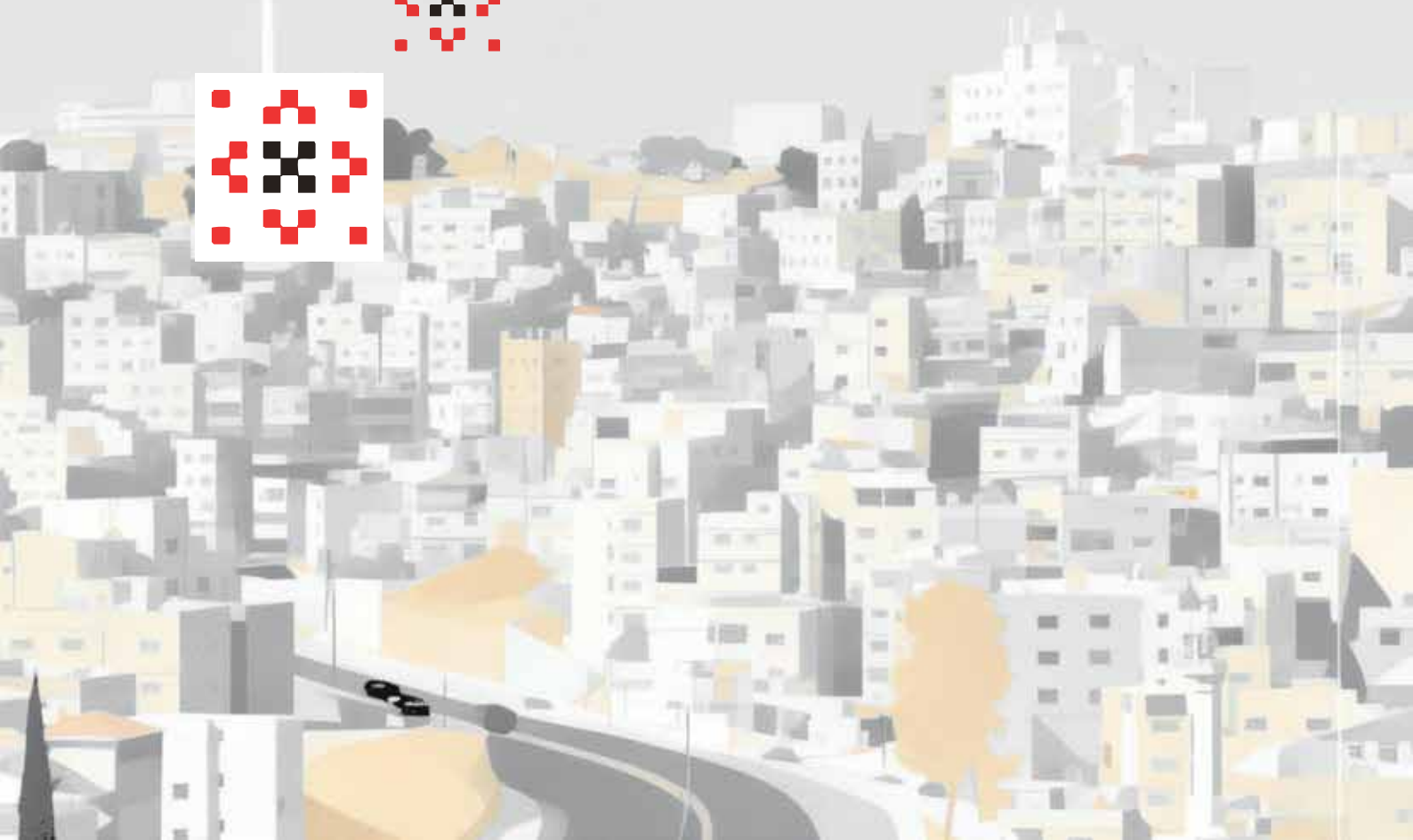
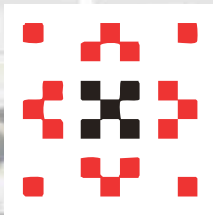
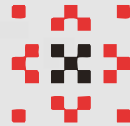
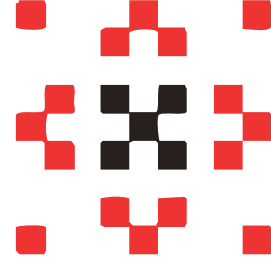


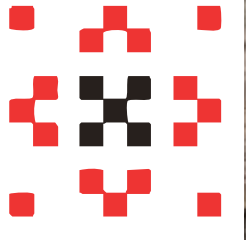
البرنامج الوطني للعمل اللائق في المملكة الأردنية الهاشمية







البرنامج الوطني للعمل اللائق في المملكة الأردنية الهاشمية





خالد البكار
وزير العمل
المملكة الأردنية الهاشمية



كلمة شكر من وزير العمل

لقد شكّل إطلاق منظمة العمل الدولية لأجندة العمل اللائق في عام 1999، التي تقوم على أربعة محاور مترابطة، علامة فارقة في الجهود الدولية الرامية إلى القضاء على الفقر وتعزيز التنمية المستدامة، وتشمل هذه المحاور: تعزيز فرص العمل المنتجة، ضمان الحقوق الأساسية في العمل، توسيع الحماية الاجتماعية وتعزيز الحوار الاجتماعي.

وفي الأردن، ما تزال البطالة ونقص فرص العمل اللائق تمثلان تحديًا كبيرًا، سيما في صفوف الشباب والنساء، حيث يواجه العديد منهم صعوبات في الحصول على وظائف منتجة ومستقرة تناسب مع قدراتهم وطموحاتهم. كما أنّ نظام الحماية الاجتماعية، رغم التطورات المهمة التي تحققت، ما يزال بحاجة إلى مزيد من التوسيع والشمول، بحيث يغطي العاملين في القطاع غير المنظم والفئات الأكثر هشاشة.

وفي هذا السياق، تأتي رؤية التحديث الاقتصادي 2022-2033 كإطار وطني جامع يضع القضايا الاجتماعية في صميم برامج التنمية وسياساتها وتؤكد على ضرورة تحقيق النمو الشامل والمستدام، وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية، وتمكين الشباب والنساء، وضمان تكافؤ الفرص في سوق العمل.

إن إعداد البرنامج الوطني للعمل اللائق (2025-2027)، على أساس شراكة ثلاثية يمثل خطوة عملية مهمة لترجمة التوجهات الوطنية إلى نتائج ملموسة، حيث يشكل هذا البرنامج مساهمة مباشرة في تنفيذ الاستراتيجيات الوطنية سيما الاستراتيجية الوطنية للتشغيل والاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية، بالإضافة إلى كونه يعكس التزامات الأردن بأجندة التنمية المستدامة 2030.

وإذ نجدد التأكيد، فإن الحكومة الأردنية لن تدّخر جهدًا، بالتعاون الوثيق مع منظمة العمل الدولية، وبالشراكة مع أطراف الإنتاج الثلاثة في سبيل تحقيق الأهداف الطموحة لهذا البرنامج، ومواصلة مسيرة الأردن نحو المزيد من العمل اللائق والتنمية العادلة والشاملة التي تضع الإنسان في قلب العملية التنموية.





رنا جرادات

المدير الإقليمي
للدول العربية

منظمة العمل الدولية



مقدمة بقلم مدير المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية

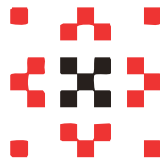
يسرّني أن أقدم البرنامج الوطني للعمل اللائق للأردن 2025-2027، الذي أُعدّ من خلال تعاون وثيق مع حكومة المملكة الأردنية الهاشمية، ومنظمات أصحاب العمل والعمال، وشركائنا في منظمة الأمم المتحدة. ويجسّد هذا البرنامج الأولويات الوطنية للأردن كما حدّدها رؤية التحديث الاقتصادي والاستراتيجيات المنبثقة عنها، كما يتواءم مع الأجندة العالمية للعمل اللائق لمنظمة العمل الدولية.

ويأتي هذا البرنامج في مرحلة مفصلية من مسيرة الأردن، الذي أثبت قدرته على الصمود وحفاظه على الاستقرار رغم ما تشهده المنطقة من تحديات. وإن استمرار معدلات البطالة المرتفعة، ولا سيما في أوساط الشباب والنساء، والضغط الناجمة عن استضافة أعداد كبيرة من اللاجئين، إلى جانب التداعيات العالمية المرتبطة بتغيّر المناخ والتقلّبات الاقتصادية، كلّها عوامل تؤكد الحاجة الملحة إلى حلول شاملة ومستدامة وقائمة على الحقوق. وفي هذا الإطار، يحدّد البرنامج خارطة طريق مشتركة لدعم خلق فرص العمل، وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية، وتعزيز المساواة وعدم التمييز، وتقوية معايير العمل، وتفعيل الحوار الاجتماعي، بما يضمن عدم تخلف أحد عن الركب.

ويرتكز البرنامج على ما تحقّق من إنجازات خلال دورات التعاون السابقة، مستفيداً من الدروس المستخلصة، ومجدّداً التزام منظمة العمل الدولية بدعم الأردن في مساعيه الرامية إلى تحقيق تطلّعاته التنموية. كما يولي البرنامج اهتماماً خاصاً بالشراكات والابتكار وبناء القدرات، مع التركيز بصورة خاصة على تمكين الشباب والنساء، وتعزيز فرص العمل الخضراء والرقمية، وتحسين ظروف العمل لجميع العاملين.

وفي هذا السياق، ينسجم البرنامج كذلك مع التزام الأردن الراسخ بخطة التنمية المستدامة لعام 2030. فقد تبنّى الأردن التزامات طموحة في مجالات الأمن الغذائي، والتعليم، وتغيّر المناخ، وتعزيز البيانات، بما من شأنه تسريع وتيرة التقدّم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة، والإسهام في بناء مستقبل أكثر شمولاً وعدالة واستدامة للجميع في المملكة.

وبهذه المناسبة، أود أن أعرب عن خالص شكري وتقديري لشركائنا الوطنيين الثلاثيين، ولمجتمع التنمية الدولي، ولسائر الجهات التي أسهمت في إعداد هذا البرنامج. وإننا في منظمة العمل الدولية على ثقة بأن التعاون الوثيق بين مختلف الأطراف سيُسهم في تعزيز العمل اللائق، والعدالة الاجتماعية، والنمو الشامل والمستدام في الأردن.



مذكرة التفاهم الموقعة من الأطراف الأربعة (وزارة العمل، والاتحاد العام لنقابات عمال الأردن، وغرفة الصناعة الأردنية، ومنظمة العمل الدولية)

مذكرة تفاهم بشأن البرنامج القطري للعمل اللائق DWCP

حيث أن حكومة المملكة الأردنية الهاشمية (الحكومة)، ومنظمات العمال وأصحاب العمل الموقعة أدناه، ومنظمة العمل الدولية، ممثلة بمكتب العمل الدولي (يشار إليها مجتمعة في ما يلي باسم الأطراف)، ترغب في التعاون من أجل تعزيز العمل اللائق والسير به في المملكة الأردنية الهاشمية؛

وحيث أن حكومة المملكة ومنظمات العمال وأصحاب العمل الموقعة أدناه ومنظمة العمل الدولية اعتمدت برنامج العمل اللائق في المملكة الأردنية الهاشمية ونفذته للفترة الممتدة بين عامي 2018-2022، اتفقت الأطراف بموجب هذا الكتاب على ما يلي:

1. يؤكد الأطراف التزامهما بالتعاون على تنفيذ برنامج العمل اللائق في الأردن للفترة (2025-2027) وجرى الاتفاق على ما يلي باعتباره أولويات البرنامج الوطني للعمل اللائق:
 - الأولوية الأولى: النمو الأخضر الشامل والعمل اللائق
 - الأولوية الثانية: الحماية الاجتماعية والخدمات الأساسية الجيدة
 - الأولوية الثالثة: المساءلة والشفافية والمشاركة

2. توافق منظمة العمل الدولية على المساعدة في تعبئة الموارد وتوفير التعاون الإنمائي في تنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق، بما ينسجم مع قواعدها وأنظمتها وتوجيهاتها وإجراءاتها، وتوافر الأموال والشروط المتفق عليها خطياً.

3. وفي ما يتعلق ببرامج العمل اللائق وأي أنشطة ذات صلة لمنظمة العمل الدولية في الأردن، تطبق الحكومة على المنظمة وموظفيها وأي شخص تعينه منظمة العمل الدولية للمشاركة في أنشطتها أحكام اتفاقية البلد المضيف بين منظمة العمل الدولية والمملكة الأردنية الهاشمية الموقع عليها بتاريخ 23 شباط/فبراير 2023 والتي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 17 نيسان/أبريل 2023.

4. يجوز تعديل مذكرة التفاهم هذه بالاتفاق بين الأطراف.

5. لا يجوز تفسير أي بند من بنود مذكرة التفاهم هذه أو في ما يتعلق بها على أنه يشكل تنازلاً عن الامتيازات والحصانات التي تتمتع بها منظمة العمل الدولية.

6. يُرفق نصّ البرنامج الوطني للعمل اللائق بمذكرة التفاهم هذه. وفي حالة تعارض الشروط الواردة في نصّ البرنامج مع شروط مذكرة التفاهم هذه، ضمن الأحكام المشار إليها في المادة 3، يُعمل بأحكام الأخيرة وتكون لها الغلبة.

7. جرت صياغة النسخة الأصلية لمذكرة التفاهم هذه والتوقيع عليها باللغة الإنجليزية. في حال ترجمة مذكرة التفاهم هذه إلى لغة أخرى، يُعتدّ بالنصّ باللغة الإنجليزية.

8. تحلّ مذكرة التفاهم هذه محلّ جميع الاتصالات بين الأطراف وتدخل حيز التنفيذ اعتباراً من تاريخ التوقيع عليها من قبل الممثلين المعتمدين من الأطراف.

حررت بيوم تاريخ: / / 2026

بالنيابة عن مكتب العمل الدولي

رئيس جرادات

المدير الإقليمي

بيروت

بتاريخ

بالنيابة عن الحكومة

وزير العمل

عمّان

بتاريخ

بالنيابة عن الاتحاد العام للنقابات العمالية الأردنية

خالد الفناطسة

رئيس الاتحاد

عمّان

بتاريخ

بالنيابة عن غرفة الصناعة الأردنية

رئيس الغرفة

عمّان

بتاريخ

فهرس المحتوى

1. التشخيص الوطني للعمل اللائق في الأردن	12
2. التقدّم الوطني نحو العمل اللائق والتنمية المستدامة	15
2.1 المقدمة	15
2.2 استحداث فرص العمل وتنمية المشاريع	16
2.3 الحماية الاجتماعية	20
2.4 المساواة بين الجنسين وعدم التمييز	24
2.5 الحوار الاجتماعي	27
2.6 معايير العمل الدولية	28
2.7 العمالة الوافدة	29
3. أولويات البرنامج الوطني للعمل اللائق ومخرجات البرنامج الوطنية	30
3.1 الخلفية	30
3.2 الربط مع أهداف التنمية المستدامة وإطار عمل السياسة لمنظمة العمل الدولية	30
3.3 روابط لأطر السياسات الوطنية	35
3.4 عدم ترك أحد خلف الركب	36
3.5 أولويات البرنامج الوطني للعمل اللائق ونتائجه	38
الأولوية 1: النمو الشامل والأخضر والعمل اللائق	46
الأولوية 2: الحماية الاجتماعية والخدمات الأساسية الجيدة	48
الأولوية 3: الشفافية والمشاركة	49
4. ترتيبات التنفيذ والرصد وإعداد التقارير	50
5. التنسيق وتنمية الشراكات	52
6. خطة التمويل	53
7. خطة المناصرة والتواصل	55
8. المخاطر	56
9. الملاحق	57







قائمة الاختصارات

الاختصار	المعنى
DWCP	البرنامج الوطني للعمل اللائق
GIZ	الوكالة الألمانية للتعاون الدولي
ICSE-18	التصنيف الدولي للوضع في العمل (2018)
ILO	منظمة العمل الدولية
TCLA	اللجنة الثلاثية لشؤون العمل
UN	الأمم المتحدة
UNCT	فريق الأمم المتحدة القطري



1 التشخيص الوطني للعمل اللائق في الأردن

يشكل البرنامج الوطني للعمل اللائق (DWCP) للفترة 2025 - 2027 حجر الأساس لجميع الأنشطة التي تقوم بها الهيئات المكوّنة لمنظمة العمل الدولية في الأردن، ويعكس برنامج العمل أولويات الحكومة ومنظمات العمال وأصحاب العمل إلى جانب أولويات برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة والتزامات الأردن المتعلقة بها.

تم تشكيل أطر العمل والهيكلية الوطنية الأساسية التي يُبنى عليها البرنامج الوطني للعمل اللائق 2025 - 2027 على ما يلي:

الناطق	اسم الاستراتيجية / الهيكلية
التنمية الاقتصادية	• رؤية التحديث الاقتصادي 2033-2022¹ • استراتيجية التحول الرقمي في الأردن²
المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	• استراتيجية تمكين المرأة في رؤية التحديث الاقتصادي³ • الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2025-2020⁴ • الخطة التنفيذية للاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2025-2023⁵ • خطة اللج نة الوطنية الأردنية للإنصاف في الأحرور • الإطار الوطني للحضانات
المؤسسات	• الاستراتيجية الوطنية للحركة التعاونية الأردنية 2025-2021⁶
الحماية الاجتماعية	• الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية في الأردن 2025-2019⁷
الحماية المهنية	• استراتيجية السلامة والصحة المهنية للحد من حوادث وإصابات العمل 2027-2023 • الاستراتيجية الوطنية للحد من عمل الأطفال 2030-2022 • الاستراتيجية الوطنية لتطوير التفتيش على الأعمال 2026-2024
الأزمات	• خطة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية⁸
الانتقال العادل	• خطة العمل الوطنية للنمو الأخضر 2025-2021⁹
الشباب	• استراتيجية الوطنية للشباب في الأردن 2025-2019¹⁰



1. رؤية التحديث الاقتصادي (jordanvision.jo)
2. استراتيجية التحول الرقمي الأردنية 2020 ترجمة غير رسمية باللغة الإنجليزية. (Pdf (modee.gov.jo)
3. رؤية التحديث الاقتصادي (jordanvision.jo)
4. الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2025-2020 (https://www.women.jo/ar/strategy-pub)
5. خطة عمل الاستراتيجية الوطنية للمرأة 2025-2023 pdf.0
6. الاستراتيجية الوطنية للحركة التعاونية الأردنية 2025-2021، منظمة العمل الدولية وحكومة الأردن، 2021
7. الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية في الأردن 2019 - 2025 | اليونيسف الأردن
8. مذكرة إحاطة حول خطة الاستجابة الأردنية، وزارة التخطيط والتعاون الدولي، 2022
9. رئيس الوزراء الأردني يرفع خطة العمل المناخي إلى أولوية وطنية - وزير البيئة (moenv.gov.jo)
10. الاستراتيجية الوطنية للشباب في الأردن 2019-2025 - الآليات الوطنية للمرأة (unescwa.org)

وقد استمدت ثلاثٌ من أولويات البرنامج الوطني للعمل اللائق، وثلاث من نتائجه، حرفيًا من إطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة 2023-2027، الذي يُعد المرجعية الأساسية لعمل فريق الأمم المتحدة الوطني في الأردن.

وتتمثل أولويات البرنامج في:

- النمو الأخضر الشامل والعمل اللائق - ضمان أن يكون نمو الأردن أخضر، وأن يعود بالنفع على الجميع، وأن يتمتع الجميع بالقدرة على الوصول إلى المهارات وفرص المساهمة في هذا النمو
- الحماية الاجتماعية والخدمات الأساسية الحيدة - دعم الأشخاص الذين يعيشون في أوضاع صعبة في الأردن بناءً على احتياجاتهم وحقوقهم الإنسانية وتمكينهم من الاعتماد على أنفسهم
- المساواة والشفافية والمشاركة: حق الجميع في الأردن في الوصول إلى المياه والغذاء والطاقة بشكل عادل وبأسعار معقولة وكافية وأمنة ومستدامة وموثوق بها.

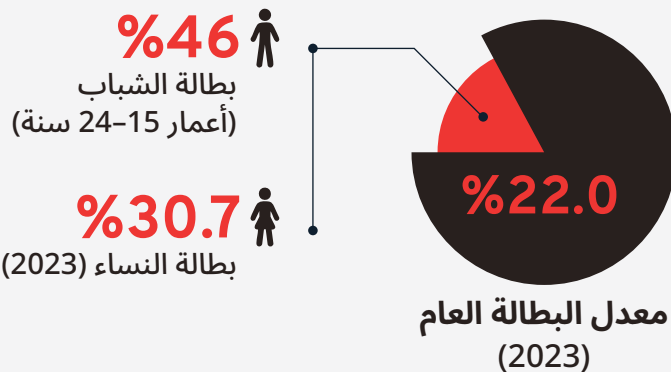
أما النتائج، فهي:

- تحقيق نمو اقتصادي اجتماعي يشمل الجميع ويراعي قضايا المساواة بين الجنسين والبيئة وبتيح ريادة الأعمال وفرص عمل لائقة وتعلم مدى الحياة تركز على المهارات ذات الصلة بالسوق
- تعزيز فرص جميع الأشخاص الذين يعيشون في ظروف هشة في البلاد في الوصول إلى حماية اجتماعية شاملة للجميع مع ضمان الوصول إلى الفئات الأكثر هشاشة ومن ضمنهم الأشخاص ذوي الإعاقة، والنساء، والأطفال، وكبار السن
- الاستجابة للمؤسسات الأردنية والأطراف الشريكة لها والمساءلة في ما يخص انخراط النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والفئات المهمشة على نحو متزايد وفعال في الخيارات والقرارات السياسية المؤثرة في الحياة.

وتعكس مخرجات البرنامج أولويات واحتياجات الهيئات المكوّنة، وهي:

- توسيع نطاق الحماية الاجتماعية
- تعزيز تنمية المهارات والتدريب المهني
- تحسين سلامة أماكن العمل وظروف العمال

وذلك كما في برنامج منظمة العمل الدولية وميزانيّتها للفترتين 2024-2025 و2026-2027، ويعد البرنامج الوطني للعمل اللائق ثمرة عملية تشاورية وتشاركية مع الحكومة والشركاء الاجتماعيين، ويبرز دور منظمة العمل الدولية في دعم هذه الجهات على تنفيذ الأولويات المشتركة ضمن خطط التنمية الوطنية وخطط الأمم المتحدة، حيث تعكس هذه الوثيقة أولويات إطار الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، وذلك تسهيلًا للمقارنة الموحدة بين مكونات البرنامج الوطني للعمل اللائق وأولويات الإطار الأممي، وضمانًا لتكامل الأهداف والنتائج.



657,857 
لاجئ سوري مسجّل
حاليًا في الأردن

2.5M 
مليون لاجئ
فلسطيني



وتستند هذه الوثيقة إلى الدروس المستفادة من برنامج العمل اللائق في الأردن للفترة الواقعة بين 2018-2022، مع التركيز على العديد من المجالات الرئيسية التي تستوجب التحسين، وتسلط هذه الوثيقة الضوء على الحاجة إلى تعزيز أداة المراقبة الفعالة، وتحديد الأساسيات والأهداف وإجراءات جمع البيانات والجدول الزمني، إلى جانب تطوير خطة تنفيذية تستند إلى توجيهات اللجنة الثلاثية، كما ينبغي عقد اجتماعات منتظمة لأصحاب المصلحة، وتعزيز التكامل بين برنامج العمل اللائق وإطار عمل الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لمعالجة المخاوف المتبادلة، وينبغي الإبلاغ على نحو متواصل عن الإنجازات والإعلان عنها بموجب أولويات برنامج العمل اللائق، كما يجب أن تركز الجهود على تنفيذ خطط التشغيل وتعزيز العمل اللائق، ولا سيما في المناطق الأقل تأثراً بأزمة اللاجئين السوريين. هذا وتؤكد الوثيقة على أهمية تحديد خطوط الأساس ووضع أهداف كمية واضحة، إلى جانب اعتماد مقاربة مبسطة وشاملة للتعامل مع القضايا المتقاطعة، ومعالجة المخاطر مثل تكرار التدخلات وتأخير المشاريع، كما تدعو الوثيقة إلى زيادة استثمارات الجهات المانحة وخاصة من الشركاء الاجتماعيين، وإقامة شراكات مؤسسية ومحلية فعالة، وتحسين تصميم برنامج للاستثمار كثيف العمالة.

ويعتمد البرنامج الوطني للعمل اللائق على مقارنة محور التنمية الإنسانية والسلام¹¹، ويسعى إلى ضمان استدامة السلام والتماسك الاجتماعي في الأردن، ويتضمن تحليلاً لمحرّكات الصراع الإقليمي التي تولّد حالات انعدام الاستقرار والنزاع والانهيار الاقتصادي. فعلى سبيل المثال، أدت النزاعات في المناطق المجاورة، مثل قطاع غزة والضفة الغربية وسوريا وإسرائيل والعراق ولبنان، إلى لجوء أعداد كبيرة من الأشخاص إلى الأردن، حيث بلغ عدد اللاجئين السوريين المسجلين حالياً 657,857 لاجئ¹²، في ظل معدلات البطالة المرتفعة نسبياً بين الأردنيين، والتي بلغت 22.0% في العام 2023¹³، ووجود 2.5 مليون لاجئ فلسطيني¹⁴، بالإضافة إلى تهديد الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي. ولعلّ عنصر الشباب والمرأة يمثلان أكثر الفئات استضعافاً نتيجة هذا الوضع، حيث وصلت معدلات البطالة في صفوف الشباب الأردنيين من عمر يتراوح بين 15 و24 سنة في عام 2023 إلى 46%¹⁵، في حين بلغ معدل بطالة المرأة 30.7%¹⁶، هذا ويجب أن يُنظر إلى الحفاظ على السلام والاستقرار في سياق هذه التحديات على أنّه عنصر مهم في تحسين فرص الحصول على العمل اللائق في الأردن.

