وزارة العمل
Ministry Of Labour

التقرير السنوي لعام 2017
Annual Report 2017

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

فهرس المحتويات

الموضوع	الرقم
المقدمة	6
نبذة	8
الرؤية	8
الرسالة	8
القيم الجوهرية	8
المهام الرئيسية	9
الاهداف المؤسسية	10
المحور الاول : الموارد البشرية والتطوير المؤسسي	11
الهيكل التنظيمي لوزارة العمل	11
الموارد البشرية والتطوير المؤسسي	11
المحور الثاني : سوق العمل والعمالة الوافدة	15
سمات سوق العمل الاردني	17
مؤشرات سوق العمل الاردني	18
العمالة الوافدة	27
المناطق التنموية	32
المحور الثالث : التفتيش	35
المحور الرابع : السلامة والصحة المهنية	37
المحور الخامس : الرقابة الداخلية	40
المحور السادس : التشغيل	41
مكاتب التشغيل الخاصة	41
خدمات التشغيل والارشاد المهني	42
تشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة	42
بيانات التشغيل	43
الفروع الانتاجية	44
البرنامج الوطني للتمكين والتشغيل	44
المحور السابع : المرأة	45

المحور الثامن : السياسات والتعاون الدولي	47
التخطيط الاستراتيجي والمتابعة والتقييم	47
بيانات سوق العمل	48
التعاون الدولي	48
اللجوء السوري	50
المحور التاسع : النزاعات وعقود العمل الجماعية	51
المحور العاشر : الاستشارات والتشريعات القانونية	53
المحور الحادي عشر : التدريب والتعليم المهني والتقني	55
مركز الاعتماد وضبط الجودة	55
استراتيجيات التشغيل وشؤون مجلس TVET	56
المحور الثاني عشر : الاعلام والاتصال المجتمعي	57
المحور الثالث عشر : تكنولوجيا المعلومات والتحول الالكتروني	58
المحور الرابع عشر : الشؤون الادارية والمالية	60
النفقات	60
الامانات	60
اللوازم	61
المحور الخامس عشر : مشاريع الوزارة	62

بسم الله الرحمن الرحيم

مع نهاية عام أخر في مسيرة وزارة العمل، يسرني أن أقدم لكم التقرير السنوي للوزارة الذي يتضمن عددا من المحاور وأهم المؤشرات الإحصائية ذات العلاقة بسوق العمل الاردني، والأهداف المؤسسية التي سعت الوزارة لتحقيقها، إضافة الى السياسات والخطط الإستراتيجية التي إنتهجتها الوزارة في ضبط وتنظيم سوق العمل، كما يسلط هذا التقرير الضوء على أبرز الإنجازات التي تحققت خلال عام 2017 .

إن وزارة العمل مناط بها واجب تقييم وتنظيم 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، الامر الذي يتطلب تكاثف الجهود كافة من الجهات المختصة.

وعلية فقد تبنت الحكومة الاردنية سياسة التشغيل وليس التوظيف – لمعالجة مشكلتي الفقر والبطالة – وفق منهجية ترتكز على تعزيز وتحفيز النمو الإقتصادي وتشغيل الأردنيين ، وحيث ان التشغيل مرتبط إرتباطا وثيقا بالنمو، وتحقيق النمو لا يتحقق الا بالتعاون والتنسيق مع النقابات بصفتهم ممثلين عن العمال والقطاع الخاص المشغل الرئيس للعمالة الاردنية، عمدت وزارة العمل على تفعيل الشراكة مع القطاع الخاص أصحاب الخبرات المميزة، وتعزيز ثقافة التشغيل الذاتي ودعم مبادرات التشغيل للشباب من خلال مشاريع صغيرة تسهم في توفير العيش الكريم لهم، وتنقل الشباب من مرتبة الباحث عن عمل إلى صاحب عمل.

وسعت وزارة العمل – في جهودها للتخفيف من نسب ومعدلات البطالة – وبالتنسيق مع وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي بإعداد الإطار العام لإصلاح قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني بإعتباره محوراً رئيساً في الإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية 2016–2025، وصدر قرار مجلس الوزراء بالموافقة علية وبوشر بالإجراءات التنفيذية للإصلاح على مرحلتين.

كما ان الوزارة مستمرة في تنفيذ الإستراتيجية الوطنية للتشغيل وفق خطط وإجراءات تنفيذية عملية لتطبيق بنودها وتنسيق جهود جميع الجهات المعنية بمحاربة البطالة بإعتباره جهداً وطنياً جماعياً وليس فقط مهمة مقتصرة على وزارة العمل فقط .

وكان باكورة مشاريع الحكومة إطلاق البرنامج الوطني للتمكين والتشغيل مطلع أيلول 2017 بقرار مجلس الوزراء ويهدف إلى تمكين وتشغيل الأردنيين في قطاعات رئيسة هي (الصناعة، السياحة، الزراعة، البناء والتشييد، الخدمات (الحضانات)، والطاقة (محطات المحروقات))، وذلك بعد تدريبهم وتأهيلهم للانخراط في سوق العمل، وتخصيص نحو (100) مليون دينار لتنفيذه، حيث ستقوم بالوزارة بتنفيذة لتخفيض نسب العمالة الوافدة في القطاعات المستهدفة بنسب تتراوح بين (25–10) % ولمدة 5 سنوات، وقد تم تصميم

البرنامج بشكل أساسي على مبدأ التمكين لباحثي العمل من خلال برامج التدريب وبإدارة ومشاركة من القطاع الخاص.

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

وزيـر العمـل

سمير سعيد مراد

نبذة

تأسست وزارة الشؤون الاجتماعية في عام 1951م والتي ضمت قسماً خاصاً للعمال ليقوم بالإشراف على التنظيم النقابي، وفي عام 1960م تأسست أول دائرة للعمل تنفيذاً لأحكام قانون العمل رقم (21) لسنة 1960م حيث أضيفت تسمية العمل إلى وزارة الشؤون الاجتماعية، وتقديراً من الحكومة للدور الكبير الذي تقوم به القوى العاملة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، 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 الاجتماعية والاقتصادية فقد تم إصدار قانون العمل رقم (8) لسنة 1996م ووضع نظام تنظيم إداري للوزارة رقم (38) لسنة 1994م وتعديلاته.

وقد تعاقب على حقيبة وزارة العمل (29) وزيراً منذ تأسيس الوزارة في عام 1976 حتى تاريخه، **ويتولى حالياً حقيبة الوزارة معالي الوزير سمير سعيد مراد.**

الرؤية

سوق عمل فاعل بعمالة وطنية مؤهلة ومنتجة في ظل بيئة عمل مستقرة وآمنة.

الرسالة

تنظيم سوق العمل وتطويره ضمن أفضل الممارسات وضمان تكافؤ الفرص من خلال استخدام عمالة وطنية مؤهلة ومنتجة وإيجاد منظومة متكاملة من المعايير والسياسات والأدوات الرقابية وفق نهج تشاركي مع المؤسسات الرسمية المعنية والقطاع الخاص والشركاء الاجتماعيين.

القيم الجوهرية

1. العدالة وتكافؤ الفرص.
2. الشراكة.
3. الانتماء.
4. الشفافية.
5. التميز المؤسسي.
6. الريادة.

المهام الرئيسية

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

1. رسم السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بسوق العمل بالتنسيق والتعاون مع المعنيين، وتطوير الآليات والاجراءات والأدوات الكفيلة بتحقيق جودة الخدمات التي تقدمها الوزارة.
2. وضع وتنفيذ الاطار العام لاصلاح قطاع التعليم والتدريب المهني والفني والتقني المتعلق بمحور الإصلاح التشريعي والهيكلي، محور الإصلاح النوعي، محور الإصلاح الكمي، ومحور الإصلاح المالي.
3. رسم السياسات المبنية على الدراسات التحليلية (Evidence-Based Policies) الخاصة بالتحول من التوظيف إلى التشغيل وايجاد الآليات اللازمة لتنفيذها بالتعاون مع المعنيين.
4. جمع وتحليل بيانات سوق العمل وايجاد قاعدة بيانات مركزية تضم جميع المؤشرات الصادرة عن المؤسسات المعنية بسوق العمل.
5. الإشراف على شؤون العمل والعمال وممارسة جميع الصلاحيات والمسؤوليات المتعلقة بتلك الشؤون والمنصوص عليها في سائر التشريعات.
6. تنمية العلاقات وتفعيل الإتفاقيات مع الدول الاخرى والمنظمات الدولية والإقليمية فيما يتعلق بسوق العمل.
7. صياغة التشريعات المتعلقة بقطاع العمل وتطويرها وتعديلها وفق المستجدات ومتابعة الإجراءات الدستورية والقانونية اللازمة لإصدارها ونفاذها.
8. إصدار وتنفيذ التعليمات المتعلقة بإستخدام العمال الوافدين ومكاتب إستقدام العاملات ومنحهم تراخيص العمل بما يكفل تنظيم قطاع العمل.
9. تنمية علاقات العمل وتدعيمها وتحسينها بين الشركاء الاجتماعيين وتعزيز المفاوضات الجماعية لتسوية النزاعات العمالية وتعزيز دور العمل النقابي.
10. التعاون مع الشركاء الاجتماعيين والمنظمات الدولية والاقليمية ومنظمات المجتمع المدني لدعم وتمكين المرأة العاملة.
11. التعاون والتنسيق مع القطاع الخاص في تشغيل الأردنيين داخل المملكة وخارجها بما يحقق تكافؤ الفرص والإشراف على مكاتب التشغيل الخاصة ومنحهم تراخيص العمل وفق الأنظمة والتعليمات الخاصة بهم.
12. الإشراف على تطبيق قانون العمل والأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبه وممارسة جميع الصلاحيات والمسؤوليات المنصوص عليها بما يكفل ضمان الحقوق للعاملين وأصحاب العمل.
13. التعاون مع الشركاء الاجتماعيين لإيجاد بيئات عمل آمنة وصحية بما يتواءم مع المعايير العالمية للسلامة والصحة المهنية.

14. التنسيق مع الجهات المعنية والأذرع التنفيذية لإيجاد برامج تدريب والتشغيل تتواءم مع حاجات سوق العمل (Demand-Driven Programs).
15. تنمية التعاون والتنسيق مع منظمات العمل العربية والدولية وبما يخدم قطاع العمل.

الاهداف المؤسسية

1. زيادة أعداد المشتغلين الأردنيين في سوق العمل من منطلق مبدأ تكافؤ الفرص.
2. تقليل التجاوزات التي تحدث في سوق العمل من خلال تعزيز جهاز التفتيش والسلامة والصحة المهنية.
3. تعزيز علاقات العمل لتخفيض النزاعات العمالية الجماعية بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين.
4. تنظيم شؤون العمالة الوافدة لتنظيم تدفقها إلى سوق العمل وإحلال العمالة الأردنية مكانها.
5. تعزيز الشراكة مع القطاع العام والخاص ومنظمات المجتمع المدني لتحسين حاكمية قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني من خلال تنفيذ استراتيجية تنمية الموارد البشرية.
6. رفع جودة الخدمات المقدمة من خلال ضمان تطبيق معايير الجودة وتحسين وتطوير الأداء المؤسسي.

المحور الأول

الموارد البشرية والتطوير المؤسسي

تقوم وزارة العمل 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 والتطوير الاداري وتخطيط الموارد البشرية، وعلاقات الموظفين، وقنوات الاتصال. كما وتقوم بمتابعة تطبيق وتطوير إجراءات العمل، والتأكد من صحة تطبيقها والإشراف على بناء وتناقل المعرفة في الوزارة، وتطوير الاداء المؤسسي وضبط الجودة في مديرياتها واقسامها.

- **الهيكل التنظيمي لوزارة العمل لعام 2017:**

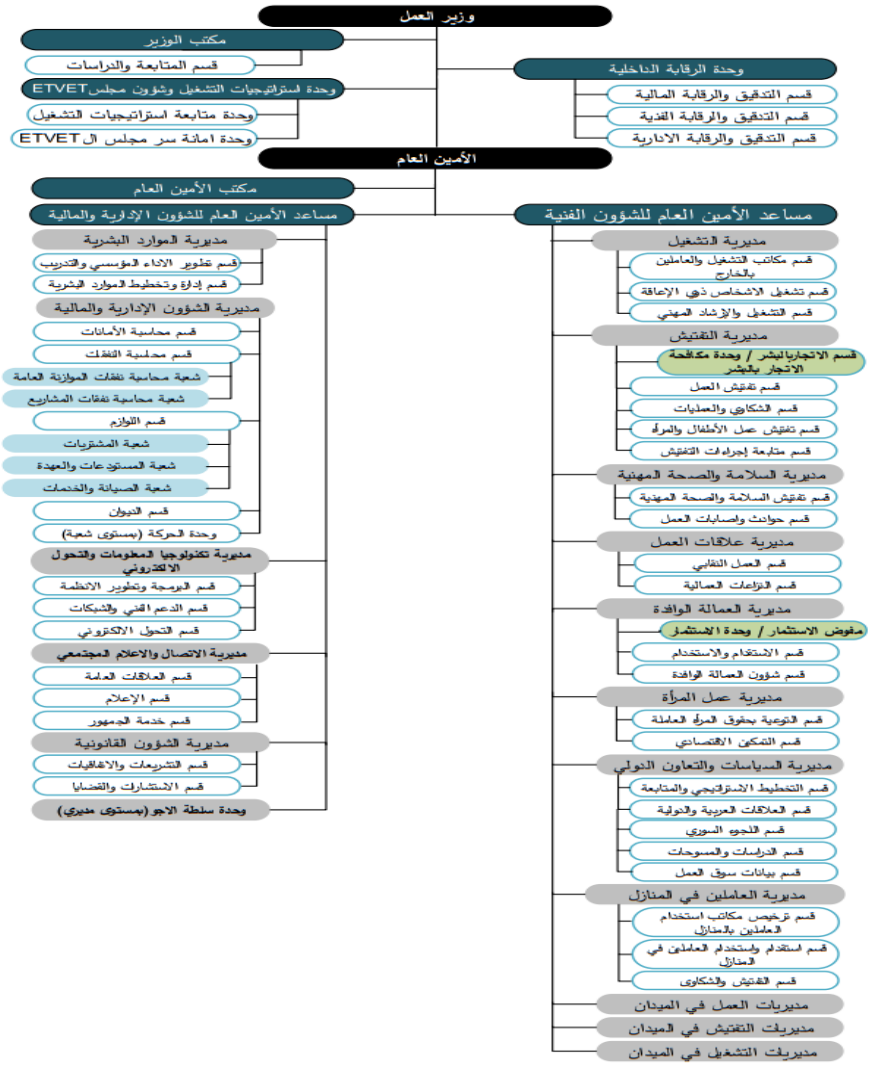
إن الهيكل التنظيمي المعتمد في الوزارة يتألف من (12) مديرية مركزية و(3) وحدات على مستوى مديرية كما هو مبين في الشكل (1)، كما ويتضمن أيضاً (40) مديرية ميدانية منتشرة في كافة محافظات المملكة وذلك لما تولي الوزراة اهتماماً رئيسياً بتقديم الخدمة لمتلقيها وفق إجراءات تضمن تحقيق رضاهم عن الخدمات المقدمة.

- **إحصائيات الموارد البشرية:**

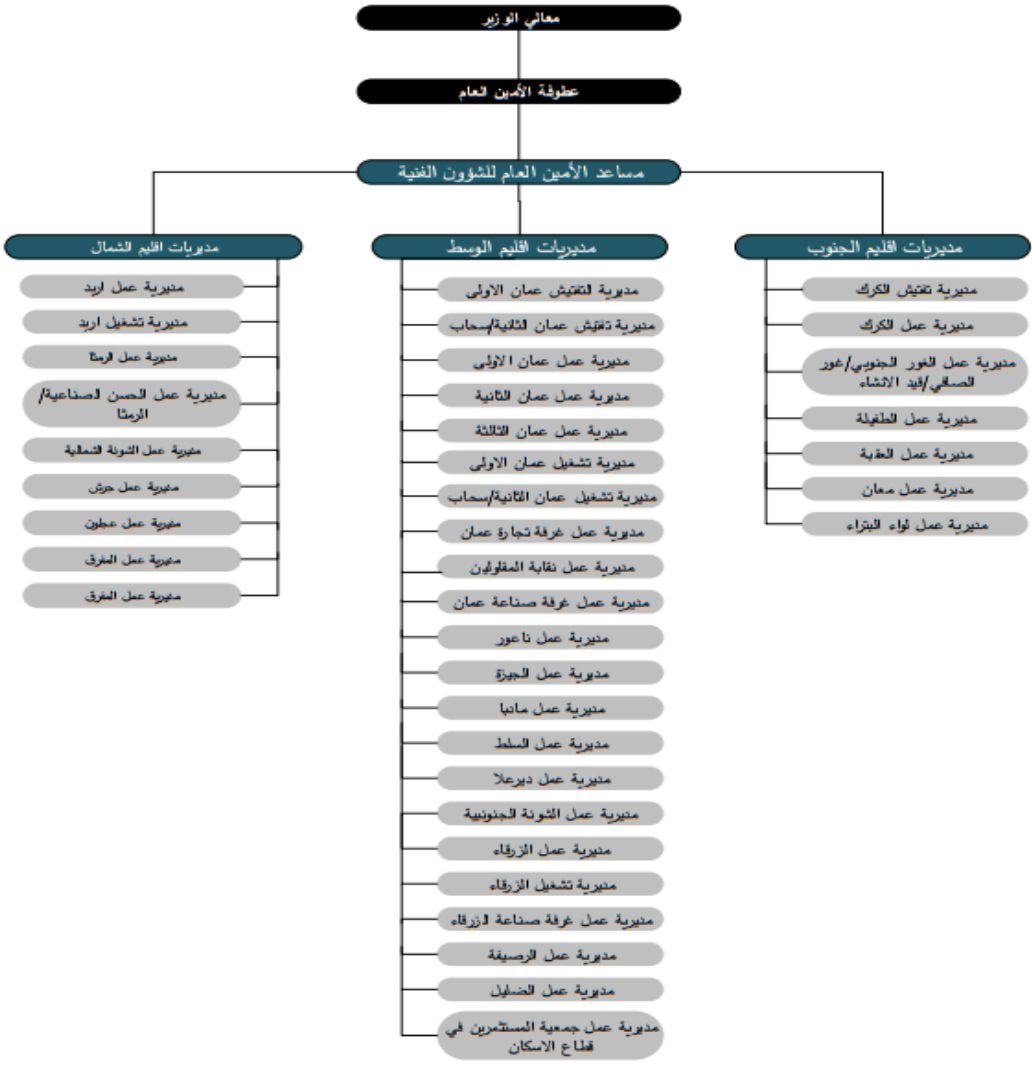
يظهر الجدول رقم (1) احصائيات الموارد البشرية في وزارة العمل.

