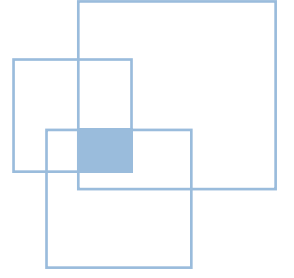




منظمة
العمل
الدولية



مهارات التجارة والتنوع الإقتصادي (STED) قطاع الصناعات الغذائية والمشروبات الأردن



كورنيليوس جريج
محمد نايف
بولورما تمورشودور

المكتب الاقليمي للدول العربية

مهارات التجارة والتنوع الإقتصادي (STED)

قطاع الصناعات الغذائية والمشروبات

كورنيليوس جريج، محمد نايف و بولورما تمورشودور

أيلول 2015

المكتب الاقليمي للدول العربية

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم 2 المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه 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 أو عبر البريد الإلكتروني: pubdroit@ilo.org. والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

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

فهرسة منظمة العمل الدولية في بيانات النشر

Towards – نحو المساواة في الأجور: مراجعة قانونية للتشريعات الوطنية الاردنية / منظمة العمل الدولية - المكتب الإقليمي للدول العربية
pay equity: a legal review of Jordanian national legislation - بيروت: منظمة العمل الدولية، 2015
ISBN 978-92-2-630338-6 (print); 978-92-2-630339-3 (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 بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً 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 مجاًناً 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 2150-1107

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 تطبيقاً 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 نمواً سريعاً منذ عام 2000، وذلك بصورة رئيسية من خلال خدمة الأسواق في المنطقة العربية/الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، بما فيها سوقها المحلي. وقد تم اختياره لتطبيق منهجية مهارات للتنوع التجاري و الاقتصادي دعماً 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 إدراكاً 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 إستراتيجية مجموعة العشرين للتدريب الممولة من الإتحاد الروسي. وبالإضافة إلى هذا التقرير، أعد المشروع تقريراً مشابهاً 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 القطاعين المشمولين. ويعتمد تنفيذ هذه الأجندات أساساً على أصحاب المصلحة الأردنيين على مستوى القطاع والمستوى الوطني، على الرغم من وجود مجال ليلعب شركاء التنمية دوراً مسانداً وتمكينياً. 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، وطاجيكستان وفيتنام.

شكر وعرافان

يتم تنفيذ هذا المشروع في سياق تنفيذ استراتيجية تدريب مجموعة العشرين (G 20) بتمويل من وزارة المالية في حكومة روسيا الاتحادية حيث يتم تنفيذ هذا المشروع في خمس دول في العالم وهي: طاجيكستان، كازاخستان، أرمينيا، 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 والاقتصادي- تنفيذ استراتيجية مجموعة العشرين للتدريب، منظمة العمل الدولية، عمان) وبولوما تومورشودور (مسؤول فني للمهارات، منظمة العمل الدولية، دائرة سياسات التشغيل، جنيف). يشكل التقرير جزءاً من عمل مشروع تنفيذ استراتيجية مجموعة العشرين للتدريب، الممول من الاتحاد 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، وبولوما تومورشودور، 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 جزءاً 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 إداري- منظمة العمل الدولية، بيروت)، تالا الكيالي (مساعدة إدارية- منظمة العمل الدولية، الأردن) وماري هيلين شالا (أمنية سر، المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية، جنيف).

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 والاقتصادي في قطاع الصناعات الغذائية، ونحن ممتنون بشكل خاص للسيد إسحاق هوفسبيان، من شركة نبيل للأغذية سابقاً، 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

7	الجزء الأول: مقدمة ولمحة عامة عن مهارات للتنوع التجاري و الاقتصادي (STED).....
7	1.1 المقدمة.....
7	1.2 المنهجية.....
8	1.3 أين نحن الآن.....
9	الجزء 2: قطاع الصناعات الغذائية في الأردن.....
9	2.1 لمحة عن القطاع.....
11	2.2 التوظيف في القطاع.....
13	2.3 الإتجاهات في التجارة الدولية.....
20	الجزء 3: النتائج المستخلصة من الأبحاث والمشاورات مع أصحاب المصلحة.....
20	3.1 المقدمة.....
20	3.2 لمحة عامة عن القطاع.....
20	3.3 وضع الأردن في أسواق تصدير الأغذية المصنعة.....
21	3.4 تزويد القطاع بالمهارات.....
21	3.5 التهديدات التي يواجهها القطاع.....
22	3.6 صعوبات توظيف العاملين حسب المهنة.....
23	3.7 قضايا أخرى تتعلق بالمهارات, تم تسليط الضوء عليها من قبل أصحاب العمل.....
24	3.8 الأثر التشغيلي لأوجه القصور في المهارات.....
25	جزء 4: الفجوات في قدرات ومهارات الشركات.....
25	4.1 المقدمة.....
25	4.2 الفجوات في قدرات الشركات.....
27	4.3 الفجوة في المهارات.....
30	جزء 5: الإستنتاجات والتوصيات حول تنمية المهارات.....
30	5.1 المقدمة.....
30	5.2 الإستنتاجات.....
32	5.3 رؤية القطاع.....
33	5.4 التوصيات.....

الجزء 1 المقدمة ولمحة عامة عن مشروع مهارات التجارة والتنوع الاقتصادي

1.1 المقدمة

تم إعداد هذا التقرير الموجز حول احتياجات المهارات في قطاع الأدوية في الأردن في إطار مشروع مهارات التجارة والتنوع الاقتصادي 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 الاقتصادي. وتجمع المنهجية بين البحث التقني على مستوى القطاع والتشاور مع الشركاء الإقليميين 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. ولأغراض هذا التقرير، يتضمن قطاع الصناعات الغذائية والمشروبات كذلك.

يلقي التقرير الضوء على وضع القطاع الأردني للصناعات الغذائية 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 الغذائية هو واحد من قطاعين في الأردن تم دراستهما في إطار هذا المشروع – والقطاع الآخر هو قطاع الصناعات الدوائية. 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 الاقتصادي الخاصة بمنظمة العمل الدولية في قطاع الصناعات الغذائية في الأردن. تم تصميم هذه المنهجية لدراسة الاحتياجات 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 الاقتصادي. وبشكل أساسي 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. وبما أن الدينار الأردني مربوط بال دولار الأمريكي بمعدل 0.709 دينار أردني لكل دولار أمريكي، يكون واضحا للقارئ كيفية التحويل بين العملتين.

وتم إجراء مسح لاثنتين وعشرين شركة في هذا القطاع، معظمها من خلال المقابلات الشخصية. والمنتجات الرئيسية التي تنتجها هذه الشركات هي (بدون أي ترتيب معين): العصير، واللحوم المصنعة، والدواجن/والبيض، والمياه المعبأة، والبسكويت، والكعك، والخضار المعلبة وغيرها من المنتجات المعلبة، والزيوت النباتية وزيت الزيتون، والسمن النباتي، ولحم الضأن المجمد/ولحوم البقر المجمدة/والدجاج المجمد والتوابل، والخميرة، وشوكولاته الدهن، والبرترول، والجلي (الهلام)، والكستارد، والتوفي، والمعجنات المجمدة، والفطائر، والوجبات الجاهزة، ومنتجات

الألبان، والشوكولاته، والآيس كريم، والفشار، والمشروبات الغازية، والبيرة، والشاي والقهوة. 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، وممثل عن العمال من قبل الإتحاد العام لنقابات العمال في الأردن (GFJTU) وممثلين عن غرفة صناعة الأردن وممثل عن وزارة العمل.

1.3 أين نحن الآن

يلخص هذا التقرير الموجز المخرجات الناتجة عن الأنشطة الرئيسية التالية:

- مسح للمقابلات في قطاع الصناعات الغذائية؛
- الأبحاث المكتبية حول قطاع الصناعات الغذائية؛
- التقارير المقدمة إلى اللجنة التوجيهية لأصحاب المصلحة في الصناعات الغذائية 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، إستناداً 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 الدوائية 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 عملياً ضمن المشروع.

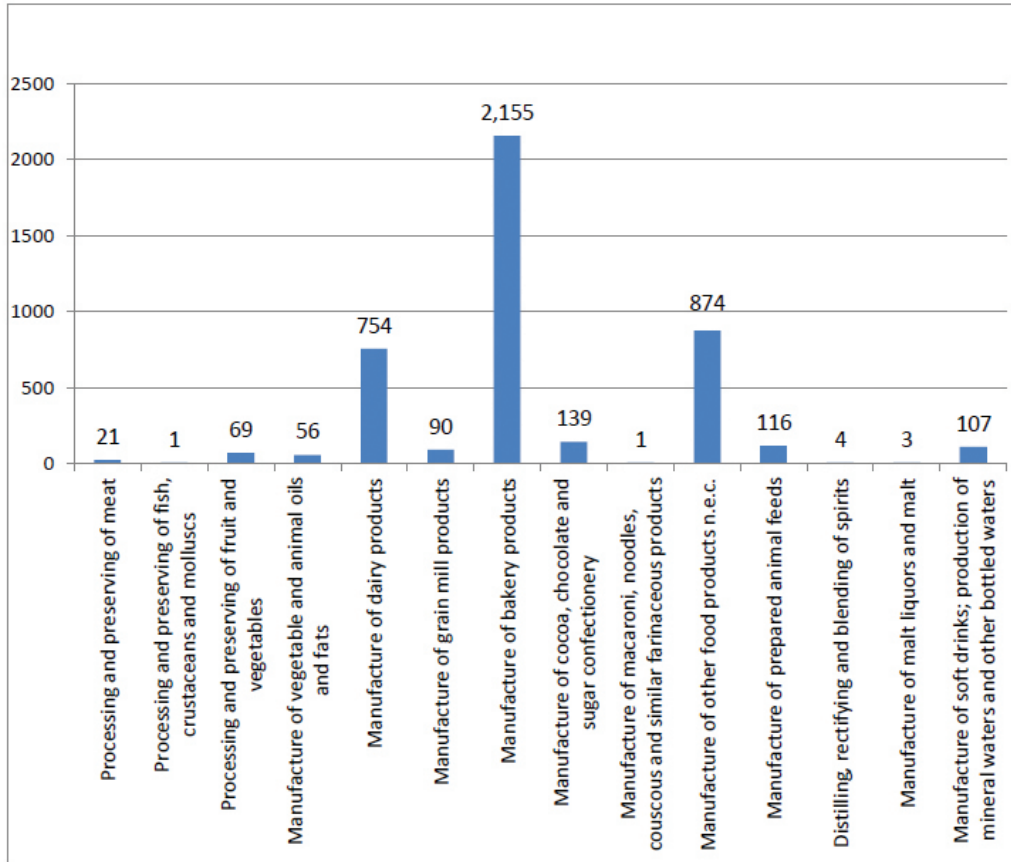
وبالإضافة إلى ذلك، إذا كان هناك طلب على تطوير القدرات بشأن التنبؤ بالمهارات في المؤسسات الأردنية، كالتدريب على منهجية المهارات للتجارة والتنوع الإقتصادي، فإنه بالإمكان توفير ذلك ضمن نطاق المشروع.

الجزء 2 قطاع الصناعات الغذائية في الأردن

2.1 لمحة عن القطاع

وفقاً لتعداد دائرة الإحصاءات العامة للمؤسسات، يتضمن القطاع أكثر من 4000 مؤسسة تجارية. ومعظمها شركات صغيرة، وفقط 4% منها تعتبر شركات كبيرة مع مبيعات تتجاوز 500,000 دينار أردني. وتركز هذه الدراسة بشكل رئيسي على المؤسسات الكبيرة التي لديها حجم كاف للانخراط الجاد في التصدير، والتي من المرجح جداً أن تتعرض لمنافسة مباشرة من الواردات في السوق المحلية.

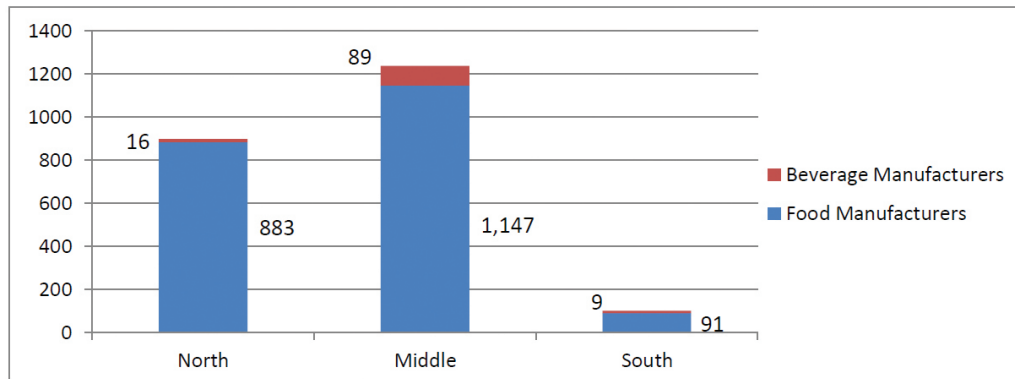
الشكل 2.1 عدد مؤسسات الصناعات الغذائية حسب فئة المنتج، عام 2011



المصدر: دائرة الإحصاء، تعداد المؤسسات، 2011

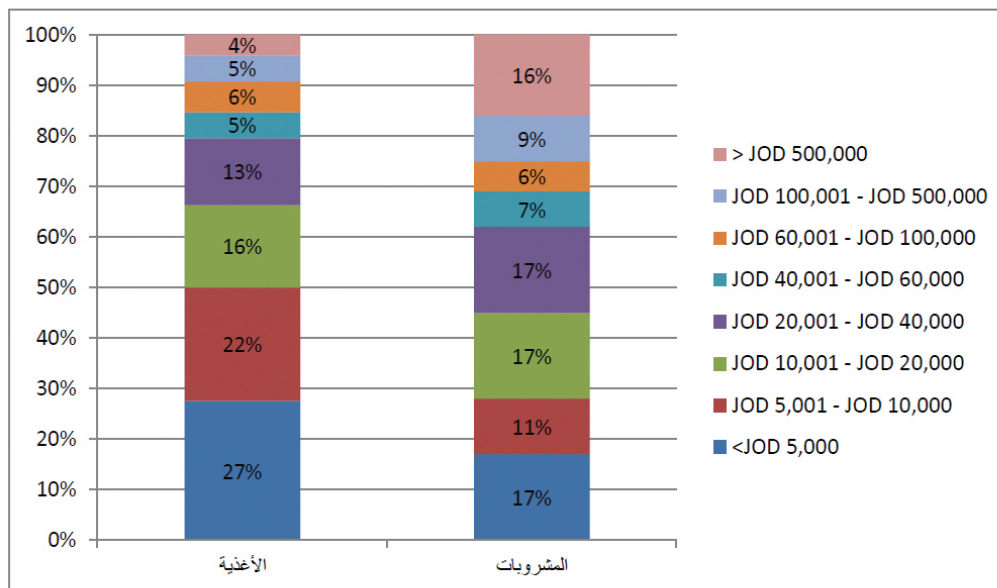
في حين أن الشركات الصغيرة تميل إلى تلبية الطلب المحلي على المنتجات المخبوزة الطازجة أو منتجات الألبان، فإن الشركات الكبيرة التي تركز عليها هذه الدراسة بشكل رئيسي تركز في الغالب على الأغذية والمشروبات المصنعة والمعلبة. ويقع القطاع بشكل رئيسي في وسط الأردن، بالقرب من عمان، وفي الشمال، قرب الحدود السورية والعراقية

