



الخطة الاستراتيجية لوزارة العمل

2022-2025

المحتويات

1 01 المقدمة

2 02 التحديات والفرص

5 03 الرؤية، الرسالة
الأهداف الاستراتيجية والبرامج

7 04 الخارطة الاستراتيجية
ومؤشرات الأداء

8 05 الشركاء

9 06 إدارة المخاطر

10 07 المرفقات

01 المقدمة

تقوم وزارة العمل بضبط وتنظيم سوق العمل ويشتمل ذلك ضمان الامتثال لمعايير السلامة والصحة المهنية والعمل اللائق والحد من عمل الأطفال وتنظيم العمل المهني والإشراف على شؤون العمل والعمال، بالإضافة إلى تقديم خدمات التشغيل للأردنيين داخل المملكة وخارجها وذلك وفقاً لأحكام قانون العمل الأردني رقم 8 للعام 1996 وتعديلاته. وقد اعتمدت الوزارة التخطيط الاستراتيجي منذ عام 2006، ويظهر الجدول أدناه تقييم الخطة الاستراتيجية للأعوام 2017-2021، حيث بلغ متوسط معدل نسبة الإنجاز للخطة 77.6% في البرامج الرئيسية المبينة في الجدول أدناه.

جدول (1): ملخص نسبة الإنجاز على مستوى البرنامج للأعوام 2017-2021.

البرنامج	2017		2018		2019		2020		2021	
	الانجاز %	الوزن %								
الإدارة والخدمات المساندة والإلكترونية	79	8	77.3	12.3	87	10	70	10	8.6	10
تنظيم سوق العمل	72.5	2	82	3.2	70	10	80	10	8.7	10
العمل اللائق	95.1	12	93	8.87	89	40	67	40	38	40
التشغيل والتدريب	74.8	78	83	75.6	88	40	68	40	32.8	40
المجموع	77.5		83.13		86.5		71.25		88.2	

المصدر: مديرية السياسات والاستراتيجيات والتطوير المؤسسي- وزارة العمل

جدول (2): العمليات التي تم انجازها خلال فترة الخطة الاستراتيجية السابقة

01	تجهيز البنية التحتية لمديريات التشغيل لتقديم خدمة المكان الواحد.	02	تطوير نظام فعال لمتابعة الشكاوى العمالية الفردية والشكاوى المتعلقة بعمل الأطفال.
03	تحليل أعمال الوزارة اليدوية وإعداد وتطبيق خطط عمل لحوسبة تلك الأعمال.	04	إعداد خطة لإدارة المخاطر.
05	تقييم مدى توفر البيانات وتحديد فجوات المعلومات.	06	إعداد الدراسات الهادفة لقياس رضا متلقي الخدمة وقياس رضا العاملين والشركاء.
07	إستكمال الربط الإلكتروني مع المؤسسات والدوائر الحكومية ذات العلاقة بعمل الوزارة.	08	إجراء تقييم دوري لمدى إنسجام سياسات وتشريعات العمل مع احتياجات التنمية الإقتصادية والإجتماعية.

وتتضمن هذه الخطة بعض العمليات التي لم يتم انجازها أو استكمال تنفيذها خلال فترة الخطة الاستراتيجية السابقة و حيث سيتم الاستمرار بالعمل بها في هذه الخطة.

جدول (3): العمليات التي لم يتم إستكمالها خلال فترة الخطة الاستراتيجية السابقة

01	تطوير نظام فعال لتقييم المخاطر المهنية و التركيز على التفتيش المبني على الخطورة المرتفعة	02	استكمال مأسسة نظام فعال لمتابعة الشكاوى.
03	تطوير نظام شامل لبيانات سوق العمل.	04	استكمال أتمتة كافة الخدمات في وزارة العمل.
05	وضع آليات للتنبؤ باحتياجات الموارد البشرية وتنفيذ خطة للإحلال الوظيفي.	06	إعداد خطة تدريبية وفقاً للمتطلبات التي يحتاجها موظفي الوزارة.
07	استكمال إعداد بطاقات الوصف الوظيفي بما يتناسب مع الهيكل التنظيمي الحالي.	08	تبسيط وهندسة الإجراءات لمتلقي الخدمة وتفعيل مكاتب خدمة الجمهور.

وقد تم إعداد الخطة الاستراتيجية لوزارة العمل للأعوام 2022-2025 وفقاً لأفضل الممارسات للتخطيط الاستراتيجي والأدلة الوطنية المعتمدة، حيث قام بإعداد هذه الخطة فريق عمل ضم موظفين من الوزارة والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ومؤسسة التدريب المهني وصندوق التنمية والتشغيل وهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، كما وتم ارسال مسودة الخطة إلى قائمة الشركاء (مرفق رقم 4) للحصول على ملاحظاتهم عليها.

02 التحديات والفرص

ستنفذ هذه الخطة خلال فترة التعافي من جائحة كورونا كوفيد-19، والتي تهدف الى التعامل مع أنواع مختلفة من التحديات التي القت بظلالها على سوق العمل الأردني.

اتخذت الحكومة الأردنية خلال الجائحة التدابير المناسبة التي كان من شأنها الحفاظ على التوازن بين العمال وأصحاب العمل. حيث قامت بإصدار العديد من أوامر الدفاع والبلاغات بهذا الخصوص، فضلا عن تدابير أخرى نقدية وعينية لدعم الأسر الفقيرة والضعيفة التي تضررت من الأزمة، وعلى الرغم من هذه التدابير، كان لجائحة كورونا كوفيد-19 تكلفة اجتماعية واقتصادية أدت الى انخفاض في مستويات الدخل، وانخفاض معدلات الاستهلاك، وارتفاع معدلات التضخم، وزيادة ديون الأسر والشركات.

كما تأثرت الأردن بالمشاكل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في الدول المجاورة على مدار السنوات الماضية، والتي ساهمت في اختلال التوازن في سوق العمل بسبب تدفق أعداد كبيرة من العمالة غير الأردنية إلى سوق العمل الأردني، وخاصة أزمة اللجوء السوري، مما أثر على بعض القطاعات، وتحديدًا قطاعي الانشاءات والزراعة. وكان لها الأثر الأكبر على تشغيل العمالة الأردنية.

كما ويواجه الاقتصاد الأردني صعوبات كبيرة في استيعاب التدفق السنوي المتزايد للباحثين الجدد عن العمل، ناهيك عن مستوى الأجور المتدني بالنسبة لتوقعات الأردنيين، إضافة الى عدم تطابق مؤهلات الباحثين عن عمل مع متطلبات الوظائف الشاغرة في سوق العمل. كما فاقم غياب المشاركة الفعالة للقطاع الخاص في التدريب والتشغيل من هذه الصعوبات.

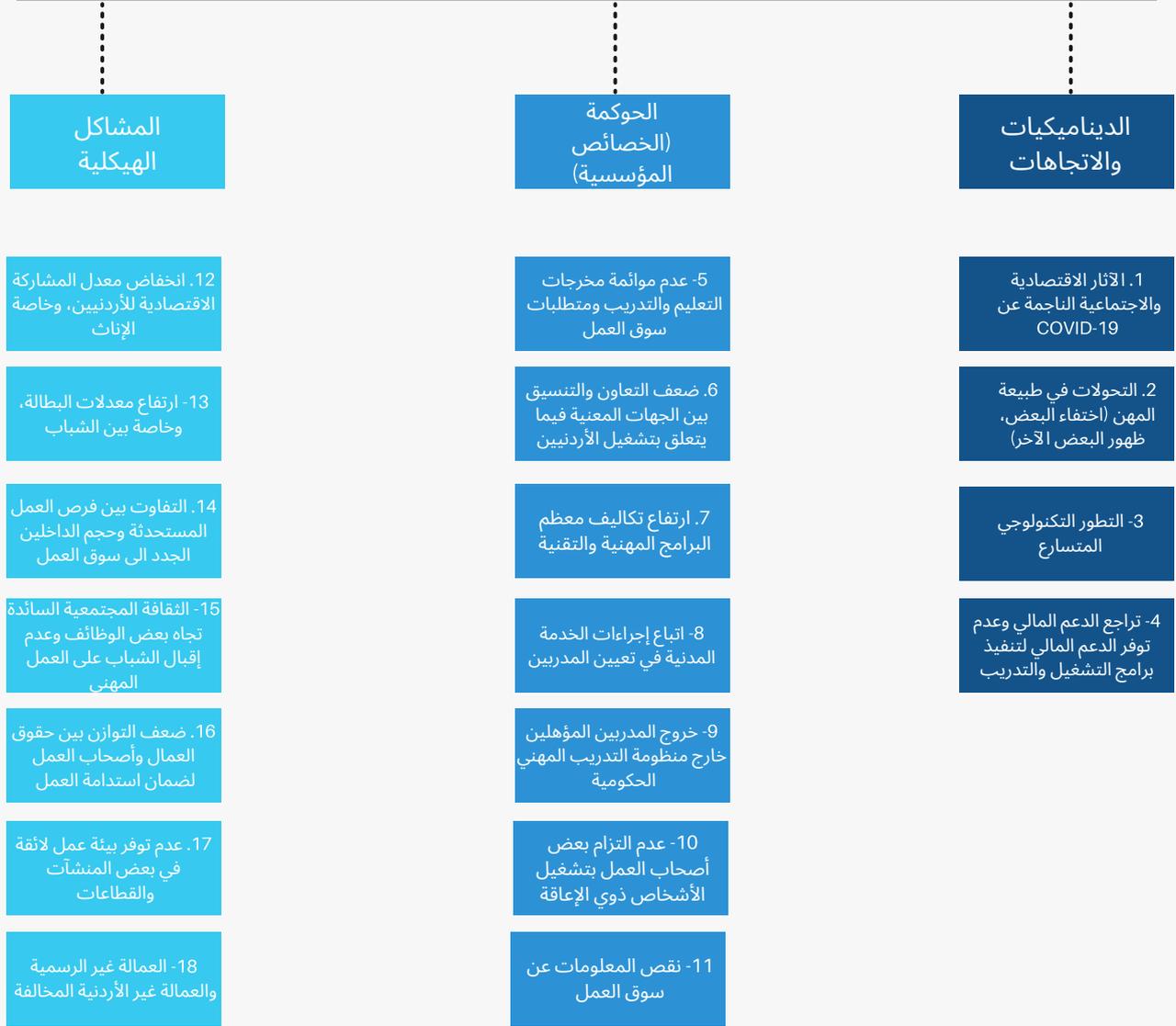
إن مستويات البطالة مرتفعة وخاصة لفئتي الشباب والإناث، كما أن هنالك تباين في معدلات البطالة بين المحافظات، بالإضافة إلى تدني معدلات المشاركة الاقتصادية وخاصة للإناث، وتُعد البطالة وانخفاض المشاركة الاقتصادية من بين أهم المشاكل التي يواجهها الاقتصاد الأردني، كما أن غياب نظام شامل لبيانات سوق العمل يؤثر على إمكانية اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب لتوجيه البرامج والتدخلات العامة نحو القطاعات الاقتصادية ذات الأولوية، كما أنه يحد من القدرة على اتخاذ القرارات القائمة على الأدلة فيما يتعلق بموائمة مخرجات التعليم والتدريب على مختلف مستويات المؤهلات ومتطلبات سوق العمل.

