



وزارة العمل

Ministry of Labor



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

National Center for Human Resources
Development

الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع الحلي والمجوهرات

إشراف

أ.د. عبدالله يوسف عبابنة

أيار 2019



بدعم من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني

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

(2019/ 5/2587)

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



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
National Center for Human Resources
Development

تم إنجاز هذه الدراسة بإدارة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

بإشراف

الأستاذ الدكتور عبدالله عباينة

فريق العمل الفني

الدكتورة آلاء البشايرة

(الباحثة التي أعدت الدراسة)

المهندسة مريم الشيخ ياسين

(جداول البيانات)

السيدة منال الزق والسيد أحمد عناقره

(برمجة وتصميم قواعد البيانات)

يتقدم المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بالشكر والعرفان لمجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني لتعاونه الموصول وللشركاء في القطاعين العام والخاص لتعاونهم في إنجاز هذا العمل بالإضافة إلى دائرة الإحصاءات العامة التي نفذت المسح وفق الخطة المرسومة.

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

الاستاذ الدكتور عبد الله عباينة (رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)

الدكتورة آلاء البشايرة (الجامعة الهاشمية)

المهندس محمد خير ارشيد (وزارة العمل)

المهندسة ابتسام شحرور (وزارة الصناعة والتجارة)

السيدة أسعى الملاح (مؤسسة التدريب المهني)

السيد سعادة بدر (قطاع خاص مدير مشغل لصياغة الذهب)

السيد مروان عبود (قطاع خاص مجير مشغل الماس)

السيد نمرادريس (النقابة العامة لأصحاب محلات تجارة وصياغة الحلي والمجوهرات)

السيد ثامر بركات (دائرة الاحصاءات العامة)

تقديم

يطيب لي وأسرة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية أن نضع بين أيديكم دراسة الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع الحلي والمجوهرات، وهي دراسة منسجمة مع منطلقات مشروع إعادة إصلاح قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني المدعوم من الاتحاد الأوروبي خلال الفترة (2012-2016)، والذي أشرف على تنفيذه مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ووزارة العمل وبمشاركة العديد من المؤسسات الحكومية المعنية والقطاع الخاص؛ والذي ركز على ضرورة وجود دراسات مسحية قطاعية لسوق العمل، وتطوير خطط لتنمية الموارد البشرية ضمن هذه القطاعات، وذلك بغرض المساعدة في التعرف على الاحتياجات القطاعية الكمية والنوعية من المؤهلات والمهارات، ومن ثم العمل على تطوير هذه الإمكانيات لدى الباحثين عن عمل؛ الأمر الذي سيسهم بلا شك في الاستخدام الأمثل للموارد البشرية وتعظيم عوائد استثمارها سواء من خلال عملية التخطيط، أو تطوير الاستراتيجيات وصنع القرار لتطوير برامج التعليم والتدريب والاستجابة لمتطلبات برامج سوق العمل المتجددة.

وتنقسم هذه الدراسة إلى ستة فصول رئيسية، إذ 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 الحلي والمجوهرات. ويتناول الفصل الثالث تحليل جانب العرض في القطاع المستهدف. ثم يتم استخلاص الفصل الرابع والذي يُقدر فجوة العرض والطلب، وبناء على نتائج الفصل الرابع يأتي الفصل الخامس لبيان الخطط التي تم وضعها لجسر هذه الفجوة ولتنمية الموارد البشرية العاملة في قطاع الحلي والمجوهرات. وأخيرًا الفصل السادس والذي 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

أ.د. عبد الله عباينة

قائمة المحتويات

أ	تقديم
ز	الملخص التنفيذي
1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
3	1.1 المقدمة
4	1.2 أهمية الدراسة
4	1.3 أهداف الدراسة
5	1.4 أسئلة الدراسة
5	1.5 منهجية الدراسة
5	1.5.1 مجتمع الدراسة وعينتها
6	1.5.2 أدوات الدراسة
7	1.6 جمع البيانات وتجهيزها
7	1.6.1 مسح الشركات (جانب الطلب)
7	1.6.2 مسح مزودي التدريب (جانب العرض)
8	1.7 تبويب البيانات ونشرها
8	1.8 محددات الدراسة
9	الفصل الثاني: تحليل جانب الطلب في قطاع الحلي والمجوهرات
11	2.1 إنتاج منشآت قطاع الحلي والمجوهرات
17	2.2 الخصائص الكمية والنوعية للعاملين في قطاع الحلي والمجوهرات
21	2.3 الاحتياجات التعليمية والتدريبية الحالية والمستقبلية للمؤسسات في قطاع الحلي والمجوهرات
23	2.4 احتياجات مؤسسات قطاع الحلي والمجوهرات الكمية من العاملين وخصائصهم
28	2.5 المهارات العامة المطلوب توافرها لدى العاملين في قطاع الحلي والمجوهرات
28	2.6 تشغيل المرأة في قطاع الحلي والمجوهرات
30	2.7 تشغيل ذوي الإعاقة في قطاع الحلي والمجوهرات
31	2.8 صعوبات تعيين العاملين في قطاع الحلي والمجوهرات وطرق التعيين
35	الفصل الثالث: تحليل جانب العرض في قطاع الحلي والمجوهرات

37	أهم الجهات المزودة للتعليم والتدريب في قطاع الحلي والمجوهرات	3.1
37	البرامج التعليمية والتدريبية المُطبَّقة في قطاع الحلي والمجوهرات	3.2
40	المهارات العامة المتضمنة في برامج إعداد العاملين	3.2.1
41	الفصل الرابع: تقدير فجوة العرض والطلب في قطاع الحلي والمجوهرات	
43	الفجوة بين الاحتياجات التعليمية والتدريبية لكل مهنة وبين البرامج التدريبية المتوفرة لهذه المهن	4.1
44	الفجوة بين المهارات المطلوبة لكل مهنة وبين المهارات التي توفرها البرامج التدريبية لهذه المهن	4.2
44	الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الإناث	4.3
45	الفجوة بين الطلب على العمالة من ذوي الإعاقة والإعاقة وبين البرامج التدريبية المقدمة لهم	4.4
47	الفصل الخامس: خطة تنمية الموارد البشرية في قطاع الحلي والمجوهرات	
59	الفصل السادس: النتائج والتوصيات	
61	6.1 النتائج	
63	6.2 التوصيات	

قائمة الجداول

- 6 جدول 1: عينة المنشآت الاقتصادية في قطاع الحلي والمجوهرات ومجتمعها.....
- 11 جدول 2: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب الإقليم/ المحافظة.....
- 12 جدول 3: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب سنة بدء تقديم الخدمة.....
- 13 جدول 4: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب الكيان القانوني والإقليم.....
- 13 جدول 5: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب حجم المنشأة والإقليم.....
- 14 جدول 6: توزيع العاملين في قطاع الحلي والمجوهرات حسب حجم المنشأة والإقليم والجنس.....
- 14 جدول 7: توزيع المنشآت والعاملين في قطاع الحلي والمجوهرات حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم لعام 2017.....
- 15 جدول 8: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام (2018-2020).....
- 16 جدول 9: توزيع العاملين في قطاع الحلي والمجوهرات حسب المؤهل التعليمي والجنس.....
- 17 جدول 10: توزيع العاملين في قطاع الحلي والمجوهرات حسب المؤهل التعليمي والإقليم.....
- 18 جدول 11: توزيع العاملين في قطاع الحلي والمجوهرات حسب المهنة والجنس والإقليم.....
- 19 جدول 12: توزيع العاملين في قطاع الحلي والمجوهرات حسب الجنسية.....
- 20 جدول 13: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب جهة التدريب المفضلة.....
- 21 جدول 14: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب برامج التعليم والتدريب الأكثر طلبًا.....
- 22 جدول 15: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الحلي والمجوهرات حسب المؤهل التعليمي والجنس للأعوام (2018-2020) ...
- 23 جدول 16: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الحلي والمجوهرات حسب المهنة والإقليم للأعوام (2018-2020).....
- 24 جدول 17: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الحلي والمجوهرات حسب سنوات الخبرة المطلوبة والجنس للأعوام (2018-2020).....
- 25
26 جدول 18: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الحلي والمجوهرات حسب أسباب توفرها (دوران/ توسع) للأعوام (2018-2020).....
- 27 جدول 19: توزيع العمالة في قطاع الحلي والمجوهرات حسب المهنة وأكثر مهارة مطلوبة لها ولا تتوفر لدى العاملين.....
- 28 جدول 20: المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة.....
- 28 جدول 21: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب سبب عدم تعيين الإناث.....
- 29 جدول 22: توزيع فرص العمل للإناث في قطاع الحلي والمجوهرات حسب المهنة والإقليم.....
- 30 جدول 23: توزيع فرص العمل لذوي الإعاقة في قطاع الحلي والمجوهرات حسب المهنة والإقليم.....
- 31 جدول 24: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب صعوبات التعيين.....
- 32 جدول 25: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب طرائق التعيين والإقليم.....
- 33 جدول 26: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب الصعوبات التي تواجه القطاع والإقليم.....
- 37 جدول 27: البرامج التعليمية والتدريبية المطبقة في قطاع الحلي والمجوهرات للأعوام (2015-2017).....
- 40 جدول 28: المهارات العامة الداعمة للتشغيل والتي توفرها البرامج التعليمية والتدريبية بشكل كافٍ.....
- 43 جدول 29: البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة في قطاع الحلي والمجوهرات.....
- 44 جدول 30: البرامج التدريبية الأكثر طلبًا للأعوام (2018-2020) ولا تتوفر لدى مزودي التدريب.....
- 45 الجدول 31: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة للإناث للأعوام (2018-2020).....

قائمة الأشكال

- شكل 1: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب الإقليم/ المحافظة 11
- شكل 2: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب سنة بدء تقديم الخدمة 12
- شكل 3: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب الكيان القانوني والإقليم 13
- شكل 4: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب حجم المنشأة والإقليم 14
- شكل 5: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب حجم المنشأة والجنس 15
- شكل 6: توزيع المنشآت والعاملين حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم وحجم المنشأة لعام 2017 16
- شكل 7: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام (2018-2020) 17
- شكل 8: توزيع العاملين في قطاع الحلي والمجوهرات والهرم العمالي حسب المؤهل التعليمي والجنس 18
- شكل 9: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب المؤهل التعليمي والإقليم 19
- شكل 10: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب المهن الأكثر إشغالاً 20
- شكل 11: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب جهة التدريب المفضلة 22
- شكل 12: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الحلي والمجوهرات حسب المؤهل التعليمي للأعوام (2018-2020) 23
- شكل 13: توزيع مجموع الطلب على العمالة في قطاع الحلي والمجوهرات حسب المهنة لمجموع الأعوام (2018-2020) 24
- شكل 14: التوزيع النسبي للطلب على العمالة في قطاع الحلي والمجوهرات حسب الإقليم للأعوام (2018-2020) 25
- شكل 15: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الحلي والمجوهرات حسب سنوات الخبرة المطلوبة للأعوام (2018-2020) 26
- شكل 16: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الحلي والمجوهرات حسب أسباب توفرها (دوران/ توسع) للأعوام (2018-2020) 26
- شكل 17: توزيع العمالة من ذوي الإعاقة في قطاع الحلي والمجوهرات حسب المهنة 30
- شكل 18: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب صعوبات التعيين 32
- شكل 19: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب طرائق التعيين 33
- شكل 20: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب الصعوبات التي تواجه القطاع 34
- شكل 21: توزيع خريجي الجهات المزودة للتعليم والتدريب حسب البرامج المُطبَّقة في القطاع للأعوام (2015-2017) 37
- شكل 22: توزيع خريجي الجهات المزودة للتعليم والتدريب ضمن البرامج المُطبَّقة حسب الجنس للأعوام (2015-2017) 38
- شكل 23: خريجو الجهات المزودة للتعليم والتدريب الذكور حسب أبرز البرامج المُطبَّقة للأعوام (2015-2017) 38
- شكل 24: خريجات الجهات المزودة للتعليم والتدريب حسب أبرز البرامج المُطبَّقة للأعوام (2015-2017) 39
- شكل 25: البرامج التدريبية المُطبَّقة في قطاع الحلي والمجوهرات حسب مدة البرنامج بالأشهر للأعوام (2015-2017) 39

الملخص التنفيذي

بلغ عدد المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات (244) منشأة، وهي توظف نحو (1,281) عاملاً وعاملة، توزعت بواقع (82%) في إقليم الوسط، ونحو(14%) في إقليم الشمال، وما نسبته (4%) في إقليم الجنوب. وتُعدّ غالبية المنشآت العاملة في القطاع منشآت فردية (60%) وفقاً لكيانها القانوني. وقد صُنّفت المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات إلى : المنشآت الصغيرة الحجم (1-4 عمال) والتي تنتشر بنسبة كبيرة في جميع أقاليم المملكة وبنسبة (82%)، تليها المنشآت المتوسطة الحجم (5- 49 عامل) وبنسبة (17%)، ثم المنشآت كبيرة الحجم (50 عامل وأكثر) وبنسبة (1%) . ويُذكر أن غالبية المنشآت أفادت بأن هناك انخفاض في حجم الطلب لديها في عام (2017)، بينما (11%) من المنشآت العاملة في هذا القطاع بينت أن هناك ارتفاع في الطلب على إنتاجها، وكذلك توقعوا انخفاض الطلب على منتجاتهم للأعوام (2018-2020).

يتوزع العاملين في القطاع بواقع (84%) للذكور مقابل (16%) فقط إناث. من ناحية أخرى، فإن ما نسبته (83%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيو الجنسية، مقابل (17%) من غير الأردنيين. وقد أظهرت الدراسة أن مهنة صائغ (18%)، ولحيم مجوهرات (10%)، ومُرْكَب أحجار كريمة (10%)، ومُشكّل مصوغات بواسطة الشمع (8%)، وسادجي (8%) هي المهن الأكثر إشغالاً في قطاع الحلي والمجوهرات.

وبشكل عام بلغ حجم الطلب حوالي (585) عامل، يتركز الطلب للأعوام (2018-2020) على مهن صائغ، ولحيم مجوهرات، ومشكل مصوغات بواسطة الشمع، وسادجي، ومركبي أحجار كريمة. وتجدر الإشارة إلى أن بروز الحاجة للعامل الجدد هو ناشئ عن عملية التوسع بنسبة (59%). وفيما يتعلق بإمكانية إحلال العمالة المحلية بدل الوافدة أجاب (47%) من المنشآت أنهم مُستعدون لعملية الإحلال، وهي نسبة مقاربة جداً للمنشآت التي لا تقبل بعملية الإحلال. وتجدر الإشارة الى أن (44%) من المنشآت تطبق نظام العمل المرن في هذا القطاع.

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

تشير نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها إلى أن غالبية المنشآت العاملة في القطاع لا يرغبون في تعيين إناث، ويعود ذلك بشكل رئيس الى أن طبيعة العمل في هذا القطاع لا تناسب المرأة. وقد بلغ الطلب المستقبلي على الإناث (272) فرصة عمل، ويتركز في إقليم الوسط. من ناحية أخرى، بلغ عدد العاملين من ذوي الإعاقة (11) عامل يعملون بتركز كبير في إقليم الوسط. من ناحية أخرى بلغ حجم الطلب (108) فرصة عمل في مهن مختلفة أهمها لحيم مجوهرات، مركب أحجار كريمة (مركباتي)، وسادجي.

كشفت نتائج الدراسة أن ما نسبته (19%) 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 بأن التعيين المباشر من خلال الاتصالات الشخصية هو الأكثر استخداماً وبنسبة (81%). كما وسئل أصحاب العمل عن الصعوبات والتحديات التي تواجه قطاع الحلي

والمجوهرات، وقد أجاب (22%) منهم بأن ارتفاع الضرائب تؤثر على أداء القطاع، بينما (16%) أشاروا إلى القوانين والتشريعات الناظمة للعمل.

بلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع برنامجين تدريبين، وبلغ عدد خريجيها قرابة (55) خريجاً خلال الأعوام (2015-2017). كانت النسبة الكبيرة منهم قد تخرجوا من برنامج مشكل مصوغات (صانغ) وبنسبة (80%)، ثم برنامج مشكل مصوغات بواسطة الشمع (20%). توزع خريجو الجهات المزودة للتدريب جندرياً بواقع (85%) ذكور ونحو (15%) إناث، تخرجوا بشكل حصري من مؤسسة التدريب المهني.

مما سبق نخلص إلى وجود فجوة عددية كبيرة جداً تقدر بنحو (530) كفائض طلب، مما يعني أن السوق قادر على استيعاب ما نسبته (100%) من حجم العرض، كما تجدر الإشارة إلى وجود حجم على الطلب في المهن التالية: مهن صانغ، ولحيم مجوهرات، ومشكل مصوغات بواسطة الشمع، وسادجي، ومركبو أحجار كريمة التي يستطيع السوق استيعابها.

وفيما يتعلق بالمهارة الفنية التي أكد أصحاب العمل على ضرورة توفرها في العاملين في مواقع العمل وفي المنوي تعيينهم، فإنها في غالبها غير مشمولة ضمن البرامج التدريبية المقدمة. ولذلك وفي ضوء نتائج هذه الدراسة ينبغي التوصية بضرورة توفير برامج تدريبية توفر هذه المهارات الفنية المطلوبة والتي يمكن إيجازها في الآتي: مهارة إتقان استخدام المينا، ومهارة استخدام لحام الأكسجين والغاز، ومهارة شق وتحضير قوالب السيليكون، ومهارة استخدام لحام النيتروجين، ومهارة الحفر على الشمع، كذلك تصميم قوالب 3D.

يُظهر تحليل الفجوة بين العرض والطلب على الإناث أن هناك فجوة رقمية بين ما هو معروض وما هو مطلوب تقدر بنحو (264) فائض طلب على الإناث تتركز في المهن التالية: صانغ، مشكل مصوغات بواسطة الشمع، لحيم مجوهرات، مركب أحجار كريمة (مركباتي)، نقاش مجوهرات، والجلجي. أما بالنسبة لفجوة العرض والطلب على ذوي الإعاقة، فقد كشفت نتائج المسح أن هناك (72) منشأة أنها ستقدم (108) فرصة عمل في مهن مختلفة وبالتالي هناك فائض طلب على ذوي الإعاقة، خاصة في مهن لحيم مجوهرات، مركب أحجار كريمة، وسادجي، ونقاش مجوهرات. وقد تركز هذا الفائض بشكل كبير في الإقليم الوسط ولذوي الإعاقة السمعية.

