



وزارة العمل
Ministry Of Labour

التقرير السنوي لعام 2019
Annual Report 2019



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



حضرة صاحب السمو الملكي
الأمير حسين بن عبد الله الثاني ولي العهد حفظه الله

فهرس المحتويات

الرقم	الموضوع
5	المقدمة
6	نيزة
6	الرؤية
6	الرسالة
6	القيم الجوهرية
7	المهام الرئيسية
7	الأهداف المؤسسية
8	المحور الأول : سوق العمل الأردني
10	سمات سوق العمل الأردني
11	مؤشرات سوق العمل الاردني
20	العمالة غير الأردنية
26	المحور الثاني : الموارد البشرية والتطوير المؤسسي
36	المحور الثالث : التفقيش
38	المحور الرابع : السلامة والصحة المهنية
45	المحور الخامس : الرقابة الداخلية
46	المحور السادس : التشغيل
53	المحور السابع : عمل المرأة والنوع الاجتماعي
57	المحور الثامن : النزاعات وعقود العمل الجماعية
58	المحور التاسع : الاستشارات والتشريعات القانونية
61	المحور العاشر : الاعلام والاتصال المجتمعي
63	المحور الحادي عشر : تكنولوجيا المعلومات والتحول الالكتروني
66	المحور الثاني عشر : الشؤون المالية
67	المحور الثالث عشر : والتعاون الدولي
69	المحور الرابع عشر : السياسات والتخطيط الاستراتيجي
72	المحور الخامس عشر : العاملين في المنازل
73	المحور السادس عشر : الشؤون الادارية
74	المحور السابع عشر : مشاريع وزارة العمل

بسم الله الرحمن الرحيم

مع نهاية عام آخر في مسيرة وزارة العمل، يسرني أن أقدم لكم التقرير السنوي للوزارة الذي يتضمن عدداً من المحاور وأهم المؤشرات الإحصائية ذات العلاقة بسوق العمل الاردني، والأهداف المؤسسية التي سعت الوزارة لتحقيقها، إضافة الى السياسات والخطط الإستراتيجية التي إنتهجتها الوزارة في ضبط وتنظيم سوق العمل، كما يسلط هذا التقرير الضوء على أبرز الإنجازات التي تحققت خلال عام 2019.

إن وزارة العمل مناط بها مهمة تنظيم سوق العمل والمساهمة مع الجهات الحكومية الأخرى والقطاع الخاص لتوفير فرص إنتاجية تولد فرص العمل للأردنيين وفق إستراتيجية وطنية شاملة تتضمن سياسات وبرامج ومشاريع وإجراءات، الامر الذي يتطلب تكاتف الجهود كافة من الجهات المختصة.

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

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

وزير العمل

نضال فيصل البطاينة

نبذة

تأسست وزارة الشؤون الاجتماعية في عام 1951 والتي ضمت قسماً خاصاً للعمال ليقوم بالإشراف على التنظيم النقابي، وفي عام 1960 تأسست أول دائرة للعمل لتنفيذاً لأحكام قانون العمل رقم (21) لسنة 1960 حيث أضيفت تسمية العمل إلى وزارة الشؤون الاجتماعية، وتقديراً من الحكومة للدور الكبير الذي تقوم به القوى العاملة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فقد تم إنشاء وزارة العمل كوزارة مستقلة في عام 1976 بموجب نظام تنظيمها رقم (40) لسنة 1976. وتتولى الوزارة منذ إنشائها مسؤولية تحقيق الأهداف العامة لشؤون العمل والعمال في المملكة، ولمواكبة التطورات الاجتماعية والاقتصادية فقد تم إصدار قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 ووضع نظام تنظيم إداري للوزارة رقم (38) لسنة 1994 وتعديلاته. وقد تعاقب على حقيبة وزارة العمل (30) وزيراً منذ تأسيس الوزارة في عام 1976 حتى تاريخه.

الرؤية

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

الرسالة

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

القيم الجوهرية

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

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

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

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

المحور الأول

سوق العمل الأردني

أولاً : سمات سوق العمل الأردني

ثانياً : مؤشرات سوق العمل الأردني

1. السكان.

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

2. العمالة غير الاردنية.

3. المناطق التتموية.

الجدول (1): أهم المؤشرات الإحصائية الخاصة بسوق العمل الأردني

للاعوام 2015-2019

القيمة					المؤشر
2019	2018	2017	2016	2015	
1,702,187	1,734,248	1,817,820	1,660,256	1,607,599	حجم قوة العمل الأردنية
1,377,905	1,411,265	1,484,473	1,406,640	1,398,030	المشتغلون
1,128,204	1,145,882	1,210,020	1,177,245	1,173,730	المشتغلون/ ذكور
249,702	265,382	274,453	229,395	224,300	المشتغلون/ إناث
%27.7	%29.5	%32	%30.5	%31.9	نسبة التشغيل
324,282	322,983	333,347	253,616	209,569	المتعطلون
232,112	225,711	208,799	180,703	144,337	المتعطلون/ ذكور
92,170	97,272	124,548	72,913	65,232	المتعطلون/ إناث
%19	%18.6	%18.3	%15.3	%13.0	معدل البطالة
%17	%16.5	%14.7	%13.3	%11.0	معدل البطالة للذكور
%27	%26.8	%31.2	%24.1	%22.5	معدل البطالة للإناث
%34.3	%36.2	%39.2	%36.0	%36.7	معدل المشاركة الاقتصادية المنقحة
%54.0	%56.4	%60.8	%58.7	%60.0	معدل المشاركة الاقتصادية المنقحة/ ذكور
%14.0	%15.4	%17.3	%13.2	%13.3	معدل المشاركة الاقتصادية المنقحة/ إناث
348,736	352,350	340,995	318,883	315,045	حجم العمالة غير الأردنية المسجلة لدى الوزارة
%20.5	%20.3	%18.8	%19.2	%19.6	نسبة العمالة غير الأردنية المسجلة إلى قوة العمل الأردنية
220	220	220	220	190	الحد الأدنى للأجور
77,015	68,992	70,050	57,728	47,155	عدد العاملين في المناطق الصناعية المؤهلة (أردنيين، غير أردنيين)
%76.2	%75.8	%77.4	%79.9	%78.8	نسبة العمالة غير الأردنية في المناطق الصناعية المؤهلة إلى إجمالي العاملين فيها.
%23.8	%24.2	%22.6	%20.1	%21.2	نسبة الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة إلى إجمالي العاملين فيها.

المصدر : دائرة الإحصاءات العامة، وزارة العمل

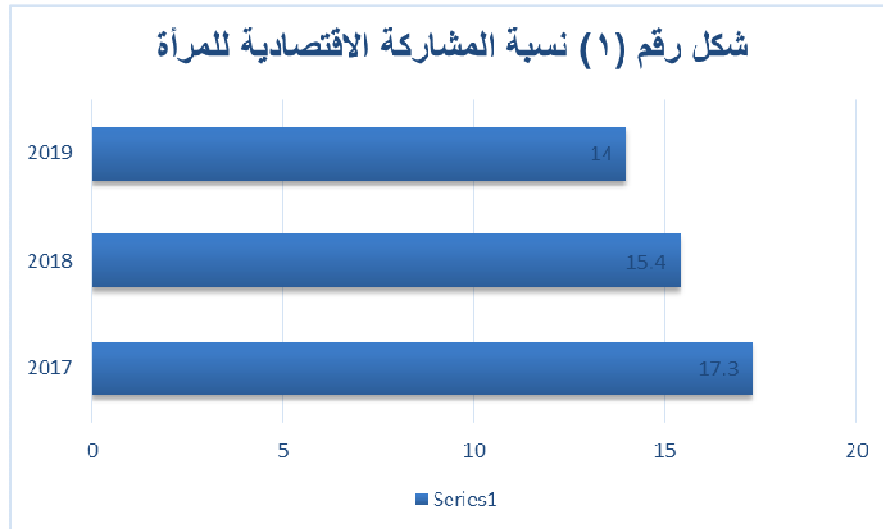
أولاً: سمات سوق العمل الأردني:

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

وباعتبار سوق العمل الأردني أحد أركان هذا الاقتصاد فقد واجه العديد من التحديات، ومن أبرزها استيعاب التدفق السنوي المتنامي للقوى العاملة الأردنية، وتنوع احتياجات سوق العمل من التخصصات الحديثة، واستمرار تدفق العمالة غير الأردنية إلى سوق العمل الأردني، حيث بلغت نسبة العمالة الوافدة المسجلة (المرخصة من وزارة العمل) إلى إجمالي العمالة في سوق العمل الأردني (أردنية/غير أردنية) في عام 2019 حوالي (20.5%).

وفيما يلي أهم خصائص وسمات سوق العمل الأردني:

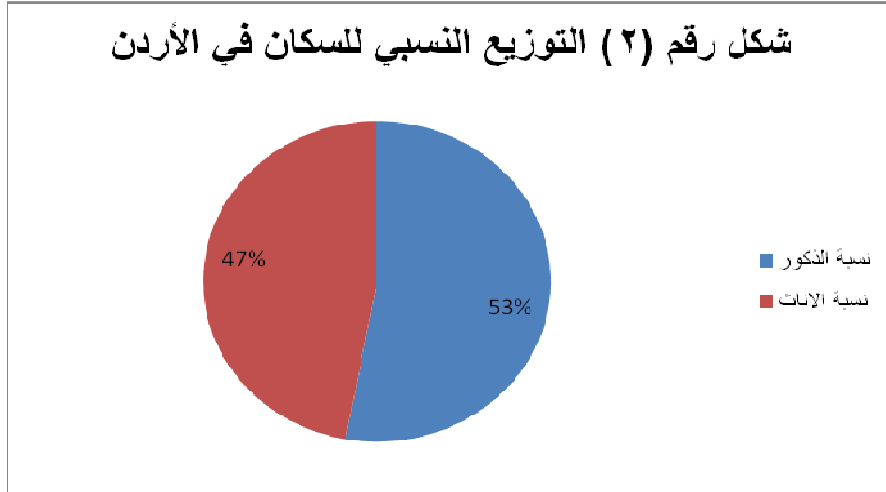
1. يعتبر سوق العمل الأردني مصدراً ومستقبلاً للعمالة في نفس الوقت، فهو يصدر قوى عاملة ذات تعليم وتأهيل مرتفعين، ويستورد عمالة من ذوي المهارات المحدودة للعمل في القطاعات التي لا يُقبل عليها الأردنيين.
2. الاختلال في توزيع القوى العاملة قطاعياً وتعليمياً ومهنياً من أبرز المشكلات التي يعاني منها سوق العمل الأردني.
3. محدودية الوظائف المستحدثة سنوياً بالنسبة للداخلين الجدد إلى سوق العمل.
4. انخفاض معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل الأردني والذي يعزى لأسباب منها الانسحاب المبكر من سوق العمل وارتفاع معدلات الالتحاق في التعليم، علماً بأن عام 2019 شهد انخفاض لمعدل المشاركة الاقتصادية للمرأة عن السنوات السابقة حيث سجل (14%) أقل ب (1.4) درجة عن العام السابق.
5. ضعف موائمة مخرجات النظام التعليمي والتدريب مع احتياجات سوق العمل الفعلية مما يؤدي إلى تزايد معدلات البطالة.



ثانياً: مؤشرات سوق العمل الأردني:

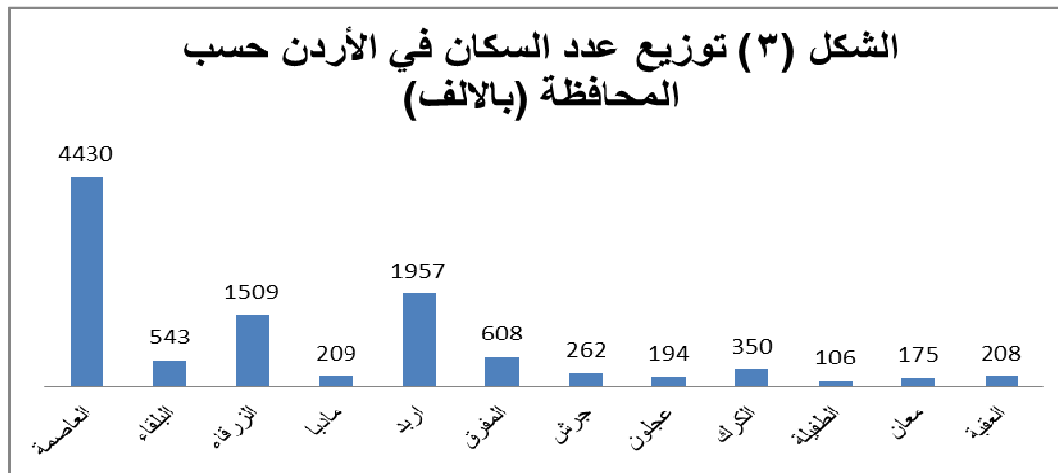
1. السكان الأردنيين¹:

بلغ عدد سكان المملكة الأردنية الهاشمية وفق نتائج تقدير السكان (10,554,000) نسمة لعام 2019، حيث بلغ عدد السكان الأردنيين منهم (7,231,117) نسمة، و مثل الذكور ما نسبته (52.9%) في حين مثلت نسبة الإناث (47.1%) من إجمالي عدد السكان الأردنيين.



التوزيع السكاني وفقاً للمحافظات:

أظهرت نتائج تقدير السكان لعام 2019 بأن محافظة العاصمة تستحوذ على النسبة الأكبر من مجموع السكان حيث بلغت نسبتهم (42%) من إجمالي السكان، تليها بعد ذلك محافظتي إربد والزرقاء بنسب بلغت (18.5%)، (14.3%) من إجمالي السكان على التوالي، وكانت محافظة الطفيلة أقل المحافظات سكاناً، حيث بلغت نسبة القاطنين فيها حوالي (1%) من إجمالي السكان.



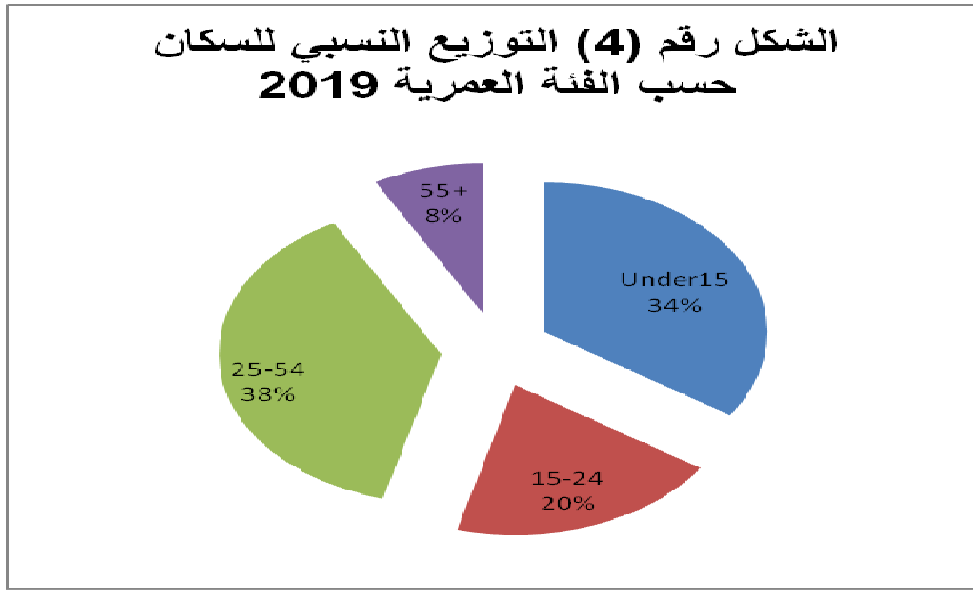
المصدر: دائرة الإحصاءات العامة - تقديرات السكان 2019.

¹المصدر: دائرة الإحصاءات العامة - تقديرات السكان 2019.

التوزيع السكاني وفقاً للفئات العمرية:

يظهر توزيع المجتمع الأردني وفقاً لفئاته العمرية بأنه مجتمع فتي ، حيث تشير نتائج التقديرات السكانية لعام 2019 والظاهرة من خلال الشكل رقم (4) أن حوالي (3,625,230) من سكان الأردن هم دون الخامسة عشر ويشكلون ما نسبته (34%) من إجمالي السكان.

ويقسم المجتمع وفقاً لفئاته العمرية إلى مجموعتين هما السكان خارج سن العمل وهي الفئة دون سن الخامسة عشر، والمجموعة الثانية وهي السكان في سن العمل والتي تعرف بالفئة التي تزيد أعمارها عن 15 سنة ويشكلون ما نسبته (66%) من إجمالي السكان في الأردن.



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة - تقدير السكان 2019.

التوزيع السكاني وفقاً للمستويات التعليمية:

تبين الخصائص السكانية للمجتمع الأردني توزيعه حسب المستويات التعليمية، بحيث بلغت نسبة الحاصلين على درجة البكالوريوس فما فوق لعام 2019 حوالي (18.6%) من إجمالي السكان ممن أعمارهم 15 سنة فما فوق، في حين أن الفئة ضمن المستوى التعليمي ثانوي فما دون تشكل أكثر من نصف المجتمع الأردني والمقدرة بحوالي (73.7%) من إجمالي السكان ممن أعمارهم 15 سنة فما فوق.

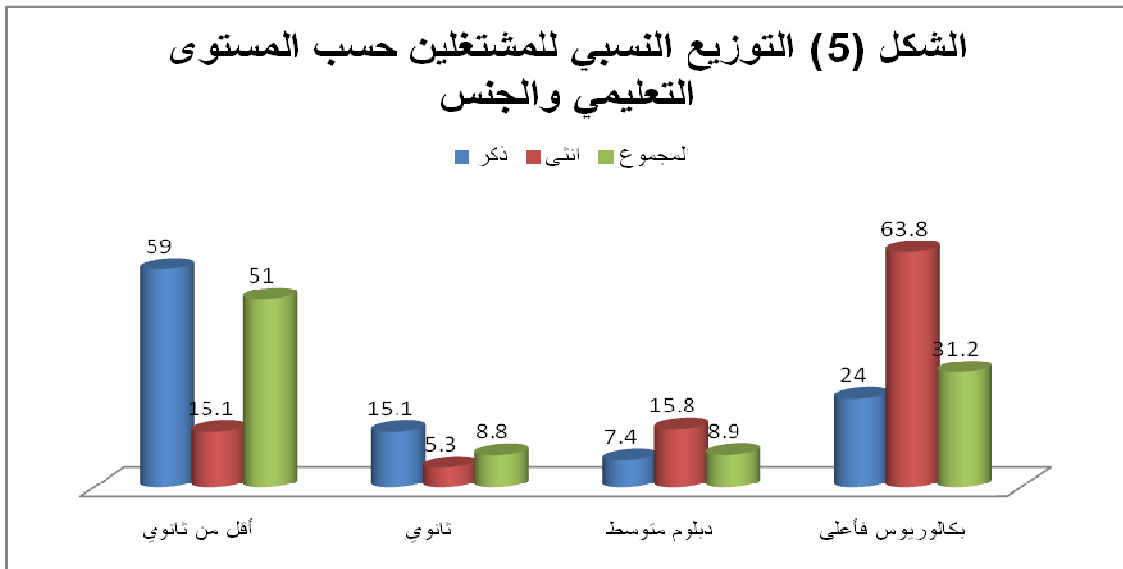
السكان في سن العمل:

يتوزع السكان في سن العمل إلى فئتين رئيسيتين هما السكان الناشطين اقتصادياً والسكان غير الناشطين اقتصادياً، ويمثل السكان الناشطين اقتصادياً قوة العمل في المجتمع الأردني والتي تشمل على جميع الأفراد المشتغلين والمتعطلين، حيث تم تقدير حجم قوة العمل لعام 2019 بحوالي (1,702,187) منهم (1,377,905) مشتغل و(324,282) متعطل، وتمثل قوة العمل منسوبة إلى عدد السكان في سن العمل ما يسمى بمعدل المشاركة الاقتصادية المنقحة والتي بلغت (34.3%) في عام 2019، حيث شكلت ما نسبته (54%) بين الذكور وما نسبته (14%) بين الإناث، أما على صعيد المحافظات فقد بلغ معدل المشاركة الاقتصادية المنقحة في العاصمة (32.1%) وفي محافظة الزرقاء (31%) كأدنى معدل مشاركة اقتصادية بين المحافظات، وقد سجلت محافظتي الطفيلة ومعان أعلى معدل للمشاركة الاقتصادية حيث بلغت (46.4%)، (42.2%) على التوالي.