زاد التدفق الأخير للاجئين السوريين حجم وتعقيد ظاهرة عمل الأطفال في الأردن والتي تشكل تحديا كبيرا أمام المسؤولين عن مكافحتها.

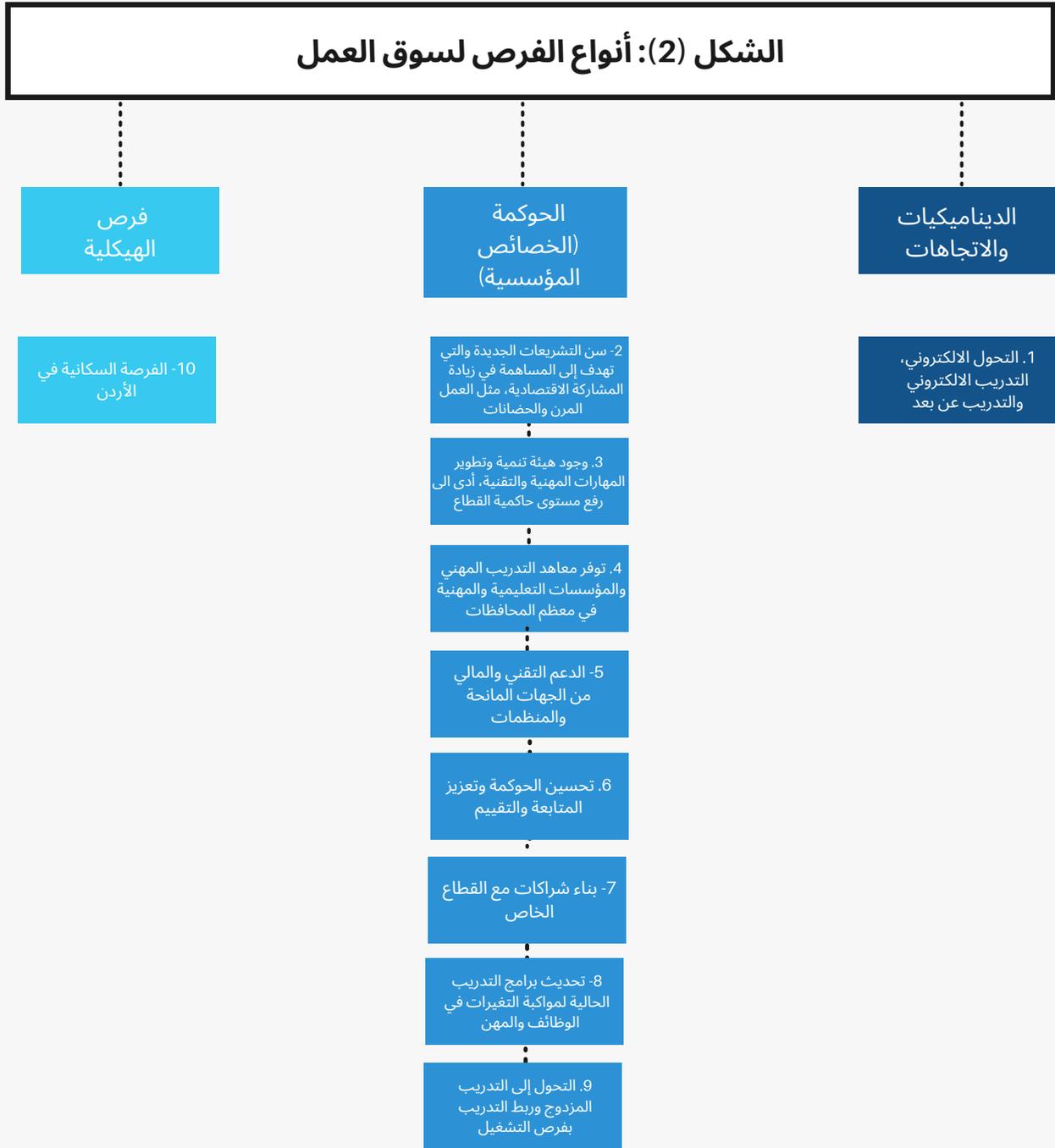
وعلى الرغم من تلك التحديات، ساهم قطاع التدريب والتشغيل وبالتنسيق مع القطاعات الأخرى، في خفض معدلات البطالة المرتفعة، وإن استمرار هذه الجهود سيعالج التحديات التي يواجهها سوق العمل. ويمكن تصنيف هذه التحديات إلى ثلاثة أنواع: (الديناميكيات والاتجاهات الاقتصادية والاجتماعية، الخصائص المؤسسية لإدارة سوق العمل، المشاكل الهيكلية في سوق العمل الأردني) كما هو موضح بالشكل رقم (1).

العمل اللائق

الشكل (1): أنواع التحديات التي تواجه سوق العمل



وتهدف الخطة إلى الاستفادة من الفرص وذلك لمواجهة هذه التحديات، سواء على مستوى التغيير الهيكلي اذ تتيح الفرصة السكانية مجالاً لتحسين سوق العمل أو على مستوى الحوكمة حيث تتيح الإصلاحات على المستوى المؤسسي فرص لمواجهة هذه التحديات ،أو على مستوى الديناميكيات والاتجاهات فإن التحول الرقمي سيخلق فرصاً جديدة لتدريب وتأهيل القوى العاملة كما هو مبين في الشكل رقم (2).



03 الرؤية، الرسالة، الأهداف الاستراتيجية والبرامج

تم اعداد هذه الخطة الاستراتيجية اعتماداً على الخبرة المتراكمة المكتسبة من إعداد الخطط السابقة في تحديد التحديات والفرص لتوفير نهج متكامل لتدخلات الوزارة في سوق العمل خلال فترة تنفيذ هذه الخطة، كما هو موضح في الخارطة الاستراتيجية البند رقم (4).

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



رسالة الوزارة

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



01 ضبط وتنظيم سوق العمل وضمان أن تكون العمالة غير الأردنية مكاملة للعمالة الأردنية وليس بديلاً عنها.

02 تطوير خدمات التشغيل والارشاد المهني وتوفير فرص عمل والريادة في الأعمال والتشغيل الذاتي.

03 تغيير ثقافة العمل ورفع انتاجية العامل الأردني.

04 تمكين المرأة اقتصادياً وتمكين ذوي الاعاقة.

05 تعزيز الحماية الاجتماعية

06 تحسين ظروف وشروط العمل وبالتعاون مع كافة الشركاء المعنيين.

07 تعزيز منظومة المتابعة والتقييم ونظام شامل لبيانات سوق العمل.

09 توحيد كافة جهود الجهات الوطنية والدولية لضمان التحقيق الأمثل لأهداف الوزارة ومؤسسات القطاع.

10 تطوير الأداء المؤسسي وتحسين الرضى الوظيفي وجودة الخدمات المقدمة.

11 أتمتة الخدمات والعمليات والتحول الإلكتروني.

وتتضمن الخطة مجموعة من الأولويات الاستراتيجية التي تم الوصول اليها بناءً على مخرجات التحليل الرباعي مرفق رقم (1)، وعلى النحو التالي:

القيم المؤسسية

الشراكة

العدالة وتكافؤ الفرص

النزاهة والشفافية والمسائلة

الانتماء وروح الفريق

الريادة وروح المبادرة والابداع

تجذير ثقافة التميز المؤسسي

واستناداً على الأولويات الاستراتيجية للوزارة تم تحديد الأهداف الاستراتيجية بحيث تتضمن ما يلي:

3. تعزيز الشراكة مع القطاعين العام والخاص ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية لضمان تضافر الجهود في التشغيل وتحسين حاكمية قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني التقني.

1. زيادة أعداد المشتغلين الأردنيين في سوق العمل من منطلق مبدأ تكافؤ الفرص من خلال رفع انتاجية العامل وتغيير ثقافة العمل نحو العمل المهني والتقني، وتعزيز مشاريع التشغيل الذاتي.

4. رفع جودة الخدمات المقدمة وأتمتها من خلال ضمان تطبيق معايير الجودة وتحسين وتطوير الأداء المؤسسي ودعم الابداع والافكار الابتكارية.

2. تقليل التجاوزات التي تحدث في سوق العمل من خلال تنظيم شؤون العمالة وتعزيز جهاز التفتيش والسلامة والصحة المهنية والحماية الاجتماعية وتعزيز علاقات العمل وتنظيم العمل المهني.

