



مشروع المنار  
Al-Manar Project



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية  
National Center for Human  
Resources Development

# الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع الزراعة



Employment-Technical & Vocational Education & Training Fund (E-TVET Fund)

بدعم من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني



مشروع المنار  
Al-Manar Project



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية  
National Center for Human Resources  
Development

# الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع الزراعة

أيلول 2014



بدعم من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني

المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية National Center for Human Resources

Development

هاتف : +962 -6 -5331451 Phone : +962 - 6 – 5331451

فاكس : +962 -6 - 5340356 Fax : +962 - 6 – 5340356

ص.ب : 560 الجبيهة P.O. Box: 560 Al-Jubaiha

الرمز البريدي: 11941 الاردن Postal Code : 11941 Jordan

[www.nchrd.gov.jo](http://www.nchrd.gov.jo)

[www.almanar.jo](http://www.almanar.jo)

المملكة الأردنية الهاشمية

رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية

(2014/ 10/4827)

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



مشروع المنار  
Al-Manar Project



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية  
National Center for Human Resources  
Development

تمّ إنجاز هذه الدّراسة من قبل مشروع المنار بإدارة المركز الوطنيّ لتنمية الموارد البشريّة.

بإشراف

الأستاذ الدكتور عبدالله عباينة

فريق الباحثين

الدكتور أحمد محمد عمرو

الدكتورة آلاء البشايرة

فريق اعداد قواعد البيانات

السيد أحمد عناقره والسيدة منال الزق

يتقدّم المركز الوطنيّ لتنمية الموارد البشريّة بالشكر والعرفان لمجلس التشغيل والتّدريب والتعليم المهنيّ والتقنيّ لتعاونه الموصول ودوره الفاعل في تيسير عمليّة التنسيق مع الشركاء والذي أسهم في إنجاز هذا العمل بالإضافة إلى دائرة الإحصاءات العامّة التي نفذت المسح وفق الخطّة المرسومة.

ويقدم المركز الوطنيّ لتنمية الموارد البشريّة كلّ الشكر للجنة الاستشاريّة التي ساهمت توجيهاتها في النهوض بالدّراسة للمستوى المطلوب

رئيس المركز الوطنيّ لتنمية الموارد البشريّة)	الاستاذ الدكتور عبد الله عباينة
(نائب رئيس المركز الوطنيّ لتنمية الموارد البشريّة)	الدكتور أحمد الطويسي
(المركز الوطنيّ لتنمية الموارد البشريّة)	الدكتورة آلاء البشايرة
(وزارة العمل)	الدكتور محمد القضاة
(مجلس التشغيل والتّدريب والتعليم المهنيّ والتقنيّ)	السيدة نادرة البخيت
(نقابة المهندسين الزراعيّين)	الدكتور أحمد محمد عمرو
(جمعية منتجي ومصدري الخضار والفاكهة)	السيد عبد الرحمن غيث
(المركز الوطنيّ لتنمية الموارد البشريّة)	السيدة منال الزق



## تقديم

يطيب لي وأسرة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية أن نضع بين أيديكم دراسة الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع الزراعة، وهي دراسة منسجمة مع منطلقات مشروع إعادة إصلاح قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني المدعوم من الاتحاد الأوروبي، والذي يُشرف على تنفيذه مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وبمشاركة العديد من المؤسسات الحكومية المعنية والقطاع الخاص، ويركز على ضرورة وجود دراسات مسحية قطاعية لسوق العمل، وتطوير خطط لتنمية الموارد البشرية ضمن هذه القطاعات، وذلك بغرض المساعدة في تعرف الاحتياجات القطاعية الكمية والنوعية من المؤهلات والمهارات، ومن ثمّ العمل على تطوير هذه الإمكانيات لدى الباحثين عن عمل؛ الأمر الذي سيساهم في الاستخدام الأمثل للموارد البشرية سواء من خلال عملية التخطيط، أم تطوير الاستراتيجيات وصنع القرار لبرامج سوق العمل الفعالة، وبشكل خاص في قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

وتنقسم هذه الدراسة إلى ستة فصول رئيسية، إذ يتضمّن الفصل الأول الإطار النظري الخاص بالدراسة من حيث مشكلتها، وأهدافها، وأهميتها، وأسئلتها، بالإضافة لمصادر البيانات والمنهجية المتبعة لذلك. ويتضمّن الفصل الثاني تحليل جانب الطلب في قطاع الزراعة. ويتناول الفصل الثالث تحليل جانب العرض في القطاع المستهدف. ثمّ يتمّ استخلاص الفصل الرابع والذي يُقدّر فجوة العرض والطلب، وبناءً على نتائج الفصل الرابع يأتي الفصل الخامس لبيّن الخطط التي تمّ وضعها لجسر هذه الفجوة ولتنمية الموارد البشرية العاملة في القطاع المستهدف. وأخيراً الفصل السادس والذي يعرض أبرز النتائج والتوصيات.

وإنّنا إذ نضع بين أيديكم هذه الدراسة، فإننا نرجو أن تتمّ الاستفادة منها حق الاستفادة، وأن تخدم توجهات المركز في تعزيز جهود الأردن الرائدة والدؤوبة في مجالات تنمية الموارد البشرية. راجين المولى عز وجل أن يأخذ بأيدينا لخدمة الأردن الأغلى.

رئيس المركز

أ.د. عبد الله عباينة



## قائمة المحتويات

أ	تقديم	1
ط	الملخص التنفيذي	1
1	الفصل الأول الإطار العام للدراسة	1
3	1.1 المقدمة	3
4	1.2 أهمية الدراسة	4
4	1.3 أهداف الدراسة	4
5	1.4 أسئلة الدراسة	5
5	1.5 منهجية الدراسة	5
5	1.5.1 مجتمع وعينة الدراسة	5
7	1.5.2 أدوات الدراسة	7
8	1.6 جمع البيانات وتجهيزها	8
8	1.6.1 مسح الشركات (جانب الطلب)	8
8	1.6.2 مسح مزودي التدريب (جانب العرض)	8
8	1.7 تبويب البيانات ونشرها	8
9	الفصل الثاني تحليل جانب الطلب في قطاع الزراعة	9
11	2.1 إنتاج منشآت قطاع الزراعة	11
17	2.2 الخصائص الكمية والنوعية للعاملين في قطاع الزراعة	17
28	2.3 الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية للمؤسسات في قطاع الزراعة	28
31	2.4 احتياجات مؤسسات قطاع الزراعة الكمية من العاملين وخصائصهم	31
41	2.5 المهارات العامة المطلوب توافرها لدى العاملين في قطاع الزراعة	41
45	2.6 تشغيل المرأة في قطاع الزراعة	45
48	2.7 تشغيل ذوي الإعاقات في قطاع الزراعة	48
53	2.8 صعوبات تعيين العاملين في قطاع الزراعة وطرق التعيين	53



59	الفصل الثالث تحليل جانب العرض في قطاع الزراعة	
61	3.1 أهم الجهات المزودة للتدريب في قطاع الزراعة	
66	3.2 البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الزراعة	
68	3.3 البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الزراعة	
82	3.4 برامج إعداد العاملين في مهن قطاع الزراعة	
85	الفصل الرابع تقدير فجوة العرض والطلب في قطاع الزراعة	
87	4.1 الفجوة بين الاحتياجات التدريبية لكل مهنة وبين البرامج التدريبية المتوفرة لهذه المهن	
92	4.2 الفجوة بين المهارات المطلوبة لكل مهنة وبين المهارات التي توفرها البرامج التدريبية لهذه المهن	
95	4.3 الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الإناث	
97	4.4 الفجوة بين الطلب على العمالة من ذوي الإعاقات وبين البرامج التدريبية المقدمة لهم	
99	الفصل الخامس خطة تنمية الموارد البشرية في قطاع الزراعة	
109	الفصل السادس النتائج والتوصيات	
111	6.1 النتائج	
120	6.2 التوصيات	

## قائمة الجداول

- جدول1: المنشآت الاقتصادية في قطاع الزراعة حسب المحافظة 2013 ..... 6
- جدول2: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب الإقليم / المحافظة ..... 11
- جدول3: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب سنة بدء تقديم الخدمة ..... 12
- جدول4: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب الكيان القانوني والإقليم ..... 13
- جدول5: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب حجم المنشأة والإقليم ..... 14
- جدول6: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب حجم المنشأة والإقليم والجنس ..... 15
- جدول7: توزيع المنشآت والعاملين في قطاع الزراعة حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم لعام 2013 ..... 16
- جدول8: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام (2013-2015) ..... 17
- جدول9: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المؤهل العلمي والجنس ..... 18
- جدول10: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المؤهل العلمي والإقليم ..... 19
- جدول11: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المهنة والجنس والإقليم لفئة مستوى الاختصاصي ..... 20
- جدول12: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المهنة والجنس والإقليم لفئة مستوى الفني (التقني) ..... 21
- جدول13: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المهنة والجنس والإقليم لفئة مستوى العامل الماهر ..... 22
- جدول14: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المهنة والجنس والإقليم لفئة مستوى العامل محدود (محدد) المهارات ..... 23
- جدول15: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المهنة والجنس والإقليم للمهن المساندة ..... 24
- جدول16: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب الجنسية ..... 27
- جدول17: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب جهة التدريب المفضلة ..... 28
- جدول18: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة " الإنتاج النباتي " حسب برامج التدريب الأكثر طلباً ..... 29
- جدول19: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الزراعة حسب المؤهل العلمي والجنس للأعوام (2014-2016) ..... 31
- جدول20: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الزراعة حسب المهنة والإقليم خلال الأعوام 2014-2016 لفئة مستوى الاختصاصي ..... 33
- جدول21: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الزراعة حسب المهنة والإقليم خلال الأعوام 2014-2016 لفئة مستوى الفني (التقني) ..... 33
- جدول22: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الزراعة حسب المهنة والإقليم لعام 2014 لفئة مستوى العامل الماهر ..... 34
- جدول23: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الزراعة حسب المهنة والإقليم لعام 2014 لفئة العامل محدد المهارة ..... 34
- جدول24: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الزراعة حسب سنوات الخبرة المطلوبة والجنس للأعوام (2014-2016) ..... 35
- جدول25: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الزراعة حسب أسباب توفرها (دوران/ توسع) للأعوام (2014-2016) ..... 36
- جدول26: توزيع العمالة في قطاع الزراعة حسب المهنة وأكثر مهارة مطلوبة لها ولا تتوفر لدى العاملين لفئة مستوى الاختصاصي ..... 37
- جدول27: توزيع العمالة في قطاع الزراعة حسب المهنة وأكثر مهارة مطلوبة لها ولا تتوفر لدى العاملين لفئة مستوى الفني (التقني) ..... 37
- جدول28: توزيع العمالة في قطاع الزراعة حسب المهنة وأكثر مهارة مطلوبة لها ولا تتوفر لدى العاملين لفئة مستوى العامل الماهر ..... 38
- جدول29: توزيع العمالة في قطاع الزراعة حسب المهنة وأكثر مهارة مطلوبة لها ولا تتوفر لدى العاملين لفئة مستوى العامل محدد المهارة ..... 40
- جدول30: المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة لفئة مستوى الاختصاصي ..... 42
- جدول31: المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة لفئة مستوى الفني التقني ..... 42
- جدول32: المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة لفئة مستوى العامل الماهر ..... 43
- جدول33: المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة لفئة مستوى العامل محدد المهارة ..... 44
- جدول34: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب سبب عدم تعيين الإناث ..... 45
- جدول35: توزيع الطلب على العمالة من الإناث في قطاع الزراعة حسب المهنة والإقليم للأعوام (2014-2016) ..... 46
- جدول36: توزيع العاملين من ذوي الإعاقات في قطاع الزراعة حسب المهنة ..... 48
- جدول37: توزيع العاملين من ذوي الإعاقات في قطاع الزراعة حسب نوع الإعاقة ..... 50
- جدول38: توزيع فرص العمل المستقبلية لذوي الإعاقات في قطاع الزراعة حسب المهنة ونوع الإعاقة ..... 51
- جدول39: توزيع فرص العمل المستقبلية لذوي الإعاقات في قطاع الزراعة حسب المهنة والإقليم ..... 53
- جدول40: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب صعوبات التعيين ..... 53

- جدول 41: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب طرق التعيين والإقليم ..... 55
- جدول 42: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب الصعوبات التي يواجهها القطاع ..... 56
- جدول 43: الفئة العمرية للعاملين في القطاع الزراعي موزعة حسب الجنس والإقليم ..... 57
- جدول 44: الجهات المزودة للتدريب حسب سنة بدء تقديم خدمات التدريب/ التعليم المهني ..... 61
- جدول 45: الجهات المزودة للتدريب حسب الطاقة الاستيعابية وأعداد الملتحقين والخريجين للأعوام (2011-2013) ..... 61
- جدول 46: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الملتحقين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013) ..... 63
- جدول 47: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013) ..... 63
- جدول 48: الجهات المزودة للتدريب المخصص لرفع الكفاءة حسب الطاقة الاستيعابية وعدد البرامج وأعداد الملتحقين ..... 64
- جدول 49: خريجو برامج الإعداد المهني بكافة مستوياته خلال الأعوام 2011-2013 موزعين حسب الجنس ..... 68
- جدول 50: أعداد الخريجين ممن يحق لهم مزاولة المهنة من فئة مستوى الاختصاصي موزعين حسب الجنس والتخصص ..... 69
- جدول 51: أعداد الخريجين والطاقة الاستيعابية من الفنيين الزراعيين خلال الأعوام 2011-2013 موزعين حسب الجنس والإقليم ..... 71
- جدول 52: الطاقة الاستيعابية واعداد الملتحقين والخريجين من البرنامج الزراعي الشامل الذي تقدمه وزارة التربية والتعليم / التعليم الزراعي .. 73
- جدول 53: أعداد الخريجين من التعليم المهني الزراعي خلال الأعوام 2011-2013 موزعين حسب الجنس والبرنامج ..... 75
- جدول 54: عدد ونسبة المستفيدين من البرامج التدريبية المخصصة لرفع الكفاءة من المهن المختلفة خلال الأعوام 2011-2013 ..... 76
- جدول 55: أعداد الملتحقين في دورات رفع الكفاءة حسب الجهات التدريبية والإقليم والجنس للأعوام (2011-2013) ..... 78
- جدول 56: المهن المستفيدة من برامج التدريب المخصصة لرفع الكفاءة خلال الأعوام (2011-2013) موزعة حسب الجنس ..... 79
- جدول 57: المهارات العامة الداعمة للتشغيل والتي توفرها البرامج التدريبية بشكل كافٍ ..... 82
- جدول 58: الطاقة الاستيعابية لبرامج الإعداد المهني المزمع تنفيذها مستقبلاً في مؤسسة التدريب المهني حسب مسمى البرنامج ..... 83
- جدول 59: الطاقة الاستيعابية لدورات رفع الكفاءة المزمع تنفيذها مستقبلاً حسب مسمى الدورة والجهة المزودة ..... 84
- جدول 60: المهن المطلوبة والمعروضة في القطاع الزراعي من فئة الاختصاصيين وقيمة الفجوة بين العرض والطلب لكل منها ..... 87
- جدول 61: المهن المطلوبة والمعروضة في القطاع الزراعي من فئة الفنيين / التقنيين وقيمة الفجوة بين العرض والطلب لكل منها ..... 88
- جدول 62: المهن المطلوبة والمعروضة في القطاع الزراعي من فئة مستوى العامل الماهر وقيمة الفجوة بين العرض والطلب لكل منها ..... 89
- جدول 63: المهن المطلوبة والمعروضة في القطاع الزراعي من فئة مستوى العامل محدود المهارات الفجوة بين العرض والطلب لكل منها ..... 90
- جدول 64 : عدد الملتحقين في الدورات التدريبية التي عقدتها الجهات المزودة للتدريب موزعين حسب المهن التي استفادت منها وسجلت ارتفاعاً في الطلب عليها وعجزاً في العرض من جهات الإعداد المهني ..... 91
- جدول 65: المهن التي تعاني من عجز في العرض ولم يتم استهداف العاملين فيها من قبل مزودي البرامج التدريبية المخصصة لرفع الكفاءة ... 91
- جدول 66 : أكثر المهارات المطلوبة من أصحاب العمل والخاصة بكل مهنة والتي لا تتوفر لدى العاملين خلال الأعوام 2011-2013 ..... 92
- جدول 67: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة للإناث سنوياً ..... 96
- جدول 68: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة للأعوام (2014-2016) والمعروضة لذوي الإعاقات ..... 97

## قائمة الأشكال

- 11..... شكل1: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب الإقليم/ المحافظة
- 12..... شكل2: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب سنة بدء تقديم الخدمة
- 13..... شكل3: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب الكيان القانوني والإقليم
- 14..... شكل4: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب حجم المنشأة والإقليم
- 15..... شكل5: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب حجم المنشأة والإقليم والجنس
- 16... شكل6: توزيع المنشآت والعاملين في قطاع الزراعة حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم وحسب حجم المنشأة لعام 2013
- 17..... شكل7: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام (2013-2015)
- 18..... شكل8: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المؤهل العلمي والجنس
- 19..... شكل9: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب المؤهل العلمي والإقليم
- 20..... شكل10: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المهن الأكثر اشغالاً لفئة مستوى الاختصاصي
- 21..... شكل11: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المهن الأكثر اشغالاً لفئة مستوى الفني (التقني)
- 22..... شكل12: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المهن الأكثر اشغالاً لفئة مستوى العامل الماهر
- 24..... شكل13: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المهن الأكثر اشغالاً لفئة مستوى العامل محدود (محدد) المهارات
- 25..... شكل14: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المهن الأكثر اشغالاً في كل إقليم لفئة مستوى الاختصاصي
- 25..... شكل15: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المهن الأكثر اشغالاً في كل إقليم لفئة مستوى الفني (التقني)
- 26..... شكل16: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المهن الأكثر اشغالاً في كل إقليم لفئة مستوى العامل الماهر
- 26..... شكل17: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المهن الأكثر اشغالاً في كل إقليم لفئة مستوى العامل محدود (محدد) المهارات
- 27..... شكل18: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب جنسية العاملين والإقليم
- 28..... شكل19: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب جهة التدريب المفضلة
- 30..... شكل20: توزيع المنشآت في مجال الإنتاج النباتي حسب البرامج التدريبية الأكثر طلباً
- 30..... شكل21: توزيع المنشآت في مجال الإنتاج الحيواني حسب البرامج التدريبية الأكثر طلباً
- 32..... شكل22: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الزراعة حسب المؤهل العلمي للأعوام (2014-2016)
- 32..... شكل23: حجم الطلب المتوقع على المهن في قطاع الزراعة موزعة حسب الجنس خلال الأعوام (2014-2016)
- 36..... شكل24: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الزراعة حسب سنوات الخبرة المطلوبة للأعوام (2014-2016)
- 36..... شكل25: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الزراعة حسب أسباب توفرها (دوران/ توسع) للأعوام (2014-2016)
- 45..... شكل26: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب سبب عدم تعيين الإناث
- 47..... شكل27: توزيع الطلب على فرص العمل للإناث في قطاع الزراعة حسب المهنة في الأقاليم
- 47..... شكل28: توزيع فرص العمل المطلوبة من الإناث في قطاع الزراعة حسب الإقليم
- 48..... شكل29: توزيع العمالة من ذوي الإعاقات في قطاع الزراعة حسب المهنة
- 49..... شكل30: توزيع العمالة من ذوي الإعاقات في قطاع الزراعة حسب المهنة
- 50..... شكل31: توزيع العاملين من ذوي الإعاقات في قطاع الزراعة حسب نوع الإعاقة
- 52..... شكل32: توزيع فرص العمل المستقبلية لذوي الإعاقات في قطاع الزراعة حسب نوع الإعاقة والإقليم والمهنة

- شكل 33: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب صعوبات التعيين ..... 54
- شكل 34: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب طرق التعيين والإقليم ..... 55
- شكل 35: توزيع الفئات العمرية للعاملين في القطاع الزراعي حسب الإقليم ..... 57
- شكل 36: الجهات المزودة للتدريب حسب الطاقة الاستيعابية وأعداد المتحقين والخريجين للأعوام (2011-2013) ..... 62
- شكل 37: توزيع المتحقين والخريجين حسب الجهات المزودة للتدريب للأعوام (2011-2014) ..... 62
- شكل 38: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة المتحقين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013) ..... 63
- شكل 39: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013) ..... 64
- شكل 40: الجهات المزودة للتدريب حسب الطاقة الاستيعابية وأعداد المتحقين للأعوام (2011-2013) ..... 65
- شكل 41: توزيع المتحقين بالبرامج التدريبية حسب الجهات المزودة للتدريب للأعوام (2011-2013) ..... 65
- شكل 42: نسبة وحجم العرض ( عدد الخريجين ) لخريجي برامج الإعداد المهني بكافة مستوياته موزعين حسب الجنس ..... 68
- شكل 43: توزيع خريجي فئة مستوى الاختصاصي ضمن البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الزراعة حسب الجنس ..... 69
- شكل 44: حجم العرض ( عدد الخريجين ) من فئة مستوى الاختصاصي خلال الأعوام 2011-2013 لكلا الجنسين ..... 70
- شكل 45: توزيع خريجي فئة مستوى فني إنتاج نباتي ضمن البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الزراعة حسب الجنس ..... 71
- شكل 46: توزيع خريجي فئة مستوى فني إنتاج نباتي ضمن البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الزراعة حسب الإقليم ..... 72
- شكل 47: خريجو فئة مستوى فني إنتاج نباتي ضمن البرامج التدريبية المطبقة في الزراعة مقارنة بالطاقة الاستيعابية للجهة المزودة للتدريب ..... 72
- شكل 48: الطاقة الاستيعابية وأعداد المتحقين والخريجين لبرامج الإعداد المهني لفئة مستوى العامل الماهر المطبقة في القطاع الزراعي ..... 73
- شكل 49: توزيع الطاقة الاستيعابية لبرامج الإعداد المهني لفئة مستوى العامل الماهر المطبقة في القطاع الزراعي إقليمياً ..... 74
- شكل 50: توزيع المتحقين من فئة مستوى العامل الماهر ضمن البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الزراعة حسب الأقاليم ..... 74
- شكل 51: توزيع خريجي فئة مستوى العامل الماهر ضمن البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الزراعة حسب الجنس ..... 74
- شكل 52: توزيع الخريجين من فئة مستوى العامل الماهر ضمن البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الزراعة حسب الأقاليم ..... 75
- شكل 53: عدد المتحقين من الإناث بالبرامج التدريبية المخصصة لرفع الكفاءة والمخصصة لمهن محددة خلال الفترة 2011-2013 ..... 77
- شكل 54: عدد المتحقين من الذكور بالبرامج التدريبية المخصصة لرفع الكفاءة والمخصصة لمهن محددة خلال الفترة 2011-2013 ..... 77
- شكل 55: توزيع المتحقين بالدورات التدريبية حسب المحافظات والجنس للأعوام 2011-2013 ..... 78
- شكل 56: توزيع المتحقين بدورات رفع الكفاءة حسب الجنس والإقليم ..... 78
- شكل 57: أعداد المتدربين للمهن المستفيدة من دورات رفع الكفاءة خلال الأعوام (2011-2013) موزعين حسب الجنس ..... 80
- شكل 58: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الزراعة حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2011 ..... 81
- شكل 59: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الزراعة حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2012 ..... 81
- شكل 60: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الزراعة حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2013 ..... 81
- شكل 61: الطاقة الاستيعابية لبرامج الإعداد المهني المزمع تنفيذها مستقبلاً في مؤسسة التدريب المهني حسب مسمى البرنامج ..... 83
- شكل 62: الطاقة الاستيعابية لدورات رفع الكفاءة المزمع تنفيذها مستقبلاً حسب مسمى الدورة والجهة المزودة ..... 84

## الملخص التنفيذي

بلغ عدد المنشآت في قطاع الزراعة (40.699) منشأة توزعت بواقع (34%) في إقليم الوسط، ونحو (38%) في إقليم الشمال، وما نسبته (28%) في إقليم الجنوب، تباينت هذه المنشآت من حيث نشأتها ولكن غالبيتها بدأت نشاطها منذ العام 2000 حيث تشير البيانات إلى أنّ حوالي (71%) من المنشآت العاملة في هذا القطاع بدأت بتقديم الخدمة منذ العام 2000، وهي توظّف نحو (61.38%) من إجمالي العاملين في القطاع والبالغ (172.332) عاملاً وعاملة.

غالبية المنشآت العاملة في قطاع الزراعة هي منشآت فردية (89%) وفقاً لكيانها القانوني ويمكن تصنيف المنشآت في قطاع الزراعة ضمن ثلاث مجموعات رئيسية هي: المنشآت الصغيرة الحجم (1-5 عمال) والتي تنتشر بنسبة كبيرة في جميع أقاليم المملكة وبنسبة (79.8%)، تليها المنشآت متوسطة الحجم (6-10 عمال) وبنسبة (12.9%)، ثم المنشآت كبيرة الحجم (11 عاملاً وأكثر) وبنسبة (6.7%).

بلغ عدد العاملين في قطاع الزراعة (172.332) عاملاً وعاملة، توزعوا بغالبية للذكور بواقع (78.9%) مقابل (21.1%) فقط إناثاً، غالبية العاملين في القطاع الزراعي مؤهلهم التعليمي أقل من الثانوي وأمي / ملم وبنسبة (86.44%) للذكور، وبنسبة (94.31%) للإناث

بيّنت الدراسة أنّ ما نسبته (63.2%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيو الجنسية مقابل (36.8%) من غير الأردنيين، وكشفت الدراسة عن عدم توافر أية مرافق أو أقسام تدريبية لدى الغالبية العظمى من المنشآت العاملة في قطاع الزراعة، وأفاد (حوالي 64.5%) من المنشآت العاملة في القطاع بأنّها تفضل تدريب عاملها لدى مراكز تدريب / القطاع الخاص ويأتي في المرتبة الثانية تفضيل مؤسسة التدريب المهني وبنسبة (23%)، ثم كليات المجتمع / جامعة البلقاء التطبيقية وبنسبة (8%).

أظهرت الدراسة أنّ القطاع الزراعي يركّز على توظيف الذكور بنسبة وصلت إلى (76%) وعلى توظيف الإناث بنسبة (24%). ومن المتوقع أن يبلغ حجم الطلب على مهن هذا القطاع للأعوام (2014-2016) حوالي (31.809) طلب وظيفي، وعند تحليل الطلب المتوقع على المهن الزراعية فقد تركز الطلب على العمالة في إقليم الوسط بنسبة (46.3%) مقارنة مع (24.9%) في إقليم الشمال ونسبة (28.8%) في إقليم الجنوب وتشير الدراسة إلى أنّ غالبية المؤهلات العلمية المطلوبة ستكون مؤهلاً أقل من الثانوي وبنسبة وصلت إلى (50%)، يليه المستوى التعليمي أمي / ملم وبنسبة (41%)، ويلاحظ الانخفاض الحاد في الطلب على المهن التي تستلزم مؤهلات علمية جامعية أو متوسطة حيث تكاد تؤول إلى 0-1% فقط.

تشير الدراسة إلى أنّ غالبية الطلب على المهن من فئة مستوى الاختصاصي خلال الأعوام 2014-2016 سيكون على مهنة اختصاصي بستنة شجرية بنسبة (19.8%) ثم مهنة اختصاصي إرشاد زراعي بنسبة (11.88%) أما بالنسبة للمهن من فئة مستوى الفني (التقني) فمن المتوقع أن يكون غالبية الطلب على مهنة فني إنتاج نباتي وبنسبة (86.36%)، أما المهن من فئة مستوى العامل الماهر فسيكون غالبية الطلب على مهنة مربي الأغنام والضأن بنسبة (47.7%)، ثم مهنة المزارعين في الخضروات بنسبة 28.76% في حين أنّ غالبية الطلب على المهن من فئة مستوى العامل محدّد المهارة خلال نفس الفترة سيكون على مهنة عامل زراعي قطف محاصيل بنسبة (48.92%) ثم مهنة عامل زراعي عزق بنسبة (19.85%).

وأما من حيث الخبرة المطلوب توافرها في العمالة المطلوبة فقد تركز الطلب على عدد سنوات خبرة تتراوح بين (0-1) سنة باعتبارها فترة كافية للقيام بمتطلبات العمل في هذا القطاع. وتشير الدراسة إلى الحاجة للعمال الجدد على أساس أعمال التوسعة بنسبة تراوحت بين (59.5%- 64%) أكثر من كونه مجرد دوران وظيفي.

أوضحت الدراسة أنّ غالبية المنشآت العاملة في قطاع الزراعة لا ترغب في تعيين أناث في هذا القطاع، وذلك يعود وبشكل رئيس إلى عدم الحاجة وبنسبة (82%)، وإلى أنّ طبيعة العمل في هذا القطاع لا تناسب المرأة وبنسبة (12%) . وعند دراسة الطلب على العمالة من الإناث خلال الأعوام 2014- 2016 يتبين أنّ غالبية الطلب على المهن المتوقع أن يعملن بها مستقبلاً كانت عاملاً زراعياً لقطع المحاصيل وبنسبة (59%) ثمّ حلاب مواشٍ وبنسبة (19%) ثمّ عاملاً زراعياً /عزق بنسبة (9%) ثمّ عاملاً زراعياً/ تعبئة وتغليف بنسبة (5%)، وعند تحليل توزيع إجمال عدد المهن المطلوبة للإناث على مستوى الأقاليم فنجد أنّ نسبة الفرص المطلوبة في إقليم الوسط كانت (27%) في حين كانت في إقليم الشمال (35%) وفي إقليم الجنوب (38%).

وتشير الدراسة أنّ عدد العاملين من ذوي الإعاقات قد بلغ (186) عامل من أصل (172.332) عاملاً في القطاع ويشكلون ما نسبته (0.11%) فقط، وهم يعملون في إحدى عشرة مهنة مختلفة في القطاع نفسه لكن أكثر المهن التي يتركزون فيها هي مهنة مربّي الأغنام والضأن، ومهنة عامل زراعي قطع محاصيل. وكشفت الدراسة أنّ ما نسبته (85.9%) من المنشآت لا تواجه أية صعوبات في التعيين، بينما (14.1%) من المنشآت تواجه صعوبات في التعيين، وأظهرت الدراسة بأنّ التعيين المباشر من خلال الاتّصالات الشخصية هو الأكثر استخداماً وبنسبة (67%)، يليه التعيين من خلال عرض الخدمات وبنسبة (32%).

وفيما يتّصل بالصعوبات التي يواجهها القطاع الزراعيّ، فقد أظهرت الدراسة بأنّ ضعف القدرات التسويقية هي أكثر الصعوبات التي تواجه القطاع الزراعيّ وبنسبة (28%)، يليه ارتفاع تكاليف مدخلات الإنتاج (إيجار، أجور عاملين، الماء والكهرباء والوقود، المواد الخام الأولية) وبنسبة (23%) وعند دراسة الفئة العمرية للعاملين في القطاع الزراعيّ فقد أظهرت الدراسة بأنّ العاملين ممن تزيد أعمارهم عن 24 عاماً هي الفئة الأكثر العاملة في القطاع الزراعيّ وبنسبة (84%).

بلغ عدد برامج الإعداد المهنيّ المعتمّدة بكافة مستوياته نحو (16) برنامجاً تدريبياً وبلغ عدد خريجها قرابة (5.394) خريجاً خلال الأعوام (2011-2013). كانت النسبة الكبرى (73%) من خريجي فئة مستوى العامل الماهر " خريجي التعليم المهنيّ الزراعيّ / وزارة التربية والتعليم " يتبعها خريجو فئة مستوى الاختصاصي وبنسبة (25%)، ويمكن ملاحظة الغياب الواضح لبرامج الإعداد المهنيّ في فئتي مستوى العامل المهنيّ، ومستوى العامل محدود المهارات.

تشير الدراسة أنّ حجم العرض من فئة مستوى الاختصاصي خلال الأعوام 2011- 2013 بلغ (1.344) غالبيتهم من الإناث بنسبة 51%، وبلغ حجم العرض من فئة مستوى الفنيّ الزراعيّ (162) جميعهم من مهنة فني إنتاج نباتي، وقد بلغت نسبة الذكور من الخريجين (83%) والإناث (17%) وتظهر البيانات أنّ حجم العرض من فئة مستوى العامل الماهر بلغ (3909) خلال الأعوام 2011-2013 وقد أشارت البيانات إلى أنّ (75%) من الملتحقين من الذكور و (25%) فقط من الإناث وأنّ غالبية الملتحقين من إقليم الشمال وبنسبة (67%) يليهم إقليم الوسط وبنسبة (26%) وأخيراً إقليم الجنوب وبنسبة (7%).

بلغ عدد البرامج التدريبية التي تختص برفع كفاءة العمل للممارسين في سوق العمل الزراعيّ المقدّمة (44) برنامجاً تدريبياً مختلفاً وعدد الملتحقين في المملكة للأعوام (2011-2013) قد بلغ (10.732). أوضحت الدراسة أنّ نسبة (16.46 %) من المشاركين في هذه البرامج استفاد منها مربو النحل، ثمّ اختصاصيّو وقاية النبات بنسبة (13.44%) ، ثمّ وبنسبة أقل اختصاصي هندسة الحدائق. وتبيّن الدراسة أنّ (49%) من المستفيدين من البرامج التدريبية كانوا من محافظات الوسط في حين أنّ نسبة المستفيدين من البرامج التدريبية في محافظات الشمال كانت (37 %) أمّا في محافظات الجنوب فقد كانت النسبة (14%) فقط وبلغت نسبة الذكور المشاركين في هذه البرامج (70%) في حين بلغت نسبة الإناث (30%)، وتتوّعت مدد البرامج المقدّمة من قبل مزوّدي التّدريب في قطاع الزراعة، حيث تراوحت بين شهر و 20 شهراً. لكن النسبة الكبرى من البرامج كانت مدتها شهر تدريبي وأقلّ وبنسبة بلغت (66%).

كشفت الدراسة أنّ عدد المتدريين من ذوي الإعاقات قد بلغ (25) متدرباً في برنامج واحد هو برنامج خدمة حدائق ومسطحات، وأنّ هناك جهة واحدة فقط على استعداد لتقديم برامج تدريبية بطاقة استيعابية (3) في برنامج مربو النحل ، وتشير الدراسة إلى ضعف المهارات العامة الداعمة للتشغيل، وعدم توفرها بشكل كافٍ في البرامج التدريبية المطبّقة لدى كافة الجهات المزوّدة للتدريب. وقد تمّ من خلال هذه الدراسة، تقصّي مقدار الفجوة بين العرض والطلب في قطاع الزراعة ومجالاتها المختلفة. وقد كشفت النتائج وجود فجوة عددية كبيرة جداً تقدر بنحو (26.415) كعجز في العرض. وعند تحليل الفجوة بين العرض والطلب للمهن في فئة مستوى الاختصاصيّ تشير البيانات إلى وجود فائض في العرض في كافة المهن التي تتبع فئة مستوى الاختصاصيّ بلغ (1.243) كفائض في العرض، مما يعني أنّ السوق قادر على استيعاب ما نسبته (7.5%) فقط من حجم العرض، بينما يتوّقع أنّ باقي النسبة وهي حوالي (92.5%) عاطلون عن العمل. وعند تحليل الفجوة للمهن في فئة مستوى الفتي (التقنيّ) فإنّ البيانات تشير إلى وجود فائض في العرض داخل مهنة فني إنتاج نباتي بلغ (124) مما يعني أنّ السوق قادر على استيعاب ما نسبته (23.46%) فقط من حجم العرض بينما يتوّقع أنّ باقي النسبة وهي حوالي (76.54%) عاطلون عن العمل. وتشير البيانات عند تحليل الفجوة للمهن في فئة مستوى العامل الماهر إلى وجود عجز في العرض داخل مهنة (مربي الأغنام والضأن ومربي الأبقار، ومزارعي الخضروات ومزارعي المحاصيل الحقلية والأعلاف، ومزارعي الأشجار المثمرة) (البستنة الشجرية) ومزارعي المشاتل، ومربي دجاج/ بيض ومربي دواجن ففاسات ومربي دجاج / لاهم ، ومربي الأسماك داخل هذه الفئة بلغ (8,802). وتشير البيانات عند تحليل الفجوة للمهن في فئة مستوى العامل محدود (محدّد) المهارات إلى وجود عجز في العرض من كافة المهن الواردة في هذه الفئة.

ولمعرفة أن كانت دورات رفع الكفاءة تلبّي الطلب الموجود فقد بيّنت الدراسة أنّ برامج رفع الكفاءة التي قدمها مزودو التّدريب خلال الأعوام (2011-2013) لم تقدم ما يلبي الاحتياجات اللازمة لتأهيل عاملين في مهن لديها عجز في العرض، مما ترتب عليه اتساع الفجوة والعجز في البرامج التدريبية المخصّصة لرفع الكفاءة في المهن التي تعاني من عجز في حجم العرض. بالإضافة إلى غياب البرامج التدريبية التي تساهم في رفع كفاءة العاملين في بعض المهن التي تعاني من عجز عالٍ في العرض وبخاصة في فئة مستوى العامل محدّد المهارة. وبيّنت الدراسة أنّ الجهات المزوّدة للتدريب لا توفّر جميع المهارات التي طلبها أصحاب العمل وبدرجة كافية وبخاصة في البرامج المعدة لرفع الكفاءة أمّا برامج الإعداد المهنيّ فتعاني برامجهما من نقص في المهارات العامة الداعمة للتشغيل، وبخاصة مهارة الاتّصال والعمل مع الفريق، ومهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت ومهارات التحليل وحل المشكلات.



وعند تحليل الفجوة بين العرض والطلب للمهن في فئة مستوى الاختصاصي للإناث فالبيانات تشير إلى وجود فائض في العرض داخل كافة المهن التي تتبع هذه الفئة بلغ (671) كفائض في العرض، مما يعني أنّ السوق قادر على استيعاب ما نسبته (1.76%) فقط من حجم العرض، بينما يتوقع أنّ باقي النسبة وهي حوالي (98.24%) سيكون عاطلات عن العمل، وعند تحليل الفجوة للمهن من فئة مستوى الفني (التقني) نجد البيانات تشير إلى عدم وجود أي طلب مع وجود فائض في العرض بلغ (27) مما يعني أنّ تكون كافة الخريجات الإناث من هذه الفئة عاطلات عن العمل. وتجدر الإشارة إلى أنّ الفجوة الفعلية وبالتالي حجم العاطلين عن العمل الفعلي من فئة مستوى الاختصاصي وفئة مستوى الفني (التقني) أقل مما هو عليه هنا، نظراً لأنّ هناك مهناً لا تلبّي الاحتياجات في هذا القطاع فقط، وأنّما ممكن استيعابها في قطاعات أخرى. وعند تحليل الفجوة للمهن المخصّصة للإناث في فئة مستوى العامل الماهر فتشير البيانات إلى وجود عجز في العرض داخل مهن مربّي الماشية ومنتجي الألبان للأغراض التجارية بلغ (-164) ثمّ مهنة المزارعين في المحاصيل الحقلية والخضروات بلغ (13 -)، في حين يوجد فائض في العرض في بقية المهن، وعند تحليل الفجوة بين العرض والطلب للمهن من فئة مستوى العامل الماهر للإناث فالبيانات تشير إلى وجود فائض في العرض داخل معظم المهن التي تتبع لهذه الفئة بلغ (413) كفائض في العرض مما يعني أنّ السوق قادر على استيعاب ما نسبته (57.47%) فقط من حجم العرض، بينما يتوقع أنّ باقي النسبة وهي حوالي (42.53%) سيكون عاطلات عن العمل. وتشير البيانات عند تحليل الفجوة للمهن في فئة مستوى العامل محدود (محدّد) المهارات إلى وجود عجز في العرض في غالبية المهن الواردة في هذه الفئة ( عامل زراعي قطف محاصيل (-4464)، حلاب مواش (-1462)، عامل زراعي عزق (-676)، عامل زراعي تعبئة و تغليف (-406) وعند تحليل الفجوة بين العرض والطلب للمهن من فئة مستوى العامل محدّد المهارات للإناث فالبيانات تشير إلى وجود عجز في العرض داخل معظم المهن التي تتبع لهذه الفئة بلغ (-6985) عجز في العرض، مما يعني أنّ السوق قادر على استيعاب كافة الخريجين من هذه الفئة، وهذا يفسر ارتفاع الطلب على العمالة الوافدة من هذه الفئة لتعويض النقص الحاصل في العرض داخل القطاع الزراعي منها، نتيجة غياب مؤسسات وبرامج وتشريعات تساهم في زيادة العرض والإقبال على هذا النوع من المهن، وفي حالة استثنائية فقد أشارت البيانات إلى وجود فائض في العرض داخل هذه الفئة لمهنة عامل زراعي ري تسميد بلغ (20).

كشفت نتائج الدراسة أنّ هناك (203) منشأة عاملة في قطاع الزراعة على استعداد لتوفير (305) فرصة عمل لذوي الإعاقات. وأنّ هناك فجوة بين ما هو مطلوب وما هو معروض من برامج تدريبية لذوي الإعاقات في قطاع الزراعة، وتؤكد الدراسة على ضرورة توفير البرامج التدريبية المطلوبة لهذه الفئة من المجتمع.

# الفصل الأوّل

## الإطار العام للدراسة



## 1.1 المقدمة

تولى المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية منذ عام 2001، ومن خلال مشروع المنار تطوير النظم والأدوات الفنية والتنفيذية لبناء نظام معلومات الموارد البشرية في الأردن، حيث قام بتكليف وتقديم مجموعة من المؤشرات الدولية المفتاحية المتعلقة بنظم معلومات الموارد البشرية إلى البيئة الأردنية، وإنتاج اللبنة البنائية الضرورية لتحديد التحديات والفرص لنظام معلومات الموارد البشرية.

وبالرغم من التقدم والإصلاحات المهمة التي طرأت على نظام معلومات الموارد البشرية إلى الآن، إلا أن موضوع المسوح القطاعية التي تركز على جمع معلومات عن قطاعات محددة لتعرف الاحتياجات الكمية من الأيدي العاملة وتحديد المهارات النوعية التي يحتاجها العاملون في هذا القطاع مازالت ضعيفة، ما قد ينعكس على عدم تطوير خطط تنمية موارد بشرية فاعلة للقطاعات المهمة في سوق العمل، وغياب بيانات دقيقة عن تلك القطاعات، وبالتالي، قد يضعف من فاعلية عملية الإرشاد المهني، والتي قد تقود إلى حدوث اختلالات في كفاءة التشغيل في سوق العمل.

ومن هنا، تبنى مجلس التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني مبادرة إجراء دراسات دورية للقطاعات ذات الأولوية في الاقتصاد الأردني، وقد اشتمل ذلك على مسح جانبي العرض والطلب للقوى العاملة، وبناءً عليه، قام المجلس بتحديد ثلاثة قطاعات ذات أولوية كخطوة أولى في تنفيذ هذه المبادرة، وتم الانتهاء من إعدادها لاحقاً، ثم تحديد ستة قطاعات أخرى وهذه القطاعات هي: قطاع الزراعة، وقطاع صناعة الأثاث، وقطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين، وقطاع صناعة الملابس، وقطاع التركيبات الكهروميكانيكية، وقطاع التجميل وتصفيف الشعر. وقد أوكلت مهمة تنفيذ هذه الدراسات، والتي تم تمويلها من صندوق التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني، إلى المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، والذي يتعاون في تنفيذها مع دائرة الإحصاءات العامة. أضف إلى ذلك، مشاركة ممثلين عن الجهات المعنية في القطاعين العام والخاص في عملية المتابعة والإشراف على هذه الدراسات عبر لجان استشارية شكلت لهذه الغاية.

وتأتي هذه الدراسات منسجمة مع منطلقات مشروع إعادة إصلاح قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني المدعوم من الاتحاد الأوروبي، والذي تُشرف على تنفيذه وزارة العمل، وبمشاركة العديد من المؤسسات الحكومية المعنية، ويركز على ضرورة وجود دراسات مسحية قطاعية لسوق العمل، وتطوير خطط لتنمية الموارد البشرية ضمن هذه القطاعات، وذلك بغرض المساعدة في تعرف الاحتياجات القطاعية الكمية والنوعية من المؤهلات والمهارات، ومن ثم العمل على تطوير هذه الإمكانيات لدى الباحثين عن عمل؛ الأمر الذي سيساهم في الاستخدام الأمثل للموارد البشرية سواء من خلال عملية التخطيط، أم تطوير الاستراتيجيات وصنع القرار لبرامج سوق العمل الفعالة، وبشكل خاص في قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

ويغطي هذا التقرير قطاع الزراعة.

## 1.2 أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تعتبر الدراسة الأولى من نوعها على مستوى الوطن العربي التي تسعى لتقدير الفجوة في سوق العمل الأردني في قطاع الزراعة وذلك من خلال تحليل قوى سوق العمل الأردني الكمية والنوعية، واستنباط مدى تجانس العرض متمثلاً بمخرجات مزودي التدريب والتعليم المهني والتقني الكمية والنوعية مع الطلب، والمتمثل في حاجات سوق العمل الكمية والنوعية من خلال المسح الميداني.

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

## 1.3 أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن إيجازها في الآتي:

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

## 1.4 أسئلة الدراسة

تحاول الدراسة تحقيق الأهداف السابقة الذكر من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما خصائص العاملين الحاليين في قطاع الزراعة من حيث المهنة والجنس والمستوى التعليمي؟
2. ما خصائص البرامج المقدّمة لمهن قطاع الزراعة من حيث المدة والمستوى التعليمي للملتحقين ومواقع التدريب وعدد الخريجين؟
3. ما احتياجات سوق العمل الكميّة والنوعيّة في قطاع الزراعة للأعوام (2014-2016)؟
4. ما احتياجات المنشآت في قطاع الزراعة من المهارات في كلّ مهنة من مهن القطاع؟
5. ما المهارات التي يقدمها مزودو التدريب في كلّ برنامج من برامج التدريب التي تخدم قطاع الزراعة؟
6. ما الفرص الحالية والمستقبلية لتوظيف المرأة في قطاع الزراعة؟
7. ما الفرص الحالية والمستقبلية لتدريب المرأة وتمكينها في قطاع الزراعة؟
8. ما الفرص الحالية والمستقبلية لتوظيف ذوي الإعاقات في قطاع الزراعة؟
9. ما الفرص الحالية والمستقبلية لتدريب ذوي الإعاقات لدخول سوق العمل في قطاع الزراعة؟
10. ما الصعوبات التي تواجهها المنشآت في التعيين في قطاع الزراعة؟
11. ما أهم المزايا التي تقدمها المنشآت للعاملين فيها في قطاع الزراعة؟

## 1.5 منهجية الدراسة

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

### 1.5.1 مجتمع وعينة الدراسة

#### 1.5.1.1 مسح احتياجات الشركات (جانب الطلب)

تمّ تصميم عينة المسح للحصول على تقديرات موثوقة للمتغيرات الرئيسية للمسح على مستوى المحافظات والأقاليم الثلاثة. وصمّمت عينة هذا المسح استناداً إلى إطار التعداد العام للمنشآت الذي تنفذه دائرة الإحصاءات العامة والذي يتبع التصنيف الصناعي الدولي الرابع ISIC4 للأمم المتحدة.

وتندرج تحت هذا القطاع مجموعة قطاعات فرعية:

- ✓ الإنتاج النباتي / زراعة المحاصيل غير الدائمة.
- ✓ الإنتاج النباتي / زراعة المحاصيل الدائمة.
- ✓ الإنتاج الحيواني المنظم / مزارع أبقار.
- ✓ الإنتاج الحيواني المنظم / مزارع دجاج البيض.
- ✓ الإنتاج الحيواني المنظم / مزارع الدجاج اللحم.
- ✓ الإنتاج الحيواني المنظم / مزارع الفقاسات ودجاج الأمهات.
- ✓ الإنتاج الحيواني / القطاع غير المنظم.

ولغايات هذا المسح تمّ الاخذ بالاعتبار المهن التي يقوم بها هذا القطاع، من خلال تقسيم مجتمّع الدراسة إلى طبقات؛ لضمان التجانس والتمثّل للمجتمّع بشكل جيد حسب المحافظات والمهن وفئة العاملين في المنشأة. والجدول 1 يبيّن توزيع مجتمّع وعينة الدراسة حسب المحافظات.

جدول 1: المنشآت الاقتصادية في قطاع الزراعة حسب المحافظة 2013

المحافظة	مجتمّع الدراسة	عينة الدراسة
العاصمة	788	788
البلقاء	3220	1718
الزرقاء	410	385
مأدبا	200	200
إربد	4730	2141
المفرق	846	846
جرش	185	102
عجلون	127	71
الكرك	1587	1111
الطفيلة	82	82
معان	163	163
العقبة	56	56
المجموع	12394	7663

## 1.5.1.2 مسح مزوذي التّدريب (جانب العرض)

تكوّن مجتمع الدّراسة لهذا المسح من كافة مزوذي التّدريب والتعليم المهنيّ والتقنيّ الرئيسيين في المملكة ممثلاً بالآتي:

✓ وزارة التربية والتعليم/ إدارة التعليم المهنيّ.

✓ جامعة البلقاء التطبيقية / كليات المجتمع الزراعيّة.

✓ المركز الوطنيّ للبحث والإرشاد الزراعيّ.

بالإضافة إلى مجموعة من معاهد ومراكز تدريب أخرى تابعة للقطاع الخاص (شركة زراعيون للاستشارات والتّدريب، نقابة المهندسين الزراعيّين، نقابة الأطباء البيطريّين) تقدم خدمات تدريب مهنيّ ضمن مهن القطاع المستهدف. أمّا بالنسبة لعينة المسح فقد كانت عينة شاملة لأهم معاهد/ مراكز/ مواقع تدريب من القطاعين العام والخاص التي أمكن حصرها، وذلك رغم عدم توقّر معلومات دقيقة عن جهات التّدريب العاملة في مجالات مهنيّة/ حرفيّة ضمن القطاع الخاص، وبالتالي يتوقّع أن يكون عددها محدوداً.

## 1.5.2 أدوات الدّراسة

تمّ تصميم استبانتيّن لتحقيق أهداف الدّراسة، الاستبانة الأولى تغطي جانب الطلب (أصحاب العمل)، وتوقّر بشكل رئيس بيانات عن أعداد العاملين واحتياجاتهم التدرّيبية، واحتياجات المؤسسة الكميّة من العمالة في المهن المختلفة والمهارات الفنيّة والعامّة (الداعمة للتشغيل) المطلوبة لممارسة المهن المختلفة. كما وتوقّر الاستبانة بيانات عن تشغيل ذوي الإعاقات وطبيعة المهن التي يمكنهم إشغالها، وكذلك بيانات عن تشغيل المرأة وفي أيّ المهن، وأيضاً عن الصعوبات التي يواجهها أصحاب العمل في تعيين العمالة والطرق المتبعة في التعيين والمزايا المقدّمة للعاملين.

أما الاستبانة الثانية، فتغطي جانب العرض (مزوذي التّدريب)، حيث توقّر بشكل رئيس بيانات حول البرامج التدرّيبية المتاحة لدى مزوذي التّدريب ضمن مهن القطاع المستهدف وأعداد الملتحقين والخريجين وخصائصهم، ودورات رفع الكفاءة للعاملين الممارسين، وعن فرص التّدريب المتوقّرة لذوي الإعاقات وأيضاً للمرأة، بالإضافة إلى توجّهات مزوذي التّدريب نحو التوسعات المستقبلية سواء في البرامج التدرّيبية أم الفئات المستهدفة بالتّدريب. وينبغي الإشارة إلى أنّه قد تمّ استخدام نفس الاستبانة في دراسات القطاعات ذات الأولوية الثلاثة لتشابه البيانات المطلوبة عن كلّ منها.

