



مشروع المنار
Al-Manar Project



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
National Center for Human Resources
Development

الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع بيع وقود المركبات بالتجزئة في المتاجر المتخصصة

كانون أول 2013



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

(2014/ 3/1106)

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

الدكتورة آلاء البشايرة

(الباحثة التي أعدت الدراسة)

السيد أحمد عنافره والسيدة منال الزق

(برمجة وتصميم قواعد البيانات)

يتقدم المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بالشكر والعرفان لمجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني لتعاونه الموصول ودوره الفاعل في تيسير عملية التنسيق مع الشركاء والذي أسهم في إنجاز هذا العمل بالإضافة إلى دائرة الإحصاءات العامة التي نفذت المسح وفق الخطة المرسومة.

ويُقدم المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية كل الشكر للجنة الاستشارية التي ساهمت توجيهاتها في النهوض بالدراسة للمستوى المطلوب

الدكتور أحمد الطويسي (المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)

المهندس هاني خليفات (مؤسسة التدريب المهني)

السيدة نادرة البخيت (مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني)

الدكتور محمد القضاة (وزارة العمل)

المهندس هشام رواشدة (المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)

السيد أحمد حطّاب (نقابة المحروقات)

الدكتورة آلاء البشايرة (المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)

تقديم

يطيب لي وأسرة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية أن نضع بين أيديكم دراسة فجوة العرض والطلب في قطاع بيع وقود المركبات بالتجزئة في المتاجر المتخصصة، 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 رئيسية، 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 بيع وقود المركبات بالتجزئة في المتاجر المتخصصة. 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 لبيان 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

المحتويات

أ	تقديم	1
ط	الملخص التنفيذي	1
1	الفصل الأول: الاطار العام للدراسة	1
3	1.1 المقدمة	3
4	1.2 أهمية الدراسة	4
5	1.3 أهداف الدراسة	5
5	1.4 أسئلة الدراسة	5
6	1.5 منهجية الدراسة	6
6	1.5.1 مجتمع وعينة الدراسة	6
9	1.5.2 أدوات الدراسة	9
10	1.6 جمع البيانات وتجهيزها	10
10	1.6.1 مسح الشركات (جانب الطلب)	10
11	1.6.2 مسح مزودي التدريب (جانب العرض)	11
12	1.7 تبويب البيانات ونشرها	12
12	1.8 محددات الدراسة	12
13	الفصل الثاني: تحليل جانب الطلب في قطاع بيع وقود السيارات	13
15	2.1 تصنيف منشآت قطاع بيع وقود السيارات	15
22	2.1 الخصائص الكمية والنوعية للعاملين في قطاع بيع وقود السيارات	22
29	2.2 الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية للمؤسسات في قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة في المتاجر المتخصصة	29
31	2.3 احتياجات مؤسسات قطاع بيع وقود السيارات الكمية من العاملين وخصائصهم	31
35	2.4 المهارات العامة المطلوب توافرها في عاملين قطاع بيع وقود السيارات	35
37	2.5 تشغيل المرأة في قطاع بيع وقود السيارات ذات المحركات	37
38	2.6 تشغيل ذوي الاعاقات في قطاع بيع وقود السيارات	38

2.7	صعوبات تعيين العاملين في قطاع بيع وقود السيارات وطرق التعيين	39
43	الفصل الثالث: تحليل جانب العرض في قطاع بيع وقود السيارات	43
47	الفصل الرابع: تقدير فجوة العرض والطلب في قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة في المتاجر المتخصصة	47
4.1	الفجوة بين الاحتياجات التدريبية لكل مهنة وبين البرامج التدريبية المتوفرة لهذه المهن	49
4.2	الفجوة بين المهارات المطلوبة لكل مهنة وبين المهارات التي توفرها البرامج التدريبية لهذه المهن	50
4.3	الفجوة بين الطلب على العمالة من الاناث وبين العرض	50
4.4	الفجوة بين الطلب على العمالة من ذوي الاعاقات وبين البرامج التدريبية المقدمة لهم	50
53	الفصل الخامس: خطة تنمية الموارد البشرية في قطاع بيع وقود المركبات بالتجزئة في المتاجر المتخصصة	53
59	الفصل السادس: النتائج والتوصيات	59
5.1	النتائج	61
5.2	التوصيات	65

قائمة الجداول

- جدول (1): المنشآت الاقتصادية في قطاع بيع وقود السيارات حسب فئة العاملين والمحافظة 2011 7
- جدول (2): توزيع عينة المنشآت الاقتصادية في قطاع بيع وقود السيارات حسب فئة العاملين والمحافظة 8
- جدول (3): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب الاقليم/ المحافظة 15
- جدول (4): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب سنة بدء تقديم الخدمة 16
- جدول (5): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب الكيان القانوني والاقليم 18
- جدول (6): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب حجم المنشأة والاقليم 19
- جدول (7): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب حجم المنشأة والاقليم والجنس 20
- جدول (8): توزيع المنشآت والعاملين في قطاع بيع وقود السيارات حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم لعام 2012 21
- جدول (9): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام (2013-2015) 21
- جدول (10): توزيع العاملين في قطاع بيع وقود السيارات حسب المؤهل التعليمي والجنس 23
- جدول (11): توزيع العاملين في قطاع بيع وقود السيارات حسب المؤهل التعليمي والاقليم 24
- جدول (12): توزيع العاملين في قطاع بيع وقود السيارات حسب المهنة والجنس والاقليم 25
- جدول (13): توزيع العاملين في قطاع بيع وقود السيارات حسب الجنسية 27
- جدول (14): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب جهة التدريب المفضلة 29
- جدول (15): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب برامج التدريب الأكثر طلباً 30
- جدول (16): توزيع الطلب على العمالة في قطاع بيع وقود السيارات حسب المؤهل التعليمي والجنس للأعوام (2013-2015) 31
- جدول (17): توزيع الطلب على العمالة في قطاع بيع وقود السيارات حسب المهنة والاقليم لعام 2013 32
- جدول (18): توزيع العمالة المطلوبة في قطاع بيع وقود السيارات حسب سنوات الخبرة المطلوبة والجنس للأعوام (2013-2015) 33

- جدول (19): توزيع العمالة المطلوبة في قطاع بيع وقود السيارات حسب أسباب توفرها (دوران/ توسع) للأعوام (2013-
2015)..... 34
- جدول (20): توزيع العمالة في قطاع بيع وقود السيارات حسب المهنة وأكثر مهارة مطلوبة لها ولا تتوفر لدى العاملين للأعوام
(2013-2015)..... 35
- جدول (21): المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة..... 36
- جدول (22): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب سبب عدم تعيين الإناث..... 37
- جدول (23): توزيع العمالة المطلوبة من الإناث في قطاع بيع وقود السيارات حسب المهنة والاقليم..... 38
- جدول (24): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب سنة بدء تقديم الخدمة..... 38
- جدول (25): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب صعوبات التعيين..... 40
- جدول (26): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب طرائق التعيين والاقليم..... 41

قائمة الأشكال

- الشكل (1): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب الاقليم/ المحافظة 16
- الشكل (2): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب سنة بدء تقديم الخدمة 17
- الشكل (3): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب الكيان القانوني والاقليم 18
- الشكل (4): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب حجم المنشأة والاقليم 19
- الشكل (5): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب حجم المنشأة والاقليم والجنس 20
- الشكل (6): توزيع المنشآت والعاملين في قطاع بيع وقود السيارات حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم لعام 2012 21
- الشكل (7): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام (2013-2015) 22
- الشكل (8): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب المؤهل التعليمي والجنس 24
- الشكل (9): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب المؤهل التعليمي والاقليم 24
- الشكل (10): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب المهن الأكثر اشغالاً 26
- الشكل (11): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب المهن الأكثر اشغالاً والاقليم 27
- الشكل (12): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب جنسية العاملين والاقليم 28
- الشكل (13): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب جهة التدريب المفضلة 29
- الشكل (14): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب جهة التدريب المفضلة للبرامج التدريبية المطلوبة 30
- الشكل (15): توزيع الطلب على العمالة في قطاع بيع وقود السيارات حسب المؤهل التعليمي للأعوام (2013-2015) 32
- الشكل (16): توزيع مجموع الطلب على العمالة في قطاع بيع وقود السيارات حسب المهنة لمجموع الأعوام (2013-2015) 32
- الشكل (17): توزيع العمالة المطلوبة في قطاع بيع وقود السيارات حسب الحد الأدنى لسنوات الخبرة المطلوبة للأعوام (2013-2015) 33
- الشكل (18): توزيع العمالة المطلوبة في قطاع بيع وقود السيارات حسب أسباب توفرها (دوران/ توسع) للأعوام (2013-2015) 34
- الشكل (19): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب سبب عدم تعيين الإناث 37
- الشكل (20): توزيع العمالة من ذوي الاعاقات في قطاع بيع وقود السيارات حسب المهنة 39
- الشكل (21): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب صعوبات التعيين 40
- الشكل (22): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب طرائق التعيين والاقليم 41

المخلص التنفيذي

بلغ عدد المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات (437) منشأة، توزعت بواقع (64%) في اقليم الوسط، ونحو (27%) في اقليم الشمال، وما نسبته (9%) في اقليم الجنوب. وهي توظف نحو (63.5%) من اجمالي العاملين في القطاع والبالغ (3,278) عاملاً وعاملة. كما أن حوالي (66%) من المنشآت العاملة في قطاع بيع وقود السيارات (288 منشأة) هي منشآت فردية وفقاً لكيانها القانوني، يليها المنشآت التضامنية (27%) بواقع (117 منشأة)، ونحو (6%) منشآت ذات مسؤولية محدودة وبواقع (27 منشأة).

وقد تم تصنيف المنشآت في القطاع ضمن ثلاث مجموعات رئيسية هي: المنشآت الصغيرة الحجم التي تشغل (1-5 عمال) وبنسبة (66%)، تليها متوسطة الحجم (6-10 عامل) حيث بلغت نسبتها (21%)، ثم المنشآت الكبيرة الحجم (11 عامل وأكثر) والتي بلغت نسبتها (13%). ويُذكر أن (55%) من المنشآت في هذا القطاع بينت انخفاض الطلب على منتجاتها في العام 2012 وهذه المنشآت توظف (54%) من العمالة في هذا القطاع، كما توقعت نفس المنشآت انخفاضاً في الطلب على منتجاتها خلال الأعوام (2013-2015).

توزع العاملين بغالبية عظمى للذكور بواقع (99.1%) مقابل (0.9%) فقط اناث، واللاتي يعملن في بعض المهن الادارية في منشآت قليلة ومحدودة جداً. وبالتعرف الى مؤهلات العاملين التعليمية بشكل عام، يتبين أن غالبية الذكور العاملين مؤهلهم التعليمي أقل من الثانوي وبنسبة (57%) ثم ثانوي بنسبة (17.7%)، بينما وُجد أن (50%) من الاناث العاملات في القطاع مؤهلن العلمي بكالوريوس ونحو (39%) يحملن الدبلوم المتوسط. غالبية العاملين أو ما نسبته (60%) في هذا القطاع هم أردنيو الجنسية مقابل (40%) من غير الأردنيين، وتعتبر النسبة قريبة جداً في اقليمي الشمال والوسط لكن النسبة أقل في اقليم الجنوب حوالي (42%) فقط.

وقد أظهرت الدراسة أن مهن بائع وقود سيارات/ مركبات (52%)، ومنظفو المركبات، والبيع، وميكانيكي سيارات/مركبات (أخرى)، وسائقو المركبات الخاصة والأجرة والعربات، ومنظفو النوافذ، وميكانيكي اصلاح اطارات/بنشرجي، هي المهن الأكثر اشغالاً في منشآت قطاع بيع وقود السيارات. وتحليل البيانات على مستوى أقاليم المملكة لوحظت نفس النتائج تقريباً مع تركيز أكبر لصالح اقليم الوسط بواقع (2579) عاملاً وعاملة منهم (1219) عاملاً يعملون في مهنة بيع وقود السيارات.

يركز قطاع بيع وقود السيارات بشكل رئيس على توظيف الذكور بشكل عام مع وجود الاناث في مجموعة من المهن لكن بنسبة قليلة. كما ويتركز الطلب على العمالة أكثر في اقليم الوسط، حيث بلغ حجم الطلب على مهن هذا القطاع للأعوام (2013-2015) حوالي (187) في اقليم الوسط مقارنة مع (26) في اقليم الشمال، بحجم طلب اجمالي بلغ (139) لعام 2013. وينخفض حجم الطلب المتوقع بشكل ملحوظ الى (46) في عام 2014، والى (28) في العام 2015.

وبشكل عام أظهرت الدراسة انه يمكن التنبؤ بأن الطلب سيكون على مهن بائع وقود سيارات/ مركبات، ومنظفو المركبات، وميكانيكي سيارات/ مركبات (أخرى)، بينما يتركز الطلب على العاملات الاناث في مهن المحاسبة والسكرتاريا والشؤون الادارية. وتجدر الاشارة الى بروز الحاجة للعمال الجدد على أساس أعمال التوسعة، الأمر الذي يدعو للتفاؤل بأن ارتفاع حجم الطلب على العاملين في الأعوام 2013-2015 هو ناشئ عن عملية توسع بنسبة تراوحت بين (46%- 79%) أكثر من كونه مجرد دوراناً وظيفياً.

وكشفت نتائج الدراسة، من خلال سؤال أصحاب العمل عن أكثر المهارات الفنية المطلوبة ضمن مهن القطاع هي مهارة حرائق الوقود واطفاؤها (لمهنة بائع وقود سيارات/مركبات ولمهنة منظفو المركبات)، والمهارة المتعلقة بصيانة مضخة الوقود (لمهنة بائع وقود سيارات/مركبات)، ومهارة تحليل أعطال المحركات باستخدام الحاسوب (لمهنة كهربائي سيارات/مركبات).

تشير نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها إلى أن أكثر من (98%) من القائمين على المنشآت العاملة في قطاع بيع وقود السيارات لا يرغبون في تعيين اناث في هذا القطاع، ويعود ذلك بشكل رئيس الى أن طبيعة العمل في هذا القطاع لا تناسب المرأة. وعند دراسة المهن التي تعمل بها الاناث ضمن هذا القطاع، يتبين أنها تنحصر في المهن الإدارية (المحاسبة والسكرتاريا) وليس المهن الفنية، وينحصر هذا الطلب في اقليم الوسط، بينما لا يوجد طلب على الاناث في بقية أقاليم المملكة (الشمال والجنوب) في قطاع بيع وقود السيارات.

من ناحية أخرى، بلغ عدد العاملين من ذوي الاعاقات في قطاع بيع وقود السيارات (17) عاملاً ويشكلون ما نسبته (0.5%) فقط، وقد تبين أنهم يعملون في خمس مهن مختلفة في القطاع. ويتركز عملهم أكثر في مهن كتابة استعلامات عام، وعامل بيع وقود السيارات، ومنظفو المركبات. ويلاحظ أن العاملين من ذوي الاعاقات يتواجدون في اقليم الوسط فقط بينما يخلو اقليمي الشمال والجنوب من أي معوق يعمل في منشآت قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة في المتاجر المتخصصة عدا عامل بيع وقود واحد في اقليم الشمال.

كشفت نتائج الدراسة عن أن ما نسبته (68.2%) من المنشآت أنها لا تواجه أية صعوبات في التعيين، بينما (50.7%) من المنشآت (معظمها منشآت فردية) تواجه صعوبات في التعيين، وتعزى هذه الصعوبات إلى النقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات ايجابية نحو العمل، اضافة الى النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة وبنسبة (32.3%). وفيما يتصل بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدراسة بأن التعيين المباشر من خلال الاتصالات الشخصية هو الأكثر استخداماً وبنسبة (84.3%)، تليها التعيين من خلال اعلانات الصحف والمواقع الالكترونية وبنسبة (8%).

مما سبق نخلص الى وجود فجوة عددية تقدر بنحو (213) كفائض طلب، وهذا الطلب يمكن تلبينه بسهولة، ولذا فان مثل هذه الفجوة في الطلب قد لا تشكل أي عائق أو مشكلة في هذا القطاع.

وقد تركز طلب أصحاب العمل في قطاع بيع الوقود على برنامج تدريب خاص بحرائق الوقود وإطفائها وبرنامج صيانة مضخة الوقود باعتبارهما برنامجين ذوي صلة كبيرة بهذا القطاع. من ناحية أخرى كان طلبهم الآخر على مهارات ذات صلة بمهن مساندة لهذا القطاع وليست رئيسية وهي مهارات وبرامج توفرها الجهات المزودة للتدريب خاصة تلك المرتبطة بقطاع صيانة واصلاح المركبات ذات المحركات. وتؤكد الدراسة على ضرورة التفات الجهات المزودة للتدريب الى هذا الطلب والحرص على توفير البرنامجين التدريبيين المطلوبين من أصحاب العمل.

كشفت نتائج الدراسة عن أن ما نسبته 98.8% من المنشآت العاملة في قطاع بيع وقود السيارات لا ترغب بتعيين الإناث. وهناك طلب مستقبلي ضئيل جداً على الاناث للعمل في هذا القطاع يقدر بنحو ست فرص عمل فقط للأعوام (2013-2015) توزعن ضمن مهن ادارية (محاسبة وسكرتاريا بواقع 3 لكل منهما). من ناحية أخرى، لا يوجد عرض مباشر من المهن الفنية في هذا القطاع من قبل الاناث، وحتى تلك المهن الادارية المطلوبة فهناك عرض سوق كبير منها يغطي الطلب ويفيض. من ناحية أخرى تعتبر مهنة بيع الوقود مهنة استثنائية للإناث نظراً لصعوبتها ودرجة الخطورة فيها، مما يعني أن الفجوة ايجابية في هذا السياق ويمكن توفير العمالة التي تحتاجها المنشآت بسهولة.

وتعتبر مهنة بيع الوقود مهنة استثنائية لذوي الاعاقات نظراً لصعوبتها ودرجة الخطورة العالية فيها الى حد ما، وعليه تعتبر الفجوة ايجابية في هذا السياق ويمكن توفير العمالة التي تحتاجها المنشآت بسهولة. وقد بينت بيانات المسح أن المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة في المتاجر المتخصصة، فعلياً، لا تفضل توظيف ذوي الاعاقات للأعوام (2013-2015) نظراً لطبيعة القطاع ومتطلبات العمل فيه. وفي المقابل لا يوجد برامج تدريبية موجهة لهذه الفئة من المجتمع وبما يخدم المتطلبات الفنية لهذا القطاع.

