



مشروع المنار  
Al-Manar Project



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية  
National Center for Human  
Resources Development

# الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع صناعة الملابس



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 الملابس

أيلول 2014



بدعم من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني

<b>National Center for Human Resources</b>	<b>المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية</b>
<b>Development</b>	
<b>Phone : +962 - 6 - 5331451</b>	<b>هاتف : +962 - 6 - 5331451</b>
<b>Fax : +962 - 6 - 5340356</b>	<b>فاكس : +962 - 6 - 5340356</b>
<b>P.O. Box: 560 Al-Jubaiha</b>	<b>ص.ب : 560 الجبيهة</b>
<b>Postal Code : 11941 Jordan</b>	<b>الرمز البريدي: 11941 الأردن</b>
<b><a href="http://www.nchrd.gov.jo">www.nchrd.gov.jo</a></b>	
<b><a href="http://www.almanar.jo">www.almanar.jo</a></b>	

المملكة الأردنية الهاشمية  
رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية  
(2014/ 10/4828)  
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 الوطني لتنمية الموارد البشريّة.

بإشراف

الأستاذ الدكتور عبدالله عباينة

فريق الباحثين

الدكتور علاء الطراونة      الدكتورة آلاء البشايرة

فريق اعداد قواعد البيانات

السيد أحمد عناقره والسيدة منال الزق

يتقدم المركز الوطني لتنمية الموارد البشريّة بالشكر والعرفان لمجلس التشغيل والتّدريب والتعليم المهنيّ والتّقنيّ لتعاونه الموصول ودوره الفاعل في تيسير عملية التنسيق مع الشركاء والذي أسهم في إنجاز هذا العمل بالإضافة إلى دائرة الإحصاءات العامّة التي نفذت المسح وفق الخطة المرسومة.

ويُقدم المركز الوطني لتنمية الموارد البشريّة كلّ الشكر للجنة الاستشاريّة التي ساهمت بتوجيهاتها في النهوض بالدّراسة للمستوى المطلوب

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

الدكتور أحمد الطويسي      (نائب رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشريّة)

الدكتورة آلاء البشايرة      (المركز الوطني لتنمية الموارد البشريّة)

الدكتور محمد القضاة      (وزارة العمل)

السيدة نادرة البخيت      (مجلس التشغيل والتّدريب والتعليم المهنيّ والتّقنيّ)

المهندس خالد مصلح      (مؤسسة التّدريب المهنيّ)

السيد عميد عبد القادر      (مركز تصميم الألبسة وخدمات التّدريب)

السيدة منال الزق      (المركز الوطني لتنمية الموارد البشريّة)





مشروع المنار  
Al-Manar Project



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية  
National Center for Human Resources  
Development

ويقدم المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية كل الشكر للفريق الوطني لقطاع صناعة الملابس على جهودهم في النهوض بالدراسة للمستوى

#### المطلوب

فرحان افرام	خالد مصليح
فتح الله العمراني	نادرة البخيت
حسان سالم النسور	قسطندي يغنم
عمر القريوتي	عميد عبدالقادر
إيهاب القادري	دينا خياط
محمود الحجاوي	أيمن الخوالدة
سمير مقدح	عيسى قطيشات



## تقديم

يطيب لي وأسرة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية أن نضع بين أيديكم دراسة الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع صناعة الملابس، وهي دراسة منسجمة مع منطلقات مشروع إعادة إصلاح قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني المدعوم من الاتحاد الأوروبي، والذي يُشرف على تنفيذه مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وبمشاركة العديد من المؤسسات الحكومية المعنية والقطاع الخاص، ويركز على ضرورة وجود دراسات مسحية قطاعية لسوق العمل، وتطوير خطط لتنمية الموارد البشرية ضمن هذه القطاعات، وذلك بغرض المساعدة في تعرف الاحتياجات القطاعية الكمية والنوعية من المؤهلات والمهارات، ومن 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 رئيسة، إذ يتضمن الفصل الأول الإطار النظري الخاص بالدراسة من حيث مشكلتها وأهدافها وأهميتها وأسئلتها، بالإضافة لمصادر البيانات والمنهجية المتبعة لذلك. ويتضمن الفصل الثاني تحليل جانب الطلب في قطاع صناعة الملابس. ويتناول الفصل الثالث تحليل جانب العرض في القطاع المستهدف. ثم يتم استخلاص الفصل الرابع والذي يُقدر 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 حقّ استفادة، وأن تخدم توجهات المركز في تعزيز جهود الأردنّ الرائدة والدؤوبة في مجالات تنمية الموارد البشرية. راجين المولى عز وجل أن يأخذ بأيدينا لخدمة الأردنّ 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 .....	
7	1.5.2 أدوات الدراسة .....	
8	1.6 جمع البيانات وتجهيزها .....	
8	1.6.1 مسح الشركات (جانب الطلب) .....	
8	1.6.2 مسح مزودي التدريب (جانب العرض) .....	
9	1.7 تيويب البيانات ونشرها .....	
11	الفصل الثاني تحليل جانب الطلب في قطاع صناعة الملابس .....	
13	2.1 إنتاج منشآت قطاع صناعة الملابس .....	
19	2.2 الخصائص الكمية والنوعية للعاملين في قطاع صناعة الملابس .....	
27	2.3 احتياجات مؤسسات قطاع صناعة الملابس الكمية من العاملين وخصائصهم .....	
33	2.4 المهارات العامة المطلوب توافرها لدى العاملين في قطاع صناعة الملابس .....	
35	2.5 تشغيل المرأة في قطاع صناعة الملابس .....	
37	2.6 تشغيل ذوي الإعاقات في قطاع صناعة الملابس .....	
39	2.7 صعوبات تعيين العاملين في قطاع صناعة الملابس وطرق التعيين .....	

43	الفصل الثالث تحليل جانب العرض في قطاع صناعة الملابس	
45	3.1 أهم الجهات المزودة للتدريب في قطاع صناعة الملابس	
49	3.2 البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الملابس	
69	3.3 برامج إعداد العاملين في مهن قطاع صناعة الملابس	
69	3.3.1 المهارات العامة المتضمنة في برامج إعداد العاملين	
70	3.3.2 برامج رفع الكفاءة المقدمة في قطاع صناعة الملابس	
75	الفصل الرابع تقدير فجوة العرض والطلب في قطاع صناعة الملابس	
77	4.1 الفجوة بين الاحتياجات التدريبية لكل مهنة وبين البرامج التدريبية المتوفرة لهذه المهن	
81	4.2 الفجوة بين المهارات المطلوبة لكل مهنة وبين المهارات التي توفرها البرامج التدريبية لهذه المهن	
82	4.3 الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الإناث	
84	4.4 الفجوة بين الطلب على العمالة من ذوي الإعاقات وبين البرامج التدريبية المقدمة لهم	
85	الفصل الخامس خطة تنمية الموارد البشرية في قطاع صناعة الملابس	
95	الفصل السادس النتائج والتوصيات	
97	6.1 النتائج	
101	6.2 التوصيات	

## قائمة الجداول

- جدول 1: المنشآت الاقتصادية في قطاع صناعة الملابس حسب فئة العاملين والمحافظة 2011 ..... 6
- جدول 2: توزيع عينة المنشآت الاقتصادية في قطاع صناعة الملابس حسب فئة العاملين والمحافظة ..... 6
- جدول 3: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب الإقليم/ المحافظة ..... 13
- جدول 4: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب سنة بدء تقديم الخدمة ..... 14
- جدول 5: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب الكيان القانوني والإقليم ..... 15
- جدول 6: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب حجم المنشأة والإقليم ..... 16
- جدول 7: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب حجم المنشأة والإقليم والجنس ..... 16
- جدول 8: توزيع المنشآت والعاملين في قطاع صناعة الملابس حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم ..... 17
- جدول 9: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم ..... 18
- جدول 10: توزيع العاملين في قطاع صناعة الملابس حسب المؤهل العلمي والجنس ..... 20
- جدول 11: توزيع العاملين في قطاع صناعة الملابس حسب المؤهل العلمي والإقليم ..... 20
- جدول 12: توزيع العاملين في قطاع صناعة الملابس حسب المهنة والجنس والإقليم ..... 21
- جدول 13: توزيع العاملين في قطاع صناعة الملابس حسب الجنسية ..... 24
- جدول 14: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب جهة التدريب المفضلة ..... 25
- جدول 15: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب برامج التدريب الأكثر طلباً ..... 26
- جدول 16: توزيع الطلب على العمالة في قطاع صناعة الملابس حسب المؤهل العلمي والجنس ..... 27
- جدول 17: توزيع الطلب على العمالة في قطاع صناعة الملابس حسب المهنة والإقليم ..... 29
- جدول 18: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع صناعة الملابس حسب سنوات الخبرة المطلوبة والجنس ..... 30
- جدول 19: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع صناعة الملابس حسب أسباب توفرها (دوران/ توسع) ..... 30
- جدول 20: توزيع العمالة في قطاع صناعة الملابس حسب المهنة وأكثر مهارة مطلوبة لها ولا تتوفر لدى العاملين ..... 31
- جدول 21: المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة ..... 34
- جدول 22: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب سبب عدم تعيين الإناث ..... 35
- جدول 23: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب المهنة المطلوبة والإقليم ..... 36
- جدول 24: توزيع العاملين من ذوي الإعاقات في قطاع صناعة الملابس حسب المهنة ..... 37
- جدول 25: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب صعوبات التعيين ..... 39
- جدول 26: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب طرق التعيين والإقليم ..... 40
- جدول 27: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب الصعوبات التي تواجه القطاع والإقليم ..... 42
- جدول 28 : الجهات المزودة للتدريب حسب سنة بدء تقديم خدمات التدريب/ التعليم المهني ..... 45

- جدول 29: الجهات المزودة للتدريب حسب الطاقة الاستيعابية وأعداد الملتحقين والخريجين للأعوام (2011-2013) ..... 45
- جدول 30: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الملتحقين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013) ..... 47
- جدول 31: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013) ..... 48
- جدول 32: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الملابس للأعوام (2011-2013) ..... 49
- جدول 33: توزيع خريجي البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الملابس حسب البرنامج والإقليم ..... 52
- جدول 34: خريجو البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الملابس حسب البرنامج التدريبي والمؤهل العلمي الأدنى ..... 55
- جدول 35: خريجو مزودي التدريب حسب البرنامج التدريبي والمؤهل العلمي الأدنى للأعوام (2011-2013) ..... 57
- جدول 36: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب للأعوام (2011-2013) ..... 58
- جدول 37: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والجنس لمجموع الأعوام (2011-2013) ..... 59
- جدول 38: خريجو مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والبرنامج التدريبي للأعوام (2011-2013) ..... 60
- جدول 39: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة المحتوى التطبيقي والبرنامج التدريبي للأعوام (2011-2013) ..... 63
- جدول 40: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة المحتوى التطبيقي والإقليم للأعوام (2011-2013) ..... 64
- جدول 41: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الوسط ..... 65
- جدول 42: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الشمال ..... 66
- جدول 43: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الجنوب ..... 67
- جدول 44: توزيع المتدربين من ذوي الإعاقات المتوقع تدريبهم مستقبلاً حسب مزودي التدريب والبرنامج التدريبي ..... 68
- جدول 45: المهارات العامة الداعمة للتشغيل والتي توفرها البرامج التدريبية بشكل كافٍ ..... 70
- جدول 46: توزيع المتدربين حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها والعام الذي تدرّبوا فيه ..... 71
- جدول 47: توزيع المتدربين حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها والعام الذي تدرّبوا فيه ومدة الدورة بالساعات ..... 72
- جدول 48: توزيع المتدربين حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها وجهات التدريب المزودة لهذه الدورات ..... 73
- جدول 49: الطاقة الاستيعابية لبرامج الإعداد المهني المزمع تنفيذها مستقبلاً في مؤسسة التدريب المهني حسب البرنامج ..... 74
- جدول 50: البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة في قطاع صناعة الملابس ..... 77
- جدول 51: البرامج التدريبية المطلوبة الملّبة من خلال دورات رفع الكفاءة المعروضة في قطاع صناعة الملابس ..... 79
- جدول 52: البرامج التدريبية المطلوبة للأعوام (2014-2016) ولا تتوفر لدى مزودي التدريب ..... 79
- جدول 53: البرامج التدريبية المطلوبة للأعوام (2014-2016) في كلّ إقليم ولا تتوفر لدى مزودي التدريب ..... 80
- جدول 54: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة للإناث للأعوام (2014-2016) ..... 83
- جدول 55: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة للأعوام (2014-2016) والمعروضة لذوي الإعاقات ..... 84

## قائمة الأشكال

- شكل 1: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب الإقليم/ المحافظة ..... 13
- شكل 2: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب سنة بدء تقديم الخدمة ..... 15
- شكل 3: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب الكيان القانوني والإقليم ..... 15
- شكل 4: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب حجم المنشأة والإقليم ..... 16
- شكل 5: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب حجم المنشأة والإقليم والجنس ..... 17
- شكل 6: توزيع المنشآت والعاملين في قطاع صناعة الملابس حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم ..... 18
- شكل 7: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم ..... 19
- شكل 8: توزيع العاملين في قطاع صناعة الملابس حسب المؤهل العلمي والجنس ..... 20
- شكل 9: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب المؤهل العلمي والإقليم ..... 21
- شكل 10: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب المهن الأكثر إشغالاً ..... 23
- شكل 11: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب المهن الأكثر إشغالاً والإقليم ..... 23
- شكل 12: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب جنسية العاملين والإقليم ..... 24
- شكل 13: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب جهة التدريب المفضلة ..... 25
- شكل 14: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب جهة التدريب المفضلة للبرامج التدريبية المطلوبة ..... 27
- شكل 15: توزيع الطلب على العمالة في قطاع صناعة الملابس حسب المؤهل العلمي للأعوام (2014-2016) ..... 28
- شكل 16: توزيع مجموع الطلب على العمالة في قطاع صناعة الملابس حسب المهنة لمجموع الأعوام (2014-2016) ..... 28
- شكل 17: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع صناعة الملابس حسب سنوات الخبرة المطلوبة للأعوام (2014-2016) ..... 30
- شكل 18: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع صناعة الملابس حسب أسباب توفرها للأعوام (2014-2016) ..... 30
- شكل 19: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب سبب عدم تعيين الإناث ..... 36
- شكل 20: توزيع العمالة من ذوي الإعاقات في قطاع صناعة الملابس حسب المهنة ..... 38
- شكل 21: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب صعوبات التعيين ..... 40
- شكل 22: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب طرق التعيين والإقليم ..... 41
- شكل 23: توزيع المنشآت في قطاع صنع الملابس حسب الصعوبات التي تواجه القطاع والإقليم ..... 42
- شكل 24: الجهات المزودة للتدريب حسب الطاقة الاستيعابية وأعداد الملتحقين والخريجين للأعوام (2011-2013) ..... 46
- شكل 25: توزيع الملتحقين والخريجين حسب الجهات المزودة للتدريب للأعوام (2011-2013) ..... 47
- شكل 26: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الملتحقين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013) ..... 47
- شكل 27: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013) ..... 48
- شكل 28: توزيع خريجي الجهات المزودة للتدريب حسب البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الملابس ..... 50
- شكل 29: توزيع خريجي الجهات المزودة للتدريب ضمن البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الملابس حسب الجنس ..... 50

- شكل 30: خريجو الجهات المزودة للتدريب الذكور حسب أبرز البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الملابس ..... 51
- شكل 31: خريجات الجهات المزودة للتدريب حسب أبرز البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الملابس ..... 51
- شكل 32: خريجو الجهات المزودة للتدريب حسب أبرز البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الملابس والإقليم ..... 53
- شكل 33: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الملابس حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2011 ..... 54
- شكل 34: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الملابس حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2012 ..... 54
- شكل 35: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الملابس حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2013 ..... 55
- شكل 36: توزيع خريجي البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الملابس حسب المؤهل العلمي الأدنى ..... 56
- شكل 37: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب المؤهل العلمي الأدنى والجنس للأعوام (2011-2013) ..... 58
- شكل 38: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب للأعوام (2011-2013) ..... 59
- شكل 39: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والجنس لمجموع الأعوام (2011-2013) ..... 60
- شكل 40: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والبرنامج التدريبي للأعوام (2011-2013) ..... 62
- شكل 41: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة المحتوى التطبيقي والبرنامج التدريبي للأعوام (2011-2013) .... 64
- شكل 42: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة المحتوى التطبيقي والإقليم للأعوام (2011-2013) ..... 65
- شكل 43: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الوسط ..... 66
- شكل 44: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الشمال ..... 67
- شكل 45: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الجنوب .... 68
- شكل 46: توزيع المتدربين من ذوي الإعاقات المتوقع تدريبهم مستقبلاً حسب مزودي التدريب والبرنامج التدريبي ..... 69
- شكل 47: توزيع المتدربين حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها للأعوام (2011-2013) ..... 71
- شكل 48: توزيع المتدربين ضمن دورات رفع الكفاءة التي تلقوها حسب مدة الدورة بالساعات ..... 72
- شكل 49: توزيع المتدربين في مؤسسة التدريب المهني حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها للأعوام (2011-2013) ... 73
- شكل 50: الطاقة الاستيعابية لبرامج الإعداد المهني المزمع تنفيذها مستقبلاً في مؤسسة التدريب المهني حسب البرنامج ..... 74

## الملخص التنفيذي

بلغ عدد المنشآت في قطاع صناعة الملابس (2,325) منشأة، وهي توظف نحو (69,442) عاملاً وعاملة، توزعت بواقع (67%) في إقليم الوسط، ونحو (23%) في إقليم الشمال، وما نسبته (10%) في إقليم الجنوب. وتعتبر غالبية المنشآت العاملة في القطاع منشآت فردية (93%) وفقاً لكيانها القانوني، وتشكل المنشآت التضامنية ما نسبته (5%)، ونحو (2%) منشآت ذات مسؤولية محدودة.

وقد تم تصنيف المنشآت في قطاع صناعة الملابس ضمن ثلاث مجموعات رئيسية هي: المنشآت الصغيرة الحجم (1-5 عمال) وبنسبة (91%)، والمنشآت الكبيرة الحجم (11 عاملاً وأكثر) وبنسبة (6%)، تليها المنشآت المتوسطة الحجم (6-10 عمال) وبنسبة (5%)، ثم. ويُذكر أنّ (53%) من المنشآت العاملة في هذا القطاع بيّنت انخفاض الطلب على إنتاجها في العام 2013، وكذلك توقعوا انخفاض الطلب على منتجاتهم خلال الأعوام (2014-2016).

يتوزع العاملون في القطاع بواقع (38%) للذكور مقابل (62%) فقط إناثاً. ويتعرف مؤهلات العاملين العلمية بشكل عام، نجد أنّ غالبية العاملين مؤهلهم العلمي أقل من الثانوي وبنسبة (72%)، توزعوا بواقع (76%) للإناث العاملات و(67%) للذكور. من ناحية أخرى، فإنّ ما نسبته (31%) فقط من العاملين في هذا القطاع هم أردنيو الجنسية، مقابل (69%) من غير الأردنيين، وتشكل نسبة غير الأردنيين في إقليم الوسط (67%)، ونحو (72%) في إقليم الشمال، وقرابة (78%) في إقليم الجنوب.

وقد أظهرت الدراسة أنّ مهن خياطة ملابس نسائية خارجية، وخياطة ملابس رجال/ بنطلون، وخياطة ملابس رجال/ قميص، وخياطة الملابس/ عام، وفاحص الجودة، وخياطة ملابس رياضية وقطنية، ومشغل آلة الدرزة هي المهن الأكثر إشغالاً في قطاع صناعة الملابس.

يركز قطاع صناعة الملابس بشكل رئيس على توظيف الإناث بشكل عام، مع وجود كبير للذكور في مجموعة من المهن لكن بنسب متفاوتة. كما ويتركز الطلب على العمالة أكثر في إقليم الوسط، حيث بلغ حجم الطلب على مهن هذا القطاع حوالي (12,782) في إقليم الوسط، مقارنة مع (4,878) في إقليم الشمال، و(1,997) في إقليم الجنوب، بحجم طلب إجمالي بلغ (19,657) للأعوام (2014-2016).

وبشكل عام فإنّ هناك طلباً للأعوام (2014-2016) على مهن خياطة ملابس رجال/ بنطلون (3,497)، وخياطة ملابس رجال/ قميص (3,478)، وخياطة ملابس نسائية خارجية (3,468)، وخياطة ملابس رياضية وقطنية (1,483)، وعامل طوي وتغليف (847)، وعامل تشطيب ملابس (771)، وفاحص جودة (601) فرصة عمل. وبيّنت الدراسة أنّ أكثر مهارة مطلوبة ضمن مهن القطاع هي: مهارة عمل بترون حسب المقاسات المطلوبة، ومهارة العمل على كافة مراحل البنطلون، ومهارة قص القماش والفازلين، ومهارة تجميع أجزاء الملابس بآلات الخياطة اللازمة، ومهارة تنظيف قطع الملابس من الخيوط الزائدة، ومهارة ضبط مقاس الملابس وتشطيبها وتفقدتها.



تشير نتائج تحليل البيانات التي تمّ جمعها إلى أنّ أكثر من (90%) من المنشآت العاملة في قطاع صناعة الملابس لا ترغب في تعيين إناث جدد في هذا القطاع، ويعود ذلك بشكلٍ رئيس إلى عدم الحاجة، تليه طبيعة العمل في بعض الأحيان التي لا تناسب المرأة في هذا القطاع، خاصة تلك المهن المتعلقة باستخدام الآلات في المصانع. وعند دراسة المهن التي تعمل بها الإناث ضمن هذا القطاع، يتبيّن أنّ أهم المهن التي يعملن بها هي مهن خياط ملابس نسائية خارجية (6,921)، وخياط ملابس رجال/ قميص (6,410)، وخياط ملابس رجال/ بنطلون (5,120)، ومشغل آلة درزة (4,383) وخياط ملابس رياضية وقطنية (3,762) ويوجد إجمالي طلب مستقبلي على الإناث بمقدار (14,083) فرصة عمل، توزعت بواقع (5558) فرصة لعام 2014، و(4255) فرصة عمل لعام 2015، بينما كان الطلب على الإناث (4270) فرصة عمل لعام 2016.

ويذكر أنّ عدد العاملين من ذوي الإعاقات قد بلغ (511) عاملاً من أصل (69,442) عاملاً في القطاع، ويشكّلون ما نسبته (0.7%) فقط، وهم يعملون في مجموعة مهن مختلفة في القطاع نفسه، لكن أكثر المهن التي يتركزون فيها هي مهنة خياط ملابس نسائية خارجية، وخياط ملابس رجال/ قميص، وفاحص جودة، وخياط ملابس رجال/ بنطلون. وتجدر الإشارة إلى أنّ نحو (40%) من العاملين من ذوي الإعاقات لديهم إعاقة سمعية، ونحو (31%) لديهم إعاقة حركية.

كشفت نتائج الدراسة عن أنّ هناك نسبة كبيرة من المنشآت تواجه صعوبات في التّعيين، وتعزى هذه الصعوبات إلى النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة بشكلٍ رئيس، إضافة للنقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل. وفيما يتّصل بالطرق المستخدمة في التّعيين، فقد أظهرت الدراسة أنّ التّعيين المباشر من خلال الاتّصالات الشخصية هو الأكثر استخداماً وبنسبة (84%)، يليه التّعيين عن طريق مكاتب التشغيل وبنسبة (8%)، ثمّ التّعيين من خلال إعلانات الصحف والمواقع الإلكترونية وبنسبة (6%).

كما سئل أصحاب العمل عن الصعوبات والتّحديات التي تواجه قطاع صنع الملابس، وقد أجاب (34%) منهم بأنّ ضعف الترويج للاستثمار تؤثر سلباً على أداء القطاع، بينما أشار (33%) إلى ارتفاع الضرائب، وأشار نحو (22%) إلى ضعف وقصور القوانين والتشريعات النازمة للعمل.

بلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع نحو (13) برنامجاً تدريبياً، وبلغ عدد خريجيها قرابة (4,251) خريجاً خلال الأعوام (2013-2011). تخرجوا من برنامج خياط الملابس (53%)، وبرنامج عامل كروشيه (19%)، وبرنامج خياط ملابس نسائية خارجية (11%). بينما بلغ حجم العرض الحقيقي قرابة (2,256) خريجاً.

من ناحية أخرى، بلغ عدد خريجي البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع من الذكور نحو (306) خريج خلال الأعوام (2013-2011). تخرجوا من برنامجي خياط الملابس، وخياط ملابس رجال/ قميص (80%). في المقابل، بلغ عدد خريجات البرامج التدريبية في قطاع صناعة الملابس قرابة (3945) خريجة خلال الأعوام (2013-2011). نسبة كبيرة منهن تخرجت من برنامج خياطة الملابس (54%)، ثمّ برنامج عامل كروشيه (20%)، ثمّ برنامج خياط ملابس نسائية خارجية (12%).

توزّع خريجو الجهات المزودة للتدريب في قطاع صناعة الملابس إقليمياً على النحو الآتي: (68%) في إقليم الوسط، و(22%) (10%) في إقليمي الشمال والجنوب على التوالي. من ناحية أخرى، توزّع خريجو الجهات المزودة للتدريب في هذا القطاع جندرياً بواقع (7%) ذكوراً (97% في إقليم الوسط، ونحو 3% في الشمال)، ونحو (93%) إناثاً (66% في إقليم الوسط، و24% في الشمال، و10% في الجنوب). كما كشفت النتائج عن أنّ عدد المتدربين من ذوي الإعاقات قد بلغ (10) متدربين تركزوا في أربعة برامج تدريبية هي: برنامج مصمم الإنتاج والثياب، وبرنامج خياط ملابس رجالي/ قميص، وبرنامج خياط ملابس نسائية خارجية، بالإضافة إلى صانع النماذج (البترونات) للملابس. غالبيتهم العظمى تلقوا هذا التدريب في مؤسسة التدريب المهنيّ (9 متدربين)، وواحد في مركز تصميم الألبسة وخدمات التدريب. وبسؤال مزوّدي التدريب عن فرص التدريب المستقبلية لهذه الفئة من المجتمع، وجدنا أنّ هناك خمس جهات على استعداد لتقديم برامج تدريبية بطاقة استيعابية (75) متدرباً.

تتنوّع دورات رفع الكفاءة المقدّمة من الجهات المزودة للتدريب ضمن ستة برامج تدريبية هي: دورة تجميع أجزاء الملابس بآلات الخياطة اللازمة بعدد بلغ (25) متدرباً، ودورة تجهيز آلة الدرزة بالخيوط والإبر حسب العمل المطلوب وتعبئة المكوك بإجماليّ بلغ (25) متدرباً للأعوام (2011-2012)، تليها دورة حساب كميات المواد المطلوبة للإنتاج (تحليل الطلبية)، وإعداد قوائم بالمواد اللازمة للتصنيع ومواصفاتها بعدد متدربين إجماليّ بلغ (12) متدرباً للعام (2012)، ثمّ دورة عمل بترون حسب المقاسات المطلوبة، ودورة حساب تكلفة المنتج من حيث الاستهلاكات المطلوبة من المواد الخام والوقت وعدد ماكنات الخياطة المطلوب تشغيلها لإنجاز الطلبية. وقد تركزت في إقليم الوسط بنسبة (65%)، ونحو (25%) و (10%) في كلّ من إقليمي الشمال والجنوب على التوالي. وكانت موجهة إلى (25) من الذكور و(27) من الإناث في مؤسسة التدريب المهنيّ، ونحو (21) من الذكور و (15) من الإناث في مركز تصميم الألبسة وخدمات التدريب. وتجدر الإشارة إلى أنّ مركز تصميم الألبسة وخدمات التدريب سيقدم دورة إجراء العمليات التحضيرية للملابس مستقبلاً لتدريب (12) متدرباً، ودورة متابعة تنفيذ طلبيات الملابس ووضع خطة لتسويق المنتجات ومتابعة تنفيذها لتدريب (20) متدرباً، بينما التعليم المهنيّ/ وزارة التربية والتعليم سيقدم دورة عمل بترون حسب المقاسات المطلوبة لتدريب (40) متدرباً.

مما سبق نخلص إلى وجود فجوة عددية كبيرة جداً تقدر بنحو (19,657) فرصة عمل ضمن هذا القطاع، في حين بلغ حجم العرض الإجماليّ (4251) للأعوام (2011-2013)، الأمر الذي يشير إلى وجود فجوة عددية تقدر بنحو (15,406) كفائض طلب (عجز عرض)، مما يعني أنّ السوق قادر على استيعاب ما نسبته (100%) من حجم العرض، ويبقى هناك فائض طلب كبير على العمالة.

وفيما يتعلّق بالمهارة الفنيّة التي أكد أصحاب العمل على ضرورة توفرها في العاملين في مواقع العمل وفي المنوي تعيينهم، فإنّ بعضها غير مشمولة ضمن البرامج التدريبية المقدّمة. ولذلك، وفي ضوء نتائج هذه الدراسة ينبغي التوصية بضرورة توفير برامج تدريبية توفر هذه المهارات الفنيّة المطلوبة، والتي يمكن إيجازها في الآتي: عمل بترون حسب المقاسات المطلوبة، والعمل على كافة مراحل البنطلون (تجميع القطع، تجهيز وتركيب السحاب، تجهيز وتركيب الجيب، ماكينة الفوليه، تجهيز وتركيب الداير، تركيب العلاقات للحزام، عراوي وأزرار ولبس)، إضافة إلى كويه وتشطيبه، وقص القماش والفازلين، وتجميع أجزاء الملابس بآلات الخياطة اللازمة، وضبط مقاس الملابس وتشطيبها وتفقدته، وتنظيف قطع الملابس من الخيوط الزائدة، وطي قطع الملابس حسب تعليمات الإنتاج.

هناك طلب مستقبلي على الإناث للعمل في هذا القطاع يقدر بنحو (14,083) فرصة عمل للأعوام (2014-2016)، توزع هذا الطلب ضمن مهن ادارية وفنية مختلفة. وكذلك نجد أنّ هناك عرضاً من الإناث، حيث أشارت بيانات المسح إلى أنّه قد تمّ تخريج (4125) متدربة من الجهات المزوّدة للتدريب المختلفة والمشمولة بمسح الدراسة. وهنا، نلاحظ الفجوة الرقمية الأولية بين ما هو معروض وما هو مطلوب (9,958) فائض طلب على الإناث ضمن قطاع صناعة الملابس).

يعمل نحو (511) عاملاً من ذوي الإعاقات من أصل (69,442) عاملاً في القطاع، ويشكّلون ما نسبته (0.7%) فقط، وهم يعملون في مجموعة مهن مختلفة في القطاع نفسه، لكن أكثر المهن التي يتركّزون فيها هي مهنة خياط ملابس نسائية خارجية، وخياط ملابس رجال/ قميص، وفاحص جودة، وخياط ملابس رجال/ بنطلون. وتجدر الإشارة إلى أنّ نحو (40%) من العاملين من ذوي الإعاقات لديهم إعاقة سمعية، ونحو (31%) لديهم إعاقة حركية. وكشفت نتائج المسح أنّ هناك (105) منشأة عاملة في قطاع صناعة الملابس على استعداد لتوفير (361) فرصة عمل. من ناحية أخرى، أعلنت خمس جهات من الجهات المزوّدة للتدريب عن أنّ هناك (75) متدرباً من ذوي الإعاقات يتدربون في سبع برامج مختلفة.

وبناءً على ما سبق توصي الدراسة على ضرورة أن يتولّى مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهنيّ تشكيل فرق وطنية تتولّى رسم السياسات القطاعية في مجال تدريب وتشغيل القوى العاملة الأردنية في قطاع صناعة الملابس. وأن تتولّى الجهات المزوّدة للتدريب مراجعة وتطوير البرامج التدريبية المطلوبة في القطاع، وإدماج المهارات الحياتية والريادية والداعمة للتشغيل كحقيبة إلزامية في جميع برامجها التدريبية، وإلغاء أية برامج تدريبية غير مطلوبة لسوق العمل في القطاع. كما توصي الدراسة بضرورة تولّي وزارة العمل تطبيق سياسة الإحلال التدريجيّ للعمالة الأردنية مكان العمالة الوافدة.

# الفصل الأول

## الإطار العام للدراسة



## 1.1 المقدمة

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

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

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

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

ويغطي هذا التقرير قطاع صناعة الملابس.

## 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 الملابس، وذلك من خلال تحليل قوى سوق العمل الأردني الكمي والنوعي، واستنباط مدى تجانس العرض متمثلاً بمخرجات مزودي التدريب والتعليم المهني والتقني الكمي والنوعي، مع الطلب والمتمثل في حاجات سوق العمل الكمي والنوعي 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 الملابس، والتي من شأنها أن تسهم في جسر الفجوة وتحقيق التوازن، الأمر الذي سيفل من مقدار الاختلالات في منظومة تنمية واستثمار الموارد البشرية المتمثلة بالفجوة الواضحة بين جانبي العرض والطلب، وهذا بدوره سيرك أثراً إيجابياً على معدل النمو الاقتصادي في الأردن، ويسهم بتعزيز التنافسية مع الأخذ بعين الاعتبار الفروقات النسبية على مستوى أقاليم المملكة.

## 1.3 أهداف الدراسة

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

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

## 1.4 أسئلة الدراسة

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

1. ما خصائص العاملين الحاليين في قطاع صناعة الملابس من حيث المهنة والجنس والمستوى التعليمي؟
2. ما خصائص البرامج المقدّمة لمهن قطاع صناعة الملابس من حيث المدة والمستوى التعليمي للمتدربين ومواقع التدريب وعدد الخريجين؟
3. ما احتياجات سوق العمل الكميّة والنوعيّة في قطاع صناعة الملابس للأعوام (2013-2015)؟
4. ما احتياجات المنشآت في قطاع صناعة الملابس من المهارات في كلّ مهنة من مهن القطاع؟
5. ما المهارات التي يقدمها مزودو التدريب في كلّ برنامج من برامج التدريب التي تخدم قطاع صناعة الملابس؟
6. ما الفرص الحالية والمستقبلية لتوظيف المرأة في قطاع صناعة الملابس؟
7. ما الفرص الحالية والمستقبلية لتدريب المرأة وتمكينها في قطاع صناعة الملابس؟
8. ما الفرص الحالية والمستقبلية لتوظيف ذوي الإعاقات في قطاع صناعة الملابس؟
9. ما الفرص الحالية والمستقبلية لتدريب ذوي الإعاقات لدخول سوق العمل في قطاع صناعة الملابس؟
10. ما الصعوبات التي تواجهها المنشآت في التّعيين في قطاع صناعة الملابس؟
11. ما أهمّ المزايا التي تقدمها المنشآت للعاملين فيها في قطاع صناعة الملابس؟

## 1.5 منهجية الدراسة

تغطي الدراسة جانب الطلب للشركات العاملة ضمن قطاع صناعة الملابس عبر مسح احتياجاتها الحالية والمستقبلية للأعوام (2013-2015) من القوى العاملة والتدريب، وجانب العرض الذي توفره جهات تزويد التدريب من الخريجين وبرامج التدريب عبر مسح لإمكانيات هذه الجهات الحالية وتوجهاتها المستقبلية للتدريب ضمن القطاع المستهدف.

### 1.5.1 مجتمع وعينة الدراسة

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

تمّ تصميم عينة المسح للحصول على تقديرات موثوقة للمتغيرات الرئيسة للمسح على مستوى المحافظات والأقاليم الثلاثة. وصمّمت 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 مجتمع الدراسة إلى طبقات؛ لضمان التجانس والتمثيل للمجتمع بشكل جيد حسب المحافظات والمهن وفئة العاملين في المنشأة. والجدول 1 يبيّن توزيع مجتمع الدراسة حسب فئة العاملين من بيانات التعداد العام للمنشآت الاقتصادية 2011.



**جدول 1: المنشآت الاقتصادية في قطاع صناعة الملابس حسب فئة العاملين والمحافظة 2011**

المجموع	فئة العاملين					المحافظة
	+100	99-50	49-10	9-5	4-1	
954	14	6	35	83	816	العاصمة
130			3	1	126	البلقاء
410	11	1	10	19	369	الزرقاء
60				2	58	مأدبا
379	15	8	7	8	341	إربد
68					68	المفرق
50					50	جرش
31			1		30	عجلون
104	1		1	1	101	الكرك
28				1	27	الطفيلة
52					52	معان
38				3	35	العقبة
2304	41	15	57	118	2073	المجموع

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

**جدول 2: توزيع عينة المنشآت الاقتصادية في قطاع صناعة الملابس حسب فئة العاملين والمحافظة**

المجموع	فئة العاملين					المحافظة
	+100	99-50	49-10	9-5	4-1	
538	14	6	35	83	400	العاصمة
130			3	1	126	البلقاء
410	11	1	10	19	369	الزرقاء
60				2	58	مأدبا
379	15	8	7	8	341	إربد
68					68	المفرق
50					50	جرش
31			1		30	عجلون
104	1		1	1	101	الكرك
28				1	27	الطفيلة
52					52	معان
38				3	35	العقبة
1888	41	15	57	118	1657	المجموع

## 1.5.1.2 مسح مزوذي التّدريب (جانِب العرض)

تكون مجتمَع الدّراسة لهذا المسح من كافة مزوذي التّدريب والتعليم المهنيّ والتّقنيّ الرئيسين في المملكة ممثّلاً بالآتي:

- ✓ مؤسسة التّدريب المهنيّ.
- ✓ كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية.
- ✓ وزارة التربية والتعليم/ إدارة التعليم المهنيّ.
- ✓ وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين/ مراكز التّدريب التابعة للوكالة.

بالإضافة إلى مجموعة من معاهد ومراكز تدريب أخرى تابعة للقطاع الخاص (مركز الأميرة بسمة للتنمية، مركز أكاديميّة فاخوري للدراسات والتصميم، تنمية وتأهيل المرأة الريفية، مؤسسة نهر الأردنّ، مركز تصميم الألبسة وخدمات التّدريب) تقدّم خدمات تدريب مهني ضمن مهن القطاع المستهدف. أمّا بالنسبة لعينة المسح فقد كانت عينة شاملة بحيث غطت كافة مزوذي التّدريب الرئيسين، بالإضافة إلى تغطية 3 معاهد/ مراكز/ مواقع تدريب من القطاع الخاص أمكن حصرها، وذلك رغم عدم توفر معلومات دقيقة عن جهات التّدريب العاملة في مجالات مهنية/ حرفية ضمن القطاع الخاص، وبالتالي، يتوقّع أن يكون عددها محدوداً.