الشكل 2-2 عدد مؤسسات الصناعات الغذائية (باستثناء المخازن) حسب المنطقة، 2011



المصدر: دائرة الإحصاء، تعداد المؤسسات، 2011

الشكل 3-2 الإيرادات السنوية لمصنعي الأغذية والمشروبات بالدينار الأردني

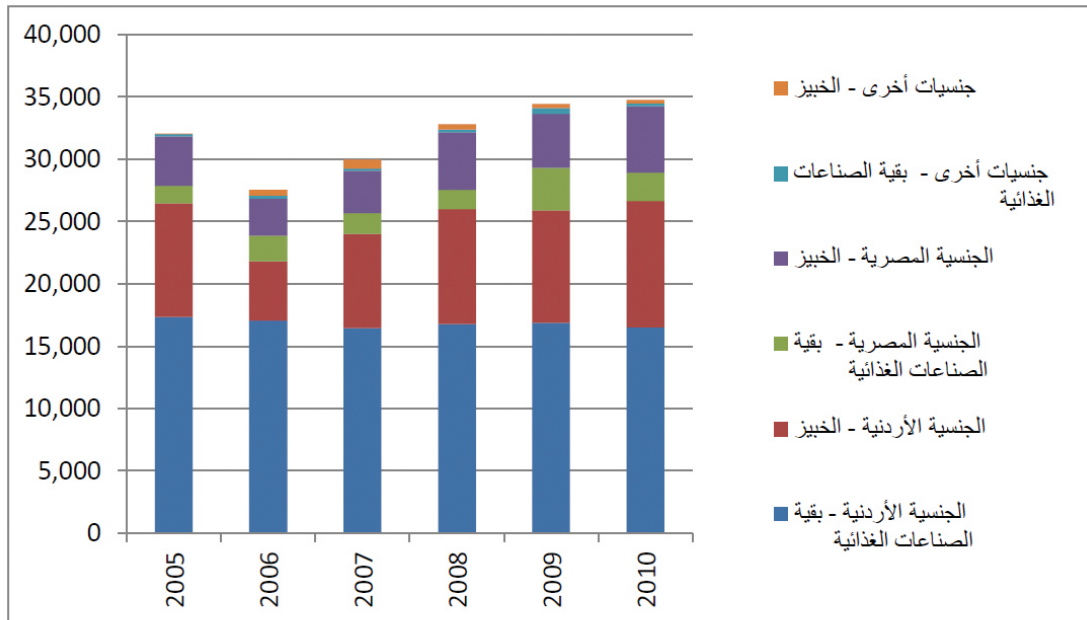


المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، 2011

2.2 التوظيف في القطاع

يُشغَل القطاع حوالي 35,000 شخص، ويميل هذا الرقم إلى الارتفاع مع مرور الوقت. إلا أن معظم الزيادة كانت في القطاع الفرعي للخبيز، والذي في الغالب لا يشارك في المنافسة من قبل التجارة الدولية ولا يتعرض لها. وبقي التشغيل الكلي في أجزاء أخرى من القطاع تقريبا مستقرا مع مرور الوقت. ومعظم العاملين في القطاع من الذكور، وتشكل النساء حوالي 8% من إجمالي العمالة. وفي عام 2010، كان ثلاثة أرباع العاملين في القطاع من الأردنيين، والبقية كان معظمهم من المصريين. ومن غير المعروف كيف تغيرت تركيبة العمالة في القطاع حسب الجنسية منذ عام 2010، إلا أن التدفق الكبير للاجئين نتيجة الصراع السوري قد نجم عنه تغييرات في سوق العمل ربما زادت بشكل كبير من مكون «جنسية أخرى» في العمالة

الشكل 4.2 إجمالي عدد العاملين في قطاع الصناعات الغذائية 2005 – 2010 حسب الجنسية (أردنية، مصرية، أخرى)، مع التفريق ما بين الخبيز وغيرها من عمليات تصنيع الأغذية

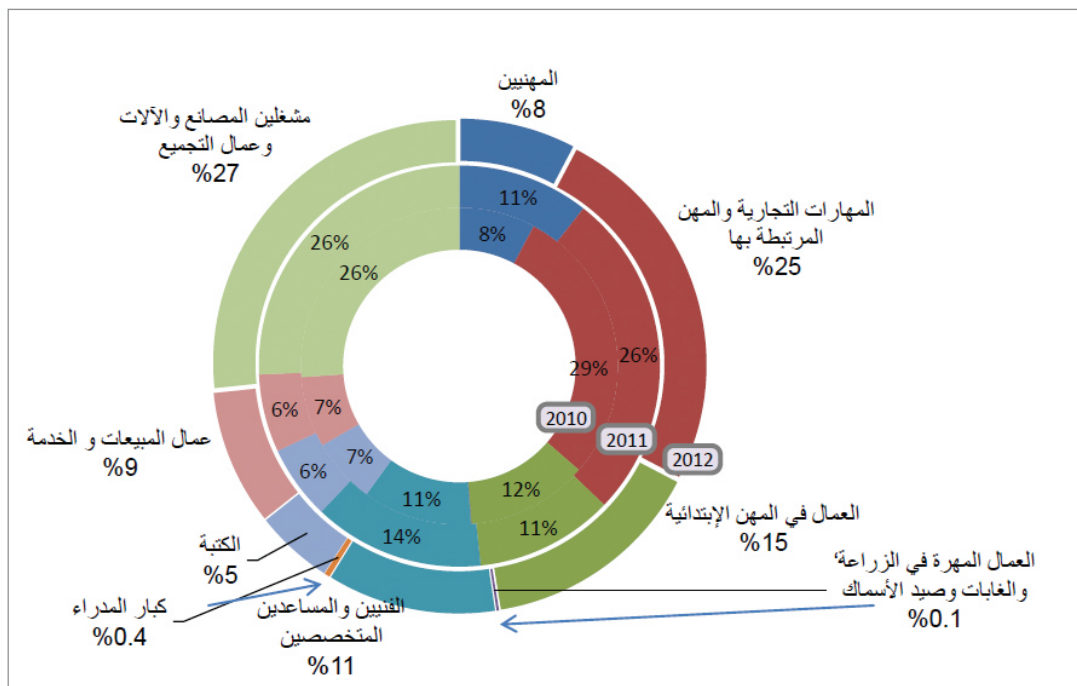


المصدر: دائرة الإحصاءات العامة 2013، مستخلصات من مسح العمالة

تعكس التركيبة المهنية للعمالة في القطاع حقيقة أن معظم العاملين فيه يعملون في أنشطة خاصة بالصناعات التحويلية. في عام 2012، كانت أهم الفئات الرئيسية من المهن اليدوية الماهرة – مشغلو الآلات وعمال التجميع في المصانع؛ والمهن التجارية التي تتطلب مهارات والمهن المرتبطة بها – تمثل 52% من العمالة. وشكلت فئة المهارات المتدنية – العاملون في المهن الإبتدائية 12% إضافية، وشكلت فئة الفنيين 11% من العمالة. أما الأعمال الكتابية فقد شكلت 5%، والعاملين في المبيعات والخدمات 9%. بينما شكلت فئة المهنيين (بما في ذلك معظم المدراء على ما يبدو) 8%.

1 عندما سألت دائرة الإحصاء العامة، لم تتمكن من توفير بيانات محدثة أكثر.

الشكل 5.2 التركيبة المهنية للعمالة في قطاع الصناعات الغذائية



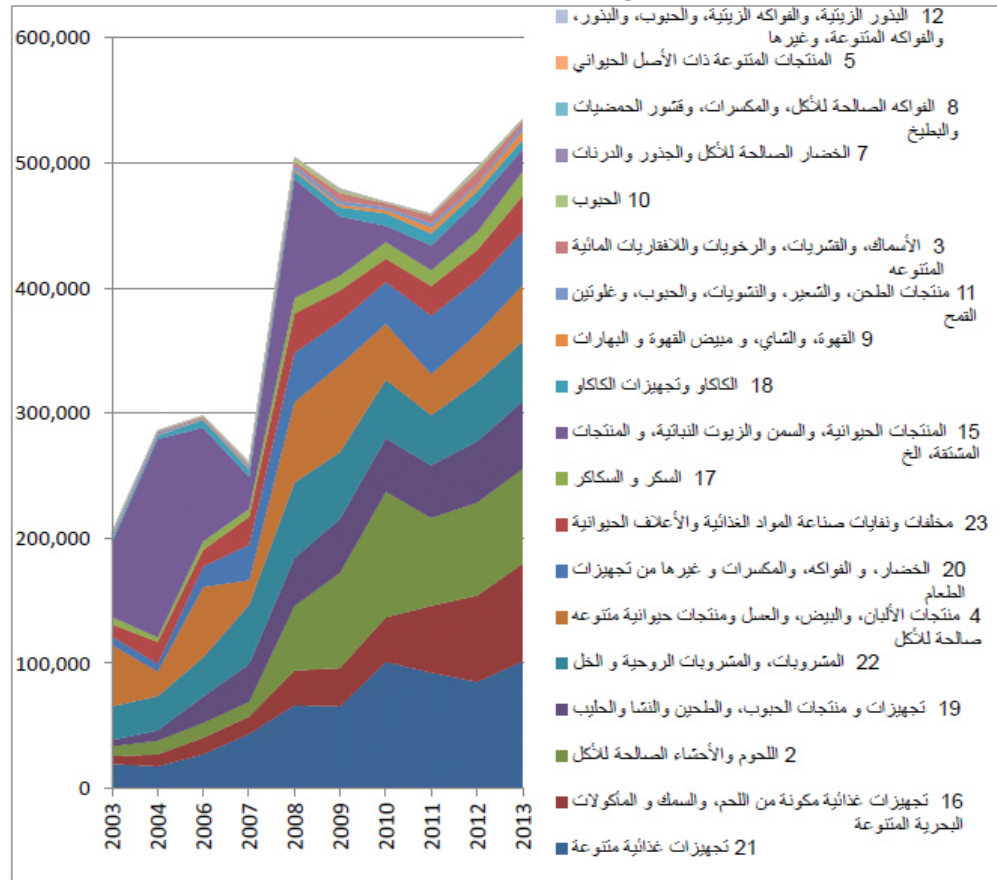
المصدر: دائرة الإحصاءات العامة 2013، مستخلصات من مسح العمالة والبطالة / المنار

تقريباً 92% من العاملين في القطاع هم من الذكور. وتميل النساء العاملات في هذا القطاع إلى أن يكن في المستويات الأدنى للإنتاج والوظائف الكتابية، مع عمل بعضهن كفني مختبر. ووفقاً للشركات التي تم إستشارتها، تعتبر مرونة الرجال من حيث العمل في ورديات، من العوامل التي تجعل من المفضل توظيف الرجال على النساء في الأعمال ذات الصلة بالإنتاج.

2.3 الإتجاهات في التجارة الدولية

زادت صادرات المنتجات الغذائية المصنعة من الأردن بشكل كبير منذ بداية الألفينيات – بحوالي 2.6 بين الأعوام 2003 و 2013 من حيث القيمة بالدولار الأمريكي². والدوافع الرئيسية لهذه الزيادة كانت الأغذية الاستهلاكية المجهزة واللحوم. وبصورة تقريبية، تتوافق الأطعمة الاستهلاكية المجهزة مع مجموعات المنتجات للنظام الموحد HS التي تم وصفها بـ «التجهيزات» في الرسم البياني أدناه. ومعظم اللحوم المصدرة هي لحوم الضأن. إن زيادة الصادرات من المشروبات - الكحولية وغير الكحولية على حد سواء - ومنتجات الألبان - وفي غالبيتها الجبن والحليب المكثف - كانت أيضا عاملا هاما.

الشكل 2-6 صادرات منتجات الصناعات الغذائية من الأردن حسب (المجموعات الفرعية المصنعة) – النظام الموحد – رموز برقمين (00 دولار أمريكي)

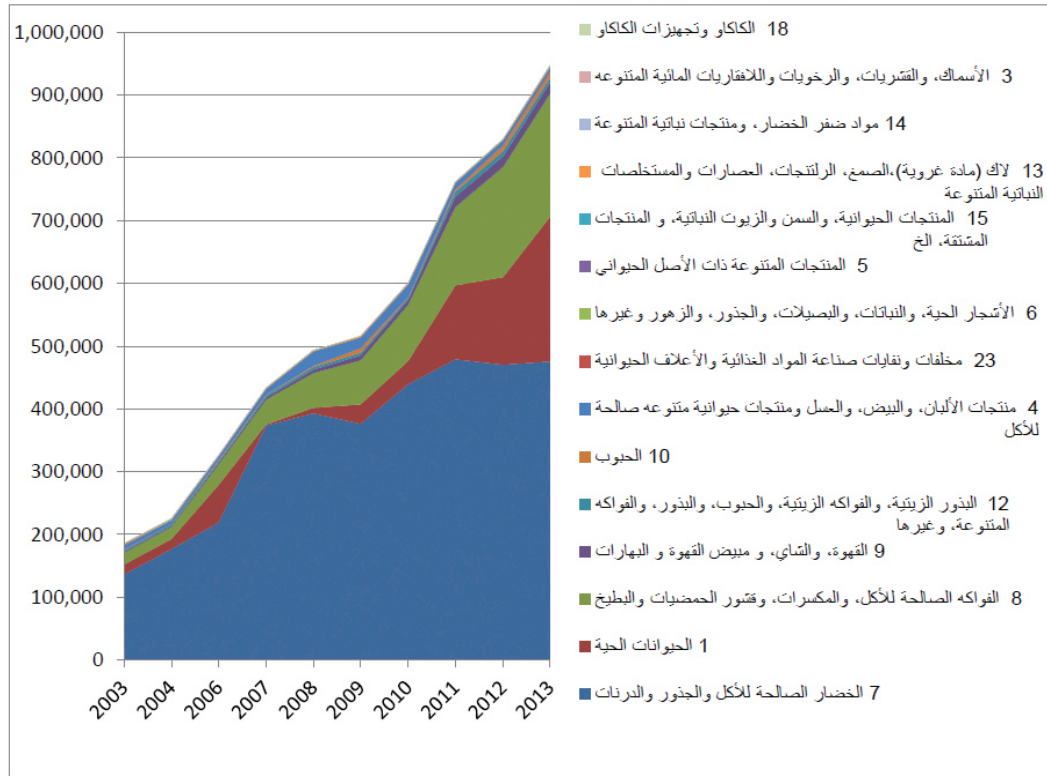


2 لأغراض إحصائيات التجارة في هذا التقرير، نحن نعرّف الأغذية المصنعة على أنها الأغذية التي هي منتجات قطاع الصناعات الغذائية. ونحن نختارها من ضمن المجموعة الإوسع من منتجات الأغذية الممثلة في إحصائيات التجارة، بناء على رموز 6 أرقام لمنتج HS التي تتوافق مع ISIC 15 (صناعة المنتجات الغذائية والمشروبات) في جدول البنك الدولي المقابل "HS Combined to ISIC Rev.3".