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 بيع وقود السيارات بالتجزئة في المتاجر المتخصصة. كما توصي بان 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 قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة في المتاجر المتخصصة. كما توصي الدراسة بان تتولى وزارة العمل تطبيق سياسة الاحلال التدريجي للعمال الأردنية مكان العمالة الوافدة.

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 بتقديم وتكييف 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 تم تقديمها في 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 العاملين في هذا القطاع مازالت ضعيفة، ما 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، وبالتالي قد تقود الى حدوث اختلالات في كفاءة التشغيل في سوق العمل.

ومن هنا تبنى مجلس التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني مبادرة إجراء دراسات دورية لقطاعات ذات الأولوية في الاقتصاد الأردني، وقد اشتمل ذلك على مسح جانبي الطلب والعرض للقوى العاملة، وبناء عليه قام المجلس بتحديد ثلاثة قطاعات ذات أولوية كخطوة أولى في تنفيذ هذه المبادرة، وهذه القطاعات هي: قطاع الصناعات الهندسية والكهربائية، وقطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، وقطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة في المحطات المتخصصة. 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 الاستشارية 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 بيع وقود السيارات.

1.2 أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تسعى لتقدير الفجوة في سوق العمل الأردني في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات وذلك من خلال تحليل قوى سوق العمل الأردني والمتمثلة في جانبي العرض والطلب، ومحاولة تحليل واقع كل جانب على حدة ومن ثم استنباط مدى تجانس العرض متمثلاً بمخرجات مزودي التدريب والتعليم المهني والتقني الكمية والنوعية مع الطلب والمتمثل في حاجات سوق العمل الكمية والنوعية.

كما وتتميز هذه الدراسة في كونها ستضع الخطوط العريضة لخطط تنمية الموارد البشرية في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، والتي من شأنها أن تسهم في جسر الفجوة وتحقيق التوازن، الأمر الذي سيقال من مقدار الاختلالات في منظومة تنمية واستثمار الموارد البشرية المتمثلة بالفجوة الواضحة بين جانبي العرض والطلب، وهذا بدوره سيركز 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 قطاع بيع وقود السيارات.
2. تحديد الاحتياجات التدريبية الكمية الحالية والمستقبلية ضمن المهن/ الأعمال المطلوبة في القطاع المستهدف.
3. تحديد احتياجات المنشآت العاملة ضمن القطاع المستهدف من برامج تدريب رفع الكفاءة للعاملين في المنشآت.
4. التعرف الى اتجاهات أصحاب العمل نحو الاستفادة والتعاون مع مزودي التدريب في القطاعين العام والخاص في اعداد وتدريب القوى العاملة ضمن القطاع المستهدف.
5. التعرف الى اتجاهات واستعداد أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاعاقات ضمن منشآتهم.
6. التعرف الى اتجاهات واستعداد أصحاب العمل نحو تشغيل الاناث ضمن منشآتهم.
7. التحقق من جاهزية واستعداد مؤسسات/ جهات التدريب في القطاعين العام والخاص لإعداد وتدريب العمالة المطلوبة ضمن القطاع المستهدف.
8. تحديد مدى اتساع الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل والتنسيق مع الجهات المعنية لجسر هذه الفجوة.
9. تطوير خطة وبرامج لتنمية الموارد البشرية في قطاع بيع وقود السيارات وخلق 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 التالية:

1. ما هي خصائص العاملين الحاليين في قطاع بيع وقود السيارات من حيث المهنة والجنس والمستوى التعليمي؟
2. ما هي خصائص البرامج المقدمة لمهن قطاع بيع وقود السيارات من حيث المدة والمستوى التعليمي للملتحقين ومواقع التدريب وعدد الخريجين؟
3. ما هي احتياجات سوق العمل الكمية والنوعية في قطاع بيع وقود السيارات للأعوام (2013-2015)؟
4. ما هي احتياجات المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات 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 بيع وقود السيارات؟

6. ما هي الفرص الحالية والمستقبلية لتوظيف المرأة في قطاع بيع وقود السيارات؟

7. ما هي الفرص الحالية والمستقبلية لتدريب المرأة وتمكينها في قطاع بيع وقود السيارات؟

8. ما هي الفرص الحالية والمستقبلية لتوظيف ذوي الاعاقات في قطاع بيع وقود السيارات؟

9. ما هي الفرص الحالية والمستقبلية لتدريب ذوي الاعاقات لدخول سوق العمل في قطاع بيع وقود السيارات؟

10. ما هي الصعوبات التي تواجهها المنشآت في التعيين في قطاع بيع وقود السيارات؟

11. ما هي أهم المزايا التي تقدمها المنشآت للعاملين فيها في قطاع بيع وقود السيارات؟

1.5 منهجية الدراسة

تغطي الدراسة جانب الطلب للشركات العاملة ضمن قطاع بيع وقود السيارات عبر مسح احتياجاتها الحالية والمستقبلية للأعوام (2013-2015) من القوى العاملة والتدريب وجانب العرض الذي توفره جهات تزويد التدريب من الخريجين وبرامج التدريب عبر مسح لإمكانيات 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 والاقليم 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.

ويعتبر قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة في المتاجر المتخصصة من القطاعات التابعة لتجارة التجزئة باستثناء المركبات ذات المحركات والدراجات النارية. ويندرج تحت هذا القطاع مجموعة صناعات فرعية:

- ✓ بيع وقود المركبات ذات المحركات والدراجات النارية بالتجزئة.
- ✓ بيع منتجات التشحيم والتبريد للمركبات ذات المحركات بالتجزئة.

ولغايات هذا المسح تم الاخذ 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 والمحافظات من بيانات التعداد العام للمنشآت الاقتصادية 2011.

جدول (1): المنشآت الاقتصادية في قطاع بيع وقود السيارات حسب فئة العاملين والمحافظات 2011

المجموع	فئة العاملين					المحافظة
	+100	99-50	49-10	9-5	4-1	
168	2	0	43	51	72	العاصمة
25	0	0	0	3	22	البلقاء
77	0	0	10	16	51	الزرقاء
11	0	0	1	1	9	مأدبا
76	0	0	3	13	60	اريد
22	0	0	2	5	15	المفرق
10	0	0	0	4	6	جرش
8	0	0	0	3	5	عجلون
18	0	0	2	12	4	الكرك
5	0	0	0	1	4	الطفيلة
8	0	0	1	5	2	معان
9	0	0	1	3	4	العقبة
437	2	1	63	117	254	المجموع

ولغايات تحقيق أهداف هذا المسح وهو الحصول على تقديرات ومؤشرات على مستوى المحافظة تم إجراء مسح شامل لجميع المنشآت الاقتصادية التي زاد عدد العاملين فيها عن (50) عاملاً في جميع المحافظات، أما المنشآت الاقتصادية التي قل فيها عدد العاملين عن (50) عاملاً فقد تم إجراء مسح شامل لهذه المنشآت في جميع المحافظات وذلك لقلة عدد هذه المنشآت باستثناء محافظة العاصمة واريد والزرقاء، فقد تم اختيار عينة عشوائية منها. والجدول (2) يبين توزيع عينة المنشآت الاقتصادية في هذا القطاع حسب فئة العاملين والمحافظة.

جدول (2): توزيع عينة المنشآت الاقتصادية في قطاع بيع وقود السيارات حسب فئة العاملين والمحافظة

المحافظة	فئة العاملين					المجموع
	+100	99-50	49-10	9-5	4-1	
العاصمة	2	0	16	10	12	40
البلقاء	0	0		3	22	25
الزرقاء	0	0	10	16	14	40
مأدبا	0	0	1	1	9	11
اريد	0	0	3	13	24	40
المفرق	0	0	2	5	15	22
جرش	0	0	0	4	6	10
عجلون	0	0	0	3	5	8
الكرك	0	0	2	12	4	18
الطفيلة	0	0	0	1	4	5
معان	0	0	0	5	2	8
العقبة	0	1	0	3	4	9
المجموع	2	1	36	76	121	236

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:

- ✓ جامعة البلقاء التطبيقية/ كليات المجتمع في القطاعين العام والخاص
- ✓ وزارة التربية والتعليم/ إدارة التعليم المهني
- ✓ مؤسسة التدريب المهني
- ✓ الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب
- ✓ وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين/ مراكز التدريب التابعة للوكالة

بالإضافة إلى معاهد ومراكز تدريب أخرى تابعة للقطاع الخاص تقدم خدمات تدريب مهني ضمن مهنة القطاع المستهدف. أما بالنسبة لعينة المسح فقد كانت عينة شاملة لكافة مزودي التدريب الرئيسيين بالإضافة إلى تغطية 6 معاهد/ مراكز/ مواقع تدريب تعمل في القطاع الخاص أمكن حصرها وذلك لعدم توفر معلومات دقيقة عن جهات التدريب العاملة في مجالات مهنية/ حرفية تتعلق بقطاع بيع وقود المركبات تعمل ضمن القطاع الخاص، حيث يتوقع أن تكون محدودة العدد.

1.5.2 أدوات الدراسة

تم تصميم استبانتيين لتحقيق أهداف الدراسة؛ الاستبانة الأولى تغطي جانب الطالب (أصحاب العمل)، وتوفر بشكل رئيس بيانات عن اعداد العاملين واحتياجاتهم التدريبية، واحتياجات المؤسسة الكمية من العمالة في المهن المختلفة والمهارات الفنية والعمامة (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، وأيضاً 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 للعمال الممارسين، وعن فرص التدريب المتوفرة لذوي الاعاقات وأيضاً 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 (ومن ضمنها قطاع صيانة المركبات ذات المحركات) لتشابه البيانات المطلوبة عن كل منها.

ولقد تم تطوير الاستبانتين بصورتها الأولية 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 ما مجموعه 37 باحث ميداني (جامع بيانات) من الذكور والإناث، 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 2013/6/2 _ 2013/8/1.

- تدقيق الاستبانات المعبئة 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 وعددهم ستة.
- عقد جلسة لأعضاء الفريق في المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بتاريخ 2013/6/16 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 2013/6/17 _ 2013/8/1.
- تدقيق الاستبانات المعبأة 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 أيضاً على ملخص لأهم نتائج الدراسة والتوصيات المنبثقة عنها.

1.8 محددات الدراسة

1. تم مراعاة توزيع العينة على جميع المحافظات لكن تمثيل العينة في هذه الدراسة فعلياً يعتبر تمثيلاً على مستوى أقاليم المملكة، وبالتالي فإن العينة ممثلة على مستوى الأقاليم وليس المحافظات.
2. تردد أصحاب العمل في اعطاء معلومات خوفاً من أن يكون للمسح علاقة بضرية الدخل وضرية المبيعات.

الفصل الثاني

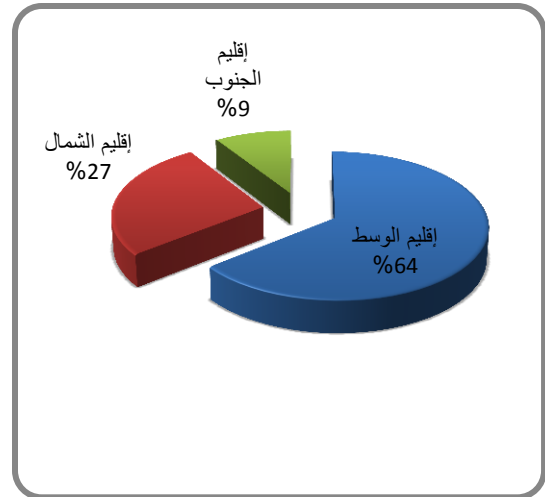
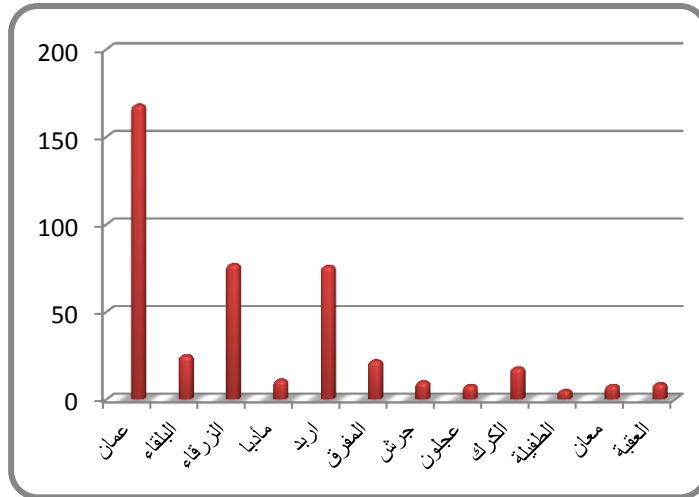
تحليل جانب الطلب في قطاع بيع وقود السيارات

2.1 تصنيف منشآت قطاع بيع وقود السيارات

بلغ عدد المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات (437) منشأة لغاية النصف الأول من عام 2013 استناداً للمسح الذي أجرته دائرة الإحصاءات العامة، توزعت بواقع (64%) في إقليم الوسط، ونحو (27%) في إقليم الشمال، وما نسبته (9%) في إقليم الجنوب. وقد تركز العدد الأكبر في محافظات العاصمة بواقع (168) منشأة، ثم الزرقاء بواقع (77) منشأة، ثم اربد بواقع (76) منشأة، وكانت محافظة الطفيلة الأقل حصة من هذه المنشآت حيث بلغت (5) منشآت فقط كما يبين الجدول (3) والشكل (1).

جدول (32.1): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب الإقليم/ المحافظة

عدد المنشآت	الإقليم/ المحافظة
281	إقليم الوسط
168	عمان
25	البلقاء
77	الزرقاء
11	مأدبا
116	إقليم الشمال
76	اربد
22	المفرق
10	جرش
8	عجلون
40	إقليم الجنوب
18	الكرك
5	الطفيلة
8	معان
9	العقبة
437	المجموع



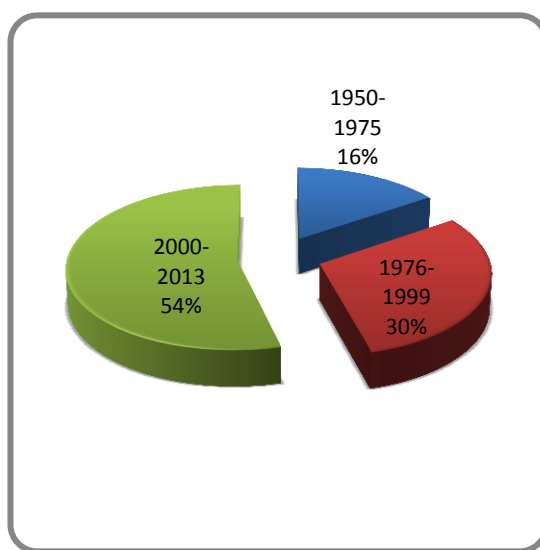
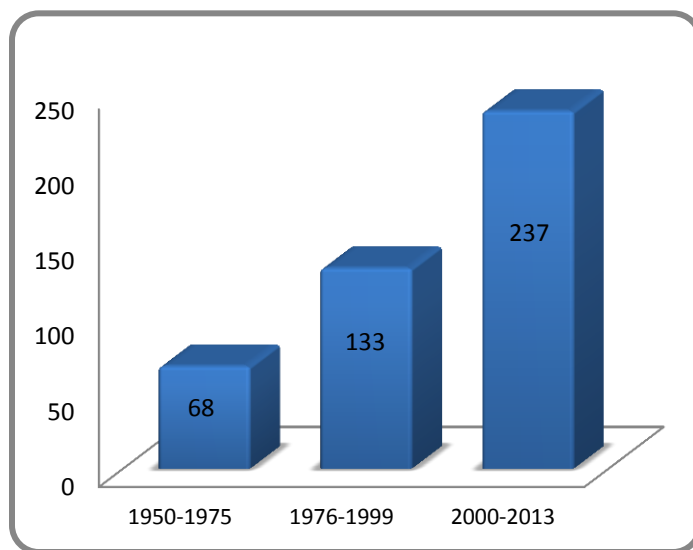
الشكل (1): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب الإقليم/ المحافظة

وأظهرت الدراسة كما يبين الجدول (4) أن عدد المنشآت في هذا القطاع قد تفاوتت من حيث نشأتها ما بين العام 1950 وحتى نهاية النصف الأول من العام الحالي 2013، لكن وبشكل عام فإن غالبية المنشآت بدأت نشاطها منذ العام 2000 حيث تشير البيانات الى أن حوالي (54.2%) من المنشآت العاملة في هذا القطاع بدأت بتقديم الخدمة منذ العام 2000 وهي توظف نحو (63.5%) من إجمالي العاملين في القطاع والبالغ (3,278) عاملاً وعاملة. ويبدو هذا منطقياً نظراً للتطور الاقتصادي والاجتماعي وما رافقهما من الحاجة المتزايدة للحصول على منتجات وخدمات المنشآت العاملة في قطاع بيع وقود السيارات.

