



مشروع المنار

*Al-Manar Project*



هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية

*Technical and Vocational Skills  
Development Commission*



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

*National Center for Human  
Resources Development*

# الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ

إشراف

أ.د عبد الله يوسف عباينة

آذار 2024

بدعم من هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية

*Technical and Vocational Skills Development Commission*

National Center for Human Resources Development	المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
Phone : +962 - 6 – 5331451	هاتف : +962 - 6 - 5331451962
Fax : +962 - 6 – 5340356	فاكس : +962 - 6 - 5340356
P.O. Box: 560 Al-Jubaiha	ص.ب : 560 الجبيهة
Postal Code : 11941 Jordan	الرمز البريدي: 11941 الأردن
<a href="http://www.nchrd.gov.jo">www.nchrd.gov.jo</a>	
<a href="http://www.almanar.jo">www.almanar.jo</a>	

المملكة الأردنية الهاشمية  
رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية  
(2024/4/2041)  
يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه ولا يعبر هذا المصنف عن رأي  
دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى



مشروع المنار

Al-Manar Project



هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية

Technical and Vocational Skills  
Development Commission



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

National Center for Human  
Resources Development

تم إنجاز هذه الدراسة من قبل مشروع المنار بإدارة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

بإشراف

الأستاذ الدكتور عبد الله يوسف عيابنة

أعداد الباحث

الدكتور قصي طلافحة

فريق العمل الفني

المهندسة مريم الشيخ ياسين

(مساعد باحث)

السيدة منال الزق

(برمجة وتصميم قواعد البيانات)

يتقدم المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بالشكر والعرفان لمجلس هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية على دعمه الموصول لإنجاز هذه الدراسة، وللدور الفاعل للهيئة في إدامة التنسيق، وتبادل الرأي مع المركز في استدامة مثل هذه الدراسات، والمشاركة في عمل اللجان الاستشارية عن طريق مجالس المهارات القطاعية، والشكر لدائرة الإحصاءات العامة التي نفذت المسح وفق الخطة المرسومة.

ويقدم المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بالشكر للجنة الاستشارية لمشاركتهم، وتوجيهاتهم لإنجاح هذا العمل

أمانة عمان الكبرى	الدكتورة ميرفت محمد مهيبرات
الجامعة الألمانية الأردنية	الدكتور ليث أحمد ابو هلال
الجامعة الألمانية الأردنية	الدكتور مراد سليمان السمهوري
الجامعة الأردنية	الدكتور رعد محمود التل
مجلس المهارات القطاعية	المهندسة رنا حلمي صويص
مجلس المهارات القطاعية	المهندس خالد عبد الإله الحموي
مجلس المهارات القطاعية	السيد فهمي زياد صيفي
قطاع خاص	السيدة عالية حسن الحموي
وزارة الصناعة والتجارة والتموين	السيد غيث محمد الحلبي
مؤسسة التدريب المهني	السيد عصام عبدالله العجارمة
وزارة التربية والتعليم	السيدة وعد محمد الزعبي
وزارة التربية والتعليم	المهندس محمد عبدالله الشبلي
دائرة الإحصاءات العامة	السيد محمد أحمد عبد الرزاق
دائرة الإحصاءات العامة	السيد ثامر محمد بركات
دائرة الإحصاءات العامة	السيدة بيان إبراهيم فريجات



## تقديم

يطيب لي ولأسرة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية أن نضع بين أيديكم دراسة الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع الصناعات الغذائية والمشروبات والتبغ، وهي دراسة منسجمة مع التوجهات الوطنية بضرورة تطوير قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني بما يتواءم مع متطلبات القطاعات التنموية، وتخدم مؤسسات قطاع التعليم والتدريب لتواكب متطلبات سوق العمل المتجددة، وتسهم في دعم عمل مجالس المهارات القطاعية في هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، وتسلب الضوء على طبيعة الفجوة الكمية، والنوعية بين جانبي العرض والطلب؛ لرصد طبيعة الفجوة، وتحديد طبيعة الاحتياجات القطاعية لتوجيه برامج التدريب من أجل التشغيل، وتقديم التغذية الراجعة النوعية من وجهة نظر أصحاب العمل للمؤسسات التي تُعنى بالتعليم والتدريب لإعادة النظر في برامجها وخططها الأكاديمية، والتدريبية في ضوء الفجوة النوعية مدعمة بخطة تنمية موارد بشرية مقترحة، الأمر الذي سيساهم في تعظيم عوائد الاستثمار في تنمية الإنسان الأردني بما يتفق مع ما ورد في رؤية التحديث الاقتصادي، والاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية.

وتنقسم هذه الدراسة إلى ستة فصول رئيسية: يتضمن الفصل الأول الإطار النظري الخاص بالدراسة من حيث: مشكلتها، وأهدافها، وأهميتها، وأسئلة الدراسة، بالإضافة لمصادر البيانات، والمنهجية المتبعة لذلك. ويتضمن الفصل الثاني تحليل جانب الطلب في قطاع الصناعات الغذائية، والمشروبات والتبغ. ويتناول الفصل الثالث تحليل جانب العرض في القطاع المستهدف. ثم يتم استخلاص الفصل الرابع الذي يُقدّر فجوة العرض والطلب، وبناء على نتائج الفصل الرابع، يأتي الفصل الخامس لبيان الخطط التي تم وضعها لجسر هذه الفجوة، ولتنمية الموارد البشرية العاملة في القطاع المشار إليه أعلاه. وأخيراً الفصل السادس الذي يعرض أبرز النتائج والتوصيات.

وإننا إذ نضع بين أيديكم هذه الدراسة، فإننا نرجو أن تتم الاستفادة منها حق استفادة، وأن تخدم توجهات المركز في تعزيز جهود الأردن الرائدة والدؤوبة في مجالات تنمية الموارد البشرية. راجين المولى عزّ وجلّ أن يأخذ بأيدينا لخدمة الأردن الأعلى.

رئيس المركز الوطني لتنمية

الموارد البشرية

أ.د. عبد الله يوسف عباينة



## قائمة المحتويات

ب.....	تقديم.....
د.....	قائمة المحتويات.....
ي.....	الملخص التنفيذي.....
ن.....	EXECUTIVE SUMMARY.....
1.....	الفصل الأول الإطار العام للدراسة.....
3.....	1.1 المقدمة.....
4.....	1.2 أهمية الدراسة.....
4.....	1.3 أهداف الدراسة.....
5.....	1.4 أسئلة الدراسة.....
5.....	1.5 منهجية الدراسة.....
5.....	1.5.1 مجتمع الدراسة وعيّنتها.....
7.....	1.5.2 أدوات الدراسة.....
7.....	1.6 جمع البيانات وتجهيزها.....
7.....	1.6.1 مسح المنشآت (جانب الطلب).....
8.....	1.6.2 مسح مزوّدي التدريب (جانب العرض).....
8.....	1.7 محدّدات الدراسة.....
8.....	1.8 تبويب البيانات ونشرها.....
9.....	الفصل الثاني تحليل جانب الطلب في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبّيع.....
11.....	2.1 إنتاج منشآت قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبّيع.....
18.....	2.2 الخصائص الكميّة، والنوعيّة للعاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبّيع.....
29.....	2.3 الاحتياجات التدريبية الحالية، والمستقبلية للمؤسسات في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبّيع.....
34.....	2.4 احتياجات مؤسسات قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبّيع الكميّة من العاملين وخصائصها.....
43.....	2.5 المهارات العامة المطلوب توافرها لدى العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبّيع.....
45.....	2.6 تشغيل المرأة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبّيع.....
47.....	2.7 تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبّيع.....
51.....	2.8 صعوبات تعيين العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبّيع وطرق التعيين.....
55.....	الفصل الثالث.....
55.....	تحليل جانب العرض في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبّيع.....
57.....	3.1 أهم الجهات المزوّدة للتدريب في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبّيع.....
59.....	3.2 البرامج التدريبية المطبّقة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبّيع.....
63.....	3.3 المهارات العامة المتضمنة في برامج أعداد العاملين.....
64.....	3.4 برامج رفع الكفاية المقدمة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبّيع.....
69.....	الفصل الرابع.....
69.....	تقدير فجوة العرض والطلب في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبّيع.....
71.....	4.1 الفجوة بين الاحتياجات التدريبية لكل مهنة، وبين البرامج التدريبية المتوافرة لهذه المهن.....
73.....	4.2 الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الإناث.....
74.....	4.3 الفجوة بين المهارات المطلوبة لكل مهنة، وبين المهارات التي توفرها البرامج التدريبية لهذه المهن.....

77	.....الفصل الخامس
77	.....خطة تنمية الموارد البشرية في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ
89	.....الفصل السادس
89	.....النتائج والتوصيات
91	.....6.1 النتائج
96	.....6.2 التوصيات

## قائمة الجداول

- جدول 1: توزيع عينة الدراسة ومجتمعها في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، حسب المحافظة ..... 6
- جدول 2: أعداد المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب الإقليم/ المحافظة ..... 11
- جدول 3: أعداد المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب النشاط الاقتصادي ..... 12
- جدول 4: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب سنة بدء تقديم الخدمة ..... 13
- جدول 5: أعداد المنشآت، والعاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب الكيان القانوني ..... 14
- جدول 6: أعداد المنشآت، والعاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب حجم المنشأة ..... 16
- جدول 7: أعداد المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب توقع أصحاب العمل حجم الطلب ..... 17
- جدول 8: أعداد العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب الأقاليم والمحافظات ..... 18
- جدول 9: أعداد العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب النشاط الاقتصادي ..... 20
- جدول 10: توزيع العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المؤهل التعليمي والجنس ..... 21
- جدول 11: توزيع العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المؤهل العلمي والإقليم ..... 22
- جدول 12: توزيع العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المهنة والجنس والإقليم ..... 24
- جدول 13: توزيع العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب الجنسية ..... 28
- جدول 14: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب جهة التدريب المفضلة ..... 29
- جدول 15: المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب برامج التدريب الأكثر طلبا ..... 30
- جدول 16: البرامج التدريبية الأكثر طلبا، ولا تتوافر لدى مزودي التدريب للفترة (2023-2025) ..... 31
- جدول 17: البرامج التدريبية المطلوبة في كل إقليم، ولا تتوافر لدى مزودي التدريب للفترة (2023-2025) ..... 33
- جدول 18: الطلب على العمالة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المؤهل التعليمي والجنس ..... 35
- جدول 19: الطلب على العمالة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المهنة والإقليم للفترة ..... 37
- جدول 20: العمالة المطلوبة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب سنوات الخبرة المطلوبة والجنس ..... 40
- جدول 21: العمالة المطلوبة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب أسباب توافرها ..... 40
- جدول 22: فرص العمل المستقبلية في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المهنة وأكثر مهارة ..... 41
- جدول 23: المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة ..... 43
- جدول 24: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب سبب عدم تعيين الإناث ..... 45
- جدول 25: أعداد فرص العمل للإناث في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المهنة للفترة ..... 46
- جدول 26: العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المهنة ..... 49
- جدول 27: توزيع فرص العمل المستقبلية لذوي الاحتياجات الخاصة حسب المهنة، والإقليم للفترة ..... 50
- جدول 28: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب صعوبات التعيين ..... 51
- جدول 29: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب طرق التعيين والإقليم ..... 52
- جدول 30: المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب الصعوبات التي تواجه القطاع، والإقليم .. 53
- جدول 31: الجهات المزودة للتدريب، حسب سنة بدء تقديم خدمات التدريب/ التعليم المهني ..... 57
- جدول 32: أعداد الخريجين حسب الجهات المزودة للتدريب للفترة (2020-2022) ..... 58
- جدول 33: أعداد الخريجين حسب البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ ..... 59
- جدول 34: أعداد الخريجين حسب الجهة المزودة للتدريب، والبرنامج التدريبي للفترة (2020-2022) ..... 63
- جدول 35: المهارات العامة الداعمة للتشغيل التي توفرها البرامج التدريبية بشكل كافٍ عام 2022 ..... 64
- جدول 36: الجهات المزودة لدورات رفع الكفاءة، وعدد المتدربين للفترة (2020-2022) ..... 64
- جدول 37: أعداد المتدربين في دورات رفع الكفاءة المقدمة من الجهات المزودة، حسب الجنس ..... 67
- جدول 38: أعداد المتدربين في دورات رفع الكفاءة، حسب الأقاليم للفترة (2020-2022) ..... 67
- جدول 39: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة، والمعروضة ..... 71
- جدول 40: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة، والمعروضة للذكور ..... 73
- جدول 41: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة، والمعروضة للإناث ..... 74
- جدول 42: الفجوة بين المهارات المطلوبة والمعروضة للفترة ..... 75



## قائمة الأشكال

- الشكل رقم 1: التوزيع النسبي للمنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب الإقليم.....11
- الشكل رقم 2: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب النشاط الاقتصادي.....12
- الشكل رقم 3: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب سنة بدء تقديم الخدمة.....14
- الشكل رقم 4: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب الكيان القانوني.....15
- الشكل رقم 5: العاملين في المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب الكيان القانوني، والجنس.....15
- الشكل رقم 6: توزيع المنشآت والعاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب حجم المنشأة.....16
- الشكل رقم 7: توزيع المنشآت حسب تطبيق نظام العمل المرن.....16
- الشكل رقم 8: المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب ..17
- الشكل رقم 9: توزيع المنشآت حسب مدى تأثير جائحة كورونا على القطاع.....18
- الشكل رقم 10: توزيع العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب الجنس والإقليم.....19
- الشكل رقم 11: أعداد العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المحافظات.....19
- الشكل رقم 12: أعداد العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب النشاط الاقتصادي.....20
- الشكل رقم 13: توزيع العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب نوع العمالة.....21
- الشكل رقم 14: توزيع العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المؤهل العلمي والجنس.....22
- الشكل رقم 15: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المؤهل العلمي والإقليم.....23
- الشكل رقم 16: توزيع العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المهن الأكثر إشغالا.....27
- الشكل رقم 17: توزيع العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المهن الأكثر إشغالا، والإقليم.....27
- الشكل رقم 18: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب جنسية العاملين، والإقليم...28
- الشكل رقم 19: توزيع المنشآت حسب إمكانية إحلال العمالة المحلية بدل العمالة الوافدة.....28
- الشكل رقم 20: توزيع الطلب على العمالة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب الجنس.....35
- الشكل رقم 21: توزيع الطلب على العمالة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المؤهل التعليمي.....36
- الشكل رقم 22: توزيع مجموع الطلب على العمالة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المهنة...36
- الشكل رقم 23: التوزيع النسبي للطلب على العمالة في قطاع صناعة الأغذية، والمشروبات، حسب الإقليم للفترة...39
- الشكل رقم 24: العمالة المطلوبة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب سنوات الخبرة المطلوبة....40
- الشكل رقم 25: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب أسباب توفرها.....41
- الشكل رقم 26: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب سبب عدم تعيين الإناث.....46
- الشكل رقم 27: توزيع العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة حسب الجنس لعام 2023.....48
- الشكل رقم 28: توزيع العاملين من الأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة حسب نوع الإعاقة.....48
- الشكل رقم 29: توزيع المنشآت حسب مواجهة المنشأة صعوبات في تعيين عمالة أردنية.....51
- الشكل رقم 30: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب طرق التعيين.....52
- الشكل رقم 31: أعداد الخريجين حسب الجهات المزودة للتدريب للفترة (2020-2022).....58
- الشكل رقم 32: توزيع الخريجين حسب الجهات المزودة للتدريب للفترة (2020-2022).....59
- الشكل رقم 33: خريجو الجهات المزودة للتدريب حسب البرامج التدريبية المطبقة في القطاع.....60
- الشكل رقم 34: أعداد الخريجين الذكور حسب أبرز البرامج التدريبية المطبقة في القطاع.....60
- الشكل رقم 35: الخريجات حسب أبرز البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ....61
- الشكل رقم 36: خريجو الجهات المزودة للتدريب ضمن البرامج التدريبية المطبقة في القطاع، حسب الجنس.....61
- الشكل رقم 37: أعداد خريجو البرامج التدريبية المطبقة في القطاع حسب المؤهل العلمي الأدنى.....62
- الشكل رقم 38: توزيع خريجي البرامج التدريبية المطبقة في القطاع، حسب المؤهل العلمي الأدنى للفترة.....62
- الشكل رقم 39: توزيع المتدربين، حسب الجهات المزودة لدورات رفع الكفاية للفترة (2020-2022).....65
- الشكل رقم 40: توزيع المتدربين في دورات رفع الكفاية، حسب الجنس.....65
- الشكل رقم 41: أعداد المتدربين في دورات رفع الكفاية المختلفة للفترة (2020-2022).....66
- الشكل رقم 42: التوزيع النسبي للمتدربين في دورات رفع الكفاية المختلفة للفترة (2020-2022).....66
- الشكل رقم 43: توزيع المتدربين في دورات رفع الكفاية، حسب الأقاليم للفترة (2020-2022).....68



## الملخص التنفيذي

تبين هذه الدراسة واقع جانبي الطلب والعرض، وتوضح الفجوة بينهما في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ. حيث بلغ عدد المنشآت في القطاع نحو (4,860) منشأة، وهي توظف نحو (49,838) عاملاً وعاملة، توزعت بواقع (56.8%) في إقليم الوسط، ونحو (35.8%) في إقليم الشمال، وما نسبته (7.4%) في إقليم الجنوب. وقد تم تصنيف المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ إلى: المنشآت الصغيرة الحجم (1-4 عمال)، وبنسبة (68%)، تلتها المنشآت المتوسطة الحجم (5-19) بنسبة (24%) ثم المنشآت كبيرة الحجم (20 عاملاً وأكثر) بنسبة (8%). ويذكر أن (46%) من المنشآت في هذا القطاع أعلنت عن انخفاض الطلب على إنتاجها في العام 2022، وكذلك (50%) من المنشآت انخفض الطلب على منتجاتها في عام 2023. في حين توقعت (34%) من المنشآت بأن الطلب لن يتغير على إنتاجها خلال عام 2024، وكذلك (33%) من المنشآت أفادت بعدم تغيير الطلب على منتجاتها عام 2025.

يتوزع العاملون في القطاع بواقع (89%) للذكور، مقابل (11%) للإناث فقط. هذا ويذكر أن نسبة (84%) من العاملين في هذا القطاع هم أردني الجنسية، مقابل (16%) من غير الأردنيين. وأظهرت الدراسة أن الباعين (7.2%)، و مندوبي المبيعات (5.1%)، ومشغلي آلات تصنيع المنتجات الغذائية وما يرتبط بهم (4.5%)، وشيف الحلويات (4%)، وموزعي البريد والطرود (3.7%)، والعجان (3.5%)، وصانع معجنات (2.6%) هي المهن الأكثر إشغالا في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ.

وبشكل عام، بلغ حجم الطلب على مهن هذا القطاع للفترة (2023-2025) حوالي (8,157) عاملاً مطلوباً، وبحجم طلب على الذكور بلغ (6,284) مقابل (1,873) عاملة من الإناث. ويتركز هذا الطلب على مهن مشغلي آلات تصنيع المنتجات الغذائية وما يرتبط بهم، وشيف الحلويات، ومشغلي مكائن التعبئة والرزم ووضع العلامات، وصانع معجنات، ومندوبي المبيعات، وموزعي البريد والطرود والحمالين، والعجانين، بالإضافة إلى مهنة تجهيز القهوة بمعايير عالمية. وتجدر الإشارة إلى بروز الحاجة للعمال الجدد كان على أساس أعمال التوسع، حيث كان الطلب على أساس التوسع لهذه الفترة حوالي (45%)، بينما كان الطلب على أساس الدوران للفترة نفسها حوالي (24%).

وبينت الدراسة أن أكثر مهارة مطلوبة ضمن مهن القطاع هي: مهارة متابعة تجهيز المنتج حسب النسب المعتمدة، وتحضير المواد الأولية وخطها وعجنها حسب كل نوع، وتجهيز وتشكيل المعجنات والحشوات والخبيز، والتشغيل الفعلي والتجريبي لآلات التصنيع ومعداتها، وتوفير المواد الأولية اللازمة للتصنيع، وتفقد صلاحيتها، بالإضافة إلى تشغيل العجانة، وتجهيز العجينة.

كشفت نتائج الدراسة عن أن نسبة (35%) من المنشآت لا تواجه أي صعوبات في التعيين، بينما نسبة (46%) من المنشآت تواجه صعوبات جزئية، ونسبة (19%) تواجه صعوبات في التعيين وهي ناشئة عن النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة بشكل رئيس. إضافة للنقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل. وفيما يتصل بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدراسة أن التعيين المباشر عن طريق الاتصالات الشخصية هو الأكثر استخداماً وبنسبة (68%)، يليه التعيين عن طريق إعلانات الصحف والمواقع الإلكترونية (21%)، والتعيين عن طريق مكاتب التشغيل بنسبة (4%). وسئل أصحاب العمل عن الصعوبات والتحديات التي تواجه قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ. وأفاد (25%) منهم بأن ارتفاع الضرائب تؤثر على أداء القطاع، بينما (16%) أشاروا إلى القوانين والتشريعات الناظمة للعمل.

بلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع نحو (11) برنامجاً تدريبياً، وبلغ عدد خريجيه قرابة (13,291) خريجاً خلال الأعوام (2020-2022)، حيث بلغت نسبة الخريجين الذكور (21%) مقابل (79%) خريجة. كانت النسبة الكبيرة منهم قد تخرجوا من برنامج تصنيع غذائي منزلي بنسبة (57.9%)، ثم برنامج التغذية والحُميات الغذائية (17.4%)، يليه برنامج الطهاة الطباخين بنسبة (8.5%).

وحول دورات رفع الكفاية المقدمة، فهي محصورة في ثلاث جهات: وهي مؤسسة التدريب المهني، والأكاديمية الملكية لفنون الطهي بالإضافة إلى كلية عمون الجامعية التطبيقية، حيث كشفت نتائج الدراسة أن عدد المتدربين في هذه المؤسسات بلغ (846) متدرباً خلال الفترة (2020-2022) تركزوا في مؤسسة التدريب المهني بنسبة (57.9%)، يليهم كلية عمون الجامعية التطبيقية بنسبة (28.4%)، ثم الأكاديمية الملكية لفنون الطهي بنسبة (13.7%). ومن ناحية أخرى تنوعت دورات رفع الكفاية المقدمة من الجهات المزودة للتدريب، حيث تركز المتدربون خلال الفترة (2020-2022) في دورة تحضير المواد الأولية، وخطها، وعجنها حسب كل نوع، وبلغت نسبتهم (42.1%) من إجمالي المتدربين، تلتها دورة متابعة عملية التصنيع، وتعبئة نماذج العمل بنسبة (25.9%) ثم دورة استلام وتجهيز المواد الأولية لكل عجينة، ووضعها في العجانة إذ بلغت نسبة المتدربين فيها (17%).

مما سبق، نخلص إلى وجود فجوة عددية أولية تقدر بنحو (5134) أشبه بفائض في حجم العرض في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، ما يعني أن السوق غير قادر على استيعاب المزيد من العاملين في هذا القطاع بشكل عام. وفيما يتعلق بالمهارة الفنية التي أكد أصحاب العمل على ضرورة توافرها في العاملين في مواقع العمل وفي المنوي تعيينهم، فإنها في غالبيتها غير مشمولة ضمن البرامج التدريبية المقدمة. ولذلك وفي ضوء نتائج هذه الدراسة ينبغي التوصية بضرورة توفير برامج تدريبية توفر هذه المهارات الفنية المطلوبة، إذ إن أهم هذه المهارات تتلخص كآلاتي: متابعة تجهيز المنتج حسب النسب المعتمدة، وتطبيق إجراءات السلامة، وتجهيز المعجنات والحشوات والخبيز وتشكيلها، وتحضير المواد الأولية وخطها وعجنها حسب كل نوع، والتشغيل الفعلي والتجريبي لآلات التصنيع ومعدات، استلام المواد الأولية وتجهيزها لكل عجينة، ووضعها في العجانة، إضافة إلى المحلول الملحي، أو السكري اللازم لبعض المنتجات، وتشكيل المنتج بالشكل المحدد لكل نوع، وفهم البيئة والصحة والسلامة (المستوى التشغيلي)، وتشغيل العجانة، وتجهيز العجينة، وتجهيز الحشوات والكريمات، ومواد التزيين، وحشو المنتج وتزيينه، والقدرة على التدنق، والأعداد والتمييز بين المشروبات، والابتكار بأنواع مختلفة من مشروبات القهوة والمشروبات غير الكحولية، والتعامل مع المعدات، والمعرفة بأنواع مشروبات القهوة والمشروبات غير الكحولية كافة.

وقد تم عن طريق هذه الدراسة، تقصي مقدار الفجوة بين العرض والطلب في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ ومجالاتها المختلفة. وبينت نتائج الدراسة أن عدد العاملين في هذا القطاع (49,838) مؤرّعين على (4,860) منشأة. وبشكل عام، بلغ حجم الطلب الإجمالي للفترة (2023-2025) نحو (8,157) فرصة عمل ضمن هذا القطاع، في حين بلغ حجم العرض الإجمالي (13,291) للفترة (2020-2022)، الأمر الذي يشير إلى وجود فجوة عددية أولية تقدر بنحو (5,134) أشبه بفائض في العرض، ما يعني أن السوق غير قادر على استيعاب المزيد من العاملين في هذا القطاع بشكل عام.

أما بخصوص الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الإناث، فقد كشفت النتائج أن غالبية المنشآت العاملة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ عبّرت عن عدم رغبتها في تعيين الإناث. في حين أن هناك طلبا مستقبليا متواضعا على الإناث للعمل في هذا القطاع يقدر بنحو (1,873) فرصة عمل فقط للفترة (2023-2025)، في حين تم تخريج (10,512) خريجة خلال الفترة (2020-2022)، وهنا يلاحظ أن الفجوة العددية بين العرض والطلب على العمالة من الإناث مرتفعة جدًا حيث تقدر بنحو (8,645) أشبه بفائض في جانب العرض من العمالة من الإناث في هذا القطاع. وبالاطلاع على تفصيل المهن المطلوبة وتخصصات الخريجات المعروضة، تبين أن هناك خلا في سوق العمل في هذا القطاع. حيث يلاحظ أنه لا يوجد توافق بين العرض والطلب، وأن هناك فجوة في بعض التخصصات لصالح العرض (مؤشر بطالة)، وفجوة أخرى لصالح الطلب بالرغم من وجود فائض لصالح العرض بشكل عام. حيث إن عدد خريجات البرامج التدريبية كانت (10,512) خريجة، تخرجن من (11) برنامجا تدريبيا، وبعد مقارنة البرامج التدريبية مع الفرص المتاحة، تبين أن العدد المطلوب من خريجات البرامج التدريبية حوالي (197) عاملة تخرجن من (4) برامج تدريبية فقط. في حين أشارت البيانات بتوفير (1,873) فرصة عمل للإناث في هذا القطاع للفترة (2023-2025)، وهذا يشير إلى أن (1,676) فرصة عمل متوافرة للإناث في القطاع لا تتوافق مع البرامج التدريبية المقدمة من قبل الجهات المزودة للتدريب، ما يدل على سوء التخطيط وعدم مواءمة ما هو مطلوب في السوق، مع ما هو معروض من برامج لدى الجهات المزودة للتدريب في الأردن.

وعلى الرغم من وجود فجوة عددية بين العرض والطلب على العمالة في هذا القطاع تقدر بـ (5,134) أشبه بفائض في حجم العرض، إلا أن هذا القطاع ما زال قادرا على توفير فرص عمل للذكور، وفرص عمل أقل للإناث، إلا أن الفرص المتوافرة لا تتوافق مع البرامج التدريبية المقدمة من قبل الجهات المزودة للتدريب. وتجدر الإشارة إلى أن قطاع الصناعات الغذائية له تداخل مع القطاعات الأخرى كقطاع السياحة، وقطاع التعبئة والتغليف؛ لذلك يمكن أن يغطي الفائض من جانب العرض في هذا القطاع بعض القطاعات الأخرى.



## Executive Summary

This study reveals the dual aspects of demand and supply, highlighting the gap between them in the food, beverage, and tobacco industry sector. The study indicates that there are approximately (4,860) establishments in the sector, employing around (49,838) workers. These establishments are distributed with approximately (56.8%) in the central region, around (35.8%) in the northern region, and about (7.4%) in the southern region. The establishments in the food, beverage, and tobacco sector are classified into small-sized establishments (1-4 workers) comprising (68%), followed by medium-sized establishments (5-19 workers) at (24%), and large-sized establishments (20 workers and above) at (8%). It's worth noting that (46%) of the establishments in this sector reported a decrease in demand for their production in 2022, as well as (50%) of the establishments reporting decreased demand for their products in 2023. Meanwhile, (34%) of the establishments expected no change in demand for their production in 2024, along with (33%) of the establishments reporting no change in demand for their products in 2025.

Workers in the sector are distributed with (89%) males and (11%) females. Additionally, (84%) of the workers in this sector are Jordanian nationals, compared to (16%) non-Jordanians. The study indicates that the most prevalent occupations in the food, beverage, and tobacco sector

are sellers (7.2%), sales representatives (5.1%), operators of food product manufacturing machines and related occupations (4.5%), pastry chefs (4%), mail and parcel distributors (3.7%), bakers (3.5%), and pastry makers (2.6%).

In general, the demand for professions in this sector for the period of (2023-2025) is approximately (8,157) workers, with a demand for male workers at (6,284) compared to (1,873) female workers. This demand primarily focuses on occupations such as operators of food product manufacturing machines and related occupations, pastry chefs, operators of packaging and labeling machines, pastry makers, sales representatives, mail and parcel distributors and carriers, bakers, and coffee makers meeting international standards. It's worth noting the emergence of the need for new workers based on expansion activities, where approximately (45%) of the demand for this period is expansion-based, while about (24%) is rotation-based.

The study reveals that the most required skill within the sector occupations includes: monitoring product preparation according to approved ratios, preparing raw materials and mixing and kneading them according to each type, preparing and shaping dough and fillings and baking, actual and trial operation of manufacturing machines and equipment, providing necessary raw materials for manufacturing, inspecting their suitability, in addition to operating the mixer and preparing the dough.

The study results show that (35%) of the establishments do not face any difficulties in hiring, while (46%) of the establishments face partial difficulties, and (19%) face difficulties in hiring due to a shortage of skilled labor. This shortage extends to labor with positive values and attitudes towards work. Regarding the hiring methods, the study shows that direct hiring through personal contacts is the most commonly used method at (68%), followed by hiring through newspaper advertisements and websites at (21%), and hiring through employment offices at (4%). Employers were asked about the difficulties and challenges facing the food, beverage, and tobacco industry sector. (25%) of them indicated that tax increases affect sector performance, while (16%) pointed to laws and regulations governing work.

The number of training programs for this sector is approximately (11), with around (13,291) graduates during the years (2020-2022). The percentage of male graduates was (21%) compared to (79%) female graduates. The majority of them graduated from the home food manufacturing program at (57.9%), followed by the nutrition and dietary programs at (17.4%), and then the culinary chef program at (8.5%).

Regarding competency enhancement courses provided, they are limited to three entities: the Vocational Training Corporation, the Royal Academy of Culinary Arts, and Ammon Applied University College. The study reveals that the number of trainees in these institutions reached (846) during the period (2020-2022), with a concentration of (57.9%) in the Vocational Training Corporation, followed by Ammon Applied University College at (28.4%), and then the Royal Academy of Culinary Arts at (13.7%). On the other hand, competency enhancement courses offered by training providers varied, with trainees focusing during the period (2020-2022) on the course of preparing raw materials, mixing and kneading them, comprising (42.1%) of the total trainees, followed by the course of monitoring the manufacturing process, filling out work models by (25.9%), then the course of receiving and preparing raw materials for each dough, and placing them in the mixer, with a percentage of trainees at (17%).

In conclusion, there exists an initial numerical gap estimated at around (5,134) resembling a surplus in the supply volume in the food, beverage, and tobacco industry sector, indicating that the market is unable to absorb more workers in this sector in general. Regarding the technical skill that employers emphasized the necessity of its availability in workers in the workplace and in those intended for hiring, it is mostly not included in the training programs offered. Therefore, in light of the results of this study, it is recommended to provide training programs that provide these required technical skills, as the most important of these skills can be summarized as follows: monitoring product preparation according to approved ratios, applying safety procedures, preparing dough and fillings and baking and shaping them, preparing raw materials and mixing and kneading them according to each type, actual and trial operation of manufacturing machines and equipment, receiving and preparing raw materials for each dough, placing them in the mixer, in addition to the required salt or sugar solution for some products, shaping the product in the specified form for each type, understanding the environment and health and safety (operational level), operating the mixer, preparing the dough, preparing fillings and creams, decoration materials, filling the product, and decorating it, ability to taste, preparing and distinguishing between beverages, innovating with different types of coffee and non-alcoholic beverages, handling equipment, and knowledge of all types of coffee and non-alcoholic beverages.

Through this study, the gap between supply and demand in the food, beverage, and tobacco industry sector and its various fields has been identified. The study results show that the number of workers in this sector is (49,838) distributed among (4,860) establishments. In general, the total demand for the period (2023-2025) is approximately (8,157) job opportunities within this sector, while the total supply volume was (13,291) for the period (2020-2022), indicating an initial numerical gap estimated at around (5,134) resembling a surplus in supply. This means that the market is unable to absorb more workers in this sector in general.

As for the gap between supply and demand for female labor, the results revealed that the majority of establishments operating in the food, beverage, and tobacco sector expressed their reluctance to hire females. While there is a modest future demand for females to work in this sector estimated at approximately (1,873) job opportunities only for the period (2023-2025), there were (10,512) female graduates during the period (2020-2022). It is noteworthy that the numerical gap between supply and

demand for female labor in this sector is very high, estimated at around (8,645) resembling a surplus in the supply side of female labor in this sector.

Looking into the details of required occupations and available female graduates' specializations, it becomes evident that there is a mismatch in the labor market in this sector. There is a lack of alignment between supply and demand, with a gap in some specializations in favor of supply (**Unemployment Index**), and another gap in favor of demand despite an overall surplus in supply. The number of female graduates from training programs was (10,512), graduated from (11) training programs. After comparing the training programs with the available opportunities, it appears that the required number of female graduates from training programs is approximately (197) workers, graduated from only (4) training programs. While the data indicates the availability of (1,873) job opportunities for females in this sector for the period (2023-2025), this suggests that (1,676) job opportunities available for females in the sector do not align with the training programs offered by training providers, indicating poor planning and mismatch between market demands and the programs offered by training providers in Jordan.

Despite the numerical gap between supply and demand for labor in this sector estimated at (5,134) resembling a surplus in supply volume, this sector still manages to provide job opportunities for males, albeit fewer opportunities for females. However, the available opportunities do not align with the training programs offered by training providers. It is worth noting that the food industries sector overlaps with other sectors such as tourism and packaging, therefore, the surplus in the supply side of this sector may cover shortages in other sectors.



# الفصل الأول

## الإطار العام للدراسة



## 1.1 المقدمة

تولى المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية منذ عام 2001 وعن طريق مشروع المنار تطوير النظم، والأدوات الفنية والتنفيذية لبناء نظام معلومات الموارد البشرية في الأردن، حيث قام بتكليف مجموعة من المؤشرات الدولية المفتاحية المتعلقة بنظم معلومات الموارد البشرية، وتقديمها إلى البيئة الأردنية، وإنتاج اللبانات البنائية الضرورية لتحديد التحديات، والفرص لنظام معلومات الموارد البشرية.

وبالرغم من التقدم والإصلاحات المهمة التي طرأت على نظام معلومات الموارد البشرية إلى الآن، إلا أن موضوع المسوح القطاعية التي تركز على جمع معلومات عن قطاعات محدّدة للتعرف على الاحتياجات الكمية من الأيدي العاملة، وتحديد المهارات النوعية التي يحتاجها العاملون في هذا القطاع ما زالت ضعيفة، ما قد ينعكس على عدم تطوير خطط تنمية موارد بشرية فاعلة للقطاعات المهمة في سوق العمل، وغياب بيانات دقيقة عن تلك القطاعات قد تضعف من فاعلية عملية الإرشاد المهني، التي قد تقود إلى حدوث اختلالات في كفاءة التشغيل في سوق العمل.

ومن هنا، تبنّى المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، وبدعم من هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنيّة والتّقنية، وبالتنسيق مع مجالس المهارات القطاعية لإجراء دراسات دورية للقطاعات ذات الأولوية في الاقتصاد الأردني. كما تتولى دائرة الإحصاءات العامة جمع البيانات الخاصة بكل قطاع على المستوى الوطني وفق أحدث أطار معاينة لديها. أضف إلى ذلك، مشاركة ممثلين عن الجهات المعنية في القطاعين العام والخاص للقطاع المستهدف في عملية المتابعة والإشراف على هذه الدراسات عبر لجان استشارية شكّلت لهذه الغاية.

وتأتي هذه الدراسات منسجمة مع ما ورد في رؤية التحديث الاقتصادي والاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية بضرورة مواءمة مخرجات التعليم والتدريب لمتطلبات سوق العمل المتجددة، ولا يتم ذلك إلا بوجود دراسات مسحية قطاعية لسوق العمل، وتطوير خطط لتنمية الموارد البشرية في ضوء الفجوة التي تكشفها مثل هذه الدراسات؛ وذلك بغرض المساعدة في التعرف على الاحتياجات القطاعية الكميّة، والنوعيّة من المؤهلات والمهارات، ثم العمل على تطوير هذه الإمكانيات لدى الباحثين عن عمل؛ الأمر الذي سيساهم بلا شك في الاستخدام الأمثل للموارد البشرية سواء عن طريق عملية التخطيط، أم عن طريق تطوير الاستراتيجيات وصنع القرار لبرامج سوق العمل الفعالة، وبشكل خاص في قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتّقني.

## 1.2 أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها الدراسة الأولى من نوعها على مستوى الوطن العربي التي تسعى لتقدير الفجوة في سوق العمل الأردني في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ. وذلك عن طريق تحليل قوى سوق العمل الأردني الكمية، والنوعية، واستنباط مدى تجانس العرض ممثلًا بمخرجات مزوّدي التدريب والتعليم المهني والتقني الكمية، والنوعية مع الطلب، والمتمثل في حاجات سوق العمل الكمية، والنوعية عن طريق المسح الميداني.