الجدول (1): أعداد الموظفي والموظفات في وزارة العمل.

السنوات	ذكور	إناث	اجمالي
2015	456	222	678
2016	515	235	750
2017	489	233	722



الشكل (1): الهيكل التنظيمي لمديريات المركز.



الشكل (2): الهيكل التنظيمي لمديريات الميدان.

ومن منطلق إدراك الوزارة أن الجهود المبذولة لبناء وتحديث العمل وتطوير كافة العمليات وتحسين الخدمة المقدمة من قبلها تتطلب تطوير أداء العاملين فيها من ناحية، والمزيد من التعلم والنمو من ناحية أخرى، والذي ينعكس بآثاره على تحقيق توجهات إستراتيجية الوزارة، ويساعد في الحفاظ على الموارد البشرية المتاحة وتنميتها، فقد قامت الوزارة بهذا الشأن بإلحاق موظفيها في برامج تدريبية متنوعة، كما تم تنفيذ برامج وورش عمل تدريبية في معظم مناطق المملكة حضرها موظفون من مكاتب العمل المنتشرة في كافة أرجاء المملكة.

<u>وتتمثل الانجازات في محور الموارد البشرية بما يلي:</u>

- اعتماد المهام الوظيفية لجميع مديريات الوزارة من لجنة التخطيط تماشياً مع الهيكل التنظيمي للوزارة والمستجدات التي طرأت على قطاع العمل في الأردن تمهيداً لإصدارها بشكل رسمي.
- في ضوء توجيهات دولة رئيس الوزراء وفي ضوء تطوير الهيكل التنظيمي للوزارة واعتماد المهام الوظيفية لكافة مديريات الوزارة فقد تم دراسة واقع الموارد البشرية وإجراء التنقلات الإدارية بين الموظفين لضمان تحقق الاستغلال الأمثل للموارد البشرية.
- تعبئة الشواغر بالتنسيق مع ديوان الخدمة المدنية عدد (25) موظف وتعيين عدد من المحاسبين في الوزارة حسب الشواغر المطلوبة وإلحاقهم بدورة المحاسب الحكومي للمعينين الجدد.
- تطوير قدرات الموظفين عن طريق حصر احتياجاتهم التدريبية وإلحاقهم بدورات تدريبية في ضوء الهيكل التنظيمي والخطة التدريبية للوزارة، حيث تم مشاركة (514) موظفين في دورات وورش عمل وندوات مختلفة.
- تحديث بيانات جميع الموظفين والدورات التدريبية التي شاركوا فيها على بطاقة الموظف الالكترونية على موقع ديوان الخدمة المدنية.
- إصدار أكثر من (20) كتاب لتسكين جميع موظفي الوزارة على المديريات وحسب المسميات الوظيفية وجاري استكمال باقي المديريات.
- الانتهاء من إدخال بيانات ملفات جميع موظفي الوزارة على نظام إدارة الموارد البشرية الموحد HRMIS بناء على تكليف رسمي من معالي وزير العمل.
- تعبئة سجلات نماذج تقييم الأداء السنوي ومراجعتها وتدقيقها ومن ثم إعادة توزيعها على جميع مديريات الوزارة أكثر من (700) سجل.
- قياس رضا الموظفين.
- تم تعديل وضع (80) موظف لحصولهم على مؤهلات علمية جديدة.
- اصدار براءة الزيادة السنوية لجميع الموظفين وبراءة التشكيلات.
- ابتعاث احد موظفي الوزارة لإكمال دراسته والحصول على درجة الدكتوراه في مصر.

اعداد خطة التدريب والتطوير الوظيفي للعام 2018 وتم رصد المخصصات لهذه الغاية.

المحور الثاني
سوق العمل والعمالة الوافدة

أولا : سمات سوق العمل الأردني

ثانيا : مؤشرات سوق العمل الأردني

1. السكان.

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

2. العمالة الوافدة.

3. المناطق التنموية.

الجدول (2): أهم المؤشرات الإحصائية الخاصة بسوق العمل الأردني

للأعوام 2012- 2017

المؤشر	القيمة					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
حجم قوة العمل الأردنية	1,443,563	1,444,699	1,460,817	1,607,599	1,660,256	1,817,820
المشتغلون	1,268,093	1,262,636	1,286,688	1,398,030	1,406,640	1,484,473
المشتغلون/ ذكور	1,056,003	1,065,318	1,088,865	1,173,730	1,177,245	1,210,020
المشتغلون/ إناث	212,090	197,318	197,823	224,300	229,395	274,453
نسبة التشغيل	33.4%	32.4%	32.1%	31.9%	30.5%	32%
المتعطلون	175,470	182,063	173,649	209,569	253,616	333,347
المتعطلون/ ذكور	122,872	125,922	121,967	144,337	180,703	208,799
المتعطلون/ إناث	52,598	56,141	51,683	65,232	72,913	124,548
معدل البطالة	12.2%	12.6%	11.9%	13.0%	15.3%	18.3%
معدل البطالة للذكور	10.4%	10.6%	10.1%	11.0%	13.3%	14.7%
معدل البطالة للإناث	19.9%	22.2%	20.7%	22.5%	24.1%	31.2%
معدل المشاركة الاقتصادية المنقحة	38.0%	37.1%	36.4%	36.7%	36.0%	39.2%
معدل المشاركة الاقتصادية المنقحة/ ذكور	61.3%	60.4%	59.7%	60.0%	58.7%	60.8%
معدل المشاركة الاقتصادية المنقحة/ إناث	14.1%	13.2%	12.6%	13.3%	13.2%	17.3%
حجم العمالة الوافدة المسجلة	279,798	286,197	324,410	315,045	318,883	340,995
نسبة العمالة الوافدة المسجلة إلى قوة العمل الأردنية	19.4%	19.8%	22.2%	19.6%	19.2%	18.8%
الحد الأدنى للأجور	190	190	190	190	220	220
عدد العاملين في المناطق الصناعية المؤهلة	39,279	46,786	51,812	47,155	57,728	70,050
نسبة الوافدين في المناطق الصناعية المؤهلة إلى إجمالي العاملين فيها.	78.1%	76.4%	75.5%	78.8%	79.9%	77.4%
نسبة الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة إلى إجمالي العاملين فيها.	21.9%	23.6%	24.5%	21.2%	20.1%	22.6%

المصدر : دائرة الإحصاءات العامة ، مركز تنمية الموارد البشرية ووزارة العمل

أولاً: سمات سوق العمل الأردني:

شهد الاقتصاد الأردني خلال الفترة الماضية جملة من المتغيرات والظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية، أحدثت العديد من الاختلالات الهيكلية في قطاعاته ولعبت دوراً هاماً في إعادة صياغة سياساته ورسم خططه وبرامجه المستقبلية.

وباعتبار سوق العمل الأردني أحد أركان هذا الاقتصاد فقد واجه العديد من التحديات، ومن أبرزها استيعاب التدفق السنوي المتنامي للقوى العاملة الأردنية، وتنوع احتياجات سوق العمل من التخصصات الحديثة، واستمرار تدفق العمالة الوافدة إلى سوق العمل الأردني، حيث وصلت نسبة العمالة الوافدة المسجلة إلى إجمالي العمالة في سوق العمل الأردني (أردنية ووافدة) في عام 2017 (18.7%).

وفيما يلي أهم خصائص وسمات سوق العمل الأردني:

1. يعتبر سوق العمل الأردني مرسلاً ومستقبلاً للعمالة في نفس الوقت، فهو يصدِّر قوى عامله ذات تعليم وتأهيل مرتفعين، ويستورد عمالة من ذوي المهارات المتواضعة للعمل في القطاعات التي لا يُقبل الأردنيين عليها.
2. الاختلال في توزيع القوى العاملة قطاعياً وتعليمياً ومهنياً من أبرز المشكلات التي يعاني منها سوق العمل الأردني.
3. محدودية الوظائف المستحدثة سنوياً من قبل القطاع العام بالنسبة للداخلين الجدد إلى سوق العمل، مما جعل القطاع الخاص هو المساهم الأكبر في عمليات التشغيل.
4. انخفاض معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل الأردني والذي يعزى لأسباب منها الانسحاب المبكر من سوق العمل وارتفاع معدلات الالتحاق في التعليم، علماً بأن عام 2017 شهد ارتفع معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة عن السنوات السابقة حيث سجل (17.3%) أعلى بـ (4.1) درجة عن العام السابق.
5. ضعف موائمة مخرجات النظام التعليمي والتدريبي مع احتياجات سوق العمل الفعلية مما يؤدي إلى تزايد معدلات البطالة.

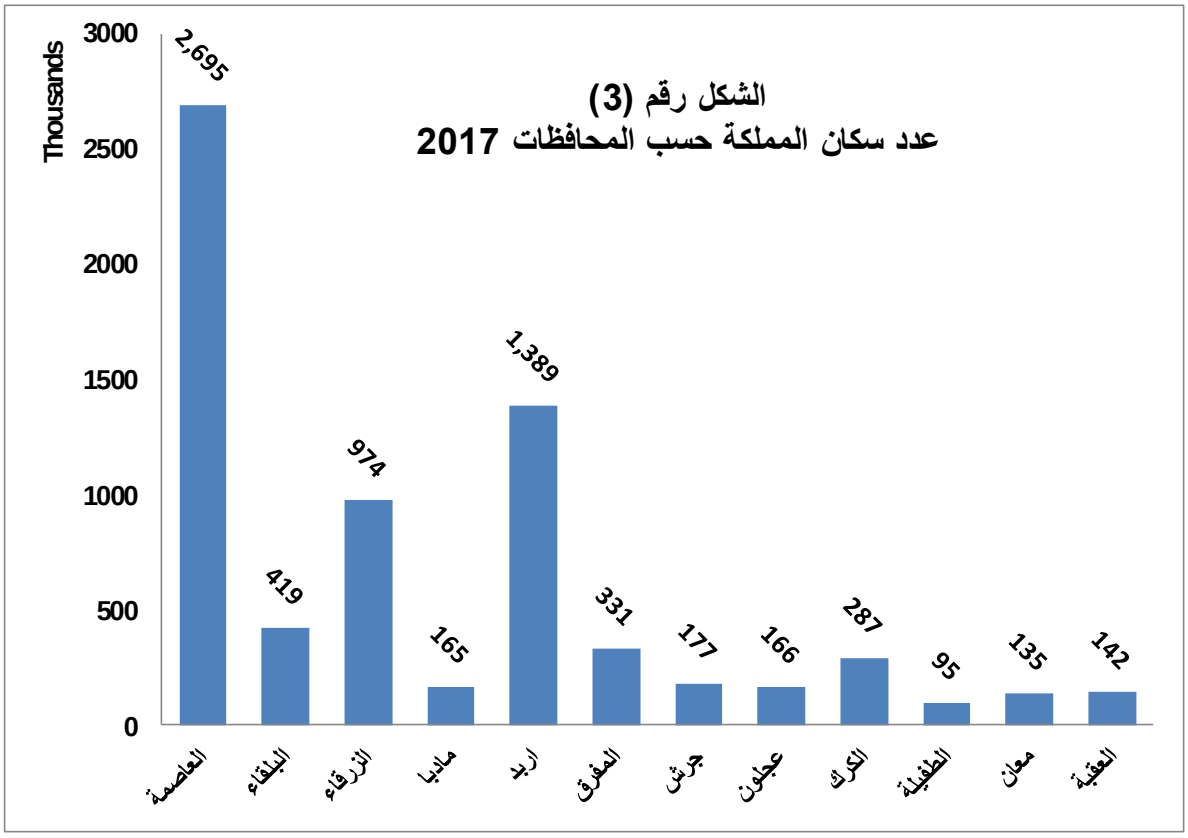
ثانياً: مؤشرات سوق العمل الأردني:

1. السكان الأردنيين:[1]

بلغ عدد سكان المملكة الأردنية الهاشمية وفق نتائج التقديرات السكانية (10,053,000) نسمة لعام 2017، حيث بلغ عدد السكان الأردنيين منهم (6,975,300) نسمة، كما مثّل الذكور ما نسبته (50.6%) في حين مثلت نسبة الإناث (49.4%) من إجمالي عدد السكان الأردنيين.

1.1 التوزيع السكاني وفقاً للمحافظات:

أظهرت نتائج التقديرات السكانية لعام 2017 بأن محافظة العاصمة عمان تستحوذ على النسبة الأكبر من مجموع السكان الأردنيين حيث أن (38.6%) من إجمالي السكان يقطنون في العاصمة عمان، تليها بعد ذلك محافظتي اربد والزرقاء بنسب بلغت (19.9%)، (14.0%) من اجمالي السكان على التوالي، وكانت محافظتي معان و الطفيلة أقل المحافظات جذباً للسكان، حيث بلغت نسب القاطنين فيها حوالي (1.9%)، (1.4%) من إجمالي السكان على التوالي.



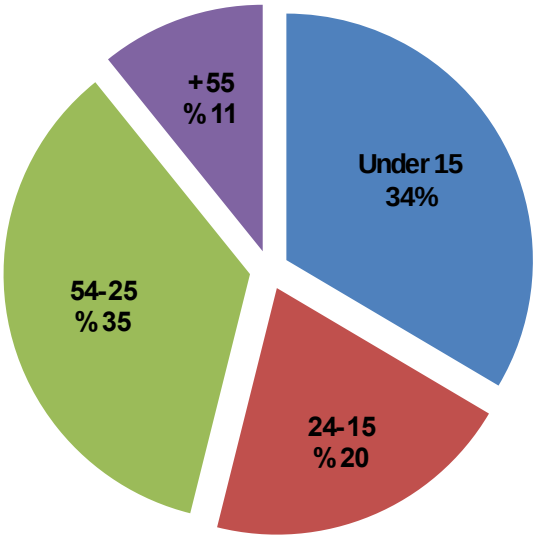
المصدر: المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية / دائرة الإحصاءات العامة – التقديرات السكانية 2017.

[1] المصدر: دائرة الإحصاءات العامة ـ التقديرات السكانية 2017.

2.1 التوزيع السكاني وفقاً للفئات العمرية:

يظهر توزيع المجتمع الأردني وفقاً لفئاته العمرية بأنه مجتمع فتي يمتاز بارتفاع معدل صغار السن، حيث تشير نتائج التقديرات السكانية لعام 2017 والظاهرة من خلال الشكل رقم (7) أن حوالي (2,339,337) من سكان الأردن هم دون الخامسة عشر ويشكلون ما نسبته (33.5%) من إجمالي السكان.

الشكل رقم (4)
التوزيع النسبي للسكان حسب الفئة العمرية 2017



المصدر: المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية / دائرة الإحصاءات العامة – التقديرات السكانية 2017.

ويقسم المجتمع وفقاً لفئاته العمرية إلى مجموعتين هما السكان خارج سن العمل وهي الفئة دون سن الخامسة عشر، والمجموعة الثانية وهي السكان في سن العمل والتي تعرف بالفئة التي تزيد أعمارها عن 15 سنة ويشكلون ما نسبته (66.5%) من إجمالي السكان في الأردن.

3.1 التوزيع السكاني وفقا للمستويات التعليمية:[2]

يمثّل الحاصلين على الدرجة الجامعية الأولى فما فوق في المجتمع الأردني حوالي (17.7%) من إجمالي السكان ممن أعمارهم 15 سنة فما فوق، في حين أن الفئة ضمن المستوى التعليمي ثانوي فما دون تشكل أكثر من نصف المجتمع الأردني والمقدرة بحوالي (74.4%) من إجمالي السكان ممن أعمارهم 15 سنة فما فوق.

[2] المصدر: المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية / دائرة الإحصاءات العامة - التقديرات السكانية 2017.

4.1 السكان في سن العمل: [3]

يتوزع السكان في سن العمل إلى فئتين رئيسيتين هما السكان الناشطين اقتصادياً والسكان غير الناشطين اقتصادياً، ويمثل السكان الناشطين اقتصادياً قوة العمل في المجتمع الأردني والتي تشتمل على جميع الأفراد المشتغلين والمتعطلين، حيث تم تقدير حجم قوة العمل لعام 2017 بحوالي (1,817,820) منهم (1,484,473) مشتغل و (333,347) متعطل، وتمثل قوة العمل منسوبة إلى عدد السكان في سن العمل ما يسمى بمعدل المشاركة الاقتصادية المنقحة والتي بلغت (39.2%) في عام 2017، حيث شكلت ما نسبته (60.8%) بين الذكور وما نسبته (17.3%) بين الإناث، أما على صعيد المحافظات فقد بلغ معدل المشاركة الاقتصادية المنقحة في العاصمة (38.4%)، وقد سجلت محافظة الطفيلة أعلى معدل للمشاركة الاقتصادية والتي بلغت (47.7%)، في حين بلغ أدنى معدل لها في محافظة الزرقاء بنسبة (36.6%).

