



وزارة العمل

Ministry Of Labour

التقرير السنوي لعام 2022

Annual Report 2022



حضرة صاحب الجلالة الهاشمية  
الملك عبد الله بن الحسين المعظم حفظه الله



حضرة صاحب السمو الملكي

الأمير حسين بن عبد الله الثاني ولي العهد حفظه الله

الرقم	الموضوع
5	المقدمة
6	نبذة
6	الرؤية والرسالة
7	القيم الجوهرية
7	المهام الرئيسية
8	الأهداف الاستراتيجية
9	المحور الأول : سوق العمل الأردني
11	سوق العمل الأردني
16	مؤشرات سوق العمل الاردني
25	العمالة غير الأردنية
31	المحور الثاني: الموارد البشرية
40	المحور الثالث: الشؤون الادارية و الخدمات المساندة
41	المحور الرابع: الشؤون المالية
43	المحور الخامس: الرقابة الداخلية
44	المحور السادس: تكنولوجيا المعلومات والتحول الالكتروني
49	المحور السابع: الشؤون القانونية
55	المحور الثامن: السياسات والاستراتيجيات والتطوير المؤسسي
57	المحور التاسع: التعاون الدولي
60	المحور العاشر: دراسات سوق العمل
62	المحور الحادي عشر: عمل المرأة والنوع الاجتماعي
66	المحور الثاني عشر: الاعلام والاتصال
67	المحور الثالث عشر: التفتيش
69	المحور الرابع عشر: السلامة والصحة المهنية
79	المحور الخامس عشر: علاقات العمل
81	المحور السادس عشر: التنظيم المهني
83	المحور السابع عشر: العاملين في المنازل
84	المحور الثامن عشر: التشغيل
89	المحور التاسع عشر: الفروع الانتاجية
90	المحور العشرون: البرنامج الوطني للتشغيل

## بسم الله الرحمن الرحيم

مع نهاية عام آخر في مسيرة وزارة العمل، يسرني أن أقدم لكم التقرير السنوي للوزارة الذي يتضمن عددًا من المحاور وأهم المؤشرات الإحصائية ذات العلاقة بسوق العمل الأردني، والأهداف المؤسسية التي سعت الوزارة لتحقيقها، إضافة إلى السياسات والخطط الإستراتيجية التي إنتهجتها الوزارة في ضبط وتنظيم سوق العمل، كما يسلط هذا التقرير الضوء على أبرز الإنجازات التي تحققت خلال عام 2022.

إن وزارة العمل مناط بها مهمة تنظيم سوق العمل والمساهمة مع الجهات الحكومية الأخرى والقطاع الخاص لتوفير فرص إنتاجية تولد فرص العمل للأردنيين وفق إستراتيجية وطنية شاملة تتضمن سياسات وبرامج ومشاريع وإجراءات، الأمر الذي يتطلب تكاتف الجهود كافة من الجهات المختصة. كما أن الوزارة مستمرة في تطوير وتنفيذ الاستراتيجيات الوطنية لدعم التشغيل وفق خطط وإجراءات تنفيذية عملية وتنسيق جهود جميع الجهات المعنية بمحاربة البطالة بإعتباره جهداً وطنياً جماعياً وليس فقط مهمة مقتصرة على وزارة العمل فقط.

وفي الختام فإنني أتوجه بالشكر الجزيل والتقدير إلى كافة العاملين في الوزارة على جهودهم المبذولة في تحقيق هذا الإنجاز، سائلاً المولى عز وجل أن يوفقنا جميعاً لخدمة وطننا الغالي - بلد الخير والنماء - وأن يتدفق العطاء وستوالي بإذن الله إنجازات وزارة العمل الرامية إلى التطوير والتحسين والنهوض بمستوى سوق العمل الأردني.

ناديا عبدالرؤوف الروابده

وزير العمل

تأسست وزارة الشؤون الإجتماعية في عام 1951م والتي ضمت قسماً خاصاً للعمال ليقوم بالإشراف على التنظيم النقابي، وفي عام 1960م تأسست أول دائرة للعمل لتنفيذاً لأحكام قانون العمل رقم (21) لسنة 1960 م حيث أضيفت تسمية العمل إلى وزارة الشؤون الإجتماعية، وتقديراً من الحكومة للدور الكبير الذي تقوم به القوى العاملة في عملية التنمية الإقتصادية والإجتماعية، فقد تم إنشاء وزارة العمل كوزارة مستقلة في عام 1976م بموجب نظام تنظيمها رقم (40) لسنة 1976م.

وتتولى الوزارة منذ إنشائها مسؤولية تحقيق الأهداف العامة لشؤون العمل والعمال في المملكة، ولمواكبة التطورات الإجتماعية والإقتصادية فقد تم إصدار قانون العمل رقم (8) لسنة 1996م ووضع نظام تنظيم إداري للوزارة رقم (38) لسنة 1994م وتعديلاته.

وتعتبر وزارة العمل من الوزارات الخدمية التي تسعى إلى تقديم الخدمات للمواطنين، ومن أبرز الخدمات التي تقوم الوزارة بتقديمها، خدمات (الإشراف على شؤون العمل والعمال، والمساهمة في تنظيم سوق العمل الأردني، تشغيل الأردنيين في الداخل والخارج...إلخ).

## الرؤية

سوق عمل فاعل بعمالة وطنية مؤهلة ومنتجة، جاذب للكفاءات، في بيئة عمل مستقرة وآمنة.

## الرسالة

تنظيم سوق العمل وتطويره وفقاً لأفضل الممارسات وضمان العدالة وتكافؤ الفرص من خلال استخدام عمالة مؤهلة ومنتجة وتعزيز ريادة الأعمال وتسويق الكفاءات في الخارج وإيجاد منظومة متكاملة من المعايير والسياسات والأدوات الرقابية الفاعلة وفق نهج تشاركي مع كافة الشركاء.

1. العدالة وتكافؤ الفرص
2. الشراكة.
3. الإنتماء وروح الفريق.
4. النزاهة والشفافية والمساءلة.
5. تحذير ثقافة التميز المؤسسي.
6. الريادة وروح المبادرة والابداع.

تتولى وزارة العمل أداء المهام الرئيسية التالية وفقاً لأحكام مواد قانون العمل الأردني وذلك بالتنسيق مع الجهات المعنية والأذرع التنفيذية للوزارة:

- الإشراف على شؤون العمل والعمال وممارسة جميع الصلاحيات والمسؤوليات المتعلقة بتلك الشؤون والمنصوص عليها في سائر التشريعات.
- رعاية العمال الأردنيين خارج المملكة وتنمية علاقات العمل مع الدول المستقبلية لهم وتنظيم الشؤون المتعلقة بالعاملين الأجانب داخل المملكة والإشراف عليهم وتحديد شروط عملهم.
- تنظيم سوق العمل الأردني ووضع التعليمات اللازمة لتوفير فرص العمل والتشغيل للأردنيين داخل المملكة وخارجها وبالتعاون مع الجهات المختصة.
- تسجيل نقابات العمال ونقابات أصحاب العمل.
- المساهمة والمشاركة في أعمال اللجنة الثلاثية وذلك لتمكين اللجنة من القيام بالمهام والصلاحيات المنبثقة بها والواردة في نظام اللجنة الثلاثية لشؤون العمل رقم (21) لسنة 2012 وقانون العمل.
- تتولى الوزارة توفير فرص العمل للأردنيين داخل المملكة وخارجها.
- تنمية التعاون والتنسيق مع منظمات العمل العربية والدولية وبما يخدم قطاع العمل.

1. زيادة أعداد المشتغلين الأردنيين في سوق العمل من منطلق مبدأ تكافؤ الفرص من خلال رفع انتاجية العامل وتغيير ثقافة العمل نحو العمل المهني والتقني، وتعزيز مشاريع التشغيل الذاتي.
2. تقليل التجاوزات التي تحدث في سوق العمل من خلال تنظيم شؤون العمالة وتعزيز جهاز التفتيش والسلامة والصحة المهنية والحماية الاجتماعية وتعزيز علاقات العمل وتنظيم العمل المهني.
3. تعزيز الشراكة مع القطاعين العام والخاص ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية لضمان تضافر الجهود في التشغيل وتحسين حاكمية قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني التقني.
4. رفع جودة الخدمات المقدمة وأتمنتها من خلال ضمان تطبيق معايير الجودة وتحسين وتطوير الأداء المؤسسي ودعم الابداع والافكار الابتكارية.

## المحور الأول سوق العمل الأردني

أولاً : سوق العمل الأردني

ثانياً : مؤشرات سوق العمل الأردني

1. السكان.

1.1 السكان الأردنيين في سن العمل (15 فما فوق).

2. العمالة غير الأردنية.

3. المناطق التنموية.

الجدول (1): أهم المؤشرات الإحصائية الخاصة بسوق العمل الأردني للأعوام 2018-2022

القيمة					المؤشر
2022	2021	2020	2019	2018	
1,838,658	1,807,481	1,742,413	1,702,187	1,734,248	حجم قوة العمل الأردنية
1,418,821	1,371,932	1,338,308	1,377,905	1,411,265	المشغلون
1,153,713	1,114,578	1,088,156	1,128,204	1,145,882	المشغلون/ ذكور
265,107	257,354	250,152	249,702	265,382	المشغلون/ إناث
%25.8	%25.8	%26.1	%27.7	%29.5	نسبة التشغيل
419,837	435,549	404,105	324,282	322,983	المتعطلون
298,634	321,241	293,510	232,112	225,711	المتعطلون/ ذكور
121,202	114,308	110,595	92,170	97,272	المتعطلون/ إناث
%22.8	%24.1	%23.2	%19	%18.6	معدل البطالة
%20.6	%22.4	%21.2	%17	%16.5	معدل البطالة للذكور
%31.4	%30.7	%30.7	%27	%26.8	معدل البطالة للإناث
%33.4	%34.0	%34.0	%34.3	%36.2	معدل المشاركة الاقتصادية المنقحة
%53.1	%54.0	%53.6	%54.0	%56.4	معدل المشاركة الاقتصادية المنقحة/ ذكور
%13.9	%14.0	%14.2	%14.0	%15.4	معدل المشاركة الاقتصادية المنقحة/ إناث
292,271	333,283	221,833	348,736	352,350	حجم العمالة غير الأردنية المسجلة لدى الوزارة
%15.9	%18.4	%12.7	%20.5	%20.3	نسبة العمالة غير الأردنية المسجلة إلى قوة العمل الأردنية
260	260	260	220	220	الحد الأدنى للأجور
78982	68,813	64,989	77,015	68,992	عدد العاملين في المناطق الصناعية المؤهلة (أردنيين، غير أردنيين)
%73.5	%70.7	%74.4	%76.2	%75.8	نسبة العمالة غير الأردنية في المناطق الصناعية المؤهلة إلى إجمالي العاملين فيها.
%26.5	%29.3	%25.6	%23.8	%24.2	نسبة الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة إلى إجمالي العاملين فيها.

المصدر : دائرة الإحصاءات العامة، وزارة العمل

## أولاً: سوق العمل الأردني:

شهد الإقتصاد الأردني خلال الفترة الماضية جملة من المتغيرات والظروف السياسية والإقتصادية والإجتماعية والديموغرافية، أحدثت العديد من الإختلالات الهيكلية في قطاعاته ولعبت دوراً هاماً في إعادة صياغة سياساته ورسم خطته وبرامجه المستقبلية.

وباعتبار سوق العمل الأردني أحد أركان هذا الإقتصاد فقد واجه العديد من التحديات، ومن أبرزها إستيعاب التدفق السنوي المتنامي للقوى العاملة الأردنية، وتنوع إحتياجات سوق العمل من التخصصات الحديثة، وإستمرار تدفق العمالة غير الأردنية إلى سوق العمل الأردني، حيث بلغت نسبة العمالة غير الأردنية المسجلة (المرخصة من وزارة العمل) إلى إجمالي العمالة في سوق العمل الأردني (عمالة أردنية/عمالة غير أردنية) في عام 2022 حوالي (15.8%).

### وفيما يلي أهم تحديات سوق العمل الأردني:

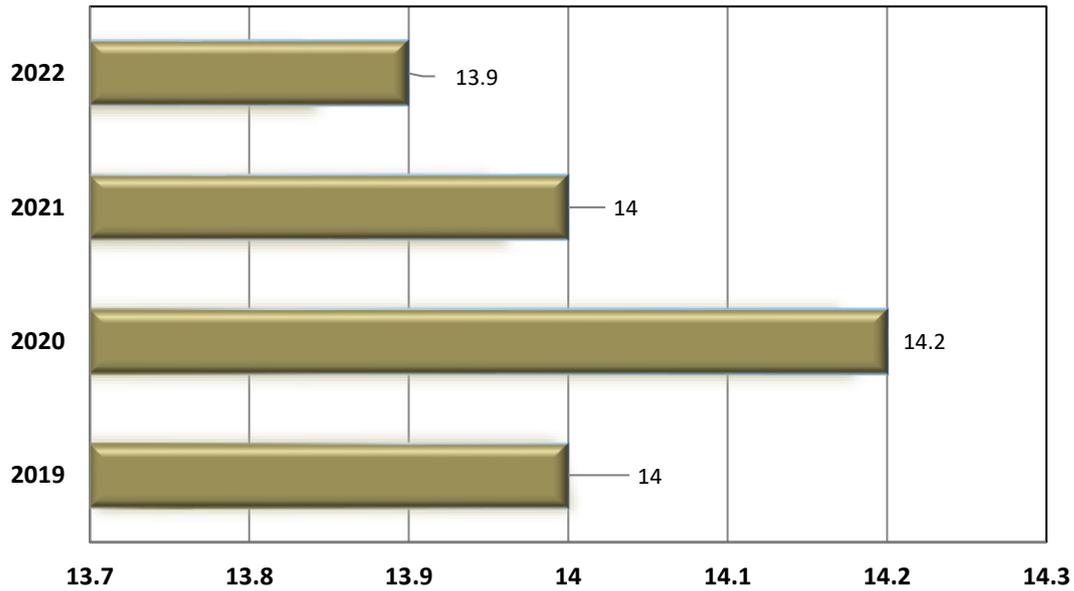
1. يعتبر سوق العمل الأردني مستقبلاً ورافداً للعمالة في نفس الوقت، فهو يصدر قوى عاملة ذات تعليم وتأهيل مرتفعين، ويستورد عمالة من ذوي المهارات المحدودة للعمل في القطاعات التي لا يُقبل عليها الأردنيين.
2. الإختلال في توزيع القوى العاملة قطاعياً وتعليمياً ومهنياً من أبرز المشكلات التي يعاني منها سوق العمل الأردني.
3. محدودية الوظائف المستحدثة سنوياً بالنسبة للداخلين الجدد إلى سوق العمل.
4. ضعف مواثمة مخرجات النظام التعليمي والتدريب مع إحتياجات سوق العمل الفعلية مما يؤدي إلى تزايد معدلات البطالة.

## المرأة في سوق العمل:

يعتبر انخفاض معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة أحد التحديات الهامة التي يواجهها سوق العمل الأردني، فعلى الرغم من ارتفاع نسبة الإناث في المجتمع الأردني وتزايد أعداد الخريجات منهن وارتفاع مستوياتهن التعليمية إلا أن نسبة مساهمة المرأة في سوق العمل تعد من النسب المتدنية على مستوى العالم وذلك يعزى لأسباب أهمها الانسحاب المبكر من سوق العمل وارتفاع معدلات الالتحاق في التعليم، حيث بلغ معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة 13.9% لعام 2022 مقابل 53.1% للذكور مما يعني ارتفاع الفجوة بين الذكور والإناث الناشطين في سوق العمل، كما موضح في الشكل (1).

وتظهر التقارير الدولية وأهمها التقرير العالمي لفجوة النوع الاجتماعي، حجم الانخفاض الكبير الذي تعاني منه المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن فقد بلغ ترتيب الأردن 122 من أصل 146 دولة في مؤشر المشاركة الاقتصادية في التقرير الصادر عام 2022.

شكل (1) نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة



وبالإطلاع على أهم المؤشرات الاقتصادية الخاصة بالمرأة في سوق العمل الأردني نجدها متواضعة إذا ما قورنت بالرجل، حيث تتسع الفجوة بين الذكور والإناث في مؤشرات سوق العمل، ومن أهم هذه المؤشرات:

- معدل البطالة بين الإناث عام 2022 بلغ 31.4% مقابل 20.6% للذكور .
- معدل المشاركة الاقتصادية للإناث عام 2022 بلغت 13.9% مقابل 53.1% للذكور .
- عدد المشتغلات الأردنيّات بلغ 265,107 مشتغلة مقابل 1,153,713 مشغل أي أن عدد المشتغلات يشكل 22.9% فقط من إجمالي عدد المشتغلين لعام 2022.
- تتركز الإناث في ثلاث أنشطة اقتصادية رئيسة حيث تظهر احصائيات عام 2022 أن 68.3% من إجمالي المشتغلات الأردنيّات يتركزن بالأنشطة الاقتصادية التالية : 40.7% في التعليم، 14.8% في أنشطة الصحة البشرية، 12.8% في الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الاجباري، مما يدل على أن اتجاهات عمل المرأة محصورة في هذه الأنشطة دون غيرها، مما قد يعكس مؤشراً سلبياً على أن هناك قيود أو حواجز تحد من عمل المرأة في الأنشطة الأخرى أو انتقالها بين الأنشطة.

### جهود وزارة العمل في مجال المساواة بين الجنسين

تسعى الوزارة الى تعزيز الحوكمة المستجيبة لاعتبارات النوع الاجتماعي بما يضمن تعزيز قدرة النساء على الوصول الى العمل اللائق وصولاً الى تمكينهن اقتصادياً من خلال:

1. تعزيز معايير العمل اللائق في اماكن العمل.
2. رفع الوعي باهمية عمل المرأة وحقوقها العمالية.
3. تطوير نموذج النظام الداخلي لمؤسسات القطاع الخاص تحت مسمى " نموذج النظام الداخلي الاسترشادي" وتم تضمينة أحكام خاصة بالتزامات صاحب العمل في مجال توفير بيئة عمل لائقة خالية من العنف والتحرش الجنسي والتمييز بين الجنسين.
4. قامت وزارة العمل بتعديل تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة 2022 وتم بموجبها اعتماد معايير القائمة الذهبية لسنة 2022 والذي يعد نظاما لمبادئ العمل تم تطويره على أساس التزام مؤسسات القطاع الخاص العاملة في قطاع النسيج والمحيكات بتطبيق معايير العمل الدولية الأساسية، حيث تضمن البند الثامن والمتعلق بعمل المرأة ما يلي:- فقرة المعيار (التزام المؤسسة بما يلي):-
  - عدم إنهاء خدمات العاملات بسبب الحمل أو أثناء إجازة أمومة أو اجبارهن على الاستقالة.
  - توفير سبل السلامة والصحة المهنية للعاملات الحوامل او المرضعات.

- الالتزام باعطاء إجازة الأمومة للعاملات وفترات لإرضاع طفلها.
- توفير مكان لرعاية اطفال العاملين تنفيذاً لأحكام المادة (72) من قانون العمل.
- الالتزام ببدائل الحضانات المؤسسية وفق التعليمات الخاصة بذلك.
- الالتزام بمعايير تكافؤ الفرص وعدم التمييز ضد المرأة ومنع العنف والتحرش الجنسي.

### الحد من عمل الأطفال:

تعد ظاهرة عمل الأطفال من أصعب الظواهر التي يمكن قياسها احصائياً، كما وتعتبر قضية عمل الأطفال من القضايا الاقتصادية والاجتماعية الملحة وتكتسب أهمية بالغة كونها مرتبطة بحقوق الطفل التي ترعاها كل الشرائع والقوانين، وعرفت اتفاقية حقوق الطفل الصادرة عن الأمم المتحدة الطفل: هو أي شخص يقل عمره عن 18 سنة.

وقد أقر قانون العمل الاردني رقم (8) لسنة 1996 مواد قانونية تتلائم مع المعايير الدولية التي صادق عليها الاردن مثل: الاتفاقية 138 لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى لسن العمل، والاتفاقية 182 لسنة 1999 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال.

ومن أهم أسباب عمل الأطفال :

- المشكلة الاقتصادية وتشمل كل من الفقر وارتفاع معدل البطالة وتدني مستوى المعيشة.
- المشكلة التربوية ومن أهمها التسرب المدرسي، وضعف التحصيل الدراسي.
- المشاكل الاجتماعية، وأهمها مشكلة التفكك الأسري، وكبر حجم العائلة وتواضع المستوى الثقافي للأسرة.

### جهود وزارة العمل في الحد من عمل الأطفال :

- تم اعتماد الاستراتيجية الوطنية للحد من عمل الاطفال (2022-2030) والخطة التنفيذية لها لعام 2022 بموجب قرار مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ 2022/6/26، وعدلت فترة تنفيذ الخطة لاحقاً لتصبح للعام 2023 بعد موافقة رئاسة الوزراء على ذلك ، حيث تضمنت العديد من المحاور، ويتولى المجلس الوطني لشؤون الأسرة مهمة المتابعة والتقييم .

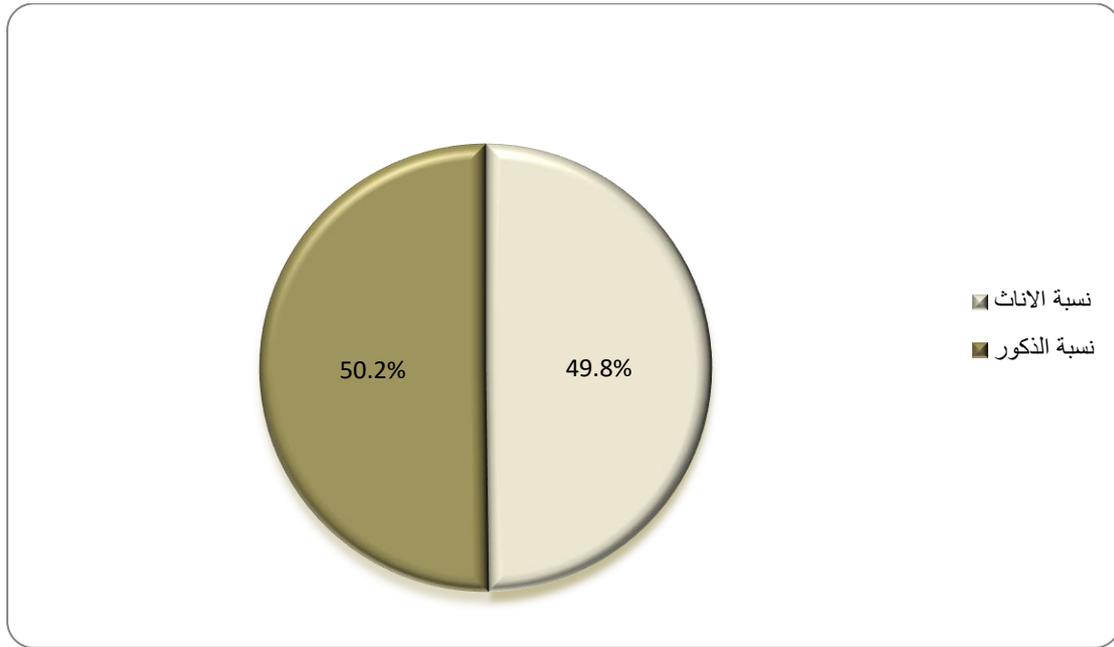
- حصل (1357) طفلاً على خدمات اجتماعية وتوعوية مقدمة من مشاريع تشرف و/أو تنفيذها وزارة العمل بالتعاون مع منظمات دولية ومنظمات مجتمع محلي، سواء كانوا أطفال مكتشفين من قبل مفتشي العمل أو من قبل الجهات الشريكة.
- تم تنفيذ عدة من الفعاليات للاحتفال باليوم العالمي لمكافحة عمل الأطفال بتاريخ 2022/6/12 ومن هذه الفعاليات : (حلقة نقاشية مع صناع القرار ويحاورهم مجموعة أطفال من برلمان الطفل الأردني، فعالية مسرح صامت، فعالية مسرح دمي، جلسات توعية، وحملة تفتيشية توعوية..... إلخ ) وامتدت هذه الفعاليات لفترة أسبوع في جميع محافظات المملكة تحت شعار وطني موحد ( لسه طفل... )، وكانت نتيجة تنسيق وجهد تشاركي ما بين كافة الجهات الحكومية وغير الحكومية من الأعضاء في اللجنة الوطنية لعمل الأطفال وغير الأعضاء فيها وكذلك أعضاء اللجنة التنسيقية في المجلس الوطني لشؤون الأسرة، وذلك لإبراز الجهود الوطنية المبذولة من جميع تلك الجهات في الحد من عمل الأطفال.

