



مشروع المنار
Al-Manar Project



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
National Center for Human
Resources Development

الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع صناعة الأثاث



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

بدعم من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني



مشروع المنار
Al-Manar Project



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
National Center for Human Resources
Development

الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع صناعة الأثاث

أيلول 2014



بدعم من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني

المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية National Center for Human Resources

Development

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

فاكس : +962 - 6 - 5340356 40356Fax : +962 - 6 - 53

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

الرمز البريدي: 11941 الاردن Postal Code : 11941 Jordan

www.nchrd.gov.jo

www.almanar.jo

المملكة الأردنية الهاشمية

رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية

(2014/ 10/4829)

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



مشروع المنار
Al-Manar Project



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
National Center for Human Resources
Development

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

بإشراف

الأستاذ الدكتور عبدالله عباينة

فريق الباحثين

الدكتور أسامة الفندي الدكتورة آلاء البشايرة

فريق اعداد قواعد البيانات

السيد أحمد عناقره والسيدة منال الزق

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

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

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

الدكتور أحمد الطويبي (نائب رئيس المركز الوطنيّ لتنمية الموارد البشرية)

الدكتورة آلاء البشايرة (المركز الوطنيّ لتنمية الموارد البشرية)

الدكتور محمد القضاة (وزارة العمل)

السيدة نادرة البخيت (مجلس التشغيل والتّدريب والتعليم المهنيّ والتّقنيّ)

المهندس عباس الخواجا (مؤسسة التّدريب المهنيّ)

السيدة منال الزق (المركز الوطنيّ لتنمية الموارد البشرية)



مشروع المنار
Al-Manar Project



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
National Center for Human Resources
Development

ويُقدّم المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية كلّ الشكر للفريق الوطني لقطاع صناعة الأثاث على جهودهم في النهوض بالدراسة للمستوى

المطلوب

رئيس الفريق	السيد عماد احمد العزب
وزارة الصناعة والتجارة والتّموين	السيد محمد نافع الخالدي
النقابة العامّة لتجار ومنتجي الأثاث والسجاد والموكيت	السيد عطا الله الدريني
جمعية مصدري ومنتجي الأثاث الأردنيّة	السيد على خرينو
المؤسسة الأردنيّة لتطوير المشاريع الاقتصاديّة (جدكو)	السيدة ليينا فاروقة
مؤسسة التّدريب المهنيّ	السيد عباس الخواجا
الشركة الوطنيّة للتشغيل والتّدريب	السيد محمد الصعوب
ممثل قطاع الأثاث/غرفة صناعة الاردن	السيد سعد ستيتية
امانة سر مجلس التشغيل والتّدريب والتعليم المهنيّ والتّقنيّ	السيد احمد البدارين
وزارة العمل	السيد مازن كرايمة
جامعة البلقاء التّطبيقيّة	م. محمد الصمادي
غرفة صناعة الاردن	م. معن عياصرة

تقديم

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

وتنقسم هذه الدراسة إلى ستة فصول رئيسية، إذ يتضمّن الفصل الأول الإطار النظري الخاص بالدراسة من حيث مشكلتها وأهدافها وأهميتها وأسئلتها، بالإضافة لمصادر البيانات والمنهجية المتبعة لذلك. ويتضمّن الفصل الثاني تحليل جانب الطلب في قطاع صناعة الأثاث. ويتناول الفصل الثالث تحليل جانب العرض في القطاع المستهدف. ثم يتم استخلاص الفصل الرابع والذي يُقدّر فجوة العرض والطلب، وبناءً على نتائج الفصل الرابع يأتي الفصل الخامس لبيّن الخطط التي تم وضعها لجسر هذه الفجوة وتنمية الموارد البشرية العاملة في القطاع المستهدف. وأخيراً 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 عزّ وجل أن يأخذ بأيدينا لخدمة الأردن الأعلى.

رئيس المركز

أ.د. عبد الله عباينة

قائمة المحتويات

أ	تقديم
ط	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 وعينة الدراسة
8	1.5.2 أدوات الدراسة
8	1.6 جمع البيانات وتجهيزها
8	1.6.1 مسح الشركات (جانب الطلب)
9	1.6.2 مسح مزودي التدريب (جانب العرض)
9	1.7 تبويب البيانات ونشرها
11	الفصل الثاني تحليل جانب الطلب في قطاع صناعة الأثاث
13	2.1 إنتاج منشآت قطاع صناعة الأثاث
19	2.2 الخصائص الكمية والنوعية للعاملين في قطاع صناعة الأثاث
28	2.3 احتياجات مؤسسات قطاع صناعة الأثاث الكمية من العاملين وخصائصهم
33	2.4 المهارات العامة المطلوب توافرها لدى العاملين في قطاع صناعة الأثاث
34	2.5 تشغيل المرأة في قطاع صناعة الأثاث
35	2.6 تشغيل ذوي الإعاقات في قطاع صناعة الأثاث

36	صعوبات تعيين العاملين في قطاع صناعة الأثاث وطرق التعيين	2.7
39	الفصل الثالث تحليل جانب العرض في قطاع صناعة الأثاث	
41	أهم الجهات المزودة للتدريب في قطاع صناعة الأثاث	3.1
44	البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأثاث	3.2
58	برامج إعداد العاملين في مهن قطاع صناعة الأثاث	3.3
58	المهارات العامة المتضمنة في برامج إعداد العاملين	3.3.1
58	برامج الإعداد ودورات رفع الكفاءة المقدمة في قطاع صناعة الأثاث	3.3.2
61	الفصل الرابع تقدير فجوة العرض والطلب في قطاع صناعة الأثاث	
63	الفجوة بين الاحتياجات التدريبية لكل مهنة وبين البرامج التدريبية المتوفرة لهذه المهن	4.1
65	الفجوة بين المهارات المطلوبة لكل مهنة وبين المهارات التي توفرها البرامج التدريبية لهذه المهن	4.2
66	الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الإناث	4.3
67	الفجوة بين الطلب على العمالة من ذوي الإعاقات وبين البرامج التدريبية المقدمة لهم	4.4
69	الفصل الخامس خطة تنمية الموارد البشرية في قطاع صناعة الأثاث	
81	الفصل السادس النتائج والتوصيات	
83	6.1 النتائج	
87	6.2 التوصيات	

قائمة الجداول

- جدول 1 : المنشآت الاقتصادية في قطاع صناعة الأثاث حسب فئة العاملين والمحافظة 2011 6
- جدول 2 : توزيع عينة المنشآت الاقتصادية في قطاع صناعة الأثاث حسب فئة العاملين والمحافظة 7
- جدول 3 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب الإقليم/المحافظة 13
- جدول 4 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب سنة بدء تقديم الخدمة 14
- جدول 5 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب الكيان القانوني والإقليم 15
- جدول 6 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب حجم المنشأة والإقليم 16
- جدول 7 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب حجم المنشأة والإقليم والجنس 17
- جدول 8 : توزيع المنشآت والعاملين في قطاع صناعة الأثاث حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم 18
- جدول 9 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم 19
- جدول 10 : توزيع العاملين في قطاع صناعة الأثاث حسب المؤهل العلمي والجنس 20
- جدول 11 : توزيع العاملين في قطاع صناعة الأثاث حسب المؤهل العلمي والإقليم 21
- جدول 12 : توزيع العاملين في قطاع صناعة الأثاث حسب المهنة والجنس والإقليم 22
- جدول 13 : توزيع العاملين في قطاع صناعة الأثاث حسب الجنسية 25
- جدول 14 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب جهة التدريب المفضلة 26
- جدول 15 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب برامج التدريب الأكثر طلباً 27
- جدول 16 : توزيع الطلب على العمالة في قطاع صناعة الأثاث حسب المؤهل العلمي والجنس للأعوام (2014-2016) 28
- جدول 17 : توزيع الطلب على العمالة في قطاع صناعة الأثاث حسب المهنة والإقليم لعام 2014 29
- جدول 18 : توزيع العمالة المطلوبة في قطاع صناعة الأثاث حسب سنوات الخبرة المطلوبة والجنس للأعوام (2014-2016) 30
- جدول 19 : توزيع العمالة المطلوبة في قطاع صناعة الأثاث حسب أسباب تفرغها (دوران/ توسع) للأعوام (2014-2016) .. 31
- جدول 20 : توزيع العمالة في قطاع صناعة الأثاث حسب المهنة وأكثر مهارة فنية مطلوبة لها ولاتتوفر لدى العاملين 31
- جدول 21 : المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة 33
- جدول 22 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب سبب عدم تعيين الإناث 34
- جدول 23 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب المهنة والإقليم 34
- جدول 24 : توزيع لعاملين من ذوي الإعاقات في قطاع صناعة الأثاث حسب المهنة 35
- جدول 25 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب صعوبات التعيين 36
- جدول 26 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب طرق التعيين والإقليم 37
- جدول 27 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب الصعوبات التي تواجه القطاع والإقليم 38
- جدول 28 : الجهات المزودة للتدريب حسب سنة بدء تقديم خدمات التدريب/التعليم المهني 41

- جدول 29: الجهات المزودة للتدريب حسب الطاقة الاستيعابية وأعداد المتحقين والخريجين للأعوام (2011-2013) 41
- جدول 30 : الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة المتحقين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013) 43
- جدول 31 : الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013) 43
- جدول 32 : البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأثاث للأعوام (2011-2013) 44
- جدول 33 : توزيع خريجي الجهات المزودة للتدريب حسب البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأثاث والإقليم 46
- جدول 34 : توزيع خريجي مزودة للتدريب حسب البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأثاث والمؤهل العلمي 49
- جدول 35 : خريجو مزودي التدريب حسب البرنامج التدريبي والمؤهل العلمي الأدنى للأعوام (2011-2013) 50
- جدول 36 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب للأعوام (2011-2013) 51
- جدول 37 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والجنس لمجموع الأعوام (2011-2013) 52
- جدول 38 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والبرنامج التدريبي للأعوام (2011-2013) 53
- جدول 39 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة المحتوى التطبيقي والبرنامج التدريبي للأعوام (2011-2013) 54
- جدول 40 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة المحتوى التطبيقي والإقليم للأعوام (2011-2013) 55
- جدول 41 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الوسط 55
- جدول 42 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الشمال 56
- جدول 43 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الجنوب 57
- جدول 44 : توزيع المتدربين من ذوي الإعاقات المتوقع تدريبهم مستقبلاً حسب مزودي التدريب والبرنامج التدريبي 57
- جدول 45 : المهارات العامة الداعمة للتشغيل والتي توفرها البرامج التدريبية بشكل كافٍ 58
- جدول 46 : الطاقة الاستيعابية لبرامج الإعداد المهني المزمع تنفيذها مستقبلاً في مؤسسة التدريب المهني حسب البرنامج 59
- جدول 47 : الطاقة الاستيعابية لدورات رفع الكفاءة المزمع تنفيذها مستقبلاً حسب مسمى الدورة والجهة المزودة 60
- جدول 48 : البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة في قطاع صناعة الأثاث 63
- جدول 49 : البرامج التدريبية المطلوبة الملابة من خلال دورات رفع الكفاءة والمعروضة في قطاع صنع الأثاث 64
- جدول 50 : البرامج التدريبية المطلوبة للأعوام (2014-2016) ولا تتوفر لدى مزودي التدريب 64
- جدول 51 : البرامج التدريبية المطلوبة للأعوام (2014-2016) في كل إقليم ولا تتوفر لدى مزودي التدريب 65
- جدول 52 : الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة للإناث للأعوام (2014-2016) 67
- جدول 53 : الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة للأعوام (2014-2016) والمعروضة لذوي الإعاقات 67

قائمة الأشكال

- شكل 1 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب الإقليم/المحافظة 13
- شكل 2 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب سنة بدء تقديم الخدمة 15
- شكل 3 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب الكيان القانوني والإقليم 15
- شكل 4 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب حجم المنشأة والإقليم 16
- شكل 5 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب حجم المنشأة والإقليم والجنس 17
- شكل 6 : توزيع المنشآت والعمال في قطاع صناعة الأثاث حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم 18
- شكل 7 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم 19
- شكل 8 : توزيع العاملين في قطاع صناعة الأثاث والهرم العمالي حسب المؤهل العلمي والجنس 21
- شكل 9 : توزيع العاملين في قطاع صناعة الأثاث حسب المؤهل العلمي والإقليم 21
- شكل 10 : توزيع العاملين في قطاع صناعة الأثاث حسب المهنة الأكثر إشغالاً 23
- شكل 11 : توزيع العاملين في قطاع صناعة الأثاث حسب المهنة الأكثر إشغالاً والإقليم 24
- شكل 12 : توزيع العاملين في قطاع صناعة الأثاث حسب جنسية العاملين والإقليم 25
- شكل 13 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب جهة التدريب المفضلة 26
- شكل 14 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب البرامج التدريبية المطلوبة 27
- شكل 15 : توزيع الطلب على العمالة في قطاع صناعة الأثاث حسب المؤهل العلمي للأعوام (2014-2016) 28
- شكل 16 : توزيع مجموع الطلب على العمالة في قطاع صناعة الأثاث حسب المهنة للعام 2014 29
- شكل 17 : توزيع الطلب على العمالة في قطاع صناعة الأثاث حسب سنوات الخبرة المطلوبة للأعوام (2014-2016) 30
- شكل 18 : توزيع الطلب على العمالة في قطاع صناعة الأثاث حسب أسباب تفرُّها (دوران/ توسع) للأعوام (2014-2016) 31
- شكل 19 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب سبب عدم تعيين الإناث 34
- شكل 20 : توزيع لعاملين من ذوي الإعاقات في قطاع صناعة الأثاث حسب المهنة 35
- شكل 21 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب صعوبات التعيين 36
- شكل 22 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب طرق التعيين والإقليم 37
- شكل 23 : توزيع المنشآت في قطاع صنع الأثاث حسب الصعوبات التي تواجه القطاع والإقليم 38
- شكل 24 : الجهات المزودة للتدريب حسب الطاقة الاستيعابية وأعداد الملتحقين والخريجين للأعوام (2011-2013) 42
- شكل 25 : توزيع الملتحقين والخريجين حسب الجهات المزودة للتدريب للأعوام (2011-2013) 42
- شكل 26 : الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الملتحقين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013) 43
- شكل 27 : الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013) 44

- شكل 28 : توزيع خريجي الجهات المزودة للتدريب حسب البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأثاث 45
- شكل 29 : توزيع خريجي الجهات المزودة للتدريب ضمن البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأثاث الجنس..... 45
- شكل 30 : توزيع خريجي الجهات المزودة للتدريب حسب البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأثاث و الجنس..... 46
- شكل 31 : توزيع خريجي الجهات المزودة للتدريب حسب البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأثاث والإقليم..... 47
- شكل 32 : البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأثاث حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2011..... 48
- شكل 33 : البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأثاث حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2012..... 48
- شكل 34 : البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأثاث حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2013..... 48
- شكل 35 : توزيع خريجي البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأثاث حسب المؤهل العلمي الأدنى..... 49
- شكل 36 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب المؤهل العلمي الأدنى والجنس للأعوام(2011-2013)..... 50
- شكل 37 : توزي خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب للأعوام(2011-2013)..... 51
- شكل 38 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والجنس لمجموع الأعوام (2011-2013)..... 52
- شكل 39 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والبرنامج التدريبي للأعوام(2011-2013)..... 53
- شكل 40 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة المحتوى التطبيقي والبرنامج التدريبي للأعوام(2011-2013)..... 54
- شكل 41 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة المحتوى التطبيقي والإقليم للأعوام (2011-2013)..... 55
- شكل 42 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الوسط..... 56
- شكل 43 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الشمال..... 56
- شكل 44 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الجنوب..... 57
- شكل 45 : الطاقة الاستيعابية لبرامج الإعداد المهني المزمع تنفيذها مستقبلاً في مؤسسة التدريب المهني حسب مسمى البرنامج 59
- شكل 46 : الطاقة الاستيعابية لدورات رفع الكفاءة المزمع تنفيذها مستقبلاً حسب مسمى الدورة والجهة المزودة..... 60

الملخص التنفيذي

بلغ عدد المنشآت في قطاع صناعة الأثاث (3104) منشأة لغاية النصف الأول من عام 2014 وهي توظف نحو (8521) عاملاً وعاملة، وقد توزعت المنشآت بواقع (79.6%) في إقليم الوسط، ونحو (16.4%) في إقليم الشمال، وما نسبته (4%) في إقليم الجنوب. وتعتبر غالبية المنشآت العاملة في قطاع صناعة الأثاث منشآت فردية حيث إن قرابة (89.7%) هي منشآت فردية وفقاً لكيانها القانوني، وتشكل المنشآت التضامنية ما نسبته (9.7%).

واستناداً لنتائج المسح تم تصنيف المنشآت في قطاع صناعة الأثاث ضمن ثلاث مجموعات رئيسية هي: المنشآت الصغيرة الحجم (1-5 عمال) والتي تنتشر بنسبة كبيرة في جميع أقاليم المملكة وبنسبة (96.5%)، تليها المنشآت المتوسطة الحجم (11 عاملاً وأكثر) وبنسبة (1.8%)، ثم المنشآت الكبيرة الحجم (6-10 عمال) وبنسبة (1.0%).

كشفت نتائج تحليل البيانات عن أن غالبية العاملين في قطاع صناعة الأثاث هم من الذكور وواقع (98%) مقابل (2%) فقط إناثاً. وتعتبر مؤهلات العاملين العلمية بشكل عام، نجد أن غالبية الذكور العاملين مؤهلهم العلمي أقل من الثانوي وبنسبة (66.5%)، بينما نجد أن (49.5%) من الإناث العاملات في القطاع مؤهلهم العلمي بكالوريوس، ونحو (15%) دبلوم متوسط. وتحليل مؤهلات العاملين العلمية على مستوى المحافظات، فإننا نجد أن (65.6%) مؤهلهم أقل من الثانوي في إقليم الوسط، أما إقليم الشمال فإن نسبة كبيرة من العاملين تقدر بـ (74.7%) مؤهلهم أقل من الثانوي. وبالانتقال لإقليم الجنوب، نجد أن (42.9%) مؤهلهم أقل من الثانوي.

وقد أظهرت الدراسة أن مهن نجار أثاث خشبي، ومساعد نجار أثاث خشبي، ومنجد أثاث، هي المهن الأكثر إشغالاً في قطاع صناعة الأثاث. وكذلك الحال في إقليم الوسط وإقليمي الشمال والجنوب. من ناحية أخرى، فإن ما نسبته (80.9%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيو الجنسية مقابل (19.1%) من غير الأردنيين، وتعتبر النسبة قريبة جداً في إقليمي الشمال والوسط، لكن النسبة منخفضة أكثر في إقليم الجنوب.

كشفت نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها عن أن حوالي (29%) من المنشآت العاملة في القطاع تفضل تدريب عاملها لدى مؤسسة التدريب المهني، وتفضل تعيين عاملين تلقوا تدريباً لدى المؤسسة نفسها. ويأتي في المرتبة الثانية تفضيل كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية وبنسبة (23%)، ثم مراكز التدريب التابعة لوكالة الغوث وبنسبة (18%).

يركز قطاع صناعة الأثاث 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، حيث بلغ حجم الطلب على مهن هذا القطاع للأعوام (2016-2014) حوالي (1612) في أقاليم المملكة المختلفة ومعظمها في إقليم الوسط.

وبشكل عام فإن هناك طلباً للأعوام (2016-2014) على مهن نجار أثاث خشبي، ومساعد نجار أثاث خشبي، ومنجد أثاث، وصانع بطرون يدوي. وتجدر الإشارة إلى بروز الحاجة للعمال الجدد على أساس أعمال التوسعة والدوران على حد سواء مع ميل نحو التوسعة، الأمر الذي يدعو للتفاؤل بأن ارتفاع حجم الطلب على العاملين في الأعوام 2016-2014 هو ناشئ عن عملية توسع بنسبة تراوحت بين (65%-70%) أكثر من كونه مجرد دوران وظيفي.

وكشفت نتائج الدراسة، من خلال سؤال أصحاب العمل عن أكثر مهارة مطلوبة ضمن مهن قطاع صناعة الأثاث، عن المهارات الآتية هي الأكثر طلباً وهي: مهارة إعداد مخطط توزيع آلات التشغيل، وحفر الأشكال الزخرفية، وتصنيع النّحف الخشبيّة وتطعيمها بالمعادن والأصداق، وإجراء عمليّات الحفر بأنواعه (الهندسي، البارز، الغائر، المجسم)، وقراءة المخططات التّنفيدية، وتصنيع أجزاء الأثاث حسب الرسوم التّنفيدية، وتجهيز آلات النّجارة الثابتة والمحمولة واستخدامها، وتعرّف الأقيسة النموذجية.

تشير نتائج تحليل البيانات التي تمّ جمعها إلى أنّ أكثر من (99%) من المنشآت العاملة في قطاع صناعة الأثاث لا ترغب في تعيين إناث في هذا القطاع، ويعود ذلك بشكل رئيس إلى طبيعة العمل في هذا القطاع التي لا تناسب المرأة. لكن بشكل عام يبقى هناك تشغيل للإناث في مهن هذا القطاع بنسبة لا تقل عن 1.7%، في مهن السكرتاريا والمهن الإدارية المساندة، وكذلك في مهنة مشغلي آلة الدرزة، ويقتصر هذا الطلب بشكل عام على إقليم الوسط، بينما لا يوجد طلب على الإناث في بقية أقاليم المملكة في قطاع صناعة الأثاث.

من ناحية أخرى، بلغ عدد العاملين من ذوي الإعاقات (94) عاملاً من أصل (8521) عاملاً في القطاع ويشكّلون ما نسبته (1.1%) فقط موزعين على أقاليم المملكة الثلاثة، وهم يعملون في ستّ مهن مختلفة في القطاع نفسه لكن أكثر المهن التي يتركّزون فيها هي مهنة نجّار أثاث خشبيّ، ومساعد نجّار أثاث خشبيّ، ومنجّد أثاث. وتبيّن نتائج الدراسة أنّ المنشآت في قطاع صناعة الأثاث، فعلياً، لا تفضّل توظيف ذوي الإعاقات نظراً لطبيعة القطاع ومتطلّبات العمل فيه، لكن بشكل عام فرصة تعيينهم في إقليم الوسط تعتبر أعلى وذلك في مهن نجّار أثاث خشبيّ ومساعد نجّار أثاث خشبيّ ومنجّد أثاث.

كشفت نتائج الدراسة عن أنّ هناك صعوبات في التعيين، تُعزى إلى النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة بشكل رئيس، إضافة للنقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل. وفيما يتّصل بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدراسة أنّ التعيين المباشر من خلال الاتّصالات الشخصية هو الأكثر استخداماً وبنسبة (93.2%)، يليه التعيين من خلال مكاتب التشغيل وبنسبة (2.8%)، ثمّ التعيين عن طريق إعلانات الصحف والمواقع الإلكترونية وبنسبة (7%).

بلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع نحو (5) برامج تدريبية، وبلغ عدد خريجيها قرابة (3694) خريجاً خلال الأعوام (2011-2013). كانت النسبة الكبيرة منهم قد تخرجت من برنامج نجّار أثاث خشبيّ وبنسبة (61.3%)، ثمّ برنامج فني التّصميم الداخليّ والديكور وبنسبة (28.5%). من ناحية أخرى، بلغ عدد خريجي البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع من الذكور نحو (3087) خريجاً خلال الأعوام (2011-2013). نسبة كبيرة منهم تخرجت من برنامج نجّار أثاث وبنسبة (73.3%)، ثمّ برنامج فني التّصميم الداخليّ والديكور وبنسبة (34.1%).

أمّا فيما يتّصل بالبرامج المقّدمة في كلّ إقليم على حدة، فقد تخرج (2201) متدرب في إقليم الوسط توزعوا ضمن البرامج التدريبية المذكورة. في المقابل، بلغ عدد خريجي مزوّدي التّدريب للأعوام (2011-2013) في إقليم الشمال قرابة (592) خريجاً. أمّا في إقليم الجنوب فقد بلغ عدد الخريجين (294) خريجاً.

غالبية خريجي الجهات المزودة للتدريب للأعوام (2011-2013) قد تلقوا التعليم المهني من وزارة التربية والتعليم وبنسبة (41%)، ثم خريجي مؤسسة التدريب المهني وبنسبة (25%)، وقرابة (16%) من الكليات التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية.

أما فيما يتصل بذوي الإعاقات ودور الجهات المزودة للتدريب في تدريبهم ورفع كفاءتهم، فقد كشفت النتائج عن خلو مراكز التدريب من أي من المتدربين من ذوي الإعاقات. وبسؤال مزودي التدريب عن فرص التدريب المستقبلية لهذه الفئة من المجتمع، وجدنا أن هناك جهات على استعداد لتقديم برامج تدريبية لحوالي عشر من ذوي الإعاقات.

لا يوجد أي نوع من دورات رفع الكفاءة تقدّم من الجهات المزودة للتدريب، وبشكل عام فهناك نية لدورات رفع كفاءة مزعم إقامتها في المستقبل، وبعد الإقبال أكثر على دورة خراطة القطع الخشبية حسب الأشكال والقياسات المطلوبة بإجمالي بلغ (50) متدرباً متوقعين للعام 2016 ، تليها حفر الأشكال الزخرفية بعدد متدربين متوقع (25) متدرباً للعام 2017.

تشير نتائج الدراسة إلى وجود فجوة عددية كبيرة جداً تقدر بنحو (2082) كفائض عرض، مما يعني أن السوق قادر على استيعاب ما نسبته (56.4%) من حجم العرض، بينما يتوقع أن تكون باقي النسبة وهي حوالي (43.6%) عاطلة عن العمل.

وفيما يتعلّق بالمهارة الفنية التي أكد أصحاب العمل على ضرورة توفّرها في العاملين في مواقع العمل وفي المنوي تعيينهم، فإنّها في غالبيتها غير مشمولة ضمن البرامج التدريبية المقدّمة. ولذلك فإنّه وفي ضوء نتائج هذه الدراسة ينبغي التوصية بضرورة توفير برامج تدريبية توفر هذه المهارات الفنية المطلوبة والتي يمكن إيجازها في الآتي: إعداد مخططات مشاريع التصميم الداخلي يدوياً، وحفر الأشكال الزخرفية، وتصنيع التحف الخشبية وتطعيمها بالمعادن والأصداغ، ودهان المنتج وتشطيبه، ودهان الخشب بما يتناسب مع لون الخشب الأصلي، وإجراء عمليات الحفر بأنواعه (الهندسي، البارز، الغائر، المجسم)، وقراءة المخططات التنفيذية، وتصنيع أجزاء الخيزران (قص، ترطيب، ثني، تجميع) حسب الرسوم التنفيذية.

كشفت النتائج أنّ ما نسبته 99% من المنشآت العاملة في قطاع صناعة الأثاث عبرت عن عدم رغبتها بتعيين الإناث. في حين أنّ هناك طلباً مستقبلياً على الإناث للعمل في هذا القطاع يقدر بنحو 28 فرصة عمل للأعوام (2014-2016) توزّع هذا الطلب ضمن مهن إدارية وفنية مختلفة. وكذلك نجد أنّ هناك عرضاً من الإناث، حيث أشارت بيانات المسح إلى أنّه قد تمّ تخريج (607) متدربة من الجهات المزودة للتدريب المختلفة والمشمولة بمسح الدراسة. وهنا نلاحظ الفجوة الرقمية الأولية بين ما هو معروض وما هو مطلوب (579 من الإناث لا يوجد طلب يحتويهن ضمن قطاع صناعة الأثاث).

بينت الدراسة سابقاً في الفصل الثاني أنّ هناك (94) عاملاً من أصل (8521) عاملاً في القطاع ويشكّلون ما نسبته (1.1%) فقط، وهم يعملون في ست مهن مختلفة في القطاع نفسه، لكن أكثر المهن التي يتركّزون فيها هي مهنة نجار أثاث خشبي، ومساعد نجار أثاث خشبي، ومهنة منجد أثاث خشبي.

وبناءً على ما سبق توصي الدراسة بضرورة أن يتولّى مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهنيّ تشكيل فرق وطنيّة تتولّى رسم السياسات القطاعيّة في مجال تدريب وتشغيل القوى العاملة الأردنيّة في قطاع صناعة الأثاث. وأن تتولّى الجهات المزوّدة للتدريب مراجعة وتطوير البرامج التدريبيّة المطلوبة في القطاع، وإدماج المهارات الحياتيّة والرياديّة والداعمة للتشغيل كحقيبة الزامية في جميع برامجها التدريبيّة، وإلغاء أيّة برامج تدريبيّة غير مطلوبة لسوق العمل في القطاع. كما توصي الدراسة بضرورة تولى وزارة العمل تطبيق سياسة الإحلال التدرجيّ للعمالة الأردنيّة مكان العمالة الوافدة.

الفصل الأوّل

الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

تولّى المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية منذ عام 2001 ومن خلال مشروع المنار تطوير النظم والأدوات الفنيّة والتّفيذيّة لبناء نظام معلومات الموارد البشرية في الأردن، حيث قام بتكليف وتقديم مجموعة من المؤشرات الدّوليّة المفتاحيّة المتعلّقة بنظم معلومات الموارد البشرية إلى البيئة الأردنيّة، وإنتاج اللبّات البنائيّة الضروريّة لتحديد التحديات والفرص لنظام معلومات الموارد البشرية.

ورغم التّقدم والإصلاحات المهمّة التي طرأت على نظام معلومات الموارد البشرية إلى الآن، إلا أنّ موضوع المسوح القطاعيّة التي تركّز على جمع معلومات عن قطاعات محددة لتعرّف الاحتياجات الكميّة من الأيدي العاملة، وتحديد المهارات النّوعيّة التي يحتاجها العاملون في هذا القطاع مازالت ضعيفة، ما قد ينعكس على عدم تطوير خطط تنمية موارد بشريّة فاعلة للقطاعات المهمّة في سوق العمل، وغياب بيانات دقيقة عن تلك القطاعات، وبالتالي، قد يضعف من فاعليّة عمليّة الإرشاد المهنيّ، والتي قد تقود إلى حدوث اختلالات في كفاءة التشغيل في سوق العمل.

ومن هنا، تبنّى مجلس التشغيل والتعليم والتّدريب المهنيّ والتّقنيّ مبادرة إجراء دراسات دوريّة للقطاعات ذات الأوّلويّة في الاقتصاد الأردنيّ، وقد اشتمل ذلك على مسح جانبي العرض والطلب للقوى العاملة، وبناءً عليه قام المجلس بتحديد ثلاثة قطاعات ذات أوّلويّة كخطوة أولى في تنفيذ هذه المبادرة، وتمّ الانتهاء من إعدادها، ثمّ لاحقاً، تمّ تحديد ستة قطاعات أخرى وهذه القطاعات هي: قطاع الزراعة، وقطاع صناعة الأثاث، وقطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين، وقطاع صناعة الأثاث، وقطاع صناعة الأثاث. وقد أوكلت مهمة تنفيذ هذه الدراسات، والتي تمّ تمويلها من صندوق التشغيل والتعليم والتّدريب المهنيّ والتّقنيّ، إلى المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، والذي يتعاون في تنفيذها مع دائرة الإحصاءات العامّة. أضف إلى ذلك مشاركة ممثلين عن الجهات المعنيّة في القطاعين العام والخاص في عمليّة المتابعة والإشراف على هذه الدراسات عبر لجان استشاريّة شكلت لهذه الغاية.

وتأتي هذه الدّراسات منسجمة مع منطلقات مشروع إعادة إصلاح قطاع التشغيل والتّدريب والتعليم المهنيّ والتّقنيّ المدعوم من الاتّحاد الأوروبيّ، والذي تُشرف على تنفيذه وزارة العمل وبمشاركة العديد من المؤسسات الحكوميّة المعنيّة، ويركز على ضرورة وجود دراسات مسحيّة قطاعيّة لسوق العمل، وتطوير خطط لتنمية الموارد البشرية ضمن هذه القطاعات، وذلك بغرض المساعدة في تعرّف الاحتياجات القطاعيّة الكميّة والنّوعيّة من المؤهلات والمهارات، ومن ثمّ العمل على تطوير هذه الإمكانيّات لدى الباحثين عن عمل؛ الأمر الذي سيساهم في الاستخدام الأمثل للموارد البشرية سواء من خلال عمليّة التخطيط، أم تطوير الاستراتيجيّات وصنع القرار لبرامج سوق العمل الفعّالة، وبشكل خاص في قطاع التشغيل والتّدريب والتعليم المهنيّ والتّقنيّ.

ويغطي هذا التقرير قطاع صناعة الأثاث.

1.2 أهمية الدراسة

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

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

1.3 أهداف الدراسة

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

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

1.4 أسئلة الدراسة

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

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

1.5 منهجية الدراسة

تغطي الدراسة جانب الطلب للشركات العاملة ضمن قطاع صناعة الأثاث، عبر مسح احتياجاتها الحالية والمستقبليّة للأعوام (2014-2016) من القوى العاملة والتّدريب، وجانب العرض الذي توفره جهات تزويد التّدريب من الخريجين وبرامج التّدريب، عبر مسح لإمكانيات هذه الجهات الحالية وتوجهاتها المستقبلية للتّدريب ضمن القطاع المستهدف.

1.5.1 مجتمع وعينة الدراسة

1.5.1.1 مسح احتياجات الشركات (جانب الطلب)

تمّ تصميم عينة المسح للحصول على تقديرات موثوقة للمتغيّرات الرئيسة للمسح على مستوى المحافظات والأقاليم الثلاثة. وصممت عينة هذا المسح استناداً إلى إطار التعداد العام للمنشآت الاقتصادية 2011 الذي نفذته دائرة الإحصاءات العامّة والذي تمّ تصنيفه حسب التصنيف الصناعي الدولي الرابع ISIC4 للأمم المتحدة.