ولقد تمّ تطوير الاستبانتيّن بصورتها الأولى من قبل الباحثين في المركز الوطنيّ لتنمية الموارد البشريّة، وتمّ عرضهما لاحقاً على خبراء من دائرة الإحصاءات العامّة وعلى أعضاء اللجنة الاستشاريّة، وتمّ الأخذ بالتعديلات المقترحة، وبخاصة تلك التعديلات/الملاحظات التي حظيت بالإجماع من قبل هؤلاء الخبراء. وتمّ إجراء التعديلات المناسبة بناءً على ملاحظاتهم.



## 1.6 جمع البيانات وتجهيزها

### 1.6.1 مسح الشركات (جانب الطلب)

تم تنفيذ جمع بيانات مسح المنشآت وفق الإجراءات الآتية:

- إعداد دليل لتعبئة الاستبانة للباحث الميداني (جامع البيانات) يتضمّن التوضيحات اللازمة لكل أسئلة الاستبانة.
- إعداد دليل بشروط وتعليمات إدخال بيانات المسح الواردة من خلال الاستبانات.
- اختيار وتدريب ما مجموعه 80 باحثاً ميدانياً (جامع بيانات) من الذكور والإناث يتابعهم 3 مشرفين، تم تقسيمهم إلى مجموعتين، وتدريبهم على إجراء المسح وتعبئة الاستبانة، بواقع يومين لكل مجموعة حيث تمّ التدريب في مركز التدريب الإحصائي.
- تعبئة استبانات المسح من خلال المقابلات الشخصية للباحثين الميدانيين (جامعي البيانات) مع المعنيين في المؤسسات/ ورش العمل المشمولة بالمسح، وذلك خلال فترة الإسناد من 2014/4/2 \_ 2014/7/3 .
- تدقيق الاستبانات المعبأة وترميزها من قبل الفريق المكلف بذلك من موظفي دائرة الإحصاءات العامة.
- إدخال البيانات إلى الحاسوب، وإعداد جداول البيانات الخام.

### 1.6.2 مسح مزوّدي التّدريب (جانب العرض)

تمّ تنفيذ جمع بيانات مسح مزوّدي التّدريب وفق الإجراءات الآتية:

- تكليف فريق عمل ضمّ ممثلي جهات التعليم والتّدريب المهنيّ والتّقنيّ الرئيسة في الأردن لجمع بيانات المسح اللازمة وعددهم سبعة.
- عقد جلسة لأعضاء الفريق في المركز الوطنيّ لتنمية الموارد البشرية بتاريخ 2013/6/16 تمّ خلالها تعريف المشاركين بأداة المسح ومتطلبات تعبئتها، وتدريبهم على آلية تعبئة الاستبانات.
- تعبئة استبانات المسح من خلال المقابلات الشخصية لأعضاء الفريق (جامعي البيانات) مع الموظفين المعنيين لدى جهات التّدريب المشمولة بالمسح، وذلك خلال الفترة من 2014/5/1 \_ 2014/6/1.
- تدقيق الاستبانات المعبأة وترميزها من قبل الفريق المكلف بذلك من موظفي المركز الوطنيّ لتنمية الموارد البشرية.
- إدخال البيانات إلى الحاسوب، وإعداد جداول البيانات الخام.

## 1.7 تبويب البيانات ونشرها

تمّ تحديد التقاطعات والجداول التكرارية والرسومات البيانيّة اللازمة لعرض الدراسة بعد إقرارها من أعضاء اللجنة الاستشاريّة، وقام اختصاصيو البرمجة بمعالجة جداول البيانات الخام؛ لاستخراجها وعرضها باستخدام برنامج ProClarity، وتمّ تضمينها بهذا التقرير الذي اشتمل أيضا على ملخص لأهم نتائج الدراسة والتوصيات المنبثقة عنها.

## الفصل الثاني

تحليل جانب الطلب في قطاع الزراعة

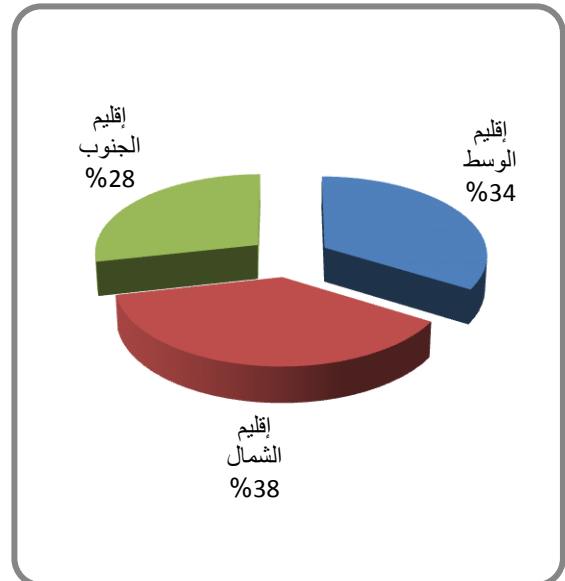
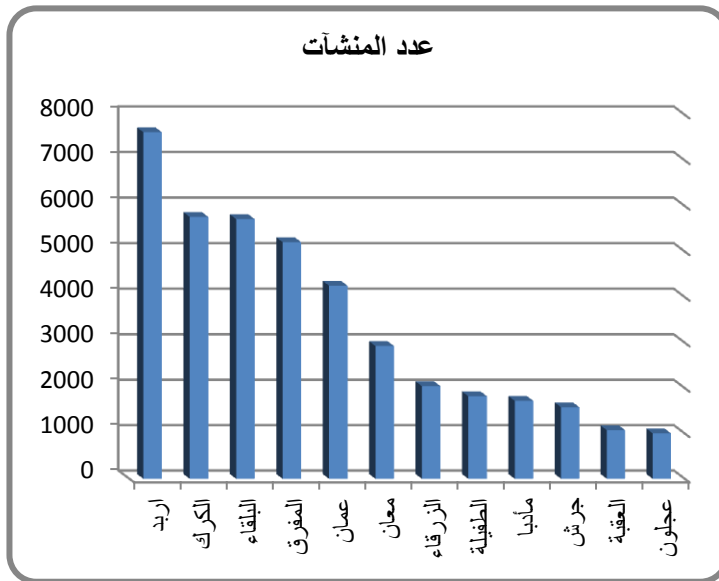


## 2.1 إنتاج منشآت قطاع الزراعة

بلغ عدد المنشآت في قطاع الزراعة (40699) منشأة حتى نهاية العام 2013 استناداً للمسح الذي أجرته دائرة الإحصاءات العامة ، توزعت بواقع (34%) في إقليم الوسط، ونحو(38%) في إقليم الشمال، وما نسبته (28%) في إقليم الجنوب (أنظر الجدول 2 والشكل 1).

جدول 2: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب الإقليم / المحافظة

عدد المنشآت	الإقليم / المحافظة
13720	إقليم الوسط
4249	عمان
5709	البلقاء
2043	الزرقاء
1718	مأدبا
15403	إقليم الشمال
7616	إربد
5206	المفرق
1578	جرش
1002	عجلون
11576	إقليم الجنوب
5758	الكرك
1821	الطفيلة
2926	معان
1071	العقبة
40699	المجموع

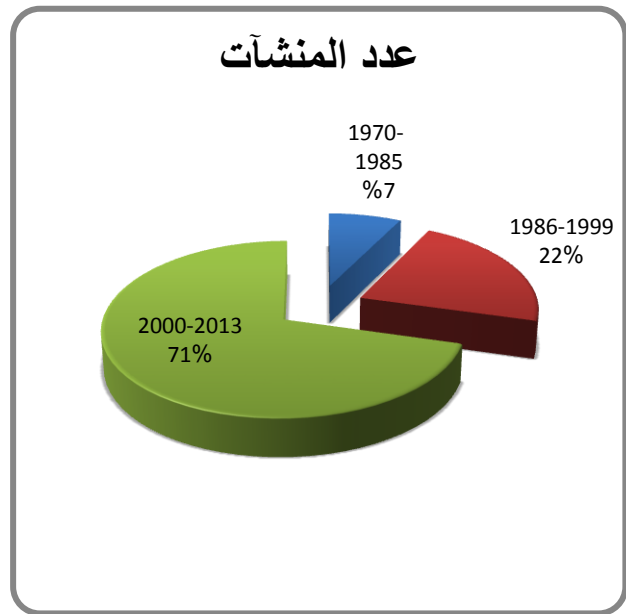
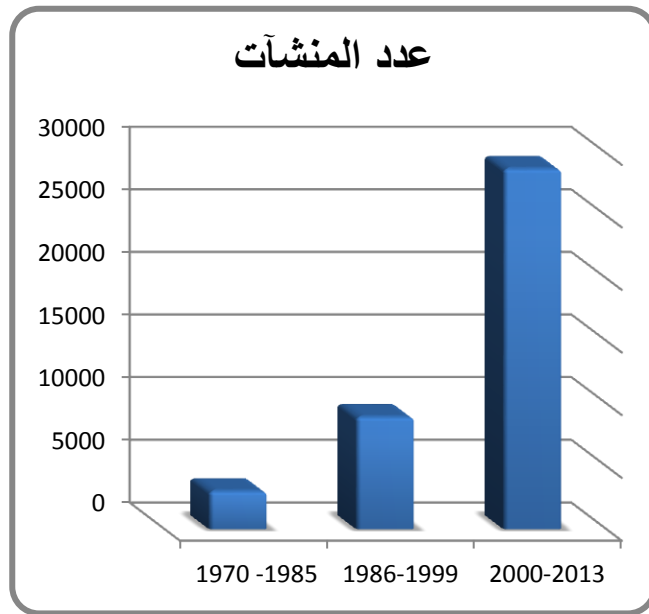


شكل 1: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب الإقليم/ المحافظة

وأظهرت الدّراسة إلى أنّ المنشآت في هذا القطاع قد تفاوتت من حيث نشأتها ما بين العام 1970 ونهاية العام 2013 كما يوضّح الجدول (3)، لكن وبشكل عام فإن غالبية المنشآت التي شملها المسح بدأت نشاطها منذ العام 2000، حيث تشير البيانات إلى أنّ حوالي (71%) من المنشآت العاملة في هذا القطاع بدأت بتقديم الخدمة منذ العام 2000، وهي توظف نحو (61.38%) من إجمالي العاملين في القطاع والبالغ (172.332) عاملاً وعاملة.

جدول3: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب سنة بدء تقديم الخدمة

سنة البدء	عدد المنشآت	عدد العاملين
1970 - 1985	3020	16179
1986 - 1999	8926	50361
2000 - 2013	28753	105792
المجموع	40699	172332

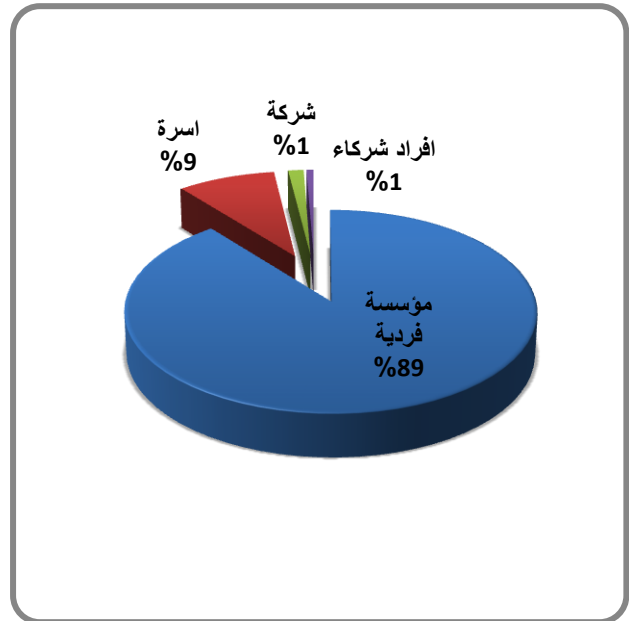
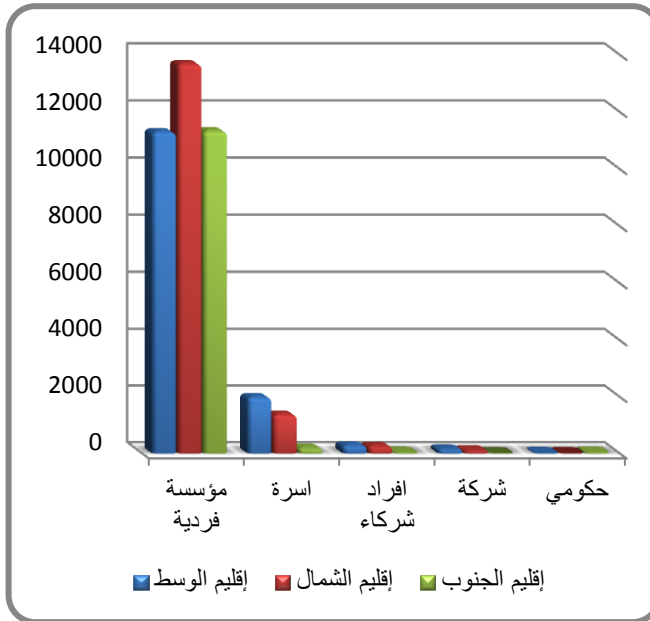


شكل2: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب سنة بدء تقديم الخدمة

ويشير الجدول (4) إلى أن غالبية المنشآت العاملة في قطاع الزراعة هي منشآت فردية (89%) وفقاً لكيانها القانوني، وتشكل المنشآت الأسرية ما نسبته (8.7%)، ونحو (1.4%) من المنشآت لأفراد شركاء .

جدول 4: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب الكيان القانوني والإقليم

المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	الكيان القانوني للمنشأة
36331	11357	13674	11300	مؤسسة فردية
3540	182	1371	1987	أسرة
560	34	251	275	أفراد شركاء
252	3	104	145	شركة
16	0	3	13	أخرى
<b>40699</b>	<b>11576</b>	<b>15403</b>	<b>13720</b>	<b>المجموع</b>

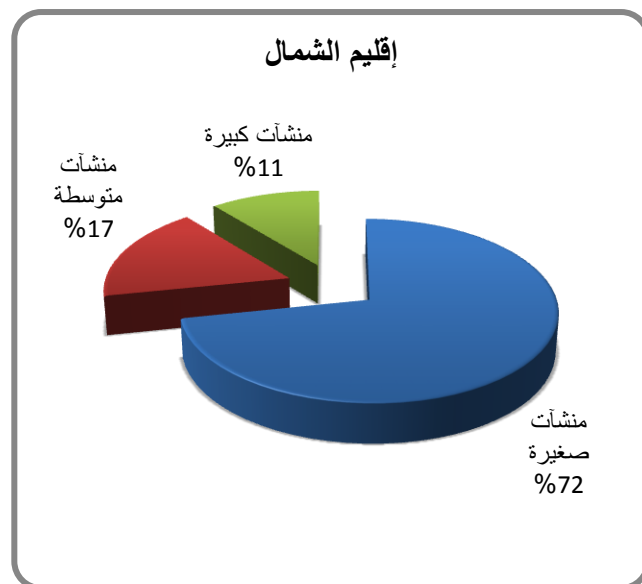
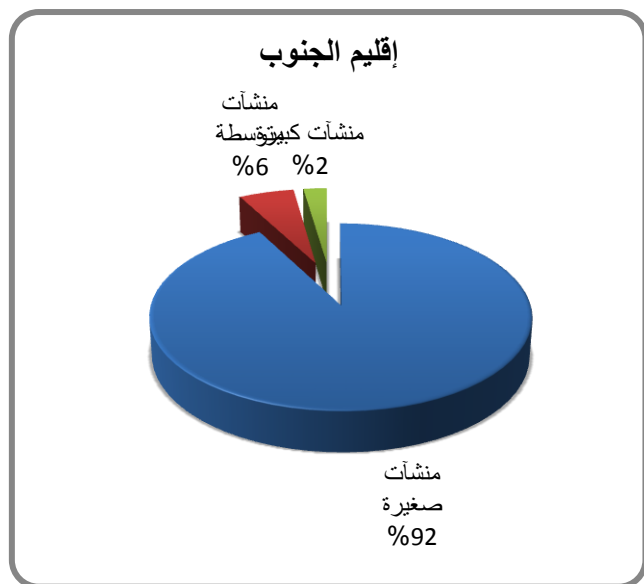
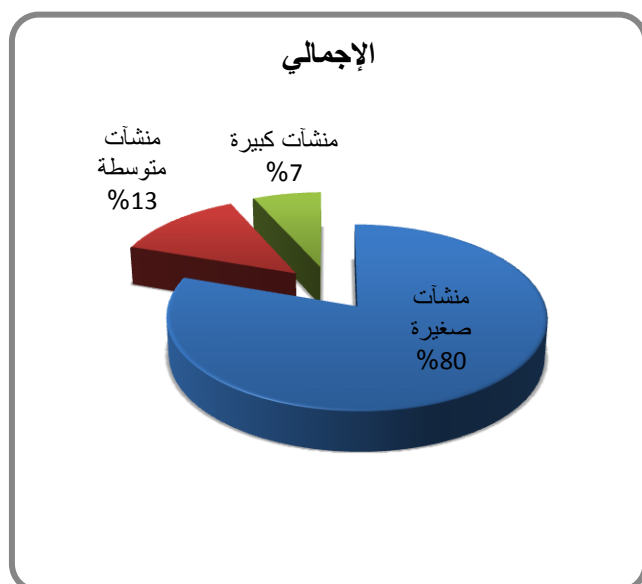
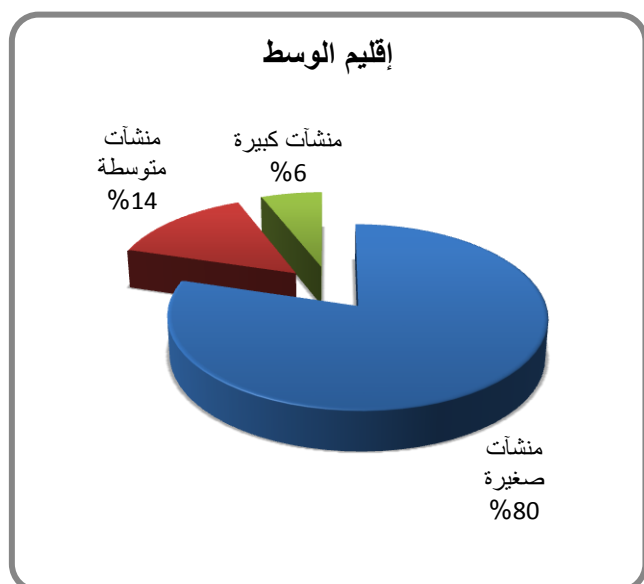


شكل 3: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب الكيان القانوني والإقليم

واستناداً لنتائج المسح يمكن تصنيف المنشآت لثلاث مجموعات رئيسية هي: المنشآت الصغيرة الحجم (1-5 عمال)، والتي تنتشر بنسبة كبيرة في جميع أقاليم المملكة وبنسبة (79.8%)، تليها المنشآت متوسطة الحجم (6-10 عمال) وبنسبة (12.9%)، ثم المنشآت كبيرة الحجم (11 عاملاً وأكثر) وبنسبة (6.7%).

جدول5: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب حجم المنشأة والإقليم

المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	حجم المنشأة
32489	10664	10942	10882	صغيرة
5235	630	2648	1957	متوسطة
2745	267	1652	826	كبيرة
230	15	161	54	غير معرف
40699	11576	15403	13720	المجموع

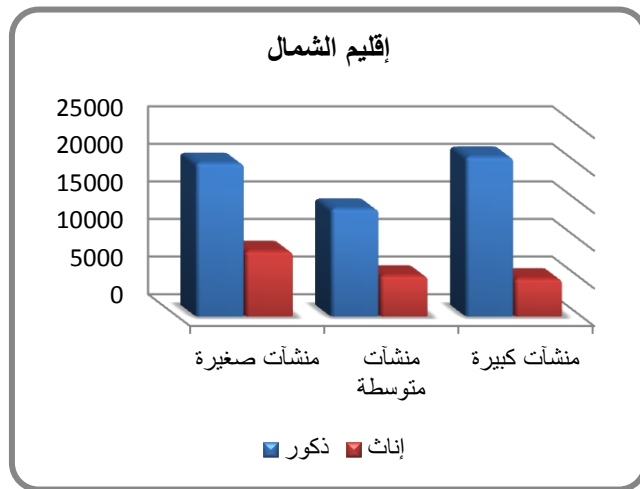
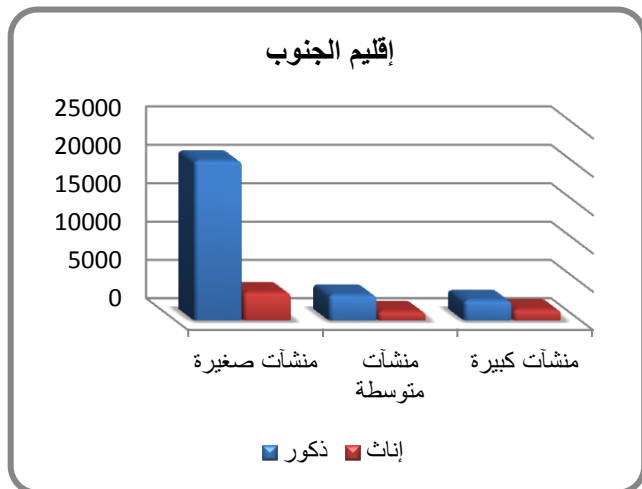
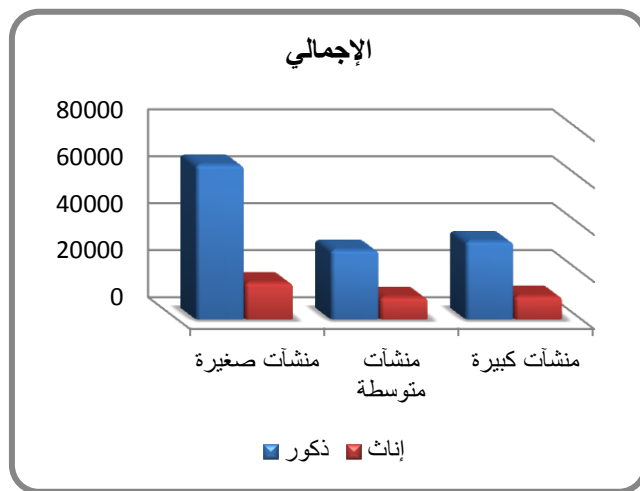
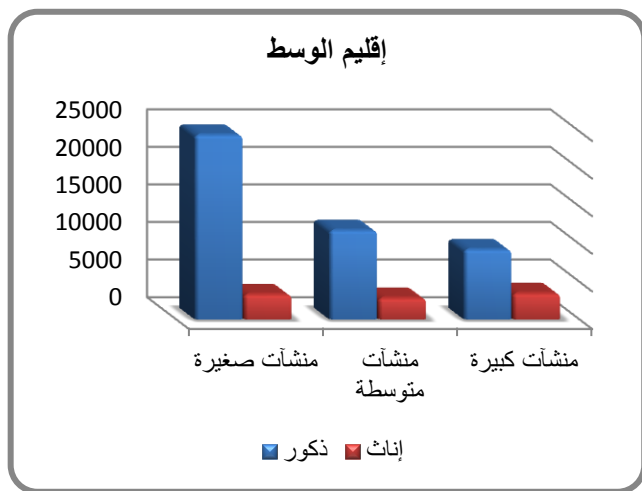


شكل4: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب حجم المنشأة والإقليم

وبيّن الجدول (6) توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب حجم المنشأة والإقليم وجنس العاملين فيها، ويلاحظ أنّ عدد العاملين الذكور أكبر في كافة أنواع المنشآت وفي كافة الأقاليم .

جدول6: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب حجم المنشأة والإقليم والجنس

حجم المنشأة	إقليم الوسط			إقليم الشمال			إقليم الجنوب		
	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث
صغيرة	27852	20359	8640	28999	20812	3639	24451	20812	3639
متوسطة	14665	14268	5400	19668	3323	1162	4485	3323	1162
كبيرة	12742	21183	4992	26175	2627	1416	4043	2627	1416
غير معرف	2414	4945	950	5895	742	202	944	742	202
المجموع	57673	60754	19983	80737	27504	6419	33922	27504	6419



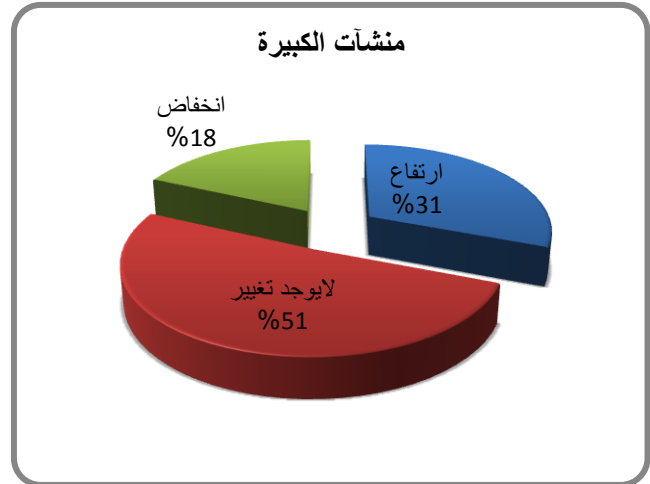
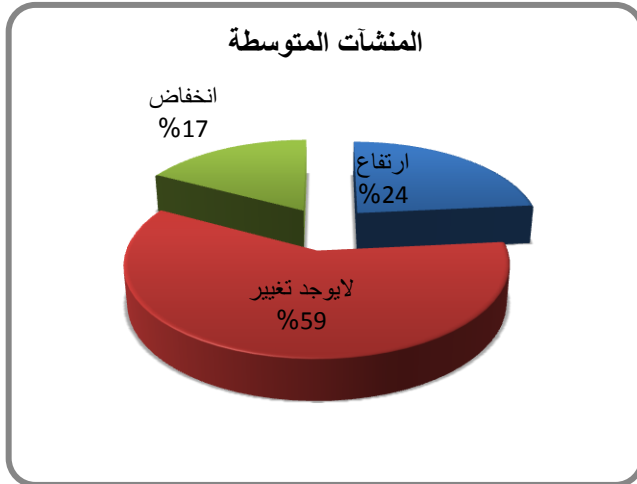
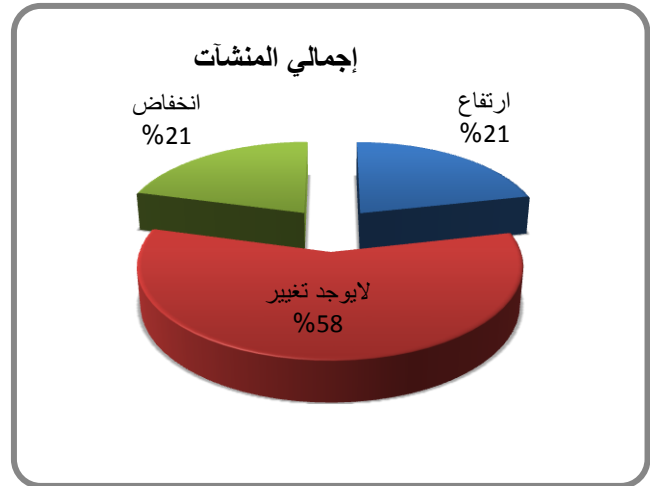
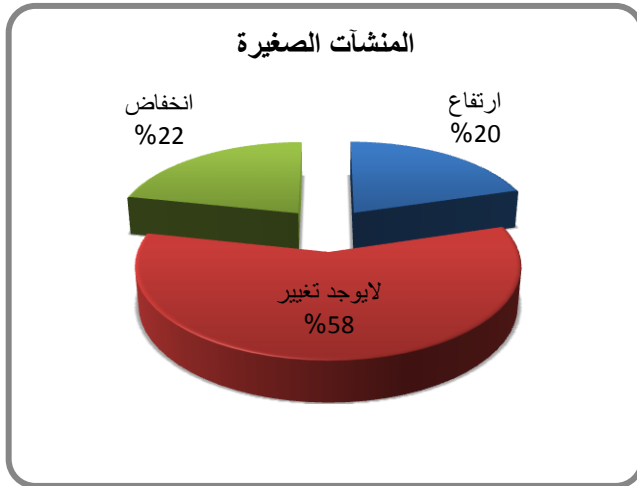
شكل5: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب حجم المنشأة والإقليم والجنس



وحول تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم، فقد أعلنت (57.6%) من المنشآت في هذا القطاع عن عدم وجود تغيير في الطلب على إنتاجها في العام 2013، وكذلك توقعوا أن لا يحدث تغيير الطلب على منتجاتهم خلال الأعوام (2014-2015).

جدول 7: توزيع المنشآت والعاملين في قطاع الزراعة حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم لعام 2013

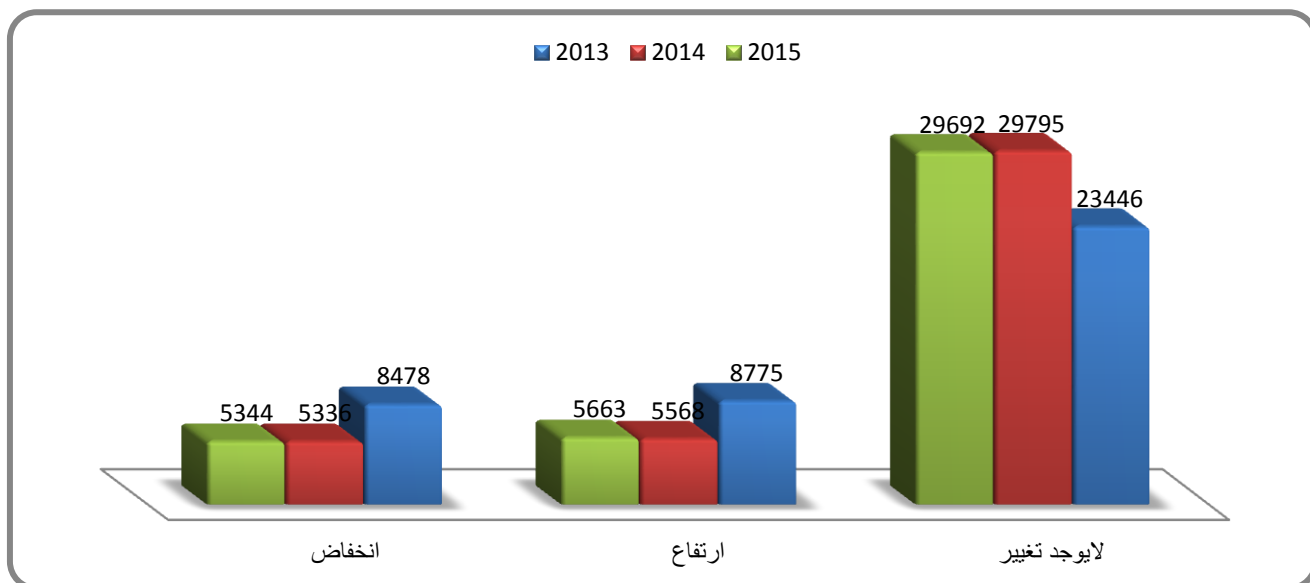
تقييم الطلب	عدد المنشآت	عدد العاملين	عدد المنشآت الصغيرة	عدد المنشآت المتوسطة	عدد المنشآت الكبيرة
لا يوجد تغيير	23446	94811	18836	3106	1401
ارتفاع	8775	43231	6620	1229	843
انخفاض	8478	34289	7032	900	500
المجموع	40699	172332	32489	5235	2745



شكل 6: توزيع المنشآت والعاملين في قطاع الزراعة حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم وحسب حجم المنشأة لعام 2013

جدول 8: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام (2013-2015)

تقييم الطلب	2013	2014	2015
لا يوجد تغيير	23446	29795	29692
ارتفاع	8775	5568	5663
انخفاض	8478	5336	5344
المجموع	40699	40699	40699



شكل 7: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام (2013-2015)

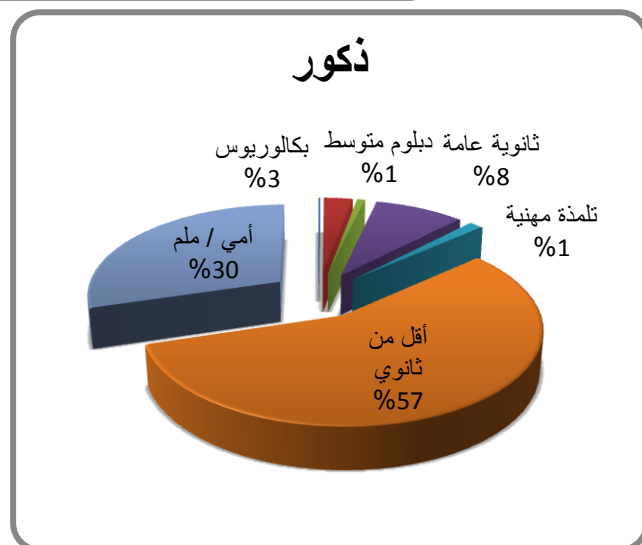
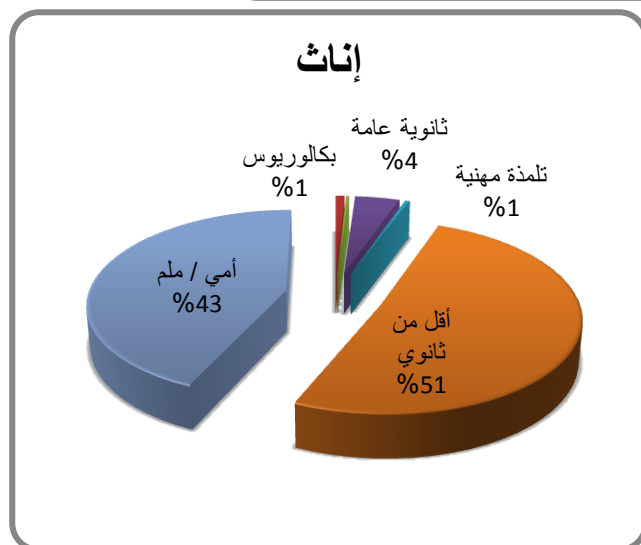
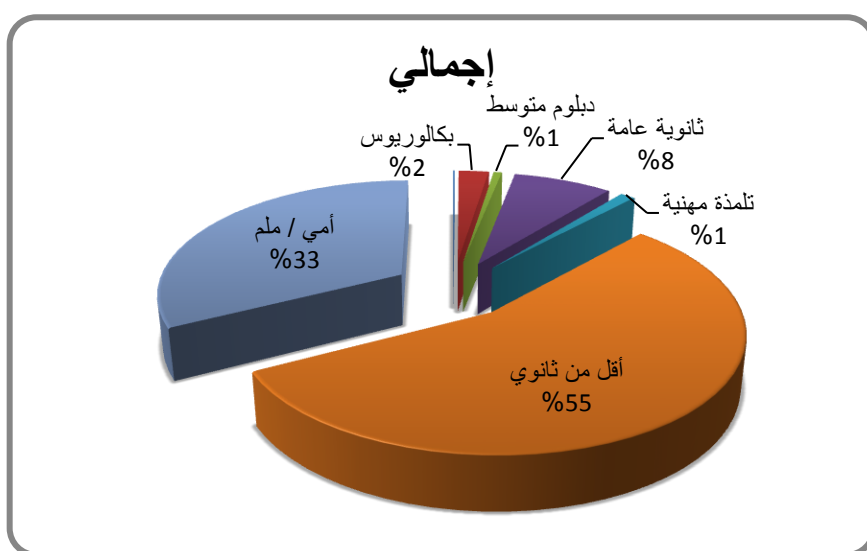
وتجدر الإشارة إلى ضرورة الأخذ بعين الاعتبار انعكاس الظروف الحالية السياسية والاقتصادية على تنبؤات أصحاب العمل المستقبلية سلبياً.

## 2.2 الخصائص الكمية والنوعية للعاملين في قطاع الزراعة

كشفت نتائج تحليل البيانات عن أنّ عدد العاملين في قطاع الزراعة قد بلغ (172332) عاملاً وعاملة لعام 2013، توزعوا بغالبية للذكور بواقع (78.9%) مقابل (21.1%) فقط للإناث. ويتعرّف مؤهلات العاملين العلمية بشكل عام، نجد أنّ غالبية العاملين مؤهلهم التعليمي أقل من الثانوي وأميّ / ملم وبنسبة (86.44%) للذكور وبنسبة (94.31%) للإناث. وتحليل مؤهلات العاملين العلمية على مستوى المحافظات، فأننا نجد أنّ (68.1%) مؤهلهم أقل من الثانوي في إقليم الوسط، يليهم من مؤهلاتهم العلمية أميّ / ملم وبنسبة (18.8%)، أما إقليم الشمال فإن نسبة تقدر بـ (44.9%) مؤهلهم أقل من الثانوي، ونحو (44.8%) أميّ / ملم. وبالانتقال لإقليم الجنوب، نجد أنّ (59.5%) مؤهلهم أقل من الثانوي وبنسبة (27%) أميّ / ملم.

جدول 9: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المؤهل العلمي والجنس

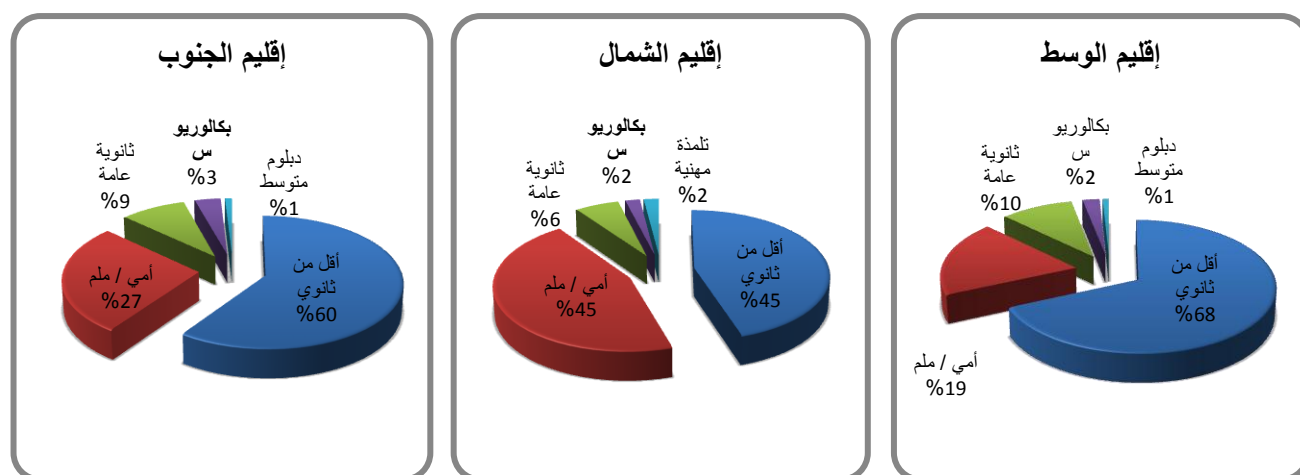
المجموع	أنثى	ذكر	المؤهل العلمي
95695	18516	77179	أقل من ثانوي
56129	15749	40380	أمي / ملم
13238	1515	11724	ثانوية عامة
4051	303	3748	بكالوريوس
1916	147	1769	تلمذة مهنية
1100	101	998	دبلوم متوسط
203	2	201	اعلى من بكالوريوس
172332	36333	135999	المجموع



شكل 8: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المؤهل العلمي والجنس

جدول 10: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المؤهل العلمي والإقليم

المؤهل العلمي	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
أقل من ثانوي	39260	36272	20163	95695
أمي / ملم	10837	36147	9144	56129
ثانوية عامة	5570	4725	2943	13238
بكالوريوس	1311	1574	1166	4051
تلمذة مهنية	161	1624	131	1916
دبلوم متوسط	459	327	314	1100
أعلى من بكالوريوس	75	68	60	203
المجموع	57673	80737	33922	172332

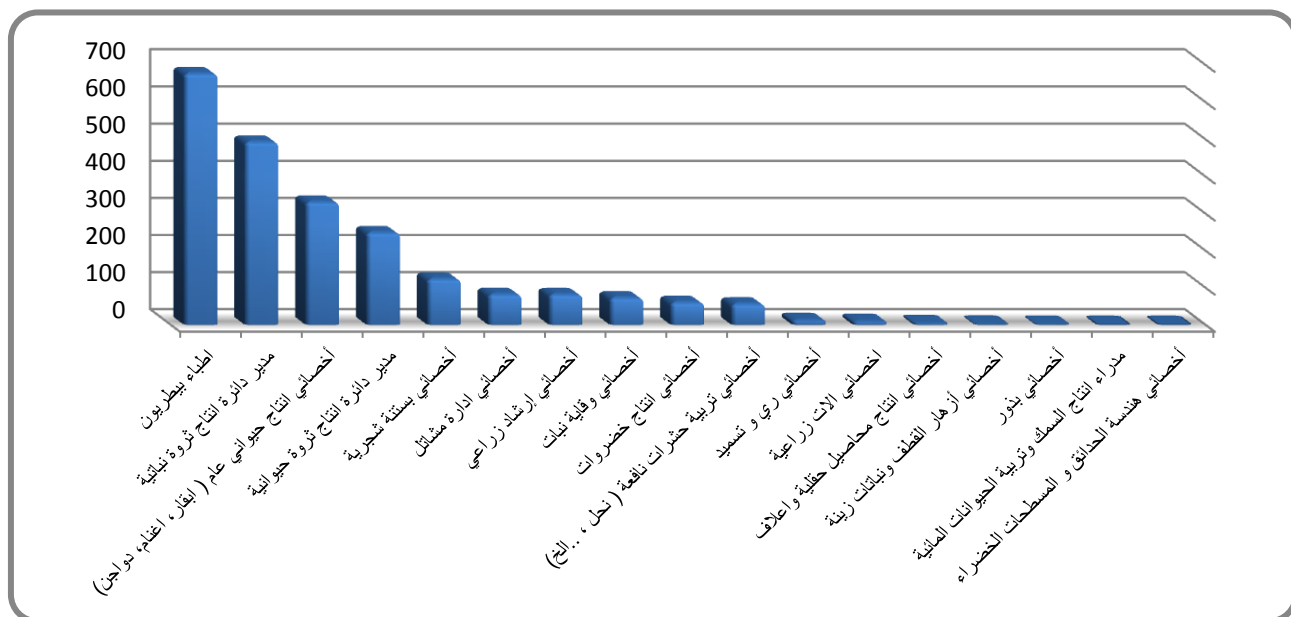


شكل 9: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب المؤهل العلمي والإقليم

وقد أظهرت الدراسة كما يشير الجدول 11 والشكل 10 أنّ مهن أطباء بيطريين، ومدير دائرة إنتاج ثروة نباتية، واختصاصي إنتاج حيواني عام ( أبقار، أغنام، دواجن)، ومدير دائرة إنتاج ثروة حيوانية، واختصاصي بستنة شجرية هي المهن الأكثر اشغالا في قطاع الزراعة لفئة مستوى الاختصاصي. وعند تحليل المهن لهذه الفئة على مستوى الإقليم فقد أشارت البيانات إلى أنّ مهن مدير دائرة إنتاج ثروة نباتية، واختصاصي إنتاج حيواني عام ( أبقار، أغنام، دواجن) الأكثر اشغالا في إقليم الوسط، بينما في إقليم الشمال فإنّ مهن أطباء بيطريين ، ومدير دائرة إنتاج ثروة نباتية الأكثر أنتشاراً بين العاملين في القطاع الزراعي من هذه الفئة. أمّا في إقليم الجنوب فإنّ مهن مدير دائرة إنتاج ثروة حيوانية، واختصاصي إنتاج حيواني عام ( أبقار، أغنام، دواجن) كانت الأكثر اشغالا.

جدول 11: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المهنة والجنس والإقليم لفئة مستوى الاختصاصي

المجموع	إقليم الجنوب		إقليم الشمال		إقليم الوسط		المهنة
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
677	0	1	0	637	0	39	أطباء بيطريون
493	4	57	2	239	0	191	مدير دائرة إنتاج ثروة نباتية
331	0	89	0	86	4	152	اختصاصي إنتاج حيواني عام ( أبقار، أغنام، دواجن)
249	2	98	0	38	15	96	مدير دائرة إنتاج ثروة حيوانية
123	1	23	1	21	0	77	اختصاصي بستانة شجرية
82	0	0	0	11	4	67	اختصاصي إدارة مشاتل
82	0	5	0	14	2	60	اختصاصي إرشاد زراعي
73	0	9	0	36	1	26	اختصاصي وقاية نبات
60	2	15	0	8	2	34	اختصاصي إنتاج خضروات
56	0	1	0	47	0	8	اختصاصي تربية حشرات نافعة ( نحل ، .. الخ)
12	2	0	0	4	0	7	اختصاصي ري و تسميد
10	0	4	1	4	0	1	اختصاصي الات زراعية
5	0	5	0	0	0	0	اختصاصي إنتاج محاصيل حقلية واعلاف
2	0	0	0	0	0	2	اختصاصي أزهار القطف ونباتات زينة
2	0	0	0	0	0	2	اختصاصي بذور
1	0	0	0	1	0	0	مدراء إنتاج السمك وتربية الحيوانات المائية
1	0	0	0	0	0	1	اختصاصي هندسة الحدائق و المسطحات الخضراء
2259	10	308	4	1145	28	764	المجموع

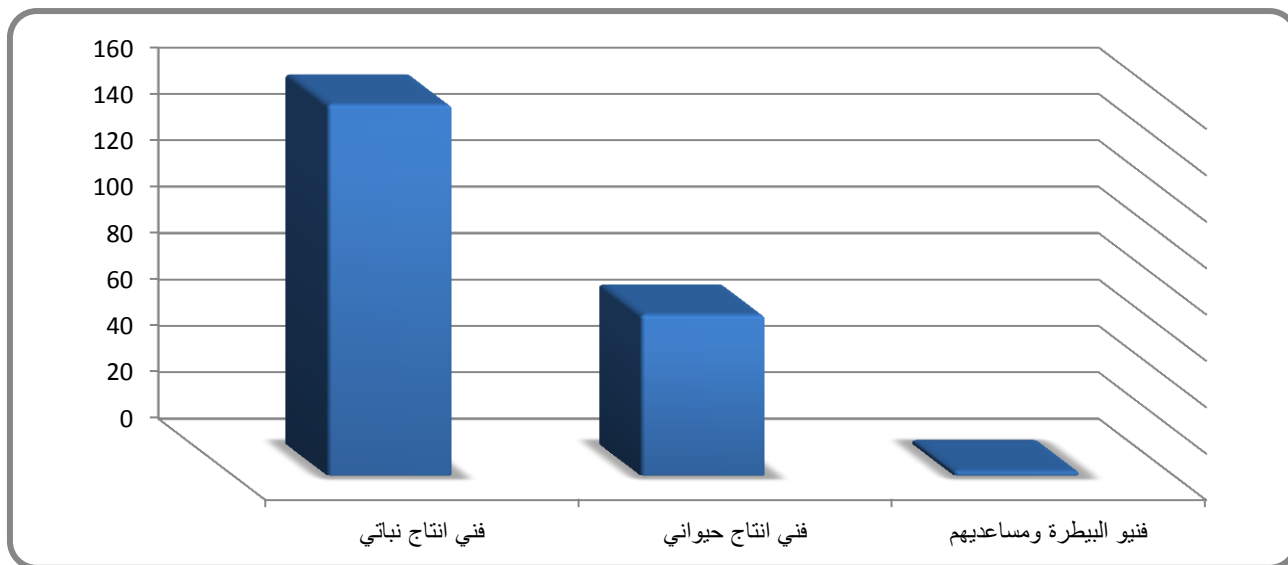


شكل 10: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المهنة الأكثر اشغالا لفئة مستوى الاختصاصي

وقد أظهرت البيانات المبينة في الجدول (12) والشكل (11) أنّ مهن فني إنتاج نباتي، وفني إنتاج حيواني هي المهن الأكثر اشغالاً في قطاع الزراعة لفئة مستوى الفنيّ (التقنيّ). وعند تحليل المهن لهذه الفئة على مستوى الإقليم فقد أشارت البيانات إلى أنّ مهنة فني إنتاج نباتي الأكثر اشغالاً في كافة الأقاليم، تليها مهنة فني إنتاج حيواني، ويسجل هنا انخفاض أعداد فنيي البيطرة ومساعدتهم.

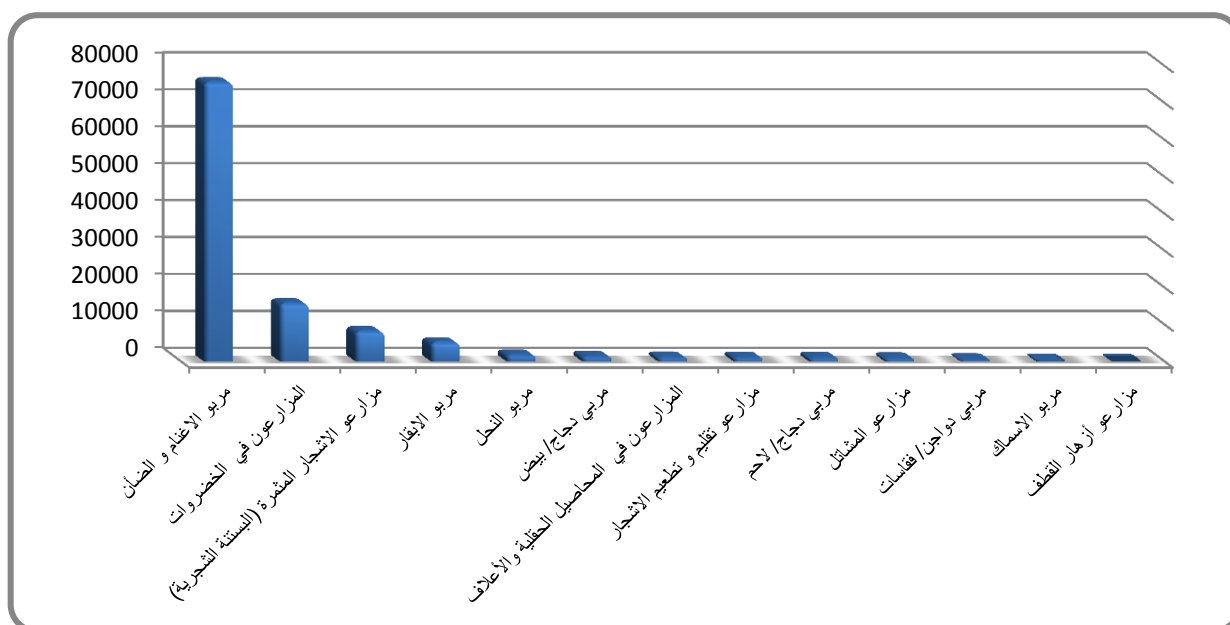
**جدول 12: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المهنة والجنس والإقليم لفئة مستوى الفنيّ (التقنيّ)**

المهنة	إقليم الوسط		إقليم الشمال		إقليم الجنوب		المجموع
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
فني إنتاج نباتي	0	77	0	51	0	32	160
فني إنتاج حيواني	0	21	0	24	0	24	69
فنيو البيطرة ومساعدتهم	0	0	0	2	0	0	2
<b>المجموع</b>	<b>0</b>	<b>98</b>	<b>0</b>	<b>77</b>	<b>0</b>	<b>56</b>	<b>231</b>



**شكل 11: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المهنة الأكثر اشغالاً لفئة مستوى الفنيّ (التقنيّ)**

وأوضحت الدراسة كذلك وكما يشير الجدول (13) والشكل (12) أنّ مهن مربّي الأغنام والضأن، والمزارعين في الخضروات، ومربي الأبقار، ومربي النحل، ومربي دجاج/ بيض هي المهن الأكثر اشغالاً في قطاع الزراعة لفئة مستوى العامل الماهر. وعند تحليل المهن لهذه الفئة على مستوى الأقاليم فقد أشارت البيانات إلى أنّ مهن مربّي الأغنام والضأن، والمزارعين في الخضروات الأكثر اشغالاً في إقليم الوسط، بينما في إقليم الشمال فإنّ مهن مربّي الأغنام والضأن، ومزارعي الأشجار المثمرة (البستنة الشجرية) الأكثر انتشاراً بين العاملين في القطاع الزراعيّ من هذه الفئة. أمّا في إقليم الجنوب فإنّ مهن مربّي الأغنام والضأن، والمزارعين في الخضروات كانت الأكثر اشغالاً.