## 1.5.2 أدوات الدّراسة

تمّ تصميم استبانتيّن لتحقيق أهداف الدّراسة، الاستبانة الأولى تغطي جانب الطلب (أصحاب العمل)، وتوفّر بشكلٍ رئيس بيانات عن أعداد العاملين واحتياجاتهم التّدريبية، واحتياجات المؤسسة الكميّة من العمالة في المهن المختلفة والمهارات الفنيّة والعامّة (الداعمة للتشغيل) المطلوبة لممارسة المهن المختلفة. كما توفر الاستبانة بيانات عن تشغيل ذوي الإعاقات وطبيعة المهن الممكن أن يشغلها، وكذلك بيانات عن تشغيل المرأة وفي أي المهن، والصعوبات التي يواجهها أصحاب العمل في تعيين العمالة والطرق المتبعة في التّعيين والمزايا المقدّمة للعاملين.

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

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

## 1.6 جمع البيانات وتجهيزها

### 1.6.1 مسح الشركات (جانب الطلب)

تم تنفيذ جمع بيانات مسح المنشآت وفق الإجراءات الآتية:

- إعداد دليل لتعبئة الاستبانة للباحث الميداني (جامع البيانات) يتضمّن التوضيحات اللازمة لكل أسئلة الاستبانة.
- إعداد دليل بشروط وتعليمات إدخال بيانات المسح الواردة من خلال الاستبانات.
- اختيار وتدريب ما مجموعه 80 باحثاً ميدانياً (جامع بيانات) من الذكور والإناث يتابعهم 3 مشرفين، 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 الاسناد من 2014/4/2 \_ 2014/7/3 .
- تدقيق الاستبانات المعبأة وترميزها من قبل الفريق المكلف بذلك من موظفي دائرة الإحصاءات العامة.
- إدخال البيانات إلى الحاسوب، وإعداد جداول البيانات الخام.

### 1.6.2 مسح مزوّدي التّدريب (جانب العرض)

تمّ تنفيذ جمع بيانات مسح مزوّدي التّدريب وفق الإجراءات الآتية:

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

## 1.7 تبويب البيانات ونشرها

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



## الفصل الثاني

# تحليل جانب الطلب في قطاع صناعة

## الملابس

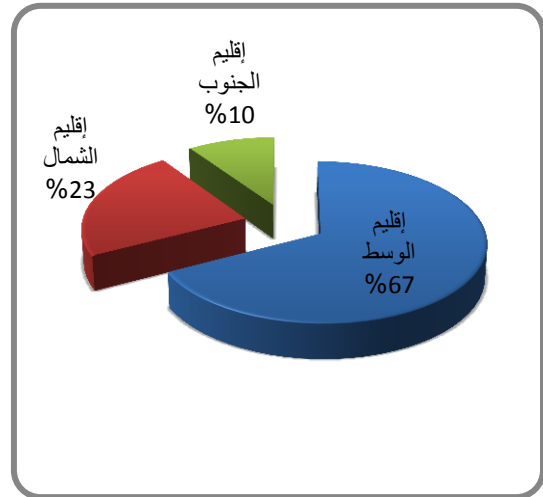
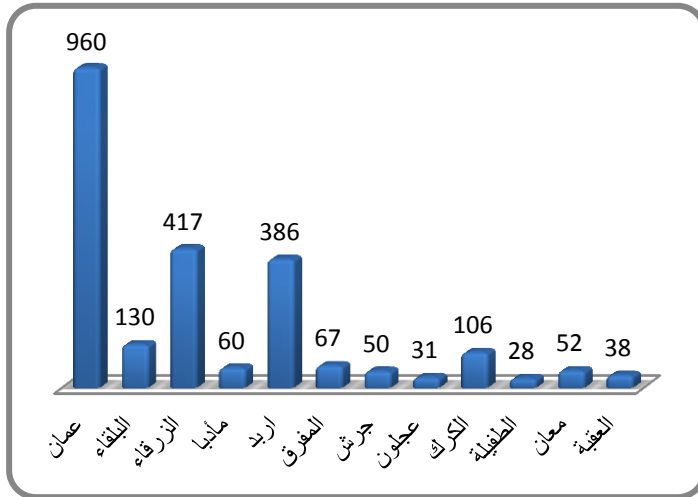


## 2.1 إنتاج منشآت قطاع صناعة الملابس

بلغ عدد المنشآت في قطاع صناعة الملابس (2,325) منشأة لغاية النصف الأول من عام 2014 استناداً للمسح الذي أجرته دائرة الإحصاءات العامة، توزعت بواقع (67%) في إقليم الوسط، ونحو (23%) في إقليم الشمال، وما نسبته (10%) في إقليم الجنوب (أنظر الجدول 3 والشكل 1).

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

عدد المنشآت	الإقليم/ المحافظة
1567	إقليم الوسط
960	عمان
130	البلقاء
417	الزرقاء
60	مأدبا
534	إقليم الشمال
386	إربد
67	المفرق
50	جرش
31	عجلون
224	إقليم الجنوب
106	الكرك
28	الطفيلة
52	معان
38	العقبة
2325	المجموع



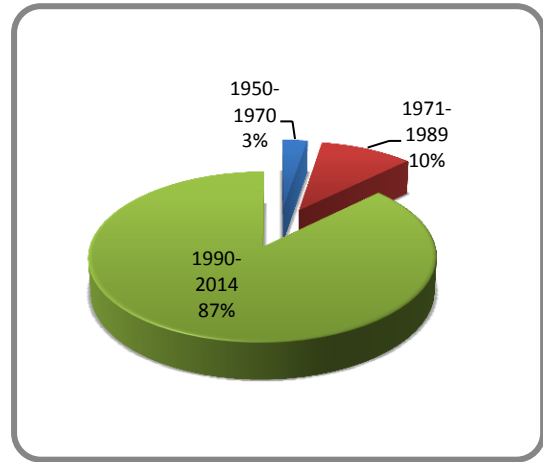
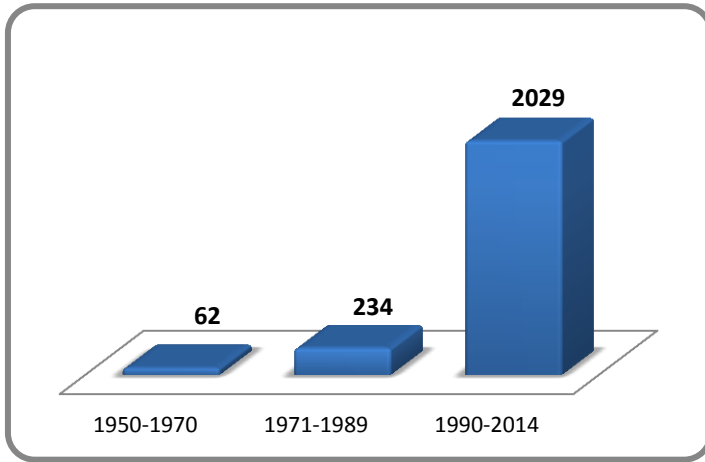
شكل 1: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب الإقليم/ المحافظة



وأظهرت الدّراسة أنّ عدد المنشآت في هذا القطاع قد تفاوتت من حيث نشأتها ما بين العام 1950 ونهاية النصف الأول من العام الحالي 2014 كما يوضح الجدول (4)، لكن وبشكلٍ عام فإنّ غالبيّة المنشآت التي شملها المسح بدأت نشاطها منذ العام 1990، حيث تشير البيانات إلى أنّ حوالي (87%) من المنشآت العاملة في هذا القطاع بدأت بتقديم الخدمة منذ العام 1990 وهي توظف نحو (99%) من إجماليّ العاملين في القطاع والبالغ (69,442) عاملاً وعاملة.

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

سنة البدء	عدد المنشآت	عدد العاملين	سنة البدء	عدد المنشآت	عدد العاملين
1950	4	141	1985	19	31
1953	1	3	1986	11	20
1954	2	2	1987	16	45
1955	1	3	1988	9	12
1956	1	4	1989	12	56
1958	3	4	1990	33	84
1959	1	1	1991	21	31
1960	1	3	1992	41	1173
1963	4	4	1993	24	65
1964	6	23	1994	30	55
1965	2	2	1995	42	56
1966	4	6	1996	21	296
1967	5	12	1997	32	2340
1968	5	6	1998	38	82
1969	7	7	1999	40	69
1970	14	21	2000	105	6310
1971	7	9	2001	53	13759
1972	13	15	2002	69	2406
1973	8	9	2003	60	5842
1974	13	23	2004	108	10938
1975	21	31	2005	129	1959
1976	14	15	2006	106	14473
1977	9	13	2007	114	2366
1978	8	24	2008	122	536
1979	8	18	2009	228	955
1980	26	32	2010	193	1679
1981	7	9	2011	139	1108
1982	17	21	2012	126	1890
1983	7	11	2013	99	227
1984	8	9	2014	55	98
مجموع المنشآت	2,325	مجموع العاملين	69,442		

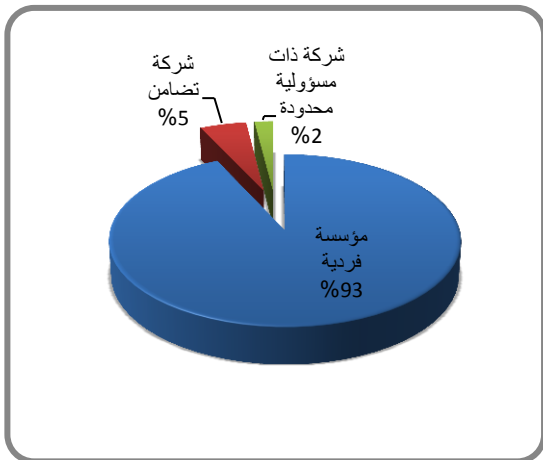
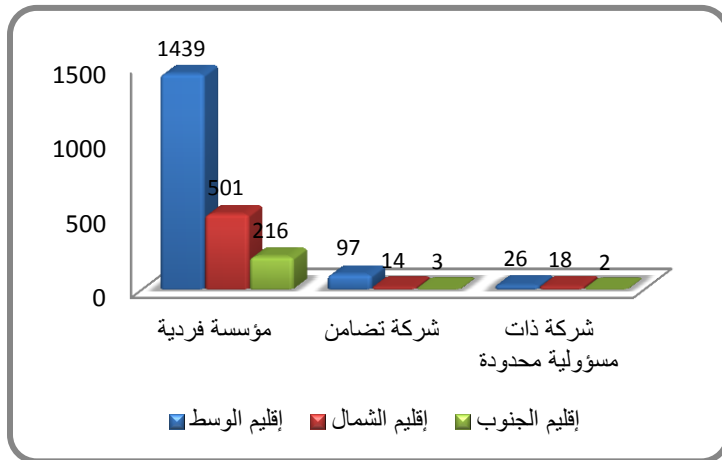


شكل 2: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب سنة بدء تقديم الخدمة

ويشير الجدول (5) إلى أنّ غالبية المنشآت العاملة في قطاع صناعة الملابس هي منشآت فردية، حيث إنّ قرابة (93%) منها منشآت فردية وفقاً لكيانها القانوني، وتشكل المنشآت التضامنية ما نسبته (5%)، ونحو (2%) منشآت ذات مسؤولية محدودة.

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

المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	الكيان القانوني للمنشأة
2155	216	501	1439	مؤسسة فردية
115	3	14	97	شركة تضامن
46	2	18	26	شركة ذات مسؤولية محدودة
1			1	شركة توصية بسيطة
2			2	شركة مساهمة عامة
3	2		1	جمعية تعاونية
2	2			جمعية خيرية
2325	224	534	1567	المجموع

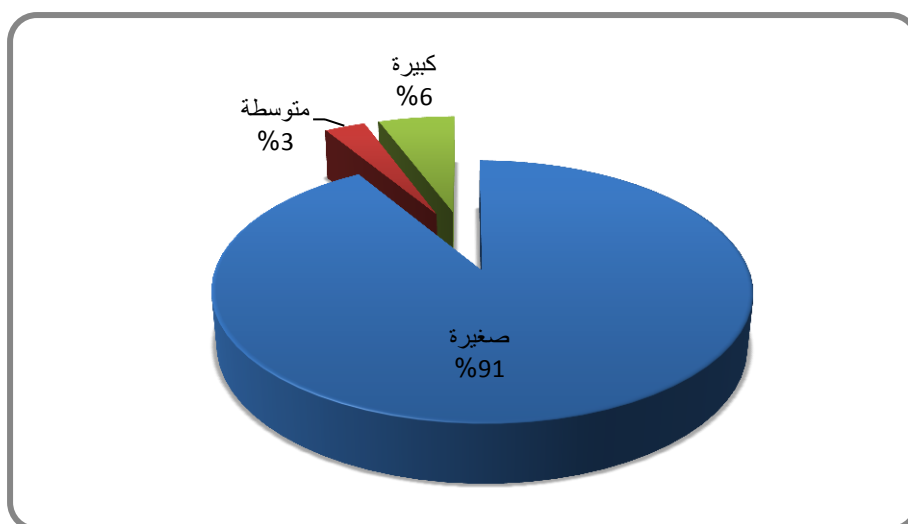


شكل 3: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب الكيان القانوني والإقليم

واستناداً لنتائج المسح يمكن تصنيف المنشآت في قطاع صناعة الملابس ضمن ثلاث مجموعات رئيسية هي: المنشآت الصغيرة الحجم (1-5 عمال) والتي تنتشر بنسبة كبيرة في جميع أقاليم المملكة وبنسبة (91%)، تليها المنشآت الكبيرة الحجم (11 عمالاً وأكثر) وبنسبة (6%)، ثم المنشآت المتوسطة الحجم (6-10 عمال) وبنسبة (3%).

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

المنشأة حجم	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
صغيرة	1416	486	221	2124
متوسطة	61	8	1	70
كبيرة	89	40	2	131
المجموع	1567	534	224	2325

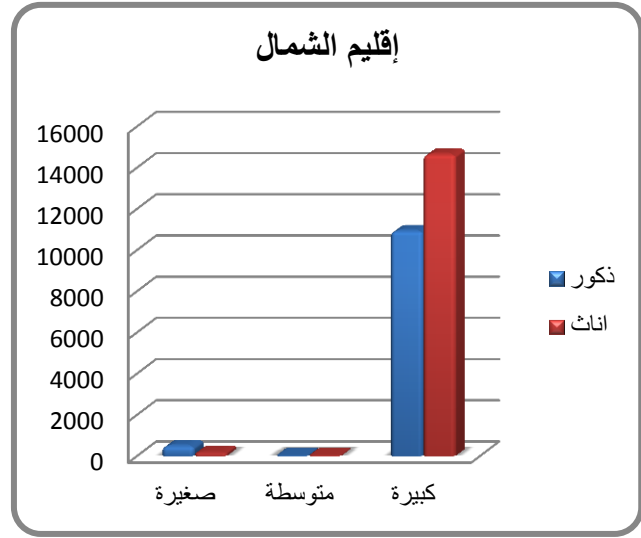
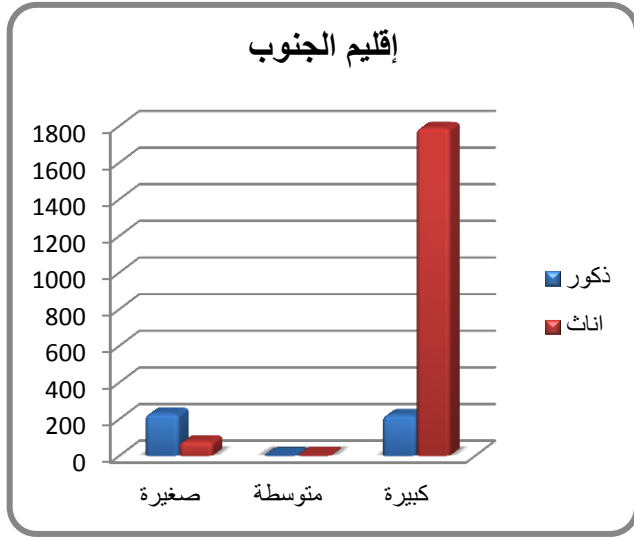
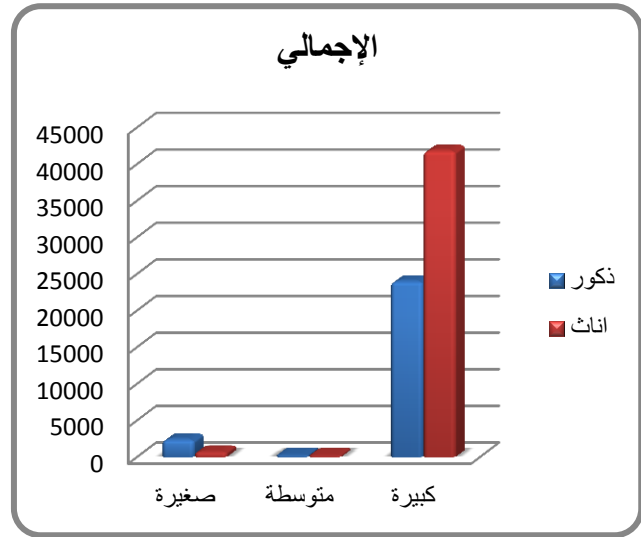
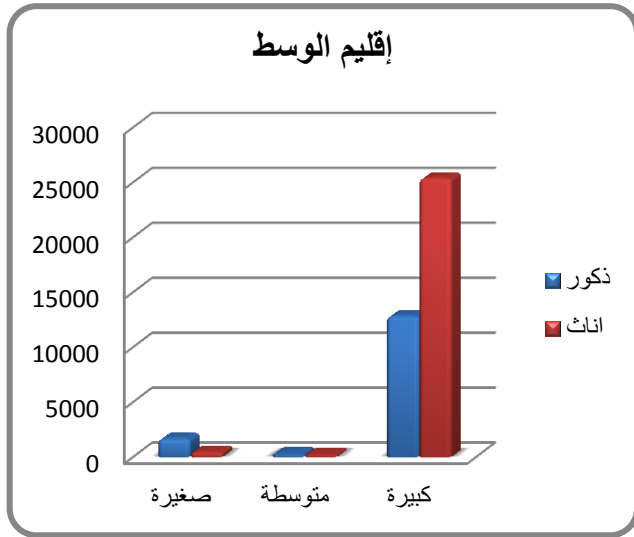


شكل 4: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب حجم المنشأة والإقليم

ويبين الجدول (7) توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب حجم المنشأة والإقليم والجنس، ويلاحظ أنّ عدد العاملين الإناث أكبر في المنشآت الصغيرة الحجم وغير محددة الحجم، وذلك في إقليم الوسط والشمال.

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

حجم المنشأة	إقليم الوسط			إقليم الشمال			إقليم الجنوب		
	مجموع	ذكر	أنثى	مجموع	ذكر	أنثى	مجموع	ذكر	أنثى
صغيرة	2130	1686	444	660	493	166	230	79	230
متوسطة	460	275	185	62	27	35	1	5	1
كبيرة	38226	12839	25387	25579	10929	14650	222	1789	0
المجموع	40816	14800	26016	26301	11450	14851	453	1873	453

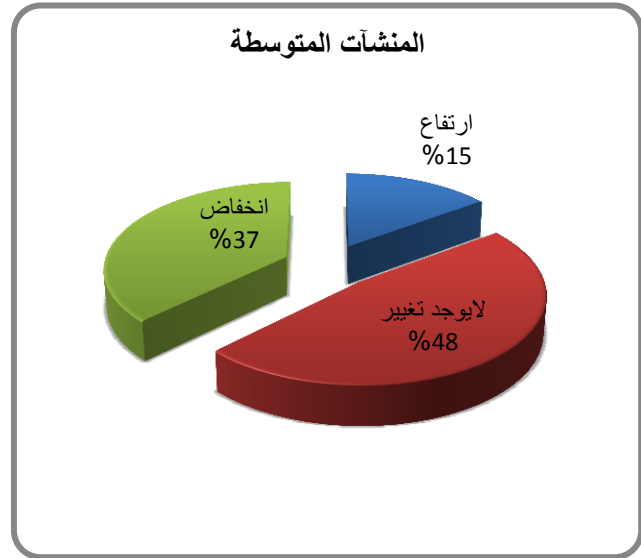
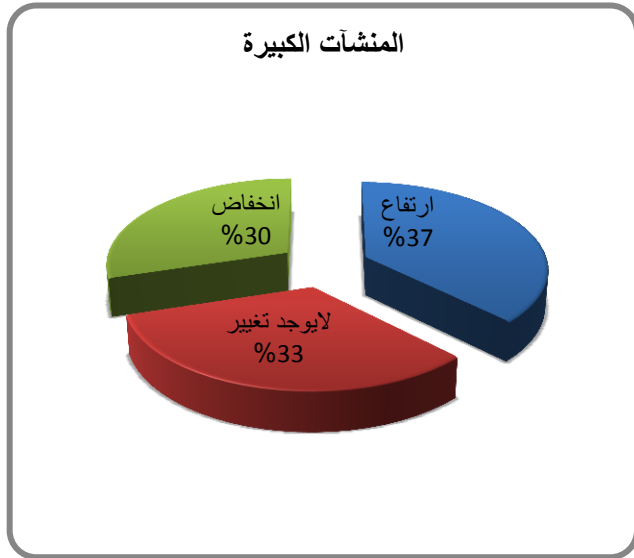
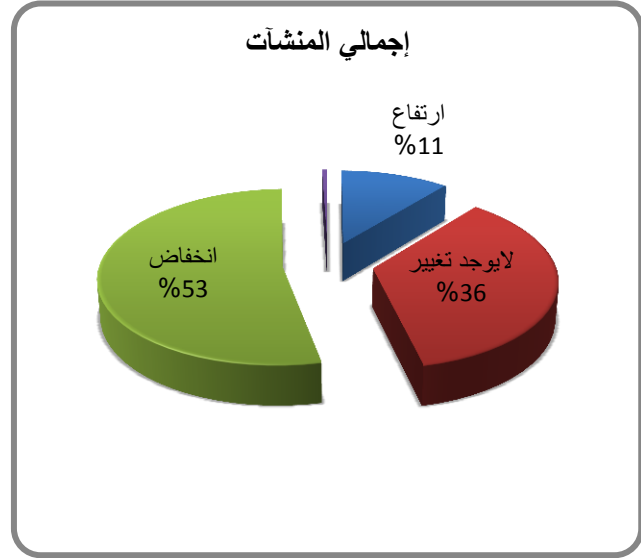
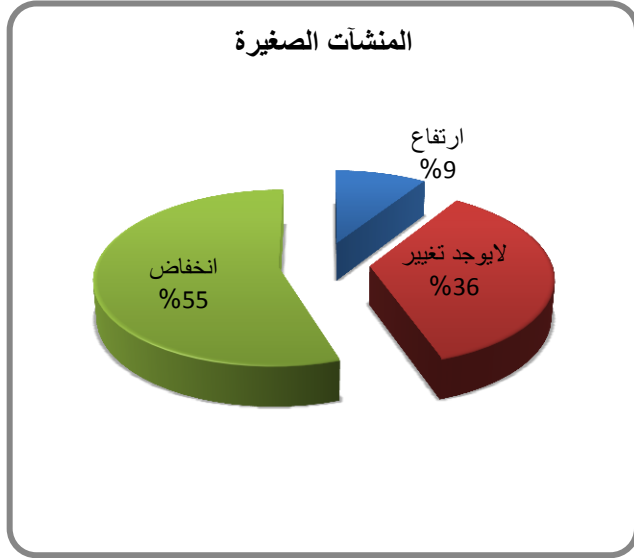


شكل 5: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب حجم المنشأة والإقليم والجنس

وحول تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم، فقد أعلنت (53%) من المنشآت في هذا القطاع عن انخفاض الطلب على إنتاجها في العام 2014، وكذلك توقعوا انخفاض الطلب على منتجاتهم خلال الأعوام (2014-2016).

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

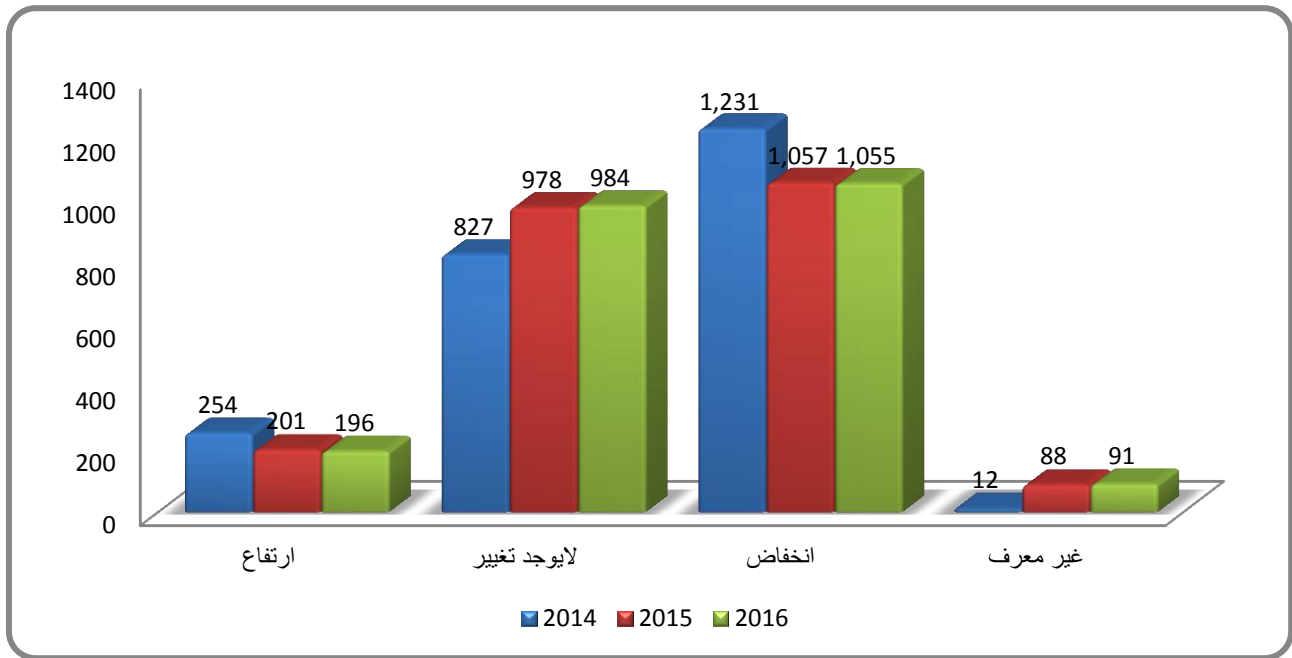
تقييم الطلب	عدد المنشآت	عدد العاملين	عدد المنشآت الصغيرة	عدد المنشآت المتوسطة	عدد المنشآت الكبيرة
ارتفاع	254	37,004	195	10	49
لا يوجد تغيير	827	19,053	751	32	43
انخفاض	1,231	13,347	1,168	25	39
غير معرف	12	38	10	2	
المجموع	2,325	69,442	2,124	70	131



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

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

تقييم الطلب	2014	2015	2016
ارتفاع	254	201	196
لا يوجد تغيير	827	978	984
انخفاض	1,231	1,057	1,055
غير معرف	12	88	91



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

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

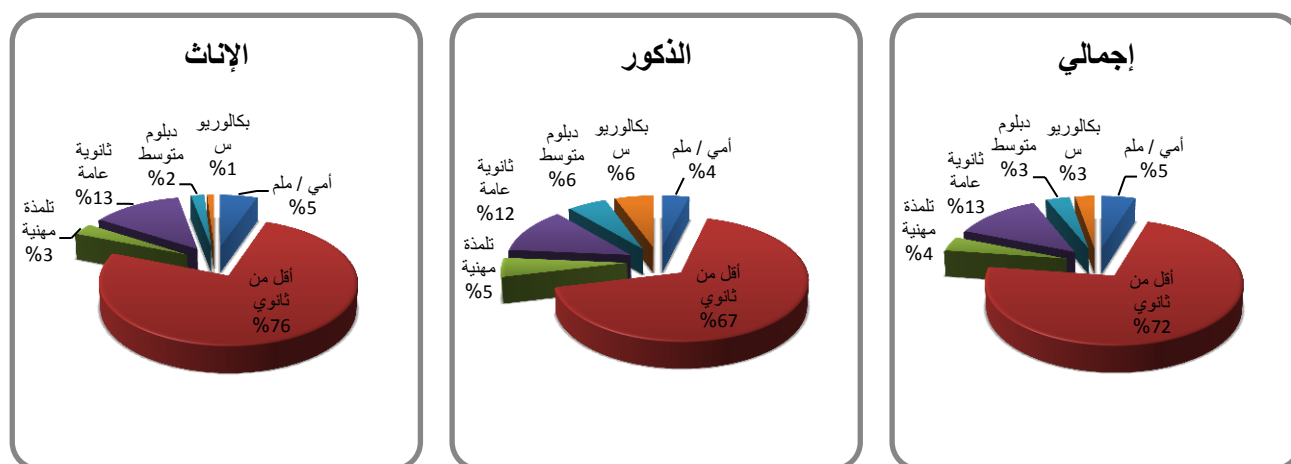
## 2.2 الخصائص الكمية والنوعية للعاملين في قطاع صناعة الملابس

كشفت نتائج تحليل البيانات عن أنّ عدد العاملين في قطاع صناعة الملابس قد بلغ (69,442) عاملاً وعاملة لعام 2013، توزّعوا بغالبية للإناث بواقع (62%) مقابل (38%) فقط للذكور. وتعرّف مؤهلات العاملين العلمية بشكل عام، نجد أنّ غالبية العاملين مؤهلهم العلمي أقل من الثانوي وبنسبة (72%)، وكانت النسبة (76%) للإناث العاملات ونحو (67%) للذكور.

وبتحليل مؤهلات العاملين العلمية على مستوى المحافظات، فإننا نجد أنّ (76%) مؤهلهم أقل من الثانوي في إقليم الوسط، أمّا إقليم الشمال فإنّ هذه النسبة ارتفعت لتصل إلى (83%). وبالانتقال لإقليم الجنوب، نجد أنّ (45%) مؤهلهم أقل من الثانوي، تلتهم (22%) مؤهلهم الثانوية العامة.

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

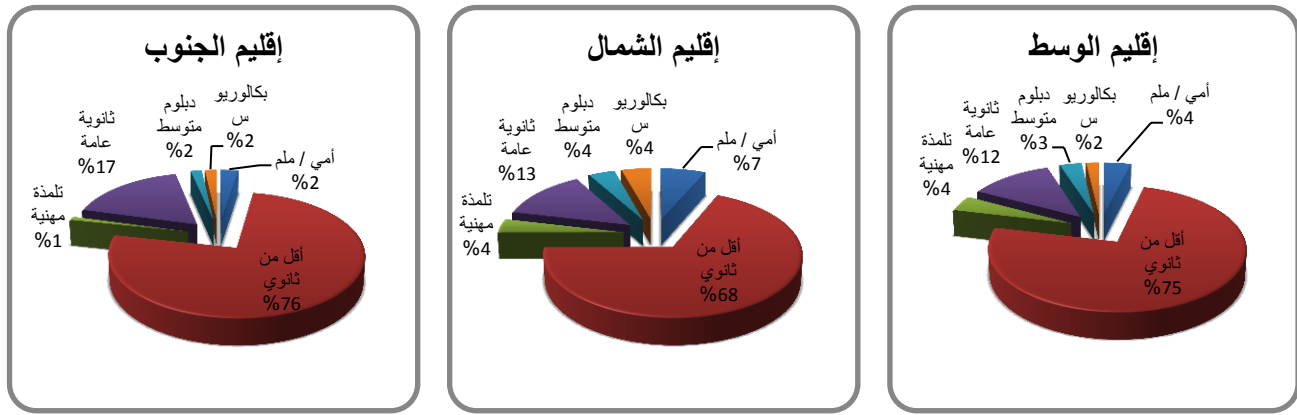
المجموع	أنثى	ذكر	المؤهل العلمي
3,356	2,308	1,048	أمي / ملم
50,210	32,296	17,914	أقل من ثانوي
2,671	1,312	1,360	تلمذة مهنية
8,823	5,552	3,271	ثانوية عامة
2,346	829	1,517	دبلوم متوسط
1,924	431	1,493	بكالوريوس
112	13	99	أعلى من بكالوريوس
<b>69,442</b>	<b>42,740</b>	<b>26,702</b>	<b>المجموع</b>



شكل 8: توزيع العاملين في قطاع صناعة الملابس حسب المؤهل العلمي والجنس

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

المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	المؤهل العلمي
3,356	59	1,708	1,589	أمي / ملم
50,210	1,761	17,957	30,492	أقل من ثانوي
2,671	21	964	1,687	تلمذة مهنية
8,823	403	3,470	4,949	ثانوية عامة
2,346	38	1,002	1,306	دبلوم متوسط
1,924	41	1,132	750	بكالوريوس
112	3	67	42	أعلى من بكالوريوس
<b>69,442</b>	<b>2,326</b>	<b>26,301</b>	<b>40,816</b>	<b>المجموع</b>



شكل 9: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب المؤهل العلمي والإقليم

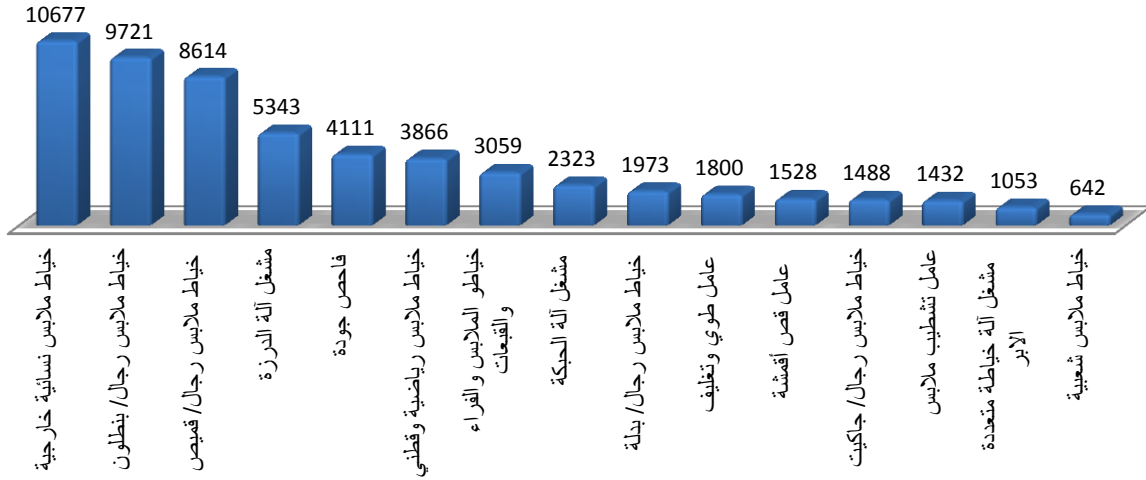
وقد أظهرت الدراسة كما يشير الجدول (12) أنّ مهن خياطة ملابس نسائية خارجية، وخياطة ملابس رجال/ بنطلون، وخياطة ملابس رجال/ قميص، ومشغل آلة الدرزة، وفاحص الجودة، وخياطة ملابس رياضية وقطنية هي المهن الأكثر إشغالاً في قطاع صناعة الملابس. كذلك الحال في إقليم الوسط، أما في إقليم الشمال فإنّ المهن الأكثر إشغالاً هي مهنة خياطة ملابس نسائية خارجية، ومشغل آلة درزة، وخياطة ملابس رجال/ بنطلون، وخياطة ملابس رجال/ قميص، ومشغل آلة الحبكة، بينما في إقليم الجنوب فإنّ مهن خياطة ملابس رياضية وقطنية، ومشغل آلة الدرزة وخياطة ملابس شعبي كانت الأكثر إشغالاً.

