منظمة
العمل
الدولية

مهارات التجارة والتنوع الإقتصادي (STED)

قطاع الصناعات الدوائية

الأردن

كورنيليوس جريج

محمد نايف

المكتب الاقليمي للدول العربية

مهارات التجارة والتنوع الإقتصادي (STED)
قطاع الصناعات الدوائية

كورنيليوس جريج و محمد نايف

أيلول 2015

المكتب الاقليمي للدول العربية

حقوق النشر محفوظة © لمنظمة العمل الدولية 2015

الطبعة الأولى 2015

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم 2 المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على انه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، بمكتب العمل الدولي في جنيف على العنوان أدناه او عبر البريد الكتروني: pubdroit@ilo.org. والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

ويجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ ان تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.ifrro.org للاطلاع على اسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

فهرسة منظمة العمل الدولية في بيانات النشر
Towards pay equity: a legal review of Jordanian national legislation - نحو المساواة في الأجور: مراجعة قانونية للتشريعات الوطنية الاردنية / منظمة العمل الدولية - المكتب الإقليمي للدول العربية
بيروت: منظمة العمل الدولية، 2015
ISBN 978-92-2-630336-2 (print)
978-92-2-630337-9 (web pdf)
منظمة العمل الدولية - المكتب الإقليمي للدول العربية
تفاوت الأجور / الأجر المتساوي / النساء العاملات / تشريع العمل / تعليق / دور منظمة العمل الدولية / اتفاقية منظمة العمل الدولية / الأردن
13 . 07

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشان المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشان تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعا هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على مطبوعات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو مكاتب منظمة العمل الدولية الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من قسم المطبوعات على العنوان التالي:

ILO Publications, International Labour Office, Ch–1211 Geneva 22, Switzerland

يمكن طلب مجاناً قائمة بالمنشورات والمطبوعات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو عبر البريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org
وزيارة موقعنا على العنوان: www.ilo.org/publns

وللحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، الاتصال على العنوان التالي:
منظمة العمل الدولية/المكتب الإقليمي للدول العربية
شارع جوستينيان – القنطاري
ص.ب. 4088-11، رياض الصلح 1107-2150
بيروت – لبنان

شبكة الإنترنت: www.ilo.org/arabstates

طبع في الاردن

التمهيد

«تطوير المهارات أساسي [...] للنظر في الفرص والتحديات المتعلقة بتلبية الطلبات الجديدة للإقتصاديات المتغيرة والتكنولوجيات الجديدة في سياق العولمة.»

استنتاجات بشأن مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية، مؤتمر العمل الدولي *2008*.

«من جانب الطلب، الهدف الإستراتيجي هو تمكين القطاع الخاص من الإرتقاء في سلسلة القيمة وزيادة القيمة المضافة، وتحسين الإنتاجية وتوسيع قدرته على تصدير المنتجات والخدمات. ومن جانب العرض، الهدف هو تخريج قوى عاملة ماهرة ومتحفزة ومسلحة بمهارات القابلية للتوظيف والمعرفة التقنية حسب طلب سوق العمل.»

الإستراتيجية الوطنية للتشغيل، *2011-2020*

يقدم هذا التقرير تطبيقا لمنهجية مهارات للتنوع التجاري و الإقتصادي الخاصة بمنظمة العمل الدولية على قطاع الصناعات الغذائية و المشروبات في الإقتصاد الأردني. ومنهجية مهارات للتنوع التجاري و الإقتصادي هي نهج قائم على التحليل القطاعي لتحديد وتنبؤ إحتياجات المهارات الإستراتيجية للقطاعات القابلة للتبادل التجاري. وقطاع الصناعات الغذائية هو أحد قطاعات الأردن الرائدة في مجال الصادرات ذات القيمة المضافة العالية. وقد شهد نموا سريعا منذ عام 2000، وذلك بصورة رئيسية من خلال خدمة الأسواق في المنطقة العربية/الشرق الأسط وشمال أفريقيا، بما فيها سوقها المحلي. وقد تم اختياره لتطبيق منهجية مهارات للتنوع التجاري و الاقتصادي دعما لأهداف الإستراتيجية الوطنية للتشغيل، التي تؤكد على تطوير قطاعات التصدير عالية المهارات، وعلى تطوير المهارات كسبيل لتحقيق القدرة التنافسية.

تم تطوير منهجية مهارات للتنوع التجاري و الاقتصادي إدراكا لحقيقة أن توفر المهارات الصحيحة لدى العاملين أساسي لكي تنجح الشركات أو الصناعات في التجارة، وفي المقابل، فإن فهم التجارة مهم لتوفير عاملين يملكون المهارات المناسبة. ويساهم توفر العاملين الماهرين في صادرات أكبر وأكثر تنوع، وفي المزيد من الإستثمارات الأجنبية المباشرة، وزيادة استيعاب التكنولوجيا، والمزيد من النمو المستدام وتوليد فرص عمل منتجة. وفي نفس الوقت، تكون المهارات هي المحدد الرئيسي لنجاح العامل في إيجاد وظيفة جيدة وكسب العيش.

وتوفير المهارات المناسبة في الوقت المناسب ليس بالأمر السهل، ولا يتعلق فقط باستخدام المزيد من الموارد. ومن أجل أن يتوافق عرض المهارات مع الطلب على المهارات في سوق العمل، من الضروري اتباع منظور استشرافي، وأن نسأل ليس فقط عن المهارات المطلوبة اليوم ولكن عما هي المهارات التي ستكون مطلوبة في المستقبل. وهذا ما تفعله منهجية مهارات للتنوع التجاري و الاقتصادي.

تم تطبيق المنهجية في قطاعين اقتصاديين في الأردن – الصناعات الدوائية والصناعات الغذائية – بموجب تنفيذ استراتيجية مجموعة العشرين للتدريب الممولة من الإتحاد الروسي. وبالإضافة الى هذا التقرير، أعد المشروع تقريرا مشابها حول قطاع الصناعات الغذائية. وتم اختيار القطاعات بالتشاور مع الشركاء الثلاثة لمنظمة العمل الدولية في الأردن، وتم تنفيذ منهجية مهارات للتنوع التجاري و الاقتصادي بالتعاون مع اللجان التوجيهية لأصحاب المصلحة على مستوى القطاع.

تضمن التقرير حول قطاع الصناعات الغذائية مجموعة من التوصيات تشكل مجتمعة أجندة للمهارات الإستراتيجية لكل قطاع من القطاعَيْن المشمولَيْن. ويعتمد تنفيذ هذه الأجندات أساسا على أصحاب المصلحة الأردنيين على مستوى القطاع والمستوى الوطني، على الرغم من وجود مجال ليلعب شركاء التنمية دورا مساندا وتمكينيا. ويقوم هذا المشروع بمتابعة التقارير من خلال دعم تنفيذ عدد من هذه التوصيات بالتعاون مع أصحاب المصلحة.

ويعمل هذا المشروع كذلك على توفير المساعدة التقنية لأربعة بلدان أخرى – أرمينيا وقرغيزستان، وطاجكستان وفيتنام.

شكر وعرفان

يتم تنفيذ هذا المشروع في سياق تنفيذ استراتيجية تدريب مجموعة العشرين (G 20) بتمويل من وزارة المالية في حكومة روسيا اللإتحادية حيث يتم تنفيذ هذا المشروع في خمس دول في العالم وهي: طاجاكستان, كازاخسان، أرمينا، فيتنام، والأردن.

كتب هذا التقرير كورنيليوس جريج (أخصائي فني مهارات، دائرة سياسات التشغيل في منظمة العمل الدولية، جنيف) ومحمد نايف (المنسق الوطني لمشروع مهارات للتنوع التجاري و الاقتصادي- تنفيذ استراتيجية مجموعة العشرين للتدريب، منظمة العمل الدولية، عمان) وبولوما تومورشودور (مسؤول فني للمهارات، منظمة العمل الدولية، دائرة سياسات التشغيل، جنيف). يشكل التقرير جزءا من عمل مشروع تنفيذ استراتيجية مجموعة العشرين للتدريب، الممول من الإتحاد الروسي.

لم يكن من الممكن تنفيذ العمل لولا الدعم المقدم من المكتب الإقليمي للدول العربية في بيروت - منظمة العمل الدولية، على الأخص الدعم المقدم من كبير الأخصائيين الفنيين للمهارات للمنطقة، باتريك دارو، والدعم المقدم من شذى الجندي، مسؤولة البرنامج الوطني للأردن. وشكر خاص كذلك لغيرما أغون، الرئيس بالوكالة لفرع للتوظيف والمهارات، وأولغا ستريستا-إيلينا، أخصائي فني في أنظمة وسياسات المهارات، وبولورما توموشودور، مسؤول فني مهارات في مقر منظمة العمل الدولية في جنيف، وجون دونسوار، كبير استشاري فني لمشروع تنفيذ استراتيجية مجموعة العشرين للتدريب.

قام نادر مريان (استشاري) بتقديم المشورة حول البحث، ونظم جزءا من المشاورات التي أجريت مع أصحاب المصلحة. وقامت نور الور (باحثة) بجزء كبير من العمل البحثي، بما في ذلك المقابلات التي أجريت مع شركات كلا القطاعين.

تم توفير الدعم اللوجستي من ديانا العقاد (مساعدة إدارية و مالية- منظمة العمل الدولية، الأردن) وسناء أبو سليمان (مساعد برامج ، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية)، وموسى الطفيلي (مساعد برامج اداري- منظمة العمل الدولية، بيروت), تالا الكيالي (مساعدة ادارية- منظمة العمل الدولية، الأردن) وماري هيلين شالا (أمينة سر، المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية، جينيف).

وقام العديد من أصحاب المصلحة من الحكومة والقطاع الخاص والنقابات المهنية بتقديم الكثير من وقتهم وأفكارهم خلال ورش العمل والمقابلات، ومن خلال المشاركة في اللجنة التوجيهية لعمل مشروع مهارات للتنوع التجاري و الاقتصادي في قطاع الصناعات الغذائية, ونحن ممتنون بشكل خاص للسيد إسحاق هوفسبيان، من شركة نبيل للأغذية سابقا، الذي يترأس اللجنة التوجيهية لقطاع الصناعات الغذائية.

وتبقى كافة حالات السهو والخطأ من مسؤولية المؤلفين.

الإختصارات

VTC: Vocational Training Corporation

GFJTU: General Federation of Jordan Trade Unions

NCHRD: National Centre for Human Resource Development

JFDA: Jordan Food and Drug Administration

JCI: Jordan Chamber of Industry

DOS: Department of Statistics

CAQA: Centre of Accreditation and Quality Assurance

GCC: Gulf Cooperation Council

GMP: Good Manufacturing Practice

E-TEVET: Employment, Technical and Vocational Education Training

قائمة المحتويات

الجزء الأول: مقدمة ولمحة عامة عن مهارات للتنوع التجاري و الإقتصادي(STED).....7

1.1 المقدمة.....7
1.2 المنهجية.....7
1.3 أين نحن الآن.....8

الجزء 2: قطاع تصنيع الأدوية في الأردن.....9

2.1 لمحة عن القطاع.....9
2.2 التشغيل في القطاع.....9
2.3 الإتجاهات في التجارة الدولية 11

الجزء 3: النتائج المستخلصة من الأبحاث والمشاورات مع أصحاب المصلحة.....17

3.1 المقدمة.....17
3.2 لمحة عامة عن القطاع.....17
3.3 وضع الأردن في أسواق تصدير الأدوية.....18
3.4 التكنولوجيا الحيوية.....19
3.5 عرض المهارات في القطاع 19
3.6 التهديدات التي يتعرض لها القطاع 19
3.7 صعوبات في توظيف العاملين حسب المهنة 21
3.8 قضايا أخرى تتعلق بالمهارات تم تسليط الضوء عليها من قبل أصحاب العمل 21
3.9 قضايا أخرى.....23

جزء 4: الفجوات في قدرات ومهارات الشركات 24

4.1 المقدمة.....24
4.2 الفجوات في قدرات الشركات.....24
4.3 الفجوة في المهارات.....26

جزء 5: الإستنتاجات والتوصيات حول تنمية المهارات.....29

5.1 المقدمة.....29
5.2 الإستنتاجات.....29
5.3 رؤية القطاع.....32
5.4 التوصيات.....33

الجزء 1 المقدمة ولمحة عامة عن مشروع مهارات التجارة والتنوع الإقتصادي

1.1 المقدمة

تم إعداد هذا التقرير الموجز حول احتياجات المهارات في قطاع الأدوية في الأردن في إطار مشروع مهارات التجارة والتنوع الإقتصادي لمنظمة العمل الدولية، الذي هو المكون الأردني للمشروع العالمي تنفيذ استراتيجية مجموعة العشرين للتدريب. وهو يقدم النتائج الخاصة بدراسة استشرافية لاحتياجات مهارات القطاع بناء على منهجية مشروع منظمة العمل الدولية لمهارات التجارة والتنوع الإقتصادي. وتجمع المنهجية بين البحث التقني على مستوى القطاع والتشاور مع الشركاء الإجتماعيين وأصحاب المصلحة الآخرين من أجل وضع تحليل مشترك للتحديات التي يواجهها القطاع على مستوى التجارة والمهارات، واقتراحات بشأن ما ينبغي القيام به بشأن المهارات للتغلب على هذه التحديات وتأمين مستقبل إيجابي للقطاع.

يلقي التقرير الضوء على وضع القطاع الأردني للأدوية من منظور المهارات وسوق العمل. وينظر في صادرات الأردن ضمن المنطقة وغيرها من الأسواق العالمية، حيث ينظر في التحديات التي تؤثر على القطاع من حيث تحسين وضعه التنافسي، لاسيما مقارنة بالمنافسين في الأسواق الإقليمية من داخل المنطقة وفي أوروبا وآسيا.

ويلخص التقرير النتائج الرئيسية للبحث والمشاورات مع أصحاب المصلحة، ويحدد التوصيات الرئيسية.

وقطاع الصناعات الدوائية هو واحد من قطاعين في الأردن تم دراستهما في إطار هذا المشروع – والقطاع الآخر هو قطاع الصناعات الغذائية والمشروبات. وهذين القطاعين كان قد تم إختيارهما إستنادا إلى مزيج من التحاليل الفنية لتحديد القطاعات التي يمكن أن تشكل فيها المهارات فرقا كبيرا للمستويات المستقبلية للعمل اللائق في الأردن، وكذلك إستنادا إلى المشاورات مع الشركاء الثلاثة لمنظمة العمل الدولية في الأردن بشأن أولوياتهم. والهدف من ذلك هو الموائمة مع الأولويات المحددة في الإستراتيجية الوطنية للتشغيل في الأردن، والتي تؤكد تعزيز قطاعات التجارة الدولية التي لديها القدرة على تنمية الصادرات وتوليد المزيد من فرص العمل، وتؤكد أيضا على رفع مستويات المهارات في القطاعات المستهدفة.

لدى الإختيار بين قطاعات التجارة في الأردن، تم استبعاد القطاعات الأخرى التي تم في السنوات الأخيرة وضع استراتيجيات تنمية قطاعية لها مع مكون كبير للمهارات وذلك من أجل تجنب ازدواجية الجهود.

1.2 المنهجية

هذا التقرير هو ملخص للنتائج الناجمة عن تطبيق منهجية مهارات التجارة والتنوع الإقتصادي الخاصة بمنظمة العمل الدولية في قطاع الصناعات الدوائية في الأردن. تم تصميم هذه المنهجية لدراسة الإحتياجات الحالية والناشئة من المهارات في قطاعات التجارة الدولية، ولوضع استراتيجية عملية لتطوير المهارات اللازمة للنجاح في السوق في المستقبل، ولتعظيم العمل اللائق المستدام.

وتتضمن الجوانب التقنية للمنهجية الكثير من البحث المكتبي، بما في ذلك تحليل مجموعة واسعة من الإحصائيات، وإجراء مسح لأصحاب العمل في القطاع، ودمج نتائج هذا البحث في تحليل يستند إلى الإطار التحليلي لمهارات التجارة والتنوع الإقتصادي. وبشكل اساسي تم الحصول على الإحصائيات من دائرة الإحصاءات العامة مع بعض البيانات الخاصة التي قدمها كل من المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (مشروع المنار). أما إحصائيات التجارة فقد كان مصدرها كل من دائرة الإحصاءات العامة وخارطة التجارة لمركز التجارة العالمي. ومن المعروف أن الأنواع الإضافية من البيانات حول التجارة الأردنية في الأدوية، والمستخلصة من مصادر إدارية، غالبا ما تستخدم في القطاع، الا أن المؤلفين شعروا بأن شمل هذه في التقرير من شأنه أن يضيف تعقيدا غير ضروري للتحليل. والإحصائيات التجارية مقدمة بعملة المصادر التي أخذت منها، ولكن بما أن الدينار الأردني مربوط بالدولار الأمريكي بمعدل 0.709 دينار أردني لكل دولار أمريكي، يكون واضحاً للقارئ كيفية التحويل بين العملتين.