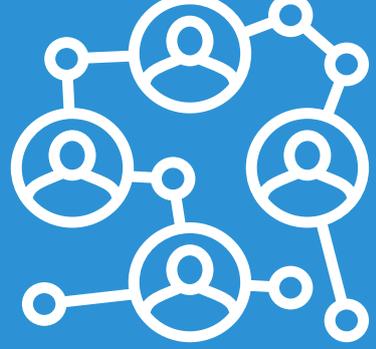
سيتم تحقيق الأهداف الاستراتيجية من خلال تنفيذ خمسة برامج ومشاريع ذات صلة:

<ul style="list-style-type: none">• مبادرة إنشاء الفروع الانتاجية• برنامج التمكين الاقتصادي• استشراف فرص عمل المستقبل• تعزيز العمل في المهن الخضراء• برنامج انهض	<ul style="list-style-type: none">• البرنامج الوطني للتشغيل• تطوير خدمات التشغيل والحد من البطالة• المنصة الوطنية للتشغيل• منصة مهنتي للعمل عن بعد GIG Economy• تغيير الصورة النمطية نحو العمل المهني والتقني	برنامج التشغيل والتدريب
<ul style="list-style-type: none">• النهوض بالموارد البشرية• تطوير نظام تقييم الافراد	<ul style="list-style-type: none">• مشروع تعزيز القدرات المؤسسية (الإدارة)• مشروع أتمتة وزارة العمل• مشروع التصاريح الإلكترونية	برنامج الإدارة والخدمات المساندة
	<ul style="list-style-type: none">• مشروع وحدة مكافحة الاتجار بالبشر• مشروع العمل الأفضل• مشروع الانصاف بالأجور	برنامج العمل اللائق
	<ul style="list-style-type: none">• التوازن في استخدام العمالة الأردنية والعمالة غير الأردنية• مشروع تنظيم التشغيل والعمل المهني• مشروع الحد من عمل الأطفال• تعزيز علاقات العمل	برنامج تنظيم سوق العمل
<ul style="list-style-type: none">• استكمال تطوير نظام المتابعة والتقييم• الاتساق مع معايير التميز	<ul style="list-style-type: none">• استكمال تطوير نظام إدارة الشكاوي• نظام شامل لبيانات سوق العمل• تبسيط وهندسة الاجراءات• إعداد دراسات تقييم الأثر ومراجعة التشريعات ومدى توائمتها مع متطلبات سوق العمل	برنامج دعم تعزيز القرار وتطوير الأداء المؤسسي

05 الشركاء

إيماناً من وزارة العمل بتعزيز مبدأ الشراكة مع الجهات الرسمية وغير الرسمية على أساس المسؤولية المشتركة والتعاون بروح الفريق الواحد وتشجيع الاستثمار وتعزيز النمو الاقتصادي الوطني وتنظيم سوق العمل، فقد شرعت الوزارة إلى بناء شراكات حقيقية مع هذه الجهات لترجمة المسؤوليات والمهام التي تستدعي ضرورة التنسيق والتكامل والتعاون فيما بينها لتحقيق رؤية وأهداف الوزارة.

وبناءً عليه فقد تم إعداد مصفوفة الشركاء كما في المرفق (4) التي تصنف الشركاء الرئيسيين للوزارة والتي يتم فيها تحديد العلاقة وأهميتها، لضمان تحديد أولويات التنسيق معهم.



تحديد درجة الشراكة:

شريك مساند:

المؤسسات والمنظمات والشركات التي تقوم الوزارة بعقد علاقات شراكة معها لتحقيق منفعة متبادلة تهدف إلى تقديم خدماتها للمتعاملين، نقل المعرفة والخبرات في مجالات تخصصية وتطوير أداء العمل.

شريك رئيسي:

الشراكة التي تقيمها الوزارة مع المؤسسات - الحكومية أو خاصة - للمشاركة في تحقيق هدف إستراتيجي أو تنفيذ عملياتها الرئيسية، والذي له أثر على رؤية الوزارة ورسالتها وقيمها.

طبيعة العلاقة:

العلاقة التنظيمية:

هي العلاقة التي ترتبط بها الوزارة مع الشريك ولا يمكن إستكمال عمليات الوزارة وتحقيق أهدافها إلا بوجود الشريك

العلاقة الفنية:

هي العلاقة التي ترتبط بها الوزارة مع الشريك وتكون الاستفادة تبادلية بحيث تستفيد الوزارة من الخدمات والمعلومات التي يقدمها الشريك وكذلك يستفيد الشريك من الخدمات والمعلومات التي تقدمها الوزارة.

العلاقة

التشريعية: هي العلاقة التي تحكم الوزارة مع الشريك بنصوص تشريعية صادرة عن الوزارة أو عن الشريك.

العلاقة الرقابية:

هي العلاقة التي تحكم الوزارة مع الشريك باعتباره سلطة أو أداة رقابية على الوزارة.

06 إدارة المخاطر

تم تحديد المخاطر التي قد تتعرض لها وزارة العمل وفقا للمحاور التالية
كما في المرفق (5):

01



مخاطر تشغيلية



مخاطر بيئية



مخاطر مالية

02 وضع وصف للمخاطر

02

03 تحديد احتمال حدوثها وشدة الخطر

03

04 احتساب درجة الخطورة لكل منها

04

05 وضع آليات المعالجة وفترة التنفيذ ومؤشرات الاداء.

05



07 المرفقات

مرفق (1): التحليل الرباعي SWOT Analysis

مرفق (2): مؤشرات سوق العمل

مرفق (3): الاهداف الاستراتيجية للوزارة و مؤشرات قياس الاداء

مرفق (4): مصفوفة الشركاء

مرفق (5): مصفوفة المخاطر





مرفق رقم (1)

التحليل الرباعي

SWOT Analysis



وزارة العمل

التحليل الرباعي (SWOT Analysis)

نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none">• ضعف في تحديد المهام الوظيفية بشكل واضح ودقيق في جميع المستويات التنظيمية.• ضعف الإتصال الداخلي الفعال بين جميع المستويات الإدارية المختلفة في الوزارة والإتصال الخارجي مع الشركاء ومتلقي الخدمة.• عدم وجود مصفوفة شاملة لتفويض الصلاحيات على جميع المستويات الإدارية المختلفة.• بلغ تمثيل الإناث في الوظائف القيادية 20.5% وتعتبر النسبة قليلة وبحاجة الى تحسينها.	<ul style="list-style-type: none">• الهيكل التنظيمي ملائم مع طبيعة عمل الوزارة ومرن.• وضوح التسلسل الإداري بين الوحدات التنظيمية.
<ul style="list-style-type: none">• نظام التعيين والإختيار لا يرفد الوزارة بالكم والنوع المطلوبين.• ضعف في تطبيق منهجية الإحلال والتعاقب الوظيفي للوظائف الاشرافية والموظفين.• لا يوجد نظام لتدوير الموظفين الجدد.• عدم توفر آلية توازي بين رواتب ومكافآت الموظفين بعقود والموظفين على جدول تشكيلات الوزارة مقارنة مع المهام الموكولة.• ضعف في استخدام الموارد البشرية من حيث الكم والنوع في أقسام المديرية المختلفة.• وجود خطة تطوير قدرات الموظفين لكنها تحتاج الى تطوير وتحديث.• نظام تقييم الأداء لا يتضمن احتساب الأداء على مستوى الفرد ولا يتم ربط النتائج مع منح الحوافز المادية والمعنوية للموظفين، بحيث يصبح تقييم الأداء من خلال المهام التي يكلف بها الموظف ومدى انجازه لها.• عدم توفر آليات واضحة لنقل المعرفة والمعلومات والخبرات المتراكمة التي تمتلكها كوادر الوزارة للاستفادة منها في تدريب وتأهيل باقي الموظفين وخاصة الجدد منهم وخصوصا المعرفة الضمنية.	<ul style="list-style-type: none">• يوجد نظام للتعيين والإختيار (نظام الخدمة المدنية).• وجود بعض الموارد البشرية ذات خبرة وكفاءة عالية في مختلف مجالات العمل.• وجود منهجية الإحلال والتعاقب الوظيفي.• نسبة موظفي العقود إلى الموظفين المصنفين واقعية حيث تبلغ نسبتهم (4.7%) من إجمالي الموظفين.• يوجد نظام للحوافز مطبق على جميع الموظفين.• يتوفر نظام لتقييم الأداء (نظام الخدمة المدنية).• يوجد نظام للإنضباط الوظيفي مطبق في جميع المديرية وعلى جميع الموظفين في مختلف المستويات (نظام البصمة).

المملكة الاردنية الهاشمية

هاتف: 962 6 5802666 + فاكس: 962 6 5855072 + ص. ب : 8160 عمان 11121 الاردن - الموقع الالكتروني: www.mol.gov.jo



وزارة العمل

نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none">• عدم وجود منهجية تسليم المهام (Handover Policy).• عدم وجود منهجية لمتابعة الإقتراحات والشكاوى ورضى متلقي الخدمة والشركاء ومتابعتها.• عدم جاهزية المباني والتجهيزات والمرافق والمعدات ومناسبتها لإحتياجات متلقي الخدمة والموظفين في مركز الوزارة والمديريات مع التركيز على الإحتياجات في المحافظات وعدم مراعتها للنوع الاجتماعي.• عدم كفاية وفعالية أجهزة قياس ملوثات بيئة العمل بسبب عدم وجود جهة محدده للتأكد من فعاليتها ومعاييرها وصيانتها من وقت لآخر.	<ul style="list-style-type: none">• يوجد مديريات تابعة لوزارة العمل منتشرة على كافة محافظات المملكة والمناطق البعيدة والنائية لتقديم الخدمة لمتلقيها.• تم انشاء وحدة الشكاوي والبلاغات بموجب نظام التنظيم الاداري رقم (32) للعام 2020.• تطوير نظام التفتيش الالكتروني ونظام خاص بالشكاوي العمالية.• الربط الإلكتروني مع المؤسسات ذات العلاقة.• توفر شبكة داخلية للربط بين مركز الوزارة ومديريات الميدان.• توفر دليل للإجراءات والخدمات التي تقدم لمتلقي الخدمة وبالشكل الذي يتلائم مع إحتياجات الفئات المستهدفة، ويتم نشر الدليل بأشكال مختلفة.• توفر دراسات دورية تقيس رضى (متلقي الخدمة، والشركاء) وترجمة نتائجها في تحسين مستوى الخدمات المقدمة.
<ul style="list-style-type: none">• إفتقار بعض الوظائف القيادية للخبرات الفنية في التطوير والتخطيط.• عدم توفر دليل لاجراءات العمل الداخلية في المديريات لتنفيذ المهام اليومية لتحقيق السياسات العامة بحيث تستند إلى الطرق العلمية الدقيقة.• طول الفترة الزمنية للإجراءات وقلة الإهتمام بمتلقي الخدمة وتعقيد الإجراءات أحياناً من قبل الموظفين.• ضعف في خدمات الدعم اللوجستي لمديريات الوزارة والميدان.	<ul style="list-style-type: none">• وجود لجنة تخطيط للتشاركية في إتخاذ القرارات المتعلقة بتطوير العمل.• الإستمرارية في عقد الإجتماعات الدورية لتوجيه المدراء والموظفين في تنفيذ المهام ومتابعة المستجدات.• تطوير نظام متابعة وتقييم الكتروني لقياس سير انجاز المشاريع والمديريات اعتماد السياسات المبنية على النتائج.• توفر الدراسات المعدة حول ربط مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل.
<ul style="list-style-type: none">• قلة كفاءة الأجهزة الحاسوبية الحالية للقيام بالأعمال المطلوبة.• عدم توفر خطة لإجراء الصيانة الدورية للمعدات والأجهزة الإلكترونية.	<ul style="list-style-type: none">• توفر تقارير دورية متنوعة ومتعددة ومتاحة للجميع.• بناء الشراكات مع المؤسسات الأخرى والمنظمات ومؤسسات المجتمع المدني ومشاركتها