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

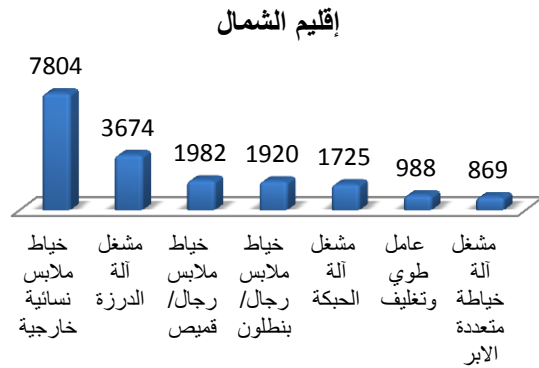
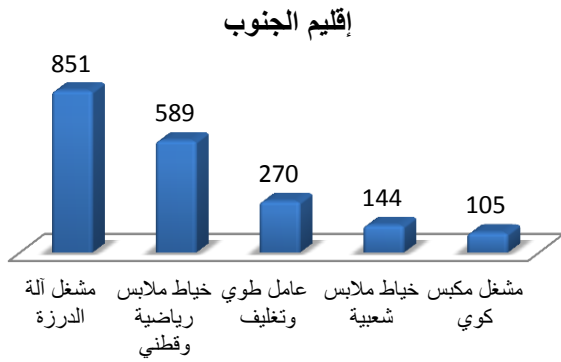
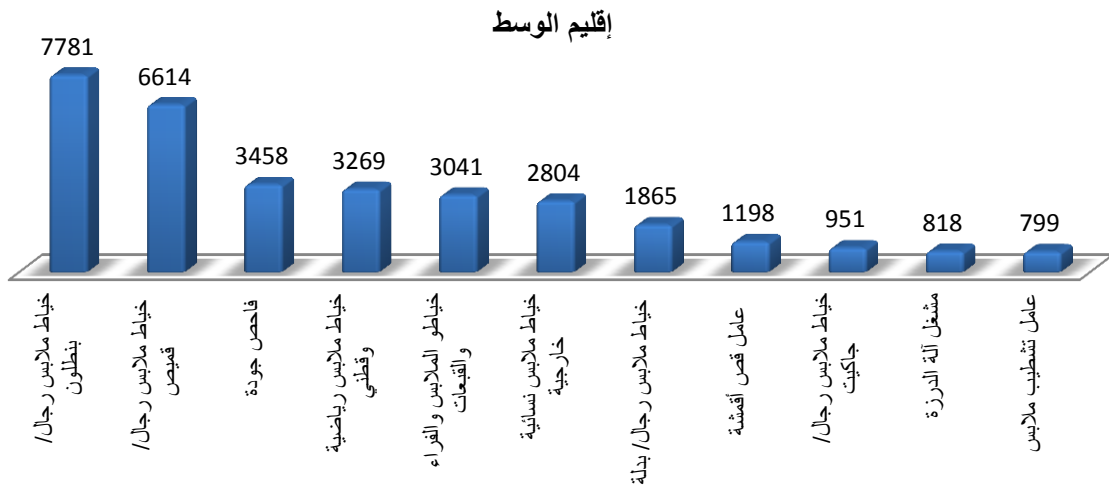
المجموع	إقليم الجنوب		إقليم الشمال		إقليم الوسط		المهنة
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
2						2	مصمم الإنتاج والثياب
3059	3	15		1	1568	1472	خياطة الملابس والفراء والقبعات
8614		18	1471	511	4939	1675	خياطة ملابس رجال/ قميص
9721		20	157	1763	4963	2818	خياطة ملابس رجال/ بنطلون
1488		6	530	1	882	69	خياطة ملابس رجال/ جاكيت
1973		22	56	30	1202	663	خياطة ملابس رجال/ بدلة
10677	43	26	5368	2435	1509	1295	خياطة ملابس نسائية خارجية
642	26	119	11	120	90	277	خياطة ملابس شعبية
3866	589		3	5	3171	98	خياطة ملابس رياضية وقطنية
4111			479	175	2343	1115	فاحص جودة
5					2	3	صانع النماذج (البترونات) للملابس
18	1			3	10	4	صانع بترون يدوي
14				6	2	6	صانع بترون آلي (باستخدام الكمبيوتر)
37					8	29	عمال خياطة التطريز
55				1	22	32	مصمم رسومات تطريز باستخدام الكمبيوتر
133			12	13	56	53	مطرز بالآلة
56			28		18	10	عامل طباعة
55			3		12	40	مشرف تطريز
73				73			مشرف طباعة
12						12	منسق الألوان والأحبار
8				3		5	منجد أثاث خشبي



5				3	2	صانع الأحذية (السراج) وما يرتبط به	
3				2	1	مشغل آلات النسيج والحياسة والحبك	
639					479	160	مشغل شبكة
40						40	فني تصميم نقشات
6	5					1	مشغل ماكينة حياكة
176				152		24	نساج قماش ألي
11					11		مشغل آلة فتح
447			208	188	8	43	فاحص أقمشة
27			27				مشغل آلات الخياطة الصناعية
5343	850	1	3146	528	387	431	مشغل آلة الدرزة
2323			1274	451	454	144	مشغل آلة الحبكة
1053			124	745	181	3	مشغل آلة خياطة متعددة الابر
281			35	33	166	46	مشغل آلة خياطة تكميلية (عراوي، أزرار، لقطه، كباسات)
226					116	110	صباغ أقمشة
56					52	4	مشغل آلة تثبيت قماش حرارية (رام)
141			2	57	83		مشغل آلة غسيل أقمشة
102				6	96		مشغل آلة صقل وتلميع القماش
29					5	24	مشغل آلة غسيل الملابس
5						5	مشغل آلات تحضير الفرو والجلود
4				1		2	دراز أحذية
2						2	مشغل مكانن الغسيل والكوي
82				9	25	48	مشغل ماكينة غسيل
15						15	مشغل ماكينة تجفيف ألبسة
39			15		20	4	مشغل ماكينة كحت الأقمشة
175				4	171		مشغل ماكينة تمرزق الأقمشة
346	105			46	12	184	مشغل مكبس كوي
224			76	119		29	كوى ملابس خفيفة
259				136	1	122	كوى نفخ
12						12	فني كيميائي للغسيل
54					15	39	مشرف كوي
117			2	90		25	عمال الغسيل والكي اليدوي
172					136	36	عمال التعبئة اليدوية
1432			414	219	562	237	عامل تشطيب ملابس
1800	230	40	451	538	327	215	عامل طوي وتغليف
126			59	12	20	34	عامل تعبئة
655			64	75	271	245	مشرف تعبئة وتغليف
156			1	21		134	عامل نقل وتحميل وتنزيل
365			37	30	22	276	عامل فرد أقمشة
1528			62	268	991	206	عامل قص أقمشة
292			50	86	51	104	عامل ترقيم وفرز
126			35	33		58	مشرف تخطيط الإنتاج وتسويقه
134			56	7	3	68	مشرف قص الأقمشة
5793	21	186	593	2450	539	2003	المهن الأخرى المساندة
69442	1873	453	14851	11450	26016	14800	المجموع



شكل 10: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب المهنة الأكثر إشغالاً

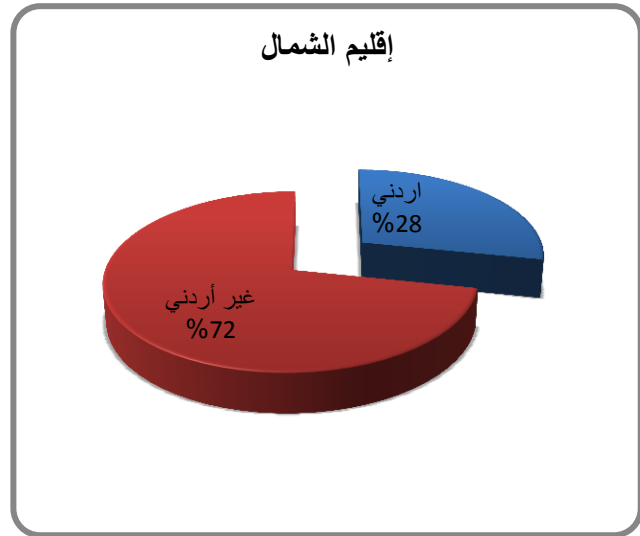
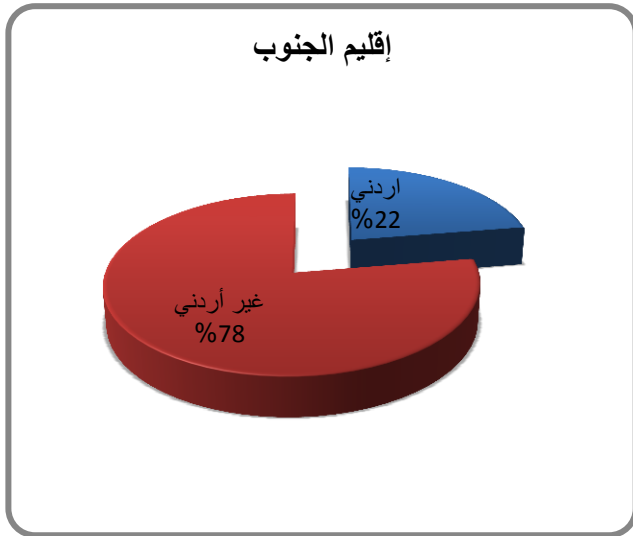
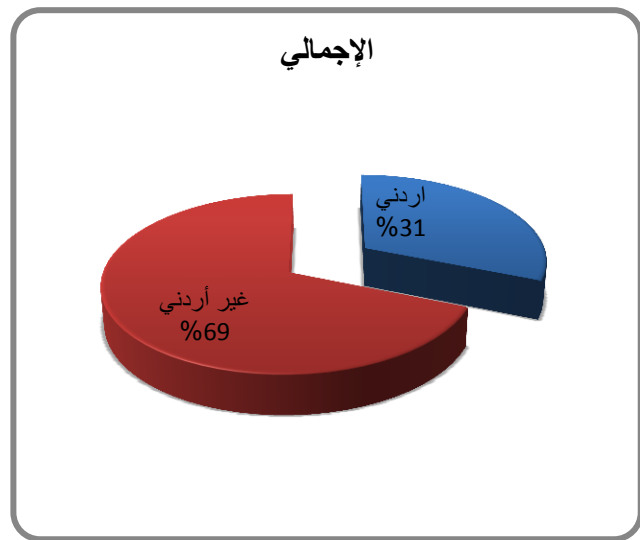
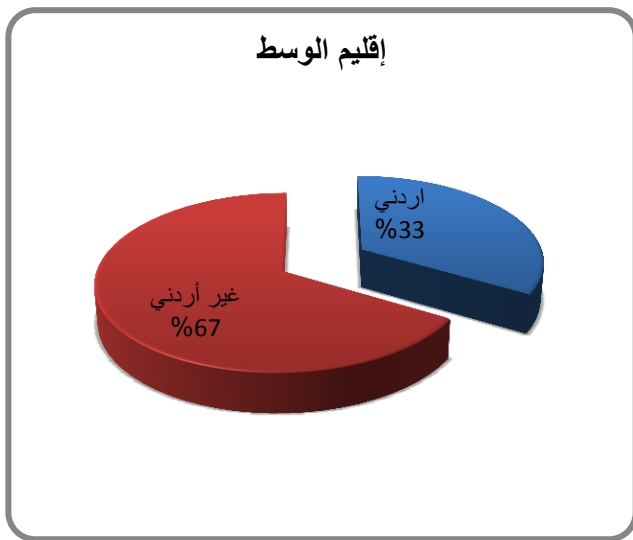


شكل 11: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب المهنة الأكثر إشغالاً والإقليم

وبالحديث وبشكلٍ عام عن جنسيّات العاملين في قطاع صناعة الملابس، فإنّ ما نسبته (31%) فقط من العاملين في هذا القطاع هم أردنيو الجنسيّة مقابل (69%) من غير الأردنيّين.

جدول 13: توزيع العاملين في قطاع صناعة الملابس حسب الجنسيّة

المجموع	مجموع الإناث	أنثى			مجموع الذكور	ذكر			الجنسيّة
		إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط		إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	
21,608	12,661	267	4,324	8,069	8,947	255	3,097	5,595	أردني
47,834	30,079	1,606	10,526	17,947	17,755	197	8,353	9,205	غير أردني
69,442	42,740	1,873	14,851	26,016	26,702	453	11,450	14,800	المجموع



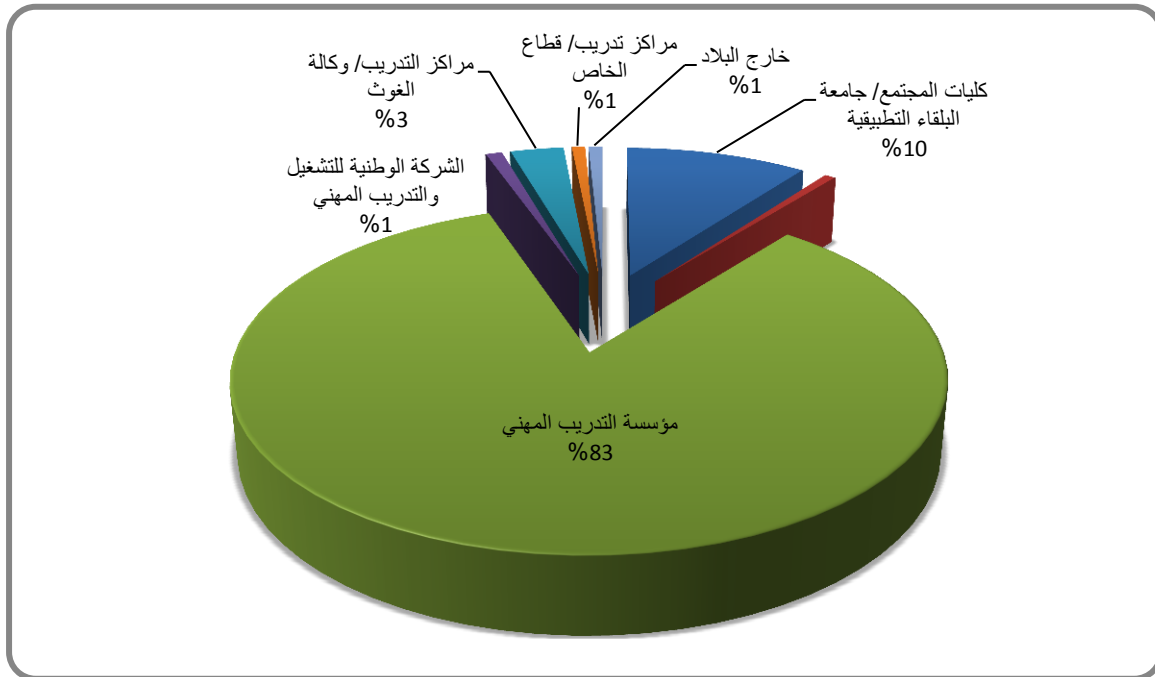
شكل 12: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب جنسيّة العاملين والإقليم

## 2.2 الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية للمؤسسات في قطاع صناعة الملابس

كشفت نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها عن عدم توفر أية مرافق أو أقسام تدريبية لدى الغالبية العظمى من المنشآت العاملة في قطاع صناعة الملابس، وأفاد (حوالي 83%) من المنشآت العاملة في القطاع بأنها تفضل تدريب عامليها لدى مؤسسة التدريب المهني، وتفضل تعيين عاملين تلقوا تدريباً لدى المؤسسة نفسها. ويأتي في المرتبة الثانية تفضيل كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية ونسبة (10%)، ثم مراكز التدريب التابعة لوكالة الغوث ونسبة (3%).

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

عدد المنشآت	جهة التدريب
17	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
1	التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم
149	مؤسسة التدريب المهني
2	الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني
5	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
3	مراكز تدريب/ قطاع الخاص
1	خارج البلاد
<b>178</b>	<b>المجموع</b>

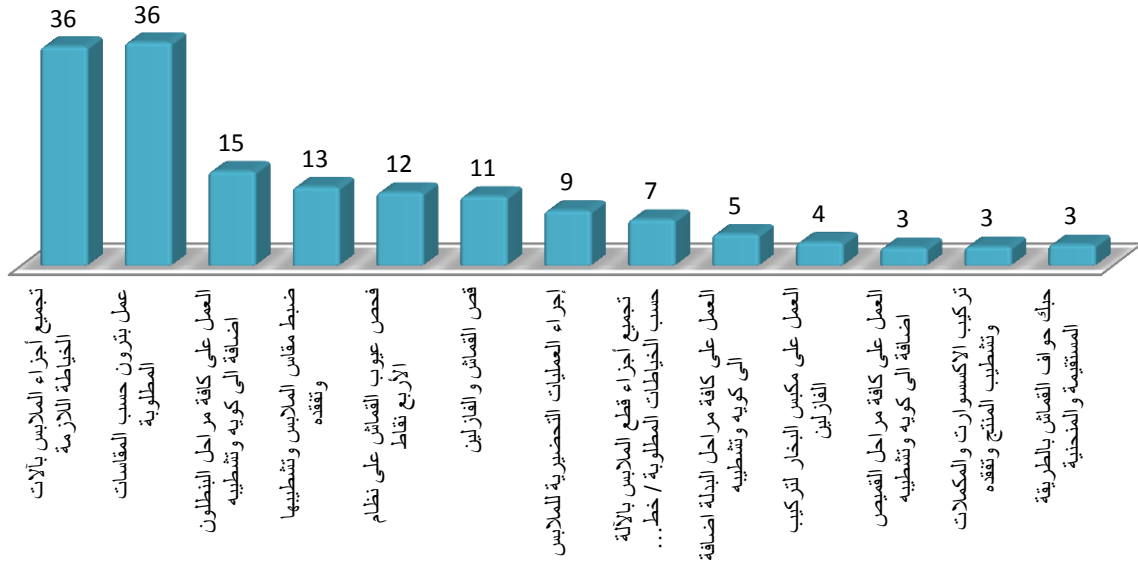


شكل 13: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب جهة التدريب المفضلة

ويلاحظ من النتائج أنّ هناك ارتفاعاً في طلب أصحاب العمل للأعوام (2014-2016)، على تدريب العاملين في برامج التدريب المبنية في الجدول (15) وفي أقاليم المملكة الثلاثة.

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

المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	البرامج التدريبية
36	5	12	19	عمل بترون حسب المقاسات المطلوبة
11		4	7	قص القماش والفازلين
4			4	العمل على مكبس البخار لتركيب الفاازلين
3		1	2	العمل على كافة مراحل القميص (حبكة، تركيب قبة، عمل المسطرة، تركيب الجببة، عراوي وأزرار، تجميع القميص)، إضافة الى كويه وتشطيبه
15			15	العمل على كافة مراحل البنطلون (تجميع القطع، تجهيز وتركيب السحاب، تجهيز وتركيب الجيب، ماكينة الفوليه، تجهيز وتركيب الدابر والعلاقات للحزام، عراوي وأزرار وليس)، إضافة الى كويه وتشطيبه
5			5	العمل على كافة مراحل البدلة (تجميع القطع، تجهيز وتركيب السحاب، تجهيز وتركيب الجيب، ماكينة الفوليه، تجهيز وتركيب الدابر والعلاقات للحزام وتجهيز وتركيب البطانة، عمل الياقة والمسطرة الأمامية، عراوي وأزرار ولبس)، إضافة لكويه وتشطيبه
9			9	إجراء العمليات التحضيرية للملابس
36	4	4	27	تجميع أجزاء الملابس بآلات الخياطة اللازمة
13	1	5	6	ضبط مقاس الملابس وتشطيبها وتفقدته
3	2		1	تركيب الاكسسوارت والمكملات وتشطيب المنتج وتفقدته
1			1	تجميع المراحل على ماكنات الحبكة والرش والدرزة، ورش المطاط متعددة الأبر، تركيب جيب، تركيب سحاب، عمل القبات، ماكينة اللقطة، عراوي وأزرار
12			12	فحص عيوب القماش على نظام الأربع نقاط
2			2	تحديد الأخطاء الرئيسية والثانوية واكتشاف العيوب وتحديد سبب الخطأ
2			2	عمل بترون الأساس، وتصغير وتكبير بترون الأساس، عمل المخطط للقص Marker
1		1		تجهيز وتشغيل آلة التطريز المحوسبة
1		1		اختيار شبكة الطباعة الحريرية المناسبة
2			2	تجهيز آلة الشبكة وتشغيلها
2			2	ضبط منظمات الآلة وتشغيلها حسب التعليمات
7			7	تجميع أجزاء قطع الملابس بالآلة حسب الخياطات المطلوبة / خط الإنتاج
3			3	حيك حواف القماش بالطريقة المستقيمة والمنحنية
2			2	تجهيز آلة الخياطة متعددة الإبر حسب العمل المطلوب
2			2	وحسب نوع الآلة عمليات خياطة وفتح العراوي بأشكالها المتعددة إجراء.
4			4	أخرى
178	13	30	135	المجموع



شكل 14: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب برامج التدريب الأكثر طلباً

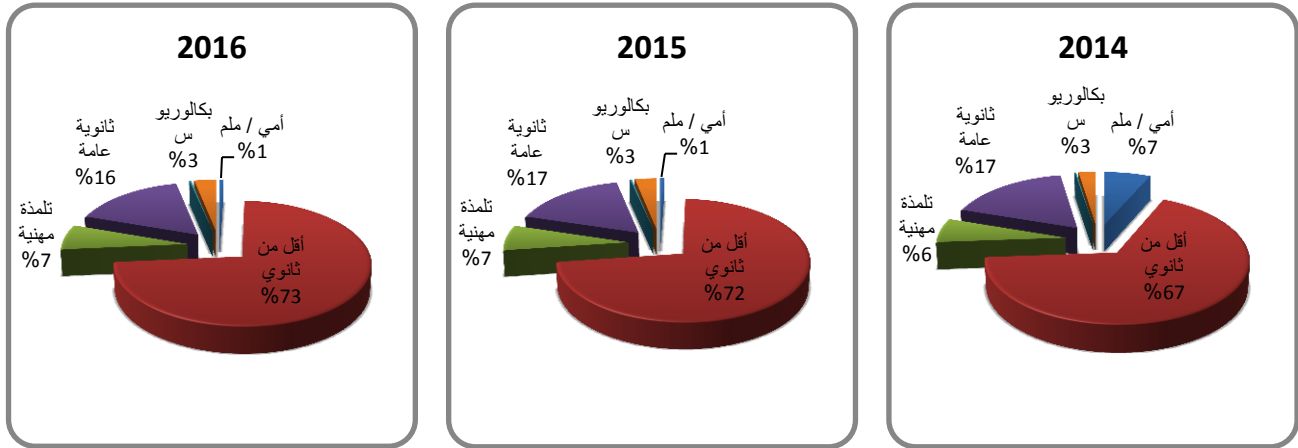
### 2.3 احتياجات مؤسسات قطاع صناعة الملابس الكمية من العاملين وخصائصهم

يركز قطاع صناعة الملابس بشكلٍ رئيس على توظيف الإناث بشكلٍ عام، مع وجود كبير للذكور في مجموعة من المهن لكن بنسبة متفاوتة. كما ويتركز الطلب على العمالة أكثر في إقليم الوسط، حيث بلغ حجم الطلب على مهن هذا القطاع حوالي (12,782) في إقليم الوسط، مقارنة مع (4,878) في إقليم الشمال، و (1,997) في إقليم الجنوب، بحجم طلب إجمالي بلغ (19,656) للأعوام (2014-2016).

وبالإطلاع على الجدول (16) يتضح لنا مستوى المؤهلات العلمية المطلوبة للأعوام (2014-2016)، حيث تبين أن مؤهل أقل من الثانوي هو الأكثر طلباً يليه الثانوي العامة، ويبدو هذا منطقياً خاصة أن غالبية المنشآت هي صغيرة الحجم، أضف إلى ذلك أن العمالة الماهرة مطلوبة أكثر للعمل خارج المملكة.

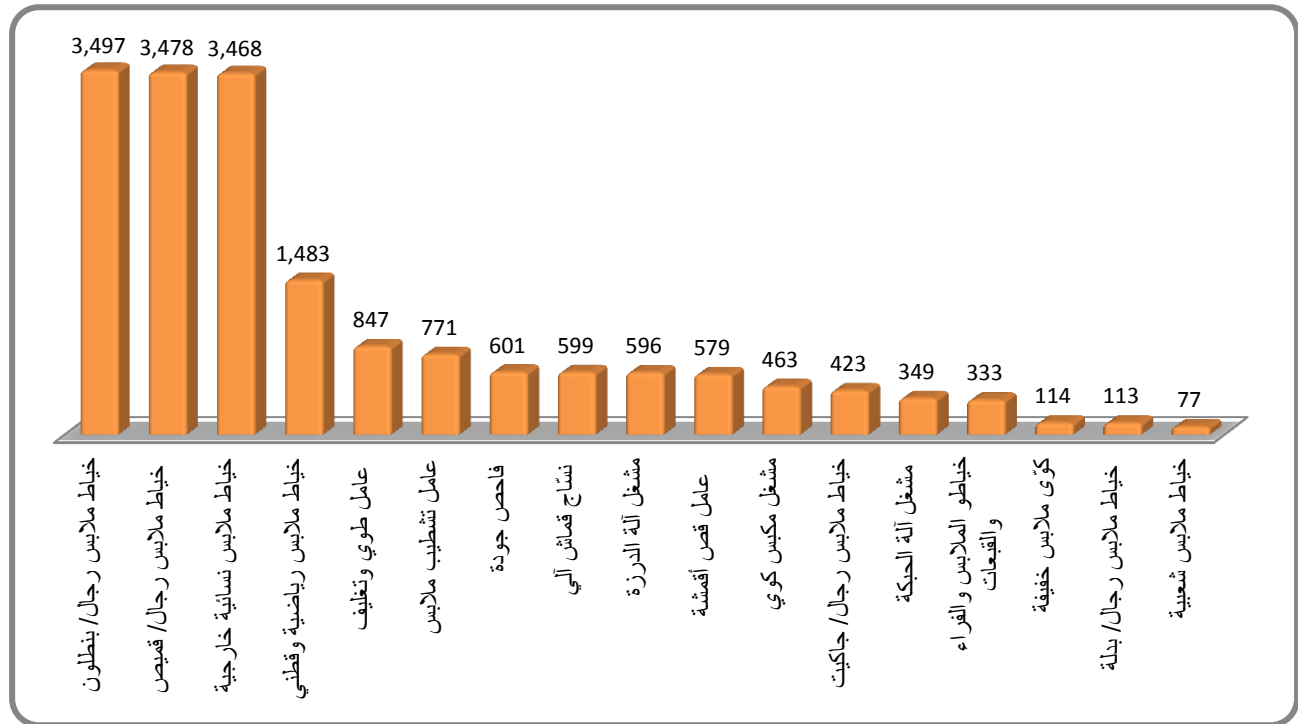
جدول 16: توزيع الطلب على العمالة في قطاع صناعة الملابس حسب المؤهل العلمي والجنس للأعوام (2014-2016)

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	512	440	72	35	10	25	32	7	25
أقل من الثانوي	5241	3,805	1,436	4280	3,215	1,065	4342	3,247	1,095
تلمذة مهنية	490	296	194	409	246	163	399	257	142
ثانوية عامة	1344	820	524	997	588	408	969	562	407
دبلوم متوسط	14	10	4	15	11	4	15	12	2
بكالوريوس	187	186	1	188	185	3	187	185	2
المجموع	7789	5,558	2,231	5924	4,255	1,668	5943	4,270	1,674



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

وبشكل عام فإن هناك طلباً إجمالياً للأعوام (2014-2016) المقدّر بنحو (19,656) ويتركز على مهن خياطة ملابس رجال/ بنطلون، وخياطة ملابس رجال/ قميص، وخياطة ملابس نسائية خارجية، وخياطة ملابس رياضية وقطنية، وعامل تشطيب ملابس، وعامل طوي وتغليف (انظر الشكل أدناه). ويوضح الجدول (17) تفصيل حجم الطلب للأعوام (2014-2016) على مهن قطاع صناعة الملابس المختلفة موزعة إقليمياً.



شكل 16: توزيع مجموع الطلب على العمالة في قطاع صناعة الملابس حسب المهنة لمجموع الأعوام (2014-2016)

جدول 17: توزيع الطلب على العمالة في قطاع صناعة الملابس حسب المهنة والإقليم للأعوام (2014-2016)

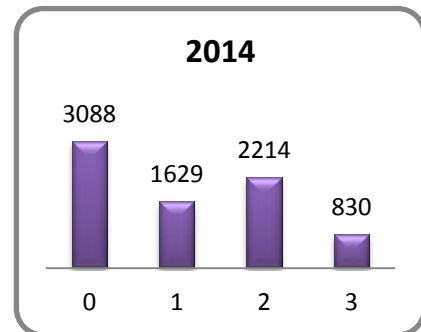
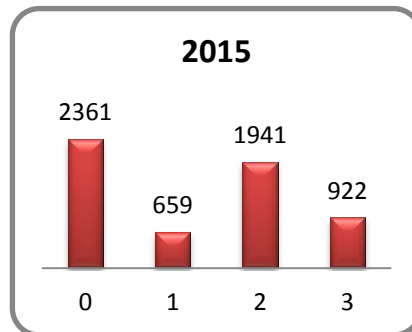
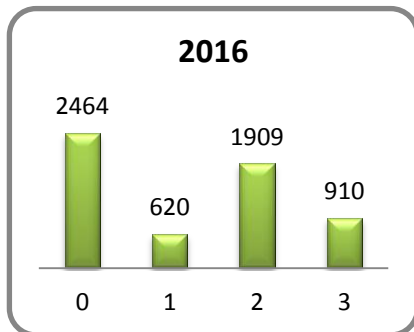
المهنة	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
خياط الملابس / عام	333			333
خياط ملابس رجال/ قميص	3,472	7		3,479
خياط ملابس رجال/ بنطلون	2,897	598	2	3,497
خياط ملابس رجال/ جاكيت	423			423
خياط ملابس رجال/ بدلة	105	1	7	113
خياط ملابس نسائية خارجية	1,417	2042	9	3,468
خياط ملابس شعبية	58	3	15	76
خياط ملابس رياضية وقطني	920	8	555	1,483
فاحص جودة	341	260		601
عمال خياطة التطريز	7			7
مصمم رسومات تطريز باستخدام الكمبيوتر	56			56
مطرز بالآلة	51			51
مشغل شبكة	31			31
نساج قماش آلي	5	594		599
مشغلو آلات الخياطة الصناعية	5			5
مشغل آلة الدرزة	192	405		597
مشغل آلة الحبكة	38	310		348
مشغل آلة خياطة تكميلية (عراوي، أزرار، لقطه، كباسات)	14	8		22
صباع أقمشة	2			2
مشغل مكبس كوي	447	16		463
كوى ملابس خفيفة	70	44		114
عامل تشطيب ملابس	714	57		771
عامل طوي وتغليف	278	14		292
عامل قص أقمشة	497	83		580
مهن أخرى مساندة	409	428	1,409	2,246
المجموع	12,782	4,878	1,997	19,657

وأما من حيث الخبرة المطلوب توافرها في العمالة المطلوبة، فقد تركز الطلب على ذوي الخبرة من السنة الواحدة إلى سنتين، باعتبارها فترة كافية للقيام بمتطلبات العمل في هذا القطاع. ويتضح ذلك من خلال الجدول (18) والذي يبين أيضاً ارتفاعاً في الطلب على الخريجين الجدد (دون أي خبرة).



جدول 18: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع صناعة الملابس 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	
1621	843	1551	810	2121	967	0
320	300	341	317	947	683	1
1659	250	1686	255	1849	365	2
662	248	669	253	624	206	3
4	31	4	31	6	2	4
4	1	4	3	12	7	5

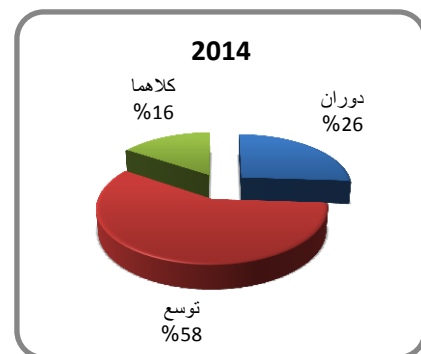
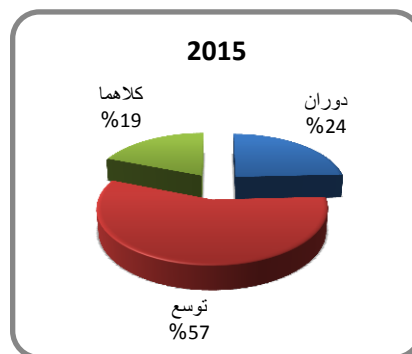
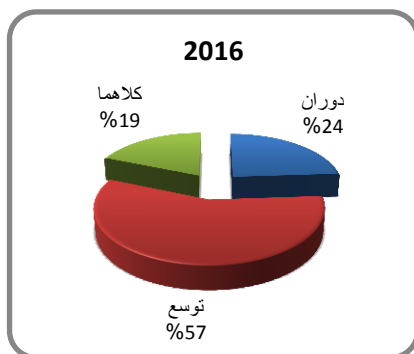


شكل 17: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع صناعة الملابس حسب سنوات الخبرة المطلوبة للأعوام (2014-2016)

ويبين الجدول (19) بروز الحاجة للعمال الجدد على أساس أعمال التوسعة، مما يدعو للتفاؤل بأن ارتفاع حجم الطلب على العاملين في الأعوام 2014-2016 هو ناشئ عن عملية توسع بنسبة تفوق 50% أكثر من كونه مجرد دوران وظيفي.

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

عدد الفرص لعام 2016	عدد الفرص لعام 2015	عدد الفرص لعام 2014	طبيعة الطلب على الوظيفة
1424	1433	2027	دوران
3403	3363	4545	توسع
1117	1128	1218	كلاهما
5943	5924	7789	المجموع



شكل 18: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع صناعة الملابس حسب أسباب توفرها للأعوام (2014-2016)

ومن خلال سؤال أصحاب العمل عن أكثر مهارة مطلوبة ضمن مهن قطاع صناعة الملابس ، تم استخلاص الجدول الموجود أدناه، والذي يبين أنّ هناك ثلاث مهن رئيسة تركز على ثلاث مهارات يجب تواجدها في المعيّنين لهذه المهن وهي: مهارة تجميع أجزاء الملابس بآلات الخياطة اللازمة، ومهارة ضبط منظمات الآلة وتشغيلها حسب التعليمات، ومهارة تجهيز آلة الدرزة بالخيوط والإبر حسب العمل المطلوب وتعبئة المكوك.

**جدول 20: توزيع العمالة في قطاع صناعة الملابس حسب المهنة وأكثر مهارة مطلوبة لها ولا تتوفر لدى العاملين**

المهنة	المهارة الفنيّة المطلوبة		
	2016	2015	2014
خياط الملابس	78	78	78
	0	2	0
	5	4	3
خياط ملابس رجال/ قميص	616	609	706
	74	78	73
	170	171	175
	235	235	335
	0	0	1
خياط ملابس رجال/ بنطلون	556	556	556
	204	204	208
	93	93	2
	213	233	251
خياط ملابس رجال/ جاكيت	5	5	5
	136	136	136
	6	7	17
خياط ملابس رجال/ بدلة	14	14	14
	0	0	1
	14	14	14
	329	299	495
خياط ملابس نسائيّة خارجيّة	4	4	9
	0	0	2

13	7	55	إجراء العمليات التحضيرية للملابس	
162	171	569	تجميع أجزاء الملابس بآلات الخياطة اللازمة	
247	257	241	ضبط مقاس الملابس وتشطيبها وتفقدته	
1	1	5	عمل بترون حسب المقاسات المطلوبة	خياط ملابس شعبية
3	3	9	إجراء العمليات التحضيرية للملابس	
1	7	34	تجميع أجزاء الملابس بآلات الخياطة اللازمة	
4	4	4	تركيب الاكسسوارات والمكملات وتشطيب المنتج وتفقدته	
0	0	2	استخدام الجداول القياسية المعيارية للأجسام والتصاميم	
185	186	186	عمل بترون حسب المقاسات المطلوبة	خياط ملابس رياضية وقطني
136	136	136	قص القماش والفازلين	
136	136	136	العمل على كافة مراحل البنطلون (تجميع القطع، تجهيز وتركيب السحاب، تجهيز وتركيب الجيب، ماكينة الفوليه، تجهيز وتركيب الدابر، تركيب العلاقات للحزام، عراوي وأزرار ولبس)، إضافة إلى كويه وتشطيبه	
43	34	32	تجميع المراحل على ماكنات الحبكة والرش والدرزة، ورش المطاط متعددة الأبر، تركيب جيب، تركيب سحاب، عمل القبات، ماكينة اللقطة، عراوي وأزرار	
104	106	86	فحص عيوب القماش على نظام الأربع نقاط	
100	100	100	قراءة المقاسات والسماحيات والمواصفات	فاحص جودة
0	0	5	تحديد الأخطاء الرئيسية والثانوية واكتشاف العيوب وتحديد سبب الخطأ	
1	3	3	تجهيز وتشغيل الآت التطريز الصناعية حسب التعليمات	عمال خياطة التطريز
16	16	16	فرز الألوان مع تحديد بداية ونهاية اللون	مصمم رسومات تطريز باستخدام الكمبيوتر
0	4	4	إدخال رسومات التطريز لجهاز الحاسوب وتكبيرها وتصغيرها وتخزينها على الأقراص المرنة المتلائمة مع آلة التطريز	
16	16	16	تجهيز الأدوات والمواد اللازمة للتطريز الآلي	مطرز بالآلة
0	2	2	تجهيز وتشغيل الآت التطريز الصناعية حسب التعليمات	
0	0	14	مهارة الطباعة بواسطة ماكينة طباعة فيتم تحديد موقع القطعة من الملبوسات على الطاولة ويتم طباعة الألوان حسب الترتيب حيث يكون هناك مجفف آلي وبالتالي تلف الطاولات المجهزة ويتم طباعتها بالترتيب	عامل طباعة
0	16	16	تجميع باقة البلوزة وتشطيبها	مشغل شكة
198	198	198	لديه إمكانية استخدام الكمبيوتر واعطاء أوامر الطباعة على البلوتر وإمكانية استخدام ال Digitizer	نساج قماش آلي
0	2	2	تجهيز أنوال نسيج الأقمشة وتشغيلها وخدمتها ومراقبتها	
0	0	5	ضبط منظمات الآلة وتشغيلها حسب التعليمات	مشغل آلات الخياطة الصناعية
0	0	1	اختيار شبكة الطباعة الحريرية المناسبة	
0	0	48	الإبلاغ عن عيوب الإنتاج للمشرف والمشاركة في إصلاحها	مشغل آلة الدرزة
6	8	119	تجهيز آلة الدرزة بالخيوط والإبر حسب العمل المطلوب وتعبئة المكوك	
12	8	152	ضبط منظمات الآلة وتشغيلها حسب التعليمات	
27	35	138	تجميع أجزاء قطع الملابس بالآلة حسب الخياطات المطلوبة / خط الإنتاج	
0	0	34	حبك حواف القماش بالطريقة المستقيمة والمنحنية	
0	0	1	تجهيز آلة الخياطة التكميلية حسب العمل المطلوب	
0	0	180	ضبط منظمات الآلة وتشغيلها حسب التعليمات	
			مشغل آلة الحبكة	

0	0	34	تجميع أجزاء قطع الملابس بالآلة حسب الخياطات المطلوبة / خط الإنتاج	
9	10	34	تجهيز آلة الحبكة بالخياط والإبر حسب العمل المطلوب	
0	1	81	حيك حواف القماش بالطريقة المستقيمة والمنحنية	
0	0	8	تجهيز آلة الخياطة التكميلية حسب العمل المطلوب	مشغل آلة خياطة تكميلية (عراوي، أزرار، لفتة، كباسات)
5	5	5	وحسب نوع الآلة عمليات خياطة وفتح العراوي بأشكالها المتعددة إجراء.	
0	0	2	تجهيز آلة صباغة القماش وضبطها وتشغيلها حسب التعليمات	صباغ أقمشة
99	99	99	تجهيز مكبس كي قطع الملابس وتشغيله حسب التعليمات	
0	0	16	وضع/ فرد قطع الملابس في المكان المخصص وضبط المكبس تبعاً للزمن المطلوب ودرجة الحرارة الملائمة لنوع القماش وإجراء عملية كي لقطع الملابس حسب تعليمات الإنتاج	مشغل مكبس كوي
50	50	50	وضع/ فرد قطع الملابس في المكان المخصص وضبط الكوي تبعاً للزمن المطلوب ودرجة الحرارة الملائمة لنوع القماش وإجراء عملية كي لقطع الملابس حسب تعليمات الإنتاج	
20	14	10	وضع/ فرد قطع الملابس في المكان المخصص وضبط المكبس تبعاً للزمن المطلوب ودرجة الحرارة الملائمة لنوع القماش وإجراء عملية كي لقطع الملابس حسب تعليمات الإنتاج	كوي ملابس خفيفة
30	30	10	تجهيز المكاوي الكهربائية والبخارية وتشغيلها حسب التعليمات	
0	0	23	تجهيز مكبس كي قطع الملابس وتشغيله حسب التعليمات	عمال الغسيل والكي اليديوي
0	0	14	تجهيز المكاوي الكهربائية والبخارية وتشغيلها حسب التعليمات	
6	6	6	تشطيب المنتج	
216	218	310	تنظيف قطع الملابس من الخيوط الزائدة	عامل تشطيب ملابس
3	3	3	تحديد عيوب النسيج والخياطة وتصنيف قطع الملابس حسب عدد العيوب ونوعها	
0	2	0	تنظيف قطع الملابس من الخيوط الزائدة	
195	195	310	طي قطع الملابس حسب تعليمات الإنتاج	عامل طوي وتغليف
65	45	35	تغليف قطع الملابس حسب التعليمات وتثبيت المصقات كالحجم (size) في المكان المخصص على كيس التغليف	
20	15	18	تجهيز مقصات القماش الكهربائية وتشغيلها حسب التعليمات	
60	58	56	قص طيات القماش متبعاً مسار البترون وتحضيرها لقسم الخياطة	
0	0	27	فرز القطع المقصوفة حسب المقاس	عامل قص أقمشة
99	99	99	ترقيم طيات القطع المقصوفة	
0	0	27	إعداد خطة فرد وقص الأقمشة حسب تعليمات الإنتاج والإشراف على تنفيذها	

## 2.4 المهارات العامّة المطلوب توافرها لدى العاملين في قطاع صناعة الملابس

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

جدول 21: المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة

المهنة	المهارات العامة المطلوبة
خياط الملابس والفراء والقبعات	مهارة استخدام الحاسوب، مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الانجليزية
خياط ملابس رجال/ قميص	مهارة استخدام الحاسوب، مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الانجليزية
خياط ملابس رجال/ بنطلون	مهارة استخدام الحاسوب، مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الانجليزية
خياط ملابس رجال/ جاكيت	مهارة استخدام الحاسوب، مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الانجليزية
خياط ملابس رجال/ بدلة	مهارة استخدام الحاسوب، مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الانجليزية
خياط ملابس نسائية خارجية	مهارة استخدام الحاسوب، مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الانجليزية
خياط ملابس شعبية	مهارة استخدام الحاسوب، مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت
خياط ملابس رياضية وقطني	مهارة استخدام الحاسوب، مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الانجليزية
فاحص جودة	مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الانجليزية
مصمم رسومات تطوير باستخدام الكمبيوتر	مهارة استخدام الحاسوب، مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الانجليزية
مطرز بالآلة	مهارة استخدام الحاسوب، مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت
مشغل شبكة	مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت
مشغل آلة الدرزة	مهارة استخدام الحاسوب، مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الانجليزية
مشغل آلة الحبكة	مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الانجليزية
مشغل آلة خياطة تكميلية (عراوي)	مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارة التحليل

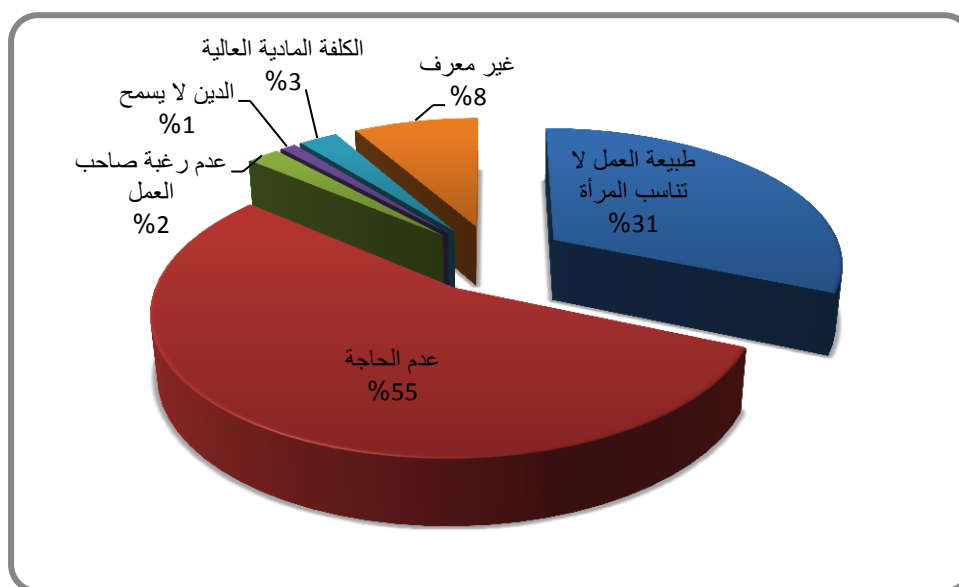
أزرار، لقطه، كباسات)	وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الانجليزية
صباغ أقمشة	مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت
مشغل مكبس كوي	مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الانجليزية
كوى ملابس خفيفة	مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت
عمال الغسيل والكي اليدوي	مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت
عامل تشطيب ملابس	مهارة استخدام الحاسوب، مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الانجليزية
عامل طوي وتغليف	مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الانجليزية
عامل قص أقمشة	مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات عددية، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، مهارة التواصل باللغة الانجليزية

## 2.5 تشغيل المرأة في قطاع صناعة الملابس

تشير نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها إلى أن أكثر من (90%) من المنشآت العاملة في قطاع صناعة الملابس لا ترغب في تعيين إناث جدد في هذا القطاع، وكما يبين الجدول (22) فإن ذلك يعود وبشكل رئيس إلى عدم الحاجة، يليه طبيعة العمل في بعض الأحيان التي لا تناسب المرأة في هذا القطاع، خاصة تلك المهن المتعلقة باستخدام الآلات في المصانع.