جدول (42.1): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب سنة بدء تقديم الخدمة

سنة البدء	عدد المنشآت	عدد العاملين	سنة البدء	عدد المنشآت	عدد العاملين
1950	6	51	1986	1	17
1952	6	51	1987	6	100
1953	1	5	1988	2	11
1955	4	12	1990	8	44
1956	2	105	1992	14	49
1958	7	26	1993	11	71
1960	5	20	1994	15	56
1964	1	12	1995	5	11
1965	2	8	1996	1	2
1966	1	2	1997	4	27
1967	1	7	1998	15	98

19	4	1999	8	1	1968
113	25	2000	4	1	1969
194	19	2001	57	18	1970
534	8	2002	5	1	1972
94	15	2003	10	2	1973
53	11	2004	37	5	1974
124	14	2005	25	4	1975
95	18	2006	48	5	1976
103	25	2007	6	2	1977
87	19	2008	17	6	1978
57	11	2009	19	3	1979
144	29	2010	87	12	1980
370	28	2011	25	13	1982
61	6	2012	18	2	1984
54	9	2013	26	4	1985
3,278	مجموع العاملين		437	مجموع المنشآت	

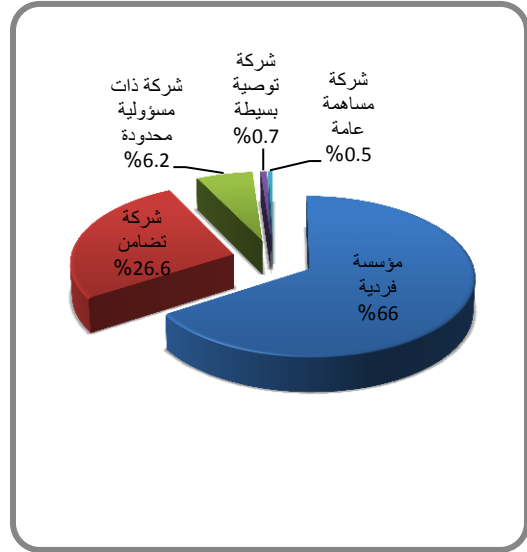
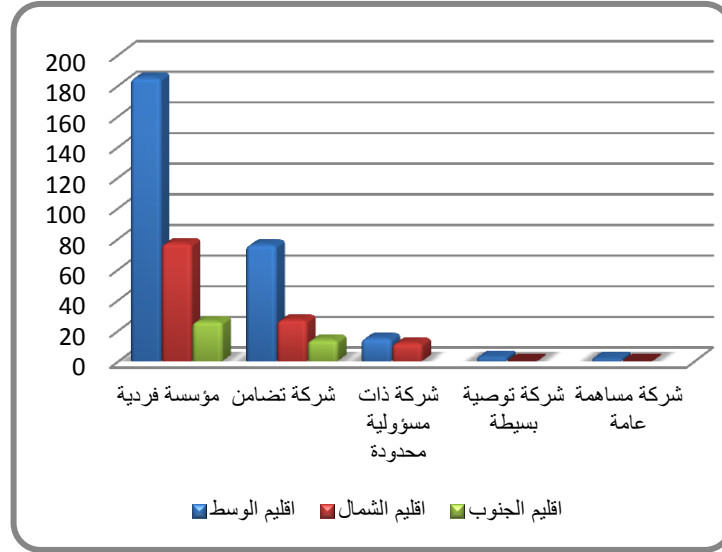


الشكل (2): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب سنة بدء تقديم الخدمة

ويشير الجدول (5) الى أن حوالي (66%) من المنشآت العاملة في قطاع بيع وقود السيارات (288 منشأة) هي منشآت فردية وفقاً لكيانها القانوني، يليها المنشآت التضامنية (27%) بواقع (117 منشأة)، ونحو (6%) منشآت ذات مسؤولية محدودة وبواقع (27 منشأة).

جدول (5): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب الكيان القانوني والأقليم

المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	الكيان القانوني للمنشأة
288	26	77	185	منشأة فردية
117	14	27	76	منشأة تضامن
27	0	12	15	منشأة ذات مسؤولية محدودة
3	0	0	3	منشأة توصية بسيطة
2	0	0	2	منشأة تعاونية
437	40	116	281	المجموع

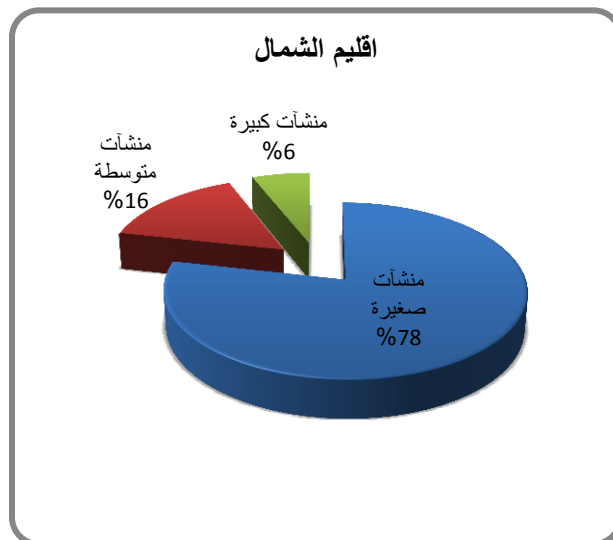
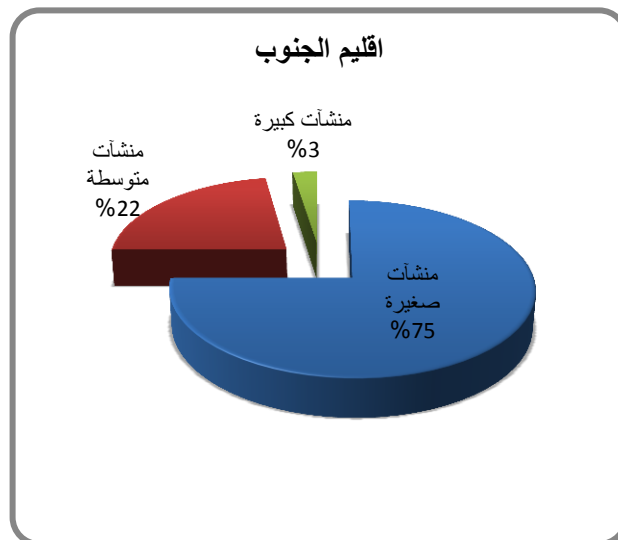
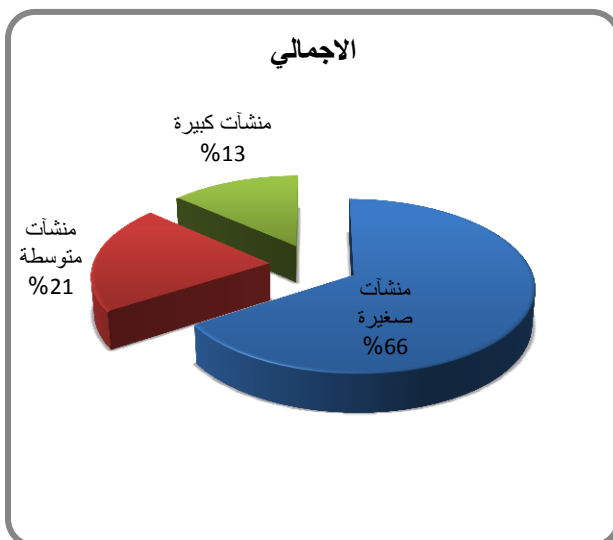
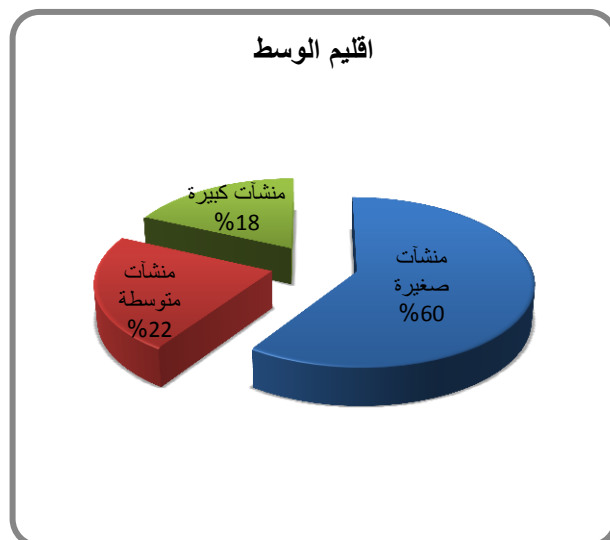


الشكل (3): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب الكيان القانوني والأقليم

واستناداً لنتائج المسح يمكن تصنيف المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات ضمن ثلاث مجموعات رئيسية هي: المنشآت الصغيرة الحجم التي تشغل (1-5 عمال) والتي تنتشر بنسبة كبيرة في جميع أقاليم المملكة وبنسبة (66%)، تليها متوسطة الحجم (6-10 عامل) حيث بلغت نسبتها (21%)، ثم المنشآت الكبيرة الحجم (11 عامل وأكثر) والتي بلغت نسبتها (13%). ويبين الجدول (6) توزيع المنشآت حسب حجمها وضمن الأقاليم الثلاثة.

جدول (6): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب حجم المنشأة والاقليم

المنشأة حجم	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
صغيرة	167	91	30	288
متوسطة	63	18	9	90
كبيرة	51	7	1	59
المجموع	281	116	40	437

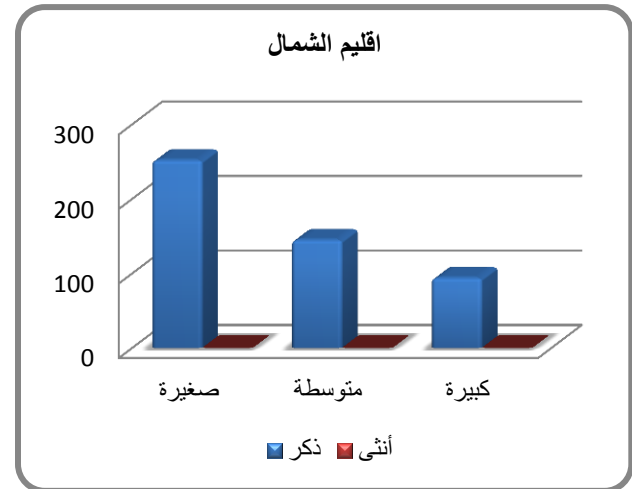
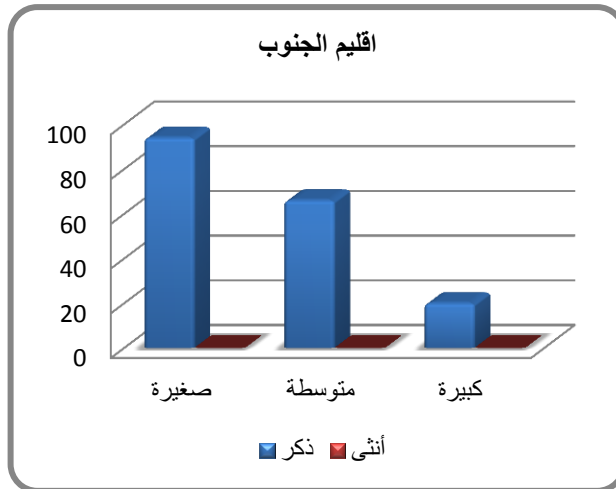
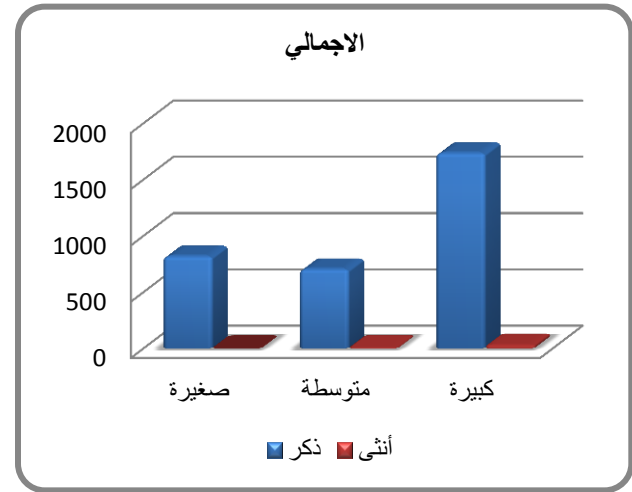
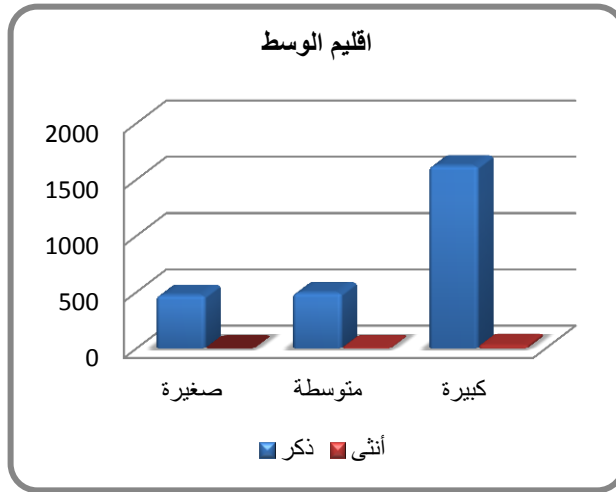


الشكل (4): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب حجم المنشأة والاقليم

ويُظهر الجدول (7) تحليلاً لواقع المنشآت حسب حجمها وحسب الاقليم، حيث أن المنشآت كبيرة الحجم هي التي توظف عمالة أكثر، حيث بلغ عدد العمالة فيها (1758) عاملاً بنسبة بلغت (53.6%)، مقارنة مع (24.9%) يعملون في المنشآت صغيرة الحجم، ونحو (21.5%) في المنشآت متوسطة الحجم. كما يبين الجدول ضعف شديد في مشاركة المرأة في هذا القطاع.

جدول (7): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب حجم المنشأة والاقليم والجنس

المجموع	إقليم الجنوب			إقليم الشمال			إقليم الوسط			حجم المنشأة
	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	
816	94	94	0	252	252	0	470	470	0	صغيرة
705	66	66	0	145	145	0	494	491	3	متوسطة
1758	20	20	0	94	94	0	1644	1,619	25	كبيرة
3278	181	181	0	490	490	0	2607	2,579	28	المجموع

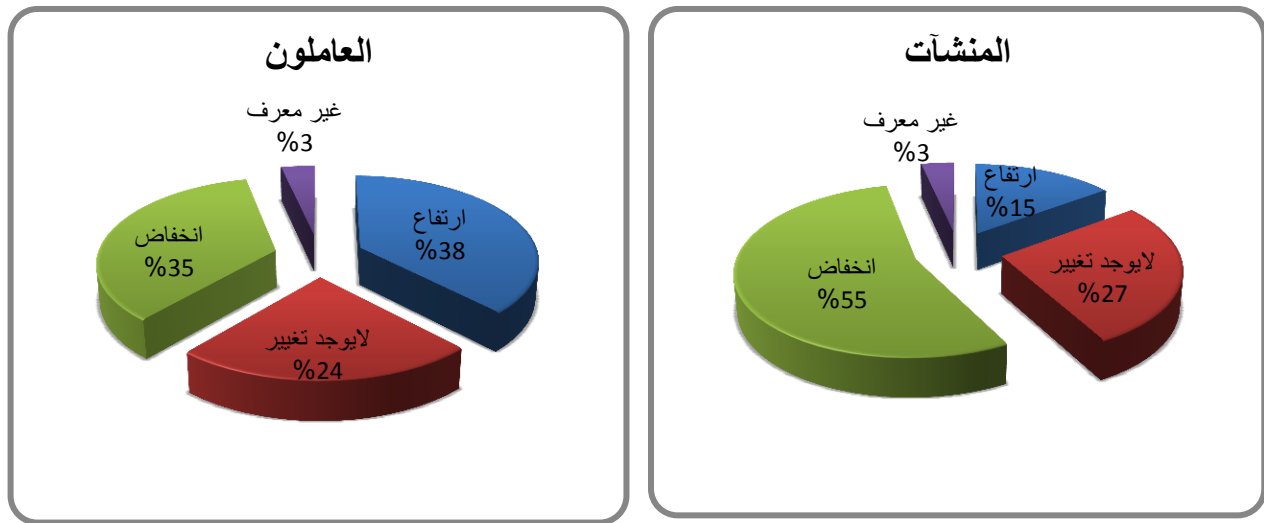


الشكل (5): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب حجم المنشأة والاقليم والجنس

وحول تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم، فقد بيّنت (55%) من المنشآت في هذا القطاع عن انخفاض الطلب على منتجاتها في العام 2012 وهذه المنشآت توظف (54%) من العمالة في هذا القطاع، كما توقعت نفس المنشآت انخفاضاً في الطلب على منتجاتها خلال الأعوام (2013-2015).

جدول (8): توزيع المنشآت والعاملين في قطاع بيع وقود السيارات حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم لعام 2012

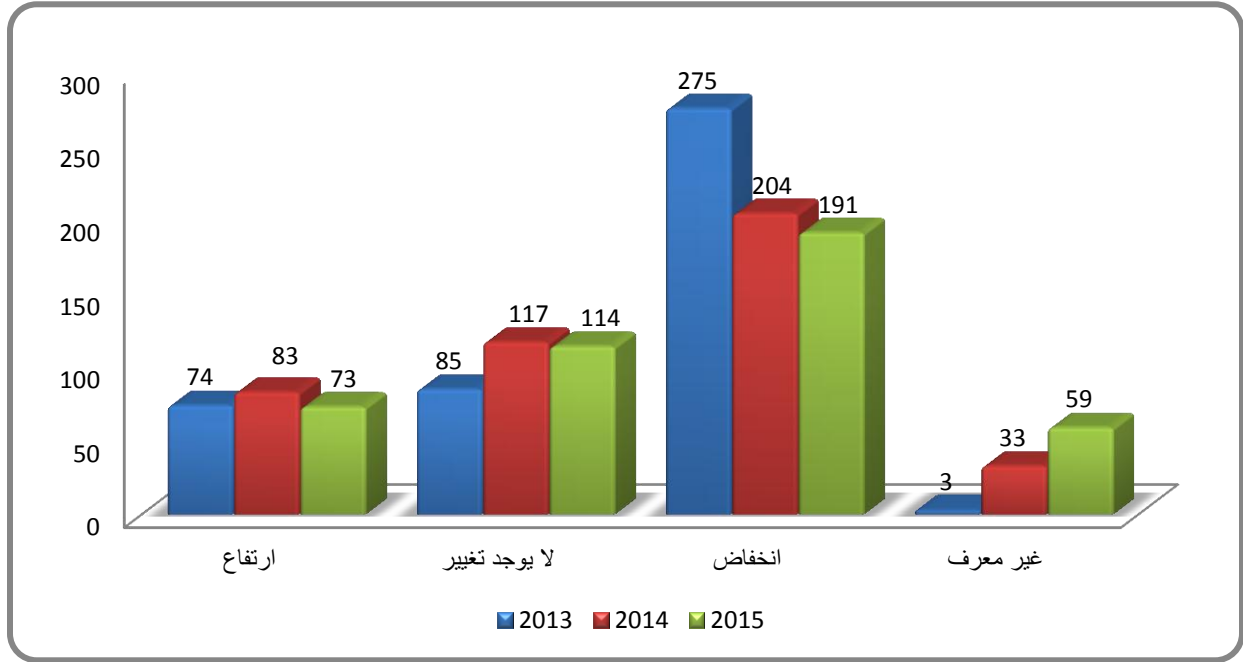
تقييم الطلب	عدد المنشآت	عدد العاملين
ارتفاع	65	1,239
لا يوجد تغيير	119	771
انخفاض	238	1,153
غير معرف	15	115
المجموع	437	3,278



الشكل (6): توزيع المنشآت والعاملين في قطاع بيع وقود السيارات حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم لعام 2012

جدول (9): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام (2013-2015)

