



وزارة العمل

**Ministry Of Labour**

التقرير السنوي لعام 2021

**Annual Report 2021**



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 المؤسسية
9	المحور الأول : سوق العمل الأردني
11	سمات سوق العمل الأردني
14	مؤشرات سوق العمل الاردني
24	العمالة غير الأردنية
30	المحور الثاني: الموارد البشرية
43	المحور الثالث: التفتيش
45	المحور الرابع: السلامة والصحة المهنية
52	المحور الخامس: الرقابة الداخلية
54	المحور السادس: التشغيل
59	المحور السابع: الفروع الإنتاجية
60	المحور الثامن: عمل المرأة والنوع الاجتماعي
64	المحور التاسع: الشؤون القانونية
68	المحور العاشر: علاقات العمل
70	المحور الحادي عشر: الاعلام والاتصال
72	المحور الثاني عشر: تكنولوجيا المعلومات والتحول الالكتروني
77	المحور الثالث عشر: الشؤون المالية
78	المحور الرابع عشر: التعاون الدولي
80	المحور الخامس عشر: السياسات والاستراتيجيات والتطوير المؤسسي
82	المحور السادس عشر: العاملين في المنازل
83	المحور السابع عشر : الشؤون الادارية
84	المحور الثامن عشر: دراسات سوق العمل

## بسم الله الرحمن الرحيم

مع نهاية عام آخر في مسيرة وزارة العمل، يسرني أن أقدم لكم التقرير السنوي للوزارة الذي يتضمن عدداً من المحاور وأهم المؤشرات الإحصائية ذات العلاقة بسوق العمل الأردني، 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 2021.

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 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 .

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 - وأن يتدفق العطاء وسنتوالى بإذن الله إنجازات وزارة العمل الرامية الى التطوير والتحسين والنهوض بمستوى سوق العمل الاردني.

وزير العمل

نايف زكريا استيتية

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 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 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 في ظل بيئة عمل مستقرة وآمنة.

## الرسالة

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

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

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.
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 الإجماعيين.
4. تنظيم شؤون العمالة غير الأردنية 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 إستراتيجية تنمية الموارد البشرية.
6. رفع جودة الخدمات المقدمة من خلال ضمان تطبيق معايير الجودة وتحسين وتطوير الأداء المؤسسي.



## المحور الأول سوق العمل الأردني

أولاً : سمات 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 2017-2021

القيمة					المؤشر
2021	2020	2019	2018	2017	
1,807,481	1,742,413	1,702,187	1,734,248	1,817,820	حجم قوة العمل الأردنية
1,371,932	1,338,308	1,377,905	1,411,265	1,484,473	المشتغلون
1,114,578	1,088,156	1,128,204	1,145,882	1,210,020	المشتغلون/ ذكور
257,354	250,152	249,702	265,382	274,453	المشتغلون/ إناث
%25.8	%26.1	%27.7	%29.5	%32	نسبة التشغيل
435,549	404,105	324,282	322,983	333,347	المتعطلون
321,241	293,510	232,112	225,711	208,799	المتعطلون/ ذكور
114,308	110,595	92,170	97,272	124,548	المتعطلون/ إناث
%24.1	%23.2	%19	%18.6	%18.3	معدل البطالة
%22.4	%21.2	%17	%16.5	%14.7	معدل البطالة للذكور
%30.7	%30.7	%27	%26.8	%31.2	معدل البطالة للإناث
%34.0	%34.0	%34.3	%36.2	%39.2	معدل المشاركة الإقتصادية المنقحة
%54.0	%53.6	%54.0	%56.4	%60.8	معدل المشاركة الإقتصادية المنقحة/ ذكور
%14.0	%14.2	%14.0	%15.4	%17.3	معدل المشاركة الإقتصادية المنقحة/ إناث
333,283	221,833	348,736	352,350	340,995	حجم العمالة غير الأردنية المسجلة لدى الوزارة
%18.4	%12.7	%20.5	%20.3	%18.8	نسبة العمالة غير الأردنية المسجلة إلى قوة العمل الأردنية
260	260	220	220	220	الحد الأدنى للأجور
68,813	64,989	77,015	68,992	70,050	عدد العاملين في المناطق الصناعية المؤهلة (أردنيين، غير أردنيين)
%70.7	%74.4	%76.2	%75.8	%77.4	نسبة العمالة غير الأردنية في المناطق الصناعية المؤهلة إلى إجمالي العاملين فيها.
%29.3	%25.6	%23.8	%24.2	%22.6	نسبة الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة إلى إجمالي العاملين فيها.

المصدر : دائرة الإحصاءات العامة، وزارة العمل

## أولاً: سمات 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 (أردنية/غير أردنية) في عام 2021 حوالي (18.4%).

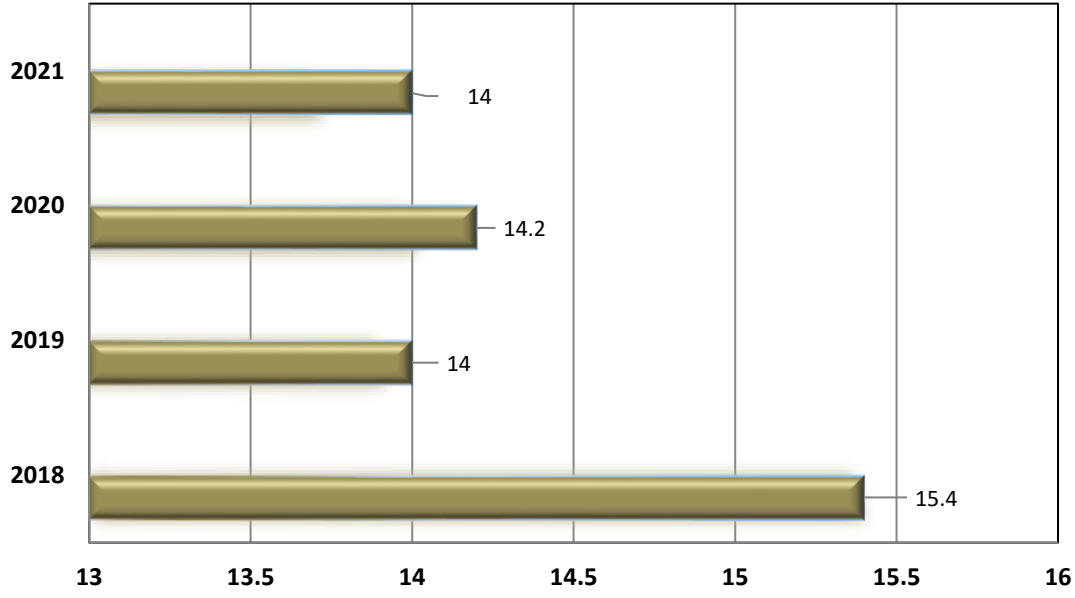
### وفيما يلي أهم تحديات سوق العمل الأردني:

1. يعتبر سوق العمل الأردني مصدراً ومستقبلاً 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 موائمة مخرجات النظام التعليمي والتدريب مع إحتياجات سوق العمل الفعلية مما يؤدي إلى تزايد معدلات البطالة.
5. ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة :

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 14% لعام 2021 مقابل 54% 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 153 من أصل 156 دولة في مؤشر المشاركة الاقتصادية في التقرير الصادر عام 2021.

شكل (1) نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة



وبالإطلاع على أهم المؤشرات الاقتصادية الخاصة بالمرأة في سوق العمل الأردني نجدتها متواضعة إذا ما قورنت بالرجل، والتي تظهر اتساع الفجوة بين الذكور والإناث وعدم المساواة بين الجنسين في مؤشرات سوق العمل، ومن أهم هذه المؤشرات التالي:

- ارتفاع معدل البطالة بين الإناث عام 2021 حيث بلغ 30.7% مقابل 22.4% للذكور.
- انخفاض معدل المشاركة الاقتصادية للإناث عام 2021 حيث بلغت 14% مقابل 54% للذكور.
- انخفاض عدد المشتغلات الأردنيات والذي بلغ 257,354 مشتغلة مقابل 1,114,578 مشتغل أي أن عدد المشتغلات يشكل 23% فقط من إجمالي عدد المشتغلين لعام 2021.
- تتركز الإناث في قطاعات رئيسية دون غيرها حيث تظهر إحصائيات عام 2021 أن 68.9% من إجمالي المشتغلات الأردنيات يتركزن بثلاث قطاعات رئيسية وعلى النحو التالي: 40% في قطاع التعليم، 15% في قطاع أنشطة الصحة البشرية، 14% في قطاع الإدارة العامة والدفاع، مما يدل على أن اتجاهات عمل المرأة محصورة في هذه القطاعات دون غيرها مما قد

يعكس مؤشراً سلبياً على أن هناك قيود أو حواجز تحد من عمل المرأة في القطاعات الأخرى أو انتقالها بين القطاعات.

#### 6. ظاهرة عمل الأطفال:

تعد ظاهرة عمل الأطفال من اصعب الظواهر التي يمكن قياسها احصائياً، كما وتعتبر قضية عمل الاطفال 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 أفرد 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 :

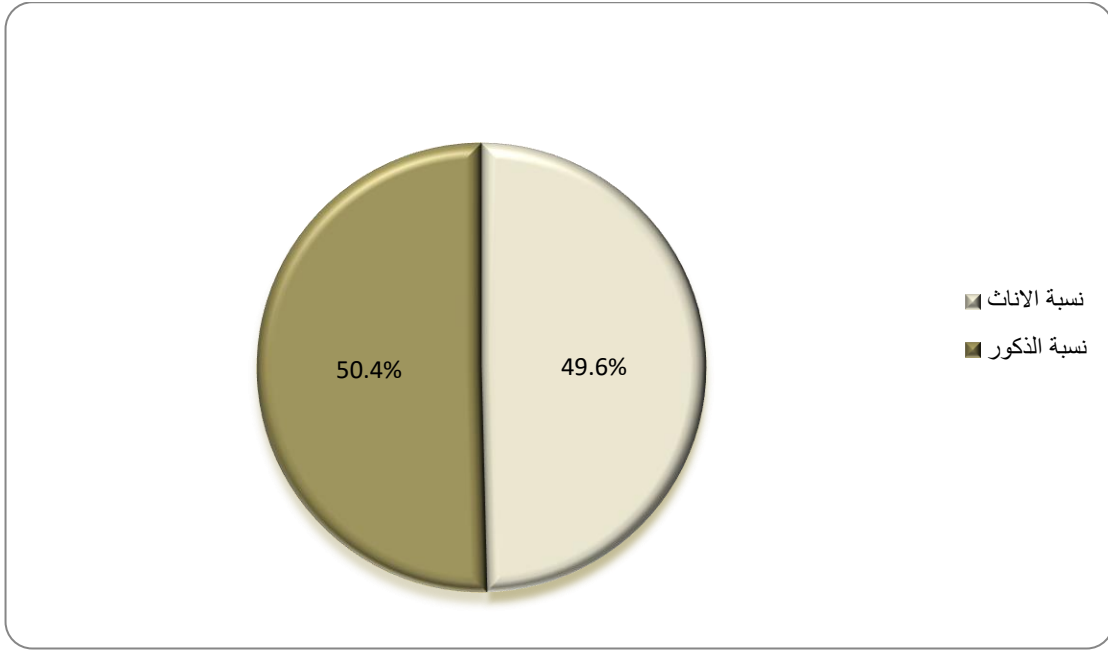
- **المشكلة الاقتصادية** وتشمل كل من الفقر وارتفاع معدل البطالة وتدني مستوى المعيشة.
- **المشكلة التربوية** ومن أهمها التسرب المدرسي، وضعف التحصيل الدراسي.
- **المشاكل الإجتماعية**، وأهمها مشكلة التفكك الأسري، وكبر حجم العائلة وتواضع المستوى الثقافي للأسرة.

## ثانياً: مؤشرات سوق العمل الأردني:

### 1. السكان الأردنيين:

بلغ عدد سكان المملكة الأردنية الهاشمية وفق نتائج تقدير السكان (11,057,000) نسمة لعام 2021، حيث بلغ عدد السكان الأردنيين منهم (7,573,275) نسمة، و مثل الذكور ما نسبته (50.4%) في حين مثلت نسبة الإناث (49.6%) من إجمالي عدد السكان الأردنيين.

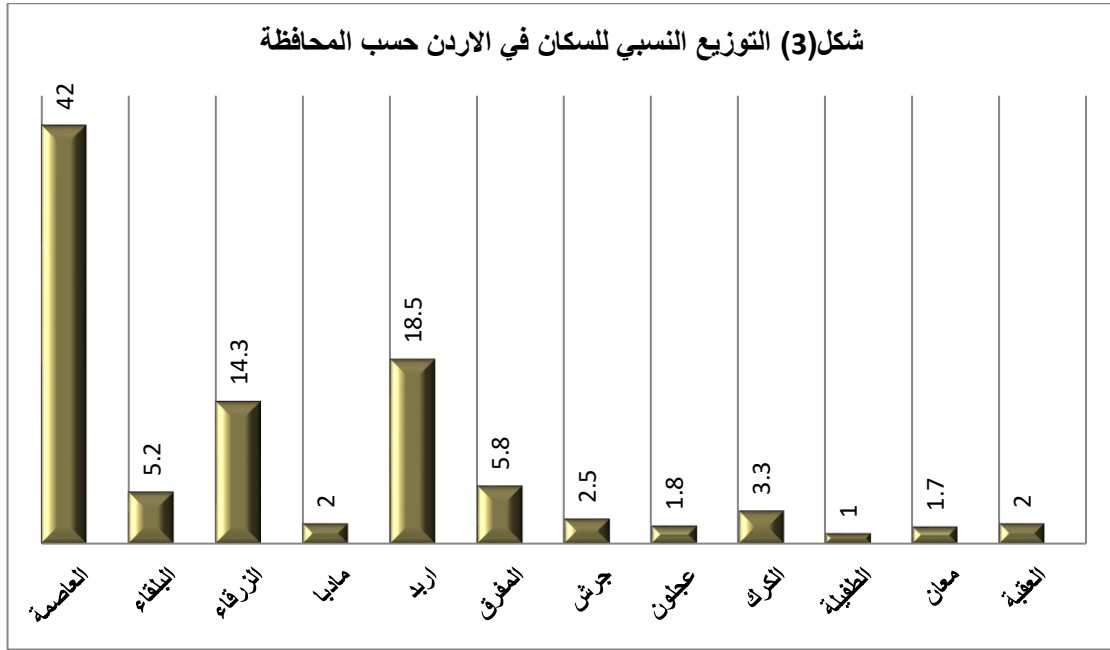
شكل (2) التوزيع النسبي للسكان في الاردن حسب الجنس



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة - تقديرات السكان 2021.

### التوزيع السكاني وفقاً للمحافظات:

أظهرت نتائج تقدير السكان لعام 2021 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.



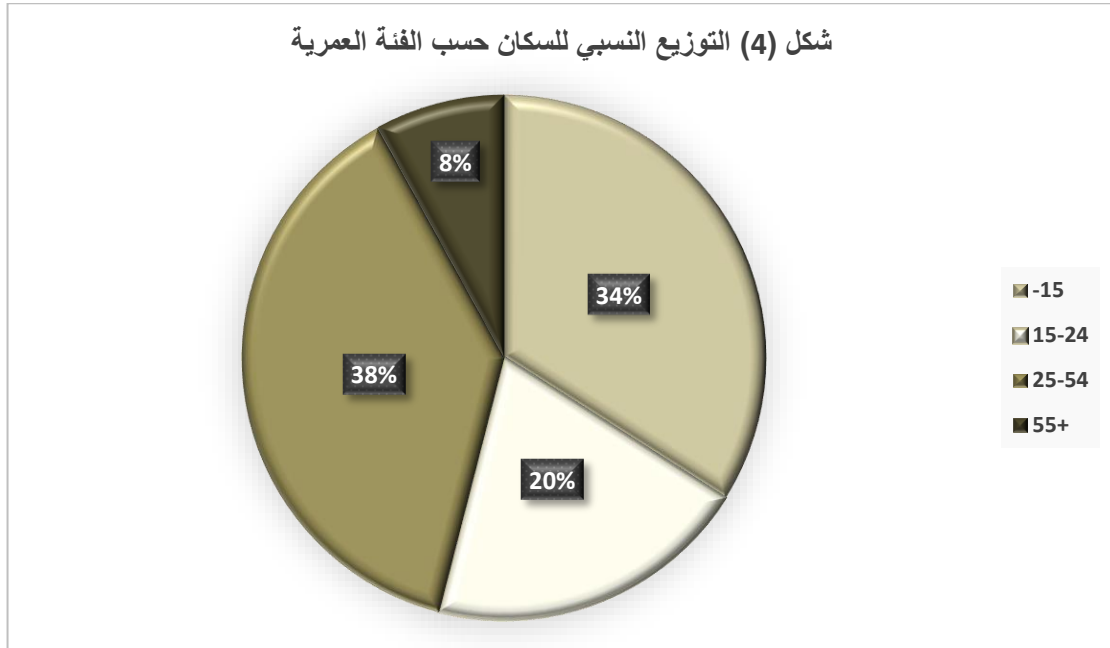
المصدر: دائرة الإحصاءات العامة -تقديرات السكان 2021

### التوزيع السكاني وفقاً للفئات العمرية:

يظهر توزيع المجتمع الأردني وفقاً لفئاته العمرية بأنه مجتمع فتي ، حيث تشير نتائج التقديرات السكانية لعام 2021 والظاهرة من خلال الشكل رقم (4) أن حوالي (3,798,030) من سكان الأردن هم دون الخامسة عشر ويشكلون ما نسبته (34.4%) من إجمالي السكان.

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 (65.6%) من إجمالي السكان في الأردن.

شكل (4) التوزيع النسبي للسكان حسب الفئة العمرية



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة - تقدير السكان 2021.

