المركز الوطني لتنمية الموارد البشريّة

National Center for Human Resources Development

هيئة تنمية وتطوير المهارات المِهْنيّة والتِّقْنيّة

Technical and Vocational Skills Development Commission

مشروع المنــار

Al-Manar Project

الفجوة بين جانبَي العرض والطلب في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتِّبغ

إشراف

أ. د. عبد الله يوسف عبابنة

أب 2025

بدعم من هيئة تنمية وتطوير المهارات المِهْنيّة والتِّقْنيّة

Technical and Vocational Skills Development Commission

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

المملكة الأردنية الهاشمية

رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية

(2025/8/4606)

يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنَّفه ولا يعبّر هذا المصنَّف عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى

المركز الوطني لتنمية الموارد البشريّة

National Center for Human Resources Development

هيئة تنمية وتطوير المهارات المِهْنيّة والتِّقْنيّة

Technical and Vocational Skills Development Commission

مشروع المنــار

Al-Manar Project

تم إنجاز هذه الدّراسة من قبل مشروع المنار بإدارة المركز الوطني لتنمية الموارد البشريّة.

بإشراف

الأستاذ الدكتورعبد الله يوسف عبابنة

إعداد الباحث

الأستاذ الدكتور رائد مساعده بني ياسين

فريق العمل الفنّي

السيدة منال الـزق
(برمجة وتصميم قواعد البيانات)

المهندسة مريم الشيخ ياسين
(مساعد باحث)

يتقدم المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بالشكر والعرفان لمجلس هيئة تنمية وتطوير المهارات المِهْنيّة والتِّقْنيّة على دعمه الموصول لإنجاز هذه الدّراسة، وللدَّور الفاعل للهيئة في إدامة التنسيق، وتبادل الرأي مع المركز في استدامة مثل هذه الدّراسات، والمشاركة في عمل اللجان الاستشارية عن طريق مجالس المهارات القطاعية. والشكر لدائرة الإحصاءات العامة التي نفّذت المسح؛ وفق الخطة المرسومة.

ويُقدم المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية الشكر للّجنة الاستشارية لمشاركتهم، وتوجيهاتهم لإنجاح هذا العمل

الدكتورة ميرفت محمد عايد مهيرات	قطاع خاص
المهندس باسل مصباح النوباني	وزارة الصناعة والتجارة والتموين
عبد الله محمد برهم	قطاع خاص
يزن يحيى القرآلة	قطاع خاص
محمد عبد الله الشبلي	وزارة التربية والتعليم
ولاء برهان الجيوسي	المؤسّسة الاستهلاكية المدنية
محمد أحمد عبد الرزاق	دائرة الإحصاءات العامة
بيان إبراهيم الفريحات	دائرة الإحصاءات العامة

تقديم

يطيب لي، ولأسرة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية أن نضع بين أيديكم دراسة الفجوة بين جانبَي العرض والطلب في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ. وهي دراسة منسجمة مع التوجّهات الوطنية بضرورة تطوير قطاع التعليم، والتدريب المِهْني، والتِّقْني بما يتواءم مع متطلبات القطاعات التنموية، وتخدم مؤسّسات قطاع التعليم والتدريب؛ لتواكب متطلبات سوق العمل المتجددة، وتسهم في دعم عمل مجالس المهارات القطاعية في هيئة تنمية المهارات المِهْنيّة والتِّقْنيّة وتطويرها. وتسلط الضوء على طبيعة الفجوة الكميّة، والنوعيّة بين جانبَي العرض والطلب؛ لرصد طبيعة الفجوة، وتحديد طبيعة الاحتياجات القطاعية لتوجيه برامج التدريب من أجل التشغيل، وتقديم التغذية الراجعةالنوعية من وجهة نظر أصحاب العمل للمؤسّسات التي تُعنى بالتعليم، والتدريب لإعادة النظر في برامجها، وخططها الأكاديمية، والتدريبيّة في ضوء الفجوة النوعية؛ مدعّمة 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 الدّراسة إلى ستة فصول رئيسة: يتضمن الفصل الأول الإطار النظري الخاص بالدّراسة من حيث: مشكلتها، وأهدافها، وأهمّيتها، وأسئلة الدّراسة، بالإضافة لمصادر البيانات، والمنهجيّة المتّبعة لذلك. ويتضمّن الفصل الثاني تحليل جانب الطلب في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات والتِّبغ. 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؛ ليبيّن الخطط التي تم وضعها لجَسر هذه الفجوة، ولتنمية الموارد البشرية العاملة في القطاع المشار إليه أعلاه. وأخيرًا الفصل السادس الذي يعرض أبرز النتائج، والتوصيات.

وإننا إذ نضع بين أيديكم هذه الدّراسة، فإنّنا نرجو أن تتمّ الاستفادة منها حق استفادة، وأن تخدم توجّهات المركز في تعزيز جهود الأردن الرائدة، والدؤوبة في مجآلات تنمية الموارد البشرية؛ راجين المولى عزّ وجلّ أن يأخذ بأيدينا لخدمة الأردن الأغلى.

رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

أ.د. عبد الله يوسف عبابنة

قائمة المحتويات

تقديم.....أ

قائمة المحتويات ..... ج

الملخّص التنفيذي..... ط

EXECUTIVE SUMMARY.....م

الفصل الأول: الإطار العام للدّراسة 1

1.1 المقدّمة..... 3

1.2 أهمية الدّراسة 4

1.3 أهداف الدّراسة 4

1.4 أسئلة الدّراسة 5

1.5 منهجيّة الدّراسة 5

1.5.1 مجتمع الدّراسة وعَيِّنتها 5

1.5.2 أدوات الدّراسة.....*7*

1.6 جمع البيانات وتجهيزها 7

1.6.1 مسح المنشآت (جانب الطلب)..... 7

1.6.2 مسح مزوِّدي التدريب (جانب العرض).....*8*

1.7 محدّدات الدّراسة 8

1.8 تبويب البيانات ونشرها 8

الفصل الثاني: تحليل جانب الطلب في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ.....9

2.1 إنتاج منشآت قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ 11

2.2 الخصائص الكميّة، والنوعيّة للعاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ 18

2.3 الاحتياجات التدريبيّة الحالية، والمستقبلية للمؤسّسات في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ 28

2.4 احتياجات مؤسّسات قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ الكمية من العاملين وخصائصها 31

2.5 المهارات العامة المطلوب توافرها لدى العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ 38

2.6 تشغيل المرأة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ 39

2.7 تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ 40

2.8 صعوبات تعيين العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ وطرق التعيين 43

الفصل الثالث: تحليل جانب العرض في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ.....45

3.1 أهم الجهات المزوِّدة للتدريب في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ 47

3.2 البرامج التدريبيّة المطبّقة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ 49

3.3 المهارات العامة المتضمّنة في برامج إعداد العاملين 54

3.4 برامج رفع الكفاية المقدمة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ 54

الفصل الرابع: تقدير فجوة العرض والطلب في قطاع تجارة الموادّ الغذائيّة والمشروبات والتّبغ 57

4.1 الفجوة بين الاحتياجات التدريبيّة لكل مِهنة، وبين البرامج التدريبيّة المتوافرة لهذه المِهن 59

4.2 الفجوة بين العرض والطلب على العَمالَة من الإناث 62

4.3 الفجوة النوعية بين المهارات المطلوبة لكل مِهنة، وبين المهارات التي توفرها البرامج التدريبيّة لهذه المِهن 62

4.4 الفجوة بين العرض والطلب على العَمالَة من الأشخاص ذوي الإعاقة 63

4.5 مقارنة الفجوة بين العرض والطلب في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ 63

الفصل الخامس: خطة تنمية الموارد البشريّة في قطاع تجارة الموادّ الغذائيّة والمشروبات والتّبغ 65

الفصل السّادس: النتائج والتوصيات 75

6.1 النتائج 77

6.2 التوصيات 81

قائمة الجداول

جدول 1: توزيع عَيِّنة الدّراسة في قطاع الصناعات الغذائية والمشروبات والتّبغ حسب المحافظة 6

جدول2: أعداد المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب الإقليم/ المحافظة 11

جدول3: أعداد المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب النشاط الاقتصادي 12

جدول4: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب سنة بدء تقديم الخدمة 13

جدول5: أعداد المنشآت، والعاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب الكيان القانوني 14

جدول6: أعداد المنشآت، والعاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب حجم المنشأة 16

جدول7: أعداد المنشآت حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم 17

جدول8: إعداد العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب الأقاليم والمحافظات 18

جدول9: أعداد العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب النشاط الاقتصادي..... 19

جدول10: توزيع العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب الموهّل التعليمي والجنس..... 21

جدول11: توزيع العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب الموهّل العلمي والإقليم..... 22

جدول12: توزيع العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب المِهنة والجنس والإقليم..... 24

جدول13: توزيع العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب الجنسية 27

جدول14: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب جهة التدريب المفضلة 28

جدول15: توزيع المنشآت ؛ حسب برامج التدريب الأكثر طلبا حسب جهة التدريب المفضّلة..... 29

جدول16: البرامج التدريبيّة المستقبلية المطلوبة للعاملين الحاليّين في قطاع الصناعات الغذائية، والمشروبات والتّبغ..... 29

جدول17: البرامج التدريبيّة المطلوبة للعاملين الحاليّين؛ حسب الإقليم في قطاع الصناعات الغذائية والمشروبات والتّبغ 30

جدول18: توزيع الطلب على العَمالَة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب الموهّل التعليمي والجنس..... 32

جدول19: توزيع الطلب على العَمالَة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب المِهْنة والإقليم 34

جدول20: توزيع العَمالَة المطلوبة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب سنوات الخبرة المطلوبة والجنس35

جدول21: توزيع العَمالَة المطلوبة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتّبغ؛ حسب أسباب توافرها 36

جدول22: توزيع فرص العمل المستقبلية ؛ حسب أبرز المِهْن وأكثر مهارة مطلوبة 36

جدول23: المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل لأبرز المِهن المطلوبة..... 38

جدول24: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب أبرز أسباب عدم تعيين الإناث..... 39

جدول25: أبرز فرص العمل للإناث في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب المِهنة للفترة..... 40

جدول26: توزيع العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب أبرز المِهن ... 42

جدول27: توزيع فرص العمل المستقبلية للأشخاص ذوي الإعاقة حسب المِهنة والإقليم..... 43

جدول28: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب صعوبات التعيين..... 44

جدول29: توزيع المنشآت؛ حسب أبرز الصعوبات التي تواجه القطاع والإقليم..... 44

جدول30:الجهات المزوِّدة للتدريب حسب سنة بدء تقديم خِدْمات التدريب/ التعليم المِهْني..... 47

جدول31: أعداد الخِرّيجين حسب الجهات المزوِّدة للتدريب 48

جدول32: أعداد الخِرّيجين حسب البرامج التدريبيّة المطبّقة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتّبغ 49

جدول33: توزيع خِرّيجي مزوّدي التعليم والتدريب حسب الموهّل العلمي..... 52

جدول34: أعداد الخِرّيجين حسب الجهة المزوِّدة للتدريب، والبرنامج التدريبي 52
جدول35: المهارات العامة الداعمة للتشغيل التي توفرها البرامج التدريبيّة بشكل كافٍ..... 54
جدول36: عدد المتدربين حسب الجهات المزوِّدة لدورات رفع الكفاية 54
جدول37: عدد المتدربين حسب البرنامج التدريبي لدورات رفع الكفاية 56
جدول38: الفجوة الكميّة بين أبرز البرامج التدريبيّة المطلوبة، والمعروضة 59
جدول39: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة، والمعروضة حسب المستوى التعليمي 60
جدول40: الفجوة بين أبرز البرامج التدريبيّة المطلوبة، والمعروضة للذكور 61
جدول41: الفجوة بين أبرز البرامج التدريبيّة المطلوبة، والمعروضة للإناث..... 62
جدول42: أبرز المهارات المطلوبة لمن وجهة نظر أصحاب العمل..... 63
جدول43: مقارنة الفجوة بين جانبي العرض والطلب بين دراسة 2015 ودراسة 2025 حسب الجنس 64
جدول44: مقارنة الفجوة بين جانبي العرض والطلب بين دراسة 2015 ودراسة 2025 حسب الإقليم..... 64

قائمة الأشكال

الشكل رقم 1: التوزيع النسبي للمنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب الإقليم 11

الشكل رقم 2: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب النشاط الاقتصادي 12

الشكل رقم 3: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب سنة بدء تقديم الخدمة..... 14

الشكل رقم 4: توزيع أبرز المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتّبغ حسب الكيان القانوني..... 15

الشكل رقم 5: نسب العاملين في أبرز المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب الكيان القانوني 15

الشكل رقم 6: توزيع المنشآت والعاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب حجم المنشأة..... 16

الشكل رقم 7: توزيع المنشآت حسب تطبيق نظام العمل المرِن 16

الشكل رقم 8: توزيع المنشآت؛ حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم..... 17

الشكل رقم 9: توزيع العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب الجنس، والإقليم 18

الشكل رقم 10: أعداد العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب المحافظات 19

الشكل رقم 11: أعداد العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب النشاط الاقتصادي 20

الشكل رقم 12: توزيع العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب نوع العَمالَة..... 20

الشكل رقم 13: توزيع العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب الموهّل العلمي والجنس..... 22

الشكل رقم 14: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب الموهّل العلمي والإقليم 23

الشكل رقم 15: توزيع العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب أبرز المِهَن الأكثر إشغالا 25

الشكل رقم 16: توزيع العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب أبرز المهن الأكثر إشغالا والإقليم. ... 26

الشكل رقم 17: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب جنسية العاملين والإقليم..... 27

الشكل رقم 18: توزيع المنشآت حسب إمكانية إحلال العَمالَة المحلية، بدل العَمالَة الوافدة 28

الشكل رقم 19: توزيع الطلب على العَمالَة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب الجنس..... 31

الشكل رقم 20: التوزيع النسبي للطلب على العَمالَة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات حسب الإقليم للفترة..... 32

الشكل رقم 21: توزيع الطلب على العَمالَة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب الموهّل التعليمي 33

الشكل رقم 22: توزيع مجموع الطلب على العَمالَة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب أبرز المِهن 33

الشكل رقم 23: توزيع العَمالَة المطلوبة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب سنوات الخبرة المطلوبة 35

الشكل رقم 24: توزيع العَمالَة المطلوبة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتّبغ؛ حسب أسباب توفرها..... 36

الشكل رقم 25: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب أبرز أسباب عدم تعيين الإناث 40

الشكل رقم 26: توزيع العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة حسب الجنس..... 41

الشكل رقم 27: توزيع العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة حسب نوع الإعاقة..... 41

الشكل رقم 28: توزيع المنشآت حسب مواجهة المنشأة صعوبات في تعيين عَمالَة أردنية 43

الشكل رقم 29: توزيع الخِرّيجين حسب الجهات المزوِّدة للتدريب..... 49

الشكل رقم 30: خِرّيجو الجهات المزوِّدة للتدريب حسب البرامج التدريبيّة المطبّقة 50

الشكل رقم 31: أعداد الخِرّيجين الذكور حسب أبرز البرامج التدريبيّة المطبّقة 50

الشكل رقم 32: أعداد الخِرّيجات الإناث؛ حسب أبرز البرامج التدريبيّة المطبّقة. 51

الشكل رقم 33: توزيع خِرّيجي الجهات المزوِّدة للتدريب ضمن البرامج التدريبيّة المطبّقة ؛ حسب الجنس 51

الشكل رقم 34: أعداد خِرّيجي البرامج التدريبيّة المطبّقة ؛ حسب الموهّل العلمي 52

الشكل رقم 35: توزيع المتدربين حسب الجهات المزوّدة لدورات رفع الكفاية..... 55
الشكل رقم 36: توزيع المتدربين في دورات رفع الكفاية حسب الجنس 55
الشكل رقم 37: أعداد المتدربين في دورات رفع الكفاية المختلفة 56

الملخّص التنفيذي

تُبيّن هذه الدراسة واقع جانبَي الطلب والعرض، وتوضّح الفجوة بينهما في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات والتِّبغ. حيث بلغ عدد المنشآت في القطاع نحو (32,263) منشأة، وهي توظف نحو (118,370) عاملا وعاملة، توزعت بواقع (69%) في إقليم الوسط، ونحو(25%) في إقليم الشمال، وما نسبته (6%) في إقليم الجنوب. وقد تم تصنيف المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ إلى المنشآت الصغيرة الحجم (1-4 عمال)، وبنسبة (88%)، تلتها المنشآت المتوسّطة الحجم (5-19) بنسبة (10%) ثم المنشآت كبيرة الحجم (20 عاملا وأكثر) بنسبة (2%).

يتوزع العاملون في القطاع بواقع (94%) للذكور، مقابل (6%) للإناث فقط. هذا ويذكر أن نسبة (93%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيّو الجنسية، مقابل (7%) من غير الأردنيين. وأظهرت الدّراسة أن بائع موادّ تموينية (15%)، وأمناء الصندوق (14%)، وموزّعي البريد والطرود (10%)، ومنسّق موادّ تموينية (8%)، وعامل تسحيب لحوم وتجهيزها (6%)، هي المِهَن الأكثر إشغالا في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ.

وبشكل عام، بلغ حجم الطلب على مِهَن هذا القطاع للفترة (2025-2027) حوالي (31,451) عاملا مطلوبا، وبحجم طلب على الذكور بلغ (27,946)، مقابل (3,506) عاملة من الإناث. ويتركز هذا الطلب على مِهَن أمناء الصندوق، ومنسّق موادّ تموينية، وموزّعي البريد والطرود، وبائع موادّ تموينية، وبائع ألبان ومنتجاتها، وعامل تسحيب لحوم وتجهيزها، بالإضافة إلى مِهنة مندوب جملة.

وبيّنت الدّراسة أن أكثر مهارة مطلوبة ضمن مِهَن القطاع هي: مهارات البيع والتفاوض، وإجراء جرد دوري لمحتويات المحل، وإعداد السجلات، وتعبئة نماذج العمل، وترتيب الألبان في الثلاجات حسب الأنواع، وتاريخ الصلاحية، والقدرة على تنظيف جميع أنواع اللحوم وتقطيعها وتسحيبها، وتطبيق إجراءات السلامة والصحة المِهْنية وتعليماتها، وإدراك أنواع الطلب وأحجامها، وعلى أي موادّ، والمعرفة والدراية بمبادئ المحاسبة.

كشفت نتائج الدّراسة عن أن نسبة (38%) من المنشآت لا تواجه أيّ صعوبات في التعيين، بينما نسبة (55%) من المنشآت تواجه صعوبات جزئية، ونسبة (6%) تواجه صعوبات في التعيين، وهي ناشئة عن النقص في العَمالَة ممن لديهم المهارات المطلوبة بشكل رئيس. إضافة للنقص في العَمالَة ممن لديهم قيَم، واتجاهات إيجابية نحو العمل. وفيما يتصل بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدّراسة أن التعيين المباشر عن طريق الاتصالات الشخصية هو الأكثر استخداما وبنسبة (84%)، يليه التعيين عن طريق إعلانات الصحف والمواقع الإلكترونية (15%). وسئِل أصحاب العمل عن الصعوبات والتحديات التي تواجه قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ. وأفاد (33%) منهم بأن ارتفاع الضرائب تؤثر على أداء القطاع، بينما (14%) أشاروا إلى القوانين، والتشريعات الناظمة للعمل.

بلغ عدد البرامج التدريبيّة الخاصة بهذا القطاع نحو (4) برامج تدريبيّة، وبلغ عدد خِرّيجيها قرابة (3,298) خِرّيجا خلال الأعوام (2022-2024)، حيث بلغت نسبة الخِرّيجين الذكور (49%)، مقابل (51%) خِرّيجة. كانت النسبة الكبيرة منهم قد تخرجت من برنامج "اختصاصيّو الإعلان والتسويق" بنسبة (48%)، ثم برنامج مسوق إلكتروني بنسبة (47%)، يليه برنامج "مندبو المبيعات التجارية" بنسبة (2%) وأخيرا برنامج صانع معجّنات وكانت نسبة الخريجين (3%).

وحول دورات رفع الكفاية المقدمة، فهي محصورة في أربع جهات وهي: مركز الاستشارات والدراسات والتدريب/ جامعة الطفيلة التِّقنيّة، ومركز استشارات جامعة آل البيت، ومؤسّسة نهر الأردن، وأخيرا أكاديمية سلاف للتدريب والاستشارات، حيث كشفت نتائج الدّراسة أن عدد المتدربين في هذه المؤسّسات بلغ (303) متدربين خلال الفترة (2022-2024) تركزوا في مركز الاستشارات والدراسات والتدريب/ جامعة الطفيلة التِّقنيّة بنسبة (50%)، يليهم مركز استشارات جامعة آل البيت بنسبة (37%)، ثم مؤسّسة نهر الأردن بنسبة (8%)، وأكاديمية سلاف للتدريب والاستشارات بنسبة (5%) . ومن ناحية أخرى، تنوعت دورات رفع الكفاية المقدمة من الجهات المزوِّدة للتدريب، حيث تركز المتدربون خلال الفترة (2022-2024) في دورة المهرفة والدراية بمبادئ المحاسبة، وبلغت نسبتهم (35%) من إجمالي المتدربين، تلتها دورة معرفة مبادئ التسويق الإلكتروني بنسبة (26%) ثم دورة معرفة مبادئ التجارة الإلكترونية، إذ بلغت نسبة المتدربين فيها (23%)، وأخيرا دورة إجراء جرد دوري لمحتويات المحل، وإعداد السجلات، وتعبئة نماذج العمل بنسبة (15%).

مما سبق، نخلص إلى وجود فجوة تظهر عجزا كبيرا في العرض لقطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ، ما يعني ذلك أن السوق قادر على استيعاب المزيد من العاملين في هذا القطاع بشكل عام. وفيما يتعلق بالمهارة الفنّية التي أكد أصحاب العمل على ضرورة توافرها في العاملين في مواقع العمل، وفي المنوي تعيينهم، فإنها في غالبها غير مشمولة ضمن البرامج التدريبيّة المقدمة. ولذلك، وفي ضوء نتائج هذه الدّراسة ينبغي التوصية بضرورة توفير برامج تدريبية توفر هذه المهارات الفنّية المطلوبة، إذ إن أهم هذه المهارات تتلخص كآلاتي: مهارات البيع والتفاوض والإقناع، وإجراء جرد دوري لمحتويات المحل، وإعداد السجلات، وتعبئة نماذج العمل، وترتيب الألبان في الثلاجات حسب الأنواع وتاريخ الصلاحية، والقدرة على تنظيف جميع أنواع اللحوم وتقطيعها وتسحيبها، وتطبيق إجراءات السلامة والصحة المِهْنية العامة وتعليماتها، وإدراك أنواع الطلب وأحجامها وعلى أي موادّ، والمعرفة والدراية بمبادئ المحاسبة، والتأكد من توافر الموادّ في منطقة العرض، وتحديد النواقص وتأمينها، وعرض الموادّ في المراكز التجارية على الرفوف، أو الثلاجات ضمن مساحات ومواقع محدّدة مسبقا.

أما فيما يتعلق بالفجوة الكميّة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ، فكانت أبرز المهَن المطلوبة للأعوام (2025-2027)، والتي أظهرت عجزا كبيرا في جانب العرض هي: أمناء الصندوق (الكاشير)، ومنسّق موادّ تموينية، وموزّعو البريد والطرود والحمّالون، وبائع موادّ تموينية، وبائع ألبان ومنتجاتها/Deli، وعامل تسحيب لحوم وتجهيزها، ومندوب جملة، وبائع خضار وفواكه، ومندوب تجزئة، والعاملون في البيع الذين لم يصنفوا في مكان آخر.

وقد تم عن طريق هذه الدّراسة، تقصّي مقدار الفجوة بين العرض والطلب في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ ومجآلاتها المختلفة. وبيّنت نتائج الدّراسة أن عدد العاملين في هذا القطاع (118,370) موزّعون على (32,263) منشأة. وبشكل عام، فقد بلغ حجم الطلب الإجمالي للفترة (2025-2027) نحو (31,451) فرصة عمل ضمن هذا القطاع، في حين بلغ حجم العرض الإجمالي (3,298) للفترة (2022-2024)، الأمر الذي يشير إلى وجود فجوة عددية أولية تقدّر بنحو (28,153) بعجز في العرض، ما يعني أن السوق قادر على استيعاب المزيد من العاملين في هذا القطاع بشكل عام.

أما بخصوص الفجوة بين العرض والطلب على العَمالَة من الإناث، فقد كشفت النتائج أن غالبية المنشآت العاملة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ عبّرت عن عدم رغبتها في تعيين الإناث. في حين أن هناك طلبا مستقبليّا متواضعا على الإناث للعمل في هذا القطاع يقدَّر بنحو (3,506) فرصة عمل فقط للفترة (2025-2027). في حين تم تخريج (1,692) خِرّيجة خلال الفترة (2022-2024)، وهنا يلاحَظ أن الفجوة العددية بين العرض والطلب على العَمالَة من الإناث تقدّر بنحو (1,814) عجزا في العرض من الخريجين من الإناث في هذا القطاع. وبالاطلاع على تفصيل المهن المطلوبة، وتخصصات الخِرّيجات المعروضة، تبين أن هناك خللا في سوق العمل في هذا القطاع. حيث يلاحظ أنه لا يوجد توافق بين العرض والطلب، إذ أظهرت بعض المهن طلبا كبيرا من أصحاب العمل للعاملات الإناث، في حين ظهر عجز في جانب العرض لهذه المهن، من أبرزها: أمناء الصندوق (الكاشير)، وبائع ألبان ومنتجاتها/Deli، وبائع موادّ تموينية، وموزّع موادّ تموينية، ومنسّق موادّ تموينية، وعاملات تعبئة. وفيما يتعلق بالفجوة النوعية المتعلقة بمهارات رفع الكفاءة التي ظهر العجز بجانب العرض فيها حيث طلبها أصحاب العمل في العاملات مستقبلا، ولم يوفرها جانب العرض كان من أبرزها: مهارات البيع والتفاوض والإقناع، والمعرفة، والدراية بمبادئ المحاسبه، وتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية العامة وتعليماتها، والقدرة على إدارة فئات المنتجات (إدارة الفئة).

وعلى الرغم من وجود فجوة عددية بين العرض، والطلب على العَمالَة في هذا القطاع تقدّر بـ (28,153) بعجز في العرض، ويعدّ هذا القطاع قادرا على توفير فرص عمل للذكور، وفرص عمل أقل للإناث. إلا أن الفرص المتوافرة لا تتوافق مع البرامج التدريبيّة المقدّمة من قبل الجهات المزوّدة للتدريب.

Executive Summary

This study highlights the reality of the demand and supply sides, and explains the gap between them in the food, beverage and tobacco trade sector. The number of establishments in the sector reached about (32,263) establishments, and they employ about (118,370) male and female workers, distributed as follows: (69%) in the central region, about (25%) in the northern region, and (6%) in the southern region. Establishments in the food, beverage, and tobacco trade sector were classified as follows: small-sized establishments (1-4 workers), representing 88%, followed by medium-sized establishments (5-19 workers), representing 10%, and large-sized establishments (20 workers or more), representing 2%. The workers in the sector are distributed as follows: (94%) males, compared to (6%) females only. It is noteworthy that 93% of workers in this sector are Jordanian, compared to 7% who are non-Jordanians. The study showed that grocery vendors (15%), cashiers (14%), mail and parcel distributors (10%), grocery coordinators (8%), and meat packers and preparers (6%) are the most employable occupations in the food, beverage, and tobacco trade sector. Overall, the demand for occupations in this sector for the period (2025-2027) reached approximately (31,451) workers, with a demand for males of (27,946) compared to (3,506) female workers. This demand is concentrated in the professions of cashiers, grocery coordinators, mail and parcel distributors, grocery vendors, dairy and dairy product sellers, meat packers and preparers, and wholesale representatives. The study revealed that the most in-demand skills in the sector's occupations are: sales and negotiation skills; conducting periodic inventory of store contents, preparing records, and completing work forms; arranging dairy products in refrigerators according to type and expiration date; the ability to clean, cut, and pack all types of meat; implementing occupational health and safety procedures and instructions; understanding the types and sizes of orders and the materials used; and knowledge and familiarity

with accounting principles. The study results revealed that 38% of establishments face no difficulties in hiring, while 55% face partial difficulties. A further 6% face difficulties in hiring, primarily due to a shortage of workers with the required skills, in addition to a shortage of workers with positive values and attitudes toward work. Regarding the methods used for hiring, the study showed that direct recruitment through personal contacts is the most commonly used, at 84%, followed by recruitment through newspaper and website advertisements (15%). Employers were asked about the difficulties and challenges facing the food, beverage, and tobacco trade sector. (33%) of them reported that high taxes affect the sector's performance, while (14%) referred to the laws and regulations regulating work.

The number of training programs specific to this sector amounted to approximately (4) training programs, with approximately (3,298) graduates during the years (2022-2024), with the percentage of male graduates reaching (49%) compared to (51%) female graduates. The largest percentage of them graduated from the Advertising and Marketing Specialists program at (48%), followed by the E-Marketer program at (47%), followed by the Commercial Sales Representatives program at (2%), and finally the Pastry Maker program, with the percentage of graduates at (3%). Regarding the offered competency-building courses, they are limited to four entities: the Consulting, Studies and Training Center/Tafila Technical University, the Al al-Bayt University Consulting Center, the Jordan River Foundation, and finally the Salaf Academy for Training and Consulting. The results of the study revealed that the number of trainees in these institutions reached (303) trainees during the period (2022-2024), concentrated in the Consulting, Studies and Training Center/Tafila Technical University at a rate of (50%), followed by the Al al-Bayt University Consulting Center at a rate of (37%), then the Jordan River Foundation at a rate of (8%), and the Salaf Academy for Training and Consulting at a rate of (5%). On the other

hand, competency-building courses offered by training providers varied. Trainees during the period (2022-2024) focused on the skills and knowledge of accounting principles course, accounting for 35% of the total trainees. This was followed by the e-marketing principles course, accounting for 26%, followed by the e-commerce principles course, accounting for 23%, and finally, the periodic inventory of store contents, record preparation, and completion of work forms course, accounting for 15%. From the above, we conclude that there is a significant supply gap in the food, beverage, and tobacco sector, indicating that the market is capable of absorbing more workers in this sector in general. Regarding the technical skills that employers emphasized the need for workers at work sites and those intended to be hired, these skills are mostly not included in the training programs provided. Therefore, in light of the results of this study, it should be recommended that training programs be provided that provide these required technical skills. The most important of these skills are summarized as follows: sales, negotiation, and persuasion skills; conducting periodic inventory of the store's contents, preparing records, and completing work forms; arranging dairy products in refrigerators according to type and expiration date; the ability to clean, cut, and pack all types of meat; applying general occupational health and safety procedures and instructions; understanding the types and sizes of orders and for which materials; knowledge and familiarity with accounting principles; ensuring the availability of materials in the display area, identifying and securing shortages; and displaying materials in shopping centers, on shelves, or in refrigerators within pre-determined spaces and locations.

As for the quantitative gap in the food, beverage and tobacco trade sector, the most prominent professions in demand for the years (2025-2027) showed a large deficit on the supply side: cashiers, food coordinators, mail and parcel distributors and porters, food vendor, dairy and dairy products vendor/Deli,

meat packing and preparation worker, wholesale representative, and vegetable vendor.

Through this study, the extent of the gap between supply and demand in the food, beverages, and tobacco trade sector and its various fields was examined. The study results showed that the number of workers in this sector is 118,370, distributed across 32,263 establishments. In general, the total demand for the period 2025–2027 was estimated at 31,451 job opportunities within this sector, while the total supply during the period 2022–2024 amounted to 3,298, indicating a preliminary numerical gap of about 28,153, representing a shortage in supply. This means the market is capable of absorbing more workers in this sector overall.

As for the gap between supply and demand for female labor, the results revealed that the majority of establishments operating in the food, beverages, and tobacco trade sector expressed a lack of interest in hiring women. However, there is a modest future demand for women to work in this sector, estimated at 3,506 job opportunities during the period 2025–2027, compared to 1,692 female graduates during the period 2022–2024. This indicates a numerical gap of around 1,814 due to a shortage in supply of female graduates in this sector.

Upon reviewing the details of the required occupations and the specializations of the available female graduates, it became clear that there is a mismatch in the labor market within this sector. Certain professions showed high demand for female workers, while the supply for these roles was lacking. Notable among these roles are:Cashiers,Deli sales assistants,Grocery sales assistants, Grocery distributors, Grocery merchandisers,and packing workers.

