



وزارة العمل

Ministry Of Labour

التقرير السنوي لعام 2023

Annual Report 2023



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
7	نبذة
7	الرؤية والرسالة
8	القيم الجوهرية
8	المهام الرئيسية
9	الأهداف الاستراتيجية
10	محور الإدارة والتطوير المؤسسي
10	الموارد البشرية
22	الشؤون المالية
23	الرقابة الداخلية
24	تكنولوجيا المعلومات والتحول الالكتروني
26	السياسات والاستراتيجيات والتطوير المؤسسي
27	دراسات سوق العمل
28	التعاون الدولي
30	الاعلام والاتصال
31	المرأة والنوع الاجتماعي
33	محور التفقيش
33	التفقيش
36	السلامة والصحة المهنية
39	علاقات العمل
41	محور التشريعات
44	محور التشغيل
44	التشغيل
48	الفروع الانتاجية
49	البرنامج الوطني للتشغيل
51	محور العمالة غير الأردنية

تصدر وزارة العمل التقرير السنوي للوزارة بشكل منتظم، حيث يتضمن التقرير أهم المحاور المتعلقة بشؤون العمل وأبرز المؤشرات ذات العلاقة بسوق العمل الأردني والأهداف المؤسسية التي سعت الوزارة لتحقيقها، كما يتناول التقرير موجزا عن انجازات الوزارة خلال عام 2023.

دخلت المملكة مؤيتها الثانية بمشروع التحديث الشامل بمساراته الثلاثة السياسية والاقتصادية والإدارية الذي يقوده جلالة الملك عبدالله الثاني - حفظه الله ورعاه- يعضده سمو الأمير الحسين بن عبدالله الثاني، ولي العهد، وهذا المشروع يتضمن مستهدفات واقعية من شأنها تعزيز منعة الدولة الأردنية وقدراتها وإمكاناتها في مختلف المجالات والمضي قدما في تنفيذ البرامج والمشروعات التي تتضمنها البرامج التنفيذية لهذه المسارات الثلاثة.

وجاءت جهود وزارة العمل في عام 2023 منسجمة مع محاور رؤية التحديث الاقتصادي للمملكة (2023-2033) حول شعار «مستقبل أفضل» التي تزامنت مع اليوبيل الفضي لجلوس جلالة الملك عبدالله الثاني على العرش والتي تقوم على ركيزتين استراتيجيتين: النمو المتسارع من خلال إطلاق كامل الإمكانيات الاقتصادية، والارتقاء بنوعية الحياة لجميع المواطنين.

كما توافقت أهداف وخطط الوزارة مع البرنامج التنفيذي لرؤية التحديث الاقتصادي للأعوام (2023-2025)، وذلك ترجمة لالتزام الحكومة بتنفيذ رؤية التحديث الاقتصادي كمرتكز أساسي في مشروع التحديث الشامل الذي يقوده جلالة الملك بمساراته الثلاثة السياسي والاقتصادي والإداري، بما يتضمنه هذا البرنامج من مبادرات ومشاريع وتشريعات وإجراءات ذات أولوية في القطاعات التنموية المختلفة، والتي تعمل جميع الوزارات والمؤسسات ذات العلاقة على تنفيذها ضمن الأطر الزمنية الواردة فيه، حيث تعد وثيقة البرنامج منطلقاً للبرامج التنفيذية اللاحقة، وبما يمهد للوصول إلى المستهدفات الخاصة بالنمو وإيجاد فرص العمل والاستثمار والشراكة مع القطاع الخاص. ويعد برنامج الأولويات وثيقة حية ومرنة تخضع للمراجعة والتقييم السنوي وفقاً للمستجدات والأولويات الاقتصادية للحكومة، ويتضمن إطاراً زمنياً محدداً للتنفيذ، ومؤشرات واضحة لقياس الأداء، ونظاماً إلكترونياً لمتابعة الإنجاز.

وإيماننا من الوزارة بمواكبة التطورات التي طرأت على سوق العمل في السنوات الأخيرة وتحديدًا مستقبل الموارد البشرية أقر القانون المعدل لقانون العمل لسنة 2023 لتعزيز جهود الوزارة في تنظيم سوق العمل.

وحرصًا من الوزارة على توفير بيئة عمل آمنة وصحية وسليمة للعاملين في القطاع الخاص عملت على تحديث كافة الأنظمة والتعليمات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.

وواصلت الوزارة جهودها في هذا العام بالتشبيك بين الباحثين والباحثات عن العمل لتوفير فرص عمل للأردنيين في كافة مجالات القطاع الخاص من خلال البرنامج الوطني للتشغيل، إضافة إلى توفير فرص للأردنيين في ألية ومحافظة المملكة من خلال مبادرة الوحدات والفروع الإنتاجية.

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

وتتولى الوزارة منذ إنشائها مسؤولية تحقيق الأهداف العامة لشؤون العمل والعمال في المملكة، ولمواكبة التطورات الإجتماعية والإقتصادية فقد تم إصدار قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته 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: الإشراف على شؤون العمل والعمال، والمساهمة في تنظيم سوق العمل الأردني، تشغيل الأردنيين في الداخل والخارج .

الرؤية

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

الرسالة

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

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

المهام الرئيسية

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 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 الاجراءات 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 والقيام بالمهام والصلاحيات المنبئة بها والواردة في نظام اللجنة الثلاثية لشؤون العمل رقم (21) لسنة 2012 وقانون العمل.
- تنمية التعاون والتنسيق مع المنظمات الدولية والعربية المختلفة مثل منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية وبما يخدم قطاع العمل.

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

محور الإدارة والتطوير المؤسسي

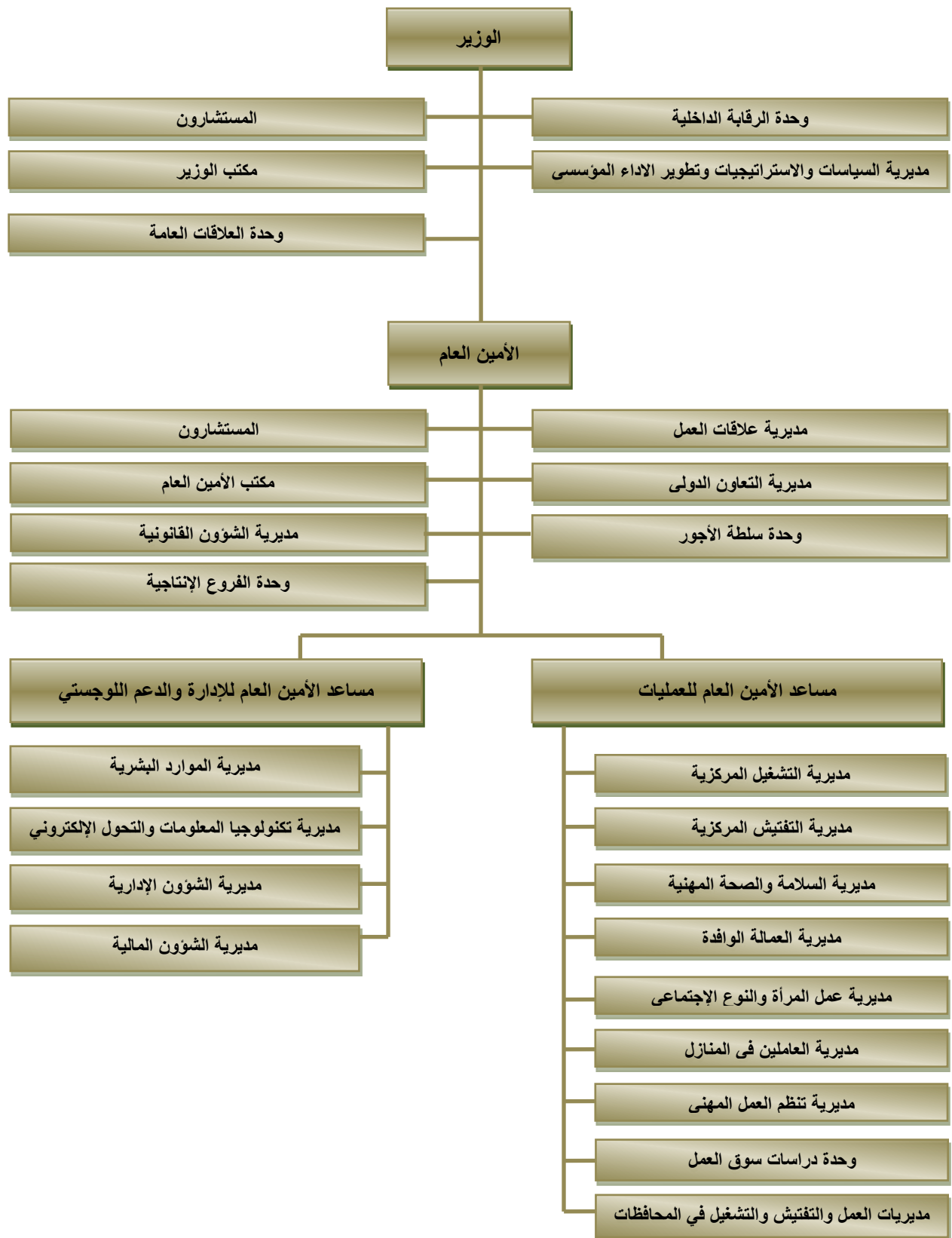
❖ الموارد البشرية:

تقوم مديرية الموارد البشرية بإدارة كافة الأنشطة المتعلقة بسياسات تطوير الأداء الفردي وإدارة الموارد البشرية في الوزارة من خلال التطوير والتطبيق والإشراف على البرامج في هذا الخصوص والمتضمنة عمليات الاختيار والتعيين والتدريب وتخطيط الموارد البشرية، وعلاقات الموظفين، وقنوات الاتصال. كما وتقوم بمتابعة تطبيق وتطوير إجراءات العمل، والتأكد من صحة تطبيقها والإشراف على بناء وتناقل المعرفة في الوزارة وفقاً للخطة الاستراتيجية للوزارة.