## 1.3 أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن إيجازها في الآتي:

1. تحديد مسميات المهن/ الأعمال المطلوبة ضمن القطاع.
2. تقويم الطلب الحالي والمستقبلي على إنتاج القطاع.
3. تحديد الاحتياجات الكمية المستقبلية من العمالة لكل مهنة من المهن الموجودة في القطاع.
4. تحديد الاحتياجات التدريبية الحالية، والمستقبلية لكل مهنة من المهن المطلوبة في القطاع.
5. تحديد احتياجات المنشآت العاملة ضمن القطاع من برامج تدريب رفع الكفاية للعاملين.
6. التعرف على اتجاهات أصحاب العمل نحو الاستفادة، والتعاون مع مزوّدي التدريب في القطاعين العام والخاص في أعداد القوى العاملة وتدريبهم ضمن القطاع.
7. التعرف على اتجاهات أصحاب العمل واستعدادهم نحو تشغيل الإناث ضمن منشآتهم.
8. التعرف على اتجاهات أصحاب العمل واستعدادهم نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة ضمن منشآتهم.
9. التحقق من جاهزية الجهات المزوّدة للتدريب في القطاعين العام والخاص واستعدادها لأعداد العمالة المطلوبة وتدريبها.
10. تحديد مدى اتساع الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل، والتنسيق مع الجهات المعنية لجسر هذه الفجوة.
11. تطوير خطة وبرامج لتنمية الموارد البشرية في القطاع؛ لخلق رأس مال بشري كفؤ، وفعال كونه من العناصر الأكثر توافراً في الأردن.

## 1.4 أسئلة الدراسة

تحاول الدراسة تحقيق الأهداف السابقة الذكر عن طريق الإجابة على الأسئلة الآتية:

1. ما خصائص العاملين الحاليين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ من حيث المهنة والجنس والمستوى التعليمي؟
2. ما خصائص البرامج المقدمة لمهن قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ من حيث المدة والمستوى التعليمي للمتدربين، ومواقع التدريب وعدد الخريجين؟
3. ما احتياجات سوق العمل الكمية، والنوعية في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ للفترة (2023-2025)؟
4. ما احتياجات المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ من المهارات في كل مهنة من مهن القطاع؟
5. ما المهارات التي يقدمها مزودو التدريب في كل برنامج من برامج التدريب التي تخدم قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ؟
6. ما الفرص الحالية والمستقبلية لتوظيف المرأة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ؟
7. ما الفرص الحالية والمستقبلية لتدريب المرأة، وتمكينها في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ؟
8. ما الفرص الحالية والمستقبلية لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ؟
9. ما الفرص الحالية والمستقبلية لتدريب ذوي الإعاقة لدخول سوق العمل في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ؟
10. ما الصعوبات التي تواجهها المنشآت في التعيين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ؟
11. ما أهم المزايا التي تقدمها المنشآت للعاملين فيها في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ؟

## 1.5 منهجية الدراسة

تغطي الدراسة جانب الطلب للشركات العاملة ضمن قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ عبر مسح احتياجاتها الحالية والمستقبلية من القوى العاملة والتدريب للفترة (2023-2025)، بالإضافة إلى جانب العرض الذي توفره الجهات المزودة للتدريب من الخريجين، وبرامج التدريب عن طريق مسح لإمكانات هذه الجهات الحالية وتوجهاتها المستقبلية للتدريب ضمن القطاع المستهدف.

### 1.5.1 مجتمع الدراسة وعيّنتها

#### 1.5.1.1 مسح احتياجات الشركات (جانب الطلب)

تم تصميم عينة المسح للحصول على تقديرات موثوقة للمتغيرات الرئيسية للمسح على مستوى المحافظات والأقاليم الثلاثة. وصُممت عينة هذا المسح استناداً إلى إطار التعداد العام للمنشآت الاقتصادية 2018 الذي نفذته دائرة الإحصاءات العامة الذي تم تصنيفه حسب التصنيف الصناعي الدولي الرابع ISIC4 للأمم المتحدة.

ويندرج تحت هذا القطاع مجموعة صناعات فرعية:

- ✓ تجهيز اللحوم وحفظها.
- ✓ تجهيز السمك والقشريات والرخويات وحفظها.
- ✓ تجهيز الفاكهة والخضر وحفظها.
- ✓ صنّع الزيوت والدهون النباتية والحيوانية.
- ✓ صنّع منتجات الألبان.
- ✓ صنّع منتجات طواحين الحبوب، والنشاء، ومنتجات النشاء.
- ✓ صنّع منتجات المخايز.
- ✓ صنّع الكاكو، والشوكولاتة، والحلويات السكرية.
- ✓ صنّع المعكرونة، وشرائط المعكرونة، والكسكسي، والمنتجات النشوية المماثلة.
- ✓ صنّع المشروبات بجميع أنواعها.
- ✓ صنّع منتجات التّبغ.

ولغايات هذا المسح تم الأخذ بالمهن التي يقوم بها هذا القطاع عن طريق تقسيم مجتمع الدّراسة إلى طبقات لضمان التجانس، والتمثيل للمجتمع بشكل جيد، حسب المحافظات، والمهن وفئة العاملين في المنشأة. والجدول 1 يبين توزيع مجتمع الدّراسة حسب المحافظة.

**جدول 1: توزيع عيّنة الدّراسة ومجتمعها في قطاع الصناعات الغذائية والمشروبات والتّبغ حسب المحافظة**

عدد المنشآت	العيّنة	المحافظة
1,757	662	العاصمة
330	220	البلقاء
542	281	الزرقاء
130	103	مأدبا
1,205	441	إربد
197	127	المفرق
170	134	جرش
170	135	عجلون
153	108	الكرك
80	66	الطفيلة
67	60	معان
59	52	العقبة
<b>4,860</b>	<b>2,389</b>	<b>المجموع</b>

كانت نسبة الاستجابة من أصحاب العمل 93%

## 1.5.1.2 مسح مزوّدي التدريب (جانب العرض)

تكوّن مجتمع الدّراسة لهذا المسح من مزوّدي التدريب والتعليم المهني والتقني الرئيسيين في المملكة متمثلاً بالآتي:

- ✓ جامعة البلقاء التطبيقية/ كليات المجتمع في القطاعين العام والخاص.
- ✓ وزارة التربية والتعليم/ إدارة التعليم المهني.
- ✓ مؤسّسة التدريب المهني.
- ✓ الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة.
- ✓ الأكاديمية الملكية لفنون الطهي.
- ✓ أكاديمية خطوات الإبداع الأردنية.

## 1.5.2 أدوات الدّراسة

تم تصميم استبانتيّن لتحقيق أهداف الدّراسة؛ الاستبانة الأولى تغطي جانب الطلب (أصحاب العمل)، وتوفّر بشكل رئيس بيانات عن أعداد العاملين واحتياجاتهم التدريبية، واحتياجات المؤسّسة الكمية من العمالة في المهن المختلفة والمهارات الفنيّة والعامة (الداعمة للتشغيل) المطلوبة لممارسة المهن المختلفة، وبيانات عن تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة وطبيعة المهن الممكن أن يشغلوها، وكذلك بيانات عن تشغيل المرأة في أي المهن، والصعوبات التي يواجهها أصحاب العمل في تعيين العمالة، والطرق المتبعة في التعيين، والمزايا المقدمة للعاملين.

أما الاستبانة الأخرى، فتغطي جانب العرض (مزوّدي التدريب)، حيث توفّر بشكل رئيس بيانات حول البرامج التدريبية المتاحة لدى مزوّدي التدريب ضمن مهن القطاع المستهدف، وأعداد الملتحقين والخريجين وخصائصهم، ودورات رفع الكفاية للعمال الممارسين، وعن فرص التدريب المتوافرة لذوي الاحتياجات الخاصة وللمرأة، بالإضافة إلى توجهات مزوّدي التدريب نحو التوسّعات المستقبلية سواء في البرامج التدريبية أم في الفئات المستهدفة بالتدريب. وينبغي الإشارة إلى أنه تم استخدام الاستبانة نفسها في دراسات القطاعات ذات الأولوية الثلاثة لتشابه البيانات المطلوبة عن كل منها.

ولقد تم تطوير الاستبانتيّن بصورتها الأولى من قبل الباحثين في المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، وتم عرضها لاحقاً على خبراء من دائرة الإحصاءات العامة، وعلى أعضاء اللجنة الاستشارية، وتم الأخذ بالتعديلات المقترحة، وبخاصة تلك التعديلات/ الملاحظات التي حظيت بالإجماع من قبل هؤلاء الخبراء. وتم إجراء التعديلات المناسبة على ضوء ملاحظاتهم.

## 1.6 جمع البيانات وتجهيزها

### 1.6.1 مسح المنشآت (جانب الطلب)

تم تنفيذ جمع بيانات مسح المنشآت وفق الإجراءات الآتية:

- إعداد دليل لتعبئة الاستبانة للباحث الميداني (جامع البيانات) يتضمّن التوضيحات اللازمة لكل أسئلة الاستبانة.
- إعداد دليل بشروط إدخال بيانات المسح الواردة وتعليماتها عن طريق الاستبانات.

- اختيار فريق بحث ميداني (جامع بيانات) من الذكور والإناث وتدريبه، حيث يتابعهم 3 مشرفين، تم تقسيمهم إلى مجموعتين وتدريبهم على إجراء المسح، وتعبئة الاستبانة بواقع يومين لكل مجموعة وتم التدريب في مركز التدريب الإحصائي.
- تعبئة استبانات المسح عن طريق المقابلات الشخصية للباحثين الميدانيين (جامعي البيانات) مع المعنيين في المؤسسات/ ورش العمل المشمولة بالمسح.
- تدقيق الاستبانات المعبأة وترميزها من قبل الفريق المكلف بذلك من موظفي دائرة الإحصاءات العامة.
- إدخال البيانات إلى الحاسوب، وإعداد جداول البيانات الخام.

## 1.6.2 مسح مزوّدي التدريب (جانب العرض)

تم تنفيذ جمع بيانات مسح مزوّدي التدريب وفق الإجراءات الآتية:

- تكليف فريق عمل ضمّ ممثلي جهات التعليم والتدريب المهني، والتقني الرئيسة في الأردن لجمع بيانات المسح اللازمة.
- تعبئة استبانات المسح عن طريق المقابلات الشخصية لأعضاء الفريق (جامعي البيانات) مع الموظفين المعنيين لدى جهات التدريب المشمولة بالمسح.
- تدقيق الاستبانات المعبأة وترميزها من قبل الفريق المكلف بذلك من موظفي المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.
- إدخال البيانات إلى الحاسوب، وإعداد جداول البيانات الخام.

## 1.7 محدّدات الدّراسة

- تم جمع بيانات القطاع خلال الفترة من أيلول – كانون الأول لعام 2023.
- المنشآت المشمولة في المسح هي فقط المنشآت المصنفة، والمرخصة والتي تعمل تحت مظلة القطاع الرسمي الخاص والمنظم.

## 1.8 تيويب البيانات ونشرها

تم تحديد التقاطعات والجداول التكرارية والرسومات البيانية اللازمة لعرض الدّراسة بعد إقرارها من أعضاء اللجنة الاستشارية، وقام اختصاصيو البرمجة بمعالجة جداول البيانات الخام لاستخراجها وعرضها بالطريقة المناسبة، وتضمينها بهذا التقرير الذي اشتمل على ملخص لأهم نتائج الدّراسة، والتوصيات المنبثقة عنها.

## الفصل الثاني

تحليل جانب الطلب في قطاع صناعة

الأغذية والمشروبات والتبغ



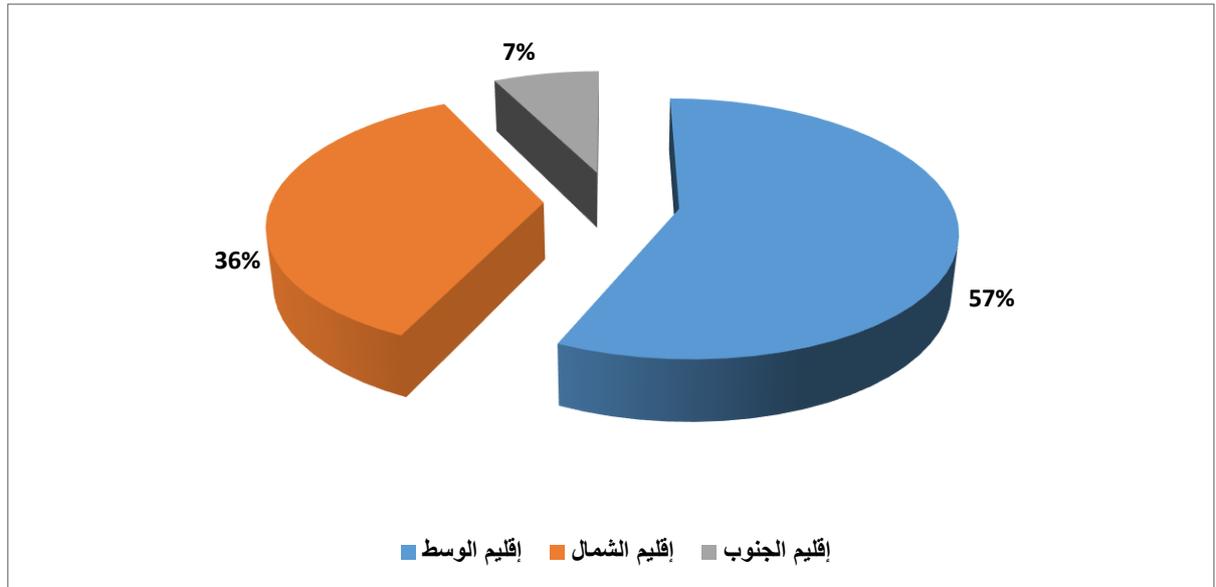
## 2.1 إنتاج منشآت قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ \*

بلغ عدد المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ (4860) منشأة في عام 2023؛ استناداً للمسح الذي أجرته دائرة الإحصاءات العامة، توزعت بواقع (56.8%) في إقليم الوسط، ونحو (35.8%) في إقليم الشمال، وما نسبته (7.4%) في إقليم الجنوب.

جدول 2: أعداد المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب الإقليم/ المحافظة

عدد المنشآت	الإقليم/ المحافظة
2,759	إقليم الوسط
1,757	عمّان
330	البلقاء
542	الزرقاء
130	مأدبا
1,742	إقليم الشمال
1,205	إربد
197	المفرق
170	جرش
170	عجلون
359	إقليم الجنوب
153	الكرك
80	الطفيلة
67	معان
59	العقبة
4,860	المجموع

الشكل رقم 1: التوزيع النسبي للمنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب الإقليم



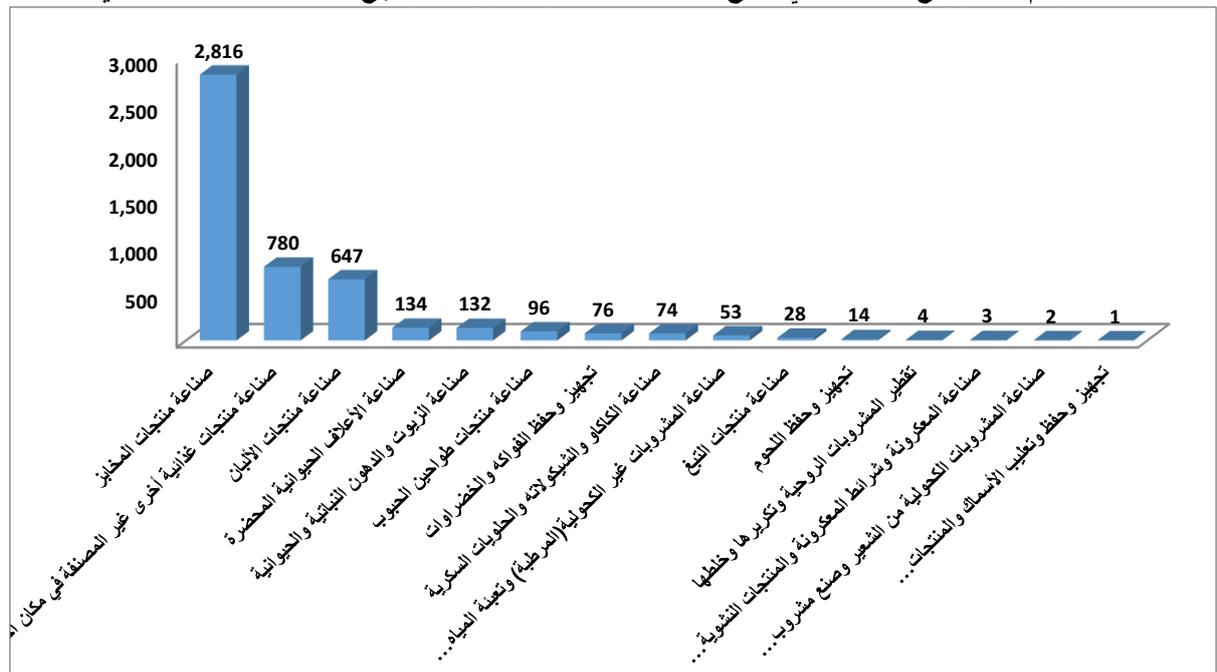
\* يوجد هنالك اختلاف طفيف في مجاميع الجداول وذلك بسبب عملية التثقيب (الترجيح) والتقريب

اما من حيث توزيع المنشآت حسب النشاط الاقتصادي، فتشير البيانات الواردة من الإحصاءات العامة بأن غالبية المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ تتركز في صناعة منتجات المخازير، وصناعة منتجات غذائية أخرى غير المصنفة في مكان آخر، بالإضافة إلى صناعة منتجات الألبان حيث شكلت نسبتهم (58%)، (16%)، (13%) على التوالي.

جدول 3: أعداد المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب النشاط الاقتصادي

عدد المنشآت	توزيع النشاط الاقتصادي
2,816	صناعة منتجات المخازير
780	صناعة منتجات غذائية أخرى غير المصنفة في مكان آخر
647	صناعة منتجات الألبان
134	صناعة الأعلاف الحيوانية المحضرة
132	صناعة الزيوت والدهون النباتية والحيوانية
96	صناعة منتجات طواحين الحبوب
76	تجهيز الفواكه والخضراوات وحفظها
74	صناعة الكاكاو والشيكولاتة والحلويات السكرية
53	صناعة المشروبات غير الكحولية (المرطبة) وتعبئة المياه المعدنية وزجاجات المياه الأخرى
28	صناعة منتجات التبغ
14	تجهيز اللحوم وحفظها
4	تقطير المشروبات الروحية وتكريرها وخلطها
3	صناعة المعكرونة وشرائط المعكرونة والمنتجات النشوية المماثلة
2	صناعة المشروبات الكحولية من الشعير وصنع مشروب الشعير
1	تجهيز الأسماك والمنتجات السمكية (الرخويات والقشريات) وحفظها وتعليبها
4,860	المجموع

الشكل رقم 2: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب النشاط الاقتصادي

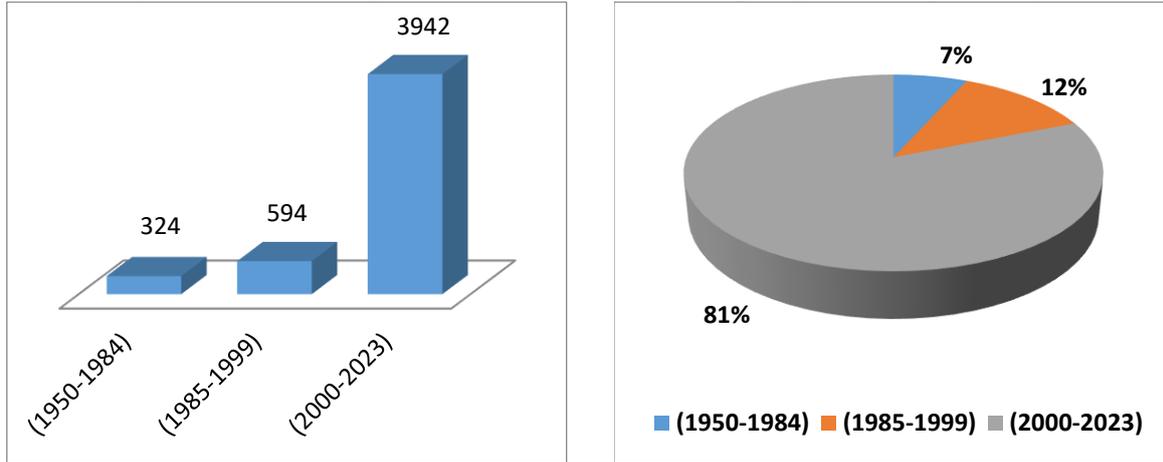


كشفت الدراسة عن تباين في عدد المنشآت في هذا القطاع من حيث نشأتها بين عامي 1950 و 2023، وبشكل عام، فإن غالبية المنشآت التي شملها المسح بدأت نشاطها منذ العام 2000. حيث تشير البيانات إلى أن حوالي (81%) من المنشآت العاملة في هذا القطاع بدأت بتقديم الخدمة منذ العام 2000.

**جدول 4: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب سنة بدء تقديم الخدمة**

سنة البدء	عدد المنشآت	سنة البدء	عدد المنشآت
1950	32	1990	91
1951	9	1991	32
1953	4	1992	30
1954	3	1993	61
1955	5	1994	30
1956	1	1995	82
1960	9	1996	49
1962	1	1997	38
1963	5	1998	45
1964	7	1999	34
1965	4	2000	178
1966	1	2001	60
1967	4	2002	72
1968	9	2003	84
1969	9	2004	50
1970	25	2005	104
1971	4	2006	58
1972	5	2007	80
1973	12	2008	86
1974	9	2009	64
1975	30	2010	229
1976	5	2011	142
1977	1	2012	161
1978	15	2013	259
1979	11	2014	153
1980	33	2015	253
1981	18	2016	202
1982	27	2017	239
1983	27	2018	390
1984	2	2019	219
1985	25	2020	228
1986	22	2021	237
1987	24	2022	226
1988	16	2023	168
1989	16		
مجموع المنشآت		4,860	

الشكل رقم 3: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب سنة بدء تقديم الخدمة

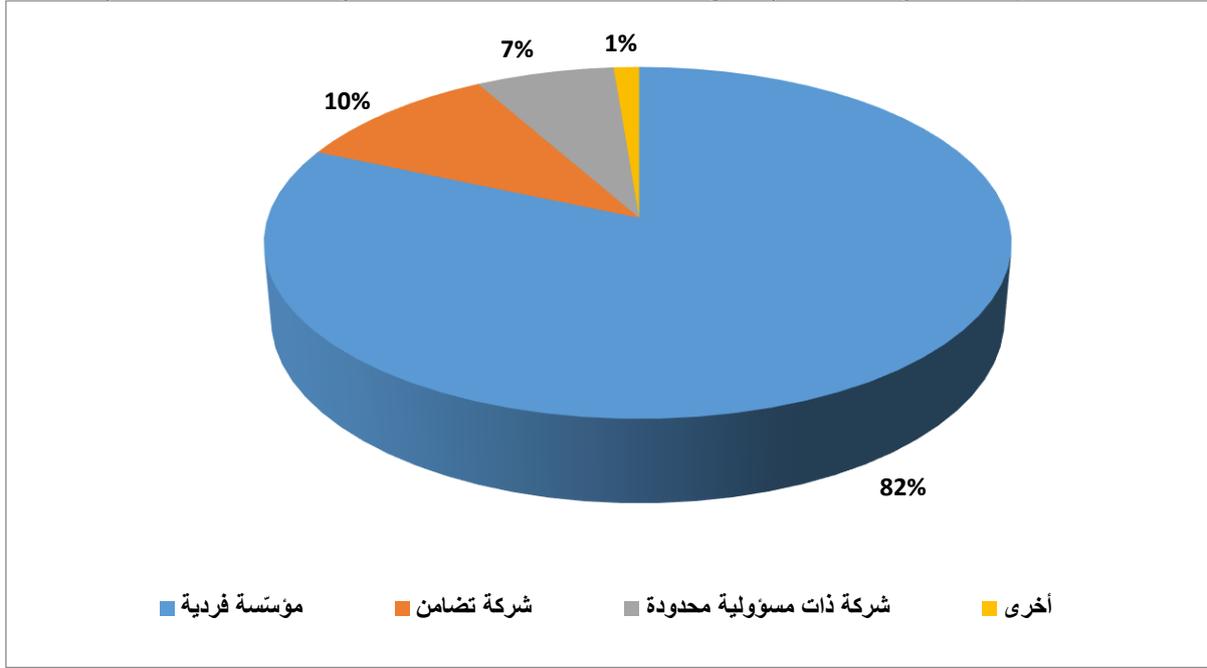


تشير البيانات إلى أن الغالبية العظمى من المنشآت العاملة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ هي منشآت فردية حيث إن قرابة (82%) هي منشآت فردية وفقا لكيانها القانوني. وتشكل المنشآت التضامنية نسبة (10%)، ونحو (7%) منشآت ذات مسؤولية محدودة. ويلاحظ بأن الشركات ذات المسؤولية المحدودة توظف أكبر عدد من العاملين حيث بلغت نسبتهم في هذه الشركات حوالي (40%) من إجمالي العاملين، تلتها المؤسسات الفردية بنسبة (37%). أما شركات التضامن، فتوظف حوالي (7%) من إجمالي العاملين. وتظهر الدراسة كثافة التعاملات الإناث في الشركات ذات المسؤولية المحدودة، حيث بلغت نسبتهم حوالي (54%) من إجمالي التعاملات الإناث، في حين تركز العاملون الذكور في المؤسسات الفردية وشركات ذات المسؤولية المحدودة وكانت نسبتهم (38.2%) و (38.1%) من إجمالي العاملين الذكور على التوالي.

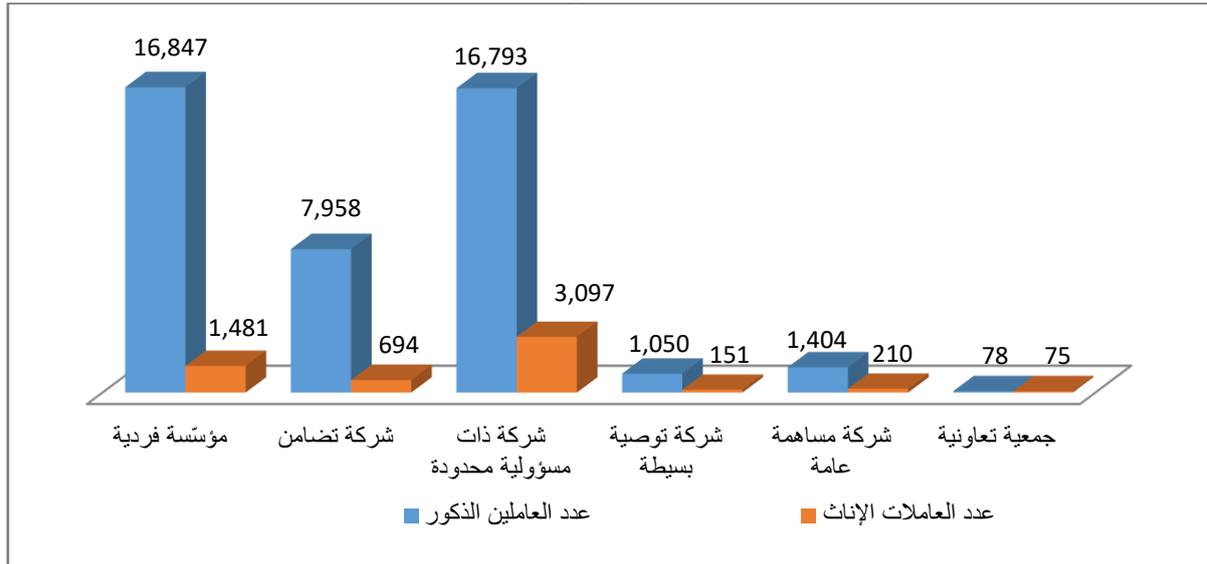
جدول 5: أعداد المنشآت، والعاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب الكيان القانوني

الكيان القانوني للمنشأة	عدد المنشآت	عدد العاملين الذكور	عدد العاملات الإناث	مجموع العاملين
مؤسسة فردية	3,966	16,847	1,481	18,329
شركة تضامن	500	7,958	694	8,652
شركة ذات مسؤولية محدودة	333	16,793	3,097	19,890
شركة توصية بسيطة	27	1,050	151	1,200
شركة مساهمة عامة	13	1,404	210	1,614
جمعية تعاونية	20	78	75	153
<b>المجموع</b>	<b>4860</b>	<b>44,130</b>	<b>5,708</b>	<b>49,838</b>

الشكل رقم 4: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب الكيان القانوني



الشكل رقم 5: أعداد العاملين في المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب الكيان القانوني والجنس

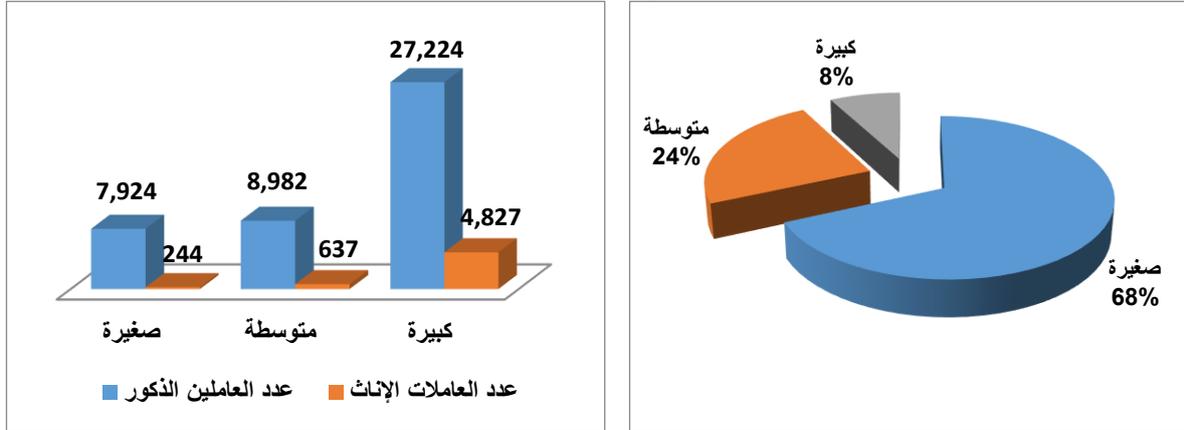


واستناداً لنتائج المسح، يمكن تصنيف المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ ضمن ثلاث مجموعات رئيسية هي: المنشآت الصغيرة الحجم (1-4 عمال)، وتشكل أكبر نسبة من إجمالي المنشآت في هذا القطاع، حيث بلغت نسبتها ما يقارب (68%)، تلتها المنشآت متوسطة الحجم (5-19 عمال)، وبنسبة (24%)، ثم المنشآت كبيرة الحجم (20 عمال وأكثر) وبنسبة (8%). وتشير البيانات في جدول (6) إلى تركّز العاملين الذكور والإناث في المنشآت كبيرة الحجم.

جدول 6: أعداد المنشآت، والعاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب حجم المنشأة

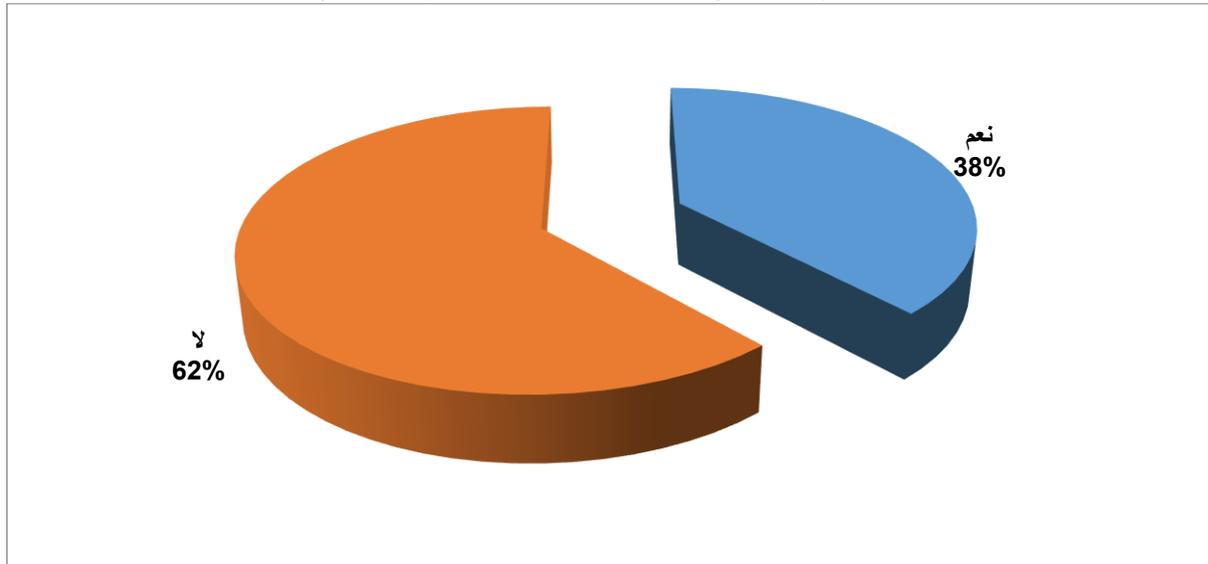
حجم المنشأة	عدد المنشآت	عدد العاملين الذكور	عدد العاملات الإناث	مجموع العاملين
صغيرة	3321	7924	244	8168
متوسطة	1157	8982	637	9619
كبيرة	382	27,224	4827	32,051
المجموع	4,860	44,130	5,708	49,838

الشكل رقم 6: توزيع المنشآت والعاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب حجم المنشأة



وتبين الدراسة أن حوالي (38%) من المنشآت في هذا القطاع تطبق نظام العمل المرن، في حين أن (62%) من المنشآت لا تطبق نظام العمل المرن في أماكن عملها.

الشكل رقم 7: توزيع المنشآت حسب تطبيق نظام العمل المرن

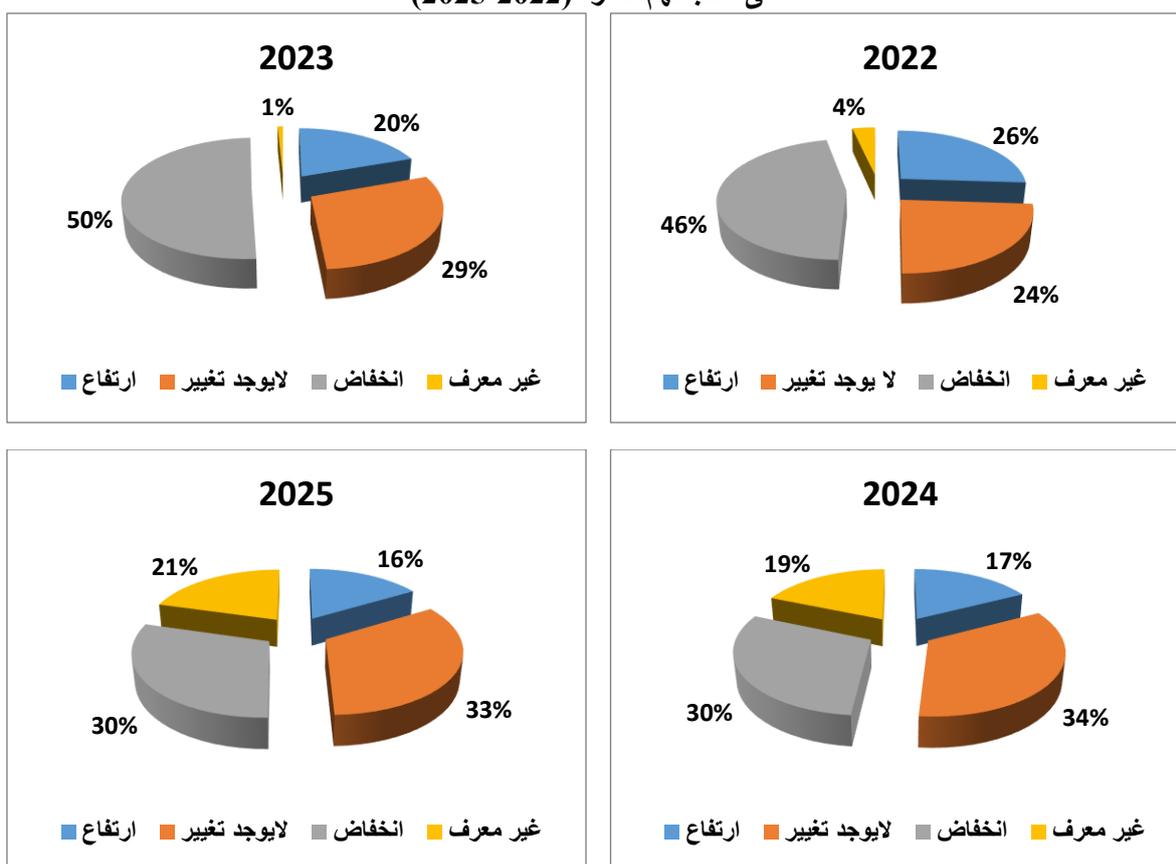


وحول تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم، فقد أعلنت (46%) من المنشآت في هذا القطاع عن انخفاض الطلب على إنتاجها في العام 2022، وكذلك (50%) من المنشآت انخفاض الطلب على منتجاتها في عام 2023. وأعلنت (26%) من المنشآت ارتفاع الطلب على منتجاتها لعام 2022 و (20%) من المنشآت ارتفاع الطلب على منتجاتها خلال عام (2023). وتشير البيانات إلى أن (30%) من المنشآت في هذا القطاع توقعت انخفاض الطلب على منتجاتها خلال الأعوام 2024 و 2025. في حين (17%) من المنشآت توقعت ارتفاع الطلب على منتجاتها في عام 2024 و (16%)

من المنشآت توقعت زيادة الطلب على منتجاتها لعام 2025. علما بأن (34%) من المنشآت توقعت بأن الطلب لن يتغير على إنتاجها خلال عام 2024 وكذلك (33%) من المنشآت أفادت بعدم تغيير الطلب على منتجاتها عام 2025. جدول 7: أعداد المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للفترة (2025-2022)

تقويم الطلب	2022	2023	2024	2025
ارتفاع	1265	950	847	797
لا يوجد تغيير	1178	1427	1654	1617
انخفاض	2250	2446	1454	1448
غير معرف	168	38	905	999

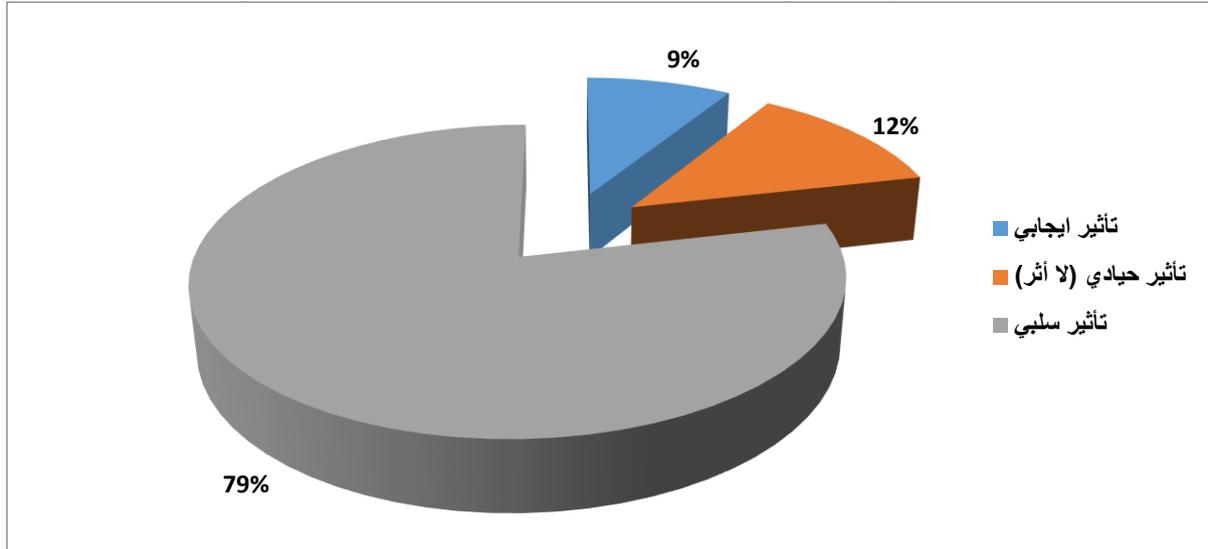
الشكل رقم 8: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للفترة (2025-2022)



وتجدر الإشارة إلى ضرورة الأخذ بعين الأهمية انعكاس الظروف الحالية السياسية، والاقتصادية على تنبؤات أصحاب العمل المستقبلية سلبيا.