وزارة العمل

نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none">• ضعف في تكامل الأنظمة الحاسوبية الحالية فكل نظام يعمل ببيئة عمل مستقلة دون ربط بين قواعد البيانات.• الإعتماد بشكل كبير على شركات القطاع الخاص في تطوير أنظمة الوزارة الالكترونية.• بنية تحتية جيدة لكنها تحتاج الى مواكبة التطورات وتحديثها.	<ul style="list-style-type: none">• تبادل البيانات والمعلومات وتنفيذ النشاطات المختلفة.• توفر أنظمة لأمن المعلومات ونسخ إحتياطية للبيانات والمعلومات (backup) ويتم حالياً تطويرها بشكل أفضل.• وجود بعض الإجراءات الالكترونية التي تتيح لمتلقي الخدمة انجاز معاملاتهم باستخدام الانترنت.• تفعيل النظام الإلكتروني للمستودعات والحركة.
<ul style="list-style-type: none">• ضعف ربط موازنات المشاريع بالنتائج.• ضعف في تحديد الإحتياجات المالية والادارية الفعلية المطلوبة للمديريات وتلبيتها.• عدم تخصيص مؤشرات واضحة في الموازنات مستجيبة للنوع الاجتماعي.	<ul style="list-style-type: none">• توفر المخصصات المالية الكافية لتنفيذ جميع النشاطات المتعلقة بالوزارة ومن مصادر متعددة.• إيرادات ذاتية ترفد الخزينة وعدم وجود ديون أو التزامات مؤجلة.• إمكانية الحصول على مصادر تمويل متعددة الجهات.• وجود أنظمة حاسوبية مالية آمنة مرتبطة بوزارة المالية.• اقرار التشريعات الناظمة لقطاع العمل بما يتواءم مع الخطط الاصلاحية للحكومة والوزارة.
التحديات	الفرص
<p>آثار جائحة كورونا</p> <p>ارتفاع معدلات البطالة وارتفاع نسب الفقر وحالات العنف الأسري ضد النساء.</p> <p>ازدياد عدد اعتصامات المتعطلين عن عمل والاضرابات العمالية.</p> <p>الاضطرابات الامنية في منطقة الشرق الأوسط.</p> <p>تراجع قيمة الاستثمارات الأجنبية في السوق الاردني.</p>	<p>الاستفادة من الجهات الداعمة والمانحة.</p> <p>تبني الحكومة البرنامج الوطني للتشغيل ضمن برنامج أولويات عمل الحكومة الاقتصادي.</p> <p>تطوير نظام التشغيل الوطني سجل ليشمل خوارزمية تتميط الباحثين عن عمل.</p> <p>اعداد الشروط المرجعية لاعداد نظام بيانات سوق عمل.</p> <p>بدء العمل على اعداد نظام لربط الأداء الفردي بالأداء المؤسسي.</p> <p>توفير البنية التحتية لغرفة سيطرة متكاملة للتفتيش على سوق العمل.</p>



مرفق رقم (2)

مؤشرات سوق العمل



وزارة العمل

مرفق رقم (2): مؤشرات سوق العمل

القيم الفعلية						المؤشر
2020	2019	2018	2017	2016	2015	
1,742,413	1,702,187	1,734,248	1,817,820	1,660,256	1,607,599	قوة العمل الأردنية
404,105	324,282	322,983	333,347	253,616	209,569	عدد المتعطلين عن العمل
1,338,308	1,377,905	1,411,265	1,484,473	1,406,640	1,398,030	عدد المشتغلين
34.0	34.3	36.2	39.2	36	36.7	معدل المشاركة الاقتصادية (%)
14.2	14.0	15.4	17.3	13.2	13.3	معدل المشاركة الاقتصادية المنقحة/ إناث (%)
23.2	19	18.6	18.3	15.3	13	معدل البطالة (%)
21.2	17	16.5	14.7	13.3	11.0	معدل البطالة للذكور (%)
30.7	27	26.8	31.2	24.1	22.5	معدل البطالة للإناث (%)
40.8	-	37.5	37.7	38.10	35	مؤشر المشاركة الاقتصادية والفرص/ التقرير العالمي لفجوة النوع الاجتماعي (%)



مرفق رقم (3)

الاهداف الاستراتيجية

و

مؤشرات قياس الاداء



وزارة العمل

الاهداف الاستراتيجية للوزارة و مؤشرات قياس الاداء								
القيمة المستهدفة / المتوقعة				القيمة الفعلية	القيمة الأساس		مؤشر قياس الأداء	الهدف الإستراتيجي
2025	2024	2023	2022	2021	القيمة	سنة الأساس		
93%	92%	91%	90%	97%	70.7%	2016	نسبة النزاعات التي تم تسويتها من خلال التفاوض المباشر إلى إجمالي النزاعات العمالية	1
20	20	20	20	17	23	2016	عدد الاضرابات العمالية	2
11,500	11,500	11,500	12,000	-	14,547	2016	عدد التكرار لإصابات العمل	3
300	300	300	300	84	1210	2016	عدد الاجراءات القانونية لعمالة الأطفال التي تم رصدتها من خلال الزيارات التفتيشية	4
92%	91%	90%	90%	85%	80%	2016	نسبة الشكاوي التي تم حلها إلى إجمالي الشكاوي المقدمة	1
24.4%	24.5%	24.6%	24.7%	23.2%	15.3%	2016	معدل البطالة العام	1
22.3%	22.4%	22.5%	22.6%	21.2%	13.3%	2016	معدل البطالة بين الذكور	2
32.5%	32.6%	32.7%	32.8%	30.7%	24.1%	2016	معدل البطالة بين الإناث	3
34.3%	34.2%	34.1%	34%	34%	36%	2016	نسبة المشاركة الاقتصادية المنقحة	4
14.3%	14.2%	14.1%	14%	14.2%	13.2%	2016	نسبة المشاركة الاقتصادية المنقحة للمرأة	5
40.4%	40.5%	40.6%	40.7%	40.8%	38.1%	2016	مؤشر المشاركة الاقتصادية والفرص/ التقرير العالمي لفجوة النوع الاجتماعي	6
345,000	340,000	335,000	330,000	221,833	318,883	2016	عدد العمالة الوافدة المرخصة	7

القيمة المستهدفة / المتوقعة				القيمة الفعلية	القيمة الأساس		مؤشر قياس الأداء	البرنامج
2025	2024	2023	2022	2021	القيمة	سنة الأساس		
%78	%76	%75	%70	-	%65	2016	نسبة رضا الموظفين	1
%76	%76	%75	%75	%69	%70	2016	نسبة الموظفين الملتحقين ببرامج تدريبية إلى إجمالي عدد الموظفين	2
1,000	1,000	1,000	1,000	1,021	1,000	2016	عدد الأطفال الذين تم تدريبهم وتأهيلهم بعد سحبهم من سوق العمل	1
3,000	3,000	4,000	4,000	3,645	4,000	2016	عدد النساء من المناطق النائية الملتحقات ببرامج الفروع الانتاجية	1
%30	%30	%30	%30	%29.3	%25	2016	نسبة العاملين الاردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة إلى إجمالي العاملين	2
550	550	550	550	552	550	2016	عدد جلسات الإرشاد المهني والوظيفي	3
79,000	78,000	77,000	76,000	76,167	75,000	2016	عدد الزيارات التفتيشية للمؤسسات الخاضعة لقانون العمل	1
27	28	29	30	43	12	2016	عدد قضايا الاتجار بالبشر التي قامت الوزارة بالتبليغ عنها لمديرية الأمن العام	2
%100	%100	%100	100%	-	-	2016	تطوير نظام المتابعة والتقييم	1
-	1	1	-	-	-	2016	عدد دراسات تقييم الأثر ومراجعة التشريعات	2



مرفق رقم (4)

مصفوفة الشركاء

مصفوفة الشركاء

أدوات التواصل	وصف الشريك					درجة الشراكة		طبيعة العلاقة	الجهة	#
	القطاع		إطار الشراكة			مساند	رئيسي			
	منظمة	خاص	حكومي	دولي	عربي					
إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير			✓			✓		تنظيمية، فنية، تشريعية	رئاسة الوزراء	1.
إجتماعات، تقارير، ربط إلكتروني، إتفاقيات			✓			✓		فنية	وزارة لاقتصاد الرقمي والريادة	2.
إجتماعات، تقارير، إتفاقيات			✓			✓		فنية	وزارة الأشغال العامة والاسكان	3.
إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير			✓			✓		تنظيمية، فنية	وزارة التخطيط والتعاون الدولي	4.
إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير			✓			✓		تنظيمية، فنية	وزارة التربية والتعليم	5.
إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير			✓			✓		تنظيمية، فنية	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	6.
إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير			✓			✓		تنظيمية، فنية	وزارة التنمية الإجتماعية	7.
إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير			✓			✓		تنظيمية، فنية	وزارة الخارجية وشؤون المغتربين	8.
إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير، ربط إلكتروني			✓			✓		تنظيمية، فنية	وزارة الداخلية	9.
إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير			✓			✓		تنظيمية، فنية	وزارة الزراعة	10.
إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير، ربط إلكتروني			✓			✓		تنظيمية، فنية	وزارة الإدارة المحلية	11.
إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير			✓			✓		تنظيمية، فنية	وزارة الصحة	12.