السكان الناشطون اقتصادياً "قوة العمل":

توزيع المشتغلين حسب المستوى التعليمي:

إن ما يقارب نصف المشتغلين في سوق العمل الأردني لعام 2019 هم دون المستوى التعليمي الثانوي، حيث أظهرت النتائج أن حوالي (51%) من إجمالي المشتغلين الأردنيين مستواهم التعليمي أقل من الثانوية العامة كما يبين الشكل (5)، وتباينت هذه النسبة بين الذكور والإناث بصورة كبيرة، حيث لوحظ بأن هناك ارتفاع لهذه النسبة بين الذكور والتي بلغت حوالي (59%) من إجمالي المشتغلين الذكور، وانخفضت بين الإناث بنسبة (15.1%) من إجمالي المشتغلين الإناث، وعلى العكس من ذلك فإن حوالي (63.8%) من إجمالي المشتغلين يحملون درجة البكالوريوس فأعلى، في حين أن (24%) من إجمالي المشتغلين الذكور يحملون درجة البكالوريوس فأعلى مما يدل على أن المستوى التعليمي للمشتغلين الإناث أعلى من المستوى التعليمي للمشتغلين الذكور.



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/ مسح قوة العمل 2018.

توزيع المشتغلين حسب فئات العمر العريضة 2019:

تركز معظم المشتغلين في الفئات العمرية الفاعلة والمنتجة (20-29)، (30-39)، (40-49)، حيث كان توزيع المشتغلين على هذه الفئات بالنسب التالية: (29.9%)، (30.4%)، (24.4%) من إجمالي المشتغلين على التوالي، وقد تركزت هذه النسب للذكور والإناث في نفس الفئات العمرية، بحيث كانت أعلى نسبة للذكور والإناث ضمن الفئة العمرية (30-39) بنسبة (29.2%) للذكور و(35.8%) للإناث.

توزيع المشتغلين الأردنيين حسب المحافظات:

تركز معظم المشتغلين خلال عام 2019 في العاصمة عمان بنسبة (37.8%) من إجمالي المشتغلين، بحيث شكلت نسبة المشتغلين الذكور في العاصمة (37.6%) من إجمالي المشتغلين الذكور، ونسبة المشتغلات الإناث في العاصمة (38.5%) من إجمالي المشتغلات الإناث، وقد سجلت محافظتي اربد والزرقاء أعلى نسب لتركز المشتغلين بعد العاصمة عمان بحيث كانت نسبة التشغيل فيهما (20.5%)، (12.2%) على التوالي، في حين كانت محافظتي الطفيلة و مادبا أقل المحافظات تركزاً للمشتغلين وبنسبة بلغت (1.7%)، (2.1%) على التوالي.

توزيع المشتغلين حسب النشاط الاقتصادي:

أشارت نتائج مسح قوة العمل لعام 2019 إلى أن المشتغلين الأردنيين يتركزون في أنشطة دون غيرها حيث أن (27.1%) من إجمالي المشتغلين يعملون في قطاع "الإدارة العامة والدفاع، الضمان الاجتماعي الإجباري"، و(14.9%) من إجمالي المشتغلين يعملون في قطاع "تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية"، و(12.8%) من إجمالي المشتغلين يعملون في قطاع "التعليم"، و(9.4%) من إجمالي المشتغلين يعملون في قطاع "الصناعة التحويلية"، وهناك تفاوت كبير في توزع الإناث والذكور بين الأنشطة الاقتصادية فقد أشارت النتائج الإحصائية لعام 2019 أن (70.3%) من إجمالي المشتغلين يعملون في قطاعات "التعليم"، و"الصحة"، و"الإدارة العامة والدفاع"، حيث بلغت نسبة المشتغلين اللاتي يعملن في قطاع التعليم (40.9%) من إجمالي المشتغلين، في حين بلغت نسبة المشتغلين اللاتي يعملن في قطاع "الصحة البشرية والخدمات الاجتماعية" (15.1%)، و(14.3%) من إجمالي المشتغلين يعملن في قطاع "الإدارة العامة والدفاع، الضمان الاجتماعي الإجباري"، في المقابل تركز الذكور في الأنشطة الاقتصادية التالية وهي: "الإدارة العامة والدفاع، الضمان الاجتماعي الإجباري" بنسبة (29.3%)، "تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية" بنسبة (16.7%)، الصناعة التحويلية بنسبة (10.1%)، والنقل والتخزين بنسبة (8.1%).

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

- أنشطة الأسر المعيشية كصاحب عمل، أنشطة الأسر المعيشية لإنتاج سلع وخدمات غير مميزة لاستعمالها الخاص بنسبة (0.1%).
- "إمدادات المياه والمجاري وإدارة النفايات ومعالجتها" و"أنشطة الفنون والترويح والترفيه" و"الأنشطة العقارية" بنسبة (0.7%).

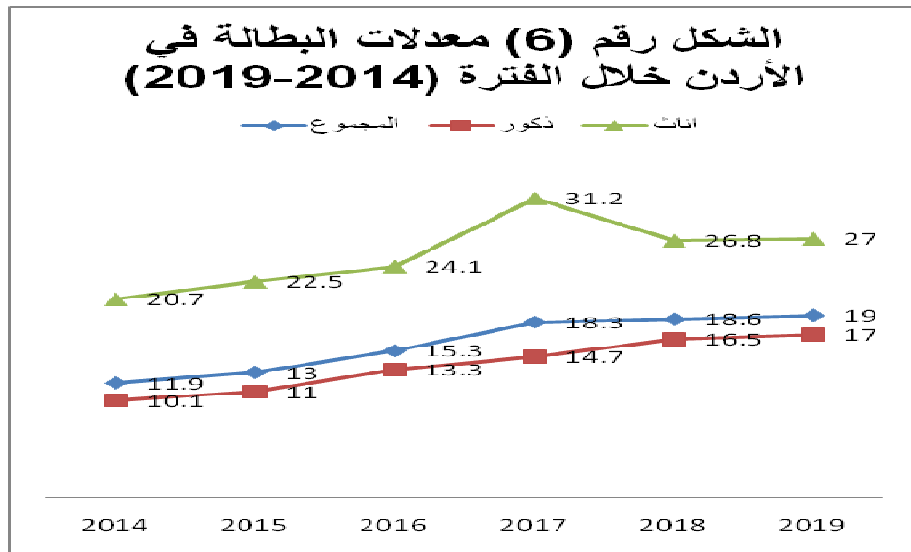
المتعطلون الأردنيون:

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

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

تفاوتت معدلات البطالة خلال السنوات الأخيرة بين التراجع والارتفاع كما يبين الشكل رقم (6) حيث بلغت (11.9%) في عام 2014، وفي عام 2015 ارتفعت حيث بلغت (13.0%)، وفي عام 2016 ارتفعت إلى (15.3%)، واستمر ارتفاعها ليصل إلى (18.3%) عام 2017، وارتفع إلى (18.6%) عام 2018، وبلغ معدل البطالة بين الأردنيين في عام 2019 ما يقارب (19%)، علماً بأنه في عام 2017 اعتمدت دائرة الإحصاءات العامة منهجية جديدة أثرت على معدل البطالة عدا المشاكل سابقة الذكر.

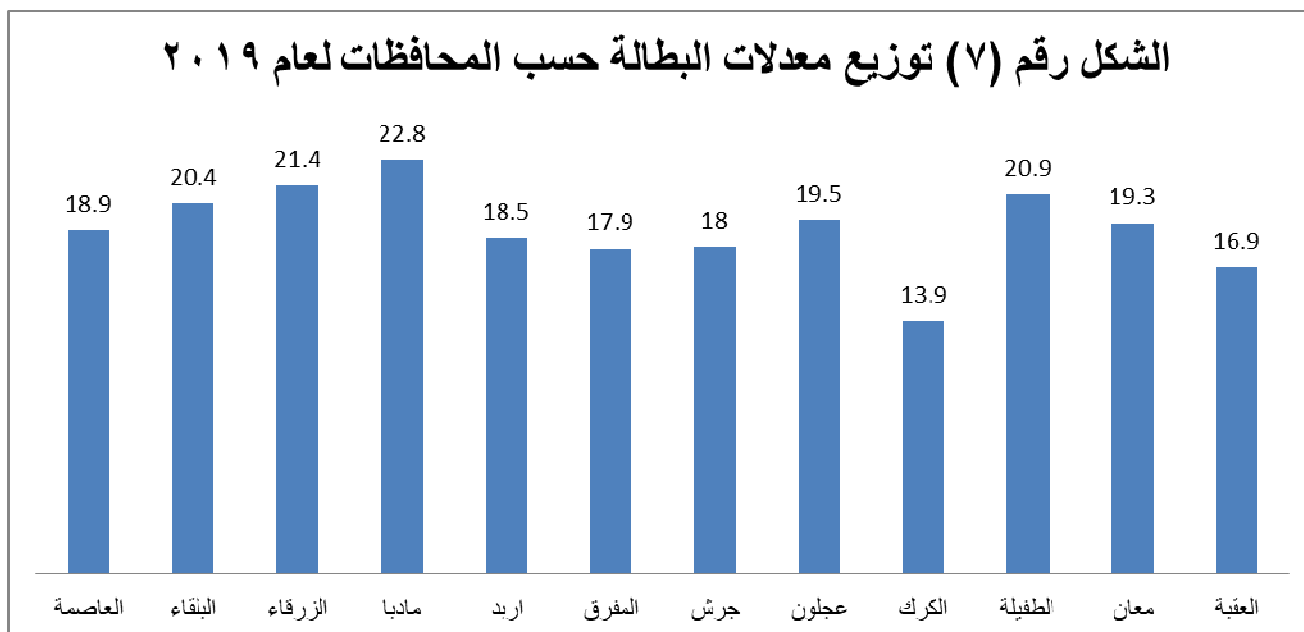
ويلاحظ بأن معدلات البطالة ترتفع بصورة كبيرة بين الإناث حيث بلغت عام 2019 (27%) مقارنة مع الذكور والتي بلغت (17%).



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/ مسح قوة العمل (2014-2019).

تفاوتت معدلات البطالة بين محافظات المملكة حسب الشكل رقم (7) حيث سجلت محافظة الكرك أدنى نسبة لمعدلات البطالة في عام 2019 مقارنة مع المحافظات الأخرى، وقد بلغ معدل البطالة في محافظة الكرك (13.9%)، تلاها محافظة العقبة بمعدل (16.9%)، وفي المقابل سجلت محافظة مادبا أعلى معدلات البطالة بمعدل (22.8%)، تلاها محافظة الزرقاء بمعدل (21.4%).

الشكل رقم (٧) توزيع معدلات البطالة حسب المحافظات لعام ٢٠١٩



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/ مسح قوة العمل 2019 .

توزيع المتعطلين حسب المستوى التعليمي:

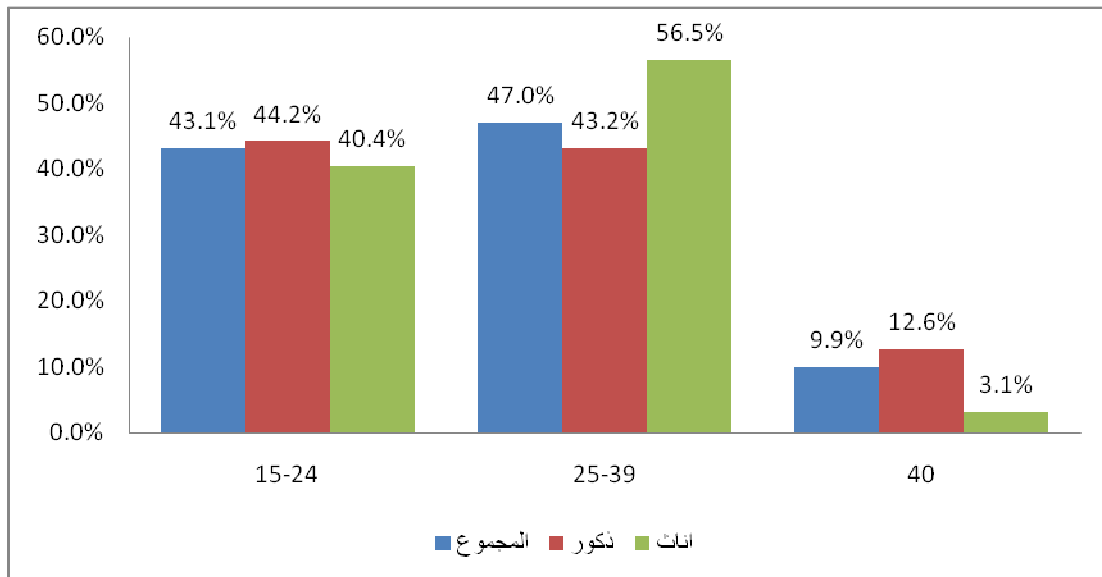
أظهرت نتائج مسح قوة العمل لعام 2019 أن المتعطلين عن العمل ممن أعمارهم 15 يتركزون في الفئة التي يقل تحصيلها العلمي عن الثانوية العامة بنسبة بلغت (45.6%) من إجمالي المتعطلين، وجاءت فئة المتعطلين ممن يحملون درجة البكالوريوس فأعلى بالمرتبة الثانية بنسبة بلغت (42.9%).

توزيع المتعطلين حسب فئات العمر العريضة:

تشير النتائج لعام 2019 وحسب الشكل (8) أن حوالي نصف المتعطلين عن العمل ممن أعمارهم 15 يتركزون في الفئة العمرية (15-24) سنة بنسبة بلغت (43%) من إجمالي المتعطلين، كما بلغت نسبة المتعطلين الذكور (33.6%) من إجمالي المتعطلين الذكور ضمن الفئة العمرية (20-24)، أما المتعطلات فقد تركّز حوالي نصفهن في الفئة العمرية (20-24) بنسبة بلغت (39.1%) من إجمالي المتعطلات.

وعلى النقيض من ذلك فقد انخفضت نسبة التعطل بين الأشخاص الذين يزيد أعمارهم عن (40 سنة)، فقد شكل المتعطلين منهم حوالي (9.9%) من إجمالي المتعطلين الأردنيين، وانخفضت هذه النسبة بصورة كبيرة لدى الإناث حيث شكلت (3.1%) فقط من إجمالي المتعطلات، في حين بلغت (12.6%) من إجمالي المتعطلين الذكور.

الشكل رقم (8) : التوزيع النسبي (%) للمتطلين الاردنيين حسب فئات العمر



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة/ مسح قوة العمل 2019.

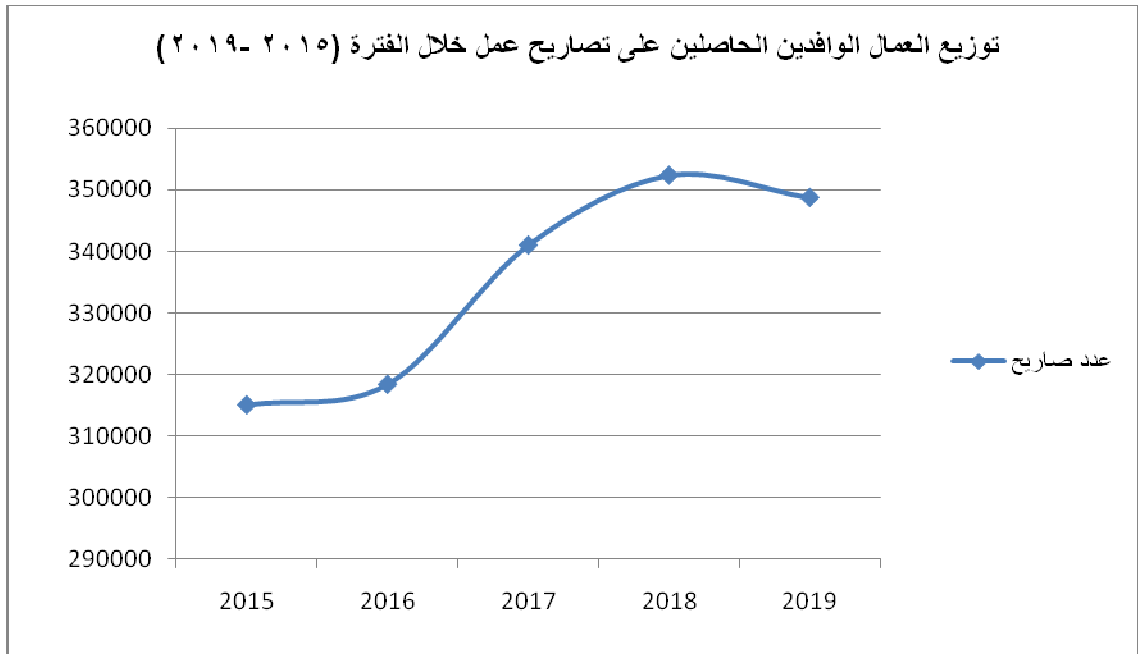
السكان غير الناشطين اقتصادياً:

يعرف السكان غير الناشطين اقتصادياً بالسكان ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر الذين لا يعملون ولا يبحثون عن عمل وغير متاحين للعمل وغير قادرين على العمل (أي خارج قوة العمل)، وقد بينت نتائج عام 2019 أن (65.7%) من إجمالي السكان في سن العمل هم غير ناشطين اقتصادياً، وقد ارتفعت هذه النسبة بصورة كبيرة بين الإناث حيث أن (86%) من إجمالي الإناث في سن العمل هنّ غير ناشطات اقتصادياً في حين أن (46%) من إجمالي الذكور في سن العمل هم غير ناشطين اقتصادياً.

2. العمالة غير الاردنية:

بدأ سوق العمل الأردني باستقبال العمالة غير الاردنية 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 الاردنية في الأردن بأنها عمالة تكميلية وليست احلالية لسد النقص في سوق العمل، ومع مرور الوقت تسارع تدفق العمالة غير الاردنية إلى الأردن حتى بلغ مع نهاية عام 2019 عدد العاملين الحاصلين على تصاريح عمل (348,736) عامل غير اردني. أظهرت بيانات وزارة العمل بأن عدد العمال غير الاردنيين الحاصلين على تصريح عمل متذبذب في السنوات الأخيرة كما يبين الشكل (9)، حيث أظهرت بيانات عام 2015 بأن عدد العمال الحاصلين على تصريح عمل (315,045) عامل، وارتفع في الأعوام 2016 و 2017 على التوالي (318,388) عامل، و(340,995) عامل، وارتفع في عام 2018 الى (352,350) ،وانخفض في عام 2019 الى (348,736).