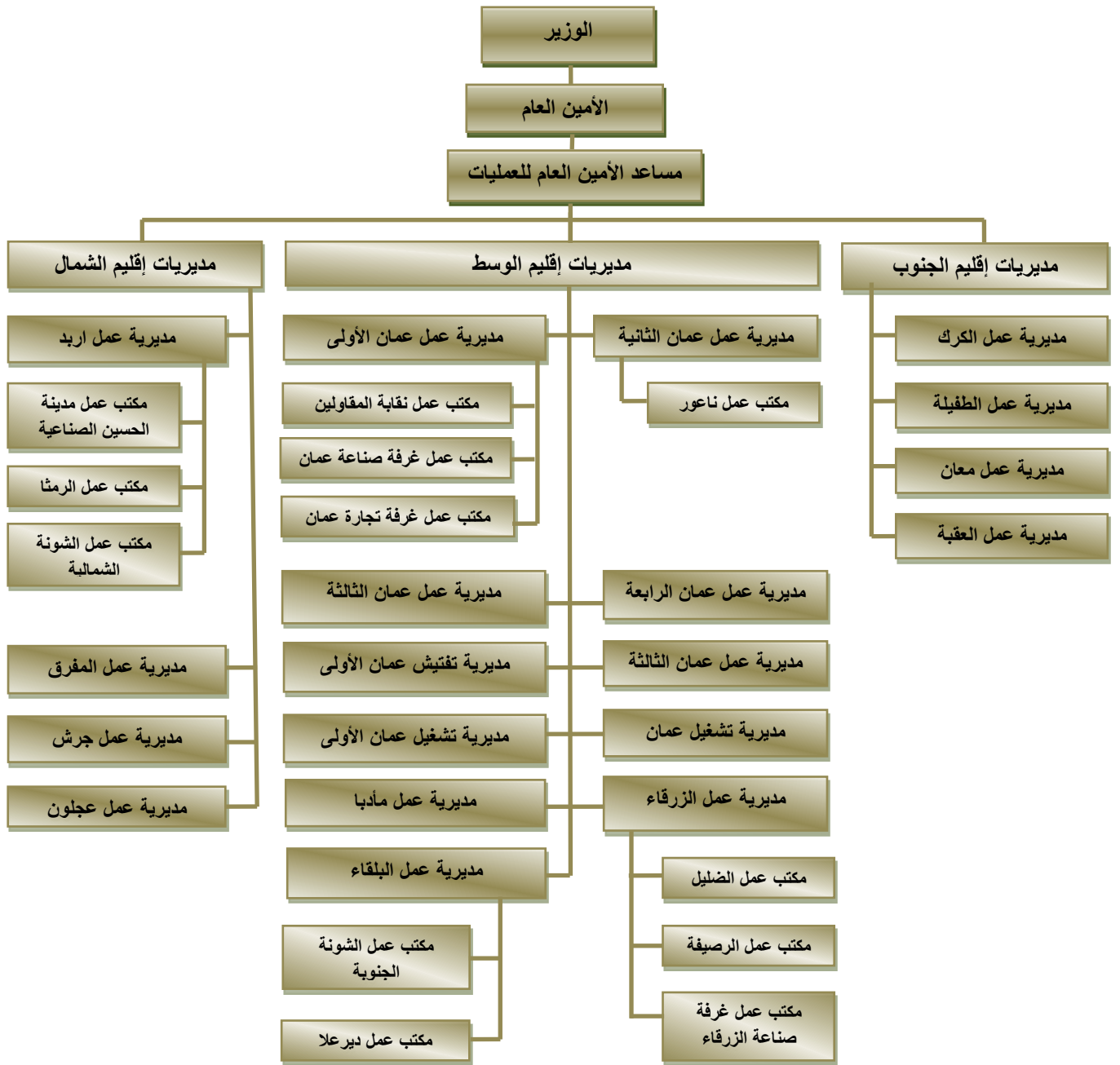
الهيكل التنظيمي لوزارة العمل لعام 2023:

إن الهيكل التنظيمي المعتمد في الوزارة يتألف من (18) مديرية مركزية و(5) وحدات على مستوى مديرية كما هو مبين في الشكلين (1) و(2)، 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 (1): الهيكل التنظيمي لوزارة العمل



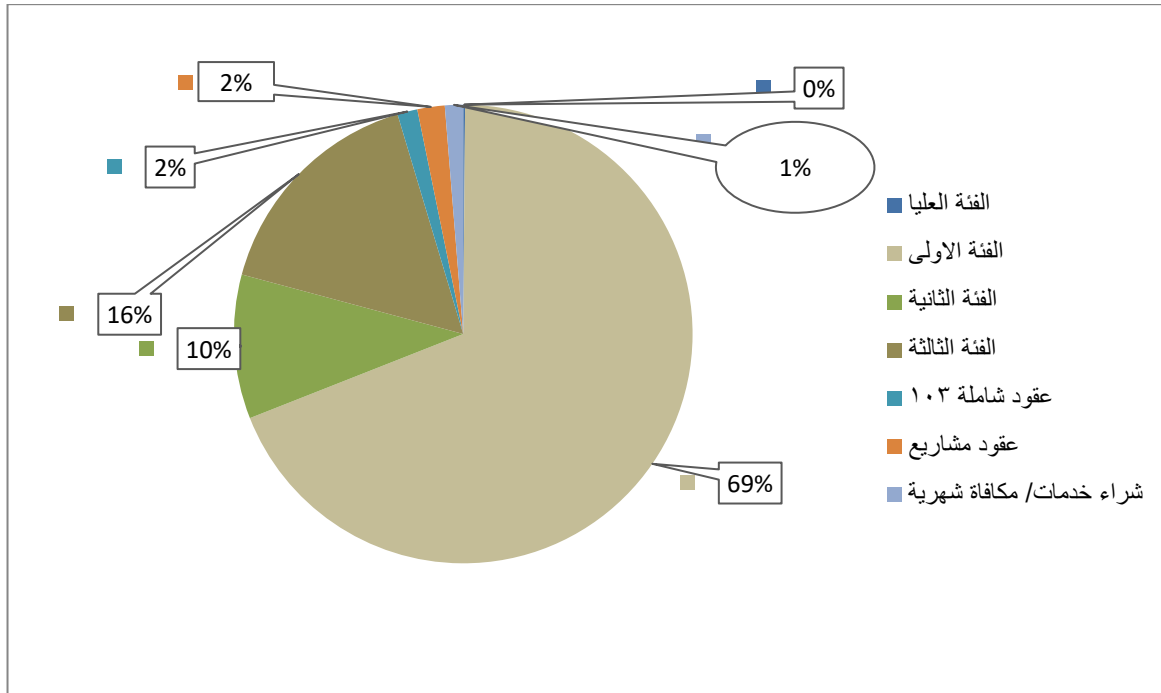
الشكل (2): الهيكل التنظيمي لوزارة العمل / الميدان



أعداد الموظفين في الوزارة

بلغ عدد الوظائف في وزارة العمل لعام 2023 ما مجموعه (753) موظف، وبنقص ما مجموعه (19) موظف أي ما نسبته (1.9%) عن عام 2022، في حين بلغ عدد الوظائف مع نهاية عام 2022 (772) موظف وموظفة، ويعود ذلك لعدد من الاعتبارات منها اثر جائحة كورونا وعدم التعيين على الوظائف التي شغرت، إحالة بعض الموظفين على التقاعد، بالإضافة إلى الاستمرار في تلبية احتياجات متلقي الخدمة في كافة القطاعات، مما تطلب زيادة عدد الوظائف المخصصة للوزارة لغايات تعيين الكوادر المناسبة والمؤهلة واستقطاب الكفاءات من المؤسسات والدوائر الأخرى بما يمكن الوزارة من إنجاز ومواكبة المتطلبات المتعلقة بعملها، في حين شكلت وظائف الفئة الأولى النسبة الأعلى بواقع (69%) تليها الفئة الثانية بنسبة بلغت (10%) تليها الفئة الثالثة بنسبة (16%) وأخيراً (2%) لوظائف العقود الشاملة لجميع العلاوات.

شكل رقم (3): توزيع وظائف الوزارة وفقاً لجدول تشكيلات الوظائف لعام 2023



تشكل نسبة الوظائف الأساسية (69.5%) من إجمالي الوظائف في وزارة العمل بينما بلغت نسبة كل من الوظائف الفنية والوظائف المساندة (10%) (16%) على التوالي.

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

جدول (1): تطور أعداد موظفي وزارة العمل حسب الجنس للاعوام 2021-2023

الجنس	السنة		
	2023	2022	2021
ذكور	502	515	523
اناث	251	257	265
المجموع	753	772	788

جدول (2): أعداد موظفي وزارة العمل حسب الفئات الوظيفية والجنس

المجموع	أعداد موظفي الوزارة		الفئة
	اناث	ذكور	
1	0	1	العليا
473	155	318	الاولى
69	47	22	الثانية
112	17	95	الثالثة
8	4	4	عقود شاملة 103
20	10	10	المجازون دون راتب
1	0	1	الموقوف عن العمل
15	4	11	عقود مشاريع
10	6	4	شراء خدمات/ مكافأة شهرية
44	8	36	الشواغر
753	251	502	المجموع مع الانفكاكات والشواغر

إن انخفاض أعداد الموظفين تأثر بموضوع إنهاء الخدمات والاحالة على التقاعد لكل موظف ممن أكمل 360 اشتراك خاضع للضمان الاجتماعي أو (30) سنة خدمة للموظف الخاضع للتقاعد المدني، بالإضافة إلى قرارات إنهاء خدمات ممن أكملو خمس وخمسين سنة للإناث وستين سنة للذكور بالإضافة إلى إنهاء الخدمات للموظفين بناءً على طلبهم.

جدول (3): توزيع موظفي وزارة العمل في مراكز عملهم وحسب الإقليم

المجموع حسب الإقليم	المجموع	اناث	ذكور	المحافظة	الاقليم
529	429	153	276	العاصمة	إقليم الوسط
	39	17	22	البلقاء	
	20	9	11	مادبا	
	41	11	30	الزرقاء	
107	56	15	41	اربد	إقليم الشمال
	25	7	18	المفرق	
	11	2	9	عجلون	
	15	3	12	جرش	
73	28	8	20	الكرك	إقليم الجنوب
	13	3	10	الطفيلة	
	15	7	8	العقبة	
	17	8	9	معان	
*709	709	243	466	المجموع	

*يمثل العدد موظفي الوزارة في أماكن عملهم دون الانفكاكات والشواغر.

جدول (4): أعداد شواغر جدول التشكيلات والمنفكين عن العمل موزعين حسب الجنس لعام 2023

الجنس	شواغر	مجازين بدون راتب	موقوف	المجموع
ذكور	36	10	1	47
إناث	8	10	0	18
المجموع	44	20	1	65

جدول (5) أعداد الموظفين الذين سيتم تعديل أوضاعهم موزعين حسب الجنس لعام 2023

الجنس/ نوع المؤهل	دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	دبلوم	توجيهي	المجموع
ذكور	3	6	0	2	0	11
إناث	0	6	2	1	0	9
المجموع	3	12	2	3	0	20

جدول (6) أعداد موظفي الوزارة الذين تم ترقيتهم موزعين حسب الجنس ونوع الترفيع

الجنس/ نوع الترفيع	وجوبي	جوازي	المجموع
ذكور	27	36	63
اناث	23	14	37
المجموع	50	50	100

➤ مجال الاحلال والتعاقب الوظيفي والتخطيط:

- في ضوء التوجهات نحو اتباع نهج وأسلوب الإدارة الحديثة في تطبيق مفهوم الاحلال 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 شغور 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 والرئيسية 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 والاستعداد الاستباقي في تهيئة الصف الثاني من القادة والموظفين ممن يتمتعون بالكفايات المناسبة لشغل الوظائف القيادية والإشرافية والحيوية في الوزارة، والمساهمة في الاحتفاظ بهم لتعميق قدرتهم على فهم بيئة العمل في الوزارة والاستجابة للمتطلبات والارتقاء بأداء الوزارة وضمان استمرارها بتقديم الخدمات بالشكل المطلوب ، الأمر الذي ينعكس ايجابيا على الخدمات المقدمة للمواطنين بكفاءة وفاعلية وتحقيق

أهداف الوزارة الاستراتيجية والاستثمار الأمثل في الموارد البشرية تمت عدة إجراءات تم اعدادها لغايات تهيئة الصف الثاني وهي:-

- 1- تم اعداد 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 الاعتبار منهجية وهيكل التخطيط الإحلالي المعمول بهما في الوزارة، على أن يتم العمل على استهداف وظيفة "مدير مديرية" و "رئيس قسم" فقط كمرحلة أولى، بحيث يتم استكمال باقي الوظائف المستهدفة حسب أهميتها لاحقاً.
 - 3- دراسة بيانات من يشغل الوظائف المستهدفة بالتركيز على شاغلي الوظائف الذين بلغت خدماتهم شروط التقاعد، وأولئك 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 أساليب تمكين المرشحين من تدريب وتفويض صلاحيات، والموارد المطلوبة لذلك، حيث سيتم إعطاؤهم فرصة التواصل مع الإدارة العليا بشكل مباشر.
 - 6- تمكين المرشحين بتنفيذ برامج التدريب المطلوبة وتفويضهم الصلاحيات اللازمة إن أمكن تحت إشراف المسؤول المباشر لكل منهم في ممارسة هذه الصلاحيات.
- حصر الاحتياجات من الموارد البشرية واحداث الوظائف التي تلبى احتياجات العمل.
 - اعداد جدول تشكيلات الوظائف السنوي وتنفيذ كافة حركات الترفيع الجوازي والوجوبي وتعديل الأوضاع وحركات النقل من وإلى الدائرة واستحداث الوظائف.