شكل 12: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المهنة الأكثر اشغالا لفئة مستوى العامل الماهر

جدول 13: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المهنة والجنس والإقليم لفئة مستوى العامل الماهر

المجموع	إقليم الجنوب		إقليم الشمال		إقليم الوسط		المهنة
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
75492	1694	19437	7145	19855	4657	22705	مربو الأغنام و الضأن
15634	377	2594	113	1031	1551	9967	المزارعون في الخضروات
8091	38	521	63	4477	18	2974	مزارعو الأشجار المثمرة (البستنة الشجرية)
5073	0	121	75	2075	36	2766	مربو الأبقار
1671	2	231	20	1167	0	251	مربو النحل
1229	0	117	0	325	17	770	مربو دجاج/ بيض
995	0	19	20	937	2	17	المزارعون في المحاصيل الحقلية والأعلاف
987	0	0	3	962	14	8	مزارعو تقليم و تطعيم الأشجار
862	2	104	0	243	0	513	مربو دجاج/ لاهم
705	0	0	22	92	78	513	مزارعو المشاتل
334	0	1	0	66	17	250	مربو دواجن/ فقاصات
97	0	0	0	9	0	88	مربو الأسماك
13	0	0	0	0	0	13	مزارعو أزهار القطف
111.182	2113	23145	7462	31238	6390	40835	المجموع

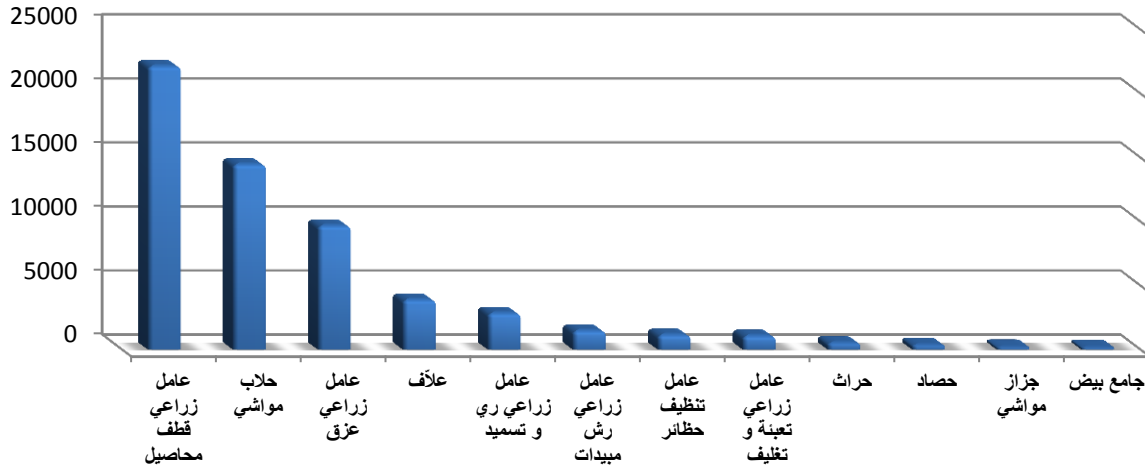
اما بالنسبة للمهن التي تصنف ضمن فئة مستوى العامل محدود (محدّد) المهارات فقد بيّنت الدراسة، و كما يشير الجدول (14) والشكل (13) أن مهن عامل زراعي قطف محاصيل، وحلاب مواشٍ، وعامل زراعي عزق، وعلّاف، وعامل زراعي ري وتسميد، وعامل زراعي رش مبيدات هي المهن الأكثر اشغالا في قطاع الزراعة لفئة مستوى العامل محدود (محدّد) المهارات. وعند تحليل المهن لهذه الفئة على مستوى الأقاليم فقد أشارت البيانات إلى أنّ مهن حلاب مواشٍ، وعامل زراعي قطف محاصيل الأكثر اشغالا في إقليم الوسط، بينما في إقليم الشمال فإنّ مهن عامل زراعي قطف محاصيل، وعامل زراعي عزق الأكثر انتشاراً بين العاملين في القطاع الزراعي من هذه الفئة. أمّا في إقليم الجنوب فإنّ مهن حلاب مواشٍ، وعلّاف كانت الأكثر إشغالا.

**جدول 14: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المهنة والجنس والإقليم لفئة مستوى العامل محدود (محدّد) المهارات**

المجموع	إقليم الجنوب		إقليم الشمال		إقليم الوسط		المهنة
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
22142	548	790	4973	12875	1295	1660	عامل زراعي قطف محاصيل
14479	3633	810	6539	551	1921	1026	حلاب مواشٍ
9686	31	29	247	9040	15	324	عامل زراعي عزق
3903	74	1846	265	1224	61	432	علّاف
2856	2	210	29	1511	36	1068	عامل زراعي ري و تسميد
1488	0	27	5	639	6	811	عامل زراعي رش مبيدات
1158	0	13	160	975	0	10	عامل تنظيف حظائر
1081	4	11	297	297	104	369	عامل زراعي تعبئة و تغليف
542	0	17	0	515	0	10	حراث
388	0	150	0	228	0	11	حصاد
227	0	55	0	171	0	0	جزاز مواشٍ
200	0	2	0	170	17	12	جامع بيض
75	0	10	0	52	4	9	عامل تفريخ
27	0	0	0	0	25	2	عامل خدمة حدائق و مسطحات
19	0	0	0	0	18	1	عامل خدمة نباتات زينة داخلية
19	4	0	2	13	0	0	عامل قطف و تدريج أزهار
11	0	0	0	8	0	3	علاف سمك
9	0	00	0	9	0	0	مقلم أظلاف أبقار
7	0	00	0	1	6	0	حدانقي
5	0	0	1	1	0	3	عامل تنظيف احواض سمك
58322	4296	3970	12517	28279	3507	5752	المجموع



### فئة مستوى العامل محدود (محدد) المهارات

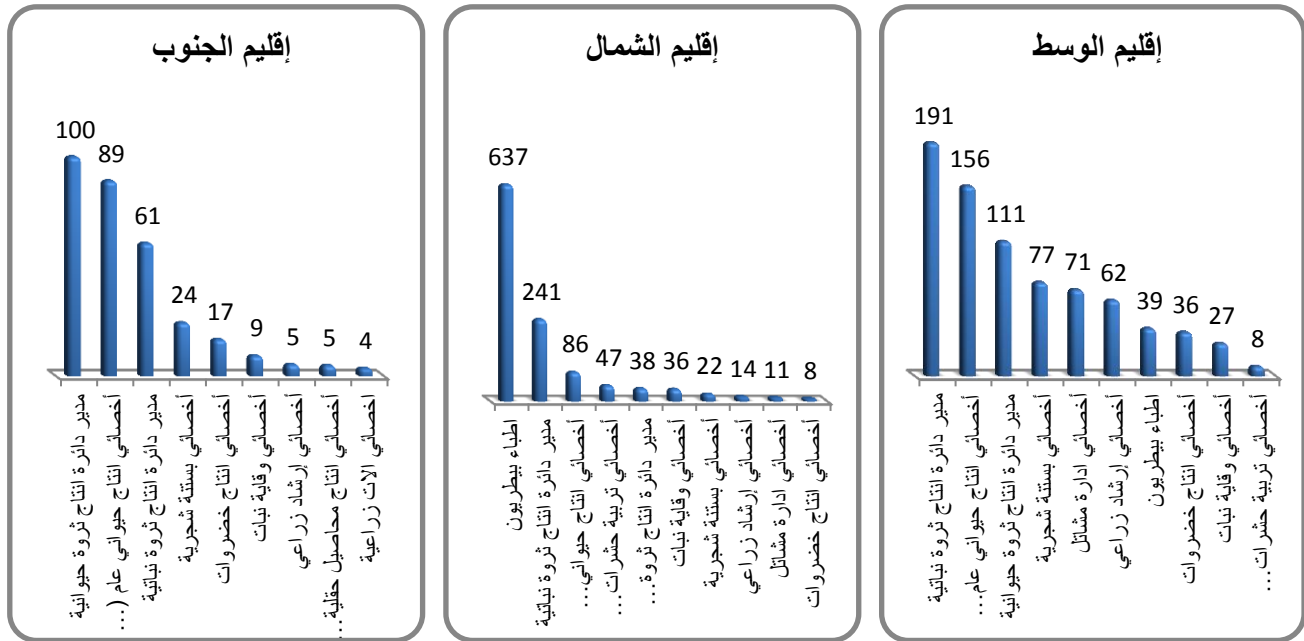


شكل 13: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المهنة الأكثر اشغالا لفئة مستوى العامل محدود (محدد) المهارات

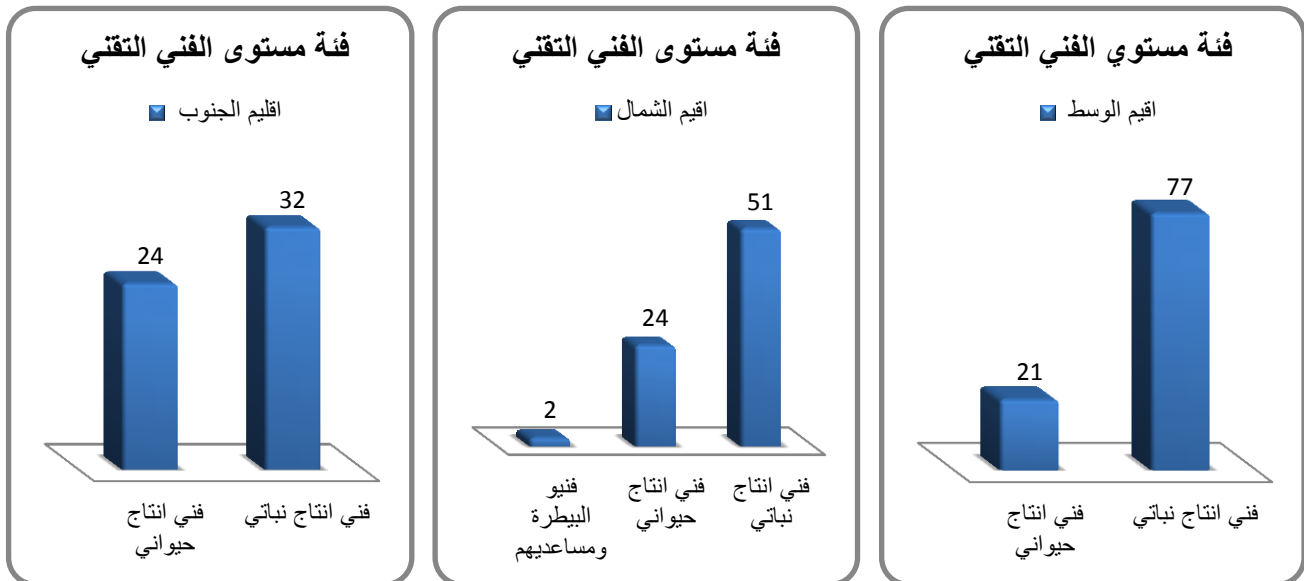
ويظهر الجدول (15) توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المهنة والجنس والإقليم للمهن المساندة، وقد أشارت البيانات أن مهنة سائقي المركبات الخاصة والأجرة والعربات، وحراس الأمن كانت الأكثر اشغالا.

جدول 15: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المهنة والجنس والإقليم للمهن المساندة

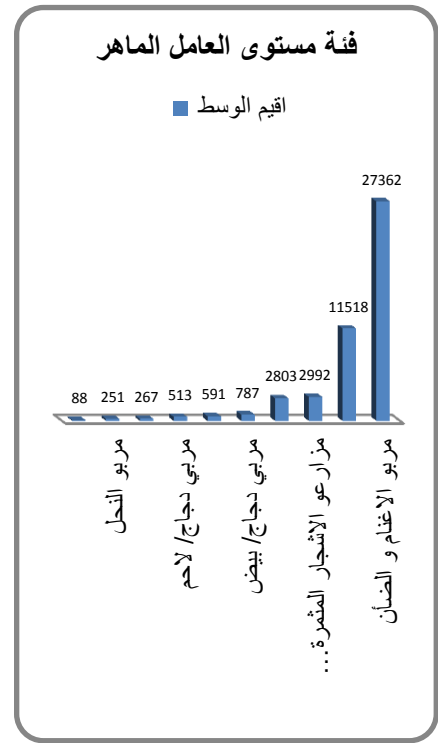
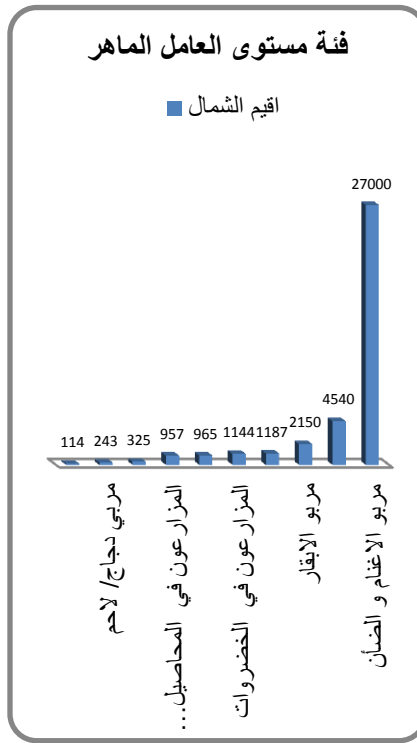
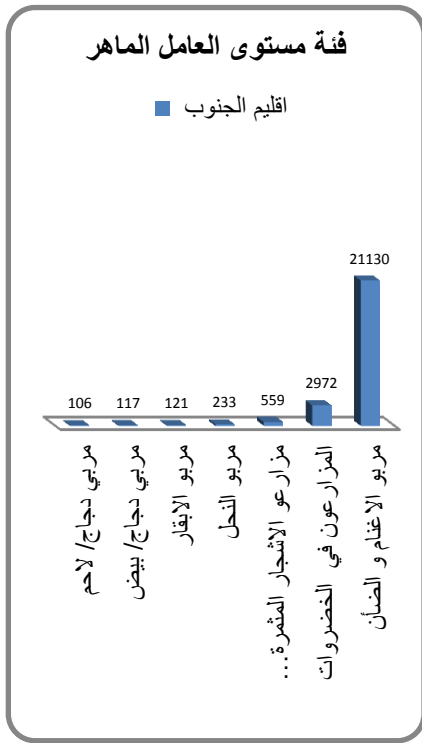
المجموع	إقليم الجنوب		إقليم الشمال		إقليم الوسط		المهنة
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
116	0	4	0	4	0	108	سائقو المركبات الخاصة والأجرة والعربات
109	0	15	0	10	0	84	حراس الأمن
59	0	0	0	0	0	59	عاملون آخرون لم يصنفوا في مكان آخر
14	0	1	0	0	2	11	امناء الصندوق (الكاشير)
11	0	5	0	0	0	6	ميكانيكي معدات زراعية
8	0	0	0	0	0	8	كهربائي/ أخرى
6	0	0	0	0	0	6	امناء الصناديق في المصارف والكتبة المرتبطون بهم
4	0	0	0	0	0	4	سائقو الشاحنات الثقيلة واللوريات
4	0	0	0	0	0	4	عمال المخازن
2	0	0	0	0	2	0	السكرتيريون
2	0	0	0	0	2	0	كتبة مدخل البيانات
2	0	0	0	0	0	2	سائقو الباصات (الحافلات)
1	0	0	0	1	0	0	العاملون في خدمات الحماية الذين لم يصنفوا في مكان آخر
339	0	25	0	15	6	293	المجموع



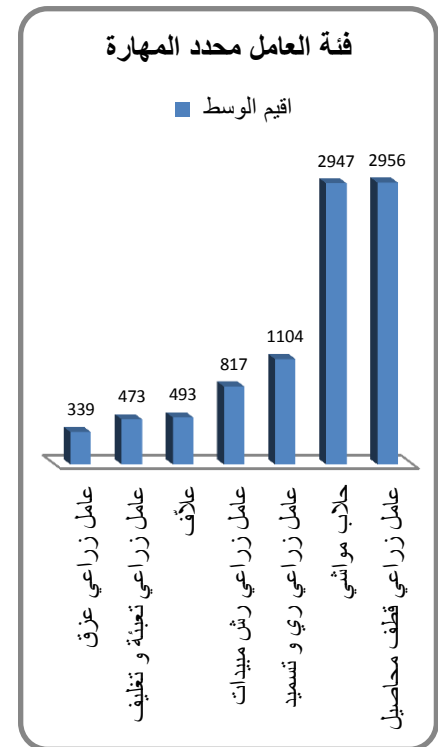
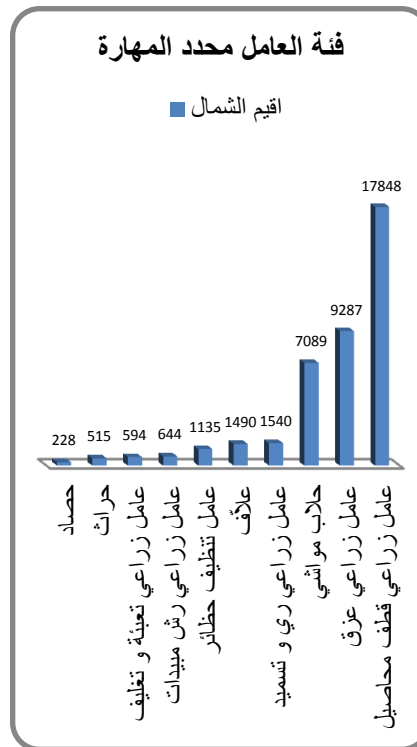
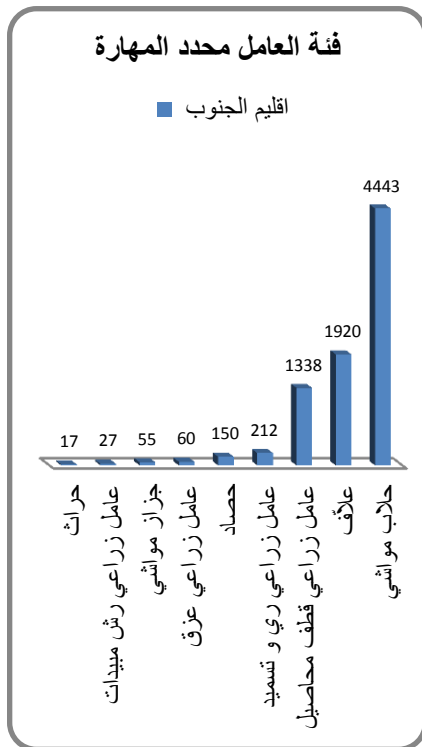
شكل 14: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المهن الأكثر اشغالا في كل إقليم لفئة مستوى الاختصاصي



شكل 15: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المهن الأكثر اشغالا في كل إقليم لفئة مستوى الفني (التقني)



شكل 16: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المهنة الأكثر اشغالا في كل إقليم لفئة مستوى العامل الماهر

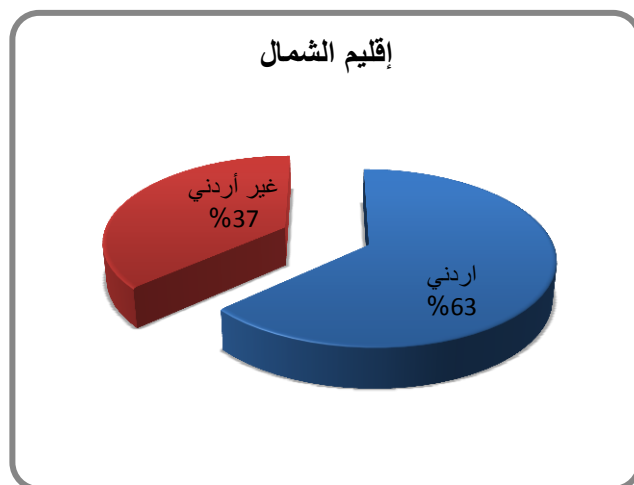
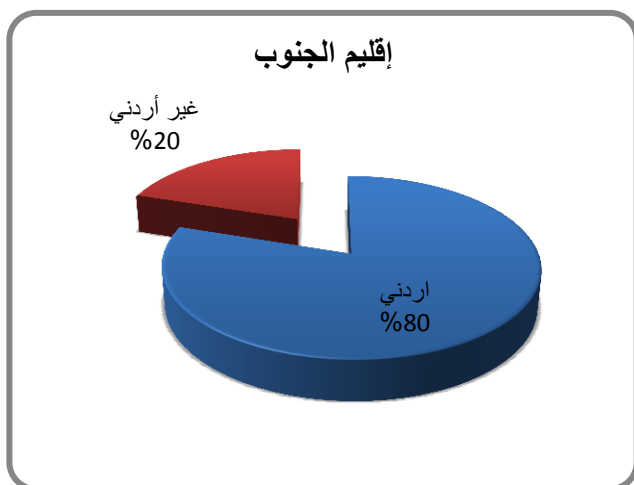
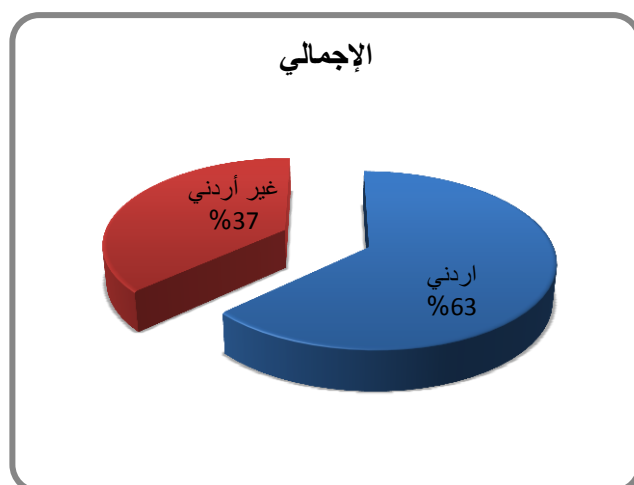
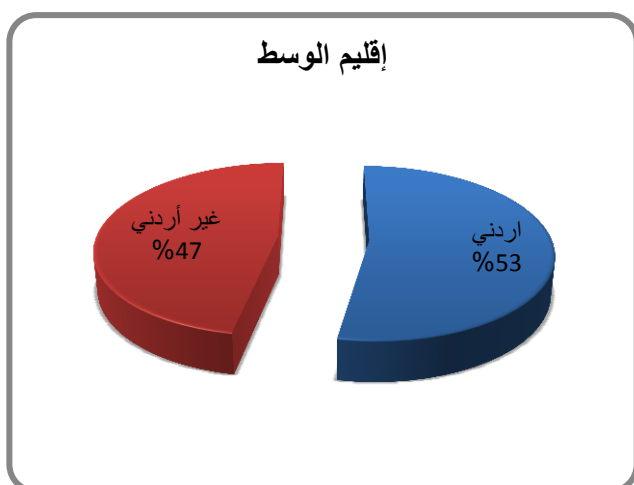


شكل 17: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب المهنة الأكثر اشغالا في كل إقليم لفئة مستوى العامل محدود (محدد) المهارات

وبالحديث عن جنسيات العاملين في قطاع الزراعة، فإن ما نسبته (63.2%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيو الجنسية مقابل (36.8%) من غير الأردنيين، وعند تحليل جنسيات العاملين على مستوى الأقاليم فقد أشارت البيانات إلى أن نسبة الأردنيين العاملين في القطاع الزراعي انخفضت إلى (53%) في إقليم الوسط، في حين ارتفعت إلى حوالي (80%) في إقليم الجنوب في حين كانت ضمن النسبة العامة في إقليم الشمال (3.63%).

جدول 16: توزيع العاملين في قطاع الزراعة حسب الجنسية

الجنسية	ذكور			إناث			مجموع الإناث	المجموع
	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط		
أردني	21009	33171	23004	6141	17997	7537	31675	108859
غير أردني	6494	27583	24738	278	1986	2394	4658	63473
المجموع	27504	60754	47741	6419	19983	9932	36333	172332



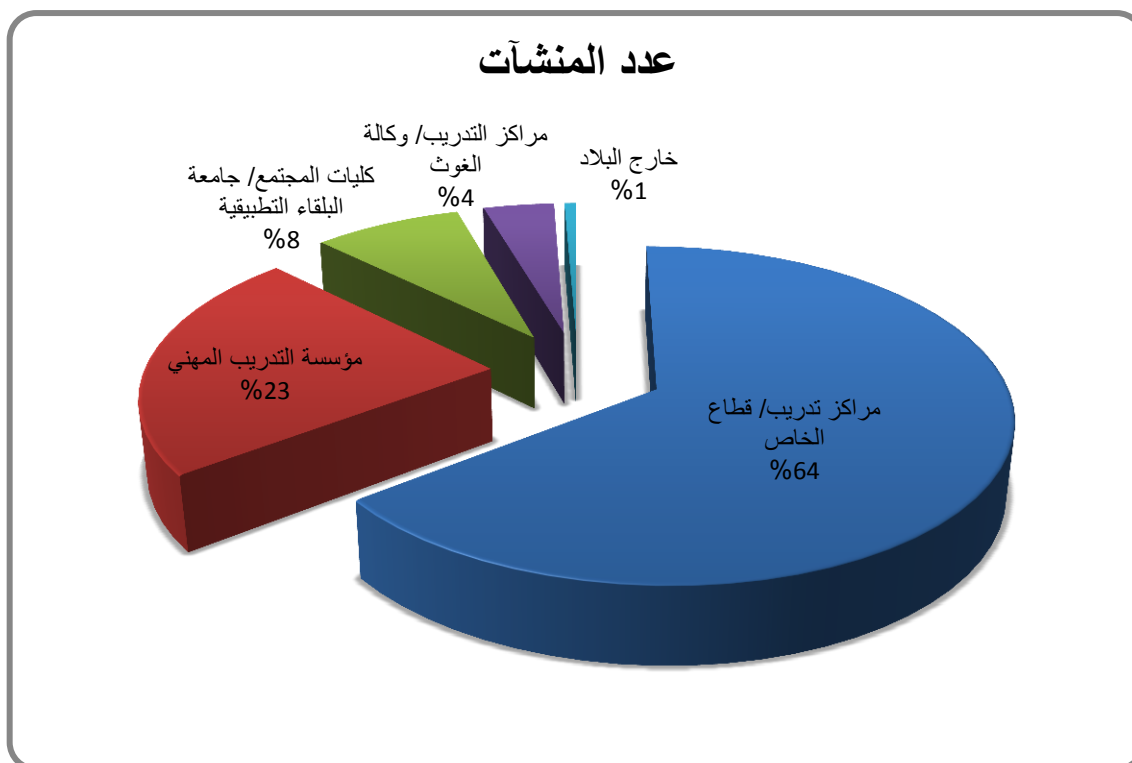
شكل 18: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب جنسية العاملين والإقليم

## 2.3 الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية للمؤسسات في قطاع الزراعة

كشفت نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها عن عدم توافر أية مرافق أو أقسام تدريبية لدى الغالبية العظمى من المنشآت العاملة في قطاع الزراعة، وأفاد (حوالي 5.64%) من المنشآت العاملة في القطاع بأنها تفضل تدريب العاملين لديها لدى مراكز تدريب / القطاع الخاص. ويأتي في المرتبة الثانية تفضيل مؤسسة التدريب المهني وبنسبة (23%)، ثم كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية وبنسبة 8% .

جدول 17: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب جهة التدريب المفضلة

عدد المنشآت	جهة التدريب
104	مراكز تدريب/ قطاع الخاص
37	مؤسسة التدريب المهني
13	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
6	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
1	خارج البلاد
161	المجموع

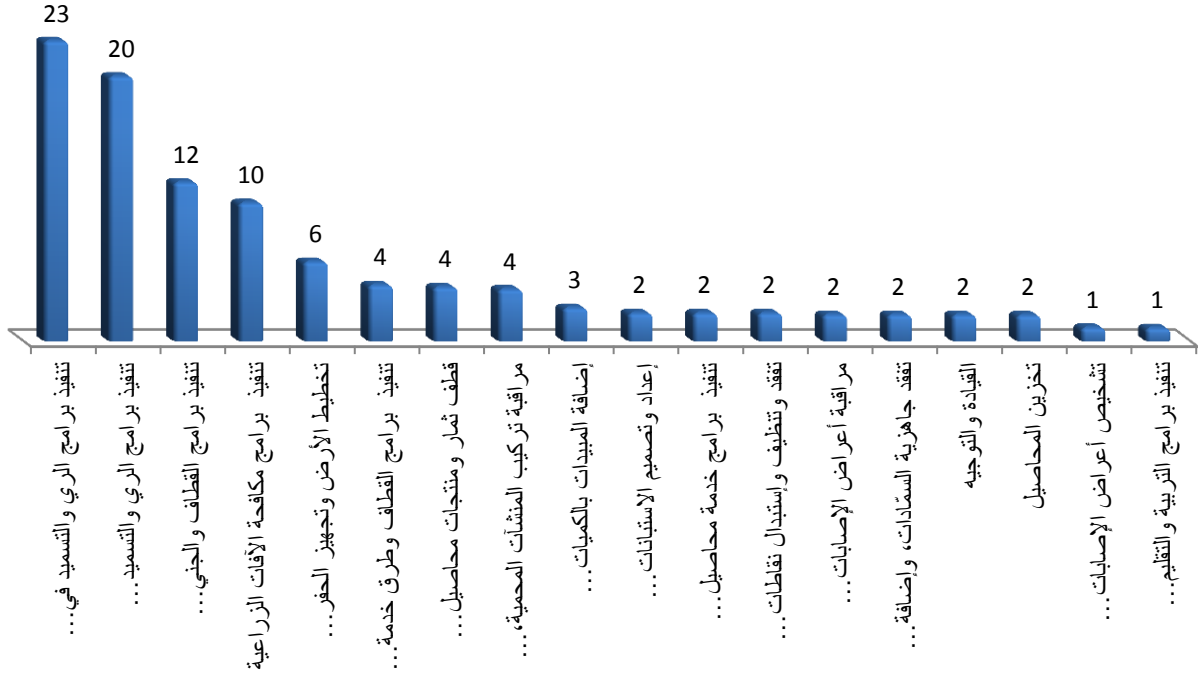


شكل 19: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب جهة التدريب المفضلة

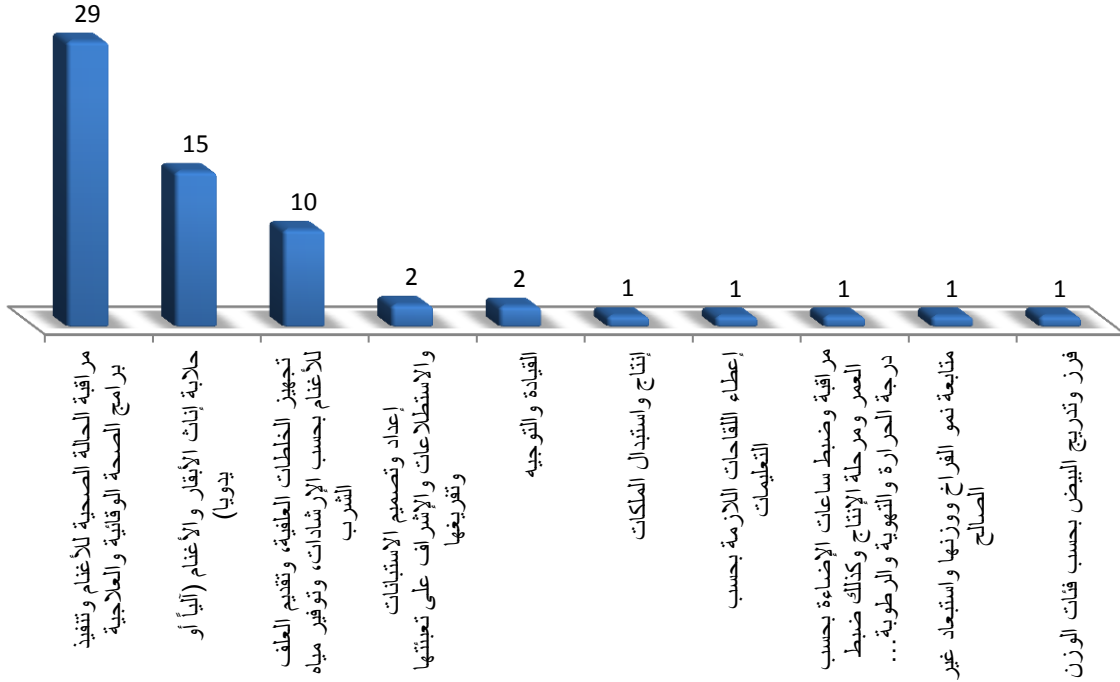
وبلاظ من النتائج أنّ هناك ارتفاعاً في طلب أصحاب العمل في مجال الإنتاج الحيواني للأعوام (2014-2016) في إقليم الوسط على تدريب العاملين في برامج التّدريب المخصّصة لمراقبة الحالة الصحية للأغنام، وتنفيذ برامج الصحة الوقائية والعلاجية ، حلاية أناث الأبقار والأغنام (آلياً أو يدويا) ، تجهيز الخلطات العلفية، وتقديم العلف للأغنام بحسب الإرشادات، في حين يلاظ الارتفاع في طلب أصحاب العمل في مجال الإنتاج النباتيّ للأعوام ( 2014-2016 )على برامج التّدريب المبينة في الجدول رقم (18).

### جدول 18: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة " الإنتاج النباتي " حسب برامج التّدريب الأكثر طلباً

إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط
تنفيذ برامج الري والتسميد	إضافة المبيدات بالكميات المطلوبة، وخلطها وتجهيزها	تنفيذ برامج الري والتسميد لأشجار بساتين الفاكهة
مراقبة تركيب المنشآت المحمية، وتغطية البيوت البلاستيكية بالشرايح وتهويتها وتحضير الأرض وتجهيز الأشتال والزراعة	القيادة والتوجيه	تنفيذ برامج الري والتسميد في مزارع الخضروات
تنفيذ برامج مكافحة الآفات الزراعيّة		تنفيذ برامج القطف والجني والفرز والتدرج والمعاملة والتغليف وحفظ وتخزين المنتجات البستانية
قطف ثمار ومنتجات محاصيل الخضراوات أو أشجار الفاكهة يدوياً أو آلياً أمي كيميائيا بحسب التعليمات		تنفيذ برامج مكافحة الآفات الزراعيّة
تخزين المحاصيل		تخطيط الأرض وتجهيز الحفر وزراعة غراس وأشتال وفسائل الأشجار المثمرة وتدعيمها وتوزيع الملقحات
		تنفيذ برامج القطف وطرق خدمة المحصول بعد الحصاد
		قطف ثمار ومنتجات محاصيل الخضراوات أو أشجار الفاكهة يدوياً أو آلياً أو كيميائيا بحسب التعليمات
		تنفيذ برامج خدمة محاصيل الخضراوات في البيوت المحمية وعمليات تربيتها وتقليمها وتسليقها
		تفقد وتنظيف وإستبدال نقاطات وفلاتر المياه والسّمادات
		مراقبة أعراض الإصابات المرضية واتخاذ الإجراءات الوقائية والعلاجية بالتنسيق مع الطبيب البيطري
		تفقد جاهزية السّمادات، وإضافة الأسمدة العضوية والكيميائية يدوياً أو آلياً عن طريق السّمادات بحسب التعليمات
		إعداد وتصميم الاستبانات والاستطلاعات والإشراف على تعبئتها وتفريغها



شكل 20: توزيع المنشآت في مجال الإنتاج النباتي حسب البرامج التدريبية الأكثر طلبا



شكل 21: توزيع المنشآت في مجال الإنتاج الحيواني حسب البرامج التدريبية الأكثر طلبا

## 2.4 احتياجات مؤسسات قطاع الزراعة الكمية من العاملين وخصائصهم

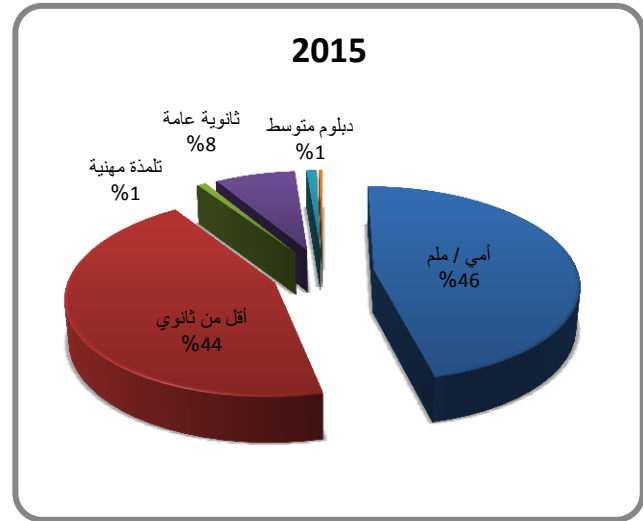
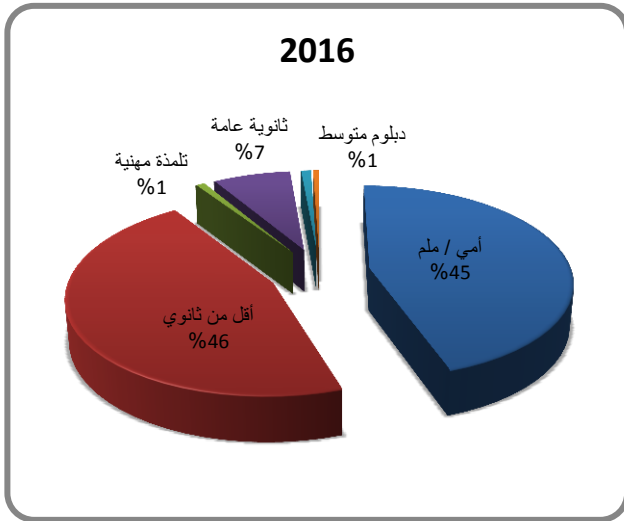
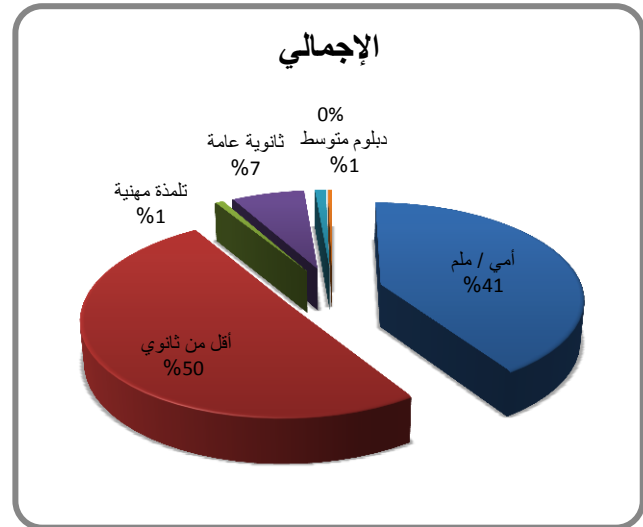
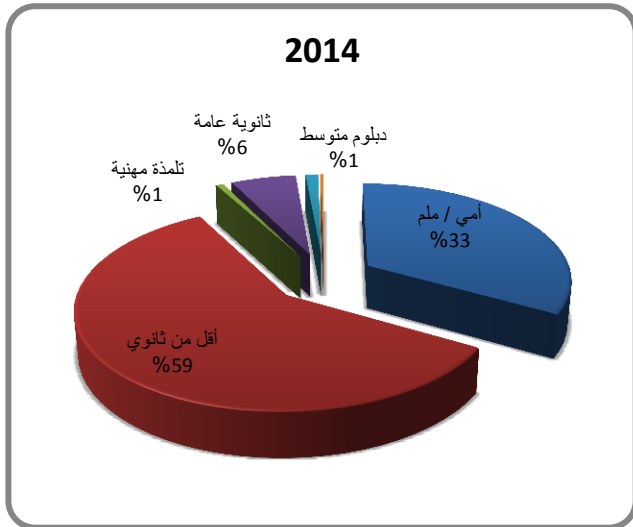
يركز قطاع الزراعة على توظيف الذكور بنسبة وصلت إلى (76%) وعلى توظيف الإناث بنسبة (24%) . ومن المتوقع أن يبلغ حجم الطلب على مهن هذا القطاع للأعوام (2014-2016) حوالي (31809) طلب وظيفي، وعند تحليل الطلب المتوقع على المهن الزراعية خلال العام 2014، فقد تركز الطلب على العمالة أكثر في إقليم الوسط بنسبة (46.3%) مقارنة مع (24.9%) في إقليم الشمال ونسبة (28.8%) في إقليم الجنوب. ويتوقع أصحاب العمل أن يصل حجم الطلب على العمالة الزراعية إلى (9235) لعام 2014 للذكور مقابل (3267) من الإناث. لكن حجم الطلب المتوقع سينخفض إلى (7653) للذكور في عام 2015، ويقابلة أيضا انخفاض في حجم الطلب على الإناث العاملات إلى (2264) أنثى لنفس العام، ويستمر حجم الطلب بالانخفاض ليصل حجم الطلب المتوقع على المهن الزراعية للعام 2016 إلى (9390) .

وبالاطلاع على الجدول (19) يتضح لنا مستوى المؤهلات العلمية المطلوبة للأعوام (2014-2016)، حيث تبين أن مؤهل أقل من الثانوي هو الأكثر طلباً ونسبة وصلت إلى (50%) يليه المستوى التعليمي أمي / ملم بنسبة (41%) ويلاحظ الانخفاض الحاد في الطلب على المهن التي تستلزم مؤهلات علمية جامعية أو متوسطة حيث تكاد تؤول إلى 0-1% فقط . ويبدو هذا منطقياً خاصة أن غالبية المنشآت هي صغيرة الحجم، أضف إلى ذلك أن غالبية الاختصاصيين والفنيين يعملون في مجال الخدمات الزراعية المساندة والخاصة بتصنيع وتسويق مستلزمات الإنتاج الزراعي والتي لم يتم شمولها في الدراسة، وكذلك التوجه للعمل خارج المملكة.

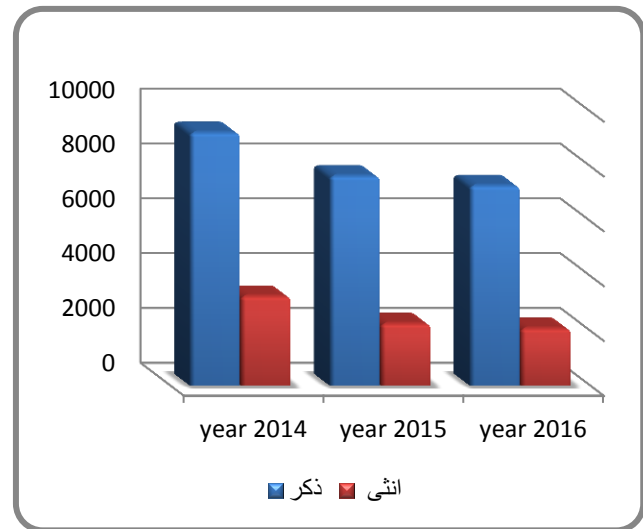
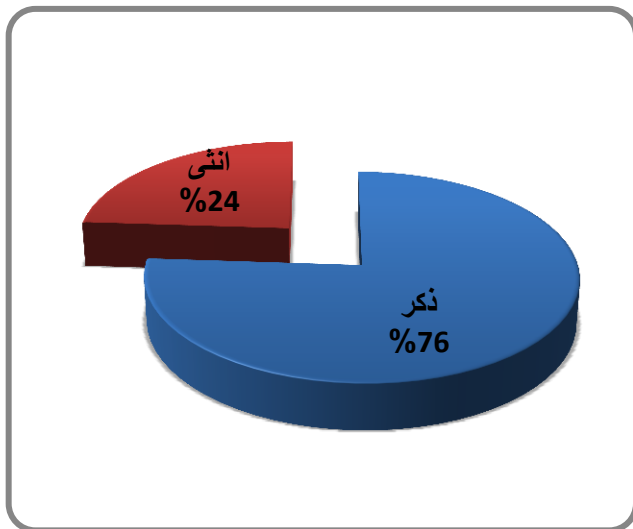
جدول 19: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الزراعة حسب المؤهل العلمي والجنس للأعوام (2014-2016)

المؤهل العلمي	عدد الفرص لعام 2014			عدد الفرص لعام 2015			عدد الفرص لعام 2016		
	الذكور	أنثى	المجموع	الذكور	أنثى	المجموع	الذكور	أنثى	المجموع
أمي / ملم	2909	1240	4149	3328	1264	4592	3081	1125	4206
أقل من ثانوي	5437	1915	7352	3493	894	4387	3442	859	4301
تلمذة مهنية	81	0	81	80	0	80	75	0	75
ثانوية عامة	637	104	741	626	104	730	568	104	672
دبلوم متوسط	142	2	144	94	2	96	85	2	87
بكالوريوس	30	6	36	32	0	32	49	0	49
المجموع	9235	3267	12502	7653	2264	9917	7300	2090	9390





شكل 22: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الزراعة حسب المؤهل العلمي للأعوام (2014-2016)



شكل 23: حجم الطلب المتوقع على المهن في قطاع الزراعة موزعة حسب الجنس خلال الأعوام (2014-2016)

تشير البيانات الواردة في الجداول (20) أنّ غالبية الطلب على المهن من فئة مستوى الاختصاصي خلال الأعوام 2014-2016 سيكون على مهنة اختصاصي بستنة شجرية بنسبة (19.8) % ثم مهنة اختصاصي إرشاد زراعي بنسبة (88.11) % ، وسيكون غالبية الطلب المتوقع في إقليم الشمال بنسبة (51.48) % ثم في إقليم الوسط بنسبة (39.6) %

جدول 20: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الزراعة حسب المهنة والإقليم خلال الأعوام 2014-2016 لفئة مستوى الاختصاصي

المهنة	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
مدير دائرة إنتاج ثروة نباتية	0	44	0	44
اختصاصي بستنة شجرية	18	2	0	20
اختصاصي إرشاد زراعي	12	0	0	12
اختصاصي ري و تسميد	4	3	0	7
مدير دائرة إنتاج ثروة حيوانية	0	0	6	6
اختصاصي وقاية نبات	6	0	0	6
اختصاصي إنتاج حيواني عام ( أبقار، أغنام، دواجن)	0	0	3	3
اختصاصي هندسة الحدائق و المسطحات الخضراء	0	3	0	3
المجموع	40	52	9	101

وتشير البيانات الواردة في الجداول (21) إلى أنّ غالبية الطلب على المهن من فئة مستوى الفني (التقني) خلال الأعوام 2014-2016 سيكون على مهنة فني إنتاج نباتي بنسبة (86.36) %، وسيكون غالبية الطلب المتوقع في إقليم الشمال بنسبة (45.45) % ثم في إقليم الوسط بنسبة (36.36) % .

جدول 21: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الزراعة حسب المهنة والإقليم خلال الأعوام 2014-2016 لفئة مستوى الفني (التقني)

المهنة	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
فني إنتاج نباتي	16	20	2	38
فني إنتاج حيواني	0	0	6	6
المجموع	16	20	8	44

وتشير البيانات الواردة في الجداول (22) إلى أنّ غالبية الطلب على المهن في فئة مستوى العامل الماهر خلال الأعوام 2014-2016 سيكون على مهنة مربّي الأغنام والضأن بنسبة (47.7) % ثم مهنة المزارعين في الخضروات بنسبة (76) % . وسيكون غالبية الطلب في إقليم الوسط بنسبة (84.17) % ثم في إقليم الجنوب بنسبة (12.32) % .

جدول 22: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الزراعة حسب المهنة والإقليم لعام 2014 لفئة مستوى العامل الماهر

المهنة	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
مربو الأغنام و الضأن	4312	28	1179	5519
المزارعون في الخضروات	3176	71	81	3328
مزارعو الأشجار المثمرة (البستنة الشجرية)	1256	102	12	1370
مربو الأبقار	407	0	32	439
مربي دجاج/ بيض	300	0	12	312
مزارعو تقليم و تطعيم الأشجار	32	162	0	194
مربي دواجن/ ففاسات	106	12	0	118
مربو النحل	7	0	106	113
مزارعو المشاتل	69	9	0	78
مربي دجاج/ لحم	69	3	4	76
المزارعون في المحاصيل الحقلية والأعلاف	0	13	0	13
مربو الأسماك	4	6	0	10
المجموع	9738	406	1426	11570

وتشير البيانات الواردة في الجداول (23) إلى أنّ غالبية الطلب على المهن في فئة مستوى العامل محدّد المهارة خلال الأعوام 2014-2016 سيكون على مهنة عامل زراعي قطف محاصيل بنسبة (48.92%)، ثم مهنة عامل زراعي عزق بنسبة (19.85%) وسيكون غالبية الطلب في إقليم الشمال بنسبة (46.44%) ثم في إقليم الجنوب بنسبة (33.3%).