الشكل رقم (9)



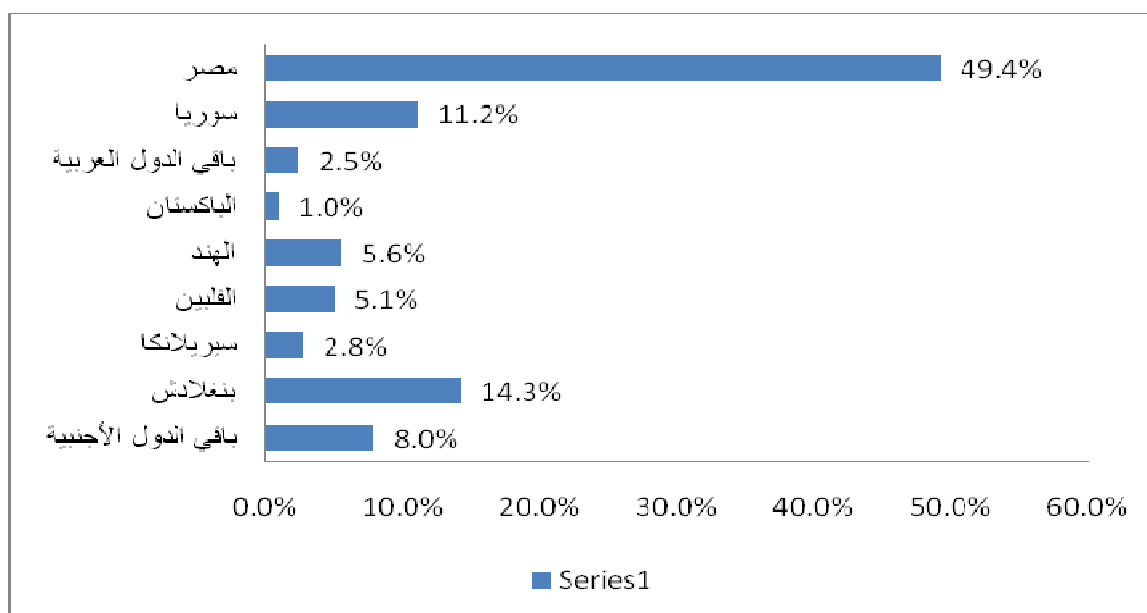
المصدر: وزارة العمل - مديرية السياسات والتعاون الدولي/ قسم بيانات سوق العمل 2019.

توزيع العمالة غير الاردنية حسب الجنسية:

تمثل العمالة المصرية النسبة الأعلى بين العمالة غير الاردنية الحاصلة على تصاريح عمل في سوق العمل الأردني حسب الشكل رقم (10)، حيث شكلت ما نسبته (49.4%) من إجمالي العمالة غير الاردنية، كما شكلت العمالة السورية ما نسبته (11.2%) من إجمالي العمالة غير الاردنية، في حين شكلت العمالة العربية من باقي الدول العربية الأخرى ما نسبته (2.5%) فقط من إجمالي العمالة غير الاردنية.

أما العمالة غير الاردنية في سوق العمل الأردني فقد احتلت العمالة البنغالية المرتبة الأولى بنسبة (14.3%)، يليها العمالة الهندية ثم الفلبينية ثم السيرلانكية وكانت نسب العمالة كالتالي: (5.6%)، (5.1%)، (2.8%) من إجمالي العمالة غير الاردنية على التوالي.

الشكل (10) : توزيع العمالة غير الاردنية حسب الجنسية

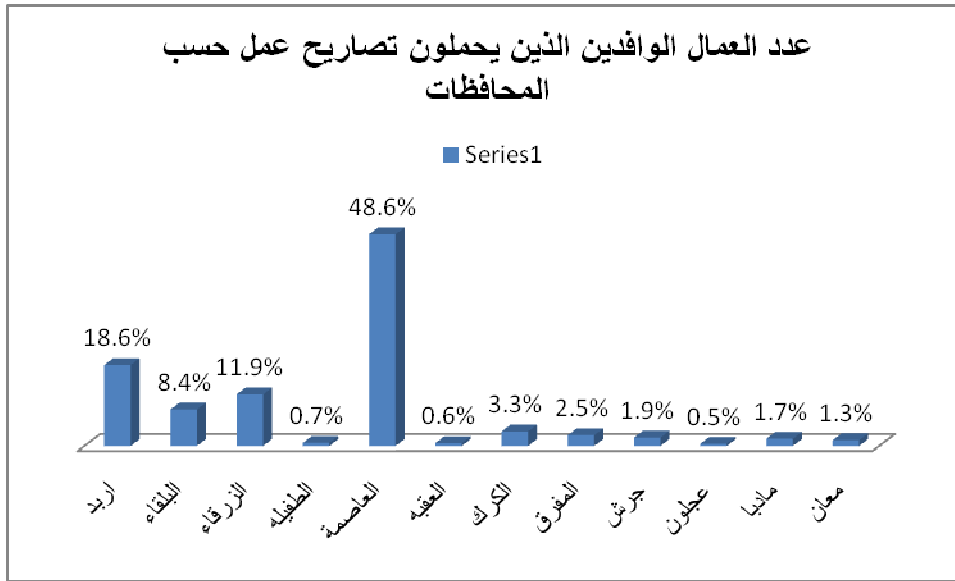


المصدر: وزارة العمل - مديرية السياسات والتعاون الدولي/ قسم بيانات سوق العمل 2019

توزيع العمالة غير الاردنية حسب المحافظات:

أظهر توزيع العمالة غير الاردنية في المملكة وفقاً للمحافظات حسب الشكل رقم (11) بأن (48.6%) من إجمالي العمالة غير الاردنية الحاصلة على تصاريح عمل تتركز في محافظة العاصمة، وجاء ترتيب المحافظات وفقاً لتركز العمالة غير الاردنية على النحو التالي: اربد (18.6%)، الزرقاء (11.9%)، والبلقاء (8.4%)، وفي المقابل كانت كل من عجلون والعقبة والطفيلة تتركز فيها أدنى نسبة للعمالة غير الاردنية والتي بلغت (0.5%)، (0.6%)، (0.7%) على التوالي.

الشكل رقم (11)

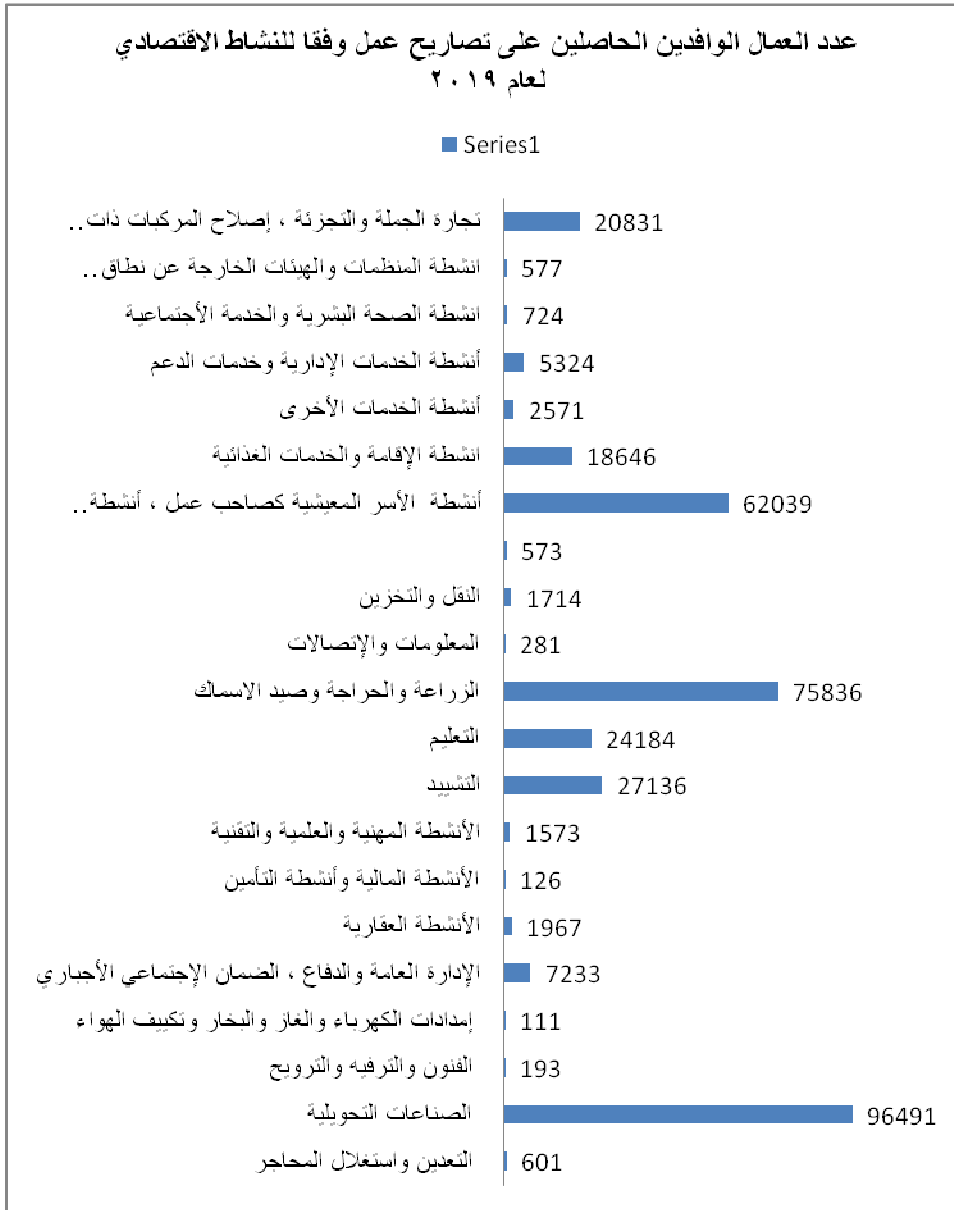


المصدر: وزارة العمل - مديرية السياسات والتعاون الدولي/ قسم بيانات سوق العمل 2019.

توزيع العمالة غير الاردنية حسب النشاط الاقتصادي:

تتركز العمالة غير الاردنية في سوق العمل الأردني في نشاطات رئيسية أكثر من غيرها وقد جاء ترتيب النشاطات الاقتصادية حسب تركيز العمالة الحاصلة على تصاريح عمل فيها لعام 2019 على النحو التالي: "الصناعات التحويلية" (25.9%)، "الزراعة والحراة وصيد الأسماك" (24.8%)، "أنشطة الأسر المعيشية كصاحب عمل وأنشطة الأسر المعيشية لإنتاج سلع وخدمات غير مميزة لاستعمالها الخاص" (17.4%)، "التشييد" (11.5%)، "تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية" (7.2%)، "أنشطة الإقامة والخدمات الغذائية" (5.7%).

الشكل رقم (12)



المصدر: وزارة العمل - مديرية السياسات والتعاون الدولي/ قسم بيانات سوق العمل 2019

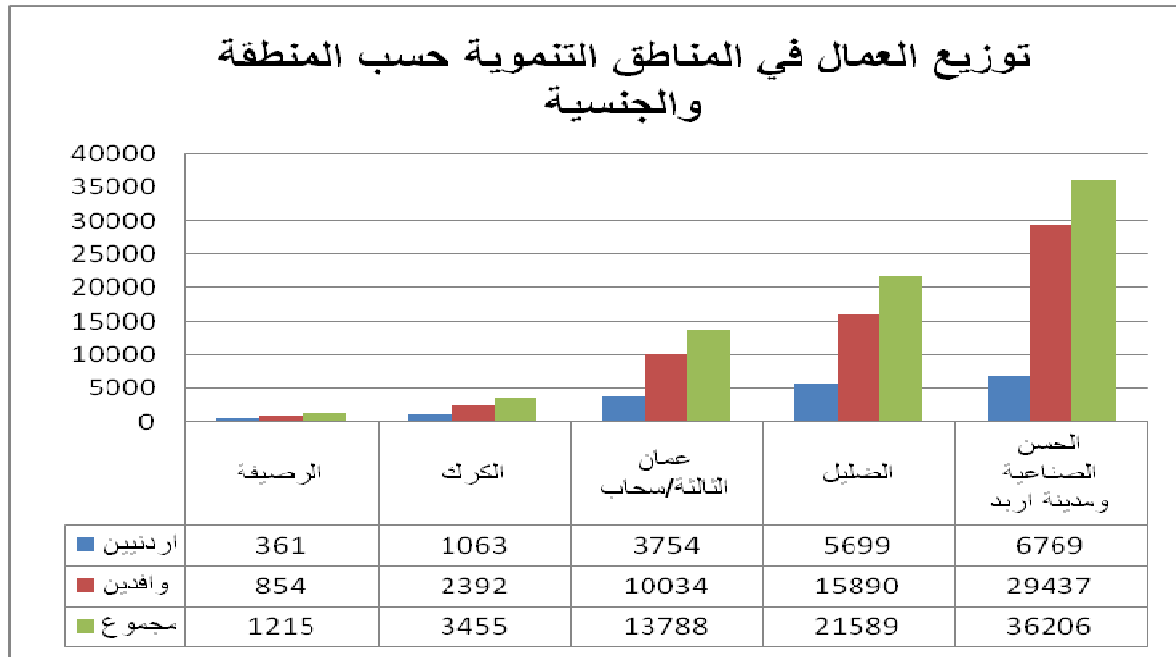
المناطق التنموية:

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

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

وقد أولت وزارة العمل المناطق التنموية اهتماماً بالغاً لتحسين الرقابة والتفتيش على هذه المناطق وتوفير الأمن الوظيفي والتأمين الصحي للعاملين فيها، حيث أن غياب هذه العوامل أدى الى الحد من انتشار العمالة الأردنية في هذه المناطق وبالتالي ضعف مساهمتها في تحقيق التقدم التنموي في المجتمعات المحلية. وأشارت النتائج إلى أن إجمالي عدد العمال في المناطق التنموية بلغ (77,015) عامل عام 2019، حيث بلغ عدد العمال الأردنيين في هذه المناطق (18,332) عامل أردني، في حين بلغ عدد العمال غير الاردنيين (58,683) عامل غير اردني.

الشكل رقم (13)



المصدر: وزارة العمل - مديرية السياسات والتعاون الدولي/ قسم بيانات سوق العمل 2019.

وفقاً لبيانات الوزارة لعام 2019 فقد بلغ عدد الشركات العاملة ضمن المناطق التنموية (61) شركة، وتتنوع هذه الشركات في (5) مناطق رئيسية تتمثل في سحاب، منطقة الحسن الصناعية واربد، الضليل، الكرك، والرصيفة، حيث بلغ عدد الشركات في سحاب (20) شركة، منطقة الحسن الصناعية واربد (20) شركة، الضليل (13) شركة، الكرك (1) شركة، والرصيفة شركة واحدة فقط وخارج المناطق التنموية (5) شركات.

وبناءً على التوزيع المتباين بين المناطق يتباين توزيع العمال من منطقة إلى أخرى، فقد تركز معظم العاملين في هذه المناطق الخمسة وحسب الشكل (13) كالتالي:

- منطقة سحاب بلغ عدد العاملين فيها (13,788) عامل منهم (10,034) عامل غير اردني و (3,754) عامل أردني، حيث بلغت نسبة العمالة الأردنية من إجمالي العمالة (28.4%).
- منطقة الحسن الصناعية واربد بلغ عدد العاملين فيها (36,206) عامل منهم (29,437) عامل غير اردني و (6,769) عامل أردني، حيث بلغت نسبة العمالة الأردنية من إجمالي العمالة (27.8%).
- منطقة الضليل بلغ عدد العاملين فيها (21,589) عامل منهم (15,890) عامل غير اردني و (5,699) عامل أردني، حيث بلغت نسبة العمالة الأردنية من إجمالي العمالة (29.7%).
- منطقة الكرك بلغ عدد العاملين فيها (3,455) عامل منهم (2,392) عامل غير اردني و (1,063) عامل أردني، حيث بلغت نسبة العمالة الأردنية من إجمالي العمالة (30.8%).
- منطقة الرصيفة بلغ عدد العاملين فيها (1,215) عامل منهم (854) عامل غير اردني و (361) عامل أردني، حيث بلغت نسبة العمالة الأردنية من إجمالي العمالة (29.7%).
- بلغت نسبة العمالة الأردنية من إجمالي العمالة بكافة المناطق (29.3%).

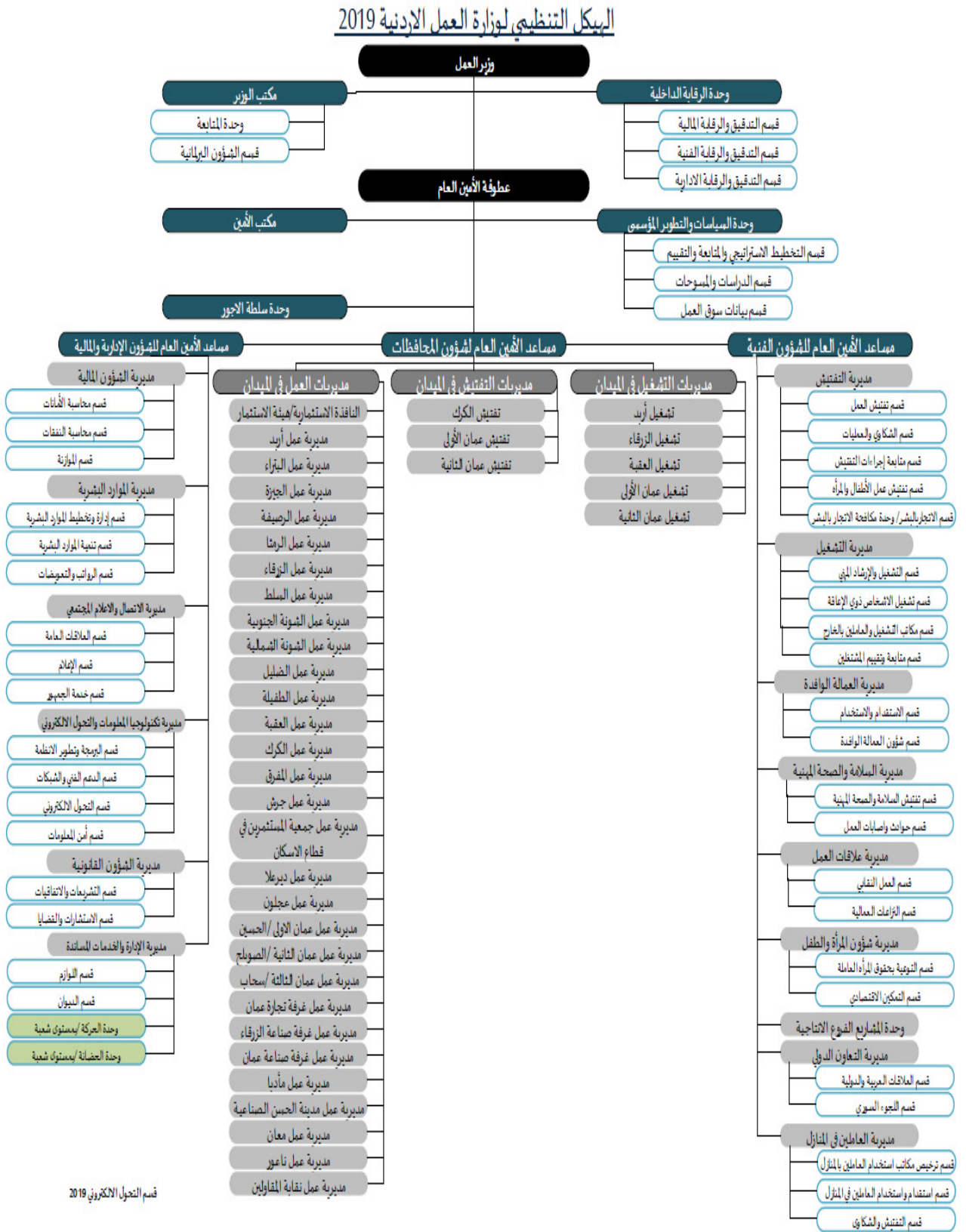
المحور الثاني الموارد البشرية والتطوير المؤسسي

تقوم وزارة العمل بإدارة كافة الأنشطة المتعلقة بسياسات تطوير الأداء الفردي وإدارة الموارد البشرية في الوزارة من خلال التطوير والتطبيق والإشراف على البرامج في هذا الخصوص والمتضمنة عمليات الاختيار والتعيين والتدريب والتطوير الإداري وتخطيط الموارد البشرية، وعلاقات الموظفين، وقنوات الاتصال. كما وتقوم بمتابعة تطبيق وتطوير إجراءات العمل، والتأكد من صحة تطبيقها والإشراف على بناء وتناقل المعرفة في الوزارة، وتطوير الاداء المؤسسي وضبط الجودة في مديرياتها واقسامها.

