



وزارة العمل  
Ministry of Labor



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية  
National Center for Human Resources  
Development

# الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع النقل

إشراف

أ.د. عبدالله يوسف عبابنة

تشرين الثاني 2020

بدعم من هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية - Tvsdc

National Center for Human Resources

المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

Development

Phone : +962 - 6 - 5331451

هاتف : +962 - 6 - 5331451

Fax : +962 - 6 - 5340356

فاكس : +962 - 6 - 5340356

P.O. Box: 560 Al-Jubaiha

ص.ب : 560 الجبيهة

Postal Code : 11941 Jordan

الرمز البريدي : 11941 الأردن

[www.nchrd.gov.jo](http://www.nchrd.gov.jo)

[www.almanar.jo](http://www.almanar.jo)

المملكة الأردنية الهاشمية

رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية

(2020/12/5165)

يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مُصنّفه  
ولا يُعبّر هذا المُصنّف عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية  
National Center for Human Resources Development

تم إنجاز هذه الدراسة بإدارة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

بإشراف

الأستاذ الدكتور عبدالله عباينة

فريق العمل الفني

الدكتور إسماعيل أبو شيخة

(الباحث الذي أعد الدراسة)

المهندسة مريم الشيخ ياسين

السيدة منال الرزق

(جداول البيانات)

(برمجة وتصميم قواعد البيانات)

يتقدم المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بالشكر والعرفان لهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية - Tvscd لتعاونها الموصول، ودورها الفاعل في تيسير عملية التنسيق مع الشركاء والذي أسهم في إنجاز هذا العمل بالإضافة إلى دائرة الإحصاءات العامة التي نفذت المسح وفق الخطة المرسومة. ويُقدم المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية الشكر للفريق القطاعي الوطني وللجنة الاستشارية لمشاركتهم وتوجيهاتهم لإنجاح هذا العمل.

الأستاذ الدكتور عبد الله عباينة	(رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)
المهندس نعيم حسان	(وزارة النقل)
السيد نبيل الخطيب	(مجموعة شركات مالترانس)
الدكتور اسماعيل ابو شيخة	(الجامعة الالمانية الاردنية)
المهندس عبدالله الجبور	(النقابة اللوجيستية)
السيد نبيل عقباني	(ممثل عن النقل الجوي)
الدكتور حمزة مساد	(الأكاديمية الاردنية للعلوم البحرية)
السيد حكيم أبو الفيلات	(قرية العقبة اللوجيستية)
السيد كريم ناعوري	(مجموعة الناعوري)
السيد دانييل عزوني	(ممثل عن شركة ارامكس)
السيد عادل لطفي	(خبير في سوق العمل)
السيد ثامر بركات	(دائرة الإحصاءات العامة)



## تقديم

يطيب لي وأسرة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية أن نضع بين أيديكم دراسة الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع النقل والخدمات اللوجستية، وهي دراسة منسجمة مع منطلقات مشروع إعادة إصلاح قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني المدعوم من الاتحاد الأوروبي خلال الفترة (2012-2016)، والذي أشرف على تنفيذه مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، ووزارة العمل، وبمشاركة العديد من المؤسسات الحكومية المعنية والقطاع الخاص، والذي ركز على ضرورة وجود دراسات مسحية قطاعية لسوق العمل، وتطوير خطط لتنمية الموارد البشرية ضمن هذه القطاعات، وذلك بغرض المساعدة في التعرف على الاحتياجات القطاعية الكمية والتنوعية من المؤهلات والمهارات، ومن ثم العمل على تطوير هذه الإمكانيات لدى الباحثين عن عمل. الأمر الذي سيُسهم بلا شك في الاستخدام الأمثل للموارد البشرية وتعظيم عوائد استثمارها سواء من خلال عملية التخطيط، أم بتطوير الاستراتيجيات، وصنع القرار لتطوير برامج التعليم والتدريب المهني والتقني والاستجابة لمتطلبات برامج سوق العمل المتجددة.

وتنقسم هذه الدراسة إلى ستة فصول رئيسية، يتضمن الفصل الأول الإطار النظري الخاص بالدراسة من حيث مشكلتها وأهدافها وأهميتها وأسئلة الدراسة، بالإضافة إلى مصادر البيانات والمنهجية المتبعة لذلك. ويتضمن الفصل الثاني تحليل جانب الطلب في قطاع النقل والخدمات اللوجيستية. ويتناول الفصل الثالث تحليل جانب العرض في القطاع المستهدف. ثم يتم استخلاص الفصل الرابع الذي يُقدر الفجوة بين العرض والطلب، وبناء على نتائج الفصل الرابع يأتي الفصل الخامس لبيان الخطط التي تم وضعها لجسر هذه الفجوة ولتنمية الموارد البشرية العاملة في قطاع النقل والخدمات اللوجيستية. وأخيرًا الفصل السادس والذي يعرض أبرز النتائج والتوصيات.

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

رئيس المركز

أ.د. عبد الله عباينة

## قائمة المحتويات

أ	تقديم	1
1	الإطار العام للدراسة	1
3	1.1 المقدمة	3
4	1.2 أهمية الدراسة	4
4	1.3 أهداف الدراسة	4
5	1.4 أسئلة الدراسة	5
5	1.5 منهجية الدراسة	5
5	1.5.1 مجتمع الدراسة وعينتها	5
5	1.5.1.1 مسح احتياجات الشركات (جانب الطلب)	5
6	1.5.1.2 مسح مزودي التدريب (جانب العرض)	6
7	أدوات الدراسة 1.5.2	7
7	1.6 جمع البيانات وتجهيزها	7
7	1.6.1 مسح المنشآت (جانب الطلب)	7
8	1.7 تبويب البيانات ونشرها	8
8	1.8 محددات الدراسة	8
9	تحليل جانب الطلب في قطاع النقل	9
11	2.1 المنشآت العاملة في قطاع النقل	11
19	2.2 الخصائص الكمية والنوعية للعاملين في قطاع النقل	19
23	2.3 الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية للمؤسسات في قطاع النقل	23
29	2.4 احتياجات مؤسسات قطاع النقل الكمية من العاملين وخصائصهم	29
33	2.5 المهارات العامة المطلوب توافرها لدى العاملين في قطاع النقل	33
34	2.6 تشغيل المرأة في قطاع النقل	34
36	2.7 تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة في قطاع النقل	36

38	2.8 طرق التعيين، صعوبات التعيين والحلول المقترحة للنهوض بقطاع النقل
43	تحليل جانب العرض في قطاع النقل
45	3.1 أهم الجهات المزودة للتدريب في قطاع النقل
46	3.2 البرامج التدريبية المطبقة في قطاع النقل
54	3.3 المهارات العامة المتضمنة في برامج إعداد العاملين
57	تقدير فجوة العرض والطلب في قطاع النقل
59	4.1 الفجوة بين الاحتياجات التدريبية وبين البرامج المتوفرة للمهن في قطاع النقل
62	4.2 الفجوة بين المهارات المطلوبة لكل مهنة وبين المهارات التي توفرها البرامج التدريبية لهذه المهن
62	4.3 الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الإناث
64	4.4 الفجوة بين الطلب على العمالة من ذوي الإعاقة وبين البرامج التدريبية المقدمة لهم
65	خطة تنمية الموارد البشرية في قطاع النقل
67	5.1 منهجية إعداد خطة الموارد البشرية لقطاع النقل للسنوات (2021-2023)
68	5.2 خطة تنمية الموارد البشرية لقطاع النقل للسنوات (2021-2023)
73	النتائج والتوصيات
75	6.1 نتائج الدراسة
77	6.2 التوصيات

## قائمة الجداول

- جدول 1: عينة الدراسة في قطاع النقل حسب المحافظات ..... 6
- جدول 2: عدد المنشآت وعدد العاملين فيها وفقاً للكيان القانوني للمنشأة ..... 15
- جدول 3: فئة حجم العمالة في المنشأة حسب الإقليم ونسبة العاملين في كل فئة ..... 16
- جدول 4: توزيع المنشآت في قطاع النقل حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام (2020-2022) ..... 17
- جدول 5: مقارنة بين الطلب الفعلي والمتوقع على منتجات المنشآت في قطاع النقل ..... 17
- جدول 6: أعداد العاملين وفق فئة حجم المنشأة ..... 21
- جدول 7: البرامج التدريبية المطلوبة للأعوام (2020-2022) ..... 26
- جدول 8: البرامج التدريبية للعاملين (دورات رفع الكفاية) حسب المهن للأعوام (2020-2022) ..... 27
- جدول 9: المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة ..... 34
- جدول 10: الجهات المزودة للتدريب حسب سنة بدء تقديم خدمات التدريب/ التعليم المهني ..... 45
- جدول 11: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع النقل للأعوام (2016-2018) ..... 46
- جدول 12: درجة توفر المهارات الداعمة للتشغيل ..... 54
- جدول 13: المهارات العامة الداعمة للتشغيل والتي توفرها البرامج التدريبية بشكل كافٍ ..... 55
- جدول 14: البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة في قطاع النقل ..... 59
- جدول 15: البرامج التدريبية الأكثر طلباً للأعوام (2020-2022) ولا تتوافر لدى مُزوّدِي التدريب بشكل كبير ..... 61
- جدول 16: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة للإناث ..... 63

## قائمة الأشكال

- شكل 1: توزيع المنشآت العاملة في قطاع النقل حسب الإقليم ..... 11
- شكل 2: توزيع المنشآت في قطاع النقل حسب المحافظة ..... 12
- شكل 3: سنة تقديم الخدمة في المنشأة (التأسيس) ..... 13
- شكل 4: توزيع النشاط الاقتصادي للمنشآت في قطاع النقل وعدد العاملين في كل نشاط ..... 13
- شكل 5: توزيع العاملين وفق الكيان القانوني للمنشأة ..... 14
- شكل 6: عدد المنشآت وعدد العاملين فيها وفقاً للكيان القانوني للمنشأة ..... 15
- شكل 7: توزيع المنشآت حسب فئة حجم العمالة في كل إقليم ..... 16
- شكل 8: توزيع المنشآت في قطاع النقل حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام (2020-2022) ..... 17
- شكل 9: تقييم الطلب على منتجات المنشآت في القطاع للعام 2019 حسب حجم العمالة ..... 18
- شكل 10: مدى تطبيق العمل المرن  
شكل 11: مدى إحلال العمالة الوافدة بدل المحلية ..... 19
- شكل 12: توزيع العاملين من حيث الجنس  
شكل 13: توزيع العاملين بحسب الجنسية شكل ..... 19
- شكل 14: توزيع العاملين حسب المحافظة ..... 20
- شكل 15: نسب العاملين حسب النشاط الاقتصادي للمنشأة ..... 21
- شكل 16: توزيع العاملين حسب نوع العمالة (دائمة أو مؤقتة) ..... 22
- شكل 17: توزيع العاملين حسب الفئة العمرية والجنس ..... 22
- شكل 18: توزيع العاملين حسب المؤهل العلمي والجنس ..... 23
- شكل 19: الوجهة المفضلة للتدريب لدى المنشآت في قطاع النقل ..... 24
- شكل 20: الجهات التدريبية المفضلة حسب البرنامج التدريبي ..... 25
- شكل 21: أعداد الفرص المتاحة للذكور والإناث خلال الأعوام (2020-2022) ..... 29
- شكل 22: الفرص المتوقعة حسب المؤهل العلمي للأعوام 2020-2022 ..... 30
- شكل 23: أبرز المهن المطلوبة للأعوام 2020-2022 ..... 31
- شكل 24: عدد الفرص حسب سنوات الخبرة للأعوام 2020-2022 ..... 32
- شكل 25: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع النقل حسب أسباب توافرها (دوران/توسع) ..... 33

- شكل 26: نيّة تشغيل المرأة مستقبلا في المنشأة..... 35
- شكل 27: أسباب عدم تعيين الإناث في المنشآت..... 35
- شكل 28: مهن الإناث المطلوبة للأعوام 2020-2022..... 36
- شكل 29: المهن التي يشغلها الأشخاص من ذوي الإعاقة في قطاع النقل..... 37
- شكل 30: أعداد العاملين حسب نوع الإعاقة..... 37
- شكل 31: صعوبات التعيين لدى المنشآت..... 38
- شكل 32: الصعوبات التي تواجه قطاع النقل من وجهة نظر أصحاب العمل..... 39
- شكل 33: صعوبات التعيين وفقا للإقليم..... 39
- شكل 34: الطرائق المستخدمة في التعيين في قطاع النقل..... 40
- شكل 35: الامتيازات التي تقدمها المنشآت في قطاع النقل..... 41
- شكل 36: الحلول المقترحة للنهوض بقطاع النقل..... 41
- شكل 37: توزيع الخريجين حسب الجنس للأعوام (2016-2018)..... 47
- شكل 38: توزيع الخريجين حسب الإقليم وسنة التخرج لكل تخصص..... 48
- شكل 39: أعداد الخريجين للأعوام الثلاثة حسب الإقليم..... 48
- شكل 40: البرامج التدريبية المقدمة في قطاع النقل وأعداد الخريجين حسب الجنس..... 49
- شكل 41: توزيع الخريجين حسب الجنس والإقليم..... 50
- شكل 42: توزيع الخريجين حسب المؤهل العلمي..... 51
- شكل 43: أعداد الخريجين حسب الجهة المزودة للتعليم والتدريب..... 52
- شكل 44: توزيع الملتحقين حسب الجهة المزودة للتعليم والتدريب (برامج إعداد العاملين)..... 52
- شكل 45: توزيع الخريجين والملتحقين حسب الجهات المزودة للتدريب (برامج رفع الكفاية)..... 53
- شكل 46: أعداد الخريجين للأعوام الثلاثة حسب الإقليم..... 53
- شكل 47: أعداد الخريجين المتوافر لديهم المهارات بدرجة كافية للثلاثة سنوات السابقة..... 55

## الملخص التنفيذي

بلغ عدد المنشآت العاملة في قطاع النقل (1379) منشأة لسنة 2019، توزعت بواقع (1097) منشأة في إقليم الوسط، ونحو (156) منشأة في إقليم الشمال، و(126) منشأة في إقليم الجنوب. وبيّنت الدراسة أن عدد العاملين في هذه المنشآت بلغ (29199) عاملاً وعاملة غالبيتهم العظمى من الأردنيين حيث بلغ عددهم (28192) عاملاً، بما نسبته (97%) من إجمالي عدد العاملين، في حين بلغ عدد العاملين من جنسيات غير أردنية (1,007) عاملة. كما بينت نتائج الدراسة أن عامل عد الذكور منهم بلغ (26,254) عاملاً شكّلوا ما نسبته (90%) من إجمالي العاملين، بلغ عدد الإناث فيه (2,944) عاملة. كما أشارت الدراسة إلى أن نسبة العاملين في مجال أنشطة التخزين والدعم للنقل هو الأعلى فقد شكّلوا ما نسبته (47%) و عددهم (13,625) عاملاً وعاملة، وأن المؤهل العلمي الذي يحمله (9,359) من العاملين هو أقل من التوجيهي يشكّلون العدد الأكبر من العاملين في القطاع، ومعظمهم من الذكور وتشكّل نسبتهم (32%) وكانت أعداد العاملين من حملة البكالوريوس والثانوية العامة متقاربة والنسبة الأقل من العاملين كانت لحملة درجة علمية أعلى من البكالوريوس بما يشكل نسبته (1.2%) فقط.

كشفت الدراسة أن ما نسبته (46%) من المنشآت تواجه صعوبات في التعيين، حتى ولو بشكل جزئي (71%)، إذ أن غالبية الصعوبات تعزى للنقص الكبير في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة، وكذلك النقص في العمالة ممن لديهم مهارات داعمة للتشغيل وفي العمالة المؤهلة أكاديمياً. أما بخصوص الصعوبات والتحديات التي تواجه قطاع النقل، فقد وجدت الدراسة أن (24%) من المنشآت تواجه صعوبات متعلقة بارتفاع الضرائب التي تنعكس بشكل مباشر على أداء هذا القطاع، بينما وجد أن ما يقارب (20%) من المنشآت لديها صعوبات مرجعها يعود إلى القوانين والتشريعات الناظمة للعمل، وأن (15%) من الصعوبات تعود لضعف الحوافز المادية وإلى الإجراءات التي تعيق الاستثمار كنوع من التحدي الذي يواجه القطاع. في حين تُبيّن نتائج الدراسة بأن نقص العمالة المحلية مقابل ازدياد العمالة الوافدة يكاد لا يُشكّل صعوبة في قطاع النقل حسب وجهة نظر أصحاب العمل.

بلغ حجم الطلب على مهن قطاع النقل للأعوام (2020-2022) ما يقارب من (2,911) عاملاً، وعاملة وبحجم طلب على الذكور بلغ (2,065) مقابل (846) من الإناث. وفيما يخص البرامج التدريبية، فقد بلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع نحو (20) برنامجاً تدريبياً، وبلغ عدد خريجها قرابة (3,104) خريج خلال الأعوام (2016-2018) حيث أن هناك عرضاً محدوداً من الإناث في هذا القطاع، وكشفت الدراسة إلى أنه تمّ تخريج (260) خريجة في الفترة نفسها وبنسبة تشكل (8%) فقط من مجموع الخريجين.

مما سبق، نخلص إلى أن سوق العمل في قطاع النقل قادر على استيعاب نسبة (94%) من حجم العرض في القطاع، الأمر الذي يشير إلى عدم وجود فجوة عددية واضحة في قطاع النقل. ولكن الدراسة أظهرت ان البرامج التدريبية المطلوبة من أصحاب العمل هي أكثر تحديداً وتخصيصاً من تلك البرامج المُقدّمة من مُزوّدَي التدريب عامة. حيث وتؤكد الدراسة على ضرورة إلتفات الجهات المُزوّدة للتدريب إلى هذا الطلب، والحرص على توفير البرامج التدريبية المطلوبة من أصحاب العمل.

كما خلصت الدراسة إلى أن هنالك فجوة رقمية بين ما هو مطلوب وما هو معروض من الإناث (586 من الإناث عجز في العرض ضمن قطاع النقل). وهذا يعني أن قطاع النقل باستطاعته استيعاب 586 خريجة إضافية، إذ يمكن ملاحظة أن المهن المتعلقة بخدمات الزبائن والتسويق في إدارة اللوجستيات وسلاسل التوريد، والأعمال السكرتارية الإدارية، ومحاسب عام (إيرادات ونفقات) هي الأكثر طلباً للإناث من أصحاب العمل في القطاع.

وفيما يتعلق بالمهارة الفنية التي أكد أصحاب العمل على ضرورة توافرها في العاملين في مواقع العمل وفي المنوي تعيينهم، فإنها في أغلبها غير مشمولة ضمن البرامج التدريبية المُقدّمة؛ ولذلك وفي ضوء نتائج هذه الدراسة ينبغي التوصية بضرورة توفير برامج تدريبية توفر هذه المهارات الفنية المطلوبة وأهمها: معرفة و تطبيق إجراءات السلامة العامة والصحة المهنية، ومهارات بيع و تسويق خدمات النقل والخدمات اللوجستية محلياً ودولياً، وتحديد المخاطر المحتملة والإجراءات المطلوبة وإدارة الأزمات، والتعامل مع المواد الخطرة و طرق شحنها. أما فيما يتعلّق بفجوة العرض والطلب على الأشخاص من ذوي الإعاقة، فقد كشفت نتائج المسح أن هناك (197) منشأة في قطاع النقل على استعداد لتوفير (228) فرصة عمل لهذه الفئة من المجتمع.

## Executive Summary

The findings of this study show that there are 1,379 enterprises working under the umbrella of the Transport Sector in Jordan, which employs around 29,199 workers. Most of these enterprises are located in the Central Region with 1097 enterprises, while there are 156 enterprises located in the Northern Region and 126 enterprises located in the Southern Region of the country. Most of the workers (28,192) in the sector are Jordanians, which makes 97% of the total number of workers. The demographic profile shows that the sector is largely dominated by males who are making around 97% of the total number of workers. The study also found that the storage and distribution activities, among others, employ the highest number of employees (13,625) making around 47% of the total number of employees in this sector. The findings also show that almost 32% of employees qualify lower than a secondary certificate, while there were only 1.2% of employees with a master's degree or higher.

The study revealed that 46% of enterprises encounter challenges in recruiting workers. These challenges are largely related to the shortage of qualified labor force, and those who have soft skills. However, for the challenges facing the transport sector in general, the findings show that 24% of enterprises face difficulties related to high taxes, while (20%) of the difficulties are due to the labor legislations, and (15%) of the difficulties are due to the prolonged procedures, which hinder the investment in the sector. The results of the study show that the lack of local workers versus the increase in expatriate workers is not a real challenge facing the transport sector.

The expected demand for transport sector occupations for the years (2020-2022) is around (2,911) workers, and the demand for males is expected to be (2,065) compared to (846) females. The number of training programs for this sector amounted to about (20) training programs, and the number of graduates reached about (3,104) graduates during the years (2016-2018), as there is a limited supply of females in this sector, where the study revealed that 260 graduates were graduated during the same period and constitute only (8%) of the total graduates.

Hence, the transport sector can absorb 94% of the occupation supply, which indicates that there is no obvious gap in the graduates and demand for occupations in the transport sector. However, the

study suggests that training programs required by employers seem to be more specific and personalized than those offered by training providers in the country. The study emphasizes the need for training providers to consider this request when designing their training and education programs. The study also found that there is a gap between what is needed and what is offered by females as there is a shortage of an average of 586 female graduates in the transport and logistics-related program. This clearly means that the transport sector can accommodate an additional 586 graduates, as it can be noted that the customer services and marketing professions in logistics and supply chain management, administrative secretarial business, and General Accountant represent the most needed occupations for females by employers in the sector.

The study findings reveal that there is a lack of several skills, which need to be provided to graduates in order to be employed in the transport sector. Therefore, in the light of the results of this study, it is recommended that training program providers should cover these required technical skills, which include: knowledge and application of Public Safety and occupational health procedures, skills of selling and marketing of transport and logistics services locally and internationally, identification of potential business-related risks and required procedures, crisis management, handling of hazardous materials in the different shipping modes. Finally, as for recruiting people with disabilities, the study results revealed that there are (197) establishments in the transport sector willing to provide (228) jobs for this important minority of the Jordanian society.

# الفصل الأول

## الإطار العام للدراسة



## 1.1 المقدمة

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

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

ومن هنا، تبنى مجلس التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني سابقاً مبادرة إجراء دراسات دورية للقطاعات ذات الأولوية في الاقتصاد الأردني، واشتمل ذلك على مسح جانبي العرض والطلب للقوى العاملة، وبناءً عليه، قام المجلس بتحديد ثلاثة قطاعات ذات أولوية كخطوة أولى في تنفيذ هذه المبادرة، وتم الانتهاء من إعدادها. ولاحقاً، تم تحديد القطاعات ذات الأولوية من المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية على أربع مراحل تباعاً حسب القطاعات الأكثر تشغيلاً للعمالة، وبالتنسيق مع أهل الاختصاص. أوكلت مهمة تنفيذ هذه الدراسات، التي تم تمويلها من صندوق التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني سابقاً، إلى المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، الذي يتعاون في تنفيذها مع دائرة الإحصاءات العامة. أضف إلى ذلك مشاركة ممثلين عن الجهات المعنية في القطاعين العام والخاص في عملية المتابعة والإشراف على هذه الدراسات عبر لجان استشارية شُكلت لهذه الغاية.

وتأتي هذه الدراسات منسجمة مع منطلقات مشروع إعادة إصلاح قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني المدعوم من الاتحاد الأوروبي خلال الفترة (2012-2016)، الذي أشرف على تنفيذه مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ووزارة العمل وبمشاركة العديد من المؤسسات الحكومية المعنية. وركز على ضرورة وجود دراسات مسحية قطاعية لسوق العمل، وتطوير خطط لتنمية الموارد البشرية ضمن هذه القطاعات؛ وذلك بغرض المساعدة في التعرف على الاحتياجات القطاعية الكمية والنوعية من المؤهلات والمهارات، ومن ثم العمل على تطوير هذه الإمكانيات لدى الباحثين عن عمل، الأمر الذي سيسهم بلا شك في الاستخدام الأمثل للموارد البشرية سواء من خلال عملية التخطيط، أم تطوير الاستراتيجيات وصنع القرار لبرامج سوق العمل الفعالة، وبشكل خاص في قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. ويغطي هذا التقرير قطاع النقل بوصفه واحداً من القطاعات المستهدفة في المرحلة الحالية.

## 1.2 أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تُعدّ الدراسة الأولى من نوعها على مستوى الوطن العربي التي تسعى لتقدير الفجوة في سوق العمل الأردني في قطاع النقل، وذلك من خلال تحليل قوى سوق العمل الأردني الكمية والنوعية، واستنباط مدى تجانس العرض متمثلاً بمخرجات مزودي التدريب والتعليم المهني والتقني الكمية والنوعية مع الطلب المتمثل في حاجات سوق العمل الكمية والنوعية من خلال المسح الميداني.

كما تأتي هذه الدراسة منسجمة مع منطلقات مشروع إصلاح قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني الذي تم في الفترة (2012-2016). من ناحية أخرى، تتميز هذه الدراسة في أنها ستضع الخطوط العريضة لخطط تنمية الموارد البشرية في قطاع النقل، التي من شأنها أن تسهم في جسر الفجوة وتحقيق التوازن، الأمر الذي سيقبل من مقدار الاختلالات في منظومة تنمية الموارد البشرية المتمثلة بالفجوة الواضحة بين جانبي العرض والطلب واستثمارها، وهذا بدوره سيترك أثراً إيجابياً على معدل النمو الاقتصادي في الأردن ويسهم في تعزيز التنافسية مع الأخذ بالحسابات الفروقات النسبية على مستوى أقاليم المملكة.

كما تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها توفر مرجعاً للمؤسسات الوطنية المعنية بتطوير التدريب والتعليم المهني والتقني في قطاع النقل والخدمات اللوجستية وكذلك المؤسسات الدولية المانحة التي تُعنى بالتدريب وتطوير القوى العاملة في الأردن.

## 1.3 أهداف الدراسة

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

1. تحديد مسميات المهن/ الأعمال المطلوبة ضمن قطاع النقل.
2. تقييم الطلب الحالي والمستقبلي على خدمات قطاع النقل.
3. تحديد الاحتياجات الكمية المستقبلية من العمالة لكل مهنة من المهن الموجودة في القطاع.
4. تحديد الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لكل مهنة من المهن المطلوبة في القطاع.
5. تحديد احتياجات المنشآت العاملة ضمن القطاع من برامج تدريب رفع الكفاءة للعاملين.
6. التعرف إلى اتجاهات أصحاب العمل نحو الاستفادة مع مزودي التدريب في القطاعين العام والخاص والتعاون معهم في إعداد وتدريب القوى العاملة ضمن القطاع.
7. التعرف إلى اتجاهات أصحاب العمل واستعدادهم نحو تشغيل الإناث ضمن منشآتهم.
8. التعرف إلى اتجاهات أصحاب العمل واستعدادهم نحو تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة ضمن منشآتهم.
9. التحقق من جاهزية الجهات المزودة للتدريب في القطاعين العام والخاص واستعدادها لإعداد العمالة المطلوبة وتدريبها.
10. تحديد مدى اتساع الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل والتنسيق مع الجهات المعنية لجسر هذه الفجوة.
11. تطوير خطة وبرامج لتنمية الموارد البشرية في قطاع النقل لتوفير رأس مال بشري كفؤ وفعال بوصفه من العناصر الأكثر توافراً في الأردن.

