



مشروع المنار
Al-Manar Project



هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية
*Technical and Vocational Skills
Development Commission*



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
*National Center for Human
Resources Development*

الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع الحلّيّ والمجوهرات

إشراف

أ.د عبد الله يوسف عباينة

آذار 2024

بدعم من هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية
Technical and Vocational Skills Development Commission

National Center for Human Resources

المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

Development

Phone : +962 - 6 – 5331451

هاتف : +962 - 6 - 5331451

Fax : +962 - 6 – 5340356

فاكس : +962 -6 – 5340356

P.O. Box: 560 Al-Jubaiha

ص.ب : 560 الجبيهة

Postal Code : 11941 Jordan

الرمز البريدي: 11941 الأردن

www.nchrd.gov.jo

www.almanar.jo

المملكة الأردنية الهاشمية

رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية

(2024/4/2037)

يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مُصنّفه ولا يُعبّر هذا
المُصنّف عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى



مشروع المنار
Al-Manar Project



هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية
Technical and Vocational Skills
Development Commission



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
National Center for Human
Resources Development

تم إنجاز هذه الدراسة بإدارة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

بإشراف

الأستاذ الدكتور عبد الله يوسف عباينة

فريق العمل الفني

المهندس تميم محمود الزعبي

(الباحث الذي أعدّ الدراسة)

المهندسة مريم الشيخ ياسين

(مساعد باحث)

السيدة منال الزق

(برمجة وتصميم قواعد البيانات)

يتقدم المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بالشكر والعرفان لمجلس هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية على دعمه الموصول لإنجاز هذه الدراسة، وللدور الفاعل للهيئة في إدامة التنسيق، وتبادل الرأي مع المركز في استدامة مثل هذه الدراسات والمشاركة في عمل اللجان الاستشارية عن طريق مجالس المهارات القطاعية، والشكر لدائرة الإحصاءات العامة التي نفذت المسح وفق الخطة المرسومة.

ويقدم المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية الشكر للجنة الاستشارية لمشاركتهم، وتوجيهاتهم لإنجاح هذا العمل

وائل أحمد الغانم	نقابة الخليّ، والمجوهرات
يحيى أحمد المعابرة	نقابة الخليّ، والمجوهرات
طه خليل الفاخوري	مؤسسة التدريب المهني
ناديا عادل الدجاني	قطاع خاص
محمد أحمد عبد الرزاق	دائرة الإحصاءات العامة
ثامر محمد بركات	دائرة الإحصاءات العامة
بيان إبراهيم فريجات	دائرة الإحصاءات العامة

تقديم

يطيب لي ولأسرة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية أن نضع بين أيديكم دراسة الفجوة بين جانبي العرض، والطلب في قطاع الخليلي والمجوهرات، وهي دراسة تنسجم مع التوجهات الوطنية بضرورة تطوير قطاع التعليم، والتدريب المهني والتقني بما يتواءم مع متطلبات القطاعات التنموية، وتخدم مؤسسات قطاع التعليم، والتدريب لمواكبة متطلبات سوق العمل المتجددة، وتسهم في دعم عمل مجالس المهارات القطاعية في هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، وتسلب الضوء على طبيعة الفجوة الكمية، والنوعية بين جانبي العرض والطلب؛ لرصد طبيعة الفجوة، وتحديد طبيعة الاحتياجات القطاعية لتوجيه برامج التدريب من أجل التشغيل، وتقديم التغذية الراجعة النوعية من وجهة نظر أصحاب العمل للمؤسسات التي تُعنى بالتعليم، والتدريب لإعادة النظر في برامجها وخططها الأكاديمية، والتدريبية في ضوء الفجوة النوعية؛ مدعمة بخطة تنمية موارد بشرية مقترحة، الأمر الذي سيساهم في تعظيم عوائد الاستثمار في تنمية الإنسان الأردني، بما يتفق مع ما ورد في رؤية التحديث الاقتصادي، والاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية.

وتنقسم هذه الدراسة إلى ستة فصول رئيسة، يتضمن الفصل الأول الإطار النظري الخاص بالدراسة من حيث: مشكلتها، وأهدافها، وأهميتها، وأسئلة الدراسة، بالإضافة لمصادر البيانات والمنهجية المتبعة لذلك. ويتضمن الفصل الثاني تحليل جانب الطلب في قطاع الخليلي والمجوهرات. ويتناول الفصل الثالث تحليل جانب العرض في القطاع المستهدف، ثم يتم استخلاص الفصل الرابع الذي يُقدر فجوة العرض والطلب. وبناء على نتائج الفصل الرابع، يأتي الفصل الخامس ليبين الخطط التي تم وضعها لجسر هذه الفجوة، وتنمية الموارد البشرية العاملة في القطاع المشار إليه أعلاه. وأخيراً يأتي الفصل السادس الذي يعرض أبرز النتائج والتوصيات.

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

رئيس المركز الوطني لتنمية

الموارد البشرية

أ.د. عبد الله يوسف عبابنة

قائمة المحتويات

تقديم.....	ه
الملخص التنفيذي.....	م
EXECUTIVE SUMMARY.....	س
الفصل الأول الإطار العام للدراسة.....	1
1.1 المقدمة.....	3
1.2 أهمية الدراسة.....	4
1.3 أهداف الدراسة.....	4
1.4 أسئلة الدراسة.....	5
1.5 منهجية الدراسة.....	5
1.5.1 مجتمع الدراسة وعيّنتها.....	5
1.5.2 أدوات الدراسة.....	6
1.6 جمع البيانات وتجهيزها.....	7
1.6.1 مسح الشركات (جانبا الطلب).....	7
1.6.2 مسح مزوذي التدريب (جانبا العرض).....	7
1.7 تبويب البيانات ونشرها.....	8
1.8 محدّدات الدراسة.....	8
الفصل الثاني تحليل جانبا الطلب في قطاع الخليّ والمجوهرات.....	9
2.1 إنتاج منشآت قطاع الخليّ والمجوهرات.....	11
2.2 الخصائص الكميّة، والنوعيّة للعاملين في قطاع الخليّ والمجوهرات.....	16
2.3 الاحتياجات التعليمية والتدريبية الحالية والمستقبلية للمؤسّسات في قطاع الخليّ والمجوهرات.....	20
2.4 احتياجات مؤسّسات قطاع الخليّ والمجوهرات الكميّة من العاملين وخصائصهم.....	21
2.5 المهارات العامة المطلوب توافرها لدى العاملين في قطاع الخليّ والمجوهرات.....	27
2.6 تشغيل المرأة في قطاع الخليّ والمجوهرات.....	27
2.7 تشغيل ذوي الإعاقة في قطاع الخليّ والمجوهرات.....	29
2.8 صعوبات تعيين العاملين في قطاع الخليّ والمجوهرات وطرق التعيين.....	30
الفصل الثالث: تحليل جانبا العرض في قطاع الخليّ والمجوهرات.....	33
3.1 أهم الجهات المزوذة للتعليم والتدريب، في قطاع الخليّ والمجوهرات.....	35
3.2 البرامج التعليمية والتدريبية المطبّقة في قطاع الخليّ والمجوهرات.....	36

38	3.2.1 المهارات العامة المتضمنة في برامج إعداد العاملين
39	الفصل الرابع: تقدير فجوة العرض والطلب في قطاع الخليّ والمجوهرات
41	4.1 الفجوة بين الاحتياجات التعليمية والتدريبية لكل مهنة، وبين البرامج التدريبية المتوافرة لهذه المهنة
42	4.2 الفجوة بين المهارات المطلوبة لكل مهنة، وبين المهارات التي توفرها البرامج التدريبية لهذه المهنة.
42	4.3 الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الإناث
43	4.4 الفجوة بين الطلب على العمالة من ذوي الإعاقة وبين البرامج التدريبية المقدمة لهم.....
45	الفصل الخامس : خطة تنمية الموارد البشرية في قطاع الخليّ والمجوهرات.....
55	الفصل السادس: النتائج والتوصيات.....
57	6.1النتائج.....
59	6.2 التوصيات.....

قائمة الجداول

- جدول 1 : عَيَّة المنشآت الاقتصادية في قطاع الخُليّ والمجوهرات ومجتمعها.....6
- جدول 2: توزيع المنشآت في قطاع الخُليّ والمجوهرات، حسب الإقليم/ المحافظة.....11
- جدول 3: توزيع المنشآت في قطاع الخُليّ والمجوهرات، حسب سنة بدء تقديم الخدمة.....12
- جدول 4: توزيع المنشآت في قطاع الخُليّ والمجوهرات، حسب الكيان القانوني.....12
- جدول 5: توزيع المنشآت في قطاع الخُليّ والمجوهرات، حسب حجم المنشأة.....13
- جدول 6: توزيع العاملين في قطاع الخُليّ والمجوهرات، حسب حجم المنشأة والجنس.....14
- جدول 7: توزيع المنشآت والعاملين في قطاع الخُليّ والمجوهرات، حسب تقويم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم.....15
- جدول 8: توزيع المنشآت في قطاع الخُليّ والمجوهرات، حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام ..15
- جدول 9: توزيع العاملين في قطاع الخُليّ والمجوهرات، حسب المؤهل التعليمي، والجنس.....16
- جدول 10: توزيع العاملين في قطاع الخُليّ والمجوهرات، حسب المؤهل التعليمي، والإقليم.....17
- جدول 11: توزيع العاملين في قطاع الخُليّ والمجوهرات، حسب المهنة، والجنس والإقليم.....19
- جدول 12: توزيع العاملين في قطاع الخُليّ والمجوهرات، حسب الجنسية.....20
- جدول 13: توزيع المنشآت في قطاع الخُليّ والمجوهرات، حسب جهة التدريب المفضَّلة.....20
- جدول 14: توزيع المنشآت في قطاع الخُليّ والمجوهرات، حسب برامج التعليم، والتدريب الأكثر طلبًا حسب الإقليم.....21
- جدول 15: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الخُليّ والمجوهرات، حسب المؤهل التعليمي، والجنس.....22
- جدول 16: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الخُليّ والمجوهرات، حسب المهنة، والإقليم للأعوام (2023-2025).....23
- جدول 17: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الخُليّ والمجوهرات، حسب سنوات الخبرة المطلوبة والجنس للأعوام.....24
- جدول 18: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الخُليّ والمجوهرات، حسب أسباب توافرها (دوران/ توسّع).....25
- جدول 19: توزيع الطلب في قطاع الخُليّ والمجوهرات، حسب أبرز المهن، وأكثر مهارة مطلوبة.....26
- جدول 20: المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة.....27
- جدول 21: توزيع المنشآت في قطاع الخُليّ والمجوهرات، حسب أهم أسباب عدم تعيين الإناث.....27
- جدول 22: توزيع فرص العمل للإناث في قطاع الخُليّ والمجوهرات، حسب المهنة، والإقليم.....28
- جدول 23: توزيع فرص العمل لذوي الإعاقة في قطاع الخُليّ والمجوهرات، حسب المهنة، والإقليم.....29
- جدول 24: توزيع المنشآت في قطاع الخُليّ والمجوهرات، حسب صعوبات التعيين.....30
- جدول 25: توزيع المنشآت في قطاع الخُليّ والمجوهرات، حسب طرائق التعيين والإقليم.....31
- جدول 26: توزيع المنشآت في قطاع الخُليّ والمجوهرات، حسب الصعوبات التي تواجه القطاع، والإقليم.....32
- جدول 27: توزيع الخريجين في قطاع الخُليّ والمجوهرات للأعوام (2020-2022).....35
- جدول 28: البرامج التعليمية والتدريبية المُطبَّقة في قطاع الخُليّ والمجوهرات للأعوام (2020-2022).....36
- جدول 29: توزيع خريجي الجهات المزودة للتعليم والتدريب، حسب الجنس، والبرنامج التدريبي.....36
- جدول 30: المهارات العامة الداعمة للتشغيل والتي توفرها البرامج التعليمية والتدريبية بشكلٍ كافٍ.....38
- جدول 31: البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة في قطاع الخُليّ والمجوهرات.....41
- الجدول 32: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة للإناث للأعوام (2023-2025).....42

قائمة الأشكال

- شكل 1: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب الإقليم/ المحافظة..... 11
- شكل 2: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب سنة بدء تقديم الخدمة..... 12
- شكل 3: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب الكيان القانوني، والإقليم..... 13
- شكل 4: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب حجم المنشأة، والإقليم..... 13
- شكل 5: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب حجم المنشأة، والجنس..... 14
- شكل 6: توزيع المنشآت والعاملين حسب تقويم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم، وحسب حجم المنشأة لعام 2017..... 15
- شكل 7: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام... 15
- شكل 8: توزيع العاملين في قطاع الخليّ والمجوهرات والهرم العمالي، حسب المؤهل التعليمي، والجنس..... 17
- شكل 9: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب المؤهل التعليمي، والإقليم..... 18
- شكل 10: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب المهنة الأكثر إشغالاً..... 19
- شكل 11: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب جهة التدريب المفضلة..... 21
- شكل 12: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب المؤهل التعليمي، للأعوام (2018-2020)..... 22
- شكل 13: توزيع مجموع الطلب على العمالة في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب المهنة، لمجموع الأعوام (2018-2020)..... 23
- شكل 14: التوزيع النسبي للطلب على العمالة في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب الإقليم للأعوام (2018-2020)..... 24
- شكل 15: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب سنوات الخبرة المطلوبة للأعوام (2018-2020)..... 24
- شكل 16: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب أسباب توافرها (دوران/ توسّع)..... 25
- شكل 17: توزيع العمالة من ذوي الإعاقة في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب المهنة..... 29
- شكل 18: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب صعوبات التعيين..... 30
- شكل 19: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب طرائق التعيين..... 31
- شكل 20: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب الصعوبات التي تواجه القطاع..... 32
- شكل 21: توزيع خريجي الجهات المزودة للتعليم والتدريب، حسب البرامج المطبقة في القطاع للأعوام (2015-2017)..... 36
- شكل 22: توزيع خريجي الجهات المزودة للتعليم والتدريب، ضمن البرامج المطبقة حسب الجنس للأعوام (2015-2017)..... 37
- شكل 23: خريجو الجهات المزودة للتعليم والتدريب الذكور، حسب أبرز البرامج المطبقة للأعوام (2015-2017)..... 37
- شكل 24: خريجات الجهات المزودة للتعليم والتدريب، حسب أبرز البرامج المطبقة للأعوام (2015-2017)..... 37
- شكل 25: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب مدة البرنامج بالأشهر للأعوام (2015-2017)..... 38

الملخص التنفيذي

تبين هذه الدراسة واقع جانبي الطلب والعرض، ويوضح الفجوة بينهما في قطاع الخلي والمجوهرات حيث بلغ عدد المنشآت في قطاع الخلي والمجوهرات (419) منشأة؛ استناداً إلى المسح الذي أجرته دائرة الإحصاءات العامة، توزعت بواقع (74.4%) في إقليم الوسط، ونحو (19.1%) في إقليم الشمال، وما نسبته (6.4%) في إقليم الجنوب. وتعدّ غالبية المنشآت العاملة في القطاع منشآت فردية (75%) وفقاً لكيانها القانوني. وقد صنّفت المنشآت في قطاع الخلي والمجوهرات ضمن ثلاث مجموعات رئيسية هي: المنشآت الصغيرة الحجم (1-4 عمال) التي تنتشر بنسبة كبيرة في جميع أقاليم المملكة بنسبة (84%)، تليها المنشآت المتوسطة الحجم (5-19 عاملاً) بنسبة (11%)، ثم المنشآت كبيرة الحجم (20 عامل وأكثر) بنسبة (5%).

ويُذكر أن غالبية المنشآت أفادت بأن هناك انخفاضاً في حجم الطلب لديها في عام (2022)، بينما (13%) من المنشآت العاملة في هذا القطاع بينت أن هناك ارتفاعاً في الطلب على إنتاجها في عام (2024-2025).

يتوزع العاملون في القطاع بواقع (83%) للذكور مقابل (17%) فقط إناث. من ناحية أخرى، فإن نسبة (86%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيو الجنسية، مقابل (14%) من غير الأردنيين. وقد أظهرت الدراسة أن مهنة صائغ/بائع مجوهرات (52.9%)، ومركب أحجار كريمة (مركباتي) (5.7%)، ولحيم مجوهرات (5.6%)، وجلي (صقل وتلميع وتشطيب مجوهرات) (3.8%)، ومشكّل مصوغات بوساطة الشمع (3.6%) هي المهن الأكثر إشغالاً في قطاع الخلي والمجوهرات.

وبشكل عام، بلغ حجم الطلب حوالي (350) عاملاً، يتركز الطلب للأعوام (2025-2023) على مهن صائغ/بائع مجوهرات، ولحيم مجوهرات، جلي (صقل وتلميع وتشطيب مجوهرات)، وسادجي (تحضير موديل)، ومشكّل مصوغات بوساطة الشمع. وتجدر الإشارة إلى أن بروز الحاجة للعمال الجدد ناشئ عن عملية التوسّع بنسبة (66%). وفيما يتعلق بإمكانية إحلال العمالة المحلية بدل الوافدة أجاب (61%) من المنشآت أنهم مُستعدون لعملية الإحلال، وهي نسبة مقاربة جداً للمنشآت التي لا تقبل بعملية الإحلال. وتجدر الإشارة إلى أن (52%) من المنشآت تطبق نظام العمل المرن في هذا القطاع.

وبينت الدراسة أن أكثر مهارة إتقان هي استخدام المينا، ومهارة استخدام لحيم الأكسجين والغاز، ومهارة شق وتحضير قوالب السيليكون، ومهارة استخدام لحيم النيتروجين، ومهارة الحفر على الشمع، وكذلك تصميم قوالب 3D.

وتشير نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها إلى أن بعض المنشآت العاملة في القطاع لا ترغب في تعيين إناث، ويعود ذلك بشكل رئيس إلى أن طبيعة العمل في هذا القطاع لا تناسب المرأة. وقد بلغ الطلب المستقبلي على الإناث (75) فرصة عمل، ويتركز في إقليم الوسط. من ناحية أخرى، بلغ عدد العاملين من ذوي الإعاقة (23) عاملاً يعملون بتركيز كبير في إقليم الوسط. من ناحية أخرى بلغ حجم الطلب (55) فرصة عمل في مهن مختلفة أهمها: صائغ/بائع مجوهرات، وجلي (صقل وتلميع وتشطيب مجوهرات)، ومشكّل مصوغات بوساطة الشمع، ومصمّم جرافيك (Graphics Designer). وقد تركز الطلب بشكل كبير في إقليم الوسط ولذوي الإعاقة السمعية تحديداً.

وكشفت نتائج الدراسة أن نسبة (14%) من المنشآت تواجه صعوبات في التعيين، وهي ناشئة عن النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة بشكل رئيس، إضافة إلى النقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل. وفيما يتصل بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدراسة أن التعيين المباشر عن طريق الاتصالات الشخصية

هو الأكثر استخدامًا وجاء بنسبة (83%). وسئل أصحاب العمل عن الصعوبات، والتحديات التي تواجه قطاع الخُليّ والمجوهرات، فأجاب (21%) منهم بأن ارتفاع الضرائب تؤثر على أداء القطاع، بينما (18%) أشاروا إلى القوانين والتشريعات الناظمة للعمل.

بلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع برنامجين تدريبيين، وبلغ عدد خريجيها قرابة (357) خريجًا خلال الأعوام (2020-2022). وكانت النسبة الكبيرة منهم تخرجت من برنامج صائغ/ بائع مجوهرات (332 خريجًا) ويشكلون نسبة (93%) من أعداد الخريجين، ثم برنامج مشكّل مصوغات اليدوية والآلية بواقع (7%) فقط.. وتوزّع خريجو الجهات المزوّدة للتدريب جندريًا بواقع (80%) ذكور، ونحو (20%) إناث، تخرجوا من مصنع "امسيح"، ومؤسسة التدريب المهني.

وفيما يتعلق بالمهارة الفنية التي أكد أصحاب العمل على ضرورة توافرها في العاملين في مواقع العمل، وفي المنوي تعيينهم، واتضح أن الجهات المزوّدة للتدريب توفر غالبية المهارات التي طلبها أصحاب العمل وبدرجة كافية. وعليه، لا توجد فجوة بين العرض والطلب فيما يتعلق بالمهارات العامة الداعمة للتشغيل في قطاع الخُليّ والمجوهرات.

وعند الحديث عن الفجوة بين جانبي العرض والطلب لقطاع الخُليّ والمجوهرات كشفت الدراسة أن حجم الطلب الإجمالي للأعوام (2023-2025) بلغ نحو (350) فرصة عمل ضمن هذا القطاع، في حين بلغ حجم العرض الإجمالي (357) للأعوام (2020-2022)، وأظهرت الفجوة أن هناك بعض المهن التي يحتاجها أصحاب العمل، ولا توفرها مراكز التدريب؛ لذا لا بدّ من إعادة النظر في البرامج التدريبية لتصبح أكثر مواءمة لما يطلبه أصحاب العمل، كما أظهر تحليل الفجوة بين جانبي العرض والطلب على الإناث أن هناك توازنًا بالعدد بين ما هو معروض، حيث بلغ عدد الخريجات (70) من البرامج التدريبية الآتية: صائغ، ومشكّل مصوغات بوساطة الشمع، بينما بلغ مجموع الطلب المستقبلي من أصحاب العمل (75) فرصة عمل للإناث تمثلت بصائغ، ومشكّل مصوغات بوساطة الشمع، ولخيم مجوهرات. وهذا يعني أن السوق قادر على استيعاب الخريجات من مراكز التعليم، والتدريب في هذا القطاع. أما فيما يتعلق بفجوة العرض والطلب على ذوي الإعاقة، فقد كشفت نتائج المسح أن هناك (34) منشأة ستقدم (55) فرصة عمل في مهن مختلفة أهمها؛ صائغ/ بائع مجوهرات، وجلجي (صقل وتلميع وتنشيط مجوهرات)، مشكّل مصوغات بوساطة الشمع، ومصمم جرافيك. وقد تركز الطلب بشكل كبير في إقليم الوسط.