➤ مجال تفعيل دور اللامركزية في الإجراءات والقرارات.

- تم اعداد مصفوفة تفويض الصلاحيات وذلك لتفعيل دور اللامركزية وتبسيط الإجراءات.
- تم تفويض صلاحيات المدراء للموظفين الذين تم ترشيحهم بناءً على خطة الاحلال والتعاقب الوظيفي بممارسة صلاحيات المدراء في حال غيابهم او شغور وظائفهم.

➤ مجال الترقية الوظيفية

- تطوير آلية الترشح الى الوظائف الاشرافية والقيادية التي تشغل على الهيكل التنظيمي وذلك من خلال عقد امتحانات بالكفايات الاشرافية بالتعاون مع ديوان الخدمة المدنية واجراء المقابلات واختيار الأفضل من بين المرشحين وذلك تحقيقاً للعدالة والشفافية.

➤ مجال التدريب

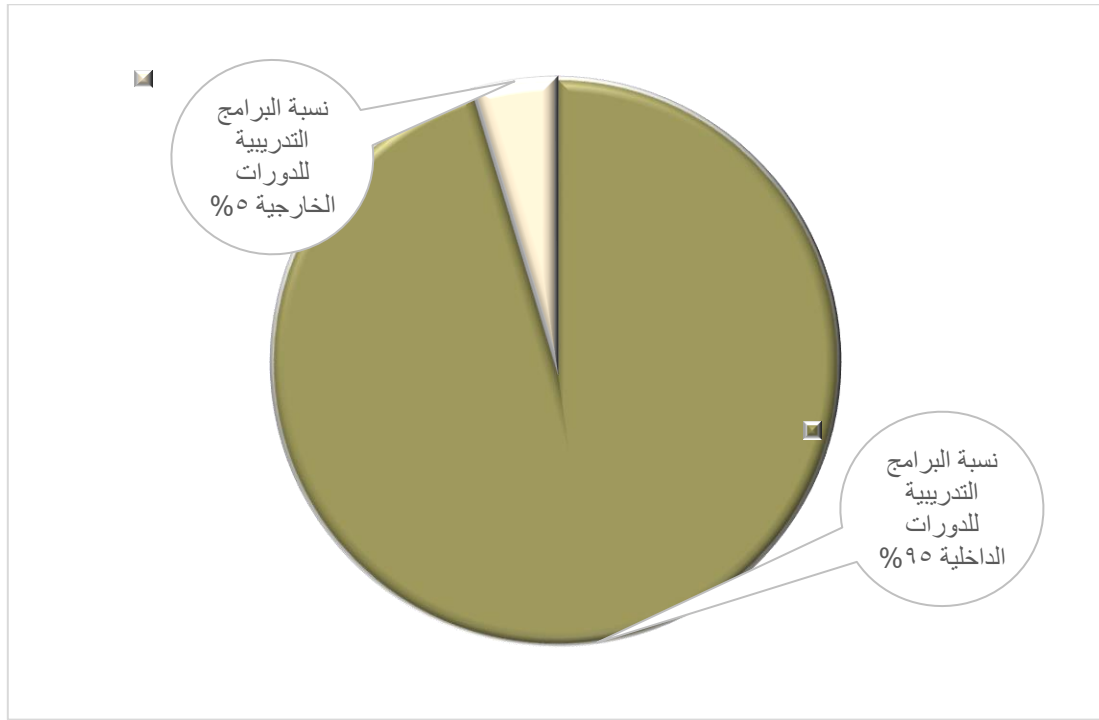
يعد التدريب من أهم المحاور التي تولي الوزارة لها أهمية لأنها تسهم في رفع كفاءة الموظف وتزويد من مهاراته، والشكل التالي يوضح المقارنة بين أعداد الموظفين الذين استفادوا من التدريب ذكورا وإناثا للدورات الداخلية والخارجية:

شكل رقم (4): المقارنة حسب أعداد المتدربين المستهدفين



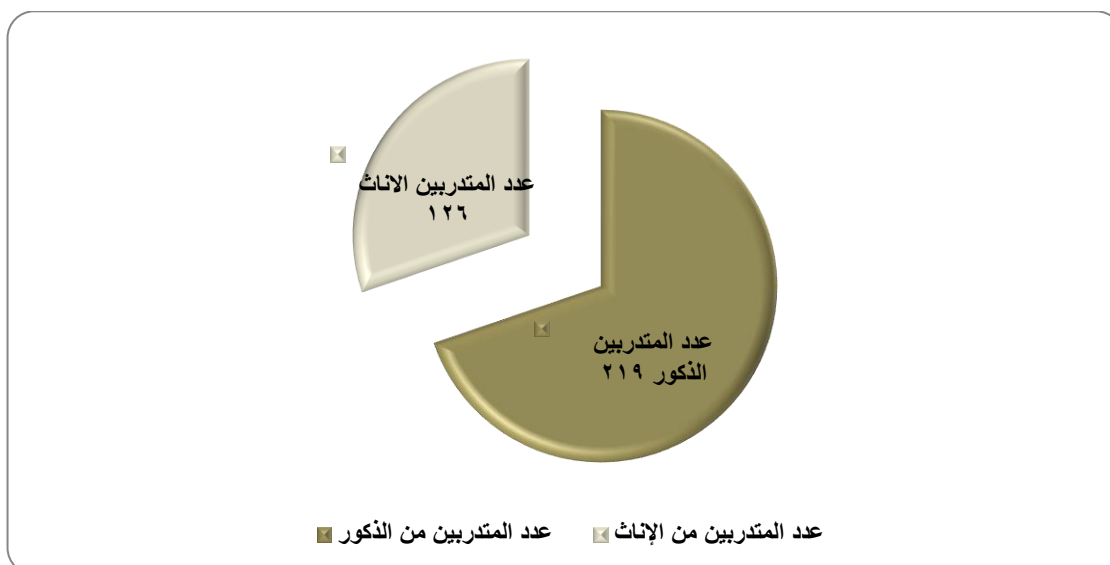
يلاحظ أن نسبة المتدربين ارتفعت خلال عام (2023) عن الأعوام السابقة حيث بلغت نسبة المتدربين إلى إجمالي موظفي الوزارة (69%).

شكل رقم (5): نسب البرامج التدريبية 2023



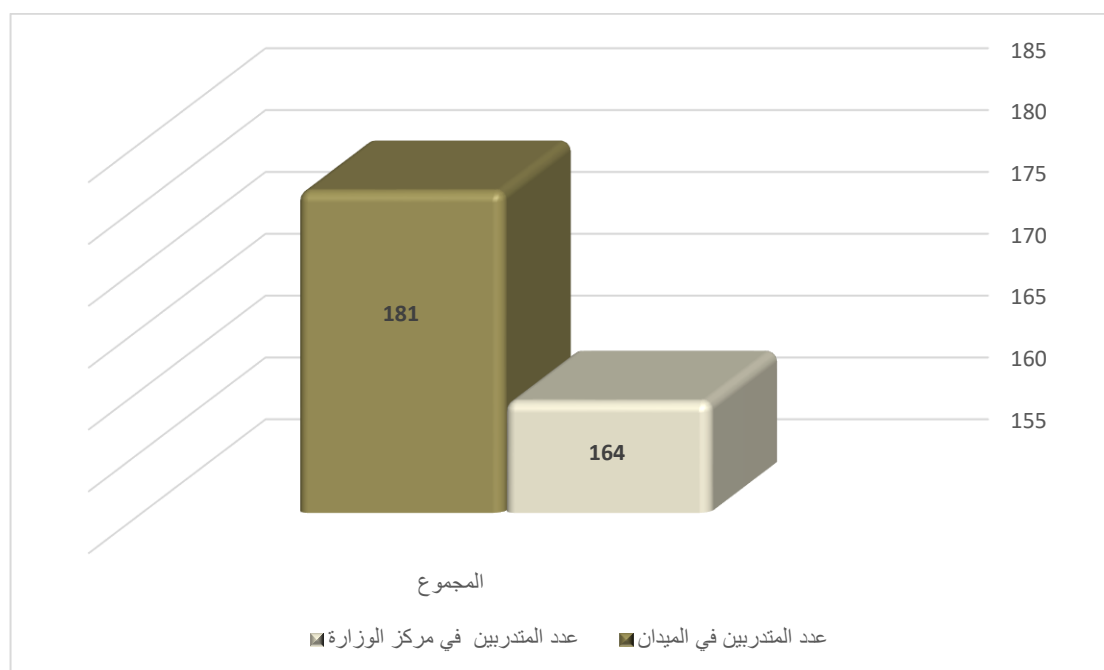
يلاحظ أن النسبة الأكبر من التدريب من نصيب البرامج التدريبية الداخلية ترشيداً للنفقات وذلك بسبب أن معظم الجهات الداعمة قلصت ميزانياتها واتجهت نحو البرامج التدريبية الداخلية أو عبر (Online)، لذلك هناك نقص في عدد البرامج التدريبية الخارجية، وكذلك تداعيات جائحة كورونا والتي بدورها قلصت فرص التدريب الخارجية حيث أصبحت معظم فرص التدريب الخارجية عن بعد (Online).