Regarding the qualitative gap related to efficiency-enhancing skills, which were requested by employers but not met by the available supply, the key lacking skills included:

- Sales, negotiation, and persuasion skills

- Knowledge of accounting principles
- Application of general occupational safety and health procedures
- Ability to manage product categories (Category Management)

Despite the existence of a numerical gap between supply and demand in this sector — estimated at 28,153 due to insufficient supply — and the sector's capacity to provide more job opportunities for males and limited opportunities for females, the available opportunities do not align with the training programs provided by current training institutions.

الفصل الأول

الإطار العام للدّراسة

1.1 المقدّمة

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

وبالرغم من التقدم والإصلاحات المُهمّة 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. وقد ينعكس هذاعلى عدم تطوير خطط تنمية موارد بشرية فاعلة للقطاعات المهمة في سوق العمل، وغياب بيانات دقيقة عن تلك القطاعات قد تضعِف من فاعلية عملية الإرشاد المهْني، التي قد تقود إلى حدوث اختلاّلات في كفاءة التشغيل في سوق العمل.

ومن هنا، تبنّى المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، وبدعم من هيئة تنمية وتطوير المهارات المِهْنيّة والتِّقْنيّة، 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 إطار معاينة لديها. أضِف إلى ذلك، مشاركة ممثلين عن الجهات المعنية في القطاعين العام والخاص للقطاع المستهدف في عملية المتابعة والإشراف على هذه الدّراسات عبر لجان استشارية شكِّلت لهذه الغاية.

وتأتي هذه الدّراسات 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 مسحيّة قطاعية لسوق العمل، وتطوير خطط لتنمية الموارد البشرية في ضوء الفجوة التي تكشفها مثل هذه الدّراسات؛ وذلك بغرض المساعدة في التعرف على الاحتياجات القطاعية الكميّة، والنوعيّة من الموهّلات والمهارات، ثم العمل على تطوير هذه الإمكانات لدى الباحثين عن عمل؛ الأمر الذي سيساهم بلا شك في الاستخدام الأمثل للموارد البشرية سواءٌ عن طريق عملية التخطيط، أم عن طريق تطوير الاستراتيجيّات، وصنع القرار لبرامج سوق العمل الفعآلة، وبشكل خاص في قطاع التشغيل، والتدريب، والتعليم المِهْني والتِّقني.

1.2 أهمية الدّراسة

تكمن أهمية هذه الدّراسة في كونها الدّراسة الأولى من نوعها على مستوى الوطن العربي التي تسعى لتقدير الفجوة في سوق العمل الأردني في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ. وذلك عن طريق تحليل قوى سوق العمل الأردني الكميّة، والنوعيّة، واستنباط مدى تجانس العرض متمثلا بمخرجات مزوِّدي التدريب والتعليم المِهْني والتقني الكميّة، والنوعيّة مع الطلب، والمتمثل في حاجات سوق العمل الكميّة، والنوعيّة عن طريق المسح الميداني.

1.3 أهداف الدّراسة

تسعى هذه الدّراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن إيجازها في آلاتي:

1. تحديد مسمّيات المهن/ الأعمال المطلوبة ضمن القطاع.
2. تقويم الطلب الحالي والمستقبلي على إنتاج القطاع.
3. تحديد الاحتياجات الكمية المستقبلية من العَمالَة لكل مِهنة من المهن الموجودة في القطاع.
4. تحديد الاحتياجات التدريبيّة الحالية، والمستقبلية لكل مِهنة 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 مزوِّدي التدريب في القطاعين العام، والخاص في إعداد 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 المزوِّدة للتدريب في القطاعين العام والخاص، واستعدادها لإعداد العَمالَة 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 توافرا في الأردن.

1.4 أسئلة الدّراسة

تحاول هذه الدّراسة تحقيق الأهداف السابقة الذكر بوساطة الإجابة عن الأسئلة آلاتية:

1. ما خصائص العاملين الحاليين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ من حيث المِهنة، والجنس، والمستوى التعليمي؟
2. ما خصائص البرامج المقدمة لمِهَن قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ من حيث المدة، والمستوى التعليمي للملتحقين، ومواقع التدريب وعدد الخِرّيجين؟
3. ما احتياجات سوق العمل الكميّة، والنوعيّة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ للفترة (2025-2027)؟
4. ما احتياجات المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ من المهارات في كل مِهنة من مهن القطاع؟
5. ما المهارات التي يقدمها مزوِّدو التدريب في كل برنامج من برامج التدريب التي تخدم قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؟
6. ما الفرص الحالية، والمستقبلية لتوظيف المرأة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؟
7. ما الفرص الحالية، والمستقبلية لتدريب المرأة، وتمكينها في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؟
8. ما الفرص الحالية، والمستقبلية لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؟
9. ما الفرص الحالية، والمستقبلية لتدريب ذوي الإعاقة لدخول سوق العمل في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؟
10. ما الصعوبات التي تواجهها المنشآت في التعيين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؟
11. ما أهم المزايا التي تقدمها المنشآت للعاملين فيها في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؟

1.5 منهجيّة الدّراسة

تغطي الدّراسة جانب الطلب للشركات العاملة ضمن قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ عبر مسح احتياجاتها الحالية والمستقبلية من القوى العاملة والتدريب للفترة (2025-2027). بالإضافة إلى جانب العرض الذي توفره الجهات المزوِّدة للتدريب من الخِرّيجين، وبرامج التدريب عن طريق القيام بمسح لإمكانات هذه الجهات الحالية وتوجهاتها المستقبلية للتدريب ضمن القطاع المستهدف.

1.5.1 مجتمع الدّراسة وعَيِّنتها

1.5.1.1 مسح احتياجات الشركات (جانب الطلب)

تم تصميم عَيِّنة المسح للحصول على تقديرات موثوقة للمتغيرات الرئيسة للمسح على مستوى المحافظات، والأقاليم الثلاثة. وصُمّمت عَيِّنة هذا المسح استنادا 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، وهي:

- ✓ تجارة الجملة للأغذية والمشروبات والتِّبغ
- ✓ تجارة المفرد في المتاجر غير المتخصّصة التي تكون فيها الأغذية أو المشروبات أو التِّبغ هي السِّلَع السائدة فيها.
- ✓ تجارة المفرد (التجزئة) الأخرى في المتاجر غير المتخصّصة (المتاجر التي تحتوي على موادّ تموينية، وموادّ أخرى مثل ملابس إلكترونيات كهربائيات وغيرها).
- ✓ تجارة المفرد (التجزئة) للأغذية في المتاجر المتخصّصة.
- ✓ تجارة المفرد (التجزئة) للمشروبات في المتاجر المتخصّصة.
- ✓ تجارة المفرد (التجزئة) لمنتجات التِّبغ في المتاجر المتخصّصة.

ولغايات هذا المسح تم 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 عَيِّنة الدّراسة في قطاع الصناعات الغذائية والمشروبات والتِّبغ حسب المحافظة

المحافظة	العَيِّنة	عدد المنشآت
العاصمة	1,126	10,476
البلقاء	252	2,684
الزرقاء	414	4,942
مأدبا	123	822
إربد	440	6,355
المفرق	151	1,258
جرش	128	1,080
عجلون	152	1,046
الكرك	183	1,609
الطفيلة	74	535
معان	91	631
العقبة	149	825
المجموع	**3,283**	**32,263**

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 المِهْني والتقني الرئيسيّين في المملكة متمثلا بـآلاتي:

- ✓ كليات المجتمع في القطاعين العام والخاص.
- ✓ مؤسّسة التدريب المِهْني.
- ✓ الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة.
- ✓ مركز استشارات جامعة الشرق الأوسط.
- ✓ مركز الاستشارات والدراسات والتدريب/جامعة الطفيلة التِّقْنيّة.

- ✓ أكاديمية سلاف للتدريب والاستشارات.
- ✓ مركز أسس الاتصال للتدريب والتسويق الإلكتروني.

1.5.2 أدوات الدّراسة

تم تصميم استبانتين لتحقيق أهداف الدّراسة؛ الاستبانة الأولى تغطي جانب الطلب (أصحاب العمل)، وتوفر بشكل رئيس بيانات عن إعداد العاملين واحتياجاتهم التدريبيّة، واحتياجات المؤسّسة الكمية من العَمالَة في المهن المختلفة والمهارات الفنّية 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 العَمالَة، والطرق المتبعة في التعيين، والمزايا المقدمة للعاملين.

أما الاستبانة الأخرى، فتغطي جانب العرض (مزوّدي التدريب)، حيث توفر بشكل رئيس بيانات حول البرامج التدريبيّة المتاحة لدى مزوّدي التدريب ضمن مهن القطاع المستهدف، وإعداد الملتحقين، والخِرّيجين وخصائصهم، ودورات رفع الكفاية للعمال الممارسين، وعن فرص التدريب المتوافرة لذوي الاحتياجات الخاصة، وللمرأة، بالإضافة إلى توجهات مزوّدي التدريب نحو التوسّعات المستقبلية سواءً في البرامج التدريبيّة 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 الاستبانتين بصورتهما الأوّلية من قبَل الباحثين في المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، وتم عرضها لاحقا على خبراءَ من دائرة الإحصاءات العامة، وعلى أعضاء اللجنة الاستشارية، وتم الأخذ بالتعديلات المقترحة، وبخاصة تلك التعديلات/ الملاحظات التي حظِيت 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 آلاتية:

- إعداد دليل لتعبئة الاستبانة للباحث الميداني (جامع البيانات)، يتضمن 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 مشرفين، وتدريبهم على إجراء المسح، وتعبئة الاستبانة. وتم التدريب في مركز التدريب الإحصائي.
- تعبئة استبانات المسح عن طريق المقابلات الشخصية للباحثين الميدانيين (جامعي البيانات)، مع المعنيين في المؤسّسات/ ورش العمل المشمولة بالمسح.
- تدقيق الاستبانات المعبّأة وترميزها من قبل الفريق المكلف بذلك من موظفي دائرة الإحصاءات العامة.
- إدخال البيانات إلى الحاسوب، وإعداد جداول البيانات الخام.

1.6.2 مسح مزوِّدي التدريب (جانب العرض)

تم تنفيذ جمع بيانات مسح مزوِّدي التدريب وفق الإجراءات آلاتية:

- تكليف فريق عمل ضمّ ممثلي جهات التعليم والتدريب المِهْني، 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 المعبّأة 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 كانون الثاني – أيار لعام 2025.
- المنشآت المشمولة في المسح هي فقط المنشآت المصنفة، والمرخصة التي تعمل تحت مظلة القطاع الرسمي الخاص، والمنظم.

1.8 تبويب البيانات ونشرها

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

الفصل الثاني

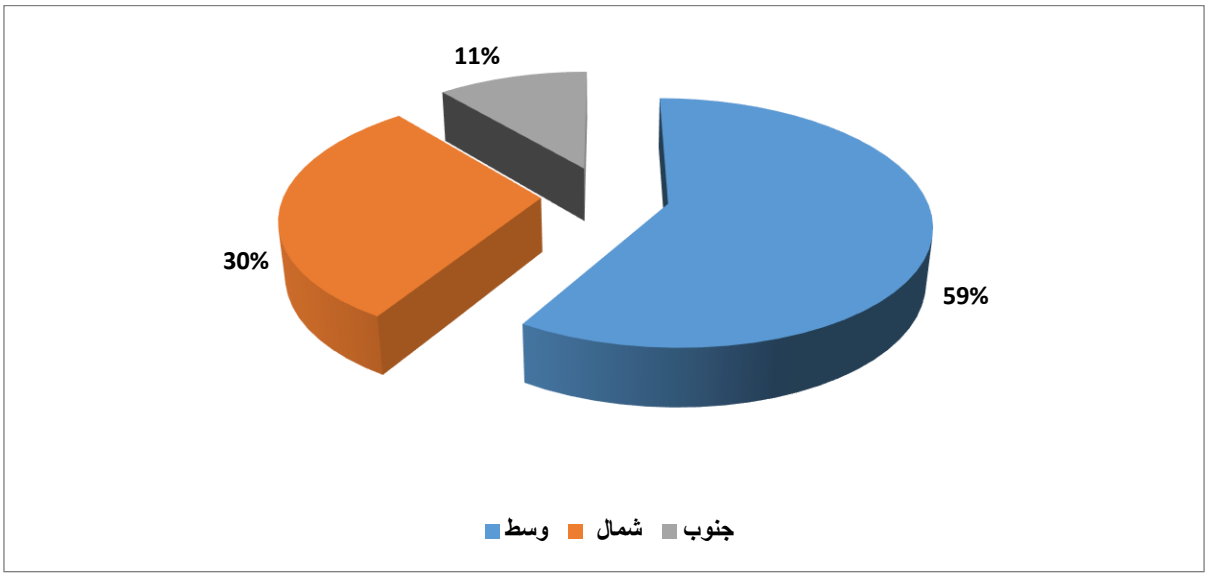
تحليل جانب الطلب في قطاع تجارة المواد الغذائية والمشروبات والتِّبغ

2.1 إنتاج منشآت قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ *

بلغ عدد المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ (32,263) منشأة في عام 2025؛ استنادا للمسح الذي أجرته دائرة الإحصاءات العامة، توزعت بواقع (59%) في إقليم الوسط، ونحو(30%) في إقليم الشمال، وما نسبته (11%) في إقليم الجنوب.

جدول2: أعداد المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب الإقليم/ المحافظة

الإقليم/ المحافظة	عدد المنشآت
إقليم الوسط	**18,924**
عمّان	10,476
البلقاء	2,684
الزرقاء	4,942
مأدبا	822
إقليم الشمال	**9,739**
إربد	6,355
المفرق	1,258
جرش	1,080
عجلون	1,046
إقليم الجنوب	**3,600**
الكرك	1,609
الطفيلة	535
معان	631
العقبة	825
المجموع	**32,263**



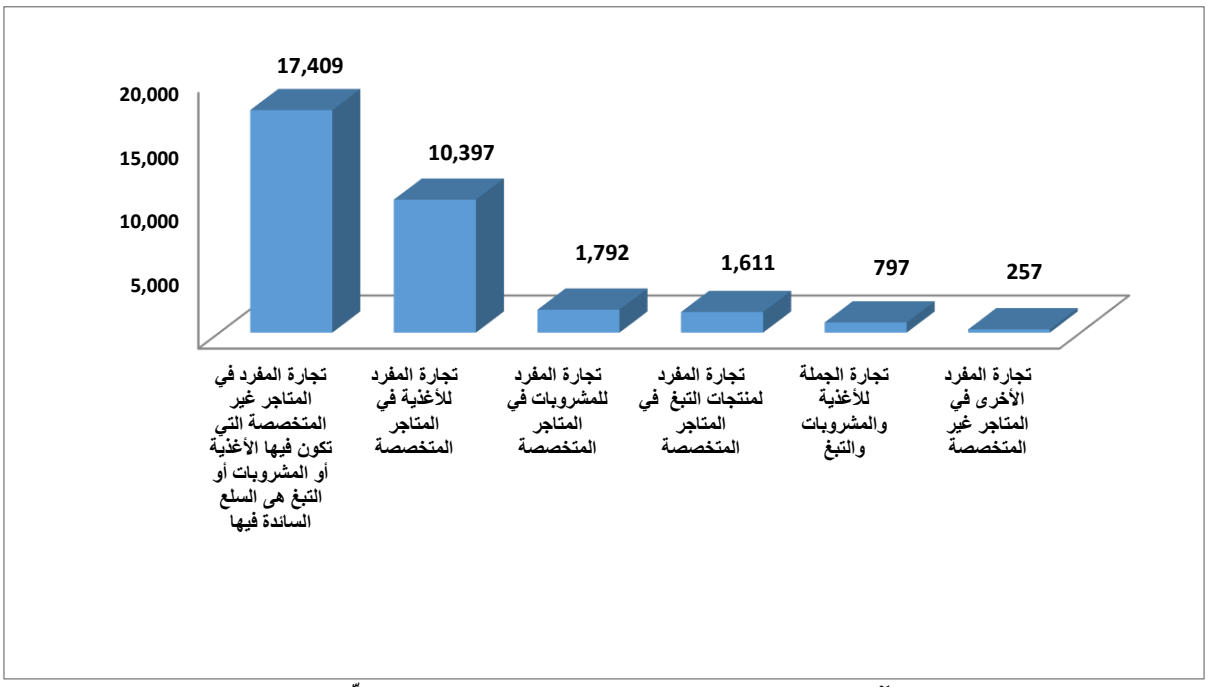
الشكل رقم 1: التوزيع النسبي للمنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب الإقليم

* يوجد هنالك اختلاف طفيف في مجاميع الجداول وذلك بسبب عملية التثقيل (الترجيح) والتقريب.

أما من حيث توزيع المنشآت حسب النشاط الاقتصادي، فتشير البيانات الواردة من الإحصاءات العامة إلى أن غالبية المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ تتركز في تجارة المفرد في المتاجر غير المتخصّصة التي تكون فيها الأغذية، أو المشروبات، أو التِّبغ هى السِّلَع السائدة فيها، وتجارة المفرد (التجزئة) للأغذية في المتاجر المتخصّصة، بالإضافة إلى تجارة المفرد (التجزئة) للمشروبات في المتاجر المتخصّصة حيث شكلت نسبتهم (54%)، (32%)، (6%) على التوالي.

جدول3: أعداد المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب النشاط الاقتصادي

توزيع النشاط الاقتصادي	عدد المنشآت
تجارة المفرد في المتاجر غير المتخصّصة التي تكون فيها الأغذية أو المشروبات أو التِّبغ هى السِّلَع السائدة فيها.	17,409
تجارة المفرد (التجزئة) للأغذية في المتاجر المتخصّصة.	10,397
تجارة المفرد (التجزئة) للمشروبات في المتاجر المتخصّصة.	1,792
تجارة المفرد (التجزئة) لمنتجات التِّبغ في المتاجر المتخصّصة.	1,611
تجارة الجملة للأغذية والمشروبات والتِّبغ.	797
تجارة المفرد (التجزئة) الأخرى في المتاجر غير المتخصّصة.	257
المجموع	**32,263**

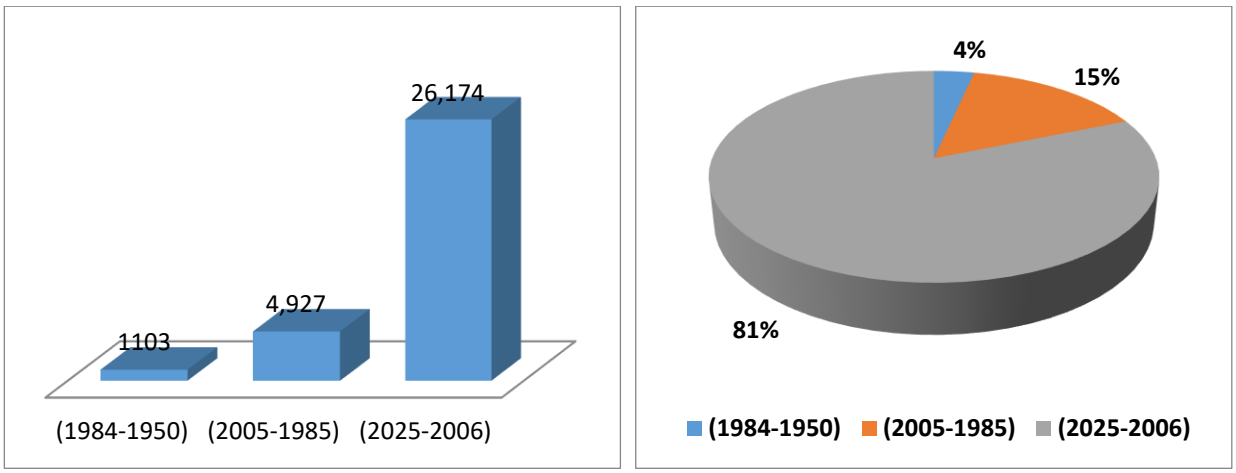


الشكل رقم 2: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب النشاط الاقتصادي

كشفت الدّراسة عن تباين في عدد المنشآت في هذا القطاع من حيث نشأتها بين عامي 1950 و 2025. وبشكل عام، فإن غالبية المنشآت التي شملها المسح بدأت نشاطها منذ العام 2000. حيث تشير البيانات إلى أن حوالي (10%) من المنشآت العاملة في هذا القطاع بدأت بتقديم الخدمة منذ العام 2024.

جدول4: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب سنة بدء تقديم الخدمة

سنة البدء	عدد المنشآت	سنة البدء	عدد المنشآت
1950	110	**1990**	495
1952	56	**1991**	93
1953	2	**1992**	192
1954	1	**1993**	97
1956	6	**1994**	50
1957	14	**1995**	302
1959	1	**1996**	32
1960	40	**1997**	82
1961	25	**1998**	150
1962	14	**1999**	256
1963	1	**2000**	1,092
1964	1	**2001**	109
1965	33	**2002**	342
1966	1	**2003**	251
1967	81	**2004**	302
1968	39	**2005**	787
1969	17	**2006**	355
1970	85	**2007**	301
1971	16	**2008**	295
1972	4	**2009**	289
1973	15	**2010**	1,083
1975	13	**2011**	602
1976	3	**2012**	842
1977	9	**2013**	728
1978	22	**2014**	838
1979	55	**2015**	2,140
1980	161	**2016**	823
1981	43	**2017**	1,546
1982	29	**2018**	1,897
1983	33	**2019**	1,544
1984	171	**2020**	2,380
1985	145	**2021**	1,970
1986	37	**2022**	1,836
1987	40	**2023**	2,453
1988	46	**2024**	3,240
1989	28	**2025**	1,012
		9999	59
مجموع المنشآت		**32,263**	

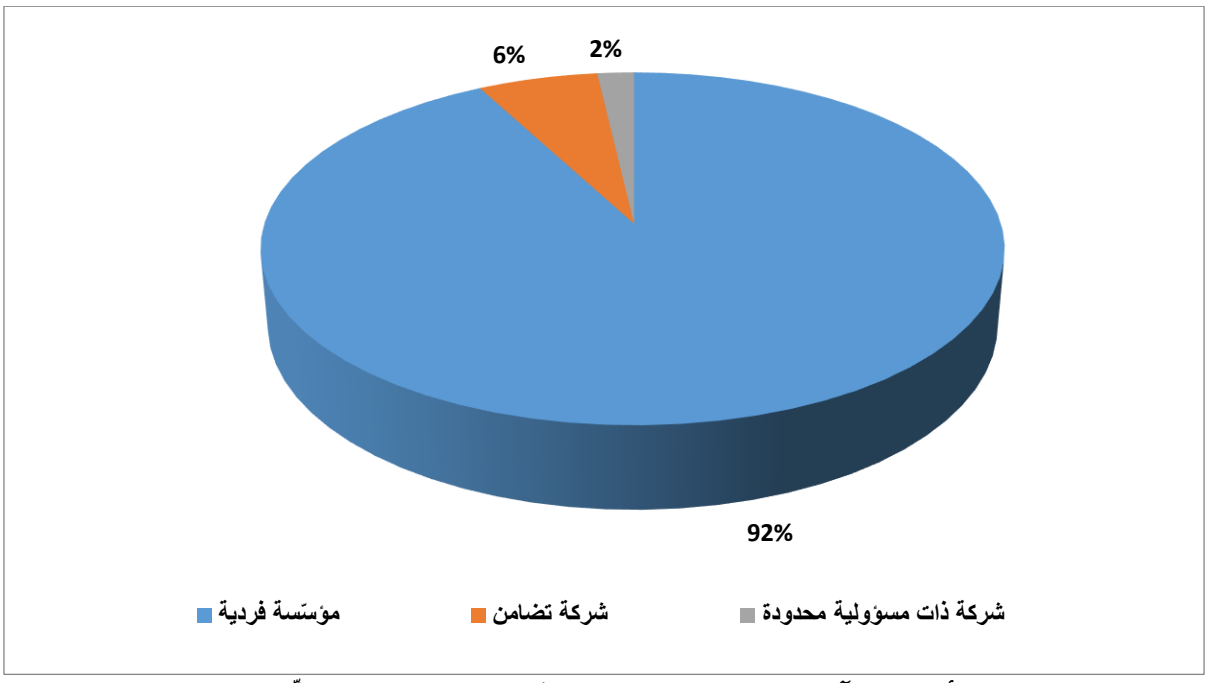


الشكل رقم 3: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب سنة بدء تقديم الخدمة

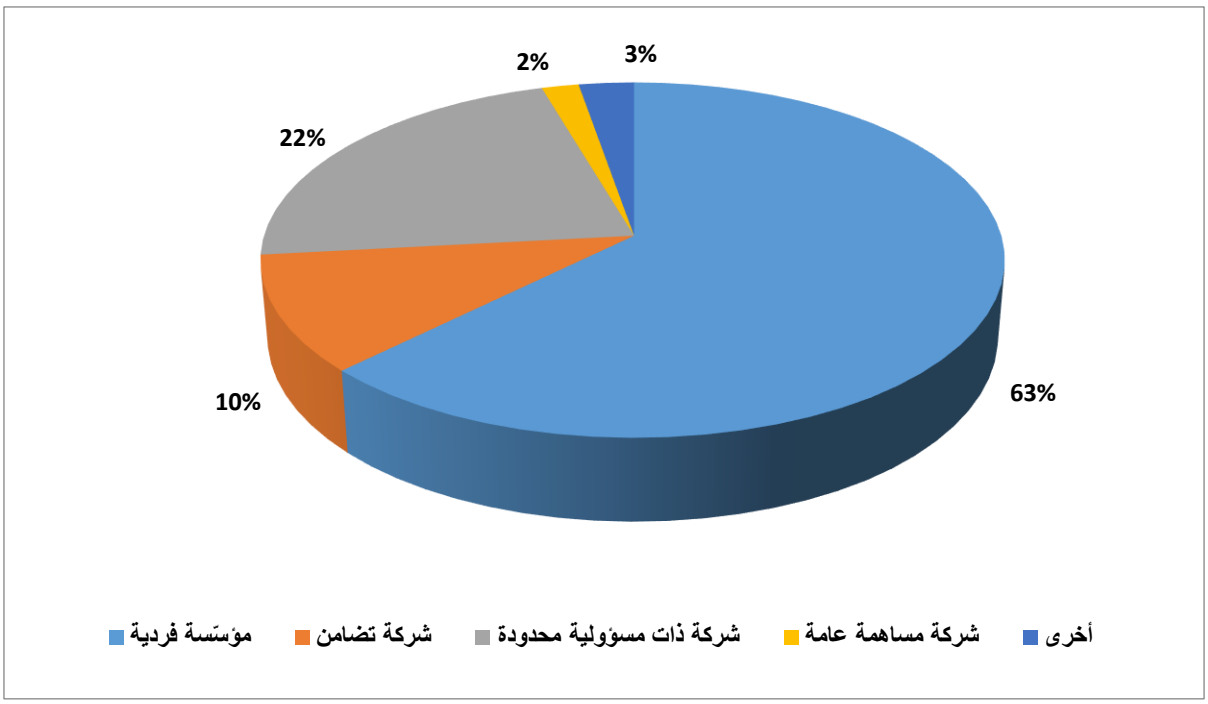
تشير البيانات إلى أن الغالبية العظمى من المنشآت العاملة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ هي منشآت فردية حيث إن قرابة (92%) هي منشآت فردية وفقا لكيانها القانوني. وتشكل المنشآت التضامنية نسبة (6%)، ونحو (2%) منشآت ذات مسؤولية محدودة. ويلاحظ بأن الشركات الفردية توظف أكبر عدد من العاملين حيث بلغت نسبتهم في هذه الشركات حوالي (62%) من إجمالي العاملين، تلتها المؤسّسات منشآت ذات مسؤولية محدودة بنسبة (22%). أما شركات التضامن، فتوظف حوالي (11%) من إجمالي العاملين. وتظهر الدّراسة كثافة العاملين الذكور في المؤسّسات الفردية، حيث بلغت نسبتهم حوالي (64%) من إجمالي العاملين الذكور، في حين تركّزت العاملات الإناث في شركة ذات مسؤولية محدودة، ثم المؤسّسات الفردية وكانت نسبتهم (42%) و (35%) من إجمالي العاملات الإناث على التوالي.

جدول5: أعداد المنشآت، والعاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب الكيان القانوني

الكيان القانوني للمنشأة	عدد المنشآت	عدد العاملين الذكور	عدد العاملات الإناث	مجموع العاملين
مؤسّسة فردية	29,697	71,543	2,344	73,888
شركة تضامن	1,920	11,991	558	12,549
شركة ذات مسؤولية محدودة	585	23,288	2,829	26,117
شركة توصية بسيطة	35	372	30	402
شركة مساهمة عامة	8	1,805	353	2,159
جمعية تعاونية	5	33	8	41
أخرى	13	2,581	635	3,216
المجموع	**32,263**	**111,613**	**6,757**	**118,370**



الشكل رقم 4: توزيع أبرز المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ حسب الكيان القانوني



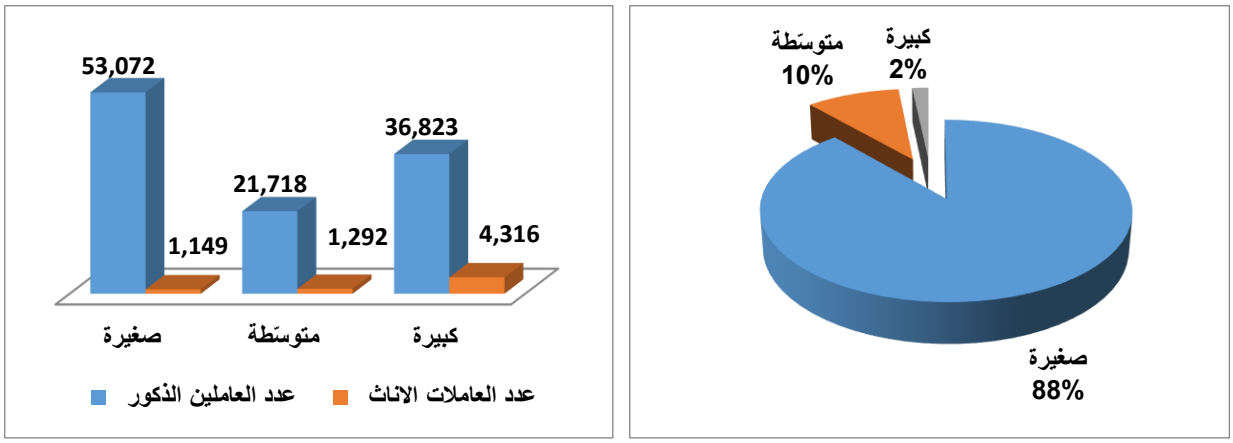
الشكل رقم 5: نسب العاملين في أبرز المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب الكيان القانوني

واستنادا لنتائج المسح، يمكن تصنيف المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ ضمن ثلاث مجموعات رئيسة هي: المنشآت الصغيرة الحجم (1-4 عمال)، وتشكل أكبر نسبة من إجمالي المنشآت في هذا القطاع، حيث بلغت نسبتها ما يقارب (88%)؛ تلتها المنشآت متوسّطة الحجم (5-19 عاملا)، وبنسبة (10%)؛ ثم المنشآت كبيرة الحجم

(20 عاملا وأكثر) وبنسبة (2%). وتشير البيانات في جدول (6) إلى تركّز العاملين الذكور والإناث في المنشآت صغيرة الحجم.

