



مشروع المنار
Al-Manar Project



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
National Center for Human
Resources Development

الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع التجميل وتصفيف الشعر



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 التجميل وتصنيف الشعر

أيلول 2014



بدعم من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني

National Center for Human Resources	المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
Development	
Phone : +962 - 6 - 5331451	هاتف : +962 - 6 - 5331451
Fax : +962 - 6 - 5340356	فاكس : +962 - 6 - 5340356
P.O. Box: 560 Al-Jubaiha	ص.ب : 560 الجبيهة
Postal Code : 11941 Jordan	الرمز البريدي: 11941 الاردن
www.nchr.gov.jo	
www.almanar.jo	

المملكة الأردنية الهاشمية

رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية

(2014/ 10/4806)

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

تم إنجاز هذه الدراسة من قبل مشروع المنار بإدارة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

بإشراف

الأستاذ الدكتور عبدالله عباينة

فريق العمل الفني

الباحثة الدكتورة آلاء البشايرة

المبرمجين السيد أحمد عناقره والسيدة منال الزق

يتقدّم المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بالشكر والعرفان لمجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني؛ لتعاونه الموصول ودوره الفاعل في تيسير عملية التنسيق مع الشركاء، والذي أسهم في إنجاز هذا العمل، بالإضافة إلى دائرة الاحصاءات العامة التي نفذت المسح وفق الخطة المرسومة.

ويُقدّم المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية كل الشكر للجنة الاستشارية التي ساهمت توجيهاتها في النهوض بالدراسة للمستوى المطلوب

الدكتور أحمد الطويسي (المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)

المهندس هاني خليفات (مؤسسة التدريب المهني)

السيدة نادرة البخيت (مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني)

الدكتور محمد القضاة (وزارة العمل)

الدكتورة آلاء البشايرة (المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)

السيد إياد سمارة (نقابة أصحاب صالونات التجميل)

منال الزق (المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)



مشروع المنار
Al-Manar Project



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
National Center for Human Resources
Development

ويُقدّم المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية كلّ الشكر للفريق الوطني لقطاع التجميل وتصنيف الشعر على جهودهم في النهوض بالدراسة

للمستوى المطلوب

نادرة البخيت

إياد سمارة

أيمن حبول

أنيس النبر

رائد ديش

سفيان الصغير

ناهدة الشيخ قاسم

فارس الزاغة

هبة الرمحي

هالة أبو يوسف

تقديم

يطيب لي وأسرة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية أن نضع بين أيديكم دراسة الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع التجميل وتصفيف الشعر، وهي دراسة منسجمة مع منطلقات مشروع إعادة اصلاح 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 المشروع على ضرورة وجود دراسات مسحية قطاعية لسوق العمل، وتطوير خطط لتنمية الموارد البشرية ضمن هذه القطاعات، وذلك بغرض المساعدة في تعريف الاحتياجات القطاعية الكمية والنوعية من المؤهلات والمهارات، ومن ثمّ العمل على تطوير هذه الإمكانيات لدى الباحثين عن عمل؛ الأمر الذي سيساهم في الاستخدام الأمثل للموارد البشرية سواء من خلال عملية التخطيط، أم تطوير الاستراتيجيات وصنع القرار لبرامج سوق العمل الفعالة، وبشكل خاص في قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

وتنقسم هذه الدراسة إلى ستة فصول رئيسة. إذ يتضمن الفصل الأول الإطار النظري الخاص بالدراسة من حيث مشكلتها وأهدافها وأهميتها وأسئلتها، بالإضافة إلى مصادر البيانات والمنهجية المتبعة، في حين يتضمّن الفصل الثاني تحليل جانب الطلب في قطاع التجميل وتصفيف الشعر، ويتناول الفصل الثالث تحليل جانب العرض في القطاع المستهدف، ثمّ يتم استخلاص الفصل الرابع والذي يُقدر فجوة العرض والطلب، وبناءً على نتائج الفصل الرابع يأتي الفصل الخامس ليبيّن الخطط التي تم وضعها لجسر هذه الفجوة، ولتنمية الموارد البشرية العاملة في القطاع المستهدف. وأخيراً الفصل السادس والذي يعرض أبرز النتائج والتوصيات.

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

رئيس المركز

أ.د. عبد الله عباينة

قائمة المحتويات

٥	تقديم
٦	الملخص التنفيذي
1	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
3	1.1 المقدمة
4	1.2 أهمية الدراسة
4	1.3 أهداف الدراسة
5	1.4 أسئلة الدراسة
5	1.5 منهجية الدراسة
5	1.5.1 مجتمع وعينة الدراسة
8	1.5.2 أدوات الدراسة
8	1.6 جمع البيانات وتجهيزها
8	1.6.1 مسح الشركات (جانب الطلب)
9	1.6.2 مسح مزودي التدريب (جانب العرض)
9	1.7 تبويب البيانات ونشرها
10	الفصل الثاني : تحليل جانب الطلب في قطاع التجميل وتصنيف الشعر
13	2.1 إنتاج منشآت قطاع التجميل وتصنيف الشعر
19	2.2 الخصائص الكمية والنوعية للعاملين في قطاع التجميل وتصنيف الشعر
27	2.3 احتياجات مؤسسات قطاع التجميل وتصنيف الشعر الكمية من العاملين وخصائصهم
32	2.4 المهارات العامة المطلوب توافرها لدى العاملين في قطاع التجميل وتصنيف الشعر
33	2.5 تشغيل المرأة في قطاع التجميل وتصنيف الشعر
34	2.6 تشغيل ذوي الإعاقات في قطاع التجميل وتصنيف الشعر
35	2.7 صعوبات تعيين العاملين في قطاع التجميل وتصنيف الشعر وطرق التعيين
39	الفصل الثالث: تحليل جانب العرض في قطاع التجميل وتصنيف الشعر
41	3.1 أهم الجهات المزودة للتدريب في قطاع التجميل وتصنيف الشعر
46	3.2 البرامج التدريبية المطبقة في قطاع التجميل وتصنيف الشعر
63	3.3 برامج إعداد العاملين في مهن قطاع التجميل وتصنيف الشعر

63	المهارات العامّة المتضمنة في برامج إعداد العاملين.....	3.3.1
64	برامج رفع الكفاءة المقدّمة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر.....	3.3.2
69	الفصل الرابع : تقدير فجوة العرض والطلب في قطاع التجميل وتصفيف الشعر.....	
71	الفجوة بين الاحتياجات التدريبية لكلّ مهنة وبين البرامج التدريبية المتوفرة لهذه المهن.....	4.1
74	الفجوة بين المهارات المطلوبة لكلّ مهنة وبين المهارات التي توفرها البرامج التدريبية لهذه المهن.....	4.2
75	الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الإناث.....	4.3
76	الفجوة بين الطلب على العمالة من ذوي الإعاقات وبين البرامج التدريبية المقدّمة لهم.....	4.4
77	الفصل الخامس : خطة تنمية الموارد البشرية في قطاع التجميل وتصفيف الشعر.....	
89	الفصل السادس : النتائج والتوصيات.....	
91	6.1 النتائج	
95	6.2 التوصيات	

قائمة الجداول

- جدول 1: المنشآت الاقتصادية في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب فئة العاملين والمحافظة 2011 6
- جدول 2: توزيع عينة المنشآت الاقتصادية في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب فئة العاملين والمحافظة 7
- جدول 3: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب الإقليم/ المحافظة 13
- جدول 4: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب سنة بدء تقديم الخدمة 14
- جدول 5: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب الكيان القانوني والإقليم 15
- جدول 6: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب حجم المنشأة والإقليم 16
- جدول 7: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب حجم المنشأة والإقليم والجنس 17
- جدول 8: توزيع المنشآت والعاملين في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم 18
- جدول 9: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم 19
- جدول 10: توزيع العاملين في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب المؤهل العلمي والجنس 20
- جدول 11: توزيع العاملين في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب المؤهل العلمي والإقليم 21
- جدول 12: توزيع العاملين في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب المهنة والجنس والإقليم 22
- جدول 13: توزيع العاملين في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب الجنسية 24
- جدول 14: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب جهة التدريب المفضلة 25
- جدول 15: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب برامج التدريب الأكثر طلباً 26
- جدول 16: توزيع الطلب على العمالة في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب المؤهل العلمي والجنس 27
- جدول 17: توزيع الطلب على العمالة في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب المهنة والإقليم لعام 2013 29
- جدول 18: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب سنوات الخبرة المطلوبة والجنس 29
- جدول 19: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب أسباب توفرها (دوران/ توسع) 30
- جدول 20: توزيع العمالة في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب المهنة وأكثر مهارة مطلوبة لها ولا تتوفر لدى العاملين 31
- جدول 21: المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة 32
- جدول 22: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب سبب عدم تعيين الإناث 33
- جدول 23: توزيع فرص العمل في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب المهنة والإقليم 34
- جدول 24: توزيع العاملين من ذوي الإعاقات في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب المهنة 34
- جدول 25: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب صعوبات التعيين 36
- جدول 26: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب طرق التعيين والإقليم 37
- جدول 27: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب الصعوبات التي تواجه القطاع والإقليم 38
- جدول 28: الجهات المزودة للتدريب حسب سنة بدء تقديم خدمات التدريب/ التعليم المهني 41

- جدول 29: الجهات المزودة للتدريب حسب الطاقة الاستيعابية وأعداد الملتحقين والخريجين للأعوام (2011-2013)
- جدول 30: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الملتحقين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013)
- جدول 31: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013)
- جدول 32: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر للأعوام (2011-2013)
- جدول 33: توزيع خريجي البرامج التدريبية المطبقة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب البرنامج والإقليم
- جدول 34: خريجو البرامج التدريبية المطبقة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب البرنامج التدريبي والمؤهل العلمي
- جدول 35: خريجو مزودي التدريب حسب البرنامج التدريبي والمؤهل العلمي الأدنى للأعوام (2011-2013)
- جدول 36: 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)
- جدول 38: خريجو مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والبرنامج التدريبي للأعوام (2011-2013)
- جدول 39: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الوسط
- جدول 40: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الشمال
- جدول 41: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الجنوب
- جدول 42: توزيع المتدربين الحاليين من ذوي الإعاقات حسب مزودي التدريب والبرنامج التدريبي
- جدول 43: توزيع المتدربين من ذوي الإعاقات المتوقع تدريبهم مستقبلاً حسب مزودي التدريب والبرنامج التدريبي
- جدول 44: المهارات العامة الداعمة للتشغيل والتي توفرها البرامج التدريبية بشكل كافٍ
- جدول 45: توزيع المتدربين حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها والعام الذي تدربوا فيه
- جدول 46: توزيع المتدربين حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها وجهات التدريب المزودة لهذه الدورات
- جدول 47: الطاقة الاستيعابية لدورات رفع الكفاءة المزمع تنفيذها مستقبلاً حسب مسمى الدورة والجهة المزودة
- جدول 48: البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر
- جدول 49: البرامج التدريبية المطلوبة المطلوبة من خلال دورات رفع الكفاءة المعروضة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر
- جدول 50: البرامج التدريبية المطلوبة للأعوام (2014-2016) ولا تتوفر لدى مزودي التدريب
- جدول 51: البرامج التدريبية المطلوبة للأعوام (2014-2016) في كل إقليم ولا تتوفر لدى مزودي التدريب
- جدول 52: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة للإناث للأعوام (2014-2016)
- جدول 53: الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة للأعوام (2014-2016) والمعروضة لذوي الإعاقات

قائمة الأشكال

- شكل 1: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب الإقليم/ المحافظة..... 13
- شكل 2: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب سنة بدء تقديم الخدمة..... 15
- شكل 3: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب الكيان القانوني..... 15
- شكل 4: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب حجم المنشأة والإقليم..... 16
- شكل 5: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب حجم المنشأة والإقليم والجنس..... 17
- شكل 6: توزيع المنشآت والعاملين في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم.. 18
- شكل 7: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم..... 19
- شكل 8: توزيع العاملين في قطاع التجميل وتصفيف الشعر والهرم العمالي حسب المؤهل العلمي والجنس..... 21
- شكل 9: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب المؤهل العلمي والإقليم..... 21
- شكل 10: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب المهن الأكثر إشغالاً..... 22
- شكل 11: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب المهن الأكثر إشغالاً والإقليم..... 23
- شكل 12: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب جنسية العاملين والإقليم..... 24
- شكل 13: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب جهة التدريب المفضلة..... 25
- شكل 14: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب جهة التدريب المفضلة للبرامج التدريبية المطلوبة..... 27
- شكل 15: توزيع الطلب على العمالة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب المؤهل العلمي للأعوام (2014-2016)..... 28
- شكل 16: توزيع مجموع الطلب على العمالة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب المهنة..... 28
- شكل 17: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب سنوات الخبرة المطلوبة..... 30
- شكل 18: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب أسباب توفرها (دوران/ توسع)..... 30
- شكل 19: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب سبب عدم تعيين الإناث..... 33
- شكل 20: توزيع العمالة من ذوي الإعاقات في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب المهنة..... 35
- شكل 21: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب صعوبات التعيين..... 36
- شكل 22: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب طرق التعيين والإقليم..... 37
- شكل 23 : توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب الصعوبات التي تواجه القطاع والإقليم..... 38
- شكل 24: الجهات المزودة للتدريب حسب أعداد الملتحقين والخريجين للأعوام (2011-2013)..... 42
- شكل 25: توزيع الملتحقين والخريجين حسب الجهات المزودة للتدريب للأعوام (2011-2013)..... 43
- شكل 26: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الملتحقين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013)..... 44
- شكل 27: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013)..... 45

- شكل 28: توزيع خريجي الجهات المزودة للتدريب حسب البرامج التدريبية المطبقة في قطاع التجميل وتصنيف الشعر 47
- شكل 29: توزيع خريجي الجهات المزودة للتدريب ضمن البرامج التدريبية المطبقة في قطاع التجميل حسب الجنس..... 47
- شكل 30: خريجو الجهات المزودة للتدريب الذكور حسب أبرز البرامج التدريبية المطبقة في قطاع التجميل وتصنيف الشعر .. 48
- شكل 31: خريجات الجهات المزودة للتدريب حسب أبرز البرامج التدريبية المطبقة في قطاع التجميل وتصنيف الشعر 48
- شكل 32: خريجو الجهات المزودة للتدريب حسب أبرز البرامج التدريبية المطبقة في قطاع التجميل وتصنيف الشعر والإقليم.. 49
- شكل 33: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2011..... 50
- شكل 34: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2012..... 51
- شكل 35: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2013..... 51
- شكل 36: توزيع خريجي البرامج التدريبية المطبقة في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب المؤهل العلمي الأدنى..... 52
- شكل 37: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب المؤهل العلمي الأدنى والجنس للأعوام (2011-2013) 54
- شكل 38: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب للأعوام (2011-2013) 55
- شكل 39: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والجنس لمجموع الأعوام (2011-2013) 56
- شكل 40: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والبرنامج التدريبي للأعوام (2011-2013)..... 59
- شكل 41: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الوسط 60
- شكل 42: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الشمال 61
- شكل 43: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الجنوب 61
- شكل 44 : توزيع المتدربين الحاليين من ذوي الإعاقات حسب مزودي التدريب والبرنامج التدريبي 62
- شكل 45: توزيع المتدربين من ذوي الإعاقات المتوقع تدريبهم مستقبلاً حسب مزودي التدريب والبرنامج التدريبي 63
- شكل 46: توزيع المتدربين حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها للأعوام (2011-2013)..... 65
- شكل 47: توزيع المتدربين في مؤسسة التدريب المهني حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها للأعوام (2011-2013) 66
- شكل 48: الطاقة الاستيعابية لدورات رفع الكفاءة المزعم تنفيذها مستقبلاً حسب مسمى الدورة والجهة المزودة 67

الملخص التنفيذي

بلغ عدد المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر (8,533) منشأة لغاية النصف الأول من عام 2014، وهي توظف نحو (14,628) عاملاً وعاملة، وقد توزعت المنشآت بواقع (68%) في إقليم الوسط، ونحو (24%) في إقليم الشمال، وما نسبته (8%) في إقليم الجنوب. وتُعتبر غالبية المنشآت العاملة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر منشآت فردية، حيث إنّ قرابة (95%) منشآت فردية وفقاً لكيانها القانوني، وتشكّل المنشآت التضامنية ما نسبته (4%)، ونحو (0.1%) منشآت ذات مسؤولية محدودة.

وقد تمّ تصنيف المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر ضمن ثلاث مجموعات رئيسية هي: المنشآت الصغيرة الحجم (1-5 عمال)، والتي تنتشر بنسبة كبيرة في جميع أقاليم المملكة وبنسبة (98%)، تليها المنشآت متوسطة الحجم (6-10 عمال) وبنسبة (1.3%)، ثمّ المنشآت الكبيرة الحجم (11 عاملاً وأكثر). ويُذكر أنّ (53%) من المنشآت العاملة في هذا القطاع بيّنت انخفاض الطلب على إنتاجها في العام 2013، كما توقعوا انخفاض الطلب على منتجاتهم خلال الأعوام (2014-2016).

يتوزّع العاملون في القطاع بواقع (24%) ذكوراً مقابل (76%) إناثاً. وتعرّف مؤهلات العاملين العلمية بشكل عام، يتبيّن أنّ غالبية الذكور العاملين يحملون مؤهلاً علمياً أقلّ من الثانوية وبنسبة (50%)، ثمّ الثانوية العامة بنسبة (26%)، بينما يظهر أنّ (43%) من الإناث العاملات في القطاع يحملن مؤهل الثانوية العامة، ونحو (27%) أقلّ من الثانوية. وتحليل مؤهلات العاملين العلمية على مستوى المحافظات، يظهر أنّ (40%) يحملون مؤهلاً أقلّ من الثانوية في إقليم الوسط، يليهم حملة الثانوية العامة وبنسبة (35%)، أما إقليم الشمال فإنّ نسبة كبيرة من العاملين تقدر بـ (46%) يحملون مؤهلاً أقلّ من الثانوية، ونحو (27%) يحملون الثانوية العامة. وبالانتقال لإقليم الجنوب، تبين أنّ (38%) مؤهلاتهم أقلّ من الثانوية.

وقد أظهرت الدراسة أنّ مهن مصفّف شعر رجاليّ، ومصفّف شعر نسائي، وأخصائيّ تجميل (مكيح)، ومساعد مصفّف شعر نسائي، ومساعد مصفّف شعر رجاليّ، وأخصائيّ العناية بالأظافر والقدم، وفني العناية بالبشرة هي المهن الأكثر إشغالاً في قطاع التجميل وتصفيف الشعر. وكذلك الحال في جميع أقاليم المملكة تقريباً. وبالحديث وبشكل عام عن جنسيّات العاملين في قطاع التجميل وتصفيف الشعر، فإنّ ما نسبته (88%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيو الجنسيّة مقابل (12%) من غير الأردنيين.

كشفت نتائج تحليل البيانات التي تمّ جمعها عن أنّ نحو (65%) من المنشآت العاملة في القطاع تفضل تدريب عاملها لدى مؤسسة التدريب المهنيّ، وتفضل تعيين عاملين تلقوا تدريباً لدى المؤسسة نفسها. ويأتي في المرتبة الثانية تفضيل مراكز التدريب التابعة للقطاع الخاص وبنسبة (18%)، ثمّ كليّات المجتمع التابعة لجامعة البلقاء وبنسبة (10%).

بلغ حجم الطلب على مهن هذا القطاع للأعوام (2014-2016) قرابة (1169) في إقليم الوسط، مقارنة مع (381) في إقليم الشمال، و (242) في إقليم الجنوب، وبحجم طلب إجمالي بلغ (1793) للأعوام (2014-2016).

وبشكل عام فإنّ هناك طلباً للأعوام (2014-2016) على مهن مصفّف شعر نساء، ومصفّف شعر رجال، وأخصائيّ تجميل (مكيح)، ومساعد مصفّف شعر نساء، وفني عناية بالبشرة، وأخصائيّ العناية بالأظافر والقدم. وتجدر الإشارة إلى بروز الحاجة للعمال الجدد على أساس أعمال التوسعة، الأمر الذي يدعو للتفاؤل بأنّ ارتفاع حجم الطلب على العاملين في الأعوام (2014-2016) هو ناشئ عن عملية توسّع بنسبة تراوحت بين (50%-70%) أكثر من كونه مجرد دورانٍ وظيفي.

وكشفت نتائج الدراسة، من خلال سؤال أصحاب العمل عن أكثر مهارة مطلوبة ضمن مهن قطاع التجميل وتصنيف الشعر، عن أنّ أكثر مهارة مطلوبة هي: مهارة قص الشعر قصات جديدة، ومهارة السشوار، ومهارة عمل تسريحات جديدة، ومهارات التعامل مع الكيماويّات (صبغة، تلميس، بيرم، خصل)، ومهارة وضع مكياج مواكب للموضة.

وتشير نتائج تحليل البيانات التي تمّ جمعها عن المهن التي تعمل بها الإناث ضمن هذا القطاع، إلى أنّ أهمّ المهن التي يعملن بها هي: مهن مصفّف شعر نساء، وأخصائيّ تجميل، وأخصائيّ العناية بالبشرة، وأخصائيّ العناية بالأظافر والقدم، وهي نفس المهن التي يوجد عليها طلب في جميع أقاليم المملكة.

من ناحية أخرى، بلغ عدد العاملين من ذوي الإعاقات (64) عاملاً من أصل (14.628) عاملاً في القطاع، ويشكّلون ما نسبته (0.5%) فقط، وهم يعملون في أربع مهن فنية مختلفة في القطاع أهمها: مصفّف شعر رجالي (32)، ومصفّف شعر نسائي (20)، وثلاث مهن مساندة (مهن ادارية). وهناك فرصة كبيرة لتعيين نحو (224) عاملاً من ذوي الإعاقات في أقاليم المملكة المختلفة مع التركيز في إقليم الوسط، وذلك في مهن متعدّدة نذكر منها: مصفّف شعر رجالي (35) فرصة، ومصفّف شعر نسائي (120) فرصة، وأخصائيّ تجميل (23) فرصة.

كشفت نتائج الدراسة عن أنّ ما نسبته (81%) من المنشآت لا تواجه أية صعوبات في التعيين، بينما تواجه (19%) من المنشآت (معظمها منشآت فردية) صعوبات في التعيين، وتُعزى هذه الصعوبات إلى النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة بشكل رئيس، إضافة للنقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل. وفيما يتّصل بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدراسة بأنّ التعيين المباشر من خلال الاتصالات الشخصية هو الأكثر استخداماً وبنسبة (63%)، يليه التعيين من خلال إعلانات الصحف والمواقع الالكترونية وبنسبة (21%)، ثمّ التعيين عن طريق مكاتب التشغيل وبنسبة (10%). كما وقد سئل أصحاب العمل عن الصعوبات والتحديات التي تواجه قطاع التجميل وتصنيف الشعر، فأجاب (35%) منهم بأن ارتفاع الضرائب تؤثر على أداء القطاع، بينما أشار (28%) منهم إلى ضعف الترويج للاستثمار.

بلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع نحو (5) برامج تدريبية، وبلغ عدد خريجها قرابة (13.278) خريجاً خلال الأعوام (2011-2013)، تخرّج منهم (53%) من برنامج مصفّف شعر نساء، ثمّ برنامج مصفّف شعر رجال (24%)، يليه برنامج أخصائيّ تجميل (17%). من ناحية أخرى، بلغ عدد خريجي برامج الإعداد المهنيّ فقط (البرامج التي تزيد مدتها عن أربعة أشهر) نحو (10.0567) خريجاً يمثلون حجم العرض الحقيقي ضمن (3) برامج تدريبية.

من ناحية أخرى، بلغ عدد خريجي البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع الذكور نحو (3.205) خريج خلال الأعوام (2011-2013). تخرجوا جميعهم من برنامج مصفّف شعر رجالي. في المقابل، بلغ عدد خريجات البرامج التدريبية في قطاع التجميل وتصفيف الشعر قرابة (10.073) خريجة خلال الأعوام (2011-2013). النسبة العظمى منهن تخرجن من برنامج مصفّف شعر نساء، ثم برنامج أخصائيّ تجميل.

توزّع خريجو الجهات المزودة للتدريب في قطاع التجميل وتصفيف الشعر إقليمياً على نحو (93%) في إقليم الوسط، و(5%) (2%) في إقليمي الشمال والجنوب على التوالي. ومن ناحية أخرى توزع خريجو الجهات المزودة للتدريب في هذا القطاع جندرياً بواقع (24%) ذكوراً (100% في إقليم الوسط)، ونحو (76%) إناثاً (91% في إقليم الوسط و 7% في الشمال و 2% في الجنوب).

كما أظهرت الدراسة أنّ غالبية خريجي الجهات المزودة للتدريب للأعوام (2011-2013) قد تلقوا التعليم المهني من مؤسسة التدريب المهني ونسبة (33%)، تلاهم خريجو أكاديمية الفنون والتكتيك الفرنسية للتجميل (16%)، وقرابة (14%) من مركز أكاديمية حبول، و(11%) من مراكز التعليم المهني التابعة لوزارة التربية والتعليم.

أمّا فيما يتصل بذوي الإعاقات ودور الجهات المزودة للتدريب في تدريبهم ورفع كفاءتهم، فقد كشفت النتائج عن أنّ وجود ثلاثة برامج تدريبية تُدرّب (170) مُتدرباً من ذوي الإعاقات، توزعوا بواقع ستة متدربين في برنامج مصفّف شعر رجالي ونسبة (35%)، وثمانية متدربين في برنامج مصفّف شعر نساء ونسبة (63%)، و تسعة متدربين في برنامج أخصائيّ تجميل ونسبة (2%).

تتنوّع دورات رفع الكفاءة المقدّمة من الجهات المزودة للتدريب ضمن سبعة برامج تدريبية هي: دورة مهارات قص الشعر (قصات جديدة) بواقع (190) متدرباً، ودورة مهارات التعامل مع الكيماويات (صبغة، تلميس، بيرم، خصل) بواقع (260) متدرباً، ودورة مهارات التسريحات الجديدة بواقع (285) متدرباً، ودورة مهارة السشوار بواقع (10) متدربين، ودورة مهارات وضع المكياج (مواكب للموضة) بواقع (170) متدرباً، ودورة مهارة رسم الأظافر بواقع (210) متدرب، ودورة تنظيف البشرة بواقع (101) متدرباً للفترة (2011-2013). وقد تراوحت مدد هذه الدورات بين 10 و 50 ساعة وذلك بنسبة (55%) لدورات مدتها 40 ساعة، و (23%) لدورات مدتها 20 ساعة.

وتجدر الإشارة إلى أنّ هذه الدورات موجودة بشكل حصري في إقليمي الوسط والشمال، وكانت موجهة بشكل حصري للإناث (1226) متدربة للأعوام (2011-2013). وقد أعلنت أكاديمية فايز عمر للتجميل، وأكاديمية الموناليزا، وأكاديمية حبول أنها ستقدم دورات رفع كفاءة مستقبلاً لتدريب (339) متدرباً موزعين ضمن 5 مهارات مختلفة.

مما سبق نخلص إلى وجود فجوة عددية كبيرة جداً تقدر بنحو (8.774) كفايخ عرض، مما يعني أنّ السوق قادر على استيعاب ما نسبته (17%) فقط من حجم العرض، وكذلك يمكن استيعاب ما نسبته (8%) في السوق غير المنظم. وبالتالي، يستوعب السوق قرابة (25%)، وباقي النسبة للعاطلين عن العمل ويشكلون قرابة (75%) عاطلاً عن العمل. وهذا إنّما يدل على تخطيط غير جيد للعرض لدى مزودي التدريب وفي مختلف مجالات البرامج المطلوبة.

ويلاحظ أنّ البرامج التدريبية المطلوبة من قبل أصحاب العمل هي أكثر تحديداً وتخصيصاً، في حين أنّ البرامج التدريبية المقدمة من مزودي التدريب عامة نوعاً ما. فعلى سبيل المثال لا الحصر، يطلب أصحاب العمل برنامجاً تدريبياً للمكياج السينمائي وهو برنامج محدد جداً، بينما نجد أنّ مزودي التدريب يقدمون برنامجاً عاماً قد يخدم في تلبية الطلب، لكن بشكل غير مباشر وهو برنامج أخصائيّ تجميل.

وفيما يتعلّق بالمهارة الفنية التي أكد أصحاب العمل على ضرورة توفرها في العاملين في مواقع العمل وفي المنوي تعيينهم، فإنّها في غالبها غير مضمّنة في البرامج التدريبية المقدمة. ولذلك، وفي ضوء نتائج هذه الدراسة ينبغي التوصية بضرورة توفير برامج تدريبية توفّر هذه المهارات الفنية المطلوبة والتي يمكن إيجازها في الآتي: مهارات قص الشعر الطويل، ومهارة وضع المكياج السينمائي، ومهارة تركيب الأظافر الصناعية، ومهارة التعامل مع الكريما، ومهارة إزالة الشعر غير المرغوب فيه بالليزر. ويمكن تلبية الطلب الموجود من خلال برامج التدريب المستمر ودورات رفع الكفاءة والتي تعتبر مخصصة ومحددة بشكل أكبر. كما تؤكد الدراسة على ضرورة التفات الجهات المزودة للتدريب إلى هذا الطلب، والحرص على توفير البرامج التدريبية المطلوبة من أصحاب العمل ولكل إقليم، وهي برامج يمكن دمجها في البرامج الحالية أو تنفيذها على شكل دورات/ برامج رفع كفاءة فنية.

يبين تحليل الفجوة بين العرض والطلب على الإناث أن هناك طلباً مستقبلياً على الإناث للعمل في هذا القطاع يقدر بنحو (1.025) فرصة عمل للأعوام (2014-2016) توزّع هذا الطلب ضمن مهن ادارية وفنية مختلفة. وكذلك نجد أنّ هناك عرضاً من الإناث، حيث أشارت بيانات المسح إلى أنّه قد تمّ تخريج (10.073) متدربة من الجهات المزودة للتدريب المختلفة والمشمولة بمسح الدراسة (قراءة 7.734 متدربة من برامج الإعداد المهني). وهنا نلاحظ الفجوة الرقمية الأولية بين ما هو معروض وما هو مطلوب (6.709) من الإناث، وبناءً عليه، لا يوجد طلب يحتويهم ضمن قطاع التجميل وتصنيف الشعر.

أما بالنسبة لفجوة العرض والطلب على ذوي الإعاقات، فقد أظهرت البيانات التي شملها المسح أنّ هناك (12) منشأة عاملة في قطاع التجميل وتصنيف الشعر على استعداد لتوفير (224) فرصة عمل، ومن ناحية أخرى، أعلنت جهتان من الجهات المزودة للتدريب عن أنّ هناك (170) متدرباً من ذوي الإعاقات يتدربون في ثلاثة برامج مختلفة، وأنّ هناك (8) جهات مزودة للتدريب على استعداد لتوفير (339) فرص تدريبية مستقبلاً. وتؤكد الدراسة على ضرورة التفات الجهات المزودة للتدريب إلى هذا الطلب والحرص على توفير البرامج التدريبية المطلوبة من أصحاب العمل.

وبناءً على ما سبق، توصي الدراسة بضرورة أن يتولى مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهنيّ تشكيل فرق وطنية تتولى رسم السياسات القطاعية في مجال تدريب وتشغيل القوى العاملة الأردنية في قطاع التجميل وتصنيف الشعر. وأنّ تتولى الجهات المزودة للتدريب مراجعة وتطوير البرامج التدريبية المطلوبة في القطاع، وإدماج المهارات الحياتية والريادية والداعمة للتشغيل كحقيبة الزامية في جميع برامجها التدريبية، وإلغاء أية برامج تدريبية غير مطلوبة لسوق العمل في القطاع. كما توصي الدراسة بضرورة تولي وزارة العمل تطبيق سياسة الإحلال التدريجيّ للعمالة الأردنية مكان العمالة الوافدة.

الفصل الأول

الاطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

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

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

ومن هنا، تبنّى 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. ثمّ لاحقاً، تمّ تحديد ستة قطاعات هي: قطاع الزراعة، وقطاع صناعة الأثاث، وقطاع صناعة الملابس، وقطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين، وقطاع التركيبات الكهروميكانيكية، وقطاع التجميل وتصفيف الشعر. 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 اصلاح 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 الكميّة والنوعيّة من المؤهلات والمهارات، ومن ثمّ العمل على تطوير هذه الامكانيات 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 التجميل وتصفيف الشعر.

1.2 أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تعتبر الدراسة الأولى من نوعها على مستوى الوطن العربي، فهي تسعى لتقدير الفجوة في سوق العمل الأردني في قطاع التجميل وتصفيف الشعر، وذلك من خلال تحليل قوى سوق العمل الأردني الكميّة والنوعيّة، واستنباط مدى تجانس العرض متمثلاً بمخرجات مزودي التدريب والتعليم المهنيّ والتقنيّ الكميّة والنوعيّة، مع الطلب والمتمثّل في حاجات سوق العمل الكميّة والنوعيّة من خلال المسح الميداني.

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

1.3 أهداف الدراسة

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

1. تحديد مسميات المهن/ الأعمال المطلوبة ضمن القطاع.
2. تقييم الطلب الحالي والمستقبلي على إنتاج القطاع.
3. تحديد الاحتياجات الكميّة المستقبليّة من العمالة لكل مهنة من المهن الموجودة في القطاع.
4. تحديد الاحتياجات التدريبيّة الحاليّة والمستقبليّة 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 جاهزيّة 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 المعنيّة لجسر هذه الفجوة.
11. تطوير خطة وبرامج لتنمية الموارد البشريّة 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 على الأسئلة الآتية:

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

1.5 منهجية الدراسة

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

1.5.1 مجتمع وعينة الدراسة

1.5.1.1 مسح احتياجات الشركات (جانب الطلب)

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

ويندرج تحت هذا القطاع مجموعة صناعات فرعية:

- ✓ أنشطة النوادي الرياضية.
- ✓ تصنيف الشعر وأنواع التجميل الأخرى

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 التجميل وتصنيف الشعر حسب فئة العاملين والمحافظات 2011

المجموع	فئة العاملين					المحافظة
	+100	99-50	49-10	9-5	4-1	
3579	80	23	3	3	3688	العاصمة
523	1	1	0	0	525	البلقاء
1376	9	0	0	0	1385	الزرقاء
235	0	0	0	0	235	مأدبا
1389	10	3	1	1	1404	إربد
234	0	0	0	0	234	المفرق
218	1	0	0	0	219	جرش
152	0	0	0	0	152	عجلون
294	5	0	0	0	299	الكرك
99	1	0	0	0	100	الطفيلة
137	0	2	0	0	139	معان
147	5	1	0	0	153	العقبة
8383	112	30	4	4	8533	المجموع

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

جدول 2: توزيع عينة المنشآت الاقتصادية في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب فئة العاملين والمحافظة

المجموع	فئة العاملين					المحافظة
	+100	99-50	49-10	9-5	4-1	
513	80	23	3	3	622	العاصمة
150	1	1	0	0	152	البلقاء
257	9	0	0	0	266	الزرقاء
121	0	0	0	0	121	مأدبا
254	10	3	1	1	269	إربد
120	0	0	0	0	120	المفرق
120	1	0	0	0	121	جرش
152	0	0	0	0	152	عجلون
154	5	0	0	0	159	الكرك
99	1	0	0	0	100	الطفيلة
137	0	2	0	0	139	معان
147	5	1	0	0	153	العقبة
2204	103	19	1	1	2328	المجموع

1.5.1.2 مسح مزودي التدريب (جانب العرض)

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

- ✓ وزارة التربية والتعليم/ إدارة التعليم المهني.
- ✓ وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين/ مراكز التدريب التابعة للوكالة.

بالإضافة إلى مجموعة من معاهد ومراكز تدريب أخرى تابعة للقطاع الخاص (أكاديمية مسار للتجميل، وأكاديمية الفنون والتكنيك الفرنسية للتجميل، وأكاديمية الفصول الأربعة للتجميل)، تقدّم خدمات تدريب مهني ضمن مهن القطاع المستهدف. أمّا بالنسبة لعينة المسح فقد كانت عينة شاملة حيث غطت كافة مزودي التدريب الرئيسيين بالإضافة إلى تغطية 3 معاهد/ مراكز/ مواقع تدريب من القطاع الخاص أمكن حصرها، وذلك رغم عدم توفر معلومات دقيقة عن جهات التدريب العاملة في مجالات مهنية/ حرفية ضمن القطاع الخاص، وبالتالي يتوقع أن يكون عددها محدوداً.

1.5.2 أدوات الدراسة

تمّ تصميم استبانتيين لتحقيق أهداف الدراسة، الاستبانة الأولى تغطي جانب الطلب (أصحاب العمل)، وتوفّر بشكل رئيس بيانات عن أعداد العاملين واحتياجاتهم التدريبية، واحتياجات المؤسسة الكمية من العمالة في المهن المختلفة والمهارات الفنية والعمامة (الداعمة للتشغيل) المطلوبة لممارسة المهن المختلفة. كما وتوفّر الاستبانة بيانات عن تشغيل ذوي الإعاقات، وطبيعة المهن التي يمكنهم إشغالها، وكذلك بيانات عن تشغيل المرأة وفي أي المهن، وأيضا عن الصعوبات التي يواجهها أصحاب العمل في تعيين العمالة والطرق المتبعة في التعيين والمزايا المقدمة للعاملين.

