

## تقرير حول

---

# أنظمة التقاعد العاملة في المملكة

إعداد

شيرين القضاة

رنا مصلح

محمد العناقرة

إدارة الدراسات

المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

أيلول/2011

## قائمة المحتويات

3	1.0 الملخص التنفيذي
7	2.0 المقدمة
9	2.1 منهجية التقرير
10	3.0 منظومة الخدمات التقاعدية والتأمينات الاجتماعية في المملكة
12	4.0 مقارنة بين أنظمة التقاعد العامة في المملكة
12	4.1 التقاعد العسكري
15	4.2 التقاعد المدني
17	4.3 الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية
23	5.0 مؤشرات التقاعد المدني والضمان الاجتماعي
24	5.1 أعداد المشمولين (نظام التقاعد المدني والضمان الاجتماعي)
25	5.2 أعداد المتقاعدين (التقاعد المدني والعسكري والضمان الاجتماعي)
27	5.3 النفقات التقاعدية (التقاعد المدني والعسكري والضمان الاجتماعي)
30	6.0 مقارنة بين أنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي للنقابات المهنية
31	6.1 نقابة الأطباء الأردنيين
33	6.2 نقابة الصيادلة
35	6.3 نقابة المهندسين الأردنيين
38	6.4 نقابة المحامين
40	7.0 أنظمة التقاعد الفردي الخاصة
41	7.1 الإدارة والتنظيم لدفعات الحياة
42	6.1.1 تجربة الشركة الأمريكية للتأمين على الحياة (Metlife Alico)
43	6.1.2 تجربة شركة النسر العربي للتأمين
44	8.0 الخلاصة والتوصيات
47	9.0 قائمة المراجع الأجنبية
47	10.0 قائمة المراجع العربية

### (1) هدف التقرير.

يهدف هذا التقرير إلى إجراء مقارنة بين أنظمة التقاعد العاملة في المملكة وهي:

- أنظمة التقاعد العامة: نظام التقاعد المدني ونظام التقاعد العسكري ونظام الضمان الاجتماعي.
- أنظمة تقاعد النقابات: نقابة الأطباء ونقابة الصيادلة ونقابة المهندسين ونقابة المحامين.
- أنظمة التقاعد الخاصة: الشركة الأمريكية للتأمين على الحياة "أليكو" وشركة النسر العربي للتأمين.

### (2) منهجية إعداد التقرير.

- إجراء مقارنة بين أنظمة التقاعد المذكورة آنفاً من حيث الإطار التشريعي الناظم لعملها والذي يتضمن على؛ نطاق التطبيق، ومصادر التمويل والاشتراكات، وشروط الاستحقاق (العمر ومدة الاشتراك)، والمنافع التأمينية المقدمة، واحتساب الرواتب التقاعدية.
- إجراء مقارنة وصفية بين هذه الأنظمة، وذلك في ضوء البيانات والمعلومات المتوفرة والتي رشحت لهذا التقرير.

هذا، واعتمدت مصادر البيانات والمعلومات لإعداد التقرير على التشريعات النافذة لعمل عينة التقرير البيانات الإحصائية الصادرة عنها وعن الجهات المعنية.

### (3) نتائج التقرير.

#### • أنظمة التقاعد العامة.

- تتفاوت أنظمة التقاعد العامة في نسب الاشتراكات المستحقة ومصادر تمويلها وشروط استحقاق المنافع التقاعدية وآليات احتسابها.
- شكلت نسبة المشمولين بالتقاعد المدني إلى إجمالي قوة العمل (2.32%) وإلى إجمالي المشتغلين (2.59%).

- شكلت نسبة المشمولين بالضمان الاجتماعي إلى إجمالي قوة العمل (51.1%) وإلى إجمالي المشتغلين (57.4%).
- بلغ إجمالي عدد المتقاعدين (أصيل) من التقاعد المدني والتقاعد العسكري والضمان الاجتماعي (314.6) ألف راتب تقاعدي بكلفة إجمالية بلغت (1145.6) مليون دينار، كما في نهاية عام 2010.
- بلغ متوسط معدل النمو السنوي للمتقاعدين على نظامي التقاعد المدني والعسكري (3.85%) خلال الفترة 2005 - 2010. في حين بلغ هذا المتوسط (8.45%) لدى نظام الضمان الاجتماعي لنفس الفترة.
- بلغ إجمالي عدد الورثة المستحقين لحصص من الرواتب التقاعدية لدى التقاعد المدني والتقاعد العسكري والضمان الاجتماعي (146.8) ألف وريث.
- بلغ متوسط معدل النمو السنوي للنفقات التقاعدية لنظامي التقاعد المدني والعسكري (11.33%) خلال الفترة 2005 - 2010، في حين بلغ هذا المتوسط لنظام الضمان الاجتماعي (17.09%) خلال نفس الفترة. كما شكلت نسبة إجمالي النفقات التقاعدية (التقاعد المدني والعسكري والضمان الاجتماعي) من الناتج المحلي الإجمالي لعام 2010 (6.11%).
- عند مقارنة الإيرادات التقاعدية والتأمينية لهذه الأنظمة التقاعدية العامة، تبين بأن نفقات نظامي التقاعد المدني والعسكري تفوق بوتيرة أعلى بكثير الإيرادات التقاعدية، حيث بلغت الإيرادات التقاعدية لعام 2010 (20.7) مليون دينار مقابل نفقات تقاعدية بلغت (745.7) مليون دينار بمعدل عجز بلغ (97.22%)، مما أدى إلى زيادة النفقات التقاعدية بشكل مضطرب ولا يتوازن مع زيادة الإيرادات التقاعدية وبالتالي ازدياد وتفاقم العجز المالي لنظام التقاعد الحكومي وعبء مالي متزايد على خزينة الدولة.

#### • أنظمة تقاعد النقابات المهنية.

- توفر أغلب النقابات المهنية الأردنية حزمة متكاملة من الخدمات التقاعدية لمنسوبيها من خلال صناديق متخصصة لديها مثل؛ صندوق التقاعد وصندوق التأمين الاجتماعي (الضمان الاجتماعي وصندوق التكافل الاجتماعي).
- ينظر العديد إلى تجربة النقابات المهنية الأردنية في مجال توفير خدمات التقاعد والضمان الاجتماعي على أنها من التجارب الرائدة.

- تتفاوت أنظمة التقاعد لدى النقابات المهنية التي تم دراستها (الأطباء، الصيادلة، المحامين، والمهندسين) في نسب وقيم الاشتراكات الشهرية ومصادر تمويلها وشروط استحقاق المنافع التقاعدية وآليات احتسابها.
- بلغ إجمالي عدد الأطباء المسجلين في النقابة<sup>1</sup> (أردنيين وغير أردنيين) (20,491) طبيباً كما في نهاية عام 2010، مشكلين ما نسبته (1.20%) من قوة العمل و(1.34%) من المشتغلين في المملكة.
- بلغ إجمالي عدد الأطباء المتقاعدين من النقابة (1,539). وبلغت قيمة نفقات الرواتب التقاعدية (4) مليون دينار لعام 2010.
- بلغ إجمالي عدد الصيادلة المسجلين بنظام التقاعد لدى النقابة (12,290) مشترك، وذلك كما في نهاية عام 2010. كما وبلغ عدد المتقاعدين من النقابة (360) متقاعد، حيث بلغت قيمة النفقات التقاعدية (1.04) مليون دينار لذلك العام.
- بلغ إجمالي عدد المهندسين المنتسبين للنقابة (85) ألف عضو كما في نهاية عام 2010، مشكلين ما نسبته (4.97%) من قوة العمل و(5.54%) من المشتغلين في المملكة. وبلغ عدد المنتسبين لصندوق التقاعد لنقابة المهندسين (5,820)، مشكلين من نسبته (6.85%) من إجمالي المنتسبين للنقابة.
- بلغ عدد المتقاعدين من نقابة المهندسين (546) متقاعداً، وبلغت النفقات التقاعدية (12.7) مليون دينار لعام 2010، في حين بلغت الإيرادات التقاعدية (15.1) مليون دينار لنفس العام.
- بلغ إجمالي عدد المحامين المسجلين في صندوق تقاعد النقابة (9,453) كما في نهاية عام 2010. كما وبلغ إجمالي عدد المحامين المتقاعدين من النقابة (882)، حيث بلغت قيمة نفقات الرواتب التقاعدية (3.4) مليون دينار لعام 2010.

#### • أنظمة التقاعد الخاصة (من خلال شركات التأمين).

- ما تزال تجربة السوق الأردني في مجال توفير وتسويق المنتجات التقاعدية (دفعات الحياة Annuities) ضعيفةً كباقي دول المنطقة ودول العالم النامي، حيث تلعب العوامل الاقتصادية دوراً هاماً في إضعاف دور أنظمة التقاعد الفردي الخاصة، كتدني الأجور والزيادة في معدلات التضخم وارتفاع كلف المعيشة.

<sup>1</sup> لم يتمكن الحصول على الإيرادات التقاعدية لبعض النقابات المهنية في عينة هذه الدراسة.

- تقوم هيئة التأمين بالإشراف على شركات التأمين التي تمارس أعمال التأمين على الحياة (دفعات الحياة) والحاصلة على إجازة فرع إدارة صناديق التقاعد الجماعية. ومن أبرز شركات التأمين التي توفر منتج دفعات الحياة في المملكة هي؛ شركة النسر العربي للتأمين والشركة الأمريكية للتأمين على الحياة (أليكو).
- تأخذ منتجات دفعات الحياة عدة أشكال تتفاوت حسب طلب المشترك، حيث أنها قد تأخذ شكل الدفعة الواحدة أو الدفعات الدورية لمدى الحياة أو لمدة زمنية متفق عليها، وذلك مقابل قيام المشترك بدفع قسط واحد أو عدة أقساط. وبدورها تقوم شركة التأمين باستثمار هذه المبالغ بمعدل عائد على الاستثمار متفق عليه لصالح المشترك.

#### 4) توصيات التقرير.

- إجراء دراسة اكتوارية لنظام التقاعد الحكومي (المدني والعسكري) لتحديد الخيارات الإصلاحية المرحلية والإستراتيجية المتاحة لتعزيز موارده المالية ومقدرته على الوفاء بالالتزامات المستقبلية تجاه المتقاعدين الحاليين والمتقاعدين في المستقبل. ويمكن الاستفادة من الحصول على دعم فني من قبل المنظمات الدولية المانحة لإجراء هذه الدراسة.
- النظر في إيجاد قاعدة بيانات شاملة لنظم التقاعد في المملكة تخدم وتدعم أرضية الحماية الاجتماعية على المستوى الوطني.
- تشجيع الدور النقابي في الحماية الاجتماعية، وخاصةً من خلال إنشاء المزيد النقابات المهنية للفئات العمالية ذات الحجم الكبير .
- تعزيز منظومة الحوكمة والإدارة الرشيدة وسياسات الإفصاح المالي لشركات القطاع الخاص التي تقدم المنتجات التقاعدية، كخطوة لتعزيز هذا القطاع في توفير الحياة الكريمة واستثمار الإدخارات في السوق المحلي وبالتالي المساهمة في تحقيق المزيد من النمو الاقتصادي للدولة.

تضطلع أنظمة التقاعد والتأمينات الاجتماعية العامة والخاصة بدور هام في دفع محركات التنمية الاقتصادية وتعزيز أداء أسواق رأس المال لدى الدول النامية والمتطورة، عدا عن دورها الأبرز في مجال تعزيز منظومة الحماية الاجتماعية وتأمين الحياة الكريمة للعاملين وأفراد أسرهم خلال فترات العمل أو الانقطاع المؤقت وفي حالات الشيخوخة والعجز والوفاة. وفي دراسة أجرتها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (2010)، أظهرت النتائج بأن الدخل التقاعدي من كافة المصادر التي تشمل التقاعد المدني أو العسكري أو الضمان الاجتماعي أو النقابات المهنية يشكل حوالي (8.6%) من إجمالي الدخل الكلية للأسر الأردنية.

وتقوم معظم أنظمة التقاعد والتأمينات الاجتماعية على أساس تكافلي، لكونها نظاماً تساهم أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة، والعمال، وأصحاب العمل) في تمويل برامجها، وغالباً ما تُدار هذه الأنظمة من خلال هيئات أو مؤسسات تتمتع بالاستقلالية في عملها، وذلك من أجل ضمان الحفاظ على حقوق العاملين في مختلف القطاعات الاقتصادية.