جدول 23: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الزراعة حسب المهنة والإقليم لعام 2014 لفئة العامل محدّد المهارة

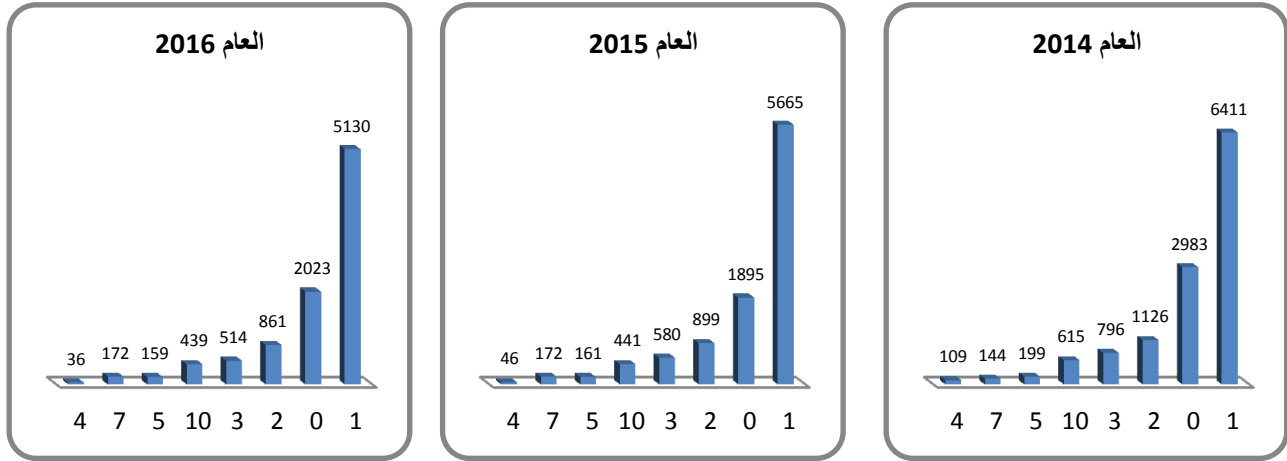
المهنة	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
عامل زراعي قطف محاصيل	1328	5250	3251	9829
عامل زراعي عزق	125	3207	657	3989
حلاب مواش	1349	8	1411	2768
علاف	136	0	882	1018
عامل زراعي ري و تسميد	280	402	195	877
عامل زراعي تعبئة و تغليف	257	215	225	697
عامل زراعي رش مبيدات	207	211	69	487
حراث	170	8	0	178
عامل تنظيف حظائر	117	0	0	117
جزار مواشي	87	0	0	87
حصاد	0	18	0	18

16	0	0	16	جامع بيض
6	0	6	0	علاف سمك
3	0	3	0	حدانقي
2	0	2	0	عامل قطف و تدريج أزهار
20092	6690	9330	4072	المجموع

وأما من حيث الخبرة المطلوب توافرها في العمالة المطلوبة فقد تركز الطلب على عدد سنوات خبرة تتراوح بين السنة الواحدة والسنتين، باعتبارها فترة كافية للقيام بمتطلبات العمل في هذا القطاع. ويتضح ذلك من خلال الجدول (24) والذي يبين أيضاً ارتفاعاً في الطلب على الخريجين الجدد (دون أي خبرة) وفي الأقاليم الثلاثة على حدّ سواء.

**جدول 24: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الزراعة حسب سنوات الخبرة المطلوبة والجنس للأعوام (2014-2016)**

عدد الفرص لعام 2016		عدد الفرص لعام 2015		عدد الفرص لعام 2014		سنوات الخبرة
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
406	1617	383	1512	760	2224	دون خبرة
1114	4015	1301	4364	1585	4826	سنة واحدة
202	659	176	722	183	943	سنتين
184	330	217	363	422	375	ثلاث سنوات
0	36	10	36	8	102	اربع سنوات
25	135	17	143	40	159	خمس سنوات
0	0	0	0	0	28	ست سنوات
52	120	52	120	52	92	سبع سنوات
0	0	0	0	0	31	ثمانى سنوات
55	384	55	386	166	449	عشر سنوات
52	0	52	0	52	0	ثلاث عشرة سنة
0	4	0	4	0	4	خمس عشرة سنة
0	0	0	2	0	4	ثمانى عشرة سنة
2090	7300	2264	7653	3267	9235	المجموع

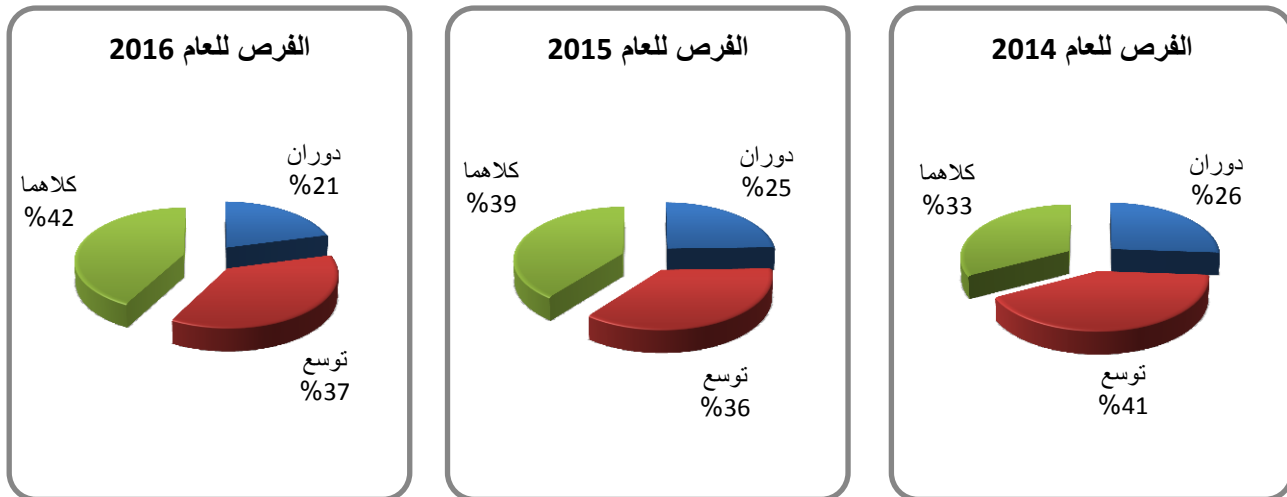


شكل 24: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الزراعة حسب سنوات الخبرة المطلوبة للأعوام (2016-2014)

وبيّن الجدول (25) بروز الحاجة للعمال الجدد على أساس أعمال التوسعة، الأمر الذي يدعو للتفاؤل بأن ارتفاع حجم الطلب على العاملين في الأعوام 2016-2014 هو ناشئ عن عملية توسع بنسبة تراوحت بين (59.5% - 64%) أكثر من كونه مجرد دوران وظيفي.

جدول 25: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الزراعة حسب أسباب تفرّرها (دوران/ توسع) للأعوام (2016-2014)

عدد الفرص لعام 2016	عدد الفرص لعام 2015	عدد الفرص لعام 2014	طبيعة الطلب على المهنة
1964	2434	3262	دوران
3466	3570	5157	توسع
3959	3913	4083	كلاهما
9390	9917	12502	المجموع



شكل 25: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الزراعة حسب أسباب تفرّرها (دوران/ توسع) للأعوام (2016-2014)

ومن خلال سؤال أصحاب العمل عن أكثر مهارة مطلوبة ضمن مهن قطاع الزراعة، تم استخلاص الجداول ذات الأرقام 26 – 29 الموجودة أدناه، والتي توضح المهنة وأكثر مهارة مطلوبة لها من المهارات التي لا تتوفر لدى العاملين للأعوام (2014-2016) للمستويات المهنية المختلفة

**جدول 26: توزيع العمالة في قطاع الزراعة حسب المهنة وأكثر مهارة مطلوبة لها ولا تتوفر لدى العاملين للأعوام (2014-2016) لفئة مستوى الاختصاصي**

عدد الفرص			المهنة	المهارة الفنية المطلوبة
2016	2015	2014		
3	3	3	مدير دائرة إنتاج ثروة نباتية	التحليل والتقييم
16	14	8		وضع برامج العمل التنفيذية للسياسات والخطط المقررة
2	2	2	مدير دائرة إنتاج ثروة حيوانية	القيادة والتوجيه
1	1	1		إعداد وإدارة برامج التكاثر المناسبة ( دواجن، أغنام، أبقار، دواجن )
2	2	2	اختصاصي وقاية نبات	إعداد وإدارة برامج مكافحة الوقائية والعلاجية للأفات
2	2	8		إعداد الخطط والبرامج الإرشادية
1	1	1	اختصاصي هندسة الحدائق والمساحات الخضراء	تصميم مخططات الحدائق العامة والخاصة
0	2	2		اختيار أنواع الأسمدة المناسبة، والإشراف على إعدادها وإضافتها، وتقويم مدى استجابة المزروعات لها
1	1	1	اختصاصي ري وتسميد	تحديد الاحتياجات المائية للمزروعات، ووضع برامج الري المناسبة لها بتحديد الكميات والمواعيد
0	0	2		إعداد وإدارة برامج تخطيط وتجهيز الأرض وزراعة غراس وأشغال وفسائل الأشجار المثمرة وتوزيع الملقحات
6	6	6	اختصاصي بستنة شجرية	إعداد وإدارة برامج الري والتسميد لأشجار بسنتين الفاكهة
34	34	36		المجموع

**جدول 27: توزيع العمالة في قطاع الزراعة حسب المهنة وأكثر مهارة مطلوبة لها ولا تتوفر لدى العاملين للأعوام (2014-2016) لفئة مستوى الفني ( التقني )**

عدد الفرص			المهنة	المهارة الفنية المطلوبة
2016	2015	2014		
0	0	2	فني إنتاج نباتي	تنظيم العمل اليومي والإشراف الفني والإداري على المرؤوسين ، وتوزيع العاملين، ومتابعة تنفيذ أعمالهم
8	10	8		إدارة وتنفيذ برامج الري والتسميد
2	4	4		إدارة وتنفيذ برامج مكافحة الآفات الزراعية
2	2	2	فني إنتاج حيواني	إدارة وتنفيذ برامج التكاثر المناسبة
12	16	16		المجموع

جدول 28: توزيع العمالة في قطاع الزراعة حسب المهنة وأكثر مهارة مطلوبة لها ولا تتوفر لدى العاملين للأعوام (2014-2016) لفئة مستوى العامل الماهر

عدد الفرص			المهارة الفنية المطلوبة	المهنة
2016	2015	2014		
5	5	3	ري وتسميد المحاصيل الحقلية	المزارعون في المحاصيل الحقلية والأعلاف
59	54	46	مراقبة تركيب المنشآت المحمية، وتغطية البيوت البلاستيكية بالشرائح وتهويتها وتحضير الأرض وتجهيز الأشتال والزراعة	المزارعون في الخضروات
334	444	751	تنفيذ برامج الري والتسميد	
29	29	26	تنفيذ برامج خدمة محاصيل الخضراوات في البيوت المحمية وعمليات تربيتها وتقليمها وتسليقها	
89	112	122	تنفيذ برامج مكافحة الآفات الزراعية	
349	451	432	تنفيذ برامج القطاف وطرق خدمة المحصول بعد الحصاد	مزارعو الأشجار المثمرة (البستنة الشجرية)
22	20	54	تخطيط الأرض وتجهيز الحفر وزراعة غراس وأشتال وفسائل الأشجار المثمرة وتدعيمها وتوزيع الملقحات	
26	48	49	تنفيذ برامج التربية والتقليم لأشجار بساتين الفاكهة	
98	126	240	تنفيذ برامج الري والتسميد لأشجار بساتين الفاكهة	
10	18	10	تنفيذ برامج مكافحة الآفات الزراعية في البساتين ورش مبيدات الآفات الزراعية الوقائية والعلاجية بما يتوافق والمعايير البيئية	مزارعو تقليم وتطعيم الأشجار
204	224	221	تنفيذ برامج القطاف والجني والفرز والتدريج والمعاملة والتغليف وحفظ وتخزين المنتجات البستانية	
53	55	35	تقليم أصناف وأنواع الأشجار المثمرة بالطريقة والوقت المناسب	
4	4	4	تجهيز وتحضير الأصول المراد تطعيمها	
13	13	13	اختيار وتجهيز وتحضير المطاعيم	مزارعو المشاتل
2	2	6	تجهيز منشآت المشاتل المكشوفة والمحمية بخطوط الري والملش وأسلاك التسليق	
2	1	2	زراعة التقاوي والبذور والأبصال، ومتابعة نموها وتقييمها	
2	1	11	إكثار النباتات بالطرق الخضرية المختلفة كالتطعيم والترقيد والتركيب والفسائل والأوراق والرايزومات	
11	11	10	تنفيذ برامج وإجراءات الري والتسميد بحسب الإرشادات	مربو الأبقار
1	2	3	تنفيذ برامج الوقاية والمكافحة للآفات بحسب الإرشادات	
3	2	6	متابعة نمو الأشتال وتطورها وتقييمها، وتقسية وخلع الأشتال، ونقلها لأماكن الزراعة الدائمة	
8	8	116	تجهيز الحظائر وتنظيفها وتعقيمها	
2	2	4	تجهيز الخلطات العلفية وتقديمها للأبقار، وتوفير مياه الشرب النظيفة	مربو الأبقار
0	0	7	تنفيذ برامج العناية بالمواليد والإجراءات الوقائية	

10	17	265	حلب الأبقار يدوياً أو باستخدام المحالب الآلية وتنظيف وخدمة أجهزة الحلب، وتعقيم المحلب	
623	845	732	تجهيز حظائر التربية وتنفيذ عمليات التنظيف وتعقيم الحظائر ومكافحة الحشرات.	مربو الأغنام و الضأن
245	322	385	تجهيز الخلطات العلفية، وتقديم العلف للأغنام بحسب الإرشادات، وتوفير مياه الشرب	
473	505	1097	حلاية الأغنام و رعاية المواليد	
0	0	12	جز صوف الضأن وشعر الماعز وقص الأظلاف	
75	85	117	مراقبة الحالة الصحية للأغنام وتنفيذ برامج الصحة الوقائية والعلاجية	
3	2	1	تشغيل الأجهزة والمعدات ومتابعة تنظيف البرك والأحواض، وتعبيتها بالمياه	مربو الأسماك
0	0	4	استلام أمهات وذكور الأسماك، وتوزيعها على أماكن التربية ونقل الفراخ إلى أحواض التربية بحسب الفئات العمرية	
12	12	26	تنظيف تعقيم الفقاسات واستقبال بيض التفقيس وتدرج وتنظيف البيض واختيار وعزل البيض غير الصالح	مربو دواجن/ فقاسات
0	2	9	تقليب البيض وإجراء عملية الفحص الضوئي للبيض	
12	19	26	إعطاء اللقاحات اللازمة بحسب التعليمات	
15	18	20	تنظيف وتعقيم المسكن وتجهيز حظائر دجاج البيض لاستقبال الفرائخ	مربو دجاج/ بيض
2	2	2	تحضير أماكن وضع البيض، وتركيب المعالف والمشارب والمدافئ، وتهوية المسكن ومد الفرشة في حالات التربية الأرضية	
62	62	58	إعداد الخلطات العلفية، وتقديمها للقطيع	
19	19	33	جمع البيض، وتنظيفه، وفرزه وتدرجه، وتعبيته وتسويقه	
3	5	10	تجهيز حظائر تربية دجاج اللحم، وتنظيفها وتعقيمها وإعداد الفرشات للفراخ الصغيرة، وتوزيع المعالف والمشارب	مربو دجاج/ لحم
1	3	36	توفير ظروف التهوية والتدفئة والإنارة للطيور بحسب الحاجة	
0	2	4	مراقبة أعراض الإصابات المرضية واتخاذ الإجراءات الوقائية والعلاجية بالتنسيق مع الطبيب البيطري	
2	1	9	متابعة نمو الفراخ ووزنها واستبعاد غير الصالح	
4	5	4	إنتاج واستبدال الملكات	مربو النحل
1	1	1	إكثار وفصل (تقسيم) الخلايا، وضمها بحسب الحاجة	
2	2	3	تشخيص أعراض الإصابات المرضية والحشرية بالتعاون مع المختصين، واتخاذ الإجراءات الوقائية والعلاجية	
19	21	51	جني العسل، وفرزه وتعبيته	
2909	3580	5076	المجموع	



جدول 29: توزيع العمالة في قطاع الزراعة حسب المهنة وأكثر مهارة مطلوبة لها ولا تتوفر لدى العاملين للأعوام (2014-2016) لفئة مستوى العامل محدد المهارة

المهنة	عدد الفرص		
	2016	2015	2014
حصاد	5	5	8
حراث	14	10	10
	72	48	24
عامل زراعي رش مبيدات	58	40	40
	20	23	37
	74	69	84
	17	18	9
عامل زراعي ري و تسميد	132	161	131
	0	2	8
	33	25	29
	27	27	73
عامل زراعي قطف محاصيل	88	74	68
	1606	1552	1611
	355	322	342
	918	814	1178
	269	257	261
عامل زراعي عرق	113	113	121
	406	422	432
	762	651	955
	114	108	141

23	22	53	تجهيز أدوات ومستلزمات التعبئة والتغليف من عبوات ومقصات وسكاكين	عامل زراعي تعبئة و تغليف
2	2	6	استلام محصول الخضراوات أو الفواكه، وتفرغها في المكان المخصّص	
64	54	94	فرز الثمار المشوهة والمصابة والصغيرة عن الثمار السليمة وتصنيف وتدرّج الثمار بحسب المواصفات المطلوبة	
106	81	128	تعبئة الثمار في العبوات المخصّصة، وتغليفها بحسب التعليمات	
22	22	19	تجميع العبوات وتغليفها، وتخزينها في المستودعات أو التلاجات لحين تسويقها	
55	55	166	تطبيق إجراءات وتعليمات السلامة والصحة المهنية العامة	حلب مواشي
188	188	196	تجهيز أدوات وأواني الحلب والمحالب، وتنظيفها وتعقيمها واستعمالها بحسب التعليمات	
451	723	746	حلبه أنث الأبقار والأغنام (ألباً أو يدويا)	
29	29	29	فص صوف الضأن وشعر الماعز باستخدام المقصات اليدوية أو أدوات الجز الكهربائية	جزار مواشي
240	158	133	تجهيز الخلطات العلفية بمكوناتها بحسب التعليمات	علاف
28	28	28	تنظيف المعالف من بقايا العلف	
68	80	82	تقديم العلف للحيوان بحسب الكميات والأوقات المحددة	
54	60	60	تخزين الأعلاف بصورة صحية وأمنة	
3	2	1	تجهيز الخلطات العلفية بمكوناتها بحسب التعليمات	علاف سمك
13	39	65	كنس الحظائر بعد إخراج الروث، وتنظيفها بالماء وسد وإغلاق الثقوب البسيطة التي تتواجد في الحظيرة	عامل تنظيف حظائر
6	6	4	جمع البيض بحسب البرامج والتعليمات	جامع بيض
1	1	1	تقليم وتشكيل النباتات والأشجار والشجيرات والأسيجة النباتية وقص المسطحات الخضراء، وقطف الزهور والورود	حدائقي
0	0	2	تحضير مستلزمات وأدوات القطف وتنظيفها وتعقيمها، والحفاظ على جاهزيتها	عامل قطف و تدرّج أزهار
6435	6288	7374	المجموع	

## 2.5 المهارات العامة المطلوب توافرها لدى العاملين في قطاع الزراعة

بعد تحليل البيانات التي اشتملت عليها سبعة جداول تبين درجة أهمية كل مهارة من المهارات العامة الداعمة للتشغيل في كل مهنة من مهن القطاع الزراعي تم استخلاص الجداول ذات الرقم 30-33، والذي يبين المهارات العامة الضرورية لكل مهنة من المهن، الأمر الذي يتطلب من مزودي التدريب إدماج تلك المهارات في البرامج التدريبية المطروحة من قبلهم.

**جدول 30: المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة لفئة مستوى الاختصاصي**

المهنة	المهارات العامة الضرورية
مدير دائرة إنتاج ثروة نباتية	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *مهارة استخدام الحاسوب *المهارات العددية *مهارة الابداع والابتكار
مدير دائرة إنتاج ثروة حيوانية	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *مهارة استخدام الحاسوب *المهارات العددية *مهارة التواصل باللغة الإنجليزية *مهارة الابداع والابتكار
اختصاصي إنتاج حيواني عام ( أبقار، أغنام، دواجن)	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *مهارة استخدام الحاسوب *المهارات العددية *مهارة التواصل باللغة الإنجليزية *مهارة الابداع والابتكار
اختصاصي وقاية نبات	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *مهارة استخدام الحاسوب *المهارات العددية *مهارة التواصل باللغة الإنجليزية *مهارة الابداع والابتكار
اختصاصي إرشاد زراعي	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *مهارة استخدام الحاسوب *المهارات العددية *مهارة التواصل باللغة الإنجليزية *مهارة الابداع والابتكار
اختصاصي هندسة الحدائق و المسطحات الخضراء	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *مهارة استخدام الحاسوب *المهارات العددية *مهارة التواصل باللغة الإنجليزية *مهارة الابداع والابتكار
اختصاصي ري و تسميد	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *مهارة استخدام الحاسوب *المهارات العددية *مهارة التواصل باللغة الإنجليزية *مهارة الابداع والابتكار
اختصاصي بستانة شجرية	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *المهارات العددية *مهارة الابداع والابتكار

**جدول 31: المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة لفئة مستوى الفني التقني**

المهنة	المهارات العامة الضرورية
فني إنتاج نباتي	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *المهارات العددية
فني إنتاج حيواني	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *مهارة استخدام الحاسوب *المهارات العددية *مهارة التواصل باللغة الإنجليزية *مهارة الابداع والابتكار

جدول 32: المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة لفئة مستوى العامل الماهر

المهنة	المهارات العامة الضرورية
المزارعون في المحاصيل الحقلية والأعلاف	* مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت
المزارعون في الخضروات	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *مهارة استخدام الحاسوب *المهارات العددية *مهارة التواصل باللغة الإنجليزية *مهارة الابداع والابتكار
مزارعو الأشجار المثمرة (البستنة الشجرية)	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *مهارة استخدام الحاسوب *المهارات العددية *مهارة التواصل باللغة الإنجليزية *مهارة الابداع والابتكار
مزارعو تقليم و تطعيم الأشجار	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *مهارة استخدام الحاسوب *المهارات العددية *مهارة التواصل باللغة الإنجليزية *مهارة الابداع والابتكار
مزارعو المشاتل	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *المهارات العددية *مهارة الابداع والابتكار
مربو الأبقار	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *مهارة استخدام الحاسوب *المهارات العددية *مهارة الابداع والابتكار
مربو الأغنام و الضأن	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *المهارات العددية *مهارة التواصل باللغة الإنجليزية *مهارة الابداع والابتكار
مربو الأسماك	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *المهارات العددية
مربي دواجن/ فقاصات	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *المهارات العددية *مهارة الابداع والابتكار
مربو دجاج/ بيض	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *مهارة استخدام الحاسوب *المهارات العددية *مهارة التواصل باللغة الإنجليزية *مهارة الابداع والابتكار
مربو دجاج/ لاهم	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *مهارة استخدام الحاسوب *المهارات العددية *مهارة التواصل باللغة الإنجليزية *مهارة الابداع والابتكار
مربو النحل	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *مهارة استخدام الحاسوب *المهارات العددية *مهارة التواصل باللغة الإنجليزية *مهارة الابداع والابتكار

جدول 33: المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة لفئة مستوى العامل محدد المهارة

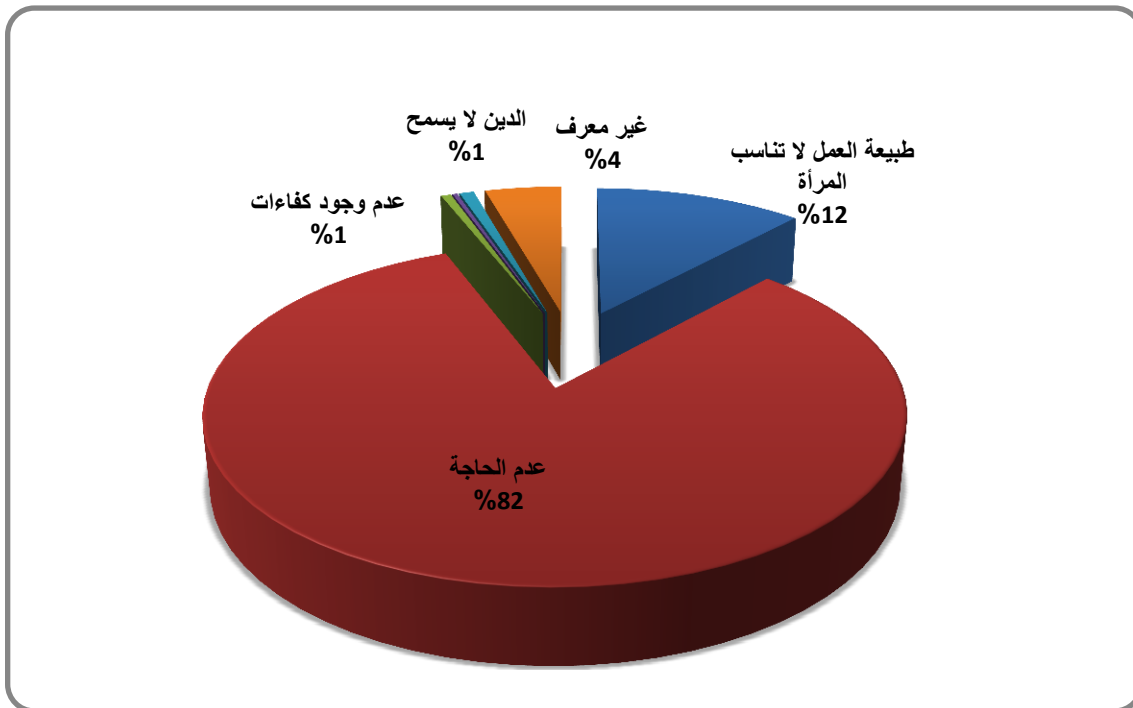
المهنة	المهارات العامة الضرورية
حصاد	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *المهارات العددية *مهارة الابداع والابتكار
حراث	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *مهارة استخدام الحاسوب *المهارات العددية *مهارة الابداع والابتكار
عامل زراعي رش مبيدات	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *مهارة استخدام الحاسوب *المهارات العددية *مهارة التواصل باللغة الإنجليزية *مهارة الابداع والابتكار
عامل زراعي ري و تسميد	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *مهارة استخدام الحاسوب *المهارات العددية *مهارة التواصل باللغة الإنجليزية *مهارة الابداع والابتكار
عامل زراعي قطف محاصيل	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *مهارة استخدام الحاسوب *المهارات العددية *مهارة التواصل باللغة الإنجليزية *مهارة الابداع والابتكار
عامل زراعي عزق	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *مهارة استخدام الحاسوب *المهارات العددية *مهارة التواصل باللغة الإنجليزية *مهارة الابداع والابتكار
عامل زراعي تعبئة و تغليف	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *مهارة استخدام الحاسوب *المهارات العددية *مهارة التواصل باللغة الإنجليزية *مهارة الابداع والابتكار
حلاب مواش	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *مهارة استخدام الحاسوب *المهارات العددية *مهارة التواصل باللغة الإنجليزية *مهارة الابداع والابتكار
جزاز مواش	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *المهارات العددية
علاف	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *مهارة استخدام الحاسوب *المهارات العددية *مهارة التواصل باللغة الإنجليزية *مهارة الابداع والابتكار
علاف سمك	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *المهارات العددية
عامل تنظيف حظائر	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *المهارات العددية *مهارة الابداع والابتكار
جامع بيض	*المهارات العددية
حدانقي	*مهارة الاتصال والعمل مع الفريق * مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات *مهارة استخدام الحاسوب *المهارات العددية *مهارة التواصل باللغة الإنجليزية *مهارة الابداع والابتكار
عامل قطف و تدرج أزهار	* مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت *مهارات التحليل وحل المشكلات

## 2.6 تشغيل المرأة في قطاع الزراعة

تشير نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها إلى أنّ غالبية المنشآت العاملة في قطاع الزراعة لا يرغبون في تعيين أناث في هذا القطاع، وكما بيّن الجدول (34) فإن ذلك يعود وبشكل رئيس إلى عدم الحاجة، وإلى طبيعة العمل في هذا القطاع والتي لا تناسب المرأة. لكن هذه التوجهات تتعارض مع التوجهات المستقبلية التي أباها المشغلون في مجال تعيين المرأه وبشكل عام يبقى هناك تشغيل للإناث في مهن هذا القطاع بنسبة لا تقل عن 21%.

جدول 34 : توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب سبب عدم تعيين الإناث

عدد المنشآت	أسباب عدم تعيين الإناث
4817	طبيعة العمل لا تناسب المرأة
33433	عدم الحاجة
229	عدم وجود كفاءات
111	عدم رغبة صاحب العمل
332	الدين لا يسمح
1777	غير معرف
40699	المجموع

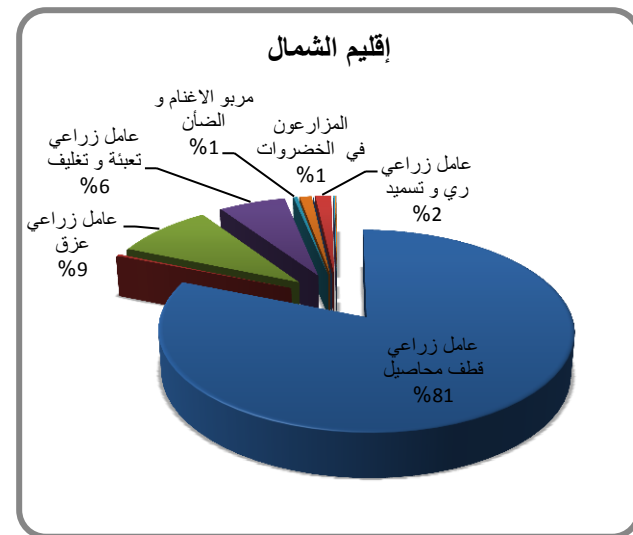
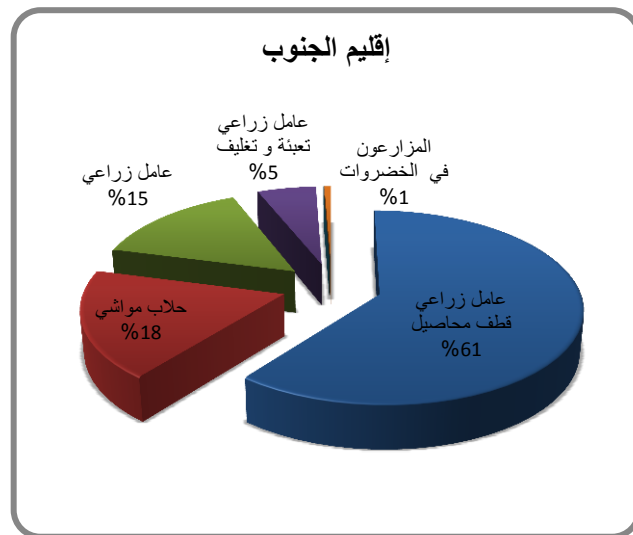
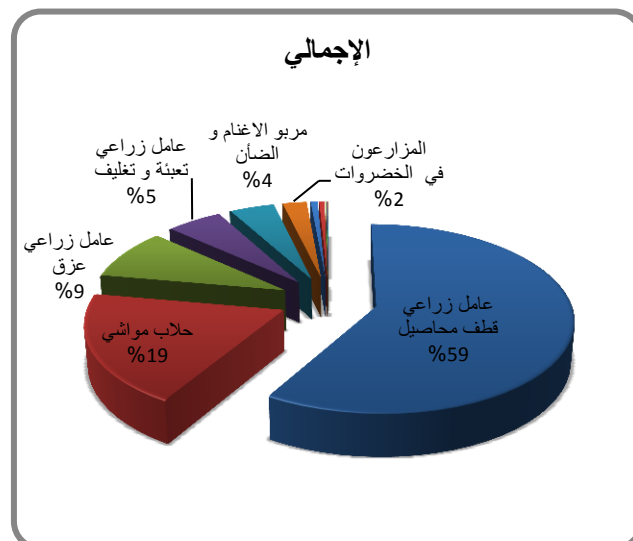
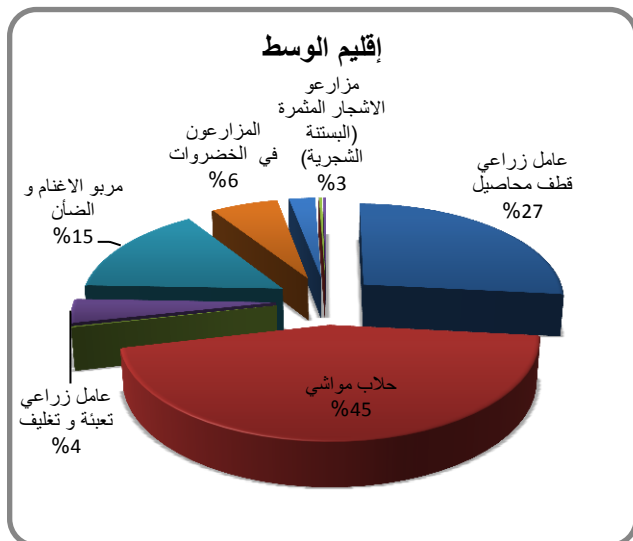


شكل 26: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب سبب عدم تعيين الإناث

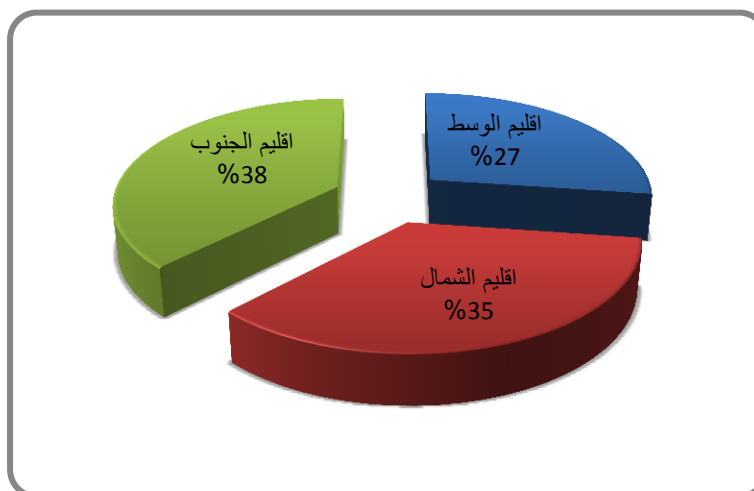
وعند دراسة الطلب على العمالة من الإناث خلال الأعوام (2014-2016) يتبين أنّ غالبية المهن التي يعملن بها عامل زراعي قطف محاصيل وبنسبة ( 59%)، ثمّ حلاب مواشٍ وبنسبة (19%)، ثمّ عامل زراعي عزق بنسبة (9%)، ثمّ عامل زراعي تعبئة وتغليف بنسبة ( 5%)، وعند تحليل توزيع إجمالي عدد المهن المطلوبة للإناث على مستوى الأقاليم فنجد أنّ نسبة الفرص المطلوبة في إقليم الوسط كانت (27%)، في حين كانت في إقليم الشمال (35%)، وفي إقليم الجنوب (38%)، وعند تحليل المهن المطلوب عمل الإناث بها على مستوى الإقليم، فنجد أنّ غالبية المهن التي يعملن بها في إقليم الوسط كانت حلاب مواشٍ بنسبة ( 45%)، ثمّ عامل زراعي قطف محاصيل بنسبة (27%)، ثمّ مربي الأغنام والضأن بنسبة (15%)، ثمّ المزارعين في الخضروات وبنسبة (6%)، في حين أنّ غالبية الطلب على الإناث في إقليم الشمال كان على عامل زراعي قطف محاصيل وبنسبة (81%)، ثمّ عامل زراعي تعبئة وتغليف بنسبة (9%)، ثمّ عامل زراعي عزق بنسبة ( 6%)، وعند تحليل الفرص المطلوبة من أصحاب العمل للإناث في إقليم الجنوب فقد وجد أنّ غالبية الفرص المطلوبة عامل زراعة قطف محاصيل وبنسبة (61%)، ثمّ حلاب مواشٍ بنسبة ( 18%)، ثمّ عامل زراعي عزق بنسبة (15%).

جدول 35: توزيع الطلب على العمالة من الإناث في قطاع الزراعة حسب المهنة والإقليم للأعوام (2014-2016)

المهنة	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
عامل زراعي قطف محاصيل	552	2169	1743	4464
حلاب مواشٍ	928	8	526	1462
عامل زراعي عزق	4	246	426	676
عامل زراعي تعبئة و تغليف	82	166	158	406
مربو الأغنام و الضأن	316	10	0	326
المزارعون في الخضروات	128	30	18	176
مزارعو الأشجار المثمرة (البستنة الشجرية)	50	0	0	50
عامل زراعي ري و تسميد	0	40	0	40
اختصاصي إرشاد زراعي	6	0	0	6
مزارعو المشاتل	6	0	0	6
اختصاصي هندسة الحدائق و المسطحات الخضراء	0	3	0	3
اختصاصي ري و تسميد	0	3	0	3
عامل قطف و تدرّيج أزهار	0	2	0	2
المجموع	2072	2677	2871	7620



شكل 27: توزيع الطلب على فرص العمل للإناث في قطاع الزراعة حسب المهنة في الأقاليم



شكل 28: توزيع فرص العمل المطلوبة من الإناث في قطاع الزراعة حسب الإقليم



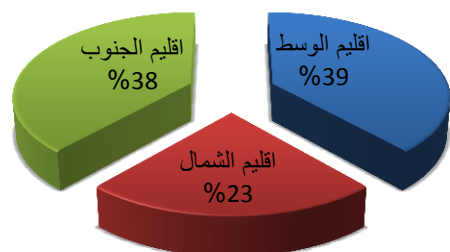
## 2.7 تشغيل ذوي الإعاقات في قطاع الزراعة

بلغ عدد العاملين من ذوي الإعاقات (185) عاملاً من أصل (172332) عاملاً في القطاع، ويشكلون ما نسبته (0.11%) فقط، توزعوا على الأقاليم المختلفة بنسبة (56%) في إقليم الوسط، ثم (26%) في إقليم الجنوب، وهم يعملون في إحدى عشرة مهنة مختلفة في القطاع، لكن أكثر المهن التي يتركزون فيها هي مهنة مربّي الأغنام والضأن بنسبة (50%)، ومهنة عامل زراعي قطف محاصيل بنسبة (17%)، ثم المزارعين في الخضروات (15%) وبيّن الجدول رقم (36) توزيع العاملين من ذوي الإعاقات في قطاع الزراعة حسب المهنة والإقليم .

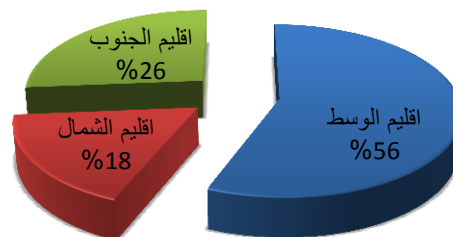
جدول 36: توزيع العاملين من ذوي الإعاقات في قطاع الزراعة حسب المهنة

المهنة	إقليم الوسط		إقليم الشمال		إقليم الجنوب	
	عدد الموظفين ذوي الإعاقة	عدد المنشآت	عدد الموظفين ذوي الإعاقة	عدد المنشآت	عدد الموظفين ذوي الإعاقة	عدد المنشآت
مربو الأغنام و الضأن	52	52	0	0	41	41
عامل زراعي قطف محاصيل	8	6	16	14	8	6
المزارعون في الخضروات	23	21	3	3	2	2
مزارعو الأشجار المثمرة (البستنة الشجرية)	6	6	4	2	1	1
عامل زراعي عزق	2	2	8	8	0	0
عامل زراعي ري و تسميد	2	2	2	2	0	0
عامل زراعي تعبئة و تغليف	2	2	0	0	0	0
مزارعو المشاتل	2	2	0	0	0	0
حراث	2	2	0	0	0	0
مربو دجاج/ بيض	1	1	0	0	0	0
حراس الأمن	0	0	1	1	0	0
المجموع	100	96	34	30	52	50

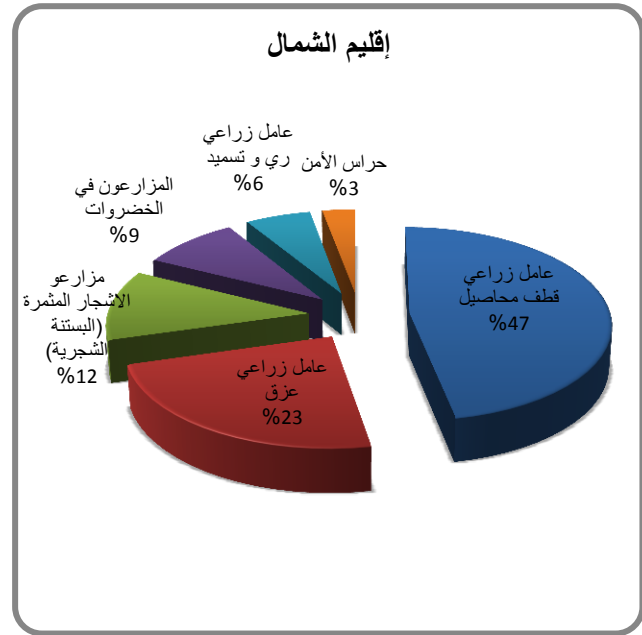
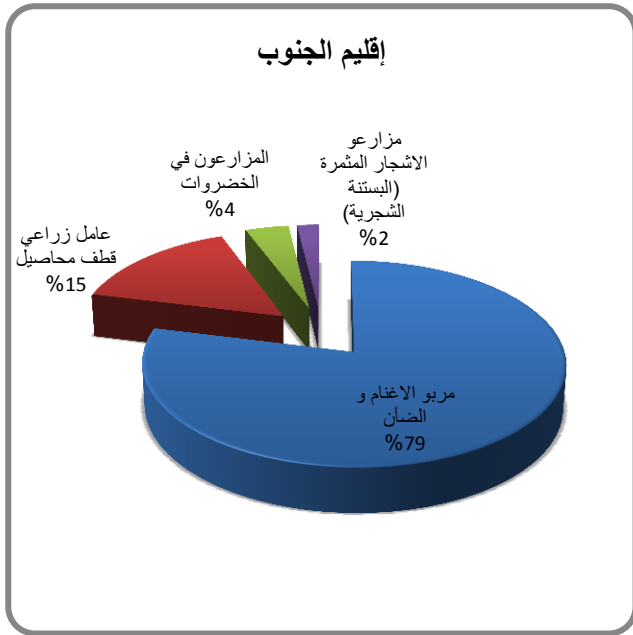
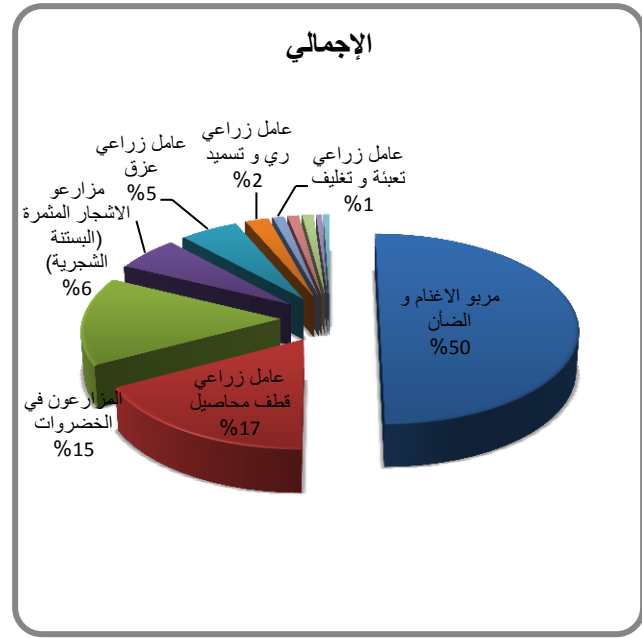
توزيع المنشآت المشغلة لذوي الإعاقة إقليمياً



توزيع العاملين من ذوي الإعاقة على الأقاليم



شكل 29: توزيع العمالة من ذوي الإعاقات في قطاع الزراعة حسب المهنة

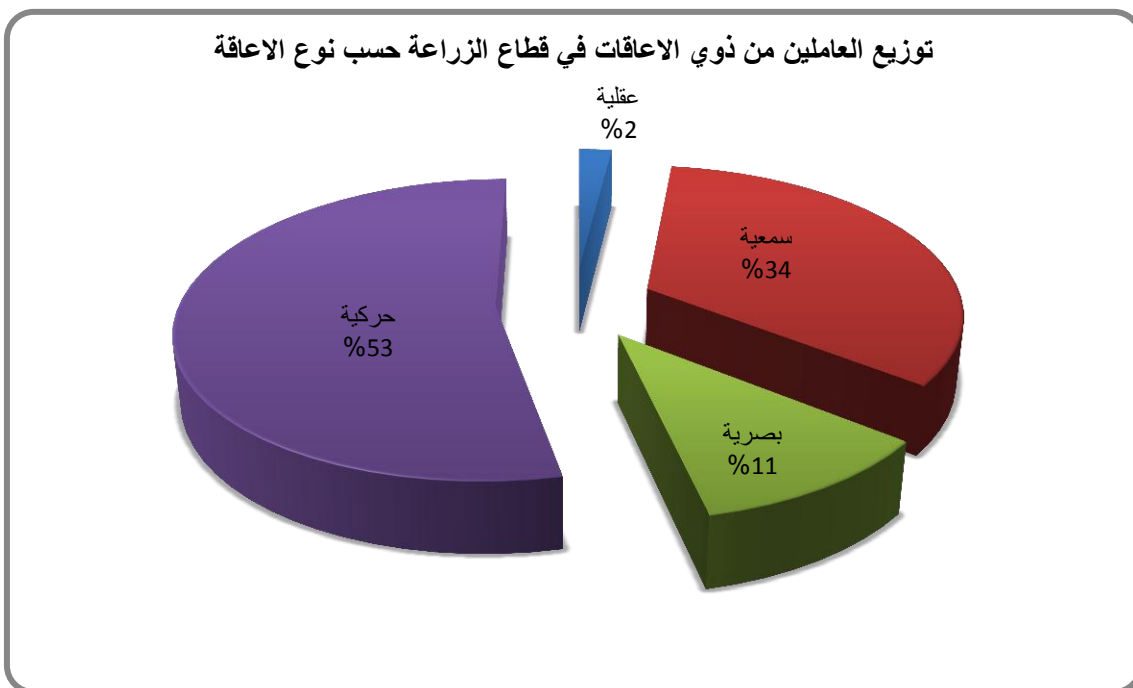


شكل 30: توزيع العمالة من ذوي الإعاقات في قطاع الزراعة حسب المهنة

تبيّن نتائج الدّراسة أنّ المنشآت في قطاع الزراعة، فعلياً، لا تفضل توظيف ذوي الإعاقات نظراً لطبيعة القطاع ومتطلبات العمل فيه، لكن بشكل عام نسبة المعيّنين من ذوي الإعاقة الحركية بلغت ( 53%)، ثمّ ذوي الإعاقة السّميّة (34%)، وذلك في كافة المهن التي يعمل بها ذوو الإعاقات كما هو موضح في الجدول رقم (37).