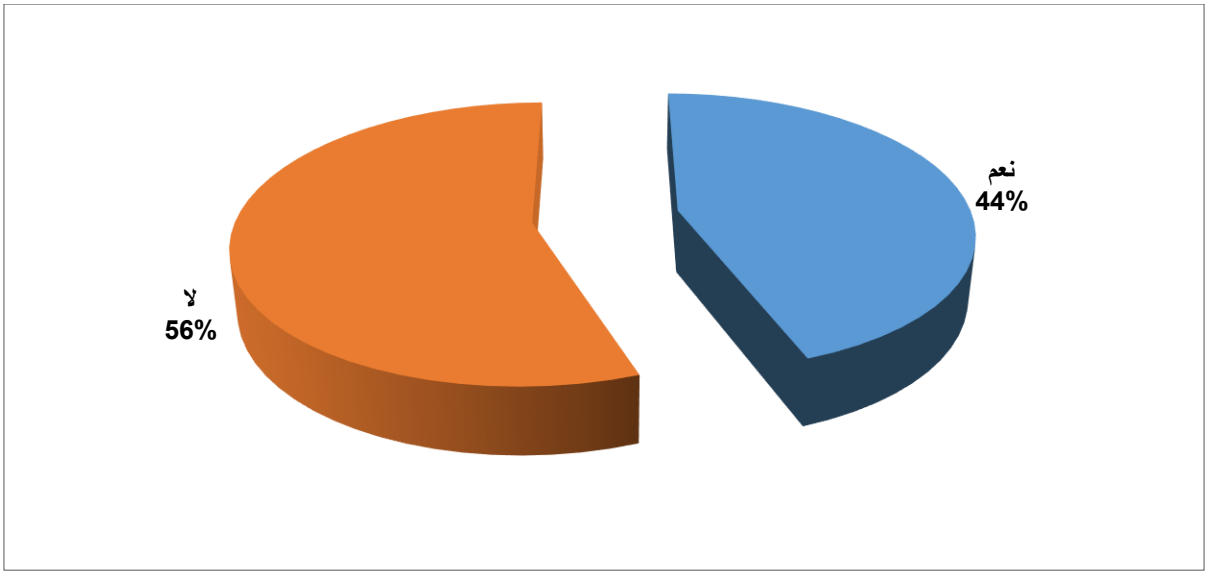
جدول6: أعداد المنشآت، والعاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب حجم المنشأة

حجم المنشأة	عدد المنشآت	عدد العاملين الذكور	عدد العاملات الإناث	مجموع العاملين
صغيرة	28,598	53,072	1,149	54,222
متوسّطة	3,124	21,718	1,292	23,010
كبيرة	541	36,823	4,316	41,139
المجموع	32,263	111,613	6,757	118,371



الشكل رقم 6: توزيع المنشآت والعاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب حجم المنشأة

وتبين الدّراسة أن حوالي (44%) من المنشآت في هذا القطاع تطبق نظام العمل المرِن، في حين أن (56%) من المنشآت لا تطبق نظام العمل المرِن في أماكن عملها.

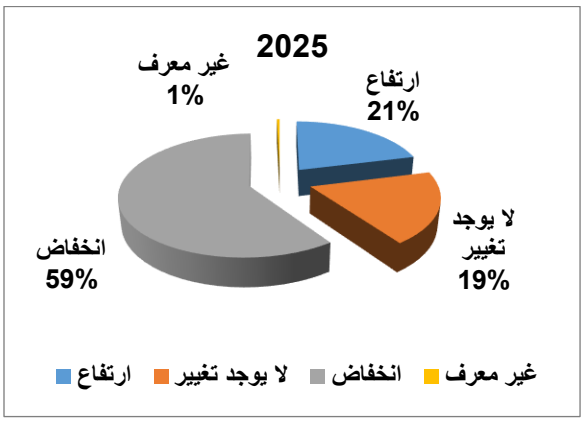


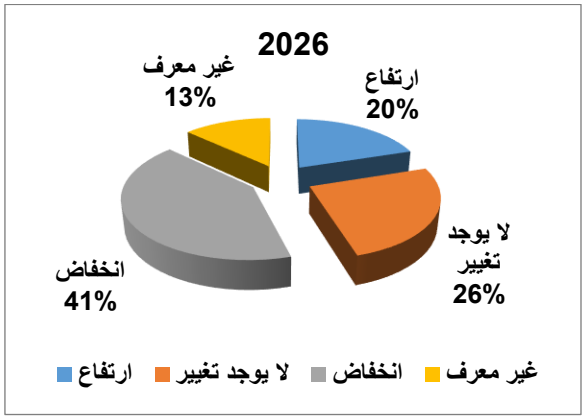
الشكل رقم 7: توزيع المنشآت حسب تطبيق نظام العمل المرِن

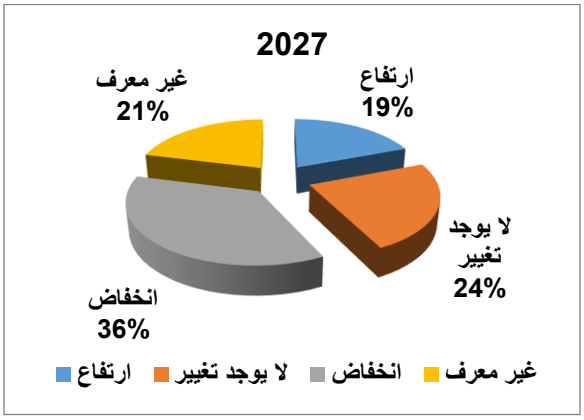
وحول تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم، فقد أعلنت غالبية المنشآت انخفاض الطلب على منتجاتها للأعوام (2025-2027). وكانت النسب على التوالي (59%)،(41%)،(36%)، بينما صرحت المنشآت بارتفاع في الطلب للأعوام (2025-2027) بالنسب آلاتية بالترتيب حسب الأعوام (21%)، (20%)، (19%). وتعدّ هذه النسب متقاربة ما يعكس مراقبة أصحاب العمل الأوضاع الاقتصادية، والسياسية في المنطقة. وهذا بدوره ينعكس على التنبؤ المستقبلي للمنشأة، بينما كانت النسبة للمنشأت الي صرحت بأنها لا تتوقع التغير إيجابا أوسلبا للأعوام ذاتها بالنسب آلاتية على التوالي (19%)، (25%)، (23%).

جدول7: أعداد المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للفترة (2025-2027)

تقويم الطلب	2025	2026	2027
ارتفاع	6,811	6,478	6,211
لا يوجد تغيير	6,152	8,200	7,564
انخفاض	19,166	13,353	11,685
غير معرف	134	4,233	6,803
المجموع	**32,263**	**32,263**	**32,263**







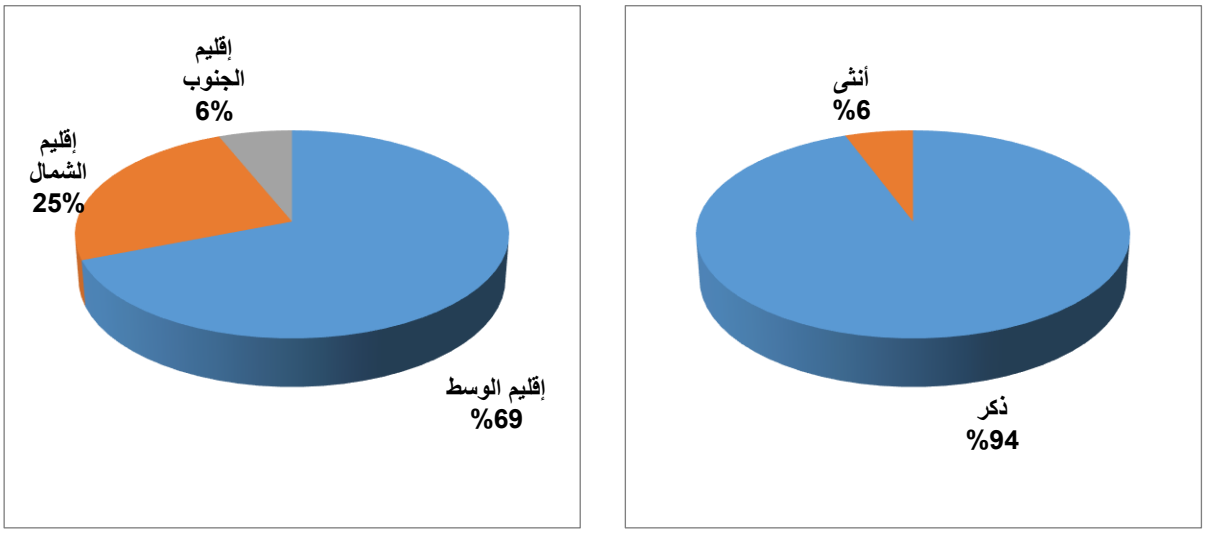
الشكل رقم 8: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للفترة (2025-2027)

2.2 الخصائص الكميّة، والنوعيّة للعاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ

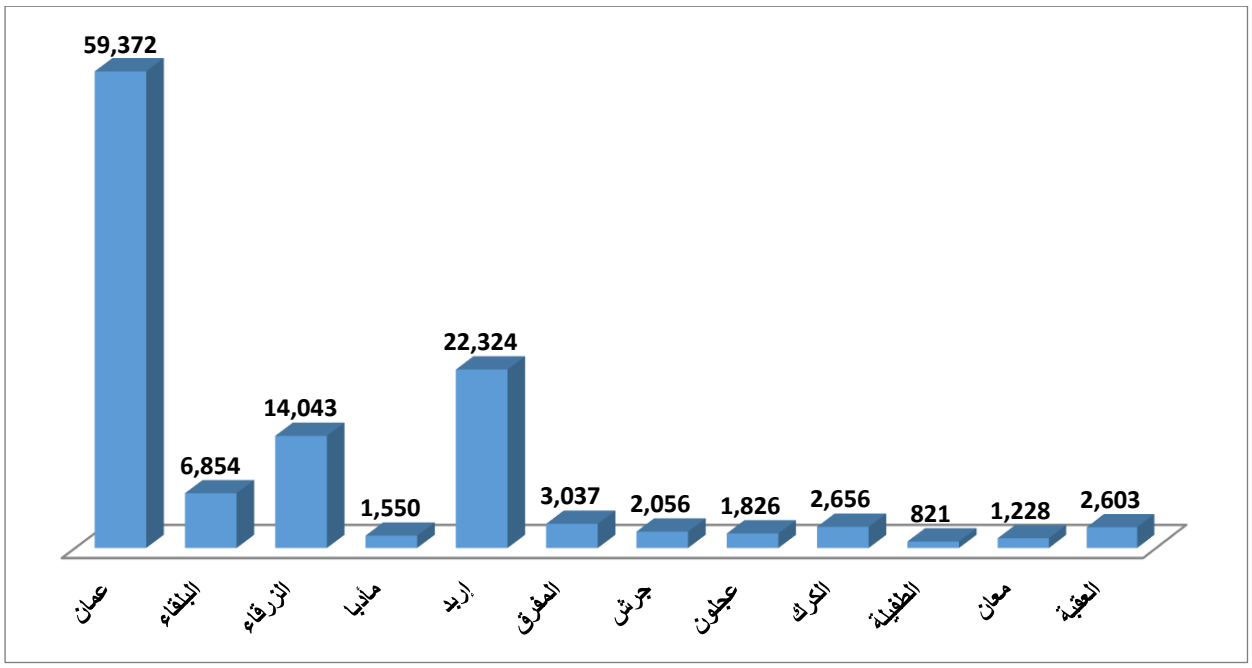
كشفت نتائج تحليل البيانات عن أن عدد العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ بلغ (118,370) عاملا وعاملة لعام 2024، موزّعين بواقع (69%) في إقليم الوسط، و(25%) في إقليم الشمال، و(6%) في إقليم الجنوب. وبلغت نسبة الذكور حوالي (94%)، مقابل (6%) إناث فقط. وتجدر الإشارة إلى أن نسبة الشباب العاملين في القطاع من سنّ (15-24 سنة) لم تتجاوز (18%)، بينما العاملون من سِنّ 25 سنة وأكثر كانت نسبتهم (82%).

جدول8: إعداد العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب الأقاليم والمحافظات

الإقليم/ المحافظة	عدد العاملين
إقليم الوسط	**81,819**
عمّان	59,372
البلقاء	6,854
الزرقاء	14,043
مأدبا	1,550
إقليم الشمال	**29,243**
إربد	22,324
المفرق	3,037
جرش	2,056
عجلون	1,826
إقليم الجنوب	**7,308**
الكرك	2,656
الطفيلة	821
معان	1,228
العقبة	2,603
المجموع	**118,370**



الشكل رقم 9: توزيع العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب الجنس، والإقليم

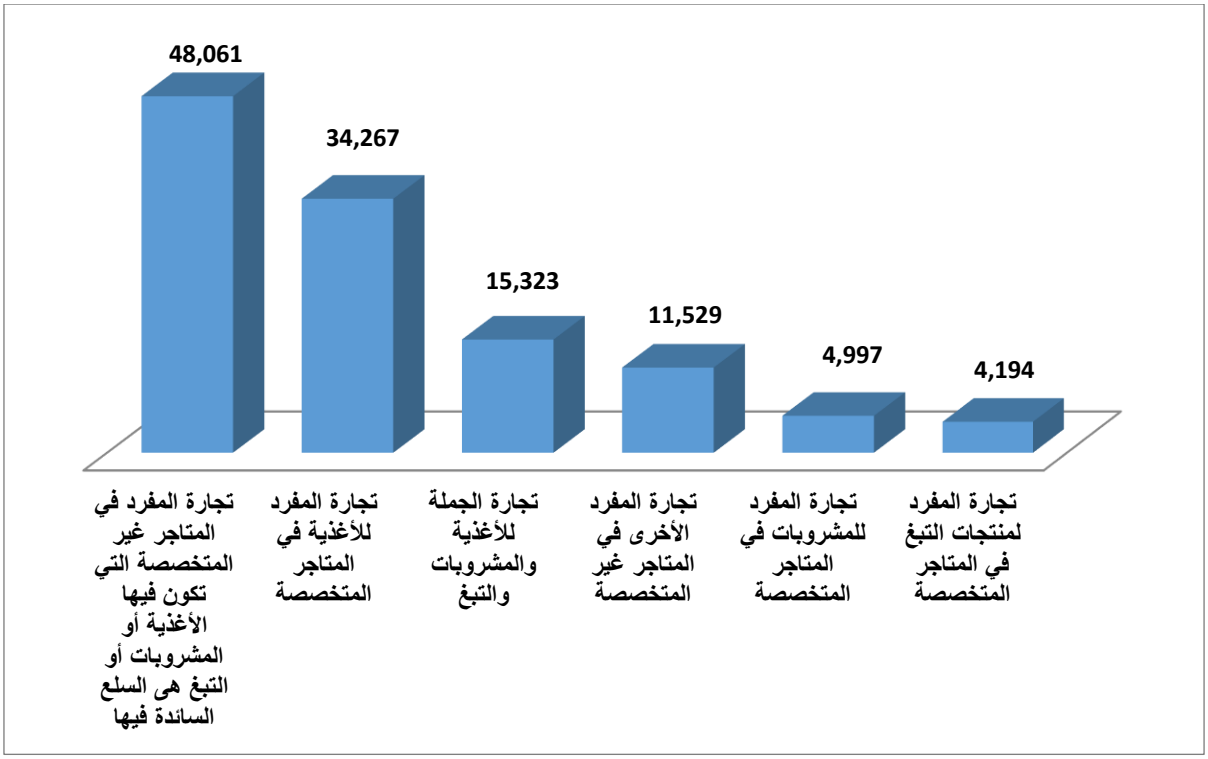


الشكل رقم 10: أعداد العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب المحافظات

أما من حيث توزيع العاملين حسب أبرز نشاط اقتصادي، فتشير البيانات الواردة من الإحصاءات العامة بأن غالبية العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ تتركز في نشاط تجارة المفرد في المتاجر غير المتخصّصة التي تكون فيها الأغذية، أو المشروبات، أو التِّبغ هى السِّلَع السائدة فيها. وتجارة المفرد (التجزئة) للأغذية في المتاجر المتخصّصة، وتجارة الجملة للأغذية والمشروبات والتِّبغ شكلت نسبتهم (41%)، (29%)، (13%) على التوالي.

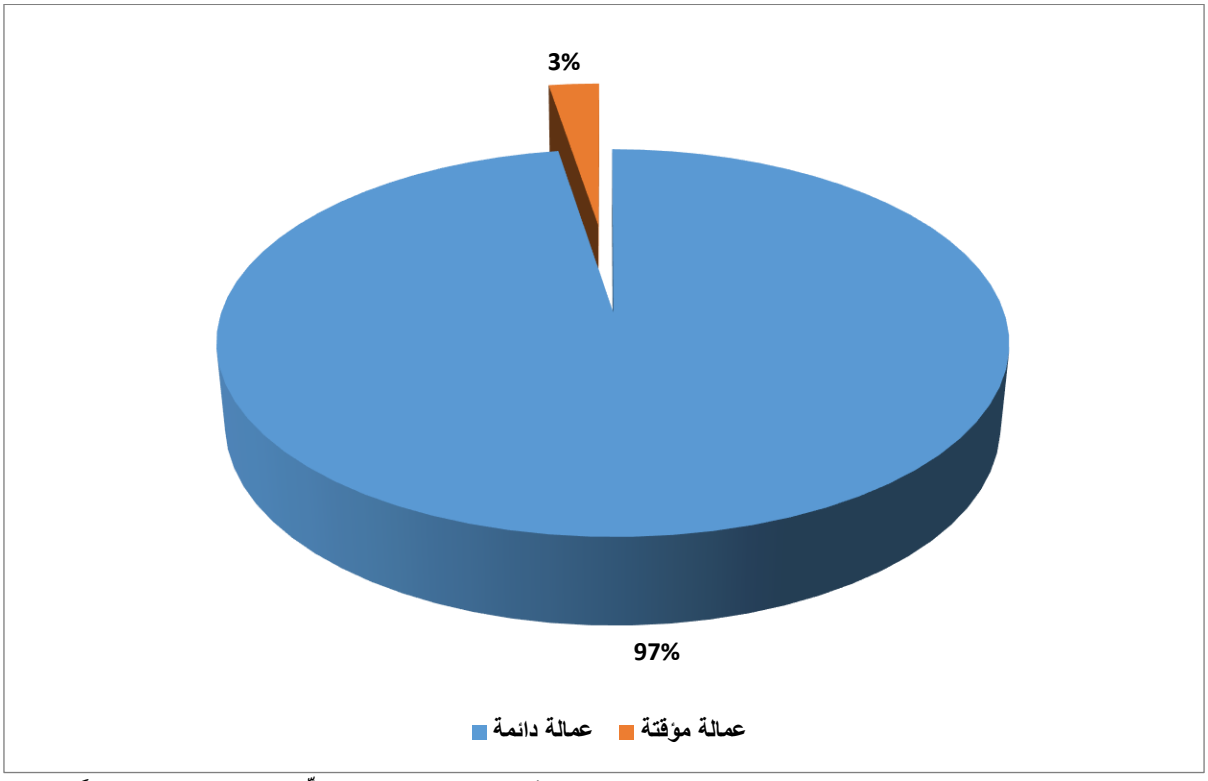
جدول9: أعداد العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب النشاط الاقتصادي

النشاط الاقتصادي	عدد العاملين
تجارة المفرد في المتاجر غير المتخصّصة التي تكون فيها الأغذية، أو المشروبات أو التِّبغ هى السِّلَع السائدة فيها.	48,061
تجارة المفرد (التجزئة) للأغذية في المتاجر المتخصّصة.	34,267
تجارة الجملة للأغذية والمشروبات والتِّبغ.	15,323
تجارة المفرد (التجزئة) الأخرى في المتاجر غير المتخصّصة.	11,529
تجارة المفرد (التجزئة) للمشروبات في المتاجر المتخصّصة.	4,997
تجارة المفرد (التجزئة) لمنتجات التِّبغ في المتاجر المتخصّصة.	4,194
المجموع	**118,370**



الشكل رقم 11: أعداد العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب النشاط الاقتصادي

وتظهِر الدّراسة أن (97%) من العَمالَة الموجودة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات والتّبغ هي عَمالَة دائمة، في حين أن (3%) من العَمالَة هي عَمالَة مؤقتة.



الشكل رقم 12: توزيع العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب نوع العَمالَة

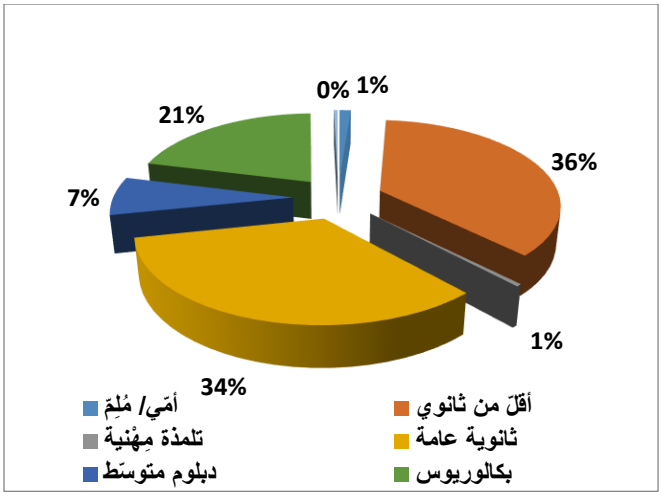
وبالتعرف إلى موهّلات العاملين التعليمية بشكل عام، نجد أن غالبية العاملين في هذا القطاع موهّلهم التعليمي أقل من ثانوية عامة، حيث بلغت نسبتهم حوالي (38%)، ونحو (34%) ثانوي، و (21%) من العاملين موهّلهم العلمي البكالوريوس فأعلى، أما الدبلوم، فبلغت نسبتهم حوالي (7%).

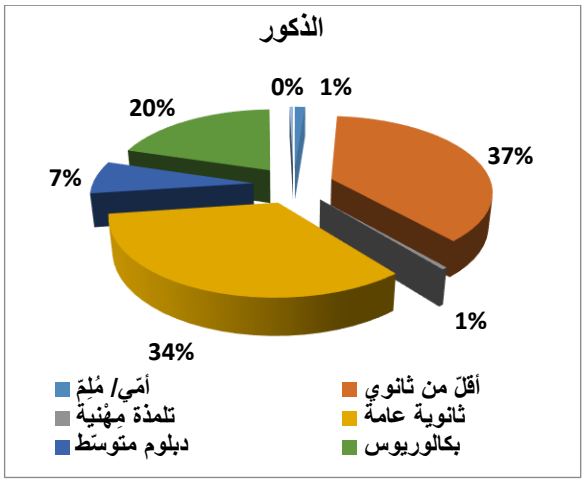
أما الذكور العاملون في هذا القطاع الذين يحملون موهّلا تعليميّا أقل من ثانوي، فكانت نسبتهم ما يقارب (37%)، ونحو (34%) ثانوي، في حين أن نسبة الإناث العاملات وموهّلهنّ التعليمي دون الثانوي كانت (19%)، ونحو (33%) موهّلهنّ العلمي الثانوية العامة. وتجدر الإشارة هنا إلى أن من موهّله التعليمي ثانوي، فهذا يعني أنه أنهى الثانوية العامة بنجاح. وهذا مؤشر على أنه ملتحق بسوق العمل، وقد يكون قد أكمل تعليمه الأكاديمي. أما ما دون الثانوي، فهو لم يُنْهِ بَعد الثانوية العامة. وهذا مؤشر على أن قطاع تجارة الموادّ الغذائية قادر على استيعاب هاتين الفئتين.

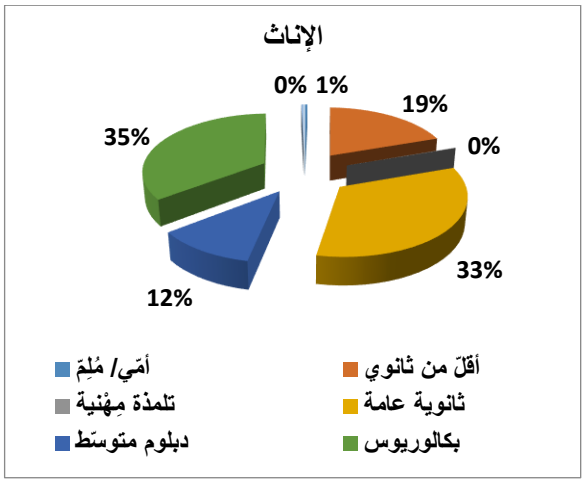
وبتحليل العاملين حسب موهّلاتهم العلمية على مستوى المحافظات، فإننا نجد أن نسبة كبيرة ممن يحملون الثانوية العامة بنسبة (37%)، يليهم (32%) موهّلهم التعليمي أقل من ثانوي في إقليم الوسط. أما إقليم الشمال، فإن نسبة كبيرة من العاملين تقدّر بـ (47%) موهّلهم العلمي دون الثانوي، ونحو (25%) يحملون الثانوي. وبالانتقال لإقليم الجنوب، نجد أن (43%) موهّلهم أقل من ثانوي، ونحو (24%) يحملون الثانوية العامة.

جدول10: توزيع العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب الموهّل التعليمي والجنس

الموهّل التعليمي	ذكر	أنثى	المجموع
أمّي/ مُلِمّ	1,379	26	1,405
أقلّ من ثانوي	41,815	1,302	43,117
تلمذة مِهْنية	541	8	549
ثانوية عامة	37,567	2,255	39,821
دبلوم متوسّط	7,749	772	8,521
بكالوريوس	22,109	2,367	24,476
أعلى من بكالوريوس	454	27	481
المجموع	**111,613**	**6,757**	**118,370**



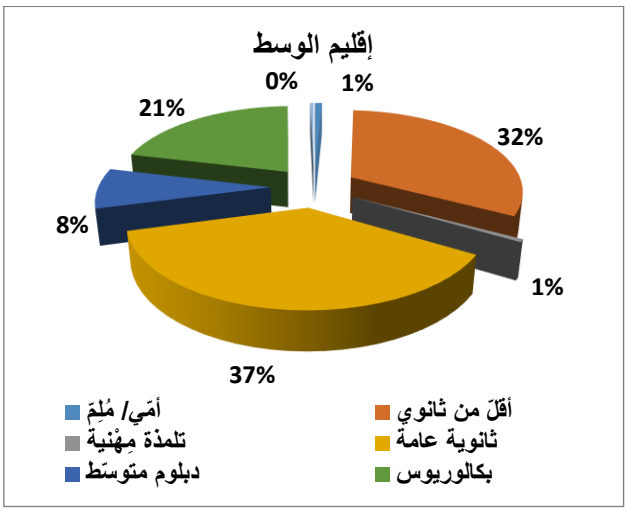


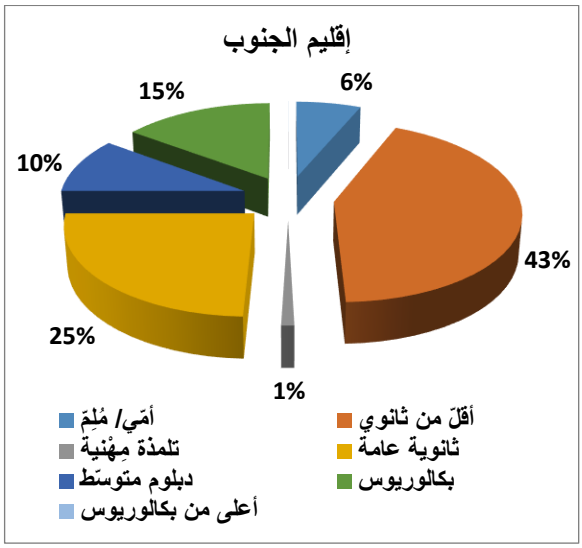


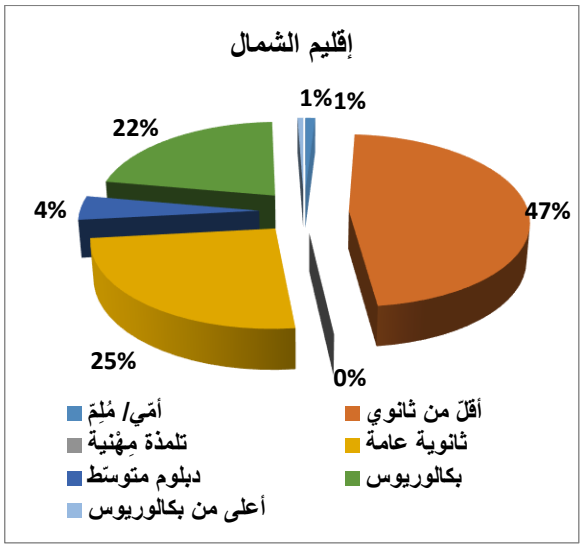
الشكل رقم 13: توزيع العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب الموهّل العلمي والجنس

جدول11: توزيع العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب الموهّل العلمي والإقليم

الموهّل التعليمي	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
أمّي/ مُلِمّ	640	297	469	1,405
أقلّ من ثانوي	26,180	13,786	3,151	43,117
تلمذة مِهْنيّة	475	2	72	549
ثانوية عامة	30,679	7,353	1,790	39,821
دبلوم متوسّط	6,475	1,310	736	8,521
بكالوريوس	17,063	6,324	1,089	24,476
أعلى من بكالوريوس	307	172	1	481
المجموع	**81,819**	**29,243**	**7,308**	**118,370**







الشكل رقم 14: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب الموهّل العلمي والإقليم

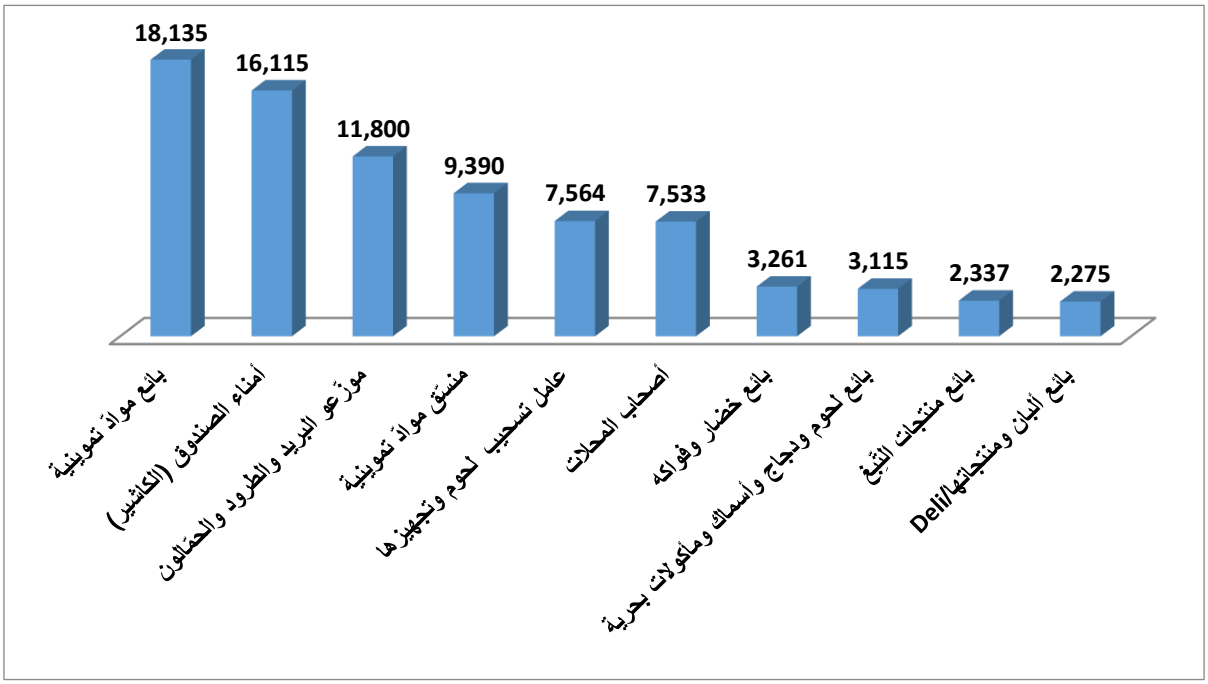
أظهرت الدّراسة كما يشير الجدول (12)، أن المِهن الأكثر إشغالا في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتّبغ تضمنت بائع موادّ تموينية، حيث بلغت نسبتهم حوالي (15%) من إجمالي العاملين في القطاع، تلتها مِهنة أمناء الصندوق (الكاشير) حيث شكلت نسبة (14%)، ثم موزّعو البريد والطرود والحمّالون (10%)، ومنسّق موادّ تموينية (8%) وعامل تسحيب، وتجهيز لحوم (6%)، وأصحاب المحلات (6%)، وبائع خضار وفواكه بنسبة (3%).

أما من حيث توزيع العاملين حسب المِهن الأكثر إشغالا حسب الإقليم، فتشير البيانات إلى أن مِهنة أمناء الصندوق (الكاشير)، وبائعِ موادّ تموينية، وموزّعي البريد والطرود، والحمّالين، ومنسّق موادّ تموينية، وعامل تسحيب لحوم وتجهيزها هي المهن الأكثرُ انتشارا بين العاملين في قطاع إقليم الوسط. أما في إقليم الشمال، فتضمّنت المِهن الأكثر انتشارا بين العاملين بائع موادّ تموينية، وموزّعي البريد والطرود والحمّالين، وأمناء الصندوق (الكاشير) ، ومنسّق موادّ تموينية، وعامل تسحيب، وتجهيز لحوم، وبائع لحوم ودجاج أسماك، ومأكولات بحرية. أما في إقليم الجنوب، فإن مِهنة بائع موادّ تموينية، وأمناء الصندوق (الكاشير)، وموزّعي البريد والطرود والحمّالين، ومنسّق موادّ تموينية كانت الأكثر إشغالا.