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

عدد المنشآت	أسباب عدم تعيين الإناث
728	طبيعة العمل لا تناسب المرأة
1270	عدم الحاجة
4	عدم وجود كفاءات
49	عدم رغبة صاحب العمل
23	الدين لا يسمح
59	الكلفة المادية العالية
191	غير معرف
2325	المجموع



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

وعند دراسة المهن التي تعمل بها الإناث ضمن هذا القطاع، يتبين أنّ أهم المهن التي يعملن بها هي: مهن خياطة ملابس نسائية خارجية (6,921)، وخياطة ملابس رجال/ قميص (6,410)، وخياطة ملابس رجال/ بنطلون (5,120)، ومشغل آلة درزة (4,383)، وخياطة ملابس رياضية وقطنية (3,762)، ويوجد إجمالي طلب مستقبلي على الإناث بمقدار (14,083) فرصة عمل، توزعت بواقع (5558) فرصة لعام 2014، و(4255) فرصة عمل لعام 2015، بينما كان الطلب على الإناث (4270) فرصة عمل لعام 2016.

جدول 23: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب المهنة المطلوبة والإقليم

المهنة	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب
خياطة الملابس / عام	69		
خياطة ملابس رجال/ قميص	2,690		
خياطة ملابس رجال/ بنطلون	2,423	597	
خياطة ملابس رجال/ جاكيت	423		
خياطة ملابس رجال/ بدلة	59		
خياطة ملابس نسائية خارجية	1,027	1,000	7
خياطة ملابس شعبية	34	2	9
خياطة ملابس رياضية وقطنية	913	8	555
فاحص جودة	168	260	

		7	عمال خياطة التطريز
		1	مصمم رسومات تطريز باستخدام الكمبيوتر
		31	مشغل شبكة
	373	99	مشغل آلة الدرزة
	180	34	مشغل آلة الحبكة
		297	مشغل مكبس كوي
	57	705	عامل تشطيب ملابس
	14	173	عامل طوي وتغليف
	27	492	عامل قص أقمشة
555		174	المهن المساندة الأخرى
<b>1,681</b>	<b>2,582</b>	<b>9,820</b>	<b>المجموع</b>

## 2.6 تشغيل ذوي الإعاقات في قطاع صناعة الملابس

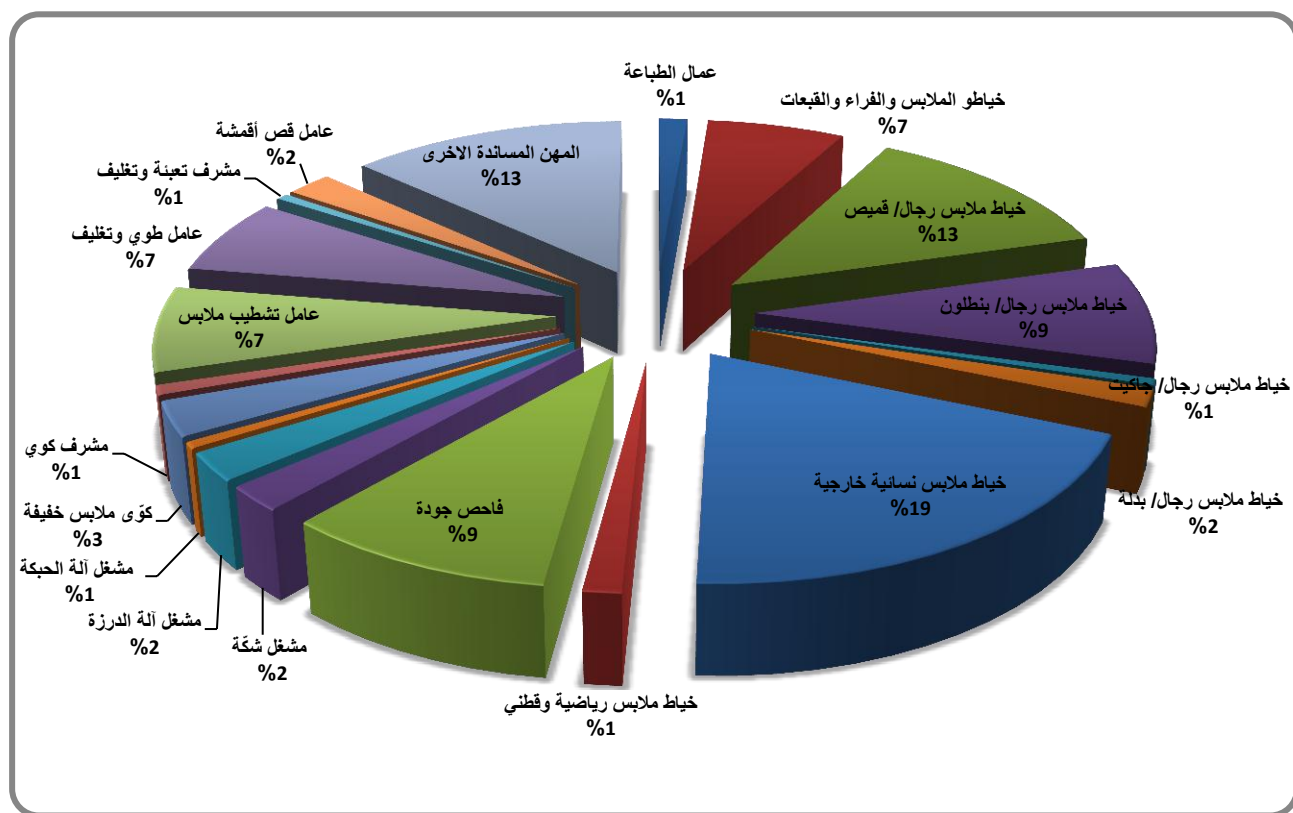
يبين الجدول (24) أنّ عدد العاملين من ذوي الإعاقات قد بلغ (511) عاملاً من أصل (69,442) عاملاً في القطاع، ويشكّلون ما نسبته (0.7%) فقط، وهم يعملون في مجموعة مهن مختلفة في القطاع نفسه، لكن أكثر المهن التي يتركزون فيها هي: مهنة خياطة ملابس نسائية خارجية، وخياطة ملابس رجال/ قميص، وفاحص جودة، وخياطة ملابس رجال/ بنطلون. وتجدر الإشارة إلى أنّ نحو (40%) من العاملين من ذوي الإعاقات لديهم إعاقة سمعية، ونحو (31%) لديهم إعاقة حركية.

جدول 24: توزيع العاملين من ذوي الإعاقات في قطاع صناعة الملابس حسب المهنة

المهنة	إقليم الوسط		إقليم الشمال		إقليم الجنوب	
	عدد الموظفين ذوي الإعاقة	عدد المنشآت	عدد الموظفين ذوي الإعاقة	عدد المنشآت	عدد الموظفين ذوي الإعاقة	عدد المنشآت
مهندس سلامة وصحة مهنية			1	1		
عموم كتبة الدوائر	27	3				
كاتب مدخل البيانات	1	1				
السفارة	1	1				
ميكانيكي صيانة ميكانيكية عامة			1	1		
عمال الطباعة			7	1		
خياطة الملابس/ عام	33	9				
خياطة ملابس رجال/ قميص	35	12	30	1		
خياطة ملابس رجال/ بنطلون	37	13	8	8		



				1	3	خياط ملابس رجال/ جاكيت
				4	8	خياط ملابس رجال/ بدلة
		10	75	11	24	خياط ملابس نسائية خارجية
		1	1			خياط ملابس شعبية
2	4			1	3	خياط ملابس رياضية وقطني
		1	1	2	47	فاحص جودة
				2	11	مشغل شبكة
		3	5	5	7	مشغل آلة الدرزة
		1	3			مشغل آلة الحبكة
		1	15			كوى ملابس خفيفة
				1	4	مشرف كوي
2	5	6	17	4	10	المنظفون والمساعدون في الفنادق والمكاتب والمؤسسات الأخرى
				2	2	عمال التعبئة اليدوية
		6	26	5	11	عامل تشطيب ملابس
2	4	3	10	5	20	عامل طوي وتغليف
				1	3	مشرف تعبئة وتغليف
				1	11	عامل قص أقمشة
<b>6</b>	<b>13</b>	<b>46</b>	<b>201</b>	<b>84</b>	<b>296</b>	<b>المجموع</b>



شكل 20: توزيع العمالة من ذوي الإعاقات في قطاع صناعة الملابس حسب المهنة

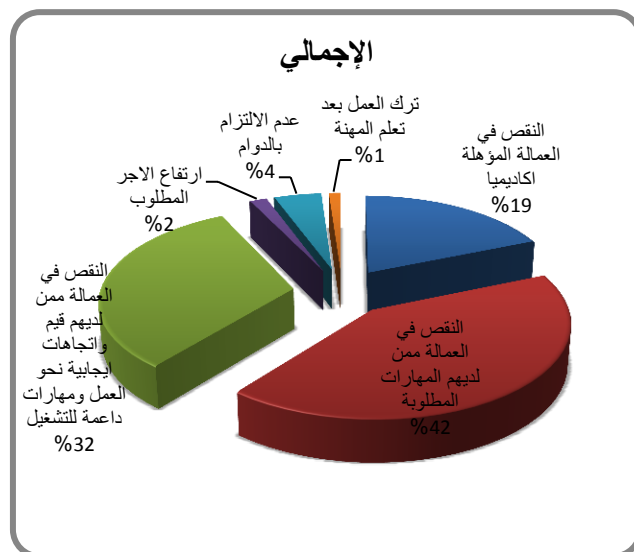
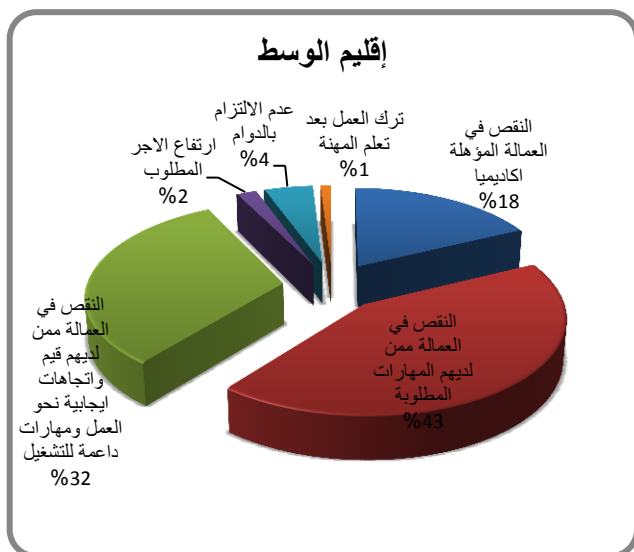
تبيّن نتائج الدّراسة أنّ المنشآت في قطاع صناعة الملابس، فعلياً، لا تفضّل توظيف ذوي الإعاقات، نظراً لطبيعة القطاع ومتطلبات العمل فيه، لكن بشكلٍ عام هناك فرص لتعيينهم في جميع أقاليم المملكة بمقدار طلب إجماليّ (361) فرصة عمل، مع التركيز أكثر في إقليم الوسط وذلك في مهنة مشغل آلة درزة، وخياط ملابس نسائيّة خارجيّة، وخياط ملابس رجالية/قميص، وعامل تشطيب ملابس.

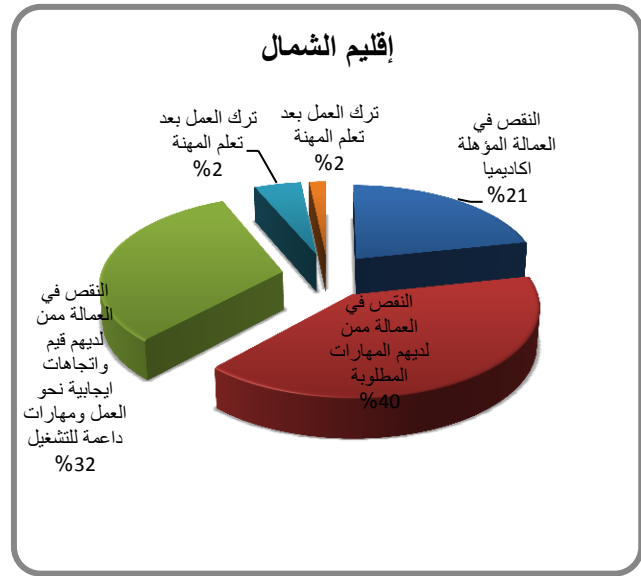
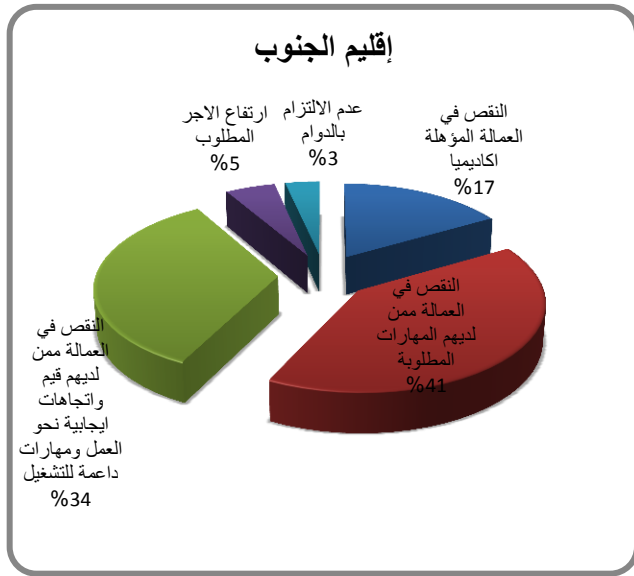
## 2.7 صعوبات تعيين العاملين في قطاع صناعة الملابس وطرق التّعيين

كشفت نتائج الدّراسة عن أنّ ما نسبته (82%) من المنشآت لا تواجه أية صعوبات في التّعيين، بينما (18%) من المنشآت تواجه صعوبات في التّعيين، وتعزى هذه الصعوبات إلى النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة بشكلٍ رئيس، إضافة للنقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابيّة نحو العمل (انظر الجدول 25).

جدول 25: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب صعوبات التّعيين

صعوبات التّعيين	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
النقص في العمالة المؤهلة اكاديميا	91	43	10	144
النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة	219	81	23	323
النقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابيّة نحو العمل ومهارات داعمة للتشغيل	162	64	20	245
ارتفاع الاجر المطلوب	9		3	12
عدم الالتزام بالدوام	23	10	2	35
ترك العمل بعد تعلم المهنة	5	3		8
المجموع	510	200	58	768



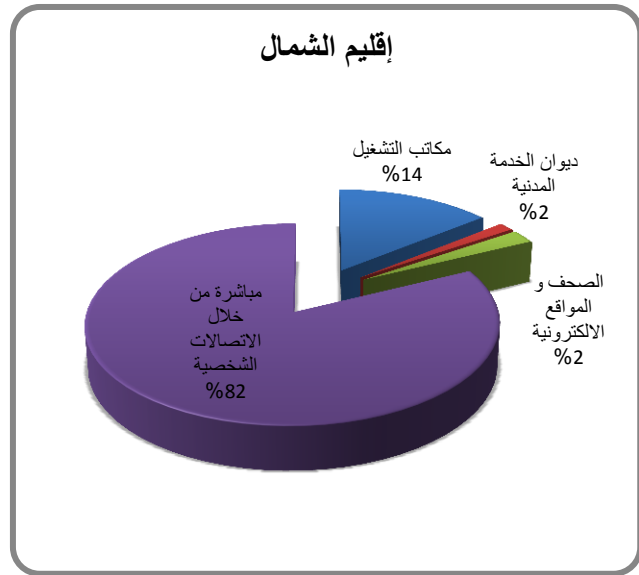
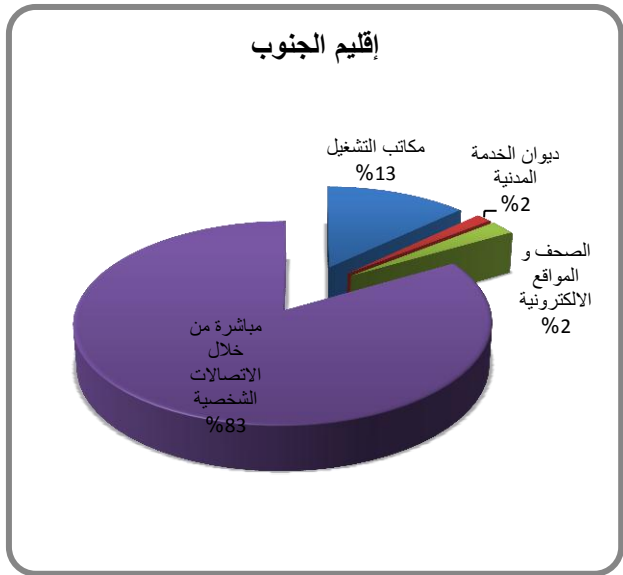
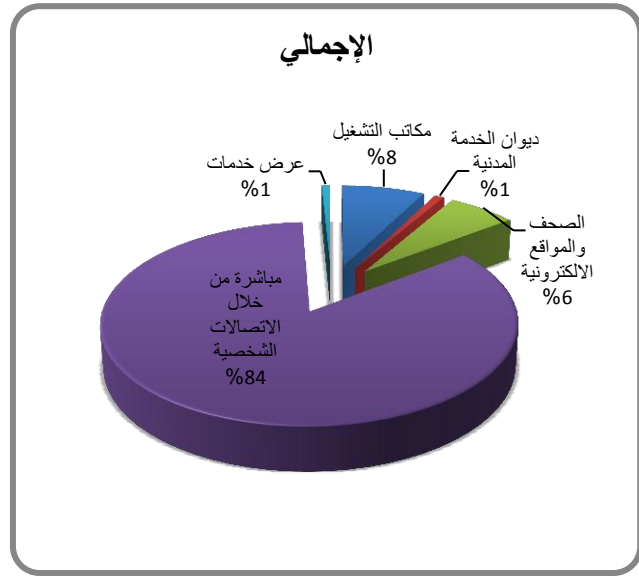
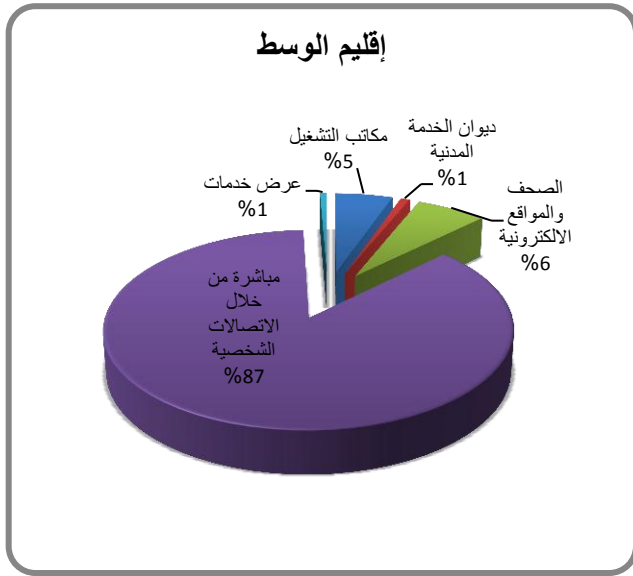


شكل 21: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب صعوبات التّعيين

وفيما يتّصل بالطرق المستخدمة في التّعيين، فقد أظهرت الدّراسة وحسب الجدول (26) أنّ التّعيين المباشر من خلال الاتّصالات الشخصية هو الأكثر استخداماً وبنسبة (87%)، يليه التّعيين عن طريق مكاتب التشغيل وبنسبة (7%)، ثمّ التّعيين من خلال إعلانات الصحف والمواقع الإلكترونيّة وبنسبة (5%).

جدول 26: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب طرق التّعيين والإقليم

المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	طرق التّعيين
126	17	38	71	مكاتب التشغيل
14	2	1	11	ديوان الخدمة المدنية
104	3	15	86	الصحف و المواقع الإلكترونيّة
1409	100	156	1153	مباشرة من خلال الاتّصالات الشخصية
13		5	9	عرض خدمات
2			2	مراكز التّدريب المهنيّ
1,668	121	215	1,332	المجموع

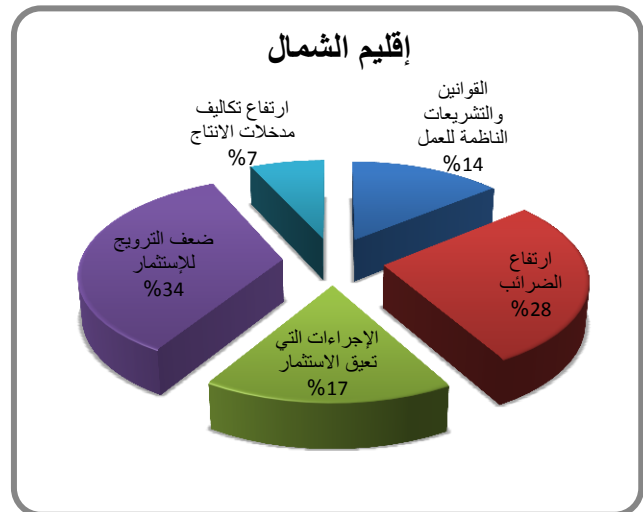
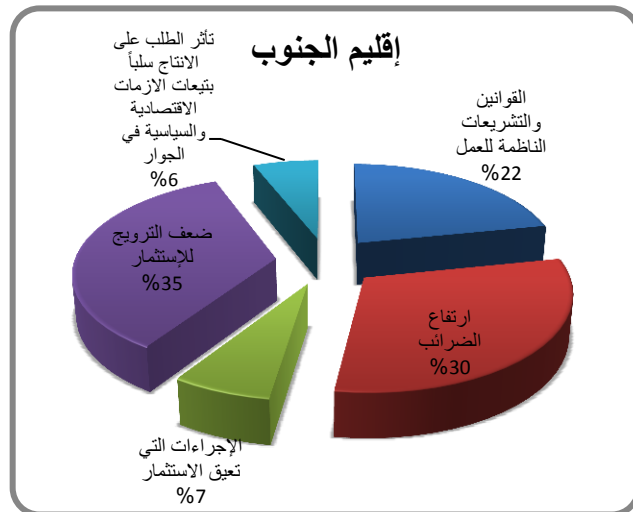
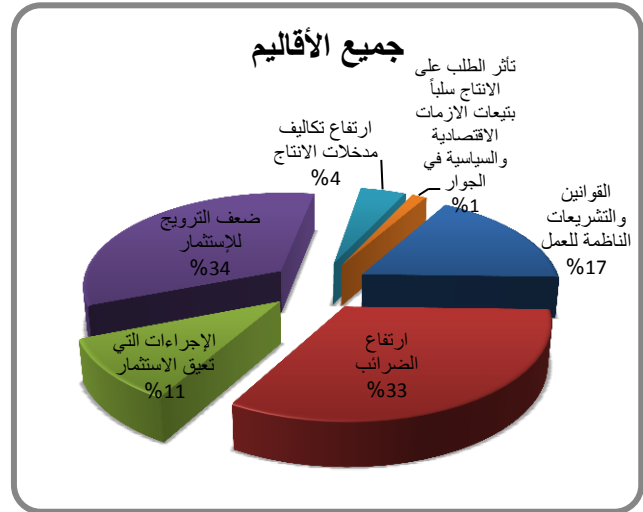
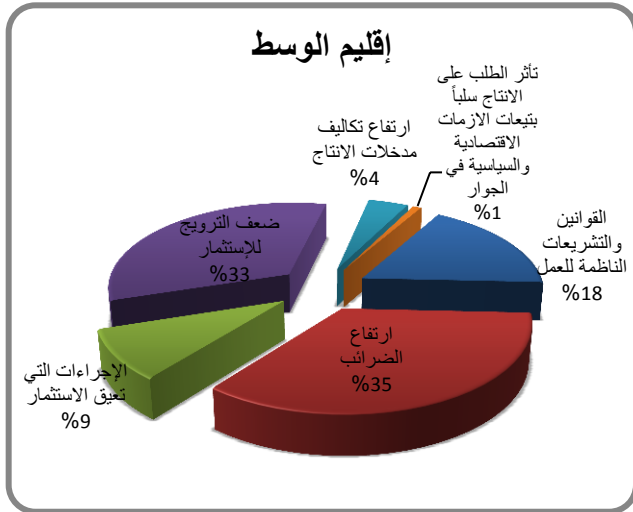


شكل 22: توزيع المنشآت في قطاع صناعة الملابس حسب طرق التّعيين والإقليم

كما سئل أصحاب العمل عن الصعوبات والتّحدّيات التي تواجه قطاع صنع الملابس، وقد أجاب (34%) منهم بأنّ ضعف الترويج للاستثمار تؤثر سلباً على أداء القطاع، بينما أشار (33%) إلى ارتفاع الضرائب، وأشار نحو (17%) إلى ضعف وقصور القوانين والتشريعات الناضمة للعمل.

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

المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	الصعوبات التي تواجه قطاع صنع الملابس
468	63	86	318	القوانين والتشريعات الناظمة للعمل
891	88	172	631	ارتفاع الضرائب
303	21	108	174	الإجراءات التي تعيق الاستثمار
907	98	206	603	ضعف الترويج للإستثمار
117		41	76	ارتفاع تكاليف مدخلات الإنتاج (إيجار، أجور العاملين، الماء والكهرباء والوقود، المواد الخام الأولية)
12		1	10	إغراق السوق بالبضائع المستوردة الأقل كلفة
28	16	1	11	تأثر الطلب على الإنتاج سلباً بتبعات الازمة الاقتصادية العالمية والازمات السياسية في دول الجوار
2725	286	616	1823	المجموع



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

## الفصل الثالث

تحليل جانب العرض في قطاع صناعة

الملابس



### 3.1 أهم الجهات المزودة للتدريب في قطاع صناعة الملابس

تنحصر أبرز الجهات المزودة للتدريب في قطاع صناعة الملابس في الأردن في تسع جهات رئيسة، أربع جهات منها تتبع للقطاع العام، وواحدة لوكالة الغوث الدولية، وأربع للقطاع الخاص والذي يضم مجموعة مراكز تدريبية (اشتملت هذه الدراسة على سبع منها). ويبيّن الجدول (27) 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	مزودو التدريب
1997	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
1976	مؤسسة التدريب المهني
1963	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
1957	التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم
1999	مركز الأميرة بسمة للتنمية
1991	مركز أكاديمية فاخوري للدراسات والتصميم
1999	تنمية وتأهيل المرأة الريفية
2009	مؤسسة نهر الأردن
2002	مركز تصميم الألبسة وخدمات التدريب

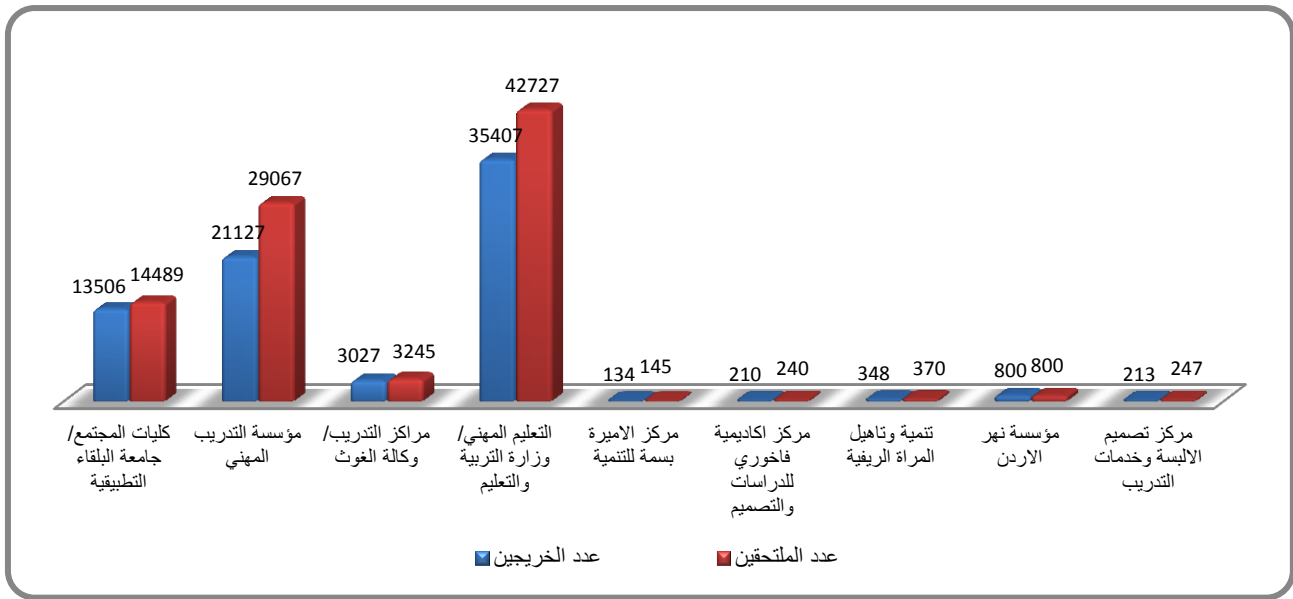
وتكشف البيانات الواردة من مزودي التدريب أنّ عدد الملتحقين بالجهات التدريبية الرئيسية في المملكة للأعوام (2011-2013) قد بلغ (91330) ملتحقاً (في جميع البرامج التدريبية المقدمة ومن ضمنها البرامج الخاصة بقطاع صنع الملابس)، تركّزوا في مراكز التعليم المهني التابعة لوزارة التربية والتعليم وبنسبة (47%)، يليهم الملتحقون في مؤسسة التدريب المهني وبنسبة (32%). في حين بلغ مجموع الخريجين (74772) خريجاً (في جميع البرامج التدريبية المقدمة ومن ضمنها البرامج الخاصة بقطاع صنع الملابس)، غالبيتهم من خريجي برامج التعليم المهني في وزارة التربية والتعليم وبنسبة (47%)، يليهم خريجو مؤسسة التدريب المهني وبنسبة (28%)، ثم خريجو الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني. 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)

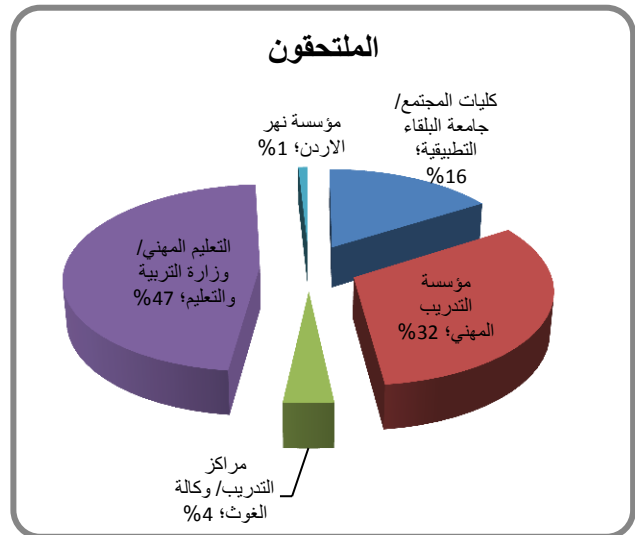
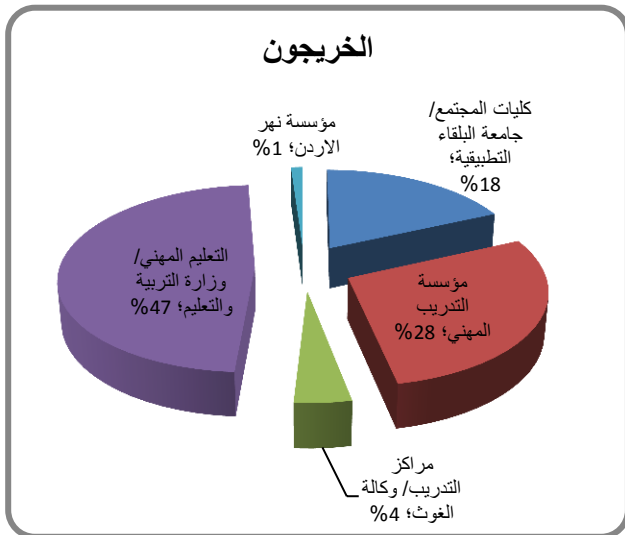
2013			2012			2011			جهة التدريب
الملتحقون	الخريجون	الطاقة الاستيعابية	الملتحقون	الخريجون	الطاقة الاستيعابية	الملتحقون	الخريجون	الطاقة الاستيعابية	
4563	4173	4640	4796	4370	4840	5130	4963	5160	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
10811	7130	11000	8169	7535	12000	10087	6462	12000	مؤسسة التدريب المهني
1311	1205	2500	1065	984	2500	869	838	2500	مراكز التدريب/ وكالة الغوث



13592	11053	15209	15069	12843	15209	14066	11511	13701	التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم
60	49	150	40	40	150	45	45	150	مركز الأميرة بسمة للتنمية
80	70	100	80	70	100	80	70	100	مركز أكاديمية فاخوري للدراسات والتصميم
150	135	200	120	115	200	100	98	200	تنمية وتأهيل المرأة الريفية
200	200	300	300	300	300	300	300	300	مؤسسة نهر الأردن
86	72	160	115	96	160	46	45	160	مركز تصميم الألبسة وخدمات التدريب
30853	24087	34259	29754	26353	35459	30723	24332	34271	المجموع



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

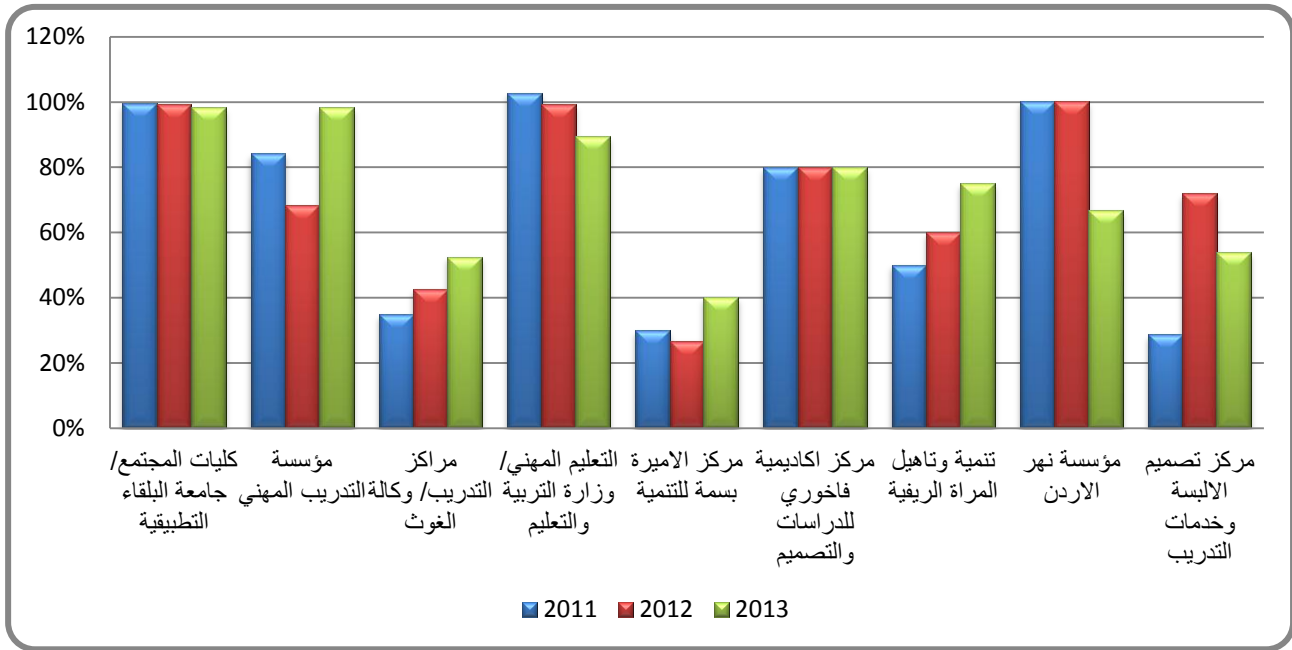


شكل 25: توزيع الملحقين والخريجين حسب الجهات المزودة للتدريب للأعوام (2011-2013)

ويلاحظ من الجدول (30) والشكل (26) أنّ أعداد الملحقين في جميع الجهات المزودة للتدريب كانت أقل من الطاقة الاستيعابية، باستثناء مراكز التدريب التابعة لوزارة التربية، فقد كانت أعداد الملحقين تفوق الطاقة الاستيعابية للعام 2011، الأمر الذي أدى إلى توسعة هذه المشاغل التدريبية ليوكب رفع الطاقة الاستيعابية لها.