وبناء على ما سبق، توصي الدراسة بضرورة أن يتولى مجلس هيئة تنمية المهارات الفنية والتقنية تشكيل فرق وطنية تتولى رسم السياسات القطاعية في مجال تدريب القوى العاملة الأردنية، وتشغيلها في قطاع الخُليّ والمجوهرات. وأن تتولى الجهات المزوّدة للتدريب مراجعة البرامج التدريبية المطلوبة، وتطويرها وتوسيعها في القطاع، وإدماج المهارات الحياتية والريادية والداعمة للتشغيل على شكل حقيبة إلزامية في جميع برامجها التدريبية، وإلغاء أي برامج تدريبية غير مطلوبة لسوق العمل في القطاع من ناحية، وفتح برامج جديدة مستوحاة من الطلب في سوق العمل.

Executive Summary

This study illustrates the dual aspects of demand and supply, elucidating the gap between them in the jewelry sector. The study indicates that the number of establishments in the jewelry sector reached (419) establishments, based on the survey conducted by the Department of Statistics, distributed as follows: (74.4%) in the Central region, around (19.1%) in the Northern region, and (6.4%) in the Southern region.

The majority of establishments operating in the sector are individual establishments (75%) according to their legal entity. These establishments in the jewelry sector were classified into three main groups: small-sized establishments (1-4 workers), which are widely spread across all regions of the kingdom at a rate of (84%), followed by medium-sized establishments (5-19 workers) at (11%), and then large-sized establishments (20 workers and more) at (5%).

It is noted that the majority of establishments reported a decrease in demand in the year (2022), while (13%) of the establishments operating in this sector indicated an increase in demand for their products in the year (2024-2025).

Employees in the sector are distributed with (83%) males compared to only (17%) females. On the other hand, (86%) of the workers in this sector are Jordanian nationals, compared to (14%) non-Jordanians. The study revealed that the most occupied professions in the jewelry sector are jewelry maker/seller (52.9%), gemstone setter (5.7%), jewelry solderer (5.6%), jeweler (polishing and finishing jewelry) (3.8%), and wax modeling jewelry maker (3.6%).

Generally, the demand volume is about (350) workers, with demand for the years (2023-2025) focusing on professions such as jewelry maker/seller, jewelry solderer, jeweler, model maker, and wax modeling jewelry maker. The emergence of the need for new workers is attributed to the expansion process by (66%) of establishments. Concerning the possibility of substituting local labor for foreign labor, (61%) of the establishments answered that they are willing to undergo substitution, a percentage very close to the establishments that do not accept substitution. It is worth noting that (52%) of the establishments apply a flexible work system in this sector.

The study indicated that the most mastered skill is enamel usage, followed by oxygen and gas soldering skill, silicone mold cutting and preparation skill, nitrogen soldering skill, wax carving skill, as well as 3D mold design.

The data analysis results revealed that some establishments operating in the sector do not prefer to hire females, mainly due to the nature of work in this sector not suiting women. The future demand for females reached (75) job opportunities, concentrated in the Central region. On the other hand, the number of disabled workers reached (23) workers, working mainly in the Central region. Furthermore, the demand volume reached (55) job opportunities in various professions, including jewelry maker/seller, jeweler, wax modeling jewelry maker,

and graphics designer, with demand significantly concentrated in the Central region, especially for hearing-impaired individuals.

The study revealed that (14%) of the establishments face difficulties in hiring, mainly due to the shortage of skilled workers and the lack of workers with positive work values and attitudes. Regarding the hiring methods used, the study showed that direct hiring through personal contacts is the most used, with a percentage of (83%). When asked about the difficulties and challenges facing the jewelry sector, (21%) of them stated that tax increases affect the sector's performance, while (18%) pointed to laws and regulations governing employment.

The number of training programs for this sector amounted to two training programs, with approximately (357) graduates during the years (2020-2022). The majority of them graduated from the jewelry maker/seller program (332 graduates), representing (93%) of the total graduates, followed by the handmade and mechanical jewelry maker program with only (7%). Graduates from training providers are gender-distributed with (80%) males and around (20%) females, graduated from "Imseeh" Factory, and Vocational Training Corporation.

Regarding the technical skill that employers emphasized the necessity of in workers at workplaces, it appeared that training providers provide the majority of the required skills by employers to a sufficient degree. Therefore, there is no gap between supply and demand concerning general operational support skills in the jewelry sector.

Regarding the gap between supply and demand in the jewelry sector, the study revealed that the total demand for the years (2023-2025) reached about (350) job opportunities within this sector, while the total supply reached (357) for the years (2020-2022). The gap showed that there are some professions needed by employers that training centers do not provide, thus there is a need to reconsider training programs to become more aligned with employers' demands. The analysis of the gap between supply and demand for females indicated a balance in numbers between what is available, where the number of female graduates reached (70) from training programs such as jewelry maker and wax modeling jewelry maker, while the total future demand from employers reached (75) job opportunities for females represented by jewelry maker, wax modeling jewelry maker, and jewelry solderer. This means that the market can absorb graduates from education and training centers in this sector. As for the gap between supply and demand for disabled individuals, the survey results revealed that there are (34) establishments offering (55) job opportunities in various professions, including jewelry maker/seller, jeweler, wax modeling jewelry maker, and graphics designer, with significant demand concentration in the Central region.

Based on the foregoing, the study recommends that the Board of Directors of the Jordan Technical and Vocational Skills Development Corporation (JVSD) establish national teams to Develop sectoral policies in the field of training the Jordanian workforce and employing them

in the goldsmithery and jewelry sector. Review, develop, and expand the training programs required by the sector, and integrate life skills, entrepreneurial skills, and employability skills into a mandatory package in all of its training programs. Eliminate any training programs that are not demanded by the labor market in the sector, on the one hand, and open new programs inspired by the demand in the labor market.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

تولى المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية منذ عام 2001 وعن طريق مشروع المنار تطوير النظم، والأدوات الفنية والتنفيذية لبناء نظام معلومات الموارد البشرية في الأردن، حيث قام بتكليف مجموعة من المؤشرات الدولية المفتاحية المتعلقة بنظم معلومات الموارد البشرية، وتقديمها إلى البيئة الأردنية، وإنتاج اللبانات 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 محدّدة للتعرف على الاحتياجات الكمية من الأيدي العاملة، وتحديد المهارات النوعية التي يحتاجها العاملون في هذا القطاع ما زالت ضعيفة، ما قد ينعكس على عدم تطوير خطط تنمية موارد بشرية فاعلة للقطاعات المهمة في سوق العمل، وغياب بيانات دقيقة عن تلك القطاعات قد تضعف من فاعلية عملية الإرشاد المهني، التي قد تقود إلى حدوث اختلالات في كفاءة التشغيل في سوق العمل.

ومن هنا، تبنّى المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، وبدعم من هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، وبالتنسيق مع مجالس المهارات القطاعية لإجراء دراسات دورية للقطاعات ذات الأولوية في الاقتصاد الأردني. كما تتولى دائرة الإحصاءات العامة جمع البيانات الخاصة بكل قطاع على المستوى الوطني وفق أحدث أطر معاينة لديها. أضف إلى ذلك، مشاركة ممثلين عن الجهات المعنية في القطاعين العام والخاص للقطاع المستهدف في عملية المتابعة والإشراف على هذه الدراسات عبر لجان استشارية شكّلت لهذه الغاية.

وتأتي هذه الدراسات منسجمة مع ما ورد في رؤية التحديث الاقتصادي والاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية بضرورة مواءمة مخرجات التعليم والتدريب لمتطلبات سوق العمل المتجددة، ولا يتم ذلك إلا بوجود دراسات مسحية قطاعية لسوق العمل، وتطوير خطط لتنمية الموارد البشرية في ضوء الفجوة التي تكشفها مثل هذه الدراسات؛ وذلك بغرض المساعدة في التعرف على الاحتياجات القطاعية الكمية، والنوعية من المؤهلات والمهارات، ثم العمل على تطوير هذه الإمكانيات لدى الباحثين عن عمل؛ الأمر الذي سيساهم بلا شك في الاستخدام الأمثل للموارد البشرية سواء عن طريق عملية التخطيط، أم عن طريق تطوير الاستراتيجيات وصنع القرار لبرامج سوق العمل الفعالة، وبشكل خاص في قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

1.2 أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تُعدّ الدراسة الأولى من نوعها على مستوى الوطن العربي التي تسعى لتقدير الفجوة في سوق العمل الأردني في قطاع الخليّ والمجوهرات؛ وذلك عن طريق تحليل قوى سوق العمل الأردني الكميّة، والنوعيّة، واستنباط مدى تجانس العرض؛ متمثلاً بمخرجات مزوّدي التدريب والتعليم المهني والتّقني الكميّة، والنوعيّة مع الطلب، والمتمثّل في حاجات سوق العمل الكميّة، والنوعيّة عن طريق المسح الميداني.

1.3 أهداف الدراسة

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

1. تحديد مسمّيات المهن/ الأعمال المطلوبة ضمن القطاع.
2. تقويم الطلب الحالي والمستقبلي على إنتاج القطاع.
3. تحديد الاحتياجات الكميّة المستقبلية من العمالة لكل مهنة من المهن الموجودة في القطاع.
4. تحديد الاحتياجات التعليمية، والتدريبية الحالية والمستقبلية لكل مهنة من المهن المطلوبة في القطاع.
5. تحديد احتياجات المنشآت العاملة ضمن القطاع من برامج تعليم، وتدريب لرفع الكفاية للعاملين.
6. التعرف على اتجاهات أصحاب العمل نحو الاستفادة، والتعاون مع مزوّدي التدريب في القطاعين العام، والخاص في إعداد القوى العاملة، وتدريبها ضمن القطاع.
7. التعرف على اتجاهات أصحاب العمل، واستعدادهم نحو تشغيل الإناث ضمن منشآتهم.
8. التعرف على اتجاهات أصحاب العمل، واستعدادهم نحو تشغيل ذوي الإعاقة ضمن منشآتهم.
9. التحقق من جاهزية الجهات المزوّدة للتدريب، واستعدادهم في القطاعين العام، والخاص لإعداد العمالة المطلوبة وتعليمها وتدريبها.
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 كفؤ، وفعال بوصفه من العناصر الأكثر توفراً في الأردن.

1.4 أسئلة الدراسة

تحاول هذه الدراسة تحقيق الأهداف السابقة الذكر عن طريق الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما خصائص العاملين الحاليين في قطاع الخليّ والمجوهرات من حيث المهنة، والجنس، والمستوى التعليمي؟
2. ما خصائص البرامج المقدمة إلى مهنّ قطاع الخليّ والمجوهرات من حيث المدة ومواقع التعليم، والتدريب، وعدد الخريجين؟
3. ما احتياجات سوق العمل الكميّة، والنوعيّة في قطاع الخليّ والمجوهرات للأعوام (2023-2025)؟
4. ما احتياجات المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات من المهارات في كل مهنة من مهنّ القطاع؟
5. ما المهارات التي يقدمها مزودو التدريب في كل برنامج من برامج التعليم، والتدريب التي تخدم قطاع الخليّ والمجوهرات؟
6. ما الفرص الحالية والمستقبلية لتوظيف المرأة في قطاع الخليّ والمجوهرات؟
7. ما الفرص الحالية والمستقبلية لتدريب المرأة وتمكينها في قطاع الخليّ والمجوهرات؟
8. ما الفرص الحالية والمستقبلية لتوظيف ذوي الإعاقة في قطاع الخليّ والمجوهرات؟
9. ما الفرص الحالية والمستقبلية لتدريب ذوي الإعاقة لدخول سوق العمل في قطاع الخليّ والمجوهرات؟
10. ما الصعوبات التي تواجهها المنشآت في التعيين في قطاع الخليّ والمجوهرات؟
11. ما أهم المزايا التي تقدمها المنشآت للعاملين فيها في قطاع الخليّ والمجوهرات؟

1.5 منهجية الدراسة

تغطي الدراسة جانب الطلب للشركات العاملة ضمن قطاع الخليّ والمجوهرات عبر مسح احتياجاتها الحالية والمستقبلية للأعوام (2023-2025) من القوى العاملة والتعليم، والتدريب، وجانب العرض الذي توفره جهات تزويد التدريب من الخريجين وبرامج التعليم، والتدريب عبر مسح لإمكانات هذه الجهات الحالية، وتوجهاتها المستقبلية للتدريب ضمن القطاع المستهدف.

1.5.1 مجتمع الدراسة وعيّنتها

1.5.1.1 مسح احتياجات الشركات (جانب الطلب)

تم تصميم عيّنة المسح للحصول على تقديرات موثوقة للمتغيرات الرئيسية للمسح على مستوى المحافظات والأقاليم الثلاثة. وصمّمت عيّنة هذا المسح استناداً إلى إطار التعداد العام للمنشآت الاقتصادية 2018 الذي نفذته دائرة الإحصاءات العامة، والذي تم تصنيفه حسب التصنيف الصناعي الدولي الرابع ISIC4 للأمم المتحدة. وتجدر الإشارة إلى أنه تم إضافة أي منشأة جديدة زودتها اللجنة الاستشارية من المعنيين في القطاع ولغاية تاريخه.

ويندرج تحت هذا القطاع مجموعة أنشطة فرعية:

- ✓ صناعة المجوهرات الثمينة، والأصناف والمواد المتصلة بها.
- ✓ تجارة المفرد (التجزئة) الأخرى في المتاجر المتخصصة (فقط متاجر الحلي والمجوهرات)

ولغايات هذا المسح تم الأخذ بأهمية المهن التي يشملها هذا القطاع عن طريق تقسيم مجتمع الدراسة إلى طبقات لضمان التجانس، والتمثيل للمجتمع بشكل جيد، حسب المحافظات والمهن، وفئة العاملين في المنشأة. والجدول رقم (1) يبين توزيع مجتمع الدراسة حسب المحافظة.

جدول 1 : عينة المنشآت الاقتصادية في قطاع الخليّ والمجوهرات ومجتمعها

المحافظة	العينة	عدد المنشآت
العاصمة	140	234
البلقاء	16	17
الزرقاء	39	59
مأدبا	2	2
إربد	44	61
المفرق	12	13
جرش	4	4
عجلون	2	2
الكرك	15	16
الطفيلة	2	2
معان	4	4
العقبة	5	5
المجموع	285	419

نسبة الاستجابة من المنشآت 93%.

1.5.1.2 مسح مزوذي التدريب (جانب العرض)

تكوّن مجتمع الدراسة لهذا المسح من مؤسسة التدريب المهني بشكل حصري؛ بوصفها الجهة الوحيدة المزودة للتدريب المهني في قطاع صناعة الخليّ، والمجوهرات في الأردن، بالإضافة إلى مصنع "امسيح" المختص بصناعة المجوهرات. وهذا المصنع يعدّ المركز الوحيد من القطاع الخاص بالتدريب في قطاع الخليّ والمجوهرات.

1.5.2 أدوات الدراسة

تم تصميم استباننتين لتحقيق أهداف الدراسة: الاستبانة الأولى تغطي جانب الطلب (أصحاب العمل)، وتوفر بشكل رئيس بيانات عن أعداد العاملين واحتياجاتهم التعليمية والتدريبية، واحتياجات المؤسسة الكمية من العمالة في المهن المختلفة، والمهارات الفنية والعامة (الداعمة للتشغيل) المطلوبة لممارسة المهن المختلفة. وتوفر كذلك بيانات عن تشغيل ذوي الإعاقة وطبيعة المهن التي يمكن أن يشغلوها، وبيانات عن تشغيل المرأة وفي أي المهن، والصعوبات التي يواجهها أصحاب العمل في تعيين العمالة، والطرائق المتبعة في التعيين، والمزايا المقدّمة للعاملين.

أما الاستبانة الأخرى، فتغطي جانب العرض (مزوذي التدريب)، حيث توفر بشكل رئيس بيانات حول البرامج التدريبية المتاحة لدى مزوذي التدريب ضمن مهن القطاع المستهدف، وأعداد الملتحقين والخريجين وخصائصهم، ودورات رفع الكفاية للعمال الممارسين، وعن فرص التدريب المتوافرة لذوي الإعاقة، وللمرأة، بالإضافة إلى توجهات مزوذي التدريب

نحو التوسّعات المستقبلية سواء في البرامج التدريبية أم في الفئات المستهدفة بالتدريب. وينبغي الإشارة إلى أنه تم استخدام الاستبانة نفسها في دراسات القطاعات ذات الأولوية الثلاثة لتشابه البيانات المطلوبة عن كل منها.

ولقد تم تطوير الاستبانتين بصورتها الأولى من قبل الباحثين في المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، وتم عرضهما لاحقاً على خبراء من دائرة الإحصاءات العامة، وعلى أعضاء اللجنة الاستشارية، وتم الأخذ بالتعديلات المقترحة، وبخاصة تلك التعديلات/ الملاحظات التي حظيت بالإجماع من قبل هؤلاء الخبراء. وأجريت التعديلات المناسبة في ضوء ملاحظاتهم.

1.6 جمع البيانات وتجهيزها

1.6.1 مسح الشركات (جانب الطلب)

تم تنفيذ جمع بيانات مسح المنشآت وفق الإجراءات الآتية:

- إعداد دليل لتعبئة الاستبانة للباحث الميداني (جامع البيانات) يتضمن التوضيحات اللازمة لكل أسئلة الاستبانة.
- إعداد دليل يتضمن شروط إدخال بيانات المسح الواردة عن طريق الاستبانات وتعليماتها.
- اختيار فريق بحث ميداني لجمع البيانات من الذكور والإناث وتدريبهم، وتتابعهم مجموعة من المشرفين، تم تدريبهم على إجراء المسح وتعبئة الاستبانة في مركز التدريب الإحصائي.
- تعبئة استبانات المسح عن طريق المقابلات الشخصية للباحثين الميدانيين (جامعي البيانات) مع المعنيين في المؤسسات/ ورش العمل المشمولة بالمسح.
- 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 التدريب (جانب العرض)

تم تنفيذ جمع بيانات مسح مزوّدي التدريب وفق الإجراءات الآتية:

- تكليف فريق عمل ضمّ ممثلي جهات التعليم، والتدريب المهني والتّقني الرئيسة في الأردن لجمع بيانات المسح اللازمة.
- تعبئة استبانات المسح عن طريق المقابلات الشخصية لأعضاء الفريق (جامعي البيانات) مع الموظفين المعنيين لدى جهات التدريب المشمولة بالمسح.
- تدقيق الاستبانات المعبأة وترميزها من قبل الفريق المكلف بذلك من موظفي المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.
- إدخال البيانات إلى الحاسوب، وإعداد جداول البيانات الخام.

1.7 توييب البيانات ونشرها

تم تحديد التقاطعات والجدول التكرارية والرسومات البيانية اللازمة لعرض الدراسة بعد إقرارها من أعضاء اللجنة الاستشارية، وقام اختصاصيو البرمجة بمعالجة جداول البيانات الخام لاستخراجها، وعرضها بالطريقة المناسبة، وتم تضمينها بهذا التقرير الذي اشتمل على ملخص لأهم نتائج الدراسة، والتوصيات المنبثقة عنها.

1.8 محدّدات الدراسة

- تم جمع بيانات القطاع خلال الفترة من أيلول لغاية كانون الأول 2023.
- المنشآت المشمولة في المسح هي فقط المنشآت المصنفة، والمرخصة والتي تعمل تحت مظلة القطاع الرسمي الخاص والمنظم.

الفصل الثاني

تحليل جانب الطلب في قطاع الحُليّ

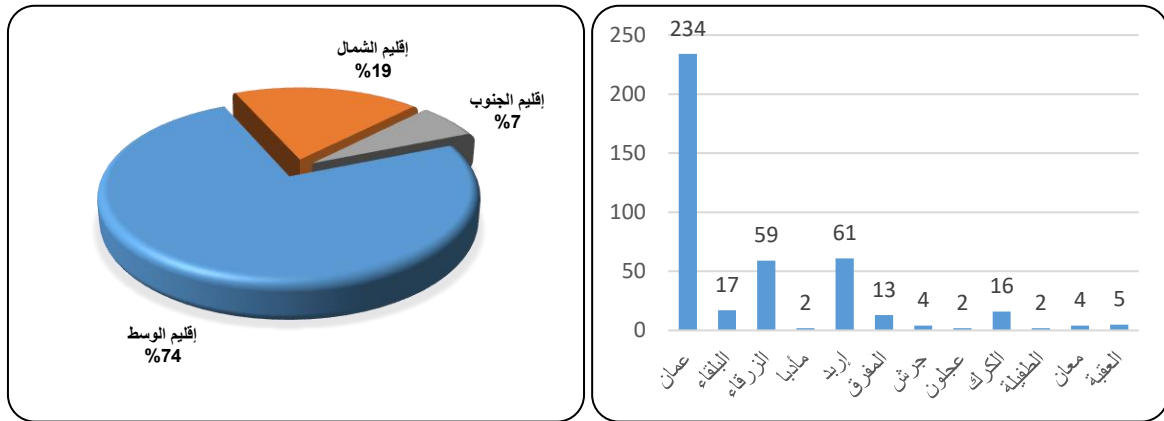
والمجوهرات

2.1 إنتاج منشآت قطاع الخليّ والمجوهرات*

بلغ عدد المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات (419) منشأة استنادًا إلى المسح الذي أجرته دائرة الإحصاءات العامة، توزعت بواقع (74.4%) في إقليم الوسط، ونحو (19.1%) في إقليم الشمال، وما نسبته (6.4%) في إقليم الجنوب.

