

تحليل قطاعي حول فرص العمل المحتملة والمهارات التي يتطلبها العمل في تلك القطاعات مدينة الزرقاء نموذجاً

إعداد:

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

تموز / 2023



تحليل قطاعي حول
فرص العمل المحتملة والمهارات التي يتطلبها العمل
في تلك القطاعات
مدينة الزرقاء نموذجاً

إعداد:
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
حزيران 2023

قائمة المحتويات

3	الملخص التنفيذي
11	1. المقدمة
12	1.1 مدخل الى الدراسة
13	2.1 أدوات البحث ومنهجيته
15	3.1 محددات الدراسة
16	2. واقع سوق العمل الاردني
20	2.2 التحليل الديموغرافي والاقتصادي لمدينة الزرقاء
23	3. نتائج الدراسة
24	قطاعات الاقتصاد الأردني:
25	1. قطاع خدمات الأعمال
36	2. قطاع الصناعة التحويلية
51	3. قطاع تجارة الجملة والتجزئة والفنادق والمطاعم
61	4. قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية
69	5. قطاع النقل والتخزين والاتصالات:
83	6. قطاع الزراعة:
93	7. قطاع الإنشاءات
102	8. قطاع المناجم والمحاجر
108	9. قطاع الكهرباء والماء
114	التوصيات
120	المراجع

الملخص التنفيذي

هدفت هذه الدراسة التعرف الى تحديد القطاعات الاقتصادية ذات الإمكانيات العالية وأنواع فرص العمل المتاحة، بالإضافة إلى تحديد المهارات المطلوبة لإتقان هذه الأعمال، من خلال تقييم عميق للقطاعات المحددة، حجم القطاع، والقدرة التنافسية، ومعدلات التوظيف، والأدوار والفرص المتاحة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي (الكمي) على عينة بلغت (384) من أصحاب الأعمال، كما استخدمت المنهج النوعي حيث عقدت (10) جلسات نقاش مركزة في مدينة الزرقاء، كما أجريت (13) مقابلة متعمقة مع أصحاب المصلحة، وتكون مجتمع الدراسة من مدينة الزرقاء.

وكان من أبرز نتائج الدراسة ما يلي:





1. قطاع خدمات الأعمال:

السحابية، الذكاء الاصطناعي، الحوسبة العلمية مثل بايثون وتطوير نماذج تعلم الآلة، المهارة بتقنية سلسلة الكتل (Blockchain)، إدارة المشاريع.

أبرز المهارات الإنسانية والذهنية المطلوبة في قطاع الأعمال: القدرة على حل المشكلات، مهارة إدارة الوقت والموارد، مهارة التحليل، مهارات التواصل، المرونة.

لا يتطلب العمل في قطاع خدمات الأعمال مهارات مختلفة بين الذكور والإناث بما نسبته (85,1%).

يستثني أصحاب الأعمال في القطاع فئة العمال من ذوي الإعاقة، حيث إن (93,6%) من المنشآت غير مهيأة لذوي الإعاقة.

من المهن والبرامج التي يحتاجها قطاع خدمات الأعمال والتي تعتبر مناسبة لعمل الإناث تتمثل بالتصميم الجرافيكي، إدخال مهارة الحوسبة السحابية إلى برنامج مدخل البيانات، والتسويق الرقمي.

أشار أصحاب الأعمال وبما نسبته (63,8%) إلى أن برامج التعليم والتدريب التقني والمهني التابع لمؤسسة التدريب المهني قادرة على إعداد العمال بشكل مناسب للوظائف في هذا القطاع.

يعتبر قطاع الأعمال من أكثر القطاعات قدرة على خلق فرص العمل، حيث يتوقع ما نسبته (66%) من أصحاب الأعمال أن يتوسع هذا القطاع خلال الخمس سنوات القادمة، كما توقع أصحاب الأعمال وبما نسبته (63,8%) أن يوفر قطاع الأعمال فرص عمل جديدة.

أبرز التحديات التي تواجه القطاع تتمثل بارتفاع الضرائب والرسوم المفروضة، وضعف البنية التحتية للقطاع، وقلّة الطلب على خدمات قطاع الأعمال بسبب الأوضاع الاقتصادية، هجرة الاستثمارات.

يقترح أصحاب الأعمال بعض السياسات للتخفيف من التحديات في القطاع تمثلت في تخفيض الضرائب والرسوم المفروضة على القطاع وبما نسبته (72,3%)، يليها إعادة تنظيم القطاع (57,4%)، فتطوير السياسات ذات العلاقة (44,7%)، بالإضافة إلى زيادة الأيدي العاملة في القطاع (29,8%).

أبرز المهارات الفنية والتقنية المطلوبة في القطاع تمثلت بالقدرة على تحليل الأعمال، المهارات التسويقية ومن بينها التسويق بالعمولة، المهارات المتعلقة بالمبيعات، مهارات الإبداع والابتكار، إدارة المخاطر المالية، تصميم تجربة المستخدم (UX Design)، مهارات التخطيط والتنظيم، مهارات القيادة، مهارات التفكير الاستراتيجي، الحوسبة



2. قطاع الصناعات التحويلية:

- يتوقع أصحاب الأعمال في قطاع الصناعات التحويلية أن يتوسع القطاع الصناعي في الخمس سنوات القادمة بما نسبته (54,3%)، كما توقع أصحاب الأعمال أن القطاع سيوفر فرص عمل جديدة وبما نسبته (55,6%).
- من أبرز التحديات التي تواجه قطاع الصناعات التحويلية فيما يتعلق بالقدرة التنافسية ارتفاع أسعار الطاقة والكلفة التشغيلية، حجم السوق المحلية وكفاءة سوق السلع الأساسية، نقص العمالة الماهرة، ضعف البنية التحتية.
- يقترح أصحاب الأعمال بعض السياسات للتخفيف من التحديات التي تواجههم والمتمثلة بالتوسع في الانتشار والتوزيع داخل المملكة وبما نسبته (69,1%)، تعديل التشريعات القانونية الخاصة بعمل الوزارة (قوانين الصناعة والتجارة والاستثمار وحماية المستهلك ونظام تنظيم وإدارة وزارة الصناعة والتجارة) وبما نسبته (54,3%)، اعتماد التحول الرقمي في العمليات الإنتاجية أو التجارية بما نسبته (23,5%).
- أبرز المهارات الفنية والتقنية المطلوبة في قطاع الصناعات التحويلية بحسب القطاعات الفرعية:
- الصناعات الخشبية والأثاث: مهارات التصميم والرسم، مهارات النجارة، مهارات التصنيع، مهارات الإدارة، مهارات البيع والتسويق، مهارات الابتكار والإبداع، مهارات الجودة ومهارات الصيانة والإصلاح للمعدات.
- الصناعات البلاستيكية والمطاطية: المعرفة بالعمليات الصناعية، مهارات الإدارة والتخطيط، الإلمام باللغات الأجنبية والمهارات الحاسوبية.
- الصناعات الكيماوية ومستحضرات التجميل: المعرفة الجيدة بالكيمياء، المعرفة بالتصميم الهندسي، المعرفة بالإنتاج والتصنيع، المعرفة بالتخطيط والإدارة، المعرفة بالجودة، المهارات اللغوية.
- الصناعات الجلدية والمحبات: المهارات الفنية وتشمل القدرة على التصميم والنمذجة والرسم والحياسة والخياطة وبخاصة تخصص الأزياء والتطريز والتشكيل والتقطيع، والتثبيت والتشذيب والتشطيب، والخياطة الصناعية، والمهارات الإدارية التي تشمل القدرة على إدارة الموارد والتخطيط والتنظيم والتواصل والقيادة والتفاوض والتسويق والمبيعات وإدارة الجودة، والمهارات اللغوية، والمهارات الحاسوبية، ومهارة الإبداع والابتكار، والمهارات البدنية والمعرفة بالسلامة والصحة المهنية.
- الصناعات الغذائية والتموينية والزراعية: المعرفة بصناعة الغذاء والتموين والزراعة، القدرة على العمل بمهارة وفعالية في ظل ضغط العمل والجدول الزمني، معرفة دقيقة بالقوانين واللوائح المحلية والدولية المتعلقة بسلامة الغذاء والنظافة العامة والصحة والسلامة المهنية، المهارات الإدارية، المهارات التقنية المستخدمة في الصناعة ومهارة التفكير الإبداعي.
- صناعة الحديد: المعرفة بالألات والمعدات، القدرة على قراءة وفهم الرسومات التقنية والمخططات الهندسية، والقدرة على الكتابة والتوثيق، المرونة والقدرة على التكيف والمهارات الفنية مثل القدرة على القياس والتشكيل واللحام والقطع.

- لا يتطلب العمل في قطاع الصناعات التحويلية مهارات مختلفة ما بين الذكور والإناث بما نسبته (70,4%).
- يستثني أصحاب الأعمال في قطاع الصناعات التحويلية فئة العمال من ذوي الإعاقة، حيث إن (93,8%) من المنشآت غير مهيأة لذوي الإعاقة.
- من المهن والبرامج التي يحتاجها قطاع الصناعات التحويلية والتي تعتبر مناسبة لعمل الإناث تتمثل بهندسة الإنتاج، إدارة الجودة، تصميم المنتج، إدارة المشاريع وتكنولوجيا المعلومات والحوسبة.
- أشار أصحاب الأعمال وبما نسبته (48,1%) إلى أن برامج التعليم والتدريب التقني والمهني التابع لمؤسسة التدريب المهني قادرة على إعداد العمال بشكل مناسب للوظائف في هذا القطاع.

3. قطاع تجارة الجملة والتجزئة والفنادق والمطاعم



- يتوقع أصحاب الأعمال في قطاع تجارة الجملة والتجزئة والفنادق والمطاعم أن يتوسع القطاع الصناعي في الخمس سنوات القادمة بما نسبته (60,9%)، كما توقعوا أن القطاع سيوفر فرص عمل جديدة وبما نسبته (53,2%).
- من أبرز التحديات التي تواجه قطاع تجارة الجملة والتجزئة تتمثل بمنظومة الضرائب المفروضة، وعدم مواكبة الممارسات العالمية الفضلى والافتقار إلى التشريعات التي تنظم التجارة الإلكترونية.
- يقترح أصحاب الأعمال بعض السياسات للتخفيف من التحديات في قطاع تجارة الجملة والتجزئة؛ تمثلت في تخفيض الضرائب المفروضة على القطاع (92,3%)، يليها تطوير السياسات ذات العلاقة بالقطاع بما نسبته (43,4%)، وإعادة تنظيم القطاع بما نسبته (41,0%)، وزيادة الأيدي العاملة في القطاع بما نسبته (20,5%).
- أبرز التحديات التي تواجه قطاع الفنادق والمطاعم تتمثل في الكلف التشغيلية المرتفعة، ونقص الأيدي العاملة الماهرة، والقروض ذات الفوائد المرتفعة.
- يقترح أصحاب الأعمال بعض السياسات للتخفيف من التحديات في قطاع الفنادق والمطاعم، تمثلت بالتقليل من الكلف التشغيلية (أسعار الطاقة، الضرائب) بما نسبته (73,9%)، تدريب وتوظيف المزيد من العمالة الماهرة (65,2%)، والتركيز على المعايير الفضلى فيما يتعلق بنظافة الطعام والشراب أيضا بما نسبته (65,2%) والتوسع في استخدام التكنولوجيا فيما يتعلق بتوصيل الطلبات Delivery بما نسبته (34,8%).
- من أبرز المهارات الفنية والتقنية المطلوبة في قطاع الجملة والتجزئة تمثلت بالمعرفة بتقنية المعلومات مثل برامج الحاسوب ونظام إدارة المخزون ونظام المحاسبة، المعرفة الجيدة بالمنتجات، والمهارات الرياضية والقدرة على حساب التكاليف والأرباح والخسائر وإدارة الميزانية.
- من أبرز المهارات الانسانية المطلوبة في قطاع الجملة والتجزئة تمثلت بإدارة الوقت والموارد بشكل فعال، والقدرة على التواصل والعمل ضمن الفريق الواحد.

يستثنى أصحاب الأعمال في قطاع تجارة الجملة والتجزئة والفنادق والمطاعم فئة العمال من ذوي الإعاقة، حيث إن (90,3%) من المنشآت غير مهياة لذوي الإعاقة.

من المهن والبرامج التي يحتاجها قطاع الجملة والتجزئة والتي تعتبر مناسبة لعمل الاناث تمثلت بالمبيعات والمشتريات وخصوصا المشتريات الالكترونية، التسويق، إدارة الجودة، محلل البيانات، في حين تمثلت المهن والبرامج التي يحتاجها قطاع الفنادق والمطاعم بالطاهي، الخباز وصناعة الحلويات الشرقية والغربية.

أشار أصحاب الأعمال وبما نسبته (24,2%) إلى أن برامج التعليم والتدريب التقني والمهني التابع لمؤسسة التدريب المهني قادرة على إعداد العمال بشكل مناسب للوظائف في هذا القطاع.

من أبرز المهارات الفنية والتقنية المطلوبة في قطاع الفنادق والمطاعم تمثلت بمهارات الطهي، إدارة المطبخ، التقنيات الحديثة في الطهي، التعامل مع المعدات والأدوات المطبخية، المعرفة بالمواد الغذائية والتغذية، مهارات الخبز والحلويات، مهارات التصميم والتزيين، مهارات الضيافة والخدمة، والمهارات الإدارية مثل التسويق والمبيعات، مهارات التعامل مع النظم الإدارية والحاسوبية المستخدمة في الفنادق، وتعلم اللغات الأجنبية.

من أبرز المهارات الانسانية المطلوبة في قطاع الفنادق والمطاعم تمثلت ب مهارات التواصل، إدارة الوقت، المرونة، والتكيف مع التغييرات في الجدول الزمني، القدرة على تحمل ضغط العمل والعمل لفترات طويلة في أوقات مختلفة والمعرفة بأساسيات الصحة والسلامة الغذائية.

لا يتطلب العمل في قطاع تجارة الجملة والتجزئة والفنادق والمطاعم مهارات مختلفة ما بين الذكور والإناث بما نسبته (79,0%).





4. قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية:

- يتوقع أصحاب الأعمال في قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية أن يتوسع القطاع بما نسبته (57,7%) في الخمس سنوات القادمة، كما يتوقع أصحاب الأعمال أن القطاع سيوفر فرص عمل جديدة وبما نسبته (73%).
- من أبرز التحديات التي تواجه القطاع تمثلت في الكلف التشغيلية المرتفعة، ونقص الأيدي الماهرة، والقروض ذات الفوائد المرتفعة.
- يقترح أصحاب الأعمال بعض السياسات للتخفيف من التحديات في قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية، تمثلت في تدريب وتوظيف الأيدي العاملة وبما نسبته (67,6%)، وتخفيض الرسوم والضرائب المفروضة على القطاع (67,6%)، وإعادة تنظيم القطاع (48,6%)، إلى جانب وجود تسهيلات مالية على الاقتراض (18,9%).
- من أبرز المهارات الفنية والتقنية المطلوبة في القطاع تمثلت بالقدرة على تقديم النصائح والإرشادات للعملاء بشأن العناية بالجلد والشعر والأظافر، والقدرة على استخدام الأدوات والمعدات المختلفة المستخدمة في الخدمات الشخصية، وتخصص وصلات الأظافر وطرق تزيينها، القدرة على استخدام الأجهزة الرياضية وإدارة الفعاليات الرياضية، المهارات الإدارية والمهارات التكنولوجية.
- من أبرز المهارات الانسانية المطلوبة في القطاع تمثلت بالاتصال والتواصل، مهارة التحليل، المرونة: والقدرة على التكيف مع بيئة العمل المتغيرة والقدرة على العمل بشكل فردي وضمن الفريق.
- يستثني أصحاب الأعمال فئة العمال من ذوي الإعاقة، حيث إن (91,9%) من المنشآت غير مهية لذوي الإعاقة.
- لا يتطلب العمل في القطاع مهارات مختلفة ما بين الذكور والإناث بما نسبته (78,4%).
- من المهن والبرامج التي يحتاجها القطاع والتي تعتبر مناسبة لعمل الإناث تمثلت بمهن العناية بالبشرة والجسم، وتدريب اللياقة البدنية واليوغا، والاستشارة الغذائية والحمية، وخدمات التدليك والاسترخاء، وتعليم الفنون والموسيقى وبرنامج الرعاية/ كبار السن الدعم النفسي.
- أشار أصحاب الأعمال وبما نسبته (56,8%) إلى أن برامج التعليم والتدريب التقني والمهني التابع لمؤسسة التدريب المهني قادرة على إعداد العمال بشكل مناسب للوظائف في هذا القطاع.



5. قطاع النقل والتخزين والاتصالات

- يتوقع أصحاب الأعمال في قطاع النقل والتخزين أن يتوسع القطاع بما نسبته (57,7%) في الخمس سنوات القادمة، كما توقع أصحاب الأعمال أن القطاع سيوفر فرص عمل جديدة وبما نسبته (36,7%).
- يتوقع أصحاب الأعمال في قطاع الاتصالات أن يتوسع القطاع بما نسبته (50%) في الخمس سنوات القادمة، كما توقع أصحاب الأعمال أن القطاع سيوفر فرص عمل جديدة وبما نسبته (36,7%).
- يستثني أصحاب الأعمال فئة العمال من ذوي الإعاقة، حيث إن (93,4%) من المنشآت غير مهياة لذوي الإعاقة.
- من أبرز التحديات التي تواجه قطاع النقل والتخزين تمثلت في ارتفاع أسعار المحروقات، ضعف البنية التحتية لقطاع النقل من طرق داخلية وخارجية، وضعف المشاريع الاستثمارية في القطاع.
- يقترح أصحاب الأعمال بعض السياسات للتخفيف من التحديات في قطاع النقل والتخزين تمثلت في تقليل أسعار المحروقات بالدرجة الأولى وبما نسبته (73,2%)، يليها زيادة توجهات الحكومة لتشجيع الشراكة بين القطاعين العام والخاص في تطوير النقل وبما نسبته (43,9%)، فتوظيف الكوادر الفنية المؤهلة وبما نسبته (39%).
- من أبرز التحديات التي تواجه قطاع الاتصالات تتمثل في ضعف تشجيع الابتكار فيه وضعف البنية التحتية للقطاع.
- يقترح أصحاب الأعمال بعض السياسات للتخفيف من التحديات في قطاع الاتصالات تمثلت بالاستفادة من مهارات وقدرات الأيدي العاملة المحلية وبما نسبته (85%)، والتحول الرقمي للقطاع العام (35%)، بالإضافة إلى استثمارات البنية التحتية (20%).
- من أبرز المهارات الفنية والتقنية المطلوبة في قطاع النقل تمثلت بالمهارات الهندسية كفهم عمليات تصميم وصيانة المركبات والمعدات والبنية التحتية للنقل، المهارات الحاسوبية، المهارات الإدارية، المهارات المهنية الخاصة مثل القيادة الآمنة والتعامل مع المواد الخطرة، والمهارات التقنية مثل المعرفة بالمنتجات ومهارات العرض والتقديم، والخبرة في الاستيراد والتصدير، ومهارات الإعلان والتسويق، القدرة على تحديد احتياجات العملاء في السوق المحلية والدولية، وإدارة العمليات المتعلقة بالوقود والزيوت وأنظمة التحكم الكهربائية، وأعمال الصيانة للمنشآت والسيارات والشاحنات، والمعرفة بخدمات النقل والشحن وبخاصة تلك المتعلقة بالشحن والتخليص والإجراءات المتعلقة بها مثل إصدار بوليصة الشحن، والتدريب كمدوبي المبيعات التجارية.
- أبرز المهارات الانسانية المطلوبة في قطاع النقل تمثلت بالقدرة على التواصل، التخطيط، القدرة على التعلم السريع.
- أبرز المهارات الفنية والتقنية المطلوبة في قطاع التخزين تمثلت بالمهارات الإدارية، المعرفة بالمخزون، القدرة على العمل تحت الضغط مهارات العمليات اللوجستية بما فيها سلاسل الإمداد ومهارات إدارة الأزمات وإدارة المخزون والمستودعات ومهارات السكرتاريا التنفيذية، المهارات التقنية كالقدرة على إجراء المسوحات لتقييم مستوى الخدمات المقدمة للزبائن ومهارات الرقابة المالية ومهارات الإشراف على المشتريات، والعلاقات العامة ومهارات الإعلان والتسويق.
- لا يميل أصحاب العمل لتشغيل الاناث في قطاع النقل والتخزين لاعتمادهم بعدم مناسبة الاناث للعمل به.

والتخزين والتي تعتبر مناسبة للإناث تمثلت بمهن التلخيص الجمركي، منسق الشحن والتوزيع ومحللة سلاسل الإمداد، مندوب المبيعات، مسؤول اللوجستيات وموظف خدمة العملاء.

■ من المهن والبرامج التي يحتاجها قطاع الاتصالات والتي تعتبر مناسبة للإناث تمثلت بمساعد مبيعات، ممثل خدمة العملاء، وظائف إدارية ومساعد تسويق.

■ أشار أصحاب الأعمال وبما نسبته (70,5%) إلى أن برامج التعليم والتدريب التقني والمهني التابع لمؤسسة التدريب المهني قادرة على إعداد العمال بشكل مناسب للوظائف في هذا القطاع.

■ أبرز المهارات الفنية والتقنية المطلوبة في قطاع الاتصالات تمثلت بمهارة التفكير التحليلي، ومهارات الاتصالات الفعالة، مهارات الحاسوب، المعرفة التقنية متمثلة بمعرفة الشبكات والأنظمة والأجهزة والبرمجيات والقدرة على تركيب المواقع والخبرة بأجهزة المايكرويف وتمديد الفايبر والذكاء الاصطناعي والأمن السيبراني والبرمجة وعلوم البيانات والحوسبة السحابية، والاتصالات المتنقلة، والقدرة على التعلم المستمر، التفكير الإبداعي ومهارة إتقان اللغة الإنجليزية.

■ لا يتطلب العمل في قطاع النقل والتخزين والاتصالات مهارات مختلفة ما بين الذكور والإناث بما نسبته (73,8%).

■ من المهن والبرامج التي يحتاجها قطاع النقل



1. المقدمة

يُعد مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية بالتعاون مع جمعية الخدمة الجامعية العالمية في كندا WUSC، دراسة تهدف إلى تحديد القطاعات الاقتصادية ذات الإمكانيات العالية وأنواع فرص العمل المتاحة، بالإضافة إلى تحديد المهارات المطلوبة لإتقان هذه الأعمال، من خلال تقييم عميق للقطاعات المحددة: حجم القطاع والقدرة التنافسية ومعدلات التوظيف والأدوار والفرص المتاحة للتقنيين، بالإضافة إلى أبعاد اقتصادية أخرى لكل قطاع، وتقديم توصيات محددة وقابلة للتحقيق لتشجيع انضمام الشباب إلى التعليم التقني والمهني، مع التركيز على تحفيز انضمام النساء إلى برامج مؤسسة التدريب المهني.

1.1 مدخل إلى الدراسة

العصر لتمكينهم من المنافسة في سوق العمل.

وتهتم مؤسسة التدريب المهني بتطوير برامج التدريب لإعداد المهارات الفنية، التي تتأثر نوعيتها وأعداد مخرجاتها وفقاً لمستوى التطورات التقنية، لمواكبة التطور التكنولوجي والتقدم السريع في مختلف المجالات الاقتصادية وتأهيل العاملين ممن أدت التغييرات التقنية إلى انخفاض الطلب على مهاراتهم لتعلم مهارات فنية جديدة، فكلما تتغير تقنية صناعية معينة فإنها تترك خلفها عدداً كبيراً من العاملين، بسبب عدم أهلية مهاراتهم للعمل في التقنية الجديدة، مما يتطلب إعادة تأهيلهم، إضافة إلى تأهيل الشباب الباحثين عن عمل الذين يتم إعدادهم للالتحاق بسوق العمل لأول مرة وفق برامج تدريبية تأخذ بالاعتبار توقعات طلب المهارات الفنية في سوق العمل.

إن مقدمي التدريب الوطنيين الرائدین في الأردن، بحسب تقرير مؤسسة التدريب المهني، هم شبكة المؤسسات التعليمية الفنية والمهنية في الأردن، التي تعمل تحت مظلة مؤسسة التدريب المهني (VTC)، التي تضم (36) معهداً في مختلف المحافظات، منهم (10) معاهد خاصة بالإناث، وعدد من مواقع التدريب بلغت (43) موقعاً، تقدم (100) تخصص مختلف².

وأشار مركز الغينيق إلى وجود (12000) طالب مسجلين في برامج التدريب المهني المختلفة، منهم (25٪) من الإناث³.

بلغ عدد الملتحقين بمعاهد مؤسسة التدريب المهني للعام 2022⁴ من حملة الشهادات الجامعية والدبلوم

منذ ما لا يقل عن نصف قرن حدثت تحولات مهمة في العالم على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجي، وكانت تلك التحولات محمّلة بانعكاسات عديدة بعضها سلبي والآخر إيجابي على نمط الحياة بشكل عام وعلاقات العمل بين الأفراد بشكل خاص. ولئن استفادت الشعوب وبخاصة في البلدان الصناعية من التقدم التكنولوجي وظهور مجتمعات المعرفة والرقمنة، وبسّرت قضاء المآرب وقرّبت المسافات، فإنها استدعت في البلدان النامية قيام علاقات اجتماعية وتحويل التشريعات القانونية باتجاه المساواة وحقوق الإنسان لمجاراة تلك البلدان، حيث أصبح العنصر البشري من أهم عناصر الإنتاج المؤثرة على جودة الأداء التنظيمي، والدعامة الأساسية لتحقيق أهداف التنمية الشاملة والرفاهية الاجتماعية وتوفير الحياة الكريمة للأفراد، لتشهد العقود الثلاثة الأخيرة توجّهاً يدعو للتفكير بظاهرة الاستثمار المعرفي للعاملين وتنمية وتوفير الموارد البشرية المتمكنة والمؤهلة بقصد امتلاك رأس المال المعرفي والفكري¹. ويعتبر الشباب ثروة إذا ما تمّ تحويلهم من عبء على موارد الدول إلى طاقة منتجة، وذلك من خلال تنمية قدراتهم وكفاءاتهم الإنتاجية وتزويدهم بالمهارات والخبرات والمعارف المتجددة، في ظل التطور التكنولوجي الذي أدى إلى ضرورة أن يتسلح الباحثون عن عمل والعاملون بالمعارف والمهارات والسلوكيات التي تتواءم مع المتغيرات التكنولوجية والإقليمية والعالمية، ومن ثمّ فإنه من الضروري إعداد العاملين والباحثين عن عمل على أحدث تكنولوجيات

² مؤسسة التدريب المهني، 2022: التقرير السنوي (2021)

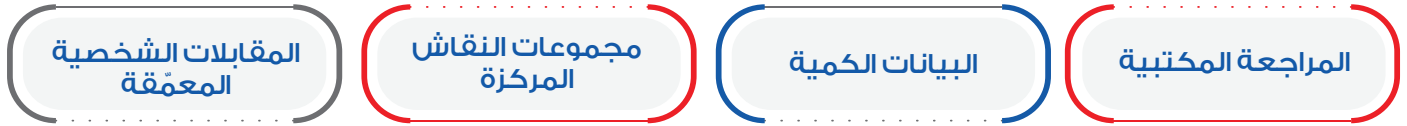
³ Towards Expanding Technical and Vocational Education and Training in Jordan, Policy Paper, Phenix Center for Studies, 2020, p8

⁴ مؤسسة التدريب المهني، 2023: الموقع الرسمي: 1536 من حملة الشهادات الجامعية والدبلوم يلتحقون بالتدريب المهني

⁵ UNESCO-UNEVOC (2019): Profile of TVET in Jordan, p.4

2.1 أدوات البحث ومنهجيته:

استخدم مركز الغينيق لإعداد الدراسة المنهج الوصفي التحليلي (الكمي والنوعي) الذي يتسق مع أهداف الدراسة على النحو المفصل أدناه:



المراجعة المكتبية:

مراجعة مختلف الدراسات والأدبيات والمؤشرات ذات العلاقة والمؤشرات الإحصائية كافة والتقارير الدولية والوطنية بالإضافة إلى مراجعة الاستراتيجيات والخطط الوطنية التي تتعلق بالقطاعات الاقتصادية في مدينة الزرقاء، مع الأخذ بالاعتبار الدراسات القطاعية السابقة والسياسات الوطنية، مثل رؤية التحديث الاقتصادي، ومعدلات النمو في السنوات الماضية قبل جائحة كورونا وبعدها.

البيانات الكمية:

تم تصميم استبانة كأداة لجمع البيانات الكمية، على عينة بلغت (384) من أصحاب الأعمال، تمّ اختيارها بطريقة العينة العشوائية التطبيقية موزعين على مجتمع الدراسة (الزرقاء)، حيث تمّ تقسيم الزرقاء إلى مجموعات أو طبقات متجانسة وتمّ أخذ عدد من أصحاب العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية من كل طبقة بحيث تتناسب مع العدد الكلي للأفراد الواقعين في تلك الطبقة على النحو التالي:

النشاط الاقتصادي	النسبة المئوية %
الزراعة (نباتي وحيواني)	15.0
المناجم والمحاجر	5.0
الصناعات التحويلية	20.0
الكهرباء والماء	5.0
الإنشاءات	5.0
تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق	15.0
النقل والتخزين والاتصالات	15.0
خدمات المال والتأمين وخدمات العقارات وخدمات الأعمال	15.0
الخدمات الاجتماعية والشخصية	5.0
المجموع	100

مجموعات النقاش المركزة:

عُقدت (10) جلسات نقاش مركزة في مدينة الزرقاء روعي فيها تنوع المكان، وتنوع أعمار أصحاب الأعمال ومن كلا الجنسين، كما تمّ اختيار العينة بطريقة كرة الثلج المتدرجة، موزعة كالآتي:

الجلسة الأولى والثانية:	استهدفتا قطاع الإنشاءات بتاريخ 2023 / 4 / 16.
الجلسة الثالثة والرابعة:	استهدفتا قطاع المطاعم بتاريخ 2023 / 4 / 16، و 2023 / 4 / 27.
الجلسة الخامسة:	استهدفت قطاع الخدمات الشخصية بتاريخ 2023 / 5 / 7.
الجلسة السادسة والسابعة:	استهدفتا قطاع الزراعة بتاريخ 2023 / 5 / 7.
الجلسة الثامنة	استهدفت قطاع خدمات الأعمال بتاريخ 2023 / 5 / 12.
الجلسة التاسعة والعاشر	استهدفتا قطاع الصناعات التحويلية بتاريخ 2023 / 5 / 12.

المقابلات الشخصية المعمّقة:

أجريت (13) مقابلة متعمّقة مع أصحاب المصلحة التاليين:

(1) ممثل عن قطاع الزراعة/	رئيس جمعية مزارعي صحراء الأزرق.
(1) ممثل عن قطاع الصناعات التحويلية	مسؤول الشؤون الصناعية في غرفة صناعة الزرقاء.
(1) ممثل عن قطاع الاتصالات	مدير في شركة أورانج.
(1) ممثل عن قطاع الكهرباء	مسؤول في الجمعية الأردنية للطاقة المتجددة.
(2) ممثل عن قطاع المطاعم	نقابة أصحاب المطاعم والحلويات، مديرة فرع لحلويات نفيسة فرع الزرقاء.
(2) ممثل عن قطاع النقل	صاحب شركة سفريات، مدير نقابة أصحاب شركات التخليص ونقل البضائع.
(2) ممثل عن قطاع خدمات الاعمال	مديرة مكتب عقارات، مدير شركة لمكاتب توظيف.
(1) ممثل عن قطاع تجارة الجملة والتجزئة	نائب مدير غرفة تجارة الزرقاء.
(1) ممثل عن قطاع المناجم والمحاجر	صاحب محجر.
(1) ممثلة عن مؤسسة التدريب المهني	معهد الزرقاء.

3.1 محددات الدراسة:

الدراسات والمؤشرات فيحسب مرصد الريادة العالمي تسجل المرأة الأردنية أدنى معدل للنشاط الريادي؛ حيث إن 3,3% فقط من الاناث ضمن الفئة العمرية (18 – 64) قد قمن بتأسيس عمل أو بدأن بتأسيسه فعليا مقابل ما نسبته 12,8% من الذكور⁶.

كما حصل الأردن على (46,9 نقطة) من أصل (100 نقطة) على مؤشر «المرأة وأنشطة الأعمال والقانون العام» في عام 2022، للعام الثاني على التوالي، بنتيجة أقل من المتوسط الإقليمي الملاحظ في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا الذي وقف عند (53,2 نقطة)⁷.

وبدرجة لا تقل أهمية عن توضيح أهداف هذه الدراسة ومنهجيتها، كان من المهم بنفس القدر التأكيد على حدود نطاقها، وبعض التحديات التي تطرحها البيانات المتاحة وأدوات جمع البيانات:

واجهت الدراسة صعوبة في الوصول إلى أصحاب الأعمال نظرا لضيق الوقت لديهم، ورغبتهم بالمقابلات الهاتفية على أن يشاركونا في جلسات النقاش المركزة، بالإضافة إلى قلة تمثيل صاحبات الأعمال في الجلسات النقاشية والمقابلات بسبب انخفاض نسبة النساء الرياديات في الأردن، الأمر الذي تظهره العديد من

⁶ المرصد العالمي لريادة الاعمال، تقرير المرصد العالمي لريادة الاعمال عن الأردن، 2016.

⁷ البنك الدولي، تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون، البنك الدولي، 2023

2. واقع سوق العمل الأردني

إن ثبات نسبة المشاركة الاقتصادية منذ عام 2021، يشي بأن العمال الذين فقدوا وظائفهم بسبب كورونا لم يعودوا إليها ثانية، الأمر الذي توقعته منظمة العمل الدولية حيث أفادت أن أسواق العمل المنظمة على المستوى العالمي ستخسر ما يقارب 10,5% من الوظائف المنظمة التي كانت موجودة قبل الجائحة، وبناء على ذلك، يُتوقع أن يخسر الاقتصاد الأردني ما يقارب 140 ألف وظيفة للعاملين في الاقتصاد المنظم، الذين يقدر عددهم بنحو 1,35 مليون عامل وعاملة في مختلف الوظائف في القطاعين العام والخاص، كما يُتوقع أن تتراجع سبل العيش لما يقارب 900 ألف عامل وعاملة في القطاع غير المنظم في الأردن جراء هذه الأزمة¹⁰.

من حيث القوى العاملة الفعلية والمحتملة، يتميز المجتمع الأردني بأنه مجتمع شاب نسبياً، وفي نهاية عام 2021، كان نحو خمس سكان البلاد تتراوح أعمارهم بين 15 و24 عاماً، موزعين بالتساوي بين الفئات العمرية 15-19 و20-24 عاماً، حيث يمثل كل منها (9,9%) من إجمالي السكان⁸، كان هذا هو الحال لعدة سنوات، مما دفع المراقبين وأصحاب المصلحة إلى التعليق على الإمكانيات غير المستثمرة في القوى العاملة الأردنية.

ويتصف سوق العمل الأردني بانخفاض معدلات النشاط الاقتصادي للأردنيين، كما يشير إليه الجدول رقم (1)، حيث بلغ معدل المشاركة الاقتصادية المنقح في الربع الرابع من عام 2022⁹ ما نسبته (33,7%)، مقارنة مع (33,5%) وذلك للربع الرابع من عام 2021.

جدول رقم (1): معدلات المشاركة الاقتصادية للسكان للربع الأول من عام 2022

النسبة %	الجنس	الفقرة
14	إناث	معدل المشاركة الاقتصادية المنقح
53.6	ذكور	

دائرة الإحصاءات العامة (2022).

نقطة مئوية مقارنة بالربع الرابع من عام 2021، في حين بلغت نسبة البطالة في صفوف الرجال ما نسبته (20,5%) بانخفاض بمقدار (0,8) نقطة مئوية مقارنة بالربع الرابع من عام 2021.

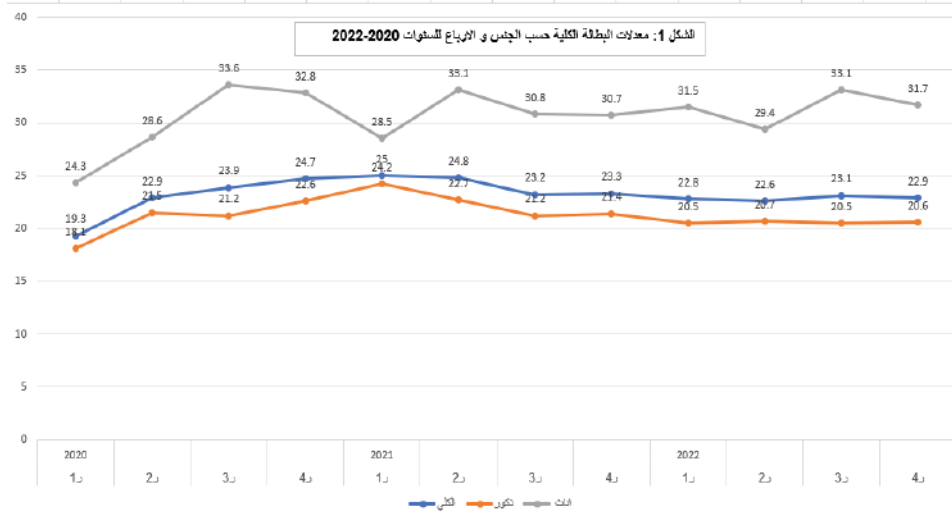
تشير نتائج مسح البطالة والعمالة والدخل¹¹ إلى أن معدل البطالة خلال الربع الرابع من عام 2022 قد بلغ (20,6%)، كما يتضح أن معدل البطالة قد بلغ في صفوف النساء ما نسبته (31,7%) بارتفاع مقداره (1)

⁸ دائرة الإحصاءات العامة، 2022

⁹ دائرة الإحصاءات العامة، 2022 الجولة الأولى 2023 (dos.gov.jo)

¹⁰ المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 2020

¹¹ الإحصاءات العامة، 2022 الجولة الأولى 2023 (dos.gov.jo)



وبالنظر إلى أرقام دائرة الإحصاءات العامة¹⁴ فإن ما نسبته (30,3%) من المتعطلين عن العمل بلغت مدة تعطيلهم من (12 - 23) شهرا متصلة، وما نسبته (18,6%) بلغت مدة تعطيلهم أكثر من 24 شهرا متصلة، كما كانت الإناث أكثر عرضة للبطالة طويلة الأمد من الذكور، وما يؤثر القلق أيضا أن (45,7%) من المتعطلين لم يسبق لهم العمل نهائيا، (71,7%) منهم من الإناث، وما نسبته (35%) للذكور، وهذا يعني أن نسبة كبيرة من المتعطلين يملكون المهارات والخبرات إلا أنهم لا يجدون فرص عمل تناسب مؤهلاتهم.

ويعزى الارتفاع في البطالة منذ عام 2020¹⁵ إلى ضعف العلاقة بين النمو الاقتصادي والتشغيل، واتجاهات الطلب على الأيدي العاملة، وتزايد العمالة الوافدة مع انخفاض الطلب على العمالة الوطنية، وسياسات التشغيل في القطاع العام، وسوء وضع قطاع النقل العام، وعدم وجود مشاريع اقتصادية للحد من هذه

كما ويبلغ عدد المتعطلين الأردنيين عن العمل نحو (420) ألف متعطل¹²، وفي ذات الوقت، يعمل ما لا يقل عن (614) ألف عامل غير أردني في المملكة، وتشير هذه الأرقام السابقة إلى مفارقة في سوق العمل الأردني بعد جائحة كورونا، مفادها أن هناك طلبا على الأيدي العاملة لكن بعض الوظائف الشاغرة تشغلها العمالة الوافدة، وقد يعزى ذلك إلى عزوف بعض الأردنيين عن العمل في بعض الوظائف لاعتبارات اجتماعية.

كما أن معدل البطالة¹³ بين الشباب في الفئة العمرية (15 - 25) بات مرتفعا بشكل ملفت، حيث بلغ ما نسبته (47,2%)، ويعود ذلك إلى مجموعة من الأسباب كارتفاع أعداد الشباب الذين يدخلون سوق العمل سنويا نتيجة لتزايد أعداد السكان، وظروف الاقتصاد الكلي وضعف الاستثمار، بالإضافة إلى غياب البرامج التي تستهدف مساعدة الشباب للانتقال من مقاعد الدراسة إلى العمل وخلق فرص العمل اللائق لهم وتدريبهم.

¹² الإحصاءات العامة، 2022 الجولة الأولى 2023 (dos.gov.jo)

¹³ الإحصاءات العامة، 2022 الجولة الأولى 2023 (dos.gov.jo)

¹⁴ الإحصاءات العامة، 2022

¹⁵ المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 2021

الظاهرة، إضافة إلى قلة التمويل والدعم الحكومي لمشاريع الأسر المنتجة، ناهيك عن انتشار جائحة كورونا التي ألقت بظلالها على أغلب الخطط والبرامج، في ظل ما أحدثته من أزمات صحية واجتماعية واقتصادية متزامنة كشفت مستوى جودة تخطيط المدن وإدارتها.

ولقد كان لهذه الاختلالات آثار أدت إلى زيادة تفشي الفقر بين الأردنيين، إذ بلغت نسبة الفقر (15,7%) أي أن (1,069) مليون أردني هم ضمن منطقة الفقر.

كما ارتفعت معدلات البطالة بين ذوي الإعاقة في الأردن، حيث تشير دراسة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي¹⁶ أنها تتراوح بين (80% - 90%) من إجمالي الأشخاص ذوي الإعاقة، مما يعني ضرورة إلغاء كافة المعوقات والتحديات التي تحول دون إشراكهم في القوى العاملة، حيث تستحق تلك الفئة أن تندمج في سوق العمل وأن يتمتعوا بفرص متكافئة في العمل والتعليم، لأن جزءاً كبيراً من التحديات التي تواجههم، كما أشارت إليه الدراسة، تتعلق بعدم وجود موازنة كافية لتوفير التسهيلات البيئية كالمباني والنقل، وتوفير الخدمات في المدارس والجامعات كترجمي لغة الإشارة وغيرها.

وبقراءة سريعة للبيانات الإحصائية التي تشير إلى ما يسمى بظاهرة العزل المهني الأفقي في سوق العمل الأردني، كما يبينها الجدول رقم (2)، فهناك وظائف ومهن تصنف بالأنثوية، فعمل الإناث يتركز في نشاطي "التعليم" و"الصحة والعمل الاجتماعي"، نظراً للفرق بين أعداد الإناث والذكور في الوظائف المستحدثة في هذه القطاعات.

ويظهر أن القطاعات المالية (الأنشطة المالية والتأمين)، والتكنولوجية (المعلومات والاتصالات)، وإدارة المشاريع ما تزال حكراً على الرجال، ما يعكس الكثير من الصور النمطية التي تم بناؤها اجتماعياً ضمن اعتبارات المجتمع الأردني، كاقتران التكنولوجيا والعلوم والسياسة بعمل الرجال دون النساء، ومن البيانات السابقة نستخلص أن المرأة الأردنية لا تشارك على قدم المساواة في خلق قيمة الاقتصاد الأردني، وبالتالي لا تشارك في تحديد الوسائل والاتجاهات التي يتم بها خلق القيمة في الاقتصاد الأردني ككل، وإذا اعتمدنا على ما سبق، يبدو أن نواتج سوق العمل الأردني تعكس في الأساس مجالات الدراسة التي تميل الإناث لدراستها، فتتركز أكثر في الدراسات المتصلة بالعلوم الإنسانية، مع حضور قليل جداً في المجالات التقنية والتخصصات العلمية¹⁷.

¹⁶ المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 2018

¹⁷ البنك الدولي، 2018

جدول رقم (2): توزيع الأفراد الذين أعمارهم 15 سنة فأكثر وحصلوا على عمل جديد حسب النشاط الاقتصادي،
للنصف الأول من عام (2021)

العدد	الجنس	النشاط الاقتصادي
3362	إناث	الصناعات التحويلية
10019	ذكور	
654	إناث	الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري
4750	ذكور	
2080	إناث	التعليم
754	ذكور	
873	إناث	تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية
11014	ذكور	
2561	إناث	أنشطة الصحة البشرية والخدمات الاجتماعية
1780	ذكور	
426	إناث	الأنشطة المالية والتأمين
1122	ذكور	
886	إناث	المعلومات والاتصالات
1384	ذكور	
167	إناث	يعمل لحسابه
1779	ذكور	

دائرة الإحصاءات العامة (2022) فرص العمل المستحدثة نصفي (dos.gov.jo)

ومن هنا تتجه النساء والفئات المهمشة في المجتمع الأردني كالأجانب وذوي الإعاقة للعمل في القطاع غير المنظم، حيث أشارت دراسة لصندوق النقد الدولي أن حجم العمالة في القطاع غير المنظم في الأردن لعام 2019 يبلغ ما نسبته (44%) من إجمالي القوى العاملة، (17%) منهم يعملون لحسابهم الخاص، و(1%) يعملون في المنازل دون أجر، وتشكل نسبة النساء العاملات في القطاع غير المنظم (41%)، مقابل (59%) من الذكور¹⁹.