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

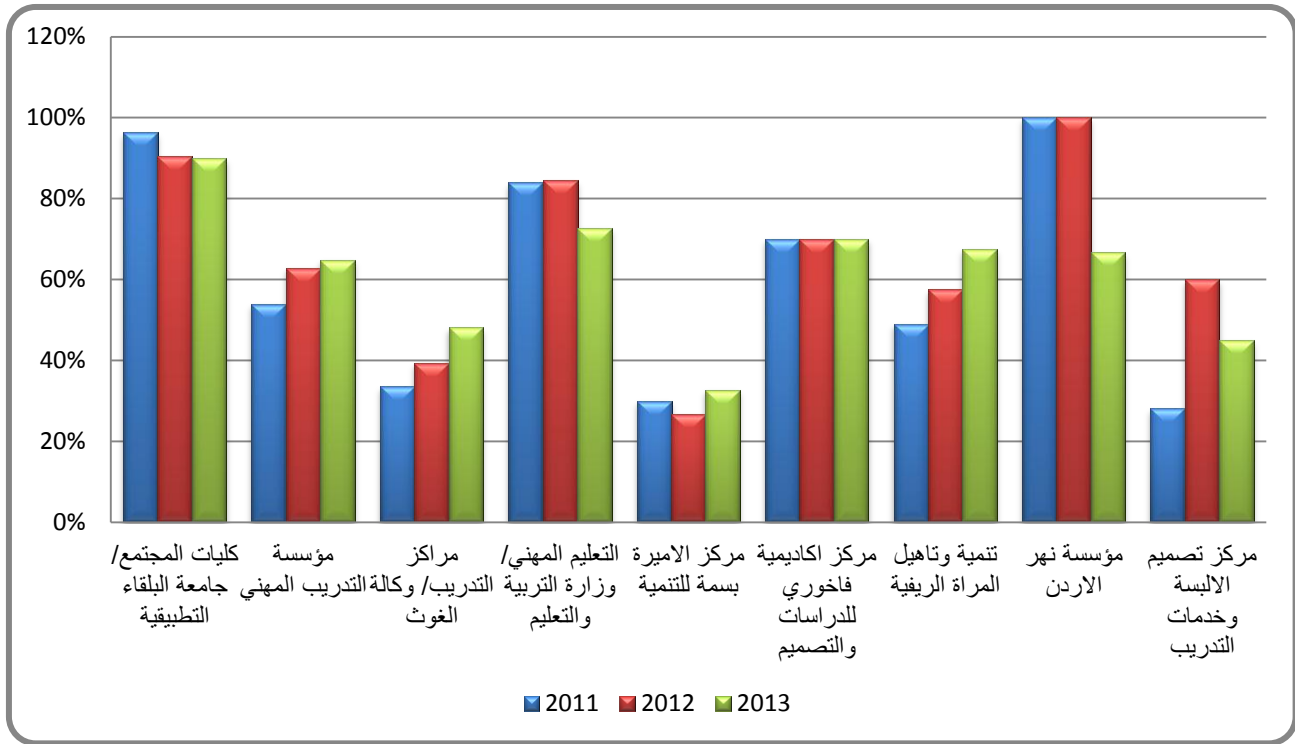
2013	2012	2011	مزودو التدريب
98.3%	99.1%	99.4%	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
98.3%	68.1%	84.1%	مؤسسة التدريب المهني
52.4%	42.6%	34.8%	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
89.4%	99.1%	102.7%	التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم
40.0%	26.7%	30.0%	مركز الأميرة بسمة للتنمية
80.0%	80.0%	80.0%	مركز أكاديمية فاخوري للدراسات والتصميم
75.0%	60.0%	50.0%	تنمية وتأهيل المرأة الريفية
66.7%	100.0%	100.0%	مؤسسة نهر الأردن
53.8%	71.9%	28.8%	مركز تصميم الألبسة وخدمات التدريب
71.5%	68.7%	75.5%	المجموع



شكل 26: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الملحقين 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
64.8%	62.8%	53.9%	مؤسسة التدريب المهني
48.2%	39.4%	33.5%	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
72.7%	84.4%	84.0%	التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم
32.7%	26.7%	30.0%	مركز الاميرة بسمة للتنمية
70.0%	70.0%	70.0%	مركز أكاديمية فاخوري للدراسات والتصميم
67.5%	57.5%	49.0%	تنمية وتأهيل المرأة الريفية
66.7%	100.0%	100.0%	مؤسسة نهر الأردن
45.0%	60.0%	28.1%	مركز تصميم الألبسة وخدمات التدريب
52.0%	61.0%	60.8%	المجموع



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

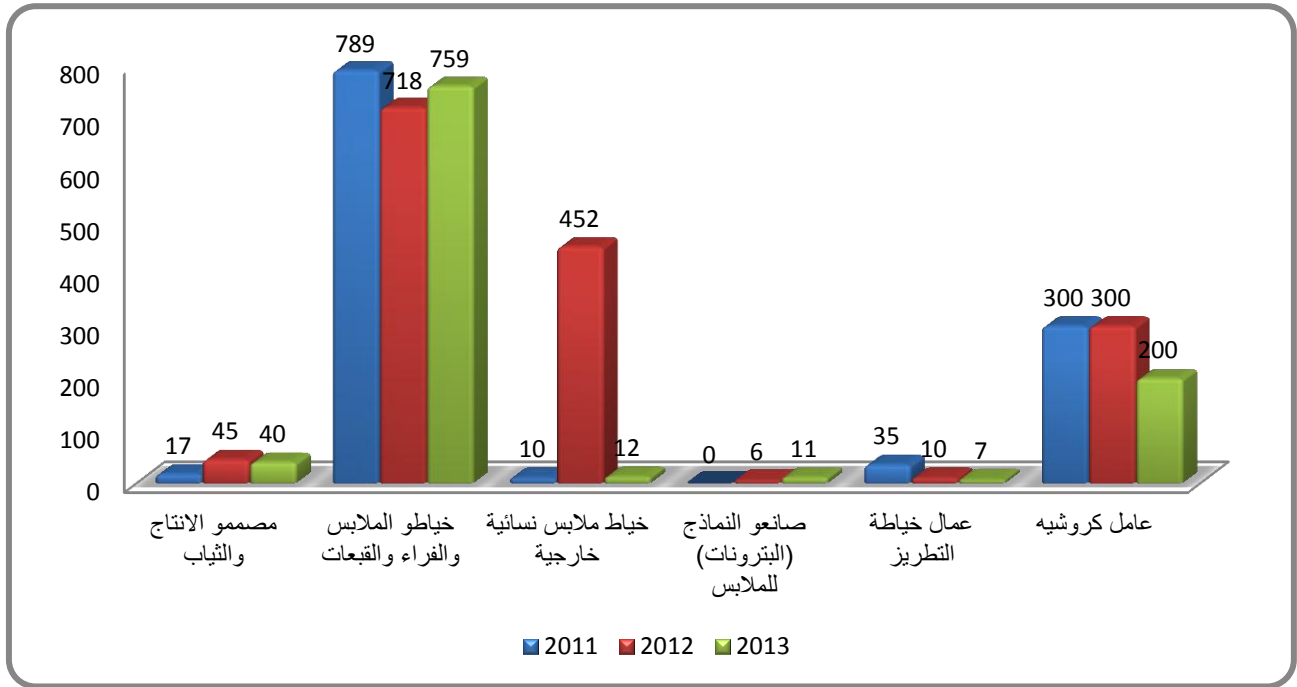
## 3.2 البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الملابس

بلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع نحو (13) برنامجاً تدريبياً، وبلغ عدد خريجها قرابة (4,251) خريجاً خلال الأعوام (2013-2011). كانت النسبة الكبرى منهم قد تخرجت من برنامج خياط الملابس (53.3%)، ثم برنامج عامل كروشيه (18.8%)، يليه برنامج خياط ملابس نسائية خارجية (11.2%). من ناحية أخرى، بلغ عدد خريجي برامج الإعداد المهني فقط (البرامج التي تزيد مدتها عن أربعة أشهر) نحو (2,256) خريجاً ضمن (6) برامج تدريبية.

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

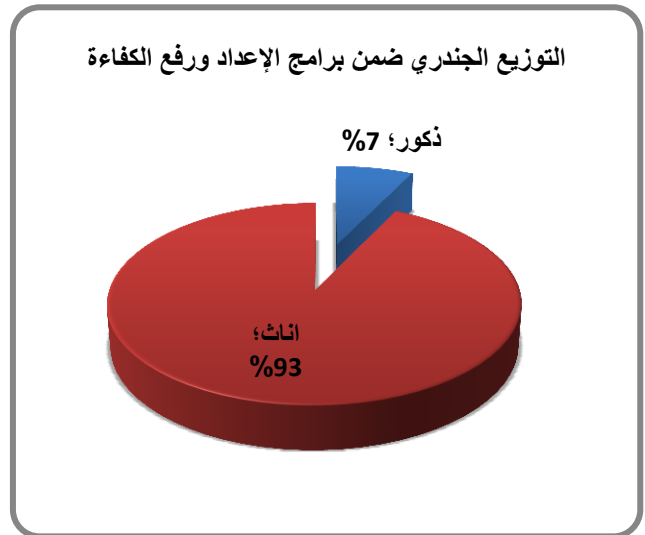
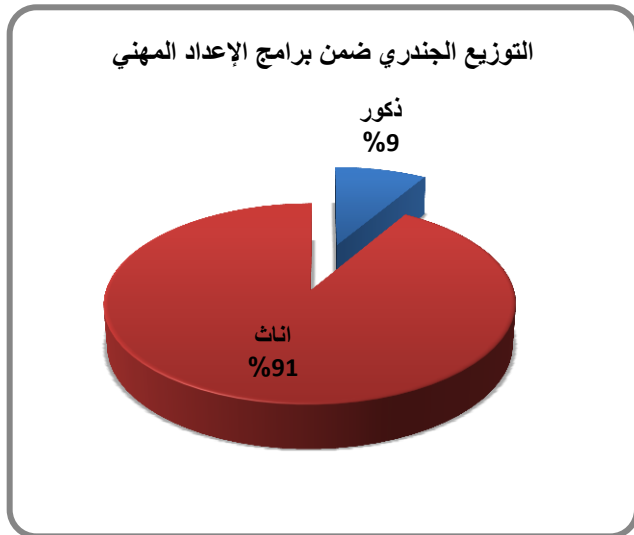
المجموع الكلي	2013	2012	2011	البرنامج التدريبي
102	40	45	17	مصمم الإنتاج والثياب*
11	0	0	11	اختصاصيو الإعلان والتسويق
12	0	12	0	مشرفو المحلات
2266	759	718	789	خياطو الملابس*
118	0	79	39	خياط ملابس رجال/ قميص*
30	18	12	0	صانعو النماذج (البترونات) للملابس*
10	10	0	0	مشرف تعبئة وتغليف
4	0	0	4	مشرف تخطيط الإنتاج وتسويقه
479	12	457	10	خياط ملابس نسائية خارجية*
35	0	10	25	خياط ملابس رياضية وقطني*
52	7	10	35	عمال خياطة التطريز
800	200	300	300	عامل كروشيه
332	0	332	0	مشغل آلة الدرزة
4251	1046	1975	1230	المجموع

\* برامج إعداد العاملين (مدتها 4 شهور وأكثر) والتي تعتبر مدتها كافية لإعطاء خريجها توصيفاً وظيفياً.

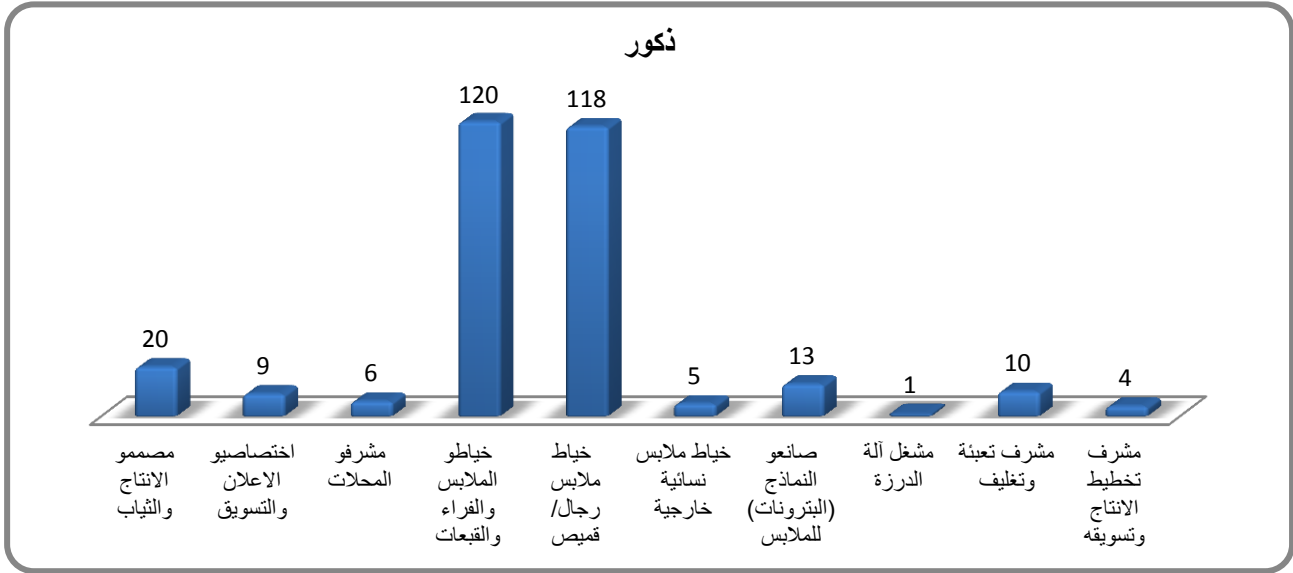


شكل 28: توزيع خريجي الجهات المزودة للتدريب حسب البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الملابس والأعوم (2013-2011)

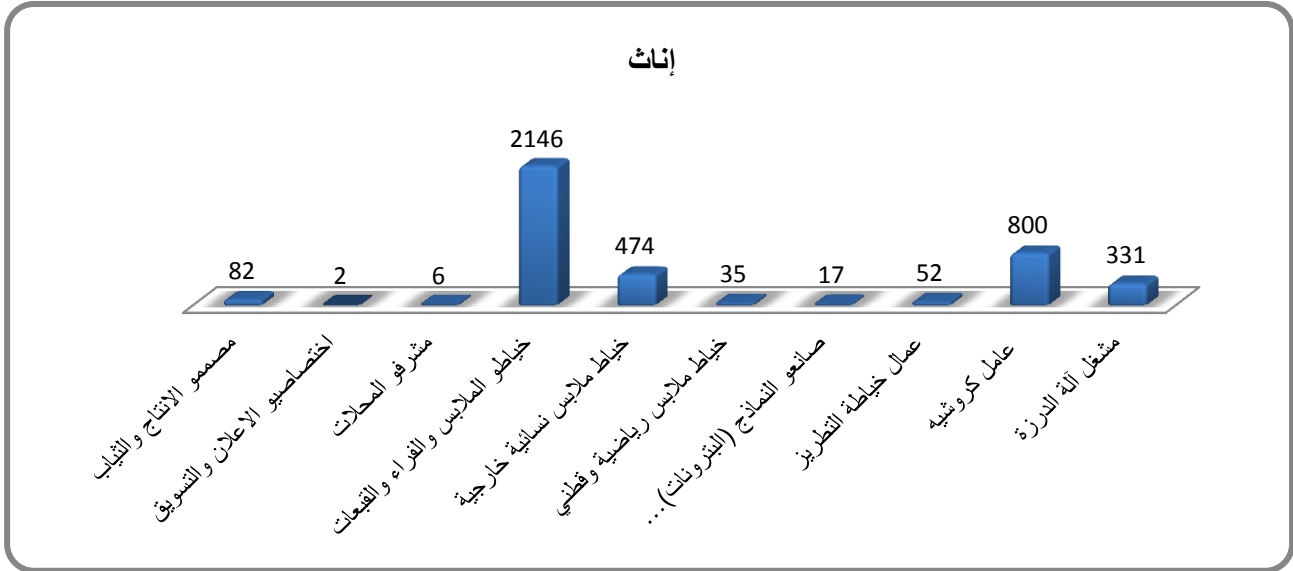
من ناحية أخرى، بلغ عدد خريجي البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع من الذكور نحو (306) خريج خلال الأعوام (2013-2011). أغلبهم تخرجوا من برنامجي خياط الملابس، وخياط ملابس رجال/ قميص (80%). في المقابل، بلغ عدد خريجات البرامج التدريبية في قطاع صناعة الملابس قرابة (3945) خريجة خلال الأعوام (2013-2011). نسبة كبيرة منهن تخرجن من برنامج خياط الملابس (54%)، ثم برنامج عامل كروشيه (20%)، ثم برنامج خياط ملابس نسائية خارجية (12%).



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



شكل 30: خريجو الجهات المزودة للتدريب الذكور حسب أبرز البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الملابس



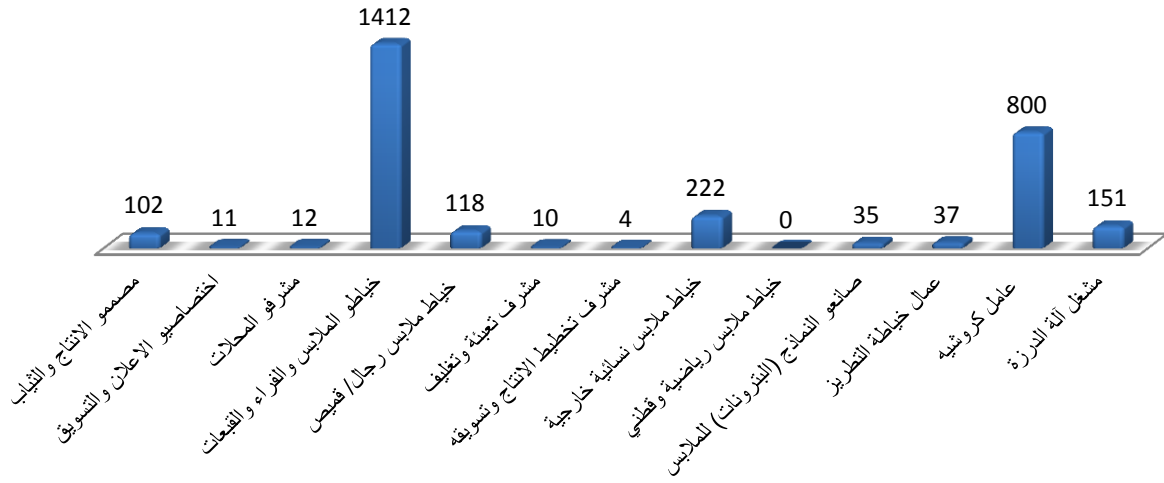
شكل 31: خريجات الجهات المزودة للتدريب حسب أبرز البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الملابس

أما فيما يتصل بالبرامج المقدمة في كل إقليم على حدة، فقد تخرج (2,909) متدرب في إقليم الوسط، توزعوا ضمن برامج تدريبية مختلفة أبرزها برنامج فني خياط الملابس، ثم برنامج عامل كروشييه، يليه برنامج خياط ملابس رجال/ قميص. في المقابل، بلغ عدد خريجي مزودي التدريب للأعوام (2013-2011) في إقليم الشمال قرابة (235) خريجاً توزعوا بين خياط ملابس نسائية خارجية ومشغل آلة درزة. أما في إقليم الجنوب فقد بلغ عدد الخريجين (261) خريجاً، غالبيتهم من برنامج خياط ملابس نسائية خارجية.

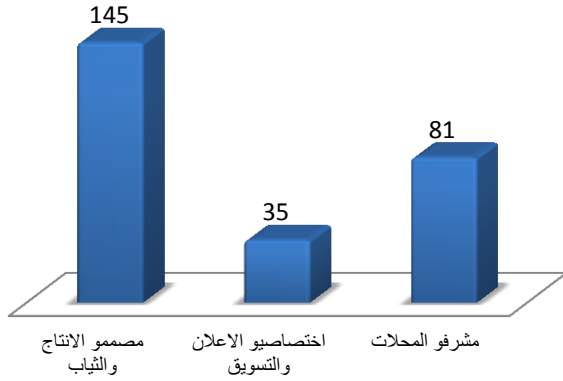
جدول 33: توزيع خريجي البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الملابس حسب البرنامج والإقليم للأعوام (2011-2013)

المجموع	إقليم الجنوب			المجموع	إقليم الشمال			المجموع	إقليم الوسط			البرنامج التدريبي
	2013	2012	2011		2013	2012	2011		2013	2012	2011	
0	0	0	0	0	0	0	0	102	40	45	17	مصممو الإنتاج والثياب
0	0	0	0	0	0	0	0	11	0	0	11	اختصاصيو الإعلان والتسويق
0	0	0	0	0	0	0	0	12	0	12		مشرفو المحلات
0	0	0	0	8	0	0	8	1412	486	447	479	خياطو الملابس
0	0	0	0	0	0	0	0	118	0	79	39	خياط ملابس رجال/ قميص
0	0	0	0	0	0	0	0	10	10	0	0	مشرف تعبئة وتغليف
0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	4	مشرف تخطيط الإنتاج وتسويقه
145	0	135	10	112	12	100	0	222	0	222	0	خياط ملابس نسائية خارجية
35	0	10	25	0	0	0	0	0	0	0	0	خياط ملابس رياضية وقطني
0	0	0	0	0	0	0	0	35	18	17	0	صانعو النماذج (البترونات) للملابس
0	0	0	0	15	0	0	15	37	7	10	20	عمال خياطة التطريز
0	0	0	0	0	0	0	0	800	200	300	300	عامل كروشيه
81	0	81	0	100	0	100	0	151	0	151	0	مشغل آلة الدرزة
261	0	226	35	235	12	200	23	2909	761	1278	870	المجموع

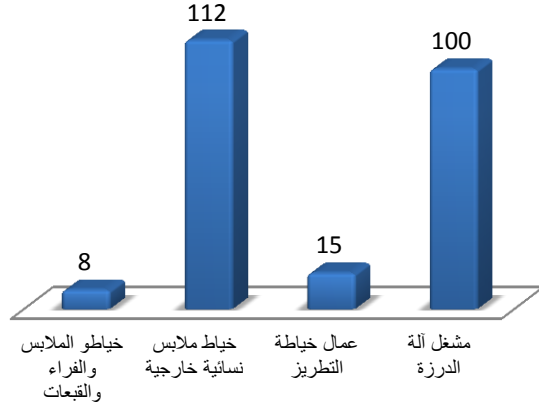
### إقليم الوسط



### إقليم الجنوب



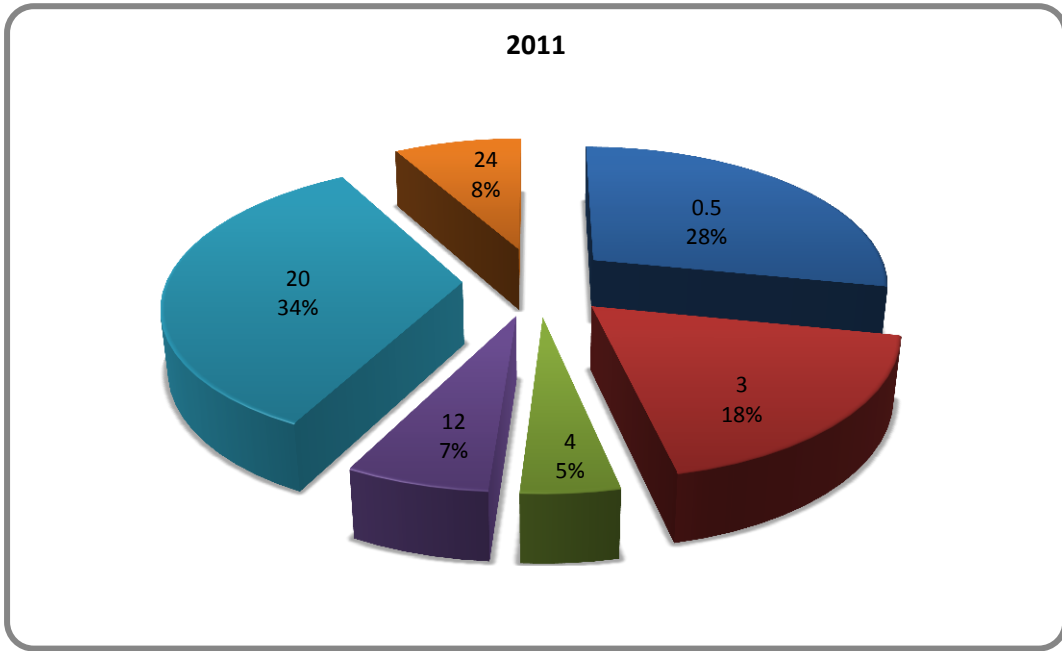
### إقليم الشمال



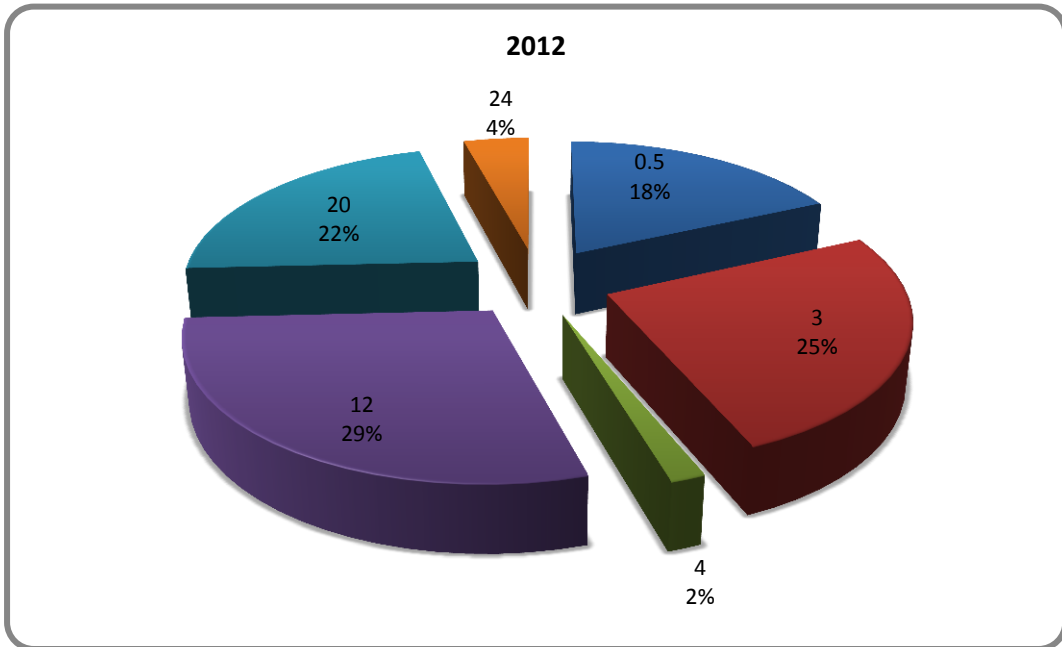
شكل 32: خريجو الجهات المزودة للتدريب حسب أبرز البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الملابس والإقليم للأعوام (2011-2013)

تنوّعت مدد البرامج المقّدمة من قبل مزوّدي التّدريب في قطاع صناعة الملابس، حيث تراوحت بين ثلاثة شهور و 24 شهرًا. لكن النسبة الكبرى من البرامج كانت مدتها 20 شهرًا تدريبيًا ونسبة بلغت 44% لعام 2013.

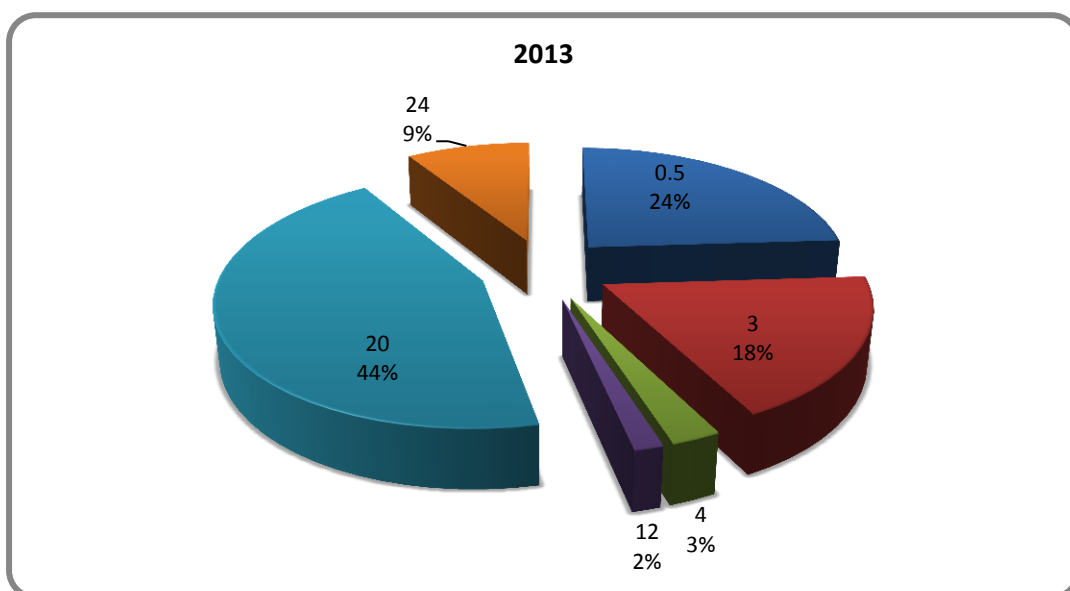




شكل 33: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الملابس حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2011



شكل 34: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الملابس حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2012

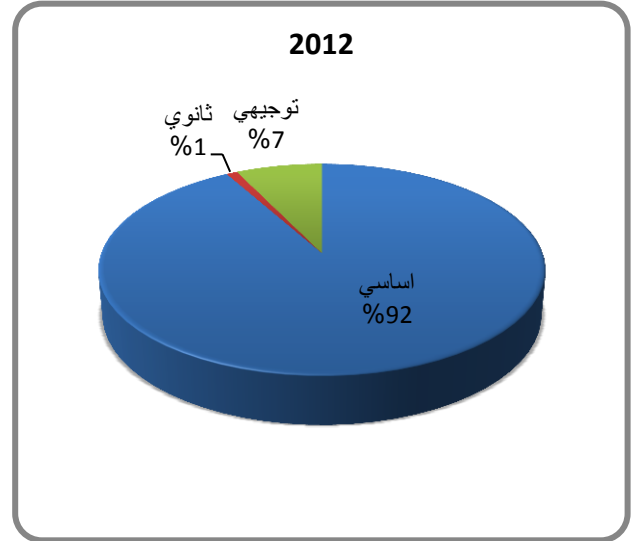
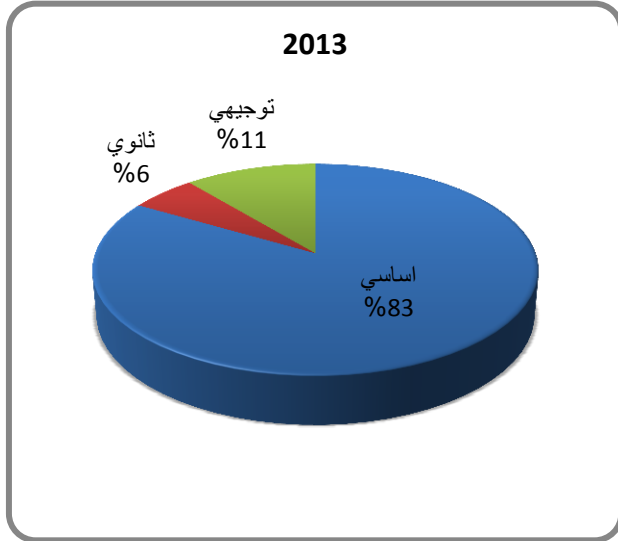
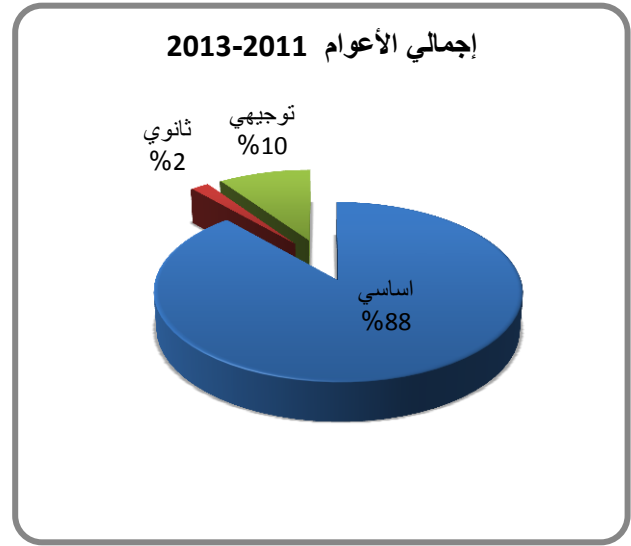
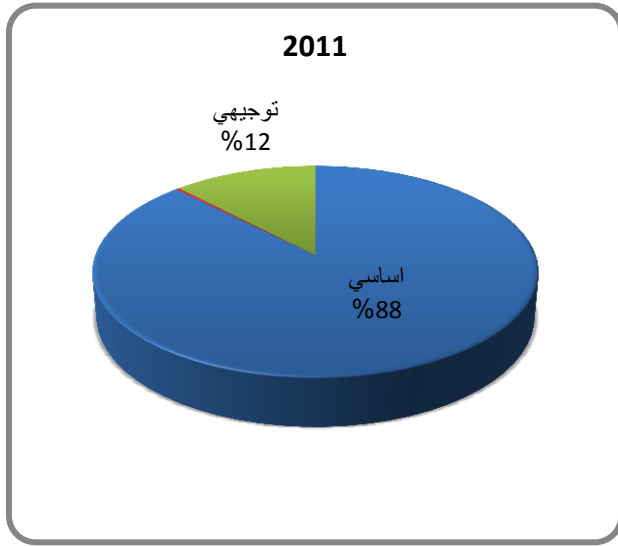


**شكل 35: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الملابس حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2013**

وفيما يتعلق بالمؤهل العلمي لخريجي البرامج التدريبية في قطاع صناعة الملابس فقد كشفت نتائج الدراسة عن أنّ الحد الأدنى للمؤهل العلمي للمقبولين في هذه البرامج قد تراوح بين (الأساسي) و(التوجيهي)، ويبيّن الجدول (34) أدنى المؤهلات العلمية للخريجين لمجموع الأعوام (2011-2013) وفي كلّ برنامج تدريبي. وبشكل عام بلغ عدد الخريجين ممن مؤهلهم أساسي (3763) خريجاً للأعوام (2011-2013)، وقرابة (408) خريج مؤهلهم العلمي التوجيهي كحد أدنى، بينما كان عدد خريجي مراكز التدريب ممن مؤهلهم العلمي الثانوي (80) خريجاً.