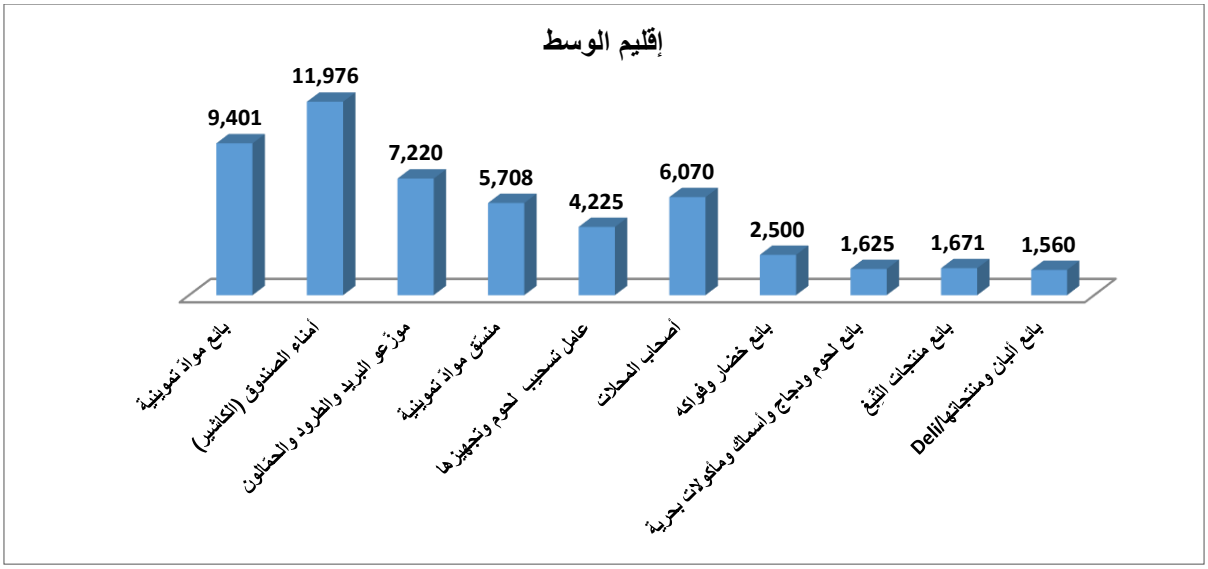
جدول12: توزيع العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب المِهنة والجنس والإقليم

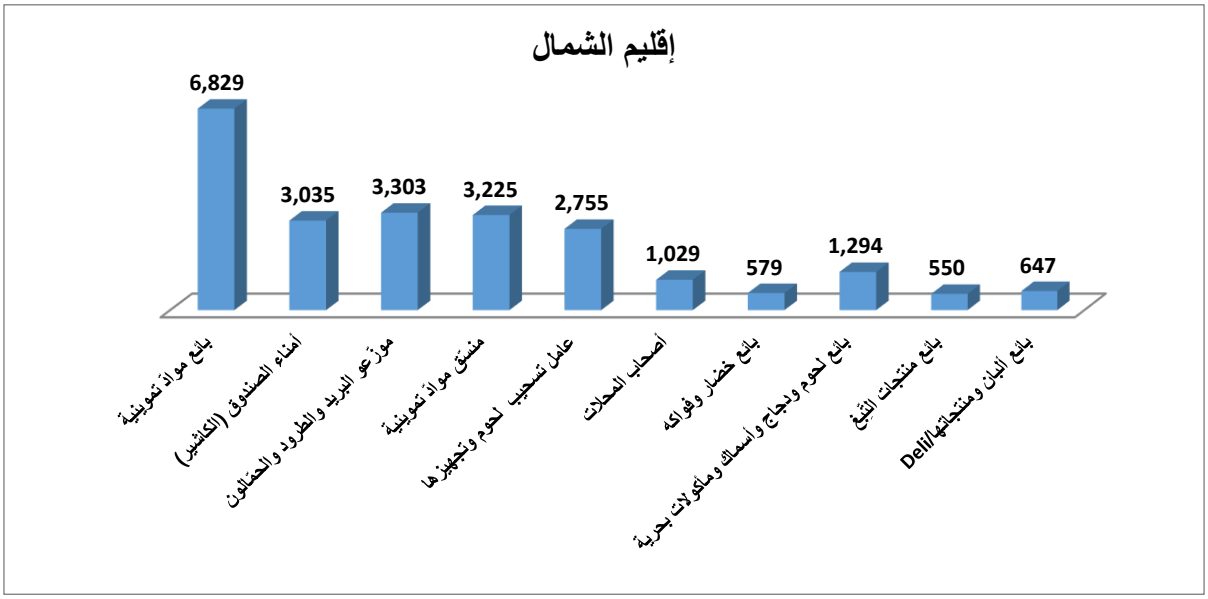
المِهنة	إقليم الوسط		إقليم الشمال		إقليم الجنوب		المجموع
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	
بائع موادّ تموينية	8,502	899	6,581	249	1,868	36	18,135
أمناء الصندوق (الكاشير)	10,884	1,092	2,819	216	1,102	2	16,115
موزّعو البريد والطرود والحمّالون	7,203	17	3,303		1,277		11,800
منسّق موادّ تموينية	5,609	100	3,091	134	449	9	9,390
عامل تسحيب لحوم وتجهيزها	4,218	7	2,755		585		7,564
أصحاب المحلات	5,891	180	1,025	3	433		7,533
بائع خضار وفواكه	2,469	30	569	10	182		3,261
بائع لحوم ودجاج وأسماك ومأكولات	1,586	39	1,294		186	9	3,115
بائع منتجات التِّبغ	1,543	127	550		116		2,337
بائع ألبان ومنتجاتها/Deli	1,385	175	471	176	68		2,275
مندوب جملة	2,052	77	65	2	29	2	2,227
مشغّل آلات تعبئة المياه	1,431	27	488	2	201		2,149
مديرو تجارة الجملة والتجزئة	1,481	37	505		58		2,082
العاملون في البيع الذين لم يصنفوا في مكان آخر	970	289	435	1	35		1,730
مأمور مخازن/ أمين مستودع	944	30	156		12		1,142
محاسب	912	321	217	8	57	13	1,528
بائع/ أخرى	647	87	261	36	134	0	1,165
مشرف سوق	961	52	94	2	25		1,134
عمّال المخازن	792	41	256		2		1,091
مشرف منطقة	990	32	19	5			1,046
مندوب تجزئة	913	74			3		990
مساعدو الباعة في المحلات	59	15	591		2		666
مشغّل آلة غربلة المكسّرات	460	32	53	41	28		614
مندوب فان	596						596
عمال التعبئة اليدوية	427	128					555
الجزارون والقصّابون والسمّاكون	335		202		10		547
مشرف/ إداري المشتريات	224	42	255				521
عامل تعبئة	436	60	4			8	508
موزّع موادّ تموينية	473	7	3		3		486
مشرف/ إداري تسويق	262	131	22		2		416
شيف الحَلَويات Patissier	205	5	182				392
بائع مشروبات باردة وساخنة	127		225		6		359
مشرفو المحلات	233		52		26		311
مدير مالي	219	15	60		5		299
بائع حَلَويات	225		29		36		290
مشغّل آلة تغليف	281	6					287
الطهاة (الطبّاخون)	244		6		27	2	279
مشرف منطقة أمامية كاشير	235	41					276
مدير مبيعات جملة	214	1	28				244

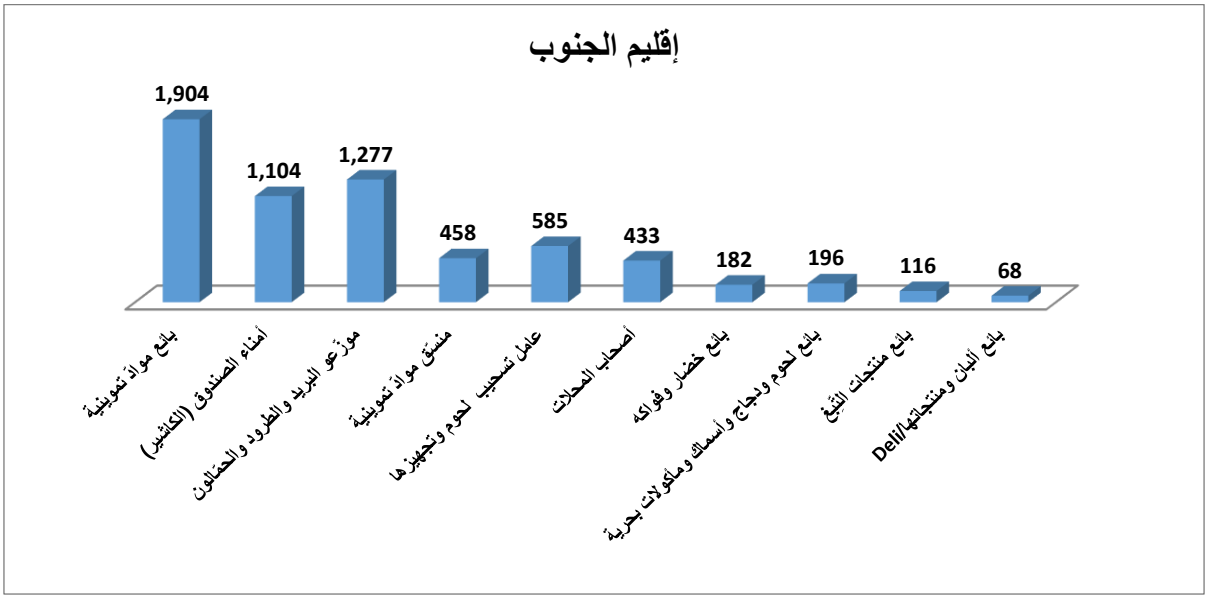
المِهنة	إقليم الوسط		إقليم الشمال		إقليم الجنوب		المجموع
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	
مشغّل وحدة تحميص وجَرْش وتنعيم	154	33	36		3		226
مشغّل تعبئة آلية	189	34	3				226
نادِل	323	4	13	1	2		343
مندوبو الشراء	192	6	5	1	1		205
اخنصاصيّو الإعلان والتسويق	162	30	4	3			198
مساعدو الطباخين	190	6	2				198
أمين صندوق	160	36	1				197
الخبّازون وصانعو المعجّنات	128	29	1		18		176
بائع خبز ومعجّنات	130	41	2				173
باريستا/ مجهّز القهوة بمعايير عالمية	71	3	90				164
مندوبو المبيعات التجارية	156	17					173
مشغّل آلات إنتاج البوظة	150						150
مدير مشتريات	89	5	50			3	147
كاتب حسابات/ عام	123	48	62				233
صانع خبز عربي ، خبز شراك وتنّور	130						130
مدير مستودعات	108	3	1				112
مِهَن مساندة أخرى	7,065	1,150	1,306	110	220	11	9,861
المجموع	**76,158**	**5,661**	**28,243**	**1,000**	**7,213**	**96**	**118,370**



الشكل رقم 15: توزيع العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب أبرز المِهَن الأكثر إشغالا





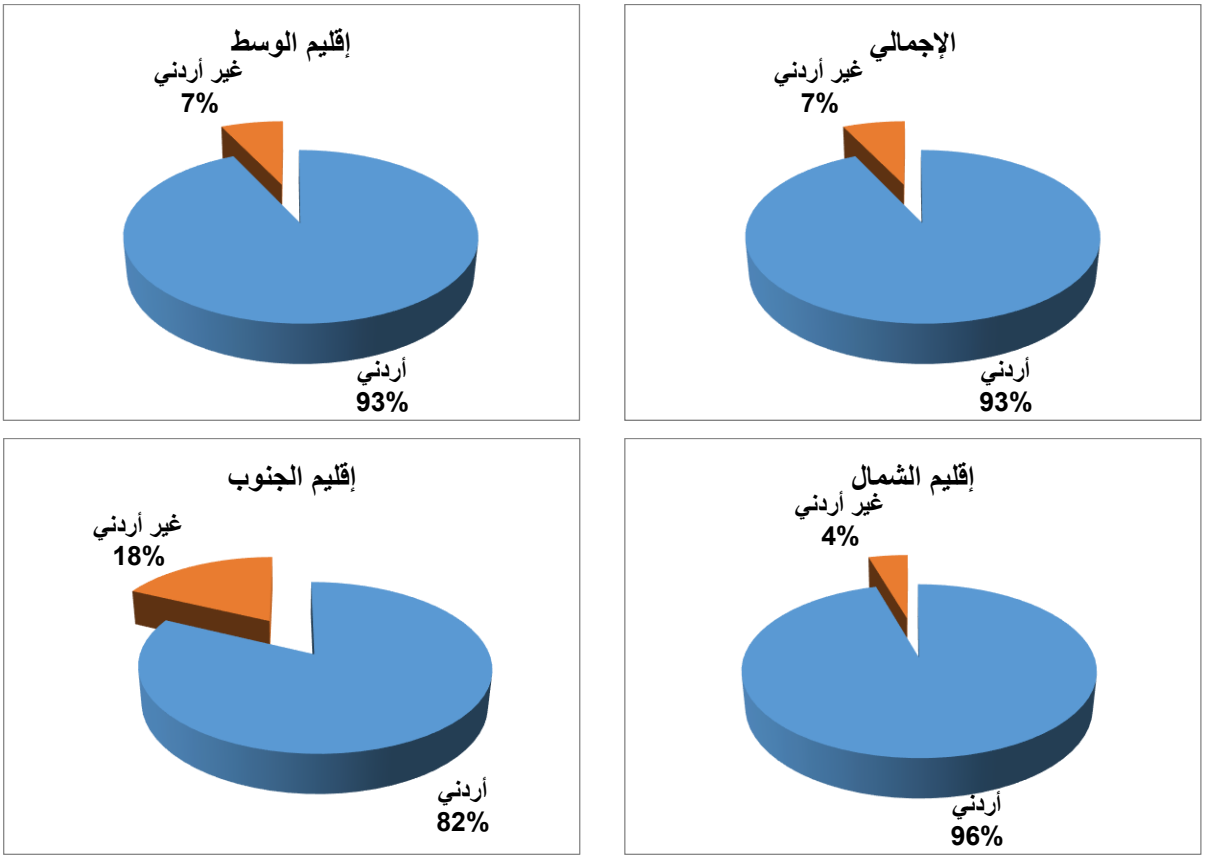


الشكل رقم 16: توزيع العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب أبرز المهن الأكثر إشغالا والإقليم.

وخلصت النتائج إلى أن (92%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيون، في حين بلغت نسبة العاملين غير الأردنيين ما يقارب (8%).

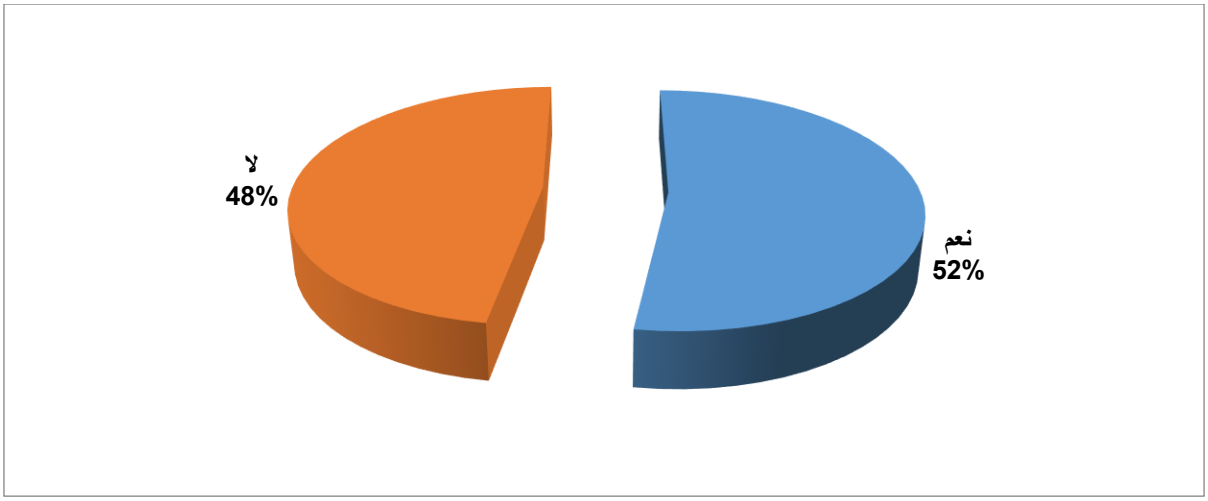
جدول13: توزيع العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب الجنسية

الجنسية	ذكر				مجموع الذكور	أنثى			مجموع الإناث	المجموع
	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب			إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب		
أردني	70,526	26,940	5,925		103,391	5,519	1,000	79	6,536	**109,927**
غير أردني	5,631	1,303	1,288		8,222	142		17	238	**8,460**
المجموع	**76,158**	**28,243**	**7,213**		**111,613**	**5,661**	**1,000**	**96**	**6,661**	**118,274**



الشكل رقم 17: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب جنسية العاملين والإقليم

تشير البيانات إلى أن (52%) من المنشآت أفصحت بإمكانية إحلال العَمالَة المحلية بدلا من العَمالَة الوافدة، مقابل (48%) من المنشآت أفصحت بعدم إمكانية الإحلال.



الشكل رقم 18: توزيع المنشآت حسب إمكانية إحلال العَمالَة المحلية، بدل العَمالَة الوافدة

2.3الاحتياجات التدريبيّة الحالية، والمستقبلية للمؤسّسات في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ

أظهرت البيانات أن (152) منشأة من أصل (32,263) أفادت بأنها تعتمد المراكز المبيَّنة بالجدول أدناه لتدريب العاملين الحاليين لديها في هذه المراكز. وتُعَدُّ هذه نسبةً قليلة من المنشآت المستجيبة، وهذا يُعزى لطبيعة القطاع الذي يُعَدُّ من القطاعات التي تعتمد على الخبرة العملية التي يأخذها الموظف من سوق العمل، حيث تعتمد التجارة على مهارات التفاوض والبيع والشراء ومهارات أخرى تُعَدُّ أساسيات في سوق العمل لا تحتاج إلى جهات تدريب متخصّصة، بل تُكتسَب بحكم الخبرة من السوق. ولكن هذا لا ينفي خصوصية بعض المِهَن العاملة بالقطاع التي تحتاج إلى تدريب، وتأهيل في مراكز متخصّصة.

جدول14: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب جهة التدريب المفضلة

جهة التدريب	عدد المنشآت
مراكز تدريب/ قطاع الخاص	31
غرفة تجارة عمّان	25
جامعة البلقاء التطبيقية	15
خارج البلاد	7
مؤسّسة التدريب المهْني	6
غرفة صناعة عمّان	3
معهد الإدارة العامة.	2
الأكاديمية الملَكية لفنون الطهي	2
Talal Abu-Ghazaleh Organization (TAGorg)	1
جمعية المجمّع العربي للمحاسِبين القانونيّين	1
أخرى	59
المجموع*	**152**

*المجموع يشير الى عدد المنشآت المستجيبة للسؤال

تشير البيانات إلى أن برامج تدريب العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ لعام 2024 هي البرامج التدريبيّة المبيّنة في الجدول (15) الذي يشير إلى توزيع المنشآت في القطاع؛ حسب برامج التدريب الأكثر طلبا للعاملين الحاليّين، وذلك حسب جهة التدريب المفضّلة لديهم.

جدول15: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب برامج التدريب الأكثر طلبا حسب جهة التدريب المفضّلة

مراكز تدريب/ قطاع خاص	غرفة تجارة عمان	جامعة البلقاء التطبيقية
مهارات البيع و التفاوض والإقناع	إجراء جرد دوري لمحتويات المحل وإعداد السجلات وتعبئة نماذج العمل	إجراء جرد دوري لمحتويات المحل وإعداد السجلات وتعبئة نماذج العمل
تطبيق إجراءاتالسلامة والصحة المِهْنية العامة وتعليماتها	مهارات البيع و التفاوض والإقناع	
القدرة على إدارة فئات المنتجات (إدارة الفئة)	القدرة على تنظيم السجلات وتدقيقها.	
القدرة على تخزين الموادّ الغذائية وفق المعايير العلمية ومعايير السلامة العامة	المعرفة والدراية بمبادئ المحاسبه	
المعرفة والدراية بمبادئ المحاسبة	مراعاة النوع والحجم وطبيعة الموادّ التي يتم عرضها ومراقبة صلاحيتها	
مهارات البيع والتفاوض والإقناع	القدرة على إدارة فئات المنتجات (إدارة الفئة)	

تؤكد الدّراسة على ضرورة التفات الجهات المزوِّدة للتدريب إلى البرامج التدريبيّة المطلوبة من قبل أصحاب العمل، والحرص على توفير هذه البرامج التدريبيّة المطلوبة، كما يظهر في الجدول (16)، والجدول رقم (17)أدناه ولكل إقليم.

جدول16: البرامج التدريبيّة المستقبلية المطلوبة للعاملين الحاليّين في قطاع الصناعات الغذائية، والمشروبات والتِّبغ (2027-2025)

البرنامج التدريبي المطلوب	عدد الأفراد المطلوب تدريبهم
مهارات البيع و التفاوض والإقناع	1,651
إجراء جرد دوري لمحتويات المحل وإعداد السجلات وتعبئة نماذج العمل	1,235
تطبيق إجراءاتالسلامة والصحة المِهْنية العامة وتعليماتها	1,109
عرض الموادّ في المراكز التجارية وعلى الرفوف، أو الثلاجات ضمن مساحات، ومواقع محدّدة مسبقًا	1,003
القدرة على إدارة فئات المنتجات (إدارة الفئة)	764
المعرفة والدراية بمبادئ المحاسبة	746
التأكد من توفر الموادّ في منطقة العرض، وتحديد النواقص وتأمينها	436
ترتيب الألبان في الثلاجات حسب الأنواع وتاريخ الصلاحية	208

البرنامج التدريبي المطلوب	عدد الأفراد المطلوب تدريبهم
تفقّد الخضار والفواكه بشكل يوميّ من حيث الجودة والكميّة	190
القدرة على تنظيف جميع أنواع اللحوم وتقطيعها وتسحيبها	160
مراعاة النوع والحجم وطبيعة الموادّ التي يتم عرضها، ومراقبة صلاحيتها	121
ترتيب الموادّ في مركبة التوزيع بحسب الأنواع، وبما يحافظ على سلامتها من التلف	50
القدرة على تنظيم السجلات وتدقيقها.	43
إدراك أنواع الطلب، وأحجامها على أي موادّ	40
تصنيف الخضار والفواكه وترتيبها؛ بحسب أنواعها وجودتها وأسعارها	12
القدرة على تخزين الموادّ الغذائية؛ وفق المعايير العلمية، ومعايير السلامة العامة	5
تخزين الخضار والفواكه بالطرق المناسبة	4
استلام الموادّ المرتجَعة بسبب التلف، أو انتهاء الصلاحية	2
المجموع	**7,781**

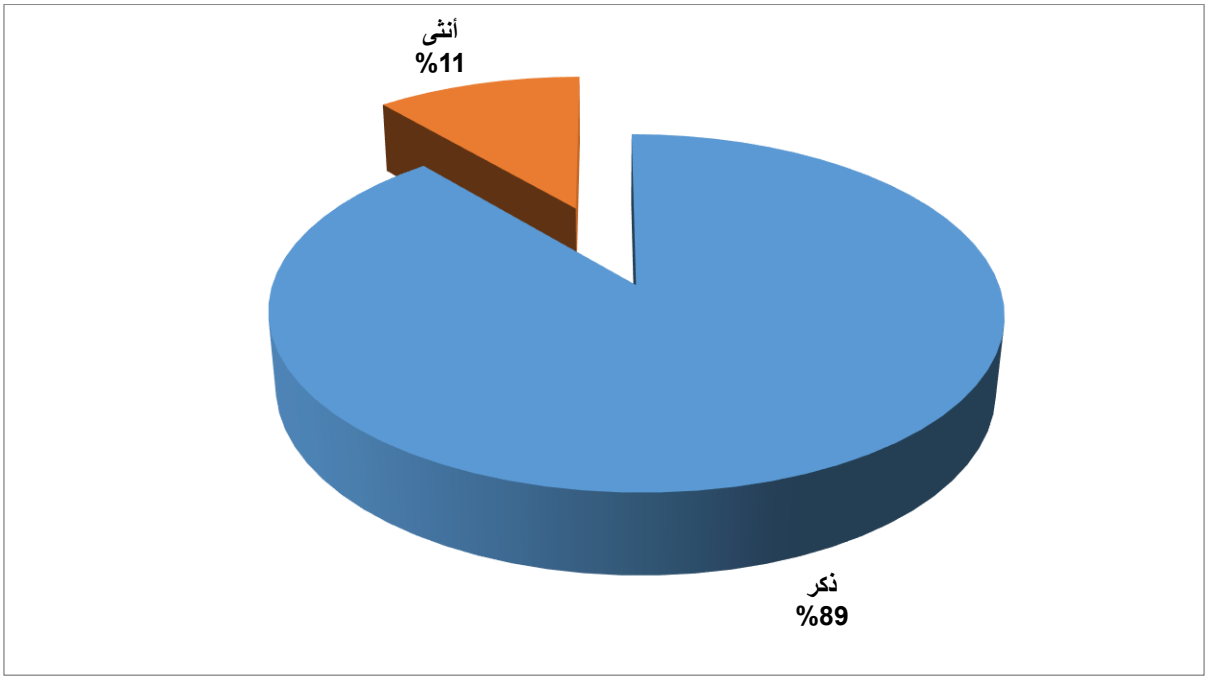
جدول17: البرامج التدريبيّة المطلوبة للعاملين الحاليّين؛ حسب الإقليم في قطاع الصناعات الغذائية والمشروبات والتّبغ (2027-2025)

البرنامج التدريبي المطلوب	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
مهارات البيع و التفاوض والإقناع	212	1		213
إجراء جرد دوري لمحتويات المحل وإعداد السجلات وتعبئة نماذج العمل	132	15	5	152
تطبيق إجراءاتالسلامة والصحة المِهْنية العامة وتعليماتها	69	51	3	123
عرض الموادّ في المراكز التجارية وعلى الرفوف، أو الثلاجات ضمن مساحات ومواقع محدّدة مسبقًا	54			54
القدرة على إدارة فئات المنتجات (إدارة الفئة)	51	22	1	73
المعرفة والدراية بمبادئ المحاسبة	44	67		111
التأكد من توافر الموادّ في منطقة العرض وتحديد النواقص وتأمينها	34			34
ترتيب الألبان في الثلاجات؛ حسب الأنواع، وتاريخ الصلاحية	8			8
تفقّد الخضار والفواكه بشكل يوميّ من حيث الجودة والكميّة	6			6
القدرة على تنظيف جميع أنواع اللحوم وتقطيعها وتسحيبها	6			6
مراعاة النوع والحجم وطبيعة الموادّ التي يتم عرضها، ومراقبة صلاحيتها	5			5
ترتيب الموادّ في مركبة التوزيع؛ بحسب الأنواع وبما يحافظ على سلامتها من التلف	4			4
القدرة على تنظيم السجلات وتدقيقها.	4	23		27
إدراك أنواع الطلب وأحجامها على أي موادّ	3	50	1	54

البرنامج التدريبي المطلوب	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
تصنيف الخضار والفواكه وترتيبها؛ بحسب أنواعها وجودتها وأسعارها	2			2
القدرة على تخزين الموادّ الغذائية؛ وفق المعايير العلمية ومعايير السلامة العامة	1		1	2
تخزين الخضار والفواكه بالطرق المناسبة	1			1
استلام الموادّ المرتجَعة بسبب التلف، أو انتهاء الصلاحية		50		50
المجموع	**636**	**278**	**11**	**926**

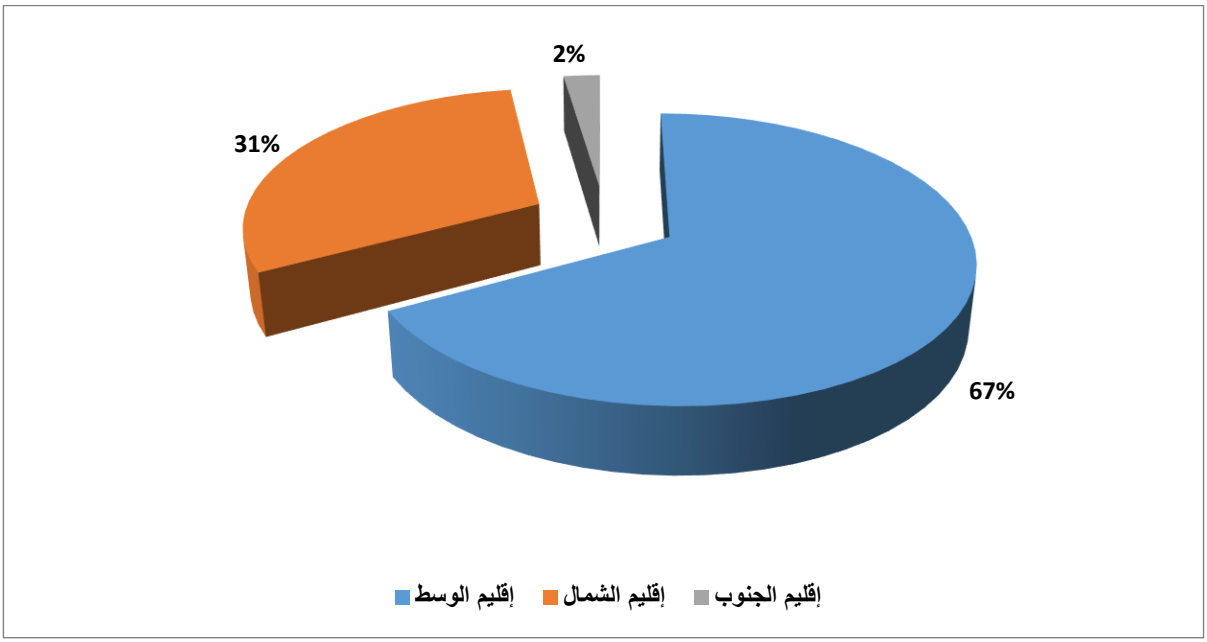
2.4 احتياجات مؤسّسات قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ الكمية من العاملين وخصائصها

يركز قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ بشكل رئيس على توظيف الذكور بشكل عام، مع وجود الإناث في مجموعة من المِهن بنسبة قليلة. وبشكل عام، بلغ حجم الطلب على مِهن هذا القطاع للفترة (2025-2027) حوالي (31,451) فرصة عمل، وبلغ حجم الطلب على العاملين الذكور (27,946) مقابل (3,506) على العاملات الإناث. وبشكل عام، ارتفع حجم الطلب على العمال في العام 2025 وانخفض في الأعوام (2026) (2027). ويعد هذا الانخفاض بسبب عدم قدرة أصحاب العمل على التنبؤ المستقبلي في هذا القطاع لعدة أسباب، من أبرزها العوامل السياسية والأقتصادية المؤثرة في المنطقة.



الشكل رقم 19: توزيع الطلب على العَمالَة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب الجنس

وتركز الطلب في إقليم الوسط وبما نسبته 67% من إجمالي فرص العمل، يليه إقليم الشمال وبنسبة 31% ، بينما كانت نسبة فرص العمل المطلوبة في إقليم الجنوب 2% فقط من إجمالي فرص العمل، وهي نسبة قليلة جدّا؛ مقارنة مع باقي الأقاليم.

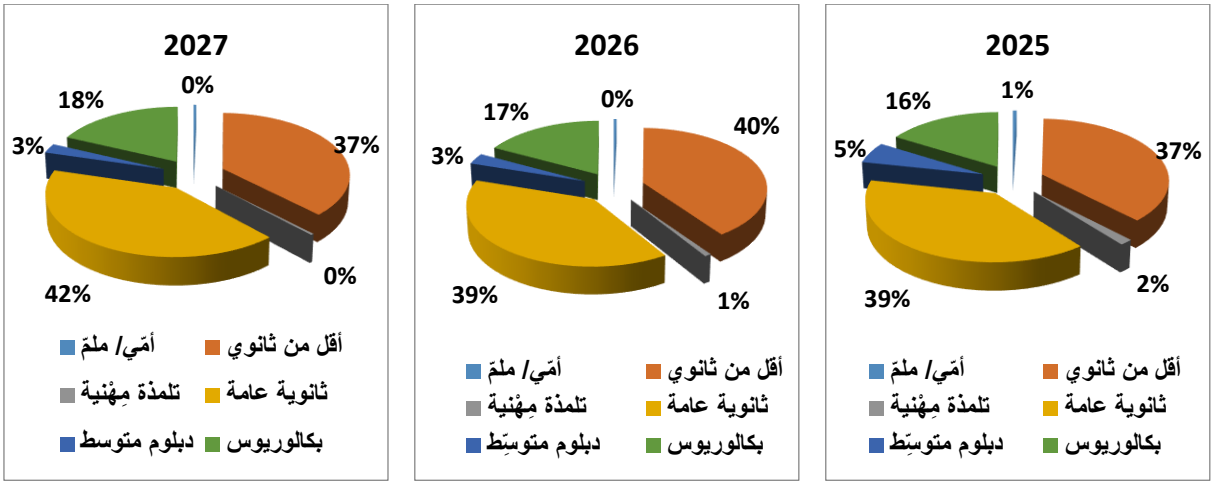


الشكل رقم 20: التوزيع النسبي للطلب على العَمالَة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات حسب الإقليم للفترة (2027-2025)

وبالاطلاع على الجدول (18) يتضح لنا مستوى الموهّلات العلمية المطلوبة للأعوام (2027-2025)، حيث تبين أن الموهّل الثانوي هو الأكثر طلبًا، وكانت نسبتهم حوالي (40%)، يليه الأقل من الثانوي بنسبة (38%). ويبدو هذا منطقيا خاصة أن غالبية المنشآت هي صغيرة الحجم، أضف إلى ذلك أن العَمالَة الماهرة مطلوبة أكثر للعمل خارجَ المملكة، وأن المِهن التي تتطلب موهّلات تعليمية أعلى تنحصر في المِهن الإدارية والمالية.