• الهيكل التنظيمي لوزارة العمل لعام 2019:

إن الهيكل التنظيمي المعتمد في الوزارة يتألف من (14) مديرية مركزية و(4) وحدات على مستوى مديرية كما هو مبين في الشكل (15)، كما ويتضمن أيضاً (38) مديرية ميدانية منتشرة في كافة محافظات المملكة وذلك لما تولي الوزارة اهتماماً رئيسياً بتقديم الخدمة لمتلقيها وفق إجراءات تضمن تحقيق رضاهم عن الخدمات المقدمة.

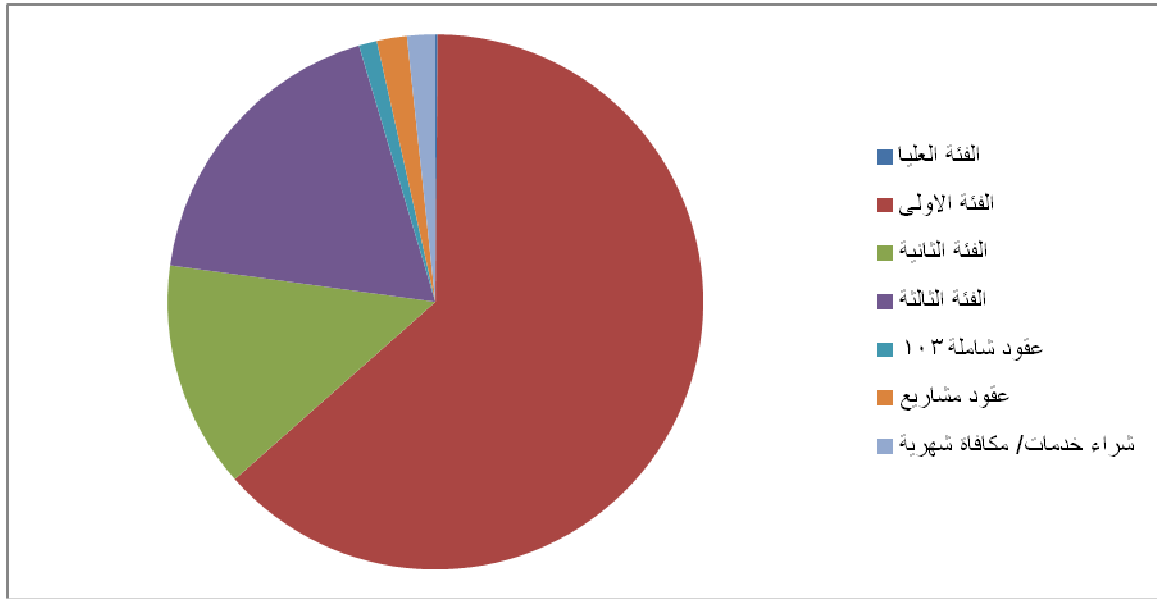
الشكل (14): الهيكل التنظيمي لوزارة العمل



الموارد البشرية:

بلغ عدد الموظفين في وزارة العمل لعام 2019 ما مجموعه (824) موظف، وبزيادة بلغت (46) موظف أي ما نسبته (4.18)% عن عام 2018، في حين بلغ عدد الموظفين مع نهاية عام 2018 (778) موظف وموظفة، ويعود ذلك لعدد من الاعتبارات منها البدء بتنفيذ برنامج خدمة وطن والتوسع في أعمال الوزارة، 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، حيث شكلت وظائف الفئة العليا (0.012)% من إجمالي وظائف الوزارة، في حين شكلت وظائف الفئة الأولى النسبة الأعلى بواقع (67.5)% تلتها الفئة الثانية بنسبة بلغت (14.5)% تليها الفئة الثالثة بنسبة (17.7)% وأخيراً (0.3)% لوظائف العقود الشاملة لجميع العلاوات.

شكل رقم (15) : توزيع وظائف الوزارة وفقاً لجدول تشكيلات الوظائف لعام 2019



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

تطور أعداد الموظفين في الوزارة للأعوام (2017 - 2019)

تحرص وزارة العمل وبشكل متواصل على الاستغلال الأمثل لمواردها البشرية، وبما يمكنها من القيام بالمواعمة 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 التالي تبين أبرز ملامح وسمات وخصائص الموظفين والجراءات الوظيفية المتعلقة بهم .

جدول (2): تطور أعداد موظفي وزارة العمل حسب الجنس للاعوام 2017-2019

السنة			النوع الاجتماعي
2019	2018	2017	
551	530	489	ذكور
273	248	233	اناث
824	778	722	المجموع

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

المجموع	اعداد موظفي الوزارة		الفئة
	اناث	ذكور	
1	0	1	العليا
522	148	374	الاولى
113	83	30	الثانية
150	29	121	الثالثة
9	5	4	عقود شاملة 103
15	5	10	عقود مشاريع
14	3	11	شراء خدمات/ مكافاة شهرية
824	273	551	المجموع

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

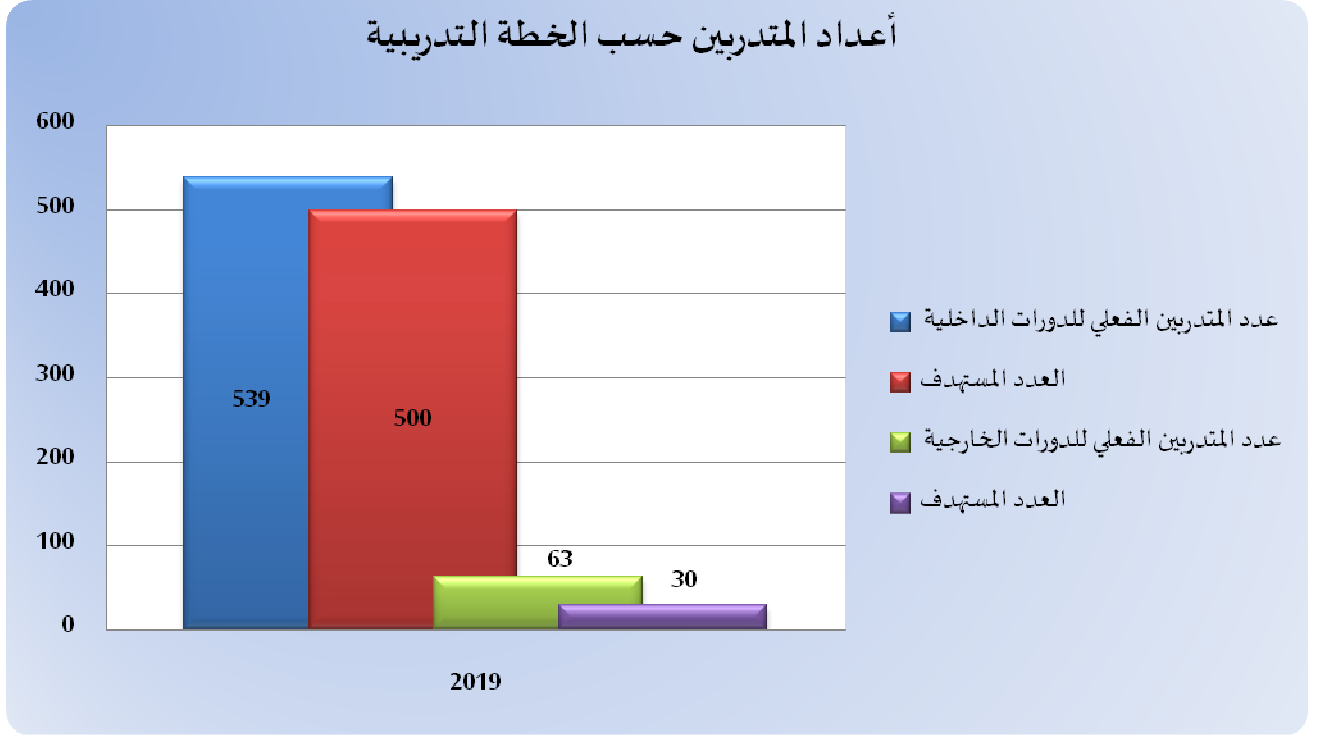
الاقليم	المحافظة	ذكور	اناث	المجموع
اقليم الوسط	العاصمة	345	180	525
	البلقاء	23	15	38
	مادبا	10	9	19
	الزرقاء	30	14	44
اقليم الشمال	اربد	51	13	64
	المفرق	14	6	20
	عجلون	10	3	13
	جرش	11	3	14
اقليم الجنوب	الكرك	26	9	35
	الطفيلة	19	2	21
	العقبة	10	7	17
	معان	6	8	14
المجموع		555	269	824

جدول (5) أعداد موظفي الوزارة الذين تم ترفيعهم موزعين حسب الجنس ونوع الترفيع لعام (2019)

الجنس/نوع الترفيع	وجوبي	جوازي	المجموع
ذكور	41	26	67
اناث	16	14	30
المجموع	57	40	97

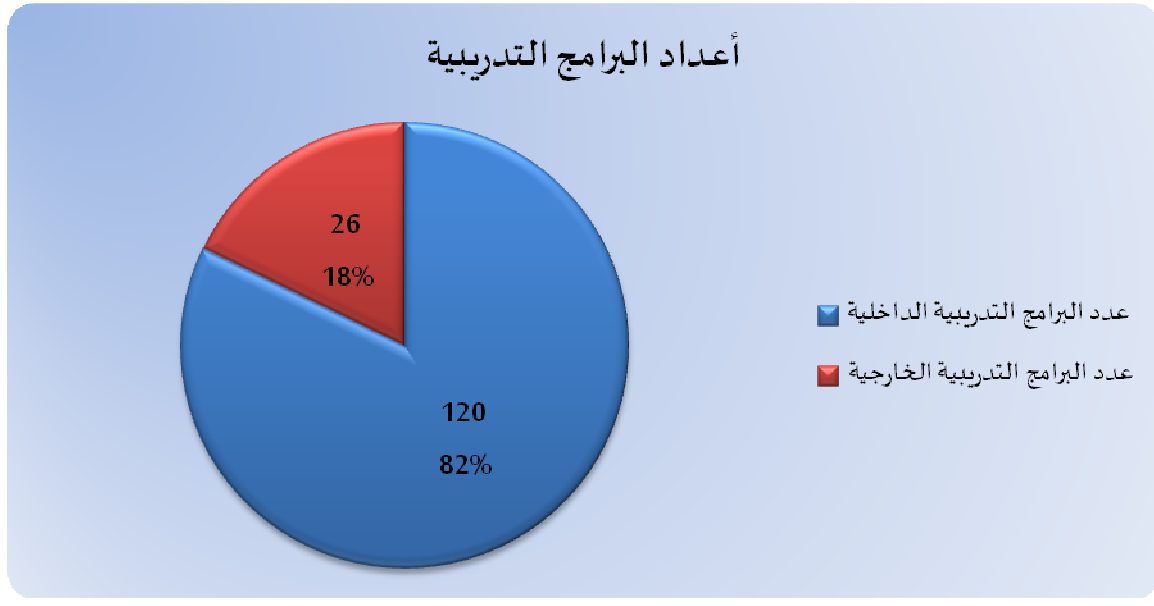
❖ مجال التدريب ورفع القدرات:

شكل رقم (16): المقارنة حسب أعداد المتدربين المستهدفين



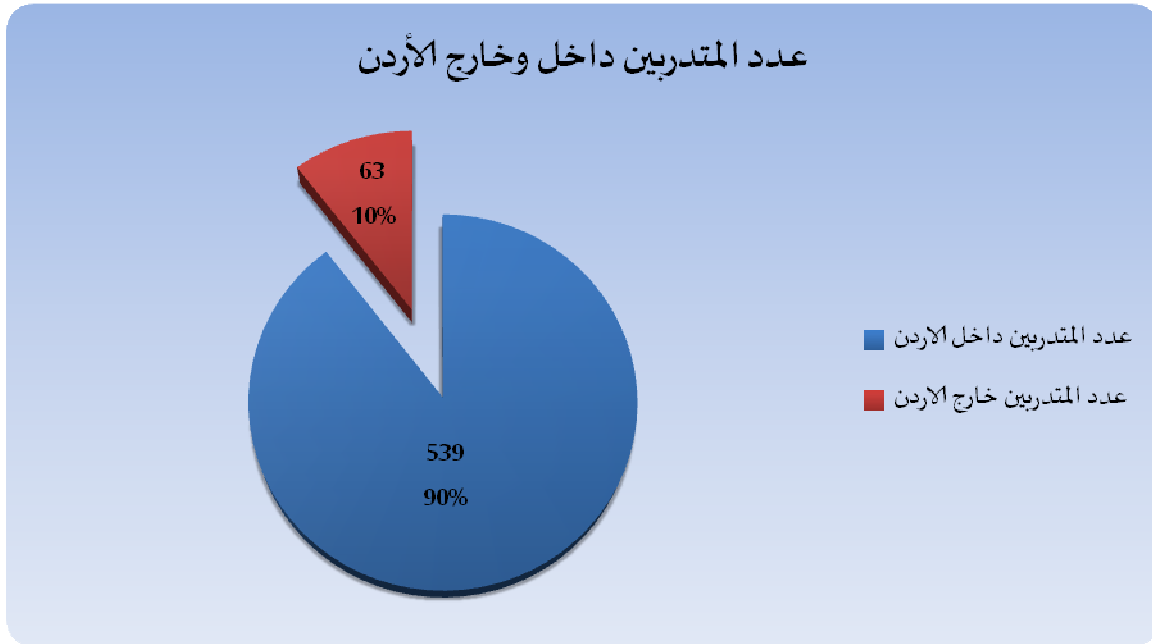
يلاحظ أن نسبة المتدربين في ازدياد حيث بلغت نسبة المتدربين إلى إجمالي موظفي الوزارة (73%) وذلك بسبب إعداد خطة تدريبية تستهدف أكبر عدد من موظفي الوزارة في المركز والميدان ونظراً لكثرة التعاون مع المنظمات الدولية لتدريب وتأهيل الموظفين لمساعدتهم في القيام بأعمالهم ورفع قدراتهم ومهاراتهم.

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



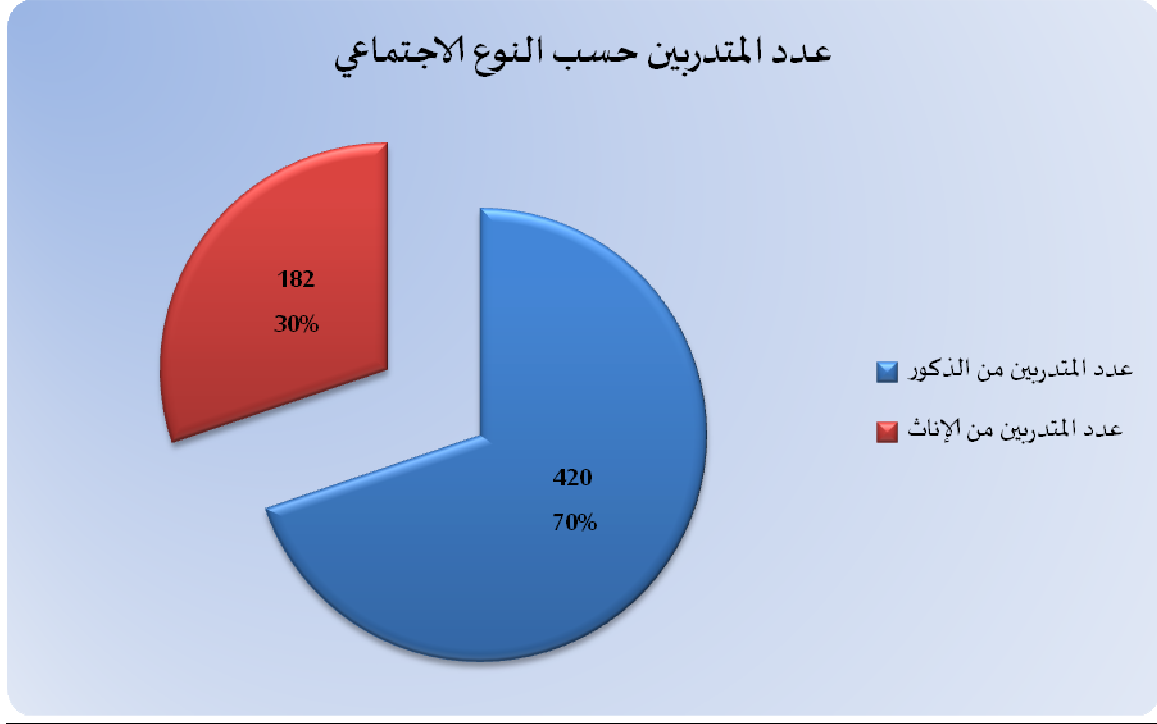
يلاحظ أن النسبة الأكبر من التدريب من نصيب البرامج التدريبية الداخلية ترشيحاً للنفقات وذلك بسبب أن معظم الجهات الداعية قلصت ميزانياتها واتجهت نحو البرامج التدريبية الداخلية لذلك هناك نقص في عدد البرامج التدريبية الخارجية .