## ثانياً: مؤشرات سوق العمل الأردني:

### 1. السكان الأردنيين:

بلغ عدد سكان المملكة الأردنية الهاشمية وفق نتائج تقدير السكان (11,302,000) نسمة لعام 2022، حيث بلغ عدد السكان الأردنيين منهم (7,738,224) نسمة، و مثل الذكور ما نسبته (50.2%) في حين مثلت نسبة الإناث (49.8%) من إجمالي عدد السكان الأردنيين.

شكل (2) التوزيع النسبي للسكان في الاردن حسب الجنس



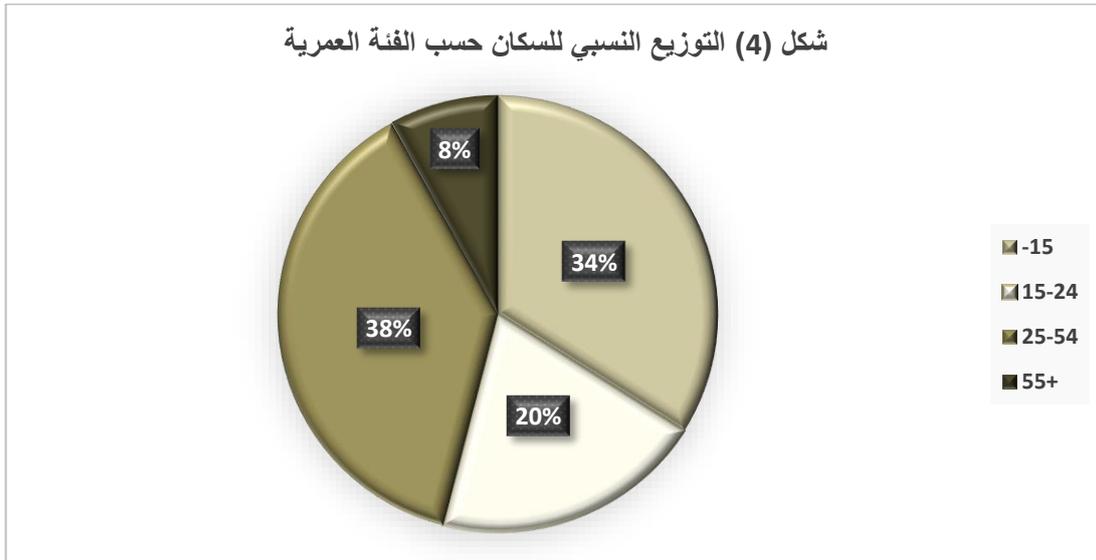
المصدر: دائرة الإحصاءات العامة - تقديرات السكان 2022.

### التوزيع السكاني وفقاً للمحافظات:

أظهرت نتائج تقدير السكان لعام 2022 بأن محافظة العاصمة تستحوذ على النسبة الأكبر من مجموع السكان حيث بلغت نسبتهم (42%) من إجمالي السكان، تليها بعد ذلك محافظتي اربد والزرقاء بنسب بلغت (18.5%)، (14.3%) من إجمالي السكان على التوالي، وكانت محافظة الطفيلة أقل المحافظات سكاناً، حيث بلغت نسبة القاطنين فيها حوالي (1%) من إجمالي السكان.



شكل (4) التوزيع النسبي للسكان حسب الفئة العمرية



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة - تقدير السكان 2022.

#### التوزيع السكاني وفقاً للمستويات التعليمية:

تبين الخصائص السكانية للمجتمع الأردني توزيعه حسب المستويات التعليمية، بحيث بلغت نسبة الحاصلين على درجة البكالوريوس فما فوق لعام 2022 حوالي (18.7%) من إجمالي السكان ممن أعمارهم 15 سنة فما فوق، في حين أن الفئة ضمن المستوى التعليمي ثانوي فما دون تشكل حوالي ثلاثة أرباع المجتمع الأردني والمقدرة بحوالي (73.8%) من إجمالي السكان ممن أعمارهم 15 سنة فما فوق.

#### السكان في سن العمل:

يتوزع السكان في سن العمل إلى فئتين رئيسيتين هما السكان الناشطين إقتصادياً والسكان غير الناشطين إقتصادياً، ويمثل السكان الناشطين إقتصادياً قوة العمل في المجتمع الأردني والتي تشمل على جميع الأفراد المشتغلين والمتعطلين، حيث تم تقدير حجم قوة العمل لعام 2022 بحوالي (1,838,658) منهم (1,418,821) مشتغل و(419,837) متعطل، وتمثل قوة العمل منسوبة إلى عدد السكان في سن العمل ما يسمى بمعدل المشاركة الإقتصادية المنقحة والتي بلغت (33.4%) في عام 2022، حيث شكلت ما نسبته (53.1%) بين الذكور وما نسبته (13.9%) بين الإناث، أما على صعيد المحافظات فقد بلغ معدل المشاركة الإقتصادية المنقحة في العاصمة (32.8%)، وفي محافظة الزرقاء (29.7%) كأدنى معدل مشاركة اقتصادية بين المحافظات، وقد سجلت محافظة الطفيلة أعلى معدل للمشاركة الإقتصادية حيث بلغت (38.8%).

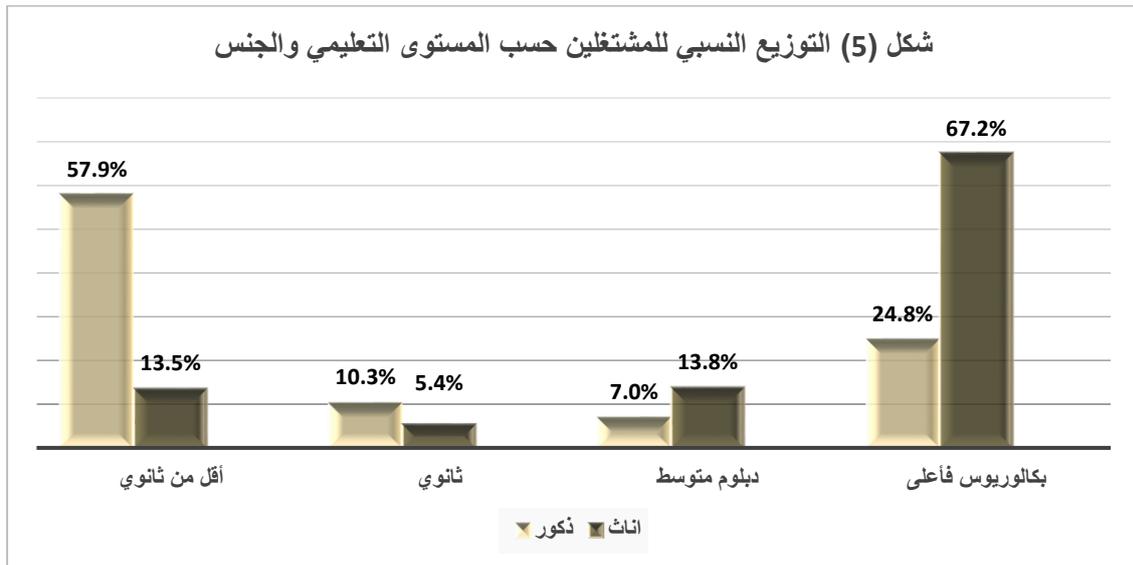
## السكان الناشطون إقتصادياً "قوة العمل":

### المشتغلون الأردنيون:

يعد قياس مؤشر المشتغلين من أهم المؤشرات التي تقيس فاعلية سوق العمل وقدرته على توفير فرص عمل، ويشكل المشتغلون جزءاً من قوة العمل، وتختلف خصائص المشتغلين حسب عوامل عدة منها المستوى التعليمي والفئة العمرية والنشاط الاقتصادي وغيرها، وفيما يلي أهم خصائص المشتغلين حسب المؤشرات في سوق العمل.

### توزيع المشتغلين حسب المستوى التعليمي:

إن ما يقارب نصف المشتغلين في سوق العمل الأردني لعام 2022 هم دون المستوى التعليمي الثانوي، حيث أظهرت النتائج أن حوالي (49.6%) من إجمالي المشتغلين الأردنيين مستواهم التعليمي أقل من الثانوية العامة كما يبين الشكل (5)، وتباينت هذه النسبة بين الذكور والإناث بصورة كبيرة، حيث لوحظ بأن هناك ارتفاع لهذه النسبة بين الذكور والتي بلغت حوالي (57.9%) من إجمالي المشتغلين الذكور، وانخفضت بين الإناث بنسبة (13.5%) من إجمالي المشتغلين الإناث، وعلى العكس من ذلك فإن حوالي (67.2%) من إجمالي المشتغلين يحملان درجة البكالوريوس فأعلى، في حين أن (24.8%) من إجمالي المشتغلين الذكور يحملون درجة البكالوريوس فأعلى مما يدل على أن المستوى التعليمي للمشتغلين الإناث أعلى من المستوى التعليمي للمشتغلين الذكور.



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/ مسح قوة العمل 2022.

### توزيع المشتغلين حسب فئات العمر:

تركز معظم المشتغلين في الفئات العمرية الفاعلة والمنتجة (20-29)، (30-39)، (40-49)، حيث كان توزيع المشتغلين على هذه الفئات بالنسب التالية: (29.4%)، (29.7%)، (24.7%) من إجمالي المشتغلين على التوالي، وقد تركزت هذه النسب للذكور والإناث في نفس الفئات العمرية، بحيث كانت أعلى نسبة للذكور والإناث ضمن الفئة العمرية (30-39) بنسبة (29.0%) للذكور و(32.6%) للإناث.

### توزيع المشتغلين الأردنيين حسب المحافظات:

تركز معظم المشتغلين خلال عام 2022 في العاصمة عمان بنسبة (40.2%) من إجمالي المشتغلين، بحيث شكلت نسبة المشتغلين الذكور في العاصمة (39.6%) من إجمالي المشتغلين الذكور، ونسبة المشتغللات الإناث في العاصمة (42.5%) من إجمالي المشتغللات الإناث، وقد سجلت محافظتي إربد والزرقاء أعلى نسب لتركز المشتغلين بعد العاصمة عمان بحيث كانت نسبة التشغيل فيهما (19.2%)، (12.5%) على التوالي، في حين كانت محافظتي العقبة والطفيلة أقل المحافظات تركيزاً للمشتغلين وبنسبة بلغت (1.9%)، (1.4%) على التوالي.

### توزيع المشتغلين حسب النشاط الإقتصادي:

أشارت نتائج مسح قوة العمل لعام 2022 إلى أن المشتغلين الأردنيين يتركزون في أنشطة دون غيرها حيث أن (25.7%) من إجمالي المشتغلين يعملون في قطاع "الإدارة العامة والدفاع، الضمان الإجتماعي الإجباري"، و(15.2%) من إجمالي المشتغلين يعملون في قطاع "تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية"، و(12.7%) من إجمالي المشتغلين يعملون في قطاع "التعليم"، و(10.6%) من إجمالي المشتغلين يعملون في قطاع "الصناعات التحويلية"، وهناك تفاوت كبير في توزع الإناث والذكور بين الأنشطة الاقتصادية فقد أشارت النتائج الإحصائية لعام 2022 أن (68.3%) من إجمالي المشتغللات يعملن في قطاعات "التعليم"، و"الصحة"، و"الإدارة العامة والدفاع، الضمان الإجتماعي الإجباري"، حيث بلغت نسبة المشتغللات اللاتي يعملن في قطاع التعليم (40.7%) من إجمالي المشتغللات، في حين بلغت نسبة المشتغللات اللاتي يعملن في قطاع "الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية" (14.8%)، و(12.8%) من إجمالي المشتغللات يعملن في قطاع "الإدارة العامة والدفاع، الضمان الاجتماعي

الإجباري"، في المقابل تركز الذكور في الأنشطة الاقتصادية التالية وهي: "الإدارة العامة والدفاع، الضمان الاجتماعي الإجباري" بنسبة (28.7%)، "تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية" بنسبة (17.3%)، الصناعة التحويلية بنسبة (11.3%)، والنقل والتخزين بنسبة (7.4%).

وكانت أنشطة "إمدادات المياه والمجاري وإدارة النفايات ومعالجتها" و"أنشطة الفنون والترفيه والترفيه" و"الأنشطة العقارية" و"أنشطة المنظمات والهيئات الخارجه عن نطاق الولاية الإقليمية" أقل النشاطات الاقتصادية جذاباً للعمالة الأردنية، وقد توزعت العمالة فيها على النحو التالي:

- "أنشطة الأسر المعيشية كصاحب عمل، أنشطة الأسر المعيشية لإنتاج سلع وخدمات غير مميزة لإستعمالها الخاص" و"الأنشطة العقارية" بنسبة (0.3%).
- "إمدادات المياه والمجاري وإدارة النفايات، ومعالجتها" و"أنشطة الفنون والترفيه والترفيه" بنسبة (0.4%).
- و"أنشطة المنظمات والهيئات الخارجية عن نطاق الولاية الإقليمية" بنسبة (0.5%).

#### المتعطلون الأردنيون:

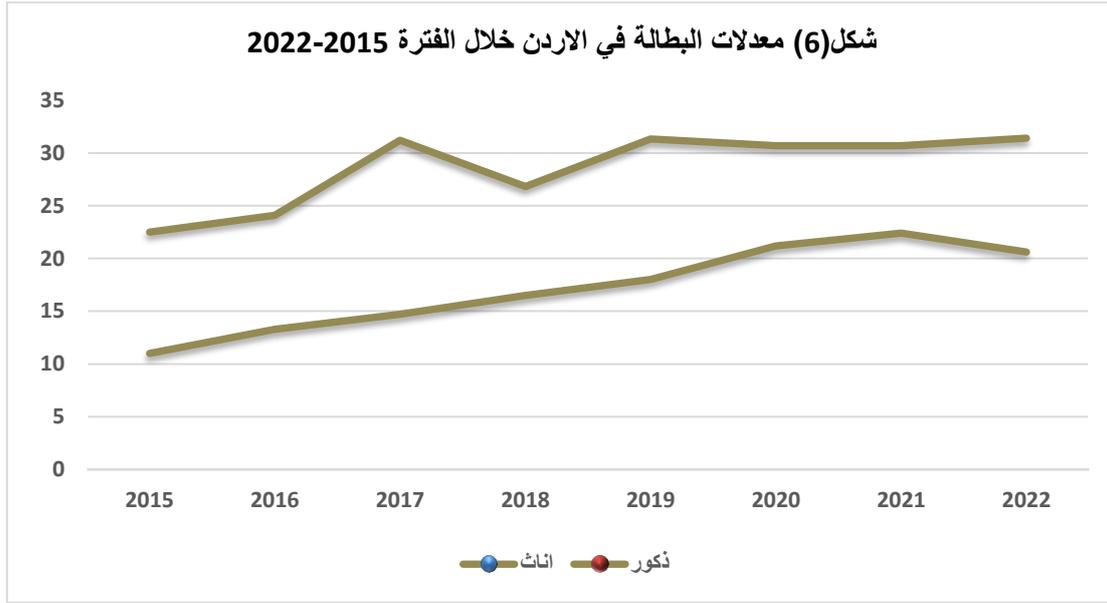
تعتبر البطالة من أهم مشكلات الإقتصاد وسوق العمل، حيث تفاقمت هذه المشكلة في الفترة الماضية نتيجة لعوامل من أهمها التحولات الديموغرافية وزيادة عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل الناتج عن إرتفاع معدلات النمو السكاني، وضعف الموائمة بين مخرجات التعليم وبين متطلبات سوق العمل، ومزاحمة العمالة غير الأردنية للعمالة الأردنية في بعض المهن والتخصصات الناتجة عن التفاوت الكبير في الأجور بين الطرفين.

ومن أهم سمات البطالة في الإقتصاد الأردني أنها بطالة سلوكية ناجمة عن عزوف الأردنيين عن بعض المهن المعروضة، وأنها بطالة هيكلية تمثل شريحة من القوى العاملة لا تتناسب مؤهلاتها مع الوظائف المعروضة، بالإضافة إلى وجود بطالة بسبب الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل وعدم توفر البيانات الكافية عن فرص العمل المتوفرة.

تفاوتت معدلات البطالة خلال السنوات الأخيرة بين التراجع والارتفاع كما يبين الشكل رقم (6) حيث بلغت (13.0%) في عام 2015، وفي عام 2016 إرتفعت إلى (15.3%)، واستمر إرتفاعها ليصل إلى (18.3%) عام 2017، وإرتفع إلى (18.6%) عام 2018، وبلغ معدل

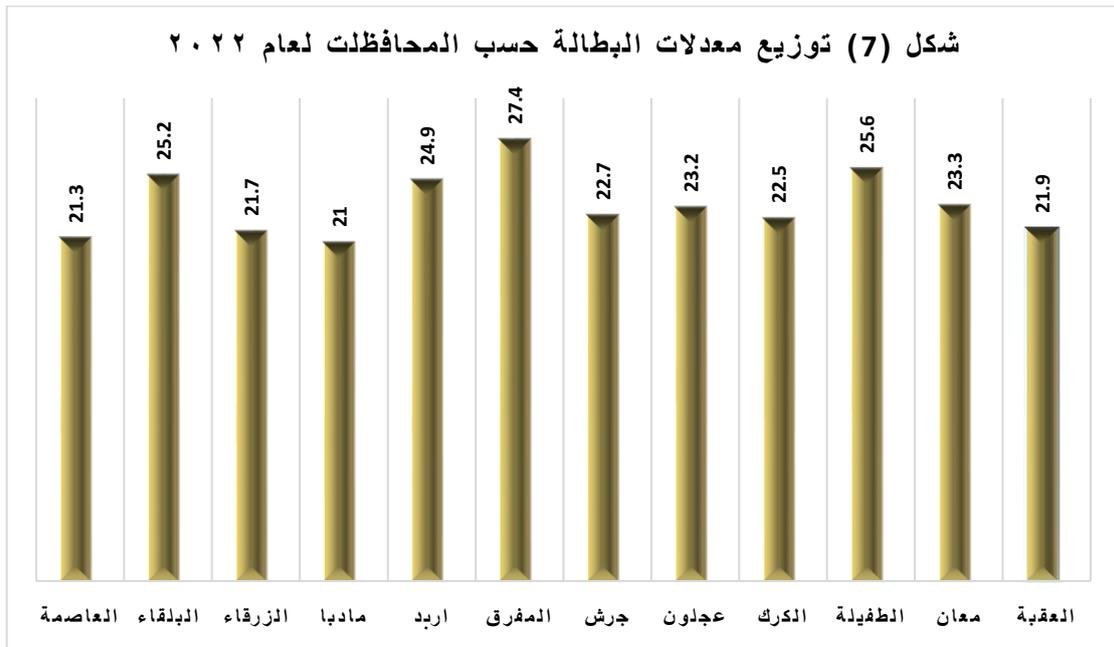
البطالة بين الأردنيين في عام 2019 ما يقارب (19%)، وارتفع معدل البطالة في عام 2020 حيث بلغ (23.2%)، وإستمر إرتفاع معدل البطالة في عام 2021 حيث بلغ (24.1%)، ثم انخفض معدل البطالة الى (22.8) في عام 2022 .

ويلاحظ بأن معدلات البطالة ترتفع بصورة كبيرة بين الإناث حيث بلغت عام 2022 (31.4%) مقارنة مع الذكور والتي بلغت (20.6%).



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/ مسح قوة العمل (2015-2022).

تفاوتت معدلات البطالة بين محافظات المملكة حسب الشكل رقم (7) حيث سجلت محافظة مادبا أدنى نسبة لمعدلات البطالة في عام 2022 مقارنة مع المحافظات الأخرى، وقد بلغ معدل البطالة في محافظة مادبا (21%)، تلاها محافظة العاصمة بمعدل (21.3%)، وفي المقابل سجلت محافظة المفرق أعلى معدلات البطالة بمعدل (27.4%)، تلاها محافظة الطفيلة بمعدل (25.6%).



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/ مسح قوة العمل 2022 .

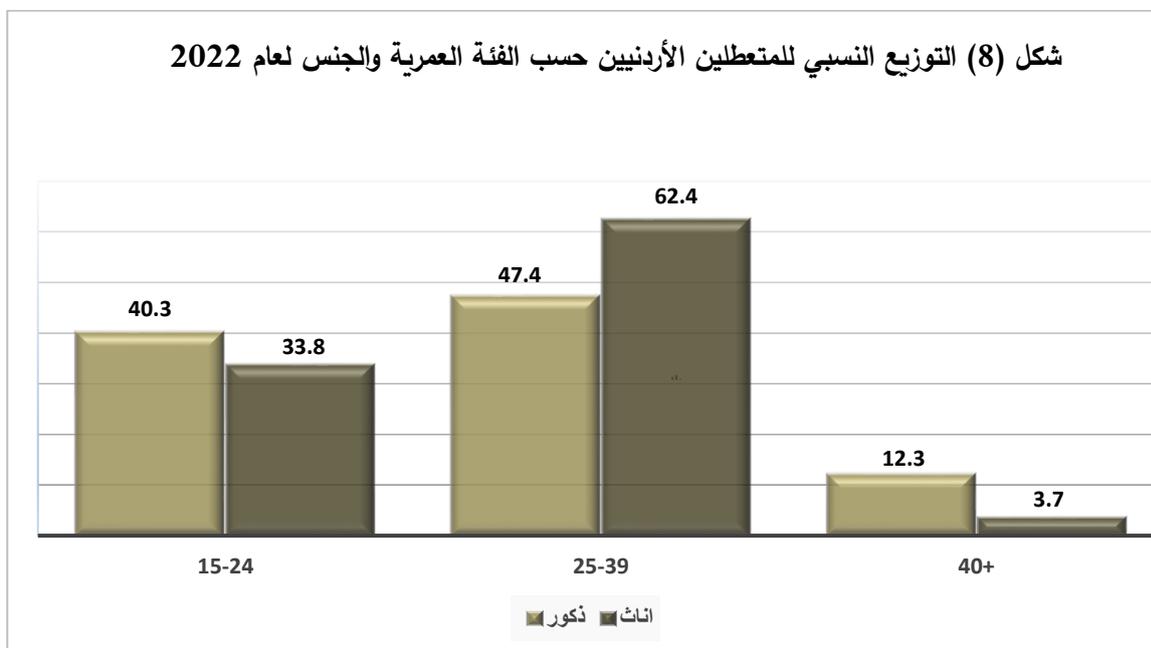
#### توزيع المتعطلين حسب المستوى التعليمي:

أظهرت نتائج مسح قوة العمل لعام 2022 أن المتعطلين عن العمل ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر يتركزون في الفئة التي يقل تحصيلها العلمي عن الثانوية العامة بنسبة بلغت (44.5%) من إجمالي المتعطلين، وجاءت فئة المتعطلين ممن يحملون درجة البكالوريوس فأعلى بالمرتبة الثانية بنسبة بلغت (42.2%).

#### توزيع المتعطلين حسب فئات العمر:

تشير النتائج لعام 2022 وحسب الشكل (8) أن حوالي أكثر من نصف المتعطلين عن العمل يتركزون في الفئة العمرية (20-29) سنة بنسبة بلغت (62.2%) من إجمالي المتعطلين، كما بلغت نسبة المتعطلين الذكور (58.9%) من إجمالي المتعطلين الذكور ضمن الفئة العمرية (20-29)، أما المتعطلات عن العمل يتركزن في الفئة العمرية (20-29) بنسبة بلغت (70.1%) من إجمالي المتعطلات.

أما نسبة المتعطلين من الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن (40 سنة)، فقد شكلت حوالي (9.8%) من إجمالي المتعطلين الأردنيين، و شكلت (3.7%) فقط من إجمالي المتعطلات الاناث، في حين بلغت (12.3%) من إجمالي المتعطلين الذكور.



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/ مسح قوة العمل 2021.