شكل رقم (6): المقارنة بين عدد المتدربين حسب النوع الاجتماعي



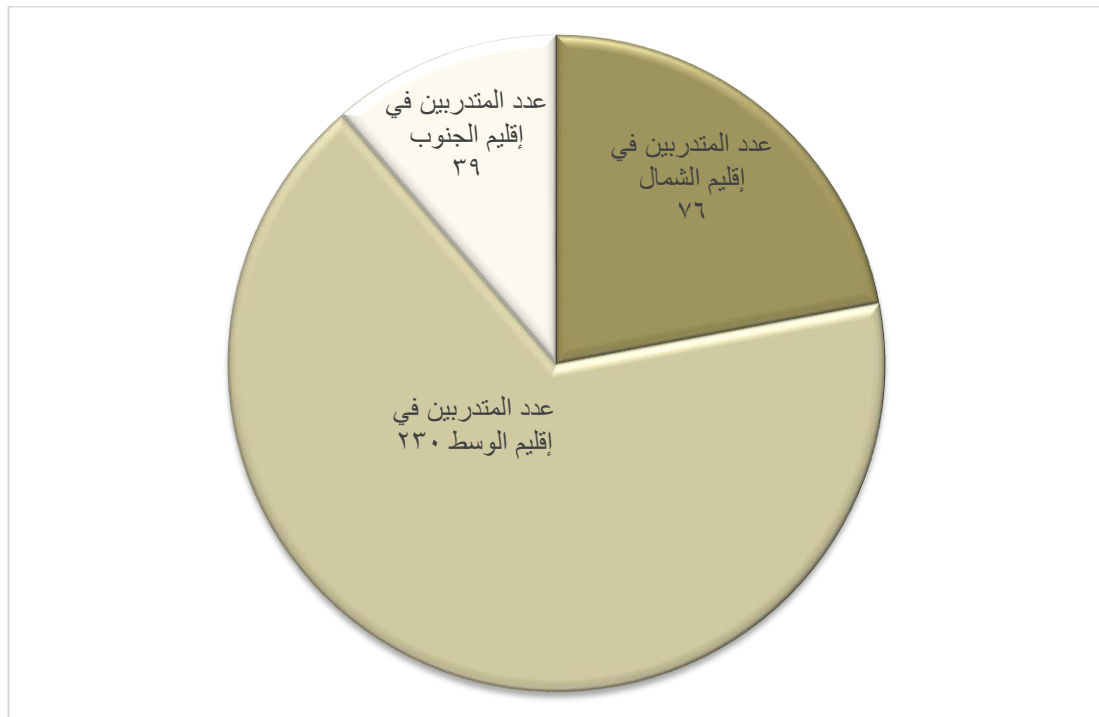
يلاحظ تقارب عدد المتدربين بين الذكور والإناث بنسب اعلى من السنوات السابقة حيث اهتمت الوزارة بالتركيز على تدريب كلا الجنسين وذلك لتنمية مهاراتهم وقدراتهم لزيادة مشاركتهم في المراكز القيادية وتمكينهم من القيام بأعمالهم، علماً بأن نسبة عدد الموظفين الذكور في الوزارة ضعف عدد الإناث.

شكل رقم (7): المقارنة بين عدد المتدربين في مركز الوزارة ومديريات الميدان



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

شكل رقم (8): عدد المتدربين حسب الموقع الجغرافي



❖ الشؤون المالية.

تقوم مديرية الشؤون المالية 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 الاستشارات المالية.

كما تقوم مديرية الشؤون الإدارية والخدمات المساندة 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.

أما وحدة الرقابة الداخلية فتقوم 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.

• الموازنات والنفقات:

بلغت نسبة الإنفاق من المخصصات المرصودة في موازنة الوزارة لسنة 2023 (69.1%) مبينة تفصيلها تالياً، علماً بأن عدد المستندات بلغ 2855 مستند وتشتمل على مستندات الرواتب والمكافآت و الحوافز والضمان الاجتماعي والنفقات التشغيلية الجارية والرأسمالية، فيما تم اعداد مشروع موازنة العام 2024 حسب البلاغات الصادرة عن دولة رئيس الوزراء ووزارة المالية.

جدول رقم (7) توزيع النفقات الجارية والرأسمالية لعام 2023

البيان	المبلغ المرصود	المبلغ المنفق	نسبة الإنفاق
النفقات الجارية	8,546,000	8,048,844	%94.2
النفقات الرأسمالية	30,518,000	18,962,390	%62.1
المجموع	39,064,000	27,011,234	%69.1

الأمانات والدفع الالكتروني:

- بلغت قيمة ما تم صرفه من مستندات خلال العام 2023 (207,804.583) مائتان وسبعة آلاف وثمانمائة وأربعة ديناراً وفلسد 583 لا غير.
- بلغت قيمة ما تم قبضه بموجب وصول مقبوضات خلال العام 2023 (616,069.409) ستمائة وستة عشر ألفاً وتسعة وستون ديناراً وفلسد 409 لا غير.
- بلغ قيمة إيرادات رسوم إلغاء التسفير للعام 2023 (900,000) تسعمائة ألف دينار لا غير.

❖ الرقابة الداخلية :

- تدقيق واعتماد (2738) مستند مالي ومطالبة مالية.
- التدقيق (بنظام العينة) على (3767) معاملة تصاريح عمل منجزة.
- فحص (740) سجل تعود لـ(موارد بشرية، تفتيش، تشغيل، شؤون إدارية).
- تنفيذ (62) زيارة ميدانية لمديريات الميدان.
- تحويل الملفات والرد على مخاطبات هيئة النزاهة ومكافحة الفساد وعددها (15) ملف.
- متابعة الشكاوى الواردة للوحدة وحلها وعددها (107) شكوى.
- مراجعة (11) خطة تنفيذية للمديريات والمشاريع والوحدات وتم اعادة تقييم ومطابقة الانجاز الفعلي مع ما خطط له لـ (25) تقرير ربعي.
- متابعة تصويب الملاحظات الواردة في المذكرات الداخلية والكتب الرقابية والاستيضاحات الصادرة عن ديوان المحاسبة وإعداد الردود المناسبة لها عدد (3).

- متابعة تصويب الملاحظات وتنفيذ التوصيات الواردة في تقارير لجان التفتيش/ وزارة المالية وإعداد الردود عدد (2).
- متابعه خطوات القضايا التحقيقية لدى الإدعاء العام والقضايا المنظورة بالقضاء عدد (7).
- حصر الموظفين الذين يتوجب عليهم تقديم كفالات مالية وعددهم (67) موظف جميعهم قام بتقديم كفالة مالية حسب الاصول، كما تم التحقق من الملاءة المالية للكفلاء.

❖ تكنولوجيا المعلومات والتحول الإلكتروني:

يتم إدارة كافة الأنشطة المتعلقة بحوسبة وأتمتة العمليات من خلال مديرية تكنولوجيا المعلومات والتحول الإلكتروني والتي تقوم بتوفير 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 الادارية والمالية الخاصة بعمل الوزارة، والمحافظة على أمن وسلامة الأنظمة الحاسوبية والمعلومات، و استخدام أفضل الوسائل لحفظ ونشر وإدارة المعرفة بأشكالها المختلفة وتنفيذ برنامج الحكومة الإلكترونية ، وتتمثل الانجازات في مجال تكنولوجيا المعلومات والتحول الإلكتروني بما يلي:

- تطوير و تحديث الأنظمة مثل نظام العمالة الوافدة والنظام الحملة التفتيشية ونظام المتابعة وقواعد البيانات المختلفة و تقديم الدعم الفني و اللوجستي اللازم بشكل مستمر، وتطوير الأنظمة الجديدة مثل نظام ترخيص مكاتب التشغيل الخاصة، الربط على خدمة توثيق المستندات باستخدام QR Code.
- تطوير آلية الاستعلام عن بيانات العمالة الوافدة من خلال الموقع الإلكتروني للوزارة ، خدمات الاستعلام عن بيانات العمالة الوافدة Chat bot و بالتعاون مع وزارة الاقتصاد الرقمي والربط الإلكتروني مع بيانات القдом و المغادرة في الإقامة و الحدود، وكذلك برمجية للاستعلام عن بيانات موظفي الوزارة في الأحوال المدنية و وزارة الصحة و الضمان الاجتماعي و دائرة مراقبة الشركات .

- ضمان حماية وأمن الخدمات الإلكترونية والأنظمة الخاصة بالوزارة كإدارة الجدار الناري الخاص بالوزارة وتزويد خدمات الانترنت و فلترة المواقع الالكترونية .
- متابعة الموقع الإلكتروني الخاص بالوزارة وتطويره بما يتوافق مع المعايير الخاصة بجائزة التميز الرقمي للمواقع الحكومية الإلكترونية.
- الربط البيني مع الشركاء في تقديم الخدمات مع الجهات الحكومية المختلفة.

❖ السياسات والاستراتيجيات وتطوير الأداء المؤسسي:

تقوم مديرية السياسات بالمساهمة بإعداد الخطط الوطنية والقطاعية وتحديثها والخاصة بقطاع التشغيل والتدريب ومتابعة سير العمل في تحقيقها، وإعداد الخطة الاستراتيجية 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:

- تطوير الخطة الاستراتيجية وإعداد الخطط التنفيذية ومتابعة تنفيذها:
- تنسيق ومتابعة تنفيذ الخطة المقررة لأولويات وزارة العمل ضمن البرنامج التنفيذي لرؤية التحديث الاقتصادي 2022-2033.
- تطوير نظام المتابعة والتقييم الإلكتروني:
- تحديث نظام المتابعة والتقييم الإلكتروني بنسبة 80%.
- تدريب (26) من ضباط الارتباط على النظام.
- تطوير الأداء المؤسسي للوزارة ورفع سوية الخدمات المقدمة لمتلقي الخدمة لزيادة جودتها وضبط الجودة لسير العمليات لجميع مديريات الوزارة:
- الإشراف والمتابعة على عملية مشاركة الوزارة في جائزة الملك عبدالله الثاني للتميز الدورة التاسعة (2023-2024).

❖ دراسات سوق العمل.

تكمّن أهمية وحدة دراسات سوق العمل في متابعة 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، وتضم وحدة دراسات سوق العمل قسمين: قسم بيانات سوق العمل وقسم الدراسات والمسوحات، وتمثلت أهم إنجازات الوحدة بما يلي:

- تحديث نسخة (التصنيف الأردني المعياري للمهن 2021-JSCO) المنشورة على موقع الوزارة (التصنيف الأردني المعياري للمهن 2021-JSCO) بنسخة جديدة بسبب استحداث مهن جديدة من قبل بعض الشركاء.
- تطوير وتحديث نظام معلومات سوق العمل وإعداد الخطة الرئيسية الخاصة به.
- إصدار التقرير السنوي الخاص بأهم إنجازات مديريات الوزارة ووحداتها عن العام السابق ونشره على الموقع الإلكتروني للوزارة.
- إصدار تقرير "مؤشرات سوق العمل الوطنية 2019-2023" ونشره على الموقع الإلكتروني للوزارة.
- تقديم مشورات علمية للجامعات المختلفة فيما يخص استحداث التخصصات الأكاديمية وتزويدهم بالمعلومات الخاصة لواقع التخصصات في سوق العمل.
- جرد وتصنيف وتبويب البيانات الخاصة بالوزارة على منصة جرد وتصنيف البيانات، ورفع البيانات التي صنف بأنها عامة ومتاحة على منصة البيانات الحكومية المفتوحة حيث أحرزت الوزارة المرتبة العاشرة من بين الوزارات والجهات التي حملت بياناتها على المنصة.