جدول 37: توزيع العاملين من ذوي الإعاقات في قطاع الزراعة حسب نوع الإعاقة

الموظفون ذوو الإعاقة				المهنة
حركية	بصرية	سمعية	عقلية	
41	6	6	0	مربو الأغنام و الضأن
8	0	13	2	المزارعون في الخضروات
0	0	8	0	عامل زراعي قطف محاصيل
0	3	3	0	مزارعو الأشجار المثمرة (البستنة الشجرية)
0	2	0	0	عامل زراعي ري و تسميد
2	0	0	0	عامل زراعي عزق
0	0	2	0	عامل زراعي تعبئة و تغليف
0	0	2	0	مزارعو المشاتل
2	0	0	0	حراث
1	0	0	0	مربو دجاج/ بيض
0	0	0	0	حراس الأمن
54	11	34	2	المجموع



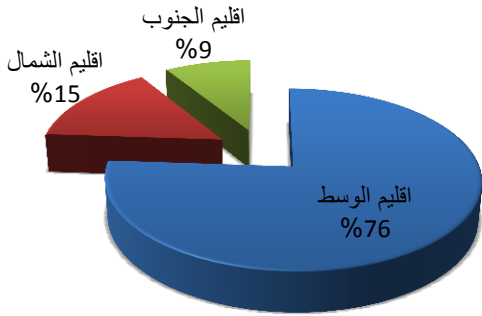
شكل 31: توزيع العاملين من ذوي الإعاقات في قطاع الزراعة حسب نوع الإعاقة

كما ويظهر الجدولان رقم (39 و 40) الفرص المستقبلية لتعيين ذوي الإعاقة، وتشير البيانات إلى ارتفاع فرص تعيين ذوي الإعاقة إلى (305) فرصة عمل، ومن المتوقع أن تكون غالبية الفرص لذوي الإعاقة السمعية و بنسبة (92%) مقارنة مع بقية الأنواع من الإعاقات، وتركز غالبية الفرص المتوقعة لتعيين ذوي الإعاقة في إقليم الوسط بنسبة (76%)، ويتوقع أن يكون غالبية التوظيف في مهن مربّي الأغنام والضأن، والمزارعين في الخضروات، ومزارعي الأشجار المثمرة (البستنة الشجرية)، وعامل زراعي قطف محاصيل، وحلاب مواشٍ

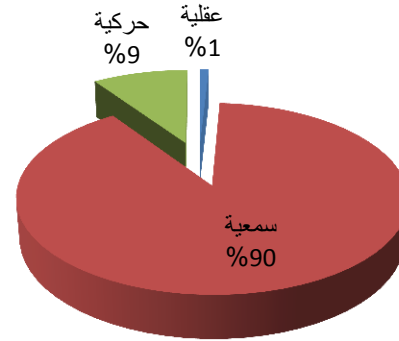
**جدول 38: توزيع فرص العمل المستقبلية لذوي الإعاقات في قطاع الزراعة حسب المهنة ونوع الإعاقة**

الموظفون ذوو الإعاقة			المهنة
حركية	سمعية	عقلية	
4	42	0	المزارعون في الخضروات
0	22	2	مزارعو الأشجار المثمرة (البستنة الشجرية)
6	100	0	مربو الأغنام والضأن
0	1	0	مربي دجاج/ لاهم
0	1	0	مربو النحل
0	1	0	حراث
0	2	0	عامل زراعي ري و تسميد
6	13	0	عامل زراعي قطف محاصيل
0	4	0	عامل زراعي عزق
0	10	0	عامل زراعي تعبئة و تغليف
6	6	0	حلاب مواشٍ
0	3	0	علاف
0	2	0	جامع بيض
<b>22</b>	<b>208</b>	<b>2</b>	<b>المجموع</b>

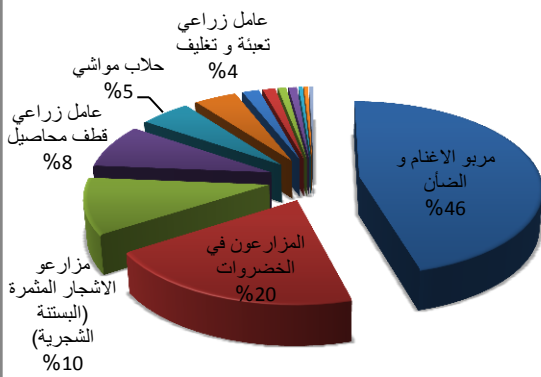
توزيع فرص العمل المستقبلية لذوي الاعاقات حسب الاقاليم



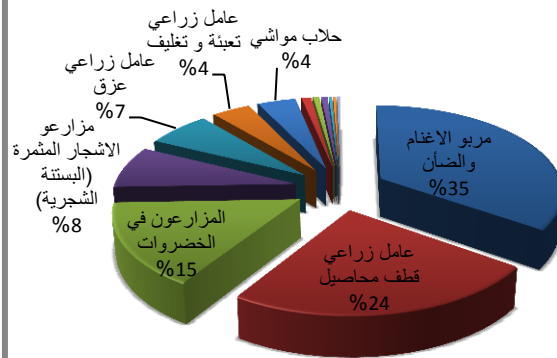
توزيع فرص العمل المستقبلية لذوي الاعاقات حسب نوع الاعاقة



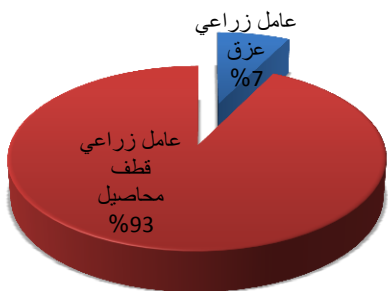
اقليم الوسط



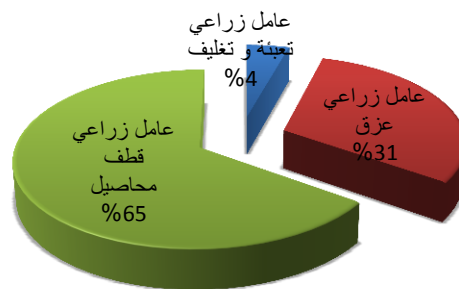
الإجمالي



اقليم الجنوب



اقليم الشمال



شكل 32: توزيع فرص العمل المستقبلية لذوي الاعاقات في قطاع الزراعة حسب نوع الاعاقة والإقليم والمهنة

جدول 39: توزيع فرص العمل المستقبلية لذوي الإعاقات في قطاع الزراعة حسب المهنة والإقليم

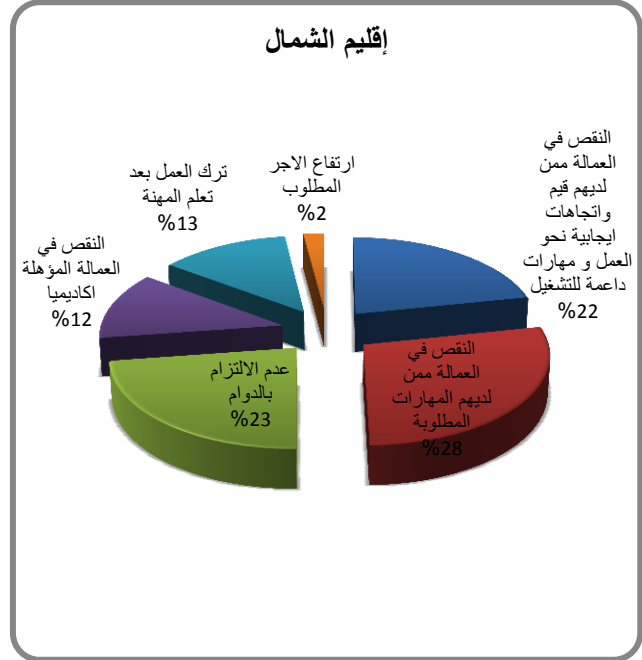
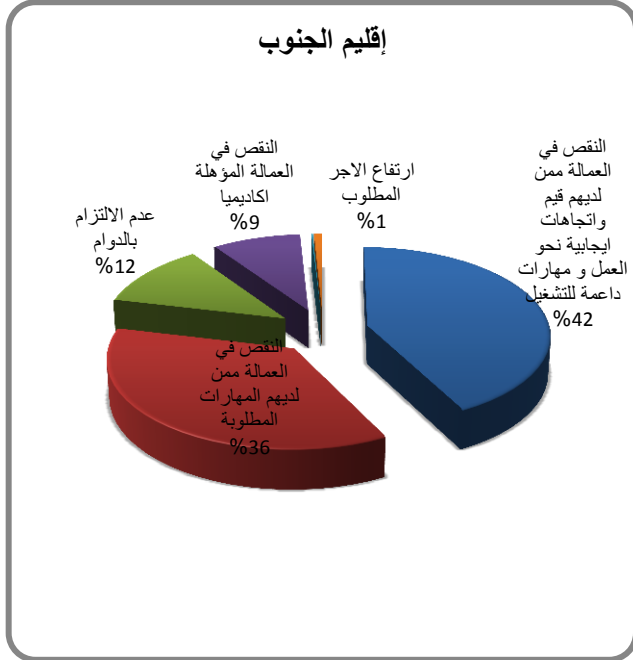
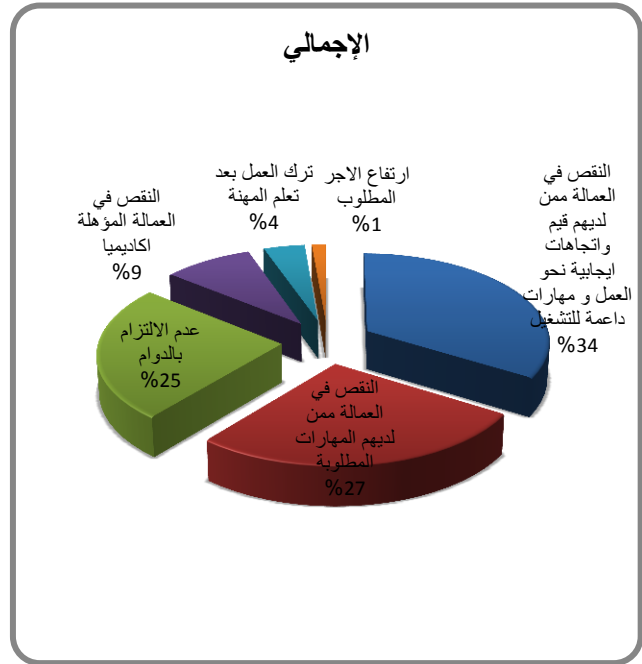
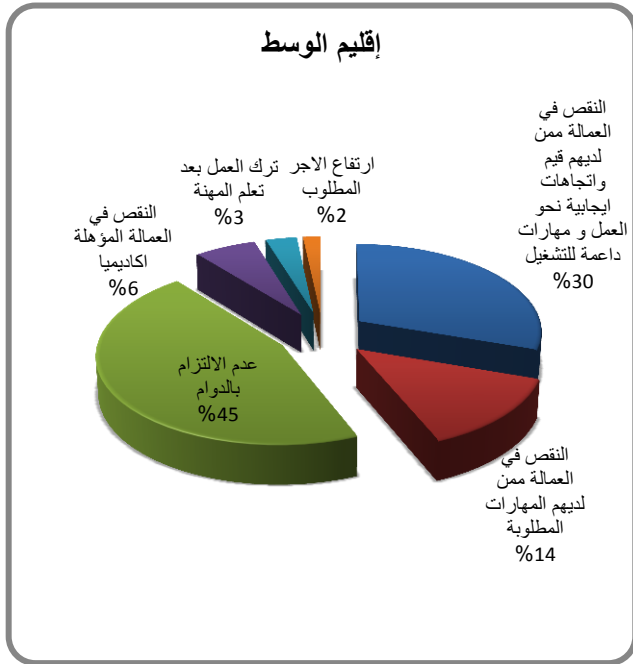
المهنة	إقليم الوسط		إقليم الشمال		إقليم الجنوب	
	عدد فرص العمل	عدد المنشآت	عدد فرص العمل	عدد المنشآت	عدد فرص العمل	عدد المنشآت
المزارعون في الخضروات	47	21	0	0	0	0
مزارعو الأشجار المثمرة (البستنة الشجرية)	24	6	0	0	0	0
مربو الأغنام و الضأن	106	87	0	0	0	0
مربي دجاج/ لاهم	1	1	0	0	0	0
مربو النحل	1	1	0	0	0	0
حراث	1	1	0	0	0	0
عامل زراعي ري و تسميد	2	2	0	0	0	0
عامل زراعي قطف محاصيل	19	8	30	18	25	21
عامل زراعي عزق	4	2	14	10	2	2
عامل زراعي تعبئة و تغليف	10	4	2	2	0	0
حلاب مواش	12	12	0	0	0	0
علاف	3	3	0	0	0	0
جامع بيض	2	2	0	0	0	0
المجموع	232	150	46	30	27	23

## 2.8 صعوبات تعيين العاملين في قطاع الزراعة وطرق التعيين

كشفت نتائج الدراسة عن أنّ ما نسبته (85.9%) من المنشآت أنها لا تواجه أية صعوبات في التعيين، بينما (14.1%) من المنشآت تواجه صعوبات في التعيين، وتعزى هذه الصعوبات إلى النقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل ومهارات داعمة للتشغيل، وكذلك النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة بشكل رئيس، إضافة عدم الالتزام بالادوام (أنظر الجدول 40).

جدول 40: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب صعوبات التعيين

صعوبات التعيين	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
النقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل و مهارات داعمة للتشغيل	535	298	1104	1937
النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة	238	384	944	1567
عدم الالتزام بالادوام	804	314	305	1424
النقص في العمالة المؤهلة اكاديميا	107	171	227	505
ترك العمل بعد تعلم المهنة	54	175	4	233
ارتفاع الاجر المطلوب	30	28	20	79
المجموع	1769	1371	2604	5744

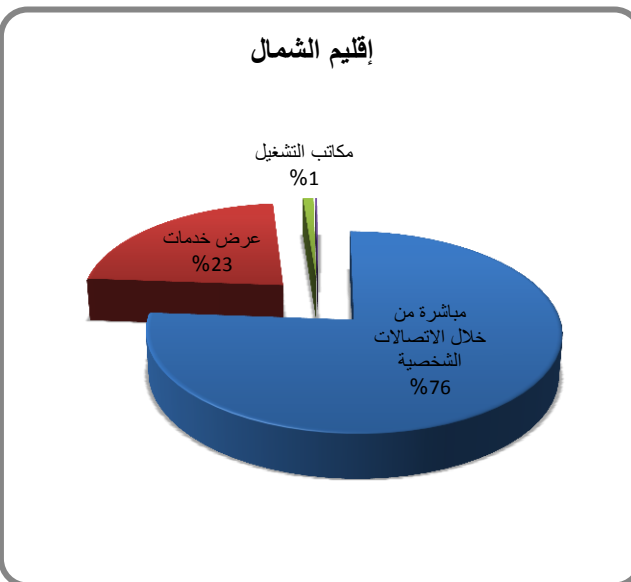
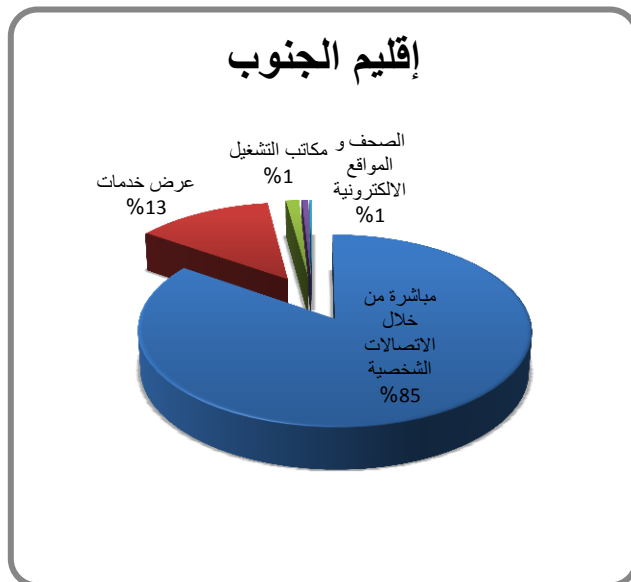
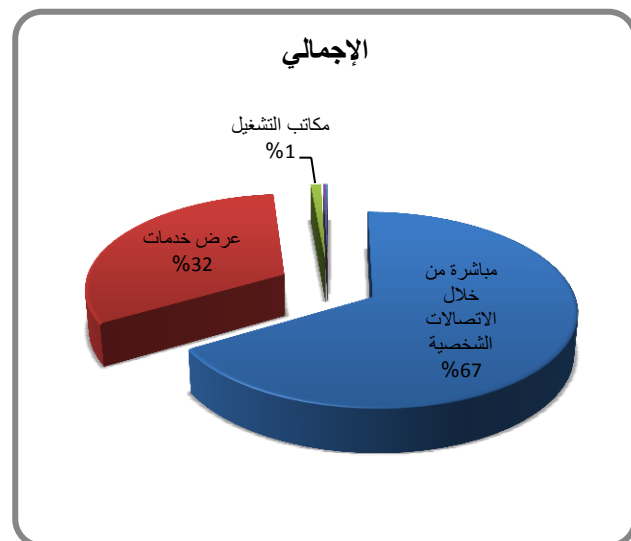
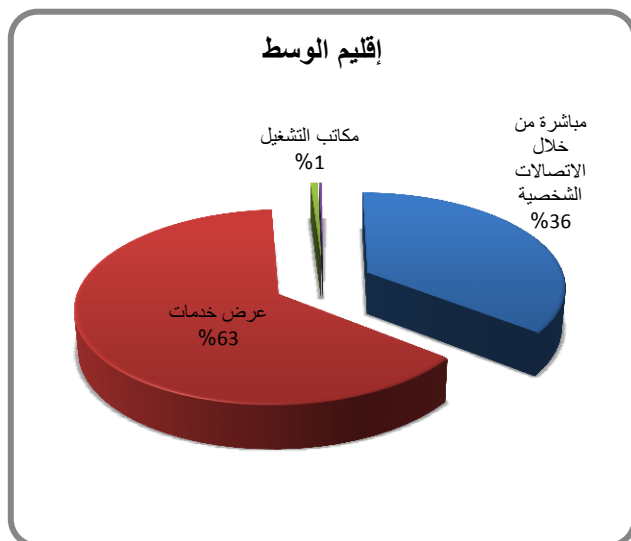


شكل 33: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب صعوبات التعيين

وفيما يتصل بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدراسة وحسب الجدول (41) بأن التعيين المباشر من خلال الاتصالات الشخصية هو الأكثر استخداماً وبنسبة (67%)، يليه التعيين من خلال عرض الخدمات وبنسبة (32%).

جدول 41: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب طرق التعيين والإقليم

المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	طرق التعيين
22620	7953	11112	3555	مباشرة من خلال الاتصالات الشخصية
10878	1229	3301	6349	عرض خدمات
334	122	141	71	مكاتب التشغيل
115	59	29	27	الصحف و المواقع الالكترونية
36	22	9	5	ديوان الخدمة المدنية
33983	9385	14592	10007	المجموع



شكل 34: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب طرق التعيين والإقليم

وفيما يتصل بالصعوبات التي يواجهها القطاع الزراعي، فقد أظهرت الدراسة وحسب الجدول (42) بأن ضعف القدرات التسويقية هي أكثر الصعوبات التي تواجه القطاع الزراعي وبنسبة (28%)، يليه ارتفاع تكاليف مدخلات الإنتاج (إيجار،



أجور العاملين، الماء والكهرباء والوقود، المواد الخام الأولية) وبنسبة (23%)، ثم ارتفاع الضرائب وبنسبة (12%)، ثم القوانين والتشريعات الناظمة للعمل والإجراءات التي تعيق الاستثمار و بنسبة (11%) لكل منهما .

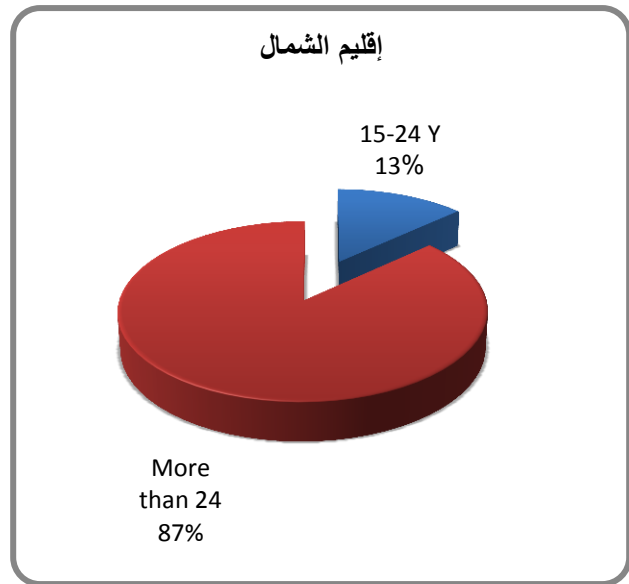
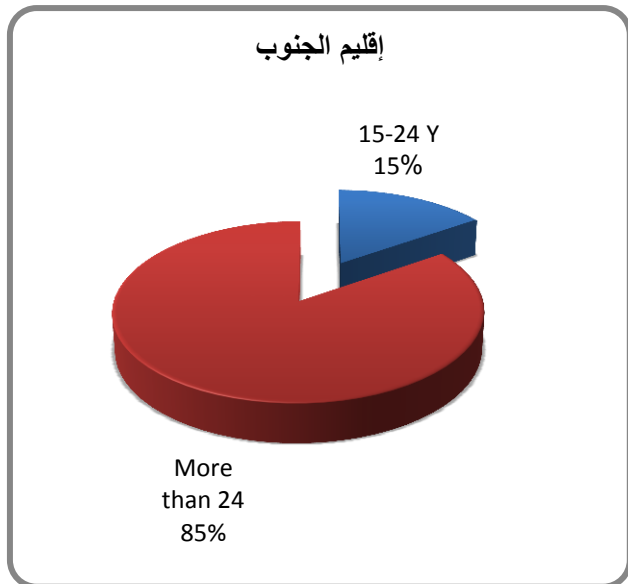
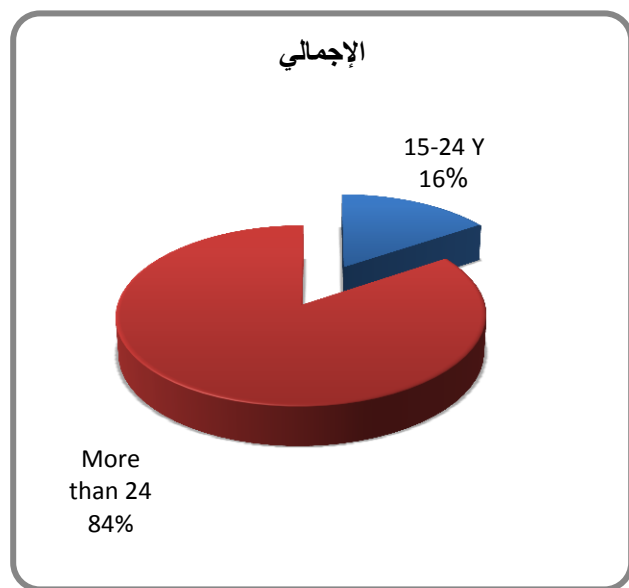
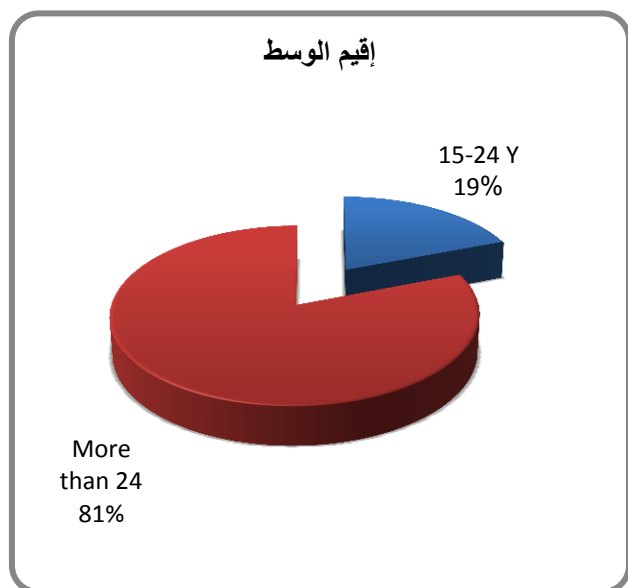
**جدول 42: توزيع المنشآت في قطاع الزراعة حسب الصعوبات التي يواجهها القطاع**

المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	الصعوبات التي تواجه القطاع الزراعي
21688	7031	8951	5705	ضعف القدرات التسويقية
17914	5386	6157	6371	ارتفاع تكاليف مدخلات الإنتاج (إيجار، أجور العاملين، الماء والكهرباء والوقود، المواد الخام الأولية)
9246	3925	2386	2934	ارتفاع الضرائب
8488	1999	3146	3344	ضعف الترويج للإستثمار
8194	2604	2312	3278	القوانين والتشريعات الناظمة للعمل
5422	1242	1442	2739	الإجراءات التي تعيق الاستثمار
3815	435	2160	1220	الظروف المناخية ( الظروف الجوية و شح المياه)
1681	430	904	347	الأمراض و عدم توفر الادوية و المطاعيم
594	71	347	176	ضعف دور وزارة الزراعة وعدم توفير الدعم الكافي
94	51	31	12	اغراق السوق بالبضائع المستوردة الأقل كلفة
87	15	39	32	غياب جهة رقابية للتسعير و انخفاض سعر الخضار والفواكه
23			23	ضعف السياسات الخاصة بالتصدير للخارج
77246	23189	27877	26180	المجموع

وعند دراسة الفئة العمرية للعاملين في القطاع الزراعي فقد أظهرت الدراسة وحسب الجدول رقم (43) بأن العاملين الذين تزيد اعمارهم عن (24) عاما هي الفئة العاملة الأكثر في القطاع الزراعي وبنسبة (84%)، وهي تقريبا نفس النسبة في إقليم الجنوب ولكنها ارتفعت لتصل إلى (87%) في إقليم الشمال وبالمقابل انخفضت لتصل إلى (81%) في إقليم الوسط.

جدول 43: الفئة العمرية للعاملين في القطاع الزراعي موزعة حسب الجنس والإقليم

الفئة العمرية	إقليم الوسط			إقليم الشمال			إقليم الجنوب			المجموع
	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	
24 - 15	11037	3005	8033	10658	3598	7060	26913	5217	908	4309
More than 24	46636	6927	39709	70079	16384	53694	145419	28705	5510	23195
المجموع	57673	9932	47741	80737	19983	60754	172332	33922	6419	27504



شكل 35: توزيع الفئات العمرية للعاملين في القطاع الزراعي حسب الإقليم



## الفصل الثالث

تحليل جانب العرض في قطاع الزراعة



### 3.1 أهم الجهات المزودة للتدريب في قطاع الزراعة

تتصدر أبرز الجهات المزودة للتدريب في الأردن في ست جهات رئيسية، ثلاث منها تتبع للقطاع العام، وثلاث للقطاع الخاص. ويبيّن الجدول (44) توزيع هذه الجهات حسب سنة بدء تقديم الخدمة.

جدول 44: الجهات المزودة للتدريب حسب سنة بدء تقديم خدمات التدريب/ التعليم المهني

سنة بدء تقديم الخدمة	مزودو التدريب
1957	التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم
1975	جامعة البلقاء التطبيقية ( دبلوم زراعي )
1966	نقابة المهندسين الزراعيين
1972	نقابة الأطباء البيطريين
1999	المركز الوطني للبحث والإرشاد الزراعي
2007	شركة زراعيون للاستشارات والتدريب

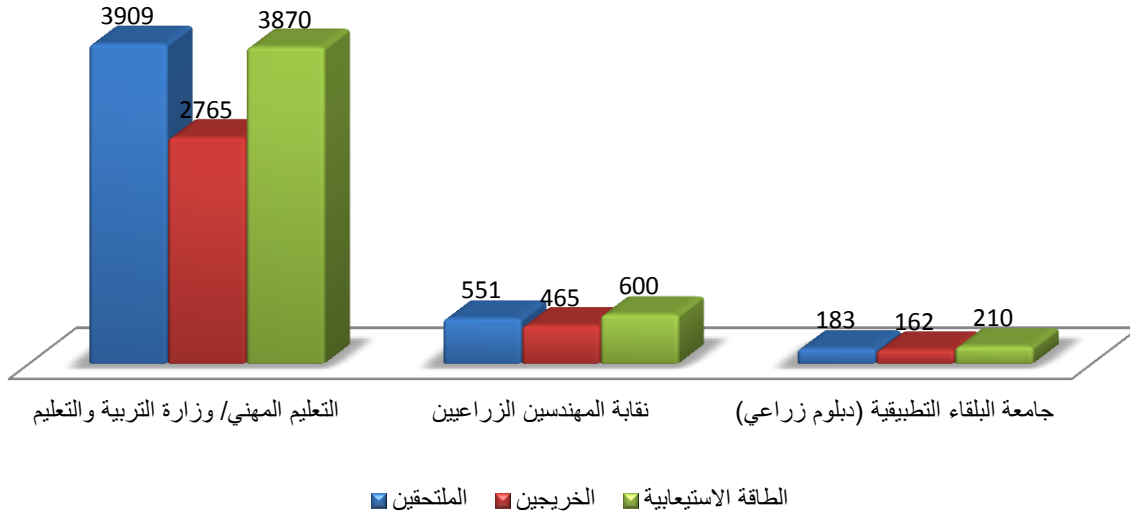
وتكشف البيانات الرئيسة الواردة من مزودي التدريب عن وجود نوعين من التدريب الزراعي لدى هذه المؤسسات وهما: برامج الإعداد المهني بكافة مستوياته المهنية حيث تزيد مدة هذه البرامج عن أربعة اشهر، وبرامج رفع الكفاءة وتختص برفع كفاءة العمل للممارسين في سوق العمل الزراعي. ويمكن توضيح تفاصيلهما على النحو الآتي:

#### ➤ برامج الإعداد المهني بكافة مستوياته المهنية حيث تزيد مدة هذه البرامج عن أربعة اشهر

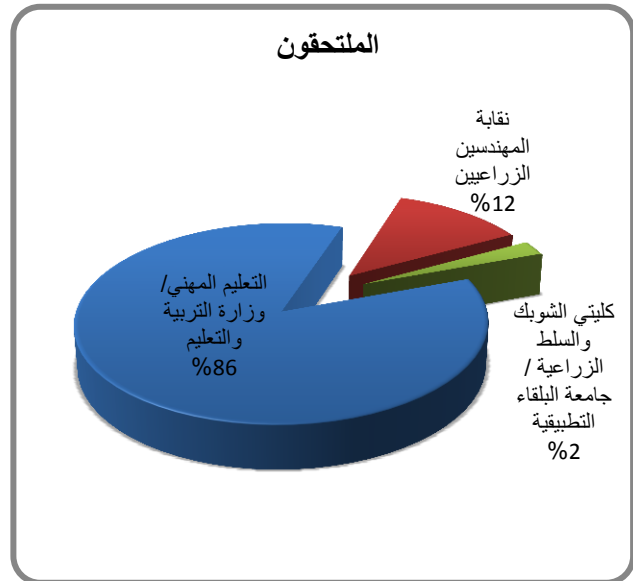
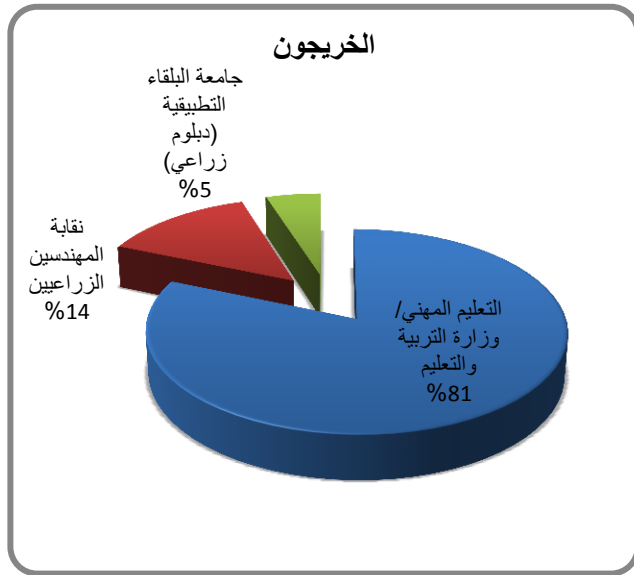
وتكشف البيانات الواردة من مزودي التدريب في الجدول (45) بأن عدد الملتحقين بالجهات التدريبية الرئيسة في المملكة للأعوام (2011-2013) قد بلغ (4,643) ملتحقاً تركّزوا في مراكز التعليم المهني التابعة لوزارة التربية والتعليم وبنسبة (84.2%)، يليهم الملتحقون في نقابة المهندسين الزراعيين وبنسبة (11.9%). في حين بلغ مجموع الخريجين (3,392) خريجاً، (81.4%) منهم من خريجي برامج التعليم المهني في وزارة التربية والتعليم. ويوضح الجدول رقم (45) الطاقة الاستيعابية وأعداد الملتحقين والخريجين للأعوام (2011-2013) حسب الجهات المزودة للتدريب المختلفة

جدول 45: الجهات المزودة للتدريب حسب الطاقة الاستيعابية وأعداد الملتحقين والخريجين للأعوام (2011-2013)

2013			2012			2011			جهة التدريب
الملتحقون	الخريجون	الطاقة الاستيعابية	الملتحقون	الخريجون	الطاقة الاستيعابية	الملتحقون	الخريجون	الطاقة الاستيعابية	
1127	972	1290	1397	978	1290	1385	815	1290	التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم
175	143	200	184	156	200	192	166	200	نقابة المهندسين الزراعيين
65	60	70	53	42	70	65	60	70	جامعة البلقاء التطبيقية (دبلوم زراعي)
1367	1175	1560	1634	1176	1560	1642	1041	1560	المجموع



شكل 36: الجهات المزودة للتدريب حسب الطاقة الاستيعابية وأعداد المتحقين والخريجين للأعوام (2011-2013)

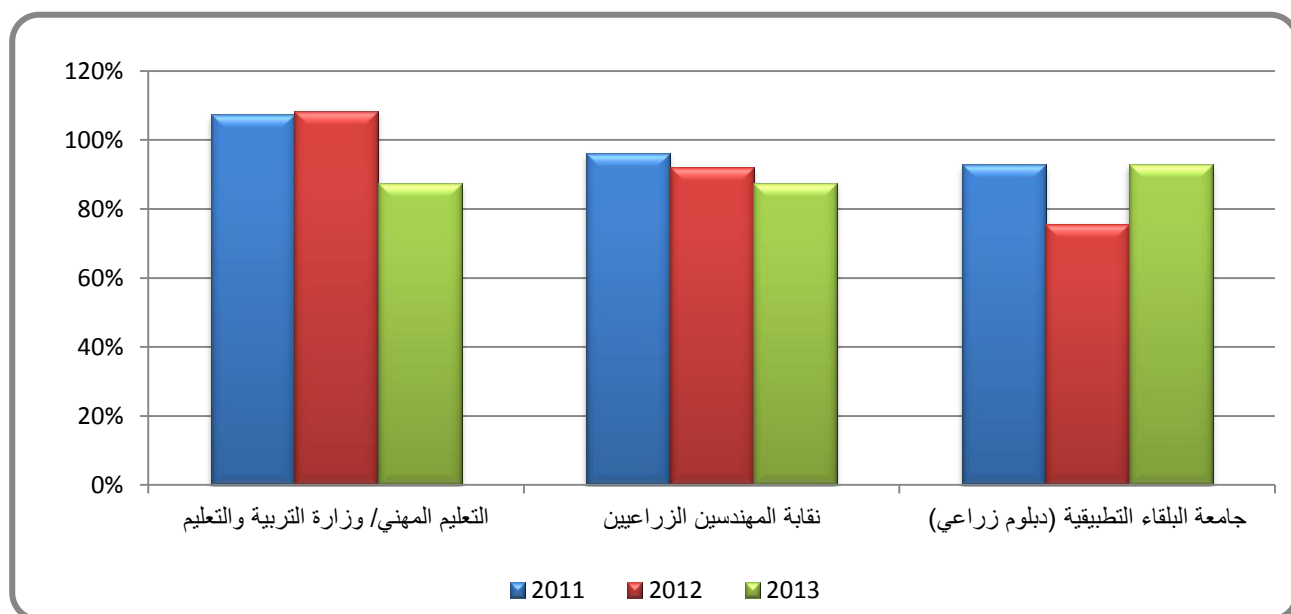


شكل 37: توزيع المتحقين والخريجين حسب الجهات المزودة للتدريب للأعوام (2011-2014)

ويلاحظ من الجدولين (45 و 46) والأشكال (36 و 38) أنّ أعداد المتحقين في أغلب الجهات المزودة للتدريب كانت مساوية للطاقة الاستيعابية باستثناء التعليم المهني الزراعي/ وزارة التربية والتعليم، فقد كانت أعداد المتحقين تفوق الطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013)، الأمر الذي قد يفسر بالتوجه نحو هذا البرنامج بهدف الشهادة الأكاديمية التي تؤهل صاحبها لإكمال دراسته في الجامعات وكليات المجتمع وليس الالتحاق بسوق العمل.

جدول 46: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الملتحقين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013)

2013	2012	2011	مزودو التدريب
% 87.36	% 108.3	% 107.4	التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم
% 87.5	% 92	% 96	نقابة المهندسين الزراعيين
% 92.9	% 75.7	% 92.9	جامعة البلقاء التطبيقية (دبلوم زراعي)
% 87.6	% 104.7	% 105.3	المجموع



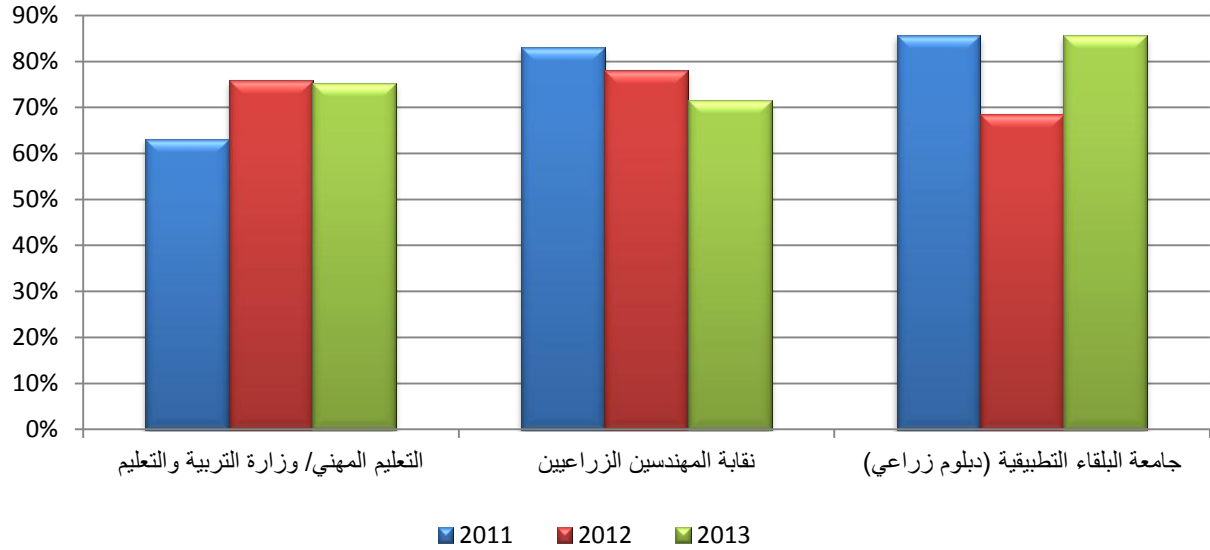
شكل 38: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الملتحقين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013)

وتعتبر نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية منخفضة في برامج التعليم المهني / وزارة التربية والتعليم لارتباطة بامتحان الثانوية العامة ومعدل النجاح فيها .

جدول 47: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013)

2013	2012	2011	مزودو التدريب
%75.35	%75.81	%63.18	التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم
%71.5	% 78	% 83	نقابة المهندسين الزراعيين
%85.7	%68.6	%85.7	جامعة البلقاء التطبيقية (دبلوم زراعي)
%75.3	%75.8	%66.7	المجموع





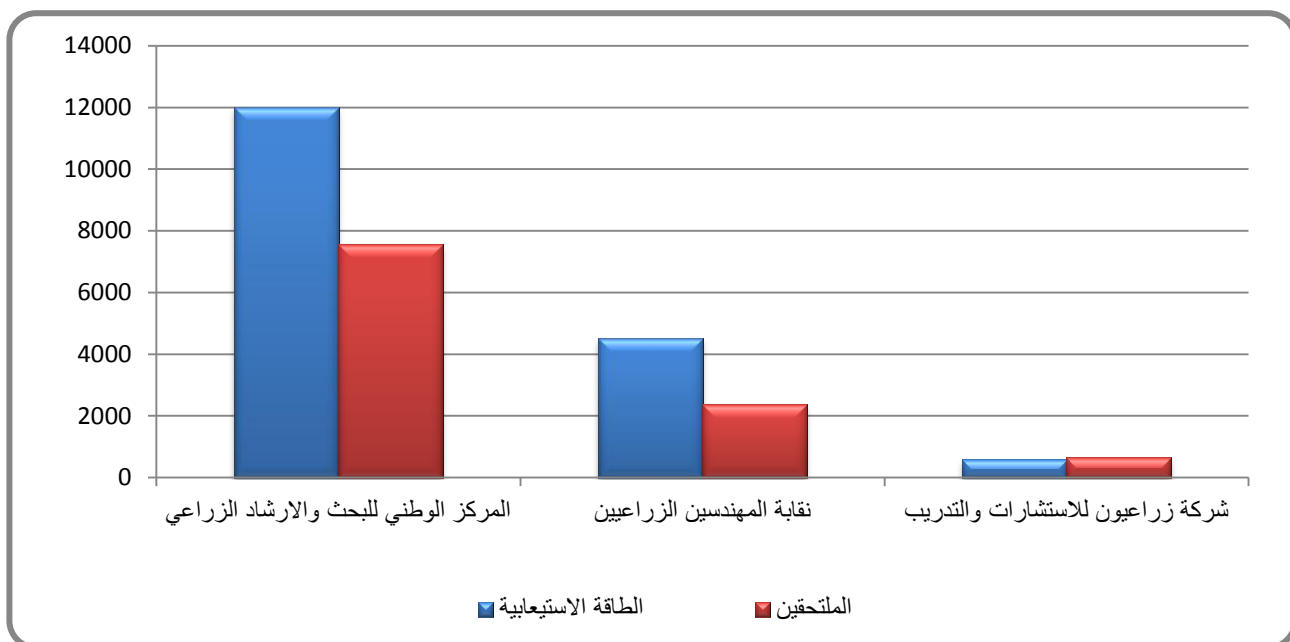
شكل 39: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2013-2011)

#### ➤ برامج رفع الكفاءة

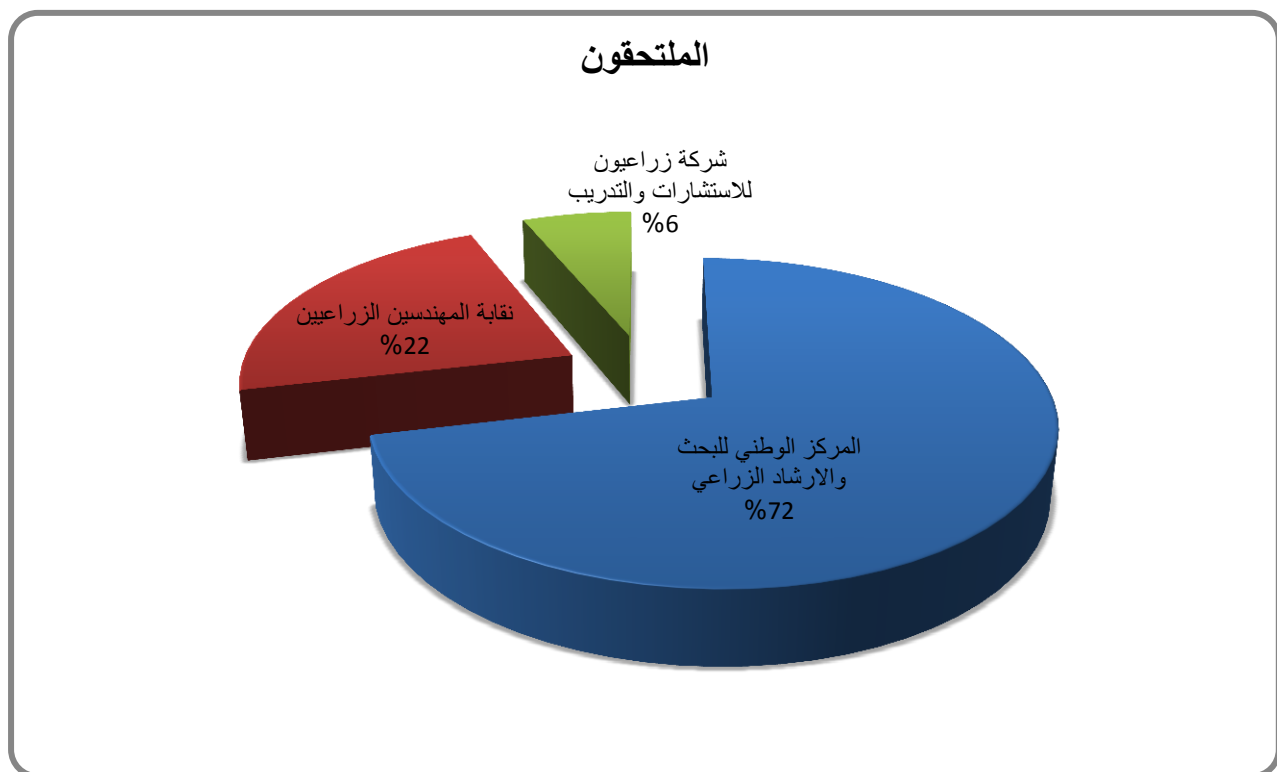
تختص هذه البرامج برفع كفاءة العمل للممارسين في سوق العمل الزراعي، وقد بلغ عدد البرامج التدريبية المقدمة (44) برنامجاً تدريبياً مختلفاً. وتكشف البيانات الواردة من مزودي التدريب الجدول (48) بأن عدد الملتحقين ببرامج رفع الكفاءة عند الجهات التدريبية الرئيسية في المملكة للأعوام (2013-2011) قد بلغ (10.732) ملتحقاً تركّزوا في المركز الوطني للبحث والإرشاد بنسبة (71.5%)، يليهم الملتحقون في نقابة المهندسين الزراعيين بنسبة (22.1%).

جدول 48: الجهات المزودة للتدريب المخصّص لرفع الكفاءة حسب الطاقة الاستيعابية وعدد البرامج وأعداد الملتحقين للأعوام (2013-2011)

2013			2012			2011			جهة التدريب
الملتحقون	عدد البرامج	الطاقة الاستيعابية	الملتحقون	عدد البرامج	الطاقة الاستيعابية	الملتحقون	عدد البرامج	الطاقة الاستيعابية	
2471	24	4000	2577	32	4000	2507	28	4000	المركز الوطني للبحث والإرشاد الزراعي
764	20	1500	840	22	1500	763	22	1500	نقابة المهندسين الزراعيين
265	9	200	178	6	200	219	10	200	شركة زراعيون للاستشارات والتدريب
3500	53	5700	3595	60	5700	3489	60	5700	المجموع



شكل 40: الجهات المزودة للتدريب حسب الطاقة الاستيعابية وأعداد الملتحقين للأعوام (2011-2013)



شكل 41: توزيع الملتحقين بالبرامج التدريبية حسب الجهات المزودة للتدريب للأعوام (2011-2013)

## 3.2 البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الزراعة

### تمهيد

تبنى التصنيف العربي المعياري للمهن خمس فئات لمستوى المهارة، وقد تتضمن الفئة أكثر من مستوى ذلك ليعكس التصنيف العربي المعياري للمهن مستويات التعليم بحسب التصنيف الدولي المعياري للتعليم ISCED 97، وواقع سوق العمل العربية ومتطلباته، وليكون متناغماً مع النظام التعليمي العربي بعمامة، ومع نظام التعليم والتدريب المهني والتقني بخاصة. وفيما يأتي تعريف بفئات مستوى المهارة:

#### أ- فئة مستوى الاختصاصي Professional level category

لغايات هذه الدراسة فسيتم اعتماد خريجي التخصصات الزراعية (بكالوريوس) من المنتسبين لنقابة المهندسين الزراعيين الأردنيين، ونقابة الأطباء البيطريين كاختصاصيين في ظل عدم سماح القانون بمزاولة المهنة لمن لا ينتسب للنقابة، وتشمل فئة مستوى الاختصاصي الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر قدر عال من المهارات المعرفية والتقنية والإدارية لدى شاغليها؛ لتمكينهم من تحسين وتطوير المبادئ، والمفاهيم، والطرق، والأساليب الإجرائية، وتطبيق حصيله المعرفة العلمية والمعرفية في مجال الشغل؛ ولتمكينهم أيضاً من متابعة العاملين في أثناء التنفيذ، وتقييم الإنجاز، وحل مشكلات العمل والعاملين. ويحتاج الأفراد الذين يشغلون أعمالاً ضمن هذه الفئة إلى إعداد وتأهيل جامعي. ومن الأعمال التي تصنف في هذه الفئة داخل الدراسة: اختصاصي وقاية نبات، واختصاصي ري وتسميد، واختصاصي إنتاج محاصيل حقلية وأعلاف، واختصاصي إنتاج خضروات، واختصاصي بستنة شجرية، واختصاصي أزهار القطف ونباتات الزينة، واختصاصي إدارة مشاتل، وأطباء بيطريون، واختصاصي إنتاج حيواني (أبقار، أغنام، دواجن)، واختصاصي تربية أحياء مائية (أسماك، .. الخ)، واختصاصي تربية حشرات نافعة (نحل، .. الخ)، واختصاصي إرشاد زراعي، واختصاصي آلات زراعية، واختصاصي هندسة الحدائق والمساحات الخضراء.

#### ب- فئة مستوى الفني (التقني) Technician level category

لغايات هذه الدراسة فسيتم اعتماد خريجي كلية المجتمع الزراعية ( جامعة البلقاء ) ممن يحملون شهادة الدبلوم الزراعي كفنيين. وتشمل فئة مستوى الفني (التقني) الأعمال التي يتطلب إنجازها تطبيق المبادئ والمفاهيم والطرق والأساليب الإجرائية ذات الصلة بالشغل. ويتطلب هذا توافر مهارات علمية وفنية وأدائية وإشرافية لدى شاغلي الأعمال ضمن هذه الفئة؛ لتمكينهم من فهم طبيعة الأداء وتحليله، وتحديد خطوات الإنجاز ومتابعة تنفيذها وتقييمها، ويمثل العاملون في هذه الفئة حلقة الوصل بين الاختصاصيين والعاملين. يحتاج الأفراد الذين يشغلون أعمالاً ضمن هذه الفئة إلى إعداد وتأهيل متوسطين (ما بعد التعليم الثانوي ودون التعليم الجامعي)، أو مستوى كليات المجتمع أو ما يوازيها. ومن الأعمال التي تصنف في هذه الفئة: فني إنتاج نباتي، وفني إنتاج حيواني، وفنيو البيطرة ومساعدوهم.

### ج- فئة مستوى العامل المهني level category Craftsman

تشمل فئة المستوى المهني الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر مهارات عملية ومعلومات مهنية تغطي إطار المهنة بشكل متكامل لدى شاغليها؛ لتمكينهم من ممارسة مهام وواجبات المهنة، وبدرجة إتقان تناسب متطلبات سوق العمل؛ ولتمكينهم من توزيع العمل على المرؤوسين وتنمية مهاراتهم. يحتاج الأفراد الذين يشغلون أعمالاً ضمن هذه الفئة إلى تعليم أو تأهيل مهني بعد إنهاء مرحلة التعليم الثانوي كأساس لمدة قد تصل إلى عام تدريبي. ومن الجدير ذكره أنه لا يتوفر حتى تاريخه في الأردن معهد يقدم هذا النوع من التأهيل في المجال الزراعي.

### د- فئة مستوى العامل الماهر Skilled worker level category

لغايات هذه الدراسة فسيتم اعتماد خريجي التعليم المهني الزراعي/ وزارة التربية والتعليم كعمال مهرة، وتشمل فئة مستوى العامل الماهر الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر مهارات عملية ومعلومات مهنية تتصل بجزء من المهنة، ولا تغطي إطار المهنة كلها لدى شاغليها؛ لتمكينهم من أداء مهام العمل وواجباته وبدرجة إتقان تناسب متطلبات سوق العمل. يحتاج الأفراد الذين يشغلون أعمالاً ضمن هذه الفئة إلى تعليم أو تأهيل مهني يوازي مرحلة التعليم الثانوي. ومن الأعمال التي تصنف في هذه الفئة: المزارعون في المحاصيل الحقلية والخضروات، والمزارعون في تقليم وزرع الأشجار للأغراض التجارية، والمزارعون في البستنة والمشاتل والحدائق للأغراض التجارية، ومربو الماشية ومنتجو الألبان للأغراض التجارية، والعاملون في تربية الدواجن والطيور للأغراض التجارية، والنحالون ومربو دودة القز.

### هـ- فئة مستوى العامل محدود (محدد) المهارات Limited skills level category

لغايات هذه الدراسة فسيتم اعتماد الملتحقين في البرامج التدريبية المهارية المخصصة لرفع الكفاءة ممن لم يتجاوز تعليمهم الأكاديمي التعليم الأساسي كعمال محدودي المهارات، وتشمل فئة محدود (محدد) المهارات الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر مهارات عملية ومعلومات مهنية تغطي جزءاً ضيقاً من المهنة، أو الأعمال التي تشمل مهاماً وواجبات روتينية يتطلب إنجازها استخدام أدوات يدوية محدودة ومجهود عضلي، ولا تحتاج إلى معلومات مهنية تتعلق بالأدوات والمواد والمنتجات. ويمكن اكتساب هذه المهارات إما عن طريق التدريب القصير (أقل من تسعة شهور) أو من الخبرة، أو التعلم الذاتي، أو التدريب في موقع العمل. ومن الأعمال التي تصنف في هذه الفئة: العاملون في المحاصيل الحقلية، والعاملون في حقول المواشي، والعاملون في الحدائق والبستنة.

### 3.3 البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الزراعة

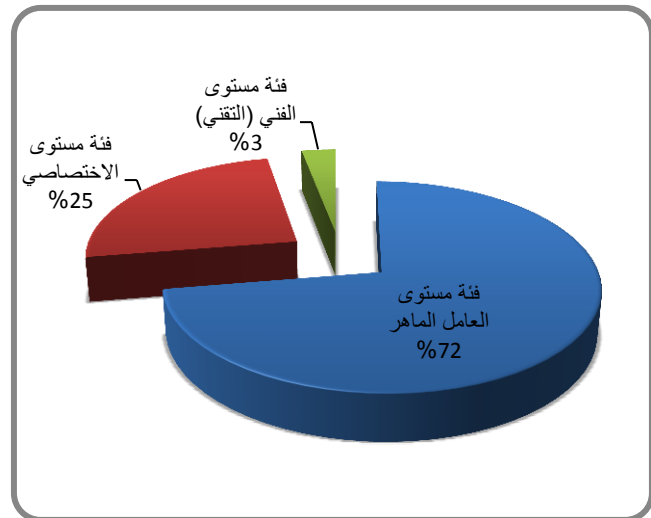
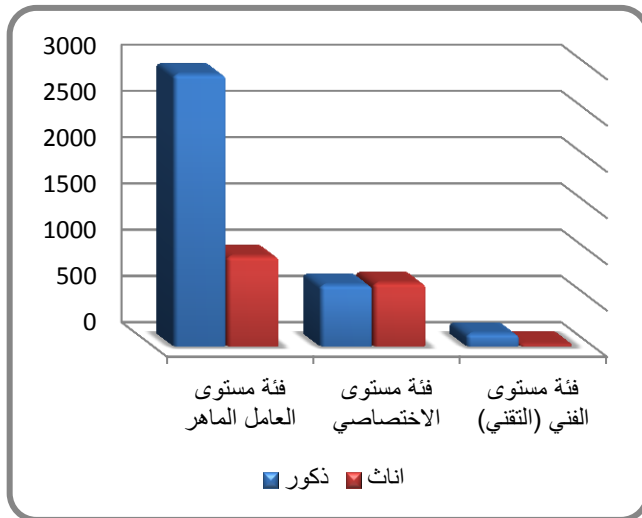
#### ➤ برامج الإعداد المهني

لغايات هذه الدراسة سيتم اعتماد كافة خريجي التخصصات الزراعيّة الجامعيّة (بكالوريوس) من أعضاء نقابتي المهندسين الزراعيين والأطباء البيطريين ممن تخرجوا خلال الأعوام (2011-2013)، كأحد مخرجات برامج الإعداد المهنيّ لفئة مستوى الاختصاصي، وبذلك ستلغى البيانات الخاصة ببرامج الإعداد المهنيّ الذي تقدمه نقابة المهندسين الزراعيين لأعضائها " برنامج تدريب وتشغيل المهندسين الزراعيين حديثي التخرج " عند تحليل البيانات الواردة في دراسة الفجوة بين العرض والطلب؛ منعا لتكرار البيانات وذلك كونها محسوبة ضمناً ضمن فئة مستوى الاختصاصي.