1.4.1 السكان الناشطون اقتصادياً "قوة العمل":

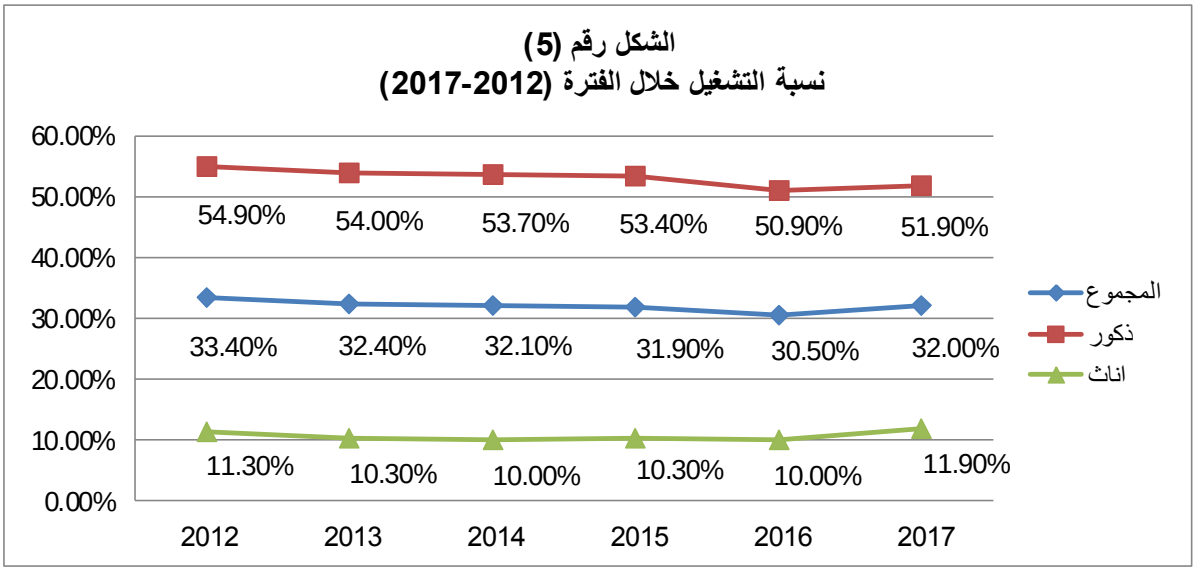
المشتغلون الأردنيون:

نسبة التشغيل:

بلغت نسبة المشتغلين الأردنيين إلى السكان في سن العمل (32%) خلال العام 2017، وقد ارتفعت هذه النسبة من (30.5%) عام 2016 بدرجة ونصف.

ومن خلال الشكل رقم (8) يمكن ملاحظة مدى اتساع الفجوة بين نسبة التشغيل للذكور مقارنة بالإناث، حيث بلغت هذه النسبة عام 2017 (51.9%) بين الذكور و(11.9%) بين الإناث.

الشكل رقم (5)
نسبة التشغيل خلال الفترة (2012-2017)



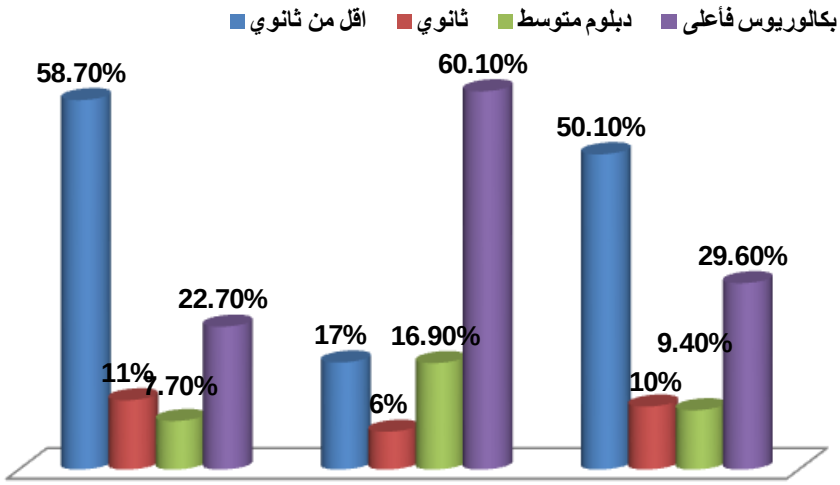
المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/ مسح قوة العمل 2012-2017.

[3] **المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/ مسح قوة العمل 2017. والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية 2017.**

توزيع المشتغلين حسب المستوى التعليمي:

إن ما يقارب نصف المشتغلين في سوق العمل الأردني هم دون مستوى الثانوية العامة، حيث أظهرت النتائج أن حوالي (51.0%) من إجمالي المشتغلين الأردنيين مستواهم التعليمي أقل من الثانوية العامة كما يبين الشكل (9)، وتباينت هذه النسبة بين الذكور والإناث بصورة كبيرة، حيث لوحظ بأن هناك ارتفاع لهذه النسبة بين الذكور والتي بلغت حوالي (58.7%) من إجمالي المشتغلين الذكور، وانخفضت بين الإناث بنسبة (17.0%) من إجمالي المشتغلات الإناث، وعلى العكس من ذلك، فإن حوالي (60.1%) من إجمالي المشتغلات يحملن درجة البكالوريوس فأعلى، في حين أن (22.7%) من إجمالي المشتغلين الذكور يحملون درجة البكالوريوس فأعلى مما يدل على أن المستوى التعليمي للمشتغلات الإناث أعلى من المستوى التعليمي للمشتغلين الذكور.

الشكل رقم (6)
التوزيع النسبي للمشتغلين الاردنيين حسب المستوى التعليمي

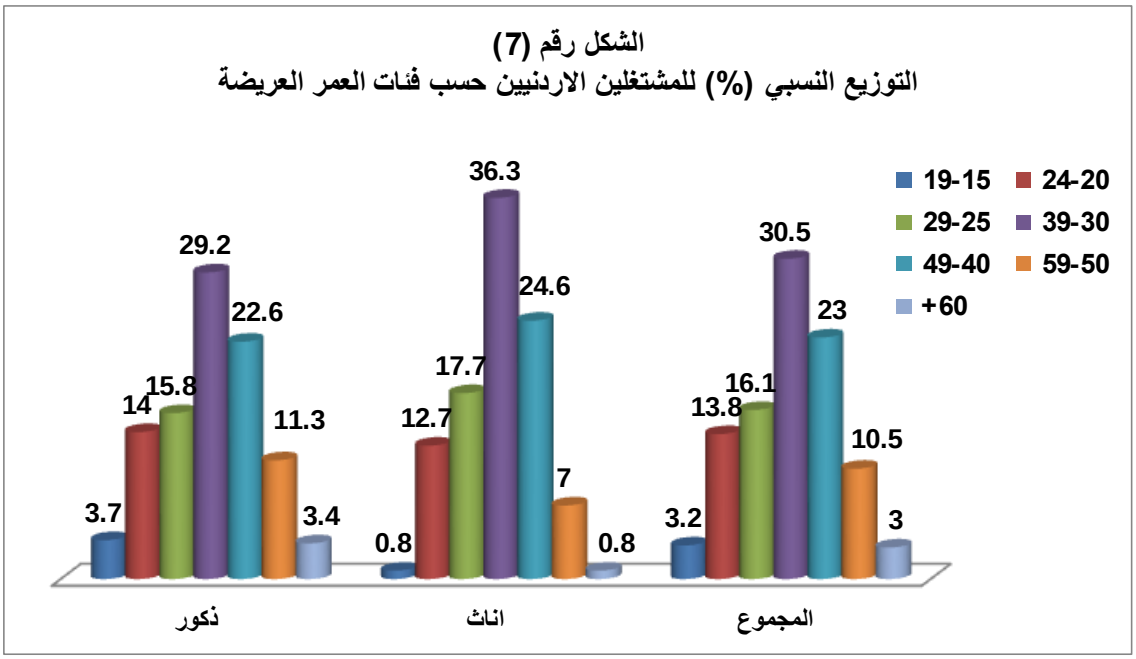


المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/ مسح قوة العمل 2017.

توزيع المشتغلين حسب فئات العمر العريضة:

تركزت معظم العمالة في الفئات العمرية الفاعلة والمنتجة (30- 39)، (40- 49)، (25- 29) حسب الشكل (10)، حيث كان توزيع المشتغلين على هذه الفئات بالنسب التالية: (30.5%)، (23.0%)، (16.1%) 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 (29.2%) للذكور و(36.3%) للإناث.

الشكل رقم (7)
التوزيع النسبي (%) للمشتغلين الاردنيين حسب فئات العمر العريضة



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/ مسح قوة العمل 2017.

توزيع المشتغلين الأردنيين حسب المحافظات:

تركز معظم المشتغلين خلال عام 2017 في العاصمة عمان بنسبة (39.8%) من إجمالي المشتغلين، بحيث شكلت نسبة المشتغلين الذكور في العاصمة (39.4%) من إجمالي المشتغلين الذكور، ونسبة المشتغلات الإناث في العاصمة (41.4%) من إجمالي المشتغلات الإناث، وقد سجلت محافظتي اربد والزرقاء أعلى نسب لتركز العمالة بعد العاصمة عمان بحيث كانت نسبة العمالة فيهما (19.5%)، (13.0%) على التوالي، في حين كانت محافظتي معان والطفيلة أقل المحافظات تركزاً للعمالة وبنسبة بلغت (1.9%)، (1.4%) على التوالي.

توزيع المشتغلين حسب النشاط الاقتصادي:

أشارت نتائج مسح قوة العمل لعام 2017 إلى أن المشتغلين الأردنيين يتركزون في أنشطة دون غيرها حيث أن (25.9%) من إجمالي المشتغلين يعملون في قطاع "الإدارة العامة والدفاع، الضمان الاجتماعي الإجباري"، و(15.8%) من إجمالي المشتغلين يعملون في قطاع "تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية"، و(12.8%) من إجمالي المشتغلين يعملون في قطاع "التعليم"، و(10.0%) من إجمالي المشتغلين يعملون في قطاع "الصناعة التحويلية"، وهناك تفاوت كبير في توزّع الإناث والذكور بين الأنشطة الاقتصادية فقد أشارت النتائج الإحصائية لعام 2017 أن (67.9%) من إجمالي المشتغلات يعملن في قطاعات "التعليم"، و"الصحة"، و"الإدارة العامة والدفاع"، حيث بلغت نسبة المشتغلات اللاتي يعملن في قطاع التعليم (40.6%) من إجمالي المشتغلات، في حين بلغت نسبة المشتغلات اللاتي يعملن في قطاع "الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية" (14.5%)، و(12.8%) من إجمالي المشتغلات 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 (28.9%)، "تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية" بنسبة (17.9%)، الصناعة التحويلية بنسبة (10.6%)، والنقل والتخزين بنسبة (8.5%).

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

- "أنشطة الأسر المعيشية كصاحب عمل، أنشطة الأسر المعيشية لإنتاج سلع وخدمات غير مميزة لاستعمالها الخاص" بنسبة (0.2%).
- "إمدادات المياه والمجاري وإدارة النفايات ومعالجتها" بنسبة (0.3%).
- "أنشطة الفنون والترويح والترفيه" بنسبة (0.5%).
- الأنشطة العقارية بنسبة (0.5%).

المتعطلون الأردنيون:

معدل البطالة:

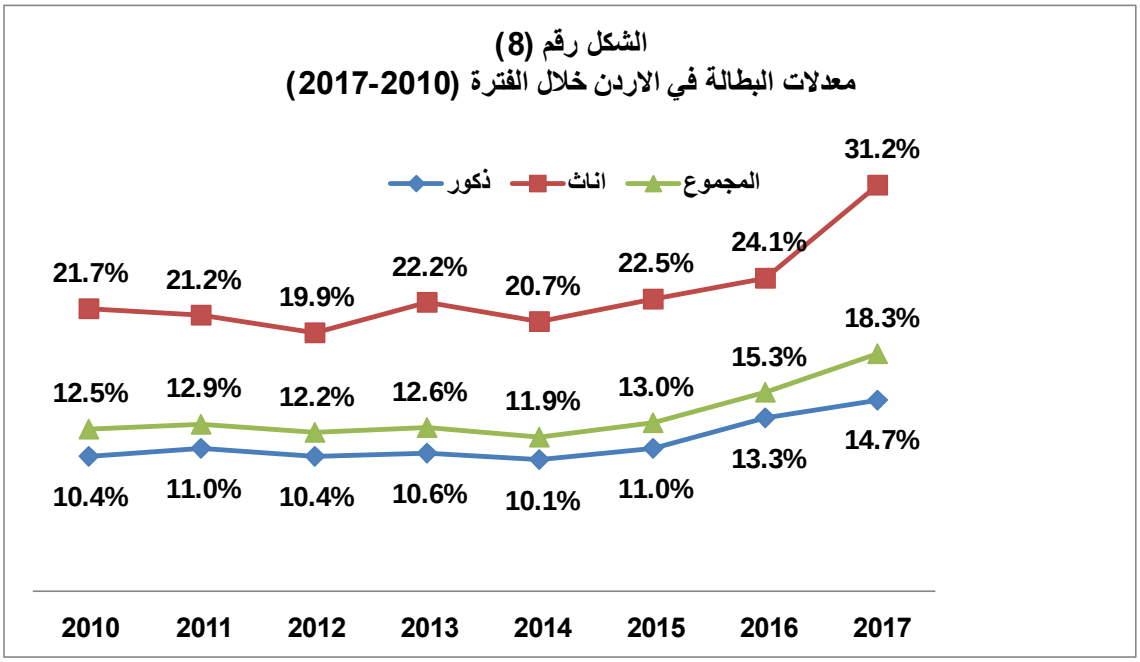
تعتبر البطالة من أهم مشكلات الاقتصاد وسوق العمل، حيث تفاقمت هذه المشكلة في الفترة الماضية نتيجة لعوامل من أهمها التحولات الديموغرافية وزيادة عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل الناتج عن ارتفاع معدلات النمو السكاني، وضعف الموائمة بين مخرجات التعليم وبين متطلبات سوق العمل، ومزاحمة العمالة الوافدة للعمالة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

ومن أهم سمات البطالة في الاقتصاد 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 (11) حيث ارتفعت من (12.5%) في عام 2010 إلى (12.9%) في عام 2011، وانخفضت في عام 2012 إلى (12.2%)، ثم ارتفعت إلى (12.6%) في عام 2013، وفي عام 2014 انخفضت إلى أدنى مستوى لها في الفترة 2010-2014 حيث بلغت (11.9%)، وفي عام 2015 ارتفعت إلى (13.0%)، واستمر ارتفاعها ليصل إلى (15.3%) عام 2016 واستمر ارتفاعها ليصل إلى أعلى مستوى له منذ عشر سنوات والذي بلغ (18.3%) عام 2017، علماً بأنه في عام 2017 اعتمدت دائرة الإحصاءات العامة منهجية جديدة أثرت على معدل البطالة عدا المشاكل سابقة الذكر.

ويلاحظ بأن معدلات البطالة ترتفع بصورة كبيرة بين الإناث حيث بلغت عام 2017 (31.2%) مقارنة مع الذكور والتي بلغت (14.7%).

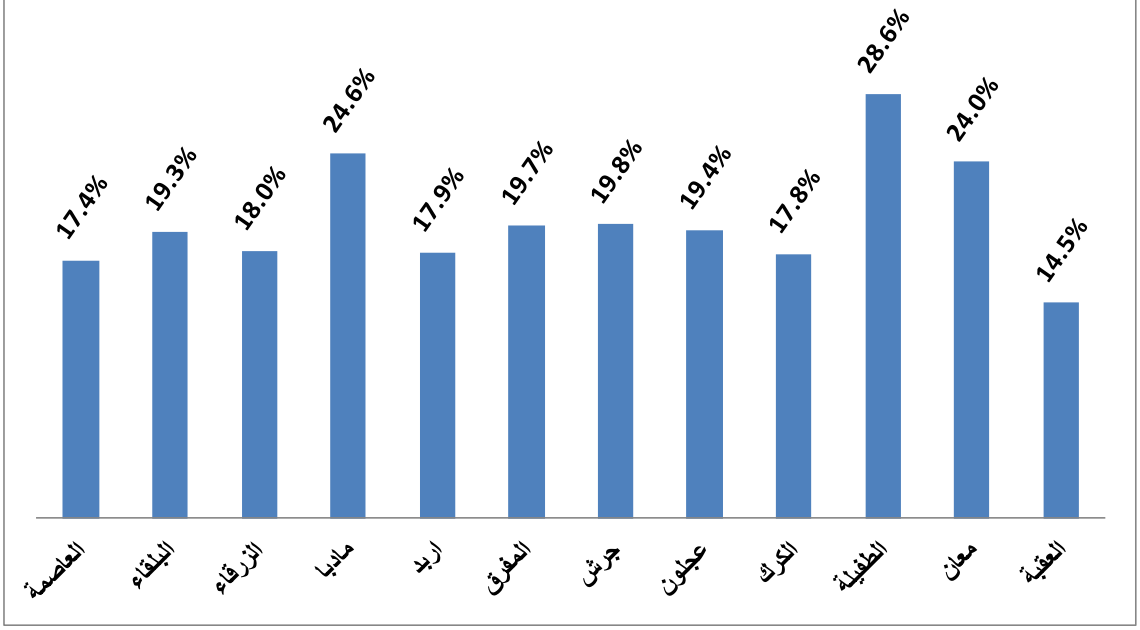
الشكل رقم (8)
معدلات البطالة في الاردن خلال الفترة (2010-2017)



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/ مسح قوة العمل (2010-2017).

تفاوتت معدلات البطالة بين محافظات المملكة حسب الشكل (12) حيث سجلت محافظة العقبة أدنى نسبة لمعدلات البطالة في عام 2017 مقارنة مع المحافظات الأخرى، وقد بلغ معدل البطالة في محافظة العقبة (14.5%)، تلاها محافظة العاصمة بمعدل (17.4%)، تلاها محافظة الكرك بمعدل (17.8%)، وفي المقابل سجلت محافظة الطفيلة أعلى معدلات البطالة بمعدل (28.6%)، تلاها محافظة مأدبا بمعدل (24.6).