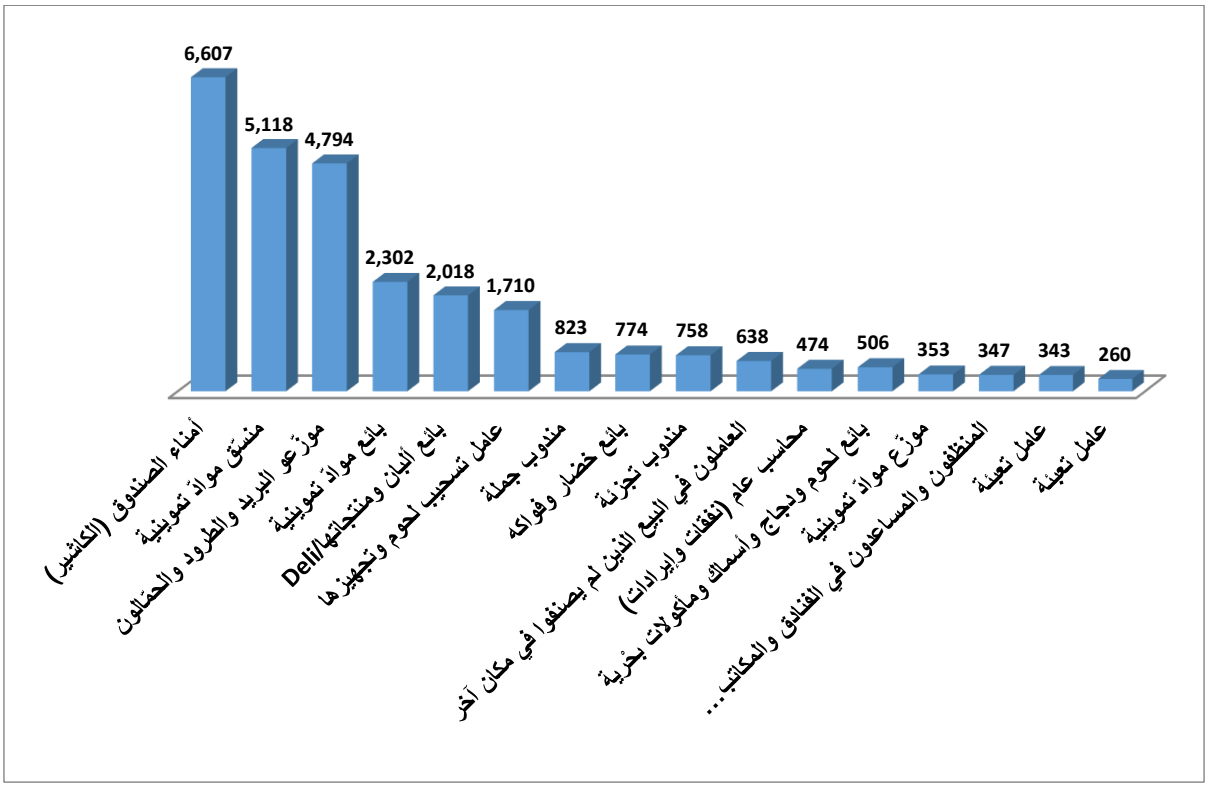
جدول18: توزيع الطلب على العَمالَة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب الموهّل التعليمي والجنس للفترة (2027-2025)

الموهّل التعليمي	عدد الفرص لعام 2025			عدد الفرص لعام 2026			عدد الفرص لعام 2027		
	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع
أمّي/ ملمّ	66	6	72	34	6	40	26	4	30
أقل من ثانوي	4,688	318	5,006	3,729	105	3,834	3,027	99	3,126
تلمذة مِهْنية	204	1	205	77	1	78	32	1	33
ثانوية عامة	4,696	543	5,239	3,369	384	3,753	3,217	256	3,473
دبلوم متوسِّط	637	103	740	224	55	279	186	20	206
بكالوريوس	1,477	701	2,178	1,154	496	1,650	1,103	408	1,511
المجموع	**11,769**	**1,671**	**13,440**	**8,586**	**1,047**	**9,633**	**7,591**	**788**	**8,379**



الشكل رقم 21: توزيع الطلب على العَمالَة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب الموهّل التعليمي للفترة (2025-2027)

وبشكل عام، فإن هناك طلبا للفترة (2025-2027) على مِهن أمناء الصندوق (الكاشير)، ومنسّق موادّ تموينية ، وموزّعي البريد والطرود والحمّالين ، وبائع موادّ تموينية، وبائع ألبان ومنتجاتها، وعامل تسحيب لحوم وتجهيزها، بالإضافة إلى مِهنة مندوبي جملة. ويوضّح الجدول (19) تفصيل حجم الطلب في كل إقليم من المِهن المختلفة، حيث تتضح قوة حجم الطلب على القوى العاملة في هذا القطاع للفترة (2025-2027).



الشكل رقم 22: توزيع مجموع الطلب على العَمالَة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب أبرز المِهن للفترة (2025-2027)

جدول19: توزيع الطلب على العَمالَة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب المِهْنة والإقليم للفترة (2025-2027)

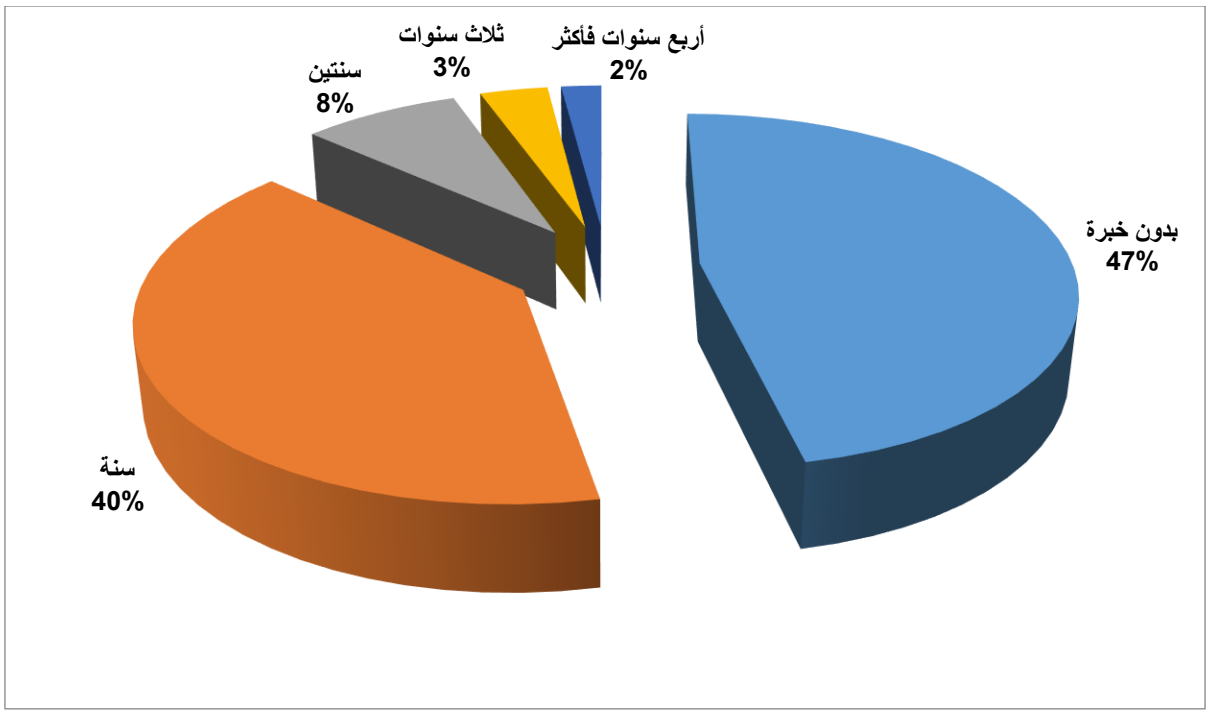
إقليم الوسط		إقليم الشمال		إقليم الجنوب	
أمناء الصندوق (الكاشير)	5,151	أمناء الصندوق (الكاشير)	1,291	أمناء الصندوق (الكاشير)	165
منسّق موادّ تموينية	2,184	منسّق موادّ تموينية	2,805	منسّق موادّ تموينية	129
موزّعو البريد والطرود والحمّالون	3,123	موزّعو البريد والطرود والحمّالون	1,518	موزّعو البريد والطرود والحمّالون	153
بائع موادّ تموينية	1,926	بائع موادّ تموينية	374	محاسب عام (نفقات وإيرادات)	126
بائع ألبان ومنتجاتها**Deli/**	1,027	بائع ألبان ومنتجاتهاDeli/	982	عامل تسحيب لحوم وتجهيزها	46
عامل تسحيب لحوم وتجهيزها	1,082	عامل تسحيب لحوم وتجهيزها	582	مندوب جملة	36
مندوب جملة	758	مندوب جملة	29	مِهن أخرى	81
بائع خضار وفواكه	676	بائع خضار وفواكه	98		
مندوب تجزئة	742	بائع لحوم ودجاج وأسماك ومأكولات بحْرية	138		
العاملون في البيع الذين لم يصنفوا في مكان آخر	184	مشغّل آلات تعبئة المياه	106		
محاسب عام (نفقات وإيرادات)	286	مساعدو الباعة في المحلات	209		
بائع لحوم ودجاج وأسماك ومأكولات بحْرية	216	مشغّل آلة تغليف	209		
موزّع موادّ تموينية	347	بائع مشروبات باردة وساخنة	157		
المنظفون والمساعدون في الفنادق والمكاتب والمؤسّسات الأخرى	285	محاسب عام (نفقات وإيرادات)	102		
عامل تعبئة	256	باريستا/ مجهز القهوة بمعايير عالمية	90		
مشغّل آلات تعبئة المياه	137	مِهن أخرى	941		
مشرفو المحلات	243				
عمال المخازن	183				
مشرف سوق	162				
مشغّل آلة غربلة المكسّرات وتحميصها	104				
مِهن أخرى	2,012				
المجموع	**21,084**	**المجموع**	**9,631**	**المجموع**	**736**

وأما من حيث الخبرة المطلوب توافرها في العَمالَة المطلوبة، فلم يطلب أصحاب العمل سنوات خبرة كبيرة. حيث أعلن (47%) من أصحاب العمل أنهم يطلبون عَمالَة بدون خبرة، وهذا يعود إلى أن معظم المنشآت في القطاع مؤسسات فردية

وطبيعة القطاع قادرة على أخذ الخبرة من السوق مباشرة، كما أعلن (40%) من أصحاب العمل أنهم يطلبون عَمالَة بخبرة سنة واحدة على الأقل كما يبين الجدول (20).

جدول20: توزيع العَمالَة المطلوبة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب سنوات الخبرة المطلوبة والجنس للفترة (2025-2027)

سنوات الخبرة	عدد الفرص لعام 2023		عدد الفرص لعام 2024		عدد الفرص لعام 2025	
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى
بدون خبرة	5,779	812	3,857	447	3,424	385
سنة واحدة	4,587	642	3,419	446	3,165	263
سنتين	789	159	766	124	549	111
ثلاث سنوات	375	38	342	7	316	6
أربع سنوات فأكثر	239	20	202	22	137	22
المجموع	**11,769**	**1,671**	**8,586**	**1,047**	**7,591**	**788**

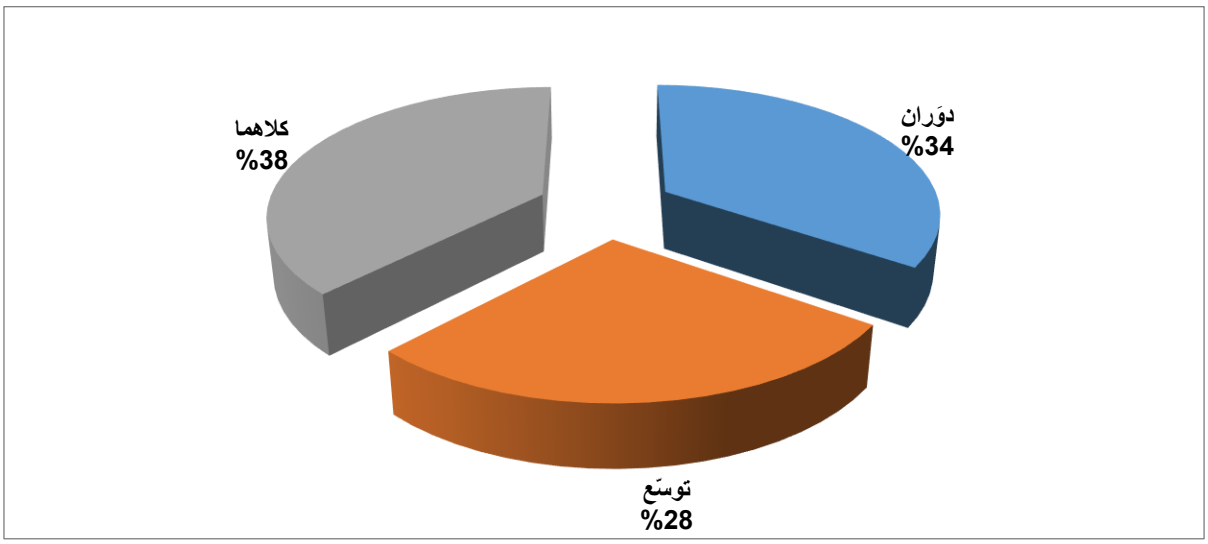


الشكل رقم 23: توزيع العَمالَة المطلوبة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب سنوات الخبرة المطلوبة للفترة (2025-2027)

تشير البيانات أن بروز الحاجة للعمال الجدُد كان على أساس الدوَران والتوسّع معا بنسبة (38%)، حيث كان الطلب على أساس التوسّع لهذه الفترة حوالي (28%)، بينما كان الطلب على أساس الدوَران للفترة نفسها حوالي (34%).

جدول21: توزيع العَمالَة المطلوبة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ؛ حسب أسباب توافرها (دوَران/ توسّع) للفترة (2025-2027)

أسباب التوفر	عدد الفرص لعام 2025	عدد الفرص لعام 2026	عدد الفرص لعام 2027
دوَران	4,874	3,296	2,693
توسّع	4,351	2,545	1,826
كلاهما	4,216	3,792	3,859
المجموع	**13,440**	**9,633**	**8,378**



الشكل رقم 24: توزيع العَمالَة المطلوبة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ؛ حسب أسباب توفرها (دوَران/ توسّع) للفترة (2025-2027)

وأظهرت نتائج الدّراسة إلى أن أكثر مهارة مطلوبة ضمن مِهن قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ للفترة (2025-2027)؛ وذلك حسب رأي أصحاب العمل، هي مهارة البيع والتفاوض والإقناع، وإجراء جرد دوري لمحتويات المحل، وإعداد السجلات، وتعبئة نماذج العمل، وترتيب الألبان في الثلاجات حسب الأنواع وتاريخ الصلاحية، والقدرة على تنظيف جميع أنواع اللحوم وتقطيعها وتسحيبها، وإدراك أنواع الطلب وأحجامها وعلى أي موادّ، بالإضافة إلى المعرفة والدراية بمبادئ المحاسبة وغيرها كما يظهر في الجدول أدناه.

جدول22: توزيع فرص العمل المستقبلية في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ؛ حسب أبرز المِهْن وأكثر مهارة مطلوبة للفترة (2025-2027)

المِهنة	أكثر مهارة مطلوبة	المجموع
أمناء الصندوق (الكاشير)	إجراء جرد دوري لمحتويات المحل، وإعداد السجلات، وتعبئة نماذج العمل	621
	مهارات البيع و التفاوض والإقناع	482
	المعرفة والدراية بمبادئ المحاسبة	182
	إدراك أنواع الطلب وأحجامها وعلى أي موادّ	10
	تطبيق إجراءاتالسلامة والصحة المِهْنية العامة وتعليماتها	4
	ترتيب الألبان في الثلاجات حسب الأنواع، وتاريخ الصلاحية	612

المِهنة	أكثر مهارة مطلوبة	المجموع
بائع ألبان ومنتجاتها/Deli	تطبيق إجراءاتالسلامة والصحة المِهْنية العامة وتعليماتها	100
عامل تسحيب لحوم وتجهيزها	القدرة على تنظيف جميع أنواع اللحوم وتقطيعها وتسحيبها	348
	تطبيق إجراءات السلامة والصحة المِهْنية العامة وتعليماتها	9
بائع موادّ تموينية	إدراك أنواع الطلب وأحجامها وعلى أي موادّ	194
	مهارات البيع و التفاوض والإقناع	80
	إجراء جرد دوري لمحتويات المحل، وإعداد السجلات، وتعبئة نماذج العمل	3
منسّق موادّ تموينية	عرض الموادّ في المراكز التجارية، وعلى الرفوف، أو الثلاجات ضمن مساحات ومواقع محدّدة مسبقًا	120
	التأكد من توافر الموادّ في منطقة العرض، وتحديد النواقص وتأمينها	110
	إجراء جرد دوري لمحتويات المحل، وإعداد السجلات وتعبئة نماذج العمل	13
	مراعاة النوع والحجم، وطبيعة الموادّ التي يتم عرضها، ومراقبة صلاحيتها	11
	تخزين الخضار والفواكه بالطرق المناسبة	8
	تفقّد الخضار والفواكه بشكل يومي من حيث الجودة والكميّة	7
عامل تعبئة	مهارات البيع و التفاوض والإقناع	120
	تطبيق إجراءات السلامة والصحة المِهْنية العامة وتعليماتها	4
مندوب جملة	مهارات البيع و التفاوض والإقناع	84
	إجراء جرد دوري لمحتويات المحل وإعداد السجلات وتعبئة نماذج العمل	1
باريستا/ مجهز القهوة بمعايير عالمية	مهارات البيع و التفاوض والإقناع	60
	إجراء جرد دوري لمحتويات المحل وإعداد السجلات وتعبئة نماذج العمل	1
مديرو تجارة الجملة والتجزئة	القدرة على إدارة فئات المنتجات (إدارة الفئة)	50
	مهارات البيع و التفاوض والإقناع	15
مشرف/ إداري مشتريات	مهارات البيع و التفاوض والإقناع	36
	إجراء جرد دوري لمحتويات المحل وإعداد السجلات وتعبئة نماذج العمل	1
مشرف/ إداري تسويق	مهارات البيع و التفاوض والإقناع	45
	تطبيق إجراءات السلامة والصحة المِهْنية العامة وتعليماتها	7
مندوب تجزئة	مهارات البيع و التفاوض والإقناع	10
	تطبيق إجراءات السلامة والصحة المِهْنية العامة وتعليماتها	4
	إدراك أنواع الطلب وأحجامها وعلى أي موادّ	3
مندوب فان	مهارات البيع و التفاوض والإقناع	30
موظف خدمة عملاء	مهارات البيع و التفاوض والإقناع	45
بائع خضار وفواكه	تصنيف وترتيب الخضار والفواكه بحسب أنواعها وجودتها وأسعارها	12
	تطبيق إجراءات السلامة والصحة المِهْنية العامة وتعليماتها	4
	تخزين الخضار والفواكه بالطرق المناسبة	3

المِهنة	أكثر مهارة مطلوبة	المجموع
	تفقّد الخضار والفواكه بشكل يومي من حيث الجودة والكميّة	1
عمال المخازن	تطبيق إجراءات السلامة والصحة المِهْنية العامة وتعليماتها	44
	إجراء جرد دوري لمحتويات المحل، وإعداد السجلات وتعبئة نماذج العمل	1

2.5 المهارات العامة المطلوب توافرها لدى العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتّبغ

بعد تحليل البيانات التي اشتملت عليها ثمانِية جداول، تبيّن درجة أهمية كل مهارة من المهارات العامة الداعمة للتشغيل في كل مِهنة من مِهن قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتّبغ ، تم استخلاص الجدول (23)، الذي يبين المهارات العامة الضرورية للمِهن الأساسية في هذا القطاع، الأمر الذي يتطلب من مزوّدي التدريب إدماج تلك المهارات في برامجها التدريبيّة.

جدول23: المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل لأبرز المِهن المطلوبة

المِهنة	المهارات العامة الداعمة للتشغيل والضرورية
أمناء الصندوق (الكاشير)	مهارة الالتزام بأخلاقيات المِهنة، استخدام الحاسوب، الإبداع والابتكار، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، التحليل وحل المشكلات، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، التواصل باللغة الإنجليزية
منسّق موادّ تموينية	الإبداع والابتكار، استخدام الحاسوب، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية. التواصل باللغة الإنجليزية، التحليل وحل المشكلات
موزّعو البريد والطرود والحمّالون	مهارة الالتزام بأخلاقيات المِهنة، الإبداع والابتكار، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، التحليل وحل المشكلات، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، التواصل باللغة الإنجليزية
بائع موادّ تموينية	مهارة الالتزام بأخلاقيات المِهنة، استخدام الحاسوب، الإبداع والابتكار، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، التحليل وحل المشكلات، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت.
بائع ألبان ومنتجاتها/Deli	مهارة الالتزام بأخلاقيات المِهنة، استخدام الحاسوب، الإبداع والابتكار، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، التحليل وحل المشكلات، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت.
عامل تسحيب لحوم وتجهيزها	الالتزام بأخلاقيات المِهنة، استخدام الحاسوب، الإبداع والابتكار، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، التحليل وحل المشكلات، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت. التواصل باللغة الإنجليزية.
العاملون في البيع الذين لم يصنفوا في مكان آخر	مهارة الالتزام بأخلاقيات المِهنة، الإبداع والابتكار، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، التحليل وحل المشكلات، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت.
محاسب عام (نفقات وإيرادات)	مهارة الالتزام بأخلاقيات المِهنة ،استخدام الحاسوب، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، التواصل باللغة الإنجليزية، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، الإبداع والابتكار.
بائع لحوم ودجاج وأسماك ومأكولات بحْرية	استخدام الحاسوب، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، التواصل باللغة الإنجليزية، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، الإبداع والابتكار، الالتزام بأخلاقيات المِهنة.

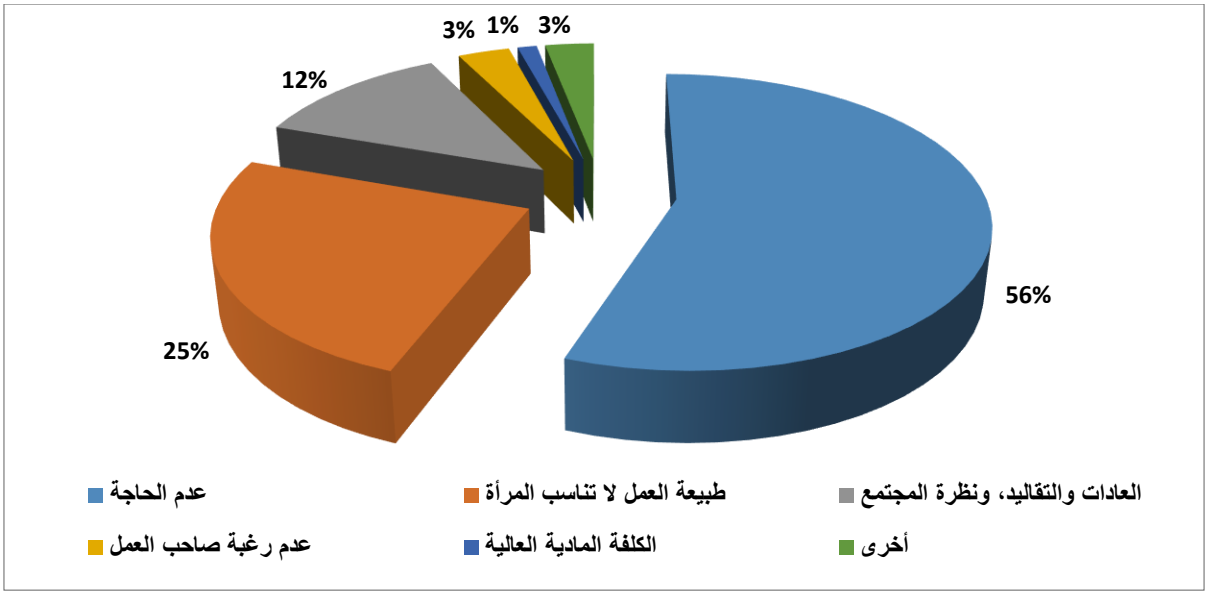
المِهنة	المهارات العامة الداعمة للتشغيل والضرورية
مندوب جملة	استخدام الحاسوب، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، التواصل باللغة الإنجليزية، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، الإبداع والابتكار، الالتزام بأخلاقيات المِهنة. التواصل باللغة الإنجليزية.
مشغّل آلات تعبئة المياه	استخدام الحاسوب، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، التواصل باللغة الإنجليزية، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، الإبداع والابتكار، الالتزام بأخلاقيات المِهنة.
بائع خضار وفواكه	استخدام الحاسوب، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، التواصل باللغة الإنجليزية، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، الإبداع والابتكار، الالتزام بأخلاقيات المِهنة.
مأمور مخازن/ أمين مستودع	استخدام الحاسوب، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، التواصل باللغة الإنجليزية، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، الإبداع والابتكار، الالتزام بأخلاقيات المِهنة.
باريستا/ مجهّز القهوة بمعايير عالمية	استخدام الحاسوب، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، الإبداع والابتكار، الالتزام بأخلاقيات المِهنة.
مساعدو الباعة في المحلات	استخدام الحاسوب، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، الإبداع والابتكار، الالتزام بأخلاقيات المِهنة.
العاملون في البيع الذين لم يصنفوا في مكان آخر	استخدام الحاسوب، التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، الإبداع والابتكار، الالتزام بأخلاقيات المِهنة، التواصل باللغة الإنجليزية.

2.6 تشغيل المرأة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ

أظهرت نتائج تحليل البيانات التي تم جمعُها أن غالبية المنشآت العاملة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ لا ترغب في تعيين إناث في هذا القطاع وبنسبة (97%)، ويبين الجدول (24) أن ذلك يعود وبشكل رئيس إلى عدم الحاجة، وأن طبيعة العمل في هذا القطاع لا تناسب المرأة.

جدول24: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب أبرز أسباب عدم تعيين الإناث

أسباب عدم تعيين الإناث	عدد المنشآت
عدم الحاجة	17,889
طبيعة العمل لا تناسب المرأة	7,970
العادات والتقاليد، و نظرة المجتمع	3,930
عدم رغبة صاحب العمل	1,031
الكلفة المادية العالية	383
أخرى	89
غير معرّف	971
المجموع	**32,263**



الشكل رقم 25: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب أبرز أسباب عدم تعيين الإناث

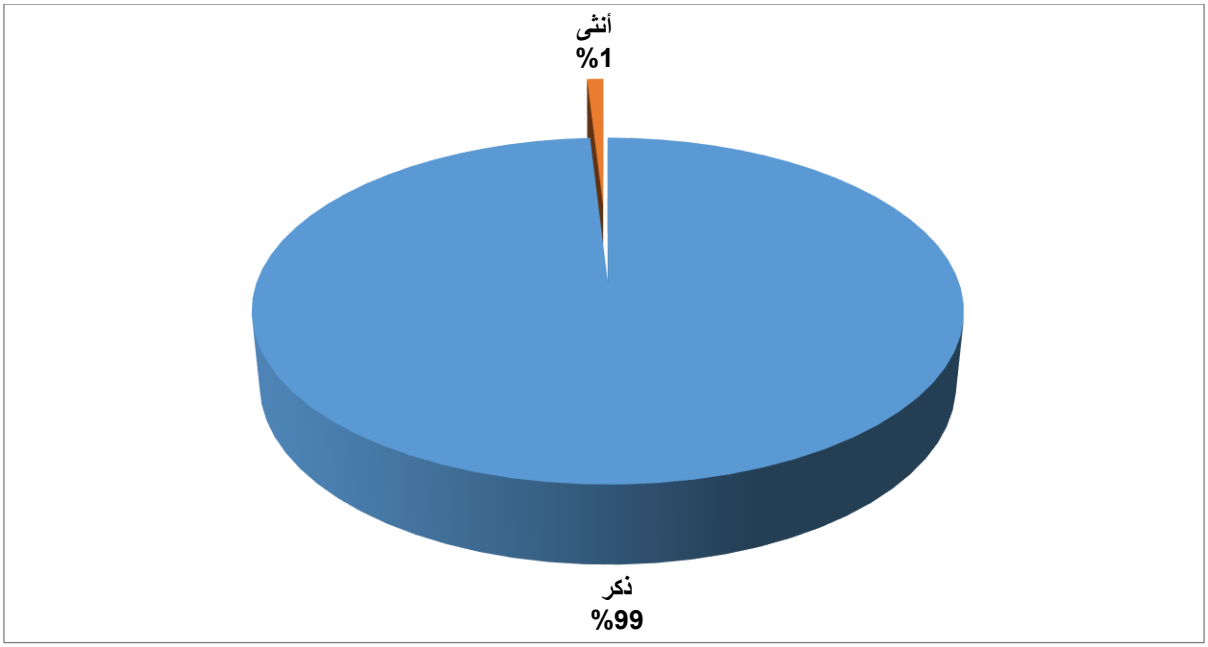
وأظهرت الدراسة المِهن التي تعمل بها الإناث ضمن هذا القطاع، وتبين أن أهم المِهن التي يعملن بها هي أمناء الصندوق (الكاشير)، وبائع موادّ تموينية، وبائع ألبان ومنتجاتها، ومحاسب، والعاملون في البيع الذين لم يصنفوا في مكان أخر، ومنسّق موادّ تموينية. وفيما يتعلق بالمِهن المتاحة أمام الإناث في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ، تشير البيانات إلى أن فرص العمل المتاحة للفترة (2025-2027) تتركز في مِهن أمناء الصندوق (الكاشير)، وبائع ألبان ومنتجاتها، وبائع موادّ تموينية، ومنسّق موادّ تموينية. جدول رقم (25).