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



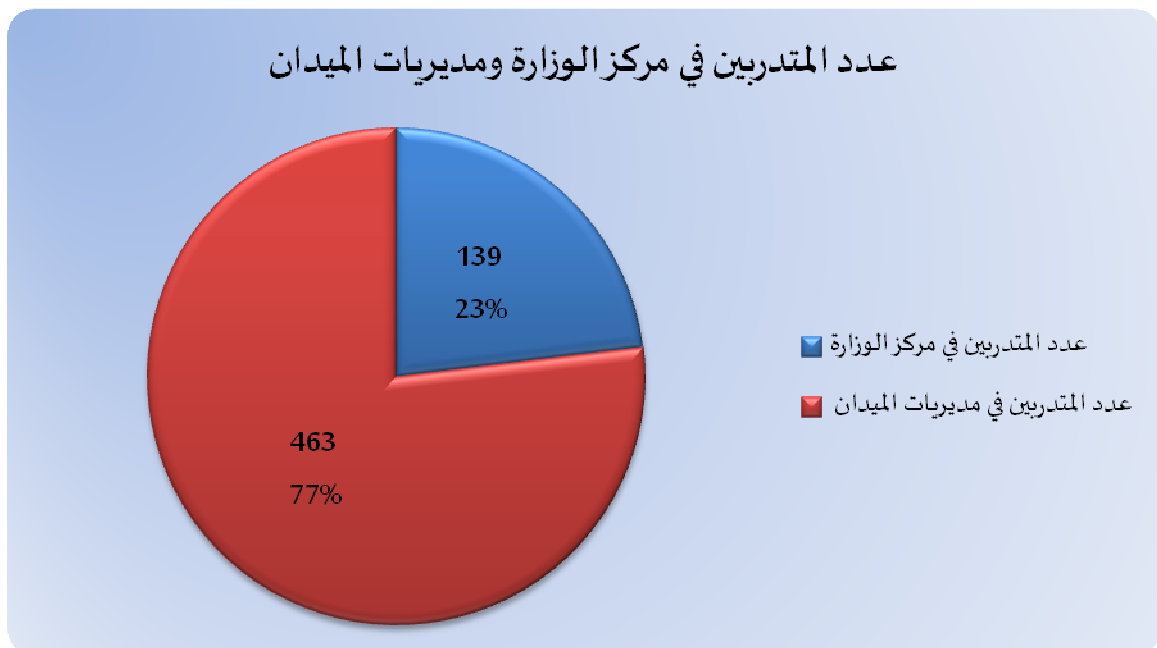
يلاحظ أن عدد المتدربين داخل الأردن وخارجه في تزايد مستمر عن السنوات السابقة كون الوزارة قامت بإعداد خطة تدريبية شاملة لجميع موظفي الوزارة وفي جميع المستويات الوظيفية ، وزيادة عدد الموظفين المستهدفين من خلال الخطة التدريبية والحصول على الدعم المادي للتدريب من خلال المشاريع داخل الوزارة ودعم من المنظمات الدولية مما ساهم في زيادة أعداد المتدربين.

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



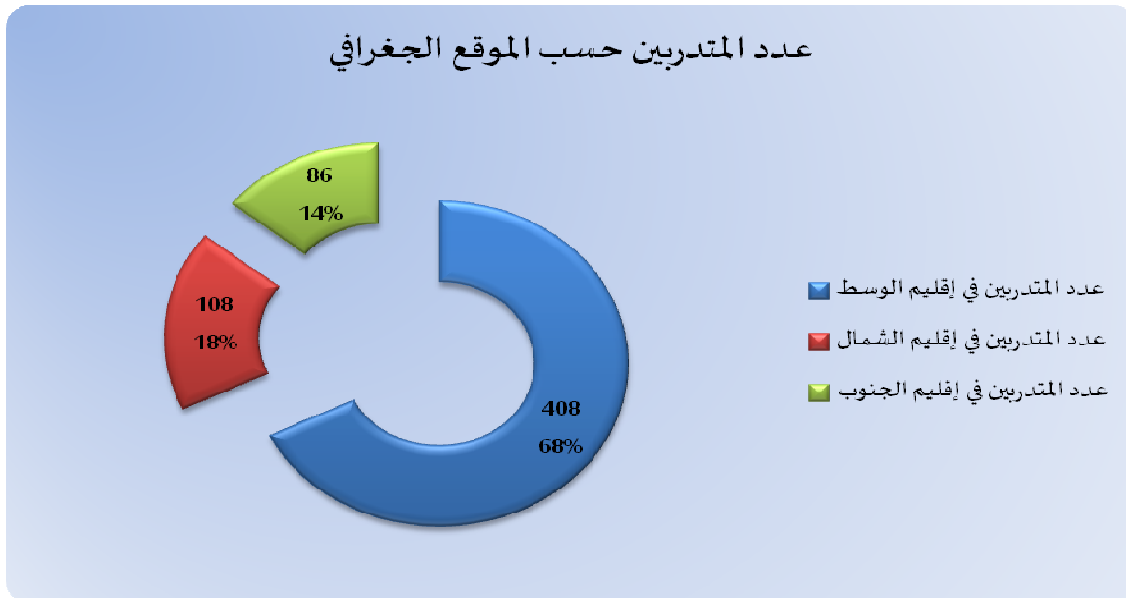
يلاحظ ارتفاع عدد المتدربين من الإناث عن السنوات السابقة حيث اهتمت الوزارة بالتركيز على تدريب الإناث وذلك لتنمية مهاراتهم وقدراتهم لزيادة مشاركتهم في المراكز القيادية وتمكينهم من القيام بأعمالهم، ومراعاةً لمتطلبات النوع الاجتماعي وتمكين المرأة.

شكل رقم (20): 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 كافة الدورات التدريبية إلى كافة موظفي الوزارة بالإضافة إلى زيادة عدد الموظفين المستهدفين بالتدريب من الميدان في الخطة التدريبية السنوية، حيث تم التركيز على الميدان لزيادة نسبة مشاركتهم في البرامج التدريبية وإشراك مجموعة كبيرة منهم في برامج متخصصة لتمكينهم في مجال خدمة الجمهور لرفع كفاءة وفعالية الخدمات المقدمة وزيادة رضا متلقي الخدمة.

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



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

المحور الثالث

التفتيش

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

- مراجعة تشريعات العمل وتعديلها (قانون العمل والأنظمة والتعليمات والقرارات) بشكل دوري.
- العمل على الحد من عمل الأطفال، بحيث تقوم الوزارة بتكثيف الزيارات التفتيشية على المؤسسات التي تقوم بتشغيل اطفال 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).
- اتخاذ آليات متعدده لاستقبال الشكاوي العمالية وعبر العديد من الوسائل ومنها الخط الساخن، الحضور الشخصي وكتابة الشكوى في قسم الشكاوى في مركز الوزارة أو في أقسام التفتيش في مختلف محافظات المملكة، استخدام What's App، الشكاوي الواردة عبر السفارات. وبعد استقبال الشكاوي يقوم المفتشون والمفتشات بحلها وفقا لأحكام قانون العمل الأردني.
- التعاون مع مديرية علاقات العمل مع جهاز التفتيش في حل النزاعات والإضرابات العمالية ومعالجة أسبابها.
- التأكيد على النزاهة والشفافية، حيث يقوم قسم متابعة اجراءات التفتيش، التحقق من اجراءات مفتشي العمل والتأكد لمدى مطابقتها للإجراءات المتبعة ومتابعة تظلمات اصحاب العمل لإجراءات التفتيش بالتنسيق مع وحدة الرقابة الداخلية وتدقيق كشوفات واجراءات مفتشي العمل اثناء الحملة الامنية المشتركة.

وتتمثل انجازات الوزارة في مجال التفتيش بما يلي:

جدول (6): انجازات التفتيش

احصائيات قسم تفتيش العاملين في المنازل		قسم التفتيش وقسم الشكاوي والخط الساخن	
621	عدد الشكاوي الواردة الى المديرية	الزيارات	
509	عدد الشكاوي التي تم تسويتها	7,143	عدد الزيارات المتعلقة بمكافحة عمل الاطفال
50	عدد المكاتب التي تم توجيه انذارات بحقها	8,208	عدد الزيارات المتعلقة بشروط العمل
3,325	عدد تقارير رفض العمل لغايات الاستبدال خلال الشهر الاول لقدم العامل	21,810	عدد الزيارات الموحدة لشروط وظروف العمل
6,444	عدد معاملات النقل القانوني للعاملات من صاحب عمل الى صاحب عمل اخر	66	عدد الزيارات المتعلقة بمسح القطاعات
97	عدد الشكاوي التي تم احالتها الى وحدة مكافحة الاتجار بالبشر	5,859	عدد الزيارات لأول مرة
3	عدد التنسيب بالاغلاق	3,109	عدد زيارات المتابعة
0	عدد حالات رفض العمل والهروب على نظام التأمين	16,443	عدد الزيارات الدورية
219	عدد الشكاوي العالقة خلال الفترة السابقة	1,015	عدد الزيارات التفتيش العكسي
165,501	مجموع المبالغ التي تم ارجاعها للمواطنين	63,653	عدد الزيارات التفتيشية الاجمالية
35	عدد المكاتب التي تم زيارتها		
المخالفات		الشكاوي	
3,407	مخالفات متعلقة بالمادة (12)	1,350	عدد الشكاوي والاستفسارات الواردة
1,539	مخالفات اخرى	524	عدد الشكاوي المحولة
4,635	عدد المخالفات الكلي	826	عدد الشكاوي التي تم تسويتها
احصائيات قسم مكافحة عمل الاطفال		الاجراءات القانونية المتخذة	
467	مجموع عدد حالات عمل الاطفال	5,812	نصح وارشاد للمؤسسات
295	عدد الانذارات لاصحاب العمل	3,320	عدد الانذارات المتعلقة بمواد القانون
250	عدد المخالفات لاصحاب العمل	1,794	انذار بالاغلاق
احصائيات قسم مكافحة الاتجار بالبشر		احصائيات التفتيش على العمالة الوافدة	
13	عدد القضايا بجرم الاتجار بالبشر	6,989	عدد العمال الذين صدر بحقهم قرار تسفير
156	عدد القضايا العمالية	193	عدد العمال الملغي تسفيرهم
11	عدد الضحايا	3,014	عدد العمال المخلي سبيلهم وحاصلين على تكفيل
97	عدد ضحايا الاتجار الذين تم ايوائهم في دور الايواء	1,331	عدد العمال الملغي تسفيرهم بدفع الغرامة
206	اجمالي عدد القضايا التي تم التعامل معها		

المحور الرابع السلامة والصحة المهنية

مديرية السلامة والصحة المهنية تعمل على ضمان توفير بيئة عمل صحية وآمنة للعاملين في جميع القطاعات والمهن، والوقاية من الحوادث وإصابات العمل والأضرار الصحية الناجمة عن المخاطر المهنية في مواقع العمل أو المتصلة به أو التي تقع أثناءه أو بسببه وذلك من خلال الحد من أسباب هذه المخاطر التي تتطوي عليها بيئة العمل إلى أقصى حد ممكن وذلك من خلال إعداد استراتيجيات وطنية متكاملة للسلامة والصحة المهنية بالتعاون مع الجهات المعنية، ورفع الوعي في مجال السلامة والصحة المهنية بين شرائح المجتمع بشكل عام، والعمال وأصحاب العمل بشكل خاص، وصولاً إلى بناء ثقافة سلامة وصحة مهنية إيجابية على المستوى الوطني، وربطها بمخرجات العملية الانتاجية من حيث الكلفة والعوائد والانتاجية.

دور مديرية السلامة و الصحة المهنية لتحسين ظروف العمل :

- مراجعة و تعديل التشريعات المتعلقة بالسلامة و الصحة المهنية بما يتماشى مع التغييرات الاقتصادية و القوانين المستجدة و بمشاركة أطراف الانتاج الثلاث .
- إطلاق فعاليات الاسبوع الوطني للسلامة و الصحة المهنية بشكل سنوي ، مما يعزز بناء ثقافة السلامة و الصحة المهنية في المجتمع .
- إطلاق حملات تفتيشية متخصصة لظروف العمل .
- حل الشكاوى العمالية المتعلقة بظروف العمل و تقديم المشورة لأصحاب العمل و العمال فيما يخص اشتراطات السلامة و الصحة المهنية .
- التحقيق في حوادث العمل و اسبابها و اقتراح الحلول و الاجراءات لتفادي تكرارها .
- تعويض إصابات العمل و الأمراض المهنة للعمال غير المشمولين بأحكام قانون مؤسسة الضمان الاجتماعي .
- التعاون مع القطاع الخاص لعمل ورش فنية توعوية في مجال السلامة و الصحة المهنية
- اصدار اعتمادات فني وأخصائي السلامة والصحة المهنية واللجان والأطباء والممرضين واجراء قياسات بيئية .

ملخص انجازات مديرية السلامة والصحة المهنية خلال 2019 :

تقوم مديرية السلامة والصحة المهنية بوضع الخطط التفتيشية المتعلقة باشتراطات السلامة والصحة المهنية بناءً على بيانات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وتقاريرها السنوية التحليلية والاحصائية وعدد الاصابات علمًا اننا بصدد إعداد تصنيف للمنشآت حسب الخطورة حيث كانت انجازات مفتشي السلامة والصحة المهنية كالتالي:

جدول (7) : مديرية السلامة والصحة المهنية ملخص انجازات خلال 2019		
5,194	عدد الزيارات التفتيشية المتخصصة بالسلامة	الزيارات التفتيشية
3,841	نصح وارشاد	
9,035	انذار	
613	تحرير ضبط	
154	زيارات اللجان المشتركة	
122	طبيب	الإعتمادات
82	ممرض	
184	مشرف سلامة وصحة مهنية	
153	لجنة سلامة وصحة مهنية	
1,231	موافقة على الإلتحاق بدورة مشرفين	
4	تعويض اصابة عمل	
27	تحقيق حوادث عمل	
647	شكاوي سلامة وصحة مهنية	
16	ورش عمل/ تدريب	

1. تعديل تشريعات السلامة والصحة المهنية :

سعيًا لتطوير التشريعات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وعدم ملائمة بعض التشريعات للتطبيق، والحاجة الملحة لتعديلها بما يتناسب مع التطورات الصناعية المستمرة والتغيرات في سوق العمل الأردني وبالتعاون مع الجهات ذات العلاقة حيث أن معظمها صادر سنة 1998 ووجود عدد من الثغرات القانونية ضمن تشريعات السلامة والصحة المهنية في قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996. حيث يتم التعاون

مع منظمة العمل الدولية بهذا الخصوص و لتوفير الدعم الفني اللازم لتعديل التشريعات وتم الاتفاق على ما يلي:

1- تشكيل فريق من مفتشي السلامة والصحة المهنية من اصحاب الخبرة لوضع مسودة اولية لتعديل الانظمة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية والتعاون مع خبير فني في مجال السلامة والصحة المهنية من منظمة العمل الدولية لمراجعة وتطوير انظمة السلامة والصحة المهنية في قانون العمل.

2- تنسيق وعقد 3 ورش عمل تشاورية بين اطراف الانتاج الثلاث لعرض مسودات تعديل انظمة السلامة والصحة المهنية في قانون العمل علمًا ان الانظمة الجاري العمل على مراجعتها كالتالي:

- نظام رقم 7 نظام تشكيل لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية لسنة 1998.
- تعليمات القطاعات الخاضعة لأحكام نظام تشكيل لجان و مشرفي السلامة و الصحة المهنية لسنة 1998.

- قرار صادر عن وزير العمل خاص بمستوى و جهات تدريب مشرفي السلامة و الصحة المهنية نظام رقم (42) لسنة 1998 نظام العناية الطبية الوقائية و العلاجية للعمال.

- تعديل ملاحق القائمة الذهبية :

تم تشكيل لجنة بموجب كتاب من وزير العمل لدراسة وتعديل تعليمات القائمة الذهبية للمناطق الصناعية المؤهلة بتاريخ 2018/4/10، حيث تم عقد عدة اجتماعات وتم الإتفاق على مسودة تعديلات لمعايير القائمة الذهبية وتم عرضها على الدائرة القانونية وبعد دراستها بينت انه لا يوجد اي مانع قانوني من اعتماد مسودة التعديلات وفق الاصول. حيث كانت ابرز التعديلات على معايير القائمة الذهبية :

○ استحداث بنود تتعلق بـ :

- عقود العمل والموارد البشرية
- عمل المرأة
- العمل الجبري
- المفاوضات الجماعية
- الحرية النقابية
- الحوار والانضباط والنزاعات
- انتهاء الخدمات

○ تعديل البنود التي تتعلق بمساكن العمال بما يتواءم مع تعليمات رقم (1) لسنة (٢٠١٣) تعليمات (منع حدوث المكاره الصحية المتعلقة بالأضرار الصحية الناجمة عن الوحدات السكنية للتجمعات العمالية) الصادرة بمقتضى أحكام المادة (٤٩) من قانون الصحة العامة رقم (٤٧) لسنة (٢٠٠٨).

○ اضافة العديد من البنود التي تتعلق باشتراطات السلامة والصحة المهنية وبالتالي زيادة العلامات على الالتزام بهذه الاشتراطات مثل:

- أنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية
- المواد الكيميائية والمواد الخطرة
- حماية العاملين
- بيئة العمل
- توفير المرافق العامة
- الخدمات الصحية والإسعافات الأولية
- التأهب لحالات الطوارئ ومكافحة الحرائق
- اصابات العمل
- اضافة بند تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة لبند التشغيل

2. قانون الرقابة والتفتيش على الأنشطة الاقتصادية:

لغايات انفاذ قانون الرقابة والتفتيش على الأنشطة الاقتصادية و الانظمة الصادرة بمقتضاه تم إعداد خطة لتنفيذ البنود التالية :

- تعديل التشريعات.
- دراسة الهيكل التنظيمي للوزارة بما في ذلك مديريات وأقسام التفتيش.
- إعداد (دليل إرشادي شامل لتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية)وفقا لنظام إجراءات الرقابة والتفتيش على الأنشطة الاقتصادية.
- تطوير إجراءات التفتيش المبني على الخطورة (إعداد تصنيف للمنشآت حسب الخطورة).
- مراجعة وتطوير مدونة سلوك خاصة بمفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية.
- تشكيل لجنة للاعتراض حسب نظام رقم (11) نظام الاعتراض على قرارات واجراءات التفتيش.

3. استراتيجية الامتثال في التفتيش:

ضمن التعاون مع منظمة العمل الدولية وانطلاقاً من سعي وزارة العمل في توفير بيئات عمل فاعلة وآمنة تبنت الوزارة إستراتيجية الامتثال وهو نموذج جديد يهدف إلى زيادة امتثال مؤسسات القطاع الخاص بأقل الموارد حيث أن النموذج التقليدي للتفتيش لم يعد ذي كفاءة في تحقيق امتثال فعال وذو استمرارية فعلى سبيل تم اختيار أربعة قطاعات رئيسية هي الأكثر خطورة سواء من ناحية شروط العمل او ظروف السلامة والصحة المهنية وكانت كالتالي:

1. الصناعات الكيماوية - البلاستيكية.

2. الانشاءات.

3. تصليح المركبات.

4. الألبسة الجاهزة.

في اربع مناطق:

1. الشمال - اربد.

2. الوسط - عمان.

3. الوسط - الزرقاء.

4. الجنوب - العقبة.

ولغايات تنفيذ خطة الامتثال للتفتيش الاستراتيجي شكلت وزارة العمل الفريق الوطني للامتثال الاستراتيجي، من الجدير بالذكر أن إستراتيجية الامتثال تركز على خمسة محاور رئيسية :

1. الالتزام بالإفاز

2. الإلزام بسياسات العمل

3. الإلزام بالأنظمة المستخدمة

4. الإلزام بالتعليم

5. الإلزام بالإتصالات

علمًا انه تم إعداد عدد من المطبوعات بالتعاون مع المنظمة وكانت كالتالي :

1. الكتيب الخاص بالسلامة والصحة المهنية في قطاع تصليح وصيانة المركبات

2. دليل لمفتشي العمل للتفتيش على مواقع العمل في قطاع البناء والتشييد.

3. اربع بروشورات خاصة بالسلامة والصحة المهنية في قطاع الانشاءات كالتالي:

- العمل بشكل آمن في الحفريات والخنادق

- من الممكن تنفيذ الاعمال في الأماكن المرتفعة بشكل آمن

- منع السقوط من الأماكن المرتفعة

- معدات الحماية الشخصية تشاعدك على البقاء آمناً وبصحة جيدة

وتم عمل حملة تفتيشية استهدفت 85 منشأة في القطاعات الاربعة المذكورة أعلاه وفي المناطق المذكورة اعلاه تم استخدام قوائم تفقد متخصصة لكل قطاع وتوزيع المطبوعات التوعوية وسيتم تنفيذ حملة تفتيشية اخرى في الربع الاخير من هذا العام ، كما تم إعداد مسودة دليل تماثل واتساق اجراءات التفتيش.