وخلال الفترة نفسها، ازدادت صادرات المنتجات الزراعية 3 غير المصنعة من الأردن بسرعة أكبر. وكانت أكبر نسبة نمو هي للصادرات من الخضار (بشكل أساسي البندورة، وكذلك الفلفل، والخيار، والباذنجان وغيرها من الخضروات)، ولكن كان هناك نمو كبير في صادرات الحيوانات الحية (بشكل رئيسي الأغنام) والفواكه (الخوخ، والمشمش والحمضيات وبعض الأنواع الأخرى).

ومن خلال المقارنة المرجعية بين الرسم البياني أدناه والرسم البياني السابق، من الواضح أن هناك مجالات كبيرة للمنتجات حيث زاد الأردن من صادراته من كل المنتجات المصنعة وغير المصنعة إستناداً إلى نفس النوع من الإنتاج الزراعي الأساسي. ويتم تصدير الأغنام حية أو كالحوم، ويتم تصدير بعض اللحوم الضأن كحوم يدخل في تجهيز اللحوم. أما الفواكه والخضروات فيتم تصدير معظمها طازجة، ويتم استخدام بعضها كحوم في التجهيز.

الشكل 7-2 صادرات الأردن من المخرجات الزراعية غير المصنعة (المجموعات الفرعية غير المصنعة) النظام الموحد – الرموز برقمين (00 دولار أمريكي)



المصدر: بيانات من خارطة التجارة لمركز التجارة العالمي تم تحليلها من قبل المؤلفين باستخدام جدول نظام الحلول العالمية المتكاملة للتجارة (WITS) الخاص بالبنك الدولي.

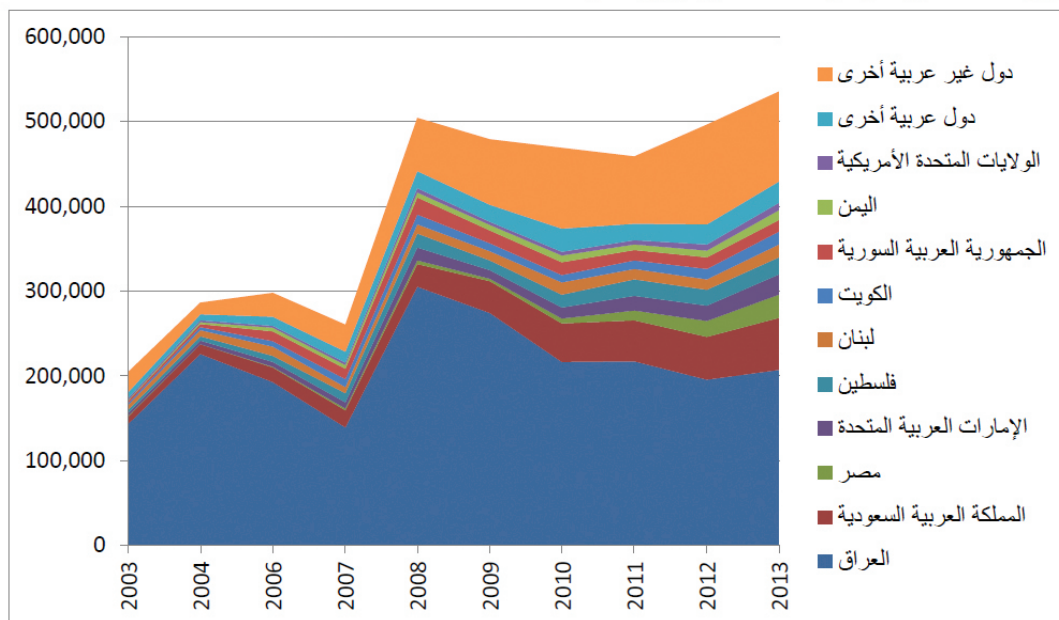
إن التركيز الجغرافي الرئيسي لصادرات القطاع هو على الدول العربية المجاورة، وبشكل أساسي دول المشرق بالإضافة إلى مصر. وهناك أيضاً مبيعات كبيرة لمجموعة واسعة من الأسواق خارج المنطقة، أهمها الولايات المتحدة الأمريكية.

وأكبر سوق جغرافي لهذا القطاع حتى الآن هو العراق، على الرغم من أن المبيعات الإجمالية لهذا السوق هي في حالة ركود أو في اتجاه تنازلي، في حين أن المبيعات إلى الأسواق الأخرى تنمو بشكل عام. وتعكس جزئياً المبيعات الكبيرة للعراق تاريخاً من الاستثمار الأردني في التصنيع الغذائي خصيصاً لخدمة السوق العراقي، ويقع جزء كبير من القطاع في شمال الأردن وذلك ليكون موجوداً جزئياً بالقرب من الحدود العراقية.

لأغراض إحصائيات التجارة في هذا التقرير، نعرف المخرجات الزراعية غير المصنعة على منتجات زراعية من HS 1 إلى 23 التي هي ليست ضمن المنتجات المعروفة بأنها أغذية مصنعة.

أما الصادرات خارج المنطقة فتتكون بشكل رئيسي من أنواع من الأغذية المجهزة للمستهلك، والحلويات التي تتحمل للسفر.

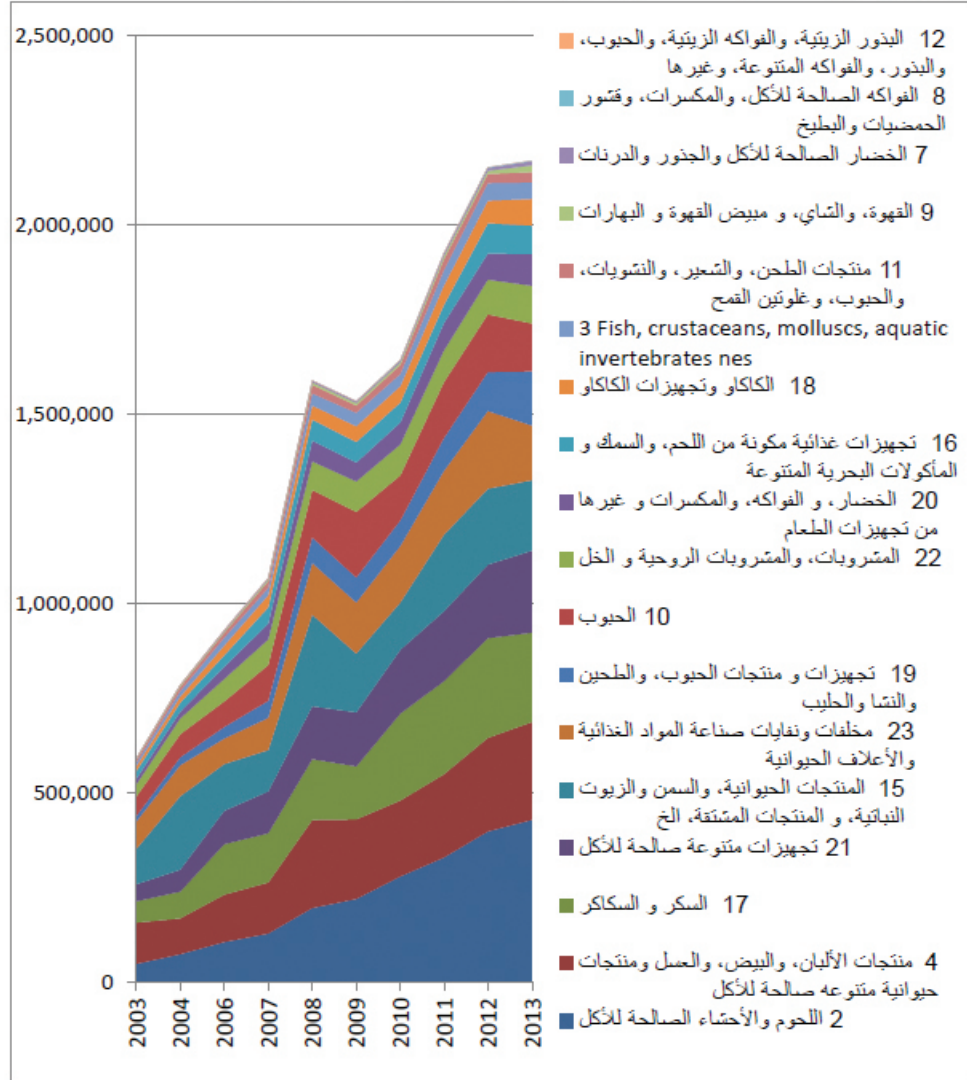
الشكل 8-2 صادرات الأغذية المصنعة من الأردن حسب المقصد



المصدر: بيانات من خارطة التجارة لمركز التجارة العالمي تم تحليلها من قبل المؤلفين باستخدام جدول نظام الحول العالمية المتكاملة للتجارة (WITS) الخاص بالبنك الدولي.

واردات الأردن من الأغذية المصنعة تفوق بكثير صادراته – 2,170 مليون دولار أمريكي من الواردات في عام 2013 مقابل 535 مليون دولار من الصادرات. ويعود جزء كبير من ذلك إلى إستيراد المنتجات الغذائية قليلة التصنيع والقائمة على مخرجات زراعية لا يقدر القطاع الزراعي الأردني على إنتاج كميات تنافسية منها، مثل الأبقار، والسكر، والحبوب المصنعة، والزيوت (عدا زيت الزيتون) مثل زيت عباد الشمس وزيت النخيل. وبالمثل، ففي حين أن قطاع الألبان في الأردن قوي وحيوي بالنسبة لبلد لديه القليل من الماء، إلا إنه بالنسبة لأنواع عديدة من منتجات الألبان هو في وضع غير مواتي للمقارنة مع بلدان ذات ظروف مناخية أكثر ملائمة لصناعة الألبان. ونتيجة لذلك، يستورد الأردن أكثر من خمسة أضعاف قيمة منتجات الألبان التي يصدرها

الجدول 9.2 واردات الأغذية المصنعة إلى الأردن حسب النظام الموحد – رمز برقمين



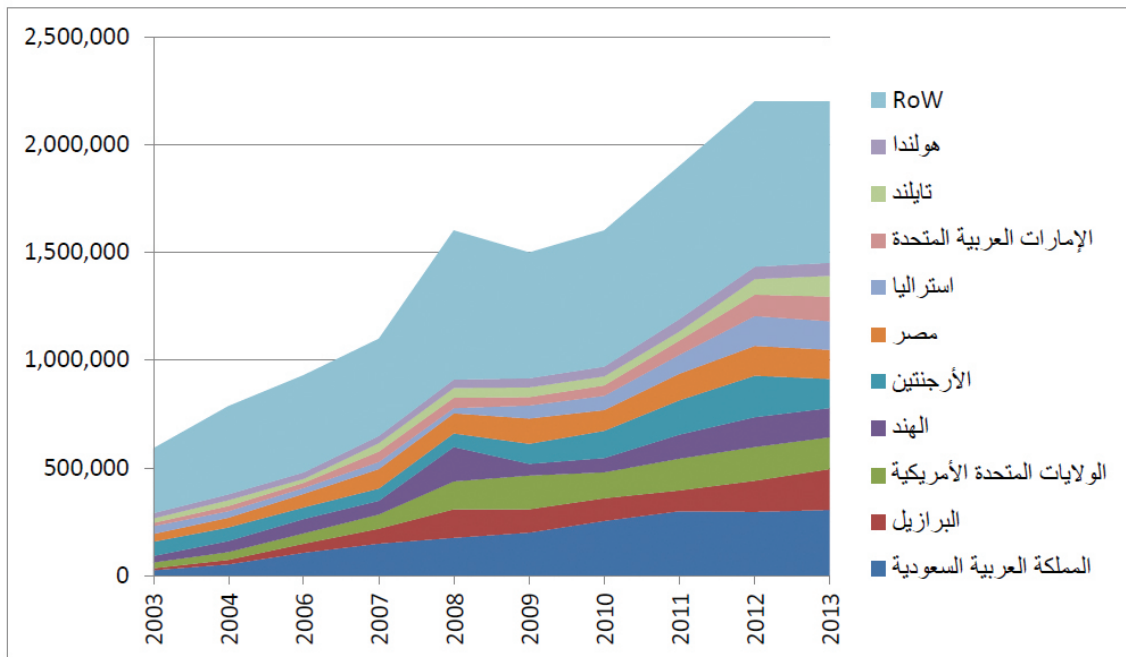
المصدر: بيانات من خارطة التجارة لمركز التجارة العالمي تم تحليلها من قبل المؤلفين باستخدام جدول نظام الحمول العالمية المتكاملة للتجارة (WITS) الخاص بالبنك الدولي.

ومع ذلك، فإن الكثير من المواد الغذائية المصنعة التي يستوردها الأردن تقع ضمن فئات منتجات «التجهيزات الغذائية» التي تتنافس على نطاق واسع مع منتجات في نفس الفئات التي يتم إنتاجها في قطاع الصناعات الغذائية الأردني نفسه.

وبالنتيجة، تأتي واردات الأغذية المصنعة إلى الأردن من مجموعة واسعة من البلدان. وأهم البلدان الموردة «للتجهيزات الغذائية» في المنطقة هي المملكة العربية السعودية، ومصر والإمارات العربية المتحدة التي لديها قطاعات صناعات غذائية مماثلة في كثير من النواحي إلى تلك الخاصة بالأردن. ودول الاتحاد الأوروبي، إذا أخذناها بالمجمل، تعتبر أيضا من الموردين الكبار للأغذية المصنعة بما في ذلك «التجهيزات الغذائية»، على الرغم من أن هولندا فقط هي من بين أعلى 10 بلدان موردة.