وحول تأثير جائحة كورونا على منشآت قطاع الأغذية والمشروبات والتبغ، أظهرت الدراسة بأن (79%) من المنشآت في هذا القطاع تأثرت بشكل سلبي خلال فترة الجائحة. في حين كان أثر الجائحة إيجابي على (9%) من المنشآت.

الشكل رقم 9: توزيع المنشآت حسب مدى تأثير جائحة كورونا على القطاع



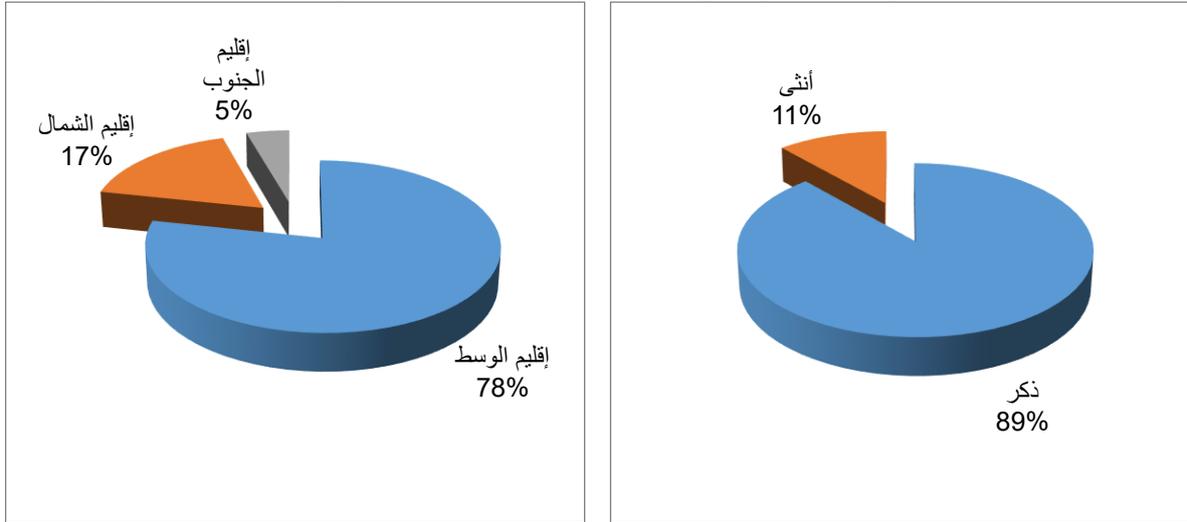
## 2.2 الخصائص الكمية، والنوعية للعاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ

كشفت نتائج تحليل البيانات عن أن عدد العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ بلغ (49,838) عاملاً وعاملة لعام 2023، موزعين بواقع (78%) في إقليم الوسط، و(17%) في إقليم الشمال، و(5%) في إقليم الجنوب. وبلغت نسبة الذكور حوالي (89%)، مقابل (11%) إناث فقط. وتجدر الإشارة إلى أن نسبة الشباب العاملين في القطاع من سن (15-24 سنة) لم تتجاوز (18%)، بينما العاملون من سن 25 سنة وأكثر كانت نسبتهم (82%).

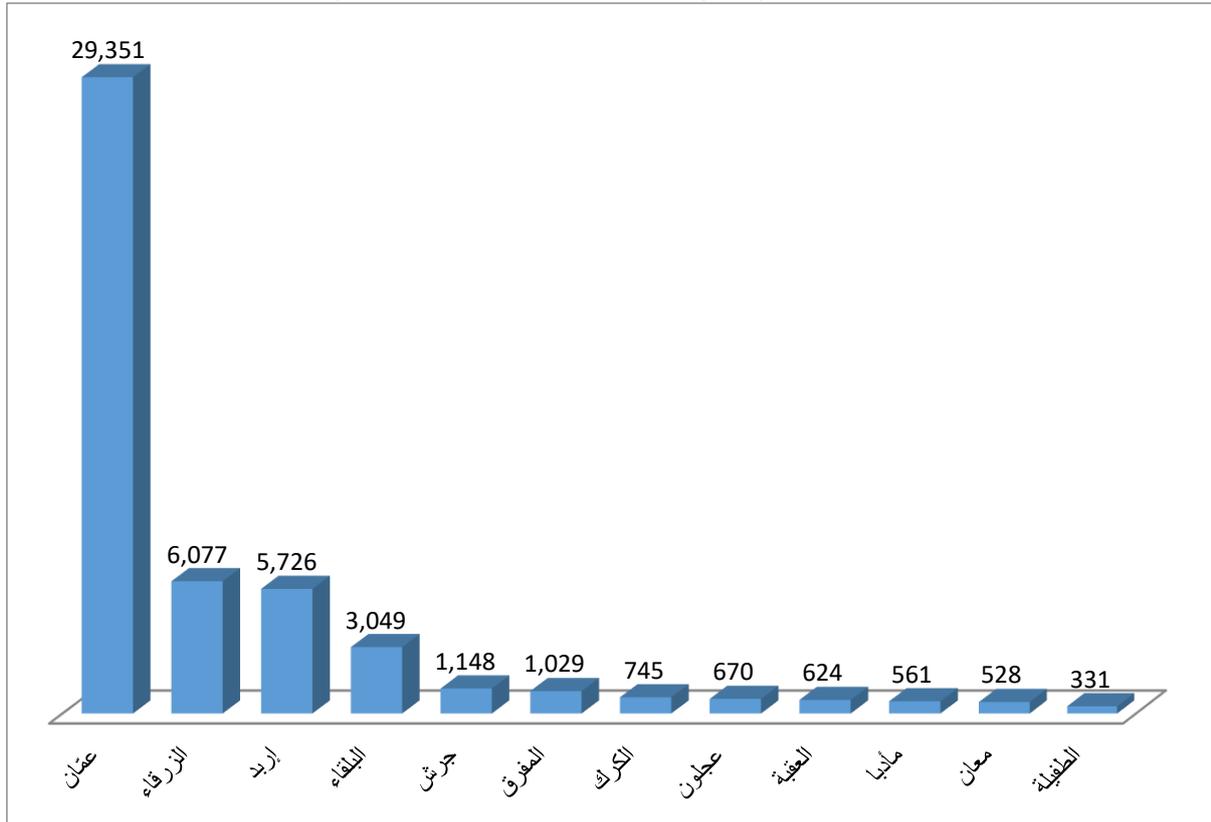
جدول 8: أعداد العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب الأقاليم والمحافظات

عدد العاملين	الإقليم/ المحافظة
39,037	إقليم الوسط
29,351	عمّان
3,049	البلقاء
6,077	الزرقاء
561	مأدبا
8,572	إقليم الشمال
5,726	إربد
1,029	المفرق
1,148	جرش
670	عجلون
2,228	إقليم الجنوب
745	الكرك
331	الطفيلة
528	معان
624	العقبة
49,838	المجموع

الشكل رقم 10: توزيع العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب الجنس والإقليم



الشكل رقم 11: أعداد العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المحافظات

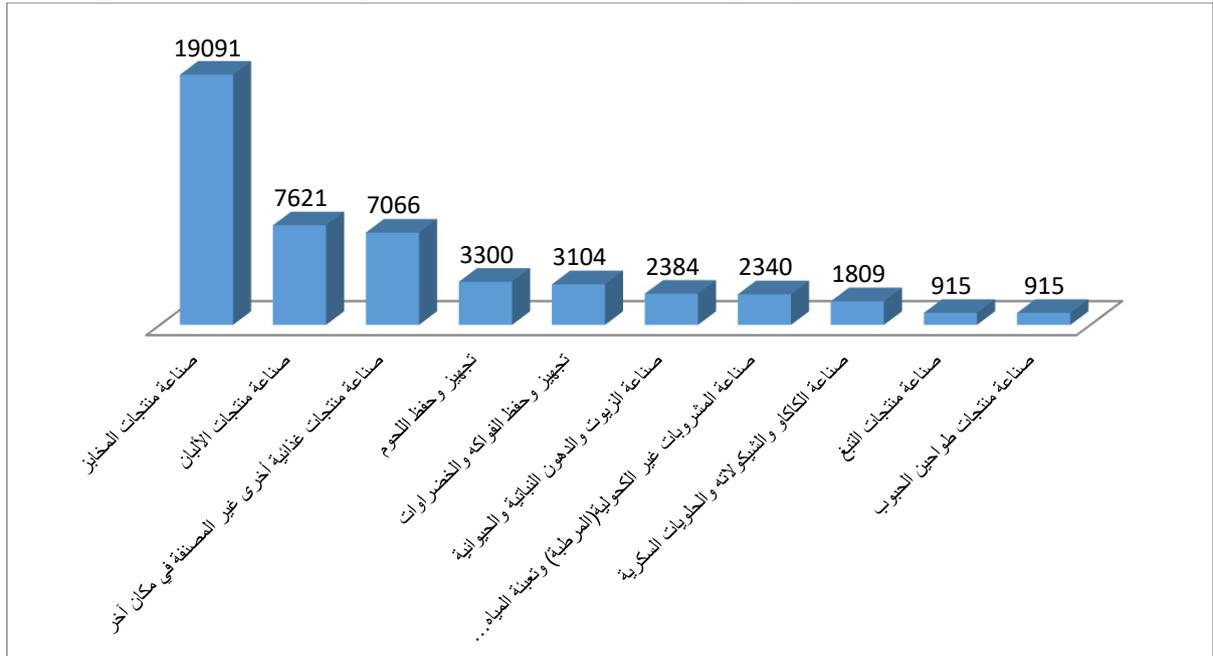


أما من حيث توزيع العاملين حسب النشاط الاقتصادي، فتشير البيانات الواردة من الإحصاءات العامة بأن غالبية العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ تتركز في صناعة منتجات المخازر، وصناعة منتجات الألبان، وصناعة منتجات غذائية أخرى غير المصنفة في مكان آخر شكلت نسبتهم (38%)، (15%)، (14%) على التوالي.

جدول 9: أعداد العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب النشاط الاقتصادي

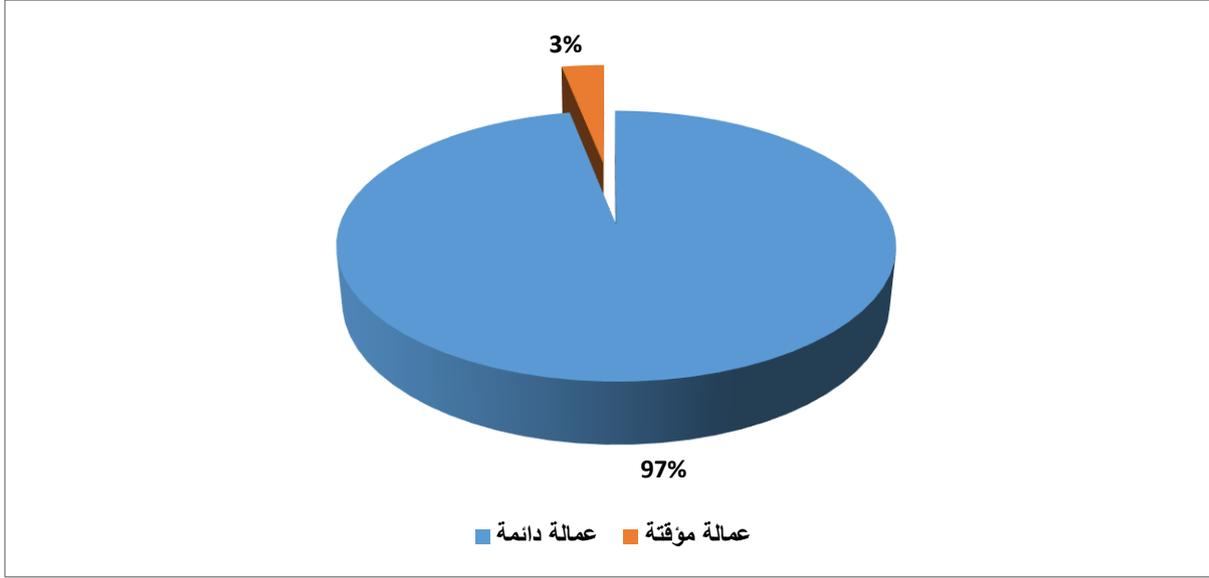
عدد العاملين	النشاط الاقتصادي
19091	صناعة منتجات المخابز
7621	صناعة منتجات الألبان
7066	صناعة منتجات غذائية أخرى غير المصنفة في مكان آخر
3300	تجهيز اللحوم وحفظها
3104	تجهيز الفواكه والخضراوات وحفظها
2384	صناعة الزيوت والدهون النباتية والحيوانية
2340	صناعة المشروبات غير الكحولية (المرطبة)، وتعبئة المياه المعدنية وزجاجات المياه الأخرى
1809	صناعة الكاكاو والشيكولاتة والحلويات السكرية
915	صناعة منتجات التبغ
915	صناعة منتجات طواحين الحبوب
648	صناعة الأعلاف الحيوانية المحضرة
360	تقطير المشروبات الروحية وتكريرها وخلطها
166	صناعة المشروبات الكحولية من الشعير، وصنع مشروب الشعير
100	صناعة المعكرونة وشرائط المعكرونة والمنتجات النشوية المماثلة
19	تجهيز الأسماك والمنتجات السمكية (الرخويات والقشريات) وحفظها وتعليبها
49,838	المجموع

الشكل رقم 12: أعداد العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب النشاط الاقتصادي



وتظهر الدراسة أن (97%) من العمالة الموجودة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ هي عمالة دائمة، في حين أن (3%) من العمالة هي عمالة مؤقتة.

الشكل رقم 13: توزيع العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب نوع العمالة



وبالتعرف إلى مؤهلات العاملين التعليمية بشكل عام، نجد أن غالبية العاملين في هذا القطاع مؤهلهم التعليمي أقل من ثانوية عامة، حيث بلغت نسبتهم حوالي (44%)، ونحو (30%) ثانوي، و (14%) من العاملين مؤهلهم العلمي البكالوريوس.

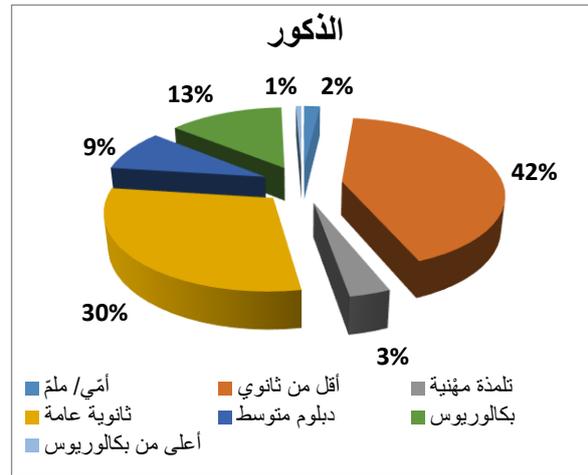
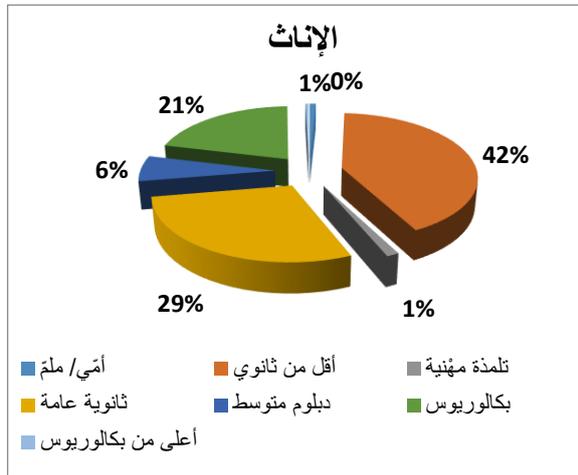
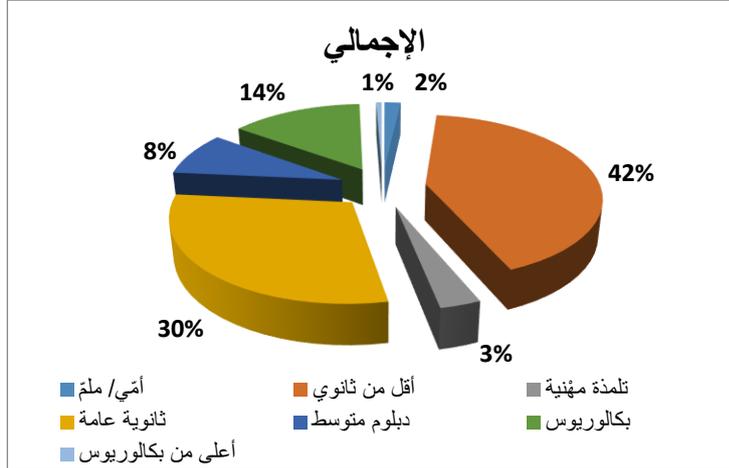
أما الذكور العاملون في هذا القطاع الذين يحملون مؤهلا تعليميًا أقل من ثانوي، فكانت نسبتهم ما يقارب (44%)، ونحو (30%) ثانوي، في حين أن نسبة الإناث العاملات ومؤهلنّ التعليمي دون الثانوي كانت (43%) ونحو (29%) مؤهلنّ العلمي الثانوية العامة.

وبتحليل العاملين حسب مؤهلاتهم العلمية على مستوى المحافظات، فإننا نجد أن (39%) مؤهلهم التعليمي أقل من ثانوي في إقليم الوسط، يليهم من يحملون الثانوية العامة بنسبة (31%). أما إقليم الشمال، فإن نسبة كبيرة من العاملين تقدر بـ (55%) مؤهلهم العلمي دون الثانوي، ونحو (24%) يحملون الثانوي. وبالانتقال لإقليم الجنوب، نجد أن (43%) مؤهلهم أقل من ثانوي، ونحو (25%) يحملون الثانوية العامة.

جدول 10: توزيع العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المؤهل التعليمي والجنس

المؤهل التعليمي	ذكر	أنثى	المجموع
أبي / ملتم	833	49	882
أقل من ثانوي	18,523	2,372	20,895
تلمذة مهنية	1,503	73	1,576
ثانوية عامة	13,131	1,636	14,767
دبلوم متوسط	3,900	370	4,270
بكالوريوس	5,964	1,183	7,146
أعلى من بكالوريوس	277	25	302
المجموع	44,130	5,708	49,838

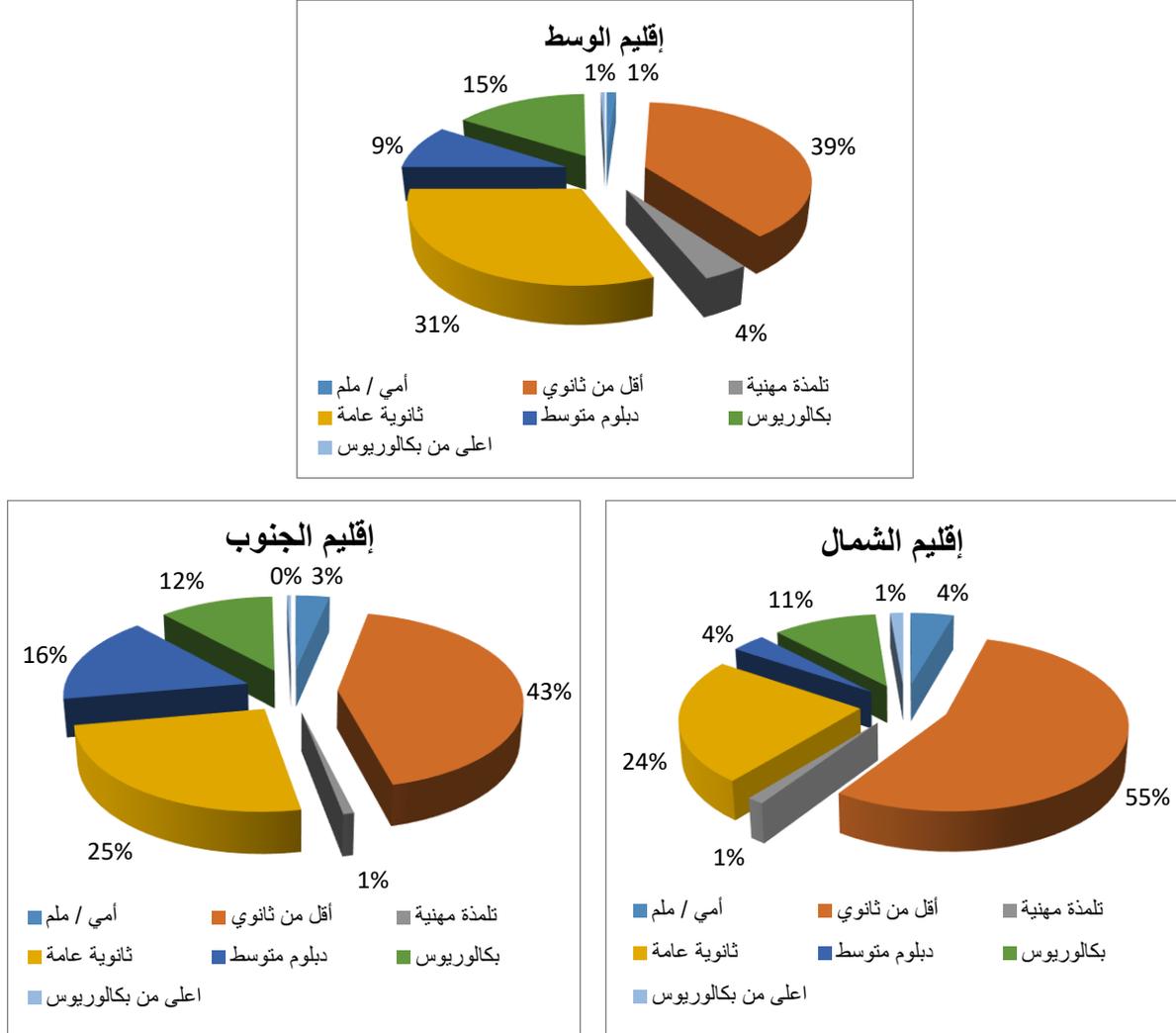
الشكل رقم 14: توزيع العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المؤهل العلمي والجنس



جدول 11: توزيع العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المؤهل العلمي والإقليم

المؤهل التعليمي	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
أمي/ملم	427	380	75	882
أقل من ثانوي	15229	4713	953	20895
تلمذة مهنية	1441	116	19	1576
ثانوية عامة	12174	2028	562	14763
دبلوم متوسط	3608	305	357	4270
بكالوريوس	5981	916	254	7150
أعلى من بكالوريوس	179	115	9	302
المجموع	39037	8572	2228	49838

الشكل رقم 15: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المؤهل العلمي والإقليم



أظهرت الدراسة كما يشير الجدول (12)، أن المهن الأكثر إشغالا في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ تضمنت البائعين، حيث بلغت نسبتهم حوالي (7.2%) من إجمالي العاملين في القطاع، تلتها مهنة مندوبي المبيعات حيث شكلت نسبة (5.1%)، مشغلي آلات تصنيع المنتجات الغذائية، وما يرتبط بهم (4.5%)، وشيف الحلويات Patissier (4%) وموزعي البريد والطرود (3.7%)، والعجان (3.5%)، وصانع معجنات بنسبة (2.6%).

أما من حيث توزيع العاملين حسب المهن الأكثر إشغالا حسب الإقليم، فتشير البيانات إلى أن مهنة مندوبي المبيعات التجارية، والبائعون، ومشغلي آلات تصنيع المنتجات الغذائية وما يرتبط بهم، وشيف الحلويات Patissier، والعجان هي المهن الأكثر انتشارا بين العاملين في قطاع إقليم الوسط. أما في إقليم الشمال، فتضمنت المهن الأكثر انتشارا بين العاملين البائعين، وموزعي البريد والطرود، والحمالين، وشيف الحلويات Patissier، والعجان، ومشغلي آلات تصنيع المنتجات الغذائية، وصانع لبن ولبنة، أما في إقليم الجنوب، فإن مهنة موزعي البريد والطرود، والحمالين، والبائعين، والعجان، وصانع خبز عربي (خبز شراك، وتثور، وطابون)، وشيف الحلويات كانت الأكثر إشغالا.

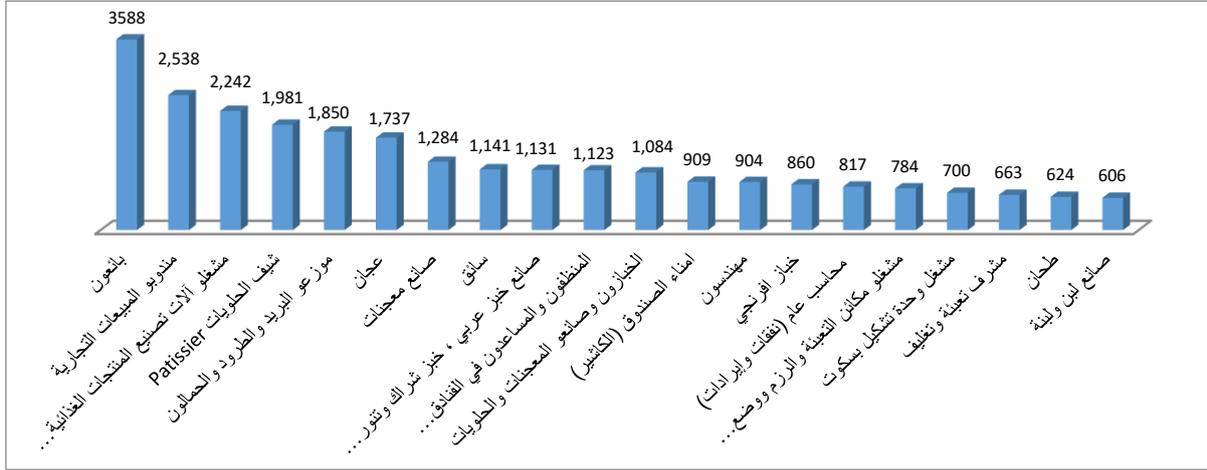
جدول 12: توزيع العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المهنة والجنس والإقليم

المجموع	إقليم الجنوب		إقليم الشمال		إقليم الوسط		المهنة
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
4,185	10	220	42	1,334	207	2,372	بائعون
2,539		10	2	24	65	2,438	مندوبو المبيعات التجارية
2,241			228	170	426	1,417	مشغلو آلات تصنيع المنتجات الغذائية
1,981	1	110		494	23	1,353	شيف الحلويات
1,851		199		610	9	1,033	موزعو البريد والطرود والحمالون
1,738	3	173	5	465	4	1,088	عجان
1,285	13	55	4	295	23	895	صانع معجنات
1,141		7		75		1,059	سائق
1,130	3	162		333	2	630	صانع خبز عربي ، خبز شرك، وتور،
1,124	12	92	15	198	122	685	المنظفون والمساعدون في الفنادق
1,085	2	70		284	34	695	الخبازون وصانعو المعجنات، والحلويات
909		79	7	181	51	591	أمناء الصندوق (الكاشير)
905	0	19	3	28	125	730	مهندسون
860		30		116	6	708	خباز إفرنجي
785				11	458	316	مشغلو مكائن التعبئة والرزم ووضع
700		7		9	132	552	مشغل وحدة تشكيل بسكوت
663		9	2	99	216	337	مشرف تعبئة وتغليف
624		22	1	197	62	342	طخان
606	20	6	72	281	4	223	صانع لبن ولبنة
571	3	36		105	6	421	أصحاب المحلات
558		65		323	10	160	مشغلو وحدات تعبئة وتفريغ وتكرير
489		10		29	5	445	عمال المخازن
482				10	70	402	مشرف / إداري تسويق
480		3	1	20	5	451	مأمور مخازن / أمين مستودع
458		27		85	20	326	مشغل وحدة تحميل وجزش وتنعيم
443					11	432	مشغل آلة خلط وتصنيع عصائر
433	20	1	34	141	3	234	صانع أجبان
405		30		104		271	مشغل عجين خبز إفرنجي يدوي / وآلي
401		49	1	17	127	207	عامل تعبئة
387	4				16	367	مشغلو آلات تصنيع منتجات الألبان
379		28	4	87	10	250	صانع جاتو وموالح / شيف جاتوه
366	0	0	2	126	26	212	النادلون
363					7	356	مشغل وحدة تجهيز لحوم باردة ومجمدة
351		33		227		91	مشغل عجين خبز عربي يدوي
327	7	25		11	141	143	مشغل آلة تغليف
327	6	20		84	91	126	كتبة الإنتاج
327		14		4	32	277	فتي ميكانيكي / إنتاج
325				16		309	سائقو الشاحنات الثقيلة واللووريات
318		27		104		187	صانع كعك النواشف والكعك المحلي
288	0	3	3	32	9	241	الطهارة
285		1				284	علاف

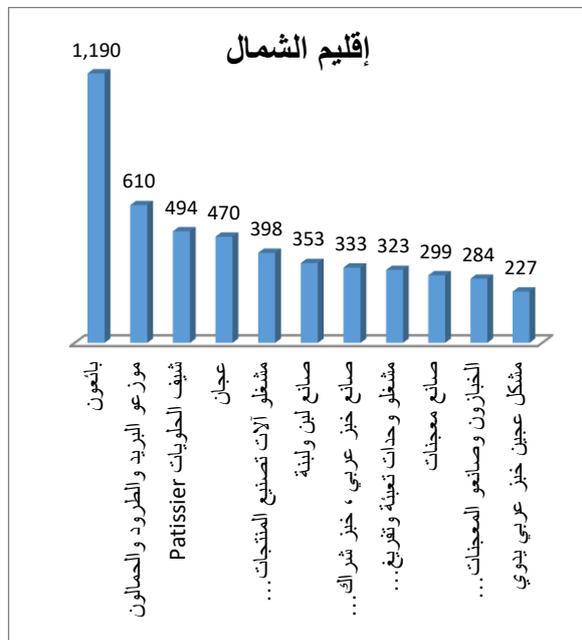
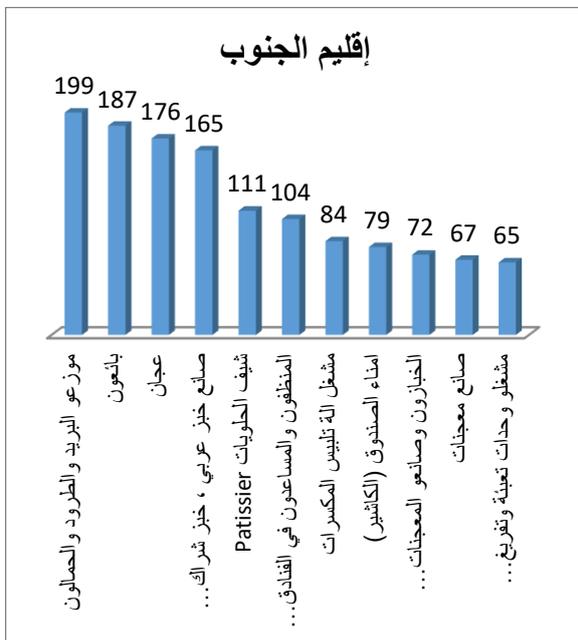
المجموع	إقليم الجنوب		إقليم الشمال		إقليم الوسط		المهنة
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
273		1		2	150	120	مشغل آلات إنتاج البوظة
264		3		2	107	152	مشغل وحدة تصنيع وتنعيم الشوكولاتة
263		1			44	218	مشغلو آلات تصنيع منتجات المخابز
256	1	6	2	41	6	200	مديرو المصانع
238				1	8	229	مساعدو الباعة في المحلات
231		1		74	5	151	العاملون في صناعة منتجات الحبوب
228				4	15	209	مديرو البيع والتسويق
219		2			11	206	مجهز خلطات عصائر ومشروبات
211				23		188	سائقو الباصات (الحافلات)
193			1	5	122	65	مشغل فرن البسكوت والويفر
190		4	1	27	8	150	عامل المجلى Steward
180					39	141	كتبة المخازن والمستودعات
172			13	15	19	125	مراقب / مشرف وحدة إنتاج
167		3		3	54	107	مشغل آلة صب وتشكيل الشوكولاتة
166		15			25	126	العاملون في الاستعلامات وخدمات
166						166	جامع بيض
166	7		61	22	33	43	صانع مخللات وزيتون
158		1		12	3	142	مديرو تجارة الجملة والتجزئة
155		4	9	2	83	57	مشغل آلة تعبئة وتغليف المعكرونة
150			1	2	33	114	فني مختبر/ مصانع غذائية
148				14	46	88	مجهز القهوة بمعايير عالمية
147				3	18	126	اختصاصيو الإعلان والتسويق
142				4	11	127	مشغل وحدة وآلة تعبئة وغلق معلبات
137					4	133	فني ميكانيكي / صيانة
136				6	13	117	العاملون في البيع الذين لم يصنفوا في
136		65		24		47	مشغل آلة غربلة المكسرات وتحميصها
134		8	5	2	32	87	فني ضبط جودة منتجات/جودة شاملة
132		4	8	64	7	49	اختصاصي تصنيع ألبان
127				3	4	120	مشغل وحدة استخلاص القهوة وتجفيفه
123		2		5		116	فني ميكانيكي / آلات تشغيل
122				7	36	79	مشغل آلة طبخ السكر وعجن الحلوة
120				3	22	95	فني تعليب أغذية
117		6		22	2	87	منسق مواد تموينية
115			5	19	12	79	فني تحضير خلطات النكهات
115					18	97	مشغل آلة تعبئة وتغليف سجاجير
115		8		20	5	82	مشرفو المحلات
109		3		6		100	مجهز عصائر (معلم عصير) موكتيل
104				21	8	75	مشغل وحدة تصنيع طحينية
99			1	1	30	67	مشرف/ إداري المشتريات
92	84					8	مشغل آلة تلبيس المكسرات
92		14		13		65	مشغل ماكنات الطحن

المجموع	إقليم الجنوب		إقليم الشمال		إقليم الوسط		المهنة
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
90						90	مندوب مبيعات نقل
89		8		12	3	66	ملاحظ إنتاج خبز / مراقب جودة إنتاج
88			1	45		42	فني تصنيع ألبان
87				9	2	76	شيف المخبز Boulanger
84				2		82	عامل طوي وتغليف
83					34	49	مشغل وحدة تصنيع الشيبس وترقيقه
77				5	1	71	مديرو الإدارة والرؤساء التنفيذيون
75			4		34	37	فني تحاليل غذائية/ تغذية
72						72	مشغل وحدة تصنيع المعكرونة
72				2	9	61	مشغل آلة تعبئة وتغليف تمباك معسل
71						71	عامل تجفيف/ خضراوات وفواكة
70				8		62	مشغل آلة تحميص وإضافة النكهات
70			2	4	13	51	اختصاصيو الصحة البيئية والمهنية
66		5		5		56	موزع مواد تموينية
65		8		4	6	47	مشغل آلات تعبئة المياه
61					9	52	مشغل آلة السمسم
60						60	عامل ترقيم وفرز
60						60	مشغل وحدة وآلة تعقيم معلبات / مواد
58					24	34	عامل تنظيف حظائر
57						57	مشغل وحدة طبخ اللحوم/ آلة إنتاج
57				13	11	33	عمال التعبئة اليدوية
56					1	55	فني كهربائي/ صيانة آلات كهربائية
53					27	26	مشغل وحدة تشكيل وتلبيس اللحوم
51		5		9	3	34	عمال الشحن والحمولة
52			5	2		45	صانع مربيات ومعاجين
51				5		46	ميكانيكي تركيب آلات ومعدات صناعية
50		1	8	6	16	19	العاملون في تصنيع منتجات الألبان
6,290	34	178	84	603	773	4,617	يهن مساندة أخرى
49,838	230	1998	636	6793	4842	634,19	المجموع

الشكل رقم 16: توزيع العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المهن الأكثر إشغالا



الشكل رقم 17: توزيع العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المهن الأكثر إشغالا والإقليم

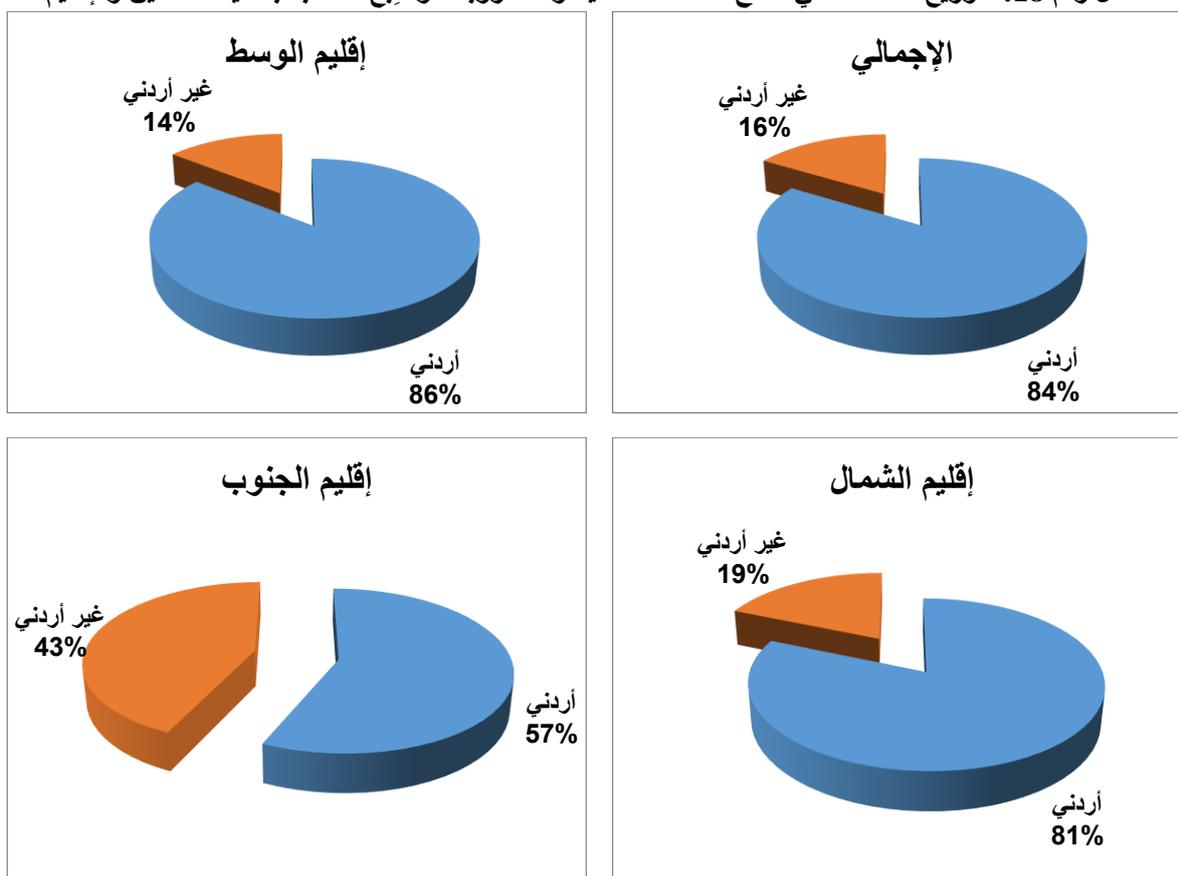


وخلصت النتائج إلى أن (84%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيون، في حين بلغت نسبة العاملين غيرالأردنيين ما يقارب (16%). وتعدّ هذه النسب قريبة جدًا من النسب في إقليمي الشمال، والوسط في حين تظهر الدّراسة أن نسبة العاملين غير الأردنيين في إقليم الجنوب كانت مرتفعة حيث شكلت نسبة (43%) من إجمالي العاملين في الإقليم.

