



مشروع المنار
Al-Manar Project



وزارة العمل
Ministry of Labor



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
National Center for Human Resources
Development

الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ

تشرين ثاني 2015



بدعم من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني

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 الاردن

www.nchrd.gov.jo

www.almanar.jo

المملكة الأردنية الهاشمية

رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية

(2016/2/868)

يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه ولا يعبر هذا
المصنف عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى



مشروع المنار
Al-Manar Project



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
National Center for Human Resources
Development

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

بإشراف

الأستاذ الدكتور عبدالله عباينة

فريق العمل الفني

السيدة مريم الشيخ ياسين

الدكتورة آلاء البشاييرة

السيدة منال الزق والسيد أحمد عناقره

(برمجة وتصميم قواعد البيانات)

يتقدم المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بالشكر والعرفان لوزارة العمل لتعاونها الموصول ودورها الفاعل في تيسير عملية التنسيق مع الشركاء والذي أسهم في إنجاز هذا العمل بالإضافة الى دائرة الاحصاءات العامة التي نفذت المسح وفق الخطة المرسومة.

ويُقدم المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية الشكر للفريق القطاعي الوطني ولجنة الاستشارية لمشاركتهم وتوجيهاتهم لإنجاح هذا العمل

الاستاذ الدكتور عبد الله عباينة (رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)

الدكتورة آلاء البشاييرة (المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)

السيد محمد السعودي (صاحب عمل/ قطاع خاص)

السيد عبد الاله الحموي (صاحب عمل/ قطاع خاص)

المهندسة عيبر رماضنة (وزارة الصناعة والتجارة والتموين)

السيد محمد الرقب (غرفة تجارة الأردن)

السيدة سحر الفاخوري (وزارة الصناعة والتجارة والتموين)

السيدة نسرين السيد (غرفة تجارة الاردن)

تقديم

يطيب لي وأسرة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية أن نضع بين أيديكم دراسة الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ، وهي دراسة منسجمة مع منطلقات مشروع إعادة اصلاح قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني المدعوم من الاتحاد الأوروبي، والذي يُشرف على تنفيذه مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وبمشاركة العديد من المؤسسات الحكومية المعنية والقطاع الخاص؛ ويركز 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 الامكانيات لدى الباحثين عن عمل: الأمر الذي سيساهم بلا شك في الاستخدام الأمثل للموارد البشرية سواء من خلال عملية التخطيط، أو تطوير الاستراتيجيات وصنع القرار لبرامج سوق العمل الفعالة، وبشكل خاص في قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

وتنقسم هذه الدراسة إلى ستة فصول رئيسة، إذ يتضمن الفصل الأول الاطار النظري الخاص بالدراسة من حيث مشكلتها وأهدافها وأهميتها وأسئلة الدراسة، بالإضافة لمصادر البيانات والمنهجية المتبعة لذلك. ويتضمن الفصل الثاني تحليل جانب الطلب في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ. ويتناول الفصل الثالث تحليل جانب العرض في القطاع المستهدف. ثم يتم استخلاص الفصل الرابع والذي يُقدر فجوة العرض والطلب، وبناء على نتائج الفصل الرابع يأتي الفصل الخامس ليبين الخطط التي تم وضعها لجسر هذه الفجوة ولتنمية الموارد البشرية العاملة في القطاع المستهدف. وأخيراً 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 الأعلى.

رئيس المركز

أ.د. عبد الله عباينة

قائمة المحتويات

2	تقديم
10	الملخص التنفيذي
12	الفصل الأول الاطار العام للدراسة
14	1.1 المقدمة
15	1.2 أهمية الدراسة
15	1.3 أهداف الدراسة
16	1.4 أسئلة الدراسة
16	1.5 منهجية الدراسة
16	1.5.1 مجتمع وعينة الدراسة
18	1.5.2 أدوات الدراسة
18	1.6 جمع البيانات وتجهيزها
18	1.6.1 مسح الشركات (جانب الطلب)
19	1.6.2 مسح مزودي التدريب (جانب العرض)
19	1.7 تبويب البيانات ونشرها
20	الفصل الثاني تحليل جانب الطلب في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ
22	2.1 انتاج منشآت قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ
28	2.2 الخصائص الكمية والنوعية للعاملين في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ
34	2.3 الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية للمؤسسات في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ
35	2.4 احتياجات مؤسسات قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ الكمية من العاملين وخصائصهم
40	2.5 المهارات العامة المطلوب توافرها لدى العاملين في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ
42	2.6 تشغيل المرأة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ
44	2.7 تشغيل ذوي الاعاقات في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ
45	2.8 صعوبات تعيين العاملين في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ وطرق التعيين
50	الفصل الثالث: تحليل جانب العرض في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ
52	3.1 أهم الجهات المزودة للتدريب في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ
55	3.2 البرامج التدريبية المطبقة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ

3.3	برامج اعداد العاملين في مهن قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ.....	65
3.3.1	المهارات العامة المتضمنة في برامج اعداد العاملين	65
3.3.2	برامج رفع الكفاءة المقدمة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ	65
66	الفصل الرابع: تقدير فجوة العرض والطلب في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ.....	
4.1	الفجوة بين الاحتياجات التدريبية لكل مهنة وبين البرامج التدريبية المتوفرة لهذه المهن.....	68
4.2	الفجوة بين المهارات المطلوبة لكل مهنة وبين المهارات التي توفرها البرامج التدريبية لهذه المهن	69
4.3	الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الاناث	70
72	الفصل الخامس: خطة تنمية الموارد البشرية في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ	
81	الفصل السادس: 81النتائج والتوصيات	
6.1	النتائج	83
6.2	التوصيات	86

قائمة الجداول

- جدول 1: توزيع عينة المنشآت الاقتصادية في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب فئة العاملين والمحافظة 2011..17
- جدول 2: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب الاقليم/ المحافظة.....22
- جدول 3: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب سنة بدء تقديم الخدمة.....23
- جدول 4: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب الكيان القانوني والاقليم.....24
- جدول 5: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب حجم المنشأة والاقليم.....25
- جدول 6: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب حجم المنشأة والاقليم والجنس.....26
- جدول 7: توزيع المنشآت والعاملين في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم لعام 2015.....27
- جدول 8: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام (2016-2018).....28
- جدول 9: توزيع العاملين في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المؤهل التعليمي والجنس.....29
- جدول 10: توزيع العاملين في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المؤهل التعليمي والاقليم.....30
- جدول 11: توزيع العاملين في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المهنة والجنس والاقليم.....31
- جدول 12: توزيع العاملين في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب الجنسية.....33
- جدول 13: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب جهة التدريب المفضلة.....34
- جدول 14: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب برامج التدريب الأكثر طلباً.....35
- جدول 15: توزيع الطلب على العمالة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المؤهل التعليمي والجنس للأعوام (2015-2017).....36
- جدول 16: توزيع الطلب على العمالة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المهنة والاقليم.....37
- جدول 17: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب سنوات الخبرة المطلوبة والجنس للأعوام (2015-2017).....38
- جدول 18: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب أسباب توفرها (دوران/ توسع) للأعوام (2015-2017).....38
- جدول 19: توزيع العمالة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المهنة وأكثر مهارة مطلوبة لها ولا تتوفر لدى العاملين للأعوام (2015-2017).....39
- جدول 20: المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة.....41
- جدول 21: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب سبب عدم تعيين الإناث.....42
- جدول 22: توزيع فرص العمل في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المهنة والاقليم.....43
- جدول 23: توزيع العاملين من ذوي الاعاقات في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المهنة.....44
- جدول 24: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب صعوبات التعيين.....45
- جدول 25: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب طرائق التعيين والاقليم.....46
- جدول 26: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب الصعوبات التي تواجه القطاع والاقليم.....47
- جدول 27: الجهات المزودة للتدريب حسب سنة بدء تقديم خدمات التدريب/ التعليم المهني.....52
- جدول 28: الجهات المزودة للتدريب حسب الطاقة الاستيعابية وأعداد المتدربين والخريجين للأعوام (2012-2014).....52
- جدول 29: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة المتدربين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2012-2014).....54
- جدول 30: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2012-2014).....54
- جدول 31: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ للأعوام (2012-2014).....55

- جدول 32: توزيع خريجو البرامج التدريبية المطبقة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب البرنامج والاقليم للأعوام (2014-2012) 59
- جدول 33: خريجو البرامج التدريبية المطبقة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب البرنامج التدريبي والمؤهل العلمي الأدنى للأعوام (2014-2012) 60
- جدول 34: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب للأعوام (2014-2012) 61
- جدول 35: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والجنس لمجموع الأعوام (2014-2012) 62
- جدول 36: خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والبرنامج التدريبي للأعوام (2014-2012) 63
- جدول 37: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في اقليم الوسط 64
- جدول 38: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في اقليم الشمال 64
- جدول 39: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في اقليم الجنوب 65
- جدول 40: المهارات العامة الداعمة للتشغيل والتي توفرها البرامج التدريبية بشكل كافي 65
- جدول 41: توزيع المتدربين حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها والعام الذي تدربوا فيه 65
- جدول 42: البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ 68
- جدول 43: البرامج التدريبية المطلوبة للأعوام (2015-2017) ولا تتوفر لدى مزودي التدريب 69
- جدول 44: البرامج التدريبية المطلوبة للأعوام (2015-2017) في كل اقليم ولا تتوفر لدى مزودي التدريب 69
- جدول 45: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة للإناث للأعوام (2015-2017) 71

قائمة الأشكال

- شكل 1: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب الاقليم/ المحافظة..... 22
- شكل 2: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب سنة بدء تقديم الخدمة..... 24
- شكل 3: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب الكيان القانوني 24
- شكل 4: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب حجم المنشأة والاقليم..... 25
- شكل 5: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب حجم المنشأة والاقليم والجنس..... 26
- شكل 6: توزيع المنشآت والعاملين في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم وحسب حجم المنشأة لعام 2015..... 27
- شكل 7: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام (2016-2018)..... 28
- شكل 8: توزيع العاملين في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ والهرم العمالي حسب المؤهل التعليمي والجنس..... 29
- شكل 9: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المؤهل التعليمي والاقليم..... 30
- شكل 10: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المهن الأكثر اشغالاً..... 32
- شكل 11: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المهن الأكثر اشغالاً والاقليم..... 32
- شكل 12: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب جنسية العاملين والاقليم..... 33
- شكل 13: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب جهة التدريب المفضلة..... 34
- شكل 14: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب جهة التدريب المفضلة للبرامج التدريبية المطلوبة..... 35
- شكل 15: توزيع الطلب على العمالة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المؤهل التعليمي للأعوام..... 36
- شكل 16: توزيع مجموع الطلب على العمالة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المهنة لمجموع الأعوام (2015-2017)..... 37
- شكل 17: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب سنوات الخبرة المطلوبة للأعوام..... 38
- شكل 18: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب أسباب توفرها (دوران/ توسع) للأعوام (2015-2017)..... 39
- شكل 19: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب سبب عدم تعيين الإناث..... 43
- شكل 20: توزيع العمالة من ذوي الاعاقات في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المهنة..... 45
- شكل 21: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب صعوبات التعيين..... 46
- شكل 22: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب طرائق التعيين والاقليم..... 47
- شكل 23 : توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب الصعوبات التي تواجه القطاع والاقليم..... 48
- شكل 24: الجهات المزودة للتدريب حسب أعداد المتحقين والخريجين للأعوام (2012-2014)..... 53
- شكل 25: توزيع المتحقين والخريجين حسب الجهات المزودة للتدريب للأعوام (2012-2014)..... 53
- شكل 26: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة المتحقين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2012-2014)..... 54
- شكل 27: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2012-2014)..... 55
- شكل 28: توزيع خريجو الجهات المزودة للتدريب حسب البرامج التدريبية المطبقة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ والأعوام (2012-2014)..... 56
- شكل 29: توزيع خريجو الجهات المزودة للتدريب ضمن البرامج التدريبية المطبقة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب الجنس للأعوام (2012-2014)..... 57

- شكل 30: خريجو الجهات المزودة للتدريب الذكور حسب أبرز البرامج التدريبية المطبقة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ للأعوام (2012-2014) 57
- شكل 31: خريجو الجهات المزودة للتدريب حسب أبرز البرامج التدريبية المطبقة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ والاقليم للأعوام (2012-2014) 58
- شكل 32: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2012 59
- شكل 33: توزيع خريجي البرامج التدريبية المطبقة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المؤهل العلمي الأدنى للأعوام (2012-2014) 60
- شكل 34: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب المؤهل العلمي الأدنى والجنس للأعوام (2012-2014) 61
- شكل 35: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب للأعوام (2012-2014) 62
- شكل 36: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والجنس لمجموع الأعوام (2012-2014) 62
- شكل 37: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والبرنامج التدريبي للأعوام (2012-2014) 63
- شكل 38: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في اقليم الوسط 64
- شكل 39: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في اقليم الشمال 64

الملخص التنفيذي

بلغ عدد المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ (10,284) منشأة لغاية النصف الأول من عام 2014 وهي توظف نحو (38,606) عاملاً وعاملة، وتُعتبر غالبية المنشآت العاملة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ منشآت فردية حيث أن قرابة (89%) هي منشآت فردية وفقاً لكيانها القانوني، وتشكل المنشآت التضامنية ما نسبته (10%)، ونحو (1%) منشآت ذات مسؤولية محدودة.

يتوزع العاملين في القطاع بواقع (95%) ذكور مقابل (5%) إناث، وقد أظهرت الدراسة أن بائع خضار وفواكه، مندوبو المبيعات التجارية، أمناء الصناديق (الكاشير)، منسق مواد تموينية اختصاصيو الاعلان والتسويق، عامل تسحيب وتجهيز لحوم، مدراء البيع والتسويق والخدمات، بائع مواد تموينية، اصحاب المحلات مساعدا الباعة في المحلات، بائع منتجات التبغ، المهندسون، والفنيون، بائع ألبان ومنتجاتها، مشرفو المحلات، موزع مواد تموينية هي المهن الأكثر اشغالاً في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ. وبالحدوث وبشكل عام عن جنسيات العاملين في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ، فإن ما نسبته (85%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيو الجنسية مقابل (15%) من غير الأردنيين.

بلغ حجم الطلب الاجمالي على مهن هذا القطاع للأعوام (2015-2017) حوالي (11,114)، توزعوا بواقع (10,076) في اقليم الوسط مقارنة مع (419) في اقليم الشمال، و (619) في اقليم الجنوب. وبشكل عام تركز الطلب على مهن منسق مواد تموينية، أمناء الصناديق (الكاشير)، بائعي اللحوم والدواجن والأسماك، مساعدا الباعة في المحلات. وتجدر الإشارة الى بروز الحاجة للعمال الجدد على أساس أعمال الدوران.

وكشفت نتائج الدراسة، من خلال سؤال أصحاب العمل عن أكثر مهارة مطلوبة ضمن مهن قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ هي مهارة مطابقة الكميات المباعة مع الفواتير، اعداد قوائم البيع والشراء، ترتيب المواد في مركبة التوزيع بحسب الانواع، استلام المواد المرتجعة بسبب التلف أو انتهاء الصلاحية، القدرة على تنظيم السجلات وتدقيقها، القدرة على متابعة الاحتياجات المطلوبة من المواد، القدرة على تنظيم السجلات والملفات، اجراء جرد دوري لمحتويات المحل واعداد السجلات وتعبئة نماذج العمل، فرز وتعبئة اللحوم، القدرة على تنظيم السجلات وتدقيقها، تشكيل وتليبس اللحوم المجمدة، القدرة على تقطيع وتسحيب اللحوم آلياً ويدوياً، تنظيف آلات وأدوات ومكان العمل باستمرار.

تشير نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها إلى أن المهن التي تعمل بها الإناث ضمن هذا القطاع، هي مهن أمناء الصناديق، عمال تصنيع وحفظ الفواكه، منسق مواد تموينية، محاسب عام.

كشفت نتائج الدراسة عن أن ما نسبته (81%) من المنشآت أنها لا تواجه أية صعوبات في التعيين، بينما (19%) من المنشآت (معظمها منشآت فردية) تواجه صعوبات في التعيين، وتعزى هذه الصعوبات إلى النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة بشكل رئيس، اضافة للنقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات ايجابية نحو العمل. وفيما يتصل بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدراسة بأن التعيين المباشر من خلال الاتصالات الشخصية هو الأكثر استخداماً وبنسبة (94%)، يليه التعيين من خلال اعلانات الصحف والمواقع الالكترونية وبنسبة (3%).

بلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع نحو (8) برامج تدريبية، وبلغ عدد خريجها قرابة (902) خريجاً خلال الأعوام (2012-2014). كانت النسبة الكبيرة منهم قد تخرجوا من برنامج اقتصاد منزلي لحملة البكالوريوس وبنسبة (46%)،

يليه الاقتصاد المنزلي لحملة الدبلوم (كليات المجتمع) وبنسبة (29%) ثم الاقتصاد والارشاد وادارة الاعمال الزراعية وبنسبة (10.5%)..

من ناحية أخرى، بلغ عدد خريجي البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع الذكور نحو (191) خريج خلال الأعوام (2014-2012). تخرجوا جميعهم من برنامج الاقتصاد المنزلي (بكالوريوس). في المقابل، بلغ عدد خريجات البرامج التدريبية في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ قرابة (711) خريجة خلال الأعوام (2014-2012). النسبة العظمى منهن تخرجن من برنامج الاقتصاد المنزلي (بكالوريوس).

مما سبق نخلص الى وجود فجوة عددية كبيرة جداً تقدر بنحو (10,212) كفائض عرض، مما يعني أن السوق قادر على استيعاب ما نسبته (100%) من حجم العرض. وفيما يتعلق بالمهارة الفنية التي أكد أصحاب العمل على ضرورة توفرها في العاملين في مواقع العمل وفي المنوي تعيينهم، فإنها في غالبها غير مشمولة ضمن البرامج التدريبية المقدمة. ولذلك وفي ضوء نتائج هذه الدراسة ينبغي التوصية بضرورة توفير برامج تدريبية توفر هذه المهارات الفنية المطلوبة والتي يمكن ايجازها في الآتي: ضبط الوزن للمادة المغلفة حسب بطاقة البيان، تطبيق اجراءات وتعليمات السلامة والصحة المهنية العامة، اجراء جرد دوري لمحتويات المحل واعداد السجلات وتعبئة نماذج العمل، ادراك أنواع الطلب وأحجامها وعلى أي مواد، القدرة على تنظيف وتقطيع وتسحب جميع أنواع اللحوم، تصنيف وترتيب الخضار والفواكه بحسب أنواعها وجودتها وأسعارها، تخزين الخضار والفواكه بالطرق المناسبة، مراعاة النوع والحجم وطبيعة المواد التي يتم عرضها ومراقبة صلاحيتها، القدرة على تنظيم السجلات وتدقيقها، اما بالنسبة للدورات التدريبية المعروضة فاقترنت على مهارات البيع و التفاوض والاقناع، اعداد الخطط و البرامج التسويقية وهذه الدورات لا تليي المهارات المطلوبة، مما يعني عدم وجود تنسيق بين الدورات المعروضة وبين ما يحتاجه اصحاب العمل.

يبين تحليل الفجوة بين العرض والطلب على الاناث أن هناك طلب مستقبلي على الاناث للعمل في هذا القطاع يقدر بنحو (1,664) فرصة عمل للأعوام (2017-2015) توزع هذا الطلب ضمن مهن ادارية وفنية مختلفة. وكذلك نجد أن هناك عرض من الاناث، حيث أشارت بيانات المسح الى أنه تم تخريج (711) متدربة من الجهات المزودة للتدريب المختلفة والمشمولة بمسح الدراسة. وهنا نلاحظ الفجوة الرقمية الأولية بين ما هو معروض وما هو مطلوب (953) من الاناث لا يوجد طلب يحتويهم ضمن قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ.

وبناء على ما سبق توصي الدراسة على ضرورة أن يتولى مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني تشكيل فرق وطنية تتولى رسم السياسات القطاعية في مجال تدريب وتشغيل القوى العاملة الأردنية في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ. وأن تتولى الجهات المزودة للتدريب مراجعة وتطوير البرامج التدريبية المطلوبة في القطاع، وادماج المهارات الحياتية والريادية والداعمة للتشغيل كحقيبة الزامية في جميع برامجها التدريبية، والغاء اية برامج تدريبية غير مطلوبة لسوق العمل في القطاع. كما توصي الدراسة بضرورة اعطاء الاولوية لدعم مشاريع التدريب و التشغيل لهذا القطاع.

الفصل الأول

الاطار 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 وتقديم مجموعة من المؤشرات الدولية المفتاحية المتعلقة بنظم معلومات الموارد البشرية الى البيئة الأردنية وإنتاج اللبانات البنائية الضرورية لتحديد التحديات والفرص لنظام معلومات الموارد البشرية.

وبالرغم من التقدم والإصلاحات المهمة التي طرأت على نظام معلومات الموارد البشرية الى الآن، الا أن موضوع المسوح القطاعية التي تركز على جمع معلومات عن قطاعات محددة للتعرف على الاحتياجات الكمية من الأيدي 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 وبالتالي قد يضعف من فاعلية عملية الارشاد المهني، والتي قد تقود إلى حدوث اختلالات في كفاءة التشغيل في سوق العمل.

ومن هنا تبنى مجلس التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني مبادرة إجراء دراسات دورية للقطاعات ذات الأولوية في الاقتصاد الأردني، وقد اشتمل ذلك على مسح جانبي العرض والطلب للقوى العاملة، وبناء عليه قام المجلس بتحديد ثلاثة قطاعات ذات أولوية كخطوة أولى في تنفيذ هذه المبادرة وتم الانتهاء من اعدادها. لاحقاً، تم تحديد ستة قطاعات أخرى وهذه القطاعات هي: قطاع الزراعة، وقطاع صناعة الأثاث، وقطاع صناعة الملابس، وقطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين، وقطاع التركيبات الكهروميكانيكية، وقطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ. وقد أوكلت مهمة تنفيذ هذه الدراسات، والتي تم تمويلها من صندوق التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني، إلى المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، والذي 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 شكلت لهذه الغاية.

وتأتي هذه الدراسات منسجمة مع منطلقات مشروع إعادة اصلاح قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني المدعوم من الاتحاد الأوروبي، والذي تُشرف على تنفيذه وزارة العمل وبمشاركة العديد من المؤسسات الحكومية المعنية؛ ويركز 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 الامكانيات لدى الباحثين عن عمل؛ الأمر الذي سيساهم بلا شك في الاستخدام الأمثل للموارد البشرية سواء من خلال عملية التخطيط، أو تطوير الاستراتيجيات وصنع القرار لبرامج سوق العمل الفعالة، وبشكل خاص في قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

ويغطي هذا التقرير قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ.

1.2 أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تعتبر الدراسة الأولى من نوعها على مستوى الوطن العربي التي تسعى لتقدير الفجوة في سوق العمل الأردني في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ 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 والمتمثل في حاجات سوق العمل الكمية والنوعية من خلال المسح الميداني.

كما تأتي هذه الدراسات منسجمة مع منطلقات مشروع اصلاح قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني المدعوم من الاتحاد الأوروبي، والذي تُشرف على تنفيذه وزارة العمل/ مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وبمشاركة العديد من المؤسسات الحكومية والخاصة المعنية. ومن ناحية أخرى، كما وتتميز هذه الدراسة في كونها ستضع الخطوط العريضة لخطط تنمية الموارد البشرية في قطاع التجميل وتصفيف الشعر، والتي من شأنها أن تسهم في جسر الفجوة وتحقيق التوازن، الأمر الذي سيقبل من مقدار الاختلالات في منظومة تنمية واستثمار الموارد البشرية المتمثلة بالفجوة الواضحة بين جانبي العرض والطلب، وهذا بدوره سيعتبر أثراً إيجابياً على معدل النمو الاقتصادي في الأردن ويسهم بتعزيز التنافسية مع الأخذ بعين الاعتبار الفروقات النسبية على مستوى أقاليم المملكة.

1.3 أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية الى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن ايجازها في الآتي:

1. تحديد مسميات المهن/ الأعمال المطلوبة ضمن القطاع.
2. تقييم الطلب الحالي والمستقبلي على انتاج القطاع.
3. تحديد الاحتياجات الكمية المستقبلية من العمالة لكل مهنة من المهن الموجودة في القطاع.
4. تحديد الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لكل مهنة من المهن المطلوبة في القطاع.
5. تحديد احتياجات المنشآت العاملة ضمن القطاع من برامج تدريب رفع الكفاءة للعاملين.
6. التعرف الى اتجاهات أصحاب العمل نحو الاستفادة والتعاون مع مزودي التدريب في القطاعين العام والخاص في اعداد وتدريب القوى العاملة ضمن القطاع.
7. التعرف الى اتجاهات واستعداد أصحاب العمل نحو تشغيل الاناث ضمن منشآتهم.
8. التعرف الى اتجاهات واستعداد أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاعاقات ضمن منشآتهم.
9. التحقق من جاهزية واستعداد الجهات المزودة للتدريب في القطاعين العام والخاص لإعداد وتدريب العمالة المطلوبة.
10. تحديد مدى اتساع الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل والتنسيق مع الجهات المعنية لجسر هذه الفجوة.
11. تطوير خطة وبرامج لتنمية الموارد البشرية في القطاع لخلق رأس مال بشري كفؤ وفعال باعتباره من العناصر الأكثر توفراً في الأردن.

1.4 أسئلة الدراسة

تحاول الدراسة تحقيق الأهداف السابقة الذكر من خلال الاجابة على الأسئلة الآتية:

1. ما هي خصائص العاملين الحاليين في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ من حيث المهنة والجنس والمستوى التعليمي؟
2. ما هي خصائص البرامج المقدمة لمهن قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ من حيث المدة والمستوى التعليمي للمتبحين ومواقع التدريب وعدد الخريجين؟
3. ما هي احتياجات سوق العمل الكمية والنوعية في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ للأعوام (2014-2016)؟
4. ما هي احتياجات المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ 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 تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ؟
6. ما هي الفرص الحالية والمستقبلية لتوظيف المرأة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ؟
7. ما هي الفرص الحالية والمستقبلية لتدريب المرأة وتمكينها في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ؟
8. ما هي الفرص الحالية والمستقبلية لتوظيف ذوي الاعاقات في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ؟
9. ما هي الفرص الحالية والمستقبلية لتدريب ذوي الاعاقات لدخول سوق العمل في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ؟
10. ما هي الصعوبات التي تواجهها المنشآت في التعيين في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ؟
11. ما هي أهم المزايا التي تقدمها المنشآت للعاملين فيها في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ؟

1.5 منهجية الدراسة

تغطي الدراسة جانب الطلب للشركات العاملة ضمن قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ عبر مسح احتياجاتها الحالية والمستقبلية للأعوام (2014-2016) من القوى العاملة والتدريب وجانب العرض الذي توفره جهات تزويد التدريب من الخريجين وبرامج التدريب عبر مسح لإمكانات هذه الجهات الحالية وتوجهاتها المستقبلية للتدريب ضمن القطاع المستهدف.

1.5.1 مجتمع وعينة الدراسة

1.5.1.1 مسح احتياجات الشركات (جانب الطلب)

تم تصميم عينة المسح للحصول على تقديرات موثوقة للمتغيرات الرئيسية للمسح على مستوى المحافظات والاقاليم الثلاثة. وصممت عينة هذا المسح استناداً الى اطار التعداد العام للمنشآت الاقتصادية 2011 الذي نفذته دائرة الإحصاءات العامة والذي تم تصنيفه حسب التصنيف الصناعي الدولي الرابع ISIC4 للأمم المتحدة.