يواجه الأردن العديد من التحديات الرئيسية في سوق العمل، بما في ذلك التفاوت بين مهارات طالبي العمل ومتطلبات السوق، ومستويات البطالة المرتفعة نسبياً، إلى جانب انتشار العمالة غير المنظمة، ولا سيما العمالة الأجنبية، التي تزيد من تعقيد سوق العمل. كما أن محدودية الوصول إلى أنظمة الحماية الاجتماعية والفجوة الواضحة بين القوى العاملة الوطنية وقوى العمل من اللاجئين والعمال المهاجرين تؤدي إلى تفاقم هذه القضايا، ما يساهم في استمرار عدم القدرة على توفير فرص العمل لغايات التشغيل. لذا، سيشكل برنامج العمل اللائق وسيلة للهيئات المكوّنة لتعزيز الشفافية وتعميق المشاركة، مع إيلاء اهتمام خاص لتعزيز تمثيل النساء والشباب في سوق العمل، كما يتيح البرنامج لهذه الهيئات إشراك هذه الفئات بفعالية وتمكينها، ما يساهم في تعزيز استدامة فرص العمل. وأخيراً، سوف يدعم البرنامج الهيئات المكوّنة في تحقيق أهداف أجندة العمل اللائق، ورؤية التحديث الاقتصادي، وإطار عمل التعاون الإنمائي.

11. ورقة خلفية حول العلاقة بين العمل الإنساني والتنمية والسلام، ورشة عمل اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات ومجموعة العمل التابعة للأمم المتحدة المعنية بإطار الانتقال، 20-21 أكتوبر/تشرين الأول 2016

12. الأردن (المفوضية السامية لشؤون اللاجئين) بتاريخ 27 شباط/فبراير 2025

13. دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، 2023

14. المرجع: وكالة الأناضول، الصحة الإلكترونية، آذار/مارس 2024

15. دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، 2023

16. دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، 2023

2 التقدم الوطني نحو العمل اللائق والتنمية المستدامة

2.1 المقدمة

لطالما اشتهر الأردن بأنه منارة استقرار في منطقة شديدة التقلبات. لذا، حرصت رؤية التحديث الاقتصادي على التحول إلى اقتصاد ومجتمع ديناميكيين ومبتكرين، مع التركيز على ركائز أساسية منها تعزيز كفاءة القطاع العام، وتطوير الاقتصاد القائم على المعرفة، وتعزيز التنمية المستدامة، وتحسين جودة التعليم والرعاية الصحية، وتؤكد الرؤية على أهمية التحول الرقمي، وتمكين الشباب والنساء، وجذب الاستثمار الأجنبي لاستحداث فرص العمل من خلال إعطاء الأولوية لهذه المجالات، ويسعى الأردن إلى بناء اقتصاد مرن وتحسين جودة حياة المواطنين، وضمان الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي للمستقبل.

في حين قُدرت خسارة الميزان التجاري الناتجة عن الأزمة السورية بـ 18% من نمو الناتج المحلي الإجمالي منذ عام 2011¹⁷، ورغم أنَّ الاقتصاد الأردني عاد إلى تسجيل نمو متواضع في الناتج المحلي الإجمالي منذ عام 2015، إلا أنَّ جائحة كوفيد-19 والإغلاقات التي أعقبتها أدت إلى انخفاض حاد في النشاط الاقتصادي، وبالتالي إلى ارتفاع معدلات البطالة¹⁸.



كما خلّفت الحرب على غزة تداعيات كبيرة على الاقتصاد الأردني، حيث أثّرت فيه من خلال قنوات اجتماعية واقتصادية مختلفة. فالأردن يواجه انقطاعات محتملة في إمدادات الغاز الطبيعي من إسرائيل، التي تعد من المزدودين الرئيسيين للطاقة، وتوقفت خطط عقد صفقة ثلاثية لتحويل المياه إلى طاقة مع الإمارات العربية المتحدة، وأدّى الصراع إلى إشعال حملات مقاطعة في الأردن، ما أثّر في نشاط البيع بالتجزئة. هذا ويؤدّي انعدام الأمن المتزايد والتوترات الدبلوماسية إلى إبطاء النمو الاقتصادي، الذي كان بالفعل تحت ضغط ارتفاع معدلات البطالة والتحديات المالية، ومن المرجح أن يؤدي الصراع إلى تفاقم مواطن الضعف وإجهاد الموقف المالي للأردن¹⁹. وعلى نحو عام، سجّل إجمالي الناتج المحلي في الأردن نموًا بنسبة 2.2% في عام 2021 وبنسبة 2.5% في عام 2022، وبنسبة 2.7% في عام 2023²⁰، أمّا دخل الأردن بحسب البنك الدولي فهو من متوسط إلى منخفض²¹، وتُسجّل فيه معدلات الفقر نسبة 15.7%²²، ومن المرجح أن تطرح أزمة المناخ في العقود المقبلة تحديات حقيقية ولمموسة لناحية القدرة على الوصول إلى المياه، واستدامة الإنتاج الزراعي.



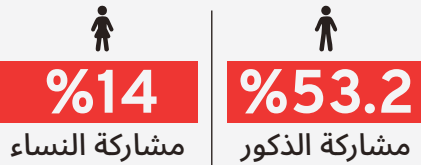
17. دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، 2024.
18. دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، 2020-2024.
19. تأثير حرب غزة الاقتصادي والاجتماعي المتوقع في الدول المحاورة في المنطقة العربيّة - اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لدول غرب آسيا.
20. دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، 2023.
21. البنك الدولي، التصنيف بحسب الدخل لعامي 2024-2025، تموز/يوليو 2024.
22. دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، 2017.

2.2 استحداث فرص العمل وتنمية المشاريع

إنَّ ارتفاع وتيرة الصراعات في المنطقة، واستمرار نزوح السكان خلال الأزمة السورية، كانا سببًا في تفاقم مواطن الضعف الهيكلية في اقتصاد الأردن، وزادا من تحديات توفير فرص العمل اللائق، حيث يبلغ العمر الوسيط للسكان في الأردن 22.9²³ عامًا، في حين تبلغ نسبة سكاّن الأردن ممن هم دون 30 عامًا 54%²⁴. وباستطاعة هذه الشريحة السكانية الشابة أن تكون مصدرًا للنمو الاقتصادي والتنمية. ولكن، على الرغم من ذلك، فإن النمو السكاني السريع تجاوز القدرة على استحداث فرص عمل كافية، في ظلّ تباطؤ الاقتصاد الأردني في استيعاب العمال المهاجرين الجدد في سوق العمل، وهو عامل يتفاقم بسبب تراجع النشاط الاقتصادي.

معدل مشاركة الأردنيين
في النشاط الاقتصادي
(عام 2023)

33.2%



ويكشف الأداء الاقتصادي للأردن في عام 2023 - كما يتضح من مؤشرات سوق العمل الرئيسية - عن تحديات هيكلية عميقة الجذور تعيق النمو والشمول، حيث سجّل معدل مشاركة النشاط الاقتصادي للأردنيين نسبةً متواضعةً بلغت 33.2% في عام 2023²⁵، وهو رقم يدل على ضعف الاقتصاد، بالإضافة الى تفاوت كبير بين الرجال والنساء: حيث بلغت نسبة مشاركة الذكور في سوق العمل 53.2% في عام 2023، في حين لم تتجاوز نسبة مشاركة النساء 14%. وتعكس هذه الفجوة الكبيرة بين الجنسين جملة من العوامل المتداخلة التي تُقيّد انخراط النساء في سوق العمل. من أبرز هذه العوامل انخفاض مستويات الأجور، وتفضيل بعض أصحاب العمل عدم تشغيل النساء نتيجة تصوراتهم بشأن الالتزامات القانونية المرتبطة بحقوق المرأة في التشريعات الوطنية، مثل إجازات الأمومة، وساعات الرضاعة، ومتطلبات توفير الحضانات. كما تشكّل طبيعة بعض الوظائف التي تتطلب مجهودًا بدنيًا كبيرًا أو ساعات عمل طويلة تحدّيًا إضافيًا، خاصة في ظل غياب بيئة عمل مرنة تراعي احتياجات النساء وتدعم التوازن بين العمل والحياة.

علاوةً على ذلك، يقع اقتصاد الأردن تحت معدلات قياسية من العمالة غير المنظمة، تبلغ 55.1%²⁶ من إجمالي القوى العاملة، وهي أكثر وضوحًا في صفوف الرجال، حيث يعمل 86.8% منهم بشكل غير نظامي، مقارنةً بنسبة 13.2% من النساء²⁷. وتشير هذه النتيجة إلى أنَّ جزءًا كبيرًا من القوى العاملة في الأردن تعمل في وظائف منخفضة الإنتاجية تفتقر إلى الحماية الاجتماعية، مثل الرعاية الصحية والمعاشات التقاعدية وإعانات البطالة، ويترك هذا الوضع العمال عُرضةً للصدمة الاقتصادية ويديم حالات عدم المساواة في الدخل، ويُستشف من ارتفاع مستويات العمل غير المنظم أنَّ بيئة العمل قد تكون مفرطة التنظيم أو غير مواتية للشركات الصغيرة، وبالتالي تثبط فرص استحداث فرص العمل المنظمة، ويرتبط انتشار العمل غير المنظم بشكلٍ مباشرٍ بانعدام الكفاءة الاقتصادية، مثل نقص الاستثمار في رأس المال البشري وعدم التوافق بين المهارات التي ينتجها نظام التعليم وتلك التي يطلبها سوق العمل.

23. دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، 2023

24. دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، 2024

25. دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، 2023

26. منظمة العمل الدولية، 2023

27. منظمة العمل الدولية، 2023

أما نسبة العمّال الأردنيين إلى المواطنين فتُظهر جانبًا آخر مثيرًا للقلق، حيث لا تتجاوز نسبتهم إلى السكّان ممن هم في سنّ العمل 25.9%²⁸، حيث يعمل 42.8%²⁹ من الرجال مقابل 9.7%³⁰ فقط من النساء. ويشير هذا المنحى إلى أن سوق العمل غير قادر على توفير فرص عمل نظامية وكافية، وخصوصًا للمرأة، وقد يعزى معدل التوظيف المتواضع إلى عوامل عدة، بما في ذلك ارتفاع معدلات البطالة، وعدم تنظيم العمل، وتباطؤ القطاع الخاص الذي لا يولّد فرص العمل بالوتيرة الكافية لاستيعاب اليد العاملة المتنامية. ويؤدي هذا الاستغلال غير الكافي لقوى العمل - ولا سيّما للعنصر النسائي - إلى إعاقة النمو الاقتصادي، وخفض دخل الأسر، والحد من قدرة المملكة على تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

وفي قطاع التعليم، يتخرج سنويًا آلاف الشباب من المدارس، والمراكز المهنية، والجامعات، وكليات المجتمع، ليدخلوا سوق العمل، من دون أن يكونوا مستعدين في الغالب لقبول وظائف منخفضة الأجر أو المكانة. ونظرًا لضعف توافر فرص العمل المناسبة، يضطر العديد منهم إلى اللجوء إلى القطاع غير المنظم، أو البقاء عاطلين عن العمل، وذلك لأنّ الاقتصاد لا يوفر عددًا كافيًا من فرص العمل التي تتناسب مع مؤهلات خريجي الدراسات العليا. خاصة في الوظائف ذات الأجور المرتفعة. وفي السياق نفسه، تؤدي معدلات البطالة المرتفعة إلى انخفاض معدلات الاستهلاك في الاقتصاد، ما يُلقي بظلاله السلبية على الأداء الاقتصادي ويُعيق التقدّم نحو تحقيق هدف التنمية المستدامة 8.3³¹، و8.5³².

وتعمل الحكومة الأردنية، بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين، على مواجهة التحديات الاقتصادية الراهنة، وفي مقدمتها ضعف النمو وارتفاع معدلات البطالة، وذلك انسجامًا مع أولويات «رؤية التحديث الاقتصادي 2023-2033». وتهدف هذه الخطة العشرية إلى تحفيز النمو الاقتصادي وتوفير نحو مليون فرصة عمل خلال العقد المقبل، عبر تنفيذ 366 مبادرة في مختلف القطاعات، ضمن ثمانية محركات رئيسية للنمو. ويُقدّر التمويل المطلوب لتنفيذ هذه المبادرات بنحو 41 مليار دينار أردني، من المتوقع أن يُموّل الجزء الأكبر منه من قبل القطاع الخاص، بما في ذلك الاستثمارات الأجنبية المباشرة ومشاريع الشراكة بين القطاعين العام والخاص³³.

وفي هذا السياق، تواصل وزارة العمل جهودها لتنظيم سوق العمل وتعزيز فرص التشغيل، من خلال نهج تشاركي مع كافة الشركاء، وبما يحقق العدالة وتكافؤ الفرص، وتشمل هذه الجهود دعم استخدام العمالة المؤهلة والمنتجة، وتمكين ريادة الأعمال، وتسويق الكفاءات الأردنية في الخارج، إلى جانب تطوير منظومة متكاملة من المعايير والسياسات والأدوات الرقابية الفاعلة. وفي ما يلي أبرز البرامج والمبادرات المنفّذة:

— **برنامج التشغيل الوطني:** أُطلق في نيسان/أبريل 2022، ونتج عنه حتى تاريخ كانون الأول/ديسمبر 2024 توقيع (15,991) عقد عمل، منها (8,409) للإناث و(7,582) للذكور، كما استفاد (816) مشتغلًا من منتفعي صندوق المعونة، منهم إناث (401).

— **تعزيز خدمات التشغيل والإرشاد المهني:** شملت الجهود عقد 1,713 جلسة إرشاد مهني فردي/جماعي للباحثين عن العمل للعام 2024، إلى جانب ربط الأشخاص ذوي الإعاقة بفرص العمل المتاحة، مما نتج عن تشغيل 134 شخصًا من هذه الفئة. كما تم توقيع اتفاقية مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) لتنفيذ مشروع «التشغيل في الأردن 2030»، الذي يهدف إلى تطوير سياسات سوق العمل القائمة على الأدلة والبيانات.



28. الإحصاءات العامة، 2023

29. الإحصاءات العامة، 2023

30. الإحصاءات العامة، 2023

31. المقصد 8.3: تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية، وفرص العمل اللائق، ومباشرة الأعمال الحرة، والقدرة على الإبداع والابتكار، والتشجيع على إضفاء الطابع المنظم على المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم، ونموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية.

32. المقصد 8.5 من أهداف التنمية المستدامة: تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، وتكافؤ الأحرار لقاء العمل المتكافئ القيمة، بحلول عام 2030.

33. رؤية التحديث الاقتصادي، إطلاق الإمكانيات لبناء المستقبل، الحكومة الأردنية، 2022

— **الفروع الإنتاجية:** تم إنشاء 31 فرعًا إنتاجيًا في مختلف محافظات المملكة، إلى جانب تنظيم 25 يومًا وظيفيًا بهدف تسهيل الوصول إلى فرص العمل، وزيادة أعداد المشتغلين والمشتغلات، ودعم هذه الفروع للوصول إلى طاقتها الاستيعابية. وقد تم توقيع 4,613 عقد عمل في الفروع الإنتاجية حتى 2024/12/31، منها (4,231) عقدًا مع الإناث بنسبة (92%) و(382) عقدًا مع الذكور بنسبة (8%).

— **تعزيز بيئة العمل والتفتيش وتطبيق قانون العمل:** تمت أتمتة منظومة التفتيش وربطها إلكترونياً مع الجهات ذات العلاقة، مثل وزارة الصناعة والتجارة والتموين والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى تفعيل غرفة السيطرة والتحكم لمتابعة إجراءات التفتيش وضمان فعاليتها. وفي عام 2024، تم تنفيذ 29,082 زيارة تفتيشية للتأكد من الالتزام بتطبيق قانون العمل الأردني وتوفير بيئة عمل لائقة. كما تم إطلاق الاستراتيجية الوطنية للحد من عمل الأطفال (2022-2030)، بهدف الحد من هذه الظاهرة وتعزيز حماية حقوق الأطفال في بيئة العمل.

— **تحسين بيئة العمل والسلامة المهنية:** في إطار تعزيز منظومة السلامة والصحة المهنية، تم مراجعة وتعديل التشريعات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية من أنظمة وتعليمات وقرارات، كما تم تعديل معايير «القائمة الذهبية» الخاصة بانضمام المصانع في قطاع الغزل والنسيج، بما يتماشى مع متطلبات ومعايير العمل اللائق، إضافة إلى إطلاق دليل أنظمة وتعليمات السلامة والصحة المهنية في سنة 2023 (سؤال وجواب)، وإعداد كتيب مختصر يتضمن أنظمة السلامة والصحة المهنية في سنة 2023، وإعداد بوستر (ملصق) حول تصنيف درجة خطورة النشاط الاقتصادي ونشرات فنية متخصصة ومنشورات توعية على مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بوزارة العمل.

— **تنظيم شؤون العمالة غير الأردنية:** في إطار تنظيم سوق العمل وضبط أوضاع العمالة الوافدة، تم تعديل نظام رسوم تصاريح العمل للعمالة غير الأردنية، بإدخال فئات مخصصة للمهارات المتخصصة، وربط مدة الاستخدام بحد أدنى لا يقل عن ثلاثة أشهر، مع تخفيض الرسوم المترتبة على هذه الفئات. كما اكتملت المرحلة الثانية من تطوير نظام تصاريح العمل الإلكتروني، وهي حاليًا قيد الفحص الفني. إضافة إلى ذلك، تم تعديل نسب تشغيل العمالة الأردنية مقابل غير الأردنية في قطاع المنشآت السياحية، بما يضمن تعزيز فرص التشغيل للأردنيين وزيادة مشاركتهم في هذا القطاع الحيوي.

— **تعزيز علاقات العمل:** في عام 2024، تم التعامل مع 35 نزاعًا عماليًا جماعيًا، أسهم تدخل وزارة العمل كوسيط فيها في إيداع 31 عقد عمل جماعي، استفاد منها 50,151 عاملاً وعاملة، وذلك من خلال رعاية المفاوضات المباشرة ومراحل التوفيق بين نقابات العمال وأصحاب العمل، بما يعزز مبدأ الحوار الاجتماعي والمشاركة الفاعلة بين أطراف الإنتاج³⁴.

34. المصدر: وزارة العمل.

وتشكل الشركات الصغيرة والمتوسطة في الأردن نسبة 99.5% من الشركات وتجذب 60% من القوى العاملة الأردنية³⁵، حيث تهتم غالبية الشركات الصغيرة ومتوسطة الحجم بتسليم الطلبات على أساس يومي وليس لديها الوقت أو القدرة على تحديد أهداف إنتاجية طويلة الأجل. علاوةً على ذلك، تفتقر الشركات التي تسعى إلى قياس الإنتاجية إلى القدرة على الاستثمار في نمو الأعمال التجارية على المدى الطويل مثل رفع مهارات العمال ورفع مستوى الآلات و/أو العمليات التجارية، ويحدث تواصل محدود بين أصحاب العمل والعمال، كما يلاحظ وجود نقص في الإجراءات الرسمية المتعلقة بوصف الوظائف، وتقييم الأداء، وإدارة الأجور والمنافع³⁶، ويقتصر تركيز العديد من الشركات الصغيرة والمتوسطة في الأردن على الحفاظ على استمرارية أعمالها على المدى القصير، دون تبني استراتيجيات استثمارية طويلة الأجل تُعزز النمو والتطوير المؤسسي.



1,713
جلسات الإرشاد
المهني



816
مستفيدو صندوق
المعونة



29,082
زيارة
تفتشية



50,151
مستفيدو العقود
الجماعية



62,930
زيارات
التفتيش



134
ذوو الإعاقة
المشغلين



35. الموقع الإلكتروني لغرفة الصناعة الأردنية، 2025

36. تقرير منظمة العمل الدولية

2.3 الحماية الاجتماعية

تشكل الحماية الاجتماعية أولوية للحكومة الأردنية والشركاء الاجتماعيين ومكتب منظمة العمل الدولية في الأردن، فمُنذ عام 2008، تطورت الحماية الاجتماعية في الأردن بشكلٍ سريعٍ واستراتيجيٍّ. وتُشكل سياسة الحماية الاجتماعية جزءًا من تحوّل عالميٍّ أوسع نطاقًا بعيدًا عن المساعدات المستهدفة نحو أنظمة التغطية الشاملة التي نصت عليها اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المعايير الدنيا (رقم 102)، واتفاقية المساواة في المعاملة (رقم 118)، وتوصية الأراضيات الوطنية للحماية الاجتماعية (رقم 202)، ومن بين الاتفاقيات ذات الصلة بالحماية الاجتماعية اتفاقية حماية الأمومة (رقم 183)، واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية (رقم 156). وشملت الإصلاحات التي جرت في خلال العقد الماضي التأمين على الأمومة والبطالة، وإدراج العاملين لحسابهم الخاص والمؤسسات المتناهية الصغر في أنظمة الضمان الاجتماعي، كما شهد الأردن العديد من التطورات الهامة في ما يتعلق بالحماية الاجتماعية منذ العام 2018 ضمًا:

- صدور نظام عمال الزراعة رقم 19 لسنة 2021 وتعديلاته بهدف تنظيم العاملين في قطاع الزراعة وحماية حقوقهم وشمولهم بمظلة الحماية الاجتماعية.
- اعتماد نظام يركز على المساعدات الاجتماعية والخدمات الاجتماعية والتأمين الاجتماعي وسوق العمل.
- السجل الوطني الموحد: استكمال واختبار المرحلة الأولى، بما في ذلك البيانات من ست وكالات حكومية.
- توسيع نطاق التأمين الوطني للأمومة لتوفير الدعم لتكلفة رعاية الأطفال، بالإضافة إلى دعم تكلفة تشغيل الحضانات المعرضة للخطر.
- اعتماد الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية 2019-2025.
- تعزيز التحول الرقمي في منظومة التفتيش التابعة لوزارة العمل، وتطوير غرفة سيطرة بالإضافة إلى أنظمة تتبع الزيارات التفتيشية في بيئة العمل ونظام تفتيش الكتروني متكامل مع المفتشين وأصحاب العمل بالإضافة إلى بوابة الشكاوي العمالية (حماية) والعاملين في المنازل وربطهما معًا.

وتتضمن استراتيجية الحماية الاجتماعية أربعة محاور رئيسية هي:



ويركز محور «فرصة - العمل اللائق والضمان الاجتماعي» على ضمان وجود سوق عمل عادل ومنصف يولي أهمية خاصة للقطاع الخاص ويولد فرص عمل مستدامة، مع توفير بيئة عمل لائقة ونظام تأمين اجتماعي يمكن الأردنيين من تحقيق الاكتفاء الذاتي الاقتصادي. ومن أجل تحقيق هذه الأهداف، تم تحديد مجموعة من الإجراءات ذات الأولوية العالية المرتبطة بالعمل اللائق والضمان الاجتماعي.

وتتطلع وزارة العمل بدور محوري في تحقيق الأهداف الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية، من خلال التركيز على سوق العمل، وتعزيز الضمان الاجتماعي، وتوفير فرص العمل لجميع المواطنين. وتسعى الوزارة إلى ضمان شروط عمل لائقة، والالتزام بالمعايير الدولية للعمل، بما في ذلك الأجر العادل، وساعات العمل المناسبة، وبيئة العمل الآمنة.

ويغطي نظام الحماية الاجتماعية في الأردن نسبة كبيرة من السكان، إلا أن الفجوات لا تزال واضحة، خاصة بين الفئات الأكثر حاجة، واعتباراً من عام 2025، تغطي إحدى إعانات الحماية الاجتماعية حوالي 27.8%³⁷ من إجمالي القوى العاملة. ما يبرز الحاجة إلى نظام أكثر شمولاً يضمن وصولاً أوسع إلى الحماية الاجتماعية لجميع العمال.

ويعتمد نظام الحماية الاجتماعية في الأردن على ركيزتين رئيسيتين: النظام القائم على الاشتراكات والنظام غير القائم على الاشتراكات، وتدير المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي النظام القائم على الاشتراكات، حيث توفر منافع تأمينية للعاملين في الوظائف المنظمة، بينما يتولى صندوق المعونة الوطنية وصندوق ولجان الزكاة إدارة النظام غير القائم على الاشتراكات، والذي يُقدّم مساعدات نقدية للفئات الأكثر ضعفاً، وتهدف هذه الأنظمة إلى معالجة مخاطر دورة الحياة، مثل الشيخوخة، والإعاقة، والبطالة، والأمومة، إلى جانب تخفيف حدة الفقر ودعم الأسر ذات الدخل المنخفض، ومع ذلك لا تزال هناك فجوات في التغطية والوصول، خاصة بين العمال في القطاع غير المنظم، والنساء، والعمال المهاجرين، واللاجئين، والفئات المهمشة الأخرى، ما يؤكد الحاجة إلى إصلاحات تضمن شمولية نظام الحماية الاجتماعية في الأردن.

ويضطلع صندوق المعونة الوطنية بدور حيوي في دعم الفئات السكانية الضعيفة، من خلال تقديم تحويلات نقدية للمواطنين الأردنيين تهدف إلى التخفيف من حدة الفقر وتحقيق حد أدنى من الاستقرار الاقتصادي، وبحلول عام 2023، كان الصندوق قد وسّع دعمه إلى أكثر من 50,819 أسرة و145,435 فرداً³⁸، وعلى الرغم من أهمية هذه التحويلات، إلا أن العديد من الأسر لا تزال تواجه صعوبات مالية كبيرة؛ حيث يبلغ معدل الأجر الإجمالي للعامل الفقير حوالي 241 ديناراً شهرياً، ويعمل نحو نصف هؤلاء العمال بشكل غير نظامي (غير مشتركين في الضمان الاجتماعي) ما يعكس التوسع المتزايد في نمط العمل غير المنظم في الاقتصاد الأردني³⁹.

37. منظمة العمل الدولية، لوحات المتابعة العالمية للحماية الاجتماعية، 2025.