4. التعاون مع الوكالة الالمانية للتعاون الدولي GIZ

في إطار التعاون مع الوكالة الالمانية للتعاون الدولي ، و من خلال برامجهم التي تهدف الى تمكين الموظفين و رفع كفاءتهم بما يحسن جودة العمل ، حيث يتم التعاون مع الوكالة الالمانية للتعاون الدولي في المجالات التالية :

1. العمل على نشاطات تساهم في تحقيق أهداف المديرية ، مثل عقد ورش عمل تدريبية تستهدف مشرفي السلامة و الصحة المهنية في القطاع الخاص.

2. العمل على عقد ورش عمل تدريبية لمفتشي السلامة و الصحة المهنية لتمكينهم ورفع كفاءتهم في مجال التدريب ورفع الوعي والثقافة بمتطلبات السلامة والصحة المهنية.

3. العمل على إعداد أدلة متخصصة بالسلامة والصحة المهنية في مختلف القطاعات والبدء بالقطاعات الاكثر خطورة.

4. العمل على إعداد دليل لتفتيش السلامة و الصحة المهنية .

5. الأسبوع الوطني للسلامة والصحة المهنية

5. مخرجات الاسبوع الوطني الخامس عشر للسلامة و الصحة المهنية للعام 2019:

نظمت مديرية السلامة والصحة المهنية فعاليات الاسبوع الوطني الخامس عشر للسلامة والصحة المهنية خلال الفترة 4/28 - 2019 /5/2 تحت شعار " السلامة والصحة المهنية ثقافة مجتمع " وذلك انسجاماً مع شعار اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية والذي أطلقتته منظمة العمل الدولية تحت نفس الشعار حيث يهدف الاسبوع الى :

1.رفع المستوى العام في مجال السلامة والصحة المهنية لكافة عناصر الانتاج وعلى امتداد الوطن .

2. زيادة فهم اصحاب العمل والعمال وكافة شرائح المجتمع لفوائد الاستثمار في مجال السلامة.

3. تطوير وتفعيل وتنشيط التواصل والتنسيق والمشاركة بين جميع الجهات ذات العلاقة في مجال

السلامة والصحة المهنية في المملكة .

4. ايصال رسالة السلامة لكل موقع من مواقع العمل والى كافة افراد المجتمع بما في ذلك البيت والشارع وطلاب المدارس الذين هم عمال المستقبل ولتكون فرصة لترسيخ مفاهيم وسلوكيات السلامة والصحة المهنية لديهم.

ابرز فعاليات الاسبوع الوطني الخامس عشر :

- إنشاء صفحة فيسبوك خاصة بمديرية السلامة والصحة المهنية لإطلاق فعاليات الاسبوع الوطني بشكل عام والإعلان عن مسابقة الرسم الخاصة بطلاب المدارس بشكل خاص حيث بلغت تسجيلات الاعجاب بالصفحة ما يقارب (4500) وبلغت مشاهدات الصفحة (22154) وبلغت التفاعلات مع المنشورات على الصفحة (145964) ووصلت منشورات الصفحة لـ (183558) شخص وكل ذلك خلال 14 يوم فقط.
- التنسيق والتنظيم والإشراف على مسابقة رسم خاصة بطلاب المدارس على المستوى المملكة شارك فيها ما يقارب (40) مدرسة، أثمرت عن (360) مشاركة من طلاب هذه المدارس وتفاعل معها الآلاف من الناس من خلال عرضها على صفحة مديرية السلامة والصحة المهنية على الفيس بوك.
- التنسيق والإشراف وإعداد لحفل افتتاح فعاليات الاسبوع الوطني والذي أقيم في مركز الحسين الثقافي برعاية وزير العمل وحضور ممثلين عن أصحاب العمل ونقابات العمال وممثلين عن الجهات الحكومية ذات العلاقة حيث بلغ حضور الحفل مايزيد عن (150) شخص.
- التنسيق والإعداد والإشراف على رسم 4 جداريات خاصة في السلامة والصحة المهنية في عدد من المدن الصناعية في أقاليم المملكة الثلاث .
- تنسيق و عقد ورش توعوية في مختلف محافظات المملكة خلال الاسبوع الوطني استهدفت شرائح مختلفة من طلاب مدارس وطلاب جامعات و عمال وأصحاب عمل حيث بلغ عدد ورش العمل التي تم عقدها خلال هذه الفترة 13 ورشة عمل
- تصميم وإعداد فيديو توعوي بخصوص إصابات العمل و أثارها المباشرة وغير المباشرة حيث وصل عدد المشاهدات للفيديو (3000) (مشاهدة خلال 14 يوم وأبدت شركة الاتصالات الأردنية (اورانج) و غرفة صناعة عمان رغبتها بتبني الفيديو و نشره .
- إرسال رسائل نصية تهدف لرفع الوعي بالسلامة والصحة المهنية عن طريق شركة الاتصالات الاردنية اورانج في مختلف مناطق المملكة.

المحور الخامس

الرقابة الداخلية

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

وتتمثل الإنجازات في مجال الرقابة الداخلية بما يلي:

- تم التعديل على نظام العمالة الوافدة بحصر صلاحية إلغاء الوصولات المالية على النظام بمدير المديرية فقط وحجبها عن أمين الصندوق.
- تحويل بعض الملفات التي تبين فيها شبهة فساد إلى الجهات المختصة لاستكمال إجراءات التحقيق وإجراء المقتضى القانوني بحق المدانين (29) ملف.
- إيقاف بعض الموظفين عن العمل نتيجة إدانته (1) موظف
- تدقيق كافة المعاملات المالية والفواتير الصادرة والواردة من الوزارة والمشاريع التي تنفذها الوزارة.
- مطابقة (8) خطة تنفيذية للمديريات والمشاريع مع الإنجازات الفعلية.
- الرد على الجهات الرقابية الخارجية:
 - الرد على ديوان المحاسبة بخصوص الاستيضاحات والكتب الرقابية عدد (39).
 - الرد على لجان وزارة المالية عدد (6).
- القيام بـ (130) زيارة ميدانية للمديريات لعام 2019 حيث نجم عنها ما يلي :
 - تدقيق معاملات الاستخدام والاستقدام من خلال انتقاء عينات عشوائية تمثلت بـ(1200) معاملة.
 - فحص فجائي للصناديق في المديريات عدد (60).
- بلغ عدد الشكاوى المقدمة للوحدة (36) شكوى ورقية و(4833) شكوى إلكترونية (منصة بخدمتكم) وتم التعامل معها جميعها حسب الأصول.
- المشاركة في (44) لجنة وتدقيق التقارير المرتبطة بها.
- تدقيق حوالي (4224) مستند صرف من نفقات وأمانات ومشاريع.

المحور السادس

التشغيل

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

وتتمثل الانجازات في مجال التشغيل بما يلي:

➤ مكاتب التشغيل الخاصة

- متابعة عدد الشكاوى المتعلقة بممارسة اعمال الوساطة بالتشغيل بالتنسيق مع مديرية التقشيش.
- تم توقيع (18) اتفاقية مع الشركات لتشغيل الاردنيين حيث تم تشغيل ما يزيد عن (300) باحث عن عمل اردني.
- تم الغاء ترخيص شركات عدد (3).
- عدد المكاتب التي تم تجديد كفالتها (42) مكتب و (10) مكاتب لم تقم بتجديد الكفالة.
- عدد المشتغلين عن طريق المكاتب الخاصة والمسجلين على النظام الوطني للتشغيل الالكتروني (1771).
- عدد المشتغلين عن طريق المكاتب الخاصة من الاشخاص ذوي الاعاقة (19) .

➤ خدمات التشغيل والإرشاد المهني

تم تنظيم العديد من الأنشطة والفعاليات من خلال قسم التشغيل والإرشاد المهني وأقسام التشغيل والإرشاد المهني في المديريات الميدانية غطت كافة محافظات المملكة، أهم هذه الأنشطة موزعة على النحو التالي:

جدول (8): أهم أنشطة التشغيل.

العدد	النشاط
27	الأيام الوظيفية في المحافظات.
70	المقابلات الوظيفية في المحافظات.
3	معرض تشغيل ذاتي في المحافظات.
89	ورش عمل بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني.
32	جلسات التوعية في الجامعات الرسمية.
96	جلسات التوعية بالمدارس.
40	ورش عمل موجهة لأصحاب العمل بالتعاون مع غرف الصناعة والتجارة.
498	جلسات الإرشاد المهني للباحثين عن العمل في مكاتب المديریات.
345	جلسات الإرشاد المهني المتخصصة (معمق).
3	إصدار أدلة الإرشاد المهني التوجيهات الفنية لعقد المعارض والأيام الوظيفية، دليل التوجيهات الفنية لإرشاد وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، خطة متابعة وتقييم وتحسين الخدمات في مديريات وأقسام التشغيل.

كما تم تنظيم العديد من الأنشطة ضمن المشاريع المنفذة بالتعاون مع الوزارة منها:

- إلحاق موظفين التشغيل في الوزارة والميدان ومن الشركاء بدورات في مجال الإرشاد المهني، وخدمات التشغيل العمومية.
- ضمن مشروع الدعم الفني مشروع مهارات التشغيل والإندماج الإجتماعي الممول من الوكالة الألمانية للتعاون الدولي والمنفذ من قبل الإتحاد الأوروبي والذي نفذ ضمن السنوات 2017-2019 تم تنظيم مرحلة لإختبار الآليات الأفضل الميدانية للتعاون بين فروع صندوق المعونة الوطنية ومديريات التشغيل في المحافظات لغايات الإستمرار في تطوير تحسين الربط بين التشغيل والحماية الاجتماعية في الفترة ما بين أيار وآب 2019 والتي تبين رحلة العملاء الجديدة لمنتهي صندوق المعونة الوطنية النشطين والجاهزين للعمل.

➤ يتم العمل على استراتيجية/ برنامج تخريج أبناء المنتفعين من صندوق المعونة الوطنية (برنامج التمكين الاقتصادي للفئات الفقيرة والمعرضة للفقر) والتي تضع تصوراً اقتصادياً واجتماعياً لتخريج الأسر الفقيرة والمحتاجة من دائرة الفقر ودمجها في سوق العمل خلال السنوات القليلة القادمة وذلك بصورة تشاركية بين وزارة العمل وصندوق المعونة الوطنية وبدعم من مجموعة البنك الدولي، في الفترة (2019-2023).

➤ ضمن مشروع تعزيز المشورة المهنية للشباب والمنفذ بالتشارك بين وزارة العمل وصندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية والوكالة اليابانية للتعاون الدولي - جاياكا والذي كان في الفترة 2017-2020 حيث تم خلال عام 2019 الإنتهاء من:

○ مجلة للتشغيل (أفضل ممارسات الإرشاد الوظيفي في الأردن) والتي طبقت ضمن مديريات التشغيل المستهدفة (مديرية تشغيل عمان الأولى، مديرية تشغيل سحاب، مديرية تشغيل العقبة، مديرية تشغيل الزرقاء، مديرية تشغيل اربد) ومن خلال مكاتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين في ست جامعات (الجامعة الألمانية الأردنية، جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، جامعة البلقاء التطبيقية، كلية العقبة الجامعية، جامعة الحسين بن طلال، جامعة البتراء).

○ لعبة هولاند الإلكترونية: والتي تتضمن اختبار يحتوي رموز هولاند لإكتشاف الميول المهنية والسمات الشخصية للباحثين والراغبين بالعمل.

○ كما تم تدريب الموظفين بشكل دوري على مختلف الخدمات المتعلقة بالإرشاد المهني سواء للباحث عن عمل أو صاحب العمل.

○ ولغايات تحقيق الإستمرار في تقديم خدمة الإرشاد المهني، نظمت الوزارة/ مديرية التشغيل- قسم التشغيل والإرشاد المهني بالتعاون مع صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية ومع جاياكا ورشة تدريبية في مجال الإرشاد المهني تحت عنوان " تدريب المرشدين المهنيين على الإرشاد المهني" ضمن مشروع " تعزيز قدرات الإرشاد المهني للشباب" وذلك خلال الفترة 02-03 تشرين أول 2019، في صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية.

➤ مشروع تعزيز فرص التشغيل في الأردن والمنفذ بالتعاون مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي، حيث تم إطلاق دليل الموارد البشرية من خلال تنظيم فعالية للترويج لهذا الدليل وذلك في 03 تموز 2019، حيث أنالدليلالإرشادي يعد من الأدلة لأنظمة الموارد البشرية والاندماج

الوظيفي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، والذي بات ضرورة ملحة يساهم في ايجاد بيئة عمل توافقية بين أصحاب العمل والعمال، ويؤدي إلى فهم مشترك بينهم ويعمل على تخفيض نسب الدوران الوظيفي.

➤ مشروع المواثمة بين العرض والطلب في مرحلته الثالثة من خلال تمثيل الأردن / وزارة العمل ضمن العديد من الدول في مجموعة التوجيه المهني والمهارات الحياتية في المدارس والجامعات حيث تم إطلاق المرحلة الثالثة 27 آب 2019.

➤ بالتعاون مع مؤسسة نهر الأردن ومن خلال مشروع دليكم خدمات الإحالة والتدريب لعيش مستدام والذي ينفذ من خلال عدد من المديريات المستهدفة تم تكريم الشركاء وذلك يوم الإثنين الموافق 23 كانون أول 2019، حيث تم تكريم مديرية التشغيل ومديريات التشغيل المستهدفة.

➤ تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

- تنفيذ زيارات ميدانية لكافة مديريات المملكة في الميدان للتحقق من اماكن تقديم الخدمة ومدى ملائمتها للأشخاص ذوي الإعاقة، والتنسيق مع ضباط ارتباط تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة لتنفيذ الترتيبات المعقولة.

- طباعة النسخة المعدلة من دليل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بما يتناسب مع تعديلات القانون الجديد (قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة)

- تنفيذ تدريبات حول الدليل، تستهدف اصحاب العمل والباحثين عن عمل من الأشخاص ذوي الإعاقة، ومنظمات وجمعيات ذات علاقة.

- تم تنفيذ تدريب "مدرب عمل" للجمعيات والشركات والقطاع الحكومي لاستهداف واعتماد مدربين.

- اقامة ايام وظيفية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

- اعداد نشرات توعوية حول قضايا الإعاقة، وتعميمها على موظفي الوزارة، مؤسسات مجتمع مدني، نقابات عمالية، نقابات مهنية لرفع الوعي حول قضايا الإعاقة.

- مشاركة المجلس الاعلى لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة في لجنة تكافؤ الفرص.

- مشاركة المجلس الاعلى لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة في لجنة امكانية الوصول.

- اعداد مسودة نظام لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

- توقيع اتفاقيات لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة لتحقيق نسبة 4%.

- تسمية ضابط ارتباط من الوزارة والهيئة الهاشمية للماصبين العسكريين لبحث سبل التعاون ونقل الخبرات.
- الاستمرار في تنفيذ مشروع " التمكين الاقتصادي والمشاركة الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة (2017 – 2020) بالتعاون مع الوكالة اليابانية (جايكأ).
- التعاون مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) لعقد جلسات توعوية لأصحاب العمل في محافظات الوسط والشمال حول أهمية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

اعداد الاشخاص ذوي الاعاقة لسنة 2019 (باحثين، مشغلين) جدول (9)

السنة	باحثين	مشغلين
2019	228	489

- خدمات مديرية التفتيش في مجال الأشخاص ذوي الإعاقة
 - ✓ التفتيش على مؤسسات القطاع الخاص للتأكد من تحقيق المادة 13 من قانون العمل
 - ✓ التوعية القانونية لأصحاب العمل والباحثين عن عمل
 - ✓ استقبال الشكاوي التي ترد من الأشخاص ذوي الإعاقة

جدول (10)

الفترة	عدد المؤسسات التي تم التفتيش عليها	عدد المؤسسات الملزمة في المادة (13)	عدد المؤسسات المخالفة
2019	267	162	105

تم توقيع (7) اتفاقيات لعام 2019 وتشمل تشغيل 5850 باحث عن عمل لعامي 2019 – 2020

عدد المتشغلين عن طريق مشاريع الاعمار (697) لعام 2019 ولغاية شهر 2020/3
بيانات التشغيل (المصدر قسم بيانات سوق العمل):

- بلغ عدد الباحثين عن عمل الجدد المسجلين على النظام الوطني للتشغيل الالكتروني والذين قاموا بزيارة مديريات وأقسام التشغيل (40,024) باحث.

- بلغ عدد الباحثين عن عمل الجدد المسجلين على النظام الوطني للتشغيل الالكتروني من خلال زيارتهم للموقع الالكتروني www.nees.jo (292) باحث.
- بلغ عدد الذين تم تحويلهم للعمل من خلال مديريات واقسام التشغيل والتأكد من عملهم ولو ليوم واحد على الاقل (17,817) مشغلا.

➤ الفروع الإنتاجية

تهدف مبادرة الفروع الإنتاجية إلى تشجيع دخول المرأة إلى سوق العمل من خلال توفير فرص تشغيل للمتطلعات عن العمل من الاناث في المناطق ذات المعدلات المرتفعة للفقر والبطالة وإلحاق وتشغيل العاملات ضمن هذه المبادرة من خلال توقيع عدد من الاتفاقيات مع المستثمرين لإقامة تلك الفروع الإنتاجية وبدعم من صندوق التشغيل والتدريب ووزارة التخطيط والتعاون الدولي بالإضافة إلى الديوان الملكي العامر.