ويندرج تحت هذا القطاع مجموعة صناعات فرعية:

- ✓ بيع الأغذية والمشروبات والتبغ بالجملة
- ✓ بيع الأغذية بالتجزئة في المتاجر المتخصصة
- ✓ بيع المشروبات بالتجزئة في المتاجر المتخصصة
- ✓ بيع المشروبات بالتجزئة في المتاجر المتخصصة

ولغايات هذا المسح تم الأخذ بالاعتبار 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 يبين توزيع مجتمع الدراسة حسب فئة العاملين من بيانات التعداد العام للمنشآت الاقتصادية 2011.

جدول 1: توزيع عينة المنشآت الاقتصادية في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب فئة العاملين والمحافظات 2011

المحافظة	فئة العاملين					المجتمع
	100	50-99	10-49	9-5	4-1	
العاصمة	18	18	104	190	1513	3737
البلقاء	0	0	1	11	390	722
الزرقاء	0	3	22	40	650	1571
مأدبا	0	0	0	4	150	290
اربد	0	0	11	31	893	2019
المفرق	0	0	0	5	171	331
جرش	0	0	1	2	121	335
عجلون	0	0	0	1	120	255
الكرك	0	1	1	7	256	423
الطفيلة	0	0	0	0	108	168
معان	0	0	1	4	140	185
العقبة	0	1	1	18	108	184
المجموع	18	23	142	313	4620	10220

ولغايات تحقيق أهداف هذا المسح وهو الحصول على تقديرات ومؤشرات على مستوى المحافظة تم إجراء مسح شامل لجميع المنشآت الاقتصادية التي عدد العاملين فيها 5 عامل فأكثر في جميع المحافظات. ويبين الجدول 2 توزيع عينة المنشآت الاقتصادية في هذا القطاع حسب فئة العاملين والمحافظات.

1.5.1.2 مسح مزودي التدريب (جانب العرض)

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

- ✓ غرفة تجارة عمان.
- ✓ كليات المجتمع التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية.
- ✓ الجامعات الاردنية.

1.5.2 أدوات الدراسة

تم تصميم استبانتيين لتحقيق أهداف الدراسة؛ الاستبانة الأولى تغطي جانب الطلب (أصحاب العمل)، وتوفر بشكل رئيس بيانات عن اعداد العاملين واحتياجاتهم التدريبية، واحتياجات المؤسسة الكمية من العمالة في المهن المختلفة والمهارات الفنية والعامّة (الداعمة للتشغيل) المطلوبة لممارسة المهن المختلفة. كما وتوفر الاستبانة بيانات عن تشغيل ذوي الاعاقات وطبيعة المهن الممكن أن يشغلوها، وكذلك بيانات عن تشغيل المرأة وفي أي المهن، وأيضا عن الصعوبات التي يواجهها أصحاب العمل في تعيين العمالة والطرائق المتبعة في التعيين والمزايا المقدمة للعاملين.

أما الاستبانة الثانية، فتغطي جانب العرض (مزودي التدريب)، حيث توفر بشكل رئيس بيانات حول البرامج التدريبية المتاحة لدى مزودي التدريب ضمن مهن القطاع المستهدف وأعداد الملتحقين والخريجين وخصائصهم، ودورات رفع الكفاءة للعاملين الممارسين، وعن فرص التدريب المتوفرة لذوي الاعاقات وأيضا للمرأة، بالإضافة إلى توجهات مزودي التدريب نحو التوسعات المستقبلية سواء في البرامج التدريبية أو الفئات المستهدفة بالتدريب. وينبغي الإشارة إلى أنه تم استخدام نفس الاستبانة في دراسات القطاعات ذات الأولوية الثلاثة لتشابه البيانات المطلوبة عن كل منها.

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

1.6 جمع البيانات وتجهيزها

1.6.1 مسح الشركات (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 بشروط وتعليمات إدخال بيانات المسح الواردة من خلال الاستبانات.
- اختيار وتدريب فريق بحث ميداني (جامع بيانات) من الذكور والإناث 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، وذلك خلال فترة الاسناد من 2015/6/2 _ 2015/9/2 .
- تدقيق الاستبانات المعبئة وترميزها من قبل الفريق المكلف بذلك من موظفي دائرة الإحصاءات العامة.
- إدخال البيانات إلى الحاسوب، واعداد جداول البيانات الخام.

1.6.2 مسح مزودي التدريب (جانب العرض)

تم تنفيذ جمع بيانات مسح مزودي التدريب وفق الإجراءات الآتية:

- تكليف فريق عمل ضم 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 التدريب المشمولة بالمسح، وذلك خلال الفترة من 2015/5/1 _ 2015/6/1.
- تدقيق الاستبانات المعبئة وترميزها من قبل الفريق المكلف بذلك من موظفي المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.
- إدخال البيانات إلى الحاسوب، واعداد جداول البيانات الخام.

1.7 تبويب البيانات ونشرها

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

الفصل الثاني

تحليل جانب الطلب في قطاع تجارة

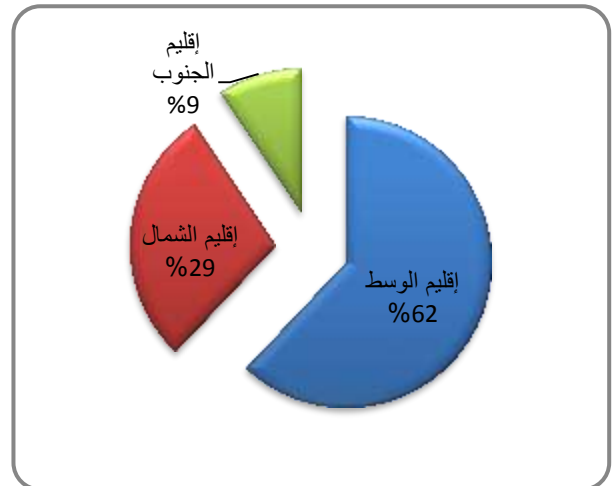
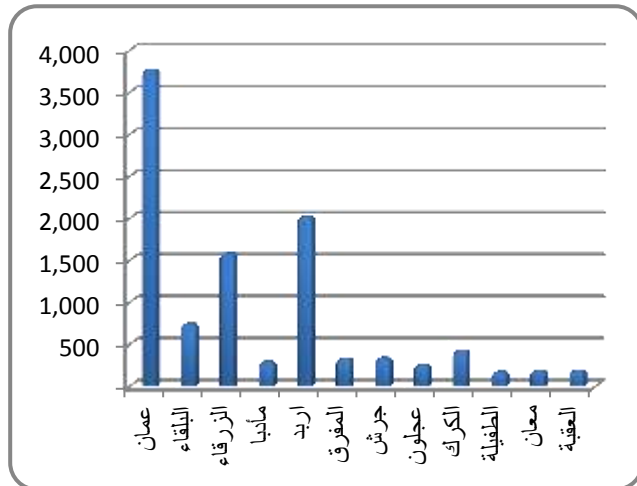
الأغذية والمشروبات والتبغ

2.1 إنتاج منشآت قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ

بلغ عدد المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ (10284) منشأة لغاية النصف الأول من عام 2014 استناداً للمسح الذي أجرته دائرة الإحصاءات العامة، توزعت بواقع (62%) في إقليم الوسط، ونحو (29%) في إقليم الشمال، وما نسبته (9%) في إقليم الجنوب (أنظر الجدول 2 والشكل 1).

جدول 2: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب الإقليم/ المحافظة

عدد المنشآت	الإقليم/ المحافظة
6380	إقليم الوسط
3769	عمان
743	البلقاء
1578	الزرقاء
290	مأدبا
2939	إقليم الشمال
2019	أربد
331	المفرق
335	جرش
254	عجلون
965	إقليم الجنوب
424	الكرك
169	الطفيلة
186	معان
186	العقبة
10284	المجموع

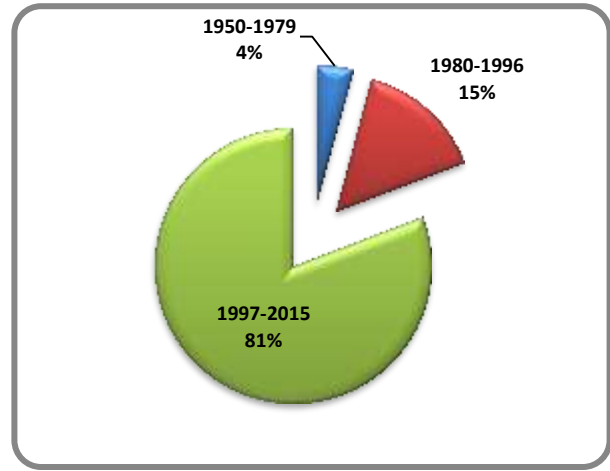
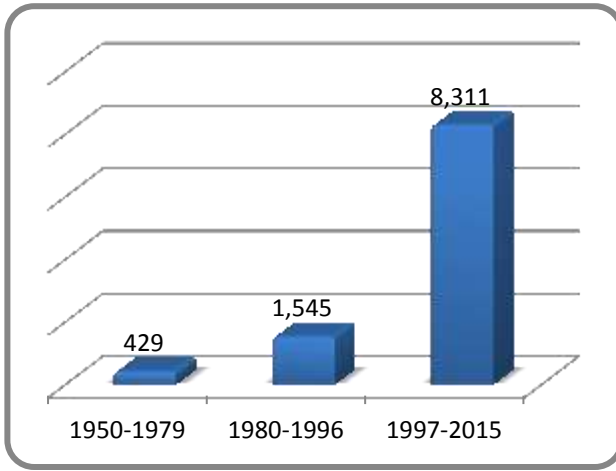


شكل 1: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب الإقليم/ المحافظة

وأظهرت الدراسة الى أن عدد المنشآت في هذا القطاع قد تفاوتت من حيث نشأتها ما بين العام 1950 والنهية النصف الأول من العام الحالي 2015 كما يوضح الجدول (3)، لكن وبشكل عام فإن غالبية المنشآت التي شملها المسح بدأت نشاطها منذ العام 1997 حيث تشير البيانات الى أن حوالي (81%) من المنشآت العاملة في هذا القطاع بدأت بتقديم الخدمة منذ العام 1997 وهي توظف نحو (56%) من إجمالي العاملين في القطاع والبالغ (38606) عاملاً وعاملة.

جدول 3: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب سنة بدء تقديم الخدمة

سنة البدء	عدد المنشآت	عدد العاملين	سنة البدء	عدد المنشآت	عدد العاملين
1950	42	817	1988	46	81
1952	6	12	1989	58	1,334
1954	4	11	1990	239	489
1955	5	5	1991	64	353
1957	17	32	1992	108	303
1961	5	13	1993	111	344
1962	4	21	1994	77	2,369
1963	4	4	1995	337	2,102
1965	23	163	1996	85	1,564
1967	1	4	1997	113	1,289
1968	8	14	1998	211	625
1970	10	20	1999	178	430
1971	7	128	2000	687	1,619
1972	29	62	2001	224	764
1973	8	33	2002	195	754
1974	10	38	2003	244	609
1975	12	153	2004	233	642
1976	8	22	2005	810	2,268
1977	92	249	2006	282	1,384
1978	8	32	2007	489	1,392
1979	32	69	2008	475	1,165
1980	24	531	2009	592	1,567
1981	4	176	2010	1,065	2,351
1982	21	33	2011	621	1,059
1984	12	73	2012	517	863
1985	9	23	2013	509	888
1986	6	79	2014	433	1,046
1987	14	193	2015	433	749
مجموع المنشآت		10,284	مجموع العاملين		38,606

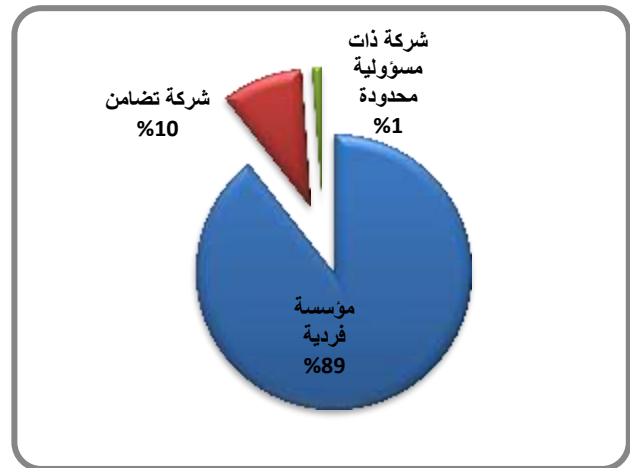
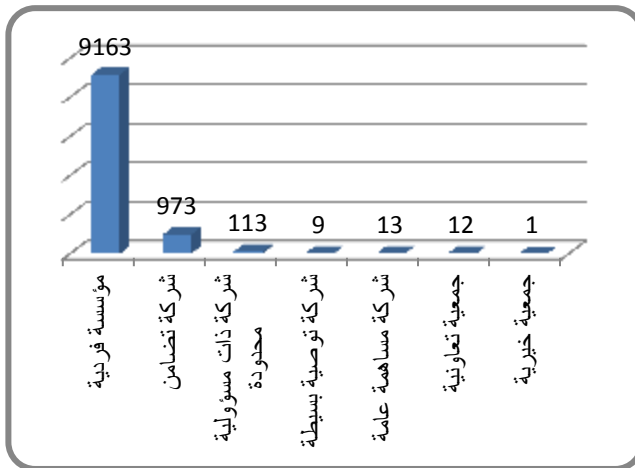


شكل 2: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب سنة بدء تقديم الخدمة

ويشير الجدول (4) الى أن ما يزيد على النصف بقليل من المنشآت العاملة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ هي منشآت فردية حيث أن قرابة (89%) هي منشآت فردية وفقاً لكيانها القانوني، وتشكل المنشآت التضامنية ما نسبته (10%)، ونحو (1%) شركات ذات مسؤولية محدودة.

جدول 4: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب الكيان القانوني والاقليم

المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	الكيان القانوني للمنشأة
9163	907	2757	5499	مؤسسة فردية
973	53	159	761	شركة تضامن
113		11	102	شركة ذات مسؤولية محدودة
9			9	شركة توصية بسيطة
13		7	6	شركة مساهمة عامة
12	5	5	2	جمعية تعاونية
1	0	0	1	جمعية خيرية
10284	965	2939	6380	المجموع

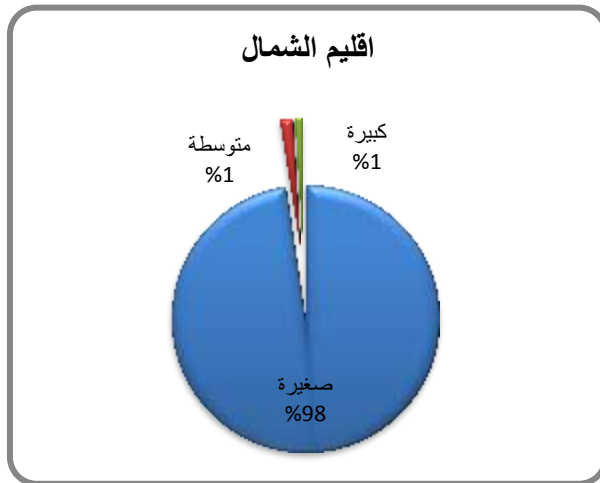
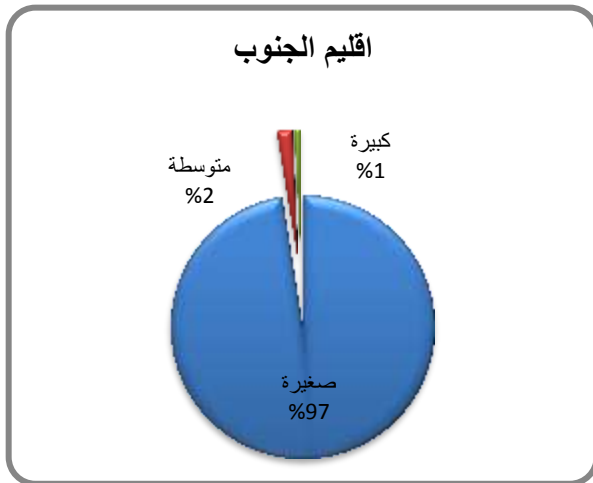
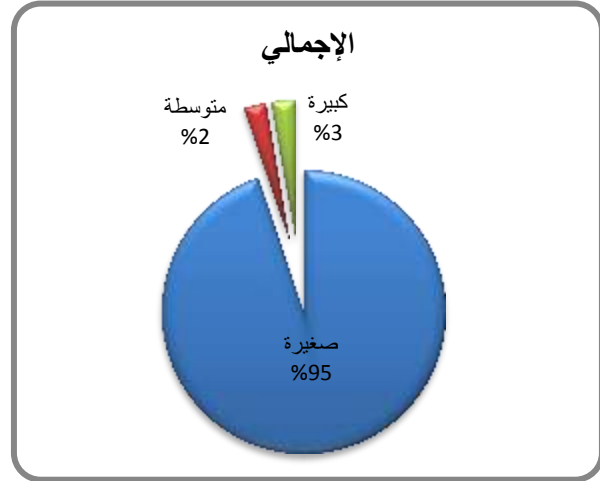
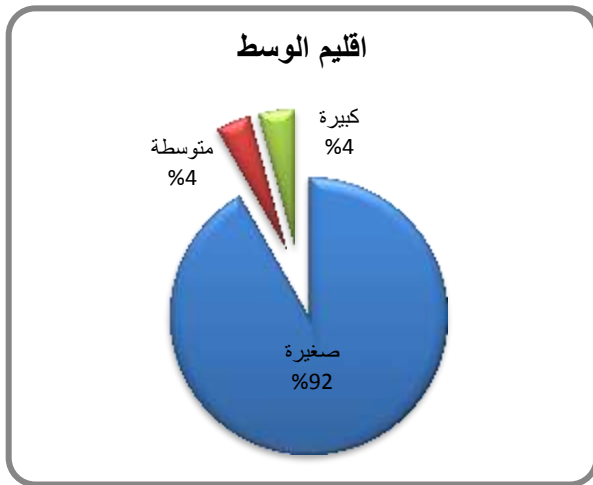


شكل 3: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب الكيان القانوني

واستناداً لنتائج المسح يمكن تصنيف المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ ضمن ثلاث مجموعات رئيسية هي: المنشآت الصغيرة الحجم (1-5 عمال) والتي تنتشر بنسبة كبيرة في جميع أقاليم المملكة وبنسبة (95%)، تليها المنشآت الكبيرة الحجم (11 عامل وأكثر) وبنسبة (3%)، ثم المنشآت متوسطة الحجم (5-9 عمال) وبنسبة (2%).

جدول 5: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب حجم المنشأة والاقليم

المنشأة حجم	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
صغيرة	5937	2870	941	9749
متوسطة	199	44	18	261
كبيرة	243	25	6	275
المجموع	6380	2939	965	10284

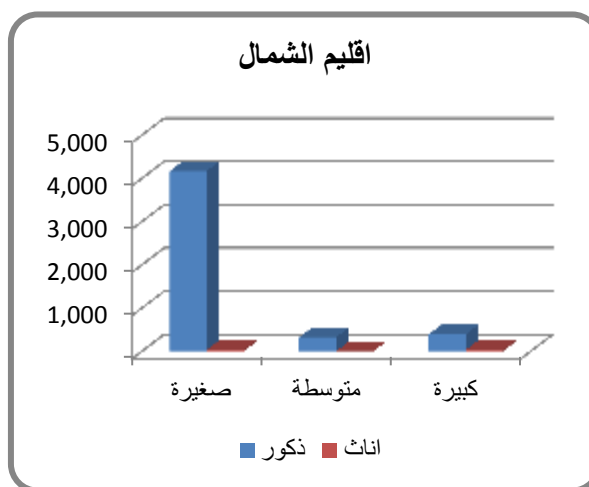
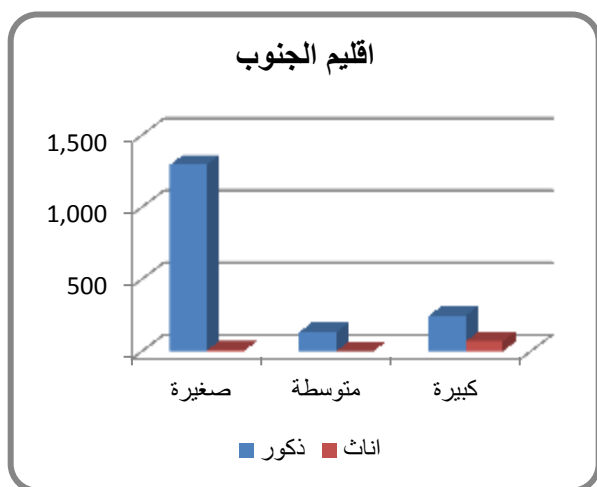
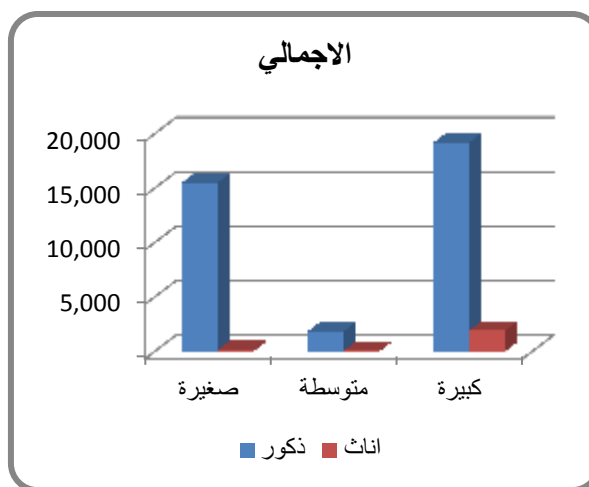
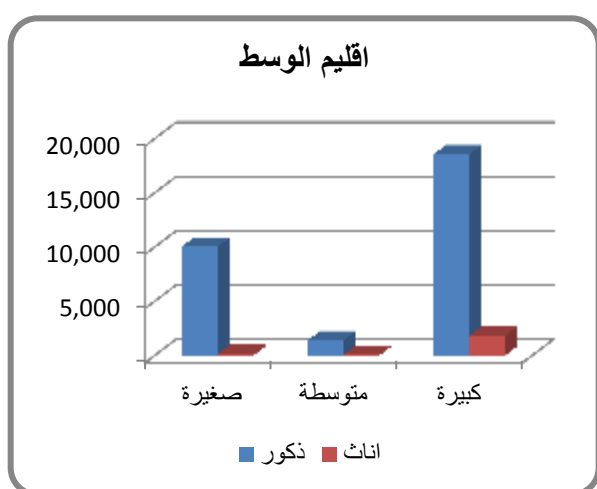


شكل 4: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب حجم المنشأة والاقليم

ويبين الجدول (6) توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب حجم المنشأة والاقليم والجنس، ويلاحظ أن عدد العاملين الذكور أكبر في المنشآت كبيرة الحجم وكذلك الصغيرة والمتوسطة وذلك في اقليم الوسط.

جدول 6: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب حجم المنشأة والاقليم والجنس

حجم المنشأة	إقليم الوسط			إقليم الشمال			إقليم الجنوب		
	المجموع	ذكور	انثى	المجموع	ذكور	انثى	المجموع	ذكور	انثى
صغيرة	10141	10036	105	4199	4166	33	1298	1294	4
متوسطة	1419	1375	43	326	325	1	133	133	0
كبيرة	20343	18537	1806	429	395	34	318	248	70
المجموع	31903	29948	1954	4954	4886	68	1749	1675	74

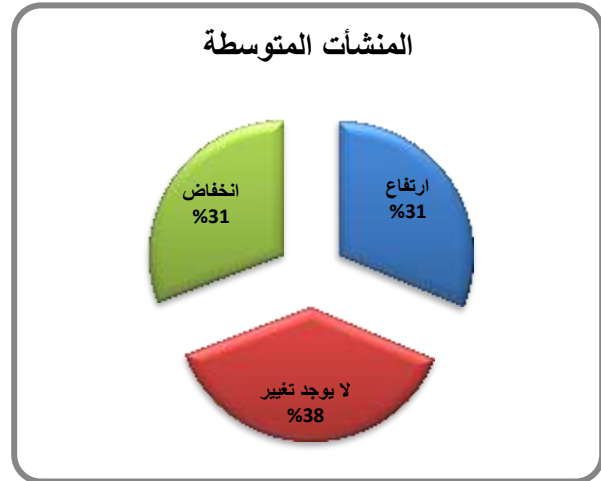
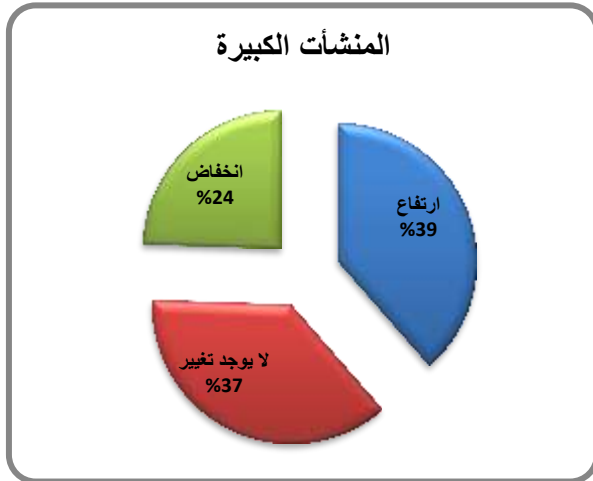
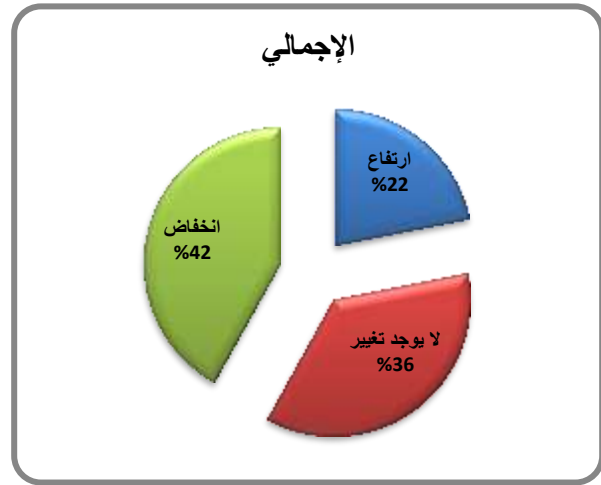
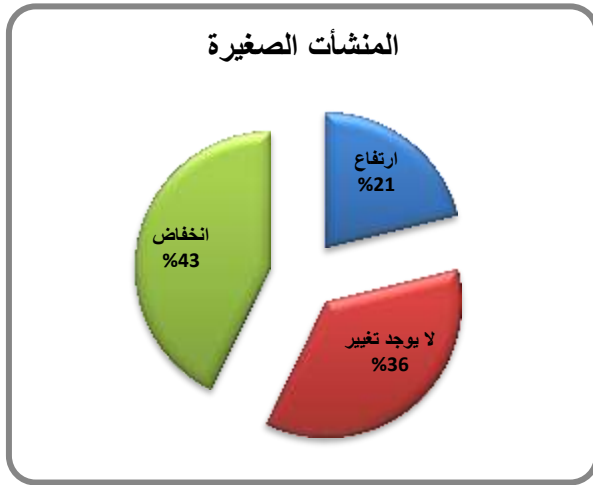


شكل 5: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب حجم المنشأة والاقليم والجنس

وحول تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم، فقد أعلنت (42%) من المنشآت في هذا القطاع عن انخفاض الطلب على إنتاجها في العام 2015، وكذلك توقعوا انخفاض الطلب على منتجاتهم خلال الأعوام (2015-2017). ويُذكر أن (39%) من المنشآت الكبيرة قد أعلنت ارتفاع الطلب على إنتاجها في العام 2015.