أما الاستبانة الثانية، فتغطي جانب العرض (مزودي التدريب)، حيث توفّر بشكل رئيس بيانات حول البرامج التدريبية المتاحة لدى مزودي التدريب ضمن مهن القطاع المستهدف، وأعداد الملتحقين والخريجين وخصائصهم، ودورات رفع الكفاءة للعاملين الممارسين، وعن فرص التدريب المتوفرة لذوي الإعاقات وأيضا للمرأة، بالإضافة إلى توجهات مزودي التدريب نحو التوسّعات المستقبلية سواء في البرامج التدريبية أم الفئات المستهدفة بالتدريب. وينبغي الإشارة إلى أنه قد تمّ استخدام نفس الاستبانة في دراسات القطاعات ذات الأولوية الثلاثة لتشابه البيانات المطلوبة عن كلّ منها.

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

1.6 جمع البيانات وتجهيزها

1.6.1 مسح الشركات (جانب الطلب)

تمّ تنفيذ جمع بيانات مسح المنشآت وفق الإجراءات الآتية:

- إعداد دليل لتعبئة الاستبانة للباحث الميداني (جامع البيانات) يتضمّن التوضيحات اللازمة 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 يوميين لكلّ مجموعة، حيث تمّ التدريب في مركز التدريب الإحصائي.
- تعبئة استبانات المسح من خلال المقابلات الشخصية للباحثين الميدانيين (جامعي البيانات) مع المعنيين في المؤسسات/ ورش العمل المشمولة بالمسح، وذلك خلال فترة الإسناد من 2014/4/2 _ 2014/7/3 .
- تدقيق الاستبانات المعبأة وترميزها من قبل الفريق المكلف بذلك من موظفي دائرة الإحصاءات العامة.
- إدخال البيانات إلى الحاسوب، وإعداد جداول البيانات الخام.

1.6.2 مسح مزودي التدريب (جانب العرض)

تمّ تنفيذ جمع بيانات مسح مزودي التدريب وفق الإجراءات الآتية:

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

1.7 تبويب البيانات ونشرها

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

الفصل الثاني

تحليل جانب الطلب في قطاع التجميل

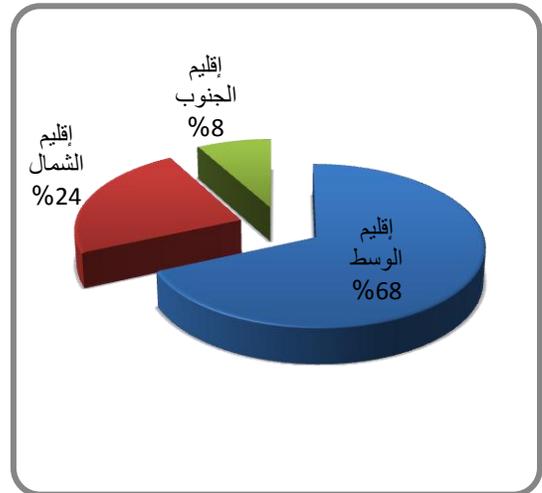
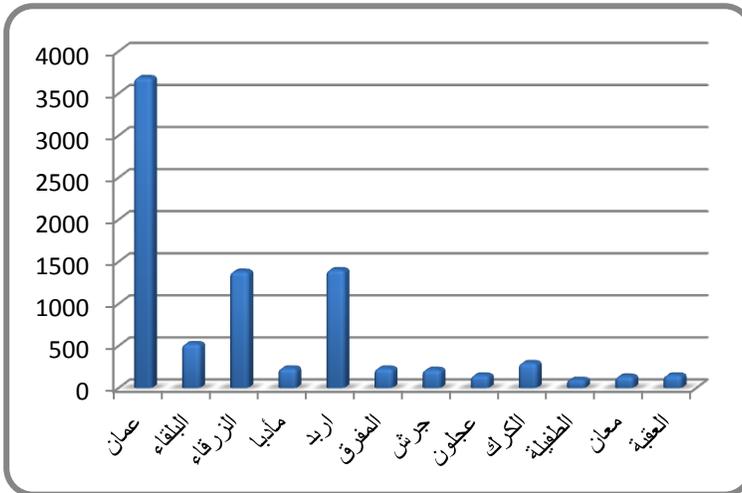
وتصنيف الشعر

2.1 إنتاج منشآت قطاع التجميل وتصفيف الشعر

بلغ عدد المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر (8.533) منشأة لغاية النصف الأول من عام 2014 استناداً للمسح الذي أجرته دائرة الإحصاءات العامة، توزعت بواقع (68%) في إقليم الوسط، ونحو (24%) في إقليم الشمال، وما نسبته (8%) في إقليم الجنوب (أنظر الجدول 3 والشكل 1).

جدول 3: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب الإقليم/ المحافظة

عدد المنشآت	الإقليم/ المحافظة
5833	إقليم الوسط
3688	عمان
525	البلقاء
1385	الزرقاء
235	مأدبا
2009	إقليم الشمال
1404	إربد
234	المفرق
219	جرش
152	عجلون
691	إقليم الجنوب
299	الكرك
100	الطفيلة
139	معان
153	العقبة
8533	المجموع

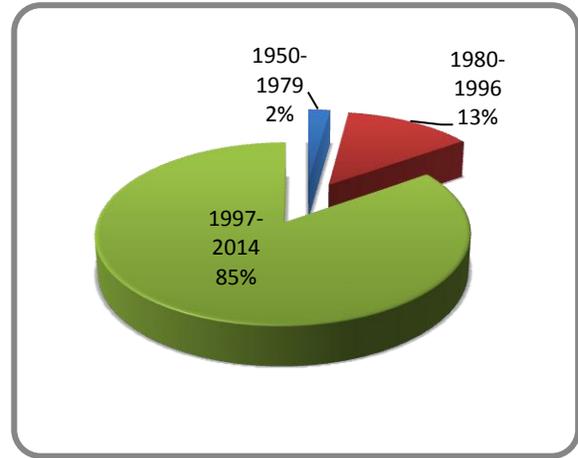
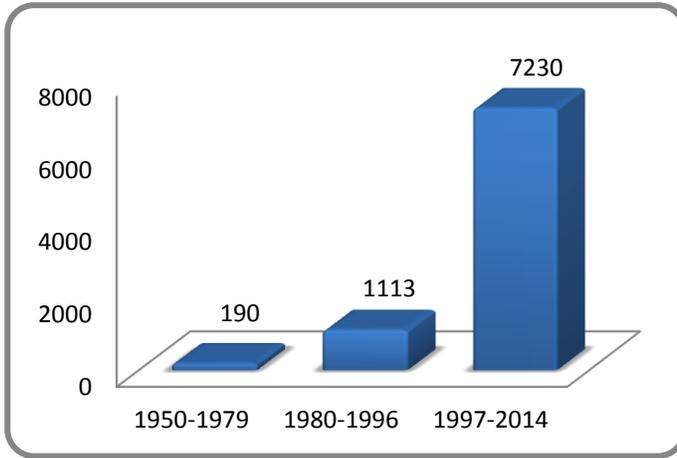


شكل 1: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب الإقليم/ المحافظة

وأظهرت الدراسة 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 وبشكل عام فإنّ غالبية المنشآت التي شملها المسح بدأت نشاطها منذ العام 1997 حيث تشير البيانات إلى أن قرابة (85%) من المنشآت العاملة في هذا القطاع بدأت بتقديم الخدمة منذ العام 1997، وهي توظّف نحو (79%) من إجماليّ العاملين في القطاع والبالغ (14.628) عاملاً وعاملة.

جدول 4: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب سنة بدء تقديم الخدمة

سنة البدء	عدد المنشآت	عدد العاملين	سنة البدء	عدد المنشآت	عدد العاملين
1950	5	137	1988	46	61
1952	2	267	1989	66	114
1954	3	19	1990	189	276
1955	2	254	1991	54	89
1957	1	10	1992	107	145
1961	2	5	1993	91	167
1962	8	15	1994	114	172
1963	8	23	1995	124	183
1965	10	12	1996	54	108
1967	8	8	1997	117	160
1968	14	34	1998	117	212
1970	22	32	1999	183	278
1971	9	9	2000	497	852
1972	20	27	2001	167	274
1973	2	2	2002	290	558
1974	3	16	2003	267	528
1975	36	64	2004	567	896
1976	7	15	2005	387	738
1977	3	3	2006	549	748
1978	15	15	2007	638	1010
1979	14	83	2008	573	850
1980	40	83	2009	781	1152
1981	10	11	2010	766	1328
1982	36	198	2011	468	674
1984	39	62	2012	392	560
1985	51	76	2013	333	509
1986	46	87	2014	138	241
1987	46	177			
مجموع المنشآت		8533	مجموع العاملين		14,628

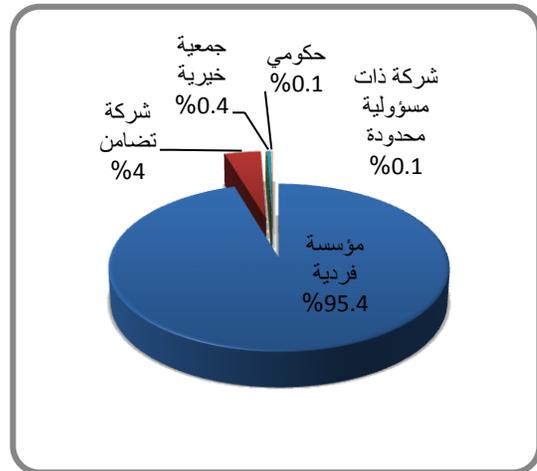
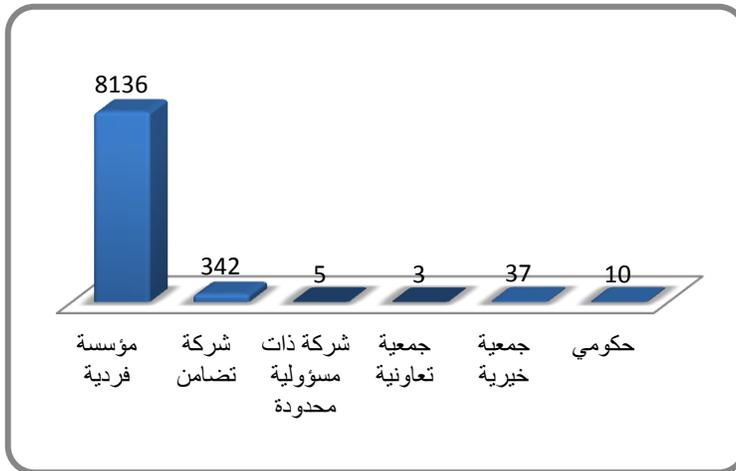


شكل 2: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب سنة بدء تقديم الخدمة

ويشير الجدول (5) إلى أن ما يزيد على النصف بقليل من المنشآت العاملة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر هي منشآت فردية، حيث أن قرابة (95%) هي منشآت فردية وفقاً لكيانها القانوني، وتشكل المنشآت التضامنية ما نسبته (4%)، ونحو (1%) جمعيات خيرية.

جدول 5: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب الكيان القانوني والإقليم

المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	الكيان القانوني للمنشأة
8136	642	1999	5495	مؤسسة فردية
342	30	4	309	شركة تضامن
5	4		1	شركة ذات مسؤولية محدودة
3			3	جمعية تعاونية
37	15	3	19	جمعية تعاونية
10		3	7	حكومي
8533	691	2009	5833	المجموع

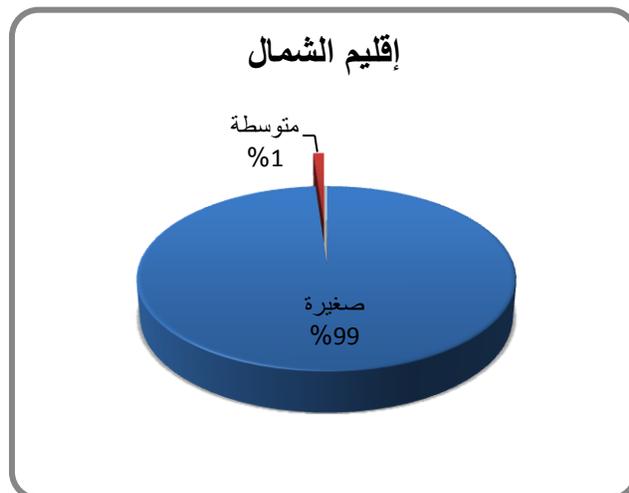
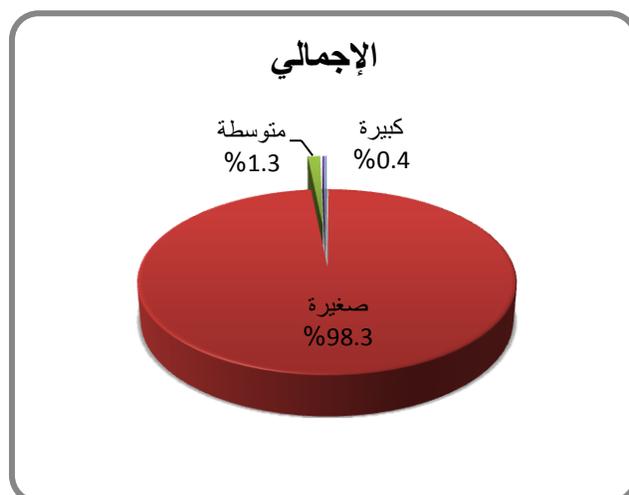
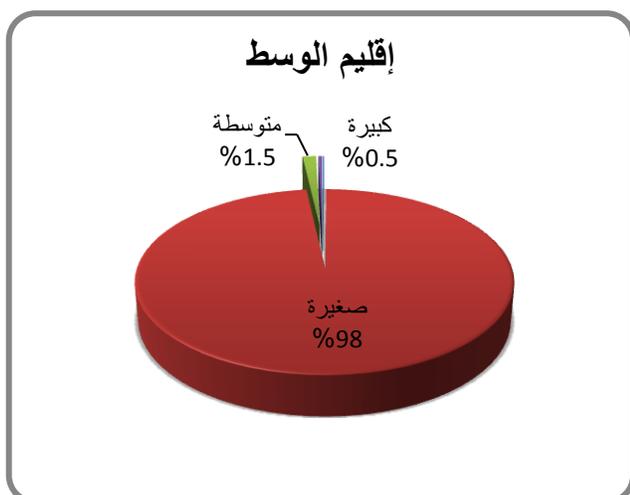


شكل 3: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب الكيان القانوني

واستناداً لنتائج المسح يمكن تصنيف المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر ضمن ثلاث مجموعات رئيسية هي: المنشآت الصغيرة الحجم (1-5 عمال)، والتي تنتشر بنسبة كبيرة في جميع أقاليم المملكة وبنسبة (98%)، تليها المنشآت المتوسطة الحجم (6-10 عمال) وبنسبة (1.3%)، ثم المنشآت كبيرة الحجم (11 عاملاً وأكثر) وبنسبة (0.4%).

جدول 6: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب حجم المنشأة والإقليم

المنشأة حجم	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
صغيرة	5721	1983	684	8388
متوسطة	82	22	7	111
كبيرة	23	2	24	24
غير معرف	7	2	9	9
المجموع	5833	2009	691	8533

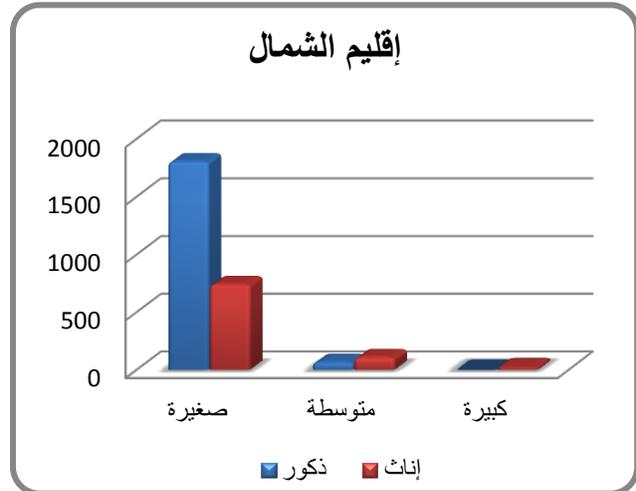
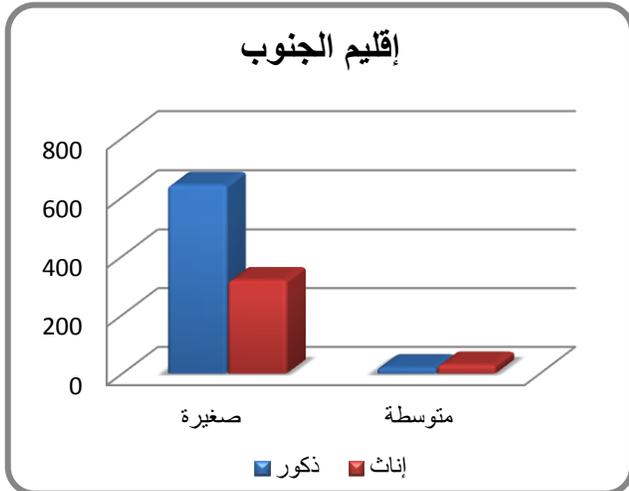
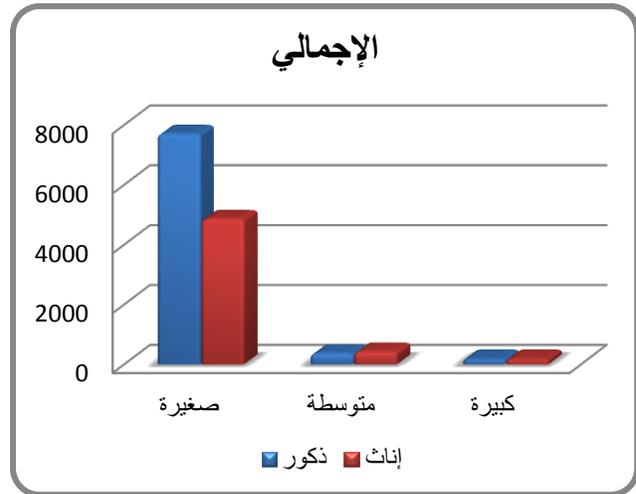
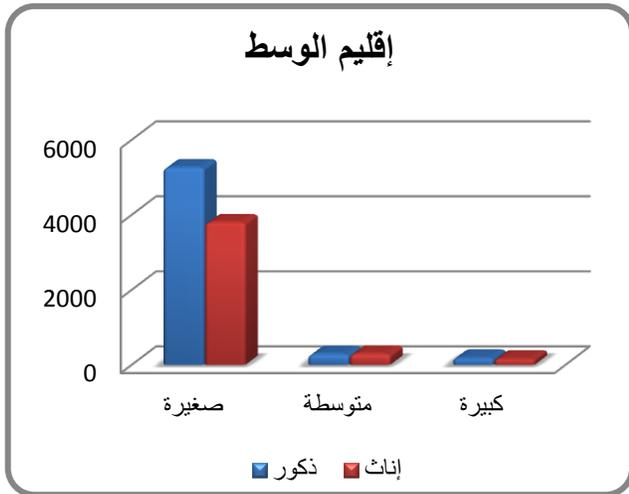


شكل 4: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب حجم المنشأة والإقليم

ويبين الجدول (7) توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب حجم المنشأة والإقليم والجنس، ويلاحظ أنّ عدد العاملين الذكور أكبر في المنشآت صغيرة الحجم، وكذلك المتوسطة والكبيرة، وذلك في إقليم الوسط.

جدول 7: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب حجم المنشأة والإقليم والجنس

حجم المنشأة	إقليم الوسط			إقليم الشمال			إقليم الجنوب		
	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع
غير معرف	609	84	694	67	122	189	0	0	0
صغيرة	5264	3802	9066	1806	744	2550	641	319	641
متوسطة	286	295	581	66	110	175	20	30	20
كبيرة	182	158	340	0	23	23	0	0	0
المجموع	6341	4340	10681	1939	998	2937	661	349	661

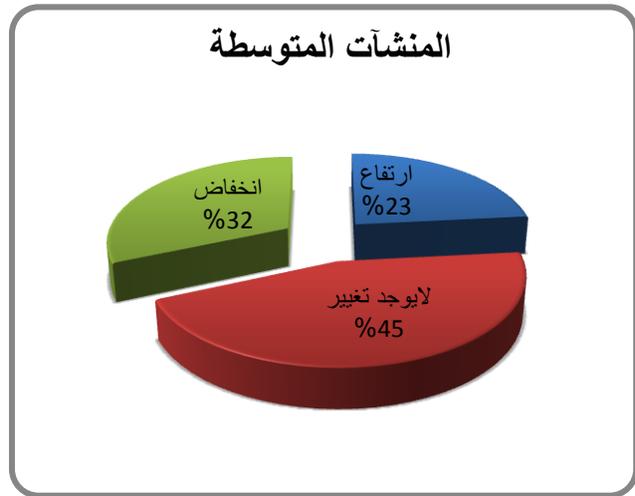
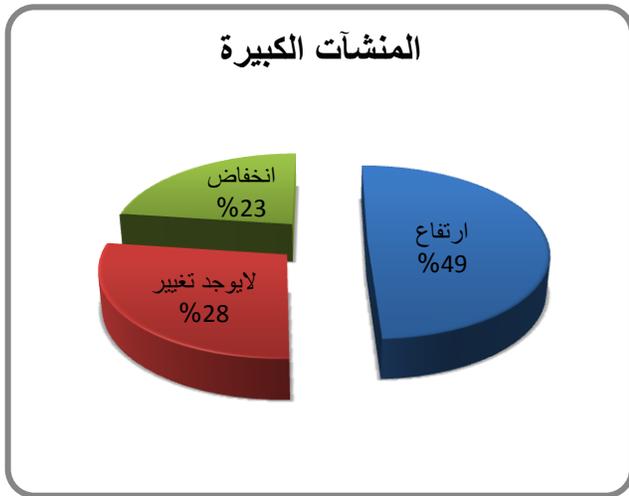
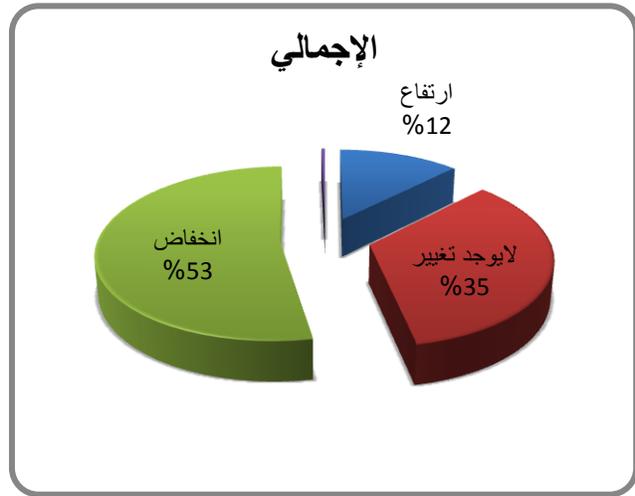
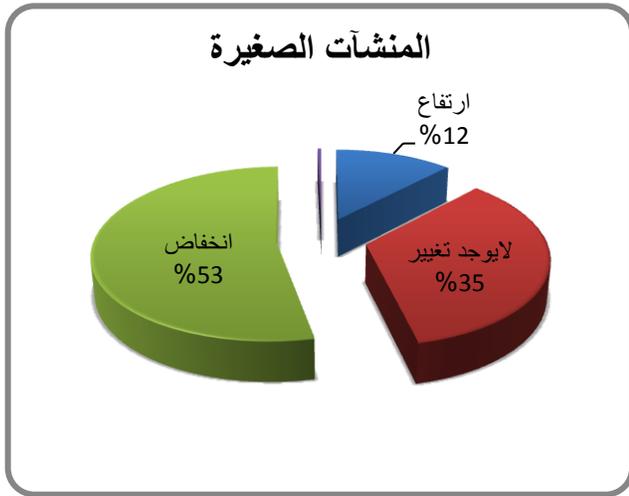


شكل 5: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب حجم المنشأة والإقليم والجنس

وحول تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم، فقد أعلنت (53%) من المنشآت في هذا القطاع عن انخفاض الطلب على إنتاجها في العام 2013، كما توقعوا انخفاض الطلب على منتجاتهم خلال الأعوام (2014-2016). ويُذكر أنّ (49%) من المنشآت الكبيرة قد أعلنت ارتفاع الطلب على إنتاجها في العام 2013.

جدول 8: توزيع المنشآت والعاملين في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم لعام 2013

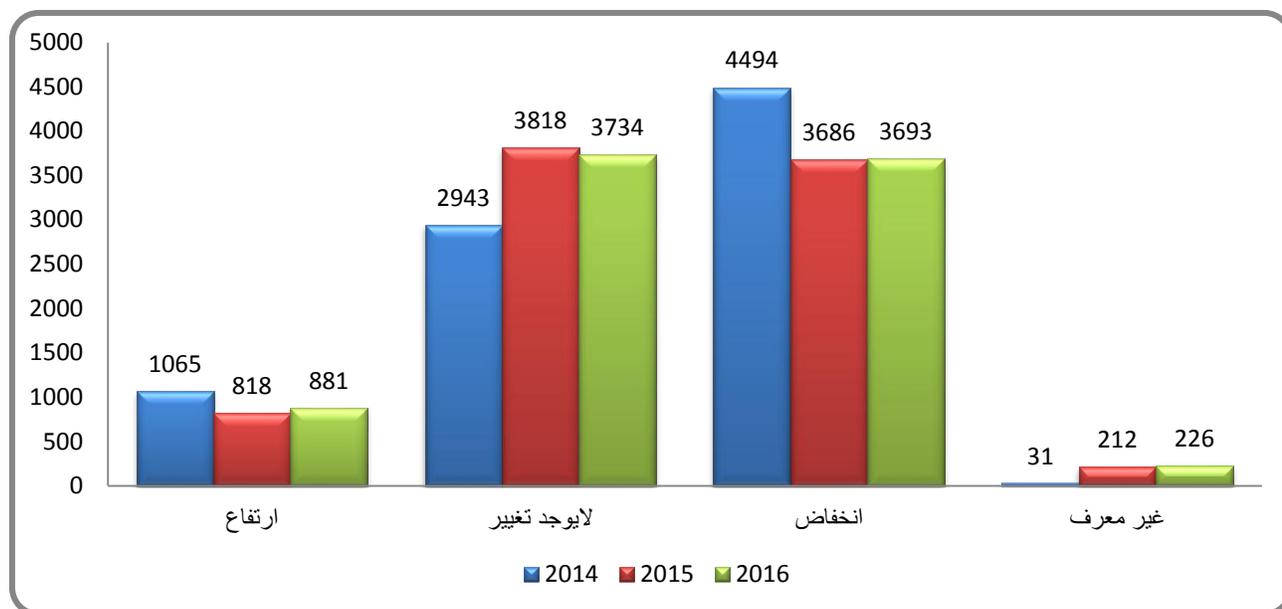
تقييم الطلب	عدد المنشآت	عدد العاملين	عدد المنشآت الصغيرة	عدد المنشآت المتوسطة	عدد المنشآت الكبيرة
ارتفاع	61	2,181	19	11	31
لا يوجد تغيير	36	302	22	4	11
انخفاض	125	3,005	92	14	20
غير معرف	11	48	6	5	0
المجموع	233	5,536	138	34	61



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

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

تقييم الطلب	2014	2015	2016
ارتفاع	1065	818	881
لا يوجد تغيير	2943	3818	3734
انخفاض	4494	3686	3693
غير معرف	31	212	226



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

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

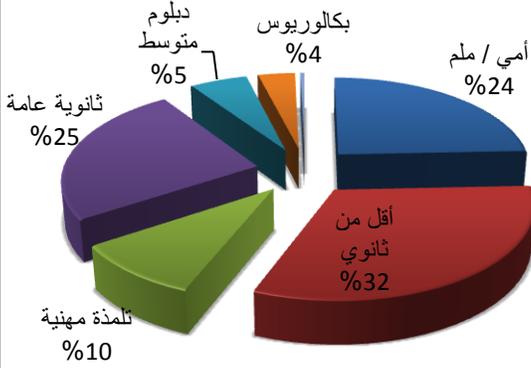
2.2 الخصائص الكمية والنوعية للعاملين في قطاع التجميل وتصفيف الشعر

كشفت نتائج تحليل البيانات عن أنّ عدد العاملين في قطاع التجميل وتصفيف الشعر قد بلغ (14.628) عاملاً وعاملة لعام 2013، توزعوا بغالبية للذكور بواقع (61%) مقابل (39%) للإناث. وتعرّف مؤهلات العاملين العلمية بشكل عام، نجد أنّ غالبية الذكور العاملين يحملون مؤهلاً علمياً أقل من الثانوية وبنسبة (50%)، يليه حملة الثانوية العامة وبنسبة (26%)، بينما نجد أنّ (43%) من الإناث العاملات في القطاع يحملن مؤهل الثانوية العامة ونحو (27%) أقل من الثانوية.

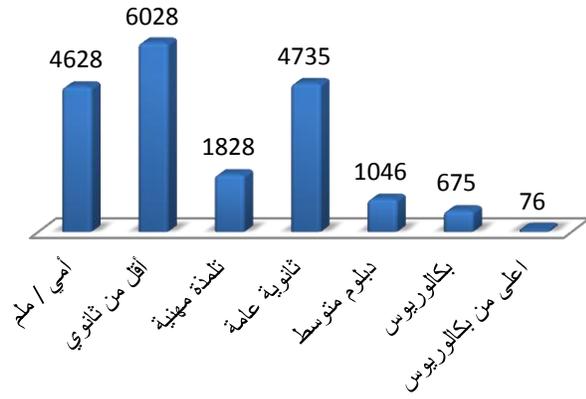
جدول 10: توزيع العاملين في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب المؤهل العلمي والجنس

المؤهل التعليمي	ذكر	أنثى	المجموع
أمي / ملم	191	48	240
أقل من ثانوي	4463	1564	6028
تلمذة مهنية	1015	813	1828
ثانوية عامة	2311	2424	4735
دبلوم متوسط	504	542	1046
بكالوريوس	419	256	675
أعلى من بكالوريوس	38	38	76
المجموع	8941	5687	14628

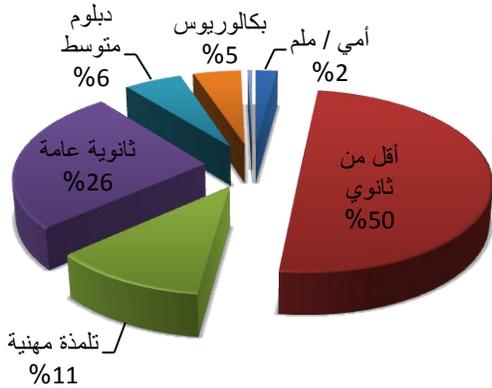
الإجمالي



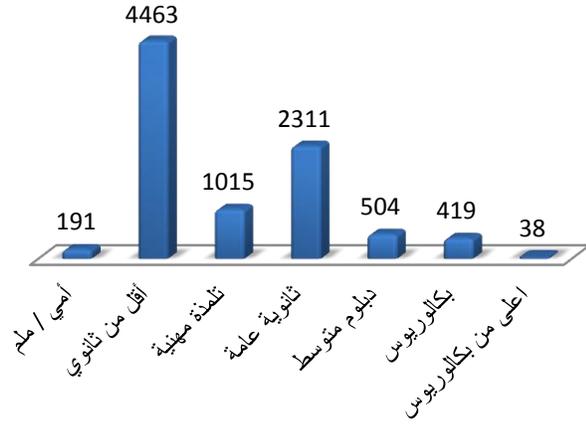
الإجمالي

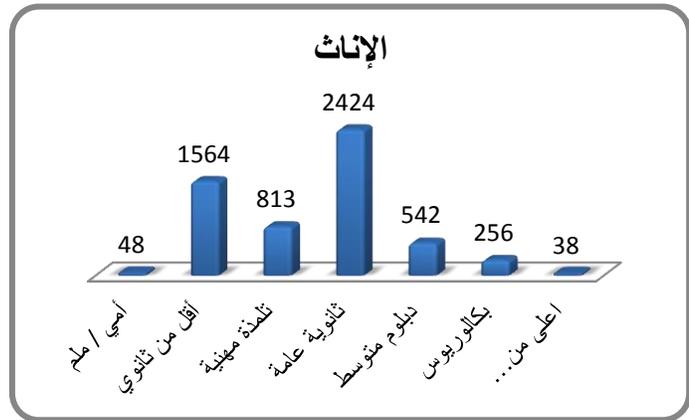
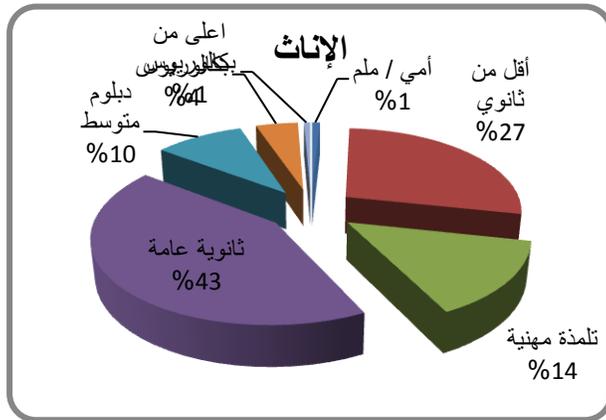


الذكور



الذكور



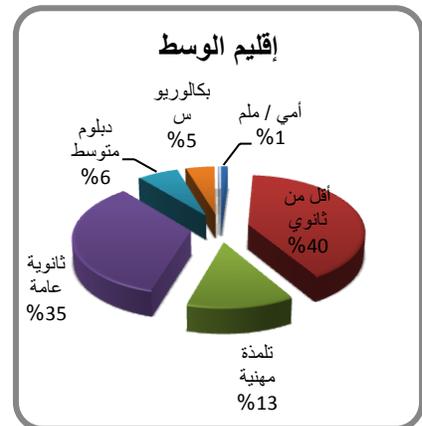
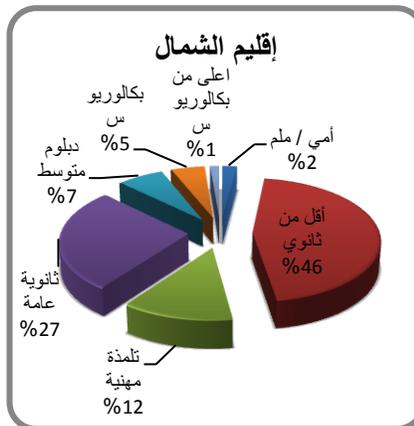
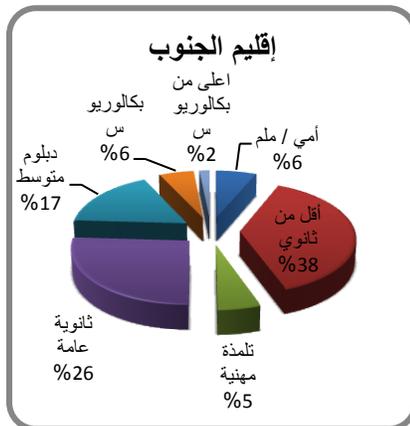


شكل 8: توزيع العاملين في قطاع التجميل وتصفيف الشعر والهرم العمالي حسب المؤهل العلمي والجنس

وبتحليل مؤهلات العاملين العلميّة على مستوى المحافظات، فإننا نجد أنّ (40%) يحملون مؤهلاً أقل من الثانويّة في إقليم الوسط، يليهم حملة الثانويّة العامّة وبنسبة (35%)، أمّا إقليم الشمال فإنّ نسبة كبيرة من العاملين تقدر بـ (46%) مؤهلهم أقل من الثانويّة، ونحو (27%) ثانوية عامة. وبالانتقال لإقليم الجنوب، نجد أنّ (38%) يقل مؤهلهم عن الثانويّة، ونحو (26%) ثانوية عامة.