38. التقرير السنوي لصندوق المعونة الوطنية، 2023.

39. الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية 2019.

وفي هذا السياق، حقق صندوق المعونة الوطنية نتائج ملموسة في تنفيذ برنامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي، الذي يمثل تحولاً استراتيجياً من نهج الرعاية إلى نهج التمكين، ويهدف إلى دمج الأسر الفقيرة في سوق العمل وتعزيز اعتمادها على الذات. وينفذ البرنامج بالتعاون مع وزارة العمل عبر منصة التشغيل الوطني، حيث يتم تسجيل الأفراد من الأسر المستفيدة للحصول على دعم تدريبي ومالي لتأهيلهم للانخراط في سوق العمل. ومع نهاية عام 2024، بلغ عدد المسجلين في البرنامج 7,048 فرداً، وتمكن 2,489 منهم من الحصول على وظائف فعلية. وأسهمت هذه الجهود في خروج 399 أسرة من نطاق الاحتياج بعد تحسن واستقرار أوضاعها الاقتصادية، ما أتاح للصندوق إعادة توجيه الدعم إلى أسر أشد حاجة، تطبيقاً لمبدأ «تدوير المنفعة». كما تميّز البرنامج بإعفاء الدخل الناتج عن الوظائف من احتساب معايير الأهلية لمدة عام، إلى جانب تقديم تغطية شاملة لتكاليف التدريب، وبدل مواصلات شهري بقيمة 50 ديناراً.

ويُعد هذا التحول مؤشراً على نجاح الصندوق في الربط العملي بين الحماية الاجتماعية وسوق العمل. ورغم هذه الإيجابيات، فلا تزال هناك 373 أسرة بحاجة إلى الدعم بالرغم من تحسن أوضاعها، ما يشير إلى أهمية تعزيز استدامة الوظائف ومواءمة التدريب مع متطلبات السوق، خاصة في ما يتعلق بتمكين النساء والشباب لضمان تحقيق أثر طويل الأمد⁴⁰.

ويواصل صندوق الزكاة أداء دور محوري في دعم الفئات الأشد حاجة في المجتمع الأردني، من خلال مجموعة من البرامج المتكاملة التي تُعنى بالفقراء، والأيتام، وطلبة العلم، والمحتاجين. وقد بلغ مجموع المقبوضات لعام 2023 نحو 25.6 مليون دينار، منها 6.38 ملايين دينار من صندوق الزكاة المركزي و19.25 مليون دينار من لجان الزكاة المنتشرة في المملكة والتي يبلغ عددها 183 لجنة، ما مكّن الصندوق من تقديم تدخلات متعددة في مجالات الدعم النقدي المباشر، والرعاية الصحية، والتعليم، والإسكان، والتمكين الاقتصادي، بقيمة إجمالية بلغت 23.6 مليون دينار عام 2023.

وفي جانب المساعدات المباشرة، تم صرف 2.2 مليون دينار كرواتب شهرية منتظمة لما يقارب 3,877 أسرة، إضافة إلى تقديم مساعدات طارئة للأسر التي قامت بمراجعة الصندوق، والتي استفادت منها 4,500 أسرة بقيمة تجاوزت 117 ألف دينار. وفي محور رعاية الأيتام، تَمَّت كفالة 1818 يتيمًا بقيمة إجمالية بلغت 728,745 ديناراً، كما تم صرف مساعدات لمرة واحدة من خلال ملتقيات العمل الخيري لـ 1,115 يتيمًا بقيمة 111,500 دينار. فيما وزعت عيديات على 5,500 أسرة بقيمة 240,930 ديناراً. وشمل الدعم كذلك توزيع 20,500 قسيمة شرائية و9,450 طرداً تموينياً، بقيمة إجمالية فاقت 850 ألف دينار.

أما في مجال دعم طلبة العلم الفقراء، فقد استفاد 1,125 طالباً من مساعدات بقيمة 112,500 دينار، وتنفيذ مبادرة الحقيبة المدرسية التي استفاد منها 20,000 طالب فقير بكلفة 237,680 ديناراً. وفي مجال الإسكان، شارفت أعمال بناء 9 وحدات سكنية على الانتهاء بقيمة 222,290 ديناراً، بالإضافة إلى ترميم 35 منزلاً للأسر العفيفة بكلفة 139,615 ديناراً.



وعلى صعيد التمكين الاقتصادي والمشاريع الإنتاجية، فقد تم تمويل 95 مشروعًا تأهيليًا بقيمة 267,358 دينارًا، إضافة إلى 35 مشروعًا تم دعمها من خلال مجالس المحافظات بقيمة 96,600 دينار. وقد هدفت هذه المشاريع إلى تحويل الأسر من متلقية للمساعدات إلى أسر منتجة قادرة على الاكتفاء الذاتي والمساهمة في الاقتصاد المحلي. وفي إطار تفعيل سهم الغارمين، قام الصندوق بتسديد ذمم مالية مستحقة عن 319 غارمة بقيمة 223,030 دينارًا، ليصل إجمالي ما تم دفعه منذ عام 2017 وحتى نهاية 2023 إلى 4.77 مليون دينار استفادت منه 8,560 غارمة⁴¹.

كما قام الأردن في عام 2025 بتحديث الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية، في ما يُمثّل فرصة حاسمة لوضع أجندة شاملة للحماية الاجتماعية. حيث يسمح هذا التحديث للحكومة الأردنية بمعالجة الفجوات القائمة بين أنظمة المساعدات الاجتماعية والتأمين الاجتماعي، وتوفير تغطية أكثر تكاملًا وكفاءة وشمولًا. ومن خلال العمل بشكل ممنهج في هذه المجالات، تستطيع حكومة الأردن أن تجعل الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية متوافقة مع أهدافها الاجتماعية والاقتصادية الأوسع نطاقًا، ما يعزز نظام الحماية الاجتماعية الذي لا يترك أحدًا خلف الركب، وخاصة الفئات الضعيفة مثل العمال في القطاع غير المنظم والنساء واللاجئين.

وينبغي أن يؤدي نظام الحماية الاجتماعية في الأردن دورًا فاعلاً في تحفيز استحداث فرص العمل وإضفاء الطابع المنظم على العمّال، من خلال مواءمة سياسات الحماية الاجتماعية مع الاستراتيجيات الاقتصادية الوطنية، ويمكن لهذا التوافق أن يوفّر الدعم لكل من أصحاب العمل والعمال، من خلال توفير شبكات الأمان الفعالة والحوافز المناسبة لتعزيز المشاركة الاقتصادية في سوق العمل وتنمية ريادة الأعمال وتنظيمها، ويُعدّ هذا التكامل أمرًا حاسمًا لتلبية حاجة الأردن الملحة لاستحداث فرص العمل، ولا سيما في ظل جهود التعافي من التحديات الاقتصادية والتوجه نحو النمو المستدام والشامل.

ومع استمرار تنفيذ برامج التحديث الاقتصادي في الأردن، يتعيّن تعزيز ركائز نظام الحماية الاجتماعية، سواء القائمة على الاشتراكات أو غير القائمة عليها، بما يضمن شمول جميع المواطنين والمقيمين في مظلة حماية اجتماعية كافية، تسهم في تحسين جودة الحياة وتعزيز العدالة الاجتماعية.

صندوق المعونة الوطنية بيانات عام 2023

50%	241 دينار شهريًا	145,435	50,819
نسبة العمال غير المنظمين	معدل أجر العامل الفقير	عدد الأفراد المستفيدين	عدد الأسر المستفيدة

برنامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي

399	2,489	7,048
عدد الأسر التي خرجت من دائرة الاحتياج	عدد من حصلوا على وظائف	عدد المسجلين حتى نهاية 2024



2.4 المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

حلّ الأردن في المرتبة 123 عالمياً على مؤشر الفجوة بين الجنسين بنتيجة 0.652، مع تصنيف فرعي عند المرتبة 129 في المشاركة الاقتصادية والفرص، و115 في التمكين السياسي، و45 في التحصيل العلمي⁴²، وقد شكّلت قضايا تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة اقتصادياً محوراً رئيسياً في سياسات الحكومة والشركاء الاجتماعيين. وتُعَدّ الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025 مثلاً على السياسات الحكومية، حيث تُبنى بشكل أساسي على خمس اتفاقيات رئيسية صادرة عن منظمة العمل الدولية تتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتسعى إلى تعزيز مبادئ عدم التمييز، والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، وحماية الأمومة، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية، وضمان خلو بيئة العمل من العنف والتحرش⁴³. وتتضمن الخطة التنفيذية للاستراتيجية الوطنية للمرأة محاور ومبادرات تشمل توفير البيئة التشريعية والمؤسسية الآمنة والصديقة للمرأة، وتعزيز إمكاناتها ومهاراتها لتمكينها من دخول سوق العمل، وتشجيع ريادة الأعمال لدى النساء، وتوفير بيئة عمل داعمة وآمنة لعمل المرأة من خلال رفع وعي العاملات بحقوقهن القانونية في عالم العمل.

ورغم هذه الجهود، لا تزال نسبة مشاركة المرأة الأردنية في النشاط الاقتصادي منخفضة، حيث تبلغ 14.9% فقط⁴⁴، وهي من أدنى النسب على مستوى العالم، وتتركز مشاركة النساء الأردنيات في قطاعات اقتصادية تقليدية تتماشى مع الأدوار الجنسانية المقبولة اجتماعياً، وغالباً ما تتسم هذه القطاعات بانخفاض الأجور ومحدودية فرص الترقّي إلى مناصب قيادية. ولا تُعدّ هذه المشاركة المحدودة مجففة بحق النساء فحسب، بل تمثل أيضاً خسارة كبيرة للطاقات الاقتصادية، في ظلّ عدم استفادة المملكة لكامل قدراتها الإنتاجية.

وفي إطار الجهود المستمرة لتحسين مشاركة المرأة في سوق العمل وتعزيز المساواة بين الجنسين، شهد عام 2022 إدخال تغييرات دستورية وتشريعية مهمة، من أبرزها تعديل المادة 6 الفقرة 6 من الدستور الأردني، التي نصت على أن:

تكفل الدولة تمكين المرأة ودعمها للقيام بدورٍ فاعلٍ في بناء المجتمع بما يضمن تكافؤ الفرص على أساس العدل والإنصاف وحمايتها من جميع أشكال العنف والتمييز

وفي السياق ذاته، أُقرّت مجموعة من التعديلات القانونية والإجرائية الداعمة لحقوق المرأة وتحسين بيئة العمل، شملت توسيع تعريف العنف المنزلي، وتعديل تشريعات العمل لتعزيز ظروف العمل المرنة، وإلزام توفير مرافق رعاية الأطفال (الحضانات) في أماكن العمل، إلى جانب تدابير لحظر التمييز بين الجنسين في الأجور. كما أُجريت تعديلات على قانون الضمان الاجتماعي وسُعت نطاق الحماية المرتبطة بالأمومة، لتشمل إعانة الطفل للأمهات العاملات ودعم أجور العاملين.

وفي عام 2023، صدرت تعليمات جديدة تُعزّز هذا التوجّه، أبرزها:

- تعليمات حماية المرأة الحامل والمرضعة وذوي الإعاقة والأشخاص الذين يؤدون عملاً ليلياً لسنة 2023، والتي تهدف إلى ضمان بيئة عمل آمنة وداعمة للفئات الأكثر عرضة للمخاطر.
- تعليمات بدائل الحضانات المؤسسية لعام 2023، التي توفّر خيارات مرنة لأصحاب العمل لامتنثال لمتطلبات توفير رعاية الأطفال، بما يساهم في دعم العاملات وتمكينهن من الاستمرار في سوق العمل.

42. المصدر: تقرير الفجوة العالمية بين الجنسين لعام 2024

43. الاتفاقيات الخمس الرئيسية لمنظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين هي اتفاقية المساواة في الأجر (رقم 100)، واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) (رقم 111)، واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية (رقم 156)، واتفاقية حماية الأمومة (رقم 183)، واتفاقية العنف والتحرش، 2019 (رقم 190).

44. دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، 2024.

وأوصى مؤتمر معايير العمل الدولية الأردن عام 2022، بإنهاء جميع أشكال التمييز بين الرجال والنساء، وخاصةً في رواتب التقاعد والميراث وبدل الإعالة. وأوصى المشاركون بوضع برامج توعية بشأن المساواة في الأجور، فضلاً عن الدفع الإلكتروني للأجور لتسهيل مراقبة التعويضات، وضمان الامتثال للحد الأدنى للأجور، وحماية حقوق العمال، والمساعدة في الحد من عدم المساواة في الأجور بين الجنسين. واتفق ممثلو الحكومة ومجلس النواب وأصحاب العمل والعمال ومنظمات المجتمع المدني على أنَّ الدستور الأردني ينصّ على مبادئ لحماية المرأة من التمييز والعنف⁴⁵.

تم إطلاق سلسلة من الحملات التوعوية منذ عام 2022 تحت عنوان «واعي/واعية»، ركزت على الحقوق العمالية المتعلقة بقانون العمل التي تساهم في تعزيز دخول المرأة لسوق العمل وزيادة نسبة مشاركتها الاقتصادية. حيث ركزت الحملة الأخيرة للعام 2025 على البنود القانونية التالية: إزالة القيود على عمل المرأة، والتحرش الجنسي، وتعليمات لحماية المرأة الحامل والمرضعة وذوي الإعاقة والأشخاص الذين يؤدون عملاً ليلياً، والعمل المرن.

ولا تزال المرأة في الأردن تواجه عدة تحديات تحدّ من مشاركتها الفاعلة في سوق العمل، من أبرزها، انخفاض الأجور وعدم المساواة في الأجور بين الجنسين، كما تتسم بيئة العمل بضعف نسبي في مراعاتها للمتطلبات الأسرية، بما في ذلك محدودية ترتيبات العمل المرن، وضعف الوصول إلى خدمات رعاية الأطفال ووسائل النقل العام الملائمة.



45. منظمة العمل الدولية، 2022.

ورغم هذه التحديات، فقد شهدت المملكة في الآونة الأخيرة مجموعة من التحسينات والإصلاحات التشريعية والتنظيمية الهادفة إلى تعزيز تمكين المرأة ودمجها في سوق العمل، من أبرزها ما يلي:

02

مناهضة العنف والتحرش الجنسي في أماكن العمل: حيث تم تعديل المادة (29) من قانون العمل وذلك بإدراج وتعريف التحرش الجنسي، بالإضافة إلى اعتماد سياسة الحماية من العنف والتحرش والتمييز في عالم العمل، والدليل الإرشادي لأصحاب العمل حول بيئة عمل آمنة وصحية.

01

تحقيق المساواة في الأجر: حيث تم اعتماد تعديلات تشريعية تضمن المساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية من حيث القيمة وذلك من خلال إدراج مبدأ الانصاف في الأجور في قانون العمل الأردني (المواد، 2، 53، 54/أ)، كما ساهمت اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور/مشروع الإنصاف في الأجور بدورٍ فاعل في دعم هذا التوجه.

03

تعديلات تشريعية تراعي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة: حيث تم تعديل عدد من مواد قانون العمل لتصبح مراعية للنوع الاجتماعي، شملت ما يلي:

- إدراج مبدأ الإنصاف في الأجر (المواد، 2، 53، 54/أ، 1).
- إدراج تعريف العمل المرن في المادة (2).
- تعديل المادة (72) المتعلقة بالحضانات في أماكن العمل.
- إضافة إحالة الأبوة في المادة (66/ج).
- تعديل المادة (12) بإعفاء أبناء الأردنيات المتزوجات من غير الأردنيين من الحصول على تصاريح عمل.
- تعديل المادة (69)، حيث تم السماح للمرأة بالعمل في الأوقات والمهن التي ترغب بالعمل بها أو أثنائها، مع مراعاة المعايير والاتفاقيات الدولية، إلى جانب حظر أي تمييز على أساس الجنس بين العاملين من شأنه المساس بتكافؤ الفرص.
- إدراج تعريف التحرش الجنسي والأحكام المتعلقة به ضمن تعديل المادة (29).

05

دمج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في وزارة العمل: تم إعداد واعتماد سياسة شمول المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في وزارة العمل، إلى جانب خطة تنفيذية للأعوام 2024-2029، كما تم تبني منهجية الموازنات الاستراتيجية للنوع الاجتماعي ضمن إطار التخطيط والموازنة.

04

نظام العمل المرن: تم إقرار وإصدار نظام العمل المرن رقم (44) لسنة 2024، بهدف توسيع خيارات العمل للأفراد، وخاصة النساء، من خلال إتاحة ترتيبات عمل أكثر مرونة. ويتم العمل على الربط الإلكتروني ما بين وزارة العمل والضمان الاجتماعي للحصول على البيانات بما يخص احصائيات نمط العمل المرن

تواجه النساء ذوات الإعاقة في المجتمعات الفقيرة تمييزاً مزدوجاً، ويكاد يغيب تمثيلهن في سوق العمل، وسط غياب منتظم للإحصاءات المتعلقة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة. ومع ذلك، فقد تضمن كل من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وقانون العمل أحكاماً ذات صلة تهدف إلى تعزيز إدماجهم في سوق العمل وضمان حقوقهم.





2.5 الحوار الاجتماعي

في سبيل العمل اللائق

في عام 2024، أبدت وزارة العمل في الأردن اهتمامها باتفاقيتي عمل دوليتين وهما:

1. الاتفاقية رقم 156 - اتفاقي العمال ذوي المسؤوليات العائلي، 1981 (رقم 156)
2. الاتفاقية رقم 183 - اتفاقية حماية الأمومة، 2000 (رقم 183)

وقّرت منظمة العمل الدولية في الدول العربية الدعم الفني اللازم للوزارة لتسهيل العملية.

ينص قانون العمل الأردني على حق تأسيس النقابات من قبل ما لا يقل عن خمسين عاملاً في الصناعة أو النشاط الاقتصادي الواحد، أو الصناعات والأنشطة الاقتصادية المتماثلة أو المرتبطة ببعضها في إنتاج واحد، وبموجب قرار صادر عن وزير العمل يسمح بوجود نقابة عمالية واحدة فقط في كل من القطاعات السبعة عشر المحددة، حيث يُعتبر الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن المظلة الرسمية لهذه النقابات. وفي حين يتيح القانون للعاملين المهاجرين الانضمام إلى النقابات العمالية، وبخصوص حق الترشح للمناصب القيادية للنقابات فقد حددت الأنظمة الداخلية للنقابات شروط وإجراءات الترشح، كما يبين تقرير لجنة الخبراء القانونيين أن حق الترشح للمناصب القيادية اقتصر على العمال الأردنيين، ما قد يُقيّد فرص التمثيل المتوازن داخل النقابات.

وفي السنوات الأخيرة أنشأت الحكومة، بالإضافة إلى اللجنة الثلاثية لشؤون العمل المنصوص عليها في قانون العمل، سلسلة من الهيئات واللجان الثلاثية المكلفة بقيادة الحوار الاجتماعي في مجالات عمل محددة، وهي:

- المجلس الاقتصادي والاجتماعي.
- مجلس إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي.
- مجلس إدارة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.
- اللجنة التوجيهية العليا لاستراتيجية السلامة والصحة المهنية للحد من حوادث وإصابات العمل (2023-2027)
- اللجنة الوطنية الثلاثية للبرنامج الوطني للعمل اللائق.
- اللجنة الأردنية للانصاف في الأجور.

اللجنة الاردنية للانصاف في الأجور

تأسست لجنة الإنصاف في الأجور عام 2011 برئاسة مشتركة بين وزارة العمل واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، حيث هدفت إلى معالجة الفجوة في الأجور من خلال تعزيز استخدام سياسات وممارسات تساهم في توفير بيئة أكثر شمولية ومساواة بين الجنسين وتعزيز فرص وصول المرأة إلى سوق العمل.

ساهمت اللجنة الوطنية للإنصاف بالأجور في تعديل التشريعات لضمان حقوق المرأة، ومن أبرزها: أشكال العمل المرن، المادة 72 والمتعلقة بالحضانات وتعليمات الحضانات، إجازة الأبوة، المساواة في الأجور، تعليمات حماية المرأة الحامل والمرضة وذوي الإعاقة والأشخاص الذين يؤدون عملاً ليلاً، المادة (29) المتعلقة بالتحرش الجنسي.

ساهمت اللجنة في تطوير وتعديل العقد الموحد للعاملين في مؤسسات التعليم الخاص، ما شكل خطوة هامة للعاملين والعاملات وأصحاب المدارس الخاصة على حد سواء، وتحسين شروط وبيئة العمل، وتنظيم العمل في قطاع التعليم الخاص الذي يعد أحد القطاعات الحيوية الهامة والأكثر تشغيلاً للنساء.

بالرغم من تعدد هذه الأطر، لا تزال المقاربة الثلاثية بحاجة إلى المزيد من تفعيل والتطوير، ولا سيما في ما يتعلق بترجمة مخرجات النقاشات ضمن آليات الحوار الاجتماعي إلى إصلاحات ملموسة وتشريعات قابلة للتنفيذ. وقد أظهرت جائحة كوفيد-19 أهمية تعزيز استمرارية هذه الآليات، حيث شهدت تلك الفترة تراجعاً ملحوظاً في وتيرة الاجتماعات والنقاشات، وبظل دور الشركاء الاجتماعيين في صياغة السياسات محوراً مهماً يتطلب دعماً مؤسسياً أكبر، بما يُعزز قدرتهم على الإسهام الفاعل في تحديد الأولويات ودفع مسارات الإصلاح.

2.6 معايير العمل الدولية

الدولية. وفي هذا الإطار، يُذكر أن الأردن لم يصادق على الاتفاقيتين 87 و154، الأمر الذي قد يُقيّد من توسيع نطاق الحقوق النقابية.

في المقابل، يُسجّل للأردن عدد من الخطوات الإيجابية والملموسة، ولا سيما في تطوير الإطار القانوني لحماية بيئة العمل من التحرش الجنسي، إذ تم تعديل المادة (29) من قانون العمل ضمن القانون المعدّل لسنة 2023، لتشمل:

1. حق العامل في ترك العمل دون إشعار في حال التعرّض لأي شكل من أشكال الاعتداء أو التحرش الجنسي من قبل صاحب العمل أو من يمثله، مع الحفاظ على حقوقه القانونية كاملة (المادة 6/أ/29).
2. فرض عقوبات مالية واضحة على مرتكبي الاعتداء أو التحرش، تتراوح بين ألفي وخمسة آلاف دينار، وتضاعف في حال التكرار (المادة 29/ب).
3. إدراج تعريف صريح وشامل للتحرش الجنسي، يشمل الأفعال الحسدية أو اللفظية ذات الطبيعة الجنسية أو التهديدات المرتبطة بها، إذا كانت تنال من كرامة العامل وتُلحق به ضرراً نفسياً أو جسدياً أو جنسياً (المادة 29/ج).

وقد جاءت هذه التعديلات في إطار التزام الحكومة بتعزيز بيئة عمل آمنة وشاملة للنساء، بما يتوافق مع التوجهات الدولية نحو القضاء على العنف والتحرش في بيئة العمل.

منذ انضمام الأردن إلى عضوية منظمة العمل الدولية في عام 1956، صادق على 26 اتفاقية من أصل 119 اتفاقية اعتمدها المنظمة، تغطي مختلف مجالات العمل. وتشمل هذه المصادقات (7 من أصل 10 اتفاقيات أساسية، و3 من أصل 4 اتفاقيات حوكمة، و16 من أصل 177 اتفاقية تقنية). ومن بين الاتفاقيات المصادق عليها، لا تزال 24 اتفاقية سارية المفعول، في حين تم إلغاء اثنتين (رقم 123 و147). ولم يُسجّل تصديق على أي اتفاقية جديدة خلال الاثني عشر شهراً الماضية.

وفي إطار المتابعة الدورية، قدمت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات عدداً من الملاحظات الفنية بشأن تطبيق الأردن للمعايير المُصادق عليها.

ففي ما يخص اتفاقية منع التمييز (في الاستخدام والمهنة) (C111)، فقد دعت اللجنة إلى مواصلة الجهود لضمان استفادة الرجال والنساء من إجازة الوالدين، وطلبت من الحكومة تكثيف جهودها لضمان إدراج تعريف شامل وحظر واضح للتحرش الجنسي في قانون العمل، وهو ما تم بالفعل من خلال التعديل الأخير على قانون العمل.

كما قدمت اللجنة خمس طلبات إلى الحكومة بشأن الاتفاقيات C100 وC111 وC117 وC122 وC159. وفي عام 2022، قُدّمت ملاحظات بشأن الاتفاقيتين C098 وC135 المتعلقتين بحرية التنظيم النقابي، في ضوء ما أُثير من قضايا حول نقابة المعلمين الأردنيين. وطلب من اللجنة الثلاثية لشؤون العمل (TCLA) تقديم معلومات إضافية بشأن المشاورات حول تمكين تمثيل النقابات العمالية، كما طلب بشكل مباشر في عام 2022، تقديم توصيات منظمة العمل الدولية (رقم 204 ورقم 205 ورقم 206) والاتفاقية رقم 190 إلى مجلس النواب لمناقشتها. كما رُفعت قضية بشأن حرية تكوين النقابات، تناولت بعض القيود القانونية المتعلقة بحقوق العمال في التنظيم والمفاوضة الجماعية، مع الإشارة إلى الحاجة لمراجعة بعض النصوص لضمان انسجامها مع معايير العمل





تحسين عملية إعداد التقارير عن أهداف التنمية المستدامة في الأردن: مشروع Y-NEET

يهدف مشروع Y-NEET التابع لمنظمة العمل الدولية إلى تعزيز تشغيل الشباب من خلال تقديم الدعم الشامل ووضع الملفات الإحصائية، ومراجعة السياسات وتقييم قدرات دائرة الإحصاءات العامة في الأردن. ويعمل المشروع على تطوير حزم التعلم، وتصميم أنظمة المراقبة، وتسهيل التوعية بضمانات الشباب، لمعالجة التحديات التي يواجهها الشباب غير الملتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب.