كما وتختلف دول العالم في عدد أنظمة التقاعد والتأمينات الاجتماعية العاملة لديها، فمنها أحادي النظام وغيرها متعدد الأنظمة، كما وتختلف هذه الأنظمة من حيث الجهة القائمة على تزويد خدماتها وطرق تمويلها ونماذج احتساب منافعها والشمول بها بشقيه الاختياري والإلزامي. وبشكل عام، تقوم أنظمة التقاعد في العالم على نوعين أساسيين، وهما؛ نظام السنوات ونظام النقاط. ففي نظام السنوات يتم احتساب حقوق المشترك بناءً على المدة الكاملة لسداد الاشتراكات، ويعمل بهذا النظام الأغلبية العظمى من الأنظمة الأساسية والأنظمة الخاصة لموظفي القطاع العام. وأما في نظام النقاط فيحصل المشترك طوال حياته العملية على نقاط تحتسب بناءً على قيمة الاشتراكات المدفوعة، علماً بأن أغلب الأنظمة التكميلية تعمل وفقاً لهذا النموذج. من هنا فإن معظم النظم تتبع نظام السنوات مع الأخذ بعين الاعتبار الاستثناء الملحوظ للأنظمة التكميلية. وتوضح درجة المخاطر التي تصاحب أي نظام تقاعد بمدى التأثير بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية السائدة في الدولة ومحيطها.

وعلى صعيد الدول العربية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (MENA)، تواجه أنظمة التقاعد والتأمينات الاجتماعية العامة جملةً من التحديات تقف عائقاً أمام ديمومتها واستدامتها دافعةً بها نحو إجراء إصلاحات جوهرية وأخرى معيارية حسب واقع

الحال لدى كل منها. ومن أبرز الدول العربية التي شهدت أنظمتها التقاعدية العامة إصلاحات خلال السنوات القليلة الماضية هي؛ المملكة الأردنية الهاشمية وجمهورية مصر العربية. ومن جهة أخرى، لم توجه العديد من دول المنطقة سياساتها نحو ترسيخ مفهوم الادخار لدى شرائح المجتمع بالإضافة إلى تدني الدخل وغياب الثقة بشركات التأمين الخاصة والأنظمة المالية التي تحكم عملها الأمر الذي صاحبه ضعف في الإقبال على برامج التقاعد والادخار الخاصة (أو ما يُعرف بدفعات الحياة Annuities)، عدا عن غياب آليات ادخارية خاصة تساهم في تمويل المشاريع الاستثمارية لتحقيق معدلات نمو ايجابية في الدخل القومي تعود على القوى العاملة والمجتمع بكامله بمستويات أعلى من المعيشة.

وأما على المستوى الوطني، فقد مرت أنظمة التقاعد العامة والخاصة العاملة في المملكة بالعديد من المراحل وتعاقب عليها حقبة تشريعية جعلتها تقف ضمن صفوف أنظمة التقاعد المتطورة والحيوية في منطقة الشرق الأوسط ودول شمال أفريقيا (MENA)، وخاصةً تلك التي تتميز بتعددية أنظمة التقاعد لديها.

ومن هنا، يهدف هذا التقرير إلى إجراء مقارنة بين أنظمة التقاعد العاملة في المملكة وهي؛ نظام التقاعد المدني، ونظام التقاعد العسكري، ونظام الضمان الاجتماعي، وأنظمة التقاعد لدى عدد من النقابات المهنية (الأطباء، الصيادلة، المهندسين، المحامين) وأنظمة التقاعد الخاصة المقدمة من خلال شركات القطاع الخاص (الشركة الأمريكية للتأمين على الحياة "اليكو" وشركة النسر العربي للتأمين).

ويشتمل هذا التقرير على (7) أجزاء، حيث يتطرق الجزء الأول "المقدمة" إلى أهمية أنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي في تعزيز الاستقرار الاقتصادي للدول إضافة إلى استعراض أهداف هذا التقرير ومنهجية إعداده. وفي الجزء الثاني "منظومة الخدمات التقاعدية والتأمينات الاجتماعية"، تم مناقشة مكونات النظام التقاعدي في المملكة بأركانه الثلاثة؛ الأنظمة العامة وأنظمة النقابات المهنية ونظام التقاعد "دفعات الحياة" لشركات التأمين الخاصة.

وأشتمل الجزء الثالث من هذا التقرير على مقارنة بين أنظمة التقاعد العامة في المملكة (التقاعد المدني والتقاعد العسكري والضمان الاجتماعي)، واستكمالاً لذلك جاء الجزء الرابع ليقارن بين بعض المؤشرات والإحصائيات التي تم الحصول عليها من الجهات القائمة على هذه الأنظمة.



وفي الجزء الخامس، تم إجراء مقارنة بين أربعة نقابات مهنية (الأطباء والصيادلة والمهندسين والمحامين) من حيث الإطار التشريعي الناظم لعمل أنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي لديها. كما وسلط الجزء السادس من هذا التقرير الضوء على تجربة الأردن في مجال إدارة التقاعد الخاص "دفعات الحياة" والشركات القائمة على تقديم هذا المنتج. وفي الجزء الأخير، خلاص التقرير إلى بعض التوصيات التي تم التوصل إليها في ضوء نتائج المقارنة بين أنظمة التقاعد التي شكلت عينة هذا التقرير.

## 2.1 منهجية التقرير

تم إعداد هذا التقرير على أساس إجراء مقارنة بين أنظمة التقاعد المذكورة آنفاً من حيث الإطار التشريعي الناظم لعملها والذي يتضمن على؛ نطاق التطبيق، ومصادر التمويل والاشتراكات، وشروط الاستحقاق (العمر ومدة الاشتراك)، والمنافع التأمينية المقدمة، واحتساب الرواتب التقاعدية.

كما وتشتمل منهجية إعداد التقرير أيضاً على إجراء مقارنة وصفية بين هذه الأنظمة، وذلك في ضوء البيانات والمعلومات المتوفرة والتي رشحت لهذا التقرير. واعتمدت مصادر البيانات والمعلومات لإعداد هذا التقرير على التشريعات الناظمة لعمل عينة التقرير والنشرات الإحصائية الصادرة عنها وعن الجهات المعنية.

### 3.0 منظومة الخدمات التقاعدية والتأمينات الاجتماعية في المملكة

شرعت المملكة الأردنية الهاشمية في بداية الأربعينات من القرن الماضي إلى توفير أدوات الحماية الاجتماعية القائمة على الاشتراكات للعاملين (موظفي القطاع العام ومنتسبي القوات المسلحة والأجهزة الأمنية) من خلال تأمين دخل لهم ولأفراد أسرهم بعد بلوغهم سن الشيخوخة أو في حالة العجز أو الوفاة، حيث تم في عام 1941 إصدار قانون التقاعد المدني ويليهِ في عام 1944 إصدار قانون تقاعد الجيش العربي. ومرت أنظمة التقاعد منذ ذلك الحين بتعديلات تشريعية وإدارية لمواكبة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها المملكة على مدار الستين عاماً المنصرمة. ومن أبرزها إصدار قانون الضمان الاجتماعي في

عام 1978 والذي بموجبه باشرت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي عملها في بداية عام 1980، حيث استهدفت المؤسسة آنذاك شمول العاملين في القطاع الخاص وبعض الفئات المنتقاة. وتسعى مؤسسة الضمان الاجتماعي بشكل عام إلى تحقيق الحماية الاجتماعية والاقتصادية للعامل وإفراد أسرته،



وتحقيق الاستقرار الوظيفي للعامل كحافز لمزيد من العمل المخلص البناء، وتوطيد علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل، وإعادة توزيع الدخل بين أفراد الجيل الواحد وبين الأجيال القادمة، فضلاً عن المساهمة في تقليص جيوب الفقر من خلال توفير حد أدنى من الدخل للعامل وأفراد أسرته.

ويعاني نظامي التقاعد المدني والعسكري من عجز تمويلي متزايد مما دفع بالحكومة إلى تحويل كافة موظفي القطاع العام والعسكريين لمظلة الضمان الاجتماعي بدءاً من مطلع عام 1995 و2003 على التوالي. وعليه، فإن هذه الأنظمة في مرحلة التلاشي وليس النمو، على العكس من نظام الضمان الاجتماعي.

ومن جهة أخرى، تلعب النقابات المهنية دوراً هاماً في تعزيز منظومة الخدمات التقاعدية والتأمينات الاجتماعية في المملكة، حيث أن أغلبها يغطي سلة واسعة من أدوات الحماية الاجتماعية تشتمل على رواتب تقاعدية وخدمات التأمين الاجتماعي والتأمين الصحي والقروض. وتطبق النقابات أنظمة تقاعد وضمان اجتماعي خاصة بها تختلف في شروط الاستحقاق للرواتب التقاعدية وخدمات التأمينات الاجتماعية المطبقة لديها، فضلاً عن اختلافها في الاشتراكات المستحقة على منتسبي هذه النقابات. وفي الأردن، تعتبر نقابة الأطباء والصيدلة والمهندسين والمحامين من النقابات المهنية الرائدة على المستوى الوطني في مجال توفير خدمات التقاعد والتأمينات الاجتماعية.

وكالعديد من دول المنطقة، لا تزال خدمات التقاعد والادخار الخاصة في الأردن أقل من الطموح وذلك بسبب عدم نضوج سوق التأمينات في الأردن بشكل عام، وذلك بالرغم توقع العديد من الدراسات في هذا المجال بأن السوق الأردني غير مشبع بمنتجات التقاعد المقدمة من خلال شركات التأمين الخاصة، ولا سيما بعد إجراء الإصلاحات التي شهدتها نظام الضمان الاجتماعي الأردني كوضع سقف للأجر الخاضع للاقتطاع بـ(5) آلاف دينار مما قد يولد شرائح جديدة لسوق منتجات التقاعد الخاصة. ومن أبرز شركات التأمين التي توفر منتجات تأمين الحياة ودفعات الحياة هي؛ شركة أليكو للتأمين وشركة النسر العربي للتأمين.

## 4.0 مقارنة بين أنظمة التقاعد العامة في المملكة

يشتمل هذا الجزء من التقرير على مقارنةً بين أنظمة التقاعد في الأردن من حيث المتغيرات الرئيسية التالية؛ الإطار التشريعي، نطاق التطبيق، ونسب الاشتراكات، وآلية التمويل، وطريقة احتساب المنافع التقاعدية، وشروط الاستحقاق (مدة الاشتراك)، والمنافع التقاعدية المقدمة ومعادلات الاحتساب. وفيما يلي استعراض لنتائج المقارنة بين هذه الأنظمة والتي جاءت على النحو التالي:

### 4.1 التقاعد العسكري

- (1) **الإطار التشريعي:** قانون التقاعد العسكري رقم (33) لسنة 1959، وتعديلاته.
- (2) **نطاق التطبيق:** يطبق قانون التقاعد العسكري على كافة منتسبي القوات المسلحة والأجهزة الأمنية (مديرية الأمن العام، مديرية الدفاع المدني، دائرة المخابرات العامة) قبل تاريخ 2003/1/1، وحالات إحالة الضباط ممن هم برتبة لواء فأعلى على التقاعد وحالات الاستشهاد أو الوفاة أو فقدان الضابط أو الفرد، وحالات حرمان الضباط والأفراد من كافة جميع حقوقهم التقاعدية.
- (3) **نسب الاشتراك الشهري:** يقنتع ما نسبته (8.75%) من الراتب الأساسي للضابط والفرد.
- (4) **آلية التمويل:** يعتمد تمويل هذا النظام على آلية الـ (PAYG)، في حين يتم تغطية الجزء المتبقي من الخزينة العامة.
- (5) **طريقة احتساب المنافع التقاعدية:** يتم الاحتساب وفقاً لطريقة المنافع المحددة (Defined Benefits)، حيث يتم تحديد المنافع التقاعدية وفق معادلة تربط بين سنوات الاشتراك والراتب الأساسي الأخير قبل التقاعد.
- (6) **شروط استحقاق المنافع التقاعدية (الإحالة على التقاعد):**
  - أن لا يقل الحد الأدنى لسنوات الاشتراك للأفراد والضباط عن (20) سنة.
  - لمجلس الوزراء بناء على تنسيب وزير الدفاع أن يحيل على التقاعد أي ضابط أكمل السن المبينة أدناه بشرط أن يكون قد أتم مدة لا تقل عن (16) سنة مقبولة للتقاعد أو بلوغ سن الـ 60، شريطة أن يكون قد أكمل (10) سنوات كحد أدنى؛ أمير لواء: 60 سنة، عميد: 55 سنة، عقيد: 52 سنة، مقدم: 50 سنة، نقيب: 48 سنة، نقيب فما دون: 45 سنة.

- يحق للضابط الذي أكمل السن المعينة المبينة أعلاه وأكمل (20) سنة خدمة مقبولة للتقاعد أن يتقاعد بموافقة وزير الدفاع.
- عندما يكمل الضابط الـ(60) من عمره أو (40) سنة خدمة مقبولة للتقاعد يجب إنهاء خدمته بقرار من وزير الدفاع، ما لم يقرر مجلس الوزراء لأسباب خاصة إبقاءه في الخدمة.