❖ التعاون الدولي:

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

أهم إنجازات الوزارة في مجال التعاون الدولي:

- بناء جسور التعاون مع الدول الأخرى:
- تم التنسيق لعشر زيارات للوفود العربية والأجنبية لزيارة الوزارة واعداد المخاطبات والتقارير الخاصة بذلك.
- تم التنسيق لمناقشة وحل تسعة قضايا عالقة تواجه الوزارة مع الدول المصدرة للعمالة بالتعاون مع المديريات المعنية في الوزارة .
- تم التنسيق/ حضور إحدى عشر مؤتمر واجتماع مختص بقضايا العمل التي تشارك فيها الوزارة لتبادل الخبرات والمعلومات مع الدول الأخرى (خارج المملكة).
- الإعداد والمشاركة في مؤتمر العمل الدولي.
- الإعداد والمشاركة في مؤتمر العمل العربي.
- متابعة وتنفيذ المؤشرات الدولية:
- التحقق من اصدار تصاريح العمل الصادرة للسوريين في السنة التقويمية 2023 والبالغ عددها (90443) تصريحاً.
- تسويق الكفاءات الأردنية في الدول الأخرى فقد تمت متابعة مشاريع تشغيل الأردنيين المتخصصة في المانيا، حيث بلغ عدد المستفيدين الذين تم المساهمة بتشبيكهم مع الجانب الألماني (44) مستفيداً.
- تم تجديد مذكرة التفاهم بين المملكة الاردنية الهاشمية وجمهورية اثيوبيا الفيدرالية الدائمقراطية حول توظيف العمال الاثيوبيين.
- دراسة المشاريع الواردة من وزارة التخطيط / لجنة المشاريع بشقيها التنموي والانساني (عدد 35 مشروع)، وتوجيه الانشطة ضمن تلك المشاريع لتلائم أولويات قطاع سبل العيش وآليات التمكين الاقتصادي للاجئين السوريين والمجتمعات المستضيفة، والعمل على تعظيم

الفائدة والاثـر المرجو من تلك المشاريع بكفاءة، ومخاطبة وزارة التخطيط والتعاون الدولي بشأنها.

- الاشراف على المشاريع التي تمت الموافقة عليها ضمن لجنة المشاريع بشقيها التنموي والانساني وتوجيهها للمتابعة والاشراف حسب الاختصاص الى المديرية المعنية في وزارة العمل.
- تمت مشاركة وزارة الصناعة والتجارة والتموين جهود اعداد التقرير السنوي لاتفاقية تبسيط قواعد المنشأ مع الاتحاد الاوروبي (ROO)، وتزويدها ببيانات واعداد ونسب العمالة السورية والاردنية وغيرها على العمالة العاملة على خطوط الانتاج في المصانع الحاصلة على رقم التفويض للتصدير ضمن الاتفاقية.

❖ الإعلام والاتصال:

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

جدول (8): إنجازات الاعلام والعلاقات العامة

العدد	النشاط
69	عدد الرسائل التوعوية عن قانون العمل
16	عدد متابعة الحملات الاعلامية حسب النشاط
67	عدد الفعاليات التي تم تصويرها وارشفتها
161	عدد اللقاءات للصحف الورقية والمواقع الالكترونية
66	عدد الدعوات لبرامج إذاعية وتلفزيونية
160	عدد الاخبار المنشورة من قبل الوزارة
160	عدد الاخبار المنشورة على موقع الوزارة
74	عدد رسائل الاعلامية
102	عدد الاخبار والنشاطات المنشورة على الصفحة
20	عدد الفعاليات المنظمة داخل الوزارة
29	عدد الفعاليات المنظمة بالميدان
34	عدد تقارير المتابعة

❖ عمل المرأة والنوع الاجتماعي:

تساهم وزارة العمل في رفع المشاركة الاقتصادية للمرأة، وتهدف إلى تأسيس مفهوم النوع الاجتماعي وتضمينه في استراتيجية الوزارة وخطط عمل المديرية، وتعمل على تحسين بيئة العمل وظروفه للمرأة العاملة من خلال مراجعة وتحديث التشريعات ذات العلاقة بالتعاون مع أطراف الانتاج ومنظمات المجتمع المدني، كما وتشرف الوزارة على تنفيذ مشاريع موجهة للمرأة في المناطق ذات نسب الفقر والبطالة العالية، وتتمثل أهم إنجازات المديرية بما يلي:

- الإنجازات في مجال الميزانيات المراعية للنوع الاجتماعي : من خلال تحليل برنامج التدريب والتشغيل من منظور النوع الاجتماعي وذلك بعد دراسة جميع البرامج كبرنامج نموذجي للتحليل حيث تم جمع البيانات الخاصة ببرنامج التدريب والتشغيل من مديرية التشغيل ووحدتي الفروع الانتاجية، وتطبيق منهجية الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي على برنامج التدريب والتشغيل بالإضافة لتحديد مؤشرات مراعية للنوع الاجتماعي للبرنامج المختار.

- الإنجازات في مجال المساواة في الأجور: تعديل المادة رقم 29 والمادة رقم 69 من قانون العمل الأردني عام 2023، وتم من خلال الجهود المشتركة لوزارة العمل واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة واتحاد نقابات العمال ومنظمة العمل الدولية خلال عام 2023 توقيع عقد العمل الجماعي الجديد للعاملين في مؤسسات التعليم الخاص، والذي انبثق عنه عقد العمل الموحد لكافة العاملين في المدارس الخاصة ورياض الأطفال والذي سيدخل حيز التنفيذ اعتباراً من العام الدراسي 2024-2025.

- الإنجازات في مجال دعم فرص زياده مشاركة المرأة في سوق العمل من خلال المشاركات المختلفة مع الشركاء مثل : المشاركة في جلسات العمل لوضع النموذج التنظيمي الجديد في مشروع اصلاح منظومة ترخيص الحضانات و المتابعة والإشراف على تنفيذ المشاريع الممولة من جهات اجنبية والتي تهدف الي تمكين المرأة وهي: (مشروع نحو بيئة اجتماعية واقتصادية آمنة وداعمة لمشاركة المرأة في سوق العمل، مشروع رحلة انشاء علامة صديقة للمرأة لمنع العنف والتحرش ضد النساء، مشروع سياسات لمناهضة العنف في بيئة وعالم العمل).

- المشاركة كعضو في فريق الطفولة المبكرة حيث تم انجاز عدة نشاطات أهمها : اطلاق دراسة تحليل واقع حال المؤسسات العاملة على الارض في مجال الطفولة المبكرة في الاردن، عقد مؤتمر وطني للطفولة المبكرة في الاردن ويهدف بشكل رئيسي إلى النهوض

بقطاع الطفولة المبكرة في الاردن من خلال استثمار توصيات رؤية التحديث الاقتصادي، وعرض واقع حال الطفولة المبكرة في الاردن، المشاركة وحضور مراجعة نظام جودة الحضانات (QMS) ضمن مشروع "تنمية الطفولة المبكرة/ برنامج أهلاً سمسم"، والمشاركة وحضور المؤتمر الوطني حول دعم عمل المرأة وتوسيع مظلة الحماية الاجتماعية ورفع قيمة الرعاية في الحضانات المنفذ من قبل مؤسسة صداقة.

- التوعية والتثقيف وتقديم الاستشارات في مجال عمل المرأة والنوع الاجتماعي من خلال اطلاق المرحلة الثانية من حملة واعي/ واعية خلال عام 2023 بالشراكة مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة واتحاد نقابات عمال الأردن ومنظمة العمل الدولية، وقد تضمنت المرحلة الثانية التعريف بحقوق العاملين من ذوي الإعاقة وحقوق عمل الأطفال والاحداث.

قامت وزارة العمل بإعداد كتيب حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني بالشراكة مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة ومنظمة العمل الدولية عام 2023 وكذلك المشاركة مع الجهات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني بإعطاء ورش توعوية حول أهمية تمكين المرأة اقتصاديا وادماجها في سوق العمل.

محور التفتيش

❖ التفتيش:

تقوم وزارة العمل من خلال مديرية 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 الصادرة عن الوزارة واسقبال ومتابعة الشكاوى العمالية الواردة 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 الاتجار 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 (9): إنجازات التفتيش 2023

العدد	الحملات التفتيشية على مواد القانون
20	عدد الحملات التفتيشية الموجهة لقطاعات معينة
4	عدد الحملات التفتيشية المتخصصة/ عمل افضل
3076	عدد المخالفات المحررة (12)
869	عدد العمال الذي صدر بحقهم قرار تسفير (مكتبي)
العدد	الزيارات التفتيشية للتأكد من تطبيق قانون العمل الاردني
29300	عدد المؤسسات
59525	عدد الزيارات
5220	عدد المخالفات المحررة
5407	عدد الانذارات
38	عدد زيارات مؤسسات القائمة الذهبية
العدد	الشكاوى العمالية
91%	نسبة حل الشكاوى
11198	عدد الشكاوي المقدمة
99%	نسبة حل الشكاوي الخاصة بعمل الاطفال
116	عدد الشكاوي الخاصة بعمل الاطفال
11	عدد التقارير الخاصة بالترجمة
13341	عدد الشكاوي الواردة على منصة حماية
العدد	عمل الاطفال
17256	عدد الزيارات المنفذة للتحقق من التزام اصحاب العمل بعدم تشغيل الاطفال
507	عدد الأطفال العاملين الذين تم الكشف عنهم
4	عدد الحملات التفتيشية لمكافحة عمل الاطفال موجهه على قطاعات معينة
242	عدد المخالفات
259	عدد الانذارات

1	"فعالية اليوم العالمي مكافحة عمل الاطفال 6/12 اليوم العالمي للطفل 11/20"
58	عدد الأنشطة المنفذة ضمن حملات التوعية والأرشاد بمخاطر عمل الأطفال. "
	الزيارات التفتيشية الخاصة بالعمل الأفضل
80	عدد الزيارات التفتيشية الخاصة بالتقييم
80	عدد التقارير الصادرة الخاصة بالتقييم
207	عدد الزيارات التفتيشية الخاصة بالنصح والإرشاد
207	عدد التقارير الصادرة الخاصة بالنصح والإرشاد
4	عدد اللقاءات
4	عدد الندوات

❖ السلامة و الصحة المهنية.