**جدول 13: توزيع العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب الجنسية**

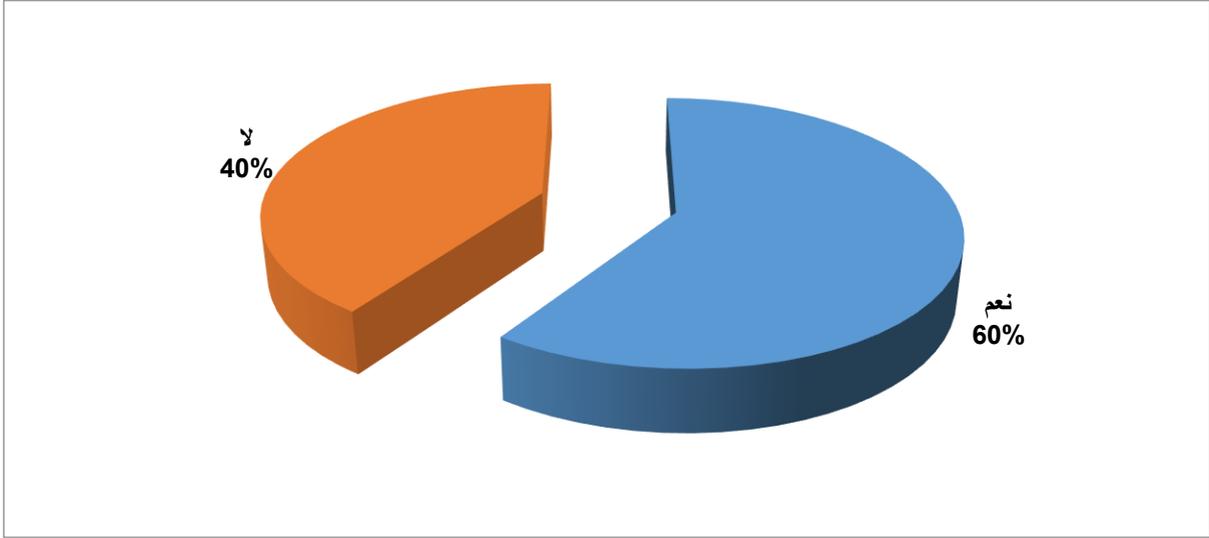
الجنسية	ذكر			أنثى			مجموع الإناث	المجموع
	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب		
أردني	28,813	6,374	1,127	4,658	604	139	5,401	41,715
غير أردني	5,384	1,561	287	183	33	91	307	48,12
المجموع	34,196	7,935	1,998	4,841	637	230	5,708	849,83

**الشكل رقم 18: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب جنسية العاملين والإقليم**



تشير البيانات أن (60%) من المنشآت أفصحت بإمكانية إحلال العمالة المحلية بدلا من العمالة الوافدة، مقابل (40%) من المنشآت أفصحت بعدم إمكانية الإحلال.

**الشكل رقم 19: توزيع المنشآت حسب إمكانية إحلال العمالة المحلية، بدل العمالة الوافدة**



### 2.3 الاحتياجات التدريبية الحالية، والمستقبلية للمؤسسات في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ

أظهرت نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها عدم توافر أي مرافق، أو أقسام تدريبية لدى العديد من المنشآت العاملة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ. وأفاد حوالي (41.2%) من المنشآت العاملة في القطاع بأنها تفضل تدريب عاملها لدى مراكز تدريب/ قطاع خاص للتدريب المهني. ويأتي في المرتبة الثانية تفضيل مركز التدريب المهني بنسبة (40.7%).

جدول 14: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب جهة التدريب المفضلة

عدد المنشآت	جهة التدريب
199	مراكز تدريب/ القطاع الخاص
197	مؤسسة التدريب المهني
20	الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني
7	غرفة صناعة عمان
5	كلية لومينوس الجامعية التقنية
4	الأكاديمية الملكية لفنون الطهي
4	خارج البلاد
3	غرفة تجارة عمان
3	الأكاديمية التقنية للتدريب المهني
1	جامعة إربد
1	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
39	أخرى

تشير البيانات أن هناك ارتفاعاً في طلب أصحاب العمل على برامج تدريب العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ لعام 2023 في برامج التدريب المبنية في الجدول (15) الذي يشير إلى توزيع المنشآت في القطاع، حسب برامج التدريب الأكثر طلباً، وذلك حسب جهة التدريب.

جدول 15: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب برامج التدريب الأكثر طلباً حسب جهة التدريب

مراكز تدريب / قطاع خاص	مؤسسة التدريب المهني	الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني
استلام وتجهيز المواد الأولية لكل عجينة، ووضعها في العجانة	تجهيز وتشكيل المعجنات، والحشوات، والخبز	معرفة قوية في استخدام برامج مايكروسوفت أوفيس
تجهيز وتشكيل المعجنات والحشوات والخبز	تجهيز الحشوات والكريمات ومواد التزيين وحشو المنتج وتزيينه	الرقابة الذاتية، والتفتيش الغذائي ومراقبة الجودة
تجهيز الحشوات، والكريمات ومواد التزيين، وحشو المنتج وتزيينه	استلام المواد الأولية لكل عجينة، وتجهيزها ووضعها في العجانة	ضبط درجة حرارة التعقيم للجهاز، والتنك
تحضير المواد الأولية وخلطها وعجنها حسب كل نوع	تشغيل العجانة وتجهيز العجينة	إدارة وتوجيه الجودة (المستوى التشغيلي)
التشغيل الفعلي والتجريبي لآلات التصنيع ومعداتها	تجهيز وتشغيل آلات ومعدّات إنتاج الخبز العربي (العجانة والقطاعة)	إجراء الفحوصات الدورية للمنتجات في أثناء التعبئة وفق المواصفات الفنية
مطابقة المنتج للمواصفات المطلوبة	التشغيل الفعلي والتجريبي لآلات التصنيع ومعدّاتها	تحضير المواد الأولية وخلطها وعجنها، حسب كل نوع
تشغيل العجانة وتجهيز العجينة	تحضير المواد الأولية وخلطها وعجنها، حسب كل نوع	تزيين كل نوع وتبريده حسب خاصيته
تشغيل العجانات، ومعدّات التشكيل والمخامر والأفران	استلام وتجهيز قطع عجين الخبز الإفرنجي، وتجهيز مواد التلميع والتزيين سواء مشكل يدوي أو آلي	ضبط عمليات التعبئة بالأوزان والأحجام
القيام بخبز الكعك والحلويات كل حسب حاجته	تجهيز وتكوير قطع العجين وتريح وتغطية العجينة	تشغيل العجانة وتجهيز العجينة
تقطيع وتشكيل وخبز الخبز العربي	تجهيز آلات ومعدّات تصنيع وترقيق الشبس	تشكيل المنتج بالشكل المحدد لكل نوع
استلام وتجهيز المواد الأولية لكل عجينة، ووضعها في العجانة	تجهيز وتشكيل المعجنات والحشوات والخبز	معرفة قوية في استخدام برامج مايكروسوفت أوفيس
تجهيز وتشكيل المعجنات والحشوات والخبز	تجهيز الحشوات، والكريمات ومواد التزيين وحشو المنتج وتزيينه	الرقابة الذاتية، والتفتيش الغذائي ومراقبة الجودة
تجهيز الحشوات، والكريمات ومواد التزيين وحشو المنتج وتزيينه	استلام المواد الأولية لكل عجينة وتجهيزها، ووضعها في العجانة	ضبط درجة حرارة التعقيم للجهاز، والتنك
تجهيز وتشغيل غرفة التخمر الثابت	متابعة برامج الصيانة وتنفيذها الوقائية	مبادئ عامة ISO & HACCP
تحضير المواد الأولية وخلطها وعجنها حسب كل نوع	متابعة عملية التصنيع وتعبئة نماذج العمل	فهم البيئة والصحة، والسلامة (المستوى التشغيلي)

الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني	مؤسسة التدريب المهني	مراكز تدريب / قطاع خاص
	إعداد قوائم أولية لتنفيذ خطة طحن الحبوب، وتفقد صلاحية المواد	تجهيز الحشوات والكريمات ومواد التزيين، وحشو المنتج وتزيينه
المعرفة بمهارات الإتيكيت وخدمة الزبائن	تجهيز الحشوات والكريمات، ومواد التزيين، وحشو المنتج وتزيينه	تجهيز وتشغيل آلات ومعدات وحدة تحميص وجزئ القهوة، وتنظيف القهوة من الشوائب الصلبة، وطحن القهوة، وتنعيمها حسب التعليمات ومراقبة عمل الآلة

تؤكد الدراسة على ضرورة التفات الجهات المزودة للتدريب إلى البرامج التدريبية المطلوبة، والحرص على توفير البرامج التدريبية المطلوبة من أصحاب العمل المبينة في الجدول (16) أدناه ولكل إقليم.

#### جدول 16: البرامج التدريبية المستقبلية المطلوبة للعاملين الحاليين في قطاع الصناعات الغذائية، والمشروبات والتبغ (2025-2023)

عدد الأفراد المطلوب تدريبهم	البرنامج التدريبي المطلوب	عدد الأفراد المطلوب تدريبهم	البرنامج التدريبي المطلوب
18	تجهيز وتشغيل آلة تحميص وضبط درجة الحرارة	609	متابعة تجهيز المنتج حسب النسب المعتمدة
18	الرقابة الذاتية والتفتيش الغذائي ومراقبة الجودة	194	تطبيق إجراءات السلامة
17	تجهيز خلطات الجاتوه الأولية المادة الإسفنجية (spongy) وتوزيعها على منتجات الجاتوه المختلفة	177	تجهيز المعجنات والحشوات والخبيز وتشكيلها
17	القيام بخبز الكعك والحلويات كل حسب حاجته	169	تحضير المواد الأولية وخلطها وعجنها، حسب كل نوع
17	تقطيع الجبن حسب القياسات المطلوبة، وتجفيفه وغليه	163	التشغيل الفعلي والتجريبي لآلات التصنيع ومعداتنا
16	معرفة قوية في استخدام برامج مايكروسوفت أوفيس (برنامج تحليل الأنظمة "ساب"، برنامج إكسل، بور بوينت، باور بي آي)	119	استلام المواد الأولية لكل عجينة وتجهيزها، ووضعها في العجانة
16	التأكد من صحة و مطابقة معلومات بطاقة البيان مع المنتجات المراد تعبئتها	119	إضافة المحلول الملحي، أو السكري اللازم لبعض المنتجات
16	تزيين كل نوع وتبريده حسب خاصيته	109	تشكيل المنتج بالشكل المحدد لكل نوع
15	تشغيل مضخات السحب وتصنيع اللبنة	97	فهم البيئة والصحة والسلامة (المستوى التشغيلي)

عدد الأفراد المطلوب تدريبهم	البرنامج التدريبي المطلوب	عدد الأفراد المطلوب تدريبهم	البرنامج التدريبي المطلوب
14	تشغيل العجانات، ومعدّات التشكيل والمخامر ، والأفران	86	تشغيل العجانة، وتجهيز العجينة
14	مراقبة عمل آلات وحدة تحميص القهوة، وضبط درجة الحرارة حسب التعليمات	85	تجهيز الحشوات والكريمات، ومواد التزيين وحشو المنتج وتزيينه
14	تخمير العجينة، وتريّحها وتشكيلها، وخبز عجينة الخبز الإفرنجي	74	القدرة على التذوق والإعداد، والتمييز بين المشروبات
13	مطابقة المنتج للمواصفات المطلوبة	74	الابتكار بأنواع مختلفة من مشروبات القهوة، و المشروبات غير الكحولية
13	تجهيز آلة التحميص وتشغيلها، وإضافة البهارات والنكهات	67	التعامل مع المعدّات
13	تجهيز المكابس وتشغيلها، والتأكد من درجة حرارتها	67	المعرفة أنواع مشروبات القهوة والمشروبات غير الكحولية كافة
13	تجهيز قطع العجين وتكويرها، وتريّحها وتغطية العجينة	48	تجهيز آلات ومعدّات إنتاج الخبز العربي وتشغيلها (العجانة والقطاعة والمخمر والرقاقة، والمخمر النهائي وبيت النار)
12	فصل الشوائب بالغربال متعدد الطبقات	46	مبادئ عامة ISO & HACCP
12	تقطيع وتشكيل وخبز الخبز العربي	37	متابعة برامج الصيانة الوقائية وتنفيذها
12	تجهيز الحليب والبادئ	35	المعرفة بمهارات الإتيكيت وخدمة الزبائن
11	استلام وتجهيز قطع عجين الخبز الإفرنجي وتجهيز مواد التلميع والتزيين مشكلاً يدوياً، أو آلياً	35	تجهيز العصائر والمركزات الأساسية للمشروبات حسب التعليمات
11	تجهيز غرفة التخمير الثابت وتشغيلها	34	تحضير رولات التغليف حسب الصنف وتركيبها على الماكينة
11	ضبط درجة حرارة التعقيم للجهاز والتنك	31	تعبئة الجبنة في عبوات خاصة
11	إدارة الجودة وتوجيهها (المستوى التشغيلي)	29	إجراء الفحوصات الدورية للمنتجات في أثناء التصنيع وفق المواصفات الفنية المعتمدة
10	تشغيل الخلاط لتشكيل الخثرة، وكبسها، وفرز الشرش عن الجبن	28	توفير المواد الأولية اللازمة للتصنيع، وتفقد صلاحيتها
9	خَبز أو قلي العجين كل حسب نوعه وحاجته	28	تعبئة وتغليف التمباك والمعسل
9	معرفة والمام بالصيانة الأولية لأجهزة خط الخبز العربي	25	تشكيل وتلبيس اللحوم المجمدة
8	إجراء الصيانة الوقائية للماكينات، وفق خطط الصيانة الوقائية المعتمدة	22	تجهيز مخللات الخضار والزيتون وكبسه وحفظه

عدد الأفراد المطلوب تدريبهم	البرنامج التدريبي المطلوب	عدد الأفراد المطلوب تدريبهم	البرنامج التدريبي المطلوب
8	دورات متقدمة في السكرتاريا	22	تبريد المكسرات
8	ضبط عمليات التعبئة بالأوزان والأحجام	21	تجهيز وتشغيل آلات ومعدات وحدة تحميص وجز القهوة، وتنظيف القهوة من الشوائب الصلبة وطحن القهوة وتنعيمها حسب التعليمات ومراقبة عمل الآلة
7	صَب الشكولاتة، وتشكيلها ومراقبة عمل الآلة	20	إعداد القطر الخاص بكل نوع وتحضيره

**جدول 17: البرامج التدريبية المطلوبة للعاملين الحاليين، حسب الإقليم في قطاع الصناعات الغذائية والمشروبات والتبغ (2025-2023)**

إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	البرنامج التدريبي المطلوب
6	21	69	تجهيز وتشكيل المعجنات والحشوات والخبز
3	3	76	استلام المواد الأولية لكل عجينة وتجهيزها، ووضعها في العجانة
4	8	42	تجهيز الحشوات والكريمات، ومواد التزيين وحشو المنتج وتزيينه
5	9	35	تشغيل العجانة وتجهيز العجينة
4	10	27	التشغيل الفعلي والتجريبي لآلات التصنيع ومعداتنا
8	5	17	تحضير المواد الأولية وخلطها، وعجنها حسب كل نوع
11	1	17	تجهيز آلات ومعدات إنتاج الخبز العربي وتشغيلها (العجانة والقطاعة والمخمر والرقافة والمخمر النهائي وبيت النار)
	7	13	تشكيل المنتج بالشكل المحدد لكل نوع
		20	تطبيق إجراءات السلامة
4		12	فهم البيئة والصحة، والسلامة (المستوى التشغيلي)
		15	مبادئ عامة ISO & HACCP
2	3	8	تخمير العجينة تريحتها وتشكيلها، وخبز عجينة الخبز الإفرنجي
	9	4	متابعة برامج الصيانة الوقائية وتنفيذها
		12	إجراء الفحوصات الدورية للمنتجات في أثناء التصنيع وفق المواصفات الفنية المعتمدة
		12	مطابقة المنتج للمواصفات المطلوبة
5	3	4	تزيين كل نوع وتبريده حسب خاصيته
1	9	1	تجهيز وتشغيل آلات ومعدات وحدة تحميص وجز القهوة، وتنظيفها من الشوائب الصلبة، وطحن القهوة وتنعيمها حسب التعليمات، ومراقبة عمل الآلة
		10	خبز الكعك والحلويات، كل حسب حاجته

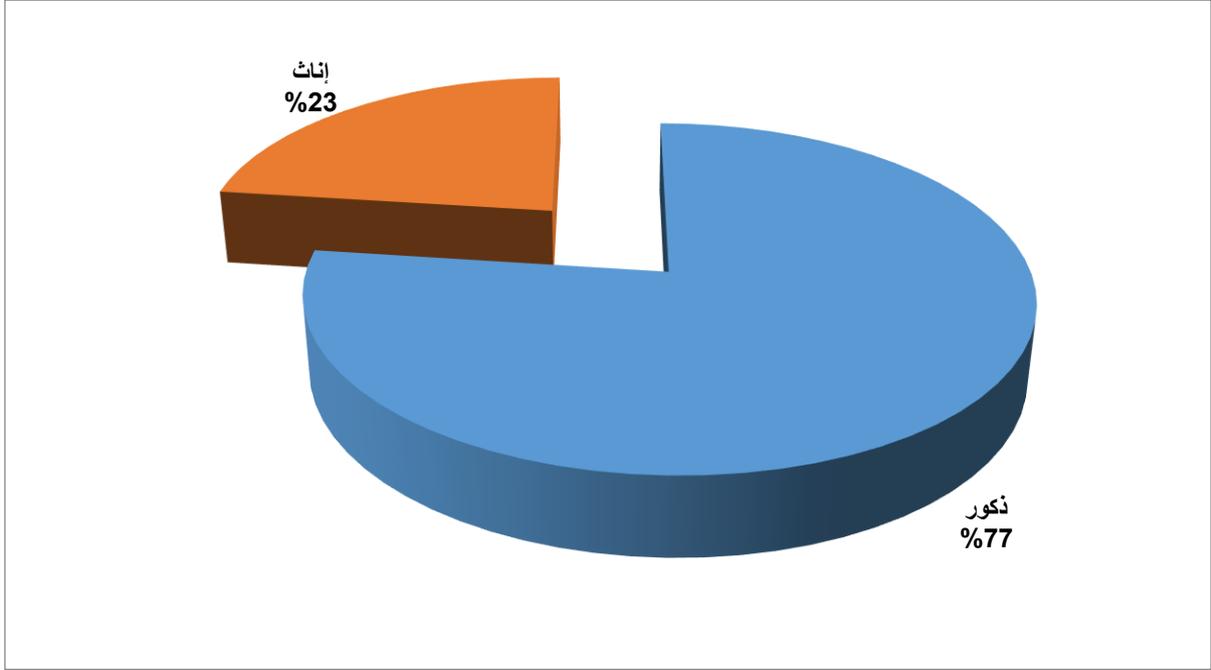
إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	البرنامج التدريبي المطلوب
2		8	تجهيز خلطات الجاتوه الأولية المادة الإسفنجية (spongy)، وتوزيعها على منتجات الجاتوه المختلفة
	8	2	توفير المواد الأولية اللازمة للتصنيع، وتفقد صلاحيتها
	9		تجهيز الحليب والبادئ
3		6	تقطيع وتشكيل وخبز الخبز العربي
	3	6	مراقبة عمل آلات وحدة تحميص القهوة، وضبط درجة الحرارة حسب التعليمات
		8	المعرفة بمهارات الإتيكيت، وخدمة الزبائن
		8	القدرة على التذوق والإعداد، والتمييز بين المشروبات
		8	الابتكار بأنواع مختلفة من مشروبات القهوة، و المشروبات غير الكحولية
	2	5	تجهيز آلة تحميص وتشغيلها، وضبط درجة الحرارة
		7	تشغيل العجانات ومعدّات التشكيل والمخامر والأفران
7			استلام قطع عجين الخبز الإفرنجي وتجهيزها، وتجهيز مواد التلميع والتزيين مشكّلة يدويًا أو آليًا
3	1	3	إجراء الصيانة الوقائية للماكينات وفق خطط الصيانة الوقائية المعتمدة

## 2.4 احتياجات مؤسسات قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبّع الكمية من العاملين

### وخصائصها

يركز قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبّع بشكل رئيس على توظيف الذكور بشكل عام، مع وجود الإناث في مجموعة من المهن بنسبة قليلة، ويتركز الطلب على العمالة أكثر في إقليم الوسط. وبشكل عام، بلغ حجم الطلب على مهن هذا القطاع للفترة (2023-2025) حوالي (8157) فرصة عمل، وبلغ حجم الطلب على العاملين الذكور (6284) مقابل (1873) على العاملات الإناث. وبشكل عام، ارتفع حجم الطلب على العمال في العام 2024 بمعدل (62%)، مقارنة مع حجم الطلب في العام 2023، أما في العام 2025 فقد تراجع حجم الطلب على العمال بمعدل (47%) مقارنة مع العام 2024.

الشكل رقم 20: توزيع الطلب على العمالة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب الجنس

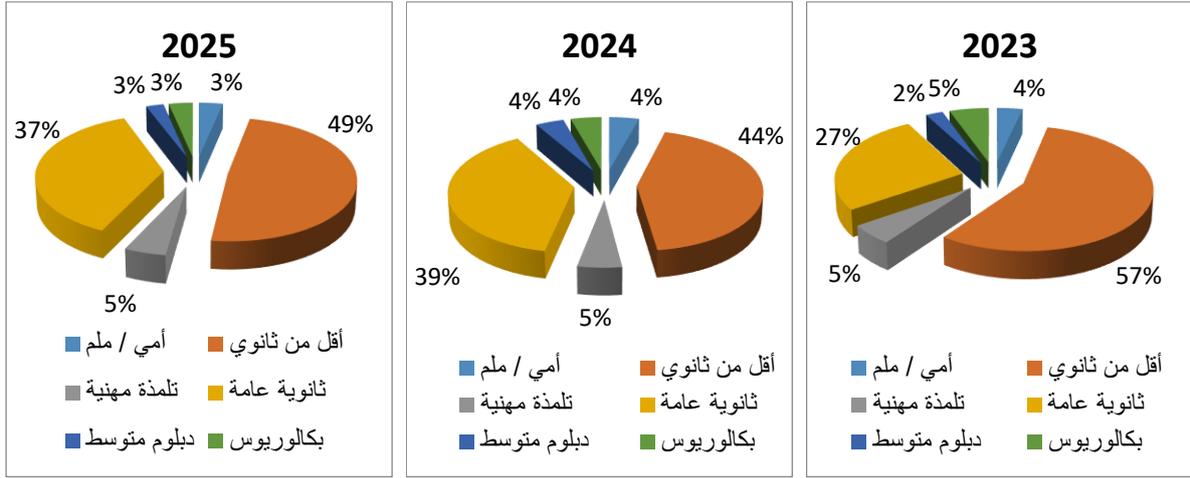


وبالاطلاع على الجدول (18) يتضح لنا مستوى المؤهلات العلمية المطلوبة للأعوام (2023-2025)، حيث تبين أن المؤهل الأقل من الثانوي هو الأكثر طلباً، وكانت نسبتهم حوالي (49%)، يليه الثانوي بنسبة (35%). ويبدو هذا منطقياً خاصة أن غالبية المنشآت هي صغيرة الحجم، أضف إلى ذلك أن العمالة الماهرة مطلوبة أكثر للعمل خارج المملكة، وأن المهن التي تتطلب مؤهلات تعليمية أعلى تنحصر في المهن الإدارية والمالية.

جدول 18: توزيع الطلب على العمالة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المؤهل التعليمي والجنس للفترة (2023-2025)

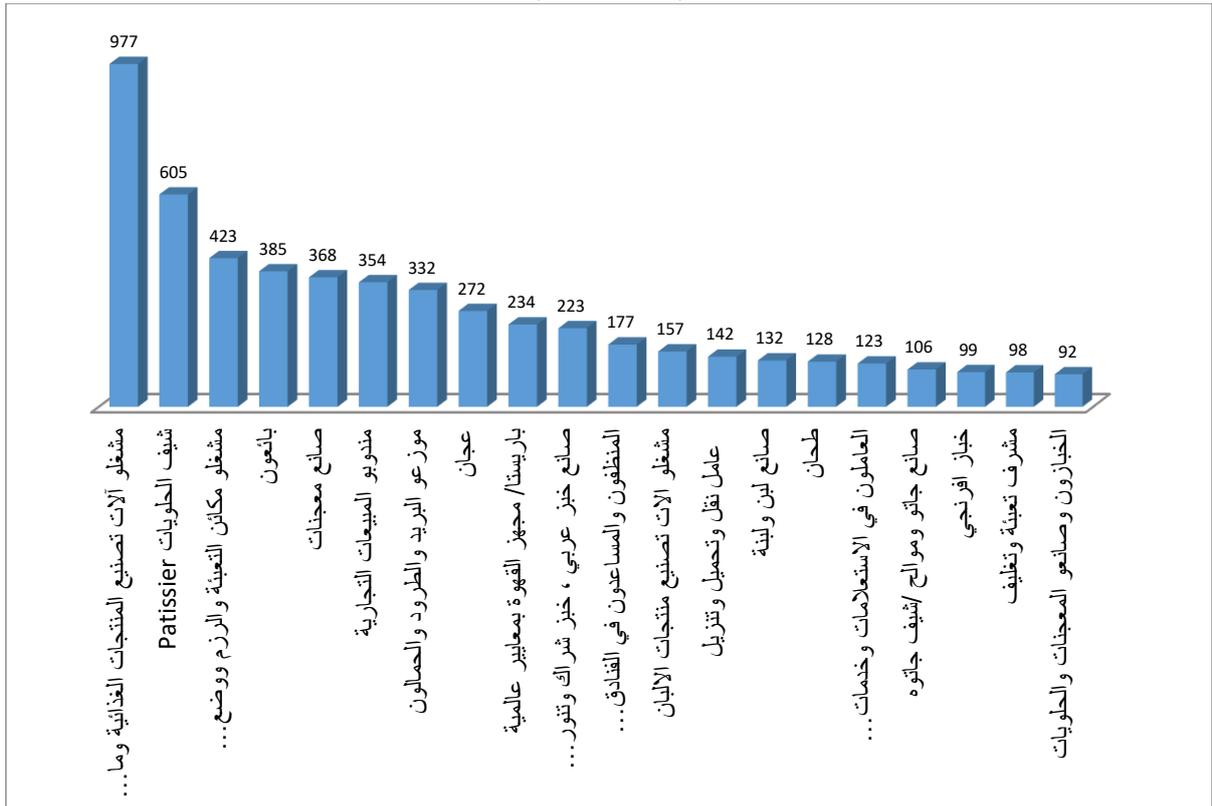
المؤهل التعليمي	عدد الفرص لعام 2023			عدد الفرص لعام 2024			عدد الفرص لعام 2025		
	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر
أي / ملم	83	0	83	160	7	153	67	7	59
أقل من ثانوي	1329	418	911	1662	485	1178	979	345	634
تلمذة مهنية	124	2	121	197	5	193	96	0	96
ثانوية عامة	631	92	539	1464	274	1190	745	107	638
دبلوم متوسط	56	13	44	153	13	139	49	3	46
بكالوريوس	129	33	96	166	53	113	66	16	51
المجموع	2352	558	1794	3802	836	2966	2003	479	1524

الشكل رقم 21: توزيع الطلب على العمالة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المؤهل التعليمي للفترة (2025-2023)



وبشكل عام، فإن هناك طلباً للفترة (2025-2023) على مهن مشغلي آلات تصنيع المنتجات الغذائية وما يرتبط بها، وشيف الحلويات Patissier، ومشغلي مكائن التعبئة والرزم ووضع العلامات، وصانع معجنات، ومندوبي المبيعات، وموزعي البريد والطرود والحمالين، والعجانين، بالإضافة إلى مهنة تجهيز القهوة بمعايير عالمية. ويوضح الجدول (19) تفصيل حجم الطلب في كل إقليم من المهن المختلفة، حيث تتضح قوة حجم الطلب على القوى العاملة في هذا القطاع للفترة (2025-2023).

الشكل رقم 22: توزيع مجموع الطلب على العمالة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المهنة للفترة (2025-2023)



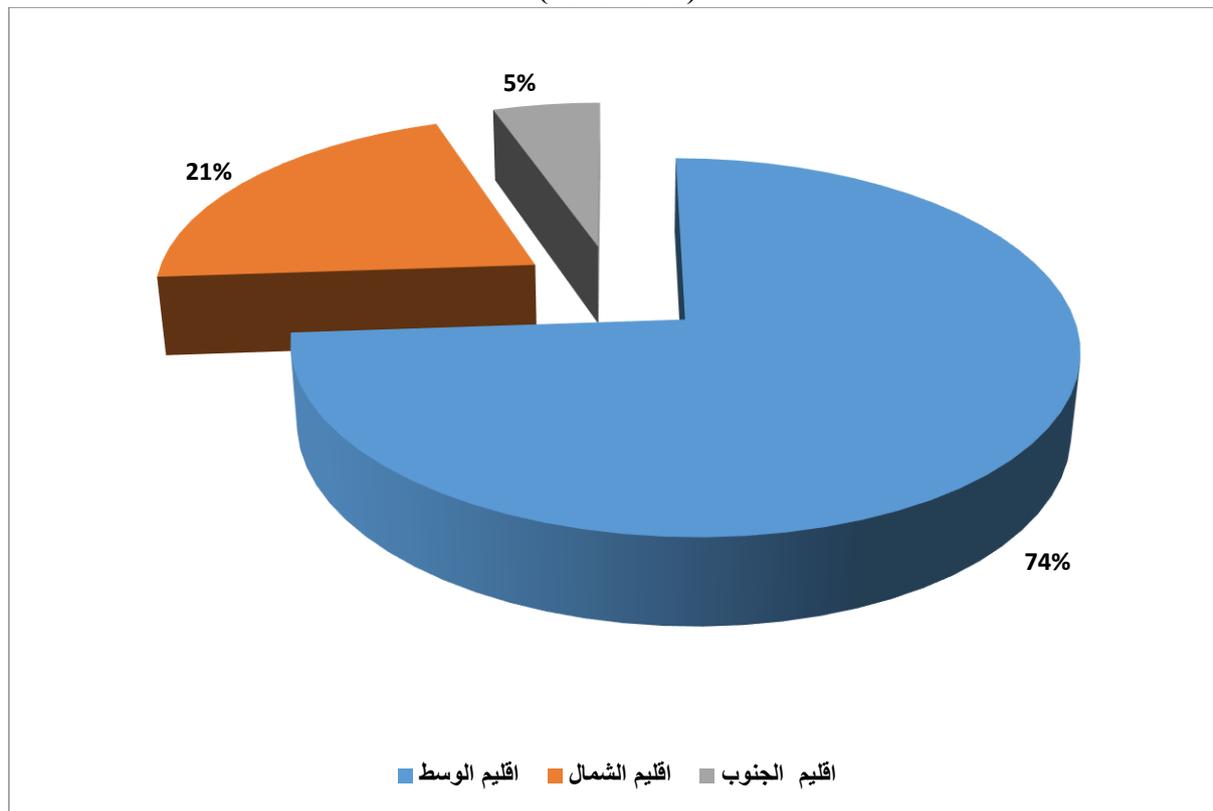
جدول 19: توزيع الطلب على العمالة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المهنة والإقليم للفترة (2023-2025)

إقليم الجنوب		إقليم الشمال		إقليم الوسط	
67	مشغل آلة غربلة المكسرات وتحميصها	604	مشغلو آلات تصنيع المنتجات الغذائية وما يرتبط بهم	517	شيف الحلويات Patisier
38	صانع معجنات	152	موزعو البريد والطرود والحمالون	422	مشغلو مكائن التعبئة والرزم ووضع العلامات
35	صانع كعك النواشف والكعك المحلى والنثرات يدويا وآليا	108	صانع لبن ولبنة	373	مشغلو آلات تصنيع المنتجات الغذائية وما يرتبط بهم
29	موزعو البريد والطرود والحمالون	97	عامل نقل وتحميل وتزليل	354	مندوبو المبيعات التجارية
28	عجان	86	المنظفون والمساعدون في الفنادق والمكاتب والمؤسسات الأخرى	310	صانع معجنات
27	خباز إفرنجي	75	بائعون	295	بائعون
22	صانع خبز عربي، خبز شراك، وتور، وطابون	66	شيف الحلويات Patisier	232	عجان
21	شيف الحلويات Patisier	55	صانع جاتو وموالح / شيف جاتوه	223	مجهز القهوة بمعايير عالمية
20	عامل نقل وتحميل وتزليل	39	مشغلو وحدات تعبئة وتفريغ وتكرير وخلط زيوت ودهون	195	صانع خبز عربي، خبز شراك، وتور، وطابون
15	بائعون	38	محاسب عام (نفقات وإيرادات)	151	موزعو البريد والطرود والحمالون
14	صانع جاتو وموالح / شيف جاتوه	30	صانع مربيات ومعاجين	149	مشغلو آلات تصنيع منتجات الألبان
13	مشغلو وحدات تعبئة وتفريغ وتكرير وخلط زيوت ودهون	30	اختصاصيو التغذية والحمية الغذائية	120	العاملون في الاستعلامات وخدمات الزبائن الذين لم يصنفوا في مكان آخر
10	ملاحظ إنتاج خبز/ مراقب جودة إنتاج خبز	23	عمال الشحن والحمولة	110	طحان
9	مشغلو آلات تصنيع منتجات الألبان	22	أمناء الصندوق (الكاشير)	92	مشغل آلة تغليف
8	صانع لبن ولبنة	21	نادلون	91	مشرف تعبئة وتغليف
8	صانع أجبان	20	صانع معجنات	87	الخبازون وصانعو المعجنات، والحلويات
7	مشغل وحدة تحميص القهوة وجزئتها وتنعيمها	18	طحان	86	المنظفون والمساعدون في الفنادق والمكاتب والمؤسسات الأخرى
7	مشكل عجين خبز عربي يدوي	17	عامل تعبئة	83	عامل المجلى Steward

إقليم الجنوب		إقليم الشمال		إقليم الوسط	
6	صانع مخللات وزيتون	15	مشغل وحدة تصنيع طحينية	75	مشغل وحدة وآلة تعبئة وغلق معلبات
6	مشغل آلة صبب الشوكولاتة وتشكيلها	15	إلكتروني أجهزة دقيقة/ تركيب وصيانة	75	العاملون في صناعة منتجات الحبوب والبهارات والبن والمكسرات
5	المنظفون والمساعدون في الفنادق والمكاتب والمؤسسات الأخرى	15	صانع أجبان	70	مساعدو الباعة في المحلات
5	مجهاز عصائر (معلم عصير) / موكتيل	12	عجان	70	مشغل وحدة تشكيل بسكوت
4	فني ضبط جودة منتجات/ جودة شاملة	12	مأمور مخازن/ أمين مستودع	63	مجهاز خلطات عصائر ومشروبات
4	الخبازون وصانعو المعجنات والحلويات	11	كتبة الإنتاج	62	طهارة
3	العاملون في الاستعلامات وخدمات الزبائن الذين لم يصنفوا في مكان آخر	11	باريسنا/ مجهز القهوة بمعايير عالمية	62	مشرف/ إداري تسويق
3	محاسب عام (نفقات وإيرادات)	10	بائع/ أخرى	61	خباز إفرنجي
3	مشغل ماكنات الطحن	10	خباز إفرنجي	60	مشغلو آلات تصنيع منتجات المخابز الآلية والدقيق والشوكولاتة والخميرة
2	بائع مواد تموينية	8	مشغل آلة صبب وتشكيل الشوكولاتة	57	بائع/ أخرى
2	مشغل عجينة خبز إفرنجي يدوي/ وآلي	8	بائع مواد تموينية	52	مشغل وحدة تصنيع الشوكولاتة وتنعيمها
2	مسوق إلكتروني	7	مشرف تعبئة وتغليف	52	صانع مخللات وزيتون
2	منسق مواد تموينية	7	فني ميكانيكي/ إنتاج	52	عمال المخازن
2	السكرتيريون التنفيذيون والإداريون	6	صانع مخللات وزيتون	46	مهندسون
1	أمناء الصندوق (الكاشير)	6	صانع خبز عربي ، خبز شراك، وتطور وطابون	45	أمناء الصندوق (الكاشير)
1	عامل تعبئة	5	العاملون في صناعة منتجات الحبوب والبهارات، والبن والمكسرات	43	مشغل آلة صبب الشوكولاتة وتشكيلها
1	مشغل آلات تعبئة المياه	5	عمال المخازن	41	نادلون
1	فني ميكانيكي/ إنتاج	4	مشغل آلة طباعة الفلكسو	40	صانع كعك النواشف والكعك المحلى، والنثرات يدويًا وآليًا
1	مشغل قسم تنظيف القمح	4	العاملون في تصنيع منتجات الألبان	38	صانع جاتو وموالح/ شيف جاتوه

إقليم الجنوب		إقليم الشمال		إقليم الوسط	
0	مهندسون	3	سائق	37	مشغل وحدة تحميص القهوة وجزئتها وتنعيمها
0	نادلون	3	مشغل عجينة خبز عربي يدوي	36	فني تصنيع ألبان
0	طهارة	3	عاملو فرز النفايات (عناكة)	36	بائع مواد تموينية
0	مشغلو آلات تصنيع المنتجات الغذائية وما يرتبط بهم	17	أخرى	962	أخرى
434	المجموع	1696	المجموع	6027	المجموع

الشكل رقم 23: التوزيع النسبي للطلب على العمالة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات حسب الإقليم للفترة (2025-2023)

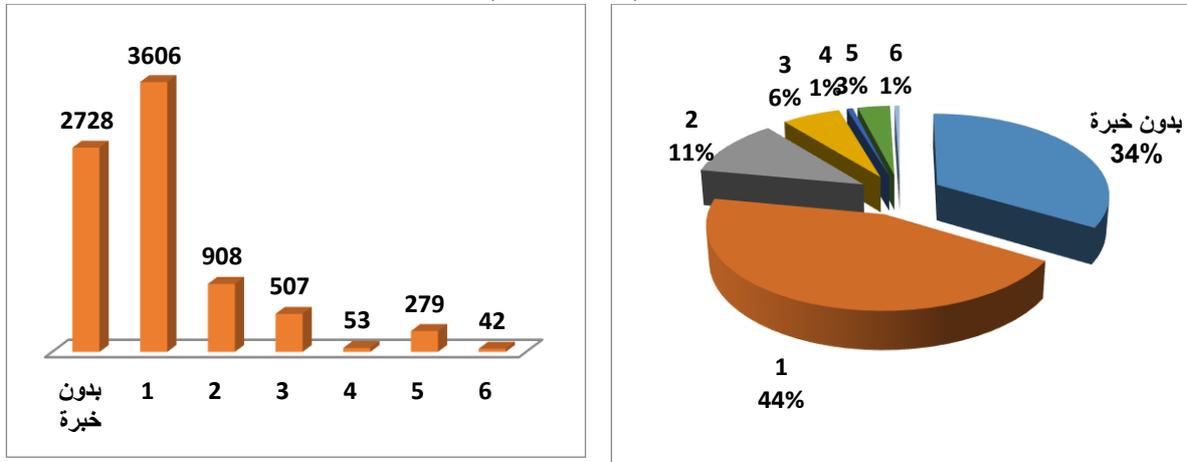


وأما من حيث الخبرة المطلوب توافرها في العمالة المطلوبة، فلم يطلب أصحاب العمل سنوات خبرة كبيرة حيث أعلن (44%) من أصحاب العمل أنهم يطلبون عمالة بشرط توافر سنة واحدة فقط خبرة بوصفها فترة كافية للقيام بمتطلبات العمل في هذا القطاع، كما أعلن (33%) من أصحاب العمل أنهم يطلبون عمالة من دون اشتراط توافر الخبرة كما يبين الجدول (20).