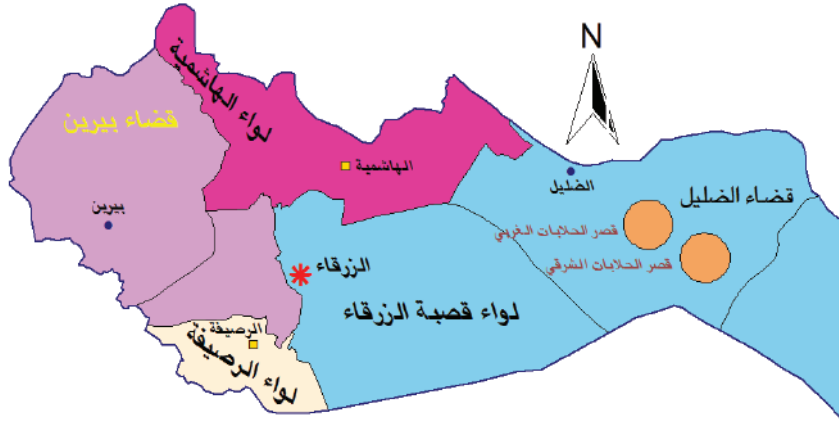
ونظراً لكبير عدد المشاركين من القوة العاملة عالية المهارة وعدد الوظائف المستحدثة في القطاع العام، وما خلفته الجائحة من أضرار اقتصادية، يظل الكثيرون عاطلين عن العمل وبخاصة الإناث منهم، ما يفسر معدلات البطالة المرتفعة بين الإناث الحاصلات على البكالوريوس فأعلى؛ حيث بلغت ما نسبته (79,6%) مقابل (28,3%) للذكور¹⁸.

¹⁸ دائرة الإحصاءات العامة، 2022: الربع الرابع

¹⁹ صندوق النقد الدولي، "اقتصادات الظل حول العالم: ما الذي تعلمناه خلال العشرين عامًا الماضية؟"، 2019

2.2 التحليل الديموغرافي والاقتصادي لمدينة الزرقاء

تقع محافظة الزرقاء في الجهة الشمالية الشرقية من العاصمة عمان، وتبعد عنها نحو 20 كم، وتحتل الزرقاء موقعاً متوسطاً بين محافظات المملكة، وتكتسب ميزة تنافسية خاصة في الجانب الصناعي الاستثماري، إذ تضم أكثر من نصف حجم الصناعة الوطنية فيما يتعلق برأس المال المستثمر، وحجم الإنتاج والعمالة، كما تقع بقرب مراكز تصنيع الطاقة المتمثلة بمحطة الحسين الحرارية ومصفاة البترول الأردنية، إضافة لوجود المنطقة الحرة فيها والمنطقة الصناعية المؤهلة في الضليل التي تضم العديد من المصانع²⁰.



التعليم

يضم السلم التعليمي في الأردن ثلاث مراحل تعليمية مقسمة حسب الفئات العمرية: التعليم ما قبل المدرسة من 4-5 سنوات، والتعليم الأساسي الإلزامي من 6-15 سنة، والتعليم الثانوي من 16-17، ويوضح الجدول رقم (3) نسبة الطلبة ضمن المراحل الدراسية في العام 2021، حيث يلاحظ أن نسبة الطلاب في التعليم الأساسي (49%) و(51%) للإناث والذكور على التوالي، في حين كانت نسبتهم في التعليم الثانوي (58,9%) و(41,1%) للإناث والذكور على التوالي، وتشير معدلات التحاق الطلبة من كلا الجنسين في المراحل التعليمية إلى التقدم والتوجه نحو تقليل عدم المساواة في التعليم وهذا ما يسعى الأردن لتحقيقه ضمن الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة.

التركيبة السكانية

يقدر عدد سكان الأردن بنحو 11,302,000 نسمة²¹، ويبلغ عدد سكان مدينة الزرقاء (1616000) نسمة وبما نسبته (14,3%) من مجموع سكان الأردن، منهم (734,570) يعيشون داخل مدينة الزرقاء و(525,530) في منطقة الرصيفة المجاورة، ويبلغ عدد الذكور في مدينة الزرقاء (854400) مقابل (761600) إناث²²، ويعتبر سكان الزرقاء من الشباب نسبياً، حيث تقل أعمار 40% من إجمالي سكانها عن 20 عاماً²³.

²⁰ وزارة الداخلية الأردنية، 2023، الموقع الرسمي

https://www.moi.gov.jo/AR/ListDetails/%d8%a7%d9%84%d9%85%d8%ad%d8%a7%d9%81%d8%b8%d8%a7%d8%aa_%d9%88%d8%a7%d9%84%d9%85%d8%b1%d8%a7%d9%83%d8%b2_%d8%a7%d9%84%d8%a5%d8%af%d8%a7%d8%b1%d9%8a%d8%a9/54/6.

²¹ دائرة الإحصاءات العامة، الكتاب السنوي الأردني، 2022

²² دائرة الإحصاءات العامة، الكتاب السنوي الأردني، 2022

²³ دائرة الإحصاءات العامة، سكان المملكة حسب المحافظة والعمر، 2022

جدول رقم (3): مؤشرات التعليم حسب الجنس 2021

الطلبة ضمن المراحل الدراسية في العام 2021				
الطلاب في التعليم الثانوي العام		الطلاب في التعليم الأساسي		المرحلة التعليمية
ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	الجنس
41.1	58.9	51.0	49.0	المملكة

دائرة الإحصاءات العامة، مؤشرات التعليم (2021) ²⁴

وترتفع معدلات الأمية للإناث عن الذكور، لكنهن يمثلن في الوقت نفسه غالبية طلاب الجامعات الحاليين ولديهن مستويات مماثلة من التعليم العالي كما يشير الجدول رقم (4) ²⁵.

جدول رقم (4): مؤشرات التعليم في الزرقاء

المؤشر	ذكور	أنثى
معدل الأمية	% 3.0	% 9.4
صافي معدل التحاق الطلاب بالتعليم الابتدائي	% 74.30	% 88.10
صافي معدل التحاق الطلاب بالتعليم الثانوي	% 70.90	% 84.70
نسبة التحاق الذكور إلى الإناث بالتعليم العالي	% 41.4	% 58.6

دائرة الإحصاءات العامة، إحصاءات المرأة الأردنية، 2022

وبلغ عدد المتدربين الجدد عام 2021 بمعهد التدريب المهني الزرقاء في البرامج المختلفة (333)، منهم (331) إناث، والذكور اثنان، وبلغ عدد المتدربين الجدد بمعهد التدريب المهني الرصيفة خلال نفس العام في البرامج المختلفة (64)، منهم (25) إناث، والذكور (39).

²⁴ دائرة الإحصاءات العامة، إحصاءات النوع الاجتماعي (الجنس)، إحصاءات التعليم، جدول 1: مؤشرات التعليم (2009-2021)، قواعد تفاعلية (dos.gov.jo)

²⁵ دائرة الإحصاءات العامة، إحصاءات المرأة الأردنية، 2022

الميزات النسبية لمحافظة الزرقاء:

الذكور ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر (19.8%)، مقابل ما نسبته (3.9%) من الإناث.

علاوة على ذلك، تضم المدينة عددا كبيرا من الأردنيين من أصول فلسطينية، مع أحد أقدم مخيمات اللاجئين الفلسطينيين، وهو مخيم الزرقاء الواقع في وسط المدينة وعدد من المخيمات غير الرسمية الأصغر على طول أطرافها، مثل مخيم السخنة³⁰.

كما أشارت دائرة الإحصاءات العامة³¹ إلى أن نسبة المتعطلين الأردنيين ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر في مدينة الزرقاء بلغت (13.2%)، وبلغت نسبة المتعطلين من الذكور ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر (14%)، مقابل (11.1%) من الإناث، وقد يعزى انخفاض نسبة البطالة لدى الإناث، كما أشارت إليه دراسة لمركز الفينيق³² أن الزرقاء هي المحافظة الوحيدة التي يوجد فيها قطاع عمل رئيسي للمرأة هو قطاع المنظمات غير الحكومية. يمكن أن يعزى ذلك جزئيا على الأقل إلى العدد الكبير من اللاجئين داخل المحافظة، وبخاصة بمخيم الأزرق.

في الزرقاء، تعمل نحو 20% من جميع النساء العاملات في قطاع المنظمات غير الحكومية، ويحتل المرتبة الثانية بعد قطاع التعليم، وهو قطاع التوظيف الرائد لجميع النساء على الصعيد الوطني.

بشكل عام، كانت الزرقاء تعاني من فقدان الوظائف على مدى السنوات الخمس الماضية، حيث أفاد مسح العمالة والبطالة 2021 بانخفاض بنحو 15000 عامل في منطقة الزرقاء بين 2017-2021. بدأت هذه الانخفاضات قبل جائحة كورونا لكنها تفاقت بسبب الظروف الاقتصادية القاسية التي فرضتها الجائحة. كما انخفض عدد العاملين داخل المحافظة بنسبة 2% سنويا منذ عام 2017.

من الميزات النسبية لمحافظة الزرقاء هو وقوعها بالقرب من مراكز الطاقة المتمثلة محطة الحسين الحرارية، ومصفاة البترول، كما تمتاز بوجود عدد كبير من المواقع الأثرية كقلعة الأزرق وقصر شبيب والقصر الأحمر وقصر الحرانة وقصر الحلبات وغيرها من المواقع.

وتتركز (52%) من الصناعات الوطنية في المحافظة حيث تعد الزرقاء أكبر مدينة أردنية تضم النسبة الأكبر من النشاط الصناعي، بسبب وجود منطقة صناعية مؤهلة فيها، كما وتعتبر مدينة الزرقاء حاضنة لـ (15%) من المنشآت الاقتصادية في الأردن²⁶، بالإضافة إلى احتضانها العديد من الأنشطة الصناعية حيث يوجد (334) مصنعا في الزرقاء²⁷ ناهيك عن وجود المنطقة الحرة في الزرقاء التي تعتبر مركزاً إقليمياً لتجارة وتوزيع السيارات الجديدة والمستخدمة حيث تعتبر مصدراً مهماً للتزود بالسيارات من قبل العديد من الدول.

من بين جميع المحافظات، يوجد في الزرقاء واحدة من أعلى نسب اللاجئين. إجمالاً، يعيش نحو 51,000 شخص مسجلين لدى المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في المناطق الحضرية بالمحافظة، بينما يعيش 44,200 شخص إضافي في مخيم الأزرق للاجئين، وهو ثاني أكبر مخيم للاجئين السوريين في البلاد. ووفقاً لتعداد السكان والمسكن لعام 2015، شكّل غير الأردنيين 32% من إجمالي سكان الزرقاء²⁸.

وجزء كبير من غير الأردنيين هم عمال مهاجرون في مختلف قطاعات التصنيع بالمدينة، بما في ذلك المصريون وجنسيات من جنوب شرق آسيا. كما أشارت دائرة الإحصاءات العامة²⁹ إلى أن المتعطلين غير الأردنيين ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر في مدينة الزرقاء قد بلغ ما نسبته (17%)، في حين كانت نسبة المتعطلين من

²⁶ وزارة الداخلية الأردنية، 2023، الموقع الرسمي

https://www.moi.gov.jo/AR/ListDetails/%d8%a7%d9%84%d9%85%d8%ad%d8%a7%d9%81%d8%b8%d8%a7%d8%aa_%d9%88%d8%a7%d9%84%d9%85%d8%b1%d8%a7%d9%83%d8%b2_%d8%a7%d9%84%d8%a5%d8%af%d8%a7%d8%b1%d9%8a%d8%a9/54/6.

²⁷ دليل الأردن (2023)، مصانع الزرقاء

²⁸ دائرة الإحصاءات العامة، تعداد السكان والمسكن لعام 2015.

²⁹ دائرة الإحصاءات العامة، 2022

³⁰ UNRWA, Where we Work- Jordan 2022 - <https://www.unrwa.org/where-we-work/jordan>

³¹ دائرة الإحصاءات العامة، 2022

³² مركز الفينيق، 2022، المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن: تحليل أصحاب المصلحة والمجتمع <https://phenixcenter.net>

نتائج الدراسة:



تقسم القطاعات الاقتصادية المكونة للناتج المحلي الإجمالي إلى قطاعين رئيسيين، القطاع السلعي الذي يضم قطاعات: الزراعة والصناعات الاستخراجية والصناعات التحويلية والكهرباء والمياه والإنشاءات.

أما القطاع الآخر فهو القطاع الخدمي الذي يضم قطاعات: التجارة والمطاعم والفنادق والخدمات الحكومية والنقل والتخزين والاتصالات وخدمات المال والعقارات وخدمات الأعمال والخدمات الاجتماعية والشخصية والخدمات المنزلية والخدمات المصرفية.

ويعتبر الاقتصاد الأردني اقتصادا خدميا لأن قطاع الخدمات شكل نحو (63%) من الناتج المحلي الإجمالي بالمتوسط خلال الخمس سنوات الأخيرة، فيما شكلت قطاعات الإنتاج السلعي (37%) من الناتج المحلي الإجمالي.

ويمكن مشاهدة التقارير الخاصة بالواردات والصادرات، حيث قيمة المستوردات أكبر من قيمة الصادرات، ما يدل على قلة السلع المنتجة داخل السوق الأردني التي تصدر إلى الخارج³³.

قطاعات الاقتصاد الأردني:

سيعرض هذا الجزء البيانات الخاصة عن كل قطاع اقتصادي ومساهمته في الناتج المحلي الإجمالي الثابت بأسعار السوق ومعدل نمو القيمة المضافة للقطاعات ومساهمة هذه القطاعات في العمالة الإجمالية والمهارات المطلوبة فيه، بالإضافة إلى التحديات التي تواجه كل قطاع فيما يتعلق بالقدرة التنافسية وفعالية برامج التعليم والتدريب المهني التابعة لمؤسسة التدريب المهني.

ولقياس الفجوة بين العرض والطلب تُحسب مساهمة القطاع في الناتج المحلي الإجمالي، ومساهمة القطاع في العمالة وحجم العمالة الوافدة في القطاع، بالإضافة إلى مؤشرات الضمان الاجتماعي³⁴. في حين يتم الرجوع إلى دائرة الإحصاءات العامة والضمان الاجتماعي ودائرة تنمية المهارات لتحديد القطاعات الاقتصادية المختلفة³⁵.



³⁴ فرص العمل المستحدثة نصفي (dos.gov.jo)، البنك المركزي الأردني – قاعدة البيانات الإحصائية (cbj.gov.jo)، جدول 1: فرص العمل المستحدثة للأفراد (15 سنة فأكثر) حسب الجنس (2009–2021). قواعد تفاعلية (dos.gov.jo)، العمالة والبطالة ربعي (dos.gov.jo)

<https://www.ssc.gov.jo/wp-content/uploads/2022/09/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%82%D8%B1%D9%8A%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%86%D9%88%D9%8A%D9%A2%D9%A0%D9%A2%D9%A1.pdf>

³⁵ هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية – TVSDC

<https://tvscd.gov.jo/en/>
<https://www.ssc.gov.jo/wp-content/uploads/2022/09/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%82%D8%B1%D9%8A%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%86%D9%88%D9%8A%D9%A2%D9%A0%D9%A2%D9%A1.pdf>

³⁶ فرص العمل المستحدثة نصفي (dos.gov.jo)

1. قطاع خدمات الأعمال:

يعد قطاع الأعمال من القطاعات المهمة في الاقتصاد الأردني، حيث يساهم في إنتاج المنتجات والخدمات التي يحتاجها المستهلكون والشركات والحكومة، ويساعد على خلق فرص العمل وتوفير الدخل للأفراد والمجتمعات، ويشمل هذا القطاع بحسب دائرة الإحصاءات العامة أنشطة: المالية والتأمين والأنشطة العقارية والخدمة الإدارية والدعم والأنشطة المهنية والعلمية والتقنية.

أولاً: مساهمة قطاع خدمات الأعمال في الناتج المحلي الإجمالي

سجل قطاع خدمات الأعمال³⁶ نمواً في الناتج المحلي الإجمالي حيث حقق أعلى نسبة في المساهمة القطاعية وصلت إلى (19%)، ما يدل على أن خدمات الأعمال قطاع عالي الإنتاجية من حيث إسهامه المتزايد في معدلات النمو الاقتصادي الوطني.

وتتوافق النتيجة السابقة مع تقييم أصحاب العمل في قطاع خدمات الأعمال في نتائج الدراسة المسحية حيث قيّم ما نسبته (21.3%)، من أصحاب الأعمال قطاع خدمات الأعمال أنه في تزايد ونمو منذ الخمس سنوات الماضية، في حين قيّم (63.2%)، من أصحاب الأعمال أن النمو ثابت في هذا القطاع خلال الخمس سنوات الماضية، كما يتوقع أصحاب الأعمال أن يتوسع هذا القطاع خلال الخمس سنوات القادمة بنسبة (66%)، ويتوقعون أن يوفر القطاع فرص عمل جديدة بنسبة (63.8%).

ثانياً: مساهمة قطاع خدمات الأعمال في العمالة

أظهرت القراءة التحليلية لأرقام دائرة الإحصاءات العامة بأن قطاع خدمات الأعمال من القطاعات التي توفر فرص عمل للأردنيين حيث بلغ عدد الوظائف المستحدثة في القطاعات الفرعية لخدمات الأعمال كالتالي³⁷:

%3.4

(2404 وظيفة)

عدد الوظائف

المستحدثة/

الأنشطة المهنية

والعلمية والتقنية

في النصف الثاني من

عام 2021

%2.7

(1925 وظيفة)

عدد الوظائف

المستحدثة/

الخدمة الإدارية والدعم

في النصف الثاني من

عام 2021

%0.2

(163 وظيفة)

عدد الوظائف

المستحدثة/

الأنشطة العقارية

في النصف الثاني من

عام 2021

%2.9

(2061 وظيفة)

عدد الوظائف

المستحدثة/

أنشطة المالية والتأمين

في النصف الثاني من

عام 2021

³⁶ دائرة الإحصاءات العامة، 2021.

³⁷ دائرة الإحصاءات العامة، 2021؛ النصف الثاني

كما بلغ عدد الوظائف المستحدثة للذكور³⁸ في أنشطة المالية والتأمين (1692) بنسبة (3.4%)، في حين بلغ عدد الوظائف المستحدثة للإناث (369) بنسبة (1.7%).

وبلغ عدد الوظائف المستحدثة للذكور³⁹ في الأنشطة العقارية (163) وبنسبة (0.3%)، في حين لم تتوفر أي فرصة عمل للإناث في الأنشطة العقارية، وفي هذا تقول إحدى الخبراء في المقابلات المعمقة⁴⁰: «إن الكثيرات لديهن اهتمام بمجال الاستثمار العقاري، لكن هناك تحديات كثيرة كالتردد والخوف، وعدم الثقة والنظرة إلى قطاع الاستثمار بأنه قطاع ذكوري، ولا يوجد ما يمنع تواجد النساء في هذا القطاع سواء عبر المواقع الوظيفية أو عبر دورها ضمن المطورين والوسطاء العقاريين».

كما بلغ عدد الوظائف المستحدثة للذكور⁴¹ في الخدمة الإدارية والدعم (1239) بنسبة (2.5%)، في حين بلغ عدد الوظائف للإناث (685) بنسبة (3.1%).

بلغ عدد الوظائف المستحدثة للذكور⁴² في الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية (1895) وبنسبة (3.8%)، في حين بلغ عدد الوظائف للإناث (509) وبنسبة (2.3%).

كما يظهر أن هذا القطاع لا يوفر فرص عمل للعمال غير الأردنيين⁴³، حيث أن الوظائف التي يوفرها قطاع الأعمال من «المهن المغلقة التي تقصر غالبيتها على الأردنيين، باستثناء أنشطة الخدمة الإدارية والدعم؛ حيث بلغ عدد الوظائف لغير الأردنيين (68) وظيفية بنسبة (1%).

ثالثاً: التحديات التي تواجه قطاع خدمات الأعمال فيما يتعلق بالقدرة التنافسية

نحو (3.8%) في العام 2021، ما وفر فرص عمل أكثر في بعض القطاعات.

كما كان من ضمن التحديات قلة الطلب على خدمات قطاعات الأعمال بسبب الأوضاع الاقتصادية وبنسبة (36.2%) وذلك يعود، كما أشار إليه البنك الدولي⁴⁶، إلى التغييرات العالمية غير المواتية المستمرة، بما في ذلك الارتفاع في الأسعار العالمية للسلع، والاختناقات في سلسلة التوريد العالمية، والتداعيات السلبية للحرب في أوكرانيا، جميعها تشكل مخاطر سلبية كبيرة على آفاق خدمات الأعمال في الأردن.

كما تظهر بعض التحديات المتعلقة بضعف البنية التحتية للقطاع وبنسبة (17%)، يليها هجرة الاستثمارات وخسارة الأردن لبعضها وبنسبة (4.3%).

لاحظت الدراسة المسحية بعض الصعوبات والتحديات الجوهرية التي تواجه قطاع خدمات الأعمال كما يشير إليها الجدول رقم (5) تمثلت في ارتفاع الضرائب والرسوم المفروضة على هذا القطاع وبنسبة (53.2%)، وهو ما أشار إليه تقرير البنك الدولي⁴⁴ الذي يؤكد أن الدول المتقدمة التي لديها اقتصاديات مزدهرة تنخفض الضرائب فيها على مؤسسات الأعمال بينما هي في ارتفاع على نظيراتها في دول العالم الثالث التي ينتشر فيها الفساد والاستبداد. فالضرائب في الأردن بلغ عددها (25) أما كندا فبلغت (8) والبرتغال (8) وروسيا (4)، في حين أشار تقرير آخر⁴⁵ إلى أن الضريبة العامة على المبيعات هي المصدر الرئيس للإيرادات الضريبية الحكومية، فقد بلغت نسبة (69.9%) من الإيرادات الضريبية و(40.5%) من الإيرادات المحلية الحكومية في العام 2021، في حين انخفضت الضرائب الإضافية والضرائب على العقارات بين العام 2000 والعام 2021 من (11.7%) في العام 2000 إلى

³⁸ دائرة الإحصاءات العامة، 2021، النصف الثاني

³⁹ دائرة الإحصاءات العامة، 2021، النصف الثاني

⁴⁰ إحدى الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع العقارات

⁴¹ دائرة الإحصاءات العامة، 2021، النصف الثاني

⁴² دائرة الإحصاءات العامة، 2021، النصف الثاني

⁴³ دائرة الإحصاءات العامة، 2021، النصف الثاني

⁴⁴ البنك الدولي، 2017، تشجيع إنهاء الفقر وتعزيز الرخاء المشترك

⁴⁵ الأمم المتحدة، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 2023، الضرائب وحشد الموارد

⁴⁶ البنك الدولي، 2022، المرصد الاقتصادي للأردن، ربيع 2022 – الاضطرابات العالمية تؤخر التعافي وخلق فرص العمل

جدول رقم (5): التحديات التي تواجه قطاع خدمات الأعمال فيما يتعلق بالقدرة التنافسية

النسبة %	نوع التحدي في القطاع
53.2	ارتفاع الضرائب والرسوم المفروضة
17	ضعف البنية التحتية للقطاع
36.2	قلة الطلب على خدمات قطاع الأعمال بسبب الأوضاع الاقتصادية
4.3	هجرة الاستثمارات

والعاملات لديهم في نظام التأمين الصحي، أو في صناديق الادخار وقروض الإسكان وبما نسبته (95.7%)، كما لا يشركونهم في برامج تدريبية منتظمة وبما نسبته (70.2%)، بالإضافة إلى أن (29.8%) من العمال والعاملات لديهم خارج مؤسسة الضمان الاجتماعي.

كما يستثني أصحاب الأعمال في قطاع خدمات الأعمال فئة العمال من ذوي الإعاقة، حيث أن (93.6%) من المنشآت غير مهياة لذوي الإعاقة، وأقر بعض من يوظفون العمال ذوي الإعاقة بأنهم لا يخضعونهم للتدريب وبما نسبته (95.7%)، وهذا يتطلب حماية الأشخاص ذوي الإعاقة من أن يتم التمييز ضدهم، ومنحهم الفرصة للمشاركة في المجتمع على قدم المساواة مع الأشخاص الآخرين.

ويقترح أصحاب الأعمال بعض السياسات للتخفيف من تلك التحديات في قطاع الأعمال؛ تمثلت في تخفيض الضرائب والرسوم المفروضة على القطاع وبما نسبته (72.3%)، يليها إعادة تنظيم القطاع (57.4%)، فتطوير السياسات ذات العلاقة (44.7%)، بالإضافة إلى زيادة الأيدي العاملة في القطاع (29.8%).

كما أشارت النتائج المسحية إلى بعض التحديات الأخرى المرتبطة بقطاع خدمات الأعمال، ومن أهمها ضعف بعض أنظمة الحماية الاجتماعية، فعلى الرغم من إشراك (70.2%) من أصحاب الأعمال للعمال والموظفين في هذا القطاع في أنظمة الضمان الاجتماعي، إلا أن (68.1%) من أصحاب الأعمال لا يشركون العاملين

”

إن الكثيرات لديهم اهتمام بمجال الاستثمار العقاري لكن هناك تحديات كثيرة كالتردد والخوف وعدم الثقة والنظرة إلى قطاع الاستثمار أنه قطاع ذكوري

احدى الخبرات في المقابلات المعمقة

”

أوضحت نتائج الدراسة المسحية ضرورة توافر بعض المهارات المطلوبة في قطاع خدمات الأعمال التي يعتقد أصحاب العمل أن العاملين بحاجة إلى التدريب عليها لتحسين عملهم، وتختلف باختلاف الوظائف والمسؤوليات، الأمر الذي يتطلب منهم إعادة تشكيل مهاراتهم كما يشير إليها الجدول رقم (6) وتشمل الآتي:

المهارات الفنية والتقنية:

كما يتطلب هذا القطاع مهارات التكنولوجيا واستخدام الحاسوب وبما نسبته (57.4%)، ومن أهمها كما أشار إليها أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة ⁴⁹: «التوجه إلى التخصصات التكنولوجية التي تتطلب مهارات مختلفة مثل: مهارة الحوسبة السحابية والذكاء الاصطناعي والحوسبة العلمية كتعلم لغات برمجية متخصصة مثل «بايثون» وتطوير نماذج التعلم الآلي».

وأضاف أحد الخبراء في المقابلات المعمقة ⁵⁰ ضرورة توفر المهارة بتقنية سلسلة الكتل (Blockchain) وفي هذا يقول: «كم هو جيد لقطاع الأعمال توفر مهنيين لديهم خبرة بتقنية Blockchain في الأردن حيث أن الطلب متزايد عليها في السعودية ودول الخليج ويمكن للمهنيين فيها تخزين البيانات والتحقق من صحتها، وتخزين الأصول الرقمية وإرسالها بشكل آمن».

ويتطلب قطاع خدمات الأعمال توافر بعض المهارات الفنية وبما نسبته (53.2%) حيث يجب على الأفراد أن يكونوا على علم بالتكنولوجيا والأدوات المستخدمة في القطاع، بالإضافة إلى **تعلم مهارة إدارة المشاريع** وبما نسبته (25.5%)، وفي هذا يقول أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة ⁵¹: «إن تخصص المالية وإدارة المخاطر من أهم التخصصات الجديدة وهو مهم جدا في قطاع المصارف والبنوك إلا أنه غير متوفر إلا بجامعتين فقط في الأردن».

كما يتطلب العمل في قطاع الأعمال توافر المهارات المالية من خلال توفير برامج تدريبية متخصصة في الخدمات المالية والرقمية وبما نسبته (21.3%) كالقدرة على إدارة الموارد المالية بشكل فعال واتخاذ القرارات المالية الصحيحة.

أبرزت النتائج حاجة قطاع خدمات الأعمال إلى ضرورة توافر المهارات المهنية المتخصصة وبما نسبته (70.2%) حيث أشارت إليها إحدى الخبراء في المقابلات المعمقة ⁴⁸: «من أهم المهارات الواجب معرفتها في قطاع الأعمال تصميم تجربة المستخدم (UX Design) من حيث القدرة على تصميم وتطوير تجربة مستخدم فعالة وممتعة للمستخدمين، وذلك من خلال تصميم واجهات المستخدم وتحسين تفاعلهم مع المنتجات والخدمات الرقمية، مثل تطبيقات الهواتف الذكية والمواقع الإلكترونية والبرامج والأجهزة الذكية، وتشمل عملية تصميم تجربة المستخدم العديد من المراحل، مثل تحليل احتياجات المستخدمين وفهم سلوكهم وتصميم واجهات المستخدم واختبارها وتحسينها، ويتضمن تصميم تجربة المستخدم العديد من العوامل المهمة، مثل الاتجاهات التصميمية الحديثة والأساليب الإبداعية لتصميم واجهات المستخدم، بالإضافة إلى علوم النفس وعلوم الاجتماع والتفاعل الإنساني المتطور والتكنولوجيا الحديثة».

ويهدف تصميم تجربة المستخدم إلى تلبية احتياجات المستخدمين وتحسين رضاهم عن المنتجات والخدمات وبالتالي زيادة نجاح الأعمال التجارية والتفاعل الإيجابي مع العملاء».

كما بينت النتائج ضرورة توافر المهارات الإدارية وبما نسبته (68.1%)، حيث أن هذا القطاع يحتاج مهارات إدارية عديدة تتمثل في مهارات التخطيط والتنظيم ومهارات القيادة.

⁴⁸ إحدى الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع خدمات الاعمال

⁴⁹ أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة، قطاع خدمات الاعمال

⁵⁰ أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع خدمات الأعمال

⁵¹ أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة، قطاع خدمات الاعمال

إن تخصص المالية وإدارة المخاطر من أهم التخصصات الجديدة وهو مهم جدا في قطاع المصارف والبنوك إلا أنه غير متوفر إلا بجامعةين فقط في الأردن»
أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة

الجدول رقم (6): المهارات المطلوبة من خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني للعمل في قطاعات خدمات الأعمال

النسبة %	المهارات المطلوبة
57.4	مهارة التكنولوجيا واستخدام الحاسوب
53.2	مهارات فنية وتعلم بعض الحرف
70.2	مهارات مهنية متخصصة
68.1	مهارات إدارية
21.3	المهارات المالية من خلال توفير برامج تدريبية متخصصة في الخدمات المالية والرقمية
25.5	تعلم مهارة إدارة المشاريع
66	تعلم بعض المهارات الشخصية في العمل كمهارات التواصل والعمل ضمن الفريق

المهارات الإنسانية والذهنية:

والقدرة على التكيف مع بيئة العمل المتغيرة، والقدرة على العمل في فريق وتعزيز التعاون والتفاعل بين الموظفين.

وقد أوضح أصحاب الأعمال أهمية توافر هذه المهارة في المتقدمين إلى الوظائف، حيث أنهم يفتقدون المهارات الإنسانية وبما نسبته (40,4%).

وكان من ضمن المهارات التي يتطلبها العمل في قطاع خدمات الأعمال بحسب ما جاء في نتائج الدراسة المسحية، والمقابلة مع أحد الخبراء⁵²، وجلسات النقاش المركزة كما يشير إليها الجدول رقم (7) ما يلي:

أظهرت نتائج الدراسة المسحية ضرورة توافر بعض المهارات الذهنية المطلوبة في قطاع خدمات الأعمال مثل معرفة أثر البيئة المحيطة والتغيرات التي تحدث فيها، إضافة إلى فهم العوامل المؤثرة في العمل، مثل مهارة القدرة على حل المشكلات ومهارة إدارة الوقت والموارد والتعامل مع العملاء.

وأشارت نتائج الدراسة المسحية إلى ضرورة توافر المهارات الإنسانية في قطاع خدمات الأعمال وبما نسبته (66%)، حيث يتطلب هذا القطاع أن يكون لدى الأفراد مهارات التواصل والتعامل مع الآخرين بشكل فعال، والتعامل مع العملاء والشركاء والموردين والزملاء، كما يتطلب منهم أن يتمتعوا بالمرونة

⁵² أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع المحاجر

الجدول رقم (7): المهارات المطلوبة للعمل في قطاع خدمات الأعمال

المهارات المطلوبة	نوع المهارة
<ul style="list-style-type: none"> تحليل الأعمال: معرفة احتياجات الأعمال ومشكلاتها، وتحديد الحلول اللازمة لحل المشكلات. 	<h3>المهارات الفنية والتقنية</h3>
<ul style="list-style-type: none"> التسويق بالعمولة: مع تراجع تأثير الإعلانات التقليدية وزيادة تأثير مواقع التواصل الاجتماعي، تزايدت أهمية تلك المهارة وأصبحت الشركات بحاجة إلى الاعتماد على أشخاص مؤثرين لتسويق منتجاتهم إلى جمهور معين مقابل عمولة تمنحها لهم. 	
<ul style="list-style-type: none"> المبيعات: إدارة فريق المبيعات بفعالية، وفهم مسار المبيعات، والعمل مع أشخاص لديهم خبرات مختلفة لتحقيق مبيعات مرتفعة، وخصوصاً مهارة البيع في العقارات. 	
<ul style="list-style-type: none"> إنتاج المحتوى: يميل المستهلكون الآن إلى مشاهدة مقاطع الفيديو بكثرة، ما يجعل مهارة إنتاج الفيديو أولوية بالنسبة للشركات. 	
<ul style="list-style-type: none"> المهارات التسويقية: المعرفة بمفاهيم التسويق والإعلان والعلاقات العامة، وكيفية ترويج المنتجات والخدمات وبناء علاقات عملاء جيدة. 	
<ul style="list-style-type: none"> مهارات الابداع والابتكار: التعامل مع المشكلات والمهام بشكل مبتكر في جميع أقسام الشركة، وتقديم أفكار جديدة أكان ذلك في هندسة البرمجيات أو في الموارد البشرية وغيرها. 	
<ul style="list-style-type: none"> إدارة المخاطر المالية. 	
<ul style="list-style-type: none"> تصميم تجربة المستخدم (UX Design): من حيث القدرة على تصميم وتطوير تجربة مستخدم فعالة وممتعة للمستخدمين. 	
<ul style="list-style-type: none"> مهارات التخطيط والتنظيم. 	
<ul style="list-style-type: none"> مهارات القيادة: القدرة على القيادة وإدارة فرق العمل بشكل فعال. 	
<ul style="list-style-type: none"> التفكير الاستراتيجي: القدرة على التفكير الاستراتيجي وتطوير خطط العمل والتخطيط للمستقبل. 	

المهارات المطلوبة	نوع المهارة
<ul style="list-style-type: none"> الحوسبة السحابية: نموذج لتقديم موارد الحاسوب عبر الإنترنت، مثل الخوادم والتخزين وقواعد البيانات والبرامج والتطبيقات، بدلاً من استضافة هذه الموارد على الخوادم المحلية أو الحواسيب الشخصية، تتيح الحوسبة السحابية للمستخدمين الوصول إليها واستخدامها عند الحاجة من بنية تحتية بعيدة يوفرها مزود خدمة طرف ثالث. 	
<ul style="list-style-type: none"> الذكاء الاصطناعي: الاستفادة من مزايا الذكاء الاصطناعي ومعالجة اللغات الطبيعية والتعلم الآلي. الحوسبة العلمية: إجراء عمليات إحصائية وتحليلية للبيانات الكبيرة باستخدام لغات برمجية متخصصة مثل «بايثون» وتطوير نماذج التعلم الآلي. 	المهارات الفنية والتقنية
<ul style="list-style-type: none"> المهارة بتقنية سلسلة الكتل (Blockchain): تخزين البيانات والتحقق من صحتها، وتخزين الأصول الرقمية وإرسالها بشكل آمن. 	
<ul style="list-style-type: none"> إدارة المشاريع: مهارات المفاوضة والتنظيم وإدارة الفريق وإدارة المخاطر وإدارة التكاليف. 	
<ul style="list-style-type: none"> القدرة على حل المشكلات التي تواجههم في العمل للتوصل إلى الآراء والقرارات المناسبة. 	
<ul style="list-style-type: none"> مهارة إدارة الوقت والموارد. 	
<ul style="list-style-type: none"> مهارة التحليل: القدرة على التحليل والتقييم واتخاذ القرارات بناءً على البيانات والمعلومات. 	المهارات الإنسانية والذهنية
<ul style="list-style-type: none"> مهارات التواصل: والتعامل مع الآخرين بشكل فعال، والتعامل مع العملاء والشركاء والموردين والزلاء. 	
<ul style="list-style-type: none"> المرونة: والقدرة على التكيف مع بيئة العمل المتغيرة، والقدرة على العمل في فريق وتعزيز التعاون والتفاعل بين الموظفين. 	

كما أشارت نتائج الدراسة المسحية إلى أن قطاع خدمات الأعمال لا يتطلب مهارات مختلفة بين الذكور والإناث بما نسبته (85,1%)، كما أنه سيوفر فرص عمل للذكور والإناث معا وبما نسبته (46,7%)، بالنظر إلى أن نسبة الوظائف المشبعة فيه (8,5%) ولا يوجد ما يمنع تواجد الإناث في هذا القطاع.

وأظهرت النتائج أن قطاع خدمات الأعمال سيوفر فرص عمل متاحة لخريجي الجامعات في العديد من الأقسام بحسب أصحاب الأعمال في الدراسة الكمية وبما نسبته (53,2%).

ويتبين أن بعض التخصصات التي أظهرتها نتائج الدراسة المسحية ستساعد في تشغيل النساء وزيادة نسبة الرياديات في الأردن، حيث توفر المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر بيئة مناسبة للمرأة بحيث تمكّنها من المشاركة الاقتصادية، وفي ذات الوقت تمكّنها من القيام بأعباء الرعاية، وبخاصة المشاريع المنزلية التي لا تحتاج ميزانية مرتفعة لإقامتها أو موقع تشغيلها، حيث تعتبر المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر فرصة للمرأة

لتحقيق الاستقلال المالي وتحديد مصيرها الاقتصادي، كما تسمح للمرأة بتطوير مهاراتها وتحويلها إلى مشروع يمكنها من خلاله تحقيق الدخل، لما تتطلبه إدارة المشروع من القدرة على اتخاذ القرارات، وإدارة الموارد، والتعامل مع التحديات والمسؤوليات المختلفة، ومن خلال تلك الخطوات تتطور قدرات المرأة وتتعزيز ثقتها في قدراتها، التي تنتقل إلى جوانب أخرى من حياتها الاقتصادية والاجتماعية⁵³.

وبالاعتماد على المهارات المطلوبة في سوق العمل التي أظهرتها نتائج الدراسة فإن تخصص التصميم الجرافيكي أو إدخال مهارة الحوسبة السحابية إلى برنامج مدخل البيانات أو التسويق الرقمي سيساعد النساء للعمل من المنزل وبالتالي التوفيق بين الأدوار الإنتاجية والإنجابية لديها أو ما يعرف «بالعبء المزدوج». ويشير الجدول رقم (8): وهو مصفوفة التحليل الجندي لمعهد هارفرد (Gender Analysis matrix (GAM) التي تتضمن وظائف التحليل الجرافيكي والتسويق الرقمي ومدخل البيانات باستخدام الحوسبة السحابية وتقنيات (Blockchain) على النحو التالي⁵⁴:

⁵³ مركز الفينيق، التحديات التي تحول دون بدء وإدارة المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر للنساء في الأردن، 2023

⁵⁴ Towards Parker, Rani, «Another Point of View: A Manual on Gender Analysis Training for Grassroots Workers» UNIFEM, 1993

مصفوفة تحليل النوع الاجتماعي لنموذج متعهد هارفرد (The Harvard Analytical Framework (Gender Roles Framework) (GAM) هي أداة تهدف إلى مساعدة تحديد تأثير تدخلات التنمية المختلفة على النساء والرجال، من خلال توفير تقنية مبنية على المجتمع لتحديد وتحليل الاختلافات الجنسية، حيث يخلل تأثير تدخلات التنمية على أربعة مستويات: النساء والرجال والأسر والمجتمع. يمكن إضافة مستويات أخرى (تعتمد على أهداف المشروع والمجتمع المعني) مثل فئة العمر والطبقة الاجتماعية والمجموعة العرقية وما إلى ذلك.

الجدول رقم (8): مصفوفة التحليل لوظائف التحليل الجرافيكي والتسويق الرقمي ومدخل البيانات باستخدام الحوسبة السحابية وتقنيات (Blockchain) بحسب نموذج معهد هارفرد:

ع: العمالة ر: الرجال	و: الوقت ع.ث: عوامل ثقافية	ح: المجتمع المحلي ز: المنزل	ن: النساء + تأثير إيجابي	م: موارد - تأثير سلبي
-------------------------	-------------------------------	--------------------------------	-----------------------------	--------------------------

ن

ع	+ ازدياد نسبة النساء المقبلات على العمل الريادي، وزيادة التمكين الاقتصادي لهن. + تعلم مهارات جديدة مثل التحرير، استخدام أدوات التسويق الرقمي الإبداعية وتصميم الجرافيك بالإضافة إلى دراسة أساسيات التسويق الرقمي وفهم كيفية استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والتسويق عبر البريد الإلكتروني والتحليلات الرقمية، وتعلم استخدام أدوات التصميم الجرافيكي مثل Adobe Photoshop و Illustrator الذي يمكن أن يساعد على إنشاء صور مرئية جذابة وإعداد التصميمات الملائمة للمحتوى. + تعلم تسويق التجارة الإلكترونية وفهم أساسيات التسويق للتجارة الإلكترونية واستراتيجيات البيع عبر الإنترنت، والعمل على تعزيز المنتجات أو
و	+ يمكنها توفير المزيد من الوقت للعائلة والأنشطة الشخصية والاهتمام بالأسرة والأطفال والمسؤوليات المنزلية. + تعلم مهارة تنظيم وإدارة الوقت للتخفيف من العبء المزدوج عليها. + إتاحة الوقت للنساء لتنمية مهاراتهم الشخصية (الفنية والذهنية والاتصال) من النواحي العملية والاجتماعية والفكرية.
م	+ توفير مصدر دخل مما يؤدي إلى استقلاليتها مادياً. + قدرتها على الاستثمار في أعمال ريادية وبالتالي قدرة أكبر للوصول إلى الموارد.
ع.ث	+ التقليل من المحددات على مشاركة المرأة في الحياة العامة والصور النمطية ضد المرأة. + زيادة الوعي لكامل حقوقها والتخفيف من المركزية الشديدة من قبل الرجل فتزيد قدرتها في اتخاذ القرارات والقدرة على التفاوض.

ر

ع	+ تعلم بعض الحلول المرنة المتعلقة بمشاركة المرأة في العمل
و	+ إتاحة الوقت للرجل لتحمل بعض المسؤوليات الأسرية عند انشغال الزوجة بالعمل الإنتاجي كالاكتفاء بالأطفال مما يؤدي إلى تغيير بعض الأدوار الجندرية
م	+ تخفيف العبء المادي عن الزوج وتحسين مستوى المعيشة عند مشاركة الزوجة في العمل وتأمين مصدر دخل.
ع.ث	+ التخفيف من الثقافة المجتمعية السائدة التي تلقي العبء على الذكور في تأمين متطلبات المعيشة +محاربة بعض الصور النمطية الذكورية التي صنفت الأنثى وكأنها جنس من الدرجة الثانية. +تغيير الاعتقاد السائد لدى غالبية الذكور بأن الرجل وحده من يتمتع بمهارات وصفات العمل القيادي والريادي كالقدرة على الإقناع ومهارات الاتصال والخطابة وبأن المرأة عاطفية لا تصلح للقيادة.

ح

ع	+ بناء علامات تجارية وتوفير خدمات ومنتجات فريدة واستغلال قدراتهن وابتكاراتهن في سوق العمل. + خدمة المجتمعات النائية والقرى ببعض المنتجات وتوفير احتياجاتهم منها.
و	+ العمل على تعزيز المنتجات أو الخدمات عبر الإنترنت - قضاء وقت أكبر في العمل لحضورهم عدد أكبر من التدريبات وورشات العمل ومشاركة أبناء المجتمع المحلي فيها.
م	+ زيادة نسبة الأيدي العاملة اللازمة للإنتاج مما ينعكس على الاستثمار وبالتالي يعمل على تحسين مستوى المعيشة. + الحد من الفقر في المجتمع.
ع.ث	+ تلبية النساء الرياديات لحاجات النساء المختلفة لأنهن أدري باحتياجات النساء. + التخفيف من ثقافة «العيب» في المجتمع ضد المرأة بتنميط الوظائف والوصول إلى العدالة الاجتماعية.