جدول 2: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب الإقليم/ المحافظة

عدد المنشآت	الإقليم/ المحافظة
312	إقليم الوسط
234	عمان
17	البلقاء
59	الزرقاء
2	مأدبا
80	إقليم الشمال
61	إربد
13	المفرق
4	جرش
2	عجلون
27	إقليم الجنوب
16	الكرك
2	الطفيلة
4	معان
5	العقبة
419	المجموع



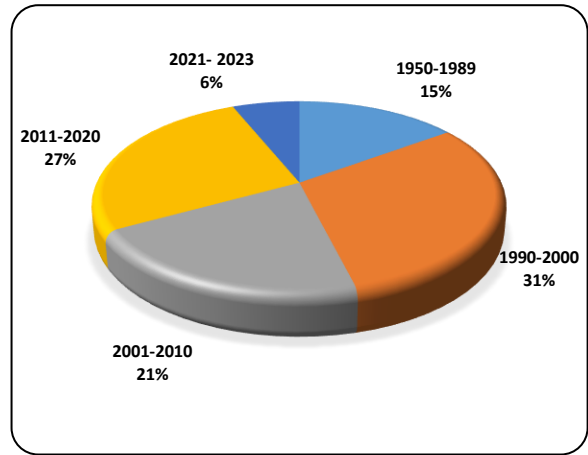
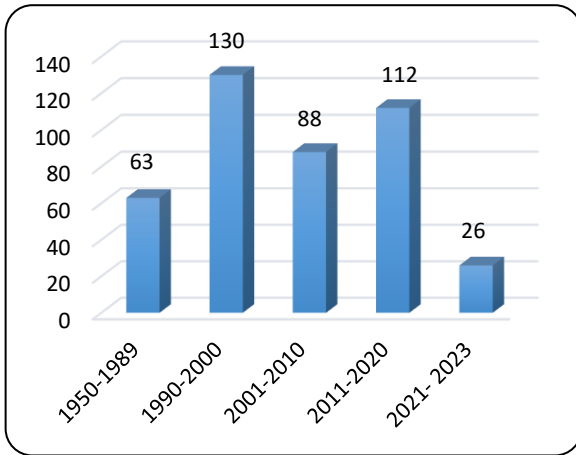
شكل 1: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب الإقليم/ المحافظة

وأظهرت الدراسة أن عدد المنشآت في هذا القطاع تفاوتت من حيث نشأتها ما بين العام 1950 والعام 2023، لكن وبشكل عام، فإن غالبية المنشآت التي شملها المسح بدأت نشاطها منذ عام 1990 وهو العام الذي شهد عودة الأردنيين المغتربين من الخليج بكثافة بعد أحداث حرب الخليج، حيث تشير البيانات إلى أن حوالي (85%) من المنشآت العاملة في هذا القطاع بدأت بتقديم الخدمة منذ تلك الفترة، وهي توظف نحو (84%) من إجمالي العاملين في القطاع والبالغ عددهم (1,942) عاملاً وعاملة.

* يوجد هنالك اختلاف طفيف في مجاميع الجداول وذلك بسبب عملية التثقيب (الترجيح) والتقريب

جدول 3: توزيع المنشآت في قطاع الخلي والمجوهرات، حسب سنة بدء تقديم الخدمة

سنة البدء	عدد المنشآت	سنة البدء	عدد المنشآت	سنة البدء	عدد المنشآت	سنة البدء	عدد المنشآت
1950	3	1984	3	1997	6	2010	19
1952	3	1985	2	1998	7	2011	3
1958	2	1986	3	1999	6	2012	5
1960	3	1987	4	2000	24	2013	9
1962	1	1988	5	2001	3	2014	19
1966	1	1989	8	2002	10	2015	17
1970	2	1990	14	2003	12	2016	15
1973	3	1991	7	2004	9	2017	10
1974	1	1992	29	2005	9	2018	23
1977	4	1993	12	2006	7	2019	9
1980	6	1994	9	2007	5	2020	2
1982	6	1995	9	2008	9	2021	9
1983	4	1996	6	2009	5	2022	6
						2023	11

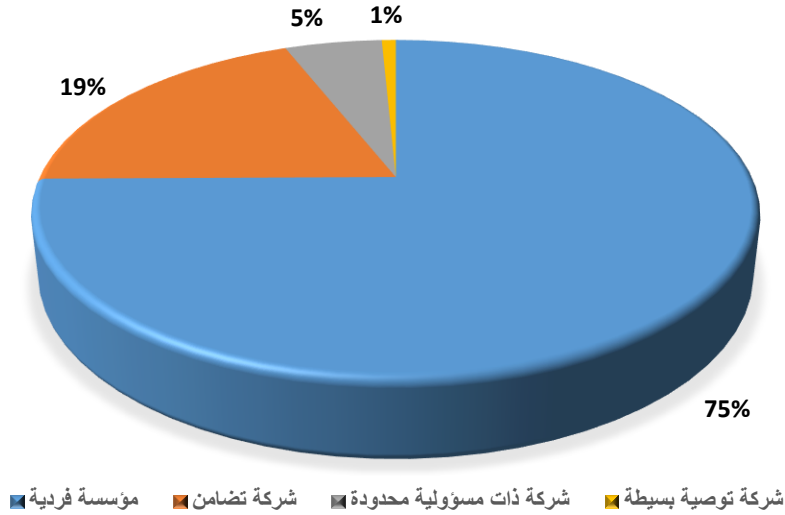


شكل 2: توزيع المنشآت في قطاع الخلي والمجوهرات، حسب سنة بدء تقديم الخدمة

يشير الجدول أدناه إلى أن الغالبية العظمى من المنشآت العاملة في قطاع الخلي والمجوهرات هي منشآت فردية حيث إن قرابة (75%) هي منشآت فردية وفقاً لكيانها القانوني، وتشكل المنشآت التضامنية نسبة (19%)، ونحو (5%) منشآت ذات مسؤولية محدودة.

جدول 4: توزيع المنشآت في قطاع الخلي والمجوهرات، حسب الكيان القانوني

المجموع	الكيان القانوني للمنشأة
313	مؤسسة فردية
80	شركة تضامن
22	شركة ذات مسؤولية محدودة
3	شركة توصية بسيطة
419	المجموع

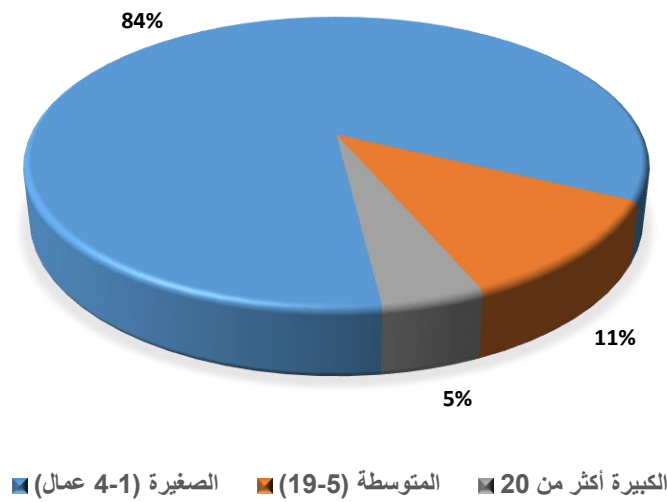


شكل 3: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب الكيان القانوني

واستنادًا إلى نتائج المسح، يمكن تصنيف المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات ضمن ثلاث مجموعات رئيسية هي: المنشآت الصغيرة الحجم (1-4 عمال) وهي التي تنتشر بنسبة كبيرة في جميع أقاليم المملكة، وبنسبة (84%)، تليها المنشآت المتوسطة الحجم (5-19 عاملا)، وبنسبة (11%)، ثم المنشآت كبيرة الحجم (20 عاملا وأكثر) وبنسبة (5%).

جدول 5: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب حجم المنشأة

حجم المنشأة	عدد المنشآت
صغيرة (1 - 4)	352
متوسطة (5-19)	47
كبيرة (20+)	19
المجموع	419

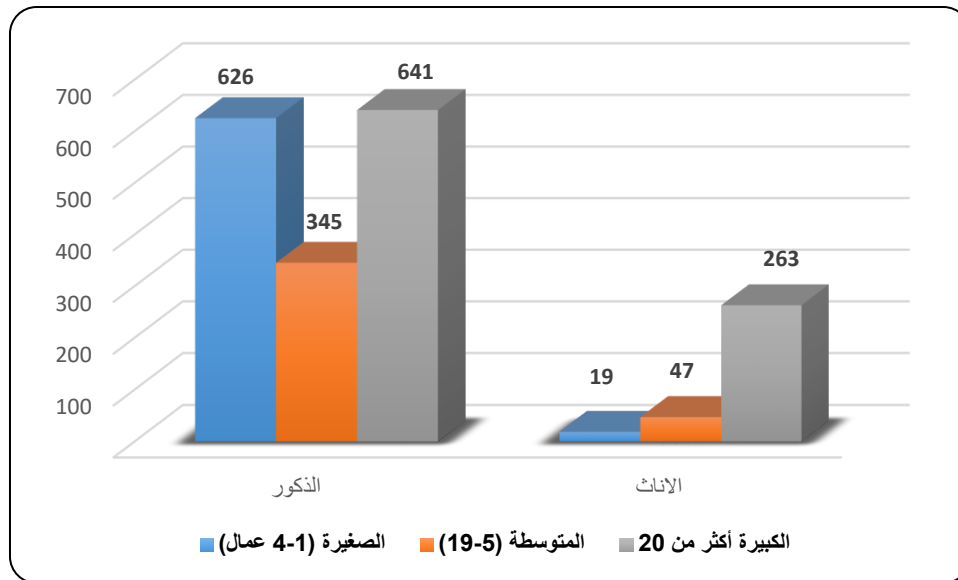
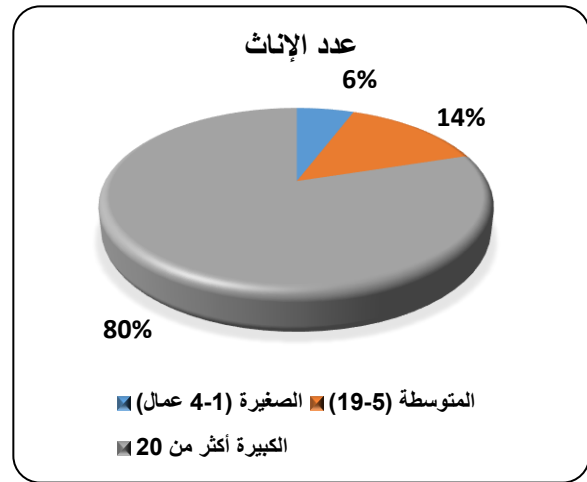
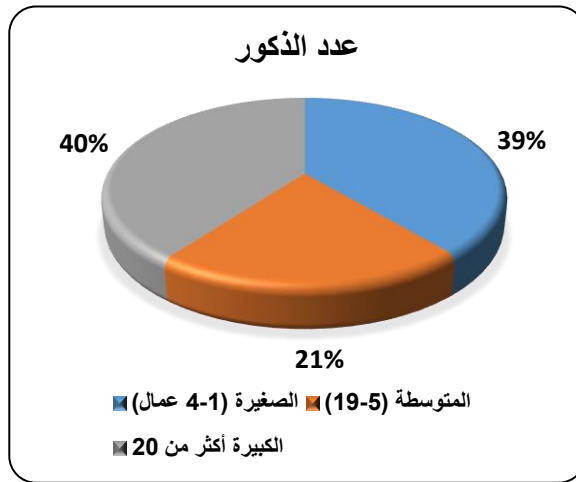


شكل 4: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب حجم المنشأة

ويبين الجدول أدناه توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب حجم المنشأة والجنس، ويلاحظ أن عدد العاملين الذكور أكبر في المنشآت الكبيرة الحجم (641 عاملاً)، ثم صغيرة الحجم (626 عاملاً). وفيما يتعلق بالإناث، فقد بلغ عددهنّ في المنشآت الكبيرة هو الأعلى (263 عاملة) ثم المنشآت المتوسطة (47 عاملة).

جدول 6: توزيع العاملين في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب حجم المنشأة والجنس

حجم المنشأة	الذكور	الإناث	المجموع
الصغيرة (1-4 عمال)	626	19	645
المتوسطة (5-19)	345	47	393
الكبيرة أكثر من 20	641	263	905
المجموع	1,613	329	1,942

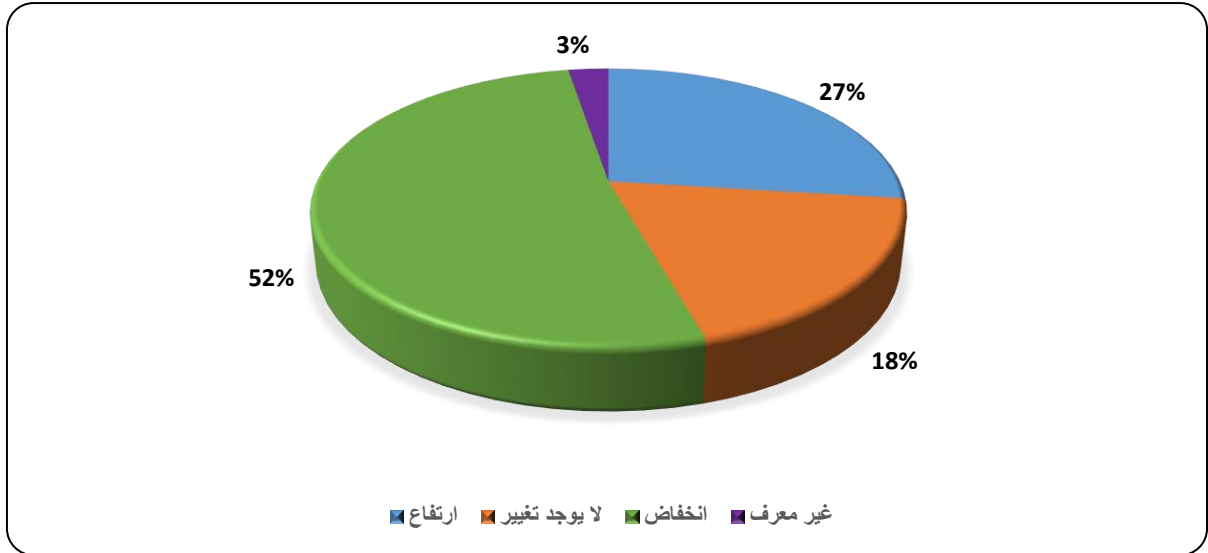


شكل 5: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب حجم المنشأة والجنس

وحول تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للعام 2022، فقد أعلنت (52%) من المنشآت في هذا القطاع عن انخفاض الطلب على إنتاجها، وكذلك (27%) من المنشآت توقعوا ارتفاع الطلب على منتجاتهم خلال (2022). بينما أعلنت (19%) من المنشآت أنه لا يوجد تغيير على إنتاجها خلال العام المذكور.

جدول 7: توزيع المنشآت والعاملين في قطاع الخلي والمجوهرات، حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم لعام 2022

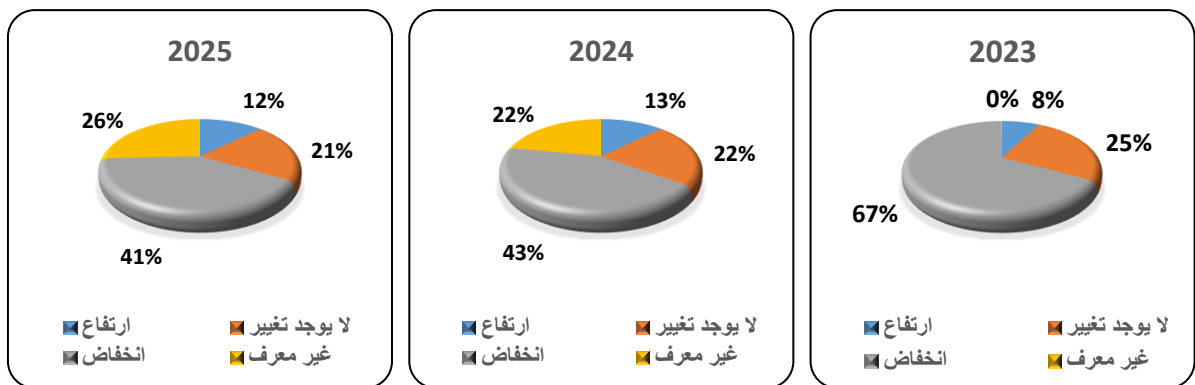
تقييم الطلب	عدد المنشآت
ارتفاع	113
لا يوجد تغيير	78
انخفاض	217
غير معرف	11
المجموع	419



شكل 6: توزيع المنشآت والعاملين حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم وحسب حجم المنشأة لعام 2022

جدول 8: توزيع المنشآت في قطاع الخلي والمجوهرات، حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام (2025-2023)

تقييم الطلب	2025	2024	2023
ارتفاع	53	53	32
لا يوجد تغيير	87	94	106
انخفاض	171	181	280
غير معرف	108	92	1



شكل 7: توزيع المنشآت في قطاع الخلي والمجوهرات، حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام (2025-2023)

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

2.2 الخصائص الكمية، والنوعية للعاملين في قطاع الخليّ والمجوهرات

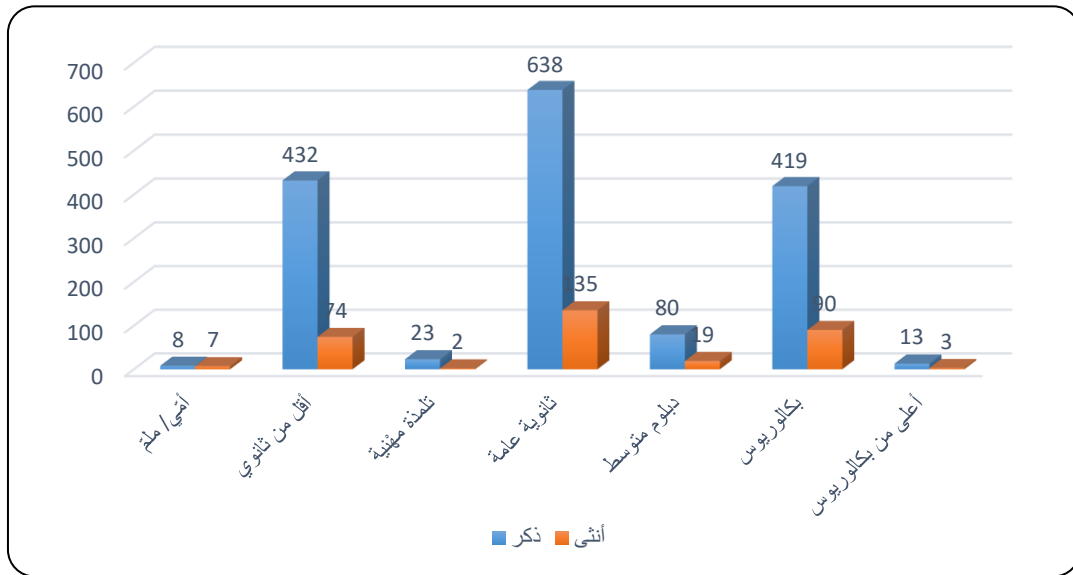
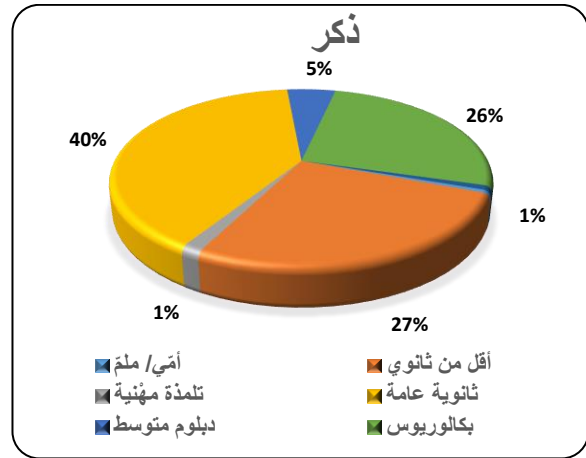
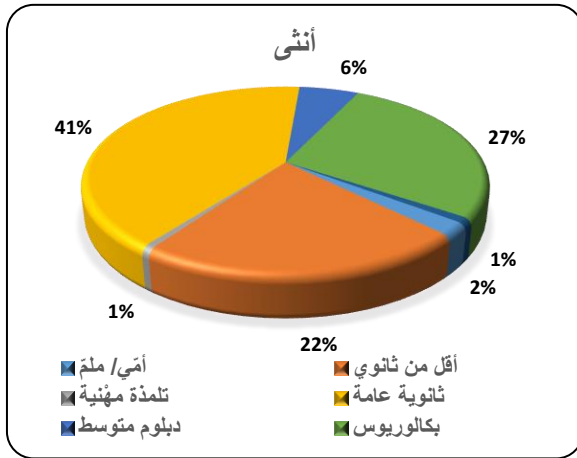
كشفت نتائج تحليل البيانات أن عدد العاملين في قطاع الخليّ والمجوهرات بلغ (1,942) عاملاً وعاملة لعام 2023، توزعوا بغالبية للذكور بواقع (83%)، مقابل (17%) للإناث فقط. وتجدر الإشارة إلى أن نسبة الشباب العاملين في القطاع (15-24 سنة) لم تتجاوز (13%)، ونسبة العاملين بعمر 25 سنة وأكثر (87%).

وبالتعرف إلى مؤهلات العاملين التعليمية بشكل عام، نجد أن غالبية الذكور العاملين مؤهلهم التعليمي ثانوية عامة، وبنسبة (39.5%)، ونحو (26.8%) أقل من ثانوي، في حين أن غالبية الإناث مؤهلنّ التعليمي ثانوي، وبنسبة (40.9%) ونحو (22.4%) أقل من ثانوي.

وبتحليل مؤهلات العاملين التعليمية على مستوى المحافظات، فإننا نجد أن (41%) مؤهلهم التعليمي أقل من ثانوي في إقليم الوسط، يليهم من مؤهلهم ثانوي بنسبة (29%)، أما إقليم الشمال، فإن نسبة كبيرة من العاملين تُقدّر بـ (40.8%) مؤهلهم دون الثانوي، ونحو (31%) ثانوية عامة. وبالانتقال لإقليم الجنوب، نجد أن (35.3%) مؤهلهم ثانوي، ونحو (29.4%) بكالوريوس.