#### 1.4 أسئلة الدراسة

تحاول هذه الدراسة تحقيق الأهداف السابقة الذكر من الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما هي خصائص العاملين الحاليين في قطاع النقل من حيث المهنة والجنس والمستوى التعليمي؟
2. ما هي خصائص البرامج المُقدّمة لمهن قطاع النقل من حيث المدة والمستوى التعليمي للمتحمين، ومواقع التدريب، وعدد الخريجين؟
3. ما هي احتياجات سوق العمل الكمية والنوعية في قطاع النقل للأعوام (2020-2022)؟
4. ما هي احتياجات المنشآت في قطاع النقل من المهارات في كل مهنة من مهن القطاع؟
5. ما هي المهارات التي يقدمها مزودو التدريب في كل برنامج من برامج التدريب التي تخدم قطاع النقل؟
6. ما هي الفرص الحالية والمستقبلية لتوظيف المرأة في قطاع النقل؟
7. ما هي الفرص الحالية والمستقبلية لتدريب المرأة وتمكينها في قطاع النقل؟
8. ما هي الفرص الحالية والمستقبلية لتوظيف الأشخاص من ذوي الإعاقة في قطاع النقل؟
9. ما هي الفرص الحالية والمستقبلية لتدريب الأشخاص من ذوي الإعاقة لدخول سوق العمل في قطاع النقل؟
10. ما هي الصعوبات التي تواجهها المنشآت في التعيين في قطاع النقل؟
11. ما هي أهم المزايا التي تقدمها المنشآت للعاملين فيها في قطاع النقل؟

#### 1.5 منهجية الدراسة

تغطي الدراسة جانب الطلب للمنشآت العاملة ضمن قطاع النقل عبر مسح احتياجاتها الحالية والمستقبلية للأعوام (2020-2022) من القوى العاملة والتعليم والتدريب وجانب العرض الذي توفره جهات تزويد التدريب من الخريجين، وبرامج التعليم والتدريب عبر مساح لإمكانات الجهات الحالية وتوجهاتها المستقبلية للتدريب ضمن القطاع المستهدف.

##### 1.5.1 مجتمع الدراسة وعينتها

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

تم تصميم عينة المسح للحصول على تقديرات موثوقة للمتغيرات الرئيسية للمسح على مستوى المحافظات والأقاليم الثلاثة. وصُممت عينة هذا المسح استنادًا إلى إطار التعداد العام للمنشآت الاقتصادية لسنة 2018 الذي نفذته دائرة الإحصاءات العامة وتم تصنيفه حسب التصنيف الصناعي الدولي لجميع النشاطات الاقتصادية (الإصدار الرابع ISIC4) الصادر عن الأمم المتحدة. وتجدر الإشارة إلى أنه تم إضافة أي منشأة جديدة زودتها اللجنة الاستشارية من المعنيين في القطاع ولغاية تاريخ البدء في المسح الميداني.

ويندرج تحت هذا القطاع مجموعة مجالات فرعية هي:

- ✓ النقل البري والنقل عبر خطوط الأنابيب
- ✓ النقل عبر الماء (النقل البحري)
- ✓ النقل الجوي
- ✓ أنشطة التخزين والدعم للنقل
- ✓ أنشطة البريد وسعاة البريد

ولغايات هذا المسح تم الأخذ بأهمية المهن التي يقوم بها هذا القطاع من خلال تقسيم مجتمع الدراسة إلى طبقات لضمان التجانس والتمثيل للمجتمع بشكل جيد حسب المحافظات والمهن، وفئة العاملين في المنشأة. والجدول (1) يُبين توزيع عينة الدراسة حسب المحافظات.

جدول 1: عينة الدراسة في قطاع النقل حسب المحافظات

المحافظة	عدد المنشآت في القطاع	عينة الدراسة
عمان	877	563
البلقاء	27	27
الزرقاء	181	120
مأدبا	11	11
إربد	106	89
المفرق	36	36
جرش	9	9
عجلون	6	6
الكرك	9	9
الطفيلة	6	6
معان	29	29
العقبة	82	82
المجموع	1379	987

### 1.5.1.2 مسح مزودي التدريب (جانب العرض)

تكوّن مجتمع الدراسة لهذا المسح من جميع مزودي التدريب والتعليم المهني والتقني الرئيسيين في المملكة متمثلاً بالآتي:

- ✓ الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة.
- ✓ كليات المجتمع في القطاعين العام والخاص.
- ✓ مؤسسة التدريب المهني.
- ✓ مراكز التدريب التابعة للقطاع الخاص
- ✓ النقابات اللوجستية والاتحادات في قطاع النقل

## أدوات الدراسة 1.5.2

تم تصميم استبانتين لتحقيق أهداف الدراسة؛ الاستبانة الأولى تغطي جانب الطلب (أصحاب العمل)، وتوفر بشكل رئيس بيانات عن أعداد العاملين واحتياجاتهم التدريبية، واحتياجات المؤسسة الكمية من العمالة في المهن المختلفة والمهارات الفنية والعامية (الداعمة للتشغيل) المطلوبة لممارسة المهن المختلفة. كما توفر الاستبانة بيانات عن تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة وطبيعة المهن التي يُمكن أن يشغلوها، وكذلك بيانات عن تشغيل المرأة وفي أي المهن، وأيضًا عن الصعوبات التي يواجهها أصحاب العمل في تعيين العمالة والطرائق المتبعة في التعيين والمزايا المُقدّمة للعاملين.

أما الاستبانة الثانية، فتغطي جانب العرض (مزودي التعليم والتدريب)، حيث توفر بشكل رئيس بيانات حول البرامج التدريبية المتاحة لدى مزودي التعليم والتدريب ضمن مهن القطاع المستهدف، وأعداد الملتحقين والخريجين وخصائصهم، ودورات رفع الكفاءة للعمال الممارسين، وعن فرص التدريب المتوفرة للأشخاص من ذوي الإعاقة وأيضًا للمرأة، بالإضافة إلى توجهات مزودي التعليم والتدريب نحو التوسعات المستقبلية سواء في البرامج التدريبية أم 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 بصورتها الأولية من الباحثين في المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، وتم عرضهما لاحقًا على خبراء من دائرة الإحصاءات العامة، وعلى أعضاء اللجنة الاستشارية لقطاع النقل، وتم الأخذ بالتعديلات المقترحة، وبخاصة تلك التعديلات/الملاحظات التي حظيت بالإجماع من هؤلاء الخبراء. وتم إجراء التعديلات المناسبة في ضوء ملاحظاتهم.

## 1.6 جمع البيانات وتجهيزها

### 1.6.1 مسح المنشآت (جانب الطلب)

تم تنفيذ جمع بيانات مسح المنشآت وفق الإجراءات الآتية:

- إعداد دليل لتعبئة الاستبانة للباحث الميداني (جامع البيانات) يتضمن التوضيحات اللازمة لكل أسئلة الاستبانة.
- إعداد دليل يتضمن شروط إدخال بيانات المسح الواردة من خلال الاستبانات وتعليماتها.
- اختيار فريق بحث ميداني (جامع بيانات) من الذكور والإناث وتدريبه يتابعهم 3 مشرفين، تم تقسيمهم إلى مجموعتين وتدريبهم على إجراء المسح وتعبئة الاستبانة بواقع يومين لكل مجموعة حيث تم التدريب في مركز التدريب الإحصائي.
- تعبئة استبانات المسح من خلال المقابلات الشخصية للباحثين الميدانيين (جامعي البيانات) مع المعنيين في المؤسسات/ ورش العمل المشمولة بالمسح.
- تدقيق الاستبانات المعبأة وترميزها من الفريق المُكلف بذلك من موظفي دائرة الإحصاءات العامة.
- إدخال البيانات إلى الحاسوب، وإعداد جداول البيانات الخام.

## 1.6.2 مسح مزودي التدريب (جاناب العرض)

تم تنفيذ جمع بيانات مسح مزودي التدريب وفق الإجراءات الآتية:

- تكليف فريق عمل ضمّ ممثلي جهات التعليم والتدريب المهني والتقني الرئيسة في الأردن لجمع بيانات المسح اللازمة.
- عقد جلسة لأعضاء الفريق في المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية تم خلالها تعريف المشاركين بأداة المسح ومتطلبات تعبئتها، وتدريبهم على آلية تعبئة الاستبانات.
- تعبئة استبانات المسح من خلال المقابلات الشخصية لأعضاء الفريق (جامعي البيانات) مع الموظفين المعنيين لدى جهات التعليم والتدريب المشمولة بالمسح.
- تدقيق الاستبانات المعبأة وترميزها من الفريق المكلف بذلك من موظفي المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.
- إدخال البيانات إلى الحاسوب، وإعداد جداول البيانات الخام.

## 1.7 تبويب البيانات ونشرها

تم تحديد التقاطعات والجداول التكرارية والرسومات البيانية اللازمة لعرض الدراسة بعد إقرارها من أعضاء اللجنة الاستشارية، وقام اختصاصيو البرمجة بمعالجة جداول البيانات الخام لاستخراجها وعرضها باستخدام برنامج ProClarity، وتم تضمينها بهذا التقرير الذي اشتمل أيضًا على ملخص لأهم نتائج الدراسة والتوصيات المنبثقة عنها.

## 1.8 محددات الدراسة

- تجدر الإشارة إلى أن العينة كانت ممثلة لمؤسسات القطاع.
- المنشآت المشمولة في المسح تغطي فقط تلك التي تعمل تحت مظلة القطاع المنظم.

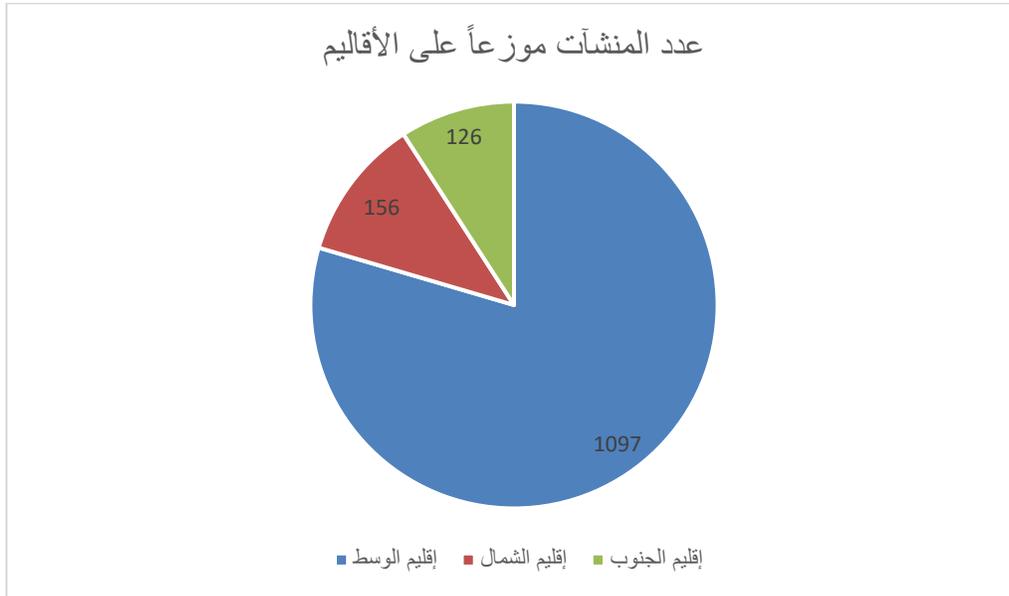
## الفصل الثاني

تحليل جانب الطلب في قطاع النقل

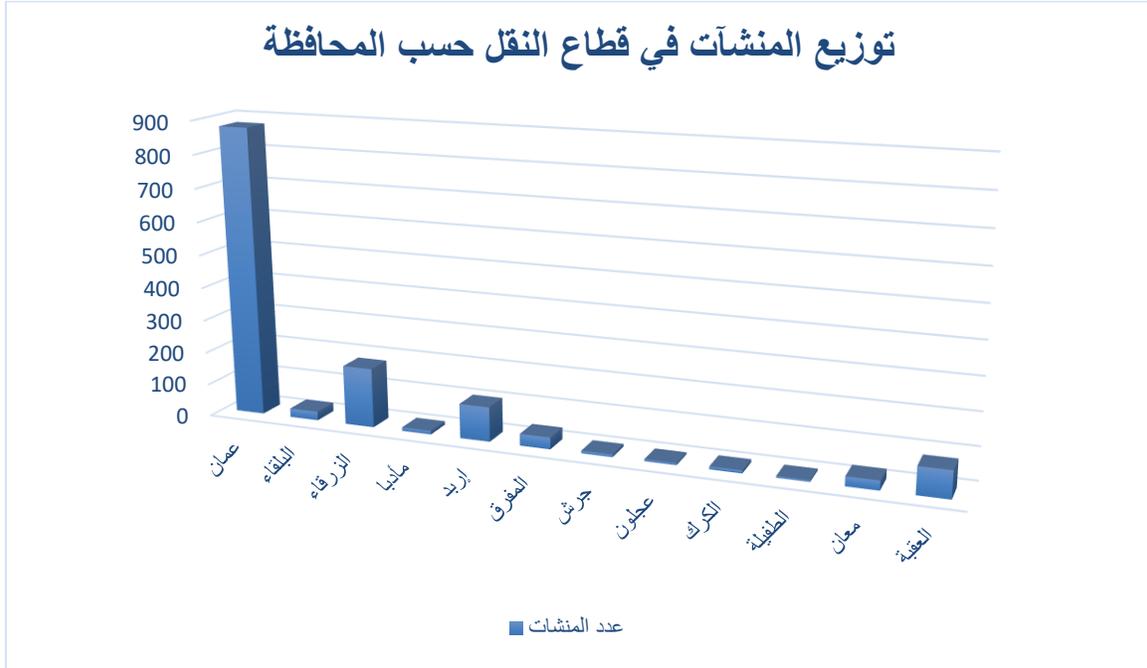


## 2.1 المنشآت العاملة في قطاع النقل

أظهرت نتائج المسح الذي أعدته دائرة الإحصاءات العامة، أن عدد المنشآت العاملة في قطاع النقل بلغ (1379) منشأة لغاية سنة 2019. توزعت المنشآت على الأقاليم الثلاثة كما هو موضح في الشكل (1) إذ يتضح أن العدد الأكبر من المنشآت يقع في إقليم الوسط و خاصة العاصمة عمان بحوالي (877) منشأة من العدد الكلي البالغ (1097) في الإقليم، أما في إقليم الشمال فتركز العدد الأكبر من المنشآت في محافظة إربد وبلغ عددها (106) منشأة من العدد الكلي البالغ (156) في الإقليم، و يتركز العدد الأكبر من المنشآت في إقليم الجنوب في محافظة العقبة نظراً لنشاطها البحري الاقتصادي بوصفها المنفذ البحري الوحيد في البلاد، حيث بلغ عددها (83) منشأة من أصل (126) منشأة عاملة في إقليم الجنوب. كما يوضح الشكل (2) توزيع المنشآت حسب المحافظات على مستوى المملكة.

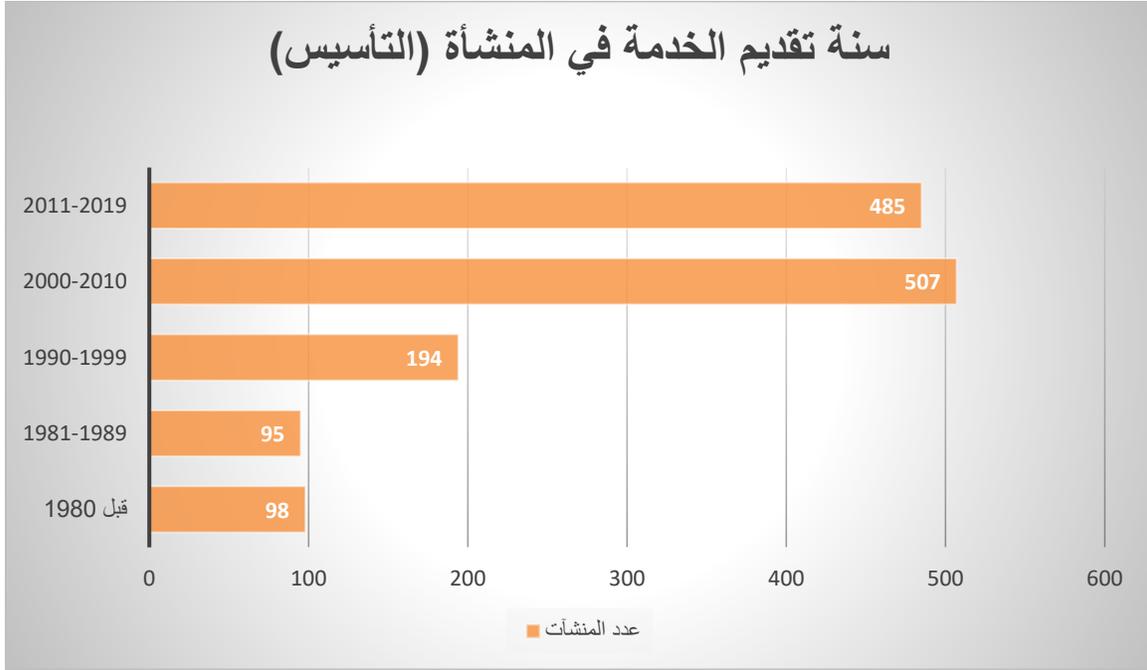


شكل 1: توزيع المنشآت العاملة في قطاع النقل حسب الإقليم



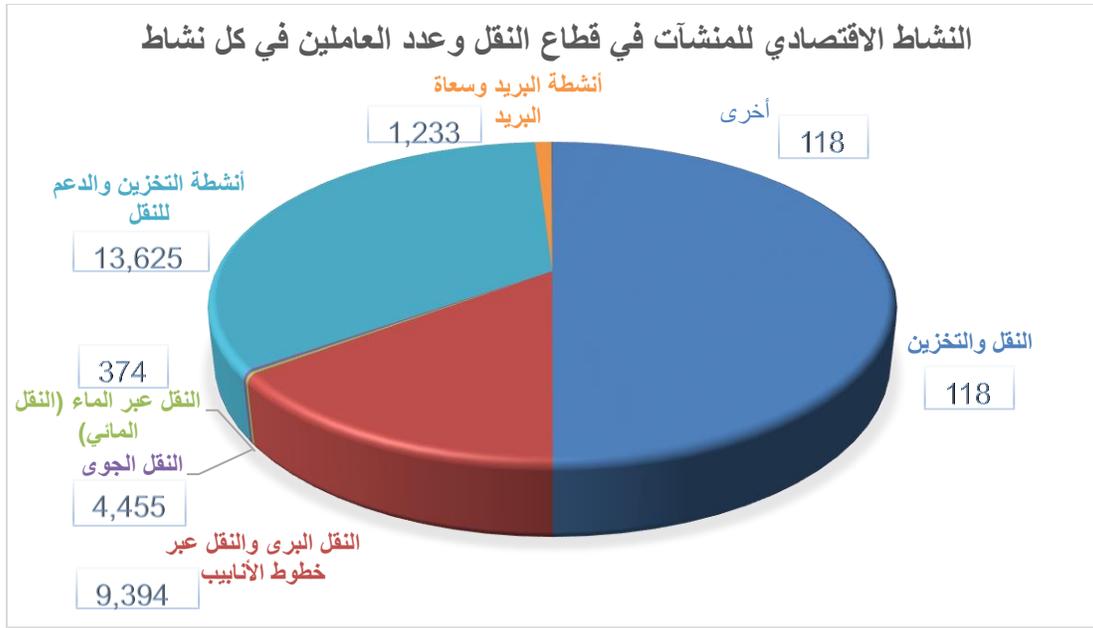
شكل 2: توزيع المنشآت في قطاع النقل حسب المحافظة

يظهر الشكل (3) أن غالبية المنشآت العاملة في قطاع النقل قد تأسست في الفترة الزمنية (2000-2010) إذ بلغ عدد المنشآت التي باشرت عملها في تلك الفترة (507) منشأة تشكل نسبة (37%) من مجموع المنشآت، يليها الفترة الزمنية (2011-2019) حيث تأسست (485) منشأة تشكل نسبة (35%) من مجموع المنشآت. تجدر الإشارة إلى أن بدايات الألفية الثالثة شهدت ازدهاراً اقتصادياً في البلاد نتيجة لعدة إصلاحات اقتصادية واتفاقيات تجارية عالمية لا سيما من خلال إبرام واتفاقية التجارة الحرة مع الولايات المتحدة الأمريكية (FTA) وكذلك اتفاقية المناطق الصناعية المؤهلة (QIZ) حيث التي أثرت على نمو قطاع النقل الذي يُعدُّ قطاعاً خدمياً مسانداً للقطاعات الأخرى. كما شهدت تلك الفترة تأسيس سلطة منطقة العقبة الاقتصادية التي شكّلت حافزاً كبيراً للنمو بقطاع النقل ويمكن رؤيتها في عدة مشاريع لوجستية مثل: قرية العقبة اللوجستية التي تأسست أيضاً في أواخر العقد الأول من الألفية الجديدة.



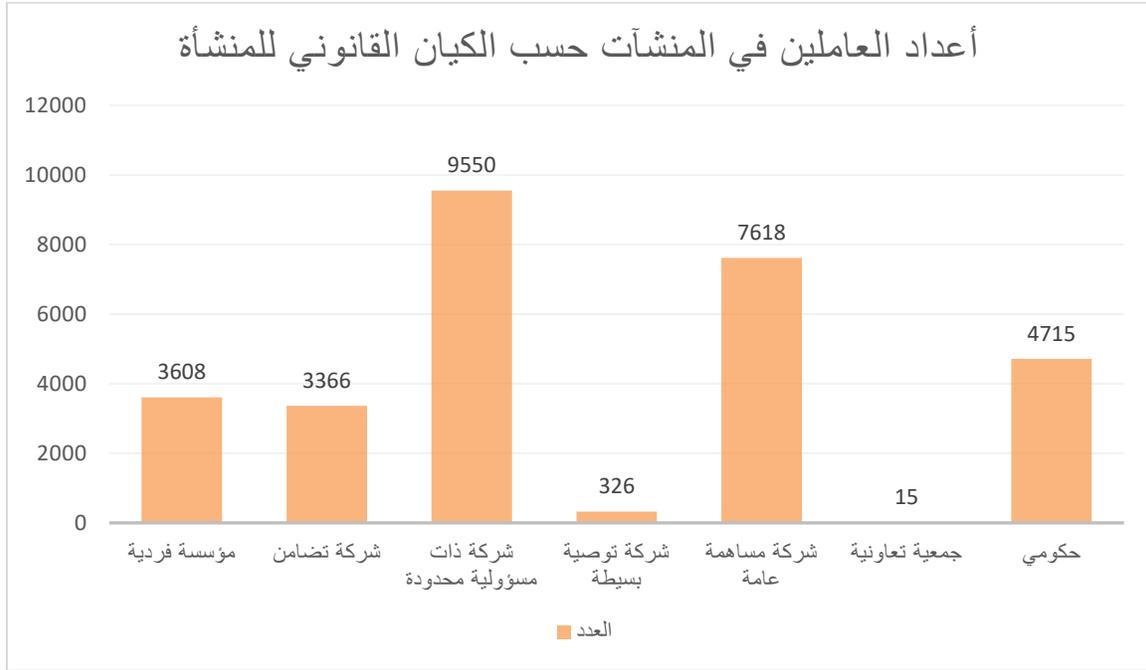
شكل 3: سنة تقديم الخدمة في المنشأة (التأسيس)

واستناداً إلى نتائج المسح، يمكن تصنيف المنشآت في قطاع النقل وفقاً لنشاطها الاقتصادي كما هو مبين بالشكل (4)، حيث بلغت نسبة أنشطة التخزين والدعم للنقل (67.6%) من العدد الكلي للمنشآت، وعدد العاملين فيها هو الأكبر؛ إذ يبلغ ما يقارب (13,625) عاملاً وعاملة.



شكل 4: توزيع النشاط الاقتصادي للمنشآت في قطاع النقل وعدد العاملين في كل نشاط

أما من حيث الكيان القانوني للمنشآت العاملة في قطاع النقل، فيظهر الشكل (5) أن عدد المنشآت الفردية هو الأعلى بنسبة تقارب (52%) يليها شركات التضامن بنسبة (24%). كما تم تقسيم أعداد العاملين في القطاع حسب الكيان القانوني لهذه المنشآت، حيث تضم الشركات ذات المسؤولية المحدودة على العدد الأكبر من العاملين بمقدار (9550) عاملاً وعاملة، وتليها شركات المساهمة العامة وضمت (7618) عاملاً وعاملة، في حين بلغ عدد العاملين في الجمعيات التعاونية (15) عاملاً وعاملة وهو العدد الأقل بين أنواع المنشآت.



**شكل 5: توزيع العاملين وفق الكيان القانوني للمنشأة**

توضح نتائج تحليل البيانات أن متوسط أعداد العاملين في كل منشأة من المنشآت الفردية هو (5) كما هو موضح في الجدول (2)، حيث يعزى ذلك لطبيعة قطاع النقل الذي غالباً ما يحوي مؤسسات نقل بضائع وركاب فردية ذات أسطول صغير الحجم، وكذلك الحال شركات تخليص البضائع والشحن حيث تغلب على هذا النوع من الشركات صفة الاعتماد على عدد قليل من الأفراد حيث غالباً ما يتم تأسيس منشآت من هذا النوع بالاعتماد على عدد محدود من العاملين. وعلى الجانب الآخر بالرغم من أن عدد المنشآت في الجهات الحكومية يشكل نسبة (0.5%) فقط من المنشآت العاملة في قطاع النقل، إلا أن متوسط أعداد العاملين في الجهات الحكومية هي الأعلى فقد بلغ (673) عاملاً وعاملة للمنشأة الواحدة. كما يوضح الشكل (6) عدد المنشآت وعدد العاملين فيها وفقاً للكيان القانوني للمنشأة.