وبناء على ما سبق توصي الدراسة بضرورة أن يتولى مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني تشكيل فرق وطنية تتولى رسم السياسات القطاعية في مجال تدريب القوى العاملة الأردنية وتشغيلها في قطاع الحلي والمجوهرات. وأن تتولى الجهات المزودة للتدريب مراجعة البرامج التدريبية المطلوبة وتطويرها وتوسيعها في القطاع، وإدماج المهارات الحياتية والريادية والداعمة للتشغيل كحقيبة إلزامية في جميع برامجها التدريبية، وإلغاء أية برامج تدريبية غير مطلوبة لسوق العمل في القطاع، من ناحية وفتح برامج جديدة مستوحاة من الطلب الكبير في سوق العمل. كما توصي الدراسة بضرورة استكمال وزارة العمل تطبيق سياسة الإحلال التدريجي للعمالة الأردنية مكان العمالة الوافدة.

الفصل الأول

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 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 محددة للتعرف على الاحتياجات الكمية من الأيدي العاملة وتحديد المهارات النوعية التي يحتاجها العاملون في هذا القطاع مازالت ضعيفة، مما قد ينعكس على عدم تطوير خطط تنمية موارد بشرية فاعلة للقطاعات المهمة في سوق العمل وغياب بيانات دقيقة عن تلك القطاعات وبالتالي قد يُضعف 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، وبناء عليه قام المجلس بتحديد ثلاثة قطاعات ذات أولوية كخطوة أولى في تنفيذ هذه المبادرة، وتم الانتهاء من إعدادها، ولاحقاً، وقد تم تحديد القطاعات ذات الأولوية من قبل المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية على أربع مراحل تباعاً حسب القطاعات الأكثر تشغيلاً للعمالة وبالتشاور مع أصحاب الاختصاص. قد 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 شكّلت لهذه الغاية.

وتأتي هذه الدراسة منسجمة مع منطلقات مشروع إعادة إصلاح قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني المدعوم من الاتحاد الأوروبي خلال الفترة (2012-2016)، والذي أشرف على تنفيذه مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ووزارة العمل وبمشاركة العديد من المؤسسات الحكومية المعنية؛ وركز على ضرورة وجود دراسات مسحية قطاعية لسوق العمل، وتطوير خطط لتنمية الموارد البشرية ضمن هذه القطاعات، وذلك بغرض المساعدة في التعرف على الاحتياجات القطاعية الكمية والنوعية من المؤهلات والمهارات، ومن ثم العمل على تطوير هذه الإمكانيات لدى الباحثين عن عمل؛ الأمر الذي سيُسهم بلا شك في الاستخدام الأمثل للموارد البشرية سواء من خلال عملية التخطيط، أو تطوير الاستراتيجيات وصنع القرار لبرامج سوق العمل الفعالة، وبشكل خاص في قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

ويغطي هذا التقرير قطاع الحلي والمجوهرات كواحد من القطاعات الثلاثة المستهدفة في المرحلة الخامسة الحالية.

1.2 أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة أنها تُعدّ الدراسة الأولى من نوعها على مستوى الوطن العربي التي تسعى لتقدير الفجوة في سوق العمل الأردني في قطاع الحلي والمجوهرات 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 الدراسة منسجمة مع منطلقات مشروع إصلاح قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني الذي تم خلال الفترة (2012-2016)، والذي أشرف عليه مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ووزارة العمل وبمشاركة العديد من المؤسسات الحكومية والخاصة المعنية. ومن ناحية أخرى، تتميز هذه الدراسة أنها ستضع الخطوط العريضة لخطط تنمية الموارد البشرية في قطاع الحلي والمجوهرات، والتي من شأنها أن تسهم في جسر الفجوة وتحقيق التوازن، الأمر الذي سيقبل من مقدار الاختلالات في منظومة تنمية الموارد البشرية واستثمارها والمتمثلة في الفجوة الواضحة بين جانبي العرض والطلب، وهذا بدوره سيعزز أثرًا إيجابيًا على معدل النمو الاقتصادي في الأردن ويسهم في تعزيز التنافسية مع الأخذ بعين الاعتبار الفروقات النسبية على مستوى أقاليم المملكة.

كما أوضحت الدراسات القطاعية مرجعًا وطنيًا للمؤسسات الوطنية المعنية بتطوير التدريب والتعليم المهني والتقني وكذلك المؤسسات الدولية المانحة التي تُعنى بالتدريب وتطوير القوى العاملة في الأردن.

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 التعليمية والتدريبية الحالية والمستقبلية لكل مهنة من المهن المطلوبة في القطاع.
5. تحديد احتياجات المنشآت العاملة ضمن القطاع من برامج تعليم وتدريب لرفع الكفاءة للعاملين.
6. التعرف إلى اتجاهات أصحاب العمل نحو الاستفادة والتعاون مع مزودي التدريب في القطاعين العام والخاص في إعداد القوى العاملة وتدريبها ضمن القطاع.
7. التعرف إلى اتجاهات أصحاب العمل واستعدادهم نحو تشغيل الإناث ضمن منشآتهم.
8. التعرف إلى اتجاهات أصحاب العمل واستعدادهم نحو تشغيل ذوي الإعاقة ضمن منشآتهم.
9. التحقق من جاهزية الجهات المزودة 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 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 هي خصائص العاملين الحاليين في قطاع الحلي والمجوهرات من حيث المهنة والجنس والمستوى التعليمي؟
2. ما هي خصائص البرامج المقدمة لمهن قطاع الحلي والمجوهرات من حيث المدة ومواقع التعليم والتدريب وعدد الخريجين؟
3. ما هي احتياجات سوق العمل الكمية والنوعية في قطاع الحلي والمجوهرات للأعوام (2018-2020)؟
4. ما هي احتياجات المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات من المهارات في كل مهنة من مهن القطاع؟
5. ما هي المهارات التي يقدمها مزودو التدريب في كل برنامج من برامج التعليم والتدريب التي تخدم قطاع الحلي والمجوهرات؟
6. ما هي الفرص الحالية والمستقبلية لتوظيف المرأة في قطاع الحلي والمجوهرات؟
7. ما هي الفرص الحالية والمستقبلية لتدريب المرأة وتمكينها في قطاع الحلي والمجوهرات؟
8. ما هي الفرص الحالية والمستقبلية لتوظيف ذوي الإعاقة في قطاع الحلي والمجوهرات؟
9. ما هي الفرص الحالية والمستقبلية لتدريب ذوي الإعاقة لدخول سوق العمل في قطاع الحلي والمجوهرات؟
10. ما هي الصعوبات التي تواجهها المنشآت في التعيين في قطاع الحلي والمجوهرات؟
11. ما هي أهم المزايا التي تقدمها المنشآت للعاملين فيها في قطاع الحلي والمجوهرات؟

1.5 منهجية الدراسة

تغطي الدراسة جانب الطلب للشركات العاملة ضمن قطاع الحلي والمجوهرات عبر مسح احتياجاتها الحالية والمستقبلية للأعوام (2018-2020) من القوى العاملة والتعليم والتدريب وجانب العرض الذي توفره جهات تزويد التدريب من الخريجين وبرامج التعليم والتدريب عبر مسح لإمكانيات هذه الجهات الحالية وتوجهاتها المستقبلية للتدريب ضمن القطاع المستهدف.

1.5.1 مجتمع الدراسة وعينتها

1.5.1.1 مسح احتياجات الشركات (جانب الطلب)

تم تصميم عينة المسح للحصول على تقديرات موثوقة للمتغيرات الرئيسية للمسح على مستوى المحافظات والأقاليم الثلاثة. وصممت عينة هذا المسح استناداً إلى إطار التعداد العام للمنشآت الاقتصادية 2011 الذي نفذته دائرة الإحصاءات العامة والذي تم تصنيفه حسب التصنيف الصناعي الدولي الرابع ISIC4 للأمم المتحدة. وتجدر الإشارة إلى أنه تم إضافة أية 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.

ولغايات هذا المسح تم الأخذ بعين الاعتبار المهن التي يقوم بها هذا القطاع من خلال تقسيم مجتمع الدراسة إلى طبقات لضمان التجانس والتمثيل للمجتمع بشكل جيد حسب المحافظات والمهن وفئة العاملين في المنشأة. والجدول 1 يبين توزيع عينة الدراسة حسب المحافظات والذي تم شموله كاملاً في المسح.

جدول 1 : عينة المنشآت الاقتصادية في قطاع الحلي والمجوهرات ومجتمعها

المحافظة	عدد الاستثمارات	الاستثمارات الموجبة
العاصمة	155	138
البلقاء	16	8
الزرقاء	27	17
مأدبا	2	2
إربد	27	17
المفرق	6	5
عجلون	1	1
الكرك	6	5
الطفيلة	2	2
معان	2	2
المجموع	244	197

1.5.1.2 مسح مزودي التدريب (جانب العرض)

تكون مجتمع الدراسة لهذا المسح من مؤسسة التدريب المهني بشكل حصري باعتبارها الجهة الوحيدة المزودة للتدريب المهني في قطاع صناعة الحلي والمجوهرات في الأردن.

1.5.2 أدوات الدراسة

تم تصميم استبانتيين 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. كما توفر الاستبانة بيانات عن تشغيل ذوي الإعاقة وطبيعة المهن التي يمكن أن يشغلوها، وكذلك بيانات عن تشغيل المرأة وفي أي المهن، وأيضاً عن الصعوبات التي يواجهها أصحاب العمل في تعيين العمالة والطرائق المتبعة في التعيين والمزايا المقدمة للعاملين.

أما الاستبانة الثانية، فتغطي جانب العرض (مزودي التدريب)، حيث توفر بشكل رئيس بيانات حول البرامج التدريبية المتاحة لدى مزودي التدريب ضمن مهن القطاع المستهدف وأعداد الملتحقين والخريجين وخصائصهم، ودورات رفع الكفاءة للعمال الممارسين، وعن فرص التدريب المتوفرة لذوي الإعاقة، وأيضاً للمرأة، بالإضافة إلى توجهات مزودي التدريب نحو

التوسعات المستقبلية سواء في البرامج التدريبية أو الفئات المستهدفة بالتدريب. وينبغي الإشارة إلى أنه تم استخدام نفس الاستبانة 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 من خلال الاستبانات وتعليماتها.
- اختيار فريق بحث ميداني لجمع البيانات من الذكور والإناث وتدريبه، يتابعهم مجموعة من المشرفين، تم تدريبهم على إجراء المسح وتعبئة الاستبانة في مركز التدريب الإحصائي.
- تعبئة استبانات المسح من خلال المقابلات الشخصية للباحثين الميدانيين (جامعي البيانات) مع المعنيين في المؤسسات/ ورش العمل المشمولة بالمسح.
- تدقيق الاستبانات المعبئة وترميزها من قبل الفريق المكلف بذلك من موظفي دائرة الإحصاءات العامة.
- إدخال البيانات إلى الحاسوب، وإعداد جداول البيانات الخام.

1.6.2 مسح مزودي التدريب (جانب العرض)

تم تنفيذ جمع بيانات مسح مزودي التدريب وفق الإجراءات الآتية:

- تكليف فريق عمل ضمّ ممثلي جهات التعليم والتدريب المهني والتقني الرئيسة في الأردن لجمع بيانات المسح اللازمة.
- عقد جلسة لأعضاء الفريق في المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية تم 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 التدريب المشمولة بالمسح.
- تدقيق الاستبانات المعبئة وترميزها من قبل الفريق المكلف بذلك من موظفي المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.
- إدخال البيانات إلى الحاسوب، وإعداد جداول البيانات الخام.

1.7 تبويب البيانات ونشرها

تم تحديد التقاطعات والجداول التكرارية والرسومات البيانية اللازمة لعرض الدراسة بعد إقرارها من أعضاء اللجنة الاستشارية، وقام اختصاصيو البرمجة بمعالجة جداول البيانات الخام لاستخراجها وعرضها باستخدام برنامج ProClarity، وتم تضمينها في هذا التقرير الذي اشتمل أيضًا على ملخص لأهم نتائج الدراسة والتوصيات المنبثقة عنها.

1.8 محددات الدراسة

- تجدر الإشارة إلى أنه رغم سحب عينة شاملة لجميع المجتمع، إلا أن المنشآت التي استجابت (81%) فقط.
- المنشآت المشمولة في المسح هي فقط التي تعمل تحت مظلة القطاع المنظم.

الفصل الثاني

تحليل جانب الطلب في قطاع الحلي

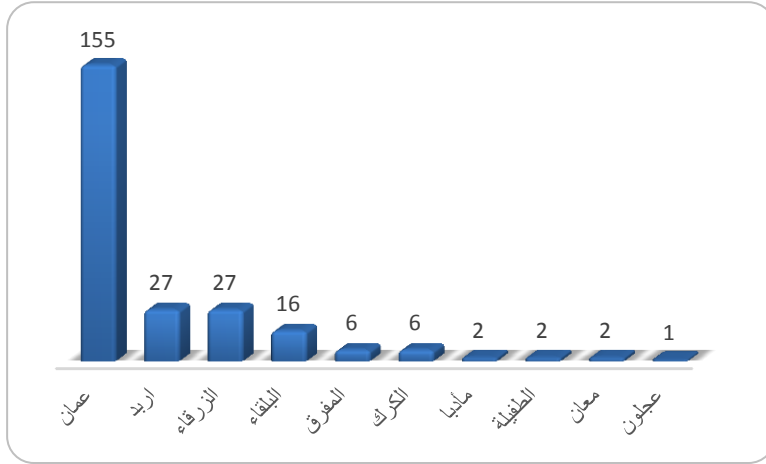
والمجوهرات

2.1 إنتاج منشآت قطاع الحلي والمجوهرات

بلغ عدد المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات (244) منشأة لغاية الربع الثالث من عام 2018 استناداً إلى المسح الذي أجرته دائرة الإحصاءات العامة، توزعت بواقع (82%) في إقليم الوسط، ونحو (14%) في إقليم الشمال، وما نسبته (4%) في إقليم الجنوب.

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

عدد المنشآت	الإقليم/ المحافظة
200	إقليم الوسط
155	عمان
16	البلقاء
27	الزرقاء
2	مأدبا
34	إقليم الشمال
27	إربد
6	المفرق
1	عجلون
10	إقليم الجنوب
6	الكرك
2	الطفيلة
2	معان
244	المجموع



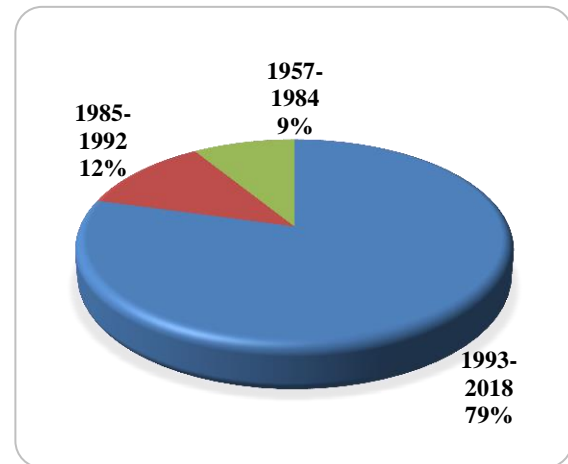
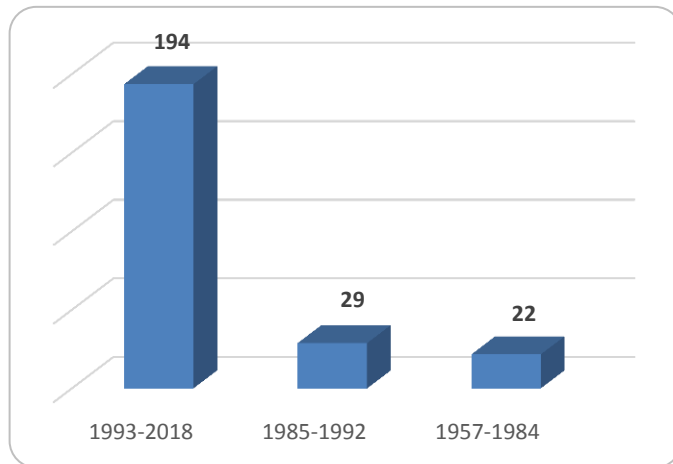
شكل 1: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب الإقليم/ المحافظة

وأظهرت الدراسة أن عدد المنشآت في هذا القطاع قد تفاوتت من حيث نشأتها ما بين العام 1957 والعام 2018، لكن وبشكل عام فإن غالبية المنشآت التي شملها المسح بدأت نشاطها منذ عام 1993 وهو العام الذي شهد عودة الأردنيين المغتربين

من الخليج بكثافة بعد أحداث حرب الخليج، حيث تشير البيانات إلى أن حوالي (79%) من المنشآت العاملة في هذا القطاع بدأت بتقديم الخدمة منذ تلك الفترة وهي توظف نحو (84%) من إجمالي العاملين في القطاع والبالغ (1,281) عاملاً وعاملة.

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

سنة البدء	عدد المنشآت	عدد العاملين	سنة البدء	عدد المنشآت	عدد العاملين
1957	1	2	1998	4	8
1960	2	53	1999	1	3
1961	2	8	2000	11	52
1977	1	2	2001	10	22
1980	8	23	2002	9	14
1982	3	29	2003	7	76
1983	3	7	2004	2	3
1984	2	2	2005	10	78
1985	3	6	2006	2	3
1986	2	7	2007	4	59
1987	1	3	2008	5	7
1988	4	6	2009	1	5
1989	3	3	2010	4	9
1990	2	8	2011	2	7
1991	6	9	2012	4	13
1992	7	31	2013	14	57
1993	4	61	2014	20	61
1994	8	26	2015	15	90
1995	5	7	2016	15	73
1996	8	32	2017	6	16
1997	2	261	2018	20	40
مجموع المنشآت		244	مجموع العاملين		1,281

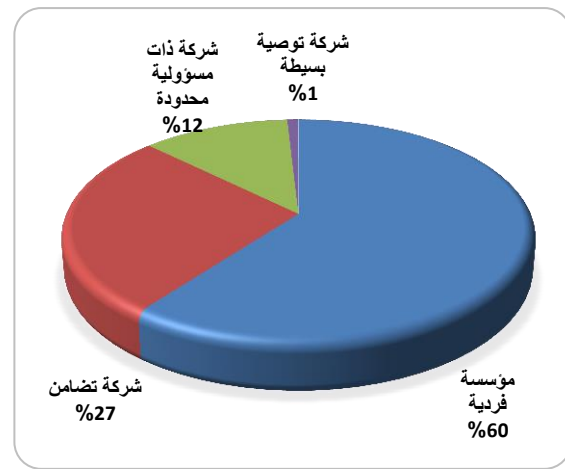
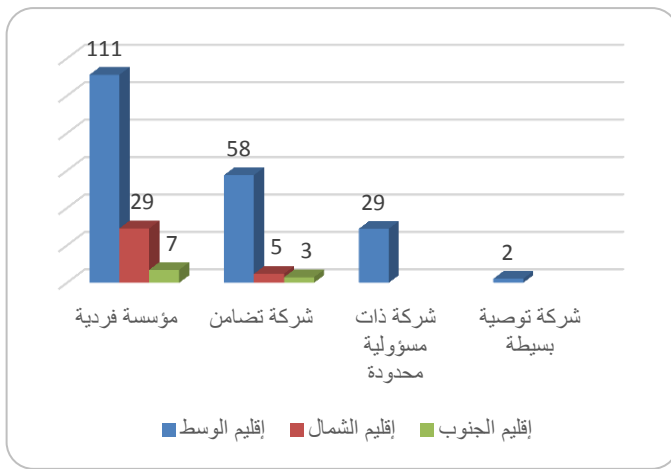


شكل 2: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب سنة بدء تقديم الخدمة

ويشير الجدول أدناه إلى أن الغالبية العظمى من المنشآت العاملة في قطاع الحلي والمجوهرات هي منشآت فردية حيث أن قرابة (60%) هي منشآت فردية وفقاً لكيانها القانوني، وتشكل المنشآت التضامنية ما نسبته (27%)، ونحو (12%) منشآت ذات مسؤولية محدودة.