الشكل رقم (9)
توزيع معدلات البطالة حسب المحافظات لعام 2017



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/ مسح قوة العمل 2017 .

توزيع المتعطلين حسب المستوى التعليمي:

أظهرت نتائج مسح قوة العمل لعام 2016 أن المتعطلين عن العمل يتركزون في الفئة التي يقل تحصيلها العلمي عن الثانوية العامة بنسبة بلغت (44.4%) من إجمالي المتعطلين، في حين بلغت نسبة المتعطلين عن العمل الحاصلين على الثانوية العامة (6.4%)، وجاءت فئة المتعطلين ممن يحملون درجة البكالوريوس فأعلى بالمرتبة الثانية بنسبة بلغت (40.2%)، وفي المقابل بلغت نسبة المتعطلين عن العمل من الأميين (0.8%) من إجمالي المتعطلين.

توزيع المتعطلين حسب المحافظات:

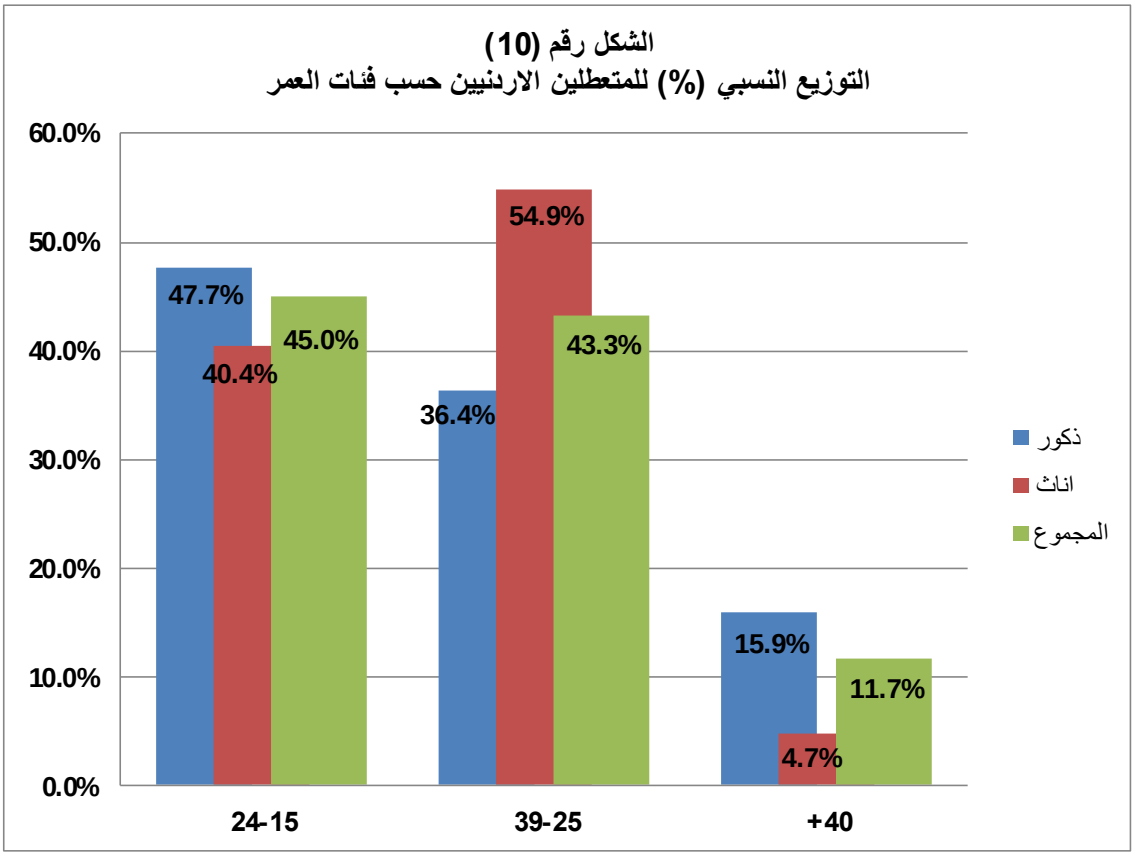
جاءت نتائج توزيع المتعطلين عن العمل ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر وفقاً للمحافظات لعام 2017 تبين بأن ما نسبته (37.2%) من إجمالي المتعطلين يتركزون في محافظة العاصمة، وأن (18.8%) منهم يتركزون في محافظة اربد، في حين تركز ما نسبته (1.5%) فقط من إجمالي المتعطلين في محافظة العقبة و(2.4%) منهم في محافظة الطفيلة و(2.7%) في محافظة معان.

توزيع المتعطلين حسب فئات العمر العريضة:

تشير النتائج لعام 2017 وحسب الشكل (13) أن حوالي نصف المتعطلين عن العمل يتركزون في الفئة العمرية (15-24) سنة بنسبة بلغت (45.0%) من إجمالي المتعطلين، كما بلغت نسبة المتعطلين الذكور (47.7%) من إجمالي المتعطلين الذكور، أما المتعطلات فقد تركّز حوالي نصفهن في الفئة العمرية (25-39) بنسبة بلغت (54.9%) من إجمالي المتعطلات.

وعلى النقيض من ذلك فقد انخفض التعطل بين الأشخاص الذين يزيد أعمارهم عن (40 سنة)، فقد شكل المتعطلين منهم حوالي (11.7%) من إجمالي المتعطلين الأردنيين، وانخفضت هذه النسبة بصورة كبيرة لدى الإناث حيث شكلت (4.7%) فقط من إجمالي المتعطلات، في حين بلغت (15.9%) من إجمالي المتعطلين الذكور.

الشكل رقم (10)
التوزيع النسبي (%) للمتعطلين الاردنيين حسب فئات العمر



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/ مسح قوة العمل 2017.

1.4.2 السكان غير الناشطين اقتصادياً:

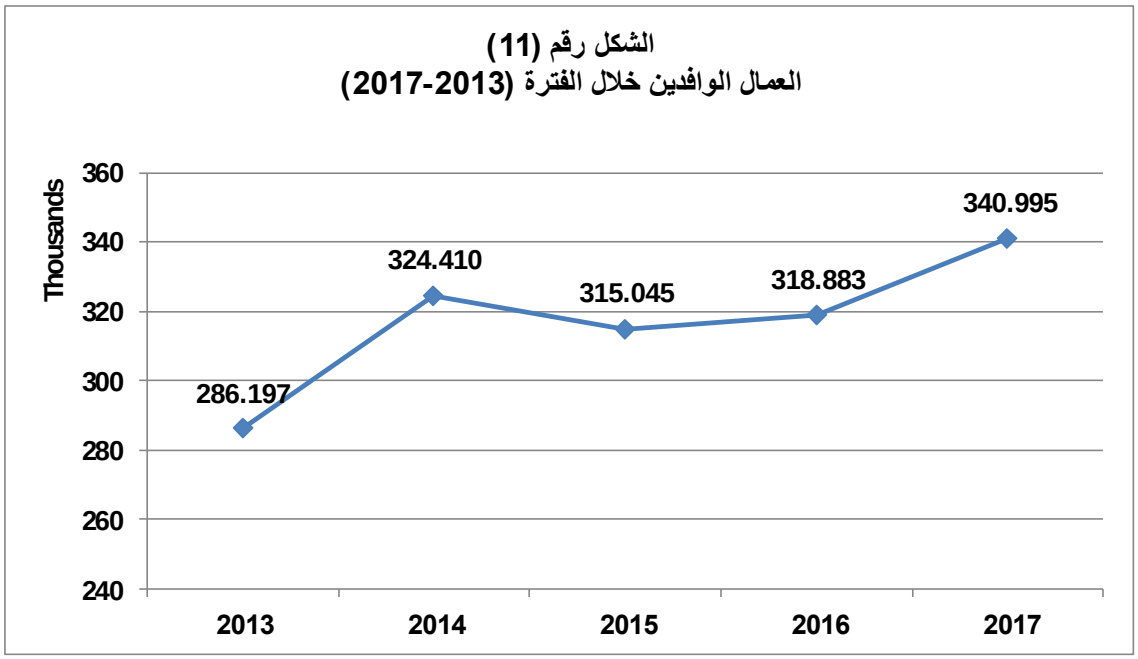
يعرف السكان غير الناشطين اقتصادياً بالسكان ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر الذين لا يعملون ولا يبحثون عن عمل وغير متاحين للعمل وغير قادرين على العمل (أي خارج قوة العمل)، وقد بينت نتائج عام 2017 أن (60.8%) من إجمالي السكان في سن العمل هم غير ناشطين اقتصادياً، وقد ارتفعت هذه النسبة بصورة كبيرة بين الإناث حيث أن (82.7%) من إجمالي الإناث في سن العمل هنّ غير ناشطات اقتصادياً في حين أن (39.2%) من إجمالي الذكور في سن العمل هم غير ناشطين اقتصاديا.

2.العمالة الوافدة:

بدأ سوق العمل الأردني باستقبال العمال الوافدين 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 الوافدة في الأردن بأنها عمالة تكميلية وليست احلالية لسد النقص في سوق العمل، ومع مرور الوقت تسارع تدفق العمالة الوافدة إلى الأردن حتى بلغ عدد العاملين الحاصلين على تصاريح عمل في نهاية عام 2017 نحو (340,995) (عامل وافد، ونظراً لمزاحمة العمالة الوافدة للعمالة الأردنية في بعض المهن والتخصصات الناجمة عن التفاوت في الأجور، وسعي الحكومة الدائم لتخفيض البطالة ومحاولة إحلال العمالة المحلية محل العمالة الوافدة كأحد السبل لتحقيق ذلك، ونتيجة لهذه الظروف بدء السعي الجاد نحو تخفيض عدد العمال الوافدين في سوق العمل وعليه فإن وزارة العمل تسعى إلى القيام بمجموعة من الإجراءات والتدابير لتحقيق ذلك منها:

- تسعى الوزارة إلى تحسين شروط وظروف العمل في القطاعات التي يعزف عنها الأردنيون وذلك لتشجّعهم على العمل بها (تحسين الأجور، الشمول في مظلة الضمان الاجتماعي، التأمين الصحي، وتحسين بيئة وظروف العمل).
- توفير برامج التدريب والتأهيل للعمالة الأردنية لتمكينها من دخول هذه القطاعات.
- تنظيم استقدام واستخدام العمالة الوافدة في ضوء الاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
- إغلاق بعض المهن أمام العمالة الوافدة وتحديد نسبها في بعض القطاعات للحد من منافستها للعمالة الأردنية.

وأظهرت بيانات وزارة العمل بأن عدد العمال الوافدين الحاصلين على تصريح عمل متذبذب في السنوات الأخيرة كما يبين الشكل (14)، حيث أظهرت بيانات عام 2013 بأن العدد (286,197) عامل، وكذلك في عام 2014 ارتفع العدد إلى (324,410) عامل، ثم انخفض هذا العدد عام 2015 إلى (315,045) عامل، ومن ثم ارتفاع عام 2016 إلى (318,388) عامل، ثم ارتفع في عام 2017 إلى (340,995) عامل، وقد ارتفع عدد العمال الوافدين الحاصلين على تصاريح عمل خلال السنوات الخمس الماضية بمعدل بلغ (4.5%).



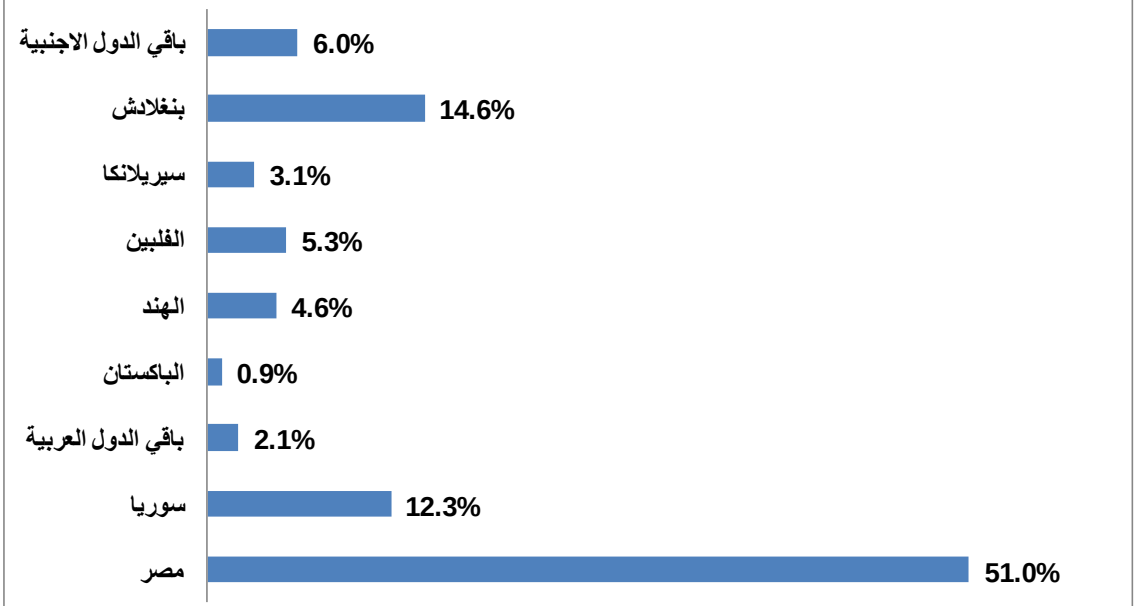
المصدر: وزارة العمل – مديرية السياسات والتعاون الدولي/ قسم بيانات سوق العمل 2017.

2.1 توزيع العمالة الوافدة حسب الجنسية:

تمثل العمالة المصرية النسبة الأعلى بين العمالة الوافدة الحاصلة على تصاريح عمل في سوق العمل الأردني حسب الشكل (15)، حيث شكلت ما نسبته (51.0%) من إجمالي العمالة الوافدة، كما شكلت العمالة السورية ما نسبته (12.3%) من إجمالي العمالة الوافدة، في حين شكلت العمالة العربية من باقي الدول العربية الأخرى ما نسبته (2.1%) فقط من إجمالي العمالة الوافدة.

أما العمالة الأجنبية في سوق العمل الأردني فقد احتلت العمالة البنغالية المرتبة الأولى بنسبة (6.14%)، يليها العمالة الفلبينية ثم الهندية ثم السيرلانكية وكانت نسب العمالة كالتالي: (5.3%)، (4.6%)، (3.1%) من إجمالي العمالة الوافدة على التوالي.

الشكل رقم (12)
التوزيع النسبي للعمال الوافدين الذين يحملون تصاريح عمل حسب الجنسية

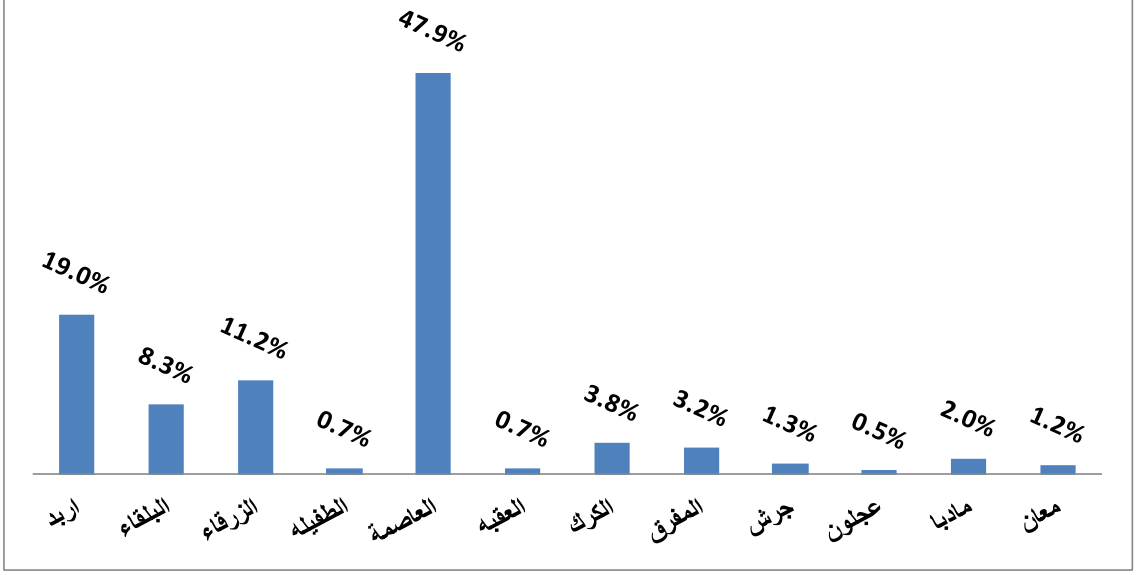


المصدر: وزارة العمل – مديرية السياسات والتعاون الدولي/ قسم بيانات سوق العمل 2017.

2.2 توزيع العمالة الوافدة حسب المحافظات:

أظهر توزيع العمالة الوافدة في المملكة وفقاً للمحافظات حسب الشكل (16) بأن (47.9%) من إجمالي العمالة الوافدة الحاصلة على تصاريح عمل في المملكة تتركز في محافظة العاصمة، وجاء ترتيب المحافظات وفقاً لتركز العمالة الوافدة على النحو التالي: اربد (19.0%)، الزرقاء (11.2%)، والبلقاء (8.3%)، وفي المقابل كانت كل من عجلون والطفيلة والعقبة تتركز فيها أدنى نسبة للعمالة الوافدة والتي بلغت (0.5%)، (0.7%)، (0.7%) على التوالي.