ز

ع	+ زيادة ثقة المرأة بنفسها وقدراتها الناتجة عن تمكينها مما ينعكس في تعاملها مع أهلها وتربيتها لأبنائها.
و	- قدر أقل من وقت الفراغ، وتنظيمه للاعتناء بالأولاد وشؤون المنزل، وزيادة العبء المزدوج.
م	+ تحسين دخل الأسرة وتخفيف نسبة الإعاقة.
ع.ث	+ يستطيع الأطفال المشاركة في نشاطات مختلفة وأندية رياضية نتيجة تحسن مستوى الدخل. + الاستثمار في تعليم الأبناء.

خامسا: فعالية برامج التعليم والتدريب المهني التابعة لمؤسسة التدريب المهني

الذكور والإناث، كما أن هذا القطاع يعد من القطاعات الجاذبة للإناث حيث لا تتجاوز الصور النمطية التي تحد من إقبال الإناث على الانضمام لهذا النوع من التعليم (4,3%)، وهو ما أكدته غالبية المشاركين في جلسات النقاش المركزة.

كما أشار (23,4%) فقط من أصحاب الأعمال إلى أن شركاتهم منفتحة على التعاون مع المؤسسات التي تقدم برامج التعليم والتدريب المهني لإعداد العمال بشكل أفضل للوظائف.

يظهر من الطرح السابق لأصحاب الأعمال أن منهجيات التصميم المستخدمة بوجه عام في مؤسسات التعليم والتدريب المهني تتناسب مع المهارات المطلوبة للعمل في قطاع خدمات الأعمال باستثناء المهارات والكفايات المطلوبة للمهارات الإنسانية.

بالنظر إلى البرامج المقدمة من مزودي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني (TVET) أظهرت نتائج الدراسة المسحية أن أصحاب العمل في قطاع خدمات الأعمال أشاروا وبما نسبته (63,8%) إلى أن برامج التعليم والتدريب التقني والمهني التابع لمؤسسة التدريب المهني قادرة على إعداد العمال بشكل مناسب للوظائف في هذا القطاع. وقد يعزى السبب إلى ما أشار إليه أصحاب العمل بأن المهارات الإنسانية هي المفقودة في هذا القطاع وبما نسبته (66%)، بينما لا توجد مهارات مهنية مطلوبة في هذا القطاع يصعب العثور عليها بين خريجي مؤسسة التدريب المهني وبما نسبته (80,9%) وفق أصحاب الأعمال، حيث أنهم لم يستغنوا عن خريجي مؤسسة التدريب المهني بسبب عدم إتقانهم للمهارات الفنية التي يتطلبها هذا القطاع وبما نسبته (91,5%).

كما أكد (63,8%) من أصحاب الأعمال عدم وجود فروق في مهارات مؤسسة التعليم والتدريب المهني بين

سادسا: قدرة القطاع على التعافي من آثار جائحة كورونا

على الرغم من تأثر قطاع خدمات الأعمال كباقي القطاعات الاقتصادية بجائحة كورونا، حيث انخفضت أرباح القطاع كما أشارت إليها نتائج الدراسة المسحية وبما نسبته (89,4%) وفق أصحاب الأعمال في الخمس سنوات الماضية، إلا أن الجائحة لم تؤثر على نوع المهارات المطلوبة للعمل في هذا القطاع، وبما نسبته (95,7%) بل أصبح هناك مهارات جديدة ظهرت بعد الأزمة كما أشارت إليها الدراسة في موضع سابق كمهارات الذكاء الاصطناعي والحوسبة السحابية والحوسبة العلمية.



2. قطاع الصناعة التحويلية:

أولاً: مساهمة قطاع الصناعات التحويلية في الناتج المحلي الإجمالي

وأشار تقرير تنافسية الاقتصاديات العربية عام 2022 إلى أن الأردن حل في المركز الثاني بعد البحرين على مستوى الدول العربية إذ بلغت مساهمة الصناعات التحويلية الى الناتج المحلي الإجمالي في الأردن (17,5%) عن متوسط الفترة (2018 – 2021) ⁵⁶.

وتتوافق النتيجة السابقة مع توقعات أصحاب الأعمال في قطاع الصناعات التحويلية في نتائج الدراسة المسحية حيث قيّم (23,5%) منهم قطاع الصناعة التحويلية بأنه في تزايد ونمو منذ الخمس سنوات الماضية، في حين قيّم (22,2%) من أصحاب الأعمال أن النمو ثابت في هذا القطاع خلال الخمس سنوات الماضية، كما يتوقع أكثر من نصفهم أن يتوسع القطاع الصناعي في الخمس سنوات القادمة بما نسبته (54,3%).

قاد القطاع الصناعي عجلة النمو الاقتصادي واستطاع النهوض من تبعات جائحة فيروس كورونا، بتسجيله نمواً في الناتج المحلي الإجمالي وصلت نسبته إلى (3,8%) خلال عام 2022، مقارنة مع الفترة نفسها من عام 2021، حيث جاء نمو القطاع الصناعي بفعل نمو مختلف القطاعات الصناعية الفرعية، إذ نمت الصناعات التحويلية بنسبة (3,5%) واعتبرت أعلى القطاعات الرئيسية مساهمة في نمو القطاع الصناعي بواقع (74,2%) وأعلى القطاعات الاقتصادية مساهمة في نمو الناتج المحلي الإجمالي بواقع (21,9%)، فيما أسهمت الصناعات التعدينية والكهرباء معاً بنحو ربع نمو القطاع الصناعي وبما نسبته (6,6%) من نمو الناتج المحلي الإجمالي ⁵⁵.

ثانياً: مساهمة قطاع الصناعة التحويلية في العمالة

يشغل القطاع الصناعي ⁵⁷ نحو 240 ألف عامل، غالبيتهم من الأردنيين الذين يعملون فيما يقارب 18 ألف منشأة صناعية منتشرة في جميع المحافظات، ويشكلون بذلك نحو 15% من مجموع القوى العاملة الأردنية.

وأظهرت القراءة التحليلية لأرقام دائرة الإحصاءات العامة ⁵⁸ أن قطاع الصناعات التحويلية من القطاعات التي توفر فرص عمل للأردنيين؛ إذ بلغ صافي عدد الوظائف (4444) ووظيفة في النصف الثاني من عام 2021 وبما نسبته (12,9%)، كما بلغ صافي عدد الوظائف للذكور (2705) وبما نسبته (14,3%)، في حين بلغ صافي عدد الوظائف للإناث (1739) وبما نسبته (11,2%)، كما يظهر أن هذا القطاع يوفر فرص عمل للعمال غير الأردنيين حيث بلغ صافي عدد الوظائف في النصف الثاني من عام 2021 (578) ووظيفة، ويظهر الجدول رقم (9) مؤشرات القطاع الصناعي الأساسية:

لو تم التدريب أثناء ساعات العمل الرسمي لاستطاعت غالبية النساء

تطوير أنفسهن والالتحاق بالتدريب

أحد المشاركين في المقابلات المعمقة

⁵⁵ غرفة صناعة عمان، 2023، الموقع الرسمي: القطاع الصناعي الأقدر على جذب الاستثمارات وخلق فرص العمل

⁵⁶ صندوق النقد العربي (2023): تنافسية الاقتصاديات العربية، العدد السادس

⁵⁶ المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 2021: تقرير حالة البلاد

⁵⁸ دائرة الإحصاءات العامة، 2021: النصف الثاني

الجدول رقم (9): مؤشرات القطاع الصناعي الأساسية

المساهمة غير المباشرة في الناتج المحلي الإجمالي %	المساهمة المباشرة في الناتج المحلي الإجمالي %	فرص العمل	عدد الشركات الصناعية	المساهمة في الصادرات الوطنية %	المساهمة في القوى العاملة الوطنية %
40	24	240,000	18,000	91	15

المصدر: الموقع الإلكتروني لوزارة الاستثمار (2021)

وسائل النقل الآمنة وعدم وجود الوعي الثقافي في الفرص الموجودة في قطاع الصناعات التحويلية التي تتناسب مع أدوار المرأة المختلفة، وعدم وجود تدريب للمرأة بما يرفع مهاراتها ويسهم في تطويرها بالعمل كما الذكور نظراً لأن التدريب يتم خارج ساعات العمل الرسمي ولو تم التدريب أثناء ساعات العمل الرسمي لاستطاعت غالبية النساء تطوير أنفسهن والالتحاق بالتدريب، بالإضافة إلى الصورة النمطية حول عمل المرأة في القطاع الصناعي، والأدوار الأساسية للمرأة في المنزل التي قد لا تساعدنا،

وتشير نتائج الدراسة المسحية إلى أن قطاع الصناعات التحويلية سيوفر فرص عمل جديدة بحسب رأي أصحاب الأعمال وبما نسبته (55,6%)، وأنه قادر على توظيف الإناث كما الذكور وبما نسبته (31,1%)، نظراً لأن قطاع الصناعات التحويلية لا يزال من القطاعات غير المشبعة، حيث أشار أصحاب الأعمال إلى أن (12,3%) فقط من وظائف القطاع تعتبر مشبعة في شركاتهم.

وأشار أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة⁶³ إلى أن القطاع الذي سيوفر فرص عمل بشكل عريض للذكور والإناث هو القطاع الغذائي؛ لأنه أكثر قطاع موجود بمحافظة الزرقاء من حيث معظم مزارع الأبقار والدواجن يعني توفر الحليب وصناعات الألبان والأجبان بالإضافة إلى مسالخ الدواجن التي معظمها موجودة بمحافظة الزرقاء، يليه قطاع الصناعات الكيماوية،

وأشار غالبية أصحاب الأعمال في جلسات النقاش المركزة إلى تفضيلهم للعمالة غير الأردنية نظراً للالتزامهم وعدم رغبتهم بترك العمل، يقول أحدهم⁵⁹: «أنا أفضل العمالة غير الأردنية لأن العمالة المحلية ليست مدربة ولا تستقر في العمل كما أنهم لا يعرفون كيفية التعامل مع المدير فإذا صرخت على أحدهم يوماً تحتاج إلى جاهة عشائرية في اليوم التالي»، ويشاركة آخر⁶⁰: «العامل وبخاصة من الجنسية المصرية أفضل من 2 أردنيين لأنهم يقضون وقتهم بالتدخين وأخذ استراحات».

وفي دراسة لواقع قطاع الصناعة في الأردن (2012-2016) والصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة⁶¹ 2019، بأن العاملات الأردنيات في قطاع الصناعة يحصلن فقط على نصف فرص العمل التي يوفرها هذا القطاع، حيث بلغ عدد العاملات في قطاع الصناعة لعام 2016 بحدود 47597 عاملة من بينهن 23859 عاملة أردنية وبنسبة 50,1%. ووفقاً للتقرير الإحصائي السنوي لعام 2018 والصادر عن دائرة الإحصاءات العامة فقد تراجعت نسبة الأردنيات لتصل إلى (31%) فقط عام 2018، حيث بلغ عدد العاملات غير الأردنيات في الصناعات التحويلية (32943) عاملة وعدد العاملات الأردنيات (14767) عاملة، وهذا يفيد بارتفاع نسبة العاملات الأجنيات عام 2018.

وقد يعزى ذلك بحسب أحد المشاركين في المقابلات المعمقة إلى⁶²: «الافتقار لخدمات رعاية الأطفال وغياب

⁵⁹ أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة، قطاع الصناعات التحويلية

⁶⁰ أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة، قطاع الصناعات التحويلية

⁶¹ دائرة الإحصاءات العامة، 2019: القراءة التليلية لواقع قطاع الصناعة في الأردن (2012-2016)

⁶² أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع الصناعات التحويلية

⁶³ أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة، قطاع الصناعات التحويلية

ثالثاً: التحديات التي تواجه قطاع الصناعة التحويلية فيما يتعلق بالقدرة التنافسية

دينار سنوياً، فيما لا تزيد مساهمة الصناعة الأردنية من إجمالي البضائع ما نسبته (45%) رغم وجود منتجات مستوردة تقدر قيمتها بنحو (5) مليارات دينار لها مثل مصنع محلياً.

وهذا يعني أن هناك فرصاً ضائعة للصناعة الأردنية في السوق المحلية، ويمكن في حال تحفيز الترابطات بين القطاعات الاقتصادية والتوجه نحو الإنتاج المحلي وحماية المنتجات المحلية من إغراق المستورد منها، سد جزء كبير من احتياجات البلاد في كثير من السلع والمنتجات المتنوعة، في حين أن أبرز القطاعات القادرة على سد جزء كبير من احتياجات السوق المحلية وتكون بديلاً عن المستورد تتمثل بالصناعات الدوائية والغذائية والأسمدة والصناعات الكيماوية والتغليف والتعبئة والألبسة والأحذية إلى جانب الصناعات الخشبية والبلاستيكية والأثاث.

كما أشارت نتائج الدراسة المسحية إلى المشاكل المتعلقة بتوفر العمالة الماهرة وبما نسبته (35,8%) وبخاصة في ظل ضعف مخرجات التعليم الصناعي ومراكز التدريب المهني وملاءمتها للاحتياجات الفعلية لقطاع الصناعة، مع عزوف الشباب عن العمل في المهن اليدوية والحرفية، ناهيك عن صعوبة الحصول على تراخيص العمالة الوافدة وارتفاع كلفها الأمر الذي يؤدي إلى إيقاف خطوط الإنتاج في عدد من المصانع بسبب عدم توافر الأيدي العاملة.

كما أنه⁶⁶ وفي ظل الحاجة إلى العمالة السورية في ظل متطلبات اتفاقية تبسيط قواعد المنشأ للتصدير إلى الاتحاد الأوروبي التي تم توقيعها عام 2016 وتشترط توافر العمالة السورية بما نسبته (15%) من مجمل العمال، خلال أول سنتين وبما نسبته (25%) ابتداء من السنة الثالثة، حيث تعزز العمالة السورية عن العمل في القطاع الصناعي لأسباب عديدة أبرزها الخوف من فقدان المساعدات والمعونات التي تحصل عليها.

رغم المساهمات المتميزة لقطاع الصناعة التحويلية في الاقتصاد الأردني، إلا أن هناك العديد من القضايا التي تعيق نموه وحركته وتوسعه التي في حال التغلب عليها سيتمكن القطاع الصناعي من لعب دور أكبر في دعم الاقتصاد الوطني من حيث الاستثمار والتصدير والانتاج والتشغيل، وما إلى ذلك من انعكاس ودور في حل مشكلتي الفقر والبطالة والاختلالات الاقتصادية الأخرى.

وتُظهر نتائج الدراسة المسحية كما يشير إليها الجدول رقم (10) أن أكثر التحديات التي تواجه قطاع الصناعة التحويلية تتمثل بارتفاع تكاليف الإنتاج بما نسبته (73,3%)، وبخاصة رسوم الكهرباء والطاقة بكافة أشكالها التي تعد أحد أبرز مدخلات الإنتاج، حيث تصل كلفة الكهرباء في بعض القطاعات الصناعية نحو 60% من إجمالي كلف الإنتاج، ما يتطلب البحث عن حلول لتخفيض تكلفة الكهرباء بالشكل الذي ينعكس إيجاباً على الكلفة التشغيلية.

في حين يظهر الاستقرار الاقتصادي الكلي كمشكلة لأصحاب الأعمال وبما نسبته (45,7%)، حيث يعتبر استقرار الاقتصاد الكلي شرطاً ضرورياً من أجل التنمية والنمو. وفي الواقع لقد أدى إلى نتائج تخالف ما كان مرجواً منه، ومن هنا لا بدّ من تطوير سياسات الاقتصاد الكلي ضمن إطار منسق، كما يجب أن تكون السياسات النقدية والمالية وسياسات سعر صرف العملة المحلية وإدارة حساب رأس المال في ميزان المدفوعات متجانسة مع بعضها بعضاً.

بينما كان من ضمن التحديات «حجم السوق المحلية»، و«كفاءة سوق السلع الأساسية» بنسب متساوية لكليهما بلغت (40,7%)، وهو ما أشار إليه رئيس غرفتي صناعة الأردن وعمان⁶⁴: «إن الأردن أصبح عامل استقطاب رئيسياً للاستثمارات المحلية والأجنبية معاً»⁶⁵، وأن: «حجم السوق المحلية من البضائع يقدر بما يقارب (27) مليار

⁶⁴ جريدة الغد (2023). الصناعة الأردنية. من تصنيع محدود إلى منتجات تغزو أسواق العالم

⁶⁵ وكالة الأنباء الأردنية (2021). رئيس صناعة الأردن: صناعتنا تمتلك فرصاً كبيرة بالسوق المحلية

⁶⁶ وزارة الصناعة والتجارة والتموين (2023). الموقع الرسمي، مديرية التنمية الصناعية. قرار تبسيط قواعد المنشأ للتصدير للاتحاد الأوروبي

تطبيقاً للإصلاحات التي قامت بها الحكومة كجزء من نتائج برنامجها للإصلاح، حيث قامت بصياغة عدد من السياسات والتشريعات بهدف خلق إطار مؤسسي فعال لإدارة الاستثمارات الحكومية والشراكة بين القطاعين العام والخاص.⁶⁷

في حين كانت البنية التحتية مشكلة لبعض أصحاب العمل وبما نسبته (23,5%)، كما شكلت القوانين والأنظمة تحدياً للبعض الآخر من أصحاب الأعمال وبخاصة الضرائب والرسوم المختلفة من ضريبة الدخل أو ضريبة المبيعات وغيرها، مع أن الأردن وصل إلى قائمة أعلى ثلاثة بلدان في العالم ضمن تقرير البنك الدولي

الجدول رقم (10): التحديات التي تواجه قطاع الصناعة التحويلية فيما يتعلق بالقدرة التنافسية

النسبة %	نوع التحدي في القطاع
73.3	ارتفاع أسعار الطاقة والكلف التشغيلية
45.7	الاستقرار الاقتصادي الكلي
40.7	حجم السوق المحلية
40.7	كفاءة أسواق السلع
35.8	نقص العمالة الماهرة
23.5	البنية التحتية
17.3	القوانين والأنظمة والتعليمات التي تنظم القطاع
17.3	تطور بنية الأعمال والقدرة على الابتكار
16	الجاهزية التكنولوجية
25.5	تعلم مهارة إدارة المشاريع

في حين أشار أحد الخبراء في المقابلات المعمقة إلى نقص السيولة وصعوبة الحصول على التمويل، وبخاصة في ظل أن المنشآت الصغيرة والمتوسطة تمثل غالبية المنشآت في القطاع الصناعي: «التمويل حالياً مشكلة لأن كلف الإنتاج والمواد الخام والنقل وحتى التوظيف، مرتفعة وغالبية المنشآت الصناعية هي منشآت صغيرة ومتوسطة، فيما نسبة التسهيلات الائتمانية الموجهة للقطاع الصناعي الممنوحة من البنوك تعد نسبة ضئيلة جداً لقطاع مهم ومساهم رئيسي في الاقتصاد الوطني».

وعلى الرغم من وجود مبادرات مميزة للبنك المركزي الأردني في مجال تمويل المنشآت الصغيرة والمتوسطة إلا أن البنوك التجارية ما تزال متحفظة قليلاً في توجيه التمويل نحو هذه الصناديق كما أشار إليها الخبير في المقابلات المعمقة.

ومن بين التحديات السابقة يقترح أصحاب الأعمال بعض السياسات للتخفيف من تلك التحديات التي تواجههم والمتمثلة بالتوسع في الانتشار والتوزيع داخل المملكة وبما نسبته (69,1%) الأمر الذي يتوافق مع البرنامج التنفيذي لرؤية التحديث الاقتصادي (2023 - 2025) الذي يشتمل على أبرز الأولويات لدعم وتعزيز تنافسية القطاع الصناعي وتمكينه من تعظيم الاستفادة من الفرص والمجالات المتاحة على الصعيد الاقتصادي والتنموي المحلي والعالمي.

في حين يقترح بعضهم تعديل التشريعات القانونية الخاصة بعمل الوزارة (قوانين الصناعة والتجارة والاستثمار وحماية المستهلك ونظام تنظيم وإدارة وزارة الصناعة والتجارة) وبما نسبته (54,3%)، فالدخل في شركات تجارية من خلال عقد الاتفاقيات الشائبة والدولية بما نسبته (33,3%)، وأشار آخرون إلى اعتماد التحول الرقمي في العمليات الإنتاجية أو التجارية بما نسبته (23,5%)، نظراً لاعتماد القطاع الصناعي على التكنولوجيا المستخدمة.

⁶⁷ البنك الدولي، 2020: الأردن في تقرير ممارسة أنشطة الأعمال 2020

⁶⁸ وزارة الصناعة والتجارة والتموين، 2023. الموقع الرسمي: الرؤية الاقتصادية تستهدف أن يصبح الأردن مركزاً صناعياً إقليمياً

⁶⁹ أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع الصناعات التحويلية

رابعاً: المهارات التي يحتاجها قطاع الصناعة التحويلية

أوضحت النتائج ضرورة توافر بعض المهارات المطلوبة في قطاع الصناعات التحويلية التي يعتقد أصحاب العمل أن العاملين بحاجة إلى التدريب عليها لتحسين عملهم، ما يتطلب منهم إعادة تشكيل مهاراتهم كما يشير إليها الجدول رقم (11) وتشمل الآتي:

المهارات الفنية

ويتطلب العمل في قطاع الصناعات التحويلية توافر المهارات الفنية بالدرجة الأولى تلك المهارة بما نسبته (76,5%) من آراء أصحاب العمل في الدراسة الكمية، حيث تكمن أهميتها من تعزيزها لقدرات العامل/ة على أداء العمل المطلوب بالشكل الصحيح، فهي المعرفة المتخصصة في فرع من فروع العلم، فالمهارة الفنية تعني القدرة على استخدام المعرفة المتخصصة والوسائل والأساليب اللازمة لإنجاز العمل.

وأشارت نتائج الدراسة المسحية إلى ضرورة توافر المهارات المهنية المتخصصة وبما نسبته (53,1%) حيث يرغب بعض أصحاب الأعمال حصول العامل على مهارات مهنية لبعض الوظائف التي تحتاج مهارات استثنائية مثل الميكانيكا.

بالإضافة إلى تعلم إدارة المشاريع بما نسبته (30,9%)، يليها المهارات الإدارية (27,2%)، كما برزت مهارة التكنولوجيا واستخدام الحاسوب وبما نسبته (19,8%).

وأشار أحد الخبراء في المقابلات المعمقة⁷⁰ إلى ضرورة تعلم المهارات الفنية وربط مؤسسات التعليم والتدريب المهني مع أصحاب الأعمال لدراسة احتياجاتهم من المهارات في مؤسساتهم فيقول: «المهارات الفنية أساس العمل لكن في كثير من الأحيان المهارات التي تدرب عليها خريج ومراكز التعليم والتدريب المهني لا تتناسب مع احتياجات المصانع، وحتى مكان التدريب غير مهياً لحل المشاكل التي قد تواجههم على أرض

الواقع، لذا أطالب بأن يكون هناك تدريب عملي داخل المصانع بموضوعات معينة لأن البيئة التي يتدربون فيها تختلف عن بيئة الإنتاج نفسها».

المهارات الإنسانية

تتوافر تلك المهارات بالوسائل والقدرات والأساليب التي تمكن العامل من التأثير على سلوك الآخرين وخلق روح العمل الجماعي، كما أن هذه المهارة تتطلب تكامل الشخصية ومراعاة الاتزان لتحقيق التوافق والتكامل بين الأخلاق والسلوك، ومن أهم تلك المهارات التواصل والعمل ضمن الفريق وبما نسبته (61,7%).

وأشار أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة⁷¹ إلى ضرورة توفير مهارات الاتصال والتفاوض فيقول: «يتعين على العاملين في هذا القطاع أن يتواصلوا بشكل فعال مع زملائهم في العمل والعملاء والموردين والجهات الحكومية، ويتعين عليهم أيضاً أن يمتلكوا مهارة العمل الجماعي والتعاون بين العاملين بشكل فعال».

وأشار أحد الخبراء في المقابلات المعمقة⁷² إلى ضرورة توافر تلك المهارة لدى العاملين في قطاع الصناعات التحويلية بكافة قطاعاته الفرعية لأهميتها في العمل حيث تعتبر أحد المعايير الأساسية لقياس مدى نجاح الإنسان وقدرته على التطور بمواكبة التغيرات الحياتية المتعددة والمتنوعة، فيقول: «المهارات الحياتية العادية ضرورية ولا يجب الاستهانة بها، من حيث كيفية التعامل مع الزملاء، ومع الرئيس في العمل أو العملاء وحتى الضيوف، فلا يكفي فقط أن تتقن العمل بدون تواجد تلك المهارات».

⁷⁰ أحد الخبراء في المقابلات المعمقة،

⁷¹ أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة، قطاع الصناعات التحويلية

⁷² أحد الخبراء في المقابلات المعمقة،

الجدول رقم (11): المهارات المطلوبة من خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني للعمل
في قطاع الصناعة التحويلية

النسبة %	المهارات المطلوبة
19.8	مهارة التكنولوجيا واستخدام الحاسوب
76.5	مهارات فنية وتعلم بعض الحرف
53.1	مهارات مهنية متخصصة
27.2	مهارات إدارية
42	تعلم القراءة والكتابة
12.3	المهارات المالية من خلال توفير برامج تدريبية متخصصة في الخدمات المالية والرقمية
30.9	تعلم مهارة إدارة المشاريع
61.7	تعلم بعض المهارات الشخصية في العمل كمهارات التواصل والعمل ضمن الفريق

وكان من ضمن المهارات التي يتطلبها العمل في قطاع الصناعات التحويلية وفق ما جاء في نتائج جلسات النقاش المركزة⁷³ والمقابلات مع أصحاب العلاقة⁷⁴ ما يلي:

الجدول رقم (12): المهارات المطلوبة للعمل في قطاعات الصناعات التحويلية

المهارات المطلوبة	القطاع الفرعي
<ul style="list-style-type: none"> مهارات التصميم والرسم: تشمل القدرة على إنشاء رسومات فنية وتصميمات ثلاثية الأبعاد باستخدام برامج الكمبيوتر والتحليل الهندسي. مهارات النجارة: أن يكونوا ملمين بأساليب النجارة التقليدية والحديثة، والتجميع والنشيط. مهارات التصنيع: تتضمن هذه المهارات القدرة على استخدام معدات الحفر والقطع والتشكيل، والنشيط، واللحام والتثبيت. مهارات الإدارة: تشمل القدرة على إدارة الموارد والتخطيط والتنظيم. مهارات البيع والتسويق: تتضمن القدرة على تحليل السوق وتحديد احتياجات العملاء وتطوير استراتيجيات التسويق والترويج للمنتجات. مهارات الابتكار والإبداع: تطوير منتجات جديدة وإيجاد حلول إبداعية للمشاكل التقنية. مهارات الجودة: أن يكونوا قادرين على ضمان جودة المنتجات والخدمات وتنفيذ الإجراءات اللازمة لمراقبة الجودة. مهارات الصيانة والإصلاح للمعدات. 	الصناعات الخشبية والأثاث

⁷³ جلسات النقاش المركزة، قطاع الصناعات التحويلية

⁷⁴ أحد الخبراء في المقابلات المعمقة/ قطاع الصناعات التحويلية

الصناعات البلاستيكية والمطاطية

- المعرفة بالعمليات الصناعية؛ يجب على العاملين في هذا القطاع أن يكونوا على دراية بالمعدات والآلات والمواد الخام المستخدمة في الإنتاج، وكيفية تشغيلها وصيانتها.
- مهارات الإدارة والتخطيط: أن يكونوا قادرين على التخطيط والتنظيم والتنسيق بين الأقسام المختلفة في الشركة، بالإضافة إلى مسؤوليات الإدارة والمراقبة لجميع المراحل والعمليات الإنتاجية.
- الإلمام باللغات الأجنبية؛ يمكن أن يكون العمل في قطاع الصناعات البلاستيكية والمطاطية مرتبطاً بالتصدير والاستيراد، ولذلك يتعين على العاملين في هذا المجال أن يجيدوا اللغات الأجنبية المستخدمة في هذه العمليات.
- لمهارات الحاسوبية: يتطلب العمل في هذا القطاع استخدام الحاسوب لمراقبة العمليات الإنتاجية وتحليل البيانات.
- المعرفة الجيدة بالكيمياء: يجب أن يكون لدى المهندسين العاملين في هذا المجال معرفة جيدة بالكيمياء والكيمياء الحيوية والكيمياء العضوية.
- المعرفة بالتصميم الهندسي: يجب أن يكون لدى المهندسين معرفة جيدة بالتصميم الهندسي والرسم والتصميم باستخدام الحاسوب.
- المعرفة بالإنتاج والتصنيع: أن يكونوا على دراية بعمليات الإنتاج والتصنيع المستخدمة في هذه الصناعات.
- المعرفة بالتخطيط والإدارة: أن يكونوا قادرين على التخطيط والإدارة والتنظيم للعمليات الإنتاجية والتصنيعية.
- المعرفة بالجودة والتحكم في الجودة: أن يكونوا على دراية بمفاهيم التحكم في الجودة والتحقق من الجودة والتحليل الإحصائي للجودة.
- المهارات اللغوية: يجب أن يتقن المهندسون العاملون في هذا المجال اللغة الإنجليزية بشكل جيد.

الصناعات الكيماوية ومستحضرات التجميل

الصناعات الجلدية والمحيطات

- المهارات الفنية: تشمل هذه المهارات القدرة على التصميم والنمذجة والرسم والحياسة والخياطة وبخاصة تخصص الأزياء والتطريز والديكور والتشكيل والتقطيع، والتثبيت والتشذيب والتشطيب، والخياطة الصناعية.
- المهارات الإدارية: تشمل هذه المهارات القدرة على إدارة الموارد والتخطيط والتنظيم والتواصل والقيادة والتفاوض والتسويق والمبيعات وإدارة الجودة.
- المهارات اللغوية: تشمل هذه المهارات القدرة على التحدث والكتابة والقراءة والفهم باللغات المختلفة التي يتحدثها العملاء والموردون والزملاء في المجال.
- المهارات الحاسوبية: تشمل هذه المهارات القدرة على استخدام الحاسوب وتطبيقات الحاسوب المختلفة التي تستخدم في هذا المجال، مثل تصميم الرسومات وإدارة الأعمال وإدارة الإنتاج.
- الإبداع والابتكار: تشمل هذه المهارات القدرة على التفكير الإبداعي والابتكار والتكيف مع التطورات التكنولوجية والتصميم الجديد والحرفية التقليدية.
- المهارات البدنية: تشمل هذه المهارات القدرة على العمل لفترات طويلة والتحمل البدني والقوة الجسدية والمرونة والحركية الجيدة والدقة في العمل.
- السلامة والصحة المهنية.
- المعرفة بصناعة الغذاء والتموين والزراعة: يجب على العاملين في هذا القطاع الفهم العميق لعمليات إنتاج الغذاء والتموين والزراعة، والتقنيات المستخدمة في هذه الصناعات.
- تدريب عامل دواجن، فني تسحب دجاج
- القدرة على العمل بمهارة: أن يكونوا قادرين على العمل بمهارة وفعالية في ظل ضغط العمل والجدول الزمني المفروض على هذه الصناعات.
- المعرفة بالقوانين واللوائح: تتطلب هذه الصناعات معرفة دقيقة بالقوانين واللوائح المحلية والدولية المتعلقة بسلامة الغذاء والنظافة العامة والصحة والسلامة المهنية.
- المهارات الإدارية: مهارات إدارية جيدة، بما في ذلك القدرة على التخطيط والتنظيم والإشراف والتواصل مع العملاء والموردين.
- المهارات التقنية: يجب أن يكون لدى العاملين في هذا القطاع مهارات تقنية قوية، بما في ذلك القدرة على استخدام الحاسوب والبرامج المختلفة والمعدات الحديثة المستخدمة في هذه الصناعات.
- التفكير الإبداعي: يجب أن يكون لدى العاملين في هذا القطاع القدرة على التفكير الإبداعي

الصناعات الغذائية والتموينية والزراعية

القطاع الفرعي

المهارات المطلوبة

صناعة الحديد

- المعرفة بالآلات والمعدات: يجب على العاملين في قطاع صناعة الحديد أن يكونوا على دراية بالآلات والمعدات الخاصة بالصناعة، وكيفية استخدامها بشكل آمن وفعال.
- القدرة على القراءة والكتابة: يتطلب عمل صناعة الحديد القدرة على قراءة وفهم الرسومات التقنية والمخططات الهندسية، وكذلك القدرة على الكتابة والتوثيق.
- المرونة والقدرة على التكيف: يجب على العاملين في هذا القطاع أن يكونوا مرنين وقادرين على التكيف مع تغييرات الإنتاج والطلبات والمتطلبات الجديدة.
- السلامة: يجب على العاملين في هذا القطاع الالتزام بقواعد السلامة والصحة المهنية، واتباع الإجراءات اللازمة للحفاظ على سلامتهم وسلامة زملائهم.
- المهارات الفنية: يجب على العاملين في قطاع صناعة الحديد أن يتمتعوا بمهارات فنية مثل القدرة على القياس والتشكيل واللحام والقطع.

وتظهر النتائج أن قطاع الصناعات الجلدية والمحيطات يستقطب الإناث أكثر من الذكور، وفي هذا أشار أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة⁷⁶ فيقول معبرا عن رأي الأغلبية: «نحن في قطاع الغزل والنسيج إجمالاً نطلب خياطات أكثر من الذكور الشباب الذين تنحصر مهنتهم في وظائف مثل ميكانيكي دهان وهكذا لهذا نسبة الذكور تكون أقل من الإناث».

وفي هذا يقول أحد الخبراء في المقابلات المعمقة⁷⁷: «لا يتطلب القطاع الصناعي مهارات للإناث مختلفة عن الذكور خصوصا وأن بعض القطاعات تناسب النساء مثل قطاعات المحيطات والغذاء والتعبئة والتغليف».

كما أشارت نتائج الدراسة المسحية إلى أن قطاع الصناعات التحويلية لا يتطلب مهارات مختلفة ما بين الذكور والإناث بما نسبته (70,4%)، ما يشي بأن هذا القطاع يمكن أن يوفر فرص عمل للإناث فيه، إلا أنه يوفر عملا⁷⁵ لـ (2779) مشغلة في قطاع الصناعات التحويلية، بتناقض عن النصف الأول من عام 2021 حيث بلغ عدد المشغلات فيه (3362)، وبهذا يظهر أن مستوى الدوران الوظيفي في هذا القطاع مرتفع على الرغم من أن مستوى المهارات المطلوب فيه أقل من متوسط لأكثر الوظائف المتوفرة فيه، كما لا يتطلب العمل فيه شهادات جامعية بحسب أصحاب الأعمال في الدراسة الكمية وبما نسبته (87,7%).

لا يتطلب القطاع الصناعي مهارات للإناث مختلفة عن الذكور وبخاصة قطاع المحيطات والقطاع الغذائي وقطاع التعبئة والتغليف

أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

⁷⁵ دائرة الإحصاءات العامة (2021). النصف الثاني

⁷⁶ أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة، قطاع الصناعات التحويلية

⁷⁷ أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع الصناعات التحويلية

وأوضح بعض من يوظفون العمال ذوي الإعاقة أنهم لا يخضعونهم للتدريب وبما نسبته (95,1%)، وهذا يتطلب إسباغ المفهوم الحقوقي للإعاقة بدلاً من «المفهوم الرعائي» وحماية الأشخاص ذوي الإعاقة من أن يتم التمييز ضدهم، ومنحهم الفرصة للمشاركة في المجتمع على قدم المساواة مع الأشخاص الآخرين.

وأشارت النتائج إلى عدد من التخصصات التي تناسب عمل المرأة ضمن الثقافة المجتمعية الأردنية التي لا تحبذ عمل المرأة ضمن قطاع الصناعات التحويلية، فمن العادات ما تُحجّم عمل المرأة، بل وتصنّف ممارساتها ومنافذ وجودها على أساس كونها أنثى فقط، وعادة ما يزداد انتشارها بانتشار شيء جديد في المجتمع لم يكن موجوداً مسبقاً فيه، وتزداد سلبيتها لدى دخولها في العمل والاقتصاد حيث أصبح الأفراد لا يقبلون بغرض العمل التي لا تناسب ثقافتهم مما زاد نسبة الفقر في المجتمع بعامة والنساء بخاصة. وفي هذا تشير إحدى المبحوثات⁸⁰: «في منطقتنا لا يجب للمرأة أن تعمل في المصانع، كنت أنا أول أنثى تعمل في مصنع عام 2000 ولكن لأن لا يتقدم الشباب لخطبة أنثى تعمل في المصانع بل ينادوننا هذه بنت مصانع وكأنها تهمّة».

ان السبب السابق قد يكون السبب الرئيسي في حدوث اضطرابات في عجلة النظام الاقتصادي بسبب الاكتظاظ في بعض المهن والتخلف عن الجزء الآخر، مما أدى إلى حدوث فائض في جانب المهن التي يتقبلها المجتمع للمرأة مثل التعليم والصحة وغيابها عن مهن أخرى كالصناعات التحويلية وبالتالي عدم وجود فئة عاملة لمجال معين بسبب ثقافة العيب.

كما تشير نتائج الدراسة المسحية إلى تحسن الصور النمطية المتعلقة باتجاه المجتمع نحو التعليم والتدريب التقني والمهني حيث أشار (86,4%) من أصحاب الأعمال إلى تغير نظرة المجتمع عن عمل المرأة في قطاع الصناعة التحويلية، ما يحيلنا إلى العديد من التحديات الأخرى المرتبطة بالتعليم والتدريب التقني والمهني بهذا القطاع ومن أهمها توفر بيئة عمل غير لائقة حيث ان ما نسبته (74,1%) من أصحاب الاعمال لا يشركون العاملين والعاملات لديهم في نظام التأمين الصحي، أو إشراكهم في صناديق الادخار وقروض الإسكان وبما نسبته (96,3%)، كما لا يشركونهم في برامج تدريبية منتظمة وبما نسبته (71,6%)، بالإضافة إلى أن (33,3%) من العمال والعاملات لديهم خارج مؤسسة الضمان الاجتماعي.

ويشير أحد الخبراء في المقابلات المعمقة إلى بعض التحديات الأخرى التي قد يتعرض لها العاملون في هذا القطاع فيقول⁷⁸: «أحياناً بيئة المصنع لا توفر متطلبات السلامة للعاملين لديها من نقص المعدات والأدوات المتعلقة بالصحة والسلامة في بيئة العمل».

كما يستثني أصحاب الأعمال فئة العمال من ذوي الإعاقة حيث أن (93,8%) من المنشآت غير مهياًة لذوي الإعاقة، على الرغم من وجود نصوص قانونية وأنظمة بتشغيل ما لا يقل عن (4%) من العمال ذوي الإعاقة في المنشآت، وتشجيع وزارة العمل للمنشآت التي تلتزم بتشغيل النسبة بما يعرف بالقائمة الذهبية، ما قد يستثني (11,2%)⁷⁹ من ذوي الإعاقة من الانضمام إلى قطاع الصناعة التحويلية،

لا يتقدم الشباب لخطبة أنثى تعمل في المصانع، بل ينادوننا هذه بنت مصانع وكأنها تهمّة

احدى المشاركات في الجلسات النقاشية

⁷⁸ أحد الخبراء في المقابلات المعمقة/ قطاع الصناعات التحويلية

⁷⁹ بيانات التعداد العام للسكان والمساكن لعام 2015

⁸⁰ احدى المشاركات في جلسات النقاش المركزة/ الزرقاء

وفي قطاع الصناعات التحويلية، هناك العديد من التخصصات والبرامج التي تقترحها الدراسة بالنظر إلى المهارات المطلوبة في سوق العمل التي توصلت إليها نتائج الدراسة المسحية التي يمكن أن تكون مناسبة للإناث، وتمثل بما يلي:



1. هندسة الإنتاج:

تعلم عمليات التصنيع وتحسين كفاءة الإنتاج في الصناعة التحويلية، التي تتطلب من النساء فهم تدفق العمل وتسلسل العمليات ومختلف المراحل التي يمر بها المنتج خلال التصنيع، وتحليل العمليات وتحديد الفجوات والمشاكل وتحسين الكفاءة وتقليل التكاليف.

2. إدارة الجودة:

مكن للنساء التخصص في إدارة الجودة لضمان جودة المنتجات والعمليات في الصناعات التحويلية وتنفيذ أفضل الممارسات وتحسين العمليات، وتطبيق أدوات إدارة الجودة مثل Lean Six Sigma وإدارة الجودة الشاملة من حيث تحديد تسلسل الإنتاج وتحديد متطلبات المعدات والمواد والعمالة، والقدرة على إجراء فحوصات والتفتيش على المنتجات والمواد الخام والمكونات للتأكد من جودتها والتحقق من التوافق مع المواصفات.

3. تصميم المنتج:

التفكير في مجال تصميم المنتج لتطوير وتصميم منتجات جديدة ومبتكرة وتحسين واجهات المستخدم وتجربة المستخدم في الصناعات التحويلية، بالإضافة

إلى التصميم الإبداعي والقدرة على تحويل الأفكار والمفاهيم إلى تصاميم مرئية فعالة، وتحتاج النساء إلى إتقان استخدام برامج التصميم الجرافيكي مثل Adobe Photoshop و Illustrator، وتوفر مهارات في الرسم الفني والنمذجة الثلاثية الأبعاد (3D) باستخدام برامج مثل AutoCAD أو SolidWorks وهذه المهارات تساعد في تصميم المكونات والمنتجات والقوالب.

4. إدارة المشاريع:

يمكن للنساء الاهتمام بتخصص إدارة المشاريع لتنسيق وإدارة العمليات والمشاريع في الصناعات التحويلية وضمان تنفيذها بفعالية وفي الوقت المحدد، بالإضافة إلى تحديد الموارد وجدولة العمل وإدارة المخاطر والتنسيق مع الفرق المعنية.

5. تكنولوجيا المعلومات والحوسبة:

يمكن للنساء الاهتمام بتخصصات تكنولوجيا المعلومات والحوسبة لدعم وتطوير أنظمة المعلومات والبرامج في الصناعات التحويلية.