جدول 2: عدد المنشآت وعدد العاملين فيها وفقاً للكيان القانوني للمنشأة

الكيان القانوني للمنشأة	عدد المنشآت	عدد العاملين	متوسط عدد العاملين في كل منشأة
مؤسسة فردية	715	3608	5
شركة تضامن	337	3366	10
شركة ذات مسؤولية محدودة	268	9550	36
شركة توصية بسيطة	27	326	12
شركة مساهمة عامة	25	7618	305
جمعية تعاونية	1	15	15
حكومي	7	4715	673
المجموع	1,379	29199	

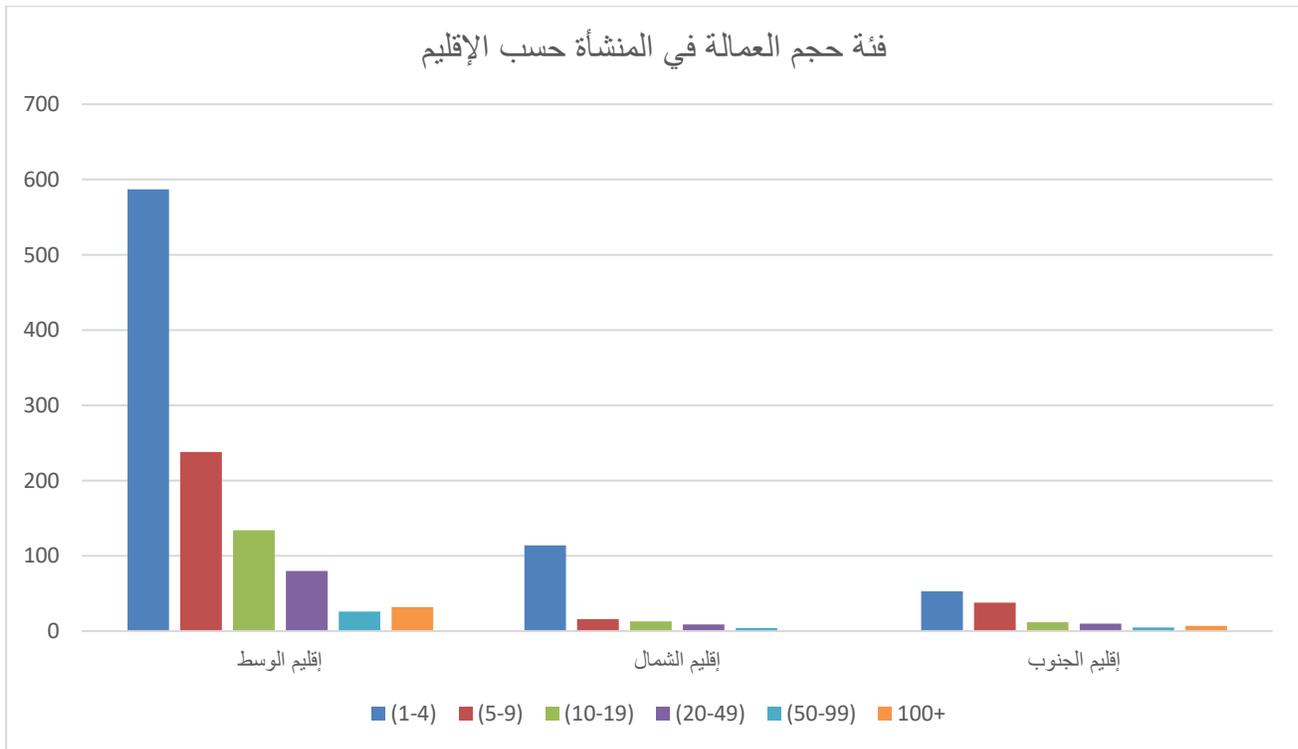


شكل 6: عدد المنشآت وعدد العاملين فيها وفقاً للكيان القانوني للمنشأة

واستناداً إلى نتائج المسح، يمكن تصنيف المنشآت في قطاع النقل ضمن ست مجموعات رئيسية كما هو مبين في الجدول (3). كما يُبين الشكل (7) توزيع المنشآت حسب فئة حجم العمالة في كل إقليم من الأقاليم الثلاثة، حيث يتضح أن غالبية المنشآت العاملة في القطاع (54.7%) هي من فئة المنشآت صغيرة الحجم التي تشغل من (1-4) عاملين فقط.

جدول 3: فئة حجم العمالة في المنشأة حسب الإقليم ونسبة العاملين في كل فئة

المنشأة من حيث حجم العمالة	مجموع العاملين في الأقاليم الثلاثة	نسبة العاملين في كل فئة للعدد الكلي في الأقاليم الثلاثة
1 - 4	755	54.7%
5 - 9	292	21.1%
10 - 19	160	11.6%
20 - 49	99	7.1%
50 - 99	35	2.5%
100+	39	2.8%
المجموع	1,379	100%



شكل 7: توزيع المنشآت حسب فئة حجم العمالة في كل إقليم

عند مقارنة تقييم الطلب الفعلي على منتجات المنشآت في القطاع للعام 2019 والطلب المتوقع على ذات المنتجات في هذه المنشآت لعام 2020، كما هو مبين في الجدولين 4 و5، نجد أنه من المتوقع أن يرتفع الطلب على منتجات (219) منشأة مقارنة بالطلب الحاصل في عام 2019 ولا يتغير الطلب على منتجات (412) منشأة. في حين يتوقع أن ينخفض الطلب على منتجات (727) منشأة وهو أقل من الانخفاض الفعلي الحاصل في عام 2019 الذي تأثرت به (934) منشأة (انظر الشكل 8).

جدول 4: توزيع المنشآت في قطاع النقل حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام (2022-2020)

تقييم الطلب	2022	2021	2020
ارتفاع	211	218	219
لا يوجد تغيير	476	468	412
انخفاض	634	633	727
غير معرف	67	60	21
المجموع	1379	1379	1379



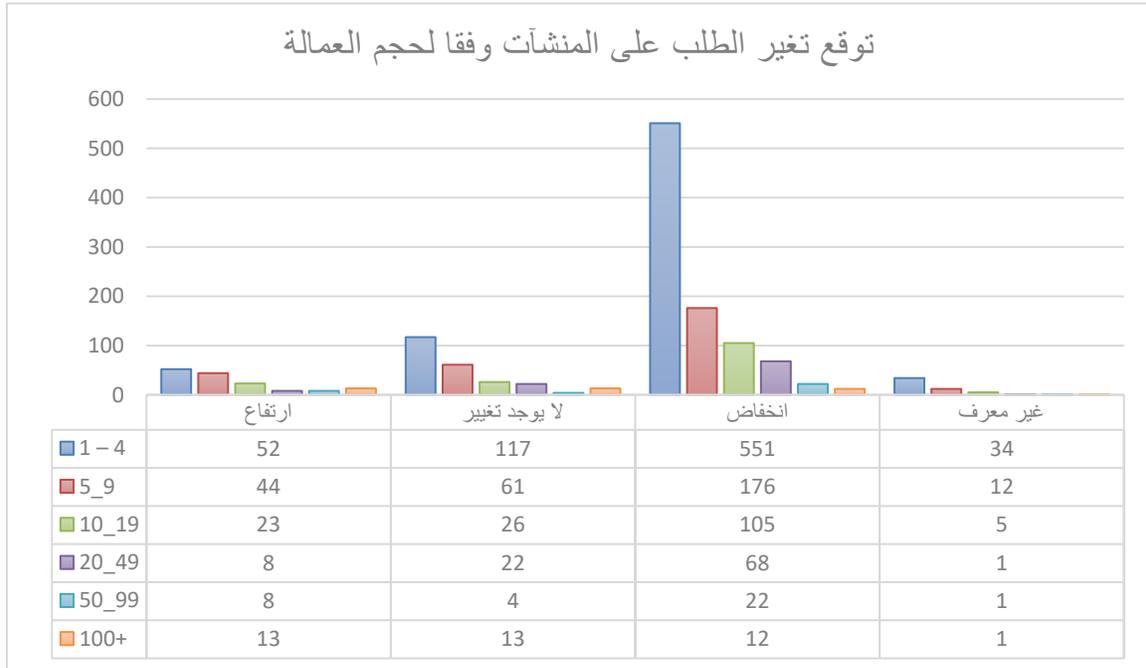
شكل 8: توزيع المنشآت في قطاع النقل حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام (2022-2020)

جدول 5: مقارنة بين الطلب الفعلي والمتوقع على منتجات المنشآت في قطاع النقل

التغير في الطلب	تقييم الطلب على منتجات المنشآت في القطاع لعام 2019	تنبؤ الطلب على منتجات المنشآت في القطاع لعام 2020	الفرق في عدد المنشآت (2019-2020)	تنبؤ الطلب على منتجات المنشآت في القطاع لعام 2021	تنبؤ الطلب على منتجات المنشآت في القطاع لعام 2022	الفرق في عدد المنشآت (2021-2022)
ارتفاع	عدد المنشآت	عدد المنشآت	-/+	عدد المنشآت	عدد المنشآت	-/+
ارتفاع	148	219	+71	218	211	+63
لا يوجد تغيير	243	412	+169	468	467	+224
انخفاض	934	727	-207	633	634	-300
غير معرف	54	21	-	60	67	-
المجموع	1,379	1,379		1,379	1,379	

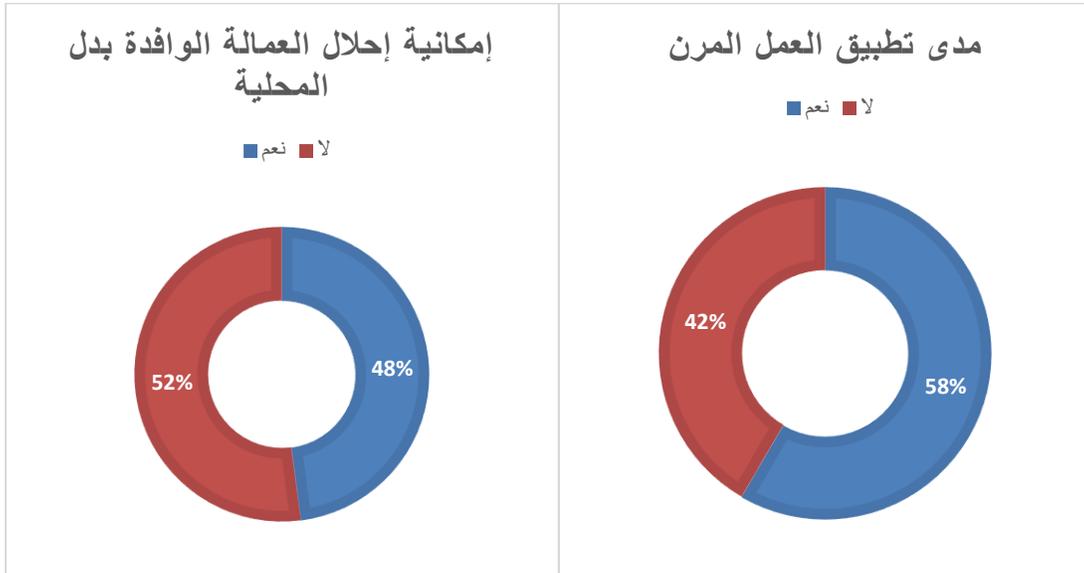
أما فيما يتعلق بالطلب المتوقع للعامين 2021 و2022، فمن المتوقع أن يقل الطلب على منتجات 633 منشأة في العام 2021 وعلى 634 منشأة في العام 2022 مقارنة بالعام 2019. كما توقعت 218 منشأة في العام 2021 و211 منشأة في العام 2022 ازدياد الطلب على منتجاتها. بينما توقعت (468) و(467) منشأة عدم التغير في الطلب للعامين 2021،

2022 على التوالي مقارنة بالعام 2019. كما يمكن ملاحظة أن توقع التغيير في الطلب على منتجات المنشآت بين عامي 2021 و2022 طفيف جداً كما هو مبين في الجدول (5) الذي يوضح الفرق في عدد المنشآت الناتج عن التغيير في الطلب على المنتجات خلال الثلاثة أعوام اللاحقة للعام 2019. بالإضافة إلى ذلك يظهر الشكل (9) تقييم الطلب على منتجات المنشآت في القطاع للعام 2019 حسب حجم العمالة.



شكل 9: تقييم الطلب على منتجات المنشآت في القطاع للعام 2019 حسب حجم العمالة

وبالحديث وبشكل عام عن إحلال العمالة المحلية في قطاع النقل، سئل أصحاب المنشآت عن إمكانية إحلال المنشآت للعمالة المحلية بدلاً عن العمالة الوافدة، وأجاب بنسبة (52.1%) من أصحاب المنشآت بـ(لا) كما يشير الشكل (10). وعند السؤال عن مدى تطبيق العمل المرن في المنشأة أجاب ما نسبته (58.3%) من أصحاب المنشآت بإمكانية تطبيقه في المنشأة كما هو موضح بالشكل (11).

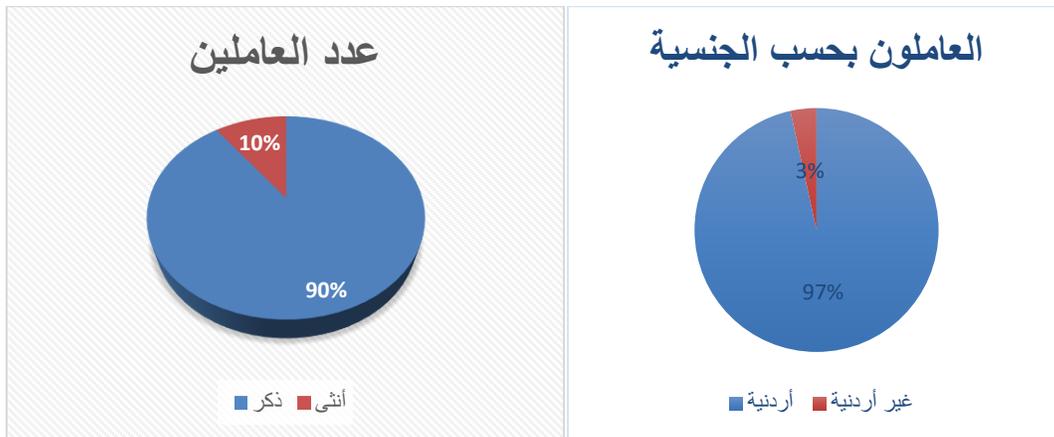


شكل 11: مدى إحلال العمالة الوافدة بدل المحلية

شكل 10: مدى تطبيق العمل المرن

## 2.2 الخصائص الكمية والنوعية للعاملين في قطاع النقل

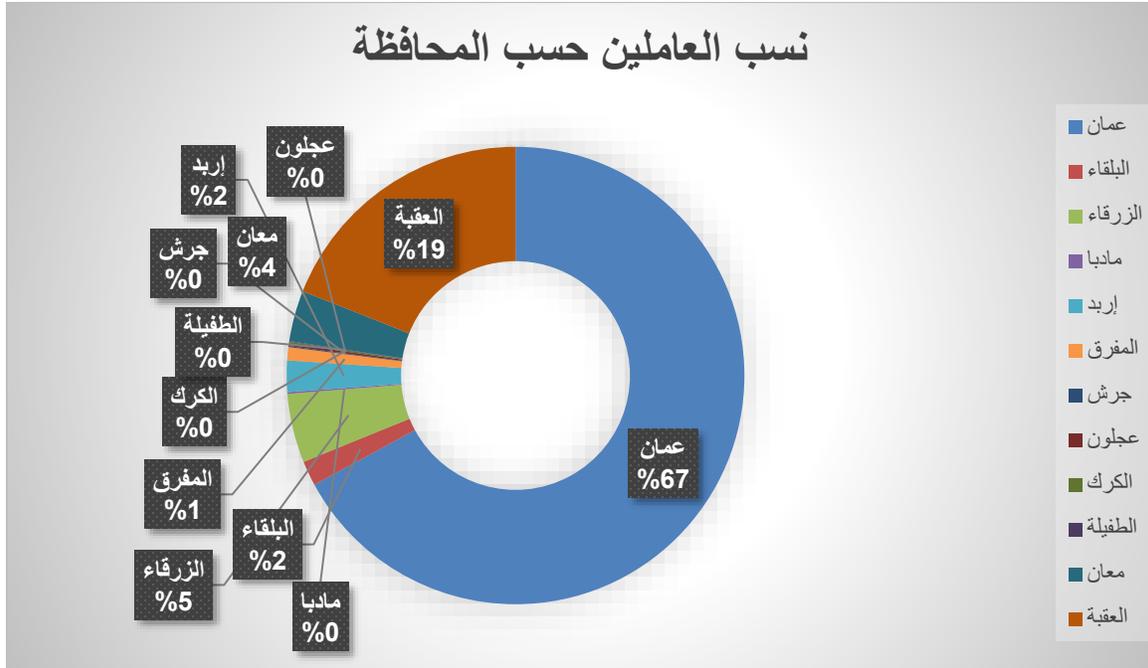
يظهر الشكل (12) أن الغالبية العظمى من العاملين في المنشآت هم من الأردنيين، إذ بلغ عددهم (28192) عاملاً وعاملة بما نسبته (97%) من عدد العاملين الكلي، في حين بلغ عدد العاملين غير الأردنيين (1007) عاملاً وعاملة كما بينت نتائج الدراسة أن (26254) عاملاً هم من الذكور بما يشكل (90%) من العدد الكلي للعاملين، في حين بلغ عدد الإناث (2944) كما هو موضح في الشكل (13).



شكل 12: توزيع العاملين من حيث الجنس

شكل 13: توزيع العاملين بحسب الجنسية

توزع العاملون حسب الأقاليم والمحافظات كما هو مبين في الشكل (14)، حيث يظهر أن عدد العاملين الأكبر يتوزع في إقليم الوسط (عمان، البلقاء، الزرقاء، مادبا)، ويليه إقليم الجنوب (العقبة، الكرك، معان، الطفيلة)، وأخيراً إقليم الشمال (إربد، عجلون، جرش، المفرق)، وهو العدد الأقل بين الأقاليم الثلاثة.



شكل 14: توزيع العاملين حسبالمحافظة

يُبيّن الشكل (15) نسب العاملين موزعين على المنشآت وفقاً لنشاطها الاقتصادي الفرعي، إذ أشارت الدراسة إلى أن عدد العاملين في مجال أنشطة التخزين والدعم للنقل هو الأعلى حيث يشكّلون ما نسبة (47%) و عددهم (13625) عاملاً وعاملة، حيث غالباً ما يتّصف هذا النوع من النشاطات اللوجستية بالاعتماد على عدد كبير من العاملين. في الوقت الذي بلغ عدد العاملين في الإدارة العامة (118) عاملاً وعاملة وهو يشكّل النسبة الأقل.



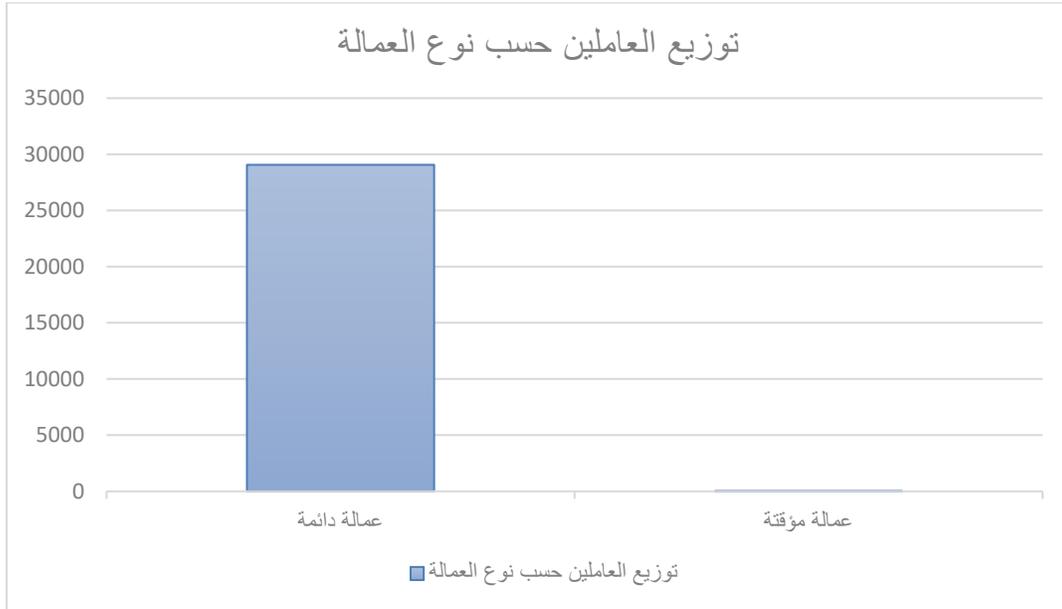
شكل 15: نسب العاملين حسب النشاط الاقتصادي للمنشأة

يوضح الجدول (6) أن عدد العاملين الأعلى موجود في المنشآت ذوات الحجم الذي يزيد عن 100 عامل و عددهم يبلغ (18332) عاملاً وعاملة، فيما كان عدد العاملين في الفئات الأخرى لأحجام المنشآت متقارباً ويقبل عن (3000) عاملٍ وعاملة في كل منها.

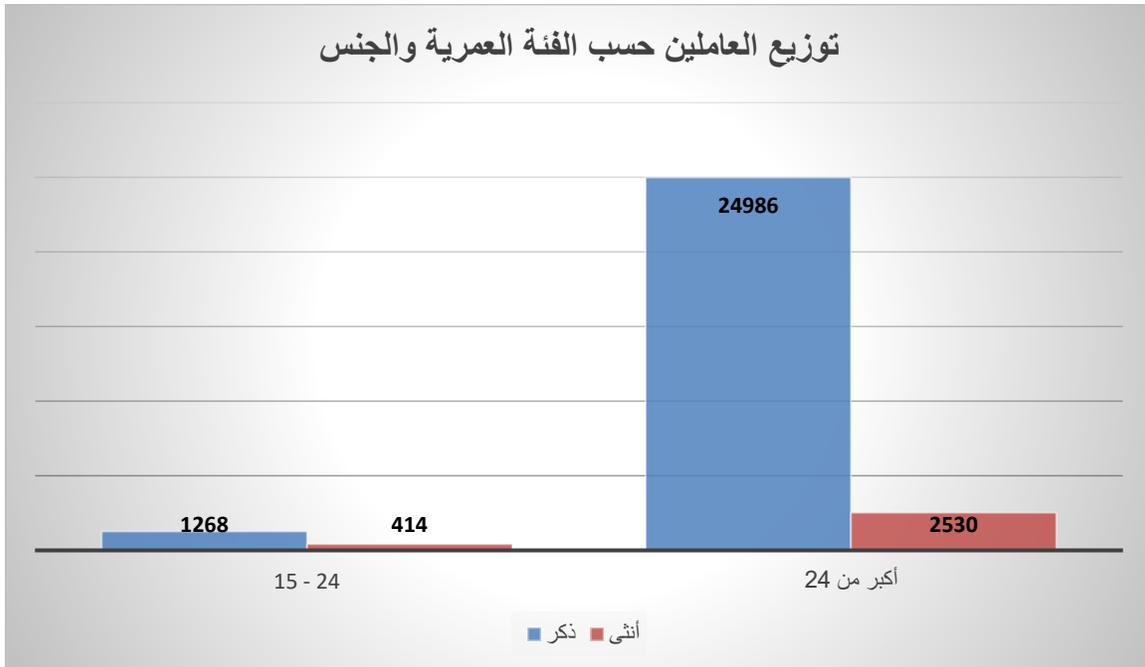
جدول 6: أعداد العاملين وفق فئة حجم المنشأة

عدد العاملين	فئة حجم المنشأة
1,695	1 - 4
1,886	5 - 9
2,159	10 - 19
2,752	20 - 49
2,374	50 - 99
18,332	100+

بينت الدراسة أن عدد العاملين بشكل دائم بلغ حوالي (29,069) عاملاً وعاملة، في حين بلغ عدد العاملين بشكل مؤقت (130) عاملاً فقط، كما هو موضح في الشكل (16). وتوزع العاملون من حيث الفئة العمرية والجنس كما يأتي: (1,682) عاملاً وعاملة يقعون في الفئة العمرية بين (15-24) عاماً، منهم (1268) عاملاً في هذه الفئة العمرية من الذكور و(414) من الإناث. وبلغ عدد العاملين الذين تزيد أعمارهم عن 24 عاماً (27,516) عاملاً وعاملة، منهم (24986) من الذكور، مقابل (2530) من الإناث، كما هو موضح في الشكل (17).

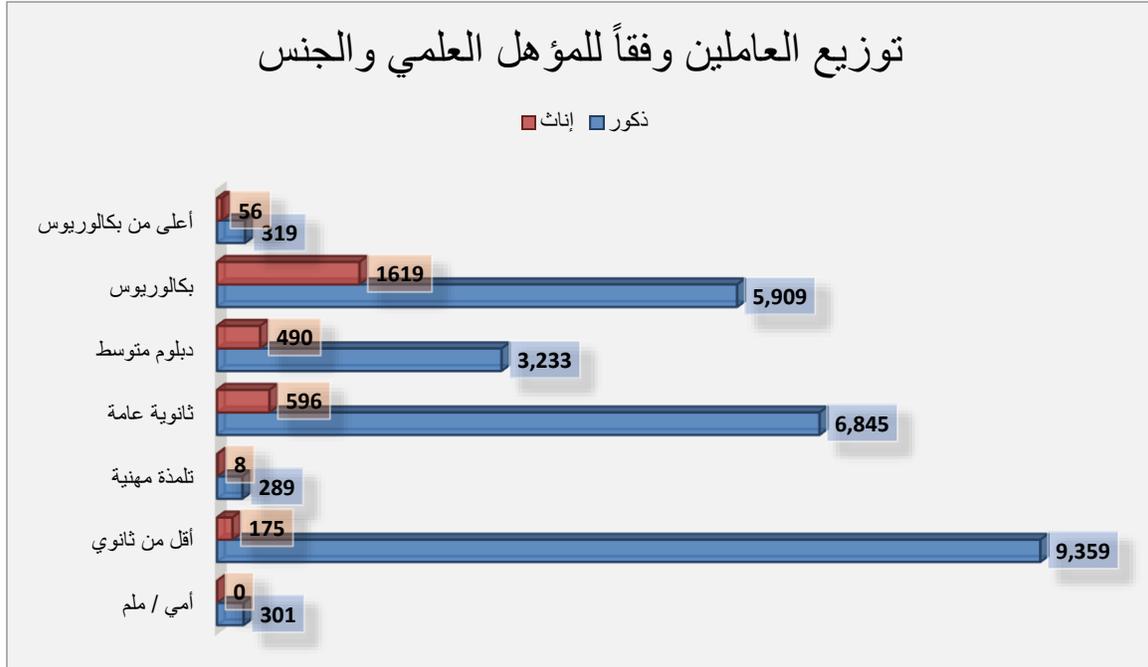


شكل 16: توزيع العاملين حسب نوع العمالة (دائمة أو مؤقتة)



شكل 17: توزيع العاملين حسب الفئة العمرية والجنس

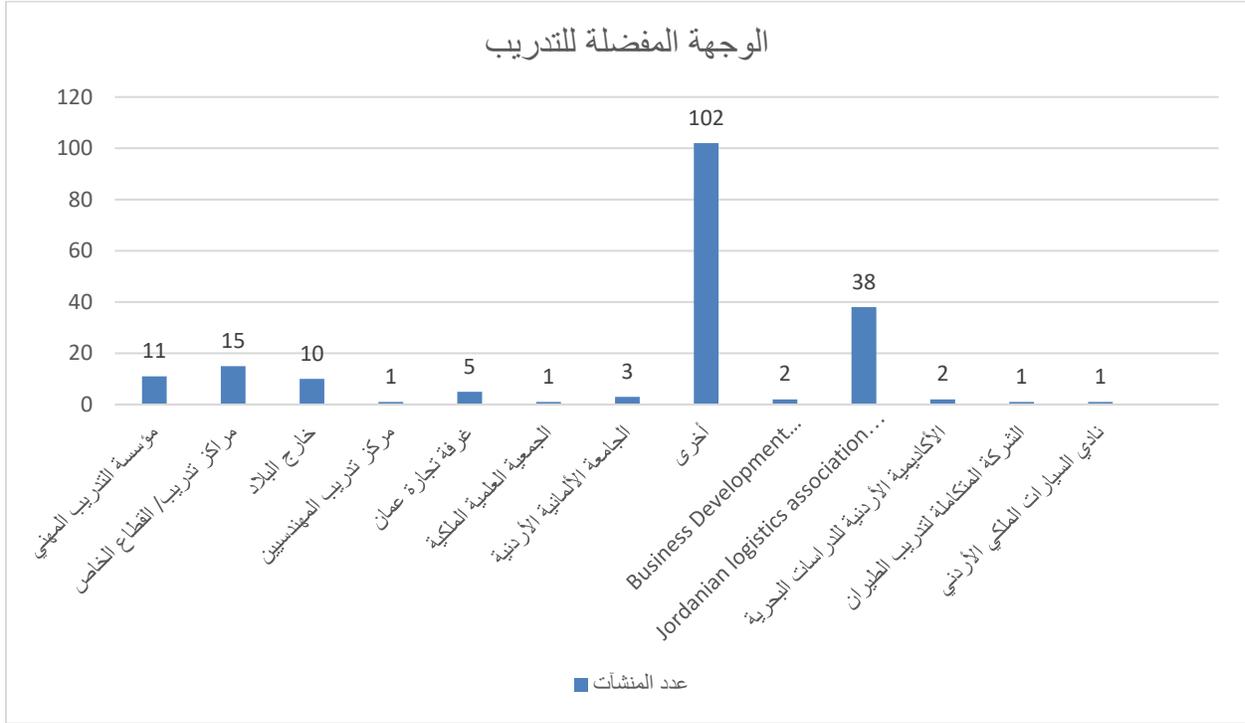
أشارت الدراسة إلى أن المؤهل العلمي لـ(9359) عاملاً وعاملة هو أقل من التوجيهي، فهم يُشكّلون العدد الأكبر من العاملين في القطاع، ومعظمهم من الذكور إذ تشكّل نسبتهم (32%) في الوقت الذي كانت أعداد العاملين من حملة البكالوريوس والثانوية العامة متقاربة والنسبة الأقل من العاملين كانت لحملة درجة علمية أعلى من البكالوريوس بما يشكل نسبة (1.2%). ومما يجدر ذكره أن هناك تفاوتاً كبيراً بين نسبة العاملين الذكور لنسبة العاملات الإناث ولصالح الذكور وبخاصة من هم من حملة الثانوية العامة كما يشير الشكل (18).