ولغايات هذا المسح تمّ الأخذ بالاعتبار المهن التي يقوم بها هذا القطاع، من خلال تقسيم مجتمّع الدراسة إلى طبقات؛ لضمان التجانس والتمثّل للمجتمّع بشكل جيّد حسب المحافظات والمهن وفئة العاملين في المنشأة. والجدول 1 يبيّن توزيع مجتمّع الدراسة حسب فئة العاملين من بيانات التعداد العام للمنشآت الاقتصادية 2011.

جدول 1 : المنشآت الاقتصادية في قطاع صناعة الأثاث حسب فئة العاملين والمحافظه 2011

المجموع	فئة العاملين					المحافظة
	+100	99-50	49-10	9-5	4-1	
1674	7	6	36	89	1536	العاصمة
93				2	91	البلقاء
649			6	18	625	الزرقاء
56			1	2	53	مأدبا
455			3	8	444	إربد
10					10	المفرق
17					17	جرش
27				1	26	عجلون
45					45	الكرك
23					23	الطفيلة
20					20	معان
33				2	31	العقبة
3102	7	6	46	122	2921	المجموع

ولغايات تحقيق أهداف هذا المسح وهو الحصول على تقديرات ومؤشرات على مستوى المحافظة، تمّ إجراء مسح شامل لجميع المنشآت الاقتصادية التي عدد العاملين فيها 5 عمال فأكثر في جميع المحافظات. ويبيّن الجدول 2 توزيع عيّنة المنشآت الاقتصادية في هذا القطاع حسب فئة العاملين والمحافظه.

جدول 2 : توزيع عينة المنشآت الاقتصادية في قطاع صناعة الأثاث حسب فئة العاملين والمحافظه

المجموع	فئة العاملين					المحافظة
	+100	99-50	49-10	9-5	4-1	
638	7	6	36	89	500	العاصمة
93				2	91	البلقاء
324			6	18	300	الزرقاء
56			1	2	53	مأدبا
131			3	8	120	إربد
250					250	المفرق
17					17	جرش
27				1	26	عجلون
45					45	الكرك
23					23	الطفيلة
20					20	معان
33				2	31	العقبة
1657	7	6	46	122	1476	المجموع

1.5.1.2 مسح مزوودي التدريب (جانبا العرض)

تكوّن مجتمع الدراسة لهذا المسح من كافة مزوودي التدريب والتعليم المهني والتقني الرئيسيين في المملكة متمثلاً بالآتي:

- ✓ مؤسسة التدريب المهني.
- ✓ كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية.
- ✓ وزارة التربية والتعليم/ إدارة التعليم المهني.
- ✓ وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين/ مراكز التدريب التابعة للوكالة.
- ✓ الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني.

بالإضافة إلى مراكز مدرسة ثيودور شنلر التابعة للقطاع الخاص والتي تقدم خدمات تدريب مهني ضمن مهن القطاع المستهدف. أما بالنسبة لعينة المسح فقد كانت عينة شاملة بحيث غطت كافة مزوودي التدريب الرئيسيين، بالإضافة إلى تغطية مركز/ مواقع تدريب من القطاع الخاص أمكن حصرها، وذلك رغم عدم توفر معلومات دقيقة عن جهات التدريب العاملة في مجالات مهنية/ حرفية ضمن القطاع الخاص، وبالتالي يتوقع أن يكون عددها محدوداً.

1.5.2 أدوات الدراسة

تمّ تصميم استبانتيين لتحقيق أهداف الدراسة، الاستبانة الأولى تغطي جانب الطلب (أصحاب العمل)، وتوفر بشكل رئيس بيانات عن أعداد العاملين واحتياجاتهم التدريبية، واحتياجات المؤسسة الكمية من العمالة في المهن المختلفة والمهارات الفنية والعمامة (الداعمة للتشغيل) المطلوبة لممارسة المهن المختلفة. كما وتوفر الاستبانة بيانات عن تشغيل ذوي الإعاقات وطبيعة المهن الممكن أن يشغلوها، وكذلك بيانات عن تشغيل المرأة وفي أي المهن، وأيضا عن الصعوبات التي يواجهها أصحاب العمل في تعيين العمالة والطرق 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 للعاملين الممارسين، وعن فرص التدريب المتوفرة لذوي الإعاقات وأيضا للمرأة، بالإضافة إلى توجهات مزودي التدريب نحو التوسعات المستقبلية سواء في البرامج التدريبية أم الفئات المستهدفة بالتدريب. وينبغي الإشارة إلى أنه قد تمّ استخدام نفس الاستبانة في دراسات القطاعات ذات الأولوية الثلاثة لتشابه البيانات المطلوبة عن كلّ منها.

ولقد تمّ تطوير الاستبانتيين بصورتها الأولى من قبل الباحثين في المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، وتمّ عرضها لاحقاً على خبراء من دائرة الإحصاءات العمامة وعلى أعضاء اللجنة الاستشارية، وتمّ الأخذ بالتعديلات المقترحة، وبخاصة تلك التعديلات/الملاحظات التي حظيت بالإجماع من قبل هؤلاء الخبراء. وتمّ إجراء التعديلات المناسبة بناءً على ملاحظاتهم.

1.6 جمع البيانات وتجهيزها

1.6.1 مسح الشركات (جانب الطلب)

تمّ تنفيذ جمع بيانات مسح المنشآت وفق الإجراءات الآتية:

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

1.6.2 مسح مزوودي التدريب (جانب العرض)

تمّ جمع البيانات ومسح مزوودي التدريب وفق الإجراءات الآتية:

- تكليف فريق عمل ضمّ ممثلي جهات التعليم والتدريب المهني والتقني الرئيسية في الأردن؛ لجمع بيانات المسح اللازمة وعددهم سبعة.
- عقد جلسة لأعضاء الفريق في المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بتاريخ 2013/6/16، تمّ خلالها تعريف المشاركين بأداة المسح ومتطلبات تعبئتها، وتدريبهم على آلية تعبئة الاستبانة.
- تعبئة استبانة المسح من خلال المقابلات الشخصية لأعضاء الفريق (جامعي البيانات) مع الموظفين المعيّنين لدى جهات التدريب المشمولة بالمسح، وذلك خلال الفترة من 2014/5/1 _ 2014/6/1.
- تدقيق الاستبانة المعبأة 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

تمّ 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، وتمّ تضمينها بهذا التقرير الذي اشتمل أيضا على ملخص لأهم نتائج الدراسة والتوصيات المنبثقة عنها.

الفصل الثاني

تحليل جانب الطلب في قطاع صناعة

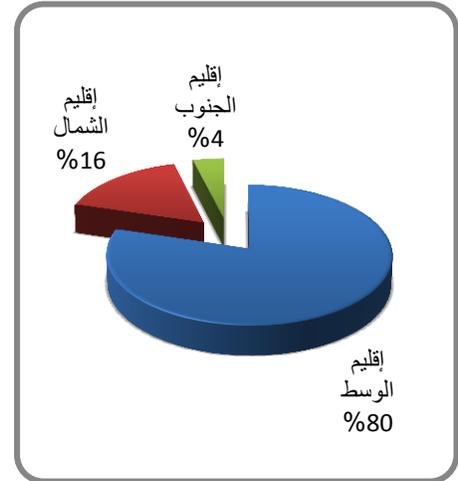
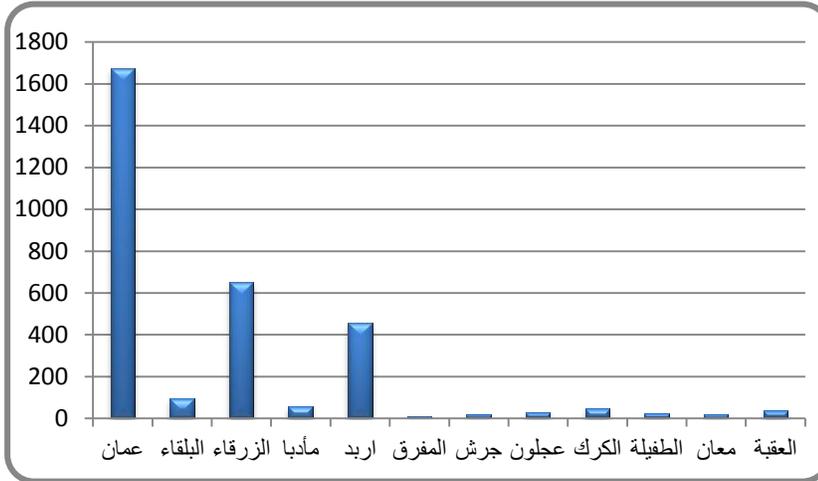
الأثاث

2.1 إنتاج منشآت قطاع صناعة الأثاث

بلغ عدد المنشآت في قطاع صناعة الأثاث (3104) منشأة لغاية نهاية النصف الأول من عام 2014 استناداً للمسح الذي أجرته دائرة الإحصاءات العامة، توزعت بواقع (79.6%) في إقليم الوسط، ونحو (16.4%) في إقليم الشمال، وما نسبته (4%) في إقليم الجنوب (أنظر الجدول 3 والشكل 1).

جدول 3: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب الإقليم/المحافظة

عدد المنشآت	الإقليم / المحافظة
2472	إقليم الوسط
1674	عمان
93	البلقاء
649	الزرقاء
56	مادبا
509	إقليم الشمال
455	إربد
10	المفرق
17	جرش
27	عجلون
123	إقليم الجنوب
45	الكرك
23	الطفيلة
20	معان
35	العقبة
3104	المجموع

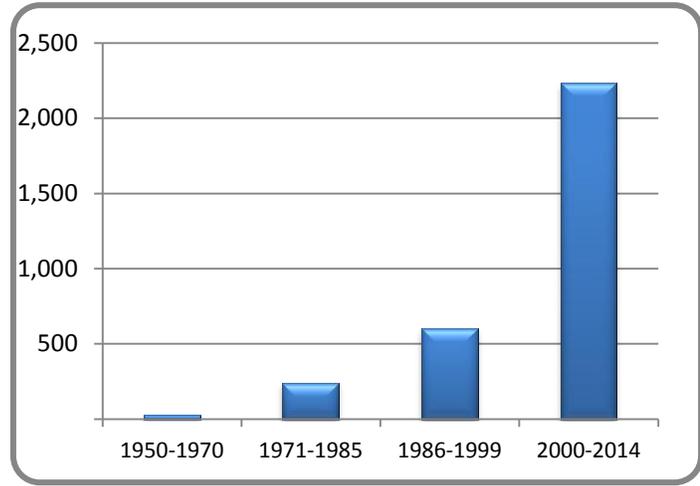
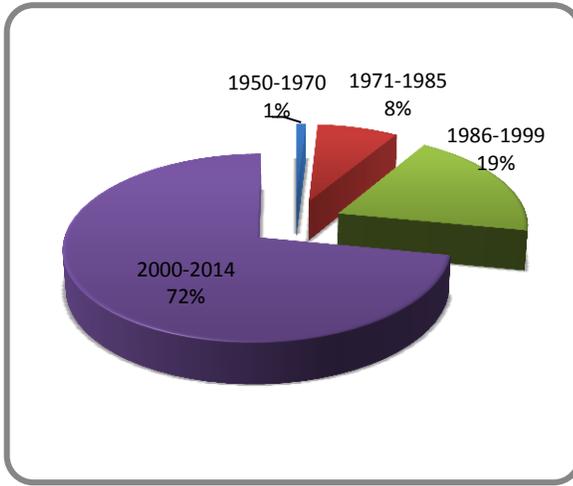


شكل 1: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب الإقليم/المحافظة

وأظهرت الدراسة أنّ عدد المنشآت في هذا القطاع قد تفاوتت من حيث نشأتها ما بين العام 1950 والعام 2014 كما يوضح الجدول (4)، لكن وبشكل عام فإنّ غالبيّة المنشآت التي شملها المسح بدأت نشاطها منذ العام 2000 حيث تشير البيانات إلى أنّ حوالي (72%) من المنشآت العاملة في هذا القطاع بدأت بتقديم الخدمة منذ العام 2000، وهي توظّف نحو (66.5%) من إجمالي العاملين في القطاع والبالغ (8,521) عاملاً وعاملة.

جدول 4 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب سنة بدء تقديم الخدمة

سنة البدء	عدد المنشآت	عدد العاملين	سنة البدء	عدد المنشآت	عدد العاملين
1950	1	6	1990	80	590
1957	1	1	1991	43	70
1959	1	1	1992	30	92
1960	5	5	1993	24	128
1964	4	4	1994	67	215
1966	5	12	1995	71	133
1968	1	18	1996	18	62
1970	10	14	1997	55	151
1973	5	5	1998	56	166
1974	10	13	1999	44	104
1975	18	35	2000	142	296
1976	30	220	2001	94	498
1977	11	18	2002	97	182
1978	13	38	2003	79	172
1979	14	28	2004	170	445
1980	33	231	2005	149	320
1981	8	23	2006	148	766
1982	20	48	2007	171	498
1983	11	58	2008	168	427
1984	24	58	2009	241	479
1985	46	75	2010	221	499
1986	6	15	2011	193	351
1987	23	53	2012	188	419
1988	43	87	2013	97	161
1989	40	77	2014	77	151
مجموع المنشآت	3,104	مجموع العاملين	8,521		

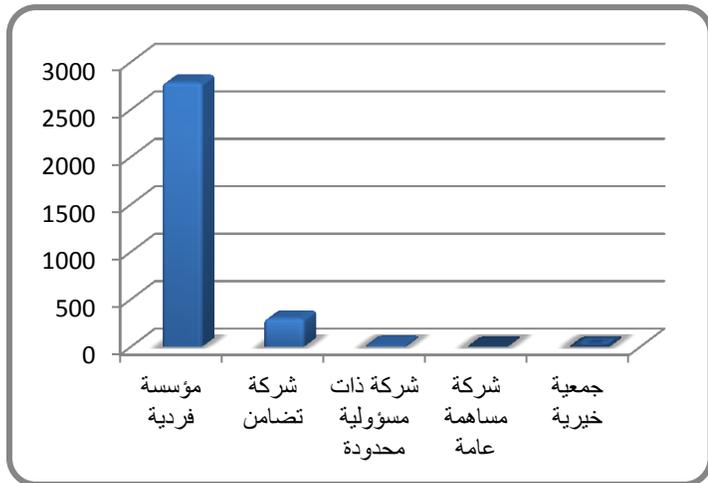
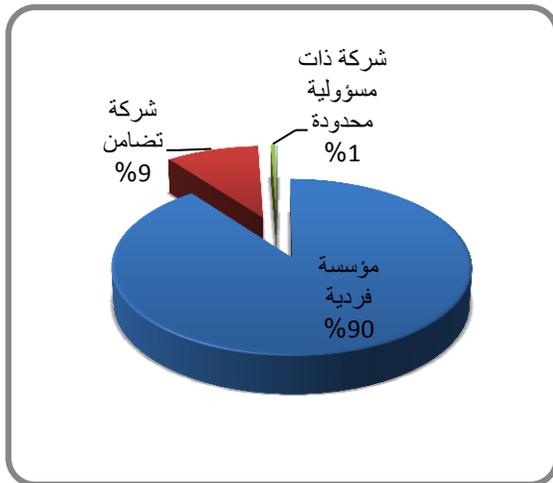


شكل 2 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب سنة بدء تقديم الخدمة

ويشير الجدول (5) إلى أنّ الغالبية العظمى من المنشآت العاملة في قطاع صناعة الأثاث هي منشآت فردية حيث إنّ قرابة (89.7%) هي منشآت فردية وفقاً لكيانها القانوني، وتشكّل المنشآت التضامنية ما نسبته (9.7%)، ونحو (0.6%) منشآت ذات مسؤولية محدودة.

جدول 5: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب الكيان القانوني والإقليم

المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	الكيان القانوني للمنشأة
2785	114	483	2188	مؤسسة فردية
300	7	26	267	شركة تضامن
17			17	شركة ذات مسؤولية محدودة
1			1	شركة مساهمة عامة
2	2			جمعية خيرية
3104	123	509	2472	المجموع

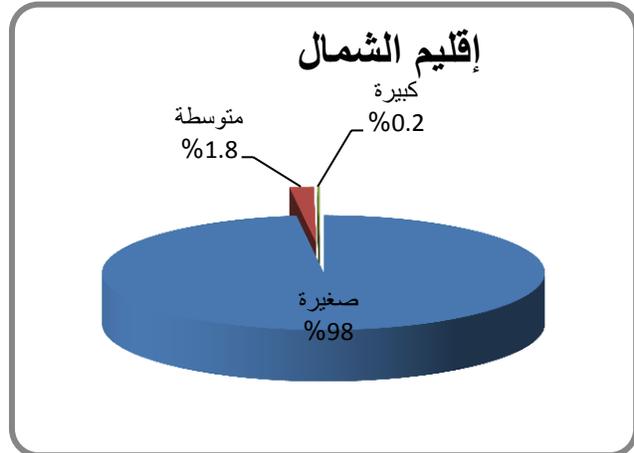
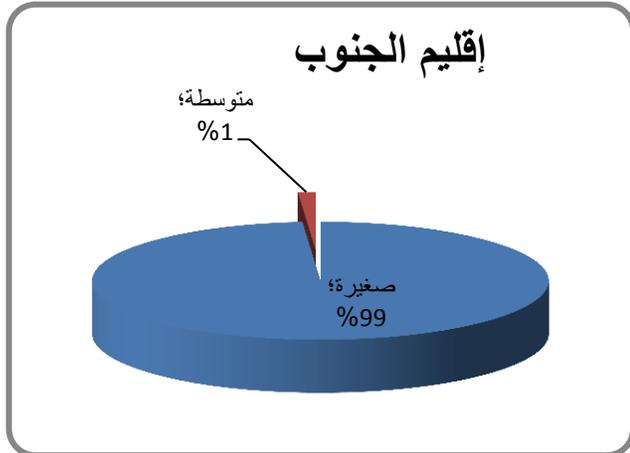
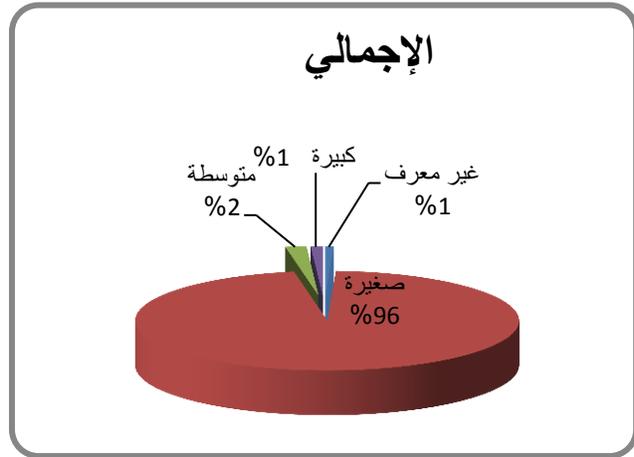
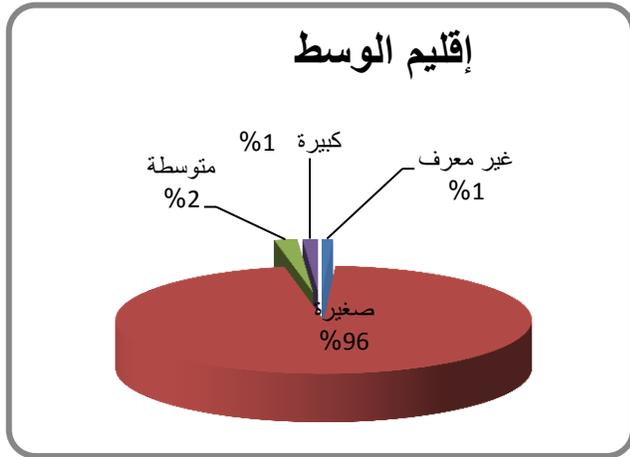


شكل 3 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب الكيان القانوني والإقليم

واستناداً لنتائج المسح يمكن تصنيف المنشآت في قطاع صناعة الأثاث ضمن ثلاث مجموعات رئيسية هي: المنشآت الصغيرة الحجم (1-5 عمال) والتي تنتشر بنسبة كبيرة في جميع أقاليم المملكة وبنسبة (96.5%)، تليها المنشآت الكبيرة الحجم (11 عامل وأكثر) وبنسبة (1.0%)، ثم المنشآت متوسطة الحجم (6-10 عمال) وبنسبة (1.8%).

جدول 6 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب حجم المنشأة والإقليم

حجم المنشأة	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
غير معرف	22			22
صغيرة	2375	499	121	2995
متوسطة	45	9	2	55
كبيرة	30	1		31
المجموع	2472	509	123	3104

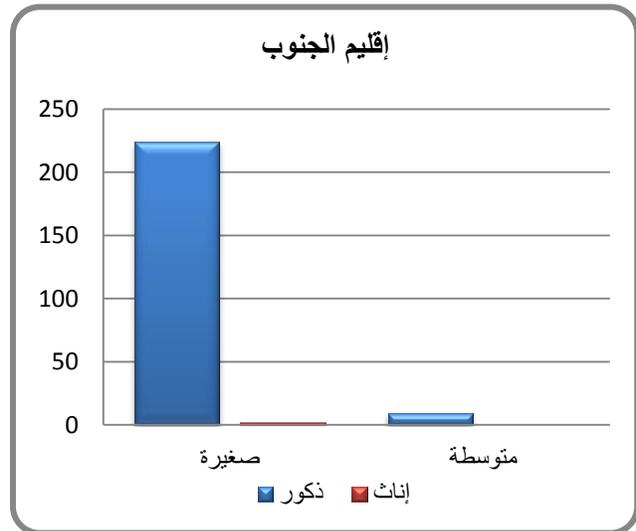
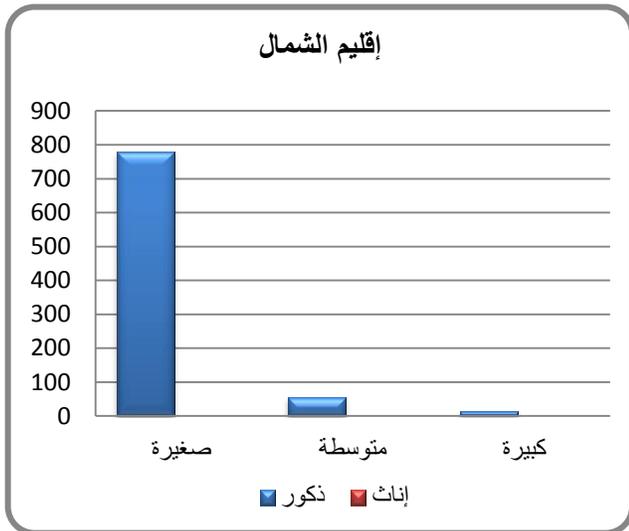
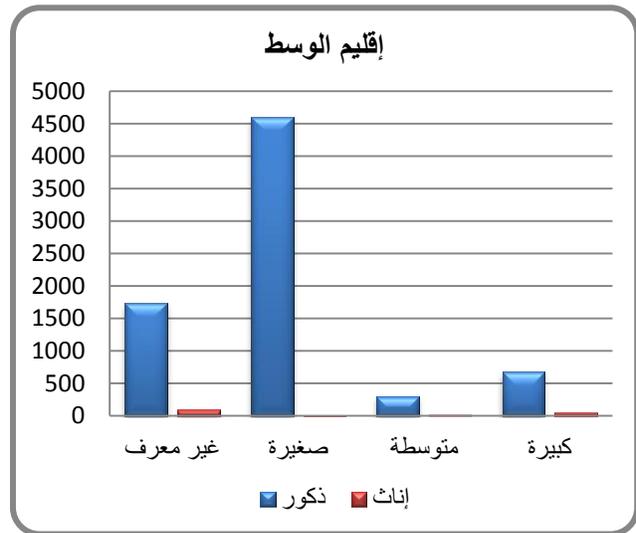
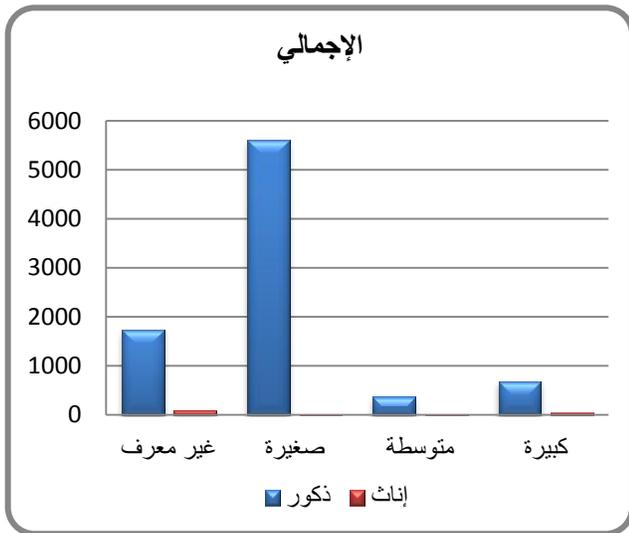


شكل 4 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب حجم المنشأة والإقليم

ويبين الجدول (7) توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب حجم المنشأة والإقليم والجنس، ويلاحظ أن عدد العاملين الإناث شبه معدوم في إقليمي الشمال والجنوب، ويحصر في إقليم الوسط.

جدول 7 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب حجم المنشأة والإقليم والجنس

حجم المنشأة	إقليم الوسط			إقليم الشمال			إقليم الجنوب		
	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث
غير معرف	1814	1724	91						
صغيرة	4599	4595	4	780	780		226	224	2
متوسطة	310	300	10	55	55		9	9	
كبيرة	711	669	42	15	15		0		
المجموع	7435	7288	147	850	850	0	235	234	2

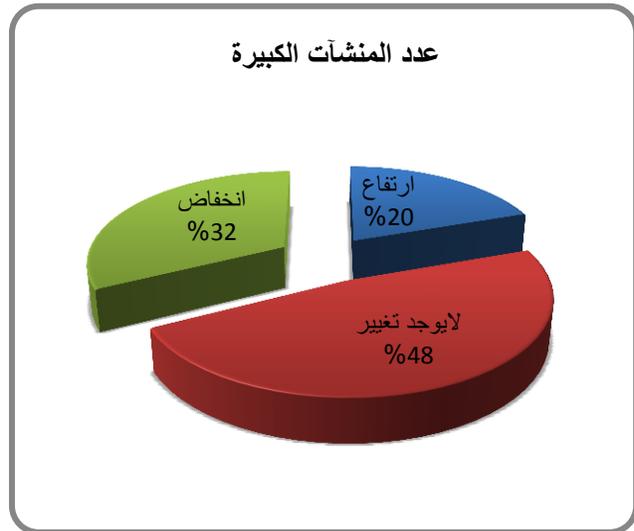
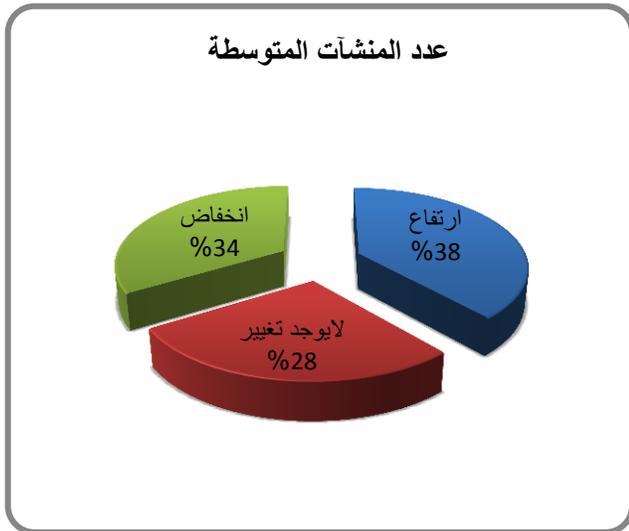
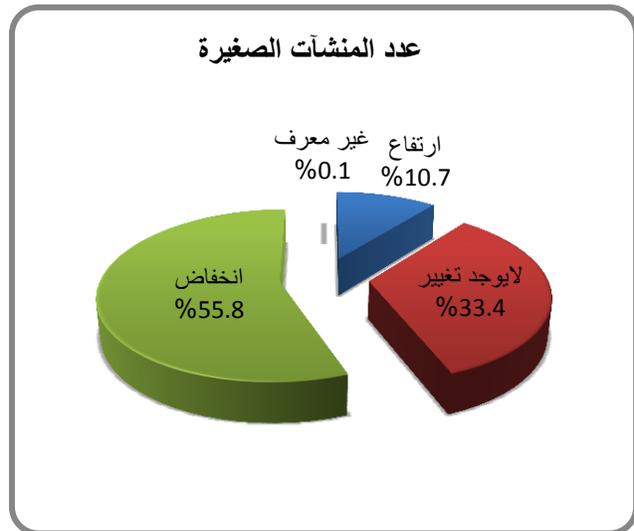
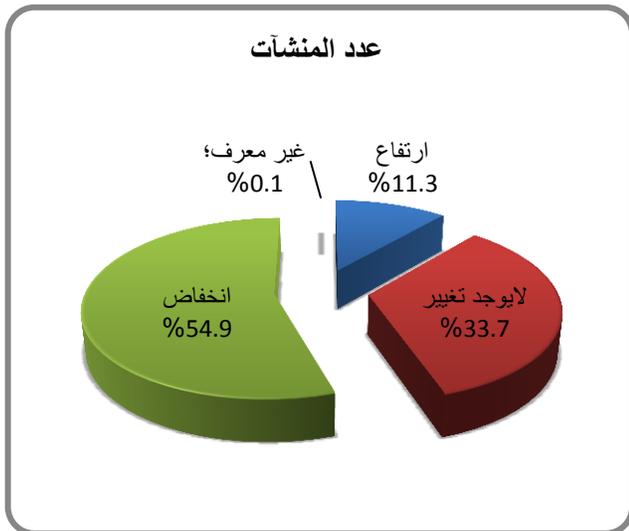


شكل 5 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب حجم المنشأة والإقليم والجنس

وحول تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم، فقد أعلنت (54.9%) من المنشآت في هذا القطاع عن انخفاض الطلب على إنتاجها في العام 2013، وكذلك توقعوا انخفاض الطلب على منتجاتهم خلال الأعوام (2014-2016).

جدول 8 : توزيع المنشآت والعاملين في قطاع صناعة الأثاث حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم لعام 2013

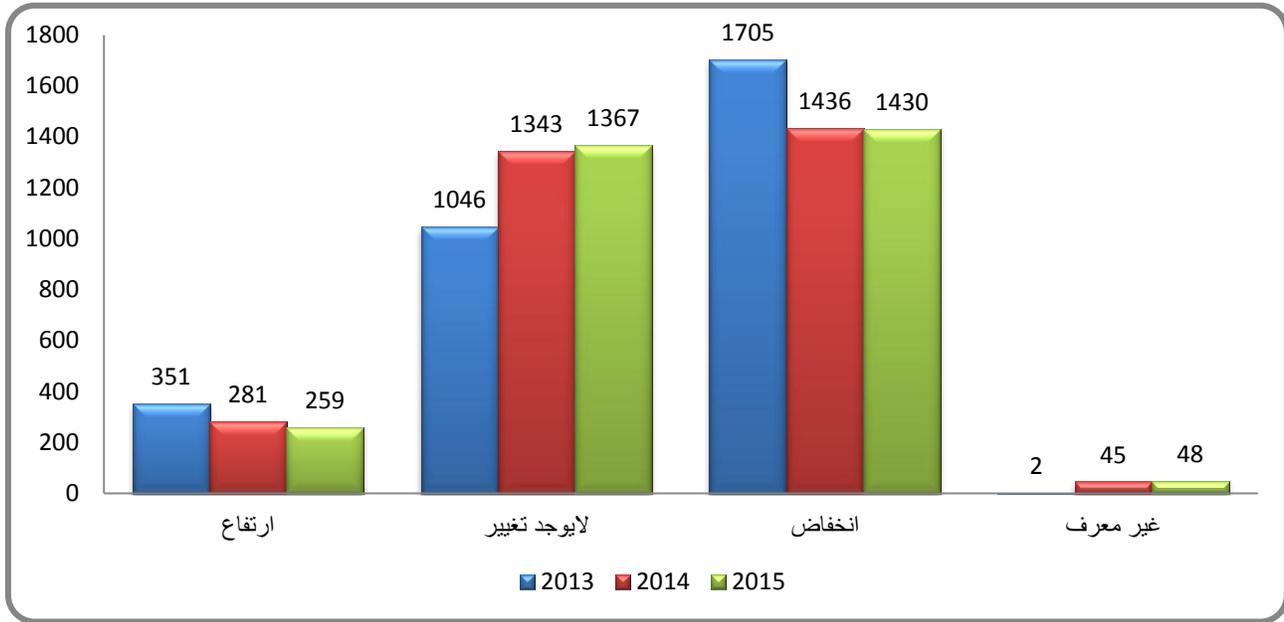
تقييم الطلب	عدد المنشآت	عدد العاملين	المنشآت الصغيرة	المنشآت المتوسطة	المنشآت الكبيرة
ارتفاع	351	1162	322	21	6
لا يوجد تغيير	1046	3529	1002	15	15
انخفاض	1705	3828	1670	19	10
غير معرف	2	2	2		
المجموع	3104	8521	2995	55	31



شكل 6 : توزيع المنشآت والعاملين في قطاع صناعة الأثاث حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم لعام 2013

جدول 9 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام(2014-2016)

تقييم الطلب	2013	2014	2015
ارتفاع	351	281	259
لايوجد تغيير	1046	1343	1367
انخفاض	1705	1436	1430
غير معرف	2	45	48
المجموع	3104	3104	3104



شكل 7 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام(2014-2016)

وعند الأخذ بعين الاعتبار الظروف الحالية السياسيّة والاقتصاديّة للإقليم المحيط بالملكة، نتوقع احتمالية ارتفاع الطلب على المنتجات في قطاع صناعة الأثاث، جنباً إلى جنب مع ارتفاع أعداد الأيدي العاملة الماهرة والرخيصة من العمالة الأجنبيّة (وخاصة الجالية السورية) في هذا القطاع.