جدول 11: توزيع العاملين في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب المؤهل العلمي والإقليم

المؤهل العلمي	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
أمي / ملم	114	61	64	240
أقل من ثانوي	4303	1339	386	6028
تلمذة مهنية	1409	364	54	1828
ثانوية عامة	3677	796	263	4735
دبلوم متوسط	678	196	172	1046
بكالوريوس	477	143	55	675
أعلى من بكالوريوس	23	38	16	76
المجموع	10681	2937	1010	14628

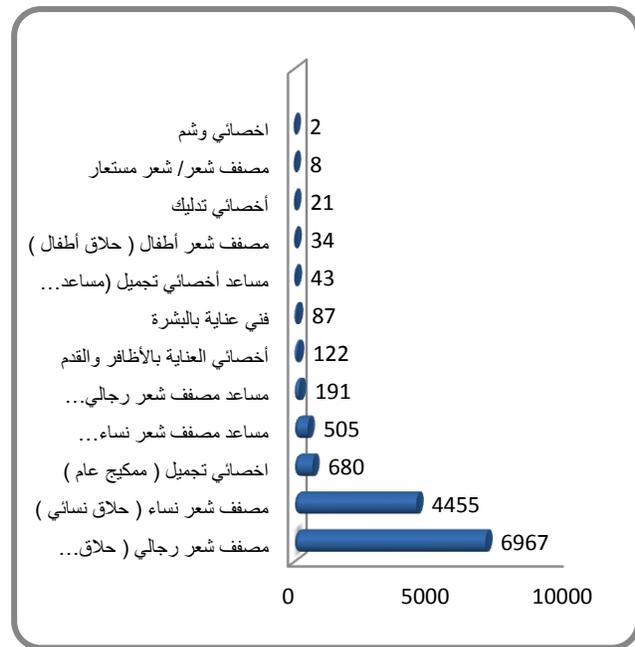
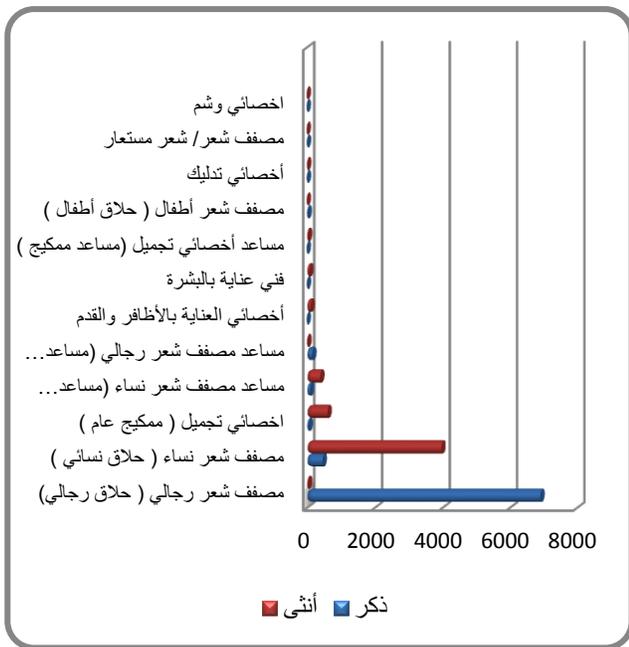


شكل 9: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب المؤهل العلمي والإقليم

وقد أظهرت الدراسة كما يشير الجدول (12) أن مهن مصفّف شعر رجالي، ومصفّف شعر نسائي، وأخصائيّ تجميل (مكياج)، ومساعد مصفّف شعر نسائي، ومصفّف شعر رجالي، وأخصائيّ العناية بالأظافر والقدم (بديكير ومنيكير) هي المهن الأكثر اشغالاً في قطاع التجميل وتصفيف الشعر. وكذلك الحال في جميع أقاليم المملكة.

جدول 12: توزيع العاملين في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب المهنة والجنس والإقليم

المجموع	إقليم الجنوب		إقليم الشمال		إقليم الوسط		المهنة
	انثى	ذكر	انثى	ذكر	انثى	ذكر	
6967	3	594	16	1780	27	4546	مصفّف شعر رجالي (حلاق رجالي)
191		3		2	23	164	مساعد مصفّف شعر رجالي (مساعد حلاق رجالي)
34			2	8	2	22	مصفّف شعر أطفال (حلاق أطفال)
4456	251	5	666	26	3066	442	مصفّف شعر نساء (حلاق نسائي)
505	79		22		301	103	مساعد مصفّف شعر نساء (مساعد حلاق نسائي)
8						8	مصفّف شعر / شعر مستعار
680	6		209		403	62	أخصائيّ تجميل (مكياج عام)
43			18		25		مساعد أخصائيّ تجميل (مساعد مكياج)
122	3		1		116	2	أخصائيّ العناية بالأظافر والقدم
21	4	6			11		أخصائيّ تدليك
2					2		أخصائيّ وشم
87	1		5		74	7	فني عناية بالبشرة
1512	3	53	58	124	289	986	المهن المساندة في القطاع
14628	349	661	998	1939	4340	6341	المجموع

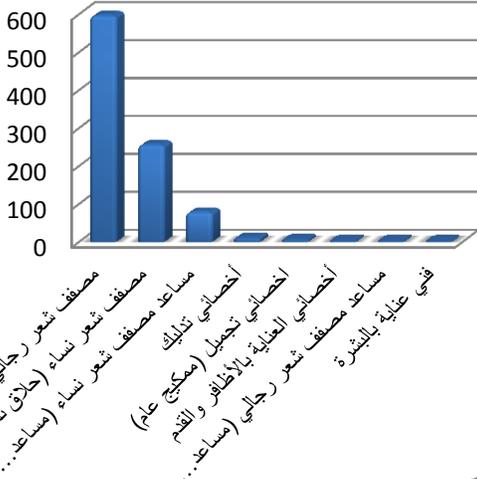


شكل 10: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب المهنة الأكثر اشغالاً

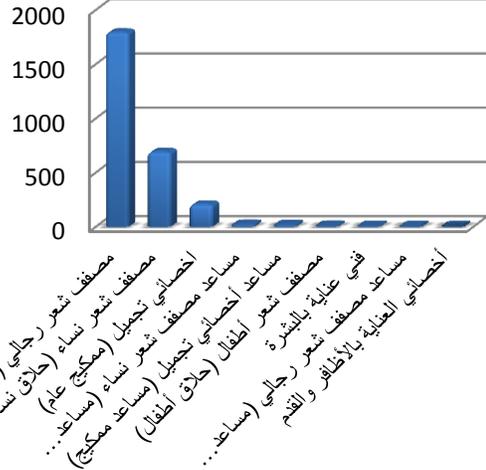
إقليم الوسط



إقليم الجنوب



إقليم الشمال



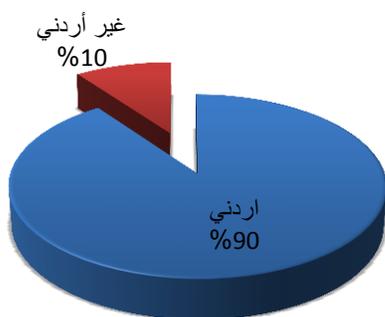
شكل 11: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب المهنة الأكثر اشغالا والإقليم

وبالحديث وبشكل عام عن جنسيات العاملين في قطاع التجميل وتصفيف الشعر، فإن ما نسبته (88%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيو الجنسية مقابل (12%) من غير الأردنيين، وتعتبر النسبة قريبة إلى حد ما في إقليميّ الشمال والوسط، لكن النسبة مرتفعة كثيراً في إقليم الجنوب لغير الأردنيين (45%).

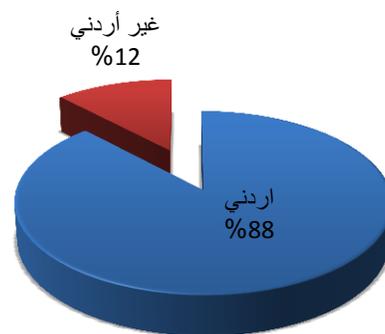
جدول 13: توزيع العاملين في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب الجنسية

المجموع	مجموع الإناث	انثى		مجموع الذكور	ذكر			الجنسية
		إقليم الشمال	إقليم الوسط		إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	
300	4	0	4	296	0	43	253	غير أردني
5,536	246	1	245	5,290	3	878	4,410	المجموع

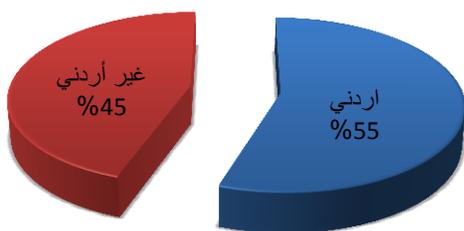
إقليم الوسط



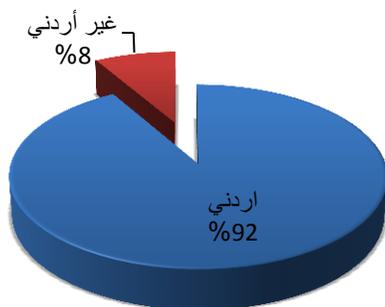
الإجمالي



إقليم الجنوب



إقليم الشمال



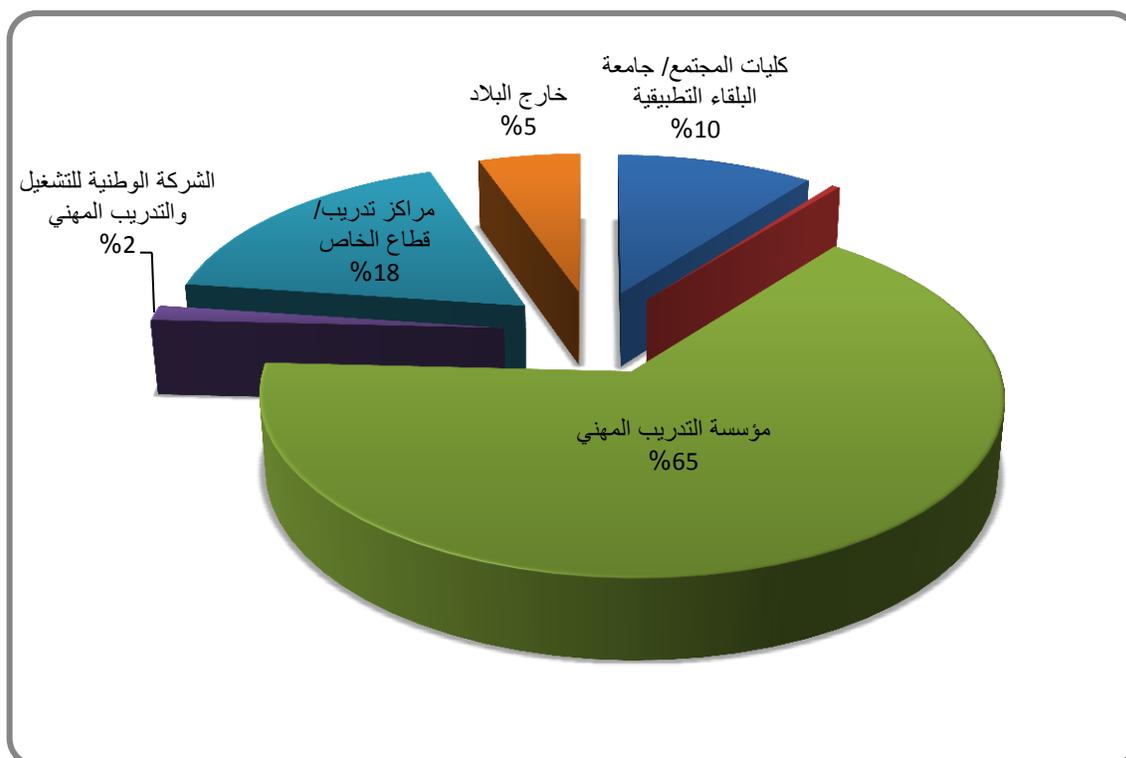
شكل 12: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب جنسية العاملين والإقليم

2.3 الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية للمؤسسات في قطاع التجميل وتصنيف الشعر

كشفت نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها عن عدم توفر أية مرافق أو أقسام تدريبية لدى غالبية المنشآت العاملة في قطاع التجميل وتصنيف الشعر، وأفاد حوالي (65%) 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 مراكز التدريب التابعة للقطاع الخاص بنسبة (18%)، ثم كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية ونسبة (10%).

جدول 14: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب جهة التدريب المفضلة

عدد المنشآت	جهة التدريب
64	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
3	التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم
404	مؤسسة التدريب المهني
9	الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني
108	مراكز تدريب/ قطاع الخاص
33	خارج البلاد
621	المجموع

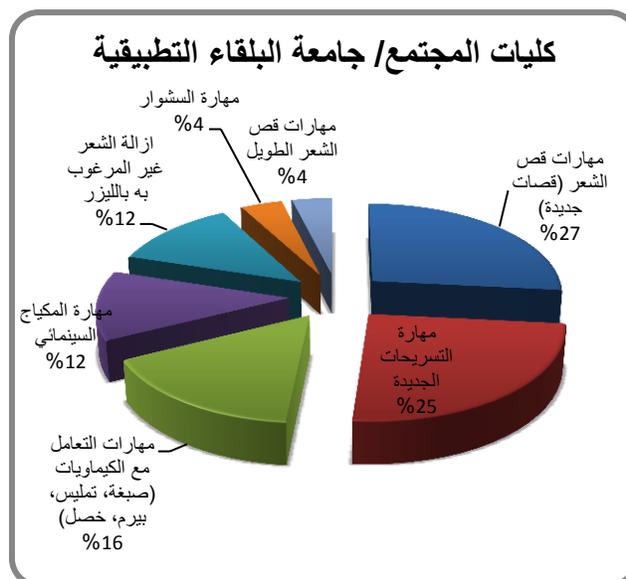
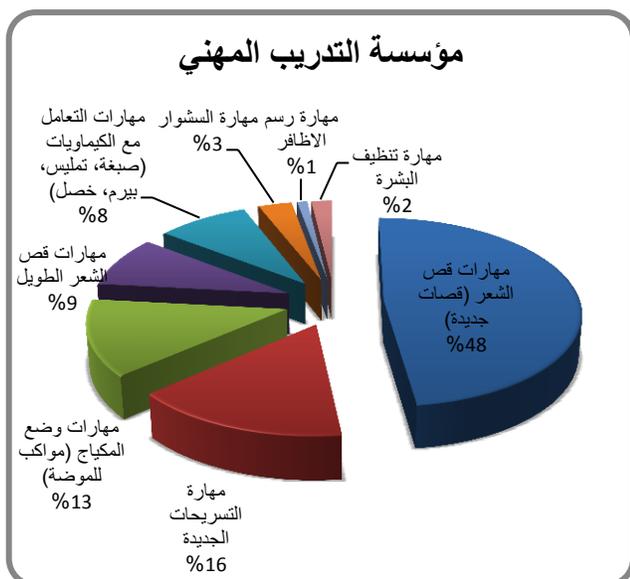


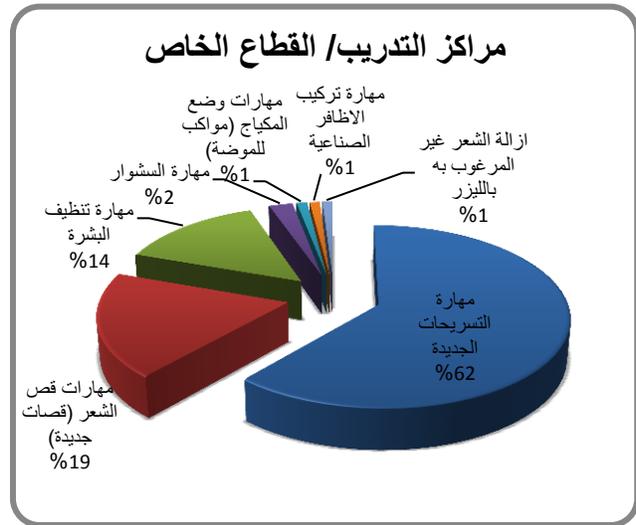
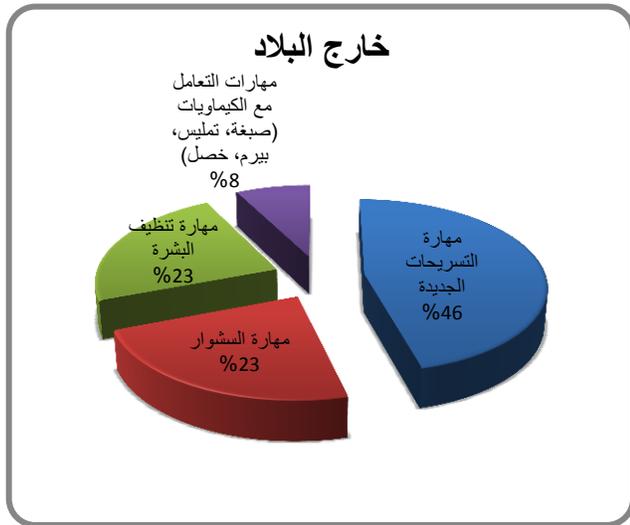
شكل 13: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب جهة التدريب المفضلة

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

جدول 15: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب برامج التدريب الأكثر طلباً

إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط
مهارات قص الشعر الطويل	مهارات قص الشعر الطويل	مهارات قص الشعر الطويل
مهارات قص الشعر (قصات جديدة)	مهارات قص الشعر (قصات جديدة)	مهارات قص الشعر (قصات جديدة)
مهارات التعامل مع الكيماويات (صبغة، تمليس، بيرم، خصل)	مهارات التعامل مع الكيماويات (صبغة، تمليس، بيرم، خصل)	مهارات التعامل مع الكيماويات (صبغة، تمليس، بيرم، خصل)
مهارة التسريحات الجديدة	مهارة التسريحات الجديدة	مهارة التسريحات الجديدة
مهارة المشوار	مهارات وضع المكياج (مواكب للموضة)	مهارة المشوار
		مهارات وضع المكياج (مواكب للموضة)
		مهارة المكياج السينمائي
		مهارة تركيب الأظافر الصناعيّة
		مهارة رسم الأظافر
		مهارة تنظيف البشرة
		إزالة الشعر غير المرغوب به بالليزر





شكل 14: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب جهة التدريب المفضلة للبرامج التدريبية المطلوبة

2.4 احتياجات مؤسسات قطاع التجميل وتصنيف الشعر الكمية من العاملين وخصائصهم

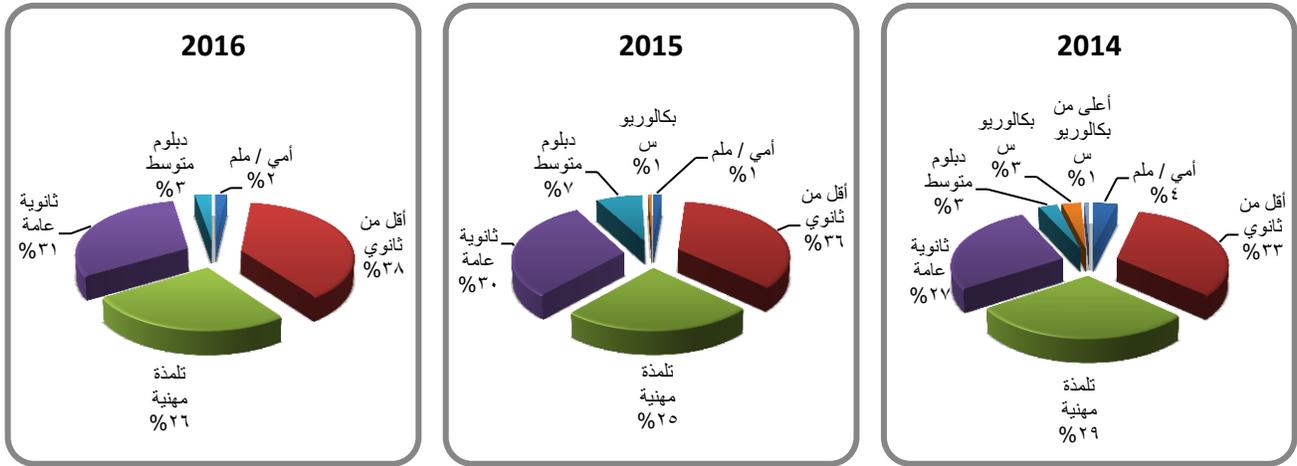
بلغ حجم الطلب الإجمالي (1793) على العمالة (في الوظائف الفنية والوظائف الأخرى المساندة)، ويتوزع الطلب على العمالة في قطاع التجميل وتصنيف الشعر بشكل متقارب جندياً، الذكور (43%) والإناث (57%). كما ويتركز الطلب على العمالة أكثر في إقليم الوسط، حيث بلغ حجم الطلب على مهن هذا القطاع للأعوام (2016-2014) حوالي (1169) في إقليم الوسط مقارنة مع (381) في إقليم الشمال و (243) في إقليم الجنوب، وبحجم طلب إجمالي بلغ (768) على الذكور، مقابل (1025) من الإناث.

وبالإطلاع على الجدول (16) يتضح مستوى المؤهلات العلمية المطلوبة للأعوام (2016-2014)، حيث تبين أن مؤهل أقل من ثانوي هو الأكثر طلباً يليه مؤهل الثانوية العامة، ثم التلمذة المهنية، 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 التجميل وتصنيف الشعر حسب المؤهل العلمي والجنس للأعوام (2014-

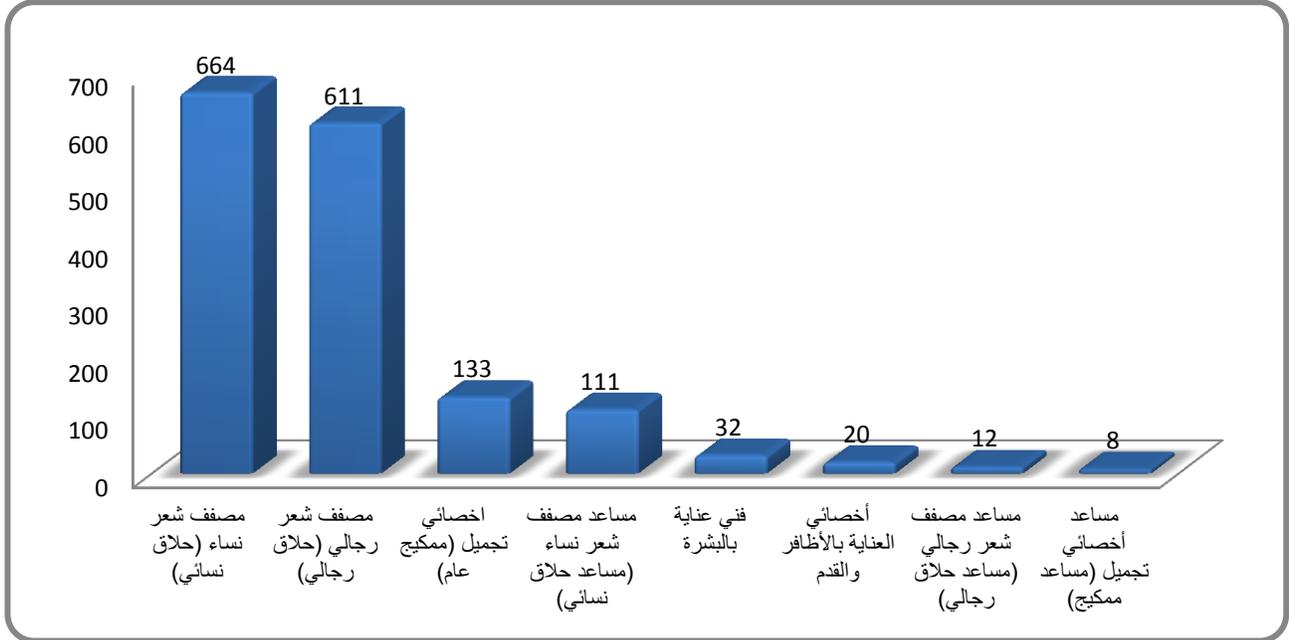
2016)

المؤهل العلمي	عدد الفرص لعام 2014			عدد الفرص لعام 2015			عدد الفرص لعام 2016		
	المجموع	انثى	ذكر	المجموع	انثى	ذكر	المجموع	انثى	ذكر
أمي / ملم	37	15	22	7	0	7	7	0	7
أقل من ثانوي	314	90	224	170	33	137	135	18	117
تلمذة مهنية	280	202	78	119	103	16	94	86	8
ثانوية عامة	262	199	64	146	129	16	109	97	12
دبلوم متوسط	29	8	21	36	26	10	10	2	8
بكالوريوس	30	9	21	2	0	2	0	0	0
أعلى من بكالوريوس	8	8		0	0		0	0	
المجموع	959	530	429	480	292	188	354	203	151



شكل 15: توزيع الطلب على العمالة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب المؤهل العلمي للأعوام (2014-2016)

وبشكل عام فإنّ هناك طلباً للأعوام (2014-2016) على مهن مصفّف شعر رجالي، ومصفّف شعر نسائي، ومساعد مصفّف شعر نسائي، وأخصائيّ تجميل (مكيح)، وفني العناية بالبشرة. ويوضح الجدول (17) تفصيل الطلب في كلّ إقليم على المهن المختلفة.



شكل 16: توزيع مجموع الطلب على العمالة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب المهنة لمجموع الأعوام (2014-2016)

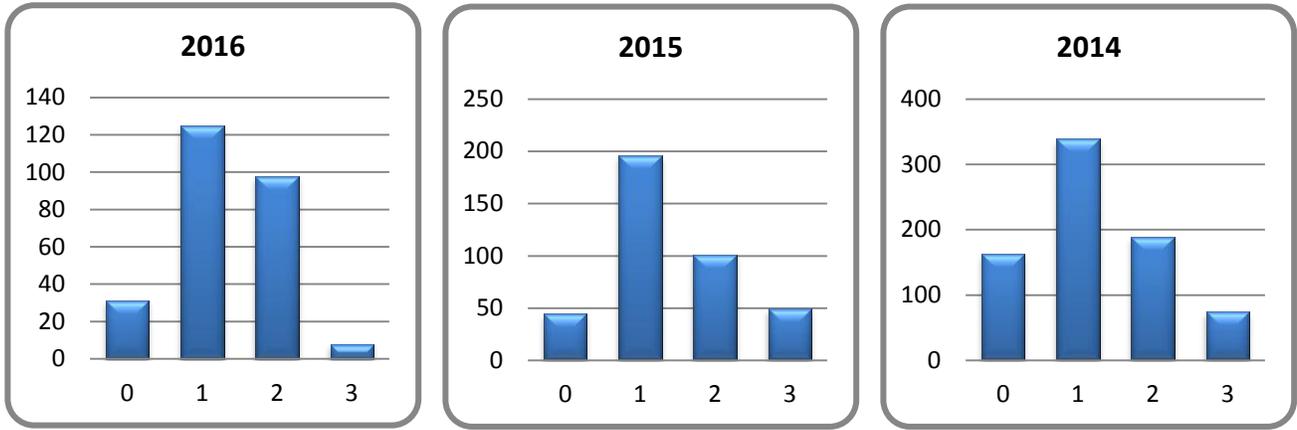
جدول 17: توزيع الطلب على العمالة في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب المهنة والإقليم لعام 2013

إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط
مصنّف شعر نساء (حلاق نسائي)	مصنّف شعر نساء (حلاق نسائي)	مصنّف شعر نساء (حلاق نسائي)
مصنّف شعر رجالي (حلاق رجالي)	مصنّف شعر رجالي (حلاق رجالي)	مصنّف شعر رجالي (حلاق رجالي)
مساعد مصنّف شعر نساء (مساعد حلاق نسائي)	أخصائيّ تجميل (مكياج عام)	أخصائيّ تجميل (مكياج عام)
مساعد مصنّف شعر رجالي (مساعد حلاق رجالي)	مساعد مصنّف شعر نساء (مساعد حلاق نسائي)	مساعد مصنّف شعر نساء (مساعد حلاق نسائي)
	فني عناية بالبشرة	فني عناية بالبشرة
	أخصائيّ العناية بالأظافر والقدم	أخصائيّ العناية بالأظافر والقدم
	مساعد مصنّف شعر رجالي (مساعد حلاق رجالي)	مساعد مصنّف شعر رجالي (مساعد حلاق رجالي)
	مساعد أخصائيّ تجميل (مساعد مكياج)	مصنّف شعر نساء (حلاق نسائي)
	مصنّف شعر نساء (حلاق نسائي)	

وأما من حيث الخبرة المطلوب توافرها في العمالة المطلوبة، فقد تركز الطلب على عدد سنوات خبرة تتراوح بين السنة الواحدة والستين، باعتبارها فترة كافية للقيام بمتطلبات العمل في هذا القطاع. ويتضح ذلك من الجدول (18).

جدول 18: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب سنوات الخبرة المطلوبة والجنس للأعوام (2014-2016)

عدد الفرص لعام 2015		عدد الفرص لعام 2014		عدد الفرص لعام 2013		سنوات الخبرة
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
17	14	27	17	90	73	0
22	103	84	112	160	179	1
84	14	84	17	120	68	2
8	0	39	10	65	9	3
8	5	17	5	27	27	4
61	2	38	15	64	43	5
					9	7
					10	10
4	12	4	12	4	12	12
203	151	292	188	530	429	المجموع

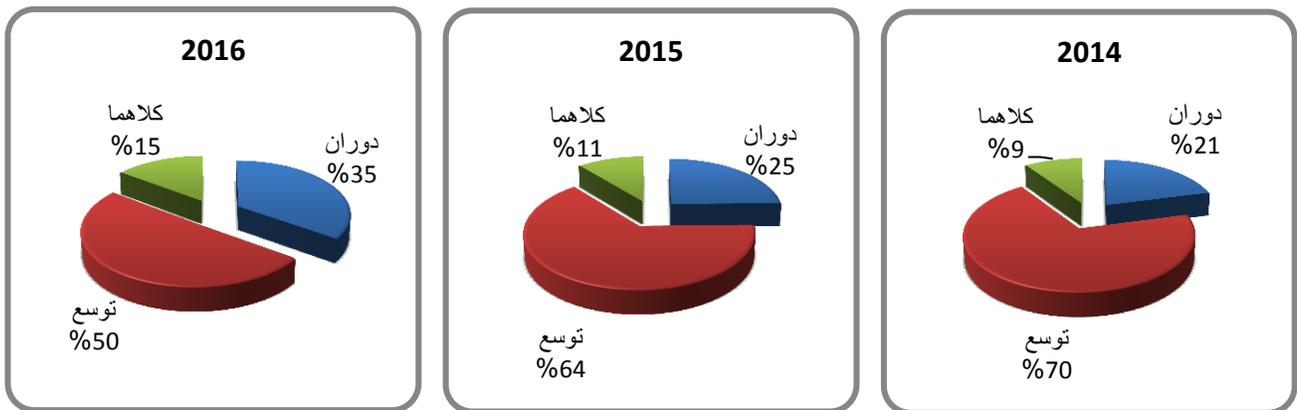


شكل 17: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب سنوات الخبرة المطلوبة للأعوام (2014-2016)

ويبين الجدول (19) بروز الحاجة للعمال الجدد على أساس أعمال التوسعة، الأمر الذي يدعو للتفاؤل بأن ارتفاع حجم الطلب على العاملين في الأعوام 2014-2016 هو ناشئ عن عملية توسع بنسبة تراوحت بين (50%-70%) أكثر من كونه مجرد دورانٍ وظيفي.

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

عدد الفرص لعام 2015	عدد الفرص لعام 2014	عدد الفرص لعام 2013	
124	118	201	دوران
178	309	668	توسع
52	52	91	
354	480	959	المجموع



شكل 18: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب أسباب توفرها (دوران/ توسع) للأعوام (2014-2016)

(2016)

وكشفت نتائج الدراسة، من خلال سؤال أصحاب العمل عن أكثر مهارة مطلوبة ضمن مهنة قطاع التجميل وتصفيف الشعر ، عن النتائج المبينة في الجدول الموجود أدناه، والذي يبيّن أن هناك خمس مهارات رئيسية وهي: مهارة قص الشعر قصات جديدة، ومهارة السشوار، ومهارة عمل تسريحات جديدة، ومهارات التعامل مع الكيماويات (صبغة، تلميس، بيرم، خصل)، ومهارة وضع مكياج مواكب للموضة.

جدول 20: توزيع العمالة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب المهنة وأكثر مهارة مطلوبة لها ولا تتوفر لدى العاملين للأعوام (2014-2016)

عدد الفرص			المهارة الفنية المطلوبة	المهنة
2016	2015	2014		
28	28	107	مهارات قص الشعر الطويل	مصفف شعر رجالي (حلاق رجالي)
49	80	172	مهارات قص الشعر (قصات جديدة)	
50	50	45	مهارات التعامل مع الكيماويات (صبغة، تلميس، بيرم، خصل)	
		1	مهارة التسريحات الجديدة	
		2	مهارات قص الشعر الطويل	مصفف شعر نساء (حلاق نسائي)
50	64	87	مهارات قص الشعر (قصات جديدة)	
10	10	31	مهارة التعامل مع الكيماويات (صبغة، تلميس، بيرم، خصل)	
50	31	113	مهارة التسريحات الجديدة	
29	60	99	مهارة السشوار	
		1	مهارات وضع المكياج (مواكب للموضة)	
		8	مهارة رسم الاظافر	
	8		مهارة تنظيف البشرة	
		12	مهارات قص الشعر (قصات جديدة)	مساعد مصفف شعر رجالي (مساعد حلاق رجالي)
5	5	5	مهارات قص الشعر (قصات جديدة)	مساعد مصفف شعر نساء (مساعد حلاق نسائي)
3	3	3	مهارة التعامل مع الكيماويات (صبغة، تلميس، بيرم، خصل)	
3	10	18	مهارة التسريحات الجديدة	
8	8	18	مهارة السشوار	
2	3	5	مهارات وضع المكياج (مواكب للموضة)	
		8	مهارة تركيب الاظافر الصناعية	
		8	إزالة الشعر غير المرغوب به بالليزر	
10	20	52	مهارات وضع المكياج (مواكب للموضة)	
8	8	28	مهارة المكياج السينمائي	أخصائي تجميل (مكياج عام)
0	8	0	التعامل مع الكريمات	مساعد أخصائي تجميل (مساعد مكياج)
2	2	4	مهارات وضع المكياج (مواكب للموضة)	
2	12	6	مهارة رسم الاظافر	أخصائي العناية بالآظافر والقدم
2	11	11	مهارة تنظيف البشرة	فني عناية بالبشرة
0	0	8	التعامل مع الكريمات	

2.5 المهارات العامّة المطلوب توافرها لدى العاملين في قطاع التجميل وتصنيف الشعر

بعد تحليل البيانات التي اشتملت عليها ثمانية جداول تبين درجة أهمية كلّ مهارة من المهارات العامّة الداعمة للتشغيل في كلّ مهنة من مهن قطاع التجميل وتصنيف الشعر، تمّ استخلاص الجدول (21)، والذي يبيّن المهارات العامّة الضرورية لكلّ مهنة من المهن، الأمر الذي يتطلب من مزودي التدريب إدماج تلك المهارات في برامجها التدريبية.

جدول 21: المهارات العامّة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة

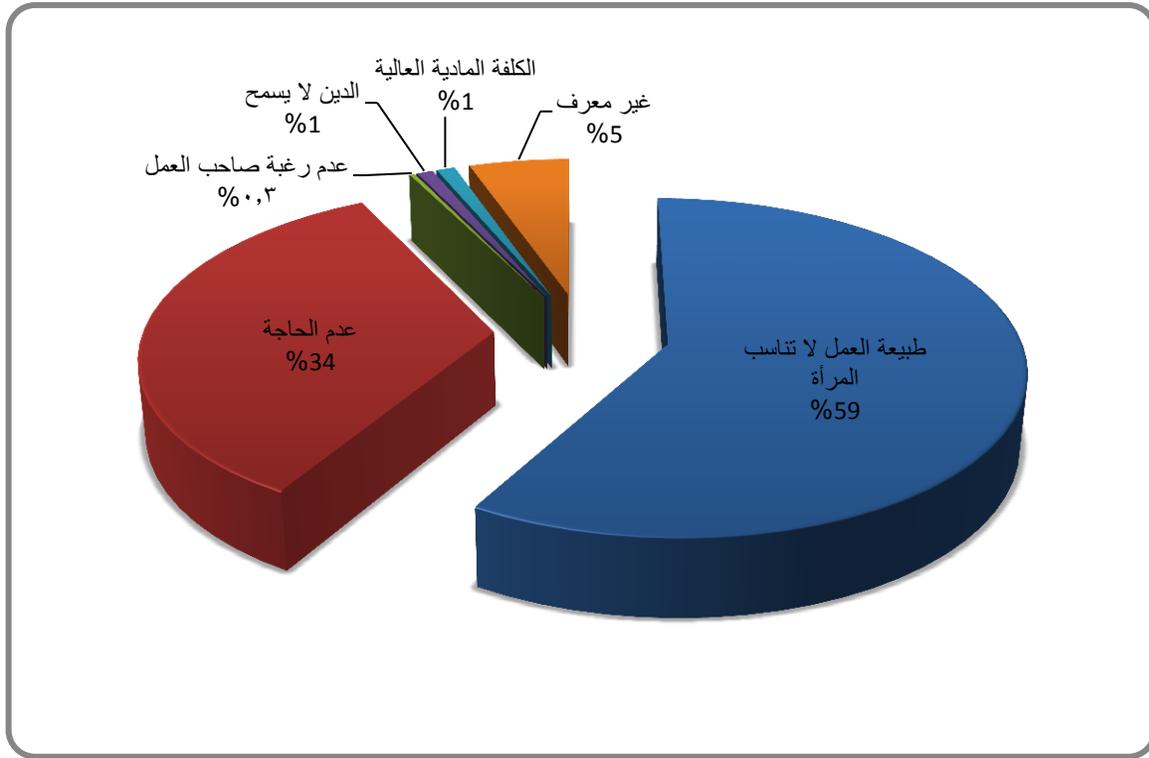
المهنة	المهارات العامّة الضرورية
مصفّف شعر رجالي (حلاق رجالي)	مهارة استخدام الحاسوب/ مهارة الإبداع والابتكار/ مهارات الاتصال والعمل مع الفريق/ مهارات عديدة/ مهارات التحليل وحل المشكلات/ مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت/ مهارة التواصل باللغة الانجليزية
مساعد مصفّف شعر رجالي (مساعد حلاق رجالي)	مهارة الإبداع والابتكار/ مهارات الاتصال والعمل مع الفريق/ مهارات عديدة/ مهارات التحليل وحل المشكلات/ مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت/ مهارة التواصل باللغة الانجليزية
مصفّف شعر نساء (حلاق نسائي)	مهارة استخدام الحاسوب/ مهارة الإبداع والابتكار/ مهارات الاتصال والعمل مع الفريق/ مهارات عديدة/ مهارات التحليل وحل المشكلات/ مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت/ مهارة التواصل باللغة الانجليزية
مساعد مصفّف شعر نساء (مساعد حلاق نسائي)	مهارة الإبداع والابتكار/ مهارات الاتصال والعمل مع الفريق/ مهارات عديدة/ مهارات التحليل وحل المشكلات/ مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت/ مهارة التواصل باللغة الانجليزية
أخصائيّ تجميل (مكيج عام)	مهارة استخدام الحاسوب/ مهارة الإبداع والابتكار/ مهارات الاتصال والعمل مع الفريق/ مهارات عديدة/ مهارات التحليل وحل المشكلات/ مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت/ مهارة التواصل باللغة الانجليزية
مساعد أخصائيّ تجميل (مساعد مكيج)	مهارة الإبداع والابتكار/ مهارات الاتصال والعمل مع الفريق/ مهارات التحليل وحل المشكلات/ مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت
أخصائيّ العناية بالأظافر والقدم	مهارة الإبداع والابتكار/ مهارات الاتصال والعمل مع الفريق/ مهارات التحليل وحل المشكلات/ مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت
فني عناية بالبشرة	مهارة استخدام الحاسوب/ مهارة الإبداع والابتكار/ مهارات الاتصال والعمل مع الفريق/ مهارات عديدة/ مهارات التحليل وحل المشكلات/ مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت/ مهارة التواصل باللغة الانجليزية

2.6 تشغيل المرأة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر

تشير نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها إلى أن العديد من المنشآت العاملة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر لا يرغبون في تعيين إناث في هذا القطاع، وكما يبيّن الجدول (22) فإن ذلك يعود وبشكل رئيس إلى أن طبيعة العمل في هذا القطاع لا تناسب المرأة، حيث أن العينة اشتملت على صالونات ومنشآت تجميل للرجال وللنساء، وبالتالي من الطبيعي أن عمل الإناث في صالونات الرجال غير رائج وغير مقبول مجتمعياً.