وتم إجراء مسح لعشر شركات من بين ثمانية عشر شركة في هذا القطاع، معظمها من خلال المقابلات الشخصية. وتنتج الشركات المشمولة في المسح مجموعة كبيرة من الأدوية في مجموعة من الأشكال المادية مثل الأقراص والكبسولات، والأشكال السائلة وشبه الصلبة والحقن. وتركز بصورة رئيسية الشركات المشمولة في المسح على إنتاج وتسويق أدوية جنيسة ذات علامة تجارية – منتجات دوائية خارج حماية براءة الإختراع، وتسوق تحت علامة تجارية. ومع بعض الإستثناءات، إن وجدت، تقوم باستيراد المكونات الدوائية النشطة لمنتجاتها. كما تم الحصول على وجهات نظر وبيانات إضافية عن طريق إجراء مشاورات فردية مع أعضاء اللجنة التوجيهية.

وتؤكد منهجية تطوير المهارات والتنوع الإقتصادي على التعاون الوثيق مع اصحاب المصلحة في القطاع لتحسين التحليل والإتفاق على رؤية مشتركة لتنمية هذا القطاع في المستقبل، وتحديد توصيات عملية لمعالجة الفجوات الحالية والمستقبلية في المهارات التي تم تحديدها من خلال العمل. في حالة قطاع الصناعات الغذائية الأردنية والمشروبات، تم هذا التعاون بشكل أساسي من خلال مجموعة توجيهية تتألف من أصحاب العمل في القطاع، وممثلين عن غرفة صناعة الأردن وممثل عن وزارة العمل. وتمت تسمية ممثل عن العمال من قبل الإتحاد العام لنقابات العمال في الأردن (GFJTU).

1.3 أين نحن الآن

يلخص هذا التقرير الموجز المخرجات الناتجة عن الأنشطة الرئيسية التالية

- مسح للمقابلات في قطاع الصناعات الدوائية؛
- الأبحاث المكتبية حول قطاع الصناعات الدوائية؛
- التقارير المقدمة إلى اللجنة التوجيهية لأصحاب المصلحة في الصناعات الدوائية والقائمة على الأبحاث والتحليل في إطار منهجية مهارات التجارة والتنوع الإقتصادي لمنظمة العمل الدولية؛
- المشاورات الفردية مع أعضاء اللجنة التوجيهية.
- وضع التوصيات المقترحة للتشاور مع اللجنة التوجيهية.
- التخطيط لتدخلات المشروع على مستوى القطاع، إستنادا إلى التوصيات، وبالتعاون مع أصحاب المصلحة في القطاع.

الخطوات المستقبلية التي تم التخطيط لها هي على النحو التالي:

- تبادل المعرفة حول إجراءات ونتائج هذه الدراسة، والدراسة المشابهة لقطاع الصناعات الغذائية والمشروبات مع أصحاب المصلحة الأردنيين على المستوى الوطني ومع شركاء التنمية الآخرين.
- تنفيذ تدخلات المشروع على مستوى القطاع؛ و
- مساعدة أصحاب المصلحة الأردنيين وغيرهم من شركاء التنمية على تحديد كيفية متابعة التوصيات التي هي خارج نطاق ما يمكن تطبيقه عمليا ضمن المشروع.

وبالإضافة إلى ذلك، إذا كان هناك طلب على تطوير القدرات بشأن التنبؤ بالمهارات في المؤسسات الأردنية، كالتدريب على منهجية المهارات للتجارة والتنوع الإقتصادي، فإنه بالإمكان توفير ذلك ضمن نطاق المشروع.

الجزء الثاني قطاع الصناعات الدوائية في الأردن

2.1 لمحة عن القطاع

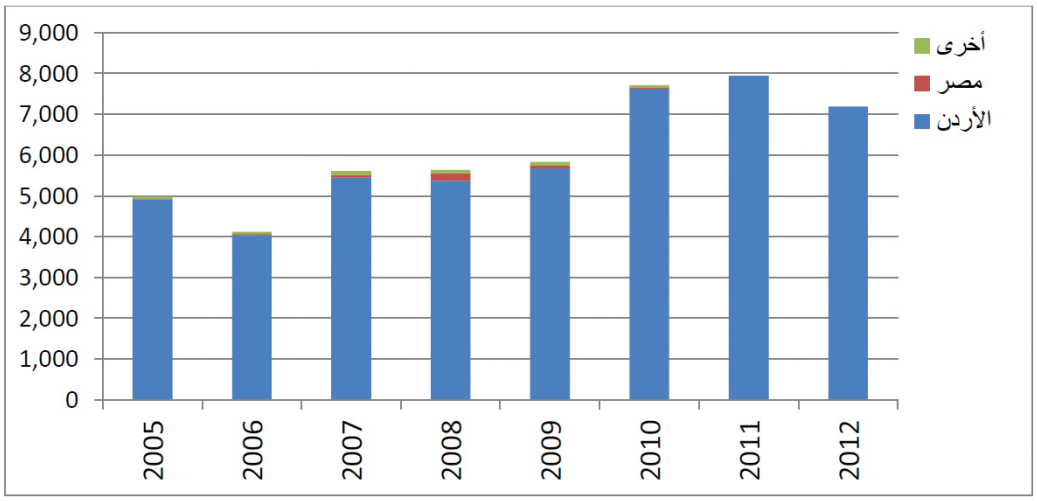
وفقا لجمعية الإتحاد الأردني لمنتجي الأدوية (JAPM)، هناك 18 مصنعي أدوية في الأردن، منها 14 هم من أعضاء الجمعية. وتشير بيانات تعداد الصناعة لدائرة الإحصاءات العامة الى عدد كبير – 55 – الا أنه يبدو أن هذا المجموع يشمل الأعمال التي تتاجر في المستحضرات الدوائية فقط. ويقع هذا القطاع بصورة عامة في وسط الأردن، قريبا من عمان، وفي الشمال أقرب الى الحدود السورية والعراقية.

يتراوح دخل شركات تصنيع الأدوية التي شملها المسح من حوالي 2 مليون الى عشرات الملايين (لم تجب كل الشركات على هذا السؤال). والشركات في قطاع الأدوية هي أكبر بكثير من المتوسط للشركات الأردنية.

2.2 التشغيل في القطاع

يشغل القطاع حوالي 7000 الى 8000 شخص، وتميل هذه النسب الى الإرتفاع مع مرور الزمن. وتشغل الإناث حوالي ثلث هذه الوظائف. واعتبارا من 2010، كان تقريبا كل العاملين في القطاع أردنيين، وهي أحدث سنة كان لدينا فيها بيانات عن تشغيل غير الأردنيين في القطاع.

الشكل 2-1 إجمالي عدد العاملين في قطاع الأدوية 2005-2012 حسب الجنسية (الأردنية، والمصرية وأخرى)

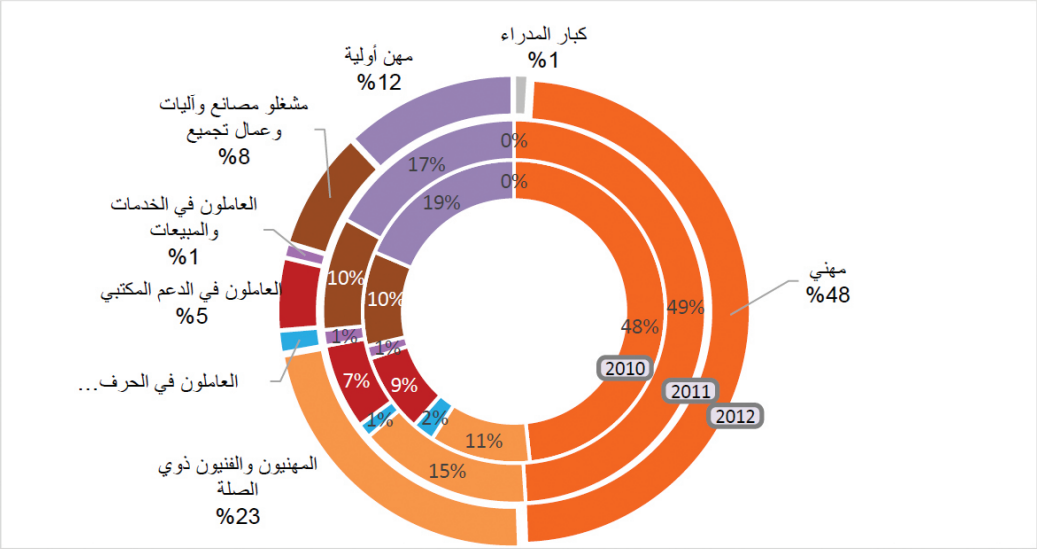


المصدر: دائرة الإحصاءات 2013، مستخلص من مسح العمالة (بيانات 2005-2010)، مستخلص من العمالة والبطالة (بيانات لعام 2011-2012، لا تشمل غير الأردنيين).

وتعكس التركيبة الوظيفية للتشغيل في القطاع تركيز القطاع على التصنيع، وحقيقة أن العديد من الوظائف في كل من التصنيع والمجالات الأخرى مثل تطوير المنتج، والشؤون التنظيمية، والمبيعات والتسويق تحتاج الى مستوى عالي من المهنية. ووفقا لخبراء من القطاع، فإن الخمسين بالمائة تقريبا من الوظائف التي تتطلب مستوى مهنيا وهي ظاهرة في الإحصائيات الوظيفية، تشمل أعدادا كبيرة من الموظفين في منصب مدير، الذين يحملون عادة في هذا القطاع مؤهلات بمستوى مهني.

وتشير البيانات الى تغير مذهل في التركيبة المهنية بين العاملين في التصنيع بين 2010 و2012، مع ارتفاع حصة التشغيل التي يشكلها الفنيون من 11 بالمائة الى 23 بالمائة، وانخفاض حصة الذين يشغلون مهنا أولية من 19 بالمائة الى 12 بالمائة. ويوافق الخبراء في القطاع بقوة على أن هذا يمثل تغيرا كبيرا في التركيبة المهنية القائمة في القطاع. الا أنهم أفادوا بأن بيانات المسح تبالغ في تحديد وتيرة حدوث التغيير. وحيث أن هناك ميل قوي نحو أتمتة العمل الذي يتطلب مهارات قليلة ونحو تشغيل العمال الذين يملكون مؤهلات بمستوى فني للعمل في عمليات التصنيع، فهم يتوقعون أن تستمر حصة العمال في المهن ذات المهارات المحدودة بالتقلص، وأن تستمر حصة العاملين في مهن من مستوى فني في الزيادة.

الشكل2-2التركيبة المهنية للتشغيل في القطاع



المصدر: دائرة الإحصاء 2013، مستخلص من العمالة والبطالة/المنار.

تقول الشركات في هذا القطاع بأنها توفر فرصا متكافئة للذكور والإناث في كافة المهن. وتقول بأنه لا يوجد سقف للإناث أو الذكور، وبأن القطاع يستثمر بالتساوي في تطوير الموظفين من كلا الجنسين. وهي تسلط الضوء على أن بعض كبار المدراء في القطاع هم من الإناث. وتقول بعض الشركات أن معدلات الدوران بين النساء أقل منها بين الرجال في القطاع، مما يزيد من احتمال أن توفر عائدا جيدا على الإستثمار في التدريب. وتوفر بعض الشركات بيئة أكثر دعما للعاملات الإناث من خلال تخصيص لهن ساعات عمل خلال اليوم، الوردية (ألف) (8:00 صباحا – 3:00 بعد الظهر)، بدلا من ورديات العمل في المساء (ب) أو في الليل (ج). ومن بين أولئك الذين هم في مهن دنيا، تميل الإناث الى العمل في وظائف معينة مثل التعبئة والتغليف.

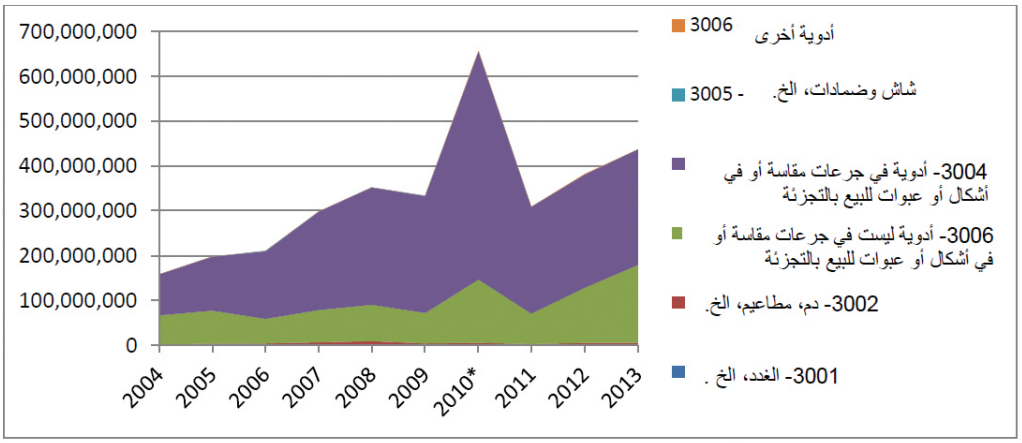
2.3 الإتجاهات في التجارة الدولية

2.3.1 الصادرات

تميل صادرات المنتجات الدوائية من الأردن لأن تكون على اتجاه صعودي حاد. وقد ارتفعات الصادرات من المستحضرات الدوائية الأردنية المصنعة من 158 مليون دينار أردني في 2004 الى 438 مليون دينار أردني في 2013. وبصورة متوازية، فقد زاد الى حد كبير نشاط إعادة تصدير الأدوية المستوردة من 13 مليون دينار أردني الى 73 مليون دينار أردني في نفس الفترة.

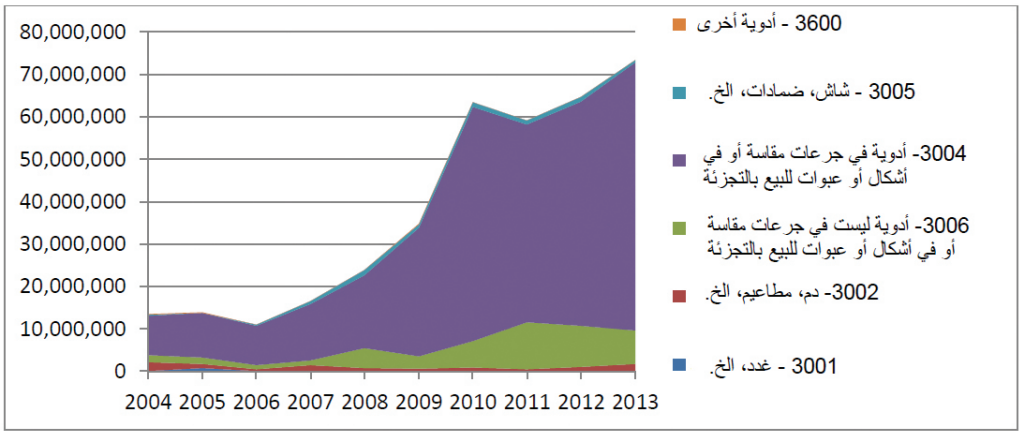
الشكل 2-3 صادرات الأدوية من الأردن

صادرات الأدوية الأردنية (بالدينار الأردني)



* الإرتفاع في الصادرات في 2010 هو أقل وضوحا في نسخ البيانات المنشورة دوليا – راجع الشكل 2-3
المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، نظام التجارة والإستثمار، الأردن (المنطقة الإقتصادية)

إعادة تصدير الأدوية (بالدينار الأردني)

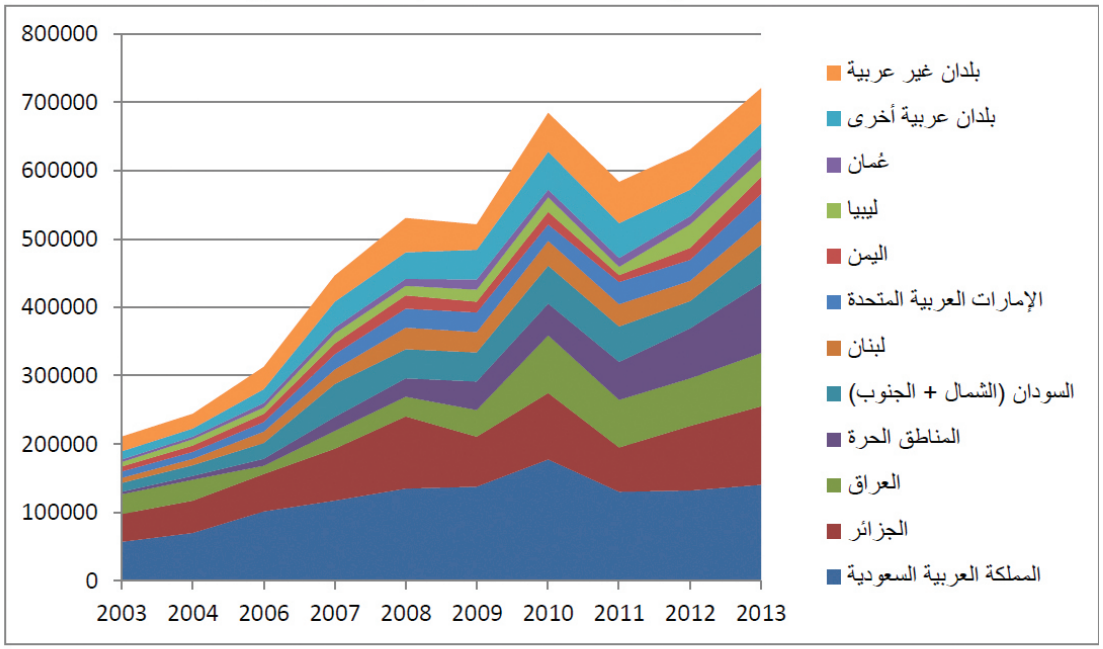


المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، نظام التجارة والإستثمار، الأردن (المنطقة الإقتصادية)

حيث أن أنشطة القطاع تنصب أساسا على إنتاج وبيع منتجات دوائية جاهزة، فإن أغلبية صادرات وإعادة صادرات القطاع هي لمنتجات في «HS3004- أدوية بجرعات مقاسة أو بأشكال أو عبوات للبيع بالتجزئة».