شكل 18: توزيع العاملين حسب المؤهل العلمي والجنس

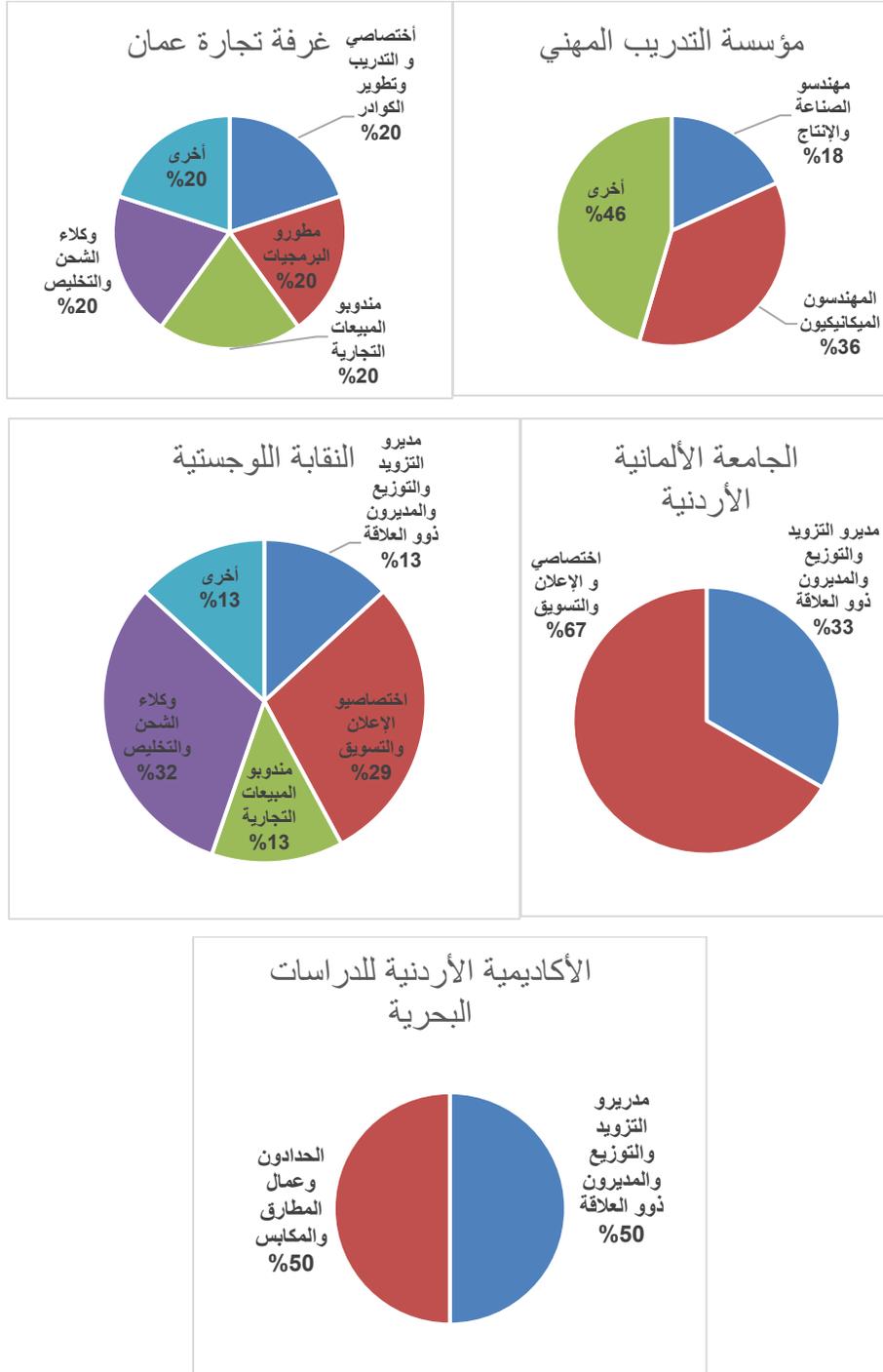
### 2.3 الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية للمؤسسات في قطاع النقل

تظهر نتائج الدراسة أنغالبية المنشآت العاملة في قطاع النقل لا توفر لموظفيها أي مرافق، أو أقسام تدريبية مختصة، حيث تفضل المنشآت العاملة في القطاع تدريب موظفيها لدى جهات تدريبية معتمدة داخل البلاد. ويبيّن الشكل (19) بأن ما يقارب 20% من المنشآت تستفيد من الخدمات التدريبية المتوافرة لدى النقابة اللوجستية الأردنية. كما يتضح أيضاً دور بعض الجهات مثل مؤسسة التدريب المهني، وغرفة تجارة عمان، والجامعة الألمانية الأردنية، والأكاديمية الأردنية للدراسات البحرية، ونادي السيارات الملكي، والجمعية العلمية الملكية، ومركز تدريب المهندسين، والشركة المتكاملة لتدريب الطيران، وبعض المراكز والأكاديميات التابعة للقطاع الخاص كوجهة تدريبية للمنشآت العاملة في القطاع الخاص داخل البلاد وخارجها.



**شكل 19: الوجهة المفضلة للتدريب لدى المنشآت في قطاع النقل**

في هذا السياق، يظهر الشكل (20) وجهة التدريب المفضلة حسب البرنامج التدريبي، إذ يتضح أن النقابة اللوجستية الأردنية هي الوجهة المفضلة لأغلب البرامج التدريبية وبخاصة تلك المتعلقة بالشحن والتخليص والإجراءات المتعلقة بها مثل إصدار بوليصه الشحن، والمواد الخطرة وما يتعلق بها. كذلك يتضح أن المنشآت الباحثة التدريب في مجال الشحن والتخليص تلجأ أيضاً لغرفة تجارة عمان، في حين يبرز دور الجامعة الألمانية الأردنية بتدريب برامج مهنية في إدارة النقل والعمليات اللوجستية بما فيها سلاسل التوريد، ويوضح الجدول أيضاً أن مؤسسة التدريب المهني هي الجهة الأبرز في عقد برامج خاصة في معرفة وتطبيق إجراءات السلامة العامة والصحة المهنية للمنشآت في قطاع النقل.



شكل 20: الجهات التدريبية المفضلة حسب البرنامج التدريبي

يظهر الجدول (7) بأن أكثر البرامج التدريبية المطلوبة من المنشآت في قطاع النقل ليتم تدريب العاملين عليها هي تحديد المواد الخطرة، والشحن، والتخليص، والنقل، وإدارة العمليات، والمعرفة بالإجراءات الجمركية، وإصدار بوليصة الشحن، وتطبيق إجراءات السلامة العامة والصحة المهنية بالإضافة لبرامج أخرى. كما يتضح أيضا أن الطلب على تدريب المعرفة بالإجراءات الجمركية للشحنات الصادرة والواردة سينخفض بشكل ملحوظ في عامي 2021 و2022.

#### جدول 7: البرامج التدريبية المطلوبة للأعوام (2020-2022)

عدد المنشآت	عدد المراد تدريبهم في عام 2022	عدد المراد تدريبهم في عام 2021	عدد المراد تدريبهم في عام 2020	التدريب المطلوب
2	1	11	1	تطبيق شروط الشحن على وسائط النقل المختلفة
4	7	5	11	تنظيم البيانات الجمركية حسب الوثائق المرفقة مع الشحنة
1			1	توفير جميع متطلبات الشحن اللازمة
2	1	1	5	استخدام الأساليب والطرق المعتمدة لنقل المواد الخطرة جواً
1	5	7	8	استخدام المبادئ الرياضية لإجراء الحسابات اللازمة في مراقبة الملاحة الجوية.
1			1	استخدام برامج محوسبة خاصة بتنظيم النقل و التوزيع.
3	3	5	5	الالمام بإجراء المسوحات لتقييم مستوى الخدمات المقدمة للزبائن
4		1	6	التعامل مع المواد المشحونة بحسب طبيعتها.
4	4	4	5	الكفاءة والمقدرة على التعامل مع البوالص بأنواعها وتعبئتها
11	3	7	122	المعرفة بالإجراءات الجمركية للشحنات الصادرة والواردة .
4	1	2	4	المعرفة بالقوانين المحلية والدولية وإجراءات الشحن.
5	1	4	4	المعرفة بالوثائق المطلوبة للشحنات الصادرة والواردة .
1	1	1	1	إدارة الأزمات
1	1	1	1	إدارة البضاعة المخزنة والتعامل معها بحسب طبيعتها.
1		1	1	إدارة العمليات المتعلقة بالوقود والزيوت وأعمال الصابورة وأنظمة التحكم الكهربائية
4	8	7	6	تحديد احتياجات العملاء في السوق المحلية والدولية
18	127	130	140	تحديد المواد الخطرة
67	38	66	84	الشحن والتخليص
15	25	37	32	النقل وإدارة العمليات
1			4	تحديد المخاطر المحتملة والإجراءات المطلوبة
1		1	2	تطبيق أساليب الإسعافات الأولية
14	14	15	28	تطبيق المبادئ الجمركية لمختلف أنواع البضائع
1			1	تطبيق أساليب التسويق المختلفة
10	6	38	27	تطبيق شروط الشحن وإصدار بوالص الشحن
1	2	3	2	تعبئة البوالص وإدخال البيانات
1			1	توزيع المهام بحسب خطوط النقل
1	1	1	1	توفير السلامة والأمن للطواقم والركاب وتطوير خطط الطوارئ
1		15		حساب المكسب والخسارة وأوقات حدوثها
18	16	24	157	معرفة وتطبيق إجراءات السلامة العامة والصحة المهنية
6	8	8	10	خدمة العملاء والتسويق
1	3	2	2	إدارة المخزون والمستودعات
97	100	91	178	أخرى
303	377	488	851	المجموع

كم عبّرت المنشآت العاملة في قطاع النقل عن حاجتها المستقبلية لبرامج تدريبية بهدف رفع الكفاية للمهن المختلفة، ويُبيّن الجدول (8) أعداد العاملين المراد تدريبهم خلال الثلاث سنوات (2020-2021-2022). حيث يتّضح أن هنالك ما يقارب من 851 فرصة تدريبية في برامج رفع الكفاءة للعام 2020، وأن هنالك 488 فرصة للعام 2021 و371 فرصة للعام 2022. أما بخصوص المهن المراد تدريبهم عليها، فيتّضح من الجدول أن المهن الأكثر طلباً لرفع كفايتها من الدورات التدريبية هي: مدير شحن (بري، بحري، جوي)، ومدير عمليات (بري، بحري، جوي)، ومهندس مدني/طرق ومواصلات، واختصاصيو السياسة الإدارية، وإداري تسويق، وموظف خدمة زبائن، وضباط قاطرات بحرية، ومراقبو الملاحة الجوية، ومندوبو نقل، ومخلصون جمركيون ومعقب معاملات، وسائقو الباصات والشاحنات، والعاملون على سطح السفن.

### جدول 8: البرامج التدريبية للعاملين (دورات رفع الكفاية) حسب المهن للأعوام (2020-2022)

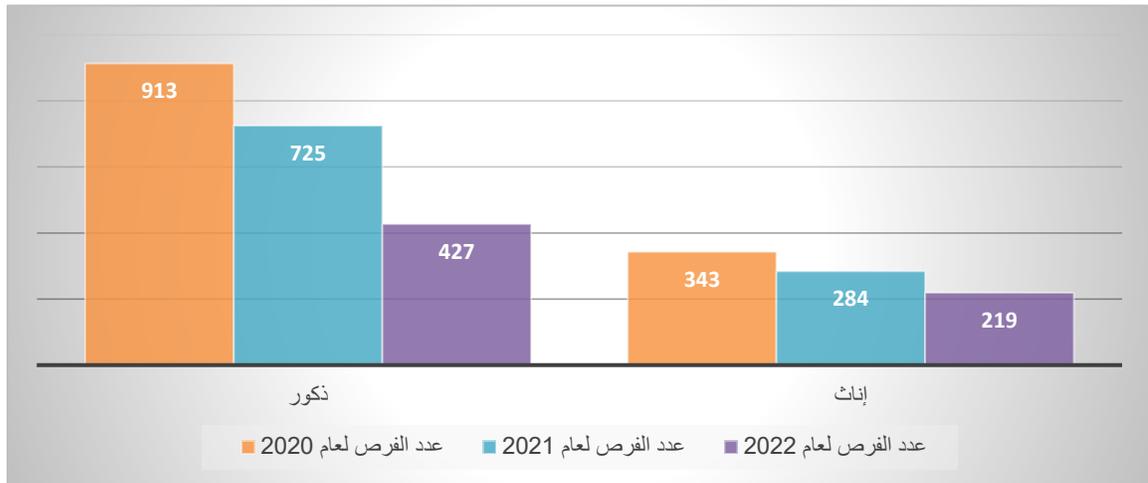
عدد المنشآت	عدد المراد تدريبهم في عام 2022	عدد المراد تدريبهم في عام 2021	عدد المراد تدريبهم في عام 2020	المهنة
4	2	1	4	مدير رقابة مالية
1			1	مديرو التخطيط والسياسات
2			2	مديرو خدمات الاعمال والإدارة الذين لم يصنّفوا في مكان آخر
3	2	2	3	مديرو البيع والتسويق
1			1	مدير علاقات عامة وخدمة زبائن (عملاء)
1	1		1	مديرو التوريد والتوزيع والمدراء ذوي العلاقة
2	1	1	2	مدير لوجستيات/ سلاسل توريد
15	4	10	14	مدير شحن (البري، بحري، جوي)
1	1	1	1	مدير مستودعات
12	6	5	12	مدير عمليات (البري، بحري، جوي)
1			1	مدير حركة/ مدير اسطول (البري، بحري، جوي)
1			1	مديرو خدمات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات
4			4	مدير استثمار
4			5	مهندس سلامة وصحة مهنية
1	1	1	1	مهندس مراقبة جودة
2	3	3	2	المهندسون المدنيون
1	25	22	20	مهندس مدني/طرق ومواصلات
1	4	3	2	مهندس ميكانيكي/ صيانة
1		1	1	مهندس ميكانيكي/ تكييف وتبريد
2	4	5	5	مهندس ميكانيك/ أخرى
1		1	1	مهندس كهربائي/ عام
1			1	مهندس إلكتروني/ حاسوب
7	3	6	9	محاسب عام (نفقات وإيرادات)
1			1	محاسب رواتب وأجور
2			2	مدقق (مراجع) حسابات
2			2	أخرى
1			1	المستشارون في المجال المالي و الاستثمار

9	17	25	21	اختصاصيو السياسات الإدارية
2	3	2	2	اختصاصيو شؤون الملاك والمهن
1			1	اختصاصيو التدريب وتطوير الكوادر
21	27	35	34	مشرف/ إداري تسويق
8	8	8	8	اختصاصيو العلاقات العامة
15	15	23	19	موظف خدمة زبائن
1			2	مطورو البرمجيات
1			2	أخرى
2	2	2	2	مبرمج ( Programmer )
1			2	موظفو الأرشيف وأمناء المتاحف
1	1	1	1	فني ميكانيكي/ سيارات- مركبات
1		15		بحار مشارك في نوبة بحرية
2		2	22	ضباط قاطرات بحرية
5	5	4	5	الطيارون والفنيون المساعدون لهم
3	2	2	5	طيار
1		1	2	مضيف جوي
3	10	10	13	مراقبو الملاحة الجوية
1			2	فني صحة مهنية
9	2	6	18	مندوب مبيعات نقل
7	6		1	وكلاء الشحن والتخليص
73	53	76	117	المخلصون الجمركيون/ مخلص بضائع
11	5	4	20	معقب معاملات/إداري تنسيق ومتابعة معاملات
7	6	7	11	مشرف شحن جوي بري بحري صادر وارد
1	2	3	2	مشرف سيطرة حاويات
12	6	38	32	موظف عمليات قسم شحن الصادر/ الوارد(بري/بحري/جوي)
3	3	2	3	عموم كتابة الدوائر
1			1	كتابة مدخلو البيانات
1	3	3	3	أمناء الصناديق في المصارف والكتابة المرتبطون بهم
2		4		كتابة استعلامات عام
1		1	1	مأمور مخازن/أمين مستودع
1			1	مستقبل شحنات (بري جوي بحري)
3	8	9	9	مأمور حركة
1			1	إداري النقل الخفيف والثقيل
1			1	محصل
1	1		1	مرافقو السفر والمضيفون
2	2	3	3	حراس الأمن
1		1	1	لحيم/ عام
1			2	ميكانيكي تجليس و دهان
2			13	حداد/مكبس تشكيل آلي
2			4	ميكانيكي حافلات وشاحنات
1			2	ميكانيكي صيانة ميكانيكية عامة

1			1	سائقو المكين المتقلة (القاطرات)
1			100	سائق
1	10	15	10	سائقو الباصات (الحافلات)
2	120	122	122	سائق شاحنة
1	2	2	2	مشغلو الكرينات والروافع وما يرتبط بهم
1			125	العاملون على سطح السفن وما يرتبط بهم
1			2	عامل نقل وتحميل وتنزيل
303	377	488	851	المجموع

## 2.4 احتياجات مؤسسات قطاع النقل الكمية من العاملين وخصائصهم

يوضح الشكل (21) أن قطاع النقل يتصف بتشغيل نسبة كبيرة من الذكور مقارنة بالإناث، إذ إن هنالك نية مستقبلية لتشغيل 2911 عاملاً أغلبهم ذكور وبنسبة (70%).

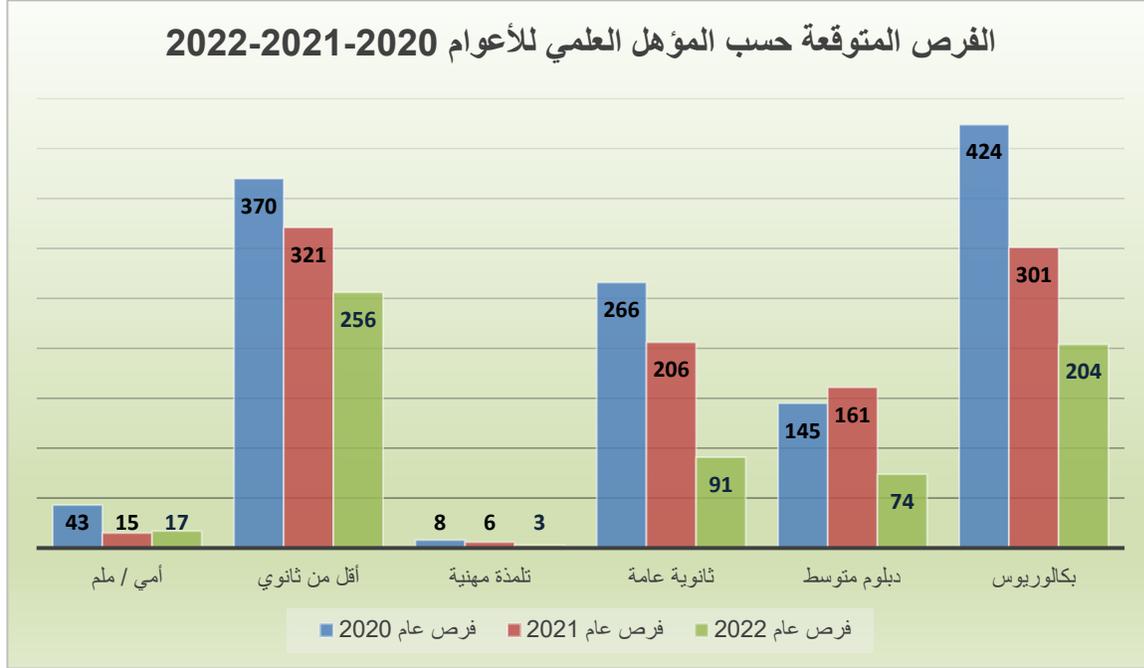


شكل 21: أعداد الفرص المتاحة للذكور و الإناث خلال الأعوام (2022-2020)

بلغ حجم الطلب على مهن هذا القطاع للأعوام (2022-2020) ما يقارب من (2911) عاملاً و عاملة، وبحجم طلب على الذكور بلغ (2065) مقابل (846) من الإناث. توزعت المهن المطلوبة للثلاثة أعوام القادمة كما هو مبين في الشكل (21) حيث يتضح أن أغلب فرص التعيين ستكون متوافرة في العام 2020 حيث تشكل نسبة (43%) من مجموع الفرص المتوقعة للفترة القادمة. وأن هذه الفرص ستتناقص بنسبة (19%) خلال العام 2021 مقارنة بالعام السابق وبنسبة أكبر (36%) خلال العام 2022 مقارنة بالعام الذي يسبقه.

أما بخصوص مستوى المؤهلات التعليمية المطلوبة للأعوام (2022-2020)، فقد بينت نتائج الدراسة أن مؤهلي البكالوريوس وأقل من ثانوي هما الأكثر طلباً، وبالرغم من حاجة القطاع المستمرة لعاملين في مهن سائقي عامين وسائقي

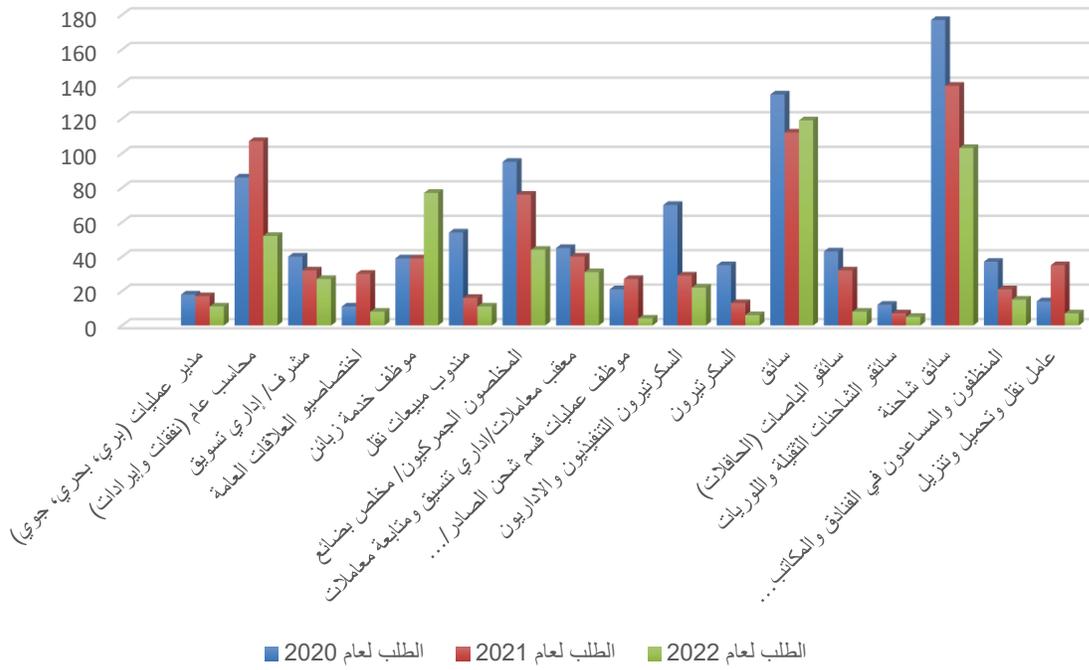
شاحنات وحافلات وروافع لا تتطلب مؤهلات علمية متقدمة، فإن الحاجة لا تظهر بهذا القطاع لخريجين من حملة البكالوريوس تعليمية علياً نظراً للازدياد يتعين موظفون بمهن تتطلب مهارات اتصال وإبداع مثل مهنة خدمات الزبائن والأعمال الإدارية.



**شكل 22: الفرص المتوقعة حسب المؤهل العلمي للأعوام 2022-2020**

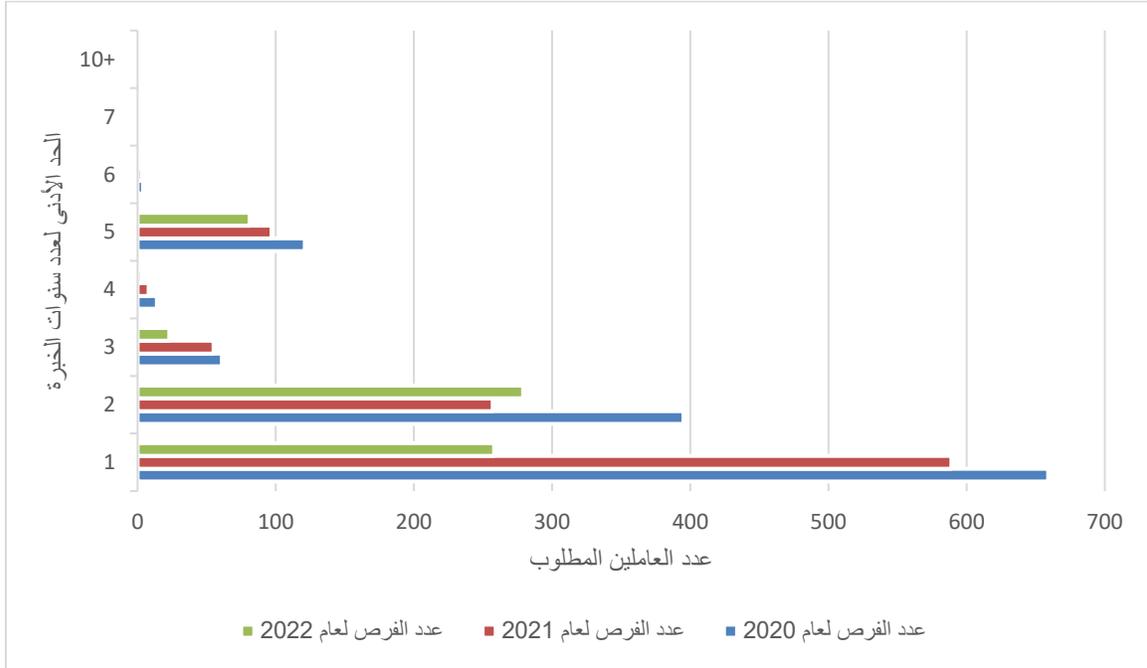
يوضح الشكل (23) أن هناك طلباً كبيراً للأعوام (2022-2020) على مهن محاسب عام، وموظف خدمة زبائن، ومشرف إداري وتسويق لخدمات النقل، والسكرتيرين التنفيذيين والإداريين، والمخلصين الجمركيين على البضائع، والمعقبين لمعاملات خدمات النقل واللوجستيات، وسائقون، وسائقي شاحنات، وسائقي حافلات، و مندوبي مبيعات وخدمات نقل ولوجستيات.