#### التوزيع السكاني وفقاً للمستويات التعليمية:

تبين الخصائص السكانية للمجتمع الأردني توزيعه حسب المستويات التعليمية، بحيث بلغت نسبة الحاصلين على درجة البكالوريوس فما فوق لعام 2021 حوالي (18.6%) 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 (73.5%) 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 2021 بحوالي (1,807,481) منهم (1,371,932) مشتغل و(435,549) متعطل، وتمثل قوة العمل منسوبة إلى عدد السكان في سن العمل ما يسمى بمعدل المشاركة الإقتصادية المنقحة والتي بلغت (34%)



في عام 2021، حيث شكلت ما نسبته (54%) بين الذكور وما نسبته (14%) بين الإناث، أما على صعيد المحافظات فقد بلغ معدل المشاركة الاقتصادية المنقحة في العاصمة (33.6%) وفي محافظة الزرقاء (30.5%) كأدنى معدل مشاركة اقتصادية بين المحافظات، وقد سجلت محافظتي الطفيلة ومعان أعلى معدل للمشاركة الاقتصادية حيث بلغت (39.8%)، (38.5%) على التوالي.

**السكان الناشطون إقتصادياً "قوة العمل":**

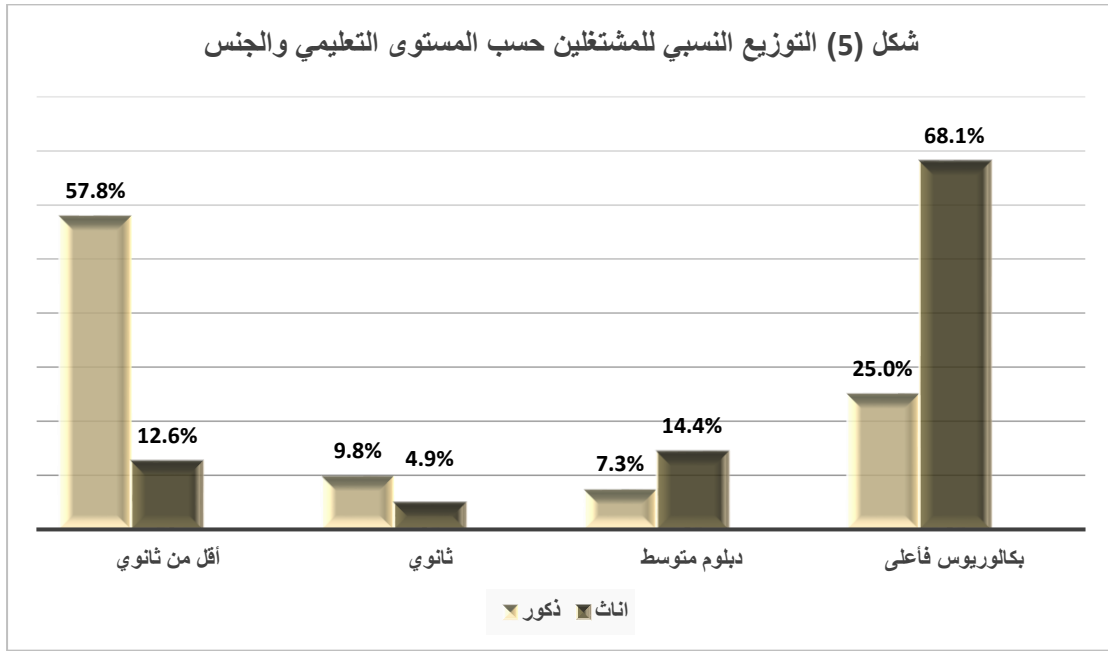
**المشتغلون الأردنيون:**

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 2021 هم دون المستوى التعليمي الثانوي، حيث أظهرت النتائج أن حوالي (49.4%) 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 إرتفاع لهذه النسبة بين الذكور والتي بلغت حوالي (57.8%) من إجمالي المشتغلين الذكور، وانخفضت بين الإناث بنسبة (12.6%) من إجمالي المشتغلين الإناث، وعلى العكس من ذلك فإن حوالي (68.1%) من إجمالي المشتغلين يحملون درجة البكالوريوس فأعلى، في حين أن (25%) من إجمالي المشتغلين الذكور يحملون درجة البكالوريوس فأعلى مما يدل على أن المستوى التعليمي للمشتغلين الإناث أعلى من المستوى التعليمي للمشتغلين الذكور.

شكل (5) التوزيع النسبي للمشتغلين حسب المستوى التعليمي والجنس



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/ مسح قوة العمل 2021.

#### توزيع المشتغلين حسب فئات العمر العريضة 2021:

تركز معظم المشتغلين في الفئات العمرية الفاعلة والمنتجة (20-29)، (30-39)، (40-49)، حيث كان توزيع المشتغلين على هذه الفئات بالنسب التالية: (28.5%)، (30.0%)، (25.6%) 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(34.1%) للإناث.

#### توزيع المشتغلين الأردنيين حسب المحافظات:

تركز معظم المشتغلين خلال عام 2021 في العاصمة عمان بنسبة (40%) من إجمالي المشتغلين، بحيث شكلت نسبة المشتغلين الذكور في العاصمة (39.1%) من إجمالي المشتغلين الذكور، ونسبة المشتغلين الإناث في العاصمة (43.6%) من إجمالي المشتغلين الإناث، وقد سجلت محافظتي إربد والزرقاء أعلى نسب لتركز المشتغلين بعد العاصمة عمان بحيث كانت نسبة التشغيل فيهما (19.2%)، (12.6%) على التوالي، في حين كانت محافظتي العقبة والطفيلة أقل المحافظات تركيزاً للمشتغلين وبنسبة بلغت (2.0%)، (1.4%) على التوالي.

## توزيع المشتغلين حسب النشاط الاقتصادي:

أشارت نتائج مسح قوة العمل لعام 2021 إلى أن المشتغلين الأردنيين يتركزون في أنشطة دون غيرها حيث أن (25.5%) من إجمالي المشتغلين يعملون في قطاع "الإدارة العامة والدفاع، الضمان الإجتماعي الإجباري"، و(14.7%) 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(10.8%) من إجمالي المشتغلين يعملون في قطاع "الصناعات التحويلية"، وهناك تفاوت كبير في توزع الإناث والذكور بين الأنشطة الاقتصادية فقد أشارت النتائج الإحصائية لعام 2021 أن (68.9%) من إجمالي المشتغلين يعملون في قطاعات "التعليم"، و"الصحة"، و"الإدارة العامة والدفاع"، حيث بلغت نسبة المشتغلين اللاتي يعملن في قطاع التعليم (40.3%) من إجمالي المشتغلين، في حين بلغت نسبة المشتغلين اللاتي يعملن في قطاع "الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية" (14.6%)، و(14.0%) من إجمالي المشتغلين 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 (28.2%)، "تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية" بنسبة (16.8%)، الصناعة التحويلية بنسبة (11.5%)، والنقل والتخزين بنسبة (8.0%).

وكانت أنشطة "إمدادات المياه والمجاري وإدارة النفايات ومعالجتها" و"أنشطة الفنون والترفيه" وكانت أنشطة "إمدادات المياه والمجاري وإدارة النفايات ومعالجتها" و"أنشطة الفنون والترفيه" و"الأنشطة العقارية" و"أنشطة المنظمات والهيئات الخارجية 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 لإستعمالها الخاص" بنسبة (0.3%).
- "الأنشطة العقارية" و"أنشطة الفنون والترفيه" بنسبة (0.4%).
- "إمدادات المياه والمجاري وإدارة النفايات، ومعالجتها" و"أنشطة المنظمات والهيئات الخارجية عن نطاق الولاية الإقليمية" بنسبة (0.5%).

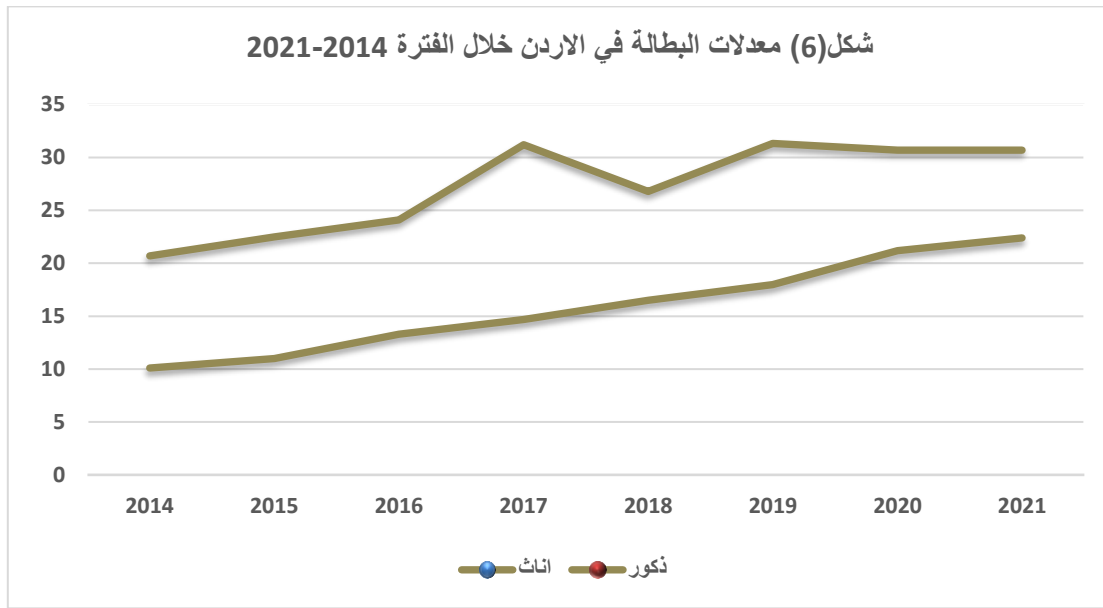
## المتعطلون الأردنيون:

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.

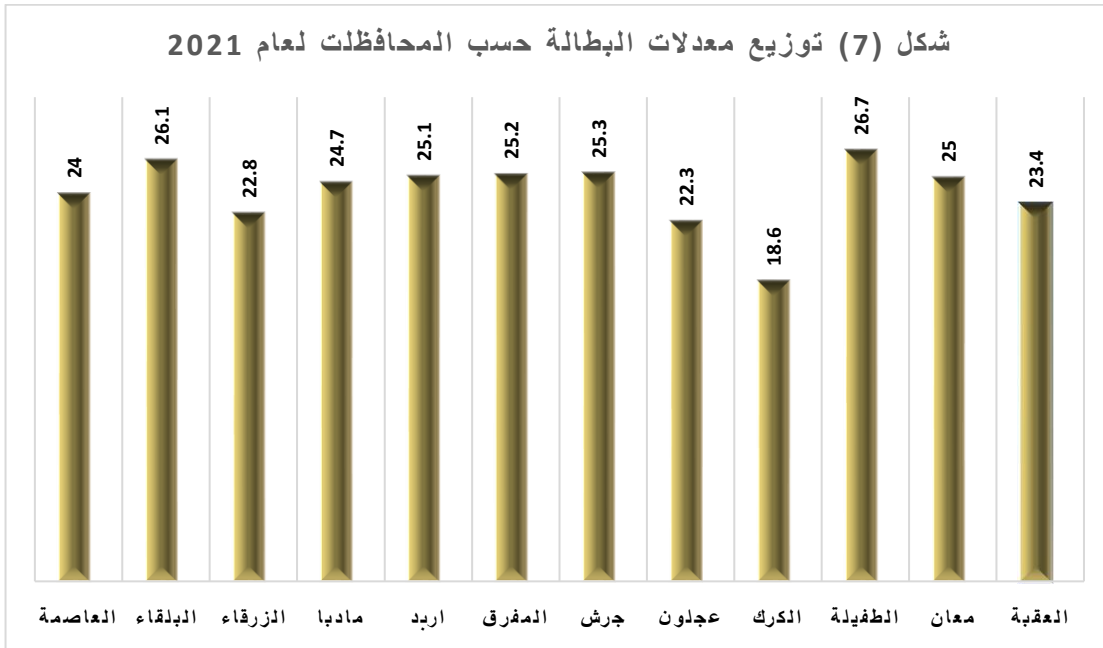
تفاوتت معدلات البطالة خلال السنوات الأخيرة بين التراجع والارتفاع كما يبين الشكل رقم (6) حيث بلغت (11.9%) في عام 2014، وفي عام 2015 إرتفعت حيث بلغت (13.0%)، وفي عام 2016 إرتفعت إلى (15.3%)، واستمر إرتفاعها ليصل إلى (18.3%) عام 2017، وإرتفع إلى (18.6%) عام 2018، وبلغ معدل البطالة بين الأردنيين في عام 2019 ما يقارب (19%)، وإرتفع معدل البطالة في عام 2020 حيث بلغ (23.2%)، وإستمر إرتفاع معدل البطالة في عام 2021 حيث بلغ (24.1%).

ويلاحظ بأن معدلات البطالة ترتفع بصورة كبيرة بين الإناث حيث بلغت عام 2021 (30.7%) مقارنة مع الذكور والتي بلغت (22.4%).



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/ مسح قوة العمل (2014-2021).

تفاوتت معدلات البطالة بين محافظات المملكة حسب الشكل رقم (7) حيث سجلت محافظة الكرك أدنى نسبة لمعدلات البطالة في عام 2021 مقارنة مع المحافظات الأخرى، وقد بلغ معدل البطالة في محافظة الكرك (18.6%)، تلاها محافظة عجلون بمعدل (22.3%)، وفي المقابل سجلت محافظة الطفيلة أعلى معدلات البطالة بمعدل (26.7%)، تلاها محافظة البلقاء بمعدل (26.1%).



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/ مسح قوة العمل 2021 .

## توزيع المتعطلين حسب المستوى التعليمي:

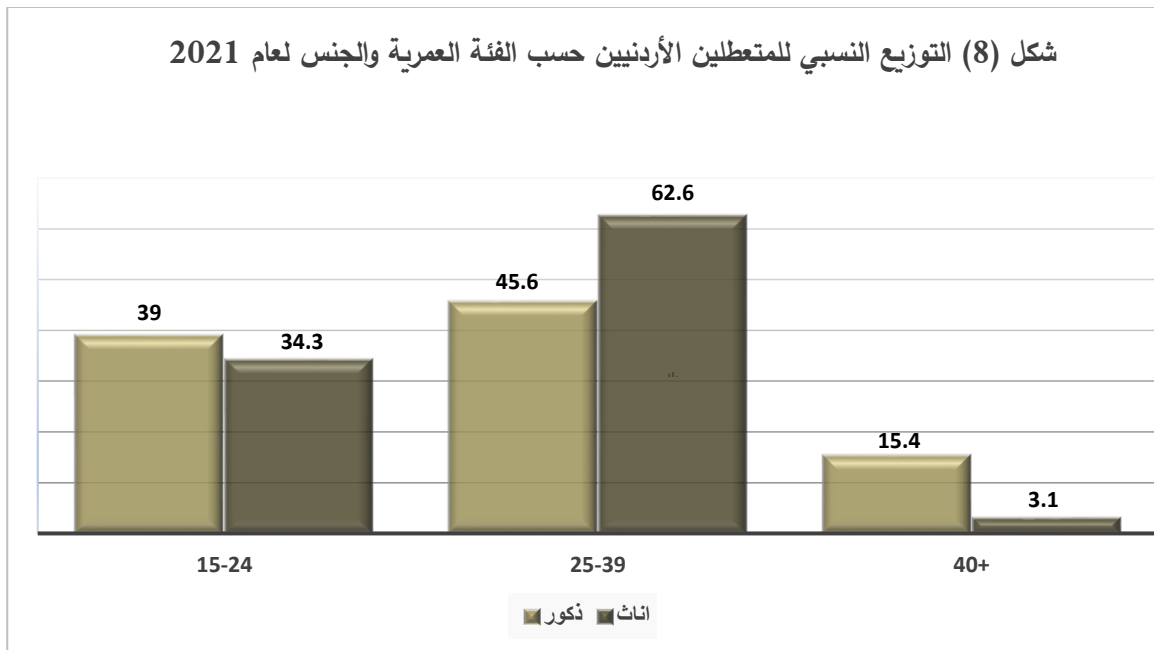
أظهرت نتائج مسح قوة العمل لعام 2021 أن المتعطلين عن العمل ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر يتركزون في الفئة التي يقل تحصيلها العلمي عن الثانوية العامة بنسبة بلغت (46.0%) من إجمالي المتعطلين، وجاءت فئة المتعطلين ممن يحملون درجة البكالوريوس فأعلى بالمرتبة الثانية بنسبة بلغت (41.5%).

## توزيع المتعطلين حسب فئات العمر العريضة:

تشير النتائج لعام 2021 وحسب الشكل (8) أن حوالي أكثر من نصف المتعطلين عن العمل يتركزون في الفئة العمرية (20-29) سنة بنسبة بلغت (60.3%) من إجمالي المتعطلين، كما بلغت نسبة المتعطلين الذكور (56.1%) من إجمالي المتعطلين الذكور ضمن الفئة العمرية (20-29)، أما المتعطلات عن العمل يتركزن في الفئة العمرية (20-29) بنسبة بلغت (71.8%) من إجمالي المتعطلات.

أما نسبة المتعطلين من الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن (40 سنة)، فقد شكلت حوالي (12.2%) من إجمالي المتعطلين الأردنيين، و شكلت (3.1%) فقط من إجمالي المتعطلات الإناث، في حين بلغت (15.4%) من إجمالي المتعطلين الذكور.

شكل (8) التوزيع النسبي للمتعطلين الأردنيين حسب الفئة العمرية والجنس لعام 2021



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/ مسح قوة العمل 2021.