أما في مجال السلامة والصحة المهنية فيتمثل إنجاز الوزارة بذلك من خلال مديرية السلامة والصحة المهنية والتي تسعى إلى ضمان توفير بيئة عمل صحية و آمنة للعاملين في جميع القطاعات والمهن، والوقاية من الحوادث وإصابات العمل والأضرار الصحية الناجمة عن المخاطر المهنية في مواقع العمل من خلال مايلي :

- التأكد من التزام المؤسسات باشتراطات السلامة والصحة المهنية من خلال القيام بالزيارات التفتيشية إضافة إلى إطلاق حملات تفتيشية متخصصة لظروف العمل وحل الشكاوى العمالية المتعلقة بظروف العمل و تقديم المشورة لأصحاب العمل والعمال فيما يخص اشتراطات السلامة و الصحة المهنية.
 - التحقيق في حوادث العمل و اسبابها و اقتراح الحلول و الاجراءات لتقادي تكرارها.
 - احتساب تعويض إصابات العمل و أمراض المهنة للعمال غير المشمولين بأحكام قانون الضمان الاجتماعي و النظر في طلبات بيان مدى أهلية العامل للعمل.
- جدول رقم (10) أعداد رؤساء أقسام ومفتشي السلامة و الصحة المهنية و توزيعهم الجغرافي على المديريات

المجموع	عدد مفتشي السلامة والصحة المهنية	عدد رؤساء الاقسام	المديرية
9	6	3	مديرية السلامة والصحة المهنية
3	2	1	تفتيش عمان الاولى
4	3	1	تفتيش عمان الثانية
4	3	1	عمل اربد
3	2	1	عمل البلقاء
2	1	1	عمل الزرقاء
2	1	1	عمل الطفيلة
3	2	1	عمل العقبة
4	3	1	عمل الكرك
3	2	1	عمل المفرق
2	1	1	عمل جرش
3	2	1	عمل مادبا
2	1	1	عمل معان
0	0	0	عمل عجلون
44	29	15	المجموع

جدول رقم (11) ملخص انجازات مديرية السلامة والصحة المهنية لعام 2023

عدد قرارات لجنة اعتماد الخبرات العملية	عدد حوادث العمل التي تم التحقيق فيها	عدد طلبات بيان مدى أهلية العامل للعمل	عدد شكاوى السلامة و الصحة مهنية	عدد ورش عمل/ تدريب	عدد الطلبات المقدمة لاحتساب تعويض اصابة عمل
69	99	9	165	144	1

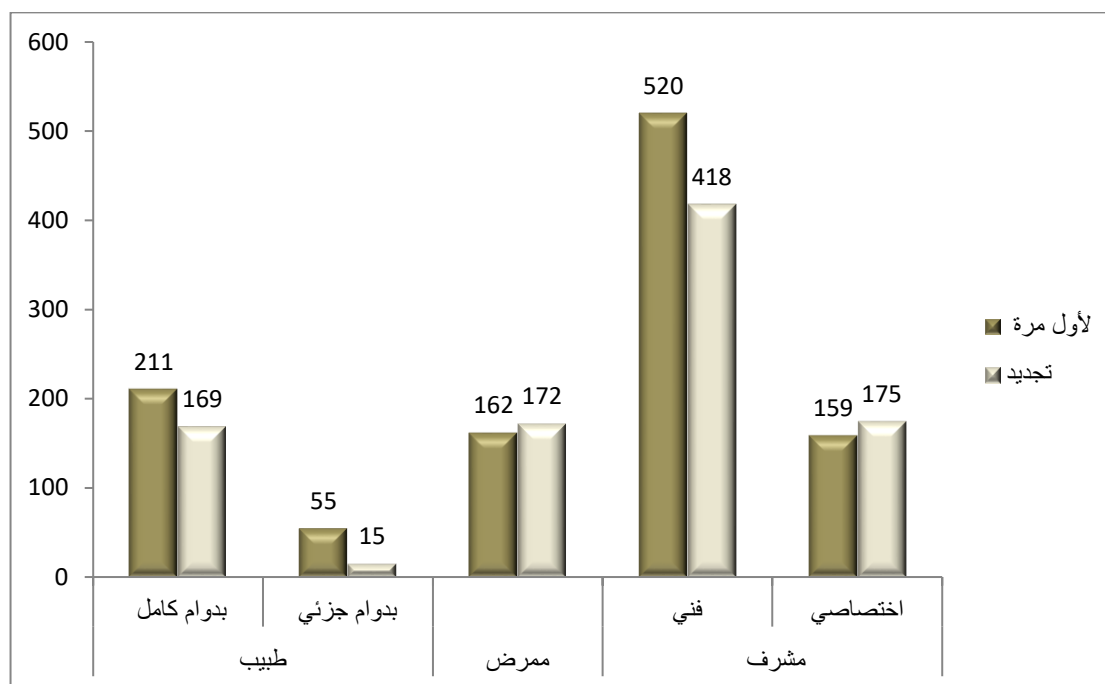
جدول رقم (12) أعداد الزيارات التفتيشية والاجراءات التي تم اتخاذها

عدد الزيارات التفتيشية المتخصصة بالسلامة	نصح وارشاد	انذار	مخالفات
13944	6406	3643	1720

جدول رقم (13) أعداد الإعتمادات للعام 2023

	طبيب		ممرض	مشرف	
	بدوام كامل	بدوام جزئي		فني	اختصاصي
لأول مرة	211	55	162	520	159
تجديد	169	15	172	418	175
المجموع	380	70	334	938	334

شكل رقم (9) أعداد الإعتمادات للعام 2023



جدول رقم (14) الإعتمادات للعام 2023

العدد	البيان
327	عدد لجان السلامة و الصحة المهنية التي تم اعتمادها
1231	عدد طلبات موافقة الانتساب لدورة اعتماد مشرفي السلامة والصحة المهنية
186	عدد معاملات إلغاء الاعتماد

❖ 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، و العمل على تشجيع و تعزيز المفاوضات الجماعية المباشرة لتحسين ظروف العمل و إبرام الإتفاقيات الجماعية، كما وتعمل على تسجيل الإتفاقيات الجماعية و قرارات التسوية و قرارات المحكمة العمالية وحفظ السجلات والقيود الخاصة بها.

وتتمثل الإنجازات في مجال النزاعات وعقود العمل الجماعية بما يلي:

جدول رقم (15) أهم انجازات النزاعات وسوق العمل

العدد	الموضوع
46	عدد النزاعات العمالية التي حلت قبل الوصول إلى المحكمة العمالية
0	عدد النزاعات العمالية التي حلت من خلال المحكمة العمالية
46	عدد عقود العمل الجماعية
280366	عدد المستفيدين من عقود العمل الجماعية
38818840	الكلفة المالية على عقود العمل

جدول رقم (16) أهم انجازات النزاعات بمجال العمل النقابي

العدد	الموضوع
1	عدد النقابات التي تم تسجيلها
0	عدد النقابات التي تم رفض تسجيلها
44	عدد القضايا التي تتعلق بنقابات أصحاب العمل
54	عدد الزيارات للنقابات العمالية ونقابات أصحاب العمل

جدول رقم (17) أهم إنجازات النزاعات بمجال تفتيش العمل

العدد	الموضوع
184	عدد الشكاوى
184	عدد الشكاوى المحلولة
77	عدد الشكاوى التي تم اتخاذ الإجراءات القانونية بها
8	الإجراءات المتخذة / الانذارات
70	الإجراءات المتخذة / المخالفات

جدول رقم (18) إحصائيات الزيارات التفتيشية في الميدان

العدد	الموضوع
525	عدد الزيارات التفتيشية التوعوية للمحلات المهنية
588	عدد زيارات النصح و الارشاد (اضافي)
27	عدد زيارات التنبيه (اضافي)

محور التشريعات

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 الاجراءات الدستورية والقانونية اللازمة لاصدارها ونفاذها وبما يتوافق مع معايير العمل الدولية والعربية ويوفر بيئة عمل لائقة ويسهم في الحد من البطالة.

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

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

• تعزيز جودة تشريعات العمل (قانون العمل والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الوزارة).

- عقد (16) لقاء حوارى مع المختصين في الوزارة لتحسين جودة التشريعات.
- عقد (16) من مشاورات مع اطراف الإنتاج لتحسين جودة التشريعات.
- اعداد دراسة تقييم أثر حول (نظام العمل المرن).
- تسهيل (42) كفالة للمكاتب الخاصة باستقدام و استخدام العاملين في المنازل من غير الأردنيين.
- صياغة (15) من التشريعات المختلفة وارساله الى الجهات المختصة لاقراه.
- نشر (10) من التشريعات المقترحة على الموقع الالكتروني.
- الرد على (15) من القضايا المقامه من قبل الوزاره او المرفوعه على الوزاره.

- **مراجعة الاتفاقيات الدولية والعربية المصادق عليها و الغير مصادق عليها لتحسين جودة الاتفاقيات**

- الرد على (47) من الاتفاقيات الدولية من خلال ملاحظات لجنة الخبراء.
- دراسة الاتفاقيات الدولية و العربية الغير مصادق عليها و اعداد التوصيات القانونية للمصادقة عليها.

- **نشر الثقافة العمالية لاصحاب العمل والعمال:**

- اعداد (8) محاضرات تثقيفية بقانون العمل.
- اعداد (44) من الاستشارات القانونية المتخصصة.

- **تحسين جودة اتفاقيات الفروع الإنتاجية بما يسهم في المحافظة على المستثمرين فيها:**

- اعداد (22) نموذج اتفاقيات خاص بالفروع الإنتاجية.
- توجيه (6) انذارات العدلية والقضايا لوكيل ادارة قضايا الدولة للفروع الغير ملتزمة.

- **تحسين جودة اتفاقيات التشغيل:**

- اعداد (2) نموذج اتفاقيات خاصة بالتشغيل.
- ابرام عدد (3) من الاتفاقيات الخاصة بالتشغيل.

- **صدر (قانون معدل لقانون تنظيم العمل المهني لسنة 2023) وقد تم نشره في الجريدة الرسمية بتاريخ 2023/12/31.**

التعديلات والتطورات على الجانب التشريعي في مجال السلامة والصحة المهنية:

حرصاً من وزارة العمل على مواءمة التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية و التوجهات الدولية التي تنادي بأهمية السلامة و الصحة المهنية في مواقع العمل، تم تشكيل فريق فني متخصص للعمل على تعديل تشريعات السلامة و الصحة المهنية لتشكل نقلة نوعية في تطوير منظومة بيئة العمل في المؤسسات وفقاً للمعايير الدولية لتوفير بيئة عمل آمنة وسليمة وتوفير الحماية اللازمة للعاملين

للحد من حوادث العمل و ذلك بالتعاون مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي في محور تعديل التعليمات والقرارات لتوفير الدعم الفني اللازم لتعديل هذه التعليمات والقرارات من خلال تخصيص خبرين للسلامة والصحة المهنية للمساعدة في هذا المجال وفقا للممارسات الدولية الفضلى، حيث تم إصدار التشريعات التالية:

- نظام السلامة والصحة المهنية و الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسات رقم (31) لسنة 2023.
- نظام العناية الطبية الوقائية والعلاجية للعمال في المؤسسات رقم 32 لسنة 2023.
- نظام تشكيل لجان السلامة والصحة المهنية وتعيين المشرفين في المؤسسات رقم (33) لسنة 2023.
- تعليمات تقييم المخاطر في بيئة العمل صادر بمقتضى المادة (10) من نظام رقم (31) لسنة (2023) نظام السلامة والصحة المهنية و الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسات.
- تعليمات تحديد أنواع مصادر الأخطار المهنية في بيئة العمل و الاحتياطات والتدابير اللازمة للوقاية منها صادرة بموجب أحكام المادة (79) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 و المادة (10) من نظام السلامة والصحة المهنية و الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسات رقم (31) لسنة 2023.
- تعليمات تصنيف و تحديد درجة خطورة النشاط الاقتصادي لسنة 2023 صادرة بمقتضى أحكام المادة (8/ب) من نظام العناية الطبية الوقائية والعلاجية للعمال في المؤسسات رقم (32) لسنة 2023 والمادة (8/ب) من نظام تشكيــــــــــــــــل لجان السلامة والصحة المهنية وتعيين المشرفين في المؤسسات رقم (33) لسنة 2023.