بلغ عدد برامج الإعداد المهنيّ المعتمّدة بكافة مستوياته نحو (16) برنامجاً تدريبياً وبلغ عدد خريجها قرابة (5394) خريجاً خلال الأعوام (2011-2013). كانت النسبة الكبرى (72.45%) من خريجي فئة مستوى العامل الماهر " خريجي التعليم المهنيّ الزراعيّ / وزارة التربية والتعليم " يليها الخريجون من فئة مستوى الاختصاصيّ ونسبة (24.55%)، ويمكن ملاحظة الغياب الواضح لبرامج الإعداد المهنيّ في فئتي مستوى العامل المهنيّ ومستوى العامل محدود المهارات.

جدول 49: خريجو برامج الإعداد المهنيّ بكافة مستوياته خلال الأعوام 2011-2013 موزعين حسب الجنس

المجموع	أناث	ذكور	المستوى المهنيّ لبرامج الإعداد
1324	683	661	فئة مستوى الاختصاصيّ
162	27	135	فئة مستوى الفنيّ (التقنيّ)
0	0	0	فئة مستوى العامل المهنيّ
3908	971	2937	فئة مستوى العامل الماهر
0	0	0	فئة مستوى العامل محدود (محدّد) المهارات
5394	1681	3733	المجموع



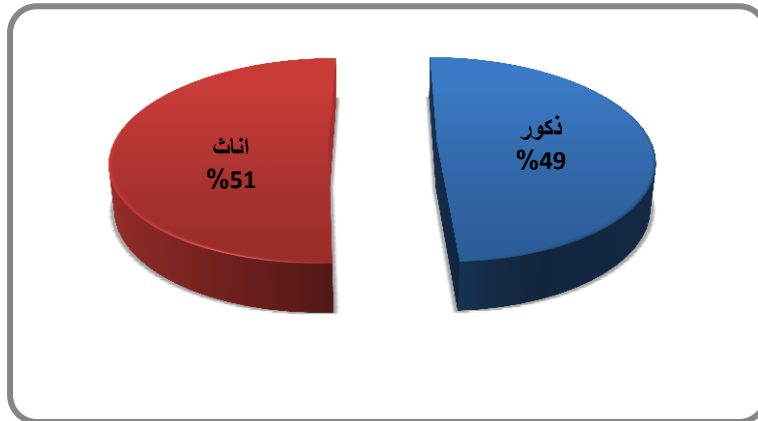
شكل 42: نسبة وحجم العرض ( عدد الخريجين ) خريجي برامج الإعداد المهنيّ بكافة مستوياته خلال الأعوام 2011-2013 موزعين حسب الجنس

## أولاً : فئة مستوى الاختصاصي Proffessional level category

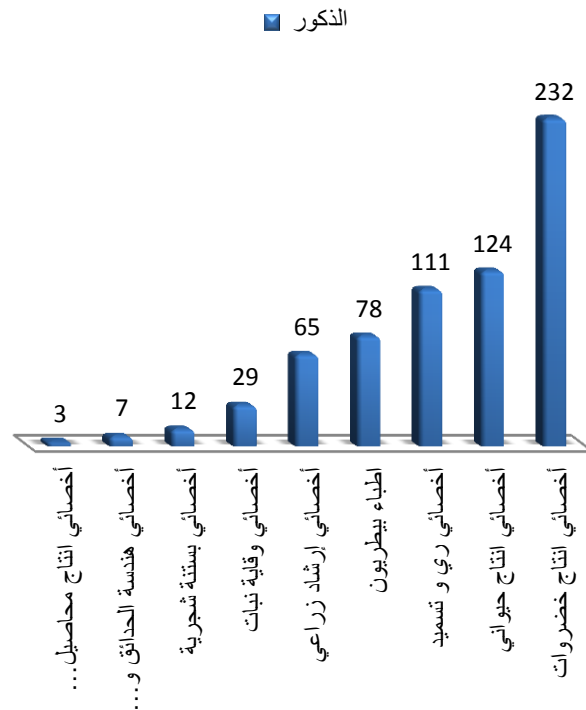
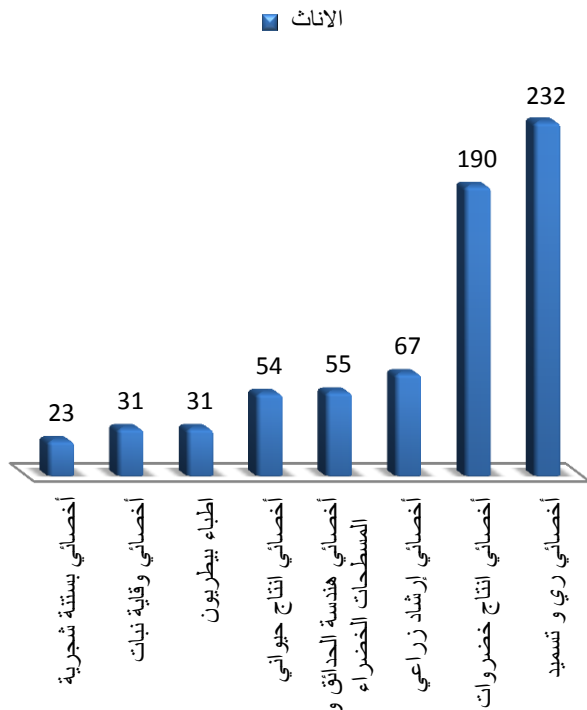
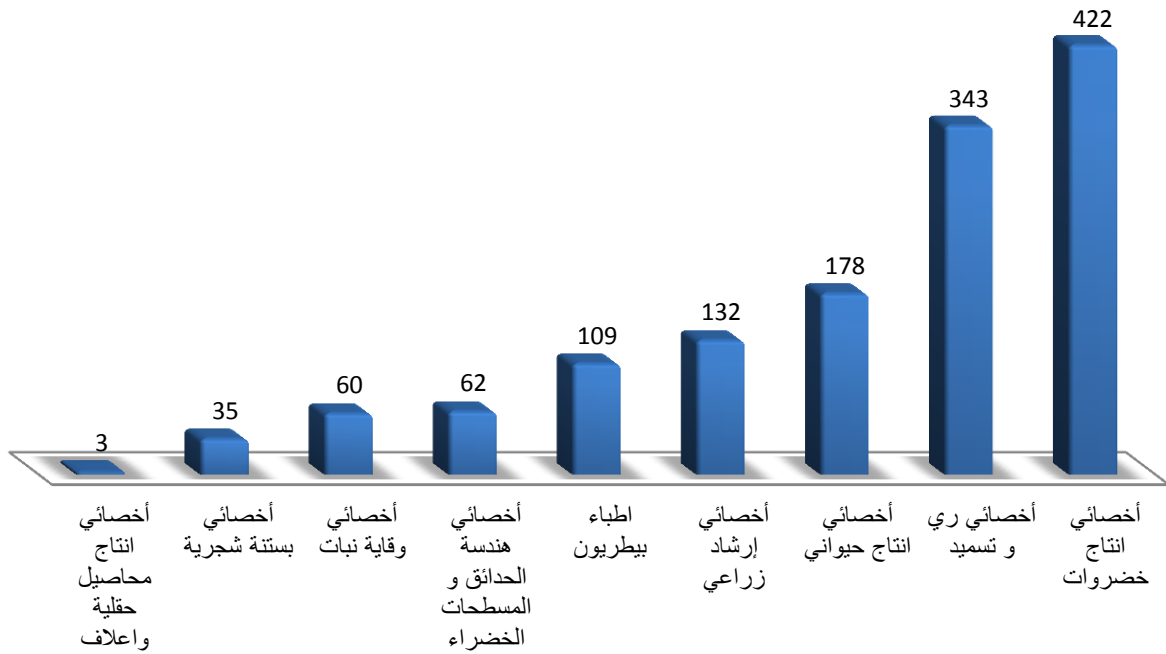
تشير البيانات الصادرة عن نقابة المهندسين الزراعيين ونقابة الأطباء البيطريين والموضحة في الجدول رقم (50) أن حجم العرض من فئة مستوى الاختصاصي خلال الأعوام 2011-2013 بلغ 1344 غالبيتهم من الإناث بنسبة 51 % شكل (43)، وقد توزعوا على مهن اختصاصي إنتاج خضروات ( تخصص الإنتاج النباتي العام ) ونسبة (31.87)، ثم اختصاصي ري وتسميد ( تخصص الأراضي المياه والبيئة ) وبنسبة(24.4%)، تليها اختصاصي إنتاج حيواني ( أبقار، أغنام، دواجن ) وبنسبة (13.44%)، كما هو موضح في الشكل (43)، وعند دراسة الإناث من هذه الفئة فقد وجد أن غالبية الخريجين من اختصاصي ري وتسميد (33.97%)، ثم اختصاصي إنتاج خضروات (27.82%)، ثم اختصاص الإرشاد الزراعي (9.81%)، وعند تحليل المهن للذكور وجد أن غالبية الخريجين من اختصاصي إنتاج خضروات وبنسبة (35.1%)، ثم إنتاج حيواني بنسبة (18.76%)، ثم اختصاصي ري وتسميد وبنسبة (16.79%) كما هو موضح في الشكل (44) .

جدول 50: أعداد الخريجين ممن يحق لهم مزاولة المهنة من فئة مستوى الاختصاصي موزعين حسب الجنس والتخصص خلال الأعوام 2011-2013

النسبة	الإجمالي	خريجي العام 2013			خريجي العام 2012			خريجي العام 2011			اسم البرنامج
		المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	
9.97%	132	39	20	19	34	20	14	59	27	32	اختصاصي إرشاد زراعي
13.44%	178	51	14	37	50	18	32	77	22	55	اختصاصي إنتاج حيواني
31.87%	422	139	57	82	138	59	79	145	74	71	اختصاصي إنتاج خضروات
2.64%	35	1	1	0	16	9	7	18	13	5	اختصاصي بستنة شجرية
4.68%	62	17	16	1	31	25	6	14	14	0	اختصاصي هندسة الحدائق والمساحات
0.23%	3	0	0	0	2	0	2	1	0	1	اختصاصي إنتاج محاصيل حقلية واعلاف
24.4%	343	117	77	40	99	65	34	127	90	37	اختصاصي ري وتسميد
4.53%	60	21	9	12	17	8	9	22	14	8	اختصاصي وقاية نبات
8.23%	109	34	10	24	47	13	34	28	8	20	أطباء بيطريون
100%	1344	419	204	215	434	217	217	491	262	229	المجموع



شكل 43: توزيع خريجي فئة مستوى الاختصاصي ضمن البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الزراعة حسب الجنس



شكل 44 : حجم العرض ( عدد الخريجين ) من فئة مستوى الاختصاصي خلال الأعوام 2011 – 2013 لكلاً الجنسين

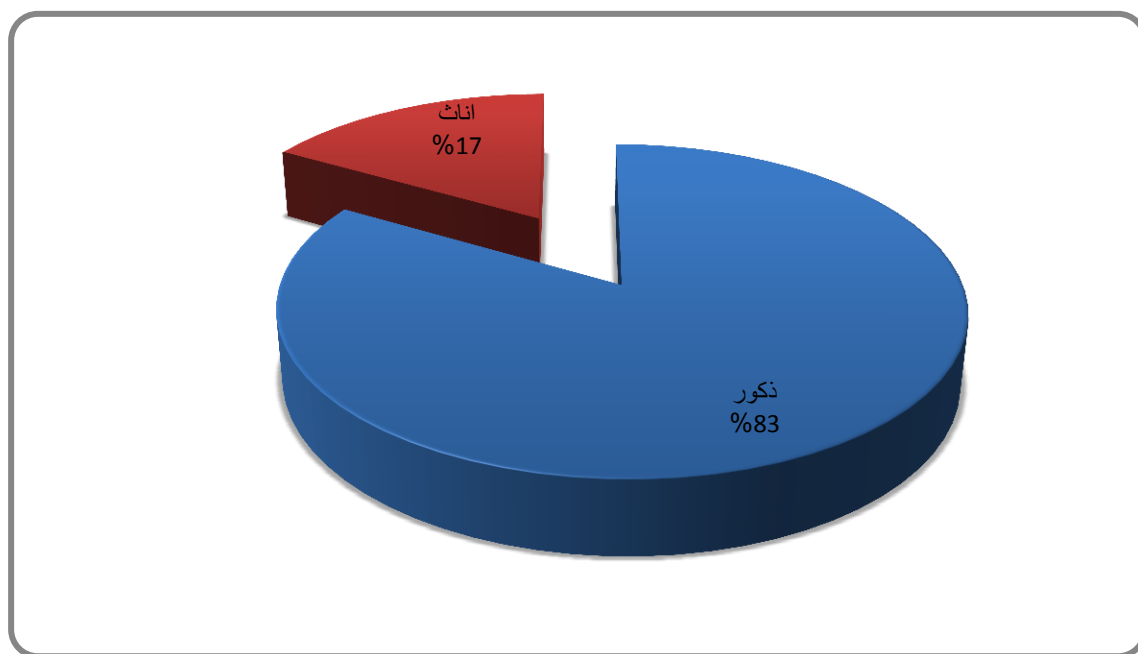
## ثانياً : فئة مستوى الفني (التقني) Technician level category

وتظهر البيانات الصادرة عن جامعة البلقاء التطبيقية / دبلوم زراعي حجم العرض من فئة مستوى الفني الزراعي خلال الأعوام 2011-2013 والبالغ (162)، نسبة الذكور منهم 83 % والإناث 17 %، وعند دراسة توزيع الخريجين على الأقاليم وجد أنّ 89 % من الخريجين كانوا في إقليم الوسط، ونسبة 11 % من الخريجين من إقليم الجنوب، في حين لم يسجل أيّ خريج للبرامج في إقليم الشمال .

جدول 51: أعداد الخريجين والطاقة الاستيعابية من الفنيين الزراعيين خلال الأعوام 2011- 2013 موزعين حسب الجنس والإقليم

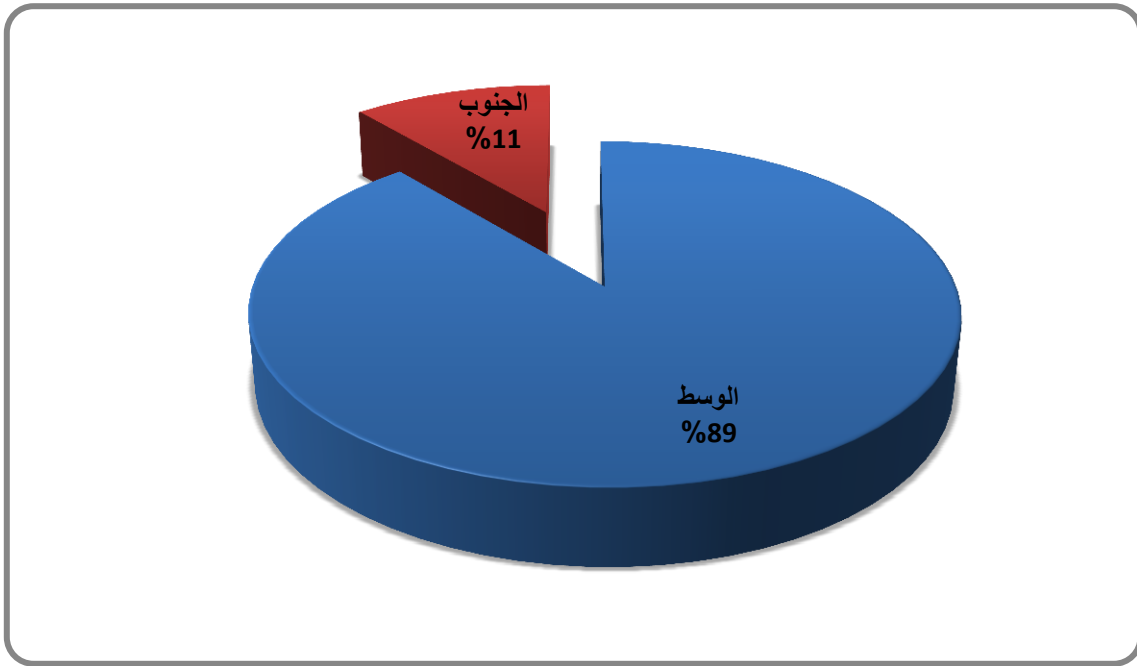
اسم البرنامج	الإقليم	الطاقة الاستيعابية	خريجو العام 2011			خريجو العام 2012			خريجو العام 2013		
			ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع
فني إنتاج نباتي	الوسط	80	54	6	60	27	7	34	40	10	50
فني إنتاج نباتي	الجنوب	40	0	0	0	6	2	8	8	2	10
المجموع		120	54	6	60	33	9	42	48	12	60

ويسجل هنا، غياب البرامج الخاصة بفني البيطرة ومساعدتهم، وفني الإنتاج الحيواني، بسبب طرح برنامج للبيكالوريوس في كلية الشوبك / جامعة البلقاء، مما ترتب عليه انتهاء البرنامج الخاص بفني إنتاج حيواني خلال الأعوام (2011-2013) .

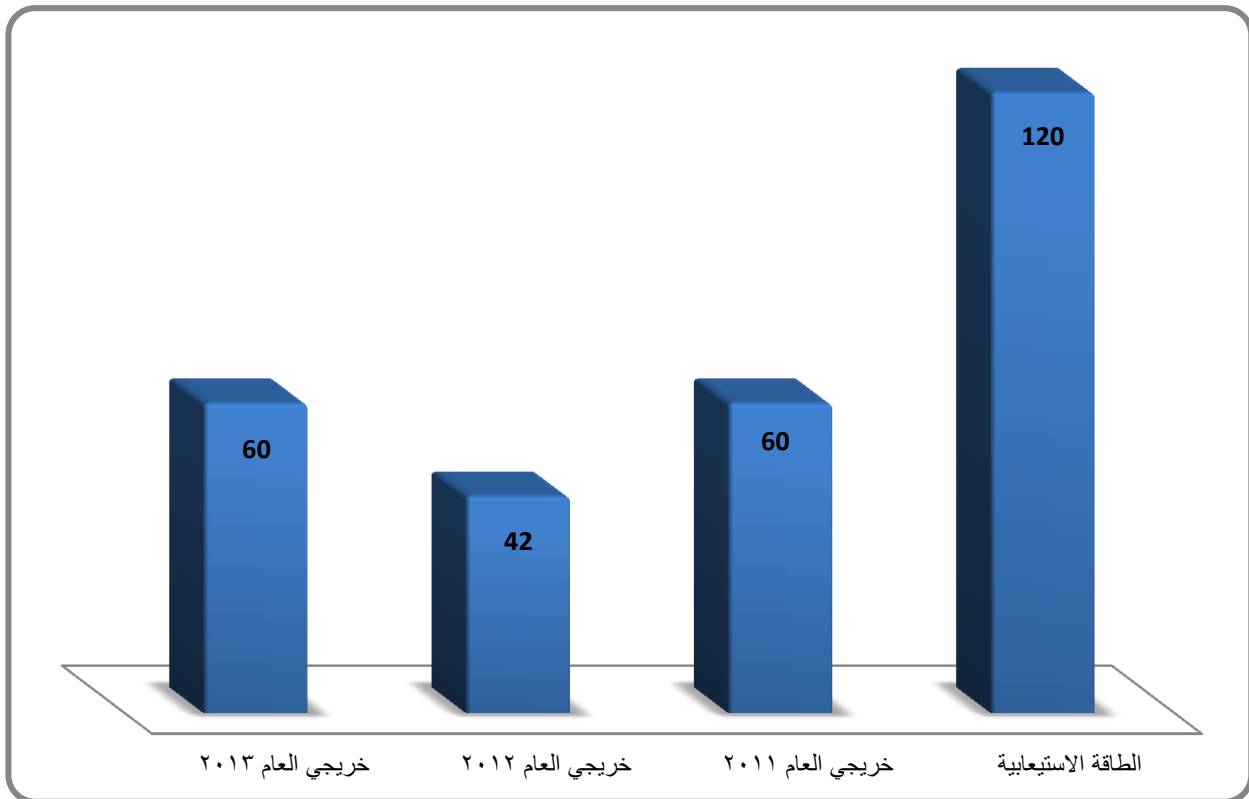


شكل 45: توزيع خريجي فئة مستوى فني إنتاج نباتي ضمن البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الزراعة حسب الجنس





شكل 46: توزيع خريجي فئة مستوى فني إنتاج نباتي ضمن البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الزراعة حسب الإقليم



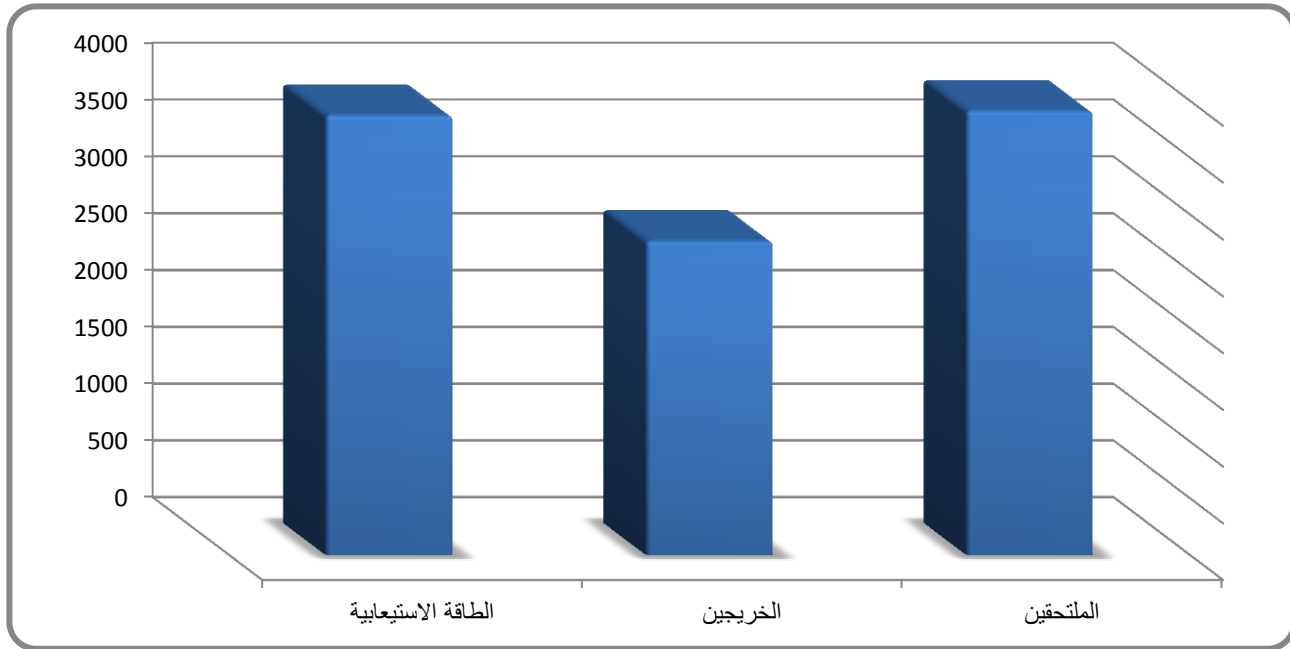
شكل 47: خريجو فئة مستوى فني إنتاج نباتي ضمن البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الزراعة مقارنة بالطاقة الاستيعابية للجهة المزودة للتدريب

### ثالثاً : فئة مستوى العامل الماهر Skilled worker level category

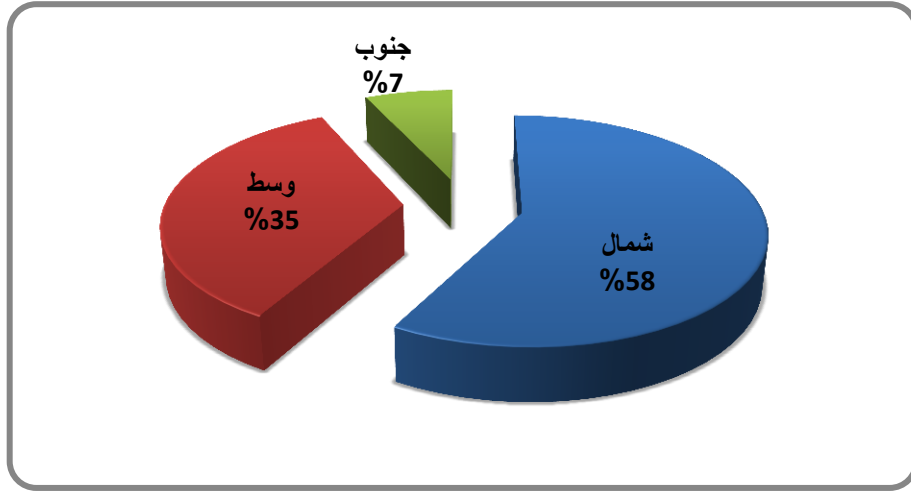
وتظهر البيانات الصادرة عن التعليم المهني الزراعي/ وزارة التربية والتعليم حجم العرض من فئة مستوى العامل الماهر خلال الأعوام 2011-2013، ويوضح الجدول رقم (52) والأشكال (48 & 50) الطاقة الاستيعابية وأعداد الملتحقين والخريجين من البرنامج الزراعي الشامل الذي تقدمه وزارة التربية والتعليم / التعليم الزراعي خلال الأعوام 2011-2013، وتشير البيانات إلى ارتفاع أعداد الملتحقين مقارنة مع الطاقة الاستيعابية للبرامج، وانخفاض أعداد الخريجين، ويعزى ذلك إلى الالتحاق بهذا البرنامج لأهداف تتعلق بفرص الإكمال الأكاديمي في الجامعات بعد الحصول على شهادة الثانوية العامة، وليس دخول سوق العمل، وتشير البيانات كذلك إلى انخفاض عدد الخريجين من هذا البرنامج، ويفسر ذلك بنتائج امتحان الثانوية العامة نفسها، وأعداد الناجحين في هذا الامتحان. وعند دراسة توزيع الملتحقين من فئة مستوى العامل الماهر ضمن البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الزراعة خلال الأعوام 2011-2013 حسب الجنس، فقد أشارت البيانات إلى أنّ (75%) من الملتحقين من الذكور و (25%) فقط من الإناث، وأنّ غالبية الملتحقين من إقليم الشمال وبنسبة (67%)، يليهم إقليم الوسط وبنسبة (26%)، وأخيراً إقليم الجنوب وبنسبة (7%).

جدول 52: الطاقة الاستيعابية وأعداد الملتحقين والخريجين من البرنامج الزراعي الشامل الذي تقدمه وزارة التربية والتعليم / التعليم الزراعي خلال الأعوام 2011-2013

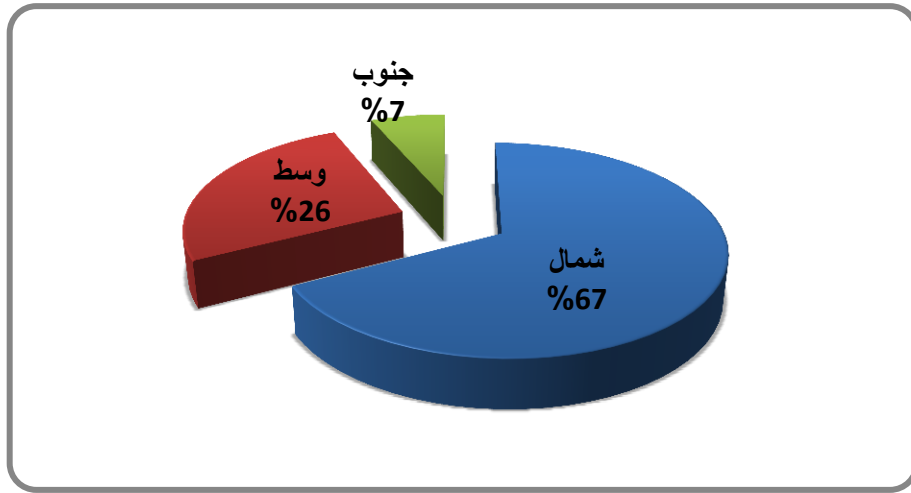
2013			2012			2011			البرنامج التدريبي
الملتحقون	الخريجون	الطاقة الاستيعابية	الملتحقون	الخريجون	الطاقة الاستيعابية	الملتحقون	الخريجون	الطاقة الاستيعابية	
1127	972	1290	1397	978	1290	1385	815	1290	البرنامج الزراعي الشامل



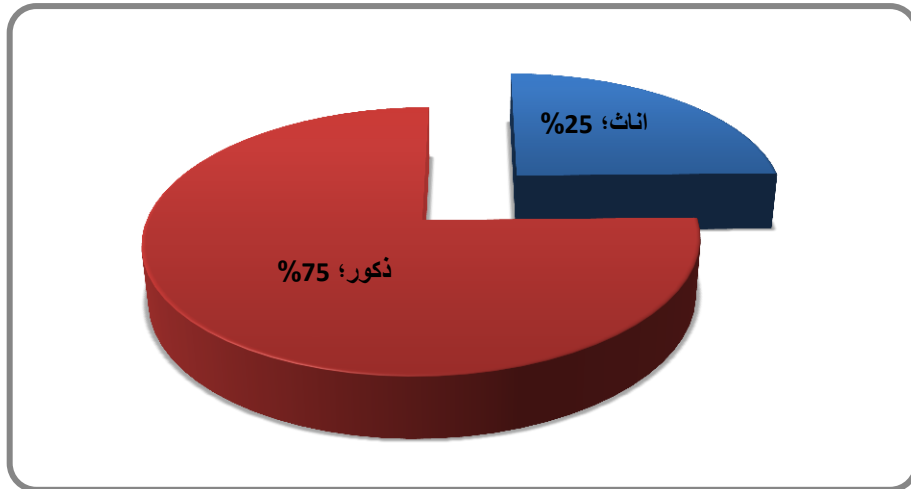
شكل 48 : الطاقة الاستيعابية وأعداد الملتحقين والخريجين لبرامج الإعداد المهني لفئة مستوى العامل الماهر المطبقة في القطاع الزراعي



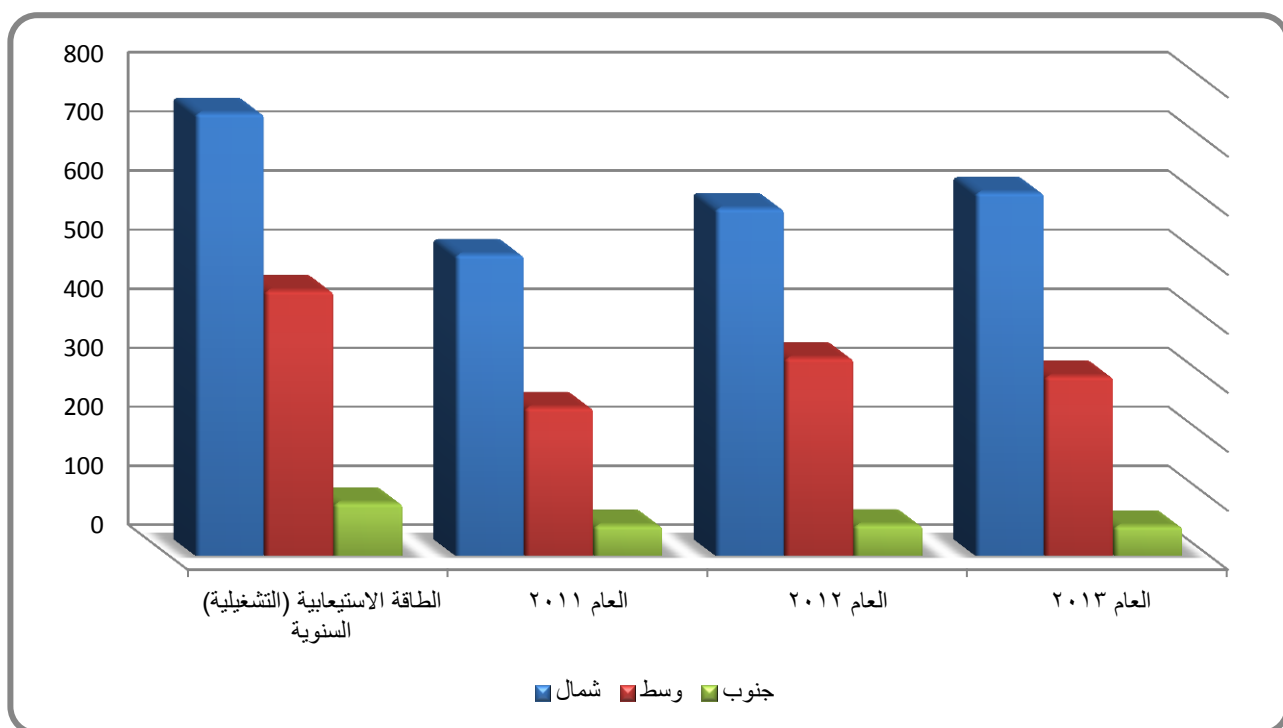
شكل 49: توزيع الطاقة الاستيعابية لبرامج الإعداد المهني لفئة مستوي العامل الماهر المطبقة في القطاع الزراعي إقليمياً



شكل 50: توزيع المتقدمين من فئة مستوي العامل الماهر ضمن البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الزراعة حسب الأقاليم



شكل 51: توزيع خريجي فئة مستوي العامل الماهر ضمن البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الزراعة حسب الجنس



شكل 52: توزيع الخريجين من فئة مستوى العامل الماهر ضمن البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الزراعة حسب الأقاليم

وقد أشارت البيانات إلى وجود برنامج زراعي شامل للبرامج التدريبية السنوية المذكورة في الجدول رقم (53) ولمدة 24 شهراً، وقد تم افتراض أن حصة كل برنامج من التدريب متساوية وهي عبارة عن أربعة شهور من التدريب المهني .

جدول 53: أعداد الخريجين من التعليم المهني الزراعي خلال الأعوام 2011-2013 موزعين حسب الجنس والبرنامج

اسم البرنامج	خريجي العام 2011			خريجي العام 2012			خريجي العام 2013		
	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر
المزارعون في المحاصيل الحقلية والخضروات	232	60	172	233	58	175	189	45	144
المزارعون في تقليم وزرع الأشجار للأغراض التجارية	231	60	171	233	58	175	188	44	144
المزارعون في البستنة والمشاتل والحدائق للأغراض التجارية	230	59	171	232	58	174	187	44	143
مربو الماشية ومنتجو الألبان للأغراض التجارية	231	60	171	233	58	175	188	44	144
العاملون في تربية الدواجن والطيور للأغراض التجارية	231	60	171	233	58	175	188	44	144
النحالون ومربو دودة القز	230	59	171	232	58	174	187	44	143
المجموع	1385	358	1027	1397	348	1048	1127	265	862

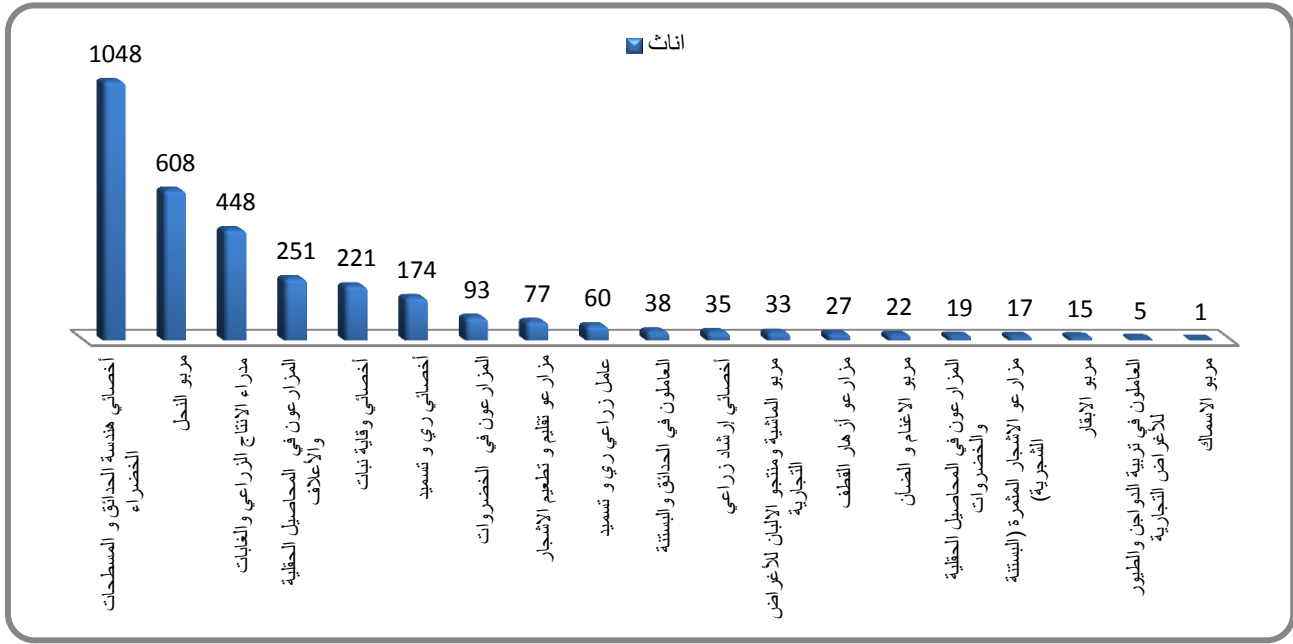
## ➤ برامج رفع الكفاءة

تختص هذه البرامج برفع كفاءة العمل للممارسين في سوق العمل الزراعي، وعند تحليل المهارات والكفايات الفنية الناتجة عن عقد البرامج التدريبية لدى الجهات المختلفة المزودة للتدريب فقد تبين أن نسبة (16.46%) من المشاركين في هذه البرامج المختصة لرفع الكفاءة استفاد منها مربو النحل ثم (13.44%) استفاد منها اختصاصيو وقاية النبات، ثم بنسبة أقل اختصاصيو هندسة الحدائق. ويمكن ملاحظة أن غالبية البرامج التدريبية المختصة لرفع الكفاءة والمقدمة من نقابة المهندسين الزراعيين تستهدف فئة الاختصاصيين وبنسبة تجاوزت (90%)، في حين كانت غالبية البرامج التي نفذها المركز الوطني للبحث والإرشاد تستهدف فئة العمالة محددة المهارة، مع وجود مجموعة من البرامج التدريبية التي خصصت لتأهيل المرشدين والاختصاصيين العاملين في المركز الوطني للبحث والإرشاد وصلت إلى حوالي (40%) من إجمالي البرامج التي نفذها المركز.

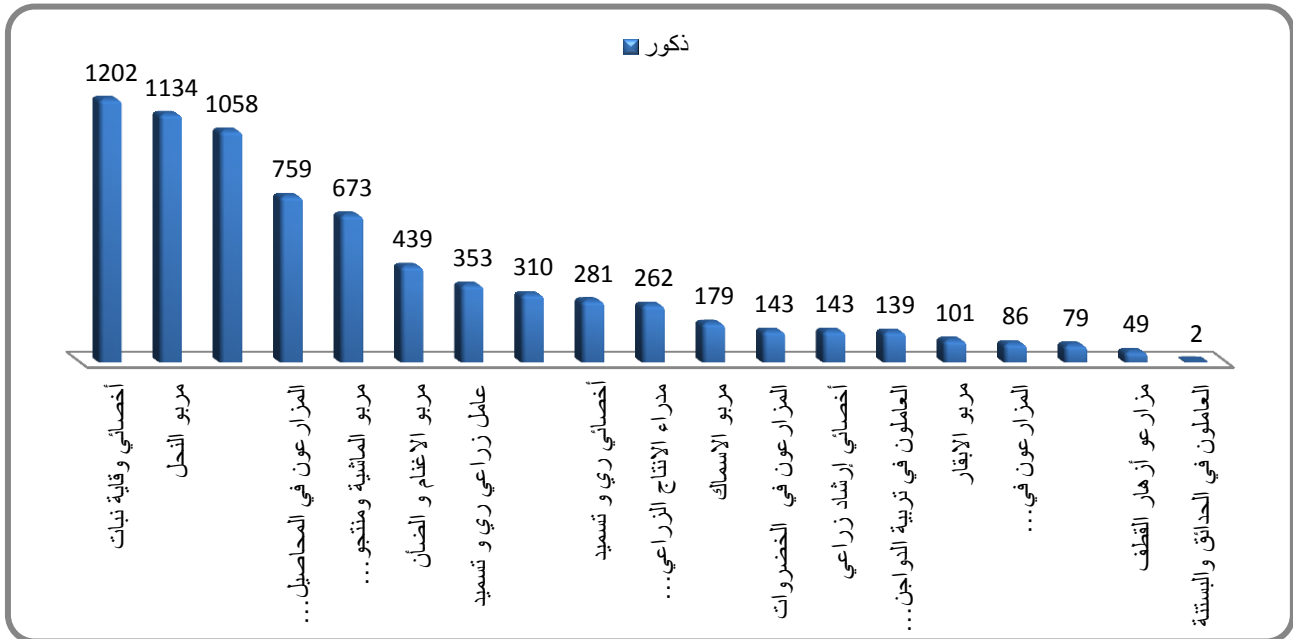
جدول 54: عدد ونسبة المستفيدين من البرامج التدريبية المختصة لرفع الكفاءة من المهن المختلفة خلال الأعوام 2011 - 2013

المهن المستفيدة من برامج التدريب	عدد الملحقين بالبرامج التدريبية	نسبة المستفيدين من المهن
مربو النحل	1742	16.46%
اختصاصي وقاية نبات	1423	13.44%
اختصاصي هندسة الحدائق و المسطحات الخضراء	1358	12.83%
مزارعو تقليم و تطعيم الأشجار	1135	10.72%
المزارعون في المحاصيل الحقلية والخضروات	778	7.35%
مدراء الإنتاج الزراعي والغابات	710	6.71%
مربو الماشية ومنتجو الألبان للأغراض التجارية	706	6.67%
مربو الأغنام و الضأن	461	4.36%
اختصاصي ري و تسميد	455	4.30%
عامل زراعي ري و تسميد	413	3.90%
المزارعون في المحاصيل الحقلية والأعلاف	337	3.18%
المزارعون في الخضروات	236	2.23%
مربو الأسماك	180	1.70%
اختصاصي إرشاد زراعي	178	1.68%
العاملون في تربية الدواجن والطيور للأغراض التجارية	144	1.36%
مربو الأبقار	116	1.10%
مزارعو الأشجار المثمرة (البستنة الشجرية)	96	0.91%
مزارعو أزهار القطف	76	0.72%
العاملون في الحدائق والبستنة	40	0.38%

وعند تحليل المهن المستفيدة من برامج رفع الكفاءة خلال الفترة من 2011-2013 بناءً على جنس المشاركين في هذه البرامج التدريبية فقد وجد أنّ مهن اختصاصي هندسة الحدائق ثمّ، مربّي النحل، ثمّ مدراء الإنتاج الزراعيّ والغابات هي المهن الأكثر استفادة من البرامج المخصّصة لرفع الكفاءة بالنسبة للإناث، في حين أنّ مهن اختصاصي وقاية النبات، ثمّ مربّي النحل، ثمّ مزارعي تقليم وتطعيم الأشجار، والمزارعين في المحاصيل الحقلية والخضروات هي المهن الأكثر استفادة بالنسبة للذكور الشكل (53 & 54)



شكل 53 : عدد الملتحقين من الإناث بالبرامج التدريبية المخصّصة لرفع الكفاءة والمخصّصة لمهن محدّدة خلال الفترة 2011-2013

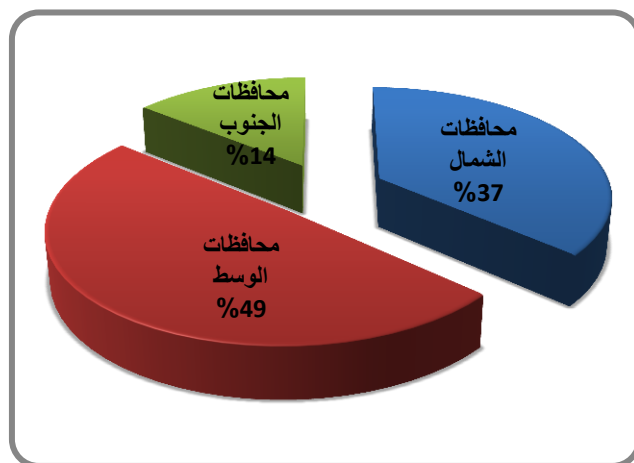
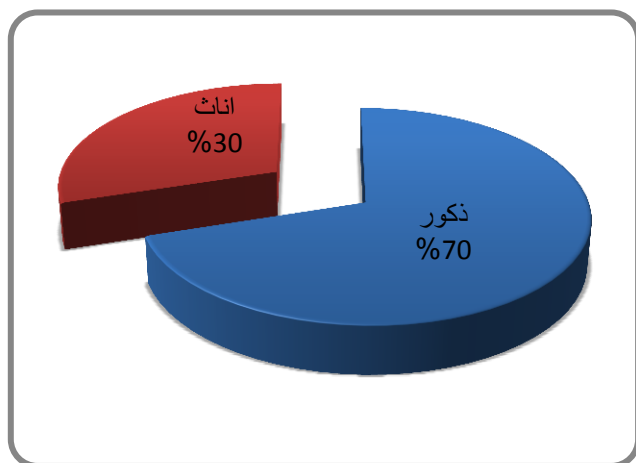


شكل 54: عدد الملتحقين من الذكور بالبرامج التدريبية المخصّصة لرفع الكفاءة والمخصّصة لمهن محدّدة خلال الفترة 2011 - 2013

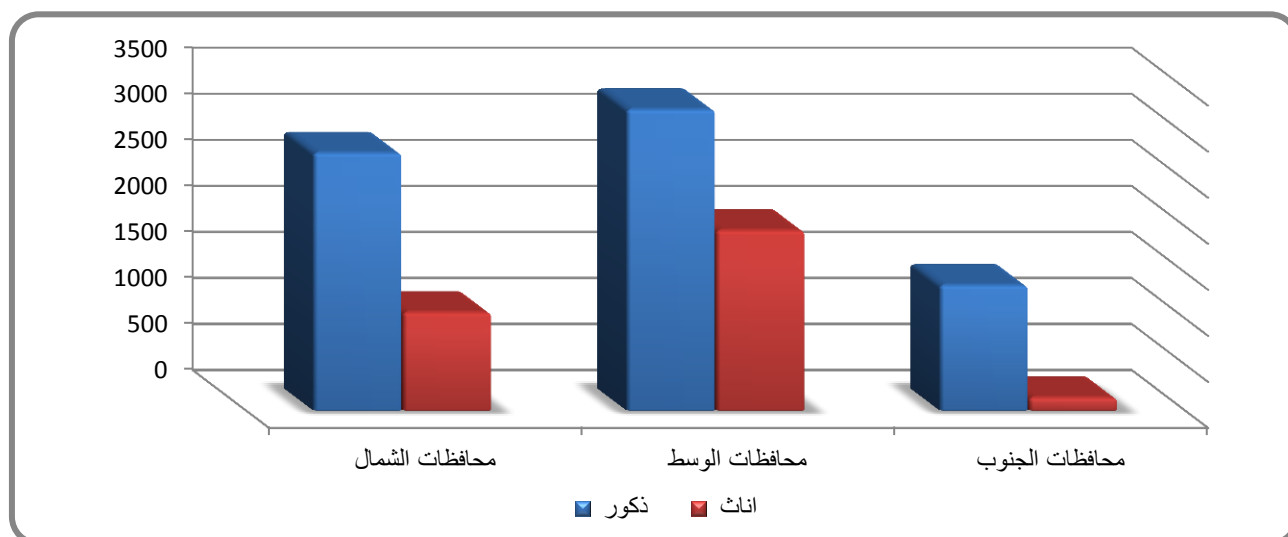
وتبيّن الدراسة أنّ (49%) من المستفيدين من البرامج التدريبية كانوا من محافظات الوسط في حين أنّ نسبة المستفيدين من البرامج التدريبية في محافظات الشمال كانت (37%)، أمّا في محافظات الجنوب فقد كانت النسبة (14%) فقط، وبلغت نسبة الذكور المشاركين في هذه البرامج (70%)، في حين بلغت نسبة الإناث (30%).