جدول 9: توزيع العاملين في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب المؤهل التعليمي، والجنس

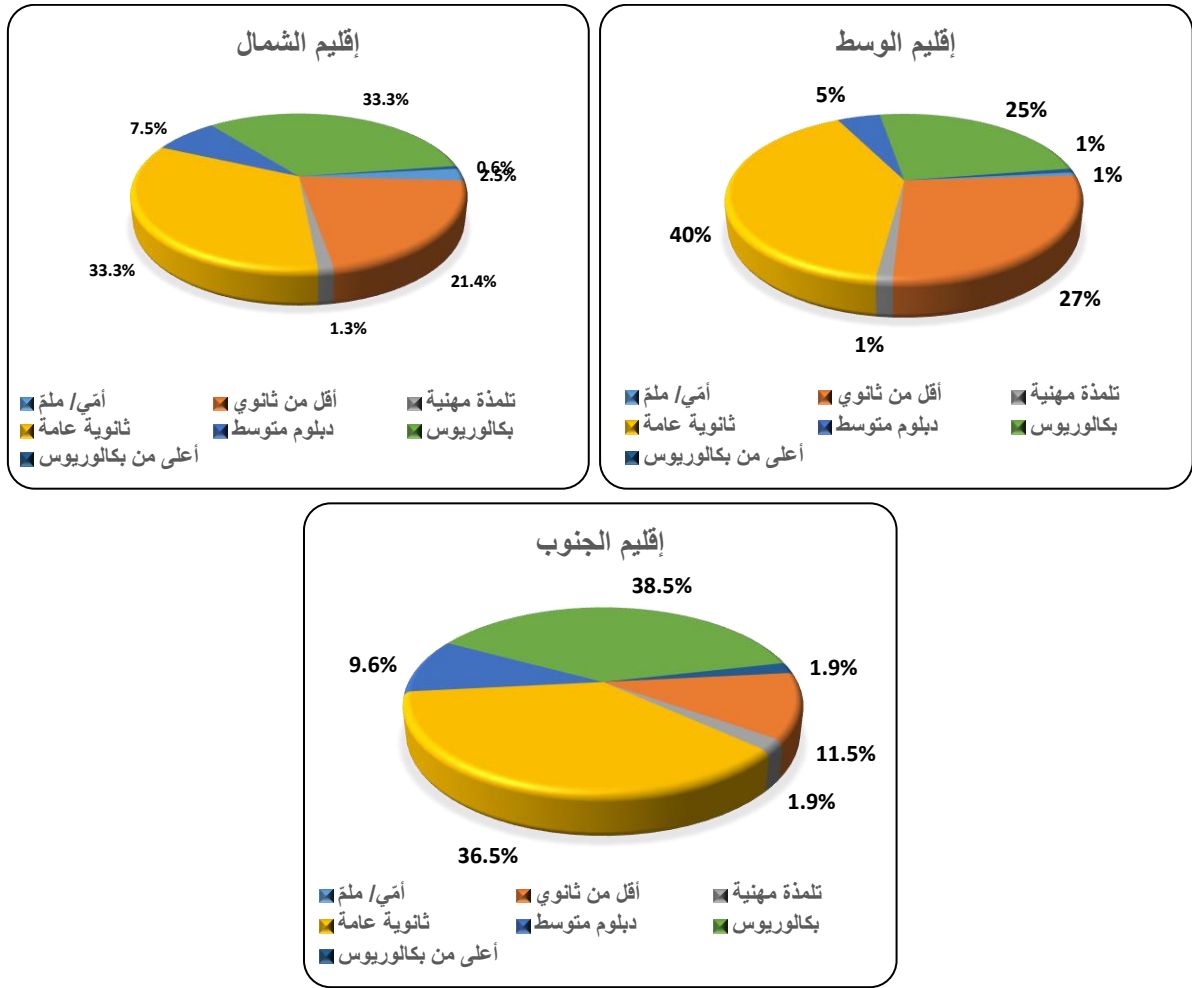
المؤهل العلمي	ذكر	أنثى	المجموع
أبي / ملّم	8	7	15
أقل من ثانوي	432	74	505
تلمذة مهنية	23	2	25
ثانوية عامة	638	135	772
دبلوم متوسط	80	19	99
بكالوريوس	419	90	509
أعلى من بكالوريوس	13	3	16
المجموع	1,613	329	1,942



شكل 8: توزيع العاملين في قطاع الخبي والمجوهرات والهرم العمالي حسب المؤهل التعليمي، والجنس

جدول 10: توزيع العاملين في قطاع الخبي والمجوهرات، حسب المؤهل التعليمي، والإقليم

المؤهل التعليمي	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
أمي / ملتم	11	4		15
أقل من ثانوي	465	34	6	505
تلمذة مهنية	22	2	1	25
ثانوية عامة	700	53	19	772
دبلوم متوسط	82	12	5	99
بكالوريوس	436	53	20	509
أعلى من بكالوريوس	14	1	1	16
المجموع	1,729	160	53	1,942



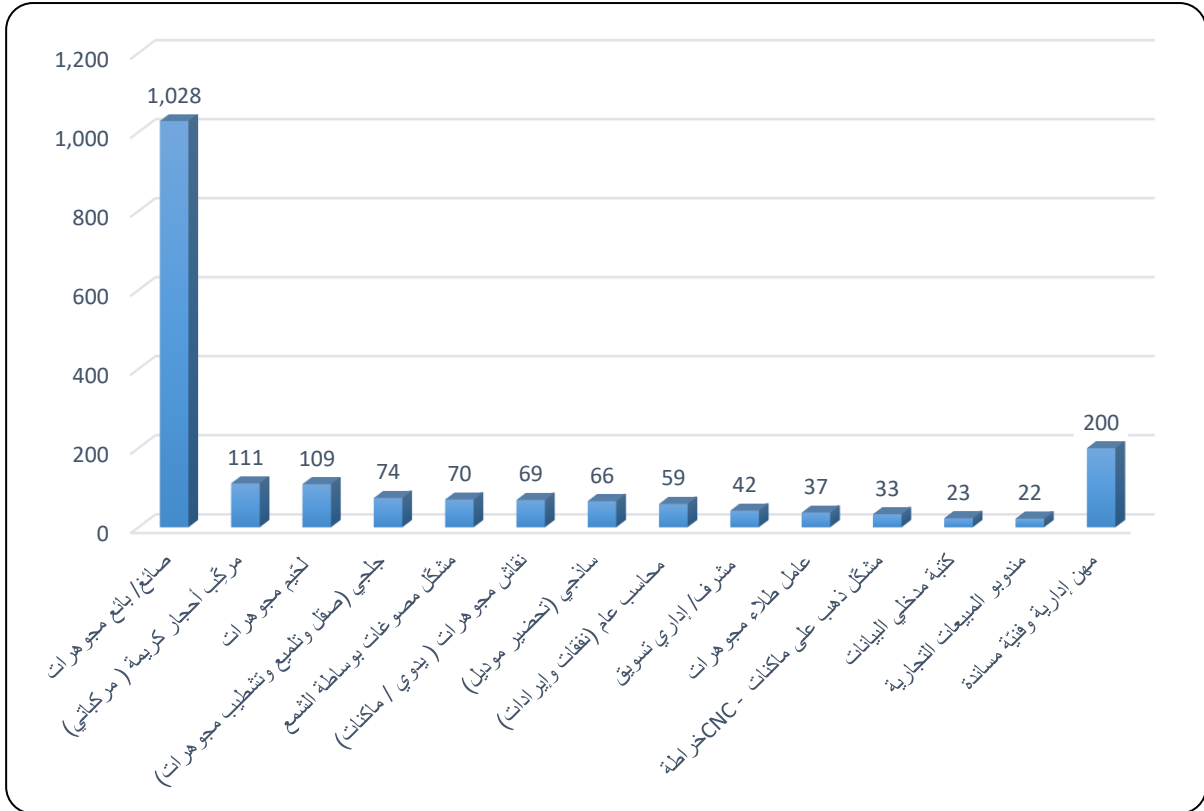
شكل 9: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب المؤهل التعليمي، والإقليم

أظهرت الدراسة أن مهنة صائغ/ بائع مجوهرات (52.9%)، ومركب أحجار كريمة (مركباتي) (5.7%)، ولحيم مجوهرات (5.6%)، وجلي (صقل وتلميع وتشطيب مجوهرات) (3.8%)، ومشكل مصوغات بواسطة الشمع (3.6%) هي المهن الأكثر إشغالاً في قطاع الخليّ والمجوهرات.

وفي إقليم الوسط كانت مهنة صائغ/ بائع مجوهرات ومركب أحجار كريمة (مركباتي) ولحيم مجوهرات هي المهن الأكثر إشغالاً، بينما في إقليم الشمال فإن مهنة صائغ/ بائع مجوهرات، ولحيم مجوهرات، و مهن إدارية وفنية مساندة هي المهن الأكثر انتشاراً بين العاملين في القطاع. أما في إقليم الجنوب، فإن المهن أقل تنوعاً حيث يعمل الغالبية في مهنة صائغ/ بائع مجوهرات.

جدول 11: توزيع العاملين في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب المهنة، والجنس والإقليم

المجموع	إقليم الجنوب		إقليم الشمال		إقليم الوسط		الأقاليم مهنة
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
1,028		49	1	136	77	765	صانغ/ بائع مجوهرات
111					50	61	مركب أحجار كريمة (مركباتي)
109				3	30	75	لخيم مجوهرات
74					7	67	جلجي (صقل وتلميع وتشطيب مجوهرات)
70					36	34	مشكل مصوغات بوساطة الشمع
69				1	12	56	نقاش مجوهرات (يدوي / ماكنات)
66					2	64	ساذجي (تحضير موديل)
59		1		2	13	43	محاسب عام (نفقات وإيرادات)
42					7	36	مشرف/ إداري تسويق
37					27	11	عامل طلاء مجوهرات
33					3	30	مشكل ذهب على ماكنات CNC - خراطة
23					18	5	كتبة مدخلي البيانات
22					1	20	مندوبو المبيعات التجارية
200	2	1	2	15	41	140	مهن إدارية وفنية مساندة
1942	2	51	3	157	324	1405	المجموع

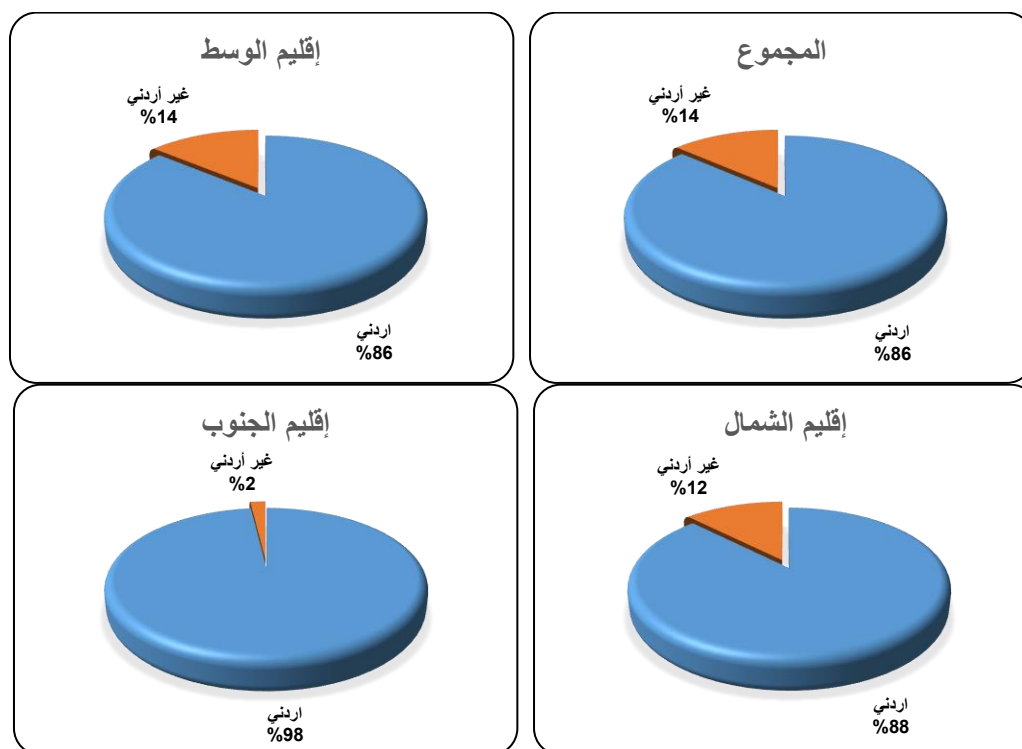


شكل 10: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب المهنة الأكثر إشغالا

وبالحديث، وبشكل عام، عن جنسيات العاملين في قطاع الخليّ والمجوهرات، فإن نسبة (86%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيّو الجنسية، مقابل (14%) من غير الأردنيين، وتُعدّ النسبة متقاربة جداً في جميع أقاليم المملكة.

جدول 12: توزيع العاملين في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب الجنسية

الجنسية	إقليم الوسط		إقليم الشمال		إقليم الجنوب		المجموع
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	
أردني	1168	320	137	3	50	2	1,679
غير أردني	238	4	20		1		262
المجموع	1405	324	157	3	51	2	1,942



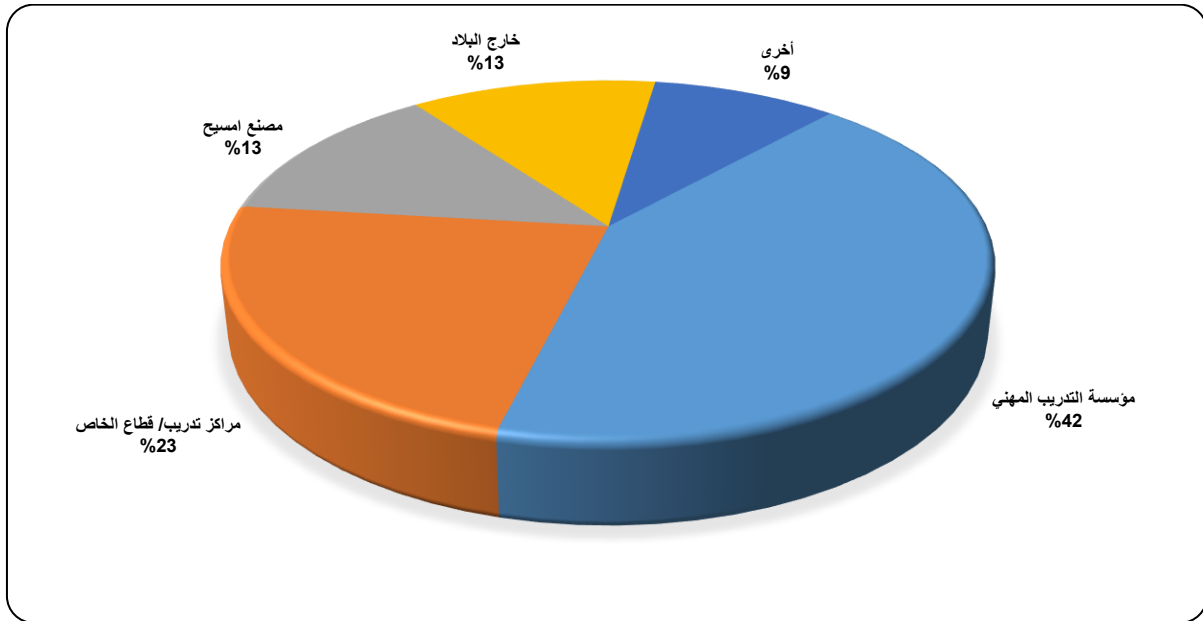
شكل 11: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب جنسية العاملين، والإقليم

2.3 الاحتياجات التعليمية والتدريبية الحالية والمستقبلية للمؤسسات في قطاع الخليّ والمجوهرات

كشفت نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها عدم توافر أي مرافق، أو أقسام تدريبية متخصصة لدى العديد من المنشآت العاملة في قطاع الخليّ والمجوهرات للمشتغلين لديها، وأفاد (حوالي 23%) من المنشآت العاملة في القطاع بأنها تُفضّل تدريب عاملها لدى مراكز تدريب في القطاع الخاص، و (13%) يفضلون التدريب في الخارج.

جدول 13: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب جهة التدريب المفضّلة

عدد المنشآت	جهة التدريب
34	مؤسسة التدريب المهني
11	مصنع امسيح
10	خارج البلاد
8	أخرى



شكل 12: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب جهة التدريب المفضّلة

ويُلاحظ من النتائج أن هناك ارتفاعاً في طلب أصحاب العمل للأعوام (2023-2025)، على تعليم العاملين وتدريبهم في برامج التعليم، والتدريب كما هي مبينة في الجدول أدناه.

جدول 14 : توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب برامج التعليم، والتدريب الأكثر طلباً حسب الإقليم

إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب
فحص عيارات المصوغات وتحديدها	فحص عيارات المصوغات وتحديدها	فحص عيارات المصوغات وتحديدها
الحفر على الشمع	إجراء عملية البيع والشراء للمصوغات	إجراء عملية البيع والشراء للمصوغات
القدرة على التخلص من العيوب المصنعية		لحيم أكسجين وغاز
مصمّم قوالب 3D		صهر المعادن آلياً
تحضير وشق قوالب السليكون		تحديد عيارات سبائك الذهب والفضة

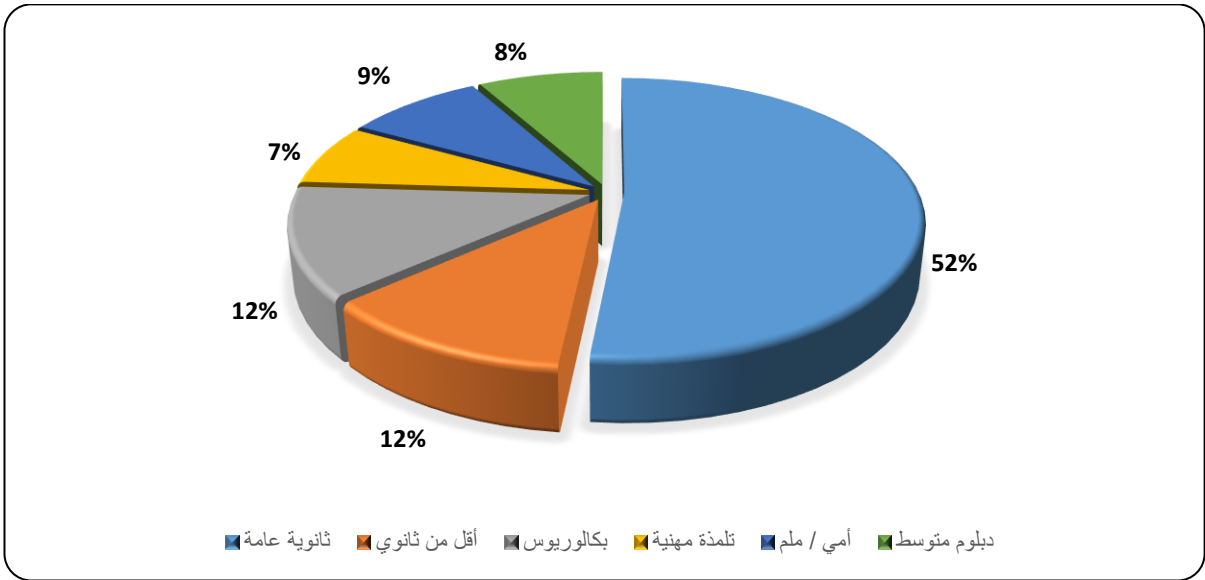
2.4 احتياجات مؤسسات قطاع الخليّ والمجوهرات الكميّة من العاملين وخصائصهم

يركز قطاع الخليّ والمجوهرات بشكل رئيس على توظيف الذكور بشكل عام، مع وجود الإناث في مجموعة من المهن لكن بنسبة قليلة، ويتركز الطلب على العمالة أكثر في إقليم الوسط. وبشكل عام، بلغ حجم الطلب على مهن هذا القطاع للأعوام (2023-2025) حوالي (350) عاملاً مطلوباً، وبحجم طلب على الذكور بلغ (275)، مقابل (75) من الإناث. وارتفع الطلب بشكل كبير في العام 2024 بنحو (64%)؛ مقارنة مع الطلب في العام 2023، لكنه تراجع في العام 2025 بنحو (77%)؛ مقارنة مع العام 2024.

ويبيّن الجدول (15) مستوى المؤهلات العلمية المطلوبة للأعوام (2023-2025)، حيث تبين أن مؤهل الثانوية العامة هو الأكثر طلباً، يليه أقل من ثانوي، ويبدو هذا منطقياً ومُتماشياً مع طبيعة هذا القطاع.