2.7 العمالة الوافدة

من بين سكان الأردن البالغ عددهم 11.734 مليون نسمة⁴⁶، يبلغ عدد غير الأردنيين⁴⁷ 3.639 ملايين (31%)، في حين تشكل العمالة الوافدة حوالي 44% من إجمالي عدد المشتغلين⁴⁸. في حين بلغ عدد العمال الوافدين المصرحين 312,930⁴⁹، وأظهرت الحكومة الأردنية استجابة استثنائية في ما يخص تدفق اللاجئين السوريين حيث سهّلت دخولهم إلى سوق العمل والوصول إلى ظروف العمل اللائقة. وفي عام 2025، بلغ عدد المسجلين لدى المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في الأردن 657,857 لاجئاً⁵⁰ وهي ثالث أكبر نسبة لاجئين للفرد في العالم⁵¹. وفي عام 2023، صدر 90 ألف تصريح عمل⁵² للاجئين السوريين، ما يُبيّن جهود الحكومة الواضحة في دمج اللاجئين في سوق العمل ويؤكد على أن الأردن هو من الدول المستضيفة للاجئين، وإضافةً إلى هذه الأرقام يستضيف الأردن 2.39 مليون لاجئ فلسطيني⁵³، ويعيش العديد منهم في مخيمات اللاجئين التي تديرها وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأونروا)، ومع أن الغالبية حصلت على الجنسية الأردنية إلا أنّها تحتفظ بحق العودة إلى فلسطين.

وتواصل منظمة العمل الدولية دعم مبادرة تبسيط قواعد المنشأ في الأردن من خلال نهج شامل يتماشى مع أفضل الممارسات الدولية، ومن خلال تعزيز آليات تفتيش العمل بقيادة وزارة العمل. كما وتعمل منظمة العمل الدولية على تسهيل الوصول العادل إلى العمل في القطاعات المؤهلة بموجب نظام تبسيط قواعد المنشأ، واستهداف الصناعات الرئيسية التي تدفع بسوق التصدير الأردني والمرونة الاقتصادية، وتعتزم منظمة العمل الدولية توسيع نطاق شراكاتها مع الأردن من خلال تقديم الدعم الفني لتعزيز تطبيق معايير العمل اللائقة، ولا سيما في القطاعات الحيوية، مثل صناعة الملابس الجاهزة. ويأتي هذا في إطار التزام المنظمة بدعم الجهود الوطنية الرامية إلى مواءمة تنمية القوى العاملة في الأردن مع أهدافها الاقتصادية الشاملة، وتعزيز مبادئ العمل اللائق بما يُسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة والشاملة.

46. دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، 2024.

47. دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، 2024.

48. دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، 2024.

49. وزارة العمل، 2024.

50. المفوضية السامية لشؤون اللاجئين، البيانات الرسمية الصادرة بتاريخ 27 شباط/فبراير 2025: الدولة الأردن (unhcr.org)

51. المفوضية السامية لشؤون اللاجئين، 2023. وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، 2025.

52. المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، 2023.

53. وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، 2025.



3 أولويات البرنامج الوطني للعمل اللائق ومخرجات البرنامج الوطنية

3.1 الخلفية

تم تنفيذ أول برنامج قطري للعمل اللائق في الأردن بين عامي 2006 و2009، وجرى تنفيذ الخطة الثانية للعمل اللائق بين عامي 2012 و2017، والخطة الثالثة للعمل اللائق بين عامي 2018 و2022، واستندت الأخيرة إلى ثلاث أولويات هي: (1) استحداث فرص العمل للمساهمة في الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي؛ (2) ظروف عمل لائقة للجميع؛ (3) مساهمة أكبر من الشركاء الاجتماعيين في العمل اللائق.

وقد أبرز الاستعراض النهائي للخطة الثالثة للعمل اللائق أن تنفيذ الأنشطة تم ضمن شراكات متفاوتة، حيث برز دور الحكومة بشكل أكبر، ما يفتح المجال أمام مزيد من التفاعل والمشاركة الفاعلة للشركاء الاجتماعيين في مراحل التخطيط والتنفيذ المستقبلية.

3.2 الربط مع أهداف التنمية المستدامة وإطار عمل السياسة لمنظمة العمل الدولية

أظهر الأردن التزاماً قوياً بأهداف التنمية المستدامة من خلال تبني نهجاً شاملاً للإصلاحات المحلية ومشاركته الفاعلة في الجهود الدولية، ويركز الأردن على عدد من الأولويات الرئيسية في أهداف التنمية المستدامة، أبرزها: العمل المناخي، والتعليم الجيد، والأمن الغذائي، وعقد الشراكات من أجل تحقيق الأهداف، والمساواة بين الجنسين، والعمل اللائق.

وفي ما يتعلق بالعمل اللائق (الهدف 8)، نفذ الأردن سلسلة من المبادرات الهادفة إلى تنظيم سوق العمل بما يكفل العدالة والحقوق لجميع أطراف الإنتاج، من أبرزها:

- تطوير التشريعات لتعزيز المساواة بين الجنسين، والأحر المتساوي، وتوسيع أنماط العمل المرن، إلى جانب تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة ومنظومة الرعاية والأمومة، وتطوير التشريعات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.
- رفع الحد الأدنى للأجور بما يتماشى مع معدلات التضخم.
- إطلاق الاستراتيجية الوطنية للمرأة (2020-2025) بهدف تعزيز مشاركة المرأة الاقتصادية.
- إعداد سياسة وطنية لريادة الأعمال، وتفعيل برامج صندوق التنمية والتشغيل، مع دعم المشاريع النسائية.
- مواصلة تنفيذ مبادرة الفروع الإنتاجية لنقل الاستثمارات إلى المناطق ذات معدلات الفقر والبطالة المرتفعة، وتحفيز تشغيل المرأة.
- تنفيذ مشروع «العمل الأفضل» بالتعاون مع منظمة العمل الدولية لتحسين بيئة العمل في قطاع الألبسة.
- إصدار نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة (2021)، وتعليمات تنظيم التفتيش والاعتراض على قراراته.

يعمل الأردن على تحقيق أجندة أهداف التنمية المستدامة ويركز برنامج العمل اللائق على الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة، والمتمثل في العمل اللائق ونمو الاقتصاد، من خلال نهج متكامل يربط بين مختلف الأهداف الأخرى، ما يضمن تنمية شاملة ومستدامة

ويتماشى برنامج العمل اللائق مع أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة بما في ذلك الهدف 1.3 بشأن الحماية الاجتماعية، والهدف 4.4 بشأن التعليم، والهدف 5.2 بشأن المساواة بين الجنسين، والهدف 8.3 بشأن العمل اللائق، والهدف 9.4 بشأن الصناعة والابتكار والهياكل الأساسية، والهدف 16.6 بشأن السلام والعدل والمؤسسات القوية، والهدف 17.4 حول الشراكات في سبيل تحقيق الأهداف.

وفي سياق العمل المناخي (الهدف 13)، يتخذ الأردن خطوات ملموسة لخفض انبعاثات الغازات المسببة للاحتباس الحراري بنسبة 31% بحلول عام 2030، وصولاً إلى الحياد الكربوني بحلول عام 2050. تسهم هذه الجهود بشكل مباشر في تهيئة بيئة مستدامة تدعم النمو الاقتصادي الأخضر وتوفر فرص عمل جديدة في قطاعات الطاقة المتجددة والاقتصاد الدائري، ما يعزز من جودة الحياة وفرص العمل اللائق.

أما في مجال التعليم الجيد (الهدف 4)، فيواصل الأردن تعزيز الوصول إلى التعليم الشامل والجيد، من خلال تطوير تعليم الطفولة المبكرة، وتدريب المعلمين، ودعم التعليم والبرامج المهنية. يزود هذا الاستثمار في رأس المال البشري الشباب بالمهارات اللازمة لسوق العمل، ما يساهم في تقليل البطالة وتعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام. وفي ما يخص الأمن الغذائي (الهدف 2)، يعمل الأردن على تطوير أنظمة غذائية مرنة ومستدامة، بدعم من مجلس الأمن الغذائي المتعدد الأطراف. يعزز هذا التوجه قدرة الأردن على الصمود وتحقيق الاكتفاء الذاتي، ويساهم في توفير فرص عمل في القطاع الزراعي والصناعات الغذائية، ما يدعم الاقتصاد الوطني وسبل العيش الكريم.

وفي سياق عقد الشراكات لتحقيق الأهداف (الهدف 17)، يبذل الأردن جهوداً كبيرة في تطوير نظامه الإحصائي لتعزيز تتبع التقدم بشكل أفضل، ومساعدة صناع القرار في تبني سياسات مستنيرة وفعالة. تساهم هذه الشراكات في تعزيز الحوكمة الرشيدة وجذب الاستثمارات، ما يضمن بيئة مواتية للنمو الاقتصادي المستدام وتوفير فرص العمل اللائق. وتُجسّد هذه الجهود الدور المحوري الذي يضطلع به الأردن في مواءمة سياساته الوطنية مع أهداف التنمية المستدامة، ودفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية بما يعزز العدالة والفرص للجميع.

ويُعدّ الأردن بيانات ربع سنوية تتوافق بشكل عام مع المعايير الإحصائية الدولية لمنظمة العمل الدولية، ويتطلب الأمر بعض العمل الإضافي لمواءمة الاستبيانات والمنهجية مع توصيات المؤتمر الدولي «التاسع عشر» و«العشرين» لإحصاءات العمل، بما في ذلك القرار الجديد بشأن علاقات العمل (التصنيف الدولي للوضع في الاستخدام، ICSE-18). وتقدم منظمة العمل الدولية إلى الأمم المتحدة بيانات حول مؤشرات محددة لأهداف التنمية المستدامة، تشمل الأهداف الفرعية (1.1.1، 1.3.1، 5.5.2، 8.2.1، 8.3.1، 8.5.1، 8.5.2، 8.6.1، 8.7.1، 8.8.1، 8.8.2، 9.2.2، 10.4.1)، بالإضافة إلى خمسة أهداف رئيسية (1، 5، 8، 9، 10). وترتكز المنظمة على إنتاج إحصاءات عمل عالية الجودة وكاملة، ما يعزز جهود دعم قدرات الأردن في هذا المجال.





ووفقاً لتقرير أهداف التنمية المستدامة⁵⁴ يحتل الأردن المرتبة 86 من أصل 166 دولة على مؤشر أهداف التنمية المستدامة، حيث سجل نتيجة عامة بلغت 69.06، مع نسبة انتشار بلغت 89.77. ومع ذلك، لا يزال الأردن يواصل تعزيز جهوده في تطوير آليات الإبلاغ عن المؤشرات الأساسية المتعلقة بالعمل اللائق، والتي تشمل ما يلي:

- المؤشر 8.3.1: نسبة العمالة غير المنظمة من غير العمالة الزراعية، بحسب الجنس.
- المؤشر 8.6.1: نسبة الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 سنة) خارج دائرة التعليم والعمالة والتدريب.
- المؤشر 8.8.2: مستوى الامتثال لحقوق العمل (حرية تكوين النقابات والمفاوضة الجماعية) استناداً إلى نصوص منظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية، حسب الجنس ووضع المهاجرين.
- المؤشر 5.5.2: نسبة النساء في المناصب الإدارية.
- المؤشر 10.4.1: حصة العمل في الناتج المحلي الإجمالي.

تُعَدُّ القدرة على إنتاج مؤشرات شاملة لأهداف التنمية المستدامة من المجالات الواعدة للتنمية في الأردن، حيث يجري العمل على تعزيز مهارات الكوادر الوطنية في دائرة الإحصاءات العامة، في مجالات مثل إحصاءات العمال في القطاع غير المنظم وإحصاءات العمل المرتبطة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. كما تشكل تنمية القدرات في استخدام تصميم التناوب خطوة مهمة نحو توسيع نطاق المؤشرات المنتجة وفهم ديناميات سوق العمل بشكل أفضل، بما يساهم في وضع سياسات موجهة تدعم الفئات المستهدفة، ولا سيما النساء والشباب.

وفي هذا الإطار، تواصل منظمة العمل الدولية دعم شركائها في الأردن لتعزيز الوصول إلى بيانات سوق العمل وتقديم الدعم الفني لتطوير نظام معلومات سوق العمل، وتوفير منتجات المعرفة وتنفيذ برامج متقدمة تعزز العمل اللائق والعدالة الاجتماعية للفئات الأكثر احتياجاً من السكان، بما في ذلك النساء، والشباب، والأطفال، وكبار السن، والأشخاص ذوي الإعاقة، وذوي الدخل المحدود، والعمالة الوافدة واللاجئين، والأشخاص ذوي الحالات الصحية المزمنة أو الحرجة. وتشمل هذه الجهود مجالات متعددة، من ضمنها دعم التصديق على اتفاقيات العمل وتنفيذها، وتحديث السياسات بما ينسجم مع معايير العمل الدولية، بالتوازي مع التنسيق الفعال مع فريق الأمم المتحدة في الأردن لضمان تكامل البرامج وفعاليتها.

ويستند البرنامج الوطني للعمل اللائق في الأردن إلى الأطر والمبادئ التوجيهية المعتمدة لدى منظمة العمل الدولية، بما في ذلك برنامج وميزانية المنظمة للفترة 2024-2025 و2026-2027، بالإضافة إلى عدد من الإعلانات والقرارات المرجعية لمنظمة العمل الدولية، من أبرزها:

- [إعلان سنغافورة.](#)
- [إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل العولمة العادلة.](#)
- [قرار عام 2016 بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق.](#)
- [إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل.](#)

ويتم تنفيذ البرنامج ضمن مقاربة تراعي الخصوصية الوطنية والسياقات التشريعية السائدة، بما يضمن توافقه مع الأطر الدولية دون الإخلال بالثوابت الوطنية.

كما يستند البرنامج إلى الركائز الأربع الأساسية لأجندة العمل اللائق، وهي، تعزيز فرص العمل، وضمان الحقوق في العمل، وتوسيع مظلة الحماية الاجتماعية، وتعزيز الحوار الاجتماعي، وتنعكس هذه الركائز بوضوح في مخرجات البرنامج وسلسلة نتائجه المقابلة، ما يعزز مساهمته في تحقيق جدول أعمال العمل اللائق ودعم تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

وفي سياق مواءمة برنامج العمل اللائق في الأردن مع التحولات الستة الموضحة في إطار أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة، سيركز البرنامج على تيسير النمو المستدام والتنمية العادلة عبر قطاعات متعددة، على النحو التالي:



الوصول إلى الطاقة وبأسعار معقولة: سيكون ضمان الوصول إلى الطاقة بأسعار معقولة وموثوقة أمرًا أساسيًا لاستحداث فرص العمل وخاصة في القطاعات الخضراء الناشئة. حيث سيعمل البرنامج على تعزيز التقنيات الموفرة للطاقة، ويدعم استحداث فرص العمل الخضراء، ما يساعد على تعزيز الهدف السابع من أهداف التنمية المستدامة (الطاقة النظيفة وبأسعار معقولة)، مع معالجة تحديات المناخ في إطار الهدف الثالث عشر (العمل المناخي).



أنظمة الغذاء: سידعم برنامج العمل اللائق النمو الأخضر الشامل من خلال تعزيز الممارسات الزراعية المستدامة، وتوفير فرص عمل لائقة داخل قطاع الأغذية، من خلال تعزيز تنمية المشاريع وتعزيز الحماية الاجتماعية في المناطق الريفية، كما سيساهم البرنامج في توفير أنظمة غذائية مرنة ومستدامة، ودعم الهدف الثاني من أهداف التنمية المستدامة (القضاء على الجوع)، والهدف الثاني عشر (الاستهلاك والإنتاج المسؤولين).



التعليم: سيعطي برنامج العمل اللائق الأولوية للتعليم وتنمية المهارات بما يتماشى مع احتياجات القوى العاملة المستقبلية، وسيضمن ذلك تجهيز الشباب والبالغين للمشاركة في الاقتصاد الحديث ودعم الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة (التعليم الجيد)، والهدف 8 (العمل اللائق والنمو الاقتصادي).



الاتصال الرقمي: سيعمل البرنامج على سد الفجوة الرقمية، وتوفير فرص لتحسين المهارات وزيادة الوصول إلى المنصات الرقمية، وسيعزز ذلك من استحداث فرص العمل والابتكار وتنمية المشاريع، وخاصة للفئات الضعيفة، من خلال تعزيز الوصول الرقمي العادل، كما سيعمل البرنامج على تعزيز النمو الشامل والحوار الاجتماعي، ما يساهم بشكل مباشر في تحقيق الهدف 9 من أهداف التنمية المستدامة (الصناعة والابتكار والبنية الأساسية).



تغير المناخ وفقدان التنوع البيولوجي والتلوث: إن التركيز الذي يبيده برنامج العمل اللائق على الوظائف الخضراء وتنمية المشاريع المستدامة من شأنه أن يدعم الجهود الرامية إلى التخفيف من آثار تغير المناخ والحد من فقدان التنوع البيولوجي ومكافحة التلوث، ومن خلال دمج هذه الأولويات، سيساهم البرنامج في تحقيق الهدف 13 من أهداف التنمية المستدامة (العمل المناخي)، والهدف 15 (الحياة على الأرض)، ما يضمن استدامة النمو الاقتصادي بيئيًا.



الوظائف والحماية الاجتماعية: يركز هذا التحول الذي يشكل محورًا أساسيًا لبرنامج العمل اللائق على تحسين ظروف العمل، وتوسيع أنظمة الحماية الاجتماعية، وضمان إتاحة فرص العمل اللائق للجميع، كما سيساعد هذا التحول في تعزيز الهدف 8 من أهداف التنمية المستدامة (العمل اللائق)، والهدف 10 (الحد من التفاوت)، ولا سيما في دعم الفئات الأكثر حاجة وضمان عدم التمييز في مكان العمل.

وتعكس هذه المبادرات نهجاً متكاملًا لتعزيز أهداف التنمية المستدامة، والاستفادة من برنامج العمل التطوعي لدعم التحول الأوسع المطلوب عبر هذه القطاعات الرئيسية.

يعرض الجدول التالي النتائج البرنامجية الوطنية للأردن، التي تشكّل الركائز الأساسية للبرنامج الوطني للعمل اللائق (2025-2027). وتعبر هذه النتائج عن مجالات التعاون ذات الأولوية بين منظمة العمل الدولية والحكومة الأردنية وأطراف الإنتاج الثلاثية والشركاء في التنمية. كما أنها متسقة بشكل مباشر مع إطار برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية، بما يضمن أن الأولويات الوطنية تساهم في دفع أجندة العمل اللائق العالمية. ومن خلال تعزيز هذه النتائج، يدعم البرنامج التزام الأردن بإرساء سياسات وممارسات سوق عمل شاملة ومستدامة وقائمة على الحقوق. وبذلك يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، ولا سيما تلك المتعلقة بالتشغيل والحماية الاجتماعية والمساواة والعمل اللائق، بما يربط بين الجهود الوطنية والتقدم العالمي في إطار أجندة 2030.

JOR101	تعزيز السياسات والبرامج الخاصة بزيادة الأعمال للنساء، وأنظمة الأسواق، والإنتاجية، والوصول إلى التمويل، والاقتصاد الاجتماعي والتضامني.
JOR103	تحسين حوكمة هجرة اليد العاملة والتنقل بما يتماشى مع معايير العمل الدولية.
JOR105	تحسين البرامج القائمة لتوسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي من خلال الإرساء التدريجي لأرضية حماية اجتماعية وطنية.
JOR108	إدماج مؤشرات العمل اللائق المرتبطة بأهداف التنمية المستدامة في استراتيجية التنفيذ الوطنية للأهداف، مع تعزيز القدرات المؤسسية في نظام معلومات سوق العمل.
JOR109	تعزيز وصول الشباب إلى فرص العمل بين اللاجئين السوريين والمجتمعات الأردنية المضيفة.
JOR110	زيادة ملائمة نظام تطوير المهارات الوطنية لسوق العمل في إطار استراتيجية تنمية الموارد البشرية الوطنية.
JOR126	دعم نهج متكامل لتحديث الاقتصاد غير المنظم في الأردن.
JOR127	تعزيز فعالية أنظمة تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية.
JOR130	النهوض بالعمل اللائق ووضع عمال الزراعة في القطاع من خلال نموذج امتثال يعزز الإنتاجية والتشريعات العمالية الوطنية والالتزام بمعايير العمل الدولية.
JOR152	تحسين ظروف عمل النساء في سوق العمل والحد من أنماط التمييز.
JOR153	القضاء على أشكال العمل غير المقبولة من خلال التدخلات والسياسات.
JOR801	تعزيز القدرات المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل.
JOR802	تعزيز القدرات المؤسسية لمنظمات العمال.
JOR803	زيادة قدرات منظمات أصحاب العمل والعمال على المشاركة الفعالة في تطوير السياسات الاجتماعية وسياسات العمل.
JOR826	تعزيز قدرات الدول الأعضاء على التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها والوفاء بالتزاماتها في مجال التقارير.
JOR901	عكس أجندة التعافي المتمحور حول الإنسان والعمل اللائق في أطر التعاون للتنمية المستدامة للأمم المتحدة والبرامج الوطنية للعمل اللائق.

3.3. روابط لأطر السياسات الوطنية

تتوائم أهداف منظمة العمل مع رؤية الحكومة الأردنية للتحديث الاقتصادي (2022-2033)، ويبقى التركيز في إطار البرنامج الوطني للعمل اللائق منصبًا بشكلٍ خاصٍ على الأهداف التالية:

مضاعفة نسبة الراضين عن جودة الحياة بين
الأردنيين لتصل إلى 80%.

رفع ترتيب الأردن في مؤشر تنافسية الاستدامة
العالمية ليصبح ضمن أعلى 40%.

استيعاب مليون شاب وشابة في سوق العمل.

زيادة الدخل الفعلي للفرد بنسبة 3% سنوياً في
المتوسط.

رفع ترتيب الأردن في مؤشر التنافسية العالمي
ليصبح ضمن أعلى 30%.

تدير منظمة العمل الدولية في الأردن مجموعة متنوعة من البرامج، تهدف إلى تحسين الوصول إلى سوق العمل، ودعم المجتمعات الضعيفة، وتعزيز المساواة بين الجنسين والمرونة الاقتصادية. وتماشى هذه المبادرات بشكل وثيق مع الأطر الوطنية في الأردن، وتساهم في رؤية التحديث الاقتصادي 2023 - 2033، من خلال تعزيز الشركات الصغيرة والمتوسطة، وتكامل سوق العمل. كما تدعم المشاريع الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020 - 2025، وخطة عمل الاستراتيجية الوطنية للمرأة 2023 - 2025، من خلال مناصرة حقوق المرأة، وتحسين مشاركتها في القوى العاملة، خاصة في قطاعات مثل صناعة الملابس.

وستواصل منظمة العمل الدولية التعاون مع الهيئات المكوّنة لتسهيل تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020 - 2025، من خلال التركيز على قضايا محددة، مثل تعزيز دور المرأة في القيادة، وتسهيل وصول النساء (بما في ذلك ذوات الإعاقة) إلى سوق العمل، وتحسين وتوسيع نطاق خدمات رعاية الأطفال، بالإضافة إلى مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي، وتمكين المرأة في مكان العمل، كما ستعمل المنظمة بالتعاون مع المنظمات المجتمعية التي تقودها النساء والأشخاص ذوو الإعاقة إلى جانب الهيئات المكونة لتنفيذ الخطة لضمان أن تكون جميع جوانب التنفيذ متوافقة مع معايير المساواة بين الجنسين.

بالإضافة إلى ذلك، يرتبط عمل منظمة العمل الدولية باستراتيجية الحماية الاجتماعية الوطنية الأردنية 2020-2025، من خلال الجهود المبذولة لتوسيع الحماية الاجتماعية للأردنيين وللجائين والفئات الأكثر احتياجًا، ويجري تطوير خطة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية من خلال البرامج التي تستحدث فرص العمل وتعزز ريادة الأعمال في المجتمعات المضيفة. وتساهم منظمة العمل الدولية أيضًا في مبادرات الاستدامة البيئية والنمو الأخضر، بما يتماشى مع خطة العمل الوطنية للنمو الأخضر 2021-2025. وتعمل هذه المشاريع مجتمعة على تعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية في الأردن وتتماشى مع استراتيجيات التحديث والإصلاح.

وستعمل منظمة العمل الدولية في الأردن مع الهيئات المكوّنة لتنفيذ الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية من خلال توسيع صندوق المعونة الوطنية وتغطية الضمان الاجتماعي، وإعداد سجل وطني موحد للأسر المستضعفة، وإدخال آليات الدفع الرقمية المبتكرة. كما ستعزز التعاون مع وزارة العمل ووزارة التخطيط والتعاون الدولي، لدعم تنفيذ السياسات والاستراتيجيات المرتبطة بتنظيم العمالة غير المنظمة وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية لها، إلى جانب تطوير البرامج الهادفة إلى دمج العمالة السورية والمجتمعات المستضيفة في سوق العمل المنظم. ويشمل ذلك أيضًا دعم جهود الحكومة في تعزيز الاقتصاد الأخضر من خلال توفير فرص عمل مستدامة، وتحديث برامج التدريب المهني بما يتماشى مع متطلبات التحول الأخضر وسوق العمل المتغير، بما يساهم في تعزيز النمو الشامل والمستدام.

3.4 عدم ترك أحد خلف الركب

تلتزم منظمة العمل الدولية في الأردن بعدم ترك أحد خلف الركب، وتسعى إلى القضاء على الفقر، وإنهاء التمييز والإقصاء، والحد من عدم المساواة والضعف. ولهذه الغاية ستتبع منظمة العمل الدولية المبادئ التالية:

دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في البرامج

سيجري إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع مراحل دورة إدارة المشروع، بما في ذلك التصميم والتخطيط والتنفيذ وإعداد التقارير والتقييم، وستبذل جهود لضمان تمثيل هؤلاء من الموظفين العاملين في المشروع، ولجان توجيه المشاريع. وستُقاس جميع المشاريع المخطط لها في الأردن مقابل مؤشر الإعاقة للتأكد من أن واحدًا أو أكثر من مؤشراتهما يشمل الإعاقة كمعيار شامل ويستهدف الأشخاص ذوي الإعاقة في أنشطته.