## أبرز المهن المطلوبة للأعوام 2022-2021-2020



شكل 23: أبرز المهن المطلوبة للأعوام 2022-2020

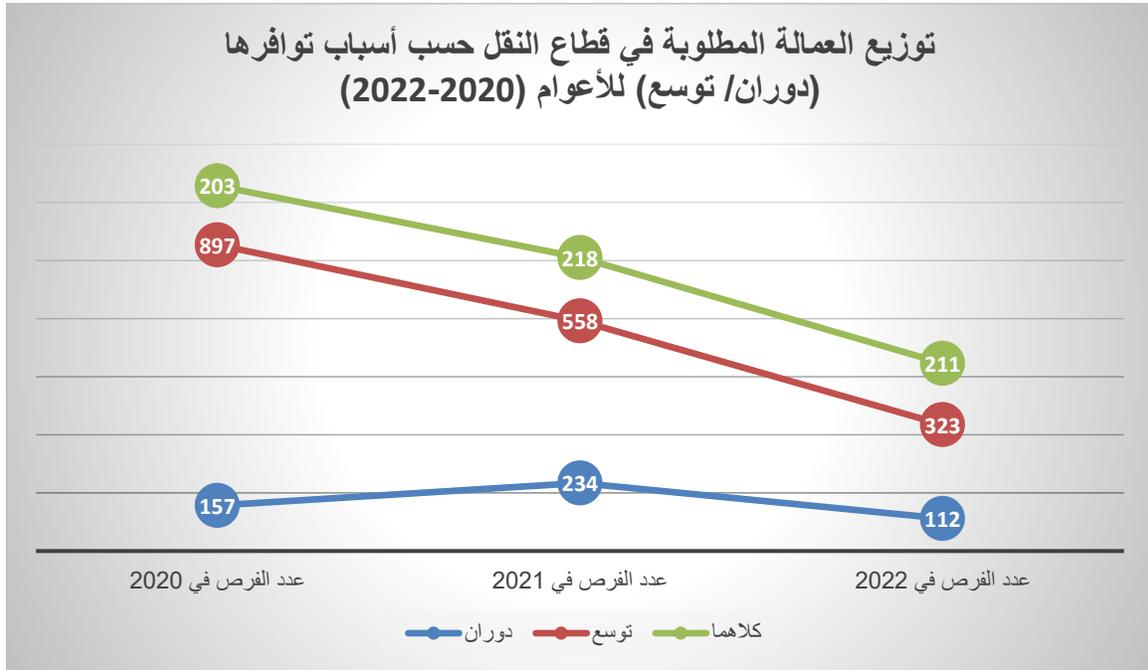
وأما من حيث الخبرة المطلوب توافرها لدى العمالة في قطاع النقل، فلم يطلب أصحاب العمل سنوات خبرة كبيرة، بل تبين العكس، فقد أعلن (55%) من أصحاب العمل أنهم يطلبون عمالة بخبرة عام أو أقل، وطلب نحو (32%) من أصحاب العمل أن يكون الحد الأدنى للخبرة المطلوبة سنتين؛ باعتبارها فترة كافية للقيام بمتطلبات العمل في قطاع النقل من وجهة نظر أصحاب العمل كما يُبين الشكل (24). في حين أن الطلب المتوقع على خبرات تزيد عن خمس سنوات يكاد لا يذكر في هذا القطاع.



**شكل 24: عدد الفرص حسب سنوات الخبرة للأعوام 2020-2022**

ويُبيّن الشكل (25) بروز الحاجة إلى تعيين عاملين جدد على أساس أعمال التوسعة، الأمر الذي يدعو إلى التفاؤل في قطاع النقل وفي ارتفاع حجم الطلب على العاملين في الأعوام (2020-2022) وإمكانية توفير فرص عمل جديدة وليس مجرد دوران عمل روتيني، فالطلب المتوقع على أساس التوسع يشكل (61%)، بينما الطلب المتوقع على أساس الدوران (17%) ولكليهما (22%) للفترة نفسها.

تجدر الإشارة هنا بأنه يجب الأخذ بعين الأهمية انعكاسات الظروف الجيوسياسية في المنطقة وكذلك الظروف الاقتصادية الحالية التي نجمت عن الوضع الوبائي بعد تفشي الفيروس التاجي المستجد مع مطلع العام 2020 على تنبؤات أصحاب العمل المستقبلية سلبياً.



شكل 25: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع النقل حسب أسباب توافرها (دوران/ توسع)

## 2.5 المهارات العامة المطلوب توافرها لدى العاملين في قطاع النقل

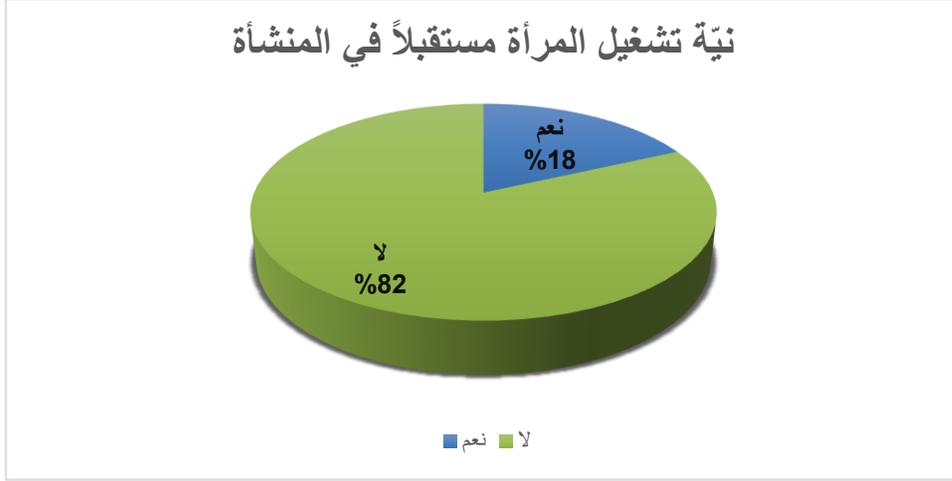
يوضّح هذا الجزء المهارات العامة التي غالباً ما يطلب أصحاب العمل توافرها لدى العاملين في قطاع النقل والخدمات اللوجستية. ويبيّن الجدول (9) المهارات المطلوبة لكل مهنة، إذ يتّضح أن غالبية المهارات المطلوبة تخص المهن مثل: مدير عمليات الشحن البري والبحري والجوي، ومحاسبين وماليين، ومشرف المشتريات والعلاقات العامة، وإداريي الأنظمة والشبكات، ومراقبي الملاحة الجوية وما يتعلق بها، ومندوبي المبيعات التجارية والنقل، والسكترتيرين التنفيذيين والإداريين. أما بخصوص أهم المهارات العامة المطلوبة للعاملين في قطاع النقل فهي مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، ومهارة التحليل وحل المشكلات، ومهارة الاتصال والعمل مع الفريق. وبناء على ذلك، يتطلّب من مزوّدي التدريب دمج هذه المهارات في برامجها التدريبية المتعلقة بقطاع النقل والخدمات اللوجستية.

## جدول 9: المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة

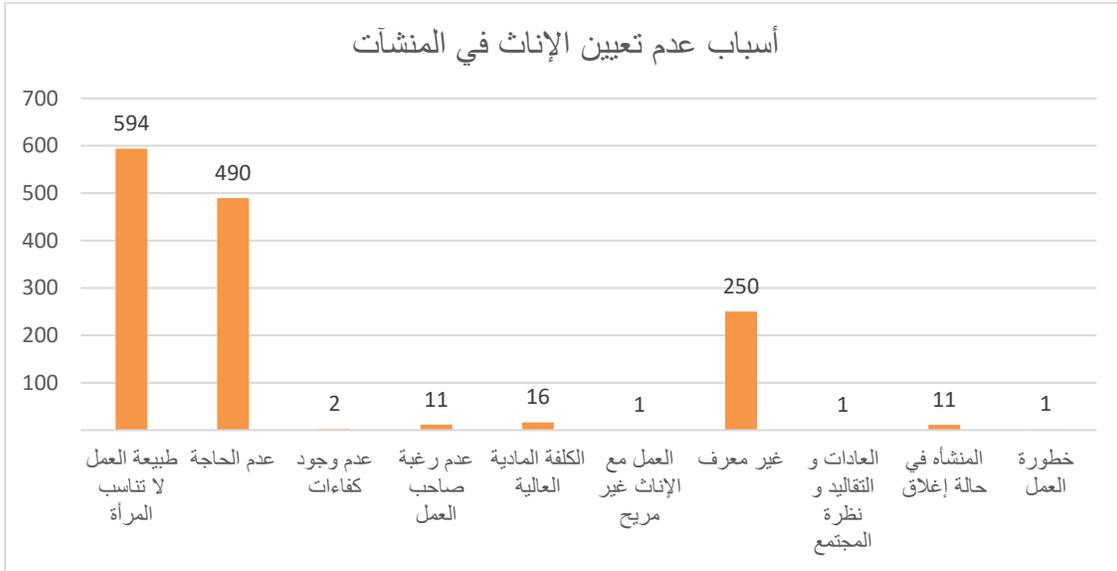
مهارة الأخلاق والالتزام بالعمل	مهارة استخدام الحاسوب	مهارة الإبداع والابتكار	مهارة الاتصال والعمل مع الفريق	مهارات عديدة	مهارات التحليل وحل المشكلات	مهارة التواصل باللغة الإنجليزية	مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت	
	X		X			X	X	علاقات عامة وخدمة زبائن وتسويق
	X	X	X	X	X	X	X	مدير عمليات شحن (بري، بحري، جوي)
	X		X	X				مهندس ميكانيكي
X	X	X	X	X	X	X	X	محاسبون وماليون (نفقات وإيرادات)
			X	X	X	X	X	مشرف/ إداري المشتريات والعلاقات العامة
			X	X	X	X	X	إداريو الأنظمة والشبكات
							X	ضابط ملاحه / ريان
	X		X					مضيف جوي
							X	مراقب الملاحة الجوية و مايتعلق بها
X	X	X	X	X	X	X	X	مندوبو المبيعات التجارية والنقل
X	X	X	X	X	X	X	X	مخلصو الشحن ومعقبو المعاملات
X	X	X	X	X	X	X	X	السكرتيرون التنفيذيون والإداريون
			X				X	أمين مستودع و مستقبل شحنات
X		X						مأمور حركة
X		X		X				ميكانيكي سيارات/ حافلات
X				X				سائقو توزيع الطرود
X		X	X	X	X	X		سائقو الحافلات/ شاحنات و لوريات
X								مشغلو الكرينات والروافع وما يرتبط بهم
X		X	X	X				عامل نقل وتحميل وتنزيل

## 2.6 تشغيل المرأة في قطاع النقل

تشير نتائج تحليل البيانات أن ما يقارب من (82%) من المنشآت العاملة في قطاع النقل لا يرغبون في تعيين إناث في القطاع كما يُبين الشكل (26) أدناه، ويعود ذلك بشكل رئيسي لعدم مناسبة طبيعة العمل للمرأة، وكذلك عدم الحاجة كما هو مبين في الشكل (27).

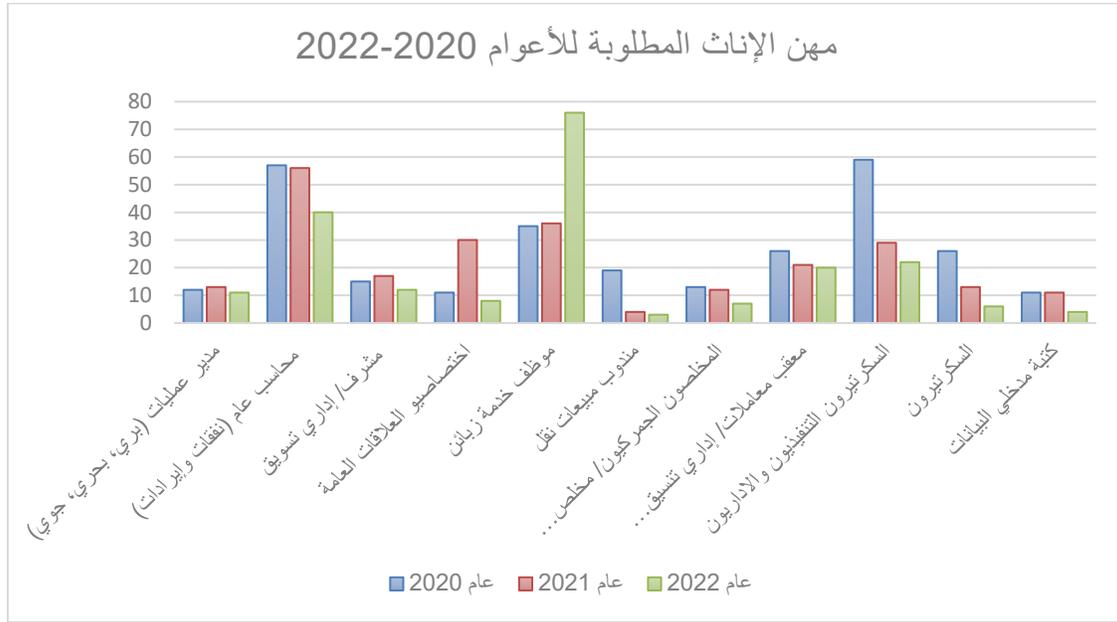


شكل 26: نية تشغيل المرأة مستقبلاً في المنشأة



شكل 27: أسباب عدم تعيين الإناث في المنشآت

يُبيّن الشكل (28) الفرص المستقبلية للعام 2020 حيث عبرت المنشآت عن نيتها تعيين ما يقارب من 343 امرأة في القطاع حيث إن أغلب المهن المتوافرة هي في مجالات الأعمال السكرتيرية، والسكرتيرية التنفيذية والأعمال الإدارية، وخدمة الزبائن، ومحاسب عام (إيرادات ونفقات). أما بخصوص العاميين 2021 و2022 فإن أغلب المهن المنوي تعيين إناث بها كانت مشابهة إلى حدٍ كبير للعام 2020 والتي سوف توفر ما يقارب من 284 فرصة عمل للمرأة في هذا القطاع. كما يتّضح من الشكل أن هنالك ما يقارب من 846 فرصة عمل من المتوقع توفرها للمرأة في مجال النقل خلال الأعوام الثلاثة القادمة (2020-2022).

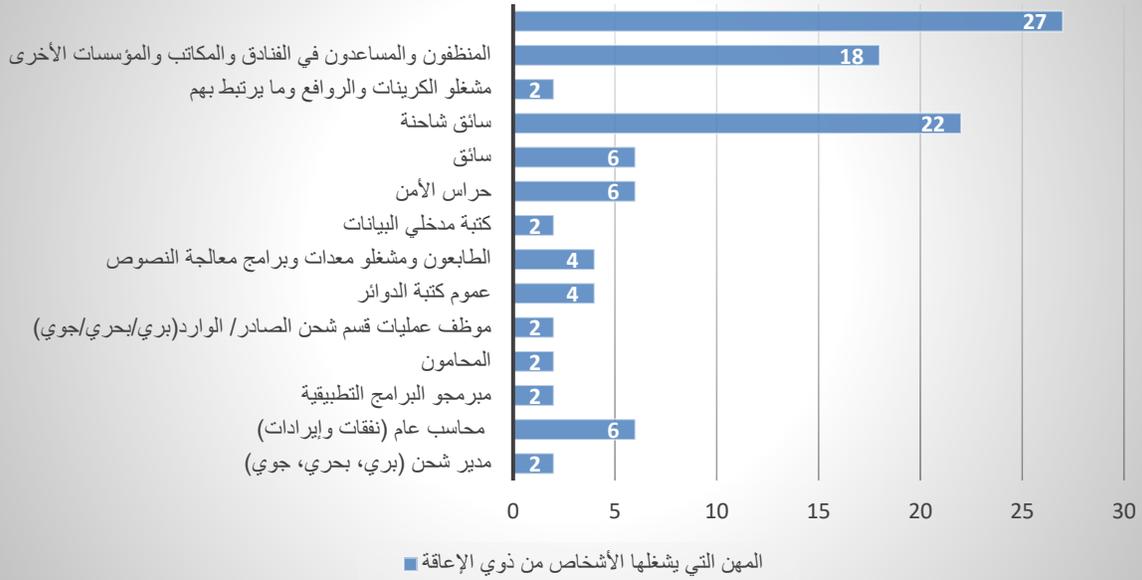


**شكل 28: مهن الإناث المطلوبة للأعوام 2020-2022**

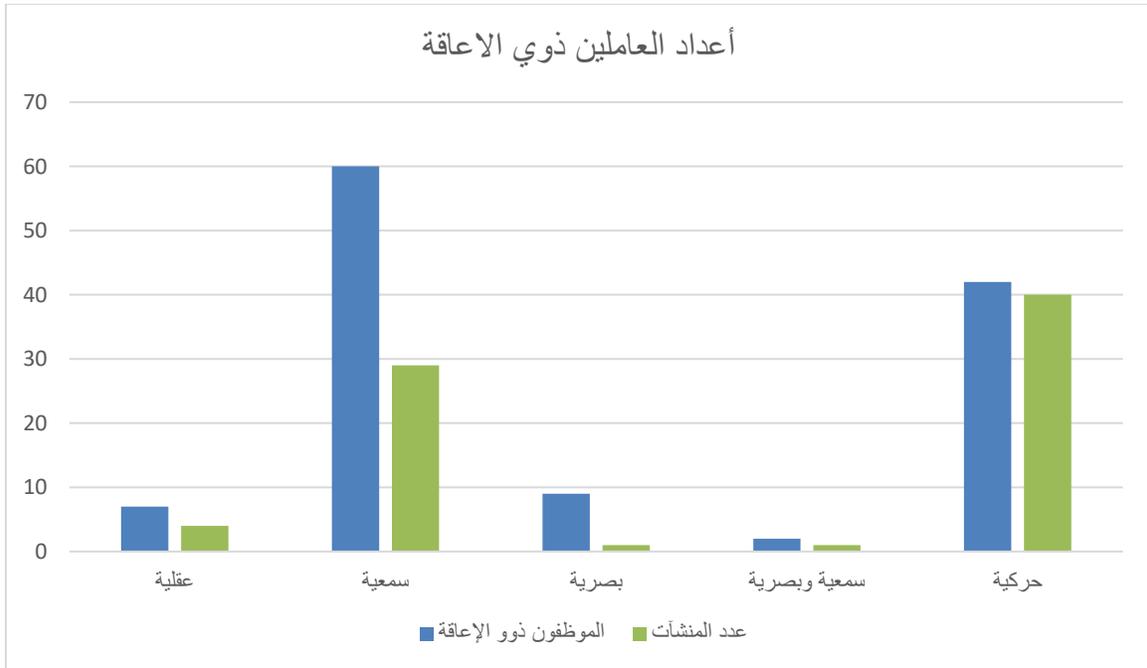
## 2.7 تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة في قطاع النقل

يُبيّن الشكل (29) أدناه أن عدد العاملين من ذوي الإعاقة قد بلغ (120) عاملاً من أصل (29,199) عاملاً، وهو يشكّل نسبة (0.4%) فقط موزعين على (79) منشأة في قطاع النقل، وهم يعملون في مهن متنوعة في القطاع نفسه، لكن أكثر المهن التي يتركزون فيها هي مهنة سائق والمهن المحاسبية التي تتطلب عملاً مكتئباً إذ إن غالبية الإعاقات كانت سمعية وحركية كما هو مبين في الشكل (30). أما بالنسبة للطلاب المستقبلي المتوقع على العاملين من ذوي الإعاقات في قطاع النقل فقد أبدت 197 شركة استعدادها لتعيين (228) شخصاً من ذوي الإعاقة خاصة في مهنة محاسب.

## المهن التي يشغلها الأشخاص من ذوي الإعاقة



شكل 29: المهن التي يشغلها الأشخاص من ذوي الإعاقة في قطاع النقل

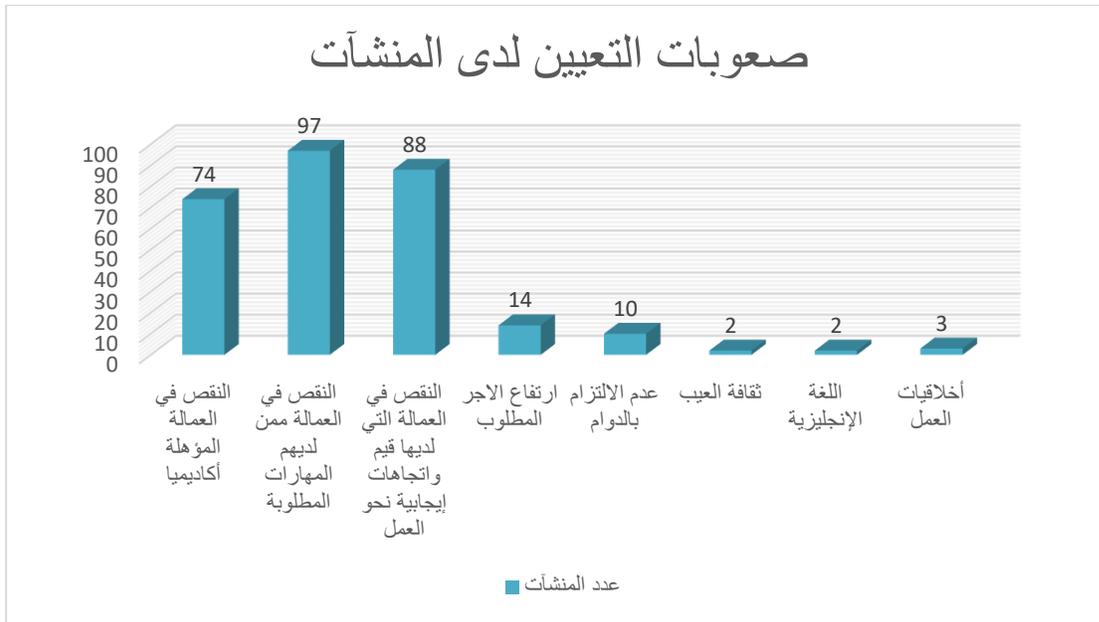


شكل 30: أعداد العاملين حسب نوع الإعاقة

وتُبيّن نتائج الدراسة أن المنشآت في قطاع النقل، لا ترغب في توظيف الأشخاص من ذوي الإعاقة (88%)؛ نظراً لطبيعة القطاع ومتطلبات العمل فيه، إذ إن قطاع النقل يتطلب جهداً حركياً وعملاً ميدانياً بشكل كبير.

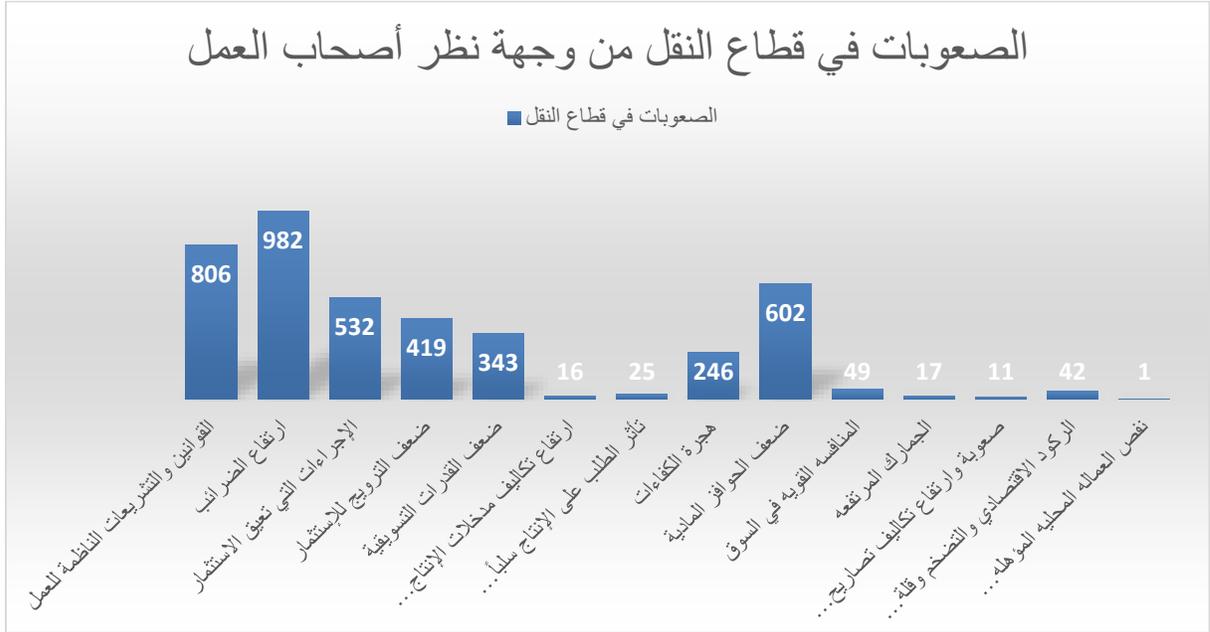
## 2.8 طرق التعيين، صعوبات التعيين والحلول المقترحة للنهوض بقطاع النقل

تبين نتائج الدراسة أن ما نسبته (46%) من المنشآت تواجه صعوبات في التعيين، حتى ولو بشكل جزئي (71%). إذ إن غالبية الصعوبات ترجع للنقص الكبير في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة. كذلك النقص في العمالة ممن لديهم مهارات داعمة للتشغيل وفي العمالة المؤهلة أكاديمياً. ويبين الشكل (31) الصعوبات التي تواجه التعيين في قطاع النقل بحسب ما عبر عنه أصحاب العمل في هذا القطاع. في حين لم تشكل اللغة الإنجليزية، وثقافة العيب، وأخلاقيات المهنة أي عائق في التعيين في قطاع النقل.