## (7) المنافع التقاعدية واحتسابها:

### - الراتب التقاعدي.

- الضباط: عدد أشهر الخدمة X (الراتب الأساسي الأخير X 125%) / 360.
  - الأفراد: عدد أشهر الخدمة X (الراتب الأساسي الأخير X 125%) / 280.
- الراتب التقاعدي = الراتب الأساسي الأخير X 125%
- ويضاف لاحقاً العلاوات الشخصية والعائلية المقررة.

### - راتب تقاعد الاعتلال.

إذا أنهيت خدمة ضابط أو فرد لتصنيفه طبياً بالدرجة الخامسة وكانت خدمته (10) سنوات أو أكثر، فإنه يستحق راتب تقاعد الاعتلال الطبيعي كما يلي:

- الضباط: عدد أشهر الخدمة X (الراتب الأساسي الأخير X 125%) / 360.
  - الأفراد: عدد أشهر الخدمة X (الراتب الأساسي الأخير X 125%) / 280.
- الراتب التقاعدي = الراتب الأساسي الأخير X 125%
- ويضاف لاحقاً العلاوات الشخصية والعائلية المقررة.

وإذا كانت خدمة الضابط أو الفرد أقل من (10) سنوات، فإنه يستحق مكافأة كما يلي:

$$(1/12) \times (\text{الراتب الأساسي الأخير} \times 125\%) \times \text{عدد أشهر الخدمة المقبولة للتقاعد.}$$

وإذا أنهيت خدمة الضابط والفرد لتصنيفه طبياً بالدرجة الخامسة وكان هذا المرض سواء ناتجاً عن أو غير ناتجاً عن طبيعة العمل، فإنه بالإضافة إلى راتب الاعتلال الطبيعي أو المكافأة المذكورين أعلاه، يستحق الضابط والفرد راتب الاعتلال الإصابي كما يلي:

- 10/60 X (الراتب الأساسي X 125%) إذا كانت درجة العجز خفيف.
- 20/60 X (الراتب الأساسي X 125%) إذا كانت درجة العجز جزئي.
- 30/60 X (الراتب الأساسي X 125%) إذا كانت درجة العجز جسيم.
- 40/60 X (الراتب الأساسي X 125%) إذا كانت درجة العجز كلي.

ولا يجوز أن يزيد الراتب المستحق في جميع حالات العجز عن (80) ديناراً للأفراد ممن هم من رتبة رقيب أول فما دون وعن (500) دينار لباقي الرتب.

#### - راتب تقاعد الوفاة الطبيعية خلال الخدمة.

إذا توفي الفرد أو الضابط خلال خدمته، تستحق عائلته راتب تقاعد الوفاة بنسبة (75%) من الراتب التقاعد المستحق له لو بقي على قيد الحياة، شريطة أن لا يقل عن:

- ثلث الراتب الشهري الأخير، إذا كانت خدمته أكثر من (10) سنوات:

$$\text{(الراتب الأساسي الأخير } \times 125\%)/3$$

- ربع الراتب الشهري الأخير، إذا كانت خدمته أقل من (10) سنوات:

$$\text{(الراتب الأساسي الأخير } \times 125\%/4\text{، أو حسب القانون أيهما أكبر.}$$

#### - راتب تقاعد الوفاة الإصابية خلال الخدمة.

- ثلث الراتب الشهري الأخير، إذا كانت خدمته أقل من (10) سنوات:

$$\text{(الراتب الأساسي الأخير } \times 125\%/3$$

- نصف الراتب الشهري الأخير، إذا كانت خدمته أكثر من (10) سنوات:

$$\text{(الراتب الأساسي الأخير } \times 125\%/2\text{، أو حسب القانون أيهما أكبر.}$$

إضافة إلى راتب التقاعد يستحق الورثة تعويضاً نقدياً يعادل

$$\text{(إجمالي الراتب الشهري + العلاوات } \times 12\text{)، على أن لا يقل عن ثلاثماية دينار.}$$

وإذا استشهد الضابط أو الفرد بسبب إصابته أثناء العمليات الحربية، تستحق عائلته راتباً تقاعدياً

بالنسبة التالية:

$$75\% \times \text{(الراتب الأساسي الأخير } \times 125\%).$$

إضافة إلى هذا الراتب التقاعدي، تستحق عائلة الشهيد تعويضاً نقدياً بالنسبة التالية:

$$\text{(إجمالي الراتب الشهري الأخير } \times 18\text{)، على أن لا يقل عن (450) دينار.}$$

يتمتع أبناء الشهداء والمتوفون من المصابون بمجانبة التعليم حتى سن الـ30

## - راتب تقاعد الوفاة للمتقاعد:

إذا توفي الفرد أو الضابط المتقاعد، تستحق عائلته راتب تقاعد الوفاة بنسبة (75%) من الراتب التقاعدي. **الجهة الإدارية المشرفة على نظام التقاعد العسكري:** وزارة المالية/مديرية التقاعد والتعويضات.

## 4.2 التقاعد المدني

- (1) **الإطار التشريعي:** قانون التقاعد المدني رقم (34) لسنة 1959، وتعديلاته.
- (2) **نطاق التطبيق:** يطبق قانون التقاعد المدني على جميع الموظفين المدنيين المصنفين والوزراء والقضاة والدبلوماسيين والموظفون المعينون بمقتضى عقود خاضعة للتقاعد المدني. وبعد عام 1995، تم وقف شمول الموظفين الجدد المعينين في الجهاز الحكومي المدني بقانون التقاعد المدني وتحويلهم إلى مظلة الضمان الاجتماعي.
- (3) **نسب الاشتراك الشهري:** يقتطع ما نسبته (8.75%) من الراتب الأساسي للموظف.
- (4) **آلية التمويل:** يعتمد تمويل هذا النظام على آلية الـ (PAYG)، في حين يتم تغطية الجزء المتبقي من الخزينة العامة.
- (5) **طريقة احتساب المنافع التقاعدية:** يتم الاحتساب وفقاً لطريقة المنافع المحددة (Defined Benefits)، حيث يتم تحديد المنافع التقاعدية وفق معادلة تربط بين سنوات الاشتراك والراتب الأساسي الأخير قبل التقاعد.
- (6) **شروط استحقاق المنافع التقاعدية (الإحالة على التقاعد):**
  - الحد الأدنى لسنوات الخدمة (20) سنة للموظف، و(15) سنة للموظفة على أن تزداد بواقع ستة أشهر سنوياً ولمدة (10) سنوات اعتباراً من 2002/10/10 لتصبح (25) سنة للموظف و(20) سنة للموظفة في عام 2011.
  - الموظف الذي أكمل (30) سنة والقاضي الذي أكمل (25) سنة خدمة يحق أن يحيل نفسه على التقاعد.
  - الموظف الذي أكمل (60) سنة وكانت خدمته (15) سنة يستحق راتب تقاعدي.

## 7) المنافع التقاعدية واحتسابها:

### - الراتب التقاعدي.

عدد أشهر الخدمة X (الراتب الأساسي الأخير X 125%) / 360.

الراتب التقاعدي = الراتب الأساسي الأخير X 125%

ويضاف لاحقاً العلاوات الشخصية والعائلية المقررة.

### - رواتب تقاعد الاعتيال.

إذا أنهيت خدمة الموظف بسبب المرض المقعد وكانت خدمته (10) سنوات فأكثر فإنه يستحق راتب تقاعد الاعتيال الطبيعي كما يلي:

عدد أشهر الخدمة X (الراتب الأساسي الأخير X 125%) / 360.

الراتب التقاعدي = الراتب الأساسي الأخير X 125%

ويضاف لاحقاً العلاوات الشخصية والعائلية المقررة.

وإذا كانت خدمة الموظف أقل من (10) سنوات، فإنه يستحق مكافأة كما يلي:

$(1/12) \times (\text{الراتب الأساسي الأخير} \times 125\%) \times \text{عدد أشهر الخدمة المقبولة للتقاعد}$

(إذا كانت الخدمة أقل من خمس سنوات تزد العائدات التقاعدية)

وإذا أنهيت خدمة الموظف بسبب المرض المقعد وكان هذا المرض ناتجاً عن طبيعة العمل فإنه بالإضافة إلى راتب تقاعد الاعتيال المذكور أعلاه أو المكافأة، يستحق الموظف راتب اعتيال إصابي حسب النسب التالية:

$5/60 \times (\text{الراتب الأساسي} \times 125\%)$  إذا كانت درجة العجز خفيف.

$10/60 \times (\text{الراتب الأساسي} \times 125\%)$  إذا كانت درجة العجز جزئي.

$15/60 \times (\text{الراتب الأساسي} \times 125\%)$  إذا كانت درجة العجز جسيم.

$20/60 \times (\text{الراتب الأساسي} \times 125\%)$  إذا كانت درجة العجز كلي.



#### - راتب تقاعد الوفاة الطبيعية خلال الخدمة:

إذا توفي الموظف خلال خدمته، تستحق عائلته راتب تقاعد الوفاة بنسبة (75%) من راتب التقاعد المستحق له لو بقي على قيد الحياة، شريطة أن لا يقل عن:

- ثلث الراتب الشهري الأخير، إذا كانت خدمته أكثر من (10) سنوات:  
(الراتب الأساسي الأخير X 125%) / 3

- ربع الراتب الشهري الأخير، إذا كانت خدمته أقل من (10) سنوات:  
(الراتب الأساسي الأخير X 125%) / 4

#### - راتب تقاعد الوفاة الإصابية خلال الخدمة (الناتج عن الوظيفية أو بسببها):

- ثلث الراتب الشهري الأخير، إذا كانت خدمته أقل من (10) سنوات:  
(الراتب الأساسي الأخير X 125%) / 3

- نصف الراتب الشهري الأخير، إذا كانت خدمته أكثر من (10) سنوات:  
(الراتب الأساسي الأخير X 125%) / 2

إضافة إلى راتب التقاعد يستحق الورثة تعويضاً نقدياً يعادل

(إجمالي الراتب الشهري + العلاوات X 12)، أو حسب القانون أيهما أكبر.

#### - راتب تقاعد الوفاة للمتقاعد:

إذا توفي الموظف المتقاعد، تستحق عائلته راتب تقاعد الوفاة بنسبة (75%) من الراتب التقاعدي.

الجهة الإدارية المشرفة على نظام التقاعد المدني: وزارة المالية/لجنة التقاعد المدني/مديرية التقاعد والتعويضات.

### 4.3 الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية

#### (1) الإطار التشريعي:

- قانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2001.

- قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم (7) لسنة 2010.

#### (2) نطاق التطبيق: تسري أحكام قانون الضمان الاجتماعي على كافة العاملين ممن لا تقل أعمارهم

عن (16) سنة في جميع منشآت القطاع الخاص والتي توظف عاملاً فأكثر؛ وموظفي القطاع العام المعينين بعد تاريخ 1995/1/1؛ ومنتسبي القوات المسلحة والأجهزة الأمنية بعد تاريخ

2003/1/1؛ وموظفي الجامعات والبلديات والمجالس القروية؛ والأردنيين العاملين في البعثات الدبلوماسية والمنظمات الدولية. كما ويشمل العامل المتدرب الذي يقل عمره عن الـ(16) بتأمين إصابات العمل فقط. ويحق للعامل الأردني داخل المملكة أو خارجها ولأصحاب العمل ولربات البيوت وطلاب الجامعات الانتساب بصفة اختيارية للضمان الاجتماعي.

**(3) نسب الاشتراك الشهري (الإلزامي):** يقتطع من الأجر الخاضع ما نسبته (18.75%) موزعةً على النحو التالي:

- الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل:

- (9%) لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.
- (2%) لتأمين إصابات العمل.
- (0.5%) لتأمين التعطل عن العمل.
- (0.75%) لتأمين الأمومة.

- الاشتراكات التي يؤديها المؤمن عليه:

- (5.5%) لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.
- (1%) لتأمين التعطل عن العمل.

**(4) نسب الاشتراك الشهري (الاختياري):** يؤدي المشترك اختياريًا ما نسبته (14.5%) من أجره الخاضع لقاء تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

**(5) آلية التمويل:** يعتمد تمويل نظام الضمان الاجتماعي على نظام التمويل الجزئي (Partially Funded)، حيث تتراكم جزء من الاشتراكات لتمويل الرواتب التقاعدية في المستقبل.

**(6) طريقة احتساب المنافع التقاعدية:** يتم الاحتساب وفقاً لطريقة المنافع المحددة (Defined Benefits)، حيث يتم تحديد المنافع التقاعدية وفق معادلة تربط بين سنوات الاشتراك ومتوسط الأجر للآخر فترة محددة.