وعلى نفس القدر من الأهمية هم موردو السلع الغذائية قليلة التصنيع كاللحوم والألبان، والموردون الرئيسيون هم البرازيل، والولايات المتحدة، والأرجنتين وأستراليا.

الجدول 10-2 واردات الأغذية المصنعة إلى الأردن بعد أن تم تحليلها حسب الدول الشريكة

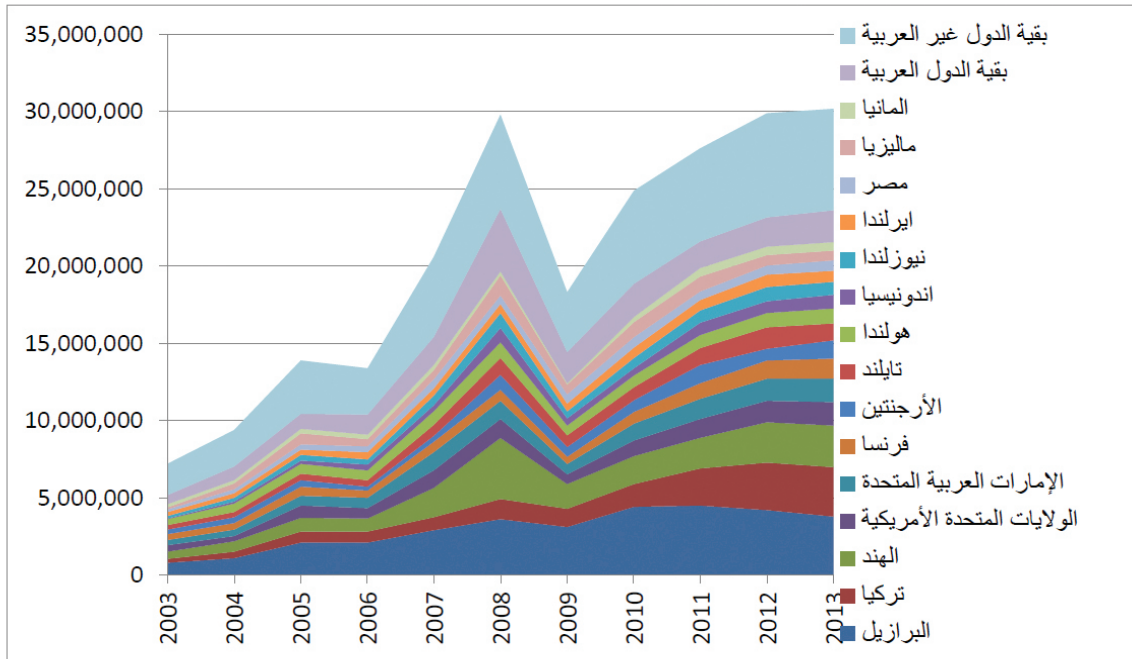


المصدر: بيانات من خارطة التجارة لمركز التجارة العالمي تم تحليلها من قبل المؤلفين باستخدام جدول نظام الحلول العالمية المتكاملة للتجارة (WITS) الخاص بالبنك الدولي.

حيث أن قطاع الصناعات الغذائية الأردني يخدم في الأساس أسواقا عربية أخرى، فإن المعلومات عن صادرات البلدان الأخرى من الأغذية المصنعة إلى هذه الأسواق يعتبر مصدرا للأفكار بشأن الأوضاع في تلك الأسواق. ويبين الشكل 2-11 كيف تطورت واردات الصناعات الغذائية إلى الأسواق الـ 9 العليا التي يصدر لها الأردن على مدى فترة 10 سنوات.

يتضمن الشكل الواسع لتدفق الأغذية المصنعة إلى هذه الأسواق واردات لكميات كبيرة وسريعة التزايد من الأغذية قليلة التصنيع المصنعة من خارج المنطقة، ولكن كميات كبيرة من واردات الأغذية المصنعة بدرجة كبيرة من أماكن مثل تركيا، ومصر والإمارات العربية المتحدة. إلا أن جزءا كبيرا من النشاط التصديري للأغذية في الإمارات العربية المتحدة يتضمن إعادة تصدير الأغذية المستوردة. ومن ضمن البلدان الـ 9 المشمولة في هذا التحليل، تركز تركيا بشكل خاص على التصدير إلى الدول المجاورة لها، لا سيما العراق.

الشكل 2-11 واردات الأغذية المصنعة إلى أعلى 9 أسواق عربية يصدر لها الأردن، تم تحليلها حسب بلد المصدر

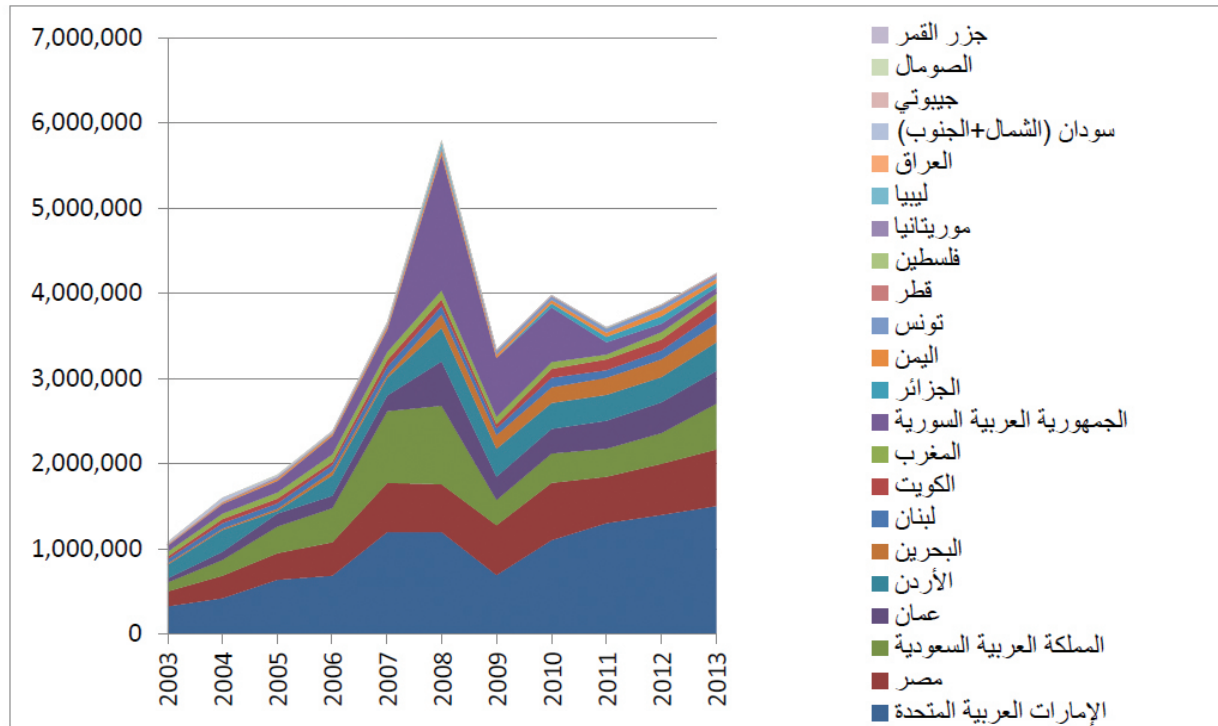


المصدر: بيانات من خارطة التجارة لمركز التجارة العالمي تم تحليلها من قبل المؤلفين باستخدام جدول نظام الحلول العالمية المتكاملة للتجارة (WITS) الخاص بالبنك الدولي.

وحيث أن معظم منافسي القطاع الأردني في الأسواق الرئيسية للدول العربية هم من بلدان عربية أخرى، فإن النظر في هذا الجانب من سوق تصنيع الأغذية هو أمر مهم. وقد نمت هذه التجارة الإقليمية البينية بما يزيد عن 4 منذ عام 2003.

و إذا ما أخذنا أعلى 9 أسواق للقطاع الأردني في المنطقة على أنها مساحة السوق المعنية، فإن الإمارات العربية المتحدة هي حتى الآن أكبر مُصدّر، ويرجع ذلك بشكل رئيسي إلى وجود مستوى عالي من أنشطة إعادة تصدير الأغذية المستوردة. كما يُعتَبَر عددٌ من دول مجلس التعاون الخليجي بالإضافة إلى مصر والأردن نفسه أطرافا فاعلة مهمة في هذا المجال. واعتبارا من عام 2013، كانت حصة الأردن من واردات الأغذية المصنعة من مصادر عربية إلى هذه المجموعة الفرعية المكونة من 9 بلدان في المنطقة 7.9%.

الجدول 2-12 واردات الصناعات الغذائية من الدول العربية إلى أعلى 9 أسواق عربية يصدر لها الأردن حسب بلد المصدر



المصدر: بيانات من خارطة التجارة لمركز التجارة العالمي تم تحليلها من قبل المؤلفين باستخدام جدول نظام الحلول العالمية المتكاملة للتجارة (WITS) الخاص بالبنك الدولي.

الجزء 3 النتائج من الأبحاث والمشاورات مع أصحاب المصلحة

3.1 المقدمة

يلخص هذا الجزء من التقرير النتائج الرئيسية من الأبحاث والمشاورات. و تستخلص الأجزاء 4 و 5 من هذا التقرير استنتاجات قائمة على النتائج، تقترح توصيات إستنادا إلى هذه الإستنتاجات.

3.2 لمحة عامة عن القطاع

يلعب قطاع الصناعات الغذائية دورا هاما في الأردن من حيث تزويد السوق المحلي وأسواق التصدير بالغذاء لاسيما داخل المنطقة. ومعظم الشركات العاملة في هذا القطاع صغيرة الحجم مثل المخابز عادة والتي تزود فقط السوق المحلي. إلا أن الشركات الكبيرة تُصنّع مجموعة من الأغذية المصنعة لكل من الأسواق المحلية وأسواق التصدير.

يوفر القطاع الكثير من فرص العمل. والتشغيل في قطاع الصناعات الغذائية، باستثناء الخبز الذي يتركز بشكل رئيسي في السوق المحلي، كان ثابتا تقريبا مع مرور الوقت ويعكس نموا قويا في المخرجات يرافقه تحسن في إنتاجية العمل. ويعكس النمو في المخرجات مزيجا من النمو القوي في الصادرات وطلب قوي في السوق المحلي. وقد تعزز الطلب في السوق المحلي عن طريق الإلتعاش الإقتصادي والنمو في عدد السكان المقيمين. وهناك منافسة قوية في السوق المحلي بين الأغذية المصنعة، وخاصة من المملكة العربية السعودية، وأوروبا ومصر.

وكما رأينا سابقا، فقد نمت الصادرات بقوة في السنوات الأخيرة. وتشمل الملامح الرئيسية لنمو الصادرات ما يلي: استثمارات كبيرة في قطاع الأغذية في الألفينيات؛ والنجاح في السوق العراقي عبر مجموعة من المنتجات (على الرغم من استقرار نمو الصادرات إلى العراق)؛ والتنويع من الأسواق العراقية والسورية إلى أجزاء أخرى من المنطقة - وخاصة المملكة العربية السعودية والخليج - وإلى الأسواق العالمية.

3.3 وضع الأردن في اسواق تصدير الغذاء

وفقا للمقابلات، يتم تسويق المنتجات الأردنية في البلدان المجاورة على أنها منخفضة السعر وذات نوعية جيدة.

بالنسبة للعديد من الشركات، يكون سوق التصدير الرئيسي هو العراق. وبعد الضرر الذي لحق بالإقتصاد العراقي، استقبل السوق العراقي المنتجات الأردنية بشكل كبير في العقد الأول بعد الحرب. وقام بعض المستثمرين العراقيين بفتح بعض مصانع تصنيع الأغذية في الأردن، وهي تقوم ببيع معظم أو كل إنتاجها إلى العراق. إلا أنه وفقا للمقابلات، فإن الحكومة العراقية قامت بفرض قيود أكثر صرامة على الواردات من الأردن خلال السنوات الأخيرة. وتشعر الشركات بأن هناك ضغوط سياسية للحد من الصادرات الأردنية إلى العراق، واصبح هناك أنظمة أكثر تدخلا وزيادة في التأخير على الحدود. ووفقا للمقابلات التي أجريت، فإن المنافسة الرئيسية تأتي من المنتجات التركية. إلا أن المنتجات الأردنية أسعارها أقل عادة، ويرأي الذين تمت مقابلتهم، تعتبر هذه أكبر ميزة تنافسية للمنتجات الأردنية.

والعديد من الشركات تصدر أيضا إلى بلدان أخرى في المنطقة. وقد كان هناك تركيزا متزايدا على تنويع الأسواق منذ أصبح الوصول إلى السوق العراقية أكثر صعوبة.

ومن بين الشركات التي تم التشاور معها، فقط شركات إنتاج الطحينة (بما في ذلك المتبل المقلب) كانت تدخل أسواق البلدان ذات الدخل المرتفع - الولايات المتحدة الأمريكية، وألمانيا والإمارات العربية المتحدة. وكانت تفكر إحدى الشركات في الحصول على شهادة الإنتاج العضوي. وكانت هذه الشركات تعرض منتجاتها في أشكال جديدة، (مثل الغمس في مطربانات زجاجية، أو حمص في عبوات تيترا باك).

وفي حين أن زيت الزيتون الأردني يمتلك عناصر النجاح، فإن الإنتاج الأردني يخدم في الغالب السوق المحلي. فالواردات منخفضة جدا، وبلغت إجمالي الصادرات 6.8 مليون دولار أمريكي في عام 2013، متوجهة بشكل رئيسي إلى المملكة العربية السعودية، والكويت وإسرائيل.

وتعتمد معظم الشركات على وكلاء لمبيعات التصدير. وتجد معظم الشركات التي تم التشاور معها صعوبة في تصدير وبيع المنتجات دون دعم من وكلاء يقومون بتولي الأمور اللوجستية والمبيعات.

3.4 تزويد القطاع بالمهارات

إستنادا إلى مراجعة حول توفير خدمات التعليم في الأردن بما في ذلك التعليم العالي، هناك مساقات محدودة موجهة بشكل خاص نحو احتياجات القطاع. وتقدم جامعة العلوم والتكنولوجيا مساقات في علوم وتكنولوجيا الأغذية، عدا ذلك فإن الجامعات وكليات المجتمع لا تقدم مساقات تقنية لتصنيع الأغذية.