والصادرات هي أساسا لبلدان عربية أخرى في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، على الأخص للمملكة العربية السعودية، والجزائر والعراق.

الشكل2-4صادرات االصناعات الدوائية(HS 30) من الأردن حسب الوجهة (ألف دولار أمريكي)

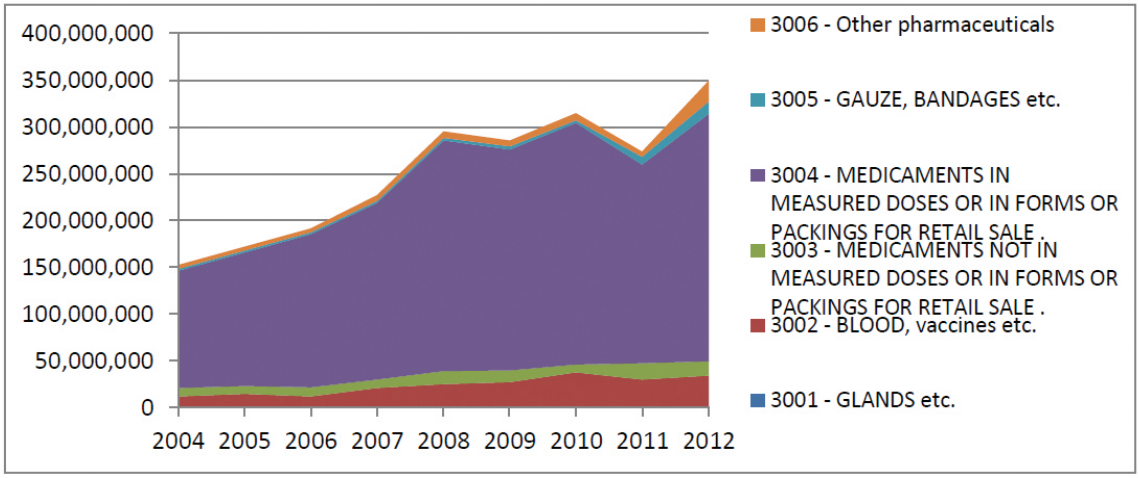


المصدر: الخارطة التجارية لمركز التجارة العالمي

2.3.2 الواردات

ارتفعت أيضا واردات الأدوية الى الأردن بشكل كبير، من 152 مليون دينار أردني في 2004 الى 350 مليون دينار أردني في 2012. وهذا يعكس جزئيا زيادة في إعادة الصادرات، ولكنه يعكس بصورة عامة النمو في مبيعات المستحضرات الدوائية المستوردة في السوق الأردني.

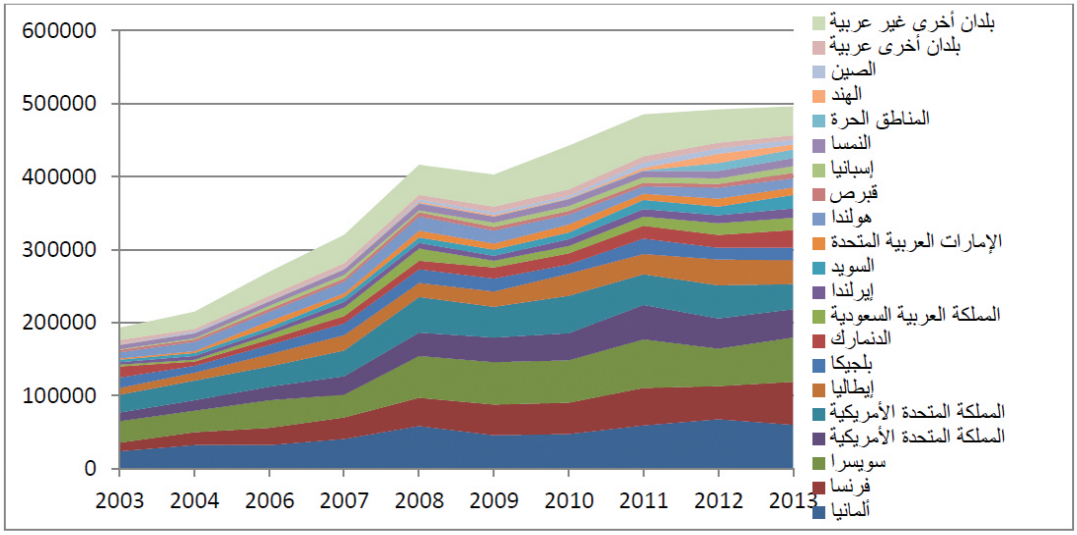
الشكل 2-5 واردات المستحضرات الدوائية من الأردن (بالدينار الأردني)



المصدر: دائرة الإحصاء في الأردن، نظام التجارة والإستثمار

الواردات هي أساسا من الإتحاد الأوروبي (بالإضافة الى سويسرا)، والولايات المتحدة واليابان، مع وجود بعض الواردات أيضا ترد من بلدان عربية أخرى (خاصة المملكة العربية السعودية) في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وبلدان أخرى في أوروبا، والأمريكيتين وشرق وجنوب اسيا (خاصة الهند والصين).

الشكل 2-6 واردات المستحضرات الدوائية (HS 30) من الأردن لكل بلد مُصدّر (آلف دولار أمريكي)

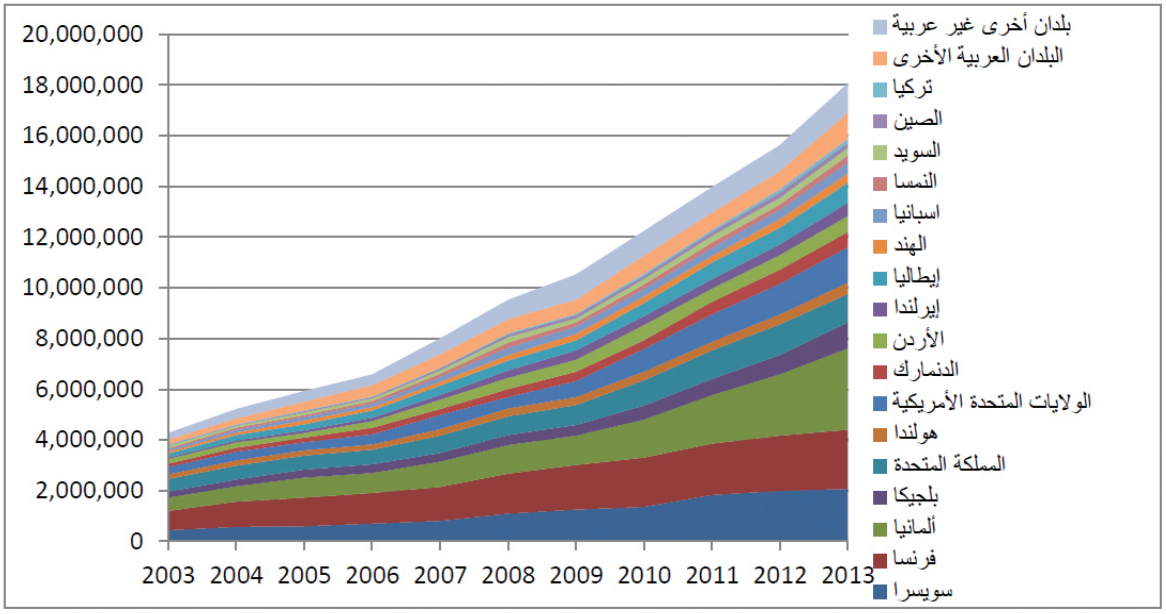


المصدر: الخارطة التجارية لمركز التجارة العالمي

تعكس أنماط التجارة هذه نموا سريعا في الطلب على المستحضرات الدوائية. وزادت القيمة الإجمالية لواردات الأدوية عبر كل البلدان الى أكثر من الضعف في العالم بين 2004 و2013، حيث ارتفعت بواقع 2.1. وعلى مدى نفس الفترة، زادت واردات الأدوية الى الدول الأعضاء في الجامعة العربية بأكثر من أربع مرات تقريبا، حيث زادت بواقع 3.91 (الشكل 2-7). كانت أسواق البلدان العربية/الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مجالا رئيسيا لفرص السوق من حيث الأدوية في السنوات الأخيرة، وتظهر آفاقا جيدة للمستقبل.

1 بناء على بيانات من الخارطة التجارية لمركز التدريب الدولي، بالدولار الأمريكي.

الشكل 2-7 واردات المستحضرات الدوائية (HS 30) الى البلدان الأعضاء في جامعة الدول العربية حسب البلد المَصْدَر (آلف دولار أمريكي)



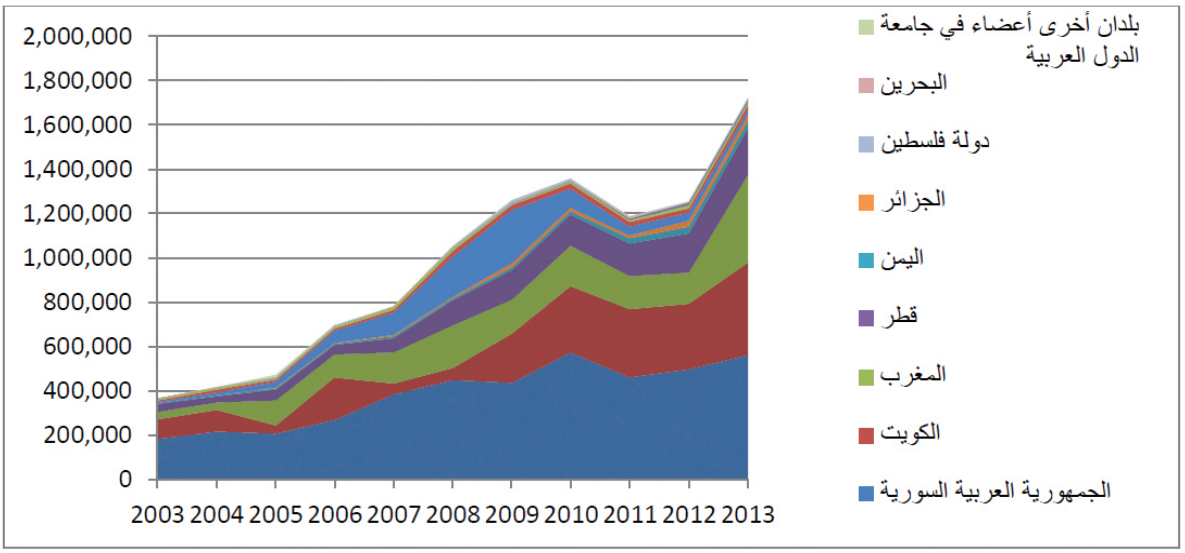
المصدر: الخارطة التجارية لمركز التجارة العالمي

ترد مستوردات الأدوية الى البلدان العربية من أوروبا وأمريكا بصورة أساسية. والأردن بحد ذاته هو أكبر مزود عربي للأدوية المستوردة الى البلدان العربية/ بلدان الشوق الأوسط وشمال أفريقيا.

في حين أن الهند والصين هما مزودان مهمان للأدوية على مستوى العالم، فهما ليسا مشمولين بصورة مباشرة في قائمة المزودين الرئيسيين للبلدان العربية. ومشاركتهما غير مباشرة في معظمها، وذلك من خلال تزويد مكونات صيدلانية (غالبا ما تشمل مكونات دوائية نشطة – APIs).

بناء على البيانات حول الواردات الدوائية الى البلدان العربية/بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، فإن المصدرين الرئيسيين لتجارة الأدوية ضمن المنطقة هم الأردن (كما ذكر من قبل)، والإمارات العربية المتحدة، والمملكة العربية السعودية ومصر.

الشكل 2-8 واردات المستحضرات الدوائية (HS 30) من البلدان الأعضاء في جامعة الدول العربية الى بلدان أخرى أعضاء في جامعة الدول العربية حسب البلد المَصْدَر (آلف دولار أمريكي)



المصدر: الخارطة التجارية لمركز التجارة العالمي

وفقا للخبراء الأردنيين، فإن قطاعات الأدوية في هذه البلدان الأخرى المصدرة للأدوية في المنطقة هي مشابهة للقطاعات في الأردن، وهي متخصصة أساسا في إنتاج أدوية جنيسة في شكلها النهائي من مدخلات مستوردة، وتسويقها تحت إطار علاماتها الخاصة. وهذا يجعلهم منافسين لأسواق متخصصة مشابهة لتلك التي تكون فيها الشركات الأردنية نشيطة للغاية.

الجزء 3 نتائج الأبحاث والمشاورات مع أصحاب المصلحة

3.1 المقدمة

يلخص هذا الجزء من التقرير بعض النتائج الرئيسية للبحث والمشاورات. ويستخلص الجزءان 4 و 5 من هذا التقرير استنتاجات تستند الى النتائج، ويقترح توصيات بناءعلى هذه الإستنتاجات.

3.2 لمحة عامة عن القطاع

وفقا لدائرة الإحصاء الأردنية، يمثل قطاع المستحضرات الصيدلانية الأردني ثالث أعلى قيمة للصادرات بعد الفوسفات والبوتاسيوم، حيث يشكل 8% من قيمة كافة الصادرات الأردنية. وتشكل المنتجات الدوائية 20% من الناتج المحلي الإجمالي لقطاع التصنيع. وحسب تقدير مصادر الصناعة، فإن 70 بالمائة الى 80 بالمائة من المخرجات تباع في أسواق التصدير، وال20 الى 30 بالمائة المتبقية تباع محليا.

وتسلط المقابلات التي أجريت مع الصناعة الضوء على ان القطاع يعتمد بشكل كبير على الواردات، بما فيها المكونات الدوائية النشطة (APIs)، ومكونات ومواد أخرى، وكافة معدات التصنيع والإختبار. والصناعات المتقدمة التي تنتج المواد الكيماوية والمعدات لاتعمل في الأردن.