مصفوفة الشركاء

13.	وزارة الصناعة والتجارة والتموين	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير، ربط إلكتروني
14.	وزارة المالية	تنظيمية، فنية، تشريعية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير، ربط إلكتروني
15.	مؤسسة الأذاعة والتلفزيون	تنظيمية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير
16.	مؤسسة التدريب المهني	تنظيمية، فنية، تشريعية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير
17.	المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي	تنظيمية، فنية، تشريعية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير، ربط إلكتروني
18.	دائرة الاحصاءات العامة	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير
19.	دائرة العطاءات الحكومية	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تقارير
20.	دائرة اللوازم العامة	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تقارير
21.	دائرة المخابرات العامة	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	مخاطبات، تقارير
22.	دائرة الموازنة العامة	تنظيمية، فنية، تشريعية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير، ربط إلكتروني
23.	دائرة ضريبة الدخل والمبيعات	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	مخاطبات، تقارير
24.	ديوان التشريع والرأي	تشريعية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات
25.	ديوان الخدمة المدنية	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير
26.	ديوان المحاسبة	رقابية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	مخاطبات، تقارير
27.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير

مصفوفة الشركاء

28.	صندوق التنمية والتشغيل	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير
29.	المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير
30.	المجلس الأعلى للسكان	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير
31.	مجلس الأعيان	رقابية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	مخاطبات، تقارير
32.	مجلس النواب	رقابية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	مخاطبات، تقارير
33.	المجلس الإقتصادي والإجتماعي	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تقارير
34.	هيئة إعتامد مؤسسات التعليم العالي وضبط جودتها	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني
35.	وزارة الإستثمار	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني
36.	هيئة تنظيم قطاع الإتصالات	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني
37.	الامن العام / المطابع	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	مخاطبات، تراسل إلكتروني
38.	الامن العام/الإقامة والحدود	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير، ربط إلكتروني
39.	الامن العام/ترخيص المركبات	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	مخاطبات
40.	مديرية التقاعد المدني	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير
41.	مديرية الدفاع المدني	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني
42.	الجيش العربي (القوات المسلحة الأردنية)	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني
43.	سلطة منطقة العقبة الاقتصادية	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات
44.	الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني،

مصفوفة الشركاء

تقارير											
مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير		✓	✓			✓		✓	تنظيمية، فنية	إدارة التأمين الصحي	45.
إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير		✓	✓			✓		✓	تنظيمية، فنية	أمانة عمان الكبرى	46.
مخاطبات		✓	✓			✓		✓	تنظيمية	المعهد الدبلوماسي الاردني	47.
إجتماعات، مخاطبات، تقارير		✓	✓			✓		✓	تنظيمية، فنية	البنك المركزي الأردني	48.
إجتماعات، مخاطبات		✓	✓			✓		✓	تنظيمية	المحافظين والحكام الإداريين	49.
مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير			✓			✓		✓	تنظيمية	وكالة الأنباء الأردنية - بترا	50.
إجتماعات، مخاطبات		✓	✓			✓		✓	تنظيمية، فنية	الاتحاد العام لنقابات العمال	51.
إجتماعات، مخاطبات		✓	✓			✓		✓	تنظيمية، فنية	النقابات العمالية ونقابات أصحاب العمل والنقابات المهنية	52.
إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير	✓			✓				✓	تنظيمية، فنية	مفوضية السامية لرعاية شؤون اللاجئين السوريين	53.
إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير	✓			✓				✓	تنظيمية، فنية	المركز الدولي لتطوير سياسات الهجرة	54.
مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير	✓				✓			✓	تنظيمية، فنية	منظمة العمل العربية	55.
إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير	✓			✓				✓	تنظيمية، فنية	منظمة العمل الدولية ILO	56.
إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير			✓			✓		✓	تنظيمية، فنية	المجلس الوطني لشؤون الأسرة.	57.
إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير			✓			✓		✓	تنظيمية، فنية	غرف الصناعة	58.
إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير			✓			✓		✓	تنظيمية، فنية	غرف التجارة	59.

مصفوفة الشركاء

60.	المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير
61.	اللجنة الوطنية لشؤون المرأة	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير
62.	الاتحاد العام النسائي الاردني	تنظيمية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير
63.	اتحاد المرأة الأردني	تنظيمية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير
64.	ادارة حماية الاسرة	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير
65.	UN Women	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير
66.	الصندوق الاردني الهاشمي	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير
67.	المركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات	تنظيمية، فنية	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	إجتماعات، مخاطبات، تراسل إلكتروني، تقارير



مرفق رقم (5)

مصفوفة المخاطر

سجل المخاطر المحتمل وقوعها

- تم وضع المخاطر في السجل أدناه ووصفها وتحديد احتمال حدوثها وشدة الخطر وبالتالي احتساب درجة الخطورة لكل منها واليات المعالجة وفترة التنفيذ ومؤشرات الأداء.

مؤشر الأداء	الاطار الزمني	مسؤولية التنفيذ	اليات التعامل	النتيجة (إذا تمت مواجهة المخاطر)					درجة الخطر	الاحتمالية (حدوث الخطر)		وصف الخطر	الخطر
				التأثير على سمعة المؤسسة	مخالفة محتملة للتشريعات	عدم القدرة على تلبية احتياجات اصحاب العلاقة المعنيين	مخاطر محتمله على صحة العاملين	عدم القدرة على تنفيذ الانشطة الرئيسية		شدة أثر الخطر	احتمالية الحدوث		
نسبة الالتزام بالموازنة	3-6 شهور	مديرية الشؤون الادارية و المالية	طلب مستحقات مالية للأعوام التالية. عمل مناقلات داخليه.	متوسطة	متوسطة	رئيسية	لا يوجد	رئيسية	12	4	3	زيادة الانفاق عن المخصصات المالية	المخاطر المالية
	3-6 شهور	مديرية الشؤون الادارية و المالية	متابعة طرح العطاءات قبل نهاية العام	متوسطة	متوسطة	رئيسية	لا يوجد	رئيسية	9	3	3	التأخر في طرح العطاءات	
	ربعي	مديرية الشؤون الادارية و المالية مديرية السياسات	الالتزام بخطة العمل التنفيذية للمشروع	متوسطة	متوسطة	رئيسية	لا يوجد	رئيسية	12	4	3	تأخير المطالبات حتى نهاية العام	
تقارير قيم مؤشرات الأداء	ربعي أو سنوي	مديرية السياسات و وحدة الاستراتيجية	متابعة مؤشرات الاداء للمنتج والالتزام بها	رئيسية	رئيسية	رئيسية	لا يوجد	رئيسية	15	5	3	عدم الالتزام بشروط المنح	تحول المنح إلى قروض نتيجة عدم تحقيق المؤشرات.

مؤشر الاداء	الاطار الزمني	مسؤولية التنفيذ	اليات التعامل	النتيجة (إذا تمت مواجهة المخاطر)					درجة الخطر	الاحتمالية (حدوث الخطر)		وصف الخطر	الخطر
				التأثير على سمعة المؤسسه	مخالفة محتملة للتشريعات	عدم القدرة على تلبية احتياجات اصحاب العلاقة المعنيين	مخاطر محتمله على صحة العاملين	عدم القدرة على تنفيذ الأنشطة الرئيسية		شدة أثر الخطر	احتمالية الحدوث		
		ت											
اعتماد اليات الدفع الالكتروني استخدام نظام التصاريح الالكتروني	2019	مديرية الشؤون الادارية و المالية	استخدام اليات الدفع الالكتروني. توفير الحماية للمحاسبين والمحاسبات	ضعيف	ضعيف	رئيسية	رئيسية	رئيسية	12	4	3	عدم استخدام آليات الدفع الالكتروني	تعرض الأموال في مديريات الميدان (بدل تصاريح العمل للسرقة)
تقارير الصيانه الدورية.	مستمر	مديرية الشؤون الادارية و المالية	الصيانة الدورية. وجود طفايات حريق مناسبة. التدرب على الاطفاء.	متوسط	ضعيف	رئيسية	رئيسية	رئيسية	12	4	3	عطل كهربائي	مخاطر بيئية
عدد التعاميم الصادرة.. عدد الموظفين المستخدمين من مدافئ الكهرباء	فصل الشتاء	مديرية الشؤون الادارية و المالية وكافة المديريات	تعاميم تعنى بمنع استخدامها في مكاتب العمل. وجود طفايات حريق مناسبة. التدرب على الاطفاء.	متوسط	ضعيف	رئيسية	رئيسية	رئيسية	9	3	3	مدافئ الكهرباء	حرائق المباني

مؤشر الاداء	الاطار الزمني	مسؤولية التنفيذ	اليات التعامل	النتيجة (إذا تمت مواجهة المخاطر)					درجة الخطر	الاحتمالية (حدوث الخطر)		وصف الخطر	الخطر
				التأثير على سمعة المؤسسه	مخالفة محتملة للتشريعات	عدم القدرة على تلبية احتياجات اصحاب العلاقة المعنيين	مخاطر محتمله على صحة العاملين	عدم القدرة على تنفيذ الأنشطة الرئيسية		شدة أثر الخطر	احتمالية الحدوث		
عدد اصابات وحوادث العمل.	2018	مديرية الموارد البشرية	مرافقة الامن العام خلال عمليات التفتيش. التدريب على التعامل مع الخطر.	متوسطة	ضعيف	رئيسية	رئيسية	رئيسية	12	4	3	التعرض للهجوم	اصابات العمل وحوادث الوفاة
تقارير الصيانه	فصل الشتاء	مديرية الشؤون الادارية و المالية وكافة المديریات	صيانة المزاريب والاسطح. توفير مضخات	ضعيف	ضعيف	رئيسية	رئيسية	رئيسية	4	2	2	الفيضانات	الكوارث الطبيعية
خطة الاخلاء	2018	مديرية الشؤون الادارية و المالية وكافة المديریات	التدريب على عمليات الاخلاء والتعامل مع الزلازل إستخراج إحتياطيه من البيانات خارج المبنى الرئيسي للوزاره	ضعيف	ضعيف	رئيسية	رئيسية	رئيسية	6	3	2	الزلازل	
عدد حوادث التي تحدث للموظفين في فترات الثلوج	2018	مديرية الشؤون الادارية و المالية وكافة المديریات	الالتزام بتعاميم مديريةية الامن العام.	ضعيف	ضعيف	رئيسية	رئيسية	رئيسية	9	3	3	خطر تراكم الثلوج	
مؤشرات الاداء	الاطار الزمني	مسؤولية التنفيذ	اليات التعامل	النتيجة (إذا تمت مواجهة المخاطر)					درجة الخطر	الاحتمالية (حدوث الخطر)		وصف الخطر	الخطر