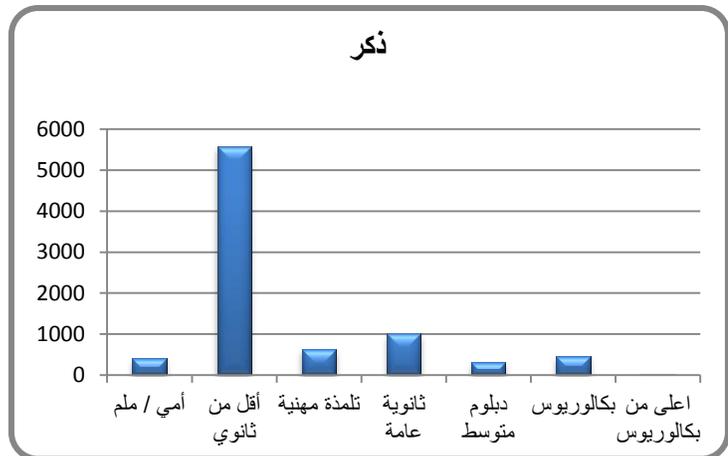
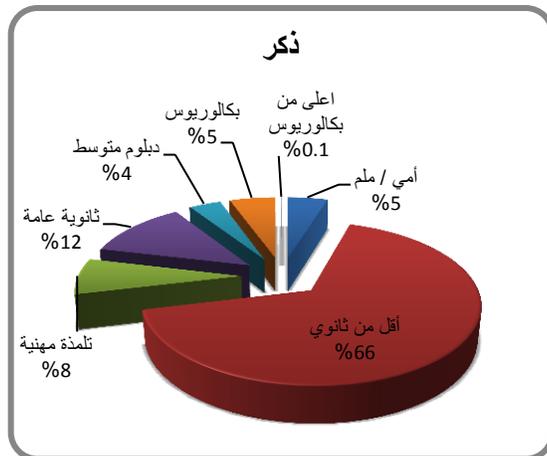
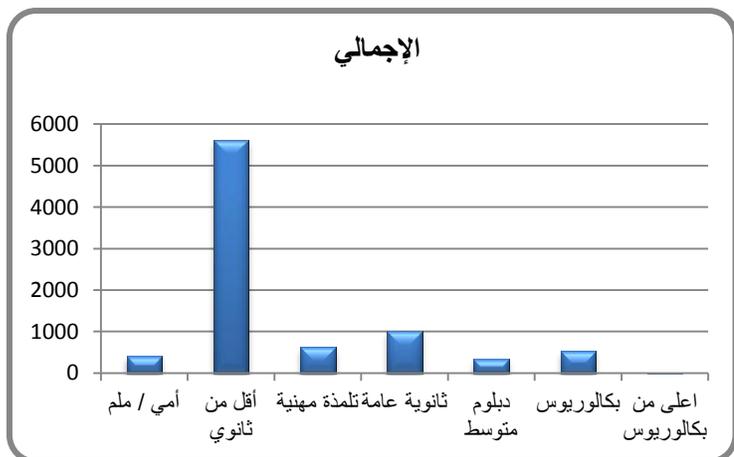
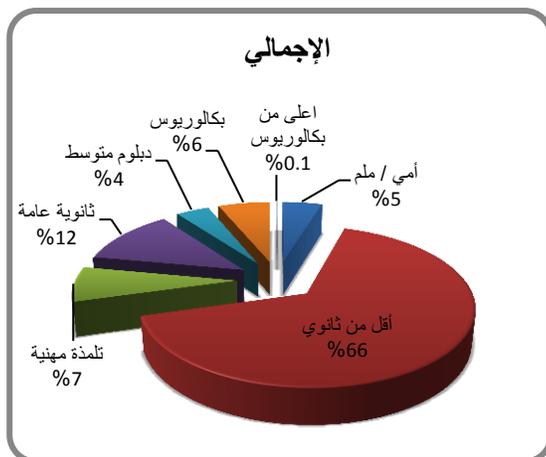
2.2 الخصائص الكميّة والنوعيّة للعاملين في قطاع صناعة الأثاث

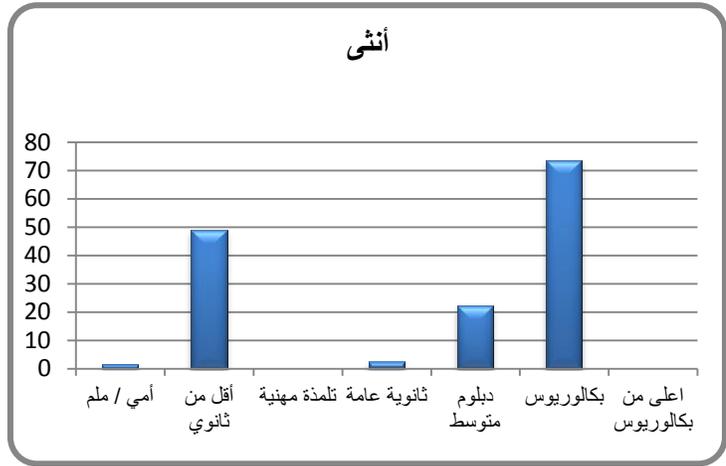
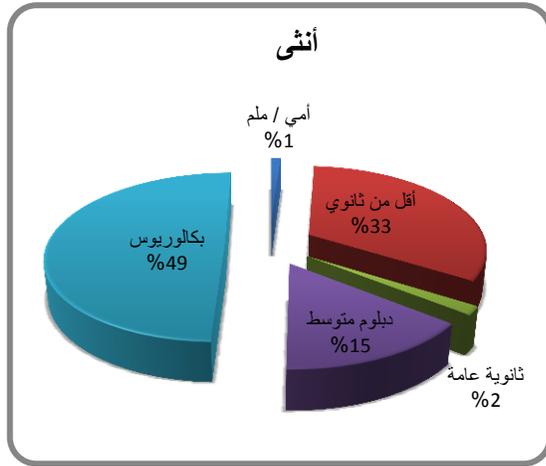
كشفت نتائج تحليل البيانات عن أنّ عدد العاملين في قطاع صناعة الأثاث قد بلغ (8.521) عاملاً وعاملة لعام 2013، توزعوا بغالبية للذكور بواقع (98.3%) مقابل (1.7%) فقط إناثاً. وتعرّف مؤهلات العاملين العلميّة بشكل عام، نجد أنّ غالبية الذكور العاملين مؤهلهم العلميّ أقل من الثانوي وبنسبة (66.5%)، مقابل (32.9%) للإناث، بينما كانت نسبة العاملين الذكور ممن يحملون مؤهل بكالوريوس وأعلى (5.5%) مقابل (50.0%) للإناث.

وبتحليل مؤهلات العاملين العلمية على مستوى المحافظات، فإننا نجد أنّ (65.6%) مؤهلهم أقل من الثانوي في إقليم الوسط، مقابل (6.9%) مؤهلاتهم بكالوريوس فأعلى، أمّا إقليم الشمال فإنّ نسبة العاملين ممن مؤهلهم أقل من الثانوي كانت أعلى حيث تقدر بـ (74.7%) مقابل نحو (1.5%) مؤهلهم بكالوريوس فأعلى. وبالانتقال لإقليم الجنوب، نجد أنّ (43.0%) مؤهلهم أقل من الثانوي وحوالي (2.1%) مؤهلهم بكالوريوس فأعلى.

جدول 10 : توزيع العاملين في قطاع صناعة الأثاث حسب المؤهل العلمي والجنس

المجموع	أثني	ذكر	المؤهل العلمي
399	2	398	أمي / ملم
5615	49	5567	أقل من ثانوي
628		628	تلمذة مهنية
1014	2	1011	ثانوية عامة
333	22	310	دبلوم متوسط
525	74	451	بكالوريوس
7		7	أعلى من بكالوريوس
8521	149	8372	المجموع

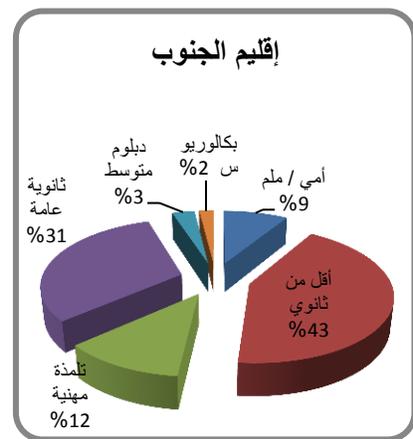
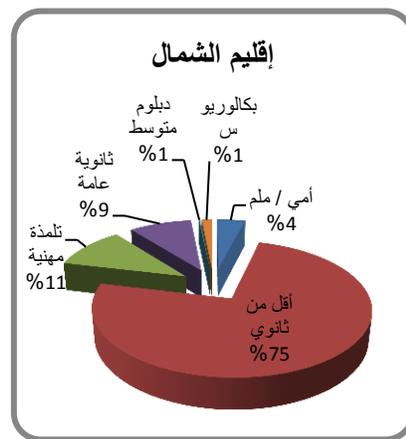
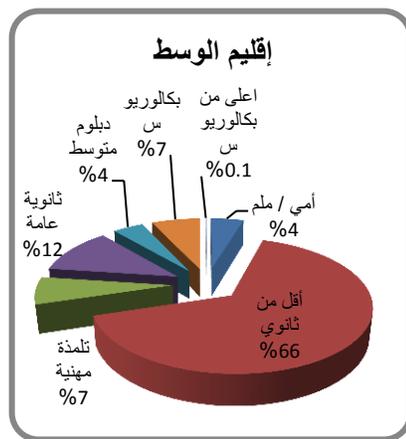




شكل 8 : توزيع العاملين في قطاع صناعة الأثاث والهرم العمالي حسب المؤهل العلمي والجنس

جدول 11 : توزيع العاملين في قطاع صناعة الأثاث حسب المؤهل العلمي والإقليم

المؤهل العلمي	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
أمي / معلم	344	34	21	399
أقل من ثانوي	4880	635	101	5615
تلمذة مهنية	510	91	28	628
ثانوية عامة	864	76	74	1014
دبلوم متوسط	324	2	7	333
بكالوريوس	507	13	5	525
أعلى من بكالوريوس	7			7
المجموع	7435	850	235	8521

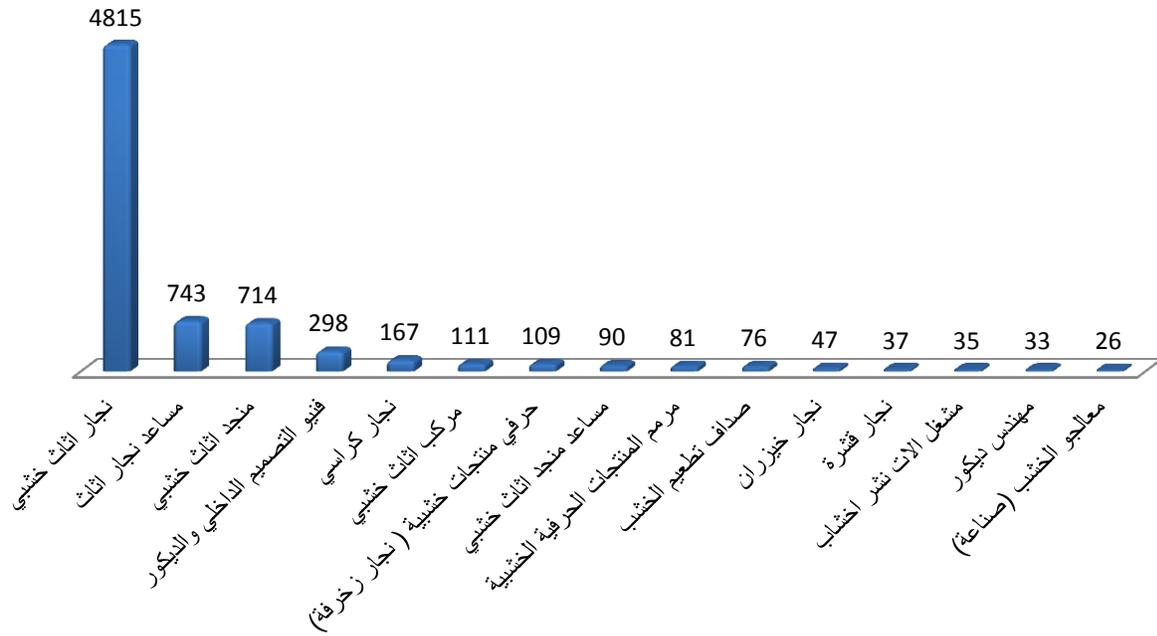


شكل 9 : توزيع العاملين في قطاع صناعة الأثاث حسب المؤهل العلمي والإقليم

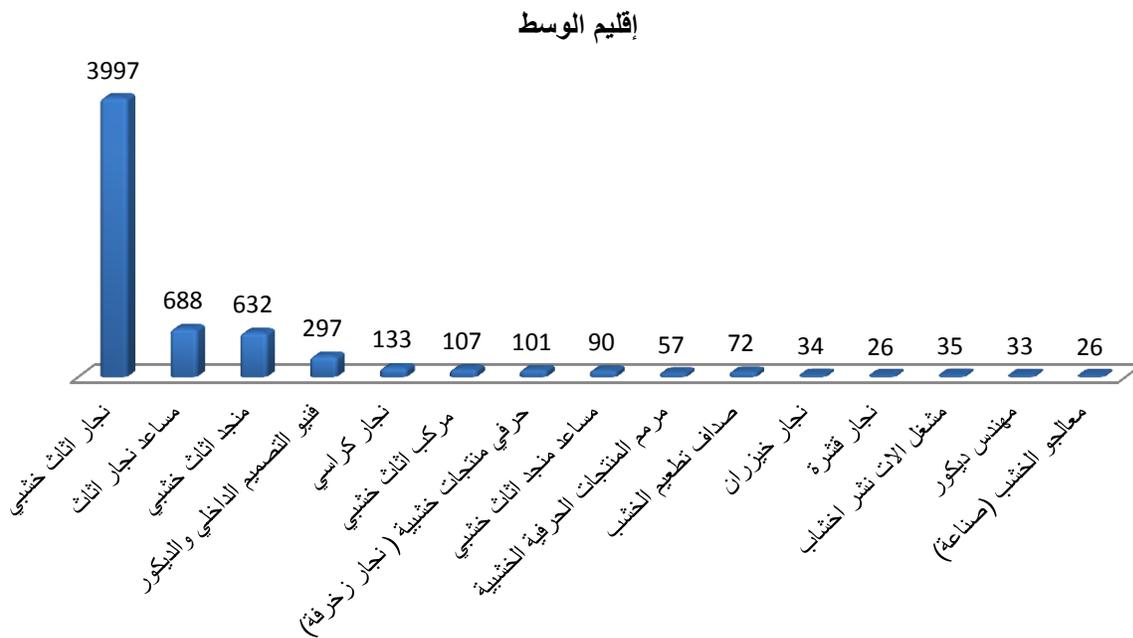
وقد أظهرت الدراسة كما يشير الجدول (12) أن مهنة نجار أثاث خشبي هي المهنة الأكثر إشغالاً على الإطلاق في قطاع صناعة الأثاث، حيث شكلت حوالي (56.5%) من العاملين في القطاع، تليه مهنة مساعد نجار أثاث، ومهنة منجد أثاث خشبي وبنسب (8.7%) و (8.4%) على التوالي. وكذلك الحال في إقليم الوسط، بينما في إقليمي الشمال والجنوب فقد كان التركيز واضحاً في مهنة نجار أثاث خشبي وبنسبة (74.4%) و (79.5%) على التوالي.

جدول 12 : توزيع العاملين في قطاع صناعة الأثاث حسب المهنة والجنس والإقليم

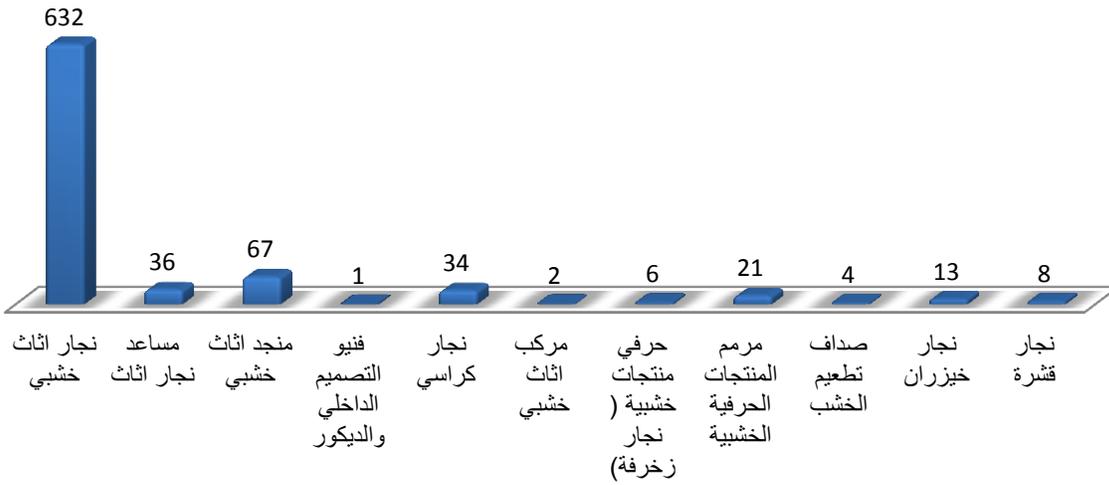
المجموع	إقليم الجنوب		إقليم الشمال		إقليم الوسط		المهنة
	أنثى	ذكر	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	
4815		186	632	19	3978		نجار أثاث خشبي
743		18	36		688		مساعد نجار أثاث
714	2	15	67	6	626		منجد أثاث خشبي
298			1	6	291		فنيو التصميم الداخلي والديكور
167			34		133		نجار كراسي
111		2	2		107		مركب أثاث خشبي
109		3	6		101		حرفي منتجات خشبية (نجار زخرفة)
90					90		مساعد منجد أثاث خشبي
81		3	21		57		مرمم المنتجات الحرفية الخشبية
76			4		72		صداغ تطعيم الخشب
47			13		34		نجار خيزران
37		3	8		26		نجار قشرة
35					35		مشغل الات نشر اخشاب
33				2	31		مهندس ديكور
26					26		معالج الخشب (صناعة)
25					25		عامل قص أقمشة
24			6		18		نحات و حفار تحف و تماثيل خشبية (نجار حفر)
21			1		19		خراط خشب
19					19		نجار ارضيات واسقف خشبية
16					16		مشرف إنتاج/ تجميع أخرى
12					12		مشغل الات نقر الخشب
12					12		مساعد نجار خيزران
8					8		عامل تجميع/ أخرى
4					4		مشغل آلة تشكيل (فريزا)
4					4		نسيج قماش آلي
4					4		نشاء خيوط وأقمشة
3					3		مشغل الات تنعيم الخشب
					849		المهن الأخرى المساندة
8520	2	234	850	147	7288		المجموع



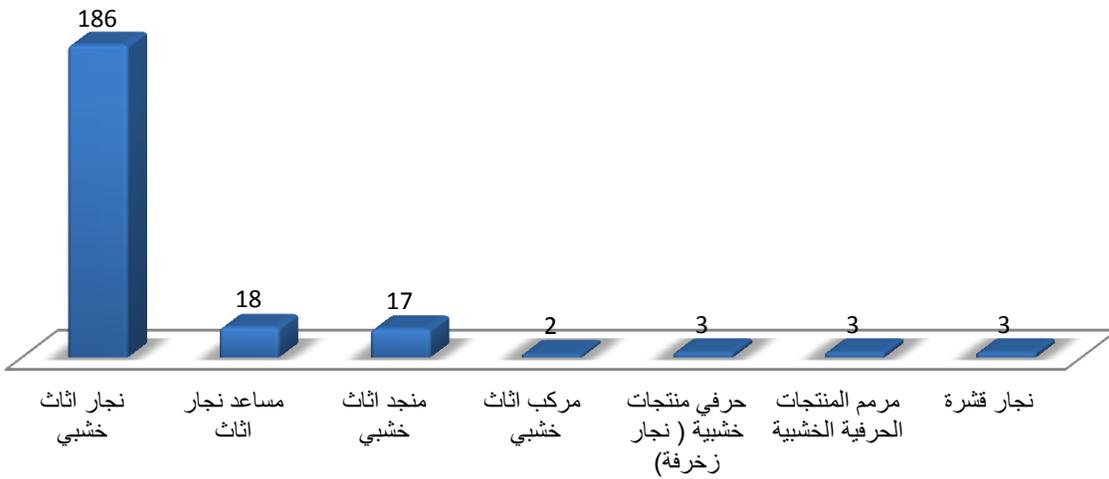
شكل 10 : توزيع العاملين في قطاع صناعة الأثاث حسب المهنة الأكثر إشغالاً



إقليم الشمال



إقليم الجنوب

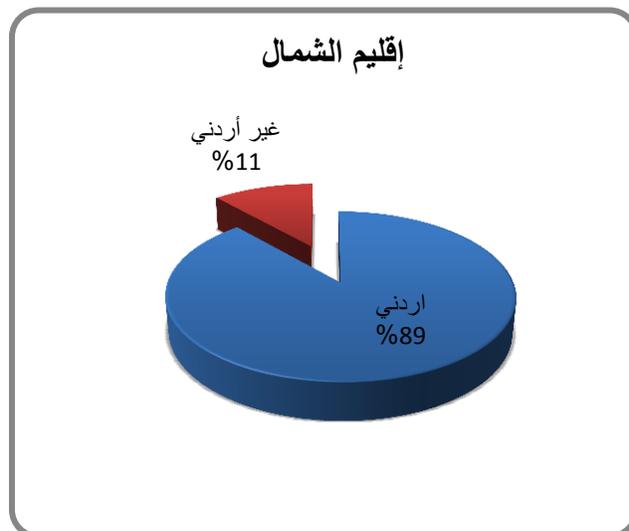
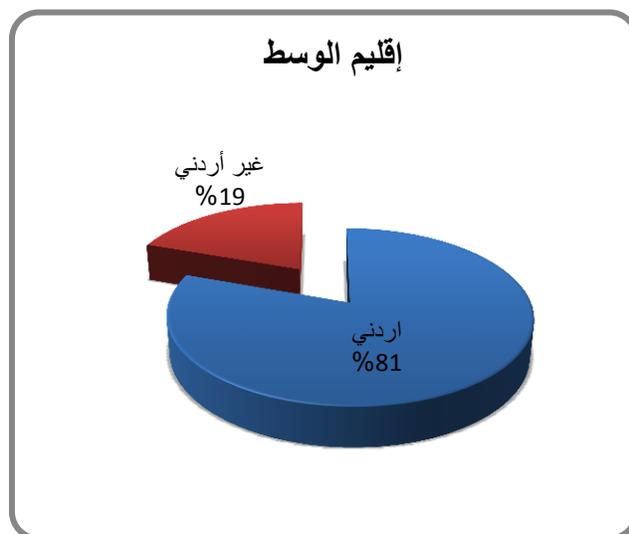
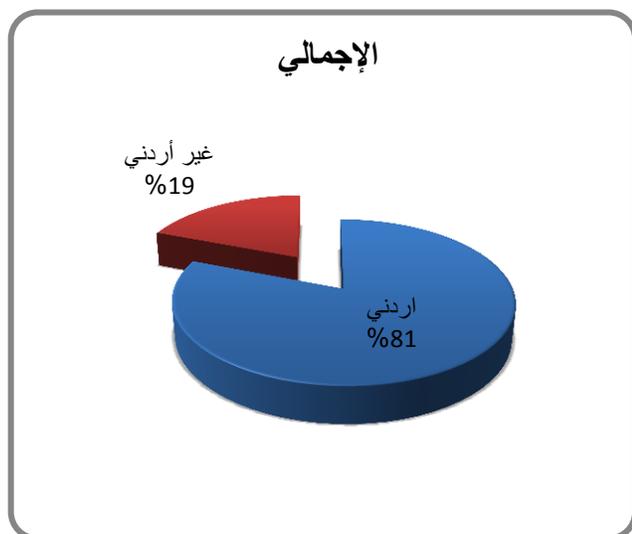


شكل 11 : توزيع العاملين في قطاع صناعة الأثاث حسب المهنة الأكثر إشغالاً والإقليم

وبالحديث وبشكل عام عن جنسيات العاملين في قطاع صناعة الأثاث، فإن ما نسبته (80.9%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيو الجنسية مقابل (19.1%) من غير الأردنيين، وتعتبر النسبة قريبة جداً في إقليم الوسط بينما كانت (88.5%) في إقليم الشمال و(67.1%) في إقليم الجنوب.

جدول 13: توزيع العاملين في قطاع صناعة الأثاث حسب الجنسية

المجموع	مجموع الإناث	أثني		مجموع الذكور	نكر		الجنسية	
		إقليم الجنوب	إقليم الوسط		إقليم الجنوب	إقليم الشمال		
6893	146	2	144	6747	157	752	5838	أردني
1628	3		3	1625	77	98	1451	غير أردني
8521	149	2	147	8372	234	850	7288	المجموع



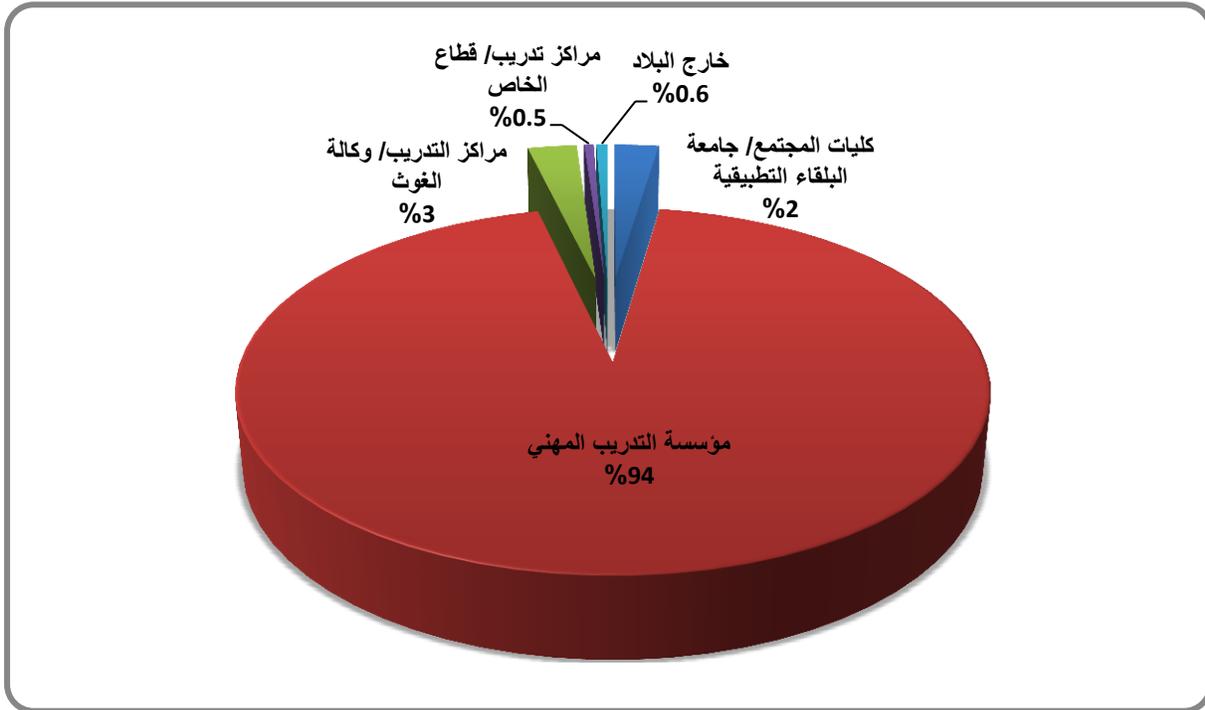
شكل 12 : توزيع العاملين في قطاع صناعة الأثاث حسب جنسية العاملين والإقليم

2.3 الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية للمؤسسات في قطاع صناعة الأثاث

كشفت نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها عن عدم توفر أية مرافق أو أقسام تدريبية لدى غالبية المنشآت العاملة في قطاع صناعة الأثاث، وأفاد (حوالي 94%) من المنشآت العاملة في القطاع بأنها تفضل تدريب عامليها لدى مؤسسة التدريب المهني، وتفضل تعيين عاملين تلقوا تدريب لدى المؤسسة نفسها.

جدول 14 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب جهة التدريب المفضلة

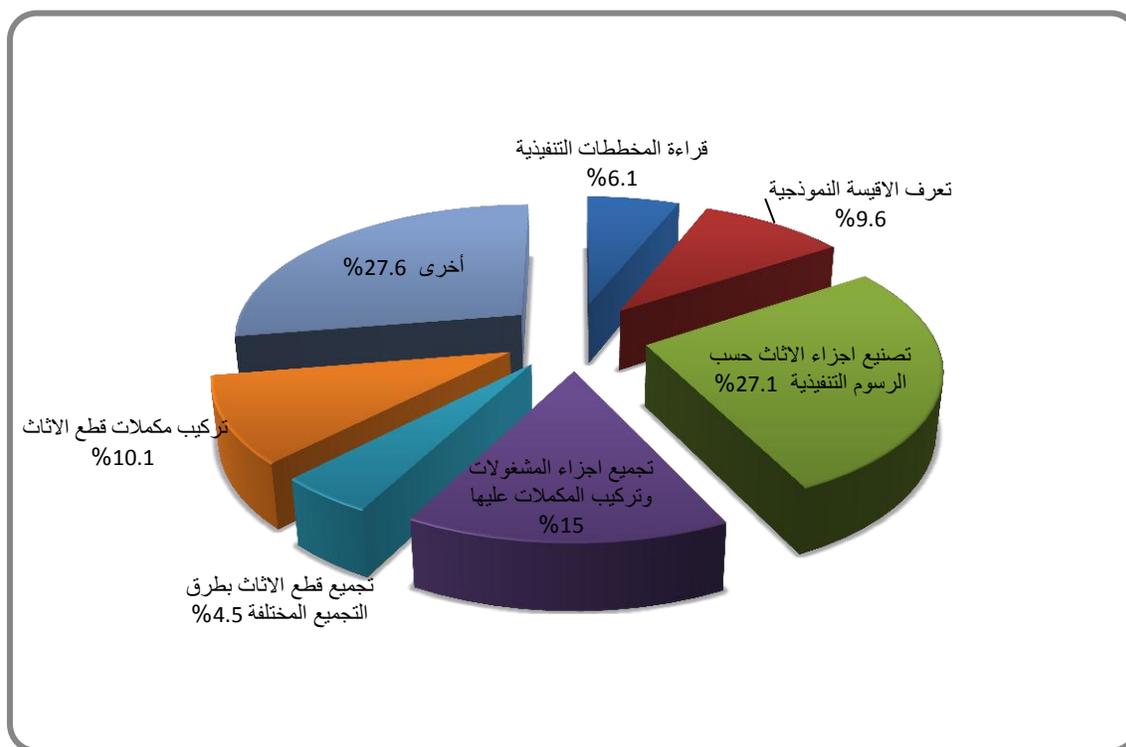
عدد المنشآت	جهة التدريب
6	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
226	مؤسسة التدريب المهني
6	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
1	مراكز تدريب/ قطاع الخاص
1	خارج البلاد
241	المجموع



شكل 13 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب جهة التدريب المفضلة

جدول 15 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب برامج التدريب الأكثر طلباً

المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	البرنامج التدريبي
3	0	0	3	تجميع أجزاء المنتجات الخشبية التقليدية
4	0	0	4	إجراء عمليات الخراطة المختلفة
7	0	0	7	دهان المنتج وتشطيبه
8	0	0	8	دهان الخشب بما يتناسب مع لون الخشب الأصلي
2	0	0	2	تجهيز الآلات والأدوات و المواد اللازمة
3	0	0	3	إجراء عمليات الحفر بأنواعه (الهندسي، البارز، الغائر، الجسم)
15	2	0	13	قراءة المخططات التنفيذية
23	0	0	23	تعرف الأقيسة النموذجية
9	2	0	8	تجهيز آلات النجارة الثابتة والمحمولة واستخدامها
65	4	6	55	تصنيع أجزاء الأثاث حسب الرسوم التنفيذية
36	0	0	36	تجميع أجزاء المشغولات وتركيب المكملات عليها
4	0	0	4	تصنيع أجزاء الكراسي حسب الرسوم التنفيذية والتصميم
9	0	0	9	إجراء كافة الاعمال اليدوية باستخدام أدوات النجارة اليدوية
11	0	0	11	تجميع قطع الأثاث بطرق التجميع المختلفة
24	0	0	24	تركيب مكملات قطع الأثاث
4	0	0	4	تركيب المكملات
7	0	0	7	تجهيز وتركيب دعائم وحشوات التجنيد
8	0	0	8	أخرى
241	7	6	228	المجموع



شكل 14 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب البرامج التدريبية المطلوبة

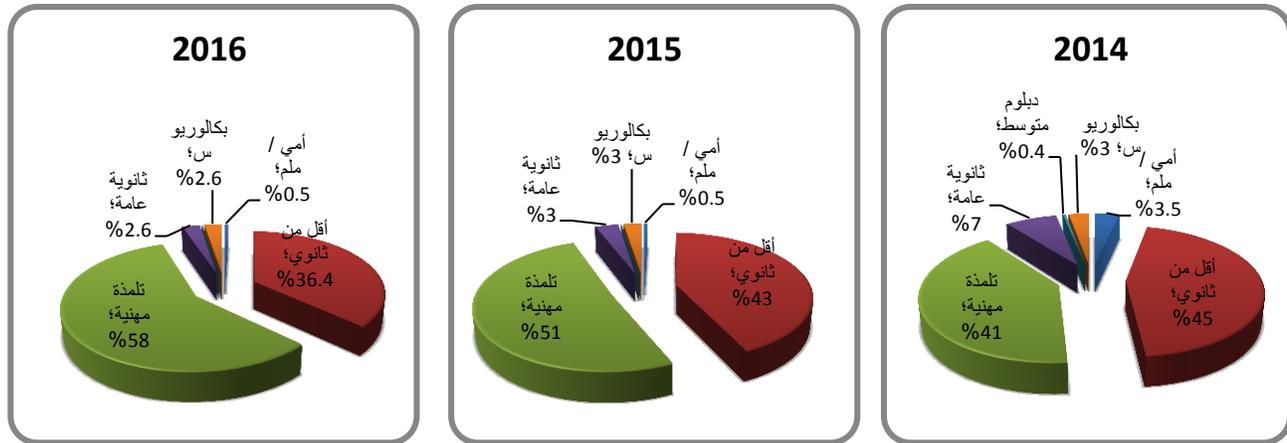
2.4 احتياجات مؤسسات قطاع صناعة الأثاث الكميّة من العاملين وخصائصهم

يركز قطاع صناعة الأثاث 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، حيث بلغ حجم الطلب على مهن هذا القطاع للأعوام (2014-2016) حوالي (1497) في إقليم الوسط، مقارنة مع (73) في إقليم الشمال، و(44) لإقليم الجنوب، وبحجم طلب إجمالي بلغ (1525) للذكور مقابل (89) فرصة عمل للإناث، ليصبح حجم الطلب الإجمالي (1614) فرصة عمل للأعوام (2014-2016).