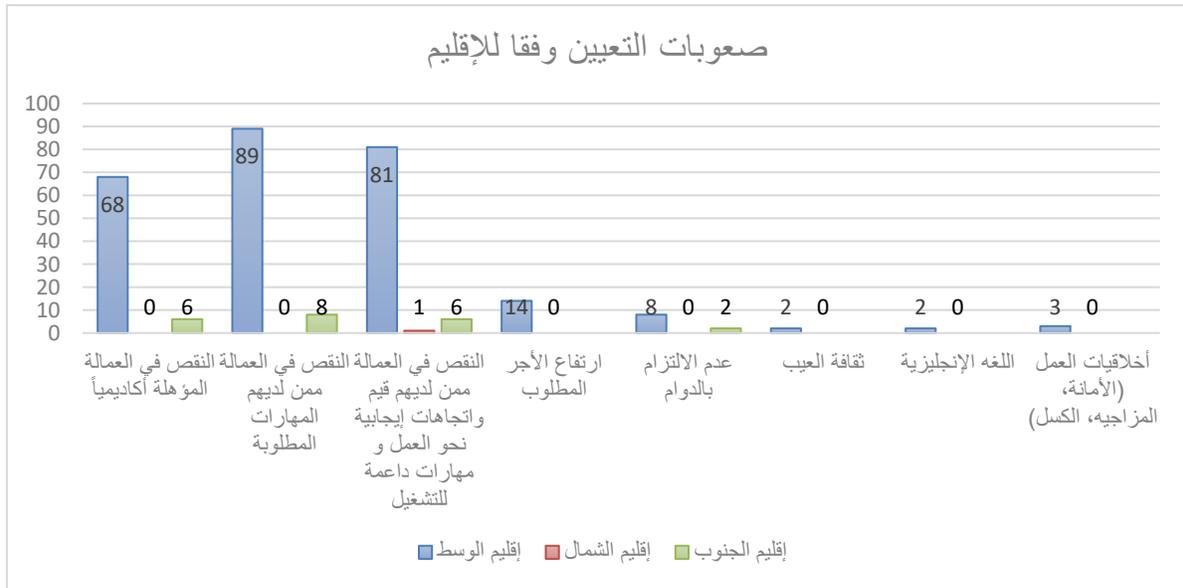
شكل 31: صعوبات التعيين لدى المنشآت

أما وفي ما يتعلق بخصوص الصعوبات والتحديات التي تواجه قطاع النقل، فقد وجدت الدراسة أن (24%) من المنشآت تواجه صعوبات متعلّقة بارتفاع الضرائب إذ إنها تؤثر على أداء قطاع النقل بشكل مباشر، بينما وجد أن ما يقارب (20%) من الصعوبات تعود إلى القوانين والتشريعات الناظمة للعمل، وأن (15%) من الصعوبات تعود لضعف الحوافز المادية، ونحو (13%) من أصحاب العمل أشاروا إلى الإجراءات التي تعيق الاستثمار كنوع من التحديّ يواجه القطاع، في حين تبين نتائج الدراسة بأن نقص العمالة المحلية مقابل ازدياد العمالة الوافدة يكاد لا يُشكّل صعوبة في قطاع النقل حسب وجهة نظر أصحاب العمل (انظر الشكل 32).



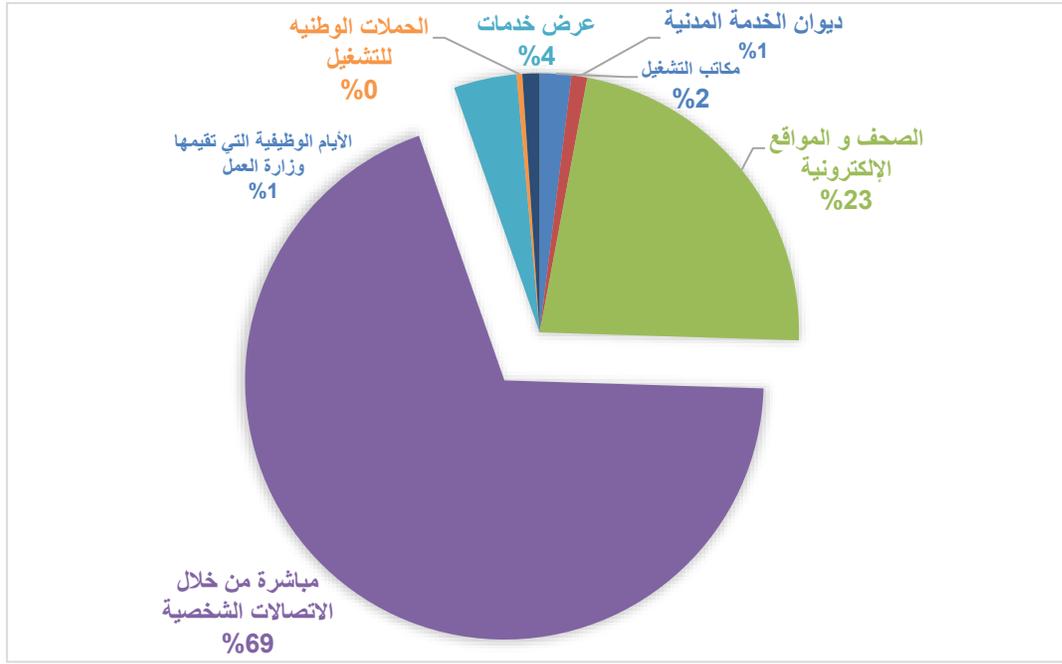
شكل 32: الصعوبات التي تواجه قطاع النقل من وجهة نظر أصحاب العمل

يُبيّن الشكل (33) توزيع صوبات التعيين في قطاع النقل حسب الإقليم، إذ يتّضح أن المنشآت في إقليمي الوسط والجنوب تواجه صعوبات مشتركة من ناحية توافر العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة ومهارات داعمة للتشغيل، وكذلك المهارات المؤهلة أكاديمياً.



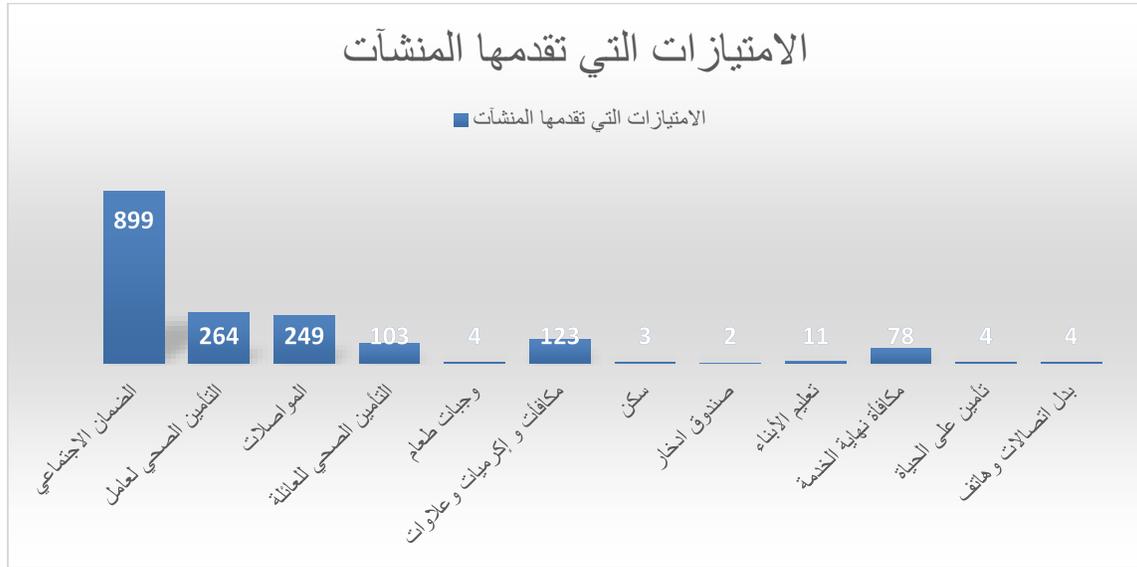
شكل 33: صعوبات التعيين وفقاً للإقليم

وفيما يتعلّق بالطرائق المستخدمة في التعيين في قطاع النقل، فقد أظهرت الدراسة بأن أغلب العاملين يتم تعيينهم عن طريق المنشآت بشكل مباشر ومن خلال الاتصالات الشخصية وبنسبة (69%) حيث إن العمل في هذا القطاع يتطلب التعرّف على مهارات الاتصال كما تم توضيحه في المهارات العامة الداعمة للتشغيل (انظر جزء 2.4)، يليه التعيين من إعلانات الصحف والمواقع الإلكترونية (23%)، أما التعيين من خلال الحملات الوطنية للتشغيل فيكاد يخلو من أي تأثير على التعيين في هذا القطاع كما يشير الشكل (34).



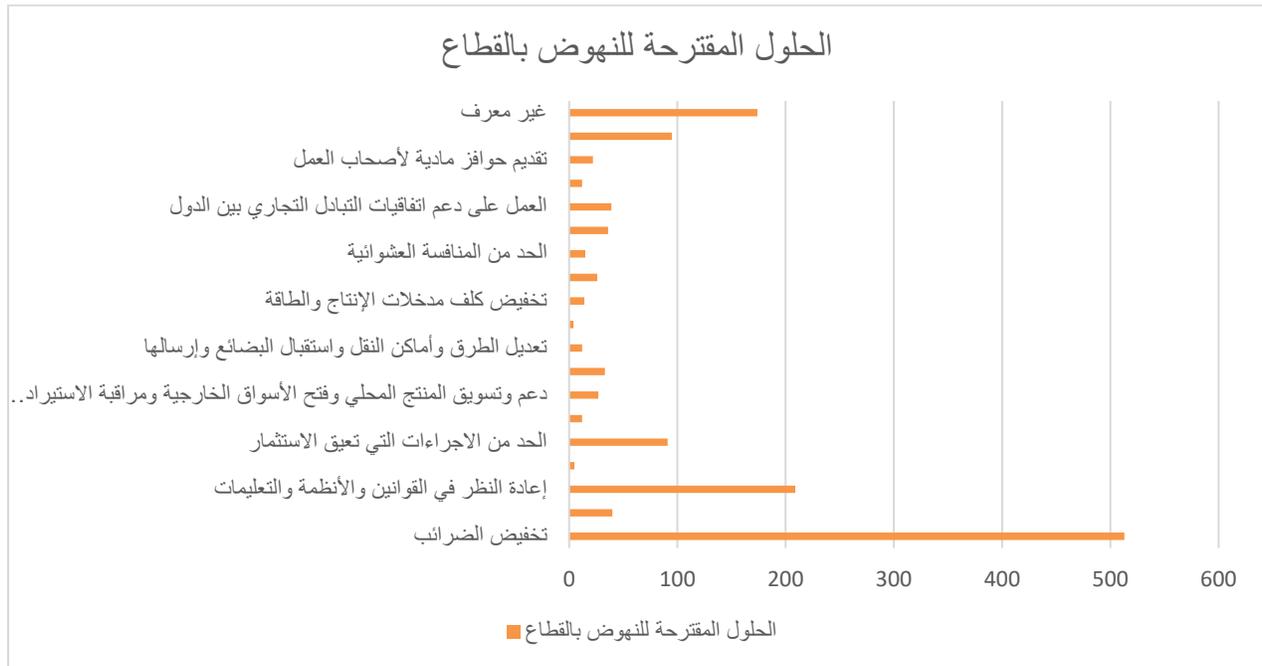
شكل 34: الطرائق المستخدمة في التعيين في قطاع النقل

وجدت نتائج الدراسة بأن عدداً كبيراً من العاملين في قطاع النقل يتمتعون بمزايا وحوافز عن طريق منشآتهم، بالإضافة إلى الحافز المادي كما هو مبين في الشكل (35). إذ بيّنت الدراسة بأن (67%) من المنشآت العاملة في هذا القطاع توفر مزايا إضافية، وأن ما يزيد عن (67%) من المنشآت تخضع موظفيها للضمان الاجتماعي، وأن (19%) تشملهم في التأمين الصحي، وأن (18%) من المنشآت توفر مواصلاّت لموظفيها. بينما وجد بأن الغالبية العظمى من المنشآت لا توفر حوافز متعلّقة بالسكن وصندوق الادخار وبدل اتصالات وهاتف وتأمين على الحياة ووجبات طعام.



شكل 35: الامتيازات التي تقدمها المنشآت في قطاع النقل

سُئل أصحاب العمل عن الحلول المقترحة للنهوض بقطاع النقل كما هو مبين في الشكل (36)، وقد أشار (37%) منهم بأن تخفيض الضرائب قد يؤثر إيجاباً على أداء قطاع النقل والخدمات اللوجستية، في حين أشار (15%) إلى أهمية إعادة النظر بالقوانين والتشريعات الناظمة للعمل في قطاع النقل، وأن مقترح تقديم دعم لأصحاب المنشآت الصغيرة وتسهيل إصدار تصاريح عمل للعمالة الوافدة لم يكن من الحلول الواجب اتباعها في الوقت الحالي للنهوض بالقطاع.



شكل 36: الحلول المقترحة للنهوض بقطاع النقل



## الفصل الثالث

تحليل جانب العرض في قطاع النقل



### 3.1 أهم الجهات المزودة للتدريب في قطاع النقل

يُبين الجدول (10) أبرز الجهات المزودة للتدريب في الأردن مرتبة حسب سنة بدء تقديم خدمات التدريب في قطاع النقل حيث يبلغ عددها (16) جهة. وتمثل هذه الجهات الجامعات الحكومية (الجامعة الألمانية الأردنية، والجامعة الأردنية، وجامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وجامعة البلقاء التطبيقية وكليات المجتمع التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية)، ومؤسسة التدريب المهني، والأكاديمية الأردنية للدراسات البحرية، ومراكز وكالة الغوث للتدريب، ونادي السيارات الملكي، والاتحاد العربي للنقل الجوي، وأكاديمية الطيران الملكية الأردنية والنقابة اللوجستية الأردنية، وعدداً من المراكز التدريبية التابعة للقطاع الخاص (مركز تطوير الأعمال، وأكاديمية الرواد) وكذلك مركز الاستشارات والتدريب التابع للجامعة الألمانية الأردنية.

جدول 10: الجهات المزودة للتدريب حسب سنة بدء تقديم خدمات التدريب/ التعليم المهني

سنة بدء تقديم الخدمة	الجهة المزودة للتدريب
2005	الجامعة الألمانية الأردنية
1986	جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية
1962	الجامعة الأردنية
2009	الجامعة الأردنية فرع العقبة
1997	جامعة البلقاء التطبيقية
1997	كليات المجتمع
2010	مركز استشارات الجامعة الألمانية
1997	الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني
2004	الأكاديمية الأردنية للدراسات البحرية
1966	أكاديمية الطيران الملكية الأردنية
2010	النقابة اللوجستية الأردنية
2016	نادي السيارات الملكي الأردني
1996	الاتحاد العربي للنقل الجوي
1963	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
1993	أكاديمية الرواد
2004	مركز تطوير الأعمال

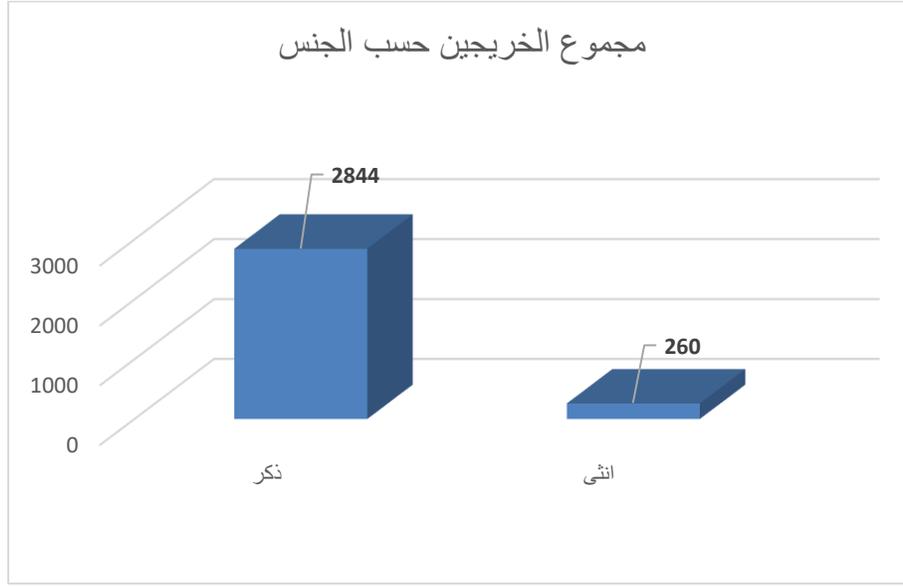
### 3.2 البرامج التدريبية المطبقة في قطاع النقل

بلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع نحو (20) برنامجاً تدريبياً كما يُوضَّح الجدول (11)، وبلغ عدد خريجيها قرابة (3104) خريجين خلال الأعوام (2016-2018).

جدول 11: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع النقل للأعوام (2016-2018)

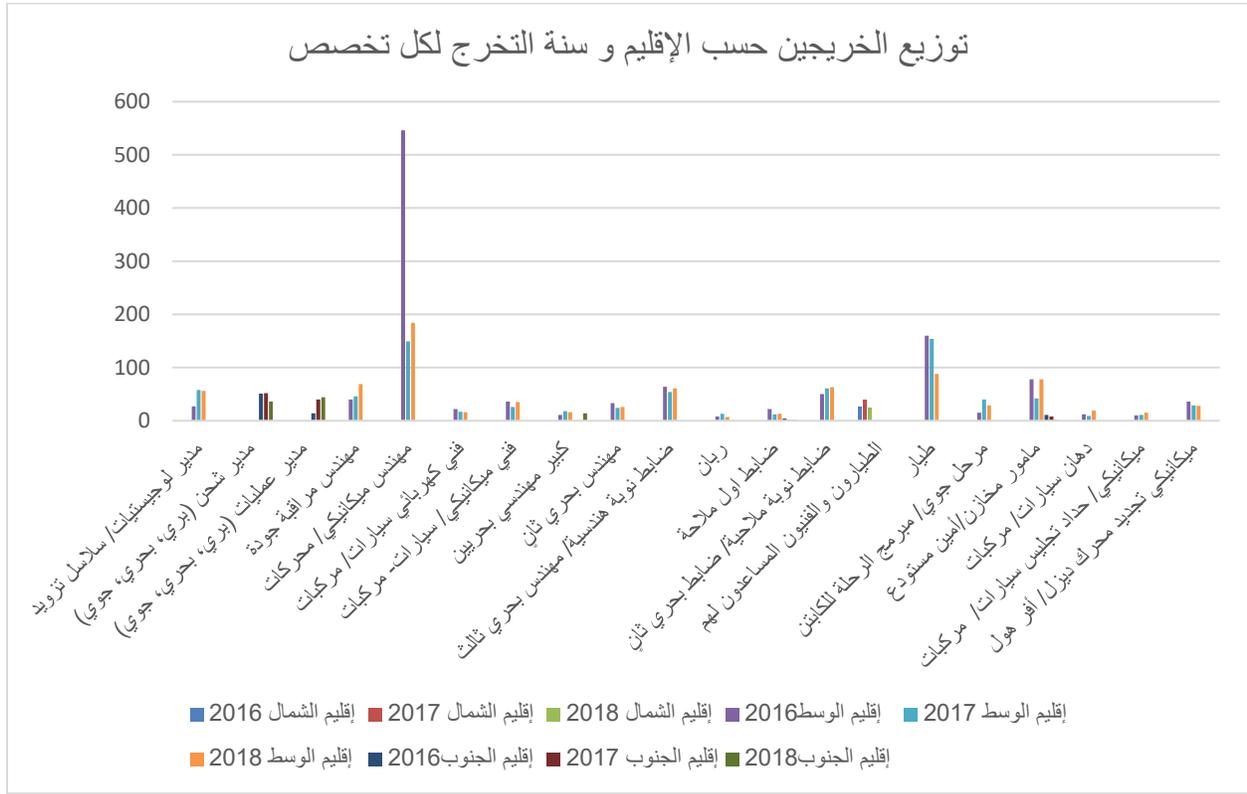
البرنامج	2016	2017	2018	المجموع
مدير لوجستيات/ سلاسل تزويد	27	58	56	141
مدير شحن (بري، بحري، جوي)	51	52	36	139
مدير عمليات (بري، بحري، جوي)	14	40	44	98
مهندس مراقبة جودة	40	46	69	155
مهندس ميكانيكي/ محركات	546	149	184	879
فني كهربائي سيارات/ مركبات	22	17	16	55
فني ميكانيكي/ سيارات- مركبات	36	26	35	97
كبير مهندسي بحريين	11	18	30	59
مهندس بحري ثان	33	24	26	83
ضابط نوبة هندسية/ مهندس بحري ثالث	64	54	61	179
ربان	8	13	7	28
ضابط اول ملاحه	26	13	14	53
ضابط نوبة ملاحية/ ضابط بحري ثاني	50	61	63	174
الطيارون والفنيون المساعدون لهم	27	40	24	91
طيار	160	154	88	402
مرحل جوي/ مبرمج الرحلة للكابتن	15	40	29	84
مأمور مخازن/ أمين مستودع	89	50	79	218
دهان سيارات	12	9	19	40
ميكانيكي/ حداد تجليس مركبات	10	11	15	36
ميكانيكي تجديد محرك	36	29	28	93
المجموع	1277	904	923	3104

يلاحظ من الجدول السابق أن عدد الخريجين من مختلف البرامج التدريبية في العام 2016 قد بلغ (1277) خريجاً، بينما انخفض العدد في عام 2017 ليبلغ (904) خريجين وبلغ في عام 2018 (923) خريجاً. وبلغ عدد الذكور من خريجي هذه الجهات على مدى الثلاث سنوات مجتمعة (2844) خريجاً، عدد الإناث (260) خريجة كما يوضح الشكل (37).

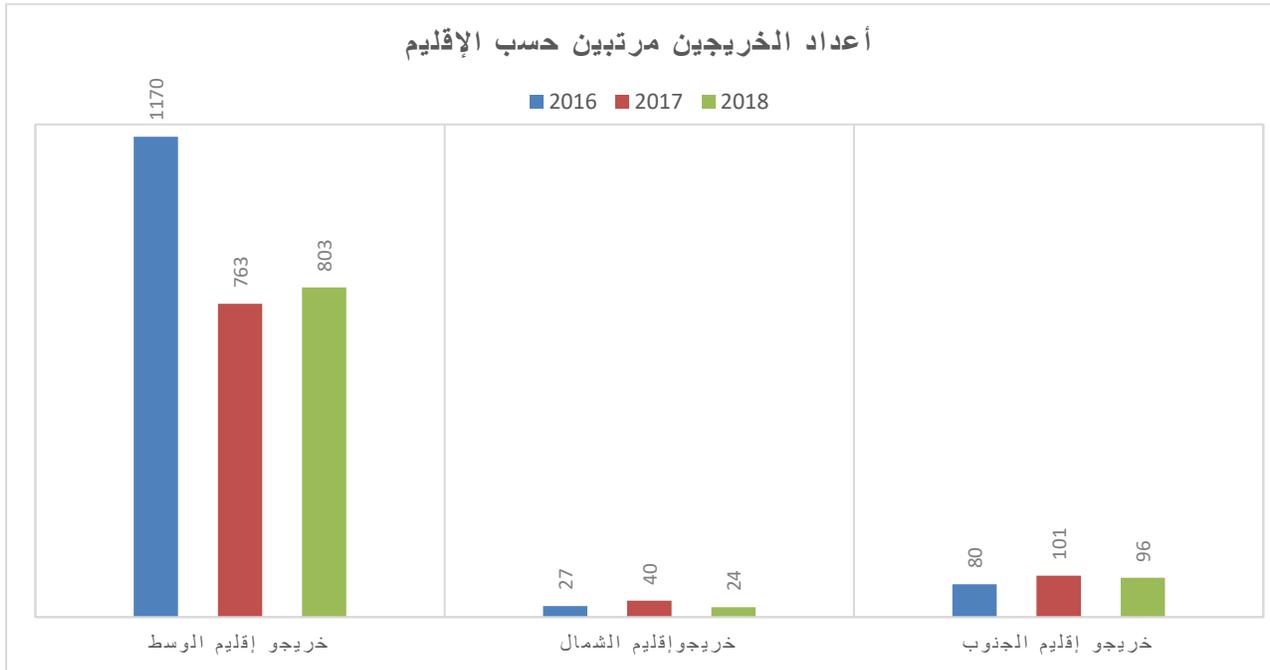


شكل 37: توزيع الخريجين حسب الجنس للأعوام (2016-2018)

بلغ عدد الخريجين ضمن البرامج المطبقة في قطاع النقل مرتبين حسب الإقليم، وعلى مدى الأعوام 2016، 2017، 2018، كما يلي: إقليم الوسط للعام 2016 (1170) خريجاً، حيث أحرز تخصص (مهندس ميكانيكي / محركات) أعلى عدد خريجين وهو (546) بما نسبته (46.6%) من خريجي إقليم الوسط لذلك العام. بلغ عدد الخريجين لعام 2017 (763) خريجاً، وأحرز تخصص (طيار) أعلى عدد خريجين لذلك العام بما نسبته (20.18%). بلغ عدد الخريجين لعام 2018 (803) حيث شكل خريجو تخصص (مهندس ميكانيكي / محركات) النسبة الأعلى، ويمثل ذلك (22.9%) من مجموع خريجي ذلك العام. أما خريجو إقليم الشمال في العام 2016، فقد بلغ عددهم (27) خريجاً وفي العام 2017 بلغ عددهم (40) خريجاً وفي العام 2018 (24) خريجاً جميعهم في التخصص الوحيد (الطيارون والفنيون المساعدون لهم). وبلغ عدد خريجي إقليم الجنوب للعام 2016 (80) خريجاً حيث حقق تخصص (مدير شحن / البري، البحري، الجوي) العدد الأعلى من الخريجين بما يشكل (63.7%) من عدد خريجي ذلك العام. وبلغ عدد الخريجين للعام 2017 (101) خريجاً وللعام 2018 (96) خريجاً كما هو موضح في الشكل (38).