مؤشر الاداء	الاطار الزمني	مسؤولية التنفيذ	اليات التعامل	النتيجة (إذا تمت مواجهة المخاطر)					درجة الخطر	الاحتمالية (حدوث الخطر)		وصف الخطر	الخطر
				التأثير على سمعة المؤسسه	مخالفة محتملة للتشريعات	عدم القدرة على تلبية احتياجات اصحاب العلاقة المعنيين	مخاطر محتمله على صحة العاملين	عدم القدرة على تنفيذ الانشطة الرئيسية		شدة أثر الخطر	احتمالية الحدوث		
				التأثير على سمعة المؤسسه	مخالفة محتملة للتشريعات	عدم القدرة على تلبية احتياجات اصحاب العلاقة المعنيين	مخاطر محتمله على صحة العاملين	عدم القدرة على تنفيذ الانشطة الرئيسية		شدة أثر الخطر	احتمالية الحدوث		
تقارير إسبوعيه صادره عن backup server team	2018	مديرية تكنولوجيا المعلومات	Set backup plans and follow up	متوسطة	متوسطة	رئيسية	لا يوجد	رئيسية	15	5	3	ضياح أو تلف المعلومات الالكترونية	المخاطر التشغيليه
التقارير الصادره ال firewall and anti-virus server. -IT auditing -policy and operations	2018	مديرية تكنولوجيا المعلومات	-أخذ نسخ احتياطية. -استخدام برمجيات استكشاف والقضاء على الفيروسات و منع الاختراق -تغيير كلمة السر باستمرار -الالتزام بقانون الحق على الحصول على المعلومات	متوسطة	متوسطة	رئيسية	لا يوجد	رئيسية	20	5	4	أمن المعلومات وسريتها	
نظام المتابعة والتقييم الالكتروني	2018	مديرية السياسات	بناء نظام بيانات سوق العمل ونظام متابعة وتقييم الكتروني	متوسطة	متوسطة	رئيسية	ضعيفة	رئيسية	12	4	3	خطر عدم توفر البيانات والمعلومات الصحيحة في	

مؤشر الاداء	الاطار الزمني	مسؤولية التنفيذ	اليات التعامل	النتيجة (إذا تمت مواجهة المخاطر)					درجة الخطر	الاحتمالية (حدوث الخطر)		وصف الخطر	الخطر
				التأثير على سمعة المؤسسه	مخالفة محتملة للتشريعات	عدم القدرة على تلبية احتياجات اصحاب العلاقة المعنيين	مخاطر محتمله على صحة العاملين	عدم القدرة على تنفيذ الأنشطة الرئيسية		شدة أثر الخطر	احتمالية الحدوث		
											الوقت المناسب		
عدد الأعطال على خطوط الإتصال	مستمر	مديرية تكنولوجيا المعلومات	توفر خط إتصال بديل	متوسطة	متوسطة	رئيسية	لا يوجد	رئيسية	20	5	4	فقدان الإتصال بين مكاتب العمل والوزارة	
تكرار إنقطاع التيار الكهربائي	مستمر	مديرية تكنولوجيا المعلومات	توفر مصدر طاقه بديل (UPS)	متوسطة	متوسطة	رئيسية	لا يوجد	رئيسية	20	5	4	إنقطاع التيار الكهربائي	
عدد الاجهزة المعطلة	مستمر	مديرية تكنولوجيا المعلومات	الصيانة الدورية DR	متوسطة	متوسطة	رئيسية	ضعيفة	رئيسية	12	4	3	تعطل أجهزة الحواسيب و servers	
عدد التعرض لماكينات اصدار التصاريح. استخدام نظام التصاريح الالكتروني	مستمر	مديرية الشؤون الادارية و المالية	العمل على تأمين المكاتب وحمايتها نظام التصاريح الالكتروني	متوسطة	رئيسية	رئيسية	متوسط	رئيسية	12	4	3	تعرض ماكينات اصدار التصاريح للمسرقه	إدارية
عدد حالات الاعتداء على الممتلكات	مستمر	مديرية الشؤون الادارية و المالية	الالتزام بمدونة السلوك الوظيفي. تشديد الامن والحماية في بعض مواقع العمل	رئيسية	رئيسية	رئيسية	رئيسية	رئيسية	15	5	3	الاعتداء على الممتلكات العامة	

مؤشر الاداء	الاطار الزمني	مسؤولية التنفيذ	اليات التعامل	النتيجة (إذا تمت مواجهة المخاطر)					درجة الخطر	الاحتمالية (حدوث الخطر)		وصف الخطر	الخطر
				التأثير على سمعة المؤسسة	مخالفة محتملة للتشريعات	عدم القدرة على تلبية احتياجات اصحاب العلاقة المعنيين	مخاطر محتمله على صحة العاملين	عدم القدرة على تنفيذ الأنشطة الرئيسية		شدة أثر الخطر	احتمالية الحدوث		
منهجية التنقلات	2018	مديرية الموارد البشرية	اعتماد منهجية واضحة للتنقلات اعتماد آليات الاحلال والتعاقب الوظيفي	متوسط	ضعيفة	رئيسية	متوسط	رئيسية	16	4	4	انتقال الكوادر البشرية المتميزة لمكان عمل آخر في نفس ملاك الوزارة	
عدد الموظفين تاركي العمل.	2018	مديرية الشؤون الادارية و المالية وكافة المديریات	ايجاد آليات لتحفيز ماديًا ومعنويًا اعتماد آليات الاحلال والتعاقب الوظيفي.	متوسط	متوسطة	رئيسية	ضعيف	رئيسية	20	5	4	استقالة أو إجازة الموظفين المتميزين بدون راتب للعمل في الخارج	فنية
عدد التصاريح الصادرة	2018	مديرية العمالة الوافدة	فترة قوننة وتصويب الاوضاع	متوسط	متوسطة	رئيسية	متوسط	رئيسية	16	4	4	زيادة العمالة الوافدة غير المنظمة	
عدد الاطفال المضبوطين	2018	مديرية التفتيش	حملات التفتيش	رئيسية	متوسطة	رئيسية	متوسط	رئيسية	16	4	4	زيادة عمالة الأطفال	
عدد التشريعات المصادقة والمتعلقة بقانون العمل	2018	مكتب معالي وزير العمل	الاستعجال في مخاطبة رئاسة الوزراء من قبل معالي وزير العمل	متوسط	رئيسية	رئيسية	ضعيف	رئيسية	15	5	3	التأخر في مصادقة التعديلات القانونية المقترحة	قانونيا

مؤشر الاداء	الاطار الزمني	مسؤولية التنفيذ	اليات التعامل	النتيجة (إذا تمت مواجهة المخاطر)					درجة الخطر	الاحتمالية (حدوث الخطر)		وصف الخطر	الخطر
				التأثير على سمعة المؤسسه	مخالفة محتملة للتشريعات	عدم القدرة على تلبية احتياجات اصحاب العلاقة المعنيين	مخاطر محتمله على صحة العاملين	عدم القدرة على تنفيذ الأنشطة الرئيسية		شدة أثر الخطر	احتمالية الحدوث		
عدد اللقاءات الاعلامية	2018	مديرية الشؤون القانونية وديريه الاعلام	رصد الاخبار. التدريب على تجهيز الردود الفورية. تحديد البيانات الممكن الافصاح عنها.	رئيسية	متوسطة	رئيسية	ضعيف	رئيسية	16	4	4	مهاجمة الوزارة اعلاميا	اعلاميا

• مصفوفة المخاطر من قبل هيئة النزاهة ومكافحة الفساد الخاصة بالعمالة الوافدة:

مصفوفة المخاطر										
الاطار الزمني	الجهة المسؤولة و/أو الشركاء	الاجراءات الوقائية الواجب اتخاذها	شكل خطر الفساد المتوقع	وزن الخطر	شدة اثر حدوث الخطر 1-5	احتمالية حدوث الخطر 1-5	وصف الخطر	عوامل الخطر المحتملة التي تسهل حدوث الخطر		رقم الخطر
								داخلي / خارجي/فردى		
مستمر	وزارة العمل،وزارة الزراعة،دائرة الاراضي، وزارة المياه، سلطة وادي الاردن، وزارة الداخلية	التوجه نحو آليات العمل الالكترونية مع وزارة الزراعة وجهات الخدمة ذات العلاقة	رشوة، مصدقة كاذبة، الاخلال بواجبات الوظيفة العامة،اساءة استعمال السلطة	20	5	4	قيام بعض اصحاب الاراضي الزراعية ببيع تصاريح العمل للعمالة الوافدة مقابل مبالغ مالية وذلك بناء على ما يملكون من اراضي مخصصة للزراعة ونتاج ضعف الاجراءات المتخذة من من قبل مديريات العمل وتواطى بعض الموظفين	داخلي / خارجي/ ضغف التنسيقيين مؤسسات القطاع العام داخلي		1