وبالإطلاع على الجدول (16) يتّضح لنا مستوى المؤهلات العلميّة المطلوبة للأعوام (2014-2016)، حيث تبين أنّ مؤهل أقل من الثانوي وتلمذة مهنيّة هو الأكثر طلباً، ويبدو هذا منطقياً خاصة أنّ غالبية المنشآت هي صغيرة الحجم، أضف إلى ذلك أنّ العمالة الماهرة مطلوبة أكثر للعمل خارج المملكة، كما أنّ هذا متوقع نظراً للمنافسة الشديدة المتوقعة للعمالة السورية الرخيصة الثمن نسبياً والمتزايدة في المملكة.

جدول 16 : توزيع الطلب على العمالة في قطاع صناعة الأثاث حسب المؤهل العلمي والجنس للأعوام (2014-2016)

المؤهل العلمي	عدد الفرص لعام 2014			عدد الفرص لعام 2015			عدد الفرص لعام 2016		
	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر
أمي / ملم	21	0	21	2	0	2	2	0	2
أقل من ثانوي	261	15	276	199	17	216	261	17	181
تلمذة مهنيّة	247	3	250	257	0	257	247	0	287
ثانوية عامة	44	0	44	17	0	17	13	0	13
دبلوم متوسط	2	0	2	0	0	0	0	0	0
بكالوريوس	2	15	17	1	11	13	13	11	13
المجموع	578	33	611	477	28	505	578	28	496

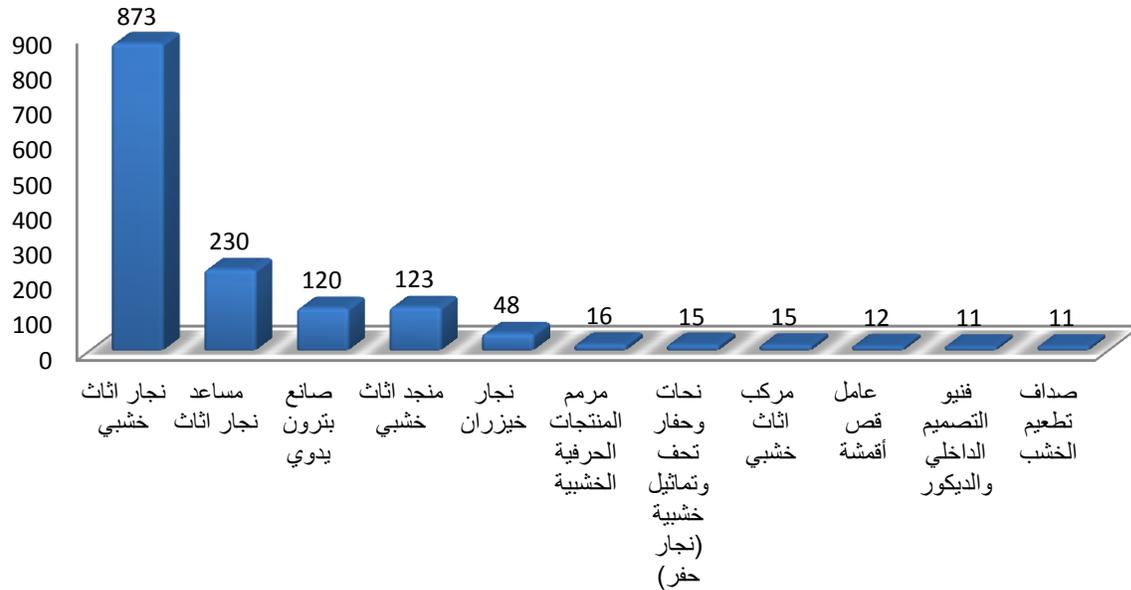


شكل 15 : توزيع الطلب على العمالة في قطاع صناعة الأثاث حسب المؤهل العلمي للأعوام (2014-2016)

وبشكل عام فإنّ هناك طلباً للأعوام (2014-2016) على مهن نجار أثاث خشبيّ، ومساعد نجار أثاث خشبيّ، ومنجد أثاث خشبيّ، وصانع بترون يدوي، ونجار خيزران. ويوضح الجدول (17) تفصيل حجم الطلب في كلّ إقليم من المهن المختلفة.

جدول 17 : توزيع الطلب على العمالة في قطاع صناعة الأثاث حسب المهنة والإقليم لعام 2014

المهنة	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
مهندس تخطيط مصانع	4	0	0	4
فني التصميم الداخلي والديكور	11	0	0	11
حرفي منتجات خشبية (نجار زخرفة)	7	0	0	7
صداغ تطعيم الخشب	11	0	0	11
مرمم المنتجات الحرفية الخشبية	16	0	0	16
نحات و حفار تحف و تماثيل خشبية (نجار حفر)	14	0	1	15
نجار أثاث خشبي	782	54	38	873
نجار كراسي	2	0	0	2
نجار خيزران	48	0	0	48
نجار قشرة	0	0	1	1
مساعد نجار أثاث	230	0	0	230
مساعد نجار خيزران	0	6	0	6
مركب أثاث خشبي	15	0	0	15
صانع بترون يدوي	120	0	0	120
منجد أثاث خشبي	105	14	4	123
مساعد منجد أثاث خشبي	8	0	0	8
مشغل آلة الدرزة	7	0	0	7
عامل تجميع/ أخرى	7	0	0	7
عامل قص أقمشة	12	0	0	12
مهن أخرى مساندة	98	0	0	98
المجموع	1497	73	44	1614

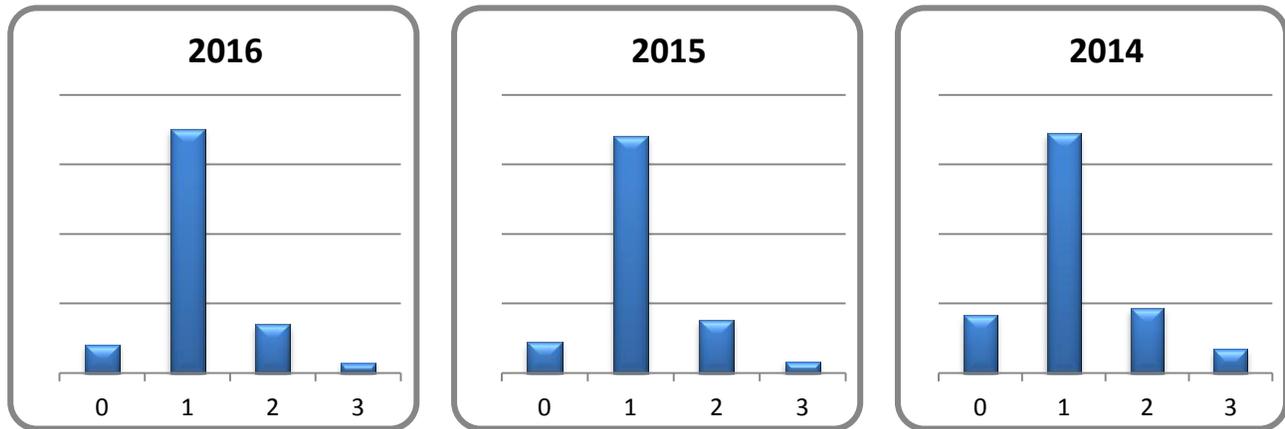


شكل 16: توزيع مجموع الطلب على العمالة في قطاع صناعة الأثاث حسب المهنة للعام 2014

وأما من حيث الخبرة المطلوب توافرها في العمالة المطلوبة فقد تركّز الطلب على العمالة بخبرة سنة واحدة باعتبارها فترة كافية للقيام بمتطلبات العمل في هذا القطاع. ويتّضح ذلك من خلال الجدول (18) والذي يبيّن أيضاً انخفاضاً طفيفاً في الطلب على الخريجين الجدد (دون أي خبرة).

جدول 18 : توزيع العمالة المطلوبة في قطاع صناعة الأثاث حسب سنوات الخبرة المطلوبة والجنس للأعوام (2014-2016)

عدد الفرص لعام 2016		عدد الفرص لعام 2015		عدد الفرص لعام 2014		سنوات الخبرة
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
0	40	0	44	0	83	0
24	327	24	317	31	314	1
3	67	3	73	1	92	2
0	14	0	16	0	34	3
0	0	0	0	0	16	4
0	0	0	7	0	15	5
0	3	0	3	0	3	7
0	0	0	0	0	4	10
0	13	0	13	0	13	12
1	3	1	3	1	3	13
0	1	0	1	0	1	20
28	468	28	477	33	578	المجموع

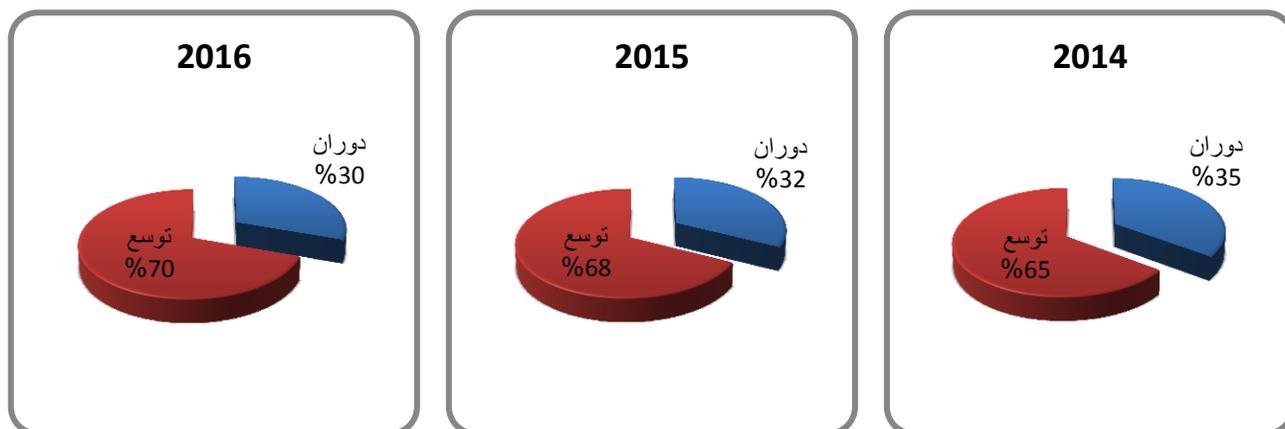


شكل 17 : توزيع الطلب على العمالة في قطاع صناعة الأثاث حسب سنوات الخبرة المطلوبة للأعوام (2014-2016)

ويبيّن الجدول (19) بروز الحاجة للعمال الجدد على أساس أعمال التوسعة، الأمر الذي يدعو للتفاؤل بأن ارتفاع حجم الطلب على العاملين في الأعوام 2014-2016 هو ناشئ عن عملية توسع بنسبة تراوحت بين (65%-70%) أكثر من كونه مجرد دورانٍ وظيفي.

جدول 19 : توزيع العمالة المطلوبة في قطاع صناعة الأثاث حسب أسباب توفرها (دوران/ توسع) للأعوام (2016-2014)

طبيعة الوظيفة	عدد الفرص لعام 2014	عدد الفرص لعام 2015	عدد الفرص لعام 2016
دوران	201	157	143
توسع	371	327	326
كلاهما	39	21	27
المجموع	611	505	496



شكل 18 : توزيع الطلب على العمالة في قطاع صناعة الأثاث حسب أسباب توفرها (دوران/ توسع) للأعوام (2016-2014)

وكشفت نتائج الدراسة، من خلال سؤال أصحاب العمل عن أكثر المهارات الفنية المطلوبة ضمن مهن قطاع صناعة الأثاث ، أنّ هناك عدة مهن رئيسية تركّز على مهارات فنية يجب تواجدها في المعينين لهذه المهن، كانت أكثرها: مهارة تصنيع أجزاء الأثاث حسب الرسوم التنفيذية، وهي خاصة بمهنة نجار أثاث خشبي، بالإضافة إلى مهارة تجميع أجزاء المشغولات وتركيب المكملات عليها، ومهارة قراءة المخططات التنفيذية. والجدول الموجود أدناه يوضح ذلك.

جدول 20 : توزيع العمالة في قطاع صناعة الأثاث حسب المهنة وأكثر مهارة فنية مطلوبة لها ولاتتوفر لدى العاملين للأعوام (2016-2014)

المهنة	المهارة الفنية المطلوبة	2014	2015	2016
مهندس تخطيط مصانع	إعداد مخطط توزيع آلات التشغيل	1	1	1
فني التصميم الداخلي والديكور	إعداد مخططات مشاريع التصميم الداخلي يدوياً	2	4	5
حرفي منتجات خشبية (نجار زخرفة)	حفر الأشكال الزخرفية	4	0	0
	تصنيع التحف الخشبية وتطعيمها بالمعادن والأصداف	3	0	0
صداغ تطعيم الخشب	دهان المنتج وتشطيبه	6	3	3
مرمم المنتجات الحرفية الخشبية	اختيار المواد المناسبة	3	3	3
	دهان الخشب بما يتناسب مع لون الخشب الأصلي	0	4	4
نحات وحفار تحف وتمائيل خشبية (نجار حفر)	تجهيز الآلات والأدوات و المواد اللازمة	1	1	0
	إجراء عمليات الحفر بأنواعه (الهندسي، البارز، الغائر، المجسم)	5	4	4

0	4	9	دهان المنتج وتشطيبه	نَجَار أثاث خشبي	
8	8	8	دهان الخشب بما يتناسب مع لون الخشب الأصلي		
18	22	22	قراءة المخططات التنفيذية		
16	16	12	تعرف الأقيسة النموذجية		
19	22	23	تجهيز آلات النجارة الثابتة والمحمولة واستخدامها		
86	102	153	تصنيع أجزاء الأثاث حسب الرسوم التنفيذية		
67	24	42	تجميع أجزاء المشغولات وتركيب المكملات عليها		
3	3	3	تجميع قطع الأثاث بطرق التجميع المختلفة		
8	8	8	تركيب مكملات قطع الأثاث		
0	0	2	تحديد بنود مواد العمل ومواصفاتها وتقدير كمياتها		
0	1	1	تصنيع المشغولات حسب الرسوم التنفيذية		
0	1	1	تصنيع أجزاء الكراسي حسب الرسوم التنفيذية والتصميم		نَجَار كراسي
0	4	0	اختيار الأدوات اليدوية واستخدامها		نَجَار خيزران
0	4	0	تصنيع أجزاء الخيزران (قص، ترطيب، ثني، تجميع) حسب الرسوم التنفيذية		
20	20	0	إجراء كافة الاعمال اليدوية باستخدام أدوات النجارة اليدوية		
0	0	1	تجهيز السطوح الملبسة بالقشرة للدهان	نَجَار قشرة	
26	26	31	إجراء كافة الاعمال اليدوية باستخدام أدوات النجارة اليدوية	مساعد نَجَار أثاث	
18	25	29	تجميع قطع الأثاث بطرق التجميع المختلفة		
12	12	17	تركيب مكملات قطع الأثاث		
0	0	6	تركيب مكملات قطع الخيزران	مساعد نَجَار خيزران	
0	3	4	تجهيز الآلات والأدوات و المواد اللازمة	مركب أثاث خشبي	
0	1	6	تركيب الأثاث وتثبيته وتركيب المكملات اللازمة عليه		
40	40	40	قراءة المخططات التنفيذية	صانع بطرون يدوي	
20	20	6	تجهيز الآلات والأدوات و المواد اللازمة	منجّد أثاث خشبي	
0	0	2	تصنيع أجزاء الأثاث حسب الرسوم التنفيذية		
7	7	7	تحديد بنود مواد العمل ومواصفاتها وتقدير كمياتها		
0	0	7	تركيب المكملات		
7	11	21	تجهيز وتركيب دعائم وحشوات التنجيد		
3	3	3	تركيب دعائم وحشوات التنجيد حسب التعليمات	مساعد منجّد أثاث خشبي	
4	4	4	تجهيز مقصات القماش الكهربائية وتشغيلها حسب التعليمات	عامل قص أقمشة	

2.5 المهارات العامّة المطلوب توافرها لدى العاملين في قطاع صناعة الأثاث

بعد تحليل البيانات التي اشتملت عليها ثمانية جداول تبين درجة أهميّة كلّ مهارة من المهارات العامّة الداعمة للتشغيل في كلّ مهنة من مهن قطاع صناعة الأثاث، تمّ استخلاص الجدول (21)، والذي يبيّن المهارات العامّة الضرورية لكلّ مهنة من المهن، الأمر الذي يتطلّب من مزوّدي التّدريب إدماج تلك المهارات في برامجها التّربويّة.

جدول 21 : المهارات العامّة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة

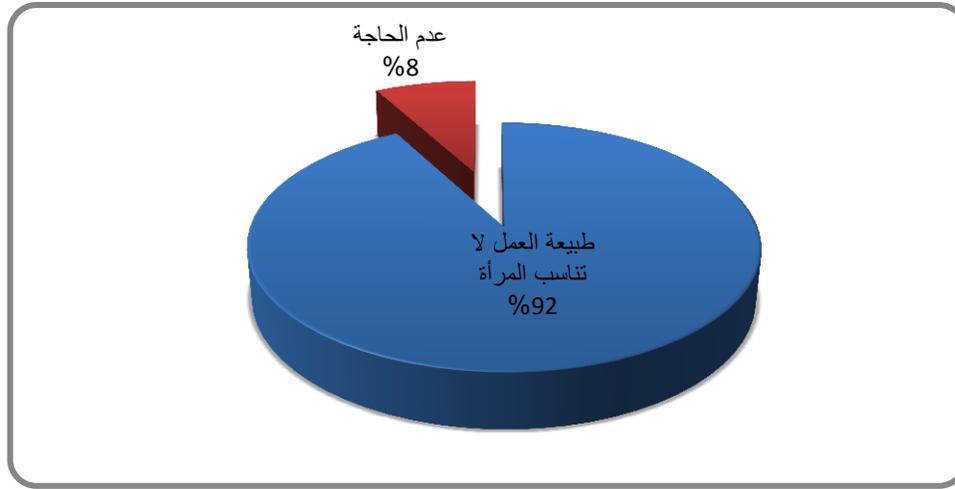
المهنة	المهارات العامّة المطلوبة
مهندس تخطيط مصانع	مهارة استخدام الحاسوب، مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الانجليزية
اختصاصي الإعلان والتسويق	مهارة استخدام الحاسوب، مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الانجليزية، مهارات عددية
السكرتيريون التّفيديون والاداريون	مهارة استخدام الحاسوب، مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الانجليزية، مهارات عددية
فني التّصميم الداخلي والديكور	مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارة التواصل باللغة الانجليزية، مهارات عددية
حرفي منتجات خشبية (نجار زخرفة)	مهارة استخدام الحاسوب، مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت
صداف تطعيم الخشب	مهارات الاتصال والعمل مع الفريق
مرمم المنتجات الحرفية الخشبية	مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارات عددية
نحات و حفار تحف و تماثيل خشبية (نجار حفر)	مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الانجليزية، مهارات عددية
نجار أثاث خشبي	مهارة استخدام الحاسوب، مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الانجليزية، مهارات عددية
نجار كراسي	مهارة الإبداع والابتكار، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت
نجار خيزران	مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارات عددية
نجار قشرة	مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارات عددية
مساعد نجار أثاث	مهارة استخدام الحاسوب، مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارات عددية
مساعد نجار خيزران	مهارات الاتصال والعمل مع الفريق
مركب أثاث خشبي	مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الانجليزية، مهارات عددية
صانع بترون يدوي	مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الانجليزية، مهارات عددية
منجد أثاث خشبي	مهارة استخدام الحاسوب، مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الانجليزية، مهارات عددية

2.6 تشغيل المرأة في قطاع صناعة الأثاث

تشير نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها إلى أن أكثر من (99%) من المنشآت العاملة في قطاع صناعة الأثاث لا ترغب في تعيين إناث في هذا القطاع، وكما يبين الجدول (22)، وذلك يعود وبشكل رئيس إلى طبيعة العمل في هذا القطاع التي لا تناسب المرأة. لكن بشكل عام يبقى هناك تشغيل للإناث في مهن هذا القطاع بنسبة لا تقل عن (2%).

جدول 22: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب سبب عدم تعيين الإناث

أسباب عدم تعيين الإناث	عدد المنشآت
طبيعة العمل لا تناسب المرأة	2842
عدم الحاجة	243
عدم رغبة صاحب العمل	7
الكلفة المادية العالية	2



شكل 19 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب سبب عدم تعيين الإناث

وعند دراسة المهن التي تعمل بها الإناث ضمن هذا القطاع، يتبين أن أهم المهن التي يعملن بها هي المهن المساندة لمهنة صناعة الأثاث مثل السكرتارية والأعمال الإدارية والدعاية والإعلان، بالإضافة إلى مهنة مشغل آلة الدرزة، ويقتصر هذا الطلب على إقليم الوسط، بينما لا يوجد طلب على الإناث في بقية أقاليم المملكة في قطاع صناعة الأثاث.

جدول 23 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب المهنة والإقليم

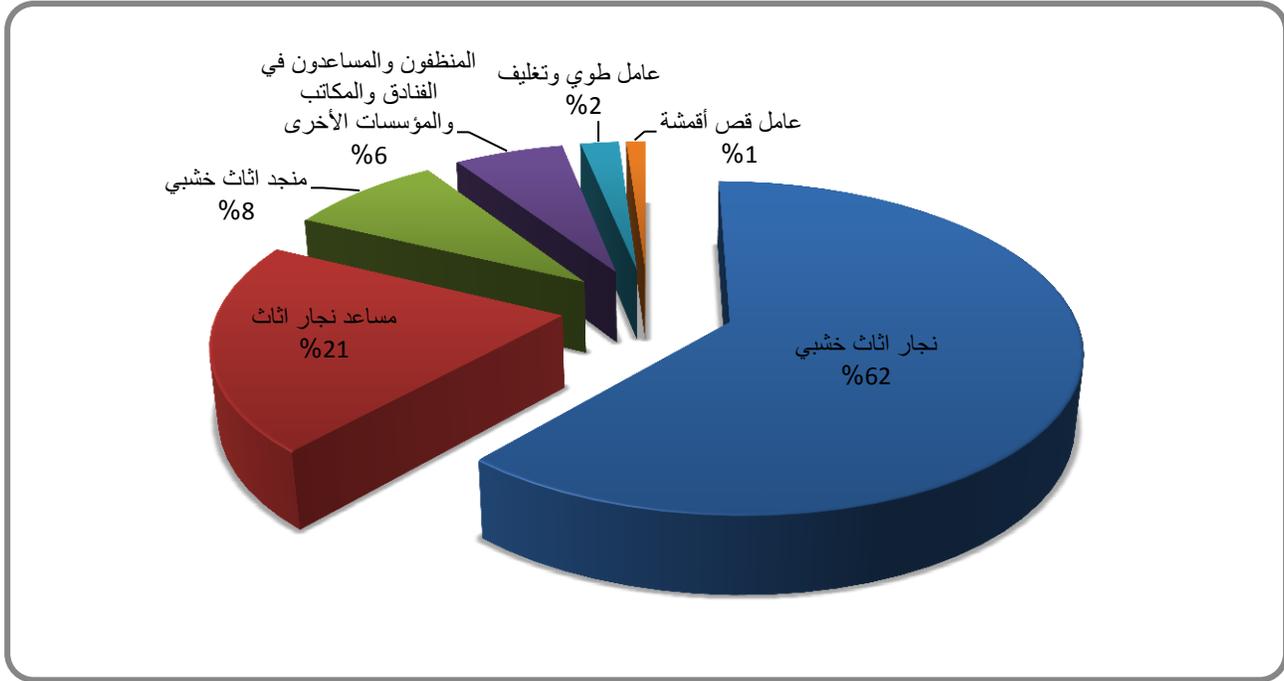
إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط		المجموع
		عدد المنشآت	فرص العمل للإناث	
لا يوجد طلب على الإناث	لا يوجد طلب على الإناث	1	1	مهندس تخطيط مصانع
		2	2	اختصاصي الاعلان والتسويق
		4	12	السكرتاريون التنفيذيون والاداريون
		3	3	حرفي منتجات خشبية (نجار زخرفة)
		1	7	نجار أثاث خشبي
		1	3	عامل تجميع/ أخرى
		13	28	

2.7 تشغيل ذوي الإعاقات في قطاع صناعة الأثاث

بيّن الجدول (24) أنّ عدد العاملين من ذوي الإعاقات قد بلغ (93) عاملاً من أصل (8521) عاملاً في القطاع ويشكّلون ما نسبته (1.1%) فقط، وهم يعملون في ست مهن مختلفة في القطاع نفسه، لكن أكثر المهن التي يتركّزون فيها هي المهن المساندة. وبيّن الجدول أيضاً توزيع العاملين من ذوي الإعاقات في هذا القطاع.

جدول 24 : توزيع لعاملين من ذوي الإعاقات في قطاع صناعة الأثاث حسب المهنة

المهنة	إقليم الوسط		إقليم الشمال		إقليم الجنوب	
	الموظفون	عدد المنشآت	الموظفون	عدد المنشآت	الموظفون	عدد المنشآت
نجار أثاث خشبيّ	46	39	9	7	3	3
مساعد نجار أثاث	18	17			1	1
منجد أثاث خشبيّ	8	7				
المنظفون والمساعدون في الفنادق والمكاتب والمؤسسات الأخرى			6	6		
عامل طوي وتغليف	2	2				
عامل قص أقمشة	1	1				
المجموع	75	66	14	13	4	4



شكل 20 : توزيع لعاملين من ذوي الإعاقات في قطاع صناعة الأثاث حسب المهنة

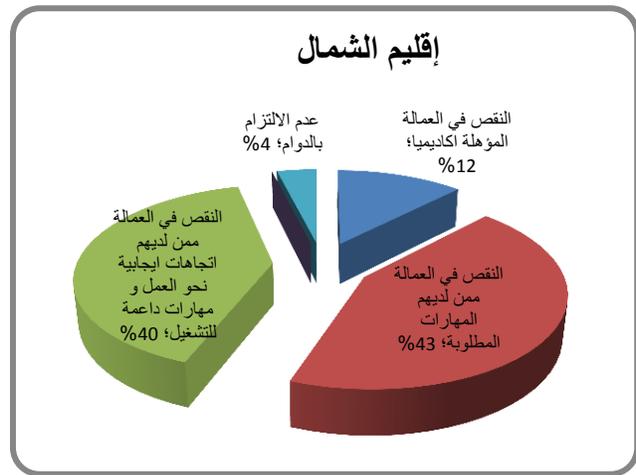
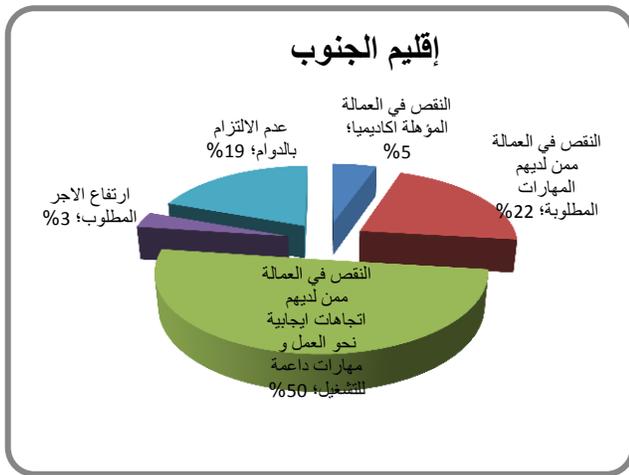
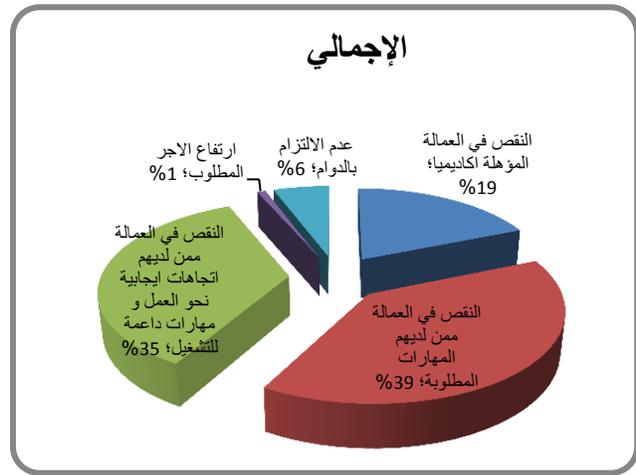
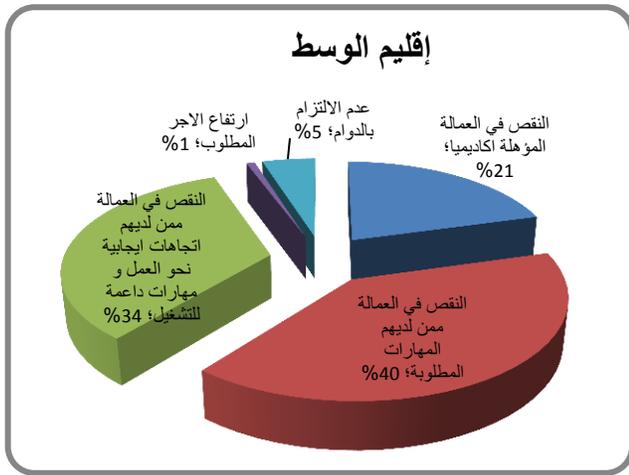
تبيّن نتائج الدّراسة أنّ المنشآت في قطاع صناعة الأثاث، فعلياً، لا تفضّل توظيف ذوي الإعاقات نظراً لطبيعة القطاع ومتطلبات العمل فيه، لكن بشكل عام هناك (67) فرصة عمل مستقبلية لتعيينهم، وذلك بشكل رئيس في مهن صدادف خشب، ونحات وحفار تحف خشبيّة، ومنجد ومساعد تجيد أثاث خشبيّ.

2.8 صعوبات تعيين العاملين في قطاع صناعة الأثاث وطرق التعيين

كشفت نتائج الدراسة عن أنّ ما نسبته (55.6%) من المنشآت لا تواجه أية صعوبات في التعيين، بينما تواجه (44.4%) من المنشآت (معظمها منشآت فردية) صعوبات في التعيين، وتعزى هذه الصعوبات إلى النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة بشكل رئيس، إضافة للنقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل (انظر الجدول 25).

جدول 25 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب صعوبات التعيين

صعوبات التعيين	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
النقص في العمالة المؤهلة أكاديميا	237	18	5	259
النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة	459	63	19	541
النقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل ومهارات داعمة للتشغيل	385	59	44	487
ارتفاع الأجر المطلوب	9		3	12
عدم الالتزام بالدوام	56	6	17	78
المجموع	1145	146	87	1378

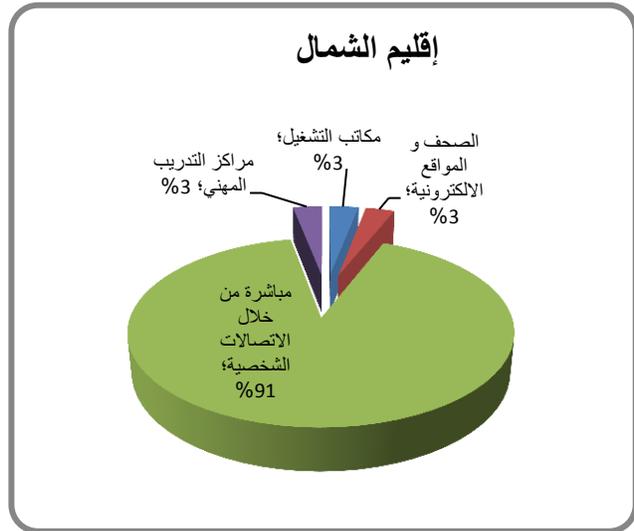
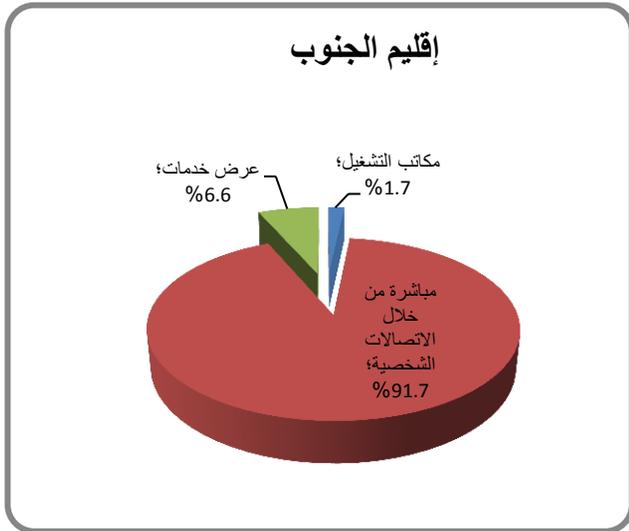
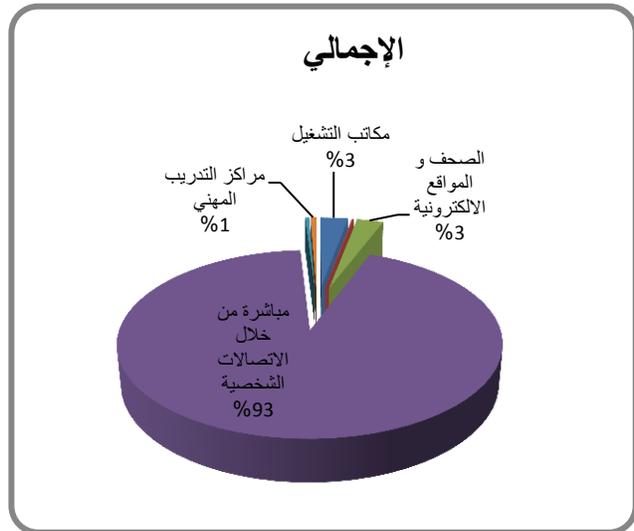
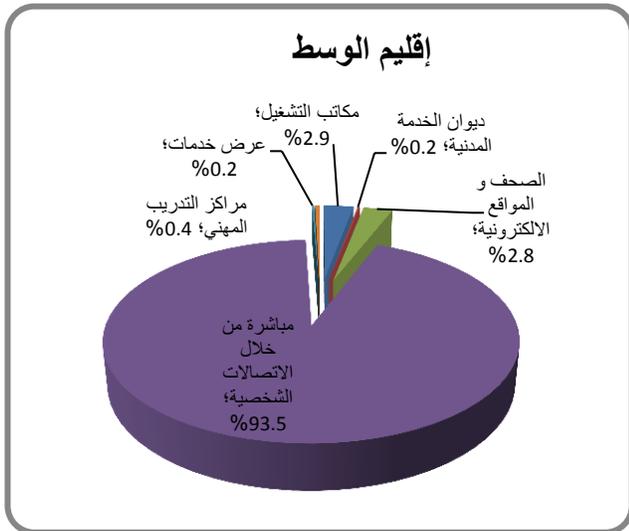


شكل 21 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب صعوبات التعيين

وفيما يتّصل بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدراسة وحسب الجدول (26) أنّ التعيين المباشر من خلال الاتصالات الشخصية هو الأكثر استخداماً ونسبة (93.2%).