جدول 20: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب سنوات الخبرة المطلوبة والجنس للفترة (2025-2023)

سنوات الخبرة	عدد الفرص لعام 2025		عدد الفرص لعام 2024		عدد الفرص لعام 2023	
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر
0	170	434	342	944	262	575
1	274	722	370	1216	239	785
2	17	165	70	354	35	267
3	5	137	36	239	8	83
4	0	1	2	37	4	9
5	13	62	15	120	10	59
6		3		24		15
7		0		8		0
8		0		3		0
10	0	0	2	20	0	0
المجموع	479	1524	836	2966	558	1794

الشكل رقم 24: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب سنوات الخبرة المطلوبة للفترة (2025-2023)

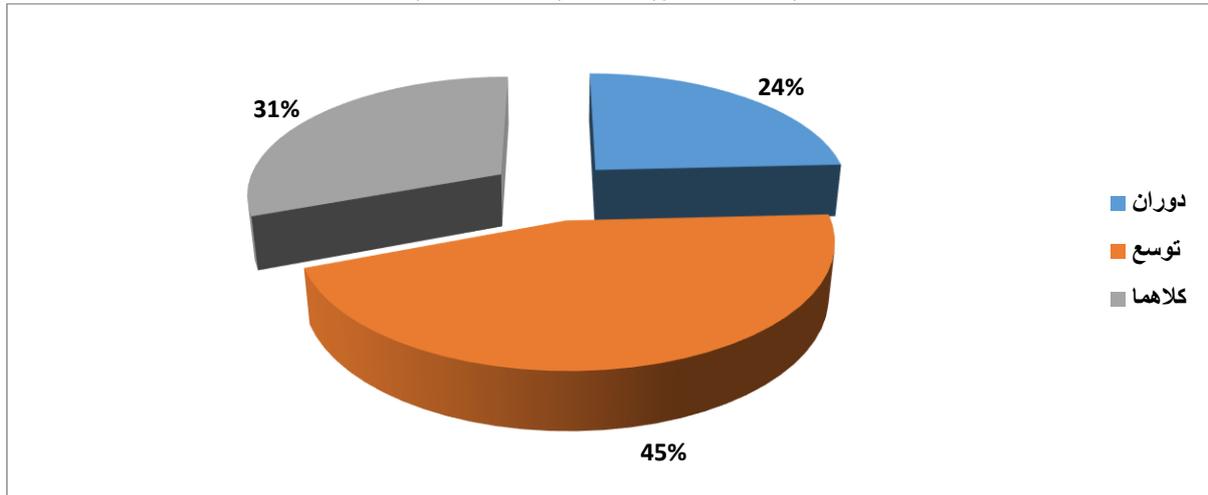


تشير البيانات أن بروز الحاجة للعمال الجدد كان على أساس أعمال التوسع، الأمر الذي يشير إلى أن ارتفاع حجم الطلب على العاملين للفترة (2025-2023) يعني خلق فرص عمل جديدة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حيث كان الطلب على أساس التوسع لهذه الفترة حوالي (45%) بينما كان الطلب على أساس الدوران للفترة نفسها حوالي (24%).

جدول 21: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب أسباب توفرها (دوران/توسيع) للفترة (2025-2023)

عدد الفرص لعام 2025	عدد الفرص لعام 2024	عدد الفرص لعام 2023	
450	935	591	دوران
814	1700	1157	توسيع
739	1167	604	كلاهما
2003	3802	2352	المجموع

الشكل رقم 25: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب أسباب توفرها (دوران/ توسع) للفترة (2023-2025)



وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن أكثر مهارة مطلوبة ضمن مهن قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ للفترة (2023-2025) وذلك حسب رأي أصحاب العمل، هي مهارة متابعة تجهيز المنتج حسب النسب المعتمدة، وتحضير المواد الأولية وخلطها وعجنها حسب كل نوع، وتجهيز وتشكيل المعجنات والحشوات والخبيز، والتشغيل الفعلي والتجريبي لآلات التصنيع ومعدّاتها، وتوفير المواد الأولية اللازمة للتصنيع وتفقد صلاحيتها، بالإضافة إلى تشغيل العجّانة وتجهيز العجينة.

جدول 22: توزيع فرص العمل المستقبلية في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المهنة وأكثر مهارة مطلوبة للفترة (2023-2025)

المجموع	أكثر مهارة مطلوبة	المهنة
607	متابعة تجهيز المنتج حسب النسب المعتمدة	مشغلو آلات تصنيع المنتجات الغذائية وما يرتبط بهم
150	توفير المواد الأولية اللازمة للتصنيع وتفقد صلاحيتها	
41	التشغيل الفعلي والتجريبي لآلات التصنيع ومعدّاتها	
425	تحضير المواد الأولية وخلطها وعجنها حسب كل نوع	شيف الحلويات Pâtissier
59	تشكيل المنتج بالشكل المحدد لكل نوع	
51	تشغيل العجّانات ومعدّات التشكيل، والمخامر والأفران	صانع معجنات
298	تجهيز وتشكيل المعجنات والحشوات والخبيز	
22	استلام وتجهيز المواد الأولية لكل عجينة، ووضعها في العجّانة	
8	التشغيل الفعلي والتجريبي لآلات التصنيع ومعدّاتها	عجّان
124	تشغيل العجّانة وتجهيز العجينة	
45	استلام وتجهيز المواد الأولية لكل عجينة، ووضعها في العجّانة	
33	معرفة وإمام بالصيانة الأولية لأجهزة خط الخبز العربي	صانع خبز عربي ، خبز شراك، وتنّور، وطابون
95	تجهيز وتشغيل آلات ومعدّات إنتاج الخبز العربي (العجّانة والقطاعة والمخمر، والرقاقة والمخمر النهائي، وبيت النار)	
43	تقطيع وتشكيل وخبيز الخبز العربي	
40	استلام وتجهيز المواد الأولية لكل عجينة ووضعها في العجّانة	

المجموع	أكثر مهارة مطلوبة	المهنة
87	الابتكار بأنواع مختلفة من مشروبات القهوة، و المشروبات غير الكحولية	مجّهز القهوة بمعايير عالمية
72	المعرفة أنواع مشروبات القهوة و المشروبات غير الكحولية كافة	
15	التعامل مع المعدادات	
120	التأكد من توافر المواد في منطقة العرض، وتحديد النواقص وتأمينها	العاملون في الاستعلامات وخدمات الزبائن الذين لم يصنفوا في مكان آخر
1	مشغل آلات تعبئة المياه	
1	متابعة تجهيز المنتج حسب النسب المعتمدة	
42	تعبئة الجبنة في عبوات خاصة	صانع لبن ولبنة
19	متابعة برامج الصيانة الوقائية وتنفيذها	
20	توفير المواد الأولية اللازمة للتصنيع، وتفقد صلاحيتها	
62	تجهيز الحشوات والكريمات ومواد التزيين وحشو المنتج وتزيينه	صانع جاتو وموالح /شيف جاتوه
14	تحضير المواد الأولية وخلطها وعجنها حسب كل نوع	
46	تخمير العجينة وتريحها، وتشكيلها وخبز عجينة الخبز الإفرنجي	خباز إفرنجي
20	استلام وتجهيز قطع عجين الخبز الإفرنجي، وتجهيز مواد التلميع والتزيين مشكلاً يدوياً أو آلياً	
17	التشغيل الفعلي والتجريبي لآلات التصنيع ومعداداتها	
84	أساسيات التعبئة والتغليف	مشغلو مكائن التعبئة والرزم ووضع العلامات
10	تجهيز آلات التعبئة بrolات الليبل والكرتون الخاصة بالمنتج	
54	تجهيز آلة فصل الشوائب والأجسام الغريبة بالهواء المضغوط	مشغل آلة غربلة المكسرات وتحميصها
10	التشغيل الفعلي والتجريبي لآلات التصنيع ومعداداتها	
13	تبريد المكسرات	
22	تخمير العجينة وتريحها وتشكيلها، وخبز عجينة الخبز الإفرنجي	الخبازون وصانعو المعجنات، والحلويات
17	استلام وتجهيز قطع عجين الخبز الإفرنجي، وتجهيز مواد التلميع والتزيين مشكلاً يدوياً أو آلياً	
13	تشكيل المنتج بالشكل المحدد لكل نوع	
37	تجهيز مخللات الخضار والزيتون وكبسه وحفظه	صانع مخللات وزيتون
20	التشغيل الفعلي والتجريبي لآلات التصنيع ومعداداتها	
39	فهم البيئة والصحة والسلامة (المستوى التشغيلي)	مشغلو آلات تصنيع منتجات الألبان
4	متابعة برامج الصيانة الوقائية وتنفيذها	
4	تشغيل الخلاط لتشكيل الخثرة وكبس الخثرة وفرز الشرش عن الجبن	
20	تشكيل المنتج بالشكل المحدد لكل نوع	طاهي تنفيذي مساعد - مساعد رئيس الطهاة Sous
7	تحضير المواد الأولية وخلطها، وعجنها حسب كل نوع	
20	تجهيز الحشوات والكريمات، ومواد التزيين وحشو المنتج وتزيينه	
22	تجهيز وتشكيل المعجنات والحشوات والخبيز	مشكل عجين خبز عربي يدوي
12	تشكيل قطع العجينة، وفردها وفتحها يدوياً	
6	تخمير وتقطيع وتشكيل وحشو قطع العجين آلياً ويدوياً	

المجموع	أكثر مهارة مطلوبة	المهنة
9	تبريد الكعك وتجهيزه للعرض والتعبئته	صانع كعك النواشف
6	تشكيل الكعك بمختلف القياسات والنكهات كل حسب نوعه	والكعك المُحَلَّى والنثریات يدويًا وآليًا
40	متابعة تجهيز المنتج حسب النسب المعتمدة	مشغّل وحدة وآلة تعبئة وغلق معلبات

## 2.5 المهارات العامة المطلوب توافرها لدى العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ

بعد تحليل البيانات التي اشتملت عليها ثماني جداول، تبين درجة أهمية كل مهارة من المهارات العامة الداعمة للتشغيل في كل مهنة من مهن قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، تم استخلاص الجدول (23)، الذي يبين المهارات العامة الضرورية للمهن الأساسية في هذا القطاع، الأمر الذي يتطلب من مزودي التدريب إدماج تلك المهارات في برامجها التدريبية.

### جدول 23: المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة

المهنة	المهارات العامة الداعمة للتشغيل والضرورية
صانع معجنات	مهارة الأخلاق والالتزام، استخدام الحاسوب، الإبداع والابتكار، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عديدة، التحليل وحل المشكلات، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت.
صانع لبن ولبنة	الأخلاق والالتزام، الإبداع والابتكار، استخدام الحاسوب، الاتصال والعمل مع الفريق، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارات عديدة.
الخبازون وصانعو المعجنات، والحلويات	مهارة الأخلاق والالتزام، الإبداع والابتكار، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عديدة، التحليل وحل المشكلات، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت.
مشغّل آلة صبّ الشوكولاتة وتشكيلها	مهارة الأخلاق والالتزام، استخدام الحاسوب، الإبداع والابتكار، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عديدة، التحليل وحل المشكلات، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت.
مشكّل عجينة خبز عربي يدوي	مهارة الأخلاق والالتزام، استخدام الحاسوب، الإبداع والابتكار، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عديدة، التحليل وحل المشكلات، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت.
بائع خبز ومعجنات	الأخلاق والالتزام، استخدام الحاسوب، الإبداع والابتكار، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عديدة، التحليل وحل المشكلات، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت. التواصل باللغة الإنجليزية.
فني تحضير خلطات النكهات	مهارة الأخلاق والالتزام، الإبداع والابتكار، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عديدة، التحليل وحل المشكلات، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت.
مجّهز القهوة بمعايير عالمية	استخدام الحاسوب، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، التواصل باللغة الإنجليزية، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عديدة، الإبداع والابتكار.
مشغّل آلة غربلة المكسرات وتحميصها	استخدام الحاسوب، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، التواصل باللغة الإنجليزية، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عديدة، الإبداع والابتكار، الأخلاق والالتزام.
مشغّلو وحدات تعبئة زيوت ودهون وتفرغها وتكريرها، وخلطها	استخدام الحاسوب، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، التواصل باللغة الإنجليزية، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عديدة، الإبداع والابتكار، الأخلاق والالتزام. التواصل باللغة الإنجليزية.

المهنة	المهارات العامة الداعمة للتشغيل والضرورية
الطهاة (الطباخون)	استخدام الحاسوب، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، التواصل باللغة الإنجليزية، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عديدة، الإبداع والابتكار، الأخلاق والالتزام.
مهندس مراقبة جودة	استخدام الحاسوب، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، التواصل باللغة الإنجليزية، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عديدة، الإبداع والابتكار، الأخلاق والالتزام.
شيف الحلويات Patisserie	استخدام الحاسوب، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، التواصل باللغة الإنجليزية، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عديدة، الإبداع والابتكار، الأخلاق والالتزام.
صانع خبز عربي ، خبز شرك، وتُتور، وطابون	استخدام الحاسوب، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عديدة، الإبداع والابتكار، الأخلاق والالتزام.
مشغلو آلات تصنيع المنتجات الغذائية وما يرتبط بهم	استخدام الحاسوب، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عديدة، الإبداع والابتكار، الأخلاق والالتزام.
مشغل آلة فزم التبع	استخدام الحاسوب، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عديدة، الإبداع والابتكار، الأخلاق والالتزام، التواصل باللغة الإنجليزية.
بائع ألبان ومنتجاتها	استخدام الحاسوب، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عديدة، الإبداع والابتكار، الأخلاق والالتزام، التواصل باللغة الإنجليزية.
صانع أجبان	استخدام الحاسوب، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عديدة، الإبداع والابتكار، الأخلاق والالتزام، التواصل باللغة الإنجليزية.
مشغلو آلات تصنيع منتجات الألبان	استخدام الحاسوب، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عديدة، الإبداع والابتكار.
صانع كعك النواشف، والكعك المُحلّى والنثرية يدويًا	استخدام الحاسوب، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، الإبداع والابتكار.
ملاحظ إنتاج خبز/ مراقب جودة إنتاج خبز	استخدام الحاسوب، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، الإبداع والابتكار.
خباز إفرنجي	استخدام الحاسوب، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عديدة، الإبداع والابتكار.
صانع جاتو وموالح/ شيف جاتوه	التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عديدة، الإبداع والابتكار.
مشغل وحدة تحميص القهوة وجزشها وتنعيمها	التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عديدة، الإبداع والابتكار.
صانع مخللات وزيتون	التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عديدة، الإبداع والابتكار.
شيف دوار	التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عديدة، الإبداع والابتكار.
مشغل آلة طبخ السكر وعجن الحلاوة	التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عديدة، الإبداع والابتكار، اللغة الإنجليزية.
مشغل وحدة تجهيز لحوم باردة ومجمدة	استخدام الحاسوب، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عديدة، الإبداع والابتكار.
مشغل آلة خلط وتصنيع عصائر ومشروبات	استخدام الحاسوب، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عديدة، الإبداع والابتكار.

المهنة	المهارات العامة الداعمة للتشغيل والضرورية
صانع جميد صلب	التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، الإبداع والابتكار.
مشغلو آلات تصنيع منتجات المخابز الآلية والدقيق والشوكولاتة والخميرة	التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، الإبداع والابتكار.
مجهّز عصائر (معلم عصير)/ موكتيل	التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، الإبداع والابتكار.
مشغّل وحدة تعبئة الطحين	التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، الإبداع والابتكار.
صانع مرببات ومعاجين	التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، الإبداع والابتكار.
عامل تسحيب وتجهيز لحوم	التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، الإبداع والابتكار.
مشغّل آلة تحميل وإضافة النكهات	التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، الإبداع والابتكار.
مشغّل وحدة تحبيب القهوة	التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، الإبداع والابتكار.
مشغّل وحدة تجفيف المعكرونة	التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، الإبداع والابتكار.

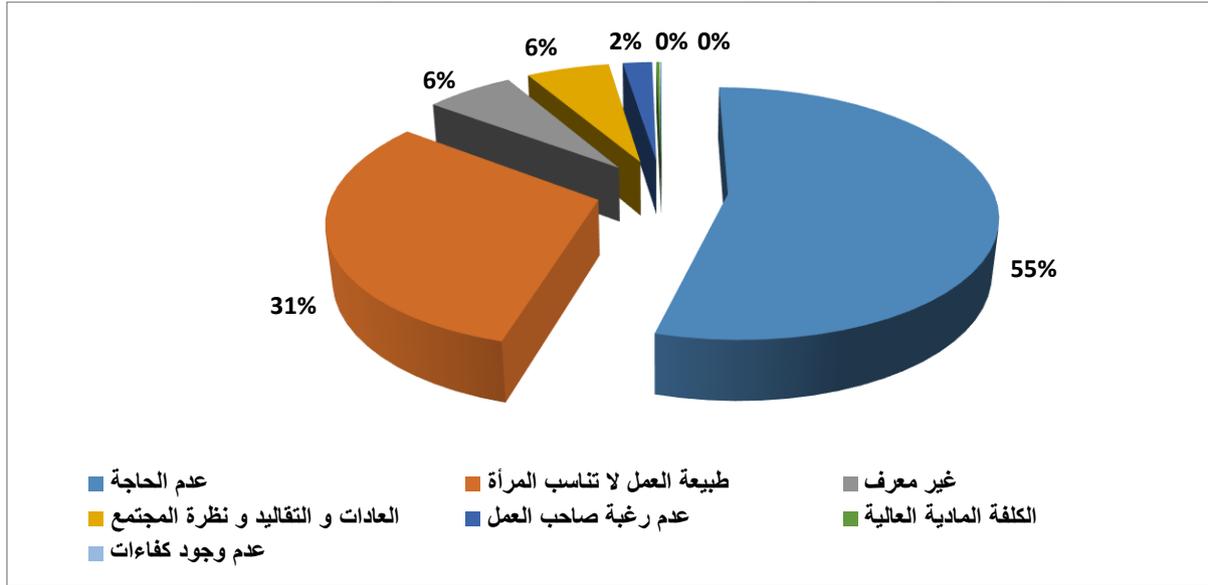
## 2.6 تشغيل المرأة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ

أظهرت نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها أن غالبية المنشآت العاملة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ لا ترغب في تعيين إناث في هذا القطاع وبنسبة (94%)، ويبين الجدول (24) أن ذلك يعود وبشكل رئيس إلى عدم الحاجة وأن طبيعة العمل في هذا القطاع لا تناسب المرأة. لكن بشكل عام يبقى هناك تشغيل للإناث في مهن هذا القطاع بنسبة لا تقل عن 11%.

### جدول 24: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب سبب عدم تعيين الإناث

أسباب عدم تعيين الإناث	عدد المنشآت
عدم الحاجة	2640
طبيعة العمل لا تناسب المرأة	1497
العادات والتقاليد، و نظرة المجتمع	291
عدم رغبة صاحب العمل	103
الكلفة المادية العالية	12
عدم وجود كفايات	5
العمل مع الإناث غير مريح	2
المنشأة في حالة إغلاق	1
الدين لا يسمح	1
غير معرف	930
المجموع	4860

الشكل رقم 26: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب سبب عدم تعيين الإناث



وعند دراسة المهن التي تعمل بها الإناث ضمن هذا القطاع، تبين أن أهم المهن التي يعملن بها هي مشغلو آلات تصنيع المنتجات الغذائية وما يرتبط بهم، ومشرف تعبئة وتغليف، ومشغلو آلات إنتاج البوظة، وعلّاف، ومشغلو آلة تغليف بائع خبز، ومعجنات، ومشغلو وحدة تشكيل بسكوت، وعامل تعبئة، ومهندسة، ومشغلو فرن البسكويت والويفر، ومشغلو وحدة تصنيع وتنعيم الشوكولاتة، وصانع مخللات وزيتون. وفيما يتعلق بالمهن المتاحة أمام الإناث في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ تشير البيانات إلى أن فرص العمل المتاحة للفترة (2023-2025) تتركز في مهن مشغلي آلات تصنيع المنتجات الغذائية وما يرتبط بهم، ومشغلي مكائن التعبئة والرزم ووضع العلامات، ومجهّز القهوة بمعايير عالمية. جدول رقم (25).

جدول 25: فرص العمل للإناث في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المهنة للفترة (2023-2025)

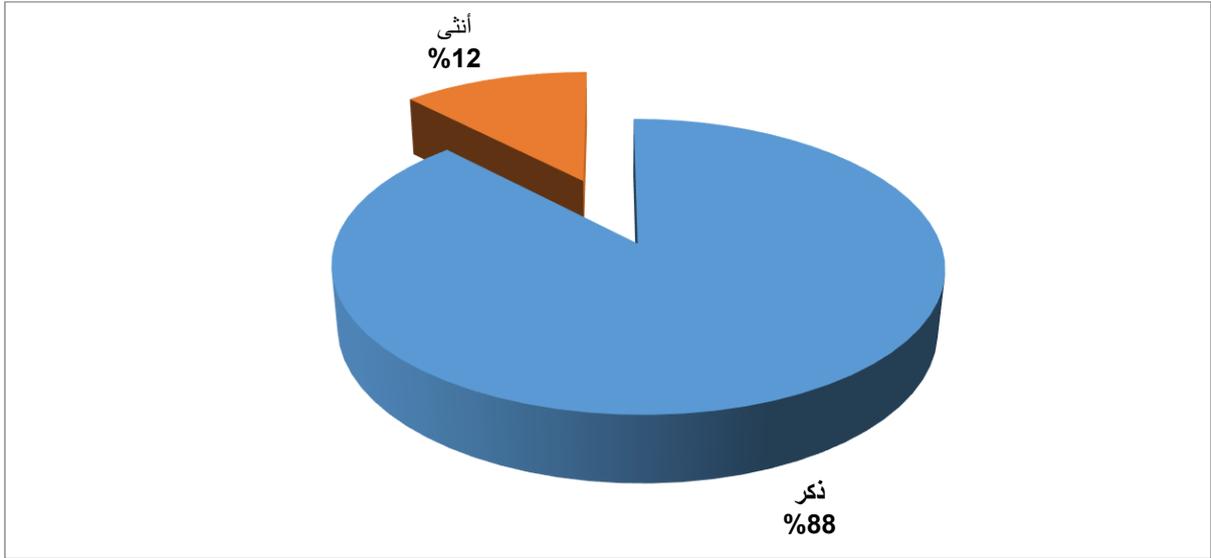
عدد فرص العمل	المهنة	عدد فرص العمل	المهنة	عدد فرص العمل	المهنة
5	العاملون في البيع الذين لم يصنفوا	23	محاسب عام (نفقات وإيرادات)	349	مشغلو آلات تصنيع المنتجات الغذائية وما يرتبط بهم
5	مشغلو وحدة تجهيز لحوم باردة، ومجمّدة	17	مندوبو المبيعات التجارية	292	مشغلو مكائن التعبئة والرزم ووضع العلامات
5	مدير تدير منزلي	17	نادل رئيسي	122	مجهّز القهوة بمعايير عالمية
4	مهندس مراقبة جودة	15	مشغلو وحدة تصنيع طحينية	83	صانع معجنات
4	مشرف / إداري تسويق	15	اختصاصيو التغذية والحمية الغذائية	64	صانع لبن ولبنة
4	مشغلو آلة غريلة وتقسير، وتعبئة منتجات السمسم	15	مشغلو آلات إنتاج البوظة	55	العاملون في الاستعلامات وخدمات الزبائن الذين لم يصنفوا في مكان آخر
4	مشغلو آلة طباعة الفلكسو	13	مشغلو وحدة تحميص وجرش وتنعيم القهوة	53	بائع حلويات
4	مشغلو آلة خلط وتصنيع عصائر ومشروبات	12	مساعدو الباعة في المحلات	48	مشغلو آلة تغليف

عدد فرص العمل	المهنة	عدد فرص العمل	المهنة	عدد فرص العمل	المهنة
4	مشغل وحدة تجفيف المعكرونة	12	صانع ألبان	48	بائع خبز ومعجنات
4	عامل تعبئة	10	مشغل آلة تعبئة وتغليف تمباك معسل وسجائر	45	مشغل آلة غربلة المكسرات وتحميصها
4	العاملون في تصنيع منتجات الألبان	10	مشغل وحدة تصنيع الشيبس وترقيقه	43	المنظفون والمساعدون في الفنادق والمكاتب، والمؤسسات الأخرى
4	بائع ألبان ومنتجاتها	9	بائع مواد تموينية	42	طحان
3	صانع كعك النواشف والكعك المحلي، والنثرات يدويًا وآليًا	8	مشغل آلة تعبئة وتغليف المعكرونة، والشيبس	41	صانع جاتو وموالح / شيف جاتوه
2	السكرتيريون التنفيذيون والإداريون	8	بائع / أخرى	40	مشرف تعبئة وتغليف
2	عامل طي وتغليف	7	مشغل آلة طبخ السكر وعجن الحلوة	33	شيف الحلويات
2	النادلون	6	منسق مواد تموينية	33	مشغل وحدة تشكيل بسكوت
2	فني تحضير خلطات النكهات	6	مأمور مخازن / أمين مستودع	31	مشغل آلة صب الشوكولاتة وتشكيلها
1	فني ضبط جودة منتجات / جودة شاملة	6	المحاسبون	30	مشغلو آلات تصنيع منتجات الألبان
1	ملاحظ تصنيع منتجات ألبان	6	عجان	30	صانع مرببات ومعاجين
1	مراقب / مشرف وحدة إنتاج	6	موظف خدمة زبائن	30	فني تصنيع ألبان
1	خباز إفرنجي	5	عامل تجهيز وفرز الثمار	28	صانع مخللات وزيتون
1	اختصاصيو التدريب، وتطوير الكوادر	5	كتبة مدخلي البيانات	27	أمناء الصندوق (الكاشير)

## 2.7 تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ

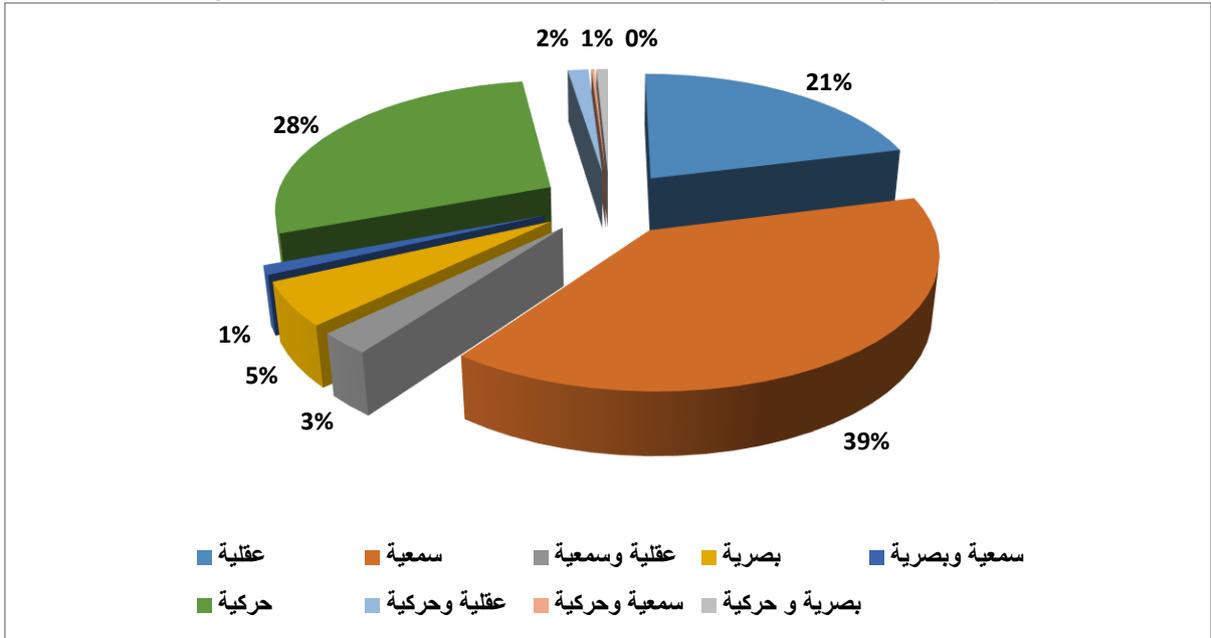
أظهرت الدراسة أن عدد العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة بلغ (486) عاملاً، وعاملة من أصل (49,838) عاملاً في القطاع، ويشكلون نسبة (1.0%) فقط، وكانوا موزعين على 286 منشأة. وبلغت نسبة الذكور العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة حوالي (88%)، في حين شكلت الإناث نسبة (12%) من إجمالي العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة.

الشكل رقم 27: توزيع العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة، حسب الجنس



تنوعت الحالات التي يعاني منها العاملون من ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث تشير البيانات إلى أن أكبر نسبة من العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة يعانون من الإعاقة السمعية حيث بلغت نسبتهم حوالي (39%) ، تلتها الإعاقة الحركية بنسبة (28%).

الشكل رقم 28: توزيع العاملين من الأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة، حسب نوع الإعاقة



أما من حيث المهن التي يشغلها العاملون من ذوي الاحتياجات الخاصة في هذا القطاع، فتشير البيانات في جدول رقم (26) إلى أن ذوي الاحتياجات الخاصة يعملون في مهن متنوعة في القطاع، لكن أكثر المهن التي يتركزون فيها هي مهنة مشغلي آلات تصنيع المنتجات الغذائية، وما يرتبط بها، والمنظفين والمساعدين في الفنادق والمكاتب، والمؤسسات الأخرى،

ومشغلي وحدة تحميص القهوة وجرشها وتنعيمها، وشيف الحلويات، وبائع خبز ومعجنات، ومشغل وحدة تجهيز لحوم باردة ومجمده، ومشغلي آلات تصنيع منتجات الألبان.

**جدول 26: توزيع العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب المهنة**

عدد المنشآت	عدد العاملين	المهنة	عدد المنشآت	عدد العاملين	المهنة
1	4	مشغل آلة خلط وتصنيع عصائر ومشروبات	25	75	مشغلو آلات تصنيع المنتجات الغذائية وما يرتبط بهم
4	4	اختصاصي تصنيع ألبان	22	31	المنظفون والمساعدون في الفنادق والمكاتب والمؤسسات الأخرى
3	3	بائع/ أخرى	6	28	مشغل وحدة تحميص القهوة وجرشها وتنعيمها
1	3	فني تعبئة أغذية	12	23	شيف الحلويات
3	3	كهربائي تمديدات/ عام منزلي وصناعي	18	23	بائع خبز ومعجنات
3	3	مدير المصانع	6	22	مشغل وحدة تجهيز لحوم باردة ومجمدة
3	3	محاسب عام (نفقات وإيرادات)	13	22	مشغلو آلات تصنيع منتجات الألبان
2	3	كتبة المخازن والمستودعات	1	19	مشغل وحدة استخلاص القهوة وتجفيفها
3	3	مشغل آلة غربلة المكسرات وتحميصها	4	14	ملاحظ تصنيع بيرة ومشروبات كحولية
3	3	فني تصنيع ألبان	3	10	صانع جاتو وموالح/ شيف جاتوه
3	3	عامل المجلي Steward	9	10	موزعو البريد والطرود والحمالون
3	3	مشغل آلات إنتاج البوظة	5	10	مشرف تعبئة وتغليف
3	3	أصحاب المحلات	7	9	مشغلو مكائن التعبئة والرزم ووضع العلامات
1	2	صانع كعك النواشف، والكعك المحلى والنثرات يدويًا وآليًا	4	9	خباز إفرنجي
2	2	فني مختبر/مصانع غذائية	9	9	الخبازون وصانعو المعجنات، والحلويات
29	30	أخرى	76	92	أخرى
عدد المنشآت 286		عدد العاملين 486		المجموع	

تظهر الدراسة أن أغلبية المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، لا تفضل توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث بينت أن أهم أسباب عدم التوظيف هي عدم الحاجة للتعيين، وطبيعة القطاع ومتطلبات العمل فيه، وبشكل عام تشير البيانات إلى توافر حوالي (597) فرصة عمل في مهن مختلفة لذوي الاحتياجات الخاصة خلال الفترة (2023- 2025)، وستشغل الإناث حوالي (20%) من هذه الفرص. وأهم المهن التي سوف تتوافر خلال الفترة (2023-2025) هي صانع معجنات، والعاملون في صناعة منتجات الحبوب والبهارات والبن والمكسرات، وصانع جاتو وموالح/ شيف جاتو، وفني تصنيع لبن، وشيف حلويات. هذا وقد تركز الطلب بشكل كبير في إقليم الوسط.

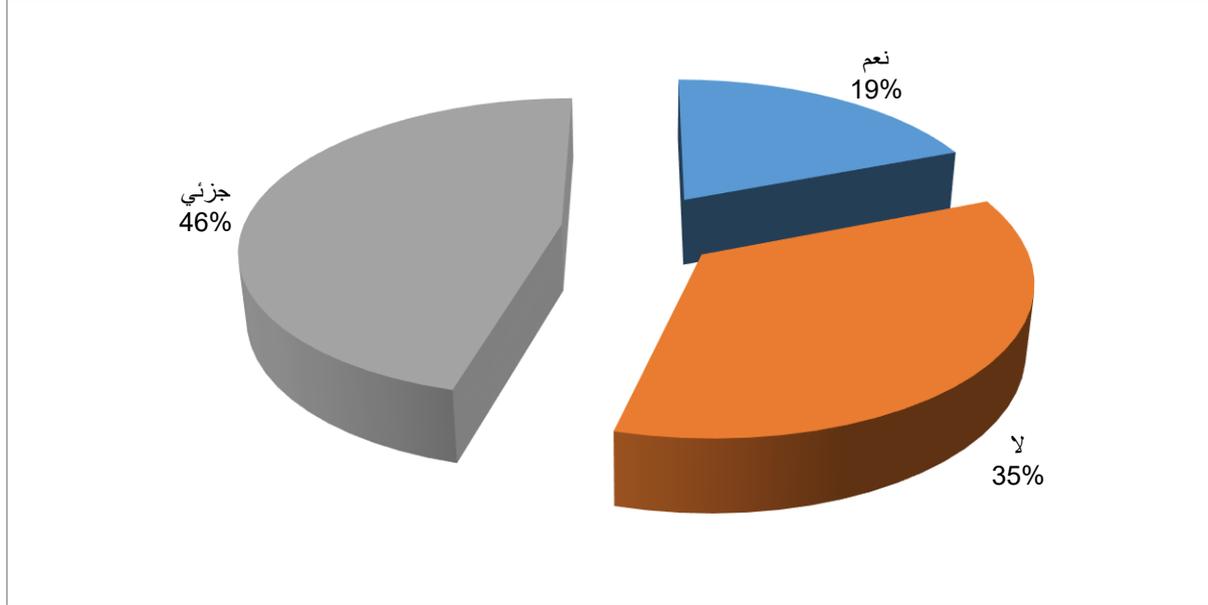
**جدول 27: توزيع فرص العمل المستقبلية لذوي الاحتياجات الخاصة، حسب المهنة والإقليم للفترة (2023-2025)**

المهنة	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
صانع معجنات	73	2		75
العاملون في صناعة منتجات الحبوب والبهارات والبن والمكسرات	60			60
صانع جاتو وموالح/ شيف جاتوه	10	21		31
فني تصنيع ألبان	30			30
شيف الحلويات Patisier	29			29
موزعو البريد والطرود والحمالون	26	1		27
صانع خبز عربي ، خبز شرك، وتنور، وطابون	24			24
مشرف تعبئة وتغليف	21			21
عجان	16	2	1	19
المنظفون والمساعدون في الفنادق والمكاتب والمؤسسات الأخرى	7	8	2	17
مشغلو مكائن التعبئة والرزم ووضع العلامات	15			15
مشغل آلة غربلة المكسرات وتحميصها	5		10	15
بائع خبز ومعجنات	13	1		14
مشغل آلة تغليف	12			12
عامل نقل وتحميل وتنزيل	3	8		11
أخرى	126	31	6	164
<b>المجموع</b>	<b>505</b>	<b>74</b>	<b>19</b>	<b>597</b>

## 2.8 صعوبات تعيين العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ وطرق التعيين

أظهرت الدراسة أن (46%) من المنشآت أفصحت بوجود صعوبات بشكل جزئي في تعيين العمالة الأردنية، في حين (35%) من المنشآت أشارت إلى عدم وجود صعوبات و (19%) أفادوا بوجود صعوبات في تعيين العمالة الأردنية. وتُعزى هذه الصعوبات إلى النقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل ومهارات داعمة للتشغيل، إضافة إلى النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة، وكذلك النقص في العمالة المؤهلة أكاديميًا. (انظر الجدول 28).