مصفوفة المخاطر									
الاطار الزمني	الجهة المسؤولة و/أو الشركاء	الاجراءات الوقائية الواجب اتخاذها	شكل خطر الفساد المتوقع	وزن الخطر	شدة اثر حدوث الخطر 1-5	احتمالية حدوث الخطر 1-5	وصف الخطر	عوامل الخطر المحتملة التي تسهل حدوث الخطر	
								داخلي / خارجي/فردى	رقم الخطر
مستمر	وزارة العمل،وزارة الزراعة،دائرة الاراضي، وزارة المياه، سلطة وادي الاردين، وزارة الداخلية	التوجه نحو آليات العمل الالكترونية مع وزارة الزراعة وجهات الخدمة ذات العلاقة	رشوة، مصدقة كاذبة، الاخلال بواجبات الوظيفة العامة،اساءة استعمال السلطة	25	5	5	غياب الربط والتنسيق ما بين مديريات العمل والجهات المعنية باصدار تصاريح العمل مثل (البلديات /الزراعة /الاراضي والمساحة) بهدف التحقق من صحة الوثائق (رخص المهن /سند تسجيل الاراضي /قرار لجنة الاراضي ..)استغل سماسرة تصاريح العمل ضعف التنسيق وقدموا وثائق مزورة دون رقابة من موظفي مكاتب العمل	خارجي/ ضعف التنسيق بين مؤسسات القطاع العام داخلي	2
مستمر	مديرية التفتيش/مديرية العمالة الوافده	زيادة الحملات التفتيشية، زيادة كادر المفتشين، تحسين البنية التحتية	الاخلال بواجبات الوظيفة العامة	12	4	3	زيادة العمالة الوافدة غير المنظمة	داخلي/ اجراءات عمل غير واضحة	3
2020/06/30	مديرية التفتيش/مديرية الموارد البشرية	زيادة كادر التفتيش، زيادة الدورات التدريبية المتخصصة	الرشوة، الوساطة والمحسوبية، استثمار الوظيفة العامة ، اساءة استعمال السلطة	16	4	4	زيادة عمالة الاطفال	خارجي/ ضعف التنسيق بين مؤسسات القطاع العام داخلي	4
2020/06/30	مديرية التفتيش/مديرية الموارد البشرية	زيادة كادر التفتيش، زيادة الدورات التدريبية المتخصصة، تحسين البنية التحتية	الرشوة، الوساطة والمحسوبية،الاخلال بواجبات الوظيفة العامة، استثمار الوظيفة العامة ، اساءة استعمال السلطة	9	3	3	عدم قدرة وزارة العمل على ضبط العمالة السائبة والتي تقدر (290) الف عامل سائب وقيمة المهودور من رسوم تصاريح عملهم (60) مليون سنويا	داخلي / خارجي	5
مستمر	وزارة الزراعة	إحكام ضوابط وآليات العمل وأتمتة الممكن منها لدى الجهات المعنية	الاخلال بواجبات الوظيفة العامة، اساءة استعمال السلطة، واسطة محسوبية. الرشوة، مصدقة كاذبة	16	4	4	اصدار تصاريح عمل زراعية للعمالة الوافدة بناء على عقود استتجار مزورة واصدار تصاريح عن اشخاص متوفين منذ سنوات وكذلك اصدار تصاريح زراعية بناء على	خارجي	6

مصنوفة المخاطر									
الاطار الزمني	الجهة المسؤولة و/أو الشركاء	الاجراءات الوقائية الواجب اتخاذها	شكل خطر الفساد المتوقع	وزن الخطر	شدة اثر حدوث الخطر 1-5	احتمالية حدوث الخطر 1-5	وصف الخطر	عوامل الخطر المحتملة التي تسهل حدوث الخطر	
								داخلي / خارجي/فردى	رقم الخطر
							عقود ايجار مقدمة من اكثر من شخص مستأجر لنفس قطعة الأرض الزراعية		
مستمر	وزارة الزراعة	إحكام ضوابط وآليات العمل وأتمتة الممكن منها لدى الجهات المعنية	الاخلال بواجبات الوظيفة العامه، اساءة استعمال السلطة، واسطة محسوبية. الرشوة، مصدقة كاذبة	16	4	4	قيام سماسرة تصاريح العمل بالتواطى مع بعض موظفي مكاتب العمل باصدار تصاريح عمل للعمال الوافدين على أسماء مزارعين دون علمهم بذلك مقابل تقاضي مبالغ مالية عن هذه التصاريح	داخلي / خارجي/فردى	7
مستمر	مديرية الرقابة الداخلية، مديرية الموارد البشرية	تفعيل دور الرقابة باجراء تدوير وظيفي	رشوة، اساءة استعمال السلطة	12	4	3	تجاوزات مالية وادارية من قبيل رئيس قسم العمالة الوافدة	فردى	8
مستمر	مديرية العمالة الوافدة ، مديرية تكنولوجيا المعلومات	زيادة التنسيق المشترك مع الجهات الخارجية وأتمتة العمليات من خلال الربط الالكتروني معها	الاخلال بواجبات الوظيفة العامه، اساءة استعمال السلطة،	4	2	2	دخول عمال صينيين بدون تصاريح عمل وبدون اجراء فحوصات طبية ودخولهم للبلد بفيزا سياحية	خارجي	9
مستمر	مديرية الرقابة الداخلية، مديرية الموارد البشرية	تفعيل دور الرقابة باجراء تدوير وظيفي	الاخلال بواجبات الوظيفة العامه، اساءة استعمال السلطة، واسطة محسوبية. الرشوة، مصدقة كاذبة	20	5	4	منح تصاريح عمل مخالفة من حيث العدد ونوع التصريح	داخلي/فردى	10
مستمر	مديرية الرقابة الداخلية، مديرية العمالة الوافدة / قسم اللجوء السوري	احكام ضوابط وآليات اصدار التصاريح من حيث التأكيد على مكان الإقامة ومحاولة تجنب أي استثناءات حول ذلك من خلال ربطه على نظام الكتروني موحد للتصاريح يجنب اي	الاخلال بواجبات الوظيفة العامه، اساءة استعمال السلطة، واسطة محسوبية. الرشوة، مصدقة كاذبة	12	4	3	اصدار تصاريح عمل لسورين دون تحديد مكان الإقامة الذي بدوره اذا تغيير مكان صاحب التصريح اصبح لاغياً	داخلي/فردى	11

مصفوفة المخاطر										
الاطار الزمني	الجهة المسؤولة و/أو الشركاء	الاجراءات الوقائية الواجب اتخاذها	شكل خطر الفساد المتوقع	وزن الخطر	شدة اثر حدوث الخطر 1-5	احتمالية حدوث الخطر 1-5	وصف الخطر	عوامل الخطر المحتملة التي تسهل حدوث الخطر		رقم الخطر
								داخلي / خارجي/فردى		
		تلاعب								
مستمر	مديرية الرقابة الداخلية، مديرية العمالة الوافدة ، مديرية تكنولوجيا المعلومات	تطبيق نظام الكتروني موحد يجنب التلاعب او الاستثناءات	الاخلال بواجبات الوظيفة العامه، اساءة استعمال السلطه، واسطة محسوبية. الرشوة هدر مال عام	20	5	4	تسفير عمالة وافدة واخلاء سبيل الاخر منها لنفس الاسباب	داخلي / خارجي/فردى		12
مستمر	مديرية تكنولوجيا المعلومات/مديرية الرقابة الداخلية/مديرية التفتيش	ربط الالكتروني، تفعيل دور التفتيش، تفعيل دور الرقابة	الاخلال بواجبات الوظيفة العامه، اساءة استعمال السلطه، واسطة محسوبية. الرشوة.	20	5	4	فتح مؤسسات وهمية لاستقدام العمالة الوافدة	داخلي / خارجي/فردى		13
مستمر	مديرية تكنولوجيا المعلومات/مديرية الرقابة الداخلية/مديرية العماله الوافده	تفعيل دور الرقابة، وضع الضوابط لنظام العمالة الوافدة من خلال مديرية تكنولوجيا المعلومات ليمنع الموظفين من استغلال الثغرات في نظام العمالة الوافده	الاخلال بواجبات الوظيفة العامه، اساءة استعمال السلطه، واسطة محسوبية. الرشوة.	16	4	4	استغلال الموظفين لفترة تصويب اوضاع العمالة الوافدة	داخلي		14
مستمر	مديرية الشؤون الادارية والخدمات المساندة	زيادة عمليات الرقابة الامنية والحراسة وتفعيلها بشكل أكبر ووسائل الحماية بمختلف انواعها	الاخلال بواجبات الوظيفة العامه، اساءة استعمال السلطه، واسطة محسوبية. الرشوة.	8	4	2	تعرض مكينات اصدار تصاريح العمل للسرقة نتيجة عدم وجود الرقابة الفعالة على الممتلكات الخاصة بوزارة العمل	داخلي / خارجي		15
مستمر	وزارة العمل،وزارة الزراعة،دائرة الاراضي، وزارة المياه، سلطة وادي الاردين، وزارة الداخلية	التوجه نحو آليات العمل الالكترونية مع وزارة الزراعة وجهات الخدمة ذات العلاقة	رشوة، مصدقة كاذبة، اخلال بواجبات الوظيفة العامه، اساءة استعمال السلطة	9	3	3	قيام بعض اصحاب الاراضي الزراعية ببيع تصاريح العمل للعمالة الوافدة مقابل مبالغ مالية وذلك بناءً على ما يملكون من اراضي مخصصة للزراعة ونتاج ضعف الاجراءات المتخذة من من قبل مديريات العمل وتواطى بعض الموظفين	داخلي / خارجي		16

مصنوفة المخاطر										
الاطار الزمني	الجهة المسؤولة و/أو الشركاء	الاجراءات الوقائية الواجب اتخاذها	شكل خطر الفساد المتوقع	وزن الخطر	شدة اثر حدوث الخطر 1-5	احتمالية حدوث الخطر 1-5	وصف الخطر	عوامل الخطر المحتملة التي تسهل حدوث الخطر		رقم الخطر
								داخلي / خارجي/فردى		
مستمر	مديرية تكنولوجيا المعلومات، مديرية الرقابة الداخلية	فحص دوري للبرمجيات	الاخلال بواجبات الوظيفة العامه، اساءة استعمال السلطه	20	5	4	وجود خلل بالنظام الالكتروني الخاص بالعمالة الوافدة مما يترتب عليه استصدار عدة تصاريح بعمليتين مختلفتين لنفس المنشأة	داخلي		17
منتهى	مديرية تكنولوجيا المعلومات/مديرية العمالة الوافدة	تم عمل شاشة جديدة على النظام بحيث لا تتم الاجراءات الا بموافقة المدير على العملية	اساءة استعمال السلطه، محسوبية. الرشوة.	6	3	2	صرف اكثر من اسم مستخدم واكثر من رقم سري لنظام الالكتروني لموظف واحد في استقدام العمالة بهدف اصدار التصريح باسم والغاء باسم اخر بحجة عدم وجود كادر	داخلي		18
2019/09/30	مديرية الشؤون القانونية/مديرية العمالة الوافدة/ مديرية السياسات	تم تعديل نظام رسوم تصاريح العمل بحيث يشمل الخيرة وكافة الفئات في سوق العمل	الاخلال بواجبات الوظيفة العامه، اساءة استعمال السلطه، واسطة محسوبية. الرشوة.	6	3	2	منح شهادة خبير للعاملين الاجانب بهدف التحايل على نظام رسوم تصاريح العمل حيث لا يترتب اي رسوم على من يحصل على شهادة خبير	داخلي		19
2019/12/31 المرحلة الاولى	مديرية العمالة الوافدة / المالية	النظام الالكتروني الجديد لاصدار تصاريح العمل	اساءة استعمال السلطه، محسوبية.	4	2	2	عدم وجود تصنيف لنشاط الشركة التي يتم بناء على تصنيفها تصنيف نوع التصريح (زراعي /صناعي /خدمي)بقصد التحايل على احتساب الرسوم	داخلي		20
مستمر	مديرية الرقابة الداخلية، مديرية الموارد البشرية	عمل تدوير لموظفي مديرية العمالة الوافدة	الاخلال بواجبات الوظيفة العامه، اساءة استعمال السلطه، واسطة	12	4	3	عدم القيام باجراء تدوير لموظفي مديرية العمالة الوافدة مما يمكن الموظف من اقامة علاقات مع اصحاب العمل واستثمار وظيفته	داخلي		21
مستمر	وزارة العمل /وزارة الزراعة	اعادة هيكلة اسس منح العمالة الزراعية في حدود الاحتياجات الفعلية لاصحاب العمل في القطاع	الاخلال بواجبات الوظيفة العامه، اساءة استعمال السلطه، واسطة محسوبية. الرشوة.	16	4	4	تسرب العمالة الزراعية للقطاعات الاخرى الانشائية والصناعية كون العمل بهذه القطاعات اكثر ربحاً ودخلاً من العمل في القطاع الزراعي	داخلي/خارجي/فردى		22