ويشير الجدول رقم (13): وهو مصفوفة التحليل الجندري لنموذج معهد هارفرد (GAM) Gender Analysis matrix لبرامج تدريبية مقترحة لمؤسسة التدريب المهني تتمثل بهندسة الإنتاج وتصميم المنتج وإدارة الجودة في مختلف الصناعات وبخاصة الصناعات النسيجية والجلدية على النحو التالي:

الجدول رقم (13): مصفوفة نموذج معهد هارفرد لتحليل وظائف هندسة الإنتاج وتصميم المنتج وإدارة الجودة في قطاع الصناعات التحويلية

ع: العمالة ر: الرجال	و: الوقت ع.ث: عوامل ثقافية	ح: المجتمع المحلي + تأثير إيجابي	ن: النساء - تأثير سلبي	م: موارد
-------------------------	-------------------------------	-------------------------------------	---------------------------	----------

ن				
ع	و	ح	ن	<p>+ تعلم مهارات مثل التخطيط الإنتاجي التي تستند إلى متطلبات العملاء وتحقيق أهداف الإنتاج والجودة.</p> <p>+ إدارة وتنظيم عمليات الإنتاج وتخطيط الموارد وجدولة الإنتاج وتحسين كفاءة وإنتاجية العمليات، بالإضافة إلى تصميم وتحسين عمليات الإنتاج واستخدام أدوات التحسين المستمر مثل أساليب Lean و Six Sigma لتحقيق كفاءة وجودة أفضل.</p> <p>+ تعلم مهارات أنظمة إدارة الجودة المختلفة مثل ISO 9001 ومتطلباتها. وتنفيذ وصيانة نظام إدارة الجودة وضمان التزام الشركة بالمقاييس.</p> <p>- قد يكون قطاع الصناعات التحويلية مرتبطاً بضغط العمل المرتفع والمهام المتعددة مما يزيد من الضغوط النفسية والاجتماعية لدى العاملات.</p>
				<p>- قد يكون للعمل في قطاع الصناعات التحويلية ساعات عمل منتظمة تحددها الشركة التي تؤثر على وقت المرأة وقدرتها على تنظيم الأنشطة الشخصية والأسرية خلال هذه الفترة.</p>
و	و	ح	ن	<p>- في بعض الوظائف في قطاع الصناعات التحويلية، قد يكون هناك عمل بنظام الورديات، وهذا يعني أن المرأة قد تعمل في فترات مختلفة من اليوم، بما في ذلك الليل والعطلات.</p>
				<p>+ توفير مصدر دخل مما يؤدي إلى استقلاليتها مادياً، حيث أن المزيد من النساء سيكون لديهن دخل مستقل وفرصة للتطور المهني والاقتصادي.</p>
ع.ث	و	ح	ن	<p>- قلة الرواتب مقارنة بما يبذلنه من جهد وما يقضيه من ساعات في الدوام مما يؤدي إلى التفكير بترك</p> <p>+ التقليل من المحددات على مشاركة المرأة للعمل في المصانع وتغيير الصور النمطية ضد المرأة التي لا تحبذ عمل المرأة في المصانع والتقليل من الوصمة الاجتماعية المعروفة «ببنت مصانع».</p> <p>- فقد الشعور بالأمن والمكانة الاجتماعية الناتج عن التمييز المهني في هذا القطاع والنظر إليه نظرة دونية.</p>
				<p>- قد يكون للعمل في قطاع الصناعات التحويلية ساعات عمل منتظمة تحددها الشركة التي تؤثر على وقت المرأة وقدرتها على تنظيم الأنشطة الشخصية والأسرية خلال هذه الفترة.</p>
ر				
ع	و	ح	ن	<p>+ تعلم بعض الحلول المرنة المتعلقة بمشاركة المرأة في العمل.</p> <p>- عدم الثقة بجدوى عمل المرأة في ظل الراتب القليل وساعات العمل الطويلة.</p>
				<p>+ إتاحة الوقت للرجل لتحمل بعض المسؤوليات الأسرية عند انشغال الزوجة بالعمل الانتاجي كالاكتفاء بالأطفال مما يؤدي إلى تغيير بعض الأدوار الجندرية</p>
و	و	ح	ن	<p>+ تخفيف العبء المادي عن الزوج وتحسين مستوى المعيشة عند مشاركة الزوجة في العمل وتأمين مصدر دخل.</p> <p>+ والتقليل من نسبة الإعاقة</p>
				<p>- التقليل من التمييز الجندري للوظائف وذلك بتقليل الصورة النمطية المرتبطة بعمل المرأة في المصانع.</p> <p>+ التخفيف من الثقافة المجتمعية السائدة التي تلقي العبء على الذكور في تأمين متطلبات المعيشة</p> <p>+ محاربة بعض الصور النمطية الذكورية التي صنفت الأنثى وكأنها جنس من الدرجة الثانية.</p>

ع	+ تسهم الصناعات التحويلية في تعزيز الاقتصاد المحلي من خلال إنتاج سلع ومنتجات محلية. + تزيد الإنتاج العام والإنتاجية ويتم تعزيز النمو الاقتصادي.
و	- تعود المرأة العاملة للمنزل في وقت متأخر بعد ساعات عمل طويلة حيث تستهلك طاقتها ونشاطها إلى أبعد الحدود فلا تستطيع تأدية واجباتها الاجتماعية نحو الأقارب وبالتالي تفضل رعاية أسرتها قبل قيامها بدورها الاجتماعي.
م	+ زيادة نسبة الأيدي العاملة اللازمة للإنتاج مما ينعكس على الاستثمار وبالتالي يعمل على تحسين مستوى المعيشة. + الحد من الفقر في المجتمع. + يتم توفير المزيد من الموارد والفرص الاقتصادية للمجتمع بأكمله.
ع.ث	+ التخفيف من ثقافة «العيب» في المجتمع ضد المرأة بتنميط الوظائف والوصول إلى العدالة الاجتماعية. + من الممكن أن يسهم عمل المرأة في الصناعات التحويلية في تعزيز التمكين الاجتماعي للنساء.

خامسا: فعالية برامج التعليم والتدريب المهني التابعة لمؤسسة التدريب المهني

غير أن المهارات التي يتطلبها قطاع الصناعات التحويلية يمكن التدريب عليها في مؤسسات التعليم والتدريب المهني، حيث قال (85,2%) من أصحاب الأعمال أن المهارات المطلوبة لديهم ليس صعبا العثور عليها بين خريجي مؤسسة التعليم والتدريب المهني، كما أكد (55,5%) أن شركاتهم منفتحة على التعاون مع المؤسسات التي تقدم برامج التعليم والتدريب المهني لإعداد العمال بشكل أفضل للوظائف.

وأشار أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة⁸¹ إلى عدم كفاءة الخريجين فقال: "من كل 10 خريجين أوظف واحدا فقط رغم حاجتي وأقوم بتدريبه مرة أخرى نظرا لأن أسلوبهم تلقيني أكثر، حتى العملي يكون تلقينيا، بهذا لو تدريبوا في البيئة الفعلية في أماكن العمل".

يظهر من الطرح السابق لأصحاب الأعمال أن منهجيات التصميم المستخدمة بوجه عام في مؤسسات التعليم والتدريب المهني لا يزال يعتبرها القصور، وعليه؛ فالحاجة إلى نموذج عصري مرّن يستجيب لمقتضيات المرحلة ويسد الفجوة بين منهجية أو منظومة التصميم من ناحية والمهارات والكفايات المطلوبة لقطاعات وميادين العمل من الناحية الأخرى بات لزاما على مؤسسات التعليم والتدريب المهني مع مراعاتها للإناث والأشخاص ذوي الإعاقة في برامجهم التدريبية.

وفي هذا أشار أحد الخبراء في المقابلات المعمقة إلى بعض التوصيات لمؤسسة التدريب المهني حتى تحسن البرامج التدريبية بطريقة تلبي احتياجات القطاع، فقال: "عمل اجتماعات دورية لموضوع مطابقة المناهج أو الدورات أو البرامج التي ينفذونها مع بيئة سوق العمل، وأن يخصصوا جزءا أكبر للتدريب داخل المصانع، أي أن يكون الجزء الأكبر من المنهاج بالنسبة للتدريب المهني داخل المشاغل أكانت صناعية أو تجارية".

لقد تغيرت الوسائل التعليمية بإدخال التكنولوجيا وانعكست على مختلف جوانب حياتنا وباتت تحتاج منهجية متقدمة لتصميم التعليم والتدريب وتنفيذه، بالإضافة إلى الموارد البشرية عالية الكفاءة. وباتت احتياجات قطاعات العمل وميادينه نامية ومطرده التغيير وتحولت إلى واحد من أكبر التحديات التي يواجهها المعنيون والمطورون للتعليم والتدريب نظرا للبيئة المتغيرة، وبالنظر إلى البرامج المقدمة من التعليم والتدريب المهني (TVET) أشارت نتائج الدراسة المسحية إلى أن أصحاب العمل في قطاع الصناعات التحويلية أشاروا وبما نسبته (48,1%) إلى أن برامج التعليم والتدريب التقني والمهني التابع لمؤسسة التدريب المهني قادرة على إعداد العمال بشكل مناسب لمعظم الوظائف في هذا القطاع، في حين أشار (50,6%) إلى عدم قدرة هذه البرامج على تلبية احتياجات القطاع، حيث أشار أصحاب الأعمال إلى استغنائهم عن (11,1%) من خريجي مؤسسة التدريب المهني ولم يتم تجديد عقودهم بسبب عدم إتقانهم المهارات التي يتطلبها القطاع، وقد يعزى ذلك إلى ما أشار إليه أصحاب العمل بأن المهارات التي تعلم عليها العمال في مؤسسة التدريب المهني لم تلبي احتياجات العمل في القطاع وبما نسبته (58%) في حين أشار (37%) فقط إلى تلبية احتياجات القطاع.

كما أكد (63%) منهم تركيز مؤسسة التعليم والتدريب المهني على الذكور أكثر منه على الإناث نظرا للتفاوت في مهارات الخريجين لصالح الذكور، وهو ما أكده أحد الخبراء في المقابلات المعمقة مشيرا إلى قلة مراكز التعليم والتدريب المهني التي تستهدف مدينة الزرقاء وبخاصة الإناث؛ "مراكز التدريب المهني التي تستهدف النساء خصوصا في مدينة الزرقاء قليلة مركزين لتدريب الإناث أو ثلاثة فقط وتركز على الحلويات والخياطة ولا يوجد تدريب على مهارات الصناعة التحويلية".

⁸¹ أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة، قطاع الصناعات التحويلية

سادسا: قدرة القطاع على التعافي من آثار جائحة كورونا



في ظل انتشار فيروس كورونا اختار الأردن إعطاء الأولوية بشدة للصحة العامة التي تخص حياة الناس على حساب الاقتصاد، على الرغم من الظروف الصعبة التي يعيشها، التي تعكسها مؤشرات البطالة المرتفعة والنمو الاقتصادي البطيء ونسبة المديونية المرتفعة. وقد أضرت تدابير عملية «الأمن» التي تركز على الأمن وتعيد فيها الجهات الفاعلة السياسية تصنيف موضوع ما كمسألة أمنية بالمصالح الاقتصادية وشكلت ضعفاً في الطلب على الأيدي العاملة، بالإضافة إلى تضرر العديد من وظائف النساء والرجال الذين تركز أعمالهم على الوظائف ذات الأجور المتدنية، أو العاملين في قطاع الصناعة التحويلية.

وعلى الرغم من تأثير قطاع الصناعة التحويلية كباقي القطاعات الاقتصادية بجائحة كورونا، حيث انخفضت أرباح القطاع كما أشارت إليها نتائج الدراسة المسحية وبما نسبته (88,9%) بحسب أصحاب الاعمال، إلا أن الجائحة لم تؤثر على نوع المهارات المطلوبة للعمل في هذا القطاع، بل أصبح هناك مهارات جديدة مطلوبة وبما نسبته (92,6%).

وتصنف قطاعات صناعية مثل الألبسة والمحيطات والصناعات الإنشائية والأثاث والمفروشات والبلاستيك ومنتجات البحر الميت من أكثر القطاعات التي تأثرت سلبا من وباء كورونا، فيما تعد قطاعات صناعية أخرى مثل الغذائية والمستلزمات الصحية والوقائية والدوائية والمنظفات الأكثر استفادة من الأزمة بفعل الطلب المتزايد على منتجاتها محليا وخارجيا.

وقد أشار أحد الخبراء إلى أن قطاع الصناعات التحويلية قد دخل في مرحلة التعافي من جائحة كورونا وتداعياتها، حيث بدأت قطاعات الصناعات التحويلية تحقق نموا واضحا عام 2023 الأمر الذي تعكسه نسبة الصادرات في هذا القطاع، وما قدمته الحكومة من مساعدات لهذا القطاع تمثلت في إطلاق صندوق دعم وتطوير الصناعة وما يحتويه من برامج تعزز تنافسية الصناعة لدخول الأسواق المحلية والعالمية، وفي هذا يقول⁸²: «أثرت الجائحة على القطاع الصناعي وقلت الكثير من فرص العمل لأن الإنتاج كان في الحد الأدنى، لكن في عامي 2021-2022 تحسنت المؤشرات الاقتصادية بشكل عام في القطاع، فمثلا عام 2022 زادت الصادرات بما يقارب 23% في محافظة الزرقاء حيث كانت مليارا و80 مليون دولار في عام 2021 وارتفعت إلى مليار و330 مليون دولار في عام 2022، وربما يعود السبب إلى صندوق دعم وتطوير الصناعة».

كما وظهر أن قطاع الصناعات الكيماوية هو القطاع القادر على استقطاب الاستثمارات وتوليد العمل في الأردن، حيث لم يتأثر كثيرا بالجائحة، إذ زاد الطلب على موضوع المواد الكيماوية بعامة والأسمدة والمواد المعقمة بخاصة، كما أن المواد الخام متوفرة في القطاع الكيماوي المتعلق بالأسمدة مثل الفوسفات والبوتاس.

⁸² أحد الخبراء في المقابلات المعمقة/ قطاع الصناعات التحويلية

3. قطاع تجارة الجملة والتجزئة والفنادق والمطاعم

أولاً: مساهمة قطاع تجارة الجملة والتجزئة والفنادق والمطاعم في الناتج المحلي الإجمالي

الحكومة على أنه من أكثر القطاعات تضرراً، ما أدى إلى فقدان مئات العاملين والعمالات وظائفهم، وإغلاق المطاعم المصنفة سياحياً، والمطاعم الشعبية⁸⁴. وأظهرت نتائج الدراسة أن (60,9%) من أصحاب الأعمال يتوقعون نمو قطاع الفنادق والمطاعم في السنوات الخمس القادمة. وتوقع (53,2%) من أصحاب الأعمال من عينة الدراسة أنه سيتوفر في القطاع فرص عمل جديدة.

وبحسب النتائج الرئيسية لمسح التجارة الداخلية، حققت تجارة الجملة للأغذية والمشروبات والتبغ أعلى إنتاج قوائم بما مجموعه (753,159) ألف دينار، يليها تجارة الجملة للسلع المنزلية الأخرى (302,411) ألف دينار⁸⁵.

وصلت مساهمة قطاع تجارة الجملة والتجزئة والفنادق والمطاعم في الناتج المحلي الإجمالي إلى (9%)، وترجع النسبة الأكبر من مساهمة هذا القطاع إلى قطاع تجارة الجملة والتجزئة التي بلغت (7,7%) من نفس العام⁸³.

وأظهرت نتائج الدراسة المسحية أن (25,6%) من أصحاب الأعمال قد قيّموا قطاع تجارة الجملة والتجزئة أنه في نمو خلال الخمس سنوات الماضية، كما يتوقع (59,0%) منهم أن يتوسع القطاع خلال السنوات القليلة القادمة، بينما قيّم (17,4%) من أصحاب الأعمال من قطاع الفنادق والمطاعم أنه في نمو خلال الخمس سنوات الماضية، مع الأخذ بالاعتبار حجم الضرر الذي لحق بهذا القطاع خلال جائحة كورونا، حيث تم تصنيفه من قبل

ثانياً: مساهمة تجارة الجملة والتجزئة والفنادق والمطاعم في العمالة

وتظهر القراءة التحليلية لأرقام دائرة الإحصاءات العامة أن قطاع تجارة الجملة والتجزئة يوفر فرص عمل للأردنيين، حيث بلغ صافي عدد الوظائف (3857) وظيفة في النصف الثاني من عام 2021 وبما نسبته (11,2%) كما بلغ صافي عدد الوظائف للذكور (2727) بما نسبته (14,4%)، في حين بلغ صافي عدد الوظائف للإناث (1130) بما نسبته (7,3%)، كما يظهر أن هذا القطاع يوفر فرص عمل للعمال لغير الأردنيين، حيث بلغ صافي عدد الوظائف في النصف الثاني من عام 2021 (352)⁸⁷.

في ضوء المساهمة الكبيرة لقطاع التجارة في الأردن في الناتج المحلي الإجمالي⁸⁶، فإنه يساهم أيضاً مساهمة كبيرة في العمالة، بما يقارب (16,6%) من إجمالي العاملين في المملكة، ويمثل الأردنيون غالبية الأيدي العاملة في القطاع بما نسبته (91%) من العاملين، وقد أكدت رؤية التحديث الاقتصادي أهمية مساهمة الشركات الصغيرة والمتوسطة بصورة كبيرة في هذا القطاع الذي يمتلك العديد من الإمكانيات التي لم تستثمر بعد بالصورة الأمثل، وبخاصة فيما يتعلق بتطوير تجارة الجملة والتجزئة.

⁸³ دائرة الإحصاءات العامة، الكتاب الإحصائي السنوي، 2021

⁸⁴ جريدة الدستور (2020)، (7718) موظف فقدوا عملهم في المطاعم السياحية والمقاهي منذ بداية جائحة كورونا

⁸⁵ دائرة الإحصاءات العامة، مسح التجارة الداخلية، 2020

⁸⁶ جريدة الدستور (2022)، القطاع التجاري، مساهمة عالية في الناتج المحلي الإجمالي والتوظيف

⁸⁷ دائرة الإحصاءات العامة، 2021، النصف الثاني

غير الأردنية بسبب التنافسية بين الأيدي العاملة الأردنية وغير الأردنية: «عملت مع الكثير من الموظفين، الموظف الأردني الماهر، ليس لديه فرصة! بسبب أن أصحاب المطاعم الأردنية لديهم صورة نمطية، عن أفضلية العمالة غير الأردنية في القطاع».

وبحسب نتائج الدراسة المسحية التي تبين أن فرص العمل بالنسبة لأصحاب الأعمال، ستكون متاحة للذكور والانات على حد سواء بما نسبته (21,2%)، وهذا يشير صراحة لتفضيلهم العمالة من الذكور أكثر من الإناث. في حين أشار أصحاب الأعمال إلى عدم ميلهم لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة نظراً لأن أماكن عملهم غير مخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة وبما نسبته (90,3%).

ويحتل نشاط الفنادق الحصة الأكبر من عدد العاملين الذين بلغ عددهم عام 2021 (21835)، حيث بلغ عدد الإناث (2364) عاملة، في حين بلغ عدد الذكور (19,471) عاملاً، يشكلون ما نسبته (40%) من إجمالي عدد العاملين.

كما بلغ عدد العاملين في المطاعم السياحية (20,770) عامل يشكلون ما نسبته (38%) من إجمالي العاملين⁸⁸.

بينما يصل عدد المطاعم في المملكة (الشعبية والسياحية) إلى (11) ألف مطعم⁸⁹، وفي هذا أشار أحد المشاركين⁹⁰ في مجموعات النقاش المركزة إلى اعتماد قطاع الفنادق والمطاعم على الأيدي العاملة

ثالثاً: التحديات التي تواجه قطاع تجارة الجملة والتجزئة والفنادق والمطاعم فيما يتعلق بالقدرة التنافسية

والشحن أمام التجارة والتجارة بالتجزئة، كجزء من المبادرات التي يمكن أن يتضمنها قطاع التجارة.

وقد شكل التحدي المتمثل، بعدم مواكبة الممارسات العالمية الفضلى في تطوير قطاع الجملة والتجزئة، ما نسبته (20,5%)، كما جاء من ضمن التحديات الافتقار إلى التشريعات التي تنظم التجارة الإلكترونية ما نسبته (15,4%).

هناك جملة من التحديات التي تواجه قطاع تجارة الجملة والتجزئة، كما تشير إليها نتائج الدراسة المسحية المبينة في الجدول رقم (14)، وشكل التحدي المتمثل في منظومة الضرائب المفروضة العائق الأكبر أمام أصحاب الأعمال في القطاع بما نسبته (84,6%)، وهذا يتفق مع ما اقترحتة رؤية التحديث الاقتصادي من تبسيط اللوائح التنظيمية المتعلقة بالجمارك والضرائب

الجدول رقم (14): التحديات التي تواجه قطاع تجارة الجملة والتجزئة فيما يتعلق بالقدرة التنافسية

النسبة %	نوع التحدي في القطاع
84.6	منظومة الضرائب المفروضة
20.5	عدم مواكبة الممارسات العالمية الفضلى
15.4	الافتقار إلى التشريعات التي تنظم التجارة الإلكترونية

⁸⁸ المملكة (2023)، 713 نسبة ارتفاع عدد العاملين في القطاع السياحي.

⁸⁹ المرصد العمالي الأردني (2021)، 70 ألف عامل في المقاهي فقدوا أعمالهم

⁹⁰ أحد المشاركين في مجموعات النقاش المركزة، أصحاب الأعمال من قطاع المطاعم

في حين أن أولى التحديات المرتبطة بقطاع الفنادق والمطاعم التي يشير إليها الجدول رقم (15) تتمثل في الكلف التشغيلية المرتفعة وبما نسبته (78,3%) كما يراها أصحاب الأعمال، يليها نقص الأيدي العاملة الماهرة بما نسبته (47,8%)، ثم القروض ذات الفوائد المرتفعة بما نسبته (39,1%).

ومن بين التحديات السابقة يقترح أصحاب الأعمال بعض السياسات للتخفيف من تلك التحديات في قطاع تجارة الجملة والتجزئة تمثلت بنسبة كبيرة نحو تخفيض الضرائب المفروضة على القطاع (92,3%)، يليها تطوير السياسات ذات العلاقة بالقطاع بما نسبته (43,4%)، وإعادة تنظيم القطاع بما نسبته (41,0%)، إلى جانب ضرورة زيادة الأيدي العاملة في القطاع بما نسبته (20,5%).

الجدول رقم (15): التحديات التي تواجه قطاع الفنادق والمطاعم فيما يتعلق بالقدرة التنافسية

النسبة %	نوع التحدي في القطاع
78.3	الكلف التشغيلية المرتفعة
47.8	نقص الأيدي العاملة الماهرة
39.1	القروض ذات الفوائد المرتفعة

صناديق الادخار وقروض الإسكان وبما نسبته (95,2%) كما لا يشركونهم في برامج تدريبية منتظمة وبما نسبته (72,6%).

كما تشير نتائج الدراسة المسحية إلى أن أصحاب الأعمال في هذا القطاع يستثنون العمال من الأشخاص ذوي الإعاقة؛ حيث أن (96,6%) من المنشآت غير مهيأة لذوي الإعاقة، وأشار بعض من يوظفون العمال ذوي الإعاقة إلى أنهم لا يخضعونهم للتدريب وبما نسبته (98,3%).

وفي هذا السياق اتفق جميع المشاركين في إحدى مجموعات النقاش المركزة من أصحاب الأعمال أن هناك صورة نمطية مرتبطة بعمل الأردنيين في قطاع المطاعم⁹¹: «العامل الاردني مثالا لا يقبل تنظيف الصحون أو الأرض، بسبب الاعتقاد أن هذه المهام مهينة والخوف من نظرة المجتمع لذلك يترك العمل بسرعة، حتى بدون إشعار صاحب العمل في كثير من الأحيان».

ويقترح أصحاب الأعمال بعض السياسات للتخفيف من تلك التحديات في قطاع الفنادق والمطاعم، تمثلت بالتقليل من الكلف التشغيلية (أسعار الطاقة، الضرائب) بما نسبته (73,9%)، تدريب وتوظيف المزيد من العمالة الماهرة (65,2%)، والتركيز على المعايير الفضلى فيما يتعلق بنظافة الطعام والشراب أيضا بما نسبته (65,2%) والتوسع في استخدام التكنولوجيا فيما يتعلق بتوصيل الطلبات Delivery بما نسبته (34,8%)، إلى جانب إعادة تنظيم القطاع بما نسبته أيضا (34,8%).

كما أشارت النتائج إلى بعض التحديات الأخرى المرتبطة بقطاع تجارة الجملة والتجزئة والفنادق والمطاعم المتعلقة بظروف العمل في القطاع ومن أهمها ضعف بعض أنظمة الحماية الاجتماعية، حيث أوضح (29,0%) من أصحاب الأعمال أن العمال لديهم خارج نظام الضمان الاجتماعي، و(74,2%) منهم لا يشركون العاملين والعاملات لديهم في نظام التأمين الصحي، أو في

⁹¹ المشاركون في جلسات النقاش المركزة، قطاع المطاعم

رابعاً: المهارات التي يحتاجها قطاع تجارة الجملة والتجزئة والفنادق والمطاعم

أوضحت نتائج الدراسة المسحية ضرورة توفر بعض المهارات المطلوبة في قطاع تجارة الجملة والتجزئة والفنادق والمطاعم التي يعتقد أصحاب العمل أن العاملين بحاجة إلى التدريب عليها لتحسين عملهم، ما يتطلب منهم إعادة بناء مهاراتهم كما يشير إليها الجدول رقم (16) وتشمل الآتي:

المهارات الفنية

كما أشارت نتائج الدراسة المسحية إلى أن تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق لا يتطلب مهارات مختلفة ما بين الذكور والإناث بما نسبته (79,0%)، كما أن القطاع لا يتطلب العمل فيه شهادات جامعية في العديد من الأقسام بحسب أصحاب الأعمال في الدراسة الكمية وبما نسبته (80,6%).

في هذا السياق اتفق جميع المشاركين في إحدى مجموعات النقاش المركزة بأصحاب المطاعم، أن هناك بعض المهام لا تناسب النساء بسبب البنية الجسدية، وقد ظهرت بعض الصور النمطية التي تشير إلى وظائف ذكورية ووظائف أنثوية مرتبطة بجسد المرأة: «من غير الممكن أن تعمل المرأة في المطاعم على سيخ شاورما مثلاً، فهي مناسبة للاستقبال بسبب شكلها لجذب الزبائن، والعمل على الكاش، أو تقديم طلبات الطعام».

وكان من ضمن المهارات التي يتطلبها العمل في قطاع تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق بحسب ما جاء في نتائج الدراسة المسحية، وجلسات النقاش المركزة⁹³ كما يشير إليها الجدول رقم (17) ما يلي:

أبرزت النتائج حاجة القطاع إلى ضرورة توافر المهارات الفنية وبما نسبته (43,5%)، كما بينت النتائج ضرورة توافر المهارات الإدارية وبما نسبته (41,9%)، إلى جانب المهارات المهنية المتخصصة وبما نسبته (38,7%) كمهارات يحتاجها قطاع تجارة الجملة والتجزئة مثل المعرفة باستراتيجيات السوق ومهارات قطاع المطاعم والفنادق المتمثلة بالمهارات التسويقية للأطعمة.

كما يتطلب القطاع بعض مهارات التكنولوجيا واستخدام الحاسوب بما نسبته (24,2%).

المهارات الإنسانية

من أهم تلك المهارات التواصل والعمل ضمن الفريق حيث أشارت نتائج الدراسة المسحية إلى ضرورة توافرها وبما نسبته (66,1%)، وأكد جميع المشاركين في إحدى مجموعات النقاش المركزة،⁹² أهمية توافرها لدى العمال لديهم: «من الضروري أن تقدم مؤسسة التدريب المهني دورات متخصصة اسمها سلوكيات أو أخلاقيات المهنة، من أجل أن يعرف العامل كيف يتعامل مع زميله، وكيف يتعامل مع الزبون، كيف يتعامل مع صاحب العمل».

٢٢

من غير الممكن ان تعمل المرأة في المطاعم على سيخ شاورما مثلاً. المرأة مناسبة للاستقبال بسبب شكلها لجذب الزبائن، والعمل على الكاش، أو تقديم طلبات الطعام.

أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة

”

⁹² مجموعة نقاش مركزة مع أصحاب المطاعم، الزرقاء

⁹³ جلسات النقاش المركزة، قطاع الخدمات الشخصية والاجتماعية

الجدول رقم (16): المهارات المطلوبة من خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني للعمل في قطاع تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق

النسبة %	المهارات المطلوبة
24.2	مهارة التكنولوجيا واستخدام الحاسوب
43.5	مهارات فنية وتعلم بعض الحرف
38.7	مهارات مهنية متخصصة
41.9	مهارات إدارية
12.9	المهارات المالية من خلال توفير برامج تدريبية متخصصة في الخدمات المالية والرقمية
29.0	تعلم مهارة إدارة المشاريع
66.1	تعلم بعض المهارات الشخصية في العمل كمهارات التواصل والعمل ضمن الفريق

الجدول رقم (17): المهارات المطلوبة للعمل في قطاع تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق

المهارات المطلوبة	القطاع الفرعي
<ul style="list-style-type: none"> المهارات الإدارية: يجب أن يكون العاملون في هذا القطاع قادرين على إدارة الوقت والموارد بشكل فعال وتخطيط العمليات والمشاريع بشكل منظم. 	<p>قطاع تجارة الجملة والتجزئة (المهارات الإنسانية)</p>
<ul style="list-style-type: none"> القدرة على التواصل: يجب أن يكون العاملون في هذا القطاع قادرين على التواصل بشكل فعال مع الزملاء والعملاء والموردين، والقدرة على العمل ضمن الفريق الواحد. 	
<ul style="list-style-type: none"> المعرفة بتقنية المعلومات: مهارات التعامل مع التقنيات المختلفة المستخدمة في هذا المجال، مثل برامج الحاسوب ونظام إدارة المخزون ونظام المحاسبة. 	<p>قطاع تجارة الجملة والتجزئة (المهارات الفنية والتقنية)</p>
<ul style="list-style-type: none"> المعرفة الجيدة بالمنتجات: معرفة جيدة بالمنتجات التي يتم تسويقها، وذلك لتزويد العملاء بالمعلومات الدقيقة عن المنتجات والخدمات. 	
<ul style="list-style-type: none"> المهارات الرياضية: يجب أن يكون لدى العاملين في هذا القطاع مهارات حسابية جيدة وقدرة على حساب التكاليف والأرباح والخسائر وإدارة الميزانية. 	<p>قطاع المطاعم والفنادق (المهارات الإنسانية)</p>
<ul style="list-style-type: none"> مهارات التواصل: والتعامل مع الزبائن بشكل فعال ومهذب، والعمل ضمن فريق. 	
<ul style="list-style-type: none"> إدارة الوقت: القدرة على العمل بسرعة وفعالية في بيئة عمل مزدحمة. 	
<ul style="list-style-type: none"> المعرفة بأساسيات الصحة والسلامة الغذائية: والالتزام بالمعايير الصحية 	
<ul style="list-style-type: none"> المرونة: والتكيف مع التغييرات في الجدول الزمني والمتطلبات العملية. 	<p>قطاع المطاعم والفنادق (المهارات الفنية والتقنية)</p>
<ul style="list-style-type: none"> القدرة على تحمل ضغط العمل والعمل لفترات طويلة في أوقات مختلفة. 	
<ul style="list-style-type: none"> مهارات فنية: مهارات الطهي، إدارة المطبخ، التقنيات الحديثة في الطهي، التعامل مع المعدات والأدوات المطبخية، المعرفة بالمواد الغذائية والتغذية، مهارات الخبز والحلويات، مهارات التصميم والتزيين، مهارات الضيافة والخدمة. 	
<ul style="list-style-type: none"> مهارات إدارية: التسويق والمبيعات، مهارات الإدارة والقيادة، مهارات التعامل مع النظم الإدارية والحاسوبية المستخدمة في الفنادق. 	
<ul style="list-style-type: none"> مهارات التعامل مع الضيوف وتلبية احتياجاتهم. 	
<ul style="list-style-type: none"> تعلم اللغات الأجنبية. 	

وبالنظر إلى المهارات المطلوبة للعمل في قطاع الجملة والتجزئة التي أظهرتها نتائج الدراسة المسحية، فإن هناك بعض الوظائف والبرامج المقترحة لمؤسسة التدريب المهني لتدريب الإناث ومن ضمنها:

2. التسويق: تخطيط وتنفيذ استراتيجيات التسويق لزيادة الوعي بالعلامة التجارية وزيادة المبيعات.



1. المبيعات والمشتريات: تطوير استراتيجيات المشتريات والمبيعات وسياساتها في المنظمة، وخصوصا المشتريات الالكترونية بمعنى إدارة عمليات الشراء عبر الإنترنت والتعامل مع الموردين عبر الإنترنت.

3. إدارة الجودة: يضمن جودة المنتجات، والخدمات، وامثالها للمعايير والمتطلبات.

4. محلل بيانات

في حين يوفر قطاع المطاعم عددا من الوظائف المناسبة للإناث تمثلت بما يلي:

- **الطاهية:** تقوم بإعداد وتجهيز الطعام والمأكولات وفقا للقائمة المحددة والمعايير الصحية والذوقية.
- **خبازة:** تقوم بإعداد وخبز المنتجات المخبوزة مثل الخبز والكعك والمعجنات.
- **صناعة الحلويات (شرقية/ غربية).**

ويشير الجدول رقم (18): وهو مصفوفة التحليل الجندري لنموذج معهد هارفرد (GAM) Gender Analysis matrix لبرامج تدريبية مقترحة لمؤسسة التدريب المهني تتمثل بمدير المبيعات والمشتريات، مدير الجودة ومدير التسويق على النحو التالي:

الجدول رقم (18): مصفوفة معهد هارفرد لتحليل وظائف مدير المبيعات والمشتريات، مدير الجودة ومدير التسويق في قطاع الجملة والتجزئة

ع: العمالة ر: الرجال	و: الوقت ع.ث: عوامل ثقافية	ح: المجتمع المحلي + تأثير إيجابي	ن: النساء - تأثير سلبي	م: موارد
-------------------------	-------------------------------	-------------------------------------	---------------------------	----------

ن	
ع	+ تعلم مهارات التحليل مثل حاجات المؤسسة واحتياجات العملاء وتطوير خطط شراء استراتيجية تشمل تحديد الموردين ومتطلبات التسعير والتفاوض، والعمل على إدارة العلاقات مع الموردين والتفاوض على العقود وشروط التوريد، + مهارات تحليل السوق والاتجاهات الصناعية واحتياجات العملاء، وتحديد الفرص الجديدة للمنتجات والخدمات، بالإضافة إلى إدارة العلاقات التجارية. + تعلم مهارات أنظمة إدارة الجودة المختلفة مثل ISO 9001 ومتطلباتها. وتنفيذ وصيانة نظام إدارة الجودة وضمن التزام الشركة بالمقاييس.
و	+ قد يوفر قطاع الجملة والتجزئة فرصاً للنساء لتحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية، حيث يمكن للمرأة أن تعمل في متاجر تجزئة قريبة من مكان سكنها أو تناسب ساعات العمل المرنة، مما يسمح لها بتلبية احتياجات أسرتها والمسؤوليات الشخصية الأخرى. - قد تحتاج المرأة العاملة في قطاع الجملة والتجزئة إلى العمل ساعات طويلة، وبخاصة إذا كانت تدير عملها الخاص أو تشغل منصباً إدارياً، حيث يمكن أن يكون لديها مسؤوليات متعددة وحاجة إلى العمل بشكل مكثف للتعامل مع الأعمال اليومية وتلبية متطلبات العملاء.
م	+ توفير مصدر دخل مما يؤدي إلى استقلاليتها مادياً، حيث أن المزيد من النساء سيكون لديهن دخل مستقل. + يتيح عمل المرأة في هذا القطاع فرصاً لها للتواصل مع شركاء تجاريين وزملاء وموظفين آخرين، مما يساهم في توسيع شبكتها الاجتماعية والاحترافية، وقد يؤدي ذلك في نهاية المطاف إلى زيادة فرص الوصول إلى الموارد المختلفة للعديد من النساء.
ع.ث	- قد تتعرض النساء للتحيز الثقافي والتحرش الجنسي في بعض الأحيان في قطاع الجملة والتجزئة، يمكن أن يؤثر هذا السلوك على صحة ورفاهية النساء وقدرتهن على العمل بكفاءة. + التقليل من المحددات على مشاركة المرأة للعمل في قطاعات مصنفة بالذكورية وتغيير الصور النمطية ضد المرأة. - فقد الشعور بالأمن والمكانة الاجتماعية الناتج عن التمييز المهني في هذا القطاع والنظر إليه نظرة دونية.

ر	
ع	+ تعلم بعض الطول المرنة المتعلقة بمشاركة المرأة في العمل. - عدم الثقة بجدوى عمل المرأة في ظل الراتب القليل وساعات العمل الطويلة. - قد يشعر الرجال بالضغط لتكليف دورهم والتأقلم مع التغييرات الاجتماعية والاقتصادية الناتجة عن دخول المرأة في سوق العمل.
و	+ إتاحة الوقت للرجل لتحمل بعض المسؤوليات الأسرية عند انشغال الزوجة بالعمل الانتاجي كالاكتفاء بالأطفال مما يؤدي إلى تغيير بعض الأدوار الجندرية.

+ تخفيف العبء المادي عن الزوج وتحسين مستوى المعيشة عند مشاركة الزوجة في العمل وتأمين مصدر دخل، والتقليل من نسبة الإعاقة.

٣

- رفض بعض الذكور لعمل المرأة في قطاع الجملة والتجزئة لما فيه من اختلاط بين الجنسين التي تعد أحد المعوقات المجتمعية لعمل المرأة في الأردن في بعض المناطق.
+ التخفيف من الثقافة المجتمعية السائدة التي تلقي العبء على الذكور في تأمين متطلبات المعيشة.

ع.ث

ج

+ يمكن لعمل المرأة في هذا القطاع أن يؤدي إلى توفير منتجات وخدمات متنوعة تلبي احتياجات المجتمع بشكل أفضل. حيث يعمل القطاع على تلبية تفضيلات واحتياجات مختلف شرائح المجتمع، مما يساهم في تحسين جودة الحياة وتوفير المزيد من الخيارات للمستهلك.

ع

+ تعزيز الاقتصاد المحلي من خلال زيادة الإنتاج والمبيعات، كما تعد الأعمال التجارية التي تديرها المرأة جزءاً مهماً من القطاع الاقتصادي وتساهم في خلق فرص عمل جديدة وتعزيز النمو الاقتصادي.

- قد تعود المرأة العاملة للمنزل في وقت متأخر بعد ساعات عمل طويلة حيث تستهلك طاقتها ونشاطها إلى أبعد الحدود فلا تستطيع تأدية واجباتها الاجتماعية نحو الأقارب وبالتالي تفضل رعاية أسرتها قبل قيامها بدورها الاجتماعي.

و

+ زيادة نسبة الأيدي العاملة اللازمة للإنتاج مما يعكس على الاستثمار وبالتالي يعمل على تحسين مستوى المعيشة.

٣

+ الحد من الفقر في المجتمع.

+ يتم توفير المزيد من الموارد والفرص الاقتصادية للمجتمع بأكمله

+ يساهم عمل المرأة في قطاع الجملة والتجزئة في تعزيز المساواة بين الجنسين وتحقيق العدالة الاجتماعية، كما يتم تعزيز التنوع وتقبل المجتمع لدور المرأة في مجال الأعمال، وبالتالي يتم تقوية مكانتها وتحسين فرصها وحقوقها.

ع.ث

- قد يحتاج قطاع الجملة والتجزئة إلى التنقل والسفر لحضور اجتماعات أو معارض تجارية أو لزيارة الفروع أو الموردين الأمر الذي يعد مرفوضاً لدى العديد من العائلات المحافظة.

خامسا: فعالية برامج التعليم والتدريب المهني التابعة لمؤسسة التدريب المهني

منهم أنهم منفتحون على التعاون مع المؤسسات التي تقدم برامج التعليم والتدريب المهني لإعداد العمال بشكل أفضل للوظائف.

وفي هذا السياق أكد جميع المشاركين في إحدى مجموعات النقاش المركزة من أصحاب الأعمال⁹⁴ ضعف العلاقة بين مؤسسة التدريب المهني وأصحاب الأعمال في قطاع المطاعم: «يجب أن يكون هناك ربط وتنظيم بين المؤسسة وأصحاب المطاعم ورقابة بطرق أكثر رسمية وجدية، نحن كأصحاب أعمال علاقتنا بمؤسسة التدريب المهني معدومة».

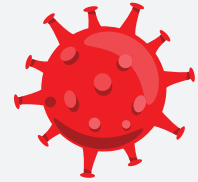
وأشار نائب غرفة تجارة الزرقاء إلى أن المشكلة الأساسية تكمن في سهولة التخرج من مؤسسة التدريب المهني ما يؤثر على جودة المخرجات، بالتالي تكريس الصورة النمطية المرتبطة بتوجه من لم يستطيعوا اجتياز امتحان الثانوية العامة إلى مؤسسة التدريب المهني، وهذا بالتالي ينعكس سلبا على مستوى خريجي المؤسسة وفرصة حصولهم على عمل⁹⁵.

بالنظر إلى البرامج المقدمة من التعليم والتدريب المهني (TVET) أظهرت نتائج الدراسة المسحية أن أصحاب العمل في قطاع تجارة الجملة والتجزئة والفنادق والمطاعم أشاروا وبما نسبته (53,2%) إلى أن برامج التعليم والتدريب التقني والمهني التابع لمؤسسة التدريب المهني غير قادرة على إعداد العمال بشكل مناسب لمعظم الوظائف في هذا القطاع وقد يعزى ذلك إلى ما أشار إليه أصحاب العمل أن المهارات التي اكتسبها العمال في مؤسسة التدريب المهني لم تلبي احتياجات العمل في القطاع وبما نسبته (59,7%) في حين أشار (24,2%) إلى تلبيتها لاحتياجات القطاع.

كما أكد (48,4%) من أصحاب الأعمال عدم وجود فروق في مهارات مؤسسة التعليم والتدريب المهني بين الذكور والإناث، والمهارات التي يتطلبها القطاع يمكن التدريب عليها في مؤسسات التعليم والتدريب المهني، حيث أظهر (93,5%) من أصحاب الأعمال أن المهارات المطلوبة لديهم ليس صعبا العثور عليها بين خريجي مؤسسة التعليم والتدريب المهني، كما أوضح (35,5%)

سادسا: قدرة القطاع على التعافي من آثار جائحة كورونا

انخفضت أرباح القطاع كما أشارت إليها نتائج الدراسة المسحية وبما نسبته (83,9%) بحسب أصحاب الأعمال، إلا أن الجائحة لم تؤثر على نوع المهارات المطلوبة للعمل في هذا القطاع، وبما نسبته (6,5%).



وفي هذا السياق، اتفق جميع المشاركين في مجموعة النقاش المركزة الخاصة بأصحاب المطاعم⁹⁶ على أن القطاع تضرر خلال جائحة كورونا إلى جانب الحرب على أوكرانيا التي أثرت سلبا على القطاع الذي لا يزال في مرحلة التعافي: «جائحة كورونا وحرب أوكرانيا وروسيا، وتداعياتهما المتعلقة بإغلاق القطاع ورفع أسعار الكلف التشغيلية للقطاع، ونقابة أصحاب المطاعم حتى الآن قد حددت سقوفا سعرية إذا تجاوزتها ستخضع لضريبة المبيعات».

⁹⁴ مجموعة نقاش مركزة، أصحاب الأعمال في قطاع المطاعم

⁹⁵ أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، مقابلة مع نائب غرفة تجارة الزرقاء

⁹⁶ مجموعة نقاش مركزة، أصحاب الأعمال في قطاع المطاعم

4. قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية

أولاً: مساهمة قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية في الناتج المحلي الإجمالي

يعزى ذلك للتحديات التي واجهها القطاع وإلى تداعيات جائحة كورونا والإغلاقات، التي ما زال قطاع الخدمات الشخصية والاجتماعية يتعافى من أثارها حتى الآن. في حين قيمه (21,6%) من أصحاب الأعمال أن نمو القطاع ثابت ولم يطرأ عليه تغيير، كما يتوقع أصحاب الأعمال بما نسبته (57,7%) أن يتوسع هذا القطاع في السنوات الخمس القادمة.

يساهم قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية بما نسبته (8,5%) من الناتج المحلي الإجمالي، وقد بلغ النمو في الناتج المحلي الإجمالي للقطاع ما نسبته (1,8%) عام 2021.⁹⁷

وقد قيمه (45,9%) من أصحاب الأعمال قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية في الدراسة المسحية أن هذا القطاع قد تراجع خلال السنوات الخمس الماضية، وقد

ثانياً: مساهمة قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية في العمالة

والزرقاء هي المحافظة الوحيدة التي يوجد فيها نشاط عمل رئيسي للمرأة وهو العمل في المنظمات غير الحكومية، وقد يعزى ذلك إلى العدد الكبير من اللاجئين داخل المحافظة، وبخاصة مع وجود مخيم الأزرق، حيث تعمل نحو (20%) من النساء العاملات في الزرقاء في المنظمات غير الحكومية.¹⁰⁰

وأوضحت نتائج الدراسة المسحية أن هناك فرص عمل جديدة في القطاع كما أشار إليه (73%) من أصحاب الأعمال، إلى جانب أن (59,3%) من أصحاب الأعمال أشاروا إلى أن هذه الفرص ستكون متوافرة لصالح الإناث.

وأوضح أصحاب الأعمال عدم ميلهم لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة نظراً لأن أماكن عملهم غير مخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة وبما نسبته (91,9%).

بلغ صافي عدد الوظائف⁹⁸ في قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية (4047) ووظيفة بما نسبته (11,7%) عام 2021، حسب البيانات المتوفرة من دائرة الإحصاءات العامة ضمن تصنيف أنشطة الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية، في حين بلغ صافي الوظائف للذكور (1382) ووظيفة بما نسبته (7,3%)، وللإناث (2665) بما نسبته (17,1%).

كما لا يوفر هذا القطاع وظائف لغير الأردنيين، ما يزيد من فرصة حصول الأردنيين والأردنيات على فرصة عمل في هذا القطاع أكثر من غيره من القطاعات.