جدول 22: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب سبب عدم تعيين الإناث

عدد المنشآت	أسباب عدم تعيين الإناث
4990	طبيعة العمل لا تناسب المرأة
2905	عدم الحاجة
23	عدم رغبة صاحب العمل
73	الدين لا يسمح
85	الكلفة المادية العالية
458	غير معرف
8533	المجموع



شكل 19: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب سبب عدم تعيين الإناث

وعند دراسة المهن التي تعمل بها الإناث ضمن هذا القطاع، يتبين أن أهم المهن التي يعملن بها هي مهن مصفّف شعر نساء، وأخصائيّ تجميل، وأخصائيّ العناية بالبشرة، وأخصائيّ العناية بالأظافر والقدم، وهي نفس المهن التي يوجد عليها طلب وفي جميع أقاليم المملكة كما يظهر في الجدول أدناه.

جدول 23: توزيع فرص العمل في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب المهنة والإقليم

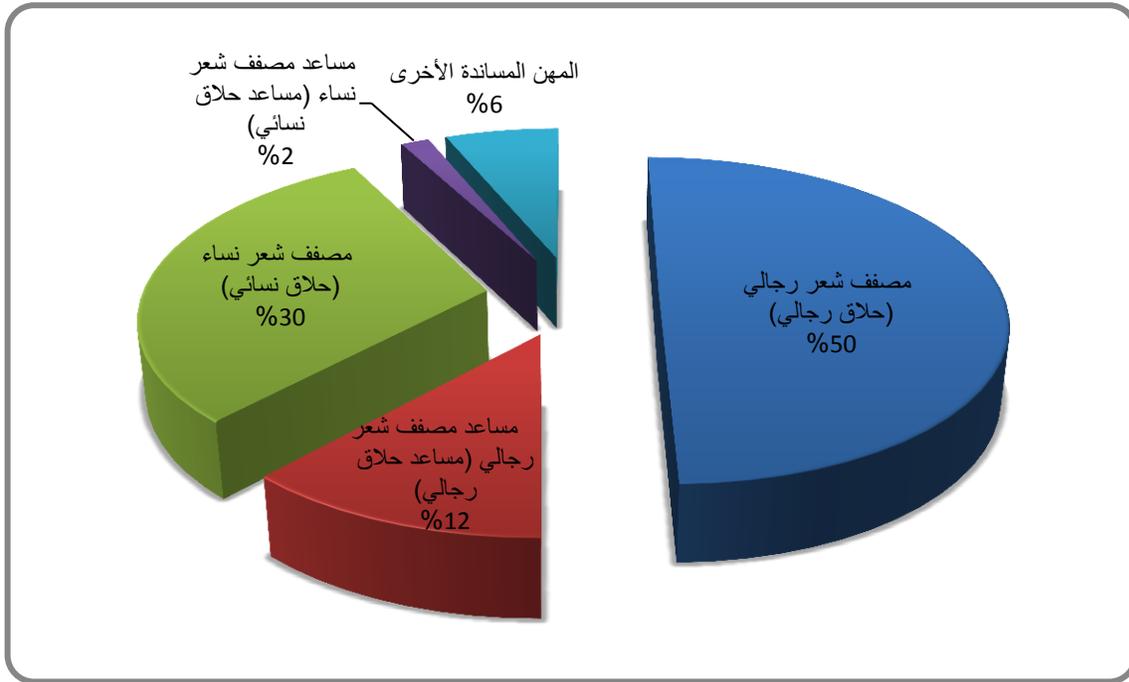
المهنة	إجماليّ	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب
مصفّف شعر نساء (حلاق نسائي)	648	402	124	121
مصفّف شعر رجالي (حلاق رجالي)	1	0	1	0
أخصائيّ تجميل (مكيح عام)	133	80	54	0
مساعد مصفّف شعر نساء (مساعد حلاق نسائي)	111	44	12	55
فني عناية بالبشرة	29	15	14	0
أخصائيّ العناية بالأظافر والقدم	20	8	12	0
مساعد مصفّف شعر رجالي (مساعد حلاق رجالي)	0	0	0	0
مساعد أخصائيّ تجميل (مساعد مكيح)	8	0	8	0
مهن مساندة أخرى	74	59	12	4
المجموع	1025	607	237	181

2.7 تشغيل ذوي الإعاقات في قطاع التجميل وتصفيف الشعر

يبين الجدول (24) أن عدد العاملين من ذوي الإعاقات قد بلغ (64) عاملاً من أصل (14.628) عاملاً في القطاع ويشكلون ما نسبته (0.5%) فقط، وهم يعملون في أربع مهن فنية مختلفة في القطاع أهمها: مصفّف شعر رجالي (32)، وثلاث مهن مساندة (مهن ادارية). ويبيّن الجدول أدناه توزيع العاملين ضمن المهن في القطاع وفي جميع أقاليم المملكة.

جدول 24: توزيع العاملين من ذوي الإعاقات في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب المهنة

المهنة	إقليم الوسط		إقليم الشمال		إقليم الجنوب		إجماليّ العاملين
	عدد الموظفين من ذوي الإعاقة	عدد المنشآت	عدد الموظفين من ذوي الإعاقة	عدد المنشآت	عدد الموظفين من ذوي الإعاقة	عدد المنشآت	
عموم كتبة الدوائر	2						2
السكرتيريون	1						1
مصفّف شعر رجالي (حلاق رجالي)	18	18	13	11	1	1	32
مساعد مصفّف شعر رجالي	8						8
مصفّف شعر نساء (حلاق نسائي)	15	15			4	4	20
مساعد مصفّف شعر نساء			1	1			1
المنظفون والمساعدون في الفنادق والمكاتب	1						1
المجموع	45	45	14	12	5	5	64



شكل 20: توزيع العمالة من ذوي الإعاقات في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب المهنة

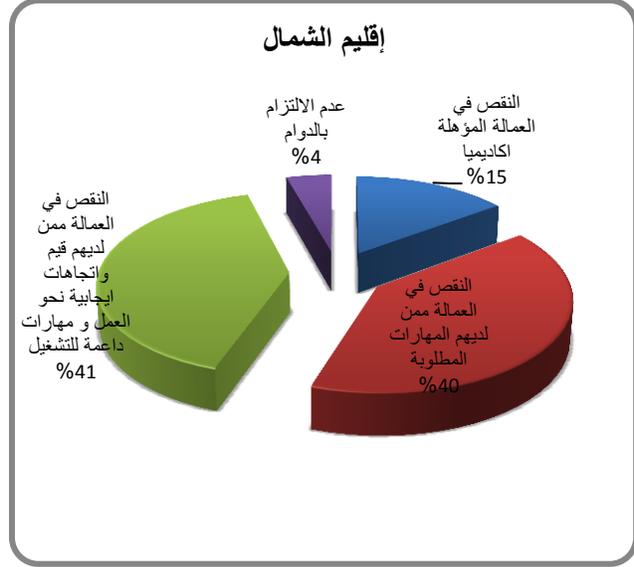
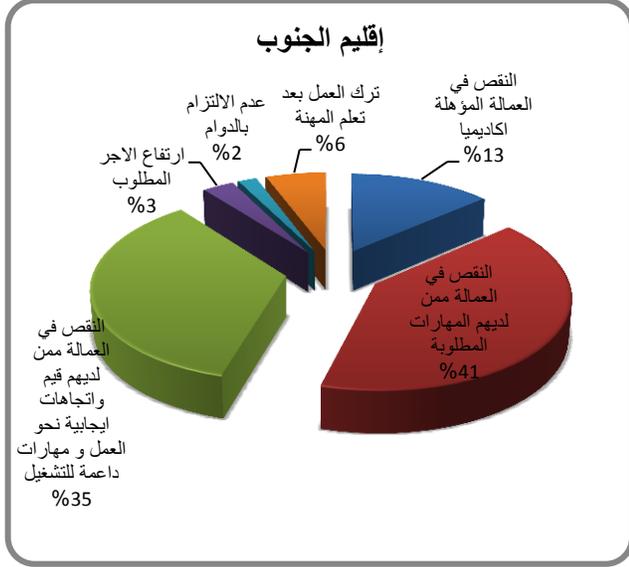
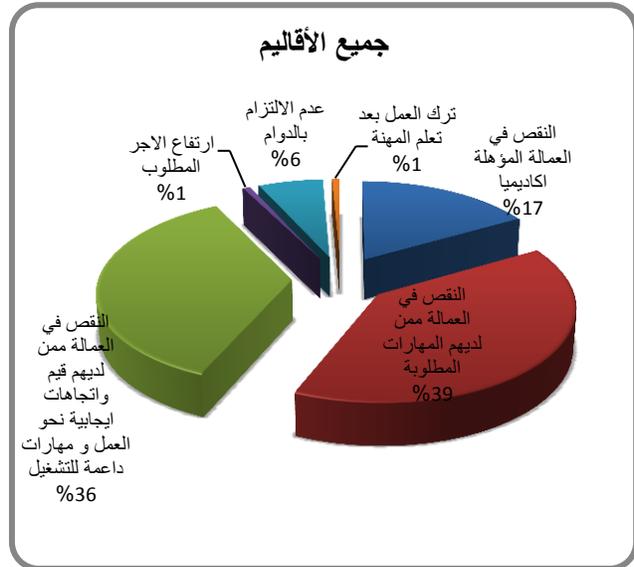
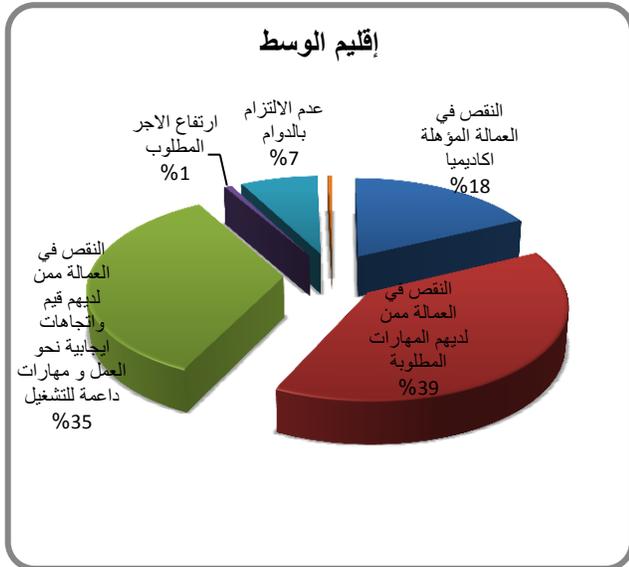
تبيّن نتائج الدراسة أنّ المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر، فعلياً، لا تفضل توظيف ذوي الإعاقات نظراً لطبيعة القطاع ومتطلبات العمل فيه، لكن هناك فرصة كبيرة لتعيين نحو (224) عاملاً من ذوي الإعاقات في أقاليم المملكة المختلفة مع التركيز في إقليم الوسط، وذلك في مهن متعددة نذكر منها: مصفف شعر رجالي (35) فرصة، مصفف شعر نسائي (120) فرصة، أخصائيّ تجميل (23) فرصة.

2.8 صعوبات تعيين العاملين في قطاع التجميل وتصفيف الشعر وطرق التعيين

كشفت نتائج الدراسة عن أنّ ما نسبته (81%) من المنشآت لا تواجه أية صعوبات في التعيين، بينما (19%) من المنشآت (معظمها منشآت فردية) تواجه صعوبات في التعيين، وتعزى هذه الصعوبات إلى النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة بشكل رئيس، إضافة للنقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل (انظر الجدول 25).

جدول 25: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب صعوبات التعيين

صعوبات التعيين	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
النقص في العمالة المؤهلة أكاديميا	340	100	30	470
النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة	751	271	89	1112
النقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل ومهارات داعمة للتشغيل	660	272	77	1008
ارتفاع الأجر المطلوب	13		7	19
عدم الالتزام بالادوام	139	29	4	172
ترك العمل بعد تعلم المهنة	8		13	20
المجموع	1911	672	219	2802

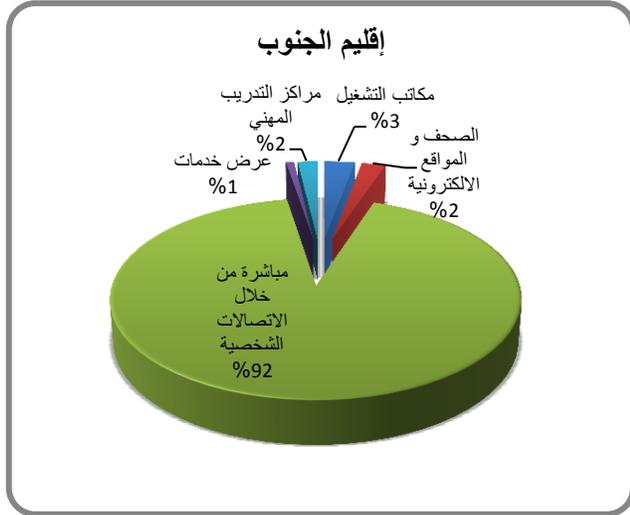
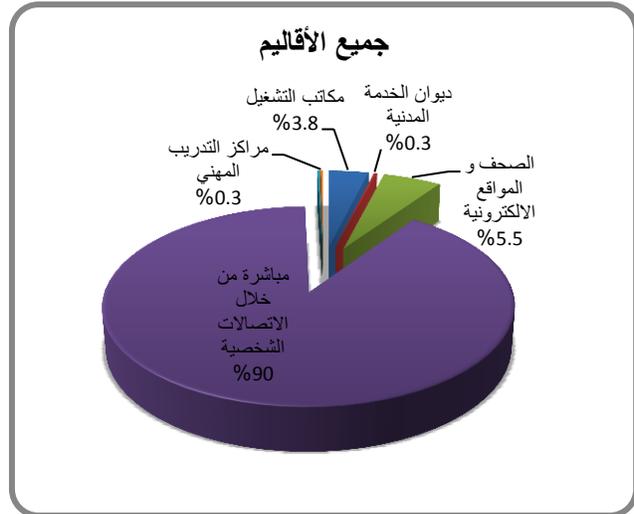
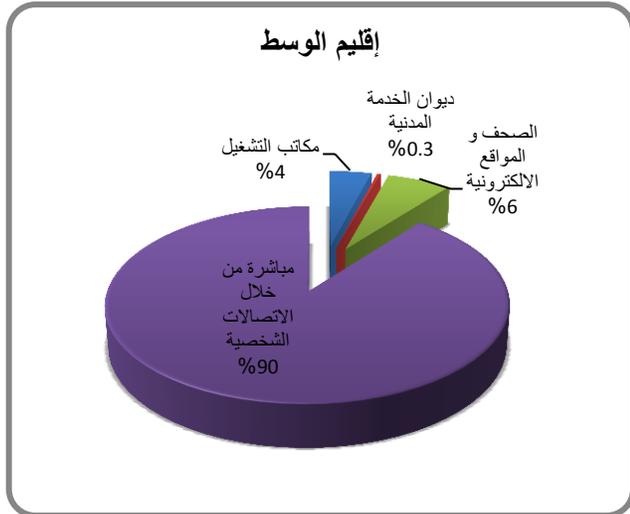


شكل 21: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب صعوبات التعيين

وفيما يتصل بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدراسة وحسب الجدول (26) أنّ التعيين المباشر من خلال الاتصالات الشخصية هو الأكثر استخداماً وبنسبة (63%)، يليه التعيين من خلال إعلانات الصحف والمواقع الإلكترونية وبنسبة (21%)، ثمّ التعيين عن طريق مكاتب التشغيل وبنسبة (10%).

جدول 26: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب طرق التعيين والإقليم

المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	طرق التعيين
238	12	10	216	مكاتب التشغيل
17			17	ديوان الخدمة المدنية
346	9	9	328	الصحف والمواقع الإلكترونية
5657	372	477	4809	مباشرة من خلال الاتصالات الشخصية
15	3	10	2	عرض خدمات
16	8	5	4	مراكز التدريب المهني

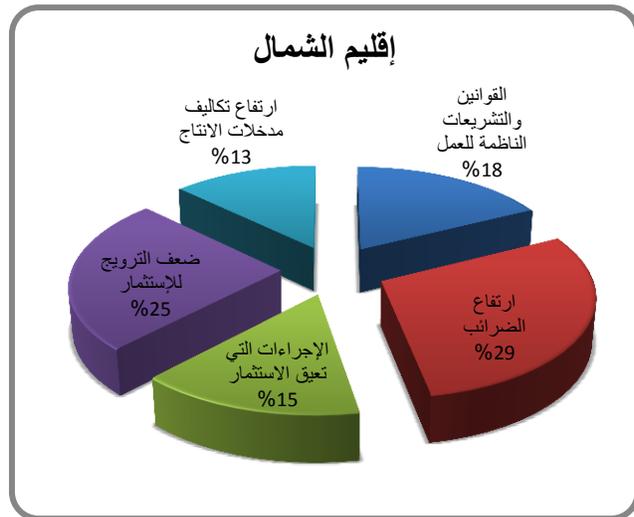
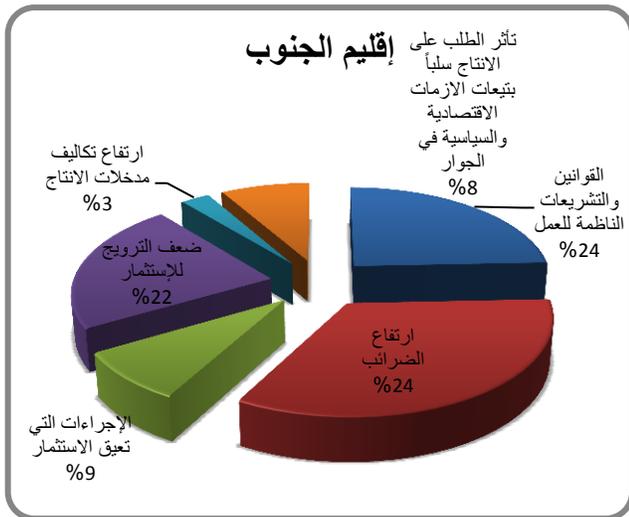
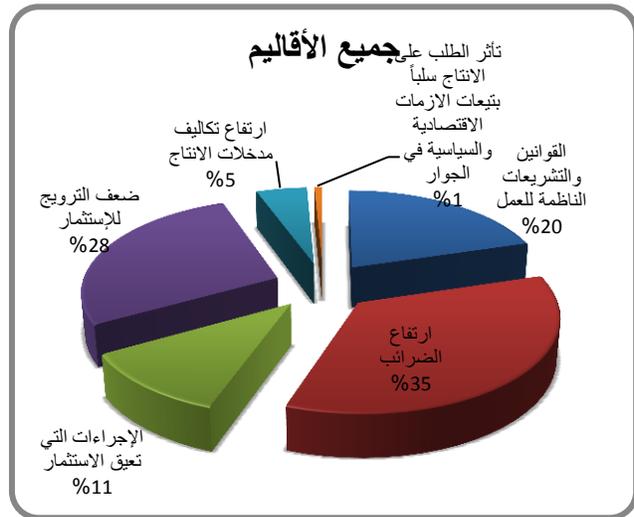
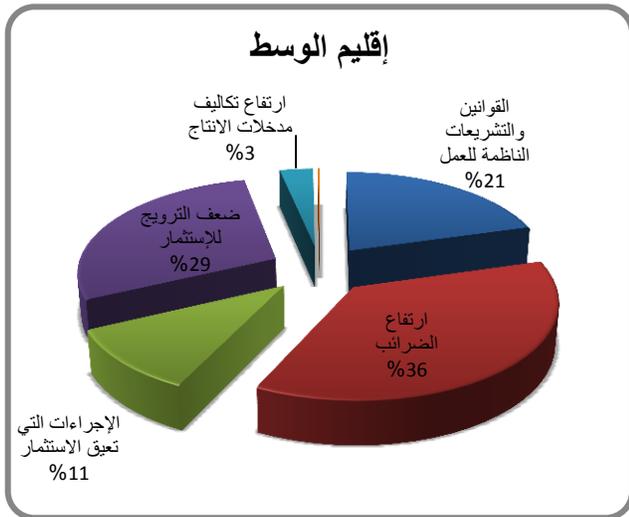


شكل 22: توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب طرق التعيين والإقليم

كما وسئل أصحاب العمل عن الصعوبات والتحديات التي تواجه قطاع التجميل وتصنيف الشعر، فأجاب (35%) منهم بأن ارتفاع الضرائب تؤثر على أداء القطاع، بينما أشار (28%) إلى ضعف الترويج للاستثمار.

جدول 27 : توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب الصعوبات التي تواجه القطاع والإقليم

المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	الصعوبات التي تواجه قطاع التجميل
1834	160	282	1392	القوانين والتشريعات الناظمة للعمل
3167	221	473	2473	ارتفاع الضرائب
1024	56	239	729	الإجراءات التي تعيق الاستثمار
2489	148	401	1941	ضعف الترويج للاستثمار
436	18	205	213	ارتفاع تكاليف مدخلات الانتاج (أجور العاملين، الماء والكهرباء والوقود، المواد الخام الأولية)
67	54		13	تأثر الطلب على الانتاج سلباً بتبعات الأزمة الاقتصادية العالمية والأزمات السياسية في دول الجوار
17		17		ضعف أداء النقابات



شكل 23 : توزيع المنشآت في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب الصعوبات التي تواجه القطاع والإقليم

الفصل الثالث

تحليل جانب العرض في قطاع التجميل

وتصنيف الشعر

3.1 أهم الجهات المزودة للتدريب في قطاع التجميل وتصنيف الشعر

تنحصر أبرز الجهات المزودة للتدريب في قطاع التجميل وتصنيف الشعر في الأردن في (17) جهة رئيسية، اثنتان منها تتبع للقطاع العام، وواحدة لووكالة الغوث الدولية والجهات التابعة للقطاع الخاص والذي يضم مجموعة مراكز تدريبية (اشتملت هذه الدراسة على 14 جهة منها). ويبين الجدول (28) توزيع هذه الجهات حسب سنة بدء تقديم الخدمة.

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

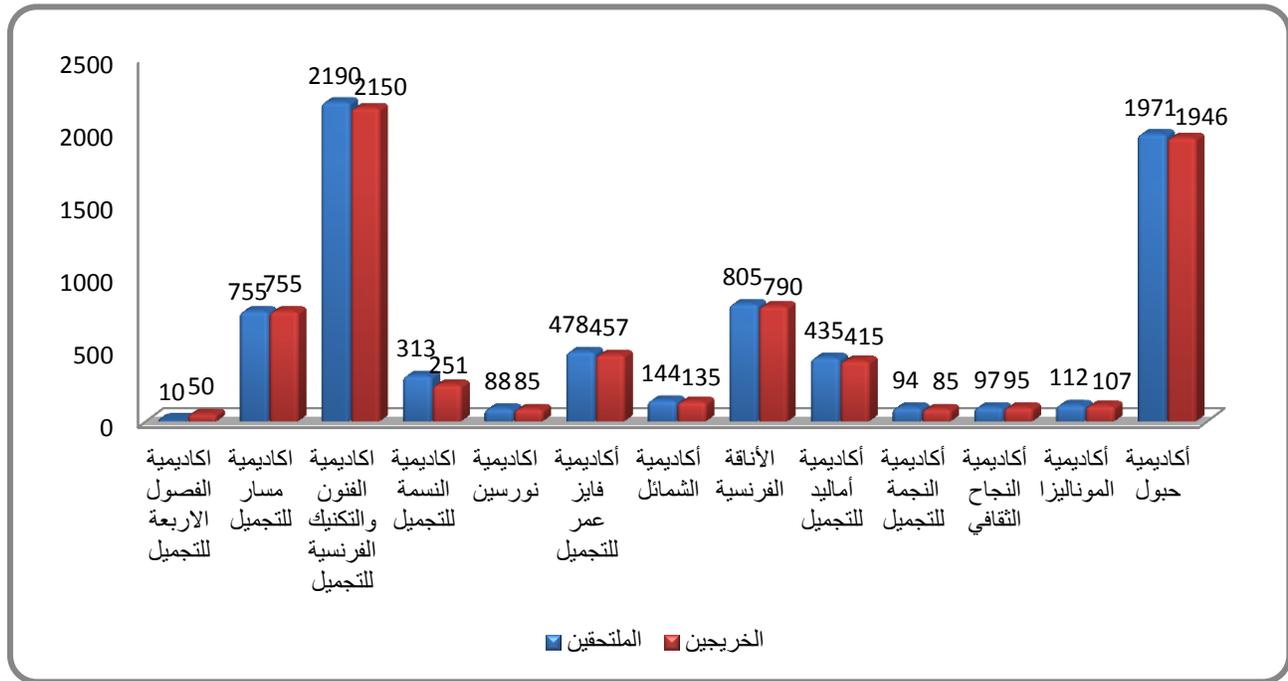
سنة بدء تقديم الخدمة	مزودي التدريب
1957	التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم
1976	مؤسسة التدريب المهني
1963	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
2013	أكاديمية الفصول الأربعة للتجميل
1992	أكاديمية مسار للتجميل
2002	أكاديمية الفنون والتكنيك الفرنسية للتجميل
2010	أكاديمية النسمة للتجميل
2010	أكاديمية نورسين
9999	أكاديمية فايز عمر للتجميل
9999	أكاديمية الكابتن للتجميل
2002	أكاديمية الشمال
1994	الأناقة الفرنسية
2011	أكاديمية أماليد للتجميل
2002	أكاديمية النجمة للتجميل
1984	أكاديمية النجاح الثقافي
2010	أكاديمية الموناليزا
1990	أكاديمية حبول

وتكشف البيانات الواردة من مزودي التدريب بأن الملتحقين بالجهات التدريبية والتي تخدم قطاع التجميل وتصنيف الشعر للأعوام (2011-2013) قد تركزوا في المراكز التابعة للقطاع الخاص وبنسبة (29%) في أكاديمية الفنون والتكنيك الفرنسية للتجميل، يليهم الملتحقون بأكاديمية حبول وبنسبة (26%)، ثم أكاديمية الأناقة الفرنسية بنسبة (11%)، وقد كانت هي نفسها الجهات التي تركز الخريجون فيها أيضاً. ويوضح الجدول (28) الطاقة الاستيعابية وأعداد الملتحقين والخريجين للأعوام (2011-2013) حسب الجهات المزودة للتدريب المختلفة.¹

¹ أعداد الملتحقين والخريجين هي لجميع البرامج التدريبية المقدمة من الجهات التدريبية وليست مقصورة فقط على البرامج التي تخدم قطاع التجميل.

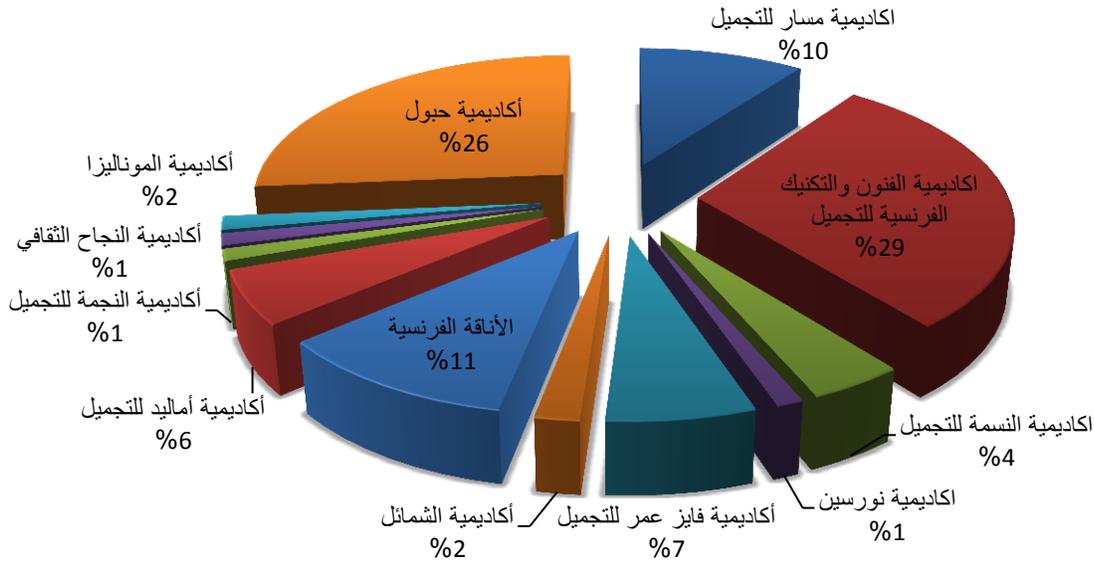
جدول 29: الجهات المزودة للتدريب حسب الطاقة الاستيعابية وأعداد المتحقيين والخريجين للأعوام (2011-2013)

2013			2012			2011			جهة التدريب
المتحقيون	الخريجون	الطاقة الاستيعابية	المتحقيون	الخريجون	الطاقة الاستيعابية	المتحقيون	الخريجون	الطاقة الاستيعابية	
13592	11053	15209	15069	12843	15209	14066	11511	13701	التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم
10811	7130	11000	8169	7535	12000	10087	6462	12000	مؤسسة التدريب المهني
1311	1205	2500	1065	984	2500	869	838	2500	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
10	50	120	0	0	0	0	0	0	أكاديمية الفصول الأربعة للتجميل
315	300	500	230	255	500	210	200	500	أكاديمية مسار للتجميل
850	835	1700	730	715	1700	610	600	1700	أكاديمية الفنون والتكنيك الفرنسية للتجميل
117	102	130	96	77	0	100	72	0	أكاديمية النسمة للتجميل
39	38	97	27	27	97	22	20	90	أكاديمية نورسين
175	162		170	165		133	130		أكاديمية فايز عمر للتجميل
47	44	400	49	46	400	48	45	400	أكاديمية الشمال
265	257	500	276	273	500	264	260	500	الأناقة الفرنسية
181	179	500	129	126	500	125	110	500	أكاديمية أماليد للتجميل
23	20	500	22	20	500	49	45	500	أكاديمية النجمة للتجميل
37	35	100	25	25	100	35	35	100	أكاديمية النجاح الثقافي
42	42	500	35	35	500	35	30	500	أكاديمية الموناليزا
691	686	2600	689	675	2500	591	585	2500	أكاديمية حبول
28506	22138	36356	26781	23801	37006	27244	20943	35491	المجموع

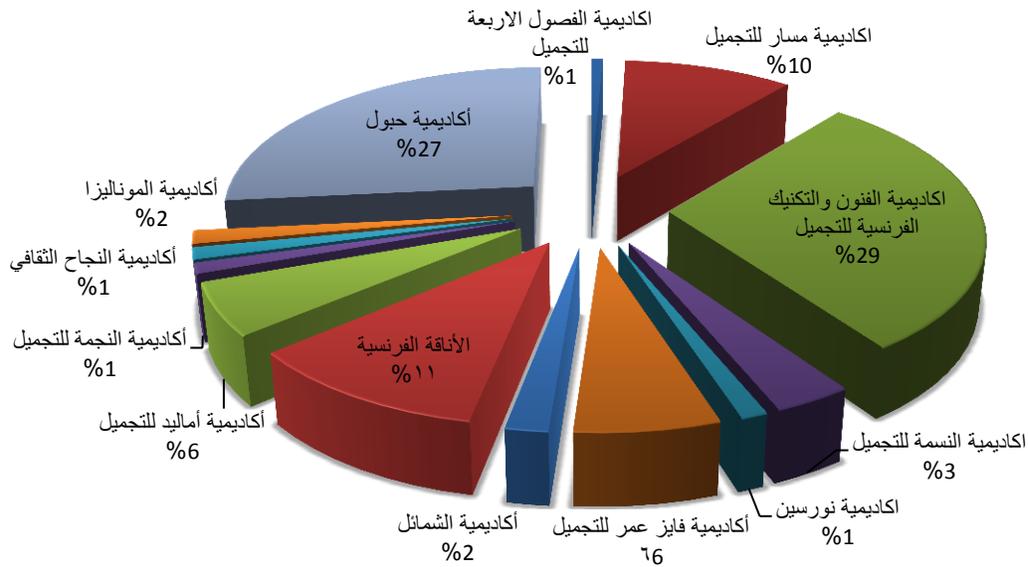


شكل 24: الجهات المزودة للتدريب في القطاع الخاص حسب أعداد المتحقيين والخريجين للأعوام (2011-2013)

الملتحقون



الخريجون

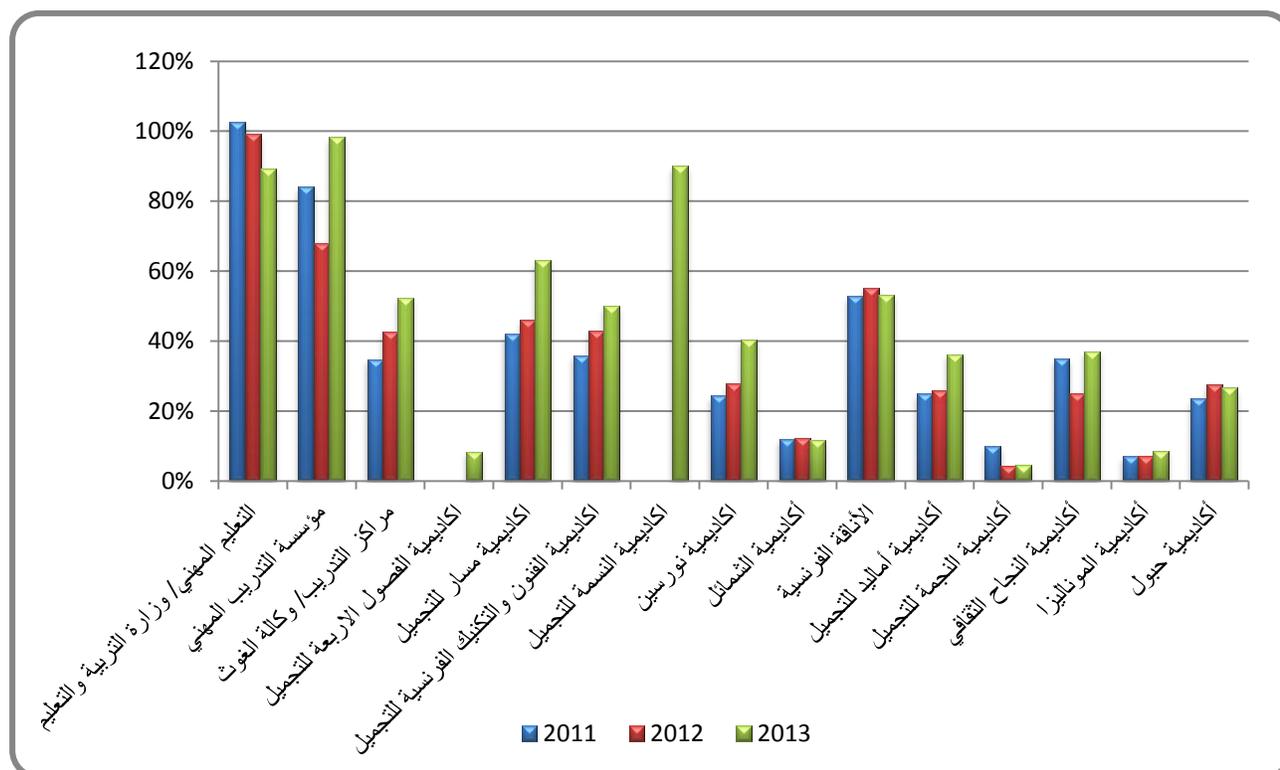


شكل 25: توزيع الملتحقين والخريجين حسب الجهات المزودة للتدريب في القطاع الخاص للأعوام (2011-2013)

ويلاحظ من الجدول (30) أنّ أعداد الملتحقين في جميع الجهات المزودة للتدريب كانت أقل من الطاقة الاستيعابية باستثناء مراكز التعليم المهني التابعة لوزارة التربية والتعليم، فقد فاقت أعداد الملتحقين الطاقة الاستيعابية للعام 2011 تحديداً.