الشكل رقم (13)
عدد العمال الوافدين الذين يحملون تصاريح عمل حسب المحافظات

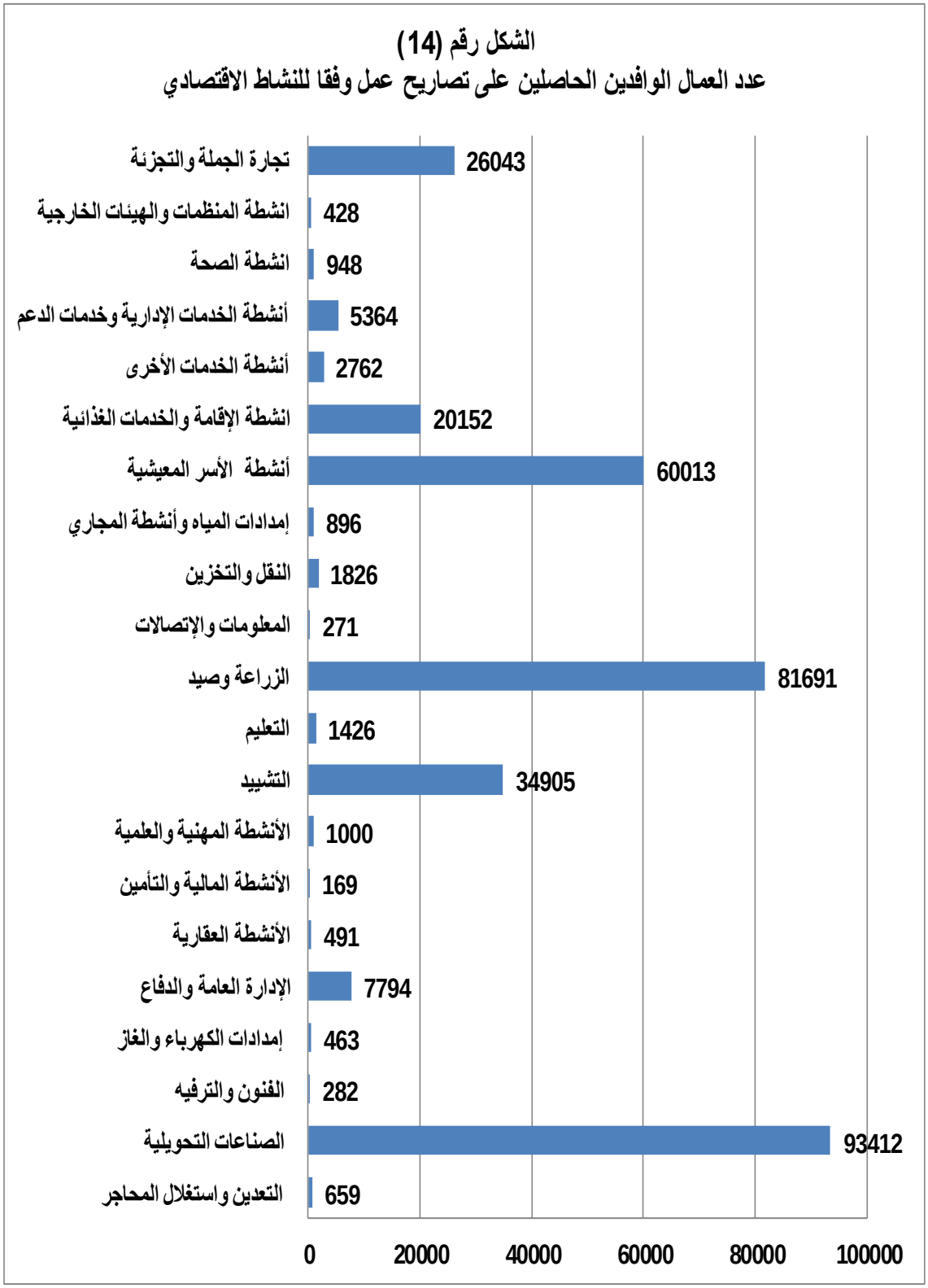


المصدر: وزارة العمل – مديرية السياسات والتعاون الدولي/ قسم بيانات سوق العمل 2017.

2.3 توزيع العمالة الوافدة حسب النشاط الاقتصادي:

تتركز العمالة الوافدة في سوق العمل الأردني في نشاطات رئيسية أكثر من غيرها وقد جاء ترتيب النشاطات الاقتصادية حسب تركز العمالة الحاصلة على تصاريح عمل فيها لعام 2017 على النحو التالي: "الصناعات التحويلية" (27.4%)، "الزراعة والحراجة وصيد الأسماك" (24.0%)، "أنشطة الأسر المعيشية كصاحب عمل وأنشطة الأسر المعيشية لإنتاج سلع وخدمات غير مميزة لاستعمالها الخاص" (17.6%)، "التشييد" (10.2%)، "تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية" (7.6%)، "أنشطة الإقامة والخدمات الغذائية" (5.9%).

الشكل رقم (14)
عدد العمال الوافدين الحاصلين على تصاريح عمل وفقا للنشاط الاقتصادي



المصدر: وزارة العمل – مديرية السياسات والتعاون الدولي/ قسم بيانات سوق العمل 2017

3. المناطق التنموية:

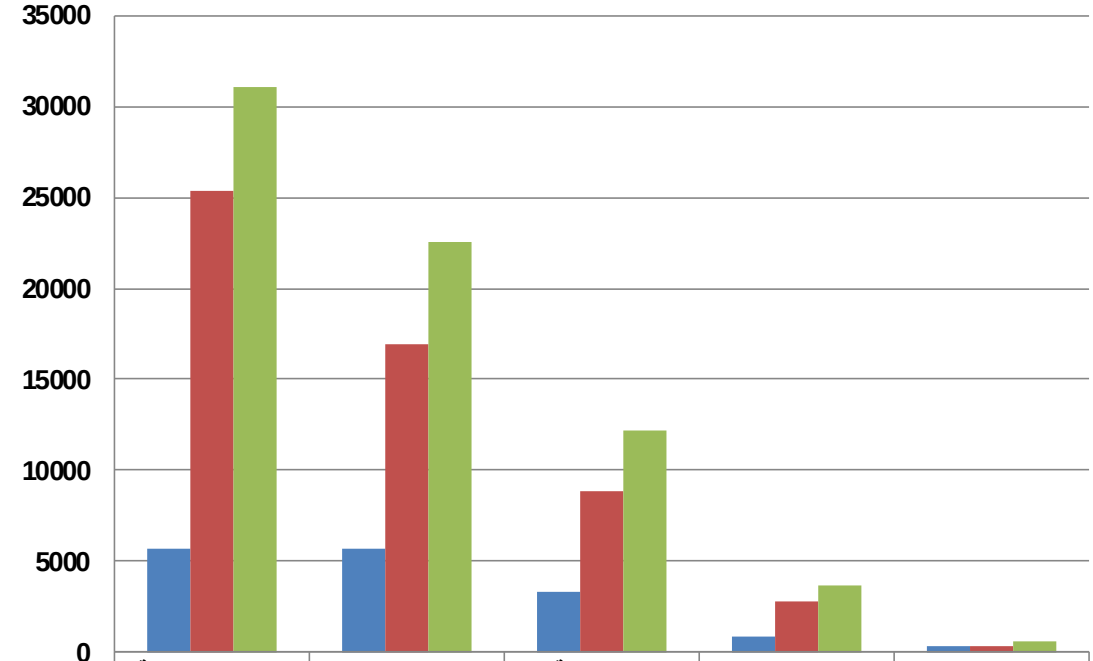
تتميز المناطق التنموية المنبثقة عن اتفاقية التجارة الأردنية– الأميركية بخصائص هامة تتيح الدخول غير المقيد لمنتجاتها إلى الأسواق الأميركية والإعفاء من الرسوم الجمركية، بالإضافة إلى إعفاء المستثمرين فيها من ضرائب الدخل والمبيعات.

إن مساهمة المناطق التنموية في تحقيق التقدم في مؤشرات التنمية المستدامة لم تكن على المستوى المأمول منه، إذ تم اعتبار الاستثمار 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 الوافدة 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 اهتماماً 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 (70,050) عامل عام 2017، حيث بلغ عدد العمال الأردنيين في هذه المناطق(15,835) عامل أردني في حين بلغ عدد العمال الوافدين (54,215) عامل وافد.

الشكل رقم (15)
توزيع العمال في المناطق التنموية حسب المنطقة والجنسية



	الحسن الصناعية ومدينة اربد	الضليل	عمان الثالثة / سحاب	الكرك	الرصيفة
اردنيين	5684	5641	3347	883	280
وافدين	25380	16892	8836	2785	322
المجموع	31064	22533	12183	3668	602

المصدر: وزارة العمل – مديرية السياسات والتعاون الدولي/ قسم بيانات سوق العمل 2017.

وفقاً لبيانات الوزارة لعام 2017 فقد بلغ عدد الشركات العاملة ضمن المناطق التنموية (55) شركة، وتتوزع هذه الشركات في (5) مناطق رئيسية تتمثل في سحاب، منطقة الحسن الصناعية واربد، الضليل، الكرك، والرصيفة، حيث بلغ عدد الشركات في سحاب (18) شركة، منطقة الحسن الصناعية واربد (21) شركة، الضليل (13) شركة، الكرك (2) شركة، والرصيفة شركة واحدة فقط.

وبناءً على التوزيع المتباين بين المناطق يتباين توزيع العمال من منطقة إلى أخرى، فقد تركز معظم العاملين في هذه المناطق الخمسة وحسب الشكل (18) للأتي:

- منطقة سحاب بلغ عدد العاملين فيها (12,183) عامل منهم (8,836) عامل وافد و (3,347) عامل أردني، حيث بلغت نسبة العمالة الأردنية من إجمالي العمالة (29.0%).
- منطقة الحسن الصناعية واربد بلغ عدد العاملين فيها (31,064) عامل منهم (25,380) عامل وافد و (5,684) عامل أردني، حيث بلغت نسبة العمالة الأردنية من إجمالي العمالة (24.4%).
- منطقة الضليل بلغ عدد العاملين فيها (22,533) عامل منهم (16,892) عامل وافد و (5,641) عامل أردني، حيث بلغت نسبة العمالة الأردنية من إجمالي العمالة (26.8%).

- منطقة الكرك بلغ عدد العاملين فيها (3،668) عامل منهم (2،785) عامل وافد و(883) عامل أردني، حيث بلغت نسبة العمالة الأردنية من إجمالي العمالة (24.1%).
- منطقة الرصيفة بلغ عدد العاملين فيها (602) عامل منهم (322) عامل وافد و(280) عامل أردني، حيث بلغت نسبة العمالة الأردنية من إجمالي العمالة (46.5%).
- بلغت نسبة العمالة الأردنية من إجمالي العمالة بكافة المناطق (26.2%).

المحور الثالث

التفتيش

تقوم وزارة العمل من خلال التفتيش بضبط وتنظيم سوق العمل من خلال متابعة مدى تطبيق تشريعات قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 في القطاع الخاص. حيث عملت وزارة العمل على اتخاذ عدة تدابير لتنظيم سوق العمل منها تطوير خدمات التفتيش بالتنسيق مع الجهات المعنية من خلال تكثيف الحملات التفتيشية لضبط تدفق العمالة الوافدة من مختلف الجنسيات الى المملكة وتخفيض نسبتهم الى العمالة المحلية في بعض القطاعات. وتعمل الوزارة على تحسين شروط العمل من خلال:

- مراجعة تشريعات العمل وتعديلها (قانون العمل والأنظمة والتعليمات والقرارات) بشكل دوري.
- العمل على الحد من عمل الأطفال، بحيث تقوم الوزارة بتكثيف الزيارات التفتيشية على المؤسسات التي تقوم بتشغيل اطفال عاملين لما يخالف احكام قانون العمل الاردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته.
- مكافحة الاتجار بالبشر من خلال العمل المشترك فيا بين إدارة البحث الجنائي ووزارة العمل الممثلة بعدد من المفتشين الذين يعملون في هذه الوحدة. وتكون مكافحة جريمة الأتجار 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).
- تقوم وزارة العمل باتخاذ آليات متعدده لاستقبال الشكاوي العمالية وعبر العديد من الوسائل ومنها الخط الساخن، الحضور الشخصي وكتابة الشكوى في قسم الشكاوى في مركز الوزارة أو في أقسام التفتيش في مختلف محافظات المملكة، استخدام What's App، الشكاوي الواردة عبر السفارات. وبعد استقبال الشكاوي يقوم المفتشون والمفتشات بحلها وفقا لأحكام قانون العمل الأردني.
- التعاون مع مديرية علاقات العمل مع جهاز التفتيش في حل النزاعات والإضرابات العمالية ومعالجة أسبابها.
- التأكيد على النزاهة والشفافية يقوم قسم متابعة اجراءات العمل التحقق من اجراءات مفتشي العمل والتأكد لمدى مطابقتها للإجراءات المتبعة ومتابعة تظلمات اصحاب العمل لإجراءات التفتيش بالتنسيق مع وحدة الرقابة الداخلية وتدقيق كشوفات واجراءات مفتشي العمل اثناءالحملة الامنية المشتركة.

وتتمثل انجازات الوزارة في مجال التفتيش بما يلي:

جدول (3): ملخص انجازات التفتيش

البند	النتائج
عدد الزيارات المتعلقة بشروط العمل	12725
عدد الزيارات الموحدة لشروط وظروف العمل	32059
عدد الزيارات المتعلقة بمسح القطاعات	1986
عدد الزيارت التفتيش العكسي	23886
عدد الشكاوي والاستفسارت الواردة	2297
عدد الشكاوي المحولة	1419
عدد الشكاوي التي تم تسويتها	798
الاجراءات القانونية المتخذة	
نصح وارشاد للمؤسسات	4641
الانذارات حسب المواد القانونية	6065
انذار بالاغلاق	964
المخالفات	
مخالفات متعلقة بالتفتيش سندا لاحكام المادة (12)	1810
مخالفات اخرى	3605
عدد المخالفات الكلي	5415
احصائيات التفتيش على العمالة الوافدة	
عدد العمال المضبوطين	12948
عدد العمال الذين صدر بحقهم قرار تسفير	9448
عدد العمال الملغي تسفيرهم بدفع الغرامة	907
عدد المؤسسات التي تم اغلاقها	315
احصائيات قسم مكافحة عمل الاطفال	
مجموع عدد حالات عمل الاطفال	420
عدد الانذارات لاصحاب العمل	328
عدد المخالفات لاصحاب العمل	356
احصائيات قسم مكافحة الاتجار بالبشر	
عدد القضايا بجرم الاتجار بالبشر	22
عدد القضايا لغير جرم الاتجار	185
عدد القضايا العمالية	245
عدد الضحايا	352
عدد الجناة	315
عدد ضحايا الاتجار الذين تم ايوائهم في دور الايواء	209
اجمالي عدد القضايا التي تم التعامل معها	291
احصائيات قسم تفتيش العاملين في المنازل	
عدد الشكاوي الواردة الى المديرية	971
عدد الشكاوي التي تم تسويتها	814
عدد المكاتب الى تم توجيه انذارات بحقها	36
عدد تقارير رفض العمل لغايات الاستبدال خلال الشهر الاول لقدوم العامل	3711
عدد معاملات النقل القانوني للعاملات من صاحب عمل الى صاحب عمل اخر	3701
عدد الشكاوي التي تم احالتها الى وحدة مكافحة الاتجار بالبشر	88
عدد التنسيب بالاغلاق	5
عدد حالات رفض العمل والهروب على نظام التامين	2090

المحور الرابع
السلامة والصحة المهنية

تم افتتاح مديرية السلامة والصحة المهنية بشهر 2017/10 وذلك 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 أو المتصلة به أو التي تقع أثناءه أو بسببه وذلك من خلال الحد من أسباب هذه المخاطر التي تنطوي عليها بيئة العمل إلى أقصى حد ممكن وذلك من خلال إعداد استراتيجية وطنية متكاملة للسلامة والصحة المهنية بالتعاون مع الجهات المعنية، ورفع الوعي في مجال السلامة والصحة المهنية بين شرائح المجتمع بشكل عام، والعمال وأصحاب العمل بشكل خاص، وصولاً إلى بناء ثقافة سلامة وصحة مهنية إيجابية على المستوى الوطني، وربطها بمخرجات العملية الانتاجية من حيث الكلفة والعوائد والانتاجية.

وتتمثل الانجازات في مجال السلامة والصحة المهنية بما يلي:

1. تم عقد (19) ورشة عمل من قبل مفتشي السلامة والصحة المهنية خلال العام 2017 متخصصة بالسلامة والصحة المهنية.
2. تم عقد دورة تدريبية متخصصة في السلامة والصحة المهنية بتاريخ 20-2017/12/27 استفاد منها كافة كوادر السلامة والصحة المهنية وبواقع دورة تدريبية لكل مفتش سلامة على الأقل.
3. قام مفتشو/ات السلامة والصحة المهنية بالتفتيش على المؤسسات بشكل يومي وذلك من خلال كافة الكوادر التفتيشية في المملكة، ويقدر عدد الزيارات المتخصصة بالسلامة والصحة المهنية حتى نهاية العام 2017 نحو **(5574)** زيارة تفتيشية خاصة بالسلامة والصحة المهنية، تم من خلالها تحرير **(324)** ضبط و **(1100)** انذار للمؤسسات المخالفة.
4. المساهمة في لجان السلامة والصحة المهنية، بحيث تترأس وزارة العمل اللجنة الفنية الرباعية للسلامة والصحة المهنية وبعضوية كل من وزارة الصحة والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ومؤسسة التدريب المهني، حيث بلغ مجموع زيارات اللجان لهذا العام ما مجموعه (44) زيارة. كما وتشترك الوزارة في عدد من اللجان المتخصصة للتفتيش على أمور السلامة والصحة المهنية ، حيث كانت انجازاتها على النحو التالي:

الجدول (4): لجان السلامة والصحة المهنية

الرقم	اسم اللجنة	عدد الزيارات المنفذة من خلال اللجنة
.1	لجنة الوقاية من الأخطار الصناعية	66
.2	لجنة تقييم المنتشآت المشتركة مع الضمان الاجتماعي	40
.3	لجنة التوعية والتوجيه والرقابة على القطاع الصناعي	30
.4	اللجنة الفنية الرباعية للسلامة والصحة المهنية	44
.5	المجموع	180

5. تقوم مديرية السلامة والصحة المهنية اصدار اعتمادات فني وأخصائي السلامه والصحة المهنية واللجان والأطباء والممرضين واستقبال اصابات العمل وحلها واجراء قياسات بيئية وتتلخص إنجازات مديرية السلامة والصحة المهنية كالتالي:

الجدول (5): إنجازات مديرية السلامة والصحة المهنية

عدد اعتمادات لجان سلامة وصحة مهنية	**244**
عدد اعتمادات فني وأخصائي سلامه وصحة مهنية	436
عدد الاطباء الذين تم اعتمادهم	154
عدد الممرضين الذين تم اعتمادهم	106
عدد موافقات على الإلتحاق بدورة مشرفين	987
عدد موافقات لجنة الخبرات	128
عدد شكاوي إصابات العمل المستقبلة من خلال مديرية السلامة والصحة المهنية + عدد اصابات وحوادث وشكاوي العمل من خلال المديريات	85
عدد التحويلات إلى المرجع الطبي لبيان مدى قدرة العامل على العمل	7
عدد قرارات تعويض إصابة عمل	1
عدد قياسات بيئة العمل	1021

6. الحملات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية بحيث تم تنفيذ عدد من الحملات التفتيشية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية:
   1. حملة الأجواء الحارة بتاريخ 2017/9/12
   2. حملة خاصة على القطاع الإنشائي بتاريخ 2017/11/27

7. تشكيل لجان خاصة بالسلامة والصحة المهنية:

1. تشكيل لجان متخصصة بالشراكة مع أطراف الحوار الاجتماعي، وذلك لدراسة واقع السلامة في عدة قطاعات وهي:

- اللجنة الفنية لدراسة واقع السلامة في قطاع الكهرباء.
- اللجنة الفنية لدراسة واقع السلامة في قطاع النقل والمحروقات.
- اللجنة الفنية لدراسة واقع السلامة في قطاع الاتصالات.