جدول25: أبرز فرص العمل للإناث في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب المِهنة للفترة (2025-2027)

المِهنة	عدد فرص العمل
أمناء الصندوق (الكاشير)	1,648
بائع ألبان ومنتجاتها	351
بائع موادّ تموينية	304
موزّع موادّ تموينية	240
منسّق موادّ تموينية	133
محاسب عام (نفقات وإيرادات)	108

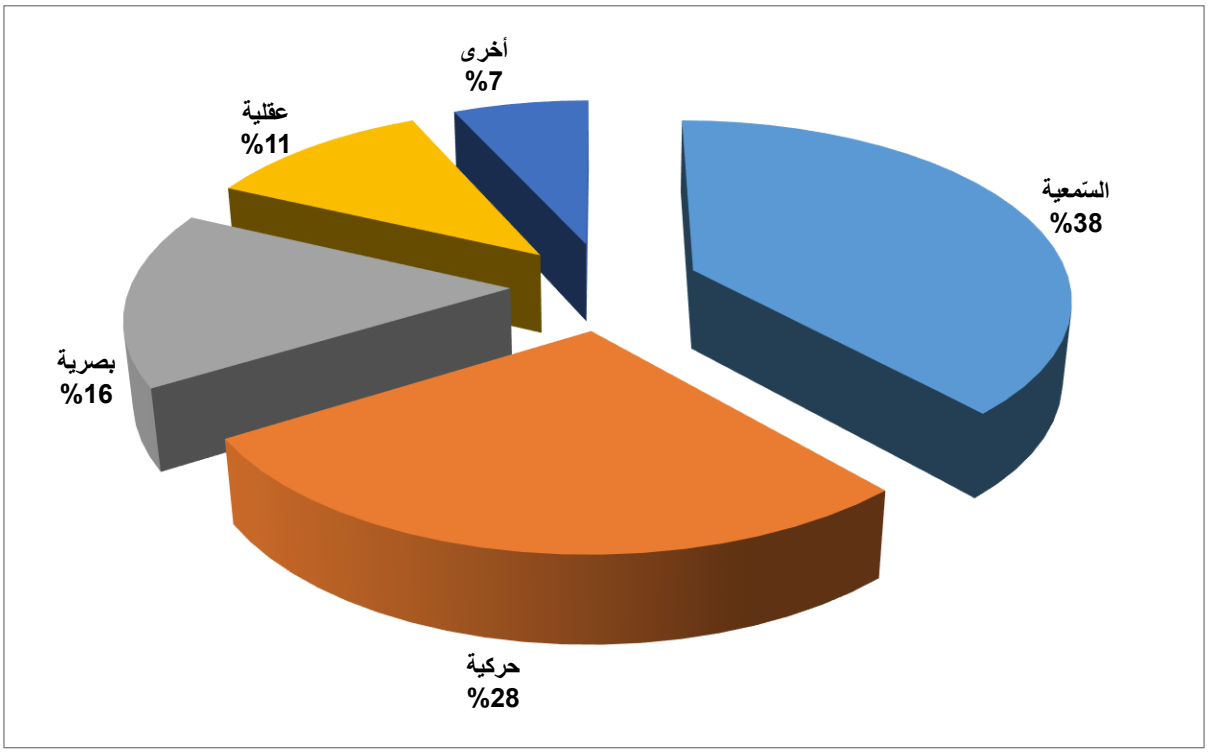
2.7 تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ

أظهرت الدّراسة أن عدد العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة الخاصة بلغ (680) عاملا، وعاملة من أصل (118,370) عاملا في القطاع، ويشكلون نسبة (1.0%) فقط، وكانوا موزّعين على 593 منشأة. وبلغت نسبة الذكور العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة حوالي (99%)، في حين شكلت الإناث نسبة (1%) من إجمالي العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة.



الشكل رقم 26: توزيع العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة حسب الجنس

تنوعت الحالات التي يعاني منها العاملون من الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث تشير البيانات إلى أن أكبر نسبة من العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة يعانون من الإعاقة السّمعية حيث بلغت نسبتهم حوالي (38%) ، تلتها الإعاقة الحركية بنسبة (28%).



الشكل رقم 27: توزيع العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة حسب نوع الإعاقة

أما من حيث المِهن التي يشغلها العاملون من الأشخاص ذوي الإعاقة في هذا القطاع، فتشير البيانات في جدول رقم (26) إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة يعملون في مِهن متنوعة في القطاع، لكن أكثر المِهن التي يتركزون فيها هي مِهنة منسّق موادّ تموينية، وبائع موادّ تموينية، وعمال المخازن، وموزّعو البريد والطرود والحمّالون، ونادل.

جدول26: توزيع العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب أبرز المِهن

المِهنة	عدد العاملين	عدد المنشآت
منسّق موادّ تموينية	117	108
بائع موادّ تموينية	88	79
عمال المخازن	69	55
موزّعو البريد والطرود والحمّالون	50	43
نادل /سفرجي	40	40
العاملون في البيع الذين لم يصنفوا في مكان آخر	39	33
أمناء الصندوق (الكاشير)	39	28
أصحاب المحلات	29	29
المنظفون والمساعدون في الفنادق والمكاتب والمؤسّسات الأخرى	27	23
بائع خضار وفواكه	26	24
عامل تسحيب لحوم وتجهيزها	25	22
عامل تعبئة	25	16
مشغّل آلات تعبئة المياه	20	20
بائع منتجات التِّبغ	20	20
مأمور مخازن/أمين مستودع	11	5
بائع خبز ومعجّنات	5	5
مِهن أخرى	48	41
المجموع	**680**	**593**

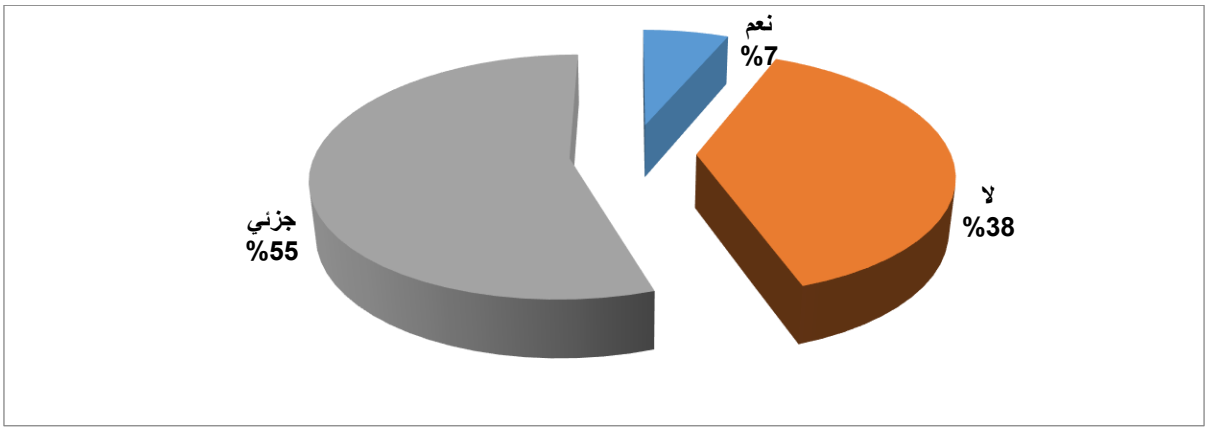
تظهِر الدّراسة أن أغلبية المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ، لا تفضل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث بينت أن أهم أسباب عدم التوظيف هي عدم الحاجة للتعيين، وطبيعة القطاع ومتطلبات العمل فيه، وبشكل عام تشير البيانات إلى توافر حوالي (1,135) فرصة عمل في مِهن مختلفة للأشخاص ذوي الإعاقة خلال الفترة (2025-2027)، وستشغل الإناث حوالي (6%) من هذه الفرص. وأهم المِهن التي سوف تتوافر خلال الفترة (2025-2027) هي منسّق موادّ تموينية، وأمناء الصندوق (الكاشير)، وموزّعو البريد والطرود والحمّالون، وبائع موادّ تموينية، والعاملون في البيع الذين لم يصنفوا في مكان آخر. هذا وقد تركز الطلب بشكل كبير في إقليم الوسط .

جدول27: توزيع فرص العمل المستقبلية للأشخاص ذوي الإعاقة حسب المِهنة والإقليم للفترة (2025-2027)

المِهنة	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
أمناء الصندوق (الكاشير)	143	68	20	231
منسّق موادّ تموينية	96	137		233
بائع موادّ تموينية	56	37		93
العاملون في البيع الذين لم يصنفوا في مكان آخر	45	45		90
محاسب عام (نفقات وإيرادات)	32	2		34
موظف خدمة عملاء	30			30
المنظفون والمساعدون في الفنادق والمكاتب والمؤسّسات الأخرى	23	37		60
عمال المخازن	21	1		22
سائق	21	16		37
موزّعو البريد والطرود والحمّالون	19	90	4	113
عامل تعبئة	12			12
مندوب جملة	9			9
مشرف سوق	6			6
عامل تسحيب لحوم وتجهيزها	5	5		10
بائع خضار وفواكه	4			4
أخرى	21	126	4	151
المجموع	**543**	**563**	**28**	**1,135**

2.8 صعوبات تعيين العاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ وطرق التعيين

أظهرت الدّراسة أن (55%) من المنشآت أفصحت بوجود صعوبات بشكل جزئي في تعيين العَمالَة الأردنية، في حين (38%) من المنشآت أشارت إلى عدم وجود صعوبات و (6%) أفادوا بوجود صعوبات في تعيين العَمالَة الأردنية. وتُعزى هذه الصعوبات إلى النقص في العَمالَة ممن لديهم قيَم واتجاهات إيجابية نحو العمل ومهارات داعمة للتشغيل، إضافة إلى النقص في العَمالَة ممن لديهم المهارات المطلوبة، وكذلك عدم الالتزام بالدوام. (انظر الجدول 28).



الشكل رقم 28: توزيع المنشآت حسب مواجهة المنشأة صعوبات في تعيين عَمالَة أردنية

جدول28: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب صعوبات التعيين

صعوبات التعيين	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
النقص في العَمالَة ممن لديهم قيَم واتجاهات إيجابية نحو العمل و مهارات داعمة للتشغيل	976	245	67	1,287
النقص في العَمالَة ممن لديهم المهارات المطلوبة	640	321	31	992
عدم الالتزام بالدوام	284	28	3	315
النقص في العَمالَة الموهّلة أكاديميا	180	18	1	199
أخلاقيات العمل (الأمانه، المزاجيه، الكسل)	64	1		65
ارتفاع الأجر المطلوب	20	16		36
ترك العمل بعد تعلم المِهنة	23	6		29
عدم تحمل ضغط العمل/ طبيعة العمل	16	1		17
عدم إتقان اللغة الإنجليزية	1			1
أخرى	67	1		68

وفيما يتعلق بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدّراسة، أن التعيين المباشر عن طريق الاتصالات الشخصية هو الأكثر استخداما، بنسبة (84%)، يليه التعيين عن طريق إعلانات الصحف والمواقع الإلكترونية بنسبة (15%).

أما فيما يتعلق بالصعوبات والتحديات التي تواجه قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ، بينت الدّراسة أن (33%) من المنشآت أفادت أن ارتفاع الضرائب من أهم العوامل التي تؤثر على أداء القطاع. بينما (14%) أشاروا إلى القوانين والتشريعات الناظمة للعمل، ونحو (10%) ضعف القدرات التسويقية ،بالإضافة إلى ضعف الحوافز المادية. وأفاد (7%) أن الركود الاقتصادي والتضخم وقلة المشاريع من التحديات التي تواجه القطاع.

جدول29: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ حسب أبرز الصعوبات التي تواجه القطاع والإقليم

الصعوبات التي تواجه القطاع	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
ارتفاع الضرائب	9700	6629	2512	**18840**
القوانين والتشريعات الناظمة للعمل	3540	3176	1090	**7807**
ضعف القدرات التسويقية	947	3631	1429	**6007**
ضعف الحوافز المادية	1412	3258	1004	**5674**
الركود الاقتصادي والتضخم وقلة المشاريع	855	2999	239	**4092**
الإجراءات التي تعيق الاستثمار	701	2037	842	**3580**
ضعف الترويج للاستثمار	599	2011	808	**3417**
ارتفاع أسعار السِّلَع	1761	1131	271	**3162**

الفصل الثالث

تحليل جانب العرض في قطاع تجارة المواد الغذائية والمشروبات والتِّبغ

3.1 أهم الجهات المزوِّدة للتدريب في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ

تنحصر أبرز الجهات المزوّدة للتدريب في الأردن في تسع وعشرين جهة رئيسة منها: كليات المجتمع ، ومؤسّسة التدريب المِهْني، وعدد من الجامعات الأردنية الحكوميّة والخاصة، بالإضافة إلى مركز استشارات جامعة الشرق الأوسط، ومركز الاستشارات والدراسات والتدريب في جامعة الطفيلة التِّقنيّة، وأكاديمية سلاف للتدريب والاستشارات، ومركز أسس الاتصال للتدريب والتسويق الإلكتروني. ويبيّن الجدول (31) توزيع هذه الجهات حسب سنة بدء تقديم الخدمة.

جدول30:الجهات المزوِّدة للتدريب حسب سنة بدء تقديم خِدْمات التدريب/ التعليم المِهْني

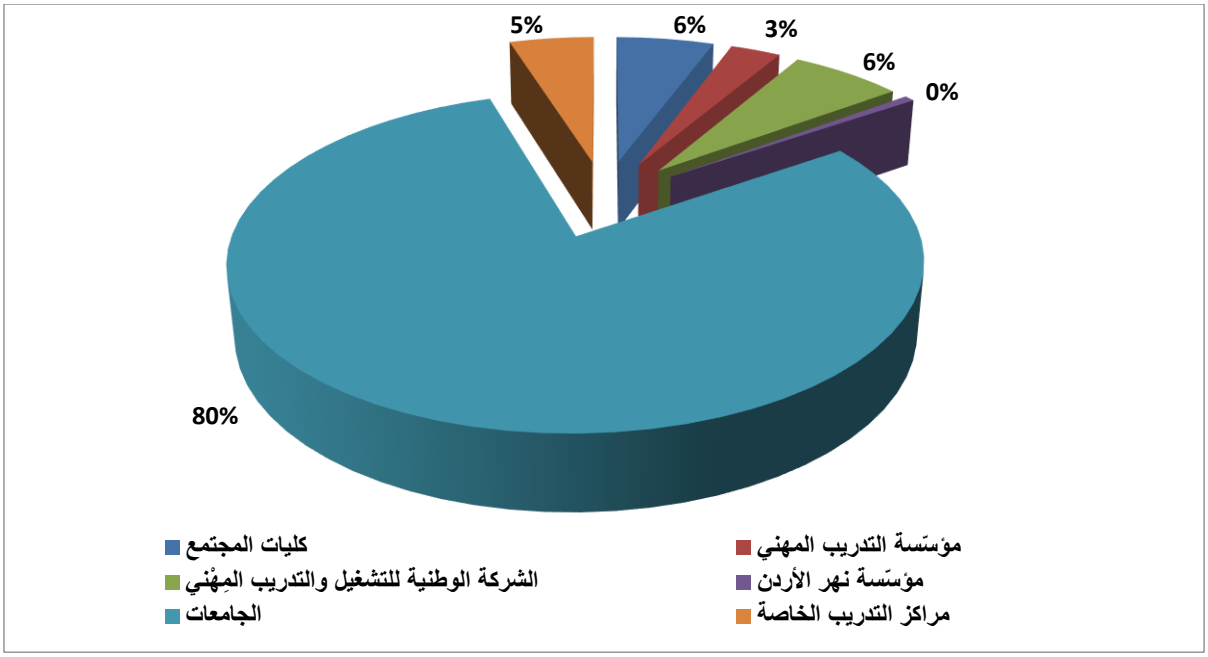
مزوِّدو التدريب	سنة بدء تقديم الخدمة
الجامعة الأردنية	1962
جامعة اليرموك	1976
جامعة مؤتة	1981
جامعة الإسراء	1989
جامعة عمان الأهلية	1989
جامعة فيلادلفيا	1989
الجامعة الهاشمية	1991
جامعة الأميرة سميّة للتكنولوجيا	1991
جامعة العلوم التطبيقية	1991
جامعة الزيتونة	1993
جامعة الزرقاء الأهلية	1994
جامعة إربد الأهلية	1994
جامعة البترا	1996
جامعة البلقاء التطبيقية	1997
جامعة الحسين بن طلال	1999
جامعة عمّان العربية للدراسات العليا الخاصة	1999
الجامعة العربية المفتوحة	2002
الجامعة الألمانية الأردنية	2005
الجامعة الأمريكية في مأدبا	2005
جامعة الشرق الأوسط	2005
جامعة جدارا	2005
كليات المجتمع	1997
مؤسّسة التدريب المِهْني	1976

مزوّدو التدريب	سنة بدء تقديم الخدمة
الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب المِهْني	2007
مؤسّسة نهر الأردن	2009
مركز استشارات جامعة الشرق الأوسط	2005
مركز الاستشارات والدراسات والتدريب/جامعة الطفيلة التّقنيّة	2018
أكاديمية سلاف للتدريب و الاستشارات	------
مركز أسس الاتصال للتدريب والتسويق الإلكتروني	2022

تشير البيانات الواردة من مزوّدي التدريب في جدول رقم (32) إلى أن عدد الخِرّيجين من الجهات التدريبيّة الرئيسة في المملكة التي تخدم قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتّبغ قد بلغ (3,298) خِرّيجا للأعوام (2022-2024) غالبيتهم من خِرّيجي الجامعات الحكومية الخاصة بنسبة (80%)، يليهم خِرّيجو كليات المجتمع (6%)، ثم خِرّيجو الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب بنسبة (6%). وتجدر الإشارة إل انخفاض أعداد الخِرّيجين في كل من مؤسّسات القطاع الخاص، ومؤسّسة التدريب المهني حيث بلغت نسبتهم (5%) و (3%) على التوالي.

جدول31: أعداد الخِرّيجين حسب الجهات المزوّدة للتدريب للفترة (2022-2024)

جهة التدريب	الخِرّيجون 2022	الخِرّيجون 2023	الخِرّيجون 2024	المجموع
كليات المجتمع	7	54	124	185
مؤسّسة التدريب المهني	0	29	66	95
الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب المِهْني	0	73	139	212
مؤسّسة نهر الأردن	12	8	0	20
الجامعات	984	814	828	2,626
مراكز التدريب الخاصة	33	45	82	160
المجموع	**1,036**	**1,023**	**1,239**	**3,298**



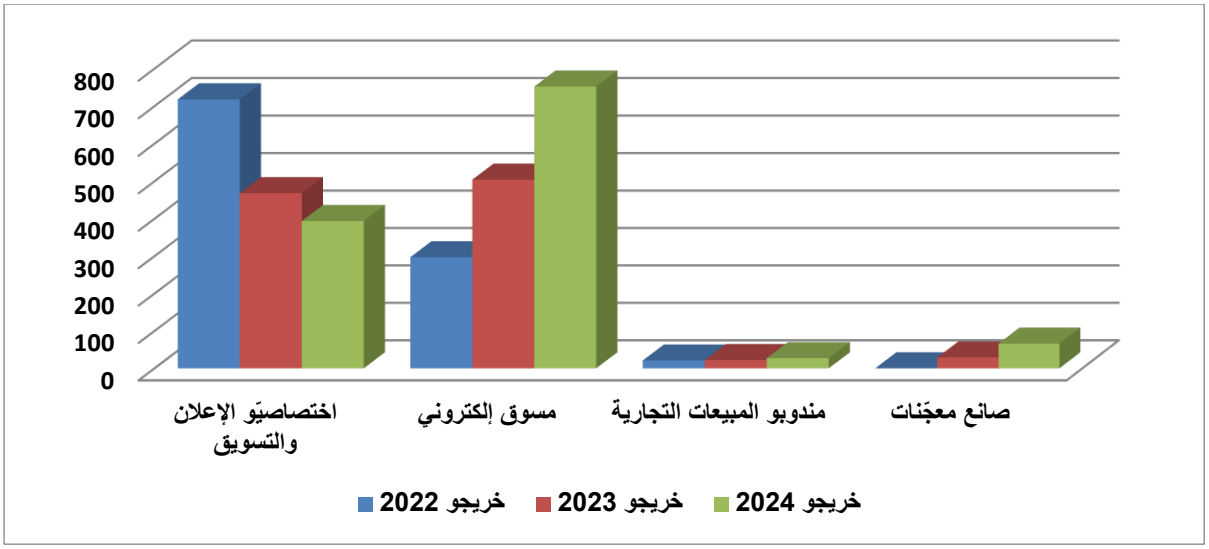
الشكل رقم 29: توزيع الخِرّيجين حسب الجهات المزوِّدة للتدريب للفترة (2022-2024)

3.2 البرامج التدريبيّة المطبّقة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ

بلغ عدد البرامج التدريبيّة الخاصة بهذا القطاع نحو (4) برامج تدريبية، وبلغ عدد خِرّيجيها قُرابةَ (3,298) خِرّيجا خلال الأعوام (2022-2024). كانت النسبة الكبيرة منهم قد تخرجت من برنامج: (اختصاصيّو الإعلان والتسويق) بنسبة (48%) ،يليه مسوّق إلكتروني بنسبة (47%)، ثم يليه برنامج صانع معجّنات (3%). في حين كانت أقل نسبة خِرّيجين في برنامج: (مندوبو المبيعات التجارية) بنسبة (2%).

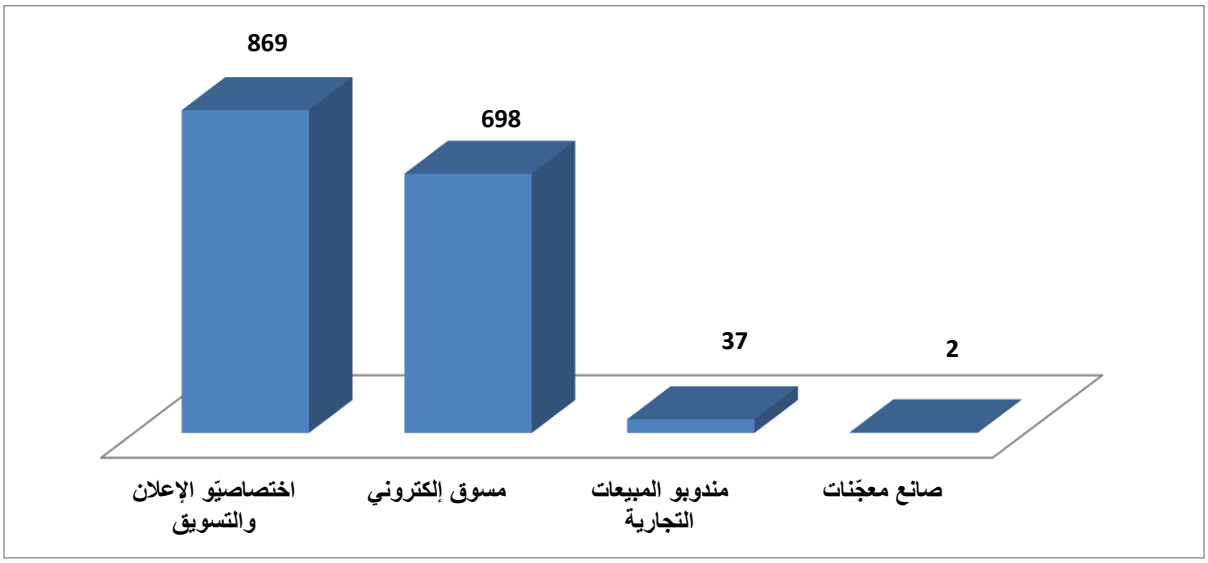
جدول32: أعداد الخِرّيجين حسب البرامج التدريبيّة المطبّقة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتّبغ للفترة (2022-2024)

البرنامج التدريبي	2022	2023	2024	المجموع
اختصاصيّو الإعلان والتسويق	718	468	394	**1,580**
مسوق إلكتروني	297	504	752	**1,553**
مندوبو المبيعات التجارية	21	22	27	**70**
صانع معجّنات	0	29	66	**95**
المجموع	**1,036**	**1,023**	**1,239**	**3,298**

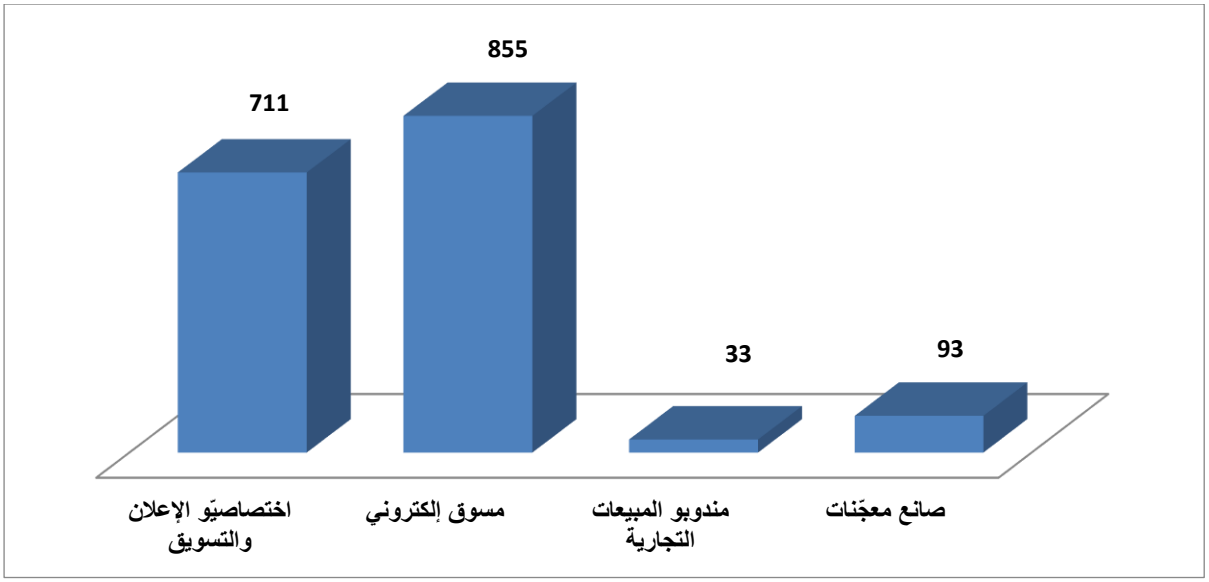


الشكل رقم 30: خِرّيجو الجهات المزوِّدة للتدريب حسب البرامج التدريبيّة المطبّقة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتّبغ للفترة (2022-2024)

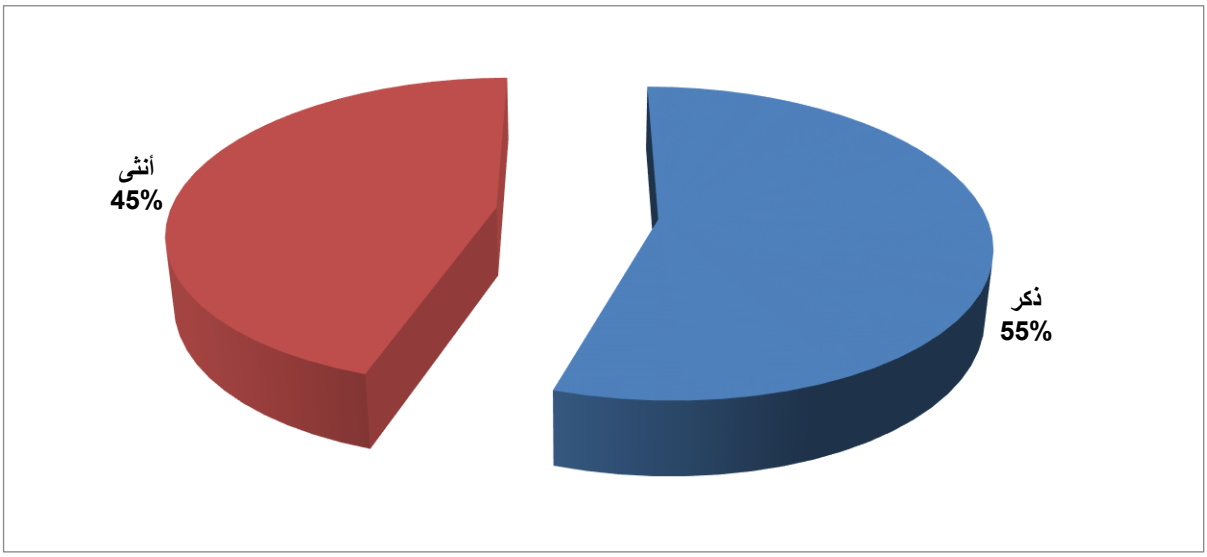
من ناحية أخرى، بلغ عدد خِرّيجي البرامج التدريبيّة الخاصة بهذا القطاع الذكور (1,606) خِرّيجا خلال الأعوام (2022-2024). والنسبة الغالبة منهم تخرجوا من برنامج: (اختصاصيّو الإعلان والتسويق)، بنسبة (54%)، ثم برنامج مسوّق إلكتروني بنسبة (43%)، يليه برنامج مندوب مبيعات تجارية بنسبة (2%)، وصانع معجّنات بنسبة (1%). في حين، بلغ عدد خِرّيجات البرامج التدريبيّة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتّبغ (1,692) خِرّيجة خلال الأعوام (2022-2024)، ونسبة كبيرة منهنّ تخرجنَ من برنامج مسوّق إلكتروني بنسبة (51%)، يليه برنامج فنّي: (اختصاصيّو الإعلان والتسويق) بنسبة (42%)، ثم برنامج صانع معجّنات بنسبة (5%) وأخيرا برنامج مندوب مبيعات تجارية بنسبة (2%).



الشكل رقم 31: أعداد الخِرّيجين الذكور حسب أبرز البرامج التدريبيّة المطبّقة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتّبغ للفترة (2022-2024)



الشكل رقم 32: أعداد الخِرّيجات الإناث؛ حسب أبرز البرامج التدريبيّة المطبّقة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتّبغ للفترة (2022-2024).

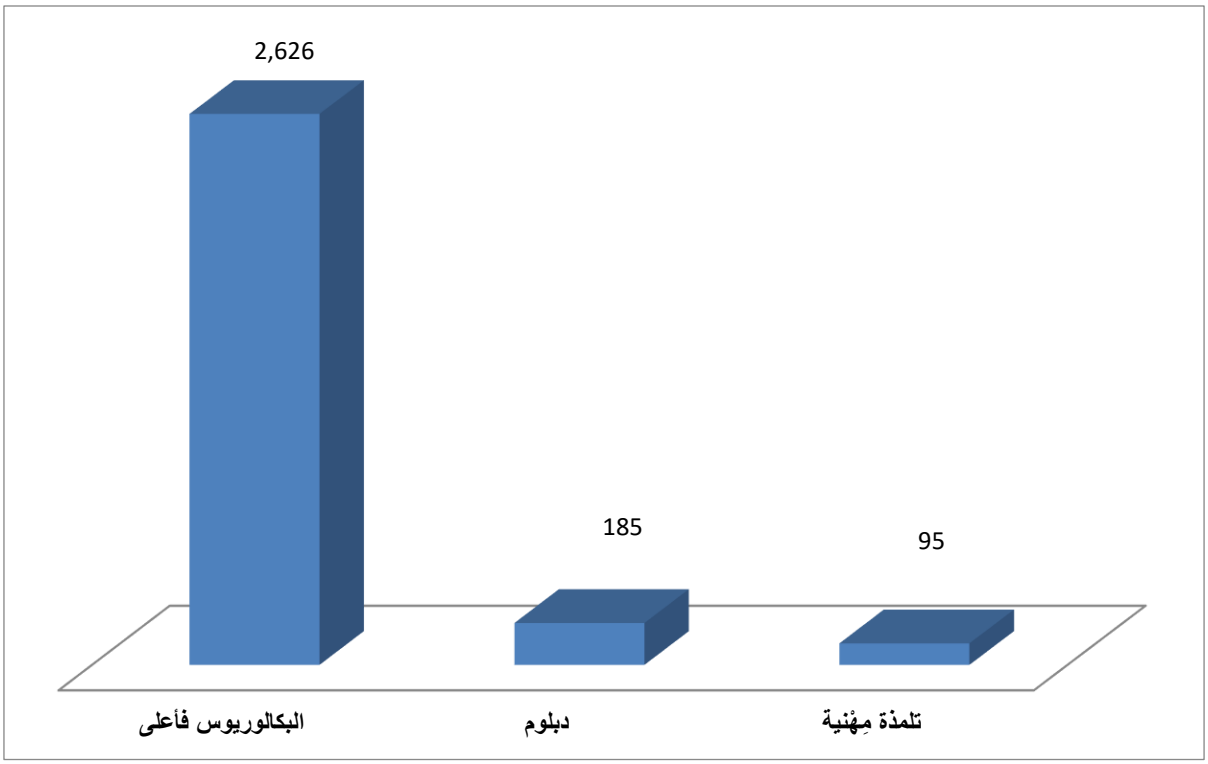


الشكل رقم 33: توزيع خِرّيجي الجهات المزوِّدة للتدريب ضمن البرامج التدريبيّة المطبّقة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب الجنس للفترة (2022-2024)

وفيما يتعلق بالموهّل العلمي لخِرّيجي البرامج التدريبيّة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ، فقد كشفت نتائج الدراسة كما هو مبيّن في الجدول (33) على أن معظم خِرّيجي هذه البرامج يحملون درجة البكالوريوس فأعلى، حيث بلغ عددهم (2,626) خِرّيجا لمجموع خِرّيجي الأعوام (2022-2024)، وبنسبة (80%) أما الخِرّيجين ممّن يحملون موهّل تلمذة مِهْنية، فقد بلغ عددهم (95) خِرّيجا للفترة (2022-2024)، وبنسبة (3%)، بالإضافة إلى (185) موهّلهم دبلوم وبنسبة (6%).

جدول33: توزيع خِرّيجي مزوّدي التعليم والتدريب حسب الموهّل العلمي

المستوى التعليمي	خِرّيجو 2022	خِرّيجو 2023	خِرّيجو 2024	المجموع
البكالوريوس فأعلى	984	814	828	2,626
دبلوم	7	54	124	185
تلمذة مِهْنية	0	29	66	95
غير معرّف	45	126	221	392
المجموع	**1,036**	**1,023**	**1,239**	**3,298**



الشكل رقم 34: أعداد خِرّيجي البرامج التدريبيّة المطبّقة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ حسب الموهّل العلمي للفترة (2022-2024)

وفيما يتعلق بالبرامج التدريبيّة التي تقدمها كل جهة من الجهات المزوّدة للتدريب، وعدد خِرّيجي كل برنامج، يبيّن الجدول رقم (34) أن برنامج: (اخنصاصيّو الإعلان والتسويق)، ومسوّق إلكتروني هي البرامج الأكثر إقبالا لدى الطلبة والمتدربين في الجهات المزودة للتعليم والتدريب.