وتقدم بعض كليات المجتمع مساقات في التغذية، وتكنولوجيا إنتاج النبات وكذلك تكنولوجيا الإنتاج الحيواني (كليات المجتمع بجامعة البلقاء التطبيقية). تقدم بعض كليات المجتمع مساقات في مجال الضيافة والتموين التي تتضمن محتوى مرتبط بقطاع التصنيع الغذائي، ولكنها موجهة بشكل رئيسي إلى قطاعات المطاعم والضيافة. احد كليات القطاع الخاص وتسمى الأكاديمية الملكية لفنون الطهي (يتم إدارتها وتشغيلها من قبل ليه روش Les Roches - سويسرا) تقدم دورات وتمنح شهادة دبلوم في فنون الطهي (الطبخ وتقديم الطعام).

ولا تقدم مؤسسة التدريب المهني برنامج تدريب تقني في تصنيع الأغذية، فيما عدا تدريب تقني على الخبز. وتقدم دورات تدريبية في مجال الضيافة وتقديم الطعام.

3.5 التهديدات التي يواجهها القطاع

سلط مسح أصحاب العمل الضوء على النقاط التالية على أنها تشكل تهديدا كبيرا للصناعات الغذائية الأردنية.

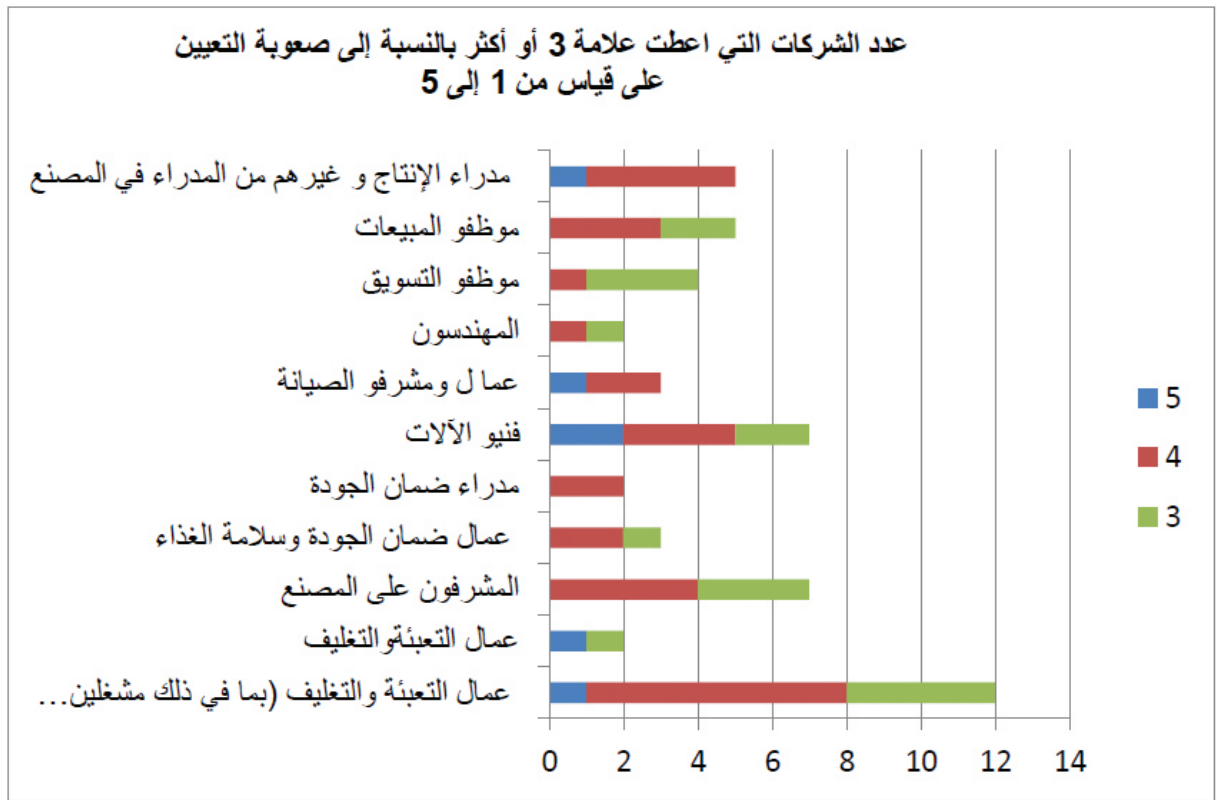
- عدم الإستقرار السياسي، والوضع الأمني والوضع السياسي في المنطقة.
- المنافسة من قطاعات الصناعات الغذائية في المملكة العربية السعودية، وغيرها من دول مجلس التعاون الخليجي، وتركيا ومصر.
- التكاليف (الطاقة - الكهرباء/النفط والمواد الخام وتكاليف اليد العاملة).
- ضعف المهارات بين العاملين في القطاع.
- دعم حكومة المملكة العربية السعودية لصناعاتها الغذائية.
- الضرائب على واردات المواد الخام.
- انخفاض القدرة الشرائية في الأردن.
- عدم إمكانية الحصول على الخدمات اللوجستية: انقطاع الوصول إلى ميناء اللاذقية في سوريا، وإغلاق الحدود العراقية.
- ضعف التسويق الدولي للأردن كمصدر للغذاء.
- نوعية المواد الخام الموردة محليا (في بعض الحالات).
- يتكون معظم القطاع من شركات عائلية، وفي بعض الحالات يكون هناك بعض المشاكل مع الإدارة في الجيل الثاني.
- انخفاض السياحة إلى الأردن أثر على الطلب بالنسبة لقطاع المطاعم والفنادق الأردنية الفاخرة.

ومن الجدير بالذكر أن الأردن انضم إلى منظمة التجارة العالمية قبل تأسيس قطاع محلي قوي للصناعات الغذائية، ووضعه ذلك في وضع غير موات.

3.6 صعوبات في توظيف العمال، حسب المهنة

سلط العديد من أصحاب العمل الذين شملهم المسح الضوء على مشاكل التعيين في مهنة واحدة أو أكثر. ويبين الشكل 3-1 عدد الشركات التي أكدت أنها تواجه صعوبة في التوظيف لمجموعة واسعة من المهن. فهناك مشاكل خاصة في توظيف مشغلين للآلات، وهناك أيضا مشاكل مع مجموعة من المهن الأخرى في عمليات التصنيع الغذائي، بما في ذلك المشرفين ومدراء الإنتاج والفنيين. وأكد بعض أصحاب العمل أيضا على مواجهة مشاكل في توظيف أشخاص لديهم المهارات المناسبة في مجال التسويق والمبيعات.

الشكل 3-1 المهن التي تواجه الشركات صعوبات في توظيف عمال لها



المصدر: مسح أصحاب العمل الذي تم إجرائه لهذه الدر

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

أبرز أصحاب العمل مجموعة من القضايا تتعلق بمهارات القوى العاملة القائمة 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 الغذائية والمشروبات من حيث الموارد البشرية، سلط أصحاب العمل الضوء على ما يلي:

- معدلات دوران عالية بين العمال، لاسيما مشغلي الآلات والعاملين ذوي المهارات المتدنية؛
- تدني الولاء والالتزام؛
- عدم المعرفة بأساسيات الصحة والسلامة؛
- ضعف التواصل بين الإدارة والعمال؛
- ضعف مهارات اللغة الإنجليزية بين العاملين مما يحد من فهمهم للوثائق والملصقات التقنية على خطوط الإنتاج والآلات، مع آثار سلبية على الاستخدام السليم للمعدات وفي بعض الحالات على السلامة؛
- عدم المعرفة بين العاملين حول إجراءات الصيانة الوقائية؛
- عدم معرفة التعامل مع الأغذية؛
- عدم المعرفة عن تصنيع الأغذية، وتخزين المواد الغذائية، وسلامة الأغذية؛
- عدم وجود المهارات الشخصية اللازمة للإنتاجية وبيئة عمل فعالة، مثل العمل في فريق، والتواصل وإدارة الوقت؛
- عدم وجود نظم فعالة لتحفيز الموظفين؛
- عدم وجود نظم فعالة للتطوير الشخصي للموظفين؛ و
- نقص في المهارات الإدارية، وخاصة مهارات إدارة الأفراد، بين مدراء الموارد البشرية، ومدراء الإنتاج والمشرفين مما يجعل من الصعب حل قضايا الموارد البشرية.

وكان هناك أرضية مشتركة بين أصحاب العمل وممثلي العمال في اللجنة التوجيهية وهي أن هذه المشاكل متجذرة إلى حد كبير في وظائف التصنيع الغذائي، حيث ينظر إليها على أنها ذات مكانة منخفضة، مع أجور متدنية نسبياً، وظروف عمل لا ينظر إليها بإيجابية من قبل العمال. وأفاد أحد كبار أصحاب العمل بأنه حقق نجاحاً كبيراً في معالجة هذه المشاكل من خلال إدخال ممارسات أحدث لإدارة الموارد البشرية مع بعض الزيادة في الأجور، ونجح في تخفيض معدل الدوران بين الموظفين بحوالي 2 في المائة سنوياً. وسهل ذلك تبرير الاستثمار في تدريب العمال.

ومع ذلك، فقد سلط أصحاب العمل الضوء على القضايا العامة التالية التي تؤثر على المهارات التقنية الخاصة بمهنة محددة.

- لا توجد معايير واضحة للمهارات والتدريب في المهن الرئيسية في الصناعات الغذائية.
- هناك نقص في التخصص بين العاملين، وعدد قليل منهم اكتسب مهارات فنية عالية في مجالات هامة.

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.

وأهم الصعوبات التي تم تحديدها كانت في مهارات مشغلي الآلات. مع ارتفاع معدل الدوران وعدم إمكانية الوصول إلى موظفين لديهم المهارات والاتجاهات المناسبة، يجد العديد من أصحاب العمل صعوبة في تبرير الإستثمار الكافي في تدريب هؤلاء العمال على المهارات الفنية والأساسية.

وأكد أصحاب العمل الممثلين في المجموعة التوجيهية وجود انفصال بين مهام وظائف إدارة الموارد البشرية لديهم ووظائف الإنتاج والعمليات. وسلطوا الضوء على الحاجة إلى التعاون الوثيق بين هاتينوظيفتين من أجل حل قضايا الموارد البشرية والمهارات التي قاموا بتحديد.

3.8 الأثر التشغيلي لأوجه القصور في المهارات

وإستفسر المسح عن الأثر التشغيلي للفجوات في المهارات. وفيما يلي المجالات الرئيسية للتأثير التي أبرزها من شملهم المسح:

- انخفاض الإنتاجية؛
- انخفاض المبيعات؛
- تدني الربحية؛
- عدم الامتثال للأنظمة أو المواصفات؛
- ضغوط على مدير الإنتاج ناجمة عن أوجه القصور في المهارات مما يجعل من الصعب التركيز على تطوير العمل؛
- العديد من الأخطاء؛
- هدر في المواد التي يتم تدميرها بسبب عدم تصنيعها بالشكل صحيح.
- تأخر في الإنتاج؛
- شكاوى من الزبائن والبضائع المرتجعة.
- طلبيات لم يتم تسليمها حسبما هو مطلوب.
- منتجات ليست ذات نوعية مثلى، والمخاطرة بعدم رضا الزبائن، والإضرار بالسمعة، وفي بعض الحالات غرامات كبيرة؛
- مشاكل بالامتثال لسلامة الغذاء؛
- صعوبات في إدارة فرق المبيعات وتحقيق الأهداف؛ و
- صعوبات في اختراق أسواق التصدير.

ونظرا لهذه الصعوبات الجمة والناجمة عن الفجوات في المهارات في القطاع، يمكن بسهولة فهم كيف أن سد الفجوات في المهارات قد يكون له أثر إيجابي كبير على القدرة التنافسية.

وأشارت العديد من الشركات التي تم التشاور معها إلى أنها قادرة على التصدير بكميات أكثر بكثير لو كان لديها إمكانية الحصول على إمداد كافي من عمال الإنتاج الماهرين، وأن توفر العمالة الماهرة يشكل عائقا رئيسيا على قدرتها على التصدير وزيادة فرص العمل.

الجزء 4 الفجوات في قدرات ومهارات الشركات

4.1 المقدمة

أحد السمات الرئيسية لمنهجية مهارات التجارة والتنوع الاقتصادي 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 الاقتصادي STED عبر مجموعة من القطاعات وفي عدد من البلدان، أن الفجوات التي يسلط هذا التحليل الضوء عليها توفر توجيهها 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))

- إيجاد مصادر للمدخلات

- التسويق المحلي والدولي، بما في ذلك إدارة قنوات التوزيع

- تطوير المنتج

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. ويشكل السعر بعدا هاما لقدرة القطاع التنافسية في أسواق التصدير والسوق المحلي على حد سواء. وفي نفس الوقت، يعتبر

تحسين هوامش الربح أمرا حاسما لقدرة هذا القطاع على تمويل الاستثمار في المعدات، وتطوير المنتجات والأسواق، وتحسين أجور الموظفين.

4.2.3 جودة التصنيع والإمتثال التنظيمي والإدارة التنظيمية

الجودة والإمتثال التنظيمي في التصنيع مهمان بشكل أساسي من أجل القدرة على التجارة في المنتجات الغذائية على الصعيد الدولي وداخل الأردن على حد سواء.

وهناك عدد من الأبعاد المنفصلة لذلك.

- الامتثال بأنظمة الصحة والصحة النباتية (SPS) التي تفرضها البلدان المستوردة، وهو شرط مسبق للوصول إلى أسواق التصدير؛
- الإمتثال بالممارسات الجيدة في مجال سلامة الأغذية والنظافة، وذلك تمشيا مع الأنظمة الأردنية، ومتطلبات الزبائن.
- الإمتثال بمواصفات الشركة الخاصة، وذلك للتأكد من أن المنتج يلبي توقعات العملاء باستمرار ويُعتَبَر أنه من نوعية جيدة. و
- الإلتزام بالمعايير والمواصفات المقدمة من قبل الشركاء، مثل موردي حلول التغليف والتعبئة للمواد الغذائية.

قد يكون هناك حاجة أيضا في بعض الحالات إلى الإمتثال (وإمتثال الوثائق) لمعايير ومواصفات تعتبر مهمة من منظور التسويق، مثل المواصفات التي يطلبها كبار تجار التجزئة أو كونسورتيوم من تجار التجزئة، أو معايير هيئة المصادقة على الأغذية العضوية، أو مواصفات لمعيار مثل التجارة العادلة.