وتبرز المقابلات السمات الرئيسية للقطاع، كالآتي:

- يكون التركيز الرئيسي على التصنيع، والإختبار، والتعبئة والتغليف، والإدارة التنظيمية، والتسويق والمبيعات.
- لايتم اكتشاف الأدوية. والقطاع هو فقط مُصَنِّع للأدوية الجنيسة.
- لايصنع القطاع المكونات الدوائية النشطة، التي هي مستوردة. وترد معظم المكونات الدوائية النشطة من الهند والصين وأوروبا.
- ترد معظم المعدات من الصين أو أوروبا. ويوفر المصنعون تدريبا وخدمة مستمرة بشأن المعدات.
- تدعم منظمات البحث السريرية في الأردن اختبارات وتجارب ضرورية للواردات وإصدار الشهادات التنظيمية. ويقدم البعض تدريبا متخصصا.
- يتم تنظيم الخدمات اللوجستية والمبيعات الى أسواق التصدير في الغالب من خلال وكلاء مع وجود محلي، ولكن يتزايد استخدام فرق المبيعات المباشرة والموزعين في أسواق التصدير مهمة.

وهذا يضع القطاع الأردني في جزء معين من سلاسل القيمة الدوائية العالمية – ما بين المصنعين العالميين للمكونات الدوائية النشطة والمكونات الدوائية الأخرى، والتسويق الداخلي الى منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (أساسا).

وبالنسبة لبعض المنتجات، على الأخص الأدوية المشابهة بيولوجيا (أدوية حيوية جنيسة)، يشارك القطاع في جزء صغير من سلسلة القيمة، حيث يستورد أدوية مركبة أو في شكلها النهائي، وتركز على الإختبار، والتأهيل، وإصدار الشهادات، والتسويق والمبيعات للسوق المحلي وأسواق المنطقة العربية.

3.3 وضع الأردن في أسواق تصدير الأدوية

يصدر قطاع الأدوية الأردني منتجاته الى ما يزيد عن 60 بلد حول العالم. ويتم تسويق المنتجات الأردنية في البلدان مرتفعة الدخل (على الأخص بلدان مجلس التعاون الخليجي)، والمتوسطة الدخل، ومتدنية الدخل بصفتها منتجات عالية الجودة وقليلة السعر وعلى الأقل بنفس كفاءة العلامة التجارية الأصلية. ولدعم هذا الأمر، تتبع جميع الشركات معايير مهمة دوليا بما فيها معايير الممارسات الجيدة للتصنيع ومعايير ال ISO المعمول بها. وفي حالات عديدة، وبالإضافة الى وجود موافقة من مؤسسة الغذاء والدواء الأردنية، حصلت الشركات على موافقة تنظيمية لأدوية معينة من نظام دولي رئيسي تنظيمي - في أغلب الأحيان نظام الإتحاد الأوروبي الذي يتضمن وكالة الأدوية الأوروبية والهيئات التنظيمية الوطنية.

ومعظم ما يسوقه القطاع على الصعيد الدولي هو أدوية بشكلها النهائي، وذات علامة تجارية، ومغلفة ومعبئة للمستهلكين ولمقدمي خدمات الرعاية الصحية. وفقط أقلية من الشركات تنتج موادا وسيطة، تباع لشركات أدوية أخرى.

وتشمل أسواق التصدير الرئيسية المملكة العربية السعودية والجزائر والعراق. وفي حين أن هناك إمكانية لدخول أسواق أخرى، الا أن الشركات في القطاع لا تزال تعتبر أن منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا هي السوق الأكثر جاذبية للأدوية الأردنية.

هناك منافسة كبيرة ومتزايدة في المنطقة، لاسيما من قطاع الأدوية السعودي الذي هو وفقا للمقابلات التي أجريت، قادر على الحفاظ على المستويات العالية والإنتاج بسعر أدنى بكثير من القطاع في الأردن، والذي يستهدف أجزاءً في السوق مشابهة لتلك التي يستهدفها القطاع الأردني.

تضم شمال أفريقيا أسواقا كبيرة وصناعات دوائية وطنية غير متطورة. والوضع الديموغرافي في مصر يجعلها جذابة للغاية، الا أن هناك قيود على استيراد الأدوية من الأردن في شكل عملية مطولة ومكلفة للحصول على موافقة. ومع ذلك، تشارك الكثير من الشركات الأردنية في إعداد الأوراق الضرورية. والجزائر جذابة، الا أن فرض أنظمة جديدة أدى الى استبعاد العديد من المنتجات من السوق، والعديد من الشركات الأردنية لم تعاود الدخول اليه بعد. وبإمكان ليبيا بعد الحرب أن تستوعب الكثير من الأدوية الأردنية، الا أن المخاطر الأمنية وعدم اليقين بشأن أمن استثمارهم يمنع الشركات الأردنية من الخوض بقوة في السوق.

وخارج منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تميل الأسواق الجديدة الأكثر جاذبية للمنتجات الأردنية لأن تكون أسواقا موجهة نحو الإستيراد في بلدان فيها أعداد كبيرة من السكان وتفتقر الى صناعة دوائية وطنية قوية. وتخترق الشركات الأردنية الآن أسواقا جديدة في أفريقيا (شرق وغرب وجنوب) فيها طلب كبير جدا على منتجات فعالة من حيث التكلفة. وتأتي أقوى منافسة في هذه الأسواق من الشركات الهندية، التي تعمل عادة على نطاق أوسع من الشركات الأردنية. وتشمل الأسواق الإفريقية المحددة التي اعتبرت أنها مثيرة للإهتمام في المسح الخاص بالمؤسسات الدوائية الأردنية السودان وأثيوبيا وبلدان أخرى في شرق ووسط إفريقيا وجنوب أفريقيا. والطلب العالي على الدواء، وكيف أن من شأن القدرة الشرائية الفردية في هذه المنطقة أن تجعل المنتجات الأردنية جذابة بصورة خاصة نظرا لنوعيتها الجيدة وسمعتها الجيدة. وتعتبر أوروبا الشرقية أيضا سوقا محتملا للمنتجات الأردنية لنفس الأسباب – طلب عالي وصناعات وطنية غير متطورة.

لاتزال شركات الأدوية الأردنية تعتمد بشكل كبير على الوكلاء لتصدير منتجاتها. وتحتاج الشركات الى تمثيل في البلدان التي يصدرون اليها. ووجود وكيل يعني أن الممثل هو شخص محلي، يعرف السوق ولايحتاج الى إدارة تفصيلية من جانب الشركة الأردنية. الا أن الشركات في القطاع تعمل باستمرار على تشكيل فرقها الخاصة للمبيعات والتسويق في أسواق التصدير الرئيسية، على الأخص في أسواق مجلس التعاون الخليجي (مثل المملكة العربية السعودية ،عُمان والكويت)، وشمال أفريقيا (الجزائر)، فتحصل بالتالي على رقابة أكبر على المبيعات والتسويق داخل البلاد.

3.4 التكنولوجيا الحيوية

الشبيهات البيولوجية هي المكافئة للأدوية الجنيسة للمستحضرات الدوائية المُنْتَجَة بيولوجيا. وتاريخيا، كان يتم تصنيع معظم الأدوية كيميائيا، الا أنه منذ الثمانينات أصبح يتم إنتاج أعداد متزايدة منها بيولوجيا باستخدام الكائنات الحية المعدلة وراثيا – معظمها كائنات حية دقيقة يمكن إنتاجها في مصنع. وأصبحت أعداد متزايدة منها غير مقيدة الآن ببراءة إختراع، مما يجعل من الممكن للمنافسين طرح منتجات مشابهة من الناحية البيولوجية في السوق. وكل من الحواجز التي تعوق الدخول الى السوق والهوامش هي أعلى للأدوية الجنيسة العادية المركبة كيميائيا، مما يجعل الشبيهات البيولوجية جذابة جدا لشركات الأدوية التي بإمكانها المشاركة في سلسلة القيمة.

يعمل عدد من المؤسسات الدوائية الأردنية على دخول سوق الأدوية المشابهة بيولوجيا بناء على شراكات مع الشركات الدولية المتخصصة في هذه المنتجات. وكبداية على الأقل، هي تقوم بأخذ الأدوية المشابهة بيولوجيا من شركائها، وتتعامل مع الشؤون التنظيمية، وتأهيل المنتج، والإختبار، ووظائف المبيعات والتسويق التي هي ضرورية لإدخالها لأسواق هي فعالة فيها، مع تركيز خاص على أسواق منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

وبصفته قطاع يتخصص بالأدوية الجنيسة ذات العلامة التجارية، ويملك إمكانية توزيع قوية لسوق رئيسي على المستوى الإقليمي يتمتع بإمكانيات نمو ممتازة، يمثل القطاع الأردني شريكا جذابا في سلسلة القيمة لمنتجي المكونات الدوائية النشطة الذين يرغبون في الإنتفاع من السوق. وهو شريك جذاب لمنتجي الأدوية الجنيسة الجديدة مثل الأدوية المشابهة بيولوجيا، المهتمين بدخول الأسواق سريعة النمو في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وعملية عقد شراكات مع منتجي المكونات الدوائية النشطة والأدوية الجنيسة الجديدة، تسمح للمؤسسات الدوائية الأردنية بالإستفادة من طرح منتجات جديدة في الوقت الذي تحد فيه من الإستثمار، والمخاطر والوقت المطلوب للتسويق، والتركيز على عناصر سلسلة القيمة حيث تكون قادرة ومنافسة. وهو يمنح للشركاء في سلسلة القيمة طريقا لأسواق الإستهلاك النهائي سريعة النمو، من خلال التصنيع، وضمان الجودة وآليات الإدارة التنظيمية الموجودة في المنطقة التي تتمتع بالمصداقية وبسمعة جيدة، ومن خلال الإستفادة من قنوات التوزيع القائمة. والمؤسسات الدوائية الأردنية التي تمت استشارتها ترى في هذا مساحة كبيرة من الفرص.

3.5 عرض المهارات في القطاع

تقدم خمس جامعات شهادة بكالوريوس في المستحضرات الصيدلانية، وثلاثة تمنح شهادات ماجستير في هذا التخصص. وهذه هي الشهادات الجامعية المتخصصة الرئيسية بالنسبة للقطاع، والعديد من المهنيين والمدراء في القطاع درسوا فيها. الا أنه بناء على مراجعة للمنهاج، لاتوفر الجامعات مساقات تقنية متخصصة في تصنيع المنتجات الدوائية. ويعتمد هذا القطاع على مجموعة من المؤهلات والمؤسسات التعليمية للمهنيين الآخرين فيه، وبالنسبة لأولئك الذين يدخلون القطاع على مستوى فني.

أنشأت مؤسسة التدريب المهني مركزا للتميز للأدوية لتوفير تدريب على مستوى مشغل وفني في تصنيع الأدوية، يستهدف أولئك العاملين في القطاع. وأنشأ المركز مصنعا تجريبيا، ويوفر تدريبا فنيا للقطاع، مما يؤدي الى منح مؤهلات مصادق عليها بموجب مركز الإعتماد وضمان الجودة. وتشير المراجعة التي أجريت لمنهاج المركز الى الحاجة لتصميم وتطوير المزيد من الوحدات التدريبية لتغطية أنواع إضافية من خطوط الإنتاج الموجودة في القطاع، بالإضافة الى إمكانية تطوير تلمذة مهنية في القطاع.

3.6 التهديدات التي يتعرض لها القطاع

أبرز المسح الذي أُجْرِيَ لأصحاب العمل الأمور التالية على أنها تشكل تهديدات كبيرة لقطاع الأدوية الأردني:

التكلفة التنافسية

- ارتفاع التكاليف التشغيلية.
- الضرائب والجمارك.

- في الوقت الذي أجري فيه البحث، أفادت الشركات بأن الإرتفاع في تكاليف الطاقة، الذي يمكن لبعض الشركات استيعابه، في حين لا يمكن ذلك للبعض الآخر استيعابه، يشكل قضية هامة.

أسعار السوق

- الضغط على الهوامش في السوق المحلي، مع ارتفاع التكاليف، في حين يهدف واضعو الأنظمة الأردنيون الى خفض الأسعار.
- الضوابط على السعر في أسواق التصدير، على الأخص في أسواق مجلس التعاون الخليجي، مدفوعة جزئيا بالأسعار في هذه الأسواق حيث يتم مقارنتها بأسعار السوق المحلي في البلد المصدر.

المنافسة

- المنافسة من صناعات أدوية جنيسة ذات علامة تجارية مشابهة في البلدان المجاورة مثل المملكة العربية السعودية.
- صعوبة التنافس مع شركات أمريكية وأوروبية أكثر خبرة في أسواق التصدير.
- منافسة كبيرة من الواردات في السوق المحلي الأردني.

إمكانية الدخول الى السوق

- القيود المصرية على المنتجات الدوائية الأردنية.

نقص المهارات بين العاملين

- هناك فجوات في المهارات بين المهارات التقنية المطلوبة من القطاع والمهارات التي يوفرها مقدمو المهارات في القطاع (الجامعات وكليات المجتمع).

بيئة العمل

- عدم الإستقرار السياسي، والوضع الأمني والوضع السياسي الإقليمي الذي يؤثر على إمكانية الدخول الى السوق كالأوضاع في سوريا وليبيا.
- المناخ الإقتصادي الضعيف الذي يؤثر على القوة الشرائية للمستهلك.
- ارتفاع أو عدم استقرار أسعار المواد الخام.

المنتجات الجديدة

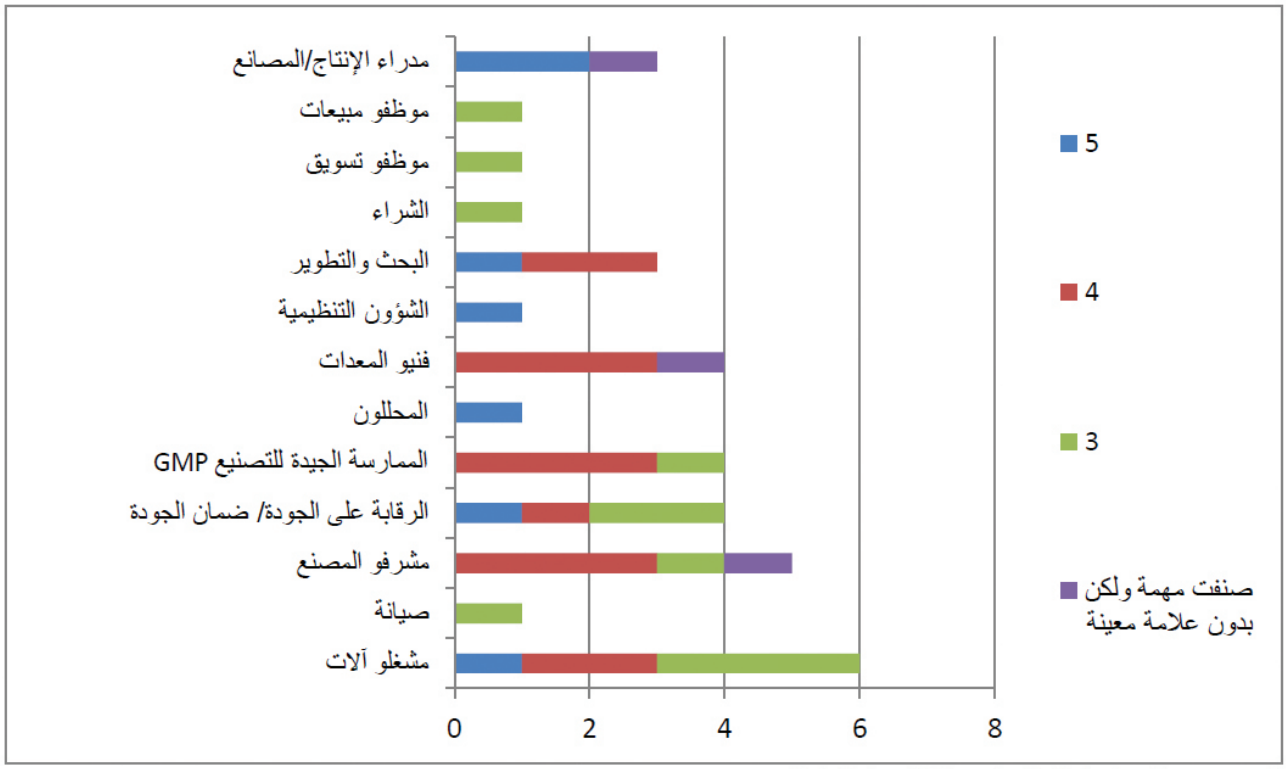
- مجموعة من القضايا التي تتعلق بطرح منتجات جديدة، التي هي صعبة بصورة خاصة للشركات الأصغر حجما، بما في ذلك: تكلفة البحث والتطوير؛ والوقت والتكلفة المطلوبة للدراسات السريرية عن الأدوية الجنيسة للسوق المحلي؛ والوقت المطلوب للحصول على موافقة مؤسسة الغذاء والدواء الأردنية؛ والإجراءات المطلوبة للتسجيل في أسواق التصدير؛ والإجراءات المطولة من وزارة الصناعة والتجارة.