جدول 55: أعداد الملتحقين في دورات رفع الكفاءة حسب الجهات التدريبية والإقليم والجنس للأعوام (2011-2013)

جهة التدريب	إقليم الشمال			إقليم الوسط			إقليم الجنوب		
	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث
المركز الوطني للبحث والإرشاد الزراعي	2907	2287	620	3224	2183	1041	1424	1315	109
نقابة المهندسين الزراعيين	700	345	355	1558	790	768	31	7	24
شركة زراعيون للاستشارات والتدريب	256	165	91	443	296	147	46	38	8
المجموع	3863	2797	1066	5225	3269	1956	1501	1360	141



شكل 55: توزيع الملتحقين بالدورات التدريبية حسب المحافظات والجنس للأعوام 2011-2013

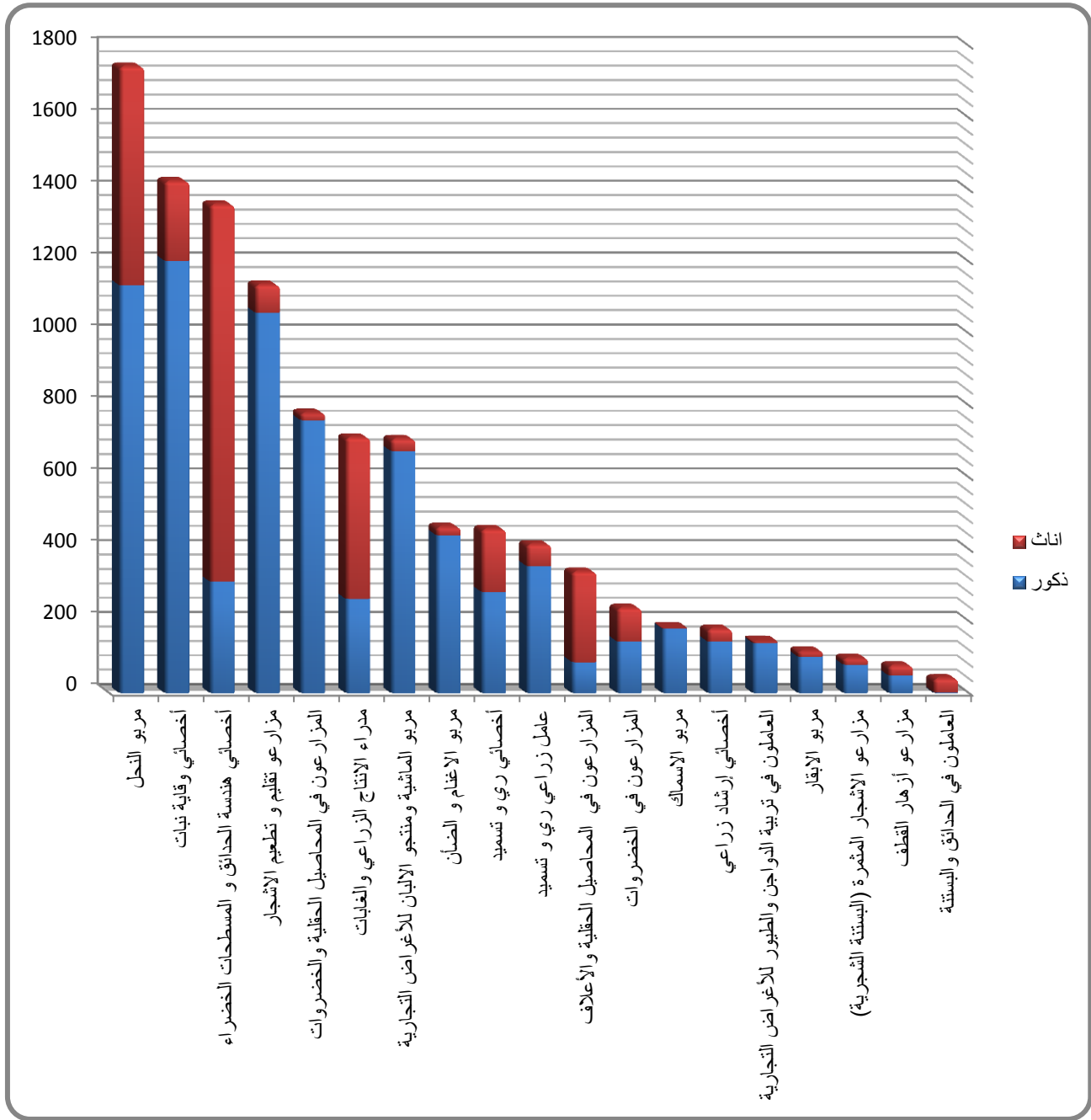


شكل 56: توزيع الملتحقين بدورات رفع الكفاءة حسب الجنس والإقليم

جدول 56: المهن المستفيدة من برامج التدريب المخصصة لرفع الكفاءة خلال الأعوام (2011- 2013) موزعة حسب الجنس

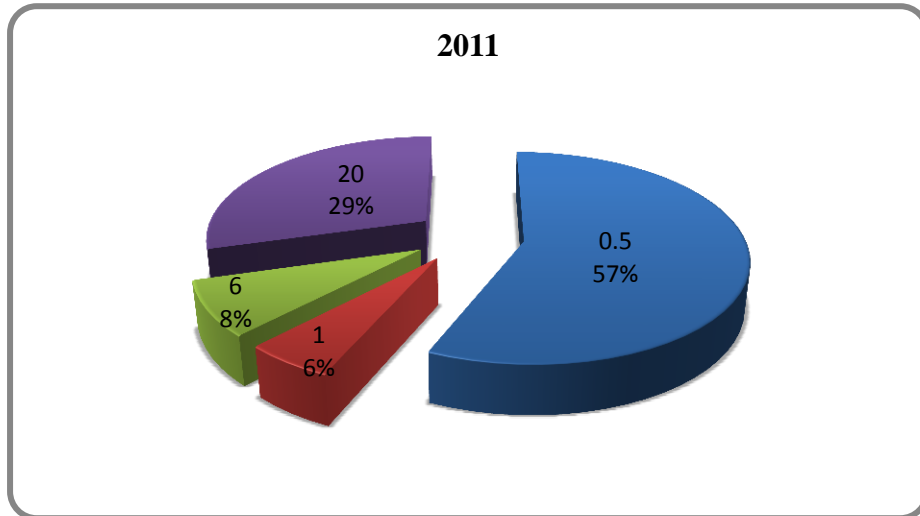
النسبة	الإجمالي	2013			2012			2011			المهن المستفيدة من برامج التدريب
		المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	
%16.52	1742	423	145	278	663	259	404	656	204	452	مربو النحل
%13.50	1423	637	66	571	380	69	311	406	86	320	اختصاصي وقاية نبات
%12.88	1358	516	431	85	433	342	91	409	275	134	اختصاصي هندسة الحدائق و المسطحات الخضراء
%10.76	1135	397	29	368	396	26	370	342	22	320	مزارعو تقليم و تطعيم الأشجار
%7.38	778	155	7	148	274	9	265	349	3	346	المزارعون في المحاصيل الحقلية والخضروات
%6.73	710	257	159	98	244	161	83	209	128	81	مدراء الإنتاج الزراعي والغابات
%6.70	706	205	10	195	210	13	197	291	10	281	مربو الماشية ومنتجو الألبان للأغراض التجارية
%4.37	461	162	9	153	162	5	157	137	8	129	مربو الأغنام و الضأن
%4.32	455	134	59	75	176	68	108	145	47	98	اختصاصي ري و تسميد
%3.92	413	138	34	104	141	13	128	134	13	121	عامل زراعي ري و تسميد
%3.20	337	121	121	0	120	78	42	96	52	44	المزارعون في المحاصيل الحقلية والأعلاف
%2.24	236	61	23	38	90	40	50	85	30	55	المزارعون في الخضروات
%1.71	180	110	0	110	59	0	59	11	1	10	مربو الأسماك
%1.69	178	61	11	50	75	17	58	42	7	35	اختصاصي إرشاد زراعي
%1.37	144	39	2	37	18	2	16	87	1	86	العاملون في تربية الدواجن والطيور للأغراض التجارية
%1.10	116	55	13	42	20	2	18	41	0	41	مربو الأبقار
%0.91	96	12	5	7	42	9	33	42	3	39	مزارعو الأشجار المثمرة (البستنة الشجرية)
%0.72	76	16	5	11	48	19	29	12	3	9	مزارعو أزهار القطف



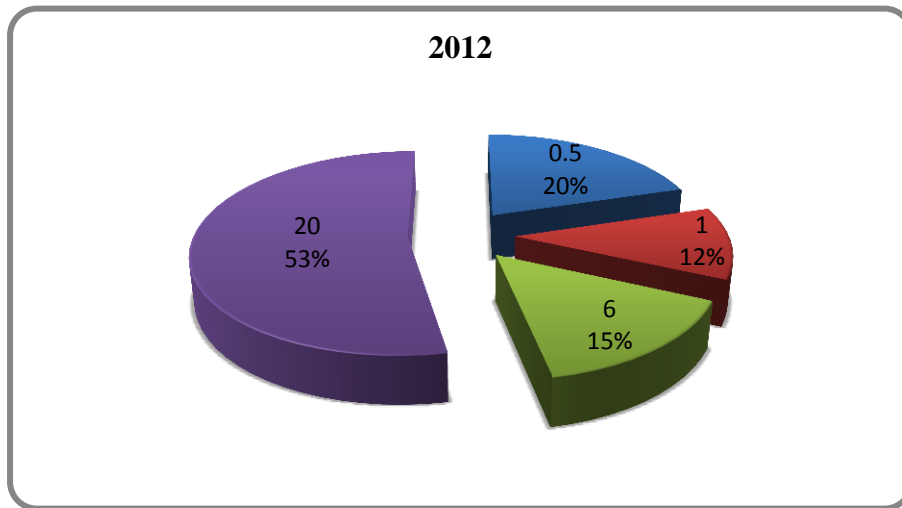


شكل 57 : أعداد المتدربين للمهن المستفيدة من دورات رفع الكفاءة خلال الأعوام (2011- 2013) موزعين حسب الجنس

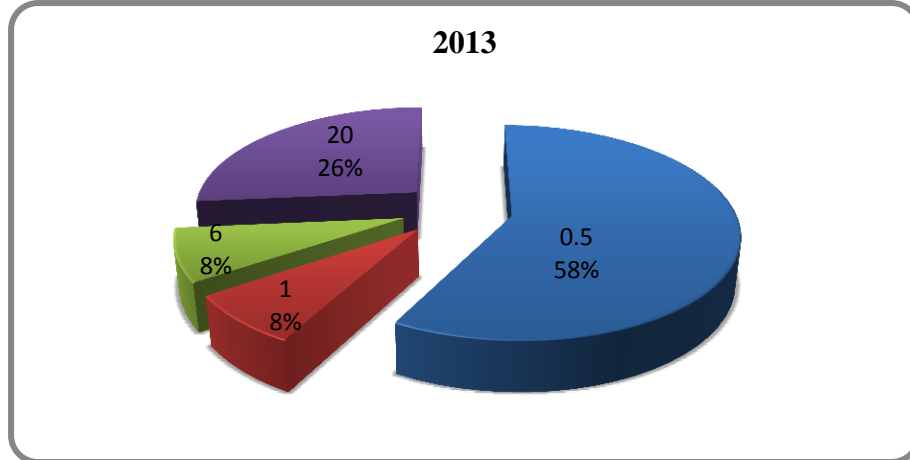
تنوعت مدد البرامج المقدمّة من قبل مزوّدي التّدريب في قطاع الزراعة، حيث تراوحت بين شهر و 20 شهراً. لكن النسبة الكبرى من البرامج كانت مدتها شهراً تدريبياً وأقل وبنسبة بلغت (66%) لعام 2013.



شكل58: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الزراعة حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2011



شكل59: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الزراعة حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2012



شكل60: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الزراعة حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2013

أما فيما يتصل بذوي الإعاقات ودور الجهات المزودة للتدريب في تدريبهم ورفع كفاءتهم، فقد كشفت النتائج عن أنّ عدد المتدربين من ذوي الإعاقات قد بلغ (25) متدرباً في برنامج واحد هو برنامج خدمة حدائق ومساحات، وتلقوا هذا التدريب في المركز الوطني للبحث والإرشاد الزراعيّ. وبسؤال مزوّدي التدريب عن فرص التدريب المستقبلية لهذه الفئة من المجتمع، وجدنا أنّ هناك جهة واحدة فقط على استعداد لتقديم برامج تدريبية بطاقة استيعابية (3) في برنامج مربّي النحل.

### 3.4 برامج إعداد العاملين في مهن قطاع الزراعة

#### المهارات العامة المتضمنة في برامج إعداد العاملين

يبين الجدول (57) المهارات العامة الداعمة للتشغيل والمتوافرة بشكل كافٍ في البرامج التدريبية المطبقة لدى الجهات المزودة للتدريب. حيث ظهرت قلة في البرامج المطبقة التي تركز على المهارات العامة الداعمة للتشغيل، مع محدودية في المهارات المتوقّرة نفسها.

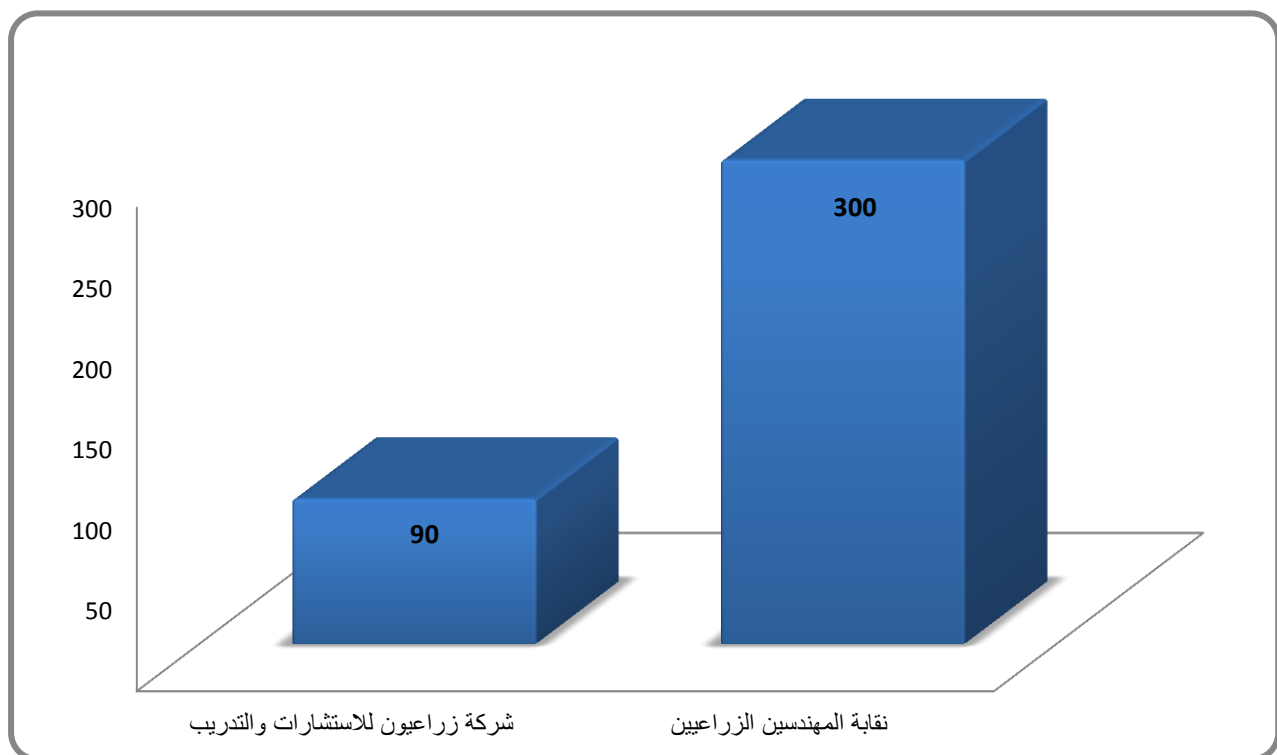
جدول 57: المهارات العامة الداعمة للتشغيل والتي توفرها البرامج التدريبية بشكل كافٍ

المهارات العامة الداعمة للتشغيل والمتوافرة بشكل كافٍ	البرنامج التدريبي
مهارات عددية، ومهارة التواصل باللغة الإنجليزية	فني إنتاج حيواني
مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات التخطيط وتنظيم الوقت، مهارات التحليل وحل المشكلات، مهارات عددية	مزارعو الأشجار المثمرة (البستنة الشجرية)
مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية	مزارعو المشاتل
مهارات عددية، ومهارة التواصل باللغة الإنجليزية	مربو دجاج/ بيض
لا يوفر البرنامج أي مهارات عامة داعمة للتشغيل بشكل كافٍ	عامل خدمة نباتات زينة داخلية

وبالإشارة إلى برامج الإعداد المستقبلية، فإنّ شركة زراعيون للاستشارات والتدريب، ونقابة المهندسين الزراعيين ستقدم برامج إعداد مختلفة تظهر في الجدول أدناه مع الطاقة الاستيعابية في كلّ برنامج.

جدول 58: الطاقة الاستيعابية لبرامج الإعداد المهني المزمع تنفيذها مستقبلاً في مؤسسة التدريب المهني حسب مسمى البرنامج

2016	2015		2014		البرنامج التدريبي	
شركة زراعيون للاستشارات والتدريب	نقابة المهندسين الزراعيين	شركة زراعيون للاستشارات والتدريب	نقابة المهندسين الزراعيين	شركة زراعيون للاستشارات والتدريب		
	60				المزارعون في المحاصيل الحقلية والأعلاف	
				60	10	المزارعون في الخضروات
			20			مزارعو الأشجار المثمرة (البستنة الشجرية)
	60	40				مزارعو تقليم و تطعيم الأشجار
20						مزارعو أزهار القطف
	60					مربو الأبقار
	60					مربو الأغنام و الضأن
20	240	60	60	10		المجموع

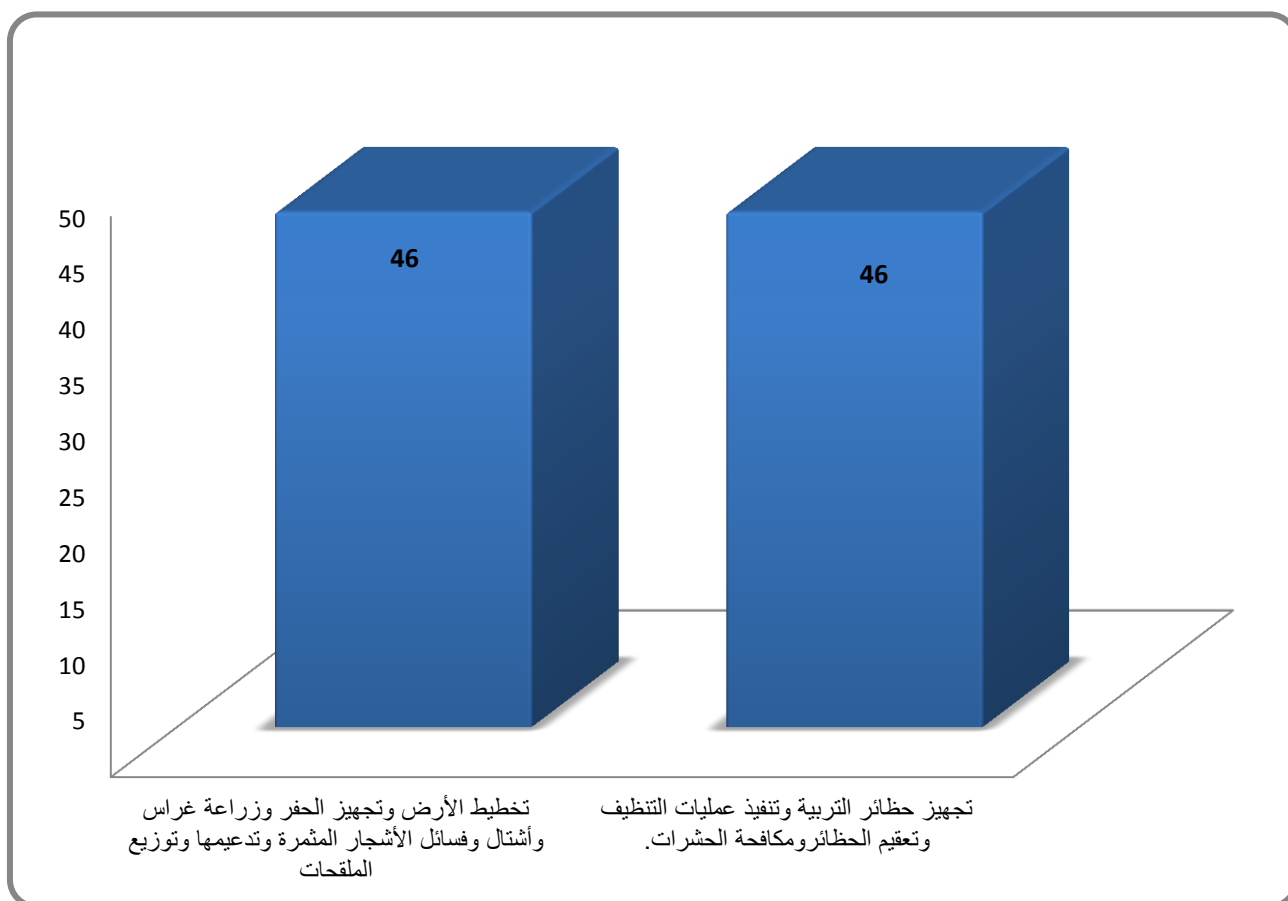


شكل 61: الطاقة الاستيعابية لبرامج الإعداد المهني المزمع تنفيذها مستقبلاً في مؤسسة التدريب المهني حسب مسمى البرنامج

وبالإشارة إلى دورات رفع الكفاءة المستقبلية، فإن مراكز التعليم المهني التابعة لوزارة التربية والتعليم ستقدم دورة تخطيط الأرض وتجهيز الحفر، وزراعة غراس وأشتال وفسائل الأشجار المثمرة وتدعيمها وتوزيع الملقحات (46)، ودورة تجهيز حظائر التربية، وتنفيذ عمليات التنظيف وتعقيم الحظائر ومكافحة الحشرات (46).

جدول 59: الطاقة الاستيعابية لدورات رفع الكفاءة المزمع تنفيذها مستقبلاً حسب مسمى الدورة والجهة المزودة

2015	
مراكز التعليم المهني وزارة التربية والتعليم	البرنامج التدريبي
46	تخطيط الأرض وتجهيز الحفر وزراعة غراس وأشتال وفسائل الأشجار المثمرة وتدعيمها وتوزيع الملقحات
46	تجهيز حظائر التربية وتنفيذ عمليات التنظيف وتعقيم الحظائر ومكافحة الحشرات
92	المجموع



شكل 62: الطاقة الاستيعابية لدورات رفع الكفاءة المزمع تنفيذها مستقبلاً حسب مسمى الدورة والجهة المزودة

## الفصل الرابع

تقدير فجوة العرض والطلب في قطاع

الزراعة



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

يتناول هذا الفصل من الدراسة الفجوة بين العرض والطلب من المهن الزراعيّة، ومقارنة البرامج التدريبية التي يطلبها أصحاب العمل في العاملين المراد استخدامهم في قطاع الزراعة للأعوام (2014-2016)، مع البرامج التدريبية التي وفرتها الجهات المزودة للتدريب خلال الأعوام (2011-2013)، وذلك بهدف معرفة مدى التقارب أو التباعد بين ما هو مطلوب وما هو معروض.

يعتبر ارتفاع معدلات البطالة بشكل عام وفي الأردن بشكل خاص من المؤشرات التي تدل على حقيقة خلل في قوى سوق العمل، والأمر البديهي للوهلة الأولى هو وجود فجوة بين العرض والطلب. وقد تمّ من خلال هذه الدراسة، تقصي مقدار الفجوة بين العرض والطلب في قطاع الزراعة ومجالاتها المختلفة. وقد كشفت النتائج عن الآتي: عدد المنشآت العاملة في هذا القطاع (40699) منشأة بحجم عمالة إجمالي بلغ (172332) عاملاً وعاملة. وبشكل عام بلغ حجم الطلب الإجمالي للأعوام (2014-2016) نحو (31.809) فرصة عمل ضمن هذا القطاع، في حين بلغ حجم العرض الإجمالي (5.394) للأعوام (2011-2013)، الأمر الذي يشير إلى وجود فجوة عددية كبيرة جداً تقدر بنحو (26415) كعجز في العرض (فائض طلب).

عند تحليل الفجوة بين العرض والطلب للمهن في فئة مستوى الاختصاصي، نجد أنّ هذا الاتجاه لا ينطبق على هذه الفئة حيث تشير البيانات في الجدول رقم (60) إلى وجود فائض في العرض داخل كافة المهن التي تتبع فئة مستوى الاختصاص يبلغ (1243) كفائض في العرض، مما يعني أنّ السوق قادر على استيعاب ما نسبته (7.5%) فقط من حجم العرض بينما يتوقع أنّ باقي النسبة وهي حوالي (92.5%) سيكونون عاطلين عن العمل، وهذا أنّما يدلّ على عدم التخطيط الجيد للعرض لدى مزودي التعليم والتدريب في هذه الفئة.

#### جدول 60: المهن المطلوبة والمعروضة في القطاع الزراعي من فئة الاختصاصيين وقيمة الفجوة بين العرض والطلب لكل منها

وصف الحالة	قيمة الفجوة (العرض - الطلب)	الطلب 2016-2014	العرض 2013-2011	المهنة
فائض عرض	378	44	422	مدير دائرة إنتاج ثروة نباتية & اختصاصي إنتاج خضروات
فائض عرض	336	7	343	اختصاصي ري و تسميد
فائض عرض	169	9	178	مدير دائرة إنتاج ثروة حيوانية & اختصاصي إنتاج حيواني عام
فائض عرض	120	12	132	اختصاصي إرشاد زراعي
فائض عرض	109	0	109	أطباء بيطريون
فائض عرض	59	3	62	اختصاصي هندسة الحدائق و المسطحات الخضراء
فائض عرض	54	6	60	اختصاصي وقاية نبات
فائض عرض	15	20	35	اختصاصي بستانة شجرية
فائض عرض	3	0	3	اختصاصي إنتاج محاصيل حقلية واعلاف
فائض عرض	1243	101	1344	المجموع



عند تحليل الفجوة للمهن في فئة مستوى الفنيّ (التقنيّ) نجد البيانات في الجدول رقم (61) تشير إلى وجود فائض في العرض داخل مهنة فني إنتاج نباتي بلغ (124)، مما يعني أنّ السوق قادر على استيعاب ما نسبته (23.46%) فقط من حجم العرض، بينما يتوقّع أنّ باقي النسبة وهي حوالي (76.54%) ستكون عاطلة عن العمل، وأمّا بالنسبة لمهنة فني إنتاج حيواني فإنّ البيانات تشير إلى وجود عجز في العرض، غير أنّ قيمة هذا العجز قليلة، ويرجع ذلك إلى انتقال الطلب من هذه المهنة إلى الطلب على مهنة اختصاصيّ إنتاج حيواني عام بسبب توقف المؤسسات الأكاديميّة المعنيّة بالتأهيل لهذه المهنة عن التّدريب والتعليم.

**جدول 61: المهن المطلوبة والمعروضة في القطاع الزراعيّ من فئة الفنيين / التقنيين وقيمة الفجوة بين العرض والطلب لكلّ منها**

المهنة	العرض 2013-2011	الطلب 2016-2014	قيمة الفجوة (العرض - الطلب)	وصف الحالة
فني إنتاج نباتي	162	38	124	فائض في العرض
فني إنتاج حيواني	0	6	-6	عجز في العرض
المجموع	162	44	118	فائض في العرض

تجدر الإشارة إلى أنّ الفجوة الفعلية، وبالتالي حجم العاطلين عن العمل الفعلي في فئة مستوى الاختصاصيّ، وفئة مستوى الفنيّ (التقنيّ)، أقل مما هو عليه هنا نظراً لأنّ هناك مهناً لا تلبّي الاحتياجات في هذا القطاع فقط، وأنّما يمكن استيعابها في قطاعات أخرى مثل المنشآت التي تقدم الخدمات الزراعيّة المساندة كمصانع مستلزمات الإنتاج، ومنشآت تسويق هذه المستلزمات، أو مؤسسات خدمية واستشارية، والخدمات المساندة في القطاع الزراعيّ وغيرها من القطاعات . ومن ناحية أخرى، يتوجب على راسمي السياسات في مجال التشغيل الالتفات إلى انعكاس الظروف الحالية السياسية والاقتصاديّة على تنبؤات أصحاب العمل المستقبلية سلبياً.

وتشير البيانات عند تحليل الفجوة للمهن في فئة مستوى العامل الماهر الجدول رقم (62) إلى وجود فائض في العرض داخل مهنة مربّي النحل بلغ (536)، ومهنة مزارع وتقليم وتطعيم الأشجار بلغ ( 458 )، والعاملين في تربية الدواجن والطيور (مربي دجاج/ بيض & مربّي دواجن/ ففاسات & مربّي دجاج / لاحم ) بلغ (146)، في حين يوجد هناك عجز في العرض من بقية المهن (مربي الأغنام والضأن ومربي الأبقار، والمزارعين في الخضروات، والمزارعين في المحاصيل الحقلية والأعلاف، ومزارعي الأشجار المثمرة (البستنة الشجرية)، ومزارعي المشاتل، ومربي دجاج / بيض ومربي دواجن ففاسات ومربي دجاج / لاحم، ومربي الأسماك داخل هذه الفئة بلغ (8802)، وهذا أنّما يدل على عدم التخطيط الجيد للعرض لدى مزوّدي التعليم والتّدريب في هذه الفئة. وانتقال غالبيّة الخريجين من التعليم الزراعيّ/وزارة التربية والتعليم إلى التعليم الأكاديمي الجامعي، وارتفاع الطلب في هذه الفئة على العمالة الوافدة لتعويض النقص الحاصل في العرض.

جدول 62: المهن المطلوبة والمعروضة في القطاع الزراعي من فئة مستوى العامل الماهر وقيمة الفجوة بين العرض والطلب لكل منها

المهنة	العرض 2013-2011	الطلب 2016-2014	قيمة الفجوة (العرض - الطلب)	وصف الحالة
مربو النحل	649	113	536	فائض في العرض
مزارعو تقليم و تطعيم الأشجار	652	194	458	فائض في العرض
العاملون في تربية الدواجن والطيور (مربي دجاج/ بيض & مربي دواجن/ فقاصات & مربي دجاج/ لاهم)	652	506	146	فائض في العرض
مربو الأسماك	0	10	-10	عجز في العرض
المزارعون في البستنة والمشاتل والحدائق (مزارعو الأشجار المثمرة & مزارعو المشاتل)	649	1448	-799	عجز في العرض
المزارعون في المحاصيل الحقلية والخضروات	654	3341	-2687	عجز في العرض
مربو الماشية (مربو الأغنام و الضأن & مربو الأبقار)	652	5958	-5306	عجز في العرض
المجموع	3908	11570	-7662	عجز في العرض فائض في الطلب

وتشير البيانات عند تحليل الفجوة للمهن في فئة مستوى العامل محدود (محدّد) المهارات الجدول رقم (63) إلى وجود عجز في العرض من كافة المهن الواردة في هذه الفئة ( عامل زراعي قطف محاصيل (9828-)، وعامل زراعي عزق (3989-)، وحلاب مواش (-2768)، وعلاّف (- 1018 )، وعامل زراعي تعبئة وتغليف (697-)، وعامل زراعي ري و تسميد (467-)، وعامل زراعي رش مبيدات (487-)، وبقية المهن الواردة في الجدول (63) داخل هذه الفئة بلغ ( 19676-)، وهذا يفسر ارتفاع الطلب على العمالة الوافدة من هذه الفئة أيضاً، لتعويض النقص الحاصل في العرض داخل القطاع الزراعي منها، نتيجة غياب مؤسسات وبرامج وتشريعات تساهم في زيادة العرض والإقبال على هذا النوع من المهن، وفي حالة استثنائية فقد أشارت البيانات إلى وجود فائض في العرض داخل هذه الفئة لمهنة حدائقي بلغ ( 37 ).

تجدر الإشارة إلى أنّ الفجوة الفعلية، وبالتالي حجم الطلب الفعلي في فئة فئة مستوى العامل محدود (محدّد) المهارات أقل مما هو عليه هنا، نظراً لأنّ غالبية هذه المهن موسمية، وهناك حجم عرض من هذا النوع من المهن، نتيجة انتقال عاملين من قطاعات اقتصادية أخرى للعمل فيها وبخاصة العمالة الوافدة. ومن ناحية أخرى، يتوجّب على راسمي السياسات في مجال التشغيل الالتفات إلى انعكاس الظروف الحالية السياسية والاقتصادية على تنبؤات أصحاب العمل المستقبلية سلبياً.

جدول 63: المهن المطلوبة والمعروضة في القطاع الزراعي من فئة مستوى العامل محدود (محدد) المهاراتوقيمة الفجوة بين العرض والطلب لكل منها

المهنة	العرض 2013-2011	الطلب 2016-2014	قيمة الفجوة (العرض - الطلب)	وصف الحالة
العاملون في الحدائق والبستنة ( حدائقي )	40	3	37	فائض في العرض
عامل قطف و تدرّيج أزهار	0	2	2-	عجز في العرض
علاف سمك	0	6	6-	عجز في العرض
جامع بيض	0	16	16-	عجز في العرض
حصاد	0	18	18-	عجز في العرض
جزاز مواشٍ	0	87	87-	عجز في العرض
عامل تنظيف حظائر	0	117	117-	عجز في العرض
حراث	0	178	178-	عجز في العرض
عامل زراعي ري و تسميد	413	877	464-	عجز في العرض
عامل زراعي رش مبيدات	0	487	487-	عجز في العرض
عامل زراعي تعبئة و تغليف	0	697	697-	عجز في العرض
علاف	0	1018	1018-	عجز في العرض
حلاب مواشٍ	0	2768	2768-	عجز في العرض
عامل زراعي عزق	0	3989	3989-	عجز في العرض
عامل زراعي قطف محاصيل	0	9829	9829-	عجز في العرض
المجموع	453	20092	19639-	عجز في العرض فائض في الطلب

ولمعرفة أن كانت دورات رفع الكفاءة تلبي الطلب الموجود أنظر الجدول (64) الذي يبيّن أنّ هناك دورات تدريبية خصصت لرفع كفاءة العاملين، واستفادت منها مجموعة من المهن سجل فيها عجز في العرض وارتفاع في الطلب . حيث أشارت البيانات الموضحة في الجدول رقم (54) أنّ برامج رفع الكفاءة التي قدمها مزويدو التّدريب خلال الأعوام (2011- 2013) لم تستطع تلبية الاحتياجات اللازمة لتأهيل عاملين في مهن لديها عجز في العرض، مما ترتب عليه اتساع الفجوة والعجز في البرامج التدريبية المخصّصة لرفع الكفاءة في المهن التي تعاني من عجز في حجم العرض. بالإضافة إلى غياب البرامج التدريبية التي تساهم في رفع كفاءة العاملين في بعض المهن التي تعاني من عجز عالٍ في العرض، وبخاصة في فئة مستوى العامل محدّد المهارة .

جدول 64 : عدد الملتحقين في الدورات التدريبية التي عقدتها الجهات المزودة للتدريب خلال الفترة 2011-2013 موزعين حسب المهنة التي استفادت منها وسجلت ارتفاعاً في الطلب عليها وعجزاً في العرض من جهات الإعداد المهني

عدد الملتحقين بالبرامج التدريبية خلال الفترة 2011-2013	العجز في العرض 2016-2014	المهنة المستفيدة من برامج رفع الكفاءة
778	2687-	المزارعون في المحاصيل الحقلية والخضروات
337		المزارعون في المحاصيل الحقلية والأعلاف
236		المزارعون في الخضروات
706	5306-	مربو الماشية ومنتجو الألبان للأغراض التجارية
461		مربو الأغنام والضأن
116		مربو الأبقار
413	467-	عامل زراعي ري و تسميد
180	10-	مربو الأسمك
96	799-	مزارعو الأشجار المثمرة (البستنة الشجرية)
40		العاملون في الحدائق والبستنة
3363	9269-	المجموع

جدول 65: المهنة التي تعاني من عجز في العرض ولم يتم استهداف العاملين فيها من قبل مزودي البرامج التدريبية المخصصة لرفع الكفاءة خلال الأعوام 2011-2013

المهنة	قيمة الفجوة (العرض - الطلب)
عامل زراعي قطف محاصيل	9829-
عامل زراعي عزق	3989-
حلاب مواش	2768-
علاف	1018-
عامل زراعي تعبئة و تغليف	697-
عامل زراعي رش مبيدات	487-
حراث	178-
عامل تنظيف حظائر	117-
جزار مواشي	87-
حصاد	18-
جامع بيض	16-
علاف سمك	6-
المجموع	19210-

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

تؤكد الدراسة على ضرورة التفات الجهات المزودة للتدريب أكثر للمهارات المطلوبة من أصحاب العمل والخاصة بكل مهنة والتي لا تتوفر لدى العاملين، والحرص على توفير البرامج التدريبية المطلوبة من أصحاب العمل، والتي تحتوي على المهارات الآتية: وبخاصة في المهن التي تعاني من عجز في العرض

جدول 66: أكثر المهارات المطلوبة من أصحاب العمل والخاصة بكل مهنة والتي لا تتوفر لدى العاملين خلال الأعوام 2011-2013

المهنة	المهارة الفنية المطلوبة
المزارعون في المحاصيل الحقلية والأعلاف	ري وتسميد المحاصيل الحقلية
المزارعون في الخضروات	مراقبة وتركيب المنشآت المحمية، وتغطية البيوت البلاستيكية بالشرائح وتهويتها وتحضير الأرض وتجهيز الأشغال والزراعة
	تنفيذ برامج الري والتسميد
	تنفيذ برامج خدمة محاصيل الخضراوات في البيوت المحمية وعمليات تربيتها وتقليمها وتسليقها
	تنفيذ برامج مكافحة الآفات الزراعية
مزارعو الأشجار المثمرة (البستنة الشجرية)	تنفيذ برامج القطاف وطرق خدمة المحصول بعد الحصاد
	تخطيط الأرض وتجهيز الحفر وزراعة غراس وأشغال وفسائل الأشجار المثمرة وتدعيمها وتوزيع الملقحات
	تنفيذ برامج التربية والتقليم لأشجار بساتين الفاكهة
	تنفيذ برامج الري والتسميد لأشجار بساتين الفاكهة
	تنفيذ برامج مكافحة الآفات الزراعية في البساتين ورش مبيدات الآفات الزراعية الوقائية والعلاجية بما يتوافق والمعايير البيئية
مزارعو تقليم وتطعيم الأشجار	تنفيذ برامج القطاف والجني والفرز والتدريج والمعاملة والتغليف وحفظ وتخزين المنتجات البستانية
	تقليم أصناف وأنواع الأشجار المثمرة بالطريقة والوقت المناسب
	تجهيز وتحضير الأصول المراد تطعيمها
مزارعو المشاتل	اختيار وتجهيز وتحضير المطاعيم
	تجهيز منشآت المشاتل المكشوفة والمحمية بخطوط الري والملش وأسلاك التسليق
	زراعة التقاوي والبذور والأبصال، ومتابعة نموها وتقييمها
	إكثار النباتات بالطرق الخضرية المختلفة كالتطعيم والترقيد والتركيب والفسائل والأوراق والرايزومات
	تنفيذ برامج وإجراءات الري والتسميد بحسب الإرشادات
	تنفيذ برامج الوقاية والمكافحة للآفات بحسب الإرشادات
مربو الأبقار	متابعة نمو الأشغال وتطورها وتقييمها، وتقسية وخلع الأشغال، ونقلها لأماكن الزراعة الدائمة
	تجهيز الحظائر وتنظيفها وتعقيمها
	تجهيز الخلطات العلفية وتقديمها للأبقار، وتوفير مياه الشرب النظيفة
	تنفيذ برامج العناية بالمواليد والإجراءات الوقائية
مربو الأغنام والضأن	حلب الأبقار يدوياً أو باستخدام المحالب الآلية وتنظيف وخدمة أجهزة الحلب، وتعقيم المحلب
	تجهيز حظائر التربية وتنفيذ عمليات التنظيف وتعقيم الحظائر ومكافحة الحشرات.

تجهيز الخلطات العلفية، وتقديم العلف للأغنام بحسب الإرشادات، وتوفير مياه الشرب	
حلاية الأغنام و رعاية المواليد	
جز صوف الضأن وشعر الماعز وقص الأظلاف	
مراقبة الحالة الصحية للأغنام وتنفيذ برامج الصحة الوقائية والعلاجية	
تشغيل الأجهزة والمعدات ومتابعة تنظيف البرك والأحواض، وتعبئتها بالمياه	<b>مربو الأسماك</b>
استلام أمهات وذكور الأسماك، وتوزيعها على أماكن التربية ونقل الفراخ إلى أحواض التربية بحسب الفئات العمرية	
تنظيف وتعقيم الفقاسات واستقبال بيض التفقيس وتدرج وتنظيف البيض واختيار وعزل البيض غير الصالح	<b>مربي دواجن/ فقاسات</b>
تقليب البيض وإجراء عمليّة الفحص الضوئي للبيض	
إعطاء اللقاحات اللازمة بحسب التعليمات	
تنظيف وتعقيم المسكن وتجهيز حظائر دجاج البيض لاستقبال الفراخ	
تحضير أماكن وضع البيض، وتركيب المعالف والمشارب والمدافئ، وتهوية المسكن ومد الفرشة في حالات التربية الأرضية	<b>مربو دجاج / بيض</b>
إعداد الخلطات العلفية، وتقديمها للقطيع	
جمع البيض، وتنظيفه، وفرزه وتدرجه، وتعبئته وتسويقه	
تجهيز حظائر تربية دجاج اللحم، وتنظيفها وتعقيمها وإعداد الفرشات للفراخ الصغيرة، وتوزيع المعالف والمشارب	
توفير ظروف التهوية والتدفئة والإنارة للطيور بحسب الحاجة	<b>مربو دجاج/ لحم</b>
مراقبة أعراض الإصابات المرضية واتخاذ الإجراءات الوقائية والعلاجية بالتنسيق مع الطبيب البيطري	
متابعة نمو الفراخ ووزنها واستبعاد غير الصالح	
إنتاج واستبدال الملكات	
إكثار وفصل (تقسيم) الخلايا، وضماها بحسب الحاجة	<b>مربو النحل</b>
تشخيص أعراض الإصابات المرضية والحشرية بالتعاون مع المختصين، واتخاذ الإجراءات الوقائية والعلاجية	
جني العسل، وفرزه وتعبئته	
حصد (قص) محصول الحبوب أو البقوليات، وتضميمه، ونقله إلى موقع التجميع (البيدر)	<b>حصاد</b>
حرارة أرض البساتين الزراعيّة والحدائق	<b>حراث</b>
حرارة الأرض بين الأشجار المثمرة في البساتين والحدائق لإزالة الأعشاب، وتحضيرها لاستقبال مياه الأمطار	
تفقد وتنظيف المعدات والأدوات المستخدمة في الرش والتعفير والتضبيب اليدوية والآلية وخدمة الأدوات واستبدال بعض أجزائها البسيطة	
إضافة المبيدات بالكميات المطلوبة، وخلطها وتجهيزها	<b>عامل زراعي رش مبيدات</b>
رش المبيدات باستخدام المعدات اليدوية أو الآلية، وتعفير المحاصيل بالمبيدات بحسب الإرشادات	
تطبيق إجراءات وتعليمات السلامة والصحة المهنية والعامّة	
تفقد جاهزية السمّادات، وإضافة الأسمدة العضوية والكيميائية يدوياً أو آلياً عن طريق السمّادات بحسب التعليمات	
المساعدة بتركيب وتمديد وجمع أنابيب (خراطيم) شبكات الري، وتفقدتها والتأكد من جاهزيتها للعمل	<b>عامل زراعي ري وتسميد</b>
تفقد وتنظيف وإستبدال نقاط وفلاتر المياه والسمادات	
فتح وإغلاق محابس شبكة الري أو قنوات الري على المقاطع المختلفة، وري المحاصيل المختلفة بحسب الإرشادات	
نقل وحفظ الأسمدة العضوية والكيميائية في مخازن المزرعة بحسب الإرشادات	

قطف ثَمَّار ومنتجات محاصيل الخضراوات أو أشجار الفاكهة يدوياً أو آلياً أو كيميائياً بحسب التعليمات	<b>عامل زراعي قطف محاصيل</b>
جمع ثَمَّار الأشجار المثمرة من البساتين باستخدام العبوات المعدة لذلك	
تنظيف الثَمَّار، وفرزها وتدرجها	
تعبئة الثَمَّار في عبوات مناسبة وتغليف العبوات بأدوات التغليف المناسبة، ونقل العبوات إلى سيارات الشحن أو إلى مخازن المزرعة	
تخزين المحاصيل	<b>عامل زراعي عزق</b>
عزق أرض البساتين والحدائق وإزالة الأعشاب باستعمال الأدوات اليدوية	
تجهيز الأحواض بشأن النباتات والأشجار والتجوير بشأن الشحيرات والأشجار لجمع مياه الأمطار	
تنظيف الأدوات المستعملة، وصيانتها وحفظها	
تجهيز أدوات ومستلزمات التعبئة والتغليف من عبوات ومقصات وسكاكين	<b>عامل زراعي تعبئة وتغليف</b>
استلام محصول الخضراوات أو الفواكه، وتفرغها في المكان المخصَّص	
فرز الثَمَّار المشوَّهة والمصابة والصغيرة عن الثَمَّار السليمة وتصنيف وتدرج الثَمَّار بحسب المواصفات المطلوبة	
تعبئة الثَمَّار في العبوات المخصَّصة، وتغليفها بحسب التعليمات	
تجميع العبوات وتغليفها، وتخزينها في المستودعات أو الثلاجات لحين تسويقها	
تطبيق إجراءات وتعليمات السلامة والصحة المهنية والعامَّة	
تجهيز أدوات وأواني الحلب والمحالب، وتنظيفها وتعقيمها واستعمالها بحسب التعليمات	<b>حَلاب مواشٍ</b>
حلبه أنثى الأبقار والأغنام (آلياً أو يدوياً)	
قص صوف الضأن وشعر الماعز باستخدام المقصات اليدوية أو أدوات الجز الكهربائية	<b>جزاز مواشٍ</b>
تجهيز الخلطات العلفية بمكوناتها بحسب التعليمات	<b>علاف</b>
تقديم العلف للحيوان بحسب الكميات والأوقات المحددة	
تخزين الأعلاف بصورة صحية ومأمونة	
تجهيز الخلطات العلفية بمكوناتها بحسب التعليمات	<b>علاف سمك</b>
تقليم وتشكيل النباتات والأشجار والشجيرات والأسيجة النباتية وقص المسطحات الخضراء، وقطف الزهور والورود	<b>حدائقي</b>

بيّنت الدراسة سابقاً، في الفصل الثاني والثالث، المهارات العامّة الداعمة للتشغيل في كلّ من جانبي العرض والطلب. ومن خلال إجراء مقارنة بين الجدولين اتضح أنّ الجهات المزوّدة للتدريب لا توفّر جميع المهارات التي طلبها أصحاب العمل بدرجة كافية، وبخاصة في البرامج المعدّة لرفع الكفاءة، أمّا برامج الإعداد المهنيّ فتعاني من نقص في المهارات العامّة الداعمة للتشغيل، وبخاصة مهارة الاتصال والعمل مع الفريق، ومهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، ومهارات التحليل وحل المشكلات.

### 4.3 الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الإناث

تشير نتائج تحليل البيانات التي تمّ جمعها إلى أنّ غالبية المنشآت العاملة في قطاع الزراعة لا ترغب في تعيين أناث في هذا القطاع، ويرجع ذلك بشكل رئيس إلى عدم الحاجة أو إلى طبيعة العمل في هذا القطاع التي لا تناسب المرأة. وبشكل عام يبقى هناك تشغيل للإناث في مهن هذا القطاع بنسبة لا تقل عن 21%. وعند تحليل الفجوة بين العرض والطلب للمهن في فئة مستوى الاختصاصي للإناث، فتشير البيانات إلى وجود فائض في العرض داخل كافة المهن التي تتبع هذه الفئة بلغ (671) كفائض في العرض، مما يعني أنّ السوق قادر على استيعاب ما نسبته (1.76%) فقط من حجم العرض، بينما يتوقع أنّ باقي النسبة وهي حوالي (98.24%) ستكون عاطلة عن العمل. وعند تحليل الفجوة للمهن من فئة مستوى الفني (التقني)، فإنّ البيانات تشير إلى عدم وجود أي طلب مع وجود فائض في العرض بلغ (27)، مما يعني أنّ تكون كافة الخريجات من الإناث داخل هذه الفئة عاطلات عن العمل. وتجدر الإشارة إلى أنّ الفجوة الفعلية، وبالتالي حجم العاطلين عن العمل الفعلي من فئة مستوى الاختصاصي، وفئة مستوى الفني (التقني)، أقل مما هو عليه هنا نظراً لأنّ هناك مهناً لا تلبّي الاحتياجات في هذا القطاع فقط، وإنّما يمكن استيعابها في قطاعات أخرى.

وعند تحليل الفجوة للمهن المخصّصة للإناث في فئة مستوى العامل الماهر، فتشير البيانات إلى وجود عجز في العرض داخل مهن مربّي الماشية ومنتجي الألبان للأغراض التجارية بلغ (-164)، ثمّ مهنة المزارعين في المحاصيل الحقلية والخضروات بلغ (-13)، في حين يوجد فائض في العرض من بقية المهن الموضحة في الجدول رقم (67). وعند تحليل الفجوة بين العرض والطلب للمهن من فئة مستوى العامل الماهر للإناث فالبيانات تشير إلى وجود فائض في العرض داخل معظم المهن التي تتبع لهذه الفئة بلغ (413) كفائض في العرض، مما يعني أنّ السوق قادر على استيعاب ما نسبته (57.47%) فقط من حجم العرض، بينما يتوقع أنّ باقي النسبة وهي حوالي (42.53%) ستكون عاطلة عن العمل، وهذا إنّما يدل على عدم التخطيط الجيد للعرض لدى مزوّدي التعليم والتدريب في هذه الفئة. وانتقال غالبية الخريجين من التعليم الزراعي / وزارة التربية والتعليم إلى التعليم الأكاديمي الجامعي.

وتشير البيانات عند تحليل الفجوة للمهن في فئة مستوى العامل محدود (محدّد) المهارات إلى وجود عجز في العرض في غالبية المهن الواردة في هذه الفئة (عامل زراعي قطف محاصيل (-4464)، وحلاب مواش (-1462)، وعامل زراعي عزق (-676)، وعامل زراعي تعبئة وتغليف (-406)، وعند تحليل الفجوة بين العرض والطلب للمهن من فئة مستوى العامل محدّد المهارات للإناث، أشارت البيانات إلى وجود عجز في العرض داخل معظم المهن التي تتبع لهذه الفئة بلغ (-6985) عجزاً في العرض، مما يعني أنّ السوق قادر على استيعاب كافة الخريجين من هذه الفئة الموضحة في الجدول أدناه، وهذا يفسر ارتفاع الطلب على العمالة الوافدة من هذه الفئة؛ لتعويض النقص الحاصل في العرض داخل القطاع الزراعي منها، نتيجة غياب مؤسسات وبرامج وتشريعات تساهم في زيادة العرض والإقبال على هذا النوع المهن، وفي حالة استثنائية فقد أشارت البيانات إلى وجود فائض في العرض داخل هذه الفئة لمهنة عامل زراعي ري تسميد بلغ (20).



جدول 67: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة للإناث سنويا

وصف الحالة	قيمة الفجوة العرض - الطلب	الطلب 2016-2014	العرض 2013-2011	المهنة
فائض في العرض	229	3	232	اختصاصي ري و تسميد
فائض في العرض	190	0	190	اختصاصي إنتاج خضروات
فائض في العرض	61	6	67	اختصاصي إرشاد زراعي
فائض في العرض	54	0	54	اختصاصي إنتاج حيواني
فائض في العرض	52	3	55	اختصاصي هندسة الحدائق و المسطحات الخضراء
فائض في العرض	31	0	31	اختصاصي وقاية نبات
فائض في العرض	31	0	31	أطباء بيطريون
فائض في العرض	23	0	23	اختصاصي بستنة شجرية
فائض في العرض	671	12	683	المجموع لفئة مستوى الاختصاصي
فائض في العرض	27	0	27	فني إنتاج نباتي
فائض في العرض	27	0	27	المجموع لفئة مستوى الفني ( التقني )
فائض في العرض	162	0	162	المزارعون في تقليم وزرع الأشجار للأغراض التجارية
فائض في العرض	162	0	162	العاملون في تربية الدواجن والطيور للأغراض التجارية
فائض في العرض	161	0	161	النحالون ومربو دودة القز
فائض في العرض	105	56	161	المزارعون في البستنة والمشاتل والحدائق للأغراض التجارية
عجز في العرض	13-	176	163	المزارعون في المحاصيل الحقلية والخضروات
عجز في العرض	164-	326	162	مربو الماشية ومنتجو الألبان للأغراض التجارية
فائض في العرض	413	558	971	المجموع لفئة مستوى العامل الماهر
فائض في العرض	20	40	60	عامل زراعي ري و تسميد
فائض في العرض	5	0	5	العاملون في تربية الدواجن والطيور للأغراض التجارية
عجز في العرض	2-	2	0	عامل قطف و تدرج أزهار
عجز في العرض	406-	406	0	عامل زراعي تعبئة و تغليف
عجز في العرض	676-	676	0	عامل زراعي عزق
عجز في العرض	1462-	1462	0	حلاب مواش
عجز في العرض	4464-	4464	0	عامل زراعي قطف محاصيل
عجز في العرض	6985-	7050	65	المجموع لفئة مستوى العامل محدد المهارات
عجز في العرض	5874-	7620	1746	المجموع الكلي

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

بيّنت الدراسة سابقاً في الفصل الثاني أنّ هناك (185) عاملاً من أصل (172332) عاملاً في القطاع، ويشكلون ما نسبته (0.11%) فقط، وهم يعملون في إحدى عشرة مهنة مختلفة في القطاع، لكن أكثر المهن التي يتركزون فيها هي مهنة مربّي الأغنام والضأن بنسبة (50%)، ومهنة عامل زراعي قطف محاصيل بنسبة (17%)، ثم المزارعين في الخضروات (15%). وكشفت نتائج المسح أنّ هناك (203) منشأة عاملة في قطاع الزراعة على استعداد لتوفير (305) فرصة عمل.