**جدول 34: خريجو البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الملابس حسب البرنامج التدريبي والمؤهل العلمي الأدنى للأعوام (2011-2013)**

المجموع	توجيهي	ثانوي	اساسي	البرنامج التدريبي
102	78	24		مصممو الإنتاج والثياب
11	11			اختصاصيو الإعلان والتسويق
12	12			مشرفو المحلات
2266	300		1966	خياطو الملابس
118			118	خياط ملابس رجال/ قميص
10		10		مشرف تعبئة وتغليف
4		4		مشرف تخطيط الإنتاج وتسويقه
479		12	467	خياط ملابس نسائية خارجية
35			35	خياط ملابس رياضية وقطني
30		30		صانعو النماذج (البترونات) للملابس
52	7		45	عمال خياطة التطريز
800			800	عامل كروشيه
332			332	مشغل آلة الدرزة
4251	408	80	3763	المجموع



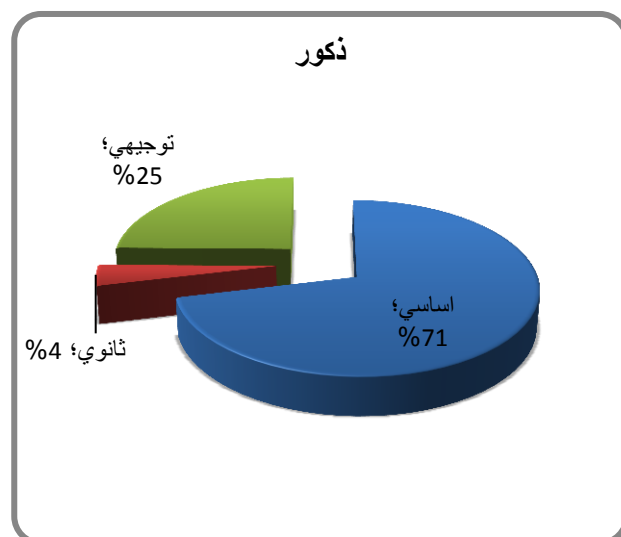
شكل 36: توزيع خريجي البرامج التدريبية المطبقة في قطاع صناعة الملابس حسب المؤهل العلمي الأدنى للأعوام (2011-2013)

ويبين الجدول (35) أعداد الخريجين للأعوام (2013-2011) من البرامج التدريبية الخاصة بقطاع صناعة الملابس موزعين حسب المؤهل العلمي، حيث لوحظ أنّ عدد الخريجين قد بلغ (1966) ضمن برنامج خياطة الملابس والفراء للحاصلين على مرحلة التعليم الأساسي، ثمّ (800) خريج ضمن برنامج عامل كروشيه، ثمّ (467) خريجاً ضمن برنامج خياطة ملابس نسائية خارجية ايضاً للحاصلين على التعليم الأساسي.

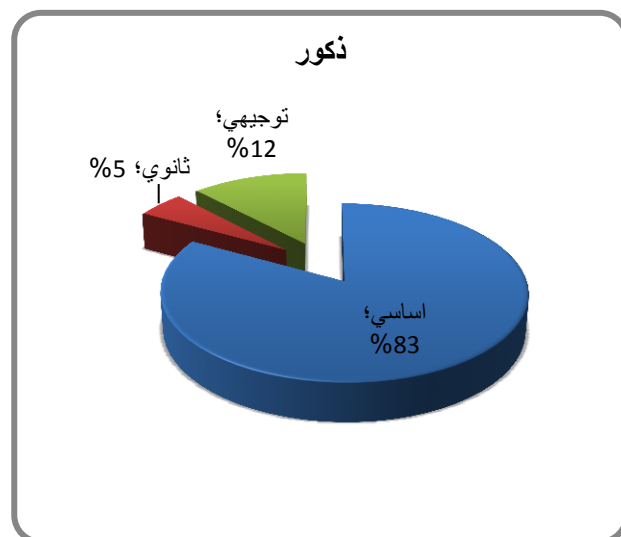
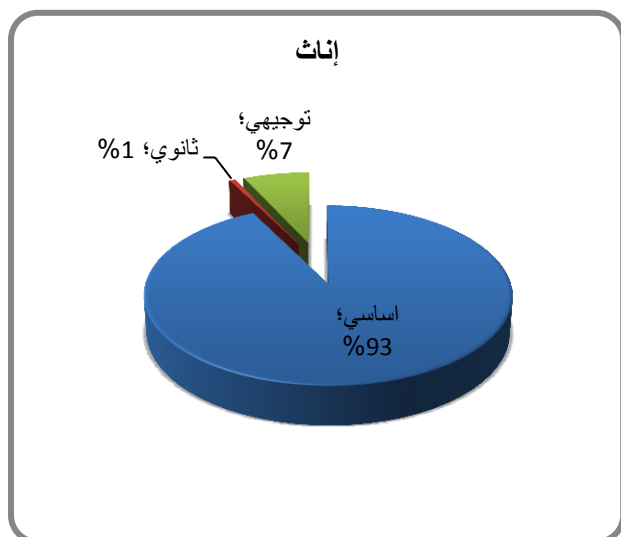
جدول 35: خريجو مزودي التدريب حسب البرنامج التدريبي والمؤهل العلمي الأدنى للأعوام (2011-2013)

الخريجون	توجيهي	الخريجون	ثانوي	الخريجون	أساسي
78	مصممو الإنتاج والثياب	24	مصممو الإنتاج والثياب	1966	خياطو الملابس
11	اختصاصيو الإعلان والتسويق	30	صانعو النماذج (البيرونيات) للملابس	118	خياط ملابس رجال/ قميص
12	مشرفو المحلات	10	مشرف تعبئة وتغليف	467	خياط ملابس نسائية خارجية
300	خياطو الملابس	4	مشرف تخطيط الإنتاج وتسويقه	35	خياط ملابس رياضية وقطني
7	عمال خياطة التطريز	12	خياط ملابس نسائية خارجية	45	عمال خياطة التطريز
				800	عامل كروشييه
				332	مشغل آلة الدرزة

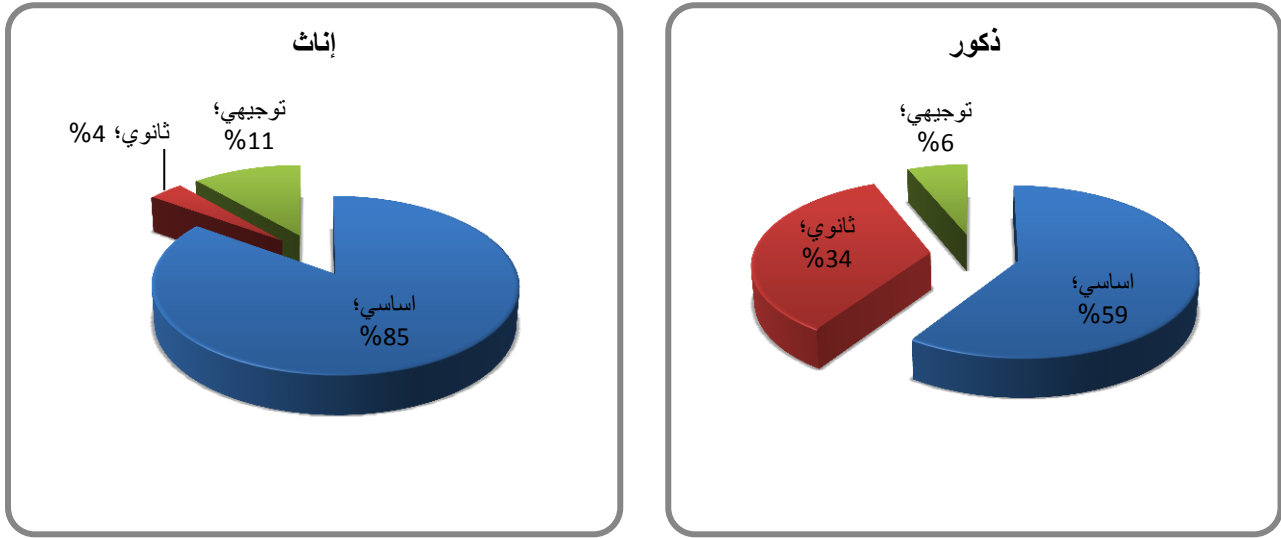
2011



2012



2013

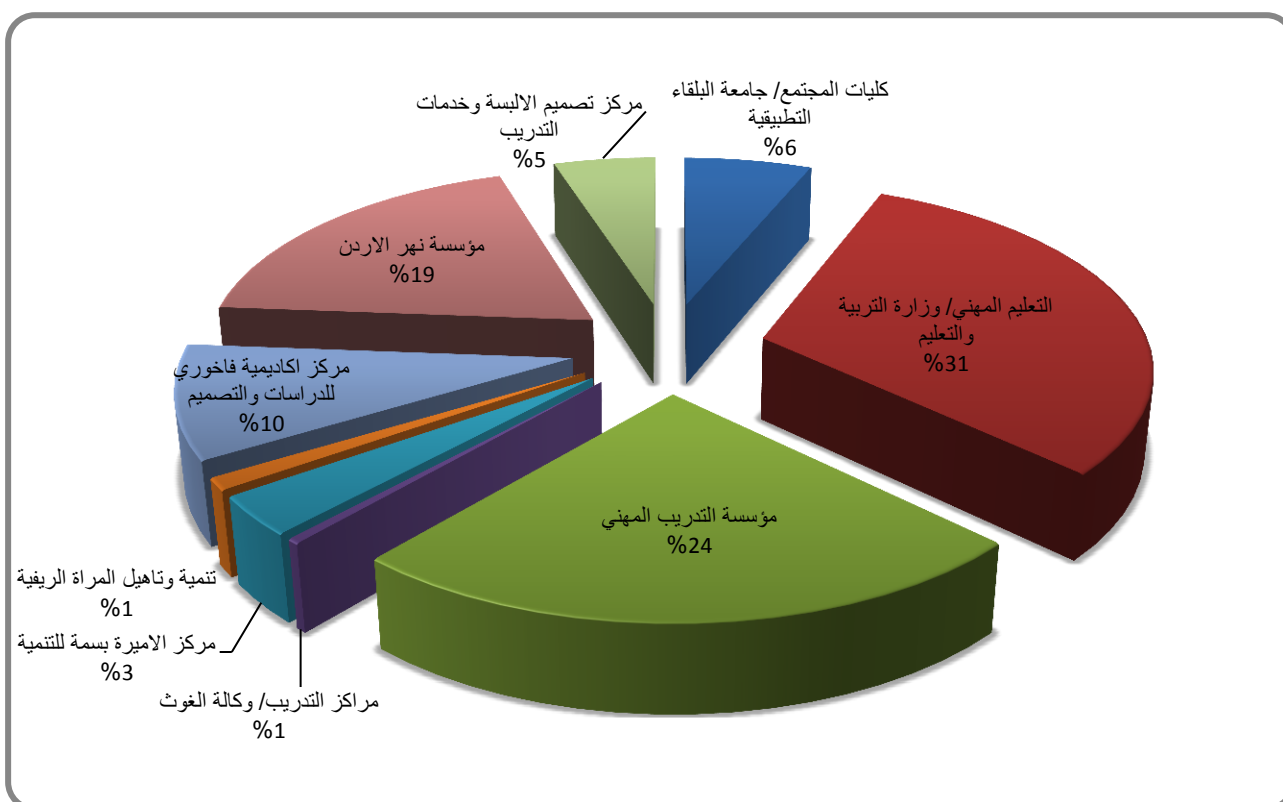


شكل 37: توزيع خريجي مزوّدي التّدريب حسب المؤهل العلمي الأدنى والجنس للأعوام (2013-2011)

كما أظهرت الدراسة وحسب الجدول (36) أنّ (31%) من خريجي الجهات المزوّدة للتّدريب للأعوام (2013-2011) قد تلقوا التعليم المهنيّ من وزارة التربية والتعليم، ثم خريجي مؤسسة التّدريب المهنيّ (24%)، وقرابة (19%) من مؤسسة نهر الأردن.

جدول 36: توزيع خريجي مزوّدي التّدريب حسب الجهة المزوّدة للتّدريب للأعوام (2013-2011)

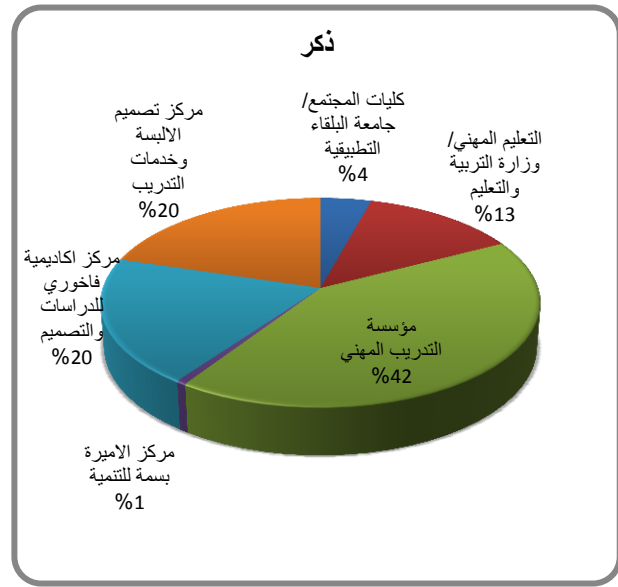
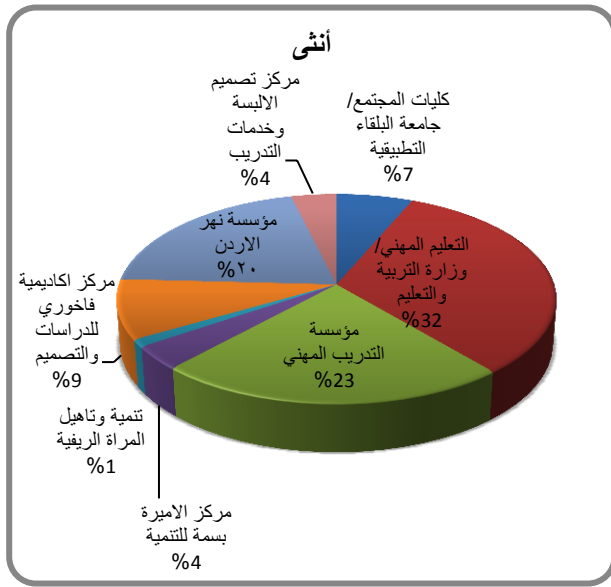
المجموع	2012	2011	2010	الجهات المزوّدة للتّدريب
265	87	77	101	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
1312	465	426	421	التعليم المهنيّ/ وزارة التربية والتعليم
1034	0	892	142	مؤسسة التّدريب المهنيّ
19	7	12	0	مراكز التّدريب/ وكالة الغوث
145	60	40	45	مركز الأميرة بسمة للتنمية
45	0	10	35	تنمية وتأهيل المرأة الريفية
420	140	140	140	مركز أكاديمية فأخوري للدراسات والتصميم
800	200	300	300	مؤسسة نهر الأردن
211	87	78	46	مركز تصميم الألبسة وخدمات التّدريب
4251	1046	1975	1230	المجموع



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

جدول 37: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والجنس لمجموع الأعوام (2011-2013)

المجموع	أنثى	ذكر	الجهات المزودة للتدريب
265	252	13	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
1312	1272	40	التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم
1034	906	128	مؤسسة التدريب المهني
19	18	1	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
145	143	2	مركز الأميرة بسمة للتنمية
45	45	0	تنمية وتاهيل المرأة الريفية
420	360	60	مركز أكاديمية فاخوري للدراسات والتصميم
800	800	0	مؤسسة نهر الأردن
211	149	62	مركز تصميم الألبسة وخدمات التدريب
4251	3945	306	المجموع



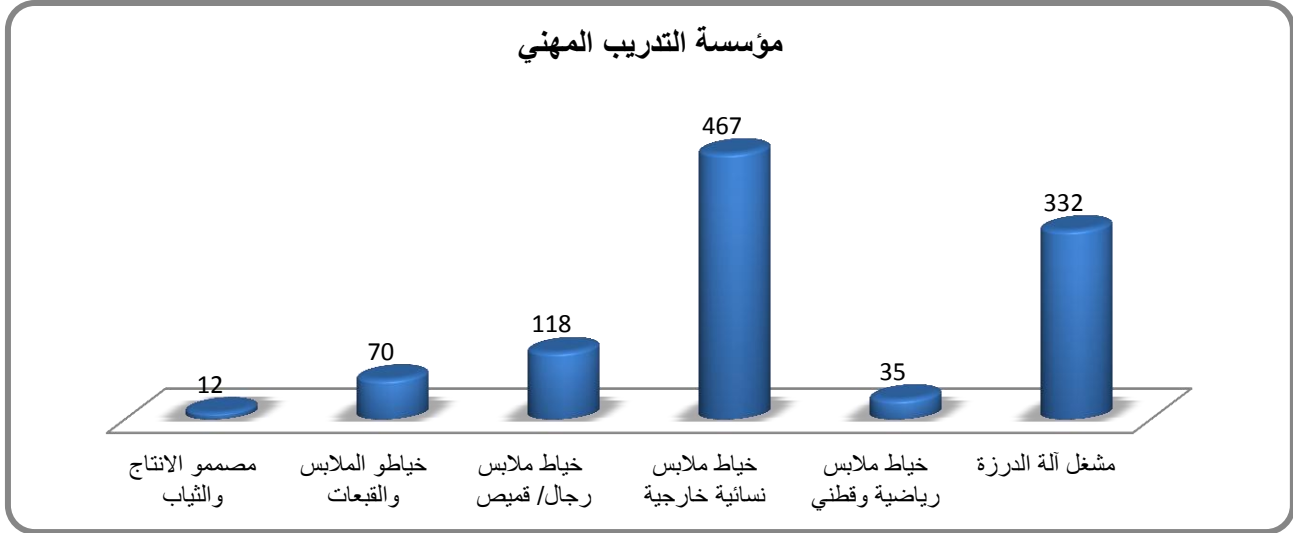
شكل 39: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والجنس لمجموع الأعوام (2011-2013)

وبالتعمق أكثر في كل جهة من الجهات المزودة للتدريب، وبالاطلاع على البرامج التدريبية التي تقدمها وعدد خريجي كل برنامج، يظهر أن برنامجي خياطة نسائية خارجية ومشغل آلة درزة هي الأكثر إقبالاً لدى المتدربين والطلبة في مؤسسة التدريب المهني. بينما برنامج مصمم الإنتاج والثياب هو الأكثر إقبالاً في مركز تصميم الألبسة وخدمات التدريب. ولوحظ أن برنامج خياطة الملابس هو البرنامج المقدم لأكثر عدد من المتدربين من أغلب مراكز التدريب. والجدول (38) يبين ذلك.

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

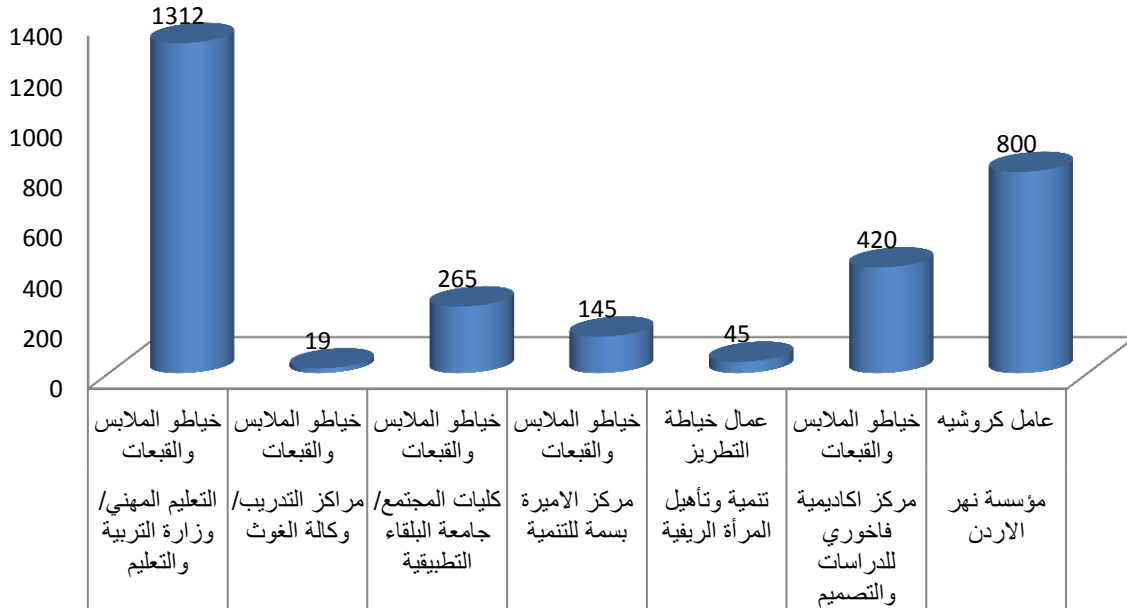
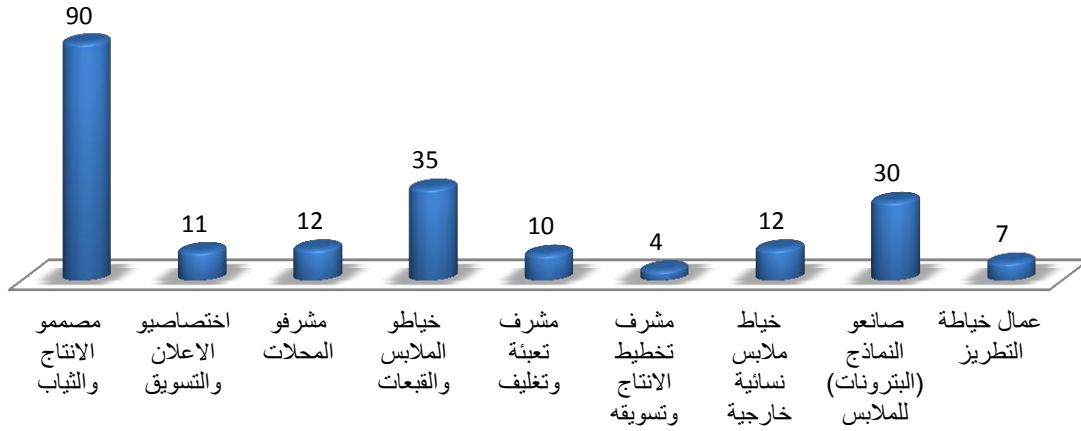
عدد الخريجين	البرنامج التدريبي	الجهات المزودة للتدريب
1312	خياطة الملابس	التعليم المهني / وزارة التربية والتعليم
19	خياطة الملابس	مراكز التدريب / وكالة الغوث
265	خياطة الملابس	كليات المجتمع / جامعة البلقاء التطبيقية
12	مصمم الإنتاج والثياب	مؤسسة التدريب المهني
70	خياطة الملابس	
118	خياطة ملابس رجال / قميص	
467	خياطة ملابس نسائية خارجية	
35	خياطة ملابس رياضية وقطني	
332	مشغل آلة الدرزة	مركز تصميم الألبسة وخدمات التدريب
90	مصمم الإنتاج والثياب	
11	اختصاصيو الإعلان والتسويق	
12	مشرفو المحلات	

عدد الخريجين	البرنامج التدريبي	الجهات المزودة للتدريب
35	خياطة الملابس	
10	مشرف تعبئة وتغليف	
4	مشرف تخطيط الإنتاج وتسويقه	
12	خياط ملابس نسائية خارجية	
30	صانعو النماذج (البترونات) للملابس	
7	عمال خياطة التطريز	
145	خياطة الملابس	مركز الأميرة بسمة للتنمية
45	عمال خياطة التطريز	تنمية وتأهيل المرأة الريفية
420	خياطة الملابس	مركز أكاديمية فآخوري للدراسات والتصميم
800	عامل كروشيه	مؤسسة نهر الأردن





### مركز تصميم الألبسة وخدمات التدريب

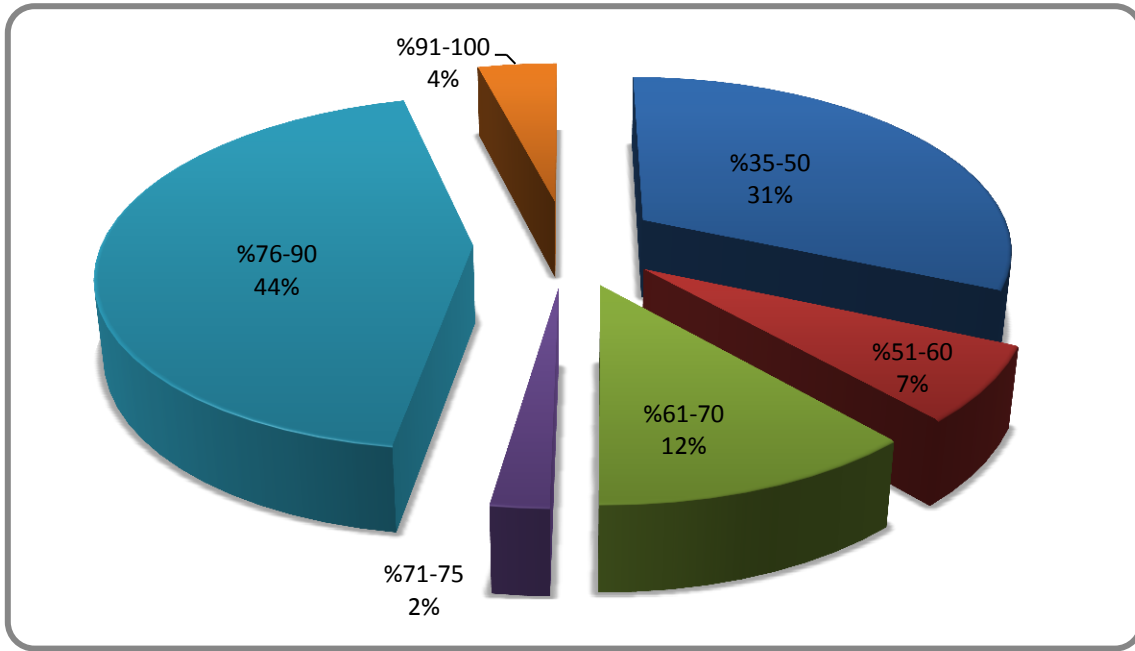


شكل 40: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والبرنامج التدريبي للأعوام (2011-2013)

وبمراجعة البيانات الواردة من الجهات المزودة للتدريب من حيث نسبة المحتوى التطبيقي في كل برنامج، وجد أن (44%) من خريجي مراكز التدريب قد تلقوا تدريباً نسبة المحتوى التطبيقي فيه (76-90) %، بينما بلغت نسبة الخريجين الذين تلقوا تدريباً نسبة المحتوى التطبيقي فيه تتراوح بين (35-50) % قرابة 31%.

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

المجموع	2013	2012	2011	نسبة المحتوى % التطبيقي	البرنامج التدريبي
118	0	79	39	70	خياط ملابس رجال/ قميص
800	200	300	300	90	عامل كروشيه
11	0	0	11	100	اختصاصيو الإعلان والتسويق
567	0	557	10	70	خياط ملابس نسائية خارجية
12	12	0	0	100	خياط ملابس نسائية خارجية
1312	465	426	421	35	خياطو الملابس
420	140	140	140	50	خياطو الملابس
164	67	52	45	60	خياطو الملابس
70	0	8	62	70	خياطو الملابس
265	87	77	101	75	خياطو الملابس
35	0	15	20	100	خياطو الملابس
30	18	12	0	100	صانعو النماذج (البترونات) للملابس
45	0	10	35	70	عمال خياطة التطريز
7	7	0	0	100	عمال خياطة التطريز
4	0	0	4	100	مشرف تخطيط الإنتاج وتسويقه
10	10	0	0	100	مشرف تعبئة وتغليف
12	0	12	0	100	مشرفو المحلات
251	0	251	0	70	مشغل آلة الدرزة
97	0	91	6	70	مصممو الإنتاج والثياب
90	40	39	11	100	مصممو الإنتاج والثياب
35	0	10	25	70	خياط ملابس رياضية وقطني
<b>4355</b>	<b>1046</b>	<b>2079</b>	<b>1230</b>		<b>المجموع</b>

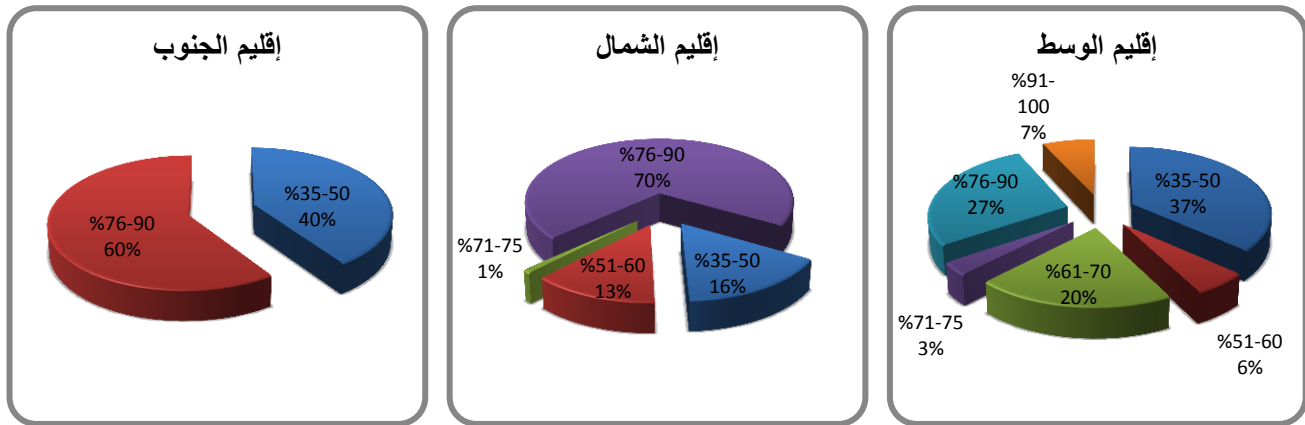


شكل 41: توزيع خريجي مزوّدي التّدريب حسب نسبة المحتوى التطبيقي والبرنامج التّربّيبّي للأعوام (2011-2013)

ويمكن التعمّق في التحليل على مستوى الأقاليم، حيث نجد أنّ غالبية خريجي مزوّدي التّدريب في جميع أقاليم المملكة قد تلقوا تدريباً نسبة محتواه التطبيقي (76-90)%، وفي إقليم الوسط تحديداً كانت نسبة المحتوى التطبيقي (35-50)% هي الغالبة، بينما في إقليم الشمال وإقليم الجنوب (76-90)%.

جدول 40 : توزيع خريجي مزوّدي التّدريب حسب نسبة المحتوى التطبيقي والإقليم للأعوام (2011-2013)

إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	نسبة المحتوى التطبيقي
280	215	1062	50-35%
0	173	164	60-51%
0	0	584	70-61%
0	12	92	75-71%
412	938	800	90-76%
0	0	199	100-91%
692	1338	2901	المجموع

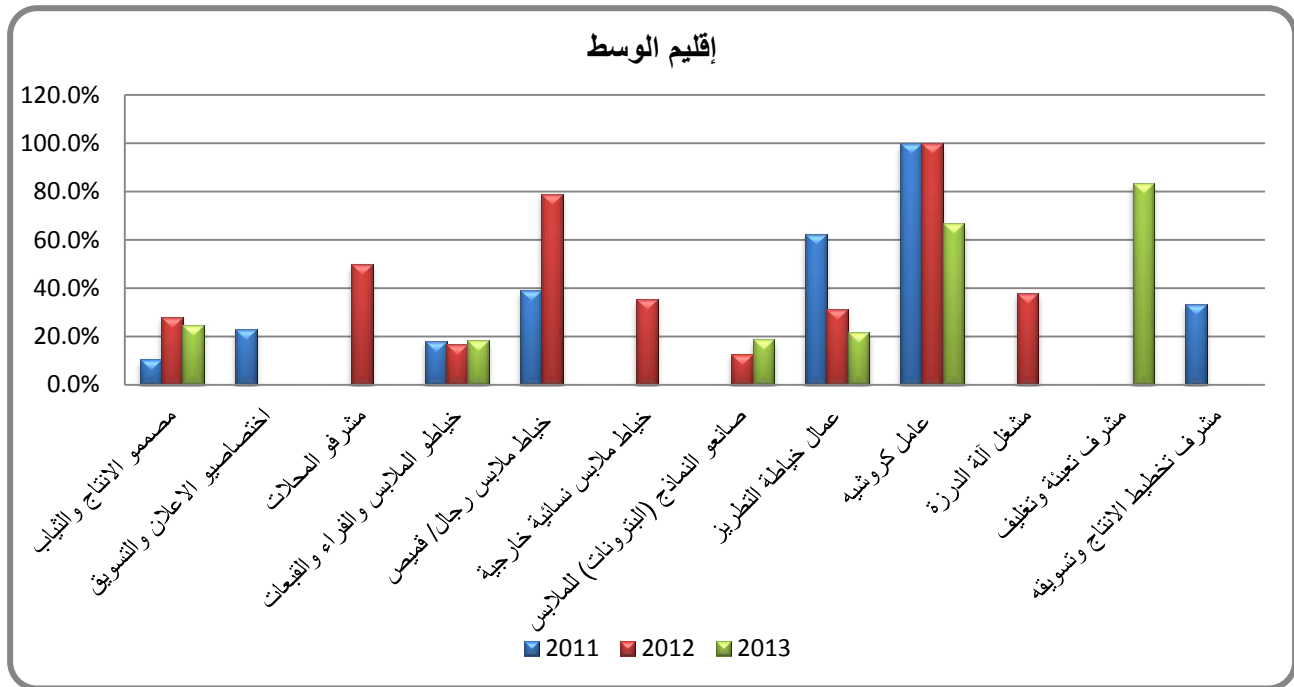


شكل 42: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة المحتوى التطبيقي والإقليم للأعوام (2013-2011)

وفيما يتعلّق بنسبة خريجي الجهات المزوّدة للتدريب إلى الطاقة الاستيعابية لهذه الجهات ضمن البرامج التدريبية التي تقدمها في قطاع صناعة الملابس، فنلاحظ أنها نسبة دون 100%.