من حيث المبدأ، تعتبر كل واحدة من هذه المجالات مجالا منفصلا حيث أن على الشركات الإمتثال للمواصفات، سواء تلك التي تفرضها إحتياجاتها الخاصة من أجل إنتاج متمائل لبضائع جذابة للمستهلك النهائي، أو للدخول إلى الأسواق والحفاظ عليها. أما في الممارسة العملية، فتتداخل الآثار التشغيلية، والتدابير المتخذة لتحقيق هدف إمتثال واحد قد تحقق أهداف إمتثال أخرى أيضاً. وبشكل أعم، فإن ثقافة الإمتثال، مدعومة بإجراءات مصممة تصميميا جيدا وأنظمة للتوثيق، والمهارات المناسبة والإلتزام بالإمتثال بين المدراء والموظفين، تعتبر مهمة لتعزيز كل منها.

ويؤثر التطبيق العملي لأنظمة الجودة والإمتثال في التصنيع على كفاءة التصنيع. ويشتمل الإمتثال على أنشطة كثيفة العمالة، في مجالات مثل ضمان الجودة والتوثيق ومختبرات فحص الأغذية. وللكفاءة التي تم تصميمها بها وتشغيلها تأثير كبير على كفاءة التصنيع ككل. وعلاوة على ذلك، يمكن أن تتسبب أوجه القصور في جودة التصنيع بهدر كبير إذا لم تكن المنتجات تلبى المتطلبات، إذ ينبغي التخلص منها أو بيعها بسعر مخفض.

وأشار العديد من أصحاب العمل الذين تمت مقابلتهم لأغراض هذه الدراسة أنهم غير راضين عن جوانب من قدرتهم على إدارة الجودة والامتثال بكفاءة وباستمرار.

4.2.4 البحث عن مصادر للمدخلات

إن تحسين مصادر المدخلات الغذائية للتصنيع مهم لنجاح القطاع، سواء من حيث المدخلات المنتجة داخل الأردن ومن حيث المواد الخام التي مصدرها بلدان أخرى. وفي حالة المدخلات المنتجة داخل الأردن، مثل حملات الغنم، والحليب والزيتون، هناك حاجة لتحسين كفاءة ونوعية الزراعة وصلاتها بقطاع الصناعات الغذائية.

يعتمد القطاع على الواردات من المواد الخام التي لا يتم إنتاجها في الأردن، أو لا يتم إنتاجها بكميات كافية، بالنسبة للعديد من منتجاتها. أما بالنسبة لبعض المنتجات الزراعية المنتجة في الأردن، قد يكون من الممكن الحصول على عائد اقتصادي أفضل من خلال بيعها طازجة بدلا من مصنعة، مما يجعل من الضروري على مصنعي الأغذية الأردنيين استخدام المدخلات المستوردة بدلا من الإنتاج الأردني. وأكبر فئة من المدخلات المستوردة بشكل رئيسي للإستخدام في قطاع صناعة الأغذية هي الحبوب، حيث تم استيراد في عام 2014 ما قيمته 913 مليون دولار أمريكي من الحبوب (خريطة التجارة لمركز التجارة العالمي)، ولكن هناك مجموعة واسعة من المدخلات الأخرى التي يتم استيرادها أيضا.

والشركات التي تم استشارتها سلطت الضوء على تحديات في إيجاد مصادر للمدخلات التي يحتاجونها، وأفادت أنها بحاجة إلى العمل الجاد للحصول على أسعار منخفضة ونوعية مناسبة. كما ذكرت بعض الشركات أيضا تحديات في تكييف التصنيع مع التغيرات في الخصائص التقنية للمواد الخام عندما يتم الحصول عليها من مصدر جديد. وأشاروا إلى أن التعامل مع هذه التحديات يتعلق جزئيا بفعالية جهودهم في إيجاد مصادر وجزئيا بكفاءة الوسطاء الذين يجدون مصادر للمواد الخام بالنيابة عنهم.

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. وتظهر حدة هذه الحاجة بشكل خاص في أسواق التصدير، حيث يعتبر الاستثمار في تحسين إدارة قنوات التوزيع والتسويق ضرورياً لدخول أسواق جديدة، وتحسين الاختراق والهوامش في أسواق تصديرها الحالية. كما تعتبر الإستخبارات القوية للسوق أساسية لتكثيف وتحسين المنتجات وطريقة عرضها من أجل تحسين تلبية احتياجات ورغبات المستهلكين وشركات الخدمات الغذائية.

4.2.6 تطوير المنتج

تنتج وتسوق أجزاء قطاع الصناعات الغذائية الأردني التي هي مجال التركيز الرئيسي لهذا التقرير منتجات في فئات يوجد فيها مجال للإبتكار. العديد من المنتجات هي «تجهيزات»، تجهز وتعبأ للمستهلكين أو لشركات الخدمات الغذائية، وهناك مجال للإبتكار من حيث خصائص المنتج، والعمليّة المستخدمة لإنتاجه أو للتعبئة والتغليف. والإبتكار هو بهدف إنتاج منتجات جديدة، أو توسعة نطاق المنتجات، أو جعل منتج قائم أكثر جاذبية للمستهلكين، أو لشركات الخدمات الغذائية أو غيرها من الشركات في سلسلة القيمة، أو يكون الهدف منها تحسين العمليات من أجل خفض التكاليف أو تحسين الامتثال.

ويمكن أن يمتد الإبتكار إلى أبعد من العمل نفسه، مثل إجراء تغييرات في مصادر المدخلات أو في التوزيع المادي. وسوف تستند العديد من فرص الإبتكار إلى الحصول على تقنيات أو حقوق إنتاج لإصداراتهم الخاصة من المنتجات الحالية من بائعين دوليين للمعدات أو من غيرهم من الشركاء الدوليين. وستتضمن الكثير منها أيضاً تغييرات تدريجية في المنتجات والعمليات الحالية، مدفوعة بالخبرات الأردنية، سواء خبرات من داخل الشركات أو من خلال التعاون مع مصادر خارجية للخبرة مثل أقسام الجامعة ذات الصلة. وقد يكون هناك مجال لتطوير منتجات جديدة.

إن الابتكار في المنتجات والعمليات مهم لقدرة القطاع على تعميق مكانته في أسواق التصدير حيث يتواجد بالفعل، وتكثيف ما يقدمه لتلبية طلب الزبائن في الأسواق الجديدة. وهو مهم أيضاً لقدرة القطاع على المنافسة بشكل ديناميكي مع الواردات في سوقه المحلية.

4.3 الفجوة في المهارات

4.3.1 المقدمة

إن الفجوات التي تم تحديدها في قدرة الشركات لها انعكاسات مهمة على الإحتياجات المستقبلية من 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 المتعلقة بالفجوات في قدرات الشركات

لكل واحدة من الفجوات الرئيسية التي تم تحديدها في قدرات الشركات، تشكل الفجوات في المهارات عنصراً هاماً 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 الغذائي

• فنيو آلات تصنيع الأغذية

• فنيو مختبرات الأغذية

• المهن المتعلقة بإمتثال الأغذية وضمان الجودة

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 في قطاع يعتبر فيه الإمتثال بالمعايير مهما من أجل الوصول إلى الأسواق وتحقيق رضا العملاء.

وهناك حاجة أيضاً إلى تعزيز المهارات على المستويات الأعلى، لاسيما في المجالات وثيقة الصلة لإدارة الناس. وتعتمد عمليات الإنتاج الكفوة 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. وتتمدد هذه الحاجة الى علماء ومهندسين يعملون في شركات تصنيع الأغذية، ومن الممكن أن يعملوا كمدرّاء ضمن عمليات الإنتاج. وأهم مجال من المهارات على مستوى الإدارة ينبغي تحسينه هو إدارة الموارد البشرية.

إيجاد مصادر للمدخلات

إن تحسين إيجاد مصادر للمدخلات سيكون له آثار على المهارات في الأردن في عدد من المجالات. وهذه تتضمن:

• مهارات المدراء والمهنيين العاملين في شركات تصنيع الأغذية المسؤولين عن إيجاد مصادر للمدخلات وشرائها، سواء من موردين دوليين، أو من وسطاء أردنيين أو من منتجين زراعيين أردنيين؛

• مهارات العاملين على مستوى المهني لدى الوسطاء الأردنيين الذين يقومون بتزويد شركات تصنيع الأغذية بالمدخلات؛ و

• مهارات المزارعين الأردنيين وموظفيهم، والتي تؤثر على حجم المدخلات المنتجة، وجودة وتمائل المدخلات، والإمتثال للمعايير والأنظمة في الأردن وفي أسواق التصدير، وتكلفة الإنتاج - مما يؤثر على تكلفة المواد لمصنعي الأغذية الأردنيين.

التسويق، والمبيعات وإدارة قنوات التوزيع

تلعب المهارات جزءاً محورياً 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 عدا العراق، فإن مستوى المعرفة بالسوق الذي لدى الشركات الأردنية للصناعات الغذائية ومستوى الرقابة على التسويق داخل البلد والمبيعات عادة ما يكونان محدودين للغاية، حيث أن المبيعات تتم بشكل رئيسي من خلال وكلاء وموزعين. إلا أنه مع نمو الصادرات إلى الأسواق القائمة، ومع قيام الشركات بالتصدير إلى مجموعة واسعة من أسواق الوجهة المقصودة، سوف يكون من المهم تحقيق مستوى أعلى من الخبرة في مجال التسويق الدولي وإدارة قنوات التوزيع من أجل تحقيق فهم أفضل للأسواق ذات الصلة في جميع جوانب الأعمال، سواء من أجل الإدارة الفعالة للعلاقات مع شركاء قنوات التوزيع في البلاد، أو من أجل المساهمة في التسويق الفعال في البلاد.

وتشمل المهن الرئيسية: التسويق، وإدارة المبيعات، وإدارة القنوات التجارية.

تطوير المنتج

هناك ثلاثة مجالات رئيسية للمهارات في تطوير الأغذية المصنعة: علوم الأغذية، وهندسة الصناعات الغذائية، وتجارة المواد الغذائية. بالنسبة للشركات التي هي في حجم معظم شركات الصناعات الغذائية الأردنية، أهم ما في الأمر هو المهارات القوية في تجارة المواد الغذائية، مدعومة بالمعرفة العلمية والتقنية الكافية لإحداث تغييرات تدريجية على المنتجات القائمة، والاستفادة من مصادر خبرات خارجية لتقديم منتجات جديدة. وتعتبر مهارات المستوى المهني أساسية، كما هناك حاجة إلى مهارات قوية على مستوى الفنيين في علوم الأغذية وهندسة الصناعات الغذائية من أجل تقديم الدعم لهم.

ولتعزيز قدرة الشركات على الابتكار، من المهم أن يكون لديها القدرة على الوصول إلى خبرات من الخارج ذات مهارات عالية في مجال علوم وتكنولوجيا الأغذية وتجارة المواد الغذائية، من خلال آليات الشراكة مع المؤسسات في الجامعات الأردنية.

4.3.3 الفجوات القائمة في المهارات والتي هناك حاجة إلى سدها

ركزت حتى الآن مناقشات الفجوات في المهارات على ما يحتاجه القطاع ليكون ناجحاً في المستقبل. ومن الضروري أن ننظر أيضاً بشكل أضيّق في الفجوات في المهارات الواضحة حالياً في هذا القطاع، والتي تسببت فعلاً بمشاكل.

قام العديد من أصحاب العمل بتسليط الضوء على قضية أساسية من قبل في القطاع تتعلق بثقافة العمل بين موظفيهم، مع عدم وجود التزام ثابت بالعمل بشكل منتج وبما يتفق مع الإجراءات القياسية. ويبدو بأن ممارسات إدارة الموارد البشرية تشكل عاملاً هاماً في ذلك، مما يعني الحاجة إلى معالجة المهارات لدى العاملين في الإنتاج، ومعالجة مهارات إدارة الموارد البشرية لدى الذين يقومون بإدارتهم ويضعون سياسات الشركة.

ومسألة أساسية ثانية سلط أصحاب العمل الضوء عليها هي النقص في المشغلين المهرة لآلات تصنيع الأغذية. والعوامل المؤثرة التي قاموا بتحديدتها شملت ما يلي :

- عدم وجود نظام للتدريب لتوفير المهارات اللازمة، بالإضافة إلى عدم وجود معايير واضحة للمهارات في المهنة.
- صعوبة استبقاء مشغلي الآلات الذين يتم توظيفهم، وينظر الكثير منهم إلى العمل على أنه ذي مكانة وأجور متدنية؛ و
- إحجام أصحاب العمل أنفسهم عن الاستثمار في تدريب الموظفين بحيث يكتسبون مستويات عالية من المهارات لأنه من المرجح أن يفقدوا استثماراتهم عندما يتم تعيين موظفيهم من قبل المنافسين أو عندما يعثرون على عمل مختلف.

الجزء 5 الإستنتاجات والتوصيات حول تنمية 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. وأخيراً، يضع عدداً من التوصيات لأصحاب المصلحة في القطاع، للحكومة وللمؤسسات التعليمية والتدريب، ولمنظمة العمل الدولية ولشركاء التنمية الآخرين.

5.2 الإستنتاجات

لقد نمت زادت مخرجات القطاع بشكل سريع منذ 2003، حيث يخدم كل من أسواق التصدير والأسواق المحلية. وقد ارتفعت الصادرات والواردات بصورة سريعة، حيث زاد تكامل السوق في المنطقة. وكان التركيز الرئيسي الأولي للتصدير لهذا

القطاع على السوق العراقي، ولكن أصبح التركيز أكثر تنوعاً مع مرور الوقت، مع نمو كبير في الصادرات إلى دول مجلس التعاون الخليجي، وخاصة إلى المملكة العربية السعودية. كما زادت واردات الأغذية المصنعة إلى الأردن بشكل كبير من مجموعة واسعة من البلدان، سواء من داخل المنطقة (وخاصة من المملكة العربية السعودية) ومن أوروبا وأجزاء من آسيا. كما زادت واردات الأغذية غير المصنعة أو المصنعة قليلاً بسرعة أيضاً، مما يعكس جزئياً حقيقة أن القطاع يجب أن يستورد حصة كبيرة من موارده الخام.

وقد تعززت قيمة مبيعات المنتجات الغذائية في السوق المحلي بسبب الهجرة الكبيرة الوافدة الناشئة عن الصراعات الإقليمية، وأيضاً بسبب تأثير النمو الاقتصادي منذ أوائل الألفينيات على أنواع الطعام التي يطلبها المستهلكون. ومع زيادة الدخل، أصبح هناك زيادة في الطلب على أغذية مصنعة ذات قيمة مضافة أعلى.