جدول 4: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب الكيان القانوني والإقليم

المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	الكيان القانوني للمنشأة
147	7	29	111	مؤسسة فردية
66	3	5	58	شركة تضامن
29			29	شركة ذات مسؤولية محدودة
2			2	شركة توصية بسيطة
244	10	34	200	المجموع

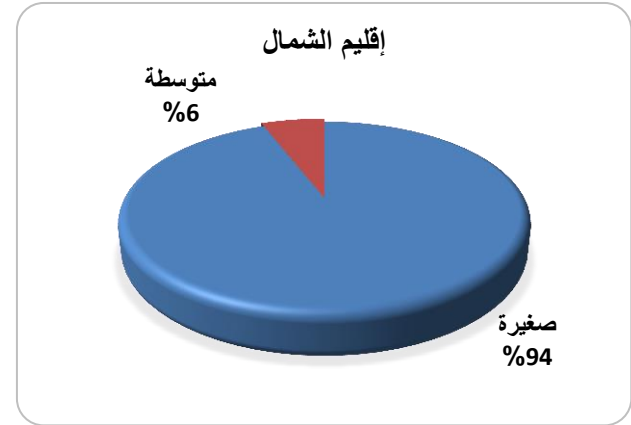
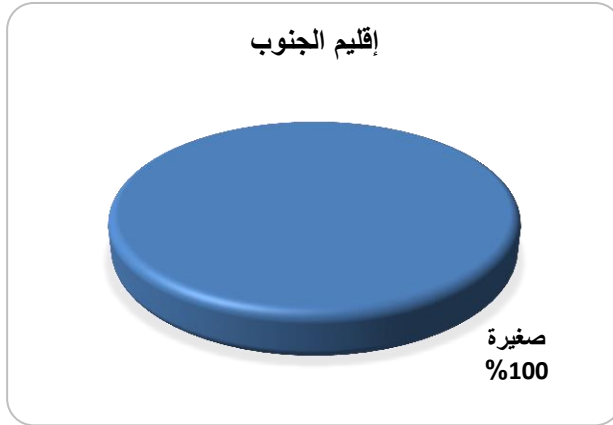
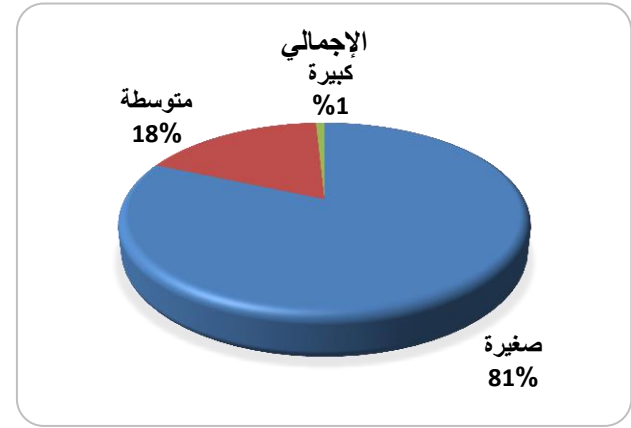
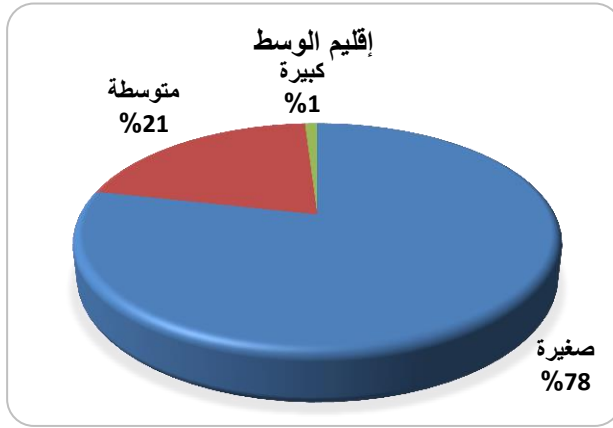


شكل 3: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب الكيان القانوني والإقليم

واستناداً إلى نتائج المسح، يمكن تصنيف المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات ضمن ثلاث مجموعات رئيسية هي: المنشآت الصغيرة الحجم (1-4 عمال) والتي تنتشر بنسبة كبيرة في جميع أقاليم المملكة وبنسبة (81.7%)، تليها المنشآت المتوسطة الحجم (5-49 عامل) وبنسبة (17.3%)، ثم المنشآت كبيرة الحجم (50 عامل وأكثر) وبنسبة (1%).

جدول 5: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب حجم المنشأة والإقليم

المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	المنشأة حجم
199	10	32	157	صغيرة
43		2	41	متوسطة
2			2	كبيرة
244	10	34	200	المجموع

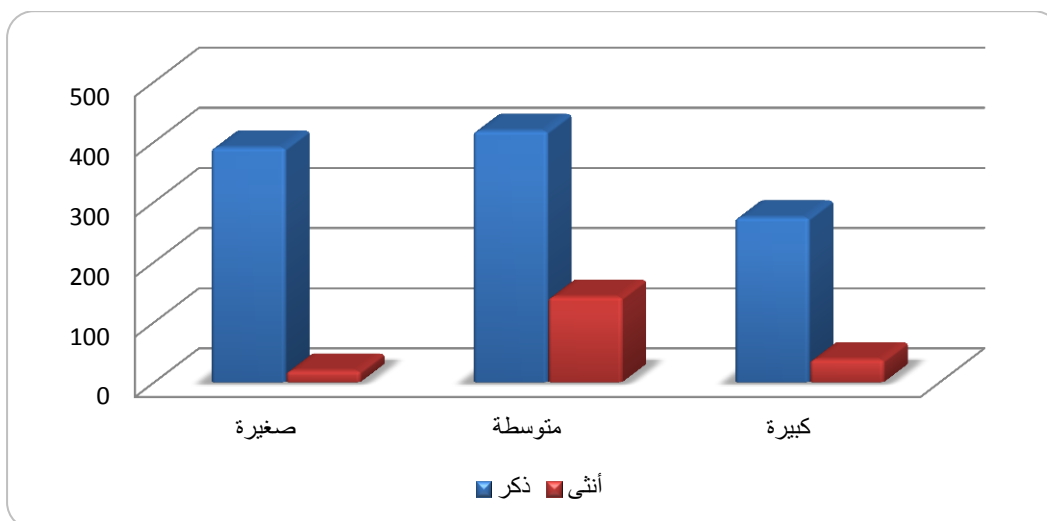


شكل 4: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب حجم المنشأة والإقليم

ويبين الجدول أدناه توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب حجم المنشأة والإقليم والجنس، ويلاحظ أن عدد العاملين الذكور أكبر في المنشآت متوسطة الحجم ثم صغيرة الحجم وكذلك الحال بالنسبة للإناث.

جدول 6: توزيع العاملين في قطاع الحلي والمجوهرات حسب حجم المنشأة والإقليم والجنس

حجم المنشأة	إقليم الوسط			إقليم الشمال			إقليم الجنوب		
	المجموع	ذكور	أنثى	المجموع	ذكور	أنثى	المجموع	ذكور	أنثى
صغيرة	328	309	19	64	64	0	17	17	0
متوسطة	552	410	142	8	8	0	0	0	0
كبيرة	312	274	38	0	0	0	0	0	0



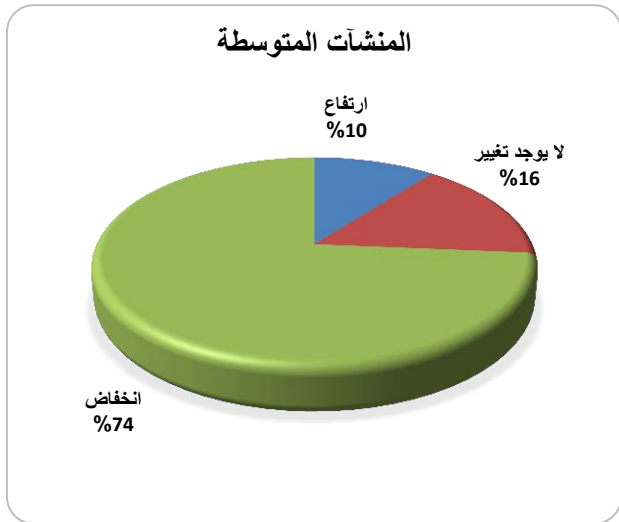
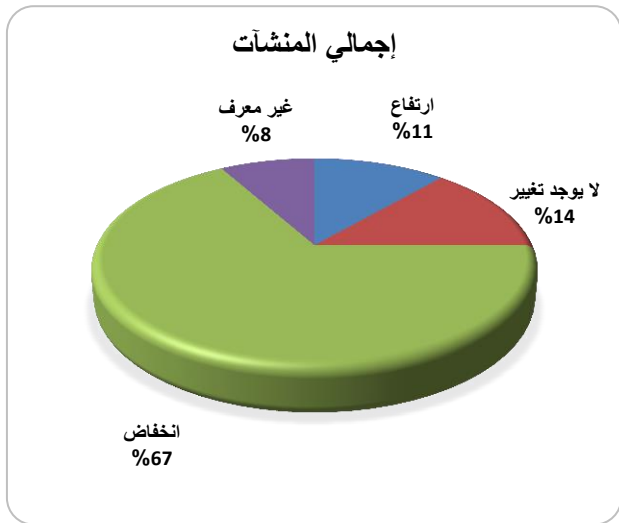
شكل 5: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب حجم المنشأة والجنس

وحول تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم، فقد أعلنت (67%) من المنشآت في هذا القطاع عن انخفاض الطلب على إنتاجها في العام 2017، وكذلك توقعوا انخفاض الطلب على منتجاتهم خلال الأعوام (2018-2020). بينما أعلنت (11.4%) من المنشآت ارتفاع الطلب على إنتاجها خلال العام المذكور.

اختلف تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم حسب حجم المنشأة، حيث أفادت غالبية المنشآت الصغيرة أن الطلب على منتجاتها قد انخفض في العام 2017 وكذلك الحال بالنسبة للمنشآت المتوسطة والكبيرة. ولكن بشكل عام، أعلنت نحو (5.11.5%) من المنشآت ارتفاع حجم الطلب على منتجاتها ومعظم هذه المنشآت كانت صغيرة الحجم.

جدول 7: توزيع المنشآت والعاملين في قطاع الحلي والمجوهرات حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم لعام 2017

تقييم الطلب	عدد المنشآت	عدد العاملين	عدد المنشآت الصغيرة	عدد المنشآت المتوسطة	عدد المنشآت الكبيرة
ارتفاع	28	115	24	2	1
لا يوجد تغيير	33	237	24	3	6
انخفاض	163	889	136	14	14
غير معرف	20	40	20		
المجموع	244	1,281	204	19	21



شكل 6: توزيع المنشآت والعاملين حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم وحسب حجم المنشأة لعام 2017

جدول 8: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام (2020-2018)

تقييم الطلب	2018	2019	2020
ارتفاع	17	27	21
لا يوجد تغيير	43	64	60
انخفاض	182	135	131
غير معرف	2	18	32



شكل 7: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام (2018-2020)

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 الحلي والمجوهرات

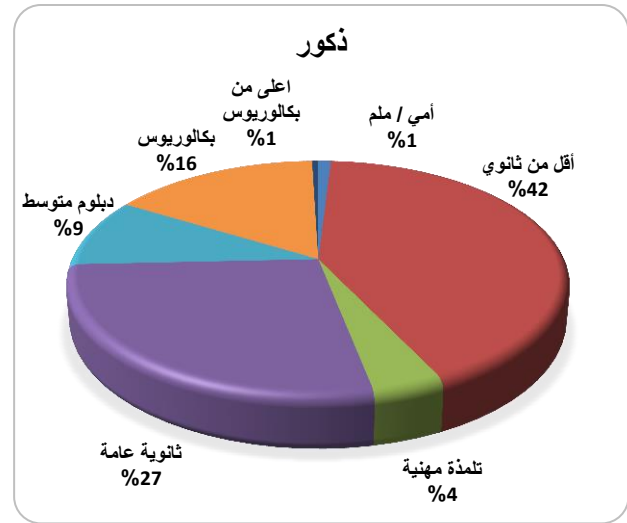
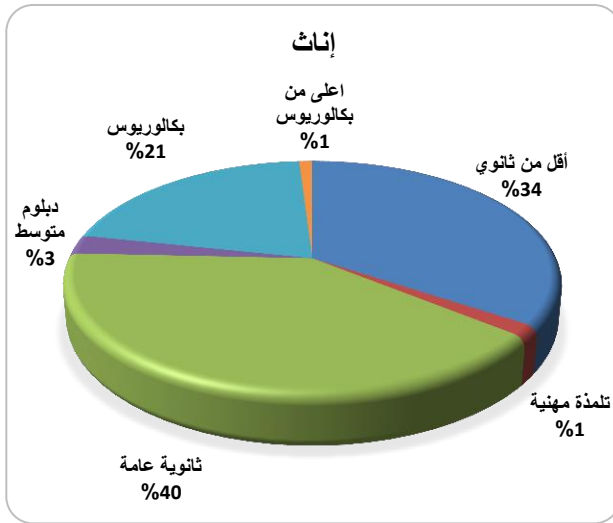
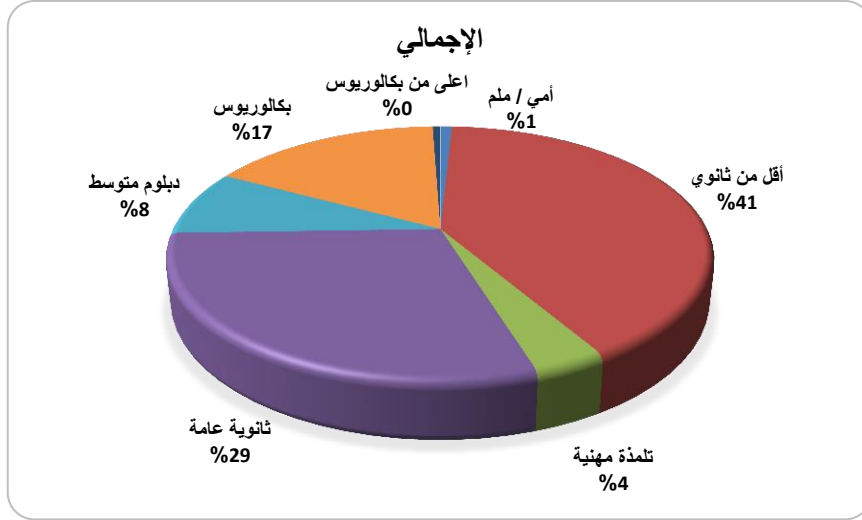
كشفت نتائج تحليل البيانات أن عدد العاملين في قطاع الحلي والمجوهرات قد بلغ (1,281) عاملاً وعاملة لعام 2018، توزعوا بغالبية للذكور بواقع (84.4%) مقابل (15.6%) فقط إناث. وتجدر الإشارة إلى أن نسبة الشباب العاملين في القطاع (15-24 سنة) لم تتجاوز (17%)، بينما العاملين بعمر 25 سنة وأكثر (83%).

وبالتعرف إلى مؤهلات العاملين التعليمية بشكل عام، نجد أن غالبية الذكور العاملين مؤهلهم التعليمي أقل من ثانوي وبنسبة (41.8%) ونحو (27.4%) ثانوي، في حين أن غالبية الإناث مؤهلهم التعليمي ثانوي وبنسبة (40%) ونحو (34.3%) 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 وبنسبة (29%)، أما إقليم الشمال فإن نسبة كبيرة من العاملين تُقدَّر 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 الحلي والمجوهرات حسب المؤهل التعليمي والجنس

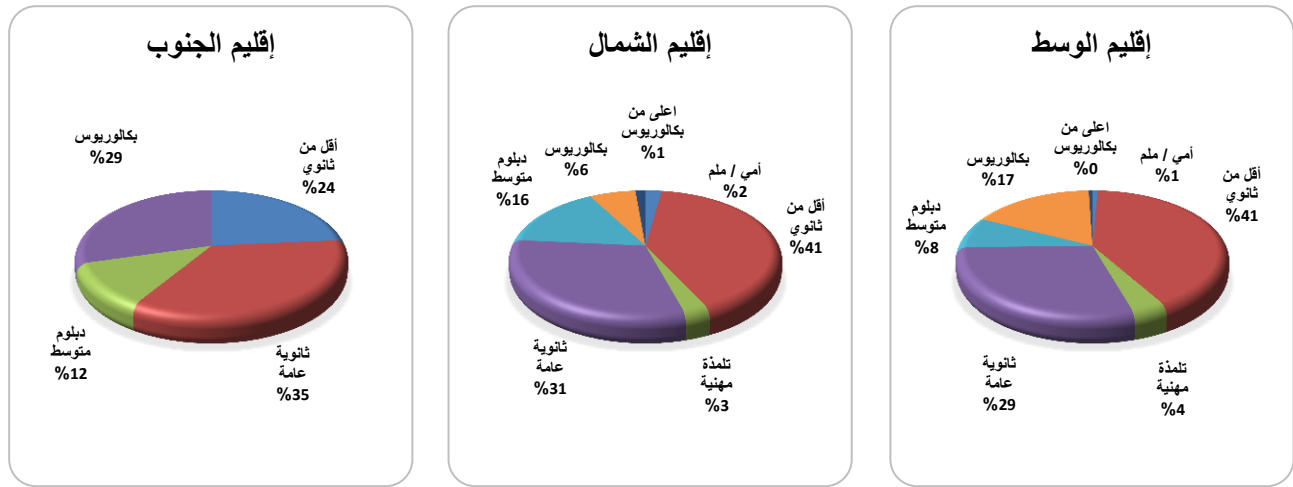
المجموع	انثى	ذكر	المؤهل التعليمي
10		10	أمي / مُلم
521	68	453	أقل من ثانوي
47	3	44	تلمذة مهنية
376	80	296	ثانوية عامة
107	5	102	دبلوم متوسط
213	41	171	بكالوريوس
7	2	5	أعلى من بكالوريوس
1,281	199	1,082	المجموع