ويصل عدد صالونات التجميل في المملكة (15) ألف صالونا، ويصل عدد العاملين في هذه الصالونات إلى نحو (40) ألف عامل وعاملة، فيما يبلغ عدد الصالونات الرجالي (7) آلاف صالونا، والصالونات النسائية (5) آلاف صالونا، أما صالونات العناية فيصل عددها إلى (3) آلاف صالوناً.⁹⁹

⁹⁷ دائرة الإحصاءات العامة، الكتاب الإحصائي السنوي 2021

⁹⁸ دائرة الإحصاءات العامة، الكتاب الإحصائي السنوي 2021

⁹⁹ النقابة العامة لأصحاب صالونات التجميل، 2020

¹⁰⁰ The USAID Women's Economic Empowerment (2022), Women's Economic Participation across Jordan: Stakeholder and Community Analysis

ثالثاً: التحديات التي تواجه قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية فيما يتعلق بالقدرة التنافسية

يعتمدن على القروض في إقامة مشروعاتهن الخاص في ظل نقص الموارد المتاحة.

كما بينت نتائج الدراسة المسحية أن غالبية العمال في هذا القطاع يفتقدون الحماية الاجتماعية، حيث أشار (70,3%) من أصحاب الأعمال أنهم لا يشملون العمال لديهم في نظام الضمان الاجتماعي، و(18,9%) فقط منهم يشركونهم في التأمين الصحي، وتعتبر السلامة والصحة المهنية التي تضمنها أنظمة الحماية الاجتماعية التي يفتقر إليها العاملون في هذا القطاع، ذات أهمية خاصة بسبب طبيعة المهام والأعمال التي تتسم بالخطورة في كثير من الأحيان، على سبيل المثال يتعرض العاملون في صالونات التجميل إلى كثير من إصابات العمل بشكل يومي.

أظهرت نتائج الدراسة المسحية عدداً من التحديات التي تواجه قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية كما يشير إليها الجدول رقم (19) تمثلت في الكلفة التشغيلية المرتفعة وبما نسبته (75,7%)، إلى جانب نقص الأيدي الماهرة (40,5%)، وقد يعزى السبب إلى اعتماد الكثير من الخدمات الشخصية والاجتماعية على مستوى مهارات عالية في مختلف الأنشطة التي يغطيها القطاع.

بالإضافة إلى تحدي القروض ذات الفوائد المرتفعة وبما نسبته (18,9%)، وتظهر هذه النسبة في نشاط صالونات التجميل أو مراكز الخدمات الشخصية الأخرى وبخاصة تلك التي تمتلكها صاحبات أعمال من النساء اللواتي

الجدول رقم (19): التحديات التي تواجه قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية فيما يتعلق بالقدرة التنافسية

النسبة %	نوع التحدي في القطاع
75.7	الكلفة التشغيلية المرتفعة
40.5	نقص الأيدي العاملة
18.9	القروض ذات الفوائد المرتفعة

ويقترح أصحاب الأعمال بعض السياسات للتخفيف من تلك التحديات في قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية، تمثلت في تدريب وتوظيف الأيدي العاملة وبما نسبته (67,6%)، وتخفيض الرسوم والضرائب المفروضة على القطاع (67,6%)، وإعادة تنظيم القطاع (48,6%)، إلى جانب وجود تسهيلات مالية على الاقتراض (18,9%).

رابعاً: المهارات التي يحتاجها قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية:

أوضحت نتائج الدراسة المسحية ضرورة توافر بعض المهارات المطلوبة في قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية التي يعتقد أصحاب العمل من واقع خبرتهم أن العاملين بحاجة إلى التدريب عليها لتحسين فرصة حصولهم على عمل واستقرار وظيفي، ما يتطلب منهم إعادة تشكيل مهاراتهم كما يشير إليها الجدول رقم (20) وتشمل الآتي:

المهارات الفنية

بعض المهارات مثل: «طرق الصيانة المختلفة، علاجات البشرة، مهارات في ليزر الجسد، طرق العلاج الطبيعي المتنوعة».

وفي هذا أوردت صاحبة مركز رياضة في إحدى مجموعات النقاش المركزة¹⁰¹ «هناك أنواع من الرياضة جديدة تطلب مهارات أيضاً جديدة، لا أعلم مدى قدرة مؤسسة التدريب المهني على توفيرها، على سبيل المثال الأكوا زومبا بالماء وهي نوع من التمارين الرياضية التي تجمع بين رقص الزومبا والتمارين الرياضية المائية، وتعتمد على استخدام الماء كمقاومة لحركة الجسم».

أبرزت النتائج حاجة قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية إلى ضرورة توافر مهارات مهنية متخصصة بما نسبته (73,0%)، وأشار (64,9%) من أصحاب الأعمال إلى ضرورة توفر المهارات الفنية، بالإضافة إلى المهارات الإدارية (32,4%)

كما أشارت النتائج إلى مهارة تعلم إدارة المشاريع (29,7%) كالخطيط وإدارة الفريق وتوزيع المهام والمواعيد وتحديد الأولويات، وإدارة المخاطر.

وأكد المشاركون في الدراسة المسحية ضرورة توافر

٢٢

نحتاج الأكوا زومبا بالماء وهي نوع من التمارين الرياضية التي تجمع بين رقص الزومبا والتمارين الرياضية المائية

أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة

”

الجدول رقم (20): المهارات المطلوبة من خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني للعمل في قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية

النسبة %	المهارات المطلوبة
21.6	مهارة التكنولوجيا واستخدام الحاسوب
64.9	مهارات فنية وتعلم بعض الحرف
73.0	مهارات مهنية متخصصة
32.4	مهارات إدارية
10.8	المهارات المالية من خلال توفير برامج تدريبية متخصصة في الخدمات المالية والرقمية
29.7	تعلم مهارة إدارة المشاريع
54.1	تعلم بعض المهارات الشخصية في العمل كمهارات التواصل والعمل ضمن الفريق

¹⁰¹ إحدى المشاركات في مجموعات النقاش المركزة، قطاع الخدمات الشخصية والاجتماعية

المهارات الإنسانية

أشارت نتائج الدراسة المسحية إلى ضرورة توافر مهارات التواصل والعمل ضمن فريق وبما نسبته (54,1%)، كمهارات التعامل مع الزبائن، وإدارة الوقت.

كما أشارت نتائج الدراسة المسحية أن (78,4%) من أصحاب الأعمال أفصحوا عن أن المهارات المطلوبة في القطاع مشابهة لكل من الذكور والإناث، وأشار (59,5%) من أصحاب الأعمال إلى أن مستوى المهارة متشابه بين الذكور والإناث.

وكان من ضمن المهارات التي يتطلبها العمل في قطاع الخدمات الشخصية والاجتماعية بحسب ما جاء في نتائج الدراسة المسحية، وجلسات النقاش المركزة¹⁰² كما يشير إليها الجدول رقم (21) ما يلي:

الجدول رقم (21): المهارات المطلوبة للعمل في قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية

المهارات المطلوبة	القطاع الفرعي
<ul style="list-style-type: none">الاتصال والتواصل والتفاعل مع العملاء.	المهارات الإنسانية
<ul style="list-style-type: none">مهارة التحليل: القدرة على تحديد احتياجات العملاء وتلبيتها.	
<ul style="list-style-type: none">المرونة: والقدرة على التكيف مع بيئة العمل المتغيرة، والقدرة على العمل بشكل فردي وفي فريق.	
<ul style="list-style-type: none">القدرة على تحمل ظروف العمل: القدرة على التعامل مع العملاء في حالات الطوارئ والضغط النفسي.	المهارات الفنية والتقنية
<ul style="list-style-type: none">المهارات الفنية: القدرة على تقديم النصائح والإرشادات للعملاء بشأن العناية بالجلد والشعر والأظافر، والقدرة على استخدام الأدوات والمعدات المختلفة المستخدمة في الخدمات الشخصية، والقدرة على تطوير مهارات تصميم الشعر والمكياج والجلد، وتخصص وصلات الأظافر وطرق تزيينها، والقدرة على استخدام الأجهزة الرياضية وإدارة الفعاليات الرياضية ومواكبة أهم التقنيات الحديثة في الرياضة.	
<ul style="list-style-type: none">المهارات الإدارية: القدرة على تطوير مهارات الإدارة والتسويق والترويج، واستخدام البرامج المكتبية وإدارة الوثائق والبيانات	
<ul style="list-style-type: none">المهارات التكنولوجية: القدرة على استخدام البرامج الحاسوبية والتطبيقات المختلفة، التصميم الجرافيكي وإدارة المواقع الإلكترونية والتسويق الرقمي.	

¹⁰² جلسات النقاش المركزة، قطاع الخدمات الشخصية والاجتماعية

وبالنظر إلى المهارات المطلوبة للعمل في قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية تقترح الدراسة تطوير بعض البرامج التدريبية الموجودة في مؤسسة التدريب المهني بما يتناسب مع التوجه العالمي فيها وإدخال برامج جديدة تفتقر إليها مدينة الزرقاء إلى حد ما وتستطيع الإناث العمل فيها، حيث تشمل البرامج:

3. تدريب اللياقة البدنية واليوغا: يمكن للمرأة أن تكون مدربة للياقة البدنية أو معلمة لليوغا، حيث تقدم تدريباً شخصياً أو تعمل في صالة ألعاب رياضية أو استوديو يوغا.

4. الاستشارة الغذائية والحمية: يمكن للمرأة العمل كاستشارية غذائية أو مدربة للحمية، حيث تقدم نصائح غذائية وتطوير خطط غذائية مخصصة للعملاء.

5. خدمات التدليك والاسترخاء: يمكن للمرأة العمل كمدرسة محترفة أو خبيرة في تقديم خدمات التدليك والاسترخاء للعملاء، في منتجعات صحية أو صالونات التدليك.

6. مدرسة تعليم فنون وموسيقى: كتعليم الموسيقى أو الفنون التشكيلية، وتقديم دروس خاصة للأفراد الذين يهتمون بتطوير هذه المهارات.

ويشير الجدول رقم (22): وهو مصفوفة التحليل الجندي لنموذج معهد هارفرد (Gender Analysis matrix) لتطوير البرنامج التدريبي لمؤسسة التدريب المهني تتمثل ببرنامج معاون رعاية/ كبار السن الدعم النفسي على النحو التالي:

1. برنامج الرعاية/ كبار السن الدعم النفسي: بالنظر إلى البرنامج التدريبي في مؤسسة التدريب المهني فإنه يشتمل على الرعاية الجسدية للمسنين وتعزيز التغذية الصحية وتعزيز حركتهم والنظافة الشخصية لديهم، ومن هنا تقترح الدراسة إدخال جانب الدعم النفسي للرعاية الصحية لكبار السن إلى المناهج أو اقتراح برنامج لتقديم خدمات الدعم النفسي لكبار السن على أن يتوجه لكلا الجنسين وتشجيع الذكور للعمل كمعاونين رعاية، فقد أظهرت النتائج ضعف إقبال الذكور على العمل كمعاونين رعاية لكبار السن لاعتبارات اجتماعية.

حيث تتأثر الصحة الجسدية لكبار السن بالصحة النفسية والعقلية ويعانون من اضطرابات نفسية كثيرة كقلق الموت والاكتئاب ومشاكل في النوم والطعام، ويعد الصمود النفسي أحد المتغيرات النفسية الإيجابية التي من الممكن أن يستند إليه كبار السن لمواجهة التغيرات الخارجية والداخلية والضغوطات الحياتية والاحداث السلبية التي تؤثر على توازنهم الانفعالي وبالتالي تؤثر على صحتهم النفسية والجسدية إلى حد كبير¹⁰³.

2. العناية بالبشرة والجسم: يمكن للمرأة أن تعمل ممرضة جلدية أو مدربة للعناية بالبشرة والجسم، حيث تقدم خدمات مثل التدليك، والعناية بالوجه، والعناية بالأظافر، والجلد.

¹⁰³ مركز الغينيق، الصحة النفسية والعقلية لكبار السن في الأردن، 2023.

الجدول رقم (22): مصفوفة معهد هارفرد لتحليل برنامج معاون رعاية/ كبار السن الدعم النفسي
في قطاع الخدمة الاجتماعية

م: موارد

ن: النساء
- تأثير سلبي

ج: المجتمع المحلي
+ تأثير إيجابي

و: الوقت
ع.ث: عوامل ثقافية

ع: العمالة
ر: الرجال

ن

+ تنمية مهارات المرأة في القدرة على التواصل الفعال مع كبار السن، والقدرة على سماعهم وفهم احتياجاتهم والتعامل بلطف وتفهم معهم.
+ القدرة على تقديم المشورة والاستشارة لكبار السن للتعامل مع التحديات الحياتية والصعوبات النفسية، وتقديم الدعم المهني والتوجيه في مجالات مثل التحولات الحياتية والحزن والقلق والقدرة على إحالة حالات المصابين بأمراض ذهانية إلى الطبيب النفسي.
+ القدرة على تقييم القدرات العقلية لكبار السن، مثل الاستشارة حول الذاكرة والتركيز والتنبؤ بمشاكل العقل المحتملة.

ع

- قد يكون العمل مع كبار السن مرهقا بدنياً وعقلياً، وبخاصة إذا تمت مواجهة تحديات صحية وسلوكية معقدة، كما يمكن أن يؤدي الإرهاق المستمر إلى زيادة مستويات الإجهاد لدى مقدمات الرعاية.

+ قد يتطلب العمل مع كبار السن وقتاً وجهداً كبيرين، ما قد يؤثر على القدرة على الاهتمام بالاحتياجات الشخصية والحفاظ على حياة متوازنة، وقد يكون من الصعب على النساء إدارة الحدود الزمنية والتوازن بين العمل والحياة الشخصية.

و

- قد يتطلب تقديم الدعم النفسي الاستعداد والتحضير قبل كل جلسة أو لقاء مع العملاء، قد يشمل ذلك قراءة الملفات والمعلومات المتعلقة بالعميل وإعداد الأدوات اللازمة، وهذا يستغرق وقتاً إضافياً قبل وبعد كل جلسة.

+ توفير مصدر دخل مما يؤدي إلى استقلاليتها مادياً، المزيد من النساء سيكون لديهن دخل مستقل.
- قد يتطلب العمل في مجال تقديم الدعم النفسي لكبار السن توفير الموارد المالية اللازمة للتعليم والتدريب والاستمرار في التطوير المهني، وقد يكون من الصعب على المرأة العثور على الموارد المالية اللازمة للاستثمار في نفسها وتحسين مهاراتها ومعرفتها.

م

- قد تواجه المرأة تحديات في الحصول على فرص وظيفية وترقيات في مجال تقديم الدعم النفسي.
- قد يكون لدى المرأة صعوبة في بناء العلاقات وشبكات العمل المهنية التي تمكنها من الوصول إلى الموارد الاقتصادية، كما تواجه صعوبة في الحصول على الدعم والفرص المتاحة في سوق العمل بسبب قيود اجتماعية أو ثقافية أو تمييز جنسي.

- قد يواجه مقدمو الدعم النفسي أحياناً حالات طارئة أو تتطلب عملاً إضافياً خارج ساعات العمل المعتادة، هذا يمكن أن يؤثر على التوازن بين العمل والحياة الشخصية الأمر الذي لا يفضلته الذكور في العائلة الذين يرون أولوية للعمل الإنجابي ورعاية المنزل.

ع.ث

- قد تتعرض النساء للتحيز الثقافي والعنف اللفظي والتحرش الجنسي في بعض الأحيان أثناء تقديم الخدمة لكبار السن الذكور، يمكن أن يؤثر هذا السلوك على صحة ورفاهية النساء وقدرتهن على العمل بكفاءة.

ر

ع	<p>+ تعلم بعض الحلول المرنة المتعلقة بمشاركة المرأة في العمل الاجتماعي.</p> <p>+ تشجيع الرجل على العمل في مجال تقديم الدعم النفسي لكبار السن، حيث يتم تعزيز التنوع والشمول في هذا المجال، كما يعزز وجود الرجل في المهن ذات الصلة وتوفير خيارات متعددة لكبار السن، ويساعد على تلبية احتياجاتهم بشكل أفضل من خلال توفير تجارب ومهارات مختلفة، حيث يفضل كبار السن الذكور الحديث عن احتياجاتهم النفسية وتغيير الدور والمكانة لهم للذكور ويخرجون من الحديث للنساء.</p>
و	<p>+ إتاحة الوقت للرجل لتحمل بعض المسؤوليات الأسرية عند انشغال الزوجة بالعمل الانتاجي كالاكتفاء بالأطفال مما يؤدي إلى تغيير بعض الأدوار الجندرية.</p>
م	<p>+ تخفيف العبء المادي عن الزوج وتحسين مستوى المعيشة عند مشاركة الزوجة في العمل وتأمين مصدر دخل، والتقليل من نسبة الاعالة.</p> <p>+ توفير فرص عمل للذكور في قطاع الخدمات الاجتماعية.</p>
ع.ث	<p>- تغيير بعض الصور النمطية التي تؤدي إلى رفض بعض الذكور للعمل مقدم رعاية لأن هذا الدور يعتبر من المهن الأنثوية المتعلقة بالمرأة في الغالب.</p> <p>+ يساهم تشجيع النساء والرجال على العمل في مجال الدعم النفسي لكبار السن في تحقيق التوازن الجنساني في مجالات العمل المهني.</p> <p>+ تغيير أو التقليل من ثقافة العيب المتعلقة بعدم الاتجاه إلى العلاج النفسي وبخاصة للذكور الذين يخرجون من الحديث لاعتبارات اجتماعية.</p>

ح

ع	<p>+ يساهم البرنامج في توفير الدعم النفسي لكبار السن في تحسين جودة حياتهم، من خلال تقديم الدعم العاطفي والنفسي والاهتمام بالاحتياجات الشخصية والاجتماعية، كما من الممكن المساعدة في تعزيز رفاهية المسنين وتحسين حالتهم العامة.</p> <p>+ تساهم في تعزيز التواصل الاجتماعي بين الأجيال المختلفة، حيث يتم توفير فرص للتواصل والتفاعل بين النساء وكبار السن، مما يعزز التآزر الاجتماعي والتبادل الثقافي بينهم.</p>
و	<p>- قد يتطلب عمل توفير الدعم النفسي التواصل والتنسيق مع الفريق المشارك في الرعاية الصحية، وقد يشمل ذلك الاجتماعات والتنسيق مع الأطباء والممرضات والمختصين الآخرين، الأمر الذي يستغرق الوقت والجهد، ما يؤثر على تأدية واجباتها الاجتماعية.</p>
م	<p>+ زيادة نسبة الأيدي العاملة اللازمة للإنتاج مما ينعكس على الاستثمار وبالتالي يعمل على تحسين مستوى المعيشة.</p> <p>+ الحد من الفقر في المجتمع.</p> <p>+ يتم توفير المزيد من الموارد والفرص الاقتصادية للمجتمع بأكمله.</p>
ع.ث	<p>+ يساهم عمل الرجل في الخدمات الاجتماعية والشخصية في تعزيز المساواة بين الجنسين وتحقيق العدالة الاجتماعية، كما يتم تعزيز التنوع وتقبل المجتمع لبعض المهن المصنفة بالأنثوية في مجال الأعمال.</p> <p>+ تغيير صورة كبار السن كمجرد متلقين للرعاية، حيث يساهم هذا البرنامج في تغيير الصورة النمطية لهم بوصفهم مجرد متلقين للرعاية والمساعدة، وتعزيز استقلالية وكرامة كبار السن وتشجيعهم على المشاركة الفعالة في المجتمع، ويتم تشجيعهم على استخدام المهارات النفسية والاجتماعية للتعامل مع التحديات والتغييرات في حياتهم.</p>

خامسا: فعالية برامج التعليم والتدريب المهني التابعة لمؤسسة التدريب المهني

إلا أن بعض المشاركين من أصحاب الأعمال ركزوا في إحدى مجموعات النقاش المركزة¹⁰⁴ على ضرورة مواكبة البرامج التي تقدمها مؤسسة التدريب المهني للتقدم في مجالات هذا القطاع كافة، وفي هذا تقول إحداهم: «التدريب المهني لا يواكب طرق التجميل الجديدة مثل وصلات الأظافر وطرق تزيينها على سبيل المثال، وهذا يجعل الخدمات المطلوبة من الزبائن غير متوافرة ويؤثر على نمو القطاع».

واتفق المشاركون من أصحاب الأعمال على ضرورة تنويع البرامج المقدمة في مؤسسة التدريب المهني لتغطي جميع المهن المحتملة في القطاع «من الضروري أن يكون هناك تنوع في الخدمات التي تقدمها مؤسسة التدريب المهني، بحيث لا تكون محصورة باتجاه معين وأن تكون شاملة لمختلف المهن والمهارات الجديدة في القطاع».

أشارت نتائج الدراسة المسحية إلى أن (56,8%) من أصحاب العمل في قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية يجدون أن برامج التعليم والتدريب التقني والمهني التابعة لمؤسسة التدريب المهني قادرة على إعداد العمال بشكل مناسب لمعظم الوظائف في هذا القطاع، حيث تم الاستغناء فقط عن (5,4%) من خريجي مؤسسة التدريب المهني بسبب عدم إتقانهم للمهارات التي يتطلبها القطاع، في حين أكد (78,4%) من أصحاب الأعمال توافر معظم المهارات المهنية المطلوبة في القطاع بين خريجي مؤسسة التدريب المهني. وأشار (21,6%) فقط من أصحاب الأعمال إلى أن الوظائف في القطاع تحتاج شهادات جامعية.

كما أشار (48,6%) منهم إلى أنهم منفتحون على التعاون مع المؤسسات التي تقدم برامج التعليم والتدريب المهني لإعداد العمال بشكل أفضل للوظائف.

سادسا: قدرة القطاع على التعافي من آثار جائحة كورونا

تناقص معدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي للقطاع عام 2020 حيث بلغ (-3,4%)، وهذا ما أكدته نتائج الدراسة، حيث انخفضت أرباح القطاع خلال جائحة كورونا كما أشار (76,3%) من أصحاب الأعمال، إلا أن الجائحة لم تؤثر على نوع المهارات المطلوبة للعمل في هذا القطاع، وبما نسبته (89,2%).



¹⁰⁴ إحدى المشاركات في مجموعات النقاش المركزة، قطاع الخدمات الشخصية والاجتماعية

5. قطاع النقل والتخزين والاتصالات:

يندرج تحت قطاع النقل مجموعة مجالات فرعية هي النقل البري والنقل عبر خطوط الأنابيب والنقل عبر الماء (النقل البحري) والنقل الجوي وأنشطة التخزين والدعم للنقل وأنشطة البريد.

أولاً: مساهمة قطاع النقل والتخزين والاتصالات في الناتج المحلي الإجمالي

حين قيّم (24,4%) من أصحاب الأعمال أن النمو ثابت في هذا القطاع خلال الخمس سنوات الماضية، كما يتوقع أصحاب الأعمال أن يتوسع هذا القطاع في السنوات الخمس القادمة بما نسبته (46,3%)، ويتوقعون أن يوفر القطاع فرص عمل جديدة وبما نسبته (49,2%).

بينما شهد قطاع الاتصالات تطوراً ملحوظاً في الأردن، وساهم في تطور الاقتصاد الوطني وتحسين المستوى المعيشي وبخاصة فئة الشباب، حيث قيّم (30%) من أصحاب الأعمال في الدراسة المسحية قطاع الاتصالات أنه في تزايد ونمو منذ الخمس سنوات الماضية، في حين قيّم (25%) منهم أن النمو ثابت في هذا القطاع خلال الخمس سنوات الماضية، كما يتوقع أصحاب الأعمال أن يتوسع هذا القطاع في السنوات الخمس القادمة بما نسبته (50%).

سجل قطاع النقل والتخزين والاتصالات¹⁰⁵ نمواً في الناتج المحلي الإجمالي وصلت نسبته إلى (4,5%) مساهماً بمقدار (0,38) نقطة مئوية، كما أن مساهمة هذا القطاع¹⁰⁶ في الناتج المحلي الإجمالي تفوق نسبة المخصص له من ميزانية الدولة، حيث أن زيادة مخصصات القطاع من الميزانية ترتبط طردياً بزيادة مساهمته بالناتج المحلي الإجمالي بشكل لافت، ما يدل على أن قطاع النقل والتخزين والاتصالات قطاع عالي الإنتاجية من حيث إسهامه المتزايد في معدلات النمو الاقتصادي الوطني.

وتتوافق النتيجة السابقة مع تقييم أصحاب العمل في قطاع النقل والتخزين في نتائج الدراسة المسحية، حيث قيّم (19,5%) من أصحاب الأعمال قطاع النقل والتخزين أنه في تزايد ونمو منذ الخمس سنوات الماضية، في

ثانياً: مساهمة قطاع النقل والتخزين والاتصالات في العمالة

كما تمّ تقصي مقدار الفجوة بين العرض والطلب¹⁰⁸ في قطاع النقل حيث تبين أن عدد المنشآت العاملة في هذا القطاع (1379) منشأة بحجم عمالة إجمالي بلغ (29199) عامل/ة، وبشكل عام بلغ حجم الطلب الإجمالي للأعوام (2020 – 2022) نحو (2911) فرصة عمل

أظهرت القراءة التحليلية لأرقام دائرة الإحصاءات العامة¹⁰⁷ بأن النقل والتخزين من القطاعات التي توفر فرص عمل للأردنيين حيث بلغ عدد الوظائف (2656) وظيفة في النصف الثاني من عام 2021 وبما نسبته (3,7%).

¹⁰⁵ دائرة الإحصاءات العامة، 2022، الربع الثاني

¹⁰⁶ وكالة الأنباء الأردنية، 2022:

<https://petra.gov.jo/Include/InnerPage.jsp?ID=233368&lang=ar&name=news>

¹⁰⁷ دائرة الإحصاءات العامة، 2021، النصف الثاني

¹⁰⁸ وزارة العمل، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، 2020، الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع النقل

كما بلغ صافي عدد الوظائف للذكور¹¹² (1055) وبما نسبته (5,6%)، في حين بلغ صافي عدد الوظائف للإناث (550) وبما نسبته (3,5%)، ويظهر أن هذا القطاع يوفر فرص عمل قليلة جدا للعمال غير الأردنيين حيث بلغ صافي عدد الوظائف في النصف الثاني من عام 2021 (25) وظيفة.

وأشار أحد الخبراء في المقابلات المعمقة¹¹³ إلى وجود بعض التخصصات المشبعة في قطاع الاتصالات تمثلت بما يلي: «هندسة الاتصالات وهندسة الكهرباء المتعلقة بوظائف مثل مهندسي الميدان ومديري المشاريع فيها إشباع والطلب عليها قليل، بالإضافة إلى الفنيين في الميدان وبدأنا بالاستغناء عن وظائف موجودة وعن كادر كامل في سبيل التخفيف من كلف التشغيل وبدأنا بالاعتماد على موظفين من مصادر خارجية (out sourcing) تتحمل شركاتهم كل كلفهم».

وتشير نتائج الدراسة المسحية إلى أن فرص العمل ستكون متاحة للذكور والإناث في قطاع النقل والتخزين والاتصالات بما نسبته (36,7%)، في حين أنهم لا يرغبون في تعيين إناث في القطاع، ويعود ذلك بشكل رئيسي لعدم مناسبة طبيعة العمل للمرأة نتيجة للصور النمطية التي تمنع الإناث من الالتحاق بهذا القطاع وبما نسبته (100%).

في حين أشار أصحاب الأعمال إلى عدم ميلهم لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة نظرا لأن أماكن عملهم غير مخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة وبما نسبته (93,4%).

ضمن قطاع النقل، في حين بلغ حجم العرض الإجمالي (3104) للأعوام (2016-2018) ما يشي بأن السوق قادر على استيعاب ما نسبته (94%) من حجم العرض في القطاع، وهو ما يشير إلى عدم وجود فجوة عددية واضحة في قطاع النقل والتخزين، وقد تغطي العديد من المهن الكثير من القطاعات الإنتاجية والتجارية، إذ إن قطاع النقل يتداخل مع العديد من القطاعات الأخرى.

لكن تظهر المشكلة في هذا القطاع في معدل الدوران الوظيفي المرتفع، حيث بلغ عدد من تركوا العمل¹⁰⁹ في هذا القطاع (2706)، وبهذا فإن صافي عدد الوظائف قد بلغ في هذا القطاع (-50) وقد يعود السبب إلى التحديات الموجودة في هذا القطاع التي تمنع العمال من الاستمرار في العمل فيه.

كما بلغ عدد الوظائف للذكور¹¹⁰ (2489) وبما نسبته (5%)، في حين بلغ عدد الوظائف للإناث (168) وبما نسبته (0,8%)، هذه الأرقام تُظهر أن هذا القطاع لا يوفر فرص عمل للعمال غير الأردنيين، حيث بلغ صافي عدد الوظائف في النصف الثاني من عام 2021 (-54) وظيفة.

وأظهرت القراءة التحليلية لأرقام دائرة الإحصاءات العامة¹¹¹ أن قطاع الاتصالات من القطاعات التي توفر فرص عمل للأردنيين، حيث بلغ صافي عدد الوظائف (1606) وظيفة في النصف الثاني من عام 2021 وبما نسبته (4,7%).

¹⁰⁹ دائرة الإحصاءات العامة، 2021: النصف الثاني

¹¹⁰ دائرة الإحصاءات العامة، 2021: النصف الثاني

¹¹¹ دائرة الإحصاءات العامة، 2021: النصف الثاني

¹¹² دائرة الإحصاءات العامة، 2021: النصف الثاني

¹¹³ أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع الاتصالات

ثالثاً: التحديات التي تواجه قطاع النقل والتخزين والاتصالات فيما يتعلق بالقدرة التنافسية

مختلف مقدمي الخدمات والجهات المسؤولة عن إنشاء البنية التحتية، ما أدى إلى تردّد في نوعية الطرق في المملكة نتيجة للحفريات، وبهذا ينخفض العمر التشغيلي لشبكات النقل عند الحفر والردم من 30-50%، وعدم إجراء الصيانة اللازمة على الطرق مما قد يزيد من عدد الحوادث المرورية.

كما تظهر بعض التحديات المتعلقة بضعف المشاريع الاستثمارية القطاع وبما نسبته (26,8%)، يليها تعدد المرجعيات ذات العلاقة بالقطاع وبما نسبته (12,2%)، حيث تتعدد البيئة التنظيمية الناظمة لقطاع النقل متمثلة في وزارة النقل، وزارة الأشغال، أمانة عمان والبلديات، الأمن العام (الشرطة البيئية والمعهد المروري وإدارة السير وترخيص المركبات).

أوجدت الدراسة المسحية بعض الصعوبات والتحديات الجوهرية التي تواجه قطاع النقل والتخزين كما يشير إليها الجدول رقم (23) تمثلت في ارتفاع أسعار المحروقات وبما نسبته (68,3%) من أصحاب الأعمال، حيث يؤثر ذلك تأثير مباشر في زيادة كلف التشغيل على قطاع النقل والتخزين بالتالي تعتبر عنصر أساسي للكلفة على المستهلك.

كما كان من ضمن التحديات ضعف البنية التحتية لقطاع النقل من طرق داخلية وخارجية وبما نسبته (43,9%) بمواصفات تراعي السلامة العامة وتتصدى لتحديات التغير المناخي وازدياد عدد السكان، وفي هذا أشار تقرير لوزارة النقل¹¹⁴ إلى أن شبكات الطرق هي البديل الوحيد لأماكن تقديم الخدمات المختلفة (اتصالات، كهرباء، مياه) حيث ينعدهم التنسيق بين

الجدول رقم (23): التحديات التي تواجه قطاع النقل والتخزين فيما يتعلق بالقدرة التنافسية

النسبة %	نوع التحدي في القطاع
68.3	أسعار المحروقات
43.9	ضعف البنية التحتية للقطاع
26.8	ضعف المشاريع الاستثمارية القطاع
12.2	تعدد المرجعيات ذات العلاقة بالقطاع

في حين يتميز قطاع الاتصالات في الأردن بالنمو المتسارع ومن هنا تظهر ضرورة مواكبة هذا التطور السريع ومواجهة التحديات المتعلقة به، حيث إن أولى التحديات المرتبطة بهذا القطاع كما يشير إليها الجدول رقم (24) تتمثل في ضعف تشجيع الابتكار فيه وبما نسبته (65%) من أصحاب الأعمال، حيث أن اعتمادية مهارة الابداع والابتكار على الاتصالات يعد أمراً مهماً وضرورياً تعدى تأثيره دفع عجلة النمو الاقتصادي

ومن بين التحديات السابقة يقترح أصحاب الأعمال بعض السياسات للتخفيف من تلك التحديات في قطاع النقل والتخزين تمثلت في تقليل أسعار المحروقات بالدرجة الأولى وبما نسبته (73,2%)، يليها زيادة توجهات الحكومة لتشجيع الشراكة بين القطاعين العام والخاص في تطوير النقل وبما نسبته (43,9%)، فتوظيف الكوادر الفنية المؤهلة وبما نسبته (39%)، بالإضافة إلى إيجاد بنية تحتية أكثر تطوراً لاستيعاب أنماط النقل المختلفة.

¹¹⁴ وزارة النقل، 2019: النقل في الاردن وتحديات المضي قدماً نحو النقل المستدام

ليصل إلى مجالات أوسع تمس حاجات المجتمع ولما يساعد في تمكين الشركات الناشئة للحفاظ على نموها الاقتصادي المستقبلي.

ومن التحديات الأخرى التي أبرزتها نتائج الدراسة المسحية ضعف البنية التحتية للقطاع وبما نسبته (30%) من أصحاب الأعمال، ما يؤثر على كلف التشغيل باتجاه زيادتها كما أشار إليها أحد الخبراء في المقابلات المعمقة¹¹⁵: «إن كلفة إنشاء شبكات الجيل الخامس

تزيد عن شبكات الجيل الرابع من معدات وأبراج، كما أن كلف الكهرباء تزيد بنحو ثلاثة أضعاف في ظل أسعار الطاقة الحالية، ما يقود الشركات إلى إدخال الخدمة وتقديمها بأسعار مرتفعة للمواطن الأردني، وكل ذلك يجعل خيار تأسيس بنية تحتية مشتركة تقدم من خلالها خدمات الجيل الخامس الخيار الأمثل».

في حين لم تمثل العقبات البيروقراطية تحدياً مهماً بالنسبة لأصحاب الأعمال، إذ جاءت بما نسبته (5%) فقط.

الجدول رقم (24): التحديات التي تواجه قطاع الاتصالات فيما يتعلق بالقدرة التنافسية

النسبة %	نوع التحدي في القطاع
5	العقبات البيروقراطية (الإجراءات الحكومية)
30	ضعف البنية التحتية للقطاع
65	ضعف تشجيع الابتكار في القطاع

كما يستثني أصحاب الأعمال في قطاع النقل والتخزين والاتصالات فئة العمّال من ذوي الإعاقة، حيث إن (93,4%) من المنشآت غير مهياًة لذوي الإعاقة، على الرغم من نصوص قانونية وأنظمة بتشغيل ما لا يقل عن (4%) من العمال ذوي الإعاقة في المنشآت وتشجيع وزارة العمل للمنشآت التي تلتزم بتشغيل النسبة بما يعرف بالقائمة الذهبية، وأشار بعض من يوظفون العمال ذوي الإعاقة إلى أنهم لا يخضعونهم للتدريب وبما نسبته (96,7%)، وهذا يتطلب إسباغ المفهوم الحقوقي للإعاقة بدلاً من "المفهوم الرعايائي" وحماية الأشخاص ذوي الإعاقة من أن يتم التمييز ضدهم، ومنحهم الفرصة للمشاركة في المجتمع على قدم المساواة مع الأشخاص الآخرين.

ويقترح أصحاب الأعمال بعض السياسات للتخفيف من تلك التحديات في قطاع الاتصالات تمثلت بالاستفادة من مهارات وقدرات الأيدي العاملة المحلية وبما نسبته (85%)، والتحول الرقمي للقطاع العام (35%)، بالإضافة إلى استثمارات البنية التحتية (20%).

كما أشارت النتائج إلى وجود بعض التحديات الأخرى المرتبطة بقطاع النقل والتخزين والاتصالات، ومن أهمها ضعف بعض أنظمة الحماية الاجتماعية، فعلى الرغم من إشراك (73,8%) من أصحاب الأعمال للعمال والموظفين في هذا القطاع في أنظمة الضمان الاجتماعي، إلا أن هذه الأرقام تشير إلى العاملين بدوام ثابت فقط، حيث أن هذا القطاع يعتمد بشكل كبير على عمال المياومة، وتشكل هذه الظاهرة عائقاً رئيسياً أمام تطور مخرجات القطاع من حيث الالتزام بالموافقات والمقاييس، ومن حيث حسن التنفيذ.

وتبيّن النتائج أن (72,1%) من أصحاب الأعمال لا يشركون العاملين والعمال لديهم في نظام التأمين الصحي، أو في صناديق الادخار وقروض الإسكان وبما نسبته (98,4%)، كما لا يشركونهم في برامج تدريبية منتظمة وبما نسبته (90,2%)، بالإضافة إلى أن ما نسبته (24,6%) من العمال والعمال لديهم خارج مؤسسة الضمان الاجتماعي.

أصبحنا في الوقت الراهن بالمرحلة "الوسيطية"؛ كوننا لم نتعامل مع قطاع النقل لغاية الآن على أنه من القطاعات المحفزة والمطورة للنمو الاقتصادي، موضحاً أن نظرة التعامل مع القطاع

على أنه يجب أن يطور نفسه ذاتياً. وزير النقل الأردني، 2022

¹¹⁵ أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع الاتصالات

رابعاً: المهارات والبرامج التدريبية التي يحتاجها قطاع النقل والتخزين والاتصالات

أظهرت نتائج الدراسة المسحية ضرورة توافر بعض المهارات المطلوبة في قطاع النقل والتخزين والاتصالات التي يعتقد أصحاب العمل أن العاملين بحاجة إلى التدريب عليها لتحسين عملهم، ما يتطلب منهم إعادة تشكيل مهاراتهم كما يشير إليها الجدول رقم (25) وتشمل الآتي:

المهارات الفنية

واستخدام الحاسوب بما نسبته (47,5%) وبخاصة في قطاع الاتصالات كالعلم بالبرمجيات والتقنيات الحديثة المستخدمة في قطاع الاتصالات، في حين تمثلت الحاجة في قطاع النقل والتخزين إلى استخدام برامج محوسبة خاصة بتنظيم النقل والتوزيع.

وفي هذا أشار أحد الخبراء في المقابلات المعمقة¹¹⁷ إلى أهم المهارات الرقمية التي ستشهد طلباً عليها في الأعوام القادمة، نظراً لأن غالبية الشركات تسعى لحماية وتطوير أنظمتها، فيقول: «تسعى الشركات لحماية وتطوير أنظمتها ومن هنا فإن الطلب سيزداد على المهارات الرقمية التي يجب التركيز عليها حالياً والمرحلة المقبلة مثل الذكاء الاصطناعي والأمن السيبراني والبرمجة وعلوم البيانات والحوسبة السحابية، والاتصالات المتنقلة من أجل بناء الاقتصاد الرقمي الحديث».

أبرزت النتائج حاجة قطاع النقل والتخزين والاتصالات إلى ضرورة توافر المهارات المهنية المتخصصة وبما نسبته (63,9%)

يلبيها توفر المهارات الإدارية (55,7%)، نظراً لوجود العديد من الوظائف في قطاع النقل والتخزين التي تتطلب مهارات إدارية مثل مدير شحن ومدير عمليات وغيرها. ومهارات إدارية يتطلبها قطاع الاتصالات مثل مهارات القيادة، القدرة على التعلم المستمر، والإلمام بالتطورات الحديثة في مجال الاتصالات والاستعداد لتعلم مهارات جديدة.

كما يتطلب قطاع النقل والتخزين والاتصالات بعض المهارات الفنية وبما نسبته (49,2%) وفي هذا قال أحد المشاركين في المقابلات المعمقة¹¹⁶: «ينبغي توفير دورتين لتدريب الشباب على إدارة الفروع ودورة تدريب موظفي التخلص الجمركي»، تليها مهارات التكنولوجيا

الجدول رقم (25): المهارات المطلوبة من خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني للعمل في قطاع النقل والتخزين والاتصالات

النسبة %	المهارات المطلوبة
47.5	مهارة التكنولوجيا واستخدام الحاسوب
49.2	مهارات فنية وتعلم بعض الحرف
63.9	مهارات مهنية متخصصة
55.7	مهارات إدارية
9.8	المهارات المالية من خلال توفير برامج تدريبية متخصصة في الخدمات المالية والرقمية
19.7	تعلم مهارة إدارة المشاريع
59	تعلم بعض المهارات الشخصية في العمل كمهارات التواصل والعمل ضمن الفريق

¹¹⁶ أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع النقل / مكاتب التخلص الجمركي

¹¹⁷ أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع الاتصالات

المهارات الإنسانية والذهنية:

والقدرة على العمل في فريق والتعاون مع المهندسين والفنيين.

وأكد أحد الخبراء في المقابلات المعمقة¹¹⁸ عدم فصلها أبدا عن المهارات الفنية وضرورة تواجدها جنباً إلى جنب معها: «ما فائدة أن أكون جيداً في المهارات الفنية والتعامل مع الآلات مثلاً وأنا لا أستطيع التعامل مع العملاء أو فريق العمل مما قد يشنت الجهود، فلا يمكن فصلهما»

وكان من ضمن المهارات التي يتطلبها العمل في قطاع النقل والتخزين بحسب ما جاء في نتائج الدراسة المسحية والمقابلات مع أصحاب العلاقة¹¹⁹ ما يلي:

تتوافر تلك المهارات بالوسائل والقدرات والأساليب التي تمكن العامل من التأثير على سلوك الآخرين وخلق روح العمل الجماعي، ومن أهم تلك المهارات التواصل والعمل ضمن الفريق، حيث أشارت نتائج الدراسة المسحية إلى ضرورة توافرها وبما نسبته (59%)، كما أشارت نتائج الدراسة المسحية، ونتائج المقابلة المعمقة إلى ضرورة توفر بعض المهارات الإنسانية والذهنية المطلوبة في قطاع الاتصالات متمثلة بما يلي:

مهارات اتصال جيدة للتواصل مع العملاء والزملاء، والتعامل مع المشكلات والاستجابة للاستفسارات، والقدرة على العمل تحت الضغط، وإدارة الوقت بشكل فعال، والتفكير الإبداعي وتطوير حلول جديدة ومبتكرة، ومساعدة الشركة على الابتكار في قطاع الاتصالات،

الجدول رقم (26): المهارات المطلوبة للعمل في قطاع النقل والتخزين والاتصالات

المهارات المطلوبة	نوع المهارة
<ul style="list-style-type: none"> القدرة على التواصل: يجب على العاملين في قطاع النقل أن يتمتعوا بمهارات تواصل جيدة للتعامل مع العملاء والموردين والزملاء. 	<p style="text-align: center;">قطاع النقل (المهارات الإنسانية والذهنية)</p>
<ul style="list-style-type: none"> القدرة على التخطيط: القدرة على تخطيط الرحلات والجدول الزمني وتنظيم العمليات. 	
<ul style="list-style-type: none"> المهارات الإدارية: مثل القدرة على إدارة الوقت والموارد والتفاوض. 	
<ul style="list-style-type: none"> القدرة على التعلم السريع: التمتع بالقدرة على التعلم السريع وتكيف مع التغييرات المستمرة في هذا القطاع. 	
<ul style="list-style-type: none"> القدرة على التحمل: القدرة على تحمّل ضغوط العمل والتعامل مع المواقف الصعبة والمحفوفة بالمخاطر. 	
<ul style="list-style-type: none"> إتقان اللغة الانجليزية 	

¹¹⁸ أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع الاتصالات

¹¹⁹ الخبراء في المقابلات المعمقة/ قطاع النقل والتخزين/ قطاع الاتصالات

المهارات المطلوبة	نوع المهارة
<ul style="list-style-type: none"> ■ المهارات الهندسية: حيث يحتاج العاملون في هذا المجال إلى فهم عمليات تصميم وصيانة المركبات والمعدات والبنية التحتية للنقل. ■ المهارات الحاسوبية: المعرفة الجيدة بالحواسيب واستخدام البرمجيات المختلفة المستخدمة في إدارة النقل وتحليل البيانات ■ المهارات الإدارية: كالقدرة على إدارة الوقت والموارد والتنسيق بين الفرق المختلفة، تعلم مهارات إدارة الفروع ■ المهارات المهنية الخاصة: حيث يحتاج العاملون في بعض تخصصات النقل مهارات محددة مثل القيادة الآمنة والتعامل مع المواد الخطرة. ■ مهارات تقنية: المعرفة بالمنتجات ومهارات العرض والتقديم، والخبرة في الاستيراد والتصدير، ومهارات الإعلان والتسويق، القدرة على تحديد احتياجات العملاء في السوق المحلية والدولية، وإدارة العمليات المتعلقة بالوقود والزيوت وأنظمة التحكم الكهربائية، وأعمال الصيانة للمنشآت والسيارات والشاحنات، والمعرفة بخدمات النقل والشحن وبخاصة تلك المتعلقة بالشحن والتخليص والإجراءات المتعلقة بها مثل إصدار بوليصة الشحن، ومعرفة وتطبيق إجراءات السلامة العامة والصحة المهنية للمنشآت في قطاع النقل والمواد الخطرة وما يتعلق بها، والتدريب كمندوبي المبيعات التجارية، ودورات موظفي التخليص الجمركي. 	<p>قطاع النقل (المهارات الفنية والتقنية)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ المعرفة بالمخزون: يجب أن يكون الموظف ملماً بكافة العناصر المخزنة وكمياتها، وذلك لتحديد المنتجات المتوفرة التي تحتاج إلى إعادة توريدها. ■ المهارات الإدارية: القدرة على إدارة العمليات اليومية والتعامل مع الموردين والعملاء والموظفين. ■ القدرة على العمل تحت الضغط: يتطلب قطاع التخزين العمل بمعدلات عالية وتحت ضغط الوقت، وذلك لأن العمل في هذا القطاع يتطلب الحفاظ على المخزون وتوفير المنتجات للعملاء في الوقت المحدد. ■ الاتصال الجيد: يجب أن يكون الموظف قادراً على التواصل بشكل فعال مع الموردين والعملاء والموظفين، والتعامل مع أي مشاكل قد تنشأ في عملية التخزين والتسليم. ■ مهارات العمليات اللوجستية: بما فيها سلاسل الإمداد ومهارات إدارة الأزمات وإدارة المخزون والمستودعات ومهارات السكرتاريا التنفيذية. 	<p>قطاع التخزين</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ المهارات التقنية: القدرة على إجراء المسوحات لتقييم مستوى الخدمات المقدمة للزبائن ومهارات الرقابة المالية ومهارات الإشراف على المشتريات والعلاقات العامة ومهارات الإعلان والتسويق. 	