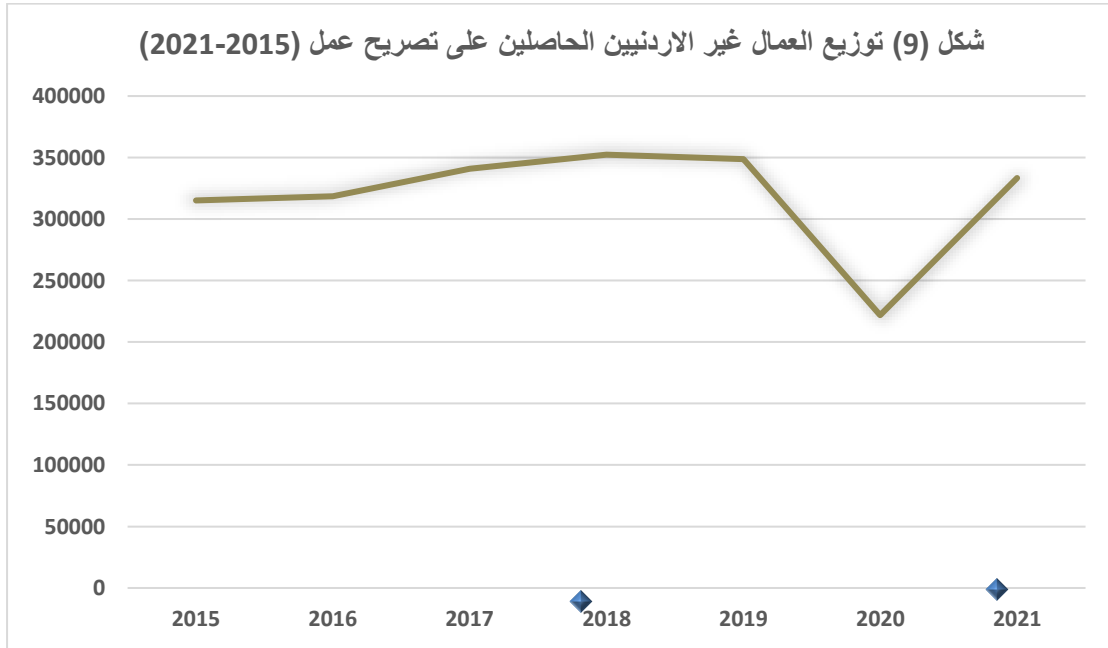
## السكان غير الناشطين اقتصادياً:

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 2021 أن (66%) من إجمالي السكان في سن العمل هم غير ناشطين اقتصادياً، وقد إرتفعت هذه النسبة بصورة كبيرة بين الإناث حيث أن (86%) من إجمالي الإناث في سن العمل هنّ غير ناشطات إقتصادياً في حين أن (46%) 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 2020 عدد العاملين الحاصلين على تصاريح عمل (221,833) عامل غير أردني، ونلاحظ زيادة في عدد العمال الحاصلين على تصاريح عمل في عام 2021 حيث بلغ (333,283) نتيجة بدء التعافي من جائحة كورونا.

أظهرت بيانات وزارة العمل بأن عدد العمال غير الأردنيين الحاصلين على تصريح عمل متذبذب في السنوات الأخيرة كما يبين الشكل (9)، حيث أظهرت بيانات عام 2015 بأن عدد العمال الحاصلين على تصريح عمل (315,045) عامل، وإرتفع في الأعوام 2016 و 2017 على التوالي (318,388) عامل، و(340,995) عامل، وإرتفع 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 وإرتفع في عام 2021 الى (333,283).



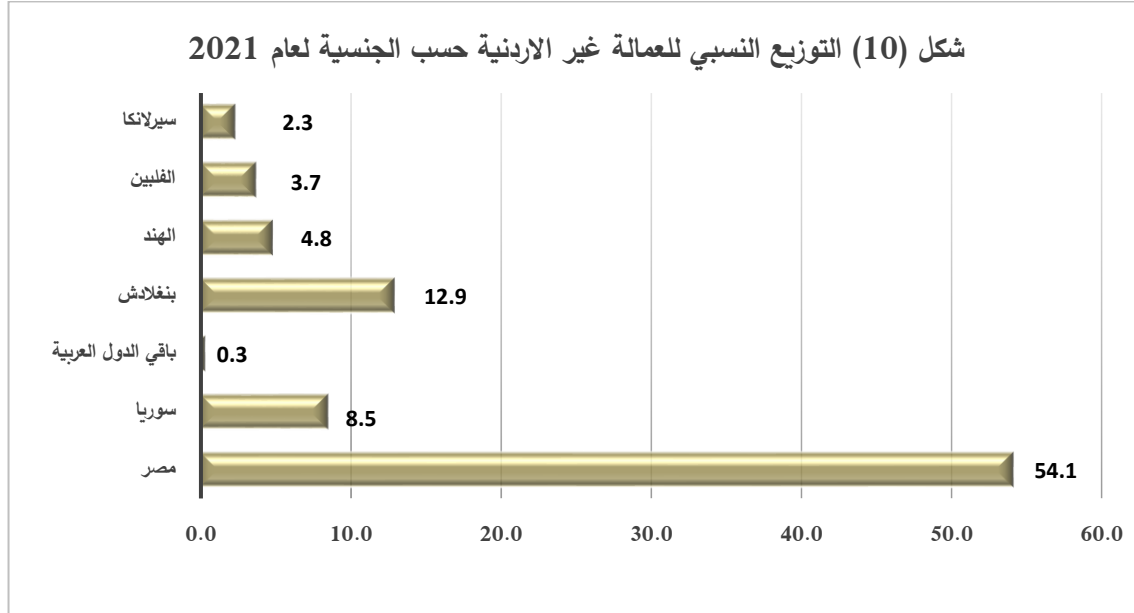
المصدر: وزارة العمل - وحدة دراسات سوق العمل/ قسم بيانات سوق العمل 2021.



## 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 (54.1%) من إجمالي العمالة غير الأردنية، كما شكلت العمالة السورية ما نسبته (8.5%) من إجمالي العمالة غير الأردنية، في حين شكلت العمالة من باقي الدول العربية الأخرى ما نسبته (0.3%) فقط من إجمالي العمالة غير الأردنية.

أما بالنسبة للعمالة غير العربية في سوق العمل الأردني فقد احتلت العمالة البنغالية المرتبة الأولى بنسبة (12.9%)، يليها العمالة الهندية ثم الفلبينية ثم السيرلانكية وكانت نسب العمالة كالتالي: (4.8%)، (3.7%)، (2.3%) من إجمالي العمالة غير الأردنية على التوالي.

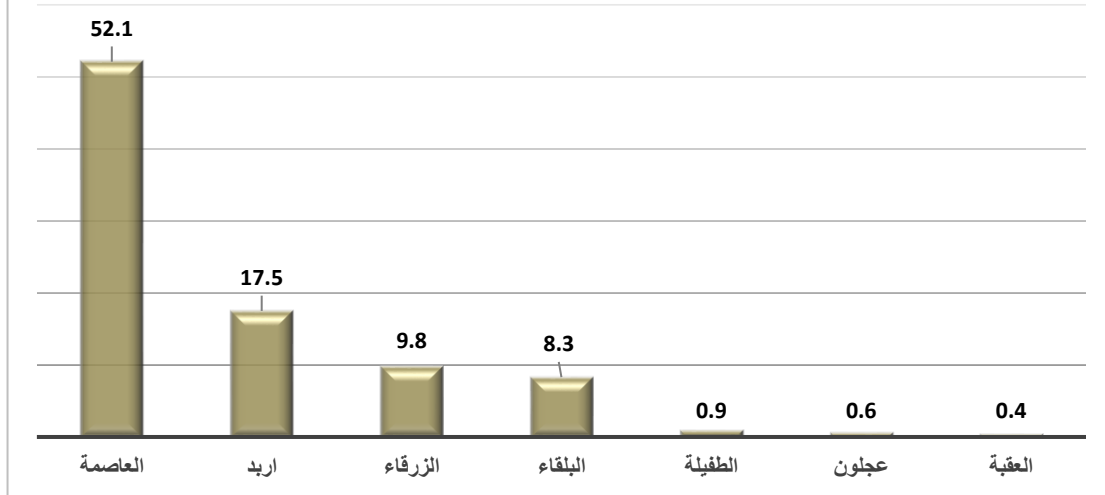


المصدر: وزارة العمل - وحدة دراسات سوق العمل/ قسم بيانات سوق العمل 2021.

## توزيع العمالة غير الأردنية حسب المحافظات لعام 2021:

أظهر توزيع العمالة غير الأردنية في المملكة وفقاً للمحافظات حسب الشكل (11) بأن (52.1%) 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 (9.8%)، البلقاء (8.3%)، وركزت أدنى نسبة في العقبة والتي بلغت (0.4%)، وفي عجلون بلغت نسبة العمالة غير الأردنية (0.6%)، وفي الطفيلة بلغت (0.9%).

شكل (11) التوزيع النسبي للعمالة غير الأردنية حسب المحافظات لعام 2021

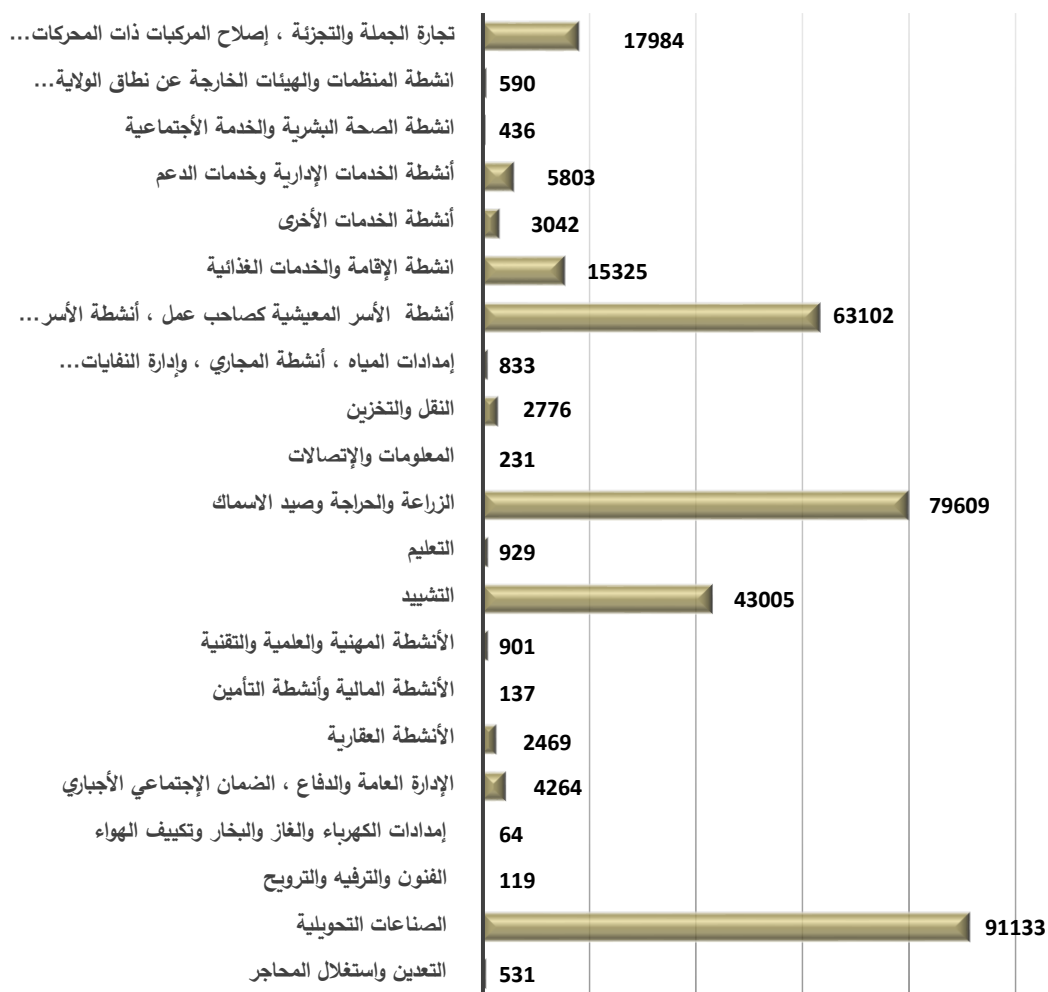


المصدر: وزارة العمل - وحدة دراسات سوق العمل/ قسم بيانات سوق العمل 2021.

### 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 2021 على النحو التالي: "الصناعات التحويلية" (27.3%)، "الزراعة والحراثة وصيد الأسماك" (23.9%)، "أنشطة الأسر المعيشية كصاحب عمل وأنشطة الأسر المعيشية لإنتاج سلع وخدمات غير مميزة لاستعمالها الخاص" (18.9%)، "التشييد" (12.9%)، "تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية" (5.4%)، "أنشطة الإقامة والخدمات الغذائية" (4.6%).

شكل (12) توزيع العمال غير الاردنيين الحاصلين على تصاريح عمل حسب النشاط  
الاقتصادي لعام 2021



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

## 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 (68813) عامل عام 2021، حيث بلغ عدد العمال الأردنيين في هذه المناطق (20191) عامل أردني، في حين بلغ عدد العمال غير الاردنيين (48622) عامل غير اردني.

وفقاً لبيانات الوزارة لعام 2021 فقد بلغ عدد الشركات العاملة ضمن المناطق التنموية (61) شركة، وتتنوع هذه الشركات في (7) مناطق رئيسية تتمثل في سحاب، منطقة الحسن الصناعية وإربد، الضليل، الكرك، غرفة صناعة عمان، غرفة صناعة الزرقاء، معان التنموية، حيث بلغ عدد الشركات في سحاب (24) شركة، منطقة الحسن الصناعية وإربد (20) شركة، الضليل (13) شركة، الكرك (1) شركة، غرفة صناعة عمان (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 سحاب بلغ عدد العاملين فيها (16713) عامل منهم (11160) عامل غير اردني و(5553) عامل أردني، حيث بلغت نسبة العمالة الأردنية من إجمالي العمالة (33.2%).

- منطقة الحسن الصناعية واربد بلغ عدد العاملين فيها (31021) عامل منهم (23874) عامل غير أردني و(7147) عامل أردني، وبلغت نسبة العمالة الأردنية من إجمالي العمالة (23%).
- منطقة الضليل بلغ عدد العاملين فيها (18192) عامل منهم (12941) عامل غير أردني و(5251) عامل أردني، حيث بلغت نسبة العمالة الأردنية من إجمالي العمالة (28.9%).
- منطقة الكرك بلغ عدد العاملين فيها (846) عامل منهم (59) عامل غير أردني و(787) عامل أردني، حيث بلغت نسبة العمالة الأردنية من إجمالي العمالة (93%).
- منطقة معان التتموية بلغ عدد العاملين فيها (118) عامل منهم (2) عامل غير أردني و(116) عامل أردني، حيث بلغت نسبة العمالة الأردنية من إجمالي العمالة (98.3%).
- بلغت نسبة العمالة الأردنية من إجمالي العمالة بكافة المناطق (29.3%).

## المحور الثاني الموارد البشرية

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 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.

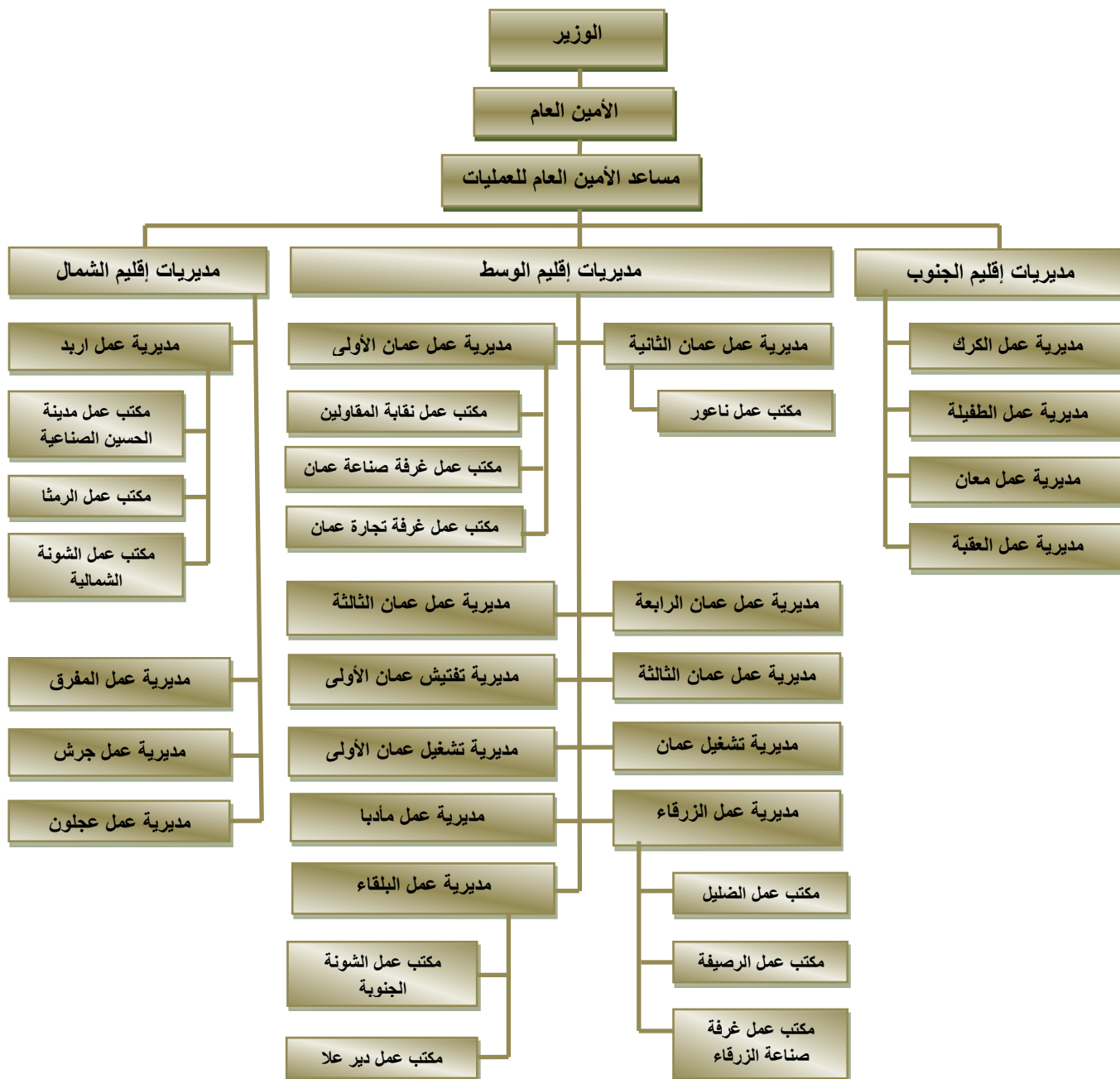
### الهيكل التنظيمي لوزارة العمل لعام 2021:

إن الهيكل التنظيمي المعتمد في الوزارة يتألف من (17) مديرية مركزية و(9) وحدات على مستوى مديرية كما هو مبين في الشكل (13-14)، كما ويتضمن أيضاً (19) مديرية ميدانية منتشرة في كافة محافظات المملكة وذلك لما تولي الوزارة اهتماماً رئيسياً بتقديم الخدمة لمتلقيها وفق إجراءات تضمن تحقيق رضاهم عن الخدمات المقدمة.