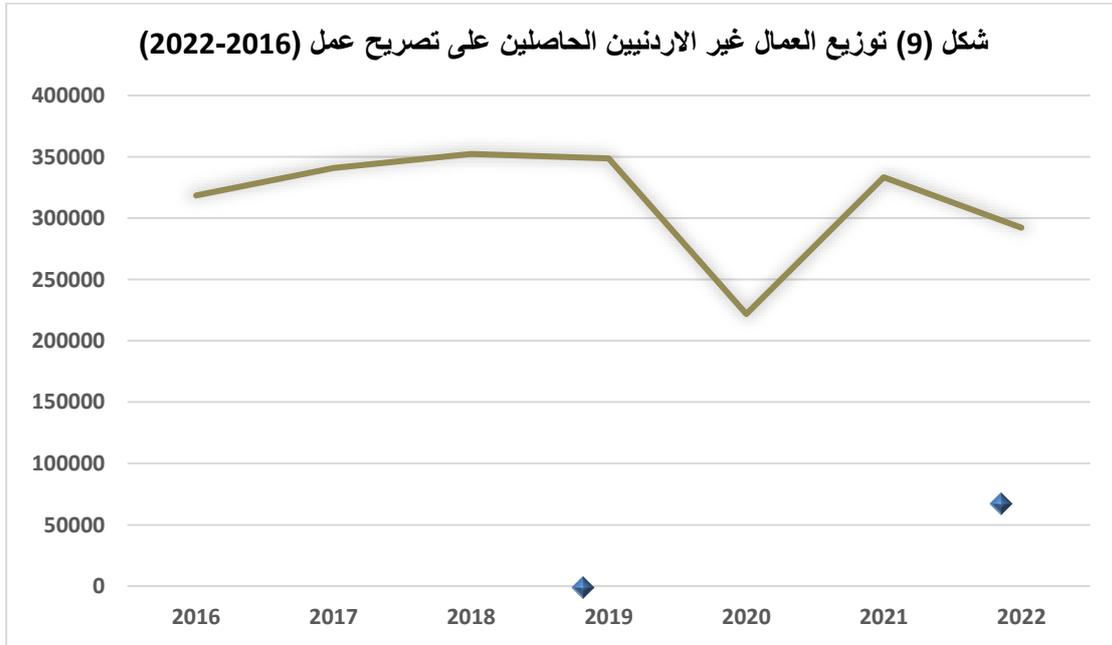
### السكان غير الناشطين اقتصادياً:

يعرف السكان غير الناشطين اقتصادياً بالسكان ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر الذين لا يعملون ولا يبحثون عن عمل وغير متاحين للعمل وغير قادرين على العمل (أي خارج قوة العمل)، وقد بينت نتائج عام 2022 أن (66.6%) من إجمالي السكان في سن العمل هم غير ناشطين اقتصادياً، وقد ارتفعت هذه النسبة بصورة كبيرة بين الإناث حيث أن (86.1%) من إجمالي الإناث في سن العمل هنّ غير ناشطات اقتصادياً في حين أن (46.9%) من إجمالي الذكور في سن العمل هم غير ناشطين اقتصادياً.

## العمالة غير الأردنية:

بدأ سوق العمل الأردني بإستقبال العمالة غير الأردنية في مطلع السبعينيات من القرن الماضي، وذلك لحاجة سوق العمل إلى العاملين في القطاعات التي لا يرغب الأردنيون العمل بها مثل الزراعة والإنشاءات والخدمات، لذلك توصف العمالة غير الأردنية في الأردن بأنها عمالة تكميلية وليست إحلالية لسد النقص في سوق العمل، ومع مرور الوقت تسارع تدفق العمالة غير الأردنية إلى الأردن حتى بلغ مع نهاية عام 2021 عدد العاملين الحاصلين على تصاريح عمل (333,283) عامل غير أردني، ونلاحظ انخفاض في عدد العمال الحاصلين على تصاريح عمل في عام 2022 حيث بلغ (292,271) عاملا غير أردنيا.

أظهرت بيانات وزارة العمل بأن عدد العمال غير الأردنيين الحاصلين على تصريح عمل متذبذب في السنوات الأخيرة كما يبين الشكل (9)، حيث إرتفع في الأعوام 2016 و 2017 على التوالي (318,388) عامل، و(340,995) عامل، وإرتفع أيضا في عام 2018 الى (352,350)، وإنخفض في عام 2019 الى (348,736)، وزاد الإنخفاض في عام 2020 الى (221,833) عامل غير أردني حاصل على تصريح عمل (عام جائحة كورونا)، وإرتفع في عام 2021 الى (333,283) ، وانخفض في عام 2022 الى (292,271).

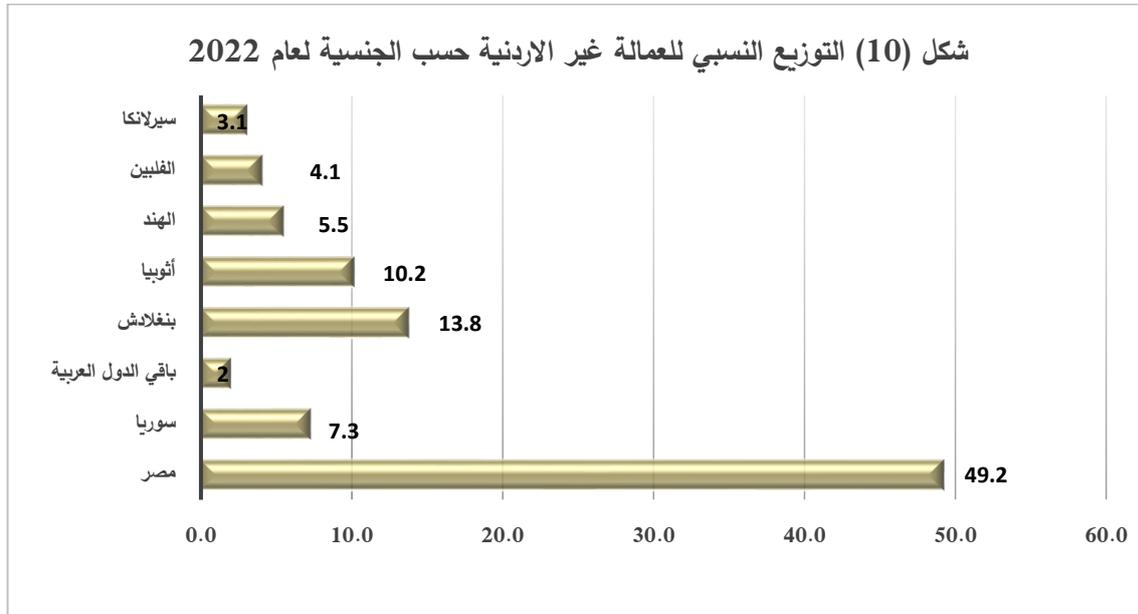


المصدر: وزارة العمل - وحدة دراسات سوق العمل/ قسم بيانات سوق العمل 2022.

## توزيع العمالة غير الأردنية حسب الجنسية:

تمثل العمالة المصرية النسبة الأعلى بين العمالة العربية الحاصلة على تصاريح عمل في سوق العمل الأردني حسب الشكل رقم (10)، حيث شكلت ما نسبته (49.2%) من إجمالي العمالة غير الأردنية، كما شكلت العمالة السورية ما نسبته (7.3%) من إجمالي العمالة غير الأردنية، في حين شكلت العمالة من باقي الدول العربية الأخرى ما نسبته (2.0%) فقط من إجمالي العمالة غير الأردنية.

أما بالنسبة للعمالة غير العربية في سوق العمل الأردني فقد احتلت العمالة البنغالية المرتبة الأولى بنسبة (13.8%)، يليها العمالة الأثيوبية ثم الهندية ثم الفلبينية ثم السيرلانكية وكانت نسب العمالة كالتالي: (10.2%) (5.5%)، (4.1%)، (3.1%) من إجمالي العمالة غير الأردنية على التوالي.

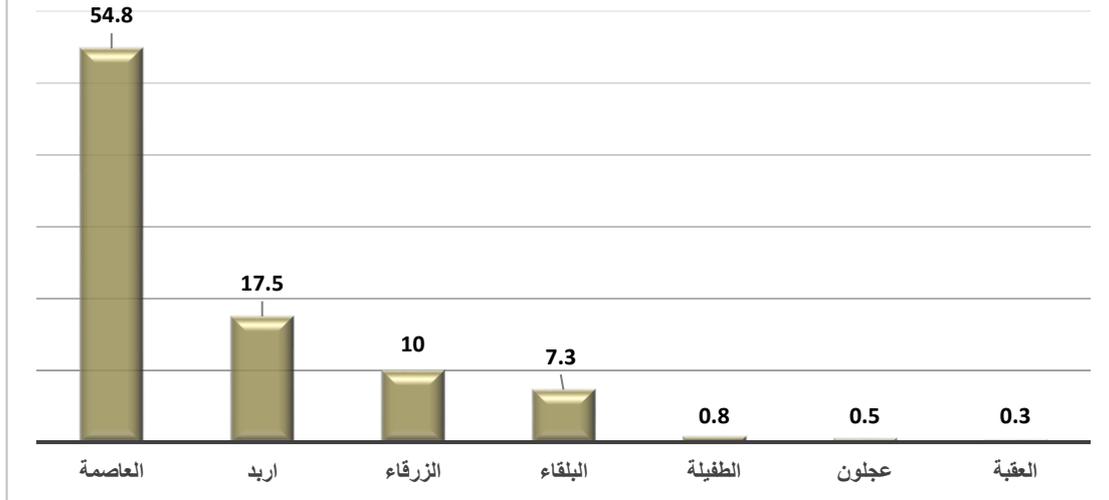


المصدر: وزارة العمل - وحدة دراسات سوق العمل/ قسم بيانات سوق العمل 2022.

## توزيع العمالة غير الأردنية حسب المحافظات لعام 2022:

أظهر توزيع العمالة غير الأردنية في المملكة وفقاً للمحافظات حسب الشكل (11) بأن (54.8%) من إجمالي العمالة غير الأردنية الحاصلة على تصاريح عمل تتركز في محافظة العاصمة، وجاء ترتيب المحافظات وفقاً لتركز العمالة غير الأردنية على النحو التالي: اربد (17.5%)، الزرقاء (10.0%)، البلقاء (7.3%)، وتركزت أدنى نسبة في العقبة والتي بلغت (0.3%)، وفي عجلون بلغت نسبة العمالة غير الأردنية (0.5%)، وفي الطفيلة بلغت (0.8%).

شكل (11) التوزيع النسبي للعمالة غير الاردنية حسب المحافظات لعام 2022

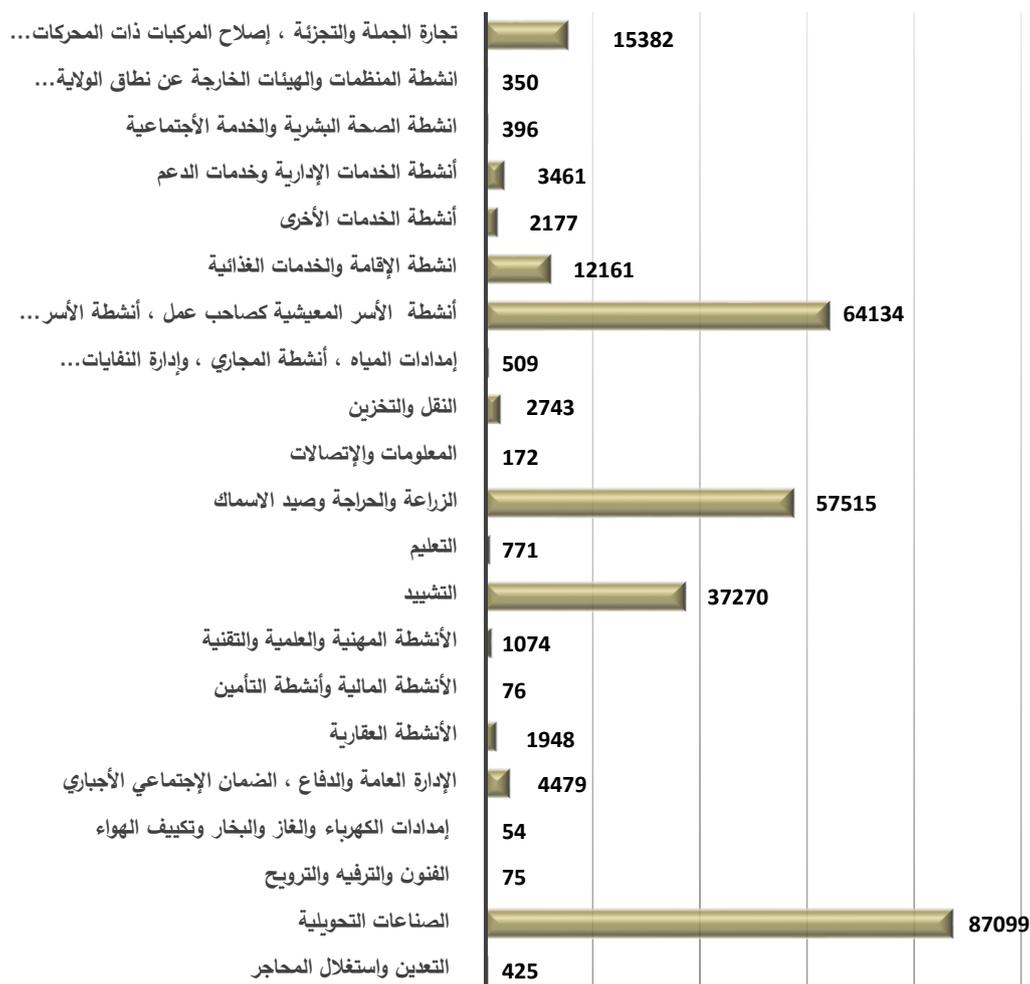


المصدر: وزارة العمل - وحدة دراسات سوق العمل/ قسم بيانات سوق العمل 2021.

### توزيع العمالة غير الأردنية حسب النشاط الاقتصادي:

تتركز العمالة غير الأردنية في سوق العمل الأردني في نشاطات رئيسية أكثر من غيرها وقد جاء ترتيب النشاطات الاقتصادية حسب تركيز العمالة الحاصلة على تصاريح عمل فيها لعام 2022 على النحو التالي: "الصناعات التحويلية" (29.8%)، "الزراعة والحراة وصيد الأسماك" (19.7%)، "أنشطة الأسر المعيشية كصاحب عمل وأنشطة الأسر المعيشية لإنتاج سلع وخدمات غير مميزة لاستعمالها الخاص" (21.9%)، "التشييد" (12.8%)، "تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية" (5.3%)، "أنشطة الإقامة والخدمات الغذائية" (4.2%).

شكل (12) توزيع العمال غير الاردنيين الحاصلين على تصاريح عمل حسب النشاط  
الاقتصادي لعام 2022



المصدر: وزارة العمل - وحدة دراسات سوق العمل/ قسم بيانات سوق العمل 2022.

## المناطق التنموية:

تتميز المناطق التنموية المنبثقة عن إتفاقية التجارة الأردنية-الأميركية بخصائص هامة تتيح الدخول غير المقيد لمنتجاتها إلى الأسواق الأميركية والإعفاء من الرسوم الجمركية، بالإضافة إلى إعفاء المستثمرين فيها من ضرائب الدخل والمبيعات.

إن مساهمة المناطق التنموية في تحقيق التقدم في مؤشرات التنمية المستدامة لم تكن على المستوى المأمول منه، إذ تم إعتبار الإستثمار فيها والتصدير منها هدفاً بحد ذاته يمكن قياسه بمؤشرات زيادة حجم الصادرات بدون أن يتم التعامل معها كأداة للتنمية ومكافحة الفقر والبطالة في أوساط المجتمع المحلي، إضافة إلى الآثار السلبية التي خلفها تزايد أعداد وجنسيات العمالة غير الأردنية في هذه المناطق، بما تحمله هذه العمالة من عادات وقيم ومفاهيم خاصة، قد تتعارض مع موروثات المجتمع المحلي مما يحول دون نجاح اندماجها في هذه المجتمعات.

وقد أولت وزارة العمل المناطق التنموية إهتماماً بالغاً لتحسين الرقابة والتفتيش على هذه المناطق وتوفير الأمن الوظيفي والتأمين الصحي للعاملين فيها، حيث أن غياب هذه العوامل أدى الى الحد من انتشار العمالة الأردنية في هذه المناطق وبالتالي ضعف مساهمتها في تحقيق التقدم التنموي في المجتمعات المحلية، وأشارت النتائج إلى أن إجمالي عدد العمال في المناطق التنموية بلغ (78,982) عامل عام 2022، حيث بلغ عدد العمال الأردنيين في هذه المناطق (20,925) عامل أردني، في حين بلغ عدد العمال غير الاردنيين (58,057) عامل غير اردني.

وفقاً لبيانات الوزارة لعام 2022 فقد بلغ عدد الشركات العاملة ضمن المناطق التنموية (63) شركة، وتتوزع هذه الشركات في (7) مناطق رئيسية تتمثل في سحاب، منطقة الحسن الصناعية وإربد، الضليل، الكرك، المفرق التنموية، غرفة صناعة الزرقاء، معان التنموية، حيث بلغ عدد الشركات في سحاب (25) شركة، منطقة الحسن الصناعية وإربد (21) شركة، الضليل (13) شركة، الكرك (1) شركة، المفرق التنموية (1) شركة، غرفة صناعة الزرقاء (1) شركة، معان التنموية (1) شركة.

وبناءً على التوزيع المتباين بين المناطق يتباين توزيع العمال من منطقة إلى أخرى، فقد تركز معظم العاملين في هذه المناطق كما يلي :

- منطقة الحسن الصناعية وإربد بلغ عدد العاملين فيها (35,340) عامل منهم (28,276) عامل غير اردني و(7,064) عامل أردني، وبلغت نسبة العمالة الأردنية من إجمالي العمالة (20.0%).

- منطقة الضليل بلغ عدد العاملين فيها (20,803) عامل منهم (14,472) عامل غير أردني و(6,331) عامل أردني، حيث بلغت نسبة العمالة الأردنية من إجمالي العمالة (30.4%).
- منطقة سحاب بلغ عدد العاملين فيها (20,382) عامل منهم (14,317) عامل غير أردني و(6,065) عامل أردني، حيث بلغت نسبة العمالة الأردنية من إجمالي العمالة (29.8%).
- منطقة الكرك بلغ عدد العاملين فيها (38) عامل منهم (30) عامل غير أردني و(8) عامل أردني، حيث بلغت نسبة العمالة الأردنية من إجمالي العمالة (21.1%).
- منطقة المفرق التنموية بلغ عدد العاملين فيها (11) عامل أردني حيث بلغت نسبة العمالة الاردنية (100%).
- منطقة معان التنموية بلغ عدد العاملين فيها (116) عامل منهم (4) عامل غير أردني و(112) عامل أردني، حيث بلغت نسبة العمالة الأردنية من إجمالي العمالة (100%).
- بلغت نسبة العمالة الأردنية من إجمالي العمالة بكافة المناطق (26.5%).

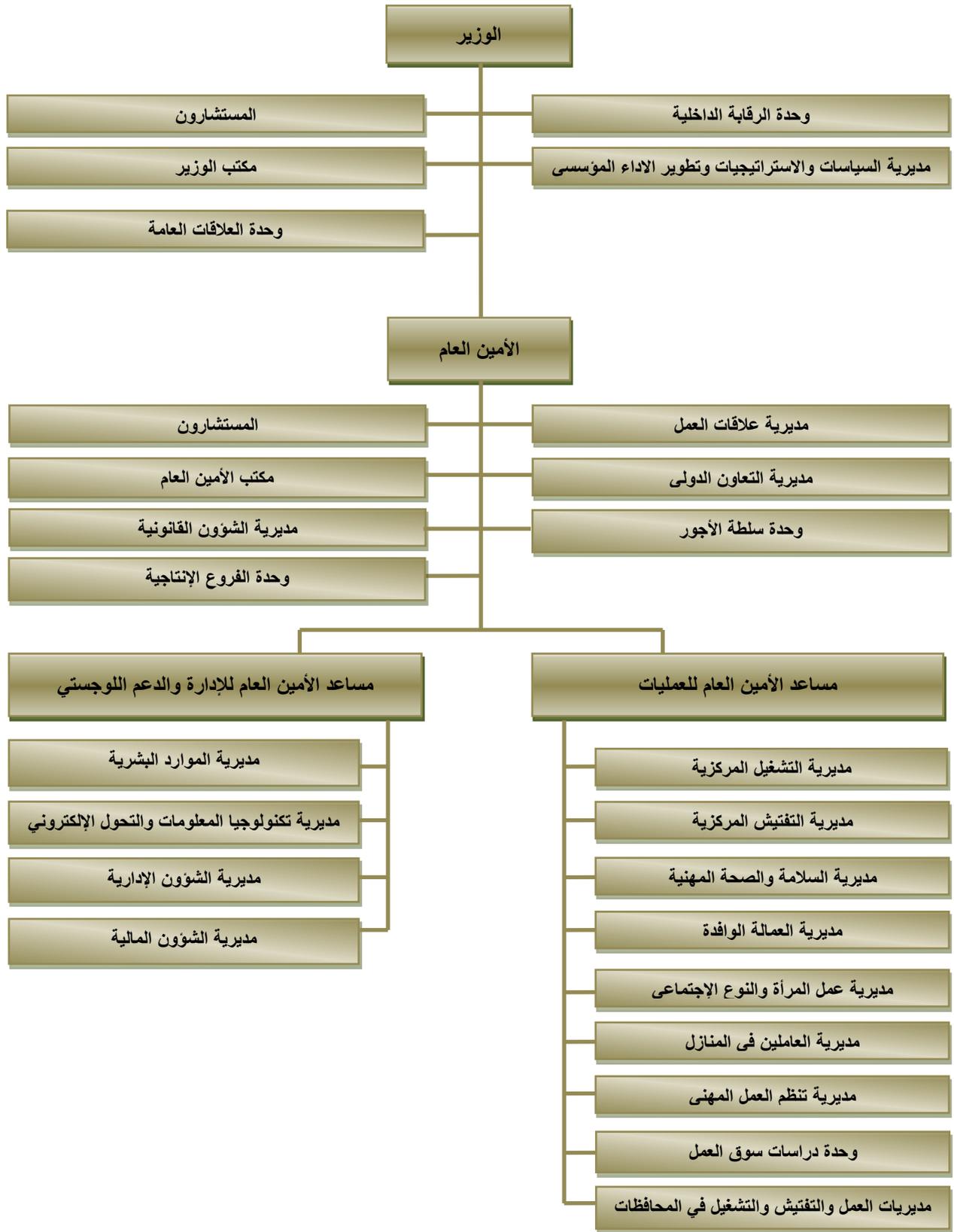
## المحور الثاني الموارد البشرية

تقوم مديرية الموارد البشرية بإدارة كافة الأنشطة المتعلقة بسياسات تطوير الأداء الفردي وإدارة الموارد البشرية في الوزارة من خلال التطوير والتطبيق والإشراف على البرامج في هذا الخصوص والمتضمنة عمليات الاختيار والتعيين والتدريب وتخطيط الموارد البشرية والإشراف على بناء وتناقل المعرفة وفقاً للخطة الاستراتيجية للوزارة.

### الهيكل التنظيمي لوزارة العمل لعام 2022:

إن الهيكل التنظيمي المعتمد في الوزارة يتألف من (18) مديرية مركزية و(5) وحدات على مستوى مديرية كما هو مبين في الشكل (14 و15)، كما ويتضمن أيضاً (19) مديرية ميدانية منتشرة في كافة محافظات المملكة تقوم بتقديم الخدمات المختلفة.