جدول 26 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب طرق التعيين والإقليم

المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	طرق التعيين
74	2	6	66	مكاتب التشغيل
5			5	ديوان الخدمة المدنية
71		6	65	الصحف و المواقع الإلكترونية
2412	83	171	2159	مباشرة من خلال الاتصالات الشخصية
11	6		5	عرض خدمات
15		6	9	مراكز التّدريب المهنيّ
2588	90	188	2309	المجموع

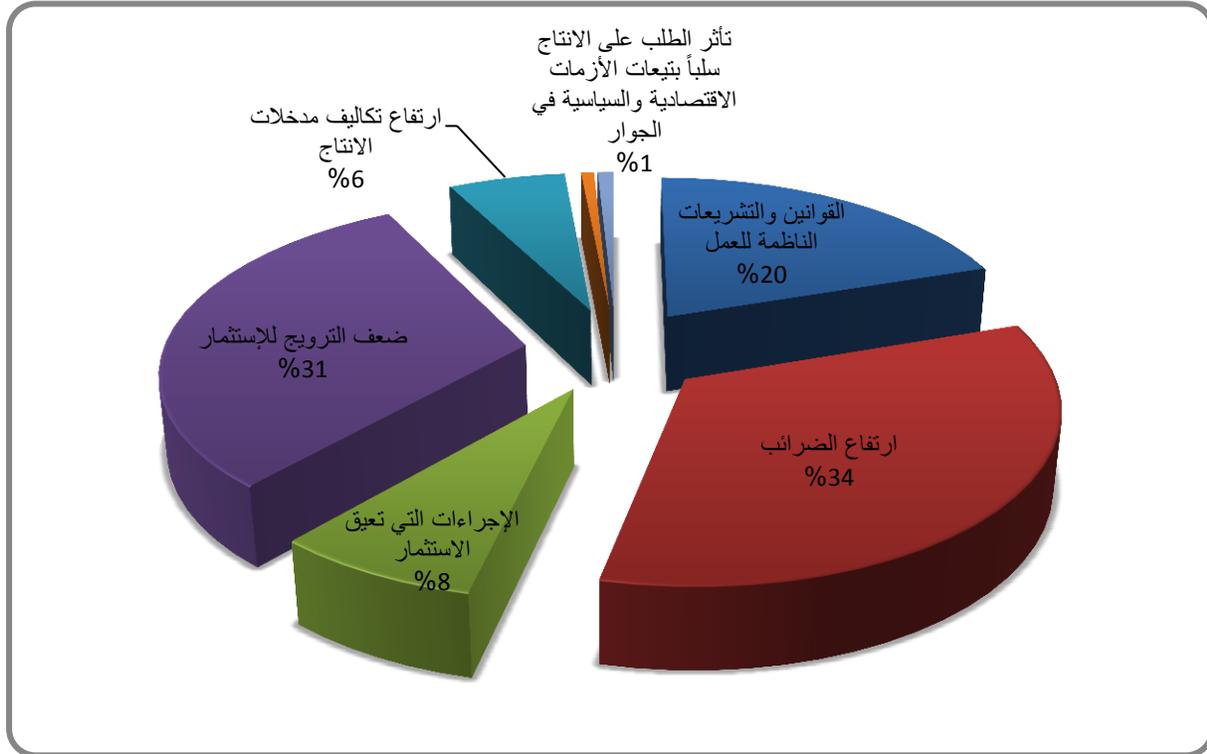


شكل 22 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب طرق التعيين والإقليم

كما وسئل أصحاب العمل عن الصعوبات والتحديات التي تواجه قطاع التركيبات الكهروميكانيكية، وقد أجاب (35%) منهم بأن ارتفاع الضرائب يؤثر على أداء القطاع، بينما (31%) أشاروا إلى ضعف الترويج للاستثمار، ونحو (19%) ضعف وقصور القوانين والتشريعات الناظمة للعمل.

جدول 27 : توزيع المنشآت في قطاع صناعة الأثاث حسب الصعوبات التي تواجه القطاع والإقليم

الصعوبات التي تواجه قطاع صناعة الأثاث	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
القوانين والتشريعات الناظمة للعمل	638	76	46	760
ارتفاع الضرائب	1108	133	53	1293
الأجراءات التي تعيق الاستثمار	240	47	11	299
ضعف الترويج للاستثمار	1053	95	40	1188
ارتفاع تكاليف مدخلات الإنتاج	161	71	2	233
إغراق السوق بالبضائع المستوردة الأقل كلفة	26			26
تأثر الطلب على الإنتاج سلباً بتبعات الأزمات الاقتصادية والسياسية في الجوار	26		6	32
المجموع	3251	423	157	3831



شكل 23: توزيع المنشآت في قطاع صنع الأثاث حسب الصعوبات التي تواجه القطاع والإقليم

الفصل الثالث

تحليل جانب العرض في قطاع صناعة

الأثاث

3.1 أهم الجهات المزودة للتدريب في قطاع صناعة الأثاث

تنحصر أبرز الجهات المزودة للتدريب في قطاع صناعة الأثاث في الأردن في ست جهات رئيسية، أربعة منها تتبع للقطاع العام وواحدة لوكالة الغوث الدولية وواحدة للقطاع الخاص. ويبين الجدول (28) توزيع هذه الجهات حسب سنة بدء تقديم الخدمة.

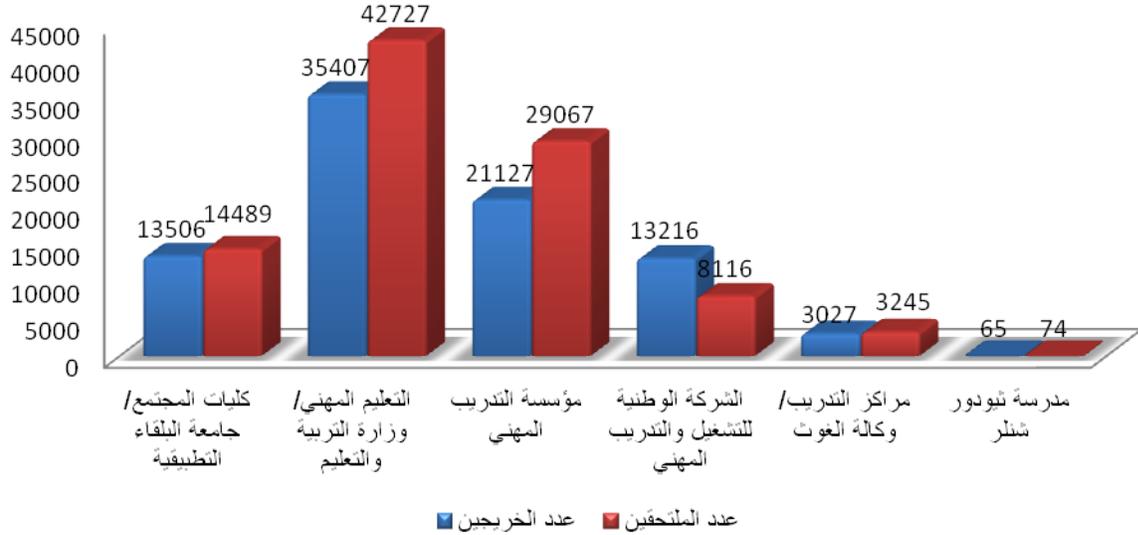
جدول 28 : الجهات المزودة للتدريب حسب سنة بدء تقديم خدمات التدريب/التعليم المهني

سنة بدء تقديم الخدمة	الجهة مزودة التدريب
1997	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
1957	التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم
1976	مؤسسة التدريب المهني
2007	الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني
1963	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
1966	مدرسة ثيودور شنلر

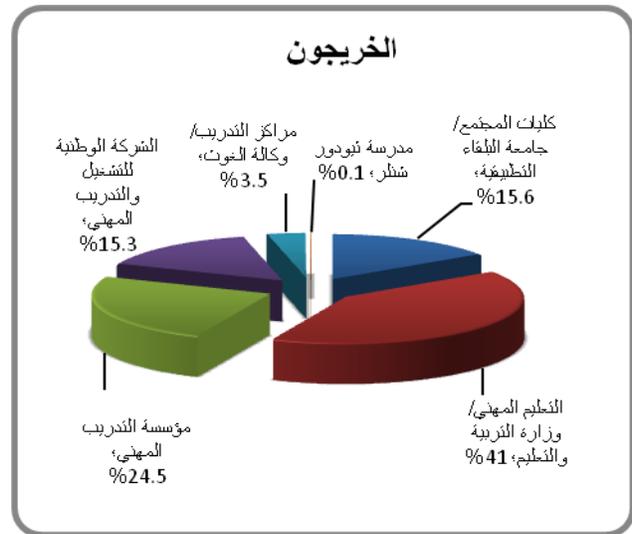
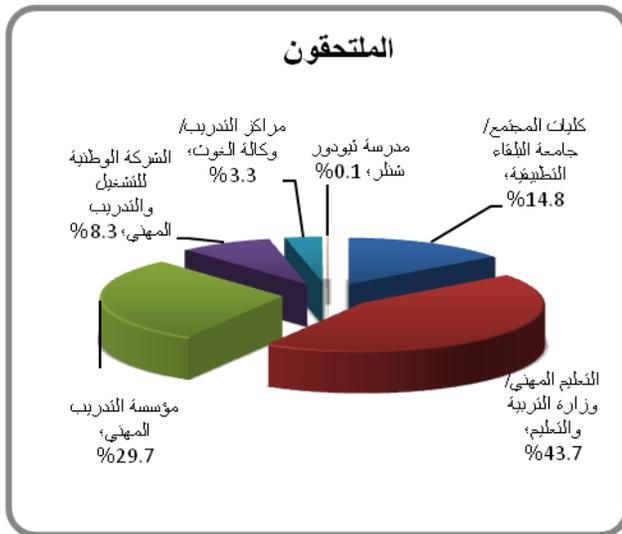
وتكشف البيانات الواردة من مزودي التدريب عن أنّ عدد الملتحقين بالجهات التدريبية الرئيسية في المملكة للأعوام (2011-2013) قد بلغ (97718) ملتحقاً (في جميع البرامج التدريبية بما فيها البرامج الخاصة بصنع الأثاث) تركّزوا في مراكز التعليم المهني التابعة لوزارة التربية والتعليم ونسبة (43.7%)، يليهم الملتحقون في مؤسسة التدريب المهني ونسبة (29.7%). في حين بلغ مجموع الخريجين (86348) خريجاً (في جميع البرامج التدريبية بما فيها البرامج الخاصة بصنع الأثاث)، غالبيتهم من خريجي برامج التعليم المهني في وزارة التربية والتعليم ونسبة (41.0%)، يليهم خريجو مؤسسة التدريب المهني ونسبة (24.5%)، ثم خريجو كليات المجتمع وخريجو الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني ولكلّ منهم (15.6%) و(15.3%) على التوالي. ويوضح الجدول (29) الطاقة الاستيعابية وأعداد الملتحقين والخريجين للأعوام (2011-2013) حسب الجهات المزودة للتدريب المختلفة، حيث يلاحظ أيضاً من الجدول انخفاض أعداد الخريجين من مزودي التدريب في القطاع الخاص.

جدول 29: الجهات المزودة للتدريب حسب الطاقة الاستيعابية وأعداد الملتحقين والخريجين للأعوام (2011-2013)

2013			2012			2011			جهة التدريب
الملتحقون	الخريجون	الطاقة الاستيعابية	الملتحقون	الخريجون	الطاقة الاستيعابية	الملتحقون	الخريجون	الطاقة الاستيعابية	
4563	4173	4640	4796	4370	4840	5130	4963	5160	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
13592	11053	15209	15069	12843	15209	14066	11511	13701	التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم
10811	7130	11000	8169	7535	12000	10087	6462	12000	مؤسسة التدريب المهني
1286	1590	8000	1550	4602	8000	5280	7024	10000	الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني
1311	1205	2500	1065	984	2500	869	838	2500	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
25	19	30	22	22	30	27	24	30	مدرسة ثيودور شنلر
31588	25170	41379	30671	30356	42579	35459	30822	43391	المجموع



شكل 24 : الجهات المزودة للتدريب حسب الطاقة الاستيعابية وأعداد المتدربين والخريجين للأعوام (2011-2013)

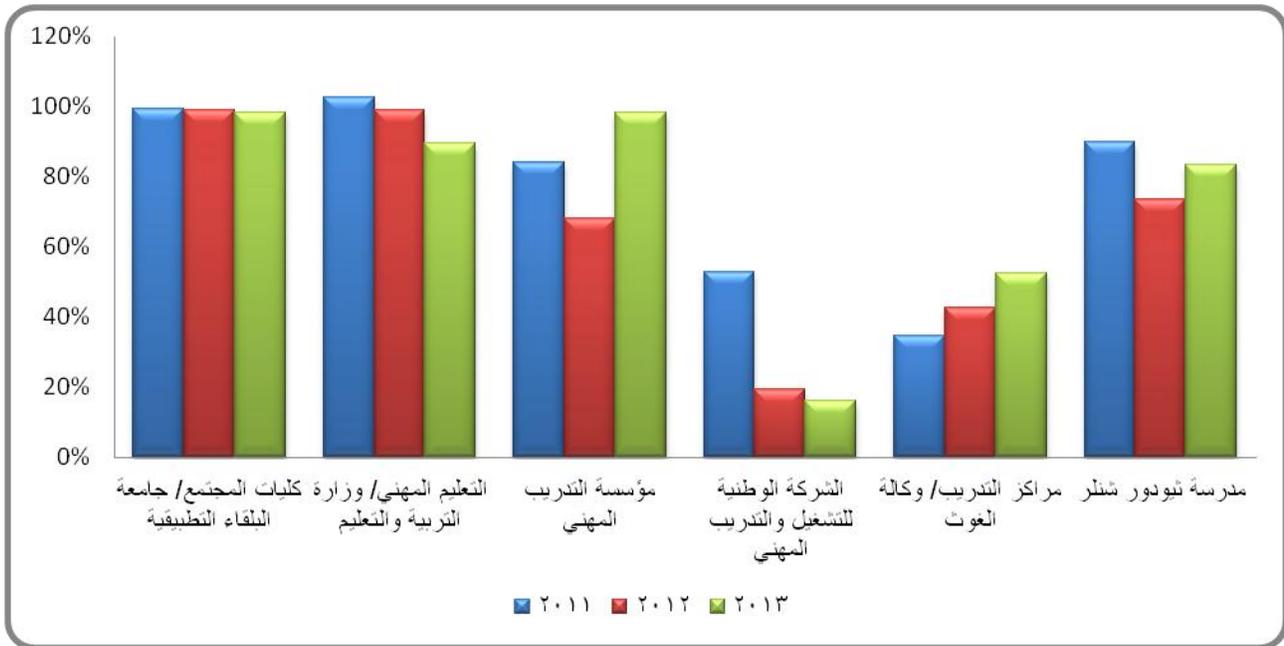


شكل 25 : توزيع المتدربين والخريجين حسب الجهات المزودة للتدريب للأعوام (2011-2013)

ويلاحظ أنّ أعداد المتدربين في جميع الجهات المزودة للتدريب كانت أقل من الطاقة الاستيعابية باستثناء مراكز التدريب التابعة لوزارة التربية، فقد كانت أعداد المتدربين تفوق الطاقة الاستيعابية للعام 2011، إضافة إلى أنّ نسب عدد المتدربين إلى الطاقة الاستيعابية كانت مرتفعة لدى هذه المراكز وكذلك لدى كليات المجتمع التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية، الأمر الذي يدعو لضرورة توسعة هذه المراكز التدريبية ورفع الطاقة الاستيعابية لها.

جدول 30 : الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الملتحقين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013)

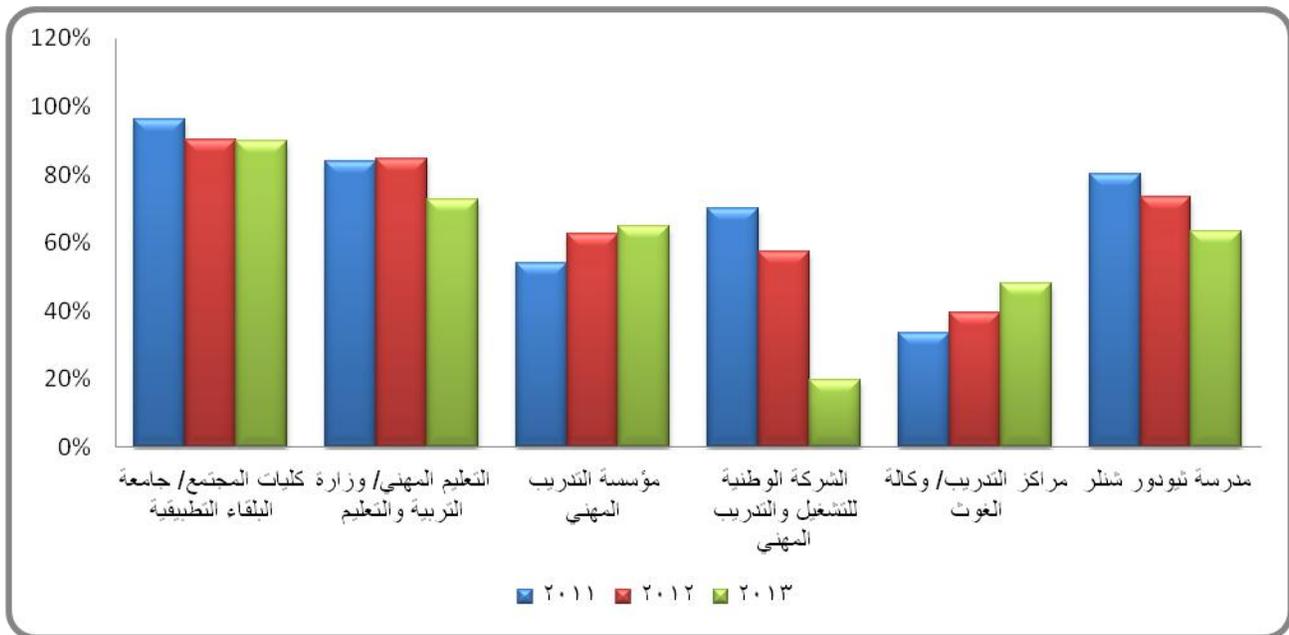
2013	2012	2011	مزودو التدريب
98.3%	99.1%	99.4%	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
89.4%	99.1%	102.7%	التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم
98.3%	68.1%	84.1%	مؤسسة التدريب المهني
16.1%	19.4%	52.8%	الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني
52.4%	42.6%	34.8%	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
83.3%	73.3%	90.0%	مدرسة ثيودور شنلر



شكل 26 : الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الملتحقين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013)

جدول 31 : الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013)

2013	2012	2011	مزودو التدريب
89.9%	90.3%	96.2%	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
72.7%	84.4%	84.0%	التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم
64.8%	62.8%	53.9%	مؤسسة التدريب المهني
19.9%	57.5%	70.2%	الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني
48.2%	39.4%	33.5%	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
63.3%	73.3%	80.0%	مدرسة ثيودور شنلر



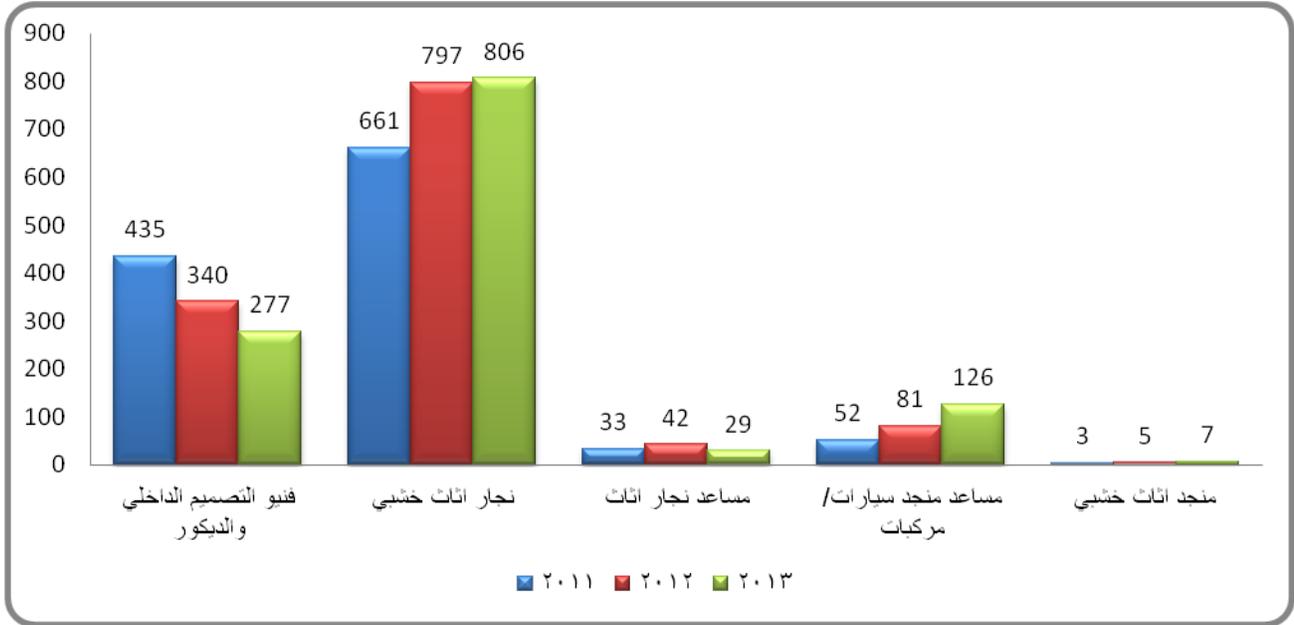
شكل 27 : الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2013-2011)

3.2 البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأثاث

بلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع خمسة برامج تدريبية، وبلغ عدد خريجها قرابة (3.694) خريجاً خلال الأعوام (2013-2011). كانت النسبة الكبيرة منهم قد تخرجت من برنامج نجار أثاث خشبي بنسبة (61.3%)، ثم برنامج فني التصميم الداخلي والديكور بنسبة (28.5%)، يليه برنامج مساعد منجد سيارات/مركبات بنسبة (7.0%)، ومساعد نجار أثاث (2.8%).

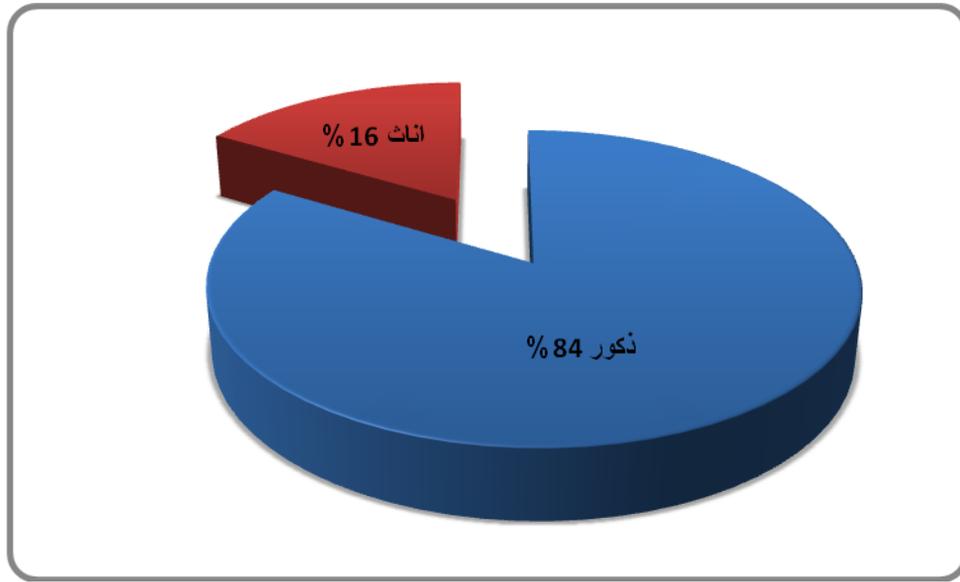
جدول 32 : البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأثاث للأعوام (2013-2011)

المجموع الكلي	2013	2012	2011	البرنامج التدريبي
1052	277	340	435	فني التصميم الداخلي والديكور
2264	806	797	661	نجار أثاث خشبي
104	29	42	33	مساعد نجار أثاث
259	126	81	52	مساعد منجد سيارات/ مركبات
15	7	5	3	منجد أثاث خشبي
3694	1245	1265	1184	المجموع

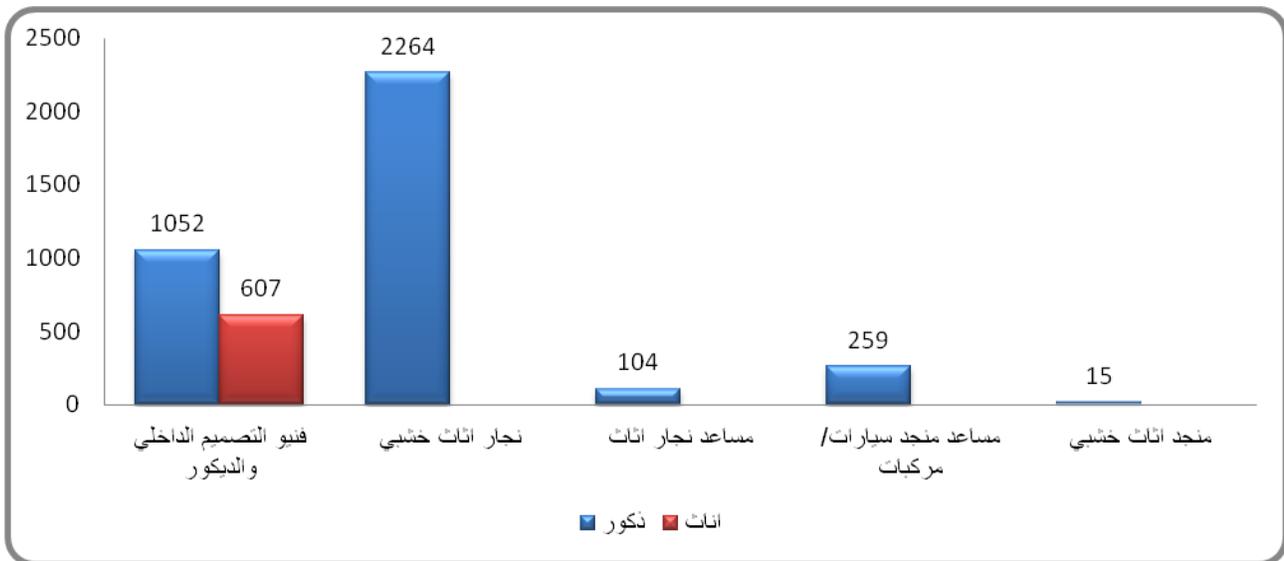


شكل 28 : توزيع خريجي الجهات المزودة للتدريب حسب البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأثاث للأعوام (2011-2013)

من ناحية أخرى، بلغ عدد خريجي البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع الذكور نحو (3.087) خريجاً خلال الأعوام (2011-2013)، نسبة كبيرة منهم تخرجت من برنامج نجار أثاث خشبي حيث كانت نسبتهم (73.3%)، ثم برنامج فني التصميم الداخلي والديكور وكانت نسبتهم (14.4%)، يليه برنامج مساعد منجد سيارات/مركبات ونسبتهم (8.4%)، ومساعد نجار أثاث ونسبتهم (3.4%). في المقابل، فقد اقتصرت الخريجات من الإناث على برنامج فني التصميم الداخلي والديكور حيث بلغ عدد الخريجات في هذا البرنامج (607) خريجة خلال الأعوام (2011-2013).



شكل 29 : توزيع خريجي الجهات المزودة للتدريب ضمن البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأثاث الجنس

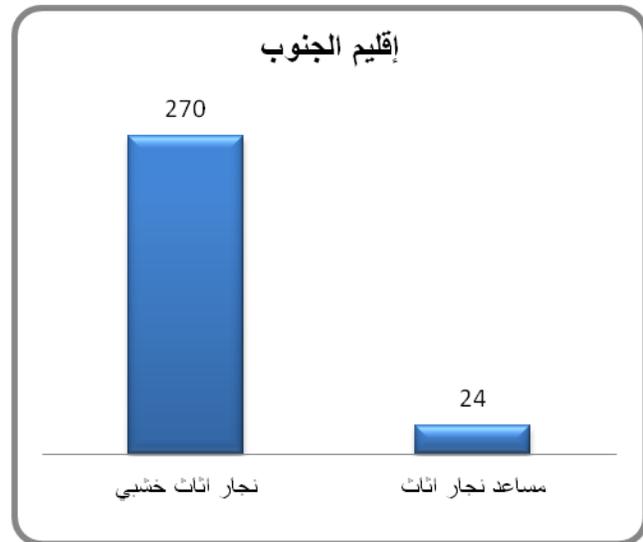
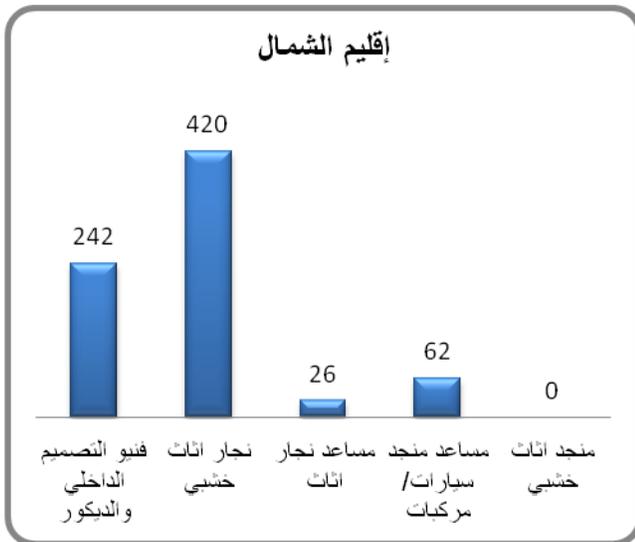
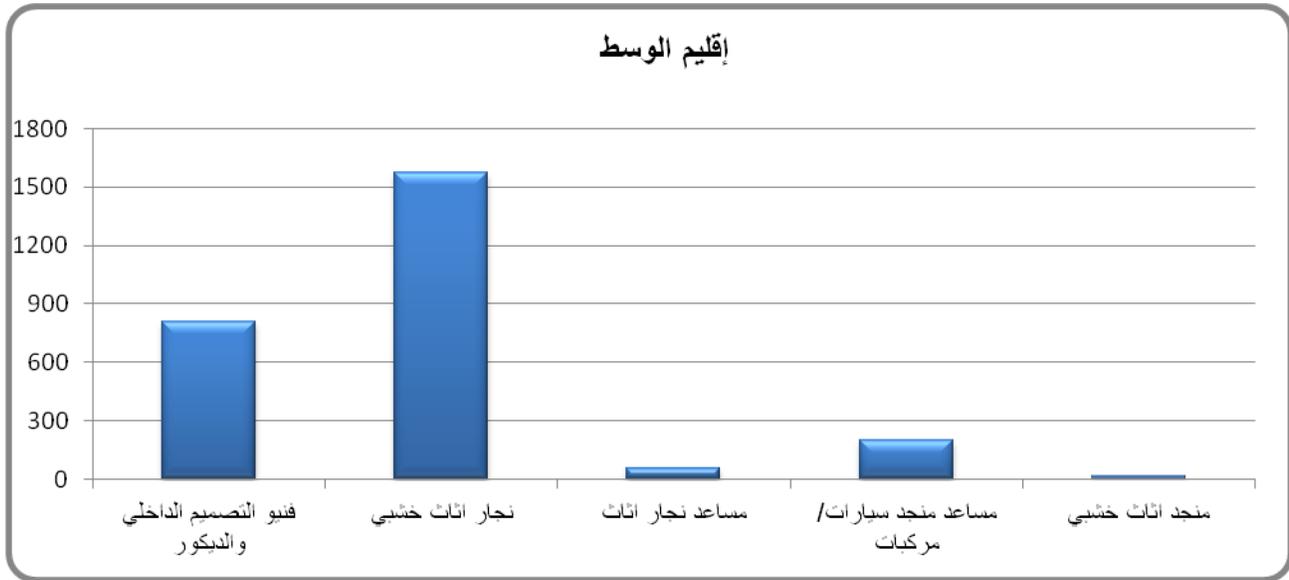


شكل 30 : توزيع خريجي الجهات المزودة للتدريب حسب البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأثاث والجنس

أما فيما يتصل بالبرامج المقدمة في كل إقليم على حدة، فإن الجدول (33) يبين البرامج التدريبية في كل إقليم، وأعداد خريجها للأعوام (2011-2013). وبشكل عام تخرج (2,201) متدرب في إقليم الوسط، توزعوا ضمن برامج تدريبية مختلفة أبرزها: برنامج نجار أثاث خشبي، ثم برنامج فني التصميم الداخلي والديكور، يليه برنامج مساعد منجد سيارات/مركبات، ومساعد نجار أثاث. في المقابل، بلغ عدد خريجي مزودي التدريب للأعوام (2011-2013) في إقليم الشمال قرابة (592) خريجاً توزعوا بين نجار أثاث خشبي، ثم فني التصميم الداخلي والديكور. أما في إقليم الجنوب فقد بلغ عدد الخريجين (294) خريجاً انحصروا في برنامجين اثنين هما: برنامج نجار أثاث خشبي، ومساعد نجار أثاث.