الشكل (13): الهيكل التنظيمي لوزارة العمل



الشكل (14): الهيكل التنظيمي لوزارة العمل / الميدان



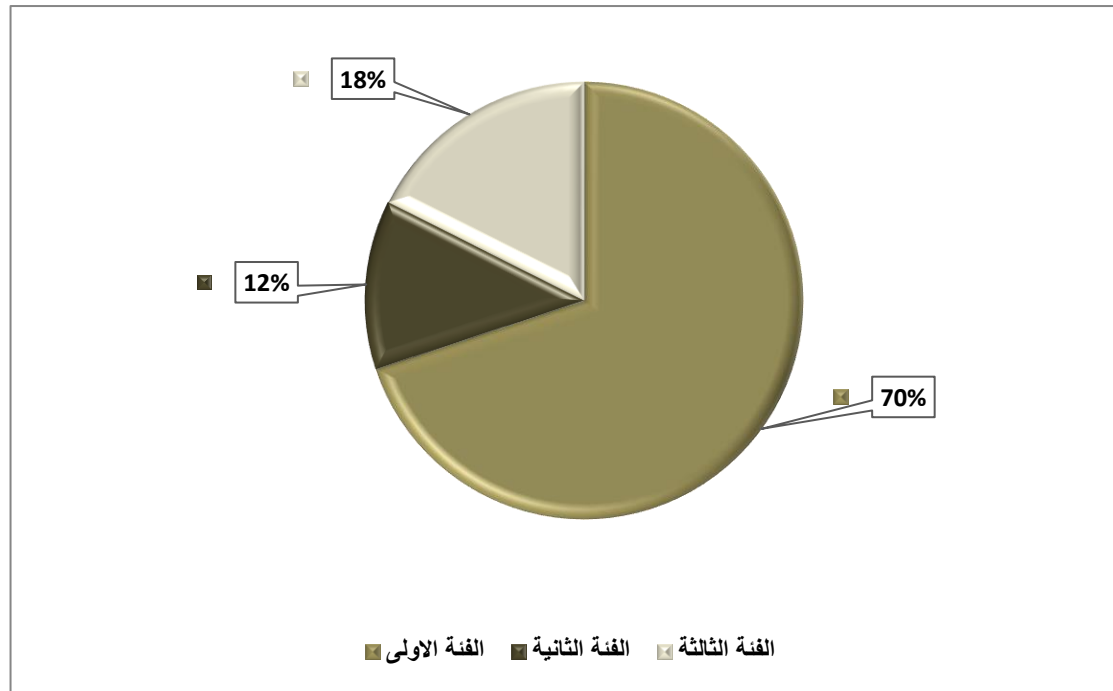


## أعداد الموظفين في الوزارة للأعوام (2019 - 2021)

بلغ عدد الموظفين في وزارة العمل لعام 2021 مامجموعه (751) موظف وموظفة، وبنقص ما مجموع (16) موظف وموظفة أي ما نسبته (1.9)% عن عام 2020، ويعود ذلك لعدد من الاعتبارات منها اثر جائحة كورونا وعدم التعيين على الوظائف التي شغرت، وإحالة بعض الموظفين على التقاعد.

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 2021



تشكل 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 مستمر للإستفادة 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 الإستراتيجية، والجداول التالية تبين أبرز ملامح وسمات وخصائص الموظفين والإجراءات الوظيفية المتعلقة بهم .

جدول (2): تطور أعداد موظفي وزارة العمل حسب الجنس للأعوام 2019-2021

السنة			النوع الإجتماعي
2021	2020	2019	
521	531	551	ذكور
230	230	273	اناث
<b>751</b>	<b>761</b>	<b>824</b>	<b>المجموع</b>

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

المجموع	أعداد موظفي الوزارة		الفئة
	إناث	ذكور	
1	0	1	العليا
505	138	367	الأولى
90	57	33	الثانية
127	24	103	الثالثة
6	3	3	عقود شاملة 103
8	3	5	عقود مشاريع
14	5	9	شراء خدمات/ مكافأة شهرية
<b>751</b>	<b>230</b>	<b>521</b>	<b>المجموع</b>

إن انخفاض أعداد الموظفين تأثر بقرارات رئاسة الوزراء بخصوص موضوع إنهاء الخدمات والإحالة على التقاعد لكل موظف ممن أكمل 360 اشترك خاضع للضمان الاجتماعي او (30) سنة خدمة للموظف الخاضع للتقاعد المدني.

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

الإقليم	المحافظة	ذكور	إناث	المجموع
إقليم الوسط	العاصمة	328	154	482
	البلقاء	18	12	30
	مادبا	12	8	20
	الزرقاء	28	10	38
إقليم الشمال	اربد	45	10	55
	المفرق	14	6	20
	عجلون	10	3	13
	جرش	10	3	13
إقليم الجنوب	الركك	26	8	34
	الطفيلة	12	2	14
	العقبة	10	7	17
	معان	8	7	15
المجموع		521	230	751

جدول (6) أعداد شواغر جدول التشكيلات والمنفكين عن العمل موزعين حسب الجنس (2021)

الجنس	شواغر	مجازين بدون راتب	المجموع
ذكور	24	20	44
إناث	13	11	24
المجموع	37	31	68

جدول (7) أعداد الموظفين الذين تم تعديل اوضاعهم موزعين حسب الجنس (2021)

الجنس/نوع المؤهل	ماجستير	بكالوريوس	توجيهي	المجموع
ذكور	2	5	1	8
إناث	1	3	0	4
المجموع	3	8	1	12

جدول (8) أعداد موظفي الوزارة الذين تم ترقيتهم موزعين حسب الجنس ونوع الترفيع لعام (2021)

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

#### مجال الإحلال والتعاقب الوظيفي:

في ضوء التوجهات نحو إتباع نهج وأسلوب الإدارة الحديثة في تطبيق مفهوم الإحلال والتعاقب الوظيفي وتهيئة الصف الثاني والثالث في الوزارة، والذي يهدف إلى تفعيل الإحلال الوظيفي في المديرية بإيجاد الموظف البديل الذي يمكنه أن يحل مكان المدير حال تغيبه عن العمل لأي سبب كان أو شعور الوظيفة، وذلك لتجنب الفراغ الإداري والمخاطر التي قد تنشأ عن ذلك التغيب، بالإضافة إلى ضمان استمرار العملية الإدارية بطريقة سلسة ودون معوقات في حال تغيب الصف الأول، الأمر الذي يتطلب تحديد الأدوار الهامة والرئيسة في عمل الوزارة والتي من شأنها تحديد الأشخاص الذين سيتم إحلالهم مكان الأشخاص الحاليين من خلال تقييم مهاراتهم وخبراتهم العملية في مجال العمل، وعليه ولغايات بدء العمل بتطبيق أحكام المادة (12/ز) من نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 والإستعداد الإستباقي في تهيئة الصف الثاني من القادة والموظفين ممن يتمتعون بالكفايات المناسبة لشغل الوظائف القيادية والإشرافية والحيوية في الوزارة، والمساهمة في الإحتفاظ بهم لتعميق قدرتهم على فهم بيئة العمل في الوزارة والإستجابة للمتطلبات والإرتقاء بأداء الوزارة وضمان إستمرارها بتقديم الخدمات بالشكل المطلوب، الأمر الذي ينعكس إيجابياً

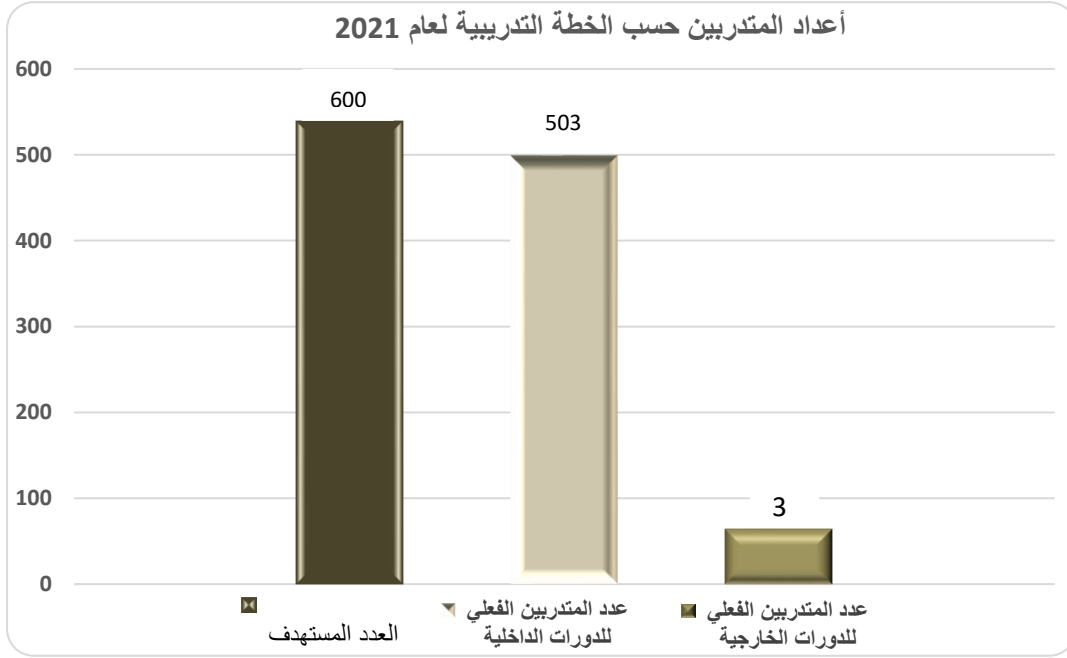
على الخدمات المقدمة للمواطنين بكفاءة وفاعلية وتحقيق أهداف الوزارة الإستراتيجية والإستثمار الأمتل في الموارد البشرية تمت عدة إجراءات لغايات تهيئة الصف الثاني وهي:-

- 1- تم إعداد خطة إحلال وتعاقب وظيفي لغايات تهيئة الصف الثاني.
  - 2- تحديد الوظائف المستهدفة من الإحلال الوظيفي، وهي وظائف (مدير مديرية / رئيس قسم / أي وظيفة تخصصية تحقق هدف رئيسي في الوزارة)، مع الأخذ بعين الإعتبار منهجية وهيكل التخطيط الإحلالي المعمول بهما في الوزارة، على أن يتم العمل على إستهداف وظيفة "مدير مديرية" فقط كمرحلة أولى، بحيث يتم إستكمال باقي الوظائف المستهدفة حسب أهميتها لاحقاً.
  - 3- دراسة بيانات من يشغل الوظائف المستهدفة بالتركيز على شاغلي الوظائف الذين بلغت خدماتهم شروط التقاعد، و الذين تتطلب طبيعة عملهم التغيب والسفر المستمر في مهام رسمية، بالإضافة إلى شاغلي الوظائف التخصصية.
  - 4- تحديد أهم المهام والمسؤوليات الموكلة للموظف الأصيل وما هي المخاطر التي قد تنجم عن التغيب، وما هي الصلاحيات المفوضة.
  - 5- تحديد الموظفين المناسبين للإحلال الوظيفي من خلال البيانات المتعلقة بهم من حيث الخبرات العلمية والعملية والأداء.
  - 6- تحديد أساليب تمكين المرشحين من تدريب وتفويض صلاحيات، والموارد المطلوبة لذلك.
  - 7- تمكين المرشحين بتنفيذ برامج التدريب المطلوبة وتفويضهم الصلاحيات اللازمة إن أمكن تحت إشراف المسؤول المباشر.
- وبناءً عليه تم تفويض صلاحيات المدراء للموظفين الذين تم ترشيحهم بناءً على خطة الإحلال والتعاقب الوظيفي بممارسة صلاحيات المدراء في حال غيابهم أو شغور وظائفهم.

## مجال التدريب ورفع القدرات:

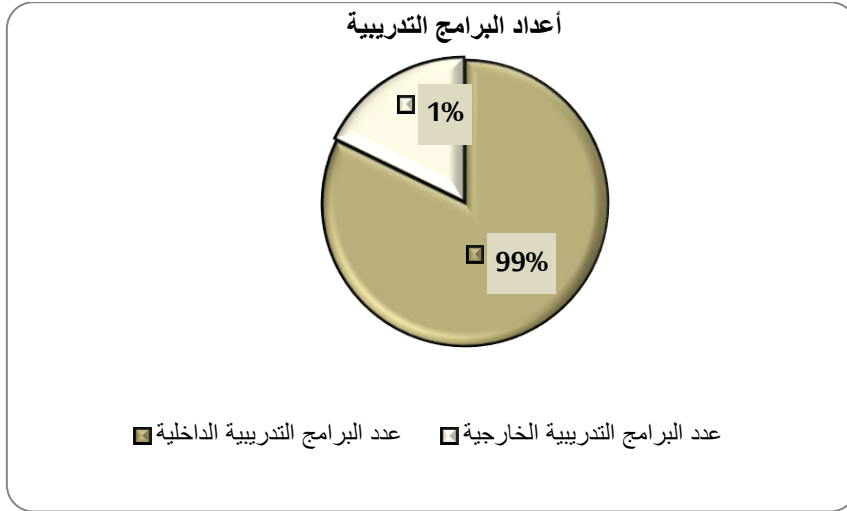
يلاحظ أن نسبة المتدربين نقصت هذه السنة حيث بلغت نسبة المتدربين إلى إجمالي موظفي الوزارة (69%)، وذلك بسبب تأثر العملية التدريبية بآثار جائحة كورونا وتأثر النشاط الاقتصادي الأمر الذي إنعكس سلباً على توفر المخصصات المالية المرصودة للتدريب.

شكل رقم (16): المقارنة حسب أعداد المتدربين المستهدفين



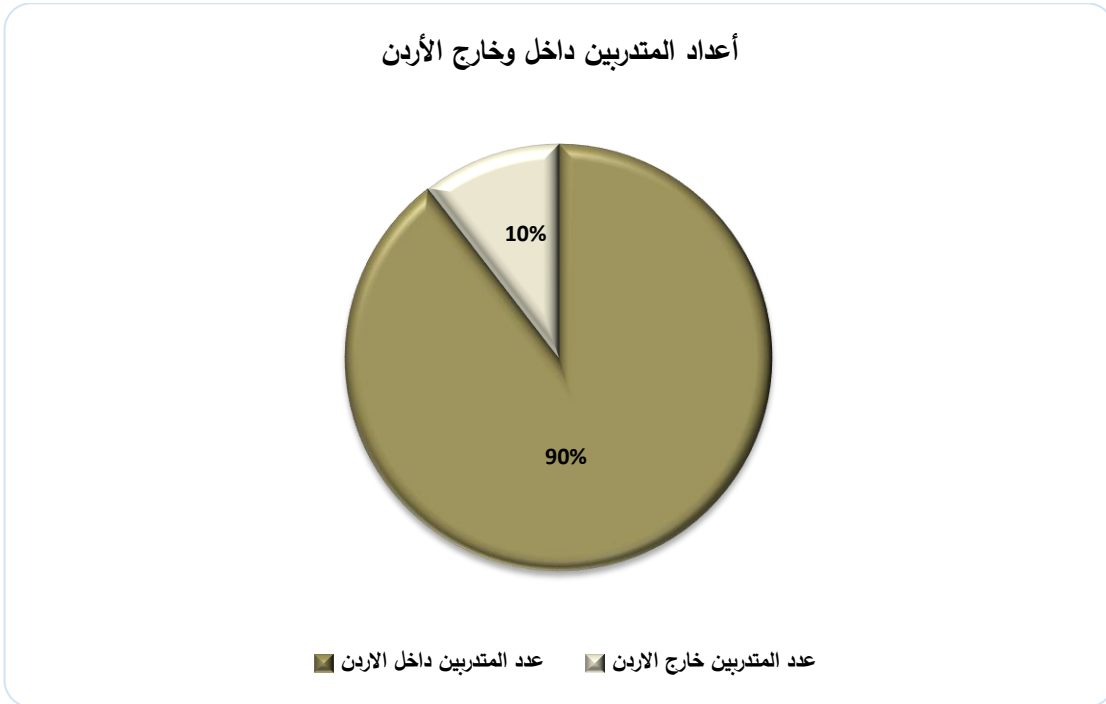
يلاحظ أن النسبة الأكبر من التدريب من نصيب البرامج التدريبية الداخلية ترشيداً للنفقات وذلك بسبب أن معظم الجهات الداعية قلصت ميزانياتها واتجهت نحو البرامج التدريبية الداخلية لذلك هناك نقص في عدد البرامج التدريبية الخارجية، وكذلك تداعيات جائحة كورونا والتي بدورها قلصت فرص التدريب الخارجية.

شكل رقم (17): المقارنة حسب التدريب داخل وخارج الأردن



يلاحظ إنخفاض أعداد المتدربين داخل الأردن وخارجة عن السنوات السابقة، نظراً لأثار جائحة كورونا على الأنشطة بشكل عام الأمر الذي إنعكس على قدرة الوزارة في إجراء دورات تدريبية للموظفين في ظل الظروف الحالية.