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

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

المؤهل التعليمي	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
أمي / مُلمّ	9	2	10	
أقل من ثانوي	488	29	4	521
تلمذة مهنية	45	2	47	
ثانوية عامة	347	22	6	376
دبلوم متوسط	93	11	2	107
بكالوريوس	203	5	5	213
أعلى من بكالوريوس	6	1	7	
المجموع	1,191	72	17	1,281



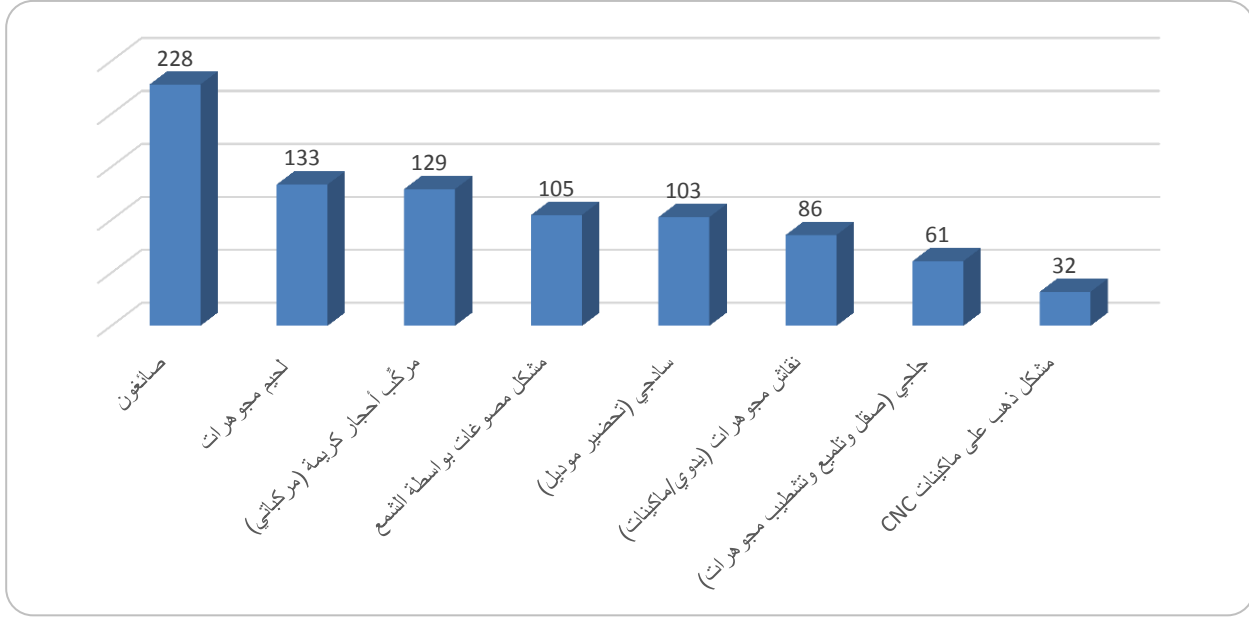
شكل 9: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب المؤهل التعليمي والإقليم

وقد أظهرت الدراسة أن مهنة صانغ (17.8%)، ولحيم مجوهرات (10.4%)، ومُرَكَّب أحجار كريمة (10%)، ومُشكِّل مصوغات بواسطة الشمع (8.2%)، وسادجي (8%) هي المهن الأكثر إشغالاً في قطاع الحلي والمجوهرات.

وفي إقليم الوسط كانت مهنة الصانغ ومركب أحجار كريمة ولحيم مجوهرات هي المهن الأكثر إشغالاً، بينما في إقليم الشمال فإن مهن لحيم مجوهرات والصانغين والسادجي هي المهن الأكثر انتشاراً بين العاملين في القطاع. أما في إقليم الجنوب فإن المهن أقل تنوعاً حيث يعمل الغالبية في مهنة صانغ.

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

المجموع	إقليم الجنوب		إقليم الشمال		إقليم الوسط		المهنة
	ذکر	ذکر	ذکر	انثى	ذکر	انثى	
228	7	23	14	184			صانغون
133	1	26	17	90			لحيم مجوهرات
129	1		31	97			مُرَكَّب أحجار كريمة (مركباتي)
105			27	78			مشكِّل مصوغات بواسطة الشمع
103		2	16	85			سادجي (تحضير موديل)
86	4	3	7	73			نقاش مجوهرات (يدوي/ماكينات)
61	4	3	7	48			جلجي (صقل مجوهرات وتلميعها وتنشيطها)
32			2	30			مشكِّل ذهب على ماكينات CNC
26			18	8			عامل طلاء مجوهرات
23			17	7			مشغل ماكينات صنع سناسل
18				18			فني صوالة (استخراج الذهب من فاقد المشاغل)
17			1	16			بائع
10			2	8			حراس الأمن
311		17	40	253			مهن إدارية وفنية مساندة
1281	17	72	199	992			المجموع

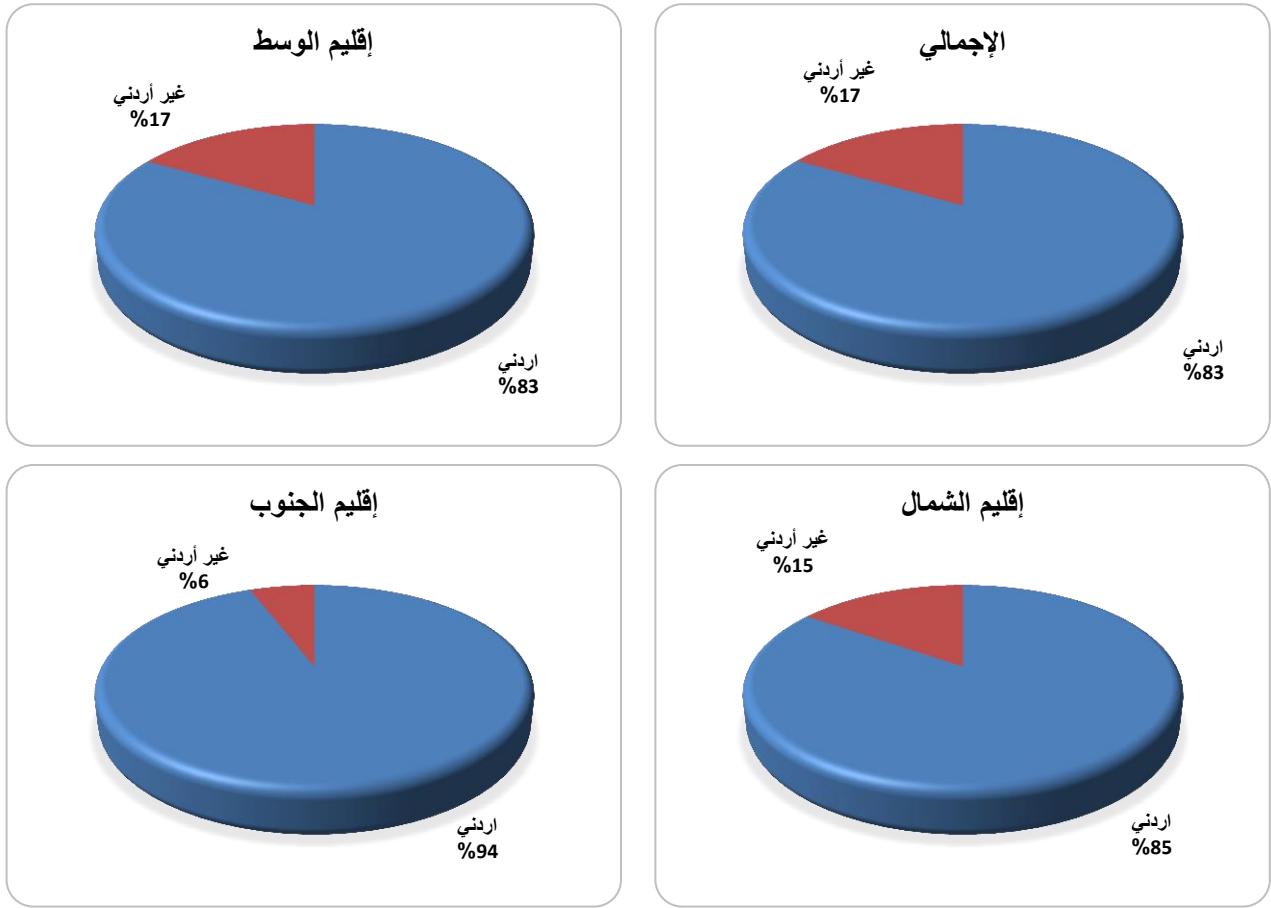


شكل 10: توزيع المنشآت في قطاع الحلبي والمجوهرات حسب المهنة الأكثر إشغالاً

وبالحديث وبشكل عام عن جنسيات العاملين في قطاع الحلبي والمجوهرات، فإن ما نسبته (83%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيو الجنسية مقابل (17%) من غير الأردنيين، وتعدّ النسبة متقاربة جدًا في جميع أقاليم المملكة.

جدول 12: توزيع العاملين في قطاع الحلبي والمجوهرات حسب الجنسية

المجموع	إقليم الجنوب		إقليم الشمال		إقليم الوسط		الجنسية
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	
1,069	16	61	198	794	أردني		
212	1	11	1	198	غير أردني		
1,281	17	72	199	992	المجموع		



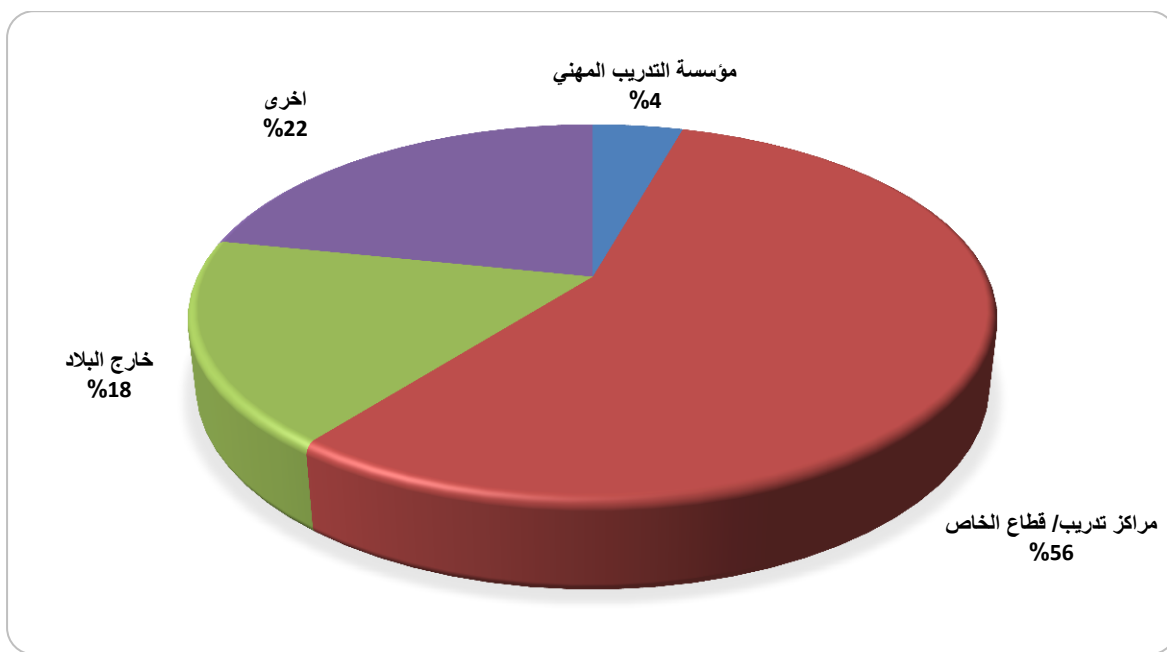
شكل 11: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب جنسية العاملين والإقليم

2.3 الاحتياجات التعليمية والتدريبية الحالية والمستقبلية للمؤسسات في قطاع الحلي والمجوهرات

كشفت نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها أنه لا تتوافر أي مرافق أو أقسام تدريبية متخصصة لدى العديد من المنشآت العاملة في قطاع الحلي والمجوهرات عدا (15%) من المنشآت التي تقصد تدريباً ذاتياً للمشتغلين لديها وليس تدريباً موجهاً لأي شخص يرغب في التعلم ونيل شهادة، وأفاد (حوالي 56%) من المنشآت العاملة في القطاع بأنها تفضل تدريب عاملها لدى مراكز تدريب في القطاع الخاص، و (18%) يفضلون التدريب في الخارج.

جدول 13: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب جهة التدريب المفضلة

عدد المنشآت	جهة التدريب
1	مؤسسة التدريب المهني
14	مراكز تدريب/ قطاع الخاص
4	خارج البلاد
5	أخرى
25	المجموع



شكل 11: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب جهة التدريب المُفضلة

ويُلاحظ من النتائج أن هناك ارتفاعاً في طلب أصحاب العمل للأعوام (2018-2020)، على تعليم وتدريب العاملين في برامج التعليم والتدريب المبينة في الجدول أدناه، وفي إقليمي المملكة: الوسط والشمال، حيث إن إقليم الجنوب لم يطلب أي برامج إعداد.

جدول 14 : توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب برامج التعليم والتدريب الأكثر طلباً

إقليم الشمال	إقليم الوسط
تصميم قوالب 3D	إتقان الحفر على الشمع
	استخدام لحام نيتروجين
	المعرفة ببرمجيات استخدام برنامج ماتريكس
	إتقان استخدام المينا
	استخدام الالتراسونيك

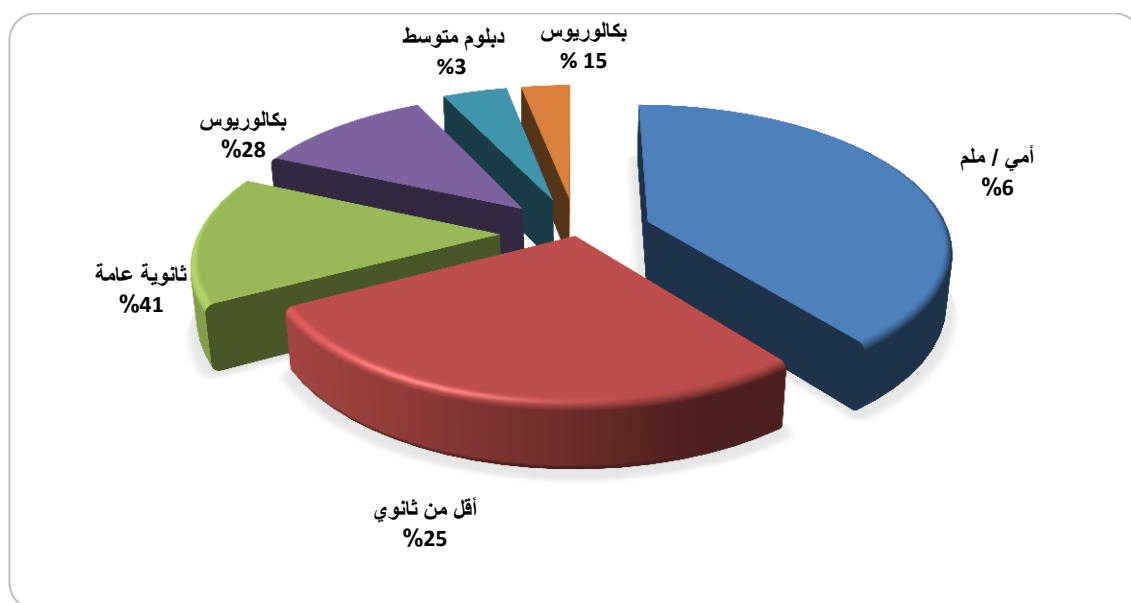
2.4 احتياجات مؤسسات قطاع الحلي والمجوهرات الكمية من العاملين وخصائصهم

يركز قطاع الحلي والمجوهرات بشكل رئيس على توظيف الذكور بشكل عام مع وجود الإناث في مجموعة من المهن لكن بنسبة قليلة، كما ويتركز الطلب على العمالة أكثر في إقليم الوسط. وبشكل عام بلغ حجم الطلب على مهن هذا القطاع للأعوام (2020-2018) حوالي (585) عامل مطلوب، وبحجم طلب على الذكور بلغ (314) مقابل (272) من الإناث. وبشكل عام ارتفع الطلب بشكل كبير في العام 2019 بنحو (133%) مقارنة مع الطلب في العام 2018، لكنه تراجع في العام 2020 بنحو (29%) مقارنة مع العام 2019.

ويُبين الجدول أدناه مستوى المؤهلات العلمية المطلوبة للأعوام (2020-2018)، حيث تبين أن مؤهل الثانوية العامة هو الأكثر طلباً، يليه أقل من ثانوي، ويبدو هذا منطقياً ومُتماشياً مع طبيعة هذا القطاع.