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

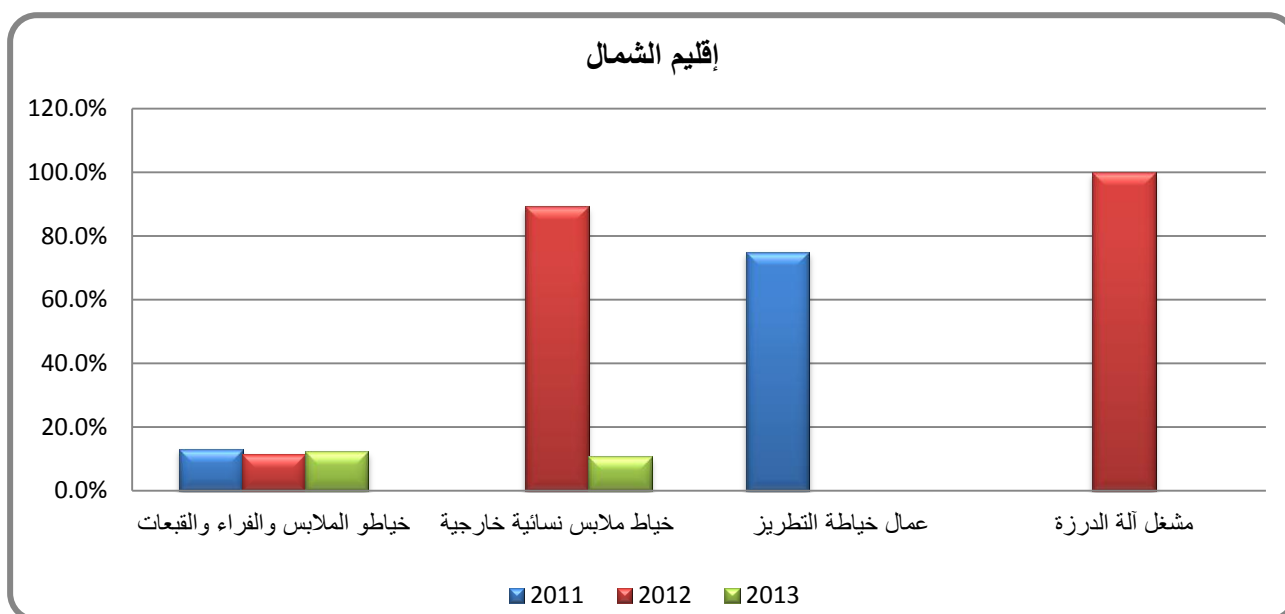
البرنامج التدريبي	الطاقة الاستيعابية	2011	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية	2012	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية	2013	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية
مصممو الإنتاج والثياب	162	17	10.5%	45	27.8%	40	24.7%
اختصاصيو الإعلان والتسويق	48	11	22.9%	0	0.0%	0	0.0%
مشرفو المحلات	24	0	0.0%	12	50.0%	0	0.0%
خياطو الملابس	2,652	471	17.8%	447	16.9%	486	18.3%
خياط ملابس رجال/ قميص	100	39	39.0%	79	79.0%	0	0.0%
خياط ملابس نسائية خارجية	625	0	0.0%	222	35.5%	0	0.0%
صانعو النماذج (البترونات) للملابس	96	0	0.0%	12	12.5%	18	18.8%
عمال خياطة التطريز	32	20	62.5%	10	31.3%	7	21.9%
عامل كروشيه	300	300	100%	300	100%	200	66.7%
مشغل آلة الدرزة	400	0	0.0%	151	37.8%	0	0.0%
مشرف تعبئة وتغليف	12	0	0.0%	0	0.0%	10	83.3%
مشرف تخطيط الإنتاج وتسويقه	12	4	33.3%	0	0.0%	0	0.0%



شكل 43: 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
12.3%	237	11.5%	221	13.1%	253	1,930	خياطو الملابس
10.7%	12	89.3%	100	0.0%	0	112	خياط ملابس نسائية خارجية
0.0%	0	0.0%	0	75.0%	15	20	عمال خياطة التطريز
0.0%	0	100.0%	100	0.0%	0	100	مشغل آلة الدرزة

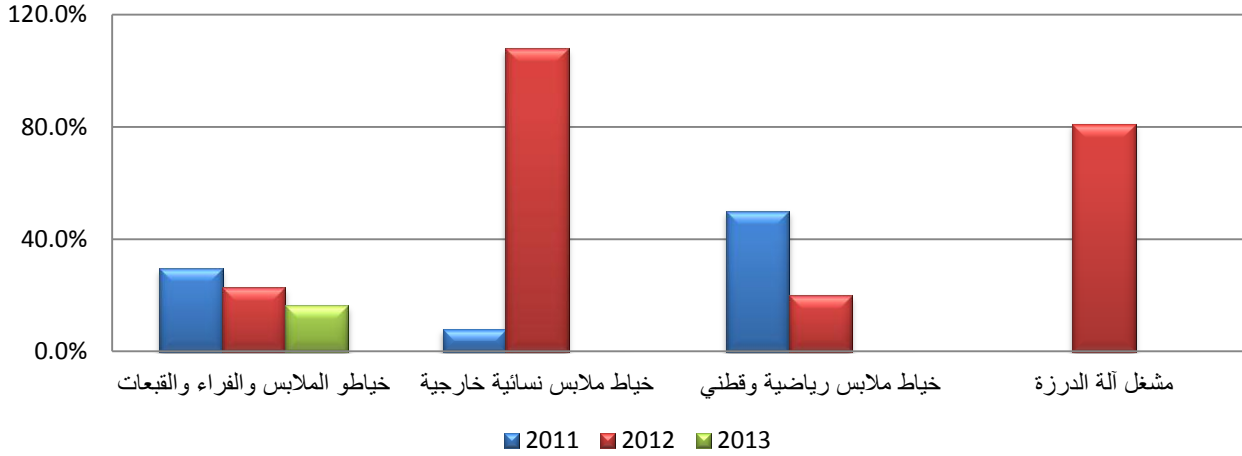


شكل 44: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الشمال للأعوام (2013-2011)

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

البرنامج التدريبي	الطاقة الاستيعابية	2011	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية	2012	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية	2013	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية
خياطة الملابس	220	65	29.5%	50	22.7%	36	16.4%
خياطة ملابس نسائية خارجية	125	10	8.0%	135	108.0%	0	0.0%
خياطة ملابس رياضية وقطنية	50	25	50.0%	10	20.0%	0	0.0%
مشغل آلة الدرزة	100	0	0.0%	81	81.0%	0	0.0%

### إقليم الجنوب

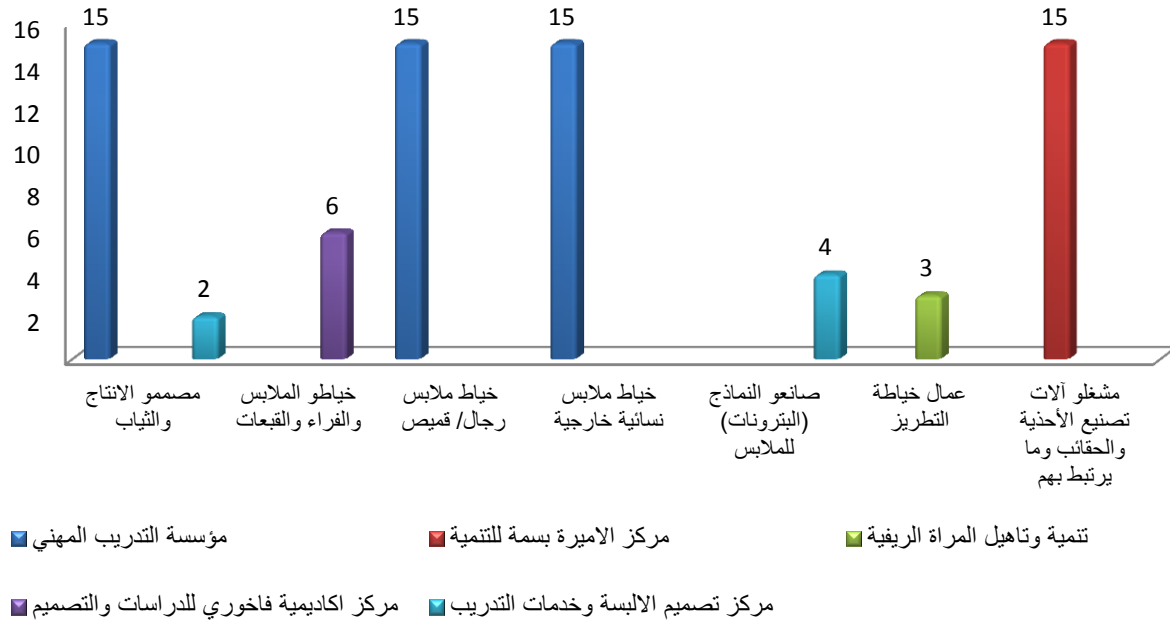


شكل 45: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الجنوب للأعوام (2013-2011)

أما فيما يتصل بذوي الإعاقات ودور الجهات المزودة للتدريب في تدريبهم ورفع كفاءتهم، فقد كشفت النتائج عن أن عدد المتدربين من ذوي الإعاقات قد بلغ (10) متدربين، تركزوا في أربعة برامج تدريبية وهي: برنامج مصمم الإنتاج والثياب، وبرنامج خياط ملابس رجالي/ قميص، وبرنامج خياط ملابس نسائية خارجية، بالإضافة إلى صانعي النماذج (البترونات) للملابس. غالبيتهم العظمى تلقوا هذا التدريب في مؤسسة التدريب المهني (9 متدربين)، وواحد في مركز تصميم الألبسة وخدمات التدريب. وبسؤال مزودي التدريب عن فرص التدريب المستقبلية لهذه الفئة من المجتمع، وجدنا أن هناك خمس جهات على استعداد لتقديم برامج تدريبية بطاقة استيعابية (75) متدرباً، كما في البرامج المحددة في الجدول (44).

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

المجموع	مركز تصميم الألبسة وخدمات التدريب	مركز أكاديمية فاكوري للدراسات والتصميم	تنمية وتأهيل المرأة الريفية	مركز الأميرة بسمة للتنمية	مؤسسة التدريب المهني	البرنامج التدريبي
17	2				15	مصممو الإنتاج والثياب
6		6				خياطو الملابس
15					15	خياط ملابس رجال/ قميص
15					15	خياط ملابس نسائية خارجية
4	4					صانعو النماذج (البترونات) للملابس
3			3			عمال خياطة التطريز
15				15		مشغلو آلات تصنيع الأحذية والحقائب وما يرتبط بهم
75	6	6	3	15	45	المجموع



شكل 46: توزيع المتدربين من ذوي الإعاقات المتوقع تدريبهم مستقبلاً حسب مزودي التدريب والبرنامج التدريبي

### 3.3 برامج إعداد العاملين في مهن قطاع صناعة الملابس

#### 3.3.1 المهارات العامة المتضمنة في برامج إعداد العاملين

يبين الجدول (45) المهارات العامة الداعمة للتشغيل، والمتوفرة بشكل 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 بشكل كافٍ

المهارات العامة الداعمة للتشغيل والمتوافرة بشكل كافٍ	البرنامج التدريبي
مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات التخطيط و تنظيم الوقت، مهارات التحليل و حل المشكلات، مهارات استخدام الحاسوب، مهارات الإبداع و الابتكار،	مصممو الإنتاج والثياب
مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات التخطيط و تنظيم الوقت، مهارات التحليل و حل المشكلات، مهارات استخدام الحاسوب، مهارات عددية، مهارات التواصل باللغة الانجليزية	خياطو الملابس
مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات التخطيط و تنظيم الوقت، مهارات التحليل و حل المشكلات، مهارات استخدام الحاسوب	خياط ملابس رجال/ قميص
مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات التخطيط و تنظيم الوقت، مهارات التحليل و حل المشكلات، مهارات استخدام الحاسوب	خياط ملابس نسائية خارجية
مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات التخطيط و تنظيم الوقت، مهارات التحليل و حل المشكلات، مهارات استخدام الحاسوب	خياط ملابس رياضية وقطني
مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارات التخطيط و تنظيم الوقت، مهارات التحليل و حل المشكلات، مهارات استخدام الحاسوب	صانعو النماذج (البترونات) للملابس

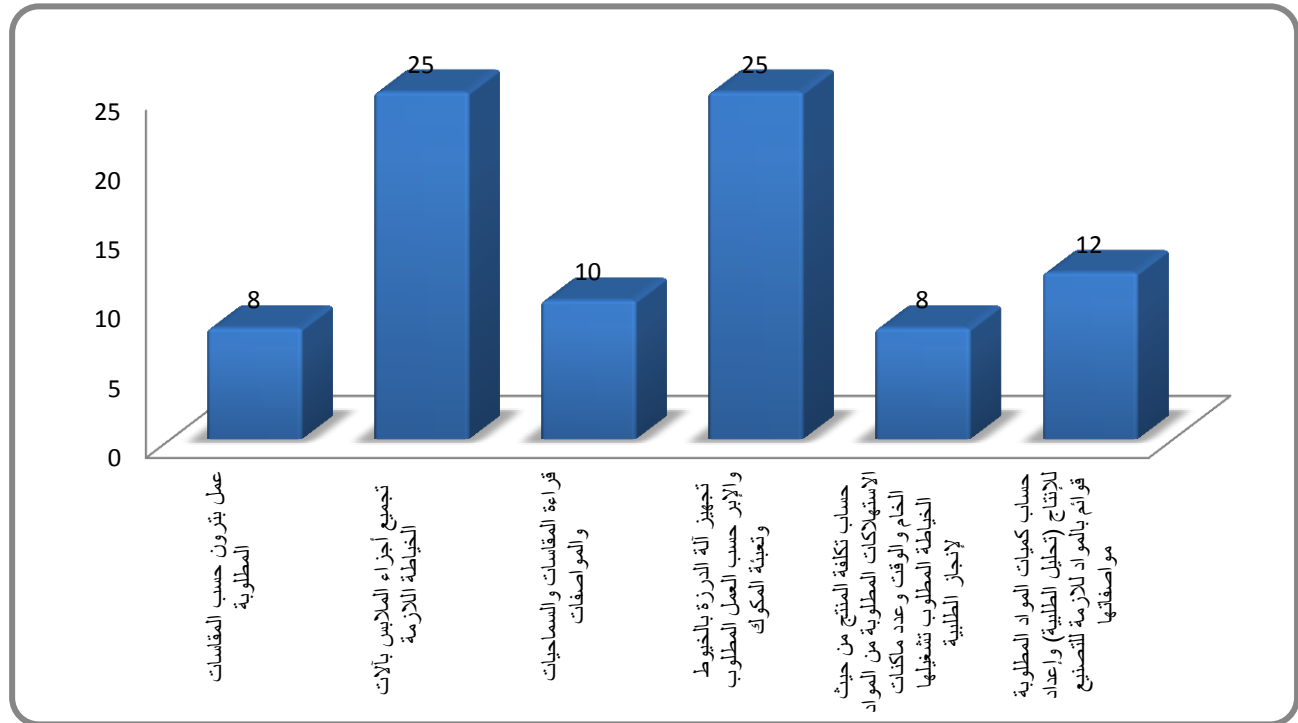
### 3.3.2 برامج رفع الكفاءة المقدمة في قطاع صناعة الملابس

تتنوع دورات رفع الكفاءة المقدمة من الجهات المزودة للتدريب، وقد استفاد منها (88) متدرباً في العامين 2011-2012، شكل الإناث منهم ما نسبته (48%). وبشكل عام يُعد الإقبال أكثر على دورات تجميع أجزاء الملابس بآلات الخياطة اللازمة، وتجهيز آلة الدرزة بالخيوط والإبر حسب العمل المطلوب وتعبئة الكوك، بإجمالي بلغ (50) متدرباً للأعوام (2011-2012)، تليها دورة حساب كميات المواد المطلوبة للإنتاج (تحليل الطلبية)، وإعداد قوائم بالمواد اللازمة للتصنيع مواصفاتها بعدد متدربين إجمالي بلغ (12) متدرباً للعام (2012).

جدول 46: توزيع المتدربين حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها والعام الذي تدرّبوا فيه

المجموع	عدد المتدربين		الدورة التدريبية
	2012	2011	
8	0	8	عمل بترون حسب المقاسات المطلوبة
25	6	19	تجميع أجزاء الملابس بآلات الخياطة اللازمة
10	0	10	قراءة المقاسات والسماحيات ومواصفات
25	0	25	تجهيز آلة الدرزة بالخياط والإبر حسب العمل المطلوب وتعبئة المكوك
8	0	8	حساب تكلفة المنتج من حيث الاستهلاكات المطلوبة من المواد الخام والوقت وعدد ماكنات الخياطة المطلوب تشغيلها لإنتاج الطلبية
12	12	0	حساب كميات المواد المطلوبة للإنتاج (تحليل الطلبية) وإعداد قوائم بالمواد اللازمة للتصنيع مواصفاتها
88	18	70	المجموع

وبتحليل الأرقام أعلاه، يتبين انخفاض حاد بلغ (74%) في الإقبال على برامج رفع الكفاءة بين العامين 2011 و 2012، خاصة دورة تجهيز آلة الدرزة بالخياط والإبر حسب العمل المطلوب وتعبئة المكوك.

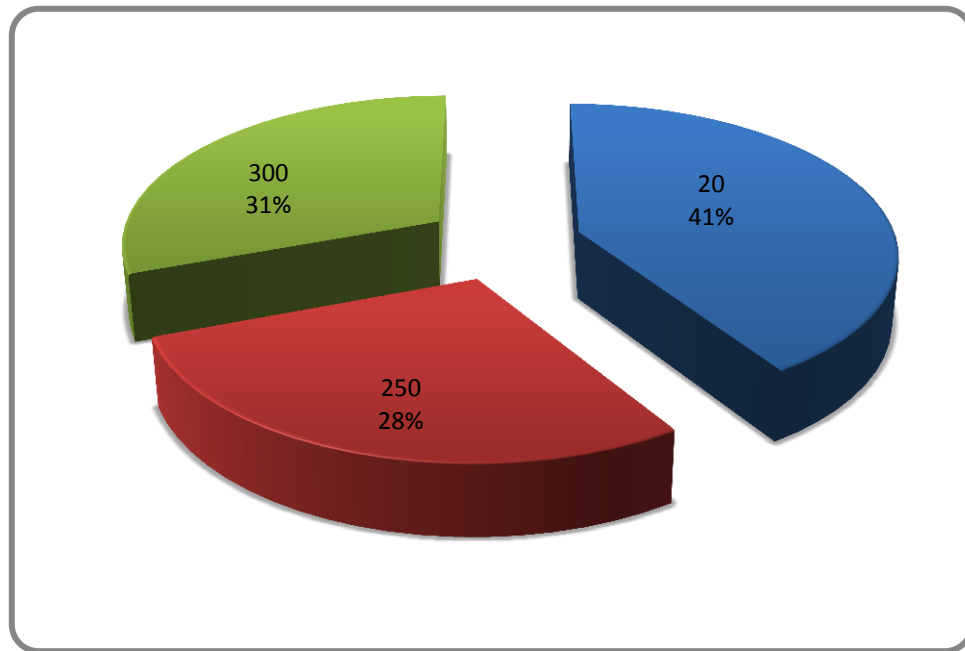


شكل 47: توزيع المتدربين حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها للأعوام (2011-2013)

تتراوح مدة دورات رفع الكفاءة المقدّمة من الجهات المزوّدة للتدريب بين 20-300 ساعة تدريبية، ولكن تُعدّ الدورات التي مدتها 20 ساعة أكثر عدداً، وكذلك عدد المتدربين الذين تلقوا دورات رفع كفاءة مدتها 20 ساعة أعلى، حيث يشكلون ما نسبته (51%) من إجمالي المتدربين للأعوام (2011-2012).

جدول 47: توزيع المتدربين حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها والعام الذي تدربوا فيه ومدة الدورة بالساعات

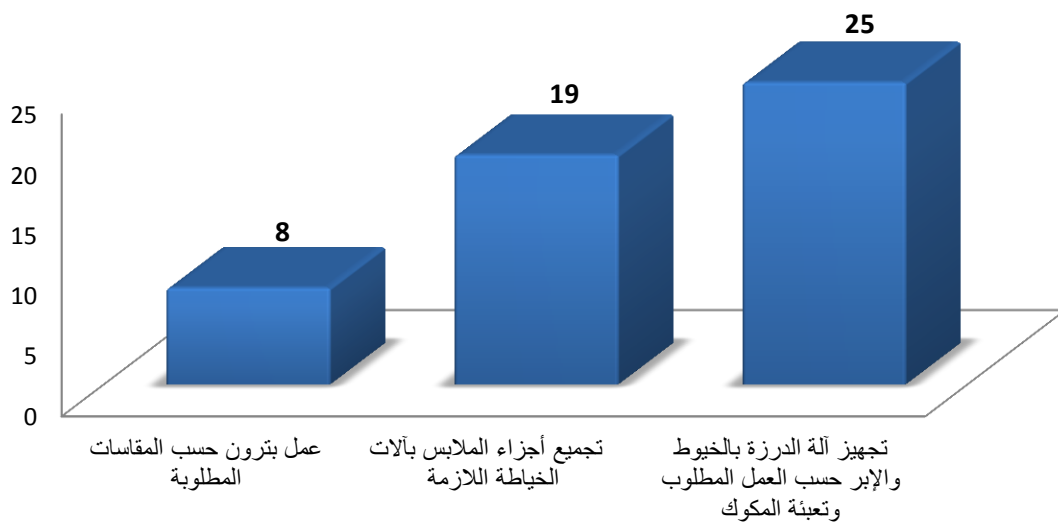
المجموع	عدد المتدربين		مدة الدورة بالساعة	الدورة التدريبية
	2012	2011		
8	0	8	300	عمل بترون حسب المقاسات المطلوبة
6	6	0	20	تجميع أجزاء الملابس بآلات الخياطة اللازمة
19	0	19	300	تجميع أجزاء الملابس بآلات الخياطة اللازمة
10	0	10	20	قراءة المقاسات والسماحيات ومواصفات
25	0	25	250	تجهيز آلة الدرزة بالخيوط والإبر حسب العمل المطلوب وتعبئة المكوك
8	0	8	20	حساب تكلفة المنتج من حيث الاستهلاكات المطلوبة من المواد الخام والوقت وعدد ماكنات الخياطة
12	12	0	20	حساب كميات المواد المطلوبة للإنتاج (تحليل الطلبية) وإعداد قوائم بالمواد اللازمة للتصنيع
88	18	70		المجموع



شكل 48: توزيع المتدربين ضمن دورات رفع الكفاءة التي تلقوها حسب مدة الدورة بالساعات

جدول 48: توزيع المتدربين حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها وجهات التدريب المزودة لهذه الدورات للأعوام (2011-2013)

2012		2011		مؤسسة التدريب المهني		البرنامج التدريبي
مركز تصميم الألبسة وخدمات التدريب	مركز تصميم الألبسة وخدمات التدريب	مركز تصميم الألبسة وخدمات التدريب	مركز تصميم الألبسة وخدمات التدريب	مركز تصميم الألبسة وخدمات التدريب	مركز تصميم الألبسة وخدمات التدريب	
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
				8		عمل بترون حسب المقاسات المطلوبة
4	2	0	0	19		تجميع أجزاء الملابس بألات الخياطة اللازمة
0	0	6	4			قراءة المقاسات والسماحيات ومواصفات
					25	تجهيز آلة الدرزة بالخيط والإبر حسب العمل المطلوب وتعبئة المكوك
0	0	2	6			حساب تكلفة المنتج من حيث الاستهلاكات المطلوبة من المواد الخام والوقت وعدد ماكنات الخياطة المطلوب تشغيلها لإنجاز الطلبية
3	9	0	0			حساب كميات المواد المطلوبة للإنتاج (تحليل الطلبية) وإعداد قوائم بالمواد اللازمة للتصنيع ومواصفاتها
7	11	8	10	27	25	المجموع

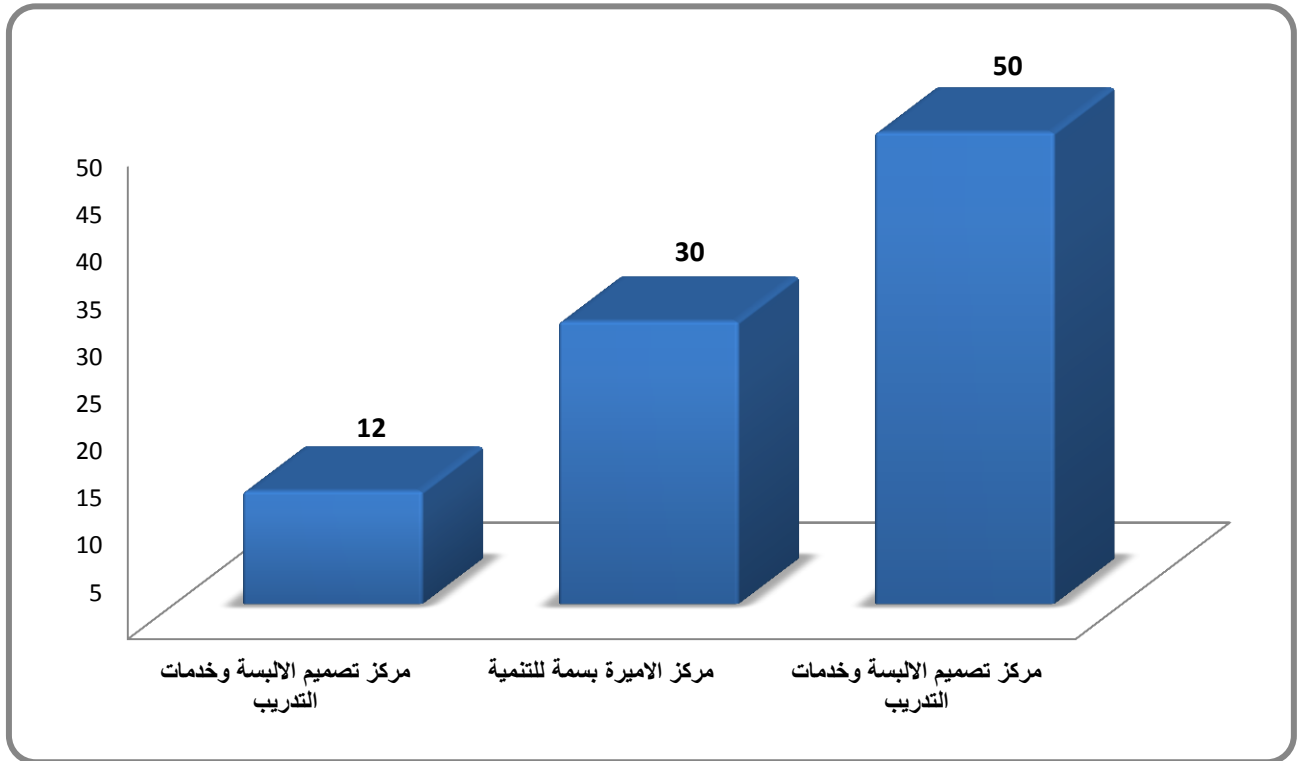


شكل 49: توزيع المتدربين في مؤسسة التدريب المهني حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها للأعوام (2011-2013)

وبالإشارة إلى دورات رفع الكفاءة المستقبلية، فإن مركز تصميم الألبسة وخدمات التدريب ومركز الأميرة بسمة للتنمية ستقدم دورات مختلفة تظهر في الجدول أدناه مع الطاقة الاستيعابية في كل دورة.

جدول 49: الطاقة الاستيعابية لبرامج الإعداد المهني المزمع تنفيذها مستقبلاً في مؤسسة التدريب المهني حسب مسمى البرنامج

2015		2014		البرنامج التدريبي
مركز الأميرة بسمة للتنمية	مركز تصميم الألبسة وخدمات التدريب	مركز تصميم الألبسة وخدمات التدريب	مركز الأميرة بسمة للتنمية	
	50			خياطة الملابس
		30		خياطة ملابس رياضية وقطني
			12	مشرف تخطيط الإنتاج وتسويقه
	50	30	12	المجموع



شكل 50: الطاقة الاستيعابية لبرامج الإعداد المهني المزمع تنفيذها مستقبلاً في مؤسسة التدريب المهني حسب مسمى البرنامج

## الفصل الرابع

تقدير فجوة العرض والطلب في قطاع

صناعة الملابس



## 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 الملابس 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 البيهني للوهلة الأولى هو وجود فجوة بين العرض والطلب. وقد تمّ، من خلال هذه الدراسة، تقصي مقدار الفجوة بين العرض والطلب في قطاع صناعة الملابس ومجالاتها المختلفة. وقد كشفت النتائج عن الآتي: عدد المنشآت العاملة في هذا القطاع (2,325) منشأة بحجم عمالة إجماليّ بلغ (69,442) عاملاً وعاملة. وبشكل عام بلغ حجم الطلب الإجماليّ للأعوام (2014-2016) نحو (19,657) فرصة عمل ضمن هذا القطاع، في حين بلغ حجم العرض الإجماليّ (4251) للأعوام (2011-2013)، الأمر الذي يشير إلى وجود فجوة عددية تقدر بنحو (15,406) كفائض طلب (عجز عرض)، مما يعني أنّ السوق قادر على استيعاب ما نسبته (100%) من حجم العرض، ويبقى هناك فائض طلب كبير على العمالة.

ولتعرّف جوانب العرض والطلب ضمن البرامج التدريبية انظر الجدول (50)، والذي يبيّن البرامج التدريبية التي طلب أصحاب العمل توافرها وما يقابلها من برامج تدريبية يقدمها مزودو التدريب.

جدول 50 : البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة في قطاع صناعة الملابس

البرنامج التدريبي المطلوب	البرنامج التدريبي المعروض
عمل بترون حسب المقاسات المطلوبة	صانعو النماذج (البترونات) للملابس
قص القماش والفازلين	خياطو الملابس خياط ملابس نسائية خارجية
العمل على مكبس البخار لتركيب الفازلين	مشرفو المحلات
العمل على كافة مراحل القميص (حيكّة، تركيب قبة، عمل المسطرة، تركيب الجيبة، عراوي وأزرار، تجميع القميص)، إضافة إلى كويه وتشطيبه	خياط ملابس رجال/ قميص
العمل على كافة مراحل البنطلون (تجميع القطع، تجهيز وتركيب السحاب، تجهيز وتركيب الجيب، ماكينة الفوليه، تجهيز وتركيب الدابر والعلاقات للحزام، عراوي وأزرار ولبس)، إضافة إلى كويه وتشطيبه	خياطو الملابس
العمل على كافة مراحل البدلة (تجميع القطع، تجهيز وتركيب السحاب، تجهيز وتركيب الجيب، ماكينة الفوليه، تجهيز وتركيب الدابر والعلاقات للحزام وتجهيز وتركيب البطانة، عمل الياقة والمسطرة الأمامية، عراوي وأزرار ولبس)، إضافة لكويه وتشطيبه	خياط ملابس رجال/ قميص خياطو الملابس
إجراء العمليات التحضيرية للملابس	خياطو الملابس



تجميع أجزاء الملابس بالآلات الخياطة اللازمة	خياط ملابس نسائية خارجية خياطو الملابس
ضبط مقاس الملابس وتشطيبها وتفقدته	خياطو الملابس
تركيب الاكسسوارت والمكملات وتشطيب المنتج وتفقدته	خياطو الملابس
تجميع المراحل على ماكنات الحبكة والرش والدرزة، ورش المطاط متعددة الأبر، تركيب جيب، تركيب سحاب، عمل القبات، ماكينة اللقطة، عراوي وأزرار	مشغل آلة الدرزة
فحص عيوب القماش على نظام الأربع نقاط	
تحديد الأخطاء الرئيسية والثانوية واكتشاف العيوب وتحديد سبب الخطأ	
عمل بترون الأساس، وتصغير وتكبير بترون الأساس، عمل المخطط للقص Marker	صانعو النماذج (البترونات) للملابس
تجهيز وتشغيل آلة التطريز المحوسبة	عمال خياطة التطريز
اختيار شبكة الطباعة الحريرية المناسبة	
تجهيز آلة الشبكة وتشغيلها	
ضبط منظمات الآلة وتشغيلها حسب التعليمات	
تجميع أجزاء قطع الملابس بالآلة حسب الخياطات المطلوبة / خط الإنتاج	خياط ملابس نسائية خارجية خياطو الملابس
حيك حواف القماش بالطريقة المستقيمة والمنحنية	خياط ملابس نسائية خارجية خياطو الملابس
تجهيز آلة الخياطة متعددة الإبر حسب العمل المطلوب	
إجراء عمليات خياطة وفتح العراوي باشكالها المتعددة وحسب نوع الآلة	

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، ولا تلبي جميع البرامج المطلوبة. ولمعرفة إن كانت دورات رفع الكفاءة تلبي الطلب الموجود انظر الجدول (51) الذي يبيّن أنّ هناك ست دورات رفع كفاءة فقط تلبي خمساً من برامج التدريب المطلوبة، لكن تبقى هناك فجوة في بقية البرامج التدريبية المطلوبة والتي لا يلبيها ما هو معروض وهي مبينة في الجدول (52).

**جدول 51: البرامج التدريبية المطلوبة المطلوبة من خلال دورات رفع الكفاءة المعروضة في قطاع صناعة الملابس**

البرامج التدريبية المطلوبة	الدورة التدريبية المعروضة
عمل بترون حسب المقاسات المطلوبة	عمل بترون حسب المقاسات المطلوبة
تجميع أجزاء الملابس بألات الخياطة اللازمة	تجميع أجزاء الملابس بألات الخياطة اللازمة
ضبط مقاس الملابس وتشطيبها وتفقدته	قراءة المقاسات والسماحيات والمواصفات
تجهيز آلة الخياطة متعددة الإبر حسب العمل المطلوب	تجهيز آلة الدرزة بالخيوط والإبر حسب العمل المطلوب وتعبئة المكوك

وتؤكد الدراسة على ضرورة التفات الجهات المزودة للتدريب إلى هذا الطلب، والحرص على توفير البرامج التدريبية المطلوبة من أصحاب العمل والمبينة في الجدول (52) أدناه، وكذلك الجدول (53) والذي يبين البرامج التدريبية المطلوبة توفيرها لكل إقليم.

**جدول 52 : البرامج التدريبية المطلوبة للأعوام (2014-2016) ولا تتوفر لدى مزودي التدريب**

الأفراد المطلوب تدريبهم	البرنامج التدريبي المطلوب
36	عمل بترون حسب المقاسات المطلوبة
11	قص القماش والفازلين
4	العمل على مكبس البخار لتركيب الفازلين
3	العمل على كافة مراحل القميص اضافة الى كويه وتشطيبه
13	العمل على كافة مراحل البنطلون اضافة الى كويه وتشطيبه
5	العمل على كافة مراحل البدلة (تجميع القطع، تجهيز وتركيب السحاب، تجهيز وتركيب الجيب، ماكينة الفوليه، تجهيز وتركيب الدابر والعلاقات للحزام وتجهيز وتركيب البطانة، عمل البياقة والمسطرة الأمامية، عراوي وأزرار ولبس)، اضافة لكويه وتشطيبه
9	إجراء العمليات التحضيرية للملابس
3	تركيب الاكسسوارت والمكملات وتشطيب المنتج وتفقدته
1	تجميع المراحل على ماكنات الحبكة والرش والدرزة، ورش المطاط متعددة الأبر، تركيب جيب، تركيب سحاب، عمل القبات، ماكينة اللقطة، عراوي وأزرار
12	فحص عيوب القماش على نظام الأربع نقاط
2	تحديد الأخطاء الرئيسية والثانوية واكتشاف العيوب وتحديد سبب الخطأ
2	عمل بترون الأساس، وتصغير وتكبير بترون الأساس، عمل المخطط للقص Marker
1	تجهيز وتشغيل آلة التطريز المحوسبة
1	اختيار شبكة الطباعة الحرارية المناسبة
2	تجهيز آلة الشبكة وتشغيلها
2	ضبط منظمات الآلة وتشغيلها حسب التعليمات
6	تجميع أجزاء قطع الملابس بالآلة حسب الخياطات المطلوبة / خط الإنتاج
2	حيك حواف القماش بالطريقة المستقيمة والمنحنية
2	إجراء عمليات خياطة وفتح العراوي باشكالها المتعددة وحسب نوع الآلة

جدول 53 : البرامج التدريبية المطلوبة للأعوام (2014-2016) في كل إقليم ولا تتوفر لدى مزودي التدريب

المطلوب في الجنوب	المطلوب في الشمال	المطلوب في الوسط	البرنامج التدريبي المطلوب
5	12	19	عمل بترون حسب المقاسات المطلوبة
	4	7	قص القماش والفازلين
		4	العمل على مكبس البخار لتركيب الفازلين
	1	2	العمل على كافة مراحل القميص (حبكة، تركيب قبة، عمل المسطرة، تركيب الجيبة، عراوي وأزرار، تجميع القميص)، اضافة الى كويه وتشطيبه
		13	العمل على كافة مراحل البنطلون (تجميع القطع، تجهيز وتركيب السحاب، تجهيز وتركيب الجيب، ماكينة الفوليه، تجهيز وتركيب الدابر والعلاقات للحزام، عراوي وأزرار ولبس)، اضافة الى كويه وتشطيبه
		5	العمل على كافة مراحل البدلة (تجميع القطع، تجهيز وتركيب السحاب، تجهيز وتركيب الجيب، ماكينة الفوليه، تجهيز وتركيب الدابر والعلاقات للحزام وتجهيز وتركيب البطانة، عمل الياقة والمسطرة الأمامية، عراوي وأزرار ولبس)، اضافة لكويه وتشطيبه
		9	إجراء العمليات التحضيرية للملابس
2		1	تركيب الاكسسوارت والمكملات وتشطيب المنتج وتفقدته
		1	تجميع المراحل على ماكنات الحبكة والرش والدرزة، ورش المطاط متعددة الأبر، تركيب جيب، تركيب سحاب، عمل القبات، ماكينة اللقطة، عراوي وأزرار
		12	فحص عيوب القماش على نظام الأربع نقاط
		2	تحديد الأخطاء الرئيسية والثانوية واكتشاف العيوب وتحديد سبب الخطأ
		2	عمل بترون الأساس، وتصغير وتكبير بترون الأساس، عمل المخطط للقص Marker
	1		تجهيز وتشغيل آلة التطريز المحوسبة
	1		اختيار شبكة الطباعة الحريرية المناسبة
		2	تجهيز آلة الشبكة وتشغيلها
		2	ضبط منظمات الآلة وتشغيلها حسب التعليمات
		6	تجميع أجزاء قطع الملابس بالآلة حسب الخياطات المطلوبة / خط الإنتاج
		2	حبك حواف القماش بالطريقة المستقيمة والمنحنية
		2	إجراء عمليات خياطة وفتح العراوي بأشكالها المتعددة وحسب نوع الآلة

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

بيّنت الدراسة سابقاً، في الفصل الثاني والثالث المهارات العامّة الداعمة للتشغيل في كلّ من جانبي العرض والطلب. ومن خلال إجراء مقارنة بين الجدولين (21 و47) اتضح أنّ الجهات المزوّدة للتدريب توفر جميع المهارات التي طلبها أصحاب العمل وبدرجة كافية. وعليه، لا يوجد فجوة بين العرض والطلب فيما يتعلّق بالمهارات العامّة الداعمة للتشغيل في قطاع صناعة الملابس.

وفيما يتعلّق بالمهارة الفنيّة التي أكد أصحاب العمل على ضرورة توفرها في العاملين في مواقع العمل وفي المنوي تعيينهم، فإنّ بعضها غير مشمولة ضمن البرامج التدريبية المقدّمة. ولذلك، وفي ضوء نتائج هذه الدراسة ينبغي التوصية بضرورة توفير برامج تدريبية توفر هذه المهارات الفنيّة المطلوبة والتي يمكن إيجازها في الآتي:

- عمل بترون حسب المقاسات المطلوبة.
- العمل على كافة مراحل البنطلون (تجميع القطع، تجهيز وتركيب السحاب، تجهيز وتركيب الجيب، ماكينة الفوليه، تجهيز وتركيب الداير، تركيب العلاقات للحزام، عراوي وأزرار ولبس)، إضافة إلى كويه وتشطيبه.
- قص القماش والفاضلين.
- تجميع أجزاء الملابس بالآلات الخياطة اللازمة.
- ضبط مقاس الملابس وتشطيبها وتفقدته.
- تنظيف قطع الملابس من الخيوط الزائدة.
- طي قطع الملابس حسب تعليمات الإنتاج.
- إمكانية استخدام الكمبيوتر وإعطاء أوامر الطباعة على البلوتر وإمكانية استخدام الـ Digitizer.
- العمل على كافة مراحل القميص (حبة، تركيب قبة، عمل المسطرة، تركيب الجيبة، عراوي وأزرار، تجميع القميص)، إضافة إلى كويه وتشطيبه.
- إجراء العمليّات التحضيرية للملابس.
- الإبلاغ عن عيوب الإنتاج للمشرف والمشاركة في إصلاحها.
- العمل على مكبس البخار لتركيب الفاضلين.
- تجهيز آلة الدرزة بالخيوط والإبر حسب العمل المطلوب وتعبئة المكوك.
- تركيب الاكسسوارت والمكملات وتشطيب المنتج وتفقدته.
- استخدام الجداول القياسيّة المعيارية للأجسام والتصاميم.
- تجميع المراحل على ماكنات الحبكة والرش والدرزة، ورش المطاط متعددة الأبر، تركيب جيب، تركيب سحاب، عمل القبات، ماكينة اللقطة، عراوي وأزرار.
- فحص عيوب القماش على نظام الأربع نقاط.
- تحديد الأخطاء الرئيسيّة والثانوية واكتشاف العيوب وتحديد سبب الخطأ.
- تجهيز وتشغيل الآت التطريز الصناعية حسب التعليمات.
- فرز الألوان مع تحديد بداية ونهاية اللون.
- إدخال رسومات التطريز لجهاز الحاسوب وتكبيرها وتصغيرها وتخزينها على الأقراص المرنة المتلائمة مع آلة التطريز.

- تجهيز الأدوات والمواد اللازمة للتطريز الآلي.
- مهارة الطباعة بواسطة ماكينة طباعة فيتم تحديد موقع القطعة من الملابس على الطاولة ويتم طباعة الألوان حسب الترتيب حيث يكون هناك مجفف آلي وبالتالي تلف الطاولات المجهزة ويتم طباعتها بالترتيب.
- تجميع ياقة البلوزة وتشطيبها.
- تجهيز أنوال نسيج الأقمشة وتشغيلها وخدمتها ومراقبتها.
- ضبط منظمات الآلة وتشغيلها حسب التعليمات.
- اختيار شبكة الطباعة الحريرية المناسبة.
- حيك حواف القماش بالطريقة المستقيمة والمنحنية.
- تجهيز آلة الخياطة التكميلية حسب العمل المطلوب.
- تجهيز آلة الحبكة بالخياط والإبر حسب العمل المطلوب.
- حيك حواف القماش بالطريقة المستقيمة والمنحنية
- إعداد الخطط لتشغيل النظام الكهربائي ولإدخال معدات جديدة في النظام الكهربائي.
- إجراء عمليات خياطة وفتح العراوي بأشكالها المتعددة وحسب نوع الآلة.
- تجهيز آلة صباغة القماش وضبطها وتشغيلها حسب التعليمات.
- وضع/ فرد قطع الملابس في المكان المخصص وضبط المكبس تبعاً للزمن المطلوب ودرجة الحرارة الملائمة لنوع القماش وإجراء عملية كي لقطع الملابس حسب تعليمات الإنتاج.
- تجهيز مكبس كي قطع الملابس وتشغيله حسب التعليمات.
- تحديد عيوب النسيج والخياطة وتصنيف قطع الملابس حسب عدد العيوب ونوعها.
- تجهيز مقصات القماش الكهربائية وتشغيلها حسب التعليمات.
- قص طيات القماش متبعاً مسار البترون وتحضيرها لقسم الخياطة.
- فرز القطع المقصوفة حسب المقاس.
- إعداد خطة فرد وقص الأقمشة حسب تعليمات الإنتاج والإشراف على تنفيذها.