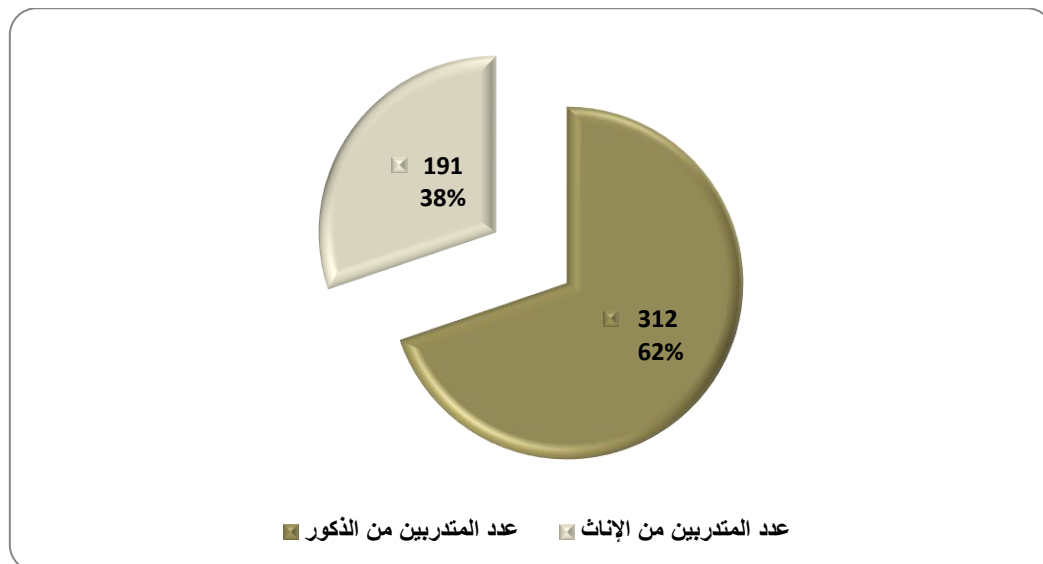
شكل رقم (18): المقارنة حسب عدد المتدربين داخل وخارج الأردن





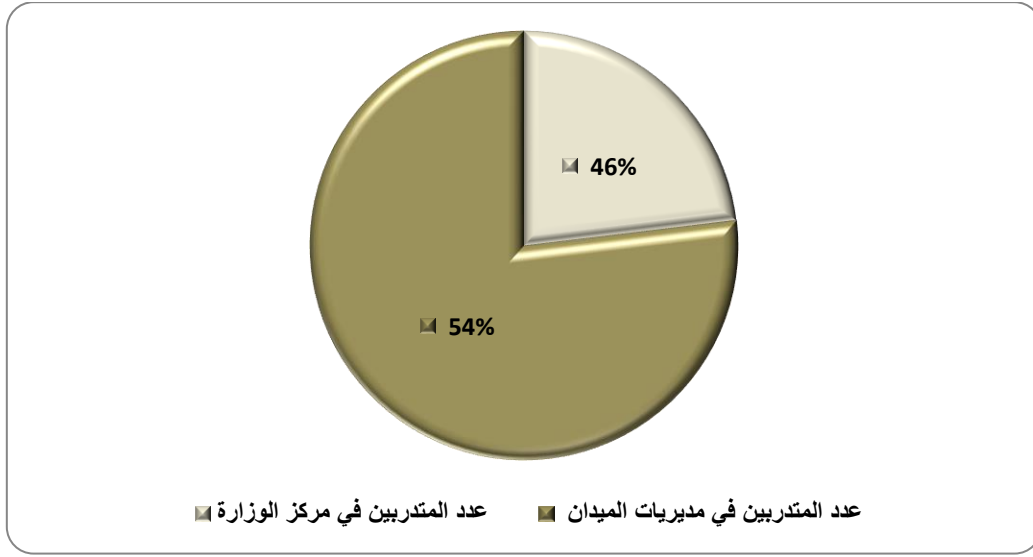
يلاحظ إرتفاع عدد المتدربين من الذكور عن السنوات السابقة مقارنة مع عدد المتدربات الإناث.

شكل رقم (19):المقارنة بين عدد المتدربين حسب النوع الإجتماعي



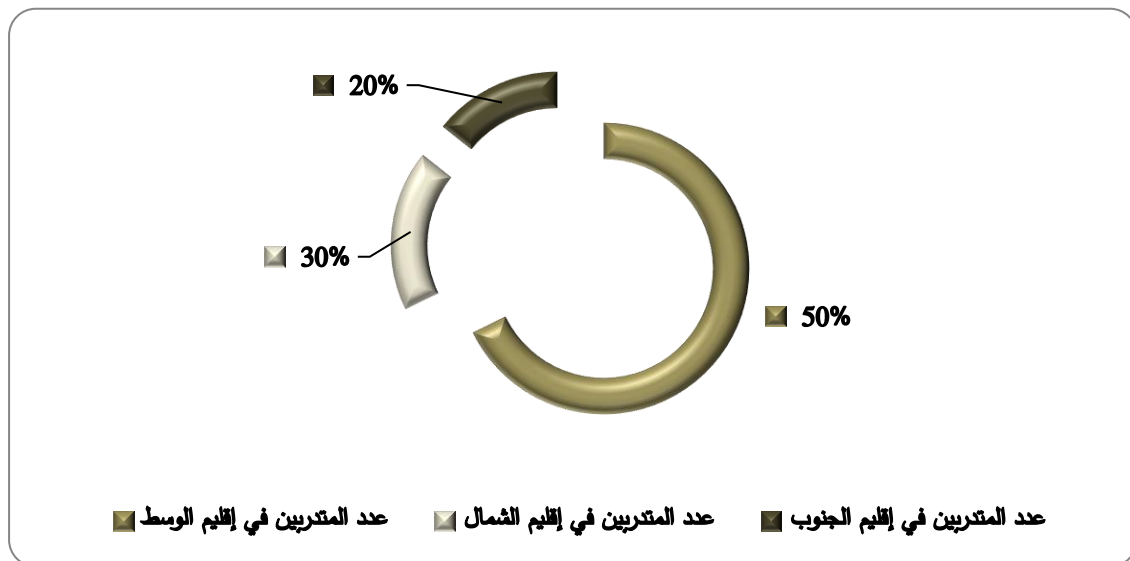
يتبين من الرسم البياني أن أعداد المتدربين من مديريات الميدان في إزدیاد وذلك بسبب إشراك موظفي الميدان في كافة البرامج والدورات التدريبية التي تعقدها الوزارة، حيث يتم تعميم كافة الدورات التدريبية إلى كافة موظفي الوزارة بالإضافة إلى زيادة عدد الموظفين المستهدفين بالتدريب من الميدان في الخطة التدريبية السنوية، 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.

شكل رقم (20):المقارنة بين عدد المتدربين في مركز الوزارة ومديريات الميدان



تم إعداد خطة تدريبية تضمن 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.

شكل رقم (21):المقارنة بين عدد المتدربين حسب الموقع الجغرافي



## المحور الثالث

### 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 ليتم 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 اجراءات التفتيش، بالتحقق من اجراءات 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 (6): إنجازات التفتيش

إحصائيات قسم مكافحة عمل الأطفال		الزيارات التفتيشية	
1087	مجموع عدد حالات عمل الاطفال	76167	عدد الزيارات التفتيشية الاجمالية
433	عدد الإنذارات لأصحاب العمل	45200	عدد المؤسسات التي تم زيارتها
104	عدد المخالفات لاصحاب العمل	1	عدد الحملات التفتيشية الموجهة لقطاعات معينة
إحصائيات قسم مكافحة الإتجار بالبشر		الإجراءات القانونية المتخذة	
43	عدد القضايا بجرم الإتجار بالبشر	1679	الإنذارات حسب المواد القانونية
171	عدد القضايا العمالية	2855	مخالفات متعلقة بالتفتيش سندا لاحكام المادة(12)
71	عدد الضحايا	1441	مخالفات حسب المواد القانونية
89	عدد الجناة	4296	عدد المخالفات الكلي
إحصائيات قسم تفتيش العاملين في المنازل		الشكاوي العمالية	
144	عدد ضحايا الإتجار الذين جرى إيوائهم/دور الإيواء		
214	إجمالي عدد القضايا التي تم التعامل معها	19572	عدد الشكاوي والإستفسارات الواردة
		15739	عدد الشكاوي التي تم تسويتها
439	عدد الشكاوي الواردة الى المديرية	3833	عدد الشكاوي التي لم يتم تسويتها
380	عدد الشكاوي التي تم تسويتها	إحصائيات التفتيش على العمالة غيرالأردنية	
38	عدد المكاتب الى تم توجيه اذنارات بحقها	739	عدد العمال المضبوطين
1306	عدد تقارير رفض العمل لغايات الاستبدال خلال الشهر الاول لقدم العامل	407	عدد العمال الذين صدر بحقهم قرار تسفير
3894	عدد معاملات النقل القانوني للعاملات من صاحب عمل الى صاحب عمل اخر	59	عدد العمال الملغي تسفيرهم
22	عدد الشكاوي التي تم احوالها الى وحدة مكافحة الاتجار بالبشر	39	عدد العمال المخلي سبيلهم والحاصلين على تكفيل
6	عدد التنسيب بالاغلاق	159	عدد العمال الملغي تسفيرهم بدفع الغرامة
228	عدد الشكاوي العالقة خلال الفترة السابقة	0	عدد المؤسسات التي تم اغلاقها
121450	مجموع المبالغ التي تم ارجاعها للمواطنين		
40	عدد المكاتب التي تم زيارتها		

## المحور الرابع

### الصحة والسلامة 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 أو المتصلة به أو التي تقع أثناءه أو بسببه وذلك من خلال الحد من أسباب هذه المخاطر الموجودة في بيئة العمل إلى أقصى حد ممكن، 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 الإنتاجية من حيث الكلفة والعوائد والإنتاجية.

#### دور مديرية السلامة و الصحة المهنية لتحسين ظروف العمل :

- مراجعة وتعديل التشريعات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية بما يتماشى مع التغييرات الإقتصادية و القوانين المستجدة و بمشاركة أطراف العمل الثلاث .
- إطلاق فعاليات الأسبوع الوطني للسلامة والصحة المهنية بشكل سنوي ، مما يعزز بناء ثقافة السلامة و الصحة المهنية في المجتمع .
- إطلاق حملات تفتيشية متخصصة لظروف العمل .
- حل الشكاوى العمالية المتعلقة بظروف العمل و تقديم المشورة لأصحاب العمل والعمال فيما يخص إشتراطات السلامة و الصحة المهنية .
- التحقيق في حوادث العمل وأسبابها و إقتراح الحلول والإجراءات لتفادي تكرارها.
- تعويض إصابات العمل وأمراض المهنة للعمال غير المشمولين بأحكام قانون مؤسسة الضمان الاجتماعي .
- التعاون مع القطاع الخاص لعمل ورش فنية توعوية في مجال السلامة والصحة المهنية.
- إصدار إتمادات فني وأخصائي السلامة والصحة المهنية واللجان والأطباء والمرمضين.

## ملخص إنجازات مديرية السلامة والصحة المهنية :

تقوم مديرية السلامة والصحة المهنية بوضع الخطط التفتيشية المتعلقة بإشترطات السلامة والصحة المهنية بناءً على بيانات المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي وتقاريرها السنوية التحليلية والإحصائية وعدد الإصابات علمًا أننا بصدد إعداد تصنيف للمنشآت حسب الخطورة كما تم إستحداث قسم الاعتمادات على الهيكل التنظيمي الجديد للمديرية وكانت إنجازات مفتشي السلامة والصحة المهنية على النحو التالي:

جدول (7) : مديرية السلامة والصحة المهنية ملخص إنجازات خلال 2021

14261	عدد الزيارات التفتيشية المتخصصة بالسلامة	الزيارات التفتيشية
2906	نصح وإرشاد	
710	إنذار	
795	تحرير ضبط	
108	زيارات اللجان المشتركة	
130	طبيب	الإعتمادات
81	ممرض	
284	مشرف سلامة وصحة مهنية	
91	لجنة سلامة وصحة مهنية	
1474	موافقة على الإلتحاق بدورة مشرفين	
3	تعويض إصابة عمل	
27	تحقيق حوادث عمل	
754	شكاوي سلامة وصحة مهنية	

### • جائحة كورونا:

إتخذت وزارة العمل حزمة من الإجراءات للتعامل مع جائحة كورونا على المستويين الخارجي والداخلي. المستوى الخارجي الذي سعت من خلاله الوزارة إلى تهيئة بيئة عمل صحية مقاومة لإنتشار الفيروس في مختلف القطاعات وعلى المستوى الداخلي لمنع تفشي فايروس كورونا بين موظفي الوزارة.

طورت المديرية الآلية التي يتم من خلالها إستقبال المراجعين للتقليل من إحتتمالية إرتفاع نسب الإصابة نتيجة الإختلاط المباشر، حيث تم تخصيص بريد إلكتروني لقسم إتمادات السلامة والصحة المهنية يتم من خلاله إستقبال كافة معاملات إتماد كوادر السلامة والصحة المهنية في منشآت العمل وتدقيقها والرد عليها قبل أن يتم إشعار متلقي الخدمة بضرورة مراجعة المديرية بموعد معين لإستكمال عملية الإتماد بطريقة تضمن توفير أقل فرصة للإختلاط المباشر وإتمام العملية بسهولة ويسر .

#### • إطلاق برنامج توكيد

تم إطلاق برنامج توكيد الحكومي في مطلع العام 2021 الذي يهدف إلى مساعدة المنشآت على الإلتزام بإجراءات الوقاية من فايروس كورونا من خلال توفير ضباط وقاية صحية يتم تدريبهم وتأهيلهم لهذه الغاية، حيث تم إعداد المادة التدريبية الخاصة ببرنامج توكيد من قبل مفتشي السلامة والصحة المهنية في المديرية وتضمنت أوامر الدفاع ذات العلاقة وبروتوكولات إجراءات العمل والتدابير الوقائية لمنع إنتشار فيروس كورونا، وقوائم التقعد لمراقب الوقاية الصحية ومشرف الوقاية الصحية والوصف الوظيفي لهم ، ويهدف التدريب تزويد المشاركين بالمعلومات النظرية والعملية حول المبادئ الأساسية والإرشادية والطرق اللازمة للوقاية والحد من إنتشار فيروس كورونا في بيئة العمل.

لغايات التدريب ضمن البرنامج، تم تكليف 26 مفتش عمل وسلامة وصحة مهنية لتدريب الملحقين ببرنامج توكيد بالتنسيق مع المؤسسة العامة للتدريب المهني وتم عقد ثلاث دورات تدريبية في مراكز التدريب المهني الموزعة في المملكة، وقد إستناد من الدورة الأولى 305 مفتش، والدورة الثانية 594 مفتش والدورة الثالثة 1741مفتش على مرحلتين.

#### • بروتوكولات إجراءات العمل والتدابير الوقائية لمنع إنتشار عدوى فيروس كورونا

تماشياً مع الخطة الحكومية الموضوعة للوصول إلى صيف آمن وفتح القطاعات بشكل تدريجي ابتداءً من تاريخ 2021/06/01م، عملت مديرية السلامة والصحة المهنية في مركز الوزارة بالتعاون مع وزارة الصناعة والتجارة والتموين ووزارة الصحة والجهات الرقابية الأخرى على إصدار عدد من البروتوكولات لإجراءات العمل والتدابير

الوقائية لمنع إنتشار عدوى فيروس كورونا، وتمت مراجعتها وتحديثها بما يتماشى مع أوامر الدفاع و البلاغات الصادرة بموجبها، وهي:

- بروتوكول رقم (1): إجراءات العمل والتدابير الوقائية لمنع إنتشار عدوى فيروس كورونا في المراكز الرياضية والأكاديميات الرياضية ومراكز اللياقة البدنية.
- بروتوكول رقم (2): إجراءات العمل والتدابير الوقائية لمنع إنتشار عدوى فيروس كورونا في المسابح في المجمعات السكنية والمسابح العامة والمسابح الداخلية في داخل المنشآت الفندقية.
- بروتوكول رقم (5): إجراءات العمل والتدابير الوقائية لمنع إنتشار عدوى فيروس كورونا في مدن الألعاب والأماكن الترفيهية ومراكز الألعاب الكهربائية والإلكترونية.
- بروتوكول رقم (7): إجراءات العمل والتدابير الوقائية لمنع إنتشار عدوى فيروس كورونا في المراكز الثقافية.
- بروتوكول رقم (10): إجراءات العمل والتدابير الوقائية لمنع إنتشار عدوى فيروس كورونا في دور السينما.
- بروتوكول رقم (11): إجراءات العمل والتدابير الوقائية لمنع إنتشار عدوى فيروس كورونا في أكاديميات ومراكز التدريب المهني والتقني.
- بروتوكول رقم (12): إجراءات العمل والتدابير الوقائية لمنع إنتشار عدوى فيروس كورونا في الحمامات التركية والشرقية.
- بروتوكول رقم (13): إجراءات العمل والتدابير الوقائية لمنع إنتشار عدوى فيروس كورونا في الأندية الرياضية.
- بروتوكول رقم (14): إجراءات العمل والتدابير الوقائية لمنع إنتشار عدوى فيروس كورونا في مراكز البلياردو والسنوكر الترويحية الرياضية.
- بروتوكول رقم (15): إجراءات العمل والتدابير الوقائية لمنع إنتشار عدوى فيروس كورونا في المنشآت المصروح لها بتقديم الأرجيلة.
- بروتوكول رقم (16): إجراءات العمل والتدابير الوقائية لمنع إنتشار عدوى فيروس كورونا في صالات الأفراح ومنشآت تنظيم وإقامة الحفلات وقاعات الحفلات داخل المنشآت الفندقية.