محور التشغيل

❖ التشغيل.

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

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

وتتمثل أهم الانجازات في مجال التشغيل:

- المشاركة في الجلسة النقاشية ادماج ومشاركة النساء والاشخاص ذوي الاعاقة في الحياة الاقتصادية التجربة الاردنية والتايلاندية و التي تم تنظيمها من قبل معهد غرب اسيا و شمال افريقيا حيث تم عرض التشريعات والقوانين في الاردن والتي تنص على تشغيل الاشخاص ذوي الإعاقة عبر تطبيق الزوم.
- تنفيذ تدريب لمجموعة من مفتشي العمل في الوزارة وبالتعاون مع منظمة عمل أفضل للتدريب على الدليل حول ذوي الاعاقة حيث بلغ عدد الحضور (12).
- تنفيذ تدريب لطلبة الصف السادس في احدى مدارس صويلح حول ادماج الطلبة ذوي الإعاقة في المدارس .
- عقد ورشة عمل لضباط ارتباط تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الميدان حول تشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة بالتعاون مع الجمعية الارثوذكسية الخيرية .
- عقد جلسة توعوية في فندق الموفنبيك عمان بالتعاون مع منظمة هاندي كاب وبحضور (30) مشارك حول دليل تشغيل الاشخاص ذوي الإعاقة .

- إصدار العدد الأول من النشرة الدورية لشهر اذار لعام 2023 و ادراجها على موقع الوزارة الرسمي حيث تم اصدار (4) نشرات بشكل ربعي على مدار العام.
- عقد لقاء تعريفى لمجموعة من منتسبي غرفة صناعة عمان للتعريف بمهام وزارة العمل في مجال تقديم خدمات التشغيل و تشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة.
- تدريب مجموعة من طلبة جامعة الاسراء المتطوعين في اليوم الوظيفي لجامعة الاسراء حول فن التفاعل مع الاشخاص من ذوي الإعاقة المشاركين في اليوم الوظيفي .
- عقد لقاء تعريفى لمجموعة من منتسبي غرفة تجارة اربد للتعريف بمهام وزارة العمل في مجال تقديم خدمات التشغيل و تشغيل الاشخاص ذوي الإعاقة.
- المشاركة في لجنة مقابلات متطلبات العمل للأشخاص ذوي الإعاقة المعينين في القطاع الحكومي و التي تعقد في المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- المشاركة في جلسات مشروع اعداد الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي و التي تم عكسها على خطة برامج مديرية التشغيل (عدة جلسات) تم الانتهاء و اعداد الخطة النهائية .
- تنفيذ تدريب حول القوانين و الأنظمة الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة لمجموعة من الأشخاص ذوي الإعاقة (الصم) بالتعاون مع مركز عمان لدراسات حقوق الانسان.
- المشار الحصول على تدريب متخصص بالتعاون مع مركز ستي للدراسات في القاهرة -كاريتاس مصر و بدعم من لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لغرب اسيا/الاسكوا حول التأهيل المجتمعي و التنمية المجتمعية الدامجة .
- تنفيذ زيارة الى مصنع البركة/الجيزة بهدف اعداد قصة نجاح لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة لعرضها في النشرة الدوية للقسم .
- تنفيذ تدريب بالمشاركة مع المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة حول البطاقة التعريفية .

- تنفيذ تدريب لموظفي شركة الاتصالات (الرد الالكتروني) الخاصة بوزارة العمل للإجابة على الأسئلة الخاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة .
 - المشاركة بالعديد من الأيام الوظيفية المتخصصة في مجال تشغيل ذوي الإعاقة مع الجهات المعنية والمتخصصة في ذلك.
 - توقيع اتفاقيات مع شركات القطاع الخاص وعددها (1) اتفاقيات لتشغيل الاردنيين و قد بلغ عدد المستهدف فيها من الباحثين عن عمل (160) أردني.
 - تدريب الشركات على المنصة الوطنية للتشغيل سجل حيث تم عقد (11) ورشة تدريبية لاصحاب العمل للتعريف عن المنصة و اعلان فرص العمل التي يوفرها القطاع الخاص على المنصة .
 - بلغ عدد المشتغلين لعام 2023 (11741) مشتغل.
 - تنفيذ ما يزيد عن (4300) زيارة ميدانية خلال عام 2023 للشركات و العمل على حصر فرص العمل و تدريبهم على المنصة الوطنية للتشغيل و برنامج التشغيل الوطني و شرح آلية عمله.
 - تنفيذ (45) يوم وظيفي في مختلف محافظات المملكة لعام 2023.
 - عدد المشتغلين من مكاتب التشغيل الخاصة خلال عام 2023 (1255) مشتغل.
 - عدد مكاتب التشغيل الخاصة التي جددت كفالة خلال عام 2023 (49) شركة.
 - عدد الزيارات المتعلقة بالتشغيل لمكاتب التشغيل الخاصة خلال عام 2023 (106) زيارة.
 - تم تنظيم العديد من الأنشطة و الفعاليات أهم هذه الأنشطة موزعة على النحو التالي :
- جدول رقم (19) أهم أنشطة قسم الإرشاد والتوجيه المهني**

العدد	النشاط
45	الأيام الوظيفية في المحافظات.
512	المقابلات الوظيفية في المحافظات.
167	ورش عمل بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني.
1337	جلسات الارشاد المهني للباحثين عن العمل في مكاتب المديريات.
	جلسات الارشاد المهني المتخصصة (معمق).

- تدريب موظفو التشغيل على كيفية استخدام نظارات الواقع الافتراضي والتي تقدم عروض ترويجية لعدد من المهن الحرفية وذلك لتشجيع الشباب على توجيه تفكيرهم نحو المهن

الحرفية من خلال استخدام نظارات الواقع الافتراضي و التي تحوي على مهن حرفية مطلوبة
في سوق العمل.

- اطلاق مرحلة تجريبية لتحسين (5) مديريات/مكاتب تشغيل في وزارة العمل (مديرية تشغيل
عمان الاولى، مديرية تشغيل عمان الثانية، مديرية عمل الزرقاء، مديرية عمل معان، مديرية
عمل المفرق).

❖ الفروع الإنتاجية.

إمّثالاً للتوجيهات الملكية السامية بإعداد و تنفيذ الخطط و المشاريع اللازمة للحد من مشكلتي الفقر و البطالة وفي إطار الدور المناط بوزارة العمل، تنفذ الوزارة عدداً من المشاريع و البرامج للتشغيل و من أهمها إنشاء الفروع / الوحدات الانتاجية و التي تهدف الى تشجيع دخول المرأة الى سوق العمل وكذلك توفر فرص عمل للذكور في المناطق ذات المعدلات المرتفعة للفقر و البطالة من خلال توقيع اتفاقيات مع المستثمرين لإقامة فروع أو وحدات انتاجية لمختلف القطاعات الصناعية بدعم من هيئة تنمية و تطوير المهارات المهنية والتقنية، وزارة التخطيط والتعاون الدولي، والديوان الملكي الهاشمي. حيث بلغ عدد المشتغلين (2858) عامل/ عاملة في هذه الفروع خلال عام 2023.

جدول رقم (20) ملخص أهم إنجازات الفروع الإنتاجية

العدد	الإنجاز
6	عدد الاتفاقيات التي تم توقيعها مع المستثمرين لإقامة فروع / وحدات إنتاجية
2	عدد الفروع التي باشرت العمل خلال عام 2023 بهدف توفير فرص عمل
83	تنفيذ زيارات ميدانية لمتابعة الفروع الانتاجية القائمة والبالغ عددها (29)
6	تنفيذ لقاءات تعريفية و اعلامية وورش عمل لجذب مستثمرين و تعريفهم بالحوافز و المزايا المقدمة من قبل وزارة العمل في حال إنشاء فروع / وحدات انتاجية.
12	تنفيذ زيارات ميدانية لمتابعة الفروع الإنتاجية قيد الإنشاء و البالغ عددها (3)
10	المشاركة باجتماعات اللجنة الفنية و لجنة العطاءات الخاصة المعنية بمتابعة إنشاء الفروع الإنتاجية.
26	
12	
22	عدد الايام الوظيفية
189	عدد المشتغلين عدد المشتغلات في الفروع الجديدة
6	عدد الورش / لقاءات عمل لاصحاب العمل و المستثمرين

❖ البرنامج الوطني للتشغيل.

جاء البرنامج الوطني للتشغيل كأحد أولويات عمل الحكومة الاقتصادي 2022-2023، لتمكين القطاع الخاص من خلق فرص عمل جديدة لتشغيل الأردنيين، وتوفير الدعم المباشر لاشتراكات الضمان الاجتماعي / دعم الأجور / تطوير المهارات المطلوبة من السوق بما يعزز خلق فرص العمل في الاقتصاد الرسمي و يوفر الحماية الاجتماعية لكافة المنتهجين من البرنامج.

تم إطلاق البرنامج الوطني للتشغيل بتاريخ 03/04/2022 ، جاء هذا البرنامج انسجماً مع توجهات الحكومة في تمكين الأردنيين والأردنيات من الفئة العمرية ما بين (18-40) عاماً، و يهدف الى تحفيز القطاع الخاص على توفير فرص عمل لتشغيل الأردنيين المتعطلين عن العمل في جميع القطاعات الاقتصادية و كافة محافظات المملكة من خلال التدريب في مواقع العمل (On Job Training) و تبعاً لاحتياجات القطاع الخاص (DemandDriven). حيث يلتزم صاحب العمل بتوقيع عقد لمدة سنة (12 شهر) مع العامل المراد تشغيله من خلال البرنامج ، يتخللها تدريب في مواقع العمل من شهر الى ثلاثة أشهر حسب متطلبات الفرصة. و يساهم البرنامج في دفع تكاليف التدريب في مواقع العمل لمزود التدريب و لكل شخص و حسب متطلبات الفرصة . كما يساهم البرنامج و لمدة (6) أشهر من اجمالي مدة العقد بما يلي:

1. المساهمة في أجر العامل/ة بقيمة 130 دينار.
 2. المساهمة في بدل التنقلات بقيمة 10 دنائير (للذكور و للإناث) .
 3. المساهمة في اشتراك الضمان الاجتماعي بقيمة 10 دنائير.
- و تم تنفيذ المرحلة الأولى للبرنامج و المتضمنة اتاحة المجال لأصحاب العمل للتسجيل على منصة "سجل" لتحديد فرص العمل لديها مع البيانات الخاصة بالتعريف عن هذه الفرص، تم تدريب كافة كوادر وزارة العمل في كافة مديريات و أقسام التشغيل و في كافة محافظات المملكة، تم تنفيذ زيارة لمؤسسات القطاع الخاص في مختلف محافظات و مدن المملكة للتعريف بالبرنامج، كما تم تنفيذ مرحلة التشبيك ما بين الشواغر المتاحة و الباحثين عن العمل المسجلين و الحاقهم بالعمل، كما هو موضح بالجدول ادناه
- انجازات البرنامج الوطني للتشغيل خلال عام 2023:

جدول رقم (21) ملخص إنجازات البرنامج الوطني للتشغيل

النشاط	المجموع
إجمالي عدد الباحثين عن عمل المسجلين على المنصة	32892
عدد المشتغلين (عقود عمل تم دعمها)	17088
عدد المنشآت المسجلة	749
عدد المنشآت المستفيدة من الدعم	422
عدد الباحثين عن عمل المسجلين من أبناء المنتفعين من صندوق المعونة الوطنية	2151
عدد المشتغلين من المنتفعين من صندوق المعونة الوطنية	1065
عدد الزيارات الميدانية لمنشآت القطاع الخاص لتعريفهم بالبرنامج	13
عدد ورش العمل لأصحاب العمل/ القطاع الخاص بالتعاون و التنسيق مع غرف الصناعة و التجارة	34
عدد الزيارات التفتيشية الخاصة باشتراطات السلامة و الصحة المهنية	110
عدد الرسائل النصية لرفع الوعي و التوجيه للتدريب	300

محور العمالة غير الأردنية.