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

كشفت النتائج أنّ نسبة كبيرة من المنشآت العاملة في قطاع صناعة الملابس عبّرت عن عدم رغبتها بتعيين الإناث. في حين أنّ هناك طلباً مستقبلياً على الإناث للعمل في هذا القطاع يقدر بنحو (14,083) 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 (4125) متدربة من الجهات المزوّدة للتدريب المختلفة والمشمولة بمسح الدراسة. وهنا، نلاحظ الفجوة الرقمية الأولية بين ما هو معروض وما هو مطلوب (9,958 فائض طلب على الإناث ضمن قطاع صناعة الملابس).

ويمكن الاطلاع على تفصيل المهن المطلوبة وتخصصات الخريجات المعروضة والمبينة في الجدول (54) أدناه، حيث يبين أنّ هناك خللاً كبيراً وواضحاً في سوق عمل هذا القطاع. حيث يلاحظ أنه 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 الملابس للإناث خلال الأعوام (2014-2016).

**جدول 54: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة للإناث للأعوام (2014-2016)**

الطلب	العدد المطلوب	العرض	العدد المعروض	فائض الطلب
مهندس مراقبة جودة	555	لا يوجد عرض		555
مساعدو اختصاصيي التمريض	6	لا يوجد عرض		6
كتبة الإنتاج	18	لا يوجد عرض		18
خياطو الملابس/ عام	69	خياطو الملابس/ عام	2146	-2,077
خياط ملابس رجال/ قميص	2,690	لا يوجد عرض		2,690
خياط ملابس رجال/ بنطلون	3,020	لا يوجد عرض		3,020
خياط ملابس رجال/ جاكيت	423	لا يوجد عرض		423
خياط ملابس رجال/ بدلة	59	لا يوجد عرض		59
خياط ملابس نسائية خارجية	2,033	خياط ملابس نسائية خارجية	474	1,559
خياط ملابس شعبية	45	لا يوجد عرض		45
خياط ملابس رياضية وقطني	1,477	خياط ملابس رياضية وقطني	35	1,442
فاحص جودة	428	لا يوجد عرض		428
عمال خياطة التطريز	7	عمال خياطة التطريز	52	-45
مصمم رسومات تطريز باستخدام الكمبيوتر	1	لا يوجد عرض		1
عامل طباعة	14	لا يوجد عرض		14
مشغل شبكة	31	لا يوجد عرض		31
مشغل آلة الدرزة	472	مشغل آلة الدرزة	511	-39
مشغل آلة الحبكة	213	لا يوجد عرض		213
مشغل آلة خياطة تكميلية (عراوي، أزرار، لقطه، كباسات)	8	لا يوجد عرض		8
مشغل مكبس كوي	297	لا يوجد عرض		297
كوى ملابس خفيفة	44	لا يوجد عرض		44
عامل تشطيب ملابس		لا يوجد عرض		
عامل طوي وتغليف	741	لا يوجد عرض		741
عامل قص أقمشة	519	لا يوجد عرض		519
لا يوجد طلب		مصممو الإنتاج والثياب	82	-82
لا يوجد طلب		اختصاصيو الإعلان والتسويق	2	-2
لا يوجد طلب		مشرفو المحلات	6	-6
لا يوجد طلب		صانعو النماذج (البترونات) للملابس	17	-17
لا يوجد طلب		عامل كروشيه	800	-800
المجموع	14,083	المجموع	4,125	9,958

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

بيّنت الدّراسة سابقاً في الفصل الثاني أنّ هناك (511) عاملاً من أصل (69,442) عاملاً في القطاع، ويشكّلون ما نسبته (0.7%) فقط، وهم يعملون في مجموعة مهن مختلفة في القطاع نفسه، لكن أكثر المهن التي يتركزون فيها هي مهنة خياطة ملابس نسائية خارجية، وخياطة ملابس رجال/ قميص، وفاحص جودة، وخياطة ملابس رجال/ بنطلون. وتجدر الإشارة إلى أنّ نحو (40%) من العاملين من ذوي الإعاقات لديهم إعاقة سمعية، ونحو (31%) لديهم إعاقة حركية. كشفت نتائج المسح أنّ هناك (105) منشأة عاملة في قطاع صناعة الملابس على استعداد لتوفير (361) فرصة عمل. من ناحية أخرى، أعلنت خمس جهات من الجهات المزودة للتدريب عن أنّ هناك (75) متدرباً من ذوي الإعاقات يتدربون في سبع برامج مختلفة تظهر في الجدول (55) أدناه.

جدول 55: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة للأعوام (2014-2016) والمعروضة لذوي الإعاقات

الطلب	العدد المطلوب	العرض	العدد المعروض	الفجوة
خياطة الملابس/ عام	29	لا يوجد عرض	0	فائض طلب
خياطة ملابس رجال/ قميص	60	خياطة ملابس رجال/ قميص	3	فائض طلب
خياطة ملابس رجال/ بنطلون	45	لا يوجد عرض	0	فائض طلب
خياطة ملابس رجال/ جاكيت	4	لا يوجد عرض	0	فائض طلب
خياطة ملابس رجال/ بدلة	8	لا يوجد عرض	0	فائض طلب
خياطة ملابس نسائية خارجية	56	خياطة ملابس نسائية خارجية	3	فائض طلب
خياطة ملابس شعبية	9	لا يوجد عرض	0	فائض طلب
خياطة ملابس رياضية وقطني	7	لا يوجد عرض	0	فائض طلب
عامل طباعة	7	لا يوجد عرض	0	فائض طلب
مشغل شبكة	16	لا يوجد عرض	0	فائض طلب
مشغل آلة الدرزة	60	لا يوجد عرض	0	فائض طلب
مشغل آلة الحبكة	10	لا يوجد عرض	0	فائض طلب
المنظفون والمساعدون في الفنادق والمكاتب والمؤسسات الأخرى	6	لا يوجد عرض	0	فائض طلب
عامل تشطيب ملابس	29	لا يوجد عرض	0	فائض طلب
عامل طوي وتغليف	8	لا يوجد عرض	0	فائض طلب
عامل قص أقمشة	9	لا يوجد عرض	0	فائض طلب
		مصمم الإنتاج والثياب	3	فائض طلب
		صانع النماذج (البيروونات) للملابس	3	فائض طلب
المجموع	361	المجموع	240	فائض طلب = 121

وعليه، تجد الدّراسة أنّ هناك فجوة بين ما هو مطلوب وما هو معروض من برامج تدريبية لذوي الإعاقات في قطاع صناعة الملابس، وتؤكد على ضرورة توفير البرامج التدريبية المطلوبة في الجدول (55) لهذه الفئة من المجتمع.

## الفصل الخامس

خطة تنمية الموارد البشرية في قطاع

صناعة الملابس





## منهجية إعداد خطة الموارد البشرية لقطاع تصنيع الألبسة

### أولاً : تشكيل الفريق القطاعي لصنع الملابس

تشكل الفريق القطاعي لصناعة الألبسة بموجب كتاب مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني رقم (أس 31/1/2) بتاريخ (2013/11/4)، برئاسة جمعية مصدري الألبسة JGATE وعضوية كل من ممثلين عن وزارة العمل ووزارة الصناعة والتجارة ونقابة العاملين في الغزل والنسيج، النقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات، ومركز تصميم الألبسة وخدمات التدريب، المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية (جيدكو)، وغرفة صناعة الأردن، وأمانة سر مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ومؤسسة التدريب المهني، وتضمنت مهام وأهداف الفريق دراسة هموم وقضايا القطاع على مستوى السياسات والاستراتيجيات، وتطوير خطة تنمية موارد بشرية للقطاع، ودراسة المعايير المهنية للقطاع والموافقة عليها، ورفع جميع نتائج أعماله لمجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

### ثانياً : إعداد الدراسة المكتبية وخطة موارد بشرية أولية لقطاع صناعة الألبسة

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

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

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

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

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

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

## خطة تنمية الموارد البشرية لقطاع صناعة الألبسة للاعوام (2015-2017)

الهدف الاستراتيجي(1):

تزويد قطاع صناعة الألبسة بقوى عاملة مدربة ومؤهلة وبما يتفق مع متطلبات أصحاب العمل الحالية والمستقبلية كما ونوعا

مؤشر الأداء للهدف الاستراتيجي 1:

مواعمة برامج وأعداد خريجي مراكز التدريب المختلفة لمتطلبات أصحاب العمل الحالية والمستقبلية كما ونوعا في عام 2017

النتيجة (1):

برامج مراكز التدريب المختلفة تستجيب لاحتياجات قطاع صناعة الألبسة.

النشاط	مؤشر الأداء	الإطار الزمني	وسيلة التحقق	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
1. تعزيز تشكيلة فريق الموارد البشرية لقطاع صناعة الألبسة	<ul style="list-style-type: none"> <li>القطاع غير الحكومي يمثل ما لا يقل عن 50% من تشكيلة الفريق القطاعي ( فريق الموارد البشرية لقطاع صناعة الألبسة)</li> <li>عقد الاجتماع الأول وانتخاب رئيس الفريق القطاعي</li> <li>الفريق القطاعي يعقد اجتماعاته بانتظام.</li> </ul>	الربيع الثالث من عام 2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>محاضر الاجتماعات للفريق القطاعي</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وزارة العمل</li> <li>وزارة الصناعة والتجارة</li> <li>جمعية مصدري الألبسة JGATE</li> <li>مؤسسة التدريب المهني</li> <li>مركز تصميم الألبسة وخدمات التدريب</li> <li>غرفة صناعة الأردن</li> <li>النقابات والاتحادات القطاع الخاص</li> <li>غرف الصناعة والتجارة</li> </ul>
2. تحليل نتائج الدراسة المسحية الميدانية التي نفذها المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية لقطاع صناعة الألبسة	<ul style="list-style-type: none"> <li>تقرير جانبي العرض والطلب</li> <li>توصيات الدراسة</li> </ul>	الربيع الثالث من عام 2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>مسودة الدراسة القطاعية لصناعة الألبسة</li> </ul>	المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	الفريق القطاعي
3. إعداد خطة عمل تنفيذية	<ul style="list-style-type: none"> <li>خطة العمل التنفيذية للاعوام 2015-2016</li> </ul>	الربيع	<ul style="list-style-type: none"> <li>وثيقة الخطة</li> </ul>	الفريق القطاعي	<ul style="list-style-type: none"> <li>مجلس التشغيل</li> </ul>

تطوير الموارد البشرية لقطاع صناعة الألبسة	2017 معدة وقابلة للتنفيذ • توزيع الأدوار والمسؤوليات على الجهات المعنية والفريق القطاعي في تنفيذ الخطة	الرابع من عام 2014	التنفيذية للفريق القطاعي للاعوام 2015-2016- 2017. • تقارير المتابعة والتقييم الربعية. • التقرير السنوي	والتدريب والتعليم المهني والتقني.
التواصل مع الجهات الممولة والداعمة لتبني تمويل خطة العمل التنفيذية لقطاع صناعة الألبسة	• التواضع مع الجهات الممولة والداعمة لتبني تمويل خطة العمل التنفيذية لقطاع صناعة الألبسة	• الربعين الأول والثاني من العام 2015	• ميزانية الخطة التنفيذية للفريق القطاعي للاعوام 2015-2016- 2017 • تقارير المتابعة والتقييم الربعية. • التقرير السنوي	• مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني • الجهات الممولة والداعمة
4. اعتماد مزود خدمة التدريب بناءً على نتائج العرض والطلب المنبثقة عن الدراسة	• يتم اعتماد الجهات المزودة للتدريب بناءً على البرامج المقدمة من قبلهم والتي تتناسب مع نتائج الدراسة القطاعية	الربيع الرابع من عام 2014	لائحة بمزود خدمة التدريب المعتمدين	• مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني • مركز اعتماد وضبط الجودة • الفريق الوطني
5. مراجعة وتطوير المعايير المهنية للمهن المطلوبة في القطاع وبما ينسجم مع نتائج دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	وثائق وأدلة المعايير المهنية للمهن وأعمال القطاع التالية محدثة ومطورة ومنشورة	الربيع الثالث والرابع من عام 2015	وثائق وأدلة المعايير المهنية المحدثة	مركز الاعتماد وضبط الجودة
6. تطوير مناهج وطرق التدريب المطلوبة لكل مهنة مطلوبة	• تجهيز مناهج وطرق التدريب واعتمادها	الربيع الأول من عام 2015	المناهج التدريبية لكل مهنة	• مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني ومؤسسات القطاع الخاص • مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني
7. توعية المجتمع المحلي	• تنظيم حملة إعلامية موسعة لرفع قطاع الألبسة بالعمالة الأردنية المدربة وتحديد كيفية الالتحاق	الربيع	• الإعلانات في	• مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني • وزارة العمل • الفريق الوطني

<ul style="list-style-type: none"> <li>• الجهات الدّولة المانحة</li> <li>• المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• الصحف الرسمية</li> <li>• الإعلانات في الأذاعة والتلفزيون</li> </ul>	<p>الثاني من عام 2015</p>	<p>بالّـدريب (بالجرائد الرسمية، الأذاعة، التلفزيون، اقامة معرض تعريفى)</p>	<p>لاحتياجات سوق العمل الأردني من العمالة الأردنية المدربة وحاجة كل منطقة جغرافية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني</li> <li>• الفريق الوطني لقطاع الألبسة</li> <li>• المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مزودو خدمة التّـدريب المعتمدين</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• أعداد الخريجين من هذه الدورات</li> </ul>	<p>الربيع الثالث من عام 2015</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عقد دورات تدريبية للراغبين في الحصول على وظيفة في قطاع الألبسة مع التركيز على المهن التالية: <ul style="list-style-type: none"> <li>- خياط درزة</li> <li>- خياط حبكة</li> <li>- خياط رش</li> <li>- خياط تواصي (يعمل على جميع المراحل والماكنات)</li> <li>- قصيص</li> <li>- مصمم بترون</li> <li>- تخطيط الإنتاج وإدارة الوقت</li> <li>- مشرفين خياطة</li> </ul> </li> </ul>	<p>8. عقد دورات تدريبية بناءً على بيانات الطلب المنبثقة عن الدراسة القطاعية لقطاع الألبسة</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني</li> <li>• الفريق الوطني لقطاع الألبسة</li> <li>• المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية</li> <li>• وزارة العمل</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مركز اعتماد وضبط الجودة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• التقرير المعد من لجنة التقييم</li> </ul>	<p>ابتداءً من الربيع الرابع من عام 2015 ومستمر</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تنفيذ دراسة تقييمية دورية للدورات التي تعقد من قبل مزودى خدمة التّـدريب</li> </ul>	<p>9. تقييم دوري للدورات ومخرجاتها</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني</li> <li>• الفريق الوطني لقطاع الألبسة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وزارة العمل</li> <li>• الفريق الوطني لقطاع الألبسة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الاتفاقية الموقعة ما بين الطرفين</li> </ul>	<p>ابتداءً من الربيع الثالث لعام</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الاتفاق ما بين الفريق القطاعي لصناعة الألبسة ووزارة العمل لتحديد نسبة سنوية لحلال العمالة الأجنبية بالعمالة الأردنية وبما يتناسب مع أعداد</li> </ul>	<p>10. البدء في عملية الإحلال للعمالة الأجنبية</p>

• المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية • وزارة العمل			2015 وبشكل مستمر	الخريجين من مراكز التدريب المعتمدة	
<b>الهدف الإستراتيجي (2):</b> بيئة استثمارية جاذبة لقطاع صناعة الألبسة					
<b>مؤشر الأداء للهدف الاستراتيجي 2:</b> ارتفاع معدلات الاستثمار في قطاع صناعة الألبسة في عام 2015					
<b>النتيجة (2):</b> تعزيز وتحفيز منشآت قطاع صناعة الألبسة.					
الجهات ذات العلاقة	مسؤولية التنفيذ	وسيلة التحقق	الإطار الزمني	مؤشر الأداء	النشاط
• مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني • مؤسسات القطاع الخاص	الفريق الوطني	عدد الزيارات للموقع على شبكة الانترنت/صفحة تواصل نشر تقارير المتابعة والتقييم الربعي والتقارير السنوي للقطاع على الموقع / الصفحة الإلكترونية	الربع الأول من عام 2015	• صفحة الكترونية منشأة وفعالة لقطاع صناعة الألبسة على موقع مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني • موقع الكتروني/صفحة تواصل عامل لقطاع صناعة الألبسة	1.2 إنشاء موقع أو صفحة تواصل الكتروني لقطاع صناعة الألبسة
• غرف الصناعة • الاتحادات والنقابات • الصناديق التمويلية • المؤسسة الأردنية	• الفريق الوطني • المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	قاعدة البيانات	الربع الرابع من عام 2014	قاعدة بيانات فعالة ومتاحة تضم معلومات الطلب الحالية والمستقبلية حول: • فرص العمل	2.2 تطوير قاعدة بيانات لقطاع صناعة الألبسة تغطي معلومات جانب الطلب في سوق العمل بناءً على دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

<p>لتطوير المشاريع الاقتصادية</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• وزارة العمل</li> <li>• مكاتب التوظيف الخاصة</li> <li>• مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>• المنشآت</li> <li>• العاملين</li> <li>• المهارات المطلوبة في سوق العمل (الفنية والعامة).</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام والخاص</li> <li>• الجهات الدولية المانحة والداعمة</li> </ul>	الفريق الوطني	وثائق الدورات التدريبية	الربيع الأول من عام 2015	<p>على مستوى كل محافظة، عقد 12 دورة تدريبية تعقد بواقع دورة واحدة لكل محافظة لرفع كفاءة العاملين في منشآت القطاع لتدريبهم على المهارات التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• السلامة المهنية</li> <li>• جودة المنتج</li> <li>• ضبط التكاليف</li> <li>• رفع الكفاءة من خلال التدريب على مختلف أنواع ماكنات الخياطة</li> </ul>	<p>3.2 تقديم دورات رفع كفاءة فنية للعاملين في منشآت قطاع صناعة الألبسة لزيادة تنافسيتهم في سوق العمل</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام والخاص</li> <li>• الجهات الدولية المانحة والداعمة</li> </ul>	الفريق الوطني	وثائق الدورات التدريبية	الربيع الأول من عام 2015	<p>12 دورة تدريبية تعقد بواقع دورة واحدة لكل محافظة لرفع كفاءة العاملين في القطاع لتدريبهم على المهام التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• الاتصال والعمل مع الفريق</li> <li>• التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت</li> <li>• استخدام الحاسوب والمهارات العددية، والتواصل باللغة الانجليزية</li> <li>• التحليل وحل المشكلات والإبداع والابتكار</li> </ul>	<p>4.2 تقديم دورات على المهارات العامة الضرورية للعاملين في منشآت قطاع صناعة الألبسة لزيادة تنافسيتهم في سوق العمل</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• وزارة العمل</li> <li>• النقابات العمالية</li> <li>• منظمة العمل الدولية</li> <li>• نقابات اصحاب العمل</li> <li>• غرف الصناعة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الفريق الوطني</li> <li>• المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية</li> </ul>	<p>الدراسة التقييمية</p>	<p>الربيع الثاني من عام 2015</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تنفيذ دراسة تقييمية ميدانية حول واقع الصحة والسلامة العامة وبيئة وظروف العمل في منشآت قطاع صناعة الألبسة</li> <li>• توصيات الدراسة</li> </ul>	<p>5.2 الاسهام في تحسين ظروف وبيئة العمل في منشآت قطاع صناعة الألبسة</p>
		<p>الدراسة التقييمية</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• تنفيذ دراسة تقييمية حول واقع التشريعات وسياسات العمل في قطاع صناعة الألبسة</li> <li>• توصيات الدراسة</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• وزارة العمل</li> <li>• مؤسسة التدريب المهني</li> <li>• منظمة العمل الدولية</li> </ul>	<p>الفريق الوطني</p>	<p>وثائق وتقارير ورش العمل</p>	<p>الربيع الثاني من عام 2015</p>	<p>12 عقد ورشة تدريبية تعقد بواقع ورشة واحدة لكل محافظة (او على مستوى المناطق الصناعية) لتعريف العاملين في منشآت القطاع بالنواحي التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• تعريفهم بحقوقهم وواجباتهم</li> <li>• تعريفهم بما يتعلّق بنواحي الصحة والسلامة العامة للعاملين في مهن صناعة الألبسة.</li> </ul>	<p>6.2 تعريف العاملين في مهن قطاع صناعة الألبسة بحقوقهم وواجبهم العمالية وامور الصحة والسلامة العامة</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• الصناديق التمويلية</li> <li>• مثل صندوق التنمية والتشغيل</li> <li>• المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية</li> <li>• الجهات الدولية المانحة</li> </ul>	<p>الفريق الوطني</p>	<p>وثائق مقترحات العمل والتقارير ذات العلاقة</p>	<p>الربيع الرابع من عام 2015 وبشكل مستمر</p>	<p>وثائق مشاريع تطويرية قابلة للتقديم للجهات التمويلية لزيادة انتفاع القطاع من برامجها ومشاريعها التمويلية في مجالات مختلفة منها :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• إنشاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة.</li> <li>• أعمال التوسعة للمنشآت القائمة</li> </ul>	<p>7.2 التنسيق مع الجهات والمؤسسات المعنية بالتمويل لزيادة انتفاع قطاع صناعة الألبسة من برامجها ومشاريعها التمويلية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• جمعية مصدري</li> </ul>	<p>الفريق الوطني</p>	<p>ورقة العمل</p>	<p>الربيع</p>	<p>تقديم ورقة عمل لهيئة الاستثمار من</p>	<p>8.2 التنسيق مع هيئة الاستثمار للتعريف بقطاع</p>



<p>الألبسة JGATE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● هيئة الأستثمار</li> <li>● غرف الصناعة</li> <li>● المدن الصناعية</li> </ul>			<p>الرابع من عام 2015 وبشكلٍ مستمر</p>	<p>أجل الترويج للاستثمار سواء على الصعيد المحلي أو الخارجي تتضمن أعداد المنشآت، الماركات التي يتم التصنيع لها، الكفاءات المتوفرة والمزايا من الاستثمار</p>	<p>الألبسة بالخارج وفرص الاستثمار المتاحة</p>
			<p>الربيع الثالث من العام 2016</p>	<p>معرض واحد على الأقل يعقد خلال الفترة من 2015-2017 للترويج لقطاع صناعة الألبسة داخليا أو خارجيا</p>	<p>الترويج لقطاع صناعة الألبسة</p>
			<p>مستمر</p>	<p>رسائل دعائية تبث عبر الصفحة الإلكترونية للترويج لقطاع صناعة الألبسة</p>	

## الفصل السادس

### النتائج والتوصيات



## 6.1 النتائج

بلغ عدد المنشآت في قطاع صناعة الملابس (2,325) منشأة، وهي توظف نحو (69,442) عاملاً وعاملة، توزعت بواقع (67%) في إقليم الوسط، ونحو (23%) في إقليم الشمال، وما نسبته (10%) في إقليم الجنوب. وتعتبر غالبية المنشآت العاملة في القطاع منشآت فردية (93%) وفقاً لكيانها القانوني، وتشكل المنشآت التضامنية ما نسبته (5%)، ونحو (2%) منشآت ذات مسؤولية محدودة.

وقد تمّ تصنيف المنشآت في قطاع صناعة الملابس ضمن ثلاث مجموعات رئيسية هي: المنشآت الصغيرة الحجم (1-5 عمال) وبنسبة (91%)، والمنشآت الكبيرة الحجم (11 عاملاً وأكثر) وبنسبة (6%)، تليها المنشآت متوسطة الحجم (6-10 عمال) وبنسبة (5%)، كما ويُذكر أنّ (53%) من المنشآت العاملة في هذا القطاع بيّنت انخفاض الطلب على إنتاجها في العام 2013، وكذلك توقعوا انخفاض الطلب على منتجاتهم خلال الأعوام (2014-2016).

يتوزع العاملون في القطاع بواقع (38%) من الذكور مقابل (62%) فقط إناثاً. وتعرّف مؤهلات العاملين العلمية بشكل عام، نجد أنّ غالبية العاملين مؤهلهم العلمي أقل من الثانوي وبنسبة (72%)، توزعوا بواقع (76%) للإناث العاملات و (67%) للذكور. من ناحية أخرى، فإنّ ما نسبته (31%) فقط من العاملين في هذا القطاع هم أردنيو الجنسية، مقابل (69%) من غير الأردنيين، وتشكل نسبة غير الأردنيين في إقليم الوسط (67%)، ونحو (72%) في إقليم الشمال وقرابة (78%) في إقليم الجنوب.

وقد أظهرت الدراسة أنّ مهن خياط ملابس نسائية خارجية، وخياط ملابس رجال/ بنطلون، وخياط ملابس رجال/ قميص، وخياط الملابس/ عام، وفاحص الجودة، وخياط ملابس رياضية وقطنية، ومشغل آلة الدرزة هي المهن الأكثر إشغالاً في قطاع صناعة الملابس.

يركز قطاع صناعة الملابس بشكل رئيس على توظيف الإناث بشكل عام مع وجود كبير للذكور في مجموعة من المهن لكن بنسبة متفاوتة. كما ويتركز الطلب على العمالة أكثر في إقليم الوسط، حيث بلغ حجم الطلب على مهن هذا القطاع حوالي (12,782) في إقليم الوسط، مقارنة مع (4,878) في إقليم الشمال، و(1,997) في إقليم الجنوب، بحجم طلب إجمالي بلغ (19,657) للأعوام (2014-2016).

وبشكل عام فإنّ هناك طلباً للأعوام (2014-2016) يتركز على مهن خياط ملابس رجال/ بنطلون (3,497)، وخياط ملابس رجال/ قميص (3,478)، وخياط ملابس نسائية خارجية (3,468)، وخياط ملابس رياضية وقطنية (1,483)، وعامل طوي وتغليف (847)، وعامل تشطيب ملابس (771)، وفاحص جودة (601) فرصة عمل. وبيّنت الدراسة أنّ أكثر مهارة مطلوبة ضمن مهن القطاع هي: مهارة عمل بترون حسب المقاسات المطلوبة، ومهارة العمل على كافة مراحل البنطلون، ومهارة قص القماش والفاضلين، ومهارة تجميع أجزاء الملابس بآلات الخياطة اللازمة، ومهارة تنظيف قطع الملابس من الخيوط الزائدة، ومهارة ضبط مقاس الملابس وتشطيبها وتفقدتها.

تشير نتائج تحليل البيانات التي تمّ جمعها إلى أنّ أكثر من (90%) من المنشآت العاملة في قطاع صناعة الملابس لا ترغب في تعيين إناث في هذا القطاع، ويعود ذلك بشكلٍ رئيس إلى عدم الحاجة، يليه طبيعة العمل في بعض الأحيان التي لا تناسب المرأة في هذا القطاع، خاصة تلك المهن المتعلّقة باستخدام الآلات في المصانع. وعند دراسة المهن التي تعمل بها الإناث ضمن هذا القطاع، يتبيّن أنّ أهم المهن التي يعملن بها هي: مهن خياط ملابس نسائية خارجية (6,921)، وخياط ملابس رجال/ قميص (6,410)، وخياط ملابس رجال/ بنطلون (5,120)، ومشغل آلة درزة (4,383) وخياط ملابس رياضية وقطنية (3,762) ويوجد إجمالي طلب مستقبلي على الإناث بمقدار (14,083) فرصة عمل، توزعت بواقع (5558) فرصة لعام 2014، و(4255) فرصة عمل لعام 2015، بينما كان الطلب على الإناث (4270) فرصة عمل لعام 2016.

ويُذكر أنّ عدد العاملين من ذوي الإعاقات قد بلغ (511) عاملاً من أصل (69,442) عاملاً في القطاع، ويشكّلون ما نسبته (0.7%) فقط، وهم يعملون في مجموعة مهن مختلفة في القطاع نفسه، لكن أكثر المهن التي يتركزون فيها هي مهنة خياط ملابس نسائية خارجية، وخياط ملابس رجال/ قميص، وفاحص جودة، وخياط ملابس رجال/ بنطلون. وتجدر الإشارة إلى أنّ نحو (40%) من العاملين من ذوي الإعاقات لديهم إعاقة سمعية، ونحو (31%) لديهم إعاقة حركية.

كشفت نتائج الدراسة عن أنّ هناك نسبة كبيرة من المنشآت تواجه صعوبات في التّعيين، وتعزى هذه الصعوبات إلى النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة بشكلٍ رئيس، إضافة للنقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل. وفيما يتّصل بالطرق المستخدمة في التّعيين، فقد أظهرت الدراسة بأنّ التّعيين المباشر من خلال الاتّصالات الشخصية هو الأكثر استخداماً وبنسبة (84%)، يليه التّعيين عن طريق مكاتب التشغيل وبنسبة (8%)، ثمّ التّعيين من خلال إعلانات الصحف والمواقع الإلكترونية وبنسبة (6%).

كما سئل أصحاب العمل عن الصعوبات والتّحديات التي تواجه قطاع صنع الملابس، وقد أجاب (34%) منهم بأنّ ضعف الترويج للاستثمار يؤثر سلباً على أداء القطاع، بينما أشار (33%) إلى ارتفاع الضرائب، وأشار نحو (22%) إلى ضعف وقصور القوانين والتشريعات النازمة للعمل.

بلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع نحو (13) برنامجاً تدريبياً، وبلغ عدد خريجها قرابة (4,251) خريجاً خلال الأعوام (2013-2011). تخرجوا من برنامج خياط الملابس (53%)، وبرنامج عامل كروشيه (19%)، وبرنامج خياط ملابس نسائية خارجية (11%). بينما بلغ حجم العرض الحقيقي قرابة (2,256) خريجاً.

من ناحية أخرى، بلغ عدد خريجي البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع من الذكور نحو (306) خريج خلال الأعوام (2013-2011). تخرجوا من برنامجي خياط الملابس، وخياط ملابس رجال/ قميص (80%). في المقابل، بلغ عدد خريجات البرامج التدريبية في قطاع صناعة الملابس قرابة (3945) خريجة خلال الأعوام (2013-2011). نسبة كبيرة منهن تخرجت من برنامج خياط الملابس (54%)، ثمّ برنامج عامل كروشيه (20%)، ثمّ برنامج خياط ملابس نسائية خارجية (12%).

توزع خريجو الجهات المزودة للتدريب في قطاع صناعة الملابس إقليمياً بنحو (68%) في إقليم الوسط، و (22%) (10%) في إقليمي الشمال والجنوب على التوالي. من ناحية أخرى، توزع خريجو الجهات المزودة للتدريب في هذا القطاع جندرياً بواقع (7%) ذكوراً (97% في إقليم الوسط ونحو 3% في الشمال)، ونحو (93%) إناثاً (66% في إقليم الوسط و 24% في الشمال و 10% في الجنوب). كما كشفت النتائج عن أنّ عدد المتدربين من ذوي الإعاقات قد بلغ (10) متدربين تركزوا في أربعة برامج تدريبية وهي: برنامج مصمم الإنتاج والثياب، وبرنامج خياط ملابس رجالي/ قميص، وبرنامج خياط ملابس نسائية خارجية، بالإضافة إلى صانعي النماذج (البترونات) للملابس. غالبيتهم تلقوا هذا التدريب في مؤسسة التدريب المهني (9 متدربين)، وواحد في مركز تصميم الألبسة وخدمات التدريب. وبسؤال مزودي التدريب عن فرص التدريب المستقبلية لهذه الفئة من المجتمع، وجدنا أنّ هناك خمس جهات على استعداد لتقديم برامج تدريبية بطاقة استيعابية (75) متدرباً.

تتنوع دورات رفع الكفاءة المقدمة من الجهات المزودة للتدريب ضمن ستة برامج تدريبية هي: دورة تجميع أجزاء الملابس بآلات الخياطة اللازمة بعدد بلغ (25) متدرباً. ودورة تجهيز آلة الدرزة بالخياط والإبر حسب العمل المطلوب وتعبئة الكوكب إجمالياً بلغ (25) متدرباً للأعوام (2011-2012)، تليها دورة حساب كميات المواد المطلوبة للإنتاج (تحليل الطلبية) وإعداد قوائم بالمواد اللازمة للتصنيع مواصفاتها بعدد متدربين إجمالياً بلغ (12) متدرباً للعام (2012)، ثم دورة عمل بترون حسب المقاسات المطلوبة، ودورة حساب تكلفة المنتج من حيث الاستهلاكات المطلوبة من المواد الخام والوقت وعدد ماكنات الخياطة المطلوب تشغيلها لإنجاز الطلبية. وقد تركزت في إقليم الوسط بنسبة (65%)، ونحو (25%) و (10%) في كل من إقليمي الشمال والجنوب على التوالي. وكانت موجهة إلى (25) من الذكور و (27) من الإناث في مؤسسة التدريب المهني، و نحو (21) من الذكور و (15) من الإناث في مركز تصميم الألبسة وخدمات التدريب. وتجدر الإشارة إلى أنّ مركز تصميم الألبسة وخدمات التدريب سيقدم دورة إجراء العمليات التحضيرية للملابس مستقبلاً لتدريب (12) متدرباً، ودورة متابعة تنفيذ طلبيات الملابس ووضع خطة لتسويق المنتجات ومتابعة تنفيذها لتدريب (20) متدرباً، بينما التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم سيقدم دورة عمل بترون حسب المقاسات المطلوبة لتدريب (40) متدرباً.

مما سبق نخلص إلى وجود فجوة عددية كبيرة جداً تقدر نحو (19,657) فرصة عمل ضمن هذا القطاع، في حين بلغ حجم العرض الإجمالي (4251) للأعوام (2011-2013)، الأمر الذي يشير إلى وجود فجوة عددية تقدر بنحو (15,406) كفائض طلب (عجز عرض)، مما يعني أنّ السوق قادر على استيعاب ما نسبته (100%) من حجم العرض، ويبقى هناك فائض طلب كبير على العمالة.

وفيما يتعلّق بالمهارة الفنية التي أكد أصحاب العمل على ضرورة توفرها في العاملين في مواقع العمل وفي المنوي تعيينهم، فإنّ بعضها غير مشمولة ضمن البرامج التدريبية المقدمة. ولذلك، وفي ضوء نتائج هذه الدراسة ينبغي التوصية بضرورة توفير برامج تدريبية توفر هذه المهارات الفنية المطلوبة والتي يمكن إيجازها في الآتي: عمل بترون حسب المقاسات المطلوبة، والعمل على كافة مراحل البنطلون (تجميع القطع، تجهيز وتركيب السحاب، تجهيز وتركيب الجيب، ماكينة الفوليه، تجهيز وتركيب الدابر، تركيب العلاقات للحزام، عراوي وأزرار ولبس)، إضافة إلى كويه وتشطيبه، وقص

القماش والفازلين، وتجميع أجزاء الملابس بآلات الخياطة اللازمة، وضبط مقاس الملابس ونشطيها وتفقدته، وتنظيف قطع الملابس من الخيوط الزائدة، وطي قطع الملابس حسب تعليمات الإنتاج.

هناك طلب مستقبلي على الإناث للعمل في هذا القطاع يقدر بنحو (14,083) فرصة عمل للأعوام (2014-2016)، توزع هذا الطلب ضمن مهن إدارية وفنية مختلفة. وكذلك نجد أنّ هناك عرضاً من الإناث، حيث أشارت بيانات المسح إلى أنّه قد تمّ تخريج (4125) متدربة من الجهات المزودة للتدريب المختلفة والمشمولة بمسح الدراسة. وهنا، نلاحظ الفجوة الرقمية الأولية بين ما هو معروض وما هو مطلوب (9,958) فائض طلب على الإناث ضمن قطاع صناعة الملابس).

يعمل نحو (511) عاملاً من ذوي الإعاقات من أصل (69,442) عاملاً في القطاع ويشكلون ما نسبته (0.7%) فقط، وهم يعملون في مجموعة مهن مختلفة في القطاع نفسه، لكن أكثر المهن التي يتركزون فيها هي مهنة خياط ملابس نسائية خارجية، وخياط ملابس رجال/ قميص، وفاحص جودة، وخياط ملابس رجال/ بنطلون. وتجدر الإشارة إلى أنّ نحو (40%) من العاملين من ذوي الإعاقات لديهم إعاقة سمعية، ونحو (31%) لديهم إعاقة حركية. وكشفت نتائج المسح أنّ هناك (105) منشأة عاملة في قطاع صناعة الملابس على استعداد لتوفير (361) فرصة عمل. من ناحية أخرى، أعلنت خمس جهات من الجهات المزودة للتدريب عن أنّ هناك (75) متدرباً من ذوي الإعاقات يتدربون في سبع برامج مختلفة

## 6.2 التوصيات

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

1. أن يتولّى الفريق الوطني لقطاع صنع الملابس رسم السياسات القطاعية في مجال تدريب وتشغيل القوى العاملة الأردنية في القطاع.
2. يتوجب على راسمي السياسات في مجال التشغيل الالتفات إلى انعكاس الظروف الحالية السياسية والاقتصادية والاجتماعية على تنبؤات أصحاب العمل المستقبلية سلبياً.
3. العمل على تحسين القوانين والتشريعات النازمة للعمل.
4. أن تتولّى الجهات المزودة للتدريب بالتنسيق مع الفريق الوطني وأصحاب العمل ما يلي :
  - مراجعة وتطوير البرامج التدريبية المطلوبة في قطاع صناعة الملابس.
  - إدماج المهارات الحياتية والريادية والداعمة للتشغيل كحقيبة إلزامية في البرامج التدريبية.
  - إلغاء أية برامج تدريبية غير مطلوبة لسوق العمل في قطاع صناعة الملابس.
  - 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. إجراء دراسات تضم المنشآت العاملة ضمن القطاع غير المنظم والذي لم يكن مشمولاً ضمن هذه الدراسة وهو يستوعب أعداداً كبيرة من العاملين.