الشكل (13): الهيكل التنظيمي لوزارة العمل



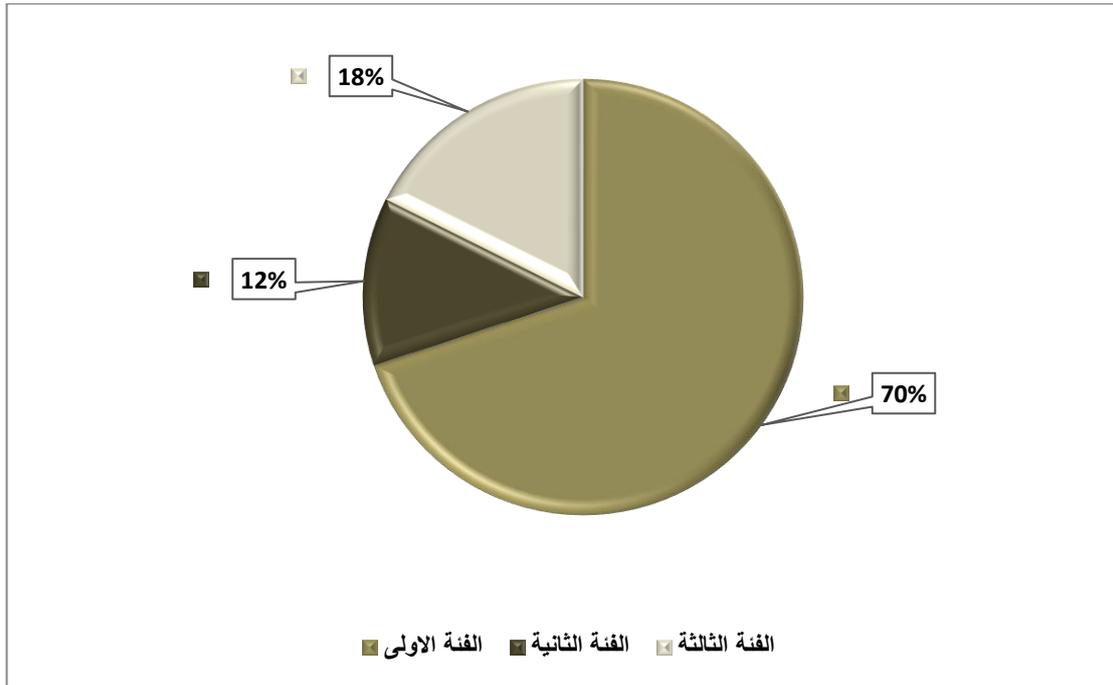
الشكل (14): الهيكل التنظيمي لوزارة العمل / الميدان



## أعداد الموظفين في الوزارة

بلغ عدد الوظائف في وزارة العمل لعام 2022 ما مجموعه (772) موظف، وبنقص ما مجموعه (14) موظف أي ما نسبته (1.9)% عن عام 2021، في حين بلغ عدد الوظائف مع نهاية عام 2021 (788) موظف وموظفة، ويعود ذلك لعدد من الاعتبارات منها أثر جائحة كورونا التي أثرت على عدم التعيين على الوظائف التي شغرت، وإحالة بعض الموظفين على التقاعد، وقد شكلت وظائف الفئة الأولى النسبة الأعلى بواقع (67.5)% تلتها الفئة الثانية بنسبة بلغت (14.5)% تليها الفئة الثالثة بنسبة (17.7)% وأخيراً (0.3)% لوظائف العقود الشاملة لجميع العلاوات.

شكل رقم (15): توزيع وظائف الوزارة الأكثر توافراً وفقاً لجدول تشكيلات الوظائف لعام 2022



وتشكل نسبة الوظائف الأساسية (69.5%) من إجمالي الوظائف في وزارة العمل بينما بلغت نسبة كل من الوظائف الفنية والوظائف المساندة (11.3%) (19.2%) على التوالي.

تحرص وزارة العمل وبشكل متواصل على الاستفادة من مواردها البشرية، وبما يمكنها من القيام بالمواءمة ما بين أعداد موظفيها وبين متطلبات القيام بواجباتها ومهامها المناطة بها بالكفاءة والفاعلية المطلوبة، والتي بدورها تؤدي إلى تحقيق الوزارة لرؤيتها ورسالتها وأهدافها المؤسسية ومشاريع خطتها الاستراتيجية، والجداول التالية تبين أبرز ملامح وسمات وخصائص الموظفين والاجراءات الوظيفية المتعلقة بهم .

جدول (2): تطور أعداد موظفي وزارة العمل حسب الجنس للاعوام 2020-2022

النوع الإجتماعي	السنة		
	2022	2021	2020
ذكور	515	523	541
اناث	257	265	265
المجموع	772	788	806

جدول (3): أعداد موظفي وزارة العمل حسب الفئات الوظيفية والجنس

المجموع	أعداد موظفي الوزارة		الفئة
	اناث	ذكور	
1	0	1	العليا
464	141	323	الاولى
82	60	22	الثانية
126	23	103	الثالثة
6	3	3	عقود شاملة 103
27	10	17	المجازون دون راتب
12	1	11	الموقوف عن العمل
8	3	5	عقود مشاريع
14	5	9	شراء خدمات/ مكافأة شهرية
32	11	21	الشواغر
772	257	515	المجموع حسب جدول التشكيلات

إن انخفاض إعداد الموظفين تأثر بقرارات رئاسة الوزراء بخصوص موضوع إنهاء الخدمات والإحالة على التقاعد لكل موظف ممن أكمل (360) اشتراك خاضع للضمان الاجتماعي أو (30) سنة خدمة للموظف الخاضع للتقاعد المدني، بالإضافة إلى قرارات وقف التعيين.

جدول (4): توزيع موظفي وزارة العمل في مراكز عملهم وحسب الاقليم

الاقليم	المحافظة	ذكور	اناث	المجموع	المجموع حسب الاقليم
اقليم الوسط	العاصمة	273	142	415	521
	البلقاء	23	18	41	
	مادبا	11	10	21	
	الزرقاء	30	14	44	
اقليم الشمال	اريد	41	16	57	105
	المفرق	19	5	24	
	عجلون	8	2	10	
	جرش	11	3	14	
اقليم الجنوب	الكرك	22	8	30	75
	الطفيلة	13	2	15	
	العقبة	9	8	17	
	معان	6	7	13	
المجموع		466	235	701	701

جدول (5) أعداد شواغر جدول التشكيلات والمنفكين عن العمل موزعين حسب الجنس

الجنس	شواغر	مجازين بدون راتب	المجموع
ذكور	21	17	11
إناث	11	10	1
المجموع	32	27	12

جدول (6) أعداد الموظفين الذين سيتم تعديل اوضاعهم موزعين حسب الجنس

الجنس/نوع المؤهل	ماجستير	بكالوريوس	توجيهي	المجموع
ذكور	2	5	1	8
إناث	1	3	0	4
المجموع	3	8	0	11

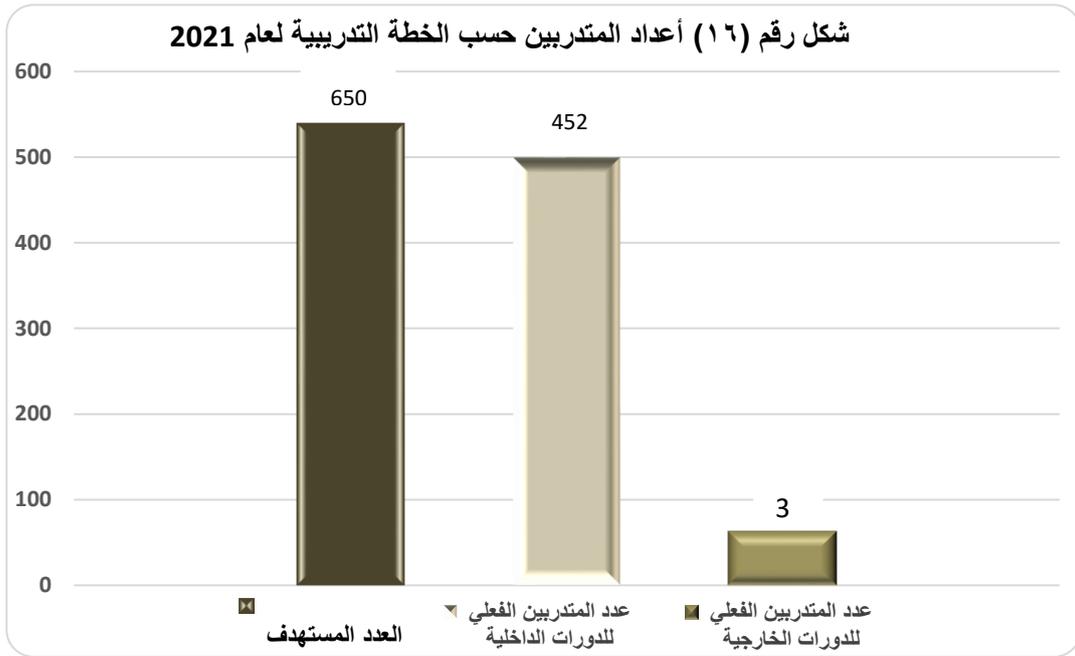
جدول (7) أعداد موظفي الوزارة الذين تم ترقيتهم موزعين حسب الجنس ونوع الترفيع

الجنس/نوع الترفيع	وجوبي	جوازي	المجموع
ذكور	54	33	87
اناث	28	17	45
المجموع	82	50	132

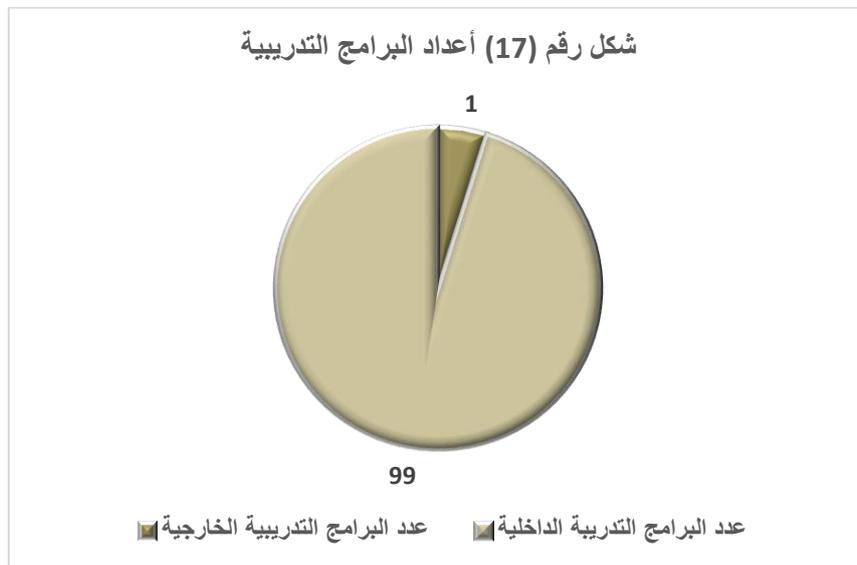
### ❖ أبرز الإنجازات التي تمت خلال النصف الأول من عام 2022

#### ➤ مجال تنمية الموارد البشرية

- العمل على تدريب موظفي الصف الثاني وتأهيلهم لشغل الوظائف الإشرافية .
- التركيز على رفع كفاءة الموظفين في تقديم الخدمات لمتلقي الخدمة حيث قامت الوزارة بإلحاق (86) موظف ببرنامج اسعاد متلقي الخدمة وسيتم إلحاق (116) موظف في خطة التدريب الحالية خلال هذا العام.
- تم تدريب (160) مفتش عمل ومفتش سلامة وصحة مهنية بدورة تدريبية بعنوان: التغيير السلوكي في العمل من خلال الاستغلال الأمثل لمهارات الاتصال بهدف الارتقاء بعملية التفتيش من خلال تحسين أساليب وإجراءات الأداء .

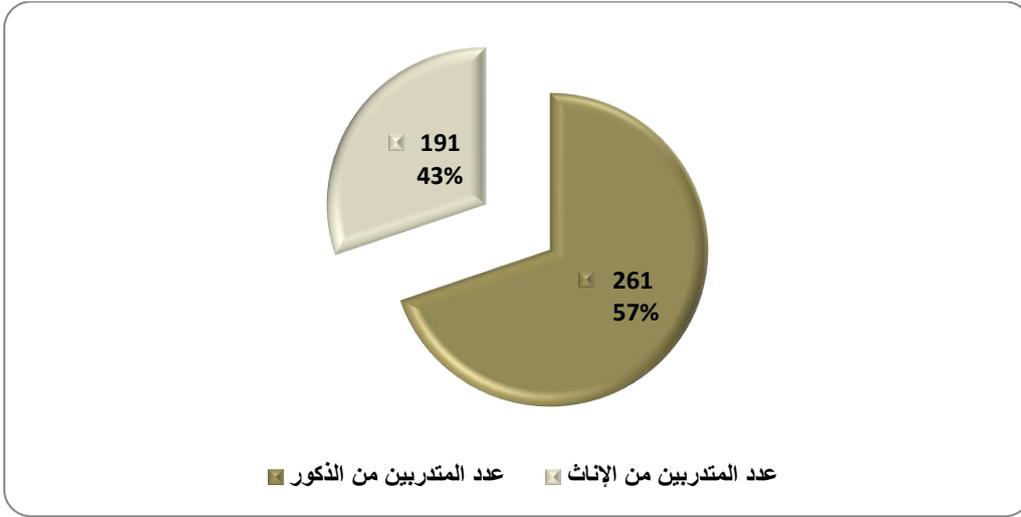


يلاحظ أن نسبة المتدربين ارتفعت خلال النصف الأول من عام (2022) عن الأعوام السابقة حيث بلغت نسبة المتدربين إلى إجمالي موظفي الوزارة (69%).



يلاحظ أن النسبة الأكبر من التدريب من نصيب البرامج التدريبية الداخلية وذلك ترشيداً للنفقات والتي أخذت طابع البرامج التدريبية (Online)، لذلك هناك نقص في عدد البرامج التدريبية الخارجية حيث أصبحت معظم فرص التدريب الخارجية عن بعد (Online).

شكل رقم (18): المقارنة بين عدد المتدربين حسب النوع الإجتماعي



يلاحظ تقارب عدد المتدربين بين الذكور والإناث بنسب أعلى من السنوات السابقة حيث اهتمت الوزارة بالتركيز على تدريب كلا الجنسين وذلك لتنمية مهاراتهم وقدراتهم لزيادة مشاركتهم في المراكز القيادية وتمكينهم من القيام بأعمالهم، علماً بأن نسبة عدد الموظفين الذكور في الوزارة ضعف عدد الإناث.

إن أعداد المتدربين من مديريات الميدان في ازدياد وذلك بسبب إشراك موظفي الميدان في كافة البرامج والدورات التدريبية التي تعقدها الوزارة، حيث يتم تعميم الدورات التدريبية إلى كافة موظفي الوزارة بالإضافة إلى زيادة عدد الموظفين المستهدفين بالتدريب من الميدان في الخطة التدريبية السنوية، حيث تم التركيز على الميدان لزيادة نسبة مشاركتهم في البرامج التدريبية وإشراك مجموعة كبيرة منهم في برامج متخصصة لتمكينهم في مجال خدمة الجمهور لرفع كفاءة وفاعلية الخدمات المقدمة وزيادة رضا متلقي الخدمة.

كما يتم إشراك جميع موظفي الوزارة في مختلف المديريات ومن جميع الأقاليم الإدارية في المملكة، ويلاحظ أن عدد المشاركين في البرامج التدريبية من محافظات الجنوب قد ازداد عن السنوات السابقة وذلك بسبب إدراج بند لتغطية نفقات المواصلات وبدل المبيت للمشاركين من موازنة التدريب في الوزارة أو من قبل الجهات الداعية الأمر الذي أدى إلى ارتفاع أعداد المشاركين من محافظات الجنوب.

## المحور الثالث

### مديرية الشؤون الادارية و الخدمات المساندة

تقوم المديرية بتوفير الدعم والمساندة للمديريات المختلفة في الوزارة من خلال تنفيذ المهام والأنشطة المتعلقة بالمسائل الإدارية والتي تشمل إدارة الأصول الثابتة وتوفير المستلزمات الإدارية واللوجستية المختلفة، بالإضافة إلى الإشراف على البريد الصادر من الوزارة والوارد إليها وإدارة كل ما يتعلق بآليات وسيارات الوزارة. ووضع الخطط والبرامج التي من شأنها رفع مستويات الرضى لدى متلقي الخدمة من خلال متابعة توفير مكاتب خدمة الجمهور في جميع المديريات في الوزارة التي تعنى بتقديم الخدمة وتوفير مستلزمات تلك المكاتب بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة داخل الوزارة او خارجها.

#### إنجازات مديريةية الشؤون الإدارية والخدمات المساندة :

- 1- تزويد جميع المديريات باللوازم المطلوبة لإتمام عملها (قرطاسية، تصاريح العمل، أحبار...)
- 2- عمل صيانة دورية لجميع مباني الوزارة.
- 3- عمل صيانة دورية لجميع مركبات الوزارة.
- 4- تجديد عقود الإيجار لجميع المباني التابعة للوزارة.
- 5- تلبية جميع طلبات الموظفين بالتنقل خلال الدوام للقيام بالاعمال الرسمية الموكلة لهم.
- 6- أرشفة جميع الكتب الواردة والصادرة للوزارة من خلال قسم الديوان المركزي.
- 7- اعداد خطط الشراء لاحتياجات المديريات خلال العام.

## المحور الرابع مديرية الشؤون المالية

تقوم المديرية بإعداد الخطط المالية والموازنة السنوية وكذلك صرف النفقات وقبض الإيرادات بمختلف أنواعها وبما ينسجم مع القوانين والانظمة والتعليمات المالية المعمول بها، وتوفير الدعم والمساندة للمديريات المختلفة في الوزارة من خلال تنفيذ المهام والأنشطة المتعلقة بالمسائل المالية والتي تشمل إدارة الموارد المالية والتمويلية ومراقبة التكاليف ومتابعة الإجراءات المحاسبية وتقديم الاستشارات المالية.

### • الموازنات والنفقات:

بلغت نسبة الإنفاق من المخصصات المرصودة في موازنة الوزارة لسنة 2022 بلغت 93.3% مبينة تفصيلها تالياً، علماً بأن عدد المستندات بلغ 2586 مستند وتشتمل على مستندات الرواتب والمكافآت و الحوافز والضمان الاجتماعي والنفقات التشغيلية الجارية والرأسمالية، فيما تم اعداد مشروع موازنة العام 2023 حسب البلاغات الصادرة عن دولة رئيس الوزراء ووزارة المالية.

جدول رقم (8) توزيع النفقات الجارية والرأسمالية

البيان	المبلغ المرصود	المبلغ المنفق	نسبة الإنفاق
النفقات الجارية	8,524,000	8,017,460	%94.1
النفقات الرأسمالية	421,000	327,651	%77.8
المجموع	8,945,000	8,345,111	%93.3

• الأمانات والدفع الإلكتروني:

- العمل على متابعة الإرساليات المالية الخاصة بنظام تصاريح العمل الإلكترونية.
- بلغت قيمة ما تم صرفه من مستندات خلال العام 2022 (394,898.527) ثلاثمائة وأربعة وتسعون ألفاً وثمانية وثمانية وتسعون ديناراً وفسلساً 527 لا غير.
- بلغت قيمة ما تم قبضه من مستندات خلال العام 2022 (670,640.915) ستمائة وسبعون ألفاً وستمائة وأربعون ديناراً وفسلساً 915 لا غير.
- بلغ قيمة إيرادات رسوم إلغاء التسفير للعام 2022 (432,000) اربعمائة واثنان وثلاثون ألف دينار لا غير.

## المحور الخامس

### الرقابة الداخلية

تقوم وحدة الرقابة الداخلية بالتدقيق والمتابعة على كافة أعمال وزارة العمل الإدارية والمالية وذلك لتجنب الوقوع بالأخطاء الإدارية والمالية وتقييمها ما أمكن، وفي حال حدوث الخطأ تقوم وحدة الرقابة الداخلية بإتخاذ الإجراءات اللازمة لذلك بالتعاون مع الجهات الحكومية الأخرى.

وتتمثل إنجازات وحدة الرقابة الداخلية لعام 2022 بما يلي:

- تم تدقيق واعتماد (2620) مستند مالي ومطالبة مالية.
- تم التدقيق (بنظام العينة) على (1720) معاملة تصاريح عمل منجزة.
- تم فحص (255) سجل تعود لـ(موارد بشرية، تفتيش، تشغيل، شؤون إدارية).
- تم تنفيذ (57) زيارة ميدانية للمديريات واعداد (46) تقرير حولها خلال عام 2022.
- فيما يتعلق بتحويل الملفات والرد على مخاطبات هيئة النزاهة ومكافحة الفساد عدد (11) ملفات.
- توقيف (2) موظفين عن العمل نتيجة تحويلهم الى المدعي العام أو إدانتهم بجرم.
- المشاركة في أعمال (17) لجنة تدقيق وتحقيق.
- المشاركة في أعمال (80) لجنة مؤقتة ودائمة وتدقيق مخرجاتها.
- متابعة الشكاوى الواردة للوحدة وحلها (236) شكوى.
- مراجعة (11) خطة تنفيذية للمديريات والمشاريع والوحدات وتم اعادة تقييم ومطابقة الانجاز الفعلي مع ما خطط له لـ (25) تقرير ربعي.
- متابعة تصويب الملاحظات الواردة في المذكرات الداخلية والكتب الرقابية والاستيضاحات الصادرة عن ديوان المحاسبة وإعداد الردود المناسبة لها عدد (20).
- متابعة تصويب الملاحظات وتنفيذ التوصيات الواردة في تقارير لجان التفتيش/ وزارة المالية وإعداد الردود عدد (3).
- متابعه خطوات القضايا التحقيقية لدى الإدعاء العام والقضايا المنظوره بالقضاء عدد (10).
- حصر الموظفين الذين يتوجب عليهم تقديم كفالات مالية وعددهم (81) موظف جميعهم قام بتقديم كفالة مالية حسب الاصول، كما تم التحقق من الملاءة المالية للكفلاء.

## المحور السادس

### مديرية تكنولوجيا المعلومات و التحول الإلكتروني

تقوم مديرية تكنولوجيا المعلومات والتحول الإلكتروني بإدارة كافة الأنشطة المتعلقة بحوسبة وأتمتة العمليات في الوزارة وتوفير وتحديث الاجهزة والبرمجيات والتقنيات المستخدمة لتداول وتخزين وتحليل البيانات بكافة أشكالها وأنواعها لخدمة الوزارة في مجال أعمالها الفنية والإدارية والمالية بما يتناسب مع إحتياجات الوزارة الحالية والمستقبلية، والإشراف على إدارة وصيانة وتطوير النظم الادارية والمالية الخاصة بعمل الوزارة، والمحافظة على أمن وسلامة الأنظمة الحاسوبية والمعلومات، واستخدام أفضل الوسائل لحفظ ونشر وإدارة المعرفة بأشكالها المختلفة، وتنفيذ برنامج الحكومة الإلكترونية.

وتتمثل الانجازات في مجال تكنولوجيا المعلومات والتحول الإلكتروني بما يلي :

#### ❖ قسم البرمجة و تطوير الأنظمة :

- تطوير و تحديث الأنظمة و قواعد البيانات و تقديم الدعم الفني و اللوجستي من خلال:
  - متابعة و تطوير الأنظمة الإدارية و المالية : الديوان ، مراقبة الدوام ، شؤون الموظفين، الرواتب و الحوافز ، الدورات و البعثات ، حركة السيارات و صيانة السيارات.
  - متابعة تطوير الأنظمة الأخرى : نظام العمالة الوافدة و الحملة التفتيشية ،نظام الشؤون القانونية نظام المنصة الوطنية للتشغيل ، نظام المتابعة و التقييم و نظام OBI.
  - متابعة الربط الإلكتروني مع الجهات المعنية و تطوير قنوات جديدة للربط الإلكتروني .
  - متابعة تشغيل الأنظمة الإلكترونية على الخوادم الرئيسية و أجهزة الكمبيوتر في كافة مديريات الوزارة .
  - تدريب الموظفين مستخدمي الأنظمة الإلكترونية و تقديم الدعم الفني اللازم لهم .
  - عمل نسخ احتياطية للأنظمة الإلكترونية و قواعد البيانات و الإحتفاظ بها بشكل مناسب.
  - إصدار التقارير المختلفة من الأنظمة الإلكترونية.
  - متابعة تشغيل الأنظمة الإلكترونية على الخوادم الرئيسية وأجهزة الكمبيوتر في كافة مديريات الوزارة.
  - المشاركة في تنفيذ مشروع تصريح العمل الإلكتروني من خلال الفريق التقني.
  - تقديم المشورة الفنية في مجال تكنولوجيا المعلومات.