تقييم الطلب	2013	2014	2015
ارتفاع	74	83	73
لا يوجد تغيير	85	117	114
انخفاض	275	204	191
غير معرف	3	33	59
المجموع	437	437	437



الشكل (7): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام (2015-2013)

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

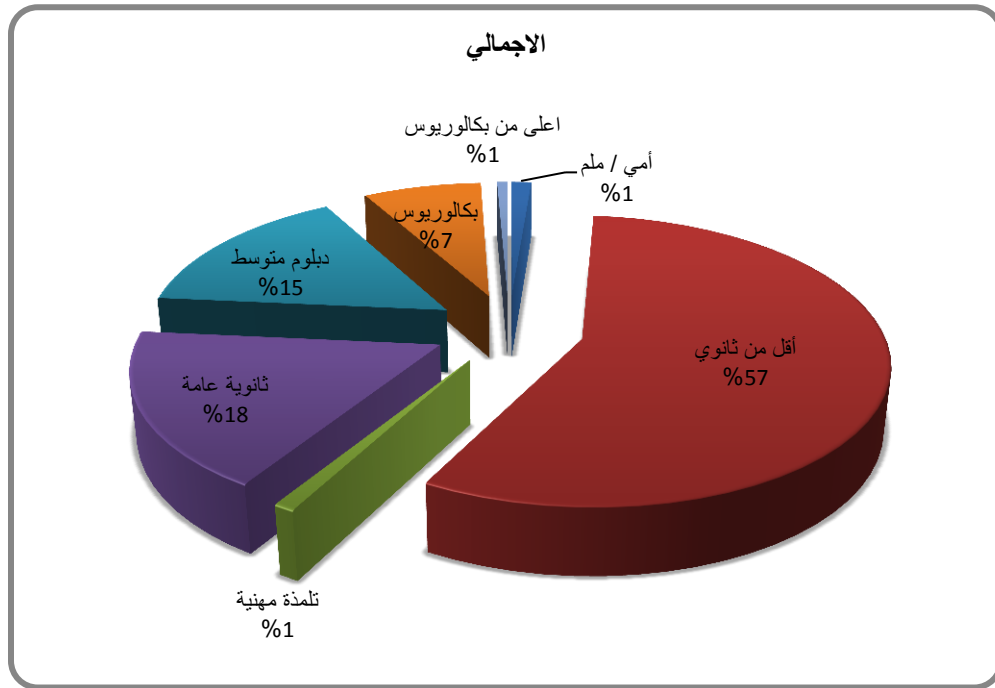
2.1 الخصائص الكمية والتنوعية للعاملين في قطاع بيع وقود السيارات

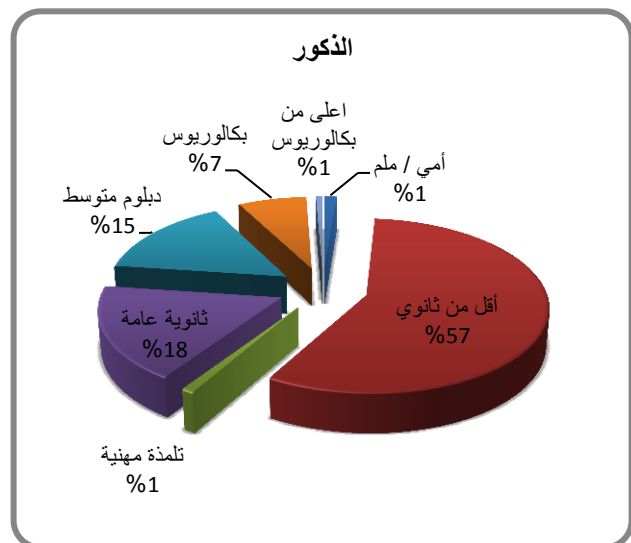
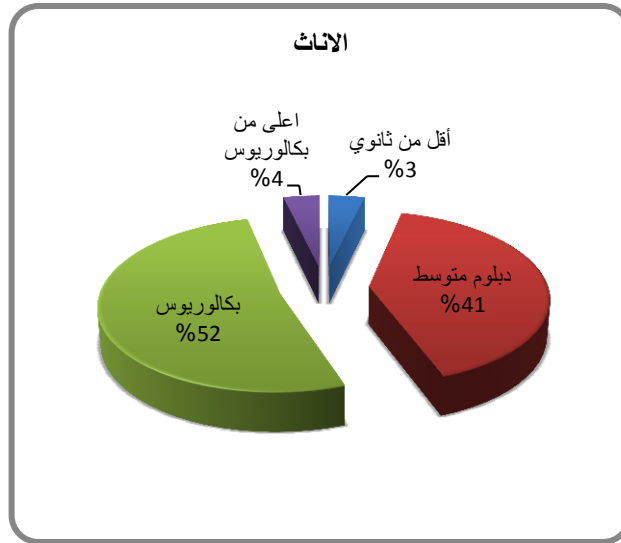
كشفت نتائج تحليل البيانات عن أن عدد العاملين في قطاع بيع وقود السيارات قد بلغ (3,278) عاملاً وعاملة لعام 2012، توزعوا بغالبية عظمى للذكور بواقع (99.1%) مقابل (0.9%) فقط اناث، واللاتي يعملن في بعض المهن الادارية في منشآت قليلة ومحدودة جداً. وبالتعرف الى مؤهلات العاملين التعليمية بشكل عام، يتبين أن غالبية الذكور العاملين مؤهلهم التعليمي أقل من الثانوي وبنسبة (57%) ثم ثانوي بنسبة (17.7%)، بينما وُجد أن (50%) من الاناث العاملات في القطاع مؤهلن العلمي بكالوريوس ونحو (39%) يحملن الدبلوم المتوسط.

وبتحليل مؤهلات العاملين التعليمية على مستوى المحافظات، تبين أن (35.6%) مؤهلهم تلمذة مهنية في اقليم الوسط، يليهم من مؤهلاتهم العلمية أقل من ثانوي وبنسبة (32.8%)، أما اقليم الشمال فان نسبة كبيرة من العاملين تقدر بـ (69.1%) مؤهلهم دبلوم متوسط ونحو (16.5%) أقل من ثانوي. وبالانتقال لإقليم الجنوب، نجد أن (66.7%) مؤهلهم تلمذة مهنية.

جدول (10): توزيع العاملين في قطاع بيع وقود السيارات حسب المؤهل التعليمي والجنس

المؤهل التعليمي	ذكر	انثى	المجموع
أمي / ملم	14	2	16
أقل من ثانوي	41	0	41
تلمذة مهنية	1,857	1	1,858
ثانوية عامة	32	0	32
دبلوم متوسط	576	0	576
بكالوريوس	493	11	505
اعلى من بكالوريوس	229	14	244
المجموع	21	1	22

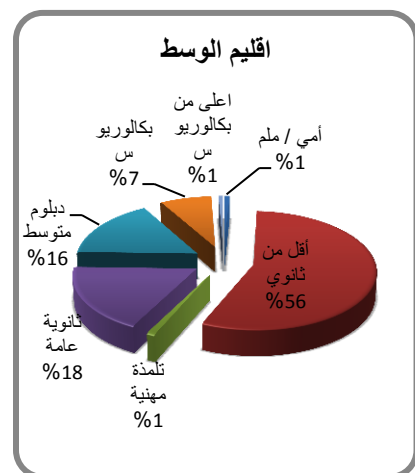
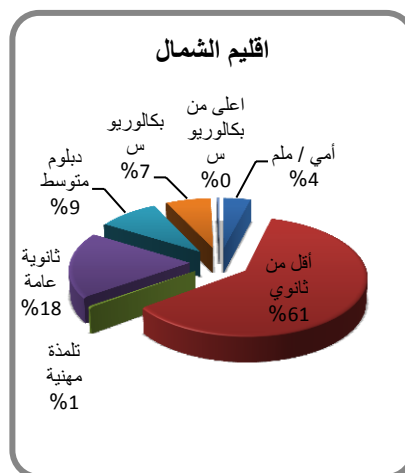
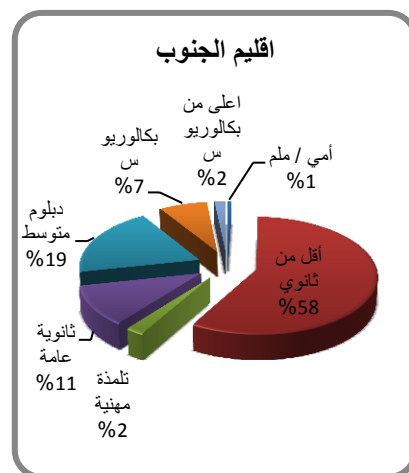




الشكل (8): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب المؤهل التعليمي والجنس

جدول (11): توزيع العاملين في قطاع بيع وقود السيارات حسب المؤهل التعليمي والإقليم

المؤهل التعليمي	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
أمي / ملم	21	20	1	41
أقل من ثانوي	1,455	299	104	1,858
تلمذة مهنية	26	2	4	32
ثانوية عامة	466	90	20	576
دبلوم متوسط	425	45	35	505
بكالوريوس	198	33	13	244
أعلى من بكالوريوس	17	2	3	22
المجموع	2,607	490	181	3,278



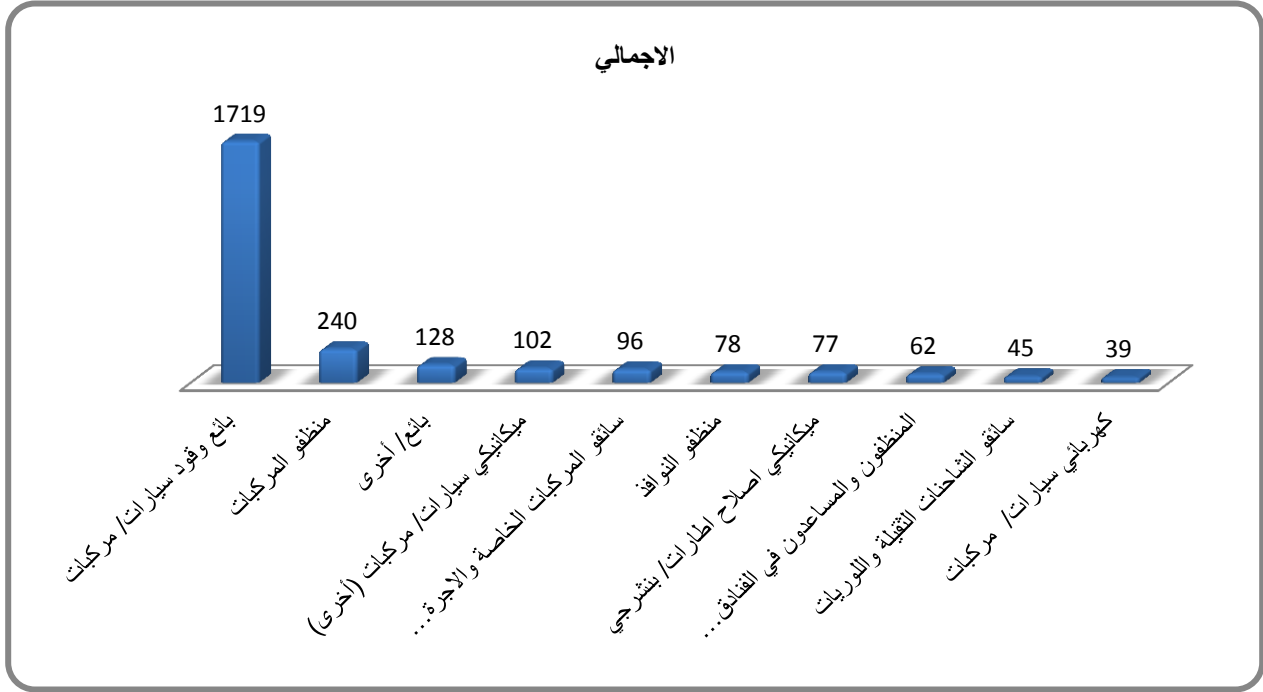
الشكل (9): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب المؤهل التعليمي والإقليم

وقد أظهرت الدراسة كما يشير الجدول (12) أن مهن بائع وقود سيارات/ مركبات، ومنظفو المركبات، والبيع، وميكانيكي سيارات/مركبات (أخرى)، وسائقو المركبات الخاصة والأجرة والعربات، ومنظفو النوافذ، وميكانيكي اصلاح اطارات/بنشرجي، هي المهن الأكثر اشغالاً في منشآت قطاع بيع وقود السيارات. وتحليل البيانات على مستوى أقاليم المملكة لوحظت نفس النتائج تقريباً مع تركيز أكبر لصالح اقليم الوسط بواقع (2579) عاملاً وعاملة منهم (1219) عاملاً يعملون في مهنة بيع وقود السيارات.

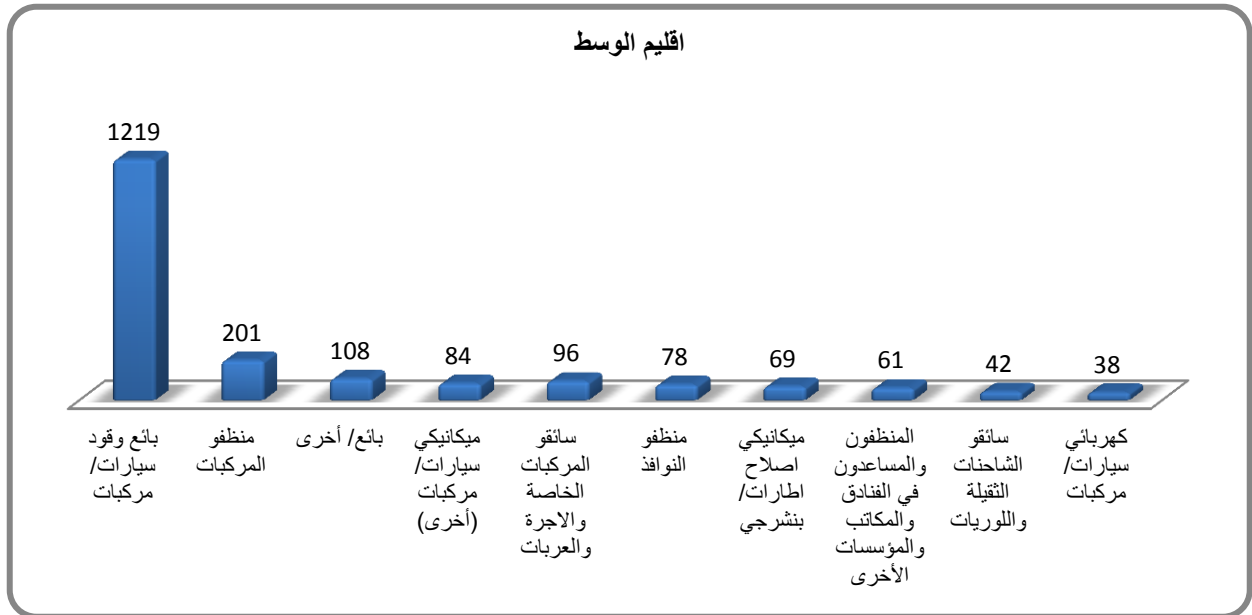
جدول (12): توزيع العاملين في قطاع بيع وقود السيارات حسب المهنة والجنس والاقليم

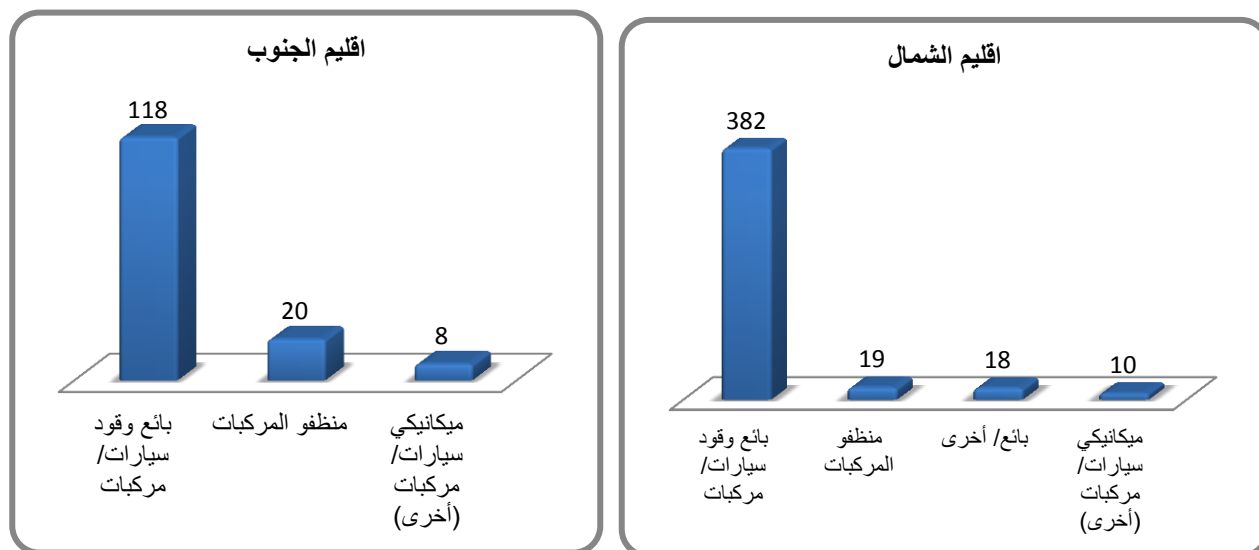
المجموع	إقليم الجنوب		إقليم الشمال		إقليم الوسط		المهنة
	انثى	ذكر	انثى	ذكر	انثى	ذكر	
2	0	0	0	0	0	2	كتبة النقل والمواصلات
2	0	0	0	0	0	2	امناء الصندوق (الكاشير)
1719	0	118	0	382	0	1219	بائع وقود سيارات/ مركبات
128	0	2	0	18	0	108	بائع/ أخرى
4	0	0	0	4	0	0	البائعون في المواقع والمحطات
9	0	0	0	1	0	8	حراس الأمن
2	0	0	0	0	0	2	العاملون في مد الانابيب والسمكرة
1	0	0	0	0	0	1	لحيم/ عام
2	0	0	0	0	0	2	حداد/ مطرقة آلية
17	0	0	0	0	0	17	ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة
1	0	0	0	0	0	1	ميكانيكي حافلات وشاحنات
102	0	8	0	10	0	84	ميكانيكي سيارات/ مركبات (أخرى)
77	0	5	0	3	0	69	ميكانيكي اصلاح اطارات/ بنشرجي
39	0	1	0	0	0	38	كهربائي سيارات/ مركبات
9	0	0	0	0	0	9	ميكانيكي صيانة ميكانيكية عامة
4	0	0	0	0	0	4	كهربائي تمديدات/ عام منزلي وصناعي
96	0	0	0	0	0	96	سائقو المركبات الخاصة والأجرة والعربات
45	0	2	0	1	0	42	سائقو الشاحنات الثقيلة واللوريات
62	0	0	0	1	0	61	المنظفون والمساعدون في الفنادق والمكاتب والمؤسسات الأخرى
240	0	20	0	19	0	201	منظفو المركبات
78	0	0	0	0	0	78	منظفو النوافذ
26	0	1	0	0	0	25	موزعو البريد والطرود والحمالون
3,278	0	181	0	490	28	2,579	المجموع

ويظهر الجدول (12) والشكل (10) بأن حوالي (52%) من العاملين في قطاع بيع وقود المركبات يعملون في مهنة بيع وقود السيارات والنسبة المتبقية (48%) يعملون في المهن الأخرى المساندة في هذا القطاع.