الشكل رقم 29: توزيع المنشآت حسب مواجهة المنشأة صعوبات في تعيين عمالة أردنية



جدول 28: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب صعوبات التعيين

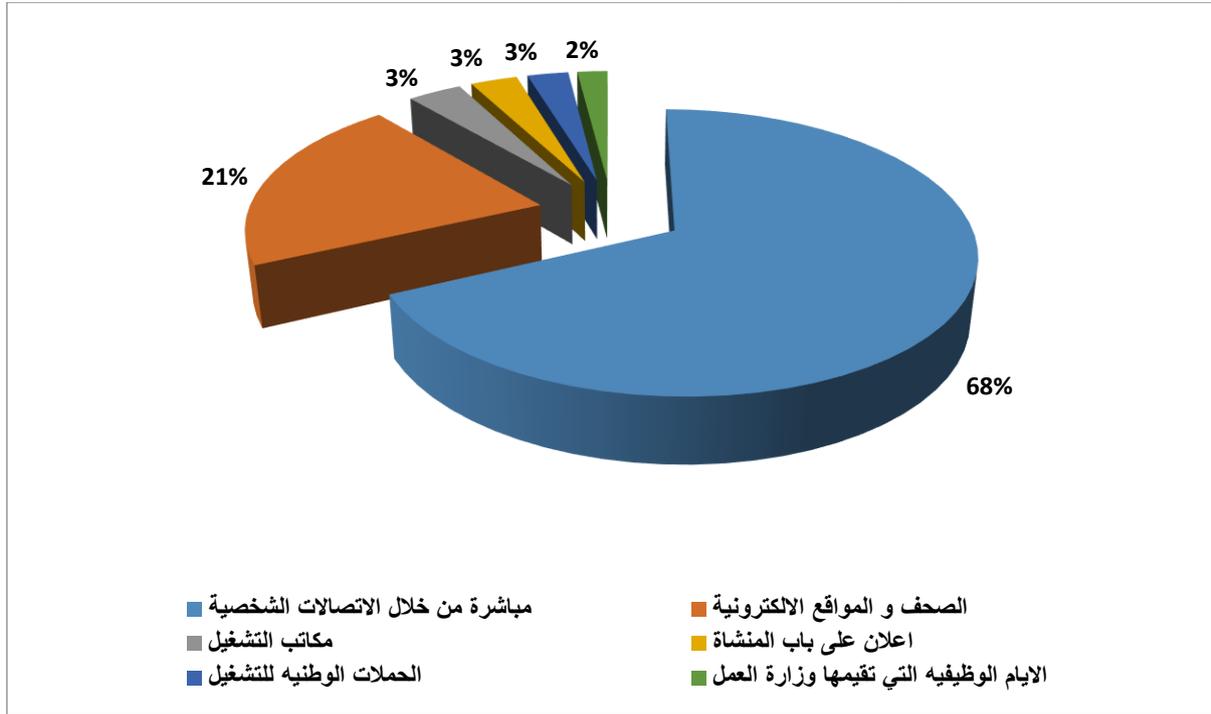
المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	صعوبات التعيين
639	16	153	471	النقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل ومهارات داعمة للتشغيل
474	71	83	319	النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة
75	9	13	53	النقص في العمالة المؤهلة أكاديميًا
69	1	24	43	عدم الالتزام بالذوام
41	23	4	14	ترك العمل بعد تعلم المهنة
10		3	8	أخلاقيات العمل (الأمانة، المزاجية، الكسل)
6		1	5	ارتفاع الأجر المطلوب
6	3	2	1	عدم تحمل ضغط العمل / طبيعة العمل
5		5		نقص في الكفايات المتخصصة في التخصصات الدقيقة
3		2	1	ثقافة العيب
12	3	6	3	أخرى

وفيما يتعلق بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدراسة، وحسب الجدول (29) بأن التعيين المباشر عن طريق الاتصالات الشخصية هو الأكثر استخداماً، بنسبة (68%)، يليه التعيين عن طريق إعلانات الصحف والمواقع الإلكترونية، بنسبة (21%) والتعيين عن طريق مكاتب التشغيل بنسبة (4%).

جدول 29: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب طرق التعيين والإقليم

طرق التعيين	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
مباشرة عن طريق الاتصالات الشخصية	1,449	783	138	2,371
الصحف و المواقع الإلكترونية	593	97	34	724
مكاتب التشغيل	98	19	6	123
إعلان على باب المنشأة	56	47	3	107
الحملات الوطنية للتشغيل	76	15	2	93
الأيام الوظيفية التي تقيمها وزارة العمل	50	14	5	69
ديوان الخدمة المدنية	5	1	2	8
غرف الصناعة		1		1
النقابات		1		1
وزارة العمل	1			1

الشكل رقم 30: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب طرق التعيين



أما فيما يتعلق بالصعوبات والتحديات التي تواجه قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، بينت الدراسة أن (25%) من المنشآت أفادت أن ارتفاع الضرائب من أهم العوامل التي تؤثر على أداء القطاع، بينما (16%) أشاروا إلى القوانين والتشريعات الناظمة للعمل، ونحو (15%) ضعف القدرات التسويقية، (14%) أشاروا إلى ارتفاع تكاليف مدخلات الإنتاج (إيجار، أجور عاملين، الماء، الكهرباء والوقود والمواد الأولية الخام) وأفاد (11%) أن ضعف الحوافز المادية من التحديات التي تواجه القطاع.

**جدول 30: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب أبرز الصعوبات التي تواجه القطاع والإقليم**

الصعوبات التي تواجه القطاع	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
ارتفاع الضرائب	1131	832	163	2126
القوانين والتشريعات الناظمة للعمل	737	519	123	1378
ضعف القدرات التسويقية	570	638	63	1271
ارتفاع تكاليف مدخلات الإنتاج (إيجار، أجور العاملين، الماء والكهرباء والوقود، المواد الخام الأولية)	500	538	148	1186
ضعف الحوافز المادية	366	515	51	932
الإجراءات التي تعيق الاستثمار	316	203	17	536
ضعف الترويج للاستثمار	269	173	14	457
هجرة الكفاءات	193	99	8	301
الركود الاقتصادي والتضخم وقلة المشاريع	38	128	4	169
المنافسة القوية في السوق	41	62	5	107



## الفصل الثالث

تحليل جانب العرض في قطاع صناعة

الأغذية والمشروبات والتبغ



### 3.1 أهم الجهات المزودة للتدريب في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ

تتخصص أبرز الجهات المزودة للتدريب في الأردن في سبعة جهات رئيسية وهي: كليات المجتمع التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية، ومراكز التعليم المهني التابعة لوزارة التربية والتعليم، ومؤسسة التدريب المهني، وعدد من الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، بالإضافة إلى المركز العلمي للغذاء، الأكاديمية الملكية لفنون الطهي وأكاديمية خطوات الإبداع الأردنية. ويبيّن الجدول (31) توزيع هذه الجهات حسب سنة بدء تقديم الخدمة.

جدول 31: الجهات المزودة للتدريب حسب سنة بدء تقديم خدمات التدريب/ التعليم المهني

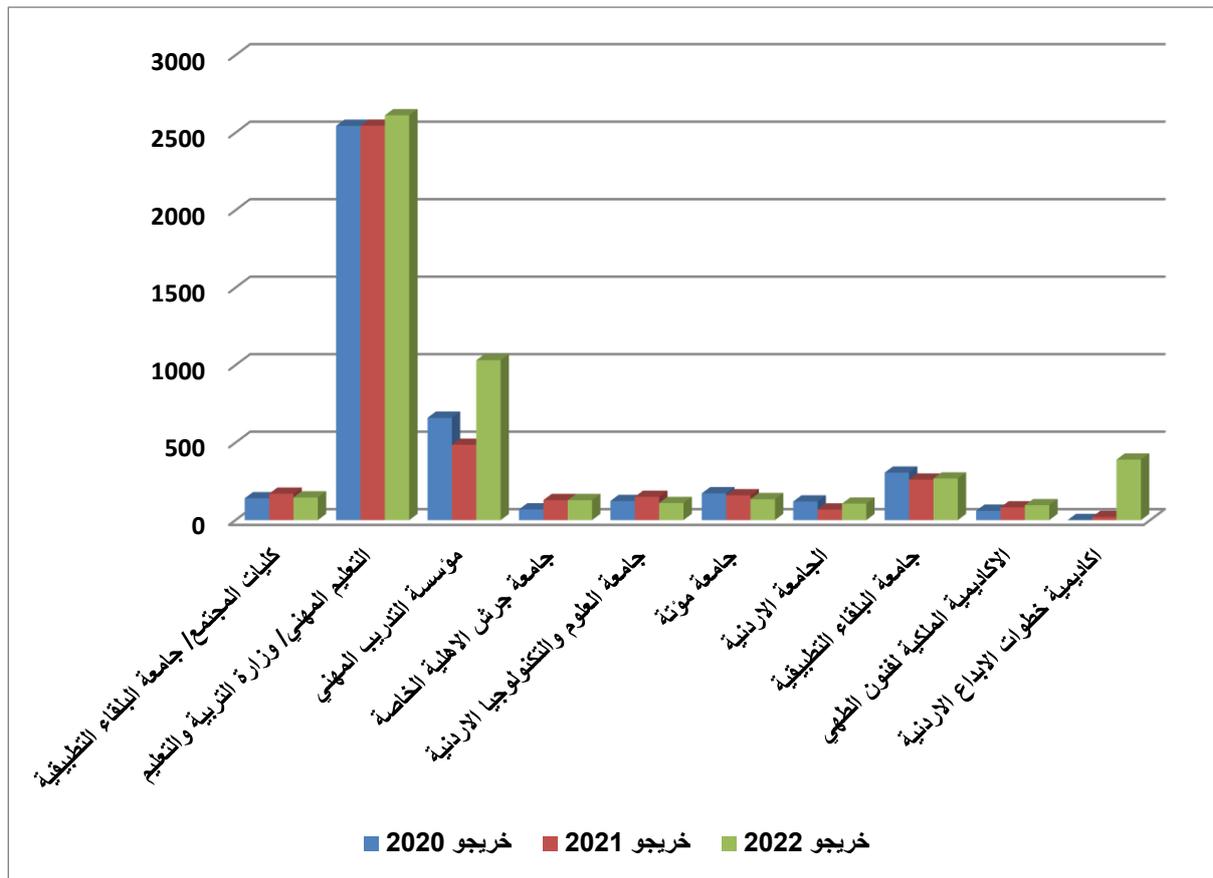
سنة بدء تقديم الخدمة	مزودو التدريب
1997	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
1957	التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم
1976	مؤسسة التدريب المهني
1992	جامعة جرش الأهلية الخاصة
1986	جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية
1981	جامعة مؤتة
1962	الجامعة الأردنية
1997	جامعة البلقاء التطبيقية
2010	المركز العلمي للغذاء
2008	الأكاديمية الملكية لفنون الطهي
2021	أكاديمية خطوات الإبداع الأردنية

تشير البيانات الواردة من مزودي التدريب في جدول رقم (32) إلى أن عدد الخريجين من الجهات التدريبية الرئيسية في المملكة التي تخدم قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ بالإضافة لقطاعات أخرى قد بلغ (13291) خريجاً للأعوام (2020-2022) غالبيتهم من خريجي مدارس التعليم المهني التابعة لوزارة التربية والتعليم بنسبة (57.9%) يليهم خريجو الجامعات بنسبة (17.4%)، ثم خريجو مؤسسة التدريب المهني بنسبة (16.4%). وتجدر الإشارة إلى انخفاض أعداد الخريجين في كل من مؤسسات القطاع الخاص، وكليات المجتمع حيث بلغت نسبتهما (4.9%) و (3.4%) على التوالي.

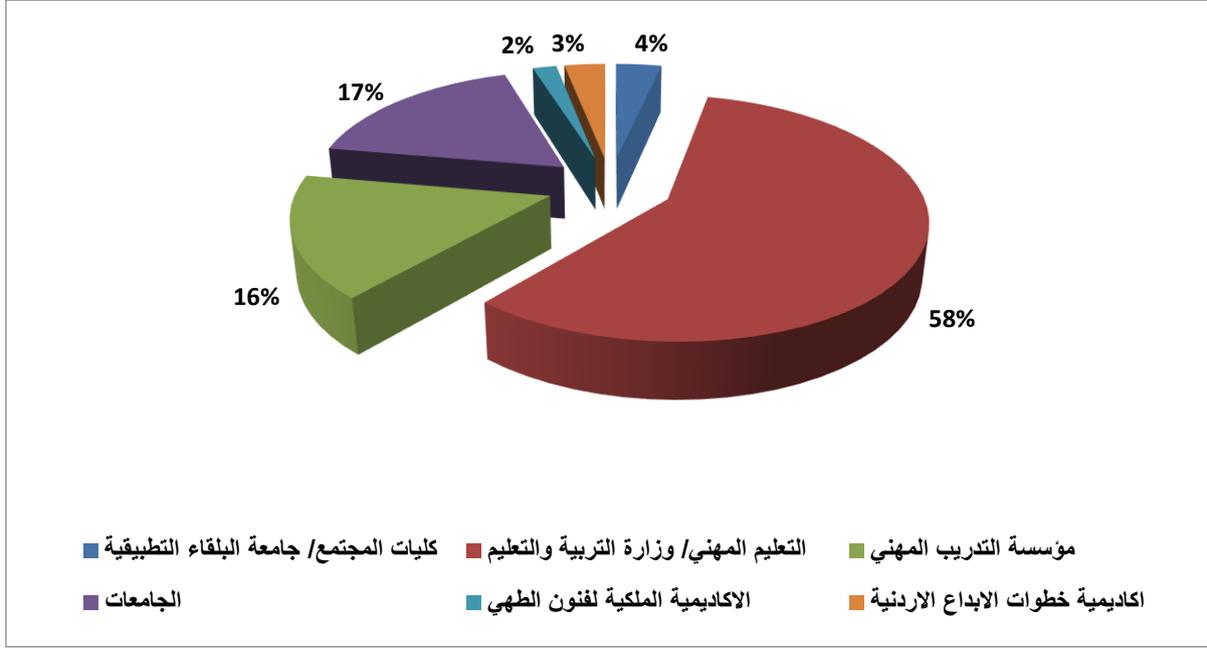
جدول 32: أعداد الخريجين حسب الجهات المزودة للتدريب للفترة (2020-2022)

جهة التدريب	الخريجون 2020	الخريجون 2021	الخريجون 2022	المجموع
التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم	2544	2545	2612	7701
مؤسسة التدريب المهني	660	486	1032	2178
جامعة البلقاء التطبيقية	306	261	268	835
جامعة مؤتة	173	160	135	468
كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية	141	170	146	457
أكاديمية خطوات الإبداع الأردنية	0	20	390	410
جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية	123	150	110	383
جامعة جرش الأهلية الخاصة	69	129	129	327
الجامعة الأردنية	120	68	106	294
الأكاديمية الملكية لفنون الطهي	60	82	96	238
المجموع	4196	4071	5024	13291

الشكل رقم 31: أعداد الخريجين حسب الجهات المزودة للتدريب للفترة (2020-2022)



الشكل رقم 32: توزيع الخريجين حسب الجهات المزودة للتدريب للفترة (2020-2022)



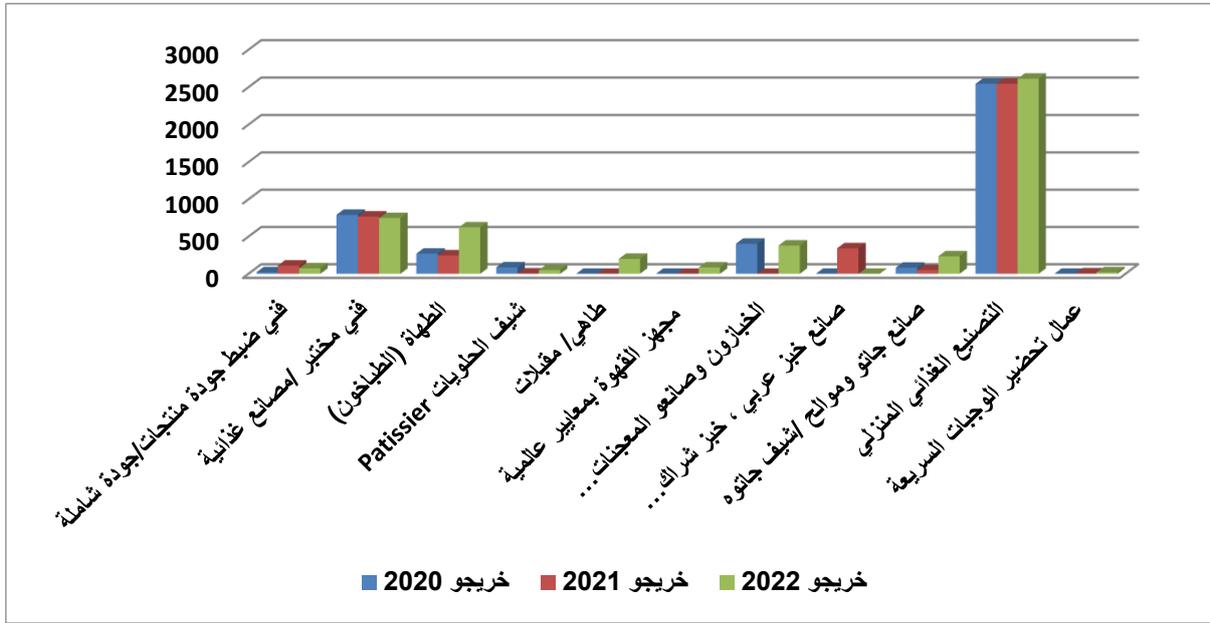
### 3.2 البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ

بلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع نحو (11) برنامجا تدريبيا، وبلغ عدد خريجيها قرابة (13291) خريجا خلال الأعوام (2020-2022). كانت النسبة الكبيرة منهم قد تخرجت من برنامج تصنيع غذائي منزلي بنسبة (57.9%)، ثم برنامج فني مختبر/ مصانع غذائية (17.4%)، يليه برنامج الطهاة (الطباخون) (8.5%). في حين كانت أقل نسبة خريجين في برنامجي مجهز القهوة بمعايير عالمية، وعمال تحضير الوجبات السريعة حيث بلغت نسبتهم (0.6%) (0.2%) على التوالي.

جدول 33: أعداد الخريجين حسب البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ للفترة (2020-2022)

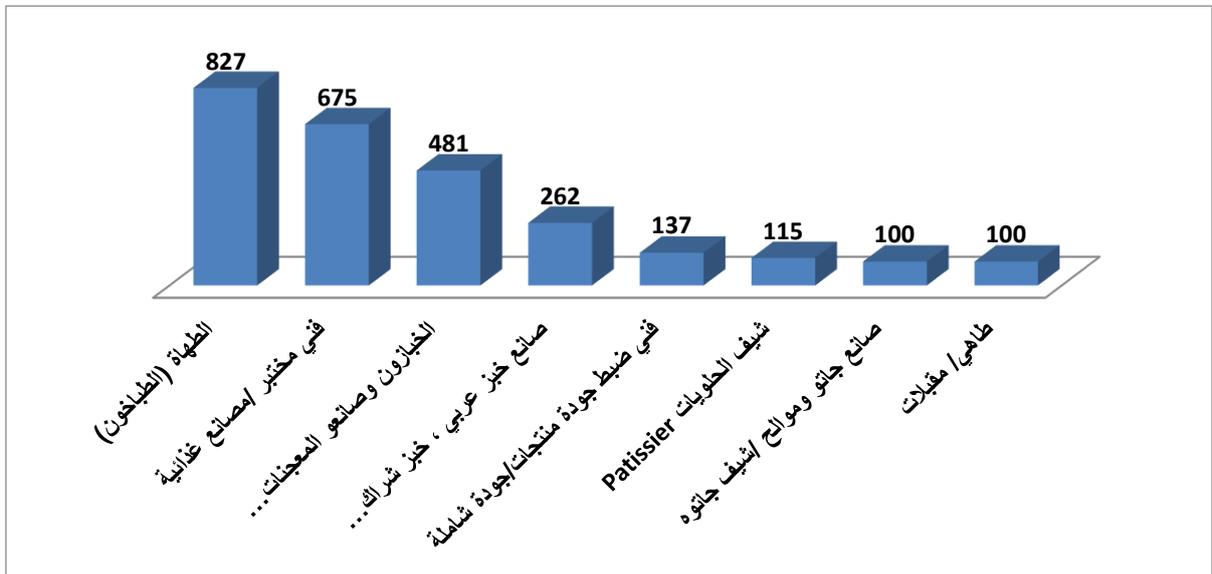
المجموع	2022	2021	2020	البرنامج التدريبي
7701	2612	2545	2544	التصنيع الغذائي المنزلي
2307	748	768	791	فني مختبر/ مصانع غذائية
1140	623	247	270	الطهاة (الطباخون)
782	379	0	403	الخبازون وصانعو المعجنات، والحلويات
366	234	50	82	صانع جاتو وموالمح/ شيف جاتوه
342	0	342	0	صانع خبز عربي، خبز شراك، وتور، وطابون
203	73	110	20	فني ضبط جودة منتجات/ جودة شاملة
200	200	0	0	طاهي مقبلات
140	50	4	86	شيف الحلويات
85	85	0	0	مجهز القهوة بمعايير عالمية
25	20	5	0	عمال تحضير الوجبات السريعة
<b>13291</b>	<b>5024</b>	<b>4071</b>	<b>4196</b>	<b>المجموع</b>

الشكل رقم 33: خريجو الجهات المزودة للتدريب حسب البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ للفترة (2020-2022)

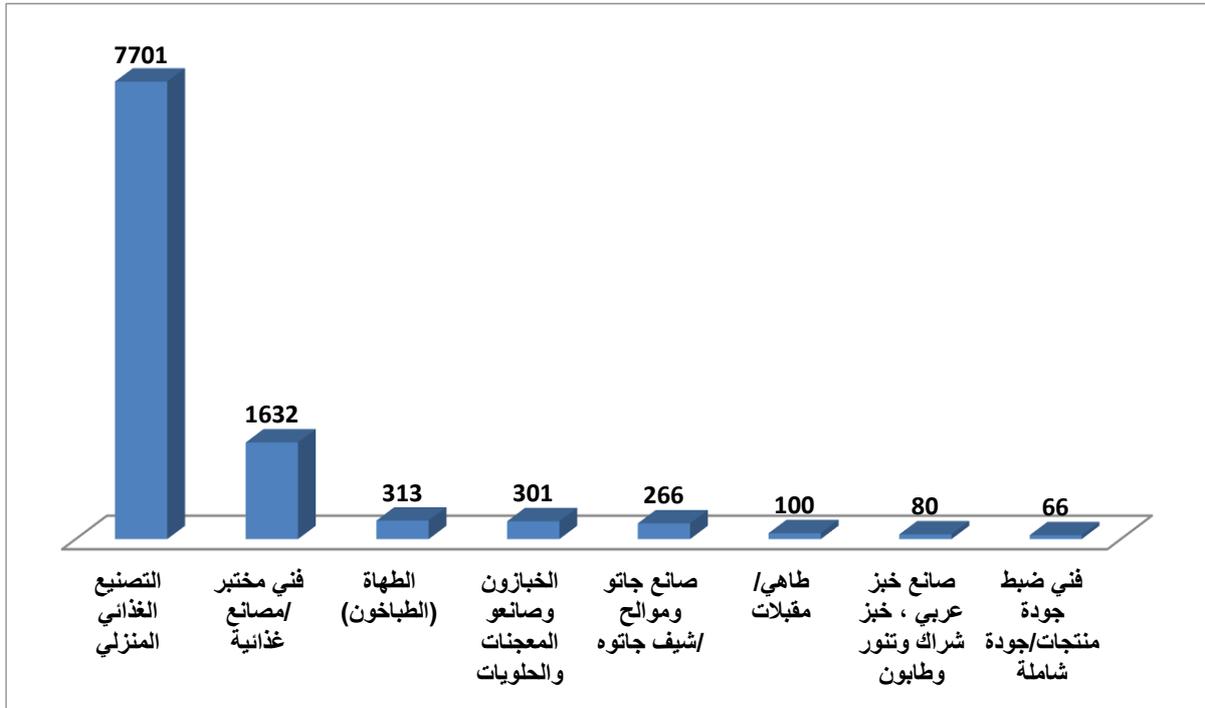


من ناحية أخرى، بلغ عدد خريجي البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع الذكور نحو (2773) خريجا خلال الأعوام (2022-2020). والنسبة الغالبة منهم تخرجوا من برنامج صانع خبز عربي، بنسبة (29.8%)، ثم برنامج فني مختبر/مصانع غذائية بنسبة (24.3%)، يليه برنامج الخبازين، وصانعي المعجنات والحلويات بنسبة (17.3%). في حين، بلغ عدد خريجات البرامج التدريبية في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ نحو (10518) خريجة خلال الأعوام (2022-2020)، ونسبة كبيرة منهن تخرجن من برنامج التصنيع الغذائي المنزلي بنسبة (73.2%)، يليه برنامج فني مختبر/مصانع غذائية بنسبة (15.5%)، ثم برنامج الطهارة (الطباخون) بنسبة (3%).

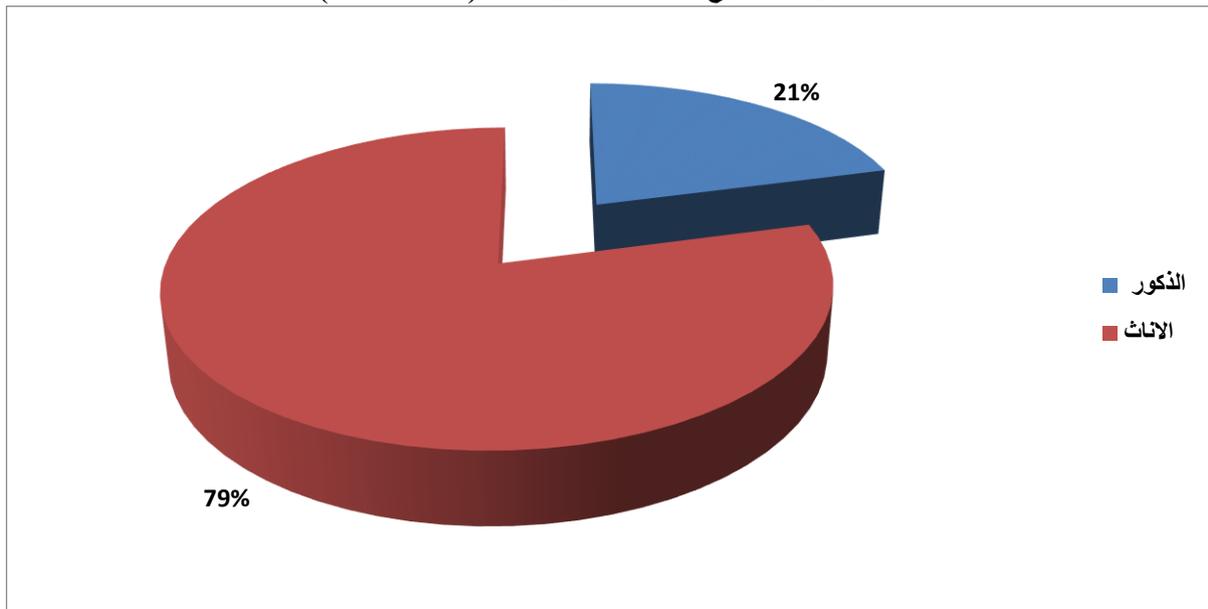
الشكل رقم 34: أعداد الخريجين الذكور حسب أبرز البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ للفترة (2022-2020)



الشكل رقم 35: أعداد الخريجات الإناث حسب أبرز البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ للفترة (2020-2022).

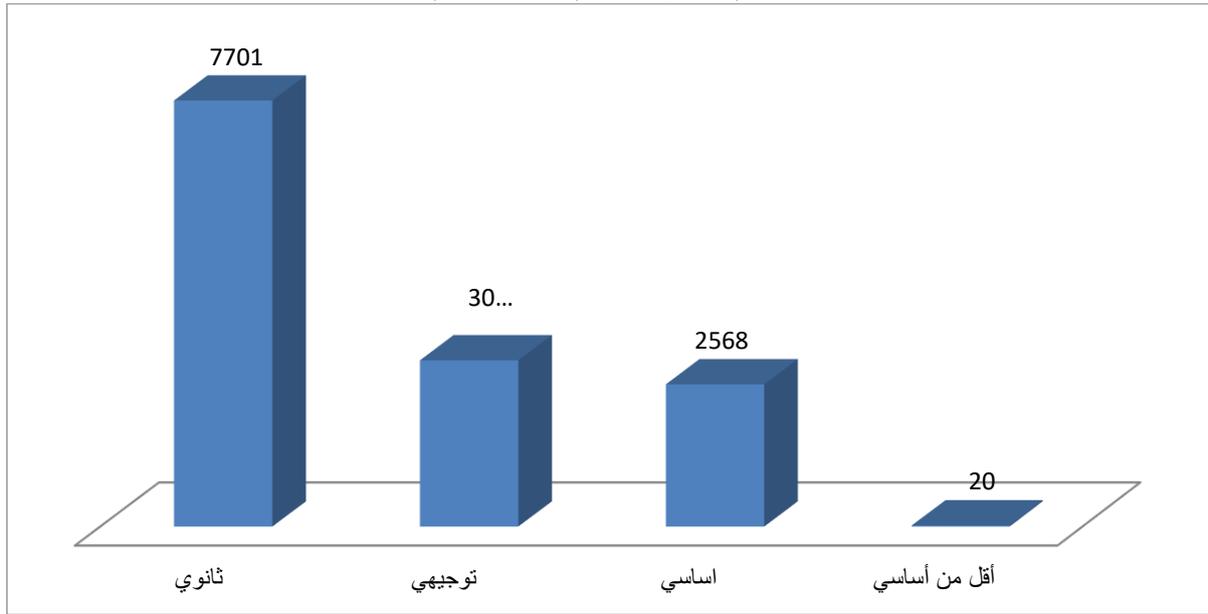


الشكل رقم 36: توزيع خريجي الجهات المزودة للتدريب ضمن البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، حسب الجنس للفترة (2020-2022)

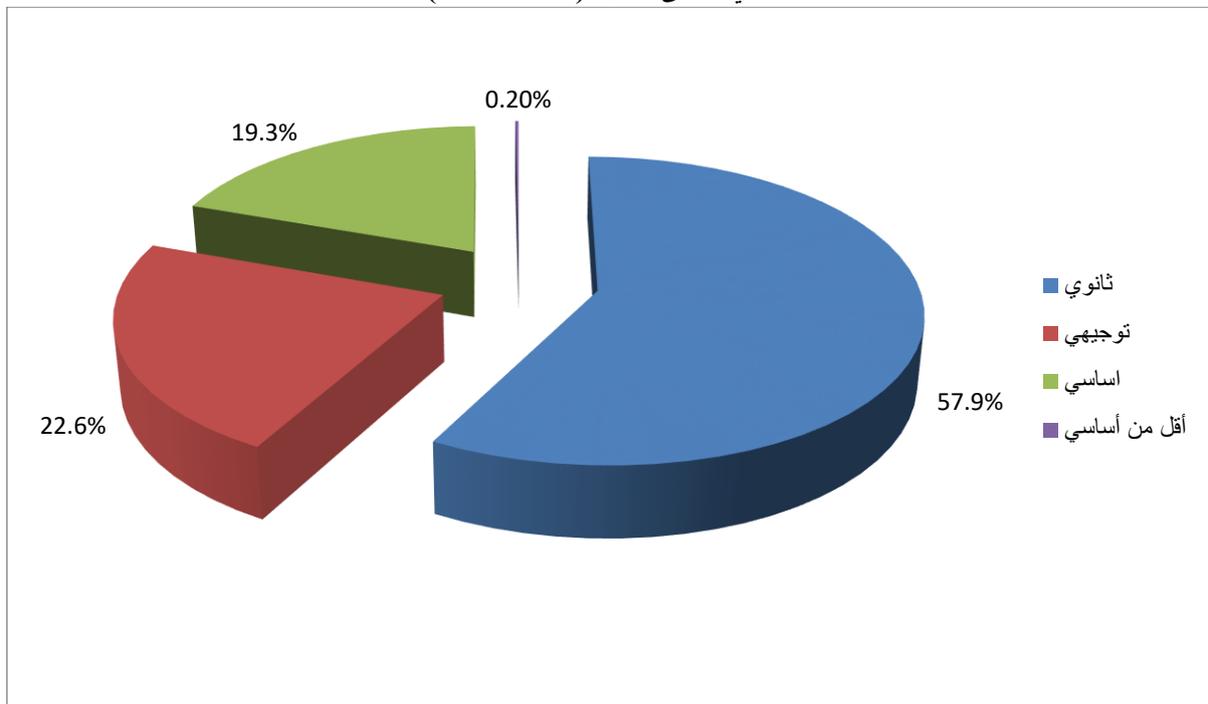


وفيما يتعلق بالمؤهل العلمي لخريجي البرامج التدريبية في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، فقد كشفت نتائج الدراسة عن أن الحد الأدنى للمؤهل العلمي للمقبولين في هذه البرامج تراوح بين (أقل من أساسي) و (التوجيهي)، ويبين الجدول (34) أدنى المؤهلات العلمية للخريجين لمجموع الأعوام (2020-2022) في كل برنامج تدريبي. حيث بلغ عدد الخريجين ممن مؤهلهم أقل من أساسي (20) خريجا للفترة (2020-2022)، وقرابة (2568) خريجا مؤهلهم العلمي الأساسي، ونحو (7701) مؤهلهم الثانوي، بالإضافة إلى (3002) خريجا مؤهلهم العلمي التوجيهي حدًا أدنى.

الشكل رقم 37: أعداد خريجي البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المؤهل العلمي الأدنى للفترة (2020-2022)



الشكل رقم 38: توزيع خريجي البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المؤهل العلمي الأدنى للفترة (2020-2022)



وفيما يتعلق بالبرامج التدريبية التي تقدمها كل جهة من الجهات المزودة للتدريب، وعدد خريجي كل برنامج، يبين الجدول رقم (34) أن برنامج التصنيع الغذائي المنزلي، وفتي مختبر/مصانع غذائية هي البرامج الأكثر إقبالا لدى الطلبة والمتدربين في وزارة التربية والتعليم، والجامعات.

جدول 34: أعداد الخريجين حسب الجهة المزودة للتدريب، والبرنامج التدريبي للفترة (2020-2022)

عدد الخريجين	البرنامج التدريبي	الجهات المزودة للتدريب
203	فني ضبط جودة منتجات/ جودة شاملة	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
254	الطهاة (الطباخون)	
7701	التصنيع الغذائي المنزلي	التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم
528	الطهاة (الطباخون)	مؤسسة التدريب المهني
90	شيف الحلويات Patisier	
65	مجهز القهوة بمعايير عالمية	
782	الخبازون وصانعو المعجنات، والحلويات	
342	صانع خبز عربي، خبز شراك، وتور، وطابون	
366	صانع جاتو وموالح/ شيف جاتوه	
5	عمال تحضير الوجبات السريعة	
327	فني مختبر/ مصانع غذائية	
383	فني مختبر/ مصانع غذائية	جامعة جرش الأهلية الخاصة
468	فني مختبر/ مصانع غذائية	جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية
294	فني مختبر/ مصانع غذائية	جامعة مؤتة
835	فني مختبر/ مصانع غذائية	الجامعة الأردنية
238	الطهاة (الطباخون)	جامعة البلقاء التطبيقية
120	الطهاة (الطباخون)	الأكاديمية الملكية لفنون الطهي
50	شيف الحلويات Patisier	
200	طاهي مقبلات	
20	مجهز القهوة بمعايير عالمية	
20	عمال تحضير الوجبات السريعة	
13291		المجموع

### 3.3 المهارات العامة المتضمنة في برامج أعداد العاملين

يبين الجدول (35) المهارات العامة الداعمة للتشغيل، والمتوافرة بشكل كافٍ في البرامج التدريبية المطبقة لدى الجهات المزودة للتدريب. حيث تشير البيانات الواردة في الجدول إلى أن هناك بعض البرامج التدريبية لا تركز على المهارات الأساسية الداعمة للتشغيل مثل مهارة التحليل، وحل المشكلات والتنظيم، وإدارة الوقت ومهارة استخدام الحاسوب، واستخدام اللغة الإنجليزية.