- المشاركة في مشاريع التحول الإلكتروني الحكومي.
- إدامة بيانات وزارة العمل على بيئة الحوسبة السحابية الحكومية.
- المشاركة في البرنامج الوطني للتشغيل
- المشاركة في الاجتماعات و اللجان الفنية ودراسة العطاءات.
- التنسيق مع وزارة الإقتصاد الرقمي والريادة لنقل الأنظمة الإلكترونية إلى بيئة الحوسبة السحابية الحكومية.
- التعاون مع وزارة الاقتصاد الرقمي و الريادة لمحاولة تطبيق المرحلة الثانية من نظام تراسل الحكومي .
- التعاون مع المركز الوطني للأمن و إدارة الأزمات لتطوير قاعدة بيانات وطنية شاملة للاستفادة منها أثناء إدارة الأزمات .
- المشاركة في برنامج قياس جاهزية الذكاء الإصطناعي في القطاع العام و تنفيذ عدة ورش فنية حول الموضوع داخل الوزارة .
- ❖ قسم الدعم الفني و أمن و حماية المعلومات :
- تفعيل الربط مع المركز الوطني للأمن السيبراني من خلال تجهيز الخوادم الخاصة بعمليات متابعة الحركات .
- متابعة المشاكل و الإجراءات الخاصة بأمن و حماية المعلومات و العمل على حلها بالتعاون مع المركز الوطني للأمن السيبراني .
- تطوير البنية التحتية لشبكة الحكومة الإلكترونية و بالتعاون مع وزارة الإقتصاد الرقمي و الريادة و مركز تكنولوجيا المعلومات الوطني من خلال تركيب و تفعيل جهاز HA .Switch for SGN cabinet
- المتابعة مع وزارة الإقتصاد الرقمي و الريادة بمشروع ربط بعض مديريات العمل من خلال شبكة NBN .
- العمل على إدارة المواقع الإلكترونية و فلترتها اللازمة لإنجاز أعمال أقسام و مديريات الوزارة من خلال الجدار الناري Firewall الخاص بالوزارة .
- تعزيز سعة SGN Storage للخوادم العاملة على البيئة الافتراضية

- البدء بوضع و تجهيز المواصفات الخاصة بالأجهزة و البرمجيات المطلوب شراؤها خلال 2022 و تجهيزها للحصول على الموافقات اللازمة من وزارة الاقتصاد الرقمي و الريادة و بالتعاون مع دائرة الشراء الموحد للبدء بطرح العطاءات .
- متابعة تطوير نظام التفتيش و غرفة السيطرة و تجهيزات البنية التحتية لإستمرارية عمل غرفة السيطرة في مديرية التفتيش المركزي.
- تجهيز البنية التحتية للخوادم التي يتم طلبها من خلال قسم البرمجة و تطوير النظم و تنزيل البرمجيات اللازمة .
- تحديث برنامج مكافحة الفيروسات بإصدار جديد و تجهيز خادم خاص بذلك و تنزيل البرنامج على الأجهزة التابعة لمجال الوزارة .
- تطبيق سياسات كلمات المرور Domain Restricted Policy على جميع مستخدمي مجال الوزارة.
- العمل مع وزارة المالية لصيانة برنامج GFMIS للتأكد من طباعة الوصولات المالية و الشيكات لقسمي المالية و النفقات .
- إعادة بناء DR Site و ربط الخوادم المهمة عليها .
- التعاون مع مركز الأمن السيبراني في إنشاء خادم MOL-SCANNER و ذلك لمراقبة الشبكة و الاستعداد لأي محاولة اختراق أمني .
- ربط بعض المديریات (اربد ، عجلون ، جرش ، الكرك ، العقبة ، معان) مع شبكة SGN.
- تطوير أجهزة الوزارة و تحديث نسخة الـ win7 إلى نسخة win10 و الـ office إلى office 2019 .
- استمرار الربط البيني بين وزارة العمل و باقي مؤسسات الدولة ( وزارة الداخلية ، الضمان الإجتماعي) من خلال مركز المعلومات الوطني و تفعيل الخدمات الإلكترونية من خلالها.
- تجهيز أجهزة الحواسيب الجديدة و شبكتها على مجال الوزارة و وضع (IP) و إنشاء اسم مستخدم على مجال الوزارة للموظفين، و تنزيل الأنظمة الحاسوبية اللازمة ( نظام الديوان، نظام العمالة الوافدة، نظام الضمان الإجتماعي).
- متابعة أعطال خطوط الإتصال و التنسيق مع شركة أمنية في حال وجود عطل فني في أجهزة الربط .
- دراسة عطاء النسخ الإحتياطية للمرة الثالثة.

- إعداد التقارير الفنية الخاصة بمتابعة الأعطال وصيانة الأجهزة.
- متابعة نظم التشغيل على الخوادم الرئيسية و أجهزة الكمبيوتر في كافة مديريات الوزارة .
- مشاركة الموظفين في الاجتماعات و اللجان الفنية و دراسة العطاءات .
- المشاركة في مركز الخدمات الحكومي.
- ❖ قسم تحليل الأنظمة والتحول الإلكتروني:
- موقع الوزارة الإلكتروني (www.mol.gov.jo) :
- المتابعة الفنية مع الشركة المطورة للموقع و الجهة المستضيفة لحل أي مشاكل لضمان إستمرار عمل الموقع .
- متابعة التنسيق مع ضباط الارتباط في المديريات للحصول على البيانات من أجل تحديث المحتوى .
- التطوير على الموقع ليتوافق مع المعايير الرئيسية لجائزة التميز الرقمي للمواقع الحكومية الإلكترونية ( إطلاق النسخة الإنجليزية للموقع بالتعاون مع منظمة العمل الدولية و العمل جاري على استكمال المحتوى باللغة الإنجليزية ليصبح متوافق مع المعايير المطلوبة ) .
- خدمة متابعة المصادقة على النظام الداخلي للمؤسسات الخاصة ( خاص بمديرية الشؤون القانونية)
- البوابة الداخلية للموظفين (Internal Portal) :
- المتابعة الفنية مع الشركة المطورة للموقع و الجهة المستضيفة لحل أي مشاكل لضمان استمرار عمل البوابة .
- متابعة التنسيق مع ضباط الارتباط في المديريات للحصول على البيانات من أجل تحديث المحتوى .
- العمل جاري على تطوير الخدمات التي توفرها البوابة للموظفين ( كشف راتب ، الإجازات و المغادرات ، ..... الخ ) من خلال ربط النظام مع الأنظمة العاملة في الوزارة .
- الربط البيئي مع الشركاء في تقديم الخدمات ( الجهات الحكومية ) :
- المتابعة الفنية للربط الإلكتروني مع الجهات الحكومية و التأكد من توافق عملية الربط مع المعايير الوطنية بالتنسيق مع وزارة الاقتصاد الرقمي و الريادة و تكنولوجيا المعلومات.
- المتابعة الفنية للتطوير على نظام الإقامة و الحدود مع وزارة الداخلية و تعميم استخدامه من خلال المديريات في الميدان .

- إدارة نظام تسجيل طلبات الدعم الفني و إرسالها إلى مركز تكنولوجيا المعلومات الوطني (Heat System)
- استقبال طلبات الدعم الفني المتعلقة بالشبكة الداخلية و الخارجية من المديريات المختلفة في الوزارة .
- تسجيل الطلب على نظام المتابعة الإلكتروني الخاص بمركز تكنولوجيا المعلومات الوطني.
- إعلام الجهة التي أرسلت الطلب بحالة الطلب (تم حل المشكلة ، طلب تفاصيل إضافية).
- تنفيذ خطط إدارة التغيير فيما يتعلق بمشاريع الخدمات الإلكترونية :
  - التنسيق مع وزارة الاقتصاد الرقمي و الريادة لتحديد الخدمات التي سيتم تحويلها إلكترونياً و أولوياتها .
  - التنسيق الدائم مع كافة أصحاب العلاقة من أجل تحويل الخدمات الإلكترونية
  - متابعة الخدمات التي تم تحويلها إلى خدمات إلكترونية من أجل تحسينها .
- مهام أخرى (كل الأقسام):
  - متابعة قواعد البيانات المختلفة في مركز الوزارة من حيث مراقبة نمو الملفات و حل المشاكل التي تطرأ على قواعد البيانات و أخذ النسخ الاحتياطية بشكل دوري .
  - متابعة وتطوير الأنظمة الأخرى العاملة لدى الوزارة .
  - المشاركة والمتابعة للخطة الوطنية الإستراتيجية للخدمات الإلكترونية الحكومية .
  - المشاركة في عدة لجان فنية متخصصة .
  - المشاركة بعدة ورش عمل تختص بالتطبيقات الجديدة لدى الحكومة الإلكترونية و وزارة الاقتصاد الرقمي و الريادة

## المحور السابع

### مديرية الشؤون القانونية

تقوم وزارة العمل من خلال مديرية الشؤون القانونية بتقديم الرأي والاستشارات القانونية للوزارة والمساهمة في تطوير التشريعات المتعلقة بتنظيم سوق العمل بما يحفظ حقوق العمال واصحاب العمل ومتابعة الاجراءات الدستورية والقانونية اللازمة لاصدارها ونفاذها وبما يتوافق مع معايير العمل الدولية والعربية ويوفر بيئة عمل لائقة ويسهم في الحد من البطالة.

وتقوم بمتابعة القضايا المرفوعة من أو على الوزارة واعداد اللوائح الجوابية وكل ما يتعلق بها بالتنسيق مع الجهات المختصة بما يحفظ حقوق الوزارة، وكذلك المصادقة على الأنظمة الداخلية لمؤسسات القطاع الخاص بما يحفظ حقوق العمال وأصحاب العمل ويضمن بيئة عمل لائقة.

كما وتقوم المديرية صياغة العقود والاتفاقيات ومذكرات التفاهم مع الدول الأخرى والتعديلات المقترحة على نصوصها والاتفاقيات التي تبرمها الوزارة مع الغير من مستثمرين ومزودي تدريب وتشغيل ومشغلين بيئة عمل لائقة، اعداد الردود على التقارير الدولية والاقليمية والمحلية.

اولاً:- مراجعة تشريعات العمل وتعديلها ( قانون العمل والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الوزارة).

- اعداد مشروع تعديلات قانون العمل الخاصة بتعديل المواد المتعلقة (بالتشغيل وتنظيم العمالة غير الأردنية).

- اعداد مشروع تعديلات قانون تنظيم العمل المهني .

- اصدار نظام معدل لنظام رسوم تصاريح العمل لغير الأردنيين رقم (3) لسنة 2022 .

- اصدار نظام معدل لنظام التنظيم الإداري لوزارة العمل رقم (28) لسنة 2022.

- اصدار تعليمات معدلة لتعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة 2022.

- اصدار تعليمات معدلة لتعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لسنة 2022.

- اصدار تعليمات الغاء تعليمات أسس ومعايير اعتماد المؤسسات للقائمة الذهبية الخاصة بتدريب وتشغيل متدربي الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب لسنة 2022.

- اصدار تعليمات معدلة لتعليمات بدل الأتعاب التي تتقاضاها المكاتب الخاصة للتشغيل لسنة 2022.

- اعداد مسودة نظام العناية الطبية الوقائية والعلاجية للعمال في المؤسسات لسنة 2022.

- اعداد مسودة نظام الوقاية والسلامة من الأخطار في المؤسسات لسنة 2022.

- اعداد مسودة نظام تشكيل لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية لسنة 2022.

- اعداد مشروع نظام العمل المرن.

#### ثانياً: - معايير العمل الدولية

▪ إعداد الرد على الاتفاقيات التالية:-

- اتفاقية رقم (98) لسنة 1949 والخاصة بشأن حق التنظيم والمفاوضات الجماعية.

- اتفاقية رقم ( 29 ) لسنة 1930 والخاصة بشأن العمل الجبري أو الالزامي.

- اتفاقية رقم (144) لسنة 1976 والخاصة بشأن المشاورات الثلاثية.

- اتفاقية رقم (135) لسنة 1979 والخاصة بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات.

- اتفاقية رقم (182) لسنة 1999 والخاصة بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال.

- اتفاقية رقم (138) لسنة 1973 والخاصة بشأن الحد الأدنى للسنة.

- الرد على الطلب المباشر من منظمة العمل الدولية رقم (92) لسنة 2021.

▪ دراسة اتفاقية العمل البحري (MLC) لاضافة تعديلات المناسبة لتعزيز حقوق البحارة والعمال على متن السفن .

▪ الرد على تقرير المقرر الخاص المعني بالاشكال المعاصرة للعنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب.

- الرد على تقرير المراجعة الطوعية للإتفاق العالمي للهجرة.
- الرد على الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة اشكال التمييز ضد المرأة ( سيداو).
- الرد على تقرير الأولوية الواردة من المقرر الخاص المعني بحقوق الأشخاص ذوي الاعاقة.
- الرد على تقرير منظمة العمل الدولية بخصوص مراجعة ملف الاردن حول العمل الجبري لغايات اطلاق قاعدة بيانات جديدة ( لرصد العمل الجبري (FLO).
- الرد على تقارير منظمة العمل الدولية بخصوص انتهاك الحريات ( الاديان، الانترنت، حريات النقابية، حرية تكوين الجمعيات).
- الرد على تقارير الصادرة عن وزارة الخارجية الامريكية حول حال حقوق الانسان في الاردن لعام 2021.
- المشاركة في مؤتمر العمل الدولي.

#### ثالثاً:- معايير العمل العربية :-

- اعداد الرد على الاتفاقيات التالية :-
  - اتفاقية رقم (9) لسنة 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.
  - اتفاقية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاضات الجماعية.
  - اتفاقية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين .
  - اتفاقية رقم (4) لسنة 1975 بشأن تنقل الايدي العاملة "معدلة".
  - اتفاقية رقم (15) لسنة 1976 بشأن تحديد وحماية الأجور .
- الرد على التوصيات الختامية الصادرة عن لجنة حقوق الإنسان العربية ( لجنة الميثاق).
- الرد على موضوع الأنماط الجديدة في العمل وبتقرير عن التطبيق العملي لهذه الانماط في التشريعات السارية.
- الرد على استبيان الخاص لإصدار اداة معيارية حول الانماط الجديدة في العمل.

- الرد على التقرير الثاني والثالث حول تنفيذ واعمال احكام بنود الميثاق العربي لحقوق الإنسان .
- المشاركة في مؤتمر العربي .
- **اتفاقيات ثنائية دولية :-**
- دراسة مسودة مذكرة تفاهم في مجال القوى العاملة مع الجانب الأثيوبي بشأن توظيف وتشغيل عمال في المملكة الأردنية الهاشمية.
- دراسة مسودة مذكرة تفاهم حول التعاون في مجال العمل والحماية الاجتماعية مع الجانب الروماني في المملكة الاردنية الهاشمية.
- **ج. اتفاقية ثنائية محلية :-**
- اعداد اتفاقية استقدام عمالة وافدة ما بين وزارة العمل وشركة غالب الطيب للخدمات اللوجستية.
- اتفاقية انشاء مصنع لصناعة الشوكولاته والأيس كريم والحلويات العربية في محافظة البلقاء قسبة السلط ضمن مشاريع الفروع الإنتاجية.
- اتفاقية تشغيل الأردنيين والاردنيين في محافظة البلقاء قسبة السلط ضمن مشاريع الفروع الانتاجية.
- اتفاقية توفير نظام ربط خاص بنظام تحصيل الفواتير الكترونيا بين وزارة العمل وشركة مدفوعاتكم.
- مسودة اتفاقية محمود الخليلي لتوريد الورق .
- مسودة اتفاقية شركة الولاء لخدمات الاعاشة ( معان، مفرق، عجلون).
- مسودة اتفاقية شركة نجيب ذوابي وشركاه.
- مسودة اتفاقية انشاء مصنع مخلاطات في محافظة عجلون- بلدية الشفا من خلال مشاريع الفروع الانتاجية.
- اتفاقية انشاء مصنع انتاجي في محافظة معان - وادي عنجرة ضمن مشاريع الفروع الانتاجية.
- مسودة اتفاقية تشغيل الاردنيين والاردنيين في محافظة معان وادي عنيزة ضمن مشاريع الفروع الانتاجية.

- مسودة اتفاقية تشغيل الاردنيات - الاردنيين في محافظة عجلون بلدية الشفا  
ضمن مشاريع الفروع الإنتاجية.
- اتفاقية انشاء مصنع البسة طبية في قضاء الفيصلية- محافظة مادبا ضمن  
مشاريع الفروع الانتاجية.
- اتفاقية تشغيل الاردنيين والاردنيات في قضاء الفيصلية - محافظة مادبا ضمن  
مشاريع الفروع الانتاجية.
- ملحق اتفاقية رقم (1) لاتفاقية انشاء مصنع البسة طبية في قضاء الفيصلية  
محافظة مادبا ضمن مشاريع الفروع الانتاجية.
- اتفاقية تشغيل الاردنيات - الاردنيين في محافظة المفرق البادية الشمالية- بلدية  
الجمال الجديدة ضمن مشاريع الفروع الانتاجية.
- اتفاقية انشاء مصنع لانتاج المقاطع البلاستيكية من مادة اليوي سي في  
محافظة المفرق البادية الشمالية - بلدية ام الجمال الجديدة ضمن مشاريع  
الفروع الانتاجية.
- ملحق اتفاقية رقم (1) اتفاقية انشاء مصنع لانتاج المقاطع البلاستيكية من مادة  
اليوي سي في محافظة المفرق البادية الشمالية - بلدية ام الجمال الجديدة  
ضمن مشاريع الفروع الانتاجية.
- اتفاقية تشغيل الاردنيات - الاردنيين في قضاء الجفر - محافظة معان ضمن  
مشاريع الفروع الانتاجية؟
- نموذج اتفاقية تدريب مهن مع روتانا ( لامارات للاستثمار السياحي) .
- مسودات اتفاقية مع بوليفارد العبدلي .
- مسودات اتفاقية مع مدى عمان الاول للاستثمار السياحي.
- **المحاضرات :-**
- تقديم (12) محاضرات في مجال قانون العمل وتطبيقاته وبالتنسيق مع الشركاء  
الإجتماعيين.
- الانظمة الداخلية:-
- المصادقة على (1156) نظام داخلي.

▪ القضايا والاجراءات القضائية:-

- اتخاذ اجراءات ومتابعة (29) قضية و(22) انذارات عدلية من خلال وكيل ادارة قضايا الدولة.

- ايجاد حل لعدد (18) من الفروع الانتاجية وذلك لتحسين جودة الاتفاقيات بما يسهم في المحافظة على المستثمرين فيها.

- تم اعداد (3) ملاحق للاتفاقيات الخاصة بالفروع الإنتاجية واتفاقية لوحدة انتاجية.

- ايجاد حل لعدد (9) من شركات التشغيل المتعثرة .

▪ الاستشارات القانونية:-

- تقديم (46) استشارة قانونية.

▪ كفالات المكاتب:-

- تسييل (33) كفالة مكاتب استقدام العاملين في المنازل من غير الأردنيين ومكاتب تشغيل الأردنيين.

▪ لجان :-

- المشاركة في (65) لجنة داخلية وخارجية.

## المحور الثامن

### مديرية السياسات والاستراتيجيات وتطوير الأداء المؤسسي

تقوم مديرية السياسات بالمساهمة بإعداد الخطط الوطنية والقطاعية وتحديثها والخاصة بقطاع التشغيل والتدريب ومتابعة سير العمل في تحقيقها، وإعداد الخطة الإستراتيجية لوزارة العمل وخطط العمل للمديريات والمشاريع التي تنفذها ومتابعة إنجازها ربعياً ومتابعة تطوير الأداء المؤسسي وضبط الجودة لسير العمليات في مديريات الوزارة وأقسامها، وتتمثل الإنجازات في مجال السياسات بما يلي:

- التنسيق ومشاركة المديريات في إعداد الخطط التنفيذية للمديريات والمشاريع لعام 2022 بما يتوافق مع الخطة الاستراتيجية للوزارة عدد (18) مديرية و (7) مشروع واعتمادها.
- متابعة إنجازات خطط مديريات ومشاريع الوزارة وإعداد التقارير الربعية عدد (4) وتحليل مؤشرات الأداء على كافة المستويات وإعداد تقارير بذلك.
- المشاركة والمتابعة في إعداد الخطط التنفيذية للمديريات والمشاريع لعام 2023.
- تدريب وتهيئة ضباط إرتباط الوزارة على إعداد الخطط التنفيذية وإدخال الإنجازات على نظام المتابعة والتقييم الإلكتروني.
- المساهمة في إعداد الخطة التنفيذية للبرنامج الوطني للتشغيل.
- المساهمة في إعداد الخطة التنفيذية للاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن للعام (2022-2025).
- المساهمة في إعداد الخطة التنفيذية لاستراتيجية الشباب (2019-2025).
- إعداد مصفوفة إلتزامات وزارة العمل والمؤشرات الدولية وتوزيعها على خطط المديريات لضمان تحقيق المؤشرات.
- متابعة برنامج أولويات عمل الحكومة الإقتصادي (2021-2023) وسير العمل للمشاريع ومؤشرات الموازنة العامة ومؤشرات التنمية المستدامة 2030.
- المشاركة في إعداد الخطط التنفيذية والدليل الإجرائي لبرنامج التمكين الإقتصادي، والمتابعة على المؤشرات المتحققه ومشاركتها مع صندوق المعونه الوطنية.
- المساهمة في إعداد إستراتيجية الحد من عمل الأطفال (2022-2030) بالتعاون مع الفريق الوطني وإطلاقها.

- إعداد تقارير سير العمل الربعية الخاصة بإستراتيجية الحماية الحماية الاجتماعية / محور العمل اللائق (2019-2025).
- المشاركة في لجان المتابعه الخاصة بمنحة الإتحاد الأوروبي للإدماج الإجتماعي وتمكين الأردنيين.
- المساهمه في إعداد التقرير الطوعي الاستعراضى الثاني للعام 2022 لتحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030 والخاصه بالهدف الثامن العمل اللائق والنمو الاقتصادي في الاردن.
- المساهمه في إعداد البرنامج التنفيذي لرؤية التحديث الاقتصادي والخاصه بفريق التشغيل وتطوير المهارات المهنية والتقنيه ضمن قطاع الريادة والابداع محور التعليم والتدريب المهني والتقني.
- المساهمه في إعداد الموازنات المستجيبه للنوع الاجتماعى للاستجابة لاحتياجات المرأة وتمكينها.
- المساهمه في إعداد سياسة النوع الاجتماعى ضمن فريق النوع الاجتماعى.
- العمل على تطوير نظام المتابعة والتقييم الإلكتروني وتضمين شاشات خاصة لمتابعة أعمال لجان الوزاره المشكله إلكترونياً وشاشة خاصة لمتابعة مشاركة الوزارة في جائزة الملك عبدالله الثاني لتميز الأداء الحكومى والشفافية إلكترونياً.
- المساهمه في إعداد دراسة تقييم الأثر المسبق لتحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل لنظام العمل المرن .
- تحديث دليل الخدمات المقدمة من الوزارة وتبسيط الإجراءات والعمليات لضمان جودة الخدمات المقدمة لمتلقي الخدمة.
- تحديث مهام ومسؤوليات المديرىات والوحدات والمكاتب والأقسام في الوزارة.
- إعداد وتحديث بطاقات الخدمات التي تقدمها الوزارة، وبما يضمن النهوض بجودة الخدمات المقدمة، وبما يحقق أعلى درجات رضا متلقي الخدمة.
- المساهمة في متابعة تنفيذ توصيات الامتثال وبما يحقق الالتزام التام بمعايير النزاهة الوطنية في القطاع العام.
- المشاركة بمجموعة العمل المعنية بالسياسات التابعة للبرنامج الإقليمي لتعميم التشغيل في التجارة والاستثمار (METI).

## المحور التاسع

### مديرية التعاون الدولي

تقوم الوزارة من خلال مديرية التعاون الدولي بمتابعة الإتفاقيات الثنائية العمالية مع البلدان الأجنبية والعربية والعمل على تفعيلها وتشكيل لجان المتابعة والإتصال بكافة المنظمات الدولية والهيئات الرسمية الداعمة للبرامج التدريبية الهادفة لرفع سوية وقدرات الموظفين في كافة مجالات العمل. وتقوم مديرية التعاون الدولي بالتنسيق ومتابعة الإتصالات مع منظمتي العمل الدولية والعربية والتحضير لمؤتمر العمل الدولي والعربي و أي نشاط يقام في الأردن خاص بالمنظمتين ومتابعة ملف اللجوء السوري وتتمثل ابرز إنجازات مديرية التعاون الدولي بما يلي :

- التنسيق والمتابعة مع المنظمات الدولية ومديريات وزارة العمل حول المشاريع المتعلقة بوزارة العمل مثل : مشروع التشغيل في الأردن 2030، ومشروع دعم التعليم والتدريب المهني والتعليم العالي الموجه نحو سوق العمل MOVE-HET، ومشروع التدريب الموجه نحو التشغيل في مجال المهن الحرفية Skilled Crafts.
- الإعداد وحضور ومتابعة المحادثات الحكومية الرسمية الاردنية الألمانية المشتركة والتي تعقد بشكل سنوي وبالتناوب واخرها الاجتماع الذي عقد في عمان في تشرين اول /2022.
- الاعداد والمتابعة لاجتماعات السفراء المعتمدين لدى المملكة لمناقشة اوجه التعاون المشترك في مجال العمل.
- متابعة البنود المتعلقة بالعمل ضمن اجتماعات اللجان العليا الاردنية المشتركة وذلك بالتنسيق مع وزارة الصناعة والتجارة والتموين.
- الإعداد وحضور إجتماعات لجنة العمل الفرعية (اللجنة الفرعية) المنبثقة عن اتفاقية التجارة الحرة بين الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة الأردنية الهاشمية (FTA) واخرها الاجتماع الرابع الذي عقد في عمان بتاريخ 31 تشرين الأول 2022 و متابعة الاجراءات المترتبة عليها.
- والتنسيق مع وكالة العمل الاتحادية الالمانية بخصوص تسويق الكفاءات الاردنية في المانيا وكذلك توقيع اتفاقية لتشغيل الممرضيين الاردنيين في المانيا.