نوع المهارة	المهارات المطلوبة
قطاع الاتصالات	<ul style="list-style-type: none"> التفكير التحليلي: القدرة على تحليل البيانات والمعلومات المتعلقة بالاتصالات واستخدامها لاتخاذ القرارات الصائبة.
	<ul style="list-style-type: none"> الاتصالات الفعالة: مهارات اتصال جيدة للتواصل مع العملاء والزملاء، والتعامل مع المشكلات والاستجابة للاستفسارات.
	<ul style="list-style-type: none"> مهارات الحاسوب: المعرفة بالبرمجيات والتقنيات الحديثة المستخدمة في قطاع الاتصالات.
	<ul style="list-style-type: none"> المعرفة التقنية: يجب أن تكون لديك معرفة تقنية كافية بما في ذلك الشبكات والأنظمة والأجهزة والبرمجيات والقدرة على تركيب المواقع والخبرة بأجهزة المايكرويف وتمديد الفايبر والذكاء الاصطناعي والأمن السيبراني والبرمجة وعلوم البيانات والحوسبة السحابية، والاتصالات المتنقلة.
	<ul style="list-style-type: none"> القدرة على التعلم المستمر: يجب أن تكون ملماً بالتطورات الحديثة في مجال الاتصالات ومستعد لتعلم مهارات جديدة.
	<ul style="list-style-type: none"> التفكير الإبداعي: المهارات الإبداعية في تطوير حلول جديدة ومبتكرة ومساعدة الشركة على الابتكار في قطاع الاتصالات.
	<ul style="list-style-type: none"> مهارة إتقان اللغة الإنجليزية

٢٢

لا تعمل الاناث كمديرات الفروع أو متابعة البيانات وعمليات التخليص ولم أجد أنثى في تلك الوظيفة على الرغم من عدم وجود ما يمنع ذلك
أحد المشاركين في المقابلات المعمقة

”

وأشارت نتائج الدراسة المسحية إلى أن قطاع الاتصالات لا يتطلب مهارات مختلفة ما بين الذكور والإناث بما نسبته (73,8%) إلا أنه لا يزال من القطاعات التي توفر فرص عمل قليلة للإناث¹²¹، وبما نسبته (3,5%).

وفي هذا يوضح أحد الخبراء في المقابلات المعمقة¹²²: «في مجال التكنولوجيا يوجد مجالات صعب على الإناث العمل بها كصيانة الأجهزة وتركيبها حيث تكون أحياناً بأحجام كبيرة يعني تحتاج لمجهود عضلي لرفعها وحملها وتركيبها وإنشائها، أما قطاع التسويق والترويج عن طريق الهاتف فتستطيع الإناث العمل فيه».

وعلى الرغم من عدم اتجاه أصحاب الأعمال لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة نظراً لأن أماكن عملهم غير مخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة وبما نسبته (93,4%)، إلا أن أحد المشاركين في المقابلات المعمقة¹²³ أشار إلى إمكانية توفر بعض الفرص للعمل: «يستطيع ذوو الإعاقة العمل في المهن المحاسبية التي تتطلب عملاً مكتيباً (نققات وإيرادات)، ومشغلي الكريبات والروافع وما يرتبط بهم، ومدخلي البيانات، والمبرمجين على البرامج التطبيقية».

كما أشارت نتائج الدراسة المسحية إلى أن قطاع النقل والتخزين لا يتطلب مهارات مختلفة ما بين الذكور والإناث بما نسبته (73,8%)، كما أنه لا توجد صور نمطية متعلقة بثقافة العيب المرتبطة بهذا القطاع (86,9%)، إلا أنه يوفر¹²⁰ فرص عمل قليلة جداً للإناث وبما نسبته (0,7%)، كما قصرت المهارات المطلوبة للإناث بحسب أصحاب الأعمال على المهارات في أعمال محاسب عام (إيرادات ونققات) وأعمال السكرتاريا التنفيذية أو السكرتاريا وخدمات الزبائن والأعمال الإدارية ومشرفات تسويق ومبيعات النقل ومشرفات التسويق ومبيعات النقل ومنسقات لمعاملات الشحن وموظفات عمليات قسم الشحن الوارد والصادر وأمينات الصندوق.

كما لا يتطلب العمل في قطاع النقل والتخزين شهادات جامعية في العديد من الأقسام بحسب أصحاب الأعمال في الدراسة الكمية وبما نسبته (59%)، كالمعمل في دهان المركبات والميكانيكي (تجديد محرك، ديزل، حداد تجليس سيارات) وأمين مستودع وفني كهربائي وسائقين عامين وسائقي شاحنات وحافلات، في حين احتاجت بعض الوظائف شهادات جامعية مثل مدير لوجستيات ومدير شحن ومدير عمليات وخدمات الزبائن والأعمال الإدارية وبما نسبته (41%).

يستطيع الأشخاص ذوو الإعاقة العمل في المهن المحاسبية التي تتطلب عملاً مكتيباً (نققات وإيرادات) ومشغلو الكريبات والروافع وما يرتبط بهم، ومدخلي البيانات، والمبرمجين على البرامج التطبيقية. أحد المشاركين في المقابلات المعمقة

¹²⁰ دائرة الإحصاءات العامة، 2021: النصف الثاني

¹²¹ دائرة الإحصاءات العامة، 2021: النصف الثاني

¹²² أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع الاتصالات

¹²³ أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع النقل والتخزين

وتقترح الدراسة تطوير بعض البرامج التدريبية الموجودة في مؤسسة التدريب المهني وإدخال برامج جديدة تفتقر إليها مدينة الزرقاء إلى حد ما وتستطيع الإناء العمل فيها، حيث تشمل البرامج:

1. التخليص الجمركي:

تنفيذ الإجراءات والإجراءات الجمركية للبضائع المستوردة والمصدرة، وذلك لضمان توافرها مع اللوائح والقوانين الجمركية المعمول بها في البلاد، يهدف التخليص الجمركي إلى ضمان تحصيل الرسوم والضرائب المستحقة وتطبيق الضوابط الأمنية والتجارية، كإعداد وثائق الاستيراد والتصدير المطلوبة مثل فواتير الشحن وشهادات المنشأ والفواتير التجارية وغيرها، كما يتم ضمان صحة وصحة الوثائق وتوافقها مع المعايير الجمركية.

2. منسقة الشحن والتوزيع ومحللة سلاسل الإمداد:

تتولى تنظيم عمليات الشحن والتوزيع وإدارة الجدول الزمني لتسليم البضائع والتنسيق مع الشركات النقل والعملاء، كما تقوم بتحليل سلاسل الإمداد لتحسين الكفاءة وتقليل التكاليف.

3. مندوبة المبيعات في قطاع النقل والتخزين:

تعمل على بناء علاقات تجارية مع العملاء وتسويق خدمات النقل والتخزين وزيادة حجم المبيعات.

4. مسؤولية اللوجستيات:

تدير وتخطط لعمليات النقل والتخزين والتوزيع بطرق فعالة ومؤتمتة، وتتعامل مع الموردين وشركات النقل.

6. موظفة خدمة العملاء:

تقدم الدعم للعملاء فيما يتعلق بعمليات النقل والتخزين والاستفسارات والشكاوى.

كما تقترح الدراسة بالنظر إلى المهارات المطلوبة للعمل في قطاع الاتصالات البرامج لمهن مناسبة للنساء بحسب تصنيفات المجتمع:

1. مساعد مبيعات:

يعمل في فرق المبيعات لشركات الاتصالات ويقوم بتقديم المساعدة والدعم للعملاء ومساعدتهم في اختيار الخدمات المناسبة.

2. ممثل خدمة عملاء:

يتعامل مع استفسارات وشكاوى العملاء ويقدم الدعم الفني والمشورة فيما يتعلق بالخدمات الاتصالات.

3. وظائف إدارية:

يعمل في إدارة شركات الاتصالات ويقوم بأعمال إدارية وتنظيمية مثل الترتيب وجدولة الاجتماعات وإدارة المستندات.

4. مساعد تسويق:

يدعم فريق التسويق في تنفيذ استراتيجيات التسويق وإعداد المواد الترويجية والتواصل مع العملاء.

ويشير الجدول رقم (27): وهو مصفوفة التحليل الجندي لنموذج معهد هارفرد Gender Analysis matrix (GAM) لتطوير البرنامج التدريبي لمؤسسة التدريب المهني وتتمثل ببرنامج التخليص الجمركي على النحو التالي:

الجدول رقم (27): مصفوفة معهد هارفرد لتحليل التخليص الجمركي في قطاع النقل والتخزين

ع: العمالة ر: الرجال	و: الوقت ع.ث: عوامل ثقافية	ح: المجتمع المحلي + تأثير إيجابي	ن: النساء - تأثير سلبي	م: موارد
-------------------------	-------------------------------	-------------------------------------	---------------------------	----------

ن				
ع	+ تنمية مهارات المرأة القانونية التي تتطلب الفهم الجيد للتشريعات واللوائح الجمركية المتعلقة بالاستيراد والتصدير والتخليص الجمركي، بالإضافة إلى القدرة على تفسير القوانين واللوائح وتطبيقها بشكل صحيح.	+ القدرة على التعامل مع أنظمة الحوسبة المستخدمة في التخليص الجمركي والبرامج المستخدمة لمعالجة البيانات وكتابة التقارير، وتشمل هذه المهارات القدرة على استخدام أنظمة إدارة البيانات وبرامج الإرسال الإلكتروني والتعامل مع البيانات الكمية.	+ القدرة على التواصل بشكل فعال مع العملاء والجهات الجمركية وشركات النقل والموردين والتعامل مع مجموعة متنوعة من الأشخاص، لذا يجب أن تتمتع بمهارات الاتصال القوية وقدرة على حل المشكلات والتفاوض.	
و	+ القدرة على إدارة الوقت وتنظيم المهام بشكل فعال، حيث يتطلب العمل في التخليص الجمركي التعامل مع العديد من الوثائق والمعاملات، وبالتالي القدرة على إدارة المعلومات والتواريخ بدقة.	- طول ساعات العمل، والتعامل مع الضغوط والمسؤوليات الكبيرة، والحفاظ على التحديث المستمر بشأن التشريعات الجمركية، ما سيؤثر على واجباتها الرعائية ويزيد من العبء المزدوج عليها.		
م	+ فرص عمل للمرأة في مجال يعتبر تقليدياً مهيمناً بوجه عام من قبل الذكور بالعمل في هذا المجال، حيث تحصل المرأة على فرصة لتطوير مهاراتها وخبراتها وتحقيق التقدم المهني.	+ يعطي العمل في التخليص الجمركي النساء الفرصة للتحكم في حياتهن المالية وتوفير الدخل لأنفسهن ولأسرهن، حيث يمكن للمرأة أن تصبح مستقلة مالياً وتحقق الاستقلالية الاقتصادية.	- قد يكون للمرأة صعوبة في بناء العلاقات وشبكات العمل المهنية التي تمكنها من الوصول إلى الموارد الاقتصادية، كما تواجه صعوبة في الحصول على الدعم والفرص المتاحة في سوق العمل بسبب قيود اجتماعية أو ثقافية أو تمييز جنسي.	
ع.ث	+ يساهم العمل في مجال التخليص الجمركي في تحدي النمطية المرتبطة بتوزيع الأدوار الجنسانية. بوجود المزيد من النساء في هذا المجال، يمكن للمرأة أن تكسر الصور النمطية وتساهم في تغيير الأفكار النمطية المتعلقة بمهن معينة.	- من الممكن أن تتعرض الإناث العاملات في التخليص الجمركي للوصمة الاجتماعية، حيث أشارت النتائج إلى عدم وجود أي أنثى تعمل في التخليص الجمركي.		

ر

	- قد يشعر البعض بالقلق بشأن التوازن بين المسؤوليات المالية والأسرية للنساء.
ع	+ التفاهم والتفاهم العادل للأعباء المنزلية بين الزوجين، إذا تم توزيع المهام بشكل مناسب، فقد يؤدي ذلك إلى تقوية العلاقة والشراكة بين الزوجين.
و	+ إتاحة الوقت للرجل لتحمل بعض المسؤوليات الأسرية عند انشغال الزوجة بالعمل الانتاجي كالاكتفاء بالأطفال مما يؤدي إلى تغيير بعض الأدوار الجندرية.
م	+ تخفيف العبء المادي عن الزوج وتحسين مستوى المعيشة عند مشاركة الزوجة في العمل وتأمين مصدر دخل، والتقليل من نسبة الإعاقة.
ع.ث	+ تغيير بعض الصور النمطية التي تؤدي إلى رفض بعض الذكور عمل الإناث في قطاعات تعتبر ذكورية. + تغيير أو التقليل من ثقافة العيب المتعلقة بالأعمال التي تتطلب الاختلاط.

ح

ع	+ تعتبر الخدمات الجمركية جزءاً أساسياً من النظام التجاري والاقتصادي للدولة وبالتالي تساهم النساء العاملات في التخليص الجمركي في تسهيل الحركة التجارية وتنظيم الاستيراد والتصدير. وبذلك، يؤدي عملهن في هذا المجال إلى تعزيز النمو الاقتصادي وتعزيز التجارة الدولية والتنمية الاقتصادية للمجتمع بشكل عام.
و	+ يمكن للنساء العاملات في التخليص الجمركي أن يساهمن في تحسين جودة وفعالية خدمات الجمارك المقدمة للمجتمع المحلي. قد تتميز المرأة بمهارات محددة مثل الدقة والترتيب والتعامل اللطيف، مما يؤدي إلى تحسين تجربة الأفراد والشركات في التعامل مع الجمارك.
م	- قد يكون للعمل في التخليص الجمركي تأثير على القدرة على المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والتفاعل مع الآخرين. قد تحتاج النساء العاملات إلى توجيه جهودهن ووقتهن بشكل أكبر لتلبية احتياجات العمل، مما قد يؤثر على مشاركتهن في الأنشطة الاجتماعية والمجتمعية.
ع.ث	+ زيادة نسبة الأيدي العاملة اللازمة للإنتاج مما ينعكس على الاستثمار وبالتالي يعمل على تحسين مستوى المعيشة. + توفير فرص عمل إضافية في المجتمع المحلي، التي تؤثر إيجابياً على مستوى البطالة والفقر في المجتمع، كما يعزز التنمية الاقتصادية ويحد من الاعتماد على المساعدات الحكومية. - تحديات اجتماعية في مجتمع قد يعتبر العمل للنساء أمر غير مألوف أو يتعارض مع توقعاته التقليدية. قد يتسبب ذلك بمشاكل اجتماعية، وبخاصة إذا لم يتم قبول أو دعم النساء في اختيارهن المهني. + يمكن للنساء العاملات في التخليص الجمركي أن يكنّ قدوة للفتيات والنساء الأخريات في المجتمع، ويشكلن مثالا يلهن النساء الأخريات على متابعة مهنة في هذا المجال وتحقيق طموحاتهن المهنية ما قد يساهم هذا في تغيير الصورة التقليدية لدور المرأة في المجتمع وتعزيز المساواة بين الجنسين.

خامساً: فعالية برامج التعليم والتدريب المهني التابعة لمؤسسة التدريب المهني

الأعمال ألى أن شركاتهم منفتحة على التعاون مع المؤسسات التي تقدم برامج التعليم والتدريب المهني لإعداد العمال بشكل أفضل للوظائف.

يظهر من الطرح السابق لأصحاب الأعمال أن منهجيات التصميم المستخدمة بوجه عام في مؤسسات التعليم والتدريب المهني لا يزال يعترضها القصور، وعليه؛ فالحاجة إلى نموذج عصري مرن يستجيب لمقتضيات المرحلة ويسد الفجوة بين منهجية أو منظومة التصميم من ناحية والمهارات والكفايات المطلوبة لقطاعات وميادين العمل من الناحية الأخرى بات لزاماً على مؤسسات التعليم والتدريب المهني مع مراعاتها للإناث والأشخاص ذوي الإعاقة في برامجها التدريبية.

وفي هذا أورد أحد الخبراء في المقابلات المعمقة¹²⁴ بعض التوصيات لمؤسسة التدريب المهني حتى تحسن البرامج التدريبية بطريقة تلبى احتياجات القطاع: «أن تكون برامجها مواكبة لمتطلبات السوق الجديد والتكنولوجيا كتوفير تدريب مهني يعطي دورات على موضوع الذكاء الصناعي أو موضوع الإنترنت للشركات».

بالنظر إلى البرامج المقدمة من التعليم والتدريب المهني (TVET) أظهرت نتائج الدراسة المسحية أن (70,5%) من أصحاب العمل في قطاع النقل والتخزين والاتصالات أشاروا إلى أن برامج التعليم والتدريب التقني والمهني التابع لمؤسسة التدريب المهني غير قادرة على إعداد العمال بشكل مناسب لمعظم الوظائف في هذا القطاع وقد يعزى ذلك إلى ما أشار إليه أصحاب العمل بأن المهارات التي تعلم عليها العمال في مؤسسة التدريب المهني لم تلب احتياجات العمل في القطاع وبما نسبته (80,3%) في حين أشار (14,8%) فقط إلى تلبيتها لاحتياجات القطاع.

كما أكد (54,1%) من أصحاب الأعمال عدم وجود فروق في مهارات مؤسسة التعليم والتدريب المهني بين الذكور والإناث، ومن الممكن التدريب على المهارات التي يتطلبها قطاع النقل والتخزين والاتصالات في مؤسسات التعليم والتدريب المهني، حيث أكد (75,4%) من أصحاب الأعمال أن المهارات المطلوبة لديهم لا يصعب العثور عليها بين خريجي مؤسسة التعليم والتدريب المهني، كما أشار (23%) فقط من أصحاب

¹²⁴ أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع الاتصالات

سادسا: قدرة القطاع على التعافي من آثار جائحة كورونا



تضررت العديد من القطاعات أثناء جائحة كورونا ومنها وظائف النساء والرجال الذين تركز أعمالهم على الوظائف ذات الأجر المتدنية، أو العاملين في قطاع النقل والتخزين نظرا للإغلاقات بسبب أوامر الدفاع.

ورغم تأثر قطاع النقل والتخزين كباقي القطاعات الاقتصادية بجائحة كورونا، حيث انخفضت أرباح القطاع كما أشارت إليها نتائج الدراسة المسحية وبما نسبته (91,8%) بحسب أصحاب الأعمال، إلا أن الجائحة لم تؤثر على نوع المهارات المطلوبة للعمل في هذا القطاع وبما نسبته (88,5%).

وبالنسبة إلى قطاع الاتصالات، قال أحد الخبراء¹²⁵ إنه لم يتضرر من جائحة كورونا، بل على العكس يظهر أن قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات يعد ركيزة للأمن الوطني ورافدا مهما وداعما للاقتصاد والعمالة، وفي ذلك يقول: «أثبت قطاع الاتصالات قدرات عالية خلال جائحة كورونا، بسبب التعليم عن بعد أو لجهة دعم مكافحة الوباء أو تسهيل أعمال القطاعات الاقتصادية وحياة المواطنين بالاتجاه نحو العمل من المنزل، ويتوقع أن يوفر المزيد من فرص العمل للشباب والتحول للاقتصاد الرقمي الذي يدعم الاقتصاد واستقطاب المزيد من الشركات العالمية لفتح مكاتب إقليمية لها».

¹²⁵ أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع الاتصالات

6. قطاع الزراعة:

أولاً: مساهمة قطاع الزراعة في الناتج المحلي الإجمالي

المتوسط إلى الطويل، بما يتسق مع الخطة الوطنية للزراعة المستدامة وأيضاً مع الرؤية الجديدة للتحديث الاقتصادي في الأردن.¹²⁸

وتتفق هذه المؤشرات، مع نتائج الدراسة، حيث توقع (59,3%) من أصحاب الأعمال أن يتوسع قطاع الزراعة خلال السنوات الخمس القادمة، على الرغم من أن (59,3%) من أصحاب الأعمال في قطاع الزراعة أشاروا إلى أن نمو القطاع قد تناقص خلال السنوات الخمس الماضية، الأمر الذي يتفق مع ما أشارت إليه وزارة الزراعة في موضع سابق، في حين قيّم (23,7%) من أصحاب الأعمال أن النمو ثابت في قطاع الزراعة.

وقد أكد أحد المشاركين في المقابلات الفردية المعمقة¹²⁹ أن القطاع الزراعي قطاع مستدام ويمد العديد من الصناعات التحويلية بالمواد الأولية اللازمة: «القطاع الزراعي أثبت جدارته في السنوات الماضية، كان يورد السلع من المواد الغذائية للسوق المركزي»، في حين أكد مدير عام اتحاد المزارعين الأردنيين أن¹³⁰: «القطاع الزراعي من القطاعات المحركة للاقتصاد الوطني؛ حيث إن دائرة نشاطه الاقتصادي تشمل قطاعات الصناعة والتجارة والخدمات العامة، وبالتالي فإن مساهمته في الناتج الإجمالي من خلال مجموع نشاط هذه القطاعات وتداخلها ببعضها بعضاً قد تصل إلى 30%، مما يؤكد مدى أهمية هذا القطاع الحيوي الذي يعد بمثابة محرك لعجلة الاقتصاد المحلي».

يتصف القطاع الزراعي الأردني بتنوع أساليب إنتاجه وتقنياته، كما يلعب دوراً في تحسين الأداء الاقتصادي وتعزيز فرص رفع مستوى الأمن الغذائي في المملكة من خلال مساهمته المباشرة وغير المباشرة مع العديد من القطاعات الخدمية والإنتاجية من حيث في زيادة الإنتاج والتشغيل وتعزيز مستويات الاكتفاء الذاتي من جهة، وزيادة الاستثمار ودعم الصادرات من جهة أخرى. وقد وصلت مساهمة القطاع في الناتج المحلي الإجمالي إلى (4,7%) خلال عام 2021.¹²⁶

إلا أنه حقق أخيراً نجاحاً في تنفيذ الخطة الوطنية للزراعة المستدامة 2022 – 2025، حيث ازداد نمو القيمة المضافة في القطاع الزراعي بالأسعار الجارية بمعدل (29,3%)، مقارنة مع عام 2021 وسجل معدل نمو الأسعار الجارية في القطاع الزراعي (5,7%) (وهو أعلى من معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي البالغ (5,2%) وفق البيانات الإحصائية السنوية لعام 2022 للحسابات القومية التي أصدرتها دائرة الإحصاءات العامة.¹²⁷

ويتوقع أن تزداد مساهمة قطاع الزراعة في الناتج المحلي الإجمالي خلال السنوات القادمة، حيث وافق البنك الدولي في 29 أيلول 2022، على تمويل برنامج «أرضي» بقيمة 125 مليون دولار، الذي يهدف إلى تعزيز تنمية قطاع الزراعة في الأردن من خلال تحسين قدرته على الصمود أمام التغيرات المناخية، وزيادة التنافسية والشمول وضمان الأمن الغذائي وذلك على المدى

¹²⁶ دائرة الإحصاءات العامة، التقرير الإحصائي السنوي لعام 2021

¹²⁷ جريدة الغد (2023)، القطاع الزراعي يسجل زيادة في معدل النمو بنسبة 29% العام الماضي.

¹²⁸ البنك الدولي (2022)، 125 مليون دولار لدعم قطاع الزراعة في الأردن وتحسين قدرته على الصمود أمام تغير المناخ.

¹²⁹ أحد المشاركين في المقابلات الفردية المعمقة، قطاع الزراعة

¹³⁰ جريدة الغد (2023) كيف نزيد مساهمة الزراعة بالناتج المحلي؟

ثانياً: مساهمة قطاع الزراعة في العمالة

وفي عام 2021 تم إصدار نظام عمال الزراعة، حيث شمل بأحكامه كافة أشكال العمل الزراعي (النباتية والحيوانية) والمنشآت والحيوانات الزراعية التي تمارس الأعمال الزراعية كلياً أو جزئياً، وجميع العمال بغض النظر عن جنسياتهم، كما شمل جميع أشكال عقود العمل غير محددة المدة، ومحددة المدة ومنها الأعمال المؤقتة والموسمية، وقد نص صراحة في المادة 16 منه على تطبيق أحكام قانون العمل في الحالات التي لم يرد بشأنها نص خاص في النظام، ما يعني شمول عمال الزراعة بكافة أحكام قانون العمل وليس فقط الأحكام التي وردت في النظام، إلا أنه وحتى وقت كتابة هذه الدراسة لم يفْعَل العمل به¹³².

وتشير نتائج الدراسة المسحية إلى أن قطاع الزراعة سيوفر فرص عمل جديدة بحسب رأي أصحاب الأعمال وبما نسبته (44,1%) وأنه قادر على توظيف الإناث كما الذكور وبما نسبته (15,4%)، نظراً لأن قطاع الزراعة لا يزال من القطاعات غير المشبعة، حيث أشار أصحاب الأعمال إلى أن (88,1%) من وظائف القطاع لا تزال غير مشبعة.

تظهر أرقام دائرة الإحصاءات العامة لعام 2021 أن صافي عدد الوظائف في قطاع الزراعة لم يتجاوز (108) وظائف بما نسبته (0,5%)، وبلغ عدد من تركوا العمل في نفس الفترة (1151) أي ما نسبته (2,9%)، وتصل نسبة العمال المهرة في القطاع إلى (1,8%) للذكور، و(0,3%) للإناث¹³¹. وهذا يشير إلى أن قطاع الزراعة غير جاذب للعمالة الأردنية، وقد يعزى ذلك إلى ظروف العمل الصعبة ومعدلات الأجور المتدنية وغياب مظلة الحماية الاجتماعية عن القطاع. ولاحظ أحد المشاركين في المقابلات الفردية المعمقة أن العاملين المصريين في قطاع الزراعة الأكثر ثباتاً واستقراراً في القطاع: «العمال المصريون يستطيعون أن يعملوا في قطاع الزراعة أكثر من الأردنيين والسوريين، لأنهم معتادون على الزراعة في مصر من عمر صغير بالغيط يعني المزرعة» ويعملون في الأردن بكل الأعمال المرتبطة بالزراعة».

وقد يعزى عزوف العمال الأردنيين عن العمل في قطاع الزراعة إلى طبيعة القطاع الذي تغلب عليه سمة العمل غير المنظم. وبعد سنوات من المطالبات

¹³¹ دائرة الإحصاءات العامة، الكتاب الإحصائي السنوي لعام 2021.

¹³² نظام عمال الزراعة رقم (19) لسنة 2021

ثالثاً: التحديات التي تواجه قطاع الزراعة فيما يتعلق بالقدرة التنافسية

ومن هنا لا بدّ من تشجيع العمل في الزراعة في محافظة الزرقاء، من خلال تدريب العمال والعاملات على المهارات التي يتطلبها القطاع.

وفي هذا السياق أكد أصحاب المزارع الحيوانية أن هناك نقصاً في الأيدي العاملة وبخاصة الأردنية في تربية الأبقار: «تحتاج مزارع الأبقار إلى تفرغ في العمل لساعات طويلة من إطعام الأبقار وتوفير الماء والرعاية وإنتاج الحليب والأجبان ومراقبة الأمراض، وغالباً ما يعمل غير الأردنيين في هذا المجال، بسبب عدم توافر عمال أردنيين ماهرين وملتزمين بالعمل مثل العمالة غير الأردنية وتحديداً المصرية».¹³³

وذكر (23,7%) من أصحاب الأعمال أن تعدد المرجعيات الناظمة لقطاع الزراعة هي أحد التحديات التي تواجه قطاع الزراعة في محافظة الزرقاء.

يعتبر القطاع الزراعي قطاعاً حيوياً، يقوم بتدخلات واسعة مع كل القطاعات الحيوية الأخرى، بل يعد من أهم القطاعات الاستراتيجية التي تحافظ على الأمن الغذائي، إلا أن هناك جملة من التحديات التي يواجهها القطاع تعيق نموه وتطوره.

وتُظهر نتائج الدراسة المسحية كما يشير إليها الجدول رقم (28) أن أكثر التحديات التي تواجه قطاع الزراعة تمثلت بارتفاع الكلف التشغيلية بما نسبته (96,9%)، في هذا السياق طالب أصحاب المزارع أخيراً بتخفيض تعرفه الديزل لوقف نزف الخسائر وكلف التشغيل العالية في القطاع، التي تمنعهم من القيام بأعمال الحراثة وتغطية أنماط الزراعة الأخرى التي تحتاج إلى آلات زراعية. في حين أظهرت النتائج أن نقص الأيدي العاملة في القطاع تحدّ لأصحاب الأعمال وبما نسبته (40,7%) حيث يركز قطاع الزراعة بشكل أساسي على الأيدي العاملة في كافة مراحل الإنتاج الزراعي النباتي و/أو الحيواني،

الجدول رقم (28): التحديات التي تواجه قطاع الزراعة فيما يتعلق بالقدرة التنافسية

النسبة %	نوع التحدي في القطاع
96.6	ارتفاع كلف التشغيل
40.7	نقص الأيدي العاملة
23.7	تعدد المرجعيات الناظمة للقطاع

¹³³ أحد المشاركين في مجموعات النقاش المركزة من أصحاب الأعمال في قطاع الزراعة

حيث اقترحت الرؤية تأسيس جهة متخصصة بالأمن الغذائي، إلى جانب مركز وطني لأبحاث الأمن الغذائي، كجزء من مبادرات متعلقة بالزراعة والأمن الغذائي، وتضمنت المبادرات المقترحة كذلك إعداد نظام رقمي للبيانات الغذائية وتعديل اللوائح التنظيمية والسياسات ذات الصلة بالزراعة والثروة الحيوانية وتأسيس مجمع متكامل للأغذية الزراعية والمصنعة وتجديد البنية التحتية وسلسلة الإمداد والتبريد.

وجاءت تلك المقترحات متوافقة مع نتائج الدراسة المسحية، حيث اقترح أصحاب الأعمال بعض التوصيات للتخفيف من تلك التحديات التي تواجههم وتتمثل في تخفيض الرسوم والضرائب على المعدات الزراعية بما نسبته (72,9%)، واقترح إعادة تنظيم القطاع كأولوية من وجهة نظر أصحاب الأعمال بذات النسبة (72,9%).

واقترح (32,2%) من أصحاب الأعمال تطوير السياسات المتعلقة بالقطاع مثل قانون حماية المستهلك ونظام تنظيم وإدارة وزارة الصناعة والتجارة، واقترح (30,5%) من أصحاب الأعمال تطوير سلسلة العمليات اللوجستية (النقل والتخزين والتسويق)، في حين طالب (27,1%) بضرورة تعزيز استخدام التكنولوجيا الحديثة كأولوية لقطاع الزراعة في السنوات القادمة.

في حين أشار أحد الخبراء في المقابلات المعمقة¹³⁴ إلى تعقد الإجراءات الحكومية المتعلقة بالقطاع الزراعي كتحد أساس يواجه أصحاب الأعمال في محافظة الزرقاء: «يوجد ضغط على العمل الزراعي، لا يوجد تسهيل، على سبيل المثال، هناك مخالقات على آبار تم بناؤها منذ 30 عاماً، بالرغم من إنتاجية البئر، ما يؤثر سلباً على نمو القطاع».

وكان من جملة التحديات الأخرى التي تجعل قطاع الزراعة غير جاذب للعمال والعاملات بعده عن معايير العمل اللائق، حيث أن (64,4%) من العمال، بحسب أصحاب العمل، غير مشمولين ضمن نظام الضمان الاجتماعي، و(81,4%) من أصحاب الأعمال لا يشركون العاملين والعاملات لديهم في نظام التأمين الصحي، كما لا يشركونهم في برامج تدريبية منتظمة وبما نسبته (94,9%).

كما يستثني أصحاب الأعمال فئة العمال من ذوي الإعاقة، حيث أن (96,9%) من أماكن العمل في قطاع الزراعة غير مهيأة للأشخاص ذوي الإعاقة.

وتعيق هذه التحديات الوصول إلى الأمن الغذائي الذي يسعى الأردن إلى تحقيقه في السنوات القادمة، الذي أشارت له رؤية التحديث الاقتصادي (2023 - 2025)،

¹³⁴ أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع الزراعة

رابعاً: المهارات التي يحتاجها قطاع الزراعة

أشارت نتائج الدراسة المسحية إلى أن أصحاب الأعمال بحاجة إلى عاملين يمتلكون مهارات محددة، ما يتطلب منهم إعادة تشكيل مهاراتهم كما يشير إليها الجدول رقم (29) وتشمل الآتي:

المهارات الفنية

وهذا ما أكده أحد الخبراء في المقابلات المعمقة¹³⁶ «طبيعة بعض المهام في الزراعة مثل القطف والتدريج يحتاج إلى توزيع المهام والعمل ضمن فريق».

في حين أشار عدد من المشاركين في الدراسة المسحية إلى مهارات مثل «قدرة تحمل ضغط العمل من قطف وزراعة، وإجادة مهارات التعشيب والحراثة والقطف، واتقان مهنة تربية الأسماك، واتقان مهارة الرعي».

ومن المهم الإشارة إلى أهمية اكتساب المهارات المرتبطة بزراعة نخيل التمر، حيث ازدهر هذا النوع من الزراعة في السنوات الأخيرة، وبخاصة مع إطلاق استراتيجية زراعة النخيل في الأردن 2020-2030، بهدف تعزيز الريادة والصدارة الأردنية في إنتاج وتصدير صنف المجهول، والتمور عموماً، ورفع قدرتها التنافسية بما يستهدف أن تكون التمور مصدراً مهماً من مصادر الأمن الغذائي والدخل القومي للمملكة، وينترتب على ذلك زيادة قيمة صادرات التمور لغاية 150 مليون دينار أردني وتوفير نحو 15 ألف فرصة عمل¹³⁷. وهذا ما أكد عليه أصحاب الأعمال في جلسات مجموعات النقاش المركزة.

وجاءت تلك المهارة بما نسبته (57,6%)، تليها المهارات المهنية المتخصصة ذات العلاقة بالقطاع الزراعي أكان نباتيا أو حيوانيا وبما نسبته (52,1%). ثم يليها تعلم القراءة والكتابة (32,2%)، وتعلم المهارات الإدارية (22,0%). ولم تشكل مهارات مثل مهارة التكنولوجيا واستخدام الحاسوب أهمية بالنسبة لأصحاب الأعمال، حيث بلغت نسبته (5,1%).

ودعا أحد الخبراء في المقابلات المعمقة¹³⁵ إلى ضرورة تعلم المهارات الفنية المتخصصة: «من الضروري أن تعقد دورات للتراكتورات الزراعية والمكابس الزراعية، حيث يتجاوز سعر إبرة المكبس 700 دينار، في حال تم كسرها بالخطأ من العمال، بشكل عام من الضروري أن يتم عقد دورات تدريبية على كيفية استخدام الأدوات الزراعية».

المهارات الانسانية:

أشار أصحاب الأعمال بما نسبته (40,7%) إلى ضرورة أن يتعلم العمال في قطاع الزراعة، المهارات الإنسانية المتعلقة بمهارات التواصل والعمل ضمن الفريق.

¹³⁵ أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع الزراعة

¹³⁶ أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع الزراعة

¹³⁷ جريدة الدستور (2020) إطلاق استراتيجية زراعة نخيل التمر في الأردن 2020-2030

الجدول رقم (29): المهارات المطلوبة من خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني للعمل في قطاع الزراعة

النسبة %	المهارات المطلوبة
5.1	مهارة التكنولوجيا واستخدام الحاسوب
57.6	مهارات فنية وتعلم بعض الحرف
52.5	مهارات مهنية متخصصة
22.0	مهارات إدارية
32.2	تعلم القراءة والكتابة
15.3	المهارات المالية من خلال توفير برامج تدريبية متخصصة في الخدمات المالية والرقمية
28.8	تعلم مهارة إدارة المشاريع
40.7	تعلم بعض المهارات الشخصية في العمل كمهارات التواصل والعمل ضمن الفريق
10.8	المهارات المالية من خلال توفير برامج تدريبية متخصصة في الخدمات المالية والرقمية
29.7	تعلم مهارة إدارة المشاريع

الراهنه بما نسبته (89,8%)، وهذا يتفق مع ما أشار إليه أحد الخبراء في المقابلات المعمقة¹³⁹: «الصورة النمطية تكاد تكون غير موجودة فيما يتعلق بالتدريب المهني في قطاع الزراعة، بسبب الحاجة التي تعد الدافع الأساسي للعمل، فالنساء مستعدات للتدريب على أي نوع من المهام في الزراعة، إذا كانت النتيجة الحصول على عمل، خصوصا وأن الكثير منهن معيلات لأسرهن».

وكان من ضمن المهارات التي يتطلبها العمل في قطاع الزراعة بحسب ما جاء في نتائج الدراسة المسحية، والمقابلة مع أحد الخبراء¹⁴⁰ وجلسات النقاش المركزة¹⁴¹ كما يشير إليها الجدول رقم (30) ما يلي:

كما أشارت نتائج الدراسة المسحية إلى أن قطاع الزراعة لا يتطلب مهارات مختلفة ما بين الذكور والإناث وبما نسبته (86,4%)، كما لا يتطلب العمل فيه شهادات جامعية بحسب أصحاب الأعمال في الدراسة الكمية وبما نسبته (93,2%).

وأكد أحد الخبراء في المقابلات المعمقة¹³⁸: «النساء لديهن مهارات في جميع المهام التي يتطلبها قطاع الزراعة، ودورانهن الوظيفي أقل، وإن قطاع الزراعة صامد بسببهن».

كما تشير نتائج الدراسة المسحية إلى أن الصور النمطية المتعلقة باتجاه المجتمع نحو التعليم والتدريب التقني والمهني في قطاع الزراعة لا تعتبر عائقا في المرحلة

**النساء لديهن مهارات في جميع المهام التي يتطلبها قطاع الزراعة، ودورانهن
الوظيفي أقل، وإن قطاع الزراعة صامد بسببهن**

أحد الخبراء في المقابلات المعمقة

¹³⁸ أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع الزراعة

¹³⁹ أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع الزراعة

¹⁴⁰ أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع الزراعة

¹⁴¹ جلسات النقاش المركزة، قطاع الزراعة

الجدول رقم (30): المهارات المطلوبة للعمل في قطاع الزراعة

المهارات المطلوبة	القطاع الفرعي
<ul style="list-style-type: none"> القدرة على العمل الجماعي القدرة على حل المشكلات القدرة على التعلم المستمر والتكيف مع التغييرات القدرة على إدارة الوقت بشكل فعال. 	المهارات الإنسانية
<ul style="list-style-type: none"> المعرفة بالنباتات: المعرفة بالنباتات ومواصفاتها المختلفة، بما في ذلك النمو والتكاثر والمتطلبات البيئية المختلفة لكل نوع، مثل زراعة نخيل التمور. إلى جانب المعرفة بقطاع المحاصيل الحقلية، برسيم، ذرة، شعير.. المعرفة بتربية الأبقار والدواجن: المعرفة بتغذية الأبقار والدواجن ورعايتها. المعرفة بالتقنيات الزراعية: المعرفة بالتقنيات الزراعية المختلفة، بما في ذلك التربية المائية والتربية الحيوانية والزراعة العضوية والتقنيات الحديثة للإنتاج الزراعي مثل الزراعة بالمائدة المائية أو الإضاءة الصناعية، القدرة على تخطيط وتصميم الحدائق والمزارع، القدرة على تشخيص ومعالجة الأمراض النباتية والحيوانية. القدرة على التخطيط: التخطيط لعمليات الزراعة المختلفة، بما في ذلك تخطيط المحاصيل والإدارة الزراعية والتخطيط المالي. القدرة على الإدارة: إدارة فرق العمل، وتوجيه العمال في الأعمال اليومية وتخطيط الإنتاج والمبيعات. القدرة على الحلول الإبداعية: القدرة على العثور على حلول إبداعية للمشاكل التي تواجههم، بما في ذلك تقنيات الزراعة المحدثة والمستدامة والمبتكر. 	المهارات الفنية والتقنية

وفي قطاع الزراعة، هناك العديد من التخصصات والبرامج التي تقترحها الدراسة بالنظر إلى المهارات المطلوبة في سوق العمل التي توصلت إليها نتائج الدراسة المسحية التي يمكن أن تكون مناسبة للإناث وتمثل بما يلي:

1. فني زراعي:

يمكن للمرأة العمل فنية زراعية، حيث تقوم بتنفيذ الممارسات الزراعية المختلفة مثل زراعة وسقي وتسميد النباتات، ومكافحة الآفات والأمراض النباتية، وجني المحاصيل. قد تتطلب هذه الوظيفة معرفة بالزراعة والتقنيات الزراعية.

2. مشرف مزرعة:

يمكن للمرأة أن تعمل مشرفة على مزرعة، حيث تدير وتنظم العمال في المزرعة وتتولى مسؤوليات التخطيط والإشراف على الأنشطة الزراعية المختلفة. قد تشمل هذه المهام رصد التقدم وضمان تنفيذ الإجراءات الزراعية السليمة وإدارة المخزون والموارد.

3. تقني تسويق زراعي:

تعتبر مهارات التسويق الزراعي مهمة في تعزيز المبيعات وتسويق المنتجات الزراعية. يمكن للمرأة أن تعمل كتقنية تسويق زراعي حيث تتولى مسؤولية تسويق وترويج المنتجات الزراعية للمستهلكين والشركات المهتمة.

4. مدير مشروع زراعي:

إذا كانت لدى المرأة قدرة على التنظيم والإدارة، فإن العمل مديرة لمشروع زراعي يمكن أن يكون مناسباً. تتولى المسؤولية العامة عن تنظيم وتنفيذ مشروع زراعي، بما في ذلك تخطيط الإنتاج وإدارة الموارد والتسويق والمالية.

5. مشرف صحة وسلامة:

ضمان تنفيذ معايير الصحة والسلامة في بيئة العمل الزراعية، بهدف توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين في المزرعة وتقليل المخاطر المحتملة على الصحة والسلامة، وتوفير التدريبات والتوعية للعاملين في المزرعة حول سلامة العمل واستخدام المعدات بطرق آمنة والوقاية من الحوادث والإصابات. يتضمن ذلك توعية العاملين بالمخاطر الحالية والوقاية من الأمراض المهنية وكيفية التعامل مع حوادث الطوارئ.

خامساً: فعالية برامج التعليم والتدريب المهني التابعة لمؤسسة التدريب المهني

وأشارت نتائج الدراسة المسحية إلى أن المهارات التي يتطلبها قطاع الزراعة يمكن التدريب عليها في مؤسسات التعليم والتدريب المهني، حيث أكد (98,3%) من أصحاب الأعمال أن المهارات المطلوبة لديهم لا يصعب العثور عليها بين خريجي مؤسسة التعليم والتدريب المهني، كما أبدى (23,7%) منهم انفتاحهم على التعاون مع المؤسسات التي تقدم برامج التعليم والتدريب المهني لإعداد العمال بشكل أفضل للوظائف في قطاع الزراعة.