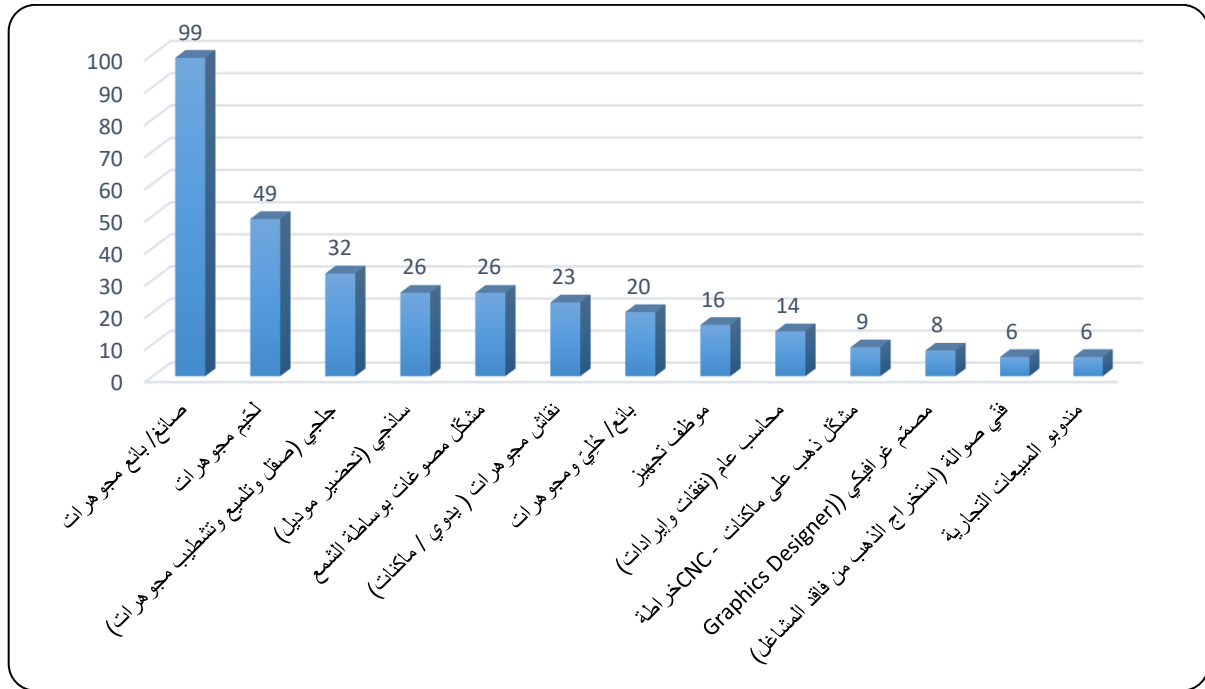
جدول 15: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الخلي والمجوهرات، حسب المؤهل التعليمي، والجنس للأعوام (2025-2023)

المؤهل العلمي	2023		2024		2025		المجموع
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	
ثانوية عامة	49	7	74	27	18	6	141
أقل من ثانوي	14	5	15	6	1		30
بكالوريوس	16		16	5	6	2	37
تلمذة مهنية	11	3	8	1	1	1	20
أمي / ملم	8	1	11	4	5	1	25
دبلوم متوسط	2		18	6	2		22
المجموع	100	16	142	49	34	10	275



شكل 13: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الخلي والمجوهرات، حسب المؤهل التعليمي، للأعوام (2025-2023)

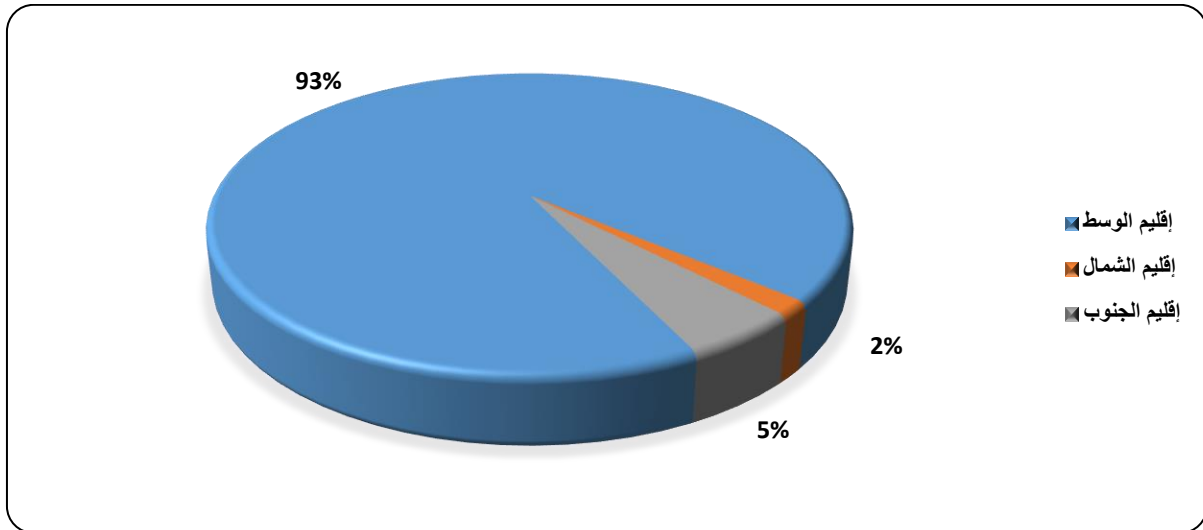
وبشكل عام، فإن هناك طلبًا للأعوام (2025-2023) على مهن صائغ/ بائع مجوهرات، ولخيم مجوهرات، وجلي (صقل وتلميع وتشطيب مجوهرات)، وسانجي (تحضير موديل)، ومشكّل مصوغات بواسطة الشمع.



شكل 14: توزيع مجموع الطلب على العمالة في قطاع الخلي والمجوهرات، حسب المهنة، لمجموع الأعوام (2023-2025)

جدول 16: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الخلي والمجوهرات، حسب المهنة، والإقليم للأعوام (2023-2025)

المهنة المطلوبة	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
بائع/ خلي ومجوهرات	20			20
مصمم غرافيكي (Graphics Designer)	8			8
مندوبو المبيعات التجارية	6			6
لخيم مجوهرات	44		4	49
صانع/ بائع مجوهرات	91	5	3	99
ساذجي (تحضير موديل)	26			26
مركب أحجار كريمة (مركباتي)	3			3
مشكل مصوغات بوساطة الشمع	26			26
مشكل ذهب على ماكينات - CNC - خراطة	9			9
نقاش مجوهرات (يدوي / ماكينات)	23			23
جلجي (صقل وتلميع وتنشيط مجوهرات)	29		3	32
عامل طلاء مجوهرات	1			1
فني صوالة (استخراج الذهب من فاقد المشاغل)	6			6
فاحص السبائك الثمينة (الشيشيني)			2	2
مشغل المكابس الآلية واليدوية للمصوغات			1	1
مشكل المصوغات اليدوية والآلية	3			3
مشكل الزخارف الإسلامية والرسومات اليدوية	1			1
مصلح المصوغات المتنوعة وصيانتها			4	4
موظف تجهيز	16			16
محاسب عام (نفقات وإيرادات)	14			14
المجموع	327	5	18	350

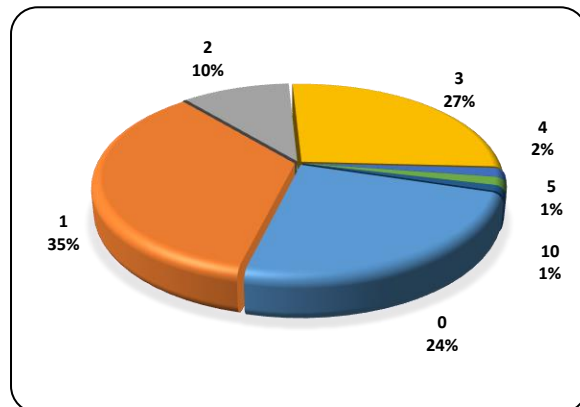
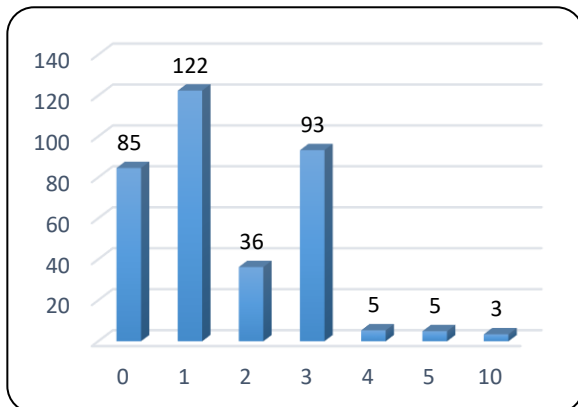


شكل 15: التوزيع النسبي للطلب على العمالة في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب الإقليم للأعوام (2025-2023)

وأما من حيث الخبرة المطلوب توافرها في العمالة المطلوبة، فقد لوحظ أن غالبية أصحاب العمل لا يطلبون خبرة، حيث أعلن (92%) من أصحاب العمل أنهم يطلبون خبرة تتراوح من (0-3 سنوات) بوصفها فترة كافية للقيام بمتطلبات العمل في هذا القطاع.

جدول 17: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب سنوات الخبرة المطلوبة، والجنس للأعوام (2025-2023)

سنوات الخبرة	2025		2024		2023	
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر
0		5	19	41	3	16
1	1	6	12	46	5	53
2		5	2	10	2	14
3	7	16	16	33	7	16
4				5		
5				5		
10		1		1		1
المجموع	10	34	49	142	16	100

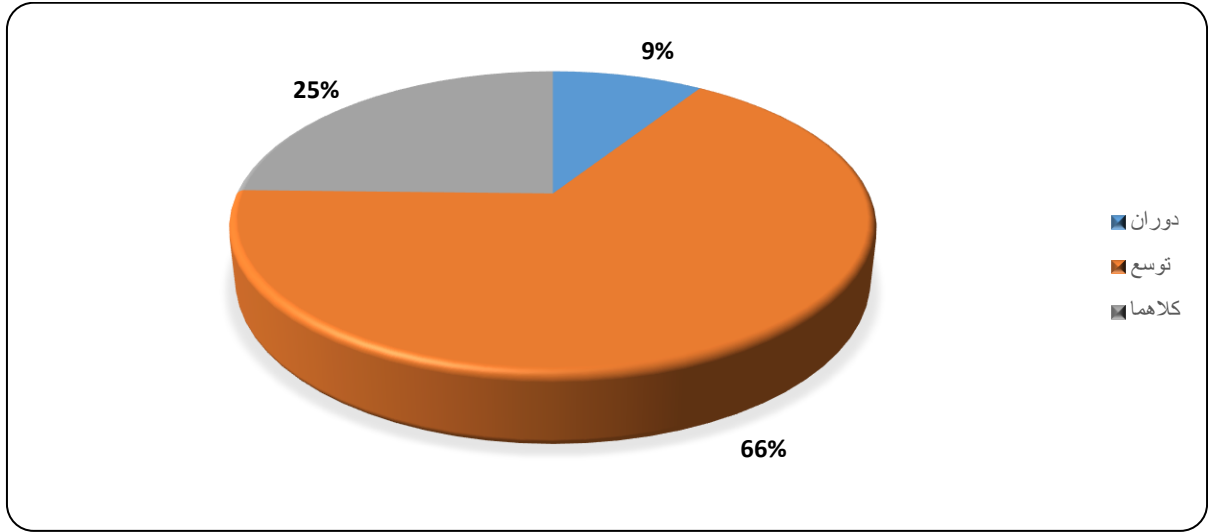


شكل 16: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب سنوات الخبرة المطلوبة للأعوام (2025-2023)

تبرز الحاجة إلى العمال الجدد أكثر من كونها توسّعا، الأمر الذي يشير إلى أن ارتفاع حجم الطلب على العاملين في الأعوام (2024-2022) ناتج عن خلق فرص عمل جديدة.

جدول 18: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب أسباب توافرها (دوران/ توسّع) للأعوام (2025-2023)

توزيع العمالة	2023	2024	2025
دوران	13	18	2
توسّع	84	112	36
كلاهما	19	61	6
المجموع	116	191	44



شكل 17: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب أسباب توافرها (دوران/ توسّع) للأعوام (2025-2023)

من ناحية أخرى، تم سؤال أصحاب العمل عن إمكانية إحلال العمالة المحلية بدل الوافدة، حيث أجاب (61%) من المنشآت أنهم مستعدون لعملية الإحلال، وهي نسبة كبيرة جدًا للمنشآت التي لا تقبل بعملية الإحلال. وتجدر الإشارة إلى أن (52%) من المنشآت تُطبّق نظام العمل المرن، وهو نظام يقدر كل جهد فكري، أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر ضمن أحد أشكال عقد العمل المرن المحددة في هذا النظام والتي قد تشمل العمل لبعض الوقت، أو العمل ضمن ساعات مرنة، وأسبوع العمل المكثف، والسنة المرنة، إضافة إلى عن بُعد¹.

وكشفت نتائج الدراسة، عن طريق سؤال أصحاب العمل عن أكثر مهارة مطلوبة ضمن مهن قطاع الخليّ والمجوهرات، وهي مهارة إتقان استخدام المينا، ومهارة استخدام لَحِيم الأكسجين والغاز، ومهارة شق قوالب السيليكون وتحضيرها، ومهارة استخدام لَحِيم النيتروجين، ولَحِيم الأرغون، ومهارة الحفر على الشمع.

¹ وزارة العمل، قانون نظام العمل المرن 2017.

جدول 19: توزيع الطلب في قطاع الخلي والمجوهرات، حسب أبرز المهن وأكثر مهارة مطلوبة

المهنة	أكثر مهارة مطلوبة
لخيم مجوهرات	لخيم ارغون
	لخيم اكسجين وغاز
	لخيم نيتروجين
	استخدام قلم الليزر
ساذجي	الحفر على الشمع
	معرفة ببرنامج ماتريكس
	مصمم قوالب D3
	القدرة على التخلص من العيوب المصنعية
	تشكيل النماذج المصوغات و النماذج الشمعية
جلجي (صقل وتلميع)	القدرة على التخلص من العيوب المصنعية
	القدرة على استخدام الالتراسونيك
	القدرة على إعداد خلطة (ماء) الطلي بألوانه المختلفة
مشكل مصوغات بوساطة الشمع	تحضير وشق قوالب السليكون
	كبس قوالب السيلكيون
	تشكيل النماذج المصوغات و النماذج الشمعية
	تركيب شجرة المصوغات الشمعية
	تشكيل المصوغات المطلوبة
نقاش مجوهرات	القدرة على استخدام ماكنات النقش اليدوية والالية
	القدرة على التخلص من العيوب المصنعية
	السلامة والصحة المهنية ومعرفة التعامل مع المواد الكيماوية
مركب أحجار كريمة	الدراية الكاملة وإتقان استخدام المينا
	التركيب الأرضي للأحجار الكريمة
صانع / بائع مجوهرات	إجراء عملية البيع والشراء للمصوغات
	لخيم أكسجين وغاز
	لخيم نيتروجين
	فحص عيارات المصوغات وتحديدها

2.5 المهارات العامة المطلوب توافرها لدى العاملين في قطاع الخليّ والمجوهرات

بعد تحليل البيانات التي اشتملت عليها ثمانية جداول تُبيّن درجة أهمية كل مهارة من المهارات العامة الداعمة للتشغيل في كل مهنة من مهن قطاع الخليّ والمجوهرات، فقد تم استخلاص الجدول أدناه، الذي يبيّن المهارات العامة الضرورية لكل مهنة من المهن، الأمر الذي يتطلب من مزوّدي التعليم، والتدريب دمج تلك المهارات في برامجها التعليمية والتدريبية. من ناحية أخرى، أضاف العديد من أصحاب العمل مهارات أخرى يهتمون بها مثل: القدرة على تحمل ضغط العمل، والالتزام بأخلاق العمل.

جدول 20: المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة

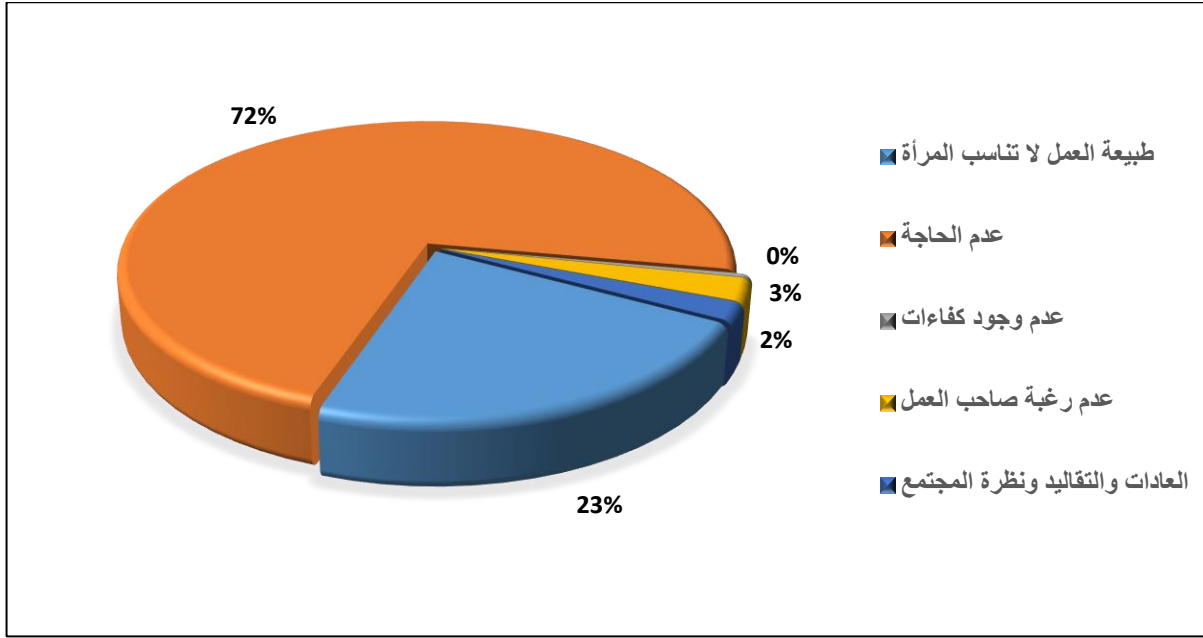
مهارة التحليل وحل المشكلات	مهارة التواصل باللغة الإنجليزية	مهارات عديدة	مهارة الإبداع والابتكار	مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت	مهارة استخدام الحاسوب	مهارة الاتصال والعمل مع الفريق	المهنة
X	X	X	X	X		X	لخيم مجوهرات
X	X	X	X	X	X	X	صانغ/ بائع مجوهرات
X	X	X	X	X	X	X	ساذجي (تحضير موديل)
X	X	X	X	X	X	X	مرگب أحجار كريمة (مركباتي)
X	X	X	X	X	X	X	مشكل مصوغات بوساطة الشمع
X	X	X	X	X	X	X	مشكل ذهب على ماكنات CNC
X	X	X	X	X	X	X	نقاش مجوهرات (يدوي/ماكنات)
X	X	X	X	X	X	X	جلجي (صقل وتلميع وتشطيب مجوهرات)
X			X	X			عامل طلاء مجوهرات
X			X	X		X	فني صوالة (استخراج الذهب من فاقد المشاغل)
X	X	X	X	X	X	X	مشغل المكابس الآلية واليدوية للمصوغات

2.6 تشغيل المرأة في قطاع الخليّ والمجوهرات

تشير نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها إلى أن بعض المنشآت العاملة في قطاع الخليّ والمجوهرات لا ترغب في تعيين إناث في هذا القطاع وبنسبة (94%)، ويعود ذلك بشكل رئيس إلى عدم الحاجة، وأن طبيعة العمل في هذا القطاع لا تناسب المرأة. لكن، يبقى هناك تشغيل للإناث في مهن هذا القطاع بنسبة لا تقل عن (6%).

جدول 21: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب أهم أسباب عدم تعيين الإناث

عدد المنشآت	أسباب عدم تعيين الإناث
282	عدم الحاجة
88	طبيعة العمل لا تناسب المرأة
10	عدم رغبة صاحب العمل
8	العادات والتقاليد ونظرة المجتمع



شكل 18: توزيع المنشآت في قطاع الخلي والمجوهرات، حسب أهم أسباب عدم تعيين الإناث

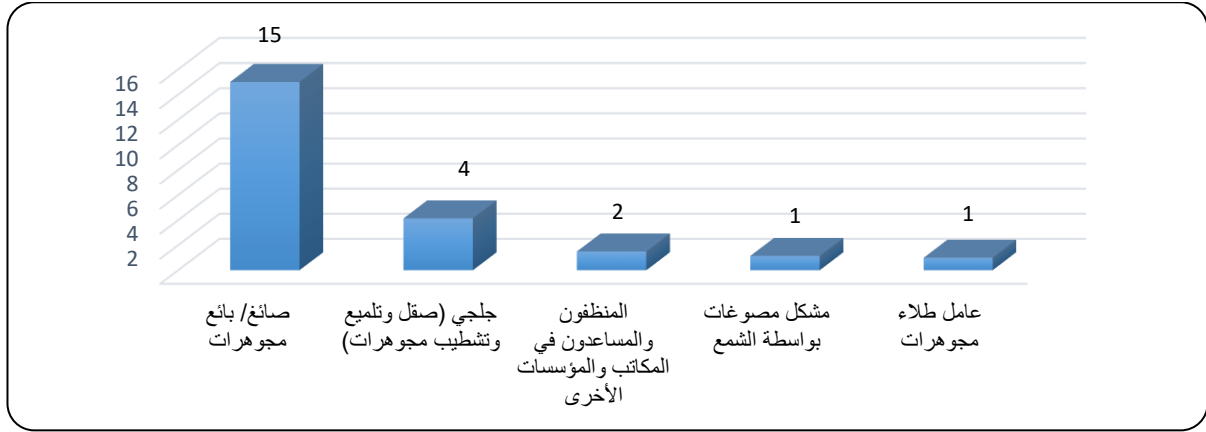
ويتركز عدد العاملين من الإناث في إقليم الوسط بنسبة أكبر (98.48%)، بينما كانت في إقليم الشمال نحو (0.91%)، وفي إقليم الجنوب (0.61%) وبلغ عدد العاملات الإجمالي (329). وأن غالبية الإناث يعملن في مهنة الصياغة بنسبة (24%)، ثم مركب أحجار كريمة (مركباتي)، بنسبة (15%)، يليها مهنة مشكل مصوغات بواسطة الشمع بنسبة (11%).

جدول 22: توزيع فرص العمل للإناث في قطاع الخلي والمجوهرات، حسب المهنة، والإقليم

المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	مهنة
79		2	77	صائغ/ بائع مجوهرات
50			50	مركب أحجار كريمة (مركباتي)
30			30	لخيم مجوهرات
7			7	جلي (صقل وتلميع وتشطيب مجوهرات)
36			36	مشكل مصوغات بواسطة الشمع
12			12	نقاش مجوهرات (يدوي / ماكينات)
2			2	ساذجي (تحضير موديل)
13			13	محاسب عام (نفقات وإيرادات)
7			7	مشرف/ إداري تسويق
27			27	عامل طلاء مجوهرات
3			3	مشكل ذهب على ماكينات CNC - خراطة
18			18	كتبة مدخلي البيانات
1			1	مندوبو المبيعات التجارية
45	2	2	41	مهن إدارية وفنية مساندة
329	2	3	324	المجموع

2.7 تشغيل ذوي الإعاقة في قطاع الخليّ والمجوهرات

بلغ عدد العاملين من ذوي الإعاقة (23) عاملاً من أصل (1942) عاملاً في القطاع، وكلهم من الذكور ويشكلون نسبة (1.2%) فقط، وينحصر في إقليم الوسط. وهم يعملون في مهن متنوعة في القطاع نفسه، لكن أكثر المهن التي يتركزون فيها هي مهنة صانع/ بائع مجوهرات ، وجلي (صقل وتلميع وتشطيب مجوهرات) ، ومشكّل مصوغات بواسطة الشمع، والمنظفون والمساعدون في المكاتب والمؤسسات الأخرى.