- المتابعة والتنسيق مع منظمة العمل الدولية بخصوص المشاريع والأنشطة (المؤتمرات وورش العمل) التي تقوم بها المنظمة في الأردن وبالتعاون مع وزارة العمل.
- متابعة مؤشرات القروض والمنح المقدمة الى الحكومة الأردنية مثل:
  - مؤشرات المنحة النقدية الأمريكية .
  - مؤشرات قرضي سياسة التنمية الأولى والثانية حول النمو المتوازن وخلق فرص العمل DPL .
  - مؤشرات البرنامج الموجه نحو الفرص الاقتصادية للاجئين السوريين.
- المساهمة في تحقيق مؤشرات المنح والقروض المرتبطة بعمل اللاجئين السوريين بموجب وثيقة العهد الاردني ( Jordan Compact ) وخطة الاستجابة الاردنية لازمة السورية.
- إعداد وتطوير خطة قطاع سبل كسب العيش livelihoods ضمن محور التمكين الاقتصادي في خطة الاستجابة الاردنية للأزمة السورية للعام 2020-2022، حيث تتأسس الوزارة فريق القطاع.
- تفعيل سبل التنسيق مع الجهات المعنية بمنحة الاتحاد الاوروبي الخاصة بقرار تبسيط قواعد المنشأ (ROO) ويتضمن التنسيق التدقيق ومطابقة أعداد العمالة السورية العاملة في الشركات التي لديها تفويض التصدير بموجب الاتفاقية (ROO) بالإضافة الى التنسيق مع منظمة العمل الدولية لضمان معايير العمل اللائق في تلك المصانع .
- المشاركات الدورية في اجتماعات اللجان المتعلقة بشأن اللاجئين واليات وصولهم المنظم الى سوق العمل.
- القيام بمراجعات للمشاريع التي تنفذها المنظمات بموجب خطة الاستجابة لازمة السورية للتأكد من مدى موائمتها مع السياسات المبنية ضمن الخطة والأثر الاجتماعي والاقتصادي للاستفادة المثلى لمخرجاتها.
- القيام بمراجعات للمشاريع التي تنفذها المنظمات ضمن الية ولجنة التمويل الاجنبي في وزارة التخطيط بشقيها التنموي والانساني للتأكد من مدى موائمتها مع السياسات المبنية ضمن الخطة وأولويات الحكومة لتعظيم الأثر الاجتماعي والاقتصادي للاستفادة المثلى لمخرجاتها.
- التنسيق المستمر مع كافة الجهات المعنية باليات تسهيل وتنظيم تواجد العمالة من اللاجئين السوريين في سوق العمل ( مؤشرات المنح والقروض فيما يتعلق بتصاريح العمل ).

- مراجعة آليات وتدبير الوزارة مع فرق تقييم برامج وثيقة العهد الاردني مع الجهات المانحة والمنفذة.
- متابعة المسائل التي تواجه العمالة من اللاجئين السوريين وخصوصا التنظيمية منها اصدار تصاريح العمل والعمل على حلها وتهيئة التعليمات .
- المشاركات والتوصيات فيما يتعلق بالتعليمات والقرارات الصادرة بخصوص اللاجئين في سوق العمل .
- العمل على مراجعة مؤشرات المنح والقروض والتأكيد من تحقيقها وخصوصا تلك التي ضمن مؤشرات البنك الدولي، الاتحاد الأوروبي وغيرها .
- تزويد الجهات ذات العلاقة ببيانات واعداد تصاريح العمل.
- اعداد التقارير الدورية والإحصائية لاتجاهات تصاريح العمل الصادرة للاجئين السوريين .
- المشاركة في الدراسات والتقارير الصادرة بخصوص وضع اللاجئين السوريين في سوق العمل وكذلك الاثار المترتبة على سوق العمل بالاضافة الى دراسات مبنية على سياسات واليات تنظيم عمل اللاجئين.
- تقديم مقترحات من شأنها الحد من الاثار السلبية لوجود اللاجئين في سوق العمل وتعظيم الفائدة المرجوة .
- ابراز دور وزارة العمل والحكومة الاردنية في الية التعامل مع اللاجئين للسوريين وفق اطار وطني يلائم موقف الاردن اقليميا وعالميا ويلبي الاتفاقيات الدولية.
- المشاركة في اعداد مسودات الدراسات المتعلقة بتمكين اللاجئين وحثهم على الاعتماد على الذات اقتصاديا واليات التدريب والتاهيل المهني والتقني لسوق العمل ضمن المبادرات الدولية والوطنية.
- المشاركة في صياغة مدخلات ومخرجات البرامج الموجهة نحو الفرص الاقتصادية للاجئين بشكل يضمن اليات تبادل الخبرات وتنمية القطاعات الاقتصادية وريادة الاعمال.

## المحور العاشر

### وحدة دراسات سوق العمل

تكمن أهمية وحدة دراسات سوق العمل في متابعة واصدار التقارير الاحصائية الخاصة بمؤشرات سوق العمل، وكذلك المساهمة بالدراسات المتعلقة بقضايا سوق العمل وإعداد الملخصات والخروج بتوصيات يمكن أن تعكس على الخطط التنفيذية حسب الأهداف المؤسسية العامة، وتضم وحدة دراسات سوق العمل قسمان: قسم بيانات سوق العمل وقسم الدراسات والمسوحات، وتمثلت أهم إنجازات الوحدة بما يلي:

- إقرار (التصنيف الأردني المعياري للمهن 2021-JSCO) واعتباره (وثيقة مرجعية وطنية) من قبل مجلس الوزراء الموقر، وتكليف وزارة العمل بتعميمه على جميع الجهات الحكومية المنتجة والمستخدمه لبيانات ومعلومات قطاع العمل للالتزام باستخدامه في جميع أعمالها" (قرار رقم (5433)).
- إصدار التقرير السنوي الخاص بأهم إنجازات مديريات الوزارة ووحداتها عن العام السابق ونشره على الموقع الإلكتروني للوزارة.
- إصدار تقرير "مؤشرات سوق العمل الوطنية 2015-2021" ونشره على الموقع الإلكتروني للوزارة.
- الاستمرار في نشر مجموعات البيانات الخاصة بالوزارة على منصة البيانات الحكومية المفتوح، وذلك تنفيذاً لسياسة البيانات الحكومية المفتوحة التي تشرف عليها وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة، حيث احتلت وزارة العمل المرتبة العاشرة بين الجهات الحكومية العشر الأكثر نشرًا لعدد مجموعات البيانات الحكومية المفتوحة على المنصة.
- استقبال العديد من طلبات "حق الحصول على المعلومة" الواردة لمديرية الاعلام والاتصال واجابتها حسب الاصول.
- اعداد تقرير شهري للعاملين بالمناطق التنموية المؤهلة وحساب نسبة الاردنيين في كل مصنع لغايات الاستئناس بها لاجراء معاملات العمالة غير الاردنية في تلك المصانع وحسب التعليمات الصادرة بهذا الخصوص.

- إعداد دراسة بعنوان " أثر الزيادة في الصادرات الوطنية للقطاع الصناعي على حجم العمالة في القطاع".
- إعداد التقارير التحليلية الخاصة بمؤشرات البطالة الربعية والسنوية.
- ارشفة المصادر والمراجع الورقية في المكتبة الخاصة بسوق العمل، حيث تم تبويب المراجع حسب نوع المرجع (كتب، مجلات، تقارير، دراسات، مسوحات ..... ) وصنفت الكتب حسب اللغة (العربية والانجليزية).
- متابعة وتحديث (مركز المعلومات) الخاص بالموقع الإلكتروني للوزارة وتبويبه حسب المواضيع الأساسية الخاصة بسوق العمل.
- الشراكة مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة لإعداد دراسة متخصصة بعنوان (تأثير جائحة كورونا على التشغيل والفرص الاقتصادية الأخرى للنساء في الأردن).
- إعداد ورقة بحثية متخصصة بعنوان (الاثار النفسية والاجتماعية للبطالة) .
- تقديم مشورات علمية للجامعات المختلفة فيما يخص استحداث التخصصات الأكاديمية وتزويدهم بالمعلومات الخاصة لواقع التخصصات في سوق العمل.
- إعداد استطلاع رأي عام بعنوان (أثر العمل التطوعي على إيجاد فرصة عمل) وإعداد التقرير التحليلي للنتائج.
- إعداد أوراق معرفة ضمنية خاصة بمديريات الوزارة تضم أبرز المواضيع التي يمكن الاستفادة منها في العمل.

## المحور الحادي عشر

### مديرية عمل المرأة والنوع الاجتماعي

تساهم الوزارة في رفع مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، كما وتهدف الوزارة إلى مأسسة مفهوم النوع الاجتماعي وتضمينه في استراتيجية وخطط عمل المديریات، كما وتعمل على تحسين بيئة العمل وظروفه للمرأة العاملة من خلال مراجعة وتحديث التشريعات ذات العلاقة بالتعاون مع أطراف الانتاج ومنظمات المجتمع المدني، وتشرف الوزارة على تنفيذ مشاريع موجهة للمرأة في المناطق ذات نسب الفقر والبطالة العالية.

#### ❖ في مجال مأسسة النوع الاجتماعي في وزارة العمل:

- إعداد مسودة سياسة دمج النوع الاجتماعي في وزارة العمل.
- مراجعة وتدقيق تقرير واقع إدماج النوع الاجتماعي في وزارة العمل من منظور مؤسسي.
- بناء قدرات فريق دمج النوع الاجتماعي في مجال مأسسة النوع الاجتماعي.

#### ❖ الانجازات في مجال الميزانيات المراعية للنوع الاجتماعي:

- تحديد المديریات المعينة لتطبيق الموازنات المستجيبة للنوع الاجتماعي (فريق العمل).
- تم تدريب الفريق على تحليل الوضع المراعي للنوع الاجتماعي من خلال اربع اجتماعات تدريبية وتم اعداد وثيقة تحديد قضايا النوع الاجتماعي في مجال عمل الوزارة: تحليل الحالة/الوضع.
- تدريب الفريق والمعنيين بالموازنات والخطط والبرامج على منهجية الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي (تحليل البرامج من منظور النوع الاجتماعي) تم عقد تدريب تعريفي للفريق وممثلين عن برنامج التدريب والتشغيل على تحليل البرامج من منظور النوع الاجتماعي من خلال ورشتى عمل تدريبية واجتماع تدريبي.
- جمع البيانات لتحليل البرنامج من منظور النوع الاجتماعي وتم تحديد برنامج التدريب والتشغيل بعد دراسة جميع البرامج كبرنامج نمذجي للتحليل كما تم جمع البيانات لبرنامج التدريب والتشغيل من مديريةية التشغيل ووحدة الفروع الانتاجية.

▪ تدريب وتطبيق منهجية الموازنة على البرنامج المختار من خلال عقد ورشة تدريبية بواقع اربعة ايام وتم تحليل البرنامج المختار من منظور النوع الاجتماعي وكما تم تحديد مؤشرات مراعية للنوع الاجتماعي للبرنامج المختار .

❖ الانجازات في مجال التنسيق والمتابعة في تنفيذ الخطة الوطنية لتمكين الاقتصادي للمرأة 2019-2025 (مبادرة المشرق) : لقد كانت أهم الانجازات التي تم تحقيقها ضمن مبادرة المشرق بالتعاون مع وزارة العمل وبالتنسيق مع مديرية عمل المرأة والنوع الاجتماعي:

▪ إعداد مسودة دليل استرشادي للشركات لتطبيق سياسة الحماية من التحرش في مكان العمل.

▪ إعداد مسودة دليل استرشادي لدائرة ضريبة الدخل حول آليات تطبيق العمل المرن واحتساب الأجور والاقطاعات.

▪ البدء بتنفيذ المرحلة الثانية من تحديد الحوافز لقطاعي الأغذية والمشروبات وقطاع تكنولوجيا المعلومات كقطاعات واعدة جديدة بناء على تجربة الفروع الإنتاجية في قطاع الأنسجة والملابس.

❖ الإنجازات في مجال التوعية والتثقيف وتقديم الاستشارات في مجال عمل المرأة والنوع الاجتماعي:

▪ اطلاق المرحلة الاولى لحملة توعية (واعي/ة) بأهم مواد قانون العمل الخاصة بعمل المرأة بالشراكة مع اللجنة الوطنية لشؤون المرأة ومنظمة العمل الدولية وامانة عمان الكبرى، حيث تهدف الحملة الى تثقيف العمال واصحاب العمل بالحقوق والمسؤوليات في العمل، ومنع المخالفات والممارسات التمييزية في اماكن العمل.

▪ عقد جلسات توعية خاصة بالفروع الانتاجية حيث تم عقد (4) جلسات توعية استهدفت اربعة فروع انتاجية.

▪ تقديم استشاره لمنظمة كير العالمية في جمع معلومات بخصوص القطاعات ذات القيمة العالية لتمكين النساء صاحبات الاعمال والمشاريع الصغيرة.

▪ تقديم استشارة لمركز العالم العربي للبحوث والتنمية (أوراد) في جمع معلومات لبحث جزء من البرنامج الاقليمي للامم المتحدة للمرأة " الرجال والنساء من اجل المساواة بين الجنسين - المرحلة الثانية (2019-2022).

- تقديم استشارة لشركة زين للتدريب للقيام بتقييم اعمال جمعية نساء عربيات وفق الخطة الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة.
- ❖ المشاركة ضمن فريق عمل إعداد دراسة أثر جائحة كوفيد-19 على المشاركة الاقتصادية للمرأة وتوفير الفرص الاقتصادية لها بالتعاون مع الوكالة الالمانية للتعاون الدولي.
- المشاركة ضمن فريق عمل تطوير آليات وطنية لمواجهة العنف والتحرش في عالم العمل.
- المشاركة ضمن فريق عمل إعداد كلمة الأردن في الدورة (66) للجنة أوضاع المرأة.
- المشاركة في مراجعة وتدقيق الخطة الاستراتيجية لوزارة العمل.
- المشاركة ضمن فريق عمل ادماج النوع الاجتماعي في قطاع السياحة.
- المشاركة في فرق العمل الخاصة بإعداد التقرير الطوعي الوطني الثاني للأردن.
- المشاركة ضمن فريق عمل الموائمة بين الاستراتيجية الوطنية للمرأة والبرنامج التنفيذي الحكومي.
- المشاركة في اللجنة التوجيهية لإعداد دراسة "انسحاب المرأة من سوق العمل والصحة الجنسية والإنجابية وتداعيات أزمة كوفيد-19".
- حضور المؤتمر السنوي للتحالف الدولي للإنصاف في الأجور والاجتماعات الاخرى المرتبطة به.
- ❖ الإنجازات في مجال دعم فرص زياده مشاركة المرأة في سوق العمل:
  - المشاركة في جلسات العمل لوضع النموذج التنظيمي الجديد في مشروع اصلاح منظومة ترخيص الحضانات.
  - المتابعة والإشراف على تنفيذ المشاريع الممولة التي تهدف الي تمكين المرأة وهي: (مشروع مؤسسة الاقتصاد النسوي ومؤسسة صداقة، مشروع مؤسسة مركز تطوير الاعمال: "تعزيز المساواة بين الجنسين وخلق بيئة عمل آمنة داخل المنشآت الصناعية").
  - المشاركة كعضو في فريق الطفولة المبكرة حيث تم انجاز عدة نشاطات:
    - اطلاق دراسة تحليل واقع حال المؤسسات العاملة على الارض في مجال الطفولة المبكرة في الاردن.
    - عقد مؤتمر وطني للطفولة المبكرة في الاردن وبهدف رئيسي هو النهوض بقطاع الطفولة المبكرة في الاردن من خلال استثمار توصيات رؤية التحديث الاقتصادي، وعرض واقع حال الطفولة المبكرة في الاردن.

- المشاركة وحضور مراجعة نظام جودة الحضانات (QMS) ضمن مشروع "تنمية الطفولة المبكرة/ برنامج أهلاً سمسم".
- المشاركة في الزيارة التعليمية الى النرويج وكان الهدف من الزيارة دراسة النموذج النرويجي الذي ساهم في وصول النرويج الى اعلى مستويات من المشاركة الاقتصادية للمرأة عالمياً.
- المشاركة وحضور المؤتمر الوطني حول دعم عمل المرأة وتوسيع مظلة الحماية الاجتماعية ورفع قيمة الرعاية في الحضانات المنفذ من قبل مؤسسة صداقة.
- المشاركة بتمرين اختبار الجاهزية (TTX) خلال عام 2022 بهدف دور المؤسسات والمرأة في منظومة إدارة الازمات المنفذ من قبل المركز الوطني للامن وادارة الازمات.

## المحور الثاني عشر مديرية الاعلام والاتصال

تقوم وحدة الإعلام والاتصال برصد ومتابعة كل ما يُعنى بنشاط الوزارة في وسائل الإعلام المرئي والمسموع والمقروء، وإيضاح موقفها من القضايا المنشورة عنها أو من خلالها، كما قامت وحدة الإعلام والاتصال بوضع الخطط والبرامج التي من شأنها رفع مستوى عمل الوزارة مثل الخطة الإعلامية وخطة العلاقات العامة بالإضافة إلى خطة إدارة الأزمات.

كما تقوم وحدة الإعلام والعلاقات العامة بمتابعة شؤون العلاقات العامة من توقيع إتفاقيات، وإستقبال الوفود، بالإضافة إلى متابعة سير عمل النشاطات المتعلقة بعمل الوزارة داخلياً وخارجياً من إجتماعات وتوقيع إتفاقيات وغيره، لنشرها على وسائل الإعلام، والموقع الإلكتروني الخاص بالوزارة ومنصات التواصل الإجتماعي الخاصة بالوزارة .

هذا وتقوم وحدة الإعلام والعلاقات العامة برصد ردود الأفعال الإيجابية والسلبية على أخبار الوزارة من خلال إجراء تقارير قياس مدى رضا متلقي الخدمة، بالإضافة إلى متابعة المقترحات المقدمة من قبل متلقي الخدمة إما من خلال خدمة " إقتراحاتكم " أو تقديمها عبر الرسائل الخاصة على صفحات التواصل الاجتماعي .

### وتتمثل الإنجازات في وحدة الإعلام والعلاقات العامة بما يلي:-

- تنسيق (52) لقاء تلفزيوني (30) وإذاعي للحديث عن أخبار ونشاطات وزارة العمل.
- متابعة البريد الإلكتروني الرسمي للوزارة على (680) من الإستفسارات الواردة والشكاوى.
- إعداد(189) خبرا صحفيا صادر عن الوزارة بخصوص القرارات والتعليمات والإنجازات المختلفة.
- تصور فعاليات ونشاطات الوزارة الداخلية والخارجية حيث بلغ عددها (126) نشاط.
- الإجابة على (74) طلبا من طلبات حق الحصول على معلومة.
- متابعة وتحديث موقع الوزارة الإلكتروني [www.mol.gov.jo](http://www.mol.gov.jo)
- نشر المعلومات الخاصة بالوزارة على موقع الإعلانات الحكومي (أخبار، عطاءات، فرص عمل..الخ) .
- متابعة صفحة الوزارة على بوابة الحكومة الإلكترونية .

## المحور الثالث عشر

### التفتيش

تقوم وزارة العمل من خلال التفتيش بضبط وتنظيم سوق العمل ومتابعة مدى تطبيق تشريعات قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته في القطاع الخاص، حيث عملت وزارة العمل على اتخاذ عدة تدابير لتنظيم سوق العمل منها تطوير خدمات التفتيش بالتنسيق مع الجهات المعنية و تكثيف الحملات التفتيشية لمراقبة التزام اصحاب العمل والعاملين بالاشتراطات الصحية لمكافحة انتشار وباء كورونا و الالتزام بالبرتوكولات الصادره عن الوزارة واسقبال ومتابعة الشكاوى العماليه الوارده وتطوير منظومة التفتيش ، علما ان الوزارة تعمل على تحسين شروط العمل من خلال :

- مراجعة تشريعات العمل وتعديلها (قانون العمل والأنظمة والتعليمات والقرارات) بشكل دوري.
- تم انشاء غرفة سيطرة بمديرية التفتيش المركزية لمتابعة الزيارات التفتيشية حيث تم توزيع كاميرات وتابلت للمفتشين بكافة المديريات ليم التواصل الفوري مع المفتش من خلال الزيارة.
- تم انشاء قسم عمل أفضل في مديرية التفتيش .
- العمل على الحد من عمل الأطفال، بحيث تقوم الوزارة بتكثيف الزيارات التفتيشية على المؤسسات التي تقوم بتشغيل اطفال ويخالفون احكام قانون العمل الاردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته.
- مكافحة الاتجار بالبشر من خلال العمل المشترك فيما بين إدارة البحث الجنائي ووزارة العمل الممثلة بعدد من المفتشين الذين يعملون في هذه الوحدة. وتكون مكافحة جريمة الاتجار بالبشر من خلال العمل ضمن المحاور الأربعة للإستراتيجية الوطنية لمكافحة الأتجار بالبشر والمتمثلة في:(محور الوقاية، محور الحماية، محور الملاحقة القضائية، محور بناء الشراكات محلياً وإقليمياً ودولياً).
- تم انشاء منصة خاصة باستقبال الشكاوي العمالية الكترونيا حيث يتم تقديم الشكاوي الكترونيا ومتابعتها من قبل مفتشي العمل والرد على مقدم الشكوى الكترونيا وذلك للتسهيل على مقدم الشكوى والسرعة في الانجاز .
- تم انشاء نظام تفتيش الكتروني يتم ادخال الزيارات التفتيشية والاجراءات القانونية التي تمت وذلك من خلال الزيارة .

- التعاون مع مديرية علاقات العمل مع جهاز التفتيش في حل النزاعات والإضرابات العمالية ومعالجة أسبابها.
- التأكيد على النزاهة والشفافية، حيث يقوم قسم متابعة إجراءات التفتيش، بالتحقق من إجراءات مفتشي العمل والتأكد لمدى مطابقتها لقانون العمل الأردني ومتابعة تظلمات أصحاب العمل لإجراءات التفتيش بالإضافة الى متابعة الشكاوي والردود عليها من خلال منصة حماية المخصصة للشكاوي.