جدول 7: توزيع المنشآت والعاملين في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم لعام 2015

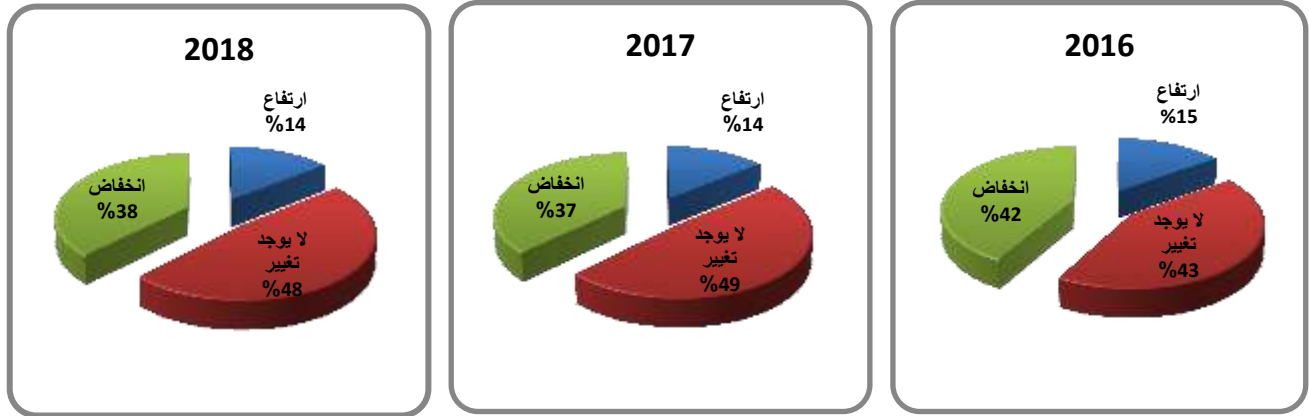
تقييم الطلب	عدد المنشآت	عدد العاملين	عدد المنشآت الصغيرة	عدد المنشآت المتوسطة	عدد المنشآت الكبيرة
ارتفاع	2156	16894	1972	79	105
لا يوجد تغيير	3565	11315	3368	96	100
انخفاض	4131	9649	3987	78	66
غير معرف	433	749	422	8	3
المجموع	10284	38606	9749	261	275



شكل 6: توزيع المنشآت والعاملين في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم وحسب حجم المنشأة لعام 2015

جدول 8: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام (2016-2018)

تقييم الطلب	2016	2017	2018
ارتفاع	1539	1435	1456
لا يوجد تغيير	4426	4984	4931
انخفاض	4285	3827	3859
غير معرف	34	37	37



شكل 7: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام (2016-2018)

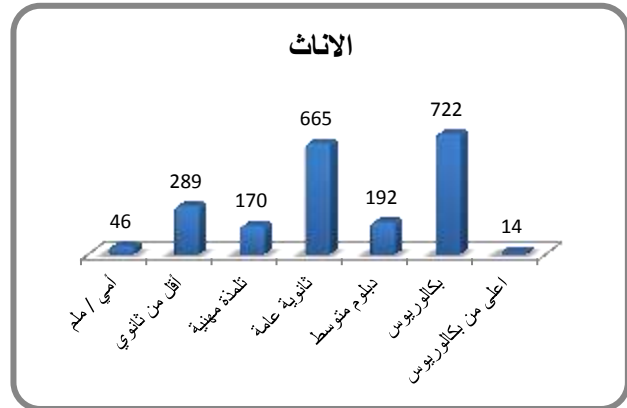
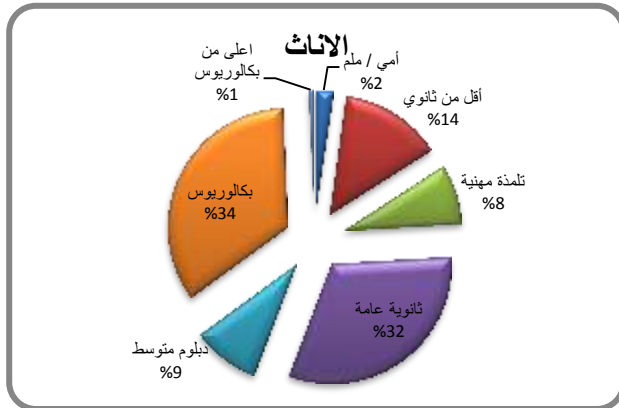
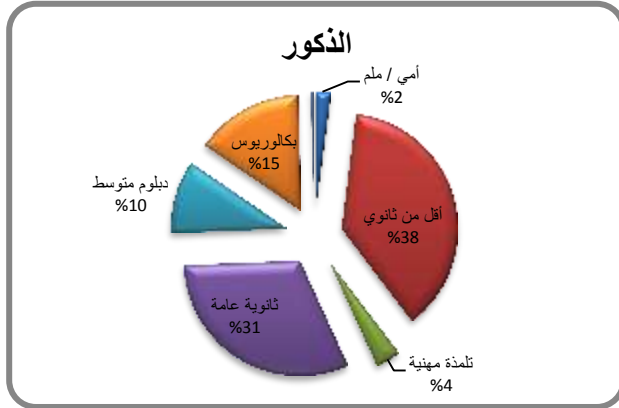
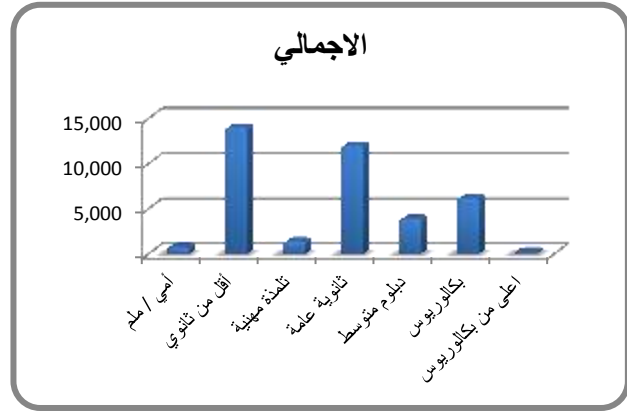
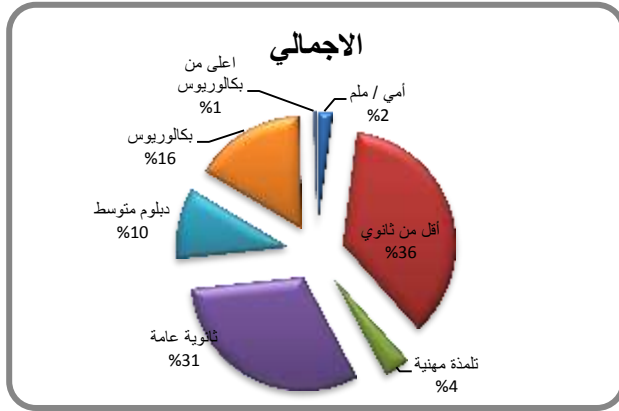
وتجدر الإشارة الى ضرورة الأخذ بعين الاعتبار انعكاس الظروف الحالية السياسية والاقتصادية على تنبؤات أصحاب العمل المستقبلية سلبياً.

2.2 الخصائص الكمية والنوعية للعاملين في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ

كشفت نتائج تحليل البيانات عن أن عدد العاملين في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ قد بلغ (38,606) عاملاً وعاملة لعام 2015، توزعوا بغالبية للذكور بواقع (95%) مقابل (5%) اناث. وبالعرف الى مؤهلات العاملين التعليمية بشكل عام، نجد أن غالبية الذكور العاملين مؤهلهم التعليمي أقل من الثانوي وبنسبة (38%)، يليه من مؤهلهم العلمي ثانوية عامة وبنسبة (31%)، بينما نجد أن (34%) من الاناث العاملات في القطاع مؤهلهم العلمي بكالوريوس ونحو (32%) مؤهلهم العلمي ثانوية عامة.

جدول 9: توزيع العاملين في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المؤهل التعليمي والجنس

المؤهل التعليمي	ذكور	انثى	المجموع
أمي / ملم	727	46	773
أقل من ثانوي	13,763	289	14,051
تلمذة مهنية	1,273	170	1,443
ثانوية عامة	11,381	665	12,046
دبلوم متوسط	3,723	192	3,915
بكالوريوس	5,487	722	6,209
اعلى من بكالوريوس	154	14	168
المجموع	36,509	2,097	38,606

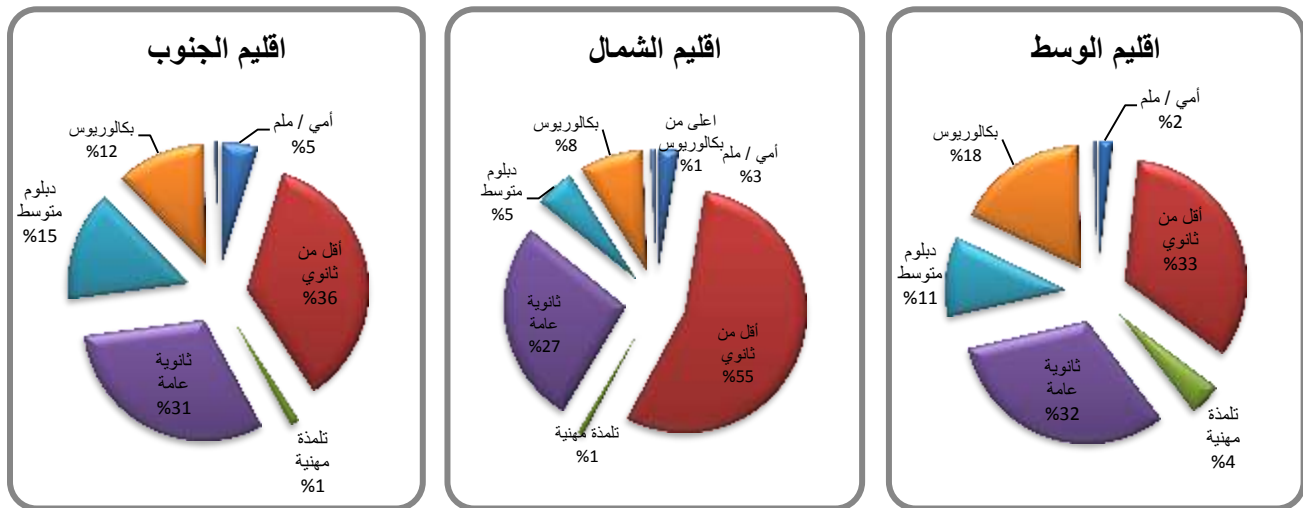


شكل 8: توزيع العاملين في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ والهرم العمالي حسب المؤهل التعليمي والجنس

وبتحليل مؤهلات العاملين التعليمية على مستوى المحافظات، فإننا نجد أن (36%) مؤهلهم أقل من ثانوي في اقليم الوسط، يليهم من مؤهلاتهم العلمية ثانوية عامة وبنسبة (31%)، أما اقليم الشمال فان نسبة كبيرة من العاملين تقدر بـ (55%) مؤهلهم أقل من ثانوي ونحو (27%) ثانوية عامة. وبالانتقال لإقليم الجنوب، نجد أن (36%) مؤهلهم أقل من ثانوي، ونحو (31%) ثانوية عامة.

جدول 10: توزيع العاملين في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المؤهل التعليمي والاقليم

المؤهل التعليمي	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
أمي / ملم	560	130	83	773
أقل من ثانوي	10,684	2,738	630	14,051
تلمذة مهنية	1,384	38	22	1,443
ثانوية عامة	10,161	1,345	540	12,046
دبلوم متوسط	3,397	260	259	3,915
بكالوريوس	5,585	414	209	6,209
اعلى من بكالوريوس	132	30	6	168
المجموع	31,903	4,954	1,749	38,606

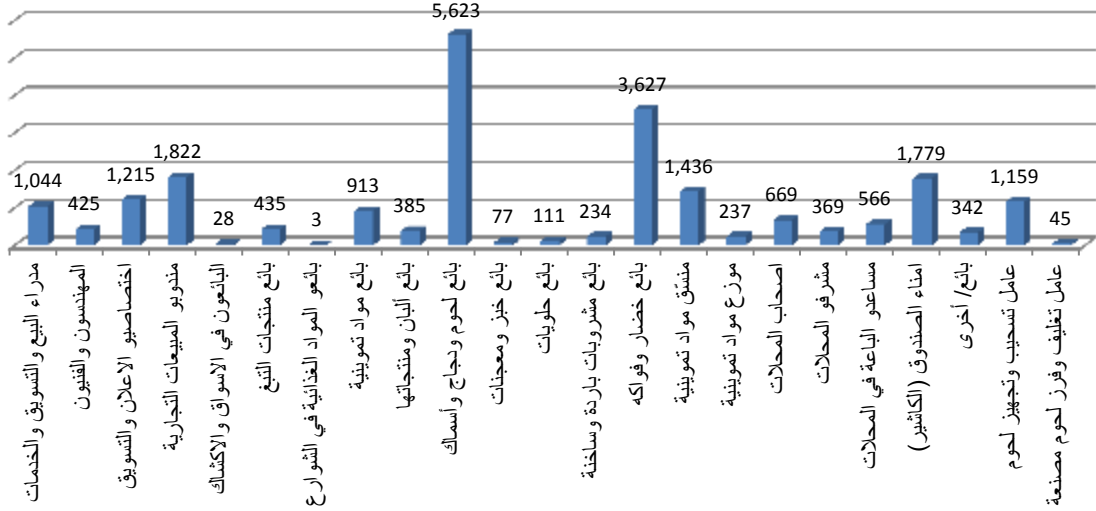


شكل 9: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المؤهل التعليمي والاقليم

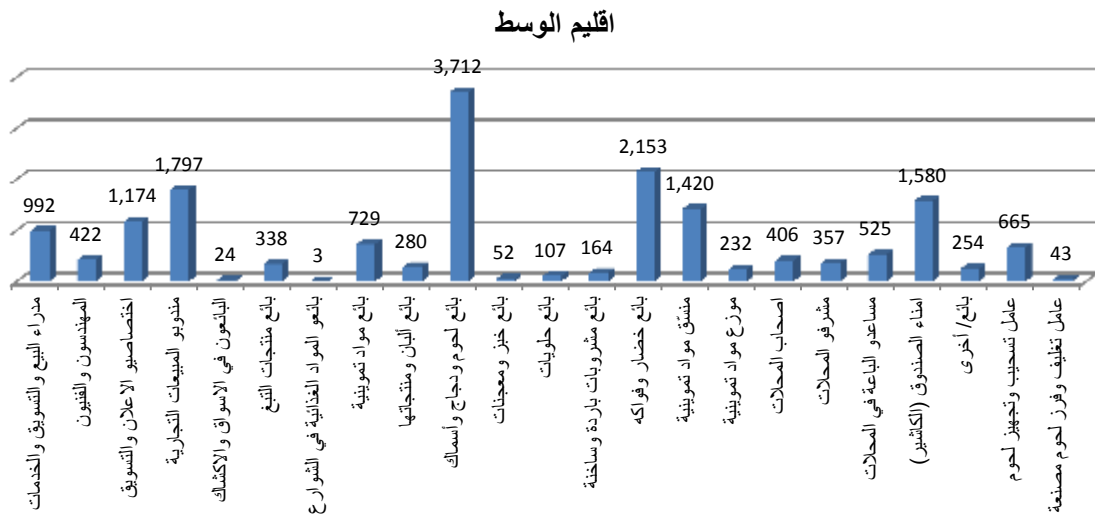
وقد أظهرت الدراسة كما يشير الجدول (11) أن مهن بائع لحوم ودجاج وأسماك، بائع خضار وفواكه، مندوبو المبيعات التجارية، امناء الصندوق، ومنسق مواد تموينية هي المهن الأكثر اشغالا في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ. وكذلك الحال في جميع أقاليم المملكة.

جدول 11: توزيع العاملين في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المهنة والجنس والإقليم

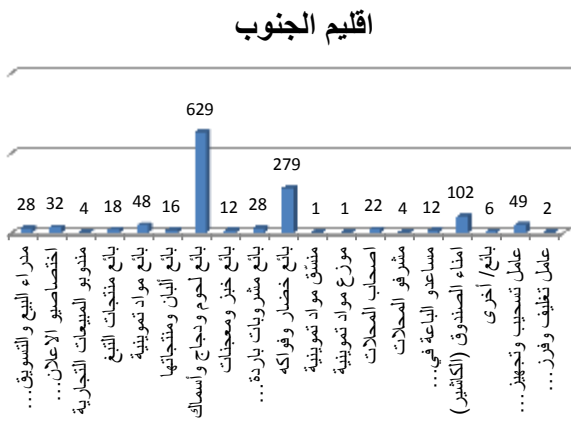
المجموع	إقليم الجنوب		إقليم الشمال		إقليم الوسط		المهنة
	انثى	ذكر	انثى	ذكر	انثى	ذكر	
5,623		629	3	1,279	16	3,696	بائع لحوم ودجاج وأسماك ومأكولات بحرية
3,627	2	277	6	1,189	9	2,144	بائع خضار وفواكه
1,822	0	4		21	26	1,771	مندوبو المبيعات التجارية
1,779	30	72	9	89	186	1,393	امناء الصندوق (الكاشير)
1,436		1	3	12	63	1,357	منسق مواد تموينية
1,215	12	20		9	74	1,100	اختصاصيو الاعلان والتسويق
1,159	0	49		445	31	634	عامل تسحيب وتجهيز لحوم
1,044	2	26		24	123	870	مدراء البيع والتسويق والخدمات
913	2	46	3	134	34	695	بائع مواد تموينية
669		22	3	238	7	399	اصحاب المحلات
566		12		29	150	374	مساعدو الباعة في المحلات
435		18		78	2	336	بائع منتجات التبغ
425				3	43	379	المهندسون والفنيون
385		16	10	79	5	275	بائع ألبان ومنتجاتها
369		4		8	26	331	مشرفو المحلات
342	0	6		82	25	229	بائع/ أخرى
237		1		3		232	موزع مواد تموينية
234		28		43	7	157	بائع مشروبات باردة وساخنة
111				3	7	101	بائع حلويات
77		12		13		52	بائع خبز ومعجنات
45	0	2			31	12	عامل تغليف وفرز لحوم مصنعة
28				3	5	19	البائعون في الاسواق والاكشاك
3						3	بائعو المواد الغذائية في الشوارع
16,061	26	430	32	1,102	1,084	13,388	مهن أخرى
38,606	74	1,675	68	4,886	1,954	29,948	المجموع



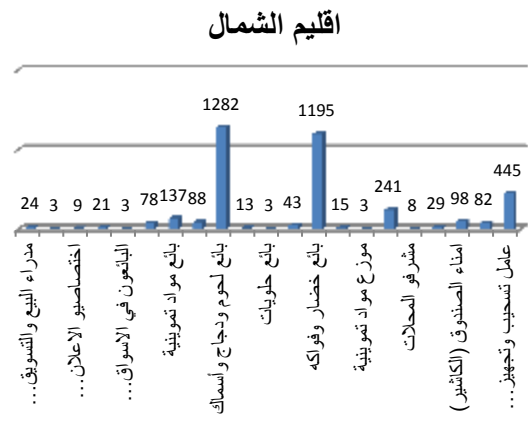
شكل 10: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المهن الأكثر اشغالا



اقليم الوسط



اقليم الجنوب



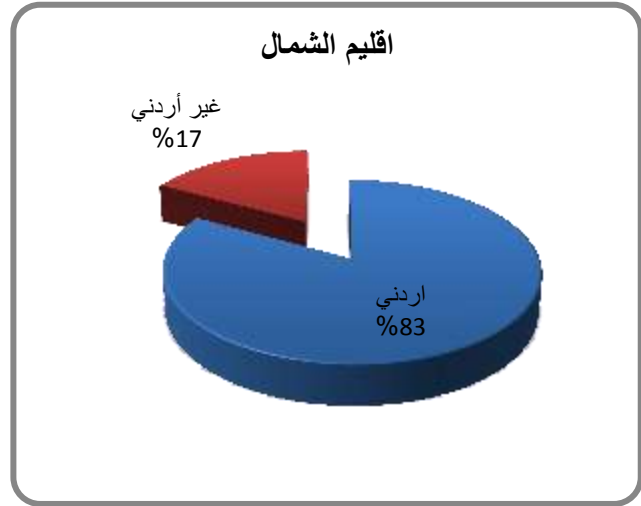
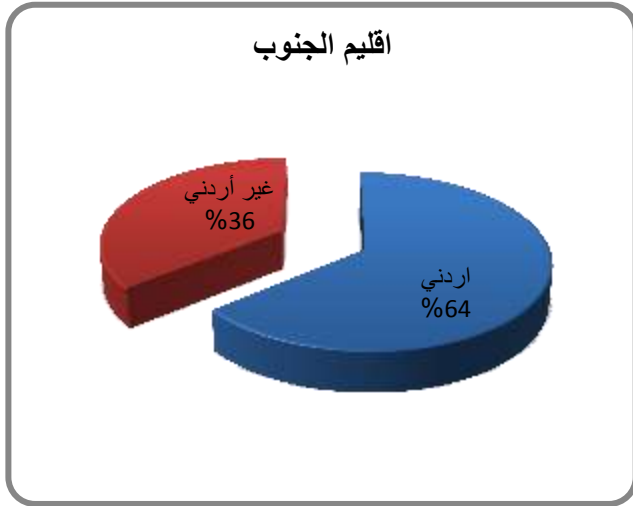
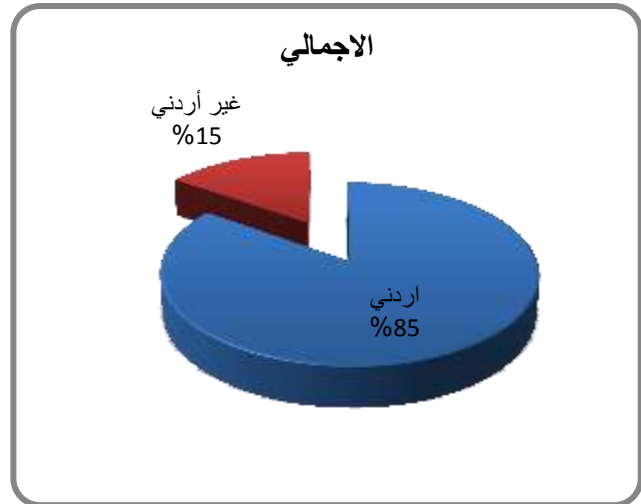
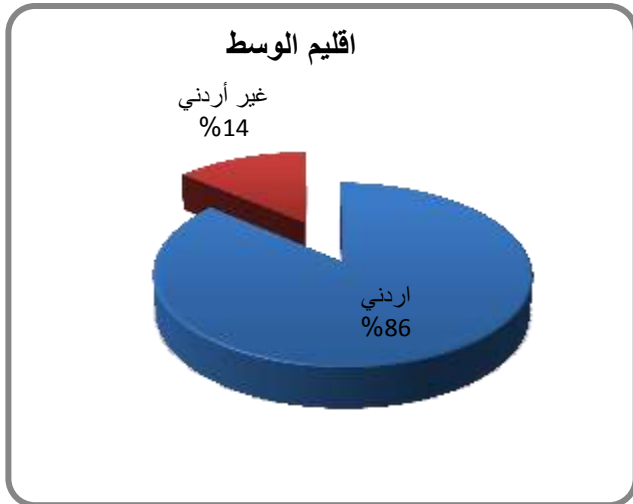
اقليم الشمال

شكل 11: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المهن الأكثر اشغالا والاقليم

وبالحديث وبشكل عام عن جنسيات العاملين في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ، فإن ما نسبته (85%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيو الجنسية مقابل (15%) من غير الأردنيين.

جدول 12: توزيع العاملين في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب الجنسية

الجنسية	نكر			انثى			مجموع الإناث	المجموع
	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	مجموع الذكور	إقليم الوسط	إقليم الشمال		
أردني	25,615	4,051	1,068	30,735	1,929	63	2,044	32,779
غير أردني	4,333	835	606	5,774	25	6	53	5,827
المجموع	29,948	4,886	1,675	36,509	1,954	68	2,097	38,606



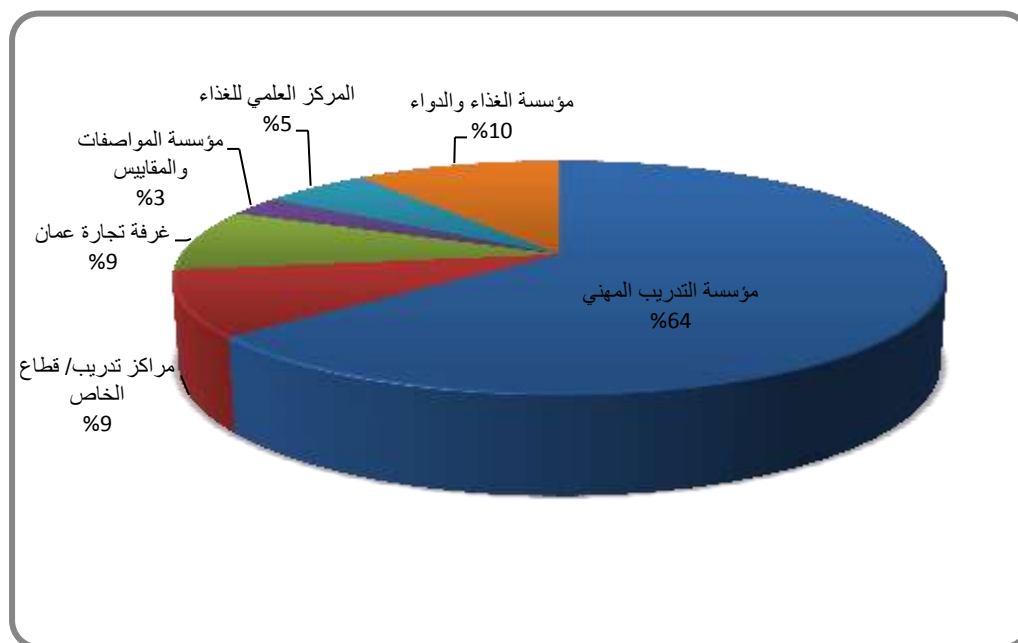
شكل 12: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب جنسية العاملين والإقليم

2.3 الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية للمؤسسات في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ

كشفت نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها عن أنه لا تتوفر أي مرافق أو أقسام تدريبية لدى غالبية المنشآت العاملة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ، وأفاد حوالي (56%) من المنشآت العاملة في القطاع بأنها تفضل تدريب عامليها لدى مؤسسة التدريب المهني وتفضل تعيين عاملين تلقوا تدريب لدى المؤسسة نفسها. ويأتي بعد ذلك المؤسسات الخاصة التابعة للقطاع.

جدول 13: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب جهة التدريب المفضلة

عدد المنشآت	جهة التدريب
24	مؤسسة التدريب المهني
4	مؤسسة الغذاء والدواء
3	مراكز تدريب/ قطاع الخاص
3	غرفة تجارة عمان
2	المركز العلمي للغذاء
1	مؤسسة المواصفات والمقاييس
15	اخرى

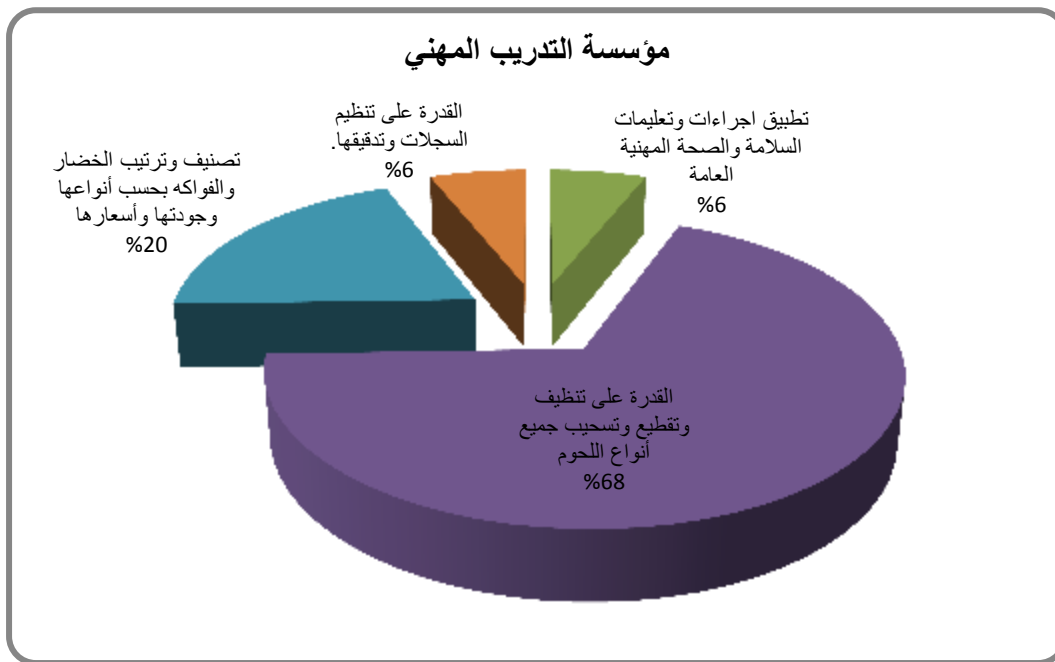


شكل 13: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب جهة التدريب المفضلة

ويلحظ من النتائج أن هناك ارتفاع في طلب أصحاب العمل للأعوام (2015-2017)، على تدريب العاملين في برامج التدريب المبينة في الجدول (14) وفي أقاليم المملكة الثلاثة.