- بروتوكول رقم (17): إجراءات العمل والتدابير الوقائية لمنع إنتشار عدوى فيروس كورونا في الملاعب والصالات الرياضية.
- بروتوكول رقم (18): إجراءات العمل والتدابير الوقائية لمنع إنتشار عدوى فيروس كورونا في منشآت إقامة وتنظيم المهرجانات والمؤتمرات والمعارض.
- بروتوكول رقم (19): إجراءات العمل والتدابير الوقائية لمنع إنتشار عدوى فيروس كورونا في المسارح.
- بروتوكول رقم (20): إجراءات العمل والتدابير الوقائية لمنع إنتشار عدوى فيروس كورونا في إنتخابات النقابات والجمعيات والإتحادات.
- 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 سوقا لعمل 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.

حيث تم التعاون مع منظمة العمل الدولية بهذا الخصوص و لتوفير الدعم الفني اللازم لتعديل التشريعات حيث تم العمل على تشكيل فريق من مفتشي السلامة والصحة المهنية من أصحاب الخبرة لوضع مسودة لتعديل الأنظمة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية ، وتم إعداد مسودة لتعديل كل من الأنظمة 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 والماكينات الصناعية.
- إعداد وإصدار تشريعات في السلامة والصحة المهنية:

تم اعداد واصدار تعليمات شروط وتدابير السلامة والصحة المهنية في مواقع العمل الزراعي لسنة 2021 صادرة بمقتضى أحكام المادتين (11) و (17) من نظام عمال الزراعة رقم (19) لسنة 2021.

قانون الرقابة والتفتيش على الأنشطة الاقتصادية:

لغايات إنفاذ قانون الرقابة والتفتيش على الأنشطة الاقتصادية والأنظمة الصادرة بمقتضاه تم إعداد وإصدار التعليمات اللازمة حسب أنظمة قانون الرقابة والتفتيش من قبل فريق في الوزارة تم تشكيله لهذه الغاية وعلى النحو التالي:

✓ تعليمات إجراءات التفتيش على الأنشطة الاقتصادية من قبل مفتشي وزارة العمل لسنة 2021 .

✓ تعليمات شروط و إجراءات الاعتراض على قرارات و إجراءات تفتيش وزارة العمل لسنة 2021.

✓ تعليمات شروط ومؤهلات والتصنيف الفني لمفتشي وزارة العمل لسنة 2021.

ويجري العمل على إعداد مسودات القرارات الواجب إصدارها حسب التعليمات الصادرة مثل قرار الخاص بأسس تقييم المفتشين وتدريبهم بالإضافة الى إعداد دليل إجراءات التفتيش .

• التعاون مع منظمة العمل الدولية ILO:

تنفيذا لمذكرة التفاهم المبرمة بين الوزارة ومنظمة العمل الدولية ، يشارك عدد من مفتشي السلامة والصحة المهنية ضمن البرنامج التدريبي المبني على تبادل الخبرات والزيارات المشتركة ضمن مشروع أفضل ، بالإضافة الى عضوية عدد منهم في لجنة الشراكة الأردنية الأوربية المتعلقة بتبسيط قواعد المنشأ للمصانع الأردنية للتصدير الى الإتحاد الأوروبي .

• التعاون مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي GIZ:

في إطار التعاون مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي ، ومن خلال برامجهم التي تهدف الى تمكين الموظفين ورفع كفاءتهم بما يحسن جودة العمل، تم العمل مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي في المجالات التالية:

- العمل على نشاطات تساهم في تحقيق أهداف المديرية، مثل عقد ورش عمل تدريبية تستهدف مشرفي السلامة و الصحة المهنية في القطاع الخاص.
- العمل على إعداد أدلة متخصصة بالسلامة والصحة المهنية تضمنت دليل تقييم المخاطر في قطاعي الصناعات البلاستيكية والصناعات الكيماوية.

- الأسبوع الوطني للسلامة والصحة المهنية:

ضمن فعاليات أسبوع السلامة والصحة المهنية، تم إطلاق حملة توعوية للتشجيع على تلقي لقاح كورونا من خلال توزيع بوسترات مطبوعة بست لغات مختلفة بالتعاون مع منظمة العمل الدولية. كما تضمنت الفعاليات عقد ندوة بعنوان "دور وزارة العمل في مواجهة جائحة كورونا" في حرم جامعة الشرق الأوسط بمشاركة متحدثين رئيسيين من مديرية السلامة والصحة المهنية.

- المشاركة في المنتدى الأردني الدولي الثاني للسلامة والصحة المهنية / نقابة المهندسين الأردنيين :

تم حضور المنتدى الأردني الدولي الثاني للسلامة والصحة المهنية من قبل مدير مديرية السلامة والصحة المهنية مندوبا عن معالي الوزير، راعي المنتدى، وتم إلقاء كلمة حول أهمية السلامة والصحة المهنية ودور وزارة العمل في هذا المجال .

- التعاون مع المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي :

بناء على مذكرة التفاهم الموقعة بين الوزارة والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تم عقد جلسة نقاشية حول قانون الضمان الاجتماعي وآليات إحتساب إصابات العمل، وبحضور مفتشي السلامة والصحة المهنية من مختلف المديريات ، بهدف مناقشة آليات إحتساب إصابات العمل والتعويض الناتج عن الإصابة وتوضيح دور المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في هذا المجال.

## 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 بإتخاذ الإجراءات اللازمة لذلك بالتعاون مع الجهات الحكومية الأخرى.

وتتمثل الإنجازات في مجال الرقابة الداخلية بما يلي:

- القيام بتنفيذ (92) زيارة ميدانية للمديريات للعام 2021 حيث نجم عنها:
  - أ- تدقيق معاملات الإستخدام والإستخدام من خلال انتقاء عينات عشوائية تمثلت بتدقيق (2580) معاملة .
  - ب- جرد سجلات اللوازم والعهددة ومطابقة الأرصدة الدفترية بالأرصدة الفعلية.
  - ت- جرد السلف على حاملها وعددها (26) سلفة.
- الرد على الجهات الرقابية الخارجية :
  - أ- متابعة وتصويب الملاحظات الواردة في الكتب الرقابية والإستيضاحات الواردة من ديوان المحاسبة.
  - ب- متابعة وتصويب الملاحظات الواردة في تقارير (لجان التفتيش) والرد عليها.
  - ت- متابعة وتصويب الملاحظات الواردة في الكتب الواردة من مجلس هيئة النزاهة ومكافحة الفساد والرد عليها.
- تحويل بعض الملفات التي تبين فيها شبهة فساد الى الجهات المختصة لإستكمال إجراءات التحقيق وإجراء المقتضى القانوني بحق المدان إن وجد.
- التدقيق على خطط المشاريع ومطابقتها مع الإنجاز الفعلي .
- التدقيق على خطط المديريات ومطابقتها من خلال الإنجاز الفعلي.
- تتبع أرصدة المستودعات ومطابقتها للواقع من خلال نظام GIMCS.
- بلغ عدد الشكاوى المقدمة للوحدة خلال العام (48) شكوى، وقد تم التعامل معها جميعها حسب الأصول.
- المشاركة في (84) لجنة (دائمة و مؤقتة) وتدقيق التقارير المرتبطة بها.

- تدقيق حوالي (2965) مستند صرف من نفقات وأمانات ومشاريع.
- تدقيق الكفالات المالية الخاصة بالموظفين.
- تدقيق الكفالات البنكية المقدمة من قبل أصحاب العمل ومكاتب إستقدام العاملين بالمنازل ومكاتب التشغيل الخاصة.
- تدقيق الخلاصات الشهرية والإرساليات المالية للعام 2021.
- تتبع المركبات من خلال نظام إدارة المركبات الحكومية ومعالجة المخالفات.

## المحور السادس

### 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 كما لها 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 يتم تقديم خدمات التشغيل والإرشاد والتوجيه المهني للباحثين عن العمل ومساعدة أصحاب العمل بتأمين إحتياجاتهم من العمالة الأردنية، ويتم العمل على تطوير المنصة الإلكترونية للتشغيل لتشمل أكبر عدد ممكن من المستفيدين من خدماتها.

وتتمثل أهم الإنجازات في مجال التشغيل:

#### • تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة:

- تنفيذ زيارات ميدانية لكافة مديريات المملكة في الميدان للتحقق من أماكن تقديم الخدمة ومدى ملائمتها للأشخاص ذوي الإعاقة، والتنسيق مع ضباط إرتباط تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة لتنفيذ الترتيبات اللازمة.
- تنفيذ زيارات ميدانية للعديد من الشركات والمؤسسات والتشبيك معهم لتوفير فرص عمل للأشخاص ذوي الإعاقة.
- توقيع إتفاقية تعاون بين وزارة العمل ومنظمة الإنسانية والدمج (هاندي كاب) حول قضايا الإعاقة بحيث شملت على: -
- تدريب موظفي منظمة هاندي كاب على خدمة مدرب العمل.

- تدريب (120) شخص من ذوي الإعاقة.
- تشغيل (50) شخص من ذوي الإعاقة.
- عقد جلسات توعوية تستهدف أصحاب العمل لرفع سوية الوعي حول قضايا الإعاقة .
- عقد دورة تدريب مدرب عمل للممثلين عن منظمة حركة الى السلام ولمدة أسبوع لتنفيذ بنود المشروع الخاص بتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة والذي سيتم تنفيذه بالشراكة مع وزارة العمل.
- المشاركة في الإحتفال باليوم العالمي لذوي الإعاقة البصرية الذي صادف (10/15) من كل عام من خلال المشاركة في جلسة توعوية بالتعاون مع المركز السعودي للكفيفات، وعقد لقاء مع الملئقى الثقافى للمكفوفين.
- إصدار نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في ديوان التشريع والرأي.
- العمل على إعداد التعليمات الخاصة بالبرامج التدريبية الممكنة للأشخاص ذوي الإعاقة
- تدريب حول تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة على المنصة الوطنية للتشغيل سجل حيث تم إستهداف الهيئة الهاشمية للمصابين العسكريين وبلغ عدد المتدربين (13) متدرب.
- تضمين نسبة 4% لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في كافة الاتفاقيات التي تم توقيعها في مديرية التشغيل.
- المتابعة مع لجنة تكافؤ الفرص في المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة حول الشكاوى المقدمة للجنة المتعلقة بالتمييز ضد الإعاقة.
- إعداد أربع نشرات توعوية حول قضايا الإعاقة، وتعميمها على موظفي الوزارة، ومؤسسات المجتمع المدني لرفع الوعي حول قضايا الإعاقة.
- المساهمة في تحديث قاعدة البيانات بشكل دوري من حيث (الباحثين عن عمل، والمشتغلين من أشخاص ذوي الإعاقة والشركات) من خلال تشجيع الباحثين وأصحاب العمل للدخول والتسجيل على المنصة الوطنية للتشغيل "سجل"
- بلغ عددالمشتغلين من الأشخاص ذوي الإعاقة (201) مشتغل .
- في مجال التعاون مع مديرية التفتيش بما يخص الاشخاص ذوي الإعاقة فقد تم التفتيشعلى مؤسسات القطاع الخاص للتأكد من تحقيق المادة 13 من قانون العمل، وكذلك التوعية

القانونية لأصحاب العمل والباحثين عن عمل، بالإضافة إلى إستقبال الشكاوى التي ترد من الأشخاص ذوي الإعاقة.

- بلغ عدد المؤسسات التي تم إتخاذ إجراء بحقها (20) إنذار.

جدول رقم (8) انجازات مديرية التشغيل فيما يخص التفتيش على قضايا الاعاقة

العدد	البند
641	عدد المؤسسات التي تم التفتيش عليها
233	عدد المؤسسات الملتزمة في المادة (13)
28	عدد المؤسسات المخالفة
380	عدد المؤسسات التي لا ينطبق عليها

#### • خدمات التشغيل

##### أ. مكاتب التشغيل الخاصة :

- متابعة عدد من الشكاوي المتعلقة بممارسة أعمال الوساطة بالتشغيل بالتنسيق مع مديرية التفتيش.
- ترخيص (2) شركات تشغيل خاصة
- إلغاء ترخيص (2) شركات تشغيل خاصة.
- تجديد كفالة (54) مكتب و (1) مكاتب لم تقم بتجديد الكفالة .
- تشغيل (598) عن طريق المكاتب الخاصة.
- المكاتب التي خفضت كفالتها بموجب البند الخامس من البلاغ رقم 7 الصادر بالإستناد لاحكام أمر الدفاع رقم 6 لسنة 2020 والمتضمن منح صلاحية لوزير العمل بالموافقة على تخفيض الكفالة البنكية بما لايزيد عن 50% من قيمة الكفالة الأصلية (27) مكتب.
- بلغ عدد المشتغلين على المنحة القطرية من تاريخ 2018/6/26 ولغاية 2021/12/12 (8702) مشتغل.

##### ب. التشغيل :

- تنظيم العديد من الأنشطة والفعاليات والتي تهدف إلى زيادة أعداد المشتغلين من الباحثين عن العمل وربطهم بفرص العمل المختلفة غطت كافة أنحاء المملكة ومن أهمها :



- توقيع (50) إتفاقية لتشغيل الأردنيين بلغ عدد فرص العمل فيها (11462) فرصة عمل.
- تحويل الباحثين عن العمل وربطهم بمشاريع الإعمار التي توفرها مشاريع الإعمار في المحافظات عملاً بأحكام نظام إلزامية تشغيل العمالة الأردنية من أبناء المحافظة في مشاريع الإعمار المنفذة فيها رقم (131) لسنة 2016 بالتعاون مع اللجنة المشكلة في محافظات المملكة لهذه الغاية .
- تدريب الشركات على المنصة الوطنية للتشغيل سجل حيث تم عقد 39 ورشة تدريبية لأصحاب العمل للتعريف عن المنصة وإعلان فرص العمل التي يوفرها القطاع الخاص على المنصة .
- بلغ عدد المشتغلين لعام 2021 ما يساوي (20050) مشتغل.

### ج. قسم الإرشاد :

- تم تنظيم العديد من الأنشطة والفعاليات أهم هذه الأنشطة موزعة على النحو التالي :
- جدول رقم (9) أهم أنشطة مديرية التشغيل لعام 2021

العدد	النشاط
22	الأيام الوظيفية في المحافظات.
150	المقابلات الوظيفية في المحافظات.
58	ورش عمل بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني.
39	ورش عمل موجهة لأصحاب العمل بالتعاون مع غرف الصناعة والتجارة.
1165	جلسات الإرشاد المهني للباحثين عن العمل في مكاتب المديریات.
609	جلسات الارشاد المهني المتخصصة (معمق).
50	توقيع إتفاقيات تشغيل.
13	ورش تدريبية لأصحاب العمل على المنصة الوطنية للتشغيل سجل
4	نشرات توعوية في مجال تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

- كما تم تنفيذ العديد من خدمات الإرشاد والتوجيه حيث تم عقد ورشة عمل متابعة أنشطة الإرشاد الوظيفي لمشروع تعزيز المشورة المهنية للشباب - مديريات التشغيل المستهدفة (إربد، سحاب، عمان الأولى، العقبة، الزرقاء) و مكاتب الإرشاد الوظيفي في الجامعات المستهدفة (جامعة الحسين بن طلال، جامعة البلقاء التطبيقية بفرعي عمان والعقبة، جامعة البتراء، الجامعة الألمانية، جامعة العلوم والتكنولوجيا) صندوق الملك عبد الله الثاني والجامعة المصرية اليابانية/ جمهورية مصر.
- اطلاق إختبار الميول المهنية على شكل لعبة للإرشاد المهني لطلبة المدارس والجامعات والباحثين عن عمل ( مشروع تعزيز المشورة المهنية للشباب )
- تدريب الموظفين بشكل دوري على مختلف الخدمات المتعلقة بالإرشاد المهني لتقديم أفضل الخدمات للباحث عن العمل أو صاحب العمل .

## المحور السابع

### الفروع الإنتاجية

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 ، وزارة التخطيط والتعاون الدولي ، والديوان الملكي الهاشمي. حيث بلغ عدد المشتغلين (3000) مشتغل/مشتغلة في هذه الفروع خلال عام 2021.

جدول رقم (10) ملخص أهم إنجازات الفروع الإنتاجية للعام 2021:

العدد	الإنجاز
5	عدد الاتفاقيات التي تم توقيعها مع المستثمرين لإقامة فروع / وحدات إنتاجية.
4	عدد الفروع التي باشرت العمل خلال عام 2021 بهدف توفير (1100) فرصة عمل (شركة المقام للألبسة/ دير علا، شركة اطنطا للألبسة/ الشونة الجنوبية، شركة حماه البيئية لإعادة التدوير/ الحسينية، شركة حياة الطفل لصناعة المنتجات الصحية/ الرصيفة)
1	عدد الفروع الإنتاجية قيد الإنشاء خلال عام 2021 والتي تهدف لتوفير (250) فرصة عمل.
15	تنفيذ لقاءات تعريفية واعلامية وورش عمل لجذب مستثمرين وتعريفهم بالحوافز والمزايا المقدمة من قبل وزارة العمل في حال إنشاء فروع / وحدات انتاجية.
72	تنفيذ زيارات ميدانية لمتابعة الفروع / الوحدات الإنتاجية القائمة وقيد الإنشاء والبالغ عددها (33).
22	المشاركة باجتماعات اللجنة الفنية ولجنة العطاءات الخاصة المعنية بمتابعة إنشاء الفروع الإنتاجية.

## المحور الثامن

### 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 المديرية والتنسيق مع المنظمات العربية والدولية لتبادل المعارف والخبرات في سياسات تمكين المرأة في مختلف المجالات. كما وتعمل على تحسين بيئة العمل وظروفه للمرأة العاملة من خلال مراجعة وتحديث التشريعات ذات العلاقة بالتعاون مع أطراف الإنتاج ومنظمات المجتمع المدني. وتشرف الوزارة على تنفيذ مشاريع موجهة للمرأة في المناطق ذات نسب الفقر والبطالة العالية.