وذلك بغية الوصول إلى أدلة متخصصة ومقوننة بحيث يمكن استخدامها من قبل اصحاب العمل والعمال إضافة إلى اعتبارها مرجع يمكن استخدامه لغايات تدريب مشرفي السلامة والصحة المهنية.

2. تشكيل لجنة قانونية برئاسة مدير الدائرة القانونية تكون مهمتها مراجعة التشريعات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، إضافة إلى إبداء الرأي عند الحاجة إلى إبرام أي اتفاقية أو مذكرة تفاهم تخص السلامة والصحة المهنية.

8. انتاج فيديو حول السلامة والصحة المهنية:

تم التعاون مع منظمة العمل الدولية لإنتاج وإخراج فيديو تثقيفي توعوي بعنوان **(اجراءات السلامة في مواقع العمل)**، وذلك ليتم إطلاقه في الأسبوع الوطني القادم للسلامة والصحة المهنية.

9. الإستراتيجية الوطنية للسلامة والصحة المهنية:

بناءً على كتاب رئاسة الوزراء بتكليف وزارة العمل و المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي بإعداد استراتيجية وطنية للسلامة والصحة المهنية فقد تم الإنتهاء من المرحلة الأولى علماً انه سيتم اطلاق الإستراتيجية الوطنية للسلامة والصحة المهنية خلال الربع الأول من عام 2018.

المحور الخامس

الرقابة الداخلية

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

وتتمثل الانجازات في مجال الرقابة الداخلية بما يلي:

- تدقيق واعتماد (2970) مستند مالي ومطالبة مالية، من ضمنها المطالبات المالية الخاصة وكافة المعاملات المالية والفواتير الصادرة والواردة من الوزارة والمشاريع التي تنفذها (الرواتب، السلف، علاوات الانتقال والسفر، الخ ...).
- تنفيذ زيارات ميدانية عدد (145).
- فحص وجرد الصناديق عدد (35).
- الرد على ديوان المحاسبة بخصوص الاستيضاحات والكتب الرقابية عدد (32).
- الرد على لجان وزارة المالية عدد (9).
- متابعة الشكاوي الوارده من خلال نظام الشكاوي وضابط الارتباط مع وزارة تطوير القطاع العام وحلها عدد (102).
- تدقيق ومطابقة مدى التزام المديريات في تنفيذ خططها التنفيذية مع الانجازات الفعلية حيث تم مطابقة (10) خطط تنفيذية للمديريات والمشاريع.
- الرد على جميع المراسلات الواردة من الجهات الرسمية.
- وضع الخطط واتخاذ الاجراءات الصارمة لمن تثبت عليه شبهة فساد، لما توليه الوزارة من اهتمام كبير للحد من قضايا الفساد المالي والاداري .
- بلغ عدد الشكاوي المقدمة للمديرية (65) شكوى تضمنت الإعتراض على قرارات لجان الإستخدام وعلى بعض أداء الموظفين وقد تم حلها جميعها.

المحور السادس

التشغيل

تتخذ وزارة العمل عدة تدابير في مجال تشغيل الأردنيين حيث تقوم بتنفيذ أيام وظيفية للتشغيل بهدف تدريب وتشغيل الباحثين عن العمل في شركات ومؤسسات القطاع الخاص، كما لها من دور في تعزيز دعم مشاريع التدريب والتشغيل من خلال صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. وتعمل الوزارة على تفعيل دور مديريات وأقسام التشغيل المنتشرة في أماكن مختلفة من المملكة ودعمها بالكوادر التي تم تدريبها لهذه الغاية وضمن الإمكانيات المتاحة. كما ويتم تقديم خدمات الارشاد والتوجيه المهني للباحثين عن عمل من جهة ومساعدة أصحاب العمل بتأمين إحتياجاتهم من العماله الأردنية من جهة أخرى. ويتم العمل على تطوير وتفعيل النظام الوطني للتشغيل الإلكتروني وربط جميع مديريات التشغيل والعمل بهذا النظام والذي يحتوي على قاعدة بيانات ضخمة للموائمة بين الباحثين عن عمل وفرص العمل المتاحة.

وتتمثل الانجازات في مجال التشغيل بما يلي:

1. **مكاتب التشغيل الخاصة:**

- تم ترخيص (2) شركة توظيف جديدة وهي: (بيتكم للتوظيف و ايلا الاردنية) وإلغاء ترخيص (3) شركات بناءً على طلبهم.
- تحويل (25) شكوى متعلقة بمكاتب التشغيل الخاصة الى مديرية التفتيش.
- بلغ عدد المشتغلين من خلال شركات التوظيف الخاصة المسجلين على النظام الوطني للتشغيل (1503) مشتغل خارج المملكة و (95) مشتغل داخل المملكة.
- تنظيم ملتقى التوظيف الأردني الكويتي الأول على مدار ثلاثة أيام من 15-2017/4/17 في مدينة الحسين للشباب (قاعة عمان الكبرى) حيث شهد الملتقى إقبال كبير زاد عن ما يقارب (13000) باحثين عن عمل ومشاركة ما يزيد عن (44) شركة كويتية وفرت (2150) فرصة عمل في مختلف القطاعات الاقتصادية.
- التنسيق مع المستشارين العماليين بخصوص فرص العمل والشواغر الواردة منهم والبالغ عددها(2650) فرصة عمل وذلك من خلال (تعميمها على الجهات ذات العلاقة، تزويدهم بالسير الذاتية، إدراج الفرص الواردة على النظام الوطني للتشغيل الالكتروني والإعلان عنها بوسائل الإعلام).

2. خدمات التشغيل والإرشاد المهني:

- تم تنظيم العديد من الأنشطة والفعاليات من خلال الوزارة ومديرياتها الميدانية في كافة محافظات المملكة، وإن أهم هذه الأنشطة تتلخص على النحو التالي:

جدول (6):أنشطة التشغيل.

النشاط	العدد
الأيام الوظيفية في المحافظات الوظيفية.	23
المقابلات الوظيفية.	239
معرض تشغيل ذاتي في المحافظات.	4
ورش عمل بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني.	48
جلسات التوعية في الجامعات.	12
جلسات التوعية بالمدارس.	78
ورش عمل موجهة لأصحاب العمل بالتعاون مع غرف الصناعة والتجارة.	31
جلسات الارشاد المهني للباحثين عن العمل في مكاتب المديريات.	226
جلسات الارشاد المهني المتخصصة (معمق).	229

- عقد (4) دورات تدريبية داخلية وخارجية وتم إلحاق (86) موظف بدورات في مجال الإرشاد المهني، و خدمات التشغيل العمومية وتدريب مدربين.

3. تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة:

- الإشراف على كافة الأعمال المتعلقة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ومتابعة تشغيلهم وتقديم الدعم اللازم لدمجهم في سوق العمل في جميع مديريات العمل.
- تسمية ضباط ارتباط تشغيل للأشخاص ذوي الإعاقة في مديريات العمل والتشغيل التي تم استحداثها لمتابعة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وعقد عدة ورش تدريبية لرفع قدراتهم.
- تعزيز الشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني والتي تعنى بقضايا الإعاقة من خلال الإجراءات التشبيك والتعاون والتنسيق مع الجمعيات التي تعنى بقضايا الإعاقة.
- التدريب على دليل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة لتسليط الضوء على أهمية التمكين الاقتصادي وتقديم الدعم اللازم من خلال إيجاد آلية واضحة تخدم عملية تشغيلهم: دورات عدد (5) للباحثين عن عمل من ذوي الإعاقة بمجموع (100) شخص، دورات لأصحاب العمل، عدد (4) دورات عدد (80) شخص دورات لموظفي الوزارة عدد (2) عدد (40) شخص.

- المساهمة في تحديث قاعدة البيانات بشكل دوري من حيث (الباحثين عن عمل، والمشتغلين من أشخاص ذوي الإعاقة والشركات) بالتنسيق مع الجهات المعنية (المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين، نتائج الإحصاءات العامه) وتعميم إدراج بيانات الخريجين من مؤسسة التدريب المهني
- تنفيذ مشروع "التمكين الاقتصادي والمشاركة الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة2017." بالتعاون مع الوكالة اليابانية جايكا (مدرب العمل) من خلال تدريب (13) تدريب مدربي العمل معتمدين وعقد(2) دورة لإعداد (40) مدرب عمل.
- إعداد نشرات توعية حول قضايا الإعاقة (12) نشرة، وتعميمها على موظفي الوزارة.
- مشاركة المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين في لجنة تكافؤ الفرص.
- مشاركة المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين في لجنة إمكانية الوصول.
- خدمات مديرية التفتيش في مجال الأشخاص ذوي الإعاقة :

جدول(7): خدمات مديرية التفتيش في مجال الأشخاص ذوي الإعاقة

عدد المؤسسات التي تم التفتيش عليها	**212**	
عدد المؤسسات الملتزمة في المادة (13)	**186**	
عدد المؤسسات المخالفة	**26**	
الإجراءات على المؤسسات المخالفة لاحكام المادة (13)	**16 إنذار**	**10 نصح وارشاد**

- التشبيك مع الجهات التي تعنى بالأشخاص ذوي الإعاقة من خلال التنسيق مع مؤسسة التدريب المهني والمجلس الأعلى للأشخاص المعوقين وإدراج بيانات المنتسبين لديهم على نظام التشغيل الوطني من خلال ضباط الارتباط لربطهم بفرص عمل مناسبة لهم.

4. **بيانات التشغيل:**

- بلغ عدد الباحثين عن عمل الجدد المسجلين على النظام الوطني للتشغيل الالكتروني والذين قاموا بزيارة مديريات وأقسام التشغيل والموقع الالكتروني www.nees.jo (17966) باحث.
- بلغ عدد الذين تم تحويلهم للعمل من خلال مديريات واقسام التشغيل والتأكد من عملهم ولو ليوم واحد على الاقل (9845) مشتغل.

5. **الفروع الإنتاجية:**

تهدف مبادرة الفروع الإنتاجية إلى نقل الاستثمارات من المناطق التنموية الى مناطق جيوب الفقر والتركيز على دخول المرأة إلى سوق العمل من خلال توفير فرص تشغيل للمتعطلات عن العمل من الإناث في المناطق ذات المعدلات المرتفعة للفقر والبطالة وإلحاق وتشغيل العاملات ضمن هذه المبادرة من خلال توقيع عدد من الاتفاقيات مع المستثمرين لإقامة تلك الفروع الإنتاجية وبدعم من صندوق التشغيل والتدريب ووزارة التخطيط والتعاون الدولي بالإضافة إلى الديوان الملكي العامر.

جدول(8): انجازات الفروع الانتاجية

الإنجاز	العدد
عدد العاملين المشتغلين خلال الفترة من 2017/1/1 ولغاية 2017/12/31	**1573**
عدد الاتفاقيات التي تم توقيعها مع مستثمرين لاقامة فروع انتاجية خلال عام 2017	**7**
عدد الفروع التي باشرت العمل خلال عام 2017	**4**
عدد الفروع قيد الإنشاء خلال عام 2017	**9**
عدد الفروع قيد الإجراء خلال عام 2017	**12**
تنفيذ لقاءات تعريفية في المدن الصناعية لجذب المستثمرين وتعريفهم بالحوافز والمزايا المقدمة من قبل وزارة العمل	**7**
تنفيذ زيارات ميدانية لمتابعة عمل الفروع الإنتاجية القائمة وقيد الإنشاء وقيد الإجراء البالغ عددها 53 فرع وموقع	**120**
رعاية ملكية سامية بوضع حجر الأساس لفرع إنتاجي في محافظة عجلون /الجنيد	**1**
رعاية دولة رئيس الوزراء بوضع حجر الأساس للفروع : اربد/المزار الشمالي / الزمالية ، جرش/ سوف ،عجلون / العيون الكرك / مؤاب .	**5**
رعاية معالي وزير العمل بوضع حجر الأساس لفرع الأزرق الشمالي	**1**
افتتاح الفروع الإنتاجية في بصيرا ورويم الطفيلة من قبل معالي أمين عام الديوان الملكي الهاشمي .	**2**

6. البرنامج الوطني للتمكين والتشغيل:

إطلاق البرنامج الوطني للتمكين والتشغيل مطلع أيلول 2017 بقرار مجلس الوزراء ويهدف إلى تمكين وتشغيل الأردنيين في قطاعات رئيسة هي (الصناعة، السياحة، الزراعة، البناء والتشييد، الخدمات (الحضانات)، والطاقة (محطات المحروقات)).

المحور السابع

المرأة

تساهم الوزارة في رفع مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، كما وتهدف الوزارة إلى مأسسة مفهوم النوع الاجتماعي وتضمينه في استراتيجية وخطط عمل المديريات والتنسيق مع المنظمات العربية والدولية لتبادل المعارف والخبرات في سياسات تمكين المرأة في مختلف المجالات. كما وتعمل على تحسين بيئة العمل وظروفه للمرأة العامله 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.

وتتمثل الانجازات في مجال المرأة بما يلي:

1. اللجنة الأردنيه للإنصاف في الأجور:

تعمل اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور على بذل كافة الجهود الممكنة لبناء موقف إيجابي نحو معايير وطنية للإنصاف في الأجور، وستعمل على حشد المؤسسات الرسمية وغير الرسمية لتبني اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم (100) لعام 1951 الخاصة بالإنصاف في الأجور واتفاقية رقم (111) لعام 1958 الخاصة بالتمييز في الاستخدام والمهنة والدفاع عن تنفيذهما وذلك من خلال اعداد العديد من الدراسات بحيث تم انجاز مايلي:

- صدور الاتفاقية الجماعية والعقد الموحد الخاص بالمدارس الخاصة.
- انجاز دراسة تقييم نظام الموارد البشرية المراعية للنوع الاجتماعي في المدارس الخاصة في محافظة اربد.
- تنفيذ الحملات الإعلامية وكسب التأييد لبنود العقد الموحد الجديد الخاص بالمدارس الخاصة ولأهم مواد قانون العمل الخاصة بحقوق المرأة بالتعاون مع اللجنة الوطنية لشؤون المرأة.
- توسيع نطاق حملة قم مع المعلم لتشمل محافظتي عمان والزرقاء.
- تكريم المؤسسات والأشخاص الداعمين لعمل لجنة الإنصاف في الأجور.
- قيام حملة قم مع المعلم بوقفة "شكراً" أمام وزارة العمل في شهر آذار بعد صدور قرار رفع الحد الأدنى للأجور للقطاع الخاص من 190 إلى 220 دينار.
- تطوير على صفحة قم مع المعلم سجل شكاوي لكافه معلمات من مختلف مناطق المملكة .
- عقد ورشات توعية حول العقد الموحد وحقوق المعلمات وقانون العمل من شهر 4 إلى شهر 11 استهدفت (10) من أصحاب المدارس.

2. نظام العمل المرن:

تم اصدار نظام العمل المرن في الجريدة الرسمية رقم 22 لسنة 2017 صادر بمقتضى المادة 140 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 ليصبح ساري المفعول اعتبارا من صدوره بتاريخ 22 شباط 2017. ويجدر بالذكر بأن العمل جاري على اعداد تعليمات لتنفيذ نظام العمل المرن بالتعاون مع مشروع تواصل USAID .

3. تحليل النوع الاجتماعي:

تم إعداد مسودة تقرير لواقع عدالة النوع الاجتماعي في وزارة العمل من قبل فريق العمل بالتعاون مع مشروع تكامل USAID حيث تم المصادقة على التقرير من قبل معالي وزير العمل في 2017/8/28.

4. الحضانات:

- تم التعاون والتنسيق مع المجلس الوطني لشؤون الاسرة لدعم تجهيز وافتتاح (3) حضانات لدى شركات ومصانع في محافظات المملكة.
- تم تدريب (202) من خلال المشروع ويبلغ عدد المشتغلات (33).