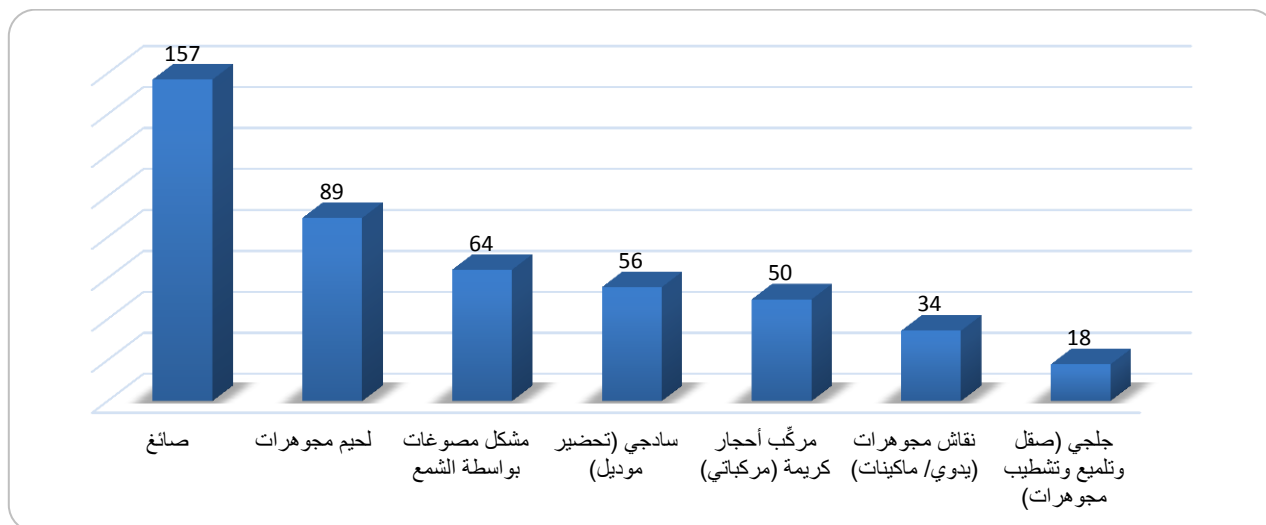
جدول 15: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الحلي والمجوهرات حسب المؤهل التعليمي والجنس للأعوام (2020-2018)

المؤهل التعليمي	عدد الفرص لعام 2017			عدد الفرص لعام 2018			عدد الفرص لعام 2019		
	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر
أُمِّي / مُلِّم	7		7	8		8	8		8
أقل من ثانوي	16	13	28	47	34	81	21	53	53
تلمذة مهنية		1	1	25	17	42	10	22	22
ثانوية عامة	25	23	48	54	51	105	45	79	79
دبلوم متوسط		1	1	4	7	11	5	6	6
بكالوريوس	14	18	32	13	13	26	14	27	27
المجموع	62	55	117	151	122	273	94	195	195



شكل 12: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الحلي والمجوهرات حسب المؤهل التعليمي للأعوام (2020-2018)

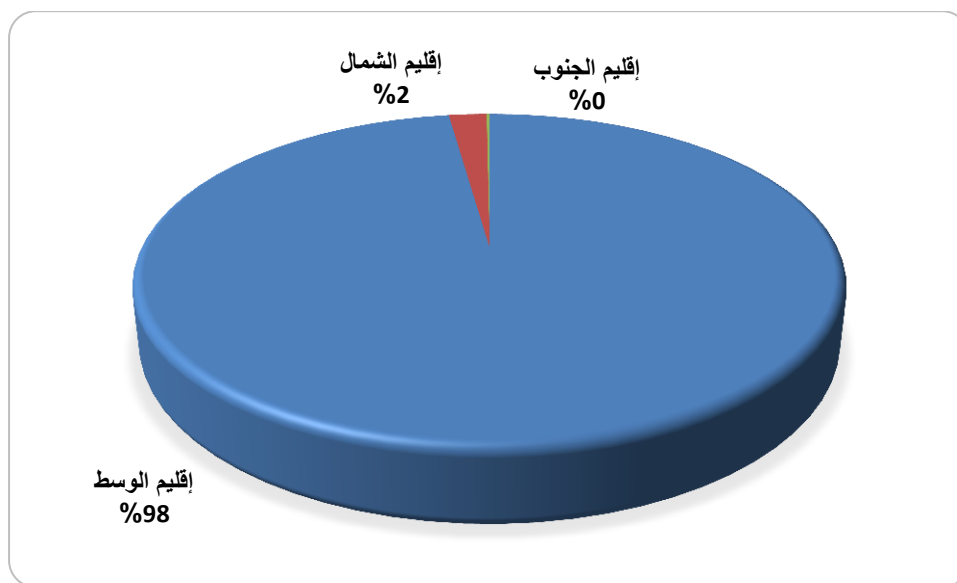
وبشكل عام، فإن هناك طلبًا للأعوام (2018-2020) على مهن صائغ، ولحيم مجوهرات، ومشكل مصوغات بواسطة الشمع، وسادجي، ومُرَكَّبِي أحجار كريمة.



شكل 13: توزيع مجموع الطلب على العمالة في قطاع الحلي والمجوهرات حسب المهنة لمجموع الأعوام (2018-2020)

جدول 16: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الحلي والمجوهرات حسب المهنة والإقليم للأعوام (2018-2020)

المهنة المطلوبة	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب
صائغ	152	5	0
لحيم مجوهرات	88	1	0
مشكل مصوغات بواسطة الشمع	64	0	0
سادجي (تحضير موديل)	52	4	0
اختصاصيو الإعلان والتسويق	51	0	0
مرَكَّب أحجار كريمة (مركباتي)	50	0	0
نقاش مجوهرات (يدوي / ماكينات)	33	0	1
جلجي (صقل وتلميع وتشطيب مجوهرات)	17	1	0
مشغلو مكائن التعبئة والرزم ووضع العلامات	15	0	0
مشكل ذهب على ماكينات CNC	15	0	0
محاسب عام (نققات وإيرادات)	5	0	0
فني صوالة (استخراج الذهب من فاقد المشاغل)	7	0	0
المنظفون والمساعدون في الفنادق والمكاتب والمؤسسات	6	0	0
عامل طلاء مجوهرات	4	0	0
مندوبو المبيعات التجارية	4	0	0
مهندس تنسيق مواقع (Landscap)	3	0	0
ميكانيكي تجديد تحريك بنزين /افر هول	2	0	0
مشغل ماكينات صنع سناسل	2	0	0
اختصاصيو السياسات الإدارية	1	0	0
المجموع	572	12	1

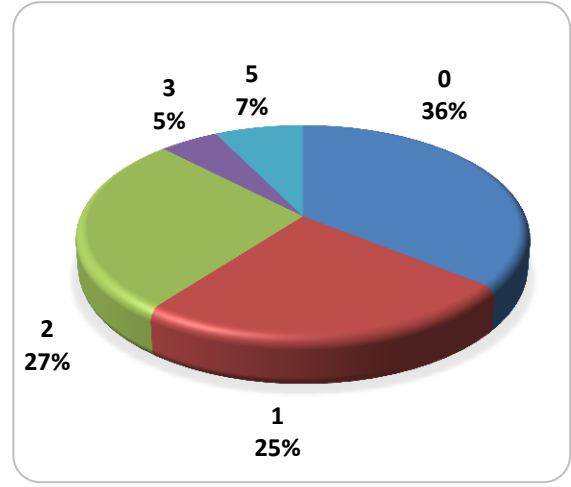
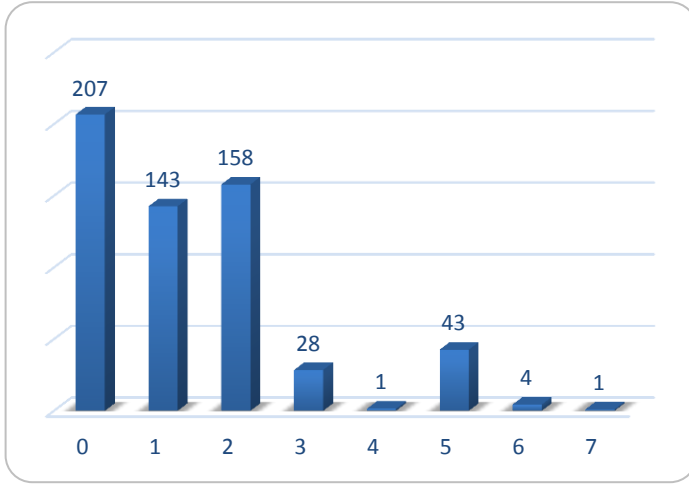


شكل 14: التوزيع النسبي للطلب على العمالة في قطاع الحلي والمجوهرات حسب الإقليم للأعوام (2018-2020)

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) باعتبارها فترة كافية للقيام بمتطلبات العمل في هذا القطاع.

جدول 17: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الحلي والمجوهرات حسب سنوات الخبرة المطلوبة والجنس للأعوام (2018-2020)

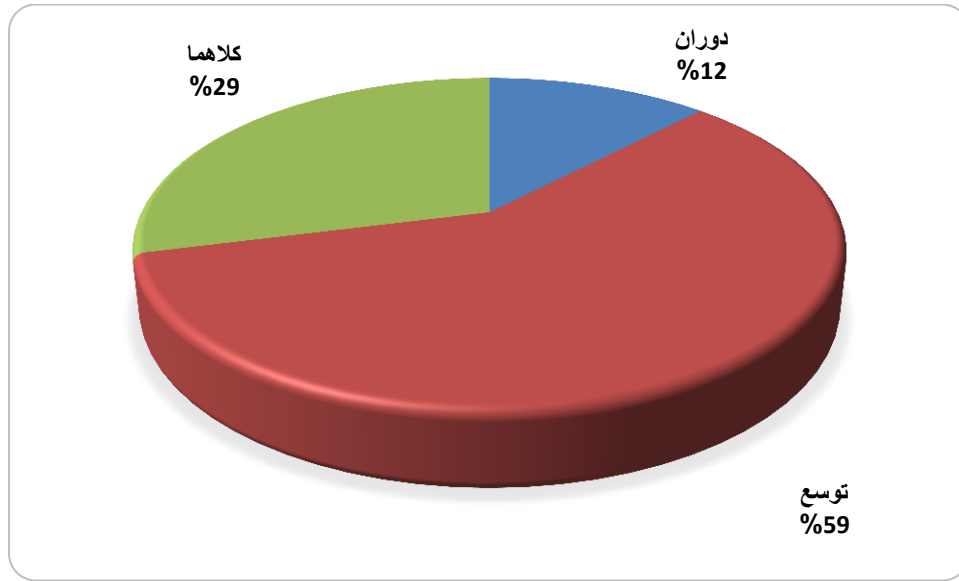
عدد الفرص لعام 2020		عدد الفرص لعام 2019		عدد الفرص لعام 2018		سنوات الخبرة
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
39	28	44	45	30	20	0
22	26	30	38	9	17	1
21	27	32	43	16	19	2
6	7	9	7			3
			1			4
4	12	6	15		6	5
1	1	1	1			7
			1			9
94	100	122	151	55	62	المجموع



شكل 15: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الحلي والمجوهرات حسب سنوات الخبرة المطلوبة للأعوام (2020-2018) وتبرز الحاجة إلى العمال الجدد أكثر من كونه توسع، الأمر الذي يشير إلى أن ارتفاع حجم الطلب على العاملين في الأعوام (2020-2018) ناتج عن خلق فرص عمل جديدة.

جدول 18: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الحلي والمجوهرات حسب أسباب توفرها (دوران/ توسع) للأعوام (2018-2020)

عدد الفرص لعام 2020	عدد الفرص لعام 2019	عدد الفرص لعام 2018	
25	27	19	دوران
113	157	75	توسع
57	89	24	كلاهما
195	273	117	المجموع



شكل 16: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الحلي والمجوهرات حسب أسباب توفرها (دوران/ توسع) للأعوام (2018-2020)

من ناحية أخرى، تم سؤال أصحاب العمل عن إمكانية إحلال العمالة المحلية بدل الوافدة، حيث أجاب (47%) من المنشآت أنهم مستعدين لعملية الإحلال، وهي نسبة مقاربة جداً للمنشآت التي لا تقبل بعملية الإحلال. وتجدر الإشارة إلى أن (44%) من المنشآت تُطبق 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، من خلال سؤال أصحاب العمل عن أكثر مهارة مطلوبة ضمن مهن قطاع الحلي والمجوهرات، هي مهارة إتقان استخدام المينا، ومهارة استخدام لحام الأكسجين والغاز، ومهارة شق قوالب السيليكون وتحضيرها، ومهارة استخدام لحام النيتروجين ولحام الأرغون، ومهارة الحفر على الشمع.

جدول 19: توزيع العمالة في قطاع الحلي والمجوهرات حسب المهنة وأكثر مهارة مطلوبة لها ولا تتوفر لدى العاملين

المهنة	أكثر مهارة مطلوبة
لحيم مجوهرات	استخدام لحام ارغون
	استخدام لحام أكسجين وغاز
	استخدام لحام نيتروجين
سادجي	إتقان الحفر على الشمع
	تصميم قوالب 3D
جلجي (صقل وتلميع)	إتقان التخلص من العيوب المصنعية
	استخدام الالتراسونيك
مشكل مصوغات بواسطة الشمع	إتقان الحفر على الشمع
	تصميم قوالب 3D
	إتقان استخدام المينا
	شق قوالب السيليكون وتحضيرها
	إتقان كبس قوالب السيليكون
نقاش مجوهرات	استخدام لحام أكسجين وغاز
	إتقان الحفر على الشمع
	استخدام قلم الليزر
	استخدام ماكينات النقش اليدوية والآلية
	استخدام الالتراسونيك
مركب أحجار كريمة	إتقان استخدام المينا

¹وزارة العمل، قانون نظام العمل المرن 2017.

2.5 المهارات العامة المطلوب توافرها لدى العاملين في قطاع الحلي والمجوهرات

بعد تحليل البيانات التي اشتملت عليها ثمانية جداول تُبين درجة أهمية كل مهارة من المهارات العامة الداعمة للتشغيل في كل مهنة من مهن قطاع صيانة وإصلاح المركبات ذات المحركات، تم استخلاص الجدول أدناه، والذي يبين المهارات العامة الضرورية لكل مهنة من المهن، الأمر الذي يتطلب من مزودي 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

المهنة	مهارة الاتصال والعمل مع الفريق	مهارة استخدام الحاسوب	مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت	مهارة الإبداع والابتكار	مهارات عديدة	المهارة التواصل باللغة الإنجليزية	مهارة التحليل وحل المشكلات
لحيم مجوهرات	X	X	X	X	X	X	X
صانع	X	X	X	X	X	X	X
ساجي (تحضير موديل)	X	X	X	X	X	X	X
مركب أحجار كريمة (مركباتي)	X	X	X	X	X		X
مشكل مصوغات بواسطة الشمع	X	X	X	X	X	X	X
مشكل ذهب على ماكينات CNC	X	X	X	X	X	X	X
نقاش مجوهرات (يدوي / ماكينات)	X	X	X	X	X	X	X
جلجي (صقل وتلميع وتشطيب مجوهرات)	X	X	X	X	X	X	X
عامل طلاء مجوهرات			X				
فني صوالة (استخراج الذهب من فاقد المشاغل)	X		X	X			X
مشغل ماكينات صنع سناسل	X		X	X	X		

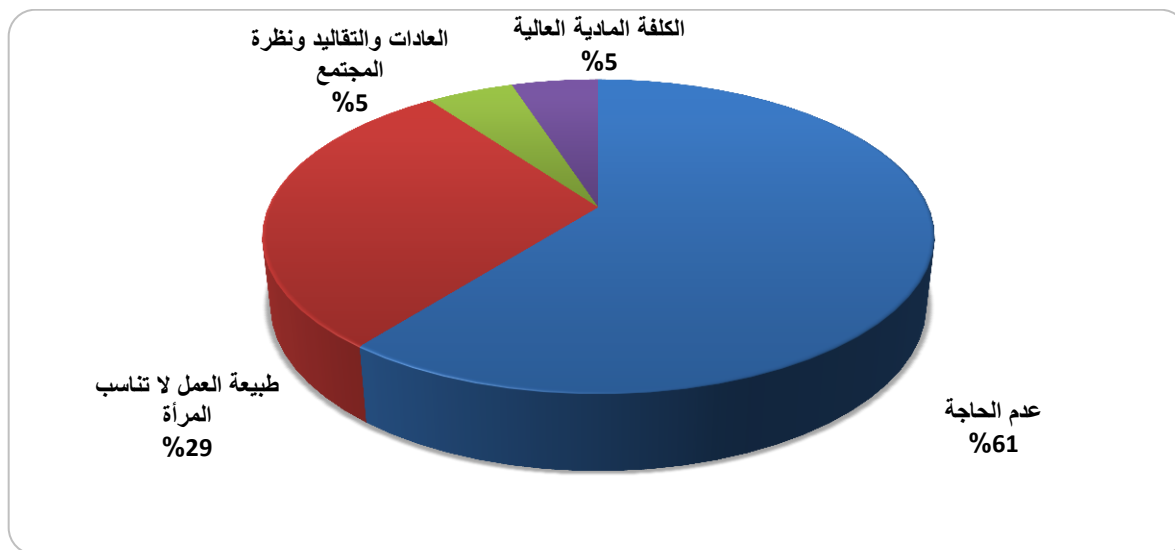
2.6 تشغيل المرأة في قطاع الحلي والمجوهرات

تشير نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها إلى أن غالبية المنشآت العاملة في قطاع الحلي والمجوهرات لا يرغبون في تعيين إناث في هذا القطاع وبنسبة (72%)، 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 (15.6%).

جدول 21: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب سبب عدم تعيين الإناث

أسباب عدم تعيين الإناث	عدد المنشآت
طبيعة العمل لا تناسب المرأة	47
عدم الحاجة	97
عدم وجود كفاءات	3
عدم رغبة صاحب العمل	2
الكلفة المادية العالية	8
العمل مع الإناث غير مريح	3

عدد المنشآت	أسباب عدم تعيين الإناث
69	غير محدد
8	العادات والتقاليد ونظرة المجتمع
1	المنشأة في حالة إغلاق
8	خطورة العمل
244	المجموع



شكل 19: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب أهم أسباب عدم تعيين الإناث

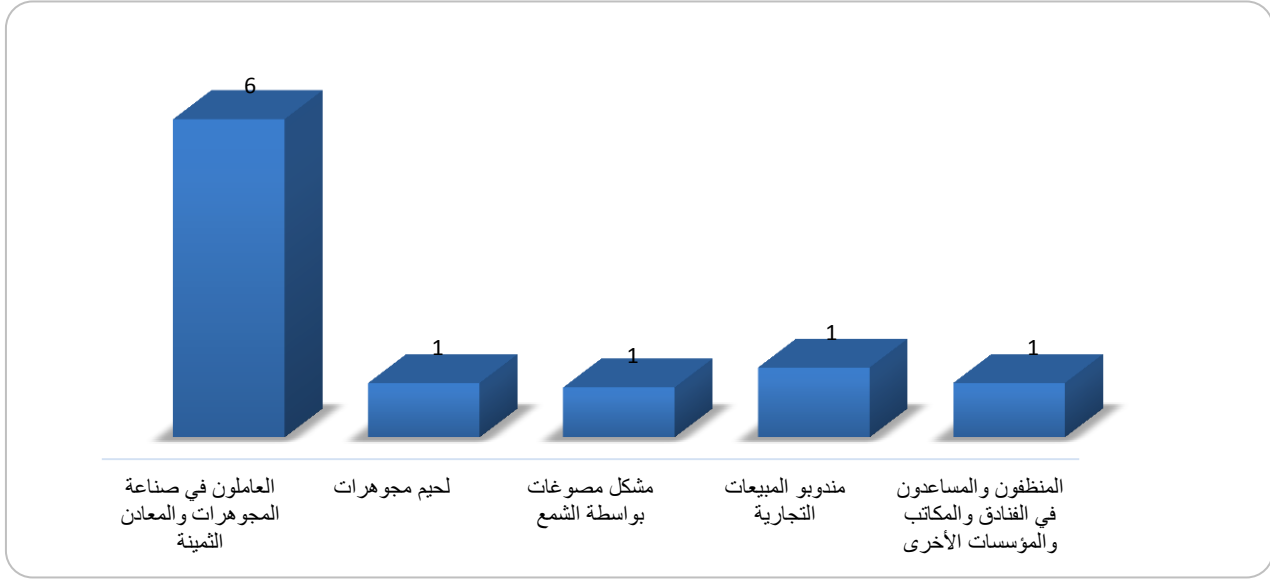
ويتركز الطلب المستقبلي على الإناث في إقليم الوسط بنسبة أكبر (98%)، بينما كان الطلب على الإناث في إقليم الشمال نحو (2%)، ولم يطلب إقليم الجنوب أي إناث. حيث بلغ حجم الطلب الإجمالي (272) فرصة عمل للإناث. غالبية الطلب المستقبلي على الإناث في مهنة الصياغة وبنسبة (27%)، ثم الطلب على مُشكلي المصوغات بواسطة الشمع وبنسبة (22%)، وكذلك الطلب على مهنة لحيم مجوهرات وبنسبة (14%).