**(7) شروط استحقاق المنافع التقاعدية (سنوات الاشتراك والعمر):**

- **راتب تقاعد الشيخوخة:** أن لا تقل مدة الاشتراك عن (180) اشتراك، منها (84) اشتراك فعلي، وبلوغ سن الـ(60) للمؤمن عليه الرجل و(55) للمرأة.

- **راتب التقاعد المبكر:** أن لا تقل مدة الاشتراك عن (300) شهر للرجل و(264) اشتراك للمرأة، وبلوغ سن الـ(50) لكليهما. ونص قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم (7) لسنة 2010 على استثناء بعض الفئات من هذه الشروط، ومعاملتهم وفقاً للقانون السابق كما يلي:

○ كل من أكمل شروط استحقاق راتب التقاعد المبكر وفقاً للقانون السابق رقم (19) لسنة 2001، وهي: مدة اشتراك لا تقل عن 216 للذكر و180 للأنثى مع بلوغ سن الـ45 قبل 2011/1/1.

○ العاملين في المهن الخطرة، حيث يتم تطبيق شروط القانون السابق من حيث مدة الاشتراك والعمر.

○ بعض الفئات التي قاربت من استكمال شروط استحقاق الراتب التقاعدي وفقاً للقانون السابق.

- **راتب تقاعد العجز الطبيعي (الكلي والجزئي):** أن لا تقل مدة اشتراك المؤمن عليه عن (60) شهراً، منها (36) اشتراك متصلة.

- **راتب تقاعد العجز الإصابي (الكلي والجزئي):** لا يشترط وجود حد أدنى لسنوات الاشتراك والعمر.

- **راتب تقاعد الوفاة الطبيعية:** أن لا تقل مدة اشتراك المؤمن عليه عن (24) شهراً، منها (6) أشهر متصلة.

- **راتب تقاعد الوفاة الإصابية:** لا يشترط وجود حد أدنى لسنوات الاشتراك والعمر.

- **تعويض الدفعة الواحدة:** يتم منحه في حالات الخروج من أحكام القانون، والتعرض لعجز أصابي بنسبة تقل عن (30%).

#### (8) شروط استحقاق منافع تأمين التعطل عن العمل (سنوات الاشتراك):

- أن لا تقل عدد اشتراكات المؤمن عليه بالضمان الاجتماعي عن (36) شهراً.

#### (9) شروط استحقاق منافع تأمين الأمومة (سنوات الاشتراك):

- أن تكون المؤمن عليها مشمولة بتأمين الأمومة خلال التسعة أشهر الأخيرة قبل بدء إجازة الأمومة.

**(10) معامل المنفعة:** متغير حسب عمر المؤمن عليه عند التقدم بطلب الحصول على المنفعة التقاعدية (راتب تقاعد الشيخوخة وراتب التقاعد المبكر)، إلا أنه يساوي عند سن التقاعد القانوني - (60) للذكور و(55) للإناث - (2.5%).

**(11) سقف الأجر الخاضع:** (5) أضعاف متوسط الأجور الخاضعة للضمان الاجتماعي لعام سابق، على أن لا يتجاوز (5) آلاف دينار.

**(12) المنافع التقاعدية واحتسابها:**

- **راتب تقاعد الشيخوخة:**

- متوسط أجر آخر (36) اشتراك X (عدد الأشهر/12) X معامل المنفعة (2.5%) لمتوسط أجر أول 1,500 دينار و2% لباقي المتوسط) = الراتب التقاعدي الأساسي.
- يتم إضافة زيادة الإعاقة (10% للمعال الأول، و5% للمعال الثاني، و5% للمعال الثالث)، بسقف لا يتجاوز (100) دينار = الراتب التقاعدي المستحق.
- يتم إضافة الزيادة العامة (40) دينار.

- **راتب التقاعد المبكر:**

أولاً: وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2001:

- متوسط أجر آخر (24) اشتراك X (عدد الأشهر/12) X 2.5% = الراتب التقاعدي الأساسي.
- يتم خصم النسبة المحددة في القانون وفقاً للعمر (معامل الخصم) من الراتب التقاعدي الأساسي.
- يتم إضافة الزيادة العامة (10%) بحد أدنى (30) دينار وأعلى (50) دينار.
- يتم إضافة زيادة الإعاقة للراتب التقاعدي (10% للمعال الأول، و5% للمعال الثاني، و5% للمعال الثالث).
- يتم إضافة زيادة المحروقات؛ (40) دينار لمن راتبه التقاعدي أقل من 350 دينار و(30) دينار لمن راتبه التقاعدي أكثر من 350 دينار.

## ثانياً: وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي رقم (7) لسنة 2010:

- متوسط أجر آخر (60) اشتراك X (عدد الأشهر/12) X معامل المنفعة (متغير لمتوسط أجر أول 1,500 دينار، ومتغير لباقي المتوسط الذي يزيد عن 1,500 دينار) = الراتب التقاعد الأساسي.
- يتم إضافة زيادة الإعالة للراتب التقاعدي (10% للمعال الأول، و5% للمعال الثاني، و5% للمعال الثالث)، بحد أعلى (100) دينار = الراتب التقاعدي المستحق عند التقاعد.
- يتم إضافة الزيادة العامة (40) دينار، عند بلوغ المتقاعد سن الـ(60) للرجل و(55) للمرأة.

### - راتب تقاعد العجز الطبيعي الكلي:

- متوسط أجر آخر (36) اشتراك X (50% لأول 1,500 دينار و30% لباقي المتوسط الذي يزيد عن 1,500 دينار) = الراتب التقاعدي الأساسي.
- يتم إضافة الزيادة العامة (40) دينار.
- الراتب التقاعدي الأساسي X زيادة المدة (0.5% إذا بلغت الاشتراكات ما بين 60 - 119 شهراً، و1% إذا زادت الاشتراكات عن 120 شهراً) X عدد الاشتراكات/12.
- يتم جمع ناتج البندين الثاني والثالث للحصول على الراتب التقاعدي المستحق، في حال عدم الحاجة لزيادة الإعانة.
- يتم إضافة زيادة الإعانة (إذا تبين بأن المتقاعد بحاجة إلى من يعينه على قضاء حاجاته اليومية) بنسبة (25%) من الراتب التقاعدي الأساسي قبل زيادة المدة، بقيمة أقصاها الحد الأدنى للأجور = الراتب التقاعدي المستحق.

### - راتب تقاعد العجز الطبيعي الجزئي:

- متوسط أجر آخر (36) اشتراك X (50% لأول 1,500 دينار و30% لباقي المتوسط الذي يزيد عن 1,500 دينار) X 75% = راتب التقاعد الأساسي.
- يتم إضافة الزيادة العامة (40) دينار إلى الراتب التقاعدي الأساسي.
- زيادة المدة: الراتب التقاعدي الأساسي X بنسبة العجز المحددة X عدد الاشتراكات/12.
- يتم جمع ناتج البندين الثاني والثالث للحصول على الراتب التقاعدي المستحق.

**- راتب تقاعد العجز الإصابي الكلي (بنسبة عجز 75% فأكثر).**

- الأجر الخاضع للاقتطاع بتاريخ حدوث العجز  $X 75\% =$  راتب التقاعد الأساسي.
- يتم إضافة الزيادة العامة (40) دينار إلى الراتب التقاعدي الأساسي.
- يتم إضافة زيادة الإعانة (إذا تبين بأن المتقاعد بحاجة إلى من يعينه على قضاء حاجاته اليومية) بنسبة (25%) من راتب التقاعد الأساسي، بقيمة أقصاها الحد الأدنى للأجور = إجمالي قيمة الراتب التقاعد.

**- راتب تقاعد العجز الإصابي الجزئي (بنسبة عجز ما بين 30% - 75%).**

- الأجر الخاضع للاقتطاع بتاريخ حدوث العجز  $X 75\% X$  نسبة العجز = راتب التقاعد الأساسي.
- يتم إضافة الزيادة العامة (40) دينار إلى الراتب التقاعدي الأساسي = الراتب التقاعدي المستحق.

**- العجز الإصابي بنسبة أقل من (30%)، يتم منح تعويض دفعة واحدة وفقاً لما يلي:**

- الأجر الخاضع للاقتطاع بتاريخ حدوث العجز  $X 75\% X$  نسبة العجز  $X 36$  شهراً = قيمة التعويض المستحق.

**- راتب تقاعد الوفاة الطبيعية:**

- متوسط أجر آخر (12) اشتراك  $X (50\% \text{ لأول } 1,500 \text{ دينار من المتوسط، و } 30\% \text{ لباقي المتوسط الذي يزيد عن } 1,500 \text{ دينار}).$
- يتم إضافة الزيادة العامة (40) دينار.
- الراتب التقاعدي الأساسي  $X$  زيادة المدة (0.5%) إذا بلغت الاشتراكات ما بين 60 - 119 شهراً، و1% إذا زادت الاشتراكات عن 120 شهراً  $X$  عدد الاشتراكات/12.
- يتم جمع ناتج البندين الثاني والثالث للحصول على الراتب التقاعدي المستحق.

**- راتب تقاعد الوفاة الإصابية:**

- الأجر الخاضع للاقتطاع بتاريخ حدوث الوفاة الإصابية  $X 75\% =$  الراتب التقاعدي الأساسي
- يتم إضافة الزيادة العامة (40) دينار.

- **تعويض الدفعة الواحدة:** يستحق المؤمن عليه تعويض الدفعة الواحدة في حالة خروجه من نطاق أحكام قانون الضمان الاجتماعي (وفقاً لحالات الخروج) أو عند بلوغه سن التقاعد القانوني دون استكمال شروط استحقاق الراتب التقاعدي. وتحسب قيمة التعويض كما يلي:

- (10%) من مجموع الأجر الخاضع للاقتطاع إذا كان عدد اشتراكاته (120) اشتراكاً فأقل.
- (12%) من مجموع الأجر الخاضع للاقتطاع إذا كان عدد اشتراكاته (120) اشتراكاً وقل عن (216) اشتراكاً.
- (15%) من مجموع الأجر الخاضع للاقتطاع إذا كان عدد اشتراكاته (216) اشتراكاً فأكثر.

## 5.0 مؤشرات التقاعد المدني والضمان الاجتماعي

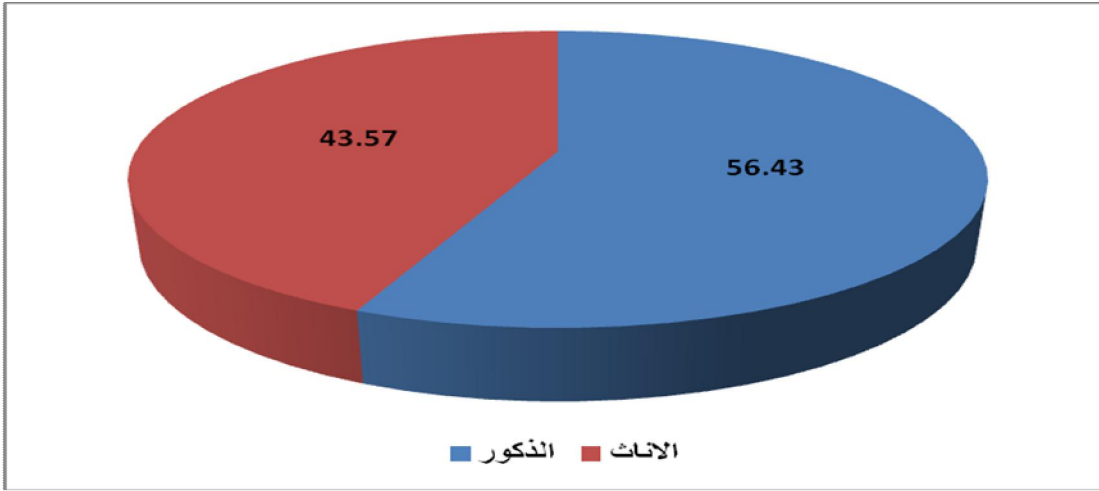
تتطوي أنظمة التقاعد والتأمينات الاجتماعية بطبيعتها على قدر من الضعف يبرز ويزداد مع مرور الزمن، وخاصةً مع التغيير في العوامل الديموغرافية والنمو التصاعدي للنفعات التأمينية مقارنةً مع النمو الأقل تصاعداً للإيرادات. وهذا بدوره يحتم على الدول إجراء إصلاحات مرحلية وإستراتيجية لأنظمة التقاعد والتأمينات الاجتماعية لضمان ديمومتها وملاءمتها المالية ومقدرتها على الوفاء بالالتزامات المستقبلية المترتبة عليها.