#### وتتمثل الإنجازات في مجال المرأة بما يلي:

- المشاركة في مراجعة وتدقيق الإستراتيجية الوطنية للحماية من العنف والتحرش في عالم العمل.
- المشاركة في الاجتماعات الخاصة بتطوير آليات وطنية لمواجهة العنف والتحرش في عالم العمل.
- المشاركة في البرنامج التدريبي "القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، تعرف على إطار العمل، وامتلك المبادئ وابدأ في عملية التغيير".
- مراجعة دراسة حول "حقوق مساعدي الصيادلة" تم إعدادها من قبل اللجنة الوطنية للإنصاف في الأجور.
- المشاركة في تطوير لوحة معلومات / بيانات من شأنها توحيد الجهود المتعلقة بجمع البيانات داخل الوزارات والمؤسسات المعنية وربطها باللجنة الوزارية لتمكين المرأة من أجل إعداد تقارير تفيد صانعي القرار بحالة النوع الاجتماعي في مختلف القطاعات.
- البدء بمأسسة النوع الاجتماعي في وزارة العمل والذي تمثل بالآتي:
  - وضع الشروط المرجعية لفريق دمج النوع الاجتماعي.
  - تشكيل فريق دمج النوع الاجتماعي.
  - وضع خطة عمل لمأسسة النوع الاجتماعي في وزارة العمل، والتي حددت الأهداف الرئيسية لعمل الفريق.

- عقد ورشة عمل لمناقشة خطة عمل مأسسة النوع الاجتماعي بدعم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة.
- عقد ورشة تدريبية تمهيدية لفريق دمج النوع الاجتماعي للتعريف بمفهوم النوع الاجتماعي وأهمية دمج النوع الاجتماعي في الوزارة وإعداد سياسة لدمج النوع الاجتماعي.
- المشاركة في إعداد تقرير حول واقع إدماج النوع الاجتماعي من منظور مؤسسي، حيث تمت المشاركة في تصميم الاستبيان الخاص بالتحليل، توزيع الاستبيان، مراجعة التقرير وتدقيقه وإعطاء الملاحظات حوله.
- إعداد مسودة سياسة لدمج النوع الاجتماعي في وزارة العمل .
- عقد ورشة تدريبية لفريق دمج النوع الاجتماعي للتعريف بمفهوم النوع الاجتماعي وأهمية دمج النوع الاجتماعي في الوزارة ومناقشة المسودة الأولى لسياسة دمج النوع الاجتماعي.
- مراجعة الأنظمة الداخلية الخاصة بالشركات من منظور النوع الاجتماعي من ناحية قانونية.
- المشاركة في دورة تدريبية لعدد من مدراء وموظفي الوزارة وعدد من الموظفين في مجال الموازنات المستجيبة للنوع الاجتماعي.
- تشكيل فريق دمج النوع الاجتماعي في موازنة الوزارة.
- المشاركة في دورة تدريبية حول النوع الاجتماعي والإقتصاد.
- المشاركة ضمن فريق عمل إعداد خطة حكومية لمواجهة أنماط العنف الموجه ضد النوع الاجتماعي.
- المشاركة في أعمال برنامج تمكين المرأة في المشرق الممول من البنك الدولي: حيث تم تقييم القطاعات الواعدة لتشغيل النساء في الفروع الإنتاجية من أجل خلق فرص عمل للنساء في المحافظات وذلك بناء على تجربة مصانع الستالايت في قطاع الأنسجة والملابس، وتم إختيار قطاعين واعدنين هما (قطاع تكنولوجيا المعلومات وقطاع الأغذية والمشروبات).

- دعم فرص زياده مشاركة المرأة في سوق العمل: التنسيق مع الجهات ذات العلاقة على تنفيذ وتفعيل البرامج والخطط وتطبيق السياسات والتشريعات اللازمة لتحسين بيئة العمل وظروفه للمرأة العاملة .
  - إصدار تعليمات بدائل الحضانات.
  - المشاركة في جلسات العمل لوضع النموذج التنظيمي الجديد في مشروع إصلاح منظومة ترخيص الحضانات.
  - المشاركة والتنسيق مع وحدة الحكومة الشفافة / وزارة التخطيط لإعداد مؤشرات للإلتزام بمأسسة النوع الإجتماعي في وزارة العمل عامة والخاصة بعمل المرأة.
  - المشاركة في دراسة العرض والطلب - خدمات رعاية الأطفال -الأردن برنامج المشرق لتمكين المرأة (2019-2024).
  - الإشراف على مشاريع ممولة تهدف الي تمكين المرأة،( مؤسسة الإقتصاد النسوي ومؤسسة صداقة).
- التوعية والتثقيف وتقديم الاستشارات في مجال عمل المرأة والنوع الاجتماعي:
  - البدء بالتنسيق مع منظمة العمل الدولية لإعداد حملة توعية بقانون العمل والضمان الإجتماعي.
  - الرد على إستفسارات المتعلقة بقضايا المرأة سواء من المشاركين في المؤتمرات او الشركاء المنظمين.
  - تنفيذ 3 ورشات توعية لأصحاب العمل لشرح تفصيلات المادة 72 الخاصة بالحضانات المؤسسية وبالشراكة مع مؤسسة صداقة.
  - المشاركة في الملتقى الوطني لتعزيز تشغيل النساء والشباب في الأردن.
  - تنفيذ محاضرة توعويه في جامعة آل البيت بقانون العمل بشكل عام وحقوق المرأة بشكل خاص.
  - المشاركة في الحلقة الحوارية بعنوان "حصاد 2021 في دعم وإدماج النساء في سوق العمل" مع معهد تضامن.
  - المشاركة في ورشة مع معهد تضامن بعنوان "الحقوق العمالية من منظور النوع الإجتماعي وتأثير جائحة كورونا على المشاركة الإقتصادية للنساء".

- تقديم هدايا رمزية للموظفات من باب التكريم في يوم المرأة بتمويل من مشروع EPP.
- مشاركة 3 موظفين من الوزارة في تدريب برنامج تكامل وحضور 100 ساعة تدريبية في الدورة الخاصة بعنوان "تدريب المدربين حول النوع الاجتماعي".

## المحور التاسع 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 وأصحاب العمل ومتابعة الإجراءات الدستورية والقانونية اللازمة لإصدارها 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 وإعداد 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، إعداد الردود على التقارير الدولية والاقليمية والمحلية.

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

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

- المشاركة في إعداد أوامر الدفاع والبلاغات الصادرة بموجبه الخاصة بعمل الوزارة.

- إصدار نظام عمال الزراعة رقم (19) لسنة 2021.

- إصدار نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (35) لسنة 2021.

- إصدار تعليمات إجراءات التفتيش على النشاط الزراعي لسنة 2021.



- إصدار تعليمات شروط وتدابير السلامة والصحة المهنية في مواقع العمل الزراعي لسنة 2021.
- إصدار تعليمات شروط ومؤهلات والتصنيف الفني لمفتشي وزارة العمل لسنة 2021.
- إصدار تعليمات شروط وتعليمات وإجراءات الاعتراض على قرارات وإجراءات تفتيش وزارة العمل لسنة 2021.
- إصدار تعليمات إجراءات التفتيش على الأنشطة الاقتصادية من قبل مفتشي وزارة العمل لسنة 2021.
- إصدار تعليمات وثيقة الخاصة بالعاملين في المنازل من غير الأردنيين لسنة 2021.
- إصدار تعليمات بدائل الحضانات المؤسسية لسنة 2021.
- إصدار قرار خاص بإعتماد المرجع الطبي لسنة 2021.
- إعداد مشاريع لأنظمة السلامة والصحة المهنية.
- إعداد مشروع نظام العمل المرن.
- إعداد مسودة تعليمات ترخيص العربات الصغيرة مع أمانة عمان الكبرى والبلديات بالمشاركة ضمن لجنة مشكلة من الوزارات ذات العلاقة.

#### ثانياً:- معايير العمل الدولية

- إعداد الرد على الإتفاقيات التالية:
  - إتفاقية رقم (135) لسنة 1971 والخاصة بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات.
  - إتفاقية رقم (144) لسنة 1976 والخاصة بشأن المشاورات الثلاثية.
  - إتفاقية رقم (122) لسنة 1964 والخاصة بشأن سياسة العمالة.
  - إتفاقية العمل البحري لسنة 2006.
- دراسة إتفاقية العمل البحري (MLC) لإضافة تعديلات المناسبة لتعزيز حقوق البحارة والعاملين على متن السفن وتصنيف العمال البحريين كعمال رئيسيين.
- المشاركة في مؤتمر العمل الدولي.
- المشاركة في مؤتمر العربي .

## ثالثاً: - معايير العمل العربية

### إعداد الرد على الإتفاقيات التالية

- إتفاقية رقم (17) لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.
- إتفاقية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية.
- إتفاقية رقم (8) لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية .
- إتفاقية رقم (9) لسنة 1977 بشأن التدريب والتوجيه المهني .
- إتفاقية رقم (15) لسنة 1976 بشأن تحديد وحماية الأجور .
- إتفاقية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضات الجماعية.
- إتفاقية رقم (13) لسنة 1981 بشأن بيئة العمل.

### إتفاقيات ثنائية دولية

- إعداد إتفاقية مع وكالة العمل الإتحادية الألمانية بهدف توظيف العمالة الاردنية ومن ضمنها مجال التمريض.
- دراسة مسودة إتفاقية مع الجانب الكيني بشأن توظيف وتشغيل عمال في المملكة الأردنية الهاشمية.
- دراسة مسودة ملحق إتفاقية مع الجانب الأوغندي في إطار تعاون في مجال توظيف العمالة المنزلية في المملكة الأردنية الهاشمية.

### إتفاقية ثنائية محلية

- إعداد إتفاقية تدريب وتشغيل الأردنيين في محافظة المفرق.
- إعداد مذكرة تفاهم مع الصندوق الأردني الهاشمي لتنمية البشرية.
- إعداد مذكرة تفاهم في مجال مكافحة الإتجار بالبشر.
- إعداد إتفاقية تدريب وتشغيل الأردنيات / الاردنيين في لواء الحسينية / محافظة معان.
- إعداد إتفاقية مع منظمة هاندي كاب انترناشونال.
- إعداد إتفاقية مع جمعية المستشفيات الخاصة.

- إعداد إتفاقية مع هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية ونقابة المهندسين الأردنيين.
- إعداد والمشاركة في صياغة إتفاقية في مجال تدريب وتشغيل الأردنيين في القطاع الزراعي بين وزارة الزراعة ووزارة العمل وهيئة تنمية المهارات المهنية والتقنية ومؤسسة التدريب المهني والشركة الوطنية للتشغيل والتدريب.
- إعداد إتفاقية تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان .

#### رابعاً: - التوعية والاستشارات

- المحاضرات :** تقديم (5) محاضرات في مجال قانون العمل وتطبيقاته وبالتنسيق مع الشركاء الإجتماعيين.
- الأنظمة الداخلية:** تمت المصادقة على (1018) نظام داخلي.
- القضايا والاجراءات القضائية:** إتخاذ إجراءات ومتابعة (58) قضية و(4) إنذارات عدلية من خلال وكيل إدارة قضايا الدولة.
- الإستشارات القانونية:** تقديم (100) إستشارة قانونية.
- كفالات المكاتب:** تسييل (36) كفالة مكاتب إستقدام العاملين في المنازل من غير الأردنيين ومكاتب تشغيل الأردنيين.
- لجان:** المشاركة في (69) لجنة داخلية وخارجية.

## المحور العاشر

### 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 (11) أهم انجازات النزاعات وسوق العمل لعام 2021

العدد	الموضوع
45	عدد النزاعات العمالية
20	عدد الإضرابات العمالية
18	عدد الإضرابات العمالية التي تم حلها
40	عدد النزاعات العمالية التي حلت بطريقة التفاوض المباشر
-	عدد النزاعات العمالية التي حلت من خلال مندوب التوفيق
2	عدد النزاعات العمالية التي حلت من خلال مرحل تدخل معالي الوزير
2	عدد النزاعات العمالية التي حلت من خلال مجلس التوفيق
1	عدد النزاعات العمالية التي إنتهت في مرحلة المحكمة العمالية وصدر بها قرار
44	عدد عقود العمل الجماعية
115231	عدد المستفيدين من عقود العمل الجماعية
8	عدد الردود التي تمت على إستفسارات منظمة العمل الدولية

26,985,600	الكلفة المالية على الشركات
8	عدد الإشعارات المقدمة لإنهاء عقود العمل
8	عدد الطلبات التي حصلت على رفض الإنهاء
0	عدد الطلبات التي حصلت على موافقة الإنهاء
38	عدد الزيارات المنفذة للشركات بخصوص النزاعات والإضرابات و الزيارات التفتيشية

• **العمل النقابي :**

العدد	الموضوع
1	عدد النقابات التي تم تسجيلها
1	عدد النقابات التي تم رفض تسجيلها
5	عدد الشكاوي التي تتعلق بنقابات أصحاب العمل
7	عدد الأنظمة الداخلية للنقابات التي تم إيداعها والتعديل عليها
20	عدد الزيارات للنقابات العمالية ونقابات أصحاب العمل

• **إحصائيات مفتش العمل :**

العدد	الموضوع
130	عدد الشكاوي
115	عدد الشكاوي المحلولة
13	عدد الشكاوي التي تم اتخاذ الإجراءات القانونية بها
13	الإجراءات المتخذة حسب أوامر الدفاع الانذارات
15	الإجراءات المتخذة حسب أوامر الدفاع المخالفات
41	عدد طلبات الايقاف عن العمل والتمديد للمنشآت وفقا للجنة الايقاف المشكله بموجب أمر الدفاع رقم (6)
345	عدد طلبات تمديد الايقاف
194	عدد طلبات اعاده الفتح للمنشآت وفقا للجنة الايقاف المشكله بموجب أمر الدفاع رقم (6).

## المحور الحادي عشر الإعلام والاتصال المجتمعي

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، إستقبال وفود.. وغيرها، بالإضافة إلى متابعة سير عمل النشاطات المتعلقة بعمل الوزارة داخليا 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 (360) لقاء تلفزيوني وإذاعي للحديث عن أخبار ونشاطات وزارة العمل.
- متابعة البريد الإلكتروني الرسمي للوزارة على (892) من الإستفسارات الواردة والشكاوى.
- إعداد (301) تقرير رصد صحفي يومي يتضمن الإخبار والمقالات والتقارير المتعلقة بوزارة العمل والمؤسسات ذات العلاقة الحكومية والخاصة .
- تصور فعاليات ونشاطات الوزارة الداخلية والخارجية حيث بلغ عددها (206) نشاط.
- 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 .

- متابعة منصات التواصل الإجتماعي الخاصة بالوزارة (فيسبوك/ تويتر) والرد على كافة الإستفسارات سواء التعليقات او الرسائل الخاصة .
- إستقبال طلبات حق الحصول على المعلومة الإلكتروني والورقي والإجابة على (19) طلب.
- إقامة حملات إضافية عن الموجود سابقا كحملة عمل الأطفال، الحملات السابقة : حملة أمر الدفاع 6/ حملة على البلاغ رقم 7 التابع لأمر الدفاع/ حملة توكيد / حملة خدمة وطن / حملة خدمة العلم.

## المحور الثاني عشر تكنولوجيا المعلومات والتحول الإلكتروني

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 والإدارية والمالية بما يتناسب مع إحتياجات الوزارة الحالية والمستقبلية، والإشراف على إدارة وصيانة وتطوير النظم الإدارية والمالية الخاصة بعمل الوزارة، والمحافظة على أمن وسلامة الأنظمة الحاسوبية والمعلومات، وإستخدام أفضل الوسائل لحفظ ونشر وإدارة المعرفة بأشكالها المختلفة وتنفيذ برنامج الحكومة الإلكترونية.

وتتمثل الإنجازات في مجال تكنولوجيا المعلومات والتحول الإلكتروني بما يلي:

- قسم البرمجة و تطوير الأنظمة :
- متابعة تحديث وتطوير الأنظمة الإدارية والمالية : الديوان، مراقبة الدوام ، الرواتب والحوافز، فواتير الهاتف والكهرباء والماء، الدورات والبعثات ، شؤون الموظفين.
- متابعة تطوير نظام تفتيش العمل الإلكتروني ونظام عمالة الأطفال الإلكتروني ونظام المتابعة والتقييم والشؤون القانونية.
- متابعة تحديث وتطوير أنظمة العمالة الوافدة والحملة التفتيشية.
- متابعة تطوير نظام التقارير الذكية BI.
- متابعة إدارة الأنظمة الإلكترونية وإعطاء الصلاحيات للمستخدمين.
- إصدار التقارير المختلفة من الأنظمة الإلكترونية.
- متابعة تشغيل الأنظمة الإلكترونية على الخوادم الرئيسية وأجهزة الكمبيوتر في كافة مديريات الوزارة.
- تدريب الموظفين مستخدمي الأنظمة الإلكترونية وتقديم الدعم الفني اللازم لهم.
- عمل نسخ إحتياطية يومية من الأنظمة الإلكترونية وقواعد بياناتها والإحتفاظ بها بشكل مناسب.
- تجديد عقد صيانة قواعد البيانات مع شركة المركز الدولي للإستشارات والتدريب.
- المشاركة في تنفيذ مشروع تصريح العمل الإلكتروني من خلال الفريق التقني.