وتؤكد هذه المؤشرات ضرورة استحداث برامج متخصصة لتدريب العاملين والعاملات في قطاع الزراعة، ولفت أحد الخبراء المشاركين في المقابلات المعمقة إلى برامج التدريب المتخصصة في مكنة قطاع الزراعة: «مكنة قطاع الزراعة¹⁴³ من خلال وجود أدوات مختصة في القيام بالمهام الزراعية، قد تؤدي إلى تحول في المهارات المطلوبة في قطاع الزراعة، على سبيل المثال استخدام جهاز الكمبيوتر لتشغيل أدوات رش المزروعات بالمياه، من الممكن أن تستبدل مهارات العمال والعاملات في الرش، إلى مهارات فنية ذات علاقة بالقدرة على التشغيل والتعامل مع هذه الأجهزة والأدوات الحديثة».

بينت نتائج الدراسة المسحية أن أصحاب العمل في قطاع الزراعة أشاروا وبما نسبته (54,2%) إلى أن برامج التعليم والتدريب التقني والمهني التابع لمؤسسة التدريب المهني غير قادرة على إعداد العمال بشكل مناسب لمعظم الوظائف في هذا القطاع، في حين رأى (44,1%) أن هذه البرامج تلبي احتياجات القطاع، حيث أشار أصحاب الأعمال إلى استغنائهم عن (1,7%) فقط من خريجي مؤسسة التدريب المهني، أو أنه لم يتم تجديد عقودهم بسبب عدم إتقانهم المهارات التي يتطلبها القطاع.

كما أكد (54,2%) منهم أنه لا يوجد تفاوت في مهارات الخريجين بين الذكور والإناث، في حين أشار (40,7%) منهم أنه يوجد تفاوت لصالح الذكور فيما يتعلق بمهارات خريجي مؤسسة التدريب المهني، وقد يعزى ذلك كما أشار إليه أحد الخبراء في المقابلات المعمقة إلى تركيز مراكز التدريب المهني في العاصمة عمان أكثر من الزرقاء¹⁴² : «هناك استعداد لدى الإناث لتعلم مهارات متنوعة ذات علاقة بالقطاع الزراعي من خلال مؤسسة التدريب المهني، ولكن المشكلة تكمن في تركيز هذه المراكز في عمان، أو مدينة الزرقاء، وبعدها عن الأماكن الزراعية التي عادة ما تتواجد النساء العاملات في الزراعة قربها».

¹⁴² أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع الزراعة
¹⁴³ أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع الزراعة

سادسا: قدرة القطاع على التعافي من آثار جائحة كورونا



انخفضت أرباح القطاع خلال جائحة كورونا كما أشارت إليها نتائج الدراسة المسحية وبما نسبته (76,3%) بحسب أصحاب الأعمال، إلا أن الجائحة لم تؤثر على نوع المهارات المطلوبة للعمل في هذا القطاع، بل أصبح هناك مهارات جديدة مطلوبة وبما نسبته (93,2%).

وأكد أحد الخبراء¹⁴⁴ أن قطاع الزراعة كان صامدا أمام جائحة كورونا، ما يعني أن قدرة القطاع على التعافي من الأزمات أفضل من غيره من القطاعات الاقتصادية الأخرى¹⁴⁵: «خلال فترة الإغلاق الشامل وإيقاف استيراد السلع من الخارج أثبت قطاع الزراعة رغم الظروف الصعبة، أنه قادر على إمداد السوق بالسلع الغذائية الأساسية، وبخاصة تلك التي تشكل نسبة كبيرة من الصادرات الزراعية بسبب تحقيق الاكتفاء الذاتي ومنها مثل الخضراوات».

في حين أشار أصحاب الأعمال في قطاع الزراعة الحيواني¹⁴⁶، إلى أزمات أخرى مرتبطة بالقطاع: «لقد كانت الحمى القلاعية سببا أساسيا في تضرر مزارع الأبقار، ولم يكن هناك تعاون من الحكومة، خصوصا وأن التسهيلات دائما تأتي لكبار المزارعين على حساب أصحاب المزارع الصغيرة».

¹⁴⁴ أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع الزراعة

¹⁴⁵ أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع الزراعة

¹⁴⁶ أحد المشاركين في مجموعات النقاش المركزة من أصحاب الأعمال في قطاع الزراعة

7. قطاع الإنشاءات

يعتبر قطاع الإنشاءات¹⁴⁷ من القطاعات الفاعلة والأساسية للاقتصاد الأردني، ويعمل على تحسين نوعية الحياة وتطوير الأعمال لجلب الاستثمار، كما ويعتبر مشغلاً لنحو (125) مهنة مساندة بصورة مباشرة وغير مباشرة، ومساهمًا رئيسياً ومكماً لقطاع البناء والعقار والاسكان ومشاريع البنية التحتية، ويضم قطاع الصناعات الإنشائية العديد من القطاعات الفرعية أهمها: مصانع الحجر والرخام والجرانيت والرمال والكسارات والاسمنت ومصانع خلطات الباطون ومصانع الزجاج ومصانع الحديد ومصانع تشكيل الحديد والبلاط ومصانع الحجر الصناعي.

أولاً: مساهمة قطاع الإنشاءات في الناتج المحلي الإجمالي

الإجمالي من نشاط الإنشاءات الرئيسي في محافظة الزرقاء عام 2020 (7,727) دينار.

وأشار أصحاب العمل في قطاع الإنشاءات في نتائج الدراسة المسحية إلى تراجع نمو القطاع خلال الخمس سنوات الماضية وبما نسبته (55%) ويعود السبب إلى تأثير جائحة كورونا، في حين قيّم (35%) من أصحاب الأعمال أن النمو ثابت في هذا القطاع خلال الخمس سنوات الماضية، كما يتوقع أصحاب الأعمال أن يتوسع هذا القطاع في السنوات الخمس القادمة بما نسبته (55%)، ويتوقعون أن يوفر القطاع فرص عمل جديدة وبما نسبته (55%).

إن الأرقام الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة والبنك المركزي ونقابة المهندسين تبين أن قطاع الإنشاءات ينمو بشكل واضح، وأن فترة ما بعد جائحة كورونا أثبتت أنه من أسرع القطاعات تعافياً ونموً مقارنة بالعديد من القطاعات الأخرى.

حيث سجل قطاع الإنشاءات نمواً في الناتج المحلي الإجمالي¹⁴⁸ بنسبة 3,6% عام 2022 مقارنة بالعام 2021.

ويبلغ الإنتاج الإجمالي من نشاط الإنشاءات الرئيسي في الأردن عام 2020¹⁴⁹ (1,169,415) دينار في حين بلغ الإنتاج

¹⁴⁷ جريدة الغد، 2023: "الإنشاءات" ثالثاً بين القطاعات في النمو

¹⁴⁸ دائرة الإحصاءات العامة، 2022

¹⁴⁹ دائرة الإحصاءات العامة، 2020، مسح المقاولين

ثانياً: مساهمة قطاع الإنشاءات في العمالة

ورأى أحد المشاركين في مجموعات النقاش المركزة¹⁵³ أن القطاع يعتبر قطاعاً ذكورياً في حين تقصر وظائف الإناث فيه على الإشراف: «القطاع يوظف الرجال أكثر، ولكن تقصر وظائف النساء في العمل مهندسات ميدانيات ويتولين مهمة الإشراف» ويقول آخر¹⁵⁴: «تعمل النساء مهندسات أو إداريات أو يمكن أن تعمل في معامل الإنتاج، وغير ذلك صعب لأن العمل يتطلب جهداً بدنياً»

كما يظهر أن قطاع الإنشاءات يوفر فرص عمل للعمال غير الأردنيين، حيث بلغ عدد الوظائف (421) ووظيفة من عام 2021، وبما نسبته (5,9%).

وتُظهر نتائج الدراسة المسحية أن فرص العمل ستكون متاحة للذكور أكثر منها للإناث في قطاع الإنشاءات بما نسبته (72,7%)، في حين لا يرغب أصحاب الأعمال في تعيين إناث في القطاع، ويعود ذلك بشكل رئيس لعدم مناسبة طبيعة العمل للمرأة نتيجة للصور النمطية التي تمنع الإناث من الالتحاق بهذا القطاع وبما نسبته (80%).

كما أبلغ أصحاب الأعمال بعدم ميلهم لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة نظراً لأن أماكن عملهم غير مخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة وبما نسبته (95%).

أظهرت القراءة التحليلية لأرقام دائرة الإحصاءات العامة¹⁵⁰ أن قطاع الإنشاءات من القطاعات التي بدأت بتوفير فرص عمل للأردنيين حيث بلغ عدد الوظائف الجديدة (1975) ووظيفة في عام 2021 وبما نسبته (2,7%).

لكن تظهر المشكلة في هذا القطاع في معدل الدوران الوظيفي المرتفع، حيث بلغ عدد من تركوا العمل¹⁵¹ في هذا القطاع (2749)، وبهذا فإن صافي عدد الوظائف قد بلغ في هذا القطاع (-792) وبما نسبته (-2,3%) وقد يعود السبب إلى التحديات الموجودة في هذا القطاع التي تمنع العمال من الاستمرار في العمل فيه.

وعلى الرغم من الأهمية التي يتمتع بها قطاع الإنشاءات، وعائداته الضخمة على الاقتصاد الوطني إلا أن الأردنيين لا يقبلون على العمل به وقد يعزى ذلك إلى أنه من القطاعات عالية الخطورة التي تتطلب في غالبية وظائفها جهداً بدنياً.

كما بلغ عدد الوظائف للذكور¹⁵² (1655) وبما نسبته (3,3%)، إلا أن صافي عدد الوظائف بلغ (-1057) بما نسبته (-5,6%).

في حين يعتبر هذا القطاع قطاعاً طارداً للعمالة الأنثوية حيث بلغ عدد الوظائف للإناث (303) ووظائف في النصف الثاني من عام 2021 بتحسّن عن النصف الأول من ذات العام؛ حيث لم يوفر أي فرصة عمل للإناث، كما بلغ صافي عدد الوظائف (265) وبما نسبته (1,7%).

¹⁵⁰ دائرة الإحصاءات العامة، 2021، النصف الثاني

¹⁵¹ دائرة الإحصاءات العامة، 2021، النصف الثاني

¹⁵² دائرة الإحصاءات العامة، 2021، النصف الثاني

¹⁵³ أحد المشاركين في مجموعات النقاش المركزة، قطاع الإنشاءات

¹⁵⁴ أحد المشاركين في مجموعات النقاش المركزة، قطاع الإنشاءات

ثالثاً: التحديات التي تواجه قطاع الإنشاءات فيما يتعلق بالقدرة التنافسية

وغيرها وبما نسبته (40%)، حيث يظهر تداخل الصلاحيات التشريعيًا بين قانون تنظيم المدن والقرى لعام 1966 ونظام الأبنية والتنظيم لمدينة عمان ونظام الأبنية للمدن والقرى وقانون البناء الوطني وتعديلاته لعام 1993.

كما تظهر نتائج الدراسة المسحية أن الإجراءات البيروقراطية التي تنتهجها الجهات ذات العلاقة في التعامل مع القطاع الإنشائي هو أمر يجب التخلص منه وبما نسبته (25%).

وهو ما أكدته التقرير الصادر عن البنك الدولي¹⁵⁷ في مجال سهولة ممارسة الأعمال 2020 حيث بيّن أن منظومة منح التراخيص في الأردن تضعه في الثلث الأخير من العالم، حيث يقع في المرتبة 138 من أصل 180 دولة، وبالمرتبة 11 بين الدول العربية، بعدد إجراءات تُجاوز 20 إجراء.

أظهرت الدراسة المسحية بعض الصعوبات والتحديات الجوهرية التي تواجه قطاع الإنشاءات كما يشير إليها الجدول رقم (31) تمثلت في ارتفاع كلف الإنتاج، وبخاصة في ظل اعتماده على الوقود والكهرباء، وما يدل على ذلك النسبة المرتفعة لاستهلاك الطاقة التي تصل إلى نحو (40%) من إجمالي كلف مستلزمات الإنتاج لقطاع الصناعات الإنشائية¹⁵⁵.

وأكد أحد المشاركين في مجموعات النقاش المركزة¹⁵⁶ أن من أهم الصعوبات هو ارتفاع الكلف الإنتاجية، وقال: «ارتفاع الكلف وعدم استقرارها يؤثر على القطاع، فمرة سعر الحديد بـ 600 ومرة أخرى بـ 700 ومع غلاء الأسعار نخطط أحياناً أن نبني طابقين فننتوقف عند طابق واحد».

كما كان من ضمن التحديات التداخل التشريعي والمؤسسي فيما يختص بإصدار الرخص والرقابة،

الجدول رقم (31): التحديات التي تواجه قطاع الإنشاءات فيما يتعلق بالقدرة التنافسية

النسبة %	نوع التحدي في القطاع
75.7	الكلف التشغيلية المرتفعة
40.5	نقص الأيدي العاملة
18.9	القروض ذات الفوائد المرتفعة

¹⁵⁵ جريدة الغد (2019): تحديات شائكة تكبل قطاع الصناعات الإنشائية في المملكة

¹⁵⁶ أحد المشاركين في مجموعات النقاش المركزة، قطاع الانشاءات

¹⁵⁷ البنك الدولي (2020): تقرير ممارسة أنشطة الأعمال 2020: أجندة إصلاحات قوية تدفع بالأردن إلى قائمة أفضل 3 اقتصادات في العالم تحسيناً لمناخ الأعمال global--3-with-a-strong-reform-agenda-jordan-joins-the-top-2020-doing-business/24/10/2019/https://www.albankaldawli.org/ar/news/press-release-improvers

نسبته (80%)، بالإضافة إلى أن (30%) من العمال في الوظائف الإدارية لديهم خارج مؤسسة الضمان الاجتماعي.

كما يستثني أصحاب الأعمال في قطاع المنشآت فئة العمال من ذوي الإعاقة حيث أن (95%) من المنشآت غير مهيأة لذوي الإعاقة، وأشار بعض من يوظفون العمال ذوي الإعاقة إلى أنهم لا يخضعونهم للتدريب وبنسبة (100%).

ويقترح أصحاب الأعمال بعض السياسات للتخفيف من تلك التحديات في قطاع المنشآت، تمثلت في إعادة النظر ودراسة كلف الإنتاج التي يتحملها القطاع وبما نسبته (65%)، وبذات النسبة من أصحاب الأعمال الذين اقترحوا إعادة تنظيم القطاع لدوره المهم في الاقتصاد الأردني.

كما اقترح أصحاب الأعمال ضرورة زيادة الأيدي العاملة الماهرة في القطاع وبنسبة (55%)، فتوحيد الجهات المسؤولة عن إصدار الرخص والرقابة وبنسبة (15%).

كما أشارت النتائج إلى بعض التحديات الأخرى المرتبطة بقطاع المنشآت، ومن أهمها ضعف بعض أنظمة الحماية الاجتماعية، فعلى الرغم من إشراك (70%) من أصحاب الأعمال للعمال والموظفين في هذا القطاع في أنظمة الضمان الاجتماعي، إلا أن هذه الأرقام تشير إلى العاملين في الوظائف الإدارية فقط كما بينت جلسات النقاش المركزة، يقول أحدهم¹⁵⁸: «غالبية العمال لدينا موظفون بالمياومة وغير مشمولين بالضمان الاجتماعي، فقط الموظفون الثابتون في وظائف إدارية»، وتشكل هذه الظاهرة عائقاً رئيسياً أمام تطور مخرجات القطاع من حيث الالتزام بالموصفات والمقاييس، ومن حيث حسن التنفيذ.

فالعمل غير المنظم في قطاع المنشآت لا يقصر على العمال غير المهرة، بل يشمل أيضاً معظم المقاولين الصغار ومعظم العاملين الفنيين أيضاً.

كما أن (75%) من أصحاب الأعمال لا يشركون العاملين والعاملات لديهم في نظام التأمين الصحي، أو في صناديق الادخار وقروض الإسكان وبما نسبته (100%) كما لا يشركونهم في برامج تدريبية منتظمة وبما

¹⁵⁸ أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة، قطاع المنشآت

رابعاً: المهارات التي يحتاجها قطاع الإنشاءات

أوضحت نتائج الدراسة المسحية ضرورة توفير بعض المهارات المطلوبة في قطاع الإنشاءات التي يعتقد أصحاب العمل أن العاملين بحاجة إلى التدريب عليها لتحسين عملهم، ما يتطلب منهم إعادة تشكيل مهاراتهم كما يشير إليها الجدول رقم (32) وتشمل الآتي:

المهارات الفنية

الإداري في القطاع مثل إدارة تنفيذ المهمات والموارد. كما بينت النتائج ضرورة توافر المهارات الإدارية وبما نسبته (30%)، وبخاصة بعض أنواع المهارات الفنية للمتقدمين لشغل الوظائف العليا التي تعاني من الضعف مثل استخدام ومواكبة البرامج الهندسية الحديثة وبخاصة (3D) وبرامج التسليح الحديثة، التصميم الهندسي المتكامل، حيث أشار أحد المبحوثين في جلسات النقاش¹⁶⁰ المركزة إلى أن «النقص في مهارات البرامج الحديثة يؤثر على إنجاز الأعمال وتحقيق الأهداف».

ومن المهارات التي يتطلبها العمل في بعض وظائف قطاع الإنشاءات المهارات التكنولوجية واستخدام الحاسوب بما نسبته (35%)، فالمهارات المالية من خلال توفير برامج تدريبية متخصصة في الخدمات المالية والرقمية بما نسبته (25%)،

أبرزت النتائج حاجة قطاع الإنشاءات إلى توافر المهارات المهنية المتخصصة وبما نسبته (80%)، تليها المهارات الفنية وتعلم بعض الحرف (60%)، التي تمثلها بعض الوظائف التالية: فني بلاط، فني عزل، فني تمديدات حماية ومراقبة، فني صيانة معدات ثقيلة، فنيين في مجال الهياكل، وفني صيانة اللوحات الإلكترونية لأجهزة التكييف والتبريد حيث أشار أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة¹⁵⁹ إلى صعوبة توفر الأخير في الكادر المحلي.

وأضافت الدراسة المسحية وجود نقص في توافر بعض المهارات الفنية مثل مهارة العمل في صناعة المواسير الإسمنتية، والتمديدات الصحية.

كما تظهر الحاجة لتعلم مهارات إدارة المشاريع وبما نسبته (50%)، التي تناسب وظائف تتعلق بالطابع

الجدول رقم (32): المهارات المطلوبة من خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني للعمل في قطاع الإنشاءات

النسبة %	المهارات المطلوبة
35	مهارة التكنولوجيا واستخدام الحاسوب
60	مهارات فنية وتعلم بعض الحرف
80	مهارات مهنية متخصصة
30	مهارات إدارية
25	المهارات المالية من خلال توفير برامج تدريبية متخصصة في الخدمات المالية والرقمية
50	تعلم مهارة إدارة المشاريع
60	تعلم بعض المهارات الشخصية في العمل كمهارات التواصل والعمل ضمن الفريق

¹⁵⁹ أحد المشاركين في مجموعات النقاش المركزة، قطاع الإنشاءات

¹⁶⁰ أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة، قطاع الإنشاءات

المهارات الإنسانية

بينت نتائج الدراسة المسحية ضرورة توافر بعض المهارات المعرفية والحياتية الضرورية للعمل في قطاع الإنشاءات والدور المهم الذي تلعبه في فتح أبواب التوظيف لجميع العاملين وبما نسبته (60%) حيث تشمل تلك المهارات مهارات الاتصال والتواصل كما يوضحها الجدول رقم (28).

وكان من ضمن المهارات التي يتطلبها العمل في قطاع الإنشاءات بحسب نتائج الدراسة المسحية وجلسات النقاش المركزة¹⁶¹ ما يلي:

الجدول رقم (33): المهارات المطلوبة للعمل في قطاع الإنشاءات

المهارات المطلوبة	القطاع الفرعي
<ul style="list-style-type: none">المهارات المهنية المتخصصة للعمل في الوظائف التالية: فني إنشاء حواجز وجسور وكوابل معدنية مجدولة، فني أنبنة جاهزة، فني ميكانيك أجهزة قياس وتحكم وفني ميكانيك معاملات حرارية.	المهارات الإنسانية
<ul style="list-style-type: none">المهارات الفنية للعمل في الوظائف التالية: فني بلاط وفني عزل وفني تمديدات حماية ومراقبة وفني صيانة معدات ثقيلة وفني في مجال الهياكل وفني صيانة اللوحات الإلكترونية لأجهزة التكييف والتبريد.	
<ul style="list-style-type: none">ويتطلب القطاع بعض المهارات الفنية مثل: مهارة العمل في صناعة المواسير الاسمنتية والتمديدات الصحية وتوافر مهارة استخدام ومواكب البرامج الهندسية الحديثة وبخاصة (3D) وبرامج التسليخ الحديثة ومهارة التصميم الهندسي المتكامل والقدرة على قراءة وفهم الرسومات الهندسية والتصاميم الفنية والقدرة على استخدام الأدوات اليدوية والآلات الكهربائية والميكانيكية المختلفة المستخدمة في الإنشاءات.	
<ul style="list-style-type: none">مهارات إدارية: تعلم إدارة المشاريع والتنسيق بين مختلف مجموعات العمل والالتزام بمواعيد العمل والتسليم.	المهارات الفنية والتقنية
<ul style="list-style-type: none">مهارات الاتصال والتواصل: كالإشراف على العاملين وتحمل ضغط العمل والمهنية والإبداع والمشاركة والعمل مع الفريق والتفكير المستقل والعمل تحت الحد الأدنى من الإشراف ومراعاة السلامة المهنية.	
<ul style="list-style-type: none">مهارة حل المشكلات: القدرة على تحليل المشاكل واتخاذ القرارات السليمة للتغلب على الصعوبات المختلفة التي يمكن أن تواجه المشروع.	
<ul style="list-style-type: none">معرفة اللغة الانجليزية كتابة ومحادثة في مجال التخصص.	

¹⁶¹ جلسات النقاش المركزة، قطاع الإنشاءات

التي تقترحها الدراسة بالنظر إلى المهارات المطلوبة في سوق العمل التي توصلت إليها نتائج الدراسة المسحية التي يمكن أن تكون مناسبة للإناث وتتمثل بما يلي:

1. مساعد مهندس مدني:

يمكن للمرأة العمل مساعدة لمهندس مدني في مشاريع الإنشاءات. قد تكون مسؤولة عن إعداد الرسومات الفنية، ومراجعة المستندات، ومساعدة في إدارة المشاريع والموارد، والمساهمة في رصد التقدم وضمان التزام المواصفات والمعايير.

2. مشرف أمان وصحة مهنية:

يمكن للمرأة أن تعمل مشرفة للصحة والسلامة المهنية في موقع البناء، وأن تكون مسؤولة عن تنفيذ ورصد إجراءات السلامة والتوجيهات الصحية، وتوفير التدريب والتوعية للعاملين، ومراقبة الامتثال للمعايير الصحية والسلامة.

وأظهرت نتائج الدراسة المسحية أن قطاع الإنشاءات قطاع ذكوري يتطلب مهارات مختلفة ما بين الذكور والإناث بما نسبته (90%)، إلا أنه يوفر¹⁶² فرص عمل قليلة جداً للإناث وبما نسبته (1,7%) وقد يعزى ذلك إلى الصور النمطية لعمل الإناث وثقافة العيب المرتبطة بهذا القطاع وما يتطلبه القطاع في غالبية الوظائف من جهد بدني وظروف عمل غير مناسبة للنساء كما بينته الدراسة في موضع سابق.

وتظهر النتائج أن قطاع الإنشاءات لا يتطلب العمل فيه شهادات جامعية في العديد من الأقسام بحسب أصحاب الأعمال في الدراسة الكمية وبما نسبته (75%) مما يفتح المجال أمام عمل الكثير من الأردنيين الذين لا يحملون شهادات جامعية.

وفي قطاع الإنشاءات الذي يعتبر في الغالب من القطاعات الذكورية، هناك بعض التخصصات والبرامج

¹⁶² دائرة الإحصاءات العامة، 2021: النصف الثاني

خامساً: فعالية برامج التعليم والتدريب المهني التابعة لمؤسسة التدريب المهني

أكد (90%) من أصحاب الأعمال أن المهارات المطلوبة لديهم ليس صعبا العثور عليها بين خريجي مؤسسة التعليم والتدريب المهني، كما أظهر (40%) من أصحاب الأعمال انفتاح شركاتهم على التعاون مع المؤسسات التي تقدم برامج التعليم والتدريب المهني لإعداد العمال بشكل أفضل للوظائف.

يظهر من الطرح السابق لأصحاب الأعمال أن منهجيات التصميم المستخدمة بوجه عام في مؤسسات التعليم والتدريب المهني ما يزال يعترضها القصور من حيث جودتها وقدرتها على تأهيل العمال لقطاع الإنشاءات، وعليه؛ فالحاجة واضحة إلى توفير نموذج عصري مرن يستجيب لمقتضيات المرحلة ويسد الفجوة بين منهجية أو منظومة التصميم من ناحية والمهارات والكفايات المطلوبة لقطاعات وميادين العمل. من ناحية أخرى، بات من الضروري على مؤسسات التعليم والتدريب المهني مراعاتها للإناث والأشخاص ذوي الإعاقة في برامجها التدريبية.

بالنظر إلى البرامج المقدمة من التعليم والتدريب المهني (TVET) أظهرت نتائج الدراسة المسحية أن أصحاب العمل في قطاع الإنشاءات أشاروا وبما نسبته (65%) إلى أن برامج التعليم والتدريب التقني والمهني التابع لمؤسسة التدريب المهني غير قادرة على إعداد العمال بشكل مناسب لمعظم الوظائف في هذا القطاع، على رغم أن المهارات التي تعلم عليها العمال في مؤسسة التدريب المهني قد لبت احتياجات العمل في القطاع وبما نسبته (90%)، وهنا تظهر الفجوة في جودة البرامج التدريبية

المقدمة. وفي هذا أشار أحد المشاركين في مجموعات النقاش المركزة¹⁶³ بوجود البرامج التدريبية، إلا أن المشكلة تظهر في عدم إتقان الخريجين للمهارات فيقول: «يوجد العديد من البرامج في مؤسسة التدريب والتعليم، ولكن المساقات النظرية أكثر وأعتقد أنها غير كافية لتأهيل الخريجين سواء في الدهان أو القصارة وغيرها».

والمهارات التي يتطلبها قطاع الإنشاءات يمكن التدريب عليها في مؤسسات التعليم والتدريب المهني، حيث

٢٢

يوجد العديد من البرامج في مؤسسة التدريب والتعليم، ولكن المساقات النظرية أكثر وأعتقد أنها غير كافية لتأهيل الخريجين

أحد المشاركين في جلسات النقاش المركزة

”

¹⁶³ أحد المشاركين في مجموعات النقاش المركزة، قطاع الإنشاءات

سادسا: قدرة القطاع على التعافي من آثار جائحة كورونا



تضررت العديد من القطاعات أثناء جائحة كورونا ومنها وظائف النساء والرجال الذين تركز أعمالهم على الوظائف ذات الأجور المتدنية، أو العاملين في الإنشاءات نظرا للإغلاقات بسبب أوامر الدفاع.

ويظهر أن قطاع الإنشاءات قد كان من أكثر القطاعات تضررا بسبب جائحة كورونا كما أشارت إليها نتائج الدراسة المسحية وبما نسبته (100%) بحسب أصحاب الأعمال، إلا أن الجائحة لم تؤثر على نوع المهارات المطلوبة للعمل في هذا القطاع، وبما نسبته (95%)، غير أنه، وفق أرقام دائرة الإحصاءات العامة والبنك المركزي ونقابة المهندسين، كان من أسرع القطاعات تعافيا ونموا مقارنة بالعديد من القطاعات الأخرى.

وفي هذا قال أحد المشاركين في مجموعات النقاش المركزة¹⁶⁴: «قبل كورونا كان الوضع جيدا ولكن خلال الجائحة أصبح في الحضيض وتوقفت الأعمال، لكن بعد الجائحة بدأ القطاع بالنمو مجددا».

¹⁶⁴ أحد المشاركين في مجموعات النقاش المركزة، قطاع الانشاءات

8. قطاع المناجم والمحاجر

تعد صناعة التعدين والمحاجر من الصناعات الحيوية في الأردن، حيث توجد موارد طبيعية غنية من الفوسفات والبوتاس والصخور الزيتية وغيرها، وتتوزع مناجم الفوسفات في عدة مناطق في الأردن، بما في ذلك منطقة الحسا في الجنوب، ومنطقة الرصيفة التابعة لمحافظة الزرقاء، كما يوجد العديد من المحاجر في جميع أنحاء الأردن، مثل محجر الرمل والحصى في وادي الشتاء، ومحجر الرخام في العقبة، ومحجر الجرانيت في الزرقاء.

أولاً: مساهمة قطاع المناجم والمحاجر في الناتج المحلي الإجمالي

السنوات الخمس الماضية وبما نسبته (40%) من أصحاب الأعمال، في حين قيم (30%) منهم أن نمو القطاع ثابت لا يتغير.

كما يتوقع أصحاب الأعمال أن يتوسع هذا القطاع في السنوات الخمس القادمة بما نسبته (55%)، ويتوقع (45%) منهم أن يوفر القطاع فرص عمل جديدة.

يعتبر قطاع صناعة الحجر من القطاعات الصناعية المهمة حيث شهد قطاع المناجم والمحاجر¹⁶⁵ نمواً بلغ (5,9%) في الناتج المحلي الإجمالي عام 2022 مقارنةً بالعام 2021، ومساهماً بما نسبته (2,57%) من الناتج الإجمالي.

ويقيّم أصحاب الأعمال في قطاع المناجم والمحاجر في الدراسة المسحية أن هذا القطاع قد تراجع خلال

¹⁶⁵ دائرة الإحصاءات العامة، 2022.

ثانياً: مساهمة قطاع المناجم والمحاجر في العمالة

المنتظمة في المهنة وما ي صاحبها من توتر نتيجة لمتطلبات العمل الصارمة.

وبلغ عدد الوظائف المستحدثة للذكور في قطاع المناجم والمحاجر¹⁶⁹ (205) وبما نسبته (0,4%)، إلا أن صافي عدد الوظائف بلغ (-64) بما نسبته (-0,2%)، ويعتبر قطاع المناجم والمحاجر قطاعاً ذكورياً لا يوفر فرص عمل للإناث فيه.

وهو ما أشارت إليه نتائج الدراسة المسحية بأن أصحاب الأعمال لا يرغبون في تعيين إناث في القطاع وبما نسبته (100%)، ويعود ذلك بشكل رئيسي لعدم مناسبة طبيعة العمل للمرأة نتيجة الأعمال الخطرة والأعمال التي تتطلب جهداً بدنياً لا يتناسب وطبيعة المرأة.

وفي هذا حدد القرار الوزاري رقم 43 لسنة 2021، (17) نشاطاً يحظر تشغيل المرأة فيها خلال فترات الحمل والرضاعة، حيث نص القرار على أنه مع عدم الإخلال بحق المرأة في الالتحاق بأي وظيفة أو مهنة مراعاة لمبادئ تكافؤ الفرص بين الجنسين وعدم التمييز في العمل، فلا يجوز تشغيل النساء في العمل تحت سطح الأرض وفي المناجم والمحاجر أبداً كان نوعها، وكافة الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار من باطن الأرض.

كما وأعرب أصحاب الأعمال في نتائج الدراسة المسحية عن عدم رغبتهم لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة نظراً لأن أماكن عملهم غير مخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة وبما نسبته (100%).

ويظهر أن هذا القطاع يوفر فرص عمل قليلة جداً للعمال غير الأردنيين حيث بلغ صافي عدد الوظائف في النصف الثاني من عام 2021¹⁷⁰ فقط (30) وظيفة، بما نسبته (0,4%).

أظهرت القراءة التحليلية لأرقام دائرة الإحصاءات العامة¹⁶⁶ بأن قطاع المناجم والمحاجر من القطاعات التي توفر فرص عمل قليلة للأردنيين، حيث بلغ عدد الوظائف المستحدثة (205) وظائف في النصف الثاني من عام 2021 وبما نسبته (0,3%).

كما تظهر المشكلة في هذا القطاع فيما يتعلق بفرص العمل المتاحة بمعدل الدوران الوظيفي، حيث بلغ عدد من تركوا العمل¹⁶⁷ في هذا القطاع (269)، وبهذا فإن صافي عدد الوظائف قد بلغ في هذا القطاع (-64) وبما نسبته (-0,2%) وقد يعود السبب إلى التحديات الموجودة في هذا القطاع التي تمنع العمال من الاستمرار في العمل فيه.

وعلى الرغم من الأهمية التي يتمتع بها قطاع المناجم والمحاجر إلا أن الأردنيين لا يقبلون على العمل به لأن العديد من المهن الفرعية المتعلقة بهذا القطاع تصنف مهناً خطيرة وفقاً لجدول المهن الخطرة الملحق بالنظام المعدل لنظام المنافع التأمينية رقم 120 لسنة 2016 الصادر بموجب قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لسنة 2014 كمهنة الحجار وحفّار الآبار والمناجم وفتح الطرق ومهنة فني التفجير في المقالع والمحاجر.

واعتبرت هذه المهن خطيرة¹⁶⁸ لأن بيئة العمل فيها صعبة وتشكل خطراً على صحة العامل وحياته نتيجة تعرضه للغبار المعدني ومواد التلميع والمذيبات وأغبرة السيليكا والإسمنت وغيرها، كما يكون عرضة للضجيج والاهتزازات المستمرة، إضافة إلى تعامله مع الأوزان الثقيلة والعمل لفترات طويلة، كما اعتبرت مهنة فني التفجير في المقالع والمحاجر والمناجم من المهن الخطرة نتيجة تعرضهم للضجيج، وتعرضهم لمادة الرصاص على المدى البعيد، ولطبيعة العمل غير

¹⁶⁶ دائرة الإحصاءات العامة، 2021، النصف الثاني

¹⁶⁷ دائرة الإحصاءات العامة، 2021، النصف الثاني

¹⁶⁸ المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، 2017، الموقع الرسمي

¹⁶⁹ دائرة الإحصاءات العامة، 2021، النصف الثاني

¹⁷⁰ دائرة الإحصاءات العامة، 2021، النصف الثاني

ثالثاً: التحديات التي تواجه قطاع المناجم والمحاجر فيما يتعلق بالقدرة التنافسية

المشاركة في الضمان الاجتماعي، وفي هذا أظهرت نتائج الدراسة المسحية أن (65%) من أصحاب الأعمال يشركون العاملين لديهم بعقود مكتوبة في الضمان الاجتماعي، إلا أن هذه الأرقام تشير إلى العاملين لديها في الوظائف الإدارية فقط؛ ما يشكل عائقاً رئيساً أمام تطور مخرجات القطاع من حيث الالتزام بالموصفات والمقاييس، ومن حيث حسن التنفيذ. فالعمل غير المنظم في قطاع المناجم والمحاجر لا يقصر على العمال غير المهرة، بل يشمل أيضاً معظم المقاولين الصغار ومعظم العاملين الفنيين أيضاً.

في حين تبين نتائج الدراسة المسحية أن (10%) فقط من أصحاب الأعمال يشركون هؤلاء العاملين في التأمين الصحي، على الرغم من أن مبييت العمال في المحاجر يعرضهم لأمراض ومضاعفات صحية شديدة الخطر كأمراض الجهاز التنفسي لتعرضهم للغبار والأثرية خلال العمل. كما لا يشرك أصحاب الأعمال العاملين وبما نسبته (100%) في صناديق الادخار وقروض الإسكان.

وتظهر النتائج المنافسة غير العادلة بسبب عدم وجود مواصفات قياسية لجميع المنتجات وبما نسبته (30%) بحسب أصحاب الأعمال وتعدد الدوائر المسؤولة عن إصدار الموافقات الخاصة بعملية الترخيص، التي تتجاوز 14 جهة رسمية.

أوجدت الدراسة المسحية بعض الصعوبات والتحديات الجوهرية التي تواجه قطاع المناجم والمحاجر كما يشير إليها الجدول رقم (34) تمثلت في كلف الإنتاج العالية وبما نسبته (85%)، وقد يعزى ذلك إلى ارتفاع رسوم الفحص والاستيراد والتصدير وتغول مستوردات تأتي من دول مجاورة، بالإضافة لرسوم الكشف على المواقع وإعادة التأهيل والأجرة السنوية التي تتقاضاها دائرة الأراضي والمساحة عن تأجير الأراضي الحكومية، حيث أن تسهيل الإجراءات ومعالجة تلك المشاكل سيؤدي إلى خفض الكلف على المصنعين والعاملين بالقطاع وتعزيز تنافسيته محلياً وعالمياً، وزيادة الصادرات التي تصل حالياً إلى دول الخليج والولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا وأوروبا، حيث أظهرت النتائج أن محدودية فرص التصدير في الأسواق الخارجية من التحديات التي تعيق نمو القطاع وبما نسبته (45%).

ومن ضمن التحديات أشار ما نسبته (35%) من أصحاب الأعمال إلى نقص العمالة الماهرة في هذا القطاع، وقد يعزى ذلك¹⁷¹ إلى طبيعة العمل القاسية، وعدمه توافر أدوات السلامة العامة في منشآت عملهم، كما أن حوادث العمل تقع بشكل شبه يومي، ناهيك عن أن غالبية عمال القطاع يعقدون اتفاقات عمل شفوية مع أصحاب المحاجر، ما يصعب عليهم الإجراءات القانونية في حال حدوث انتهاكات بحقهم، ويقلل من حصولهم على الحماية الاجتماعية ويستثنون من

الجدول رقم (34): التحديات التي تواجه قطاع المناجم والمحاجر فيما يتعلق بالقدرة التنافسية

النسبة %	نوع التحدي في القطاع
85	كلف الإنتاج العالية
45	محدودية فرص التصدير في الأسواق الخارجية
35	نقص الأيدي العاملة الماهرة
30	المنافسة غير العادلة بسبب عدم وجود مواصفات قياسية لجميع المنتجات

ويقترح أصحاب الأعمال بعض السياسات للتخفيف من تلك التحديات في قطاع المناجم والمحاجر، تمثلت في دراسة كلف الإنتاج التي يتحملها القطاع وبما نسبته (80%)، ودعم صادرات ومنتجات القطاع وفتح أسواق تصديرية جديدة (65%)، وتوفير مصادر طاقة لأصحاب المعامل والمصانع الخاصة بهذا القطاع بأسعار مدعومة وملائمة (55%)، بالإضافة إلى زيادة الأيدي العاملة في القطاع (30%).

¹⁷¹ جمعية تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان، 2021، ناختون في الصخر: ظروف العمل في قطاع المحاجر في الأردن

رابعاً: المهارات التي يحتاجها قطاع المناجم والمحاجر

أوضحت نتائج الدراسة المسحية ضرورة توفير بعض المهارات المطلوبة في قطاع المناجم والمحاجر التي يعتقد أصحاب العمل أن العاملين بحاجة إلى التدريب عليها لتحسين عملهم، ما يتطلب منهم إعادة تشكيل مهاراتهم كما يشير إليها الجدول رقم (35) وتشمل الآتي:

المهارات الفنية

أبرزت النتائج حاجة قطاع المناجم والمحاجر إلى ضرورة توافر المهارات الفنية في هذا القطاع وبما نسبته (70%). كما أشارت النتائج إلى مهارة تعلم إدارة المشاريع وبما نسبته (35%) كالتخطيط والجدولة.

وكان من ضمن المهارات المطلوبة المهارات المهنية المتخصصة وبما نسبته (30%)، مثل اختصاص هندسة التعدين، فالمهارات الإدارية وبما نسبته (10%).

الجدول رقم (35): المهارات المطلوبة من خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني للعمل في قطاع المناجم والمحاجر

النسبة %	المهارات المطلوبة
5	مهارة التكنولوجيا واستخدام الحاسوب
70	مهارات فنية وتعلم بعض الحرف
30	مهارات مهنية متخصصة
10	مهارات إدارية
5	المهارات المالية من خلال توفير برامج تدريبية متخصصة في الخدمات المالية والرقمية
35	تعلم مهارة إدارة المشاريع
55	تعلم بعض المهارات الشخصية في العمل كمهارات التواصل والعمل ضمن الفريق

المهارات الإنسانية

تتوافر تلك المهارات بالوسائل والقدرات والأساليب التي تمكن العامل من التأثير على سلوك الآخرين وخلق روح العمل الجماعي، ومن أهم تلك المهارات التواصل والعمل ضمن الفريق، حيث أشارت نتائج الدراسة المسحية إلى ضرورة توافرها بنسبة (55%).

وكان من ضمن المهارات التي يتطلبها العمل في قطاع المناجم والمحاجر، بحسب نتائج الدراسة المسحية والمقابلة مع أحد الخبراء¹⁷²، كما يشير إليها الجدول رقم (36) ما يلي:

الجدول رقم (36): المهارات المطلوبة للعمل في قطاع المناجم والمحاجر

المهارات المطلوبة	القطاع الفرعي
<ul style="list-style-type: none">المهارات الفنية: كمهارات قطع القنوات تحت الأرض لتسهيل عملية تفجير الصخور، والقدرة على استخدام معدات الالتقاط واستخدام آلات القص والقطع، واستخدام الحفارة والحريل لتجويف فتحات التفجير في الأرض، والمهارات التي تتعلق بالقيام ببعض أعمال ومشاريع التطوير مثل فتح الممرات والطرق، والمهارات المتعلقة بطريقة الحفر المكشوفة التي تساعد في استخراج المعادن، ومهارات معالجة المعادن المستخرجة، بالإضافة إلى القدرة على فهم ودراسة خصائص الأرض وخصوبة جيدة في علوم الأرض والجغرافيا، ومهارات العمل في الطوب وإتقان صناعة الجرانيت ومهارة العمل في منشار حجر.	المهارات الفنية والتقنية
<ul style="list-style-type: none">المهارات الإدارية: كالخطيط والجدولة وكيفية تقسيم العمل الضروري إلى مهام أصغر، وتحديد الأولويات والوقت المناسب لكل مهمة بشكل دقيق، وإدارة المخاطر وذلك بتحديد المخاطر المحتملة قبل تعطيل أو انحراف المشروع عن مساره ومعرفة كيفية تجنبها أو تخفيفها عند الضرورة.	
<ul style="list-style-type: none">مهارات الإسعافات الأولية وإدارة السلامة الصحية.	المهارات الإنسانية والذهنية
<ul style="list-style-type: none">مهارات الاتصال والتواصل: التعامل مع المديرين والزملاء والعملاء كمهارات الاستماع الجيد والعمل ضمن فريق واحد.	
<ul style="list-style-type: none">القدرة على تحمل ظروف العمل: الاستعداد للعمل في ظروف صعبة وفي بيئة صعبة، وعلى استعداد للقيام بالعمل الشاق ولفترات طويلة وتحت ظروف قاسية.	

¹⁷² أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع المحاجر

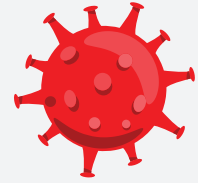
ولاحظت نتائج الدراسة المسحية أن قطاع المناجم والمحاجر يتطلب مهارات متنوعة للذكور فقط دون الأناث، كما أنه يمكن لعمال المناجم والمحاجر العمل بدون الحصول على شهادات جامعية، كما يمكن الاكتفاء بشهادة الثانوية العامة بحسب أصحاب الأعمال وبما نسبته (100%)، كما يتسنى أيضاً لأصحاب الشهادات العمل فيه ضمن بعض التخصصات مثل: هندسة التعدين وهندسة الطرق والجسور وعلوم الأرض والهندسة النووية.

خامساً: فعالية برامج التعليم والتدريب المهني التابعة لمؤسسة التدريب المهني

ورغم ذلك، فإن المهارات التي يتطلبها قطاع المناجم والمحاجر يمكن التدريب عليها في مؤسسات التعليم والتدريب المهني، حيث أشار (85%) من أصحاب الأعمال أن المهارات المطلوبة لديهم ليس صعبا التدريب عليها بين خريجي مؤسسة التعليم والتدريب المهني، وأبدي (25%) فقط من أصحاب الأعمال انفتاح شركاتهم على التعاون مع المؤسسات التي تقدم برامج التعليم والتدريب المهني لإعداد العمال بشكل أفضل للوظائف.

بالنظر إلى البرامج المقدمة من التعليم والتدريب المهني (TVET) أظهرت نتائج الدراسة المسحية أن (80%) من أصحاب العمل في قطاع المناجم والمحاجر لاحظوا أن برامج التعليم والتدريب التقني والمهني التابع لمؤسسة التدريب المهني غير قادرة على إعداد العمال بشكل مناسب لمعظم الوظائف في هذا القطاع.