وسيجري إشراك منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة في برامج منظمة العمل الدولية باعتبارهم شركاء تنفيذيين ومجموعات مرجعية، وسيجري البحث مع هؤلاء بشكل استباقي لضمان تمثيلهم ومشاركتهم.

كما ستُقيم الاحتياجات لوضع خطة عمل مناسبة وستنفذ الإجراءات لتحديد الأسباب الجذرية للتمييز، بما في ذلك التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال المكونات الثلاثية ومشاريع منظمة العمل الدولية في البلاد.

تمكين المرأة وتمثيلها

سيجري العمل على تمكين المرأة من خلال تمثيلها في هيئة موظفي منظمة العمل الدولية، وموظفي الهيئات المكوّنة لها، وكذلك من خلال إعطاء الأولوية لمراعاة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تصميم المشاريع وتنفيذها. كما ستتخذ تدابير استباقية تراعي بشكل منهجي اعتبارات المساواة بين الجنسين في تصميم المشاريع الجديدة، وتحديد حصة كل جنس من المستفيدين من المشاريع وموظفي الشركاء. وسيجري البحث عن المنظمات التي تقودها النساء للحصول على فرص الشراكة، بما يتماشى مع نطاق الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن. أما الهدف خلال فترة برنامج تمكين المرأة فهو الحفاظ على ما لا يقل عن 20% من محفظة المنظمة في الأردن التي تستهدف تمكين المرأة.

إدارة المعلومات

ستعمل منظمة العمل الدولية ومكوناتها على تصنيف بيانات سوق العمل بحسب الجنس، والسن، والإعاقة، والجنسية، والمستوى المهني والأكاديمي، وتحديثها في جميع الأوقات، ما يسهل اتخاذ القرار والتحليل وتصميم المشاريع واستهداف الفئات السكانية الضعيفة وصنع السياسات. أما الهدف من ذلك فهو تنفيذ السياسات والبرامج والخدمات التي تعمل على تمكين الفئات الضعيفة وتحقيق العمل اللائق والعدالة الاجتماعية للجميع، من دون ترك أي شخص يتخلف عن الركب.

العنف والتحرش



نجحت وزارة العمل، بالتعاون مع برامج منظمة العمل الدولية واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، في تعديل المادتين 29 و69 من قانون العمل لعام 2023، وذلك ضمن جهود الحكومة لتعزيز المساواة والحماية في بيئة العمل. وبموجب هذه التعديلات، تم تعزيز الحماية من التحرش الجنسي في بيئة العمل لكافة العاملين، رجالاً ونساءً، وضمان حق النساء في العمل في جميع المهن وفي الأوقات التي يخترنها، مع توفير الضمانات الضرورية لحماية الفئات ذات الأولوية، بما في ذلك النساء الحوامل والمرضعات والأشخاص ذوي الإعاقة، كما نص القانون بشكل صريح على حظر التمييز القائم على أساس الجنس في مكان العمل، وستواصل منظمة العمل الدولية دعم تنفيذ هذه التعديلات من خلال تطوير برامج الشراكة مع المكونات الثلاثية، لضمان دعمها ومشاركتها الفعالة لتعزيز الامتثال لأحكام القانون.

الشباب



يلعب الشباب دورًا حاسمًا في التنمية المستدامة في الأردن، ويجب إعطاؤهم الأولوية في جميع مبادرات التشغيل والتمكين. ومن الضروري إنشاء سياسات شاملة تعالج احتياجات الشباب المحددة، وخاصة في التعليم وتنمية المهارات، وفرص العمل اللائق. ومن خلال الاستثمار في الشباب، يمكن لبرنامج العمل اللائق تسخير إمكانات هؤلاء لدفع الابتكار والنمو الاقتصادي، مع تعزيز التماسك الاجتماعي ومنع الإقصاء الاقتصادي والاجتماعي في المستقبل. وسيضمن إشراك الشباب أن تكون السياسات المستقبلية متوافقة مع تطلعات الجيل القادم.



3.5 أولويات البرنامج الوطني للعمل اللائق ونتائجه

وفقاً لتوجيهات منظمة العمل الدولية في ما يتعلق بالبرامج الوطنية للعمل اللائق، ومن أجل مواءمة عمل منظمة العمل الدولية مع عمل الأمم المتحدة في الأردن، تُستمدّ الأولويات الثلاث ونتائج البرامج الوطنية للعمل اللائق مباشرةً من الأولويات والنتائج الأربع لإطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة⁵⁵. وتعتمد مخرجات برنامج العمل اللائق على مخرجات إطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة، وترتبط باعتبارها البرنامج والميزات وحاجات الجهات المكونة.

الأولوية الاستراتيجية الأولى: النمو الأخضر الشامل والعمل اللائق - ضمان أن يكون نمو الأردن أخضر، وأن يعود بالنفع على الجميع، وأن يتمتع الجميع بالقدرة على الوصول إلى المهارات وفرص المساهمة في هذا النمو

النتيجة 1 لإطار الأمم المتحدة للتنمية المستدامة : المستدامة :تحقيق نمو اقتصادي اجتماعي يشمل الجميع ويراعي قضايا المساواة بين الجنسين والبيئة و يتيح ريادة الأعمال وفرص عمل لائقة وتعلم مدى الحياة تركز على المهارات ذات الصلة بالسوق.

الاستراتيجية

تتركز الاستراتيجية الخاصة بالأولوية الأولى على تعزيز النمو الأخضر الشامل في الأردن وربطه بالعمل اللائق، بحيث يعود بالنفع على جميع الفئات، ويُتاح للجميع الوصول إلى المهارات وفرص المساهمة في هذا النمو. وتقوم الاستراتيجية على تطوير سياسات وبرامج توظيف قائمة على نهج الانتقال العادل من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، وتحسين بيئة الأعمال، وتعزيز ريادة الأعمال، ودعم الشركات لزيادة الإنتاجية واستحداث فرص عمل جديدة والحفاظ على الوظائف. كما تشمل الاستراتيجية بناء أنظمة فعّالة لمعلومات سوق العمل، وتوسيع نطاق التدريب المهني والتقني والاعتراف بالتعلم السابق والتعلم المبني على العمل، إلى جانب التركيز على الصحة والسلامة المهنيّتين، والحوار الاجتماعي، ورعاية الأطفال، وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، لضمان تحسين ظروف العمل للجميع في إطار تنمية اقتصادية أكثر استدامة وشمولية.

النتائج المدعومة لخطة البرنامج والميزانية 2024-2025

- النتيجة 3: عمالة كاملة ومنتجة من أجل انتقالات عادلة
- النتيجة 4: منشآت مستدامة من أجل تحقيق النمو الشامل والعمل اللائق
- النتيجة 5: المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع
- النتيجة 8: استجابات سياسية ومؤسسية متكاملة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق



55. النتيجة الثالثة لإطار الأمم المتحدة للتنمية المستدامة هي «نماذج معززة لإدارة الموارد الوطنية تضمن الوصول العادل إلى المياه والغذاء والطاقة النظيفة للجميع، ومعالجة المخاطر المرتبطة بالمناخ وغيرها، وتمكين المجتمعات المحلية كعوامل للتغيير من أجل الإنتاج والاستهلاك المسؤول». ورغم وجود روابط بين عالم العمل والواقع العملي من منظور عام، إلا أنها لا ترتبط بشكل مباشر بولاية منظمة العمل الدولية من منظور برمحي. المفوضية السامية لشؤون اللاجئين، 2023. وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، 2025

وستبذل جهود لوضع سياسات وبرامج تتعلق بالعمل وانتقال الأشخاص من القطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم، وبالتالي زيادة قدرات الهيئات المكوّنة على صياغة سياسات وبرامج التوظيف وتنفيذها. وستبذل جهود أيضًا لإحداث تغييرات تنظيمية لتحسين بيئة الأعمال، ودعم الشركات لتحسين إنتاجيتها، واستحداث فرص العمل، والاحتفاظ بالموظفين، وتحقيق الانتقالات العادلة بهدف تحسين بيئة ريادة الأعمال وإنشاء مؤسسات مستدامة. كذلك، سيتم إنشاء نظام معلومات سوق العمل بالاستناد إلى بيانات من مصادر مثل مسح سوق العمل في الأردن وتحليل الافتراضات المستقبلية، وتنفيذ برامج التدريب المهني، والاعتراف بالتعلم السابق، والتعلّم المبني على العمل وبرنامج للاستثمار الكثيف اليد العاملة، وسيتم تحليل الفجوات القانونية للمصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية والعربية، والإرشاد والتوجيه الوظيفي، والوساطة العمالية، ومأسستها من خلال مكّونات تحقيق الاستدامة. وستؤدي هذه المبادرات إلى زيادة الكفاءات والوصول إلى سوق العمل لتحسين نتائج التوظيف في اقتصادات أكثر خضرة ورقمنة، ومن ضمنها تلك المتصلة باقتصاد الرفاه.

وسيجري التركيز على تفتيش العمل، وإدارة الشكاوى، ورعاية الأطفال، والصحة والسلامة المهنيّين في الشركات، والمفاوضة الجماعية، والأشخاص ذوي الإعاقة، بهدف زيادة قدرات المكّونات على تنفيذ السياسات والاستراتيجيات لتحسين ظروف العمل للجميع.

النتائج

المخرج 1.1: تعزيز قدرة المكونات على صياغة سياسات وبرامج التوظيف وتنفيذها من أجل تحقيق انتقال عادل نحو توظيف مستدام بيئيًا، في سياق الهجرة المختلطة

- 1.1.1 عدد النساء والرجال المدعومين من خلال السياسات والبرامج المتعلقة بالتوظيف، استنادًا إلى نهج منظمة العمل الدولية.
- 1.1.2 حصة النساء والرجال الذين حصلوا على الدعم والذين نحوا في الانتقال إلى سوق العمل أو داخله، بعد ثلاثة أشهر من انتهاء الخدمة.
- 1.1.3 عدد النساء والرجال الذين دعموا هذا التحوّل إلى سوق العمل المنظم (كما جاء في التوصية 204).

المخرج 1.2: تحسين البيئة المواتية لتعزيز الثقافة الإبداعية ودعم المشاريع الريادية.

- 1.2.1 عدد التشريعات والأنظمة التي تعمل على تحسين البيئة المواتية لتعزيز الثقافة الإبداعية.
- 1.2.2 عدد المبادرات والبرامج والشركات المستفيدة من الدعم لتحسين الإنتاجية واستحداث فرص عمل والاحتفاظ بالموظفين والانتقال العادل، استنادًا إلى نهج منظمة العمل الدولية.
- 1.2.3 نسبة الشركات الناشئة والحديثة التي استفادت من تحسن الإنتاجية واستحداث فرص عمل وتحسن الاحتفاظ بالموظفين وعمليات الإنتاج المراعية للبيئة.
- 1.2.4 عدد المنح والقروض التي تم الاستفادة منها لغايات إنشاء المبادرات والشركات في مجال ريادة الأعمال.
- 1.2.5 عدد المشاريع الريادية المستفيدة من الدعم.

المخرج 1.3: رفع مستوى الكفاءات وتمكين جميع الأفراد من الوصول إلى سوق العمل بهدف زيادة التشغيل في اقتصاد أكثر خضرة ورقمية.

- 1.3.1 إطلاق مركز بيانات موحد على المستوى الوطني والقطاعي لتحديد المهارات بما يتلاءم مع نهج منظمة العمل الدولية.
- 1.3.2 وضع خطط لتمكين وتدريب مهني وتقني للوظائف المستخدمة.
- 1.3.3 عدد الأيام الوظيفية المنفذة من قبل القطاع العام.
- 1.3.4 عدد النساء والرجال الذين يستفيدون من الاستشارة للوظائف المستهدفة.
- 1.3.5 عدد المشاريع والبرامج الداعمة للاقتصاد الأخضر والاقتصاد الرقمي.
- 1.3.6 عدد برامج التدريب المهني تم اعتمادها والمرتبطة باحتياجات سوق العمل.
- 1.3.7 عدد المعارض الوظيفية المنفذة من قبل القطاع العام.
- 1.3.8 عدد النساء والرجال الذين استفادوا من جلسات الإرشاد والتوجيه المهني.

المخرج 1.4: زيادة قدرة شركاء منظمة العمل الدولية على تنفيذ السياسات الاستراتيجية الرامية إلى تحسين ظروف العمل للجميع.

- 1.4.1 عدد الشكاوى المسجلة من العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة على منصة «حماية».
- 1.4.2 نسبة الشكاوى المسجلة التي حرت معالجتها.
- 1.4.3 عدد المنشآت التي تم التفتيش عليها لتشغيل ذوي الإعاقة حسب المادة (13) من قانون العمل الأردني (عدد المخالفات، وعدد الإنذارات).
- 1.4.4 عدد الشركات التي تمت زيارتها وقامت بتحسين الصحة والسلامة المهنيّتين لظروف العمل استناداً إلى قانون العمل الأردني.
- 1.4.5 عدد الشكاوى المتعلقة بالتمييز في الأجر.
- 1.4.6 عدد الأشخاص ذوي الإعاقة المسجلين على المنصة الوطنية (سجل).

نظرية التغيير

تنطلق نظرية التغيير لهذه الأولوية من أن إرساء بيئة سياساتية وتشريعية ومؤسسية داعمة للنمو الأخضر والعمل اللائق سيؤدي إلى تحفيز ريادة الأعمال واستحداث فرص عمل جديدة ومنتجة، وخاصة للشباب والنساء والفئات الأكثر هشاشة، مع تعزيز قدراتهم على التوظيف من خلال برامج التدريب والمهارات. فإذا تم تحسين التشريعات والأنظمة لتشجيع الابتكار والاستثمار، وتوفير بيانات دقيقة عن سوق العمل لتوجيه التخطيط، وتعزيز قدرات الشركاء الاجتماعيين على صياغة وتنفيذ السياسات، فسيسهّم ذلك في انتقال الأفراد من القطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم، وتحقيق انتقالات عادلة في بيئة الأعمال. وبذلك، ستزداد فرص العمل اللائق، وستتحسن ظروف العمل، ما يؤدي في النهاية إلى نمو اقتصادي أخضر، وشامل، وعادل يراعي قضايا المساواة بين الجنسين والبيئة ويتماشى مع أهداف التنمية المستدامة.

التوافق بين الأطر

مخرجات برنامج العمل اللائق (DWCP)	أهداف رؤية التحديث الاقتصادي	مخرجات إطار التعاون الأممي	الأهداف التنموية المستدامة
النتيجة 1: تحقيق نمو اقتصادي اجتماعي يشمل الجميع ويراعي قضايا المساواة بين الجنسين والبيئة وبتيح ريادة الأعمال وفرص عمل لائقة وتعلم مدى الحياة تركز على المهارات ذات الصلة بالسوق	الهدف 1: إيجاد أكثر من مليون فرصة دخل جديدة للأردنيين بحلول عام 2033	المخرج 1: تعزيز النمو الشامل، والمراعي للنوع الاجتماعي والصديق للبيئة في الأردن	الهدف 8: العمل اللائق والنمو الاقتصادي
	الهدف 2: زيادة الدخل الحقيقي للفرد بنسبة 3% سنوياً		الهدف 9: الصناعة والابتكار والبنية التحتية
	الهدف 3: تحسين تصنيف الأردن في مؤشر التنافسية العالمي للمنتدى الاقتصادي العالمي ليكون ضمن أعلى 30%		الهدف 4: التعليم الجيد

الأولوية الاستراتيجية الثانية: الحماية الاجتماعية والخدمات الأساسية الجيدة - دعم الأشخاص الذين يعيشون في أوضاع صعبة في الأردن بناءً على احتياجاتهم وحقوقهم الإنسانية وتمكينهم من الاعتماد على أنفسهم.

- **النتيجة 2 لإطار الأمم المتحدة للتنمية المستدامة:** تعزيز فرص جميع الأشخاص الذين يعيشون في ظروف هشة في البلاد في الوصول إلى حماية اجتماعية شاملة للجميع مع ضمان الوصول إلى الفئات الأكثر هشاشة ومن ضمنهم الأشخاص ذوي الإعاقة، والنساء، والأطفال، وكبار السن.

الاستراتيجية

تتركز الاستراتيجية في هذا المحور على تعزيز نظم الحماية الاجتماعية في الأردن وضمان وصول جميع الأفراد، ولا سيما الفئات الأكثر هشاشة مثل الأشخاص ذوي الإعاقة والنساء والأطفال وكبار السن، إلى خدمات اجتماعية أساسية وجيدة وحماية قائمة على الحقوق. وتسعى الاستراتيجية إلى تطوير الأطر القانونية والسياسات المستدامة للحماية الاجتماعية، وبناء القدرات الفنية والاكتمالية للمؤسسات المعنية، وتوسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي ليشمل الجميع بما في ذلك التأمين الصحي للعاملين وأسرهم. كما تركز على تعزيز قدرة صندوق المعونة الوطنية والمؤسسات ذات الصلة على الانتقال من المساعدات الاجتماعية إلى الحماية الاجتماعية القائمة على الاشتراكات، وتحسين ظروف العمل من خلال نظم عمل آمنة وصحية وأطر عادلة وفعالة لإدارة هجرة العمالة.

النتائج المدعومة لخطة البرنامج والميزانية 2024-2025

- **النتيجة 6: الحماية في العمل للجميع**
- **النتيجة 7: الحماية الاجتماعية الشاملة**

سيتم توفير الوصول إلى الخدمات الاجتماعية الجيدة والحماية وفرص الاعتماد على الذات للأشخاص الذين يعيشون في ظروف هشة في البلاد من خلال نهج خماسي، وسوف يقوم كل من المكونات الثلاثة ومنظمة العمل الدولية بما يلي: بناء القدرات الفنية والاكثوارية لتطوير وتنفيذ أطر قانونية مستدامة للحماية الاجتماعية، ووضع سياسات واستراتيجيات لتوسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي القائي على الاشتراكات، بما في ذلك توسيع التأمينات لتشمل التأمين الصحي للعاملين وعائلاتهم، وزيادة المنافع المقدمة للعاملين من خلال تسجيل السكان في قاعدة بيانات الضمان الاجتماعي، كما يشمل العمل تنفيذ المبادرات أو التدابير أو البرامج أو الأنظمة أو الأطر التي تعمل على تحسين نوعية و/أو كمية استدامة نظام الحماية الاجتماعية في الأردن، وستبذل الجهود لضمان ظروف عمل آمنة وصحية، وتعزيز أطر ومؤسسات وخدمات هجرة العمالة بما يضمن العدالة والكفاءة.

النتائج

المخرج 2.1: زيادة القدرة الفنية والاكثوارية على تطوير وتنفيذ الأطر القانونية والسياسات والاستراتيجيات الشاملة والمستدامة والكافية للحماية الاجتماعية القائمة على الحقوق، وتوسيع الشمول ونطاق تغطية الضمان الاجتماعي المبني على المساهمات ليشمل الجميع.

- 2.1.1 نسبة المشتركين في الضمان الاجتماعي من مجموع السكان.
- 2.1.2 نسبة المستفيدين من الضمان الاجتماعي من مجموع السكان.
- 2.1.3 عدد الدراسات الاكثوارية المعدة والمعتمدة.
- 2.1.4 عدد موظفي الضمان الاجتماعي الذين تم بناء قدراتهم في مجال الحماية الاجتماعية.
- 2.1.5 عدد السياسات والقوانين التي تم تعديلها بناءً على نتائج الدراسات الاكثوارية.

المخرج 2.2: أن يتمتع صندوق المعونة الوطنية، والمؤسسات ذات الصلة، بالقدرة الفنية على دعم الفئات الأكثر ضعفًا وتعزيز الانتقال من المساعدات الاجتماعية إلى الضمان الاجتماعي.

- 2.2.1 نموذج تخريج لدى صندوق المعونة الوطني معتمد وقابل للتطبيق ضمن سياسة وطنية للتمكين الاقتصادي ومتوافقة مع معايير منظمة العمل الدولية.
- 2.2.2 عدد المتفاعلين الذين تم تخريجهم من برامج المساعدات الاجتماعية.



نظرية التغيير

تنطلق نظرية التغيير لهذه الأولوية من أن توفير حماية اجتماعية شاملة ومتكاملة يستلزم وجود أطر قانونية وسياساتية قائمة على الحقوق، ومدعومة بقدرات فنية واكتوارية قوية، إلى جانب مؤسسات قادرة على التطبيق العادل والفعال. فإذا جرى تعزيز قدرات المؤسسات الوطنية، وتوسيع قاعدة بيانات الضمان الاجتماعي، وتبني نماذج انتقال تدريجي من المساعدات الاجتماعية إلى نظم التأمين، سيسهم ذلك في زيادة شمولية التغطية وتحسين استدامة النظام. وبالتوازي، فإن تحسين ظروف العمل وضمان بيئة آمنة وصحية، إلى جانب أطر عادلة لهجرة اليد العاملة، سيعزز الثقة بالنظام ويدعم قدرة الأفراد على الاعتماد على أنفسهم. وبهذا ستتحقق حماية اجتماعية شاملة وعادلة تُمكن الجميع، خاصة الفئات الأضعف، من التمتع بحقوقهم وتعزيز قدرتهم على المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

التوافق بين الأطر

مخرجات برنامج العمل اللائق (DWCP)	أهداف رؤية التحديث الاقتصادي	مخرجات إطار التعاون الأممي	الأهداف التنموية المستدامة
النتيجة ٢: تعزيز فرص جميع الأشخاص الذين يعيشون في ظروف هشة في البلاد في الوصول إلى حماية اجتماعية شاملة للجميع مع ضمان الوصول إلى الفئات الأكثر هشاشة ومن ضمنهم الأشخاص ذوو الإعاقة، والنساء، والأطفال، وكبار السن	الهدف 1 (جودة الحياة): مضاعفة رضا المواطنين عن جودة الحياة ليصل إلى 80%	المخرج 2: تعزيز الوصول إلى الخدمات الاجتماعية والحماية للفئات الضعيفة	الهدف 1: القضاء على الفقر الهدف 5: المساواة بين الجنسين
	الهدف 3 (الاستدامة): تحسين تصنيف الأردن في المؤشر العالمي للأداء البيئي		

الأولوية الاستراتيجية الثالثة: المساواة والشفافية والمشاركة: حق الجميع في الأردن في الوصول إلى المياه والغذاء والطاقة بشكل عادل وبأسعار معقولة وكافية وآمنة ومستدامة وموثوق بها

- **النتيجة الرابعة لإطار الأمم المتحدة للتنمية المستدامة: الاستجابة للمؤسسات الأردنية والأطراف الشريكة لها والمساواة في ما يخص انخراط النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والفئات المهمشة على نحو متزايد وفعال في الخيارات والقرارات السياسية المؤثرة في الحياة.**

الاستراتيجية

ترتكز الاستراتيجية على تعزيز الشفافية والمساواة والمشاركة كمدخل أساسي لتحقيق العدالة الاجتماعية وبناء مجتمع أكثر شمولاً وتوازناً في الأردن. وتسعى منظمة العمل الدولية مع مكوناتها الثلاثية إلى تمكين النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والفئات الهشة من الانخراط الفعال في صنع السياسات والقرارات المؤثرة في حياتهم، من خلال توسيع قاعدة العضوية في منظمات العمال وأصحاب العمل، وتطوير الأطر القانونية، وتعزيز الحوكمة الداخلية لهذه المنظمات. كما تركز الاستراتيجية على ترسيخ الحوار الاجتماعي البناء بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين، بما يضمن تطوير سياسات عمل أكثر عدالة وإنصافاً، ويدعم النمو الشامل والمستدام.

النتائج المدعومة لخطة البرنامج والميزانية 2024-2025

- **النتيجة 1: إجراءات معيارية مُحكمة ومُحدّثة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعيّة**
- **النتيجة 2: هيئات مكوّنة ثلاثيّة قويّة وتمثيليّة ومؤثّرة وحوار اجتماعي فعّال**

ستعمل منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكوّنة الثلاثية على تعزيز الشفافية والمشاركة الفاعلة في صياغة السياسات ذات الصلة بالعمل، بما يضمن إدماج احتياجات وتطلعات مختلف شرائح المجتمع، خاصة الفئات الأكثر عرضة للتهميش. ويشمل ذلك توسيع قاعدة العضوية في منظمات العمال وأصحاب العمل، وتوسيع الهياكل الثلاثية لتشمل قطاعات اقتصادية إضافية. ولتعزيز الحوار والتعاون بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين، سيتم تطوير سياسات عمل أكثر إنصافاً وفعالية، تدعم النمو الشامل والعدالة الاجتماعية. كما ستبذل جهود لتحسين الحوكمة وتعزيز أدوار الشركاء الاجتماعيين، عبر تحديث الأطر القانونية استناداً إلى المشاورات، بما يرسخ حواراً ثلاثياً بناءً يساهم في صياغة مستقبل عمل أكثر شمولاً وتوازناً في الأردن.

وستعمل منظمة العمل الدولية على تحسين القدرات المؤسسية لمكوّناتها من خلال تطوير نظام إدارة إلكتروني مصمم بهدف تعزيز القدرة على الإدارة الداخلية والفاعلية التشغيلية وإقامة برامج التوظيف والحماية الاجتماعية التي تعمل على تطوير القدرة على التحليل المنهجي وفي الوقت المناسب للنتائج، وتحسين الفهم المشترك للجوانب الجيدة وتحسين المخصصات المالية.