الشكل (10): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب المهن الأكثر اشغالاً



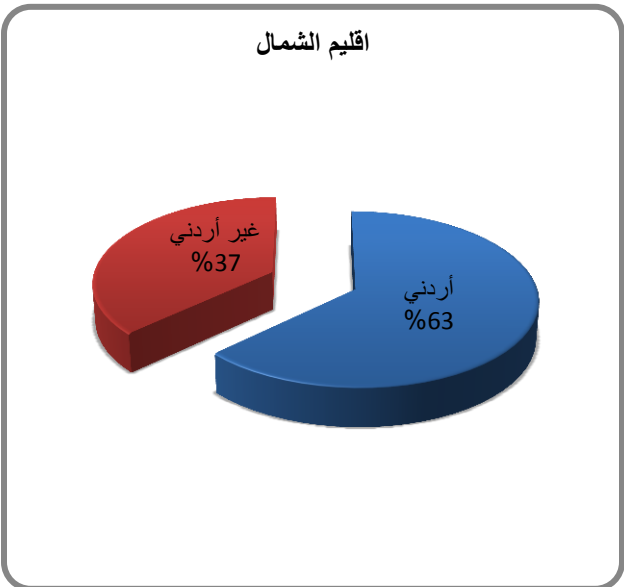
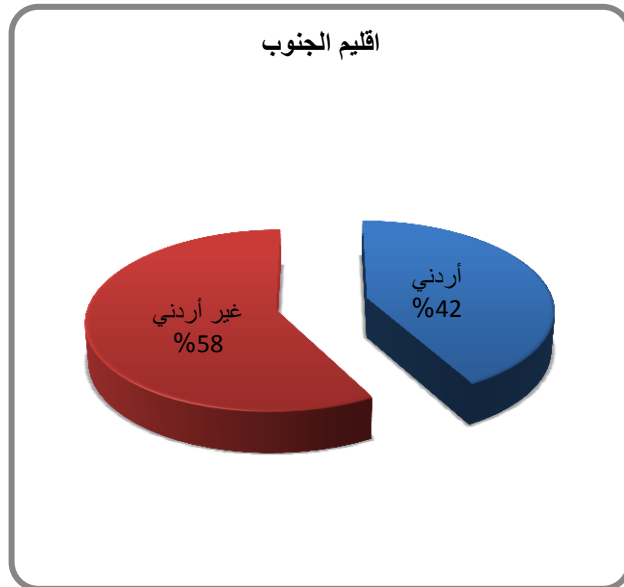
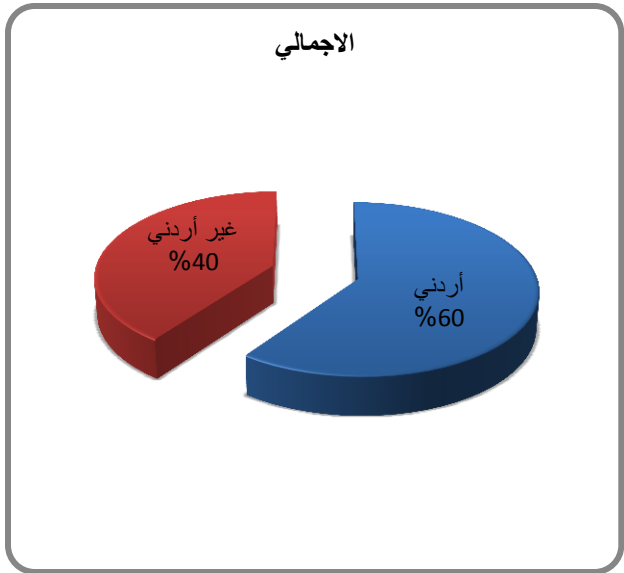
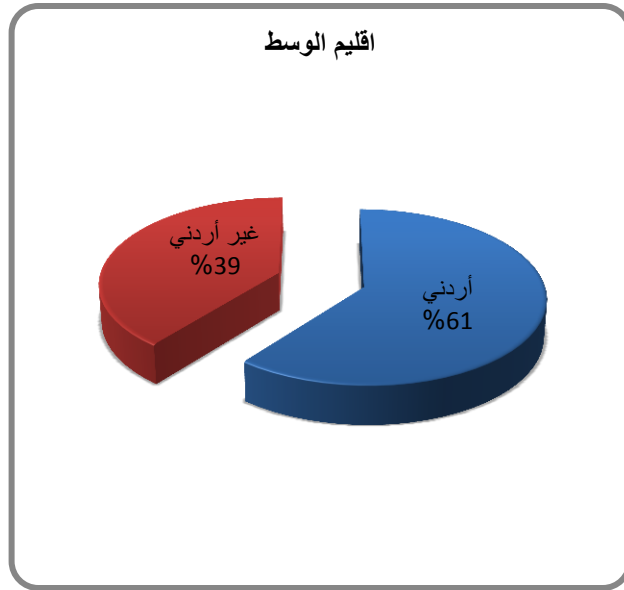


الشكل (11): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب المهنة الأكثر اشغالا والاقليم

وبالحديث وبشكل عام عن جنسيات العاملين في قطاع بيع وقود السيارات ذات المحركات، فان ما نسبته (60%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيو الجنسية مقابل (40%) من غير الأردنيين، وتعتبر النسبة قريبة جداً في اقليمي الشمال والوسط لكن النسبة أقل في اقليم الجنوب حوالي (42%) فقط.

جدول (13): توزيع العاملين في قطاع بيع وقود السيارات حسب الجنسية

المجموع	مجموع الإناث	انثى		مجموع الذكور	ذكر			الجنسية
		إقليم الشمال	إقليم الوسط		إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	
1,968	28	0	28	1,940	76	309	1,555	أردني
1,310	0	0	0	1,310	105	181	1,024	غير أردني
3,278	28	0	28	3,250	181	490	2,579	المجموع



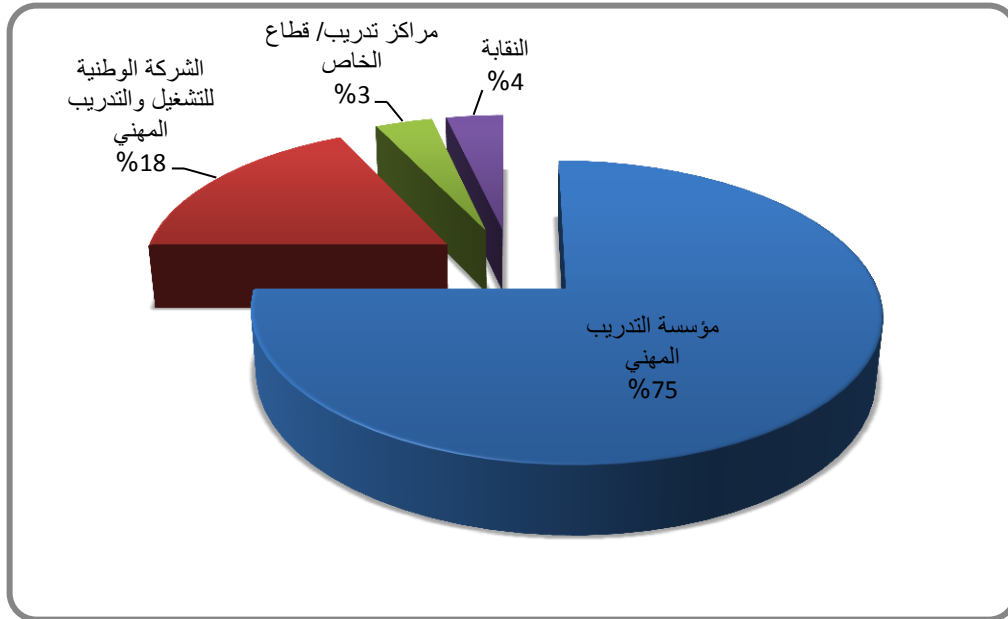
الشكل (12): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب جنسية العاملين والاقليم

2.2 الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية للمؤسسات في قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة في المتاجر المتخصصة

كشفت نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها عن أنه لا تتوفر أي مرافق أو أقسام تدريبية لدى المنشآت العاملة في قطاع بيع وقود السيارات، وأفاد (حوالي 72.4%) من المنشآت العاملة في القطاع بأنها تفضل تدريب عامليها لدى مؤسسة التدريب المهني كما وتفضل تعيين عاملين تلقوا تدريب لدى المؤسسة نفسها. ويأتي في المرتبة الثانية تفضيل الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني ونسبة (17.2%).

جدول (14): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب جهة التدريب المفضلة

عدد المنشآت	جهة التدريب
21	مؤسسة التدريب المهني
5	الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني
1	مراكز تدريب/ قطاع الخاص
1	النقابة
29	المجموع

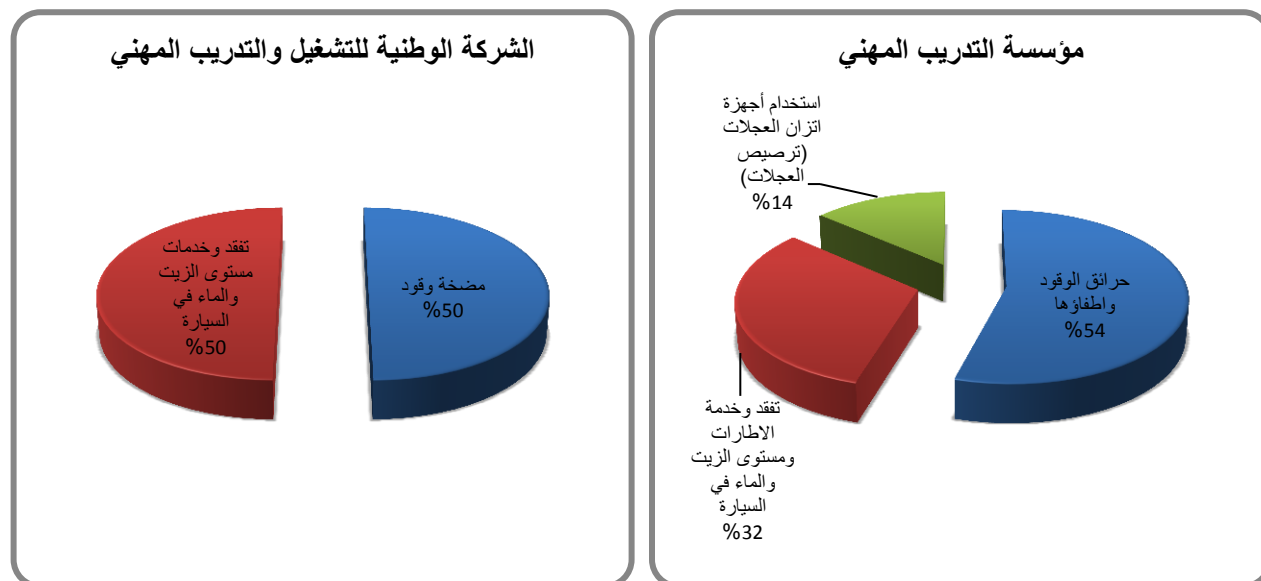


الشكل (13): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب جهة التدريب المفضلة

ويلحظ من النتائج أن هناك ارتفاع في طلب أصحاب العمل للأعوام (2013-2015)، على تدريب العاملين في برامج التدريب المبينة في الجدول (15) وفي أقاليم المملكة الثلاثة:

جدول (15): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب برامج التدريب الأكثر طلباً

أقليم الجنوب	أقليم الشمال	أقليم الوسط
لا يوجد طلب على برامج التدريب	تفقد وخدمة الاطارات ومستوى الزيت والماء في السيارة	حرائق الوقود واطفاؤها
		تفقد وخدمة الاطارات ومستوى الزيت والماء في السيارة
		استخدام أجهزة اتران العجلات (ترصيص العجلات)
		صيانة مضخة الوقود



الشكل (14): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب جهة التدريب المفضلة للبرامج التدريبية المطلوبة

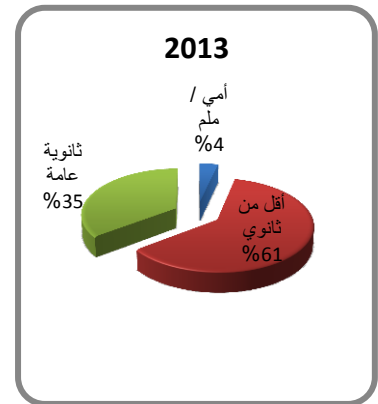
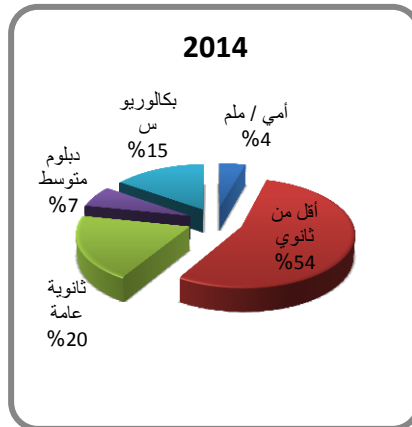
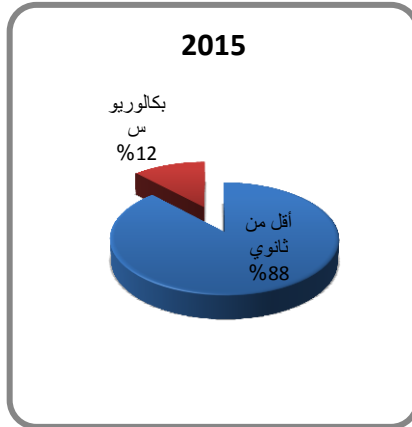
2.3 احتياجات مؤسسات قطاع بيع وقود السيارات الكمية من العاملين وخصائصهم

يركز قطاع بيع وقود السيارات بشكل رئيس على توظيف الذكور بشكل عام مع وجود الاناث في مجموعة من المهن لكن بنسبة قليلة. كما ويتركز الطلب على العمالة أكثر في اقليم الوسط، حيث بلغ حجم الطلب على مهن هذا القطاع للأعوام (2013-2015) حوالي (187) في اقليم الوسط مقارنة مع (26) في اقليم الشمال، بحجم طلب اجمالي بلغ (139) لعام 2013. وينخفض حجم الطلب المتوقع بشكل ملحوظ الى (46) في عام 2014، والى (28) في العام 2015.

وبالاطلاع على الجدول أدناه تتضح المؤهلات العلمية المطلوبة للأعوام (2013-2015)، حيث أن مؤهل أقل من ثانوي هو الأكثر طلباً يليه التلمذة المهنية، ويبدو هذا منطقياً خاصة أن غالبية المنشآت هي صغيرة الحجم ولا تركز على العمالة الماهرة مقارنة مع المنشآت الكبيرة.

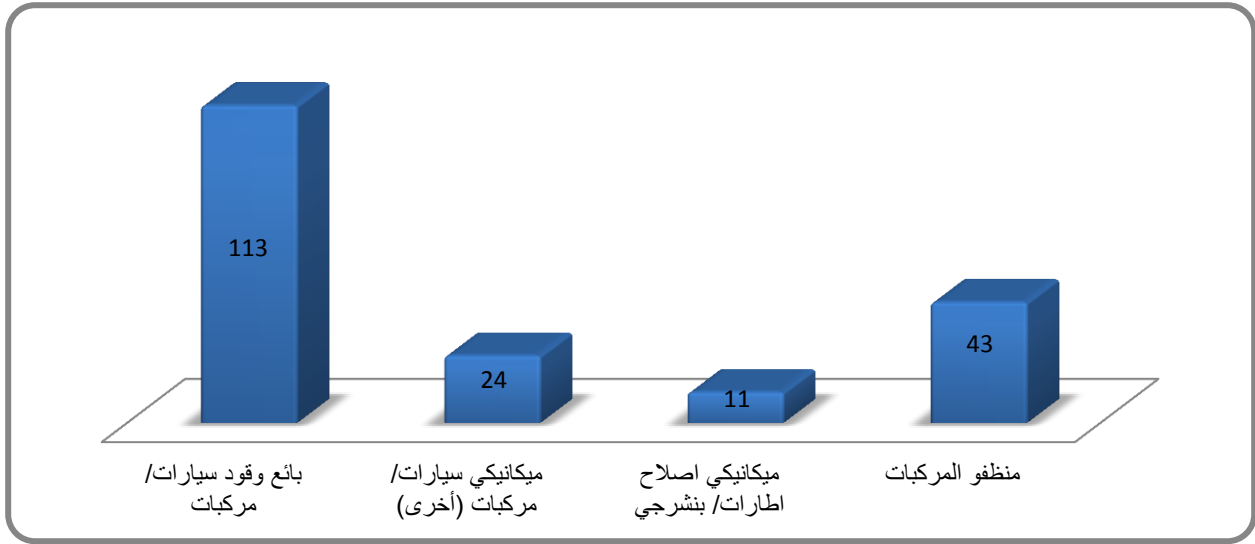
جدول (16): توزيع الطلب على العمالة في قطاع بيع وقود السيارات حسب المؤهل التعليمي والجنس للأعوام (2013-2015)

المؤهل التعليمي	عدد الفرص لعام 2013			عدد الفرص لعام 2014			عدد الفرص لعام 2015		
	ذكور	انثى	المجموع	ذكور	انثى	المجموع	ذكور	انثى	المجموع
أمي / معلم	5	0	5	2	0	2	0	0	0
أقل من ثانوي	85	0	85	25	0	25	22	0	22
ثانوية عامة	49	0	49	9	0	9	3	0	3
دبلوم متوسط	0	0	0	3	3	6	0	0	0
بكالوريوس	0	0	0	4	3	7	0	3	3
المجموع	139	0	139	41	5	46	25	3	28



الشكل (15): توزيع الطلب على العمالة في قطاع بيع وقود السيارات حسب المؤهل التعليمي للأعوام (2013-2015)

وبشكل عام أظهرت الدراسة انه يمكن التنبؤ بأن الطلب سيكون على مهن بائع وقود سيارات/ مركبات، ومنظفو المركبات، وميكانيكي سيارات/ مركبات (أخرى)، بينما يتركز الطلب على العاملات الاناث في مهن المحاسبة والسكرتاريا والشؤون الادارية. أما تفصيل الطلب في كل اقليم فانه يظهر في الجدول أدناه.