وكنتيجةً للعجز المالي لنظامي التقاعد المدني والعسكري واللذان يشكلان عبئاً مالياً متزايداً على الموازنة العامة للدولة بسبب عدم وجود مصادر تمويلية واحتياطات قابلة للاستثمار لتعزيز مصادر التمويل، تم شمول المنضوين الجدد تحت مظلة التقاعد المدني ومظلة التقاعد العسكري بنظام الضمان الاجتماعي (المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي)، وذلك اعتباراً من مطلع عامي 1995 و2003 على التوالي. مما جعل نظام الضمان الاجتماعي المظلة الموحدة لشمول العاملين في القطاع الخاص والمدني والعسكري بخدمات التقاعد والتأمينات الاجتماعية.

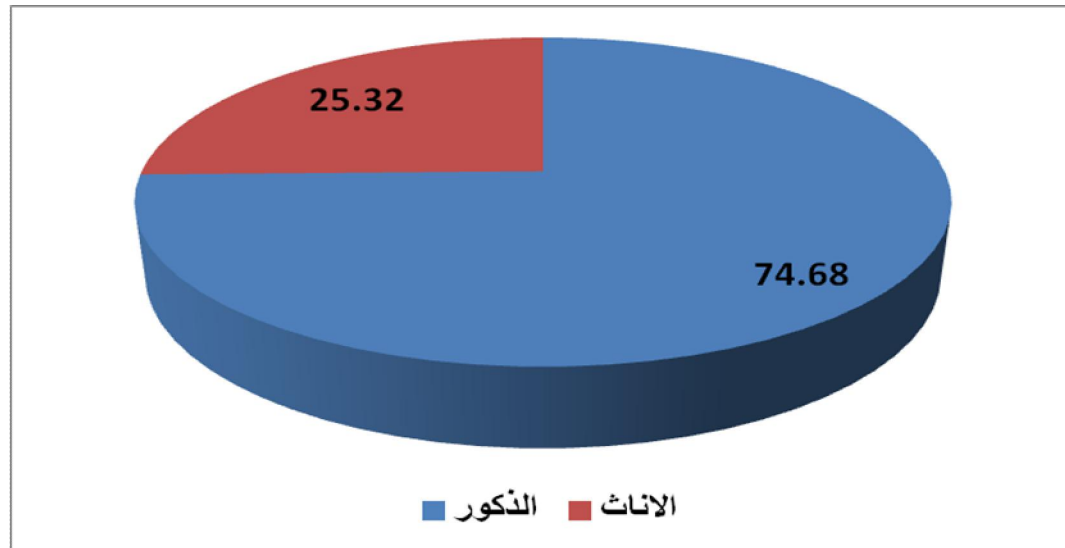
وعليه، يشتمل هذا الجزء من التقرير على مقارنة بين نظام التقاعد المدني ونظام الضمان الاجتماعي، وذلك وفقاً للبيانات المتاحة عند إعداد هذا التقرير، وكما يلي:

## 5.1 أعداد المشمولين (نظام التقاعد المدني والضمان الاجتماعي)

بلغ إجمالي عدد المشمولين تحت مظلة نظام التقاعد المدني كما في نهاية عام 2010 (39,755)، مشكلين ما نسبته (2.32%) من إجمالي قوة العمل (أردنيين وغير أردنيين) و(2.59%) من إجمالي المشتغلين (أردنيين وغير أردنيين). ويظهر الشكل التالي التوزيع النسبي للمنضوين تحت نظام التقاعد المدني حسب الجنس:



هذا، وبلغ إجمالي عدد المؤمن عليهم المشمولين تحت مظلة الضمان الاجتماعي كما في نهاية عام 2010 (880,995)، مشكلين ما نسبته (51.5%) من إجمالي قوة العمل (أردنيين وغير أردنيين) و(57.4%) من إجمالي المشتغلين (أردنيين وغير أردنيين). ويظهر الشكل أدناه التوزيع النسبي للمنضوين تحت مظلة الضمان الاجتماعي حسب الجنس:

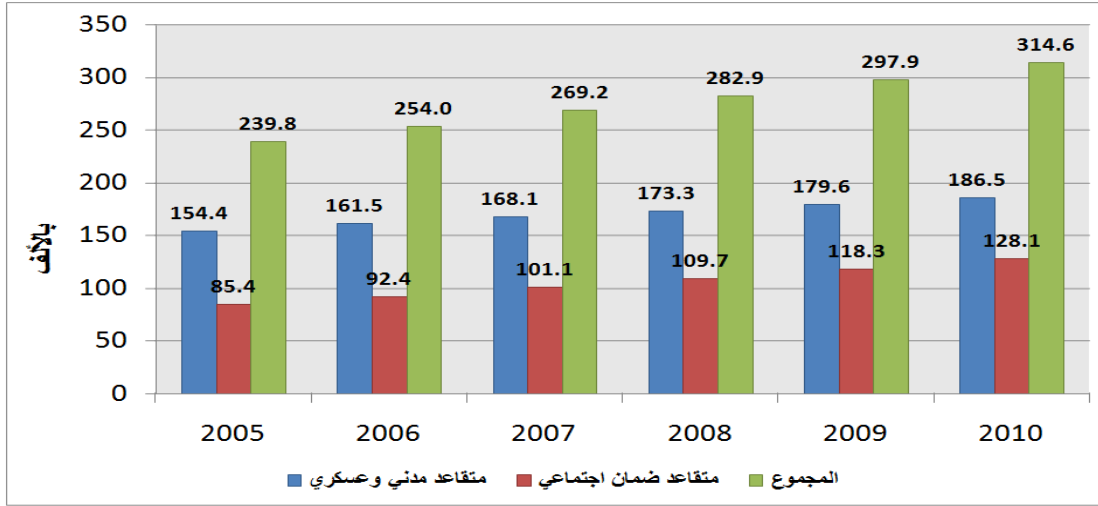




## 5.2 أعداد المتقاعدين (التقاعد المدني والعسكري والضمان الاجتماعي)

يبين هذا الجزء من التقرير التغير في أعداد المتقاعدين لكل من نظامي التقاعد المدني والعسكري والضمان الاجتماعي خلال الفترة الممتدة من 2005 - 2010. ويظهر الشكل أدناه تزايداً في أعداد المتقاعدين (أصيل) خلال الفترة المذكورة لهذه الأنظمة كما يلي:

أعداد المتقاعدين في أنظمة التقاعد المدني والعسكري والضمان الاجتماعي 2005-2010



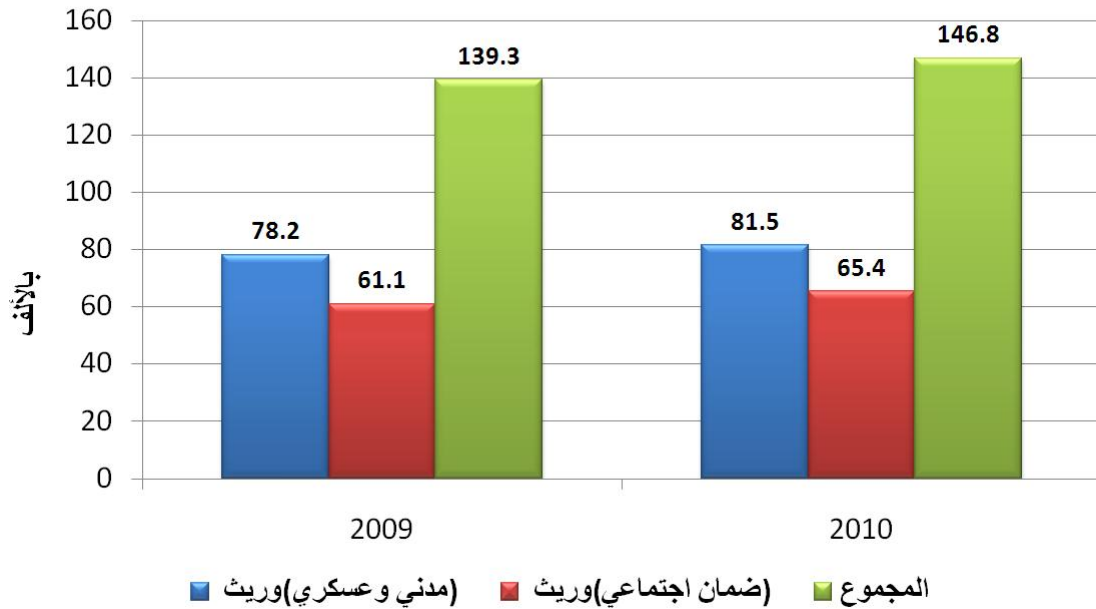
وبلغ متوسط معدل النمو السنوي لعدد الرواتب التقاعدية (الأصيل) لدى نظامي التقاعد المدني والعسكري (3.85%) خلال الفترة 2005 - 2010، في حين بلغ هذا المتوسط (8.45%) لدى نظام الضمان الاجتماعي لنفس الفترة، علماً بأن إجمالي عدد الرواتب التقاعدية التي يقدمها نظام الضمان الاجتماعي قد بلغ (128) ألف راتب تقاعدي تشتمل على رواتب الشيخوخة والمبكر والعجز الطبيعي والعجز الإصابي والوفاء الطبيعية والوفاء الإصابية، وذلك كما في نهاية عام 2010.

وبشكل عام، فقد بلغ إجمالي عدد المتقاعدين (أصيل) الذي يتقاضون رواتب تقاعدية من أنظمة التقاعد العامة في المملكة - التقاعد المدني والعسكري ونظام الضمان الاجتماعي - (314.6) ألف متقاعد كما في نهاية عام 2010. وعلى صعيد الضمان الاجتماعي، فقد بلغ عدد الرواتب التقاعدية (شيخوخة ومبكر وعجز طبيعي وإصابي وفاء طبيعية وإصابية) من القطاع العام (59.5) ألف، بما نسبته (46.4%) من إجمالي الرواتب التقاعدية التي يقدمها الضمان الاجتماعي.

ومع منتصف عام 2011، بلغ إجمالي عدد المتقاعدين لدى نظامي التقاعد المدني والعسكري (190) ألف متقاعد أصيل، بينما بلغ عدد المتقاعدين لدى الضمان الاجتماعي (96) ألف متقاعد (أصيل) من أصل (133) ألف راتب تقاعدي (شيخوخة ومبكر وعجز طبيعي وإصابي وفاة طبيعية وإصابة).

وفيما يتعلق بالورثة المستحقين (وفقاً لقوانين التقاعد المعمول بها لدى نظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام الضمان الاجتماعي)، يظهر الشكل أدناه تزايداً في عدد الورثة المستحقين لدى هذه الأنظمة خلال الفترة 2009 - 2010، وذلك على النحو التالي:

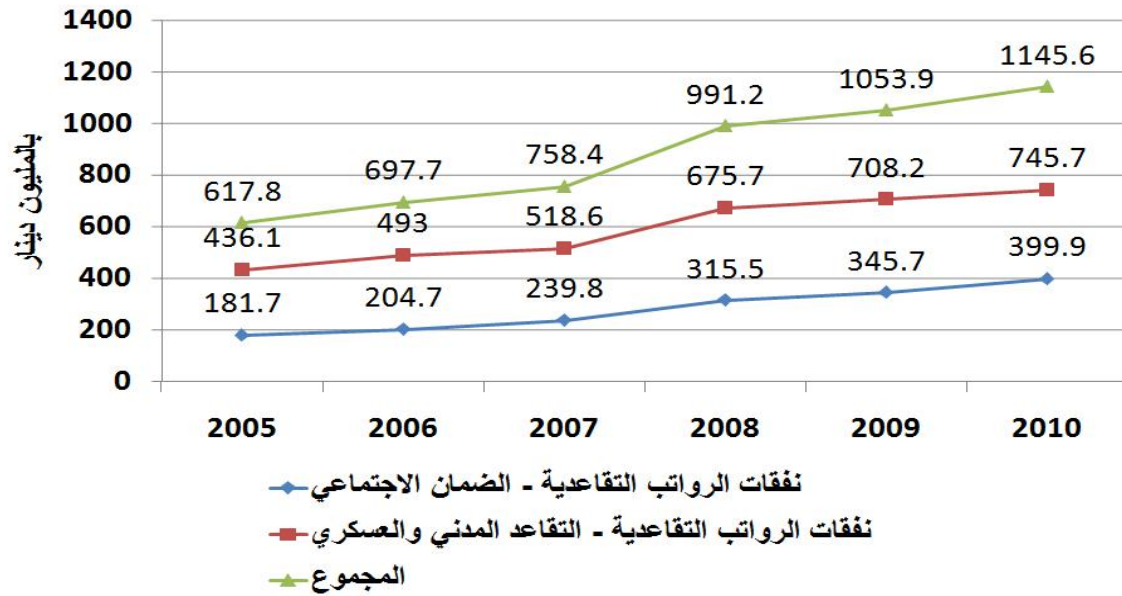
#### أعداد الورثة في أنظمة التقاعد المدني والعسكري والضمان الاجتماعي 2009 - 2010