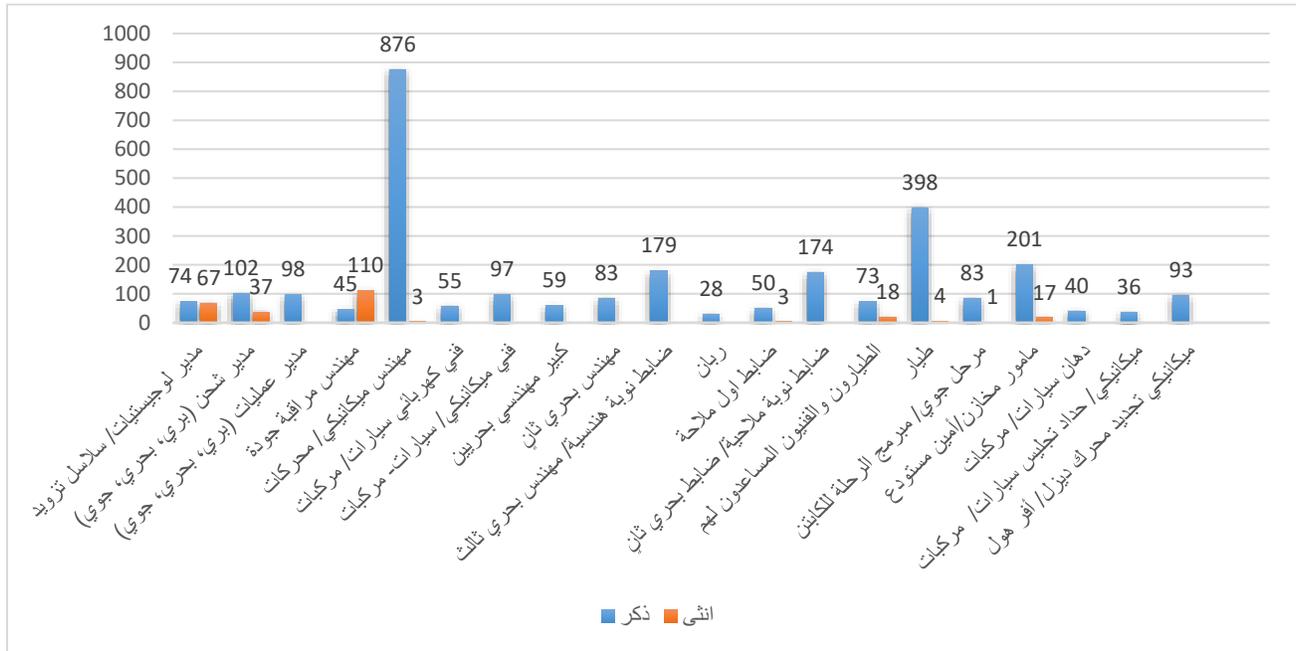


شكل 38: توزيع الخريجين حسب الإقليم وسنة التخرج لكل تخصص

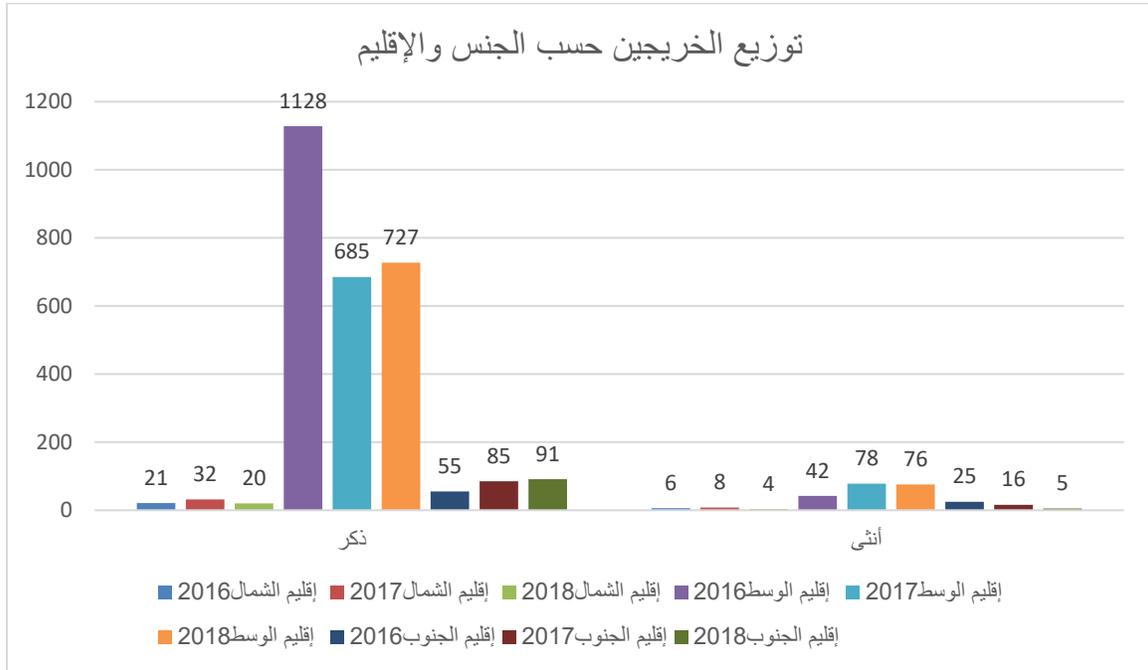


شكل 39: أعداد الخريجين للأعوام الثلاثة حسب الإقليم

يظهر الشكل (40) نسبة توزيع الإناث للذكور على مدى الأعوام الثلاثة 2016-2017-2018 ولالأقاليم الثلاثة حسب التخصص.



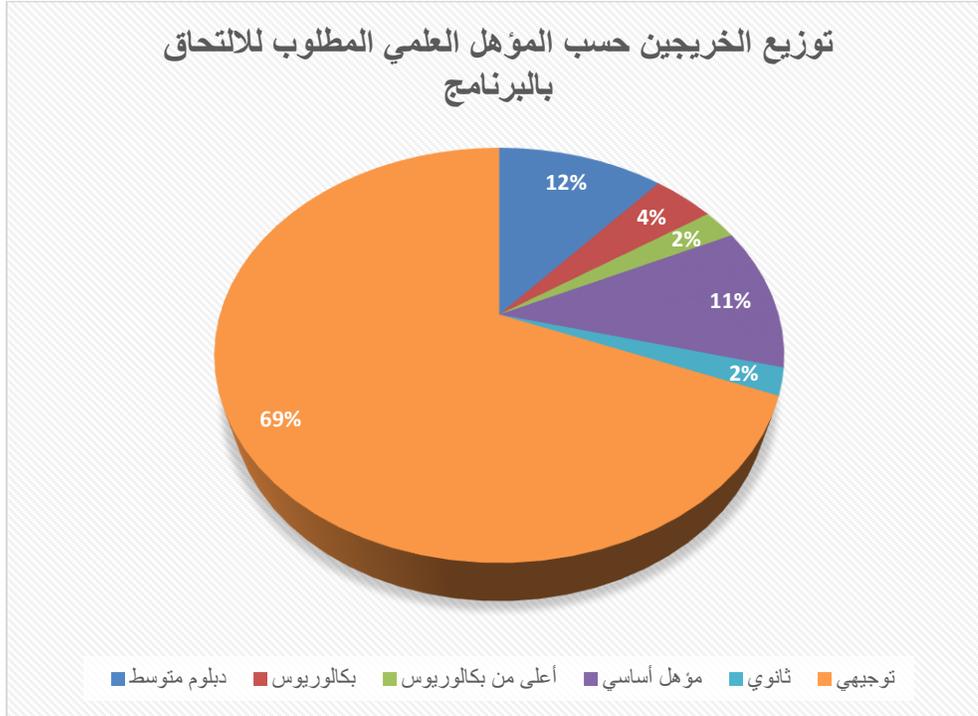
شكل 40: البرامج التدريبية المقدمة في قطاع النقل وأعداد الخريجين حسب الجنس



**شكل 41: توزيع الخريجين حسب الجنس والإقليم**

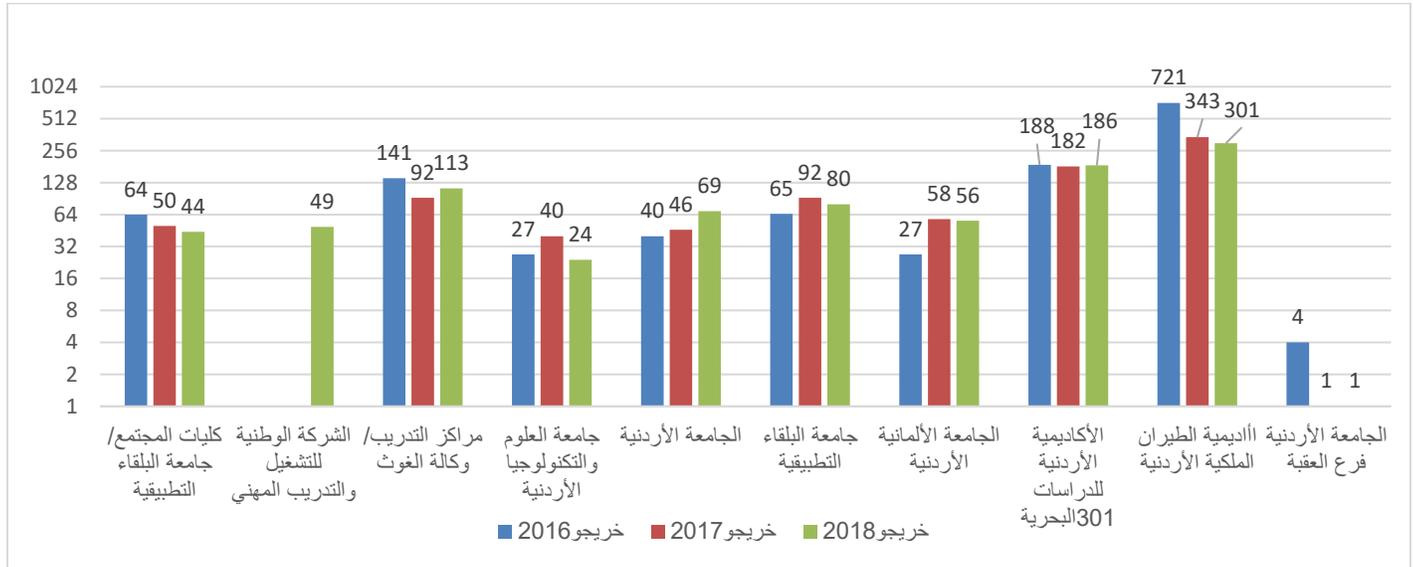
بلغ عدد الخريجين الذكور في إقليم الوسط لعام 2016 (1128) بما نسبته (96.4%) والإناث (42) خريجة بما نسبته (3.6%) من مجموع الخريجين لذلك العام. وانخفض عدد الخريجين لعام 2017 ليلبلغ عدد الذكور (685) خريجاً في حين ارتفع عدد الخريجات الإناث ليلبلغ (78). وفي العام 2018 بلغ عدد الخريجين الذكور (727) والخريجات الإناث (76). وفي إقليم الشمال بلغ عدد الخريجين الذكور للعام 2016 (21) والخريجات الإناث (6) خريجات، بينما ارتفع العدد في عام 2017 ليصبح (32) خريجاً من الذكور، و(8) خريجات من الإناث. في العام 2018 بلغ عدد الخريجين الذكور (20) والإناث (4). وفي إقليم الجنوب بلغ عدد الذكور من الخريجين للعام 2016 (55) خريجاً والإناث (25) خريجة بما يشكل (31.2%) من مجموع الخريجين لذلك العام. وبلغ عدد الخريجين الذكور للعام 2017 (85) خريجاً و(16) خريجة، وبلغ عدد الخريجين في عام 2018 (91) خريجاً و(5) خريجات.

كما بلغ عدد الخريجين مرتبين حسب المؤهل العلمي المطلوب للالتحاق بالبرنامج كالتالي: (353) خريجاً بمؤهل دبلوم متوسط و (130) خريجاً بمؤهل بكالوريوس و(73) خريجاً بمؤهل أعلى من بكالوريوس و (346) بمؤهل أساسي و(65) خريجاً بمؤهل ثانوي و(2137) بمؤهل توجيهي ويمثل العدد الأكبر من الخريجين كما يُبين الشكل (42).

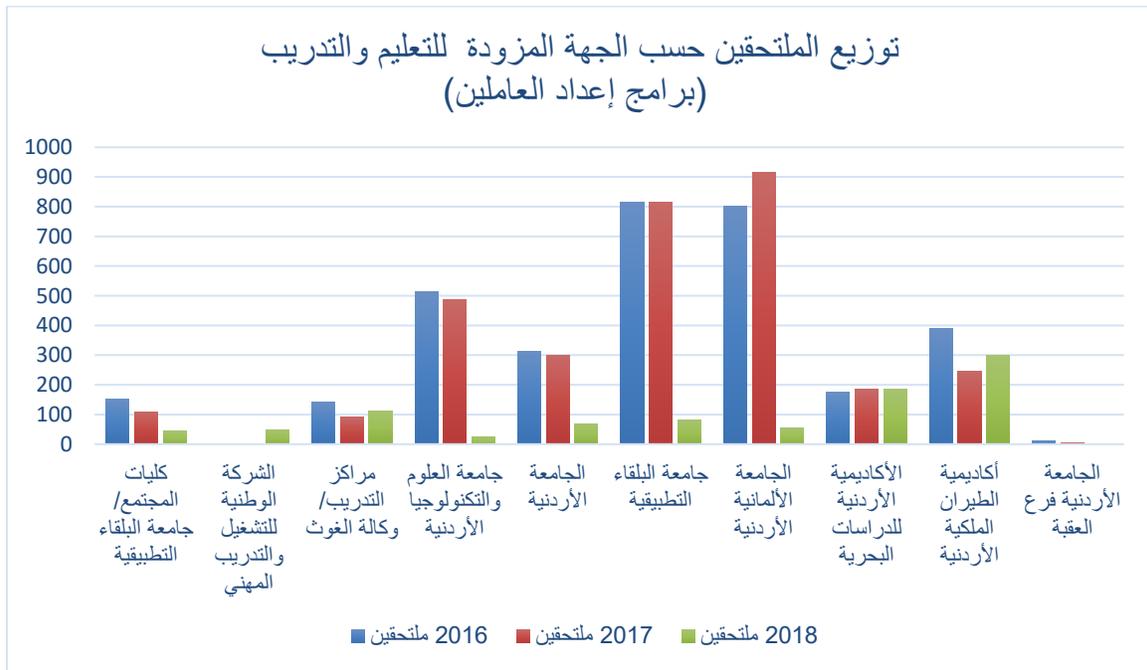


**شكل 42: توزيع الخريجين حسب المؤهل العلمي**

توزع الخريجون من كل جهة تدريب حسب البرنامج التدريبي كما يأتي : كليات المجتمع / جامعة البلقاء التطبيقية (158) خريجاً ومن الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني (49) خريجاً، ومن مراكز التدريب / وكالة الغوث (346) خريجاً، ومن جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية (91) خريجاً، ومن الجامعة الأردنية (155) خريجاً، ومن جامعة البلقاء التطبيقية (237) خريجاً، ومن الجامعة الألمانية الأردنية (141) خريجاً، ومن الأكاديمية الأردنية للدراسات البحرية (556) خريجاً، ومن الجامعة الأردنية فرع العقبة (6) خريجين، وحققت أكاديمية الطيران الملكية الأردنية العدد الأكبر من الخريجين وهو (1365) خريجاً. ويظهر الشكل (43) أعداد الخريجين على مدى الأعوام الثلاثة 2016-2017-2018 وللأقاليم الثلاثة حسب الجهة المزودة للتدريب، كما يظهر الشكل (44) أعداد الملتحقين بالبرامج التدريبية للفترة نفسها.

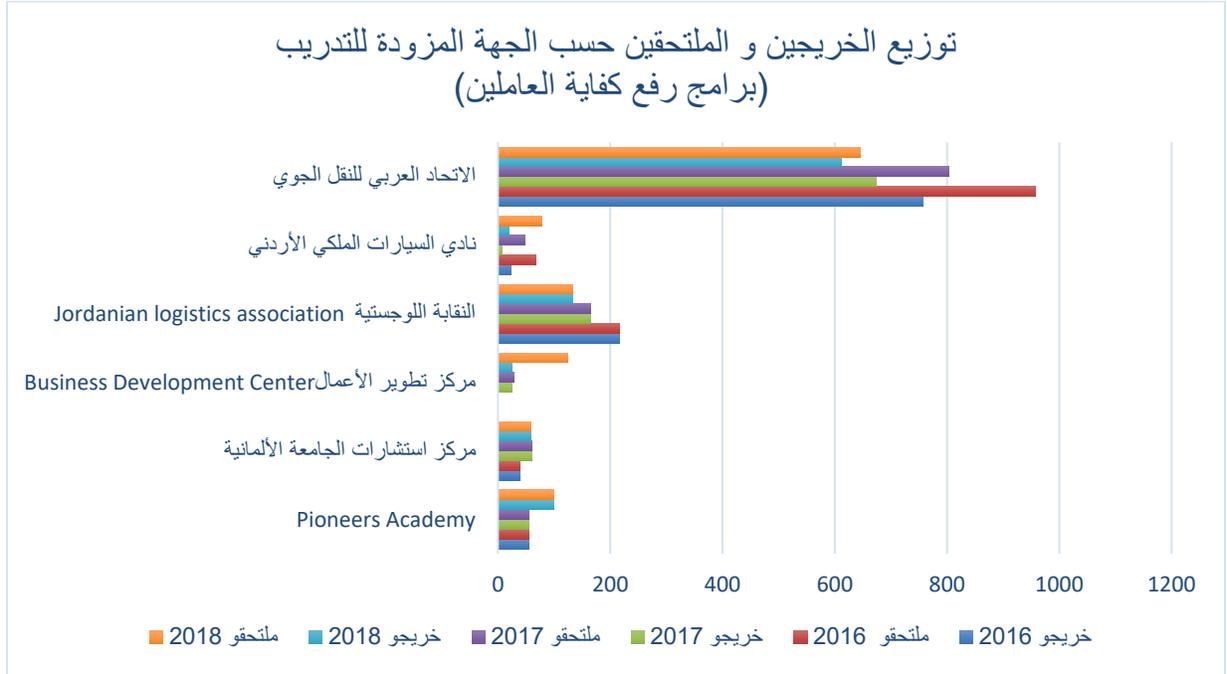


شكل 43: أعداد الخريجين حسب الجهة المزودة للتعليم والتدريب



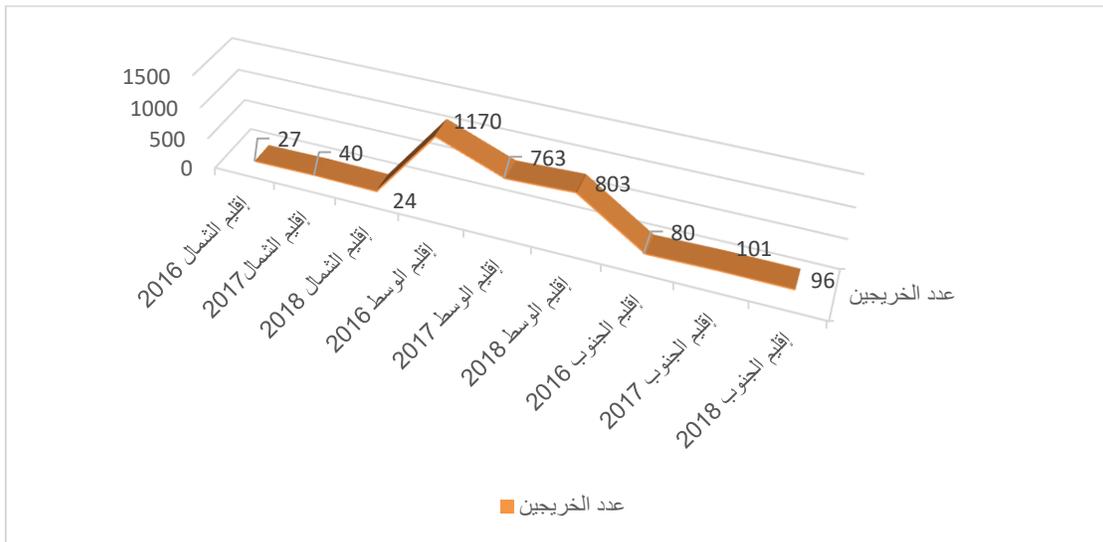
شكل 44: توزيع الملتحقين حسب الجهة المزودة للتعليم والتدريب (برامج إعداد العاملين)

يُبيّن الشكلان (43، 44) توزيع الملتحقين والخريجين من برامج إعداد العاملين حسب الجهة المزودة للتدريب، ويوضّح الشكل (45) توزيع الخريجين والملتحقين في برامج رفع الكفاية، ويتّضح أن هنالك 6 جهات مزودة للتدريب تبرز في تقديم برامج رفع كفاية للعاملين في قطاع النقل وهي: الاتحاد العربي للنقل الجوي، ونادي السيارات الملكي الأردني، والنقابة اللوجستية، ومركز الاستشارات والتدريب التابع للجامعة الألمانية، ومركز تطوير الأعمال وأكاديمية الرواد.



**شكل 45: توزيع الخريجين و الملتحقين حسب الجهات المزودة للتدريب (برامج رفع الكفاية)**

عند النظر إلى الطاقة الاستيعابية ونسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية للأعوام الثلاثة، وحسب كل برنامج للأقاليم الثلاثة نجد أن في إقليم الشمال للعام 2016 كان عدد الخريجين (27) خريجاً وفي عام 2017 (40) خريجاً وفي عام 2018 انخفض إلى (24) خريجاً جميعهم في تخصص (الطيارين والفنيين المساعدين لهم). أما في إقليم الوسط، فقد بلغ عدد الخريجين لعام 2016 (1170) خريجاً وانخفض في عام 2017 ليصل إلى (763) خريجاً وفي عام 2018 بلغ (803) خريجين. وفي إقليم الجنوب بلغ عدد الخريجين لعام 2016 (80) خريجاً، وفي عام 2017 (101) خريج وفي عام 2018 (96) خريجاً كما هو موضح في الشكل (46).



**شكل 46: أعداد الخريجين للأعوام الثلاثة حسب الإقليم**

### 3.3 المهارات العامة المتضمنة في برامج إعداد العاملين

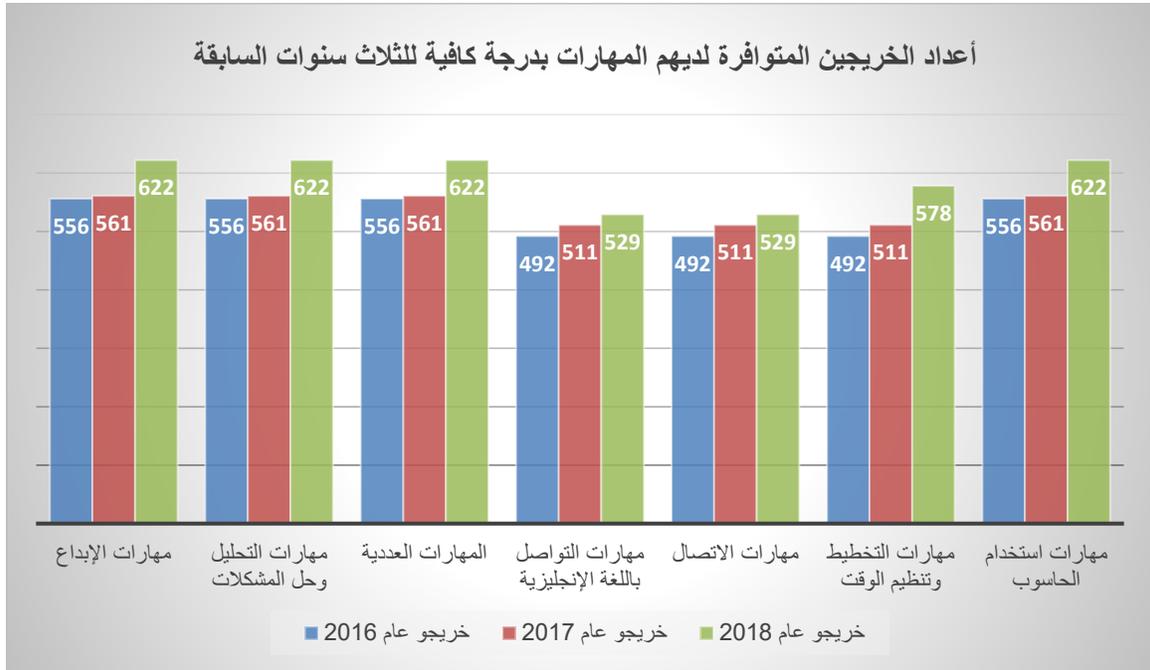
انقسمت نتائج تحليل المهارات الداعمة للتشغيل – مهارات الإبداع إلى " متوفرة إلى حد ما" و "متوفرة بدرجة كافية" وعلى مدى السنوات الثلاث (2016-2017-2018) كما يأتي: (64) من خريجي عام 2016 و(50) من خريجي عام 2017 و(44) من خريجي عام 2018 في تخصصي (كبير مهندسين بحريين وأمور مخازن / أمين مستودعات) كانت هذه المهارات لديهم "متوفرة إلى حد ما". (556) من خريجي عام 2016 و (561) من خريجي عام 2017 و (622) من خريجي عام 2018 وُجدت لديهم هذه المهارات "متوفرة بدرجة كافية". بالإضافة لتوافر كل من (المهارات الداعمة للتشغيل – مهارات التحليل وحل المشكلات) و(المهارات الداعمة للتشغيل – المهارات العددية للخريجين أنفسهم وبدرجة التوافر نفسها.

جدول 12: درجة توفر المهارات الداعمة للتشغيل

نوع المهارة الداعمة للتشغيل	خريجو عام 2016	خريجو عام 2017	خريجو عام 2018	درجة توافر المهارة
مهارات الإبداع	64	50	44	متوفرة إلى حد ما
مهارات التحليل وحل المشكلات	556	561	622	متوفرة بدرجة كافية
المهارات العددية	556	561	622	متوفرة بدرجة كافية
مهارات التواصل باللغة الإنجليزية	-----	-----	49	غير متوفرة
مهارات الاتصال	492	511	529	متوفرة بدرجة كافية
مهارات التخطيط وتنظيم الوقت	492	511	529	متوفرة بدرجة كافية
مهارات استخدام الحاسوب	492	511	578	متوفرة بدرجة كافية
	556	561	622	متوفرة بدرجة كافية

فيما يتعلق بالمهارات الداعمة للتشغيل – مهارات الاتصال فقد وجد أنها "متوفرة بدرجة كافية" وتوزعت كما يأتي: (492) من خريجي عام 2016 و(511) من خريجي عام 2017 و(529) من خريجي عام 2018. وجد أن المهارات الداعمة للتشغيل – مهارات التواصل باللغة الإنجليزية لخريجي عام 2018 وعددهم (49) "غير متوفرة" في حين أن هذه المهارات "متوفرة بدرجة كافية" لدى (492) من خريجي عام 2016 و(511) من خريجي عام 2017 و(529) من خريجي عام 2018.

فيما يتعلق بالمهارات الداعمة للتشغيل – مهارات التخطيط وتنظيم الوقت فقد توزعت على (492) من خريجي عام 2016 و(511) من خريجي عام 2017 و(578) من خريجي عام 2018 "بدرجة كافية". الشكل (46) يُبين المهارات المتوفرة بدرجة كافية وأعداد الخريجين الذين يملكون تلك المهارات.



**شكل 47: أعداد الخريجين المتوافر لديهم المهارات بدرجة كافية للثلاثة سنوات السابقة**

**جدول 13: المهارات العامة الداعمة للتشغيل والتي توفرها البرامج التدريبية بشكل كافٍ**

البرنامج	مهارات استخدام الحاسوب	مهارات الإبداع والابتكار	مهارات الاتصال	مهارات التحليل وحل المشكلات	مهارات التخطيط وتنظيم الوقت	مهارات التواصل باللغة الإنجليزية	مهارات عددية
موظف سلاسل تزويد و لوجستيات	X	X	X	X	X	X	X
عمليات الشحن (بري، بحري، جوي)	X	X	X	X	X	X	X
مراقب جودة	X	X	X	X	X	X	X
مهندس ميكانيك و كهرباء السيارات		X		X	X	X	
مهندس بحري ثانٍ			X	X	X	X	X
ضابط نوبة هندسية	X	X	X	X	X	X	
ضابط اول ملاحه و نوبة ملاحية	X						
الطيارون و المساعدون	X	X	X	X	X	X	
مأمور مخازن	X			X	X	X	X



## الفصل الرابع

تقدير فجوة العرض والطلب في قطاع  
النقل



## 4.1 الفجوة بين الاحتياجات التدريبية وبين البرامج المتوفرة للمهن في قطاع النقل

يتناول هذا الفصل من الدراسة مقارنة البرامج التدريبية التي يطلبها أصحاب العمل من العاملين المراد تشغيلهم في قطاع النقل للأعوام (2020-2022)، مع البرامج التدريبية التي وفرتها الجهات المزودة للتدريب خلال الأعوام (2016-2018)؛ وذلك بهدف معرفة مدى التقارب أو التباعد بين ما هو مطلوب وما هو معروض في القطاع.