3.7 صعوبات في توظيف العاملين، حسب المهنة

سلط العديد من أصحاب العمل الذين شملهم المسح الضوء على مشاكل تعيين موظفين لمهنة واحدة أو أكثر. ويبين الشكل 1.3 عدد الشركات التي أكدت كل منها على مجموعة من الوظائف واجهت صعوبة في التوظيف لها. فهناك مشاكل خاصة بتوظيف مشغلين للآلات، وهناك أيضا مشاكل مع مجموعة من المهن الأخرى في عمليات تصنيع الأدوية، بما في ذلك المشرفين ومدراء الإنتاج والفنيين. وأكد بعض أصحاب العمل أيضا على مواجهة مشاكل في توظيف أشخاص لديهم المهارات المطلوبة في مجال التسويق والمبيعات.

الشكل 3-1 المهن التي تواجه الشركات الدوائية صعوبة في توظيف عاملين لها

عدد الشركات التي صنفت هذه المهنة بمرتبة 3 أو أعلى من حيث صعوبة التعيين على مقياس من 1 الى 5



المصدر: مسح أصحاب العمل الذي أجري لغايات هذه الدراسة.

3.8 قضايا أخرى تتعلق بالمهارات تم تسليط الضوء عليها من قبل أصحاب العمل

أبرز أصحاب العمل مجموعة من القضايا تتعلق بمهارات القوى العاملة لديهم. وركزوا على قضايا تتعلق بالمهارات الأساسية، ومهارات عامة عبر مجموعة من المهن في القطاع، أكثر من التركيز على مهارات فنية خاصة بمهنة معينة.

وعندما تم سؤالهم عن التحديات التي يواجهها قطاع الصناعات الدوائية من حيث الموارد البشرية، سلط أصحاب العمل الضوء على ما يلي:

- معدلات دوران عالية بين العمال، لاسيما مشغلي الآلات والعاملين ذوي المهارات المتدنية؛
- تدنيّ الولاء والإلتزام؛
- عدم المعرفة بأساسيات الصحة والسلامة؛
- ضعف التواصل بين الإدارة والعمال؛
- تدني مهارات اللغة الإنجليزية بين العاملين مما يحد من فهمهم للوثائق والملصقات التقنية الخاصة بخطوط الإنتاج والآلات

- نقص المعرفة بين العاملين حول إجراءات الصيانة الوقائية؛
- عدم معرفة التعامل مع المواد الكيماوية عبر سلسلة التوريد؛
- عدم المعرفة بالأنظمة (بما في ذلك مؤسسة الغذاء والدواء الأردنية) ومعايير الجودة؛
- ضعف المهارات الشخصية اللازمة لبيئة عمل فعالة، مثل العمل بروح الفريق، وإدارة الوقت وحل المشكلات، والأثر على الإنتاجية والإمتثال والجودة؛
- ضعف النظم الخاصة بتحفيز الموظفين والتطوير الشخصي؛

ومع ذلك، فقد سلط أصحاب العمل الضوء على القضايا العامة التي تؤثر على المهارات التقنية الخاصة بمهنة محددة. ومن القضايا الكامنة التي أبرزوها هي عدم وجود معايير واضحة للمهارات لمعظم المهن في صناعة الأدوية، وأن هذا ينعكس على التعليم والتدريب اللّذيْن يهدفان لتطوير المهارات للقطاع.

وهي تشير الى أن هناك اعتماد كبير على التدريب أثناء العمل على كافة المستويات المهنية، مع تدريب محدود جدا في المهارات المتخصصة للموظفين الجدد والموظفين الفعليين.

وكانت قائمة المهن التي سلط أصحاب العمل الضوء على وجود أوجه قصور فيها من حيث مهارات القوى العاملة مشابهة إلى حد كبير لقائمة المهن التي ذكروا بأنهم يواجهون صعوبات في توظيف العمال لها، والتي تغطي المجموعة الكاملة من العاملين في مختلف العمليات، وعلى جميع المستويات المهنية، وكذلك في التسويق والمبيعات.

والقضايا الخاصة بكمية ونوعية العاملين المتوفرين ليست جميعها مستقلة عن بعضها البعض. وفي بعض الحالات، تكون القضية من حيث الكمية أو الجودة هي عدم توفر أعداد كافية بمهارات أو خبرات جيدة كافية. والصورة العامة هي أن معظم الشركات مستعدة لتعيين أشخاص بدون خبرة لوظائف غير الإدارة، والإشراف وبعض أدوار الياقة البيضاء – على الرغم من أن العديدين يفضلون تعيين أشخاص بخبرة حين يمكنهم إيجادهم.

وأهم الصعوبات التي تم تحديدها كانت في مهارات عاملي الإنتاج بما فيهم مشغلي الآلات، وفي البحث والتطوير، وفي ضمان الجودة، مع ارتفاع معدل الدوران وعدم إمكانية الوصول إلى موظفين لديهم المهارات والإتجاهات المناسبة. وعلى الرغم من أن العديد من الموظفين يستثمرون في تدريب العاملين على مهارات فنية، هناك حاليا حاجة لتدريب العاملين على مستوى أعلى من قبل، حيث أن الشركات تنفذ أنظمة إنتاج أكثر آلية. وبالتالي، فإن المشكلات التشغيلية التي تسبب بها دوران اليد العاملة هي أكبر مما كانت عليه في الماضي، وضرورة التقليل من دوران اليد العاملة هو أمر أكثر إلحاحا.

والعديد من الموظفين غير راضين عن مستوى المهارات للعاملين لديهم، بما في ذلك أولئك الذين يحملون شهادة بكالوريوس في العلوم، أو دبلوما أو مؤهل للتدريب المهني. وكانت هناك انتقاد كبير لجودة المؤهلات للمنضمين حديثا الى القطاع.

وأكد أصحاب العمل المُمثلين في المجموعة التوجيهية الحاجة لتدريب متخصص في التسويق الدولي من أجل زيادة قدرتهم على اختراق أسواق جديدة أو تطوير أسواق حالية دولية أو إقليمية. وأكدوا كذلك وجود انفصال بين وظيفة إدارة الموارد البشرية لديهم ووظائف الإنتاج والعمليات. وسلطوا الضوء على الحاجة إلى التعاون الوثيق بين هاتين الوظيفتين من أجل حل قضايا الموارد البشرية والمهارات التي قاموا بتحديدها.

3.9 قضايا أخرى

كانت القضايا غير المتعلقة بالمهارات التي سلط أصحاب العمل الضوء عليها تشمل ما يلي:

• **التسعير –** جادل أصحاب العمل بأن سياسات الحكومة بشأن تسعير الأدوية لا تأخذ في الحسبان تكاليف العمل المتغيرة (بما في ذلك تكاليف الطاقة) في الأردن. كما جادلوا بأن الأسعار التي وضعتها وزارة الصحة لا تأخذ في الحسبان أثر الأسعار المفروضة في الأردن على الأسعار التي يمكن أن تحصل عليها شركات الأدوية الأردنية في بعض أسواق التصدير. وهي تود أن ترى مساحة أكبر للحوار الخاص بالتسعير.

• **الأنظمة والموافقات –** أفاد أصحاب العمل بأنه يصعب فهم المعلومات حول كيفية الحصول على موافقات من بعض البلدان، مما يجعل الحصول على موافقات والإستمرار في الإمتثال أمرا صعبا. كما اقترحوا بأنه بإمكان مؤسسة الغذاء والدواء إضفاء المزيد من الوضوح على إجراءاتها ، وتوفير معلومات أفضل بشأنها، مما يسمح للشركات بالحصول على موافقات بصورة أسرع وبتكلفة أقل.

• **القيود المالية –** أفادوا بأن تسجيل أدوية في البلدان الجديدة والدخول الى الأسواق هي عملية مكلفة. وأفادوا أيضا بأن هناك حاجة للاستثمار بشكل كبير في تحديث المعدات وبأن عدد كبير من معدات بعض الشركات هي معدات بالية. وقال البعض بأنهم يواجهون صعوبة في الحصول على تمويل لإنفاقه في هذه المجالات الضرورية. وهذا يشير الى الحاجة لتعزيز القدرة التمويلية المتوسطة والطويلة الأجل للصناعة التحويلية في الأردن، سواء كانت مضمونة مقابل معدات أو غير مضمونة. وفي حين أن الشركات الدوائية التي تمت استشارتها لم تسلط الضوء على تمويل التجارة كقضية رئيسية لم تذكر في المقابلات، يلاحظ وجود تحركات جارية لتعزيز توفير تمويل التجارة في الأردن، من خلال برامج تيسير تمويل التجارة كالتي تم الإتفاق عليها مؤخرا بين الحكومة الأردنية والبنك الأوروبي لإعادة البناء والتطوير.

• **سلسلة القيمة –** أفاد البعض بأنه من الممكن أن يتأثروا بمشاكل في أجزاء أخرى من سلسلة القيمة. وتشمل الأمثلة التي ذكرت: الموردون الذين يستوردون معدات ليست ذات جودة مناسبة؛ وممارسات البيع والتسويق لكل شركة أدوية أردنية والتي لها تأثير على سمعة الجميع.

الجزء 4 الفجوات في قدرات ومهارات الشركات

4.1 المقدمة

احد السمات الرئيسية لمنهجية مهارات التجارة والتنوع الإقتصادي STED هي تحليل القدرات التي على الشركات العاملة في القطاع تعزيزها في المستقبل من أجل تعزيز إنتاجيتها وقدرتها التنافسية في المستقبل، وكذلك من أجل تحقيق الأهداف الإستراتيجية التي يرغب أصحاب المصلحة في أن يحققها القطاع. وتظهر تجربة التحليل القائم على منهجية مهارات التجارة والتنوع الإقتصاديSTED عبر مجموعة من القطاعات وفي عدد من البلدان، أن الفجوات التي يسلط هذا التحليل الضوء عليها توفر توجيها إستراتيجيا جيدا لتحديد أولويات تنمية المهارات.

وبالإضافة إلى النظر إلى الأولويات المستقبلية، من الضروري أيضا تحديد الفجوات في المهارات التي تعوق بالفعل الشركات العاملة في القطاع من تحقيق أهدافها.

4.2 الفجوات في قدرات الشركات

4.2.1 المقدمة

الأبحاث التي تمت في القطاع، والمقابلات مع أصحاب العمل و المشاورات اللاحقة مع أصحاب المصلحة في القطاع سلطت الضوء على المجالات التالية التي من الضروري أن تقوم الشركات بتعزيز قدراتها فيها لزيادة القدرة التنافسية في المستقبل.

- القدرة التنافسية
- جودة التصنيع والإمتثال بالأنظمة (بما في ذلك الممارسة الجيدة للتصنيع (GMP))
- الإدارة التنظيمية، بما فيها تسجيل الأدوية للأسواق المحلية وأسواق التصدير
- التسويق المحلي والدولي، بما في ذلك إدارة قنوات التوزيع
- تطوير المنتج بما في ذلك بناء الشراكات

4.2.2 كفاءة التصنيع

سوف تكون الكفاءة في التصنيع مهمة لقدرة القطاع على المنافسة في كل من الأسواق المحلية وأسواق التصدير على حد سواء. ويرزخ القطاع تحت ضغوط السعر من المنافسين الذين لديهم أسعار أقل في المنطقة، وفعليا من أنظمة السعر في الأردن وفي أسواق التصدير. وضغوط السعر في أسواق الصادرات هي غالبا نتيجة مباشرة لضغوط السعر في الأردن، حيث أن كبار عملاء التصدير غالبا ما يقارنون السعر الذين هم مستعدون لدفعه بالسعر الأردني.

وفي بعض الحالات، من الممكن أن يرزخ أيضا القطاع تحت ضغوط السعر من منافسين من خارج المنطقة، مثل أوروبا، والنابعة عن كفاءات ناتجة عن نطاق أوسع أو المزيد من الأتمتة. وليس هناك الكثير من المنافسة المباشرة في الأسواق الرئيسية للقطاع الأردني الواردة من قطاعات أدوية ذات نطاق أوسع وتكاليف أقل، كما في الهند، الا أنه من الممكن أن يحدث ذلك في المستقبل.

4.2.3 جودة التصنيع والإمتثال التنظيمي

الجودة والإمتثال التنظيمي في التصنيع مهمان بشكل أساسي بالنسبة للقدرة على المتاجرة في الأدوية على الصعيد الدولي وداخل الأردن. وهذا مهم للغاية بشأن إمكانية الدخول الى السوق – ينبغي أن يقوم مصنعو الأدوية بالتصنيع وفقا للموافقات والأنظمة ذات الصلة من أجل أن يسمح لهم بالبيع، وينبغي توثيق أنهم قاموا بذلك وفقا للمتطلبات التنظيمية.

ينبغي أن يتم التصنيع وفقا للممارسة الجيدة للتصنيع، كما تتطلبه عمليات التصنيع التي يحددها المصنع حين يتم الحصول على الموافقات على المنتج. وتشمل السلطات التنظيمية المعنية مؤسسة الغذاء والدواء، والسلطات التنظيمية الأخرى التي حصلت منها الشركة على موافقة على المنتج. وهذه قد تشمل السلطات التنظيمية الوطنية للبلدان المحددة التي يتم تصدير المنتجات إليها، والسلطات التنظيمية التي تحظى باحترام دولي كسلطات الإتحاد الأوروبي (مؤسسة الأدوية الأوروبية التي تعترف بالموافقات من السلطات التنظيمية الوطنية للإتحاد الأوروبي) وإدارة الغذاء والدواء الأمريكية.

وكجزء من متطلبات الإمتثال، ينبغي أن تعمل شركات الأدوية أيضا وفقا للشهادات التي لديها بموجب معايير الجودة ISOالمعمول بها.

ويؤثر التطبيق العملي لأنظمة الجودة والإمتثال في التصنيع على كفاءة التصنيع. ويتضمن الإمتثال أنشطة كثيفة العمالة، في مجالات مثل ضمان الجودة والتوثيق والإختبار، وللكفاءة التي تم تصميمها بها وتشغيلها تأثير كبير على كفاءة التصنيع بشكل عام. وعلاوة على ذلك، يمكن أن تتسبب أوجه القصور في جودة التصنيع بهدر كبير، إذ أن المواد الخام وجهود العمل والمنتجات ستذهب سدى.

وأشار العديد من أصحاب العمل الذين تمت مقابلتهم لأغراض هذه الدراسة أنهم غير راضين عن جوانب من قدرتهم على إدارة الجودة والامتثال بكفاءة وباستمرار. ومع استمرار الشركات في هذا القطاع بالإنتقال نحو أسواق جديدة، ومع زيادة تطلب المنظمين في الأسواق المستهدفة، سيتفاقم هذا الأمر إن لم يتم التعامل معه بالشكل الملائم.

4.2.4 الإدارة التنظيمية

حيث أن القطاع الأردني يركز على إنتاج أدوية جنيسة، هو لايتحمل عبء الإدارة التنظيمية في مجالات إكتشاف الدواء والتجارب السريرية الرئيسية لإثبات الفعالية والسلامة. وحيث أنه يحصل على مكوناته الدوائية النشطة من مصادر أخرى، بإمكانه أن يستفيد من عملهم حول الفاعلية. ومع ذلك، تتحمل الشركات في القطاع عبءا تنظيميا كبيرا يتعلق بإثبات تكافؤ الدواء مع الدواء القائم الموافق عليه، والحصول على وإدارة والإبقاء على موافقات من مؤسسة الغذاء والدواء والهيئات التنظيمية الأخرى.

وإدارة هذا الأمر مركزيا أساسي لتحقيق النجاح. والحصول على الموافقات أساسي للدخول الى السوق ولسمعة المصنعين الأفراد والقطاع برمته. وتحدد فعالية عمليات الإنتاج الى حد بعيد من خلال العمليات المطروحة للموافقة لكل دواء من كل شركة.

وإدارة العمليات التنظيمية بفعالية أمر مهم للغاية. وتكلفة الحصول على وإدارة الموافقات التنظيمية للدواء في السوق هو محدد رئيسي لما إذا كان من الممكن طرح الدواء في ذلك السوق، ويمكن أن يكون له تأثير كبير على صافي ربحية المبيعات. والفترة الزمنية المخصصة للحصول على الموافقة هي محدد للوقت المطلوب للتسويق، الذي هو أمر مهم لأنه يحدد سرعة تدفق الإيرادات، ولأن العائد الإقتصادي للدخول المتأخر لدواء من الأدوية الجنيسة الى السوق قد لايكون كافيا لتبرير الدخول الى السوق. وقد يحصل المتحركون المبكرون نحو أدوية جنيسة جديدة على السوق على عوائد أفضل قبل وصول داخلين جدد، كما أن إطلاق علامة تجارية جنيسة مبكرا قد ينتج ميزة تنافسية كبيرة.