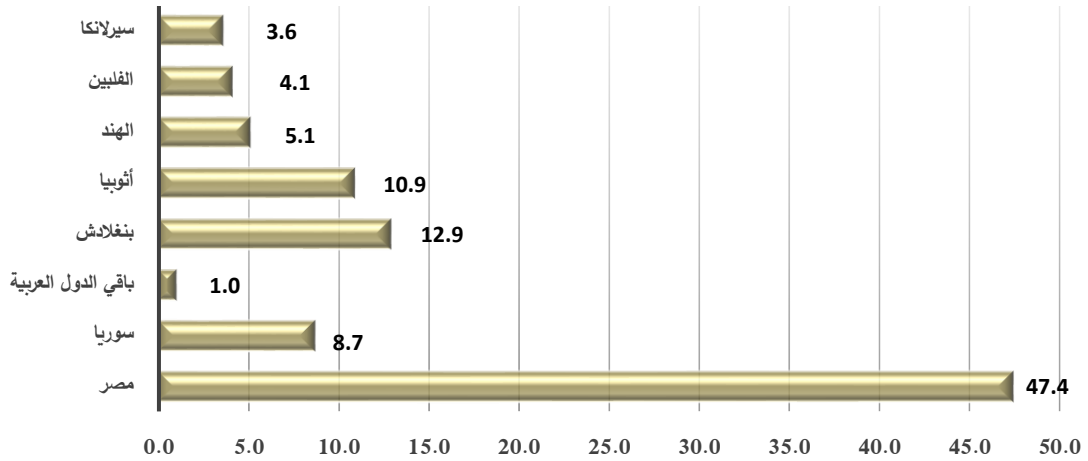
بدأ سوق العمل الأردني بإستقبال العمالة غير الأردنية في مطلع السبعينيات من القرن الماضي، وذلك لحاجة سوق العمل إلى العاملين في القطاعات التي لا يرغب الأردنيون العمل بها مثل الزراعة والإنشاءات والخدمات، لذلك توصف العمالة غير الأردنية في الأردن بأنها عمالة تكميلية وليست إحلالية لسد النقص في سوق العمل، ومع مرور الوقت تسارع تدفق العمالة غير الأردنية إلى الأردن حتى بلغ مع نهاية عام 2022 عدد العاملين الحاصلين على تصاريح عمل (292,271) عامل غير أردني، ونلاحظ ارتفاع في عدد العمال الحاصلين على تصاريح عمل في عام 2023 حيث بلغ (301033) عاملا غير أردنيا.

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 (47%) من إجمالي العمالة غير الأردنية، كما شكلت العمالة السورية ما نسبته (9%) من إجمالي العمالة غير الأردنية، في حين شكلت العمالة من باقي الدول العربية الأخرى ما نسبته (1%) فقط من إجمالي العمالة غير الأردنية.

أما بالنسبة للعمالة غير العربية في سوق العمل الأردني فقد إحتلت العمالة البنغالية المرتبة الأولى بنسبة (12.9%)، يليها العمالة الأثيوبية، الهندية، الفلبينية ثم السيرلانكية وكانت نسب العمالة كالتالي: (10.9%)، (5.1%)، (4.1%)، (3.6%) من إجمالي العمالة غير الأردنية على التوالي.

شكل (10) التوزيع النسبي للعمالة غير الأردنية حسب الجنسية لعام 2023

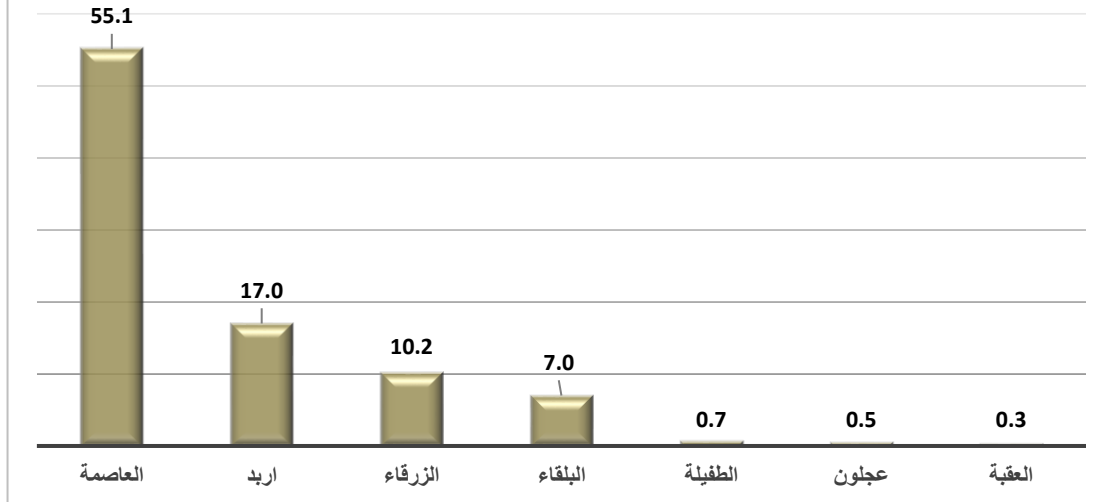


المصدر: وزارة العمل - وحدة دراسات سوق العمل/ قسم بيانات سوق العمل 2023.

توزيع العمالة غير الأردنية حسب المحافظات لعام 2023:

أظهر توزيع العمالة غير الأردنية في المملكة وفقاً للمحافظات حسب الشكل (11) بأن (55.1%) 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%)، الزرقاء (10.2%)، البلقاء (7.0%)، وركزت أدنى نسبة في العقبة والتي بلغت (0.3%)، وفي عجلون بلغت نسبة العمالة غير الأردنية (0.5%)، وفي الطفيلة بلغت (0.7%)، وهذا يرتبط مع تركيز السكان في محافظة عمان (العاصمة) واربد والزرقاء كونها المحافظات التي يتركز فيها الاستثمار والشركات الاقتصادية والخدمات بشكل عام.

شكل (11) التوزيع النسبي للعمالة غير الاردنية حسب المحافظات لعام 2023

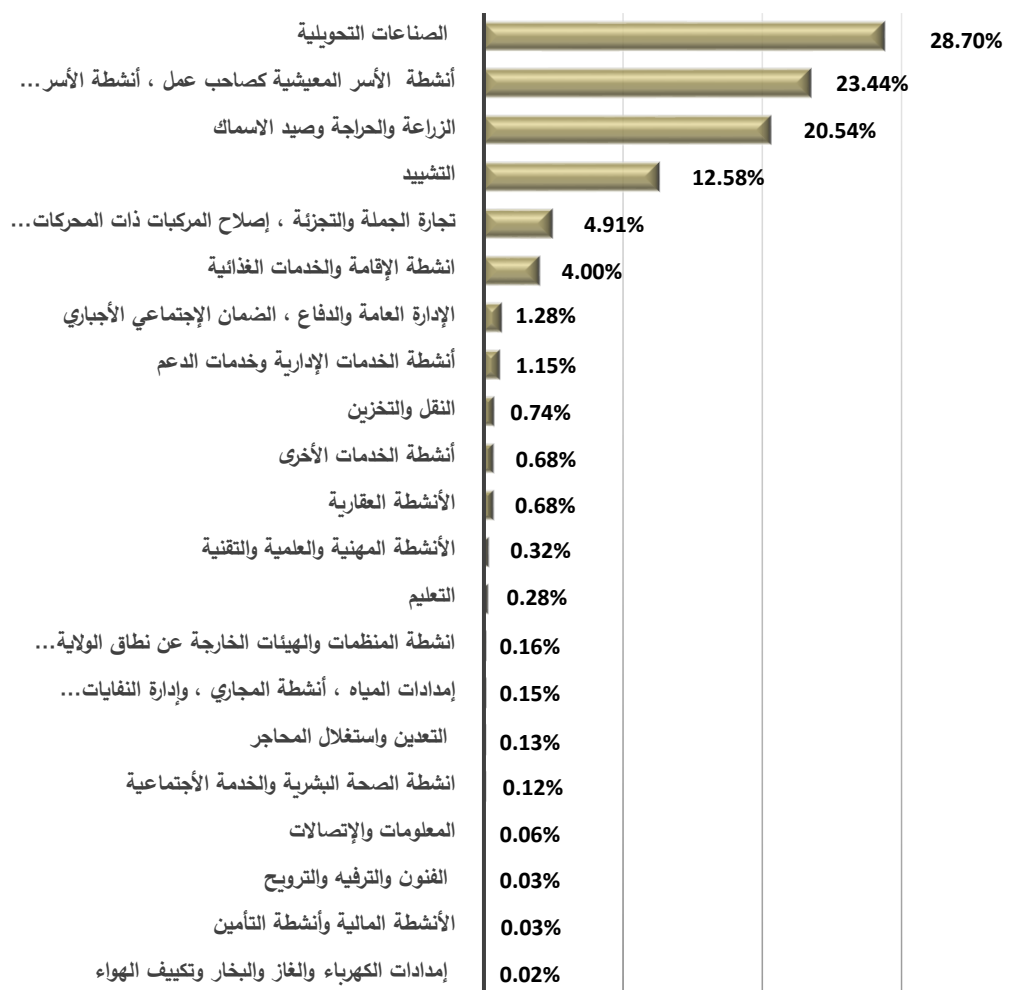


المصدر: وزارة العمل - وحدة دراسات سوق العمل/ قسم بيانات سوق العمل 2023.

توزيع العمالة غير الأردنية حسب النشاط الاقتصادي:

يعرض الجدول التالي توزيع العمالة غير الاردنية حسب النشاط الاقتصادي كما يلي:

شكل (12) توزيع العمال غير الاردنيين الحاصلين على تصاريح عمل حسب النشاط
الاقتصادي لعام 2023



المصدر: وزارة العمل - وحدة دراسات سوق العمل/ قسم بيانات سوق العمل 2023.

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 2023 على النحو التالي: "الصناعات التحويلية" (28.7%)، "أنشطة الأسر المعيشية كصاحب عمل وأنشطة الأسر المعيشية لإنتاج سلع وخدمات غير مميزة لاستعمالها الخاص" (23.4%)، "الزراعة والحراة وصيد الأسماك" (20.5%)، "التشييد" (12.6%)، "تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية" (4.9%)، "أنشطة الإقامة والخدمات الغذائية" (4.0%).