جدول 14: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب برامج التدريب الأكثر طلباً

اقليم الجنوب	اقليم الشمال	اقليم الوسط
ضبط الوزن للمادة المغلفة حسب بطاقة البيان	القدرة على تنظيف وتقطيع وتسحب جميع أنواع اللحوم	اجراء جرد دوري لمحتويات المحل واعداد السجلات وتعبئة نماذج العمل
تطبيق اجراءات وتعليمات السلامة والصحة المهنية العامة	تصنيف وترتيب الخضار والفواكه بحسب أنواعها وجودتها وأسعارها	ادراك أنواع الطلب وأحجامها وعلى أي مواد
القدرة على تنظيف وتقطيع وتسحب جميع أنواع اللحوم	تخزين الخضار والفواكه بالطرق المناسبة	مراعاة النوع والحجم وطبيعة المواد التي يتم عرضها ومراقبة صلاحيتها
القدرة على تنظيم السجلات وتدقيقها.		



شكل 14: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب جهة التدريب المفضلة للبرامج التدريبية المطلوبة

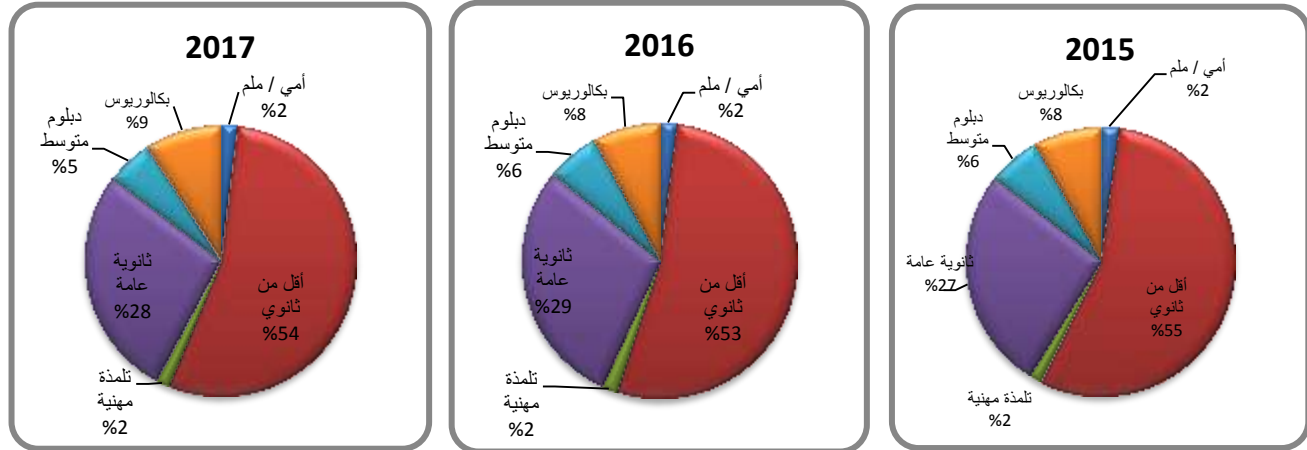
2.4 احتياجات مؤسسات قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ الكمية من العاملين وخصائصهم

بلغ حجم الطلب الاجمالي (11,114) على العمالة (في الوظائف الفنية والوظائف الأخرى المساندة)، ويتوزع الطلب على العمالة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ بشكل كبير على الذكور حيث بلغت النسبة (85%) ذكور (15%) اناث. كما ويتركز الطلب على العمالة أكثر في اقليم الوسط، حيث بلغ حجم الطلب على مهن هذا القطاع للأعوام (2015-2017) حوالي (10,076) في اقليم الوسط مقارنة مع (419) في اقليم الشمال و (619) في اقليم الجنوب، وبحجم طلب اجمالي بلغ (9,451) على الذكور مقابل (1,664) من الاناث.

وبالإطلاع على الجدول (15) يتضح لنا مستوى المؤهلات العلمية المطلوبة للأعوام (2015-2017)، حيث تبين أن مؤهل أقل من ثانوي هو الأكثر طلباً يليه الثانوية العامة، ثم التلمذة المهنية، ويبدو هذا منطقياً خاصة أن غالبية المنشآت هي صغيرة الحجم، كما ان طبيعة المهن المطلوبة في هذا القطاع لا تتطلب مهارات فنية او تعليمية عالية.

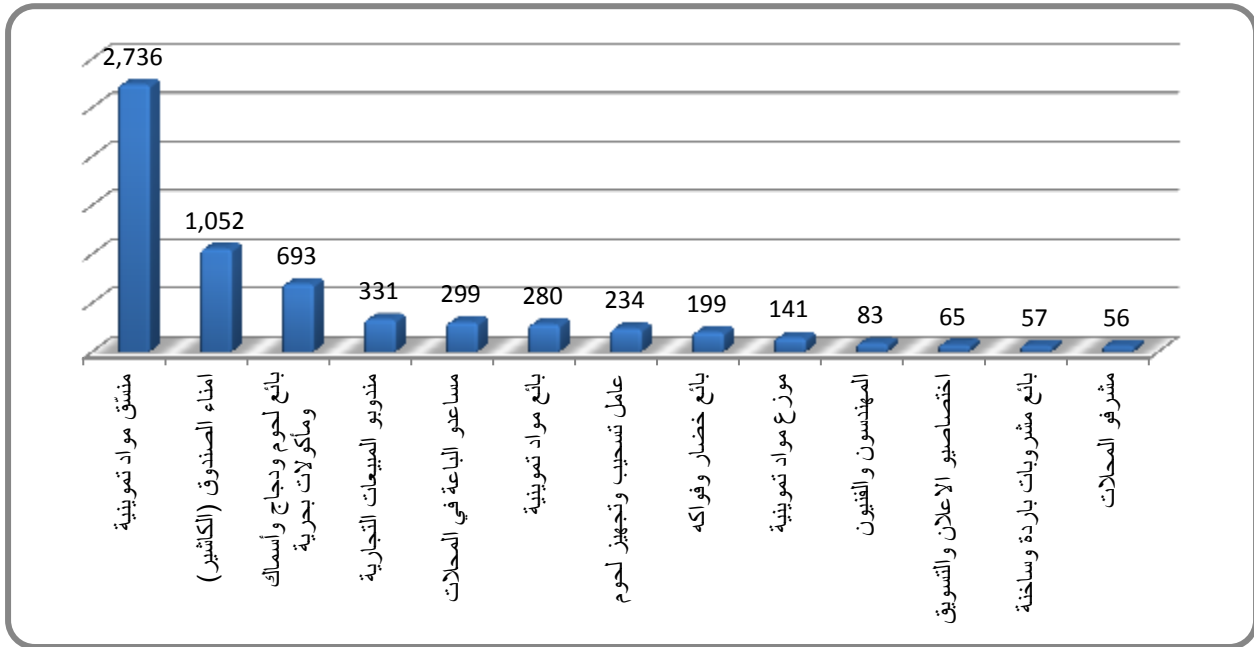
جدول 15: توزيع الطلب على العمالة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المؤهل التعليمي والجنس للأعوام (2015-2017)

المؤهل التعليمي	عدد الفرص لعام 2015			عدد الفرص لعام 2016			عدد الفرص لعام 2017		
	المجموع	انثى	ذكر	المجموع	انثى	ذكر	المجموع	انثى	ذكر
أمي / ملم	82	2	80	74	2	72	72	2	70
أقل من ثانوي	2,076	29	2,047	1,960	29	1,930	1,984	23	1,961
تلمذة مهنية	57		57	68		68	57		57
ثانوية عامة	1,006	286	721	1,071	297	774	1,005	276	729
دبلوم متوسط	236	80	156	227	73	154	200	62	138
بكالوريوس	307	170	138	295	149	147	335	182	153
المجموع	3,765	567	3,198	3,696	550	3,145	3,653	546	3,107



شكل 15: توزيع الطلب على العمالة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المؤهل التعليمي للأعوام (2014-2015)

وبشكل عام فان هناك طلب للأعوام (2015-2017) على مهن منسق مواد تموينية، أمناء الصناديق (الكاشير)، بائعي اللحوم والدواجن والأسماك، مساعدو الباعة في المحلات. ويوضح الجدول (16) تفصيل الطلب في كل اقليم على المهن المختلفة.



شكل 16: توزيع مجموع الطلب على العمالة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المهنة لمجموع للأعوام (2015-2017)

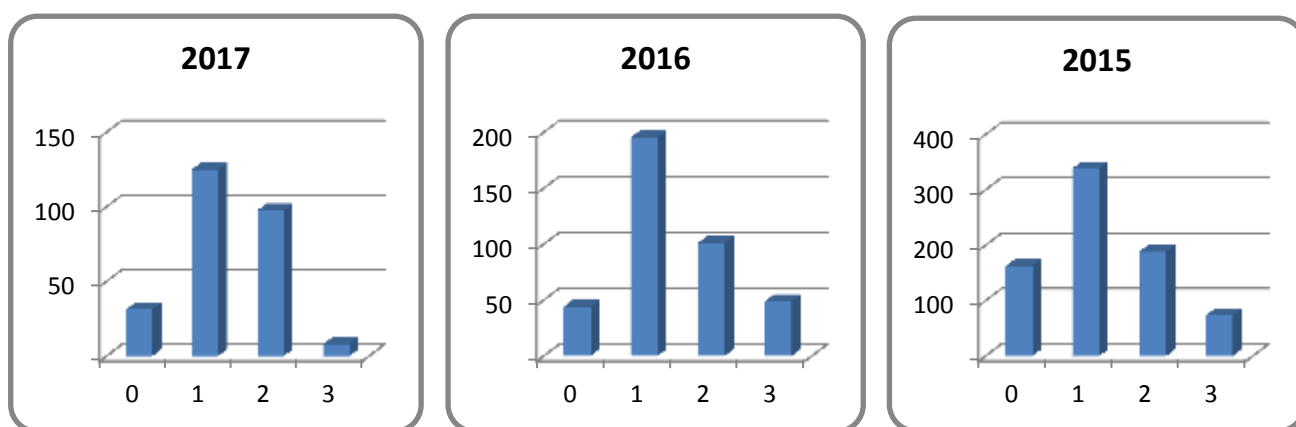
جدول 16: توزيع الطلب على العمالة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المهنة والاقليم

اقليم الجنوب	اقليم الشمال	اقليم الوسط
بائع لحوم ودجاج وأسماك ومأكولات بحرية	عامل نقل تحميل وتنزيل	مستق مواد تموينية
عامل نقل تحميل وتنزيل	بائع لحوم ودجاج وأسماك ومأكولات بحرية	عامل نقل تحميل وتنزيل
بائع خضار وفواكه	بائع خضار وفواكه	فني تصنيع لحوم
عامل تعبئة يدوي	كتبة المخازن والمستودعات	امناء الصندوق (الكاشير)
عامل تسحب وتجهيز لحوم	سائق	مندوبو المبيعات التجارية
بائع مواد تموينية	سائقو الباصات والحافلات	مشغل وحدة تحميل وجرش القهوة
كتبة المخازن والمستودعات		مساعدو الباعة في المحلات
		بائع مواد تموينية
		بائع لحوم ودجاج وأسماك ومأكولات بحرية

وأما من حيث الخبرة المطلوب توافرها في العمالة المطلوبة فقد تركز الطلب على عدد سنوات خبرة تتراوح بين السنة الواحدة والسننتين باعتبارها فترة كافية للقيام بمتطلبات العمل في هذا القطاع. ويتضح ذلك من خلال الجدول (17).

جدول 17: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب سنوات الخبرة المطلوبة والجنس للأعوام (2015-2017)

عدد الفرص لعام 2017		عدد الفرص لعام 2016		عدد الفرص لعام 2015		سنوات الخبرة
انثى	ذكر	انثى	ذكر	انثى	ذكر	
17	14	27	17	90	73	0
22	103	84	112	160	179	1
84	14	84	17	120	68	2
8		39	10	65	9	3
8	5	17	5	27	27	4
61	2	38	15	64	43	5
4	12	4	12	4	12	12

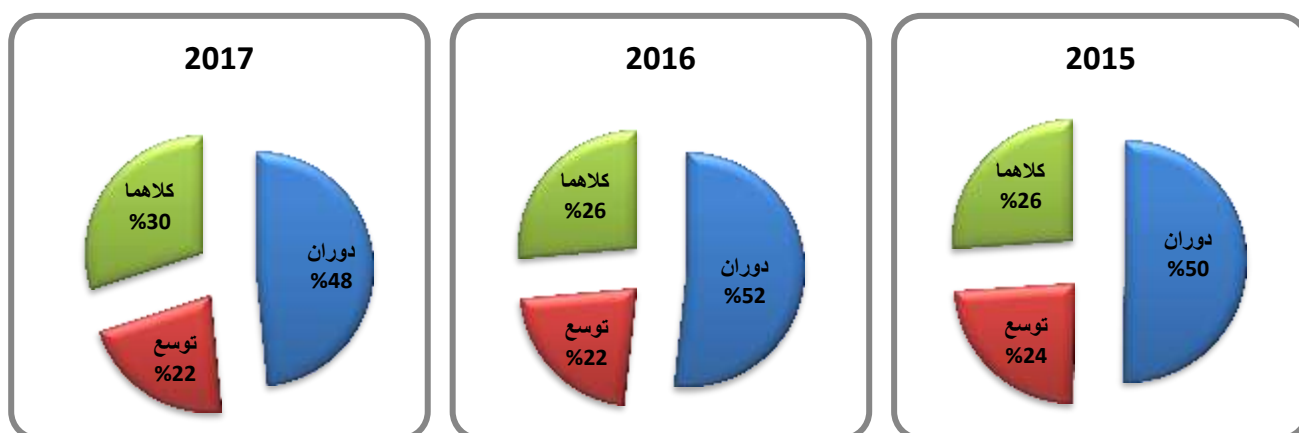


شكل 17: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب سنوات الخبرة المطلوبة للأعوام (2015-2017)

ويبين الجدول (18) بروز الحاجة للعمال الجدد على أساس الدوران أكثر من كونه توسع في فرص العمل المطلوبة وبمتوسط (50%) للفترة (2015-2017).

جدول 18: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب أسباب توفرها (دوران/ توسع) للأعوام (2015-2017)

عدد الفرص لعام 2017	عدد الفرص لعام 2016	عدد الفرص لعام 2015	
1,770	1,912	1,892	دوران
786	807	893	توسع
1,098	976	981	كلاهما
3,653	3,696	3,765	المجموع



شكل 18: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب أسباب توفرها (دوران/ توسع) للأعوام (2015-2017)

وكشفت نتائج الدراسة، من خلال سؤال أصحاب العمل عن أكثر مهارة مطلوبة ضمن مهن قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ، تم استخلاص الجدول الموجود أدناه، والذي يبين أن هناك خمس مهارات رئيسية وهي مهارة ادراك أنواع الطلب وأحجامها وعلى أي مواد، القدرة على تنظيف وتقطيع وتسحيب جميع أنواع اللحوم، تفقد الخضار والفواكه بشكل يومي من حيث الجودة والكمية، تخزين الخضار والفواكه بالطرق المناسبة، عرض المواد في المراكز التجارية وعلى الرفوف أو الثلاجات ضمن مساحات ومواقع محددة مسبقاً، مراعاة النوع والحجم وطبيعة المواد التي يتم عرضها ومراقبة صلاحيتها.

جدول 19: توزيع العمالة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المهنة وأكثر مهارة مطلوبة لها ولا تتوفر لدى العاملين للأعوام (2015-2017)

المهنة	المهارة الفنية المطلوبة	مجموع الفرص
منسق مواد تموينية	عرض المواد في المراكز التجارية وعلى الرفوف أو الثلاجات ضمن مساحات ومواقع محددة مسبقاً	174
	مراعاة النوع والحجم وطبيعة المواد التي يتم عرضها ومراقبة صلاحيتها	167
	التأكد من توفر المواد في منطقة العرض وتحديد النواقص وتأمينها	33
	ترتيب المواد في مركبة التوزيع بحسب الانواع وبما يحافظ على سلامتها من التلف	6
	اجراء جرد دوري لمحتويات المحل واعداد السجلات وتعبئة نماذج العمل اجراء جرد	2
عامل تسحيب وتغليف وفرز وتجهيز لحوم	فرز وتعبئة اللحوم واغلاق العبوات حسب المنتج	4
	القدرة على تقطيع وتسحيب اللحوم آلياً ويدوياً	17
	تصنيف قطع اللحوم حسب نوعها	24
	القدرة على تنظيف وتقطيع وتسحيب جميع أنواع اللحوم	3

15	تطبيق إجراءات وتعليمات السلامة والصحة المهنية العامة	بائع مواد تموينية
38	اجراء جرد دوري لمحتويات المحل واعداد السجلات وتعبئة نماذج العمل	
190	ادراك أنواع الطلب وأحجامها وعلى أي مواد	
13	التأكد من توفر المواد في منطقة العرض وتحديد النواقص وتأمينها	
68	تفقد الخضار والفواكه بشكل يومي من حيث الجودة والكمية	بائع خضار وفواكه
34	تصنيف وترتيب الخضار والفواكه بحسب أنواعها وجودتها وأسعارها	
70	تخزين الخضار والفواكه بالطرق المناسبة	
7	ادراك أنواع الطلب وأحجامها وعلى أي مواد	
12	حفظ أنواع التبغ داخل عبوات خاصة ملائمة بحسب طبيعتها	بائع منتجات التبغ
7	تصنيف وترتيب منتجات التبغ بحسب أنواعها وجودتها وأسعارها	
10	توفير المواد الأولية اللازمة للتصنيع وتفقد صلاحيتها	بائع خبز ومعجنات
5	مطابقة الكميات المباعة مع الفواتير واعداد قوائم البيع والشراء	موزع مواد تموينية
12	استلام المواد المرتجعة بسبب التلف أو انتهاء الصلاحية	
29	تطبيق إجراءات وتعليمات السلامة والصحة المهنية العامة	بائع لحوم ودجاج وأسماك وماكولات بحرية
2	اجراء جرد دوري لمحتويات المحل واعداد السجلات وتعبئة نماذج العمل	
19	ترتيب الالبان في الثلاجات حسب الأنواع وتاريخ الصلاحية	
518	القدرة على تنظيف وتقطيع وتسحب جميع أنواع اللحوم	
29	تطبيق إجراءات وتعليمات السلامة والصحة المهنية العامة	بائع ألبان ومنتجاتها
2	اجراء جرد دوري لمحتويات المحل واعداد السجلات وتعبئة نماذج العمل	
19	ترتيب الالبان في الثلاجات حسب الأنواع وتاريخ الصلاحية	
20	تطبيق إجراءات وتعليمات السلامة والصحة المهنية العامة	بائع مشروبات باردة وساخنة
32	تحضير ومزج جميع أنواع المشروبات والعصائر الطازجة	
6	تشغيل ثلاجات وصناديق التبريد بحسب التعليمات	

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

بعد تحليل البيانات التي اشتملت عليها ثمان جداول تبين درجة أهمية كل مهارة من المهارات العامة الداعمة للتشغيل في كل مهنة من مهن قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ، تم استخلاص الجدول (20)، والذي يبين المهارات العامة الضرورية لكل مهنة من المهن، الأمر الذي يتطلب من مزودي التدريب ادماج تلك المهارات في برامجها التدريبية.

جدول 20: المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة

المهنة	المهارات العامة الضرورية
مندوبو المبيعات التجارية	مهارة الاخلاق و الالتزام، مهارات الابداع و الابتكار، مهارة الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارات التحليل وحل المشكلات، مهارة التحدث باللغة الانجليزية، مهارات استخدام الحاسوب
بائع حلويات	مهارة الاخلاق و الالتزام، مهارات الابداع و الابتكار، مهارة الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارات التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط وادارة الوقت، مهارة التحدث باللغة الانجليزية، مهارات استخدام الحاسوب
امناء الصندوق (الكاشير)	مهارة الاخلاق و الالتزام، مهارة استخدام الحاسوب، مهارات الابداع و الابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارات التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط وادارة الوقت، مهارة التحدث باللغة الانجليزية
بائع/ أخرى	مهارة الاخلاق و الالتزام، مهارات الابداع و الابتكار، مهارة الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارات التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط وادارة الوقت، مهارة التحدث باللغة الانجليزية، مهارات استخدام الحاسوب
اختصاصيو الاعلان والتسويق	مهارة استخدام الحاسوب، مهارة الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارات التحليل وحل المشكلات، مهارات الابداع و الابتكار، مهارة التخطيط وادارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الانجليزية
بائع خضار وفواكه	مهارة استخدام الحاسوب، مهارات الابداع و الابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارات التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط وادارة الوقت، مهارة التحدث باللغة الانجليزية
منسق مواد تموينية	مهارة استخدام الحاسوب، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارات التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط وادارة الوقت، مهارة التحدث باللغة الانجليزية، مهارات الابداع و الابتكار
بائع منتجات التبغ	مهارات الابداع و الابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارات التحليل والمشكلات، مهارة التخطيط وادارة الوقت
بائع مواد تموينية	مهارات الابداع و الابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارات التحليل والمشكلات، مهارة التخطيط وادارة الوقت، مهارة التحدث باللغة الانجليزية، مهارات استخدام الحاسوب
بائع ألبان ومنتجاتها	مهارات الابداع و الابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارة التخطيط وادارة الوقت
بائع لحوم ودجاج وأسماك ومأكولات بحرية	مهارة الاخلاق و الالتزام، مهارات الابداع و الابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية،

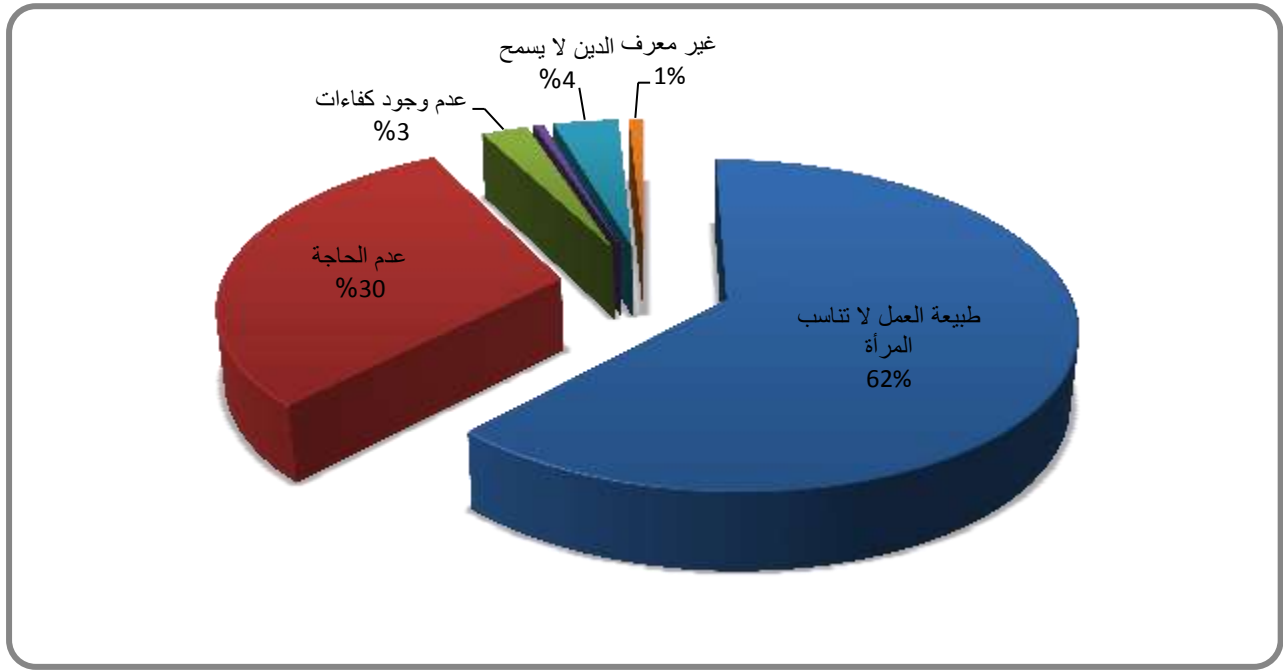
مهارات التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط وادارة الوقت، مهارة التحدث باللغة الانجليزية	
مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارات التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط وادارة الوقت	موزع مواد تموينية
مهارات الابداع والتفكير، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارات التحليل والمشكلات، مهارة التخطيط وادارة الوقت، مهارة التحدث باللغة الانجليزية	بانع مشروبات باردة وساخنة
مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارات التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط وادارة الوقت، مهارة التحدث باللغة الانجليزية، مهارات استخدام الحاسوب	مشرفو المحلات
مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارات التحليل وحل المشكلات	مساعدو الباعة في المحلات
مهارات الاتصال والعمل مع الفريق	الجزارون والقصابون والسماكون ومحضرو الاغذية
مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارة تحمل ضغط العمل	عامل تسحيب وتجهيز لحوم

2.6 تشغيل المرأة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ

تشير نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها إلى أن العديد من المنشآت العاملة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ لا يرغبون في تعيين اناث في هذا القطاع وبنسبة (99%)، وكما يبين الجدول (21) فان ذلك يعود وبشكل رئيس الى أن طبيعة العمل في هذا القطاع لا تناسب المرأة، اضافة الى عدم الحاجة وفقاً لتصريحات اصحاب العمل.

جدول 21: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب سبب عدم تعيين الإناث

عدد المنشآت	أسباب عدم تعيين الاناث
6,379	طبيعة العمل لا تناسب المرأة
3,108	عدم الحاجة
265	عدم وجود كفاءات
58	عدم رغبة صاحب العمل
377	الدين لا يسمح
12	الكلفة المادية العالية
86	غير معرف
10,284	المجموع



شكل 19: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب سبب عدم تعيين الإناث

وعند دراسة المهن التي تعمل بها الإناث ضمن هذا القطاع، يتبين أن أهم المهن التي يتركز فيها هي امناء الصناديق (الكاشير)، اختصاصيو الاعلان والتسويق، مساعدو الباعة، منسق مواد تموينية. من ناحية أخرى، يتركز الطلب للأعوام (2015-2017) على الإناث في المهن المبينة في الجدول أدناه وعلى مستوى محافظات المملكة.