- تقديم المشورة الفنية في مجال تكنولوجيا المعلومات.
- المشاركة في اللجان الفنية ودراسة العطاءات.
- المشاركة في مشاريع التحول الإلكتروني الحكومي.
- بناء قاعدة بيانات لحفظ المعلومات القديمة لنظام العمالة الوافدة.
- إدامة بيانات وزارة العمل على بيئة الحوسبة السحابية الحكومية.
- متابعة تطوير منصة حماية لمتابعة شكاوى العمال والمؤسسات وتقديم الدعم الفني لمستخدميها.
- متابعة تطوير نظام العمالة الوافدة بإضافة خدمات الربط البيئي GSB مع مختلف الدوائر الحكومية.
- تشغيل قناة ثانية للدفع الإلكتروني خاصة بنظام العمالة الوافدة.
- المشاركة بتطوير نظام التشغيل ( سجل ) .
- التنسيق مع وزارة الإقتصاد الرقمي والريادة لنقل الأنظمة الإلكترونية الى بيئة الحوسبة السحابية الحكومية.
- المشاركة في إنجاز مشروع البطاقة الموحدة لتصريح العمل وإذن الإقامة.
- تطوير الربط الإلكتروني مع المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.
- توفير بيانات تصاريح العمل على بيئة الحوسبة السحابية الحكومية من خلال مشروع السجل الوطني الموحد.
- **قسم الدعم الفني و أمن وحماية المعلومات:**
- تطوير البنية التحتية لشبكة الحكومة الإلكترونية و بالتعاون مع وزارة الإقتصاد الرقمي و الريادة ومركز تكنولوجيا المعلومات الوطني من خلال تركيب و تفعيل جهاز HA Switch for SGN cabinet
- إستمرار الربط البيئي بين وزارة العمل وباقي مؤسسات الدولة (وزارة الداخلية، الضمان الاجتماعي) من خلال مركز المعلومات الوطني وتفعيل الخدمات الإلكترونية من خلالها.
- المتابعة مع وزارة الإقتصاد الرقمي و الريادة بمشروع ربط بعض مديريات العمل من خلال شبكة ال NBN.

- العمل على إدارة المواقع الإلكترونية وفلترتها اللازمة لإنجاز أعمال أقسام ومديريات الوزارة من خلال الجدار الناري Firewall الخاص بالوزارة.
- تعزيز سعة SAN Storage للخوادم العاملة على البيئة الافتراضية
- البدء بوضع وتجهيز المواصفات الخاصة بالأجهزة والبرمجيات المطلوب شراؤها خلال 2021 و تجهيزها للحصول على الموافقات اللازمة من وزارة الإقتصاد الرقمي والريادة وبالتعاون مع دائرة الشراء الموحد للبدء بطرح العطاءات.
- المشاركة في تطوير نظام تفتيش العمل الإلكتروني وذلك من خلال فريق فني من كادر المديرية في تطوير وإعداد المواصفات بالإضافة لعطاء غرفة السيطرة والدراسة الفنية لإنشاء غرفة السيطرة في مديرية التفتيش المركزي بالتعاون مع منظمة العمل الدولية (ILO)
- تجهيز البنية التحتية للخوادم التي يتم طلبها من خلال قسم البرمجة وتطوير النظم وتنزيل البرمجيات اللازمة.
- تحديث برنامج مكافحة الفيروسات بإصدار جديد و تجهيز خادم خاص بذلك و تنزيل البرمجية على الأجهزة التابعة لمجال الوزارة .
- تطبيق سياسة كلمات المرور domain restricted policy على جميع مستخدمي مجال الوزارة .
- تجهيز أجهزة الحواسيب الجديدة وشبكها على مجال الوزارة ووضع (IP) وإنشاء إسم مستخدم على مجال الوزارة للموظفين، وتنزيل الأنظمة الحاسوبية اللازمة (نظام الديوان، نظام العمالة الوافدة، نظام الضمان الإجتماعي).
- العمل مع وزارة المالية لصيانة برنامج GFMIS للتأكد من طباعة الوصولات المالية والشيكات لقسمي المالية والنفقات.
- متابعة أعطال خطوط الإتصال والتنسيق مع شركة أمنية في حال وجود عطل فني في أجهزة الربط.
- دراسة عطاء النسخ الاحتياطي للمرة الثانية.
- إعداد التقارير الفنية الخاصة بمتابعة الأعطال وصيانة الأجهزة.
- متابعة نظم التشغيل على الخوادم الرئيسية وأجهزة الكمبيوتر في كافة مديريات الوزارة.
- تقديم الدعم والمشورة الفنية في مجال تكنولوجيا المعلومات.

- مشاركة الموظفين في اللجان الفنية ودراسة العطاءات.

• قسم تحليل الأنظمة والتحول الإلكتروني:

موقع الوزارة الإلكتروني (www.mol.gov.jo):

- المتابعة الفنية مع الشركة المطورة للموقع والجهة المستضيفة لحل أي مشاكل لضمان إستمرار عمل الموقع.

- متابعة التنسيق مع ضباط الإرتباط في المديریات 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 والعمل جاري على إستكمال المحتوى باللغة الإنجليزية ليصبح متوافق مع المعايير المطلوبة ) .

البوابة الداخلية للموظفين (Intranet Portal)

- المتابعة الفنية مع الشركة المطورة للموقع والجهة المستضيفة لحل أي مشاكل لضمان استمرار عمل البوابة .

- متابعة التنسيق مع ضباط الإرتباط في المديریات للحصول على البيانات من أجل تحديث المحتوى .

- العمل جاري على تطوير الخدمات التي توفرها البوابة للموظفين (كشف الراتب ، الإجازات والمغادرات ،...الخ) من خلال ربط النظام مع الأنظمة العاملة في الوزارة. الربط البيني مع الشركاء في تقديم الخدمات (الجهات الحكومية):

- المتابعة الفنية للربط الإلكتروني مع الجهات الحكومية والتأكد من توافق عملية الربط مع المعايير الوطنية بالتنسيق مع وزارة الإقتصاد الرقمي والريادة وتكنولوجيا المعلومات.

- المتابعة الفنية للتطوير على نظام الإقامة والحدود مع وزارة الداخلية وتعميم إستخدامه من خلال المديریات في الميدان.

- المتابعة الفنية للتطوير على نظام الضمان الإجتماعي وتعميم إستخدامه من خلال المديریات في الميدان.

إدارة نظام تسجيل طلبات الدعم الفني وإرسالها الى مركز تكنولوجيا المعلومات الوطني (Heat System):

- إستقبال طلبات الدعم الفني المتعلقة بالشبكة الداخلية والخارجية 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 الإقتصاد الرقمي و الريادة لتحديد الخدمات التي سيتم تحويلها إلكترونياً وأولوياتها.
  - التنسيق الدائم مع كافة أصحاب العلاقة من أجل تحويل الخدمات الى إلكترونية.
  - متابعة الخدمات التي تم تحويلها الى إلكترونية من أجل تحسينها.
- مهام أخرى :
- متابعة قواعد البيانات المختلفة في مركز الوزارة من حيث مراقبة نمو الملفات وحل المشاكل التي تطرأ على قواعد البيانات وأخذ النسخ الاحتياطية بشكل دوري.
  - متابعة وتطوير الأنظمة الأخرى العاملة لدى الوزارة.
  - المشاركة والمتابعة للخطة الوطنية الإستراتيجية للخدمات الإلكترونية الحكومية.
  - متابعة التطوير على مشروع التصاريح الإلكترونية .
  - المشاركة في عدة لجان فنية متخصصة.
  - المشاركة بعدة ورش عمل تختص بالتطبيقات الجديدة لدى الحكومة الإلكترونية ووزارة الإقتصاد الرقمي و الريادة.

## المحور الثالث عشر مديرية الشؤون المالية

تقوم المديرية بإعداد الخطط المالية والموازنة السنوية وكذلك صرف 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 المالية والتي تشمل إدارة الموارد المالية والتمويلية ومراقبة التكاليف ومتابعة الإجراءات المحاسبية وتقديم الإستشارات المالية.

وتتمثل الإنجازات في مجال الشؤون المالية لعام 2020 بما يلي:

- وصل المبلغ المنفق من الموازنة خلال العام 2021 مبلغ وقدره (8884572) ديناراً وبنسبة 94.1% من المبالغ المرصودة، حيث بلغت النفقات الجارية (7957436) دينار بنسبة إنفاق بلغت 98.6%، فيما بلغت النفقات الرأسمالية (927136) دينار بنسبة 67.6%.
- إعداد مشروع موازنة الوزارة للمدى المتوسط (2022-2024).
- قبض وصرف الكفالات الناشئة عن قضايا المحاكم والشركات والافراد.
- قبض الأموال العامة الناجمة عن قضايا الشركات لدى المحاكم الأردنية وبالتنسيق مع مديرية الشؤون القانونية.
- دفع المستحقات المالية لموظفي الوزارة شهرياً وتشمل (الرواتب، الحوافز، بدل المواصلات والاقتناء، واية مستحقات مالية اخرى).
- دفع المستحقات المالية للموردين والمؤجرين لمديريات الوزارة ومزودي التدريب الذين تم التعاقد معهم
- قبض الإيراد العام الناتج عن شراء نسخ العطاءات والطابع المستندية للإتفاقيات الخاصة بالوزارة والطابع المقطعة من مستحقات الموظفين وتحويلها الى حساب وزارة المالية.
- تنظيم وصرف رواتب ومصاريف حضانة الوزارة.
- إعداد الكتب الرسمية والمخاطبات الخاصة بالخلاصات الشهرية وطلبات التمويل والكتب المتعلقة بخفض وترشيد الإنفاق.

## المحور الرابع عشر مديرية التعاون الدولي

تقوم الوزارة 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 الوزارة بالتنسيق ومتابعة الإتصالات مع منظمتي العمل الدولية والعربية والتحضير لمؤتمر العمل الدولي والعربي أو أي نشاط يقام في الأردن خاص بالمنظمتين ومتابعة ملف اللجوء السوري، التعاون الدولي وتتمثل الإنجازات بما يلي :

- التنسيق والمتابعة مع المنظمات الدولية ومديريات وزارة العمل حول المشاريع المتعلقة بوزارة العمل مثل:

➤ مشروع التشغيل في الأردن 2030 .

➤ مشروع دعم التعليم والتدريب المهني والتعليم العالي الموجه نحو سوق العمل  
MOVE-HET.

➤ مشروع التدريب الموجه نحو التشغيل في مجال المهن الحرفية Skilled Crafts

- الإعداد والمتابعة للمحادثات الحكومية الرسمية الأردنية الألمانية المشتركة والتي تعقد بشكل سنوي وبالتناوب.

- المتابعة والتنسيق مع وكالة العمل الاتحادية الألمانية بخصوص تسويق الكفاءات الأردنية والمانيا وكذلك توقيع مذكرة تفاهم معهم بهذا الخصوص .

- 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 الإقتصادية للاجئين السوريين .

• المساهمة في تحقيق مؤشرات المنح والقروض المرتبطة بعمل اللاجئين السوريين بموجب وثيقة العهد الاردني ( Jordan Compact ) وخطة الاستجابة الاردنية

- إعداد وتطوير خطة قطاع سبل كسب العيش livelihoods في خطة الاستجابة الاردنية للأزمة السورية للعام 2020-2022، حيث تتأخر 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 والمهاجرين وآليات وصولهم المنظم الى سوق العمل ( من خلال اللجنة التنسيقية للمساعدات الانسانية).
- القيام بمراجعات للمشاريع التي تنفذها المنظمات بموجب خطة الاستجابة للامزة السورية للتأكد من مدى موائمتها مع السياسات المبنية ضمن الخطة والأثر الاجتماعي والاقتصادي للاستفادة المثلى لمخرجاتها.
- التنسيق المستمر مع كافة الجهات المعنية بآليات 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 والتأكد 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 الآثار المترتبة على سوق العمل
- تقديم مقترحات من شأنها الحد من الآثار السلبية لوجود اللاجئين في سوق العمل وتعظيم الفائدة المرجوة
- ابراز دور وزارة العمل والحكومة الاردنية في الية التعامل مع اللاجئين لسوريين وفق اطار وطني يلائم موقف الاردن اقليميا وعالميا ويلبي الاتفاقيات الدولية.

## المحور الخامس عشر

### 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 الخطط 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:

- إعداد الخطة الإستراتيجية لوزارة العمل للأعوام 2022-2025.
- التنسيق ومشاركة المديريات في إعداد الخطط التنفيذية للمديريات والمشاريع لعام 2021 بما يتوافق مع الخطة الاستراتيجية للوزارة عدد (18) مديرية و (7) مشروع.
- متابعة إنجازات خطط مديريات ومشاريع الوزارة وإعداد التقارير الربعية عدد (4) وتحليل مؤشرات الأداء على كافة المستويات وإعداد تقارير بذلك.
- المشاركة في إعداد البرنامج الوطني للتشغيل والأدلة الإجرائية.
- 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.
- المساهمة في إعداد إستراتيجية الحد من عمل الأطفال (2022-2030).
- إعداد تقارير سير العمل الربعية الخاصة بإستراتيجية الحماية الاجتماعية / محور العمل اللائق.
- إعداد مصفوفة إلتزامات وزارة العمل والمؤشرات الدولية وتوزيعها على خطط المديريات لضمان تحقيق المؤشرات.
- المساهمة في المفاوضات الخاصة بمنحة الإتحاد الأوروبي للإدماج الإجتماعي وتمكين الأردنيين المستضعفين.
- العمل على تطوير نظام المتابعة والتقييم الإلكتروني وتضمين شاشات خاصة لمتابعة مشاركة الوزارة في جائزة الملك عبدالله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية إلكترونياً.
- تقييم أثر المشاريع على التشغيل بالتعاون مع منظمة GIZ حيث تم الإنتهاء من تقييم خدمات التشغيل في الوزارة وتزويد أصحاب القرار بالنتائج والتوصيات.



- تحديث دليل الخدمات المقدمة من الوزارة وتبسيط الإجراءات والعمليات لضمان جودة الخدمات المقدمة لمتلقي الخدمة.
- إعداد وتحديث مهام ومسؤوليات المديریات والوحدات والمكاتب والأقسام في الوزارة.
- رفع سوية الخدمات المقدمة لمتلقي الخدمة من خلال إعداد الخطط التحسينية لمتابعة نتائج تقارير زيارات المتسوق الخفي ومعالجة التوصيات الواردة فيها ومتابعة تنفيذها بما يضمن النهوض بجودة خدمات الوزارة وبما يحقق أعلى درجات رضى متلقي الخدمة.
- متابعة الإنجاز مع رئاسة الوزراء حول أولويات عمل الحكومة للعام 2020 ورفع التقارير الخاصة بالإنجاز.
- تطوير داش بورد لإنجازات الوزارة.
- تدريب وتهيئة ضباط إرتباط الوزارة على إعداد الخطط .

## المحور السادس عشر العاملين في المنازل

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 :

- إلغاء ترخيص (1) مكتب.
- إغلاق ( لا يوجد) مكتب.
- تجديد ترخيص ( 99 ) رخصة مكتب.
- حل (387) شكوى من أصل (405) شكوى وردت إلى المديرية.
- إسترداد مبالغ مالية للمواطنين من المكاتب بواقع (154,341.500) دينار .
- عدد التصاريح والتأشيرات الممنوحة (37907) تصريحاً وتأشيرته وعدد العمال (35559).
- بلغ مجموع الرسوم التي تم تحصيلها (14,251,172.070) دينار .

## المحور السابع عشر

### مديرية الشؤون الإدارية 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 :

- تزويد جميع المديريات باللوازم المطلوبة لإتمام عملها (قرطاسية، تصاريح العمل، أحبار...)
- عمل صيانة دورية لجميع مباني الوزارة.
- الإجابة على جميع الإستفسارات والأسئلة الواردة لقيم خدمة الجمهور من خلال المنصات الحكومية والاتصالات الهاتفية.
- تجديد عقود الإيجار لجميع المباني التابعة للوزارة.
- تلبية جميع طلبات الموظفين خلال الدوام الرسمي.
- أرشفة جميع الكتب الواردة والصادرة للوزارة من خلال قسم الديوان المركزي.

## المحور الثامن عشر وحدة دراسات سوق العمل

تقوم وحدة دراسات سوق العمل بمتابعة وإصدار التقارير الإحصائية 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، وتمثلت أهم إنجازات الوحدة بما يلي:

- إصدار التقرير السنوي الخاص بأهم إنجازات مديريات الوزارة ووحداتها عن العام السابق ونشره على الموقع الإلكتروني للوزارة.
- إصدار تقرير "مؤشرات سوق العمل الوطنية 2016-2021" ونشره على الموقع الإلكتروني للوزارة.
- اعداد التقارير الربعية لانجازات الوزارة ونشرها على موقع الوزارة.
- إستقبال العديد من طلبات "حق الحصول على المعلومة" الواردة لمديرية الإعلام والإتصال وإجابتها حسب الاصول.
- إعداد تقرير شهري للعاملين بالمناطق التنموية المؤهلة وحساب نسبة الأردنيين في كل مصنع لغايات الإستئناس بها لإجراء معاملات العمالة غير الاردنية في تلك المصانع وحسب التعليمات الصادرة بهذا الخصوص.
- إعداد التقارير التحليلية الخاصة بمؤشرات البطالة الربعية والسنوية.
- المشاركة في أعمال المؤتمر الدولي الثاني في جامعة جدارا من خلال تقديم دراسة متخصصة في محور الأعمال والتنمية المستدامة في ظل جائحة كورونا.
- إعداد إستطلاع رأي بعنوان إستطلاع رأي عام "لقياس مدى إلتزام أماكن العمل بتطبيق إجراءات السلامة العامة الخاصة بمواجهة تداعيات جائحة كورونا من وجهة نظر المشتغلين فيها.
- إعداد أوراق معرفة ضمنية مختصة في قضايا العمل وتعميمها للفائدة.
- إعداد دراسات متخصصة حسب الحاجة حول قضايا العمل المختلفة مثل: المهن الخطرة في سوق العمل الأردني.

- المساهمة مع المجلس الإقتصادي والإجتماعي الأردني لإعداد تقرير حالة البلاد 2021 ضمن محور الموارد البشرية الخاص بقطاع العمل.
- إعداد الردود الخاصة بتزويد الجهات بالبيانات المطلوبة حسب الأصول
- فهرست المراجع والمصادر الخاصة بقطاع العمل وتنظيم المكتبة الإلكترونية الخاصة بالوزارة
- مراجعة مركز المعلومات على الموقع الإلكتروني للوزارة وتصنيف محتوياته حسب الموضوع وتحديثه باستمرار.
- نشر أهم إنجازات الوزارة على منصة البيانات الحكومية المفتوحة.
- المساهمة مع المجلس الأعلى للسكان في إعداد الإستراتيجية الوطنية للسكان (2021-2030).

لمزيد من الجداول الإحصائية يرجى التواصل مع

وحدة دراسات سوق العمل

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