جدول34: أعداد الخِرّيجين حسب الجهة المزوّدة للتدريب، والبرنامج التدريبي للفترة (2022-2024)

الجهات المزوِّدة للتدريب	البرنامج التدريبي	عدد الخِرّيجين
الجامعة الأردنية	اخنصاصيّو الإعلان والتسويق	295
جامعة اليرموك	اخنصاصيّو الإعلان والتسويق	110
جامعة مؤتة	اخنصاصيّو الإعلان والتسويق	93
	مسوّق إلكتروني	26
جامعة الإسراء	اخنصاصيّو الإعلان والتسويق	46

الجهات المزوّدة للتدريب	البرنامج التدريبي	عدد الخِرّيجين
جامعة عمّان الأهلية	اخنصاصيّو الإعلان والتسويق	91
	مسوّق إلكتروني	196
جامعة فيلادلفيا	اخنصاصيّو الإعلان والتسويق	15
الجامعة الهاشمية	مسوّق إلكتروني	5
جامعة الأميرة سميّة للتكنولوجيا	مسوّق إلكتروني	346
جامعة العلوم التطبيقية	اخنصاصيّو الإعلان والتسويق	101
	مسوّق إلكتروني	46
جامعة الزيتونة	اخنصاصيّو الإعلان والتسويق	90
	مسوّق إلكتروني	12
جامعة الزرقاء الأهلية	اخنصاصيّو الإعلان والتسويق	116
جامعة إربد الأهلية	مسوّق إلكتروني	54
جامعة البترا	اخنصاصيّو الإعلان والتسويق	166
	مسوّق إلكتروني	260
جامعة البلقاء التطبيقية	اخنصاصيّو الإعلان والتسويق	139
جامعة الحسين بن طلال	اخنصاصيّو الإعلان والتسويق	28
جامعة عمّان العربية للدراسات العليا الخاصة	اخنصاصيّو الإعلان والتسويق	42
	مسوق إلكتروني	21
الجامعة العربية المفتوحة	اخنصاصيّو الإعلان والتسويق	31
الجامعة الألمانية الأردنية	اخنصاصيّو الإعلان والتسويق	32
الجامعة الأمريكية في مأدبا	اخنصاصيّو الإعلان والتسويق	35
جامعة الشرق الأوسط	اخنصاصيّو الإعلان والتسويق	70
	مسوق إلكتروني	112
جامعة جدارا	اخنصاصيّو الإعلان والتسويق	48
كليات المجتمع	مسوّق إلكتروني	185
مؤسّسة التدريب المِهْني	صانع معجّنات	95
الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب المِهْنى	مسوّق إلكتروني	212
مؤسّسة نهر الأردن	مسوّق إلكتروني	20
مركز استشارات جامعة الشرق الأوسط	مسوّق إلكتروني	15
مركز الاستشارات والدراسات والتدريب/جامعة الطفيلة التِّقنيّة	مسوّق إلكتروني	43
أكاديمية سلاف للتدريب و الاستشارات	مندوبو المبيعات التجارية	22
مركز أسس الاتصال للتدريب والتسويق الإلكتروني	اخنصاصيّو الإعلان والتسويق	32
	مندوبو المبيعات التجارية	48
المجموع		**3,298**

3.3 المهارات العامة المتضمّنة في برامج إعداد العاملين

يبيّن الجدول (35) المهارات العامة الداعمة للتشغيل، والمتوافرة بشكل كافٍ في البرامج التدريبيّة المطبّقة لدى الجهات المزوّدة للتدريب. حيث تشير البيانات الواردة في الجدول إلى أن البرامج التدريبيّة تركز على المهارات العامة الداعمة للتشغيل وذلك لاعتماد المِهن على هذه المهارات.

جدول35: المهارات العامة الداعمة للتشغيل التي توفرها البرامج التدريبيّة بشكل كافٍ

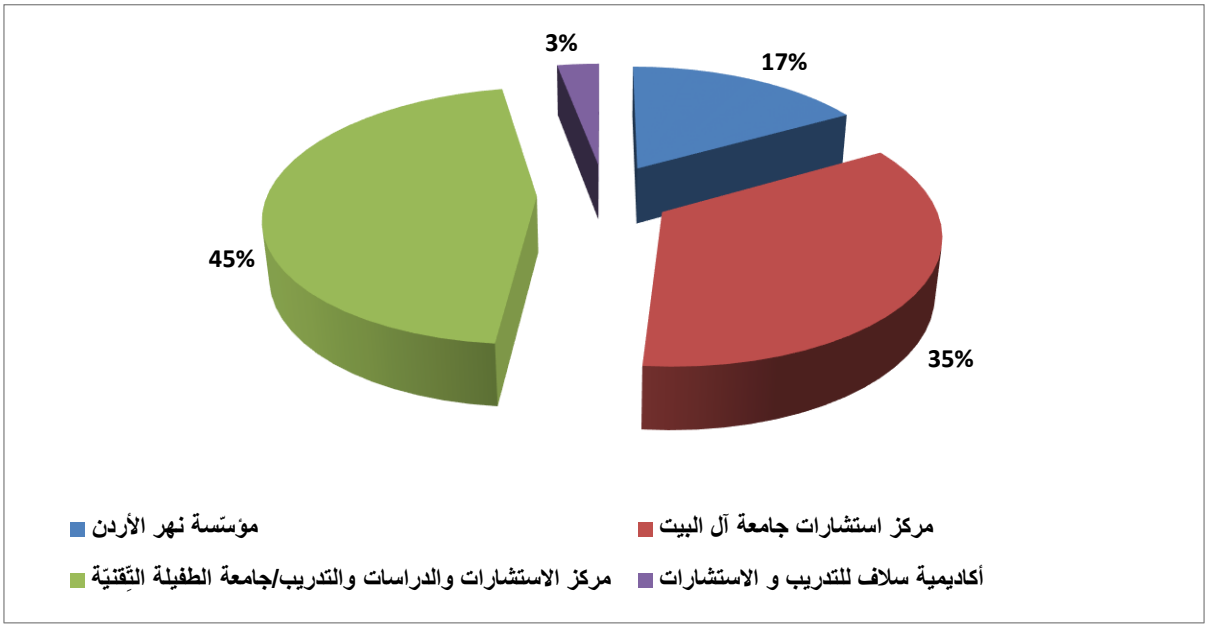
البرنامج التدريبي	المهارات العامة الداعمة للتشغيل والمتوافرة بشكل كافٍ
اختصاصيّو الإعلان والتسويق	مهارة الاتصال، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الإنجليزية، المهارات العددية، مهارة استخدام الحاسوب، الإبداع والابتكار
مسوّق إلكتروني	مهارة الاتصال، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الإنجليزية، المهارات العددية، مهارة استخدام الحاسوب، الإبداع والابتكار
مندوبو المبيعات التجارية	مهارة الاتصال، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الإنجليزية، المهارات العددية، مهارة استخدام الحاسوب، الإبداع والابتكار
صانع معجّنات	مهارة الاتصال ، مهارة التواصل باللغة الإنجليزية

3.4 برامج رفع الكفاية المقدمة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ

من أبرز الجهات المزوّدة لدورات رفع الكفاية في الأردن هي: مؤسّسة نهر الأردن، ومركز استشارات جامعة آل البيت، بالإضافة إلى مركز الاستشارات والدراسات والتدريب/ جامعة الطفيلة التِّقنيّة، وأكاديمية سلاف للتدريب والاستشارات، حيث تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (36) إلى أن عدد المتدربين في هذه المؤسّسات بلغ (303) متدربين خلال الفترة (2022-2024) تركزوا في مركز الاستشارات، والدراسات والتدريب/ جامعة الطفيلة التِّقنيّة (151)، يليهم مركز استشارات جامعة آل البيت (113) ومؤسّسة نهر الأردن (25).

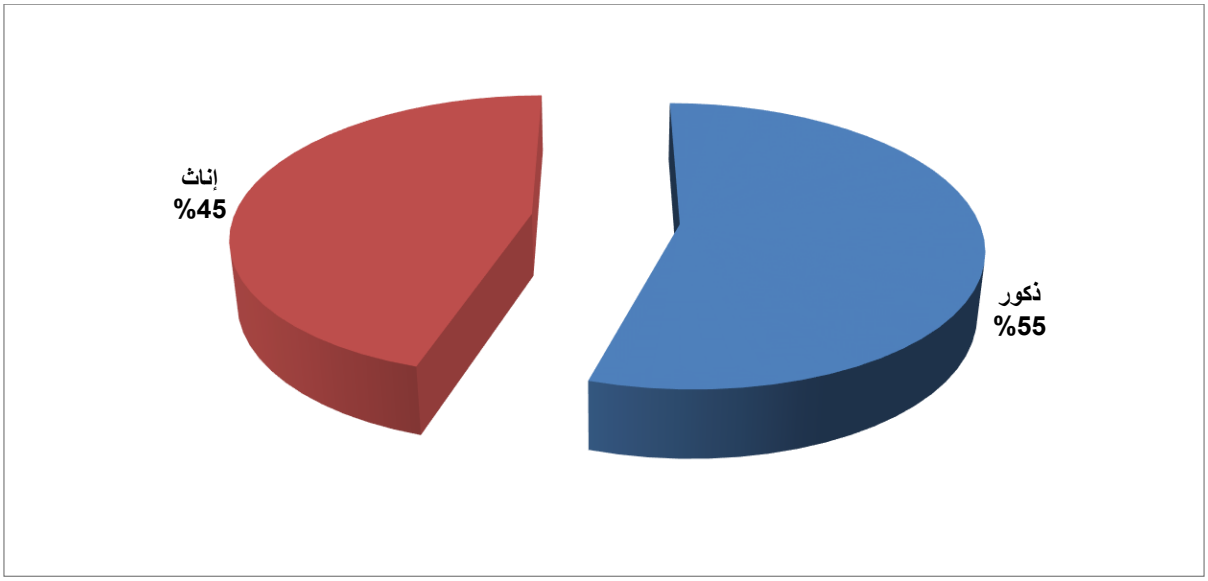
جدول36: عدد المتدربين حسب الجهات المزوّدة لدورات رفع الكفاية للفترة (2022-2024)

الجهات المزوّدة لدورات رفع الكفاية	عدد المتدربين 2022	عدد المتدربين 2023	عدد المتدربين 2024	المجموع
مؤسّسة نهر الأردن	17	8	0	**25**
مركز استشارات جامعة آل البيت	35	35	43	**113**
مركز الاستشارات والدراسات والتدريب/جامعة الطفيلة التِّقنيّة	46	30	75	**151**
أكاديمية سلاف للتدريب و الاستشارات	3	5	6	**14**
المجموع	**101**	**78**	**124**	**303**



الشكل رقم 35: توزيع المتدربين حسب الجهات المزوِّدة لدورات رفع الكفاية للفترة (2022-2024)

من ناحية أخرى، بلغ عدد المتدربين في دورات رفع الكفاءة من الذكور نحو (166) متدربا خلال الفترة (2022-2024) حيث بلغت نسبتهم (55%) من إجمالي عدد المتدربين. في حين بلغ عدد المتدربات في دورات رفع الكفاية من الإناث (137) متدربة خلال الفترة نفسها، وبنسبة بلغت (45%) من إجمالي عدد المتدربين.

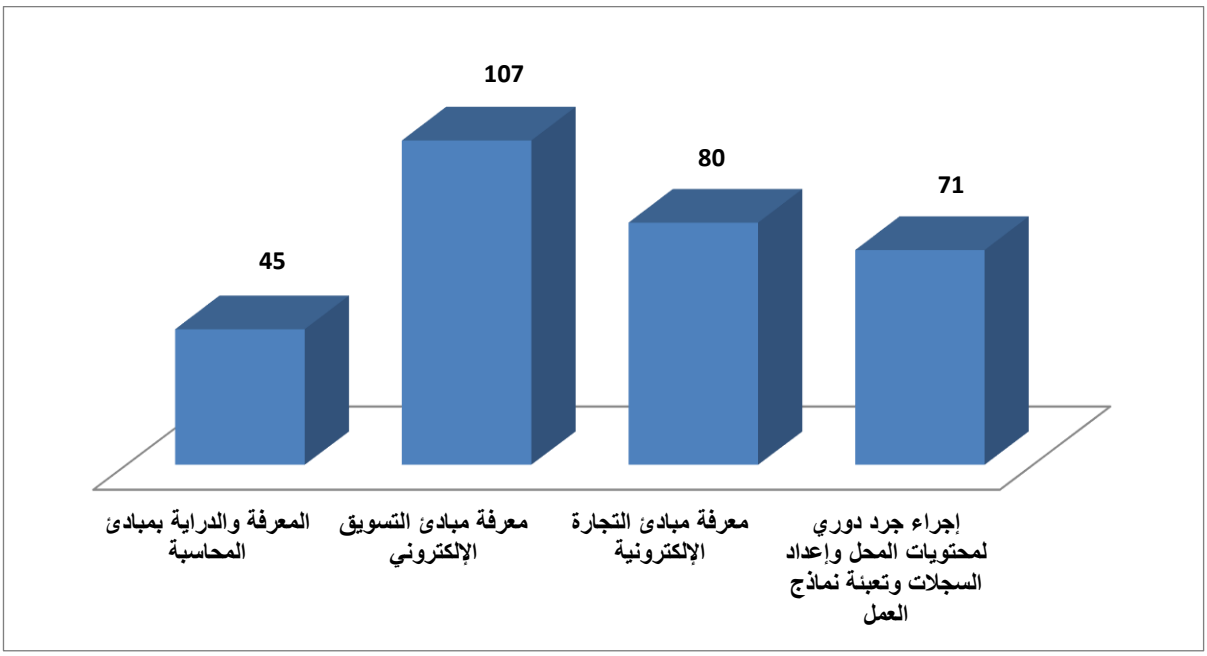


الشكل رقم 36: توزيع المتدربين في دورات رفع الكفاية حسب الجنس

تنوّعت دورات رفع الكفاية والمقدمة من الجهات المزوّدة للتدريب، حيث تركز المتدربون خلال الفترة (2022-2024) في دورة المعرفة والدراية بالمبادئ المحاسبية، وبلغ عددهم (107) من إجمالي المتدربين، تلتها دورة متابعة معرفة مبادئ التسويق الإلكتروني (80) ، ثم دورة معرفة مبادئ التجارة الإلكترونية (71) ، وأخيرا دورة إجراء جرد دوري لمحتويات المحل، وإعداد السجلات، وتعبئة نماذج العمل (45). أما فيما يتعلق بتوزيع المتدربين الذكور والإناث حسب الدورات التدريبيّة، فتشير البيانات الواردة بالجدول رقم (37) إلى تركّز المتدربات في دورة المعرفة والدراية بمبادئ المحاسبه (51)، ثم دورة معرفة مبادئ التسويق الإلكتروني حيث بلغت إعدادهن (37) متدربة للفترة (2022-2024)، تلتها دورة معرفة مبادئ التجارة الإلكترونية (30)، وأخيرا دورة إجراء جرد دوري لمحتويات المحل وإعداد السجلات، وتعبئة نماذج العمل بلغت أعداد المتدربات (19) متدربة خلال الفترة نفسها، ويشير الجدول 37 إلى توزيع الذكور والإناث حسب دورات إعداد الكفاية والجهة المزوّدة للتدريب.

جدول37: عدد المتدربين حسب البرنامج التدريبي لدورات رفع الكفاية للفترة (2022-2024)

دورات رفع الكفاءة	ذكر	انثى	المجموع
المعرفة والدراية بمبادئ المحاسبة	56	51	107
معرفة مبادئ التسويق الإلكتروني	43	37	80
معرفة مبادئ التجارة الإلكترونية	41	30	71
إجراء جرد دوري لمحتويات المحل وإعداد السجلات وتعبئة نماذج العمل	26	19	45
المجموع	**166**	**137**	**303**



الشكل رقم 37: أعداد المتدربين في دورات رفع الكفاية المختلفة للفترة (2022-2024)

الفصل الرابع

تقدير فجوة العرض والطلب في قطاع تجارة الموادّ الغذائيّة والمشروبات والتِّبغ

4.1 الفجوة بين الاحتياجات التدريبيّة لكل مِهنة، وبين البرامج التدريبيّة المتوافرة لهذه المِهن

يتناول هذا الفصل من الدّراسة مقارنة البرامج التدريبيّة (إعداد العاملين) التي يطلبها أصحاب العمل من العاملين المراد استخدامهم في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ للفترة (2025-2027)، مع البرامج التدريبيّة التي وفرتها الجهات المزوِّدة للتدريب خلال الفترة (2022-2024)؛ وذلك بهدف قياس الفجوة الكمية بين ما هو مطلوب، وما هو معروض. أما فيما يتعلق بالفجوة النوعية، وهي التي تقيس الفجوة بين دورات رفع الكفاءة التي يطلبها أصحاب العمل للعاملين مستقبلا في الفترة (2025-2027) ومقارنتها مع أعداد خريجي دورات رفع الكفاءة من مراكز التدريب العامة والخاصة.

بيّنت نتائج الدّراسة أن عدد العاملين في هذا القطاع (118,370) موزَّعين على (32,263) منشأة. وبشكل عام، بلغ حجم الطلب الإجمالي للفترة (2025-2027) نحو (31,451) فرصة عمل ضمن هذا القطاع، في حين بلغ حجم العرض الإجمالي (3,298) للفترة (2022-2024)، الأمر الذي يشير إلى وجود فجوة عددية كبيرة لصالح الطلب، حيث يظهر العرض عجزا في سدّ حاجة سوق العمل في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ. ولا بد من الإشارة إلى أن البرامج التدريبيّة في جانب العرض تغطي قطاعات أخرى.

وتجدر الإشارة إلى أن غالبية المِهن التي عليها طلب، لا تتطلب مستوًى تعليميّا يقدمه جانب العرض، حيث أشارت النتائج إلى أن معظم المِهن المطلوبة مستقبلا تتطلب مستوى تعليميّا ثانويّا فما دون، حيث بلغت نسبة الطلب (78%) من إجمالي الطلب. ويمكن التدريب على هذه المِهن عن طريق التدريب خلال العمل (On Job Training)، وهذا يقودنا ‘لى إعادة النظر في توجيه برامج التعليم والتدريب المِهْني لسدّ حاجة سوق العمل حسب ما هو مطلوب.

جدول38: الفجوة الكميّة بين أبرز البرامج التدريبيّة المطلوبة، والمعروضة

العرض	العدد المعروض	الطلب	العدد المطلوب	الفجوة
اخنصاصيّو الإعلان والتسويق	1580	اخنصاصيّو الإعلان والتسويق	78	فائض عرض
مسوّق إلكتروني	1553	مسوّق إلكتروني	0	فائض عرض
مندوبو المبيعات التجارية	70	مندوبو المبيعات التجارية	1,664	عجز عرض
صانع معجّنات	95	صانع معجّنات	19	فائض عرض
		أمناء الصندوق (الكاشير)	6,607	عجز بالعرض
		منسّق موادّ تموينية	5,118	عجز بالعرض
		موزّعو البريد والطرود والحمّالون	4,794	عجز بالعرض
		بائع موادّ تموينية	2,302	عجز بالعرض
		بائع ألبان ومنتجاتها/Deli	2,018	عجز بالعرض
		عامل تسحيب لحوم وتجهيزها	1,710	عجز بالعرض
		مندوب جملة	823	عجز بالعرض
		بائع خضار وفواكه	774	عجز بالعرض
		مندوب تجزئة	758	عجز بالعرض

العرض	العدد المعروض	الطلب	العدد المطلوب	الفجوة
		العاملون في البيع الذين لم يصنفوا في مكان آخر	638	عجز بالعرض
		بائع لحوم ودجاج وأسماك ومأكولات بحْرية	353	عجز بالعرض
		موزّع موادّ تموينية	347	عجز بالعرض
		عامل تعبئة	260	عجز بالعرض
		مشغّل آلات تعبئة المياه	258	عجز بالعرض
		مشرفو المحلات	243	عجز بالعرض
		مساعدو الباعة في المحلات	215	عجز بالعرض
		مشغّل آلة تغليف	209	عجز بالعرض
		عمال المخازن	207	عجز بالعرض
		مشرف سوق	162	عجز بالعرض
		بائع مشروبات باردة وساخنة	159	عجز بالعرض
		باريستا/ مجهز القهوة بمعايير عالمية	153	عجز بالعرض
		اختصاصي تصنيع ألبان	129	عجز بالعرض
		مأمور مخازن/ أمين مستودع	126	عجز بالعرض
		مشغّل آلة غربلة المكسّرات وتحميصها	108	عجز بالعرض

يظهر الجدول رقم (39) الفجوة على المستوى التعليمي لقطاع تجارة المواد الغذائية والمشروبات والتبغ، حيث يظهر بشكل لافت الطلب على المستويات التعليمية كافة، ومن الممكن تبرير ذلك بتنوع فرص العمل في هذا القطاع، فهو قطاع شامل قائم على الخبرة العملية التي يأخذها من سوق العمل مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار تنوع الوظائف الإدارية والتخصصية والمهنية والتقنية لهذا القطاع، كما يعتبر قطاع صديق لكافة المستويات التعليمية لشموليته من الناحية الإدارية والفنية والتقنية.

جدول39: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة، والمعروضة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	الطلب	العرض	الفجوة
بكالوريوس فأعلى	5339	2444	عجز بالعرض
دبلوم	1225	185	عجز بالعرض
ثانوي	12465	--	-----
أقل من ثانوي	11966	--	-----
تلمذة مهنية	315	95	عجز بالعرض

بينت النتائج أن غالبية المنشآت العاملة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ عبرت عن رغبتها في تعيين الذكور. حيث إن الطلب المستقبلي على العاملين الذكور يقدّر بنحو (27,946) عاملا للفترة (2025-2027). توزع هذا الطلب ضمن مِهن: منسّق موادّ تموينية، وأمناء الصندوق، وموزّعو البريد والطرود والحمّالون، وبائع موادّ تموينية، وعامل

تسحيب لحوم وتجهيزها، وبائع ألبان ومنتجاتها، ومندوب جملة. أما فيما يتعلق بجانب العرض، فقد أشارت بيانات المسح إلى أنه تم تخريج (1,606) خِرّيجا خلال الفترة (2022-2024)، نسبة كبيرة منهم تخرجوا من برنامج: (اختصاصيّو الإعلان والتسويق)، ثم برنامج مسوّق إلكتروني، يليه برنامج (مندوبو المبيعات التجارية)، و(صانعو المعجّنات). وهنا يلاحظ أن الفجوة بين العرض والطلب على العَمالَة من الذكور تظهر عجزا في العرض على العَمالَة من الذكور في هذا القطاع.

جدول40: الفجوة بين أبرز البرامج التدريبيّة المطلوبة، والمعروضة للذكور

العرض	العدد المعروض	الطلب	العدد المطلوب	الفجوة
اختصاصيّو الإعلان والتسويق	869	اختصاصيّو الإعلان والتسويق	40	فائض بالعرض
مسوّق إلكتروني	698	مسوّق إلكتروني	0	فائض بالعرض
مندوبو المبيعات التجارية	37	مندوبو المبيعات التجارية	1,591	عجز بالعرض
صانع معجّنات	2	صانع معجّنات	15	عجز بالعرض
		منسّق موادّ تموينية	4,985	عجز بالعرض
		أمناء الصندوق (الكاشير)	4,959	عجز بالعرض
		موزّعو البريد والطرود والحمّالون	4,794	عجز بالعرض
		بائع موادّ تموينية	1,998	عجز بالعرض
		عامل تسحيب لحوم	1,710	عجز بالعرض
		بائع ألبان ومنتجاتها/Deli	1,667	عجز بالعرض
		مندوب جملة	779	عجز بالعرض
		بائع خضار وفواكه	774	عجز بالعرض
		مندوب تجزئة	744	عجز بالعرض
		العاملون في البيع الذين لم يصنفوا في مكان آخر	635	عجز بالعرض
		بائع لحوم ودجاج وأسماك	347	عجز بالعرض
		مشغّل آلات تعبئة المياه	250	عجز بالعرض
		مشرفو المحلات	243	عجز بالعرض
		مشغّل آلة تغليف	209	عجز بالعرض
		عمال المخازن	207	عجز بالعرض
		عامل تعبئة	186	عجز بالعرض
		مساعدو الباعة في المحلات	179	عجز بالعرض
		باريستا/ مجهّز القهوة بمعايير	153	عجز بالعرض
		بائع مشروبات باردة وساخنة	137	عجز بالعرض
		اختصاصي تصنيع ألبان	129	عجز بالعرض
		مأمور مخازن/أمين مستودع	122	عجز بالعرض
		مشرف سوق	117	عجز بالعرض
		موزّع موادّ تموينية	107	عجز بالعرض

4.2 الفجوة بين العرض والطلب على العَمالَة من الإناث

كشفت النتائج أن غالبية المنشآت العاملة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتّبغ عبّرت عن عدم رغبتها في تعيين الإناث. في حين أن هناك طلبا مستقبليّا متواضعا على الإناث للعمل في هذا القطاع يقدّر بنحو (3,506) فرصة عمل فقط للفترة (2025-2027). توزّع هذا الطلب ضمن مِهن أمناء الصندوق، وبائع ألبان ومنتجاتها، وبائع موادّ تموينية، وموزّع موادّ تموينية، ومنسّق موادّ تموينية. أما فيما يتعلق بجانب العرض، فقد أشارت بيانات المسح إلى أنه تم تخريج (1,692) خِرّيجة خلال الفترة (2022-2024)، ونسبة كبيرة منهنّ تخرجنَ من برنامج مسوّق إلكتروني، وبرنامج (اخنصاصيّو الإعلان والتسويق). وهنا يلاحظ أن الفجوة بين العرض والطلب على العَمالَة من الإناث تميل إلى عجز في العرض.

جدول41: الفجوة بين أبرز البرامج التدريبيّة المطلوبة، والمعروضة للإناث

العرض	العدد المعروض	الطلب	العدد المطلوب	الفجوة
اخنصاصيّو الإعلان والتسويق	711	اخنصاصيّو الإعلان والتسويق	38	فائض عرض
مسوّق إلكتروني	855	مسوّق إلكتروني	0	فائض عرض
مندوبو المبيعات التجارية	33	مندوبو المبيعات التجارية	73	عجز بالعرض
صانع معجّنات	93	صانع معجّنات	4	فائض عرض
		أمناء الصندوق (الكاشير)	1,648	عجز بالعرض
		بائع ألبان ومنتجاتها/Deli	351	عجز بالعرض
		بائع موادّ تموينية	304	عجز بالعرض
		موزّع موادّ تموينية	240	عجز بالعرض
		منسّق موادّ تموينية	133	عجز بالعرض
		عامل تعبئة	74	عجز بالعرض
		موظف خدمة عملاء	47	عجز بالعرض
		مشرف سوق	45	عجز بالعرض
		مندوب جملة	45	عجز بالعرض

4.3 الفجوة النوعية بين المهارات المطلوبة لكل مِهنة، وبين المهارات التي توفرها البرامج التدريبيّة لهذه المِهن

فيما يتعلق بالمهارات الفنّية التي أكد أصحاب العمل على ضرورة توافرها في العاملين في مواقع العمل، وكذلك في العاملين المنوي تعيينهم، فإنها في غالبها غير مشمولة ضمن البرامج التدريبيّة المقدمة من مزوّدي التعليم والتدريب. وفي ضوء نتائج الدّراسة ينبغي التوصية بضرورة توفير برامج تدريبية توفر هذه المهارات الفنّية المطلوبة التي يمكن شمول بعضها بالجدول رقم (42) في جانب الطلب.

جدول42: أبرز المهارات المطلوبة للأعوام (2025-2027) من وجهة نظر أصحاب العمل

المهارات المطلوبة
إجراء جرد دوري لمحتويات المحل وإعداد السجلات وتعبئة نماذج العمل
مهارات البيع و التفاوض والإقناع
ترتيب الألبان في الثلاجات حسب الأنواع وتاريخ الصلاحية
القدرة على تنظيف جميع أنواع اللحوم وتقطيعها وتسحيبها
تطبيق إجراءات السلامة والصحة المِهْنية العامة وتعليماتها
إدراك أنواع الطلب وأحجامها وعلى أي موادّ
التأكد من توافر الموادّ في منطقة العرض وتحديد النواقص وتأمينها
عرض الموادّ في المراكز التجارية وعلى الرفوف، أو الثلاجات ضمن مساحات ومواقع محدّدة مسبقا
القدرة على إدارة فئات المنتجات (إدارة الفئة)
مطابقة الكميات المبيعة مع الفواتير وإعداد قوائم البيع والشراء

4.4 الفجوة بين العرض والطلب على العَمالَة من الأشخاص ذوي الإعاقة

كشفت نتائج الدراسة عن توافر (1,135) فرصة عمل للأشخاص ذوي الإعاقة للأعوام (2025-2027) بينما لم تتوافر معلومات كافية من مزوّدي التدريب والتعليم عن خِرّيجي هذه الفئة للأعوام (2022-2024). وهذا بدوره يؤكد على ضرورة الاهتمام بتدريب هذه الفئة المُهمّة بالمجتمع، وتطوير وإدماجها في سوق العمل وضرورة توثيق مراكز التعليم والتدريب بيانات التدريب للأشخاص ذوي الإعاقة.

4.5 مقارنة الفجوة بين العرض والطلب في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ

يوضح الجدول رقم (42) مقارنة بين الفجوة في جانبي العرض والطلب في قطاع التجارة، وذلك استنادًا إلى الدراستين اللتين أجراهما المركز لعامي 2015 و2025. ويُلاحظ أن الفجوة بين العرض والطلب في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ من حيث الجنس قد ارتفعت بشكل كبير، إذ بلغت 10,212 في عام 2015، وازدادت إلى 28,153 في عام 2025. وعند مقارنة الفجوة من حيث الجنس، لوحظ أنها ارتفعت لدى الذكور بشكل أكبر؛ مقارنة بالإناث. ويبيّن الجدول (43) الفجوة بين جانِبَي العرض والطلب على مستوى الأقاليم، فقد سُجّل ارتفاع ملحوظ في الفجوة في إقليمَي الوسط والشمال، بينما شهد إقليم الجنوب انخفاضًا. ويُلاحظ بشكل خاص أن الفجوة في إقليم الشمال ارتفعت من 52 فقط في عام 2015 إلى 9,320 في عام 2025.

وتجدر الإشارة إلى أن المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية أجرى دراسته الأولى المتعلقة بالفجوة بين العرض والطلب في قطاع التجارة عام 2015، ثم أعاد تنفيذ الدراسة للأنشطة الاقتصادية ذاتها لعام 2025، مما استدعى إجراء مقارنة بين نتائج الدراستين. ويُذكر أن الفترة الزمنية الطويلة نسبيًا بين الدراستين تعكس التغيرات التي طرأت على سوق العمل، سواء من حيث ظهور تخصصات جديدة تلبي احتياجات السوق، أم من حيث تراجع الطلب على بعض التخصصات السابقة. كما أن التطور التكنولوجي المتسارع يدفع أصحاب العمل باستمرار إلى تحديث متطلباتهم المستقبلية من الوظائف. وينطبق الأمر نفسه على مزوّدي خِدمات التعليم والتدريب، الذين يسعون إلى مواكبة هذه التغيرات بوساطة طرح تخصصات حديثة تتماشى مع متطلبات السوق المتجددة.

جدول43: مقارنة الفجوة بين جانبي العرض والطلب بين دراسة 2015 ودراسة 2025 حسب الجنس

الجنس	2015			2025		
	العرض	الطلب	الفجوة	العرض	الطلب	الفجوة
ذكر	191	9,451	9,260	1606	27,946	26,340
أنثى	711	1,664	953	1692	3,506	1,814
المجموع	**902**	**11,114**	10,212	**3298**	**31,451**	28,153

جدول44: مقارنة الفجوة بين جانبي العرض والطلب بين دراسة 2015 ودراسة 2025 حسب الإقليم

الإقليم	2015			2025		
	العرض	الطلب	الفجوة	العرض	الطلب	الفجوة
إقليم الوسط	522	10,076	9,554	2642	21,084	18,442
إقليم الشمال	367	419	52	311	9,631	9,320
إقليم الجنوب	13	619	606	345	736	391
المجموع	**902**	**11,114**	**10,212**	**3298**	**31,451**	**28,153**

أما فيما يتعلق بفرص العمل المستقبلية للأشخاص من ذوي الإعاقة، كشفت نتائج الدراسة التي أجراها المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية لقطاع تجارة المواد الغذائية والمشروبات والتبغ عن توفر (106) فرصة عمل لهذه الفئة بالمقابل كشفت نتائج المسح للعام 2025 عن توفر (1135) فرصة عمل للأشخاص من ذوي الإعاقة، وتعتبر هذه الزيادة مؤشر أيجابي على انخراط هذه الفئة من المجتمع للعمل في هذا القطاع.