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

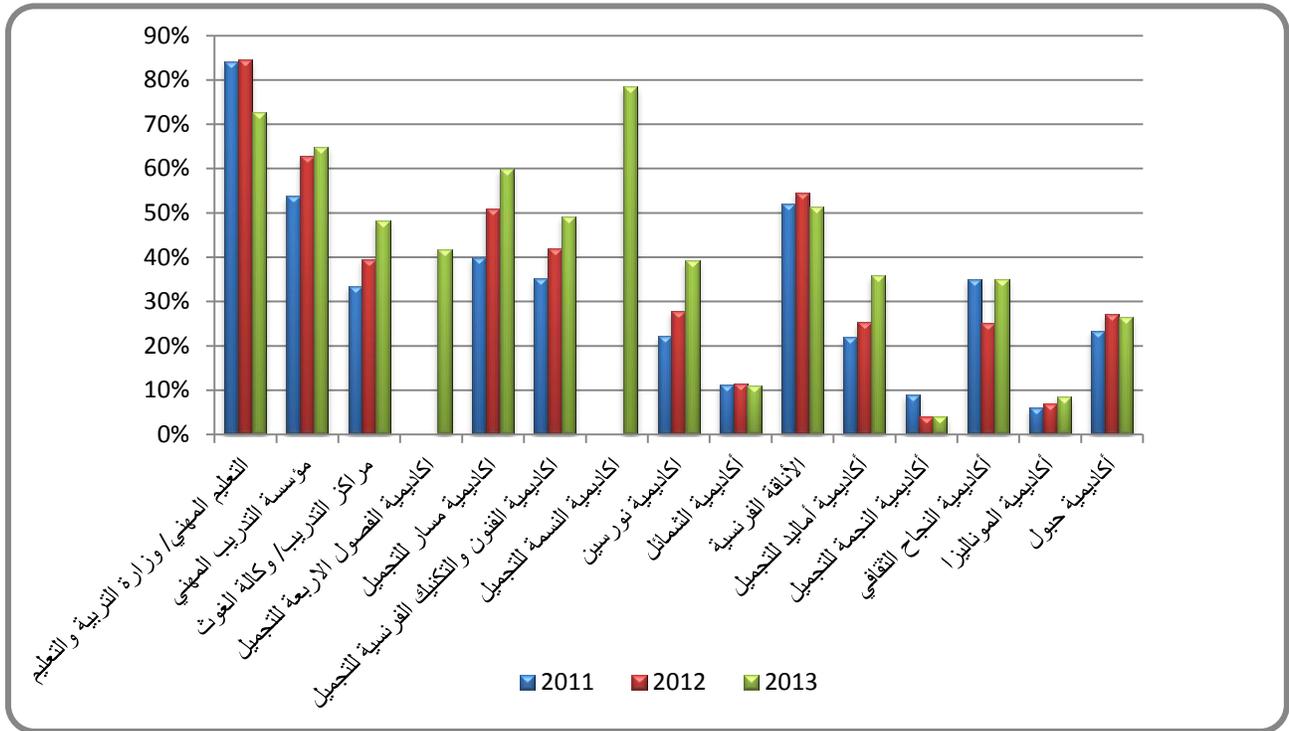
2013	2012	2011	مزودي التدريب
89%	99%	103%	التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم
98%	68%	84%	مؤسسة التدريب المهني
52%	43%	35%	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
8%	0%	0%	أكاديمية الفصول الأربعة للتجميل
63%	46%	42%	أكاديمية مسار للتجميل
50%	43%	36%	أكاديمية الفنون والتكنيك الفرنسية للتجميل
90%	0%	0%	أكاديمية النعمة للتجميل
40%	28%	24%	أكاديمية نورسين
12%	12%	12%	أكاديمية الشمال
53%	55%	53%	الأناقة الفرنسية
36%	26%	25%	أكاديمية أماليد للتجميل
5%	4%	10%	أكاديمية النجمة للتجميل
37%	25%	35%	أكاديمية النجاح الثقافي
8%	7%	7%	أكاديمية الموناليزا
27%	28%	24%	أكاديمية حبول



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

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

2013	2012	2011	مزودي التدريب
73%	84%	84%	التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم
65%	63%	54%	مؤسسة التدريب المهني
48%	39%	34%	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
42%	0%	0%	أكاديمية الفصول الأربعة للتجميل
60%	51%	40%	أكاديمية مسار للتجميل
49%	42%	35%	أكاديمية الفنون والتكنيك الفرنسية للتجميل
78%	0%	0%	أكاديمية النسمة للتجميل
39%	28%	22%	أكاديمية نورسين
11%	12%	11%	أكاديمية الشمال
51%	55%	52%	الأناقة الفرنسية
36%	25%	22%	أكاديمية أماليد للتجميل
4%	4%	9%	أكاديمية النجمة للتجميل
35%	25%	35%	أكاديمية النجاح الثقافي
8%	7%	6%	أكاديمية الموناليزا
26%	27%	23%	أكاديمية حبول



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

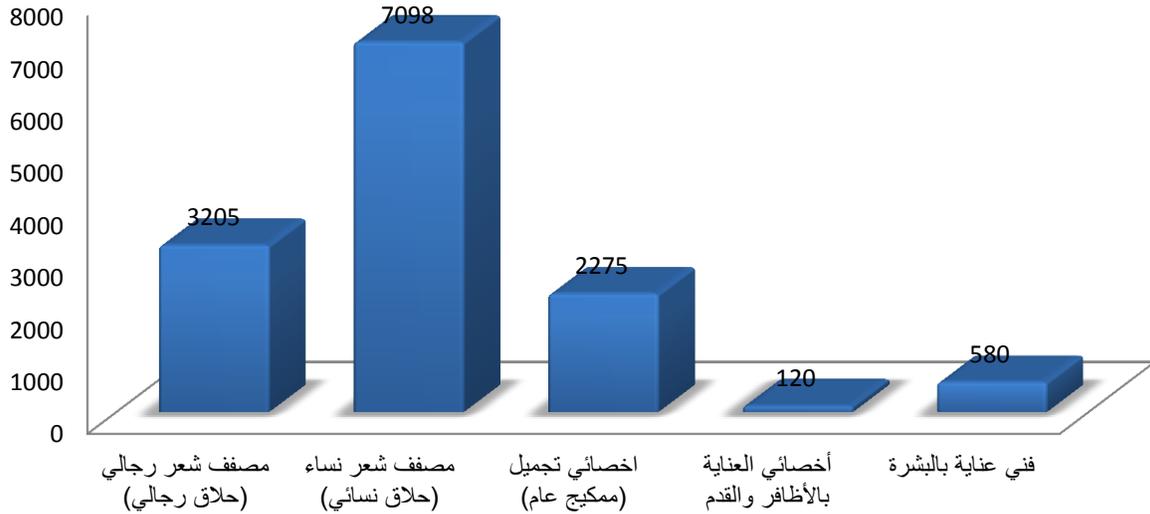
3.2 البرامج التدريبية المطبقة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر

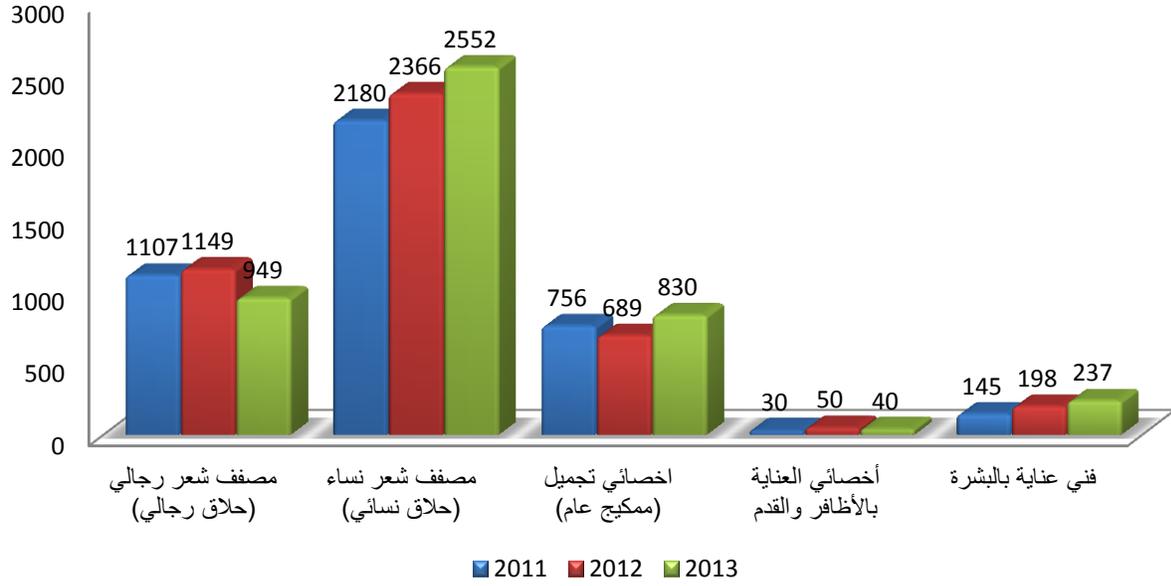
بلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع نحو (5) برامج تدريبية، وبلغ عدد خريجيها قرابة (13.278) خريجاً خلال الأعوام (2011-2013). كانت النسبة الكبرى منهم قد تخرجت من برنامج مصفف شعر نساء (53%)، ثم برنامج مصفف شعر رجال (24%)، يليه برنامج أخصائي تجميل (17%). من ناحية أخرى، بلغ عدد خريجي برامج الإعداد المهني فقط (البرامج التي تزيد مدتها عن أربعة أشهر) نحو (10.567) خريجاً يمثلون حجم العرض الحقيقي ضمن (3) برامج تدريبية.

جدول 32: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر للأعوام (2011-2013)

البرنامج التدريبي	2011	2012	2013	المجموع الكلي
مصفف شعر رجالي (حلاق رجالي)	1107	1149	949	3205
مصفف شعر نساء (حلاق نسائي)	2180	2366	2552	7098
أخصائي تجميل (مكيح عام)	756	689	830	2275
أخصائي العناية بالأظافر والقدم*	30	50	40	120
فني عناية بالبشرة*	145	198	237	580
المجموع	4218	4452	4608	13278

* برامج رفع كفاءة ومدتها لا تتجاوز الأربعة شهور.

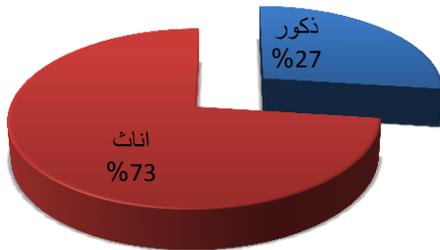




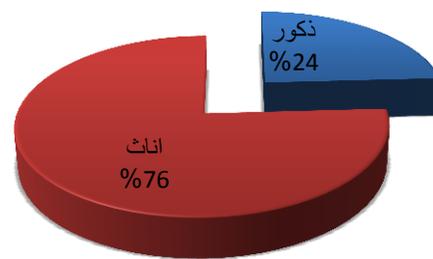
شكل 28: توزيع خريجي الجهات المزودة للتدريب حسب البرامج التدريبية المطبقة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر والأعوام (2013-2011)

من ناحية أخرى، بلغ عدد خريجي البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع الذكور نحو (3.205) خريج خلال الأعوام (2013-2011). جميعهم تخرجوا من برنامج مصفف شعر رجالي. وفي المقابل، بلغ عدد خريجات البرامج التدريبية في قطاع التجميل وتصفيف الشعر قرابة (10.073) خريجة خلال الأعوام (2013-2011). النسبة العظمى منهن تخرجت من برنامج مصفف شعر نساء، ثم برنامج أخصائي تجميل.

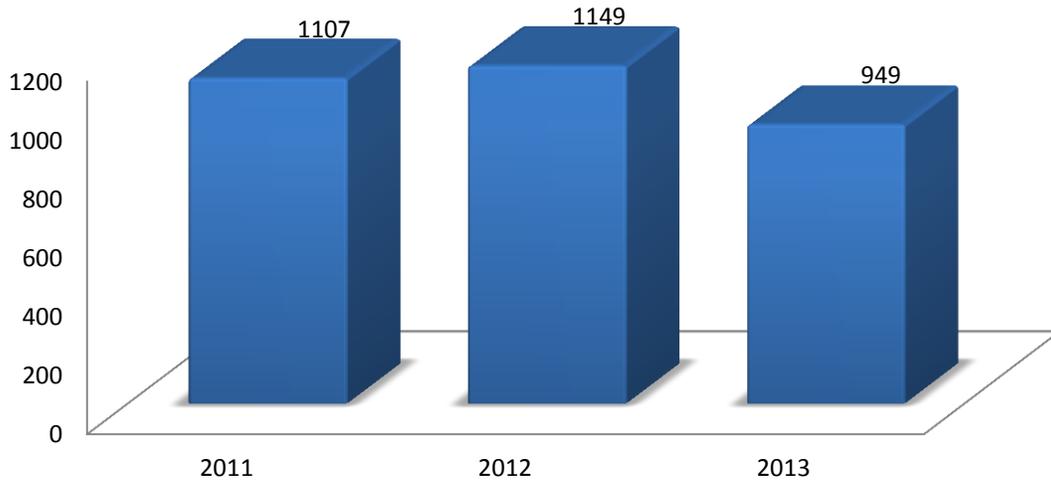
التوزيع الجندي ضمن برامج الإعداد



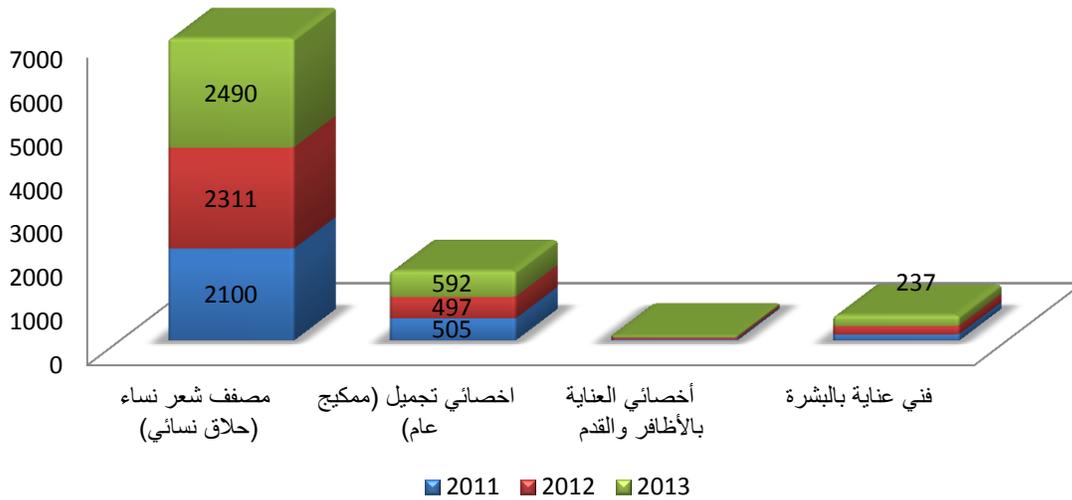
التوزيع الجندي ضمن برامج الإعداد ورفع الكفاءة



شكل 29: توزيع خريجي الجهات المزودة للتدريب ضمن البرامج التدريبية المطبقة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب الجنس للأعوام (2013-2011)

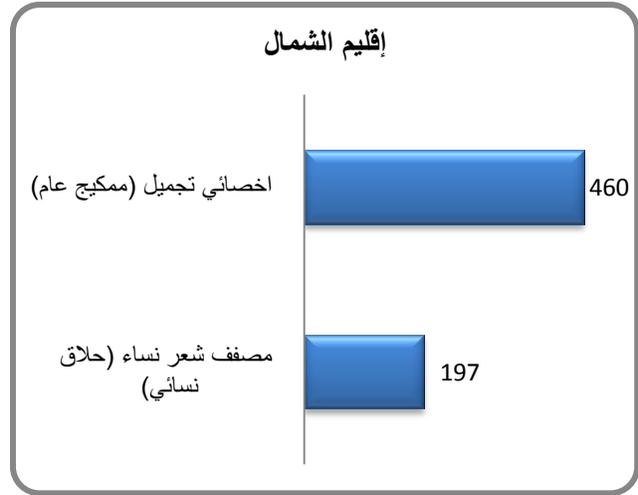
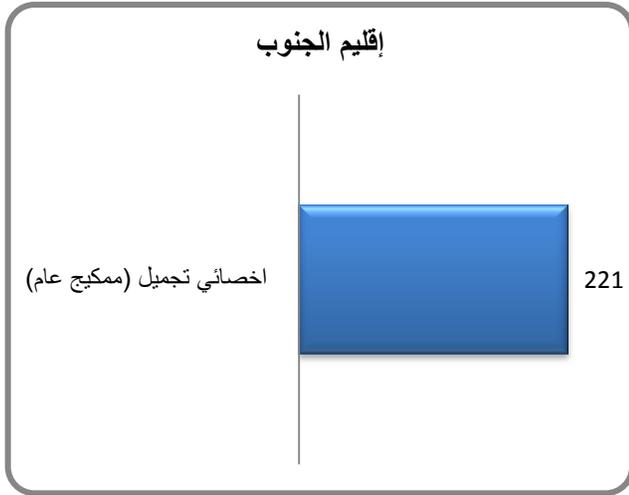
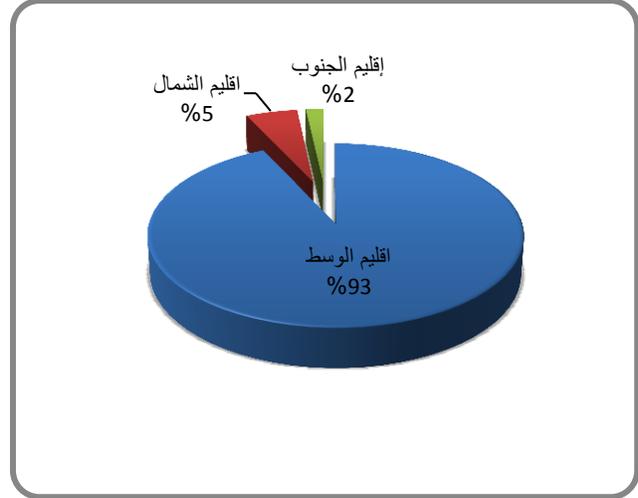
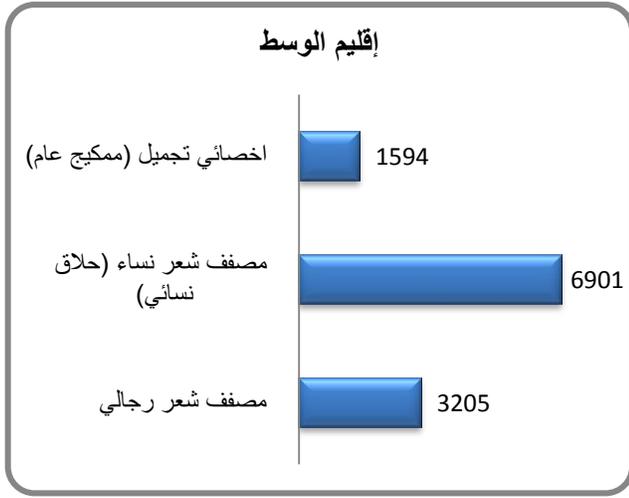


شكل 30: خريجو الجهات المزودة للتدريب الذكور حسب أبرز البرامج التدريبية المطبقة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر للأعوام (2013-2011)



شكل 31: خريجات الجهات المزودة للتدريب حسب أبرز البرامج التدريبية المطبقة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر للأعوام (2013-2011)

توزع خريجو الجهات المزودة للتدريب في قطاع التجميل وتصفيف الشعر إقليمياً بنحو (93%) في إقليم الوسط، و (5%) في إقليم الشمال والجنوب على التوالي. من ناحية أخرى، توزع خريجو الجهات المزودة للتدريب في هذا القطاع جندرياً بواقع (24%) ذكوراً (100% في إقليم الوسط)، ونحو (76%) إناثاً (91% في إقليم الوسط و 7% في الشمال و 2% في الجنوب).



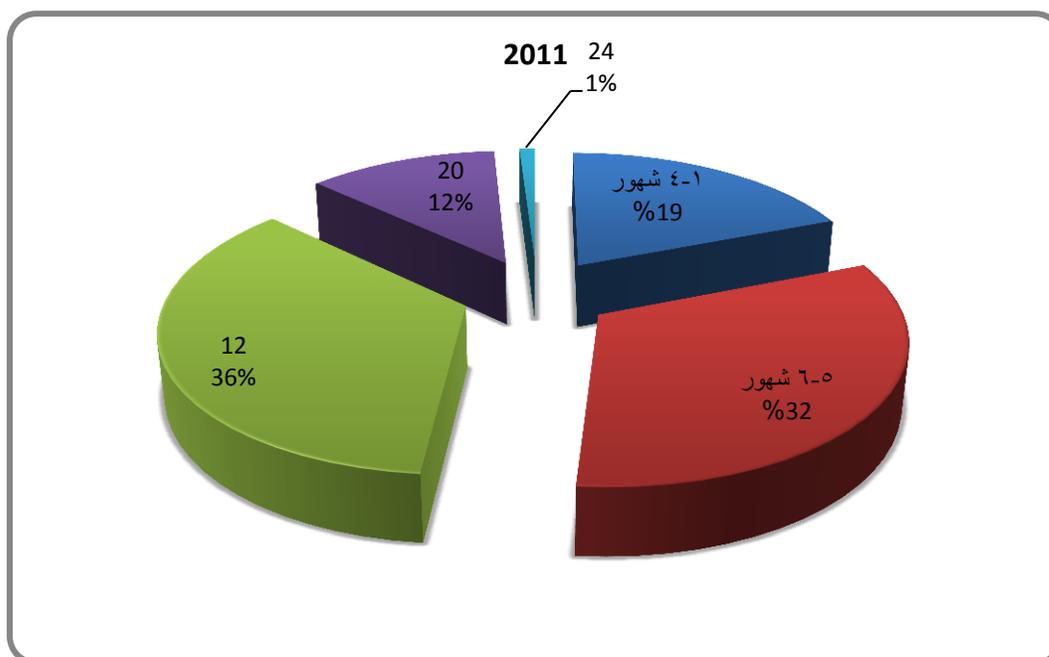
شكل 32: خريجو الجهات المزودة للتدريب حسب أبرز البرامج التدريبية المطبقة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر والإقليم للأعوام (2013-2011)

أما فيما يتصل بالبرامج المقدمة في كل إقليم على حدة، فإن الجدول (33) يبين البرامج التدريبية في كل إقليم وأعداد خريجها للأعوام (2013-2011). وبشكل عام تخرج (11.700) متدرب في إقليم الوسط، توزعوا ضمن خمسة برامج تدريبية وهي برنامج أخصائي تجميل، وبرنامج مصفف شعر نساء، وبرنامج مصفف شعر رجال، وأخصائي العناية بالقدم والأظافر، وفني العناية بالبشرة. وفي المقابل، بلغ عدد خريجي مزودي التدريب للأعوام (2013-2011) في إقليم الشمال قرابة (657) خريجاً في برنامج أخصائي تجميل، ومصفف شعر نسائي. أما في إقليم الجنوب فقد بلغ عدد الخريجين (221) خريجاً جميعهم من برنامج أخصائي تجميل.

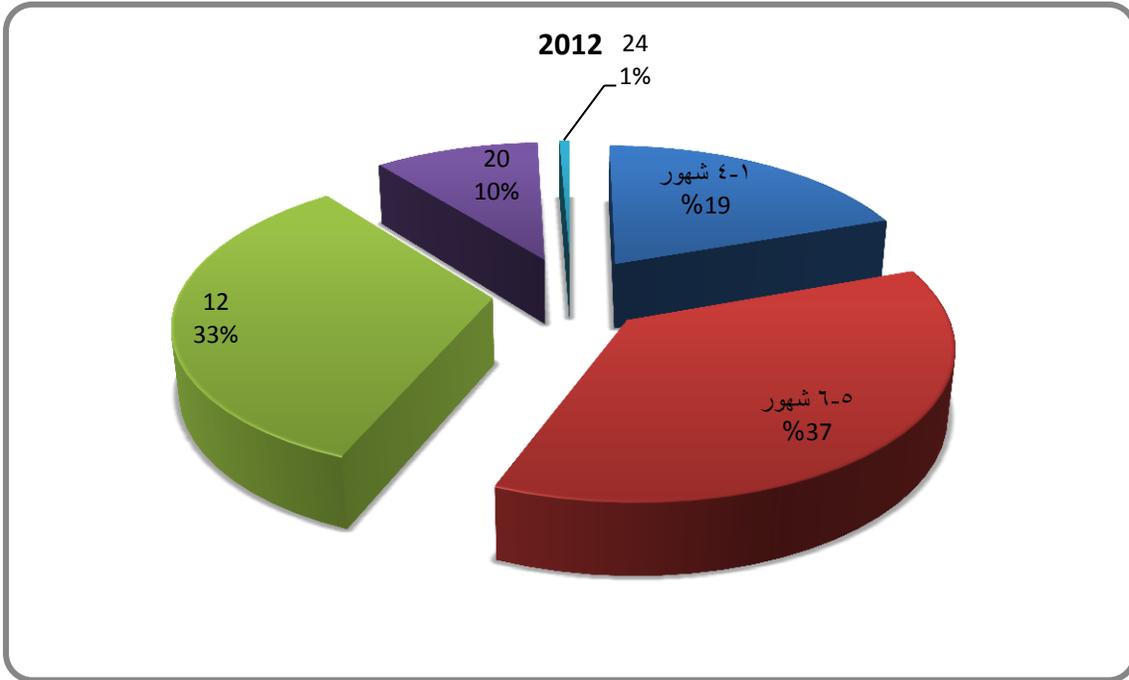
جدول 33: توزيع خريجي البرامج التدريبية المطبقة في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب البرنامج والإقليم للأعوام (2013-2011)

المجموع	إقليم الجنوب			المجموع	إقليم الشمال			المجموع	إقليم الوسط			البرنامج التدريبي
	2013	2012	2011		2013	2012	2011		2013	2012	2011	
								3205	949	1149	1107	مصنّف شعر رجالي
				197	62	55	80	6901	2490	2311	2100	مصنّف شعر نساء (حلاق نسائي)
221	73	69	79	460	165	123	172	1594	592	497	505	أخصائيّ تجميل (مكيّج عام)
									40	50	30	أخصائيّ العناية بالأظافر والقدم
									237	198	145	فني عناية بالبشرة
221	73	69	79	657	227	178	252	11700	4308	4205	3887	المجموع

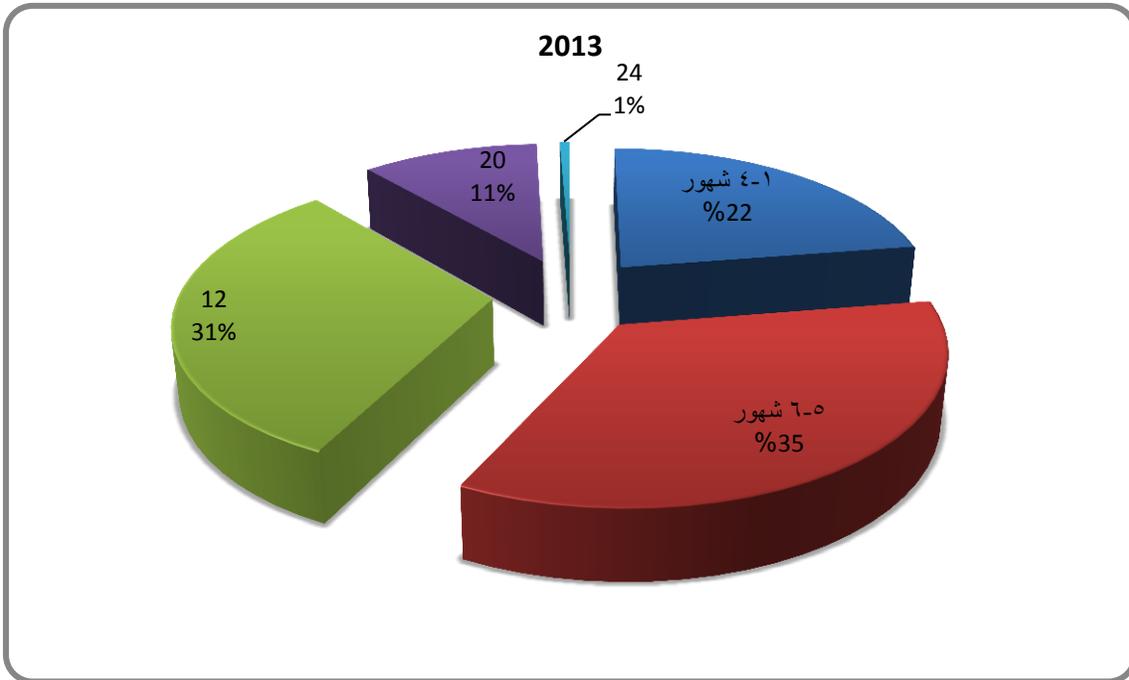
تنوّعت مدد البرامج المقدمة من قبل مزودي التدريب في قطاع التجميل وتصنيف الشعر، حيث تراوحت بين ثلاثة شهور و24 شهراً. لكن النسبة الكبرى من البرامج كانت مدتها (5-6) شهور تدريبية وبنسبة بلغت (35%)، ثم البرامج التي مدتها 12 شهراً وبنسبة (33%).



شكل 33: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع التجميل وتصنيف الشعر حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2011



شكل 34: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2012

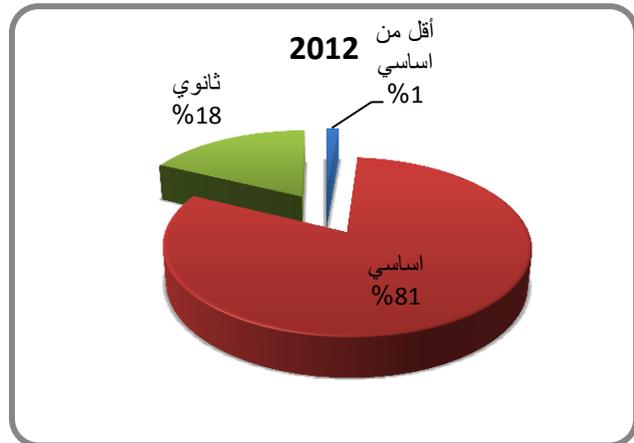
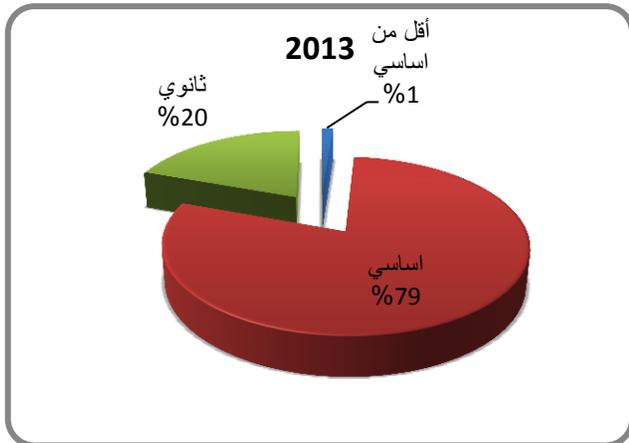
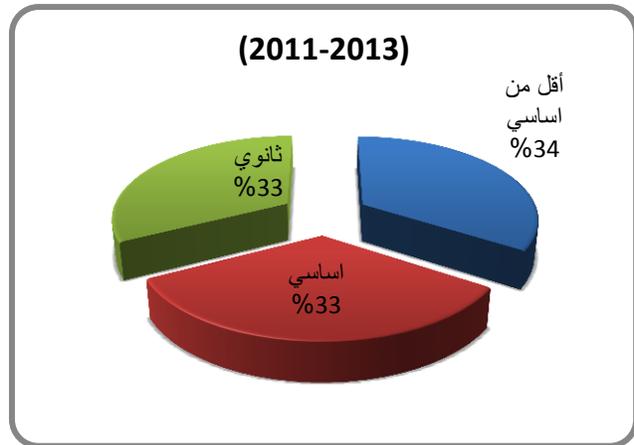
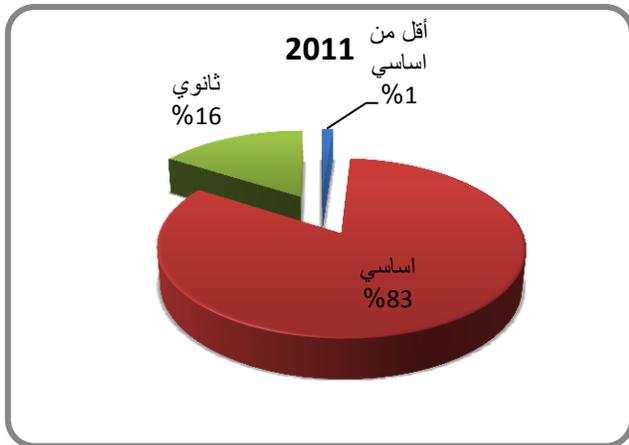


شكل 35: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2013

وفيما يتعلق بالمؤهل العلمي لخريجي البرامج التدريبية في قطاع التجميل وتصفيف الشعر، فقد كشفت نتائج الدراسة عن أن الحد الأدنى للمؤهل العلمي للمقبولين في هذه البرامج قد تراوح بين (أقل من الأساسي) و (الثانوي)، ويبيّن الجدول (34) أدنى المؤهلات العلمية للخريجين لمجموع الأعوام (2011-2013) وفي كل برنامج تدريبي. وبشكل عام بلغ عدد الخريجين ممن يحملون مؤهلاً أقل من أساسي (166) خريجاً للأعوام (2011-2013)، وقرابة (10.756) خريجاً مؤهلهم العلمي أساسي كحد أدنى، بينما كان عدد خريجي مراكز التدريب ممن يحملون مؤهل الثانوية (2.356) خريجاً.

جدول 34: خريجو البرامج التدريبية المطبقة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب البرنامج التدريبي والمؤهل العلمي الأدنى للأعوام (2011-2013)

المجموع	ثانوي	اساسي	أقل من اساسي	البرنامج التدريبي
3205	505	2534	166	مصنّف شعر رجالي (حلاق رجالي)
7098	910	6188	0	مصنّف شعر نساء (حلاق نسائي)
2275	433	1842	0	أخصائيّ تجميل (مكيّج عام)
120	19	101	0	أخصائيّ العناية بالأظافر والقدم
580	489	91	0	فنيّ عناية بالبشرة
13278	2356	10756	166	المجموع



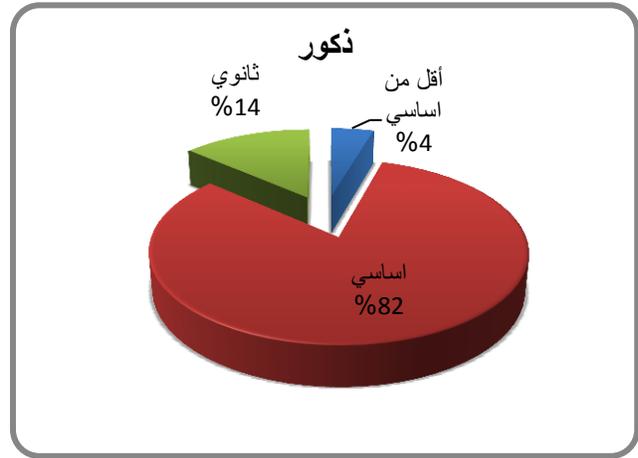
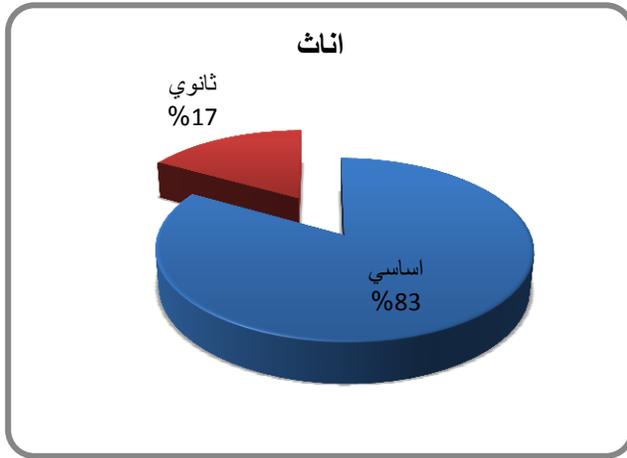
شكل 36: توزيع خريجي البرامج التدريبية المطبقة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر حسب المؤهل العلمي الأدنى للأعوام (2011-2013)

ويبين الجدول (35) أعداد الخريجين للأعوام (2011-2013) من البرامج التدريبية الخاصة بقطاع التجميل وتصفيف الشعر موزعين حسب المؤهل العلمي، حيث لوحظ أن عدد الخريجين قد بلغ (6.188) ضمن برنامج مصفّف شعر نساء للحاصلين على مرحلة التعليم الأساسي، ثم (2.534) خريجاً ضمن برنامج مصفّف شعر رجال، ثم (1.842) خريجاً ضمن برنامج أخصائيّ تجميل (مكيّج).