وتشير الكثير من الشركات التي تمت استشارتها الى أنها تحتاج لأن تحسن أدائها في هذا المجال في المستقبل. والشركات التي تدخل الى أسواق الأدوية المشابهة بيولوجيا تسلط الضوء على أنها بحاجة الى تطوير قدرات في الإدارة التنظيمية للأدوية المشابهة بيولوجيا، التي لديها في جوانب معينة، متطلبات تنظيمية أكثر إلحاحا من تلك الخاصة بالأدوية التقليدية المركبة كيميائيا.

4.2.5 التسويق، والمبيعات وإدارة قنوات التوزيع

وتقول الشركات التي تمت استشارتها لأغراض هذه الدراسة بأن عليها أن تحسن أدائها في التسويق والمبيعات وإدارة قنوات التوزيع، في كل من السوق الأردني المحلي وأسواق التصدير. والحاجة ملحة بشكل خاص في أسواق التصدير، حيث تتوقع العديد من الشركات في القطاع أن تستثمر بشكل كبير من خلال إطلاق منتجات جديدة، والإنتقال الى أسواق بلد جديد، وتعزيز وجودها في الأسواق الرئيسية للبلد من خلال إنشاء عمليات بيع وتسويق داخلية. وهذا النوع من الإستثمار ضروري من أجل التنافس بفعالية في أسواق بلدان الشرق الإوسط وشمال أفريقيا ذات قطاعات الأدوية المشابهة الموجودة في بلدان أخرى في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ومصنعو الأدوية الذين يصدرون من أوروبا وأمريكا الشمالية، كما أنه من الضروري وجود فرصة فعلية للنجاح في أسواق البلد خارج المنطقة – لكل من البلدان النامية والمتقدمة – التي تخطط بعض الشركات في القطاع لاستهدافها.

4.2.6 تطوير المنتج وإقامة الشراكات

يركز قطاع الأدوية الأردني على إحضار أدوية جنيسة بناء على مدخلات مستوردة الى السوق. ويكون التركيز في تطوير المنتج على تحديد منتجات مناسبة لطرحها في السوق، وتطوير أو تكييف عمليات تصنيع، وإيجاد مصادر للمدخلات المطلوبة، وإثبات تكافؤ الدواء مع منتجات قائمة غير خاضعة لقيود براءة الإختراع، وإنشاء أنظمة اختبار، وتطوير التعبئة والتغليف والعلامة التجارية، والإضطلاع بالإدارة المتعلقة بالأنظمة. وهذا يتضمن باستمرار مستوى معين من الشراكات مع موردي المنتجات الرئيسية كالمكونات الدوائية النشطة. وفي حالة الأدوية المشابهة بيولوجيا، تقوم الشركات الأردنية في البداية بالتشارك مع مزودين دوليين للأدوية التي هي في شكلها النهائي، وبالتالي لاتطور عمليات تصنيع، بل تمارس أنشطتها الأخرى الإعتيادية لتطوير المنتج.

وطرح منتجات جديدة في السوق أمر مهم لقدرة شركات الأدوية الإدنية على زيادة مبيعاتها، والإنتقال الى أجزاء من السوق ذات نمو أعلى وهوامش أكبر. وتحسين قدرتها على طرح منتجات جديدة في السوق، لاسيما في الفئات الجذابة كالأدوية المشابهة بيولوجيا، سيكون أمرا هاما لتحقيق هذه النتائج.

4.3 الفجوة في المهارات

4.3.1 المقدمة

إن الفجوات التي تم تحديدها في قدرة الشركات لها انعكاسات مهمة على المهارات. وبالإضافة إلى ذلك، فقد حددت الأبحاث مجموعة من الفجوات الموجودة في المهارات والتي ينبغي معالجتها من أجل تعزيز فعالية القطاع.

4.3.2 فجوات في المهارات متعلقة بالفجوات في قدرات الشركات

لكل واحدة من الفجوات الرئيسية التي تم تحديدها في قدرات الشركات، تشكل الفجوات في المهارات عنصرا هاما من الفجوة الأوسع في القدرات التي تم تحديدها.

التصنيع – الكفاءة، والجودة والامتثال التنظيمي

يعتمد إتباع عمليات تصنيع صحيحة في المستقبل على تحسين المهارات عبر مجموعة من المهن في مجموعة من المستويات.
المهن الأساسية على مستوى التعليم والتدريب التقني والمهني هي:

- مشغلو آلات التصنيع الدوائي
- فنيو آلات تصنيع الأدوية
- فنيو مختبرات الأدوية
- المهن المتعلقة بضمان الجودة والإمتثال في مجال الصناعات الدوائية

لكل واحدة من هذه المهن، هناك حاجة لرفع مستوى المهارات الفنية والأساسية بين العاملين فيها، ورفع مستوى التعليم والتدريب في المساقات ذات الصلة. والمطلوب هو إيجاد مستوى أساسي أعلى من المهارات الفنية الملائمة للنظم ذات الأتمتة المتزايدة؛ وإكتساب مهارات أساسية أقوى في مجالات مثل التواصل، والعمل في فريق وحل المشاكل؛ وتطوير المهارات اللازمة للعمل بفعالية في قطاع تخضع فيه عمليات التصنيع الى أنظمة عديدة.

وهناك حاجة أيضاً إلى تعزيز المهارات على المستويات الأعلى، لاسيما في المجالات وثيقة الصلة لإدارة الناس وإدارة الأنظمة/الجودة. وتعتمد عمليات الإنتاج الكفؤة والمتوافقة مع ممارسة التصنيع الجيدة ومعايير الجودة، والمتطلبات التنظيمية الأخرى، على ثقافة عمل جيدة وتنظيم مناسب للعمل، بالإضافة إلى إدارة رسمية وعمليات فنية. و يعتبر تحسين المهارات في هذه المجالات ذو صلة بمدراء ومشرفي الإنتاج، ومدراء الموارد البشرية ومدراء نظم الجودة والإمتثال. ومع انتقال العلماء من العمل التقني الى مناصب في إدارة الخطوط في الصناعات الدوائية، وحيث أنه غالبا ما يكونون مشاركين بصورة مباشرة في إدارة الجودة والأنظمة، هنام أيضا حاجة أوسع لتطوير هذه المهارات بين موظفين على المستوي المهني العلمي والهندسي.

الإدارة التنظيمية بما فيها تسجيل الأدوية

تشمل المهن الرئيسية التي تساهم في الإدارة التنظيمية مهنيي الشؤون التنظيمية والعلماء وكبار العاملين في إدارة الجودة والتنظيم ضمن عمليات التصنيع وكبار المدراء. ويشكل البرنامج القائم لشهادة الماجستير للشؤون التنظيمية مساهمة مهمة في هذا المجال، الا أن هناك حاجة مستمرة للتعلم المنظم، حيث أن القطاع يقدم المزيد من الأدوية لتسويقها في عدد أكبر من الأسواق الوطنية. وهناك حاجة ملحة لتطوير فهم للإدارة التنظيمية للأدوية المشابهة بيولوجيا بين مجموعة كبيرة من الموظفين من المستوى المهني في هذا القطاع.

التسويق، والمبيعات وإدارة قنوات التوزيع

تلعب المهارات جزءا محوريا في تعزيز القدرات في مجال التسويق، والمبيعات وإدارة قنوات التوزيع. والحاجة متزايدة لتحسين المهارات في مجال المبيعات والتسويق للسوق المحلية، حيث أن الشركات في القطاع لديها من قبل مبيعات وعمليات تسويق فعالة متمركزة في الأردن. أما بالنسبة لأسواق التصدير الأخرى، فسيكون هناك حاجة للمزيد من الموظفين في الأردن وفي السوق على حد سواء، حيث أن الشركات تنشِئ وجودا مباشرا في عدد أكبر من أسواق البلاد. والبيع لعدد أكبر من الشركات، ولمجموعة من البلدان ذات ثقافة متنوعة ثقافيا، من خلال الوكلاء، سيتطلب أيضا المزيد من الموظفين الذين يملكون مجموعة أكبر من المهارات.

وتشمل المهن الرئيسية مبيعات الأدوية، وإدارة المبيعات، والتسويق، والإدارة التجارية، والوظائف في مركز الإتصال/المبيعات عبر الهاتف.

تطوير المنتجات

في الجزء الخاص بسلسلة القيمة للدواء والذي يعمل به قطاع الأدوية الأردني، تكون المهارات الرئيسية المتعلقة بتطوير المنتج هي مهارات على المستوى المهني في العلوم وهندسة الإنتاج، وإيجاد المصادر/التوريدات، وإدارة الأنظمة وتسويق المنتج. ويمكن أن يتطلب طرح المنتجات الجديدة إمكانية الحصول على مهارات قوية على المستوى الفني في كل من الإنتاج والإختبار. وتتواجد المهارات العلمية ذات الصلة في الصيدلة والكيمياء، وفي العلوم الحيوية في الوقت الذي يتحرك فيه القطاع أكثر نحو الأدوية الحيوية.

وحيث أن الشراكات – مع مصادر التكنولوجيا ومع موردين للمواد الخام – تلعب دورا هاما في القطاع من حيث إمكانية الحصول على طرق إنتاج منتجات جديدة، فإن مهارات كبار المدراء المتعلقة بالعمل مع شركاء دوليين هي أيضا مهمة.

4.3.3 الفجوات القائمة في المهارات والتي هناك حاجة إلى سدها

ركزت حتى الآن مناقشات الفجوات في المهارات على ما يحتاجه القطاع ليكون ناجحا في المستقبل. ومن الضروري أن ننظر أيضاً عن كثب في فجوات المهارات الواضحة حاليا في هذا القطاع، والتي تسبب فعليا مشاكلا.

والقضية الأخرى التي تم التأكيد عليها من قبل العديد من أصحاب العمل تتعلق بوجود بعض الصعوبات في ثقافة العمل بين موظفيهم، مع عدم وجود التزام ثابت بالعمل بشكل مُنَتِج وبما يتفق مع الإجراءات القياسية. وحيث أن ممارسات إدارة الموارد البشرية تشكل عاملا هاما في ذلك، فإن هذا يشير الى فجوات المهارات التي ينبغي ردمها لمدراء الإنتاج، والمشرفين ومدراء الموارد البشرية، بالإضافة الى موظفين آخرين في عمليات الإنتاج.

ومع تقدم العمل على هذه الدراسة، كان هناك عدد من الحالات واجه فيها أصحاب العمل تعطلا في العمل حين كان عليهم أن يوظفوا عاملين على خطوط الإنتاج في غضون مهلة قصيرة، لأن العاملين في خط قائم يكون تم التعاقد معهم أحيانا للعمل في مكان آخر. والجمع بين ممارسات إدارة الموارد البشرية المحسنة وإنشاء خط أنابيب أكثر ثباتا للمهارات على مستوى التعليم والتدريب التقني والمهني قد يساعد في التخفيف من هذه الأمور في المستقبل. وقد تساعد كذلك دورة المستوى 3 التي أصبحت الآن متوفرة من خلال مركز التميز الدوائي التابع لمؤسسة التدريب المهني، على أن يستجيب القطاع بصورة أسرع للزيادات غير المتوقعة في الطلب على عمال إنتاج جدد.

الجزء الخامس الإستنتاجات والتوصيات بشأن تطوير المهارات

5.1 المقدمة

يلخص هذا الجزء من التقرير التوصيات الخاصة بالبحث وبمشاورات أصحاب المصلحة. ثم يضع رؤية لمستقبل القطاع متفق عليها مع أصحاب المصلحة الرئيسيين. وأخيرا، يضع عددا من التوصيات لأصحاب المصلحة في القطاع، للحكومة ولمؤسسات التعليم والتدريب، ولمنظمة العمل الدولية ولشركاء التنمية الآخرين.

أفاد أصحاب العمل الأعضاء في اللجنة التوجيهية بأنهم مهتمين بالإستمرار في المشاركة في المشروع وفي التعاون في تنفيذ أنشطة تطوير المهارات المقترحة.

5.2 الإستنتاجات

زادت مخرجات القطاع بشكل سريع منذ 2001، حيث يخدم كل من أسواق التصدير والأسواق المحلية. وقد ارتفعت الصادرات والواردات بصورة سريعة، حيث زاد تكامل السوق في المنطقة. يُصَدَّر القطاع الى ما يزيد عن 60 بلد في العالم أجمع، مع تركيز خاص على الأسواق العربية وأسواق منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وعلى الأخص المملكة العربية السعودية والجزائر والعراق وبلدان دول مجلس التعاون الخليجي. والواردات من المواد الخام ترد بصورة رئيسية من الصين والهند وأوروبا.

ووفقا لغرفة صناعة الأردن، يُبَاع 70 بالمائة الى 80 بالمائة من مخرجات قطاع الأدوية في أسواق التصدير ويباع البقية على النطاق المحلي. ووفقا لأحدث البيانات، ما يزيد عن 95 بالمائة من الموظفين في القطاع هم أردنيون.

يشكل قطاع المستحضرات الصيدلانية الأردني أحد أهم مكونات الناتج المحلي الإجمالي. وتمثل صادراته ثالث أعلى قيمة بعد الفوسفات والبوتاسيوم، أي 8% من قيمة كافة الصادرات الأردنية. وتشكل المنتجات الدوائية 20% من الناتج المحلي الإجمالي لقطاع التصنيع. وسيكون لدعم تطوير القطاع من خلال تطوير المهارات أثر مباشر وكبير على الإقتصاد الأردني.

وفي حين أن بعض الأسواق تأثرت بالصراع في المنطقة، فقد زادت كل من التجارة المحلية والصادرات بشكل كبير مع مرور الوقت. ويزداد الطلب على المستحضرات الدوائية على مستوى العالم، ويزداد بشكل سريع بشكل خاص في الأردن ومنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

يجب أن تنتج الشركات منتجاتها بكفاءة ووفقا للمعايير من أجل تلبية الطلب المتزايد بصورة تنافسية. ويجب أن تكون أيضا كفؤة في تحديد وطرح منتجات جديدة، من خلال إيجاد مصادر للتكنولوجيات والمواد، ومن خلال الحصول بفعالية على موافقة على المنتج، وإرساء إجراءات فعالة ومتوافقة للتصنيع والإختبار، والحفاظ على الموافقات التنظيمية.

وينبغي أن تكون فعالة في مجال المبيعات والتسويق. فهي تتحرك تدريجيا نحو المزيد من الأسواق باستخدام وكلاء محليين، وهي تعمل في الأسواق الرئيسية على إنشاء المزيد من عمليات البيع والتسويق الخاصة بها.

ووجود الأشخاص الملائمين الذين يملكون المهارات الملائمة أمر في غاية الأهمية للإنتاج الفعال والمتوافق، والتسويق الفعال والطرح الناجح لمنتجات جديدة. وينبغي أن يكون تطوير هذه المهارات في جوهر استراتيجية للموارد البشرية والمهارات بالنسبة للقطاع.

وفي حين كان هناك اتجاه نحو زيادة فرص العمل في القطاع، الا أن معدل الزيادة في التشغيل كان أبطأ بكثير من معدل الزيادة في المخرجات. وهذا يعكس زيادات سريعة في إنتاجية العمل، تنتج أساسا من تكنولوجيات إنتاج آلية أكثر، قامت بتغيير المهارات المطلوبة. وهذا التغير

نحو المزيد من الأتمتة كان عاملا رئيسيا في زيادة حصة التشغيل في القطاع التي يمثلها الفنيون، مما يقلل من الحصة التي تمثلها المهن ذات المهارات المتدنية. وزيادة استخدام الأتمتة التي تزيد بشكل سريع من إنتاجية العمل، هي صفة مشتركة للصناعات الدوائية على الصعيد العالمي.

وفي حين أن القطاع كان ناجحا، فهو يواجه تحديات كبيرة في السوق، مع منافسة قوية من منافسين إقليميين وأوروبيين وآسيويين في أسواق الصادرات الرئيسية وسوقه المحلية على حد سواء. وقاعدة تكلفته هي أعلى من بعض المنافسين الإقليميين. هو يواجه سلبيات في وفورات الحجم والخبرة المتعلقة بقطاعات الأدوية للبلدان المتقدمة. وهو يواجه أيضا هذه المساوئ الإقتصادية الخاصة بالقطاعات الدوائية الرئيسية للإقتصاد الناشئ للهند والصين. وحيث أنه لا تنتج مكوناته الدوائية النشطة – APIs، فإن عليه أن يستورد معظمها من أوروبا والهند والصين.