جدول 22: توزيع فرص العمل في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المهنة والاقليم

المهنة	اقليم الوسط	اقليم الشمال	اقليم الجنوب	المجموع
المحاسبون	124	5		128
مدراء واختصاصيو البيع والتسويق	5			5
مندوبو المبيعات التجارية	41			41
بائع مواد تموينية	169			169
بائع حلويات	12			12
بائع مشروبات باردة وساخنة	10			10
بائع خضار وفواكه		3		3
منسق مواد تموينية	124			124
مساعدو الباعة في المحلات	203			203
امناء الصندوق (الكاشير)	688			688
عامل تغليف وفرز لحوم مصنعة	6			6
اخرى	269	1	5	275
المجموع	1,650	9	5	1,664

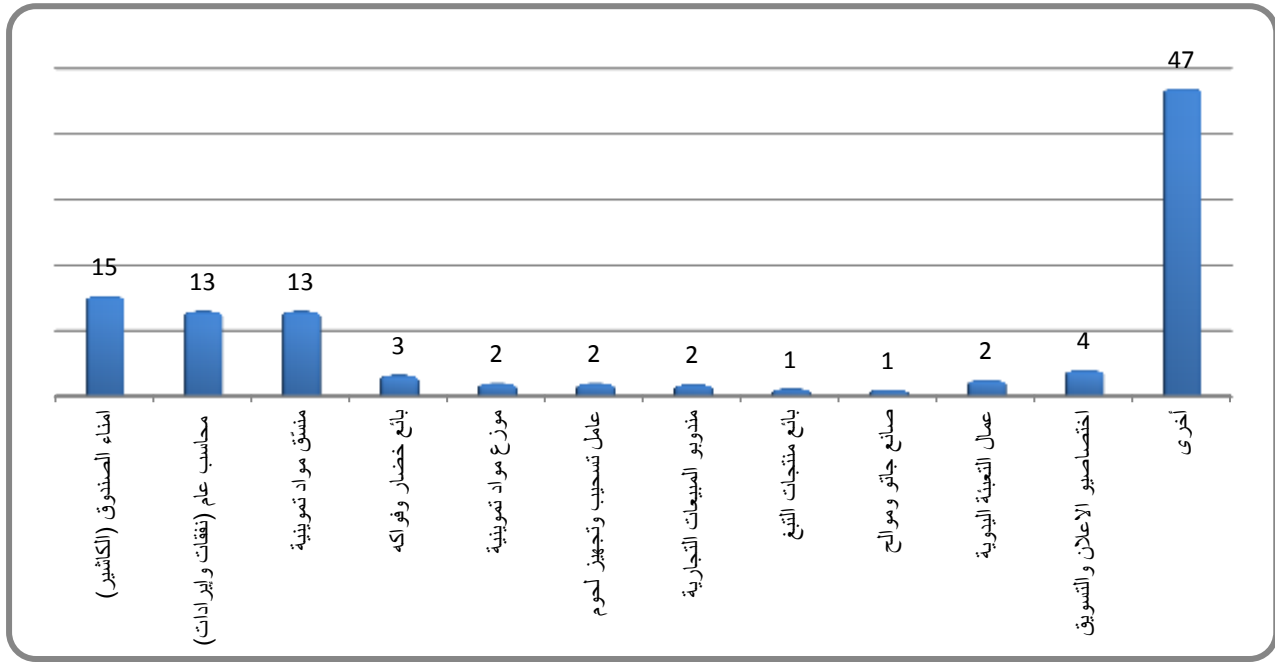
2.7 تشغيل ذوي الاعاقات في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ

يبين الجدول (23) أن عدد العاملين من ذوي الاعاقات قد بلغ (152) عامل من أصل (38,606) عاملاً في القطاع ويشكلون ما نسبته (0.3%) فقط، وهم يعملون في مهن بائع خضار وفواكه، ومنسق مواد تموينية، وبائع مواد تموينية، وعمال نقل وتحميل وتنزيل.

تبين نتائج الدراسة أن المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ، فعلياً، لا تفضل توظيف ذوي الاعاقات نظراً لطبيعة القطاع ومتطلبات العمل فيه، لكن هناك فرصة كبيرة لتعيين نحو (106) عامل من ذوي الاعاقات في أقاليم المملكة المختلفة مع التركيز في اقليم الوسط، وذلك في مهن المبينة في الجدول أدناه.

جدول 23: توزيع العاملين من ذوي الاعاقات في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المهنة

المهنة	إقليم الوسط		إقليم الشمال		إقليم الجنوب		اجمالي العاملين
	عدد الموظفين من ذوي الاعاقة	عدد المنشآت	عدد الموظفين من ذوي الاعاقة	عدد المنشآت	عدد الموظفين من ذوي الاعاقة	عدد المنشآت	
امناء الصندوق (الكاشير)	15	8					15
محاسب عام (نفقات وإيرادات)	13	7					13
منسق مواد تموينية	13	3					13
بائع خضار وفواكه			3	3			3
موزع مواد تموينية	2	2					2
عامل تسحيب وتجهيز لحوم	2	2					2
مندوبو المبيعات التجارية	2	2					2
بائع منتجات التبغ	1	1					1
صانع جاتو وموالح	1	1					1
عمال التعبئة اليدوية	1	1			1	1	2
اختصاصيو الاعلان والتسويق	4	2					4
مهن أخرى	46	23			1	1	47
المجموع	100	52	3	3	2	2	106



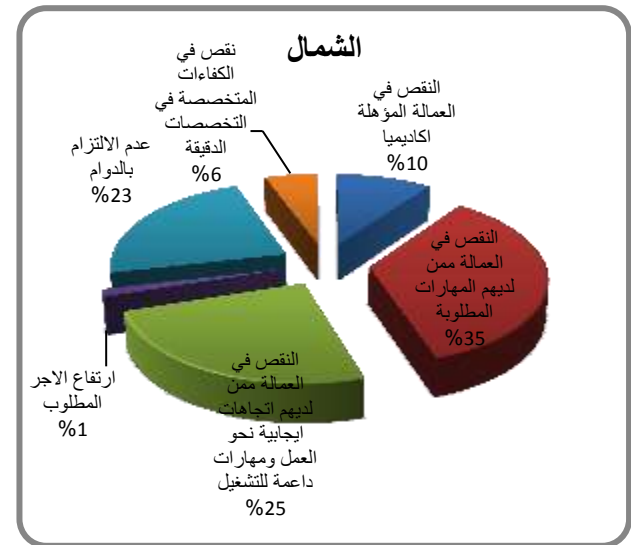
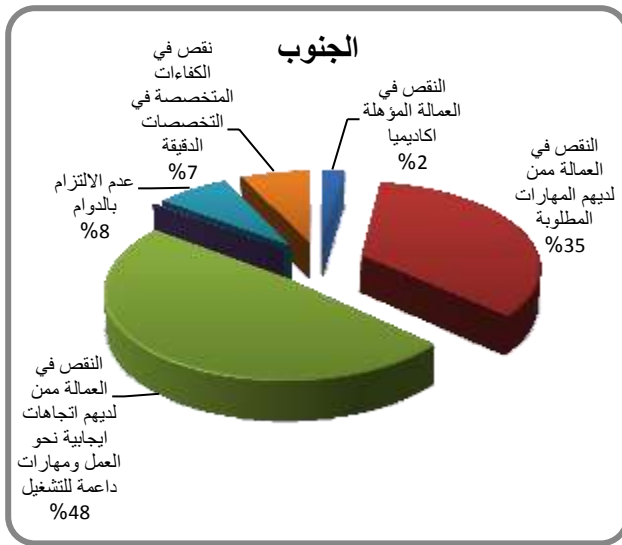
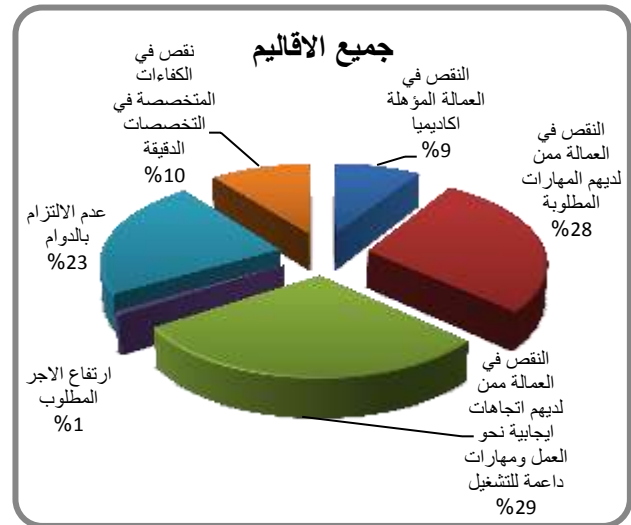
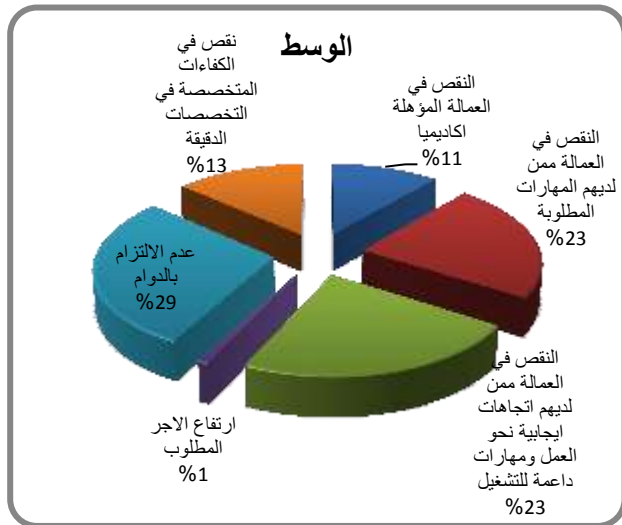
شكل 20: توزيع العمالة من ذوي الاعاقات في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المهنة

2.8 صعوبات تعيين العاملين في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ وطرق التعيين

كشفت نتائج الدراسة عن أن ما نسبته (81%) من المنشآت أنها لا تواجه أية صعوبات في التعيين، بينما (19%) من المنشآت (معظمها منشآت فردية) تواجه صعوبات في التعيين، وتعزى هذه الصعوبات إلى النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة بشكل رئيس، إضافة للنقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات ايجابية نحو العمل (انظر الجدول 24).

جدول 24: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب صعوبات التعيين

صعوبات التعيين	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
النقص في العمالة المؤهلة اكاديميا	200	57	16	273
النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة	404	201	235	840
النقص في العمالة ممن لديهم اتجاهات ايجابية نحو العمل ومهارات حياتية	406	143	330	879
ارتفاع الاجر المطلوب	15	8	1	24
عدم الالتزام بالادوم	509	132	51	692
نقص في الكفاءات المتخصصة في التخصصات الدقيقة	239	32	49	320
المجموع	1,774	572	681	3,028

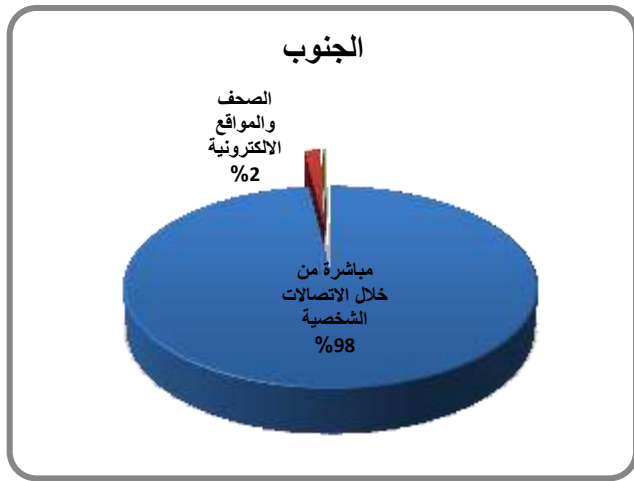
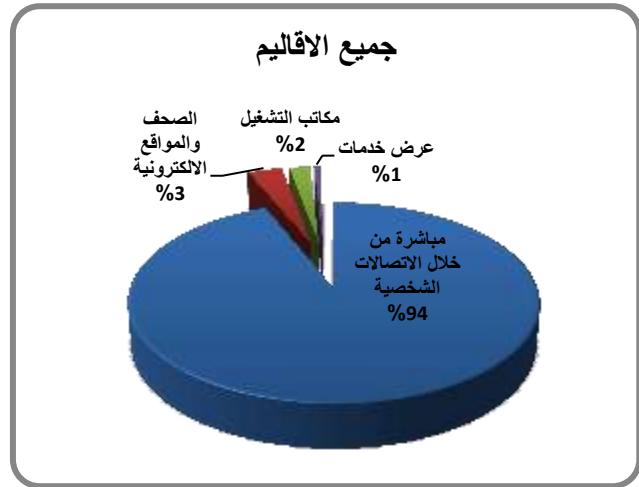


شكل 21: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب صعوبات التعيين

وفيما يتصل بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدراسة وحسب الجدول (25) بأن التعيين المباشر من خلال الاتصالات الشخصية هو الأكثر استخداماً وبنسبة (94%)، يليه التعيين من خلال اعلانات الصحف والمواقع الإلكترونية وبنسبة (3%).

جدول 25: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب طرائق التعيين والإقليم

طرائق التعيين	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
مكاتب التشغيل	81	79	2	162
ديوان الخدمة المدنية	7			7
الصحف والمواقع الإلكترونية	227	22	14	263
مباشرة من خلال الاتصالات الشخصية	5,080	1,519	868	7,468
عرض خدمات	47	6	1	54
وزارة العمل	4			4

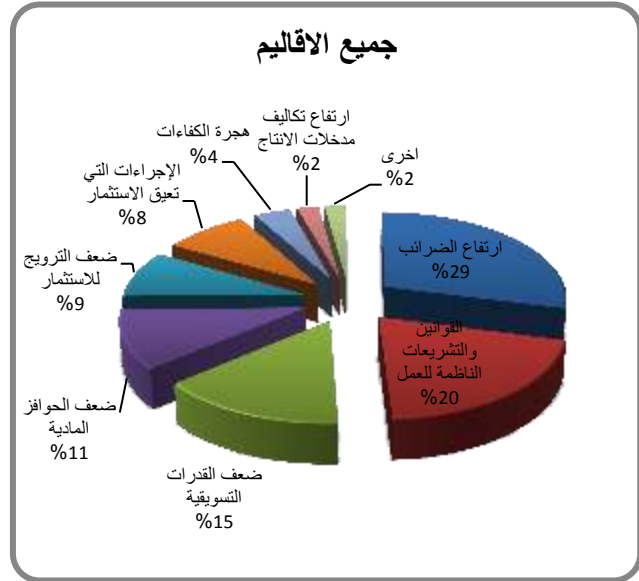
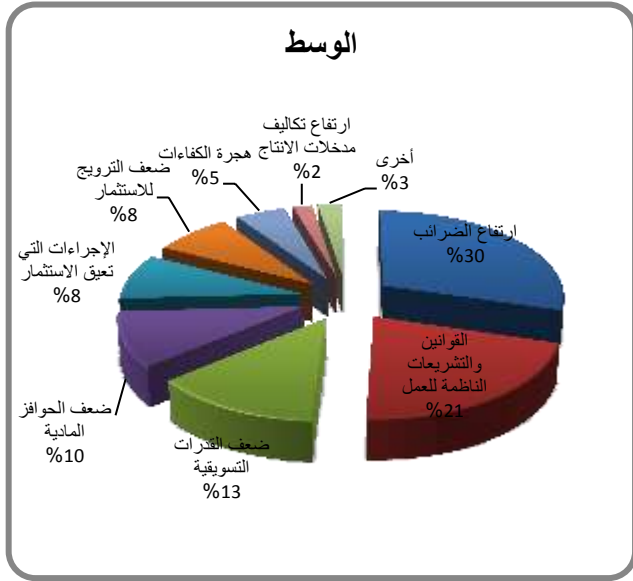


شكل 22: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب طرائق التعيين والاقليم

كما وسئل أصحاب العمل عن الصعوبات والتحديات التي تواجه قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ، وقد أجاب (35%) منهم بأن ارتفاع الضرائب تؤثر على أداء القطاع، بينما (28%) أشاروا الى ضعف الترويج للاستثمار.

جدول 26: توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب الصعوبات التي تواجه القطاع والاقليم

الصعوبات والتحديات التي تواجه القطاع	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
ارتفاع الضرائب	1984	601	467	3052
ارتفاع تكاليف مدخلات الإنتاج	129	96	5	229
اغراق السوق بالبضائع المستوردة الأقل كلفة	51	1		52
الإجراءات التي تعيق الاستثمار	571	222	102	895
القوانين والتشريعات النازمة للعمل	1419	440	263	2122
تأثر الطلب سلباً بتبعات الازمة العالمية والازمات السياسية في الجوار	57		7	64
ضعف الترويج للاستثمار	524	284	109	917
ضعف الحوافز المادية	680	420	47	1147
ضعف القدرات التسويقية	881	434	216	1531
غياب جهة رقابية للتسعير وانخفاض سعر الخضار والفواكه	57	28	7	92
هجرة الكفاءات	337	35	16	388



شكل 23 : توزيع المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب الصعوبات التي تواجه القطاع والاقليم

الفصل الثالث

تحليل جانب العرض في قطاع تجارة

الأغذية والمشروبات والتبغ

3.1 أهم الجهات المزودة للتدريب في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ

تتصدر أبرز الجهات المزودة للتدريب في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ في الأردن في 3 جهات رئيسية وهي كليات المجتمع التابعة لجامعة البلقاء، والجامعات، وغرفة تجارة عمان. ويبين الجدول (27) توزيع هذه الجهات حسب سنة بدء تقديم الخدمة.

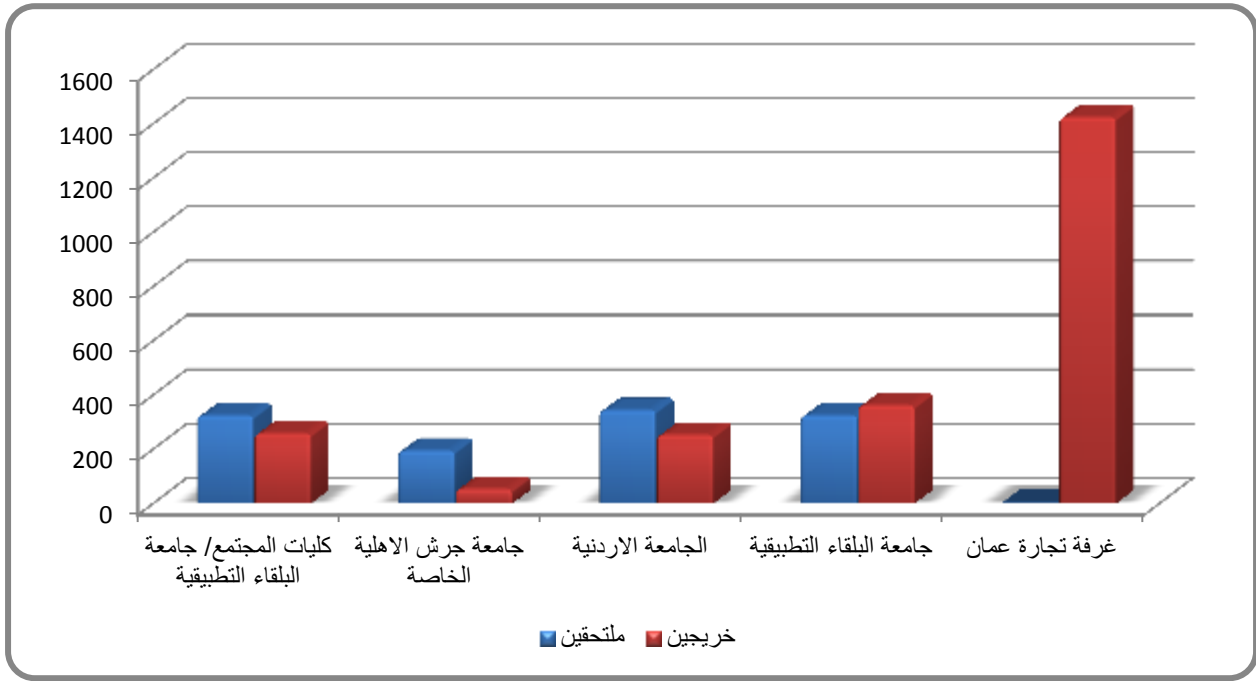
جدول 27: الجهات المزودة للتدريب حسب سنة بدء تقديم خدمات التدريب/ التعليم المهني

سنة بدء تقديم الخدمة	مزودي التدريب
1997	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
1992	جامعة جرش الاهلية الخاصة
1962	الجامعة الاردنية
1997	جامعة البلقاء التطبيقية
2001	غرفة تجارة عمان

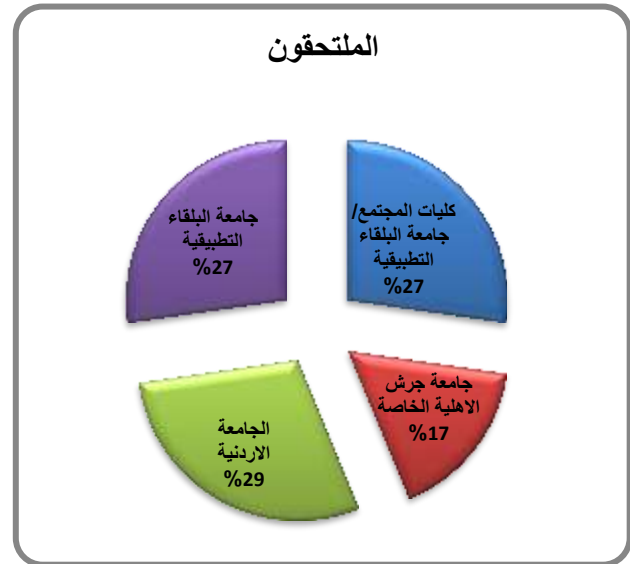
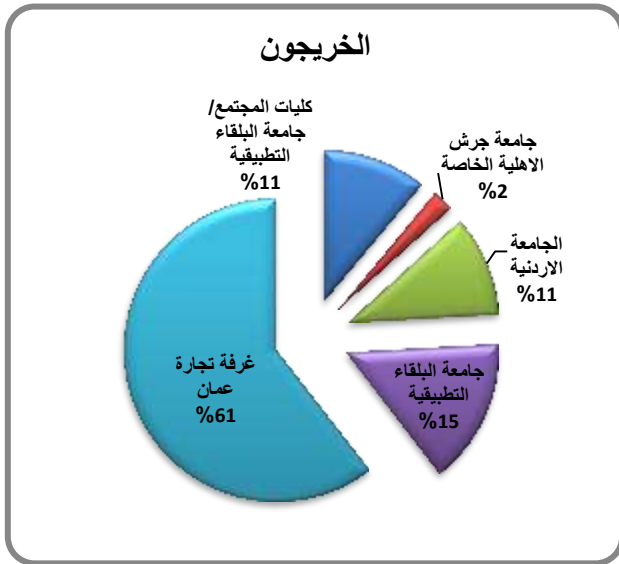
وتكشف البيانات الواردة من مزودي التدريب بأن الملتحقين بالجهات التدريبية والتي تخدم قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ الى جانب قطاعات أخرى للأعوام (2014-2012) قد تركزوا في الجامعة الاردنية وبنسبة (29%)، ثم في الملتحقون بكليات المجتمع التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية، وجامعة البلقاء التطبيقية نفسها وبنسبة (27%) لكل منهما. من ناحية أخرى بلغ عدد الخريجين من الجهات التدريبية التي تخدم قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ الى جانب قطاعات أخرى للأعوام (2014-2012) قرابة (2,356) خريج غالبيتهم من غرفة تجارة عمان وبنسبة (61%)، ثم جامعة البلقاء التطبيقية وبنسبة (15%). ويوضح الجدول أدناه الطاقة الاستيعابية وأعداد الملتحقين والخريجين للأعوام (2014-2012) حسب الجهات المزودة للتدريب المختلفة.

جدول 28: الجهات المزودة للتدريب حسب الطاقة الاستيعابية وأعداد الملتحقين والخريجين للأعوام (2014-2012)

2014			2013			2012			جهة التدريب
الملتحقين	الخريجين	الطاقة الاستيعابية	الملتحقين	الخريجين	الطاقة الاستيعابية	الملتحقين	الخريجين	الطاقة الاستيعابية	
108	96	120	102	86	120	115	77	80	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
67	24	80	75	23	80	54	8	80	جامعة جرش الاهلية الخاصة
25	184	200	160	30	160	160	40	160	الجامعة الاردنية
108	136	160	102	94	120	115	133	160	جامعة البلقاء التطبيقية
0	880	0	0	271	0	0	274	0	غرفة تجارة عمان
308	1320	560	439	504	480	444	532	480	المجموع



شكل 24: الجهات المزودة للتدريب حسب أعداد الملتحقين والخريجين للأعوام (2012-2014)

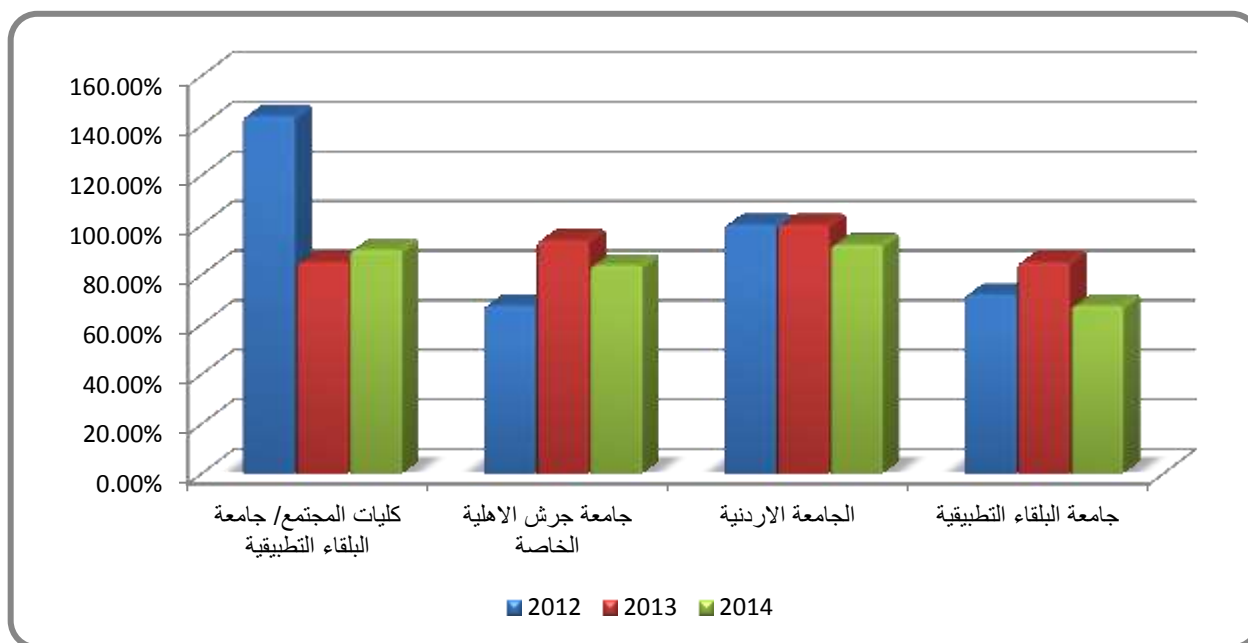


شكل 25: توزيع الملتحقين والخريجين حسب الجهات المزودة للتدريب للأعوام (2012-2014)

ويلاحظ من الجدول (29) أن أعداد الملتحقين في جميع الجهات المزودة للتدريب كانت أقل من الطاقة الاستيعابية.