جدول 68: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة للأعوام (2014-2016) والمعروضة لذوي الإعاقات

العرض	العدد المعروض	الطلب	العدد المطلوب	الفجوة
عامل خدمة حدائق ومساحات	25	لا يوجد طلب	0	فائض عرض
لا يوجد عرض	0	المزارعون في الخضروات	47	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	مزارعو الأشجار المثمرة	24	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	مربو الأغنام و الضأن	106	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	مربو دجاج/ لاهم	1	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	مربو النحل	1	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	حراث	1	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	عامل زراعي ري و تسميد	2	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	عامل زراعي قطف محاصيل	74	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	عامل زراعي عزق	20	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	عامل زراعي تعبئة و تغليف	12	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	حلاب مواشٍ	12	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	علاف	3	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	جامع بيض	2	فائض طلب
المجموع	25	المجموع	305	عجز في العرض = 280

وعليه، تجد الدراسة أنّ هناك فجوة بين ما هو مطلوب، وما هو معروض من برامج تدريبية لذوي الإعاقات في قطاع الزراعة، وتؤكد على ضرورة توفير البرامج التدريبية المطلوبة في الجدول (68) لهذه الفئة من المجتمع.



## الفصل الخامس

# خطة تنمية الموارد البشرية في قطاع

## الزراعة



## منهجية إعداد خطة الموارد البشرية لقطاع الزراعة

### أولاً: تشكيل الفريق القطاعي للزراعة

تشكل الفريق القطاعي للزراعة بموجب كتاب مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني بعضوية ممثلين عن وزارة الزراعة، واتحاد المزارعين الأردنيين، ونقابة المهندسين الزراعيين، والجمعية الأردنية لمصدري ومنتجي الخضار والفواكه، والاتحاد النوعي لمربي الدواجن، وغرفة تجارة الأردن، وجامعة البلقاء التطبيقية، ووزارة العمل، وقسم الإعلام الزراعي/الإذاعة الأردنية، ودائرة الإحصاءات العامة، ووزارة التربية والتعليم/التعليم الزراعي، وأمانة سر مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. وتضمنت مهام وأهداف الفريق دراسة هموم وقضايا القطاع على مستوى السياسات والاستراتيجيات، وتطوير خطة تنمية موارد بشرية للقطاع، ودراسة المعايير المهنية للقطاع والموافقة عليها، ورفع جميع نتائج أعماله لمجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

### ثانياً: إعداد دراسة مكتبية وخطة موارد بشرية أولية لقطاع الزراعة

قام المشروع الأوروبي لدعم إصلاحات قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، بتقديم دراسة مكتبية تناولت واقع قطاع الزراعة في الأردن، هذا، وعقد الفريق القطاعي خمسة إجتماعات قام عبرها بالاطلاع على الدراسة المكتبية، وأجرى تحليلاً مفصلاً لمختلف شؤون وقضايا القطاع، وخلص إلى إعداد مسودة أولية لخطة تنمية موارد لقطاع الزراعة، وتم الاتفاق على مراجعة وتطوير مسودة الخطة الأولية، بناءً على دراسة الفجوة بين جانبي العرض والطلب التي كلف المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بإعدادها.

### ثالثاً: دراسة المركز الوطني الوطني للفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع الزراعة

قام المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بإعداد دراسة تحليلية للفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع الزراعة، عبر تنفيذ مسح ميداني بالتعاون مع دائرة الإحصاءات العامة شمل منشآت ممثلة للقطاع، وتعبئة استمارات من قبل مؤسسات تزويد التدريب في القطاع. ويذكر أن المركز الوطني قام بعرض جميع أدوات وآليات الدراسة على الفريق القطاعي، وأخذ موافقته عليها قبل السير في تنفيذ الدراسة، وشمل ذلك كل ما يتعلق بعينة الدراسة، والمؤسسات التي تقدم التدريب، وما إلى ذلك. كما قام فريق مصغر من ضمن الفريق القطاعي بمتابعة العمل مع المركز الوطني في مختلف مراحل الدراسة.

### رابعاً: تطوير خطة تنمية الموارد البشرية القطاعية لقطاع الزراعة بناءً على نتائج دراسة المركز الوطني الوطني للفجوة بين

#### جانبي العرض والطلب في قطاع صناعة الأثاث

بناءً على نتائج دراسة المركز الوطني الوطني للفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع الزراعة تم:

- مراجعة وتطوير مسودة خطة الموارد البشرية القطاعية لقطاع الزراعة .
- عرض مسودة خطة الموارد البشرية القطاعية لقطاع الزراعة على اللجنة الاستشارية للدراسة، وأخذ ملاحظاتهم على الخطة وتضمينها.
- عرض مسودة خطة الموارد البشرية القطاعية لقطاع الزراعة على الفريق القطاعي لصناعة الاثاث، وأخذ ملاحظاتهم على الخطة وتضمينها.
- إقرار خطة تنمية الموارد البشرية القطاعية لقطاع الزراعة بشكلها النهائي.



<p>         5.1-1          5.1-2          5.1-3          5.1-4          5.1-5       </p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ...</li> <li>• ...</li> <li>• ...</li> <li>• ...</li> </ul> <p> <b>2.1</b>          ...       </p> <p> <b>2.2</b>          ...       </p>	<p>         2016          ...       </p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ...</li> <li>• ...</li> </ul>	<p>         ...       </p>	<p>         ...       </p>
<p>         4.1          ...       </p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ...</li> <li>• ...</li> <li>• ...</li> <li>• ...</li> <li>• ...</li> <li>• ...</li> <li>• ...</li> <li>• ...</li> <li>• ...</li> </ul> <p> <b>1.1</b>          ...       </p> <p> <b>1.2</b>          ...       </p>	<p>         2015          ...       </p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ...</li> </ul>	<p>         ...       </p>	<p>         ...       </p>





<p>1.2 إنشاء أو صفاة موقع الكترولني لطراح الأرة تواصل الكترولني لطراح الأرة</p>	<p>موقع الكترولني/صفاة تواصل عامل لطراح الأرة</p>	<p>2015- 2017</p>	<p>الاصح مؤشرات الأرة والاصح مؤشرات الأرة</p>	<p>الاصح المؤشرات</p>	<p>اصح مؤشرات الأرة والاصح مؤشرات الأرة</p>
	<p>الاصح</p>	<p>الاصح مؤشرات</p>	<p>الاصح مؤشرات</p>	<p>الاصح مؤشرات</p>	<p>الاصح مؤشرات</p>
<p>الاصح مؤشرات</p>					
<p>الاصح مؤشرات</p>					
<p>الاصح مؤشرات</p>					
<p>8.1 إجراء دراسات كمية تتعلق بالمشاريع الخاصة بالاصح</p>	<p>الاصح مؤشرات</p>	<p>2015</p>	<p>الاصح مؤشرات</p>	<p>الاصح مؤشرات</p>	<p>الاصح مؤشرات</p>

<p>المعلم أو المعلمة الذين يدرسون مادة اللغة العربية في الصفوف الابتدائية والمتوسطة والثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في المدن والريف.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إعداد خطة العمل السنوية والخطط الدورية</li> <li>• (الخطط الدورية) إعدادها وتنفيذها</li> <li>• إعداد خطة العمل السنوية وتنفيذها</li> <li>• إعداد خطة العمل الدورية وتنفيذها</li> <li>• إعداد خطة العمل الشهرية وتنفيذها</li> <li>• إعداد خطة العمل اليومية وتنفيذها</li> <li>• إعداد خطة العمل الأسبوعية وتنفيذها</li> <li>• إعداد خطة العمل الفصلية وتنفيذها</li> <li>• إعداد خطة العمل السنوية وتنفيذها</li> <li>• إعداد خطة العمل الشهرية وتنفيذها</li> <li>• إعداد خطة العمل اليومية وتنفيذها</li> <li>• إعداد خطة العمل الأسبوعية وتنفيذها</li> <li>• إعداد خطة العمل الفصلية وتنفيذها</li> <li>• إعداد خطة العمل السنوية وتنفيذها</li> </ul> <p>في مجالس التدريس (4) دورات لغة عربية في مستوى الصفوف الابتدائية والمتوسطة والثانوية</p>	<p>2016 المدن 2015 الريف</p>	<p>الخطط العملية والنظريّة والعملية</p>	<p>الخطط العملية والنظريّة والعملية</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إعداد خطة العمل السنوية</li> <li>• إعداد خطة العمل الدورية</li> <li>• إعداد خطة العمل الشهرية</li> <li>• إعداد خطة العمل اليومية</li> <li>• إعداد خطة العمل الأسبوعية</li> <li>• إعداد خطة العمل الفصلية</li> <li>• إعداد خطة العمل السنوية</li> <li>• إعداد خطة العمل الشهرية</li> <li>• إعداد خطة العمل اليومية</li> <li>• إعداد خطة العمل الأسبوعية</li> <li>• إعداد خطة العمل الفصلية</li> <li>• إعداد خطة العمل السنوية</li> </ul>
<p>المعلم أو المعلمة الذين يدرسون مادة اللغة العربية في الصفوف الابتدائية والمتوسطة والثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في المدن والريف.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إعداد خطة العمل السنوية والخطط الدورية</li> <li>• إعداد خطة العمل الشهرية</li> <li>• إعداد خطة العمل اليومية</li> <li>• إعداد خطة العمل الأسبوعية</li> <li>• إعداد خطة العمل الفصلية</li> </ul> <p>في: مجالس التدريس والخطط العملية والنظريّة والعملية</p>	<p>2015 المدن الريف</p>	<p>الخطط العملية والنظريّة والعملية</p>	<p>الخطط العملية والنظريّة والعملية</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إعداد خطة العمل السنوية</li> <li>• إعداد خطة العمل الدورية</li> <li>• إعداد خطة العمل الشهرية</li> <li>• إعداد خطة العمل اليومية</li> <li>• إعداد خطة العمل الأسبوعية</li> <li>• إعداد خطة العمل الفصلية</li> <li>• إعداد خطة العمل السنوية</li> <li>• إعداد خطة العمل الشهرية</li> <li>• إعداد خطة العمل اليومية</li> <li>• إعداد خطة العمل الأسبوعية</li> <li>• إعداد خطة العمل الفصلية</li> <li>• إعداد خطة العمل السنوية</li> </ul>

<p>8.2 الترويج لمهنة قطاع الزراعة</p>	<p>3 مهنة قطاع الزراعة تتطلب حملة إعلامية توعوية من أجل الترويج لمهنة قطاع الزراعة.</p>	<p>2015 عام الترويج من الثالث</p>	<p>في الحملات التوعوية والترويجية للمهنة والمواد الدعائية</p>	<p>القطاعي القطاعي</p>	<p>مؤتمرات القطاع. الخواصة والجهات المتولدة القطاعي والمؤسسات القطاعي والمهني والجمعيات المهنية والجمعيات المهنية</p>
<p>7.2 المساهمة في تعزيز الصحة والسلامة العامة</p>	<p>القطاعي • عقد ورشة عمل على مستوى 5 محافلات:</p>	<p>2015 عام الترويج من الثاني</p>	<p>والعمل وتاريخ ورشة العمل</p>	<p>القطاعي القطاعي</p>	<p>• جامعة خديعة. • منظمة العمل الدولية • مؤسسة المهنية • وزارة العمل.</p>
<p>6.2 جنباً وتسهيل اجراءات</p>	<p>عدد من ذوي الاحتياجات الخاصة يتم تدريبهم من أجل العمل في القطاع الزراعي</p>	<p>2015-2016</p>	<p>تقارير المتابعة والتقييم</p>	<p>القطاعي القطاعي</p>	<p>الخوذة مركز 14 إعداد وجد</p>
<p>5.2 الأسماء في تحسين ظروف العمل</p>	<p>القطاعي أعداد دراسة تقييمية وتدريبية وبيئية والسلامة العامة والصحة والسلامة في العمل حول واقع ومخاطر القطاع الزراعي</p>	<p>2016 عام الترويج من الأول</p>	<p>التقييمية التوعوية</p>	<p>القطاعي القطاعي القطاعي القطاعي القطاعي القطاعي</p>	<p>والخارجة • جرف الصفاة • نقابات أصحاب العمل • منظمة العمل الدولية • النقابات المهنية • وزارة العمل</p>
<p>4.2 تقديم دورات على المهاترات</p>	<p>القطاعي • تقديم دورات على المهاترات • تقديم دورات على المهاترات • تقديم دورات على المهاترات • تقديم دورات على المهاترات • تقديم دورات على المهاترات</p>	<p>2016-2015 عام الترويج من الأول</p>	<p>التقييمية التوعوية</p>	<p>القطاعي القطاعي</p>	<p>والدعوية • الخواصة والجهات المتولدة القطاعي والمؤسسات القطاعي والمهني والجمعيات المهنية والجمعيات المهنية</p>

<p>11.2 تعميل التتريجات والإجراءات المتبعة بها لضمان السلامة المهنية للوقاية من الإصابة التي تسببها الأمراض المهنية.</p>	<p>التتريك مع متخصص عام 2014. مناقشته باختصاصات مؤهلة مع وزارة العمل وتدريبها من أجل عرض التدريب على العمالة العراقية العراقية في العراق التي التتريك مع وزارة</p>	<p>2015 العام الربيع من أيار</p>	<p>التتريك مع وزارة العمل من أجل اتخاذ الإجراءات التي من أجلها المحافظة على السلامة العراقية العراقية التي تسببها</p>	<p>وزارة العمل 8 وزارة العراق</p>	<p>وزارة العمل وزارة العراق العراق العراقية</p>
<p>10.2 حشد الجهود لأخذ مبادئ التتريك التي السلامة المهنية والتي تسببها الأمراض المهنية.</p>	<p>التتريك مع وزارة العمل العراقية العراقية في العراق التي السلامة المهنية للوقاية من الإصابة التي تسببها الأمراض المهنية.</p>	<p>2015 العام الربيع من أيار</p>	<p>التتريك مع وزارة العمل من أجل اتخاذ الإجراءات التي من أجلها المحافظة على السلامة العراقية العراقية التي تسببها</p>	<p>وزارة العمل</p>	<p>العراق العراقية والمؤسسات المهنية في العراق</p>
<p>9.2 التتريك مع الجهات المختصة بالوقاية من الإصابة التي تسببها الأمراض المهنية.</p>	<p>التتريك مع الجهات المختصة بالوقاية من الإصابة التي تسببها الأمراض المهنية. • أعمال التتريك • أعمال التتريك</p>	<p>2015 العام الربيع من أيار</p>	<p>التتريك مع وزارة العمل من أجل اتخاذ الإجراءات التي من أجلها المحافظة على السلامة العراقية العراقية التي تسببها</p>	<p>العراق العراقية</p>	<p>التتريك مع الجهات المختصة بالوقاية من الإصابة التي تسببها الأمراض المهنية. • أعمال التتريك • أعمال التتريك</p>

## الفصل السادس

### النتائج والتوصيات



## 6.1 النتائج

- عدد المنشآت في قطاع الزراعة (40699) منشأة توزعت بواقع (34%) في إقليم الوسط، ونحو (38%) في إقليم الشمال، وما نسبته (28%) في إقليم الجنوب.
- (71%) من هذه المنشآت بدأت بتقديم الخدمة منذ العام 2000، وهي توظف نحو (61.38%) من إجمالي العاملين في القطاع.
- غالبية المنشآت العاملة في قطاع الزراعة هي منشآت فردية (89%) وفقاً لكيانها القانوني، وتشكل المنشآت الأسرية ما نسبته (8.7%)، ونحو (1.4%) منشآت لأفراد شركاء .
- المنشآت في قطاع الزراعة تصنف ضمن ثلاث مجموعات رئيسية هي: المنشآت الصغيرة الحجم (1-5 عمال) والتي تنتشر بنسبة كبيرة في جميع أقاليم المملكة وبنسبة (79.8%)، تليها المنشآت متوسطة الحجم (6-10 عمال) وبنسبة (12.9%)، ثم المنشآت كبيرة الحجم (11 عاملاً وأكثر) وبنسبة (6.7%).
- أعلنت (57.6%) من المنشآت في هذا القطاع عن عدم وجود تغيير في الطلب على إنتاجها في العام 2013، وكذلك توقعوا أن لا يحدث تغيير في الطلب على منتجاتهم خلال الأعوام (2013 - 2015).
- بلغ عدد العاملين في قطاع الزراعة (172332) عاملاً وعاملة ، توزعوا بغالبية للذكور بواقع (78.9%) مقابل (21.1%) فقط أنثاءً.
- غالبية العاملين في القطاع الزراعي مؤهلهم التعليمي أقل من الثانوي وأمي / ملم وبنسبة (86.44%) للذكور وبنسبة (94.31%) للإناث.
- أظهرت الدراسة أن مهنة أطباء بيطريين، ومدير دائرة إنتاج ثروة نباتية، واختصاصي إنتاج حيواني عام، ومدير دائرة إنتاج ثروة حيوانية، واختصاصي بستان شجرية هي المهن الأكثر اشغالاً في فئة مستوى الاختصاصي .
- أظهرت الدراسة أن مهنة فني إنتاج نباتي ، فني إنتاج حيواني هي المهن الأكثر اشغالاً في فئة مستوى الفني (التقني).
- أوضحت الدراسة كذلك أن مهنة مربّي الأغنام والضأن، والمزارعين في الخضروات، ومربي الأبقار، ومربي النحل، ومربي دجاج/ بيض هي المهن الأكثر اشغالاً في فئة مستوى العامل الماهر.



- بيّنت الدّراسة أنّ مهن عامل زراعي قطف محاصيل، وحلّاب مواشٍ، وعامل زراعي عزق، وعلاف، وعامل زراعي ري وتسميد، وعامل زراعي رش مبيدات هي المهن الأكثر إشغالاً ضمن فئة مستوى العامل محدود (محدّد) المهارات.
- بيّنت الدّراسة أنّ ما نسبته (63.2%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيو الجنسيّة مقابل (36.8%) من غير الأردنيين، وكشفت الدّراسة عدم توافر أية مرافق أو أقسام تدريبيّة لدى الغالبية العظمى من المنشآت العاملة في قطاع الزّراعة.
- أفاد (حوالي 64.5%) من المنشآت العاملة في القطاع بأنّها تفضل تدريب عاملها لدى مراكز تدريب / قطاع الخاص. ويأتي في المرتبة الثانية تفضيل مؤسسة التّدريب المهنيّ ونسبة (23%)، ثمّ كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية ونسبة (8%).
- بيّنت الدّراسة أنّ هناك ارتفاعاً في طلب أصحاب العمل في مجال الإنتاج الحيواني للأعوام (2014-2016) في إقليم الوسط على تدريب العاملين في برامج التّدريب المخصّصة لمراقبة الحالة الصحية للأغنام، وتنفيذ برامج الصحة الوقائية والعلاجية، وحلابة أنث الأبقار والأغنام (آلياً أو يدويًا)، وتجهيز الخطّات العلفية.
- يلاحظ ارتفاع في طلب أصحاب العمل في مجال الإنتاج النباتيّ للأعوام (2014-2016) على برامج التّدريب في مجال تنفيذ برامج الري والتسميد لأشجار بساتين الفاكهة ومزارع الخضروات، وتنفيذ برامج القطف والجني والفرز والتدريج والمعاملة والتغليف وحفظ وتخزين المنتجات البستانية، وتنفيذ برامج مكافحة الآفات الزراعيّة، وتخطيط الأرض وتجهيز الحفر وزراعة غراس وأشتال وفسائل الأشجار المثمرة وتدعيمها وتوزيع الملقحات، وتنفيذ برامج القطف وطرق خدمة المحصول بعد الحصاد، وقطف ثمّار ومنتجات محاصيل الخضراوات أو أشجار الفاكهة يدويًا أو آلياً أو كيميائياً بحسب التعليمات، تنفيذ برامج خدمة محاصيل الخضراوات في البيوت المحمية وعمليات تربيتها وتقليمها وتسليقها، وتفقد وتنظيف وإستبدال نقاطات وفلاتر المياه والسّمادات، وتفقد جاهزية السّمادات، وإضافة الأسمدة العضوية والكيميائية يدويًا أو آلياً عن طريق السّمادات بحسب التعليمات، وإعداد وتصميم الاستبانات والاستطلاعات والإشراف على تعبئتها وتفريغها.
- أظهرت الدّراسة أنّ قطاع الزّراعة يركّز على توظيف الذكور بنسبة وصلت إلى (76%) وعلى توظيف الإناث بنسبة (24%).
- المتوقّع أنّ يبلغ حجم الطلب على مهن هذا القطاع للأعوام (2014-2016) حوالي (31809) طلب وظيفي، وعند تحليل الطلب المتوقّع على المهن الزراعيّة، فقد تركز الطلب على العمالة أكثر في إقليم الوسط بنسبة (46.3%) مقارنة مع (24.9%) في إقليم الشمال ونسبة (28.8%) في إقليم الجنوب .

- يتوقَّع أصحاب العمل أن يصل حجم الطلب على العمالة الزراعيَّة إلى (9235) لعام 2014 للذكور، مقابل (3267) من الإناث. لكن حجم الطلب المتوقَّع سينخفض إلى (7653) للذكور في عام 2015، ويقابلة أيضا انخفاض في حجم الطلب على الإناث العاملات إلى (2264) أنثى لنفس العام، ويستمر حجم الطلب بالانخفاض ليصل حجم الطلب المتوقَّع على المهن الزراعيَّة للعام 2016 إلى (9390) .
- غالبية المؤهلات العلميَّة المطلوبة للأعوام (2016-2014) ستكون مؤهل أقل من ثانويِّ وبنسبة وصلت إلى (50%) يليه المستوى التعليمي أمي / ملم وبنسبة ( 41%)، ويلاحظ الانخفاض الحاد في الطلب على المهن التي تستلزم مؤهلات علميَّة جامعيَّة أو متوسطة حيث تكاد توول إلى 0-1 % فقط .
- غالبية الطلب على المهن من فئة مستوى الاختصاصيِّ خلال الأعوام 2016-2014 سيكون على مهنة اختصاصيِّ بستنة شجريَّة بنسبة (19.8%)، ثم مهنة اختصاصيِّ إرشاد زراعي بنسبة(11.88%)، وسيكون غالبية الطلب المتوقَّع في إقليم الشمال بنسبة (51.48%)، ثم في إقليم الوسط بنسبة (39.6%).
- غالبية الطلب على المهن من فئة مستوى الفنيِّ (التقنيِّ) على مهنة فني إنتاج نباتي وبنسبة (86.36%)، وسيكون غالبية الطلب المتوقَّع في إقليم الشمال بنسبة (45.45%)، ثم في إقليم الوسط بنسبة (36.36%).
- غالبية الطلب على المهن من فئة مستوى العامل الماهر فسيكون على مهنة مربّي الأغنام والضأن بنسبة (47.7%)، ثم مهنة المزارعين في الخضروات بنسبة (28.76%)، وسيكون غالبية الطلب في إقليم الوسط بنسبة (84.17%)، ثم في إقليم الجنوب بنسبة (12.32%).
- غالبية الطلب على المهن من فئة مستوى العامل محدّد المهارة خلال نفس الفترة ستكون على مهنة عامل زراعي قطف محاصيل بنسبة (48.92%)، ثم مهنة عامل زراعي عرق بنسبة (19.85%)، وستكون غالبية الطلب في إقليم الشمال بنسبة (46.44%)، ثم في إقليم الجنوب بنسبة (33.3%).
- الخبرة المطلوب توافرها في العمالة المطلوبة تركزت على عدد سنوات خبرة تتراوح بين السنة الواحدة والستين، باعتبارها فترة كافية للقيام بمتطلبات العمل في هذا القطاع. وهناك ارتفاع في الطلب على الخريجين الجدد (دون أي خبرة) وفي الأقاليم الثلاثة على حد سواء.
- تشير الدّراسة إلى الحاجة للعمال الجدد على أساس أعمال التوسعة، الأمر الذي يدعو للتفاؤل بأن ارتفاع حجم الطلب على العاملين في الأعوام 2016-2014 هو ناشئ عن عمليَّة توسع بنسبة تراوحت بين (59.5%- 64%) أكثر من كونه مجرد دوران وظيفيِّ.

- تمّ استخلاص أكثر مهارة مطلوبة من المهارات التي لا تتوفّر لدى العاملين حسب راي أصحاب العمل للأعوام (2014-2016) لكلّ مهنة، وللمستويات المهنيّة المختلفة، وتمّ تحديد المهارات العامّة الضروريّة الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة، ودرجة أهميّة كلّ مهارة من المهارات العامّة الداعمة للتشغيل في كلّ مهنة من مهن القطاع الزراعيّ.
- غالبية المنشآت العاملة في قطاع الزراعة لا ترغب في تعيين أناث في هذا القطاع، وذلك يعود وبشكل رئيس إلى عدم الحاجة وبنسبة 82 %، وإلى طبيعة العمل في هذا القطاع التي لا تناسب المرأة وبنسبة 12 % .
- عند دراسة الطلب على العمالة من الإناث خلال الأعوام 2014-2016، يتبيّن أنّ غالبية المهن المتوقّع أن يعملن بها هي: عامل زراعي قطف محاصيل وبنسبة (59%)، ثمّ حلاب مواش وبنسبة (19%)، ثمّ عامل زراعي عزق وبنسبة (9%)، ثمّ عامل زراعي تعبئة وتغليف وبنسبة (5%)، وعند تحليل توزيع إجمالي عدد المهن المطلوبة للإناث على مستوى الأقاليم فنجد أنّ نسبة الفرص المطلوبة في إقليم الوسط كانت (27%)، في حين كانت في إقليم الشمال (35%)، وفي إقليم الجنوب (38%)، وعند تحليل المهن المطلوب أن تعمل بها الإناث على مستوى الإقليم فنجد أنّ غالبية المهن التي يعملن بها في إقليم الوسط كانت حلاب مواش وبنسبة (45%)، ثمّ عامل زراعي قطف محاصيل وبنسبة (27%)، ثمّ مربّي أغنام وضأن وبنسبة (15%)، ثمّ المزارعين في الخضروات وبنسبة (6%)، في حين أنّ غالبية الطلب على الإناث في إقليم الشمال كان على عامل زراعي قطف محاصيل وبنسبة (81%)، ثمّ عامل زراعي تعبئة وتغليف وبنسبة (9%)، ثمّ عامل زراعي عزق وبنسبة (6%)، وعند تحليل الفرص المطلوبة من أصحاب العمل للإناث في إقليم الجنوب فقد وجد أنّ غالبية الفرص المطلوبة هي: عامل زراعي قطف محاصيل وبنسبة (61%)، ثمّ حلاب مواش وبنسبة (18%)، ثمّ عامل زراعي عزق وبنسبة (15%).
- تشير الدّراسة إلى أنّ عدد العاملين من ذوي الإعاقات قد بلغ (186) عاملاً من أصل (172332) عاملاً في القطاع ويشكلون ما نسبته (0.11%) فقط، وهم يعملون في إحدى عشرة مهنة مختلفة في القطاع نفسه، لكن أكثر المهن التي يتركزون فيها هي مهنة مربّي الأغنام والضأن، ومهنة عامل زراعي قطف محاصيل.
- تبين نتائج الدّراسة أنّ المنشآت في قطاع الزراعة لا تفضل توظيف ذوي الإعاقات؛ نظراً لطبيعة القطاع ومتطلبات العمل فيه.
- تشير البيانات إلى ارتفاع الفرص المستقبلية لتعيين ذوي الإعاقة السمعية مقارنة مع بقية الأنواع من الإعاقات، وتتركز غالبية الفرص المتوقعة لتعيين ذوي الإعاقة في إقليم الوسط، ويتوقّع أن يكون غالبية التوظيف في مهن مربّي الأغنام والضأن، والمزارعين في الخضروات، ومزارعي الأشجار المثمرة (البستنة الشجرية)، وعامل زراعي قطف محاصيل، وحابّاب مواشٍ.

- لا تواجه (85.9%) من المنشآت أية صعوبات في التعيين، بينما تواجه (14.1%) من المنشآت صعوبات في التعيين، وتعزى هذه الصعوبات إلى النقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل ومهارات داعمة للتشغيل، وكذلك النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة بشكل رئيس، إضافة إلى عدم الالتزام بالادوام، وفيما يتصل بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدراسة أنّ التعيين المباشر من خلال الأتصالات الشخصية هو الأكثر استخداماً وبنسبة (67%)، يليه التعيين من خلال عرض الخدمات وبنسبة (32%).
- أظهرت الدراسة أنّ ضعف القدرات التسويقية هو أكثر الصعوبات التي تواجه القطاع الزراعي وبنسبة (28%)، يليه ارتفاع تكاليف مدخلات الإنتاج (إيجار، أجور العاملين، الماء والكهرباء والوقود، المواد الخام الأولية) وبنسبة (23%)، ثم ارتفاع الضرائب وبنسبة (12%)، ثم القوانين والتشريعات النازمة للعمل والإجراءات التي تعيق الاستثمار وبنسبة (11%) لكلّ منهما.
- أظهرت الدراسة أنّ العاملين الذين تزيد أعمارهم عن 24 عاما هي أكثر فئة عاملة في القطاع الزراعي وبنسبة (84%).
- تكشف البيانات الرئيسية الواردة من مزودي التدريب عن وجود نوعين من التدريب الزراعي لدى هذه المؤسسات وهما: برامج الإعداد المهني بكافة مستوياته المهنية حيث تزيد مدة هذه البرامج عن أربعة أشهر، وبرامج رفع الكفاءة وتختص برفع كفاءة العمل للممارسين في سوق العمل الزراعي.
- بلغ عدد برامج الإعداد المهني المعتمدة بكافة مستوياته نحو (16) برنامجاً تدريبياً، وبلغ عدد خريجها قرابة (5394) خريجاً خلال الأعوام (2011-2013). كانت النسبة الكبرى (72.45%) من خريجي فئة مستوى العامل الماهر " خريجي التعليم المهني الزراعي / وزارة التربية والتعليم " يليها الخريجون من فئة مستوى الاختصاصي وبنسبة (24.55%)، ويمكن ملاحظة الغياب الواضح لبرامج الإعداد المهني في فئتي مستوى العامل المهني ومستوى العامل محدود المهارات.
- تشير الدراسة إلى أنّ حجم العرض من فئة مستوى الاختصاصي خلال الأعوام 2011-2013 بلغ (1344)، غالبيتهم من الإناث بنسبة 51%، وقد توزعوا على مهن اختصاصي إنتاج خضروات ( تخصص الإنتاج النباتي العام ) وبنسبة (31.87%)، ثم اختصاصي ري و تسميد ( تخصص الأراضي والمياه والبيئة ) وبنسبة (24.4%)، تليها اختصاصي إنتاج حيواني ( أبقار، أغنام، دواجن) وبنسب(13.44%).
- بلغ حجم العرض من فئة مستوى الفني الزراعي (162) خلال الأعوام 2011-2013، جميعهم من مهنة فني إنتاج نباتي، وقد بلغت نسبة الذكور من الخريجين 83% والإناث 17%.

- تظهر البيانات الصادرة عن التعليم المهني الزراعي / وزارة التربية والتعليم حجم العرض من فئة فئة مستوى العامل الماهر خلال الأعوام 2011-2013، وتشير البيانات إلى ارتفاع أعداد الملتحقين مقارنة مع الطاقة الاستيعابية للبرامج وانخفاض أعداد الخريجين، ويُعزى ذلك إلى الالتحاق بهذا البرنامج لأهداف تتعلق بفرص الإكمال الأكاديمي في الجامعات بعد الحصول على شهادة الثانوية العامة وليس دخول سوق العمل، وقد أشارت البيانات إلى أنّ 75 % من الملتحقين من الذكور و25 % فقط من الإناث، وأنّ غالبية الملتحقين من إقليم الشمال وبنسبة 67 %، يليهم إقليم الوسط وبنسبة 26 %، وأخيراً إقليم الجنوب وبنسبة 7 %.
- بلغ عدد البرامج التدريبية التي تختص برفع كفاءة العمل للممارسين في سوق العمل الزراعي المقدّمة (44) برنامجاً تدريبياً مختلفاً، وبلغ عدد الملتحقين في المملكة للأعوام (2011-2013) نحو (10.732) ملتحقاً تركّزوا في المركز الوطني للبحث والإرشاد بنسبة (71.5%)، يليهم الملتحقون في نقابة المهندسين الزراعيين وبنسبة (22.1%).
- أوضحت الدّراسة أنّ نسبة (16.46%) من المشاركين في هذه البرامج استفاد منها مربو النحل ثمّ (13.44%) استفاد منها اختصاصيو وقاية النبات، ثمّ بنسبة أقل اختصاصي هندسة الحدائق.
- غالبية البرامج التدريبية المخصّصة لرفع الكفاءة والمقدّمة من نقابة المهندسين الزراعيين تستهدف فئة الاختصاصيين وبنسبة تجاوزت (90 %)، في حين كانت غالبية البرامج التي نفذها المركز الوطني للبحث والإرشاد تستهدف فئة العمالة محدّدة المهارة، مع وجود مجموعة من البرامج التدريبية التي خصّصت لتأهيل المرشدين والاختصاصيين العاملين في المركز الوطني للبحث والإرشاد، وصلت إلى حوالي 40 % من إجمالي البرامج التي نفذها المركز. وتبيّن الدّراسة أنّ (49 %) من المستفيدين من البرامج التدريبية كانوا من محافظات الوسط، في حين أنّ نسبة المستفيدين من البرامج التدريبية في محافظات الشمال كانت (37 %)، أمّا في محافظات الجنوب فقد كانت النسبة (14 %) فقط، وبلغت نسبة الذكور المشاركين في هذه البرامج (70 %)، في حين بلغت نسبة الإناث (30 %)، وقد تنوّعت مدد البرامج المقدّمة من قبل مزوّدي التّدريب في قطاع الزراعة، حيث تراوحت بين شهر و20 شهراً. لكن النسبة الكبرى من البرامج كانت مدتها شهراً تدريبياً وأقل وبنسبة بلغت (66%).
- كشفت الدّراسة أنّ عدد المتدربين من ذوي الإعاقات قد بلغ (25) متدرباً في برنامج واحد هو برنامج خدمة حدائق ومساحات، وقد تلقوا هذا التّدريب في المركز الوطني للبحث والإرشاد الزراعي. وبسؤال مزوّدي التّدريب عن فرص التّدريب المستقبلية لهذه الفئة من المجتمع، وجدنا أنّ هناك جهة واحدة فقط على استعداد لتقديم برامج تدريبية بطاقة استيعابية (3) في برنامج مربو النحل.
- تشير البيانات إلى ضعف المهارات العامة الداعمة للتشغيل، وعدم توفّرها بشكل كافٍ في البرامج التدريبية المطبّقة لدى كافة الجهات المزوّدة للتّدريب.

- يعتبر ارتفاع معدلات البطالة بشكل عام وفي الأردن بشكل خاص من المؤشرات التي تدل على حقيقة خلل في قوى سوق العمل، والأمر البيهي للوهلة الأولى وجود فجوة بين العرض والطلب. وقد تمّ من خلال هذه الدراسة، تقصي مقدار الفجوة بين العرض والطلب في قطاع الزراعة ومجالاتها المختلفة.
- كشفت النتائج وجود فجوة عددية كبيرة جداً تقدر بنحو (26415) كعجز في العرض.
- عند تحليل الفجوة بين العرض والطلب للمهن في فئة مستوى الاختصاصي، نجد أنّ هذا الاتجاه لا ينطبق على هذه الفئة حيث تشير البيانات إلى وجود فائض في العرض داخل كافة المهن التي تتبع فئة مستوى الاختصاصي بلغ (1243) كفائض في العرض، مما يعني أنّ السوق قادر على استيعاب ما نسبته (7.5%) فقط من حجم العرض، بينما يتوقع أنّ باقي النسبة وهي حوالي (92.5%) ستكون عاطلة عن العمل، وهذا إنّما يدل على عدم التخطيط الجيد للعرض لدى مزوّدي التعليم والتدريب في هذه الفئة.
- عند تحليل الفجوة للمهن في فئة مستوى الفني (التقني)، نجد البيانات تشير إلى وجود فائض في العرض داخل مهنة فني إنتاج نباتي بلغ (124)، مما يعني أنّ السوق قادر على استيعاب ما نسبته (23.46%) فقط من حجم العرض، بينما يتوقع أنّ باقي النسبة وهي حوالي (76.54%) ستكون عاطلة عن العمل، وأمّا بالنسبة لمهنة فني إنتاج حيواني فإنّ البيانات تشير إلى وجود عجز في العرض، غير أن قيمة هذا العجز قليلة، ويرجع ذلك إلى انتقال الطلب من هذه المهنة إلى الطلب على مهنة اختصاصي إنتاج حيواني عام؛ بسبب توقف المؤسسات الأكاديمية المعنية بالتأهيل لهذه المهنة عن التدريب والتعليم.
- تشير البيانات عند تحليل الفجوة للمهن في فئة مستوى العامل الماهر إلى وجود فائض في العرض داخل مهنة مربّي النحل بلغ (536)، ومهنة مزارعي تقليم وتطعيم الأشجار بلغ (458)، والعاملين في تربية الدواجن والطيور (مربي دجاج/ بيض & مربي دواجن/ فحسات & مربي دجاج/ لاهم) بلغ (146)، في حين يوجد عجز في العرض من بقية المهن (مربي الأغنام والضأن ومربي الأبقار، والمزارعين في الخضروات والمزارعين في المحاصيل الحقلية والأعلاف، ومزارعي الأشجار المثمرة (البستنة الشجرية) ومزارعي المشاتل، ومربي دجاج/ بيض ومربي دواجن فحسات ومربي دجاج / لاهم، ومربي الأسماك داخل هذه الفئة بلغ (8802).
- تشير البيانات عند تحليل الفجوة للمهن في فئة مستوى العامل محدود (محدّد) المهارات إلى وجود عجز في العرض في كافة المهن الواردة في هذه الفئة ( عامل زراعي قطف محاصيل (9828-)، وعامل زراعي عزق(3989-)، وحلاب مواش (-2768)، وعلاف (-1018)، وعامل زراعي تعبئة وتغليف (-697)، وعامل زراعي ري و تسميد (-467)، وعامل زراعي رش مبيدات (-487) ). وتجدر الإشارة إلى أنّ الفجوة الفعلية، وبالتالي حجم الطلب على العمل الفعلي في فئة فئة مستوى العامل محدود (محدّد) المهارات أقل مما هو عليه هنا، نظراً لأنّ غالبية هذه المهن

موسمية، وهناك حجم عرض من هذا النوع من المهن نتيجة انتقال عاملين من قطاعات اقتصادية أخرى للعمل فيها وبخاصة العمالة الوافدة. ومن ناحية أخرى، يتوجب على رسمي السياسات في مجال التشغيل الالتفات إلى انعكاس الظروف الحالية السياسية والاقتصادية على تنبؤات أصحاب العمل المستقبلية سلبياً.

- بيّنت الدراسة أنّ برامج رفع الكفاءة التي قدمها مزودوا التدريب خلال الأعوام (2011-2013)، لم تستطع تلبية الاحتياجات اللازمة لتأهيل عاملين في مهن لديها عجز في العرض، مما ترتب عليه اتساع الفجوة والعجز في البرامج التدريبية المخصصة لرفع الكفاءة في المهن التي تعاني من عجز في حجم العرض. بالإضافة إلى غياب البرامج التدريبية التي تساهم في رفع كفاءة العاملين في بعض المهن التي تعاني من عجز عالٍ في العرض، وبخاصة في فئة مستوى العامل محدّد المهارة.
- تؤكد الدراسة على ضرورة التفات الجهات المزودة للتدريب أكثر للمهارات المطلوبة من أصحاب العمل والخاصة بكلّ مهنة والتي لا تتوفّر لدى العاملين، والحرص على توفير البرامج التدريبية المطلوبة من أصحاب العمل وبخاصة في المهن التي تعاني من عجز في العرض.
- بيّنت الدراسة أنّ الجهات المزودة للتدريب لا توفّر جميع المهارات التي طلبها أصحاب العمل وبدرجة كافية، وبخاصة في البرامج المعدة لرفع الكفاءة، أمّا برامج الإعداد المهنيّ فتعاني برامجها من نقص في المهارات العامّة الداعمة للتشغيل، وبخاصة مهارة الاتصال والعمل مع الفريق، ومهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، ومهارات التحليل وحل المشكلات.
- عند تحليل الفجوة بين العرض والطلب للمهن في فئة مستوى الاختصاصيّ للإناث، فالبيانات تشير إلى وجود فائض في العرض داخل كافة المهن التي تتبع هذه الفئة بلغ (671) كفائض في العرض، مما يعني أنّ السوق قادر على استيعاب ما نسبته (1.76%) فقط من حجم العرض، بينما يتوقع أنّ باقي النسبة وهي حوالي (98.24%) ستكون عاطلة عن العمل.
- عند تحليل الفجوة للمهن من فئة مستوى الفنيّ (التقنيّ)، نجد أنّ البيانات تشير إلى عدم وجود أي طلب، مع وجود فائض في العرض بلغ (27)، مما يعني أنّ كافة الخريجات من الإناث من هذه الفئة سيكونّ عاطلات عن العمل. وتجدر الإشارة إلى أنّ الفجوة الفعلية، وبالتالي حجم العاطلين عن العمل الفعلي من فئة مستوى الاختصاصيّ وفئة مستوى الفنيّ (التقنيّ) أقل مما هو عليه، هنا نظراً لأنّ هناك مهناً لا تلبّي الاحتياجات في هذا القطاع فقط، وإنّما يمكن استيعابها في قطاعات أخرى.

- عند تحليل الفجوة للمهن المخصّصة للإناث في فئة مستوى العامل الماهر فتشير البيانات إلى وجود عجز في العرض داخل مهن مربّي الماشية ومنتجي الألبان للأغراض التجارية بلغ (164-)، ثم مهنة المزارعين في المحاصيل الحقلية والخضروات بلغ (13-)، في حين يوجد فائض في العرض من بقية المهن الموضحة في الجدول رقم (67).
- عند تحليل الفجوة بين العرض والطلب للمهن من فئة مستوى العامل الماهر للإناث فالبيانات تشير إلى وجود فائض في العرض داخل معظم المهن التي تتبع لهذه الفئة بلغ (413) كفائض في العرض، مما يعني أنّ السوق قادر على استيعاب ما نسبته (57.47%) فقط من حجم العرض، بينما يتوقّع أنّ باقي النسبة وهي حوالي (42.53%) ستكون عاطلة عن العمل، وهذا إنّما يدل على عدم التخطيط الجيد للعرض لدى مزوّدي التعليم والتدريب في هذه الفئة، وانتقال غالبية الخريجين من التعليم الزراعي / وزارة التربية والتعليم إلى التعليم الأكاديمي الجامعي.
- تشير البيانات عند تحليل الفجوة للمهن في فئة مستوى العامل محدود (محدّد) المهارات إلى وجود عجز في العرض في غالبية المهن الواردة في هذه الفئة ( عامل زراعي قطف محاصيل (4464-)، وحلّاب مواشي (1462-)، وعامل زراعي عزق (676-)، وعامل زراعي تعبئة و تغليف (406-)، وعند تحليل الفجوة بين العرض والطلب للمهن من فئة مستوى العامل محدّد المهارات للإناث أشارت البيانات إلى وجود عجز في العرض داخل معظم المهن التي تتبع لهذه الفئة بلغ (6985-) عجزاً في العرض، مما يعني أنّ السوق قادر على استيعاب كافة الخريجين من هذه الفئة، وهذا يفسر ارتفاع الطلب على العمالة الوافدة من هذه الفئة لتعويض النقص الحاصل في العرض داخل القطاع الزراعي منها، نتيجة غياب مؤسسات وبرامج وتشريعات تساهم في زيادة العرض والإقبال على هذا النوع المهن.
- كشفت نتائج الدراسة أنّ هناك (203) منشأة عاملة في قطاع الزراعة على استعداد لتوفير (305) فرصة عمل. وأنّ هناك فجوة بين ما هو مطلوب وما هو معروض من برامج تدريبية لذوي الإعاقات في قطاع الزراعة، وتؤكد على ضرورة توفير البرامج التدريبية المطلوبة في الجدول (69) لهذه الفئة من المجتمع.



## 6.2 التوصيات

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

1. أن يتولى مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهنيّ تشكيل فرق وطنية تتولّى رسم السياسات القطاعيّة في مجال تدريب وتشغيل القوى العاملة الأردنيّة في قطاع الزراعة.
2. يتوجب على رسمي السياسات في مجال التشغيل الالتفات إلى انعكاس الظروف الحالية السياسية والاقتصاديّة على تنبؤات أصحاب العمل المستقبليّة سلبياً.
3. أن تتولى الجهات المزودة للتدريب ما يلي :
  - مراجعة وتطوير البرامج التدريبية المطلوبة في القطاع الزراعيّ.
  - إدماج المهارات الحياتية والريادية والداعمة للتشغيل كحقيبة إلزامية في البرامج التدريبية.
  - إلغاء أيّة برامج تدريبية غير مطلوبة لسوق العمل في القطاع الزراعيّ.
  - إجراء دراسات تتبعية مع تقديم حوافز مالية سنوية لتمويل مثل هذه الدراسات.
4. إعادة النظر في قانون العمل والعمال وتنظيم العماله الوافده بما يضمن معاملة العمال الزراعيين الدائمين كباقي العمال في القطاعات الأخرى، وتنظيم العماله الزراعيّة الوافده بما يضمن الالتزام بقرارات اللجان المشكلة داخل وزارة الزراعة والمعنيّة بتحديد عدد العمال، وتعزيز التشريعات التي تمنع المتاجرة برخص الاستقدام وتنويع مصادر العماله، وأن تتولى وزارة العمل بالتعاون مع وزارة الزراعة تطبيق سياسة الإحلال التدريجي للعماله الأردنيّة مكان العماله الوافده حسب الحاجة.
5. إجراء دراسة مسحية تكميلية ضمن نفس منهجية هذه الدراسة لاستكمال دراسة العماله في المنشآت العاملة ضمن القطاع الزراعيّ المساند، وبخاصة شركات تسويق وتعبئة وتغليف الإنتاج الزراعيّ، وقطاع الصناعات الزراعيّة، وشركات تصنيع وتسويق مستلزمات الإنتاج الزراعيّ والمعارض الزراعيّة والتي لم تكن مشموله ضمن هذه الدراسة.
6. تعزيز التوجه نحو تجربة المدارس الزراعيّة المتخصصة ( مدرسة شاملة )، وتوفير البنية التحتية اللازمة في هذا المجال، وتحديد سياسة واضحة ومستقرة للتعليم الزراعيّ بشراطة الثلاث ( الثانويّ ، كليات المجتمع ، الجامعي)، وذلك اعتماداً على تشخيص النقص الحاصل في الأيدي العاملة في القطاع الزراعيّ، وبخاصة فئة الفنيّ الزراعيّ والعامل الماهر.
7. إيجاد دور تشاركي لوزارة الزراعة والقطاع الخاص الزراعيّ في موضوع التعليم والتدريب الزراعيّ والتقنيّ أثناء الدراسة في مرحلة الثانويّة العامّة، وكليات المجتمع المتوسط، والتعاون مع محطات التجارب الخاصة بشركات مستلزمات الإنتاج الزراعيّ العالمية داخل الأردن في مجال تنفيذ التطبيقات العمليّة للطلبة وحديثي التخرج.
8. تطوير الوصف الوظيفي لبعض المهن داخل المؤسسات العامّة والخاصة، واشتراط وجود خريج الثانويّ الشامل الزراعيّ لغايات العمل فيها، والتنسيق مع ديوان الخدمة المدنية والهيئات العاملة في القطاع الزراعيّ بهذا الشأن.

9. إنشاء مجلس وطني استشاري للتعليم الزراعيّ تتمثل فيه نقابة المهندسين الزراعيّين، ووزارة التربية والتعليم، ووزارة الزراعة، ووزارة التعليم العالي، وكليات الزراعة في الجامعات الأردنيّة، والقطاع الخاص، وتكليفه بالرقابة على التعليم الزراعيّ، وتطويره، وتحديد التخصصات المطروحة، بالإضافة إلى العمل على صناعة التكامل بين التعليم الزراعيّ في مدارس وزارة التربية والتعليم، وكليات المجتمع الزراعيّة، وكليات الزراعة في الجامعات والدراسات العليا، وحاجات سوق العمل.
10. إعادة النّظر في التشريعات التربويّة الخاصّة بتشجيع طلبة الصف العاشر على فروع التعليم المختلفة ومنها التعليم الزراعيّ.
11. تفعيل نظام المشاريع الزراعيّة في التعليم الزراعيّ الثانويّ من خلال تحديث تعليمات الأعمال الإنتاجيّة. وإدخال مفاهيم العمل التعاوني في المناهج، وتطوير المشاريع التعاونية المخصّصة لتوظيف خريجي التعليم الزراعيّ الثانويّ، وإيجاد آليات تعاون مؤسسية ما بين وزارة التربية والجمعيات التعاونية في مجالات التعليم والتدريب، والعمل التطوعي لخدمة الخريجين خاصة في مناطق الريف.
12. عدم السماح بفتح تخصصات زراعية في كليات غير زراعية.
13. ترشيد سياسة القبول في كليات الزراعة من حيث أعداد المقبولين وبخاصة من الإناث، والاستفادة من تجربة كليات التمريض في الجامعات الأردنيّة، وربط عدد الخريجين بحاجات سوق العمل.
14. تعديل المناهج الدراسيّة بما يضمن تعزيز التوجه لدى الخريجين من فئتي مستوى الاختصاصيين والفنيين نحو التوظيف الذاتي ( ليكونوا صانعين لفرص العمل لا باحثين عنها)، وتوفير فرص عمل لسكان الريف والبادية وخصوصاً المرأة؛ لتقليل البطالة، والحد من الهجرة الداخلية من خلال رفع راس مال مؤسسة الإقراض الزراعيّ، وتعزيز برنامج المؤسسة الخاص بتمويل المشاريع الصغيرة للأسر الفقيرة؛ للمساعدة في تحقيق الأمن الغذائي، وتوسيع مسؤولياتها لتشمل المشاريع الريفيّة وليس الزراعية فقط، وربط التمويل لهذه المشاريع باجتياز برامج التأهيل اللازمة.
15. إنشاء شركه مساهمه خاصه أو أكثر لتأهيل وتشغيل العمالة الزراعيّة في مناطق الإنتاج، وإعطائها الدعم والامتيازات اللازمة لتنظيم العمالة الموسميّة، والعمالة الماهرة، ومحدّدة المهارة.
16. تشجيع إنشاء شركات التسويق للمنتجات الزراعيّة صغيرة ومتوسطة الحجم، وتوفير وسائل النقل اللازم جواً وبراً للمنتجات الزراعيّة من حيث الكم والنوع، وتخصيص أسعار تشجيعية للشحن الجوي.
17. تفعيل دور القطاع الخاص في تنمية وتطوير القطاع الزراعيّ من خلال زيادة نسبة تمثيلة في المؤسسات الحكوميّة العاملة في القطاع الزراعيّ.