الشكل (16): توزيع مجموع الطلب على العمالة في قطاع بيع وقود السيارات حسب المهنة لمجموع الأعوام (2013-2015)

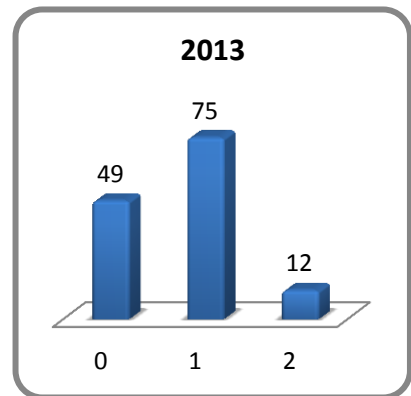
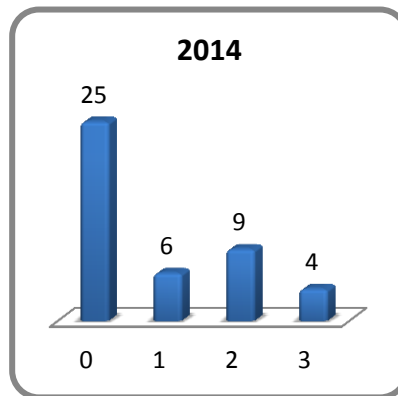
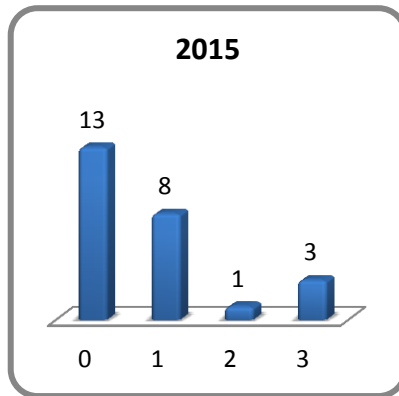
جدول (17): توزيع الطلب على العمالة في قطاع بيع وقود السيارات حسب المهنة والاقليم لعام 2013

الاقليم الجنوب	الاقليم الشمال	الاقليم الوسط
المهنة		
لا يوجد طلب	بائع وقود سيارات/ مركبات	بائع وقود سيارات/ مركبات
	ميكانيكي اصلاح اطارات/ بنشرجي	منظفو المركبات
	ميكانيكي سيارات/ مركبات (أخرى)	ميكانيكي سيارات/ مركبات (أخرى)
		السكرتيرون والتنفيذيون والاداريون

وأما من حيث الخبرة المطلوب توافرها في العمالة المطلوبة فقد تركز الطلب على عدد سنوات خبرة تتراوح بين السنة الواحدة والستين باعتبارها فترة كافية للقيام بمتطلبات العمل في هذا القطاع. ويتضح ذلك من خلال الجدول (18) والذي أيضاً يبين ارتفاعاً في الطلب على الخريجين الجدد (بدون أي خبرة) وفي الأقاليم الثلاثة على حد سواء.

جدول (18): توزيع العمالة المطلوبة في قطاع بيع وقود السيارات حسب سنوات الخبرة المطلوبة والجنس للأعوام (2015-2013)

عدد الفرص لعام 2015		عدد الفرص لعام 2014		عدد الفرص لعام 2013		سنوات الخبرة
انثى	ذكر	انثى	ذكر	انثى	ذكر	
0	13	0	25	0	49	0
0	8	0	6	0	75	1
0	1	3	6	0	12	2
3	0	3	1	0	0	3
0	3	0	2	0	3	5
3	25	5	41	0	139	المجموع

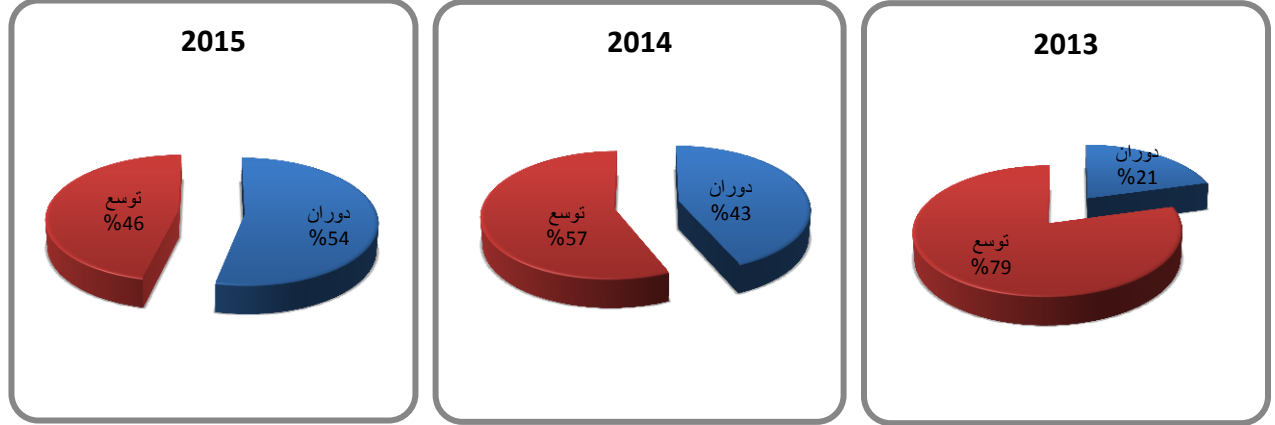


الشكل (17): توزيع العمالة المطلوبة في قطاع بيع وقود السيارات حسب الحد الأدنى لسنوات الخبرة المطلوبة للأعوام (2015-2013)

ويبين الجدول (19) بروز الحاجة للعمال الجدد على أساس أعمال التوسعة، الأمر الذي يدعو للتفاوض بأن ارتفاع حجم الطلب على العاملين في الأعوام (2015-2013) هو ناشئ عن عملية توسع بنسبة تراوحت بين (46% - 79%) أكثر من كونه مجرد دوراناً وظيفياً.

جدول (19): توزيع العمالة المطلوبة في قطاع بيع وقود السيارات حسب أسباب توفرها (دوران/ توسع) للأعوام (2013-2015)

عدد الفرص لعام 2015	عدد الفرص لعام 2014	عدد الفرص لعام 2013	
	6	35	دوران
64	165	216	توسع
64	170	251	المجموع



الشكل (18): توزيع العمالة المطلوبة في قطاع بيع وقود السيارات حسب أسباب توفرها (دوران/ توسع) للأعوام (2013-2015)

وكشفت نتائج الدراسة، من خلال سؤال أصحاب العمل عن أكثر المهارات الفنية المطلوبة ضمن مهن قطاع بيع وقود السيارات، حيث يبين الجدول (20) أن هناك أربع مهن رئيسة تركز على أربع مهارات يجب تواجدها في العمالة المطلوبة لهذه المهن وهي مهارة حرائق الوقود واطفاؤها (لمهنة بائع وقود سيارات/مركبات ولمهنة منظفو المركبات)، والمهارة المتعلقة بصيانة مضخة الوقود (لمهنة بائع وقود سيارات/مركبات)، ومهارة تحليل أعطال المحركات باستخدام الحاسوب (لمهنة كهربائي سيارات/مركبات).

جدول (20): توزيع العمالة في قطاع بيع وقود السيارات حسب المهنة وأكثر مهارة مطلوبة لها ولا تتوفر لدى العاملين للأعوام (2013-2015)

عدد الفرص			المهارة الفنية المطلوبة	المهنة
2015	2014	2013		
0	3	0	أخرى	مهندس كهربائي/ عام
0	2	53	حرائق الوقود واطفاؤها	بائع وقود سيارات /مركبات
4	12	13	صيانة مضخة وقود	بائع وقود سيارات /مركبات
0	0	3	حرائق الوقود واطفاؤها	بائع/ أخرى
0	0	3	(ABS) صيانة نظام الفرامل المانعة للانغلاق	ميكانيكي سيارات /مركبات خفيفة
3	1	1	تفقد وخدمات مستوى الزيت والماء في السيارة	ميكانيكي سيارات /مركبات (أخرى)
5	6	7	أخرى	ميكانيكي سيارات /مركبات (أخرى)
4	0	0	استخدام أجهزة ائزان العجلات (ترصيص العجلات)	ميكانيكي اصلاح اطارات/ بنشرجي
2	2	1	أخرى	ميكانيكي اصلاح اطارات/ بنشرجي
0	0	5	تحليل أعطال المحركات باستخدام الحاسوب (الكمبيوتر)	كهربائي سيارات /مركبات
1	1	18	حرائق الوقود واطفاؤها	منظفو المركبات
4	5	6	أخرى	منظفو المركبات
23	33	110	المجموع	

2.4 المهارات العامة المطلوب توافرها في عاملين قطاع بيع وقود السيارات

بعد تحليل البيانات التي اشتملت عليها ثمان جداول تبين درجة أهمية كل مهارة من المهارات العامة الداعمة

للتشغيل في كل مهنة من مهن قطاع بيع وقود السيارات، تم استخلاص الجدول (21) والذي يبين المهارات العامة الضرورية

لكل مهنة من المهن، الأمر الذي يتطلب من مزودي التدريب ادماج تلك المهارات في برامجها التدريبية.

جدول (21): المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة

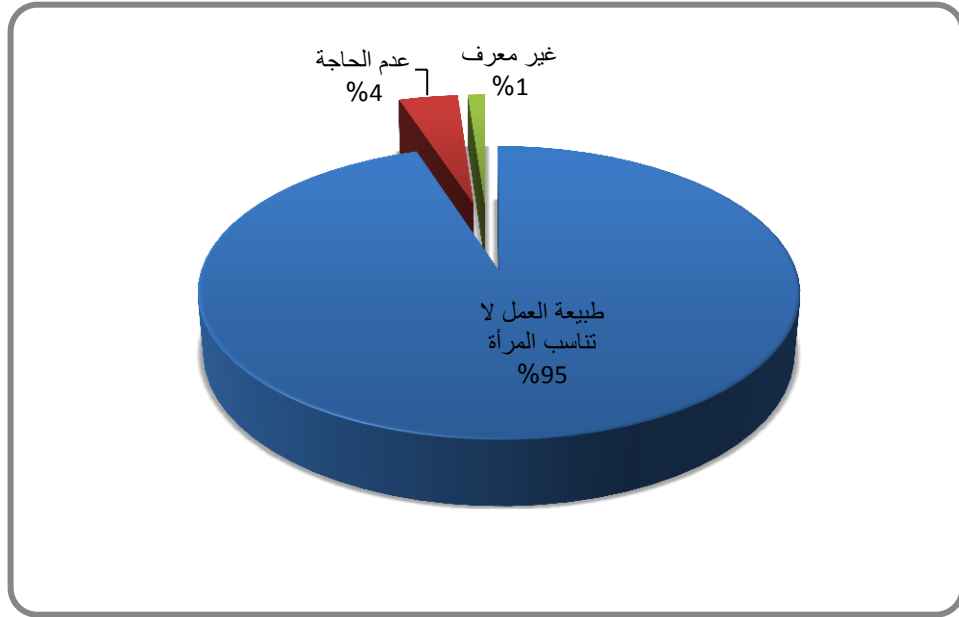
المهنة	المهارات العامة الضرورية
مهندس كهربائي/ عام	مهارة استخدام الحاسوب
المحاسبون	مهارة استخدام الحاسوب والمهارات العددية ومهارة التواصل باللغة الانجليزية
السكرتيريون التنفيذيون والاداريون	مهارة استخدام الحاسوب
بانع وقود سيارات/ مركبات	مهارة الاتصال والعمل مع الفريق ومهارة التخطيط والتنظيم وادارة الوقت ومهارات التحليل وحل المشكلات ومهارة استخدام الحاسوب والمهارات العددية والابداع والابتكار والمهارات العددية ومهارة التواصل باللغة الانجليزية
بانع/ أخرى	مهارة الاتصال والعمل مع الفريق ومهارة التخطيط والتنظيم وادارة الوقت ومهارات التحليل وحل المشكلات ومهارة استخدام الحاسوب والمهارات العددية والابداع والابتكار
ميكانيكي سيارات/ مركبات خفيفة	مهارة الاتصال والعمل مع الفريق ومهارة التخطيط والتنظيم وادارة الوقت ومهارات التحليل وحل المشكلات ومهارة استخدام الحاسوب والمهارات العددية والابداع والابتكار والمهارات العددية
ميكانيكي سيارات/ مركبات (أخرى)	مهارة الاتصال والعمل مع الفريق ومهارة التخطيط والتنظيم وادارة الوقت ومهارات التحليل وحل المشكلات
ميكانيكي اصلاح اطارات/ بنشرجي	مهارة الاتصال والعمل مع الفريق
كهربائي سيارات/ مركبات	مهارة الاتصال والعمل مع الفريق ومهارة التخطيط والتنظيم وادارة الوقت ومهارات التحليل وحل المشكلات ومهارة استخدام الحاسوب والمهارات العددية والابداع والابتكار والمهارات العددية
منظفو المركبات	مهارة الاتصال والعمل مع الفريق ومهارة التخطيط والتنظيم وادارة الوقت ومهارات التحليل وحل المشكلات والابداع والابتكار

2.5 تشغيل المرأة في قطاع بيع وقود السيارات ذات المحركات

تشير نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها إلى أن أكثر من (98%) من القائمين على المنشآت العاملة في قطاع بيع وقود السيارات لا يرغبون في تعيين اناث في هذا القطاع، وكما يبين الجدول (22) فإن ذلك يعود وبشكل رئيس الى أن طبيعة العمل في هذا القطاع لا تناسب المرأة.

جدول (22): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب سبب عدم تعيين الإناث

عدد المنشآت	أسباب عدم تعيين الإناث
415	طبيعة العمل لا تناسب المرأة
17	عدم الحاجة
5	غير معرف
437	المجموع



الشكل (19): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب سبب عدم تعيين الإناث

وعند دراسة المهن التي تعمل بها الاناث ضمن هذا القطاع، يتبين أنها تنحصر في المهن الإدارية (المحاسبة والسكرتاريا) وليس المهن الفنية، وينحصر هذا الطلب في اقليم الوسط، بينما لا يوجد طلب على الاناث في بقية أقاليم المملكة (الشمال والجنوب) في قطاع بيع وقود السيارات.

جدول (23): توزيع العمالة المطلوبة من الاناث في قطاع بيع وقود السيارات حسب المهنة والاقليم

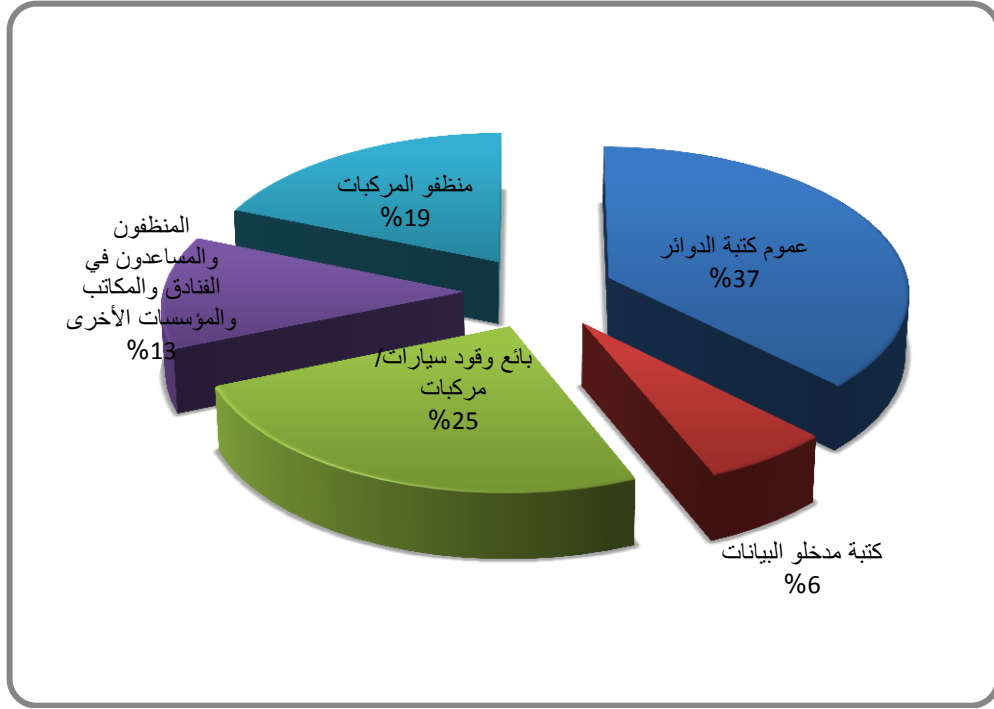
المهنة	اقليم الوسط		اقليم الشمال	اقليم الجنوب
	فرص العمل	عدد المنشآت		
المحاسبون	3	3	لا يوجد طلب على الاناث	لا يوجد طلب على الاناث
السكرتاريون التنفيذيون والاداريون	3	3	لا يوجد طلب على الاناث	لا يوجد طلب على الاناث
المجموع	6	6		

2.6 تشغيل ذوي الاعاقات في قطاع بيع وقود السيارات

يبين الجدول (24) أن عدد العاملين من ذوي الاعاقات في قطاع بيع وقود السيارات قد بلغ (17) عاملاً من أصل (3278) عاملاً في القطاع وهم بذلك يشكلون ما نسبته (0.5%) فقط، وقد تبين أنهم يعملون في خمس مهن مختلفة في القطاع. ويتركز عملهم أكثر في مهن كتابة استعلامات عام، وعامل بيع وقود السيارات، ومنظفو المركبات. ويلاحظ أن العاملين من ذوي الاعاقات يتواجدون في اقليم الوسط فقط بينما يخلو اقليمي الشمال والجنوب من أي معوق يعمل في منشآت قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة في المتاجر المتخصصة عدا عامل بيع وقود واحد في اقليم الشمال.