شكل 19: توزيع العمالة من ذوي الإعاقة في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب المهنة،

تبين نتائج الدراسة أن المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، فعلياً، لا تُفضّل توظيف ذوي الإعاقة؛ وذلك نظراً لمجموعة من الأسباب بيّنها أصحاب العمل في القطاع، وكان أبرزها أن عدم الحاجة للتعيين كان بنسبة (57.3%)، بينما بيّن (28.4%) من المنشآت أنهم لا يرغبون بسبب طبيعة العمل غير المناسب. لكن، أعلنت (38) منشأة أنها ستقدم (55) فرصة عمل في مهن مختلفة أهمها: صانع/ بائع مجوهرات، وجلي (صقل وتلميع وتشطيب مجوهرات)، ومشكّل مصوغات بواسطة الشمع، ومصمّم غرافيكي (Graphics Designer). وقد تركّز الطلب بشكل كبير في إقليم الوسط ولذوي الإعاقة السمعية تحديداً.

جدول 23: توزيع فرص العمل لذوي الإعاقة في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب المهنة، والإقليم

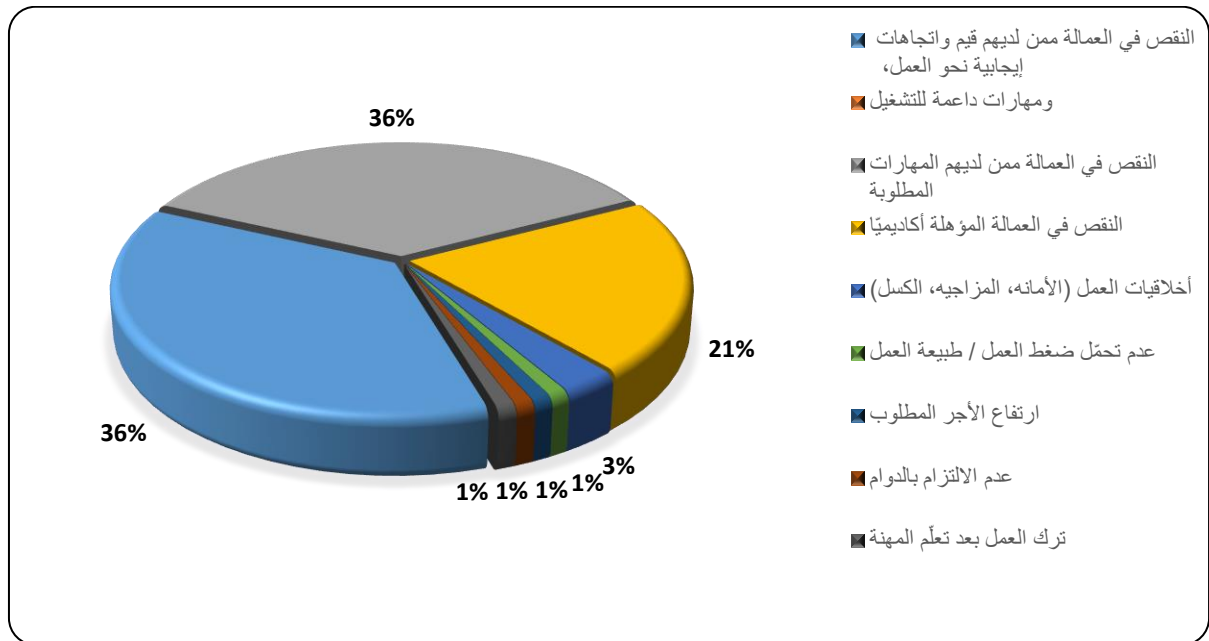
المهنة	إقليم الوسط
صانع/ بائع مجوهرات	30
جلي (صقل وتلميع وتشطيب مجوهرات)	7
مشكّل مصوغات بواسطة الشمع	5
مصمّم غرافيكي (Graphics Designer)	3
لحيم مجوهرات	2
ساذجي (تحضير موديل)	2
نقاش مجوهرات (يدوي / ماكينات)	2
مشكّل ذهب على ماكينات CNC - خراطة	1
(فتي صوالة) استخراج الذهب من فاقد المشاغل	1
مركبّ أحجار كريمة (مركباتي)	1
عامل طلاء مجوهرات	1
المجموع	55

2.8 صعوبات تعيين العاملين في قطاع الخليّ والمجوهرات وطرق التعيين

كشفت نتائج الدراسة أن نسبة (30%) من المنشآت لا تواجه أيّ صعوبات في التعيين، وأن (14%) منها تواجه صعوبات في التعيين، وتُعزى هذه الصعوبات إلى النقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل، ومهارات داعمة للتشغيل والنقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة بشكل رئيس، إضافة إلى النقص في العمالة المؤهلة أكاديميا (انظر الجدول أدناه).

جدول 24: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب صعوبات التعيين

صعوبات التعيين	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
النقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل، ومهارات داعمة للتشغيل	34	2	2	38
النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة	31	3	2	37
النقص في العمالة المؤهلة أكاديميًا	20	2		22
أخلاقيات العمل (الأمانة، المزاجية، الكسل)	2		1	3
عدم تحمّل ضغط العمل / طبيعة العمل	1			1
ارتفاع الأجر المطلوب	1			1
عدم الالتزام بالدوام	1			1
ترك العمل بعد تعلّم المهنة		1		1

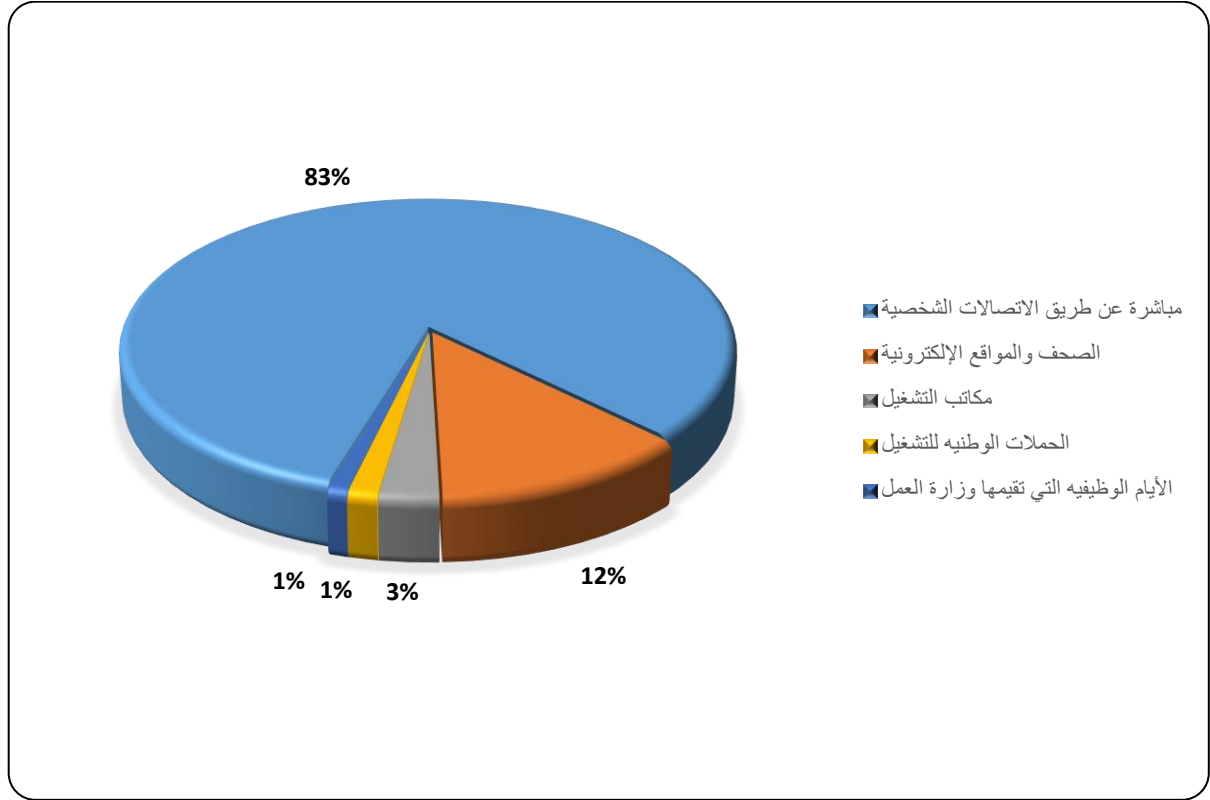


شكل 20: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب صعوبات التعيين

وفيما يتصل بالطرق المستخدمة في التعيين، أظهرت الدراسة بأن التعيين المباشر عن طريق الاتصالات الشخصية هو الأكثر استخدامًا، وبنسبة (83%)، يليه التعيين عن طريق إعلانات الصحف والمواقع الإلكترونية وبنسبة (26%).

جدول 25: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب طرائق التعيين والإقليم

طرائق التعيين	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
مباشرة عن طريق الاتصالات الشخصية	153	19	3	175
الصحف والمواقع الإلكترونية	22	3		26
مكاتب التشغيل	6			6
الحملات الوطنية للتشغيل	2	1		3
الأيام الوظيفية التي تقيمها وزارة العمل	2			2
المجموع	184	24	3	210

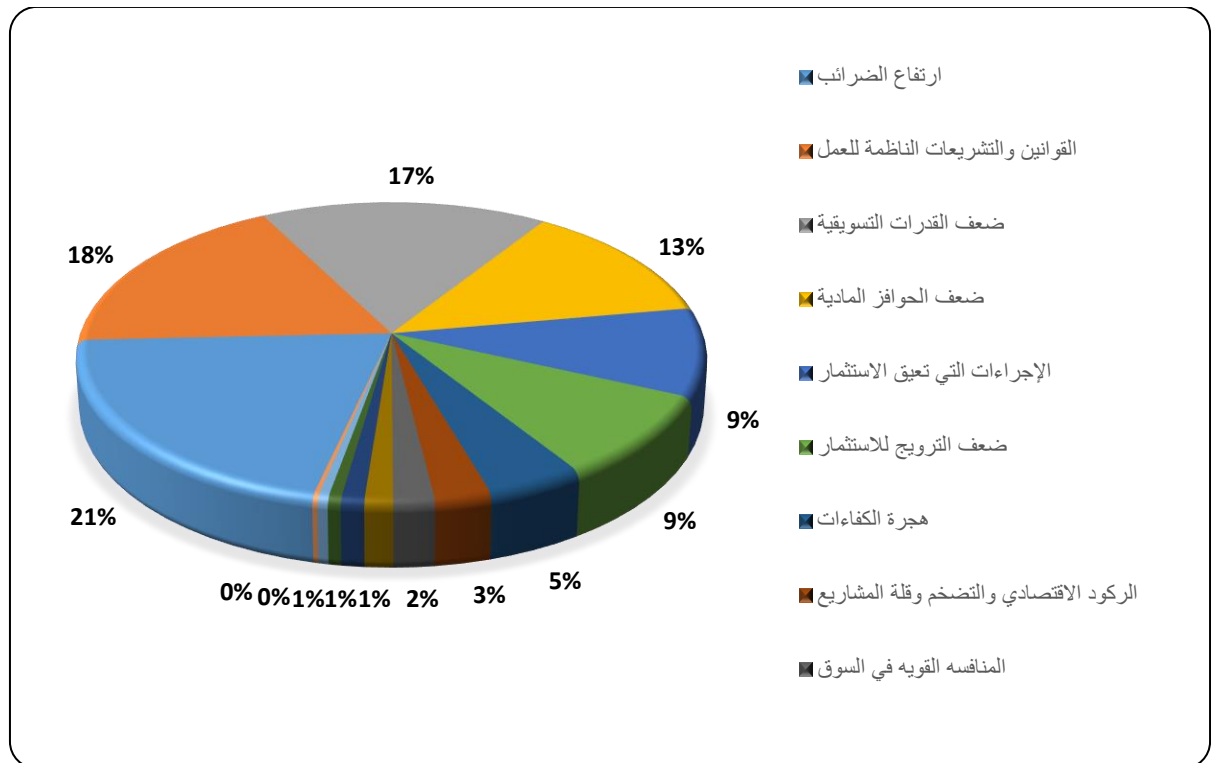


شكل 21: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب طرائق التعيين

كما سئل أصحاب العمل عن الصعوبات والتحديات التي تواجه قطاع الخليّ والمجوهرات، وقد أجاب (21%) منهم بأن ارتفاع الضرائب تؤثر على أداء القطاع، بينما (18%) أشاروا إلى القوانين والتشريعات الناظمة للعمل، ونحو (17%) إلى ضعف القدرات التسويقية، وأجاب (13%) أن ضعف الحوافز المادية من التحديات التي تواجه القطاع.

جدول 26: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب الصعوبات التي تواجه القطاع والإقليم

الصعوبات التي تواجه القطاع	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
ارتفاع الضرائب	123	41	9	174
القوانين والتشريعات الناظمة للعمل	111	28	13	152
ضعف القدرات التسويقية	84	49	8	141
ضعف الحوافز المادية	57	48	5	110
الإجراءات التي تعيق الاستثمار	53	22	4	80
ضعف الترويج للاستثمار	53	20	5	77
هجرة الكفاءات	33	4	1	38
الركود الاقتصادي والتضخم وقلّة المشاريع	14	5	3	22
المنافسة القوية في السوق	8	8		16
ارتفاع تكاليف مدخلات الإنتاج	9	1		11
إغراق السوق بالبضائع المستوردة الأقل كلفة	8	1		9
نقص العمالة المحلية المؤهلة مقابل ازدياد العماله الوافدة	4	1		5
ضعف أداء النقابات	2	3		4
الجمارك المرتفعه	2			2



شكل 22: توزيع المنشآت في قطاع الخليّ والمجوهرات، حسب الصعوبات التي تواجه القطاع

الفصل الثالث

تحليل جانب العرض في قطاع الحُليّ

والمجوهرات

3.1 أهم الجهات المزودة للتعليم والتدريب، في قطاع الخليّ والمجوهرات

خلافًا للقطاعات التي تمت دراستها سابقًا فإن قطاع الخليّ والمجوهرات يعتمد على جهتين مختصين بالتعليم، والتدريب في الأردن وهما:

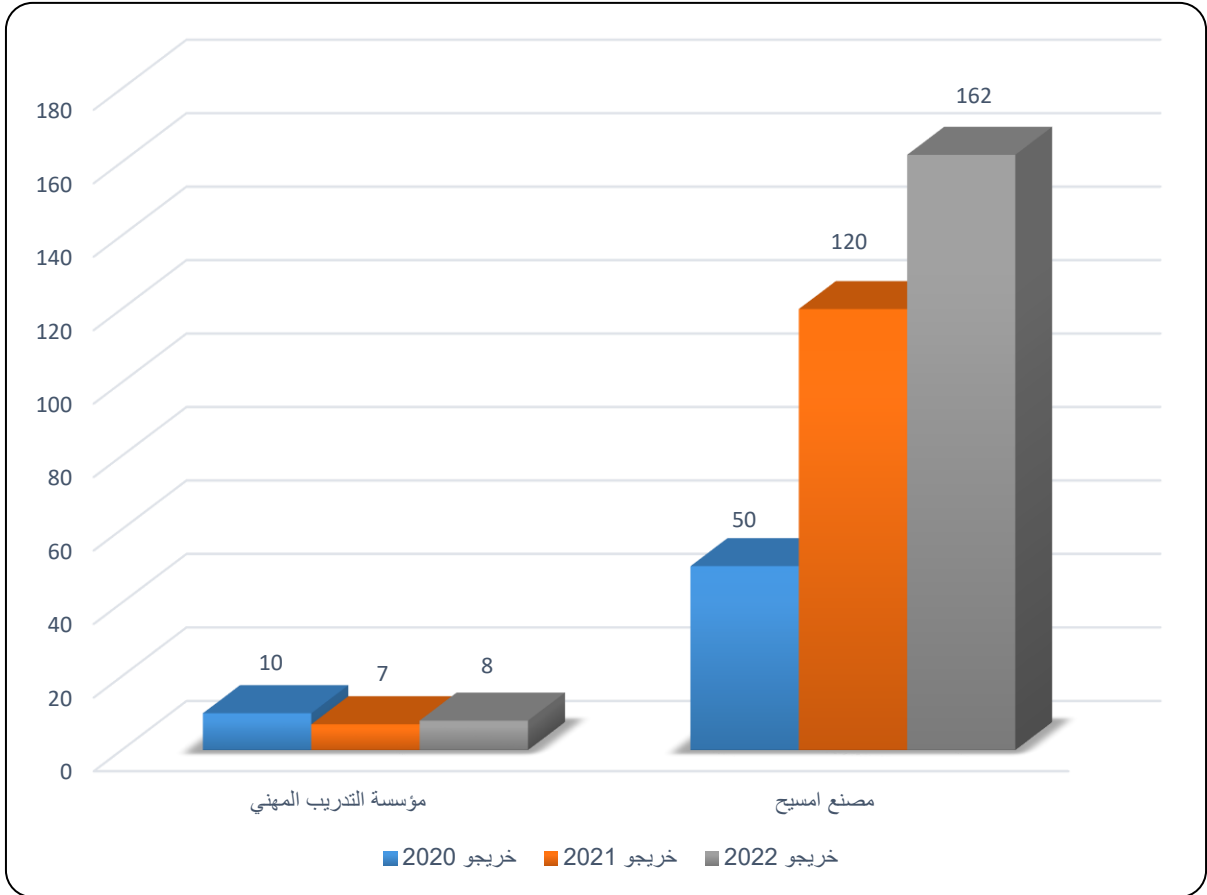
1. مؤسسة التدريب المهني.

2. مصنع "امسيح".

يظهر الجدول رقم (27) والشكل رقم (20) توزيع الخريجين من الجهات المزودة للتعليم، والتدريب في قطاع الخليّ والمجوهرات للأعوام من (2020-2022).

جدول 27: توزيع الخريجين في قطاع الخليّ والمجوهرات للأعوام (2020-2022)

المجموع	خريجو 2022	خريجو 2021	خريجو 2020	
332	162	120	50	مصنع "امسيح"
25	8	7	10	مؤسسة التدريب المهني
357	170	127	60	المجموع



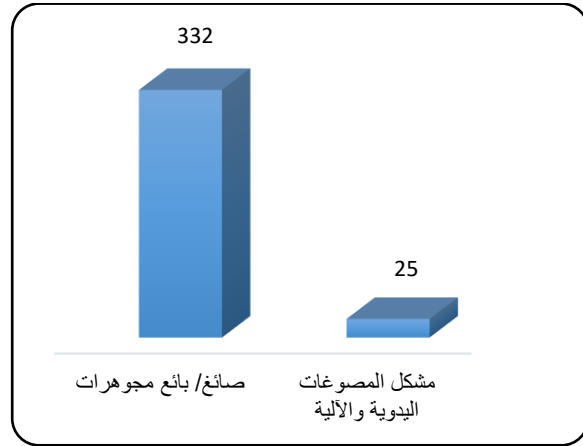
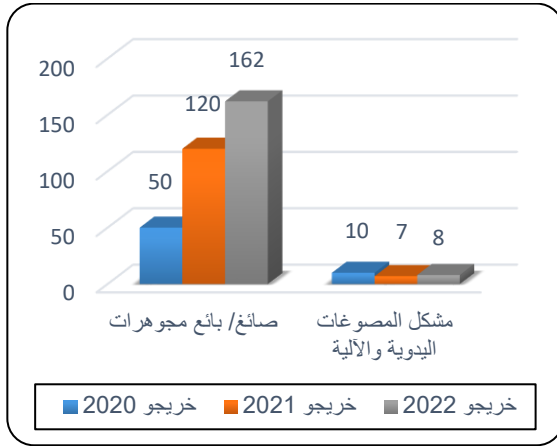
شكل 23: توزيع الخريجين في قطاع الخليّ والمجوهرات للأعوام (2020-2022)

3.2 البرامج التعليمية والتدريبية المُطبَّقة في قطاع الحليّ والمجوهرات

بلغ عدد البرامج التعليمية والتدريبية الخاصة بهذا القطاع برنامجين فقط، وبلغ عدد الخريجين من هذه البرامج قرابة (357) خريجا خلال الأعوام (2020-2022). وبلغ أعداد الذين تخرجوا من برنامج صائغ/ بائع مجوهرات (332) خريجا) ويشكلون نسبة (93%) من أعداد الخريجين، ثم برنامج مشكّل المصوغات اليدوية والآلية بواقع (25) خريجا، وبنسبة (7%) فقط.