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

إقليم الشمال	إقليم الوسط	المهنة
	34	لحيم مجوهرات
2	67	صانغ
1	7	سادجي (تحضير موديل)
	17	مركب أحجار كريمة (مركباتي)
	55	مشكل مصوغات بواسطة الشمع
	8	مشكل ذهب على ماكينات CNC
	15	نقاش مجوهرات (يدوي / ماكينات)
1	9	جلجي (صقل وتلميع وتشطيب مجوهرات)
	4	عامل طلاء مجوهرات

2.7 تشغيل ذوي الإعاقة في قطاع الحلي والمجوهرات

بلغ عدد العاملين من ذوي الإعاقة (11) عاملاً من أصل (1281) عاملاً في القطاع، ويشكلون ما نسبته (0.9%) فقط، وينحصر في إقليم الوسط وغالبيتهم من ذوي الإعاقة الحركية (82%). وهم يعملون في مهن متنوعة في القطاع نفسه، لكن أكثر المهن التي يتركزون فيها هي مهنة الصائغ، ولحيم المجوهرات، ومشكل مصوغات بواسطة الشمع، إضافة إلى المهن الإدارية والمكتبية.



شكل 17: توزيع العمالة من ذوي الإعاقة في قطاع الحلي والمجوهرات حسب المهنة

تبين نتائج الدراسة أن المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات، فعلياً، لا تُفضّل توظيف ذوي الإعاقة نظراً لمجموعة من الأسباب بينها أصحاب العمل في القطاع كان أبرزها أن طبيعة العمل غير مناسبة لذوي الإعاقة وذلك بنسبة (22%)، بينما بين (78%) من المنشآت أنهم لا يرغبون لعدم الحاجة ل إلى التعيين. لكن ، أعلنت (72) منشأة أنها ستقدم (108) فرصة عمل في مهن مختلفة أهمها: لحيم مجوهرات، مركب أحجار كريمة، وسادجي، ونقاش مجوهرات. وقد تركّز الطلب بشكل كبير في إقليم الوسط ولذوي الإعاقة السمعية تحديداً.

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

المهنة	إقليم الوسط	إقليم الشمال	المجموع
محاسب عام (نفقات وإيرادات)	3		3
اختصاصيو السياسات الإدارية	1		1
لحيم مجوهرات	29	1	30
صائغ	7		7
سادجي (تحضير موديل)	11	1	12
مركب أحجار كريمة (مركباتي)	22		22
مشكل مصوغات بواسطة الشمع	8		8

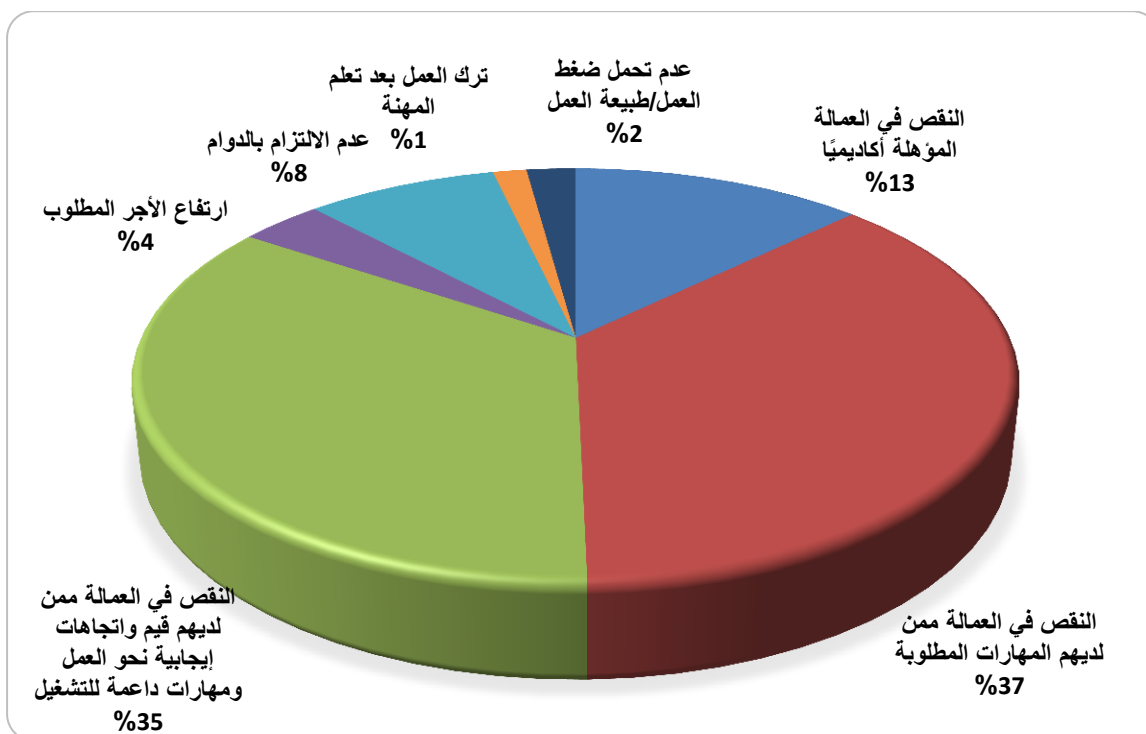
المهنة	إقليم الوسط	إقليم الشمال	المجموع
مشكل ذهب على ماكينات CNC	6		6
نقاش مجوهرات (يدوي / ماكينات)	11		11
جلجي (صقل وتلميع وتشطيب مجوهرات)	2		2
عامل طلاء مجوهرات	4		4
المنظفون والمساعدون في الفنادق والمكاتب والمؤسسات الأخرى	2		2
المجموع	106	2	108

2.8 صعوبات تعيين العاملين في قطاع الحلي والمجوهرات وطرق التعيين

كشفت نتائج الدراسة أن ما نسبته (39%) من المنشآت لا تواجه أية صعوبات في التعيين، بينما (19%) من المنشآت (معظمها منشآت فردية) تواجه صعوبات في التعيين، وتُعزى هذه الصعوبات إلى النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة بشكل رئيس، إضافة إلى النقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل (انظر الجدول أدناه).

جدول 24: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب صعوبات التعيين

صعوبات التعيين	إقليم الوسط	إقليم الشمال	المجموع
النقص في العمالة المؤهلة أكاديمياً.	8	1	9
النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة.	26	1	27
النقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل ومهارات داعمة للتشغيل.	25	1	26
ارتفاع الأجر المطلوب.	3		3
عدم الالتزام بالادوام.	6		6
ترك العمل بعد تعلم المهنة.	1		1
عدم تحمل ضغط العمل.	2		2
المجموع	71	3	74

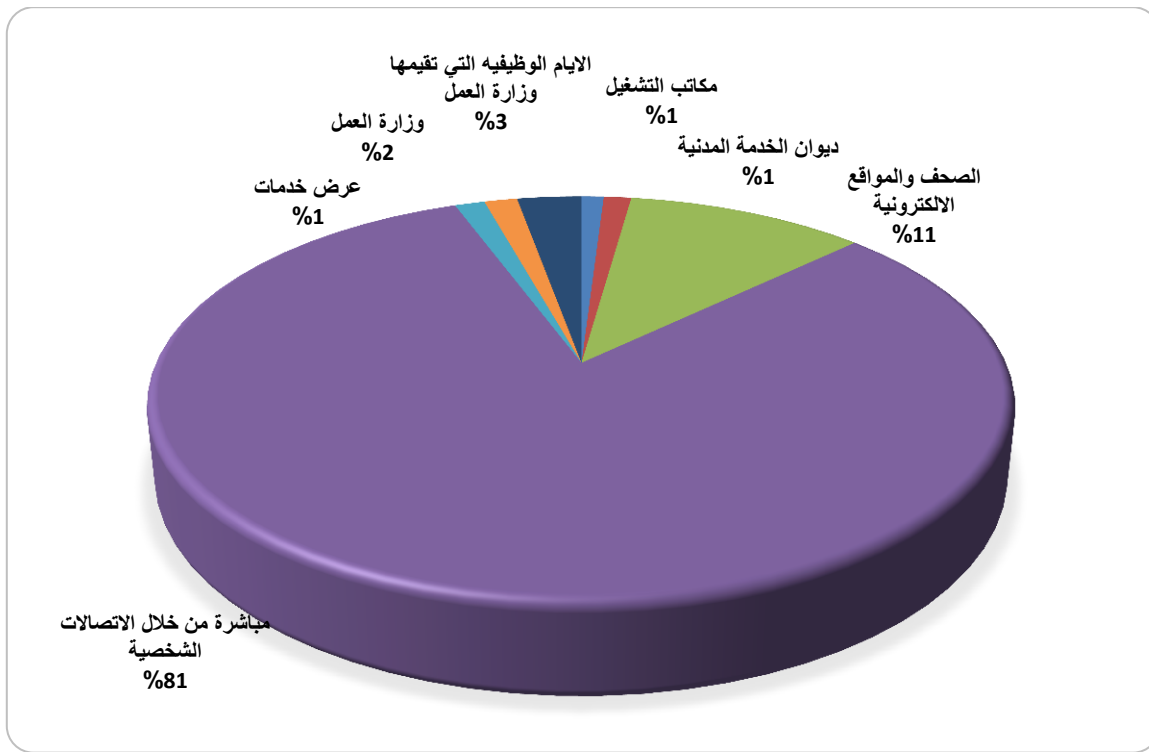


شكل 18: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب صعوبات التعيين

وفيما يتصل بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدراسة بأن التعيين المباشر من خلال الاتصالات الشخصية هو الأكثر استخداماً وبنسبة (81%)، يليه التعيين من خلال إعلانات الصحف والمواقع الإلكترونية وبنسبة (11%).

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

المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	طرائق التعيين
2		2		مكاتب التشغيل
2			2	ديوان الخدمة المدنية
18	1	2	15	الصحف والمواقع الإلكترونية
133	1	15	117	مباشرة من خلال الاتصالات الشخصية
2			2	عرض خدمات
2			2	وزارة العمل
5			5	الأيام الوظيفية التي تقيمها وزارة العمل
164	2	18	143	المجموع

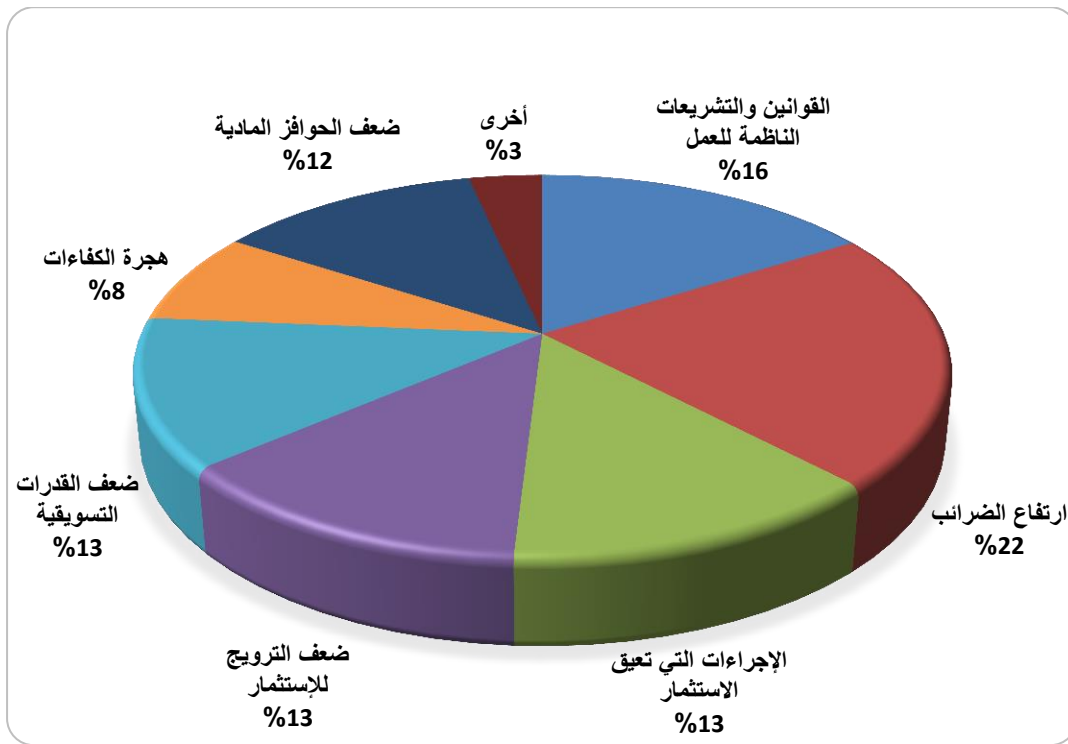


شكل 19: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب طرائق التعيين

كما سئل أصحاب العمل عن الصعوبات والتحديات التي تواجه قطاع الحلي والمجوهرات، وقد أجاب (22%) منهم بأن ارتفاع الضرائب تؤثر على أداء القطاع، بينما (16%) أشاروا إلى القوانين والتشريعات الناظمة للعمل، ونحو (13%) الإجراءات التي تعيق الاستثمار، وأجاب (12.9%) أن ضعف الترويج للاستثمار من التحديات التي تواجه القطاع.

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

المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	الصعوبات التي تواجه القطاع
165		21	143	القوانين والتشريعات الناظمة للعمل
225	9	30	187	ارتفاع الضرائب
135		15	119	الإجراءات التي تعيق الاستثمار
132		15	118	ضعف الترويج للاستثمار
130	1	17	112	ضعف القدرات التسويقية
80		9	71	هجرة الكفاءات
128		13	115	ضعف الحوافز المادية
35	0	10	25	أخرى



شكل 20: توزيع المنشآت في قطاع الحلي والمجوهرات حسب الصعوبات التي تواجه القطاع

الفصل الثالث

تحليل جانب العرض في قطاع الحلي

والمجوهرات

3.1 أهم الجهات المزودة للتعليم والتدريب في قطاع الحلي والمجوهرات

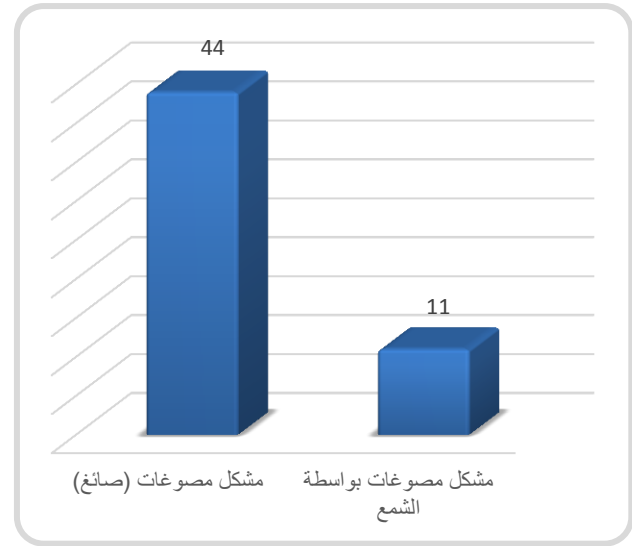
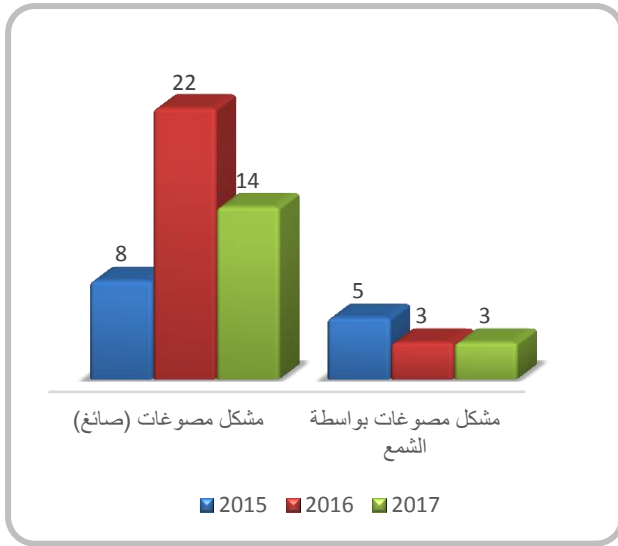
خلافًا للقطاعات التي تمت دراستها سابقًا فإن قطاع الحلي والمجوهرات ينفرد بوجود جهة واحدة مزودة للتعليم والتدريب في الأردن وهي مؤسسة التدريب المهني.

3.2 البرامج التعليمية والتدريبية المُطبَّقة في قطاع الحلي والمجوهرات

بلغ عدد البرامج التعليمية والتدريبية الخاصة بهذا القطاع برنامجين فقط، وبلغ عدد خريجيها قرابة (55) خريجًا خلال الأعوام (2015-2017). حيث بلغت نسبة الذين تخرجوا من برنامج مشكّل مصوغات (80%)، ثم برنامج مشكّل مصوغات بواسطة الشمع وبنسبة (20%).