وعلى الرغم من الزيادة السريعة في قيمة مخرجات القطاع، بقيت العمالة (باستثناء مجال الخبز) مستقرة تقريباً مع مرور الوقت. وهذا يعكس زيادة سريعة في إنتاجية العمالة ناجمة أساساً عن الإستثمار في آلات تصنيع الأغذية، وكذلك الإدخال والتسويق الناجح لمنتجات ذات قيمة مضافة أعلى من جانب الشركات العاملة في هذا القطاع.

وإذا تم النظر إليه ككل، فإن هوامش القطاع تبدو متينة، مع وجود فائض تشغيلي يتراوح عادة ما بين حوالي 10 في المائة إلى 12 في المائة 4 مع مرور الوقت، على الرغم من أنه يبدو أن كفاية الهوامش تختلف بين الشركات.

وعلى الرغم من نجاح القطاع، إلا أنه يواجه تحديات كبيرة في السوق مع وجود منافسة قوية من منافسين إقليميين، وأوروبيين وآسيويين في أسواق التصدير الرئيسية التي يصدر لها القطاع وفي الأسواق المحلية على حد سواء، ويواجه كذلك عوائقاً كبيرة في الوصول إلى الأسواق في بعض البلدان التي كان للقطاع فيها حضور قوي في السابق - لاسيما العراق وسوريا. ومحافظة القطاع على موقعه في السوق أو تحسينه يتطلب جهوداً مستمرة كبيرة لتحسين الإنتاجية من أجل الحفاظ على القدرة التنافسية أو تحسينها.

على الرغم من أن الجزء المعني من القطاع قد أبقى على العمالة ثابتة تقريباً على مر الزمن، فإن أصحاب المصلحة، بما في ذلك كبار أصحاب العمل، يعتقدون بأنه من الواقعي إستهداف زيادة فرص العمل. ويجادلون بأن توفر العمال المهرة المناسبين هو أحد القيود الرئيسية على قدرتهم على زيادة مبيعات التصدير والمبيعات المحلية، وبأنه بإمكانهم توظيف فوراً أعداد أكبر بكثير من العمال في حال توفر أشخاص لديهم المهارات المناسبة والحافز.

وبالنظر إلى تطور العمالة بين القطاعات المنافسة الدولية، من المعقول أن نأمل أن يتمكن قطاع صناعات غذائية أردني يتمتع بقدرة تنافسية على زيادة فرص العمل على المدى الطويل. في الصناعات الغذائية، إن الميل إلى زيادة حجم إنتاج كل عامل من أجل خفض العمالة، يوازيه إلى حد كبير متطلب قيام القوى العاملة بإيلاء المزيد من الانتباه إلى الجودة، وتنفيذ وإدارة نظم التشغيل الآلي، وتركيز أكبر على التسويق والإبتكار في المنتجات. وأي تغييرات في طلب السوق تحوّل مزيج الإنتاج نحو منتجات تتطلب المزيد من العمل من أجل إنتاجها، ونحو أشواط إنتاج أقصر،

وتكون في كثير من الأحيان كثيفة العمالة، يمكن أن ترفع بشكل كبير من حجم العمالة المرتبطة بتصنيع حجم غير متغير من المواد الغذائية. ولذلك، عند التطلع إلى المستقبل، يكون هناك مجموعة من السيناريوهات المحتملة للتشغيل في قطاع تصنيع الأغذية والمشروبات في الأردن، حسب التطورات في قدرته التنافسية بالنسبة إلى المنافسين الدوليين.

• إن فقدان القدرة التنافسية سوف يؤدي إلى خسارة كبيرة في فرص العمل على المدى المتوسط والطويل، مما سيؤثر ليس فقط على القطاع نفسه ولكن أيضا على المنتجين الزراعيين الأردنيين ومقدمي الخدمات الذين يقومون بالتوريد إلى القطاع. وإذا راوح القطاع مكانه، فإنه سيفقد القدرة على المنافسة مع تحسن القطاعات الدولية المنافسة.

• الحفاظ على القدرة التنافسية أو إكتسابها بالنسبة للمنافسين الدوليين يمكن أن يبقى على العمالة ثابتة، أو حتى يؤدي إلى زيادة كبيرة في فرص العمل على المدى المتوسط والطويل.

وقد أبرزت الأبحاث في القطاع والمشاورات بين أصحاب المصلحة العاملين في القطاع المجالات التالية، حيث هناك حاجة إلى قدرات أقوى لدى الشركات من أجل تعزيز القدرة التنافسية في المستقبل.

- كفاءة التصنيع

- جودة التصنيع والامتثال التنظيمي

- إيجاد مصادر للمدخلات

- التسويق المحلي

- التسويق الدولي

- تطوير المنتجات

وبما أن المهارات أساسية لجميع مجالات قدرات الشركات، تركز توصيات هذا التقرير على القيام بما هو مطلوب لردم الفجوات بين المهارات في المجالات اللازمة للنجاح المستقبلي للقطاع وبين المهارات المتوفرة الآن. وسلط أصحاب العمل الضوء على أن التقدم في المهارات اللازمة من أجل كفاءة التصنيع، والجودة والامتثال التنظيمي يعتبر الأكثر إلحاحا، ولهذا السبب يركز التقرير بشكل خاص وعاجل على معالجة الفجوات في المهارات ذات الصلة بمجالات القدرات هذه. ولكل واحدة من مجالات قدرات الشركات هذه، تعتبر تنمية المهارات جزءا أساسيا من حزمة أوسع من الإجراءات اللازمة.

في حالة كفاءة التصنيع، وضمان الجودة والامتثال التنظيمي، يجب أن يساهم تطوير المهارات في تحول أوسع في تنظيم العمل وممارسات إدارة الموارد البشرية المطلوبة لرفع قطاع الصناعات الغذائية والمشروبات الأردني إلى مستوى معايير العمل التي تم الوصول إليها على الصعيد الدولي من قبل قطاعات الصناعات الغذائية والمشروبات المنافسة في البلدان المتقدمة. حاليا، معظم القطاع عالق في توازن ضعيف، مع ممارسات للإدارة عفا عليها الزمن ومشاكل في المهارات، والإنتاجية وجودة العمل ما بين العمال. وينظر العمال إلى وظائف التصنيع في القطاع على أنها منخفضة الأجور وذات مكانة متدنية. ومعدل دوران العمالة في التصنيع هو معدل مرتفع، مما لا يشجع الشركات على الاستثمار في التدريب، وهذا بدوره يجعل من الصعب تحقيق أي تقدم.

كان هناك اقتراحات أثناء المشاورات التي تمت في وقت مبكر من الأبحاث بأن هذه الصعوبات تعكس مشكلة محددة مع العمال الأردنيين، ويعود سببها جزئيا إلى تفضيل الثقافة الأردنية للوظائف الجامعية. إلا أن الصعوبات في عمليات التصنيع الغذائي التي وصفها أصحاب العمل تعتبر مألوفا في تاريخ التصنيع في العديد من البلدان المتقدمة والنامية في العقود الأخيرة. إن تفضيل الوظائف الجامعية يعتبر مشكلة للصناعات في كل مكان تقريبا؛ حيث تعتبر وظائف التعليم والتدريب المهني والتقني ذات مكانة متدنية وأجور منخفضة وظروف عمل سيئة. وحلول هذه

القضايا معروفة دولياً، وتم تطبيقها في التصنيع، بما في ذلك الصناعات الغذائية والمشروبات، في العديد من الدول. وتتضمن هذه الحلول تغيير تنظيم العمل وإدارة الموارد البشرية للوصول إلى مستوى أعلى من الالتزام، والأداء والإنتاجية من قبل العمال، ومكافأتهم من خلال دفع الأجر المناسب، وتوفير عمل أكثر إثارة لإهتمامهم وظروف عمل لائقة. إن الاستثمار في التدريب عبر جميع مهن التصنيع يعتبر جزءاً أساسياً من هذا التحول، وعادة ما تجد الشركات بأنها إستفادت جيداً من الاستثمار وذلك عن طريق رفع مستوى الأداء والإستبقاء لعمالها.

ونجح هذا النهج حيثما تم تطبيقه بالفعل في قطاع الأغذية الأردني، مع شعور العمال بالمزيد من الفخر في وظائفهم، وتحسين الإدارة، وإنخفاض حاد في معدل دوران الموظفين، ومع تحسين الجودة والامتثال للمعايير، وخفض الهدر وزيادة الإنتاجية. وتتمحور التوصيات الأكثر إلحاحاً في هذا التقرير حول تمكين الشركات الأخرى في القطاع من القيام بهذا التحول من خلال تزويدها بالتدريب اللازم لتطوير المهارات المطلوبة.

واستناداً إلى التحليل الذي تم، هناك حاجة للعمل على مجالين واسعين . وهما :

- الجمع بين الإجراءات الخاصة باحتياجات المهارات المحددة اللازمة لقطاع الصناعات الغذائية والمشروبات مع الإستراتيجيات التي وضعها الاردن لتطوير التدريب والتعليم التقني والمهني (TVET)، التي تشدد على تطوير وتنفيذ مناهج ومؤهلات محدثة تلبي إحتياجات أصحاب العمل؛ و
- تطوير المهارات اللازمة لسد الفجوات الأخرى في قدرات الشركات والتي تم تحديدها من قبل المشروع – إيجاد مصادر للمدخلات، والتسويق المحلي والدولي، وتطوير المنتجات، والإدارة التنظيمية، وسلسلة التبريد.

5.3 رؤية القطاع

تستند التوصيات التالية على رؤية لمستقبل القطاع أقرها أصحاب المصلحة المشاركون في إعداد هذا التقرير. والمكونات الرئيسية لهذه الرؤية هي على النحو التالي.

أسواق التصدير: سوف تهدف الشركات العاملة في القطاع إلى تحقيق المزيد من النمو السريع في التصدير إلى مجموعة من الأسواق لاسيما : دول مجلس التعاون الخليجي، ودول عربية أخرى، وأسواق من خارج المنطقة مع التركيز على البلدان المتقدمة في أوروبا وأمريكا الشمالية.

الأسواق المحلية: لا يمكن للشركات العاملة في هذا القطاع التنافس فعلياً بكفاءة فيما يتعلق بكافة فئات المنتجات الأغذية، إلا أنها تهدف لأن يكون لها موقع قوي في السوق المحلي بالنسبة لنطاق واسع من المنتجات والأسواق المتخصصة. وبصورة عامة، هي هي تهدف للمحافظة على أو زيادة حصتها في السوق المحلي بالنسبة لكافة فئات المنتجات.

الفوائد الاقتصادية: إستناداً إلى النجاح في السوق، تتوقع الشركات العاملة في القطاع زيادة فرص العمل المباشر لديها في الصناعات الغذائية والمشروبات. ومن خلال خلق المزيد من الطلب على المخرجات الزراعية الأردنية، يُتَوَقَّع أيضاً أن يتم دعم العمل اللائق في الزراعة أكثر مما كان ليكون متاحاً في المستقبل لولا ذلك. والشركات نفسها سوف تستفيد من ارتفاع الربحية ومن تحسن القدرة على الإستثمار. وكوسيلة لتحسين القدرة التنافسية وكنتيجة لنجاح أكبر في السوق، سوف تكون الشركات قادرة على دفع أجور أعلى، وتوفير ظروف عمل أفضل ومكانة أعلى لعمالها، بناء على مهارات أفضل وِلْتزام أكبر بالجودة وبالإنتاجية في مكان العمل.

مصدر لتحسين الإنتاجية والقدرة التنافسية: تحسن الإنتاجية والقدرة التنافسية التي تقود تحسن وضع السوق سوف تكون قائمة على : عمليات أقوى، مع زيادة في الإنتاجية، وتحسين الجودة والامتثال بالأنظمة؛ وتطوير / ترخيص وتقديم منتجات جديدة وأفضل تلبي رغبات العملاء في الأسواق المستهدفة؛ وعلامات تجارية رائجة، وتسويق ممتاز للمبيعات وإدارة ممتازة لقنوات التجارة.

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 والعمال؛ وتبني أفضل النهج الدولية لإدارة شركات الأغذية؛ ودعم التغيير من جانب الحكومة الأردنية ومنظمة العمل الدولية والشركاء الآخرين.

5.4 التوصيات

5.4.1 مقدمة التوصيات

التوصيات الواردة هنا موجهة إلى: الشركات العاملة في القطاع وموظفيهم؛

إلى الحكومة الأردنية بما في ذلك وزارة العمل ووكالاتها، ووزارة التخطيط والتعاون الدولي، ومجموعة الإستراتيجية الوطنية للتشغيل، ووزارة الصناعة والتجارة والمؤسسة العامة للغذاء والدواء؛ وإلى مقدمي خدمات التعليم والتدريب الذين يستهدفون قطاع الصناعات الغذائية. والتوصيات موجهة أيضاً إلى منظمة العمل الدولية نفسها، التي لديها مشاريع والموارد التي يمكن الإستفادة منها في التنفيذ، وإلى شركاء التنمية الآخرين.

وتم عرض التوصيات ضمن مجموعتين:

1. توصيات لبرنامج عمل فوري، تحدد تدخلات معينة ينبغي إجرائها، ويمكن دعمها في إطار مشاريع منظمة العمل الدولية؛ و

2. توصيات لاستراتيجية مهارات طويلة المدى للقطاع.

5.4.2 توصيات لبرنامج عمل فوري

بعد التشاور مع اللجنة التوجيهية للمشروع، يقترح تنفيذ البرامج التدريبية التالية للموظفين العاملين في الصناعات الغذائية في إطار المشروع الحالي:

- تطوير وتجريب دورات تدريبية لمشغلي آلات تصنيع الأغذية؛ و

- برنامج تدريبي في إدارة الموارد البشرية لمدراء الإنتاج والمتخصصين في مجال الموارد البشرية.

ويتوقع بأن يتم تقديم الدورة بشكل مشترك بين الشركات العاملة في القطاع في مواقع مناسبة، والوصول في نهاية المطاف إلى أعداد كبيرة من موظفي هذا القطاع العاملين في مجال عمليات الإنتاج والخدمات اللوجستية. ومن المؤمل أن يكون من الممكن الترتيب لمنح المؤهلات للمشاركين الناجحين.