كما ستعمل منظمة العمل الدولية على تعزيز قدرة أعضائها على المصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتنفيذها وإعداد التقارير عنها من خلال زيادة عدد حالات التقدم في تطبيق الاتفاقيات المصادق عليها والتي تشير إليها هيئات الإشراف، وتقديم التقارير إلى هذه الهيئات في الوقت المناسب، وزيادة التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

كما ستتولى منظمة العمل الدولية الدفاع عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من خلال تطوير منظومة التثقيف عن عمالة الأطفال، وتطوير تشريعات وإجراءات للحد من عمالة الأطفال لتعزيز الحماية للأطفال وتوفير بيئات أكثر أماناً وصحة عبر سلاسل التوريد والقطاعات غير المنظمة، وستعمل هذه المبادرة على الحد من معدلات عمالة الأطفال وحماية الفئات السكانية الضعيفة وتعزيز النمو المستدام والشامل من خلال بناء الوعي الوطني وتعزيز ممارسات العمل القائمة على الحقوق.

النتائج

المخرج 3.1: تعزيز حوكمة الشركاء الاجتماعيين وتحسين أنظمة الحوار الثلاثي.

- 3.1.1 زيادة عضوية منظمات أصحاب العمل والعمال، مع التركيز على النساء والاقتصاد غير المنظم.
- 3.1.2 نسبة القطاعات الاقتصادية ذات الهيكل الثلاثي التي تقدم توصيات أو تتخذ قرارات في الأشهر الستة المنصرمة.
- 3.1.3 نسبة التوصيات الصادرة عن الهيئات القطاعية التي اتخذت المؤسسات الحكومية إجراءات بشأنها.
- 3.1.4 نسبة القوانين والمراسيم التي جرى تطويرها بمشاركة الشركاء الاجتماعيين.

المخرج 3.2: تعزيز القدرات المؤسسية لمكونات منظمة العمل الدولية على تحسين أنظمة الإدارة والرصد والتحليل.

- 3.2.1 عدد المؤسسات الحكومية ومنظمات أصحاب العمل والعمال التي تستفيد من نظام إدارة إلكتروني الشفافية والمساءلة بشأن قرارات الإدارة.
- 3.2.2 عدد برامج التشغيل والحماية الاجتماعية التي تعمل على تطوير القدرة على التحليل المنهجي وفي الوقت المناسب لنتائجها، من أجل تحسين الفهم المشترك للجوانب الجيدة وتحسين المخصصات المالية.

المخرج 3.3: استجابة المؤسسات الأردنية وشركائها في انخراط النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والفئات المهمشة بشكل متزايد وفعال في الخيارات والقرارات السياسية المؤثرة في الحياة والمساءلة حول ذلك.

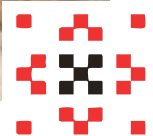
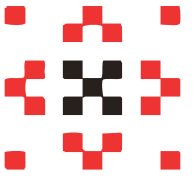
- 3.3.1 عدد حالات التقدم في تطبيق الاتفاقيات المصادق عليها التي نُوّهت الهيئات الإشرافية بها.
- 3.3.2 نسبة التقارير المقدمة إلى الهيئات الإشرافية في الوقت المناسب.

نظرية التغيير

تفترض نظرية التغيير أن تحسين الحوكمة الداخلية للشركاء الاجتماعيين، وتوسيع نطاق التمثيل الثلاثي ليشمل قطاعات اقتصادية جديدة، وتعزيز القدرات المؤسسية عبر أنظمة إدارة ورصد حديثة، سيؤدي إلى مشاركة أوسع وأكثر فعالية لمختلف الفئات في عملية صنع القرار. ومن خلال دعم التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتنفيذها، وتطوير التشريعات والإجراءات للحد من عمالة الأطفال، سيتم بناء بيئات عمل قائمة على الحقوق وأمنة وصحية وشاملة. ومن شأن هذا المسار من التغيير أن يعزز الشفافية والمساءلة، ويُرسخ حوارًا اجتماعيًا قائمًا على الثقة، ويدفع نحو سياسات أكثر استجابة لاحتياجات المجتمع، بما يحقق العدالة الاجتماعية والنمو المستدام في الأردن.

التوافق بين الأطر

الأهداف التنموية المستدامة	مخرجات إطار التعاون الأممي	أهداف رؤية التحديث الاقتصادي	مخرجات برنامج العمل اللائق (DWCP)
الهدف 16: السلام والعدل والمؤسسات القوية	المخرج 4: تعزيز المساءلة المؤسسية ومشاركة المواطنين	الهدف 2 (جودة الحياة): إدراج مدينة أردنية ضمن أفضل 100 مدينة على مستوى العالم	النتيجة 3: الاستجابة للمؤسسات الأردنية والأطراف الشريكة لها والمساءلة في ما يخص انخراط النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والفئات المهمشة على نحو متزايد وفعال في الخيارات والقرارات السياسية المؤثرة في الحياة
الهدف 10: الحد من أوجه عدم المساواة		الهدف 3 (الاستدامة): تحسين تصنيف الأردن في المؤشر العالمي للتنافسية الاستدامة	



الأولوية 1: النمو الشامل والأخضر والعمل اللائق

العمل، ويؤدي إلى زيادة الإيرادات الضريبية الضرورية لتوفير السلع والخدمات العامة، كما ستستفيد مؤسسات العمل المنظمة من التوجه العام نحو إضفاء الطابع المنظم على المؤسسات، حيث يعمل ذلك على تقليل المنافسة غير العادلة من جانب الشركات غير المنظمة⁵⁷.

سيركز البرنامج بشكل أكبر على تعزيز الثقافة الإبداعية ودعم ريادة الأعمال والمشاريع الناشئة باعتبارها محركاً للنمو الاقتصادي المستدام واستحداث فرص عمل لائقة للشباب والنساء. كما سيتم الاستثمار في الاقتصاد الرقمي والأخضر من خلال إطلاق منصات بيانات موحدة للتنبؤ بالمهارات، وتنفيذ برامج تدريب مهني وتقني مرتبطة باحتياجات السوق، وتنظيم معارض وظيفية وجلسات للإرشاد المهني. إلى جانب ذلك، سيتم تعزيز نظم الحماية في سوق العمل من خلال تطوير آليات الشكاوى، وتحسين تفتيش شروط تشغيل ذوي الإعاقة، وتعزيز الامتثال لمعايير الأجر المتساوي وظروف العمل. من خلال هذا التوجه، سيكون النمو في الأردن شاملاً وعادلاً، وسيراعي المساواة بين الجنسين والبيئة، ويعزز مشاركة جميع الفئات في سوق العمل.

وستعمل منظمة العمل الدولية مع مكوثاتها لتعديل برامج تنمية المهارات حتى يتمكن العمال والمؤسسات من الانتقال من القطاعات الاقتصادية والمهن المتقلصة والمنخفضة الإنتاجية إلى القطاعات والمهن النامية والعالية الإنتاجية، وخاصة القطاعات الستة ذات الأولوية الموضحة في رؤية التحديث الاقتصادي. ويتطلب هذا التكيف إعادة تأهيل دائمة ومنظمة، ورفع مستوى المهارات حتى يتمكن العمال من الحفاظ على قابلية توظيفهم وحتى تظل المؤسسات قادرة على المنافسة⁵⁸. إنَّ التركيز بشكل خاص على المهارات اللازمة لتعزيز فرص العمل للشباب من شأنه أن يضمن قدرة البلاد على الاستفادة من العائد الديموغرافي المتمثل في وجود سكان شباب لتعزيز الاقتصاد. وتوفّر فرص العمل للشباب فوائد اقتصادية فورية، وتسمح لهم باكتساب المعرفة والخبرة التي من شأنها ضمان النمو الاقتصادي والاستدامة على المدى الطويل. علاوة على ذلك، فإن ضمان عمل الشباب ومساهماتهم في المجتمع من شأنه أن يساعد على بناء التماسك الاجتماعي.

تمثّلت هذه الأولوية التي انبثقت عن المشاورات مع المكوثات بتعزيز فرص العمل من خلال إصلاح البيئة المواتية لإضفاء الطابع المنظم على العمل وتنمية المؤسسات، وتحسين وتحديث المهارات، وتشغيل الشباب، والوظائف الخضراء، والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز، ومن خلال بناء القدرات المؤسسية للمكوثات لتعزيز فرص العمل الإنتاجي يُمكن أن يصبح التعافي الاقتصادي في الأردن تعافياً غنياً بالوظائف، ومن المهم أن تؤدي الوظائف المستحدثة إلى تقليل استهلاك الطاقة والمواد الخام، والحد من انبعاثات الغازات المسببة للاحتباس الحراري، والحد من النفايات والتلوث، وحماية النظم البيئية واستعادتها، وتمكين الشركات والمجتمعات المحلية من التكيف مع تغير المناخ⁵⁶.

وسوف يركز البرنامج على تعزيز القدرة التنافسية من خلال دمج الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم في التجارة الدولية ورسم خرائط سلاسل القيمة، وتحسين كفاءة الإنتاج والمعالجة، وتلبية معايير التصدير، ومعالجة تحديثات الوصول إلى الأسواق. ومن خلال تعزيز شهادات المنتجات ومعايير العمل العادلة، سيتم تقديم الدعم لكل من العمالة المستدامة وظروف العمل اللائقة، في حين سيتم تحفيز نمو الصادرات وتنويع القطاعات.

وستواصل منظمة العمل الدولية العمل مع مكوثاتها على إصلاح البيئة المواتية لتسهيل بدء الشركات وتنميتها وإضفاء الطابع المنظم عليها، وهو عنصر أساسي في العمل اللائق. وسوف تُقدم منظمة العمل الدولية تدريباً عملياً من خلال نموذج التدريب «ابدأ مؤسستك وطوّرها» في مجال التخطيط لمشاريع العمل والإدارة المالية والتسويق والعمليات ومساعدة صغار رواد الأعمال على تحسين مهاراتهم في ريادة الأعمال. ومن شأن هذا النموذج القابل للتكيف أن يُحفّز على استحداث فرص العمل والنمو الاقتصادي من خلال تمكين المُدرّبين المحليين على الوصول إلى مجتمعات متنوّعة، ويمكن للشركات المنظمة الوصول إلى خدمات تطوير الأعمال والتمويل وبالتالي يمكنها النمو واستحداث فرص عمل لائقة وجيدة الأجر. علاوة على ذلك، فإنَّ إضفاء الطابع المنظم يسير جنباً إلى جنب مع النمو الاقتصادي وتحسين ظروف

56. المرجع: Greening with jobs النمو الأخضر من خلال الوظائف - التوظيف العالمي والتوقعات الاجتماعية، منظمة العمل الدولية 2018

57. ورقة حقائق حول إضفاء الطابع المنظم على المؤسسات، منظمة العمل الدولية، 2022

58. ورقة حقائق حول المهارات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، 2022

المواتية تتيح للنساء والأشخاص ذوي الإعاقة التمتع بفرص متساوية في الحصول على عمل مدفوع الأجر ومعاملة متساوية في مكان العمل. ومع أن هذا العمل المتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والقضاء على التمييز يقع ضمن الأولوية الأولى، من المهم التأكيد على أن العمل في إطار جميع المخرجات في البرنامج الوطني للعمل اللائق يجب أن يستجيب للنوع الاجتماعي وعدم التمييز في جميع جوانبهما.

كذلك، فإن زيادة مشاركة المرأة والفئات المهمشة، مثل الأشخاص ذوي الإعاقة وذوي الدخل المحدود، في القوى العاملة تشكّل حافزاً للنمو، حيث سيستفيد الاقتصاد الأردني من الإمكانيات الكاملة لرأس ماله البشري. في حين أن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز هو هدف مشترك بين برامج العمل اللائق بأكملها، فمن المهم بناء فهم شامل لكيفية تأثير الأبعاد الاجتماعية للجنس والتمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل، وخاصة وصول النساء إلى العمل اللائق، والعمل مع المكونات لضمان أن الإطار القانوني والسياسي والبيئة



الأولوية 2: الحماية الاجتماعية والخدمات الأساسية الجيدة

ويشمل تعاوننا مع وزارة التخطيط والتعاون الدولي بذل الجهود لتعزيز قدرتها على نمذجة التأثيرات الاجتماعية لإصلاحات العمل والحماية الاجتماعية، فضلاً عن تعزيز التماسك بين مختلف مبادرات إضفاء الطابع المنظم. ونعمل بشكل وثيق مع أصحاب المصلحة الوطنيين لتعزيز الروابط المؤسسية بين التأمين الاجتماعي والمساعدات الاجتماعية وخدمات تنشيط سوق العمل، ويضمن هذا النهج المتكامل أن تكون أنظمة الحماية الاجتماعية مصممة لدعم التحويلات الحياتية والمهنية وأن تكون شاملة لجميع الأردنيين.

وبالإضافة إلى تطوير السياسات، يظل بناء القدرات أولوية أساسية وخاصة لتعزيز قدرة المؤسسات على تنفيذ الإصلاحات ورفع مستوى الوعي بين العمال حول الفوائد المحددة وطريقة عمل نظام الحماية الاجتماعية. وتهدف دراساتنا ومساعدتنا الفنية إلى تقديم توصيات مبنية على الأدلة إلى الجهات المكونة من خلال عمليات تقييم فاعلة للأثر باستخدام التجارب المنضبطة المعشاة، واختبار استراتيجيات مبتكرة تعمل على زيادة التغطية وتحسين شمولية أنظمة الحماية الاجتماعية وكفائتها واستدامتها.

وكجزء من هذا الجهد، تلعب المبادرات الجارية مثل برنامج استدامة++ دوراً مهماً في دعم إضفاء الطابع المنظم على التوظيف وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية للعمال في القطاعات الأساسية، بما في ذلك اللاجئين. وسوف تساهم نتائج هذه الدراسات والمشاريع التجريبية في إصلاحاتٍ أوسع نطاقاً، ما يوفر الأساس للتعديلات الاستراتيجية لقوانين الضمان الاجتماعي والعمل التي تركز على العدالة والاستدامة.

ومن خلال تعزيز قدرة الحكومة على توليد بيانات موثوقة ومفصلة وتعزيز الأطر المؤسسية، ستضمن هذه الجهود أن تكون أنظمة الحماية الاجتماعية في الأردن مجهزة لتلبية أهداف التنمية الطويلة الأجل في البلاد.

برز توسيع الحماية الاجتماعية وتحسينها كأولوية أساسية برز توسيع الحماية الاجتماعية وتحسينها كأولوية أساسية من خلال المشاورات مع الحكومة والشركاء الاجتماعيين، وتلتزم الحكومة الأردنية إلى جانب منظمات العمال وأصحاب العمل بتعزيز نظام الضمان الاجتماعي في البلاد لتطوير رأس المال البشري والإنتاجية والمرونة، مع الحد من عدم المساواة وكسر دورات الفقر والإقصاء. وتوفر التطورات الأخيرة، بما في ذلك جهود التعافي الجارية والدروس المستفادة من جائحة كوفيد-19، فرصة فريدة لتعزيز هدف بناء نظام حماية اجتماعية شامل وجامع وعالمي.

وسوف يركز دعم منظمة العمل الدولية في إطار هذه الأولوية على بناء قدرات أصحاب المصلحة الوطنيين على تطوير السياسات والاستراتيجيات التي تعزز نظام الحماية الاجتماعية في الأردن وتنفيذها، ويتضمن ذلك تقديم الدعم لتحديث الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية بالتعاون مع وزارة التنمية الاجتماعية لضمان اتباع نهج أكثر تكاملاً وتماسكاً لمعالجة الفجوات في التغطية وخاصة بالنسبة للفئات السكانية الضعيفة مثل العمال غير المنظمين، والفئات المهمشة، والأشخاص ذوي الإعاقة. علاوة على ذلك، يهدف عملنا مع المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في مبادرات مثل استدامة++ وأجندات سياسية أخرى إلى توسيع التغطية وتحسين استدامة أنظمة الحماية الاجتماعية وضمان تلبية الاحتياجات المتطورة للعمال وأصحاب العمل.

ويركّز البرنامج كذلك على ضمان الوصول الشامل إلى الحماية الاجتماعية، ولا سيما للفئات الأكثر هشاشة مثل النساء والأطفال وكبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة، بما يعزز قدرتهم على الاعتماد على الذات والاندماج الاقتصادي. وسيتم العمل على تقوية الصلة بين المساعدات الاجتماعية ونظم الضمان الاجتماعي من خلال اعتماد سياسات وآليات للتدرج من شبكات الأمان الاجتماعي إلى فرص التمكين الاقتصادي والتغطية التأمينية المستدامة. كما سيدعم البرنامج تطوير القدرات الاكتوارية والفنية للمؤسسات الوطنية لإعداد الدراسات والسياسات القائمة على الأدلة، وتعزيز استدامة الأنظمة وملاءمتها لاحتياجات السكان. يساهم هذا النهج المتكامل في بناء نظام حماية اجتماعية عادلة، وشامل، ومرن قادر على مواجهة التحديات المستقبلية وضمان حياة كريمة لجميع الأردنيين.

الأولوية 3: الشفافية والمشاركة

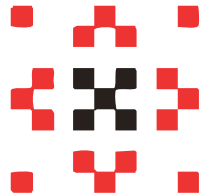
النهج الشامل يعزز الثقة المتبادلة بين الأطراف الثلاثية، ويجعل الحوار الاجتماعي أكثر شمولاً وتأثيراً، ويساهم في ترسيخ مبادئ الشفافية والمساءلة كركيزة أساسية للعمل اللائق والتنمية المستدامة في الأردن.

كما ستكتسب قدرة المكونات على إعداد التقارير قوّة أكبر في ما يتعلّق بإعداد التقارير بشأن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة التي تقع تحت وصاية منظمة العمل الدولية بشكل عام وفي ما يخصّ الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة. وسوف تقوم منظمة العمل الدولية، بالتعاون مع الشركاء، بتحديد الثغرات، وابتكار الحلول، وتنفيذ البرامج الرامية إلى غرس القدرة على إعداد التقارير في أنظمة المكونات وتدريبها على إعداد التقارير بهدف توفير البيانات المتعلقة بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة التي تُبلّغ منظمة العمل الدولية بواسطتها المعلومات إلى الأمم المتحدة والإبلاغ عنها في الوقت المناسب للسماح بتحقيق أهداف التنمية المستدامة بحلول عام 2030.

ولكي يتسنى تحقيق النتيجتين 1 و2 من هذا البرنامج، لا بد من تعزيز الحوار الاجتماعي بين الحكومة وأصحاب العمل والعمال. وسوف يتم بناء قدرات الجهات الفاعلة في ما يتصل بالحوكمة الداخلية والقدرات الإدارية، وقدرتها على تمثيل أعضائها بفعالية، وقدرتها على التعاون في المفاوضات والتخطيط الثلاثي. ومن الأهمية بمكان ضمان أن تكون عملية الحوار الاجتماعي قوية وذات مغزى، وسوف يتم تعزيز قدرات الجهات الفاعلة من خلال خبرتها في التخطيط الاستراتيجي الثلاثي، وإدارة العملية ومراقبتها، ومن خلال إجراءات وأنظمة الحوار الاجتماعي.

وسيعزز البرنامج كذلك المساواة والاستجابة في عمل المؤسسات الأردنية لضمان مشاركة أوسع وأكثر فاعلية للنساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والفئات المهمشة في صياغة السياسات والقرارات المؤثرة في حياتهم. كما سيدعم تطوير الأنظمة الإلكترونية لإدارة المعلومات بما يضمن شفافية أكبر في العمليات المؤسسية، وتحسين قدرات الشركاء الاجتماعيين على الرصد والتحليل وتقييم نتائج البرامج الاجتماعية والتشغيلية بشكل منهجي وفي الوقت المناسب. هذا

المواصفة الاستراتيجية لبرنامج العمل اللائق مع إطار التعاون الأممي للأردن، ورؤية التحديث الاقتصادي، وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة



ترتيبات التنفيذ والرصد وإعداد التقارير

تتولى المكونات الثلاثة تنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق بالشراكة مع منظمة العمل الدولية، وتضطلع المكونات الثلاثة بدورٍ أساسيٍّ في عملية التنفيذ، وبمشاركة الجهات المتفرّعة عنها التي تتضمن:

- كشريك استراتيجي رئيسي : وزارة العمل.
- كشريك تنسيقي: وزارة التخطيط والتعاون الدولي
- الوزارات: وزارة التخطيط والتعاون الدولي، وزارة التنمية الاجتماعية، وزارة الصحة، وزارة الأشغال العامة والإسكان، وزارة الإدارة المحلية، وزارة الشباب، وزارة الزراعة، وزارة الصناعة والتجارة، وزارة الاستثمار، وزارة التعليم والتعليم العالي، وزارة البيئة.
- مؤسسات حكومية أخرى: دائرة الإحصاءات العامة، سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، صندوق التنمية والتشغيل، مؤسسة التدريب المهني، المجلس الأعلى للشؤون الأشخاص ذوي الاعاقة.
- أصحاب العمل: غرفة صناعة الأردن، وأعضاؤها الإقليميون ومنظمات أصحاب العمل القطاعية.
- العمال: الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن، ممثلو العمال.

كما ستقوم منظمة العمل الدولية بتشكيل لجنة توجيهية ثلاثية الأطراف مع المكونات لغرض متابعة وتقييم البرنامج الوطني للعمل اللائق والإشراف على تنفيذه. وكذلك لمراعاة احتياجات المكونات وردود الفعل في تصميم برنامج منظمة العمل الدولية وتنفيذه. وبناءً على وثيقة الشروط المرجعية، ستجتمع اللجنة مرتين سنوياً برئاسة وزارة العمل وسيجري توثيق جميع اجتماعات اللجنة من خلال وثيقة محاضر الاجتماع التي ستعممها منظمة العمل الدولية على الفاعليات ضمن مهلة عشرة أيام عمل من موعد انعقاد الاجتماعات، وستكون منسقة منظمة العمل الدولية في الأردن أو من ينوب عنها هي جهة الاتصال في اجتماعات اللجنة التوجيهية لمنظمة العمل الدولية.

كما ستبني منظمة العمل الدولية والمكونات نهجاً شاملاً للمتابعة والتقييم، يهدف إلى استعراض التقدم المحرز نحو تحقيق نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق بطريقة نوعية وفي الوقت المناسب، وبالتالي، تحسين التنفيذ في الوقت المناسب لضمان التوافق مع الخطة وتحقيق النتائج المتوخاة بحلول عام 2027. ولتحقيق هذه الغاية ستستخدم الوسائل التالية:

- بالنسبة لكل مشروع تعاون إنمائي، ستُشكّل لجنة توجيهية ثلاثية الأطراف تتابع التقدم على أساس نصف سنوي وسيُستفاد من النتائج في تنفيذ المشروع بعد ذلك.
- ستخضع ترتيبات التنفيذ والتطبيق للإشراف على تصميم المشاريع والبرنامج الوطني للعمل اللائق.
- ستعقد اجتماعات سنوية للجنة التوجيهية للبرنامج بهدف متابعة وتقييم التقدم المحرز نحو التنفيذ، وسيجري إعداد التقارير عن تنفيذ برنامج العمل اللائق سنوياً من قبل الجهات المكونة بالتعاون مع منظمة العمل الدولية في شهر كانون الأول/ديسمبر من كل عام، مع الانتهاء من المنتج ومشاركته مع الجهات المكونة ونشره على صفحة منظمة العمل الدولية في الأردن بحلول تاريخ 13 آذار/مارس من العام التالي، وستكون منسقة منظمة العمل الدولية في الأردن أو من ينوب عنها هي جهة الاتصال لهذا الدور.
- سيوفر تقرير البرنامج السنوي معلومات حول التقدم المُحرَز باتجاه تحقيق النتائج وتبسيط الضوء على الإنجازات والتحديات والإجراءات التصحيحية.
- ستعقد اجتماعات ثنائية بين منظمة العمل الدولية والمكونات الأساسية ربعياً لمواءمة تنفيذ برنامج العمل اللائق مع التطورات في البلاد، بما في ذلك التشريعات والوضع الاقتصادي وتوافر التمويل ومتابعة تنفيذ المشاريع.

وفي حين ستقوم اللجنة التوجيهية بمراقبة وتقييم التقدم المُحرَز في كل اجتماع، فمن المتصور إجراء حلقات تقييم داخلية رسمية بعد سنة ونصف السنة وبعد ثلاثة سنوات، وتتبع المراجعات إرشادات التقييم الصادرة عن منظمة العمل الدولية، على أن تجري منظمة العمل الدولية التقييم المستقل النهائي في شهر أيار/مايو 2028، مع انتهاء الفترة المشمولة بالبرنامج الوطني للعمل اللائق.

علاوةً على ذلك، وبما أن البرنامج يُشكل جزءًا من إطار الأمم المتحدة الأوسع نطاقًا للتعاون من أجل التنمية المستدامة، فإن عمليات المتابعة والتقييم لهذا الإطار الأخير ذات صلة مباشرة بتنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق وإعداد التقارير عنه. هذا ويُخطط فريق الأمم المتحدة الوطني لتطوير خطة متابعة وتقييم متعددة السنوات بدعم من مكتب المنسقة المقيمة وتقديمها إلى اللجنة التوجيهية المشتركة للموافقة عليها. كما سيتم التنسيق مع منظومة الأمم المتحدة بشكل وثيق على أساس إطار التعاون من أجل التنمية المستدامة، وذلك من خلال قنوات متعددة تشمل فريق الأمم المتحدة الوطني (UNCT) ومجموعات النتائج والمنتديات الأخرى ذات الصلة، بما يضمن مواءمة الجهود وتكاملها لتحقيق الأهداف المشتركة.



التنسيق وتنمية الشراكات

إن تنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق في الأردن 2025-2027 رهناً باستراتيجية شراكة قوية تسمح لمنظمة العمل الدولية بتحقيق النتائج المرجوة بكفاءة وفعالية. وفي الفترة 2025-2027، ستمثل استراتيجية منظمة العمل الدولية في بناء شراكات مع جميع أصحاب المصلحة لضمان مشاركتهم في حوكمة البرنامج الوطني للعمل اللائق وتنفيذه ومتابعته وتقييمه لاحقاً بهدف تعظيم تأثيره وتحقيق التشاركية.