وقد تم من هذه الدراسة، تقصي مقدار الفجوة بين العرض والطلب في قطاع النقل ومجالاته المختلفة. وقد كشفت النتائج عن الآتي: عدد المنشآت العاملة في هذا القطاع (1379) منشأة بحجم عمالة إجمالي بلغ (29,199) عاملاً وعاملة. وبشكل عام بلغ حجم الطلب الإجمالي للأعوام (2020-2022) نحو (2,911) فرصة عمل ضمن قطاع النقل، في حين بلغ حجم العرض الإجمالي (3104) للأعوام (2018-2016)، ما يعني أن السوق قادر على استيعاب نسبة (94%) من حجم العرض في القطاع، الأمر الذي يشير إلى عدم وجود فجوة عددية واضحة في قطاع النقل. ومن الجدير بالذكر أن العديد من المهن قد تُغطّي العديد من القطاعات الإنتاجية والتجارية إذ إن قطاع النقل يتداخل مع العديد من القطاعات الأخرى.

وللتعرف على جوانب العرض والطلب ضمن البرامج التدريبية في قطاع النقل، يوضح الجدول (14) اهم المهن التي طلب أصحاب العمل توافرها، وما يقابلها من برامج تدريبية يُقدّمها مُزودو التدريب.

جدول 14: البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة في قطاع النقل

الفجوة	مجموع الطلب	البرنامج المطلوب	مجموع العرض	البرنامج المعروض
	5	إداري مشتريات	141	لوجستيات وسلاسل تزويد
	247	مشرف تسويق ومبيعات النقل		
	163	موظف خدمات الزبائن في النقل		
	1	مهندس إنتاج	155	مهندس مراقبة جودة
	11	تصنيع و حفظ الفواكه و الخضروات		
	6	مشرف تعبئة و تغليف		
	8	مأمور مخزن / أمين مستودع	217	مأمور مخزن / أمين مستودع
	5	مستقبل شحنات (inbound team)		
	13	مشغلو كرينات ورافع		
	56	عامل تحميل و تنزيل		
- 2	515		513	المجموع - إدارة اللوجستيات و سلسلة التوريد
	18	مدير شحن (بري، بحري، جوي)	139	مدير شحن (بري، بحري، جوي)
	30	مشرف شحن (بري، بحري، جوي) صادر و وارد		
	46	مدير عمليات (بري، بحري، جوي)	98	مدير عمليات (بري، بحري، جوي)
	7	موظف بوالص		
	215	مخلص جمركي		
	116	منسق معاملات شحن		
	52	موظف عمليات قسم الشحن الصادر و الوارد		
	28	مأمور حركة و إداري اليات		

الفجوة	مجموع الطلب	البرنامج المطلوب	مجموع العرض	البرنامج المعروض
	49	موزعو البريد و الطرود		
- 324	561		237	المجموع -إدارة عمليات الشحن
	9	مهندس ميكانيكي/ صيانة	879	مهندس ميكانيكي/ محركات
	10	كهربائي صيانة آلات	55	فني كهربائي سيارات/ مركبات
	8	مهندس كهربائي/ كهروميكانيكي	93	ميكانيك تجديد محرك
	2	ميكانيكي سيارات	97	فني ميكانيكي سيارات/ مركبات
	8	صيانة ميكانيكية		
	6	ميكانيكي حافلات و شاحنات		
	5	فني ميكانيكي صيانة		
	3	حداد	36	حداد تجليس سيارات/ مركبات
			40	دهان سيارات/ مركبات
1149	51		1200	المجموع - مهندسون و فنيو مركبات
	365	سائق		
	444	سائق شاحنة		
	83	سائق حافلات		
- 892	892			المجموع - سائقون
	15	عمال الفرملة و تبديل السكك الحديدية		
- 15	15			المجموع - السكك الحديدية
			59	كبير مهندسين بحريين
			83	مهندس بحري ثاني
			179	مهندس بحري ثالث / ضابط نوبة هندسية
	6	ربان	28	ربان
	22	ضابط أول ملاحه	53	ضابط أول ملاحه
	8	ضابط بحري ثانٍ / ضابط نوبة ملاحية	174	ضابط بحري ثانٍ / ضابط نوبة ملاحية
	10	العاملون على سطح السفن و ما يرتبط بهم		
530	46		576	المجموع - مهندسون بحريون و ملاحون
	9	مراقب ملاحه جوية	493	الطيارون والفنيون المساعدون لهم
	2	فنيو السلامة الجوية الإلكترونية		
	2	مراقب حمولة طائرات		
	16	مضيف جوي		
	37	مرحل جوي/ مبرمج رحلات	84	مرحل جوي/ مبرمج رحلات
495	66		577	المجموع -طيارون و مساعدوهم
	258	محاسب عام (نفقات و إيرادات)		
	5	محاسبون ماليون و مدققون		
	20	أمين صندوق		
	24	محصلو الديون		
	2	مستشارون ماليون		
	18	اختصاصيو السياسات الإدارية		
	4	اختصاصيو شؤون الملاك و المهن		

الفجوة	مجموع الطلب	البرنامج المطلوب	مجموع العرض	البرنامج المعروض
	13	أنظمة و شبكات و برمجيات الحاسوب		
	117	منظفون و فراشون		
	34	حرّاس أمن		
	18	كاتب حجوزات سفر		
	15	الاستعلام و الاستقبال و مقاسم الهاتف		
	56	مدخلو البيانات		
	174	السكرتيرون و الإداريون		
	7	فنيون و خدمات		
- 765	765			المجموع – خدمات مساندة

ويلاحظ من الجدول (14) أن البرامج التدريبية المطلوبة من أصحاب العمل هي أكثر تحديداً وتخصيصاً، في حين أن البرامج التدريبية المُقدّمة من مُزوّدي التدريب عامة في أغلبها. إذ تؤكد الدراسة على ضرورة التفات الجهات المُزوّدة للتدريب إلى هذا الطلب، والحرص على توفير البرامج التدريبية المطلوبة من أصحاب العمل والمُبيّنة في الجدول (15) أدناه.

#### جدول 15: البرامج التدريبية الأكثر طلباً للأعوام (2020-2022) ولا تتوافر لدى مُزوّدي التدريب بشكل كبير

مجموع العمال المراد تدريبهم	البرامج التدريبية
170	معرفة و تطبيق إجراءات السلامة العامة و الصحة المهنية
150	مهارات بيع و تسويق خدمات النقل و الخدمات اللوجستية محليا و دوليا
6	توفير السلامة والأمن للطاقم والركاب وتطوير خطط الطوارئ
35	خدمة العملاء لقطاع النقل
40	الكفاية و المقدرة على التعامل مع البوالص بأنواعها
43	تحديد المخاطر المحتملة و الإجراءات المطلوبة وإدارة الأزمات
20	استخدام المبادئ الرياضية لإجراء الحسابات اللازمة في مراقبة الملاحة الجوية
19	المعرفة بإجراء المسوحات لتقييم الخدمات المقدمة في قطاع النقل و اللوجستيات
380	التعامل مع المواد الخطرة و طرق شحنها
15	إدارة البضائع المخزنة و التعامل معها بحسب طبيعتها
21	تطبيق المبادئ الجمركية لمختلف أنواع البضائع
16	حساب المكسب و الخسارة و أوقات حدوثها
2	استخدام برامج محوسبة خاصة بتنظيم النقل و التوزيع.
917	المجموع

## 4.2 الفجوة بين المهارات المطلوبة لكل مهنة وبين المهارات التي توفرها البرامج التدريبية لهذه المهن

بيّنت الدراسة، في الفصلين الثاني والثالث المهارات العامة الداعمة للتشغيل في كل من جانبي العرض والطلب. ومن إجراء مقارنة بين هذه المهارات، اتضح أن الجهات المُزوّدة للتدريب توفر جميع المهارات التي طلبها أصحاب العمل وبدرجة كافية، باستثناء بعض البرامج. وعليه، يمكن الاستنتاج أنه لا توجد فجوة بين العرض والطلب فيما يتعلق بالمهارات العامة الداعمة للتشغيل في قطاع النقل.

## 4.3 الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الإناث

تشير نتائج تحليل البيانات أن نسبة كبيرة (82%) من المنشآت العاملة في قطاع النقل لا ترغب في تعيين إناث في القطاع، ويعود ذلك بشكل رئيسي لعدم مناسبة طبيعة العمل للمرأة وكذلك عدم الحاجة. وأشارت الدراسة للفرص المستقبلية فعبرت المنشآت عن نيتها في تعيين ما يقارب 846 امرأة في القطاع في الأعوام (2020-2022).

وتجد الدراسة أن هناك عرضًا محدودًا من الإناث في هذا القطاع، حيث أشارت بيانات المسح إلى أنه تم تخريج (260) خريجة في الأعوام (2016-2018) وبنسبة تشكل 8% من مجموع الخريجين، أن الغالبية العظمى قد تخرجن من الجامعة الأردنية بمهنة مهندس مراقب جودة (42%)، ومن الجامعة الألمانية الأردنية بمهنة لوجستيات وسلاسل التوريد (26%). وهناك، يمكن ملاحظة الفجوة الرقمية الأولية بين ما هو مطلوب وما هو معروض (586 من الإناث عجز في العرض ضمن قطاع النقل). وهذا يعني أن قطاع النقل باستطاعته استيعاب 586 خريجة إضافية، وإذ يمكن ملاحظة أن المهن المتعلقة بخدمات الزبائن والتسويق في إدارة اللوجستيات وسلاسل التوريد، والأعمال السكرتارية الإدارية، ومحاسب عام (إيرادات ونفقات) هي الأكثر طلبًا للإناث كما هو مبين في الجدول (16).

ويمكن الاطلاع على تفصيل المهن المطلوبة وتخصصات الخريجات المعروضة والمُبيّنة في الجدول (16)، ويتبين أن هناك خللاً كبيرًا وواضحًا في سوق عمل هذا القطاع. فيلاحظ أنه لا يوجد توافق بين العرض والطلب، وأن هناك فجوة في بعض التخصصات لصالح العرض (مؤشر بطالة سلبي) وفجوة أخرى لصالح الطلب، وهي تشير إلى التخصصات القادرة على توفير فرص عمل في قطاع النقل للإناث خلال الأعوام (2020-2022) وهذه الفجوة المحتسبة في الجدول هي بمقارنة ما يستوعبه السوق من المعروض. والفجوة أشارت سابقًا إلى وجود عجز في العرض من الإناث، فإن الفجوة المُشار إليها في الجدول (16) إنما تدل على ضعف في التخطيط وعدم موازنة ما هو مطلوب في السوق مع ما هو معروض من برامج لدى الجهات المُزوّدة للتدريب في الأردن.

جدول 16: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة للإناث

الفجوة	مجموع الطلب	البرنامج المطلوب	مجموع العرض	البرنامج المعروض
	2	إداري مشتريات	67	لوجستيات وسلاسل تزويد
	126	مشرف تسويق ومبيعات النقل		
	155	موظف خدمات الزبائن في النقل		
	1	مهندس إنتاج	110	مهندس مراقبة جودة
	3	تصنيع و حفظ الفواكه و الخضروات		
	5	مستقبل شحنات (inbound team)	17	مأمور مخزن / أمين مستودع
- 98	282		194	المجموع -إدارة اللوجستيات و سلسلة التوريد
	3	مشرف شحن (بري، بحري، جوي) صادر و وارد	37	مدير شحن (بري، بحري، جوي)
	35	مدير عمليات (بري، بحري، جوي)		
	32	مخلص جمركي		
	66	منسق معاملات شحن		
	14	موظف عمليات قسم الشحن الصادر و الوارد		
	6	مأمور حركة وإداري وآليات		
	160			
			37	المجموع -إدارة عمليات الشحن
			3	مهندس ميكانيكي/ محركات
	1	مهندس كهربائي/ كهروميكانيكي		
	1		3	المجموع - مهندسون و فنيو مركبات
			3	ضابط اول ملاحه
			3	المجموع - مهندسون بحريون و ملاحون
	4	مضيف جوي	22	الطيارون والفنيون المساعدون لهم
			1	مرحل جوي/ مبرمج رحلات
19	4		23	المجموع -طيارون و مساعدوهم
	164	محاسب عام (نفقات و إيرادات)		
	15	أمين صندوق		
	1	مستشارون ماليون		
	8	اختصاصيو السياسات الإدارية		
	3	اختصاصيو شؤون الملاك والمهن		
	5	أنظمة و شبكات و برمجيات الحاسوب		
	4	منظفون و فراشون		
	14	كاتب حجوزات سفر		
	4	الاستعلام و الاستقبال و مقاسم الهاتف		
	27	مدخلو البيانات		
	154	السكرتيرون و الإداريون		
-399	399			المجموع - خدمات مساندة

#### 4.4 الفجوة بين الطلب على العمالة من ذوي الإعاقة وبين البرامج التدريبية المقدمة لهم

بينت نتائج الدراسة أن عدد العاملين من ذوي الإعاقة بلغ (120) عاملاً من أصل (29,199) عاملاً، وهو يشكّل نسبة (0.4%) فقط موزعين على (79) منشأة في قطاع النقل، وهم يعملون في مهن متنوعة في القطاع. كما كشفت الدراسة عن أن هناك طلباً مستقبلياً على العاملين من ذوي الإعاقات في قطاع النقل فقد أبدت 197 شركة استعدادها لتعيين (228) موظفاً من ذوي الإعاقة خاصة في مهنة سائق والمهن المحاسبية.

وبناءً على ذلك، تجد الدراسة أنّ هناك فرصة لتوفير برامج تدريبية للأشخاص من ذوي الإعاقة تتناسب مع احتياجات القطاع المستقبلية مع ضرورة توفير برامج تدريبية ملائمة لهذه الفئة من المجتمع.

## الفصل الخامس

# خطة تنمية الموارد البشرية في قطاع النقل



## 5.1 منهجية إعداد خطة الموارد البشرية لقطاع النقل للسنوات (2021-2023)

### أولاً: تشكيل لجنة استشارية لقطاع النقل

تشكلت اللجنة الاستشارية لقطاع النقل بموجب كتاب المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية وبالتنسيق مع وزارة العمل، وتضم اللجنة أعضاء من جهات العرض والطلب من كلا القطاعين العام والخاص بالإضافة لممثلين عن مؤسسات المجتمع المدني. وتضمنت مهام اللجنة وأهدافها دراسة هموم القطاع وقضاياها على مستوى السياسات والاستراتيجيات، والمشاركة في جميع مراحل الإعداد للدراسة وتقديم المشورة، ودراسة المعايير المهنية للقطاع والموافقة عليها.

### ثانياً: إعداد دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية للفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع النقل

قامت اللجنة القطاعية بالشراكة مع المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بتطوير منهجية وأهداف وعينة الدراسة التحليلية للفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع النقل، إذ تم تنفيذ مسح ميداني بالتعاون مع دائرة الإحصاءات العامة شمل منشآت ممثلة للقطاع، وتعبئة استمارات من مؤسسات تزويد التدريب في القطاع. كما قامت اللجنة بمتابعة العمل مع المركز في مختلف مراحل الدراسة.

### ثالثاً: تطوير خطة تنمية الموارد البشرية القطاعية لقطاع النقل بناءً على نتائج دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية للفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع النقل

بناءً على نتائج دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية للفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع النقل، تم الآتي:

- المشاركة في صياغة التوصيات أو مذكرة سياسات تخدم القطاع.
- عرض مسودة خطة الموارد البشرية القطاعية للقطاع على اللجنة الاستشارية للدراسة، وأخذ ملاحظاتهم على الخطة وتضمينها.
- إقرار خطة تنمية الموارد البشرية القطاعية للنقل بشكلها النهائي.











## الفصل السادس

### النتائج والتوصيات



## 6.1 نتائج الدراسة

تُعدّ هذه الدراسة الأولى من نوعها والتي تسعى لتقدير الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل الأردني في قطاع النقل، وذلك من خلال تحليل قوى سوق العمل الأردني الكمية والنوعية، واستنباط مدى تجانس العرض متمثلاً بمخرجات مزودي التعليم والتدريب الكمية والنوعية مع الطلب المتمثل في حاجات سوق العمل الكمية والنوعية بواسطة المسح الميداني. ويندرج تحت هذا القطاع مجموعة مجالات فرعية وهي النقل البري عبر الأنابيب، والنقل البحري، والنقل الجوي، والتخزين، وأنشطة البريد.

كشفت نتائج هذه الدراسة أن عدد المنشآت العاملة في قطاع النقل هو (1,379) منشأة بحجم عمالة إجمالي بلغ (29,199) عاملاً وعاملة، توزعت هذه المنشآت بواقع (1097) منشأة في إقليم الوسط، و(156) منشأة في إقليم الشمال، و(126) منشأة في إقليم الجنوب. وتبين الدراسة أن الغالبية العظمى من العاملين في المنشآت هم من الأردنيين وعددهم (28,192) عاملاً وعاملة بنسبة (97%) من عدد العاملين الكلي، في حين بلغ عدد العاملين من جنسيات غير أردنية (1,007) عمال وعاملات. كما بينت نتائج الدراسة أن (26,254) عاملاً هم من الذكور بما يشكل (90%) من العدد الكلي للعاملين في حين بلغ عدد الإناث (2,944). كما أشارت الدراسة إلى أن عدد العاملين في مجال أنشطة التخزين والدعم للنقل هو الأعلى حيث يشكلون نسبة (47%) وعددهم (13,625) عاملاً وعاملة، وأن المؤهل العلمي الذي يحمله (9,359) عمال هو أقل من التوجيهي إذ يشكلون العدد الأكبر من العاملين في القطاع، معظمهم من الذكور تشكل نسبتهم (32%) فيما كانت أعداد العاملين من حملة البكالوريوس والثانوية العامة متقاربة، والنسبة الأقل من العاملين كانت لحملة درجة علمية أعلى من البكالوريوس بما يشكل نسبة (1.2%) فقط.

توضح نتائج الدراسة أن متوسط أعداد العاملين في كل منشأة من المنشآت الفردية العاملة بالقطاع هو (5) أفراد، حيث ويعزى ذلك لطبيعة قطاع النقل والذي غالباً ما يندرج تحت مظلة مؤسسات نقل بضائع وركاب فردية ذات أسطول صغير الحجم، وكذلك الحال شركات تخليص البضائع والشحن إذ تغلب على هذا النوع من الشركات صفة الاعتماد على عدد قليل من الأفراد وغالباً ما يتم تأسيس منشآت من هذا النوع بالاعتماد على عدد محدود من العاملين.

كشفت الدراسة أن نسبة (46%) من المنشآت تواجه صعوبات في التعيين، ولو بشكل جزئي (71%)، وغالبية الصعوبات تعزى للنقص الكبير في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة، وكذلك النقص في العمالة ممن لديهم مهارات داعمة للتشغيل وفي العمالة المؤهلة أكاديمياً. أما بخصوص الصعوبات والتحديات التي تواجه قطاع النقل، فقد وجدت الدراسة أن (24%) من المنشآت تواجه صعوبات متعلقة بارتفاع الضرائب وتؤثر على أداء القطاع بشكل مباشر، بينما وجد أن ما يقارب من (20%) من الصعوبات تعود إلى القوانين والتشريعات الناظمة للعمل، وأن (15%) من الصعوبات تعود لضعف الحوافز المادية وإلى الإجراءات التي تعيق الاستثمار كنوع من التحدي يواجه القطاع. وتبين نتائج الدراسة بأن نقص العمالة المحلية مقابل ازدياد العمالة الوافدة يكاد لا يُشكّل صعوبة في قطاع النقل حسب وجهة نظر أصحاب العمل.

أما بخصوص إحلال العمالة المحلية بدلاً عن العمالة الوافدة في قطاع النقل، فقد كشفت الدراسة أن نسبة (52.1%) من أصحاب المنشآت لا يرغبون بذلك. وكشفت الدراسة أن نسبة (58.3%) من أصحاب المنشآت يطبقون العمل المرن.

تظهر نتائج الدراسة أن غالبية المنشآت العاملة في قطاع النقل لا توفر لموظفيها أي مرافق أو أقسام تدريبية مختصة، وتفضل المنشآت العاملة في القطاع تدريب موظفيها لدى جهات تدريبية معتمدة داخل البلاد. ويتضح أيضا دور بعض الجهات مثل النقابة اللوجستية، ومؤسسة التدريب المهني، وغرفة تجارة عمان، والجامعة الألمانية الأردنية، والأكاديمية الأردنية للدراسات البحرية، ونادي السيارات الملكي، والجمعية العلمية الملكية، ومركز تدريب المهندسين، والشركة المتكاملة لتدريب الطيران، وبعض المراكز والأكاديميات التابعة للقطاع الخص كوجهة تدريبية للمنشآت العاملة في القطاع.

بلغ حجم الطلب على مهن قطاع النقل للأعوام (2020-2022) ما يقارب من (2,911) عامل وعاملة، وبحجم طلب على الذكور بلغ (2,065) مقابل (846) من الإناث. فيما يخص البرامج التدريبية، وبلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع نحو (20) برنامجاً تدريبياً، وبلغ عدد خريجها قرابة (3,104) خريجاً خلال الأعوام (2016-2018) حيث أن هناك عرضاً محدوداً من الإناث في هذا القطاع، وكشفت الدراسة أنه تم تخريج (260) خريجة خلال الفترة نفسها وبنسبة تشكل (8%) فقط من مجموع الخريجين.

مما سبق، نخلص إلى أن السوق قادر على استيعاب نسبة (94%) من حجم العرض في القطاع، الأمر الذي يشير إلى عدم وجود فجوة عديدة واضحة في قطاع النقل. وأظهرت الدراسة أن البرامج التدريبية المطلوبة من أصحاب العمل هي أكثر تحديداً وتخصيصاً من تلك البرامج المُقدّمة من مُزوّدي التعليم والتدريب عامة. وتؤكد الدراسة على ضرورة التفات الجهات المُزوّدة للتدريب إلى هذا الطلب، والحرص على توفير البرامج التدريبية المطلوبة من أصحاب العمل. كما خلصت الدراسة إلى إن هناك فجوة رقمية بين ما هو مطلوب وما هو معروض من الإناث (586 من الإناث عجز في العرض ضمن قطاع النقل). وهذا يعني أن قطاع النقل باستطاعته استيعاب 586 خريجة إضافية، إذ يمكن ملاحظة أن المهن المتعلقة بخدمات الزبائن والتسويق في إدارة اللوجستيات وسلاسل التوريد، والأعمال السكرتارية الإدارية، ومحاسب عام (إيرادات ونفقات) هي الأكثر طلباً للإناث من أصحاب العمل في القطاع.

وفيما يتعلق بالمهارة الفنية التي أكد أصحاب العمل على ضرورة توافرها في العاملين في مواقع العمل وفي المنوي تعيينهم، فإنها في غالبها غير مشمولة ضمن البرامج التدريبية المُقدّمة؛ وفي ضوء نتائج هذه الدراسة ينبغي التوصية بضرورة توفير برامج تدريبية توفر هذه المهارات الفنية المطلوبة وأهمها: معرفة وتطبيق إجراءات السلامة العامة والصحة المهنية، ومهارات بيع وتسويق خدمات النقل والخدمات اللوجستية محلياً ودولياً، وتحديد المخاطر المحتملة والإجراءات المطلوبة وإدارة الأزمات، والتعامل مع المواد الخطرة وطرق شحنها. أما بالنسبة لفجوة العرض والطلب على الأشخاص من ذوي الإعاقة، فقد كشفت نتائج المسح أن هناك (197) منشأة في قطاع النقل على استعداد لتوفير (228) فرصة عمل لهذه الفئة من المجتمع.

وبناءً على ذلك، تم إعداد خطة تنمية موارد بشرية اشتملت الخطة على ثلاثة أهداف استراتيجية وتم عرض مسودة خطة الموارد البشرية القطاعية للقطاع على اللجنة الاستشارية للدراسة وأخذ ملاحظاتهم على الخطة وتضمينها، ومن ثم تم إقرار خطة تنمية الموارد البشرية القطاعية للنقل بشكلها النهائي.

## 6.2 التوصيات

وبناءً على ما سبق، توصي الدراسة بتبني التوصيات الآتية:

1. التأكيد على أهمية دور مجلس المهارات اللوجستية الذي تم تشكيله في العام 2018 في الموازنة بين مخرجات التعليم وحاجات سوق العمل.
2. إنشاء صفحة إلكترونية تفاعلية خاصة بقطاع النقل تبيين أحدث الدورات التدريبية المطلوبة في سوق العمل وأهمها، وكيفية الحصول عليها في حال توافرها محلياً أو عالمياً.
3. الإيعاز إلى الجامعات وكليات المجتمعات بالتركيز على إضافة مساقات متعلقة بمهارات خدمة الزبائن وتسويق الخدمات اللوجستية.
4. يتوجب على راسمي السياسات في مجال التشغيل الالتفات إلى انعكاس الظروف الحالية السياسية والاقتصادية في المنطقة على تنبؤات أصحاب العمل المستقبلية سلبياً.
5. التشجيع على الانتقال من التدريب المؤسسي داخل المؤسسة التعليمية إلى التدريب الثنائي المشترك مع صاحب العمل بحيث يمضي المتدرب فترة من التدريب والممارسة الحقيقية لدى صاحب العمل لفترة تدريبية لا تقل عن 50% من البرنامج التدريبي؛ وذلك من أجل ربط المعرفة بالتطبيق الحقيقي في مجالات قطاع النقل. إذ يمكن الاستفادة من برنامج الدراسات الثنائية الذي توفره الجامعة الألمانية الأردنية لطلبة العلوم اللوجستية، وتعميمه على الجامعات الأخرى وكذلك الجهات المانحة.
6. اعتماد نتائج هذه الدراسة القطاعية من الجامعات والنقابات والاستناد إليها عند تقديم طلبات الالتحاق بالجامعات. إذ أوضحت نتائج الدراسة على سبيل المثال: أن هناك توجهاً مستقبلياً لتشغيل الإناث في قطاع النقل، وبخاصة في المهن المتعلقة بتسويق وبيع خدمات النقل والخدمات اللوجستية.
7. التنسيق مع المنظمات غير الربحية لتوفير دعم مالي وفنيلتنفيذ برامج تدريبية ملائمة يطلبها أصحاب العمل فيالقطاع.
8. تدريب طلبة الجامعات وكليات المجتمع على المهارات الفنية الأكثر طلباً مثل: تطبيق إجراءات السلامة العامة والصحة المهنية والتعامل مع المواد الخطرة وطرق شحنها.
9. تكثيف الجهود التوعوية لأصحاب العمل لتفعيل توظيف المرأة في قطاع النقل، وذلك بالتعاون مع وزارتي العمل والنقل وغرف التجارة، ومجلس المهارات اللوجستية.

10. التقيد بالتشريع القانوني الذي صدر في العام 2016 وينص على ضرورة التزام المنشآت بتشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة بنسبة لا تقل عن (4%)، وتقديم التدريب اللازم لهم بالتعاون مع وزارتي العمل والنقل، وغرف التجارة، ومجلس المهارات اللوجستية.

11. إعداد البرامج التدريبية والتقنية التي أشارت إليها الدراسة التي تغطي الكفايات والمهارات الحياتية اللازمة لقطاع النقل والكفايات الفنية لكل مهنة مطلوبة لسوق العمل.

12. عقد دراسات دورية لتحديث بيانات قطاع النقل بمعدل مرة واحدة كل ثلاث سنوات، لتتبع التطور في القطاع من حيث العمالة وخصائصهم والمهارات المطلوبة منهم، وللتأكد من انعكاس تطبيق خطة تهدف إلى تنمية الموارد البشرية على القطاع. حيث تُعدُّ الدراسة الحالية هي الأولى من نوعها التي توفر بيانات عن خصائص القطاع والمهارات المتعلقة به.