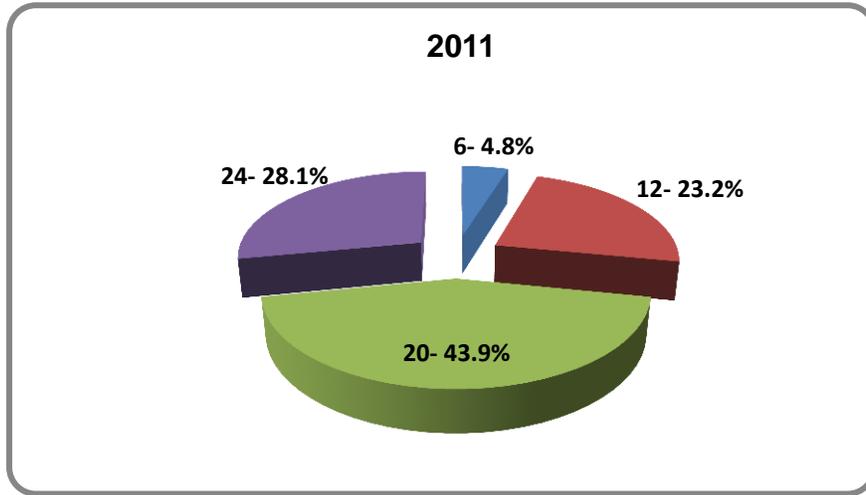
جدول 33 : توزيع خريجي الجهات المزودة للتدريب حسب البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأثاث والإقليم للأعوام (2011-2013)

المجموع	إقليم الجنوب			المجموع	إقليم الشمال			المجموع	إقليم الوسط			البرنامج التدريبي
	2013	2012	2011		2013	2012	2011		2013	2012	2011	
				242	49	52	141	810	228	288	294	فني التصميم الداخلي والديكور
270	129	97	44	420	176	151	93	1574	501	549	524	نجار أثاث خشبي
24	7	7	10	26	9	12	5	54	13	23	18	مساعد نجار أثاث
				62	32	17	13	197	94	64	39	مساعد منجد سيارات/ مركبات
								15	7	5	3	منجد أثاث خشبي
294	136	104	54	592	222	189	181	2201	718	763	720	المجموع

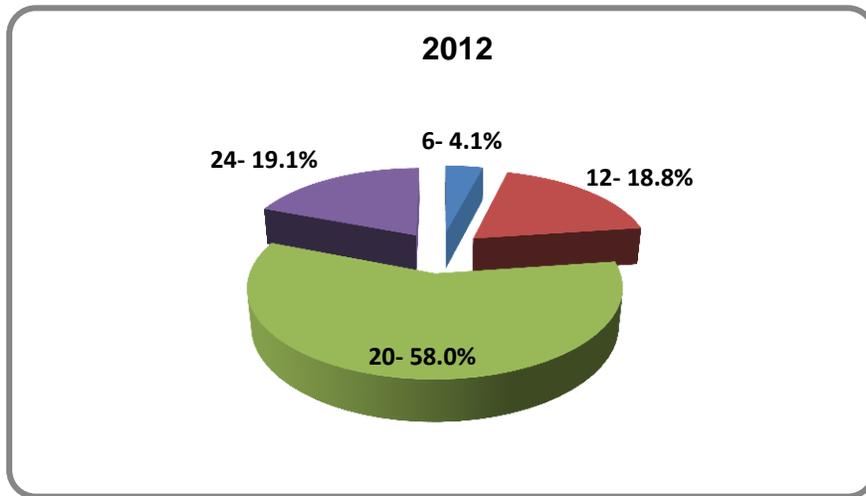


شكل 31 : توزيع خريجي الجهات المزودة للتدريب حسب البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأثاث والإقليم للاعوام (2011-2013)

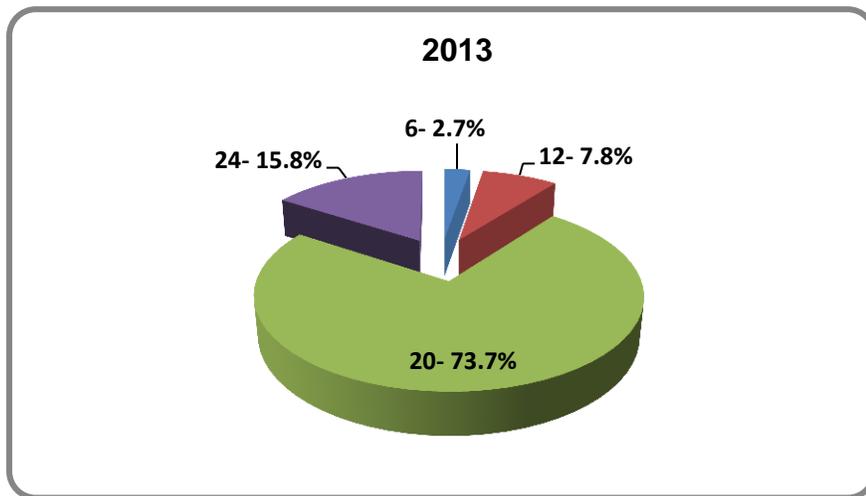
تنوعت مدد البرامج المقدمة من قبل مزودي التدريب في قطاع صناعة الأثاث، حيث تراوحت بين ستة شهور و 24 شهراً. لكن النسبة الكبرى من البرامج كانت مدتها 20 شهراً تدريبياً، وبنسبة بلغت 74% لعام 2013.



شكل 32 : البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأثاث حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2011



شكل 33 : البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأثاث حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2012

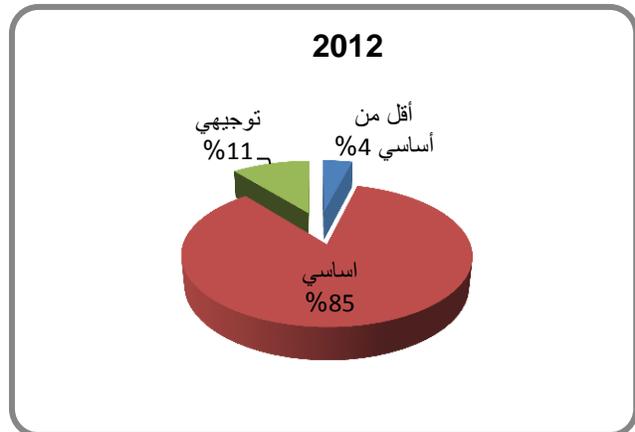
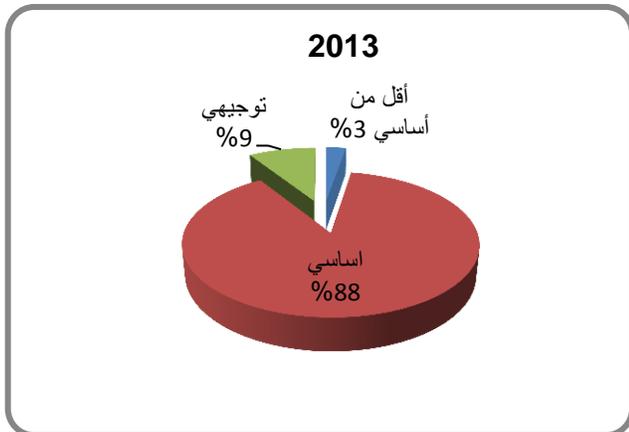


شكل 34 : البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الأثاث حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2013

وفيما يتعلّق بالمؤهل العلمي لخريجي البرامج التدريبية في قطاع صناعة الأثاث فقد كشفت نتائج الدراسة عن أنّ الحد الأدنى للمؤهل العلمي للمقبولين في هذه البرامج قد تراوح بين (الأقل من أساسي) و (التوجيهي)، ويبيّن الجدول (34) أدنى المؤهلات العلميّة للخريجين لمجموع الأعوام (2011-2013) وفي كلّ برنامج تدريبي. وبشكل عام بلغ عدد الخريجين ممن مؤهلهم دون الأساسي (118) خريجاً للأعوام (2011-2013)، وقرابة (2565) خريجاً مؤهلهم العلميّ أساسي كحد أدنى، بينما كان عدد خريجي مراكز التدريب ممن مؤهلهم العلميّ توجيهي (1011) خريجاً.

جدول 34 : توزيع خريجي الجهات المزوّدة للتدريب حسب البرامج التدريبية المطبّقة في قطاع صناعة الأثاث والمؤهل العلميّ الأدنى للأعوام (2011-2013)

المجموع	توجيهي	اساسي	أقل من أساسي	البرنامج التدريبي
1052	1011	39	2	فني التصميم الداخلي والديكور
2264	0	2252	12	نجار أثاث خشبي
104	0	0	104	مساعد نجار أثاث
259	0	259	0	مساعد منجد سيارات/ مركبات
15	0	15	0	منجد أثاث خشبي
3694	1011	2565	118	المجموع

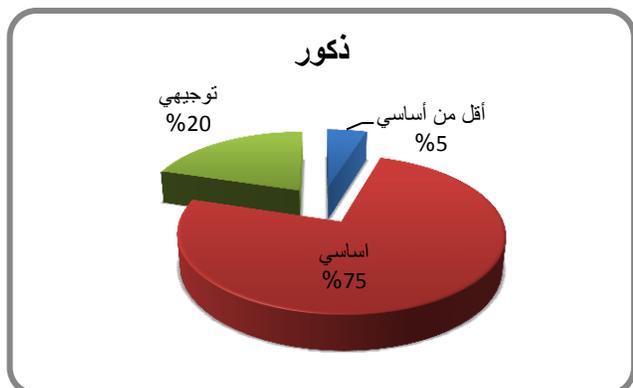


شكل 35 : توزيع خريجي البرامج التدريبية المطبّقة في قطاع صناعة الأثاث حسب المؤهل العلميّ الأدنى للأعوام (2011-2013)

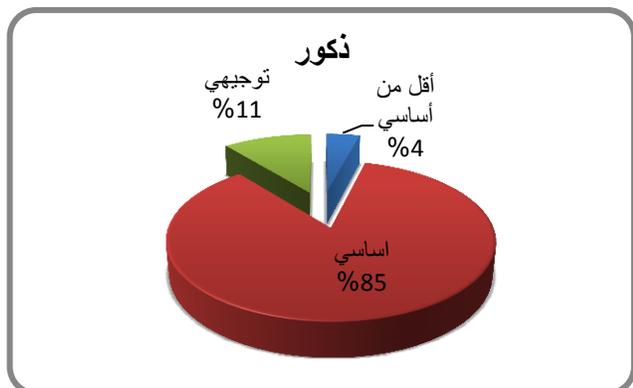
جدول 35 : خريجو مزوّدي التّدريب حسب البرنامج التّدريبّي والمؤهل العلميّ الأدنى للأعوام(2011-2013)

الخريجون	توجيهي	الخريجون	أساسي	الخريجون	أقل من أساسي
1011	فني التّصميم الدّاخلّي والديكور	39	فني التّصميم الدّاخلّي والديكور	2	فني التّصميم الدّاخلّي والديكور
		2252	نجّار أثاث خشبيّ	12	نجّار أثاث خشبيّ
		259	مساعد منجّد سيارات/ مركبات	104	مساعد نجّار أثاث
		15	منجّد أثاث خشبيّ		
1011		2565		118	المجموع

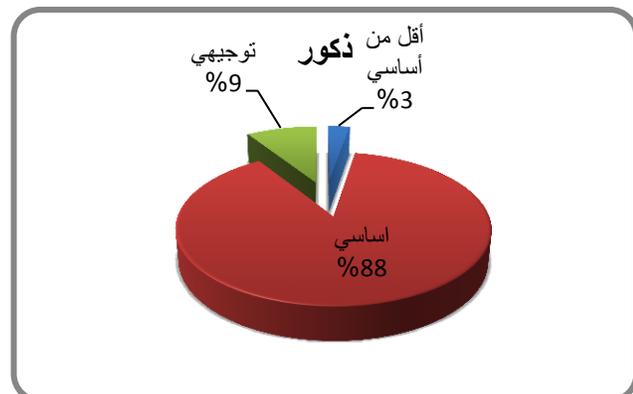
2011



2012



2013

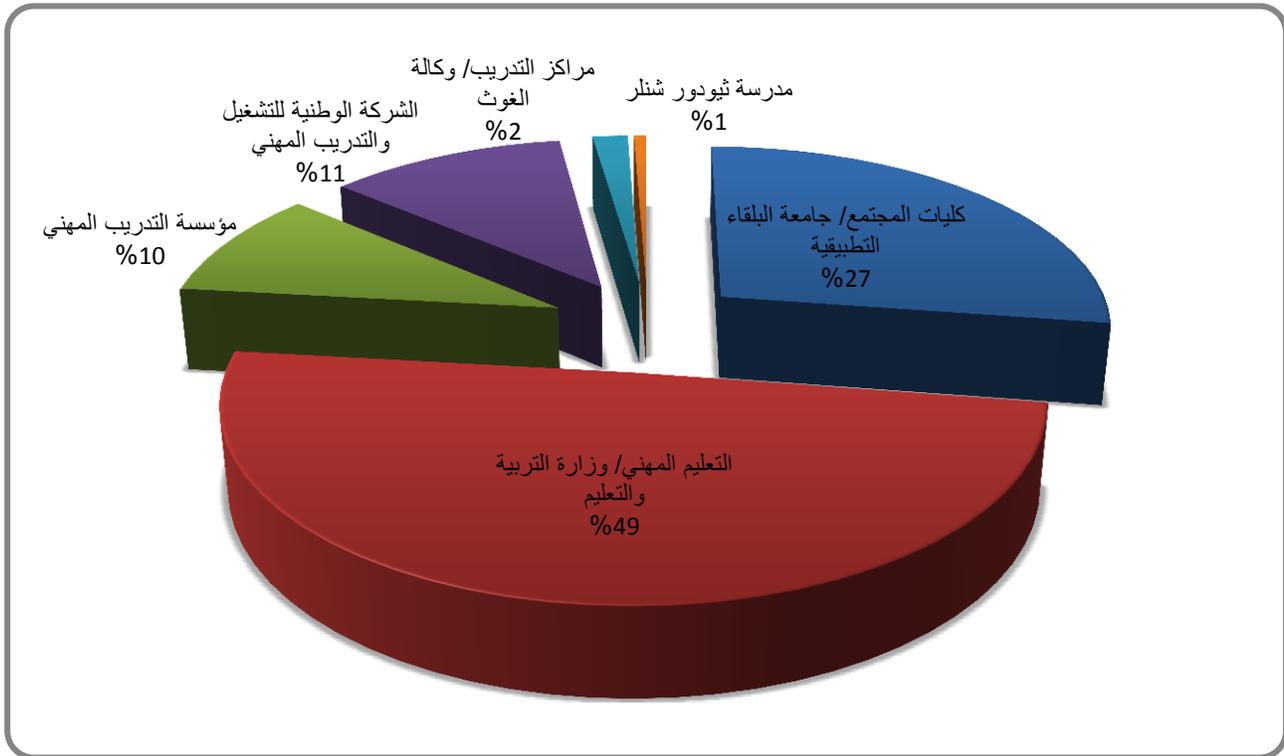


شكل 36 : توزيع خريجي مزوّدي التّدريب حسب المؤهل العلميّ الأدنى والجنس للأعوام(2011-2013)

كما أظهرت الدراسة وحسب الجدول (36) أنّ (31%) من خريجي الجهات المزوّدة للتدريب للأعوام (2011-2013) قد تلقوا التعليم المهنيّ من وزارة التربية والتعليم، ثمّ خريجي كليات المجتمع التابعة لجامعة البلقاء (24%)، وقرابة (19%) من مؤسسة نهر الأردن.

جدول 36 : توزيع خريجي مزوّدي التدريب حسب الجهة المزوّدة للتدريب للأعوام(2011-2013)

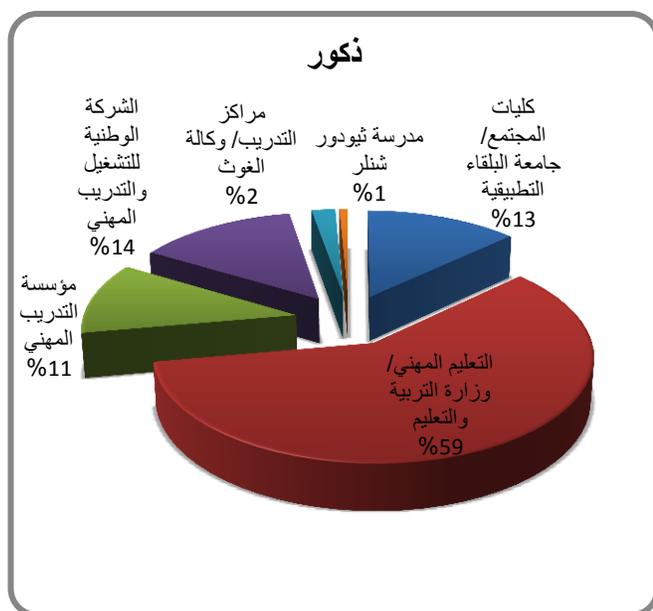
المجموع	2012	2011	2010	الجهات المزوّدة للتدريب
1011	266	323	422	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
1825	793	613	419	التعليم المهنيّ/ وزارة التربية والتعليم
351	100	138	113	مؤسسة التدريب المهنيّ
422	52	163	207	الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهنيّ
63	26	22	15	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
22	8	6	8	مدرسة ثيودور شنلر
3694	1245	1265	1184	المجموع



شكل 37 : توزي خريجي مزوّدي التدريب حسب الجهة المزوّدة للتدريب للأعوام(2011-2013)

جدول 37 : توزيع خريجي مزوّدي التّدريب حسب الجهة المزوّدة للتّدريب والجنس لمجموع الأعوام (2011-2013)

المجموع	أنثى	ذكر	الجهات المزوّدة للتّدريب
1011	607	404	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
1825		1825	التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم
351		351	مؤسسة التّدريب المهني
422		422	الشركة الوطنية للتشغيل والتّدريب المهني
63		63	مراكز التّدريب/ وكالة الغوث
22		22	مدرسة ثيودور شنلر
3694	607	3087	المجموع

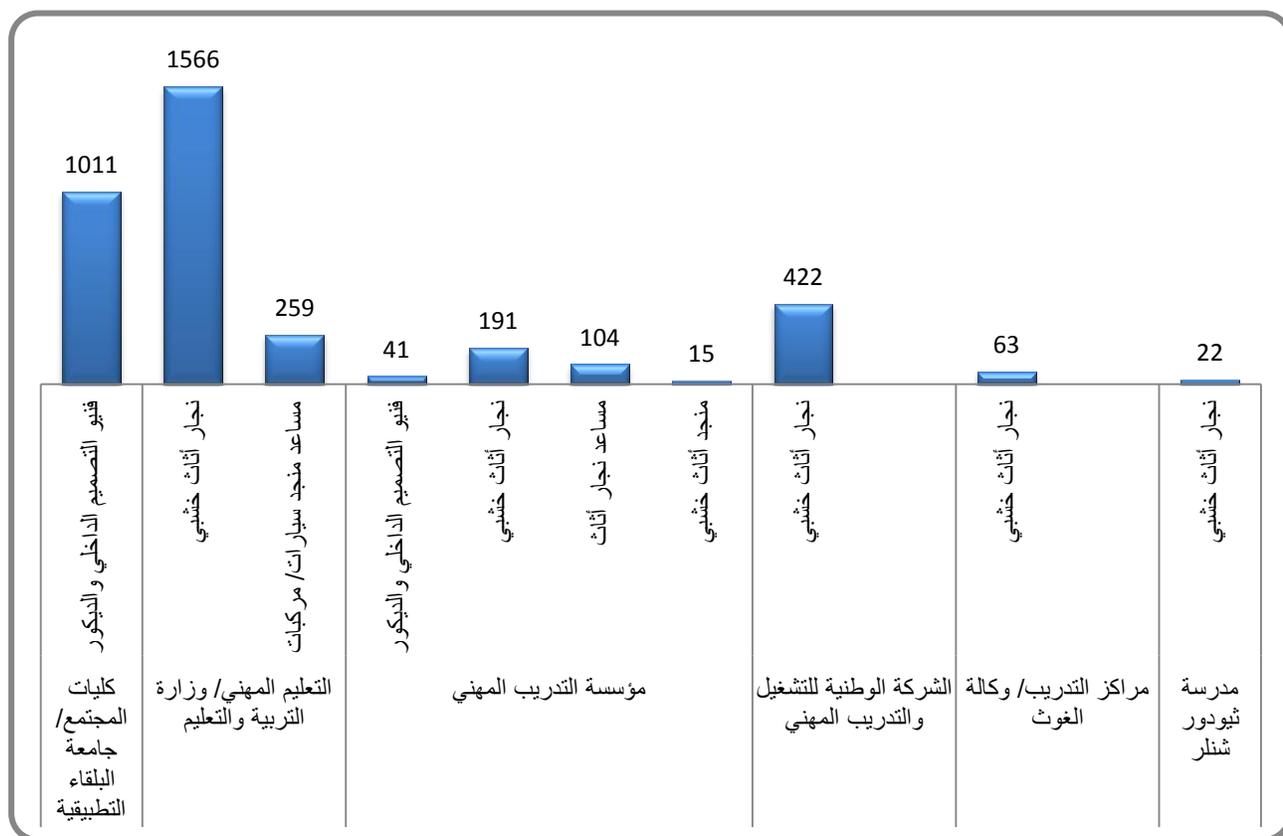


شكل 38 : توزيع خريجي مزوّدي التّدريب حسب الجهة المزوّدة للتّدريب والجنس لمجموع الأعوام (2011-2013)

وبالتعمق أكثر في كلّ جهة من الجهات المزوّدة للتّدريب للاطلاع على البرامج التدريبية التي تقدمها وعدد خريجي كلّ برنامج على النحو المبين في الجدول (38)، والذي يظهر أنّ برنامج نجار أثاث خشبي، هو البرنامج الأكثر إقبالا لدى المتدربين والطلبة في وزارة التربية والتعليم والشركة الوطنية للتشغيل والتّدريب، كذلك برنامج فني التصميم الداخلي والديكور هو الأكثر إقبالا في كليات المجتمع التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية.

جدول 38 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والبرنامج التدريبي للأعوام(2011-2013)

عدد الخريجين	البرنامج التدريبي	الجهات المزودة للتدريب
1011	فني التصميم الداخلي والديكور	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
1566	نجار أثاث خشبي	التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم
259	مساعد منجد سيارات/ مركبات	
41	فني التصميم الداخلي والديكور	مؤسسة التدريب المهني
191	نجار أثاث خشبي	
104	مساعد نجار أثاث	
15	منجد أثاث خشبي	
422	نجار أثاث خشبي	الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني
63	نجار أثاث خشبي	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
22	نجار أثاث خشبي	مدرسة ثيودور شنلر

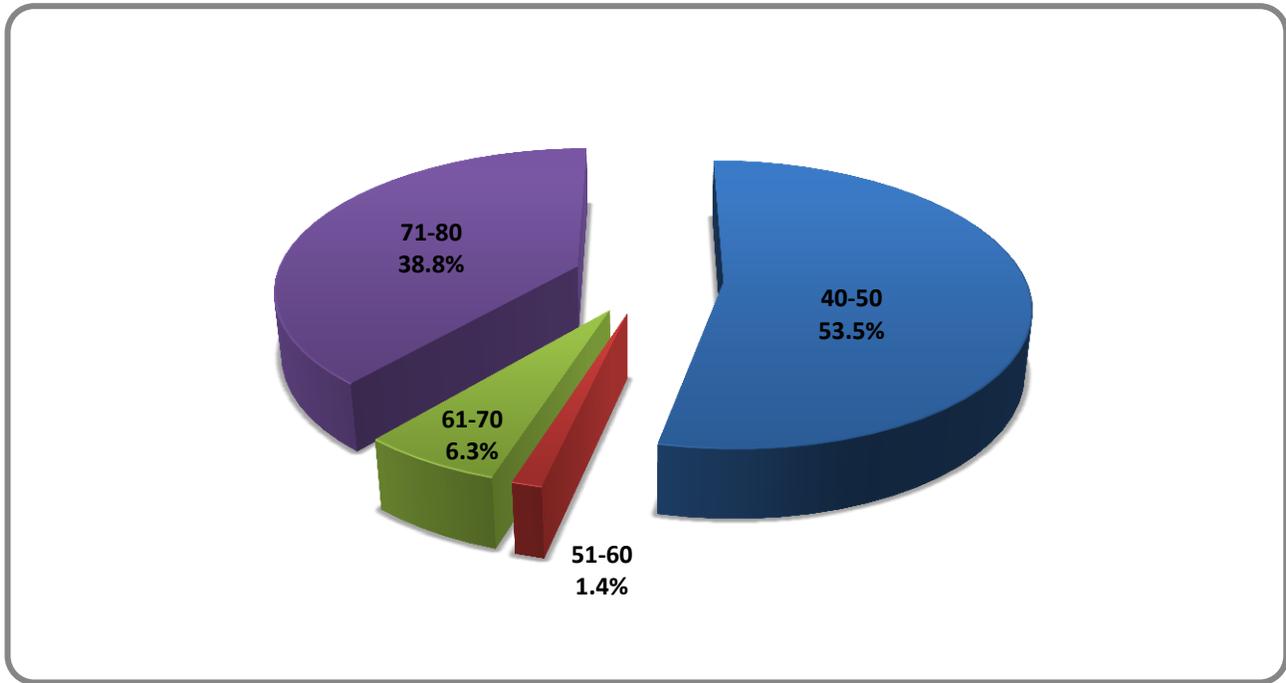


شكل 39 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والبرنامج التدريبي للأعوام(2011-2013)

وبمراجعة البيانات الواردة من الجهات المزودة للتدريب من حيث نسبة المحتوى التطبيقي في كل برنامج، وجد أن (53.5%) من خريجي مراكز التدريب قد تلقوا تدريباً نسبياً نسبة المحتوى التطبيقي فيه (40 - 50) %، بينما بلغت نسبة الخريجين الذين تلقوا تدريباً نسبياً نسبة المحتوى التطبيقي فيه تتراوح بين (71 - 80) % قرابة 38.8%.

جدول 39 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة المحتوى التطبيقي والبرنامج التدريبي للأعوام(2011-2013)

الخريجون	71-80	الخريجون	61-70	الخريجون	51-60	الخريجون	40-50
1011	فني تصميم داخلي وديكور	39	فني تصميم داخلي والديكور	50	نجار أثاث خشبي	1566	نجار أثاث خشبي
422	نجار أثاث خشبي	15	منجد أثاث خشبي			259	مساعد منجد سيارات/ مركبات
		179	نجار أثاث خشبي			47	نجار أثاث خشبي
						104	مساعد نجار أثاث
						2	فني تصميم داخلي والديكور

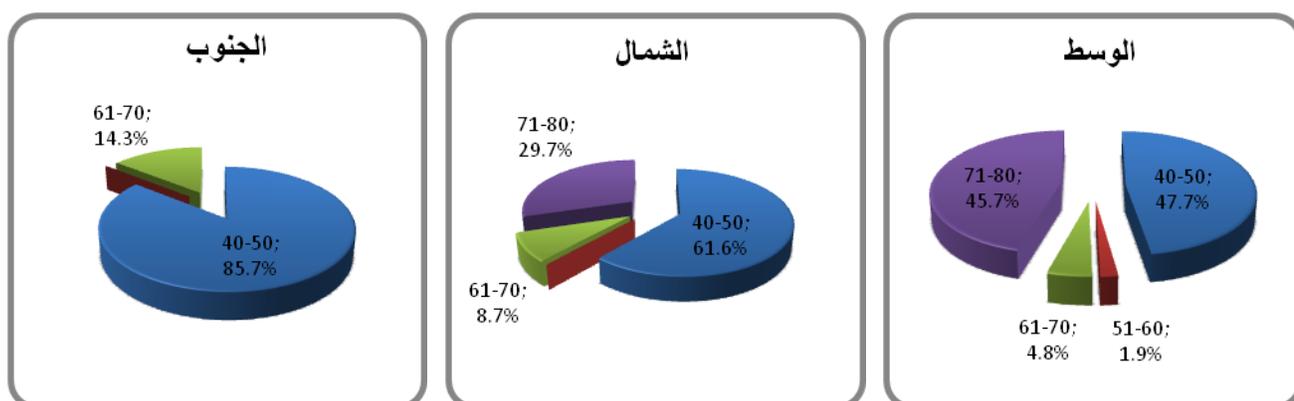


شكل 40 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة المحتوى التطبيقي والبرنامج التدريبي للأعوام(2011-2013)

ويمكن التعمق في التحليل على مستوى الأقاليم، حيث نجد أن غالبية خريجي مزودي التدريب في جميع أقاليم المملكة تلقوا تدريباً نسبة محتواه التطبيقي (40-50) %، ففي إقليم الوسط كانت النسبة (47.7%)، بينما في إقليم الشمال كانت النسبة (61.6%)، وفي إقليم الجنوب (85.7%).

جدول 40 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة المحتوى التطبيقي والإقليم للأعوام (2011-2013)
للعوام (2011-2013)

نسبة المحتوى التطبيقي	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب
40-50	1264	462	252
51-60	50	0	0
61-70	126	65	42
71-80	1210	223	0
المجموع	2650	750	294



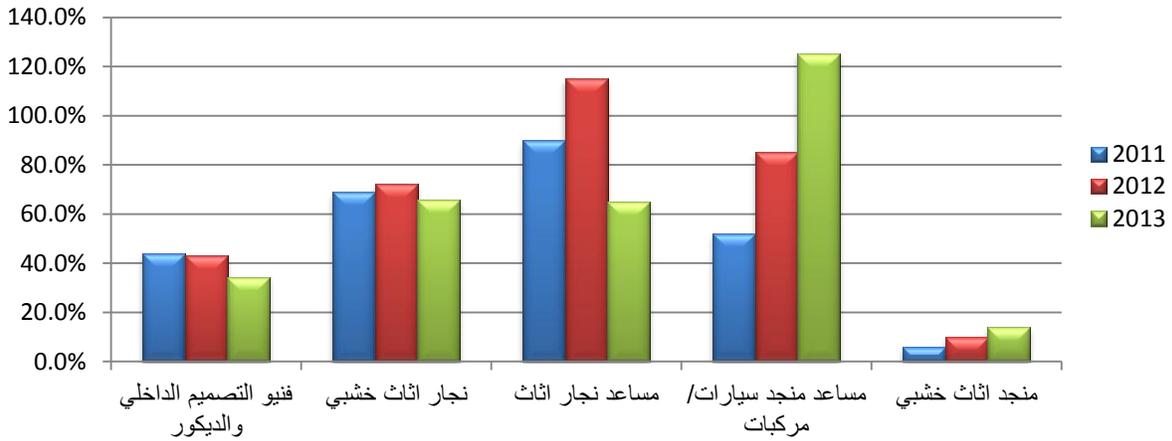
شكل 41 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة المحتوى التطبيقي والإقليم للأعوام (2011-2013)

وفيما يتعلق بنسبة خريجي الجهات المزودة للتدريب إلى الطاقة الاستيعابية لهذه الجهات ضمن البرامج التدريبية التي تقدمها في قطاع صناعة الأثاث، فنلاحظ أنها دون 100%، عدا في برنامج مساعد نجار أثاث للعام 2012، وبرنامج مساعد منجد سيارات/مركبات للعام 2013.