الفصل الخامس

خطة تنمية الموارد البشريّة في قطاع تجارة الموادّ الغذائيّة والمشروبات والتِّبغ

منهجيّة إعداد خطة تنمية الموارد البشرية لقطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ

(2025-2027)

أولا: تشكيل لجنة استشارية لقطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ:

تشكلت اللجنة الاستشارية لقطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ، بالتنسيق بين المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، وهيئة تنمية المهارات الفنّية والتِّقْنيّة وتطويرها، ومجلس مهارات القطاع. وتضمنت مهام اللجنة المشاركة في مراحل إعداد الدّراسة كافة، وتقديم المشورة خاصة ما يتعلق بتطوير أدوات الدّراسة وعَيِّنتها، وتحفيز أصحاب العمل للتعاون مع الباحثين القائمين على جمع البيانات، والمناقشة وإبداء الرأي حول فصول الدّراسة وخطة تنمية الموارد البشرية للقطاع.

ثانيا: إعداد دراسة المركز الوطني للفجوة بين جانِبَي العرض والطلب في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ:

قامت اللجنة الاستشارية بالشراكة مع المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بتطوير منهجيّة الدّراسة التحليلية وأهدافها وعَيِّنتها للفجوة بين جانِبَي العرض والطلب في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ، وتم تنفيذ مسح ميداني بالتعاون مع دائرة الإحصاءات العامة شمل منشآت ممثلة للقطاع، وتعبئة استمارات من قبل مؤسّسات تزويد التدريب في القطاع. وقامت اللجنة بمتابعة العمل مع المركز الوطني في مختلف مراحل الدّراسة.

ثالثا: تطوير خطة تنمية الموارد البشرية القطاعية لقطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ بناءً على نتائج دراسة المركز الوطني للفجوة بين جانِبَي العرض والطلب في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ:

بناءً على نتائج دراسة المركز الوطني للفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ، فقد تم ما يأتي:

- المشاركة في صياغة التوصيات، أو مذكّرة سياسات تخدم قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ.
- عرض مسوّدة خطة الموارد البشرية القطاعية لقطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ على اللجنة الاستشارية للدّراسة، وأخذ ملاحظاتهم على الخطة وتضمينها.
- إقرار خطة تنمية الموارد البشرية القطاعية لقطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ بشكلها النهائي.

خطة تنمية الموارد البشرية لقطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ (2025-2027)

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

الهدف الاستراتيجي(1): الارتقاء بخِدْمات التدريب والتعليم المِهْني والتِّقني في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ؛ لإنتاج قوّة عاملة موهّلة لتلبية الاحتياجات الحالية، والمستقبلية للقطاع.

(مؤشر الأداء للهدف الاستراتيجي 1: زيادة مستوى رضا أصحاب العمل عن خِرّيجي مؤسّسات التدريب والتعليم المِهْنى والتِّقنى فى قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ في عام 2027).

النتيجة (1) : برامج التدريب والتعليم المِهْني والتِّقني تستجيب لاحتياجات قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ.

النشاط	أهم محاور النشاط	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
1.1 إعداد خطة عمل تنفيذية لقطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ والشروع بتنفيذها.	–إعداد خطة العمل التنفيذية للفترة (2025-2027). –توزيع الأدوار والمسؤوليات على الجهات المعنية. –التواصل مع الجهات الممولة والداعمة لتبنّي تمويل خطة العمل التنفيذية لقطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ.	الربع الرابع من عام 2025.	– وثيقة الخطة التنفيذية. – تقارير المتابعة والتقويم الرّبعية. – التقرير السنوي. – ميزانية الخطة التنفيذية.	– مجلس المهارات القطاعي. – وزارة العمل.	– هيئة الاعتماد وضمان الجودة. – مؤسّسات التدريب والتعليم المِهْني والتِّقني من القطاعين العام، والخاص. – وزارة العمل. – النقابات والجهات المعنية. – غرف التجارة – الجهات الممولة والداعمة.

النشاط	أهم محاور النشاط	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
1.2 مراجعة وتطوير المعايير المِهْنية للمهن المطلوبة في تجارة الأغذية والمشروبات والتّبغ بما ينسجم مع نتائج دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.	تحديث المعايير المِهْنية للمهَن والأعمال آلاتية: ○ أمناء الصندوق (الكاشير) ○ منسّق موادّ تموينية ○ موزّعو البريد والطرود والحمّالون ○ بائع موادّ تموينية ○ بائع ألبان ومنتجاتها/Deli ○ عامل تسحيب لحوم وتجهيزها ○ مندوب جملة ○ بائع خضار وفواكه ○ مندوب تجزئة	الربع الأول والثاني من 2026.	– وثيقة المعايير المِهْنية المحدّثة.	– مجلس المهارات القطاعي. – مركز الاعتماد وضمان الجودة.	– هيئة الاعتماد وضمان الجودة. – مؤسّسات التدريب والتعليم المِهْني والتِّقني من القطاعين العام، والخاص. – وزارة العمل.
1.3 تطوير البرامج التدريبيّة والتِّقْنيّة لقطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتّبغ في مؤسّسات التدريب والتعليم المِهْني والتِّقني، حيث تشمل الاحتياجات التدريبيّة للأشخاص ذوي الإعاقة.	مراجعة وتطوير البرامج التدريبيّة والتِّقْنيّة التي تغطي المهام آلاتية: ○ مهارات البيع و التفاوض والإقناع ○ إجراء جرد دوري لمحتويات المحل وإعداد السجلات وتعبئة نماذج العمل ○ تطبيق إجراءات وتعليمات السلامة والصحة المِهْنية العامة ○ عرض الموادّ في المراكز التجارية وعلى الرفوف، أو الثلاجات ضمن مساحات ومواقع محدّدة مسبقا ○ القدرة على إدارة فئات المنتجات (إدارة الفئة) ○ المعرفة والدراية بمبادئ المحاسبه ○ التأكد من توافر الموادّ في منطقة العرض وتحديد النواقص وتأمينها ○ ترتيب الألبان في الثلاجات حسب الأنواع، وتاريخ الصلاحية ○ تفقّد الخضار والفواكه بشكل يومي من حيث الجودة والكميّة	مستمرّ.	– تقارير مؤسّسات التدريب والتعليم لمراجعة وتطوير البرامج التدريبيّة والتِّقْنيّة. – وثائق البرامج التدريبيّة والتِّقْنيّة المطوّرة.	– الوزارات ومؤسّسات التدريب والتعليم المِهْني والتِّقني.	– الوزارات ومؤسّسات التدريب والتعليم. – القطاع الخاص. – هيئة الاعتماد وضمان الجودة. – المجلس الأعلى للأشخاص ذوي الإعاقة.

النشاط	أهم محاور النشاط	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
	○ القدرة على تنظيف جميع أنواع اللحوم وتقطيعها وتسحيبها ○ مراعاة النوع والحجم وطبيعة الموادّ التي يتم عرضها ومراقبة صلاحيتها				
1.4 تنفيذ دورات تدريبية لرفع كفاية المدربين/ المعلمين المِهْنيين في مؤسّسات التدريب والتعليم على المهارات التي يطلبها سوق العمل، بما ينسجم مع نتائج دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.	عقد (4) دورات رفع كفاية فنّية للمدربين/ المعلمين المِهْنيين العاملين في مؤسّسات التدريب والتعليم، في مجال البرامج التدريبيّة التي تنفذها مؤسّساتهم، ومنها: ○ أمناء الصندوق (الكاشير) ○ منسّق موادّ تموينية ○ موزّعو البريد والطرود والحمّالون ○ بائع موادّ تموينية ○ بائع ألبان ومنتجاتها/Deli ○ عامل تسحيب لحوم وتجهيزها ○ مندوب جملة ○ بائع خضار وفواكه ○ مندوب تجزئة	الرّبع الأول والثاني من عام 2026.	– وثائق الدورات التدريبيّة.	– مؤسّسات التدريب والتعليم المِهْني والتِّقني من القطاعين العام، والخاص.	– الوزارات ومؤسّسات التدريب والتعليم المِهْني والتِّقني. – القطاع الخاص. – هيئة الاعتماد وضمان الجودة. – الجهات الدولية المانحة.
1.5 إنشاء شراكات بين القطاعين العام، والخاص في مجال تنفيذ وتقويم برامج التدريب، حيث تشمل تغطية متطلبات الأشخاص ذوي الإعاقة.	–توقيع اتفاقية مشتركة لإدارة المرافق التدريبيّة في القطاع العام من قبل القطاع الخاص. –تنفيذ دراسات ومسوح حول رضا الطلبة والخِرّيجين، وأصحاب العمل عن برامج ومؤسّسات التدريب والتعليم.	الرّبع الثالث والرابع من عام 2026.	– وثيقة اتفاقية تنفيذ التدريب. – وثائق الدّراسات والمسوح.	– هيئة الاعتماد وضمان الجودة. – وزارة العمل. – القطاع الخاص.	– مؤسّسات التدريب والتعليم المِهْني والتِّقني ومؤسّسات القطاع الخاص. – وزارة العمل. – هيئة الاعتماد وضمان الجودة. – غرف التجارة

النشاط	أهم محاور النشاط	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
					– المجلس الأعلى للأشخاص ذوي الإعاقة.
1.6 إطلاق مبادرات تعاون (توأمة) في مجال التدريب، أو التشغيل أو الاستشارات مع جهات إقليمية ودولية في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ.	–إعداد قائمة بالمؤسّسة والجهات الإقليمية والدولية المستهدفة. – التواصل مع هذه الجهات. –القيام بزيارة عمل للمؤسّسة والجهات الإقليمية، والدوليةالمستهدفة. –عقد اتفاقية تعاون "توأمة"، أو أي ترتيبات أخرى للتعاون مع المؤسّسة الدولية المختارة.	الربع الاول من عام 2027.	– قائمة أسماء المؤسّسة والجهات. – وثائق التراسل مع الجهات الإقليمية والدولية. – تقرير زيارة العمل – وثيقة اتفاقية التعاون.	–وزارة العمل.	– هيئة الاعتماد وضمان الجودة. – الجهات الدولية المانحة. – القطاع الخاص. – مؤسّسات التدريب والتعليم المِهْني والتِّقني ومؤسّسات القطاع الخاص.
1.7 متابعة ترخيص مزوِّدي التدريب بقطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتّبغ واعتماد برامجهم التدريبيّة.	–حصر مزوِّدي التدريب في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتّبغ الذين تم ترخيصهم، واعتماد برامجهم التدريبيّة.	مستمرّ.	– تقارير المتابعة والتقويم.	–هيئة الاعتماد وضمان الجودة.	– مؤسّسات التدريب والتعليم المِهْني والتِّقني ومؤسّسات القطاع الخاص. – هيئة الاعتماد وضمان الجودة.
1.8 توعية الشباب والشابات والأشخاص ذوي الإعاقة بفرص العمل المتاحة في القطاع، وتحفيزهم على الانخراط في سوق العمل.	–عقد ورشات توعوية للمهن المطلوبة في مراكز التعليم والتدريب كافة. –التوعية عن طريق وسائل الإعلام المختلفة بفرص العمل المتاحة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ.	مستمرّ	– عدد الورشات التوعوية المنفذة.	– وزارة العمل. – هيئة الاعتماد. وضمان الجودة. –غرف التجارة.	– وزارة العمل. – هيئة الاعتماد وضمان الجودة. – غرف التجارة. – مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتِّقني. – وسائل الإعلام – القطاع الخاص.

الهدف الاستراتيجي(2): تحسين بيئة العمل والاستثمار في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ.

(مؤشرات الأداء للهدف الاستراتيجي 2: ارتفاع معدلات الاستثمار في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتّبغ في عام 2026).

النتيجة (2): تطوير بيئة العمل وظروفه في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ.

النشاط	أهم محاور النشاط	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
2.1 توعية العاملين في مِهن قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتّبغ بحقوقهم وواجباتهم العمالية.	على مستوى كل محافظة عقد: –ورش عمل توعوية للعاملين في مِهن تجارة الأغذية والمشروبات والتّبغ حول حقوقهم وواجباتهم. – عقد ورشة عمل صحة وسلامة عامة للعاملين في مِهن تجارة الأغذية والمشروبات والتّبغ.	الرّبع الثاني والثالث من عام 2026	– وثائق ورش العمل.	– وزارة العمل. – القطاع الخاص.	– وزارة العمل. – النقابات. – غرف التجارة.
2.2 الإسهام في تحسين ظروف العمل وبيئته في منشآت قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ.	–إعداد دراسة تقويمية، وتقديم التوصيات حول واقع الصحة والسلامة العامة، وبيئة العمل وظروفه في منشآت تجارة الأغذية والمشروبات والتّبغ. –إعداد دراسة تقويمية، وتقديم التوصيات حول واقع التشريعات، وسياسات العمل في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ. –تطوير عمليات و آليات التفتيش على قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ.	الرّبع الثالث من عام 2026 – الرّبع الرابع 2027.	– الدّراسة التقويمية. – اليات التفتيش.	– وزارة العمل. – مؤسّسة الضمان الاجتماعي. – القطاع الخاص.	– وزارة العمل. – النقابات. – مؤسّسة الضمان الاجتماعي. – غرفة تجارة الأردن.
2.3 رفع كفاية العاملين الفنّية في منشآت قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ لزيادة تنافسهم في سوق العمل.	–على مستوى كل محافظة، عقد دورة رفع كفاية واحدة (بأدناه) للعاملين في القطاع على المهارات آلاتية: ○ مهارات البيع و التفاوض والإقناع. ○ إجراء جرد دوري لمحتويات المحل، وإعداد السجلات وتعبئة نماذج العمل. ○ تطبيق إجراءات وتعليمات السلامة والصحة المِهنية العامة.	الربع الرابع 2026 - الربع الرابع من عام 2027.	– وثائق الدورات التدريبيّة.	– مؤسّسات التدريب والتعليم المِهْني والتّقني من القطاعين العام، والخاص. – النقابات. – غرف التجارة – الجهات الدولية المانحة.	– مؤسّسات التدريب والتعليم المِهْني والتّقني من القطاعين العام، والخاص. – النقابات. – غرف التجارة – القطاع الخاص.

النشاط	أهم محاور النشاط	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
	○ عرض الموادّ في المراكز التجارية وعلى الرفوف، أو الثلاجات ضمن مساحات ومواقع محدّدة مسبقا ○ القدرة على إدارة فئات المنتجات (إدارة الفئة). ○ المعرفة والدراية بمبادئ المحاسبة. ○ التأكد من توفر الموادّ في منطقة العرض وتحديد النواقص وتأمينها. ○ ترتيب الألبان في الثلاجات حسب الأنواع وتاريخ الصلاحية. ○ تفقد الخضار والفواكه بشكل يومي من حيث الجودة والكميّة.				– هيئة الاعتماد وضمان الجودة. – وزارة العمل.
2.4 تطوير المهارات العامة الضرورية للعاملين في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ؛ لزيادة تنافسهم في سوق العمل.	-على مستوى كل محافظة، عقد دورة تدريبية واحدة (بأدناه) على المهارات العامة آلاتية: ○ مهارة استخدام الحاسوب. ○ مهارة الإبداع والابتكار. ○ مهارات الاتصال والعمل مع الفريق. ○ مهارة التحليل وحل المشكلات. ○ مهارةالتخطيط والتنظيم وإدارة الوقت. ○ مهارة التواصل باللغة الإنجليزية. ○ مهارات عددية.	الرّبع الأول من عام 2026.	– وثائق الدورات التدريبيّة.	– مؤسّسات التدريب والتعليم المِهْني والتّقني من القطاعين العام والخاص. – الجهات الدولية المانحة.	– مؤسّسات التدريب والتعليم المِهْني والتّقني من القطاعين العام، والخاص. – النقابات. – غرف التجارة. – القطاع الخاص. – هيئة الاعتماد وضمان الجودة. – وزارة العمل.
2.5 تطوير قاعدة بيانات قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتّبغ تغطي معلومات جانب الطلب في سوق العمل؛ بناءً على دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.	-قاعدة البيانات تضم معلومات الطلب الحالية والمستقبلية حول: ○ فرص العمل. ○ المنشآت. ○ العاملون.	مستمرّ.	– قاعدة البيانات.	– المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.	– القطاع الخاص. – غرف التجارة. – امانة عمّان. – آلاتحادات والنقابات.

النشاط	أهم محاور النشاط	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
	○ المهارات المطلوبة في سوق العمل (الفنّية والعامة).				– الصناديق التمويلية. – البلديات. – وزارة العمل. – مكاتب التوظيف الخاصة. – الإحصاءات العامة.
2.6 تفعيل صفحة إلكترونية لقطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتّبغ.	–تفعيل صفحة إلكترونية لقطاع قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتّبغ على موقع هيئة الاعتماد، وضمان الجودة.	الرّبع الثاني من عام 2027.	– عدد الزيارات للصفحة الإلكترونية. – نشر تقارير المتابعة والتقويم والتقارير الرّبعية والتقرير السنوي.	– غرف التجارة.	– مؤسّسات التدريب والتعليم المِهْني والتّقني . – مؤسّسات القطاع الخاص. – البلديات. – وزارة العمل. – مكاتب التوظيف الخاصة. – النقابات.
2.7 التنسيق مع الجهات والمؤسّسات المعنية بالتمويل؛ لزيادة استفادة قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتّبغ من برامجها ومشاريعها التمويلية.	–تقديم مقترحَي عمل للجهات التمويلية؛ لزيادة استفادة قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتّبغ من برامجها ومشاريعها التمويلية.	الرّبع الثالث والرابع من عام 2027.	– وثائق مقترحات العمل والتقارير ذات العلاقة.	– وزارة التخطيط والتعاون الدولي.	– الصناديق التمويلية مثل: صندوق التنمية والتشغيل. – المؤسّسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية. – الجهات الدولية المانحة. – وزارة الصناعة والتجارة.

الفصل السّادس

النتائــج والتوصيــات

6.1 النتائج

تبيّن هذه الدراسة واقع جانبَي الطلب والعرض، وتوضح الفجوة بينهما في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ. حيث بلغ عدد المنشآت في القطاع نحو (32,263) منشأة، وهي توظف نحو (118,370) عاملا وعاملة، توزعت بواقع (69%) في إقليم الوسط، ونحو(25%) في إقليم الشمال، وما نسبته (6%) في إقليم الجنوب. وقد تم تصنيف المنشآت في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ إلى: المنشآت الصغيرة الحجم (1-4 عمال)، وبنسبة (88%)، تلتها المنشآت المتوسّطة الحجم (5-19) بنسبة (10%) ثم المنشآت كبيرة الحجم (20 عاملا وأكثر) بنسبة (2%).

يتوزع العاملون في القطاع بواقع (94%) للذكور، مقابل (6%) للإناث فقط. هذا ويذكر أن نسبة (93%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيّو الجنسية، مقابل (7%) من غير الأردنيين. وأظهرت الدّراسة أن بائع موادّ تموينية (15%)، وأمناء الصندوق (14%)، وموزّعي البريد والطرود (10%)، ومنسّق موادّ تموينية (8%)، وعامل تسحيب لحوم وتجهيزها (6%)، هي المِهن الأكثر إشغالا في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ.

وبشكل عام، بلغ حجم الطلب على مِهن هذا القطاع للفترة (2025-2027) حوالي (31,451) عاملا مطلوبا، وبحجم طلب على الذكور بلغ (27,946) مقابل (3,506) عاملة من الإناث. ويتركز هذا الطلب على: مِهن أمناء الصندوق، ومنسّق موادّ تموينية، وموزّعو البريد والطرود، وبائع موادّ تموينية، وبائع ألبان ومنتجاتها، وعامل تسحيب لحوم وتجهيزها، بالإضافة إلى مِهنة مندوب جملة.

وبيّنت الدّراسة أن أكثر مهارة مطلوبة ضمن مِهن القطاع هي: مهارات البيع والتفاوض، وإجراء جرد دوري لمحتويات المحل وإعداد السجلات وتعبئة النماذج العمل، وترتيب الألبان في الثلاجات حسب الأنواع وتاريخ الصلاحية، والقدرة على تنظيف جميع أنواع اللحوم وتقطيعها وتسحيبها، وتطبيق إجراءات وتعليمات السلامة والصحة المِهْنية، وإدراك أنواع الطلب وأحجامها وعلى أي موادّ، والمعرفة والدراية بمبادئ المحاسبة.

كشفت نتائج الدّراسة عن أن نسبة (38%) من المنشآت لا تواجه أيّ صعوبات في التعيين، بينما نسبة (55%) من المنشآت تواجه صعوبات جزئية، ونسبة (6%) تواجه صعوبات في التعيين وهي ناشئة عن النقص في العَمالَة ممن لديهم المهارات المطلوبة بشكل رئيس. إضافة للنقص في العَمالَة ممن لديهم قيَم واتجاهات إيجابية نحو العمل. وفيما يتصل بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدّراسة أن التعيين المباشر عن طريق الاتصالات الشخصية هو الأكثر استخداما وبنسبة (84%)، يليه التعيين عن طريق إعلانات الصحف والمواقع الإلكترونية (15%). وسئِل أصحاب العمل عن الصعوبات والتحديات التي تواجه قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ. وأفاد (33%) منهم بأن ارتفاع الضرائب تؤثر على أداء القطاع، بينما (14%) أشاروا إلى القوانين والتشريعات الناظمة للعمل.

بلغ عدد البرامج التدريبيّة الخاصة بهذا القطاع نحو (4) برامج تدريبيّة، وبلغ عدد خِرّيجيها قرابة (3,298) خِرّيجا خلال الأعوام (2022-2024)، حيث بلغت نسبة الخِرّيجين الذكور (49%) مقابلَ (51%) خِرّيجة. كانت النسبة الكبيرة

منهم قد تخرجوا من برنامج: (اختصاصيّو الإعلان والتسويق) بنسبة (48%)، ثم برنامج: مسوّق إلكتروني بنسبة (47%)، يليه برنامج: (مندوبو المبيعات التجارية) بنسبة (2%) وأخيرا برنامج: صانع معجّنات وكانت نسبة الخريجين (3%).

وحول دورات رفع الكفاية المقدّمة، فهي محصورة في أربع جهات وهي: مركز الاستشارات والدراسات والتدريب/ جامعة الطفيلة التِّقنية، ومركز استسارات جامعة أل البيت، ومؤسّسة نهر الأردن، وأخيرا أكاديمية سلاف للتدريب والاستشارات، حيث كشفت نتائج الدّراسة أن عدد المتدربين في هذه المؤسّسات بلغ (303) متدربين خلال الفترة (2022-2024) تركزوا في مركز الاستشارات والدراسات والتدريب/ جامعة الطفيلة التِّقنية بنسبة (50%)، يليهم مركز استسارات جامعة أل البيت بنسبة (37%)، ثم مؤسّسة نهر الأردن بنسبة (8%)، وأكاديمية سلاف للتدريب والاستشارات بنسبة (5%) . ومن ناحية أخرى تنوعت دورات رفع الكفاية المقدّمة من الجهات المزوِّدة للتدريب، حيث تركز المتدربون خلال الفترة (2022-2024) في دورة المهرفة والدراية بمبادئ المحاسبة، وبلغت نسبتهم (35%) من إجمالي المتدربين، تلتها دورة معرفة مبادئ التسويق الإلكتروني بنسبة (26%) ثم دورة معرفة مبادئ التجارة الإلكترونية، إذ بلغت نسبة المتدربين فيها (23%)، وأخيرا دورة إجراء جرد دوري لمحتويات المحل وإعداد السجلات وتعبئة نماذج العمل بنسبة (15%).

مما سبق، نخلص إلى وجود فجوة تظهر عجزا كبيرا في العرض لقطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ، ما يعني ذلك أن السوق قادر على استيعاب المزيد من العاملين في هذا القطاع بشكل عام. وفيما يتعلق بالمهارة الفنّية التي أكد أصحاب العمل على ضرورة توافرها في العاملين في مواقع العمل وفي المنوي تعيينهم، فإنها في غالبها غير مشمولة ضمن البرامج التدريبيّة المقدّمة. ولذلك، وفي ضوء نتائج هذه الدّراسة ينبغي التوصية بضرورة توفير برامج تدريبية توفر هذه المهارات الفنّية المطلوبة، إذ إن أهم هذه المهارات تتلخص كآلاتي: مهارات البيع والتفاوض والإقناع، وإجراء جرد دوري لمحتويات المحل، وإعداد السجلات وتعبئة نماذج العمل، وترتيب الألبان في الثلاجات حسب الأنواع وتاريخ الصلاحية، والقدرة على تنظيف جميع أنواع اللحوم وتقطيعها وتسحيبها، وتطبيق إجراءات وتعليمات السلامة والصحة المِهْنية العامة، وإدراك أنواع الطلب وأحجامها وعلى أي موادّ، والمعرفة والدراية بمبادئ المحاسبه، والتأكد من توافر الموادّ في منطقة العرض، وتحديد النواقص وتأمينها، وعرض الموادّ في المراكز التجارية وعلى الرفوف أو الثلاجات ضمن مساحات ومواقع محدّدة مسبقا.

أما فيما يتعلق بالفجوة الكمية في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ، فكانت أبرز المِهن المطلوبة للأعوام (2025-2027) وأظهرت عجزا كبيرا في جانب العرض: أمناء الصندوق (الكاشير)، ومنسّق موادّ تموينية، وموزّعو البريد والطرود والحمّالون، وبائع موادّ تموينية، وبائع ألبان ومنتجاتها/Deli، وعامل تسحيب لحوم وتجهيزها، ومندوب جملة، وبائع خضار وفواكه، ومندوب تجزئة، والعاملون في البيع الذين لم يصنفوا في مكان آخر.

وقد تم عن طريق هذه الدّراسة، تقصّي مقدار الفجوة بين العرض والطلب في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ ومجالاتها المختلفة. وبينت نتائج الدّراسة أن عدد العاملين في هذا القطاع (118,370) موزّعين على (32,263) منشأة. وبشكل عام، فقد بلغ حجم الطلب الإجمالي للفترة (2025-2027) نحو (31,451) فرصة عمل

ضمن هذا القطاع، في حين بلغ حجم العرض الإجمالي (3,298) للفترة (2022-2024)، الأمر الذي يشير إلى وجود فجوة عددية أولية تقدّر بنحو (28,153) بعجز في العرض، ما يعني أن السوق قادر على استيعاب المزيد من العاملين في هذا القطاع بشكل عام.

أما بخصوص الفجوة بين العرض والطلب على العَمالَة من الإناث، فقد كشفت النتائج أن غالبية المنشآت العاملة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ عبّرت عن عدم رغبتها في تعيين الإناث. في حين أن هناك طلبا مستقبليّا متواضعا على الإناث للعمل في هذا القطاع يقدّر بنحو (3,506) فرصة عمل فقط للفترة (2025-2027)، في حين تم تخريج (1,692) خِرّيجة خلال الفترة (2022-2024)، وهنا يلاحَظ أن الفجوة العددية بين العرض والطلب على العَمالَة من الإناث تقدّر بنحو (1,814) عجز في العرض من الخريجين من الإناث في هذا القطاع. وبالاطلاع على تفصيل المهن المطلوبة وتخصصات الخِرّيجات المعروضة، تبين أن هناك خللا في سوق العمل في هذا القطاع. حيث يلاحظ أنه لا يوجد توافق بين العرض والطلب، حيث أظهرت بعض المهن طلبا كبيرا من أصحاب العمل للعاملات الاناث في حين ظهر عجز في جانب العرض لهذه المهن من أبرزها: أمناء الصندوق (الكاشير)، وبائع ألبان ومنتجاتها/Deli، وبائع موادّ تموينية، وموزّع موادّ تموينية، ومنسّق موادّ تموينية، وعاملات تعبئة. وفي ما يتعلق بالفجوة النوعية المتعلقة بمهارات رفع الكفاءة التي ظهر العجز بجانب العرض فيها حيث طلبها أصحاب العمل في العاملات مستقبلا ولم يوفرها جانب العرض كان من أبرزها: مهارات البيع و التفاوض والإقناع، والمعرفة والدراية بمبادئ المحاسبه، وتطبيق إجراءات وتعليمات السلامة والصحة المهنية العامة، والقدرة على إدارة فئات المنتجات (إدارة الفئة).

وعلى الرغم من وجود فجوة عددية بين العرض والطلب على العَمالَة في هذا القطاع تقدّر بـ (28,153) بعجز في العرض، ويعد هذا القطاع قادرا على توفير فرص عمل للذكور، وفرص عمل أقل للإناث، إلا أن الفرص المتوافرة لا تتوافق مع البرامج التدريبيّة المقدّمة من قبل الجهات المزوِّدة للتدريب.

وبخصوص طبيعة المهارات العامة الداعمة للتشغيل في كل من جانبَي العرض والطلب، اتضح أن الجهات المزوِّدة 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 تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ.

6.2 التوصيات

في ضوء النتائج التي كشفت عنها الدراسة، تؤكد الدّراسة على ضرورة تبنّي التوصيات آلاتية:

1- أن تتولى هيئة الاعتماد وضمان الجودة، ومجلس المهارات المعني، وبالتنسيق مع وزارة العمل، وغرف التجارة رسم السياسات القطاعية في مجال تدريب القوى العاملة الأردنية وتشغيلها في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ.

2- يتوجب على راسمي السياسات في مجال التشغيل الالتفات إلى انعكاس الظروف الحالية السياسية والاقتصادية التي سادت في أثناء عملية جمع بيانات الدراسة التي يعتقد أنها قد أثّرت على تنبؤات أصحاب العمل المستقبلية.

3- تكثيف الجهود التوعية من قبل الجهات ذات العلاقة بالتشغيل؛ لتعريف الشباب بفرص العمل المتاحة، وتحفيزهم على الإقبال عل العمل في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ.

4- أن تتولى الجهات المزوِّدة للتدريب ما يأتي:

- مراجعة البرامج التدريبيّة المقدمة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية، والمشروبات، والتِّبغ وتطويرها، وإلغاء أيّ برامج تدريبية غير مطلوبة لسوق العمل، وإضافة برامج تدريبية يتطلبها سوق العمل، والعمل على اعتماد جميع البرامج من هيئة الاعتماد وضبط الجودة.
- التركيز على ضرورة إدماج المهارات الحياتية والريادية الداعمة للتشغيل في البرامج التدريبيّة. وأن تشمل هذه الحقيبة برامج تدريبية لتطوير مهارات إدارة المشاريع الصغيرة والمتوسّطة، بالإضافة إلى ورش عمل لتعريف المتدربين بالجهات المانحة والمموّلة للمشاريع.

5- تعزيز جهود وزارة العمل في تطبيق سياسة الإحلال التدريجي للعَمالَة الأردنية مكان العَمالَة الوافدة واستدامتها.

6- إجراء دراسة تضم المنشآت العاملة ضمن القطاع غير المنظم، والذي لم يكن مشمولا ضمن هذه الدّراسة؛ لإعطاء وصف دقيق، وأكثر شمولية عن واقع سوق العمل لهذا القطاع.

7- تكثيف الجهود التوعوية لأصحاب العمل لزيادة فرص تشغيل المرأة في قطاع تجارة الموادّ الغذائية والمشروبات والتِّبغ، بالتعاون مع وزارة العمل وغرف التجارة.

8- 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، والمجلس الأعلى للأشخاص من ذوي الاعاقة وغرف التجارة.

9- دعم هذا القطاع عن طريق تقديم المزيد من الحوافز مثل: إعادة النظر في الضرائب والرسوم، وتكلفة الطاقة ما ينعكس بشكل إيجابي على تخفيض كُلَف الإنتاج، وتعزيز تنافسية منتجات هذا القطاع محليّا وإقليميّا.

10- مأسَسة ألية تقديم البرامج التدريبيّة التي يطلبها أصحاب العمل، غير تلك التي تزودها الجهات المزوِّدة للتعليم والتدريب، والعمل على توفير نوافذ مالية لضمان استدامتها وتطويرها،

11- إجراء دراسات دوريّة لتحديث بيانات القطاع، بمعدل مرّة واحدة كل ثلاث سنوات؛ لتتبّع التطور في القطاع من حيث العَمالَة وخصائصهم، والمهارات المطلوبة منهم، وللتأكد من انعكاس تطبيق خطة تنمية الموارد البشرية على القطاع.