وتَشَكَّل وضع واسترتيجيات سوق القطاع نتيجة هذه التحديات. وبصفته قطاع يهتم أساسا بالأدوية الجنيسة ذات العلامة التجارية ويتمتع بسمعة قوية وبإمكانية وصول جيدة لأسواق منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، فهو يتخصص في تحويل المكونات الدوائية النشطة المستوردة الى أدوية في شكلها النهائي، وإدخالها الى أسواق منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وفي الشؤون التنظيمية، والإمتثال، والإختبار، وضمان الجودة، والمبيعات، والتسويق وأنشطة الإدارة المطلوبة لدعم ذلك. وفي حين أنه يتنافس مع القطاعات الدوائية للبلدان المتقدمة في أسواق الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، بإمكانه أن يتعايش جنبا الى جنب معهم في هذه الأسواق من خلال الأسعار التنافسية، والسمعة الجيدة، والموافقات التنظيمية الملائمة وإدارة السبل من أجل التسويق الفعال والكفؤ. والمنتجات والقدرات التي يتطلبها القطاع من أجل تحقيق النجاح في أسواق الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تمنحه أيضا فرصا ضمن مجموعة من أنواع أخرى من السوق تتراوح بين البلدان المتقدمة والبلدان ذات الدخل المتدني.

وفي حين أن القطاع في وضع غير مواتي من حيث التكلفة مقارنة ببعض القطاعات الدوائية الأخرى المشابهة في المنطقة، فإن التكاليف ليست المحدد الوحيد لنجاح السوق. ويمكن أن تفوق المزايا مجتمعة في مجالات مثل الإنتاجية والجودة والإمتثال بالمعايير، والكفاءة في الحصول على موافقات تنظيمية، والحصول على المواد، والشراكة، والمبيعات والتسويق، السلبيات في مجالات تشمل تكاليف الطاقة أو تكاليف العمل أو التكاليف اللوجستية. ويبدو حتى الآن أن القطاع الأردني في ازدهار على الرغم من منافسة قطاعات في مواقع متشابهة كقطاع الأدوية في المملكة العربية السعودية. وتشكل عملية الإدخال الناجح لمنتجات جديدة جذابة من الناحية الإقتصادية مساهمة مهمة في هذا الأمر.

والإبقاء على أو تحسين هذا الوضع الخاص بالمنافسين الدوليين يتطلب عملا متواصلا من أجل رفع مستوى قدرات القطاع الأردني. وتساهم المهارات بشكل كبير في ذلك؛ مكاسب الإنتاجية، والجودة، والتقيد بالمعايير، وفعالية الحصول على والحفاظ على الموافقات التنظيمية، وإيجاد مصادر للمواد، وإقامة شراكات والمبيعات والتسويق، جميعها كثيفة المهارات بشكل كبير.

ويعتقد أصحاب المصلحة بما فيهم كبار أصحاب العمل أنه من الواقعي أن نهدف الى زيادة التشغيل مع مرور الوقت، شريطة توفر المهرات الملائمة.

ورذا ما نظرنا نظرة مستقبلية، نجد مجموعة من السيناريوهات الممكنة لفرص العمل في قطاع الأدوية الأردني، حسب التطورات في قدرته التنافسية مقارنة بالمنافسين الدوليين.

ويؤدي فقدان القدرة التنافسية الى خسارة كبيرة في فرص العمل على المدى المتوسط والبعيد، مما يؤثر ليس فقط على القطاع ذاته، ولكن على قطاعات الصحة الأخرى في الأردن والإقتصاد الأردني كذلك. ولو توقف القطاع عن إحراز تقدم، فسيفقد قدرته التنافسية في حين أن القطاعات الدولية المنافسة تتحسن.

ومن شأن الحفاظ على أو اكتساب القدرة التنافسية مقارنة بالمنافسين الدوليين، الإبقاء ظاهريا على فرص عمل ثابتة، أو تحقيق زيادة كبيرة في التشغيل على المدى المتوسط والبعيد.

سلط البحث في القطاع والمشاورات مع أصحاب المصلحة للقطاع الضوء على المجالات التالية التي يكون فيها من الضروري توفر قدرات أقوى على صعيد العمل من أجل تعزيز القدرة التنافسية المستقبلية.

- كفاءة التصنيع
- جودة التصنيع والإمتثال التنظيمي (بما في ذلك تنفيذ ممارسات التصنيع الجيدة (GMP)
- الإدارة التنظيمية، بما في ذلك تسجيل الدواء للأسواق المحلية وأسواق التصدير.
- التسويق المحلي والدولي، بما في ذلك إدارة قنوات التوزيع.
- تطوير المنتج بما في ذلك إقامة الشراكات.

وحيث أن المهارات أساسية لكافة مجالات قدرات الأعمال، تركز التوصيات في هذا التقرير على القيام بما هو مطلوب لتجسير الفجوات بين المهارات في هذه المجالات التي هي مطلوبة للنجاح المستقبلي للقطاع والمهارات التي هي متوفرة الآن. وأكد أصحاب المصلحة على التقدم المحرز في مجال المهارات الخاصة بفعالية التصنيع، والجودة والإمتثال للأنظمة باعتبارها الأكثر إلحاحا، ولهذا السبب، يركز التقرير بصورة خاصة وملحة على التعامل مع الفجوات في المهارات المتعلقة بمجالات القدرات هذه. وبالنسبة لكل مجال من مجالات قدرات العمل هذه، يشكل تطوير المهارات جزءا أساسيا من حزمة أوسع من الإجراءات المطلوبة.

وبالنسبة لفعالية التصنيع، وضمان الجودة والإمتثال بالأنظمة، ينبغي أن يساهم تطوير المهارات في تحسن أكبر في ممارسات تنظيم العمل وإدارة الناس المطلوبة لرفع مستوى قطاع الأدوية الأردني الى مستويات الممارسة التجارية التي وصلت اليها قطاعات الأدوية المنافسة على الصعيد الدولي في البلدان المتقدمة. وفي حين أن القطاع قد حقق تقدما كبيرا في هذا المجال، الا أن المقابلات مع المؤسسات توضح بأن هناك اختلالات كبيرة في مهارات قيادة وإدارة الناس بين المدراء والمشرفين في هذا القطاع. وهي توضح أيضا أن هناك قضايا مهمة تتعلق بثقافة العمل في العديد من الشركات، من حيث الصفات كأخلاقيات العمل، وعمل الفريق، والرغبة في التغيير، والرغبة والقدرة على العمل بدقة، والإمتثال باستمرار لمعايير ISO و GMP ومعايير الجودة والسلامة. وهناك أيضا بعض القضايا المتعلقة بدوران اليد العاملة، وليس من غير المألوف أن يتأثر الإنتاج بفقدان موظفي الإنتاج ذوي المهارات.

والصعوبات التي يصفها أصحاب المصلحة هي مألوفة من حيث تاريخ التصنيع في العديد من البلدان المتقدمة والنامية. والحلول لهذه القضايا معروفة جيدا على الصعيد الدولي، وتم تنفيذها في التصنيع، بما في ذلك في الصناعات الدوائية، عبر العديد من البلدان. وتتضمن هذه الحلول تغيير تنظيم العمل وإدارة الناس من أجل الحصول على مستوى أعلى من الإلتزام، والأداء والإنتاجية من جانب العمال، ومكافأتهم من خلال توفير أجر ملائم، وعمل مشوق، واحترام من المدراء وظروف عمل أفضل. ويشكل الإستثمار في التدريب عبر كافة مهن التصنيع جزءا أساسيا من التغيير، وتجد الشركات أنها تحظى بمكافأة جيدة على الإستثمار والتغيير في نهج الإدارة من خلال تحسين أداء العاملين لديهم واستبقائهم.

بناء على التحليل الذي أجري، هناك أيضا حاجة لاتخاذ إجراءات في المجالات الإضافية التالية. وهي:

- الجمع بين الإجراءات الخاصة باحتياجات المهارات المحددة لقطاع الأدوية، واستراتيجيات الأردن لتطوير التعليم والتدريب التقني والمهني TVET ، مما يؤكد على تطوير وتنفيذ مناهج ومؤهات محدثة تلبي احتياجات صاحب العمل؛و
- تطوير المهارات المطلوبة لتجسير الفجوات الأخرى التي حددها المشروع من حيث القدرة التجارية: كفاءة التصنيع؛ وجودة التصنيع والإمتثال التنظيمي (بما في ذلك تنفيذ الممارسات الجيدة للتصنيع؛ والإدارة التنظيمية؛ والتسويق المحلي والدولي، بما في ذلك إدارة قنوات التوزيع؛ وتطوير المنتج بما في ذلك بناء الشراكات.

مقارنة ببعض القطاعات الأخرى، البنية التحتية للتعليم والتدريب المتوفرة لقطاع الأدوية متطورة بشكل جيد نسبيا. وتقدم تسع جامعات أردنية برامج تَمْنَحُ بنهايتها شهادات في الصيدلة، وتقدم الكثير من كليات المجتمع برامج على مستوى فني خاصة بإنتاج واختبار الأدوية.

تقدم أربعة جامعات أردنية شهادات ماجستير في الصيدلة. وتقدم واحدة شهادة ماجستير في الشؤون التنظيمية الدوائية. وتوفر إحدى الجامعات شهادة دكتوراة في العلوم الصيدلانية.

وهذا يعني أنه ينبغي أن يكون قد تم بالفعل توفير الكثير من متطلبات تطوير المهارات للقطاع، وأن هناك مؤسسات قائمة يمكنها أن تقدم تدريجيا الجزء الأكبر أو كل ما يقترحه هذا التقرير. ومع ذلك، وفي المسح الذي تم إجرائه لأغراض هذه الدراسة، عبرت حوالي نصف المؤسسات التي تم استشارتها عن عدم رضاها عن نوعية التعليم للمساقات ذات الصلة على مستوى البكالوريوس في العلوم والدبلوم. وبالتالي من الواضح أن هناك حاجة ليس فقط لضمان أن تكون المهارات الصحيحة متوفرة بل أن تكون متوفرة بمستوى ملائم من الجودة.

5.3 الرؤية للقطاع

وتستند التوصيات التالية الي رؤية عن مستقبل القطاع أقرها أصحاب المصلحة المشاركون في إعداد هذا التقرير. وتتضمن هذه الرؤية المكونات الرئيسية التالية:

أسواق التصدير: تهدف الشركات العاملة في القطاع الى تسريع النمو في الصادرات الى مجموعة من أسواق التصدير، بصورة أساسية بلدان مجلس التعاون الخليجي وبلدان أخرى عربية/في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا . وسيتعامل البعض مع أسواق خارج المنطقة، بما فيها أسواق البلدان المتقدمة ذات الهامش الأعلى في أوروبا وأمريكا الشمالية (مستفيدة من الموافقات التنظيمية التي يحتاجون اليها في كل الأحوال ليحتلوا موقعا جيدا في أسواق الشرق الأوسط وشمال أفريقيا/ الأسواق العربية) والأسواق في الإقتصاد الناشئ ذات النمو السريع. وستعمل مجتمعة مع الحكومة الأردنية للتعامل مع تحديات الدخول الى الأسواق في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

الأسواق المحلية: لايمكن للشركات العاملة في هذا القطاع التنافس فعليا بكفاءة فيما يتعلق بكافة فئات المنتجات الدوائية، الا أنها تهدف لأن يكون لها موقع قوي في السوق المحلي بالنسبة للأدوية الجنيسة ذات العلامة التجارية لنطاق واسع من المنتجات. وبصورة عامة، هي هي تهدف للمحافظة على أو زيادة حصتها في السوق المحلي.

المنتجات الجديدة: ستستمر الشركات العاملة في القطاع في طرح منتجات جديدة، مستغلة على أفضل وجه موقعها في سلسلة التوريد وإمكانية الدخول الى أسواق منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وهي ستستفيد بشكل جيد من الشراكات العامودية مع المزودين وقدراتهم الخاصة على طرح منتجات جذابة اقتصاديا وفعالة من حيث التكلفة وكفؤة من حيث الوقت للوصول الى السوق. وحيثما يكون من المجدي تجاريا القيام بأنشطة في الأردن، ستقوم هي بتنفيذ ذلك.

المنافع الإقتصادية: بناء على نجاح السوق، تتوقع الشركات العاملة في هذا القطاع زيادة فرص العمل الإجمالية المباشرة في صناعة الأدوية. وهم يتوقعون أيضا رفع مستوى المهارات للعمل في القطاع، مع زيادة فرص العمل في مستوى الفنيين والمستوى المهني. وتستفيد الشركات ذاتها من زيادة الربحية وزيادة القدرة على الإستثمار. وكوسيلة لتحسين القدرة التنافسية وكنتيجة لزيادة النجاح في السوق، تكون الشركات قادرة على دفع رواتب أعلى، وتوفير ظروف عمل أفضل ووضع أفضل لعمالهم، بناء على تحسين المهارات وتحسين التركيز على الجودة والإنتاجية والإمتثال التنظيمي في مكان العمل.

مصدر تحسين الإنتاجية والقدرة التنافسية: سوف يستند تحسين الإنتاجية والقدرة التنافسية الذي يقود التحسين في وضع السوق الى ما يلي:

- استمرار التحسن السريع في كفاءة التصنيع وإنتاجية العمل؛
- استمرار الإمتثال بالمعايير المطلوبة/التي تتمتع بالتقدير في الأسواق المستهدفة (من خلال القدرات القوية والتنفيذ في ممارسات التصنيع الجيدة، ضمان الجودة/الرقابة على الجودة، والشؤون التنظيمية، وأنظمة المعلومات وقيادة الأعمال)؛
- زيادة معدل التسجيلات/الموافقات الجديدة في الأسواق المستهدفة مع التقليل من التكاليف والتأخير؛
- زيادة معدل طرح منتجات جديدة، مرتبة حسب الأولوية بناء على التحليل السليم لفرص السوق؛
- شراكات قوية في سلسلة التوريد لتعزيز الموافقة على وطرح وتأهيل المنتجات الجديدة؛ و
- تحسين المبيعات، والتسويق والعلامات التجارية وإدارة قنوات التوزيع.

أسس تحسين الإنتاجية والقدرة التنافسية: سيتم دعم تحسين الإنتاجية والقدرة التنافسية من خلال: المهارات الصحيحة على كافة المستويات المهنية عبر كافة وظائف الأعمال؛ والتعاون بين المدراء والعاملين؛ وتبني أفضل النهج الدولية لإدارة شركات الأدوية؛ ودعم التغيير من جانب الحكومة الأردنية ومنظمة العمل الدولية والشركاء الآخرين.

5.4 التوصيات

5.4.1 مقدمة التوصيات

يتم توجيه التوصيات الى: الشركات في القطاع وموظفيهم؛ والى الحكومة الأردنية بما فيها وزارة العمل ومؤسساتها، ووزارة التخطيط والتعاون الدولي، ومجموعة الإستراتيجية الوطنية للتشغيل، ووزارة الصناعة والتجارة، والمؤسسة مؤسسة الغذاء والدواء؛ ولمزودي خدمات التعليم والتدريب المُسْتَهْدَفَة في قطاع الأدوية. وهي موجهة أيضا لمنظمة العمل الدولية ذاتها، التي لديها مشروع وموارد أخرى يمكن تطبيقها في التنفيذ وعلى شركاء التنمية الآخرين.

وتقدم التوصيات في مجموعتين:

1- توصيات لبرنامج فوري من الإجراءات، يحدد مداخلات محددة ينبغي القيام بها، ويمكن أن يتم دعمها بموجب مشاريع منظمة العمل الدولية؛ و
2- توصيات لاستراتيجية طويلة المدى للمهارات المطلوبة للقطاع.

5.4.2 توصيات لبرنامج عمل فوري

إثر المشاورات مع اللجنة التوجيهية للمشروع، يقترح أن يتم تنفيذ برامج التدريب التالية للموظفين بموجب المشروع الحالي:

- برنامج تدريبي لمدراء ومسؤولي المبيعات والتسويق؛
- تطوير وتجربة نماذج إضافية لتدريب مشغلي الآلات الدوائية؛ و
- برنامج توعية وتدريب على الأدوية الحيوية لموظفي المستوى المهني في القطاع.