### 5.3 النفقات التقاعدية (التقاعد المدني والعسكري والضمان الاجتماعي)

تساهم النفقات التقاعدية بشكل عام في توفير وتعزيز مصادر الدخل للمتقاعدين وأفراد أسرهم عند خروجهم من نطاق القوى العاملة أو في حالة الوفاة من جهة، والمساهمة في تحقيق الحماية الاجتماعية على المستوى الوطني من جهة أخرى. فالنفقات التقاعدية تعزز مقدرة المتقاعد في الإنفاق على احتياجاته اليومية والحفاظ - إلى حد ما - على مستوى الحياة التي كان قد اعتاد عليها قبل التقاعد، وخاصةً فيما يتعلق بأوجه الإنفاق على المواد الغذائية والمسكن ومستلزماته والرعاية الصحية وغيرها من متطلبات الحياة الأساسية. وفي هذا السياق، يظهر الشكل أدناه النمو في قيم النفقات التقاعدية لنظامي التقاعد المدني والعسكري ونظام الضمان الاجتماعي خلال الفترة 2005 - 2010:

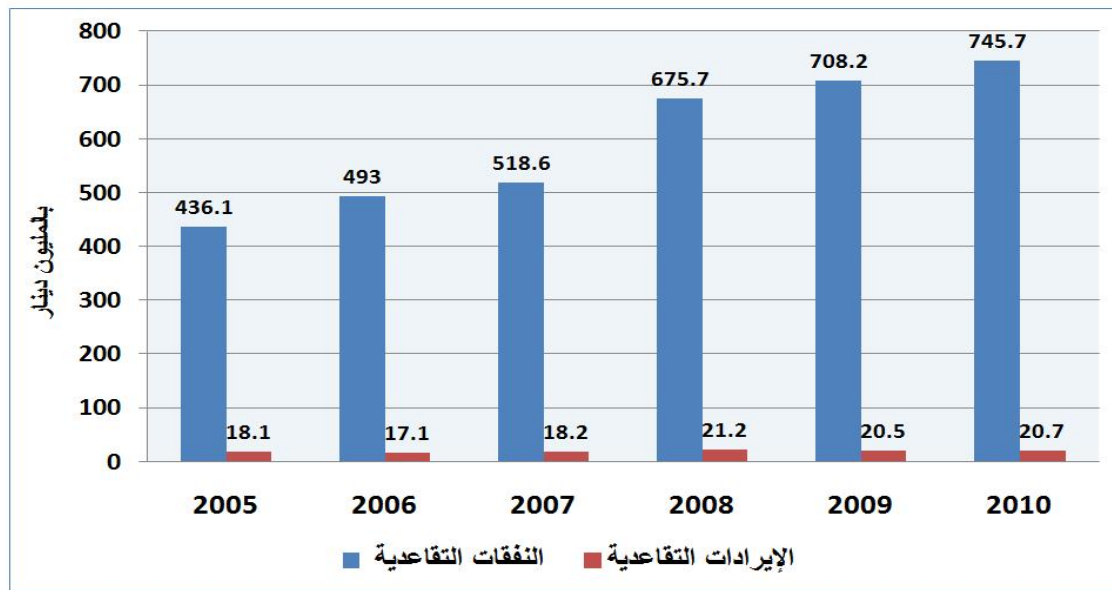
النفقات التقاعدية لأنظمة التقاعد المدني والعسكري والضمان الاجتماعي 2005-2010



وبلغ متوسط معدل النمو السنوي للنفقات التقاعدية لنظامي التقاعد المدني والعسكري (11.33%) خلال الفترة 2005 - 2010، في حين بلغ هذا المتوسط لنظام الضمان الاجتماعي (17.09%) خلال نفس الفترة. كما وشكلت نسبة إجمالي النفقات التقاعدية (التقاعد المدني والعسكري والضمان الاجتماعي) من الناتج المحلي الإجمالي لعام 2010 (6.11%).

وبمقارنة الإيرادات التقاعدية والتأمينية لهذه الأنظمة التقاعدية العامة، تبين بأن نفقات نظامي التقاعد المدني والعسكري تفوق بوتيرة أعلى بكثير من الإيرادات التقاعدية، حيث بلغت الإيرادات التقاعدية لعام 2010 (20.7) مليون دينار مقابل نفقات تقاعدية بلغت (745.7) مليون دينار بمعدل عجز بلغ (97.22%)، وذلك للوصول فقط إلى نقطة توازن الإيرادات والنفقات التقاعدية. ويظهر الشكل أدناه زيادة النفقات التقاعدية بشكل مضطرد ولا يتوازن مع زيادة الإيرادات التقاعدية مما يؤدي إلى ازدياد وتفاقم العجز المالي لنظام التقاعد الحكومي:

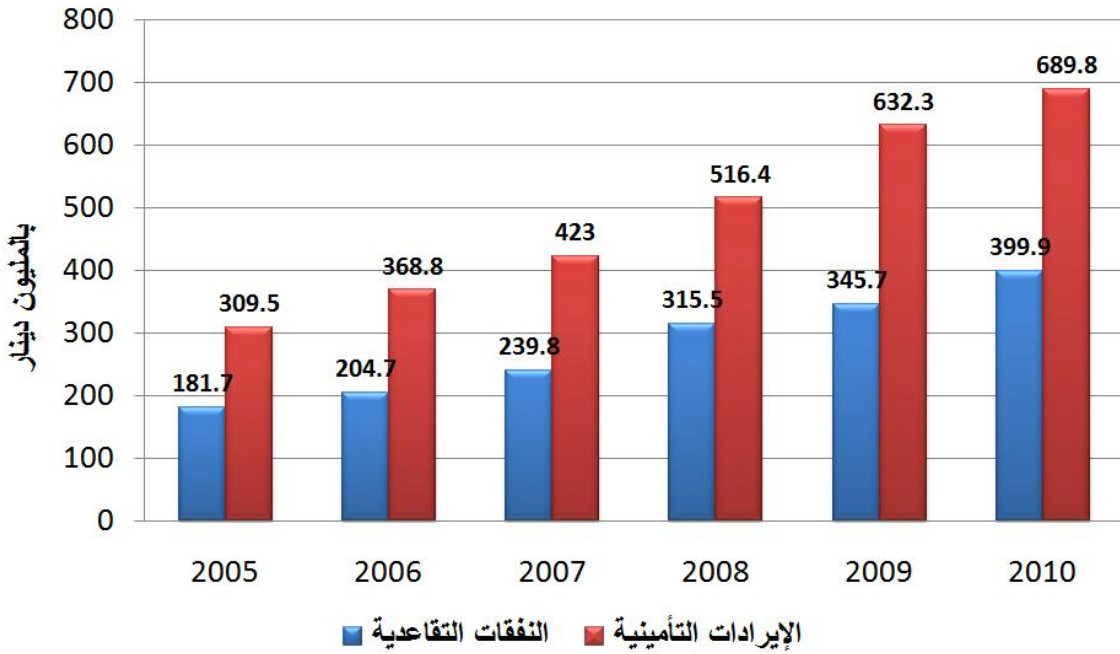
مقارنة الإيرادات التقاعدية مع النفقات التقاعدية لنظام التقاعد المدني والعسكري 2005 - 2010



وعليه، فإنه من الضروري أن يتم اتخاذ الإجراءات الإصلاحية المالية المناسبة في ضوء دراسات اكتوارية لتحديد الخيارات الإصلاحية المتاحة لنظام التقاعد الحكومي (المدني والعسكري) لتعزيز الموارد المالية والإيرادات التقاعدية والحفاظ على الملاءة المالية لهذه الأنظمة ومقدرتها على الوفاء بالتزاماتها المستقبلية اتجاه المنضوين تحت مظلتها. وعلاوة على ذلك، يجب أن تكون الإصلاحات موجهة نحو الحد من العبء المالي المتزايد وتقليل مستويات الدين الضمني (Implicit Debt) على الخزينة على اعتبار أن كل سنة إضافية من سنوات الاشتراك تحت نظام التقاعد المدني والعسكري ستزيد من حجم الأعباء المالية المترتبة عليها مستقبلاً.

وفيما يتعلق بالإيرادات التأمينية والنفقات التقاعدية، يظهر الشكل أدناه بأن الإيرادات التأمينية تفوق النفقات التقاعدية خلال الفترة 2005 - 2010، علماً بأن الإصلاحات الأخيرة، والتي جاءت في ضوء نتائج الدراسة الاكتوارية السادسة للمؤسسة لهذا النظام، هدفت إلى تعزيز ديمومة واستمرارية نظام الضمان الاجتماعي.

#### مقارنة الإيرادات التأمينية مع النفقات التقاعدية لنظام الضمان الاجتماعي 2005 - 2010



## 6.0 مقارنة بين أنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي للنقابات المهنية

تعتبر النقابات المهنية قطاعاً من أهم قطاعات ومؤسسات المجتمع المدني المتحضر في كل دول العالم المتقدمة، وتكتسب أهميتها من خلال تمثيلها لشريحة واسعة من شرائح المجتمع. فالدور الذي تضطلع به النقابات المهنية لا يقتصر على الدفاع عن مصالح الشريحة التي تمثلها وحسب، بل اتسع ليشمل تقديم خدمات التقاعد والضمان الاجتماعي، دافعاً نحو المساهمة في خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع والدولة. ومن أبرز النقابات المهنية التي اشتملت على أنظمة خاصة للتقاعد والضمان الاجتماعي هي؛ نقابة الأطباء الأردنيين ونقابة المحامين ونقابة المهندسين ونقابة المهندسين الزراعيين ونقابة الصيادلة ونقابة أطباء الأسنان ونقابة الأطباء البيطريين ونقابة الجيولوجيين.

وتوفر أغلب النقابات المهنية الأردنية حزمة متكاملة من الخدمات التي تدعم منظومة الحماية الاجتماعية لمنتسبيها من خلال صناديق متخصصة لديها مثل؛ صندوق التقاعد والذي يقدم الرواتب التقاعدية للعجز والشيخوخة والوفاة وصندوق التأمين الاجتماعي (الضمان الاجتماعي) والذي يقدم الرواتب التقاعدية والتعويضات في حالة الوفاة أو العجز وصندوق التكافل الاجتماعي الذي يقدم منح مالية حال الوفاة أو العجز أو لدعم تقديم خدمات الرعاية الصحية والتعليم.

وينظر العديد إلى تجربة النقابات المهنية الأردنية في مجال توفير خدمات التقاعد والضمان الاجتماعي على أنها من التجارب الرائدة. فالرواتب التقاعدية التي تمنحها هذه النقابات لمنتسبيها تشكل رافداً لمصادر دخل المتقاعدين وأسره من جهة، وداعماً إضافياً للرواتب التقاعدية التي تقدمها أنظمة التقاعد العامة في المملكة؛ التقاعد المدني والتقاعد العسكري والضمان الاجتماعي.

وعليه، يأتي هذا الجزء من التقرير لتسليط الضوء على تجربة أربع نقابات مهنية تم اختيارها نظراً لكونها أكبر النقابات المهنية حجماً من حيث عدد المنتسبين وأوسعها تغطية. وسيتم في سياق هذا الجزء استعراض الإطار التشريعي الناظم لعملها والذي يتضمن على؛ نطاق التطبيق ومصادر التمويل والأشتركات وشروط استحقاق الراتب التقاعدي والمنافع التأمينية المقدمة وكيفية احتساب الرواتب التقاعدية، إضافةً إلى عرض بعض المؤشرات والبيانات التي رشحت لهذا التقرير لكل من النقابات الأربع وذلك على النحو التالي:

(1) **الإطار القانوني:** نظام التقاعد والضمان الاجتماعي للأطباء رقم (59) لسنة 1978 وتعديلاته.

(2) **نطاق التطبيق:** تطبق أحكام المواد المتعلقة بالتقاعد على كل طبيب أردني مدرج اسمه في سجل نقابة الأطباء الأردنيين، على أن لا يتجاوز عمره عن (50) سنة عند تسجيله في النقابة لأول مرة، في حين يتم شموله بأحكام المواد المتعلقة بالضمان الاجتماعي الخاص في النقابة ويؤدي ضعفي اشتراكات الضمان الاجتماعي المقررة.

### (3) الاشتراكات:

- **اشتراكات التقاعد:** تتفاوت قيمة الاشتراك الشهري بناءً على شريحة الراتب التقاعدي المستهدفة، كما يلي:

○ **الشريحة الأولى:** راتب تقاعدي مقداره (150) دينار وتكون الاشتراكات المترتبة (14) ديناراً شهرياً.

○ **الشريحة الثانية:** راتب تقاعدي مقداره (250) دينار وتكون الاشتراكات المترتبة (12) ديناراً شهرياً.