سادساً: قدرة القطاع على التعافي من آثار جائحة كورونا



تضرر قطاع المناجم والمحاجر من جائحة كورونا نظراً للإغلاقات بسبب أوامر الدفاع وإغلاق الحدود الدولية، وعلى الرغم من تأثر قطاع المناجم والمحاجر كباقي القطاعات الاقتصادية بجائحة كورونا، حيث انخفضت أرباح القطاع كما أشارت إليها نتائج الدراسة المسحية وبما نسبته (100%) بحسب أصحاب الأعمال، إلا أن الجائحة لم تؤثر على نوع المهارات المطلوبة للعمل في هذا القطاع، وبما نسبته (90%).

وأشار بعض الخبراء¹⁷³ إلى أن أعمال قطاع المناجم والمحاجر زاخرة بالفرص وتحتاج إلى الاستغلال والاستثمار، مقدرين حجم الفرص التصديرية الضائعة التي تصل إلى 300 مليون دينار سنوياً، لكنها تحتاج إلى إجراءات لاستثمارها.

¹⁷³ جريدة الغد، 2020: تحديات شائكة تكبل قطاع الحجر والرخام بحاجة إلى حلول سريعة

9. قطاع الكهرباء والماء

أولاً: مساهمة قطاع الكهرباء والمياه في الناتج المحلي الإجمالي

في الأردن تبلغ أقل من (100) متر مكعب للفرد، وهي أقل بكثير من حصة الفرد عالمياً التي تبلغ (500) متر مكعب ما يدل بلا شك على نقص شديد في المياه وبخاصة بعد زيادة الطلب على المياه بسبب النمو السكاني والنشاطات الصناعية والزراعية المتزايدة¹⁷⁷.

وجاء الأردن ضمن قائمة الدول الأكثر جاذبية في قطاع الطاقة المتجددة، بحسب مؤشر أصدرته شركة «إرنست آند يونغ»¹⁷⁸ في تشرين الأول 2021، وحل في المركز الثالث ضمن الدول العربية والمركز (38) ضمن تصنيف دول العالم، بتسجيله (51,5) نقطة.

ويعد الأردن من أوائل الدول العربية في تحول الطاقة من خلال مساهمة الطاقة المتجددة بنسبة تفوق (20%). وفق أحدث تقرير لشركة الكهرباء الوطنية، حيث بلغت الطاقة الكهربائية المشتراة من مشاريع التوليد التقليدية 15768 جيغا واط/ساعة، في حين بلغت محطة توليد الزرقاء 2901,7.

وأظهرت نتائج الدراسة المسحية (28,6%) من أصحاب الأعمال أشاروا إلى أن القطاع لم يطرأ عليه أي تغيير، بينما توقع (71,4%) من أصحاب الأعمال أن يتوسع القطاع خلال السنوات القادمة، في حين أشار (59,1%) من أصحاب الأعمال في قطاع الكهرباء والماء إلى أن هناك فرص عمل جديدة في القطاع، وغالباً تتركز هذه الفرص في قطاع الكهرباء وبخاصة في الطاقة المتجددة.

سجل قطاع الكهرباء والمياه نمواً في الناتج المحلي الإجمالي بنسبة (2,0%)، بينما تصل مساهمة القطاع في الناتج المحلي الإجمالي إلى (1,6%)¹⁷⁴، وتعتبر هذه المساهمة قليلة مقارنة بالقطاعات الأخرى.

وتتفق المؤشرات السابقة مع تقييم أصحاب الأعمال في قطاع الكهرباء في نتائج الدراسة المسحية حيث قيّم (62,5%) أن القطاع في تراجع خلال السنوات الخمس الماضية، وقد يعزى هذا إلى بطء نمو قطاع الكهرباء وحجم استهلاك الطاقة الكبير على حساب إنتاجها، وبخاصة خلال جائحة كورونا، حيث بلغ استهلاك القطاع الصناعي من الكهرباء عام 2021 ما نسبته (21,0%)، وبلغ استهلاك القطاع المنزلي من الكهرباء (48,0%)، والقطاع التجاري (14,7%)¹⁷⁵.

في حين توقع (50,0%) من أصحاب الأعمال أن يتوسع قطاع الكهرباء خلال الخمس سنوات القادمة، وقد يعزى هذا إلى التوجه نحو الطاقة المتجددة التي تعد جزءاً من إعادة توجيه استهلاك الطاقة من خلال الاستثمار بالطاقة المتجددة مقابل الطاقة التقليدية التي أكدت رؤية التحديث الاقتصادي أهمية التوسع في استخدامها في كافة القطاعات لتقليل من الكلف التشغيلية، بالتالي زيادة نمو كافة القطاعات على نحو إيجابي. حيث ارتفعت الطاقة المولدة (3,3%) وانخفضت الطاقة المستهلكة بنسبة (3,6%)¹⁷⁶.

في حين قيّم (35,7%) من أصحاب الأعمال قطاع المياه أنه في تراجع في تراجع خلال السنوات الخمس الماضية، وقد تعزى هذه النسبة إلى أن موارد المياه المتجددة

¹⁷⁴ دائرة الإحصاءات العامة، التقرير الإحصائي السنوي لعام 2021

¹⁷⁵ دائرة الإحصاءات العامة، التقرير الإحصائي السنوي لعام 2021

¹⁷⁶ دائرة الإحصاءات العامة، التقرير الإحصائي السنوي لعام 2021

¹⁷⁷ Unicef.org.jo

¹⁷⁸ وكالة بتر، الاهتمام الملكي في الطاقة المتجددة، 2022

<https://petra.gov.jo/Include/InnerPage.jsp?lang=ar&ID=202819&name=news>

ثانياً: مساهمة قطاع الكهرباء والماء في العمالة

حصل (246) على وظيفة عام 2021 وبما نسبته (0,3%)، بينما وصل عدد صافي الوظائف في إمدادات المياه والمجاري وإدارة النفايات ومعالجتها (84) عام 2021، ما نسبته (2,0%)، ووصل عدد الذين تركوا العمل (163) عام، بما نسبته (0,4%)، ويعتبر هذا القطاع ذكورياً حيث تقصر فيه الوظائف على الذكور، في حين يوفر وظائف قليلة للعمالة غير الأردنية حيث وصل إلى (55) عاملاً بما نسبته (1,8%)¹⁸⁴.

في هذا السياق، يقول أمين عام الهيئة العربية للطاقة المتجددة¹⁸⁵: «يعتبر الاستثمار في قطاع الطاقة المتجددة توجهاً عالمياً، وبخاصة استحداث فرص عمل خضراء في قطاعات الطاقة المتجددة وإدارة الطاقة ولمدن الذكية والسيارات الكهربائية، التي يجب توافرها بكل دول العالم، ومنها الأردن».

وتظهر نتائج الدراسة المسحية أن فرص العمل لن تكون متاحة بشكل متشابه للذكور والإناث بنسبة (100%)، أي أن توجه أصحاب الأعمال لا يميل إلى تعيين إناث في القطاع، ويعود ذلك إلى اعتقادهم أن العاملين الذكور أمهر من العاملات الإناث بما نسبته (86,4%).

ويستثني أصحاب الأعمال في قطاع الكهرباء والماء الأشخاص من ذوي الإعاقة حيث أن (91,9%) من المنشآت غير مهياًة لأشخاص ذوي الإعاقة، وأشار (97,3%) ممن يوظفون العمال ذوي الإعاقة إلى أنهم لا يخضعونهم للتدريب.

تحتوي مؤسسات قطاع الطاقة في الأردن عدداً من شركات الطاقة المتجددة ضمن مؤسسات قطاع الكهرباء، وهي (7) شركات لطاقة الرياح، (22) شركة للطاقة الشمسية و(30) شركة للطاقة المتجددة¹⁷⁹، كما تعمل في قطاع التكنولوجيا النظيفة ككل ما يقارب (354) شركة¹⁸⁰، وتوفر شركات التكنولوجيا النظيفة نحو (12) ألف فرصة عمل، منها 5400 تقريباً في قطاع الطاقة المتجددة¹⁸¹.

وبحسب دائرة الإحصاءات العامة¹⁸² للأشطة ذات العلاقة بالكهرباء والماء، تشير النتائج إلى أن قطاع الكهرباء والغاز يوفر وظائف قليلة للأردنيين، حيث حصل (134) على وظيفة عام 2021 وبما نسبته (0,2%)، في حين بلغ صافي الوظائف في إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء (-165) ما نسبته (-0,5%) عام 2021 بسبب ارتفاع عدد الذين تركوا العمل حيث بلغ عددهم لذات العام (298) ما نسبته (0,8%).

في حين بلغ عدد الذكور الحاصلين على وظائف جديدة في القطاع (124) بما نسبته (0,3%) وعدد الإناث الحاصلات على وظائف جديدة (9) ما نسبته (0%)¹⁸³، ويظهر أن قطاع الكهرباء والغاز لا يوفر فرص عمل لغير الأردنيين.

وتشير النتائج إلى أن قطاع المياه والمجاري وإدارة النفايات ومعالجتها يوفر وظائف قليلة للأردنيين حيث

ثالثاً: التحديات التي تواجه قطاع الكهرباء والماء فيما يتعلق بالقدرة التنافسية

أوردت الدراسة المسحية عدداً من التحديات التي تواجه قطاع الكهرباء كما يشير إليها الجدول رقم (37) التي تمثلت في ارتفاع الرسوم والضرائب على معدات الطاقة البديلة كما أشار إليها (62,5%) من أصحاب الأعمال، ما يؤدي إلى بطء وعرقلة عملية التحول إلى الطاقة البديلة. كما كان من ضمن التحديات عدم وضوح الرؤية الحكومية فيما يخص الاعتماد على الطاقة المتجددة والنظيفة بما نسبته (25,0%).

¹⁸² دائرة الإحصاءات العامة، التقرير الإحصائي السنوي لعام 2021

¹⁸³ دائرة الإحصاءات العامة، التقرير الإحصائي السنوي لعام 2021

¹⁸⁴ دائرة الإحصاءات العامة، التقرير الإحصائي السنوي لعام 2021

¹⁸⁵ أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع الطاقة المتجددة

¹⁷⁹ التقرير السنوي لوزارة الطاقة والثروة المعدنية عن عام 2020.

¹⁸⁰ الجمعية العلمية الملكية، الوظائف الخضراء - قطاع الطاقة المتجددة في الأردن، شباط 2019.

<https://www.unescwa.org/sites/default/files/event/materials/rss-jordan.pdf>

¹⁸¹ التقرير السنوي لوزارة الطاقة والثروة المعدنية عن عام 2020.

الجدول رقم (37): التحديات التي تواجه قطاع الكهرباء (التحول إلى الطاقة المتجددة) فيما يتعلق بالقدرة التنافسية

النسبة %	نوع التحدي في القطاع
62.5	ارتفاع الرسوم والضرائب على معدات الطاقة البديلة
25.0	عدم وضوح الرؤية الحكومية فيما يخص الاعتماد على الطاقة المتجددة والنظيفة

ويقترح أصحاب الأعمال بعض السياسات للتخفيف من تلك التحديات والتوسع في نمو قطاع الكهرباء، في مقدمتها تدريب الأيدي العاملة على الأدوات والمعدات الحديثة بما نسبته (87,5%)، وزيادة الاعتماد على الطاقة المتجددة في وسائل التدفئة والقطاع الصناعي (62,5%)، والعمل على كفاءة الطاقة وترشيدها كأولوية في كافة القطاعات بما نسبته أيضاً (62,5%)، إلى جانب تطوير السياسات والإجراءات الحكومية ذات العلاقة بالقطاع (25,0%).

ومن التحديات التي أبرزتها نتائج الدراسة المسحية فيما يتعلق بقطاع المياه كما يظهر في الجدول رقم (38)، زيادة الطلب على المياه لكافة الاستخدامات بما نسبته (42,9%)، إلى جانب أسعار المياه المرتفعة (42,9%)، ومحدودية المصادر المائية وعدم تطويرها (14,3%).

الجدول رقم (38): التحديات التي تواجه قطاع المياه فيما يتعلق بالقدرة التنافسية

النسبة %	نوع التحدي في القطاع
42.9	زيادة الطلب على المياه لكافة الاستخدامات
42.9	أسعار المياه المرتفعة
14.3	محدودية المصادر المائية وعدم تطويرها

ويقترح أصحاب الأعمال بعض السياسات للتخفيف من التحديات في قطاع الماء، كعمل محطات تنقية وخطوط صرف صحي جديدة بما نسبته (71,4%)، وحفر آبار المياه (57,1%)، وبناء السدود والشبكات وخطوط مياه جديدة (35,7%)، وحوكمة قطاع المياه التي تشمل تحديث الاستراتيجيات والسياسات (35,7%)، بالإضافة إلى تحلية مياه البحر الأحمر (14,3%). كما ويشكل ارتفاع مستويات المياه التي لا تدر دخلاً (الفاقد من المياه) المقدرة بنسبة (52%) عائقاً آخر يزيد من حجم المشكلة¹⁸⁶.

وأظهرت النتائج بعض التحديات الأخرى المرتبطة بقطاع الكهرباء والماء، حيث أوضح (31,8%) من أصحاب الأعمال أن العمال والعاملات في القطاع غير مشمولين في نظام الضمان الاجتماعي، إلى جانب أن (22,7%) من أصحاب الأعمال فقط يشركون عمالهم في التأمين الصحي، في حين أشار (95,5%) من أصحاب الأعمال إلى أن عمالهم لا يتم إشراكهم في صناديق الادخار.

يسعى الأردن جاهداً إلى تبني سياسات الطاقة النظيفة والخضراء، واتباع الطرق الجديدة في توليد الطاقة سعياً للوصول إلى نسبة صفر انبعاث كربوني، والتخلص من فاتورة الطاقة السنوية التي وصلت مع نهاية العام الماضي إلى 1.858 مليار دينار . وزير الطاقة الأردني، 2022

¹⁸⁶ Unicef.org.jo

أوضحت نتائج الدراسة المسحية ضرورة توافر بعض المهارات المطلوبة في قطاع الكهرباء والماء التي يعتقد أصحاب العمل أن العاملين بحاجة إلى التدريب عليها لتحسين عملهم، ما يتطلب منهم إعادة تشكيل مهاراتهم كما يشير إليها الجدول رقم (39) وتشمل الآتي:

المهارات الفنية

(30%) من فاتورة الطاقة، بدعم من مهندسين وفنيين متخصصين،

وركز على أهمية تطوير مدن ذكية في جميع محافظات المملكة: «يجب تطوير مدن ذكية تعمل على أمن الطاقة وأمن المياه وأمن الغذاء كباقي دول العالم، بالتالي ستوفر هذه المدن فرص عمل بالآلاف، على سبيل المثال مدينة عمان الجديدة، ولكن يفضل تسميتها مدناً ذكية، وأن تكون موجودة بالشمال والجنوب والوسط، ما يجذب الاستثمار من خلال مشاريع ضخمة توفر فرص عمل جديدة»

أبرزت النتائج حاجة قطاع الكهرباء والماء إلى ضرورة توافر المهارات المهنية المتخصصة وبما نسبته (73,0%) كمهارات هندسة الطاقة البديلة والمتجددة، كما يتطلب هذا القطاع عدداً من المهارات الفنية (64,9%)، كما بينت النتائج أهمية توفر المهارات الإدارية (32,4%)، فمهارات التكنولوجيا واستخدام الحاسوب (21,6%).

وفي هذا السياق، قال أمين عام الهيئة العربية للطاقة المتجددة¹⁸⁷: «حاولنا أن نتواصل مع وزارة العمل والتدريب المهني ونطور مهنة جديدة وهي مدير طاقة. تكون وظيفته الأساسية أن يعمل على تخفيض فاتورة الطاقة بهدف التخفيض من الفاقد، حيث من الممكن أن يوفر

الجدول رقم (39): المهارات المطلوبة من خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني للعمل في قطاع الكهرباء والماء

النسبة %	المهارات المطلوبة
21.6	مهارة التكنولوجيا واستخدام الحاسوب
64.9	مهارات فنية وتعلم بعض الحرف
73.0	مهارات مهنية متخصصة
32.4	مهارات إدارية
10.8	المهارات المالية من خلال توفير برامج تدريبية متخصصة في الخدمات المالية والرقمية
29.7	تعلم مهارة إدارة المشاريع
54.1	تعلم بعض المهارات الشخصية في العمل كمهارات التواصل والعمل ضمن الفريق

¹⁸⁷ أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع الطاقة المتجددة

المهارات الإنسانية

أشارت نتائج الدراسة المسحية إلى ضرورة توافر المهارات الإنسانية وبما نسبته (54,1%)، وأن قطاع الكهرباء والماء لا يتطلب مهارات مختلفة ما بين الذكور والإناث (78,4%).

ولا يتطلب قطاع الكهرباء والماء العمل فيه شهادات جامعية في العديد من الأقسام بحسب أصحاب الأعمال في الدراسة الكمية (78,4%)، في حين كانت بعض الوظائف بحاجة إلى شهادات جامعية (21,6%).

وكان من ضمن المهارات التي يتطلبها العمل في قطاعي الكهرباء والماء بحسب ما جاء في نتائج الدراسة المسحية، والمقابلة مع أحد الخبراء¹⁸⁸ كما يشير إليها الجدول رقم (40) ما يلي:

الجدول رقم (40): المهارات المطلوبة للعمل في قطاع الكهرباء والماء

المهارات المطلوبة	القطاع الفرعي
<ul style="list-style-type: none"> مهارات التواصل 	<p>قطاع الكهرباء والماء (المهارات الإنسانية)</p>
<ul style="list-style-type: none"> مهارات العمل الجماعي 	
<ul style="list-style-type: none"> مهارات القدرة على التعلم والتكيف 	
<ul style="list-style-type: none"> مهارات حل المشكلات 	
<ul style="list-style-type: none"> مهارات الإدارة الفعالة للوقت 	
<ul style="list-style-type: none"> مهارات فنية: قراءة المخططات الكهربائية، تركيب الأسلاك والكابلات، تركيب الأجهزة الكهربائية، الصيانة والإصلاح، تصميم وتحليل الأنظمة الكهربائية، تطوير البرامج والتطبيقات الكهربائية، تركيب وصيانة الأجهزة والمعدات المتعلقة بالطاقة المتجددة، القدرة على تحليل الأداء والمتطلبات الفنية للأنظمة المتجددة، القدرة على تصميم وتطوير أنظمة الطاقة المتجددة. 	<p>قطاع الكهرباء (المهارات الفنية والتقنية)</p>
<ul style="list-style-type: none"> مهارات تكنولوجية: العمل مع الروبوتات والأتمتة، العمل مع برامج النمذجة والمحاكاة، القدرة على تحليل البيانات وتحسين أداء الأنظمة المتجددة 	
<ul style="list-style-type: none"> مهارات فنية: تركيب وصيانة وإصلاح معدات المياه والقيام بالإمدادات، القدرة على قراءة وفهم المخططات المائية الهندسية، القدرة على تحليل الأداء والمتطلبات الفنية لأنظمة المياه، تصميم وتطوير أنظمة المياه، القدرة على تحليل البيانات وتحسين أداء الأنظمة المائية، القدرة على استخدام التقنيات الحديثة لتحسين جودة المياه والحفاظ على البيئة 	<p>قطاع الماء (المهارات الفنية والتقنية)</p>

¹⁸⁸ أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع الطاقة المتجددة

خامسا: فعالية برامج التعليم والتدريب المهني التابعة لمؤسسة التدريب المهني

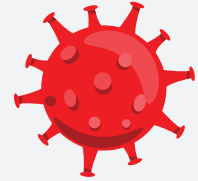
الأعمال إلى أن شركاتهم منفتحة على التعاون مع المؤسسات التي تقدم برامج التعليم والتدريب المهني لإعداد العمال بشكل أفضل للوظائف.

وفي هذا السياق، أشار أحد الخبراء في المقابلات المعمقة¹⁸⁹ إلى أن الحل لمشكلة البطالة ليس مهمة مؤسسة التدريب المهني، بل هو تعاون كافة الجهات المعنية من خلال «استراتيجية شاملة لحل مشكلة البطالة في الأردن، تضمن دور كل مؤسسة من المؤسسات المعنية من ضمنها مؤسسات التدريب المهني، بعد تحليل متطلبات سوق العمل من المهارات والمهن لكافة القطاعات النامية».

أشارت نتائج الدراسة المسحية إلى أن أصحاب العمل في قطاع الكهرباء والماء، بما نسبته (43,2%) يجدون برامج التعليم والتدريب التقني والمهني التابعة لمؤسسة التدريب المهني غير قادرة على إعداد العمال بشكل مناسب لمعظم الوظائف في هذا القطاع، وقد يعزى السبب إلى ما أشار إليه أصحاب العمل أن المهارات التي اكتسبها العمال في مؤسسة التدريب المهني لا تلبى احتياجات العمل في القطاع وبما نسبته (78,4%).

كما أكد (73,0%) من أصحاب الأعمال عدم وجود فروق في مهارات خريجي مؤسسة التعليم والتدريب المهني بين الذكور والإناث، كما أشار (48,6%) فقط من أصحاب

سادسا: قدرة القطاع على التعافي من آثار جائحة كورونا



تظهر نتائج الدراسة انخفاض أرباح القطاع كما أشارت إليها نتائج الدراسة المسحية وبما نسبته (78,4%) بحسب أصحاب الأعمال، إلا أن الجائحة لم تؤثر على نوع المهارات المطلوبة للعمل في هذا القطاع، وبما نسبته (89,2%).

كان لجائحة كورونا آثار ملموسة على قطاع المياه من الناحيتين المالية والتشغيلية وأيضا من جانب استدامة الخدمات وسد الفجوة بين العرض والطلب، إلا أن تلك الآثار لم تنتج أضرارا دائمة على القطاع مقارنة مع قطاعات أخرى، كما أن بعض الآثار عكست قدرة القطاع على الاستمرار رغم سلبيتها¹⁹⁰.

كانت إدارة الأزمة في قطاع الطاقة جيدة، حيث لم تقع انقطاعات في الكهرباء ولم يحدث نقص في المشتقات النفطية، ولكن التوزيع القطاعي لاستهلاك الطاقة قد تغير، حيث انخفض استهلاك قطاع النقل، وارتفع استهلاك القطاع المنزلي نتيجة لتوقف السفر والسياحة لفترات طويلة والتزام الأفراد منازلهم، ومنع التجمعات وغير ذلك من نشاطات تلعب الطاقة دورا أساسيا في تحريكها¹⁹¹.

¹⁸⁹ أحد الخبراء في المقابلات المعمقة، قطاع الطاقة المتجددة

¹⁹⁰ المجلس الاقتصادي والاجتماعي (2020)، تقرير حالة البلاد في قطاع المياه

¹⁹¹ المجلس الاقتصادي والاجتماعي (2020)، تقرير حالة البلاد في قطاع الطاقة

التوصيات المتعلقة بقطاع الصناعات التحويلية:

- بناء جداول المدخلات والمخرجات للاقتصاد الأردني كل ثلاث سنوات على الأقل وذلك لمعرفة القطاعات المؤثرة في الاقتصاد التي من المتوقع أن توفر فرص عمل للأردنيين ذكورا وإناثا.
- دعم الهيئات والمؤسسات الاستشارية لتقديم خدمات الخبرة للصناعيين (دراسات قطاعية).
- أن تعد مؤسسة التدريب المهني آلية للقيام بالاستشعار التكنولوجي (Evolution Watch Technological) لمتابعة آخر المستجدات المتعلقة بتكنولوجيا الصناعة واعداد السياسات وبرامج التوعية بناء عليها في السياسة القادمة.
- تطوير البرامج التدريبية التي تنفذها المؤسسة وبخاصة في محافظة الزرقاء بما يتضمن إدماج المهارات التي توصلت إليها هذه الدراسة التحليلية من مهارات فنية وإنسانية من خلال عقد ورشات تحليل المهارات مع أصحاب المصلحة في القطاع.
- إضافة بعض التخصصات والبرامج في مؤسسة التدريب المهني التي تعد مناسبة للإناث في قطاع الصناعات التحويلية مثل فني هندسة الإنتاج، وإدارة الجودة، وتصميم المنتج، وإدارة المشاريع، وتكنولوجيا المعلومات والحوسبة.
- تحفيز المتدربين للانضمام إلى مؤسسة التدريب المهني من خلال إعطائهم مكافآت وحوافز لتحسين أدائهم وتشجيعهم على تحسين مهاراتهم.
- يجب توفير بيئة تدريب جيدة وأمنة للمتدربين حيث يمكنهم التدريب بكفاءة وراحة، والتركيز على الجانب العملي أكثر في بيئة العمل الحقيقية.
- تطوير برامج الاعتماد على المهارات حيث يمكن للمتدربين الحصول على شهادات تؤهلهم للعمل في مجالات معينة، ويمكن أن تساعد هذه الشهادات في تحسين فرصهم الوظيفية في المستقبل.

التوصيات المتعلقة بقطاع النقل والتخزين والاتصالات:

قطاع النقل والتخزين:

- توفير التدريب المناسب للمتدربين في قطاع النقل والتخزين، بتقديم دورات تدريبية تغطي مهارات العمل الأساسية مثل القيادة الآمنة وتقنيات التخزين والتصنيف وكيفية التحقق من صحة الشحنات والتأكد من توصيلها إلى العملاء بشكل سليم.
- تحسين مهارات الاتصالات بين المتدربين والإدارة والعملاء، حيث يمكن استخدام تقنيات الاتصال الحديثة مثل التطبيقات الذكية والبرامج المصممة خصيصاً لهذا الغرض.
- التركيز على السلامة في قطاع النقل والتخزين بتقديم دورات تدريبية حول السلامة في العمل وتوفير تجهيزات السلامة المناسبة مثل الخوذ والقفازات وأحزمة الأمان.
- توفير الأدوات المناسبة والمعدات الحديثة والتدريب على استخدامها التي تساعد على تحسين الإنتاجية وتقليل الخسائر، كما ويمكن استخدام أنظمة المعلومات اللوجستية وبرامج الإدارة لتحسين إدارة المخزون وتقليل التكاليف.
- إضافة بعض التخصصات والبرامج في مؤسسة التدريب المهني التي تعد مناسبة للإناث في قطاع النقل والتخزين، مثل تخصصات التخليص الجمركي ومنسقة الشحن والتوزيع ومحللة سلاسل الإمداد واللوجستيات و مندوبة المبيعات في قطاع النقل والتخزين ومسؤولة اللوجستيات وموظفة خدمة العملاء.

قطاع الاتصالات:

- تنظيم دورات تدريبية دورية في قطاع الاتصالات لتعليمهم المهارات اللازمة في مجالات مثل تقنية المعلومات والاتصالات والتسويق وخدمة العملاء والتفاوض وغيرها من المهارات المرتبطة بالعمل في هذا القطاع.
- التدريب على استخدام التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي والروبوتات لتحسين عمليات العمل في قطاع الاتصالات وزيادة الإنتاجية.
- تحفيز المتدربين في قطاع الاتصالات على الابتكار والإبداع عن طريق تقديم المكافآت للمتدربين الذين يقدمون أفكاراً جديدة ومبتكرة لتحسين العمل في هذا القطاع.
- تطوير مهارات التواصل والاتصال، أكان ذلك في التعامل مع العملاء أو التواصل داخل الفريق.
- إضافة بعض التخصصات والبرامج في مؤسسة التدريب المهني التي تعد مناسبة للإناث في قطاع الاتصالات مثل تخصصات وبرامج مساعد مبيعات وخدمة العملاء وموظف إداري ومساعد تسويق.

التوصيات المتعلقة بقطاع الإنشاءات:

- توفير التدريب المناسب في مجالات مثل السلامة المهنية والتقنيات الحديثة والإدارة الفعالة للمشاريع الانشائية، وتشمل تصميم وتنفيذ أنظمة الكهرباء والتكييف والتهوية والسباكة والحماية من الحرائق والأنظمة الأخرى المتعلقة بالمباني، والحدادة والنجارة.
 - تعزيز الثقافة المهنية للمتدربين من خلال تعزيز القيم المهنية مثل الجودة والاحترافية والتعاون بين الفريق الواحد.
 - توفير بيئة تدريب صحية وأمنة، وتعزيز السلامة المهنية والحفاظ على سلامة المتدربين.
- التعاون مع المؤسسات التعليمية المحلية لتوفير فرص التدريب والتعليم المناسب للعمال.
- تحفيز المتدربين على العمل بجد وتشجيعهم على تحسين مهاراتهم من خلال توفير المكافآت والاعتراف بالإنجازات.
- إضافة بعض التخصصات والبرامج في مؤسسة التدريب المهني التي تعد مناسبة للإنشاءات في قطاع الانشاءات مثل تخصصات مساعد مهندس مدني ومشرف أمان وصحة مهنية.

التوصيات المتعلقة بقطاع المناجم والمحاجر:

- تقديم دورات تدريبية منتظمة تغطي مهارات مختلفة مثل السلامة والصيانة واستخدام المعدات والأدوات وغيرها.
 - توفير فرص عملية للمتدربين لتطبيق المهارات التي تم تعلمها في التدريب، يمكن أن تكون هذه الفرص في بيئات تجريبية آمنة وحقيقية في بيئات المناجم والمحاجر الفعلية.
 - تشجيع المتدربين على التعلم الذاتي عن طريق توفير المواد التعليمية والموارد الأخرى التي تدعم العملية التعليمية.
- تشجيع المتدربين على العمل الجماعي والتعاون في حل المشاكل وتبادل المعرفة والخبرات، كما ويمكن أن يتم ذلك عن طريق إنشاء مجموعات عمل أو برامج تشجيعية.
- توفير الإشراف والتقييم المنتظم للمتدربين لتقييم مستواهم وتحديد المجالات التي يحتاجون إلى التحسين فيها، ويمكن أن يشمل التقييم على الأداء والسلامة والصحة والبيئة.
- يمكن توفير التقنيات الحديثة والمعدات الحديثة للمتدربين لزيادة كفاءتهم في سوق العمل.

التوصيات المتعلقة بقطاع خدمات الأعمال:

- توفير دورات تدريبية وورش عمل تساعد المتدربين على تطوير مهاراتهم وزيادة معرفتهم بأحدث الأساليب والتقنيات المستخدمة في قطاع خدمات الأعمال وتحديثها بما يتناسب واحتياجات السوق.
 - تحفيز وتشجيع المتدربين على الاستمرار في التعلم وتطوير مهاراتهم الشخصية والاجتماعية من خلال توفير مواد تعليمية ومقالات تتعلق بمجال عملهم.
 - توفير بيئة تدريبية تحفز على التعلم والتطوير المستمر من خلال توفير فرص للتقدم في العمل والحصول على مزايا إضافية.
 - تقييم أداء المتدربين بانتظام وتحليل نتائج التقييم لتحديد المهارات التي يحتاجون إلى تطويرها وتحسينها.
- توفير الدعم اللازم للمتدربين لتطوير مهاراتهم، مثل توفير الأدوات والمعدات اللازمة، وكذلك توفير الوقت الكافي للتدريب والتعلم.
- تحفيز المتدربين على الابتكار والإبداع من خلال توفير مجال للتجربة والتحدي والاختبار، وتشجيعهم على تقديم الأفكار الجديدة والمبتكرة.
- إضافة بعض التخصصات والبرامج في مؤسسة التدريب المهني التي تعد مناسبة للإناث في قطاع خدمات الأعمال التي تساعد النساء على العمل من المنزل وبالتالي التوفيق بين الأدوار الإنتاجية والإنجابية لديها أو ما يعرف «بالعبء المزدوج» مثل تخصص التصميم الجرافيكي، أو إدخال مهارة الحوسبة السحابية إلى برنامج مدخل البيانات، أو التسويق الرقمي.

التوصيات المتعلقة بقطاع الطاقة المتجددة:

- توفير دورات تدريبية متخصصة في مجال الكهرباء والطاقة المتجددة، على أن تشمل الجوانب النظرية والعملية.
 - توفير فرص التدريب العملي للطلاب والخريجين، عن طريق تعاون مؤسسة التدريب المهني مع الشركات والمؤسسات العاملة في هذا المجال.
 - تنظيم دورات تدريبية لتحسين المهارات الفنية والتقنية المطلوبة في مجالات مثل تحلية المياه ومعالجة المياه وإدارة المياه، ويتطلب تدريب المتدربين على مجالات المياه إتاحة فرص للتعلم والتدريب العملي في المشاريع الميدانية المتعلقة بتحلية المياه ومعالجتها وإدارتها. حيث يمكن توفير فرص للمشاركة والتدريب في أنشطة المراقبة والصيانة والعمليات والتحليل المختبري والتنفيذ الميداني، ويتم تعزيز هذا الفهم عن طريق المشاركة في الدراسات العملية والمشاريع التطبيقية والزيارات الميدانية للمحطات والمنشآت ذات الصلة.
- تعزيز المهارات الإنسانية من خلال تدريب المتدربين على العمل الجماعي والتواصل الفعال.
- توفير الدعم الفني والتقني للمتدربين بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي، كإنشاء وحدة دعم فني وتقني (تكوين فريق مختص داخل المؤسسة لتوفير الدعم)، كما يمكن إنشاء منصة إلكترونية تحتوي على قاعدة معرفية متاحة للمتدربين للرجوع إليها بعد الانتهاء من البرنامج، ويمكن أن تتضمن هذه القاعدة مقالات، وثائق توضيحية، وفيديوهات تعليمية، وروابط مفيدة لموارد خارجية، ينبغي أن يتم تخصيص وقت للاجتماعات الدورية بين فريق الدعم الفني والتقني والمتدربين للمتابعة وتقديم المشورة الفنية، ومن الممكن استخدام وسائل الاتصال عن بُعد مثل البريد الإلكتروني أو الاجتماعات عبر الفيديو للتواصل وتقديم الدعم اللازم.

التوصيات المتعلقة بقطاع الخدمات الشخصية والاجتماعية

- توفير دورات تدريبية لتحسين المهارات الانسانية المرتبطة بالخدمات الشخصية والاجتماعية، حول التواصل الفعال والتعاون والتنظيم والإدارة الفعالة.
 - توفير دورات تدريبية لتحسين المهارات القيادية والإدارية للعاملين في مجال الخدمات الشخصية والاجتماعية مثل إدارة الميزانية والحسابات والتخطيط المالي.
 - توفير دورات تدريبية لتحسين المهارات اللغوية والترجمة للعاملين في مجال الخدمات الشخصية والاجتماعية.
 - توفير دورات تدريبية لتحسين المهارات الرقمية للعاملين في مجال الخدمات الشخصية والاجتماعية، مثل التسويق الرقمي والتجارة الإلكترونية.
 - تدريب المتدربين على استخدام الأجهزة الإلكترونية والبرمجيات والتطبيقات والأنظمة والتعامل مع البيانات والتحليل الإحصائي.
- إعادة النظر في مناهج تخصص معاون الرعاية/ عجزة ومسنون حيث يجب أن يشتمل على جانب الرعاية النفسية الارشادية لارتباطهما معا كجزء لا يتجزأ من الصحة الجسدية لكبار السن، كإدخال بعض التمارين النفسية في عملية الرعاية.
- تغيير بعض المصطلحات بما يتوافق مع التوجه العالمي مثل مصطلح العجزة واستبداله بمصطلح كبار السن.
- إضافة بعض التخصصات والبرامج في مؤسسة التدريب المهني التي تعد مناسبة للإناث في قطاع الخدمات الشخصية والاجتماعية مثل تخصصات وبرامج العناية بالبشرة والجسم وتدريب اللياقة البدنية واليوغا والاستشارة الغذائية والحمية وخدمات التدليك والاسترخاء ومدرسة تعليم فنون أو موسيقى.

التوصيات المتعلقة بقطاع تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق:

- التعاون مع الشركات والمؤسسات في القطاع لتحديد الاحتياجات التدريبية وتطوير برامج التدريب المناسبة.
 - توفير دورات تدريبية لتطوير مهارات التسويق والمبيعات في قطاع تجارة الجملة والتجزئة.
 - توفير برامج تدريبية متخصصة لتطوير مهارات الطهي والخدمة والضيافة والتسويق في قطاع الفنادق والمطاعم.
 - توفير بيئة تدريبية تمكن المتدربين من التطبيق العملي والتفاعل مع العملاء والضيوف في قطاع الفنادق والمطاعم.
- تعزيز الوعي بالمسائل الصحية والبيئية المرتبطة بالعمل في قطاع الفنادق والمطاعم.
- إضافة بعض التخصصات والبرامج في مؤسسة التدريب المهني التي تعد مناسبة للإناث في قطاع تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق مثل تخصصات وبرامج مدير المبيعات والمشتريات ومدير التسويق ومدير الجودة ومحلل بيانات.

التوصيات المتعلقة بقطاع الزراعة:

- تحديث البرامج التدريبية التي تقدمها مؤسسة التدريب المهني بشكل دوري لتواكب التطورات الحديثة في الزراعة والتقنيات الزراعية.
- تطوير برامج تدريبية متخصصة للمهارات الفنية والتقنية الحديثة المطلوبة في الزراعة، وتطوير برامج تدريبية تركز على الممارسات الزراعية الصديقة للبيئة والمستدامة.
- تطوير برامج تدريبية تركز على الممارسات الزراعية الآمنة والصحية للعاملين في القطاع الزراعي.
- توفير برامج تدريبية تركز على تنمية المهارات الإنسانية اللازمة للعمل في القطاع الزراعي، مثل المهارات الاجتماعية ومهارات التواصل والاتصال وإدارة الوقت.
- إضافة بعض التخصصات والبرامج في مؤسسة التدريب المهني التي تعد مناسبة للإناث في قطاع الزراعة مثل تخصصات وبرامج فني زراعي ومشرف مزرعة وتقني تسويق زراعي ومدير مشرف زراعي ومشرف صحة وسلامة.

توصيات عامة:

- تفعيل الإطار الوطني للمؤهلات الذي يفتح المسار للجامعات والدراسات العليا للأشخاص الذين بمؤسسات التدريب المهني والأشخاص أصحاب الخبرة العملية في مهنة معينة ومعادلتها بما يوازيها من مستوى على إطار المؤهل العلمي، وبالتالي إمكانية التقدم في هذا المسار للوصول إلى الدرجات العليا، ما يسمح بتغيير النظرة تجاه المتعلمين وغير المتعلمين الملتحقين بالتدريب المهني.
- مواءمة خطة مؤسسة التدريب المهني للأعوام (2023 – 2027) مع مخرجات دراسة تحليل القطاعات الاقتصادية، مع الأخذ بالاعتبار التركيز على المهارات الفنية للكوادر والتجهيزات الحديثة لأماكن التدريب التي تلبي متطلبات سوق العمل.

- المجلس الاقتصادي والاجتماعي (2020)، تقرير حالة البلاد، قطاع الطاقة.
- الأمم المتحدة، المجلس الاقتصادي والاجتماعي (2023). الضرائب وحشد الموارد، ورقة سياسات مشتركة.
- البنك الدولي (٢٠٢٠). تقرير ممارسة أنشطة الأعمال ٢٠٢٠: أجندة إصلاحات قوية تدفع بالأردن إلى قائمة أفضل ٣ اقتصادات في العالم تحسباً لمناخ الأعمال
<https://www.albankaldawli.org/ar/news/press-release/2019/10/24/doing-business-2020-with-a-strong-reform-agenda-jordan-joins-the-top-3-global-improvers>
- البنك الدولي (2022). 125 مليون دولار لدعم قطاع الزراعة في الأردن وتحسين قدرته على الصمود أمام تغير المناخ.
- البنك الدولي (2022). المرصد الاقتصادي للأردن، ربيع 2022 – الاضطرابات العالمية تؤثر التعافي وخلق فرص العمل.
- البنك الدولي (2023): تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون، البنك الدولي.
<https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/daddc9b7-1962-4ff0-825d-be2f1cfcf969/content>
- بيانات التعداد العام للسكان والمساكن لعام 2015.
- التقرير السنوي لوزارة الطاقة والثروة المعدنية عن عام 2020.
- جريدة الدستور (2020). (7718) موظفاً فقدوا عملهم في المطاعم السياحية والمقاهي منذ بداية جائحة كورونا.
- جريدة الغد (2019). تحديات شائكة تكبل قطاع الصناعات الإنشائية في المملكة.
- جريدة الغد (2023). كيف نزيد مساهمة الزراعة بالنتائج المحلي؟
- جريدة الغد (2023). القطاع الزراعي يسجل زيادة في معدل النمو بنسبة 29% العام الماضي.
- جريدة الغد، 2023. «الإنشاءات» ثالثاً بين القطاعات في النمو، مقالة نشرت بتاريخ 11 / 1 / 2023
- الجمعية العلمية الملكية، الوظائف الخضراء – قطاع الطاقة المتجددة في الأردن، شباط 2019.
<https://www.unescwa.org/sites/default/files/event/materials/rss-jordan.pdf>
- دائرة الإحصاءات العامة (2019). القراءة التحليلية لواقع قطاع الصناعة في الأردن (2012–2016).
- دائرة الإحصاءات العامة، إحصاءات النوع الاجتماعي (الجندر)، إحصاءات التعليم: جدول 1: مؤشرات التعليم (2009–2021). قواعد تفاعلية (dos.gov.jo)
- دائرة الإحصاءات العامة، الكتاب السنوي الأردني، 2021.
- دائرة الإحصاءات العامة، تعداد السكان والمساكن لعام 2015.
- دائرة الإحصاءات العامة، سكان المملكة حسب المحافظة والعمر، 2022.
- الزبود، أسامة أحمد (2022). الروابط القطاعية بين القطاعات الاقتصادية الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، الأردن.
- صندوق النقد العربي (2023). تنافسية الاقتصاديات العربية، العدد السادس.
- المجلس الاقتصادي والاجتماعي (2020)، تقرير حالة البلاد في قطاع الطاقة.
- المرصد العالمي لريادة الأعمال (2016): تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال عن الأردن.
- مركز الفينيق (2023): الصحة النفسية والعقلية لكبار السن في الأردن، هيلب إيج، الأردن.
- مركز الفينيق (2023): التحديات التي تحول دون بدء وإدارة المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر للنساء في الأردن، منظمة مير، الأردن.

- المجلس الاقتصادي والاجتماعي (2020)، تقرير حالة البلاد في قطاع المياه.
- المرصد العمالي الأردني (2021)، 70 ألف عامل في المقاهي فقدوا أعمالهم.
- المملكة (2023). 13% نسبة ارتفاع عدد العاملين في القطاع السياحي.
- نظام عمال الزراعة رقم (19) لسنة 2021.
- وزارة الداخلية الأردنية (2023). الموقع الرسمي.
- وزارة الزراعة (2022). الموقع الرسمي: الحكومة تسعى لزيادة الناتج الزراعي بما يزيد عن 20% بحلول 2023.
- وزارة الصناعة والتجارة والتموين (2023). الموقع الرسمي، مديرية التنمية الصناعية: قرار تبسيط قواعد المنشأ للتصدير للاتحاد الأوروبي.
- وزارة الصناعة والتجارة والتموين، 2023. الموقع الرسمي: الرؤية الاقتصادية تستهدف ان يصبح الأردن مركزا صناعيا إقليميا
- وزارة العمل، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (2020): الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع النقل.
- وزارة النقل (2019). النقل في الاردن وتحديات المضي قدما نحو النقل المستدام
- وكالة الأنباء الأردنية، 2022. <https://petra.gov.jo/Include/InnerPage.jsp?ID=233368&lang=ar&name=news>
- وكالة بترا (2022). الاهتمام الملكي في الطاقة المتجددة. <https://petra.gov.jo/Include/InnerPage.jsp?lang=ar&name=news>
- Dummy, J. (2016): A critical reflection on the future of intellectual capital: from reporting to disclosure, Journal of Intellectual capital, 17(1), 168-184.
- Parker, Rani,(1993): «Another Point of View: A Manual on Gender Analysis Training for Grassroots Workers» UNIFEM .
- Phenix Center for Studies)2020. (Towards Expanding Technical and Vocational Education and Training in Jordan, Policy Paper.



الفينيق لدراسات الاقتصادية والمعلوماتية PHENIX FOR ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES



Tel. +962 6 516 44 91
Fax: +962 6 516 44 92
P.O.Box: 304 Amman 11941 Jordan
E-Mail: info@phenixcenter.net
www.phenixcenter.net



PhenixCenter



@LaborWatchJo
www.labor-watch.net



تم اصدار هذه الدراسة ضمن مشروع التمكين الاقتصادي والتطوير الوظيفي للمرأة في الأردن WE LEAD الممول من الحكومة الكندية والذي تنفذه جمعية الخدمة الجامعية العالمية في كندا WUSC بالشراكة مع الشركة الكندية للاستشارات الدولية CLIC