جدول 29: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الملتحقين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2012-2014)

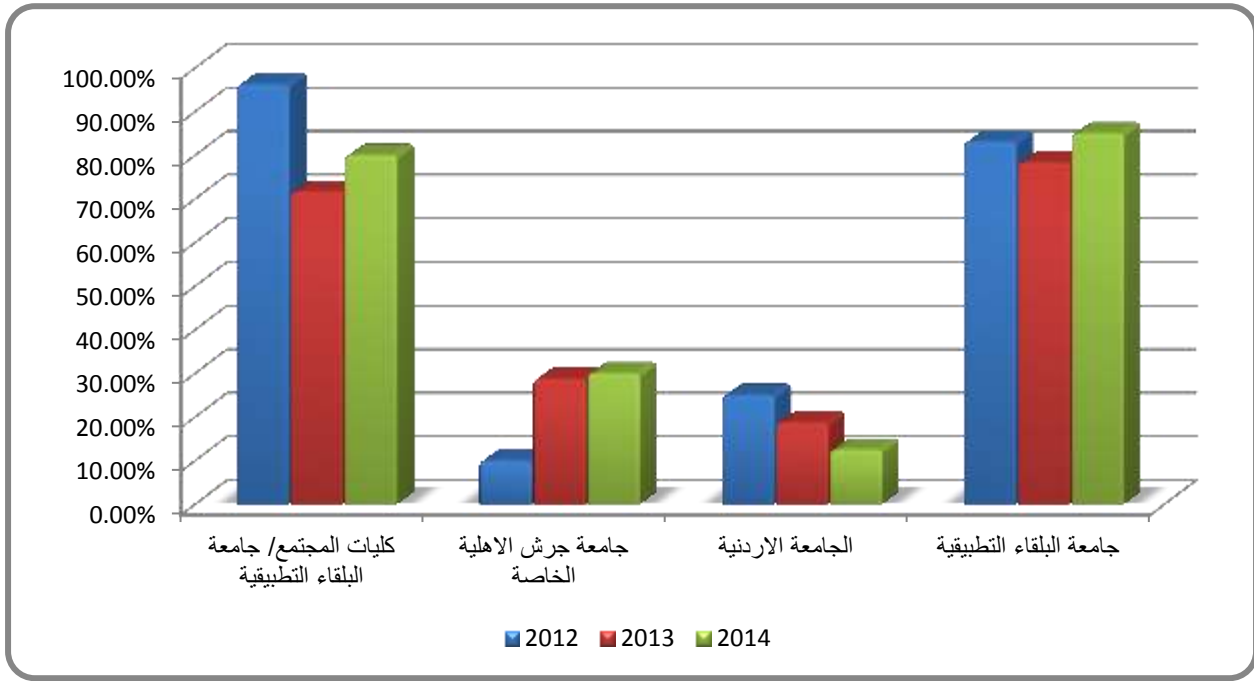
2014	2013	2012	مزودي التدريب
90.00%	85.00%	143.75%	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
83.75%	93.75%	67.50%	جامعة جرش الاهلية الخاصة
92.00%	100.00%	100.00%	الجامعة الاردنية
67.50%	85.00%	71.88%	جامعة البلقاء التطبيقية



شكل 26: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الملتحقين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2012-2014)

جدول 30: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2012-2014)

2014	2013	2012	مزودي التدريب
80.00%	71.67%	96.25%	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
30.00%	28.75%	10.00%	جامعة جرش الاهلية الخاصة
12.50%	18.75%	25.00%	الجامعة الاردنية
85.00%	78.33%	83.13%	جامعة البلقاء التطبيقية



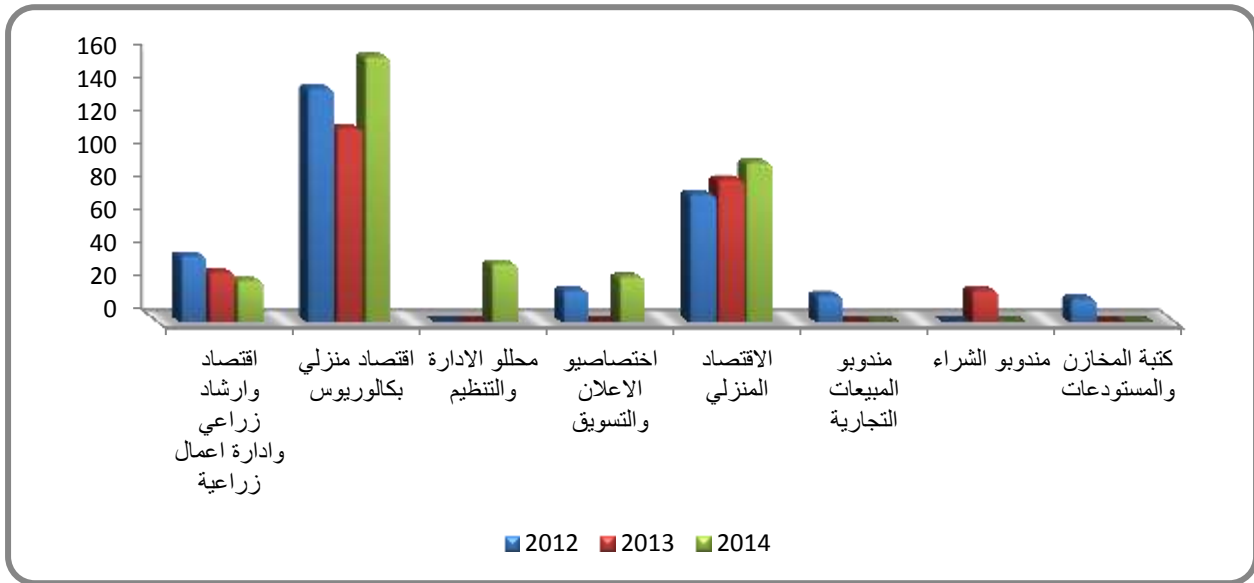
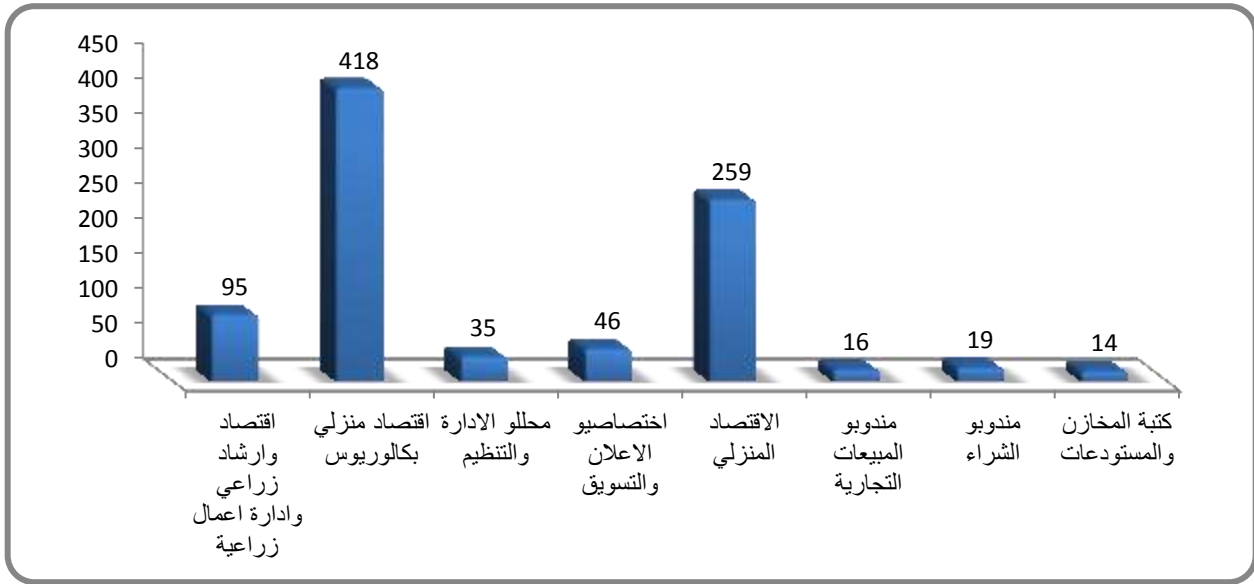
شكل 27: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2012-2014)

3.2 البرامج التدريبية المطبقة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ

بلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع نحو (8) برامج تدريبية، وبلغ عدد خريجها قرابة (902) خريجاً خلال الأعوام (2012-2014). كانت النسبة الكبيرة منهم قد تخرجوا من برنامج اقتصاد منزلي لحملة البكالوريوس وبنسبة (46%)، يليه الاقتصاد المنزلي لحملة الدبلوم (كليات المجتمع) وبنسبة (29%) ثم الاقتصاد والإرشاد وإدارة الأعمال الزراعية وبنسبة (10.5%).

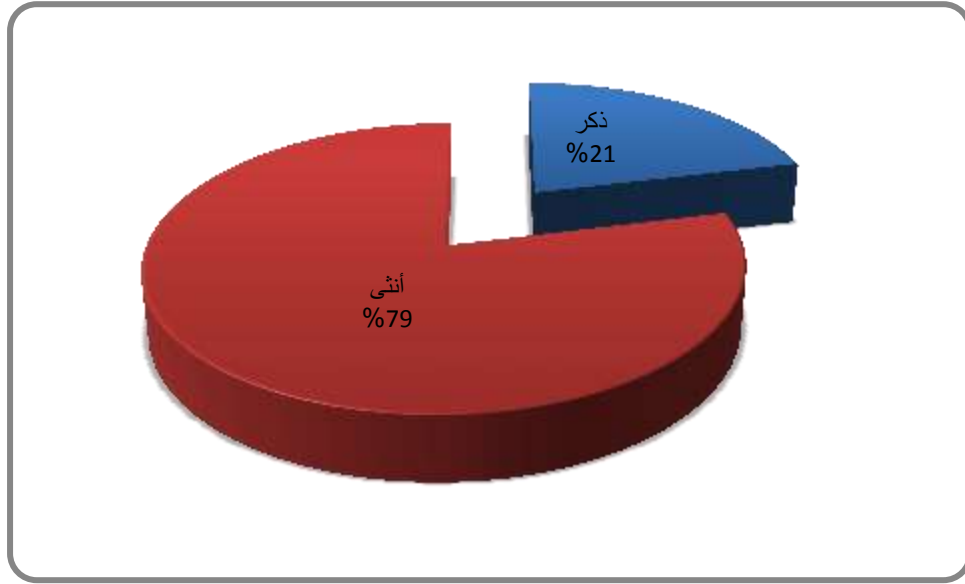
جدول 31: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ للأعوام (2012-2014)

البرنامج التدريبي	2012	2013	2014	المجموع الكلي
اقتصاد وإرشاد زراعي وإدارة أعمال زراعية	40	30	25	95
اقتصاد منزلي بكالوريوس	141	117	160	418
محلولو الإدارة والتنظيم	0	0	35	35
اختصاصيو الإعلان والتسويق	19	0	27	46
الاقتصاد المنزلي	77	86	96	259
مندوبو المبيعات التجارية	16	0	0	16
مندوبو الشراء	0	19	0	19
كتبة المخازن والمستودعات	14	0	0	14
المجموع	307	252	343	902

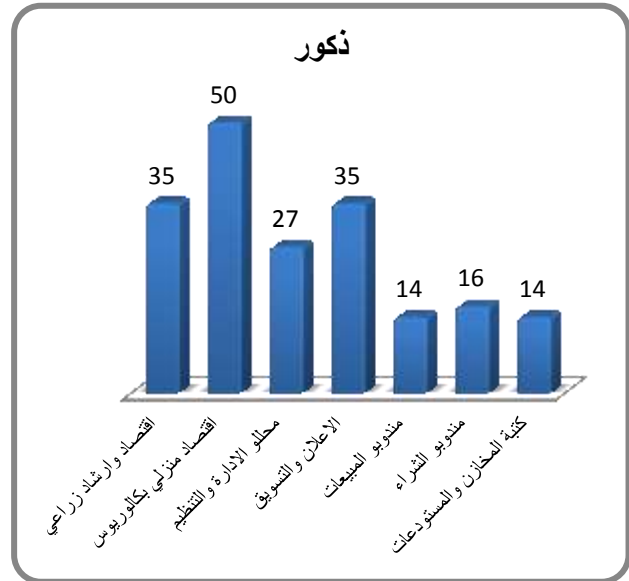
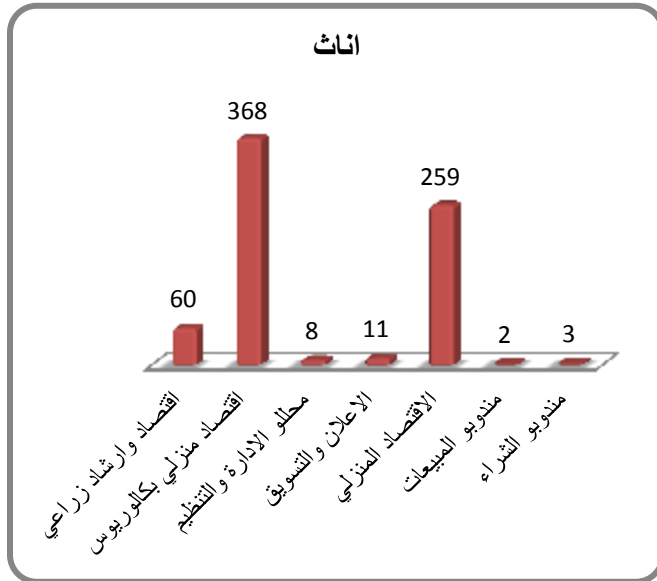


شكل 28: توزيع خريجو الجهات المزودة للتدريب حسب البرامج التدريبية المطبقة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ والأعوام (2014-2012)

من ناحية أخرى، بلغ عدد خريجي البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع الذكور نحو (191) خريج خلال الأعوام (2014-2012). تخرجوا غالبيتهم من برنامج الاقتصاد المنزلي (بكالوريوس) وبنسبة (26%)، ثم برنامج الاقتصاد والارشاد الزراعي وبرنامج الاعلان والتسويق وبنسبة (18%) لكل منهما. في المقابل، بلغ عدد خريجات البرامج التدريبية في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ قرابة (711) خريجة خلال الأعوام (2014-2012). النسبة العظمى منهن تخرجن من برنامج الاقتصاد المنزلي (بكالوريوس) وبنسبة (52%)، ثم برنامج الاقتصاد المنزلي (دبلوم) وبنسبة (36%).

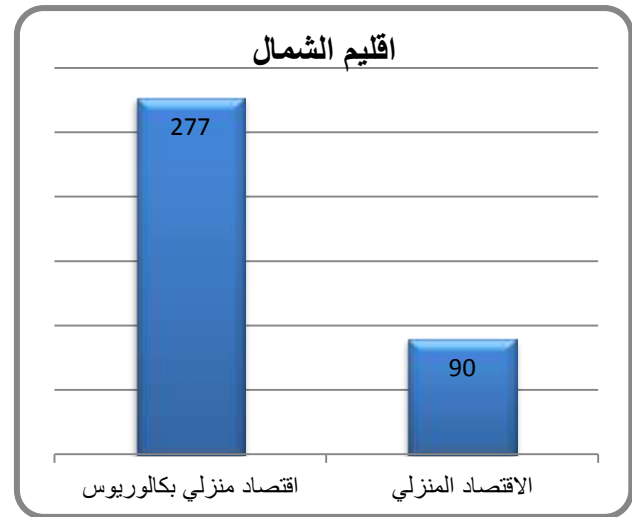
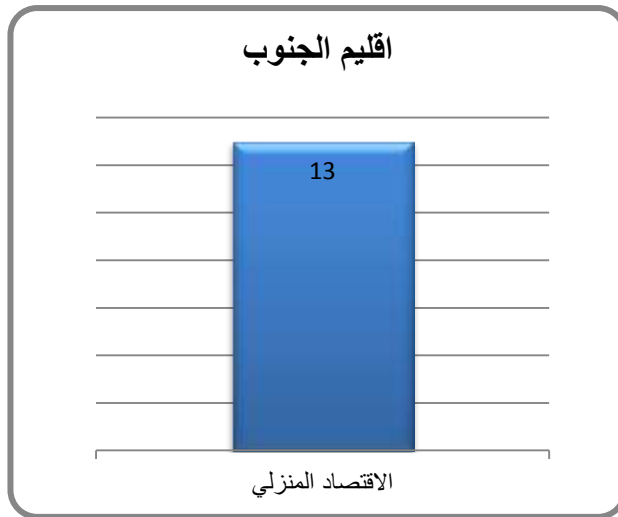
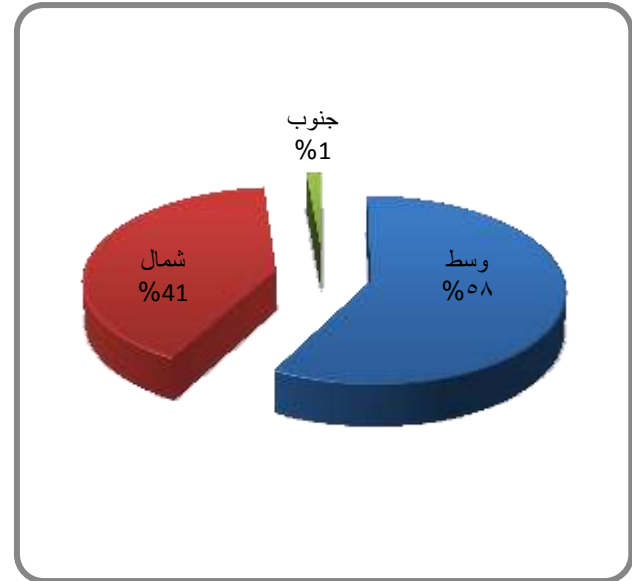
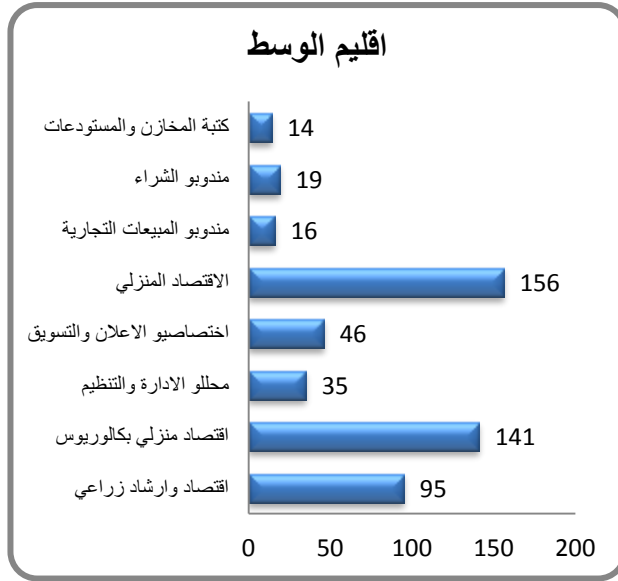


شكل 29: توزيع خريجو الجهات المزودة للتدريب ضمن البرامج التدريبية المطبقة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب الجنس للأعوام (2012-2014)



شكل 30: خريجو الجهات المزودة للتدريب الذكور حسب أبرز البرامج التدريبية المطبقة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ للأعوام (2012-2014)

توزع خريجو الجهات المزودة للتدريب في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ إقليمياً بنحو (58%) في إقليم الوسط، و (41%) (1%) في اقليمي الشمال والجنوب على التوالي. من ناحية أخرى توزع خريجو الجهات المزودة للتدريب في هذا القطاع جندرياً بواقع (21%) ذكور (74%) في إقليم الوسط وفي الشمال (26%)، ونحو (79%) إناث (54%) في إقليم الوسط و (44%) في الشمال و (2%) في الجنوب).



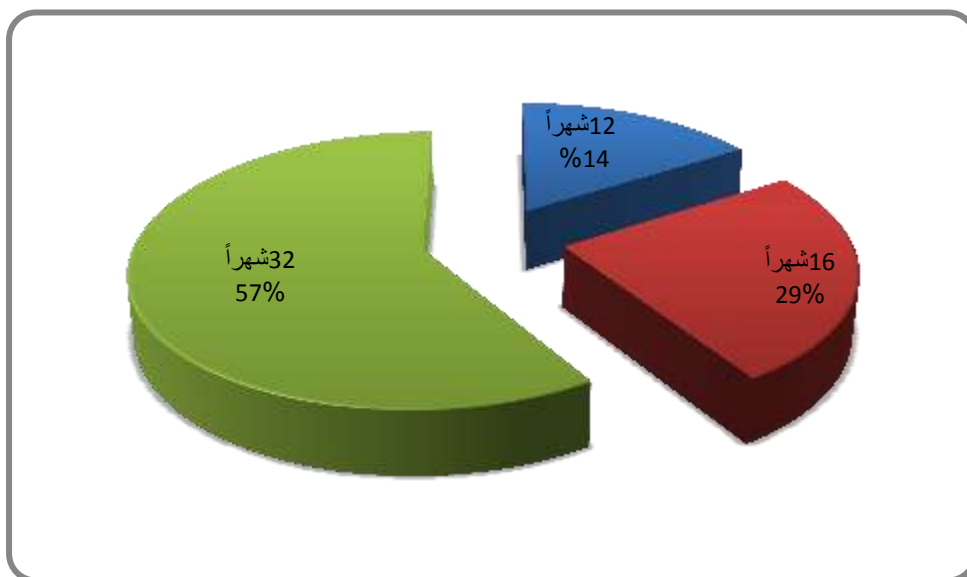
شكل 31: خريجو الجهات المزودة للتدريب حسب أبرز البرامج التدريبية المطبقة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ والاقليم للأعوام (2012-2014)

أما فيما يتصل بالبرامج المقدمة في كل اقليم على حدة، فإن الجدول (32) يبين البرامج التدريبية في كل اقليم وأعداد خريجها للأعوام (2012-2014). وبشكل عام تخرج (522) متدرباً في اقليم الوسط توزعوا ضمن ثمانية برامج تدريبية وهي اقتصاد وارشاد وادارة اعمال زراعية، واقتصاد منزلي بكالوريوس، ومحللو الإدارة والتنظيم، واختصاصيو الاعلان والتسويق، والاقتصاد المنزلي، ومندوبو المبيعات التجارية، ومندوبو الشراء، وكتابة المخازن والمستودعات. في المقابل، بلغ عدد خريجي مزودي التدريب في اقليم الشمال قرابة (367) خريجاً في برامجي الاقتصاد المنزلي للبيكالوريوس والاقتصاد المنزلي للدبلوم. أما في اقليم الجنوب فقد بلغ عدد الخريجين (13) خريجاً جميعهم من برنامج الاقتصاد المنزلي في كليات المجتمع التابعة لجامعة البلقاء.

جدول 32: توزيع خريجو البرامج التدريبية المطبقة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب البرنامج والاقليم للأعوام (2012-2014)

البرنامج التدريبي	إقليم الوسط			إقليم الشمال			إقليم الجنوب					
	2012	2013	2014	المجموع	2012	2013	2014	المجموع	2012	2013	2014	المجموع
اقتصاد وارشاد زراعي وادارة اعمال زراعية	40	30	25	95				0				0
اقتصاد منزلي بكالوريوس	49	29	63	141	92	88	97	277				0
محللو الادارة والتنظيم	0	0	35	35				0				0
اختصاصيو الاعلان والتسويق	19	0	27	46				0				0
الاقتصاد المنزلي	56	52	48	156	17	34	39	90	4	0	9	13
مندوبو المبيعات التجارية	16	0	0	16				0				0
مندوبو الشراء	0	19	0	19				0				0
كتبة المخازن والمستودعات	14	0	0	14				0				0
المجموع	194	130	198	522	109	122	136	367	4	0	9	13

تنوعت مدد البرامج المقدمة من قبل مزودي التدريب في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ، حيث تراوحت بين (12-32) شهراً. لكن النسبة الأكبر من البرامج كانت مدتها (32) شهر تدريبي وبنسبة بلغت (57%) ثم البرامج التي مدتها 16 شهر وبنسبة (29%).

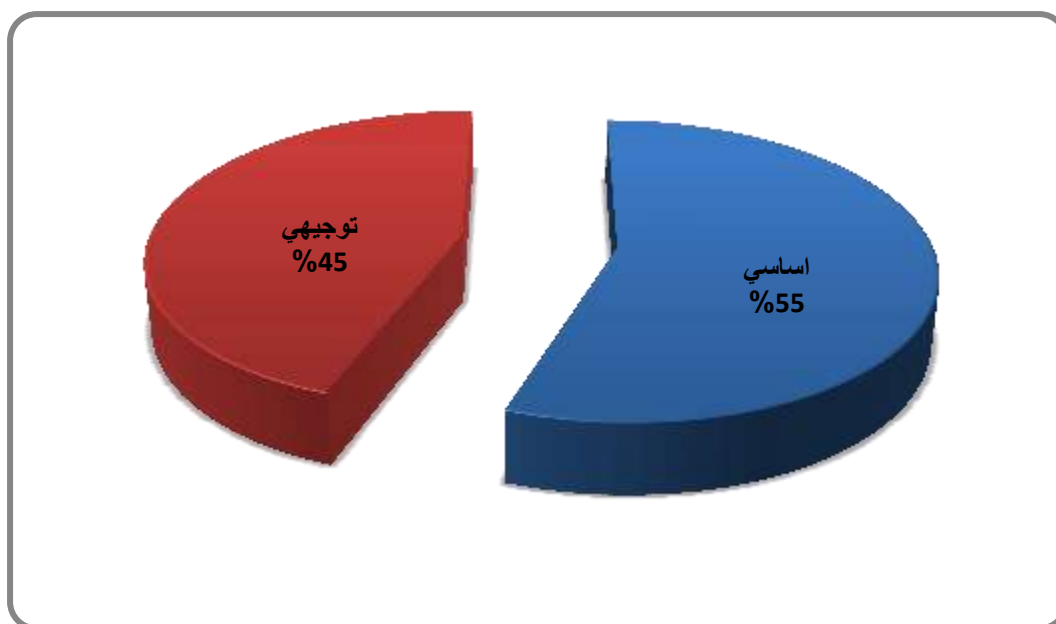


شكل 32: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2015

وفيما يتعلق بالمؤهل العلمي لخريجي البرامج التدريبية في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ فقد كشفت نتائج الدراسة عن أن الحد الأدنى للمؤهل العلمي للمقبولين في هذه البرامج قد تراوح بين الأساسي والتوجيهي، ويبين الجدول (33) أدنى المؤهلات العلمية للخريجين لمجموع الأعوام (2012-2014) وفي كل برنامج تدريبي. وبشكل عام بلغ عدد الخريجين ممن مؤهلهم أساسي (173) خريجاً للأعوام (2012-2014)، بينما كان عدد خريجي مراكز التدريب ممن مؤهلهم العلمي ثانوي (772) خريجاً.