○ **الشريحة الثالثة:** راتب تقاعدي مقداره (600) دينار وتكون الاشتراكات المترتبة (90) ديناراً شهرياً.

○ **الشريحة الرابعة:** راتب تقاعدي مقداره (800) دينار وتكون الاشتراكات المترتبة (120) ديناراً شهرياً.

- **اشتراكات الضمان الاجتماعي (الخاص بالنقابة):** تتفاوت قيمة الاشتراك الشهري بناءً على الشريحة التي يندرج ضمنها الطبيب المشترك، كما يلي:

○ **الشريحة الأولى:** (4) دنانير شهرياً.

○ **الشريحة الثانية:** (8) دنانير شهرياً.

○ **الشريحة الثالثة:** مشمولةً ضمن قيمة الاشتراك الشهري للتقاعد ضمن هذه الشريحة.

○ **الشريحة الرابعة:** مشمولةً ضمن قيمة الاشتراك الشهري للتقاعد ضمن هذه الشريحة.

### (4) شروط استحقاق المنافع التقاعدية (الراتب التقاعدي).

أولاً: الإحالة الإلزامية على التقاعد.

- بلوغ الطبيب سن الـ(65) من عمره.

## ثانياً: الإحالة على التقاعد بناءً على طلب الطبيب.

- أن يكون الطبيب مسجلاً في سجل النقابة قبل تاريخ التقدم بطلب استحقاق الراتب التقاعدي.
- أن لا تقل ممارسته للمهنة عن (30) سنة أو أن يكون قد أكمل (60) سنة من عمره.
- أن يكون قد دفع كل ما استحق عليه حتى تاريخ التقدم بطلب الاستحقاق.

## (5) المنافع التقاعدية:

- **راتب التقاعد:** تحدد قيمة الراتب التقاعدي حسب الشريحة التي يندرج المشترك ضمنها.
  - **راتب تقاعد العجز الكلي والجزئي<sup>2</sup>:** إذا أصيب العضو الطبيب بمرض منعه من ممارسته مهنته وأدى ذلك إلى وقف دخله من العمل جزئياً أو كلياً ولمدة تزيد على أسبوعين، يصرف له راتب عجز يعادل راتب تقاعدي شهري كامل حسب الشريحة (ويصرف راتب العجز من صندوق الضمان الاجتماعي الخاص بالنقابة).
  - **راتب تقاعد الورثة (الوفاة<sup>3</sup>):** يورث الراتب التقاعدي للمستفيدين حصصاً متساوية شريطة أن لا يقل مجموع حصص كافة المعالين معاً في أي وقت عن 25% من الراتب التقاعدي المستحق حسب الشريحة الذي كان العضو يتقاضاه.
  - وإذا توفي العضو قبل بلوغه سن التقاعد، يحسب له راتب تقاعدي كامل حسب الشريحة ويوزع بالتساوي بين الورثة المستحقين.
- ومع نهاية عام 2010، بلغ إجمالي عدد الأطباء المسجلين في النقابة (أردنيين وغير أردنيين) (20,491) طبيباً مشكلين ما نسبته (1.20%) من قوة العمل و(1.34%) من المشتغلين في المملكة، كما وبلغ إجمالي عدد الأطباء المتقاعدين من النقابة (1,539). وبلغت قيمة نفقات الرواتب التقاعدية (4) مليون دينار.

<sup>2</sup> لم يفرق نظام التقاعد والضمان الاجتماعي للأطباء بين العجز الطبيعي أو الناتج عن إصابة عمل.  
<sup>3</sup> لم يفرق نظام التقاعد والضمان الاجتماعي للأطباء بين الوفاة الطبيعية أو الناتجة عن إصابة عمل.



(1) **الإطار التشريعي:** نظام التقاعد والضمان الاجتماعي للصيادلة رقم (46) لسنة 1974 وتعديلاته.

(2) **نطاق التطبيق:** تطبق أحكام المواد المتعلقة بالتقاعد على كل صيدلي أردني مدرج اسمه في سجل نقابة الصيادلة، على أن لا يتجاوز عمره (45) سنة عند التسجيل في النقابة، في حين يجوز شموله بأحكام المواد المتعلقة بالضمان الاجتماعي الخاص بالنقابة.

### (3) الاشتراكات:

- رسم انتساب لصندوق التقاعد والضمان الاجتماعي الخاص بالنقابة مقداره (25) ديناراً من كل صيدلي (يدفع لمرة واحدة).

- **اشتراكات التقاعد:** تتفاوت قيمة الاشتراك الشهري بناءً على شريحة الراتب التقاعدي المستهدفة، كما يلي:

○ راتب تقاعدي مقداره (200) دينار وتكون الاشتراكات المترتبة (15) ديناراً شهرياً.

○ راتب تقاعدي مقداره (300) دينار وتكون الاشتراكات المترتبة (30) ديناراً شهرياً.

○ راتب تقاعدي مقداره (400) دينار وتكون الاشتراكات (45) ديناراً شهرياً.

- **اشتراكات الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي (الخاص بالنقابة):** 4 دنانير شهرياً عن الصيدلي العضو و(1) دينار عن كل منتفع من عائلته شهرياً.

- **عوائد تعويض العجز والوفاء:** يحددها المجلس على أن لا تتجاوز (40) دينار سنوياً، وهي تُدفع بعدها الأعلى حالياً.

### (4) شروط استحقاق المنافع التقاعدية (الإحالة على التقاعد):

- أن يكون الصيدلي مسجلاً في سجل النقابة قبل تاريخ التقدم بطلب استحقاق الراتب التقاعدي.

- أن لا تقل مدة اشتراكه في الصندوق عن (30) سنة أو أن يكون قد أكمل الـ(60) من عمره.

- أن يكون قد دفع كل ما استحق عليه للصندوق والنقابة حتى تاريخ التقدم بطلب الاستحقاق.

### (5) المنافع التقاعدية:

- راتب التقاعد.

○ مدة اشتراك أقل من (30) سنة:

الراتب التقاعدي الكامل حسب الشريحة X 3.33 X عدد سنوات ممارسة المهنة.

○ مدة اشتراك أكثر من (30) سنة (مع الاستمرار في دفع اشتراكات التقاعد):

(الراتب التقاعدي حسب الشريحة X 3.33 X عدد سنوات الاشتراك) X

$(1.04)^n$

ن = عدد السنوات الإضافية التي تتجاوز الثلاثين سنة.

- **راتب تقاعد العجز<sup>4</sup>**: إذا أصيب الصيدلي بمرض منعه من ممارسته مهنته، يمنح الراتب التقاعدي الكامل حسب الشريحة التي يندرج ضمنها.
- **راتب تقاعد الوراثة (الوفاة<sup>5</sup>)**: يورث الراتب التقاعدي للمستفيدين حصصاً متساوية شريطة أن لا يقل مجموع حصص كافة المعالين معاً في أي وقت عن 50% من الراتب التقاعدي الذي كان العضو يتقاضاه.
- وإذا توفي الصيدلي قبل أن يتقاعد، يحسب له راتب تقاعدي ويوزع بالتساوي بين الوراثة المستحقين.

ومع نهاية عام 2010، بلغ إجمالي عدد الصيادلة المشمولين بنظام التقاعد الخاص بالنقابة (12,290) مشتركين، مشكلين ما نسبته (0.72%) من قوة العمل و(0.80%) من المشتغلين. كما وبلغ عدد الصيادلة المتقاعدين من النقابة (360) متقاعد، حيث بلغت النفقات التقاعدية لذلك العام (1.04) مليون دينار.

---

<sup>4</sup> لم يفرق نظام التقاعد والضمان الاجتماعي للصيادلة بين العجز الطبيعي أو الناتج عن إصابة عمل.  
<sup>5</sup> لم يفرق نظام التقاعد والضمان الاجتماعي للصيادلة بين الوفاة الطبيعية أو الناتجة عن إصابة عمل.

### 6.3 نقابة المهندسين الأردنيين

(6) **الإطار التشريعي:** نظام التقاعد لأعضاء نقابة المهندسين رقم (4) لسنة 1986، وتعديلاته.

(7) **نطاق التطبيق:** يطبق النظام على كل أعضاء النقابة الأردنيين المشتركين في صندوق التقاعد، الذين لم تتجاوز أعمارهم عند التقدم بطلب الاشتراك عن (45) سنة، باستثناء الذين تجاوزت أعمارهم هذا السن عند التخرج.

(8) **الاشتراكات:** تتفاوت قيمة الاشتراك الشهري بناءً على شريحة الراتب التقاعدي المستهدفة، كما يلي:

- **الشريحة الأولى:** راتب تقاعدي مقداره (200) دينار مقابل تأدية الاشتراكات التقاعدية الشهرية على النحو التالي:

الفترة ما بعد التخرج	مبلغ الاشتراك الشهري/دينار
5 سنوات من التخرج	4
6 - 10 سنوات من التخرج	6
11 - 15 سنة من التخرج	8
16 - 20 سنة من التخرج	10
لمن انقضى على تخرجه 20 سنة	12

- **الشريحة الثانية:** راتب تقاعدي شهري مقداره 280 دينار مقابل تأدية الاشتراكات التقاعدية الشهرية التالية:

الفترة ما بعد التخرج	مبلغ الاشتراك الشهري/دينار
5 سنوات من التخرج	8
6 - 10 سنوات من التخرج	12
11 - 15 سنة من التخرج	16
16 - 20 سنة من التخرج	20
لمن انقضى على تخرجه 20 سنة	24

- **الشريحة الثالثة:** راتب تقاعدي شهري مقداره 400 دينار مقابل تأدية الاشتراكات التقاعدية الشهرية التالية:

الفترة ما بعد التخرج	مبلغ الاشتراك الشهري/دينار
5 سنوات من التخرج	12
6 - 10 سنوات من التخرج	18
11 - 15 سنة من التخرج	24
16 - 20 سنة من التخرج	30
لمن انقضى على تخرجه 20 سنة	36

- **الشريحة الرابعة:** راتب تقاعدي شهري مقداره 600 دينار مقابل تأدية الاشتراكات التقاعدية الشهرية التالية:

الفترة ما بعد التخرج	مبلغ الاشتراك الشهري/دينار
5 سنوات من التخرج	28
6 - 10 سنوات من التخرج	42
11 - 15 سنة من التخرج	56
16 - 20 سنة من التخرج	70
لمن انقضى على تخرجه 20 سنة	84

### (9) شروط استحقاق المنافع التقاعدية (الإحالة على التقاعد).

- تسديد ما عليه من التزامات ودم مالية للنقابة وللصناديق التابعة لها.
- إكمال عضو الصندوق (المهندس) سن الستين من العمل وعضو الصندوق (المهندسة) الخامسة والخمسين من العمر.
- أن يكون قد دفع كل ما استحق عليه حتى تاريخ التقدم بطلب الاستحقاق.

### (10) المنافع التقاعدية:

#### - راتب التقاعد:

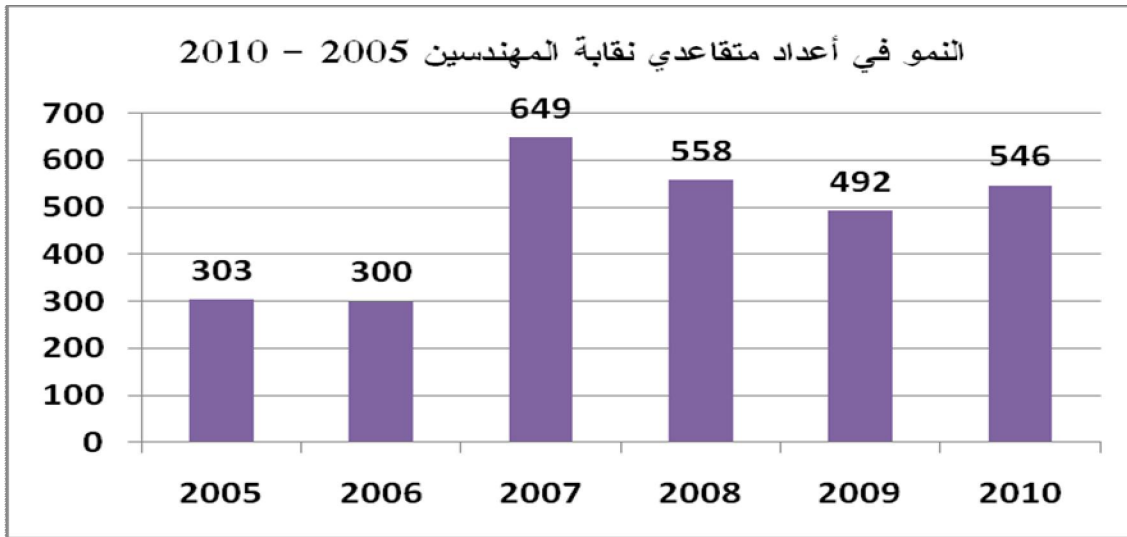
- مقدار الراتب التقاعدي (الشريحة) X عدد الأشهر المسدد عنها الاشتراكات/360.
- **راتب تقاعد العجز الكلي الدائم<sup>6</sup>:** يحق لعضو الصندوق، بناءً على طلبه، الحصول على الراتب التقاعد قبل بلوغه سن التقاعد إذا أصيب بعجز كلي أقعده عن العمل بصورة دائمة.
- **راتب تقاعد الورثة (الوفاة)<sup>7</sup>:** إذا توفي عضو الصندوق قبل إحالته على التقاعد أو بعد ذلك، يستحق المستفيدين من وراثته راتباً تقاعدياً يوزع بينهم بالتساوي، شريطة أن يكون العضو في الصندوق مسدداً لكافة الاشتراكات السنوية المترتبة عليه.
- **تعويض الدفعة الواحدة:** في حال عدم استحقاق عضو الصندوق لراتب عجز كلي دائم أو راتب تقاعد وفاة لورثته، يصرف تعويض يعادل ثلاثة أضعاف الأقساط المسددة من قبل العضو.