جدول 41 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الوسط للأعوام (2011-2013)

البرنامج التدريبي	الطاقة الاستيعابية	2011	نسبة الخريجين الملائمة الاستيعابية	2012	نسبة الخريجين الملائمة الاستيعابية	2013	نسبة الخريجين الملائمة الاستيعابية
فني التصميم الداخلي والديكور	670	294	43.9%	288	43.0%	228	34.0%
نجار أثاث خشبي	761	524	68.9%	549	72.1%	501	65.8%
مساعد نجار أثاث	20	18	90.0%	23	115.0%	13	65.0%
مساعد منجد سيارات/مركبات	75	39	52.0%	64	85.3%	94	125.3%
منجد أثاث خشبي	50	3	6.0%	5	10.0%	7	14.0%

الوسط

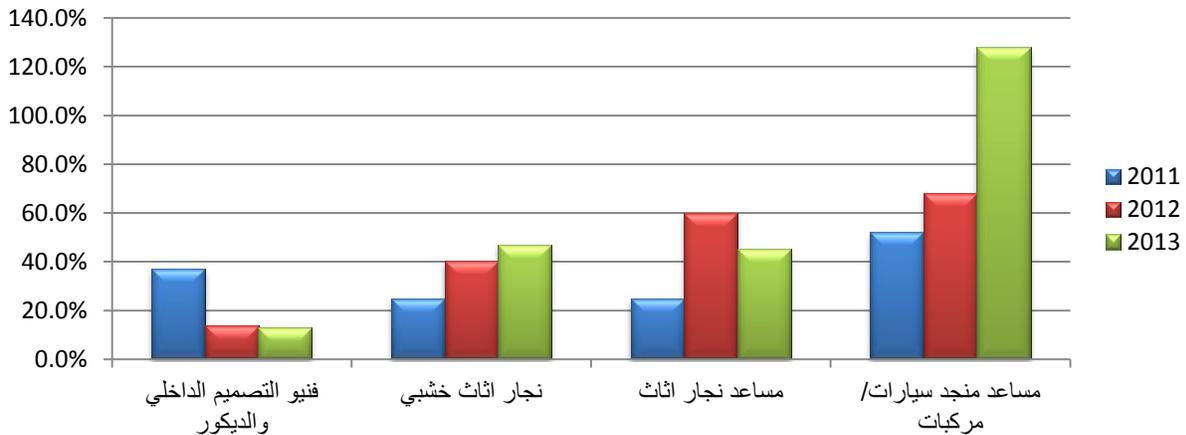


شكل 42 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الوسط للأعوام (2013-2011)

جدول 42 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الشمال للأعوام (2013-2011)

نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية	2013	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية	2012	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية	2011	الطاقة الاستيعابية	البرنامج التدريبي
12.9%	49	13.7%	52	37.1%	141	380	فني التصميم الداخلي والديكور
46.9%	176	40.3%	151	24.8%	93	375	نجار اثاث خشبي
45.0%	9	60.0%	12	25.0%	5	20	مساعد نجار اثاث
128.0%	32	68.0%	17	52.0%	13	25	مساعد منجد سيارات/ مركبات

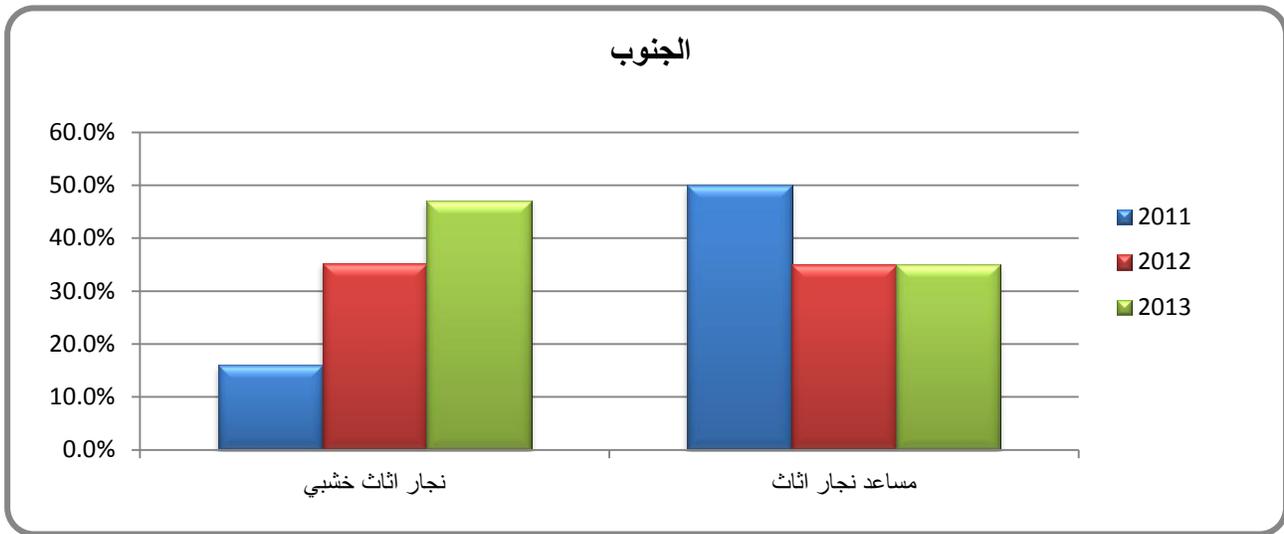
الشمال



شكل 43 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الشمال للأعوام (2013-2011)

جدول 43 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الجنوب للأعوام (2011-2013)

نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية	2013	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية	2012	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية	2011	الطاقة الاستيعابية	البرنامج التدريبي
46.9%	129	35.3%	97	16.0%	44	275	نجار أثاث خشبي
35.0%	7	35.0%	7	50.0%	10	20	مساعد نجار أثاث



شكل 44 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الجنوب للأعوام (2011-2013)

أما فيما يتصل بذوي الإعاقات ودور الجهات المزودة للتدريب في تدريبهم ورفع كفاءتهم، فقد كشفت النتائج عن عدم وجود أي من ذوي الإعاقات في برامج التدريب المختلفة في قطاع صناعة الأثاث، وهذا أمر يتوجب النظر فيه، حيث إن من مسؤوليات هذه المؤسسات إعطاء الأهمية لشريحة ذوي الإعاقة ولو جزئياً. وبسؤال مزودي التدريب عن فرص التدريب المستقبلية لهذه الفئة من المجتمع، وجدنا أن مؤسسة التدريب المهني على استعداد لتقديم التدريب لبعض الأفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة وفي برنامج مساعد نجار أثاث بطاقة استيعابية (10) متدربين.

جدول 44 : توزيع المتدربين من ذوي الإعاقات المتوقع تدريبهم مستقبلاً حسب مزودي التدريب والبرنامج التدريبي

المجموع	مؤسسة التدريب المهني	البرنامج التدريبي
10	10	مساعد نجار أثاث
10	10	المجموع

3.3 برامج إعداد العاملين في مهن قطاع صناعة الأثاث

3.3.1 المهارات العامة المتضمنة في برامج إعداد العاملين

يبين الجدول (45) المهارات العامة الداعمة للتشغيل والمتوافرة بشكلٍ كافٍ في البرامج التدريبية المطبقة لدى الجهات المزودة للتدريب. حيث تظهر قلة البرامج المطبقة التي تركز على المهارات العامة الداعمة للتشغيل مع محدودية في المهارات المتوفرة نفسها.

جدول 45 : المهارات العامة الداعمة للتشغيل والتي توفرها البرامج التدريبية بشكلٍ كافٍ

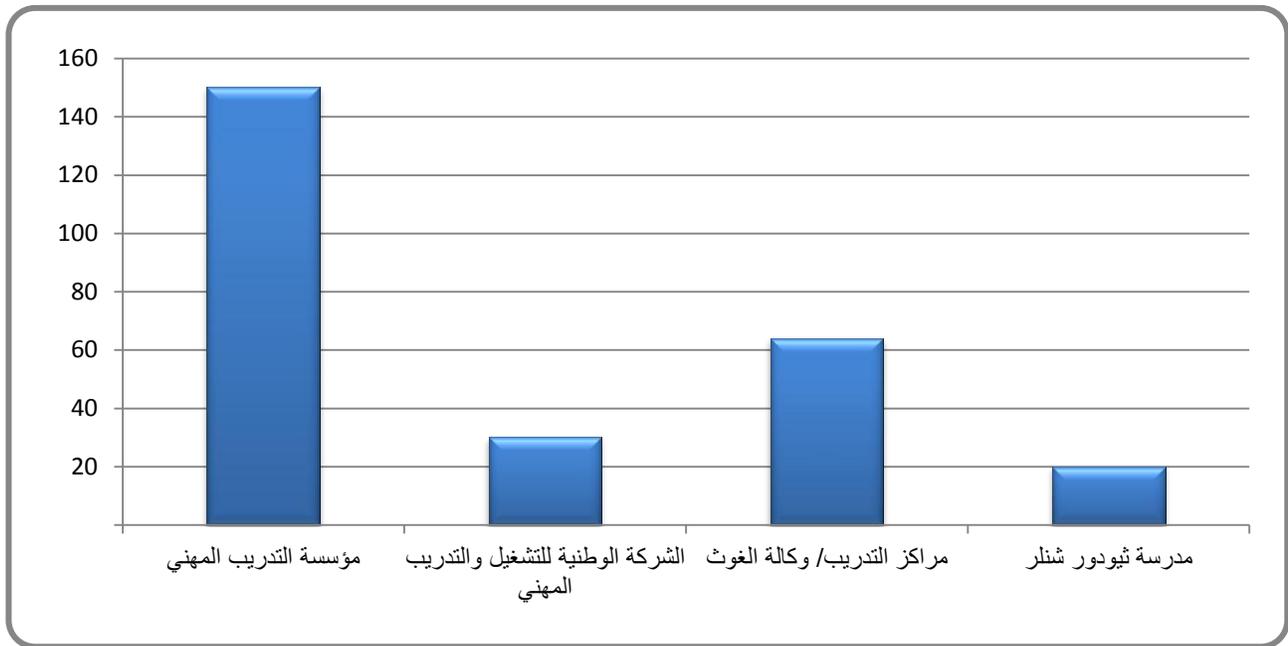
المهارات العامة الداعمة للتشغيل والمتوافرة بشكلٍ كافٍ	البرنامج التدريبي
مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات التخطيط و تنظيم الوقت، مهارات استخدام الحاسوب.	فني التصميم الداخلي والديكور
مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات التخطيط و تنظيم الوقت، مهارات التحليل وحل المشكلات، مهارات استخدام الحاسوب، مهارات عددية، مهارات التواصل باللغة الانجليزية.	نجار أثاث خشبي
مهارات الاتصال والعمل مع الفريق.	مساعد نجار أثاث
مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات التخطيط و تنظيم الوقت، مهارات التحليل وحل المشكلات، مهارات عددية.	مساعد منجد سيارات/ مركبات
مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات استخدام الحاسوب، مهارات التواصل باللغة الانجليزية.	منجد أثاث خشبي

3.3.2 برامج الإعداد ودورات رفع الكفاءة المقدمة في قطاع صناعة الأثاث

لا توجد برامج إعداد عاملين ولا دورات رفع كفاءة مقدمة حالياً من المؤسسات المزودة للتدريب في قطاع صناعة الأثاث، لكن هناك مؤسسات مثل مؤسسة التدريب المهني ومراكز التدريب التابعة لوكالة الغوث وغيرها، ستقوم بتقديم برامج إعداد عاملين مستقبلاً لحوالي (264) متدرباً.

جدول 46 : الطاقة الاستيعابية لبرامج الإعداد المهني المزمع تنفيذها مستقبلاً في مؤسسة التدريب المهني حسب مسمى البرنامج

2015		2014		البرنامج التدريبي	
مدرسة ثيودور شنلر	مراكز التدريب / وكالة الغوث	الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني	مؤسسة التدريب المهني		مدرسة ثيودور شنلر
10				10	خراط خشب
	32				صداف تطعيم الخشب
10			100		نحات و حفار تحف و تماثيل خشبية (نجار حفر)
10			50		نجار قشرة
	32				مساعد منجد سيارات/ مركبات
		30			منجد أثاث خشبي
20	64	30	150	10	المجموع

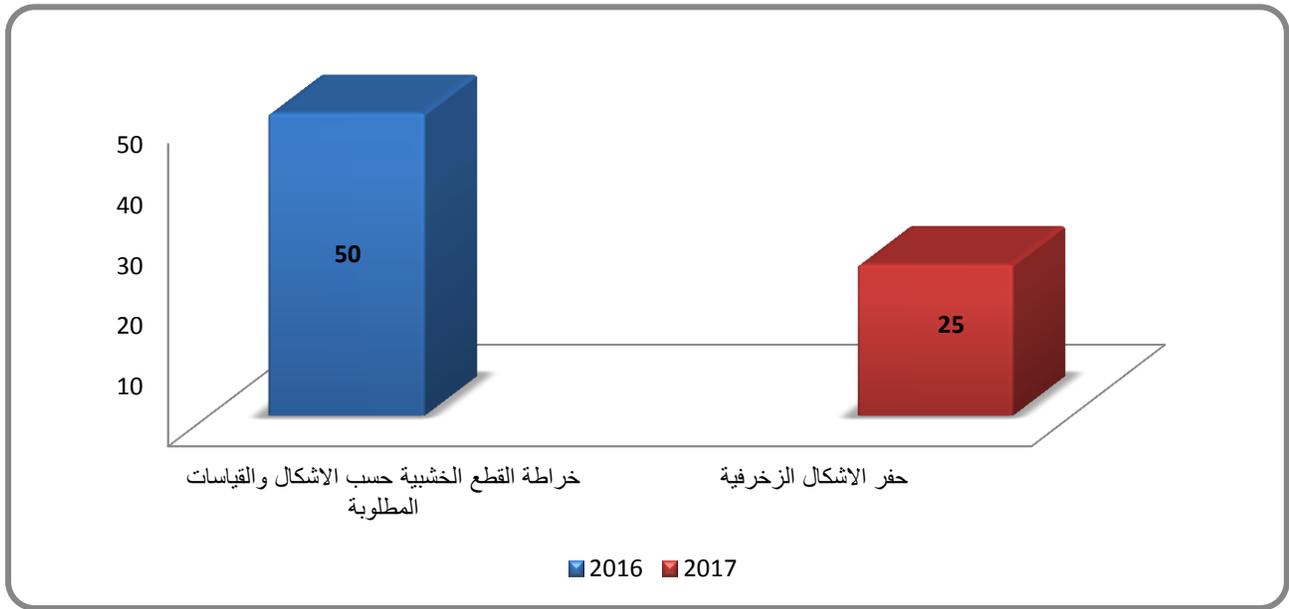


شكل 45 : الطاقة الاستيعابية لبرامج الإعداد المهني المزمع تنفيذها مستقبلاً في مؤسسة التدريب المهني حسب مسمى البرنامج

وبالإشارة إلى دورات رفع الكفاءة المستقبلية، فإن مؤسسة التدريب المهني ستقدم دورتين كما يظهر في الجدول أدناه مع الطاقة الاستيعابية في كل دورة.

جدول 47 : الطاقة الاستيعابية لدورات رفع الكفاءة المزمع تنفيذها مستقبلاً حسب مسمى الدورة والجهة المزودة

المجموع	عدد المتدربين		الدورة التدريبية
	2017	2016	
50		50	خراطة القطع الخشبية حسب الأشكال والقياسات المطلوبة
25	25		حفر الأشكال الزخرفية
75	25	50	المجموع



شكل 46 : الطاقة الاستيعابية لدورات رفع الكفاءة المزمع تنفيذها مستقبلاً حسب مسمى الدورة والجهة المزودة

الفصل الرابع

تقدير فجوة العرض والطلب في قطاع

صناعة الأثاث

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

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

يعتبر ارتفاع معدلات البطالة بشكل عام، وفي الأردن بشكل خاص من المؤشرات التي تدل على حقيقة وجود خلل في قوى سوق العمل، والأمر البيههي للوهلة الأولى هو وجود فجوة بين العرض والطلب. وقد تمّ، من خلال هذه الدراسة، تقصي مقدار الفجوة بين العرض والطلب في قطاع صناعة الأثاث ومجالاتها المختلفة. وقد كشفت النتائج عن الآتي: عدد المنشآت العاملة في هذا القطاع (3104) منشأة بحجم عمالة إجمالي بلغ (8521) عاملاً وعاملة. وبشكل عام بلغ حجم الطلب الإجمالي للأعوام (2014-2016) نحو (1612) فرصة عمل ضمن هذا القطاع، في حين بلغ حجم العرض الإجمالي (3694) للأعوام (2011-2013)، الأمر الذي يشير إلى وجود فجوة عددية تقدر بنحو (2082) كفايض عرض، مما يعني أنّ السوق قادر على استيعاب ما نسبته (56.4%) من حجم العرض، بينما يتوقع أن تكون باقياً النسبة وهي حوالي (43.6%) عاطلة عن العمل.

وتجدر الإشارة إلى أنّ الفجوة الفعلية، وبالتالي حجم العاطلين عن العمل الفعلي أقل مما هو عليه هنا، نظراً لأنّ هناك مهناً لا تلي هذا القطاع، ويمكن استيعابها في قطاعات أو أنشطة أخرى في القطاع نفسه (الأثاث المعدني والأثاث البلاستيكي وغيره)، فهو قطاع حيوي ومصدّر للعمالة حيث يوجد طلب مرتفع على مهن صنع الأثاث الخشبي في دول الخليج العربي. من ناحية أخرى، تجدر الإشارة إلى أنّ حجم الفجوة تمّ تقديره في ظل القطاع الرسمي المنظم، لكن فعلياً هناك قطاع آخر غير منظم وغير مشمول ضمن هذه الدراسة وهو يستوعب أعداداً كبيرة من العاملين تقدر بنحو (44%) من إجمالي العمالة الرسمية المنظمة¹. من ناحية أخرى، يتوجب على رسمي السياسات في مجال التشغيل الالتفات الى انعكاس الظروف الحالية السياسية والاقتصادية والاجتماعية على حد سواء على تنبؤات أصحاب العمل المستقبلية سلباً.

ولتعرّف جوانب العرض والطلب ضمن البرامج التدريبية انظر الجدول (48) والذي يبيّن البرامج التدريبية التي طلب أصحاب العمل توافرها، وما يقابلها من برامج تدريبية يقدمها مزودو التدريب. وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ الوظائف المطلوبة كمسميات ووظائف هي مغطاة.

جدول 48 : البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة في قطاع صناعة الأثاث

البرنامج التدريبي المطلوب	البرنامج التدريبي المعروض
تجميع أجزاء المنتجات الخشبية التقليدية تصنيع أجزاء الأثاث حسب الرسوم التنفيذية تصنيع أجزاء الكراسي حسب الرسوم التنفيذية والتصميم جميع قطع الأثاث بطرق التجميع المختلفة	نجار أثاث خشبي
تجميع أجزاء المنتجات الخشبية التقليدية جميع قطع الأثاث بطرق التجميع المختلف	مساعد نجار أثاث خشبي
تجهيز وتركيب دعائم وحشوات التنجيد	منجد أثاث خشبي

¹ <http://www.mop.gov.jo/uploads/informal%20sector%20panoramic%20study%20final.pdf>

ويلاحظ من الجدول أعلاه أنّ البرامج التدريبية المطلوبة من قبل أصحاب العمل هي أكثر تحديداً وتخصيصاً، في حين أنّ البرامج التدريبية المقدمة من مزودي التدريب عامة نوعاً ما. فعلى سبيل المثال لا الحصر، يطلب أصحاب العمل برنامجاً تدريبياً لتجميع قطع الأثاث، وبرنامجاً لتصنيع قطع الأثاث وفقاً للرسوم التنفيذية، وهي برامج محددة ضمن مهنة النجارة، بينما نجد أنّ مزودي التدريب يقدمون برامج عامة تخدم في تلبية جوانب من الطلب، لكن بشكل غير مباشر مثل برامج: نجار أثاث خشبي، وبرنامج مساعد نجار أثاث خشبي. ولمعرفة إن كانت دورات رفع الكفاءة تلبي الطلب الموجود انظر الجدول (49) الذي يبين أنّ هناك دورتي رفع كفاءة فقط تلبين اثنين من برامج التدريب المطلوبة، لكن تبقى هناك فجوة في بقية البرامج التدريبية المطلوبة والتي لا يلبها ما هو معروض وهي مبينة في الجدول (50).

جدول 49 : البرامج التدريبية المطلوبة الملابة من خلال دورات رفع الكفاءة المعروضة في قطاع صنع الأثاث

البرامج التدريبية المطلوبة	الدورة التدريبية المعروضة
إجراء عمليات الخراطة المختلفة	خراطة القطع الخشبية حسب الأشكال والقياسات المطلوبة
إجراء عمليات الحفر بأنواعه (الهندسي، البارز، الغائر، الجسم)	حفر الأشكال الزخرفية

وتؤكد الدراسة على ضرورة التفات الجهات المزودة للتدريب إلى هذا الطلب، والحرص على توفير البرامج التدريبية المطلوبة من أصحاب العمل والمبينة في الجدول (50) أدناه، وكذلك الجدول (51) والذي يبين البرامج التدريبية المطلوب توفيرها لكل إقليم.

جدول 50 : البرامج التدريبية المطلوبة للأعوام (2014-2016) ولا تتوفر لدى مزودي التدريب

عدد الأفراد المطلوب تدريبهم	البرنامج التدريبي المطلوب
3	تجميع أجزاء المنتجات الخشبية التقليدية
4	إجراء عمليات الخراطة المختلفة
7	دهان المنتج وتشطيبه
8	دهان الخشب بما يتناسب مع لون الخشب الأصلي
2	تجهيز الآلات والأدوات و المواد اللازمة
3	إجراء عمليات الحفر بأنواعه (الهندسي، البارز، الغائر، الجسم)
15	قراءة المخططات التنفيذية
23	تعرف الأقيسة النموذجية
9	تجهيز الات النجارة الثابتة والمحمولة واستخدامها
65	تصنيع أجزاء الأثاث حسب الرسوم التنفيذية
36	تجميع أجزاء المشغولات وتركيب المكملات عليها
4	تصنيع أجزاء الكراسي حسب الرسوم التنفيذية والتصميم
9	إجراء كافة الاعمال اليدوية باستخدام أدوات النجارة اليدوية
11	تجميع قطع الأثاث بطرق التجميع المختلفة
24	تركيب مكملات قطع الأثاث
4	تركيب المكملات
7	تجهيز وتركيب دعائم وحشوات التجديد

جدول 51 : البرامج التدريبية المطلوبة للأعوام (2014-2016) في كل إقليم ولا تتوفر لدى مزودي التدريب

العدد المطلوب تدريبه في إقليم الوسط	العدد المطلوب تدريبه في إقليم الشمال	العدد المطلوب تدريبه في إقليم الجنوب	البرنامج التدريبي المطلوب
3	0	0	تجميع أجزاء المنتجات الخشبية التقليدية
4	0	0	إجراء عمليات الخراطة المختلفة
7	0	0	دهان المنتج وتشطيبه
8	0	0	دهان الخشب بما يتناسب مع لون الخشب الأصلي
2	0	0	تجهيز الآلات والأدوات و المواد اللازمة
3	0	0	إجراء عمليات الحفر بأنواعه (الهندسي، البارز، الغائر، الجسم)
13	0	2	قراءة المخططات التنفيذية
23	0	0	تعرف الأقيسة النموذجية
8	0	2	تجهيز الات النجارة الثابتة والمحمولة واستخدامها
55	6	4	تصنيع أجزاء الأثاث حسب الرسوم التنفيذية
36	0	0	تجميع أجزاء المشغولات وتركيب المكملات عليها
4	0	0	تصنيع أجزاء الكراسي حسب الرسوم التنفيذية والتصميم
9	0	0	إجراء كافة الاعمال اليدوية باستخدام أدوات النجارة اليدوية
11	0	0	تجميع قطع الأثاث بطرق التجميع المختلفة
24	0	0	تركيب مكملات قطع الأثاث
4	0	0	تركيب المكملات
7	0	0	تجهيز وتركيب دعائم وحشوات التنجيد

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

بيّنت الدراسة سابقاً، في الفصل الثاني والثالث المهارات العامة الداعمة للتشغيل في كل من جانبي العرض والطلب. ومن خلال إجراء مقارنة بين الجدولين اتضح أنّ الجهات المزودة للتدريب توفر جميع المهارات التي طلبها أصحاب العمل وبدرجة كافية. وعليه، لا توجد فجوة بين العرض والطلب فيما يتعلق بالمهارات العامة الداعمة للتشغيل في قطاع صناعة الأثاث. وفيما يتعلّق بالمهارة الفنية التي أكد أصحاب العمل على ضرورة توفرها في العاملين في مواقع العمل وفي المنوي تعيينهم، فإنّها في غالبها غير مشمولة ضمن البرامج التدريبية المقدّمة. ولذلك فإنّه وفي ضوء نتائج هذه الدراسة ينبغي التوصية بضرورة توفير برامج تدريبية توفر هذه المهارات الفنية المطلوبة، والتي يمكن إيجازها في الآتي:

- إعداد مخطط توزيع آلات التشغيل.
- إعداد مخططات مشاريع التصميم الداخلي يدوياً.
- حفر الأشكال الزخرفية.
- تصنيع التحف الخشبية وتطعيمها بالمعادن والأصداف.
- دهان المنتج وتشطيبه.
- تجهيز الآلات والأدوات و المواد اللازمة.
- دهان الخشب بما يتناسب مع لون الخشب الأصلي.
- إجراء عمليات الحفر بأنواعه (الهندسي، البارز، الغائر، المجسم).
- قراءة المخططات التنفيذية.
- تعرف الأقيسة النموذجية.
- تجهيز آلات النجارة الثابتة والمحمولة واستخدامها.
- تصنيع أجزاء الأثاث حسب الرسوم التنفيذية.
- تجميع أجزاء المشغولات وتركيب المكملات عليها.
- تصنيع أجزاء الخيزران (قص، ترطيب، ثني، تجميع) حسب الرسوم التنفيذية.
- تجهيز السطوح الملبسة بالقشرة للدهان.
- تجهيز مقصات القماش الكهربائية وتشغيلها حسب التعليمات.

4.3 الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الإناث

كشفت النتائج أنّ ما نسبته 99% من المنشآت العاملة في قطاع صناعة الأثاث عبرت عن عدم رغبتها بتعيين الإناث. في حين أنّ هناك طلباً مستقبلياً على الإناث للعمل في هذا القطاع يقدر بنحو (28) فرصة عمل للأعوام (2014-2016)، توزّع هذا الطلب ضمن مهن إدارية وفنية مختلفة. وكذلك نجد أنّ هناك عرضاً من الإناث، حيث أشارت بيانات المسح إلى أنّه قد تمّ تخريج (607) متدربة من الجهات المزودة للتدريب المختلفة والمشمولة بمسح الدراسة. وهنا نلاحظ الفجوة الرقمية الأولية بين ما هو معروض وما هو مطلوب (579 من الإناث لا يوجد طلب يحتويهن ضمن قطاع صناعة الأثاث).

ويمكن الاطلاع على تفصيل المهن المطلوبة وتخصصات الخريجات المعروضة والمبينة في الجدول (52) أدناه، حيث يبيّن أنّ هناك خللاً كبيراً وواضحاً في سوق عمل هذا القطاع. حيث يلاحظ أنّه لا يوجد توافق بين العرض والطلب، وأنّ هناك فجوة في بعض التخصصات لصالح العرض (مؤشر بطالة)، وفجوة أخرى لصالح الطلب، وهي تشير للتخصصات القادرة على خلق فرص عمل في قطاع صناعة الأثاث للإناث خلال الأعوام (2014-2016).

جدول 52 : الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة للإناث للأعوام (2014-2016)

الطلب	العدد المطلوب	العرض	العدد المعروض	الفجوة
حرفي منتجات خشبية (نجار زخرفة)	3	لا يوجد عرض	0	فائض طلب
نجار أثاث خشبي	7	لا يوجد عرض	0	فائض طلب
عامل تجميع/ أخرى	3	لا يوجد عرض	0	فائض طلب
		فني التصميم الداخلي والديكور	607	فائض عرض
المجموع	13	المجموع	607	فائض عرض = 594

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

بيّنت الدراسة سابقاً في الفصل الثاني أنّ هناك (94) عاملاً من أصل (8521) عاملاً في القطاع ويشكّلون ما نسبته (1.1%) فقط، وهم يعملون في ست مهن مختلفة في القطاع نفسه، لكنّ أكثر المهن التي يتركّزون فيها هي مهنة نجار أثاث خشبيّ ومساعد نجار أثاث خشبيّ، ومهنة منجد أثاث خشبيّ.

جدول 53 : الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة للأعوام (2014-2016) والمعروضة لذوي الإعاقات

الطلب	العدد المطلوب	العرض	العدد المعروض	الفجوة
صداف تطعيم الخشب	3			فائض طلب
نحات و حفار تحف و تماثيل خشبية (نجار حفر)	4			فائض طلب
نجار أثاث خشبي	24			فائض طلب
مساعد نجار أثاث	15	مساعد نجار أثاث	10	فائض طلب
منجد أثاث خشبي	21			فائض طلب
المجموع	66	المجموع	10	فائض طلب (56)

عليه، تجد الدراسة أنّ هناك فجوة بين ما هو مطلوب وما هو معروض من برامج تدريبية لذوي الإعاقات في قطاع صناعة الأثاث، وتؤكد على ضرورة توفير البرامج التدريبية المطلوبة في الجدول (58) لهذه الفئة من المجتمع.

الفصل الخامس

خطة تنمية الموارد البشرية في قطاع

صناعة الأثاث

(إعداد السيد أحمد البدارين/ أمانة سر مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني)

منهجية إعداد خطة الموارد البشرية لقطاع تصنيع الأثاث (2015-2017)

أولاً: تشكيل الفريق القطاعي لصناعة الأثاث

تشكل الفريق القطاعي لصناعة الأثاث بموجب كتاب مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني رقم (أس/271/2) بتاريخ (2013/9/23)، برئاسة ممثل من القطاع الخاص، وعضوية ممثلين من وزارة العمل، ووزارة الصناعة والتجارة، وجامعة البلقاء التطبيقية، وجمعية مصدري ومنتجي الأثاث الأردنية، والشركة الوطنية للتشغيل والتدريب، ومؤسسة التدريب المهني، وغرفة صناعة الأردن، والمؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية (جدكو)، والنقابة العامة لتجار ومنتجي الأثاث والسجاد والموكيت، وأمانة سر مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. وتضمنت مهام وأهداف الفريق دراسة هموم وقضايا القطاع على مستوى السياسات والاستراتيجيات، وتطوير خطة تنمية موارد بشرية للقطاع، ودراسة المعايير المهنية للقطاع والموافقة عليها، ورفع جميع نتائج عمله لمجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

ثانياً: إعداد دراسة مكتبية وخطة موارد بشرية أولية لقطاع صناعة الأثاث

قام الفريق القطاعي عبر مشروع خدمات الدعم الأوروبي (جوبا) لإصلاحات قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني بتطوير دراسة مكتبية تناولت واقع قطاع صناعة الأثاث في الأردن، وعقد الفريق القطاعي أربعة إجتماعات قام عبرها بمناقشة الدراسة وأجرى تحليلاً مفصلاً لمختلف شؤون وقضايا القطاع، وخلص إلى إعداد مسودة أولية لخطة تنمية موارد بشرية لقطاع صناعة الأثاث، وتم الاتفاق على مراجعة وتطوير مسودة الخطة الأولية بناءً على دراسة الفجوة بين جانبي العرض والطلب التي كلف المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بإعدادها.

ثالثاً: دراسة المركز الوطني الوطني للفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع صناعة الأثاث

قام الفريق القطاعي بالتعاون مع المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بتطوير منهجية وأهداف وعينة الدراسة التحليلية للفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع صناعة الأثاث، حيث تم تنفيذ مسح ميداني بالتعاون مع دائرة الإحصاءات العامة شمل منشآت ممثلة للقطاع، وتعبئة استمارات من قبل مؤسسات تزويد التدريب في القطاع. كما قام فريق مصغّر من ضمن الفريق القطاعي بمتابعة العمل مع المركز الوطني في مختلف مراحل الدراسة.

رابعاً: تطوير خطة تنمية الموارد البشرية القطاعية لقطاع صناعة الأثاث بناءً على نتائج دراسة المركز الوطني الوطني للفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع صناعة الأثاث

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

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

خطة تنمية الموارد البشرية لقطاع تصنيع الأثاث (2015-2017)

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

الهدف الاستراتيجي (1):

الارتقاء بجودة التدريب لقطاع تصنيع الأثاث لإنتاج قوة عاملة مؤهلة لتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية للقطاع

مؤشر الاداء للهدف الاستراتيجي 1:

زيادة مستوى رضا أصحاب العمل عن خريجي مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني في قطاع تصنيع الأثاث في عام 2017

النتيجة (1):

برامج مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني تستجيب لاحتياجات قطاع تصنيع الأثاث.