جدول 28: البرامج التعليمية والتدريبية المُطبَّقة في قطاع الحليّ والمجوهرات للأعوام (2020-2022)

المجموع	2022	2021	2020	البرنامج التدريبي
332	162	120	50	صائغ/ بائع مجوهرات
25	8	7	10	مشكّل المصوغات اليدوية والآلية
357	170	127	60	المجموع

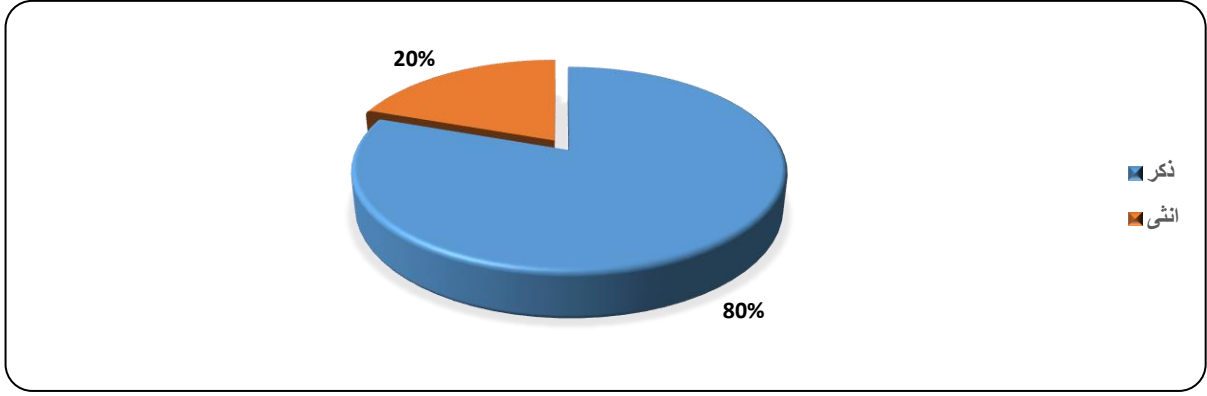


شكل 24: توزيع خريجي الجهات المزوّدة للتعليم والتدريب، حسب البرامج المُطبَّقة في القطاع للأعوام (2020-2022)

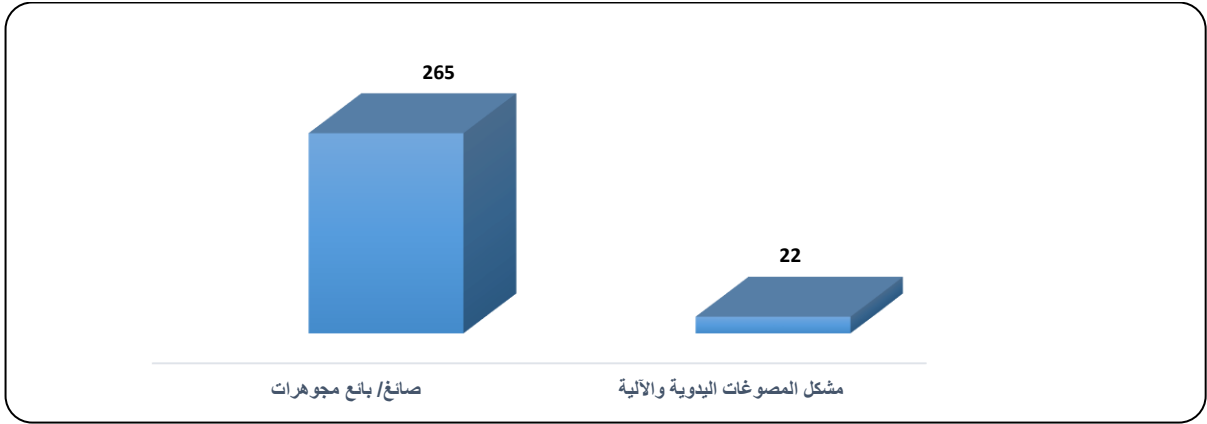
من ناحية أخرى، بلغ عدد خريجي البرامج التعليمية والتدريبية الخاصة بهذا القطاع الذكور نحو (287) خريجا خلال الأعوام (2020-2022). والنسبة الغالبة منهم تخرجوا من برنامج صائغ/ بائع مجوهرات، حيث بلغ عدد الخريجين (265) مشكّلا وبنسبة (92%) من الخريجين، ثم برنامج مشكّل المصوغات اليدوية والآلية بعدد خريجين (22)، وبنسبة (8%). في المقابل، بلغ عدد خريجات البرامج التدريبية في قطاع الحليّ والمجوهرات قرابة (70) خريجة خلال الأعوام (2020-2022) وكان العدد الأكبر من الخريجات في برنامج صائغ، أو بائع مجوهرات، حيث بلغ عدد الخريجات (67)، بينما تخرجت (3) خريجات من برنامج مشكّل المصوغات الألية واليدوية بنسبة (96%) من برنامج صائغ/ بائع مجوهرات، وبنسبة (4%) من برنامج مشكّل المصوغات اليدوية والآلية.

جدول 29: توزيع خريجي الجهات المزوّدة للتعليم والتدريب، حسب الجنس، والبرنامج التدريبي

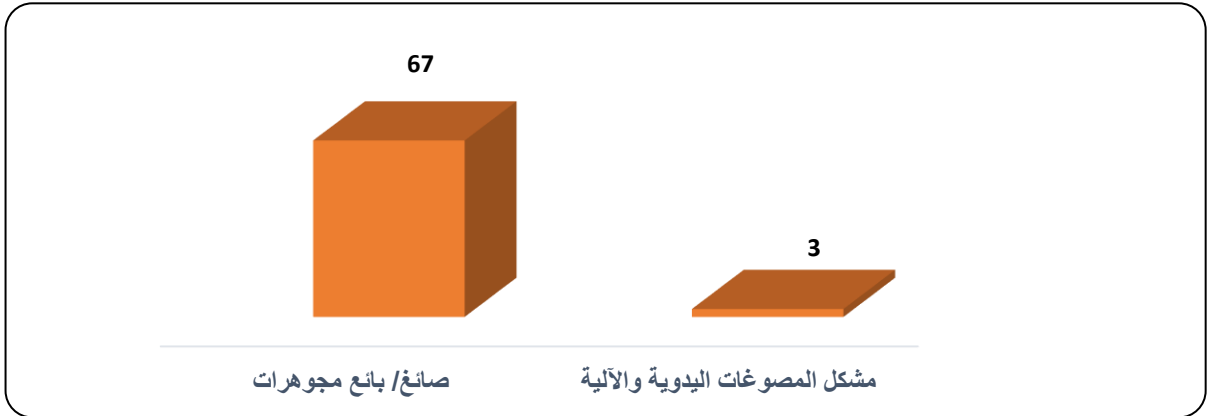
المجموع	أنثى	ذكر	البرنامج التدريبي
332	67	265	صائغ/ بائع مجوهرات
25	3	22	مشكّل المصوغات اليدوية والآلية
357	70	287	المجموع



شكل 25: توزيع خريجي الجهات المزودة للتعليم والتدريب، ضمن البرامج المُطبَّقة، حسب الجنس للأعوام (2020-2022)



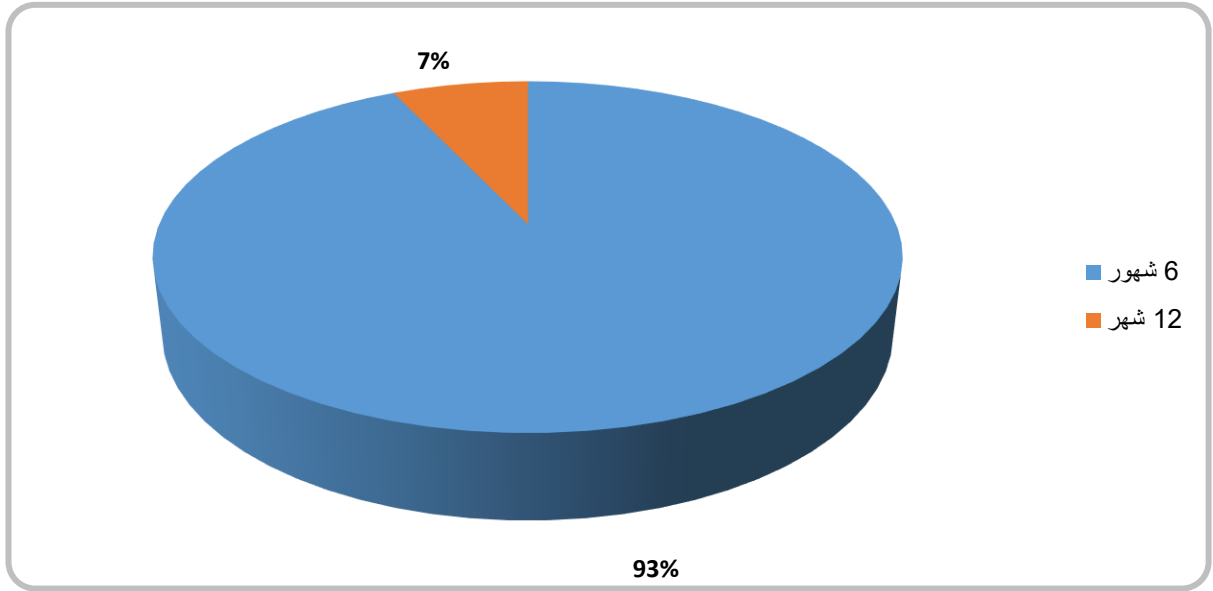
شكل 26: خريجو الجهات المزودة للتعليم والتدريب، الذكور، حسب أبرز البرامج المُطبَّقة للأعوام (2020-2022)



شكل 27: خريجات الجهات المزودة للتعليم والتدريب، الإناث، حسب أبرز البرامج المُطبَّقة للأعوام (2020-2022)

انحصر خريجو الجهات المزودة للتعليم والتدريب في قطاع الخليّ والمجوهرات في إقليم الوسط بنسبة (100%). من ناحية أخرى توزّع خريجو الجهات المزودة للتدريب في هذا القطاع جندريًا بواقع (80%) ذكور، ونحو (20%) إناث.

تنوعت مُدد البرامج المقدمة من قبل مزوّدي التعليم، والتدريب في قطاع الخليّ والمجوهرات، حيث تراوحت بين ستة شهور وسنة. لكن النسبة الأكبر كانت لمدة ستة شهور لبرنامج (صانع/ بائع مجوهرات)، وبنسبة بلغت (93%) للأعوام (2020-2022).



شكل 28: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الخلي والمجوهرات، حسب مدة البرنامج بالأشهر للأعوام (2020-2022)

وفيما يتعلق بأدنى مؤهل علمي للقبول في البرامج التعليمية والتدريبية في قطاع الخلي والمجوهرات، فقد كشفت نتائج الدراسة أن الحد الأدنى للقبول في هذه البرامج كان التعليم الأساسي. أما فيما يتصل بذوي الإعاقة ودور الجهات المزودة للتعليم والتدريب، في تدريبهم ورفع كفايتهم، فقد كشفت النتائج أنه ليس هناك أي برامج خاصة بذوي الإعاقة.

3.2.1 المهارات العامة المتضمنة في برامج إعداد العاملين

يُبين الجدول أدناه المهارات العامة الداعمة للتشغيل والمتوافرة بشكل كافٍ في البرامج التعليمية، والتدريبية المطبقة لدى الجهات المزودة للتعليم والتدريب. حيث تظهر قلة البرامج المطبقة التي تركز على المهارات العامة الداعمة للتشغيل مع محدودية في المهارات المتوافرة نفسها.

جدول 30: المهارات العامة الداعمة للتشغيل والتي توفرها البرامج التعليمية والتدريبية بشكل كافٍ

البرنامج	المهارات العامة الداعمة للتشغيل والمتوافرة بشكل كافي
صانع/ بائع مجوهرات	مهارات استخدام الحاسوب، مهارات الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال، مهارات عددية.
مشغل المصوغات اليدوية والآلية	مهارات استخدام الحاسوب، مهارات الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال، مهارات عددية.

الفصل الرابع

تقدير فجوة العرض والطلب في قطاع

الحلبيّ والمجوهرات

4.1 الفجوة بين الاحتياجات التعليمية والتدريبية لكل مهنة، وبين البرامج التدريبية المتوافرة لهذه المهنة

يتناول هذا الفصل من الدراسة مقارنة البرامج التعليمية، والتدريبية التي يطلبها أصحاب العمل من العاملين المراد استخدامهم في قطاع الخليّ والمجوهرات للأعوام (2020-2022)، مع فرص العمل المستقبلية التي يطلبها أصحاب العمل للأعوام (2023-2025)، وذلك بهدف معرفة مدى التقارب، أو التباعد بين ما هو مطلوب، وما هو معروض.

يُعدّ ارتفاع معدلات البطالة بشكل عام، وفي الأردن بشكل خاص من المؤشرات التي تدل على حقيقة وجود خلل في قوى سوق العمل، والأمر البدهي للوهلة الأولى هو وجود فجوة بين العرض والطلب. وقد تم عن طريق هذه الدراسة، تقصّي مقدار الفجوة بين العرض والطلب في قطاع الخليّ والمجوهرات ومجالاتها المختلفة. وقد كشفت النتائج عن الآتي: عدد المنشآت العاملة في هذا القطاع (419) منشأة بحجم عمالة إجمالي بلغ (1,942) عاملاً وعاملة. وبشكل عام، بلغ حجم الطلب الإجمالي للأعوام (2023-2025) نحو (350) فرصة عمل ضمن هذا القطاع. في حين بلغ حجم العرض الإجمالي (357) للأعوام (2022-2020).

وللتعرف على جوانب العرض، والطلب ضمن البرامج التدريبية، يُبيّن الجدول أدناه بعض البرامج التدريبية التي طلب أصحاب العمل توافرها وما يقابلها من برامج تدريبية يقدمها مزودو التدريب. ويتضح أن البرامج المعروضة محدودة جداً، وتفتقر إلى التنوع المرغوب في جانب الطلب.

جدول 31: البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة في قطاع الخليّ والمجوهرات

المهنة المطلوبة	الطلب	العرض	الفجوة
صائغ/ بائع مجوهرات	99	332	الفائض في العرض
لخيم مجوهرات	49	--	الفائض في الطلب
جلجي (صقل وتلميع وتشطيب مجوهرات)	32	--	الفائض في الطلب
ساذجي (تحضير موديل)	26	--	الفائض في الطلب
مشكل مصوغات بوساطة الشمع	26	--	الفائض في الطلب
نقاش مجوهرات (يدوي/ ماكينات)	23	--	الفائض في الطلب
بائع/ أخرى	20	--	الفائض في الطلب
موظف تجهيز	16	--	الفائض في الطلب
محاسب عام (نفقات وإيرادات)	14	--	الفائض في الطلب
مشكل ذهب على ماكينات CNC - خراطة	9	--	الفائض في الطلب
مصمم غرافيك (Graphics Designer)	8	--	الفائض في الطلب
(فني صوالة) استخراج الذهب من فاقد المشاغل	6	--	الفائض في الطلب
مندوب المبيعات التجارية	6	--	الفائض في الطلب
مصالح المصوغات المتنوعة وصيانتها	4	--	الفائض في الطلب
مشكل المصوغات اليدوية والآلية	3	25	الفائض في العرض
مركب أحجار كريمة (مركباتي)	3	--	الفائض في الطلب
فاحص السبائك الثمينة (الشيشي)	2	--	الفائض في الطلب
مشغل المكابس الآلية واليدوية للمصوغات	1	--	الفائض في الطلب
عامل طلاء مجوهرات	1	--	الفائض في الطلب
مشكل الزخارف الإسلامية والرسومات اليدوية	1	--	الفائض في الطلب

تؤكد الدراسة على ضرورة التفات الجهات المزودة للتدريب إلى هذا الطلب، والحرص على توفير البرامج التدريبية المطلوبة من أصحاب العمل.

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

بيّنت الدراسة في موضع سابق، في الفصل الثاني والثالث المهارات العامة الداعمة للتشغيل في كل من جانبي العرض والطلب. واتضح أن الجهات المزودة للتدريب توفر غالبية المهارات التي طلبها أصحاب العمل وبدرجة كافية. وعليه، لا توجد فجوة بين العرض والطلب فيما يتعلق بالمهارات العامة الداعمة للتشغيل في قطاع الخليّ والمجوهرات. من ناحية أخرى، وفيما يتعلق بالمهارة الفنية التي أكد أصحاب العمل على ضرورة توافرها في العاملين في مواقع العمل وفي المنوي تعيينهم، فإنها في غالبها مشمولة ضمن البرامج التدريبية المقدمة.

4.3 الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الإناث

كشفت النتائج أن بعض المنشآت العاملة في قطاع الخليّ والمجوهرات عبّرت عن عدم رغبتها في تعيين الإناث. في حين أن هناك طلبًا مستقبليًا متواضعًا على الإناث للعمل في هذا القطاع يُقدّر فقط بنحو (75) فرصة عمل للأعوام (2025-2023)، توزّع هذا الطلب ضمن مهن صائغ/ بائع مجوهرات، ولحيم مجوهرات، ومشكّل مصوغات بوساطة الشمع. وكذلك نجد أن هناك عرضًا من الإناث، حيث أشارت بيانات المسح إلى أنه تم تخريج (70) خريجة خلال الأعوام (2020-2022)، تخرجن من برنامج صائغ وبنسبة (96%)، ثم برنامج مشكّل مصوغات بوساطة الشمع وبنسبة (4%). وهنا نلاحظ أن هناك توازنًا بين ما هو مطلوب، وما هو معروض فيما يتعلق بالإناث في المهن المذكورة في قطاع الخليّ والمجوهرات قادر على استيعاب الخريجات من مراكز التعليم، والتدريب لهذه المهنة وكما هو موضّح في الجدول أدناه الذي يظهر بعض المهن المطلوبة من قبل أصحاب العمل ولا توفرها مراكز التعليم، والتدريب. ويجدر الانتباه لها في التخطيط المستقبلي لإضافة هذه المهنة في خططها المستقبلية.

الجدول 32: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة للإناث للأعوام (2023-2025)

الطلب	العدد المطلوب	العدد المعروض	الفجوة
صائغ/ بائع مجوهرات	22	67	فائض عرض
لحيم مجوهرات	17	--	فائض طلب
مشكّل مصوغات بوساطة الشمع	16	3	فائض طلب
مصمّم غرافيكي (Graphics Designer)	6	--	فائض طلب
مندوبو المبيعات التجارية	6	--	فائض طلب
نقاش مجوهرات (يدوي / ماكينات)	5	--	فائض طلب
مركبّ أحجار كريمة (مركبّاتي)	2	--	فائض طلب
مشكّل الزخارف الإسلامية والرسومات اليدوية	1	--	فائض طلب

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

بينت الدراسة في موضع سابق في الفصل الثاني أن هناك (23) عاملاً من أصل (1942) عاملاً في القطاع يُشكّلون نسبة (1.2%) فقط، وهم يعملون في مهن متنوعة في القطاع نفسه، لكن أكثر المهن التي يتركزون فيها هي مهنة صانع/ بائع مجوهرات، وجلي (صقل وتلميع وتنشيط مجوهرات)، إضافةً إلى المهن الإدارية والمكتبية.

وكشفت نتائج المسح أن هناك (38) منشأة ستقدم (55) فرصة عمل في مهن مختلفة، وهناك فائض طلب على ذوي الإعاقة، خاصة في مهن صانع/ بائع مجوهرات، وجلي (صقل وتلميع وتنشيط مجوهرات)، ومشكّل مصوغات بوساطة الشمع، ومصمّم غرافيكي (Graphics Designer). وقد تركز هذا الفائض بشكل كبير في إقليم الوسط.

وعليه، تجد الدراسة أن هناك قصوراً في تزويد البرامج التدريبية لذوي الإعاقة في قطاع الخليّ والمجوهرات، وتؤكد على ضرورة توفير برامج تدريبية ملائمة لهذه الفئة من المجتمع.

الفصل الخامس

خطة تنمية الموارد البشرية في قطاع

الحلبيّ والمجوهرات

منهجية إعداد خطة تنمية الموارد البشرية لقطاع الخليّ والمجوهرات (2024-2026)

أولاً: تشكيل لجنة استشارية لدراسة الفجوة بين العرض والطلب في قطاع الخليّ والمجوهرات

تشكلت اللجنة الاستشارية لقطاع الخليّ والمجوهرات بالتنسيق بين المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، وهيئة تنمية وتطوير المهارات الفنية والتقنية، ومجلس مهارات القطاع. وتضمنت مهام اللجنة المشاركة في مراحل إعداد الدراسة كافة، وتقديم المشورة خاصة ما يتعلق بتطوير أدوات الدراسة وعيبتها، وتحفيز أصحاب العمل للتعاون مع الباحثين القائمين على جمع البيانات، ومناقشة الرأي وإبدائه حول فصول الدراسة، وخطة تنمية الموارد البشرية للقطاع.

ثانياً: إعداد دراسة المركز الوطني للفجوة بين جانبي العرض، والطلب في قطاع الخليّ والمجوهرات

قامت اللجنة الاستشارية للقطاع بالشراكة مع المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بتطوير منهجية الدراسة التحليلية وأهدافها وعيبتها للفجوة بين جانبي العرض، والطلب في قطاع الخليّ والمجوهرات، حيث تم تنفيذ مسح ميداني بالتعاون مع دائرة الإحصاءات العامة شمل منشآت ممثلة للقطاع، وتعبئة استمارات من قبل مؤسسات تزويد التدريب في القطاع. وقامت اللجنة بمتابعة العمل مع المركز الوطني في مختلف مراحل الدراسة.

ثالثاً: تطوير خطة تنمية الموارد البشرية القطاعية لقطاع الخليّ والمجوهرات؛ بناءً على نتائج دراسة المركز الوطني للفجوة بين جانبي العرض، والطلب في قطاع الخليّ والمجوهرات

بناءً على نتائج دراسة المركز الوطني للفجوة بين جانبي العرض، والطلب في قطاع الخليّ والمجوهرات، تم الآتي:

- المشاركة في صياغة توصيات تخدم قطاع الخليّ والمجوهرات.
- عرض مسودة خطة الموارد البشرية القطاعية لقطاع الخليّ والمجوهرات على اللجنة الاستشارية للدراسة، وأخذ ملاحظاتهم على الخطة وتضمينها.
- إقرار خطة تنمية الموارد البشرية القطاعية لقطاع الخليّ والمجوهرات بشكلها النهائي.

خطة تنمية الموارد البشرية لقطاع الخليّ والمجوهرات

(2026-2024)

(وضعت هذه الخطة بناءً على نتائج دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)

الهدف الاستراتيجي (1): الارتقاء بخدّات التدريب، والتعليم المهني والتّقني في قطاع الخليّ والمجوهرات لإنتاج قوّة عاملة مؤهلة لتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية للقطاع.

مؤشر الأداء للهدف الاستراتيجي 1: زيادة مستوى رضا أصحاب العمل عن خريجي مؤسسات التدريب، والتعليم المهني والتّقني في قطاع الخليّ والمجوهرات

النتيجة (1) : برامج التدريب والتعليم المهني والتّقني تستجيب لاحتياجات قطاع الخليّ والمجوهرات.

النشاط	أهم محاور النشاط	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
1.1 تشكيل لجنة فنية لقطاع الخليّ، والمجوهرات.	<ul style="list-style-type: none"> لجنة فنية لقطاع الخليّ والمجوهرات تعقد اجتماعات بانتظام. القطاع غير الحكومي يمثل ما لا يقل عن 60% من تشكيلة الفريق. 	اجتماع واحد حدّا أدنى كل شهرين.	<ul style="list-style-type: none"> كتاب تشكيل اللجنة الفنية. محاضر اجتماعات اللجنة الفنية. 	<ul style="list-style-type: none"> هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. 	<ul style="list-style-type: none"> مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتّقني من القطاعين العام والخاص. مشاغل الحليّ والمجوهرات. النقابة العامة لأصحاب محلات تجارة الخليّ والمجوهرات وصياغتها. وزارة العمل. هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.