سيتم ذلك من خلال الشراكات التالية:

الهيئات المكوّنة

ستعمل منظمة العمل الدولية على تعزيز شراكاتها مع مكوّناتها من خلال إشراكها في جميع جوانب عمل منظمة العمل الدولية في الأردن بدءاً بتصميم المشروع وحتى التقييم وتنظيم جلسات الحوار الاجتماعي بشكل استباقي، ومن المتوقع إقامة شراكات مع الجهات الحكومية ذات الصلة والشركاء الاجتماعيين.

الوكالات المانحة

سيجري تعزيز الشراكات مع الوكالات المانحة الحالية والمحتملة من خلال تعزيز الشفافية والمشاركة وكذلك الإدماج في التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم.

الأمم المتحدة

سيجري تعزيز التنسيق مع مكتب المنسّقة المقيمة للأمم المتحدة ومع فريق الأمم المتحدة الوطني لتوفير خبرة منظمة العمل الدولية في أعمال الأمم المتحدة، وعكس أولويات برنامج العمل اللائق ونتائجه ومخرجاته في المبادرات الجديدة، والتشارك مع وكالات الأمم المتحدة مثل صندوق الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، والمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وذلك في المشاريع التي من شأنها أن تساهم في تحقيق برنامج العمل اللائق بحلول عام 2027.

منظمات المجتمع المدني

بدلاً من العمل مع المؤسسات التي تُقدم أفضل قيمة مقابل المال والخبرة السابقة المناسبة في مجال التنفيذ، ستتعاون منظمة العمل الدولية مع المؤسسات التي توفر أيضاً استدامة العملية بشكل مستقل بعد إنجاز المشاريع، مع إعطاء الأولوية للكيانات العامة وشبه العامة.



6 خطة التمويل



مشروع METI

يهدف مشروع «دمج التشغيل في التجارة والاستثمار» (METI)، الممول من الاتحاد الأوروبي، إلى دمج اعتبارات التشغيل في سياسات التجارة والاستثمار في مختلف أنحاء منطقة الجوار الجنوبي، وبميزانية تبلغ نحو 5 ملايين دولار، ويدعم المشروع صناعات السياسات والنقابات العمالية والقطاع الخاص في تصميم سياسات قائمة على الأدلة لتعزيز استحداث فرص العمل ونمو الدخل والقدرة التنافسية، ويستفيد مشروع METI من أداة TRAVERA التابعة لمنظمة العمل الدولية لتقييم تأثيرات التشغيل، وتوجيه تصميم السياسات، وتحسين البنية التحتية المتعلقة بالتجارة، ما يؤدي في نهاية المطاف إلى تعزيز بيئة داعمة للتحديث الاقتصادي المستدام.

خلال الفترة الأخيرة من برنامج العمل اللائق للعمل التنموي (2018-2022)، بلغت محفظة منظمة العمل الدولية في الأردن 114,160,952 دولارًا أمريكيًا، حيث جاء 92 في المئة منها من أقل من ثلث الجهات المانحة التي قدمت التمويل لمنظمة العمل الدولية في فترات السنوات الأربع. ومع توفر مبلغ 32.6 مليون دولار أمريكي في التمويل المخصص لعام 2025، وما بعده من الاتفاقيات القائمة اعتبارًا من شهر شباط/فبراير 2025، ونظرًا إلى أن نفس الميزانية السنوية للفترة 2025-2027، ستكون مطلوبة كما هي الحال بالنسبة للفترة 2018-2022، على أساس سنوي والتي تبلغ 28,540,238 دولارًا أمريكيًا، فإن المبلغ المطلوب جمعه هو 53 مليون دولار أمريكي، أو 17.6 مليون دولار أمريكي سنويًا.

وتتمثل استراتيجية التمويل لمنظمة العمل الدولية في الأردن بالنسبة لبرنامج العمل اللائق 2025-2027، في الحفاظ على المحفظة الحالية من المشاريع والجهات المانحة وتطوير الشراكات مع وكالات التمويل لتحقيق الأهداف المشتركة في الأردن والعالم، وستحقق هذه الاستراتيجية من خلال النتائج والمخرجات التالية:

- تعزيز الشفافية والمشاركة في برامج منظمة العمل الدولية من خلال توسيع ثقافة المتابعة والتقييم والتعلم في مشاريع التعاون الإنمائي.
- الانتقال بالعلاقة بين منظمة العمل الدولية ووكالاتها الممولة من علاقة «جهة منفذة» إلى «شريك مفضل» من خلال شراكات قوية لمنظمة العمل الدولية مع مكوناتها والحكومة الأردنية على نطاق واسع، والدور البارز في مشهد التعاون الإنمائي في الأردن، والنهج المبتكر والتطوعي لتقديم البرامج.

وستركز منظمة العمل الدولية على أكبر 9 مانحين يدعمون الأردن بشكل عام ومنظمة العمل الدولية بشكل خاص على مدى السنوات الأربع الماضية، وهي حسب الترتيب الأبجدي: الاتحاد الأوروبي، وإيطاليا، والسويد، وكندا، وألمانيا، والمملكة المتحدة، والنرويج، وهولندا، واليابان، وسوف تبذل جهود متزايدة لاستكشاف وتوسيع فرص التعاون مع المملكة المتحدة واليابان، اللتين كان دعمهما للأردن كبيرًا ولكن عملياتهما بواسطة منظمة العمل الدولية في الأردن جاءت معتدلة أو منخفضة.

كما ستتولى الجهات المكونة حشد الموارد اللازمة للبرنامج الوطني للعمل اللائق بما يتماشى مع الأولويات الحكومية، وبما أن الجهات المكونة هي المسؤولة عن البرنامج الوطني للعمل اللائق، فستعمل على تحديد الثغرات في التمويل وتطوير أفكار المشاريع ومشاركتها مع منظمة العمل الدولية من أجل تطويرها وتقديمها إلى الجهات المانحة. وستعمل الهيئات المكونة وخاصة الحكومة على التواصل مع المانحين بالتنسيق مع منظمة العمل الدولية لطلب مشاريع من أجل تحقيق البرنامج الوطني للعمل اللائق.

يوضح الجدول أدناه الوضع التمويلي لبرنامج العمل 2023-2027، ابتداءً من 25 شباط/فبراير 2025.

الأولوية الاستراتيجية	نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق 2023-2027	رمز المشروع	ميزانية +2025 (دولار أمريكي)
الأولوية 1: النمو الأخضر الشامل والعمل اللائق	النتيجة 1: تعزيز النمو الأخضر الشامل والمراعي للنوع الاجتماعي ولذوي الإعاقة في الأردن، والذي يوفر فرصاً لريادة الأعمال وتنمية المهارات والعمل اللائق والتعلم مدى الحياة والمهارات ذات الصلة بالسوق، مع التركيز على عدم ترك أحد خلف الركب.	GLO/23/14/UND	8,530.00
		GLO/24/27/EUR	364,119.00
		JOR/19/09/ITA	45,591.00
		JOR/19/50/NLD	49,294.00
		JOR/22/01/ITA	679,146.00
		JOR/22/02/CAN	191,163.00
		JOR/22/03/DEU	4,771,712.00
		JOR/23/06/NOR	127,497.00
		JOR/23/54/NLD	12,167,782.00
		JOR/24/01/RBS	397,914.00
		JOR/24/02/RBS	400,000.00
		JOR/24/03/MUL	1,112,395.00
		JOR/24/51/UND	125,000.00
		RAB/24/01/RBS	172,550.00
		JOR/24/51/UND	125,000.00
		RAB/24/01/RBS	\$172,550.00
الأولوية الثانية: الحماية الاجتماعية والخدمات الأساسية الجيدة	النتيجة 2: تعزيز فرص الحصول على الخدمات الاجتماعية الجيدة والحماية وفرص الاعتماد على الذات لجميع الأشخاص الذين يعيشون في ظروف هشة في البلاد.	JOR/20/04/MUL	7,194,614.00
		JOR/23/06/NOR	324,722.00
		JOR/23/54/NLD	3,278,703.00
		JOR/24/04/JOR	140,918.00
		JOR/23/54/NLD	\$3,278,703.00
		JOR/24/04/JOR	\$140,918.00
الأولوية 3: الشفافية والمشاركة	النتيجة 3: النتيجة الرابعة لإطار الأمم المتحدة للتنمية المستدامة: تعزيز الشفافية والاستجابة للمؤسسات الأردنية وشركائها، وخاصة النساء والأشخاص ذوي الإعاقة والشباب، للمشاركة بشكل متزايد وهادف في الخيارات والقرارات السياسية التي تؤثر في حياتهم.	JOR/23/03/EUR	221,567.00
		JOR/23/06/NOR	124,722.00
		JOR/23/54/NLD	255,000.00



* يرجى الرجوع إلى الملحق الرابع للحصول على مزيد من المعلومات حول التمويل في الأردن والنظرة العامة التاريخية لمنظمة العمل الدولية من حيث مشاركة المانحين منذ عام

خطة المناصرة والتواصل

ستدعم منظمة العمل الدولية تحقيق نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق من خلال التواصل المستمر والمنتظم مع المكونات الثلاثة، بالإضافة إلى الشراكة مع مكوثاتها لضمان وصول الإنجازات في تعزيز العمل اللائق في الأردن بشكل فعال إلى عامة الناس ووكالات الأمم المتحدة الأخرى والمجتمع الدولي الأوسع بما في ذلك الجهات المانحة، وسيُدرج التواصل المتعلق ببرنامج العمل اللائق في الأردن ضمن إطار الأمم المتحدة للتنمية المستدامة الأوسع، وسوف يشير بشكل منهجي إلى كيفية مساعدة منظمة العمل الدولية على تعزيز أهداف التنمية المستدامة.

وستعمل منظمة العمل الدولية، من خلال وسائل الإعلام المطبوعة والمسموعة ووسائل التواصل الاجتماعي وموقعها الإلكتروني، على تحقيق أهدافها ورسالتها على نطاقٍ واسع، وتُعدُّ مذكرات الإحاطة التي تتكون من صفحة واحدة ويتم تحديثها بانتظام والتي تحدد الأساس المنطقي والتواصل ونتائج عمل منظمة العمل الدولية في إطار برامجها المختلفة، طريقةً فعالةً لإيصال رسالة واحدة إلى مجموعة متنوعة من الجماهير ويمكن توزيعها في ورش العمل ونشرها على الإنترنت وعلى وسائل التواصل الاجتماعي.

وستستهدف استراتيجية الاتصال الخاصة بالبرنامج القطري للعمل اللائق على وجه الخصوص ما يلي:

■ شركاء التنمية:

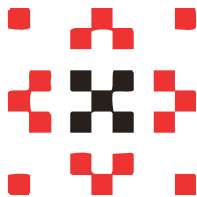
بالشراكة مع المكونات الثلاثة، ستسلط منظمة العمل الدولية الضوء على تأثير عملها ونتائجها ضمن إطار برنامج الوطني للعمل اللائق في حياة النساء والرجال الذين يعيشون في الأردن، وسوف يوضح الاجتماع كيفية توافق أولويات البرنامج مع أولويات الشركاء في منظمة العمل الدولية وكيف يمكن تحقيق النتائج الإنمائية من خلال دعم تنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق.

■ منظومة الأمم المتحدة

بما أن البرنامج الوطني للعمل اللائق يقع ضمن إطار عمل الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة، فمن الضروري أن يكون هناك اتصال مستمر مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى في ما يتعلق بخطط منظمة العمل الدولية والتقدم والنتائج في تنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق، حيث سيساهم ذلك بشكلٍ مباشرٍ في إعداد التقارير بشأن تنفيذ إطار الأمم المتحدة للسلام والأمن في حد ذاته.

■ الجمهور الأردني

من المهم نشر عمل منظمة العمل الدولية من خلال وسائل الإعلام المطبوعة والمسموعة، ومن خلال وسائل التواصل الاجتماعي، كما أنه من المهم للغاية لتعزيز رؤية المنظمة وصورتها أمام الجمهور أن يجري إعداد مواد الاتصال والمناصرة لتحقيق هذه الغاية في شكل أوراق معلومات مكوّنة من صفحة واحدة خالية من المصطلحات المتخصصة، بحيث تكون صديقة لوسائل الإعلام ويمكن للصحافيين استخدامها.



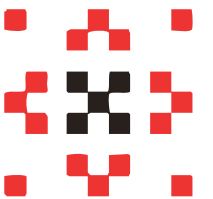
8 المخاطر

إن تنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق رهناً بتحقيق الافتراضات الموضحة في نظرية التغيير لدى منظمة العمل الدولية، ولكن نظراً للوضع الاجتماعي والسياسي في الأردن والتطورات الجيوسياسية على الساحة العالمية، قد يُعطل العديد من المخاطر عمليّة التنفيذ، وتشمل هذه المخاطر ما يلي:

الخطر	احتمال	أهمية	إجراءات الحدّ من الخطر
لا يتولى الشركاء الاجتماعيون ملكية البرنامج الوطني للعمل اللائق ويرون فيه مبادرة يقودها المكتب فيُصبحون شركاء سلبيين في العملية	متوسط	عالية	1. عقد جلسات حوار اجتماعي كل عامين للسماح للشركاء بالمشاركة في رصد تقدم البرنامج الوطني للعمل اللائق وتحديد ثباته 2. إشراك المكونات في تصميم المشروع وحشد الموارد له وتنفيذه وتقييمه بحيث تنعكس الأصوات في المشاريع وتعكس الأخيرة مفاصل البرنامج الوطني للعمل اللائق 3. إنشاء لجان توجيهية لجميع المشاريع التي يجري تنفيذها لضمان تمثيل المكونات في مرحلة التنفيذ
نشوء سياق اجتماعي واقتصادي غير مواتٍ خارج سيطرة المكونات الأردنية	متوسط	متوسطة	1. التركيز على تطوير المشاريع وحشد الموارد لها، ومعالجة الاتجاهات الناشئة، مع إشراك المكونات 2. إعداد خطة طوارئ للمكتب في الأردن تحدد الإجراءات في كل سيناريو بما في ذلك البرمجة ذات الأولوية والتمويل وطريقة التشغيل 3. المشاركة بشكلٍ فعّالٍ في فريق الأمم المتحدة الوطني في الأردن لضمان اتباع استجابة متماسكة في مثل هذه الحالات
غلبة المنافع القصيرة الأمد للعمل غير المنظم بالنسبة للعمّال وأصحاب العمل على حدٍّ سواء على حساب تحليل الكلفة للفائدة على المدى البعيد	مرتفع	قليلة	1. العمل مع المكونات على زيادة الوعي بفوائد الحماية الاجتماعية في المقام الأول من خلال منظمات أصحاب العمل والعمال 2. بناء قدرات مفتشيات العمل في مراقبة الالتزام ووضع أنظمة الحوافز لتحقيق هذه الغاية.
عدم تمتع تكنولوجيا المعلومات وجمع البيانات وتحليلها بالموارد الكافية	قليل	قليلة	ستقوم منظمة العمل الدولية بتنفيذ الإجراءات التالية: 1. بناء قدرات المكونات على جمع البيانات وتحليلها وتخزينها 2. توفير الموارد للمكونات لإنشاء أنظمة إدارة بيانات مناسبة ومستدامة
عدم كفاية الإرادة السياسية أو الوقت أو رأس المال البشري أو الموارد المخصصة للحوار الثلاثي	متوسط	عالية	ستتخذ منظمة العمل الدولية الإجراءات التالية للتخفيف من هذا الخطر: 1. ضمان استمرار الحوار الثلاثي على أساس منتظم، يكون شاملاً ومنتجاً 2. قيادة جهود التنسيق مع المكونات لضمان مشاركتها الفعالة 3. الاستفادة من الموارد إذا لزم الأمر 4. إشراك المكونات في لجان توجيه المشروع على أساس منتظم وممنهج

9 الملاحق

- الملحق الأول: مصادقة الأردن على اتفاقيات منظمة العمل الدولية
- الملحق الثاني: تقرير بشأن التشاور مع المكوّنات في الأردن
- الملحق الثالث: الإطار المنطقي للبرنامج الوطني للعمل اللائق لمنظمة العمل الدولية 2025-2027
- الملحق الرابع: تحليل حول مشهد التمويل في الأردن تحليل مشهد الجهات المانحة في الأردن
- الملحق الخامس: الموافقة على توقيع مذكرة تفاهم حول البرنامج القطري للعمل اللائق.



الملحق الأول

مصادقة الأردن على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية

سنة المصادقة	اسم الاتفاقية	رقم الاتفاقية	المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
1968	حق التنظيم والمفاوضة الجماعية	اتفاقية رقم 98	الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية
1966	العمل الجبري	اتفاقية رقم 29	العمل القسري
1958	إلغاء العمل الجبري	اتفاقية رقم 105	
1998	الحد الأدنى لسن الاستخدام	اتفاقية رقم 138	عمالة الأطفال
2000	أسوأ أشكال عمل الأطفال	اتفاقية رقم 182	
1966	المساواة في الأجور	اتفاقية رقم 100	التمييز
1963	التمييز (في الاستخدام والمهنة)	اتفاقية رقم 111	

مصادقة الأردن على اتفاقيات أخرى من اتفاقيات منظمة العمل الدولية

التاريخ	اسم الاتفاقية	الاتفاقية
اتفاقية. 081	اتفاقية تفتيش العمل، 1947	27 آذار/مارس 1969
اتفاقية. 102	اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، 1952	12 شباط/فبراير 2014
اتفاقية. 106	اتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب) 1957	3 تموز/يوليو 1963
اتفاقية. 116	مراجعة المواد الختامية، 1961	4 تموز/يوليو 1963
اتفاقية. 117	اتفاقية السياسة الاجتماعية (الأهداف والمعايير الأساسية)، 1962	7 آذار/مارس 1963
اتفاقية. 118	اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، 1962	7 آذار/مارس 1963
اتفاقية. 119	اتفاقية الوقاية من الآلات، 1963	4 أيار/مايو 1964
اتفاقية. 120	اتفاقية القواعد الصحية (التجارة والمكاتب)، 1964	1 آذار/مارس 1965
اتفاقية. 122	اتفاقية سياسة العمالة، 1964	10 آذار/مارس 1966
اتفاقية. 124	الفحص الطبي للأحداث (العمل تحت سطح الأرض)، 1965	6 حزيران/يونيو 1966
اتفاقية. 135	ممثلو العمال 1971	23 تموز/يوليو 1979
اتفاقية. 142	اتفاقية تنمية الموارد البشرية، 1975	23 تموز/يوليو 1979
اتفاقية. 144	المشاورة الثلاثية (معايير العمل الدولية)، الاتفاقية، 1976	5 آب/أغسطس 2003
اتفاقية. 150	اتفاقية إدارة العمل، 1978	10 تموز/يوليو 2003
اتفاقية. 159	التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، 1983	13 أيار/مايو 2003
اتفاقية. 185	اتفاقية وثيقة هوية البحارة (مراجعة)، 2003	9 آب/أغسطس 2004
لا تحمل هذه الاتفاقية رقمًا، 2006	اتفاقية العمل البحري (MLC، 2006)	27 نيسان/أبريل 2017
تعديلات عام 2016 على قانون العمل البحري لعام 2006	اتفاقية العمل البحري (MLC، 2006)	08 كانون الثاني/يناير 2019
تعديلات عام 2016 على ملاحق الاتفاقية رقم 185	اتفاقية وثيقة هوية البحارة (مراجعة)، 2003	08 حزيران/يونيو 2017
تعديلات عام 2018 على قانون العمل البحري لعام 2006	اتفاقية العمل البحري (MLC، 2006)	26 كانون الأول/ديسمبر 2020

الملحق الثاني

تقرير بشأن التشاور مع المكوّنات في الأردن

ركّزت المشاورات بشكلٍ مباشرٍ على تحديد أولويات الحكومة ومنظمات العمّال ومنظمة أصحاب العمل ضمن هيكل إطار العمل المشترك للأمم المتحدة بشأن التنمية المستدامة، حيث اتخذت المشاورات شكل عرض تقديمي مختصر قدمته المنسّقة الوطنية في تلك الفترة السيدة فريدا خان، أعقبه مقدمة موجزة عن عملية البرنامج الوطني للعمل اللائق قدمها المستشار السيد نيد لوتون، وفي أعقاب ذلك، ناقش المندوبون الأولويات في مجموعاتهم، تناوبوا على تناول الكلمة لتحديد أولوياتهم.

أجريت المشاورات على الشكل التالي:

- 12 آب/أغسطس 2202 (03.11 - 03.9): مشاورّة الحكومة
- 22 آب/أغسطس 2202 (00.11 - 00.9) مشاورّة أصحاب العمل
- 22 آب/أغسطس 2202 (03.31 - 03.11) مشاورّة العمال
- 32 آب / أغسطس 2202 (03.11 - 03.9) مشاورّة مع المجتمع المدني

كانت الأولويات التي انبثقت عن المشاورات على النحو التالي:

أ. أولويات الحكومة

1. الحد من البطالة في صفوف النساء والرجال، من خلال توفير المهارات وتنمية القدرة على تنظيم المشاريع، مع التركيز بشكلٍ خاصٍ على المناطق التي تعاني من الحرمان الاقتصادي.
2. إشراك المحتمعات المحلية في مبادرات توليد فرص العمل.
3. تعزيز مشاركة المرأة في العمل وضمان تكافؤ الفرص من خلال:
 - الاستمرار في تقديم الدعم للصناعة الخاصة التي توظف النساء (وهو ما تقوم به وحدة تمكين المرأة التابعة لوزارة الصناعة والتجارة والتموين)
 - تلبية الطلب على رعاية الأطفال، ما يُسهم في توفير فرص العمل للنساء في قطاع رعاية الأطفال
 - تمكين النساء اللواتي لديهن أطفال من دخول سوق العمل
4. مواصلة توسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي بموجب الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية لجميع العاملين في الأردن من خلال الحرص على تسديد اشتراكات أصحاب العمل والعمال في صندوق الضمان الاجتماعي بحيث يتمكن جميع العمال بما في ذلك العمّال المنزليّون والزراعيون والعمالون لحسابهم الخاص من الحصول على التأمين الصحي، ومن ضمنه تغطية الأمومة، والمعاش التقاعدي، وإصابات العمل.
5. إصلاح البيئة المواتية حتى تتمكن الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم من بدء العمل والنمو.
6. الوصول إلى بيئة عمل آمنة بما يضمن الحفاظ على سلامة العاملين وصحتهم.
7. تحسين وسائل النقل بين عمّان والمدن الأخرى لتعزيز النمو الاقتصادي وتوفير فرص العمل.
8. توسيع نطاق تشغيل الشباب من خلال التركيز الذي توليه منظمة العمل الدولية للركيزة الرابعة - الشباب وتنظيم المشاريع والتنمية الاقتصادية.
9. توسيع نطاق عمل فريق مكافحة عمالة الأطفال لمواصلة استراتيجيته المتمثلة في:
 - الإصلاح التشريعي
 - زيادة الوعي
 - التدريب
 - تعزيز بيئة عمل آمنة للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و18 عامًا
10. تطوير التفتيش العمالي في جميع القطاعات، وخاصة في قطاع الزراعة.
11. بناء قدرات المؤسسات الحكومية حتى تتمكن من تحقيق الأهداف من «1» إلى «10» بشكل أفضل.

ب. أولويات أصحاب العمل

1. توسيع مراكز التدريب المهني لزيادة المهارات بما يُلبّي المخرجات الصناعية، من خلال تحديد المعايير المهنية في القطاعات المختلفة، وتطوير أدلة التدريب لتلبية المعايير المهنية، ما من شأنه أن يؤدي إلى استحداث فرص العمل عن طريق:
 - الحصول على عمّال ذات مؤهلات أفضل
 - تحسين جودة المنتجات والخدمات الأردنية، حيث سينمو الطلب على هذه المنتجات والخدمات، ما يؤدي إلى نمو الأعمال وتوفير فرص العمل
2. استبدال العمّال الأحناب المهاجرين بعدد أكبر من الأردنيين في القوى العاملة، حيث ينبغي على الحكومة أن تنشئ صندوقاً لتشجيع توظيف العمالة الأردنية.
3. يجب أن يتحده التعليم العالي بشكل أكبر نحو التعليم المهني؛ ويحب تصميم الدورات التعليمية بشكل واضح مع مراعاة وضع سوق العمل.
4. يجب توسيع نظام التدريب على نطاق واسع.
5. يجب تدريب المزيد من الأردنيين في قطاع المنسوحات، وخاصةً في الإدارة العليا والمتوسطة.
6. بدلاً من مقاومة التغيير التكنولوجي كوسيلة لحماية الوظائف، على الأردن أن يُعانق هذا التغيير اليوم ومستقبلاً. يجب أن تُبنى سياسة التوظيف حول حقيقة مفادها أن عالم العمل دينامي ودائم التغيير، وأنّ العمال بحاجة إلى رفع مهاراتهم.
7. يجب التركيز على الثقافة المالية للشباب.
8. يجب معالجة التحرش الجنسي في مكان العمل.
9. يجب توسيع نطاق الحماية الاجتماعية بطريقة تجعل من الممكن لأصحاب العمل والموظفين الاشتراك في مثل هذه البرامج، أي أن يكون النموذج قادراً على تلبية الحد الأدنى المطلوب وأن يتقاضى العمّال أحواراً صافية تُلبّي احتياجاتهم، حيث أصبحت الاشتراكات مُبالغاً بها في الوقت الحاضر، الأمر الذي يدفع الشركات والموظفين إلى عدم دفعها.
10. يجب أن يستمر التركيز على الصحة والسلامة المهنيين، على الرغم من الاعتراف بأنّ الشركات الصغيرة ومتوسطة الحجم تحدد كلفة تلبية اللوائح أمراً صعباً.