5. التوعية بحقوق المرأه العاملة:

- اصدار كتيب حول حقوق المرأه العامله في قانون العمل الأردني.
- زيارات ميدانيه للشركات التي تنوي انشاء حضانات لتوعيتها بتعليمات ترخيص الحضانات الصادره عن وزارة التنمية
- محاضرات توعوية للعاملات بحقوقهن وواجباتهن بالعمل ضمن شركات القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني
- محاضرات توعوية بحقوق المرأه العاملة في قانون العمل بالتنسيق مع ضباط ارتباط مديرية عمل المرأه في مديريات الميدان.

7. معارض تسويق منتجات التشغيل الذاتي للسيدات:

تم تنفيذ معرضين لتسويق منتجات التشغيل الذاتي للسيدات أحدهما في شهر أيار والآخر في شهر تشرين الثاني لعام 2017 وبمشاركة (120) سيدة.

المحور الثامن

السياسات والتعاون الدولي

تساهم الوزارة بإعداد الخطط الوطنية والقطاعية وتحديثها والخاصة بقطاع التشغيل والتدريب ومتابعة سير العمل في تحقيقها، كما قامت الوزارة بإعداد الخطة الاستراتيجية وخطط العمل للمديريات والمشاريع التي تنفذها ومتابعة انجازها ربعياً. تقوم الوزارة بإنشاء قاعدة بيانات خاصة بسوق العمل وتوفير البيانات اللازمة لاتخاذ القرارات واعداد الدراسات حول سوق العمل.

كما وتقوم الوزارة بمتابعة الاتفاقيات الثنائية العمالية مع البلدان الاجنبية والعربية والعمل على تفعيلها وتشكيل لجان المتابعة والاتصال بكافة المنظمات الدولية والهيئات الرسمية الداعمة للبرامج التدريبية الهادفة لرفع سوية وقدرات الموظفين في كافة مجالات العمل. وتقوم الوزارة بالتنسيق ومتابعة الاتصالات مع منظمتي العمل الدولية والعربية والتحضير لمؤتمر العمل الدولي والعربي او اي نشاط يقام في الاردن خاص بالمنظمتين ومتابعة ملف اللجوء السوري.

وتتمثل الانجازات في مجال السياسات والتعاون الدولي بما يلي:

أولا: التخطيط الاستراتيجي والمتابعة والتقييم

- تقييم الخطة الاستراتيجية السابقة وبرامجها واعداد الخطة الاستراتيجية للوزارة 2017 -2021.
- التنسيق ومشاركة المديريات في إعداد الخطط التنفيذية للمديريات والمشاريع لعام 2018 بما يتوافق مع الخطة الاستراتيجية للوزارة عدد (12) مديرية، (12) مشروع.
- متابعة انجازات خطط مديريات ومشاريع الوزارة وإعداد التقارير الربعية عدد (4) وتحليل مؤشرات الأداء على كافة المستويات واعداد تقرير عدد (1).
- المساهمة في تحديث الخطة التنفيذية للحكومة والبرنامج التنموي التنفيذي لقطاع التشغيل والتدريب وخطة تحفيز النمو الاقتصادي واستراتيجية تنمية الموارد البشرية.
- متابعة الخطط التنفيذية للحكومة البرنامج التنموي التنفيذي وسير العمل للمشاريع التنموية والبرنامج التنموي للمحافظات ومؤشرات الموازنة العامة ومؤشرات التنمية المستدامة 2030.
- اعداد محتوى نظام المتابعة والتقييم الالكتروني للسير في بناءه الكترونيا بالتعاون مع منظمة GIZ .
- السير في تقييم أثر المشاريع على التشغيل بالتعاون مع منظمةGIZ
- العمل على خلق مبادرات التشغيل من خلال مشروع YouMatch
- المساهمة في إعداد التقرير السنوي لوزارة العمل 2016.

- متابعة ومراجعة المؤشرات الخاصة بالوزارة الواردة في التقرير الدوري الأول لرصد ومتابعة تحقق وإستثمار سياسات الفرصة السكانية.

ثانيا: بيانات سوق العمل

- اعداد تقرير بعنوان "سوق العمل الأردني بالارقام (2012- 2016)"
- اعداد تقرير شهري بانجازات وزارة العمل (بيانات التشغيل والتفتيش والعمالة الوافدة والمناطق التنوية).
- اعداد تقرير شهري لعدد المشتغلين الاردنيين والوافدين في المناطق التنموية بالاستناد على بيانات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وبيانات قسم الفروع الانتاجية بمديرية الشغيل.
- نشر جميع التقرير السابقة بشكل دوري على الموقع الالكتروني لوزارة العمل.
- تزويد الباحثين واصحاب القرار بتقارير حسب الطلب. حيث قمنا بتلبية العديد من الطلبات خلال عمل 2017.
- المشاركة بالاجتماعات وورش العمل مع GIZ و ILO و دائرة الاحصاءات العامة.

المساهمة باعداد الاستراتيجية الاحصائية لقطاع العمل. والتي هي جزء من الاستراتيجية الوطنية لتطوير النظام الاحصائي الاردني 2018 - 2022، حيث تم عقد العديد من الاجتماعات مع الفريق الفني لاعداد الاستراتيجية الاحصائية لقطاع العمل.

- تطوير النظام الوطني للتشغيل الالكتروني بتمويل من البنك الدولي لدمج الخدمات المقدمة في موقع فرص جو مع النظام الكترونياً، مع اعادة تصميم الصفحة الرئيسية لتواكب التطورات الجديدة.
- متابعة الاتصالات والايميلات من المواطنين والمديريات الميدانية والمؤسسات الشريكة في حال وجود مشاكل على النظام الوطني للتشغيل الالكتروني.

ثالثا: التعاون الدولي

- التنسيق والمتابعة مع المنظمات الدولية ومديريات وزارة العمل حول المشاريع المتعلقة بوزارة العمل (مشروع تعزيز فرص العمل الذي تنفذه مؤسسة GIZ الألمانية).
- المتابعة والتنسيق مع منظمة العمل الدولية بخصوص المشاريع والأنشطة (المؤتمرات وورش العمل) التي تقوم بها المنظمة في الأردن وبالتعاون مع وزارة العمل.
- المساهمة في إعداد ودراسة الاتفاقيات ومذكرات التفاهم حيث تم توقيع:
  - اتفاقية تنفيذ مشروع تعزيز فرص العمل في الاردن مع الوكالة الالمانية للتعاون الانمائيGIZ
  - تمديد البرنامج الوطني للعمل اللائق للاعوام 2017-2018

- اتفاقية تنفيذية مشروع تعزيز تدابير التدريب الاساسي والمتقدم من اجل رفع الكفاءة في قطاع المياه والطاقة (TWEED 2)
- اتفاقية التعاون بين الاتحاد الأوروبي ومنظمة العمل الدولية في رصد جوانب العمل في تنفيذ مبادرة قواعد المنشأ للاتحاد الأوروبي في الأردن.
- المحاضر المتفق عليها بموجب اتفاقية اطار العمل بين حكومة جمهورية المانيا الاتحادية وحكومة المملكة الاردنية الهاشمية/ مركز التمييز المفرق.
- مذكرة تفاهم بين وزارة العمل في المملكة الاردنية الهاشمية و الوزارة الاتحادية للشؤون الخارجية في الاتحاد السويسري عبر الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون في مجالات سوق العمل والهجرة والتنمية في الاردن.

- التنظيم والترتيب لزيارات الوفود الرسمية وإعداد التقارير اللازمة:
  - زيارة وفد من البنك الدولي.
  - زيارة وفد من وزارة العمل في كندا.
  - زيارة وفد من اعضاء البرلمان السويسري ووزارة العمل السويسرية.
  - زيارة وفد فني من جمهورية نيبال.
  - زيارة وفد من جمهورية السودان.
- التنظيم والترتيب للاجتماعات التي تعقد في وزارة العمل بين المنظمات الدولية والمسؤولين المعنيين في وزارة العمل.
  - لقاء السفيرة الفلبينية
  - لقاء سفير سويسرا
  - لقاء سفير اندونيسيا
  - لقاء سفير بنغلادش
  - لقاء سفير جمهورية مصر
  - لقاء نائب مدير عام منظمة العمل الدولية
- الإعداد والتحضير وإجراء المخاطبات المتعلقة بمؤتمر العمل الدولي الذي يعقد بشكل سنوي.
- الاعداد والتحضير واجراء المخاطبات المتعلقة بمؤتمر العمل العربي الذي يعقد بشكل سنوي.
- دراسة التقارير والمراسلات التي ترد الى وزارة العمل والتنسيق مع المديريات المعنية لتحضير الردود وإرسالها الى الجهات المعنية.
- المشاركة في المؤتمرات والاجتماعات التي تعقدها المنظمات الدولية والهيئات الاقليمية والدولية المختصة بقضايا العمل التي تشارك الدولة في عضويتها لتبادل الخبرات والمعلومات مع الدول الاخرى.
- المشاركة في الاجتماعات التمهيدية للجان العليا المشتركة الاردنية– العُمانية.

- المشاركة في الاجتماعات التمهيدية للجان العليا المشتركة الاردنية– السعودية.
- المشاركة في الاجتماعات التمهيدية للجان العليا المشتركة الاردنية– التونسية.
- المشاركة في الاجتماعات التمهيدية للجان العليا المشتركة الاردنية– المغربية.
- الاعداد والتنسيق للاجتماعات اللجنة العليا المشتركة الاردنية– المصرية.
- الاعداد والتنسيق للاجتماعات اللجنة العليا المشتركة الاردنية– اللبنانية.
- الاعداد والتنسيق المنتدى العالمي الاقتصادي (دافوس).
- دراسة وإعداد الصيغة النهائية لاتفاقية التعاون في مجال القوى العاملة بين حكومة المملكة الاردنية الهاشمية وجمهورية نيبال.
- دراسة وإعداد الصيغة النهائية لاتفاقية التعاون في مجال القوى العاملة بين حكومة المملكة الاردنية الهاشمية وجمهورية سيرلانكا.

رابعا: اللجوء السوري

- المساهمة في تحقيق المؤشرات للعام 2017 والخاصة بمؤشرات الأداء للمنح والقروض الدولية (البنك الدولي، الاتحاد الاوروبي، المنحة الامريكية).
- الانتهاء من إعداد خطة قطاع سبل كسب العيش livelihoods في خطة الاستجابة الاردنية للأزمة السورية 2018–2020، حيث تترأس الوزارة فريق القطاع.
- التنسيق مع وزارة الداخلية / مديرية شؤون اللاجئين بالسماح للاجئين السوريين من داخل المخيمات بالحصول على تصاريح عمل تخولهم من الخروج والعودة الى المخيمات.
- انجاز مذكرة التفاهم مع الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن بخصوص تدريب الأردنيين واللاجئين السوريين في مجال الانشاءات، وإصدار تصاريح عمل مرنة للاجئين السوريين في مجال التشييد تحت مظلة الاتحاد العام لنقابات العمال.
- التنسيق مع منظمة العمل الدولية (ILO) بخصوص منحة الاتحاد الاوروبي الخاصة بقرار تبسيط قواعد المنشأ (ROO) ويتضمن التنسيق انشاء (11)مركز لتشغيل للأردنيين والسوريين منها مركزين في مخيمي الزعتري والأزرق.
- المشاركات الدورية في اجتماعات اللجان المتعلقة بشأن اللاجئين والمهاجرين واليات وصولهم المنظم الى سوق العمل.
- القيام بمراجعات للمشاريع التي تنفذها المنظمات بموجب خطة الاستجابة للازمة السورية للتأكد من مدى موائمتها مع السياسات المبنية ضمن الخطة والأثر الاجتماعي والاقتصادي للاستفادة المثلى لمخرجاتها.

المحور التاسع
النزاعات وعقود العمل الجماعية

تقوم الوزارة بتعزيز الحوار الاجتماعي مع الشركاء الاجتماعيين بما يضمن استمرار تطوير أداء لجنة التشاور الثلاثية لمهامها وأهدافها. وتعمل على تسجيل نقابات العمال ونقابات أصحاب العمل والأشراف 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، واعتماد 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 الاتفاقيات الجماعية. كما وتعمل على تسجيل الاتفاقيات الجماعية وقرارات التسوية وقرارات المحكمة العمالية وحفظ السجلات والقيود الخاصة بها.

<u>وتتمثل الانجازات في مجال النزاعات وعقود العمل الجماعية بما يلي:</u>

1. **النزاعات العمالية:**

بلغ عدد النزاعات العمالية التي تم النظر فيها ومراحل حلها (63) نزاع تم حلها وفقا للمراحل التالية:

- المفاوضات المباشرة: تم حل (51) نزاع.
- مندوب التوفيق: تم حل (7) نزاع.
- مجلس التوفيق: تم حل (2) نزاع.
- المحكمة العمالية: تم حل (3) نزاع.

وقد نتج عن تسوية وإنهاء هذه النزاعات مجموعة من الاتفاقيات التي منحت العمال العديد من المكتسبات والامتيازات حيث بلغ عدد هذه الاتفاقيات المودعة لدى الوزارة (60) اتفاقية عمل جماعية وقد استفاد من هذه الاتفاقية (247,349) بتكلفة (58,743,652) دينار أردني من مختلف القطاعات الاقتصادية ومن مختلف المواقع.

2. **الإضرابات:**

بلغ عدد الإضرابات (23) إضراب، تم معالجة هذه الاضرابات، وتم العمل على إنهائها من خلال التفاوض المباشر مع النقابات الممثلة للعمال وادارات الشركات.

3. **إنهاء – تعليق العقود:**
4. تقدمت (11) مؤسسة بطلب لإنهاء عقود بعض الموظفين لديها، تمت الموافقة على (5) طلبات، ورفض (6) طلبات، وتم تسجيل نقابة عمالية واحدة ومتابعة نشر قرار تسجيلها بالجريدة الرسمية، كما وقد تم رفض تسجيل نقابة عمالية أخرى.

- تنفيذ (48) زيارة ميدانية من خلال الزيارات التي يقوم بها مفتشو العمل وفريق عمل المديرية لتوعية أصحاب العمل بأهمية تحسين ظروف وشروط العمل.
- تشكيل لجنة فنية للنظر في قرار وتصنيف المهن ورفع التوصيات المتعلقة بقرار تصنيف المهن للجنة الثلاثية.
- عقد برامج توعوية للعمال واللجان النقابية في مواقع العمل بالتنسيق مع إدارات المؤسسات والنقابات.

المحور العاشر

الاستشارات والتشريعات القانونية

تقوم الوزارة من خلال مديرية الشؤون القانونية بتقديم المشورة القانونية لأجهزة الوزارة المختلفة ومتابعة الدعاوى التي تقام ضد الوزارة أمام الجهات القضائية والدعاوى التي تقيمها الوزارة. ودراسة الأنظمة الداخلية لتنظيم العمل الخاصة بمؤسسات القطاع الخاص وأنظمة صناديق الادخار والمصادقة عليها. وتنظر الوزارة في الدعاوي المتعلقة بالأجور التي يقيمها العامل وهو على رأس عمله واتخاذ الإجراءات واصدار القرارات اللازمة لذلك بموجب الصلاحيات الممنوحة له في قانون العمل.

كما ويتم دراسة ومراجعة التشريعات ذات العلاقة بعمل الوزارة واقتراح التعديلات اللازمة لتطويرها ومتابعة الإجراءات الدستورية والقانونية اللازمة لإصدارها ونفاذها. وتساهم في اعداد مشاريع الاتفاقيات ومذكرات التفاهم مع الدول الاخرى والتعديلات المقترحة على نصوصها.

أولا: مراجعة تشريعات العمل وتعديلها (قانون العمل والانظمة والتعليمات والقرارات):

- صدور تعديل تعليمات التأمين.
- دراسة تعديل نظام الصحة والسلامة المهنية.
- دراسة مسودة نظام العمل المرن .
- دراسة تعليمات تنظيم إجراءات شروط استقدام واستخدام العمالة الأجنبية في المناطق التنموية .
- تعديل مجموعة من الأنظمة والتعليمات الخاصة بالعمالة الوافدة والعاملين بالمنازل. والمنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (5360) تاريخ 2015/10/1.

ثانيا: منظمة العمل الدولية:

اعداد الرد على الاتفاقيات التالية :

- اتفاقية رقم (81) والمتعلقة بالتفتيش على العمل لعام 1947.
- اتفاقية رقم (98) والمتعلقة حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لعام 1949.
- اتفاقية رقم (199) والمتعلقة بالوقاية من الالات.
- اتفاقية رقم (138) والمتعلقة بالحد الادنى للسن لعام 1973.
- اتفاقية رقم (118) والمتعلقة بالضمان الاجتماعي.
- اتفاقية العمل البحري.
- الطلب المباشر المتعلق بعرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطات المختصة.
- ارسال تقارير المملكة الاردنية الهاشمية الخاص بالاتفاقيات المصادق عليها.

ثالثا: منظمة العمل العربية:

- الرد على تقرير لجنة الخبراء فيما يخص الاتفاقيات الغير مصادق عليها.

رابعا: اتفاقيات ثنائية:

- دراسة مسودة تمديد مشروع العمل اللائق مع منظمة العمل الدولية.
- دراسة اتفاقية السويسرين الخاصة بتبادل المعلومات الخاصة باللجوء السوري.
- دراسة اتفاقية فروع الانتاجية الاغوار الشمالية / الشيخ حسين.
- عقد استثمار بين وزارة العمل ووزارة الاوقاف لاستجار أرض.
- دراسة ملحق اتفاقية مشروع دعم الحضانات في القطاع العام والخاص الموقعة بين الوزارة والصندوق والمجلس الاعلى لشؤون الاسرة.
- دراسة الاتفاقية المنوى توقيعها ما بين وزارة العمل وجمهورية نيبال الخاصة باستقدام العمالة.
- اعداد مسودة اتفاقية مع سلطة اقليم العقبة.
- دراسة اتفاقية الفروع الانتاجية.
- – دراسة اتفاقية /الحسينية /فرع انتاجي.
- دراسة عقد استثمار بين وزارة العمل و وزارة الاوقاف .
- دراسة الاتفاقية المنوى توقيعها مع حكومة جمهورية مصر.
- دراسة اتفاقية بين الوزارة والاتحاد النوعي للدواجن لمزارعي الدواجن.
- دراسة اتفاقية انقال العامل من صاحب عمل لاخر في قطاع الانشاءات.
- دراسة اتفاقية بين المملكة ودولة تونس.
- دراسة اتفاقية الهند.
- دراسة اتفاقية المنوي توقيعها ما بين وزارة العمل ووزارة التربية والتلعيم والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بخصوص التفتيش على المدارس الخاصة.