جدول (24): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب سنة بدء تقديم الخدمة

المهنة	إقليم الوسط		إقليم الشمال	
	الموظفين من ذوي الاعاقة	عدد المنشآت	الموظفين من ذوي الاعاقة	عدد المنشآت
عموم كتبة الدوائر	6	6	0	0
كتبة ومدخلو البيانات	1	1	0	0
بانع وقود سيارات/ مركبات	4	2	1	1
المنظفون والمساعدون في الفنادق والمكاتب والمؤسسات	2	1	0	0
منظفو المركبات	3	3	0	0
المجموع	15	12	1	1



الشكل (20): توزيع العمالة من ذوي الاعاقات في قطاع بيع وقود السيارات حسب المهنة

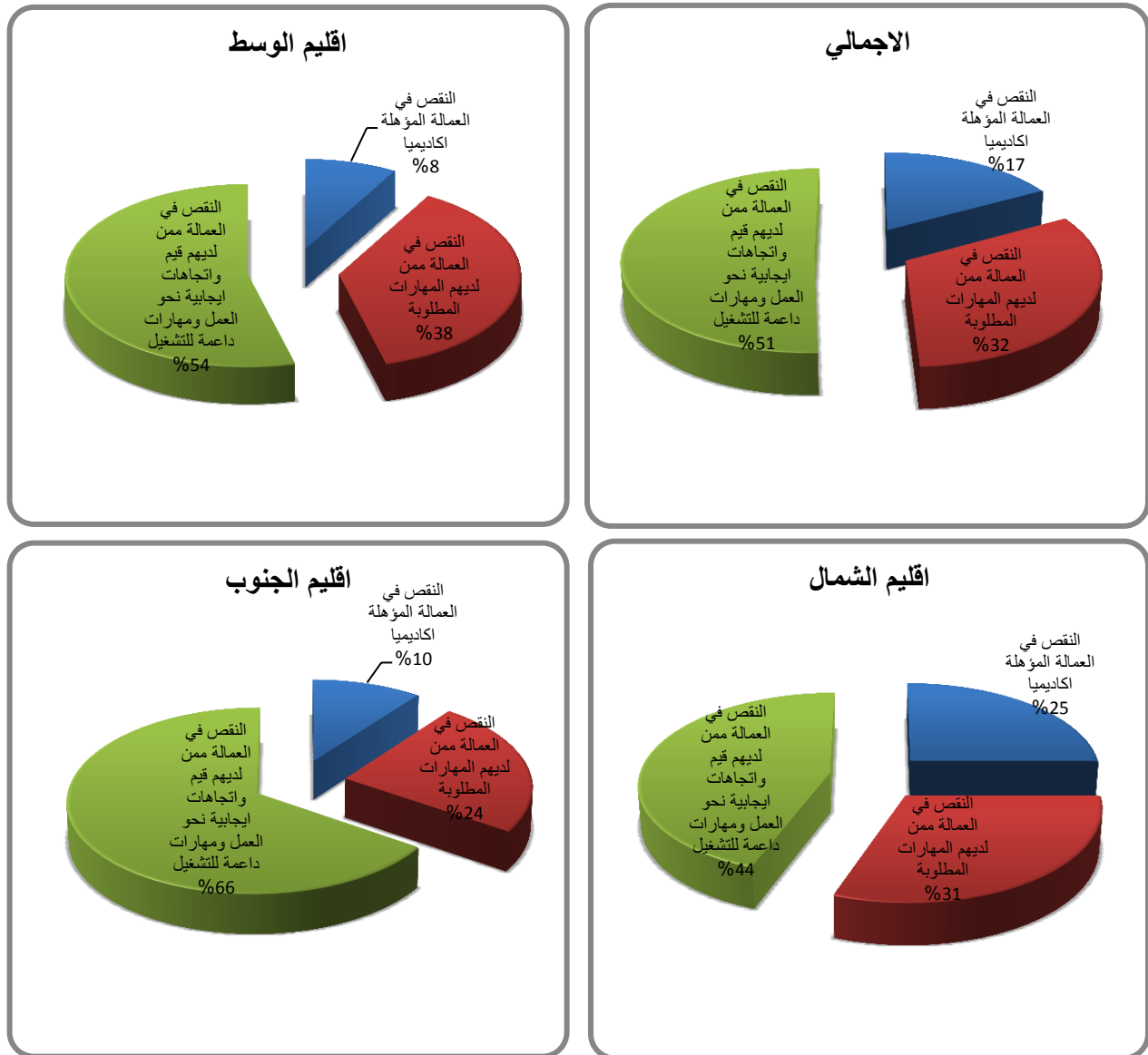
تبين نتائج الدراسة أن المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة في المتاجر المتخصصة، فعلياً، لا تفضل توظيف ذوي الاعاقات للأعوام (2013-2015) نظراً لطبيعة القطاع ومتطلبات العمل فيه.

2.7 صعوبات تعيين العاملين في قطاع بيع وقود السيارات وطرق التعيين

كشفت نتائج الدراسة، كما يبين الجدول (25) عن أن ما نسبته (68.2%) من المنشآت أنها لا تواجه أية صعوبات في التعيين، بينما (50.7%) من المنشآت (معظمها منشآت فردية) تواجه صعوبات في التعيين، وتعزى هذه الصعوبات إلى النقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات ايجابية نحو العمل، اضافة الى النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة وبنسبة (32.3%).

جدول (25): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب صعوبات التعيين

صعوبات التعيين	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
النقص في العمالة المؤهلة اكاديميا	7	27	3	38
النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة	32	33	7	72
النقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات ايجابية نحو العمل ومهارات داعمة للتشغيل	46	48	19	113
المجموع	85	109	29	223

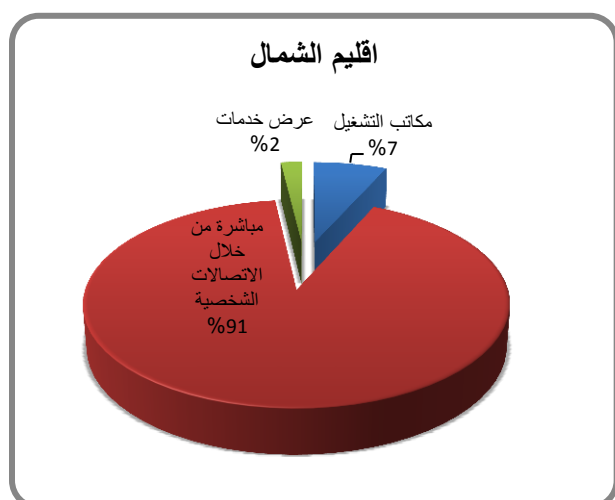
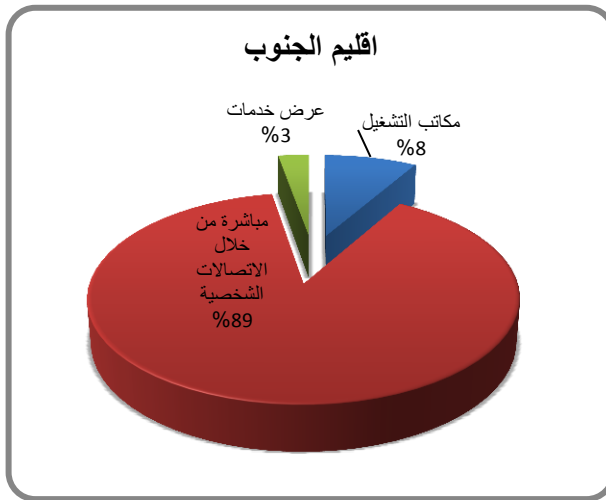
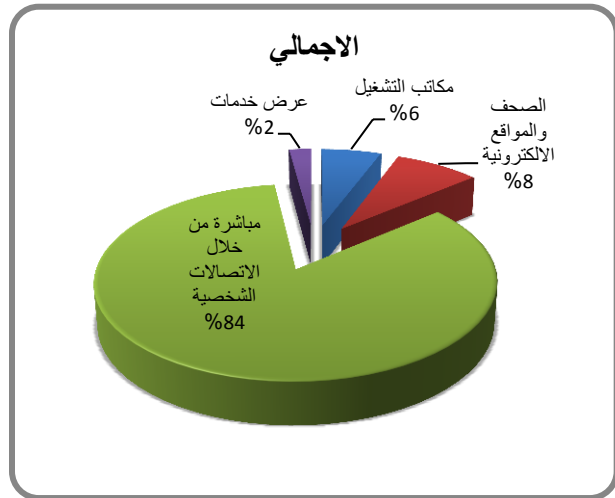
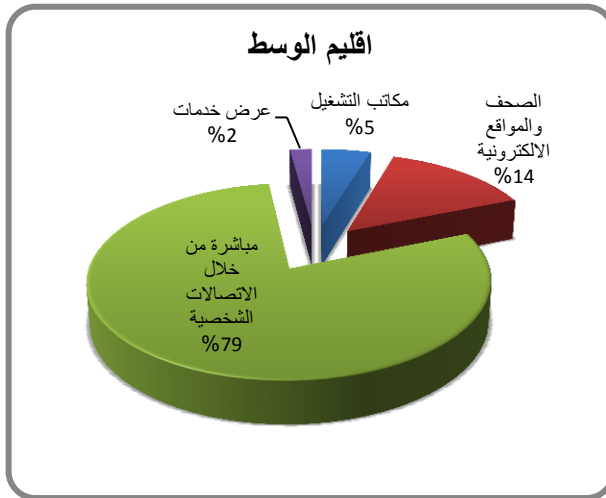


الشكل (21): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب صعوبات التعيين

وفيما يتصل بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدراسة وحسب الجدول (26) بأن التعيين المباشر من خلال الاتصالات الشخصية هو الأكثر استخداماً وبنسبة (84.3%)، تليها التعيين من خلال اعلانات الصحف والمواقع الالكترونية وبنسبة (8%).

جدول (26): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب طرائق التعيين والاقليم

طرائق التعيين	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
مكاتب التشغيل	9	7	3	19
الصحف و المواقع الالكترونية	27			27
مباشرة من خلال الاتصالات الشخصية	151	96	32	279
عرض خدمات	4	2	1	7
المجموع	190	104	37	331



الشكل (22): توزيع المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات حسب طرائق التعيين والاقليم

الفصل الثالث

تحليل جانب العرض في قطاع بيع وقود السيارات

لا تتوفر بيانات من مزودي التدريب عن أي برامج تدريبية أو دورات
خاصة بهذا القطاع

الفصل الرابع

تقدير فجوة العرض والطلب في قطاع بيع وقود

السيارات بالتجزئة في المتاجر المتخصصة

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

يتناول هذا الفصل من الدراسة مقارنة بين البرامج التدريبية التي يطلبها أصحاب العمل في العاملين المنوي استخدامهم في قطاع بيع وقود السيارات للأعوام (2013-2015)، وبين البرامج التدريبية التي وفرتها الجهات المزودة للتدريب خلال الأعوام (2010-2012)، وذلك بهدف معرفة مدى التقارب أو التباعد (الفجوة) بين ما هو مطلوب وما هو معروض.

يعتبر ارتفاع معدلات البطالة بشكل عام، وفي الأردن بشكل خاص، من المؤشرات التي تدل 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 بيع وقود السيارات ومجالاتها المختلفة. وقد كشفت النتائج عن الآتي: عدد المنشآت العاملة في القطاع (437) منشأة، ويُذكر أن حجم العمالة قد ازداد منذ العام 1950 وحتى العام 2013 بنسبة سنوية مقدارها 63 عامل/منشأة بالمتوسط. وقد بلغ حجم الطلب الاجمالي للأعوام (2013-2015) نحو (213) فرصة عمل ضمن هذا القطاع، في حين لم يتواجد هناك عرض مباشر للأعوام (2010-2012). وقد يكون هناك عرض في المهن المساندة، لكن البيانات المستقاة من الجهات المزودة للتدريب لم تتضمن أي برامج تدريبية خاصة بهذا القطاع. ويمكن تفسير ذلك بأن مهن هذا القطاع لا تحتاج في الأصل لمهارات خاصة أو صعبة أو فنية بحتة. لكن بشكل عام يمكن الإشارة الى وجود فجوة عددية تقدر بنحو (213) كفائض طلب، وهذا الطلب يمكن تلبيته بسهولة، ولذا فان مثل هذه الفجوة في الطلب قد لا تشكل أي عائق أو مشكلة في هذا القطاع.

وبالرجوع للجدول رقم (2.13) في الفصل الثاني يتبين أن أصحاب العمل في قطاع بيع الوقود قد تركز طلبهم على برنامج تدريب خاص بحرائق الوقود واطفاءها وبرنامج صيانة مضخة الوقود باعتبارهما برنامجين ذوي صلة كبيرة بهذا القطاع. من ناحية أخرى كان طلبهم الآخر على مهارات ذات صلة بمهن مساندة لهذا القطاع وليست رئيسية وهي مهارات وبرامج توفرها الجهات المزودة للتدريب خاصة تلك المرتبطة بقطاع صيانة واصلاح المركبات ذات المحركات. وتؤكد الدراسة على ضرورة التفات الجهات المزودة للتدريب الى هذا الطلب والحرص على توفير البرنامجين التدريبيين المطلوبين من أصحاب العمل والمشار اليهما أعلاه

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

أظهرت البيانات التي تضمنها الفصل الثاني من هذه الدراسة، ومن خلال الجدول (2.19)، المهارات العامة الداعمة للتشغيل في جانب الطلب. حيث يتبين أن المهارات التي يحتاجها أصحاب العمل هي لمهن مساندة (توفرها الجهات المزودة للتدريب ضمن برامجها وبدرجة كافية) عدا تلك المهارات العامة المطلوبة لبائع الوقود وكذلك المهارات الفنية المطلوبة ضمن نفس المهنة. وبشكل عام يمكن لمزودي التدريب تنفيذ برامج تأهيل وتدريب للعمالة الحالية في مجال المهارات الداعمة والمهارات الحياتية مما يؤدي إلى استقرار الأردنيين في العمل في تلك المهن وتلك المنشآت.

4.3 الفجوة بين الطلب على العمالة من الإناث وبين العرض

كشفت نتائج الدراسة عن أن ما نسبته 98.8% من المنشآت العاملة في قطاع بيع وقود السيارات لا ترغب بتعيين الإناث. وهناك طلب مستقبلي ضئيل جداً على الإناث للعمل في هذا القطاع يقدر بنحو ست فرص عمل فقط للأعوام (2013-2015) توزع ضمن مهن إدارية (محاسبة وسكرتاريا بواقع 3 لكل منهما). من ناحية أخرى، لا يوجد عرض مباشر من المهن الفنية في هذا القطاع من قبل الإناث، وحتى تلك المهن الإدارية المطلوبة فهناك عرض سوق كبير منها يغطي الطلب ويفيض. من ناحية أخرى تعتبر مهنة بيع الوقود مهنة استثنائية للإناث نظراً لصعوبتها ودرجة الخطورة فيها، مما يعني أن الفجوة إيجابية في هذا السياق ويمكن توفير العمالة التي تحتاجها المنشآت بسهولة.

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

مرة أخرى أظهرت البيانات التي تضمنها الفصل الثاني، من هذه الدراسة، أن هناك (17) عاملاً من أصل (3278) عاملاً في القطاع ويشكلون ما نسبته (0.5%) فقط، يعملون في خمس مهن مختلفة في القطاع نفسه لكن أكثر المهن التي يتركزون فيها هي مهنة كتابة استعلامات عام، ومهنة بائع وقود سيارات، ثم مهنة منظفو المركبات. وتعتبر مهنة بيع الوقود مهنة استثنائية لذوي الإعاقات نظراً لصعوبتها ودرجة الخطورة العالية فيها إلى حد ما، وعليه تعتبر الفجوة إيجابية في هذا السياق ويمكن توفير العمالة التي تحتاجها المنشآت بسهولة.

وقد بينت بيانات المسح أن المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة في المتاجر المتخصصة، فعلياً، لا تفضل
توظيف ذوي الاعاقات للأعوام (2013-2015) نظراً لطبيعة القطاع ومتطلبات العمل فيه. وفي المقابل لا يوجد برامج تدريبية
موجهة لهذه الفئة من المجتمع وبما يخدم المتطلبات الفنية لهذا القطاع.

الفصل الخامس

خطة تنمية الموارد البشرية في قطاع بيع وقود

المركبات بالتجزئة في المتاجر المتخصصة

خطة تنمية الموارد البشرية لقطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة في المتاجر المتخصصة للأعوام 2014-2015
(وضعت هذه الخطة بناءً على نتائج دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)

الهدف الاستراتيجي (1):

تلبية احتياجات قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة في المتاجر المتخصصة من العمالة المدربة والمؤهلة كما ونوعاً.
(مؤشر الاداء للهدف الاستراتيجي 1: زيادة معدلات إحلال العمالة الأردنية مكان العمالة الغير أردنية في قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة في عام 2015)

النتيجة (1): برامج تدريب وتأهيل وتشغيل تستجيب لمتطلبات قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة الحالية والمستقبلية كما ونوعاً.