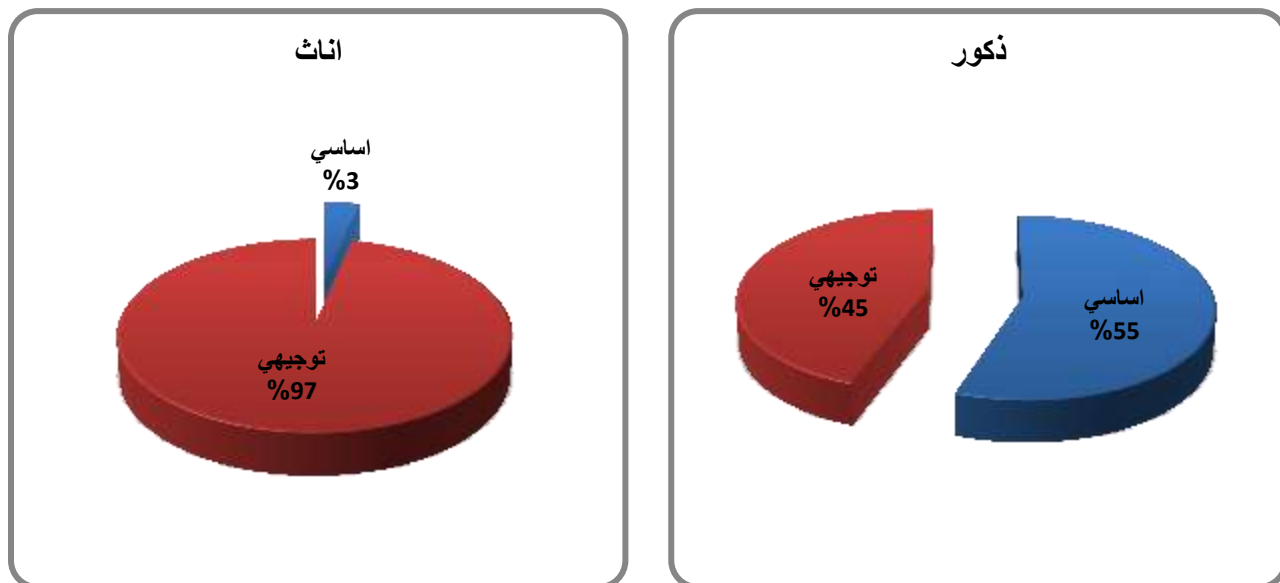
جدول 33: خريجو البرامج التدريبية المطبقة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب البرنامج التدريبي والمؤهل العلمي الأدنى للأعوام (2012-2014)

المجموع	توجيهي	أساسي	البرنامج التدريبي
95	95	0	اقتصاد وارشاد زراعي وادارة اعمال زراعية
418	418	0	اقتصاد منزلي بكالوريوس
35	0	35	محللو الادارة والتنظيم
46	0	46	اختصاصيو الاعلان والتسويق
259	259	0	الاقتصاد المنزلي
16	0	16	مندوبو المبيعات التجارية
19	0	19	مندوبو الشراء
14	0	14	كتبة المخازن والمستودعات
902	772	130	المجموع



شكل 33: توزيع خريجي البرامج التدريبية المطبقة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حسب المؤهل العلمي الأدنى للأعوام (2012-2014)

ويبين الجدول (34) أعداد الخريجين للأعوام (2012-2014) من البرامج التدريبية الخاصة بقطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ موزعين حسب المؤهل العلمي، حيث لوحظ أن عدد الخريجين ممن لا يتجاوز مؤهلهم التعليمي الأساسي قد بلغ (46) ضمن برنامج الاعلان والتسويق، ثم (35) خريجاً ضمن برنامج محلكو الإدارة والتنظيم، ثم (19) خريجاً ضمن برنامج مندوبو الشراء. من ناحية أخرى بلغ عدد الخريجين من برنامج الاقتصاد المنزلي (بكالوريوس) ممن لا يتجاوز مؤهلهم التعليمي التوجيهي (418) خريجاً، يليهم من تخرجوا من برنامج الاقتصاد المنزلي (دبلوم) نحو (259) خريجاً، ثم من تخرجوا من برنامج الاقتصاد والارشاد الزراعي وادارة الأعمال الزراعية وبإجمالي (95).

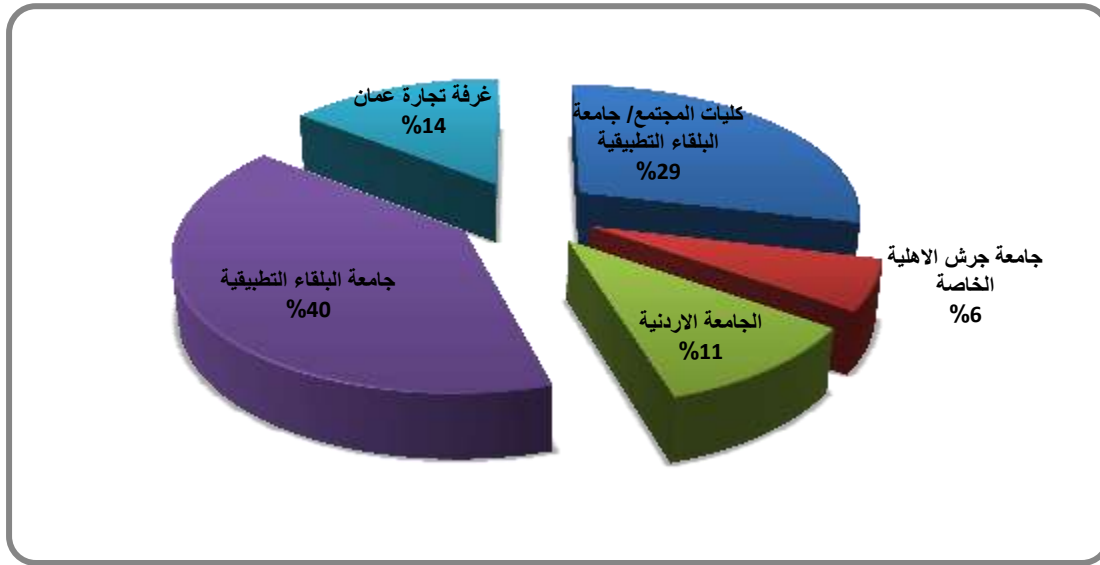


شكل 34: توزيع خريجي مزدوي التدريب حسب المؤهل العلمي الأدنى والجنس للأعوام (2012-2014)

كما أظهرت الدراسة وحسب الجدول (34) أن غالبية خريجي الجهات المزودة للتدريب للأعوام (2012-2014) قد تلقوا تدريبهم من جامعة البلقاء التطبيقية وبنسبة (40%)، ثم خريجي كليات المجتمع التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية بنسبة (29%)، وقرابة (14%) من غرفة تجارة عمان، و (11%) من الجامعة الاردنية ثم (6%) خريجي جامعة جرش الأهلية.

جدول 34: توزيع خريجي مزدوي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب للأعوام (2012-2014)

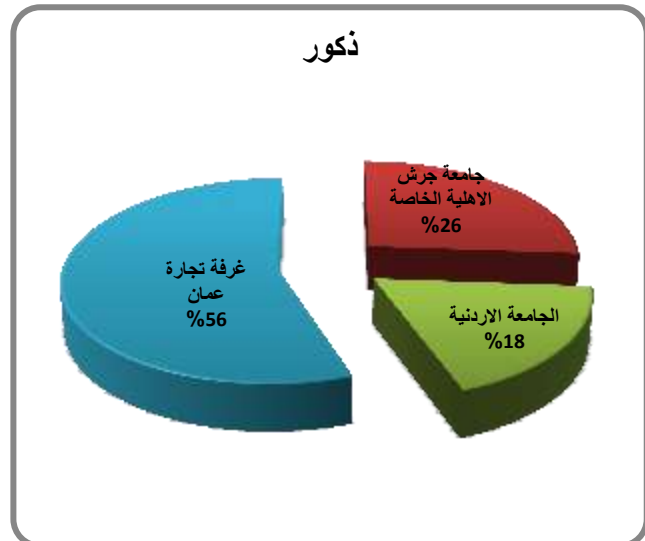
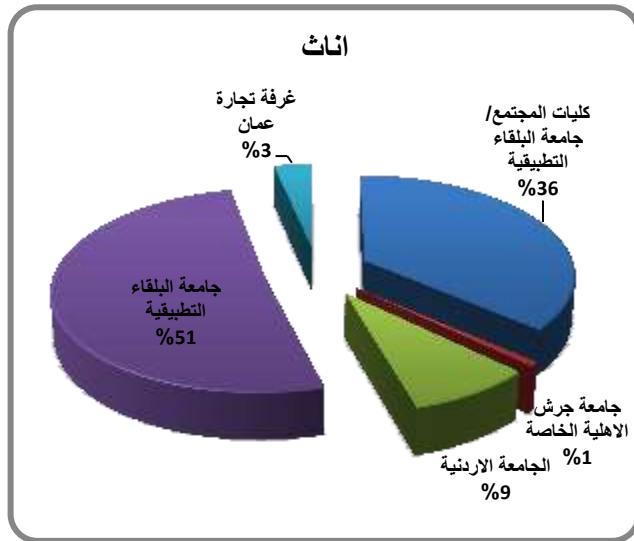
المجموع	2014	2013	2012	الجهات المزودة للتدريب
259	96	86	77	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
55	24	23	8	جامعة جرش الاهلية الخاصة
95	25	30	40	الجامعة الاردنية
363	136	94	133	جامعة البلقاء التطبيقية
130	62	19	49	غرفة تجارة عمان
902	343	252	307	المجموع



شكل 35: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب للأعوام (2012-2014)

جدول 35: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والجنس لمجموع الأعوام (2012-2014)

المجموع	أنتى	ذكر	الجهات المزودة للتدريب
259	259	0	كلية المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
55	5	50	جامعة جرش الاهلية الخاصة
95	60	35	الجامعة الاردنية
363	363	0	جامعة البلقاء التطبيقية
130	24	106	غرفة تجارة عمان
191	0	191	المجموع

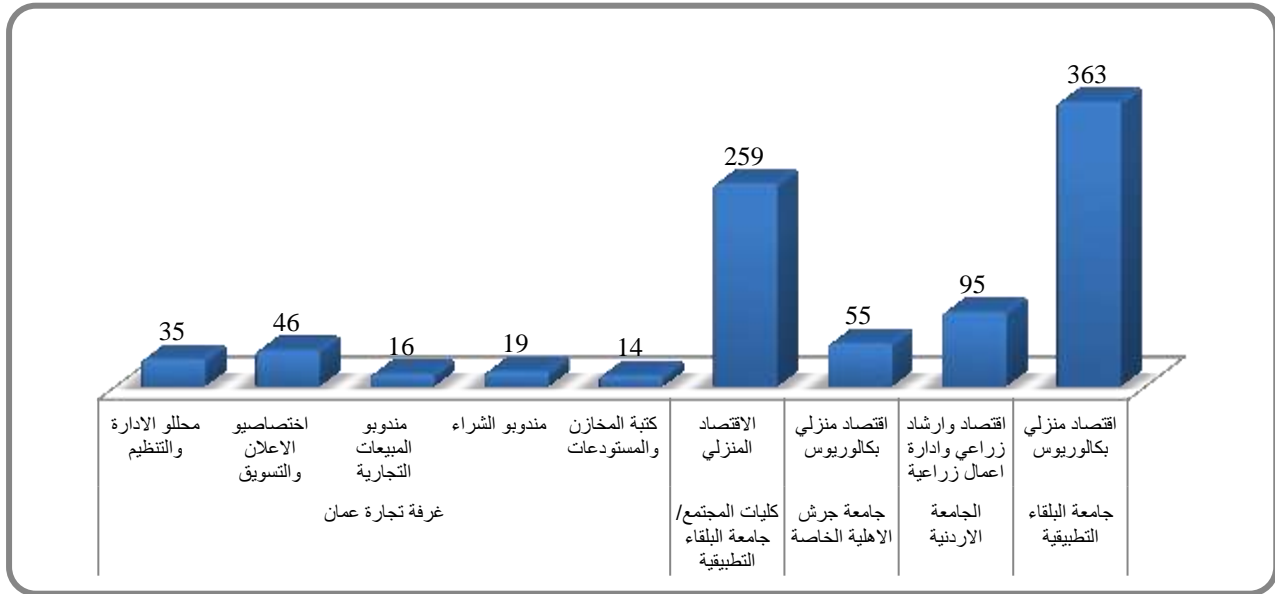


شكل 36: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والجنس لمجموع الأعوام (2012-2014)

وبالتعمق أكثر في كل جهة من الجهات المزودة للتدريب للاطلاع على البرامج التدريبية التي تقدمها وعدد خريجي كل برنامج تم استخراج الجدول على النحو المبين أدناه.

جدول 36: خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والبرنامج التدريبي للأعوام (2012-2014)

عدد الخريجين	البرنامج التدريبي	الجهات المزودة للتدريب
259	الاقتصاد المنزلي	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
55	اقتصاد منزلي بكالوريوس	جامعة جرش الاهلية الخاصة
95	اقتصاد وارشاد زراعي وادارة اعمال زراعية	الجامعة الاردنية
363	اقتصاد منزلي بكالوريوس	جامعة البلقاء التطبيقية
35	محللو الادارة والتنظيم	غرفة تجارة عمان
46	اختصاصيو الاعلان والتسويق	
16	مندوبو المبيعات التجارية	
19	مندوبو الشراء	
14	كتبة المخازن والمستودعات	

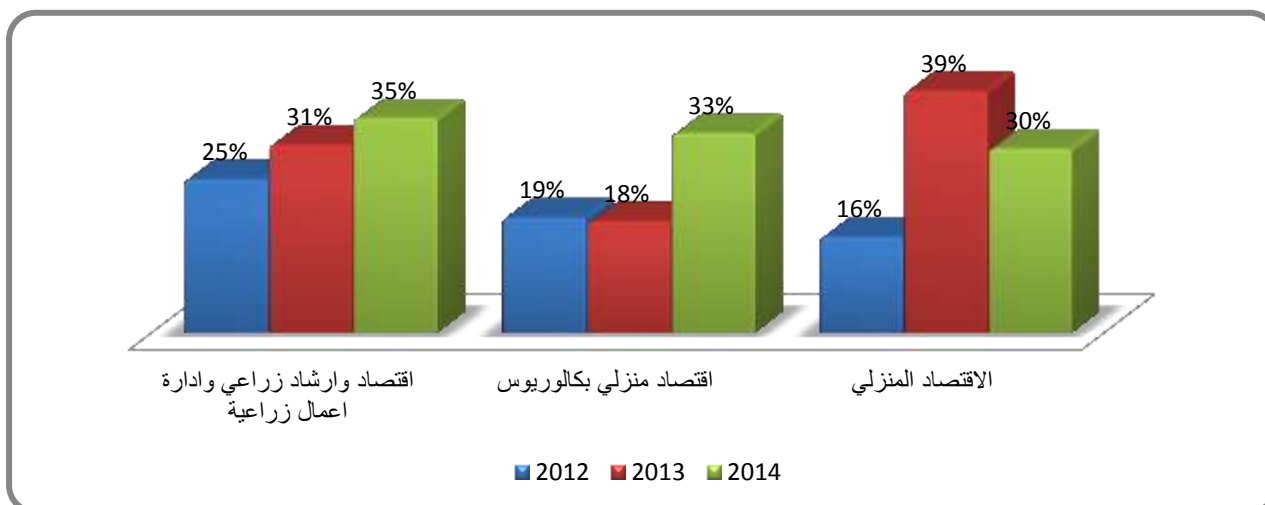


شكل 37: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والبرنامج التدريبي للأعوام (2012-2014)

وبمراجعة البيانات الواردة من الجهات المزودة للتدريب من حيث نسبة المحتوى التطبيقي في كل برنامج، وجد أن خريجي مراكز التدريب قد تلقوا تدريب نسبة المحتوى التطبيقي فيه (61-71)% وذلك بمعدل (75%) للمحتوى التطبيقي 71%، ونحو (10.5%) للمحتوى التطبيقي 61%، أما النسبة المتبقية وهي قرابة (14.5%) فلم تشير الجهات المزودة للتدريب الى نسبة المحتوى التطبيقي في برامجها. وفيما يتعلق بنسبة خريجي الجهات المزودة للتدريب الى الطاقة الاستيعابية لهذه الجهات ضمن البرامج التدريبية التي تقدمها في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ، فنلاحظ أنها نسبة دون 100%.

جدول 37: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في اقليم الوسط

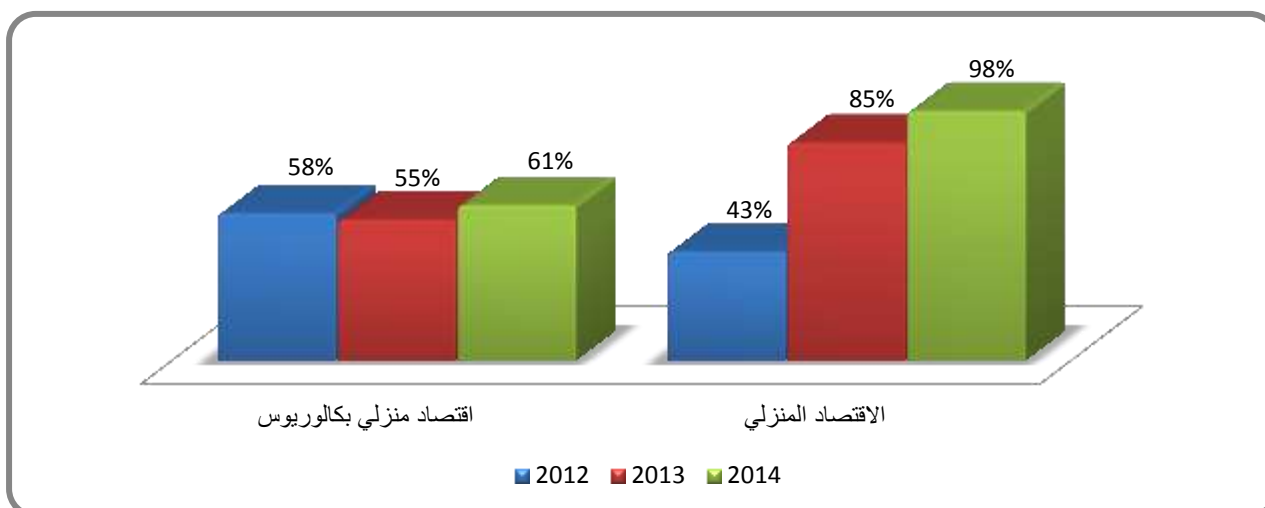
البرنامج التدريبي	الطاقة الاستيعابية	2012	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية	2013	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية	2014	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية
اقتصاد وارشاد زراعي	160	40	25%	30	19%	25	16%
اقتصاد منزلي/ بكالوريوس	160	49	31%	29	18%	63	39%
الاقتصاد المنزلي/ دبلوم	160	56	35%	52	33%	48	30%



شكل 38: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في اقليم الوسط

جدول 38: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في اقليم الشمال

البرنامج التدريبي	الطاقة الاستيعابية	2012	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية	2013	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية	2014	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية
اقتصاد منزلي/ بكالوريوس	160	92	58%	88	55%	97	61%
الاقتصاد المنزلي/ دبلوم	40	17	43%	34	85%	39	98%



شكل 39: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في اقليم الشمال

جدول 39: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في اقليم الجنوب

البرنامج التدريبي	الطاقة الاستيعابية	2012	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية	2013	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية	2014	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية
الاقتصاد المنزلي/ دبلوم	80	4	%5	0	%0	9	%11

3.3 برامج اعداد العاملين في مهن قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ

3.3.1 المهارات العامة المتضمنة في برامج اعداد العاملين

يبين الجدول (40) المهارات العامة الداعمة للتشغيل والمتوافرة بشكل كافي في البرامج التدريبية المطبقة لدى الجهات المزودة للتدريب. حيث كما يظهر قليلة هي البرامج المطبقة التي تركز على المهارات العامة الداعمة للتشغيل مع محدودية في المهارات المتوفرة نفسها.

جدول 40: المهارات العامة الداعمة للتشغيل والتي توفرها البرامج التدريبية بشكل كافي

التدريبي البرنامج	المهارات العامة الداعمة للتشغيل والمتوافرة بشكل كافي
اقتصاد وارشاد زراعي وادارة اعمال زراعية	مهارة الاتصال، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وادارة الوقت، مهارة الابداع والابتكار.
اقتصاد منزلي/ بكالوريوس	مهارة الاتصال، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة استخدام الحاسوب، مهارة التخطيط والتنظيم وادارة الوقت.
الاعلان والتسويق	مهارة الاتصال، مهارة التحليل وحل المشكلات.
الاقتصاد المنزلي/ دبلوم	مهارة الاتصال، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وادارة الوقت.
مندوبو المبيعات التجارية	مهارة الاتصال، مهارة التخطيط والتنظيم وادارة الوقت.

3.3.2 برامج رفع الكفاءة المقدمة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ

انحصرت برامج رفع الكفاءة المقدمة في برنامجين تدريبيين هما مهارات البيع والتفاوض وبرنامج اعداد الخطط والبرامج التسويقية للأعوام (2012-2014). وقد كانت مدة هذه الدورات 12 ساعة تدريبية، وتجدر الإشارة الى أن هذه الدورات موجودة بشكل حصري في اقليم الوسط، ومقدمة من قبل غرفة تجارة عمان.

جدول 41: توزيع المتدربين حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها والعام الذي تدرّبوا فيه

الدورة التدريبية	2012	2013	2014	المجموع
مهارات البيع والتفاوض والافتتاح	16	0	0	16
اعداد خطط و البرامج التسويقية	0	18	0	18
المجموع	16	18	0	34

الفصل الرابع

تقدير فجوة العرض والطلب في قطاع

تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ

4.1 الفجوة بين الاحتياجات التدريبية لكل مهنة وبين البرامج التدريبية المتوفرة لهذه المهن

يتناول هذا الفصل من الدراسة مقارنة البرامج التدريبية التي يطلبها أصحاب العمل في العاملين المراد استخدامهم في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ للأعوام (2015-2017)، مع البرامج التدريبية التي وفرتها الجهات المزودة للتدريب خلال الأعوام (2012-2014)، وذلك بهدف معرفة مدى التقارب أو التباعد بين ما هو مطلوب وما هو معروض.

يعتبر ارتفاع معدلات البطالة بشكل عام وفي الأردن بشكل خاص من المؤشرات التي تدلل على حقيقة خلل في قوى سوق العمل، والأمر البديهي للوهلة الأولى هو وجود فجوة بين العرض والطلب. وقد تم، من خلال هذه الدراسة، تقصي مقدار الفجوة بين العرض والطلب في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ ومجالاتها المختلفة. وقد كشفت النتائج عن الآتي: عدد المنشآت العاملة في هذا القطاع (10,284) منشأة بحجم عمالة إجمالي بلغ (38,606) عاملًا وعاملة. وبشكل عام بلغ حجم الطلب الإجمالي للأعوام (2015-2017) نحو (11,114) فرصة عمل ضمن هذا القطاع، في حين بلغ حجم العرض الإجمالي (902) للأعوام (2012-2014)، الأمر الذي يشير إلى وجود فجوة عديدة كبيرة تقدر بنحو (10,212) كفايض طلب، مما يعني أن السوق قادر على استيعاب ما نسبته (100%) من حجم العرض.

وللتعرف على جوانب العرض والطلب ضمن البرامج التدريبية انظر الجدول (42) والذي يبين البرامج التدريبية التي طلب أصحاب العمل توافرها وما يقابلها من برامج تدريبية يقدمها مزودي التدريب.

جدول 42: البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ

البرنامج التدريبي المطلوب	البرنامج التدريبي المعروض
منسق مواد تموينية	لا يوجد برنامج تدريبي
امناء الصندوق (الكاشير)	لا يوجد برنامج تدريبي ¹
بائع لحوم ودجاج وأسماك ومأكولات بحرية	لا يوجد برنامج تدريبي
مندوبو المبيعات التجارية	مندوبو المبيعات التجارية
مساعدو الباعة في المحلات	لا يوجد برنامج تدريبي
بائعو المواد تموينية وغذائية ومشروبات وتبغ	لا يوجد برنامج تدريبي
موزع مواد تموينية	لا يوجد برنامج تدريبي
اختصاصيو الاعلان والتسويق	اختصاصيو الاعلان والتسويق
مدراء البيع والتسويق والخدمات	اختصاصيو الاعلان والتسويق مندوبو المبيعات التجارية

ويلاحظ من الجدول أعلاه أن البرامج التدريبية المطلوبة من قبل أصحاب العمل هي أكثر تحديداً وتخصيصاً في حين أن البرامج التدريبية المقدمة من مزودي التدريب عامة نوعاً ما، لكن من ناحية أخرى فإن المهن المطلوبة لا تحتاج إلى برامج تدريبية متخصصة ولا إلى مهارات فنية متخصصة.

¹ يتم تغطية الطلب على هذا البرنامج من خلال قطاعات أخرى غير تجارة الأغذية والمشروبات.

وتؤكد الدراسة على ضرورة التفات الجهات المزودة للتدريب الى هذا الطلب والحرص على توفير البرامج التدريبية المطلوبة من أصحاب العمل والمبينة في الجدول (43) أدناه، وكذلك الجدول (44) والذي يبين البرامج التدريبية المطلوب توفيرها لكل اقليم.

جدول 43: البرامج التدريبية المطلوبة للأعوام (2015-2017) ولا تتوفر لدى مزودي التدريب

عدد الأفراد المطلوب تدريبهم	البرنامج التدريبي المطلوب
32	القدرة على تنظيف وتقطيع وتسحب جميع أنواع اللحوم
22	اجراء جرد دوري لمحتويات المحل واعداد السجلات وتعبئة نماذج العمل
3	تصنيف وترتيب الخضار والفواكه بحسب أنواعها وجودتها وأسعارها
7	تخزين الخضار والفواكه بالطرق المناسبة
4	ضبط الوزن للمادة المغلفة حسب بطاقة البيان
28	ادراك أنواع الطلب وأحجامها وعلى أي مواد
5	مراعاة النوع والحجم وطبيعة المواد التي يتم عرضها ومراقبة صلاحيتها
13	القدرة على تنظيم السجلات وتدقيقها

جدول 44: البرامج التدريبية المطلوبة للأعوام (2015-2017) في كل اقليم ولا تتوفر لدى مزودي التدريب

البرنامج التدريبي المطلوب	المطلوب تدريبهم في إقليم الوسط	المطلوب تدريبهم في إقليم الشمال	المطلوب تدريبهم في إقليم الجنوب
القدرة على تنظيف وتقطيع وتسحب جميع أنواع اللحوم	10	15	7
اجراء جرد دوري لمحتويات المحل واعداد السجلات وتعبئة نماذج العمل	22		
تصنيف وترتيب الخضار والفواكه بحسب أنواعها وجودتها وأسعارها		3	
تخزين الخضار والفواكه بالطرق المناسبة		7	
ضبط الوزن للمادة المغلفة حسب بطاقة البيان			4
ادراك أنواع الطلب وأحجامها وعلى أي مواد	28		
مراعاة النوع والحجم وطبيعة المواد التي يتم عرضها ومراقبة صلاحيتها	5		
القدرة على تنظيم السجلات وتدقيقها	10		3

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

بينت الدراسة سابقاً، في الفصل الثاني والثالث المهارات العامة الداعمة للتشغيل في كل من جانبي العرض والطلب. ومن خلال اجراء مقارنة بين الجدولين اتضح أن الجهات المزودة للتدريب توفر جميع المهارات التي طلبها أصحاب العمل وبدرجة كافية. وعليه، لا يوجد فجوة بين العرض والطلب فيما يتعلق بالمهارات العامة الداعمة للتشغيل في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ.

وفيما يتعلق بالمهارة الفنية التي أكد أصحاب العمل على ضرورة توفرها في العاملين في مواقع العمل وفي المنوي تعيينهم، فإنها في غالبها غير مشمولة ضمن البرامج التدريبية المقدمة حيث اقتصرت على مهارات البيع و التفاوض والاقناع، واعداد الخطط والبرامج التسويقية وهذه الدورات لا تلبى المهارات المطلوبة، مما يعني عدم وجود تنسيق بين الدورات المعروضة وبين ما يحتاجه اصحاب العمل. ولذلك وفي ضوء نتائج هذه الدراسة ينبغي التوصية بضرورة توفير برامج تدريبية توفر هذه المهارات الفنية المطلوبة والتي يمكن ايجازها في الآتي:

- ضبط الوزن للمادة المغلفة حسب بطاقة البيان
- تطبيق اجراءات وتعليمات السلامة والصحة المهنية العامة
- اجراء جرد دوري لمحتويات المحل واعداد السجلات وتعبئة نماذج العمل
- ادراك أنواع الطلب وأحجامها وعلى أي مواد
- القدرة على تنظيف وتقطيع وتسحب جميع أنواع اللحوم
- تصنيف وترتيب الخضار والفواكه بحسب أنواعها وجودتها وأسعارها
- تخزين الخضار والفواكه بالطرق المناسبة
- مراعاة النوع والحجم وطبيعة المواد التي يتم عرضها ومراقبة صلاحيتها
- القدرة على تنظيم السجلات وتدقيقها

4.3 الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الاناث

كشفت نتائج الدراسة أن هناك طلب مستقبلي على الاناث للعمل في هذا القطاع يقدر بنحو (1,664) فرصة عمل للأعوام (2015-2017) توزع هذا الطلب ضمن مهن ادارية وفنية مختلفة. وكذلك نجد أن هناك عرض من الاناث، حيث أشارت بيانات المسح الى أنه تم تخريج (711) متدربة من الجهات المزودة للتدريب المختلفة والمشمولة بمسح الدراسة. وهنا نلاحظ الفجوة الرقمية الأولية بين ما هو معروض وما هو مطلوب (953) من الاناث لا يوجد طلب يحتويهم ضمن قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ).