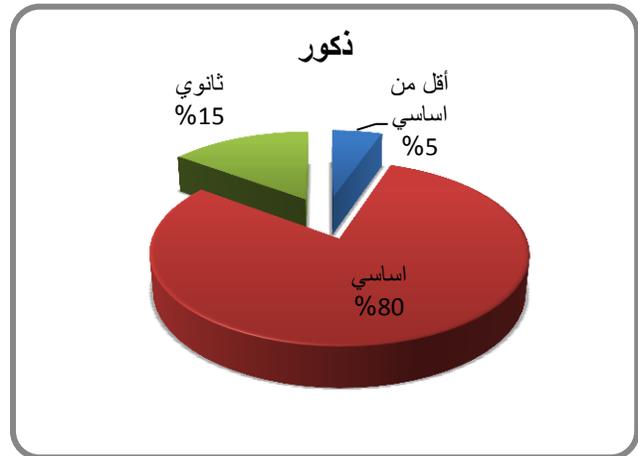
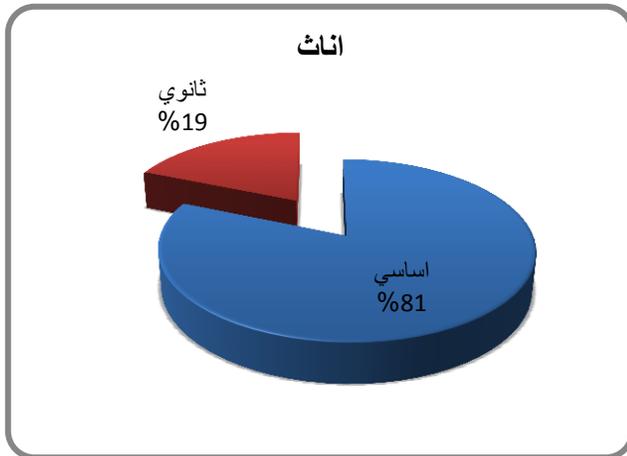
جدول 35:خريجو مزودي التدريب حسب البرنامج التدريبي والمؤهل العلمي الأدنى للأعوام (2011-2013)

الخريجون	أقل من اساسي	الخريجون	اساسي	الخريجون	ثانوي	الخريجون
505	مصفّف شعر رجالي (حلاق رجالي)	2534	مصفّف شعر رجالي (حلاق رجالي)	166	مصفّف شعر رجالي (حلاق رجالي)	505
910	مصفّف شعر نساء (حلاق نسائي)	6188	مصفّف شعر نساء (حلاق نسائي)		مصفّف شعر نساء (حلاق نسائي)	910
433	أخصائيّ تجميل (مكيّج عام)	1842	أخصائيّ تجميل (مكيّج عام)		أخصائيّ تجميل (مكيّج عام)	433
19	أخصائيّ العناية بالأظافر والقدم	101	أخصائيّ العناية بالأظافر والقدم		أخصائيّ العناية بالأظافر والقدم	19
489	فني عناية بالبشرة	91	فني عناية بالبشرة		فني عناية بالبشرة	489

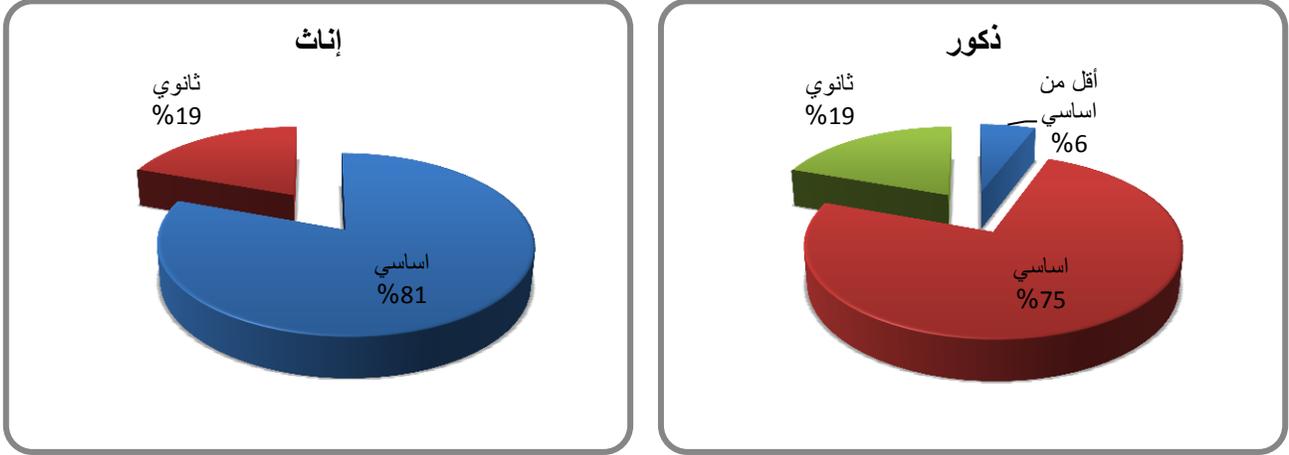
2011



2012



2013

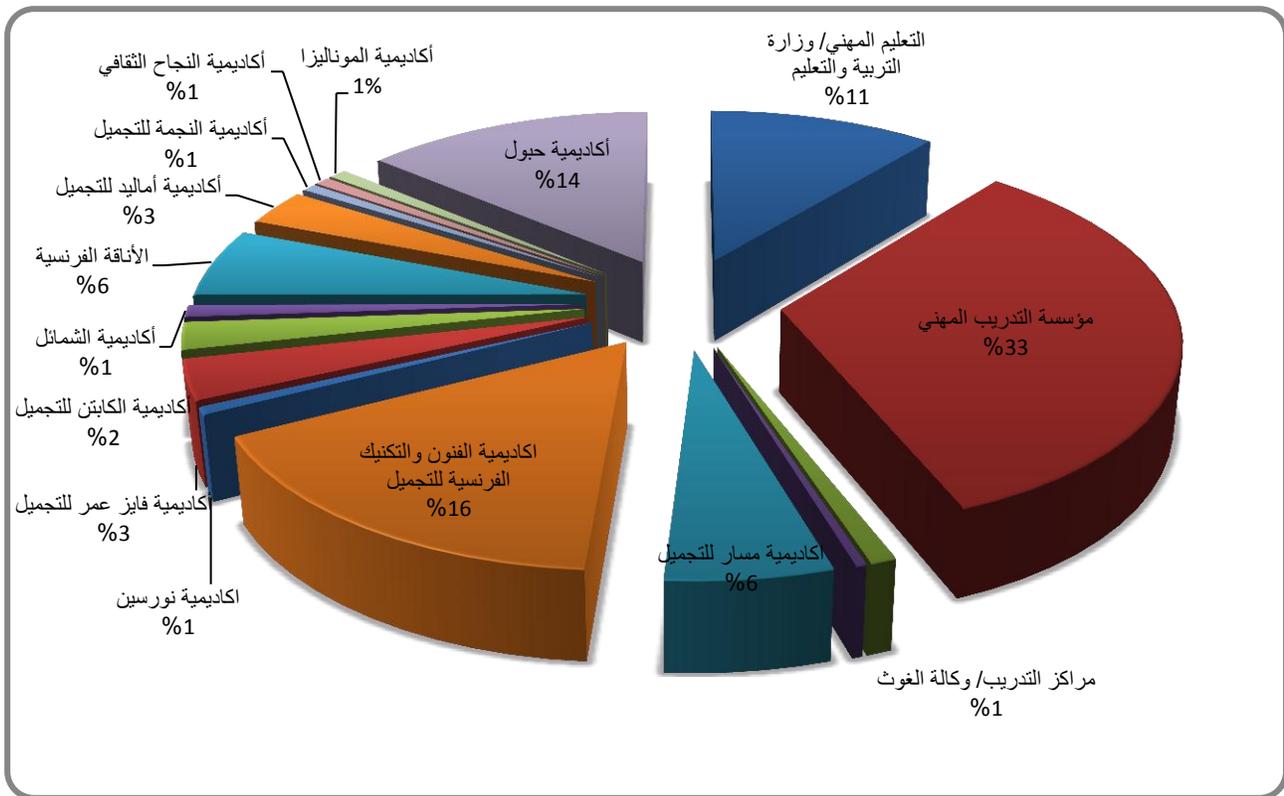


شكل 37: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب المؤهل العلمي الأدنى والجنس للأعوام (2011-2013)

كما أظهرت الدراسة وحسب الجدول (36) أنّ غالبية خريجي الجهات المزودة للتدريب للأعوام (2011-2013) قد تلقوا التعليم المهني من مؤسسة التدريب المهنيّ وبنسبة (33%)، ثم خريجي أكاديمية الفنون والتكنيك الفرنسية للتجميل (16%)، وقرابة (14%) من مركز أكاديمية حبول، و (11%) من مراكز التعليم المهنيّ التابعة لوزارة التربية والتعليم.

جدول 36: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب للأعوام (2011-2013)

المجموع	2013	2012	2011	الجهات المزودة للتدريب
1448	494	445	509	التعليم المهنيّ/ وزارة التربية والتعليم
4398	1422	1480	1496	مؤسسة التدريب المهنيّ
122	52	28	42	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
50	50	0	0	أكاديمية الفصول الأربعة للتجميل
765	300	255	210	أكاديمية مسار للتجميل
2175	835	730	610	أكاديمية الفنون والتكنيك الفرنسية للتجميل
85	38	27	20	أكاديمية نورسين
455	160	165	130	أكاديمية فايز عمر للتجميل
313	125	108	80	أكاديمية الكابتن للتجميل
138	47	46	45	أكاديمية الشمال
790	257	273	260	الأناقة الفرنسية
416	180	126	110	أكاديمية أماليد للتجميل
85	20	20	45	أكاديمية النجمة للتجميل
95	35	25	35	أكاديمية النجاح الثقافي
112	42	35	35	أكاديمية الموناليزا
1831	551	689	591	أكاديمية حبول
13278	4608	4452	4218	المجموع

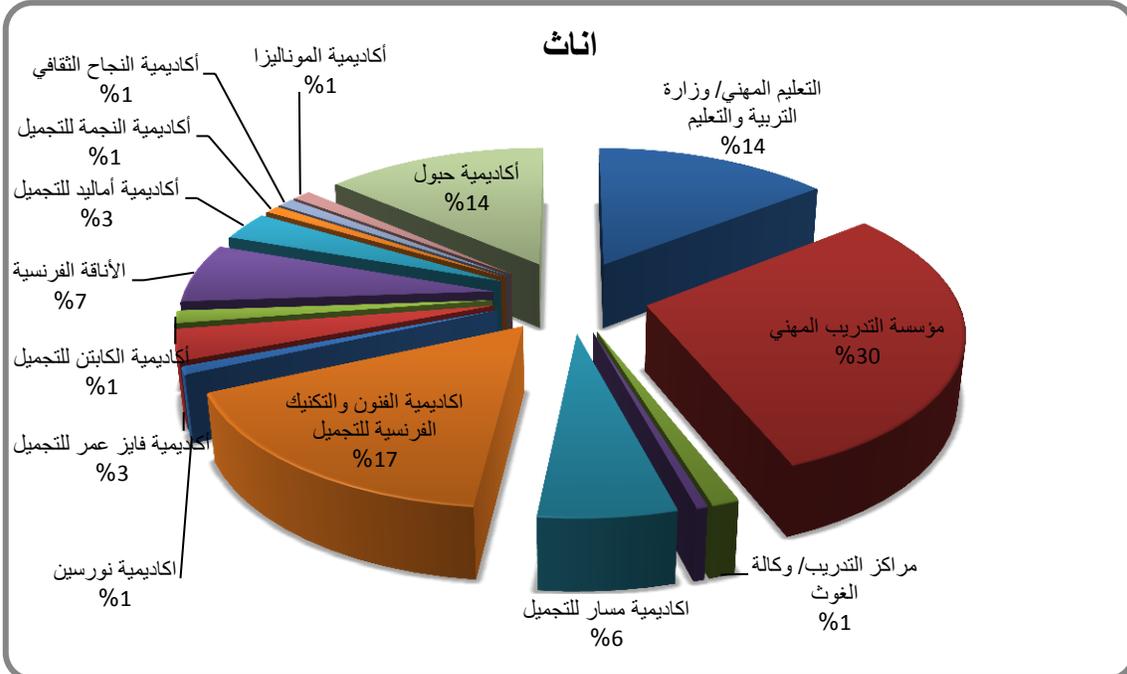
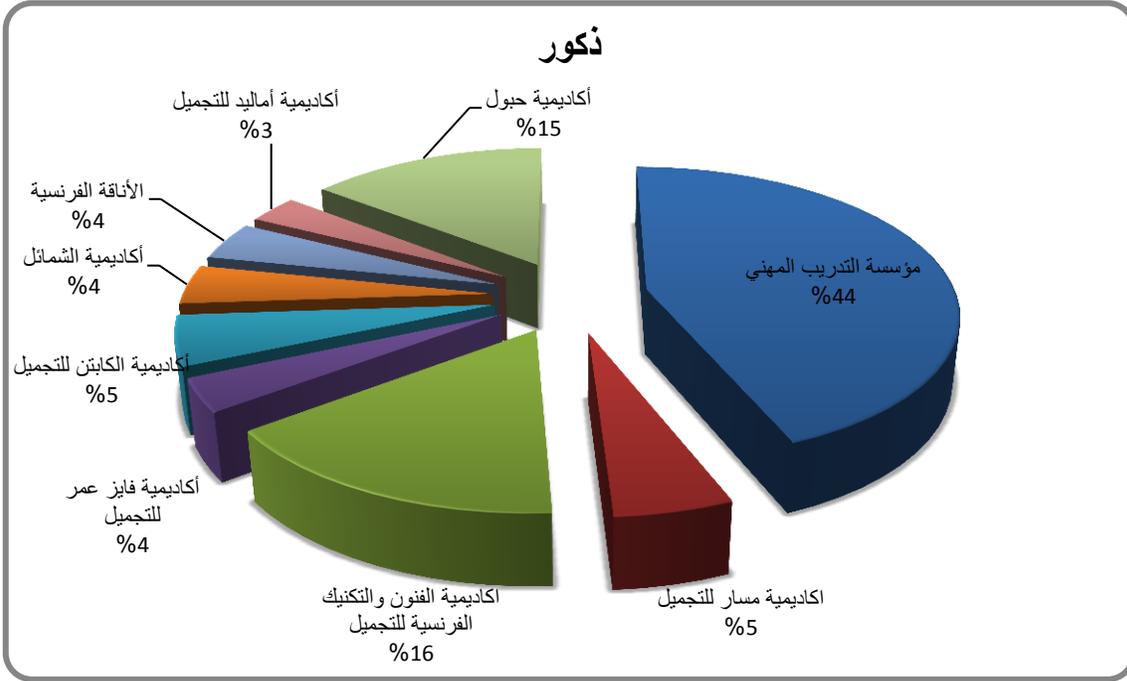


شكل 38: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب للأعوام (2011-2013)

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

المجموع	أنثى	ذكر	الجهات المزودة للتدريب
1448	1448		التعليم المهني/ وزارة التربية والتعليم
4398	2991	1407	مؤسسة التدريب المهني
122	122		مراكز التدريب/ وكالة الغوث
50	50		أكاديمية الفصول الأربعة للتجميل
765	599	166	أكاديمية مسار للتجميل
2175	1670	505	أكاديمية الفنون والتكنيك الفرنسية للتجميل
85	85		أكاديمية نورسين
455	339	116	أكاديمية فايز عمر للتجميل
313	138	175	أكاديمية الكابتن للتجميل
138		138	أكاديمية الشمال
790	655	135	الأناقة الفرنسية
416	317	99	أكاديمية أماليد للتجميل

85	85	0	أكاديمية النجمة للتجميل
95	95	0	أكاديمية النجاح الثقافي
112	112	0	أكاديمية الموناليزا
1831	1367	464	أكاديمية حيول
13278	10073	3205	المجموع



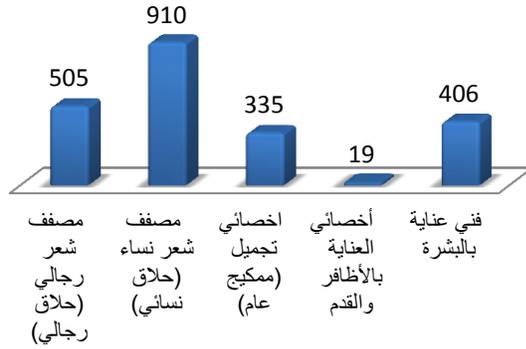
شكل 39: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والجنس لمجموع الأعوام (2011-2013)

وبالتعمق أكثر في كل جهة من الجهات المزودة للتدريب للاطلاع على البرامج التدريبية التي تقدمها وعدد خريجي كل برنامج، تم استخراج الجدول على النحو المبين أدناه.

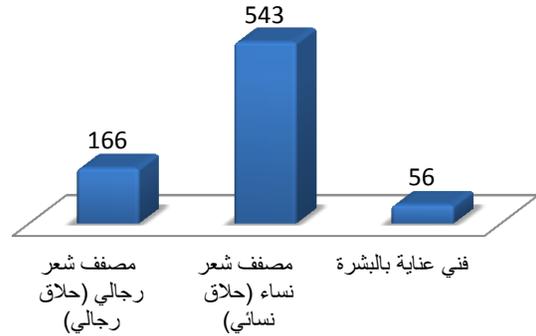
جدول 38: خريجو مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والبرنامج التدريبي للأعوام (2011-2013)

عدد الخريجين	البرنامج التدريبي	الجهات المزودة للتدريب
1448	أخصائيّ تجميل	التعليم المهنيّ/ وزارة التربية والتعليم
122	أخصائيّ تجميل	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
50	مصنّف شعر نساء	أكاديمية الفصول الأربعة للتجميل
1407	مصنّف شعر رجالي (حلاق رجالي)	مؤسسة التدريب المهنيّ
2991	مصنّف شعر نساء (حلاق نسائي)	
166	مصنّف شعر رجالي (حلاق رجالي)	أكاديمية مسار للتجميل
543	مصنّف شعر نساء (حلاق نسائي)	
56	فني عناية بالبشرة	أكاديمية الفنون والتكنيك الفرنسية للتجميل
505	مصنّف شعر رجالي (حلاق رجالي)	
910	مصنّف شعر نساء (حلاق نسائي)	
335	أخصائيّ تجميل (مكيح عام)	
19	أخصائيّ العناية بالأظافر والقدم	
406	فني عناية بالبشرة	أكاديمية نورسين
85	مصنّف شعر نساء (حلاق نسائي)	أكاديمية فايز عمر للتجميل
116	مصنّف شعر رجالي (حلاق رجالي)	
268	مصنّف شعر نساء (حلاق نسائي)	
71	أخصائيّ تجميل (مكيح عام)	أكاديمية الكابتن للتجميل
175	مصنّف شعر رجالي (حلاق رجالي)	
116	مصنّف شعر نساء (حلاق نسائي)	
22	أخصائيّ تجميل (مكيح عام)	أكاديمية الشمال
138	مصنّف شعر رجالي (حلاق رجالي)	الأناقة الفرنسية
715	مصنّف شعر رجالي (حلاق رجالي)	
655	مصنّف شعر نساء (حلاق نسائي)	
491	أخصائيّ تجميل (مكيح عام)	أكاديمية أماليد للتجميل
99	مصنّف شعر رجالي (حلاق رجالي)	
190	مصنّف شعر نساء (حلاق نسائي)	
92	أخصائيّ تجميل (مكيح عام)	أكاديمية النجمة للتجميل
35	فني عناية بالبشرة	
85	مصنّف شعر نساء (حلاق نسائي)	أكاديمية النجاح الثقافي
95	مصنّف شعر نساء (حلاق نسائي)	أكاديمية الموناليزا
112	مصنّف شعر نساء (حلاق نسائي)	
464	مصنّف شعر رجالي (حلاق رجالي)	أكاديمية حبول
1073	مصنّف شعر نساء (حلاق نسائي)	
110	أخصائيّ تجميل (مكيح عام)	
101	أخصائيّ العناية بالأظافر والقدم	
83	فني عناية بالبشرة	

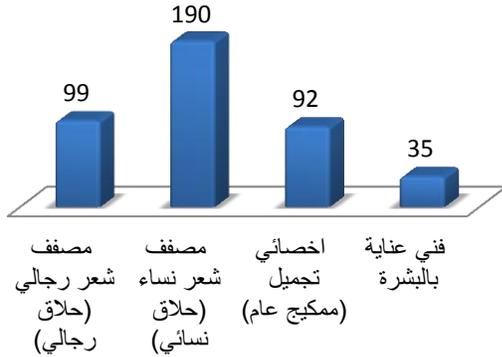
أكاديمية الفنون والتكنيك الفرنسية للتجميل



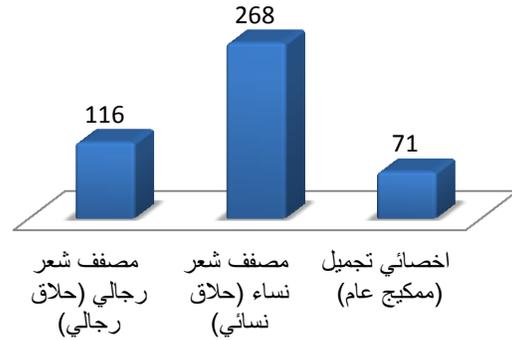
أكاديمية مسار للتجميل



أكاديمية أماليد للتجميل



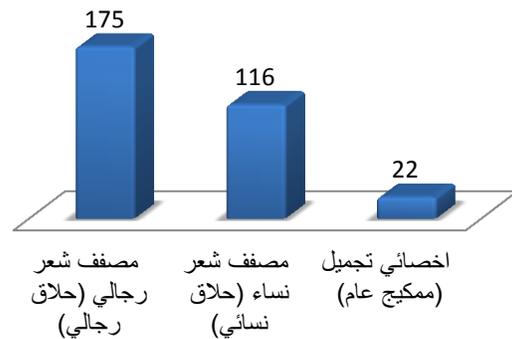
أكاديمية فايز عمر للتجميل

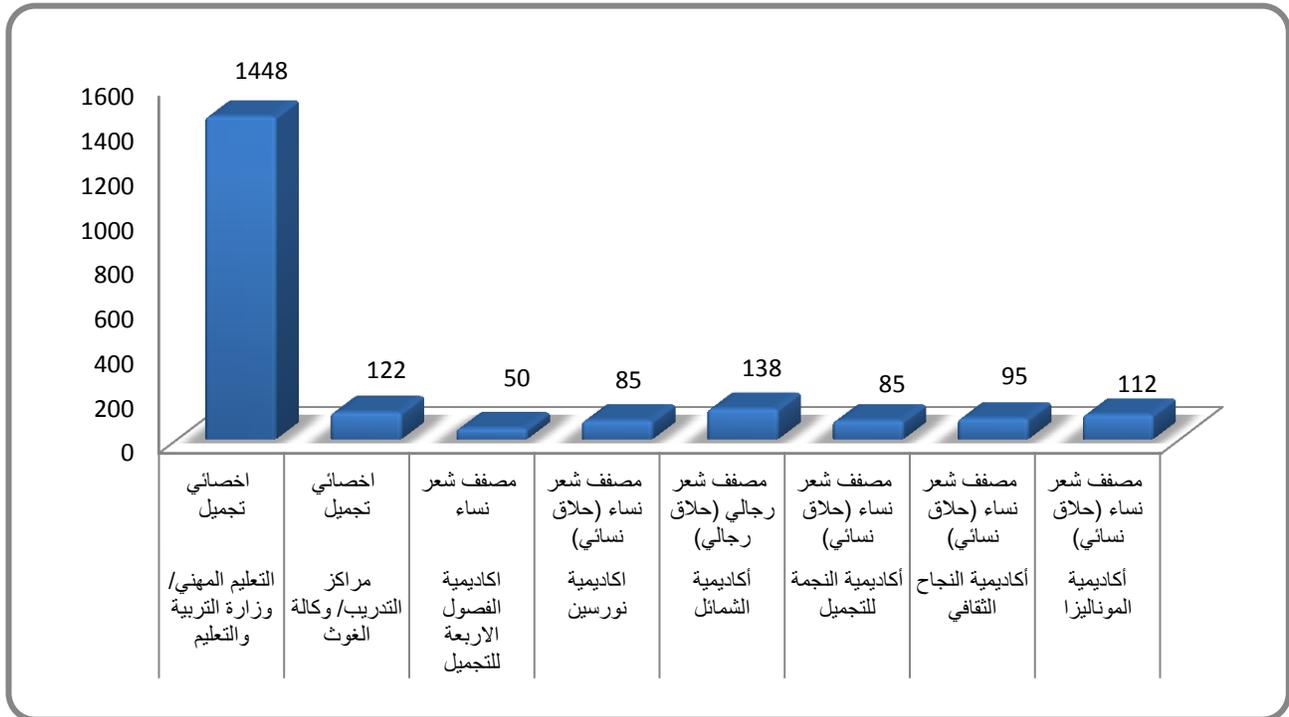
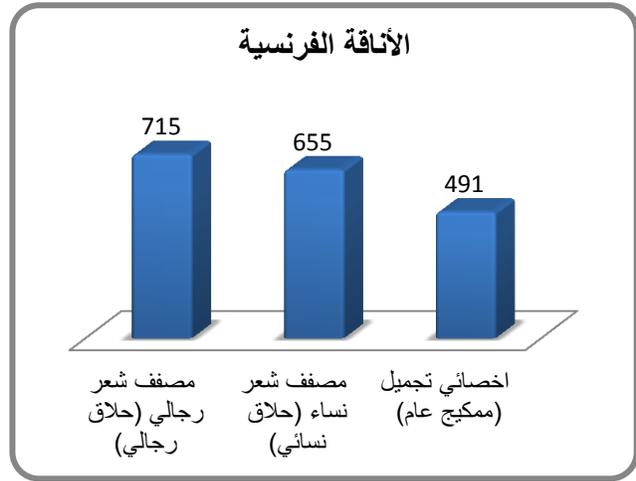
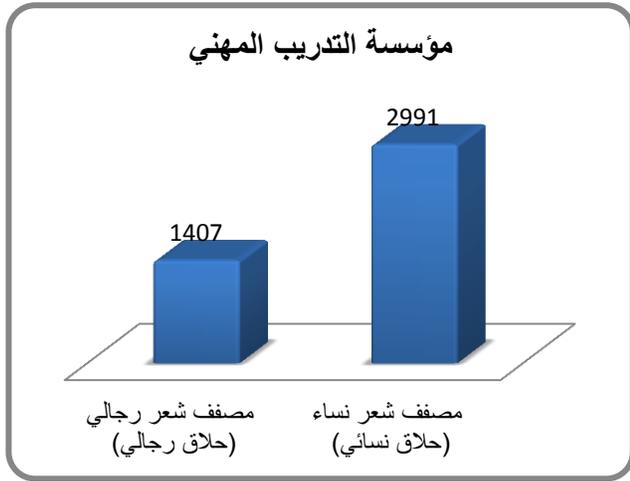


أكاديمية حبول



أكاديمية الكابتن للتجميل



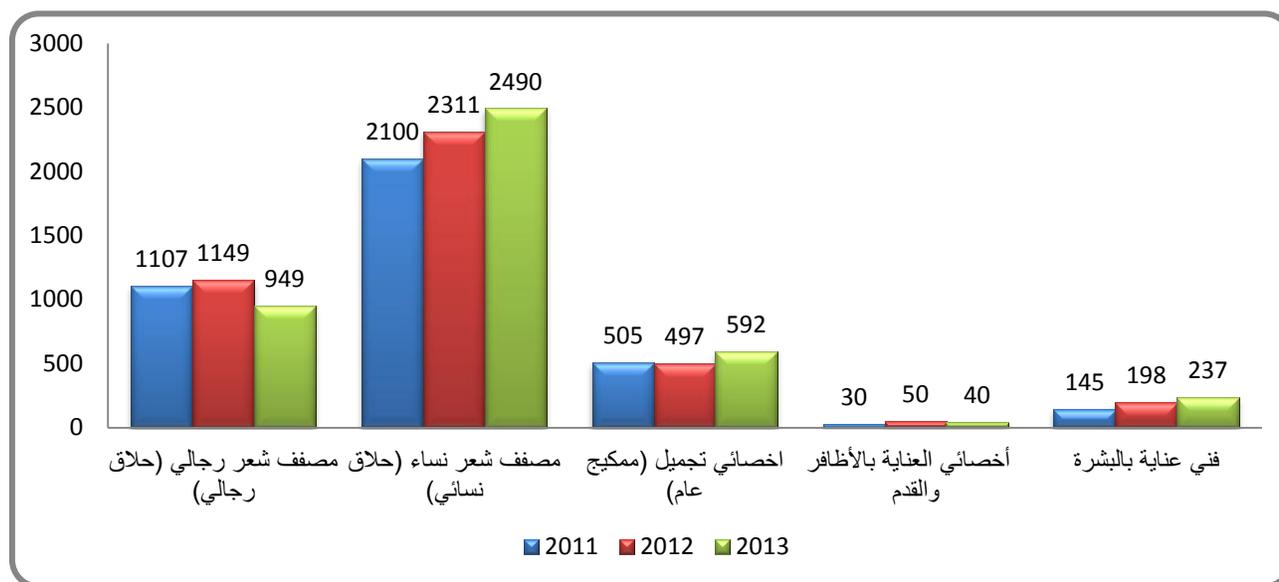


شكل 40: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والبرنامج التدريبي للأعوام (2011-2013)

وبمراجعة البيانات الواردة من الجهات المزودة للتدريب من حيث نسبة المحتوى التطبيقي في كل برنامج، وجد أنّ خريجي مراكز التدريب قد تلقوا تدريباً نسبة المحتوى التطبيقي فيه (35-50)%. وفيما يتعلّق بنسبة خريجي الجهات المزودة للتدريب إلى الطاقة الاستيعابية لهذه الجهات ضمن البرامج التدريبية التي تقدمها في قطاع التجميل وتصفيف الشعر، فنلاحظ أنّ النسبة دون 100%.

جدول 39: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الوسط للأعوام (2011-2013)

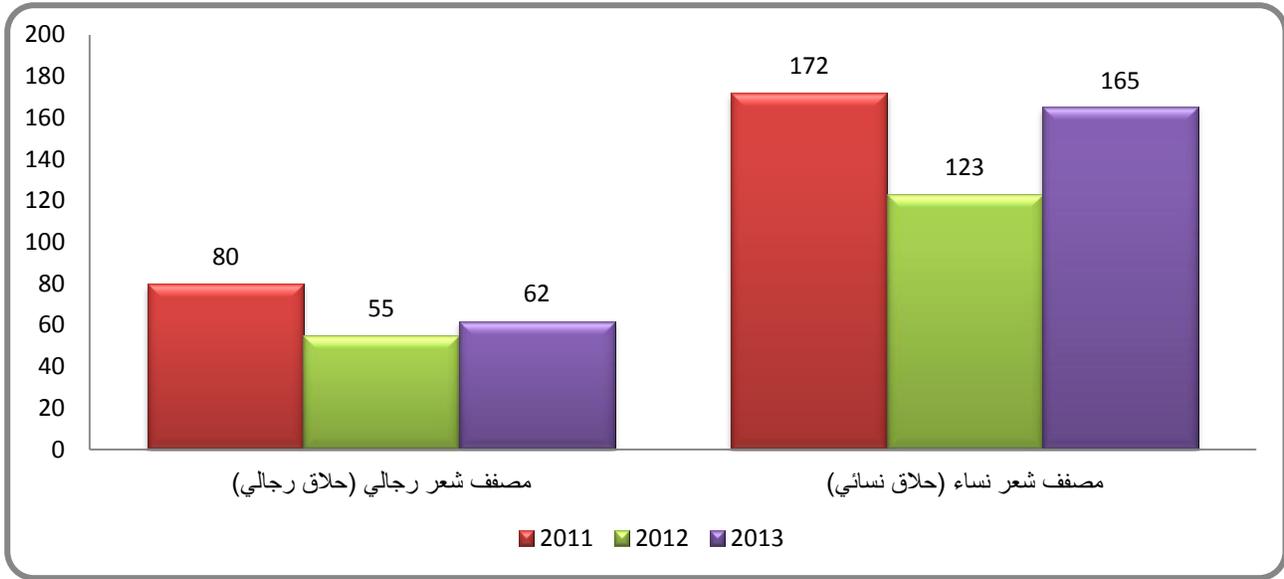
البرنامج التدريبي	الطاقة الاستيعابية	2011	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية	2012	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية	2013	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية
مصنّف شعر رجالي (حلاق رجالي)	4620	1107	24.0%	1149	24.9%	949	20.5%
مصنّف شعر نساء (حلاق نسائي)	5310	2100	39.5%	2311	43.5%	2490	46.9%
أخصائيّ تجميل (مكياج عام)	2490	505	20.3%	497	20.0%	592	23.8%
أخصائيّ العناية بالأظافر والقدم	500	30	6.0%	50	10.0%	40	8.0%
فني عناية بالبشرة	920	145	15.8%	198	21.5%	237	25.8%



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

جدول 40: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الشمال

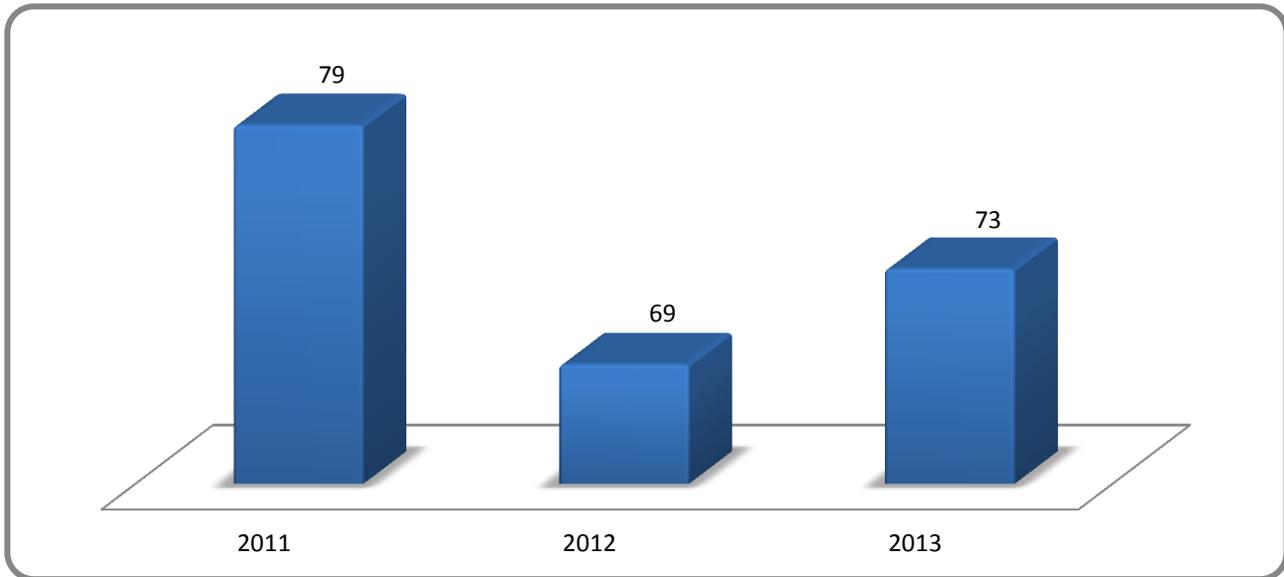
البرنامج التدريبي	الطاقة الاستيعابية	2011	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية	2012	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية	2013	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية
مصنّف شعر رجالي (حلاق رجالي)	900	80	8.9%	55	6.1%	62	6.9%
مصنّف شعر نساء (حلاق نسائي)	550	172	31.3%	123	22.4%	165	30.0%



شكل 42: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الشمال للأعوام

جدول 41: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الجنوب

البرنامج التدريبي	2011	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية	2012	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية	2013	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية
مصنف شعر رجالي (حلاق رجالي)	79	47.9%	69	41.8%	73	44.2%

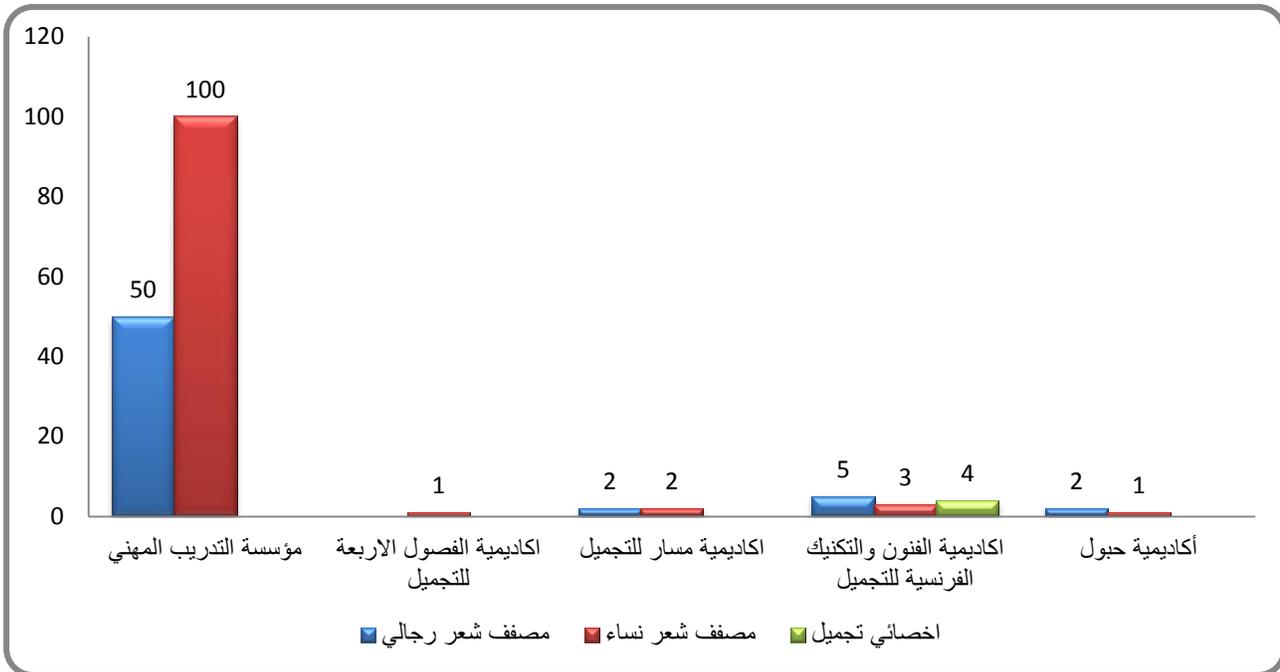


شكل 43: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الجنوب

أما فيما يتصل بذوي الإعاقات ودور الجهات المزودة للتدريب في تدريبهم ورفع كفاءتهم، فقد كشفت النتائج عن أنّ هناك ثلاثة برامج تدريبية تُدرّب (170) مُتدرباً من ذوي الإعاقات توزعوا بواقع ستة متدربين في برنامج مصفّف شعر رجالي وبنسبة (35%)، وثمانية متدربين في برنامج مصفّف شعر نساء وبنسبة (63%)، وتسعة متدربين في برنامج أخصائيّ تجميل وبنسبة (2%).