من المتوقع أن يتم تنفيذها بصورة مشتركة بين الشركات العاملة في القطاع في مواقع ملائمة، بحيث تغطي جزءا كبيرا من موظفي القطاع العاملين في الإنتاج وفي العمليات اللوجستية. والأمل معقود على أنه سيكون من الممكن الترتيب لمنح مؤهلات للمشاركين الناجحين.

التوصية 1 برنامج تدريبي لمدراء المبيعات والتسويق

وحيث أن شركات الأدوية الأردنية تسعى لتوسيع نطاق صادراتها، والتنويع في شكل منتجات جديدة، والإستجابة لزيادة المنافسة من الواردات في سوقها المحلي، وفرض رقابة أقوى على التوزيع الى أسواق التصدير، فهي تحتاج الى تطوير وتقوية قدراتها في مجال التسويق. وسيتطلب هذا الكثير من العمل التنموي على مدى سنين.

ويقترح أن يتم تطوير وتوفير دورة في التسويق للمدراء الذين يضطلعون بمسؤوليات تسويق ومبيعات وتنمية استراتيجية في الشركات العاملة في القطاع، كاستجابة فورية قصيرة الأمد لهذه الحاجة. وسيكون هناك حاجة للمزيد من العمل بعد هذه الدورة لتطوير المهارات في التسويق للأدوية وإدارة المنتج وإدارة قنوات التوزيع وإدارة المبيعات والمبيعات.

التوصية 2 تطوير المنهاج ذي الأولوية من أجل المهن الرئيسية في قطاع الأدوية

تعمل وزارة العمل الأردنية ومركز الجودة والإعتماد التابع لها عملية بصورة مستمرة على تطوير مناهج حديثة للمهن على مستوي التعليم والتدريب التقني والمهني، ولتطوير قدرة مزودي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني لتقديم دورات مستندة الى هذه المناهج. ومن مصلحة قطاع الأدوية أن يتم تحديث المناهج الخاصة بالمهن في قطاع الأدوية، بحيث يتم تحسين جودة وموائمة توفير خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني. وأفاد أصحاب المصلحة في القطاع أثناء المشاورات بأنه لا توجد مهارات واضحة أو معايير كفاءة للمهن في قطاع الأدوية.

والمهنة التي تثير أكثر المخاوف إلحاحا لأصحاب العمل في قطاع الأدوية هي مهنة مشغل الآلات في الصناعات الدوائية، حيث أفادوا بوجود نقص في المهارات، بالإضافة الى عيوب في المهارات النوعية بين الموظفين الفعليين وموظفي المستقبل المحتملين. ويوفر مركز التميز للصناعات الدوائية التابع لمؤسسة التدريب المهني دورة من المستوى الثالث تستهدف هذه المهنة، مع وحدات تغطي ما يلي:

- ممارسة الجيدة الحالية للتصنيع والوثائق
- الصحة والسلامة المهنية والبيئية
- تنظيف المعدات وغرف الإنتاج
- المناولة، والتخزين والتخلص من المواد
- اختبار الرقابة أثناء المعليات
- الآلات والأدوات والمعدات وغرف الإنتاج
- الغربلة والتحبب والتجفيف والخلط
- التبثر، والتعبئة والتغليف، والتعبئة في علب كرتونية
- صنع الأقراص والتلبيس
- الكبسلة

ستستفيد الدورة من وحدات إضافية في موضوع السوائل عن طريق الحقن والمواد شبه الصلبة لتغطية النطاق الكامل للأشكال التي يقدم بها القطاع المستحضرات الدوائية. ويُقْتَرَح أن يتم تطويرها وتجربتها بدعم من منظمة العمل الدولية. وهناك أيضا مجال لتطوير تلمذة مهنية رسمية لهذه المهنة، تتمحور حول نفس المنهاج.

التوصية 3 احتياجات المهارات ذات الأولوية لأدوية التكنولوجيا الحيوية

أحد المجالات الرئيسية لنمو المنتج في الأدوية الجنيسة هو في مجال الأدوية المشابهة بيولوجيا. زادت أهمية الأدوية الحيوية بشكل سريع منذ الثمانينات. وهناك أعداد متزايدة من الأدوية لم تعد خاضعة لبراءة اختراع، مما وفر فرصا جيدة للشركات التي بإمكانها توفير بدائل حيوية في السوق. وتطوير الأدوية المشابهة بيولوجيا وتوفير ما يعادلها للأدوية القائمة يمثل تحديا تقنيا وكثافة في الإستثمار، وهذا ليس بمجال يتمتع به حاليا قطاع الأدوية في الأردن بقدرات. الا أن العديد من الشركات التي تعمل على تطوير الأدوية المشابهة بيولوجيا تحتاج لأن يوفر لها الشركاء إمكانية الوصول الى الأسواق العالمية. ووضع شركات الأدوية الأردنية جيد بحيث يسمح لها بالدخول في شراكات مع شركات تعمل في مجال الأدوية المشابهة بيولوجيا لتوفر لها إمكانية الوصول الى أسواق مهمة – على الأخص لأسواق تحقق معدلات نمو مرتفعة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وحتى الآن، دخلت شركتان رئيسيتان في القطاع الأردني الى هذا المجال في شراكة مع شركات دولية متخصصة في الأدوية المشابهة بيولوجيا ، ويبدو من المرجح أن المزيد من الشركات ستتبعها في ذلك.

وفي البداية، ستكون الأنشطة الرئيسية لسلسلة القيمة التي ستقوم بها شركات الأدوية الأردنية في مجالات الشؤون التنظيمية، والفحوصات المخبرية، والمبيعات والتسويق.

تشير المشاورات التي أجريت مع المؤسسات الأكثر اهتماما بالأدوية المشابهة بيولوجيا الى أن المتطلب الرئيسي للمهارات الفورية في هذا المجال هو تثقيف مجموعة كبيرة من المهنيين والمدراء في القطاع عن الأدوية المشابهة بيولوجيا ، وأنظمة الأدوية المشابهة

بيولوجيا، ومبيعات وتسويق الأدوية المشابهة بيولوجيا ، وتجارة الأدوية المشابهة بيولوجيا بشكل عام، ويقترح أن يتم تطوير وحدة للدورة حول الموضوع الذي سيتم إتاحته على نطاق واسع في القطاع – مع ملاحظة أن حوالي نصف أولئك العاملين في القطاع هم على المستوى المهني والإداري.

وينبغي إدراج محتوى أو وحدات الأدوية المشابهة بيولوجيا حيثما ينبغي، في المناهج أو الدورات التي يتم وضعها أو تنفيذها بموجب توصيات أخرى.

5.4.3 التوصيات بشأن استراتيجية مهارات طويلة الأمد للقطاع

التوصية 4 مجلس أو شبكة مهارات قطاع الأدوية

أثبت عمل اللجنة التوجيهية لأصحاب المصلحة لقطاع الأدوية لهذا المشروع قيمة توجيه أصحاب المصلحة بشأن العمل على مستوى القطاع حول المهارات في هذا القطاع. وسيستمر التوجيه المستمر لأصحاب المصلحة في أن يكون ذي قيمة عبر مرحلة تنفيذ المشروع الذي تم بموجبه إعداد هذا التقرير، وبالتالي، من المفروض أن تستمر اللجنة التوجيهية بالعمل للفترة المتبقية من المشروع، ولأي مرحلة جديدة تمت إضافتها الى المشروع.

ويوصى بأن ينظر أصحاب المصلحة على المستوى الوطني وعلى مستوى القطاع في إنشاء شبكة مهارات للقطاع أو مجلس مهارات للقطاع على أساس دائم. وينبغي أن يشمل المجلس أو الشبكة ممثلين عن أصحاب العمل والعاملين في القطاع، وعن الوزراء والمؤسسات المعنية. وينبغي أن يشمل أيضا ممثلين عن مقدمي خدمات التعليم المعنيين على مستوى التعليم والتدريب التقني والمهني والمستويات الأعلى.

ومن المتوقع أن يعمل المجلس أو الشبكة بالتعاون مع مجلس التشغيل والتعليم والتدريب التقني والمهني ، وصندوق التشغيل والتعليم والتدريب التقني والمهني والوزارات والمؤسسات الأخرى المعنية بما فيها وحدة الإستراتيجية الوطنية للتشغيل. وبالإضافة الى تنسيق تنفيذ الإستراتيجية المنصوص عليها في هذا التقرير، فإنه ينبغي أن يعمل المجلس أو الشبكة مع الهيئات الوطنية ومع شركاء التنمية على التخطيط للقطاع وتلبية الحاجة الى المهارات فيه.

التوصية 5 تطوير المنهاج ذي الأولوية للمهن في قطاع الأدوية على مستوى التعليم والتدريب التقني والمهني

وتشمل المقترحات لبرنامج فوري للعمل حول المهارات، توصية حول تطوير وحدات إضافية للدورة القائمة لأولئك الذين يعملون كمشغلين للآلات في قطاع الأدوية. الا أن هناك حاجة لاتخاذ إجراءات أوسع نطاقا حول تطوير ونشر المناهج من أجل تعزيز جودة وموائمة تقديم الخدمات للقطاع في مجال التعليم والتدريب على المستوى التمهيدي والتدريب للعاملين في القطاع.

وبالإضافة الى مهنة مشغل الآلات في قطاع الأدوية، تشمل المهن على مستوى التعليم والتدريب التقني والمهني والتي ستكون المناهج الحديثة ذات قيمة كبيرة لها، الأمور التالية:

- فنيو أجهزة الصناعات الدوائية وعمال صيانة الآلات
- العاملون النشطاء في الصناعات الدوائية (لايشمل مشغلي الآلات)
- فنيو مختبر للصناعات الدوائية
- عمال ضمان الجودة للصناعات الدوائية وعمال الإمتثال بالإنظمة (بما في ذلك ممارسة التصنيع الجيدة)

هناك تداخل كبير في المهارات بين هذه المهن (وتلك الخاصة بمشغل آلات الصناعات الدوائية) في مجالات مثل المهارات الجوهرية، والجودة والصحة والسلامة، وتداخل كبير في المهارات التقنية بين بعض المهن. وينبغي بالتالي أن يكون تنفيذ المناهج والدورات نموذجيا، بحيث يفصل بين المهن ذات الصلة فقط حيث يكون أمرا مرغوبا فيه نتيجة الإختلافات في متطلبات المهارات بين المهن.

وينبغي أن تدعم المناهج الخاصة بفنيي المختبر للصناعات الدوائية عملية تطوير المهارات لغايات إختبار كل من الأدوية التقليدية والأدوية الحيوية.

ينبغي أن تصمم المناهج لتكون مناسبة للتطبيق في سياق مدرسة/كلية للتعليم والتدريب التقني والمهني، في مكان العمل، أو من خلال نظام قائم على التلمذة المهنية يجمع ما بين التعلم في مكان العمل والتعلم القائم على المدرسة/الكلية. ومن الممكن بدلا من ذلك أن يتم تنفيذ التدريب الأساسي لعمال الصناعة الدوائية في سياق البرامج التي تهدف الى جعل الشباب جاهزين للعمل. مع مراعاة الإتفاق بين أصحاب المصلحة، تكون مهنة مشغل آلة الصناعات الدوائية مرشحا جيدا لتجربة التلمذة المهنية في قطاع الأدوية.

ويوصى باتخاذ مبادرة لوضع مناهج للمهن في قطاع الصناعات الدوائية، و بأنه يتم استهدافها بناء على الأولويات المبينة أعلاه. ويوصى بعد التجريب بأن يتم نشر المناهج الخاصة بالتعليم والتدريب التمهيدي – بما في ذلك التلمذة المهنية إن أمكن. وينبغي أن تستخدم أيضا لتوفير التدريب للعمال الموجودين في القطاع، استنادا الى الدورات القائمة الخاصة بمركز التميز لمشغلي الآلات.

التوصية 6 تحسين التعليم الجامعي

تستجيب الجامعات الإدنية لاحتياجات قطاع الأدوية الأردني من حيث إدراك الحاجة لدورات متخصصة مطلوبة في مجالات مثل الصيدلة والشؤون التنظيمية وتوفيرها. ومع ذلك، حدد الكثير من أصحاب العمل الذين تمت استشارتهم وجود مشكلات في نوعية الخريجين الجدد في المجموعة التي يعينون منها. وينبغي أن تعمل الجامعات وأصحاب العمل سوية للتعامل مع هذا الخلل، وذلك في الوضع المثالي، في سياق المجلس أو الشبكة المقترحين لمهارات قطاع الأدوية.

ينبغي أن تقوم الجامعات الأردنية وأصحاب العمل في قطاع الأدوية بإجراء تقييم مشترك للمتطلب الخاص بمهارات العلوم الحيوية على المستوى الجامعي للأدوية الحيوية، من أجل تحديد المتطلبات الحالية والمستقبلية للمساق. ومن أجل تنسيق مخرجات الخريجين مع طلب أصحاب العمل، قد يكون من الأفضل الإستجابة مبدئيا من خلال المساقات التي يتم تعليمها لشهادة الماجستير، أو بما يتناسب مع السنوات اللاحقة لمساقات الشهادة الجامعية الأولى؛ التأخير الذي مدته أربع الى خمس سنوات بين قرار توفير مساق جديد للعلوم للشهادة الجامعية الأولى وتخريج خريجين يجعل من الصعب مطابقة عرض الخريجين مع طلب أصحاب العمل.

التوصية 7 أجندة أوسع للمهارات الخاصة بالقطاع

بالإضافة الى فعالية التصنيع، والجودة والإمتثال التنظيمي، تكون المجالات التالية للمهارات مهمة كذلك للإنتاجية والقدرة التنافسية المستقبلية للقطاع:

- إيجاد مصادر للمدخلات
- تسجيل الأدوية في أسواق التصدير
- التسويق المحلي والدولي
- مهارات القيادة وإدارة الناس بين المدراء والمشرفين
- اللوجستيات وإدارة الصادرات
- الإدارة التنظيمية

اتخاذ إجراءات بشأن هذه الأمور هي مسؤولية مشتركة لأصحاب العمل، والعمال الأفراد، ومقدمي خدمات التعليم والتدريب (على الأخص في التعليم العالي وفي منظمات المهنيين) والوزارات والمؤسسات الحكومية ذات الصلة. ومن المرجح أن تغطي الإجراءات الفعالة التغييرات في مساقات الشهادة الجامعية الأولى الخاصة بقطاع صناعة الأدوية وتوفير مساقات متخصصة مهنية ولشهادة الماجستير، وتوفير مساقات أقصر تستهدف مهنيين يعملون فعليا في القطاع.

يوصى بأن يعمل المجلس المقترح للمهارات/الشبكة المقترحة للمهارات مع مقدمي خدمات التعليم والتدريب من أجل تحديد المساقات المطلوبة، وتحفيز أو تنظيم توفير المساقات القصيرة في هذه المجالات حسب هو مطلوب.

ويجوز أن يتعاون المجلس/الشبكة مع وزارة الصناعة والتجارة على اتخاذ مبادرات تهدف الى تقوية التسويق المحلي والدولي في القطاع، بحيث يكون التركيز على كل من المهارات والأنشطة التكميلية للترويج للصادرات. والقضايا الرئيسية هي تطوير المهارات المطلوبة للتقليل من الإعتماد على الوكلاء من أجل الخبرة التسويقية في أسواق التصدير الرئيسية، ولتعزيز المهارات المطلوبة للعلامات التجارية الفعالة والتسويق في السوق المحلي. وقد تشمل المبادرات العملية برنامج تنموي تنفيذي للمسوقين والمدراء التجاريين لقطاع الأدوية، وتنسيب وظيفي في الصناعة وخطة تدريبية لخريجي التسويق.

منظمة العمل الدولية
المكتب الاقليمي للدول العربية
أريسكو سنتر - شارع جوستنيان - القنطاري
ص.ب. 4088 - 11 رياض الصلح 1107-2150 بيروت - لبنان
هاتف: 752400 (1) 961+
فاكس: 752405 (1) 961+
بريد الكتروني: beirut@ilo.org
شبكة انترنت: www.ilo.org/arabstates
تابع منظمة العمل الدولية في الدول العربية على تويتر: @iloarabstates

منظمة العمل الدولية
مكتب الأردن
شارع تيسير نعناعة، عبدون الجنوبي
ص.ب. 831201، 11183 عمان - الأردن
هاتف: 5653991 (6) 962+
فاكس: 5653807 (6) 962+
شبكة انترنت: www.ilo.org/arabstates