#### جدول (9): إنجازات التفتيش

إحصائيات قسم مكافحة عمل الأطفال		الزيارات التفتيشية	
520	مجموع عدد حالات عمل الاطفال	46648	عدد الزيارات التفتيشية الاجمالية
142	عدد الإنذارات لأصحاب العمل	22896	عدد المؤسسات التي تم زيارتها
160	عدد المخالفات لأصحاب العمل	15	عدد الحملات التفتيشية الموجهة لقطاعات معينة
إحصائيات قسم التفتيش /وحدة مكافحة الإتجار بالبشر		الشكاوي العمالية	
168	عدد القضايا العمالية	14083	عدد الشكاوي والإستفسارات الواردة
86	عدد الزيارات الاستباقية التي تم القيام بها بالاشتراك مع البحث الجنائي	13665	عدد الشكاوي التي تم تسويتها
76	عدد المخالفات العمالية التي تمت تسويتها في قسم التفتيش	348	عدد الشكاوي التي لم يتم تسويتها
الإجراءات القانونية المتخذة		إحصائيات التفتيش على العمالة غيرالأردنية	
1704	الإنذارات حسب المواد القانونية	360	عدد العمال المضبوطين
3248	مخالفات متعلقة بالتفتيش سندا لاحكام المادة(12)	741	عدد العمال الذين صدر بحقهم قرار تسفير
1466	مخالفات حسب المواد القانونية	36	عدد العمال الملغي تسفيرهم
4714	عدد المخالفات الكلي	13	عدد العمال المحلي سبيلهم والحاصلين على تكفيل
		136	عدد العمال الملغي تسفيرهم بدفع الغرامة
		0	عدد المؤسسات التي تم اغلاقها

## المحور الرابع عشر

### السلامة والصحة المهنية

تسعى مديرية السلامة والصحة المهنية للعمل على ضمان توفير بيئة عمل صحية وآمنة للعاملين في جميع القطاعات والمهن، والوقاية من الحوادث وإصابات العمل والأضرار الصحية الناجمة عن المخاطر المهنية في مواقع العمل من خلال مايلي :

- الدور الرقابي لمديرية السلامة والصحة المهنية في تحسين ظروف العمل:
- التأكد من التزام المؤسسات باشتراطات السلامة والصحة المهنية من خلال القيام بالزيارات التفتيشية إضافة إلى إطلاق حملات تفتيشية متخصصة لظروف العمل وحل الشكاوى العمالية المتعلقة بظروف العمل و تقديم المشورة لأصحاب العمل و العمال فيما يخص اشتراطات السلامة و الصحة المهنية.
- التحقيق في حوادث العمل و أسبابها و اقتراح الحلول و الاجراءات لتقادي تكرارها.
- احتساب تعويض إصابات العمل و أمراض المهنة للعمال غير المشمولين بأحكام قانون الضمان الاجتماعي والنظر في طلبات بيان مدى أهلية العامل للعمل.

جدول (10): إنجازات مديرية السلامة والصحة المهنية

عدد ورش عمل/تدريب	عدد شكاوى السلامة والصحة مهنية	عدد طلبات بيان مدى أهلية العامل للعمل	عدد حوادث العمل التي تم التحقيق فيها	عدد قرارات لجنة اعتماد الخبرات العملية
21	174	14	30	97

جدول (11): الزيارات التفتيشية لمديرية السلامة والصحة المهنية

أعداد الزيارات التفتيشية والاجراءات التي تم اتخاذها			
مخالفات	انذار	نصح وارشاد	عدد الزيارات التفتيشية المتخصصة بالسلامة
748	1660	589	9163

- اعتماد مشرفي السلامة والصحة المهنية واللجان والأطباء والممرضين كما يلي:

جدول (12): اعتمادات مشرفي السلامة والصحة المهنية واللجان والأطباء والممرضين

مشرف		ممرض	طبيب		
أخصائي	فني		غير متفرغ	متفرغ	
144	381	173	30	165	لأول مرة
88	206	54	5	104	تجديد
232	587	227	35	269	المجموع

- عدد لجان السلامة والصحة المهنية التي تم اعتمادها 216 لجنة.
- عدد طلبات موافقة الانتساب لدورة اعتماد مشرفي السلامة والصحة المهنية 1661 طلب.
- دور المديرية في المساهمة في تعيين مشرفي كوادر السلامة والصحة المهنية
  - ✓ إدخال البيانات على نظام الاعتمادات الإلكتروني والذي تم استحداثه بداية عام 2022 ويجري العمل حالياً على تطويره وتحديثه بغية تبسيط وتسريع الإجراءات.
  - ✓ تم اطلاق حملة تفتيشية من خلال جميع المفتشين في المملكة لغايات الزام المنشآت بتعيين كوادر السلامة والصحة المهنية حيث تم تزويد المديريات بقوائم تفصيلية للمنشآت تبين مدى التزام هذه المنشآت بتعيين كوادر السلامة والصحة المهنية.
  - ✓ اطلاق حملة اعلامية توعوية بالتنسيق مع وحدة العلاقات العامة والاعلام للتوعية بأهمية التزام المنشآت بتعيين كوادر السلامة والصحة المهنية.
  - ✓ التعاون مع مديرية الشؤون القانونية ووحدة الفروع الانتاجية بتزويدهم بنص المديرية المقترح فيما يتعلق بتعيين كوادر السلامة والصحة المهنية لغايات تعديل اتفاقيات انشاء الفروع الانتاجية .
  - ✓ تم تزويد برنامج التشغيل الوطني بقوائم تفصيلية للمنشآت تبين مدى التزام هذه المنشآت بتعيين كوادر السلامة والصحة المهنية وكافة البيانات اللازمة لغايات التواصل مع هذه المنشآت من خلال المركز الوطني للاتصال ودعوتها لتعيين هذه الكوادر من خلال مشروع التشغيل الوطني .

✓ تسمية رئيس قسم تفتيش السلامة والصحة المهنية كضابط ارتباط برنامج التشغيل الوطني فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية .

#### • تعديل تشريعات السلامة والصحة المهنية

سعيًا لتطوير التشريعات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وعدم ملائمة بعض التشريعات للتطبيق والحاجة الملحة لتعديلها بما يتناسب مع التطورات الصناعية المستمرة والتغيرات في سوق العمل الأردني وبالتعاون مع الجهات ذات العلاقة حيث أن معظمها صادر سنة 1998 ووجود عدد من الثغرات القانونية ضمن تشريعات السلامة والصحة المهنية في قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996، تم العمل على تشكيل فريق من مفتشي السلامة والصحة المهنية لوضع مسودة لتعديل الانظمة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية ، وتم اعداد مسودة لتعديل كل من الانظمة التالية :

- نظام رقم (7) لسنة 1998 نظام تشكيل لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية.
- نظام رقم (42) لسنة 1998 نظام العناية الطبية الوقائية والعلاجية للعمال في المؤسسات.
- نظام رقم (43) لسنة 1998 نظام الوقاية و السلامة من الآلات و الماكينات الصناعية.
- تمت الموافقة من مجلس الوزراء على الاسباب الموجبة لتعديل هذه الانظمة كما تمت مناقشتها مع ديوان التشريع والرأي بانتظار السير لاقرارها ونشرها بالجريدة الرسمية .
- ويجري العمل على إعداد تعليمات تحديد الاخطار المهنية والتدابير والاجراءات الوقائية لها وتعليمات تصنيف الانشطة الاقتصادية حسب درجة الخطورة والتعليمات الواجب اصدارها بموجب الانظمة السابق ذكرها بالتعاون مع الوكالة الالمانية للتعاون الدولي بهذا الخصوص و لتوفير الدعم الفني اللازم لتعديل التشريعات من خلال تخصيص خبيرين للسلامة والصحة المهنية للمساعدة في هذا المجال وفقا للممارسات الدولية الفضلى.

#### • قانون الرقابة والتفتيش على الأنشطة الاقتصادية:

لغايات إنفاذ قانون الرقابة والتفتيش على الأنشطة الاقتصادية و الانظمة والتعليمات الصادرة بمقتضاه تم العمل على مايلي :

- إعداد و اصدار دليل إجراءات التفتيش لسنة 2022 من قبل فريق متخصص في الوزارة تم تشكيله لهذه الغاية، وقد تمت طباعة الدليل وتوزيعه في وقت لاحق على جميع المفتشين وعلى مجموعة من الجهات الشريكة تعزيزاً للتعاون المستمر ومن باب تبادل المعرفة والخبرة معها، حيث تضمن الدليل الإطار التشريعي لتفتيش العمل وإجراءات تفتيش العمل المعيارية

وتصنيف المؤسسات حسب درجة الخطورة ومدى الالتزام وتصنيف خطورة المخالفات  
واتساق وتمائل الإجراءات القانونية كما تم نشره على الموقع الإلكتروني للوزارة .

- تم العمل على إصدار قرار مدونة سلوك مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية ضمن  
الإجراءات المتخذة لغاية إنفاذ قانون الرقابة والتفتيش على الأنشطة الاقتصادية والانظمة  
الصادرة بمقتضاه .

○ تنفيذاً لمذكرة التفاهم المبرمة بين الوزارة ومنظمة العمل الدولية تم التعاون مع المنظمة  
من خلال مايلي :

1- مشاركة عدد من مفتشي السلامة والصحة المهنية ضمن البرنامج التدريبي المبني  
على تبادل الخبرات والزيارات المشتركة ضمن مشروع أفضل، وتجدر الإشارة إلى قيام  
كادر متخصص من مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية بما مجموعه 75 زيارة  
تفتيشية واستشارية ضمن مشروع عمل أفضل خلال العام 2022 .

2- يدعم مشروع التعاون بين الاتحاد الأوروبي ومنظمة العمل الدولية في رصد الجوانب  
العمالية لتنفيذ مبادرته بشأن تخفيف قواعد المنشأ في الأردن المرحلة (2) تنفيذ اتفاقية  
تبسيط قواعد المنشأ بين الأردن والاتحاد الأوروبي من خلال التعاون بين وزارة العمل  
و برنامج "عمل أفضل الأردن" في رصد معايير العمل من خلال لجنة مشتركة مؤلفة  
من مفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية في الوزارة وكادر تفتيش في برنامج "عمل  
أفضل - الاردن"؛ وتقديم مشورة إلى الشركات المؤهلة للتصدير إلى الاتحاد الأوروبي  
بموجب الاتفاقية باستخدام أدوات تقييم صممت خصيصا ضمن المشروع حيث تقوم  
اللجنة المشتركة بعمليات تفتيش غير معلنة مسبقا للمصانع المستفيدة من الاتفاقية  
لضمان تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل، التوظيف، إصدار بيانات  
الامتثال المبنية على تقارير التقييم، وتقديم خدمات استشارية لأربعة قطاعات مستهدفة  
(صناعة الألبسة، والصناعات البلاستيكية، الهندسية، والكيميائية.) حيث تم تنفيذ  
(10) زيارات تفتيشية خلال العام 2022 للشركات المؤهلة للتصدير للاتحاد الاوروبي

3- كما دعم المشروع من خلال برنامج « عمل أفضل - الأردن »، دورة تدريبية في  
السلامة والصحة المهنية ( نيبوش) في أيلول 2022 ، تهدف إلى إعداد وتأهيل 20  
مفتش عمل وسلامة وصحة مهنية من الوزارة للتعامل مع وسائل وأدوات هذا المجال،

وتقييم المخاطر في مكان العمل حيث زود التدريب المفتشين بمعرفة أساسية عن الإدارة الدولية للصحة والسلامة المهنية وتقييم المخاطر في بيئة العمل، بهدف تطبيق هذه المعرفة خلال الزيارات التفتيشية اليومية.

4- تقديم الدعم لتزويد ( 170 ) مفتش عمل وسلامة وصحة مهنية بتدريبات شاملة على التغيير السلوكي ومهارات التواصل بهدف تحسين التعامل مع العمالة وجهات العمل إضافة إلى تحسين الأداء الوظيفي

5- المشاركة في اجتماعات اللجنة الاستشارية لمشروع عمل افضل .

○ في إطار التعاون مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي GIZ - من خلال الشراكة مع مديرية السلامة والصحة المهنية كما هو مبين أدناه:

✓ برنامج زيادة فرص التشغيل EPP و بهدف رفع قدرات مفتشي السلامة و الصحة المهنية ومشرفي السلامة و الصحة المهنية في القطاع الخاص بما ينعكس على جودة العمل و استبقاء الموظفين

- تم استقصاء واقع حال المؤسسات ضمن القطاعات المذكورة من خلال استبيان شامل لمعرفة حجم إصابات العمل والأمراض المهنية الناتجة عن مختلف أنواع المخاطر الموجودة في عدد من المصانع التي تم اختيارها كعينة من هذين القطاعين ، كما تم تعزيز المخرجات بعمل جلسات بؤرية من اجل قياس عدد من العوامل، ثم القيام بعمل دراسة تحليلية ، وتم استكمال هذا العمل من خلال تعزيز تطبيق التشريعات المحلية والمواصفات الدولية ذات العلاقة بالسلامة والصحة المهنية ، وتم العمل على تنفيذ الخطوات التالية :

- تم اعداد تقرير دراسة استقصاء واقع حال لمؤسسات ضمن القطاعات المذكورة (نظرة على قطاع الصناعات التحويلية - قطاع الصناعات البلاستيكية والمطاطية وقطاع الصناعات الكيماوية ومستحضرات التجميل) وتم نشرها على الموقع الالكتروني للوزارة

- تم إعداد وإصدار ادلة ارشادية لادارة وتقييم المخاطر في المنشآت لقطاعي الصناعات البلاستيكية والمطاط والكيماويات ومستحضرات التجميل علما بأنه قد تم اختيار هذه الأنشطة الاقتصادية بناء على تقارير معدلات اصابات العمل الصادرة عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي حيث ان هذين القطاعين الفرعيين يندرجان ضمن قطاع الصناعات التحويلية والتي تسجل اعلى معدل لحدوث اصابات العمل.

- تم عقد ورشة عمل حول تنمية القدرات على ادارة وتقييم المخاطر لمفتشي السلامة والصحة المهنية في الوزارة ،كما تم عقد ورشة عمل حول تنمية القدرات على ادارة وتقييم المخاطر لمشرفي السلامة والصحة المهنية في المؤسسات من ضمن القطاعات المذكورة وذلك لعرض الادلة عليهم .

✓ مشروع EJ 2030 فيما يتعلق بتطوير تعليمات وقرارات السلامة والصحة المهنية وتطوير نظام التفتيش الالكتروني والاعتمادات من خلال خطة تنفيذية وضعت لهذه الغاية.

#### ○ الأسبوع الوطني السابع عشر للسلامة والصحة المهنية :

انطلاقاً من دور وزارة العمل في نشر الوعي و الثقافة في مجال السلامة والصحة المهنية وانسجاماً مع شعار اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية والذي يعتبر الحدث العالمي الأبرز في مجال السلامة والصحة المهنية تم إطلاق فعاليات الأسبوع الوطني السابع عشر للسلامة والصحة المهنية خلال الفترة الواقعة ما بين (9-16/6/2022 تحت شعار " لنبني معاً ثقافة ايجابية للسلامة والصحة المهنية "

فقد تم إقامة فعاليات الأسبوع الوطني السابع عشر للسلامة والصحة المهنية على النحو التالي:

- حفل افتتاح فعاليات الاسبوع الوطني السابع عشر للسلامة تحت شعار " لنبني معاً ثقافة ايجابية للسلامة والصحة المهنية " برعاية معالي وزير العمل يوم الخميس 2022/6/9 لاطلاق كل من دليل إدارة المخاطر وتقييمها في قطاع الصناعات الكيماوية ومستحضرات التجميل ودليل إدارة المخاطر وتقييمها في قطاع الصناعات البلاستيكية والمطاط والتي تم اصدارها بالتعاون مع الوكالة الالمانية للتعاون الدولي GIZ.

- اطلاق حملة تفتيشية توعوية على قطاعي الصناعات البلاستيكية والمطاط وقطاع الصناعات الكيماوية ومستحضرات التجميل وتوزيع ادلة ادارة وتقييم المخاطر خلال الحملة في الفترة الواقعة من (9-16/6/2022 تم خلالها توزيع الادلة بالاضافة الى توزيع بروشورات حول تقييم المخاطر وبوسترات توعوية تحت شعار " لنبني معاً ثقافة ايجابية للسلامة والصحة المهنية "

- تنظيم 17 ورشة عمل ميدانية شملت الاقاليم الثلاثة بهدف رفع الوعي في مجال السلامة والصحة المهنية وتوزيع ادلة ادارة وتقييم المخاطر على المشاركين في الورش.

## ○ التعاون مع المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

- بناء على مذكرة التفاهم الموقعة بين الوزارة والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي
- تم عقد جلسة نقاشية حول قانون الضمان الاجتماعي وآليات احتساب إصابات العمل، وبحضور مفتشي السلامة والصحة المهنية من مختلف المديريات ، بهدف مناقشة آليات احتساب إصابات العمل و التعويض الناتج عن الاصابة وتوضيح دور المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في هذا المجال.
- تم إجراء (25) زيارة لتقييم مدى التزام المنشآت بمعايير السلامة والصحة المهنية من قبل فريق متخصص من مفتشي السلامة والصحة المهنية، بالإضافة إلى قيام الفريق ب (14) زيارة لتقييم المنشآت المترشحة لجائزة الضمان الاجتماعي للتميز في الصحة والسلامة المهنية.
- تم تزويد المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالملاحظات الفنية على نماذج تقييم افضل مشرف سلامة وصحة مهنية وافضل لجنة سلامة وصحة مهنية في المنشآت في جائزة التميز للسلامة والصحة المهنية .
- تم إجراء أربع تقييمات من قبل مفتشي السلامة والصحة المهنية ضمن الفريق المشكل لتقييم ترشيحات الأفراد لجائزة التميز في السلامة والصحة المهنية/الضمان الاجتماعي.
- تزويد المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بالملاحظات الفنية على استراتيجية السلامة والصحة المهنية للحد والوقاية من حوادث وإصابات العمل (2023-2027) والتي تم وضعها من قبل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي حيث تم تحديد أدوار ومسؤوليات الشركاء من أجل تعزيز الامتثال لمعايير وتدابير الصحة والسلامة المهنية.

## ○ القائمة الذهبية

تشارك مديرية السلامة والصحة المهنية في تفعيل القائمة الذهبية في قطاع صناعة الالبسة في المناطق الصناعية المؤهلة لضمان توفير بيئة عمل آمن وسليمة وتوفير شروط العمل اللائق من خلال :

✓ المشاركة في تطوير وتعديل معايير الانضمام لعضوية القائمة الذهبية حيث شكلت معايير السلامة والصحة المهنية 39% من معايير التقييم واصبحت على النحو التالي:

1. الموارد البشرية

2. عقود العمل والاجراءات التعاقدية
3. ساعات العمل
4. الاجازات والأجور
5. العمل الإضافي
6. السلامة والصحة المهنية
7. مساكن العمال
8. عمل المرأة
9. العمل الجبري
10. المفاوضات الجماعية
11. الحرية النقابية

✓ المشاركة في اعادة تقييم جميع الشركات ضمن القائمة الذهبية بشكل سنوي واستقبال طلبات الانضمام للقائمة الذهبية حيث يتم زيارة هذه الشركات وفروعها بما فيها الفروع الانتاجية بمشاركة مفتشي السلامة والصحة المهنية لتقييم مدى التزامها بمعايير القائمة الذهبية بواقع 30 زيارة وكانت النتائج على النحو التالي:

- تم اعادة تقييم (8) شركات بالاضافة الى الفروع الانتاجية والبالغ عددها 10.
- تم استقبال (9) طلبات للانضمام لعضوية القائمة الذهبية.
- تم استمرار عضوية ( 7 )شركات في القائمة الذهبية لحصولها على علامة اعلى من 80% في التقييم النهائي.
- تم سحب عضوية شركة واحدة لحصولها على علامة اقل من 80% في التقييم النهائي .
- علما ان رئيس اللجنة هو مدير مديرية التفيتش المركزي وان مدير مديرية السلامة والصحة المهنية عضو في اللجنة ورئيس قسم حوادث واصابات العمل هي مقرر لجنة القائمة الذهبية .
- تم الموافقة للانضمام لعضوية القائمة الذهبية ل (7) شركات لحصولها على علامة اعلى من 80% في التقييم النهائي وتم رفض طلب شركة واحدة فقط لعضوية القائمة الذهبية لحصولها على علامة أقل من 80% في التقييم النهائي.
- وبناءً على ما سبق فإن عدد الشركات الاعضاء في القائمة الذهبية بلغ 14 شركة .
- اللجان المشتركة مع الوزارات والمؤسسات والجهات ذات العلاقة بالسلامة والصحة المهنية
- يمثل عدد من مفتشي السلامة و الصحة المهنية الوزارة في عدد من اللجان المختصة وذات العلاقة بالسلامة والصحة المهنية على سبيل المثال لا الحصر :
- لجنة الوقاية من الاخطار الصناعية.
- لجنة تقييم المنشآت المشاركة في جائزة المميز للسلامة والصحة المهنية ولجنة جائزة تقييم الافراد /المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي .
- اللجنة الفنية لكودة السلامة.

- لجنة تعديل المناهج مشرفي السلامة والصحة المهنية مع هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية .
- اللجنة الوطنية لحظر الاسلحة الكيميائية./ لجنة الكشف الميداني والحسي في الاقاليم الثلاثة.
- اللجنة الاستشارية لمشروع عمل أفضل.
- لجنة اعتماد الخبرات العملية.
- لجان المواصفات والمقاييس.
- لجنة الاتحاد الأوروبي ومشروع عمل أفضل.
- لجنة التوعية والرقابة والتفتيش مع المؤسسة العامة للغذاء والدواء .
- المشاركة في عدد من الانشطة مع الوزارات والمؤسسات والجهات ذات العلاقة بالسلامة والصحة المهنية:
- التعاون مع مؤسسة التدريب المهني من خلال المشاركة في اعطاء محاضرات في تشريعات السلامة والصحة المهنية في قانون العمل ضمن الدورات التدريبية التي يعقدها معهد السلامة والصحة المهنية لمشرفي السلامة والصحة المهنية.
- المشاركة في اسبوع السلامة الكيميائية الذي نظمته نقابة المهندسين الاردنيين من خلال تقديم عرض تقديمي عن دور وزارة العمل في مجال السلامة والصحة المهنية.
- التعاون مع منظمة العمل العربية من خلال المشاركة في المؤتمر العربي الرابع للسلامة والصحة المهنية في المملكة العربية السعودية .
- المشاركة في جلسات تقييم الاثر البيئي التي تعقدها وزارة البيئة لعدد من المشاريع والمنشآت حيث تم حضور (21) جلسة بمشاركة ( 21 ) مفتش سلامة وصحة مهنية.
- تزويد المركز الوطني لادارة الازمات اعداد الخطة التنفيذية للوزارة حسب الدور المسند لها وفقا للخطة الوطنية المنسقة للتعامل مع المواد الخطرة.
- المشاركة في ابداء الملاحظات الفنية على مشروع القانون الاطاري للتعامل مع المواد الخطرة والذي تم اعداده من قبل وزارة الداخلية.
- المشاركة في اجتماعات الوزارة مع الوفود الرسمية وعرض تجربة الوزارة في مجال السلامة والصحة المهنية مثل الوفد الامريكي والوفد النيبالي والوفد العراقي والوفد القطري.
- التعاون مع منظمة المؤتمر الاسلامي سيسرك حيث نظمت الوزارة وبالتعاون مع مركز الابحاث الاحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الاسلامية ( سيسرك ) التابع لشبكة منظمة

التعاون الاسلامي للسلامة والصحة المهنية ووزارة العمل التركية ممثلة بالمديرية العامة للسلامة والصحة المهنية الدورة التدريبية والمتخصصة في السلامة والصحة المهنية بعنوان " الوقاية من المخاطر في أماكن العمل " عن بُعد باستخدام تقنيات الاتصال المرئي على مدار يومين، حيث تم تقديم الدورة من خلال كوادر مفتشي السلامة والصحة المهنية في الوزارة علما انه قد شارك في هذه الدورة (45) مشارك من وزارة العمل الأردنية ووزارات العمل بمشاركة احد عشرة دولة هي السعودية والبحرين وقطر وعمان وفلسطين وتونس والمغرب والسودان وجيبوتي وتشاد.