جدول 42 : توزيع المتدربين الحاليين من ذوي الإعاقات حسب مزودي التدريب والبرنامج التدريبي

البرنامج التدريبي	مصفّف شعر رجالي	مصفّف شعر نساء	أخصائيّ تجميل	المجموع
مؤسسة التدريب المهنيّ	50	100		150
أكاديمية الفصول الأربعة للتجميل		1		1
أكاديمية مسار للتجميل	2	2		4
أكاديمية الفنون والتكنيك الفرنسية للتجميل	5	3	4	12
أكاديمية حبول	2	1		3
المجموع	59	107	4	170

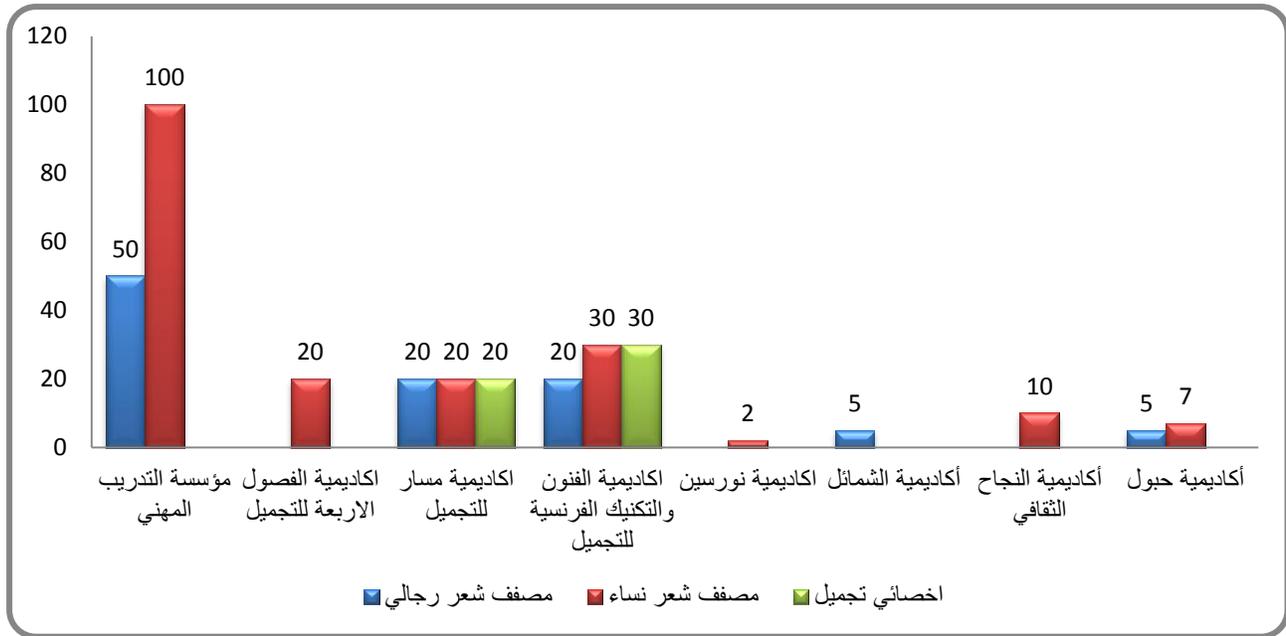


شكل 44 : توزيع المتدربين الحاليين من ذوي الإعاقات حسب مزودي التدريب والبرنامج التدريبي

وبسؤال مزودي التدريب عن فرص التدريب المستقبلية لهذه الفئة من المجتمع، أبدت ثماني جهات استعداداً لتقديم ثلاثة برامج تدريبية كما هو مبين في الجدول أدناه.

جدول 43: توزيع المتدربين من ذوي الإعاقات المتوقع تدريبهم مستقبلاً حسب مزودي التدريب والبرنامج التدريبي

المجموع	أخصائيّ تجميل	مصنّف شعر نساء	مصنّف شعر رجالي	البرنامج التدريبي
150		100	50	مؤسسة التدريب المهنيّ
20		20		أكاديمية الفصول الأربعة للتجميل
60	20	20	20	أكاديمية مسار للتجميل
80	30	30	20	أكاديمية الفنون والتكنيك الفرنسية للتجميل
2		2		أكاديمية نورسين
5			5	أكاديمية الشمانل
10		10		أكاديمية النجاح الثقافي
12		7	5	أكاديمية حبول
339	50	189	100	المجموع



شكل 45: توزيع المتدربين من ذوي الإعاقات المتوقع تدريبهم مستقبلاً حسب مزودي التدريب والبرنامج التدريبي

3.3 برامج إعداد العاملين في مهن قطاع التجميل وتصفيف الشعر

3.3.1 المهارات العامّة المتضمّنة في برامج إعداد العاملين

يبين الجدول (44) المهارات العامّة الداعمة للتشغيل والتموّاة بشكل كافٍ في البرامج التدريبية المطبّقة لدى الجهات المزودة للتدريب. حيث تظهر قلة البرامج المطبّقة التي تركز على المهارات العامّة الداعمة للتشغيل مع محدودية في المهارات المتوفرة نفسها.

جدول 44: المهارات العامة الداعمة للتشغيل والتي توفرها البرامج التدريبية بشكل كافٍ

المهارات العامة الداعمة للتشغيل والمتوافرة بشكل كافي	البرنامج التدريبي
مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط وتنظيم الوقت	مصنّف شعر رجالي (حلاق رجالي)
مهارة استخدام الحاسوب، مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط وتنظيم الوقت، مهارة التواصل باللغة الانجليزية، مهارات عديدة	مصنّف شعر نساء (حلاق نسائي)
مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارة التحليل وحل المشكلات، مهارة التخطيط وتنظيم الوقت	أخصائي تجميل (مكيح عام)
مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارة التخطيط وتنظيم الوقت	أخصائي العناية بالأظافر والقدم
مهارة الإبداع والابتكار، مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، مهارة التخطيط وتنظيم الوقت	فني عناية بالبشرة

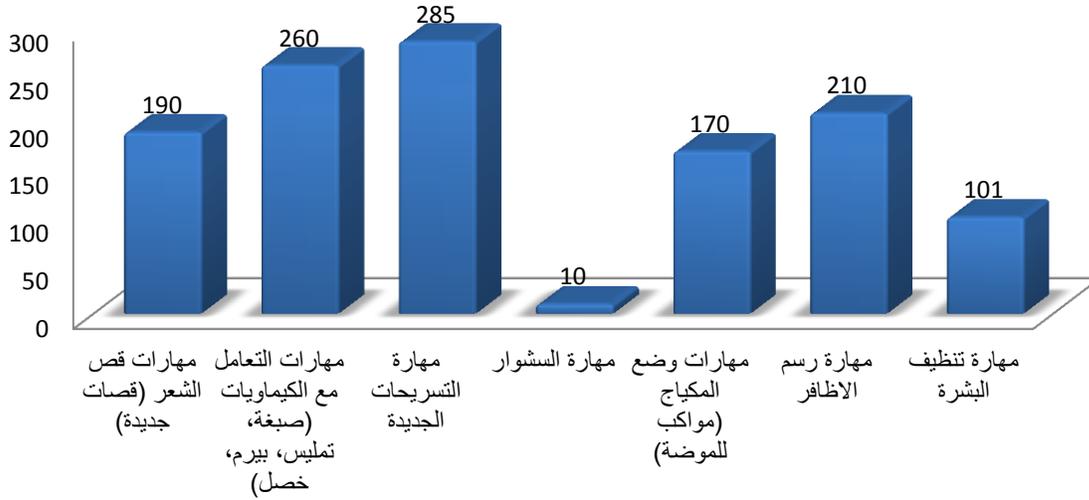
3.3.2 برامج رفع الكفاءة المقدّمة في قطاع التجميل وتصنيف الشعر

تتنوّع دورات رفع الكفاءة المقدّمة من الجهات المزودة للتدريب ضمن سبعة برامج تدريبية هي: دورة مهارات قص الشعر (قصات جديدة) بواقع (190) متدرباً، ودورة مهارات التعامل مع الكيماويات (صبغة، تلميس، بيرم، خصل) بواقع (260) متدرباً، ودورة مهارات التسريحات الجديدة بواقع (285) متدرباً، ودورة مهارة السشوار بواقع (10)، ودورة مهارات وضع المكياج (مواكب للموضة) بواقع (170) متدرباً، ودورة مهارة رسم الأظافر بواقع (210) متدرب، ودورة تنظيف البشرة بواقع (101) متدرباً للفترة (2011-2013). وقد تراوحت مدد هذه الدورات بين 10 و 50 ساعة وذلك بنسبة (55%) لدورات مدتها 40 ساعة، و (23%) لدورات مدتها 20 ساعة.

جدول 45: توزيع المتدربين حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها والعام الذي تدربوا فيه

المجموع	عدد المتدربين			الدورة التدريبية
	2013	2012	2011	
190	65	65	60	مهارات قص الشعر (قصات جديدة)
260	115	45	100	مهارات التعامل مع الكيماويات (صبغة، تلميس، بيرم، خصل)
285	140	75	70	مهارة التسريحات الجديدة
10	10	0	0	مهارة السشوار
170	79	49	42	مهارات وضع المكياج (مواكب للموضة)
210	90	60	60	مهارة رسم الاظافر
101	36	35	30	مهارة تنظيف البشرة
1226	535	329	362	المجموع

وتجدر الإشارة إلى أنّ هذه الدورات موجودة بشكل حصري في إقليميّ الوسط والشمال، وكانت موجهة بشكل حصري للإناث (1226) متدربة للأعوام (2011-2013).

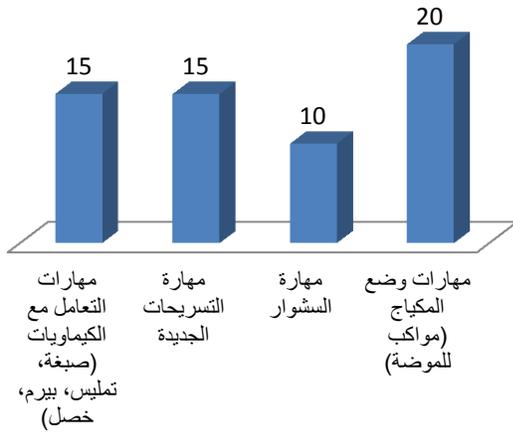


شكل 46: توزيع المتدربين حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها للأعوام (2011-2013)

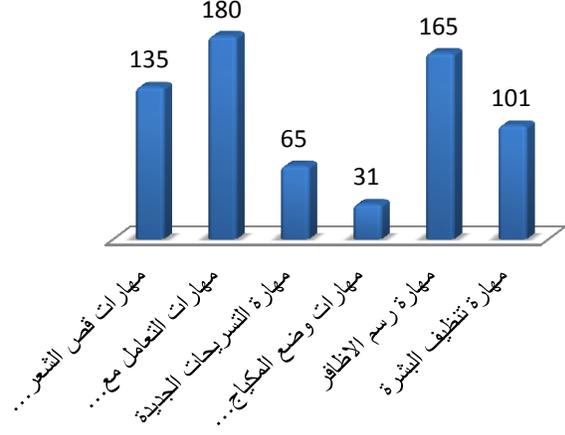
جدول 46: توزيع المتدربين حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها وجهات التدريب المزودة لهذه الدورات للأعوام (2011-2013)

عدد الخريجين	البرنامج التدريبي	الجهات المزودة للتدريب
75	مهارة التسريحات الجديدة	مؤسسة التدريب المهني
15	مهارات التعامل مع الكيماويات (صبغة، تلميس، بيرم، خصل)	أكاديمية الفصول الأربعة للتجميل
15	مهارة التسريحات الجديدة	
10	مهارة الشوار	
20	مهارات وضع المكياج (مواكب للموضة)	
65	مهارات التعامل مع الكيماويات (صبغة، تلميس، بيرم، خصل)	أكاديمية الفنون والتكنيك الفرنسية للتجميل
115	مهارة التسريحات الجديدة	
112	مهارات وضع المكياج (مواكب للموضة)	
7	مهارات وضع المكياج (مواكب للموضة)	أكاديمية نورسين
55	مهارات قص الشعر (قصات جديدة)	أكاديمية فايز عمر للتجميل
35	مهارة رسم الاظافر	
15	مهارة التسريحات الجديدة	أكاديمية الكابتن للتجميل
10	مهارة رسم الاظافر	
135	مهارات قص الشعر (قصات جديدة)	أكاديمية حبول
180	مهارات التعامل مع الكيماويات (صبغة، تلميس، بيرم، خصل)	
65	مهارة التسريحات الجديدة	
31	مهارات وضع المكياج (مواكب للموضة)	
165	مهارة رسم الاظافر	
101	مهارة تنظيف البشرة	
135	مهارات قص الشعر (قصات جديدة)	

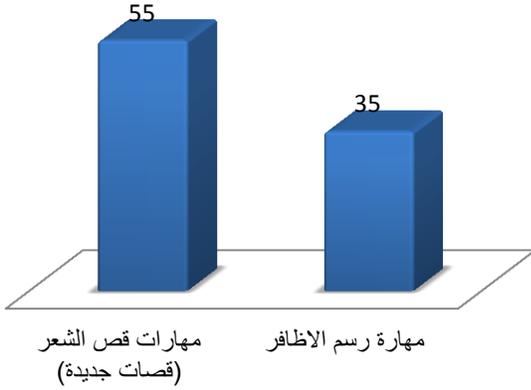
أكاديمية الفصول الأربعة للتجميل



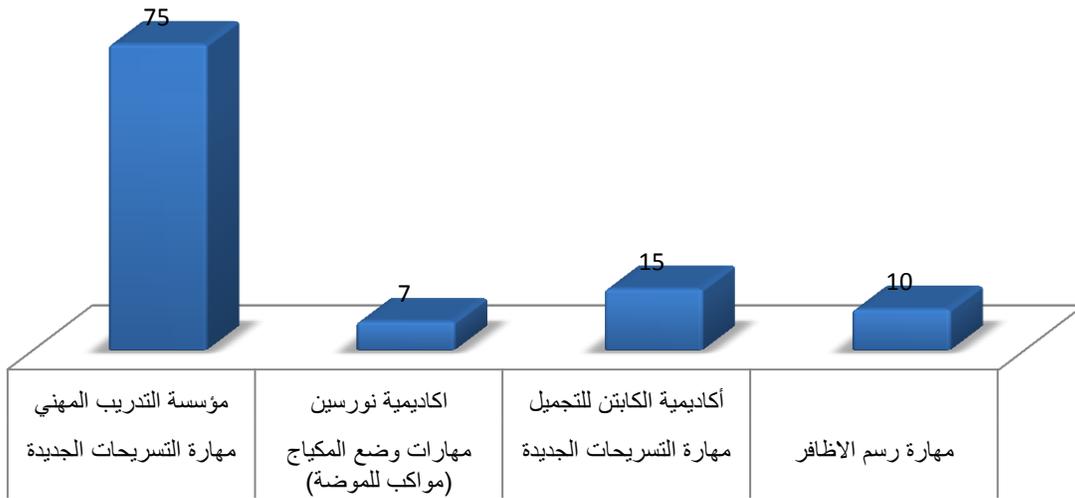
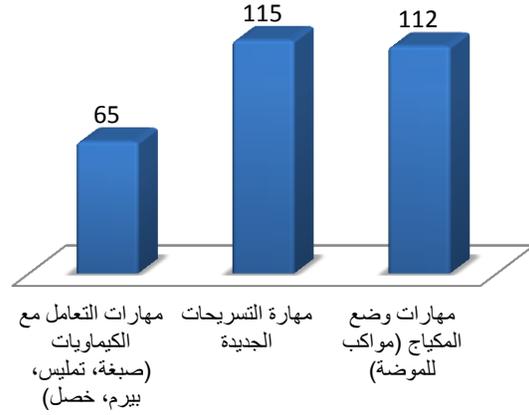
أكاديمية حيول



أكاديمية فايز عمر للتجميل



أكاديمية الفنون والتكنيك الفرنسية

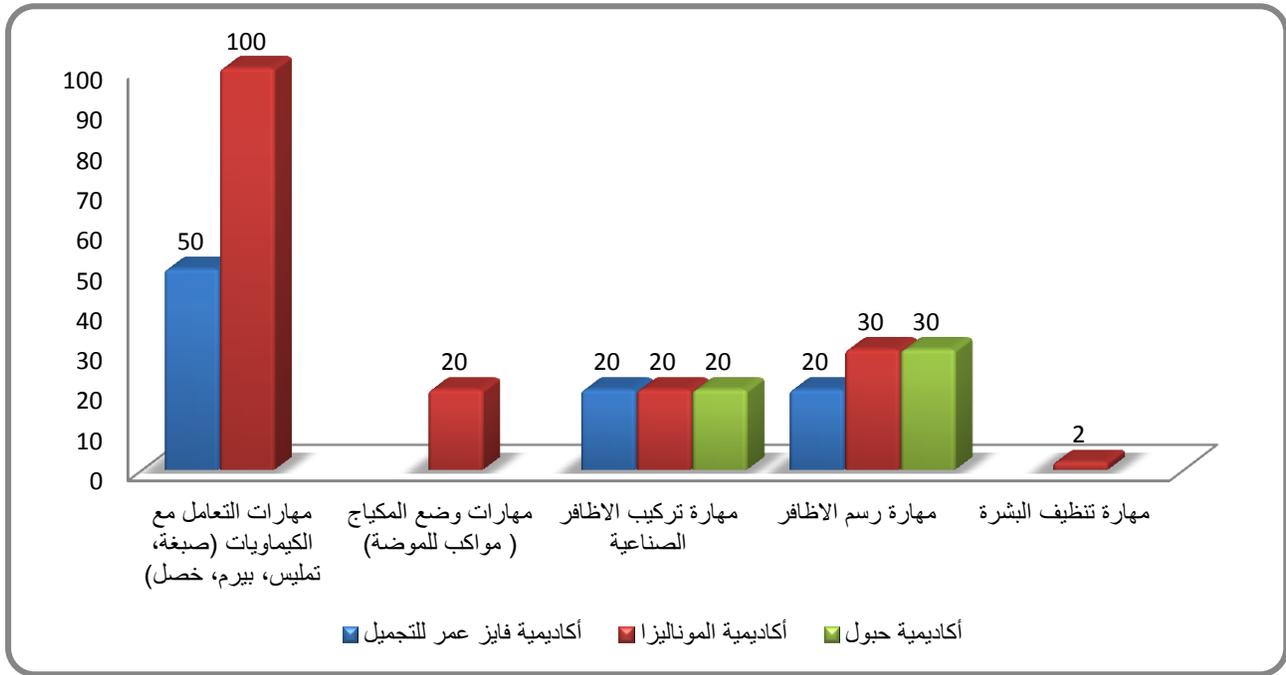


شكل 47: توزيع المتدربين في مؤسسة التدريب المهني حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها للأعوام (2011-2013)

وتجدر الإشارة إلى أنّ أكاديميّة فايز عمر للتجميل، وأكاديميّة الموناليزا، وأكاديميّة حبول ستقدم دورات رفع كفاءة مستقبلاً لتدريب (339) متدرباً، موزعين ضمن 5 مهارات مختلفة كما هو مبين في الجدول أدناه.

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

المجموع	أكاديمية حبول	أكاديمية الموناليزا	أكاديمية فايز عمر للتجميل	البرنامج التدريبي
150		100	50	مهارات التعامل مع الكيماويات (صبغة، تمليس، بيرم، خصل)
20		20		مهارات وضع المكياج (مواكب للموضة)
60	20	20	20	مهارة تركيب الاظافر الصناعية
80	30	30	20	مهارة رسم الاظافر
2		2		مهارة تنظيف البشرة
339	50	189	100	المجموع



شكل 48: الطاقة الاستيعابية لدورات رفع الكفاءة المزمع تنفيذها مستقبلاً حسب مسمى الدورة والجهة المزودة

الفصل الرابع

تقدير فجوة العرض والطلب في قطاع

التجميل وتصفيف الشعر

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 التجميل وتصنيف الشعر 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، وبالتالي، وبديهيًا وجود فجوة بين العرض والطلب. وقد تمّ من خلال هذه الدراسة، تقصي مقدار الفجوة بين العرض والطلب في قطاع التجميل وتصنيف الشعر ومجالاتها المختلفة. وقد كشفت النتائج عن الآتي: عدد المنشآت العاملة في هذا القطاع (8.533) منشأة بحجم عمالة إجماليّ بلغ (14.628) عاملاً وعاملة. وبشكل عام بلغ حجم الطلب الإجماليّ للأعوام (2014-2016) نحو (1.793) فرصة عمل ضمن هذا القطاع، في حين بلغ حجم العرض الإجماليّ (10.567) للأعوام (2011-2013)، الأمر الذي يشير إلى وجود فجوة عددية كبيرة تقدر بنحو (8.774) كفائض عرض، مما يعني أنّ السوق قادر على استيعاب ما نسبته (17%) فقط من حجم العرض، وكذلك يمكن استيعاب ما نسبته (8%) في السوق غير المنظم. وبالتالي، يستوعب السوق قرابة (25%)، وباقي النسبة للعاطلين عن العمل ويشكلون حوالي (75%) بطالة. وهذا إنّما يدل على تخطيط غير جيد للعرض لدى مزودي التدريب وفي مختلف مجالات البرامج المطلوبة.

وتجدر الإشارة إلى أنّ الفجوة الفعلية، وبالتالي الحجم الفعلي للعاطلين عن العمل أقل مما هو عليه هنا نظراً لكونه قطاعاً حيويًا ومصدراً للعمالة، حيث إنّ هناك طلباً مرتفعاً على مهن التجميل وتصنيف الشعر في دول الخليج العربي. ومن ناحية أخرى، تجدر الإشارة إلى أنّ حجم الفجوة تمّ تقديره في ظل القطاع الرسمي المنظم، لكن فعلياً هناك قطاع آخر غير منظم وغير مشمول ضمن هذه الدراسة، وهو يستوعب أعداداً كبيرة من العاملين تقدر بنحو (44%) من إجماليّ العمالة الرسمية المنظمة². وقد صرّحت مجموعة من أصحاب العمل بأنّ جزءاً كبيراً من حجم العرض يجب استثنائه وطرحه من إجماليّ العرض بسبب طبيعة ظروف عمل المرأة من حيث إنّ عدداً كبيراً من الخريجات لا يذهبن لسوق العمل لعدة أسباب، منها: الزواج و ترك سوق العمل، وتدرّب جزء كبير من الإناث لتلبية احتياجاتهن الشخصية وليس للعمل، ووجود ثقافة العيب لبعض المهن مثل المنكير والبديكير (العناية بالأظافر والقدم)، والانتقال للتعليم الجامعي فجزء كبير من خريجي وزارة التربية والتعليم لا يدخلون سوق العمل بل يتوجهون للتعليم الجامعي. من ناحية أخرى، يتوجّب على راسمي السياسات في مجال التشغيل الالتفات إلى انعكاس الظروف الحالية السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية على حدّ سواء على التنبؤات المستقبلية السلبية لأصحاب العمل.

ولتعرّف جوانب العرض والطلب ضمن البرامج التدريبية انظر الجدول (48) والذي يبيّن البرامج التدريبية التي طلب أصحاب العمل توافرها، وما يقابلها من برامج تدريبية يقدمها مزودو التدريب.

² <http://www.mop.gov.jo/uploads/informal%20sector%20panoramic%20study%20final.pdf>

جدول 48 : البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر

البرنامج التدريبي المطلوب	البرنامج التدريبي المعروض
مهارات قص الشعر الطويل	مصنّف شعر نساء
مهارات قص الشعر (قصات جديدة)	مصنّف شعر نساء مصنّف شعر رجال
مهارات التعامل مع الكيماويات (صبغة، تمليس، بيرم، خصل)	مصنّف شعر نساء مصنّف شعر رجال
مهارة التسريحات الجديدة	مصنّف شعر نساء مصنّف شعر رجال
مهارة السشوار	مصنّف شعر نساء مصنّف شعر رجال
مهارات وضع المكياج (مواكب للموضة)	أخصائيّ تجميل (مكيح)
مهارة المكياج السينمائي	أخصائيّ تجميل (مكيح)
مهارة تركيب الاظافر الصناعية	أخصائيّ العناية بالآظافر والقدم
مهارة رسم الاظافر	أخصائيّ العناية بالآظافر والقدم
مهارة تنظيف البشرة	فني عناية بالبشرة
إزالة الشعر غير المرغوب به بالليزر	فني عناية بالبشرة

ويلاحظ من الجدول أعلاه أنّ البرامج التدريبية المطلوبة من قبل أصحاب العمل هي أكثر تحديداً وتخصيصاً، في حين أنّ البرامج التدريبية المقدّمة من مزودي التدريب عامة نوعاً ما. فعلى سبيل المثال لا الحصر، يطلب أصحاب العمل برنامجاً تدريبياً للمكياج السينمائي وهو برنامج محدد جداً، بينما نجد أنّ مزودي التدريب يقدمون برنامجاً عاماً قد يخدم في تلبية الطلب لكن بشكل غير مباشر وهو برنامج أخصائيّ تجميل.

ولمعرفة إن كانت دورات رفع الكفاءة تلبي الطلب الموجود انظر الجدول (49) الذي بيّن أنّ هناك (7) دورات رفع كفاءة تلبي سبعة من برامج التدريب المطلوبة، لكن تبقى هناك أربعة برامج تدريبية مطلوبة ولا يلبيها ما هو معروض وهي مبيّنة في الجدول أعلاه.

جدول 49: البرامج التدريبية المطلوبة المُلبّاة من خلال دورات رفع الكفاءة المعروضة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر

الدورة التدريبية المعروضة	البرامج التدريبية المطلوبة
مهارات قص الشعر (قصات جديدة)	مهارات قص الشعر (قصات جديدة)
مهارات التعامل مع الكيماويات (صبغة، تلميس، بيرم، خصل)	مهارات التعامل مع الكيماويات (صبغة، تلميس، بيرم، خصل)
مهارة التسريحات الجديدة	مهارة التسريحات الجديدة
مهارة السشوار	مهارة السشوار
مهارات وضع المكياج (مواكب للموضة)	مهارات وضع المكياج (مواكب للموضة)
مهارة رسم الاظافر	مهارة رسم الاظافر
مهارة تنظيف البشرة	مهارة تنظيف البشرة

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

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

عدد الأفراد المطلوب تدريبهم	البرنامج التدريبي المطلوب
44	مهارات قص الشعر الطويل
234	مهارات قص الشعر (قصات جديدة)
48	مهارات التعامل مع الكيماويات (صبغة، تلميس، بيرم، خصل)
160	مهارة التسريحات الجديدة
25	مهارة السشوار
54	مهارات وضع المكياج (مواكب للموضة)
8	مهارة المكياج السينمائي
1	مهارة تركيب الاظافر الصناعية
4	مهارة رسم الاظافر
32	مهارة تنظيف البشرة
9	إزالة الشعر غير المرغوب به بالليزر

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

العدد المطلوب تدريبه في إقليم الجنوب	العدد المطلوب تدريبه في إقليم الشمال	العدد المطلوب تدريبه في إقليم الوسط	البرنامج التدريبي المطلوب
2	2	40	مهارات قص الشعر الطويل
19	26	189	مهارات قص الشعر (قصات جديدة)
10	15	23	مهارات التعامل مع الكيماويات (صبغة، تلميس، بيرم، خصل)
20	40	100	مهارة التسريحات الجديدة
8		18	مهارة السشوار
	23	30	مهارات وضع المكياج (مواكب للموضة)
		8	مهارة المكياج السينمائي
		1	مهارة تركيب الأظافر الصناعية
		4	مهارة رسم الأظافر
		32	مهارة تنظيف البشرة
		9	إزالة الشعر غير المرغوب به بالليزر

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

بينت الدراسة سابقاً، في الفصل الثاني والثالث المهارات العامة الداعمة للتشغيل في كل من جانبي العرض والطلب. ومن خلال إجراء مقارنة بين الجدولين اتضح أنّ الجهات المزودة للتدريب توفر جميع المهارات التي طلبها أصحاب العمل وبدرجة كافية. وعليه، لا توجد فجوة بين العرض والطلب فيما يتعلّق بالمهارات العامة الداعمة للتشغيل في قطاع التجميل وتصفيف الشعر.

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

- مهارات قص الشعر الطويل.
- مهارة وضع المكياج السينمائي.
- مهارة تركيب الأظافر الصناعية.
- مهارة التعامل مع الكريمات.
- مهارة إزالة الشعر غير المرغوب فيه بالليزر.

4.3 الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الإناث

كشفت نتائج الدراسة عن أنّ هناك طلباً مستقبلياً على الإناث للعمل في هذا القطاع يقدر بنحو (1.025) فرصة عمل للأعوام (2014-2016)، توزّع هذا الطلب ضمن مهن إدارية وفنيّة مختلفة. وكذلك، نجد أنّ هناك عرضاً من الإناث، حيث أشارت بيانات المسح إلى أنه قد تمّ تخريج (10.073) متدربة من الجهات المزودة للتدريب المختلفة والمشمولة بمسح الدراسة (قراءة 7.734 متدربة من برامج الإعداد المهنيّ). وهنا، نلاحظ الفجوة الرقمية الأوليّة بين ما هو معروض، وما هو مطلوب (6.709) من الإناث إذ لا يوجد طلب يحتويهن ضمن قطاع التجميل وتصفيف الشعر).

ويمكن الاطلاع على تفصيل المهن المطلوبة، وتخصصات الخريجات المعروضة والمبينة في الجدول (52) أدناه، حيث يبيّن أنّ هناك خلاً كبيراً وواضحاً في سوق عمل هذا القطاع. حيث لوحظ وجود توافق بين العرض والطلب، ووجود فجوة في بعض التخصصات لصالح العرض (مؤشر بطالة)، ووجود فجوة أخرى لصالح الطلب، وهي تشير للتخصصات القادرة على خلق فرص عمل في قطاع التجميل وتصفيف الشعر للإناث خلال الأعوام (2014-2016).

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

العرض	العدد المعروض	الطلب	العدد المطلوب	الفجوة
مصنّف شعر نساء (حلاق نسائي)	2100	مصنّف شعر نساء (حلاق نسائي)	648	فائض عرض
أخصائيّ تجميل (مكيح عام)	505	أخصائيّ تجميل (مكيح عام)	133	فائض عرض
أخصائيّ العناية بالأظافر والقدم	30	أخصائيّ العناية بالأظافر والقدم	20	فائض عرض
فني عناية بالبشرة	145	فني عناية بالبشرة	29	فائض عرض
مهارات قص الشعر (قصات جديدة)	60	مهارات قص الشعر (قصات جديدة)	234	فائض طلب
مهارات التعامل مع الكيماويات	100	مهارات التعامل مع الكيماويات	48	فائض عرض
مهارة التسريحات الجديدة	70	مهارة التسريحات الجديدة	160	فائض طلب
مهارة السشوار	0	مهارة السشوار	25	فائض طلب
مهارات وضع مكياج مواكب للموضة	42	مهارات وضع مكياج مواكب للموضة	54	فائض طلب
مهارة رسم الأظافر	60	مهارة رسم الأظافر	4	فائض عرض
مهارة تنظيف البشرة	30	مهارة تنظيف البشرة	32	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	مهارات قص الشعر الطويل	40	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	مهارة المكياج السينمائي	8	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	مهارة تركيب الأظافر الصناعية	1	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	إزالة الشعر غير المرغوب به بالليزر	9	فائض طلب
المجموع	3,142	المجموع	1,445	فائض عرض = 1,697

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

بيّنت الدراسة سابقاً في الفصل الثاني أن هناك (64) عاملاً من أصل (14.628) عاملاً في القطاع، ويشكلون ما نسبته (0.4%) فقط، وهم يعملون في سبع مهن مختلفة في القطاع نفسه، لكن أكثر المهن التي يتركزون فيها هي مهنة مصفّف شعر رجالي، ومصفّف شعر نساء، ومساعد مصفّف شعر رجالي.

كشفت نتائج المسح أنّ هناك (12) منشأة عاملة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر على استعداد لتوفير (224) فرصة عمل. ومن ناحية أخرى، أعلنت جهتان من الجهات المزودة للتدريب عن أنّ هناك (170) متدرباً من ذوي الإعاقات يتدربون في ثلاثة برامج مختلفة، وأنّ هناك (8) جهات مزودة للتدريب على استعداد لتوفير (339) فرصة تدريبية مستقبلاً.

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

العرض	العدد المعروض	الطلب	العدد المطلوب	الفجوة
مصفّف شعر رجالي	59	مصفّف شعر رجالي	35	فائض عرض
مصفّف شعر نساء	107	مصفّف شعر نساء	120	فائض طلب
أخصائيّ تجميل (مكيح)	4	أخصائيّ تجميل (مكيح)	23	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	مساعد مصفّف شعر رجالي	2	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	مساعد مصفّف شعر نساء	2	فائض طلب
لا يوجد عرض	0	فني العناية بالبشرة	2	فائض طلب
المجموع	170	المجموع	184	فائض طلب = 14

عليه، تجد الدراسة أنّ هناك فجوة بين ما هو مطلوب وما هو معروض من برامج تدريبية لذوي الإعاقات في قطاع التجميل وتصفيف الشعر، وتؤكد على ضرورة توفير البرامج التدريبية المطلوبة في الجدول (53) لهذه الفئة من المجتمع.