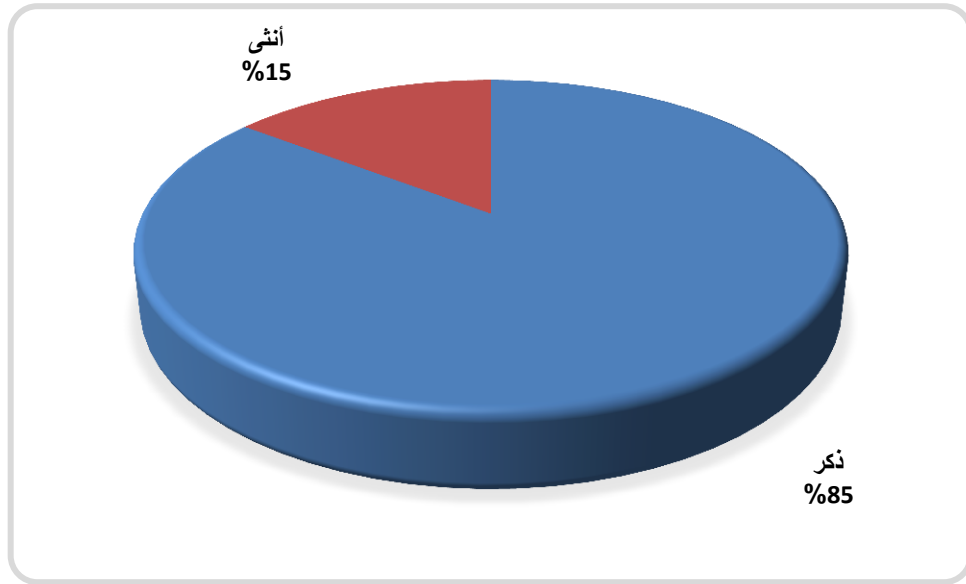
جدول 27: البرامج التعليمية والتدريبية المُطبَّقة في قطاع الحلي والمجوهرات للأعوام (2015-2017)

المجموع	2017	2016	2015	البرنامج التدريبي
44	14	22	8	مشكّل مصوغات /صانغ
11	3	3	5	مشكّل مصوغات بواسطة الشمع
55	17	25	13	المجموع

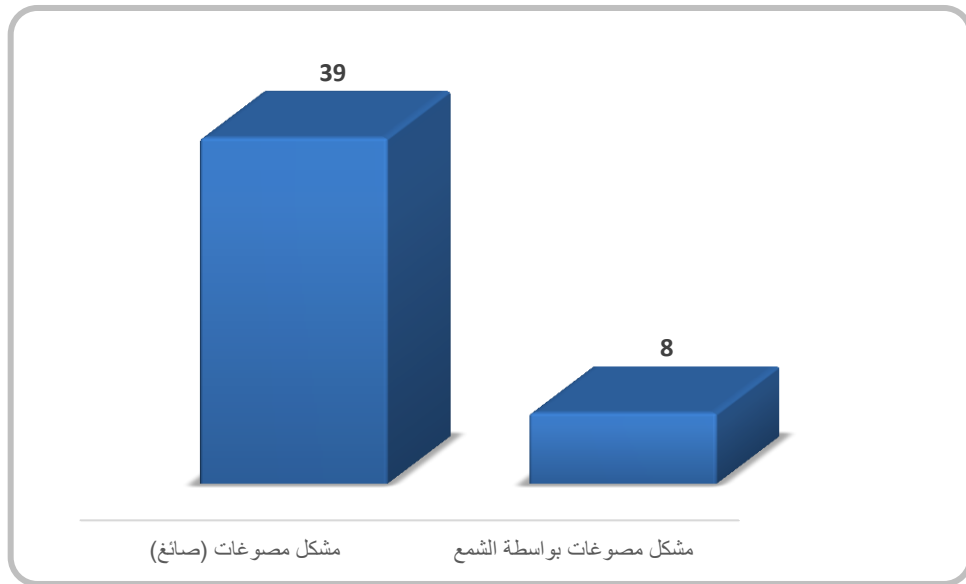


شكل 21: توزيع خريجي الجهات المزودة للتعليم والتدريب حسب البرامج المُطبَّقة في القطاع للأعوام (2015-2017)

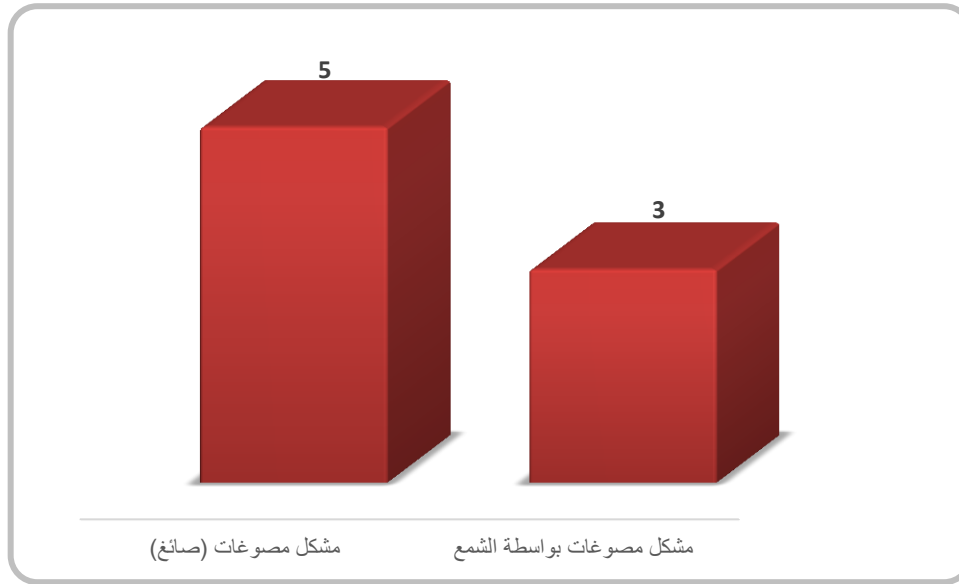
من ناحية أخرى، بلغ عدد خريجي البرامج التعليمية والتدريبية الخاصة بهذا القطاع الذكور نحو (47) خريجًا خلال الأعوام (2015-2017). النسبة الغالبة منهم تخرجوا من برنامج مشكّل مصوغات (صانغ) وبنسبة (83%)، ثم برنامج مشكّل مصوغات بواسطة الشمع وبنسبة (17%). في المقابل، بلغ عدد خريجات البرامج التدريبية في قطاع الحلي والمجوهرات قرابة (8) خريجات خلال الأعوام (2015-2017)، توزعوا بنسبة (63%) من برنامج مشكّل مصوغات (صانغ)، وبنسبة (37%) من برنامج مشكّل مصوغات بواسطة الشمع.



شكل 22: توزيع خريجي الجهات المزودة للتعليم والتدريب ضمن البرامج المُطبَّقة حسب الجنس للأعوام (2015-2017)



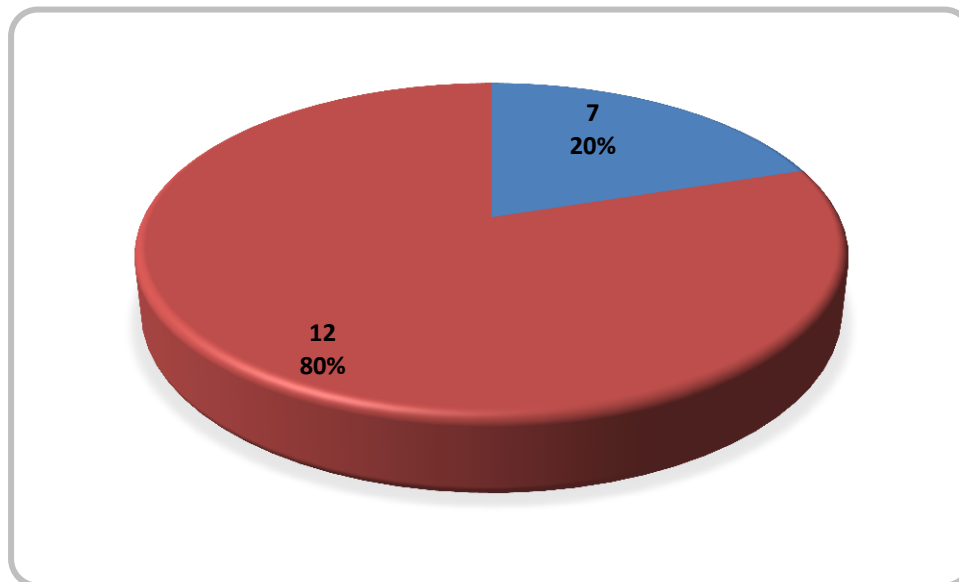
شكل 23: خريجو الجهات المزودة للتعليم والتدريب الذكور حسب أبرز البرامج المُطبَّقة للأعوام (2015-2017)



شكل 24: خريجات الجهات المزودة للتعليم والتدريب حسب أبرز البرامج المُطبَّقة للأعوام (2015-2017)

انحصر خريجو الجهات المزودة للتعليم والتدريب في قطاع الحلي والمجوهرات إقليمياً في إقليم الوسط بنسبة (100%). من ناحية أخرى توزع خريجو الجهات المزودة للتدريب في هذا القطاع جندرياً بواقع (85%) ذكور، ونحو (15%) إناث.

تنوعت مُدد البرامج المقدمة من قبل مزودي التعليم والتدريب في قطاع الحلي والمجوهرات، حيث تراوحت بين سبعة شهور وسنة. لكن النسبة الأكبر كانت لمدة 12 شهر لبرنامج مشكل مصوغات (صائغ) وبنسبة بلغت (63%) للأعوام (2015-2017).



شكل 25: البرامج التدريبية المثبتة في قطاع الحلي والمجوهرات حسب مدة البرنامج بالأشهر للأعوام (2015-2017)

وفيما يتعلق بالمؤهل العلمي لخريجي البرامج التعليمية والتدريبية في قطاع الحلي والمجوهرات، فقد كشفت نتائج الدراسة أن الحد الأدنى للمؤهل العلمي للمقبولين في هذه البرامج كان الأساسي.

أما فيما يتصل بذوي الإعاقة ودور الجهات المزودة للتعليم والتدريب في تدريبهم ورفع كفاءتهم، 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 المُطبَّقة لدى الجهات المزودة للتعليم وللتدريب. حيث تظهر قلة البرامج المُطبَّقة التي تركز على المهارات العامة الداعمة للتشغيل مع محدودية في المهارات المتوفرة نفسها.

جدول 28: المهارات العامة الداعمة للتشغيل والتي توفرها البرامج التعليمية والتدريبية بشكل كافٍ

البرنامج	المهارات العامة الداعمة للتشغيل والمتوافرة بشكل كافي
مشكل مصوغات (صانغ)	مهارات استخدام الحاسوب، مهارات الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال، مهارات عددية.
مشكل مصوغات بواسطة الشمع	مهارات استخدام الحاسوب، مهارات الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال، مهارات عددية.

الفصل الرابع

تقدير فجوة العرض والطلب في قطاع

الحلي والمجوهرات

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

يتناول هذا الفصل من الدراسة مقارنة البرامج التعليمية والتدريبية التي يطلبها أصحاب العمل من العاملين المراد استخدامهم في قطاع الحلي والمجوهرات للأعوام (2018-2020)، مع البرامج التعليمية والتدريبية التي وفرتها الجهات المزودة للتعليم والتدريب خلال الأعوام (2015-2017)، 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 البديهي للوهلة الأولى هو وجود فجوة بين العرض والطلب. وقد تم من خلال هذه الدراسة، تقصي مقدار الفجوة بين العرض والطلب في قطاع الحلي والمجوهرات ومجالاتها المختلفة. وقد كشفت النتائج عن الآتي: عدد المنشآت العاملة في هذا القطاع (244) منشأة بحجم عمالة إجمالي بلغ (1,281) عاملاً وعاملة. وبشكل عام بلغ حجم الطلب الإجمالي للأعوام (2018-2020) نحو (585) فرصة عمل ضمن هذا القطاع، في حين بلغ حجم العرض الإجمالي (55) للأعوام (2015-2017)، الأمر الذي يشير إلى وجود فجوة عددية كبيرة تقدر بنحو (530) كفايض طلب، مما يعني أن السوق قادر على استيعاب ما نسبته (100%) من حجم العرض. وهذا إنما يدل على أن القطاع واعد وفيه مجال لتوفير فرص عمل تُسهم في حل أزمة البطالة المتنامية في الأردن.

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

جدول 29: البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة في قطاع الحلي والمجوهرات

البرامج التدريبية	الطلب	العرض	الفجوة
صانع	157	44	113 فائض طلب
لحيم مجوهرات	89		89 فائض طلب
مشكل مصوغات بواسطة الشمع	64	11	53 فائض طلب
سادجي (تحضير موديل)	56		56 فائض طلب
مركب أحجار كريمة (مركباتي)	50		50 فائض طلب
نقاش مجوهرات (يدوي/ ماكينات)	34		34 فائض طلب
جلجي (صقل وتلميع وتشطيب مجوهرات)	18		18 فائض طلب
مشكل ذهب على ماكينات CNC	15		15 فائض طلب
عامل طلاء مجوهرات	4		4 فائض طلب
فني صوالة (استخراج الذهب من فاقد المشاغل)	7		7 فائض طلب
مشغل ماكينات صنع سناسل	2		2 فائض طلب

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

جدول 30: البرامج التدريبية الأكثر طلبًا للأعوام (2018- 2020) ولا تتوفر لدى مزودي التدريب

عدد الأفراد المطلوب تدريبهم	البرنامج التدريبي المطلوب
3	إتقان الحفر على الشمع
2	استخدام لحام نيتروجين
2	المعرفة ببرمجيات استخدام برنامج ماتريكس
2	إتقان استخدام المينا
2	استخدام الالتراسونيك
2	تصميم قوالب 3D

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

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 يوجد فجوة بين العرض والطلب فيما يتعلق بالمهارات العامة الداعمة للتشغيل في قطاع الحلي والمجوهرات.

من ناحية أخرى، وفيما يتعلق بالمهارة الفنية التي أكد أصحاب العمل على ضرورة توفرها في العاملين في مواقع العمل وفي المنوي تعيينهم، فإنها في غالبها غير مشمولة ضمن البرامج التدريبية المقدمة. ولذلك وفي ضوء نتائج هذه الدراسة ينبغي التوصية بضرورة توفير برامج تدريبية توفر هذه المهارات الفنية المطلوبة والتي يمكن إيجازها في الآتي:

- مهارة إتقان استخدام المينا.
- مهارة استخدام لحام الأكسجين والغاز.
- مهارة شق وتحضير قوالب السيليكون.
- مهارة استخدام لحام النيتروجين ولحام الأروغون.
- مهارة الحفر على الشمع.

4.3 الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الإناث

كشفت النتائج أن غالبية المنشآت العاملة في قطاع الحلي والمجوهرات عبرت عن عدم رغبتها في تعيين الإناث. في حين أن هناك طلبًا مستقبليًا متواضعًا على الإناث للعمل في هذا القطاع يُقدَّر فقط بنحو (272) فرصة عمل للأعوام (2018-2020)، توزَّع هذا الطلب ضمن مهن مشكل مصوغات (صائغ) ومشكل مصوغات بواسطة الشمع ولحيم مجوهرات ومركب أحجار كريمة. وكذلك نجد أن هناك عرضًا من الإناث، حيث أشارت بيانات المسح إلى أنه تم تخريج (8) خريجات خلال الأعوام (2015-2017)، تخرجن من برنامج صائغ وبنسبة (62.5%)، ثم برنامج مشكل مصوغات بواسطة الشمع وبنسبة (37.5%).

وهنا نلاحظ الفجوة الرقمية الأولية بين ما هو معروض وما هو مطلوب (264) من الإناث عليهن فائض طلب ضمن قطاع الحلي والمجوهرات).

ويمكن الاطلاع على تفصيل المهن المطلوبة وتخصصات الخريجات المعروضة والمبينة في الجدول أدناه، حيث يبين أن هناك خللاً كبيراً وواضحاً في سوق عمل هذا القطاع. حيث يلاحظ أنه لا يوجد توافق بين العرض والطلب، وأن هناك فجوة لصالح الطلب، وهي تشير إلى التخصصات القادرة على خلق فرص عمل في قطاع الحلي والمجوهرات للإناث خلال الأعوام (2018-2020). وحيث إن الفجوة أشارت سابقاً إلى فائض طلب فإن الفجوة المشار إليها في الجدول أدناه إنما تدل على سوء التخطيط وعدم موازنة ما هو مطلوب في السوق مع ما هو معروض من برامج لدى الجهات المزودة للتدريب في الأردن.

الجدول 31: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة للإناث للأعوام (2018-2020)

الطلب	العدد المطلوب	العدد المعروض	الفجوة
لحيم مجوهرات	34		فائض طلب
صانع	69	5	فائض طلب
سادجي (تحضير موديل)	8		فائض طلب
مركب أحجار كريمة (مركباتي)	17		فائض طلب
مشكل مصوغات بواسطة الشمع	55	3	فائض طلب
مشكل ذهب على ماكينات CNC	8		فائض طلب
نقاش مجوهرات (يدوي / ماكينات)	15		فائض طلب
جلجي (صقل وتلميع وتشطيب مجوهرات)	10		فائض طلب
عامل طلاء مجوهرات	4		فائض طلب

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

بينت الدراسة في موضع سابق في الفصل الثاني أن هناك (11) عاملاً من أصل (1281) عاملاً في القطاع ويُشكّلون ما نسبته (0.9%) فقط، وهم يعملون في مهن متنوعة في القطاع نفسه، لكن أكثر المهن التي يتركزون فيها هي مهنة الصانع، ولحيم المجوهرات، ومشكل مصوغات بواسطة الشمع، إضافةً إلى المهن الإدارية والمكتبية.

كشفت نتائج المسح أن هناك (72) منشأة ستقدم (108) فرصة عمل في مهن مختلفة، وبالتالي هناك فائض طلب على ذوي الإعاقة، خاصة في مهن لحيم مجوهرات، مركب أحجار كريمة، وسادجي، ونقاش مجوهرات. وقد تركز هذا الفائض بشكل كبير في إقليم الوسط ولذوي الإعاقات السمعية.

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

الفصل الخامس

خطة تنمية الموارد البشرية في قطاع

الحلي والمجوهرات

منهجية إعداد خطة الموارد البشرية لقطاع الحلي والمجوهرات (2019- 2021)

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

تشكلت اللجنة الاستشارية لقطاع الحلي والمجوهرات بموجب كتاب المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، وتضم اللجنة أعضاء من كلا القطاعين العام والخاص بالإضافة إلى ممثلين من مؤسسات المجتمع المدني. وتضمنت مهام وأهداف اللجنة وأهدافها دراسة هموم القطاع وقضاياها على مستوى السياسات والإستراتيجيات، والمشاركة وتقديم المشورة في جميع مراحل الإعداد للدراسة وتقديم المشورة.

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

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

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

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

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

مسودة خطة تنمية الموارد البشرية لقطاع الحلي والمجوهرات (2019-2021)
(وضعت هذه الخطة بناءً على نتائج دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)

الهدف الاستراتيجي (1): الارتقاء بخدمات التدريب والتعليم المهني والتقني في قطاع الحلي والمجوهرات لإنتاج قوة عاملة مؤهلة لتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية للقطاع (مؤشر الأداء للهدف الاستراتيجي 1: زيادة مستوى رضا أصحاب العمل عن خريجي مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني في قطاع الحلي والمجوهرات في عام 2018)

النتيجة (1) : برامج التدريب والتعليم المهني والتقني تستجيب لاحتياجات قطاع الحلي والمجوهرات.