## المحور الخامس عشر

### مديرية علاقات العمل

تقوم الوزارة بتعزيز الحوار الاجتماعي مع الشركاء الاجتماعيين بما يضمن إستمرار تطوير أداء لجنة التشاور الثلاثية لمهامها وأهدافها. وتعمل على تسجيل نقابات العمال ونقابات أصحاب العمل والإشراف عليها وفق ما تجيزه أحكام قانون العمل. وتقدم المساعدة لأي نقابة إذا ما طلبت في وضع مشروع نظامها الداخلي أو تعديله بما يتفق وأحكام قانون العمل، وإعتماد ذلك النظام أو أية تعديلات طرأت عليه بعد إقراره من قبل الهيئة العامة للنقابة المعنية ، وتعمل الوزارة على متابعة تسوية النزاعات العمالية بالطرق الودية عن طريق إجراءات التوفيق وفق أحكام قانون العمل، والعمل على تشجيع وتعزيز المفاوضات الجماعية المباشرة لتحسين ظروف العمل وإبرام الإتفاقيات الجماعية، كما وتعمل على تسجيل الإتفاقيات الجماعية وقرارات التسوية وقرارات المحكمة العمالية وحفظ السجلات والقيود الخاصة بها. وتتمثل الإنجازات في مجال النزاعات وعقود العمل الجماعية بما يلي:

جدول رقم (13) أهم انجازات النزاعات وسوق العمل

العدد	الموضوع
50	عدد النزاعات العمالية
18	عدد الإضرابات العمالية
18	عدد الإضرابات العمالية التي تم حلها
40	عدد النزاعات العمالية التي حلت بطريقة التفاوض المباشر
0	عدد النزاعات العمالية التي حلت من خلال مندوب التوفيق
5	عدد النزاعات العمالية التي حلت من خلال مرهل تدخل معالي الوزير
3	عدد النزاعات العمالية التي حلت من خلال مجلس التوفيق
1	عدد النزاعات العمالية التي إنتهت في مرحلة المحكمة العمالية وصدر بها قرار
46	عدد عقود العمل الجماعية
263123	عدد المستفيدين من عقود العمل الجماعية
5	عدد الردود التي تمت على إستفسارات منظمة العمل الدولية
31,848,020	الكلفة المالية على الشركات
1	عدد الإشعارات المقدمة لإنهاء عقود العمل
1	عدد الطلبات التي حصلت على رفض الإنهاء
0	عدد الطلبات التي حصلت على موافقة الإنهاء
35	عدد الزيارات المنفذة للشركات بخصوص النزاعات والإضرابات و الزيارات التفتيشية

• العمل النقابي :

جدول رقم (14) أهم إنجازات النزاعات بمجال العمل النقابي

العدد	الموضوع
1	عدد النقابات التي تم تسجيلها
1	عدد النقابات التي تم رفض تسجيلها
29	عدد القضايا التي تتعلق بنقابات أصحاب العمل
3	عدد الأنظمة الداخلية للنقابات التي تم إيداعها والتعديل عليها
17	عدد الزيارات للنقابات العمالية ونقابات أصحاب العمل

• إحصائيات مفتش العمل :

جدول رقم (15) أهم إنجازات النزاعات بمجال تفتيش العمل

العدد	الموضوع
163	عدد الشكاوى
160	عدد الشكاوى المحلولة
3	عدد الشكاوى التي تم اتخاذ الإجراءات القانونية بها
8	الإجراءات المتخذة حسب أوامر الدفاع الانذارات
3	الإجراءات المتخذة حسب أوامر الدفاع المخالفات
65	عدد طلبات الإيقاف عن العمل والتمديد للمنشآت وفقا للجنة الإيقاف المشكلة بموجب أمر الدفاع رقم (6)
56	عدد طلبات إعادة الفتح للمنشآت وفقا للجنة الإيقاف المشكلة بموجب أمر الدفاع رقم (6).

## المحور السادس عشر

### مديرية التنظيم المهني

في عام 2019 تم إصدار قانون تنظيم العمل المهني رقم (11) لسنة 2019، لإعادة تفعيل التصنيف المهني للمنشآت من قبل وزارة العمل، وقد تم إقرار الهيكل التنظيمي لوزارة العمل في 2020/2/18، والذي تضمن استحداث مديرية تنظيم العمل المهني لغاية إنفاذ أحكام القانون.

#### الإنجازات على الجانب التشريعي

- تم إعداد مسودة معدلة لقانون تنظيم العمل المهني لسنة 2019 من قبل مديرية الشؤون القانونية، وأحيلت إلى ديوان التشريع والرأي؛ وتم نشر المسودة من قبل ديوان التشريع والرأي على موقعه الإلكتروني.
- تم الإنتهاء من إعداد المسودات التشريعية خلال عام 2022، ورفعها إلى مديرية الشؤون القانونية وعطوفة الأمين العام:
  - أ. نظام رسوم تصنيف المحل.
  - ب. تعليمات تصنيف المحلات المهنية.
  - ج. التعليمات التنفيذية للتفتيش المهني.

#### الإنجازات المتعلقة بالجانب التنظيمي

- تم التنسيق مع مديرية التفتيش المركزية لتصميم نظام إلكتروني خاص بمديرية تنظيم العمل المهني.
- تم تصميم النماذج والتقارير وتوفير الأدوات اللازمة لتسيير إجراءات التفتيش على المحلات المهنية.
- تم إعداد دليل إرشادي مقترح لتصنيف المحلات المهنية حسب المعايير السابقة المعتمدة لإنفاذ القانون الحالي.

## إحصائيات الزيارات التفتيشية في الميدان

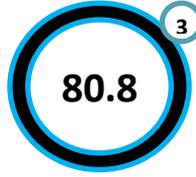
تم البدء بتنفيذ الزيارات التفتيشية التوعوية على المحلات المهنية في محافظة العاصمة بتاريخ 13

نيسان 2022، شملت الزيارات خمسة قطاعات، كما يلي:

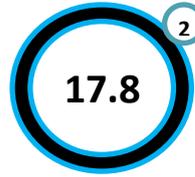
- محلات الحلاقة/رجال (202) زيارة.
- محلات فحص المركبات الخفيفة (31) زيارة.
- محلات النجارة والأثاث(143) زيارة.
- محلات حدادة المباني (فاسون فولاذي وألمنيوم(118) زيارة.
- محلات حدادة الألمنيوم(22) زيارة.



نسبة العاملين الحاصلين  
على مزاولة مهنة  
والمختصون



نسبة العاملين المهنيين  
في المحلات



نسبة المحلات المشتركة  
بالضمان الاجتماعي



عدد المحلات المهنية  
التي تم زيارتها

## المحور السابع عشر العاملين في المنازل

تعمل مديرية العاملين في المنازل من خلال المساهمة في إعداد الخطط الإستراتيجية والتنفيذية في الوزارة التي تعنى بشؤون العاملين في المنازل من غير الأردنيين ومتابعة شؤونهم وإصدار تصاريح العمل لهم حسب الأصول المتبعة ومتابعة الشكاوي التي ترد الى المديرية على أصحاب مكاتب إستقدام العاملات في المنازل وإجراء الزيارات التفتيشية على تلك المكاتب والسعي لتقديم الخدمات لمتلقي الخدمة بشكل متميز، وإصدار التقارير الدورية التي تبين وضع العمالة في السوق الأردني حسب إختصاص المديرية، وترخيص مكاتب إستقدام وإستخدام العاملين في المنازل، وقد قامت المديرية بعدة إنجازات أهمها :

- تجديد ترخيص (74) رخصة مكتب.
- حل (427) شكوى من أصل (443) شكوى وردت إلى المديرية و(16) قيد الانجاز.
- إسترداد مبالغ مالية للمواطنين من المكاتب بواقع (247,286) دينار.
- عدد التصاريح السارية (59316) تصريح
- عدد العقوبات المتخذة بحق المكاتب (40)
- التحول الالكتروني لعملية رفض العمل للعاملات في المنازل على نظام العمالة والوافدة.
- التحول الالكتروني لايقاف المكاتب في حال انتهاء ترخيص المكتب على نظام العمالة الوافدة.
- ادخال ارقام المكاتب على نظام العمالة الوافدة لعملية الدفع الالكتروني ولغايات تبليغ المكتب واي اجراءات بحق المكتب.
- شباك خاص لخدمة كبار السن وذوي الاعاقة.

## المحور الثامن عشر التشغيل

تتخذ وزارة العمل عدة تدابير في مجال تشغيل الأردنيين حيث تقوم بتنفيذ العديد من الأنشطة بهدف تدريب وتشغيل الباحثين عن العمل في شركات ومؤسسات القطاع الخاص.

وتعمل الوزارة على تفعيل دور مديريات وأقسام التشغيل المنتشرة في المملكة ودعمها بالكوادر التي تم تدريبها لهذه الغاية وضمن الامكانيات المتاحة كما يتم تقديم خدمات التشغيل والارشاد والتوجيه المهني للباحثين عن العمل ومساعدة أصحاب العمل بتأمين احتياجاتهم من العمالة الأردنية، ويتم العمل على تطوير المنصة الوطنية للتشغيل "سجل" لتشمل أكبر عدد ممكن من المستفيدين من خدماتها.

وتتمثل أهم الانجازات في مجال التشغيل:

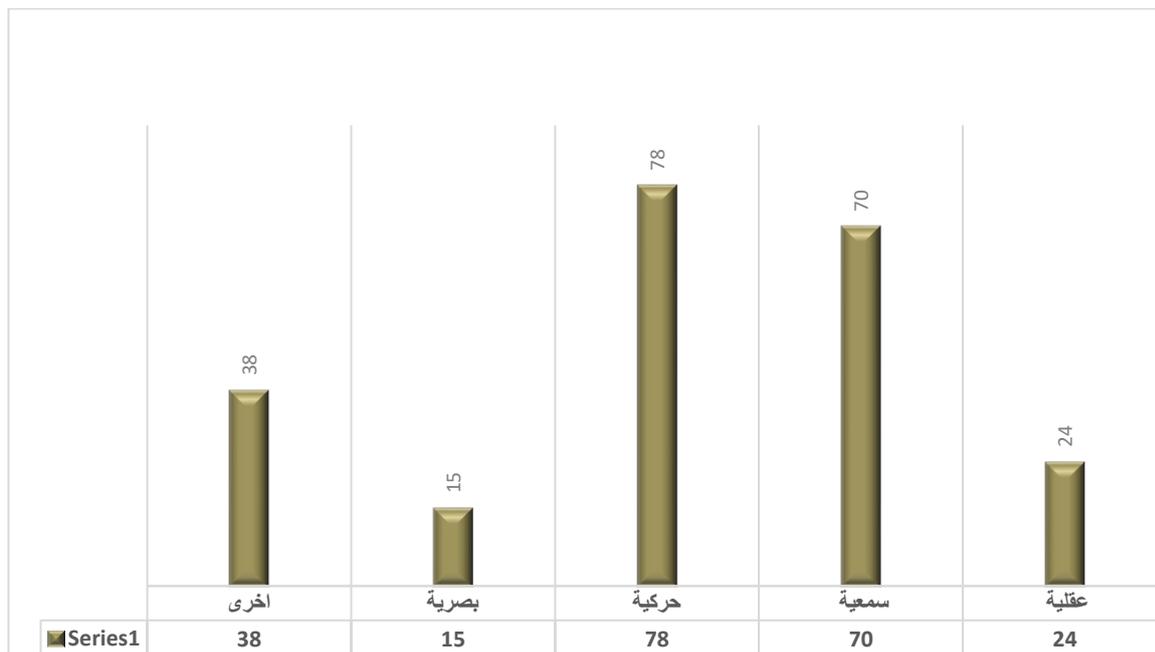
### ❖ تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة:

- بلغ عدد المشتغلين الذكور من ذوي الاعاقة من قبل وزارة العمل 123 مشتغل ومن الاناث 101 مشتغله، وتوزعت اعاقاتهم كما بالجدول التالية:

جدول رقم (16) أنواع الاعاقات للمشتغلين من قبل وزارة العمل

نوع الاعاقة	اخرى	بصرية	حركية	سمعية	عقلية	المجموع
العدد	27	15	78	70	24	224

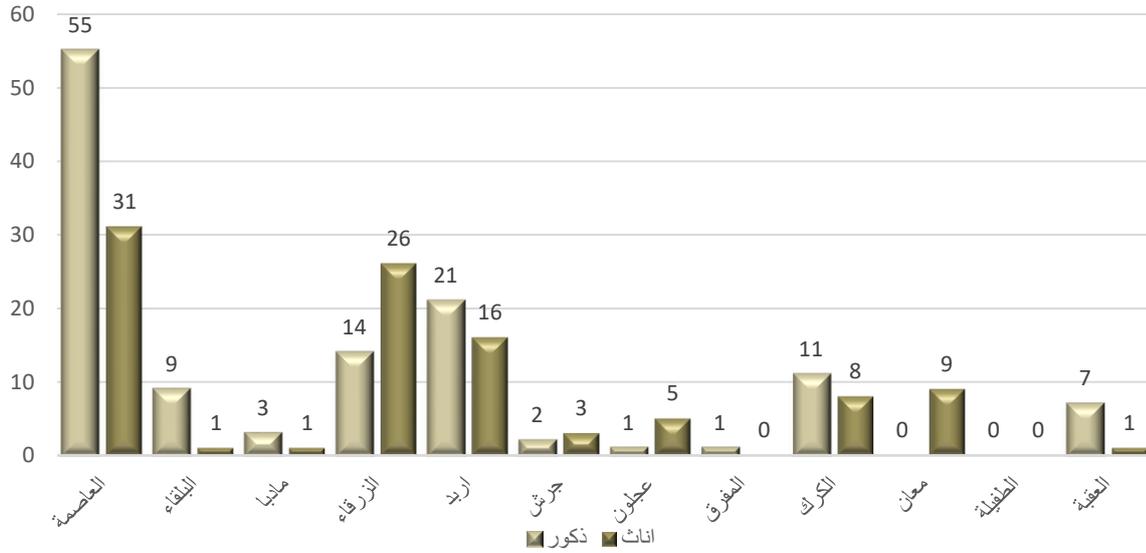
شكل رقم (19) انواع الاعاقات للأشخاص ذوي الاعاقة الذي تم تشغيلهم خلال عام 2022 من قبل وزارة العمل



جدول رقم (17) اعداد المشتغلين من ذوي الاعاقة حسب المحافظة والجنس خلال عام 2022

لرقم	المحافظة	ذكور	اناث	المجموع
1	العاصمة	55	31	86
2	البلقاء	9	1	10
3	مادبا	3	1	4
4	الزرقاء	14	26	40
5	اربد	21	16	37
6	جرش	2	3	5
7	عجلون	1	5	6
8	المفرق	1	0	1
9	الكرك	11	8	19
10	معان	0	9	9
11	الطفيلة	0	0	0
12	العقبة	7	1	8
	المجموع الكلي	124	101	225

شكل رقم (٢٠) اعداد المشتغلين من ذوي الاعاقة حسب المحافظات لعام ٢٠٢٢ من خلال وزارة العمل



- المشاركة بالمؤتمر الوطني العاشر لمتلازمة داون الذي تم تنظيمه من قبل جمعية الياسمين لاطفال متلازمة للتعريف بقانون العمل الاردني والتشريعات الخاصة بالعمل.
- المشاركة بالعديد من الايام الوظيفية المتخصصة في مجال تشغيل ذوي الاعاقة مع الجهات المعنية والمتخصصة في ذلك.
- عقد ورشات توعوية لأصحاب العمل على دليل دمج ذوي الاعاقة وعلى مدار 3 جلسات في مدينة الحسن الصناعية .
- إعداد نشرة توعوية حول قضايا ذوي الاعاقة من خلال قسم تشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة وبشكل دوري.

#### ❖ قسم التشغيل :

- توقيع اتفاقيات مع شركات القطاع الخاص وعددها (8) اتفاقيات لتشغيل الاردنيين وقد بلغ عدد المستهدف فيها من الباحثين عن عمل (1251) أردني.
- توقيع اتفاقية دولية واحدة و مذكرتي تفاهم مع مجموعة سهيل الصناعية (قطر) ومذكرات تفاهم محليه عددها (5) والعدد المستهدف من الاردنيين (1900) عامل.
- تحويل الباحثين عن العمل وربطهم بمشاريع الاعمار التي توفرها مشاريع الاعمار في المحافظات عملا باحكام نظام الزامية تشغيل العمالة الأردنية من أبناء المحافظة في مشاريع الاعمار المنفذة

- فيها رقم (131) لسنة 2016 بالتعاون مع اللجنة المشكلة في محافظات المملكة لهذه الغاية وبلغ عدد المشتغلين من مشاريع الاعمار لعام 2022 (513) مشتغل .
- تدريب الشركات على المنصة الوطنية للتشغيل سجل حيث تم عقد 39 ورشة تدريبية لاصحاب العمل للتعريف عن المنصة واعلان فرص العمل التي يوفرها القطاع الخاص على المنصة .
  - بلغ عدد المشتغلين لعام 2022 (19466) مشتغل.
  - تنفيذ ما يزيد عن (2980) زيارة ميدانية خلال عام 2022 للشركات والعمل على حصر فرص العمل وتدريبهم على المنصة الوطنية للتشغيل وبرنامج التشغيل الوطني وشرح الية عمله.
  - تنفيذ مايزيد عن (250) ورشة تعريفية ببرنامج التشغيل الوطني لعام 2022.
  - تنفيذ (69) يوم وظيفي في مختلف محافظات المملكة لعام 2022
  - التواصل مع الباحثين عن عمل المسجلين بالبرنامج لربطهم بالفرص المتوفرة لدى الشركات (3000) باحث عن عمل خلال 2022 .
  - تدريب ضباط الارتباط وعددهم (192) شخص من مختلف الجهات ذات الصلة بالبرنامج ومنها البلديات،غرف الصناعة،غرف التجارة،النقابات المهنية ،ونقابات اصحاب العمل.
  - تكليف (19) موظف من موظفي وزارة العمل للعمل في غرف الصناعة وغرف التجارة في جميع محافظات المملكة.
  - عدد المشتغلين من مكاتب التشغيل الخاصة خلال عام 2022 (1396) مشتغل.
  - عدد المكاتب التي خفضت كفالتها بموجب البند الخامس من البلاغ رقم 7 الصادر بالاستناد لاحكام امر الدفاع رقم 6 لسنة 2022 والمتضمن منح صلاحية لوزير العمل بالموافقة على تخفيض الكفالة البنكية بما لايزيد عن 50% من قيمة الكفالة الأصلية (9) مكتب.
  - عدد مكاتب التشغيل الخاصة التي جدد كفالة خلال عام 2022 (33) شركة.
  - عدد الزيارات المتعلقة بالتشغيل لمكاتب التشغيل الخاصة خلال عام 2022 (27) زيارة.
  - عدد الباحثين المسجلين على المنصة خلال عام 2022 (62866) باحث.
  -

❖ قسم الإرشاد والتوجيه المهني :

- تم تنظيم العديد من الأنشطة والفعاليات أهم هذه الأنشطة موزعة على النحو التالي :

جدول رقم (18) أهم أنشطة قسم الإرشاد والتوجيه المهني

العدد	النشاط
69	الأيام الوظيفية في المحافظات.
356	المقابلات الوظيفية في المحافظات.
187	ورش عمل بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني.
1480	جلسات الارشاد المهني للباحثين عن العمل في مكاتب المديريات.
569	جلسات الارشاد المهني المتخصصة (معمق).

- عقد برنامج تدريبي لتأهيل واعتماد المرشدين المهنيين والحاق عدد من المرشدين المهنيين في البرنامج بواقع (3) مجموعات.
- تدريب موظفو التشغيل على كيفية استخدام نظارات الواقع الافتراضي والتي تقدم عروض ترويجية لعدد من المهن الحرفية وذلك لتشجيع الشباب على توجيه تفكيرهم نحو المهن الحرفية من خلال استخدام نظارات الواقع الافتراضي والتي تحوي على مهن حرفية مطلوبة في سوق العمل.
- اطلاق مرحلة تجريبية لتحسين (5) مديريات/مكاتب تشغيل في وزارة العمل (مديرية تشغيل عمان الاولى، مديرية تشغيل عمان الثانية، مديرية عمل الزرقاء، مديرية عمل معان، مديرية عمل المفرق).

## المحور التاسع عشر

### وحدة الفروع الانتاجية

إمتثالاً للتوجيهات الملكية السامية بإعداد وتنفيذ الخطط والمشاريع اللازمة للحد من مشكلتي الفقر والبطالة وفي إطار الدور المناط بوزارة العمل، تنفذ الوزارة عدداً من المشاريع والبرامج للتشغيل ومن أهمها إنشاء الفروع / الوحدات الانتاجية والتي تهدف الى تشجيع دخول المرأة الى سوق العمل وكذلك توفر فرص عمل للذكور في المناطق ذات المعدلات المرتفعة للفقر والبطالة من خلال توقيع اتفاقيات مع المستثمرين لإقامة فروع أو وحدات انتاجية لمختلف القطاعات الصناعية بدعم من هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية ، وزارة التخطيط والتعاون الدولي ، والديوان الملكي الهاشمي. حيث بلغ عدد المشتغلين (3272) عامل/ عاملة في هذه الفروع خلال عام 2022.

#### جدول رقم (19) ملخص أهم إنجازات الفروع الإنتاجية

العدد	الإنجاز
3	عدد الاتفاقيات التي تم توقيعها مع المستثمرين لإقامة فروع / وحدات إنتاجية.
0	عدد الفروع التي باشرت العمل خلال عام 2022 بهدف توفير فرص عمل
1	عدد الفروع الإنتاجية قيد الإنشاء خلال عام 2022 والتي تهدف لتوفير (250) فرصة عمل.
16	تنفيذ لقاءات تعريفية وإعلامية وورش عمل لجذب مستثمرين وتعريفهم بالحوافز والمزايا المقدمة من قبل وزارة العمل في حال إنشاء فروع / وحدات إنتاجية.
82	تنفيذ زيارات ميدانية لمتابعة الفروع / الوحدات الإنتاجية القائمة وقيد الإنشاء والبالغ عددها (31).
28	المشاركة باجتماعات اللجنة الفنية ولجنة العطاءات الخاصة المعنية بمتابعة إنشاء الفروع الإنتاجية.

## المحور العشرون

### برنامج التشغيل الوطني

جاء برنامج التشغيل الوطني كأحد أولويات عمل الحكومة الاقتصادي 2021-2023، لتمكين القطاع الخاص من خلق فرص عمل جديدة لتشغيل الأردنيين، وتوفير الدعم المباشر لاشتراكات الضمان الاجتماعي و/ أو دعم الأجور و/أو تطوير المهارات المطلوبة من السوق بما يعزز خلق فرص العمل في الاقتصاد الرسمي ويوفر الحماية الاجتماعية لكافة المنتفعين من البرنامج، تم إطلاق برنامج التشغيل الوطني بتاريخ 03/04/2022 ، جاء هذا البرنامج انسجماً مع توجيهات الحكومة في تمكين الأردنيين والأردنيات من الفئة العمرية ما بين (18-40) عاماً، ويهدف الى تحفيز القطاع الخاص على توفير فرص عمل لتشغيل الأردنيين المتعطلين عن العمل في جميع القطاعات الاقتصادية وكافة محافظات المملكة من خلال التدريب في مواقع العمل (On Job Training) وتبعاً لاحتياجات القطاع الخاص (Driven Demand). حيث يلتزم صاحب العمل بتوقيع عقد لمدة سنة (12 شهر) مع العامل المراد تشغيله من خلال البرنامج ، يتخللها تدريب في مواقع العمل من شهر الى ثلاثة أشهر حسب متطلبات الفرصة. ويساهم البرنامج في دفع تكاليف التدريب في مواقع العمل لمزود التدريب ولكل شخص وحسب متطلبات الفرصة. كما يساهم البرنامج ولمدة (6) أشهر من اجمالي مدة العقد بالتالي:

المساهمة في أجر العامل/ة بقيمة 130 دينار.

المساهمة في بدل التنقلات بقيمة 10 دنانير.

المساهمة في اشتراك الضمان الاجتماعي بقيمة 10 دنانير.

وتم تنفيذ المرحلة الأولى للبرنامج والمتضمنة اتاحة المجال لأصحاب العمل للتسجيل على منصة "تشغيل" لتحديد فرص العمل لديها مع البيانات الخاصة بالتعريف عن هذه الفرص، تم تدريب كافة كوادر وزارة العمل في كافة مديريات وأقسام التشغيل وفي كافة محافظات المملكة والبالغ عددهم 70 موظف، تم تنفيذ زيارة لمؤسسات القطاع الخاص في مختلف محافظات ومدن المملكة للتعريف بالبرنامج بالإضافة إلى عقد 73 ورشة عمل لممثلي أصحاب العمل نتج عنها تسجيل 28,003 شاغر، كما تم تنفيذ مرحلة التشبيك ما بين الشواغر المتاحة والباحثين عن العمل المسجلين والحاquem

بالعمل، كما هو موضح بالجدول ادناه انجازات البرنامج الوطني للتشغيل  
خلال عام 2022:

جدول رقم (20) ملخص إنجازات البرنامج الوطني للتشغيل

المجموع	البيان
39868	إجمالي عدد الباحثين عن عمل المسجلين
3345	عدد الباحثين عن عمل المسجلين من أبناء المنتفعين من صندوق المعونة الوطنية
14289	إجمالي عدد الملتحقين بالعمل
1137	عدد الملتحقين بالعمل من أبناء المنتفعين من صندوق المعونة الوطنية
1330	عدد الشركات المسجلة
53581	عدد الشواغر التي تم توفيرها

لمزيد من الجداول الإحصائية يرجى التواصل مع

وحدة دراسات سوق العمل

[Info@mol.gov.jo](mailto:Info@mol.gov.jo)