مصنوفة المخاطر										
الاطار الزمني	الجهة المسؤولة و/أو الشركاء	الاجراءات الوقائية الواجب اتخاذها	شكل خطر الفساد المتوقع	وزن الخطر	شدة اثر حدوث الخطر 1-5	احتمالية حدوث الخطر 1-5	وصف الخطر	عوامل الخطر المحتملة التي تسهل حدوث الخطر		رقم الخطر
								داخلي / خارجي/فردى		
		الزراعي								

• مصنوفة المخاطر من قبل هيئة النزاهة ومكافحة الفساد الخاصة بالتفتيش:

مصنوفة المخاطر										
الاطار الزمني	الجهة المسؤولة و/أو الشركاء	الاجراءات الوقائية الواجب اتخاذها	شكل خطر الفساد المتوقع	وزن الخطر	شدة اثر حدوث الخطر 1-5	احتمالية حدوث الخطر 1-5	وصف الخطر	عوامل الخطر المحتملة التي تسهل حدوث الخطر		رقم الخطر
								داخلي / خارجي/فردى		
لنهاية العام اذا تم البدء بالتنفيذ	الوزارة/ وزير العمل	تدوير المفتشين في الحملات التفتيشية بشكل مكثف. إحالة الفاسدين للجهات المعنية لاتخاذ الاجراءات المناسبة	واسطة+ رشوة	25	5	5	وجود مناطق واصحاب عمل محمية من التفتيش (بسبب نفوذ اصحابها /فساد بعض المفتشين /.....)	خارجي/ تضارب المصالح داخلي/ ضعف الاشراف والرقابة واجراءات عمل غير واضحة		1
بشكل مستمر	مدير مديرية التفتيش. مديرية التفتيش و مديرية الرقابة مع الجهات الأمنية المعنية	تدوير المفتشين في الحملات التفتيشية بشكل مكثف. إحالة الفاسدين للجهات المعنية لاتخاذ الاجراءات المناسبة	واسطة+ رشوة	20	5	4	تفتيشي ظاهرة الرشوة في بعض حملات التفتيش بسبب تواطؤ بين مفتيشي العمل والسائق ومنسوب الامن العام	داخلي / ضعف التدابير الوقائية والادارية، ضعف الاشراف والرقابة، اجراءات عمل غير واضحة /فردى عدم الرضا الوظيفي		2

مصفوفة المخاطر									
رقم الخطر	عوامل الخطر المحتملة التي تسهل حدوث الخطر	وصف الخطر	*احتمالية حدوث الخطر	*شدة اثر حدوث الخطر	وزن الخطر	شكل خطر الفساد المتوقع	الاجراءات الوقائية الواجب اتخاذها	الجهة المسؤولة/أو الشركاء	الاطار الزمني
3	داخلي اجراءات عمل غير واضحة/ خارجي ضعف التنسيق بين مؤسسات القطاع العام	وجود خلل في عملية الغاء التسفير واخلاء سبيل العمالة الوافدة المخالفة ويظهر هذا الخلل عندما يفوض الوزير الامين العام او مساعديه	4	5	20	واسطة +خلل بالاجراءات	تشكيل لجنة متخصصة لاتخاذ القرار المناسب	عضو من مديرية التفتيش، و عضو من مديرية الرقابة، وعضو من مديرية الشؤون القانونية	بشكل مستمر
4	داخلي ضعف الاشراف والرقابة، اجراءات عمل غير واضحة، ضعف التدابير الوقائية والادارية	المفتشين المشتبه بفسادهم يحظون بحماية المتنفذين من نواب او وزراء او مدراء داخل الوزارة حيث يتدخلون لحمايتهم وعدم المساس بهم وظيفياً	5	5	25	واسطة + استثمار الوظيفة العامة + الاخلال بواجبات الوظيفة العامة	عدم التدخل بالاجراءات الفنية للتفتيش بمقابل توفير حماية واستقلالية للمفتش	الوزارة / وزير العمل	بشكل مستمر
5	داخلي اجراءات عمل غير واضحة	وجود سجل صادر خاص بمديرية التفتيش منفصل كلياً عن سجلات ديوان الوزارة	2	5	10	اساءة استعمال السلطة+خلل بالاجراءات	تم معالجة الحالة وضمان عدم تكرارها	وزارة العمل	لنهاية العام اذا تم البدء بالتنفيذ
6	خارجي/ التشريعات	عدم وجود تفتيش فعلي على العمالة الوافدة في بعض المنشآت السياحية	4	5	20	خلل بالاجراءات	اصدار قرار بمنح وزارة العمل صلاحية التفتيش بشكل موازي مع الجهات الاخرى	وزارة العمل مع رئاسة الوزراء	سنه لتعديل القرار الحالي واصدار قرار جديد بمنح الوزارة صلاحية

• مصفوفة المخاطر من قبل هيئة النزاهة ومكافحة الفساد الخاصة بالرقابة الداخلية:

مصفوفة المخاطر									
رقم الخطر	عوامل الخطر المحتملة التي تسهل حدوث الخطر	وصف الخطر	*احتمالية حدوث الخطر	*شدة اثر حدوث الخطر	وزن الخطر	شكل خطر الفساد المتوقع	الاجراءات الوقائية الواجب اتخاذها	الجهة المسؤولة/أو الشركاء	الاطار الزمني
	داخلي / خارجي/فردى		1-5	1-5					

مصفوفة المخاطر									
رقم الخطر	عوامل الخطر المحتملة التي تسهل حدوث الخطر	وصف الخطر	*احتمالية حدوث الخطر	شدة* اثر حدوث الخطر	وزن الخطر	شكل خطر الفساد المتوقع	الاجراءات الوقائية الواجب اتخاذها	الجهة المسؤولة/أو الشركاء	الاطار الزمني
1	خارجي/ تضارب المصالح داخلي/ ضعف الاشراف والرقابة واجراءات عمل غير واضحة	وجود مناطق واصحاب عمل محمية من التفتيش (بسبب نفوذ اصحابها /فساد بعض المفتشين /.....)	5	5	25	واسطة + رشوة	تدوير المفتشين في الحملات التفتيشية بشكل مكثف. إحالة الفاسدين للجهات المعنية لاتخاذ الاجراءات المناسبة	الوزارة/ وزير العمل	لنهاية العام اذا تم البدء بالتنفيذ
2	داخلي / ضعف التدابير الوقائية والادارية، ضعف الاشراف والرقابة، اجراءات عمل غير واضحة /فردى عدم الرضا الوظيفي	تفتيشي ظاهرة الرشوة في بعض حملات التفتيش بسبب تواطؤ بين مفتيشي العمل والسائق ومندوب الامن العام	4	5	20	واسطة + رشوة	تدوير المفتشين في الحملات التفتيشية بشكل مكثف. إحالة الفاسدين للجهات المعنية لاتخاذ الاجراءات المناسبة	مدير مديرية التفتيش. مديرية التفتيش و مديرية الرقابة مع الجهات الأمنية المعنية	بشكل مستمر
3	داخلي اجراءات عمل غير واضحة/ خارجي ضعف التنسيق بين مؤسسات القطاع العام	وجود خلل في عملية الغاء التسفير وإخلاء سبيل العمالة الوافدة المخالفة ويظهر هذا الخلل عندما يفوض الوزير الامين العام او مساعديه	4	5	20	واسطة +خلل بالاجراءات	تشكيل لجنة متخصصة لاتخاذ القرار المناسب	عضو من مديرية التفتيش، و عضو من مديرية الرقابة، وعضو من مديرية الشؤون القانونية	بشكل مستمر
4	داخلي ضعف الاشراف والرقابة، اجراءات عمل غير واضحة، ضعف التدابير الوقائية والادارية	المفتشين المشتبه بفسادهم يحظون بحماية المتنفذين من نواب او وزراء او مدراء داخل الوزارة حيث يتدخلون لحمايتهم وعدم المساس بهم وظيفياً والادارية	5	5	25	واسطة + استثمار الوظيفة العامة + الاخلال بواجبات الوظيفة العامة	عدم التدخل بالاجراءات الفنية للتفتيش بمقابل توفير حماية واستقلالية للمفتش	الوزارة / وزير العمل	بشكل مستمر
5	داخلي اجراءات عمل غير واضحة	وجود سجل صادر خاص بمديرية التفتيش منفصل كلياً عن سجلات ديوان الوزارة	2	5	10	اساءة استعمال السلطة+خلل بالاجراءات	تم معالجة الحالة وضمان عدم تكرارها	وزارة العمل	لنهاية العام اذا تم البدء بالتنفيذ
6	خارجي/ التشريعات	عدم وجود تفتيش فعلي على العمالة الوافدة في بعض المنشآت السياحية	4	5	20	خلل بالاجراءات	اصدار قرار بمنح وزارة العمل صلاحية التفتيش بشكل موازي مع الجهات الاخرى	وزارة العمل مع رئاسة الوزراء	سنه لتعديل القرار الحالي واصدار قرار جديد بمنح الوزارة صلاحية