خامسا: الاستشارات والقضايا:

- تقديم (3) محاضرات في مجال قانون العمل وتطبيقاته بالتنسيق مع الشركاء الاجتماعيين .
- المصادقة على (965) نظام داخلي لتنظيم العمل داخل المؤسسات.
- المصادقة على (150) كتاب من كتب الأمن العام والأركان المشتركة .
- الرد على القضايا المرفوعة على الوزارة (16) كتاب .
- تقديم (2000) استشارة قانونية عمالية عبر الهاتف .
- تقديم (90) استشارة قانونية خطية للقطاعين العام والخاص.
- المشاركة في (18) لجنة داخلية وخارجية منها لجنة التظلمات واللجان الفنية ولجان الاستقدام والاستخدام ولجنة نظر طلبات إلغاء التسفير واستيضاحات ديوان المحاسبة.

المحور الحادي عشر

التدريب والتعليم المهني والفني والتقني

أولاً: مركز الاعتماد وضبط الجودة:

يتم ضمان تطبيق معايير الاعتماد وضبط الجودة لمزودي التدريب المهني والتقني لرفع كفاءة المؤسسات التعليمية والتدريبية المهنية والارتقاء بها الى مستوى يلبي احتياجات ومتطلبات سوق العمل المحلي والاسواق الاقليمية بالكفاءات الاردنية المؤهلة وضبط جودتها بهدف المساهمة في زيادة كفاءة وفاعلية القوى العاملة الأردنية وإنعكاسها في زيادة القيمة المضافة في الناتج المحلي الإجمالي، كما يقوم المركز على تعزيز التعاون والتنسيق مع المؤسسات والجهات والهيئات المحلية والعربية والدولية لمواكبة التطور التكنولوجي في أسواق العمل وتعزيز التعاون والتنسيق لتحديث البرامج والخطط التدريبية والمناهج التعليمية والتدريبية واختبارات مزاولة المهن للمؤسسات المعتمدة بالاضافة إلى تعزيز دور القطاع الخاص والشركاء المحليين في المساهمة في اعداد معايير الاعتماد والترخيص وضبط الجودة.

وتتمثل الانجازات في مجال الاعتماد وضبط الجودة بما يلي:

1. **الاختبارات المهنية:**
   - اختبارات مزاولة المهنة للبرامج المعتمدة عدد : 3199
   - الاختبارات من خلال اتفاقية مؤسسة التدريب المهني:2689
   - الاختبارات من خلال اتفاقية الشركة الوطنية:3242
   - اعداد وتطوير (5) اختبارات مهنية.
2. **تسجيل المؤهلات:**
   - يبلغ عدد المؤهلات المسجلة (46).
3. **الترخيص والاعتماد:**
   - ترخيص (68) أكاديمية في القطاع الخاص للتدريب المهني
   - إعتماد (150) برنامج في القطاعين العام والخاص.
   - تنفيذ (40) زيارة لزيادة توعية مزودي التدريب والبلديات بدور مركز الاعتماد.

ثانياً: استراتيجيات التشغيل وشؤون مجلس TVET:

يتم متابعة تنفيذ برامج ومشاريع الاستراتيجية الوطنية للتشغيل وتطوير آليات المتابعة والتقييم المستخدمة، وفيما يلي ملخص الانجازات:

- تم عقد 11 اجتماع مع الشركاء والمانحين، القطاع الخاص، مؤسسات المجتمع المدني، المنظمات غير الحكومية، أصحاب القرار المعنيين في ضمان استمرارية تنفيذ الإستراتيجية الوطنية للتشغيل بالشكل المطلوب) وتعاون الجهات المعنية.
- تم تطوير بيانات المشاريع بشكل دوري بما يتناسب ومستجدات المشاريع.
- تم عقد 5 اجتماعات مع كافة الجهات المعنية بتنفيذ الاستراتيجية وضباط الارتباط ومدراء المشاريع لتحديد آليات التواصل معهم.
- تم تطوير بيانات المشاريع بما يتناسب ومستجدات المشاريع.
- تم إصدار التقرير السنوي لعام 2016 والذي يوضح مستويات تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للتشغيل ونشرها للجهات المعنية.
- تم إصدار التقارير الربعية لعام 2017 والذي يوضح الانجاز التراكمي لبرامج ومشاريع الاستراتيجية الوطنية للتشغيل.
- متابعة وتحديث قاعدة البيانات بشكل مستمر.
- تمت المشاركة في 5 دروات تدريبية وورش عمل لبناء قدرات الوحدة التنفيذية للاستراتيجية الوطنية للتشغيل وضباط الارتباط للمشاريع ومدراء المشاريع.
- تم الانتهاء من إعداد وثيقة تحديث وإطلاق الوثيقة المحدثة.
- تم إعداد وثيقة مؤشرات سوق العمل خلال المرحلة الأولى من تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للتشغيل (2012- 2015).

المحور الثاني عشر

الإعلام والاتصال المجتمعي

يتم رصد ومتابعة كل ما يتصل بنشاط الوزارة في وسائل الإعلام المرئية والمقروءة والمسموعة وإيضاح موقفها من القضايا المنشورة فيها ووضع الخطط والبرامج التي من شانها رفع مستويات الرضى لدى متلقي الخدمة من خلال مكتب خدمة الجمهور، ومتابعة العلاقات العامة للوزارة واستقبال الوفود والمشاركة في التغطيات الاعلامية لكافة نشاطات الوزارة ونشرها ومتابعة الردود عليها ومتابعة حل المقترحات والشكاوي المقدمة من قبل متلقي الخدمة التي ترد الى صندوق الاقتراحات والشكاوي في مركز الوزارة ومديريات الميدان او على الموقع الالكتروني للوزارة ومتابعة كافة وسائل التواصل الاجتماعي ونشر اخبار الوزارة فيها واستقبال اية شكاوي عليها وتحويلها الى الجهات المختصة بذلك.

وتتمثل الانجازات في مجال الإعلام والإتصال المجتمعي بما يلي:

- إعداد (240) تقرير رصد صحفي يومي يتضمن رصد ومتابعة الأخبار والمقالات والتقارير المتعلقة بوزارة العمل والمؤسسات ذات العلاقة الحكومية والخاصة.
- تنسيق (200) لقاء تلفزيوني واذاعي للتحدث عن أخبار ونشاطات الوزارة.
- التغطية الإعلامية لـ(260) نشاط من نشاطات الوزارة (مؤتمرات، لقاءات صحفية، ورش عمل، الاتفاقيات ومذكرات التفاهم الموقعه مع كافة الجهات داخل وخارج المملكة، الخ ...) من خلال التنسيق مع وسائل الإعلام (المرئية والمسموعة والمقروءة).
- تصوير فعاليات ونشاطات الوزارة الداخلية والخارجية حيث بلغ عددها (200) مناسبة.
- الرد على الاستفسارات والاسئلة الواردة من مجلس النواب والاعيان حيث بلغ عددها (86) .
- متابعة وتحديث موقع الوزارة الالكتروني www.mol.gov.jo
- نشر المعلومات الخاصة بالوزارة على موقع الاعلانات الحكومي (أخبار، عطاءات، فرص عمل...الخ) www.advs.gov.jo
- متابعة صفحة الوزارة على بوابة الحكومة الالكترونية.
- متابعة صفحة الوزارة على الفيسبوك.
- متابعة البريد الالكتروني الرسمي للوزارة والرد على الشكاوى والاستفسارات الواردة . حيث بلغ عدد الاستفسارات التي تم الرد عليها **(180)** استفسار.
- المشاركة بالحملات الوطنية للتشغيل.

المحور الثالث عشر

تكنولوجيا المعلومات والتحول الالكتروني

يتم إدارة كافة الأنشطة المتعلقة بحوسبة وأتمتة العمليات في الوزارة وتوفير وتحديث الأجهزة والبرمجيات والتقنيات المستخدمة لتداول وتخزين وتحليل البيانات بكافة أشكالها وأنواعها لخدمة الوزارة في مجال أعمالها الفنية والادارية والمالية بما يتناسب مع احتياجات الوزارة الحالية والمستقبلية، والاشراف على إدارة وصيانة وتطوير النظم الادارية والمالية الخاصة بعمل الوزارة، والمحافظة على أمن وسلامة الانظمة الحاسوبية والمعلومات، واستخدام أفضل الوسائل لحفظ ونشر وادارة المعرفة بأشكالها المختلفة و تنفيذ برنامج الحكومة الالكترونية.

وتتمثل الانجازات في مجال تكنولوجيا المعلومات والتحول الالكتروني بما يلي:

- المشاركة في تنفيذ مراحل مشروع تصريح العمل الالكتروني من خلال لجنة متابعة تنفيذ بنود العطاء ولجنة الاستلام.
- تطوير نظام معلومات جديد للنزاعات العمالية بالتعاون مع مديرية علاقات العمل.
- متابعة تطوير وتحديث مختلف الأنظمة الالكترونية (العمالة الوافدة، التشغيل الوطني، تفتيش العمل، عمالة الاطفال، الديوان، مراقبة الدوام، الحملة التفتيشية، الدورات والبعثات، الحركة وصيانة السيارات، الخط الساخن والشكاوي، الرواتب والحوافز، فواتير الهاتف والكهرباء والماء).
- ادارة ومتابعة عمل الأنظمة الالكترونية ونقل المعرفة للمستخدمين وعكس التعليمات الجديدة على الانظمة واصدار التقارير المختلفة ومنح الصلاحيات.
- متابعة قواعد البيانات المختلفة في مركز الوزارة من حيث مراقبة نمو الملفات وحل المشاكل التي تطرأ على قواعد البيانات واخذ النسخ الاحتياطية بشكل دوري.
- متابعة وحل المشاكل للانظمة المرتبطة مع الوزارة (نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS –وزارة المالية ، نظام العاملين في المؤسسات – الضمان الاجتماعي) بالتنسيق مع الجهات المعنية .
- المشاركة بعدة ورش عمل تختص بالتطبيقات الجديدة لدى الحكومة الالكترونية ووزارة الاتصالات: (Government E-services، Block chain ، Cyber Security ، GIP ، National Strategy ، Heat System)
- التبليغ عن الاعطال الفنية الخاصة في الشبكة الحكومية الامنة (SGN) من خلال نظام الدعم الفني الحكومي بالتنسيق مع مركز تكنولوجيا المعلومات الوطني (NITC).

- تجهيز المواصفات والمشاركة بدراسة عدة عروض شراء مستلزمات فنية للوزارة Printers، PCs ، Laptops & Antivirus Firewall، DR).
- تقديم الدعم الفني بشكل يومي ومتابعة الاعطال الفنية للوزارة والميدان.
- شراء جهاز Firewall و Antivirus لتحديث البنية التحتية وحفظ أمن البيانات في الوزارة.
- متابعة نظام الشكاوى الالكترونية الواردة للوزارة من خلال وزارة تطوير القطاع العام (CMU).
- متابعة أعطال خطوط الإتصال والتنسيق مع شركة أمنية لحل هذه الأعطال.
- متابعة الربط الالكتروني مع الجهات الخارجية والتاكد من توافق عملية الربط مع المعايير الوطنية (المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وزارة الداخلية، السفارة المصرية).
- المشاركة في ادارة محتوى وتطوير واطلاق موقع الوزارة على شبكة الانترنت باستخدام (Echo Bus V3).

المحور الرابع عشر

الشؤون الإدارية والمالية

يتم إعداد الخطط المالية والموازنة السنوية وصرف النفقات وقبض الإيرادات بمختلف أنواعها وبما ينسجم مع القوانين والأنظمة والتعليمات المالية المعمول بها، وتوفير الدعم والمساندة للمديريات المختلفة في الوزارة من خلال تنفيذ المهام والأنشطة المتعلقة بالمسائل الإدارية والمالية والتي تشمل إدارة الموارد المالية والتمويلية وادارة الاصول الثابتة ومراقبة التكاليف ومتابعة الإجراءات المحاسبية وتقديم الاستشارات المالية وتوفير المستلزمات الإدارية واللوجستية المختلفة، بالإضافة إلى الإشراف على البريد الصادر من الوزارة والوارد إليها.

وتتمثل الانجازات في مجال الشؤون الإدارية والمالية بما يلي:

1. **النفقات:**

- التعميم على جميع المديريات بالتقيد بالأنظمة والتعليمات الخاصة بترشيد الإستهلاك للكهرباء والماء والهاتف.
- متابعة اجراءات اعداد مشروع الموازنة لعام 2018.
- عمل قسم النفقات كالتالي:
  - تقديم السلف عدد (60) ومستندات الصرف (2970 مستند).
  - متابعة شركات الاتصالات (شهري).
  - دفع الايجارات (على دفعتين)، وصرف الرواتب والمواصلات والعمل الاضافي (شهري).
  - السقوف المالية (شهري)، والتسويات البنكية والخطة المالية (شهري).
- بلغت النفقات الجارية للوزارة خلال العام (6314327.003) دينار وبنسبة انفاق بلغت (89.5%) من المخصصات المرصودة بالموازنة، فيما بلغت النفقات الرأسمالية (1350134.826) دينار وبنسبة انفاق بلغت (49.2%) من المخصصات المرصودة بموازنة الوزارة.

2. **الأمانات:**

- قبض الايراد العام الناتج عن شراء نسخ عطاء او طوابع مستندية للمطالبات المالية والاتفاقيات الخاصة بالوزارة وبالتنسيق مع قسم اللوازم بمعدل (60) معاملة شهرياً.
- قبض الاموال العامة الناجمة عن قضايا الشركات لدى المحاكم الاردنية وبالتنسيق مع مديرية الشؤون القانونية بمعدل (5) معاملات شهرياً.
- إعداد رواتب وإقتطاعات مشروع الخبراء بمعدل (5) معاملات شهرياً.

- تنظيم وتدقيق وصرف المستندات الخاصة بمشروع النهوض بالتفتيش بمعدل (50) مستند شهرياً.
- إعداد الكتب الرسمية والمخاطبات الخاصة بالخلاصات الشهرية وطلبات التمويل من صندوق دعم التشغيل والتدريب.
- المشاركة في اللجان الفنية والدورات التدريبية المختلفة.
- متابعة مصادر تمويل حوافز الموظفين الشهرية.
- إعداد وصرف حوافز الموظفين الشهرية الى البنوك المحلية المعتمدة، بعد التنسيق مع مديرية الموارد البشرية.
- قبض معاملات إلغاء تسفير العمالة الوافدة ما يقارب (100) معاملة شهرياً.

3. اللوازم:

- إعادة تأهيل المديريات التالية:
  - مديرية عمل المفرق.
  - مديرية عمل الرصيفة.
  - مديرية الصحة والسلامة المهنية.
  - وحدة استراتيجيات التشغيل E-TVET.
  - مديرية التشغيل.
  - مديرية تكنولوجيا المعلومات والتحول الإلكتروني.
  - قسم اللجوء السوري.
- صيانة المديريات والأجهزة.
- تزويد المديريات بإحتياجاتها من اللوازم والأثاث.
- جرد مستودع مبنى الوزارة (3) وتنظيمه وترتيبه.
- متابعة المنحة المقدمة من المفوضية السامية للاجئين UNHCR وطرح العطاءات واستلام المواد الخاصة بالمنحة.
- تفعيل نظام المخزون الحكومي في المستودع الرئيسي.
- تركيب ألواح شمسية لإنتاج الطاقة الكهربائية لمبنى الوزارة (3) ومبنى مديرية عمل العقبة.

المحور الخامس عشر

مشاريع وزارة العمل

- عدد المشاريع التي نفذتها الوزارة : (14) مشروع.
- المبالغ المرصودة للمشاريع الممولة من الموازنة العامة لعام 2017: (2.741.000) دينار.
- مجموع الانفاق حتى نهاية كانون أول 2016: (1,350,135)" دينار.
- نسبة الإنجاز الإجمالي للمشاريع : (83.7%).

التفاصيل :

تندرج مجموعة المشاريع التي تنفذها الوزارة ضمن (4) برامج رئيسية والملخصة في الجدول التالي:

جدول (9): انجازات مشاريع الوزارة

البرنامج	المشروع	نسبة الانجاز لعام 2017
برنامج التشغيل والتدريب	مشروع تطوير خدمات التشغيل والحد من البطالة.	98%
	التوسع في برامج التشغيل (البرامج المدعومة).	100%
	مشروع إنشاء الفروع الإنتاجية في المحافظات (المناطق الفقيرة).	40.10%
	مشروع دعم إنشاء الحضانات في القطاعين العام والخاص.	61%
	برنامج التمكين والتشغيل الوطني	
برنامج الادارة والخدمات المساندة والإلكترونية	مشروع تعزيز القدرات المؤسسية (الإدارة)	100%
	مشروع إستخدام الطاقة الشمسية	100%
	مشروع أتمتة وزارة العمل	82%
	مشروع التصاريح الإلكترونية	34%
برنامج تنظيم سوق العمل	مشروع إصلاح قطاع التشغيل والتدريب والتعليم.	81%
	مشروع تمكين مركز الإعتماد وضبط الجودة	64%
برنامج العمل اللائق	مشروع الحد من عمل الاطفال	90%
	مشروع النهوض بالتفتيش	93%
	مشروع العمل الأفضل	97.45%
	مشروع وحدة مكافحة الإتجار بالبشر	100%

لمزيد من الجداول الاحصائية

يرجى التواصل مع مديرية السياسات والتعاون الدولي /

قسم بيانات سوق العمل

065802666

Info@mol.gov.jo