جدول (11) ملخص أهم إنجازات الفروع الإنتاجية 2019

العدد	الانجاز
4000	عدد العاملين المشغولين
7	عدد الاتفاقيات التي تم توقيعها مع مستثمرين لإقامة فروع إنتاجية
4	عدد الفروع التي باشرت العمل خلال عام 2019 الباسلية / المفرق ، دير علا / البلقاء ، مؤاب / الكرك ، سما السرحل 2 / المفرق وتهدف لتوفير (1410) فرصة عمل
5	عدد الفروع قيد الانشاء خلال عام 2019 الحسا / الطفيلة ، ذيبا / مادبا، العيوق / عجلوق ، الحسينية / معلا ، الدجنية / المفرق ، والتي تهدف لتوفير (1300) فرصة عمل
6	عدد الفروع قيد الاجراء خلال عام 2019 المزار الشمالي / اربد ، الرصيفة / الزرقاء ، المعراض جرش ،الوسطية / اربد ، منطقة معلا التنموية / معلا ، الصالحية ونايفة والتي تهدف لتوفير (1435) فرصة عمل
40	تنفيذ لقاءات تعريفية وورش لجذب المستثمرين وتعريفهم بالحوافز والمزايا المقدمة من قبل وزارة العمل
2000	اعداد بروشورات تعريفية ببرنامج ومشاريع الفروع الإنتاجية بالعنيتين العربية والانجليزية
80	تنفيذ زيارات ميدانية لمتابعة عمل الفروع الإنتاجية القائمة وقيد الانشاء وقيد الاجراء البالغ عددها (40) فرع وموقع
24	المشاركة في اجتماعات اللجنة الفنية المعنية بمتابعة إنشاء الفروع الإنتاجية
	رعاية معالي وزير العمل لإفتتاح الفرع الإنتاجي مؤاب لشركة الأزياء التقليدية لصناعة الالبسة في محافظة الكرك والذي يهدف لتوفير (1000) فرصة عمل
	رعاية معالي وزير العمل لإفتتاح الفرع الإنتاجي الباسلية لشركة الحرش لصناعة الالبسة في محافظة المفرق والذي يهدف لتوفير (60) فرصة عمل
	رعاية معالي وزير العمل لإفتتاح الفرع الإنتاجي سما السرحل 2 لشركة الأزياء العملية لصناعة الالبسة في محافظة المفرق والذي يهدف لتوفير (200) فرصة عمل
	رعاية معالي وزير العمل لإفتتاح الفرع الإنتاجي سوف لشركة ناب الفيل لصناعة الالبسة في محافظة جرش والذي يهدف لتوفير (400) فرصة عمل
	رعاية معالي وزير العمل لإفتتاح الفرع الإنتاجي الزمالية الأزياء التقليدية لصناعة الالبسة في محافظة اربد والذي يهدف لتوفير (700) فرصة عمل

المحور السابع

عمل المرأة والنوع الاجتماعي

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

وتتمثل الانجازات في مجال المرأة بما يلي:

أولاً: الإنصاف في الأجور:

- تم تنظيم واقامة حلقة نقاشية برعاية عطوفة الامين العام حول مهن واوقات عمل المرأة "واقع وتحديات عمل النساء بمهن وأوقات محددة " بتاريخ 2019/1/22 وخرجت الورشة بمجموعة توصيات كان أهمها وقف العمل بقرار معالي وزير العمل المتعلق بالمهن والاقوات التي يحظر على النساء العمل بها.
- تم استقبال ومتابعة وحل الشكاوي التي وردت من قبل العاملين والعاملات في المدارس الخاصة وذلك بالتنسيق مابين مفتشة العمل في مديرية عمل المرأة وضباط ارتباط مديرية عمل المرأة في مختلف مديريات الميدان بما مجموعه 7 شكاوي عمالية وبالتنسيق مع حملة قم مع المعلم ، والرد على استفسارات قانونية متعلقة بحقوق العاملات بما مجموعه 46 استفسارا.
- تمت المشاركة في اعداد مسودة خطة الانصاف في الاجور .
- تم إقرار خطة المشروع لمدة اربع سنوات للفترة 2019-2022 .
- البدء بتنفيذ خطة مشروع الإنصاف في الاجور حيث تم عقد الاجتماع رقم 15 للجنة الوطنية للانصاف في الاجور لعرض الانجازات والخطة.
- تم عقد اجتماع تشاوري للفريق القانوني للجنة الاردنية للانصاف في الاجور لبحث التعديلات المقترحة لنظام العمل المرن.
- اطلاق التحالف الدولي للانصاف في الاجور في الاردن ضمن فعالية رفيعة المستوى.

ثانياً: نظام العمل المرن:

- تنظيم وإقامة حلقة تشاورية بالشراكة مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي GIZ مشروع EPP وذلك بهدف اعداد دليل ارشادي للقطاع الخاص حول كيفية تطبيق نظام وتعليمات العمل المرن في منشآت القطاع الخاص.
- تم عقد ورشة توعية بنظام وتعليمات العمل المرن وواقع المرأة في سوق العمل الاردني في مقر السفارة الكندية.
- تم عقد ورشة توعية لقطاع المستشفيات في عمان بالتعاون مع المشروع الكندي WUSC للتعريف بنظام وتعليمات العمل المرن.
- تم اعداد مسودة دليل إرشادي للقطاع الخاص عن كيفية تطبيق نظام العمل المرن وتعليماته بالتعاون مع الوكالة الألمانية للتنمية الدولية، وذلك بعد تنفيذ مجموعة اجتماعات تشاورية مع شركات القطاع الخاص والمديريات المعنية في وزارة العمل والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.
- تمت المشاركة في صياغة مسودة مشروع نظام العمل المرن الجديد بالتعاون مع مديرية الشؤون القانونية ومديرية التفتيش.

ثالثاً: مكافحة العنف والتحرش في أماكن العمل:

- تمت المشاركة في مراجعة الدليل الإرشادي المعد حول مكافحة العنف والتحرش الجنسي في أماكن العمل.
- تمت مراجعة سياسة العنف والتحرش في عالم العمل التي أعدتها مؤسسة freedom house وإعادة صياغتها وفقاً لمقترحات مديرية الشؤون القانونية في الوزارة.

رابعاً: التشبيك والتعاون مع الجهات الدولية الداعمة لقضايا النوع الاجتماعي:

- التنسيق مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة لإعداد خطة لدمج النوع الاجتماعي في وزارة العمل.
- التشبيك والتنسيق مع الوكالة الأمريكية للتنمية/ USAID لدمج النوع الاجتماعي في وزارة العمل.
- بدء التشبيك مع البنك الدولي لتنفيذ خطة المشرق في تمكين المرأة اقتصادياً من منظور النوع الاجتماعي.

خامساً: اجتماعات اللجنة الفنية الخاصة بأعمال اللجنة الوزارية للتمكين الاقتصادي:

- مناقشة مسودة سياسة دمج النوع الاجتماعي في القطاع الحكومي.

سادسا: مشروع دعم وتفعيل إنشاء الحضانات في القطاعين العام والخاص:

بيانات الحضانات المحدثة ولغاية تاريخ 2019 على النحو التالي:

1. عدد العاملات الإجمالي في حضانات المشروع واللواتي تم تشغيلهن في المشروع منذ انطلاقة بلغ (451) عاملة.

2. عدد الأطفال المستفيدين من خدمات الحضانات التي أسسها المشروع منذ انطلاقه حوالي (856) طفلاً.

3. بلغ عدد الحضانات (64) والتي انتهى المشروع من عملية الصيانة والتأثيث والتجهيز منذ انطلاقة المشروع .

4. اعداد دليل تدريبي لمقدمات الرعاية من خلال المجلس الوطني لشؤون الاسرة.

5. المشاركة في تعديل نظام دور الحضانات والذي شمل الحضانات المنزلية.

6. تم التنسيق ل (2) زيارة توعية بالمادة 72 وشملت مدارس وشركات وتوعية حول قانون العمل.

سابعا: دراسة تقييم مشروع الحضانات:

من خلال مشروع الوكالة الألمانية في مجال التقييم والمتابعة والذي يتم بالتعاون مع مديرية السياسات تم اخذ مشروع الحضانات كنموذج لتطبيق دراسات الأثر وقد قامت المديرية بالمشاركة في الجانب الميداني للدراسة.

ثامنا: الحضانات المنزلية:

التعاون مع الوكالة الألمانية في مشروع الحضانات المنزلية حيث تم من خلال المشروع وبالتعاون مع الشركاء وزارة التنمية الاجتماعية والمجلس الوطني لشؤون الأسرة ومركز الاعتماد وضبط الجودة الانتهاء من إعداد وتطوير منهاج تدريبي لمقدمات الرعاية في الحضانات وقد تم اعتماد المنهاج من مركز الاعتماد وضبط الجودة.

تاسعا: اللقاءات الإذاعية والتلفزيونية:

- المشاركة بلقاء تلفزيوني في قناة المملكة حول عمل المرأة وتشجيع النساء على العمل والانخراط في سوق العمل.

- المشاركة بلقاء عبر الهاتف مع إذاعة فرح الناس والحديث حول التوعية بمادة 72.

- المشاركة بلقاء تلفزيوني في قناة المملكة حول مشروع دعم وتفعيل انشاء الحضانات في القطاعين العام والخاص.

- المشاركة بقاء تلفزيوني في قناة التلفزيون الأردني بمناسبة عيد ميلاد جلالة الملك والاحتفال بانجازات الأردن لتمكين المرأة الأردنية والتطرق للحديث حول المديرية وبرنامج خدمة وطن.

- المشاركة بقاء تلفزيوني في قناة المملكة بعنوان التمكين الاقتصادي للمرأة.

- تم تصوير ثلاث حلقات توعية مع شبكة أمان في مجال التوعية بقانون العمل.

المحور الثامن

النزاعات وعقود العمل الجماعية

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

وتتمثل الإنجازات في مجال النزاعات وعقود العمل الجماعية بما يلي:

➤ النزاعات العمالية:

بلغ عدد النزاعات العمالية التي تم النظر فيها ومراحل حلها (62) نزاع تم حلها وفقا للمراحل التالية:

- المفاوضات المباشرة: تم حل (44) نزاع.

- مندوب التوفيق: تم حل (7) نزاع.

- مجلس التوفيق: تم حل (3) نزاع.

- المحكمة العمالية: تم حل (6) نزاع.

وقد نتج عن تسوية وإنهاء هذه النزاعات مجموعة من الاتفاقيات التي منحت العمال العديد من المكتسبات والامتيازات حيث بلغ عدد هذه الاتفاقيات المودعة لدى الوزارة (56) اتفاقية عمل جماعية وقد استفاد من هذه الاتفاقية (281526) بتكلفة (91886000) دينار أردني من مختلف القطاعات الاقتصادية ومن مختلف المواقع.

➤ الإضرابات:

بلغ عدد الإضرابات (22) إضراب، تم معالجة هذه الإضرابات، وتم العمل على إنهائها من خلال التفاوض المباشر مع النقابات الممثلة للعمال وإدارات الشركات.

➤ إنهاء - تعليق العقود:

تقدمت (6) مؤسسات بطلب لإنهاء عقود بعض الموظفين لديها، ولم يتم الموافقة على أي طلب للإنهاء، وعدد الطلبات التي حصلت على رفض الإنهاء (6) طلبات، ولم يتم تسجيل أي نقابة عمالية حيث تم رفض تسجيل نقابة عمالية للعاملين في قطاع الاتصالات بسبب وجود نقابة عمالية قائمة ومسجلة للعاملين في هذا القطاع.

المحور التاسع

الاستشارات والتشريعات القانونية

تقوم الوزارة من خلال مديرية الشؤون القانونية بتقديم المشورة القانونية لأجهزة الوزارة المختلفة ومتابعة الدعاوى التي تقام ضد الوزارة أمام الجهات القضائية والدعاوى التي تقيمها الوزارة، ودراسة الأنظمة الداخلية لتنظيم العمل الخاصة بمؤسسات القطاع الخاص وأنظمة صناديق الادخار والمصادقة عليها. كما ويتم دراسة ومراجعة التشريعات ذات العلاقة بعمل الوزارة واقتراح التعديلات اللازمة لتطويرها ومتابعة الإجراءات الدستورية والقانونية اللازمة لإصدارها ونفاذها. وتساهم في اعداد مشاريع الاتفاقيات ومذكرات التفاهم مع الدول الاخرى والتعديلات المقترحة على نصوصها.

أولاً:- مراجعة تشريعات العمل وتعديلها (قانون العمل والانظمة والتعليمات والقرارات)

1. اقرار تعديلات قانون العمل.
2. اقرار قانون هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.
3. اقرار قانون تنظيم العمل المهني.
4. اقرار نظام رسوم تصاريح العمل للعمال غير الأردنيين.
5. اعداد مشروع نظام عمال الزراعة.
6. اعداد مشروع تعليمات بدائل الحضانات.
7. اعداد مشروع نظام العمل المرن.
8. اعداد نظام بمكاتب استقدام العاملين في المنازل لغير الاردنيين والتعليمات الخاصة بها.
9. اعداد مسودة قانون العمل الخاصة بتعديل المواد المتعلقة بالتشغيل وتنظيم العمالة الوافدة.
10. دراسة الانظمة والتعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية.
11. اعداد مسودة مشروع نظام العمال المقيمين في المملكة.
12. اعداد مسودة نظام العاملين في المنازل وطهاتها وبساتينها ومن في حكمهم.

ثانياً:- منظمة العمل الدولية

اعدد الرد على الاتفاقيات التالية:-

1. اتفاقية رقم (122) لسنة 1964 والمتعلقة بشأن سياسة العمالة.
2. اتفاقية رقم (100) لسنة 1951 بشأن المساواة في الاجور.
3. اتفاقية رقم (144) لسنة 1976 بشأن المشاورات الثلاثية.
4. اتفاقية العمل البحري لسنة 2006.

5. اعتماد مسودة دليل التحرش الجنسي في مواقع العمل.
6. الرد على استبيان منظمة العمل الدولية والخاص بسحب والغاء توصيات واتفاقيات.
7. استبيان متعلق بأطر التدريب المهني.
8. الطلب المباشر المتعلق بعرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطة المختصة.
9. ارسال تقارير المملكة الاردنية الهاشمية الخاص بالاتفاقيات المصادق عليها.

ثالثاً:- منظمة العمل العربية

- الرد على تقرير لجنة الخبراء فيما يخص الاتفاقيات غير مصادق عليها.
1. الاتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية.
 2. الاتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية.
 3. الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة.
 4. الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الاحداث.
 5. الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.
 6. الاتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 بشأن العمال الزراعيين.
 7. الاتفاقية رقم (8) لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية.
 8. الاتفاقية العربية رقم (9) لسنة 1977 بشأن التوجيه المهني.

رابعاً:- اتفاقيات ثنائية:-

- دراسة اتفاقية بنغلادش
- دراسة المشروع المراد تنفيذه من قبل مركز تمكين
- دراسة اتفاقية كينا مع وزارة الخارجية
- دراسة اتفاقية انشاء منظمة دولية لاطباء بلا حدود
- دراسة ملحق اتفاقية عمل البتراء
- دراسة اتفاقية مصر مع وزارة الصناعة والتجارة
- دراسة اتفاقيات منظمة التعاون الاسلامي الخاصة بالعمالة وتبادل والايدي الماهرة.
- دراسة اتفاقية جول التعاون الفني لانشاء وتشغيل مركز شرق عمان للمرأة المبدعة .
- دراسة ملحق اتفاقية مع الصليب الاحمر وزارة الخارجية
- اعتماد مسودة اتفاقية التشغيل كنموذج معد من قبل المديرية .
- دراسة اتفاقيات الفروع الانتاجية .

خامساً:- الشؤون القانونية

1. تقديم (4) محاضرات في مجال قانون العمل وتطبيقاته بالتنسيق مع الشركاء الاجتماعيين.
2. المصادقة على (834) نظام داخلي لتنظيم العمل داخل المؤسسات.
3. المصادقة على (84) كتاب من كتب الامن العام والاركان المشتركة.
4. الرد على القضايا المرفوعة على الوزارة (21) كتاب.
5. تقديم (1500) استشارة قانونية عمالية شفاهة.
6. تقديم (135) استشارة قانونية خطية للقطاعين العام والخاص.
7. تسييل (17) كفالة مكاتب استقدام واستخدام العاملين بالمنازل ومكاتب تشغيل الاردنيين.
8. المشاركة في (20) لجنة داخلية وخارجية ولجان فنية واستيضاحات ديوان المحاسبة.

المحور العاشر

الإعلام والاتصال المجتمعي

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

وتتمثل الانجازات في مجال الإعلام والاتصال المجتمعي بما يلي:

1. إعداد (290) تقرير رصد صحفي يومي يتضمن رصد ومتابعة الأخبار والمقالات والتقارير المتعلقة بوزارة العمل والمؤسسات ذات العلاقة الحكومية والخاصة.
2. تنسيق (201) لقاء تلفزيوني وإذاعي للتحدث عن أخبار ونشاطات الوزارة .
3. التغطية الإعلامية لـ (301) نشاط من نشاطات الوزارة (مؤتمرات، لقاءات صحفية، ورش عمل، الاتفاقيات ومذكرات التفاهم الموقعه مع كافة الجهات داخل وخارج المملكة، الخ ...) من خلال التنسيق مع وسائل الإعلام (المرئية والمسموعة والمقروءة).
4. تصوير فعاليات ونشاطات الوزارة الداخلية والخارجية حيث بلغ عددها (220) مناسبة، مثل المعارض والأيام الوظيفية.
5. الرد على الاستفسارات والأسئلة الواردة من مجلس النواب والأعيان حيث بلغ عددها (57) سؤالاً.
6. نشر الاحصائيات الخاصة بالوزارة على موقع الحكومة الالكتروني (البيانات المفتوحة)
7. متابعة وتحديث موقع الوزارة الالكتروني www.mol.gov.jo
8. نشر المعلومات الخاصة بالوزارة على موقع الإعلانات الحكومي (أخبار، عطاءات، فرص عمل www.advs.gov.jo)
9. متابعة صفحة الوزارة على بوابة الحكومة الالكترونية .
10. متابعة صفحة الوزارة على مواقع التواصل الاجتماعي : الفيسبوك، وتويتر، والانستجرام.

11. متابعة البريد الالكتروني الرسمي للوزارة والرد على الشكاوى والاستفسارات الواردة، حيث بلغ عدد الاستفسارات التي تم الرد عليها (340) استفسار، عبر البريد الالكتروني للوزارة.
12. استقبال طلبات حق الحصول على معلومة والاجابة عليها (20) طلبا.
13. اقامة الحملات الاعلامية (الميثاق الوطني للتشغيل / حملتان لخدمة وطن / حملة لمنصة التشغيل سجل / حملة للسلامة والصحة المهنية / حملة مهنتك بيدك / حملة على امر الدفاع 6/ حملة على البلاغ رقم 7 التابع لامر الدفاع .

المحور الحادي عشر

تكنولوجيا المعلومات والتحول الإلكتروني

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

وتتمثل الإنجازات في مجال تكنولوجيا المعلومات والتحول الإلكتروني بما يلي:

1. استكمال تنفيذ مشروع مركز التعافي من الكوارث Disaster Recovery ونقل الأنظمة العاملة على الخوادم إلى بيئة العمل الافتراضية Virtual Environment واستبدال خمسة خوادم بخوادم جديدة ونقل الخوادم القديمة إلى مركز التعافي من الكوارث في مركز تكنولوجيا المعلومات الوطني.
2. العمل على إدارة المواقع الإلكترونية وفلترتها اللازمة لإنجاز أعمال أقسام ومديريات الوزارة من خلال الجدار الناري Firewall الخاص بالوزارة.
3. البدء بوضع وتجهيز المواصفات الخاصة بالأجهزة والبرمجيات المطلوب شراؤها خلال 2019 وتجهيزا للحصول على الموافقات اللازمة من مركز المعلومات الوطني ودائرة اللوازم العامة للبدء بطرح العطاءات الخاصة في الربع الثالث من هذا العام .
4. تطبيق سياسة كلمات المرور domain restricted policy على جميع مستخدمي مجال الوزارة .
5. تجهيز أجهزة الحواسيب الجديدة وشبكها على مجال الوزارة ووضع (IP) وإنشاء اسم مستخدم على مجال الوزارة للموظفين، وتنزيل الأنظمة الحاسوبية اللازمة (نظام الديوان، نظام العمالة الوافدة، نظام الضمان الاجتماعي).
6. العمل مع وزارة المالية لصيانة برنامج GFMIS للتأكد من طباعة الوصولات المالية والشيكات لقسمي المالية والنفقات.
7. تقديم الدعم الفني لأجهزة الحواسيب والطابعات لمديريات الميدان وتنزيل الأنظمة الحاسوبية اللازمة.
8. تجهيز ملخص خطوط الاتصال الخاصة بالربط بين المديريات ومركز الوزارة وتكلفتها المالية السنوية.
9. تقديم الدعم الفني لموظفي الوزارة وموظفي الميدان في بعض المشاكل التكنولوجية التي تواجههم.