النشاط	مؤشر الأداء	الإطار الزمني	وسيلة التحقق	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
1.1 تشكيل فريق موارد بشرية لقطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة	• عقد الاجتماع الاول وإنتخاب الرئيس. • القطاع غير الحكومي يمثل ما لا يقل عن 65% من تشكيلة الفريق.	الربع الأول من عام 2014	• كتاب تشكيل الفريق القطاعي. • محضر الاجتماع الأول للفريق القطاعي.	مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.	• وزارة العمل. • النقابات والاتحادات. • القطاع الخاص. • غرف الصناعة والتجارة. • مؤسسات التدريب والتعليم من القطاعين العام والخاص
2.1 اعداد خطة عمل تنفيذية لقطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة	إعداد وتنفيذ خطة العمل التنفيذية للأعوام 2014-2015.	• الربع الأول من عام 2014 • 2014-2015	• وثيقة الخطة التنفيذية للفريق القطاعي للأعوام 2014-2015. • تقارير المتابعة والتقييم الربعية. • التقرير السنوي	الفريق القطاعي لقطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة	مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.
3.1 مراجعة وتطوير المعايير المهنية لمهن لقطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة وبما يتفق مع نتائج	تحديث المعايير المهنية لمهن واعمال قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة التالية: • بائع وقود سيارات/ مركبات، • منظفو المركبات، والبيع،	الربع الثاني من عام 2014	وثيقة المعايير المهنية المحدثة	الفريق القطاعي	مركز الاعتماد وضبط الجودة

				<ul style="list-style-type: none"> • ميكانيكي سيارات/مركبات (أخرى)، • سائقو المركبات الخاصة والأجرة والعربات، • منظفو النوافذ، • ميكانيكي اصلاح اطارات/بنشرجي 	دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.
<ul style="list-style-type: none"> • مؤسسات التدريب والتعليم من القطاعين العام والخاص • الجهات الدولية المانحة. 	الفريق القطاعي	المواد التدريبية لبرامج التدريب والتاهيل	الربع الثالث من عام 2014	<p>على مستوى كل محافظة، تنفيذ 3 برامج تدريبية وتاهيلية في مجال:</p> <ul style="list-style-type: none"> • حرائق الوقود واطفاؤها • صيانة مضخة الوقود • تحليل أعطال المحركات باستخدام الحاسوب 	4.1 تطوير وتنفيذ برامج رفع كفاءة فنية للعاملين في قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة وبما يتفق مع نتائج دراسة المركز الوطني
<ul style="list-style-type: none"> • مؤسسات التدريب والتعليم من القطاعين العام والخاص • الجهات الدولية المانحة. 	الفريق القطاعي	المواد التدريبية لبرامج التدريب والتاهيل	الربع الرابع من عام 2014	<p>على مستوى كل محافظة، تنفيذ 3 برامج تدريبية وتاهيلية على مهارات:</p> <p>التواصل، استخدام الحاسوب وإدارة الوقت ومهارات التحليل وحل المشكلات ومهارة استخدام الحاسوب والمهارات العددية والابداع والابتكار والمهارات العددية</p>	4.1 تطوير وتنفيذ برامج تدريبية على المهارات العامة للعاملين في مهن قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة وبما يتفق مع نتائج دراسة المركز الوطني

الهدف الإستراتيجي (2): زيادة اقبال الاردنيين على العمل في قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة.
(مؤشر الاداء للهدف الاستراتيجي 2: ارتفاع معدلات الاردنيين العاملين في قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة عام 2015)

النتيجة (2): بيئة عمل جاذبة للاردنيين على العمل في قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة

النشاط	مؤشر الأداء	الإطار الزمني	وسيلة التحقق	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
1.2 الدعاية والترويج لمهن قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة.	تنفيذ حملة إعلامية توعوية من أجل الترويج لمهن القطاع.	الربع الاول من عام 2015	المواد الدعائية والترويجية للحملة	الفريق القطاعي	<ul style="list-style-type: none"> مؤسسات التدريب والمهني والتقني مؤسسات القطاع الخاص
2.2 التنسيق مع الجهات والمؤسسات المعنية بالتمويل لزيادة انتفاع قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة من برامجها ومشاريعها التمويلية.	تقديم مقترحي عمل للجهات التمويلية لزيادة انتفاع قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة من برامجها ومشاريعها التمويلية في مجال: <ul style="list-style-type: none"> إنشاء المشاريع الجديدة، أعمال التوسعة للمنشآت القائمة 	الربع الثاني من عام 2015	وثائق مقترحات العمل	الفريق القطاعي	<ul style="list-style-type: none"> الصناديق التمويلية. المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية. الجهات الدولية المانحة.
3.2 تعريف العاملين في قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة بحقوقهم وواجبهم العمالة.	على مستوى كل محافظة عقد ورشة عمل تعريفية للعاملين في قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة بحقوقهم وواجبهم العمالة. <ul style="list-style-type: none"> عقد ورشة عمل صحة وسلامة عامة للعاملين في قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة. 	الربع الثاني من عام 2015	وثائق ورش العمل	الفريق القطاعي	<ul style="list-style-type: none"> وزارة العمل. مؤسسة التدريب المهني. منظمة العمل الدولية جامعة البلقاء التطبيقية.

<ul style="list-style-type: none"> ● وزارة العمل ● النقابات العمالية ● منظمة العمل الدولية 	<ul style="list-style-type: none"> ● الفريق القطاعي 	<ul style="list-style-type: none"> ● مقترحات الحلول 	<ul style="list-style-type: none"> ● الربع الثالث من عام 2015 	<ul style="list-style-type: none"> ● اقتراح حلول واجراءات للاسهام في حل النزاعات والخلافات والاضرابات العمالة في قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة. 	<p>4.2 الاسهام في تقديم الاقتراحات لحل النزاعات والخلافات العمالة في قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● غرف الصناعة والتجارة ● امانة عمان ● الاتحادات والنقابات ● الصناديق التمويلية ● المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية ● البلديات ● وزارة العمل ● مكاتب التوظيف الخاصة 	<ul style="list-style-type: none"> ● الفريق القطاعي ● المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية 	<p>قاعدة البيانات</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● الربع الثالث من عام 2015 	<p>قاعدة البيانات تضم معلومات الطلب الحالية والمستقبلية حول:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● فرص العمل ● المنشآت ● العاملين ● المهارات المطلوبة في سوق العمل (الفنية والعامة). 	<p>3.3 تحديث وتطوير قاعدة بيانات تغطي معلومات جانب الطلب في سوق العمل بناءً على دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني ● مؤسسات القطاع الخاص 	<ul style="list-style-type: none"> ● الفريق القطاعي 	<p>عدد الزيارات للموقع على شبكة الانترنت /صفحة تواصل نشر تقارير المتابعة والتقييم الربعية والتقرير السنوي للقطاع على الموقع / الصفحة الالكترونية</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● الربع الرابع من عام 2015 	<p>موقع الكتروني/صفحة تواصل عامل لقطاع قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة.</p>	<p>4.3 انشاء موقع أو صفحة تواصل الكتروني</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● وزارة العمل ● مؤسسة الضمان الاجتماعي ● وزارة الصحة ● النقابات والاتحادات ● مركز الاعتماد وضبط الجودة ● مؤسسة التدريب المهني ● منظمة العمل الدولية 	<ul style="list-style-type: none"> ● الفريق القطاعي ● المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية 	<p>وثيقة الدراسة تقييمية</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● الربع الرابع من عام 2015 	<p>إعداد دراسة تقييمية وتقديم مقترحات عمل وتوصيات حول القوانين والانظمة والتعليمات الناظمة لعمل قطاع صيانة وإصلاح المركبات</p>	<p>4.3 الاسهام في تعزيز البيئة التشريعية لقطاع صيانة وإصلاح المركبات لزيادة تنافسيتهم في سوق العمل</p>

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

5.1 النتائج

بلغ عدد المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات (437) منشأة لغاية النصف الأول من عام 2013، توزعت بواقع (64%) في اقليم الوسط، ونحو (27%) في اقليم الشمال، وما نسبته (9%) في اقليم الجنوب. وهي توظف نحو (63.5%) من اجمالي العاملين في القطاع والبالغ (3,278) عاملاً وعاملة. كما أن حوالي (66%) من المنشآت العاملة في قطاع بيع وقود السيارات (288 منشأة) هي منشآت فردية وفقاً لكيانها القانوني، يليها المنشآت التضامنية (27%) بواقع (117 منشأة)، ونحو (6%) منشآت ذات مسؤولية محدودة وبواقع (27 منشأة).

واستناداً لنتائج المسح تم تصنيف المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات ضمن ثلاث مجموعات رئيسية هي: المنشآت الصغيرة الحجم التي تشغل (1-5 عمال) والتي تنتشر بنسبة كبيرة في جميع أقاليم المملكة وبنسبة (66%)، تليها متوسطة الحجم (6-10 عامل) حيث بلغت نسبتها (21%)، ثم المنشآت الكبيرة الحجم (11 عامل وأكثر) والتي بلغت نسبتها (13%) وضمن الأقاليم الثلاثة. ويُذكر أن (55%) من المنشآت في هذا القطاع بينت انخفاض الطلب على منتجاتها في العام 2012 وهذه المنشآت توظف (54%) من العمالة في هذا القطاع، كما توقعت نفس المنشآت انخفاضاً في الطلب على منتجاتها خلال الأعوام (2013-2015).

كشفت نتائج تحليل البيانات عن أن عدد العاملين في قطاع بيع وقود السيارات قد بلغ (3,278) عاملاً وعاملة لعام 2012، توزعوا بغالبية عظمى للذكور بواقع (99.1%) مقابل (0.9%) فقط اناث، واللاتي يعملن في بعض المهن الادارية في منشآت قليلة ومحدودة جداً. وبالتعرف الى مؤهلات العاملين التعليمية بشكل عام، يتبين أن غالبية الذكور العاملين مؤهلهم التعليمي أقل من الثانوي وبنسبة (57%) ثم ثانوي بنسبة (17.7%)، بينما وُجد أن (50%) من الاناث العاملات في القطاع مؤهلهم العلمي بكالوريوس ونحو (39%) يحملن الدبلوم المتوسط. وتحليل مؤهلات العاملين التعليمية على مستوى المحافظات، تبين أن (35.6%) مؤهلهم تلمذة مهنية في اقليم الوسط، يليهم من مؤهلاتهم العلمية أقل من ثانوي وبنسبة (32.8%)، أما اقليم الشمال فان نسبة كبيرة من العاملين تقدر بـ (69.1%) مؤهلهم دبلوم متوسط ونحو (16.5%) أقل من ثانوي. وبالانتقال لإقليم الجنوب، نجد أن (66.7%) مؤهلهم تلمذة مهنية.

وقد أظهرت الدراسة أن مهن بائع وقود سيارات/ مركبات (52%)، ومنظفو المركبات، والبيع، وميكانيكي سيارات/مركبات (أخرى)، وسائقو المركبات الخاصة والأجرة والعربات، ومنظفو النوافذ، وميكانيكي اصلاح اطارات/بنشرجي، هي المهن الأكثر اشغالاً في منشآت قطاع بيع وقود السيارات. وتحليل البيانات على مستوى أقاليم المملكة لوحظت نفس النتائج تقريباً مع تركيز أكبر لصالح اقليم الوسط بواقع (2579) عاملاً وعاملة منهم (1219) عاملاً يعملون في مهنة بيع وقود السيارات.

وبالحديث وبشكل عام عن جنسيات العاملين في قطاع بيع وقود السيارات ذات المحركات، فإن ما نسبته (60%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيو الجنسية مقابل (40%) من غير الأردنيين، وتعتبر النسبة قريبة جداً في اقليمي الشمال والوسط لكن النسبة أقل في اقليم الجنوب حوالي (42%) فقط.

كشفت نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها عن أن حوالي (72.4%) من المنشآت العاملة في القطاع بأنها تفضل تدريب عاملها لدى مؤسسة التدريب المهني كما وتفضل تعيين عاملين تلقوا تدريب لدى المؤسسة نفسها. ويأتي في المرتبة الثانية تفضيل الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني وبنسبة (17.2%).

يركز قطاع بيع وقود السيارات بشكل رئيس على توظيف الذكور بشكل عام مع وجود الاناث في مجموعة من المهن لكن بنسبة قليلة. كما ويتركز الطلب على العمالة أكثر في اقليم الوسط، حيث بلغ حجم الطلب على مهن هذا القطاع للأعوام (2013-2015) حوالي (187) في اقليم الوسط مقارنة مع (26) في اقليم الشمال، بحجم طلب اجمالي بلغ (139) لعام 2013. وينخفض حجم الطلب المتوقع بشكل ملحوظ الى (46) في عام 2014، والى (28) في العام 2015.

وبالاطلاع على المؤهلات العلمية المطلوبة للأعوام (2013-2015)، نجد أن مؤهل أقل من ثانوي هو الأكثر طلباً يليه التلمذة المهنية، ويبدو هذا منطقياً خاصة أن غالبية المنشآت هي صغيرة الحجم ولا تركز على العمالة الماهرة مقارنة مع المنشآت الكبيرة.

وبشكل عام أظهرت الدراسة انه يمكن التنبؤ بأن الطلب سيكون على مهن بائع وقود سيارات/ مركبات، ومنظفو المركبات، وميكانيكي سيارات/ مركبات (أخرى)، بينما يتركز الطلب على العاملات الاناث في مهن المحاسبة والسكرتاريا والشؤون الادارية. وتجدر الاشارة الى بروز الحاجة للعمال الجدد على أساس أعمال التوسعة، الأمر الذي يدعو للتفاؤل بأن ارتفاع حجم الطلب على العاملين في الأعوام 2013-2015 هو ناشئ عن عملية توسع بنسبة تراوحت بين (46%- 79%) أكثر من كونه مجرد دوراناً وظيفياً.

وكشفت نتائج الدراسة، من خلال سؤال أصحاب العمل عن أكثر المهارات الفنية المطلوبة ضمن مهن قطاع بيع وقود السيارات هي مهارة حرائق الوقود واطفاؤها (لمهنة بائع وقود سيارات/مركبات ولمهنة منظفو المركبات)، والمهارة المتعلقة بصيانة مضخة الوقود (لمهنة بائع وقود سيارات/مركبات)، ومهارة تحليل أعطال المحركات باستخدام الحاسوب (لمهنة كهربائي سيارات/مركبات).

تشير نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها إلى أن أكثر من (98%) من القائمين على المنشآت العاملة في قطاع بيع وقود السيارات لا يرغبون في تعيين اناث في هذا القطاع، وكما يبين الجدول (2.20) فان ذلك يعود وبشكل رئيس الى أن طبيعة العمل في هذا القطاع لا تناسب المرأة. وعند دراسة المهن التي تعمل بها الاناث ضمن هذا القطاع، يتبين أنها تنحصر في المهن الإدارية (المحاسبة والسكرتاريا) وليس المهن الفنية، وينحصر هذا الطلب في اقليم الوسط، بينما لا يوجد طلب على الاناث في بقية أقاليم المملكة (الشمال والجنوب) في قطاع بيع وقود السيارات.

من ناحية أخرى، بلغ عدد العاملين من ذوي الاعاقات في قطاع بيع وقود السيارات (17) عاملاً من أصل (3278) عاملاً في القطاع وهم بذلك يشكلون ما نسبته (0.5%) فقط، وقد تبين أنهم يعملون في خمس مهن مختلفة في القطاع. ويتركز عملهم أكثر في مهن كتابة استعلامات عام، وعامل بيع وقود السيارات، ومنظفو المركبات. ويلاحظ أن العاملين من ذوي الاعاقات يتواجدون في اقليم الوسط فقط بينما يخلو اقليمي الشمال والجنوب من أي معوق يعمل في منشآت قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة في المتاجر المتخصصة عدا عامل بيع وقود واحد في اقليم الشمال.

كشفت نتائج الدراسة عن أن ما نسبته (68.2%) من المنشآت أنها لا تواجه أية صعوبات في التعيين، بينما (50.7%) من المنشآت (معظمها منشآت فردية) تواجه صعوبات في التعيين، وتعزى هذه الصعوبات إلى النقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات ايجابية نحو العمل، اضافة الى النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة وبنسبة (32.3%). وفيما يتصل بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدراسة بأن التعيين المباشر من خلال الاتصالات الشخصية هو الأكثر استخداماً وبنسبة (84.3%)، تليها التعيين من خلال اعلانات الصحف والمواقع الالكترونية وبنسبة (8%).

مما سبق نخلص الى وجود فجوة عديدة تقدر بنحو (213) كفايضا طلب، وهذا الطلب يمكن تلبينه بسهولة، ولذا فان مثل هذه الفجوة في الطلب قد لا تشكل أي عائق أو مشكلة في هذا القطاع.

وقد تركز طلب أصحاب العمل في قطاع بيع الوقود على برنامج تدريب خاص بحرائق الوقود واطفاءها وبرنامج صيانة مضخة الوقود باعتبارهما برنامجين ذوي صلة كبيرة بهذا القطاع. من ناحية أخرى كان طلبهم الآخر على مهارات ذات صلة بمهن مساندة لهذا القطاع وليست رئيسية وهي مهارات وبرامج توفرها الجهات المزودة للتدريب خاصة تلك المرتبطة بقطاع صيانة واصلاح المركبات ذات المحركات. وتؤكد الدراسة على ضرورة التفات الجهات المزودة للتدريب الى هذا الطلب والحرص على توفير البرنامجين التدريبيين المطلوبين من أصحاب العمل.

كشفت نتائج الدراسة عن أن ما نسبته 98.8% من المنشآت العاملة في قطاع بيع وقود السيارات لا ترغب بتعيين الإناث. وهناك طلب مستقبلي ضئيل جداً على الاناث للعمل في هذا القطاع يقدر بنحو ست فرص عمل فقط للأعوام (2013-2015) توزعن ضمن مهن ادارية (محاسبة وسكرتاريا بواقع 3 لكل منهما). من ناحية أخرى، لا يوجد عرض مباشر من المهن الفنية في هذا القطاع من قبل الاناث، وحتى تلك المهن الادارية المطلوبة فهناك عرض سوق كبير منها يغطي الطلب ويفيض. من ناحية أخرى تعتبر مهنة بيع الوقود مهنة استثنائية للإناث نظراً لصعوبتها ودرجة الخطورة فيها، مما يعني أن الفجوة ايجابية في هذا السياق ويمكن توفير العمالة التي تحتاجها المنشآت بسهولة.

وتعتبر مهنة بيع الوقود مهنة استثنائية لذوي الاعاقات نظراً لصعوبتها ودرجة الخطورة العالية فيها الى حد ما، وعليه تعتبر الفجوة ايجابية في هذا السياق ويمكن توفير العمالة التي تحتاجها المنشآت بسهولة. وقد بينت بيانات المسح أن المنشآت في قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة في المتاجر المتخصصة، فعلياً، لا تفضل توظيف ذوي الاعاقات للأعوام (2013-

2015) نظراً لطبيعة القطاع ومتطلبات العمل فيه. وفي المقابل لا يوجد برامج تدريبية موجهة لهذه الفئة من المجتمع وبما يخدم المتطلبات الفنية لهذا القطاع.

5.2 التوصيات

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

1. أن يتولى مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني تشكيل فرق وطنية تتولى رسم السياسات القطاعية في مجال تدريب وتشغيل القوى العاملة الأردنية في قطاع بيع وقود السيارات بالتجزئة في المتاجر المتخصصة.
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 ما يلي :
 - مراجعة وتطوير البرامج التدريبية المطلوبة في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات.
 - ادماج المهارات الحياتية والريادية والداعمة للتشغيل كحقيبة الزامية في البرامج التدريبية.
 - الغاء اية برامج تدريبية غير مطلوبة لسوق العمل في قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات.
 - اجراء دراسات تتبعية مع تقديم حوافز مالية سنوية لتمويل مثل هذه الدراسات.
4. ان تتولى 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.