التوصية 1 دورة تدريبية نموذجية لمشغلي آلات تصنيع الأغذية

يقترح أن تقوم منظمة العمل الدولية بدعم تطوير وتجريب دورة تستهدف المشغلين الحاليين لآلات تصنيع الأغذية. والهدف من الدورة هو تحسين المهارات الأساسية، ومهارات الصحة والسلامة، ومهارات سلامة وجودة الأغذية، وذلك لمعالجة القضايا الرئيسية التي تم تحديدها من قبل أصحاب العمل في القطاع، واستكمال التغييرات المتوقعة في إدارة الموارد البشرية في القطاع. ويمكن تقديم الدورة في مقر الشركة أو في مؤسسات التدريب. وحينما لا يتوقع أن تؤدي التجربة إلى التأهيل، ينبغي أن يتم تصميم المنهاج بحيث يتم في المستقبل الحصول على المؤهل من مركز الاعتماد وضمان الجودة (CAQA)، وبحيث يكون من الممكن تكييف الهيكلية والمحتوى للتقديم في سياق أولي للتدريب أو التلمذة المهنية.

ويبين المربع الأول المحتوى المؤقت للدورة التدريبية.

المربع 1 المحتوى المؤقت لبرنامج تدريب مشغلي الآلات

وحدة المهارات الأساسية

- واجبات وحقوق الموظف (وفقا لقانون العمل)
- قيم العمل (العمل في فريق، والولاء، والنزاهة والشفافية، والسرية ... الخ.)
- التواصل الفعال بين الرؤساء والمرووسين * التسويق الذاتي
- إدارة الصراعات وحل المشكلات * المسؤولية الاجتماعية في مكان العمل.

تدريب أساسي في اللغة الإنجليزية بما في ذلك الشروط الفنية

- اللغة الإنجليزية الأساسية (المستوى الابتدائي)
- المصطلحات الفنية المتعلقة بصناعة المأكولات والمشروبات
- المصطلحات الفنية المتعلقة بالصيانة والآلات
- المصطلحات الفنية المتعلقة بتشغيل الشاشات الإلكترونية لخطوط الإنتاج

الإجراءات العامة للصحة والسلامة في مكان العمل

- أهمية الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل ودورها في المسؤولية الاجتماعية في مكان العمل
- أنواع المخاطر (الميكانيكية، الجسدية والكيميائية)
- الوقاية من المخاطر * الوقاية من الحوادث بما في ذلك حوادث الحريق
- الإسعافات الأولية لإصابات العمل
- معدات الحماية الشخصية (PPE)
- التعامل مع الآلات والمعدات
- التعامل مع الكيماويات والغازات القابلة للاشتعال
- الملصقات التوضيحية الهامة للسلامة المهنية * حماية البيئة، والتعامل مع نفايات الصناعات الغذائية
- المبادئ العامة لسلامة وجودة الأغذية للصناعات الغذائية ومهن الإطعام
- المبادئ الأساسية للصناعات الغذائية
- المبادئ الأساسية للتعامل مع الأغذية وسلامتها (التنظيف، والوقاية من التلوث المتبادل، والطبخ والتبريد)
- التسمم الغذائي والأمراض المنقولة عن طريق الغذاء والناجمة عن تلوث الأغذية.
- مصادر المخاطر المرتبطة بسلامة الغذائية (جسدية، وكيميائية وبكتريولوجية)
- مظاهر التلف في اللحوم المصنعة، والمبردة والمجمدة
- سلامة الأغذية - التنظيف والتعقيم (بما في ذلك نظافة وتقيم مواقع وأسطح العمل والمعدات)
- سلامة الأغذية - التلوث المتبادل (بما في ذلك النظافة الشخصية، وغسل اليدين، والملابس الواقية، ومكافحة الآفات)
- سلامة الأغذية - الطبخ والتبريد (بما في ذلك المناطق ذات درجات الحرارة الخطرة، وطرق الحفاظ على الطعام ساخنا، أو مبردا أو مجمدا بما في ذلك التجميد السريع والقلبي، وسبل حفظ وتخزين اللحوم (بما في ذلك التجفيف والتخمير) والتعليق والتعبئة)
- مراقبة جودة الأغذية
- الشروط الصحية الواجب توفرها في مصانع الأغذية * أساسيات تخزين، ونقل وتداول المواد الغذائية

التوصية 2 برنامج تدريبي في إدارة الموارد البشرية لمدراء الإنتاج والمتخصصين في مجال الموارد البشرية

أهم أولوية فورية للمهارات في قطاع الصناعات الغذائية الأردني هو معالجة المشاكل المرتبطة بضعف الالتزام، والمهارات الأساسية المحدودة وعدم الإتساق في تطبيق معايير سلامة وجودة الأغذية. والدورة التدريبية المقترحة لمشغلي الآلات مصممة لمعالجة هذه القضايا على مستوى عمال الإنتاج أنفسهم، ولكن من غير المحتمل أن تكون فعالة من دون تغيير كيفية إدارة الموارد البشرية لتحقيق أفضل استفادة من مهارات جميع العاملين، و من دون تحسين ظروف العمل والنظرة إلى مكانة الوظائف في القطاع.

ويهدف البرنامج التدريبي المقترح إلى تطوير المهارات اللازمة لمساعدة الشركات في القطاع على تحديث سياساتها وممارساتها في إدارة الموارد البشرية، وذلك للتمكن من إجراء تحسينات كبيرة في الأداء التشغيلي. ويحدد المربع 2 المحتوى المؤقت للدورة.

المربع 2 المحتوى المؤقت لبرنامج تدريبي في إدارة الموارد البشرية لمدراء الإنتاج والمتخصصين في مجال الموارد البشرية

إستراتيجيات للإنتاجية العالية والالتزام العالي بتنظيم العمل وإدارة الموارد البشرية إدارة الأداء:

- استراتيجيات إدارة الأداء
- استراتيجيات التدريب والتطوير
- إدارة عملية التدريب والتطوير التعيين والإختيار
- كيفية التخطيط للموارد البشرية
- كيفية تصميم الوصف الوظيفي
- كيفية تعيين الموظفين واختيارهم

5.4.3 توصيات لإستراتيجية طويلة الأمد للمهارات في القطاع

التوصية 3 شبكة أو مجلس لمهارات قطاع الصناعات الغذائية والمشروبات

أظهر عمل اللجنة التوجيهية للصناعات الغذائية والمشروبات لهذا المشروع قيمة التوجيهات التي يقدمها أصحاب المصلحة للعمل على المهارات على مستوى القطاع. إن التوجيه المستمر سوف يكون ذا قيمة عالية طوال مرحلة تنفيذ

المشروع الذي تم في إطاره إعداد هذا التقرير، وبالتالي تم وضع تصور بأن اللجنة التوجيهية سوف تستمر في عملها خلال المدة المتبقية من المشروع، وخلال أي مرحلة جديدة تضاف إلى المشروع.

ويوصى بأن ينظر أصحاب المصلحة المحليون وأصحاب المصلحة على مستوى القطاع في تأسيس اللجنة على أساس أكثر ديمومة مثل شبكة لمهارات القطاع أو مجلس لمهارات القطاع. وتضم هذه الشبكة أو هذا المجلس ممثلين عن أصحاب العمل والعمال في هذا القطاع، والوزارات والجهات الحكومية ذات الصلة. ويمكن أن تضم أيضا ممثلين عن مقدمي التعليم على مستوى التدريب والتعليم المهني والتقني والمستويات الأعلى.

ومن المتوقع أن تعمل الشبكة أو المجلس بالتعاون مع مجلس التشغيل، والتدريب والتعليم المهني والتقني (ETVET)، وصندوق مجلس التشغيل، و التدريب والتعليم المهني والتقني (ETVET Fund) والوزارات والهيئات الأخرى ذات الصلة بما في ذلك وحدة الإستراتيجية الوطنية للتشغيل. بالإضافة إلى تنسيق تنفيذ الإستراتيجية الواردة في هذا التقرير، والعمل مع منظمة العمل الدولية على التنفيذ، سوف تعمل الشبكة أو المجلس مع الهيئات الوطنية ومع غيرهم من شركاء التنمية على التخطيط لإحتياجات المهارات في هذا القطاع وتحقيقها.

التوصية 4 تطوير المناهج للمهن الرئيسية في قطاع الصناعات الغذائية

وزارة العمل الأردنية ومركز الاعتماد وضبط الجودة التابع لها يعملان باستمرار على تطوير مناهج حديثة للمهن على مستوى التدريب والتعليم المهني والتقني وتطوير قدرات مقدمي التدريب والتعليم المهني والتقني لتقديم دورات قائمة على هذه المناهج. وتحديث مناهج مهن الصناعات الغذائية يخدم مصلحة هذا القطاع ، وذلك من أجل تحسين الجودة والموائمة مع توفير التدريب والتعليم المهني والتقني. وأشار أصحاب المصلحة العاملون في القطاع في سياق المشاورات التي تمت معهم إلى أنه لا توجد معايير واضحة للمهارات أو الكفايات للمهن الخاصة بقطاع الصناعات الغذائية.

والمهنة الأكثر إلحاحاً بالنسبة لأصحاب المصلحة العاملين في الصناعات الغذائية والمشروبات هي مهنة مشغل آلات تصنيع الأغذية، حيث حددوا وجود نقص في المهارات، فضلاً عن أوجه قصور في المهارات النوعية بين الموظفين الحاليين والموظفين المحتملين في المستقبل.

وتتضمن مهن أخرى على مستوى التدريب والتعليم المهني والتقني والتي سوف يكون تحديث مناهجها ذو قيمة عالية ما يلي:

- فنيو وعمال صيانة معدات تصنيع الأغذية
- المشرفون على تصنيع الأغذية
- عمال تصنيع الأغذية (عدا مشغلي الآلات)
- فنيو مختبرات تصنيع الأغذية
- عمال ضمان جودة الصناعات الغذائية وعمال الإمتثال التنظيمي

و بما أن هناك تداخل كبير في المهارات بين هذه المهن في مجالات مثل المهارات الأساسية، وسلامة الغذاء، والصحة والسلامة، وتداخل كبير في المهارات الفنية بين بعض المهن، فإنه ينبغي أن تكون عملية تطبيق المناهج وتقديم الدورات على أساس وحدات، وفصل المهن ذات الصلة فقط حينما يكون مرغوباً فيه نظراً للإختلافات في متطلبات المهارات بين المهن.

وفي الوضع المثالي، ينبغي تصميم المناهج لتكون مناسبة للتقديم في سياق مدارس/ كليات التدريب والتعليم المهني والتقني، أو في مكان العمل، أو من خلال النظام القائم على التلمذة المهنية والذي يجمع ما بين التعلم القائم على مكان العمل والمدرسة/الكلية. والتدريب الأساسي للعاملين في مجال الصناعات الغذائية يمكن تقديمه بشكل بديل في سياق برامج رامية إلى إعداد الشباب للعمل. وتشكل مهنة مشغل آلات تصنيع الأغذية مقترحاً جيداً لتجربة التلمذة المهنية في قطاع الصناعات الغذائية، ولكنها تخضع للإتفاق بين أصحاب المصلحة.

وفي حين معظم المخاطر هي خارج نطاق هذا التقرير، إلا أنها تشكل جزءاً كبيراً من قطاع الصناعات الغذائية ككل. إذا لم يتم تغطية مهنة الخباز بشكل كافٍ من خلال المبادرات القائمة لوزارة العملية، فإنه يمكن منطقياً إدراجها ضمن مبادرة تطوير المناهج لهذا القطاع.

حيث أن الكثير من المهارات المشتركة ومحتوى المعرفة عبر مهن تصنيع الأغذية هي مشتركة أيضاً بين مهن تقديم الطعام، يكون من المنطقي أن تمتد المبادرة إلى تطوير مناهج مهن الصناعات الغذائية لمهن خدمات تقديم الطعام مثل الطباخ، أو رئيس الطهاة أو موظفي الخدمات الغذائية.

فمن المستحسن أن يتم اتخاذ مبادرة لوضع مناهج لمهن تصنيع الأغذية بدعم من منظمة العمل الدولية، وينبغي أن يتم استهدافها بناء على الأولويات أعلاه.

التوصية 5 أجنحة أوسع للمهارات الخاصة بالقطاع

تتضمن أكثر الأولويات إلحاحاً للقطاع توفير المهارات المطلوبة في عمليات التصنيع. إلا أننا لو نظرنا إلى المدى الأبعد، يكون من الضروري أيضاً اتخاذ إجراءات لتوفير المهارات المطلوبة من أجل رفع مستوى مجموعة من المجالات الأخرى للقدرة التجارية. بالإضافة إلى فعالية التصنيع، والجودة والإمتثال التنظيمي، تكون المجالات التالية للمهارات مهمة كذلك للإنتاجية والقدرة التنافسية المستقبلية للقطاع:

- إيجاد مصادر للمدخلات
- التسويق المحلي
- التسويق الدولي
- تطوير المنتج
- السلسلة الباردة

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 الأغذية وتوفير مساقات متخصصة مهنية ولشهادة الماجستير، وتوفير مساقات أقصر تستهدف مهنيين يعملون فعلياً في القطاع.

يوصى بأن يعمل المجلس المقترح للمهارات/الشبكة المقترحة للمهارات مع مؤسسة الغذاء والدواء لإعداد وتوفير دورات في الشؤون التنظيمية والإمتثال فيما يتعلق بالأسواق المحلية وأسواق الصادرات على حد سواء.

ويجوز أن يتعاون المجلس/الشبكة مع وزارة الصناعة والتجارة، ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي والجامعات المعنية لتقديم برنامج لتطوير قدرات القطاع في مجال الابتكار الغذائي، بناء على مزيج من مهارات التجارة في مجال الأغذية، ومهارات علم الأغذية، ومهارات هندسة الأغذية، والمهارات المرتبطة بالطبخ.

وقد يكون من الضروري الإنتظار حتى يتم تقديم وتنفيذ البرامج التدريبية المذكورة في التوصية 1 قبل اتخاذ إجراءات فعالة بموجب هذه التوصية.

منظمة العمل الدولية

مكتب الأردن

شارع تيسير نعاة، عبون الجنوبي

ص.ب. 831201، 11183 عمان - الأردن

هاتف: +962 (6) 5653991

فاكس: +962 (6) 5653807

شبكة انترنت: www.ilo.org/arabstates

منظمة العمل الدولية

المكتب الاقليمي للدول العربية

أريكو سنتر - شارع جوسنيان - القطاري

ص.ب. 4088 - 11 رياض الصلح 1107-2150 بيروت - لبنان

هاتف: +961 (1) 752400

فاكس: +961 (1) 752405

بريد الكتروني: beirut@ilo.org

شبكة انترنت: www.ilo.org/arabstates

تابع منظمة العمل الدولية في الدول العربية على تويتر: [@iloarabstates](https://twitter.com/iloarabstates)