ج. أولويات العمّال

1. أن تكون لجميع الاتفاقيات التجارية التي أبرمتها الحكومة الأردنية «شهادة الامتياز» حتى تكون المنتجات صالحة للتصدير، بحيث لا يمكن الحصول على هذه الشهادة إلا إذا جرى إنتاج المنتج أو الخدمة بواسطة شركة تحترم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
2. تعزيز مهارات القوى العاملة بطريقة تأخذ في الاعتبار الانتقال العادل إلى الاقتصاد الأخضر كما والتقدم التكنولوجي (نحو الأتمتة).
3. لا بد من إحراز تقدم نحو توفير الحماية الاجتماعية الشاملة، بما في ذلك توفير التأمين الصحي لجميع العمال وحل اشتراكات الضمان الاجتماعي أقل تكلفةً بالنسبة للعمال وأصحاب العمل على حدٍ سواء.
4. ينبغي على الحكومة أن تعمل على تطوير قاعدة بيانات الضمان الاجتماعي.
5. يجب على الاتحاد العام لنقابات العمال إجراء دراسة حول المساواة بين الجنسين لتقييم تحديات الارتقاء بها داخلياً وفي سوق العمل الأردني.
6. يحتاج الأردن إلى تدريب المسؤولين النقابيين وبناء قدراتهم بشكل كبير.
7. يحتاج المجلس الاقتصادي والاجتماعي إلى أن يصبح أكثر نشاطاً في تعزيز الحوار الثلاثي، بما في ذلك بناء الثقة بين الشركاء.

د. أولويات المجتمع المدني

1. يجب تحقيق توافق أكبر بين نظام التعليم وسوق العمل، وخاصةً في ما يتعلق بسوق العمل في المستقبل، مع التركيز على القضايا التكنولوجية مثل الترميز والبرمجة والذكاء الاصطناعي وما إلى ذلك، كما أن الحاجة ملحة إلى تقييم السوق بشكل متواصل لضمان أن يتناسب ترفيع المهارات مع فرص العمل الناشئة في الاقتصاد، ولا بد من تأمين الدعم المستمر والمتابعة والتوجيه للمتدربين بعد انتهاء التدريب.
2. تبلغ مشاركة المرأة في القوة العاملة المدفوعة الأجر عام 2024 ما نسبته 14.9%. وبالتالي، يجب اعتماد سياسات صديقة للأسرة لتمكين المرأة من دخول القوى العاملة المدفوعة الأجر بأعداد أكبر، كما أن إنشاء دور الحضانة من شأنه أن يحقق هذا الهدف بطريقتين:
 - (أ) توفير فرص العمل في محال رعاية الأطفال للنساء
 - (ب) تمكين أمهات الأطفال الصغار (والأطفال دون سن 13 عامًا، الذين ينتهون من المدرسة في الساعة الثانية بعد الظهر) من الذهاب إلى العمل، ويمكن للحكومة أن تشجع أماكن العمل على توفير رعاية الأطفال من خلال حوافز مثل الإعانات
3. على لجنة تنمية المهارات ضمان معايير اعتماد متينة لبرامج تنمية المهارات والتدريب.
4. ينبغي أن يحظى الإطار الوطني للحد من عمالة الأطفال بمزيد من الدعم، وخاصةً في القطاع الزراعي. ويحب توعية أولياء أمور الأطفال العاملين بشأن تأثير حرمان الأطفال من التعليم.
5. ينبغي التركيز على مكافحة العنف والتحرش الجنسي في مكان العمل.
6. لا بد من تطبيق مبدأ المساواة في الأجر مقابل العمل متساوي القيمة بشكل أكثر صرامة.
7. ينبغي توسيع نطاق الحوار الاجتماعي ليشمل منظمات المجتمع المدني.
8. تعتبر الحماية الاجتماعية من الأولويات، إلا أن قيمة الاشتراكات التي تبلغ (21% من الأجر) تُثني في الوقت الراهن العمال عن الموافقة على الاشتراك في البرنامج، وتُثني مساهمة أصحاب العمل هؤلاء عن الموافقة عليها، بل عن استخدام العمال أساسًا. ويمكن أن تُشكل الحماية عاملًا يُثني الأشخاص عن الاستثمار في الشركات لأن هذه المدفوعات يمكن أن تقلل الأرباح وبالتالي عوائد الاستثمار.
9. من المهم تشجيع الشركات غير المنظمة على التحول إلى شركات نظامية. ومع ذلك، فإن البيروقراطية المترتبة عند تسجيل شركة جديدة تمثل في كثير من الأحيان عاملًا يُثني الشركات الصغيرة ومتوسطة الحجم عن التسجيل والدخول في الاقتصاد المنظم.
10. يجب تشجيع الشباب الأردني على إنشاء مؤسساته الخاصة بدلاً من توقع أن يوفر لهم شخص آخر وظيفة، ومن الممكن إدراج ذلك في المناهج الدراسية، ويجب على رجال الأعمال وسيدات الأعمال أن يذهبوا ويذهبن إلى المدارس لتحفيز الأطفال.
11. ولّد برنامج التحويلات النقدية خلال حائحة كوفيد-19 حالة اعتماد على الرغم من أنه ساعد في تلبية الاحتياجات الأساسية في الأمد القريب.
12. لم تنضم سوى نسبة صغيرة جدًا من القوى العاملة الأردنية إلى النقابات.



الملحق الثالث

البرنامج القطري للعمل اللائق لمنظمة العمل الدولية 2025-2027

ملخص النتائج

النتائج والمؤشرات
الأولوية الاستراتيجية الأولى: النمو الأخضر الشامل والعمل اللائق - ضمان أن يكون نمو الأردن أخضر، وأن يعود بالنفع على الجميع، وأن يتمتع الجميع بالقدرة على الوصول إلى المهارات وفرص المساهمة في هذا النمو.
النتيجة 1: تحقيق نمو اقتصادي اجتماعي يشمل الجميع ويراعي قضايا المساواة بين الجنسين والبيئة وبتحقيق ريادة الأعمال وفرص عمل لائقة وتعلم مدى الحياة تركز على المهارات ذات الصلة بالسوق.
المخرج 1.1: تعزيز قدرة المكونات على صياغة سياسات وبرامج التوظيف وتنفيذها من أجل تحقيق انتقال عادل نحو توظيف مستدام بيئيًا، في سياق الهجرة المختلطة.
المؤشر 1.1.1 عدد النساء والرجال المدعومين من خلال السياسات والبرامج المتعلقة بالتوظيف، استنادًا إلى نهج منظمة العمل الدولية.
المؤشر 1.1.2 حصة النساء والرجال الذين حصلوا على الدعم والذين نجحوا في الانتقال إلى سوق العمل أو داخله، بعد ثلاثة أشهر من انتهاء الخدمة
المؤشر 1.1.3 عدد النساء والرجال الذين دعموا هذا التحول إلى السوق المنظم (كما جاء في التوصية 204)،
المخرج 1.2 تحسين البيئة المواتية لتعزيز الثقافة الابتداعية ودعم المشاريع الريادية
المؤشر 1.2.1 عدد التشريعات والأنظمة التي تعمل على تحسين البيئة المواتية لتعزيز الثقافة الابتداعية
المؤشر 1.2.2 عدد المبادرات والبرامج والشركات المستفيدة من الدعم لتحسين الإنتاجية واستحداث فرص عمل والاحتفاظ بالموظفين والانتقال العادل، استنادًا إلى نهج منظمة العمل الدولية
المؤشر 1.2.3 نسبة الشركات الناشئة والجديدة التي أفادت من تحسن الإنتاجية واستحداث فرص عمل وتحسن الاحتفاظ بالموظفين وعمليات الإنتاج المراعية للبيئة
المؤشر 1.2.4 عدد المنح والقروض التي تم الاستفادة منها لغايات انشاء المبادرات والشركات في مجال ريادة الأعمال
المؤشر 1.2.5 عدد المشاريع الريادية المستفيدة من الدعم
المخرج 1.3 رفع مستوى الكفاءات وتمكين جميع الافراد من الوصول الى سوق العمل بهدف زيادة التشغيل في اقتصاد أكثر خضرة ورقمية.
المؤشر 1.3.1 اطلاق مركز بيانات موحد على المستوى الوطني والقطاعي لتحديد المهارات بما يتواءم مع نهج منظمة العمل الدولية
المؤشر 1.3.2 وضع خطط لتمكين وتدريب مهني وتقني للوظائف المستخدمة
المؤشر 1.3.3 عدد الايام الوظيفية المنفذة من قبل القطاع العام
المؤشر 1.3.4 عدد النساء والرجال الذين يستفيدون من الاستشارة للوظائف المستهدفة
المؤشر 1.3.5 عدد المشاريع والبرامج الداعمة للاقتصاد الاخضر والاقتصاد الرقمي
المؤشر 1.3.6 عدد برامج التدريب المهني تم اعتمادها والمرتبطة باحتياجات سوق العمل
المؤشر 1.3.7 عدد المعارض الوظيفية المنفذة من قبل القطاع العام
المؤشر 1.3.8 عدد النساء والرجال الذين استفادوا من جلسات الارشاد والتوجيه المهني
المخرج 1.4: زيادة قدرة شركاء منظمة العمل الدولية على تنفيذ السياسات الاستراتيجية الرامية الى تحسين ظروف العمل للجميع.
المؤشر 1.4.1 عدد الشكاوى المسجلة من العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة على منصة حماية
المؤشر 1.4.2 نسبة الشكاوى المسجلة التي جرت معالجتها
المؤشر 1.4.3 عدد المنشآت التي تم التفتيش عليها لتشغيل ذوي الاعاقة حسب المادة (13) من قانون العمل الاردني (عدد المخالفات، وعدد الانذارات)
المؤشر 1.4.4 عدد الشركات التي تمت زيارتها وقامت بتحسين الصحة والسلامة المهنيين لظروف العمل استنادا الى قانون العمل الاردني
المؤشر 1.4.5 عدد الشكاوى على التمييز بالاجر
المؤشر 1.4.6 عدد الاشخاص ذوي الاعاقة المسجلين على المنصة الوطنية (سجل)

الأولوية الثانية: الحماية الاجتماعية والخدمات الأساسية الجيدة - دعم الأشخاص الذين يعيشون في أوضاع صعبة في الأردن بناءً على احتياجاتهم وحقوقهم الإنسانية وتمكينهم من الاعتماد على أنفسهم.
النتيجة 2: تعزيز فرص لجميع الأشخاص الذين يعيشون في ظروف هشة في البلاد على الوصول إلى حماية اجتماعية شاملة للجميع مع ضمان الوصول إلى الفئات الأكثر هشاشة ومن ضمنهم الأشخاص ذوي الإعاقة، النساء، الأطفال، وكبار السن
المخرج 2.1 زيادة القدرة الفنية والأكاديمية على تطوير وتنفيذ الأطر القانونية والسياسات والاستراتيجيات الشاملة والمستدامة والكافية للحماية الاجتماعية القائمة على الحقوق وتوسيع الشمول ونطاق تغطية الضمان الاجتماعي المبني على المساهمات ليشمل الجميع.
المؤشر 2.1.1. نسبة المشتركين في الضمان الاجتماعي من مجموع السكان
المؤشر 2.1.2. نسبة المستفيدين من الضمان الاجتماعي من مجموع السكان
المؤشر 2.1.3. عدد الدراسات الأكاديمية المعدة والمعتمدة
المؤشر 2.1.4. عدد موظفي الضمان الاجتماعي الذين تم بناء قدراتهم في مجال الحماية الاجتماعية
المؤشر 2.1.5. عدد السياسات والقوانين التي تم تعديلها بناءً على نتائج الدراسات الأكاديمية
المخرج 2.2 ان يستمتع صندوق المعونة الوطنية، والمؤسسات ذات الصلة بالقدرة الفنية لدعم الفئات الأكثر ضعفا وتعزيز الانتقال من المساعدات الاجتماعية إلى الضمان الاجتماعي
المؤشر 2.2.1. نموذج تخريج لدى صندوق المعونة الوطني معتمد وقابل للتطبيق ضمن سياسة وطنية للتمكين الاقتصادي ومتوافقة مع معايير ILO
المؤشر 2.2.2. عدد المنتفعين الذين تم تخرجهم من برامج المساعدات الاجتماعية
الأولوية 3: المساءلة والشفافية والمشاركة: حق الجميع في الأردن في الوصول إلى المياه والغذاء والطاقة بشكل عادل وبأسعار معقولة وكافية وآمنة ومستدامة وموثوق بها.
النتيجة 3: الاستجابة للمؤسسات الأردنية والاطراف الشريكة لها والمسائلة فيما يخص انخراط النساء والشباب والاشخاص ذوي الاعاقة والفئات المهمشة على نحو متزايد وفعال في اختيارات وقرارات السياسات المؤثرة في الحياة
النتيجة 3.1 تعزيز حوكمة الشركاء الاجتماعيين وتحسين أنظمة الحوار الثلاثي
المؤشر 3.1.1. زيادة عضوية منظمات أصحاب العمل والعمال، مع التركيز على النساء والاقتصاد غير المنظم
المؤشر 3.1.2. نسبة القطاعات الاقتصادية ذات الهيكل الثلاثي التي تقدم توصيات أو تتخذ قرارات في الأشهر الستة المنصرمة.
المؤشر 3.1.3. نسبة التوصيات الصادرة عن الهيئات القطاعية التي اتخذت المؤسسات الحكومية إجراءات بشأنها.
المؤشر 3.1.4. نسبة القوانين والمراسيم والتي جرى تطويرها بمشاركة الشركاء الاجتماعيين.
المخرج 3.2 تعزيز القدرات المؤسسية لمكونات منظمة العمل الدولية على تحسين أنظمة الإدارة والرصد والتحليل
المؤشر 3.2.1. عدد المؤسسات الحكومية ومنظمات أصحاب العمل والعمال التي تستفيد من نظام إدارة إلكتروني لتحسين الشفافية والمساءلة بشأن قرارات الإدارة.
المؤشر 3.2.2. عدد برامج التشغيل والحماية الاجتماعية التي تعمل على تطوير القدرة على التحليل المنهجي وفي الوقت المناسب لنتائجها، من أجل تحسين الفهم المشترك لما ينجح وتحسين التخصيصات المالية.
المخرج 3.3 استجابة المؤسسات الأردنية وشركائها في انخراط النساء والشباب والاشخاص ذوي الاعاقة والفئات المهمشة بشكل متزايد وفعال في الخيارات والقرارات السياسية المؤثرة في الحياة والمسائلة حول ذلك
المؤشر 3.3.1. عدد حالات التقدم في تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها التي نوهت الهيئات الإشرافية بها
المؤشر 3.3.2. نسبة التقارير المقدمة إلى الهيئات الإشرافية في الوقت المناسب.



الملحق الرابع

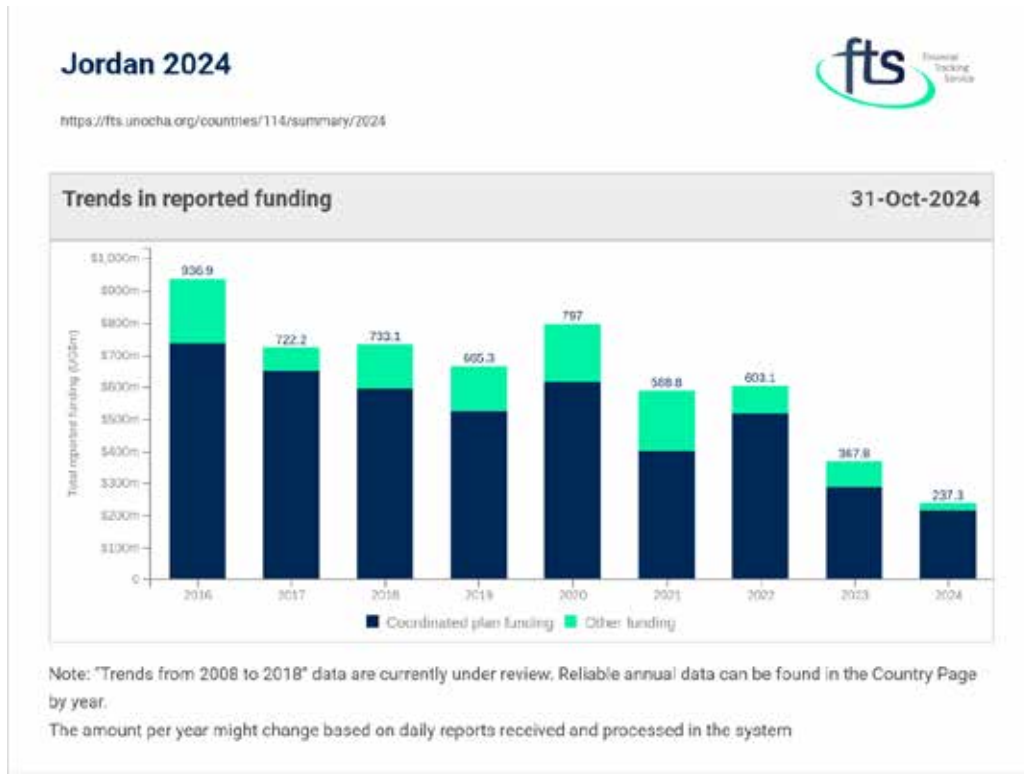
تحليل مشهد الجهات المانحة في الأردن نظرة عامة على التمويل السنوي (2016-2024)

من عام 2016 إلى عام 2024، شهد الأردن تقلبات في مستويات التمويل مع تقسيم المساهمات بين (داخل الخطط المنسقة) و (خارج الخطط المنسقة)، وتشمل الملاحظات الرئيسية ما يلي:

1. **فترة التمويل المرتفعة (2016-2019):** بلغ التمويل ذروته في عام 2016 عند حوالي 936.9 مليون دولار وانخفض تدريجيًا حتى عام 2019. خلال هذه الفترة كان التمويل ضمن الخطط المنسقة هو النهج الأساسي مع التركيز على استراتيجيات المساعدات المنظمة ومتعددة الأطراف.

2. **انخفاض معتدل (2020-2021):** بدأ التمويل الإجمالي في الانخفاض على الرغم من أن الخطط المنسقة لا تزال تتلقى مساهمات كبيرة، الأمر الذي قد يعكس في إعادة تخصيص المانحين أو التركيز الإقليمي المتطور.

3. **انخفاض كبير (2022-2024):** بحلول عام 2024، انخفض التمويل الإجمالي بشكل حاد إلى 237.3 مليون دولار، ويشير هذا الانخفاض بنسبة تزيد عن 60% عن أعلى مستوى في عام 2016، إلى الحاجة إلى استراتيجيات بديلة لدعم المبادرات الإنسانية في الأردن.





Recipient country
Jordan

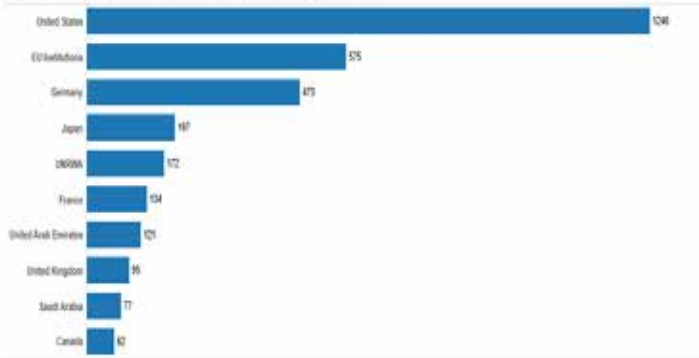
Receipts for Jordan

	2019	2020	2021
Net ODA (USD million)	269.9	3114.9	3444.1
Net ODA/GNI (%)	6.8	7.1	7.7
Gross ODA (USD million)	209.3	3361.1	3684.3
Bilateral share (gross ODA) (%)	86.3	78.2	72.8
Total net receipts (USD million)	304.3	3167.7	3960.3

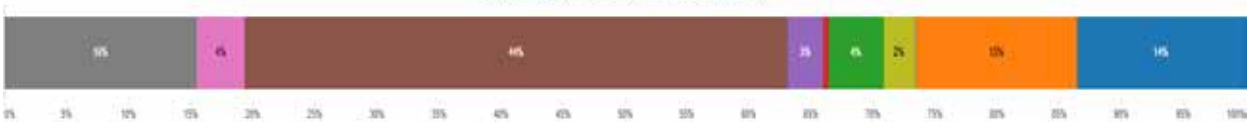
For reference

	2019	2020	2021
Population (million)	10.7	10.9	11.1
GNI per capita (Atlas USD)	4,439	4,319	4,480

Top Ten Donors of Gross ODA for Jordan, 2020-2021 average, USD million



Bilateral ODA by Sector for Jordan, 2020-2021 average



الملحق الخامس

الموافقة على توقيع مذكرة تفاهم حول البرنامج القطري للعمل اللائق



وزارة العمل

الرقم سياسيات/3983/1.....

التاريخ 13 شعبان 1447.....

الموافق 2026/02/01.....

السادة منظمة العمل الدولية

الموضوع: الموافقة على توقيع مذكرة تفاهم حول البرنامج القطري للعمل اللائق

إشارة إلى كتاب دولة رئيس الوزراء رقم (1166/6/10/56) تاريخ 2026/01/14، المتضمن الموافقة على اتفاقية البرنامج القطري للعمل اللائق في المملكة الأردنية الهاشمية للأعوام (2025 - 2027)، وتقويضي للتوقيع على مذكرة التفاهم بشأن البرنامج المشار إليه نيابةً عن الحكومة الأردنية. يرجى التكرم بالعلم أنه سيتم موافاتكم بالموعد المناسب لتوقيع المذكرة وإطلاق البرنامج.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

خالد محمود البكار
وزير العمل
الأمين العام
د. عبد الحليم دوجان



نسخة/ عطفة الأمين العام.
نسخة/ مساعد الأمين العام.
نسخة/ مدير مديرية السياسات والدراسات.
نسخة/ مدير مديرية التعاون الدولي
نسخة/ معد الكتاب: م. هبة الكيلاني

المملكة الأردنية الهاشمية

هاتف: 962 6 2221020 + فاكس: 962 6 2223049 + ص. ب: 8160 عمان 11121 الاردن - الموقع الالكتروني: www.mol.gov.jo البريد الالكتروني: dewan@mol.gov.jo

وزارة العمل رقم الوارد : مكتب وزير/963/1 التاريخ : 2026/01/14 14:50 يحول إلى : مكتب الوزير	 رئيس مجلس الوزراء	وزارة العمل وارد تراسل التاريخ: ١١٦٦ / ١ / ١٤
---	--	---

وارد

الرقم ١١٦٦ / ١ / ١٤
التاريخ ٢٤ / رجب / ١٤٤٧
الموافق ٢٠٢٦/٠١/١٤

معالي وزير التخطيط والتعاون الدولي

أشير إلى كتابكم رقم (١١٦٠٤/١/٣/٥) تاريخ
٢٠٢٥/١٢/٢٨

استعرض مجلس الوزراء كتاب معاليكم المشار إليه أعلاه وبناء على توصية لجنة التحديث الاقتصادي والتنمية الصادرة عن جلستها المنعقدة بتاريخ ٢٠٢٦/١/٤ قرر مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ ٢٠٢٦/١/١٢ ما يلي:

أولاً: الموافقة على اتفاقية البرنامج القطري للعمل اللائق في المملكة الأردنية الهاشمية للأعوام (٢٠٢٥-٢٠٢٧) بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية ممثلة بوزارة العمل ومنظمة العمل الدولية ممثلة بمكتب العمل الدولي بصيغتها المرفقة بكتاب معاليكم المشار إليه أعلاه وتفويض معالي وزير العمل بالتوقيع عليها نيابة عن الحكومة الأردنية.

ثانياً: الموافقة على قيام غرفة صناعة الأردن والاتحاد العام لنقابات عمال الأردن بالتوقيع على اتفاقية البرنامج أعلاه كشركاء اجتماعيين وفقاً لميثاق منظمة العمل الدولية.

ثالثاً: تكليف معالي نائب رئيس الوزراء ووزير الخارجية وشؤون المغتربين بإصدار وثيقة التفويض اللازمة.

رابعاً: أن تتحمل الجهة المستفيدة جميع الضرائب والرسوم والنفقات من موازنتها ودون تحميل الخزينة العامة أي أعباء مالية إضافية جراء ذلك.

واقبلوا فائق الاحترام.

/ رئيس الوزراء

نسخة/إلى معالي نائب رئيس الوزراء ووزير
الخارجية وشؤون المغتربين
نسخة/إلى معالي وزير العمل
نسخة/إلى عتوفة أمين سر مجلس الوزراء
قرار رقم (٦٤٧٠)
نسخة/إلى سعادة رئيس مجلس إدارة غرفة صناعة الأردن
نسخة/إلى سعادة رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن
ت



البرنامج الوطني
للعمل اللائق في
المملكة الأردنية الهاشمية







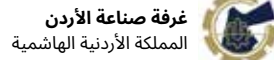
وزارة العمل
المملكة الأردنية الهاشمية

عنوان
وزارة العمل، شارع عيسى الناعوري 11، عمّان، الأردن
هاتف
+962-6-5802666 - +962-6-2221020
البريد الإلكتروني
info@mol.gov.jo



منظمة
العمل
الدولية

عنوان
شارع تيسير نعنec، عبدون الجنوبية، عمّان، الأردن
الرمز البريدي 942299 عمان 11194
هاتف
+962 793625080
البريد الإلكتروني
Amman@ilo.org - iomamman@iom.int



غرفة صناعة الأردن
المملكة الأردنية الهاشمية

عنوان
عمّان - جبل عمّان - الدوار الثاني - شارع الكلية العلمية
الإسلامية، بجانب بنك دبي الإسلامي
هاتف
+962-6-5687911 - +962-6-5675533
البريد الإلكتروني
office@gfjtjtu.org - gfjtjtu@go.com.jo



الاتحاد العام لنقابات العمال الأردنيين
المملكة الأردنية الهاشمية

عنوان
الشميساني - شارع القاضي إياس - مبنى رقم
28، عمّان، الأردن
هاتف
+962-6-5687911 - +962-6-5675533
البريد الإلكتروني
office@gfjtjtu.org - gfjtjtu@go.com.jo