ويمكن الاطلاع على تفصيل المهن المطلوبة وتخصصات الخريجات المعروضة والمبينة في الجدول (45) أدناه، حيث يبين أن هناك خلل كبير وواضح في سوق عمل هذا القطاع. حيث يلاحظ أنه لا يوجد توافق بين العرض والطلب، وأن هناك فجوة في بعض التخصصات لصالح العرض (مؤشر بطالة) وفجوة أخرى لصالح الطلب وهي تشير للتخصصات القادرة على خلق فرص عمل في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ للإناث خلال الأعوام (2015-2017).

جدول 45: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة للإناث لأعوام (2015-2017)

العرض	العدد المعروض	الطلب	العدد المطلوب	الفجوة
محللو الادارة والتنظيم	35	محللو الادارة والتنظيم	40	فائض طلب
اختصاصيو الاعلان والتسويق	46	اختصاصيو الاعلان والتسويق	1	فائض عرض
مندوبو المبيعات التجارية	16	مندوبو المبيعات التجارية	13	فائض عرض
مندوبو الشراء	19	مندوبو الشراء	77	فائض طلب
كتابة المخازن والمستودعات	14	كتابة المخازن والمستودعات	2	نقص عرض
الاقتصاد المنزلي	259			
اقتصاد منزلي بكالوريوس	55			
اقتصاد وارشاد زراعي وادارة اعمال	95			
اقتصاد منزلي بكالوريوس	363			
المجموع	902	المجموع	520	فائض عرض = 382 فجوة في المهن الفنية

الفصل الخامس

خطة تنمية الموارد البشرية في قطاع

تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ

منهجية اعداد خطة الموارد البشرية لقطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ (2016-2018)

أولاً: تشكيل لجنة استشارية لقطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ

تشكلت اللجنة الاستشارية لقطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ بموجب كتاب المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية وبالتنسيق مع وزارة العمل، وتضم اللجنة أعضاء من كلا القطاعين العام والخاص بالإضافة لممثلين من مؤسسات المجتمع المدني. وتضمنت مهام واهداف اللجنة دراسة هموم وقضايا القطاع على مستوى السياسات والاستراتيجيات، والمشاركة في جميع مراحل الاعداد للدراسة وتقديم المشورة، ودراسة والموافقة على المعايير المهنية للقطاع.

ثانياً: اعداد دراسة المركز الوطني للفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ

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

رابعاً: تطوير خطة تنمية الموارد البشرية القطاعية لقطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ بناءً على نتائج دراسة المركز الوطني للفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ

بناءً على نتائج دراسة المركز الوطني للفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ، تم:

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

مسودة خطة تنمية الموارد البشرية لقطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ (2016-2018)

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

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

(مؤشر الاداء للهدف الاستراتيجي 1: زيادة مستوى رضا اصحاب العمل عن خريجي مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ في عام 2018)

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

النشاط	مؤشر الأداء	الإطار الزمني	وسيلة التحقق	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
1.1 تشكيل لجنة استشارية لقطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ	<ul style="list-style-type: none"> لجنة استشارية لقطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ تعقد اجتماعات بانتظام. القطاع غير الحكومي يمثل ما لا يقل عن 65% من تشكيلة الفريق. 	اجتماع واحد بادناه كل شهرين	كتاب تشكيل اللجنة الاستشارية محاضر اجتماعات اللجنة الاستشارية	المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية ووزارة العمل	مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام والخاص. وزارة العمل النقابات وغرف التجارة
2.1 اعداد خطة عمل تنفيذية لقطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ والشروع بتنفيذها	<ul style="list-style-type: none"> إعداد وتنفيذ خطة العمل التنفيذية للأعوام (2016-2018). توزيع الادوار والمسؤوليات على الجهات المعنية 	الربع الأول من عام 2016	وثيقة الخطة التنفيذية للأعوام (2016-2018) تقارير المتابعة والتقييم الربعية التقرير السنوي	وزارة العمل	مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني
	التواصل مع الجهات الممولة والداعمة لتبني تمويل خطة العمل التنفيذية لقطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ	الربع الثاني من عام 2016	ميزانية الخطة التنفيذية للأعوام (2016-2018) تقارير المتابعة والرقابة التقرير السنوي	وزارة العمل	مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني الجهات الممولة والداعمة

النشاط	مؤشر الأداء	الإطار الزمني	وسيلة التحقق	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
3.1 مراجعة وتطوير المعايير المهنية للمهن المطلوبة في تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ وبما ينسجم مع نتائج دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	تحديث المعايير المهنية لمهن وأعمال: <ul style="list-style-type: none"> • منسق مواد تموينية • أمناء الصناديق (الكاشير) • بائعو اللحوم والدواجن والأسماك • مساعدا الباعة في المحلات • مندوبو المبيعات التجارية • بائعو المواد التموينية 	الربع الثالث والرابع من عام 2016	وثيقة المعايير المهنية المحدثة	وزارة العمل	مركز الاعتماد وضبط الجودة
4.1 تطوير البرامج التدريبية والتقنية لقطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ في مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني وبحيث تغطي الاحتياجات التدريبية للمعوقين أيضاً	مراجعة وتطوير البرامج التدريبية والتقنية التي تغطي المهام الآتية: <ul style="list-style-type: none"> • ادراك أنواع الطلب وأحجامها وعلى أي مواد • القدرة على تنظيف وتقطيع وتسحب جميع أنواع اللحوم • تفقد الخضار والفواكه بشكل يومي من حيث الجودة والكمية • تخزين الخضار والفواكه بالطرق المناسبة • عرض المواد في المراكز التجارية وعلى الرفوف أو الثلاجات ضمن مساحات ومواقع محددة مسبقاً • مراعاة النوع والحجم وطبيعة المواد التي يتم عرضها ومراقبة صلاحيتها 	الربع الأول والثاني من عام 2017	تقارير مؤسسات التدريب والتعليم لمراجعة وتطوير البرامج التدريبية والتقنية وثنائى البرامج التدريبية والتقنية المطورة	مؤسسات التدريب والتعليم القطاع الخاص	الجهات المزودة للتعليم والتدريب
5.1 تنفيذ دورات تدريبية لرفع كفاءة المدربين/المعلمين المهنيين العاملين في مؤسسات التدريب والتعليم على المهارات التي يطلبها سوق العمل وبما ينسجم مع نتائج دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	عقد (4) دورات رفع كفاءة فنية للمدربين/المعلمين المهنيين العاملين في مؤسسات التدريب والتعليم في مجال البرامج التدريبية التي تنفذها مؤسساتهم، ومنها: <ul style="list-style-type: none"> • منسق مواد تموينية • أمناء الصناديق (الكاشير) • بائعو اللحوم والدواجن والأسماك • مساعدا الباعة في المحلات 	الربع الثالث والرابع من عام 2017	وثائق الدورات التدريبية	وزارة العمل	مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام والخاص الجهات الدولية المانحة.

النشاط	مؤشر الأداء	الإطار الزمني	وسيلة التحقق	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
	<ul style="list-style-type: none"> • مندوبو المبيعات التجارية • بائعو المواد التموينية 				
6.1 انشاء شراكات بين القطاعين العام والخاص في مجال تنفيذ وتقييم برامج التدريب وبحيث تشمل على تغطية متطلبات المعوقين	توقيع اتفاقية مشتركة لإدارة المرافق التدريبية في القطاع العام من قبل القطاع الخاص	الربع الأول من عام 2018	وثيقة اتفاقية تنفيذ التدريب	وزارة العمل	مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني مؤسسات القطاع الخاص وزارة العمل
	تنفيذ دراسات ومسوح حول رضا الطلبة والخريجين واصحاب العمل عن برامج ومؤسسات التدريب والتعليم	الربع الثاني من عام 2018	وثائق الدراسات والمسوح	وزارة العمل	مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني ومؤسسات القطاع الخاص
7.1 اطلاق مبادرات تعاون (توأمة) في مجال التدريب او التشغيل أو الاستشارات مع جهات اقليمية ودولية في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ	<ul style="list-style-type: none"> • اعداد قائمة بالمؤسسة والجهات الاقليمية والدولية المستهدفة • التواصل مع هذه الجهات • القيام بزيارة عمل للمؤسسة والجهات الاقليمية والدولية المستهدفة • عقد اتفاقية تعاون "توأمة" أو أي ترتيبات أخرى للتعاون مع المؤسسة الدولية المختارة 	الربع الثالث من عام 2018	قائمة اسماء المؤسسة والجهات وثائق التراسل مع الجهات الاقليمية والدولية تقرير زيارة العمل وثيقة اتفاقية التعاون.	وزارة العمل	مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، الجهات الدولية المانحة.
	8.1 متابعة ترخيص مزودي التدريب بقطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ واعتماد برامجهم التدريبية	عدد مزودي التدريب في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ الذين تم ترخيصهم واعتماد برامجهم التدريبية	(2015-2018)	تقارير المتابعة والتقييم	وزارة العمل

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

(مؤشرات الاداء للهدف الاستراتيجي 2: ارتفاع معدلات الاستثمار في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ في عام 2018)

النتيجة (2): تطوير بيئة وظروف العمل في تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ

النشاط	مؤشر الأداء	الإطار الزمني	وسيلة التحقق	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
1.2 تعريف العاملين في مهن قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ بحقوقهم وواجبهم العمالية.	<ul style="list-style-type: none"> على مستوى كل محافظة عقد: <ul style="list-style-type: none"> ورشة عمل تعريفية للعاملين في مهن تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ حول حقوقهم وواجبهم العمالية عقد ورشة عمل صحة وسلامة عامة للعاملين في تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ 	الربع الثاني والثالث والرابع من عام 2016	وثائق ورش العمل	وزارة العمل	وزارة العمل. مؤسسة التدريب المهني. منظمة العمل الدولية النقابات
2.2 الاسهام في تحسين ظروف وبيئة العمل في منشآت قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ.	اعداد دراسة تقييمية وتقديم التوصيات حول واقع الصحة والسلامة العامة وبيئة وظروف العمل في منشآت تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ	الربع الثالث من عام 2016	الدراسة التقييمية	المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	وزارة العمل النقابات
	اعداد دراسة تقييمية وتقديم التوصيات حول واقع التشريعات وسياسات العمل في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ	الربع الأول والثاني من عام 2017	الدراسة التقييمية	المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	وزارة العمل النقابات
	تطوير التفتيش على قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ.	الربع الثالث والرابع من عام 2017	اليات التفتيش	وزارة العمل	وزارة العمل النقابات
3.2 تقديم دورات رفع كفاءة فنية للعاملين في منشآت قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ لزيادة تنافسيتهم في سوق العمل	<ul style="list-style-type: none"> على مستوى كل محافظة، عقد دورة رفع كفاءة واحدة (بأدناه) للعاملين في القطاع على المهارات التالية: <ul style="list-style-type: none"> ادراك أنواع الطلب وأحجامها وعلى أي مواد القدرة على تنظيف وتقطيع وتسحب اللحم تفقد الخضار والفواكه من حيث الجودة والكمية تخزين الخضار والفواكه بالطرق المناسبة عرض المواد في المراكز التجارية وعلى 	الربع الرابع من عام 2017	وثائق الدورات التدريبية.	وزارة العمل	مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام والخاص النقابات

النشاط	مؤشر الأداء	الإطار الزمني	وسيلة التحقق	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
	الرفوف/ الثلاجات ضمن مساحات ومواقع محددة مسبقاً • مراعاة النوع والحجم وطبيعة المواد التي يتم عرضها ومراقبة صلاحيتها				
4.2 تقديم دورات على المهارات العامة الضرورية للعاملين في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ لزيادة تنافسيتهم في سوق العمل	على مستوى كل محافظة، عقد دورة تدريبية واحدة (بأدناه) على المهارات العامة الآتية: • مهارة استخدام الحاسوب، • مهارة الإبداع والابتكار، • مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، • مهارة التحليل وحل المشكلات، • مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، • مهارة التواصل باللغة الإنجليزية، • مهارات عديدة	الربع الأول من عام 2017	وثائق الدورات التدريبية	الفريق القطاعي	مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام والخاص النقابات
5.2 تحديث وتطوير قاعدة بيانات لقطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ تغطي معلومات جانب الطلب في سوق العمل بناءً على دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	قاعدة البيانات تضم معلومات الطلب الحالية والمستقبلية حول: • فرص العمل • المنشآت • العاملين • المهارات المطلوبة في سوق العمل (الفنية والعامة).	مستمر	قاعدة البيانات	المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	غرفة التجارة امانة عمان الاتحادات والنقابات الصناديق التمويلية البلديات وزارة العمل مكاتب التوظيف الخاصة
6.2 انشاء صفحة الكترونية لقطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ	صفحة الكترونية لقطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ على موقع مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني	الربع الثاني من عام 2018	- عدد الزيارات للصفحة الكترونية - نشر تقارير المتابعة والتقييم والتقارير الربعية والتقارير السنوي للقطاع على الصفحة الالكترونية	مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني	مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني مؤسسات القطاع الخاص
7.2 الترويج لقطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ	عقد معرض واحد على الأقل للترويج لقطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ داخلياً أو خارجياً	الربع الثالث من عام 2018	المواد الدعائية والترويجية	وزارة الصناعة والتجارة	مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني

الجهات ذات العلاقة	مسؤولية التنفيذ	وسيلة التحقق	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	النشاط
ومؤسسات القطاع الخاص الجهات الدولية المانحة					
مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني	وزارة الصناعة والتجارة	الرسائل والمواد الدعائية والترويجية	مستمر	بث رسائل دعائية عبر الصفحة الكترونية للقطاع للترويج لقطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ	
الصناديق التمويلية مثل صندوق التنمية والتشغيل المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية الجهات الدولية المانحة	وزارة التخطيط والتعاون الدولي وزارة الصناعة والتجارة	وثائق مقترحات العمل والتقارير ذات العلاقة	الربع الثالث والرابع من عام 2018	تقديم مقترحي عمل للجهات التمويلية لزيادة انتفاع قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ من برامجها ومشاريعها التمويلية في مجال: <ul style="list-style-type: none"> • إنشاء المشاريع الصغيرة • أعمال التوسعة للمنشآت القائمة 	8.2 التنسيق مع الجهات والمؤسسات المعنية بالتمويل لزيادة انتفاع قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ من برامجها ومشاريعها التمويلية.

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

6.1 النتائج

بلغ عدد المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ (10,284) منشأة لغاية النصف الأول من عام 2014 وهي توظف نحو (38,606) عاملاً وعاملة، وقد توزعت المنشآت بواقع (62%) في اقليم الوسط، ونحو (29%) في اقليم الشمال، وما نسبته (9%) في اقليم الجنوب. وتعتبر غالبية المنشآت العاملة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ منشآت فردية حيث أن قرابة (89%) هي منشآت فردية وفقاً لكيانها القانوني، وتشكل المنشآت التضامنية ما نسبته (10%)، ونحو (1%) منشآت ذات مسؤولية محدودة.

وقد تم تصنيف المنشآت في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ ضمن ثلاث مجموعات رئيسية هي: المنشآت الصغيرة الحجم (1-5 عمال) والتي تنتشر بنسبة كبيرة في جميع أقاليم المملكة وبنسبة (95%)، تليها المنشآت متوسطة الحجم (6-10 عامل) وبنسبة (2%)، ثم المنشآت الكبيرة الحجم (11 عامل وأكثر). ويُذكر أن (42%) من المنشآت العاملة في هذا القطاع بينت انخفاض الطلب على انتاجها في العام 2015، وكذلك توقعوا انخفاض الطلب على منتجاتهم خلال الأعوام (2016-2018).

يتوزع العاملين في القطاع بواقع (95%) ذكور مقابل (5%) اناث. وبالتعرف الى مؤهلات العاملين التعليمية بشكل عام، نجد أن غالبية الذكور العاملين مؤهلهم التعليمي أقل من الثانوي وبنسبة (38%) ثم الثانوية العامة بنسبة (31%)، بينما نجد أن (34%) من الاناث العاملات في القطاع مؤهلن العلمي بكالوريوس ونحو (32%) ثانوية عامة. وبتحليل مؤهلات العاملين التعليمية على مستوى المحافظات، فإننا نجد أن (33%) مؤهلهم أقل من ثانوي في اقليم الوسط، يليهم من مؤهلاتهم العلمية ثانوية عامة وبنسبة (32%)، أما اقليم الشمال فان نسبة كبيرة من العاملين تقدر بـ (55%) مؤهلهم أقل من ثانوي ونحو (27%) ثانوية عامة. وبالانتقال لإقليم الجنوب، نجد أن (36%) مؤهلهم أقل من ثانوي.

وقد أظهرت الدراسة أن بائع خضار وفواكه، مندوبو المبيعات التجارية، أمناء الصندوق (الكاشير)، منسق مواد تموينية اختصاصيو الاعلان والتسويق، عامل تسحيب وتجهيز لحوم، مدراء البيع والتسويق والخدمات، بائع مواد تموينية، اصحاب المحلات مساعدا الباعة في المحلات، بائع منتجات التبغ، المهندسون، والفنيون، بائع ألبان ومنتجاتها، مشرفو المحلات، موزع مواد تموينية هي المهن الأكثر اشغالاً في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ. وكذلك الحال في جميع أقاليم المملكة تقريباً. وبالحدوث وبشكل عام عن جنسيات العاملين في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ، فان ما نسبته (85%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيو الجنسية مقابل (15%) من غير الأردنيين.

كشفت نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها عن أن حوالي (56%) من المنشآت العاملة في القطاع تفضل تدريب عاملها لدى مؤسسة التدريب المهني وتفضل تعيين عاملين تلقوا تدريب لدى المؤسسة نفسها. ويأتي في المرتبة الثانية تفضيل مؤسسة الغذاء والدواء وبنسبة (9%)، ثم الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب ومراكز تدريب القطاع الخاص وبنسبة (8%).

بلغ حجم الطلب على مهن هذا القطاع للأعوام (2016-2018) حوالي (10,076) في اقليم الوسط مقارنة مع (419) في اقليم الشمال، و (619) في اقليم الجنوب، وبحجم طلب اجمالي بلغ (11,114) للأعوام (2016-2018).

وبشكل عام فان هناك طلب للأعوام (2015-2017) على مهن منسق مواد تموينية، أمناء الصناديق (الكاشير)، بائعي اللحوم والدواجن والأسماك، مساعدا الباعة في المحلات. وتجدر الاشارة الى بروز الحاجة للعمال الجدد على أساس أعمال الدوران.

وكشفت نتائج الدراسة، من خلال سؤال أصحاب العمل عن أكثر مهارة مطلوبة ضمن مهن قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ هي مهارة مطابقة الكميات المباعة مع الفواتير، اعداد قوائم البيع والشراء، ترتيب المواد في مركبة التوزيع بحسب الانواع، استلام المواد المرتجعة بسبب التلف أو انتهاء الصلاحية، القدرة على تنظيم السجلات وتدقيقها، القدرة على متابعة الاحتياجات المطلوبة من المواد، القدرة على تنظيم السجلات والملفات، اجراء جرد دوري لمحتويات المحل واعداد السجلات وتعبئة نماذج العمل، فرز وتعبئة اللحوم، القدرة على تنظيم السجلات وتدقيقها، تشكيل وتليبس اللحوم المجمدة، القدرة على تقطيع وتسحيب اللحم ألياً ويدوياً، تنظيف آلات وأدوات ومكان العمل باستمرار.

تشير نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها إلى أن المهن التي تعمل بها الاناث ضمن هذا القطاع، يتبين أن أهم المهن التي يعملن بها هي مهن امناء الصناديق، عمال تصنيع وحفظ الفواكه، منسق مواد تموينية، محاسب عام.

من ناحية أخرى، بلغ عدد العاملين من ذوي الاعاقات (152) عامل من أصل (38,606) عاملاً في القطاع ويشكلون ما نسبته (0.3%) فقط، وهم يعملون في أربع مهن فنية مختلفة في القطاع أهمها امناء صناديق (15)، محاسب عام (13)، منسق مواد تموينية (13). وهناك فرصة كبيرة لتعيين نحو (106) عامل من ذوي الاعاقات في أقاليم المملكة المختلفة مع التركيز في اقليم الوسط، وذلك في مهن متعددة نذكر منها كاشير، ومنسق مواد تموينية.

كشفت نتائج الدراسة عن أن ما نسبته (81%) من المنشآت أنها لا تواجه أية صعوبات في التعيين، بينما (19%) من المنشآت (معظمها منشآت فردية) تواجه صعوبات في التعيين، وتعزى هذه الصعوبات إلى النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة بشكل رئيس، اضافة للنقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات ايجابية نحو العمل. وفيما يتصل بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدراسة بأن التعيين المباشر من خلال الاتصالات الشخصية هو الأكثر استخداماً وبنسبة (94%)، يليه التعيين من خلال اعلانات الصحف والمواقع الالكترونية وبنسبة (3%).

بلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع نحو (8) برامج تدريبية، وبلغ عدد خريجيها قرابة (902) خريجاً خلال الأعوام (2012-2014). كانت النسبة الكبيرة منهم قد تخرجوا من برنامج اقتصاد منزلي لحملة البكالوريوس وبنسبة (46%)، يليه الاقتصاد المنزلي لحملة الدبلوم (كليات المجتمع) وبنسبة (29%) ثم الاقتصاد والارشاد وادارة الاعمال الزراعية وبنسبة (10.5%)..

من ناحية أخرى، بلغ عدد خريجي البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع الذكور نحو (191) خريج خلال الأعوام (2012-2014). تخرجوا جميعهم من برنامج الاقتصاد المنزلي (بكالوريوس). في المقابل، بلغ عدد خريجات البرامج التدريبية في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ قرابة (711) خريجة خلال الأعوام (2012-2014). النسبة العظمى منهن تخرجن من برنامج الاقتصاد المنزلي (بكالوريوس).

توزع خريجو الجهات المزودة للتدريب في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ اقليمياً بنحو (58%) في اقليم الوسط، و (41%) (1%) في اقليمي الشمال والجنوب على التوالي. من ناحية أخرى توزع خريجو الجهات المزودة للتدريب في هذا القطاع جندياً بواقع (21%) ذكور (74%) في اقليم الوسط وفي الشمال 26%، ونحو (79%) اناث (54%) في اقليم الوسط و 44% في الشمال و 2% في الجنوب).

كما أظهرت الدراسة أن غالبية خريجي الجهات المزودة للتدريب للأعوام (2012-2014) قد تلقوا التعليم المهني من جامعة البلقاء التطبيقية وبنسبة (40%)، ثم خريجي كليات المجتمع التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية بنسبة (29%)، وقرابة (14%) من غرفة تجارة عمان، و (11%) من الجامعة الاردنية ثم (6%) خريجي جامعة جرش الأهلية.

انحصرت برامج رفع الكفاءة المقدمة في برنامجين تدريبيين هما مهارات البيع والتفاوض وبرنامج اعداد الخطط والبرامج التسويقية للأعوام (2012-2014). وقد كانت مدة هذه الدورات 12 ساعة تدريبية، وتجدر الإشارة الى أن هذه الدورات موجودة بشكل حصري في اقليم الوسط، ومُقدّمة من قبل غرفة تجارة عمان.

مما سبق نخلص الى وجود فجوة عددية كبيرة جداً تقدر بنحو (10,212) كفائض عرض، مما يعني أن السوق قادر على استيعاب ما نسبته (100%) من حجم العرض. وفيما يتعلق بالمهارة الفنية التي أكد أصحاب العمل على ضرورة توفرها في العاملين في مواقع العمل وفي المنوي تعيينهم، فإنها في غالبيتها غير مشمولة ضمن البرامج التدريبية المقدمة. ولذلك وفي ضوء نتائج هذه الدراسة ينبغي التوصية بضرورة توفير برامج تدريبية توفر هذه المهارات الفنية المطلوبة والتي يمكن ايجازها في الآتي: ضبط الوزن للمادة المغلفة حسب بطاقة البيان، تطبيق اجراءات وتعليمات السلامة والصحة المهنية العامة، اجراء جرد دوري لمحتويات المحل واعداد السجلات وتعبئة نماذج العمل، ادراك أنواع الطلب وأحجامها وعلى أي مواد، القدرة على تنظيف وتقطيع وتسحيب جميع أنواع اللحوم، تصنيف وترتيب الخضار والفواكه بحسب أنواعها وجودتها وأسعارها، تخزين الخضار والفواكه بالطرق المناسبة، مراعاة النوع والحجم وطبيعة المواد التي يتم عرضها ومراقبة صلاحيتها، القدرة على تنظيم السجلات وتدقيقها، اما بالنسبة للدورات التدريبية المعروضة فاقترنت على مهارات البيع و التفاوض والاقناع، اعداد الخطط و البرامج التسويقية وهذه الدورات لا تلبى المهارات المطلوبة، مما يعني عدم وجود تنسيق بين الدورات المعروضة وبين ما يحتاجه اصحاب العمل.

يبين تحليل الفجوة بين العرض والطلب على الاناث أن هناك طلب مستقبلي على الاناث للعمل في هذا القطاع يقدر بنحو (1,664) فرصة عمل للأعوام (2015-2017) توزع هذا الطلب ضمن مهن ادارية وفنية مختلفة. وكذلك نجد أن هناك عرض من الاناث، حيث أشارت بيانات المسح الى أنه تم تخريج (711) متدربة من الجهات المزودة للتدريب المختلفة والمشمولة بمسح الدراسة. وهنا نلاحظ الفجوة الرقمية الأولية بين ما هو معروض وما هو مطلوب (953) من الاناث لا يوجد طلب يحتويهم ضمن قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ.

6.2 التوصيات

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

1. أن تتولى الفرق الوطنية رسم السياسات القطاعية في مجال تدريب وتشغيل القوى العاملة الأردنية في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ.
2. يتوجب على راسمي السياسات في مجال التشغيل الالتفات الى انعكاس الظروف الحالية السياسية والاقتصادية على تنبؤات أصحاب العمل المستقبلية سلبياً.
3. ان تتولى الجهات المزودة للتدريب بالتنسيق مع القطاع الخاص وأصحاب العمل ما يلي :
 - مراجعة وتطوير البرامج التدريبية المطلوبة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ.
 - ادماج المهارات الحياتية والريادية والداعمة للتشغيل كحقيقية الزامية في البرامج التدريبية.
 - الغاء اية برامج تدريبية غير مطلوبة لسوق العمل في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ.
 - اجراء دراسات تتبعية مع تقديم حوافز مالية سنوية لتمويل مثل هذه الدراسات.
4. ان تتابع وزارة العمل تطبيق سياسة الاحلال التدريجي للعمال الأردنية مكان العمالة الوافدة.
5. اجراء دراسات تضم المنشآت العاملة ضمن القطاع غير المنظم والذي لم يكن مشمول ضمن هذه الدراسة وهو يستوعب أعداد كبيرة من العاملين.
6. تكثيف الجهود التوعوية لأصحاب العمل لتفعيل توظيف المرأة في قطاع تجارة الأغذية والمشروبات وذلك بالتعاون مع وزارة العمل وغرف الصناعة وغرف التجارة .
7. تفعيل العمل بالتشريع القانوني الذي ينص على ضرورة التزام المنشآت بتشغيل ذوي الاعاقات بنسبة لا تقل عن (4%)، واعطائهم التدريب اللازم بالتعاون مع وزارة العمل وغرف الصناعة وغرف التجارة.
8. التنسيق مع المنظمات غير الربحية لتوفير دعم مالي وفني لتنفيذ برامج تدريبية ملائمة يطلبها أصحاب العمل في القطاع غير تلك التي تزودها الجهات المزودة للتعليم والتدريب.
9. اجراء دراسات دورية لتحديث بيانات القطاع وذلك بمعدل مرة واحدة كل ثلاث سنوات لتتبع التطور في القطاع من حيث العمالة وخصائصهم والمهارات المطلوبة منهم، وللتأكد من انعكاس تطبيق خطة تنمية الموارد البشرية على القطاع.