الجهات ذات العلاقة	مسؤولية التنفيذ	وسيلة التحقق	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	النشاط
مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام والخاص. وزارة العمل النقابة والجهات المعنية هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية وزارة العمل هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	كتاب تشكيل اللجنة الاستشارية محاضر اجتماعات اللجنة الاستشارية	اجتماع واحد بإدناه كل شهرين	<ul style="list-style-type: none"> • لجنة استشارية لقطاع الحلي والمجوهرات تعقد اجتماعات بانتظام. • القطاع غير الحكومي يمثل ما لا يقل عن 65% من تشكيلة الفريق. 	1.1 تشكيل لجنة استشارية لقطاع الحلي والمجوهرات.
مجلس ادارة هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	وزارة العمل هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	وثيقة الخطة التنفيذية للأعوام (2019-2021) تقارير المتابعة والتقييم الربعية التقرير السنوي	الربع الثاني من عام 2019	<ul style="list-style-type: none"> • إعداد وتنفيذ خطة العمل التنفيذية للأعوام (2019-2021) • توزيع الأدوار والمسؤوليات على الجهات المعنية 	1.2 اعداد خطة عمل تنفيذية لقطاع الحلي والمجوهرات والشروع في تنفيذها.
الجهات الممولة والداعمة	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	ميزانية الخطة التنفيذية للأعوام (2019-2021) تقارير المتابعة والتقييم الربعية التقرير السنوي	الربع الثاني من عام 2019	التواصل مع الجهات الممولة والداعمة لتبني تمويل خطة العمل التنفيذية لقطاع الحلي والمجوهرات	

النشاط	مؤشر الأداء	الإطار الزمني	وسيلة التحقق	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
1.3 مراجعة المعايير المهنية للمهنة المطلوبة في الحلي والمجوهرات وتطويرها، وبما ينسجم مع نتائج دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.	تحديث المعايير المهنية لمهنة وأعمال: <ul style="list-style-type: none"> صانغ لحيم مجوهرات مشكل مصوغات بواسطة الشمع سادجي (تحضير موديل) مركب أحجار كريمة (مركباتي) نقاش مجوهرات (يدوي / ماكينات) جلجي (صقل وتلميع وتشطيب مجوهرات) 	الربع الثالث والرابع من عام 2019	وثيقة المعايير المهنية المعتمدة من المركز / هيئة تنمية المهارات	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. مجلس المهارات القطاعية
1.4 تطوير البرامج التدريبية والتقنية لقطاع الحلي والمجوهرات في مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني وبحيث تغطي الاحتياجات التدريبية لكل المتدربين من الجنسين وتشمل الأشخاص ذوي الإعاقة أيضًا.	مراجعة البرامج التدريبية والتقنية التي تغطي المهام الآتية وتطويرها: <ul style="list-style-type: none"> استخدام لحام آرغون استخدام لحام أكسجين وغاز استخدام لحام نيتروجين إتقان الحفر على الشمع إتقان استخدام المينا شق قوالب السيليكون وتحضيرها 	الربع الأول والثاني من عام 2020	تقارير مؤسسات التدريب والتعليم لمراجعة وتطوير البرامج التدريبية والتقنية وثائق البرامج التدريبية والتقنية المطورة	الجامعات كليات المجتمع مؤسسات التدريب والتعليم التي تدرس وتدرج على البرامج التدريبية في القطاع هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها	مجلس إدارة هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية غرف الصناعة
1.5 تنفيذ دورات تدريبية لرفع كفاءة المدربين/المعلمين المهنيين في مؤسسات التدريب والتعليم على المهارات التي يطلبها سوق العمل وبما ينسجم مع نتائج دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.	عقد (4) دورات رفع كفاءة فنية للمدربين /المعلمين المهنيين العاملين في مؤسسات التدريب والتعليم في مجال البرامج التدريبية التي تنفذها مؤسساتهم، ومنها: <ul style="list-style-type: none"> استخدام لحام آرغون استخدام لحام أكسجين وغاز استخدام لحام نيتروجين 	الربع الثالث والرابع من عام 2020	قرار اعتماد البرامج الصادرة من (المركز / هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية) قرارات تسكين المؤهلات المهنية	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	الجامعات مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام والخاص الجهات الدولية المانحة

النشاط	مؤشر الأداء	الإطار الزمني	وسيلة التحقق	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
	<ul style="list-style-type: none"> • إتقان الحفر على الشمع • إتقان استخدام المينا • شق قوالب السليكون وتحضيرها 				غرف الصناعة
<p>1.6 إنشاء شراكات بين القطاعين العام والخاص في مجال تنفيذ برامج التدريب و برامج تدريب بقصد التشغيل وتقييمها بحيث تستهدف كذلك الأشخاص ذوي الإعاقة</p>	توقيع اتفاقية مشتركة لإدارة المرافق التدريبية في القطاع العام من قبل القطاع الخاص	الربع الأول من عام 2021	وثيقة اتفاقية تنفيذ التدريب	<p>وزارة العمل</p> <p>هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية</p> <p>هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها</p> <p>وزارة العمل</p> <p>مجلس المهارات القطاعية</p> <p>غرف الصناعة</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>
	تنفيذ دراسات ومسوح حول رضا الطلبة والخريجين وأصحاب العمل عن برامج ومؤسسات التدريب والتعليم	الربع الثاني من عام 2021	وثائق الدراسات والمسوح	<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>1.7 إطلاق مبادرات تعاون (توأمة) في مجال التدريب أو التشغيل أو الاستشارات مع جهات إقليمية</p>	<ul style="list-style-type: none"> • إعداد قائمة بالمؤسسة والجهات الإقليمية والدولية المستهدفة • التواصل مع هذه الجهات 	الربع الثالث من عام 2021	قائمة أسماء المؤسسة والجهات	<p>وزارة العمل</p> <p>هيئة تنمية المهارات</p>	الجهات الدولية المانحة.

النشاط	مؤشر الأداء	الإطار الزمني	وسيلة التحقق	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
دولية في قطاع الحلي والمجوهرات.	<ul style="list-style-type: none"> القيام بزيارة عمل للمؤسسة والجهات الإقليمية والدولية المستهدفة عقد اتفاقية تعاون "توأمة" أو أي ترتيبات أخرى للتعاون مع المؤسسة الدولية المختارة. 		وثائق التراسل مع الجهات الإقليمية والدولية. تقرير زيارة العمل وثيقة اتفاقية التعاون.	هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها	
1.8 متابعة ترخيص مزودي التدريب بقطاع الحلي والمجوهرات واعتماد برامجهم التدريبية.	عدد مزودي التدريب في قطاع الحلي والمجوهرات الذين تم ترخيصهم واعتماد برامجهم التدريبية.	-2019) (2021	تقارير المتابعة والتقييم	وزارة العمل هيئة تنمية المهارات هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها	هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها

الهدف الاستراتيجي (2): تحسين بيئة العمل والاستثمار في قطاع الحلي والمجوهرات.

(مؤشرات الأداء للهدف الاستراتيجي 2: ارتفاع معدلات الاستثمار في قطاع الحلي والمجوهرات في عام 2021)

النتيجة (2): تطوير بيئة العمل في الحلي والمجوهرات وظروفه

النشاط	مؤشر الأداء	الإطار الزمني	وسيلة التحقق	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
2.1 تعريف العاملين في مهن قطاع الحلي والمجوهرات بحقوقهم وواجباتهم العمالية.	<ul style="list-style-type: none"> على مستوى كل محافظة عقد: ورشة عمل تعريفية للعاملين في مهن الحلي والمجوهرات حول حقوقهم وواجباتهم العمالية عقد ورشة عمل صحة وسلامة عامة للعاملين 	الربع الثاني والثالث والرابع من عام 2019	وثائق ورش العمل	وزارة العمل مجلس المهارات	مؤسسة التدريب المهني. النقابات

النشاط	مؤشر الأداء	الإطار الزمني	وسيلة التحقق	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
	في مهن الحلي والمجوهرات.			القطاعية	غرف الصناعة هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والفنية
	اعداد دراسة تقييمية وتقديم التوصيات حول واقع الصحة والسلامة العامة وبيئة وظروف العمل في منشآت الحلي والمجوهرات	الربع الثالث من عام 2019	الدراسة التقييمية	وزارة العمل المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	النقابات مجلس المهارات القطاعية هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والفنية غرف الصناعة
2.2 الإسهام في تحسين ظروف العمل وبنيتها في منشآت قطاع الحلي والمجوهرات.	إعداد دراسة تقييمية وتقديم التوصيات حول واقع التشريعات وسياسات العمل في قطاع الحلي والمجوهرات	الربع الأول والثاني من عام 2020	الدراسة التقييمية	وزارة العمل المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	النقابات مجلس المهارات القطاعية هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والفنية غرف الصناعة
	تطوير التفتيش على قطاع الحلي والمجوهرات.	الربع الثالث والرابع من عام 2020	آليات التفتيش	وزارة العمل الجهات المعنية بقانون التفتيش الموحد	غرف الصناعة النقابات
2.3 تقديم دورات رفع كفاءة فنية للعاملين في منشآت قطاع الحلي والمجوهرات لزيادة تنافسيتهم في سوق العمل	على مستوى كل محافظة، عقد دورة رفع كفاءة واحدة (بأدناه) للعاملين في القطاع على المهارات التالية:	الربع الرابع من عام 2020	وثائق الدورات التدريبية.	وزارة العمل مجلس	مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعات العام والخاص

النشاط	مؤشر الأداء	الإطار الزمني	وسيلة التحقق	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
	<ul style="list-style-type: none"> • لحام أرغون • لحام أكسجين وغاز • لحام نيتروجين • الحفر على الشمع • استخدام المينا • شق وتحضير قوالب السيليكون 			المهارات القطاعية	<p>النقابات</p> <p>هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية</p> <p>هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها</p>
2.4 تقديم دورات على المهارات العامة الضرورية للعاملين في قطاع الحلبي والمجوهرات لزيادة تنافسيتهم في سوق العمل	<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 	الربع الأول من عام 2020	وثائق الدورات التدريبية	<p>مجلس المهارات القطاعية</p> <p>غرف الصناعة</p> <p>مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام والخاص</p> <p>النقابات</p>	<p>هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والفنية</p>
2.5 تحديث قاعدة بيانات لقطاع الحلبي والمجوهرات وتطويرها تغطي معلومات جانب الطلب في سوق العمل بناءً على دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	<p>قاعدة البيانات تضم معلومات الطلب الحالية والمستقبلية حول:</p> <ul style="list-style-type: none"> • فرص العمل • المنشآت • العاملين • المهارات المطلوبة في سوق العمل (الفنية والعامة). 	مستمر	قاعدة البيانات	<p>المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية</p>	<p>أمانة عمان</p> <p>البلديات</p> <p>الاتحادات والنقابات</p> <p>الصناديق التمويلية</p> <p>وزارة الصناعة والتجارة</p>

النشاط	مؤشر الأداء	الإطار الزمني	وسيلة التحقق	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
					هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والفنية
2.6 إنشاء صفحة إلكترونية لقطاع الحلي والمجوهرات	صفحة إلكترونية لقطاع الحلي والمجوهرات على موقع هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	الربع الثاني من عام 2021	- عدد الزيارات للصفحة الإلكترونية - نشر تقارير المتابعة والتقييم والتقارير الربعية والتقارير السنوية للقطاع على الصفحة الإلكترونية	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية 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 للتشغيل في قطاع الحلي والمجوهرات	عقد معرض واحد على الأقل للترويج لقطاع الحلي والمجوهرات داخليا أو خارجيا	الربع الثالث من عام 2021	المواد الدعائية والترويجية	وزارة التخطيط والتعاون الدولي وزارة الصناعة والتجارة وزارة العمل	غرف الصناعة والتجارة الصناديق التمويلية مثل صندوق التنمية والتشغيل المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية الجهات الدولية المانحة
	بث رسائل دعائية عبر الصفحة الإلكترونية للقطاع للترويج لقطاع الحلي والمجوهرات	مستمر	الرسائل والمواد الدعائية والترويجية	وزارة الصناعة والتجارة	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية

الجهات ذات العلاقة	مسؤولية التنفيذ	وسيلة التحقق	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	النشاط
الصناديق التمويلية مثل صندوق التنمية والتشغيل المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية الجهات الدولية المانحة	وزارة التخطيط والتعاون الدولي وزارة الصناعة والتجارة وزارة العمل	وثائق مقترحات العمل والتقارير ذات العلاقة	الربع الثالث والرابع من عام 2021	تقديم مقترحي عمل للجهات التمويلية لزيادة انتفاع قطاع الحلي والمجوهرات من برامجها ومشاريعها التمويلية في مجال: • إنشاء المشاريع الصغيرة • أعمال التوسعة للمنشآت القائمة	2.8 التنسيق مع الجهات والمؤسسات المعنية بالتمويل لزيادة انتفاع قطاع الحلي والمجوهرات من برامجها ومشاريعها التمويلية.

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

6.1 النتائج

يمكن إيجاز أبرز النتائج المتعلقة بالفجوة الكمية والنوعية بين جانبي العرض والطلب في قطاع الحلي والمجوهرات بالنقاط التالية:

- ✓ بلغ عدد المشتغلين في قطاع الحلي والمجوهرات (1,281) عاملاً وعاملة للنصف الأول من عام 2018، يتوزعون بواقع (84%) للذكور مقابل (16%) فقط إناث. من ناحية أخرى، فإن ما نسبته (83%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيو الجنسية، مقابل (17%) من غير الأردنيين.
- ✓ أظهرت الدراسة أن مهنة صائغ (18%)، ولحيم مجوهرات (10%)، ومركب أحجار كريمة (10%)، ومشكل مصوغات بواسطة الشمع (8%)، وسادجي (8%) هي المهن الأكثر اشغالاً في قطاع الحلي والمجوهرات.
- ✓ بلغ حجم الطلب على مهن هذا القطاع للأعوام (2018-2020) حوالي (585) عاملاً مطلوباً، وبحجم طلب على الذكور بلغ (314) مقابل (272) عاملة من الإناث. ويُعدّ هذا الطلب ناشئاً عن عملية التوسع بنسبة (59%).
- ✓ تجدر الإشارة إلى أن (47%) من المنشآت العاملة في القطاع مستعدين لعملية إحلال العمالة المحلية بدل الوافدة. ومن ناحية أخرى فإن (44%) من المنشآت تطبق نظام العمل المرن في هذا القطاع.
- ✓ في ضوء نتائج هذه الدراسة ينبغي التنويه بضرورة توفير مهارة إتقان استخدام المينا، ومهارة استخدام لحام الأكسجين والغاز، ومهارة شق وتحضير قوالب السيليكون، ومهارة استخدام لحام النيتروجين ولحام الأرجون، ومهارة الحفر على الشمع.
- ✓ بلغ الطلب المستقبلي على الإناث (272) فرصة عمل، ويتركز في إقليم الوسط وفي مهنة الصياغة وبنسبة (27%)، ثم الطلب على مُشكلي المصوغات بواسطة الشمع وبنسبة (22%)، وكذلك الطلب على مهنة لحيم مجوهرات وبنسبة (14%).
- ✓ بلغ عدد العاملين من ذوي الإعاقة (11) عاملاً يعملون بتركز كبير في إقليم الوسط ويشكلون ما نسبته (0.9%) فقط. وفي جانب الطلب، أعلنت (126) منشأة أنها ستقدم (108) فرصة عمل في مهن مختلفة أهمها لحيم مجوهرات، مركب أحجار كريمة، وسادجي، ونقاش مجوهرات. وقد تركز الطلب بشكل كبير في إقليم الوسط ولذوي الإعاقة السمعية تحديداً.
- ✓ كشفت نتائج الدراسة عن أن (19%) من المنشآت تواجه صعوبات في التعيين وهي ناشئة عن النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة بشكل رئيس، إضافةً إلى في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل. وفيما يتصل بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدراسة بأن التعيين المباشر من خلال الاتصالات الشخصية هو الأكثر استخداماً وبنسبة (81%)، يليه التعيين من خلال إعلانات الصحف والمواقع الإلكترونية وبنسبة (11%). كما سئل أصحاب العمل عن الصعوبات والتحديات التي تواجه قطاع الحلي والمجوهرات، وقد أجاب (22%) منهم بأن ارتفاع الضرائب يؤثر على أداء القطاع، بينما (16%) أشاروا إلى القوانين والتشريعات الناظمة للعمل.

- ✓ بلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع نحو (2) برنامجًا تدريبيًا تقدم في إقليم الوسط بشكل حصري، وبلغ عدد خريجها قرابة (55) خريجًا خلال الأعوام (2015-2017). وقد تخرجوا من برنامج صائغ وبنسبة (80%)، ثم برنامج مشكل مصوغات بواسطة الشمع (20%) والتي تقدمها مؤسسة التدريب المهني بشكل حصري، حيث لا يوجد جهات تدريبية أخرى سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص على حد سواء.
- ✓ تُقدّر الفجوة العددية بنحو (530) كفائض طلب. وفيما يتعلق بالفجوة النوعية فان هناك ضعف في المهارات الفنية التالية: مهارة إتقان استخدام المينا، ومهارة استخدام لحام الأكسجين والغاز، ومهارة شق وتحضير قوالب السيليكون، ومهارة استخدام لحام النيتروجين ولحام الأرغون، ومهارة الحفر على الشمع.
- ✓ بلغت الفجوة الكمية بين العرض والطلب على الإناث (264) كفائض طلب على الإناث. من ناحية أخرى هناك فائض طلب أيضا على الأشخاص ذوي الإعاقة يُقدّر بنحو (108) فرصة عمل في مهن لحيم مجوهرات، مركب أحجار كريمة، وسادجي، ونقاش مجوهرات اضافة لمهن إدارية أخرى. وقد تركز هذا الفائض بشكل كبير في إقليم الوسط ولذوي الإعاقة السمعية تحديداً.
- ✓ اتضح أن الجهات المزودة للتدريب توفر جميع المهارات الناعمة الداعمة للتشغيل التي طلبها أصحاب العمل وبدرجة كافية.

6.2 التوصيات

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

1. أن يتولى مجلس تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية تشكيل فرق وطنية تتولى رسم السياسات القطاعية في مجال تدريب وتشغيل القوى العاملة الأردنية في قطاع الحلي والمجوهرات.
2. يتوجب على راسمي السياسات في مجال التشغيل الالتفات إلى انعكاس الظروف الحالية السياسية والاقتصادية على تنبؤات أصحاب العمل المستقبلية سلبياً.
3. أن تتولى الجهات المزودة للتدريب ما يلي :
 - مراجعة البرامج التدريبية المطلوبة وتطويرها في قطاع الحلي والمجوهرات.
 - دمج المهارات الحياتية والريادية والداعمة للتشغيل كحقيبة إلزامية في البرامج التدريبية.
 - إضافة برامج تدريبية أخرى مطلوبة في سوق العمل في قطاع الحلي والمجوهرات، حيث إن البرامج الحالية محدودة جداً وعمامة.
 - إجراء دراسات تتبعية مع تقديم حوافز مالية سنوية لتمويل مثل هذه الدراسات.
4. أن تتابع وتواصل وزارة العمل تطبيق سياسة الإحلال التدريجي للعمالة الأردنية مكان العمالة الوافدة.
5. التنسيق بين القطاعين العام والخاص لإنشاء مركز تدريبي متخصص يخدم القطاع خاصة وأنه قطاع واعد يوفر فرص عمل.
6. إجراء دراسات تضم المنشآت العاملة ضمن القطاع غير المنظم والذي لم يكن مشمولاً ضمن هذه الدراسة ويستوعب أعداداً كبيرة من العاملين.
7. تكثيف الجهود التوعوية لأصحاب العمل لتفعيل توظيف المرأة في القطاع وذلك بالتعاون مع وزارة العمل وغرف الصناعة وغرف التجارة .
8. 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.
9. التنسيق مع المنظمات غير الربحية لتوفير دعم مالي وفني لتنفيذ برامج تدريبية ملائمة يطلبها أصحاب العمل في القطاع غير تلك المحدودة التي تزودها مؤسسة التدريب المهني باعتبارها الجهة الوحيدة المزودة للتدريب في المملكة.

10. إجراء دراسات دورية لتحديث بيانات القطاع وذلك 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.