10. متابعة أعطال خطوط الاتصال والتنسيق مع شركة أمنية في حال وجود عطل فني في أجهزة الربط.
11. المشاركة باجتماعات منصة سجل .
12. وضع الواصفات الخاصة بعطاء النسخ الاحتياطي Backup solution وطرح العطاء .
13. متابعة عطاء خطوط الاتصال امنيته الجديد وتركيب الكاميرات وهواتف الشبكة في مركز الوزارة وكافة مديريات الميدان و تفعيلها .
14. حضور ورش عمل و دورات تدريبه لتطوير الأداء الوظيفي ومهارات العمل.
15. المشاركة بعدة ورش عمل تختص بالتطبيقات الجديدة لدى الحكومة الإلكترونية ووزارة الاقتصاد الرقمي والريادة: (National Strategy ,Government E-services) صياغة مسودة تقرير الامم المتحدة لمسح تنمية الحكومة الإلكترونية 2020، ملتقى اعرف لتعزيز الشفافية والحق بالمعرفة لحضور ملتقى منسقي المعلومات ،ورشة تقييم المواقع الإلكترونية الحكومية "راصد" ، Microsoft Government Summit جودة البيانات الإحصائية ،مبادئ الجندر بالتعاون مع USAID.
16. اطلاق النسخة الجديدة من موقع الوزارة بالتعاون مع وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة من خلال مشروع توحيد معايير المواقع الإلكترونية الحكومية.
17. المشاركة في تطوير منظومة التفتيش في الوزارة ووضع المواصفات الخاصة في العطاءات.
18. المشاركة في التطوير والتحديث على قائمة خدمات الوزارة واي توصيات في هندسة الاجراءات الحكومية .
19. مشاركة فريق فني كامل من كادر المديرية في تطوير واعداد التقارير اللازمة على نظام عمل الأطفال بالتعاون مع منظمة العمل الدولية (ILO).
20. متابعة وتطوير الموقع الإلكتروني الخاص بالشبكة الداخلية لموظفي الوزارة (INTRANET).
21. المشاركة في تطبيق مشروع تصريح العمل الإلكتروني.
22. تطوير نظام المتابعة والتقييم الإلكتروني .
23. متابعة المشاركة في تطوير نظام تفتيش العمل الإلكتروني ونظام عمالة الاطفال الإلكتروني.
24. متابعة تحديث وتطوير الانظمة الادارية والمالية : الديوان، مراقبة الدواموبصمة الموظفين ، الرواتب والحوافز، فواتير الهاتف والكهرباء والماء، الدورات والبعثات ، العمالة الوافدة.
25. تطوير نظام الكتروني جديد للرواتب.
26. تطبيق نظام المراسلات الإلكترونية (تراسل) في الوزارة بالتعاون مع مركز تكنولوجيا المعلومات الوطني.
27. اصدار التقارير المختلفة لكافة الانظمة الإلكترونية وحسب الطلب .
28. متابعة تشغيل الأنظمة الإلكترونية على الخوادم الرئيسية وأجهزة الكمبيوتر في كافة مديريات الوزارة.

29. تدريب المستخدمين على الانظمة الالكترونية ومساعدتهم في حل المشاكل.
30. عمل نسخ احتياطية يومية من الانظمة الالكترونية والبيانات الخاصة بها وتخزينها بشكل مناسب.
31. تقديم المشورة الفنية في مجال تكنولوجيا المعلومات.
32. مشاركة الموظفين في ورش العمل والاجتماعات مع المنظمات والجهات الخارجية.
33. بناء منصة خدمة وطن ومتابعة تشغيلها وتطويرها.
34. تطوير نظام الكتروني جديد لمديرية الشؤون القانونية.
35. تطوير نظام العمالة الوافدة باضافة خدمات الربط البيئي GSB مع كل من :
وزارة الصحة ، الضمان الاجتماعي ، وزارة الصناعة والتجارة ، دائرة مراقبة الشركات ، الاحوال المدنية ، وزارة العدل ، دائرة الاراضي والمساحة.
36. انجاز مشروع التقارير الذكية لاستخراج التقارير من قواعد بيانات العمالة الوافدة والتفتيش والتشغيل.

المحور الثاني عشر

مديرية الشؤون المالية

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

وتتمثل الانجازات في مجال الشؤون المالية لعام 2019 بما يلي:

1- بلغت نسبة الانفاق من الموازنة (12465516) ديناراً ونسبة 66.1% من المبالغ المرصودة، حيث بلغت النفقات الجارية (7146778) ديناراً بنسبة انفق بلغت 95.3%، فيما بلغت النفقات الرأسمالية (5318737) ديناراً بنسبة 46.8%.

2- قبض وصرف الكفالات الناشئة عن قضايا المحاكم والشركات والافراد.

3- قبض الاموال العامة الناجمة عن قضايا الشركات لدى المحاكم الاردنية وبالتنسيق مع مديرية الشؤون القانونية.

4- دفع المستحقات المالية لموظفي الوزارة شهرياً وتشمل (الرواتب، الحوافز، بدل المواصلات والاقتناء، وأية مستحقات مالية اخرى).

5- دفع المستحقات المالية للموردين والمؤجرين لمديريات الوزارة ومزودي التدريب الذين تتعاقد معهم الوزارة.

6- قبض الإيراد العام الناتج عن شراء نسخ العطاءات والطوابع المستندية للاتفاقيات الخاصة بالوزارة والطوابع المقتطعة من مستحقات الموظفين وتحويلها الى حساب وزارة المالية.

7- صرف دعم الخبز للموظفين عن عام 2019 بقيمة إجمالية بلغت (37770) ديناراً.

8- تنظيم وصرف رواتب ومصاريف حضانة الوزارة.

9- اعداد الكتب الرسمية والمخاطبات الخاصة بالخلاصات الشهرية وطلبات التمويل والكتب المتعلقة بخفض وترشيد الانفاق.

10- المشاركة في اللجان الفنية الدائمة والمؤقتة.

المحور الثالث عشر

مديرية التعاون الدولي

تقوم الوزارة بمتابعة الاتفاقيات الثنائية العمالية مع البلدان الاجنبية والعربية والعمل على تفعيلها وتشكيل لجان المتابعة والاتصال بكافة المنظمات الدولية والهيئات الرسمية الداعمة للبرامج التدريبية الهادفة لرفع سوية وقدرات الموظفين في كافة مجالات العمل.

وتقوم الوزارة بالتنسيق ومتابعة الاتصالات مع منظمتي العمل الدولية والعربية والتحضير لمؤتمر العمل الدولي والعربي او اي نشاط يقام في الاردن خاص بالمنظمتين ومتابعة ملف اللجوء السوري، وتتمثل الانجازات بما يلي :

قسم العلاقات الدولية والعربية

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

➤ مشروع تعزيز فرص العمل الذي تنفذه مؤسسة GIZ الألمانية.

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

➤ مشروع تدريب موجه نحو التشغيل في مجال المهن الحرفية Skilled Crafts

- الاعداد والمتابعة للمحادثات الحكومية الرسمية الاردنية الالمانية المشتركة والتي تعقد بشكل سنوي وبالتناوب

- المتابعة والتنسيق مع منظمة العمل الدولية بخصوص المشاريع والأنشطة (المؤتمرات وورش العمل) التي تقوم بها المنظمة في الأردن وبالتعاون مع وزارة العمل.

- الإعداد والتحضير وإجراء المخاطبات المتعلقة بمؤتمر العمل الدولي الذي يعقد بشكل سنوي.
- الاعداد والتحضير واجراء المخاطبات المتعلقة بمؤتمر العمل العربي الذي يعقد بشكل سنوي.
- الاعداد والتحضير لمؤتمر المانحين الذي تعقده وزارة العمل وبالتعاون مع وزارة التخطيط والتعاون الدولي.

قسم اللجوء السوري

- المساهمة في تحقيق مؤشرات المنح والقروض المرتبطة بعمل اللاجئين السوريين بموجب وثيقة العهد الاردني (Jordan Compact) وخطة الاستجابة الاردنية
- إعداد وتطوير خطة قطاع سبل كسب العيش livelihoods في خطة الاستجابة الاردنية للأزمة السورية للعام 2019، حيث تترأس الوزارة فريق القطاع.

- تفعيل سبل التنسيق مع الجهات المعنية بمنحة الاتحاد الاوروبي الخاصة بقرار تبسيط قواعد المنشأ (ROO) ويتضمن التنسيق انشاء (14) مركز لتشغيل للأردنيين والسوريين منها مركزين في مخيمي الزعتري والأزرق بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية و UNHCR.
- المشاركات الدورية في اجتماعات اللجان المتعلقة بشأن اللاجئين والمهاجرين واليات وصولهم المنظم الى سوق العمل.
- القيام بمراجعات للمشاريع التي تنفذها المنظمات بموجب خطة الاستجابة لالازمة السورية للتأكد من مدى موائمتها مع السياسات المبنية ضمن الخطة والأثر الاجتماعي والاقتصادي للاستفادة المثلى لمخرجاتها.
- التنسيق المستمر مع كافة الجهات المعنية باليات تسهيل وتنظيم تواجد العمالة من اللاجئين السوريين في سوق العمل.
- مراجعة آليات وتدابير الوزارة مع فرق تقييم برامج وثيقة العهد الاردني مع الجهات المانحة والمنفذة.

المحور الرابع عشر

مديرية السياسات والتخطيط الاستراتيجي

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

وتتمثل الانجازات في مجال السياسات بما يلي:

➤ أولاً: التخطيط الاستراتيجي والمتابعة والتقييم

- تقييم ومراجعة الخطة الاستراتيجية 2017-2021.
- التنسيق ومشاركة المديريات في إعداد الخطط التنفيذية للمديريات والمشاريع لعام 2020 بما يتوافق مع الخطة الاستراتيجية للوزارة عدد (12) مديرية (12) مشروع.
- متابعة انجازات خطط مديريات ومشاريع الوزارة واعداد التقارير الربعية عدد (4) وتحليل مؤشرات الأداء على كافة المستويات واعداد تقرير بذلك.
- متابعة الخطط التنفيذية للحكومة البرنامج التنفيذي التنموي وسير العمل للمشاريع التنموية والبرنامج التنموي للمحافظات ومؤشرات الموازنة العامة ومؤشرات التنمية المستدامة 2030.
- الانتهاء من تطوير نظام المتابعة والتقييم الالكتروني للسير في تعبئته الكترونياً من خلال مديريات الوزارة وبالتعاون مع منظمة GIZ والاشراف عليه ومتابعة محتواه.
- تقييم أثر المشاريع على التشغيل بالتعاون مع منظمة GIZ حيث تم تقييم مشروع التوسع في برامج التدريب والتشغيل والبدء في التحضير للتقييم الثاني الخاص بمشروع دعم وإنشاء الحضانات في القطاعين العام والخاص .
- العمل على خلق مبادرات التشغيل من خلال مشروع You Match.
- الانتهاء من تحديث ونشر دليل الخدمات لوزارة العمل
- المشاركة في الزيارات الميدانية للمتسوق الخفي لمديريات الميدان للوقوف على الملاحظات الواردة في تقرير المتسوق الخفي.
- متابعة الانجاز مع رئاسة الوزراء حول أولويات عمل الحكومة للعام 2019 ورفع التقارير الخاصة بالإنجاز.
- متابعة الاطار الوطني للتمكين والتشغيل الهادف لتشغيل 30 ألف فرصة عمل.

- استحداث وإطلاق الميثاق الوطني للتشغيل كمظلة وطنية شاملة لمشاريع التشغيل والتمكين.

➤ ثانيا : بيانات سوق العمل

- اعداد تقرير بعنوان "سوق العمل الأردني بالارقام (2015 - 2019)".
- اعداد تقرير شهري بانجازات وزارة العمل (بيانات التشغيل والتفتيش والعمالة الوافدة والمناطق التنموية).
- اعداد تقرير شهري لعدد المشتغلين الاردنيين والوافدين في المناطق التنموية بالاستناد على بيانات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وبيانات قسم الفروع الانتاجية بمديرية التشغيل.
- نشر جميع التقارير السابقة بشكل دوري على الموقع الالكتروني لوزارة العمل.
- تزويد الباحثين واصحاب القرار بتقارير حسب الطلب، حيث قمنا بتلبية العديد من الطلبات خلال عام 2019.
- المشاركة بالاجتماعات وورش العمل مع GIZ و ILO ودائرة الاحصاءات العامة والخاصة بالاستراتيجية الوطنية للاحصاء.
- المساهمة باعداد الاستراتيجية الاحصائية لقطاع العمل، والتي هي جزء من الاستراتيجية الوطنية لتطوير النظام الاحصائي الاردني 2018 - 2022، حيث تم عقد العديد من الاجتماعات مع الفريق الفني لاعداد الاستراتيجية الاحصائية لقطاع العمل.
- تطوير النظام الوطني للتشغيل الالكتروني بتمويل من البنك الدولي لدمج الخدمات المقدمة في موقع "فرص جو" مع النظام الكترونياً، مع اعادة تصميم الصفحة الرئيسية لتواكب التطورات الجديدة.
- متابعة الاتصالات والايملات من المواطنين والمديريات الميدانية والمؤسسات الشريكة في حال وجود مشاكل على النظام الوطني للتشغيل الالكتروني.

➤ ثالثا : قسم الدراسات والمسوحات

➤ مراجعة (12) دراسة وتقرير صادرة عن الجهات الحكومية والمنظمات ومراكز الأبحاث المتخصصة.

➤ إعداد ورقة معرفة ضمنية دورية بعنوان Study and Survey Pager بحيث تعنى بنشر تلاخيص لأهم الدراسات التي تمت مراجعتها لنشرها وتعميمها للمديريات بهدف الاستفادة منها في العمل ، وتم نشر (4) أعداد بمواضيع مختلفة .

➤ المشاركة في اللجان الداخلية والخارجية المتخصصة وفرق العمل مثل فريق عمل الفرصة السكانية مع المجلس الأعلى للسكان.

- المساهمة في إعداد خطة عمل المؤشرات المشتركة بين مؤتمر السكان والتنمية واهداف التنمية المستدامة مع المجلس الأعلى للسكان و UNFPA .
- التشاركية مع المجلس الأعلى للسكان لمراجعة الخطة الوطنية لتحقيق واستثمار الفرصة السكانية وتحديد المؤشرات القابلة للقياس والاحتساب.
- مراجعة تقرير حالة البلاد الذي يعده المجلس الاقتصادي والاجتماعي وتقديم ملخص فيه تعكس على خطط عمل الوزارة وذلك بما يخص قطاع العمل وقطاع المرأة وقطاع التدريب.
- إعداد تقارير متخصصة وأوراق صانع قرار بالتعاون مع قسم بيانات سوق العمل مثل حقائق عن البطالة في الأردن.
- إجراء استطلاع رأي عام من خلال Social media الخاص بالوزارة.
- التواصل والتعاون المستمر مع الشركاء لتزويدهم بالدراسات المتخصصة عن واقع سوق العمل.
- المساهمة في إعداد المسوحات والاستطلاعات التي تعدها الجهات الحكومية والهيئات والمنظمات ومراكز الأبحاث .

المحور الخامس عشر

العاملين في المنازل

المساهمة في إعداد الخطط الاستراتيجية والتنفيذية في الوزارة التي تعنى بشؤون العاملين في المنازل من غير الاردنيين ومتابعة شؤونهم واصدار تصاريح العمل لهم حسب الاصول المتبعة ومتابعة الشكاوي التي ترد الى المديرية على اصحاب مكاتب استقدام العاملات في المنازل واجراء الزيارات التفتيشية على تلك المكاتب والسعي لتقديم الخدمات لمتلقي الخدمة بشكل متميز، واصدار التقارير الدورية التي تبين وضع العمالة في السوق الاردني حسب اختصاص المديرية، وترخيص مكاتب استقدام واستخدام العاملين في المنازل، وقد قامت المديرية بعدة انجازات أهمها :

- إلغاء ترخيص (1) مكتب.
- إغلاق (1) مكتب .
- تجديد ترخيص (150) رخصة مكتب.
- حل (511) شكوى من أصل (621) شكوى وردت إلى المديرية.
- استرداد مبالغ مالية للمواطنين من المكاتب بواقع (165501) دينار.
- تم إحالة (87) شكوى إلى وحدة مكافحة الاتجار بالبشر.
- عدد التصاريح والتأشيرات الممنوحة (32821) تصريحاً وتأشيرة.
- بلغ مجموع الرسوم التي تم تحصيلها (12628214) ديناراً.

المحور السادس عشر

مديرية الشؤون الادارية و الخدمات المساندة

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

انجازات مديريةية الشؤون الإدارية والخدمات المساندة :

- تقديم الدعم اللوجستي لجميع المديريات لإستدامة العمل من قرطاسية ، بطاقات تصاريح، أحبار طابعات تصاريح.
- لغايات أتمة العمل بالتنسيق مع مديريةية تكنولوجيا المعلومات والتحول الالكتروني تم شراء وتزويد المديریات بالأجهزة التي تتطلب ذلك (طابعات وصلوات مالية، أجهزة متعددة الاستخدامات، خوادم، أجهزة حاسوب، شراء رخص مايكروسوفت).
- لغاية استدامة عمل المركبات قامت المديرية بالصيانة الدورية وشراء مستلزمات وقطع التي تحتاجها المركبات (بطاريات لمركبات هايبرد، اطارات، زيوت محركات،...،الخ)
- لغايات تحديث مبنى الوزارة (1) تم انشاء مظلة للمركبات وتركيب ابواب سيكيوريت لغايات تنظيم حركة المراجعين داخل المبنى.
- تم توثيق وتسجيل كل المعاملات الورقية الداخلة والخارجة للوزارة من خلال الديوان المركزي.
- تم استمرارية العمل بتحسين بيئة العمل للموظفين والمراجعين من خلال تركيب مكيفات هواء وخاصة في المناطق الحارة مثل العقبة.

المحور السابع عشر

مشاريع وزارة العمل

تدرج مجموعة المشاريع التي تنفذها الوزارة ضمن (3) برامج رئيسية والملخصة في الجدول التالي:

جدول(12): ملخص سير عمل المشاريع والمديريات

اسم البرنامج	اسم المشروع	نسبة الانجاز المتوقع	نسبة الانجاز الفعلي	المديرية
برنامج الإدارة والخدمات المساندة والإلكترونية	تعزيز القدرات المؤسسية	%100	%69	مديرية الشؤون الادارية والمالية
	اتمة وزارة العمل	%100	%75	مديرية تكنولوجيا المعلومات والتحول الإلكتروني
	تصاريح العمل الالكترونية	%100	%100	مديرية تكنولوجيا المعلومات والتحول الإلكتروني
	انشاء وتمكين مركز الاعتماد وضبط الجودة	%100	%61	مركز الاعتماد وضبط الجودة
برنامج التشغيل والتدريب	تطوير خدمات التشغيل والحد من البطالة	%100	%68	مديرية التشغيل
	إنشاء الفروع الإنتاجية في المحافظات (المناطق الفقيرة).	%100	%68	مديرية التشغيل
	دعم إنشاء الحضانات في القطاعين العام والخاص.	%100	%30	مديرية عمل المرأة
برنامج العمل اللائق	العمل الافضل	%100	%90	مديرية التفتيش
	وحدة مكافحة الاتجار بالبشر	%100	%71	مديرية التفتيش
	الحد من عمالة الاطفال	%100	%77	مديرية التفتيش
	النهوض بالتفتيش	%100	%62	مديرية التفتيش
	الانصاف في الاجور	%100	-	مديرية عمل المرأة

لمزيد من الجداول الاحصائية
يرجى التواصل مع وحدة دراسات سوق العمل
Info@mol.gov.jo