### جدول 35: المهارات العامة الداعمة للتشغيل التي توفرها البرامج التدريبية بشكل كاف عام 2022

المهارات العامة الداعمة للتشغيل والمتوافرة بشكل كاف	البرنامج التدريبي
مهارة الاتصال، المهارات العددية.	فني ضبط جودة منتجات/جودة شاملة
مهارة الاتصال	فني مختبر /مصانع غذائية
مهارة الاتصال، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الإنجليزية، المهارات العددية مهارة استخدام الحاسوب، الإبداع والابتكار	الطهاة (الطباخون)
مهارة الاتصال، الإبداع والابتكار	شيف الحلويات
مهارة الاتصال، الإبداع والابتكار	طاهي مقبلات
مهارة الاتصال، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الإنجليزية، المهارات العددية، مهارة استخدام الحاسوب، الإبداع والابتكار	مجتهز القهوة بمعايير عالمية
مهارة الاتصال، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الإنجليزية، المهارات العددية، مهارة استخدام الحاسوب، الإبداع والابتكار	الخبازون وصانعو المعجنات، والحلويات
مهارة الاتصال	صانع خبز عربي ، خبز شرك، وتثور، وطابون
مهارة الاتصال، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الإنجليزية، المهارات العددية، مهارة استخدام الحاسوب، الإبداع والابتكار	صانع جاتو وموالح/ شيف جاتوه
مهارة الاتصال، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الإنجليزية، المهارات العددية، مهارة استخدام الحاسوب، الإبداع والابتكار	التصنيع الغذائي المنزلي
مهارة الاتصال، الإبداع والابتكار	عمال تحضير الوجبات السريعة

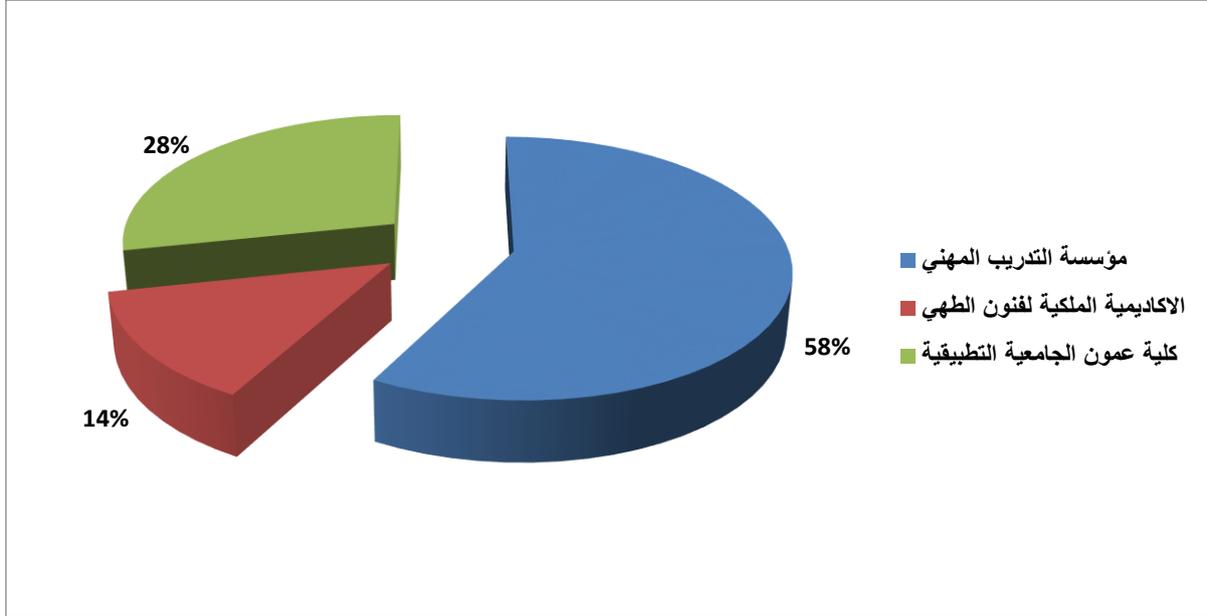
### 3.4 برامج رفع الكفاية المقدمة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ

من أبرز الجهات المزودة لدورات رفع الكفاية في الأردن هي: مؤسسة التدريب المهني، والأكاديمية الملكية لفنون الطهي، بالإضافة إلى كلية عمون الجامعية التطبيقية، حيث تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (36) إلى أن عدد المتدربين في هذه المؤسسات بلغ (846) متدربا خلال الفترة (2020-2022) تركزوا في مؤسسة التدريب المهني بنسبة (57.9%)، يليهم كلية عمون الجامعية التطبيقية بنسبة (28.4%) والأكاديمية الملكية لفنون الطهي بنسبة (13.7%).

### جدول 36: الجهات المزودة لدورات رفع الكفاية وعدد المتدربين للفترة (2020-2022)

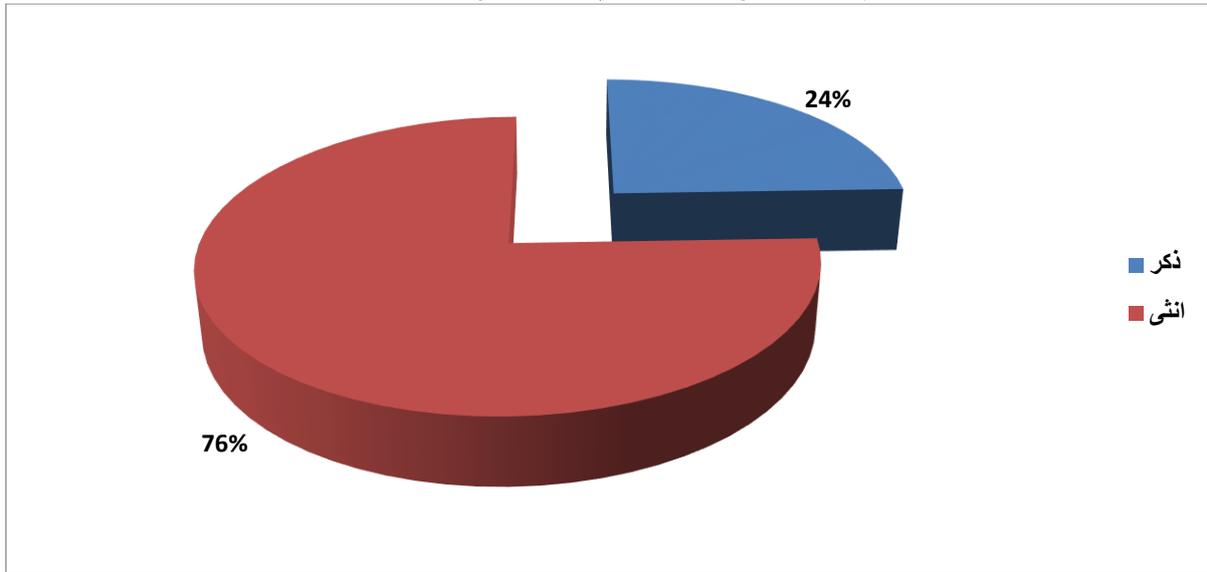
الجهات المزودة لدورات رفع الكفاية	عدد المتدربين 2020	عدد المتدربين 2021	عدد المتدربين 2022
مؤسسة التدريب المهني	49	269	172
الأكاديمية الملكية لفنون الطهي	36	30	50
كلية عمون الجامعية التطبيقية	68	154	18
المجموع	153	453	240

الشكل رقم 39: توزيع المتدربين حسب الجهات المزودة لدورات رفع الكفاية للفترة (2020-2022)



من ناحية أخرى، بلغ عدد المتدربين في دورات رفع الكفاية من الذكور نحو (207) متدرباً خلال الفترة (2020-2022) حيث بلغت نسبتهم (24.5%) من إجمالي عدد المتدربين. في حين بلغ عدد المتدربات في دورات رفع الكفاية من الإناث نحو (639) متدربة خلال الفترة نفسها، وبنسبة بلغت (75.5%) من إجمالي عدد المتدربين.

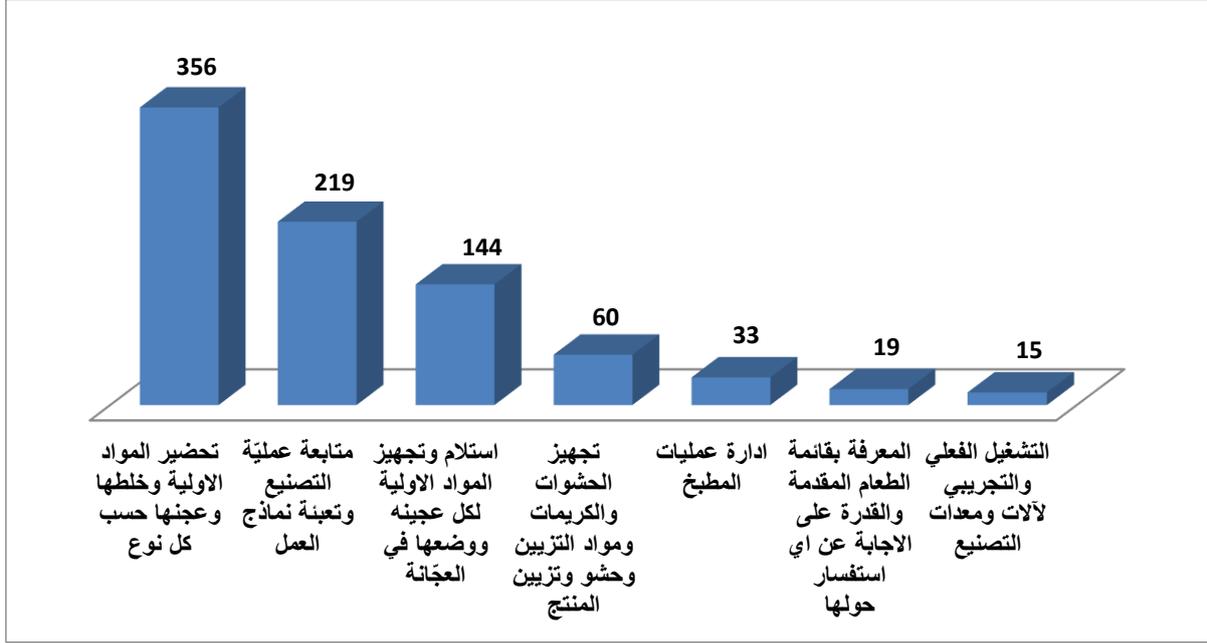
الشكل رقم 40: توزيع المتدربين في دورات رفع الكفاية حسب الجنس



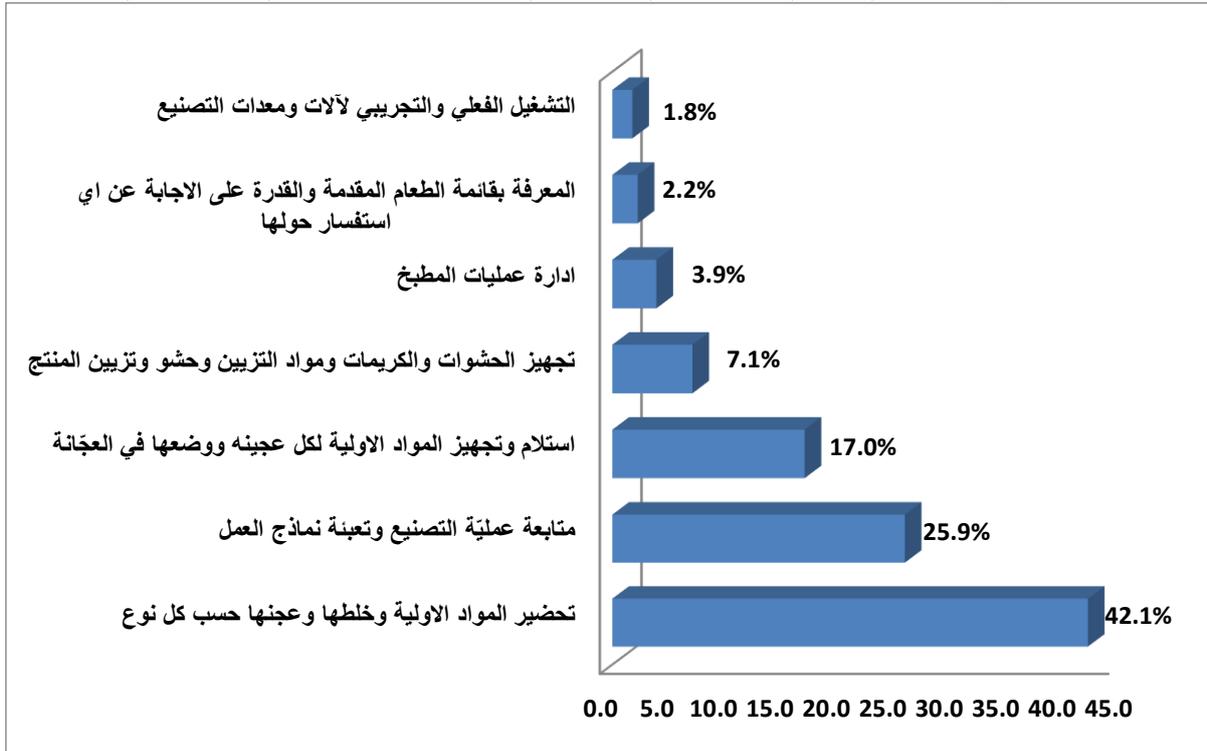
تنوعت دورات رفع الكفاية والمقدمة من الجهات المزودة للتدريب، حيث تركز المتدربون خلال الفترة (2020-2022) في دورة تحضير المواد الأولية وخلطها وعجنها حسب كل نوع، وبلغت نسبتهم (42.1%) من إجمالي المتدربين، تلتها دورة متابعة عملية التصنيع وتعبئة نماذج العمل بنسبة (25.9%) ثم دورة استلام وتجهيز المواد الأولية لكل عينة، ووضعها في العجانة، حيث بلغت نسبة المتدربين (17%). أما فيما يتعلق بتوزيع المتدربين الذكور والإناث حسب الدورات

التدريبية، فتشير البيانات الواردة بالجدول رقم ( 37 ) إلى تركّز المتدربات في دورة متابعة عمليّة التصنيع، وتعبئة نماذج العمل المقدّمة من قبل مؤسّسة التدريب المهني، حيث بلغت أعدادهن (169) متدربة للفترة (2020-2022)، تلتها دورة تحضير المواد الأولية، وخطها وعجنها حسب كل نوع والمقدمة من قبل كلية عمون الجامعية التطبيقية، حيث بلغت أعداد المتدربات (166) متدربة خلال الفترة نفسها.

الشكل رقم 41: أعداد المتدربين في دورات رفع الكفاية المختلفة للفترة (2020-2022)



الشكل رقم 42: التوزيع النسبي للمتدربين في دورات رفع الكفاية المختلفة للفترة (2020-2022)



**جدول 37: أعداد المتدربين في دورات رفع الكفاية المقدمة من الجهات المزودة، حسب الجنس للفترة (2020-2022)**

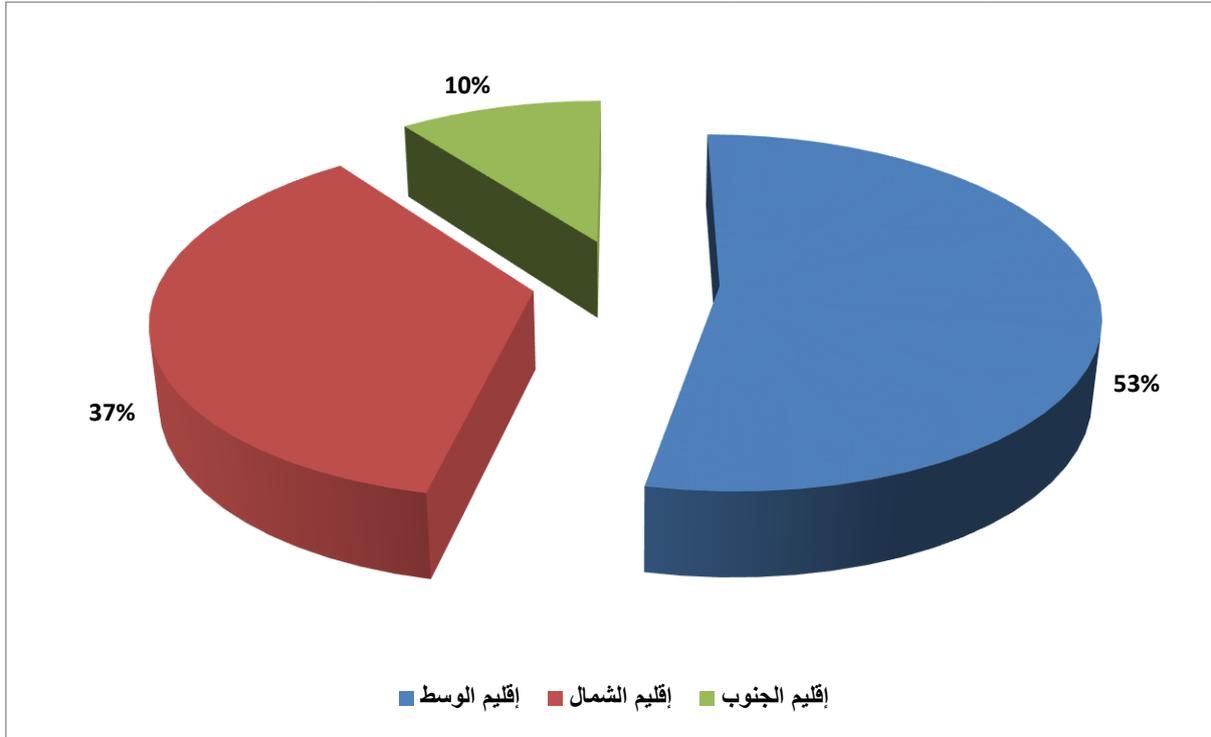
المجموع	عدد المتدربين		عدد المتدربين		عدد المتدربين		الجهات المزودة لدورات رفع الكفاية
	2022		2021		2020		
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
490	162	10	219	50	42	7	مؤسسة التدريب المهني
15	0		15		0		التشغيل الفعلي والتجريبي لآلات التصنيع ومعدّاتها
219	20	0	149	50	0	0	متابعة عملية التصنيع وتعبئة نماذج العمل
144	59	0	55	0	23	7	استلام المواد الأولية لكل عجينة وتجهيزها، ووضعها في العجانة
60	58	2	0	0	0	0	تجهيز الحشوات والكريمات ومواد التزيين وحشو المنتج وتزيينه
33	25	8	0	0	0	0	إدارة عمليات المطبخ
19	0	0	0	0	19	0	المعرفة بقائمة الطعام المقدمة والقدرة على الإجابة عن أي استفسار حولها
240	6	12	100	54	60	8	كلية عمون الجامعية التطبيقية
240	6	12	100	54	60	8	تحضير المواد الأولية وخلطها وعجنها حسب كل نوع
116	11	39	18	12	21	15	الأكاديمية الملكية لفنون الطهي
116	11	39	18	12	21	15	تحضير المواد الأولية وخلطها وعجنها حسب كل نوع
846	179	61	337	116	123	30	المجموع

وعلى مستوى الأقاليم، يشير الجدول رقم (38) إلى أنّ تركّز المتدربين في دورات رفع الكفاية للفترة (2020-2022) كان في إقليم الوسط، حيث بلغت أعدادهم (451) متدرباً؛ مشكّلين نسبة (53.3%) من إجمالي المتدربين، يليه إقليم الشمال حيث كان عدد المتدربين (308) متدرباً بنسبة (36.4%) من إجمالي المتدربين وأخيراً في إقليم الجنوب حيث بلغ عدد المتدربين (87) متدرباً؛ مشكّلين نسبة (10.3%) من إجمالي عدد المتدربين.

**جدول 38: أعداد المتدربين في دورات رفع الكفاية، حسب الأقاليم للفترة (2020-2022)**

المجموع	المتدربين			الأقاليم
	2022	2021	2020	
451	142	205	104	إقليم الوسط
21	0	21	0	متابعة عملية التصنيع وتعبئة نماذج العمل
60	60	0	0	تجهيز الحشوات والكريمات ومواد التزيين وحشو المنتج وتزيينه
356	68	184	104	تحضير المواد الأولية وخلطها وعجنها حسب كل نوع
14	14	0	0	إدارة عمليات المطبخ
308	98	161	49	إقليم الشمال
15	0	15	0	التشغيل الفعلي والتجريبي لآلات التصنيع ومعدّاتها
111	20	91	0	متابعة عملية التصنيع وتعبئة نماذج العمل
144	59	55	30	استلام وتجهيز المواد الأولية لكل عجينة ووضعها في العجانة
19	19	0	0	إدارة عمليات المطبخ
19	0	0	19	المعرفة بقائمة الطعام المقدمة، والقدرة على الإجابة عن أي استفسار حولها
87	0	87	0	إقليم الجنوب
87	0	87	0	متابعة عملية التصنيع وتعبئة نماذج العمل

الشكل رقم 43: توزيع المتدربين في دورات رفع الكفاية، حسب الأقاليم للفترة (2020-2022)



## الفصل الرابع

تقدير فجوة العرض والطلب في قطاع

صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ



#### 4.1 الفجوة بين الاحتياجات التدريبية لكل مهنة، وبين البرامج التدريبية المتوافرة لهذه المهن

يتناول هذا الفصل من الدراسة مقارنة البرامج التدريبية التي يطلبها أصحاب العمل من العاملين المراد استخدامهم في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبني للفترة (2023-2025)، مع البرامج التدريبية التي وفرتها الجهات المزودة للتدريب خلال الفترة (2020-2022)، وذلك بهدف معرفة مدى التقارب، أو التباعد بين ما هو مطلوب، وما هو معروض.

يعدّ ارتفاع معدلات البطالة بشكل عام وفي الأردن بشكل خاص من المؤشرات التي تدل على وجود خلل في سوق العمل، ويمكن أن يكون وجود فجوة بين العرض والطلب من أهم الأسباب الرئيسية لهذا الخلل. وقد تم عن طريق هذه الدراسة، تقصي مقدار الفجوة بين العرض والطلب في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبني ومجالاتها المختلفة. حيث بينت نتائج الدراسة أن عدد العاملين في هذا القطاع (49,838) موزعين على (4860) منشأة. وبشكل عام، بلغ حجم الطلب الإجمالي للفترة (2023-2025) نحو (8157) فرصة عمل ضمن هذا القطاع، في حين بلغ حجم العرض الإجمالي (13291) للفترة (2020-2022)، الأمر الذي يشير إلى وجود فجوة عددية أولية تقدر بنحو (5134) أشبه بفائض في العرض، ما يعني أن السوق غير قادر على استيعاب المزيد من العاملين في هذا القطاع بشكل عام. هذا وتجدر الإشارة إلى أن هناك تداخلاً بين قطاع الصناعات الغذائية، والمشروبات، والتبني مع القطاعات الأخرى كقطاع السياحة، وقطاع التعبئة والتغليف، حيث يمكن أن يستخدم الفائض من العمالة في هذا القطاع لتغطية احتياجات القطاعات الأخرى.

جدول 39: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة، والمعروضة

العرض	العدد المعروض	الطلب	العدد المطلوب	الفجوة
فني ضبط جودة منتجات/ جودة شاملة	203	فني ضبط جودة منتجات/ جودة شاملة	18	فائض عرض
فني مختبر/ مصانع غذائية	2307	فني مختبر/ مصانع غذائية	7	فائض عرض
الطهاة (الطباخون)	1140	الطهاة (الطباخون)	9	فائض عرض
شيف الحلويات Patisserie	140	شيف الحلويات Patisserie	605	فائض طلب
طاهي مقبلات	200	لا يوجد طلب	0	فائض عرض
مجهّز القهوة بمعايير عالمية	85	مجهّز القهوة بمعايير عالمية	234	فائض طلب
الخبازون وصانعو المعجنات، والحلويات	782	الخبازون وصانعو المعجنات، والحلويات	92	فائض عرض
صانع خبز عربي ، خبز شراك، وتّور، وطابون	342	صانع خبز عربي ، خبز شراك، وتّور، وطابون	223	فائض عرض
صانع جاتو وموالح/ شيف جاتوه	366	صانع جاتو وموالح/ شيف جاتوه	106	فائض عرض

العرض	العدد المعروض	الطلب	العدد المطلوب	الفجوة
التصنيع الغذائي المنزلي	7701	لا يوجد طلب	0	فائض عرض
عمال تحضير الوجبات السريعة	25	لا يوجد طلب	1	فائض عرض
		مشغلو آلات تصنيع المنتجات الغذائية وما يرتبط بهم	977	فائض طلب
		مشغلو مكائن التعبئة والرزم ووضع العلامات	423	فائض طلب
		صانع معجنات	368	فائض طلب
		مندوبو المبيعات التجارية	354	فائض طلب
		موزعو البريد والطرود الحمالون	332	فائض طلب
		عجان	272	فائض طلب
		بائع خبز ومعجنات	224	فائض طلب
		المنظفون والمساعدون في الفنادق والمكاتب	177	فائض طلب
		مشغلو آلات تصنيع منتجات الألبان	157	فائض طلب

بينت النتائج أن غالبية المنشآت العاملة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ عبرت عن رغبتها بتعيين الذكور. حيث إن الطلب المستقبلي على العاملين الذكور يقدر بنحو (6284) عاملا للفترة (2022-2025). توزع هذا الطلب ضمن مهن مشغلي آلات تصنيع المنتجات الغذائية وما يرتبط بهم، وشيف الحلويات Patissier، ومندوبي المبيعات التجارية، وموزعي البريد والطرود والحمالين، وصانع معجنات، بالإضافة إلى العجان. أما فيما يتعلق بجانب العرض، فقد أشارت بيانات المسح إلى أنه تم تخريج (2773) خريجا خلال الفترة (2020-2022)، نسبة كبيرة منهم تخرجوا من برنامج الطهاة الطباخين بنسبة (30%)، ثم برنامج فني مختبر/ مصانع غذائية بنسبة (24%)، يليه برنامج الخبازين، وصانعي المعجنات، والحلويات بنسبة (17%). وهنا يلاحظ أن الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الذكور تقدر بنحو (3511) أشبه بفائض في جانب الطلب من العمالة من الذكور في هذا القطاع.

ويمكن الاطلاع على تفصيل المهن المطلوبة، وتخصصات الخريجين المعروضة، والمبينة في الجدول (40) أدناه، حيث يبين أن هناك خلافا في سوق العمل في هذا القطاع. ويلاحظ أنه لا يوجد توافق بين العرض والطلب، وأن هناك فجوة في بعض التخصصات لصالح العرض (مؤشر بطالة)، وفجوة أخرى لصالح الطلب. ويلاحظ كذلك أن عدد خريجي البرامج التدريبية كانت (2773) خريجا، تخرجوا من (10) برامج تدريبية، وبعد مقارنة البرامج التدريبية مع الفرص

المتاحة تبين أن العدد المطلوب من خريجي البرامج التدريبية حوالي (1098) عاملا تخرجوا من (9) برامج تدريبية. في حين أشارت البيانات بتوافر (6284) فرصة عمل للذكور في هذا القطاع للفترة (2022-2025)، ما يشير إلى أن (3511) فرصة عمل متوافرة للذكور في القطاع لا تتوافق مع البرامج التدريبية المقدمة من قبل الجهات المزودة للتدريب، ما يدل على سوء التخطيط، وعدم موازنة ما هو مطلوب في السوق مع ما هو معروض من برامج لدى الجهات المزودة للتدريب في الأردن. كما يلاحظ ان البرامج التدريبية المطلوبة من قبل أصحاب العمل، هي برامج متخصصة ومتنوعة. في حين أن البرامج التدريبية المقدمة من مزودي التدريب هي برامج عامة في أغلبها.

#### جدول 40: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة، والمعروضة للذكور

العرض	العدد المعروض	الطلب	العدد المطلوب	الفجوة
فني ضبط جودة منتجات/جودة شاملة	137	فني ضبط جودة منتجات/جودة شاملة	17	فائض عرض
فني مختبر/ مصانع غذائية	675	فني مختبر/ مصانع غذائية	7	فائض عرض
الطهاة (الطباخون)	827	الطهاة (الطباخون)	9	فائض عرض
شيف الحلويات Patissier	115	شيف الحلويات Patissier	572	فائض طلب
طاهي مقبلات	100	لا يوجد طلب	0	فائض عرض
مجهز القهوة بمعايير عالمية	53	مجهز القهوة بمعايير عالمية	112	فائض طلب
الخبازون وصانعو المعجنات، والحلويات	481	الخبازون وصانعو المعجنات، والحلويات	92	فائض عرض
صانع خبز عربي ، خبز شرك، وتثور، وطابون	262	صانع خبز عربي ، خبز	223	فائض عرض
صانع جاتو وموالح/ شيف جاتوه	100	صانع جاتو وموالح/ شيف	65	فائض عرض
عمال تحضير الوجبات السريعة	23	عمال تحضير الوجبات	1	فائض عرض

#### 4.2 الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الإناث

كشفت النتائج أن غالبية المنشآت العاملة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ عبرت عن عدم رغبتها في تعيين الإناث. في حين أن هناك طلبا مستقبلياً متواضعا على الإناث للعمل في هذا القطاع يقدر بنحو (1873) فرصة عمل فقط للفترة (2023-2025) توزع هذا الطلب ضمن مهن مشغلي آلات تصنيع المنتجات الغذائية وما يرتبط بهم، ومشغلي مكائن التعبئة والرزم ووضع العلامات، ومجهز القهوة بمعايير عالمية، وصانع معجنات، وصانع لبن ولبنة، والعاملين في الاستعلامات وخدمات الزبائن الذين لم يصفوا في مكان آخر، وبائع حلويات بالإضافة إلى مشغل آلة تغليف. أما فيما يتعلق بجانب العرض، فقد أشارت بيانات المسح إلى أنه تم تخريج (10512) خريجة خلال الفترة (2020-2022)، ونسبة كبيرة منهن تخرجن من برنامج التصنيع الغذائي المنزلي وبنسبة (73%)، ثم برنامج فني مختبر/ مصانع غذائية وبنسبة (16%). وهنا يلاحظ أن الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الإناث مرتفعة جداً حيث تقدر بنحو (8645) أشبه بفائض في جانب العرض من العمالة من الإناث في هذا القطاع.

ويمكن الاطلاع على تفصيل المهن المطلوبة، وتخصصات الخريجات المعروضة الميَّنة في الجدول (41) أدناه، حيث يبين أن هناك خلافاً في سوق العمل في هذا القطاع. ويلاحظ عدم وجود توافق بين العرض والطلب، وأن هناك فجوة في بعض التخصصات لصالح العرض (مؤشر بطالة)، وفجوة أخرى لصالح الطلب بالرغم من وجود فائض لصالح العرض بشكل عام. ويلاحظ كذلك أن عدد خريجات البرامج التدريبية كانت (10512) خريجة، تخرجن من (11) برنامجاً تدريبياً.

وبعد مقارنة البرامج التدريبية مع الفرص المتاحة تبيّن أن العدد المطلوب من خريجات البرامج التدريبية كان حوالي (197) عاملة تخرجن من (4) برامج تدريبية فقط. في حين أشارت البيانات بتوفير (1873) فرصة عمل للإناث في هذا القطاع للفترة (2022-2025)، وهذا يشير إلى أن (1676) فرصة عمل متوافرة للإناث في القطاع لا تتوافق مع البرامج التدريبية المقدّمة من قبل الجهات المزوّدة للتدريب ما يدل على سوء التخطيط، وعدم موازنة ما هو مطلوب في السوق مع ما هو معروض من برامج لدى الجهات المزوّدة للتدريب في الأردن.

#### جدول 41: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة، والمعروضة للإناث

العرض	العدد المعروض	الطلب	العدد المطلوب	الفجوة
فّتي ضبط جودة منتجات/ جودة شاملة	66	فّتي ضبط جودة منتجات/جودة شاملة	1	فائض عرض
فّتي مختبر/ مصانع غذائية	1632	لا يوجد طلب	0	فائض عرض
الطهاة (الطباخون)	313	لا يوجد طلب	0	فائض عرض
شيف الحلويات Patissier	25	شيف الحلويات Patissier	33	فائض طلب
طاهي مقبلات	100	لا يوجد طلب	0	فائض عرض
مجهّز القهوة بمعايير عالمية	32	مجهّز القهوة بمعايير عالمية	122	فائض طلب
الخبازون وصانعو المعجنات، والحلويات	301	لا يوجد طلب	0	فائض عرض
صانع خبز عربي، خبز شرك، وتّنور، وطابون	80	لا يوجد طلب	0	فائض عرض
صانع جاتو وموالح/ شيف جاتوه	266	صانع جاتو وموالح/شيف جاتوه	41	فائض عرض
التصنيع الغذائي المنزلي	7701	لا يوجد طلب	0	فائض عرض
عمال تحضير الوجبات السريعة	2	لا يوجد طلب	0	فائض عرض
لا يوجد عرض	0	مشغّلو آلات تصنيع المنتجات الغذائية وما يرتبط بهم	349	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	مشغّلو مكائن التعبئة والرّزم ووضع العلامات	292	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	صانع معجّنات	83	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	صانع لبن ولبنة	64	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	العاملون في الاستعلامات وخدمات الزبائن الذين لم يصنفوا في مكان آخر	55	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	بائع حلويات	53	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	مشغّل آلة تغليف	48	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	بائع خبز ومعجّنات	48	فائض طلب

### 4.3 الفجوة بين المهارات المطلوبة لكل مهنة، وبين المهارات التي توفرها البرامج التدريبية

#### لهذه المهن

بينت الدّراسة سابقاً، في الفصل الثاني، والثالث المهارات العامة الداعمة للتشغيل في كل من جانبي العرض والطلب. وعن طريق إجراء مقارنة بين المهارات المطلوبة والمهارات المعروضة، اتضح أن الجهات المزوّدة للتدريب توفر جميع المهارات التي طلبها أصحاب العمل، وبدرجة كافية. وعليه، لا توجد فجوة بين العرض والطلب فيما يتعلق بالمهارات العامة الداعمة للتشغيل في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتّيغ.

وفيما يتعلق بالمهارات الفنية التي أكد أصحاب العمل على ضرورة توافرها في العاملين في مواقع العمل، وكذلك في العاملين المنوي تعيينهم، فإنها في غالبيتها غير مشمولة ضمن البرامج التدريبية المقدمة. وفي ضوء نتائج الدراسة ينبغي التوصية بضرورة توفير برامج تدريبية توفر هذه المهارات الفنية المطلوبة التي يمكن شمول بعضها بالجدول رقم (42) في جانب الطلب.

**جدول 42: الفجوة بين المهارات المطلوبة والمعروضة**

العرض	العدد المعروض	الطلب	العدد المطلوب	الفجوة
التشغيل الفعلي والتجريبي لآلات التصنيع ومعدّاتها	15	التشغيل الفعلي والتجريبي لآلات التصنيع ومعدّاتها	197	فائض طلب
متابعة عملية التصنيع وتعبئة نماذج العمل	219	متابعة عملية التصنيع وتعبئة نماذج العمل	19	فائض عرض
استلام وتجهيز المواد الأولية لكل عجينة ووضعها في العجّانة	144	استلام وتجهيز المواد الأولية لكل عجينة، ووضعها في العجّانة	127	فائض طلب
تجهيز الحشوات والكريمات ومواد التزيين وحشو وتزيين المنتج	60	تجهيز الحشوات والكريمات ومواد التزيين، وحشو المنتج وتزيينه	96	فائض طلب
تحضير المواد الأولية وخلطها وعجنها حسب كل نوع	356	تحضير المواد الأولية وخلطها وعجنها حسب كل نوع	450	فائض طلب
إدارة عمليات المطبخ	33	إدارة عمليات المطبخ	1	فائض عرض
المعرفة بقائمة الطعام المقدمة والقدرة على الإجابة عن أي استفسار حولها	19	لا يوجد طلب	0	فائض عرض
لا يوجد عرض	0	متابعة تجهيز المنتج حسب النسب المعتمدة	651	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	تجهيز وتشكيل المعجّانات والحشوات والخيز	450	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	توفير المواد الأولية اللازمة للتصنيع، وتفقد صلاحيتها	192	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	تشغيل العجّانة وتجهيز العجينة	149	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	التأكد من توافر المواد في منطقة العرض وتحديد النواقص وتأمينها	141	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	أساسيات التعبئة والتغليف	137	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	تشكيل المنتج بالشكل المحدّد لكل نوع	127	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	تجهيز وتشغيل آلات إنتاج الخبز العربي ومعدّاتها (العجّانة والقطاعة والمخمر والرقاقة والمخمر النهائي وبيت النار)	120	فائض طلب

العرض	العدد المعروض	الطلب	العدد المطلوب	الفجوة
لا يوجد عرض	0	الابتكار بأنواع مختلفة من مشروبات القهوة و المشروبات غير الكحولية	87	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	تخمير العجينة وتريحها وتشكيلها، وخبز عجينة الخبز الإفرنجي	75	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	المعرفة أنواع مشروبات القهوة و المشروبات غير الكحولية كافة	72	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	تشغيل العجانات ومعدّات التشكيل والمخامر والأفران	65	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	تجهيز آلة فصل الشوائب والأجسام الغريبة بالهواء المضغوط	54	فائض طلب

## الفصل الخامس

خطة تنمية الموارد البشرية في قطاع

صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ



## منهجية إعداد خطة تنمية الموارد البشرية لقطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ (2026-2024)

أولاً: تشكيل لجنة استشارية لقطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ

تشكلت اللجنة الاستشارية لقطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، بالتنسيق بين المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، وهيئة تنمية وتطوير المهارات الفنية والتقنية، ومجلس مهارات القطاع. وتضمنت مهام اللجنة المشاركة في مراحل إعداد الدراسة كافة، وتقديم المشورة خاصة ما يتعلق بتطوير أدوات الدراسة وعينتها، وتحفيز أصحاب العمل للتعاون مع الباحثين القائمين على جمع البيانات، والمناقشة وإبداء الرأي حول فصول الدراسة وخطة تنمية الموارد البشرية للقطاع.

ثانياً: إعداد دراسة المركز الوطني للفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ قامت اللجنة الاستشارية بالشراكة مع المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بتطوير منهجية الدراسة التحليلية وأهدافها وعينتها للفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، وتم تنفيذ مسح ميداني بالتعاون مع دائرة الإحصاءات العامة شمل منشآت ممثلة للقطاع، وتعبئة استمارات من قبل مؤسسات تزويد التدريب في القطاع. وقامت اللجنة بمتابعة العمل مع المركز الوطني في مختلف مراحل الدراسة.

ثالثاً: تطوير خطة تنمية الموارد البشرية القطاعية لقطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ بناءً على نتائج دراسة المركز الوطني للفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ بناءً على نتائج دراسة المركز الوطني للفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، فقد تم ما يأتي:

- المشاركة في صياغة التوصيات، أو مذكرة سياسات تخدم قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ.
- عرض مسودة خطة الموارد البشرية القطاعية لقطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ على اللجنة الاستشارية للدراسة، وأخذ ملاحظاتهم على الخطة وتضمينها.
- إقرار خطة تنمية الموارد البشرية القطاعية لقطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ بشكلها النهائي.

## خطة تنمية الموارد البشرية لقطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ (2024-2026)

(وضعت هذه الخطة بناءً على نتائج دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)

الهدف الاستراتيجي(1): الارتقاء بخدمات التدريب والتعليم المهني والتقني في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ؛ لإنتاج قوة عاملة مؤهلة لتلبية الاحتياجات الحالية، والمستقبلية للقطاع.

(مؤشر الأداء للهدف الاستراتيجي 1: زيادة مستوى رضا أصحاب العمل عن خريجي مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ في عام 2026).

النتيجة (1) : برامج التدريب والتعليم المهني والتقني تستجيب لاحتياجات قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ.