الفصل الخامس

خطة تنمية الموارد البشرية في قطاع

التجميل وتصفيف الشعر

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

منهجية إعداد خطة الموارد البشرية لقطاع التجميل وتصنيف الشعر (2015-2017)

أولاً: تشكيل الفريق القطاعي لقطاع التجميل وتصنيف الشعر

تشكل الفريق القطاعي لقطاع التجميل وتصنيف الشعر بموجب كتاب مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني رقم (أس28/1/2) بتاريخ (2013/10/20) برئاسة ممثل من القطاع الخاص وعضوية (7) ممثلين من أصحاب الصالونات، وممثل عن أمانة سر مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، وممثل عن مركز الاعتماد وضبط الجودة. وقد تضمنت مهام وأهداف الفريق دراسة هموم وقضايا القطاع على مستوى السياسات والاستراتيجيات، وتطوير خطة تنمية موارد بشرية للقطاع، ودراسة المعايير المهنية للقطاع، ورفع جميع نتائج أعماله لمجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

ثانياً: إعداد دراسة مكتبية وخطة موارد بشرية أولية لقطاع التجميل وتصنيف الشعر

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

ثالثاً: دراسة المركز الوطني للفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع التجميل وتصنيف الشعر

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

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

- بناءً على نتائج دراسة المركز الوطني للفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع التجميل وتصنيف الشعر، تم:
- مراجعة وتطوير مسودة خطة الموارد البشرية القطاعية لقطاع التجميل وتصنيف الشعر.
- عرض مسودة خطة الموارد البشرية القطاعية لقطاع التجميل وتصنيف الشعر على اللجنة الاستشارية للدراسة، وأخذ ملاحظاتهم على الخطة وتضمينها.
- عرض مسودة خطة الموارد البشرية القطاعية لقطاع التجميل وتصنيف الشعر على الفريق القطاعي لقطاع التجميل وتصنيف الشعر، وأخذ ملاحظاتهم على الخطة وتضمينها.
- إقرار خطة تنمية الموارد البشرية القطاعية لقطاع التجميل وتصنيف الشعر بشكلها النهائي.

مسودة خطة تنمية الموارد البشرية لقطاع التجميل وتصنيف الشعر للأعوام (2015-2017)

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

الهدف الاستراتيجي (1):

الارتقاء بخدمات التدريب والتعليم المهني والتقني في قطاع التجميل وتصنيف الشعر؛ لإنتاج قوة عاملة مؤهلة تلبي الاحتياجات الحالية والمستقبلية للقطاع

(مؤشر الأداء للهدف الاستراتيجي 1:

مستوى رضا أصحاب العمل عن خريجي مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني في قطاع التجميل وتصنيف الشعر في عام 2017

النتيجة (1):

برامج التدريب والتعليم المهني والتقني تستجيب لاحتياجات قطاع التجميل وتصنيف الشعر.

النشاط	مؤشر الأداء	الإطار الزمني	وسيلة التحقق	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
1.1 تشكيل الفريق الوطني لتنمية الموارد البشرية لقطاع التجميل وتصنيف الشعر	<ul style="list-style-type: none"> القطاع غير الحكومي يمثل ما لا يقل عن 65% من تشكيلة الفريق القطاعي (فريق الموارد البشرية لقطاع التجميل وتصنيف الشعر) عقد الاجتماع الأول وانتخاب رئيس الفريق القطاعي. الفريق القطاعي يعقد اجتماعاته بانتظام. 	اجتماع دوري للفريق القطاعي بواقع اجتماع واحد كل شهرين	<ul style="list-style-type: none"> كتاب إعادة تشكيل الفريق القطاعي. محاضر اجتماعات الفريق القطاعي. 	مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.	مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام والخاص. وزارة العمل النقابات والجهات المعنية

<p>الفريق القطاعي</p>	<p>المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية</p>	<p>• مسودة القطاعية للتجميل الشعر الدراسة لقطاع وتصنيف</p>	<p>الربيع الثالث من عام 2014</p>	<p>• تقرير جانبي العرض والطلب • توصيات الدراسة</p>	<p>تحليل نتائج الدراسة المسحية الميدانية التي نفذها المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية لقطاع التجميل وتصنيف الشعر</p>
<p>مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.</p>	<p>الفريق القطاعي</p>	<p>• وثيقة الخطة التنفيذية للفريق القطاعي للأعوام 2015-2016-2017 • تقارير المتابعة والتقييم الربعية. • التقرير السنوي</p>	<p>• الربع الرابع من عام 2014</p>	<p>• خطة العمل التنفيذية للأعوام 2015-2016-2017 معدة وقابلة للتنفيذ • توزيع الأدوار والمسؤوليات على الجهات المعنية والفريق القطاعي في تنفيذ الخطة</p>	<p>1.2 إعداد خطة عمل تنفيذية لتطوير الموارد البشرية لقطاع التجميل وتصنيف الشعر</p>
<p>• مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. • الجهات الممولة والداعمة</p>	<p>الفريق القطاعي</p>	<p>• ميزانية الخطة التنفيذية للفريق القطاعي للأعوام 2015-2016-2017 • تقارير المتابعة والتقييم الربعية. • التقرير السنوي</p>	<p>• الربع الأول والثاني من عام 2015</p>	<p>• التواصل مع الجهات الممولة والداعمة لتبني تمويل خطة العمل التنفيذية لقطاع التجميل وتصنيف الشعر</p>	
<p>مركز الاعتماد وضبط الجودة</p>	<p>الفريق القطاعي</p>	<p>وثائق وأدلة المعايير المعايير المهنية المحدثة</p>	<p>الربيع الثالث والرابع من عام 2015</p>	<p>وثائق وأدلة المعايير المهنية لمهن وأعمال القطاع التالية محدثة ومطورة ومنشورة • مصفّف شعر رجالي (حلاق رجالي) • مساعد مصفّف شعر رجالي (مساعد حلاق رجالي) • مصفّف شعر أطفال (حلاق أطفال) • مصفّف شعر نساء (حلاق نسائي) • مساعد مصفّف شعر نساء (مساعد حلاق</p>	<p>1.3 مراجعة وتطوير المعايير المهنية للمهن المطلوبة في القطاع وبما ينسجم مع نتائج دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية</p>

				<p>نسائي)</p> <ul style="list-style-type: none"> • مصفف شعر/ شعر مستعار • أخصائيّ تجميل (ممكيج عام) • مساعد أخصائيّ تجميل (مساعد ممكيج) • أخصائيّ العناية بالأظافر والقدم • أخصائيّ تدليك • أخصائيّ وشم • فني عناية بالبشرة • المهن والاعمال الاخرى المساندة في القطاع 	
				قابلية البرامج لإدماج ذوي الاحتياجات الخاصة (المعوقين) .	
الفريق القطاعي	مؤسسات التدريب والتعليم	<ul style="list-style-type: none"> • تقارير مؤسسات التدريب والتعليم لمراجعة وتطوير البرامج التدريبية والتقنية • وثائق البرامج التدريبية والتقنية المطورة 	الربع الاول والثاني من عام 2016	<p>البرامج التدريبية والتقنية التالية مراجعة ومطورة ومحدثة :</p> <ul style="list-style-type: none"> • مهارات التعامل مع الكيماويات (صبغة، تلميس، بيرم، خصل) • مهارات وضع المكياج (مواكب للموضة) مهارة • تركيب الاظافر الصناعية • مهارة رسم الاظافر • مهارة تنظيف البشرة • مهارات قص الشعر (قصات جديدة) • مهارات التعامل مع الكيماويات (صبغة، تلميس، بيرم، خصل) • مهارة التسريحات الجديدة • مهارة السشوار • مهارات وضع المكياج (مواكب للموضة) • مهارة رسم الاظافر • مهارة تنظيف البشرة 	<p>1.4 تطوير البرامج التدريبية والتقنية والمناهج للقطاع التي تنفذها مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني .</p>

<ul style="list-style-type: none"> • مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام والخاص • الجهات الدولية المانحة. 	<ul style="list-style-type: none"> • الفريق القطاعي 	<p>وثائق الدورات التدريبية.</p>	<p>الربع الثالث والرابع من عام 2015</p>	<p>عقد (4) دورات لرفع الكفاءة الفنية للمدربين /المعلمين المهنيين العاملين في القطاع لدى مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني في المجالات الآتية :</p> <ul style="list-style-type: none"> • مصفّف شعر رجالي • مصفّف شعر نساء • مصفّف شعر نساء • أخصائيّ تجميل 	<p>1.5 تنفيذ دورات تدريبية لرفع كفاءة المدربين/المعلمين المهنيين في مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني على المهارات التي يتطلبها سوق العمل وبما ينسجم مع نتائج دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية</p>
<ul style="list-style-type: none"> • مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني ومؤسسات القطاع الخاص • وزارة العمل 	<ul style="list-style-type: none"> • الفريق القطاعي 	<p>وثيقة اتفاقية تنفيذ التدريب</p>	<p>الربع الاول من عام 2017</p>	<p>عدد اتفاقيات التعاون ومذكرات التفاهم الموقعة بين مزودي التدريب في القطاعين العام والخاص للإدارة المشتركة للمرافق والبرامج التدريبية</p>	<p>1.6 إنشاء شراكات بين القطاعين العام والخاص في مجال تنفيذ وتقييم برامج التدريب لقطاع التجميل وتصنيف الشعر في مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني وبحيث تشمل على تغطية متطلبات المعوقين</p>
<ul style="list-style-type: none"> • مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني ومؤسسات القطاع الخاص 	<ul style="list-style-type: none"> • الفريق القطاعي 	<p>وثائق الدراسات والمسوح</p>	<p>الربع الثاني من عام 2017</p>	<p>دراسات مكتبية ومسوحات ميدانية تنفذ حول رضا اصحاب العمل عن برامج ومؤسسات التدريب والتعليم</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • 			<p>الربع الثاني من عام 2017</p>	<p>دراسات مكتبية ومسوحات ميدانية تنفذ حول رضا الطلبة والخريجين عن برامج ومؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. • الجهات الدولية المانحة. 	<ul style="list-style-type: none"> • الفريق القطاعي 	<ul style="list-style-type: none"> • قائمة اسماء المؤسسة والجهات • وثائق التراسل مع الجهات الإقليمية والدولية. • تقرير زيارة العمل • وثيقة اتفاقية التعاون. 	<p>الربع الثالث من عام 2017</p>	<ul style="list-style-type: none"> • قائمة محدثة سنوياً بالمؤسسات والجهات الإقليمية والدولية المستهدفة بالتعاون، • التواصل مع هذه الجهات، • زيارات استطلاعية للجهات الإقليمية والدولية المستهدفة بالتعاون • عدد اتفاقيات التعاون او / و"توأمة" أو أي ترتيبات أخرى للتعاون مع المؤسسة الدولية المختارة 	<p>1.7 إطلاق مبادرات تعاون في مجال التدريب و/أو التشغيل و/ أو الاستشارات مع جهات إقليمية ودولية في قطاع التجميل وتصنيف الشعر</p>
<p>مركز الاعتماد وضبط الجودة</p>	<ul style="list-style-type: none"> • الفريق القطاعي 	<p>تقارير المتابعة والتقييم</p>	<p>2015-2016-2017</p>	<p>زيادة تقدر بحوالي 5% سنوياً من عدد مزودي التدريب في قطاع التجميل وتصنيف الشعر الذين تم ترخيصهم واعتماد برامجهم التدريبية سنوياً.</p>	<p>1.8 متابعة ترخيص مزودي التدريب في قطاع التجميل وتصنيف الشعر واعتماد برامجهم التدريبية</p>

الهدف الاستراتيجي (2):

تحسين بيئة العمل والاستثمار في قطاع التجميل وتصنيف الشعر.

مؤشر الاداء للهدف الاستراتيجي 2:

ارتفاع معدلات الاستثمار في قطاع التجميل وتصنيف الشعر في عام (2017)

النتيجة (2):

تطوير بيئة وظروف العمل في التجميل وتصنيف الشعر

النشاط	مؤشر الأداء	الإطار الزمني	وسيلة التحقق	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
2.1 تعريف العاملين في مهن قطاع التجميل وتصنيف الشعر بحقوقهم وواجباتهم العمالية.	<ul style="list-style-type: none"> 12 ورشة تدريبية تعقد بواقع ورشة واحدة لكل محافظة لتعريف العاملين في منشآت القطاع بالنواحي التالية: تعريفهم بحقوقهم وواجباتهم العمالية تعريفهم بما يتعلق بنواحي الصحة والسلامة العامة للعاملين في مهن التجميل وتصنيف الشعر. 	الربيع الثاني والثالث والرابع من عام 2015	وثائق ورش العمل	الفريق القطاعي	<ul style="list-style-type: none"> وزارة العمل. مؤسسة التدريب المهني. منظمة العمل الدولية النقابات
2.2 الإسهام في تحسين ظروف وبيئة العمل في منشآت قطاع التجميل وتصنيف الشعر.	<ul style="list-style-type: none"> تنفيذ دراسة تقييمية ميدانية حول واقع الصحة والسلامة العامة وبيئة وظروف العمل في منشآت التجميل وتصنيف الشعر توصيات الدراسة 	الربيع الثالث من عام 2015	الدراسة التقييمية	<ul style="list-style-type: none"> الفريق القطاعي المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية 	<ul style="list-style-type: none"> وزارة العمل النقابات
	<ul style="list-style-type: none"> تنفيذ دراسة تقييمية حول واقع التشريعات وسياسات العمل في قطاع التجميل وتصنيف الشعر توصيات الدراسة 	الربيع الاول والثاني من عام 2016	الدراسة التقييمية	<ul style="list-style-type: none"> الفريق القطاعي المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية 	<ul style="list-style-type: none"> وزارة العمل النقابات

<ul style="list-style-type: none"> ● وزارة العمل ● مؤسسة التدريب المهني / مديرية تنظيم العمل المهني ● النقابات 	<ul style="list-style-type: none"> ● الفريق القطاعي 	اليات التفتيش	الربيع الثالث والرابع من عام 2016	تطوير آليات التفتيش على المنشأة والافراد الفنيين / المهنيين في قطاع التجميل وتصفيف الشعر.	
<ul style="list-style-type: none"> ● مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام والخاص ● النقابات 	الفريق القطاعي	وثائق الدورات التدريبية.	الربيع الرابع من عام 2016	<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"> ● مهارات قص الشعر الطويل ● مهارات قص الشعر (قصات جديدة) ● مهارات التعامل مع الكيماويات (صبغة، تلميس، بيرم، خصل) ● مهارة التسريحات الجديدة ● مهارة السشوار ● مهارات وضع المكياج (مواكب للموضة) ● مهارة المكياج السينمائي ● مهارة تركيب الاظافر الصناعية ● مهارة رسم الاظافر ● مهارة تنظيف البشرة ● إزالة الشعر غير المرغوب به بالليزر 	<p>2.3 تصميم وتنفيذ وتقييم دورات تدريبية بهدف رفع الكفاءة الفنية للعاملين في منشآت قطاع التجميل وتصفيف الشعر لزيادة تنافسيتهم في سوق العمل</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام والخاص ● النقابات 	الفريق القطاعي	وثائق الدورات التدريبية.	الربيع الاول من عام 2017	<p>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"> ● مهارة استخدام الحاسوب، ● مهارة الإبداع والابتكار، ● مهارات الاتصال والعمل مع الفريق، ● مهارة التحليل وحل المشكلات، ● مهارة التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت، ● مهارة التواصل باللغة الانجليزية، ● مهارات عديدة 	<p>2.4 تصميم وتنفيذ وتقييم دورات تدريبية بهدف دورات على المهارات العامة الضرورية للعاملين في قطاع التجميل وتصفيف الشعر لزيادة تنافسيتهم في سوق العمل</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● غرف الصناعة والتجارة ● امانة عمان ● الاتحادات والنقابات ● الصناديق التمويلية ● البلديات ● وزارة العمل ● مكاتب التوظيف الخاصة 	<ul style="list-style-type: none"> ● الفريق القطاعي ● المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية 	قاعدة البيانات	مستمر	<p>قاعدة بيانات فعالة ومتاحة تضم معلومات الطلب الحالية والمستقبلية حول:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● فرص العمل ● المنشآت ● العاملين ● المهارات المطلوبة في سوق العمل (الفنية والعامّة). 	<p>2.5 تحديث وتطوير قاعدة بيانات لقطاع التجميل وتصنيف الشعر تغطي معلومات جانب الطلب في سوق العمل بناءً على دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني ● مؤسسات القطاع الخاص 	<ul style="list-style-type: none"> ● الفريق القطاعي، مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني 	<p>- عدد الزيارات للصفحة الكترونية</p> <p>- نشر تقارير المتابعة والتقييم والتقارير الربعية والتقارير السنوي للقطاع على الصفحة الالكترونية</p>	الربيع الثاني من عام 2017	صفحة الكترونية منشأة وفعالة لقطاع قطاع التجميل وتصنيف الشعر على موقع مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني	<p>2.6 إنشاء صفحة الكترونية لقطاع التجميل وتصنيف الشعر</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني ومؤسسات القطاع الخاص الجهات الدولية المانحة. 	<ul style="list-style-type: none"> ● الفريق القطاعي 	المواد الدعائية والترويجية	الربيع الثالث من عام 2017	معرض واحد على الأقل يعقد خلال الفترة من 2015-2017 للترويج لقطاع التجميل وتصنيف الشعر داخلياً أو خارجياً	<p>2.7 الترويج لقطاع التجميل وتصنيف الشعر</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني 	<ul style="list-style-type: none"> ● الفريق القطاعي 	الرسائل والمواد الدعائية والترويجية	مستمر	رسائل دعائية تبث عبر الصفحة الالكترونية للترويج لقطاع التجميل وتصنيف الشعر	

<ul style="list-style-type: none"> • الصناديق التمويلية مثل صندوق التنمية والتشغيل • المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية. • الجهات الدولية المانحة. 	<p>الفريق القطاعي</p>	<ul style="list-style-type: none"> • وثائق مشاريع • اوراق العمل • التقارير ذات العلاقة 	<p>الربيع الثالث والرابع من عام 2017</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"> • إنشاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة، • أعمال التوسعة للمنشآت القائمة 	<p>2.8 التنسيق مع الجهات والمؤسسات المعنية بالتمويل لزيادة انتفاع القطاع من برامجها ومشاريعها التمويلية.</p>
--	-----------------------	---	--	---	---

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

6.1 النتائج

بلغ عدد المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر (8.533) منشأة لغاية النصف الأول من عام 2014، وتوظّف نحو (14.628) عاملاً وعاملة، توزعت المنشآت بواقع (68%) في إقليم الوسط، ونحو (24%) في إقليم الشمال، وما نسبته (8%) في إقليم الجنوب. وتُعتبر غالبية المنشآت العاملة في قطاع التجميل وتصفيف الشعر منشآت فردية (95%) وفقاً لكيانها القانوني، وتشكّل المنشآت التضامنية ما نسبته (4%)، ونحو (0.1%) منشآت ذات مسؤولية محدودة.

واستناداً لنتائج المسح تمّ تصنيف المنشآت في قطاع التجميل وتصفيف الشعر ضمن ثلاث مجموعات رئيسية هي: المنشآت الصغيرة الحجم (1-5 عمال)، والتي تنتشر بنسبة كبيرة في جميع أقاليم المملكة وبنسبة (98%)، تليها المنشآت متوسطة الحجم (6-10 عمال) وبنسبة (1.3%)، ثمّ المنشآت الكبيرة الحجم (11 عاملاً وأكثر).

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).

كشفت نتائج تحليل البيانات أنّ غالبية العاملين في قطاع التجميل وتصفيف الشعر هم من الذكور، وواقع (24%) مقابل (76%) إناثاً. ويتعرّف مؤهلات العاملين العلمية بشكل عام، نجد أنّ غالبية الذكور العاملين مؤهلهم العلمي أقل من الثانوية وبنسبة (50%) ثمّ الثانوية العامة بنسبة (26%)، بينما نجد أنّ (43%) من الإناث العاملات في القطاع مؤهلهم العلمي ثانوية عامة ونحو (27%) أقل من الثانوية. وتحليل مؤهلات العاملين العلمية على مستوى المحافظات، فإننا نجد أنّ (40%) مؤهلهم أقل من الثانوية في إقليم الوسط، يليهم من يحملون مؤهل الثانوية العامة وبنسبة (35%)، أما إقليم الشمال فإنّ نسبة كبيرة من العاملين تقدر بـ (46%) مؤهلهم أقل من الثانوية ونحو (27%) ثانوية عامة. وبالانتقال لإقليم الجنوب، نجد أنّ (38%) مؤهلهم أقل من الثانوي.

وقد أظهرت الدراسة أنّ مهن مصفّف شعر رجالي، ومصفّف شعر نسائي، وأخصائيّ تجميل (مكيح)، ومساعد مصفّف شعر نسائي، ومساعد مصفّف شعر رجالي، وأخصائيّ العناية بالأظافر والقدم، وفني العناية بالبشرة هي المهن الأكثر إشغالاً في قطاع التجميل وتصفيف الشعر. وكذلك الحال في جميع أقاليم المملكة تقريباً.

وبالحديث وبشكل عام عن جنسيّات العاملين في قطاع التجميل وتصفيف الشعر، فإنّ ما نسبته (88%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيو الجنسية مقابل (12%) من غير الأردنيين، وتعتبر النسبة قريبة جداً في إقليمي الشمال والوسط، لكنها مرتفعة أكثر في إقليم الجنوب (45% غير الأردنيين).

كشفت نتائج تحليل البيانات التي تمّ جمعها عن أنّ حوالي (65%) من المنشآت العاملة في القطاع تفضّل تدريب عاملها لدى مؤسسة التدريب المهنيّ، وتفضّل تعيين عاملين تلقوا تدريباً لدى المؤسسة نفسها. ويأتي في المرتبة الثانية تفضيل مراكز التدريب التابعة للقطاع الخاص وبنسبة (18%)، ثمّ كليات المجتمع التابعة لجامعة البلقاء وبنسبة (10%).

يركز قطاع التجميل وتصفيف الشعر بشكل رئيس على توظيف الإناث بشكل عام، كما ويتركز الطلب على العمالة أكثر في إقليم الوسط، حيث بلغ حجم الطلب على مهن هذا القطاع للأعوام (2014-2016) حوالي (1169) في إقليم الوسط مقارنة مع (381) في إقليم الشمال، و (242) في إقليم الجنوب، وبحجم طلب إجماليّ بلغ (1793) للأعوام (2014-2016). أما مستوى المؤهلات العلمية المطلوبة للأعوام (2014-2016)، فإنّ مؤهل أقل من ثانوي هو الأكثر طلباً يليه التلمذة المهنية.

وبشكل عام فإنّ هناك طلباً للأعوام (2014-2016) على مهن مصفّف شعر نساء، ومصفّف شعر رجال، وأخصائيّ تجميل (مكيّج)، ومساعد مصفّف شعر نساء، وفني عناية بالبشرة، وأخصائيّ العناية بالأظافر والقدم. وتجدر الإشارة إلى بروز الحاجة للعمال الجدد على أساس أعمال التوسعة، الأمر الذي يدعو للتفاؤل بأنّ ارتفاع حجم الطلب على العاملين في الأعوام (2014-2016) هو ناشئ عن عمليّة توسّع بنسبة تراوحت بين (50%-70%) أكثر من كونه مجرد دورانٍ وظيفيّ.

وكشفت نتائج الدراسة، من خلال سؤال أصحاب العمل عن أنّ أكثر مهارة مطلوبة ضمن مهن قطاع التجميل وتصنيف الشعر هي مهارة قص الشعر قصات جديدة، ومهارة الششوار، ومهارة عمل تسريحات جديدة، ومهارات التعامل مع الكيماويات (صبغة، تمليس، بيرم، خصل)، ومهارة وضع مكياج مواكب للموضة.

تشير نتائج تحليل البيانات التي تمّ جمعها إلى أنّ العديد من المنشآت العاملة في قطاع التجميل وتصنيف الشعر لا يرغبون في تعيين إناث في هذا القطاع، وذلك يعود وبشكل رئيس إلى أنّ طبيعة العمل في هذا القطاع لا تناسب المرأة، حيث إنّ العينة اشتملت على صالونات ومنتشآت تجميل للرجال وللنساء، وبالتالي، من الطبيعي أنّ عمل الإناث في صالونات الرجال غير رائج وغير مقبول مجتمعيّاً. وبدراسة المهن التي تعمل بها الإناث ضمن هذا القطاع، يتبيّن أنّ أهم المهن التي يعملن بها هي مهن مصفّف شعر نساء، وأخصائيّ تجميل، وأخصائيّ العناية بالبشرة، وأخصائيّ العناية بالأظافر والقدم، وهي نفس المهن التي يوجد عليها طلب وفي جميع أقاليم المملكة.

من ناحية أخرى، بلغ عدد العاملين من ذوي الإعاقات (64) عاملاً من أصل (14.628) عاملاً في القطاع ويشكّلون ما نسبته (0.5%) فقط، وهم يعملون في أربع مهن فنيّة مختلفة في القطاع، أهمها مصفّف شعر رجالي (32)، ومصفّف شعر نسائي (20)، وثلاث مهن مساندة (مهن إدارية).

تبيّن نتائج الدراسة أنّ المنشآت في قطاع التجميل وتصنيف الشعر، فعلياً، لا تفضل توظيف ذوي الإعاقات نظراً لطبيعة القطاع ومتطلبات العمل فيه، لكن هناك فرصة كبيرة لتعيين نحو (224) عاملاً من ذوي الإعاقات في أقاليم المملكة المختلفة مع التركيز في إقليم الوسط، وذلك في مهن متعدّدة نذكر منها: مصفّف شعر رجالي (35) فرصة، ومصفّف شعر نسائي (120) فرصة، وأخصائيّ تجميل (23) فرصة.

كشفت نتائج الدراسة عن أنّ ما نسبته (81%) من المنشآت لا تواجه أية صعوبات في التعيين، بينما (19%) من المنشآت (معظمها منشآت فرديّة) تواجه صعوبات في التعيين، وتُعزى هذه الصعوبات إلى النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة بشكل رئيس، إضافة للنقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل. وفيما يتّصل بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدراسة بأنّ التعيين المباشر من خلال الاتّصالات الشخصيّة هو الأكثر استخداماً وبنسبة (63%)، يليه التعيين من خلال إعلانات الصحف والمواقع الإلكترونيّة وبنسبة (21%)، ثمّ التعيين عن طريق مكاتب التشغيل وبنسبة (10%). كما سُئل أصحاب العمل عن الصعوبات والتحديات التي تواجه قطاع التجميل وتصنيف الشعر، وقد أجاب (35%) منهم بأنّ ارتفاع الضرائب تؤثر على أداء القطاع، بينما (28%) أشاروا إلى ضعف الترويج للاستثمار.

بلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع نحو (5) برامج تدريبية، وبلغ عدد خريجيها قرابة (13.278) خريجاً خلال الأعوام (2011-2013). كانت النسبة الكبرى منهم قد تخرجت من برنامج مصفّف شعر نساء (53%)، ثم برنامج مصفّف شعر رجال (24%)، يليه برنامج أخصائيّ تجميل (17%). من ناحية أخرى، بلغ عدد خريجي برامج الإعداد المهنيّ فقط (البرامج التي تزيد مدتها عن أربعة أشهر) نحو (10.0567) خريجاً يمثلون حجم العرض الحقيقي ضمن (3) برامج تدريبية.

من ناحية أخرى، بلغ عدد خريجي البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع الذكور نحو (3.205) خريج خلال الأعوام (2011-2013). تخرجوا جميعهم من برنامج مصفّف شعر رجالي. في المقابل، بلغ عدد خريجات البرامج التدريبية في قطاع التجميل وتصفيف الشعر قرابة (10.073) خريجة خلال الأعوام (2011-2013). النسبة العظمى منهن تخرجن من برنامج مصفّف شعر نساء، ثم برنامج أخصائيّ تجميل.

توزّع خريجو الجهات المزودة للتدريب في قطاع التجميل وتصفيف الشعر إقليمياً على النحو الآتي: (93%) في إقليم الوسط، و (5%) (2%) في إقليمي الشمال والجنوب على التوالي. من ناحية أخرى توزّع خريجو الجهات المزودة للتدريب في هذا القطاع جندرياً بواقع (24%) ذكوراً (100% في إقليم الوسط)، ونحو (76%) إناثاً (91% في إقليم الوسط و 7% في الشمال و 2% في الجنوب).

أما فيما يتصل بالبرامج المقدّمة في كلّ إقليم على حدة، فقد تخرج (11.700) متدرباً في إقليم الوسط، توزعوا ضمن خمسة برامج تدريبية وهي برنامج أخصائيّ تجميل، وبرنامج مصفّف شعر نساء، وبرنامج مصفّف شعر رجال، وأخصائيّ العناية بالقدم والأظافر، وفني العناية بالبشرة. في المقابل، بلغ عدد خريجي مزودي التدريب للأعوام (2011-2013) في إقليم الشمال قرابة (657) خريجاً في برنامج أخصائيّ تجميل، ومصفّف شعر نسائي. أما في إقليم الجنوب فقد بلغ عدد الخريجين (221) خريجاً جميعهم من برنامج أخصائيّ تجميل.

كما أظهرت الدراسة أنّ غالبية خريجي الجهات المزودة للتدريب للأعوام (2011-2013) قد تلقوا التعليم المهنيّ من مؤسسة التدريب المهنيّ ونسبة (33%)، ثم خريجي أكاديمية الفنون والتكتيك الفرنسية للتجميل (16%)، وقرابة (14%) من مركز أكاديمية حبول، و (11%) من مراكز التعليم المهنيّ التابعة لوزارة التربية والتعليم.

أما فيما يتصل بنوعي الإعاقات ودور الجهات المزودة للتدريب في تدريبهم ورفع كفاءتهم، فقد كشفت النتائج عن وجود ثلاثة برامج تدريبية تُدرّب (170) مُتدرباً من ذوي الإعاقات، توزعوا بواقع ستة متدربين في برنامج مصفّف شعر رجاليّ وبنسبة (35%)، وثمانية متدربين في برنامج مصفّف شعر نساء وبنسبة (63%)، و تسعة متدربين في برنامج أخصائيّ تجميل ونسبة (2%).

تتنوّع دورات رفع الكفاءة المقدّمة من الجهات المزودة للتدريب ضمن سبعة برامج تدريبية هي: دورة مهارات قص الشعر (قصات جديدة) بواقع (190) متدرباً، ودورة مهارات التعامل مع الكيماويات (صبغة، تلميس، بيرم، خصل) بواقع (260) متدرباً، ودورة مهارات التسريحات الجديدة بواقع (285) متدرباً، ودورة مهارة الشوار بواقع (10) متدربين، ودورة مهارات وضع المكياج (مواكب للموضة) بواقع (170) متدرباً، ودورة مهارة رسم الأظافر بواقع (210) متدرب، ودورة تنظيف البشرة بواقع (101) متدرب للفترة (2011-2013). وقد تراوحت مدد هذه الدورات بين 10 و 50 ساعة وذلك بنسبة (55%) لدورات مدتها 40 ساعة، و (23%) لدورات مدتها 20 ساعة.

وتجدر الإشارة إلى أنّ هذه الدورات موجودة بشكل حصري في إقليمي الوسط والشمال، وكانت موجهة بشكل حصري للإناث (1226) متدربة للأعوام (2011-2013). وقد أعلنت أكاديمية فايز عمر للتجميل، وأكاديمية الموناليزا، وأكاديمية حبول أنها ستقدم دورات رفع كفاءة مستقبلاً لتدريب (339) متدرباً موزعين ضمن 5 مهارات مختلفة.

مما سبق نخلص إلى وجود فجوة عددية كبيرة جداً تقدر بنحو (8.774) كفائض عرض، مما يعني أنّ السوق قادر على استيعاب ما نسبته (17%) فقط من حجم العرض، وكذلك يمكن استيعاب ما نسبته (8%) في السوق غير المنظم. وبالتالي، يستوعب السوق قرابة (25%)، وباقي النسبة للعاطلين عن العمل ويشكلون حوالي (75%) بطالة. وهذا إنّما يدلّ على تخطيط غير جيد للعرض لدى مزودي التدريب وفي مختلف مجالات البرامج المطلوبة.

ويلاحظ أنّ البرامج التدريبية المطلوبة من قبل أصحاب العمل هي أكثر تحديداً وتخصيصاً في حين أنّ البرامج التدريبية المقدّمة من مزودي التدريب عامة نوعاً ما. فعلى سبيل المثال لا الحصر، يطلب أصحاب العمل برنامجاً تدريبياً للمكياج السينمائي وهو برنامج محدد جداً، بينما نجد أنّ مزودي التدريب يقدمون برنامجاً عاماً قد يخدم في تلبية الطلب، لكن بشكل غير مباشر وهو برنامج أخصائيّ تجميل.

وفيما يتعلّق بالمهارة الفنية التي أكد أصحاب العمل على ضرورة توفرها في العاملين في مواقع العمل وفي المنوي تعيينهم، فإنّها في غالبها غير مشمولة ضمن البرامج التدريبية المقدّمة. ولذلك، وفي ضوء نتائج هذه الدراسة ينبغي التوصية بضرورة توفير برامج تدريبية توفر هذه المهارات الفنية المطلوبة والتي يمكن ايجازها في الآتي: مهارات قص الشعر الطويل، ومهارة وضع المكياج السينمائي، ومهارة تركيب الأظافر الصناعية، ومهارة التعامل مع الكريمات، ومهارة إزالة الشعر غير المرغوب فيه بالليزر. ويمكن تلبية الطلب الموجود من خلال برامج التدريب المستمر، ودورات رفع الكفاءة والتي تعتبر مخصصة ومحددة بشكل أكبر. وتؤكد الدراسة على ضرورة التفات الجهات المزودة للتدريب إلى هذا الطلب والحرص على توفير البرامج التدريبية المطلوبة من أصحاب العمل ولكلّ إقليم. وهي برامج يمكن دمجها في البرامج الحالية أو تنفيذها على شكل دورات/ برامج رفع كفاءة فنية.

يبين تحليل الفجوة بين العرض والطلب على الإناث أنّ هناك طلباً مستقبلياً على الإناث للعمل في هذا القطاع يقدر بنحو (1.025) 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 (10.073) متدربة من الجهات المزودة للتدريب المختلفة والمشمولة بمسح الدراسة (قرابة 7.734 متدربة من برامج الإعداد المهنيّ). وهنا نلاحظ الفجوة الرقمية الأولية بين ما هو معروض وما هو مطلوب (6.709) من الإناث إذ لا يوجد طلب يحتويهن ضمن قطاع التجميل وتصنيف الشعر).

أمّا بالنسبة لفجوة العرض والطلب على ذوي الإعاقات، فقد أظهرت البيانات التي شملها المسح أنّ هناك (12) منشأة عاملة في قطاع التجميل وتصنيف الشعر على استعداد لتوفير (224) فرصة عمل. من ناحية أخرى، أعلنت جهتان من الجهات المزودة للتدريب عن أنّ هناك (170) متدرباً من ذوي الإعاقات يتدربون في ثلاثة برامج مختلفة، وأنّ هناك (8) جهات مزودة للتدريب على استعداد لتوفير (339) فرصة تدريبية مستقبلاً. وتؤكد الدراسة على ضرورة التفات الجهات المزودة للتدريب إلى هذا الطلب والحرص على توفير البرامج التدريبية المطلوبة من أصحاب العمل.

6.2 التوصيات

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

1. أن يتولى الفريق القطاعي للتجميل وتصنيف الشعر المساهمة في رسم السياسات القطاعية في مجال تدريب وتشغيل القوى العاملة الأردنية في قطاع التجميل وتصنيف الشعر.
2. يتوجب على راسمي السياسات في مجال التشغيل الالتفات إلى انعكاس الظروف الحالية السياسية والاقتصادية على تنبؤات أصحاب العمل المستقبلية سلبياً.
3. العمل على تحسين القوانين والتشريعات النازمة للعمل وتلك الخاصة بمنح الرخص وإجازة مزاولة المهنة، ومعالجة التداخل والتضارب ما بين CAQA ووزارة الصحة.
4. أن تتولى الجهات المزودة للتدريب بالتنسيق مع القطاع الخاص وأصحاب العمل ما يلي :
 - مراجعة وتطوير البرامج التدريبية المطلوبة في قطاع التجميل وتصنيف الشعر بالتنسيق مع أصحاب العمل.
 - إدماج المهارات الحياتية والريادية والداعمة للتشغيل كحقيبة الزامية في البرامج التدريبية.
 - إجراء دراسات تتبعية مع تقديم حوافز مالية سنوية لتمويل مثل هذه الدراسات.
5. إجراء دراسات تضم المنشآت العاملة ضمن القطاع غير المنظم والذي لم يكن مشمولاً ضمن هذه الدراسة وهو يستوعب أعداداً كبيرة من العاملين.
6. مراجعة شمولية القطاع للخضوع لضريبة المبيعات بحيث يعامل كقطاع خدمي مهني.
7. نشر الوعي بين أصحاب الصالونات والعاملين في مختلف اهتمامات وشؤون القطاع المتعلقة بشروط السلامة والصحة العامة من ناحية، وتعريفهم بالجهات المزودة للتدريب في المملكة من ناحية أخرى.
8. زيادة وتيرة التنسيق بين الجهات النقابية والعمالية العاملة في القطاع.