النشاط	مؤشر الأداء	الإطار الزمني	وسيلة التحقق	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
1.1 تعزيز تشكيلة الفريق القطاعي (فريق الموارد البشرية لقطاع تصنيع الأثاث)	<ul style="list-style-type: none"> القطاع غير الحكومي يمثل ما لا يقل عن 50% من تشكيلة الفريق القطاعي (فريق الموارد البشرية لقطاع تصنيع الأثاث) عقد الاجتماع الأول وانتخاب رئيس الفريق القطاعي الفريق القطاعي يعقد اجتماعاته بانتظام. 	اجتماع دوري للفريق القطاعي بواقع اجتماع واحد كل شهرين	<ul style="list-style-type: none"> كتاب إعادة تشكيل الفريق القطاعي. محاضر اجتماعات الفريق القطاعي. 	مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.	<ul style="list-style-type: none"> وزارة العمل. نقابة تجار ومنتجي الأثاث جمعية منتجي ومصدري الأثاث. القطاع الخاص. غرف الصناعة والتجارة. مؤسسات التدريب والتعليم في القطاعين العام والخاص
1.2 إعداد خطة عمل تنفيذية لتطوير الموارد البشرية للقطاع	<ul style="list-style-type: none"> خطة العمل التنفيذية للاعوام 2015-2016-2017 معدة وقابلة للتنفيذ. توزيع الأدوار والمسؤوليات على الجهات المعنية والفريق القطاعي في تنفيذ الخطة 	الربع الرابع من عام 2014	<ul style="list-style-type: none"> وثيقة الخطة التنفيذية للفريق القطاعي للاعوام 2015-2016-2017. تقارير المتابعة والتقييم الربعية. التقرير السنوي 	الفريق القطاعي	<ul style="list-style-type: none"> مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

<ul style="list-style-type: none"> ● مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ● الجهات الممولة والداعمة 	<p>الفريق القطاعي</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ميزانية الخطّة التنفيذيّة للفريق القطاعي للاعوام 2015-2016-2017 ● تقارير المتابعة والتقييم الربعية. ● التقرير السنوي 	<ul style="list-style-type: none"> ● الربعين الأول والثاني من العام 2015 	<p>التواصل مع الجهات الممولة والداعمة لتبني تمويل خطة العمل التنفيذيّة لقطاع تصنيع الأثاث</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● مركز الاعتماد وضبط الجودة ● مزودوا التدريب 	<p>الفريق القطاعي</p>	<p>وثيقة المعايير المهنية المحدثة</p>	<p>الربع الثاني والثالث من عام 2015</p>	<p>وثائق وأدلة المعايير المهنية لمهن وأعمال القطاع التالية محدثة ومطورة ومنشورة</p> <ul style="list-style-type: none"> ● مهندس تخطيط المصانع ● فني التصميم الداخلي والديكور ● حرفي منتجات خشبيّة (نجار زخرفة) ● صداف تطعيم الخشب ● مرمر المنتجات الحرفية الخشبيّة ● نحّات و حفار تحف و تماثيل خشبيّة (نجار حفر) ● نجار أثاث خشبيّ ● نجار كراسي ● نجار خيزران ● نجار قشرة ● مساعد نجار أثاث ● مساعد نجار خيزران ● مركب أثاث خشبيّ ● صانع بترون يدوي ● منجد أثاث خشبيّ ● مساعد منجد أثاث خشبيّ ● مشغل آلة الدرزة ● عامل تجميع/ أخرى ● عامل قص أقمشة 	<p>1.3مراجعة وتطوير المعايير المهنية للمهن المطلوبة في القطاع وبما ينسجم مع نتائج دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية</p>

<p>الفريق القطاعي</p>	<p>مؤسسات التدريب والتعليم</p>	<ul style="list-style-type: none"> تقارير مؤسسات التدريب والتعليم لمراجعة وتطوير البرامج التدريبية والتقنية وثائق البرامج التدريبية والتقنية المطورة 	<p>الربع الثالث والرابع من عام 2015</p>	<p>البرامج التدريبية والتقنية التالية مراجعة ومطورة ومحدثة:</p> <ul style="list-style-type: none"> إعداد مخطط توزيع آلات التشغيل إعداد مخططات مشاريع التصميم الداخلي يدوياً حفر الأشكال الزخرفية تصنيع التحف الخشبية وتطعيمها بالمعادن والأصداف دهان المنتج وتشطيبه اختيار المواد المناسبة دهان الخشب بما يتناسب مع لون الخشب الأصلي تجهيز الآلات والأدوات و المواد اللازمة إجراء عمليات الحفر بأنواعها (الهندسي، البارز، الغائر، المجسم) قراءة المخططات التنفيذية تعرف الأقيسة النموذجية تجهيز آلات النجارة الثابتة والمحمولة واستخدامها تصنيع أجزاء الأثاث حسب الرسوم التنفيذية تجميع أجزاء المشغولات وتركيب المكملات عليها تجميع قطع الأثاث بطرق التجميع المختلفة تركيب مكملات قطع الأثاث تحديد بنود مواد العمل ومواصفاتها وتقدير كمياتها تصنيع المشغولات حسب الرسوم التنفيذية تصنيع أجزاء الكراسي حسب الرسوم التنفيذية والتصميم اختيار الأدوات اليدوية واستخدامها تصنيع أجزاء الخيزران (قص، ترطيب، ثني، تجميع) حسب الرسوم التنفيذية إجراء كافة الاعمال اليدوية باستخدام أدوات النجارة اليدوية تجهيز السطوح الملبسة بالقشرة للدهان 	<p>1.4 تطوير البرامج التدريبية والتقنية للقطاع التي تنفذها مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني</p>
-----------------------	--------------------------------	--	---	--	---

				<ul style="list-style-type: none"> • تركيب مكملات قطع الخيزران • تركيب الأثاث وتثبيتته وتركيب المكملات اللازمة عليه • تجهيز وتركيب دعائم وحشوات التنجيد • تجهيز مقصات القماش الكهربائية وتشغيلها حسب التعليمات 	
				قابلية البرامج لإدماج ذوي الاحتياجات الخاصة (المعوقين) .	
<ul style="list-style-type: none"> • مؤسسات التّدريب والتعليم المهنيّ والتّقنيّ من القطاعين العام والخاص • الجهات الدّوليّة المانحة. 	<ul style="list-style-type: none"> • الفريق القطاعي • معهد إعداد المدربين التابع لجامعة البلقاء التّطبيقيّة 	وثائق الدورات التّربويّة.	الربع الأوّل والثاني من عام 2016	<p>عقد (4) دورات لرفع الكفاءة الفنيّة للمدربين /المعلمين المهنيّين العاملين في القطاع لدى مؤسسات التّدريب والتعليم المهنيّ والتّقنيّ في المجالات الآتية :</p> <ul style="list-style-type: none"> • التّصميم الدّاخلّي والديكور • نجارة الأثاث الخشبيّ • تنجيد السيارات/ المركبات • تنجيد الأثاث الخشبيّ 	<p>1.5 تنفيذ دورات تدريبيّة لرفع كفاءة المدربين/المعلمين المهنيّين في مؤسسات التّدريب والتعليم على المهارات التي يطلبها سوق العمل وبما ينسجم مع نتائج دراسة المركز الوطنيّ لتنمية الموارد البشريّة</p>
<ul style="list-style-type: none"> • مؤسسات التّدريب والتعليم المهنيّ والتّقنيّ ومؤسسات القطاع الخاص • وزارة العمل 	الفريق القطاعي	وثيقة اتفاقية تنفيذ التّدريب	الربع الثالث والرابع من عام 2016	<p>عدد اتفاقيات التعاون ومذكرات التفاهم الموقعة بين مزودي التّدريب في القطاعين العام والخاص للإدارة المشتركة للمرافق والبرامج التّربويّة</p>	<p>1.6 إنشاء شراكات بين القطاعين العام والخاص في مجال تنفيذ وتقييم برامج التّدريب وبحيث تشمل على تغطية متطلّبات المعوقين</p>
<ul style="list-style-type: none"> • مؤسسات التّدريب والتعليم المهنيّ والتّقنيّ ومؤسسات القطاع الخاص 	الفريق القطاعي	وثائق الدراسات والمسوحات	الربع الأوّل والثاني من عام 2017	<p>دراسات مكتبية ومسوحات ميدانية تنفذ حول رضا أصحاب العمل عن برامج ومؤسسات التّدريب والتعليم</p> <p>دراسات مكتبية ومسوحات ميدانية تنفذ حول رضا الطلبة والخريجين عن برامج ومؤسسات التّدريب والتعليم المهنيّ والتّقنيّ</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • مجلس التشغيل والتّدريب والتعليم المهنيّ والتّقنيّ. • الجهات الدّوليّة المانحة. 	الفريق القطاعي	<ul style="list-style-type: none"> • قائمة اسماء المؤسسة والجهات • وثائق التراسل مع الجهات الإقليمية والدّوليّة. 	الربع الثالث والرابع من عام 2017	<ul style="list-style-type: none"> • قائمة محدثة سنويا بالمؤسسات والجهات الإقليمية والدّوليّة المستهدفة بالتعاون، • التواصل مع هذه الجهات • زيارات استطلاعية للجهات الإقليمية والدّوليّة المستهدفة بالتعاون 	<p>1.7 إطلاق مبادرات تعاون (توأمة) في مجال التّدريب أو التشغيل أو الاستشارات مع جهات إقليمية ودولية في قطاع تصنيع الأثاث</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • تقرير زيارة العمل • وثيقة اتفاقية التعاون. 		<ul style="list-style-type: none"> • عدد اتفاقيات التعاون او / و"توأمة" أو أي ترتيبات أخرى للتعاون مع المؤسسة الدولية المختارة 	
مركز الاعتماد وضبط الجودة	الفريق القطاعي	تقارير المتابعة والتقييم	2015-2016-2017	زيادة تقدر بحوالي 5% سنويا من عدد مزودي التدريب في قطاع تصنيع الأثاث الذين تم ترخيصهم واعتماد برامجهم التدريبية	1.8 متابعة ترخيص مزودي التدريب في قطاع تصنيع الأثاث واعتماد برامجهم التدريبية

الهدف الإستراتيجي (2): تعزيز البيئة الإستثمارية والتنافسية لقطاع تصنيع الأثاث.

مؤشرات الأداء للهدف الاستراتيجي 2:

- أ- تحسن ظروف وبيئة العمل في منشآت قطاع تصنيع الأثاث في عام 2017.
ب- ارتفاع معدلات الاستثمار في قطاع تصنيع الأثاث في عام 2017

النتيجة (2): تحسين بيئة وظروف العمل في قطاع تصنيع الأثاث

النشاط	مؤشر الأداء	الإطار الزمني	وسيلة التحقق	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
2.1 تعريف العاملين في مهن قطاع تصنيع الأثاث بحقوقهم وواجباتهم العمالية.	<ul style="list-style-type: none"> • 12 ورشة تدريبية تعقد بواقع ورشة واحدة لكل محافظة لتعريف العاملين في منشآت القطاع بالنواحي الآتية: • تعريفهم بحقوقهم وواجباتهم العمالية • تعريفهم بما يتعلق بنواحي الصحة والسلامة العامة للعاملين في مهن مهن قطاع تصنيع الأثاث 	الربيع الأول والثاني من عام 2015	وثائق ورش العمل	الفريق القطاعي	<ul style="list-style-type: none"> • وزارة العمل. • مؤسسة التدريب المهني. • منظمة العمل الدولية • جامعة البلقاء التطبيقية.
2.2 الإسهام في تحسين ظروف وبيئة العمل في منشآت قطاع تصنيع الأثاث.	<ul style="list-style-type: none"> • تنفيذ دراسة تقييمية ميدانية حول واقع الصحة والسلامة العامة وبيئة وظروف العمل في تصنيع الأثاث • توصيات الدراسة 	الربيع الثالث والرابع من عام 2015	الدراسة التقييمية	<ul style="list-style-type: none"> • الفريق القطاعي • المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية 	<ul style="list-style-type: none"> • وزارة العمل • النقابات العمالية • منظمة العمل الدولية • نقابات أصحاب العمل • غرف الصناعة والتجارة

<ul style="list-style-type: none"> • وزارة العمل • مؤسسة تشجيع الإستثمار • النقابات العمالية • منظمة العمل الدولية • نقابات أصحاب العمل • غرف الصناعة والتجارة 	<ul style="list-style-type: none"> • الفريق القطاعي • المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية 	<p>الدراسة التقييمية</p>	<p>الربيع الأول من عام 2016</p>	<ul style="list-style-type: none"> • تنفيذ دراسة تقييمية حول واقع التشريعات وسياسات العمل في قطاع تصنيع الأثاث • توصيات الدراسة 	
<ul style="list-style-type: none"> • مؤسسة المواصفات والمقاييس 	<ul style="list-style-type: none"> • الفريق القطاعي • مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. 	<p>المواصفة قياسية لمنتجات الأثاث</p>	<p>الربيع الثاني من عام 2016</p>	<p>قوى عاملة مدربة تنفذ المواصفات القياسية الأردنية المطورة لمنتجات الأثاث لأثاث</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • وزارة العمل 	<ul style="list-style-type: none"> • الفريق القطاعي 	<p>اليات التفتيش</p>	<p>الربيع الثالث من عام 2016</p>	<p>تطوير آليات التفتيش على المنشآت والأفراد الفنيين / المهنيين في قطاع الأثاث</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام والخاص • الجهات الدولية المانحة والداعمة. 	<ul style="list-style-type: none"> • الفريق القطاعي 	<p>وثائق الدورات التدريبية.</p>	<p>الربيع الثالث والرابع من عام 2016</p>	<p>12 دورة تدريبية تعقد بواقع دورة واحدة لكل محافظة لرفع كفاءة العاملين في القطاع لتدريبهم على المهام الآتية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • إعداد مخطط توزيع آلات التشغيل • إعداد مخططات مشاريع التصميم الداخلي يدوياً • حفر الأشكال الزخرفية • تصنيع التحف الخشبية وتطعيمها بالمعادن والأصداف • دهان المنتج وتشطيبه • اختيار المواد المناسبة • دهان الخشب بما يتناسب مع لون الخشب الأصلي • تجهيز الآلات والأدوات و المواد اللازمة 	<p>2.3 تصميم وتنفيذ وتقييم دورات تدريبية بهدف رفع الكفاءة الفنية للعاملين في منشآت قطاع تصنيع الأثاث لزيادة تنافسيتهم في سوق العمل</p>

				<ul style="list-style-type: none"> • إجراء عمليات الحفر بأنواعها (الهندسي، البارز، الغائر، المجسم) • قراءة المخططات التنفيذية • تعرف الأقيسة النموذجية • تجهيز آلات النجارة الثابتة والمحمولة واستخدامها • تصنيع أجزاء الأثاث حسب الرسوم التنفيذية • تجميع أجزاء المشغولات وتركيب المكملات عليها • تجميع قطع الأثاث بطرق التجميع المختلفة • تركيب مكملات قطع الأثاث • تحديد بنود مواد العمل ومواصفاتها وتقدير كمياتها • تصنيع المشغولات حسب الرسوم التنفيذية • تصنيع أجزاء الكراسي حسب الرسوم التنفيذية والتصميم • اختيار الأدوات اليدوية واستخدامها • تصنيع أجزاء الخيزران (قص، ترطيب، ثني، تجميع) حسب الرسوم التنفيذية • إجراء كافة الأعمال اليدوية باستخدام أدوات النجارة اليدوية • تجهيز السطوح الملبسة بالقشرة للدهان • تركيب مكملات قطع الخيزران • تركيب الأثاث وتثبيتته وتركيب المكملات اللازمة عليه • تجهيز وتركيب دعائم وحشوات التجديد • تجهيز مقصات القماش الكهربائية وتشغيلها 	
<ul style="list-style-type: none"> • مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام والخاص • الجهات الدولية المانحة والداعمة. 	<p>الفريق القطاعي</p>	<p>وثائق الدورات التدريبية.</p>	<p>الربع الأول من عام 2017</p>	<p>12 دورة تدريبية تعقد بواقع دورة واحدة لكل محافظة لرفع كفاءة العاملين في منشآت القطاع لتدريبهم على المهارات الآتية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • مهارة استخدام الحاسوب. • مهارة الإبداع والابتكار. 	<p>2.4 تصميم وتنفيذ وتقييم دورات تدريبية بهدف إكساب العاملين المهارات العامة الضرورية في قطاع تصنيع الأثاث لزيادة تنافسيتهم في سوق العمل</p>

				<ul style="list-style-type: none"> • مهارات الاتصال والعمل مع الفريق. • مهارة التحليل وحل المشكلات. • مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت. • مهارة التواصل باللغة الانجليزية. • مهارات عددية. 	
<ul style="list-style-type: none"> • غرف الصناعة والتجارة • أمانة عمان • الأتحادات والنقابات • الصناديق التمولية • المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية • البلديات • وزارة العمل • مكاتب التوظيف الخاصة 	<ul style="list-style-type: none"> • الفريق القطاعي • المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية 	قاعدة البيانات	مستمر	قاعدة بيانات فعالة ومتاحة تضم معلومات الطلب الحالية والمستقبلية حول: <ul style="list-style-type: none"> • فرص العمل • المنشآت • العاملين • المهارات المطلوبة في سوق العمل (الفنية والعامّة). 	2.5 تحديث وتطوير قاعدة بيانات لقطاع تصنيع الأثاث تغطي معلومات جانب الطلب في سوق العمل بناءً على دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.
<ul style="list-style-type: none"> • مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني • مؤسسات القطاع الخاص 	<ul style="list-style-type: none"> • الفريق القطاعي، مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني 	<ul style="list-style-type: none"> - عدد الزيارات للصفحة الإلكترونية - نشر تقارير المتابعة والتقييم والتقارير الربعية والتقارير السنوي للقطاع على الصفحة الإلكترونية 	الربيع الثاني من عام 2017	معرض واحد على الأقل يعقد خلال الفترة من 2015-2017 للترويج	2.6 إنشاء صفحة إلكترونية لقطاع تصنيع الأثاث
JEDCO مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني ومؤسسات القطاع الخاص الجهات الدولية المانحة.	الفريق القطاعي	المواد الدعائية والترويجية	الربيع الثالث من عام 2017	معرض واحد على الأقل يعقد للترويج لقطاع صناعة الأثاث خلال الفترة من 2015-2017 للترويج	2.7 الترويج لقطاع تصنيع الأثاث

المجلس	الفريق القطاعي	الرسائل والمواد الدعائية والترويجية	مستمر	بث رسائل دعائية تبث عبر الصفحة الإلكترونية للترويج لقطاع تصنيع الأثاث	
<ul style="list-style-type: none"> • الصناديق التمويلية مثل صندوق التنمية والتشغيل • المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية. • الجهات الدولية المانحة. 	الفريق القطاعي	وثائق مقترحات العمل والتقارير ذات العلاقة	الربع الرابع من عام 2017	<p>وثائق مشاريع تطويرية معدة و قابلة للتقديم للجهات التمويلية لزيادة انتفاع القطاع من برامجها ومشاريعها التمويلية في مجالات مختلفة منها :</p> <ul style="list-style-type: none"> • إنشاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة. • أعمال التوسعة للمنشآت القائمة. 	<p>2.8 التنسيق مع الجهات والمؤسسات المعنية بالتمويل لزيادة انتفاع القطاع من برامجها ومشاريعها التمويلية.</p>

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

6.1 النتائج

بلغ عدد المنشآت في قطاع صناعة الأثاث (3104) منشأة لغاية النصف الأول من عام 2014، وهي توظف نحو (8521) عاملاً وعاملة، وقد توزعت المنشآت بواقع (79.6%) في إقليم الوسط، ونحو (16.4%) في إقليم الشمال، وما نسبته (4%) في إقليم الجنوب. وتُعتبر غالبية المنشآت العاملة في قطاع صناعة الأثاث منشآت فردية حيث إنّ قرابة (89.7%) هي منشآت فردية وفقاً لكيانها القانوني، وتشكّل المنشآت التضامنية ما نسبته (9.7%)، ونحو (0.5%) منشآت ذات مسؤولية محدودة.

واستناداً لنتائج المسح تمّ تصنيف المنشآت في قطاع صناعة الأثاث ضمن ثلاث مجموعات رئيسية هي: المنشآت الصغيرة الحجم (1-5 عمال) والتي تنتشر بنسبة كبيرة في جميع أقاليم المملكة وبنسبة (96.5%)، تليها المنشآت المتوسطة الحجم (11 عاملاً وأكثر) وبنسبة (1.8%)، ثمّ المنشآت الكبيرة الحجم (6-10 عمال) وبنسبة (1.0%).

ويُذكر أنّ (54.9%) من المنشآت العاملة في هذا القطاع بيّنت انخفاض الطلب على إنتاجها في العام 2013، وكذلك توقعوا انخفاض الطلب على منتجاتهم خلال الأعوام (2014-2016).

كشفت نتائج تحليل البيانات عن أنّ غالبية العاملين في قطاع صناعة الأثاث هم من الذكور وواقع (98%) مقابل (2%) فقط إناثاً. وتعرّف مؤهلات العاملين العلمية بشكل عام، نجد أنّ غالبية الذكور العاملين مؤهلهم العلمي أقل من الثانوي وبنسبة (66.5%)، بينما نجد أنّ (49.5%) من الإناث العاملات في القطاع مؤهلهم العلمي بكالوريوس ونحو (15%) دبلوم متوسط. وتحليل مؤهلات العاملين العلمية على مستوى المحافظات، فإننا نجد أنّ (65.6%) مؤهلهم أقل من الثانوي في إقليم الوسط، أمّا إقليم الشمال فإنّ نسبة كبيرة من العاملين تقدر بـ (74.7%) مؤهلهم أقل من الثانوي. وبالانتقال لإقليم الجنوب، نجد أنّ (42.9%) مؤهلهم أقل من الثانوي.

وقد أظهرت الدراسة أنّ مهن نجّار أثاث خشبيّ، ومساعد نجّار أثاث خشبيّ، ومنجّد أثاث هي المهن الأكثر إشغالاً في قطاع صناعة الأثاث. وكذلك الحال في إقليم الوسط وإقليمي الشمال والجنوب.

وبالحديث وبشكل عام عن جنسيّات العاملين في قطاع صناعة الأثاث، فإنّ ما نسبته (80.9%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيّو الجنسية مقابل (19.1%) من غير الأردنيين، وتعتبر النسبة قريبة جداً في إقليمي الشمال والوسط لكن النسبة منخفضة أكثر في إقليم الجنوب.

كشفت نتائج تحليل البيانات التي تمّ جمعها عن أنّ حوالي (29%) من المنشآت العاملة في القطاع تفضّل تدريب عاملها لدى مؤسسة التدريب المهنيّ، وتفضّل تعيين عاملين تلقوا تدريباً لدى المؤسسة نفسها. ويأتي في المرتبة الثانية تفضيل كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية وبنسبة (23%)، ثمّ مراكز التدريب التابعة لوكالة الغوث وبنسبة (18%).

يركز قطاع صناعة الأثاث 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، حيث بلغ حجم الطلب على مهن هذا القطاع للأعوام (2014-2016) حوالي (1612) في أقاليم المملكة المختلفة ومعظمها في إقليم الوسط.

أما مستوى المؤهلات العلميّة المطلوبة للأعوام (2014-2016)، فإنّ مؤهل أقل من الثانوي وتلمذة مهنيّة هي الأكثر طلباً، ويبدو هذا منطقياً خاصة أنّ غالبية المنشآت هي صغيرة الحجم، أضف إلى ذلك أنّ العمالة الماهرة مطلوبة أكثر للعمل خارج المملكة.

وبشكل عام فإنّ هناك طلباً للأعوام (2014-2016) على مهن نجّار أثاث خشبيّ، ومساعد نجّار أثاث خشبيّ، ومنجد أثاث، وصانع بترون يدوي. وتجدر الإشارة إلى بروز الحاجة للعمال الجدد على أساس أعمال التوسعة والدوران على حد سواء مع ميل نحو التوسعة، الأمر الذي يدعو للتفاؤل بأنّ ارتفاع حجم الطلب على العاملين في الأعوام 2014-2016 هو ناشئ عن عمليّة توسع بنسبة تراوحت بين (65%-70%) أكثر من كونه مجرد دورانٍ وظيفيّ.

وكشفت نتائج الدّراسة، من خلال سؤال أصحاب العمل عن أكثر مهارة مطلوبة ضمن مهن قطاع صناعة الأثاث، عن أنّ المهارات المطلوبة هي: مهارة إعداد مخطط توزيع آلات التشغيل، وحفر الأشكال الزخرفيّة، وتصنيع التحف الخشبيّة وتطعيمها بالمعادن والأصداق، وإجراء عمليّات الحفر بأنواعه (الهندسي، البارز، الغائر، المجسم)، وقراءة المخططات التّنفيدية، وتصنيع أجزاء الأثاث حسب الرسوم التّنفيدية، وتجهيز آلات النّجارة الثابتة والمحمولة واستخدامها، وتعرّف الأقيسة النموذجية.

تشير نتائج تحليل البيانات التي تمّ جمعها إلى أنّ أكثر من (99%) من المنشآت العاملة في قطاع صناعة الأثاث لا ترغب في تعيين إناث في هذا القطاع، ويعود ذلك بشكل رئيس إلى طبيعة العمل في هذا القطاع التي لا تناسب المرأة. لكن بشكل عام يبقى هناك تشغيل للإناث في مهن هذا القطاع بنسبة لا تقل عن 1.7%، يعملن في مهن السكرتاريا والمهن الإدارية المساندة، وكذلك في مهنة مشغلي آلة الدرزة، ويقتصر هذا الطلب بشكل عام على إقليم الوسط، بينما لا يوجد طلب على الإناث في بقية أقاليم المملكة في قطاع صناعة الأثاث.

من ناحية أخرى، بلغ عدد العاملين من ذوي الإعاقات (94) عاملاً من أصل (8521) عاملاً في القطاع، ويشكّلون ما نسبته (1.1%) فقط موزعين على أقاليم المملكة الثلاثة، وهم يعملون في ست مهن مختلفة في القطاع نفسه، لكن أكثر المهن التي يتركّزون فيها هي مهنة نجّار أثاث خشبيّ، ومساعد نجّار أثاث خشبيّ، ومنجد أثاث.

تبيّن نتائج الدّراسة أنّ المنشآت في قطاع صناعة الأثاث، فعلياً، لا تفضّل توظيف ذوي الإعاقات نظراً لطبيعة القطاع ومتطلّبات العمل فيه، لكن بشكل عام فرصة تعيينهم في إقليم الوسط تعتبر أعلى، وذلك في مهن نجّار أثاث خشبيّ، ومساعد نجّار أثاث خشبيّ، ومنجد أثاث.

كشفت نتائج الدّراسة عن أنّ ما نسبته (44.4%) من المنشآت لا تواجه أية صعوبات في التعيين، وتعزى هذه الصعوبات إلى النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة بشكل رئيس، إضافة للنقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل. وفيما يتّصل بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدّراسة بأنّ التعيين المباشر من خلال الاتّصالات الشخصية هو الأكثر استخداماً وبنسبة (93.2%)، يليه التعيين من خلال مكاتب التشغيل وبنسبة (2.8%)، ثمّ التعيين عن طريق إعلانات الصحف والمواقع الإلكترونيّة وبنسبة (7%).

وتكشف البيانات الواردة من مزودي التدريب عن أنّ عدد الملتحقين بالجهات التدريبية الرئيسية في المملكة للأعوام (2011-2013) قد بلغ (97718) ملتحقاً، تركّزوا في مراكز التعليم المهني التابعة لوزارة التربية والتعليم وبنسبة (44%)، يليهم الملتحقون في مؤسسة التدريب المهني وبنسبة (30%). في حين بلغ مجموع الخريجين (86348) خريجاً، غالبيتهم من خريجي برامج التعليم المهني في وزارة التربية والتعليم وبنسبة (41%)، يليهم خريجو مؤسسة التدريب المهني وبنسبة (25%).

بلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع نحو (5) برامج تدريبية، وبلغ عدد خريجها قرابة (3694) خريجاً خلال الأعوام (2011-2013). كانت النسبة الكبرى منهم قد تخرجت من برنامج نجار أثاث خشبي وبنسبة (61.3%)، ثم برنامج فني التصميم الداخلي والديكور وبنسبة (28.5%).

من ناحية أخرى، بلغ عدد خريجي البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع الذكور نحو (3087) خريجاً خلال الأعوام (2011-2013). نسبة كبيرة منهم تخرجت من برنامج نجار أثاث وبنسبة (73.3%)، ثم برنامج فني التصميم الداخلي والديكور وبنسبة (34.1%).

أمّا فيما يتصل بالبرامج المقدمة في كلّ إقليم على حدة، فقد تخرج (2201) متدرب في إقليم الوسط توزعوا ضمن البرامج التدريبية المذكورة. في المقابل، بلغ عدد خريجي مزودي التدريب للأعوام (2011-2013) في إقليم الشمال قرابة (592) خريجاً. أمّا في إقليم الجنوب فقد بلغ عدد الخريجين (294) خريجاً.

غالبية خريجي الجهات المزودة للتدريب للأعوام (2011-2013) قد تلقوا التعليم المهني من وزارة التربية والتعليم وبنسبة (41%)، ثم خريجي مؤسسة التدريب المهني وبنسبة (25%)، وقرابة (16%) من الكليات التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية.

ويمكن التعمق في التحليل على مستوى الأقاليم، حيث نجد أنّ غالبية خريجي مزودي التدريب في جميع أقاليم المملكة تلقوا تدريباً نسبة محتواه التطبيقي (40-50%)، ففي إقليم الوسط كانت النسبة (48%)، بينما في إقليم الشمال كانت النسبة (62%)، وفي إقليم الجنوب (86%).

أمّا فيما يتصل بذوي الإعاقات ودور الجهات المزودة للتدريب في تدريبهم ورفع كفاءتهم، فقد كشفت النتائج عن خلو مراكز التدريب من أيّ من المتدربين من ذوي الإعاقات. وبسؤال مزودي التدريب عن فرص التدريب المستقبلية لهذه الفئة من المجتمع، وجدنا أنّ هناك جهات على استعداد لتقديم برامج تدريبية لحوالي عشرة من ذوي الإعاقات.

لا يوجد أي نوع من دورات رفع الكفاءة تقدم من الجهات المزودة للتدريب، وبشكل عام فهناك نية لدورات رفع كفاءة مزعم إقامتها في المستقبل، ويعد الإقبال أكثر على دورة خراطة القطع الخشبية حسب الأشكال والقياسات المطلوبة بإجمالي بلغ (50) متدرباً متوقعين للعام 2016 ، تليها حفر الأشكال الزخرفية بعدد متدربين متوقع (25) متدرباً للعام 2017.

تشير نتائج الدراسة إلى وجود فجوة عددية كبيرة جداً تقدر بنحو (2082) كفايض عرض، مما يعني أنّ السوق قادر على استيعاب ما نسبته (56.4%) من حجم العرض، بينما يتوقع أنّ باقي النسبة وهي حوالي (43.6%) ستكون عاطلة عن العمل.

وتعتبر البرامج التدريبية المطلوبة من قبل أصحاب العمل أكثر تحديداً وتخصيصاً في حين أنّ البرامج التدريبية المقدمّة من مزوّدي التّدريب عامة نوعاً ما. فعلى سبيل المثال لا الحصر، يطلب أصحاب العمل برنامجاً تدريبياً لتجميع قطع الأثاث، وبرنامجاً لتصنيع قطع الأثاث وفقاً للرسوم التّنفيدية وهي برامج محددة ضمن مهنة النجارة، بينما نجد أنّ مزوّدي التّدريب يقدمون برامج عامة تخدم في تلبية جوانب من الطلب، لكن بشكل غير مباشر مثل برامج: نجار أثاث خشبيّ وبرنامج مساعد نجار أثاث خشبيّ.

وفيما يتعلّق بالمهارة الفنيّة التي أكد أصحاب العمل على ضرورة توفّرها في العاملين في مواقع العمل وفي المنوي تعيينهم، فإنّها في غالبيتها غير مشمولة ضمن البرامج التدريبية المقدمّة. ولذلك فإنّه وفي ضوء نتائج هذه الدّراسة ينبغي التوصية بضرورة توفير برامج تدريبية توفر هذه المهارات الفنيّة المطلوبة والتي يمكن إيجازها في الآتي: إعداد مخطط توزيع آلات التشغيل، وإعداد مخططات مشاريع التّصميم الداخليّ يدوياً، وحفر الأشكال الزخرفيّة، وتصنيع التحف الخشبيّة وتطعيمها بالمعادن والأصداف، ودهان المنتج وتشطيبه، وتجهيز الآلات والأدوات و المواد اللازمة، ودهان الخشب بما يتناسب مع لون الخشب الأصليّ، وإجراء عمليّات الحفر بأنواعه (الهندسي، البارز، الغائر، المجسم)، وقراءة المخططات التّنفيدية، وتصنيع أجزاء الخيزران (قص، ترطيب، ثني، تجميع) حسب الرسوم التّنفيدية.

كشفت النتائج أنّ ما نسبته 99% من المنشآت العاملة في قطاع صناعة الأثاث عبرت عن عدم رغبتها بتعيين الإناث. في حين أنّ هناك طلباً مستقبلياً على الإناث للعمل في هذا القطاع يقدر بنحو 28 فرصة عمل للأعوام (2014-2016)، توزّع هذا الطلب ضمن مهن إدارية وفنيّة مختلفة. وكذلك نجد أنّ هناك عرضاً من الإناث، حيث أشارت بيانات المسح إلى أنّه قد تمّ تخريج (607) متدربة من الجهات المزوّدة للتّدريب المختلفة والمشمولة بمسح الدّراسة. وهنا نلاحظ الفجوة الرقمية الأولى بين ما هو معروض وما هو مطلوب (579 من الإناث لا يوجد طلب يحتويهن ضمن قطاع صناعة الأثاث).

بينت الدّراسة سابقاً في الفصل الثاني أنّ هناك (94) عاملاً من أصل (8521) عاملاً في القطاع، ويشكّلون ما نسبته (1.1%) فقط، وهم يعملون في ست مهن مختلفة في القطاع نفسه لكن أكثر المهن التي يتركّزون فيها هي: مهنة نجار أثاث خشبيّ، ومساعد نجار أثاث خشبيّ، ومهنة منجد أثاث خشبيّ.

6.2 التوصيات

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

1. أن يتولى الفريق الوطني لقطاع صنع الأثاث رسم السياسات القطاعية في مجال تدريب وتشغيل القوى العاملة الأردنية في القطاع.
2. يتوجب على رسمي السياسات في مجال التشغيل الالتفات إلى انعكاس الظروف الحالية السياسية والاقتصادية والاجتماعية على تنبؤات أصحاب العمل المستقبلية سلبياً.
3. العمل على تحسين القوانين والتشريعات الناظمة للعمل.
4. أن تتولى الجهات المزودة للتدريب بالتنسيق مع الفريق الوطني وأصحاب العمل ما يلي :
 - مراجعة وتطوير البرامج التدريبية المطلوبة في قطاع صناعة الأثاث.
 - إدماج المهارات الحياتية والريادية والداعمة للتشغيل كحقيبة إلزامية في البرامج التدريبية.
 - إلغاء أية برامج تدريبية غير مطلوبة لسوق العمل في قطاع صناعة الأثاث.
 - إجراء دراسات تتبعية مع تقديم حوافز مالية سنوية لتمويل مثل هذه الدراسات.
5. أن تتابع وتواصل وزارة العمل تطبيق سياسة الإحلال التدريجي للعمالة الأردنية مكان العمالة الوافدة.
6. أن تتابع وتواصل وزارة العمل (مركز الاعتماد وضبط الجودة) الحد من المنشآت العاملة ضمن القطاع غير المنظم بتفعيل قانون تنظيم العمل المهني رقم 27 لسنة 1999.
7. إجراء دراسات تضم المنشآت العاملة ضمن القطاع غير المنظم والذي لم يكن مشمولاً ضمن هذه الدراسة وهو يستوعب أعداداً كبيرة من العاملين