النشاط	أهم محاور النشاط	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
1.1 تشكيل لجنة فنية لقطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ.	• لجنة فنية لقطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ تعقد اجتماعات بانتظام، حيث يمثل القطاع غير الحكومي ما لا يقل عن 60% من تشكيلة الفريق.	اجتماع واحد حداً أدنى كل شهرين.	- كتاب تشكيل اللجنة الفنية. - محاضر اجتماعات اللجنة الفنية.	-هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. - وزارة العمل. - النقابات والجهات المعنية. - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية. - غرفة صناعة الأردن.	- مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام، والخاص. - وزارة العمل. - النقابات والجهات المعنية. - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية. - غرفة صناعة الأردن.
1.2 إعداد خطة عمل تنفيذية لقطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ والشروع بتنفيذها.	• إعداد خطة العمل التنفيذية للفترة (2025-2027) وتنفيذها. • توزيع الأدوار والمسؤوليات على الجهات المعنية.	الربع الثالث من عام 2024.	- وثيقة الخطة التنفيذية. - تقارير المتابعة والتقويم الربعية. - التقرير السنوي.	-مجلس المهارات القطاعي.	-هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. - مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام، والخاص. - وزارة العمل. - النقابات والجهات المعنية. - غرفة صناعة الأردن.

النشاط	أهم محاور النشاط	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
	التواصل مع الجهات الممولة والداعمة لتبني تمويل خطة العمل التنفيذية لقطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبني.	الربع الرابع من عام 2024.	- ميزانية الخطة التنفيذية. - تقارير المتابعة والتقويم الربعية. - التقرير السنوي.	-وزارة العمل. -هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.	- هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. - الجهات الممولة والداعمة.
1.3 مراجعة وتطوير المعايير المهنية للمهن المطلوبة في صناعة الأغذية والمشروبات والتبني بما ينسجم مع نتائج دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.	تحديث المعايير المهنية للمهن والأعمال الآتية: • مشغلو آلات تصنيع المنتجات الغذائية وما يرتبط بهم. • شيف الحلويات. • مشغلو مكائن التعبئة والرزم ووضع العلامات. • صانع معجنات. • عجّان. • مجهز القهوة بمعايير عالمية. • بائع خبز ومعجنات. • صانع خبز عربي ، خبز شراك، وتور، وطابون. • مشغلو آلات تصنيع منتجات الألبان. • صانع لبن ولبننة. • طحّان. • بائع حلويات. • صانع جاتو وموالح/ شيف جاتوه. • خباز إفرنجي. • مشرف تعبئة وتغليف. • الخبازون وصانعو المعجنات، والحلويات.	الربع الرابع من عام 2024 و الربع الأول من 2025.	- وثيقة المعايير المهنية المحدثة.	-مجلس المهارات القطاعي. -مركز الاعتماد وضبط الجودة.	- هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. - مؤسسات التدريب والتعليم المهني والنقبي من القطاعين العام، والخاص. - وزارة العمل. - مركز الاعتماد وضبط الجودة.
1.4 تطوير البرامج التدريبية والتقنية لقطاع صناعة الأغذية	مراجعة وتطوير البرامج التدريبية والتقنية التي تغطي المهام الآتية:	مستمر.	- تقارير مؤسسات	-وزارات ومؤسسات	- وزارات ومؤسسات التدريب والتعليم.

النشاط	أهم محاور النشاط	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
والمشروبات والتبغ في مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني، حيث تشمل الاحتياجات التدريبية لذوي الاحتياجات الخاصة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>متابعة تجهيز المنتج حسب النسب المعتمدة.</li> <li>تطبيق إجراءات السلامة.</li> <li>تجهيز وتشكيل المعجنات والحشوات والخبيز.</li> <li>تحضير المواد الأولية وخلطها وعجنها حسب كل نوع.</li> <li>التشغيل الفعلي والتجريبي لآلات التصنيع ومعداتها.</li> <li>استلام وتجهيز المواد الأولية لكل عجينة ووضعها في العجانة.</li> <li>إضافة المحلول الملحي أو السكري اللازم لبعض المنتجات.</li> <li>تشكيل المنتج بالشكل المحدد لكل نوع.</li> <li>فهم البيئة والصحة والسلامة (المستوى التشغيلي).</li> <li>تشغيل العجانة وتجهيز العجينة.</li> <li>تجهيز الحشوات والكريمات ومواد التزيين، وحشو المنتج وتزيينه.</li> <li>القدرة على التذوق والأعداد والتمييز بين المشروبات.</li> <li>الابتكار بأنواع مختلفة من مشروبات القهوة والمشروبات غير الكحولية.</li> <li>التعامل مع المعدات.</li> <li>المعرفة بأنواع مشروبات القهوة و المشروبات غير الكحولية كافة.</li> <li>تجهيز وتشغيل آلات ومعدات إنتاج الخبز العربي (العجانة والقطاعة والمخمر والرقاقة والمخمر النهائي وبيت النار).</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>التدريب والتعليم لمراجعة وتطوير البرامج التدريبية والتقنية.</li> <li>وثائق البرامج التدريبية والتقنية المطورة.</li> </ul>	التدريب والتعليم المهني والتقني.	<ul style="list-style-type: none"> <li>القطاع الخاص.</li> <li>هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.</li> <li>المجلس الأعلى للأشخاص ذوي الإعاقة.</li> </ul>

النشاط	أهم محاور النشاط	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
1.5 تنفيذ دورات تدريبية لرفع كفاية المدربين/ المعلمين المهنيين في مؤسسات التدريب والتعليم على المهارات التي يطلبها سوق العمل، بما ينسجم مع نتائج دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عقد (4) دورات رفع كفاية فنية للمدربين/ المعلمين المهنيين العاملين في مؤسسات التدريب والتعليم، في مجال البرامج التدريبية التي تنفذها مؤسساتهم، ومنها: <ul style="list-style-type: none"> <li>• فني ضبط جودة منتجات/جودة شاملة.</li> <li>• فني مختبر/ مصانع غذائية</li> <li>• الطهاة (الطباخون).</li> <li>• شيف الحلويات.</li> <li>• طاهي مقبلات.</li> <li>• مجهز القهوة بمعايير عالمية.</li> <li>• الخبازون وصانعو المعجنات، والحلويات.</li> <li>• صانع خبز عربي ، خبز شراك، وتور، وطابون.</li> <li>• صانع جاتو وموالح/ شيف جاتوه.</li> <li>• التصنيع الغذائي المنزلي.</li> </ul> </li> </ul>	الربع الأول والثاني من عام 2026.	- وثائق الدورات التدريبية.	- مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام، والخاص.	- وزارات ومؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني. القطاع الخاص. - هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. - الجهات الدولية المانحة.
1.6 إنشاء شراكات بين القطاعين العام، والخاص في مجال تنفيذ وتقييم برامج التدريب، حيث تشمل تغطية متطلبات ذوي الاحتياجات الخاصة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• توقيع اتفاقية مشتركة لإدارة المرافق التدريبية في القطاع العام من قبل القطاع الخاص.</li> <li>• تنفيذ دراسات ومسوح حول رضا الطلبة والخريجين، وأصحاب العمل عن برامج ومؤسسات التدريب والتعليم.</li> </ul>	الربع الأول والثاني من عام 2026.	- وثيقة اتفاقية تنفيذ التدريب. - وثائق الدراسات والمسوح.	- هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. وزارة العمل. - وزارة القطاع الخاص.	- مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني ومؤسسات القطاع الخاص. وزارة العمل. - هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. - غرفة صناعة الأردن. - المجلس الأعلى للأشخاص ذوي الإعاقة.
1.7 إطلاق مبادرات تعاون (توأمة) في مجال التدريب، أو التشغيل أو الاستشارات مع جهات إقليمية ودولية في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إعداد قائمة بالمؤسسة والجهات الإقليمية والدولية المستهدفة.</li> <li>• التواصل مع هذه الجهات.</li> <li>• القيام بزيارة عمل للمؤسسة والجهات الإقليمية، والدولية المستهدفة.</li> </ul>	الربع الثالث من عام 2026.	- قائمة أسماء المؤسسة والجهات. - وثائق التراسل مع الجهات	- وزارة العمل.	- هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. - الجهات الدولية المانحة. القطاع الخاص.

النشاط	أهم محاور النشاط	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
	● عقد اتفاقية تعاون "توأمة"، أو أي ترتيبات أخرى للتعاون مع المؤسسة الدولية المختارة.		الإقليمية والدولية. - تقرير زيارة العمل - وثيقة اتفاقية التعاون.		- مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني ومؤسسات القطاع الخاص
1.8 متابعة ترخيص مزودي التدريب بقطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ واعتماد برامجهم التدريبية.	عدد مزودي التدريب في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ الذين تم ترخيصهم، واعتماد برامجهم التدريبية.	مستمر.	- تقارير المتابعة والتقييم.	- هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.	- مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني ومؤسسات القطاع الخاص. - مركز الاعتماد وضبط الجودة.

الهدف الاستراتيجي(2): تحسين بيئة العمل والاستثمار في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ.

(مؤشرات الأداء للهدف الاستراتيجي 2: ارتفاع معدلات الاستثمار في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ في عام 2026)

النتيجة (2): تطوير بيئة العمل وظروفه في صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ

النشاط	أهم محاور النشاط	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
2.1 توعية العاملين في مهن قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ بحقوقهم وواجبهم العمالية.	● على مستوى كل محافظة عقد: ورش عمل توعوية للعاملين في مهن صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ حول حقوقهم وواجباتهم. ● عقد ورشة عمل صحة وسلامة عامة للعاملين في مهن صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ.	الربع الثاني والثالث من عام 2024.	-وثائق ورش العمل.	-وزارة العمل. -وزارة القطاع الخاص.	- وزارة العمل. - مؤسسة التدريب المهني. - النقابات. - غرفة صناعة الأردن.

النشاط	أهم محاور النشاط	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
2.2 الإسهام في تحسين ظروف العمل وبيئته في منشآت قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ.	<p>- إعداد دراسة تقييمية، وتقديم التوصيات حول واقع الصحة والسلامة العامة وبيئة العمل وظروفه في منشآت صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ.</p> <p>-إعداد دراسة تقييمية، وتقديم التوصيات حول واقع التشريعات وسياسات العمل في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ.</p> <p>-تطويرالتفتيش على قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ.</p>	الربع الثالث من عام 2025 - الربع الرابع 2026	-الدراسة التقييمية -الدراسة التقييمية -اليات التفتيش	-وزارة العمل - -مؤسسة الضمان الاجتماعي -غرفة صناعة الأردن - -القطاع الخاص	- وزارة العمل - النقابات - مؤسسة الضمان الاجتماعي - غرفة صناعة الأردن
2.3 رفع كفاية العاملين الفنية في منشآت قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ؛ لزيادة تنافسهم في سوق العمل.	<p>-على مستوى كل محافظة، عقد دورة رفع كفاية واحدة (بأدناه) للعاملين في القطاع على المهارات الآتية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• متابعة تجهيز المنتج حسب النسب المعتمدة.</li> <li>• تطبيق إجراءات السلامة.</li> <li>• تجهيز وتشكيل المعجنات والحشوات والخبيز.</li> <li>• تحضير المواد الأولية وخلطها وعجنها حسب كل نوع.</li> <li>• التشغيل الفعلي والتجريبي لآلات التصنيع ومعداتها.</li> <li>• استلام وتجهيز المواد الأولية لكل عجينة ووضعها في العجانة.</li> <li>• إضافة المحلول الملحي، أو السكري اللازم لبعض المنتجات.</li> <li>• تشكيل المنتج بالشكل المحدد لكل نوع.</li> <li>• فهم البيئة والصحة والسلامة (المستوى التشغيلي).</li> <li>• تشغيل العجانة وتجهيز العجينة.</li> </ul>	الربع الرابع 2025 - الربع الرابع من عام 2026	-وثائق الدورات التدريبية.	-مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام، والخاص.	- مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاع الخاص. -هينة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. -وزارة العمل.

النشاط	أهم محاور النشاط	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تجهيز الحشوات والكريمات ومواد التزيين، وحشو المنتج وتزيينه.</li> <li>• القدرة على التذوق والأعداد والتمييز بين المشروبات.</li> <li>• الابتكار بأنواع مختلفة من مشروبات القهوة، والمشروبات غير الكحولية.</li> <li>• التعامل مع المَعَدَّات.</li> <li>• المعرفة بأنواع مشروبات القهوة والمشروبات غير الكحولية كافة.</li> <li>• تجهيز وتشغيل آلات ومَعَدَّات إنتاج الخبز العربي (العجانة والقطاعة والمخمر والرقاقة، والمخمر النهائي وبيت النار).</li> </ul>				
2.4 تطوير المهارات العامة الضرورية للعاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبُّع لزيادة تنافسهم في سوق العمل.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• -على مستوى كل محافظة، عقد دورة تدريبية واحدة (بأدناه) على المهارات العامة الآتية:</li> <li>• مهارة استخدام الحاسوب.</li> <li>• مهارة الإبداع والابتكار.</li> <li>• مهارات الاتصال والعمل مع الفريق.</li> <li>• مهارة التحليل وحل المشكلات.</li> <li>• مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت.</li> <li>• مهارة التواصل باللغة الإنجليزية.</li> <li>• مهارات عديدة.</li> </ul>	الربع الأول من عام 2026.	-وثائق الدورات التدريبية.	-مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتفني من القطاع العام والخاص.	مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتفني من القطاع العام، والخاص.
2.5 تطوير قاعدة بيانات قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبُّع تغطي معلومات جانب الطلب في سوق العمل؛ بناءً على دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• -قاعدة البيانات تضم معلومات الطلب الحالية والمستقبلية حول:</li> <li>• فرص العمل.</li> <li>• المنشآت.</li> <li>• العاملون.</li> <li>• المهارات المطلوبة في سوق العمل (الفنية والعامة).</li> </ul>	مستمر.	-قاعدة البيانات.	-المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.	القطاع الخاص.
					غرفة صناعة الأردن.
					امانة عمان.
					الاتحادات والنقابات.
					الصناديق التمويلية.
					البلديات.
					وزارة العمل.
					مكاتب التوظيف الخاصة.
					الإحصاءات العامة.

النشاط	أهم محاور النشاط	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
2.6 إنشاء صفحة إلكترونية لقطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ.	-صفحة إلكترونية لقطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ على موقع هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.	الربع الثاني من عام 2026.	- عدد الزيارات للصفحة الإلكترونية. - نشر تقارير المتابعة والتقييم والتقارير الربعية والتقارير السنوي.	-هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. - غرفة صناعة الأردن.	- مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني. - مؤسسات القطاع الخاص. - البلديات. - وزارة العمل. - مكاتب التوظيف الخاصة.
2.7 الترويج لقطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ.	- عقد معرض واحد على الأقل؛ للترويج لقطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ داخلياً أو خارجياً. - بث رسائل دعائية عبر الصفحة الإلكترونية للقطاع؛ للترويج لقطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ.	الربع الثالث من عام 2025 مستمر.	-المواد الدعائية والترويجية.	- غرفة صناعة الأردن. - المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية. - وزارة الاستثمار.	- مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني. - مؤسسات القطاع الخاص. - الجهات الدولية المانحة. - هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.
2.8 التنسيق مع الجهات والمؤسسات المعنية بالتمويل؛ لزيادة استفادة قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ من برامجها ومشاريعها التمويلية.	-تقديم مقترحي عمل للجهات التمويلية لزيادة استفادة قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ من برامجها ومشاريعها التمويلية في مجال: • إنشاء المشاريع الصغيرة. • أعمال التوسعة للمنشآت القائمة.	الربع الثالث والرابع من عام 2027.	-وثائق مقترحات العمل والتقارير ذات العلاقة.	-وزارة التخطيط والتعاون الدولي. -وزارة الصناعة والتجارة.	- الصناديق التمويلية مثل صندوق التنمية والتشغيل. - المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية. - الجهات الدولية المانحة.



## الفصل السادس

### النتائج والتوصيات



## 6.1 النتائج

بلغ عدد المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ (4860) منشأة، وتوظف نحو (49,838) عاملاً وعاملة، وتوزعت بواقع (56.8%) في إقليم الوسط، ونحو (35.8%) في إقليم الشمال، و (7.4%) في إقليم الجنوب. وتُعدّ غالبية المنشآت العاملة في القطاع منشآتٍ فرديةً، حيث بلغت نسبتها (82%) وفقاً لكيانها القانوني، وتشكل المنشآت التضامنية نسبة (10%)، ونحو (7%) منشآت ذات مسؤولية محدودة. أما من حيث النشاط الاقتصادي، فتتركز غالبية المنشآت في هذا القطاع في صناعة منتجات المخازن، وصناعة منتجات غذائية أخرى غير المصنّفة في مكان آخر، بالإضافة إلى منتجات الألبان، حيث شكلت نسبتهم (58%)، (16%)، (13%) على التوالي. وتبين الدراسة أن حوالي (38%) من المنشآت في هذا القطاع تطبق نظام العمل المرن، في حين أن (62%) من المنشآت لا تطبق نظام العمل المرن في أماكن عملها.

وقد تم تصنيف المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ ضمن ثلاث مجموعات رئيسية هي: المنشآت الصغيرة الحجم (1-4 عمال) وبنسبة (68%)، تلتها المنشآت متوسطة الحجم (5-19 عاملاً)، وبنسبة (24%)، ثم المنشآت كبيرة الحجم (20 عاملاً وأكثر) وبنسبة (8%). وحول تقويم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم، فقد أعلنت (46%) من المنشآت في هذا القطاع عن انخفاض الطلب على إنتاجها في العام 2022، وكذلك (50%) من المنشآت انخفض الطلب على منتجاتهم في عام 2023، في حين أن (34%) من المنشآت توقعت بأن الطلب لن يتغير على إنتاجها خلال عام 2024، وكذلك (33%) من المنشآت أفادت بعدم تغيير الطلب على منتجاتهم عام 2025. وحول تأثير جائحة كورونا على منشآت قطاع الأغذية والمشروبات والتبغ، أظهرت الدراسة أن (79%) من المنشآت في هذا القطاع تأثرت بشكل سلبي خلال فترة الجائحة، في حين كان أثر الجائحة إيجابياً على (9%) من المنشآت.

يتوزع العاملون في القطاع بواقع (89%) للذكور، مقابل (11%) للإناث فقط. ونجد أن غالبية الذكور العاملين مؤهلهم التعليمي دون الثانوي وبنسبة (44%)، ونحو (30%) ثانوي، بينما نجد أن (43%) من الإناث العاملات في القطاع مؤهلهم العلمي دون الثانوي، ونحو (29%) مؤهلهم العلمي الثانوي. أما من حيث توزيع العاملين حسب النشاط الاقتصادي، فتشير البيانات بأن غالبية العاملين في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ تتركز في صناعة منتجات المخازن، وصناعة منتجات الألبان وصناعة منتجات غذائية أخرى غير المصنّفة في مكان آخر، حيث شكلت نسبتهم (38%)، (15%)، (14%) على التوالي. من ناحية أخرى بينت الدراسة أن نسبة (84%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيّو الجنسية، مقابل (16%) من غير الأردنيين. وتُعدّ النسبة قريبة جداً في إقليمي الشمال والوسط. لكن نسبة غير الأردنيين مرتفعة أكثر في إقليم الجنوب حيث شكلت نسبة (43%) من إجمالي العاملين في الإقليم. وبينت الدراسة أن (60%) من المنشآت أفصحت بإمكانية إحلال العمالة المحلية بدلاً من العمالة الوافدة، مقابل (40%) من المنشآت أفصحت بعدم إمكانية الإحلال.

وقد أظهرت الدراسة أن مهن البائعين (7.2%)، ومندوبي المبيعات (5.1%)، ومشغلي آلات تصنيع المنتجات الغذائية وما يرتبط بهم (4.5%)، وشيف الحلويات (4%)، ومورّعي البريد والطرود (3.7%)، والعجان (3.5%)، وصانع معجنات (2.6%) هي المهن الأكثر إشغالا في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ.

يركز قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ بشكل رئيس على توظيف الذكور بشكل عام مع وجود الإناث في مجموعة من المهن، لكن بنسبة قليلة. كما ويتركز الطلب على العمالة أكثر في إقليم الوسط. وبلغ حجم الطلب على مهن هذا

القطاع للفترة (2022-2023) حوالي (8157) عاملا مطلوبوا، وبحجم طلب على الذكور بلغ (6,284)، مقابل (1,873) عاملة من الإناث.

وبشكل عام، فإن هناك طلبا للفترة (2023-2025) على مهن مشغلي آلات تصنيع المنتجات الغذائية وما يرتبط بهم، وشيف الحلويات، ومشغلي مكائن التعبئة والرزم ووضع العلامات، وصانع معجنات، ومندوبي المبيعات، وموزعي البريد والطرود والحمالين، والعجائين، بالإضافة إلى مهنة مجّز القهوة بمعايير عالمية. وتجدر الإشارة إلى أن بروز الحاجة للعمال الجدد كان على أساس أعمال التوسّع، الأمر الذي يشير إلى أن ارتفاع حجم الطلب على العاملين للفترة (2023-2025) يعني خلق فرص عمل جديدة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ حيث كان الطلب على أساس التوسّع لهذه الفترة حوالي (45%) بينما كان الطلب على أساس الدوران للفترة نفسها حوالي (24%).

وبينت الدراسة أن أكثر مهارة مطلوبة ضمن مهن قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ للفترة (2023-2025) هي مهارة متابعة تجهيز المنتج حسب النسب المعتمدة، وتحضير المواد الأولية وخطها وعجنها حسب كل نوع، وتجهيز وتشكيل المعجنات والحشوات والخبيز، والتشغيل الفعلي والتجريبي لآلات التصنيع ومعدّاتها، وتوفير المواد الأولية اللازمة للتصنيع وتفقد صلاحيتها، بالإضافة إلى تشغيل العجّانة وتجهيز العجينة.

تشير نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها إلى أن غالبية المنشآت العاملة في القطاع لا يرغبون في تعيين إناث، ويعود ذلك بشكل رئيس إلى عدم الحاجة، وكذلك أن طبيعة العمل في هذا القطاع لا تناسب المرأة. وقد بلغ الطلب المستقبلي على الإناث (1873) فرصة عمل. من ناحية أخرى، بلغ عدد العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة (486) عاملا، ويشكلون نسبة (1%) فقط، وهم يعملون في مهن متنوعة في القطاع نفسه، لكن أكثر المهن التي يتركزون فيها هي مهنة مشغلي آلات تصنيع المنتجات الغذائية وما يرتبط بها، والمنظفين والمساعدين في الفنادق والمكاتب والمؤسسات الأخرى، ومشغّل وحدة تحميص القهوة وجرشها وتنعيمها، وشيف الحلويات، وبائع خبز ومعجنات، ومشغّل وحدة تجهيز لحوم باردة ومجمده، ومشغلي آلات تصنيع منتجات الألبان. كما تبين نتائج الدراسة أن المنشآت في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ لا تفضل توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة، لكن بشكل عام أعلنت (357) منشأة أنها ستقدم (597) فرصة عمل في مهن مختلفة، أهمها صانع معجنات، والعاملون في صناعة منتجات الحبوب والبهارات والبن والمكسرات، وصانع جاتو وموالح/ شيف جاتو، وفني تصنيع لبن، وشيف حلويات.

وكشفت نتائج الدراسة عن أن نسبة (35%) من المنشآت لا تواجه أي صعوبات في التعيين، و (46%) من المنشآت تواجه صعوبات جزئية و (19%) تواجه صعوبات في التعيين، وهي ناشئة عن النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة بشكل رئيس، إضافة للنقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل. وفيما يتصل بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدراسة بأن التعيين المباشر عن طريق الاتصالات الشخصية هو الأكثر استخداما وبنسبة (68%)، يليه التعيين عن طريق إعلانات الصحف والمواقع الإلكترونية (21%) والتعيين عن طريق مكاتب التشغيل وبنسبة (4%). وسئل أصحاب العمل عن الصعوبات والتحديات التي تواجه قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، وأجاب (25%) منهم بأن ارتفاع الضرائب تؤثر على أداء القطاع، بينما (16%) أشاروا إلى القوانين والتشريعات النازمة للعمل.

بلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع نحو (11) برنامجا تدريبيا، وبلغ عدد خريجيها قرابة (13,291) خريجا خلال الأعوام (2020-2022). كانت النسبة الكبيرة منهم قد تخرجت من برنامج تصنيع غذائي منزلي بنسبة (57.9%)، ثم برنامج التغذية والحُميات الغذائية بنسبة (17.4%)، يليه برنامج الطهاة الطباخين بنسبة (8.5%).

من ناحية أخرى، بلغ عدد خريجي البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع الذكور نحو (2773) خريجا خلال الفترة (2020-2022). والنسبة الغالبة منهم تخرجت من برنامج صانع خبز عربي بنسبة (29.8%)، ثم برنامج فني مختبر/مصانع غذائية بنسبة (24.3%)، يليه برنامج الخبازين وصانعي المعجنات، والحلويات بنسبة (17.3%). في حين، بلغ عدد خريجات البرامج التدريبية في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ نحو (10518) خريجة خلال الفترة (2020-2022)، ونسبة كبيرة منه تخرجت من برنامج التصنيع الغذائي المنزلي وبنسبة (73.2%)، يليه برنامج فني مختبر/مصانع غذائية وبنسبة (15.5%)، ثم برنامج الطهاة (الطباخون) بنسبة (3%).

وفيما يتعلق بالمؤهل العلمي لخريجي البرامج التدريبية في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، فقد كشفت نتائج الدراسة عن أن الحد الأدنى للمؤهل العلمي للمقبولين في هذه البرامج قد تراوح بين (أقل من أساسي) و (التوجيهي). وبشكل عام بلغ عدد الخريجين ممن مؤهلهم أقل من أساسي (20) خريجا للفترة (2020-2022)، وقرابة (2568) خريجا مؤهلهم العلمي الأساسي، ونحو (7701) مؤهلهم الثانوي، بالإضافة إلى (3002) خريج مؤهلهم العلمي التوجيهي حدًا أدنى.

وأظهرت الدراسة أن غالبية خريجي الجهات المزودة للتدريب للفترة (2020-2022) من خريجي مدارس التعليم المهني التابعة لوزارة التربية والتعليم كانت بنسبة (57.9%) يليهم خريجي الجامعات بنسبة (17.4%)، ثم خريجي مؤسسة التدريب المهني بنسبة (16.4%). ومما تجدر الإشارة إليه انخفاض أعداد الخريجين في كل من مؤسسات القطاع الخاص، وكليات المجتمع حيث بلغت نسبتهم (4.9%) تقريبا، و (3.4%) على التوالي.

وحول دورات رفع الكفاية المقدمة، فهي محصورة في ثلاث جهات وهي: مؤسسة التدريب المهني، والأكاديمية الملكية لفنون الطهي، بالإضافة إلى كلية عمون الجامعية التطبيقية، حيث كشفت نتائج الدراسة أن عدد المتدربين في هذه المؤسسات بلغ (846) متدربا خلال الفترة (2020-2022) تركزوا في مؤسسة التدريب المهني بنسبة (57.9%)، يليهم كلية عمون الجامعية التطبيقية بنسبة (28.4%) والأكاديمية الملكية لفنون الطهي بنسبة (13.7%). وبلغ عدد المتدربين الذكور (207) متدربا خلال الفترة (2020-2022). في حين بلغ عدد المتدربات نحو (639) متدربة خلال الفترة نفسها، وبنسبة بلغت (75.5%) من إجمالي عدد المتدربين. ومن ناحية أخرى تنوعت دورات رفع الكفاية والمقدمة من الجهات المزودة للتدريب، حيث تركز المتدربون خلال الفترة (2020-2022) في دورة تحضير المواد الأولية وخلطها وعجنها حسب كل نوع، وبلغت نسبتهم (42.1%) من إجمالي المتدربين، تلتها دورة متابعة عملية التصنيع، وتعبئة نماذج العمل وبنسبة (25.9%) ومن ثم دورة استلام وتجهيز المواد الأولية لكل عجينة ووضعها في العجانة حيث بلغت نسبة المتدربين (17%).

مما سبق، نخلص إلى وجود فجوة عددية أولية تقدر بنحو (5134) أشبه بفائض في حجم العرض في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ، ما يعني أن السوق غير قادر على استيعاب المزيد من العاملين في هذا القطاع بشكل

عام. مع الأخذ بعين الأهمية أن فائض العمال في هذا القطاع قد يستخدم في القطاعات الأخرى وذلك لتداخل قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ مع القطاعات الأخرى. ولقهم طبيعة الفجوة الموجودة بين الطلب والعرض في سوق العمل في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ بشكل أفضل يجب التعرف على الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الذكور، وكذلك الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الإناث في هذا القطاع. أما فيما يتعلق بالفجوة بين العرض والطلب على العمالة الذكور، بينت النتائج أن غالبية المنشآت العاملة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ عبرت عن رغبتها بتعيين الذكور. حيث إن الطلب المستقبلي على العاملين الذكور يقدر بنحو (6284) عاملا للفترة (2022-2025). توزع هذا الطلب ضمن مهن مشغلي آلات تصنيع المنتجات الغذائية وما يرتبط بهم، وشيف الحلويات، ومندوبي المبيعات التجارية، وموزعو البريد والطرود والحمالين، وصانع معجنات، بالإضافة إلى عجّان. أما فيما يتعلق بجانب العرض، فقد أشارت بيانات المسح إلى أنه تم تخريج (2773) خريجا خلال الفترة (2020-2022)، وأن نسبة كبيرة منهم تخرجوا من برنامج الطهاة الطباخين ونسبة (30%)، ثم برنامج فني مختبر/ مصانع غذائية ونسبة (24%)، يليه برنامج الخبازين وصانعي المعجنات، والحلويات ونسبة (17%). وهنا يلاحظ أن الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الذكور تقدر بنحو (3511) أشبه بفائض في جانب الطلب من العمالة من الذكور في هذا القطاع. وعن طريق الاطلاع على تفصيل المهن المطلوبة وتخصصات الخريجين المعروضة، تبين أن هناك خلا في سوق العمل في هذا القطاع. إذ يلاحظ عدم وجود توافق بين العرض والطلب، وأن هناك فجوة في بعض التخصصات لصالح العرض (مؤشر بطالة)، وفجوة أخرى لصالح الطلب. كما يلاحظ أن عدد خريجي البرامج التدريبية كانت (2773) خريجا، تخرجوا من (10) برامج تدريبية، وبعد مقارنة البرامج التدريبية مع الفرص المتاحة تبين أن العدد المطلوب من خريجي البرامج التدريبية حوالي (1098) عاملا تخرجوا من (9) برامج تدريبية. في حين أشارت البيانات توفر (6284) فرصة عمل للذكور في هذا القطاع للفترة (2022-2025)، ما يشير إلى أن (3511) فرصة عمل متوافرة للذكور في القطاع لا تتوافق مع البرامج التدريبية المقدمة من قبل الجهات المزودة للتدريب ما يدل على سوء التخطيط، وعدم مواءمة ما هو مطلوب في السوق مع ما هو معروض من برامج لدى الجهات المزودة للتدريب في الأردن.

وبخصوص الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الإناث، كشفت النتائج أن غالبية المنشآت العاملة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ عبرت عن عدم رغبتها في تعيين الإناث. في حين أن هناك طلبا مستقبليا متواضعا على الإناث للعمل في هذا القطاع يقدر بنحو (1873) فرصة عمل فقط للفترة (2023-2025)، وتوزع هذا الطلب ضمن مهن مشغلي آلات تصنيع المنتجات الغذائية وما يرتبط بهم، ومشغلي مكائن التعبئة والرزم ووضع العلامات، ومجهز القهوة بمعايير عالمية، وصانع معجنات، وصانع لبن ولبنة، والعاملين في الاستعلامات وخدمات الزبائن الذين لم يصنفوا في مكان آخر، وبناع حلويات بالإضافة إلى مشغل آلة تغليف. وفيما يتعلق بجانب العرض، فقد أشارت بيانات المسح إلى أنه تم تخريج (10512) خريجة خلال الفترة (2020-2022)، ونسبة كبيرة منهن تخرجن من برنامج التصنيع الغذائي المنزلي ونسبة (73%)، ثم برنامج فني مختبر/ مصانع غذائية ونسبة (16%). وهنا يلاحظ أن الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الإناث مرتفعة جدًا حيث تقدر بنحو (8645) أشبه بفائض في جانب العرض من العمالة من الإناث في هذا القطاع. وبالاطلاع على تفصيل المهن المطلوبة وتخصصات الخريجات المعروضة، تبين أن هناك خلا في سوق العمل في هذا القطاع. حيث يلاحظ أنه لا يوجد توافق بين العرض والطلب، وأن هناك فجوة في بعض التخصصات

لصالح العرض (مؤشر بطلالة)، وفجوة أخرى لصالح الطلب بالرغم من وجود فائض لصالح العرض بشكل عام. كما يلاحظ أن عدد خريجات البرامج التدريبية كانت (10512) خريجة، تخرجن من (11) برنامجاً تدريبياً، وبعد مقارنة البرامج التدريبية مع الفرص المتاحة تبين أن العدد المطلوب من خريجات البرامج التدريبية حوالي (197) عاملة تخرجن من (4) برامج تدريبية فقط. في حين أشارت البيانات بتوفير (1873) فرصة عمل للإناث في هذا القطاع للفترة (2022-2025)، وهذا يشير إلى أن (1676) فرصة عمل متوافرة للإناث في القطاع لا تتوافق مع البرامج التدريبية المقدمة من قبل الجهات المزودة للتدريب ما يدل على سوء التخطيط، وعدم موازنة ما هو مطلوب في السوق مع ما هو معروض من برامج لدى الجهات المزودة للتدريب في الأردن.

نستنتج أنه على الرغم من وجود فجوة عددية بين العرض والطلب على العمالة في هذا القطاع تقدر ب (5134) أشبه بفائض في حجم العرض إلا أن هذا القطاع ما زال قادراً على توفير فرص عمل للذكور، وفرص عمل أقل للإناث، إلا أن هذه الفرص المتوافرة لا تتوافق مع البرامج التدريبية المقدمة من قبل الجهات المزودة للتدريب.

وفيما يتعلق بالمهارة الفنية التي أكد أصحاب العمل على ضرورة توافرها في العاملين في مواقع العمل، وفي المنوي تعيينهم، فإنها في غالبيتها غير مشمولة ضمن البرامج التدريبية المقدمة. ولذلك، وفي ضوء نتائج هذه الدراسة ينبغي التوصية بضرورة توفير برامج تدريبية توفر هذه المهارات الفنية المطلوبة، وهذه التوصية تتلخص بالآتي:

متابعة تجهيز المنتج حسب النسب المعتمدة، وتجهيز وتشكيل المعجنات والحشوات والخبز، وتوفير المواد الأولية اللازمة للتصنيع وتفقد صلاحيتها، وتشغيل العجانة وتجهيز العجينة، واستلام وتجهيز المواد الأولية لكل عجينة، ووضعها في العجانة، وإضافة المحلول الملحي أو السكرى اللزيم لبعض المنتجات، وتشكيل المنتج بالشكل المحدد لكل نوع، وفهم البيئة والصحة والسلامة (المستوى التشغيلي)، وتشغيل العجانة وتجهيز العجينة، والتأكد من توافر المواد في منطقة العرض وتحديد النواقص وتأمينها وأساسيات التعبئة والتغليف، وتشكيل المنتج بالشكل المحدد لكل نوع، وتجهيز وتشغيل آلات ومعدات إنتاج الخبز العربي (العجانة والقطاعة والمخمر، والرقاقة والمخمر النهائي وبيت النار)، والمعرفة والابتكار بأنواع مختلفة من مشروبات القهوة والمشروبات غير الكحولية.

وبخصوص طبيعة المهارات العامة الداعمة للتشغيل في كل من جانبي العرض والطلب، اتضح أن الجهات المزودة للتدريب توفر جميع المهارات التي طلبها أصحاب العمل وبدرجة كافية، إضافة لمهارات أخرى إضافية لم يذكرها أصحاب العمل. وعليه، لا توجد فجوة بين العرض والطلب فيما يتعلق بالمهارات العامة الداعمة للتشغيل في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ.

## 6.2 التوصيات

وبناء على ما سبق، تؤكد الدراسة على ضرورة تبني التوصيات الآتية:

- 1- أن تتولى هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية تشكيل لجان وطنية تتولى رسم السياسات القطاعية في مجال تدريب، وتشغيل القوى العاملة الأردنية في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ.
- 2- يتوجب على راسمي السياسات في مجال التشغيل الالتفات إلى انعكاس الظروف الحالية السياسية، والاقتصادية على تنبؤات أصحاب العمل المستقبلية.
- 3- أن تتولى الجهات المزودة للتدريب ما يأتي :
  - مراجعة البرامج التدريبية المقدمة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ وتطويرها، حيث تعمل على تطوير البرامج الحالية وإلغاء أي برامج تدريبية غير مطلوبة لسوق العمل، وإضافة برامج تدريبية يتطلبها سوق العمل.
  - إدماج المهارات الحياتية والريادية والداعمة للتشغيل أشبه بحقيبة إلزامية في البرامج التدريبية. وأن تشمل هذه الحقيبة برامج تدريبية لتطوير مهارات إدارة المشاريع الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة إلى ورش عمل لتعريف المتدربين بالجهات المانحة والممولة للمشاريع.
- 4- أن تتابع وتواصل وزارة العمل تطبيق سياسة الإحلال التدريجي للعمالة الأردنية مكان العمالة الوافدة.
- 5- إجراء دراسات تضم المنشآت العاملة ضمن القطاع غير المنظم، والذي لم يكن مشمولاً ضمن هذه الدراسة، في حين أنه يستوعب أعداداً كبيرة من العاملين.
- 6- تكثيف الجهود التوعوية لأصحاب العمل لتفعيل توظيف المرأة في قطاع الصناعات الغذائية بالتعاون مع وزارة العمل وغرف الصناعة.
- 7- تفعيل العمل بالتشريع القانوني الذي ينص على ضرورة التزام المنشآت بتشغيل ذوي الإعاقات بنسبة لا تقل عن (4%)، وإعطائهم التدريب اللازم، بالتعاون مع وزارة العمل، وغرف الصناعة.
- 8- تشجيع الاستثمار، ودعم هذا القطاع عن طريق إعادة النظر في الضرائب، والرسوم وفواتير المياه والكهرباء ما ينعكس بشكل إيجابي على تخفيض كلف الإنتاج، وتعزيز تنافسية منتجات هذا القطاع محلياً وإقليمياً.
- 9- توفير دعم مالي وفني لتنفيذ برامج تدريبية ملائمة يطلبها أصحاب العمل في القطاع، غير تلك التي تزودها الجهات المزودة للتعليم والتدريب.
- 10- إجراء دراسات دورية لتحديث بيانات القطاع، بمعدل مرة واحدة كل ثلاث سنوات؛ لتتبع التطور في القطاع من حيث العمالة وخصائصهم، والمهارات المطلوبة منهم، وللتأكد من انعكاس تطبيق خطة تنمية الموارد البشرية على القطاع.