النشاط	أهم محاور النشاط	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
1.2 إعداد خطة عمل تنفيذية لقطاع الخليّ والمجوهرات والشروع في تنفيذها.	<ul style="list-style-type: none"> إعداد وتنفيذ خطة العمل التنفيذية للأعوام (2024-2026). توزيع الأدوار والمسؤوليات على الجهات المعنية. التواصل مع الجهات الممولة والداعمة لتبني تمويل خطة العمل التنفيذية لقطاع الخليّ والمجوهرات. 	الربع الثالث من عام 2024.	<ul style="list-style-type: none"> وثيقة الخطة التنفيذية للأعوام (2024-2026). تقارير المتابعة والتقويم الربعية. التقرير السنوي. ميزانية. 	مجلس المهارات القطاعية.	<ul style="list-style-type: none"> مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام والخاص. مشاغل الخليّ والمجوهرات. النقابة العامة لأصحاب محلات تجارة الخليّ والمجوهرات وصياغتها. وزارة العمل. هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.
1.3 مراجعة المعايير المهنية للمهن المطلوبة في الخليّ والمجوهرات وتطويرها، بما ينسجم مع نتائج دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.	<ul style="list-style-type: none"> تحديث المعايير المهنية لمهن وأعمال: <ul style="list-style-type: none"> صانغ. لخيم مجوهرات. مشكل مصوغات بوساطة الشمع. ساذجي (تحضير موديل). مركب أحجار كريمة (مركباتي). نقاش مجوهرات (يدوي / ماكنات). جلجي (صقل وتلميع وتشطيب مجوهرات). 	الربع الثالث والربع الرابع من عام 2024.	<ul style="list-style-type: none"> وثيقة المعايير المهنية المعتمدة من هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. 	مجلس المهارات القطاعية.	<ul style="list-style-type: none"> مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام والخاص. مشاغل الخليّ والمجوهرات. النقابة العامة لأصحاب محلات تجارة الخليّ والمجوهرات وصياغتها. وزارة العمل. هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.
1.4 تطوير البرامج التدريبية والتقنية لقطاع الخليّ والمجوهرات في مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني، حيث تغطي الاحتياجات التدريبية لكل المتدربين من الجنسين وتشمل الاشخاص ذوي الاعاقة أيضًا.	<ul style="list-style-type: none"> مراجعة البرامج التدريبية والتقنية التي تغطي المهام الاتية وتطويرها: <ul style="list-style-type: none"> استخدام لحيم أرغون. استخدام لحيم أسجين وغاز. استخدام لحيم نيتروجين. إتقان الحفر على الشمع. إتقان استخدام المينا. شق قوالب السيليكون، وتحضيرها. 	الربع الأول والربع الثاني من عام 2025.	<ul style="list-style-type: none"> تقارير مؤسسات التدريب والتعليم لمراجعة وتطوير البرامج التدريبية والتقنية. وثائق البرامج التدريبية والتقنية المطورة. 	مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني. هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي، وضمان جودتها.	<ul style="list-style-type: none"> مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام والخاص. مشاغل الحلي والمجوهرات. النقابة العامة لأصحاب محلات تجارة الخليّ والمجوهرات وصياغتها. هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.

النشاط	أهم محاور النشاط	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
1.5 تنفيذ دورات تدريبية لرفع كفاية المدربين/ المعلمين المهنيين في مؤسسات التدريب والتعليم التي يطلبها سوق العمل، بما ينسجم مع نتائج دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.	<p>عقد (4) دورات رفع كفاية فنية للمدربين / المعلمين المهنيين العاملين في مؤسسات التدريب والتعليم في مجال البرامج التدريبية التي تنفذها مؤسساتهم، ومنها:</p> <ul style="list-style-type: none"> • استخدام لحيم أرغون. • استخدام لحيم أكسجين وغاز. • استخدام لحيم نيتروجين. • إتقان الحفر على الشمع. • إتقان استخدام المينا. • شق قوالب السيليكون، وتحضيرها. 	الربع الثالث والربع الرابع من عام 2024.	<p>-قرار اعتماد البرامج الصادرة عن هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.</p> <p>-قرارات تسكين المؤهلات المهنية.</p>	<p>-مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني.</p>	<p>-الجامعات.</p> <p>-مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام، والخاص.</p> <p>-الجهات الدولية المانحة.</p> <p>-غرف الصناعة.</p>
1.6 إنشاء شراكات بين القطاعين العام، والخاص في مجال تنفيذ برامج التدريب بقصد التشغيل وتقويمها، حيث تستهدف الأشخاص ذوي الإعاقة.	<p>توقيع اتفاقية مشتركة لإدارة المرافق التدريبية في القطاع العام من قبل القطاع الخاص.</p> <p>تنفيذ دراسات، ومسوح حول رضا الطلبة والخريجين، وأصحاب العمل عن برامج التدريب والتعليم ومؤسساته.</p>	الربع الثاني من عام 2024 الربع الأول من عام 2025	<p>-وثيقة اتفاقية تنفيذ التدريب.</p> <p>-وثائق الدراسات والمسوح.</p>	<p>-وزارة العمل.</p> <p>-مجلس المهارات القطاعية.</p> <p>-غرف الصناعة.</p> <p>-وزارة العمل.</p> <p>-مجلس المهارات القطاعية.</p>	<p>-مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني، ومؤسسات القطاع الخاص.</p> <p>-هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.</p> <p>-هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي، وضمان جودتها.</p> <p>-وزارة العمل.</p>
1.7 إطلاق مبادرات تعاون (توأمة) في مجال التدريب، أو التشغيل، أو الاستشارات مع جهات إقليمية، ودولية في قطاع الخلي والمجهرات.	<ul style="list-style-type: none"> • إعداد قائمة بالمؤسسة والجهات الإقليمية والدولية المستهدفة. • التواصل مع هذه الجهات. • القيام بزيارة عمل للمؤسسة، والجهات الإقليمية والدولية المستهدفة. • عقد اتفاقية تعاون "توأمة" أو أي ترتيبات أخرى للتعاون مع المؤسسة الدولية المختارة. 	الربع الثالث من عام 2024.	<p>-وثائق التراسل مع الجهات الإقليمية والدولية.</p> <p>-تقرير زيارة العمل.</p> <p>-وثيقة اتفاقية التعاون.</p>	<p>-هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.</p> <p>-هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي، وضمان جودتها.</p>	<p>-الجهات الدولية المانحة.</p>

النشاط	أهم محاور النشاط	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
1.8 متابعة ترخيص مزودي التدريب بقطاع الخلي والمجوهرات، واعتماد برامجهم التدريبية.	• عدد مزودي التدريب في قطاع الخلي والمجوهرات الذين تم ترخيصهم، واعتماد برامجهم التدريبية.	2024-2026.	-تقارير المتابعة والتقييم.	-هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. -هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي، وضمان جودتها.	-هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي، وضمان جودتها.

الهدف الاستراتيجي (2): تحسين بيئة العمل والاستثمار في قطاع الخلي والمجوهرات.
(مؤشرات الأداء للهدف الاستراتيجي 2: ارتفاع معدلات الاستثمار في قطاع الخلي والمجوهرات)

النتيجة (2): تطوير بيئة العمل في الحلي والمجوهرات وظروفها.

النشاط	مؤشر الأداء	الإطار الزمني	وسيلة التحقق	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
2.1 تعريف العاملين في مهن قطاع الخلي والمجوهرات بحقوقهم وواجباتهم العمالية.	• على مستوى كل محافظة عقد: • ورشة عمل تعريفية للعاملين في مهن الخلي، والمجوهرات حول حقوقهم وواجباتهم العمالية. • عقد ورشة عمل صحة وسلامة عامة للعاملين في مهن الخلي، والمجوهرات.	مستمر	-وثائق ورش العمل.	-وزارة العمل. -مجلس المهارات القطاعي.	-مؤسسة التدريب المهني. -غرف الصناعة. -هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. -النقابة العامة لأصحاب محلات تجارة الخلي والمجوهرات وصياغتها.
2.2 الإسهام في تحسين ظروف العمل وبنيتها في منشآت قطاع الخلي والمجوهرات.	• إعداد دراسة تقييمية، وتقديم التوصيات حول واقع الصحة والسلامة العامة، وبيئة العمل في منشآت الخلي، والمجوهرات وظروفها. • إعداد دراسة تقييمية، وتقديم التوصيات حول واقع التشريعات وسياسات العمل في قطاع الخلي والمجوهرات. • تطوير التفقيش على قطاع الخلي والمجوهرات.	الربع الثالث من عام 2025 الربع الثاني 2026	-الدراسة التقييمية. -آليات التفقيش.	-وزارة العمل. -الجهات المعنية بقانون التفقيش الموحد.	-النقابة العامة لأصحاب محلات تجارة الخلي والمجوهرات وصياغتها. -مجلس المهارات القطاعية. -هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. -غرف الصناعة.

النشاط	مؤشر الأداء	الإطار الزمني	وسيلة التحقق	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
<p>2.3 تقديم دورات رفع كفاية فنية للعاملين في منشآت قطاع الخلي والمجوهرات؛ لزيادة تنافسيتهم في سوق العمل.</p>	<p>على مستوى كل محافظة، عقد دورة رفع كفاية واحدة (بأدناه) للعاملين في القطاع على المهارات الآتية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • لحيم آرغون. • لحيم أكسجين وغاز. • لحيم نيتروجين. • الحفر على الشمع. • استخدام المينا. • شق قوالب السيليكون، وتحضيرها. 	<p>الربع الرابع من عام 2024.</p>	<p>-وثائق الدورات التدريبية.</p>	<p>-وزارة العمل. -مجلس المهارات القطاعية.</p>	<p>-مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام، والخاص. -هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. -هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي، وضمان جودتها. -النقابة العامة لأصحاب محلات تجارة الخلي، والمجوهرات وصياغتها.</p>
<p>2.4 تقديم دورات على المهارات العامة الضرورية للعاملين في قطاع الخلي والمجوهرات؛ لزيادة تنافسيتهم في سوق العمل.</p>	<p>على مستوى كل محافظة، عقد دورة تدريبية واحدة (بأدناه) على المهارات العامة الآتية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • مهارة استخدام الحاسوب. • مهارة الإبداع والابتكار. • مهارات الاتصال والعمل مع الفريق. • مهارة التحليل وحل المشكلات. • مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت. • مهارة التواصل باللغة الإنجليزية. • مهارات عديدة. 	<p>الربع الأول من عام 2025.</p>	<p>-وثائق الدورات التدريبية.</p>	<p>-مجلس المهارات القطاعية. -غرف الصناعة. -مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام، والخاص.</p>	<p>-هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية</p>

النشاط	مؤشر الأداء	الإطار الزمني	وسيلة التحقق	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
2.5 تطوير قاعدة بيانات لقطاع الخليّ والمجوهرات حيث تغطي معلومات جانب الطلب في سوق العمل؛ بناءً على دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.	قاعدة البيانات تضم معلومات الطلب الحالية والمستقبلية حول: • فرص العمل. • المنشآت. • العاملون. • المهارات المطلوبة في سوق العمل (الفنية والعامّة).	مستمر.	-قاعدة البيانات.	-المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.	-غرف الصناعة والتجارة. -أمانة عمان. -البلديات. -الاتحادات والنقابات. -الصناديق التمويلية. -وزارة الصناعة والتجارة. -هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي، وضمان جودتها. -هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.
2.6 تطوير الموقع الإلكتروني لقطاع الخليّ والمجوهرات وتسويقها.	صفحة إلكترونية لقطاع قطاع الخليّ والمجوهرات على موقع هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية .	الربع الثاني من عام 2024.	- عدد الزيارات للصفحة الإلكترونية. - نشر تقارير المتابعة، والتقويم والتقارير الربعية، والتقارير السنوي للقطاع على الصفحة الإلكترونية.	-النقابة العامة لأصحاب محلات تجارة الخليّ، والمجوهرات وصياغتها. -مجلس المهارات القطاعية.	-مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني. -مؤسسات القطاع الخاص. -هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. -هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي، وضمان جودتها. -غرف الصناعة.
2.7 الترويج والتسويق للعمل في قطاع الخليّ والمجوهرات .	• تنظيم معرض واحد على الأقل سنويًا؛ للترويج لقطاع الخليّ والمجوهرات. • تنظيم يوم وظيفي للترويج والتسويق للعمل في القطاع. • بث رسائل دعائية عبر الصفحة الإلكترونية للقطاع؛ للترويج لقطاع الخليّ والمجوهرات.	مستمر.	-المواد الدعائية والترويجية.	-النقابة العامة لأصحاب محلات تجارة الخليّ والمجوهرات وصياغتها. -وزارة الصناعة والتجارة. -وزارة العمل.	-غرف الصناعة والتجارة. -الصناديق التمويلية، مثل: صندوق التنمية والتشغيل. -المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية. -الجهات الدولية المانحة.

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

6.1 النتائج

يمكن إيجاز أبرز النتائج المتعلقة بالفجوة الكميّة، والنوعيّة بين جانبي العرض والطلب في قطاع الخليّ والمجوهرات بالنقاط الآتية:

- ✓ بلغ عدد المشتغلين في قطاع الخليّ والمجوهرات (1,942) عاملاً وعاملة للنصف الأول من عام 2022، يتوزعون بواقع (83%) للذكور، مقابل (17%) إناث فقط. من ناحية أخرى، إن نسبة (86%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيّو الجنسية، مقابل (14%) من غير الأردنيين.
- ✓ أظهرت الدّراسة أن مهنة صانع/ بائع مجوهرات (52.9%)، ومركبّ أحجار كريمة (مركبّاتي) (5.7%)، ولخيم مجوهرات (5.6%)، وجلي (صقل وتلميع وتشطيب مجوهرات) (3.8%)، ومشكّل مصوغات بوساطة الشمع (3.6%) هي المهن الأكثر إشغالاً في قطاع الخليّ والمجوهرات.
- ✓ بلغ حجم الطلب على مهن هذا القطاع للأعوام (2023-2025) حوالي (350) عاملاً مطلوباً، وبحجم طلب على الذكور بلغ (275)، مقابل (75) عاملة من الإناث. ويُعدّ هذا الطلب ناشئاً عن عملية التوسّع بنسبة (66%).
- ✓ تجدر الإشارة إلى أن (61%) من المنشآت العاملة في القطاع مستعدون لعملية إحلال العمالة المحلية بدل الوافدة. ومن ناحية أخرى، فإن (52%) من المنشآت تطبق نظام العمل المرن في هذا القطاع.
- ✓ في ضوء نتائج هذه الدّراسة، ينبغي التنويه بضرورة توفير مهارة إتقان استخدام المينا، ومهارة استخدام لّخيم الأكسجين والغاز، ومهارة شق قوالب السيليكون وتحضيرها، ومهارة استخدام لّخيم النيتروجين، ولّخيم الأرغون، ومهارة الحفر على الشمع.
- ✓ بلغ الطلب المستقبلي على الإناث (75) فرصة عمل، ويتركز في إقليم الوسط وفي مهنة صانع/ بائع مجوهرات بنسبة (29%)، ثم الطلب على لّخيم مجوهرات بنسبة (23%)، وكذلك الطلب على مهنة مشكّل مصوغات بوساطة الشمع بنسبة (22%).
- ✓ بلغ عدد العاملين من ذوي الإعاقة (23) عاملاً يعملون بتركز كبير في إقليم الوسط، ويشكلون نسبة (1.2%) فقط. وفي جانب الطلب، أعلنت (34) منشأة أنها ستقدم (55) فرصة عمل مهن مختلفة أهمها صانع/ بائع مجوهرات، وجلي (صقل وتلميع وتشطيب مجوهرات)، ومشكّل مصوغات بوساطة الشمع، ومصمّم جرافيك. وقد تركّز الطلب بشكل كبير في إقليم الوسط.
- ✓ كشفت نتائج الدّراسة عن أن (14%) من المنشآت تواجه صعوبات في التعيين، وهي ناشئة عن النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة بشكل رئيس، إضافةً إلى العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل. وفيما يتصل بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدّراسة أن التعيين المباشر عن طريق الاتصالات الشخصية هو الأكثر استخداماً بنسبة (83%)، يليه التعيين عن طريق إعلانات الصحف والمواقع الإلكترونيّة بنسبة (12%). كما سئل أصحاب العمل عن الصعوبات والتحديات التي تواجه قطاع الخليّ والمجوهرات، أجاب (21%) منهم بأن ارتفاع الضرائب يؤثر على أداء القطاع، بينما (18%) أشاروا إلى القوانين والتشريعات الناظمة للعمل.
- ✓ بلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع نحو (2) برنامجاً تدريبياً تقدم في إقليم الوسط بشكل حصري، وبلغ عدد خريجيها قرابة (202) خريج خلال الأعوام (2020-2022). وقد تخرجوا من برنامج صانع/ بائع مجوهرات

- وبنسبة (93%)، ثم مشكّل المصوغات اليدوية والآلية (7%) التي تقدمها مؤسسة التدريب المهني، ومصنع "امسيح" بشكل حصري، حيث لا توجد جهات تدريبية أخرى سواء في القطاع العام أم في القطاع الخاص على حدّ سواء.
- ✓ فيما يتعلق بالفجوة النوعية، فإن هناك ضعفا في المهارات الفنية الآتية: مهارة إتقان استخدام الميخنة، ومهارة استخدام لحيم الأكسجين والغاز، ومهارة شق قوالب السيليكون وتحضيرها، ومهارة استخدام لحيم النيتروجين ولحيم الأرجون، ومهارة الحفر على الشمع.
- ✓ لم تظهر النتائج فجوة للإناث، بل أظهرت بعض الفرص المستقبلية لهنّ ولسوق قادر على استيعابها. من ناحية أخرى، هناك فائض طلب على الأشخاص ذوي الإعاقة يُقدّر بنحو (55) فرصة عمل في مهن صانع/ بائع مجوهرات، وجلي (صقل وتلميع وتشطيب مجوهرات)، ومشكّل مصوغات بوساطة الشمع، ومصمم جرافيك. بالإضافة إلى مهن إدارية أخرى. وقد تركز هذا الفائض بشكل كبير في إقليم الوسط.
- ✓ اتضح أن الجهات المزودة للتدريب توفر جميع المهارات الناعمة الداعمة للتشغيل التي طلبها أصحاب العمل، وبدرجة كافية.

6.2 التوصيات

بناء على ما سبق، تؤكد الدراسة على ضرورة تبني التوصيات الآتية:

1. أن تتولى هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنيّة والتّقنيّة تشكيل فرق وطنية، تتولى رسم السياسات القطاعية في مجال تدريب وتشغيل القوى العاملة الأردنية في قطاع الخُلّيّ والمجوهرات.
2. يتوجب على راسمي السياسات في مجال التشغيل الالتفات إلى انعكاس الظروف الحالية السياسية، والاقتصادية على تنبؤات أصحاب العمل المستقبلية سلبياً.
3. تطوير برامج التدريب والتأهيل المهني: توفير برامج تدريب متخصصة للعمال في صناعة الخُلّيّ والمجوهرات لتطوير مهاراتهم وزيادة كفاءتهم في العمل.
4. تعزيز التعليم المهني: التعاون مع المؤسسات التعليمية لتطوير برامج تعليمية مهنية متخصصة في مجال صناعة الخُلّيّ والمجوهرات، لتوفير المهارات التي يحتاجها سوق العمل.
5. تشجيع الابتكار والتكنولوجيا: دعم البحث والتطوير في مجال تكنولوجيا تصنيع الخُلّيّ، والمجوهرات، وتشجيع استخدام التقنيات الحديثة في عمليات الإنتاج لتحسين الجودة وزيادة الإنتاجية.
6. تعزيز التواصل مع سوق العمل: تحسين التواصل والتنسيق بين صناعة الخُلّيّ، والمجوهرات وسوق العمل، عن طريق تحليل احتياجات السوق، وضبط عمليات الإنتاج وفقاً لهذه الاحتياجات.
7. تعزيز الروابط الدولية والتصدير: التوسع في الأسواق الخارجية، وزيادة الصادرات عن طريق المشاركة في المعارض الدولية، وتعزيز الشراكات مع الشركات العالمية.
8. تعزيز الوعي والترويج للصناعة المحلية: تنظيم حملات ترويجية، وتسويقية لتعزيز الوعي بالمنتجات المحلية وجودتها، وجذب المزيد من العملاء.
9. توفير برامج دعم لأصحاب الأعمال الصغيرة والمتوسطة: تقديم دعم مالي، واستشاري للمشاريع الصغيرة، والمتوسطة في قطاع الخُلّيّ والمجوهرات لتعزيز نموّها واستدامتها.
10. تحسين بيئة العمل والظروف الاجتماعية: العمل على تحسين بيئة العمل، وتوفير ظروف عمل ملائمة ومشجعة للعمال، بما في ذلك توفير فرص النقل، والإقامة، والرعاية الصحية.
11. أن تتولى الجهات المزودة للتدريب ما يأتي:
 - مراجعة البرامج التدريبية المطلوبة، وتطويرها في قطاع الخُلّيّ والمجوهرات.
 - دمج المهارات الحياتية والريادية الداعمة للتشغيل، على شكل حقيبة إلزامية في البرامج التدريبية.

- إضافة برامج تدريبية أخرى مطلوبة في سوق العمل في قطاع الخُليّ والمجوهرات، حيث إن البرامج الحالية محدودة جدًا وعمامة.
- 12. أن تتابع وتواصل وزارة العمل تطبيق سياسة الإحلال التدريجي للعمالة الأردنية، مكان العمالة الوافدة.
- 13. التنسيق بين القطاعين العام، والخاص لإنشاء مركز تدريبي متخصص يخدم القطاع، خاصة وأنه قطاع واعد يوفر فرص عمل.
- 14. تكثيف الجهود التوعوية لأصحاب العمل؛ لتفعيل توظيف المرأة في القطاع، وذلك بالتعاون مع وزارة العمل وغرف الصناعة، وغرف التجارة .
- 15. تفعيل العمل بالتشريع القانوني الذي ينص على ضرورة التزام المنشآت بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، بنسبة لا تقل عن (4%)، ومنحهم فرصة التدريب اللازمة بالتعاون مع وزارة العمل، وغرف الصناعة، وغرف التجارة.
- 16. إجراء دراسات دورية لتحديث بيانات القطاع، بمعدل مرة واحدة كل ثلاث سنوات؛ لتتبع التطور في القطاع من حيث العمالة، وخصائصهم والمهارات المطلوبة منهم، وللتأكد من انعكاس تطبيق خطة تنمية الموارد البشرية على القطاع.