6 لم يفرق نظام التقاعد للمهندسين بين العجز الطبيعي أو الناتج عن إصابة عمل.

7 لم يفرق نظام التقاعد للمهندسين بين الوفاة الطبيعية أو الناتجة عن إصابة عمل.

ومع نهاية عام 2010، بلغ إجمالي عدد المهندسين المنتسبين للنقابة (85) ألف عضو مشكلين ما نسبته (4.97%) من قوة العمل و(5.54%) من المشتغلين في المملكة. وبلغ عدد المنتسبين لصندوق التقاعد لنقابة المهندسين (5,820)، مشكلين من نسبته (6.85%) من إجمالي المنتسبين للنقابة.

وبلغ عدد المتقاعدين تراكمياً من النقابة (546) متقاعداً كما في نهاية عام 2010. ويظهر الشكل أدناه النمو في عدد المتقاعدين خلال الفترة 2005 - 2010:



وشكل متوسط معدل النمو السنوي في أعداد المتقاعدين (12.5%) خلال الفترة 2005 - 2010. وعلى صعيد النفقات التقاعدية، فقد بلغت (12.7) مليون دينار كما في نهاية عام 2010 مشكلةً ما نسبته (83.82%) من إجمالي الإيرادات التقاعدية. وعند احتساب متوسط معدل النمو السنوي لكل من الإيرادات التقاعدية والنفقات التقاعدية للفترة 2005 - 2010، نجد أنه قد شكلت (8.29%) و(22.95%) على التوالي. هذا وقد شكلت النفقات التقاعدية لنقابة المهندسين (0.068%) من الناتج المحلي الإجمالي لعام 2010. ومن الجدير بالإشارة إلى أن إجمالي موجودات صندوق التقاعد الخاص بنقابة المهندسين قد بلغ (172.4) مليون دينار كما في نهاية عام 2010.

(1) **الإطار التشريعي:** نظام التقاعد والضمان الاجتماعي للمحامين النظاميين رقم (501) لسنة 1970 وتعديلاته.

(2) **نطاق التطبيق:** يطبق النظام على أي محام أردني مسجل في سجل المحامين المزاولين والمشارك في صندوق التقاعد والضمان الاجتماعي. ويكون الاشتراك في هذا الصندوق اختيارياً.

### (3) الاشتراكات:

- رسم انتساب لصندوق التقاعد والضمان الاجتماعي الخاص بالنقابة مقداره (40) ديناراً عند تسجيل المحامين المتمرنين لأول مرة (دفع لمرة واحدة).
- رسم انتساب لصندوق التقاعد والضمان الاجتماعي الخاص بالنقابة مقداره (50) ديناراً عند تسجيل المحامين الأساتذة لأول مرة (دفع لمرة واحدة).
- اشتراكات التقاعد السنوية كما يلي:

- 70 دينار ممن لم يتجاوز عمره 30 سنة.
- 80 دينار لمن لم يتجاوز عمره 40 سنة.
- 100 دينار لمن لم يتجاوز عمره 50 سنة.
- 120 دينار لمن لم يتجاوز عمره 60 سنة.
- 140 دينار لمن تجاوز عمره 60 سنة.

### - اشتراكات الضمان الاجتماعي السنوية الخاص بالنقابة:

- 18 دينار لمن لم يتجاوز عمره 30 سنة.
- 24 دينار لمن لم يتجاوز عمره 40 سنة.
- 48 دينار لمن لم يتجاوز عمره 50 سنة.
- 60 دينار لمن تجاوز عمره 60 سنة.

#### 4) شروط استحقاق المنافع التقاعدية (الإحالة على التقاعد).

أولاً: الحالة الأساسية للإحالة على التقاعد بناءً على طلب المحامي المشترك.

- أن يكون المحامي ممارساً للمحاماة ومسجلاً في سجل المحامين المزاولين في تاريخ الطلب.
- أن لا تقل مدة ممارسته للمحاماة عن (30) سنة سواء كانت مستمرة أو منقطعة.
- أن يكون قد أكمل الستين من عمره.
- أن يكون قد دفع كل ما استحق عليه لصندوق النقابة والتقاعد من رسوم التسجيل والاشتراكات السنوية وأية مبالغ أخرى.

ثانياً: الحالات الاستثنائية للإحالة على التقاعد بناءً على طلب المحامي المشترك.

- إذا بلغت مدة ممارسته للمحاماة ثلاثين سنة فأكثر وإن لم يكمل الستين من عمره.
- إذا بلغت مدة ممارسته للمحاماة عشرين سنة فأكثر وأكمل الستين من عمره.
- إذا بلغت مدة ممارسته للمحاماة خمس عشرة سنة فأكثر وعجز عن ممارسة المهنة.

#### 5) المنافع التقاعدية:

- **راتب التقاعد:** 30 دينار X عدد سنوات ممارسة المهنة.
- **راتب تقاعد العجز الإصابي:** (30 دينار X عدد سنوات ممارسة المهنة) X 2.
- **راتب تقاعد العجز الطبيعى:** يستحق المحامي الذي أنقطع عن عمله بسبب مرض معونة مقطوعة (تعادل راتب تقاعد كامل) لمدة لا تتجاوز سنتين، وذلك لمن أكمل مدة مزاولة للمهنة (30) سنة.
- **راتب تقاعد الورثة (الوفاة الإصابية):** يورث الراتب التقاعدي (الوفاة الإصابية) للمستفيدين وفقاً للنسب التي نص عليها نظام التقاعد والضمان الاجتماعي للنقابة.
- **راتب تقاعد الورثة (الوفاة الطبيعية):** وإذا توفي العضو قبل أن يتقاعد، يحسب له راتب تقاعدي ويوزع بين الورثة وفقاً للنسب التي نص عليها نظام التقاعد والضمان الاجتماعي الخاص للنقابة، شريطة أن يكون له مدة مزاولة للمهنة لا تقل عن (15) سنة.
- **تعويض الدفعة الواحدة:** يحق للمحامي الذي لا يستحق التقاعد إذا بلغت مدة ممارسته للمهنة (15) سنة واعتزل المهنة نهائياً أن يطلب تعويضاً ولو لم يكن مستحقاً للتقاعد. ويستحق في هذه الحالة تعويضاً مقطوعاً وهو: (راتب التقاعد الكامل X 1/2 X عدد سنوات ممارسة المهنة).

ومع نهاية عام 2010، بلغ إجمالي عدد المحامين المسجلين في صندوق تقاعد النقابة (9,453)، كما وبلغ إجمالي عدد المحامين المتقاعدين من النقابة (882). هذا وبلغت قيمة نفقات الرواتب التقاعدية (3.4) مليون دينار.

## 7.0 أنظمة التقاعد الفردي الخاصة.

ما تزال تجربة السوق الأردني في مجال توفير وتسويق المنتجات التقاعدية (دفعات الحياة Annuities) والتي تعتبر أحد أدوات الادخار التقاعدي الخاص ضعيفةً كباقي دول المنطقة ودول العالم النامي. وهذا يعزى في المقام الأول إلى وجود أنظمة عامة وأخرى نقابية توفر خدمات التقاعد والضمان الاجتماعي لمنتسبيها من جهة، وتميز هذه الأنظمة بتدني الكلفة وسخاء المنفعة مقارنةً مع الحوافز والعوائد التقاعدية التي تقدمها شركات التأمين الخاصة، وهذا إذا ما تمت المقارنة بين الاشتراكات (الدفعات) التي يؤديها الفرد والعوائد التقاعدية بأشكالها المختلفة (دفعة واحدة أو دفعات دورية).

كما وتلعب العوامل الاقتصادية دوراً هاماً في إضعاف دور أنظمة التقاعد الفردي الخاصة، فتدني الأجور والزيادة في معدلات التضخم وارتفاع كلف المعيشة على الأفراد دفع نحو ضعف الإقبال على شراء منتج دفعات الحياة من شركات القطاع الخاص القائمة على إدارة مثل هذا النوع من الخدمات التقاعدية. وذلك عدا عن ضعف ثقافة الادخار التقاعدي بين فئات المجتمع من جهة، وضعف ثقافتهم بأداء والتزام شركات القطاع الخاص في تقديم الخدمات التقاعدية على المدى الطويل من جهة أخرى.

وشكلت الإصلاحات الأخيرة لنظام الضمان الاجتماعي الأردني فرصة للاستثمار في توفير منتج دفعات الحياة لأصحاب الرواتب المرتفعة، حيث اشتملت هذه الإصلاحات على وضع سقف الأجر الخاضع للاقتطاع بـ(5000) دينار. وعليه، فإنه يمكن لشركات التأمين العمل على استهداف هذه الشريحة من العاملين، على الرغم من اعتراض شركات التأمين على ارتفاع قيمة سقف الأجر الخاضع للاقتطاع.

وهذا بالمجمل قد يشكل مؤشراً على الضعف في النمو المستقبلي لهذا القطاع في المملكة، مما يستوجب التركيز وتكثيف الجهود نحو الممارسات التي تفضي إلى ضمان



ديمومة واستمرارية نظام الضمان الاجتماعي، كونه أصبح المظلة الوحيدة لتوفير الخدمات التقاعدية والتأمينات الاجتماعية لكافة شرائح المجتمع.

## 7.1 الإدارة والتنظيم لدفعات الحياة.

تقوم هيئة التأمين بالإشراف على شركات التأمين التي تمارس أعمال التأمين على الحياة (دفعات الحياة) والحاصلة على إجازة فرع إدارة صناديق التقاعد الجماعية. ومن أبرز شركات التأمين التي توفر منتج دفعات الحياة في المملكة هي؛ شركة النسر العربي للتأمين وشركة أليكو للتأمين على الحياة.

وغالباً ما يأخذ هذا المنتج (دفعات الحياة) عدة أشكال تتفاوت حسب طلب المشترك أي بمعنى أنه يتم توليف منتج دفعات الحياة حسب طلب المشترك، حيث أنه قد يأخذ شكل الدفعة الواحدة أو الدفعات الدورية التي تقوم شركة التأمين بدفعها لمدى الحياة أو لمدة زمنية متفق عليها، وذلك مقابل قيام المشترك بدفع قسط واحد أو عدة أقساط. وبدورها تقوم شركة التأمين باستثمار هذه المبالغ بمعدل عائد على الاستثمار متفق عليه لصالح المشترك.

## 6.1.1 تجربة الشركة الأمريكية للتأمين على الحياة (Metlife Alico)

- (1) **برنامج التقاعد:** تقدم الشركة الأمريكية للتأمين على الحياة برنامج (مستقبلي التقاعدي).
- (2) **قيمة الاشتراك:** تعتمد قيمة الاشتراك المستحقة على أساس؛ احتياجات المشترك (قيمة دفعات الحياة "الراتب التقاعدي" المطلوبة عند التقاعد) والعمر عند التأمين والمدة المتبقية لحين بلوغ المشترك سن التقاعد المطلوب والمقدرة المالية (قيمة القسط الذي يرغب المشترك بتأديته).
- (3) **إدارة البرنامج:** يتكون هذا البرنامج من مرحلتين:
  - **مرحلة فترة الادخار:** وهي العمر عند تاريخ التأمين ولغاية بلوغ المشترك سن التقاعد الذي يختاره (45، 50، 55، 60، 65، أو 70 عاماً). وخلال هذه المرحلة، يلتزم المشترك بتأدية الأقساط المستحقة عليه للشركة.
  - **مرحلة استحقاق المنفعة (الراتب التقاعدي):** تلتزم الشركة خلال هذه المرحلة بتأدية المبلغ المستحق للمشارك (دفعات الحياة) من بلوغ سن التقاعد لحين بلوغه سن الـ 99.
- (4) **قيمة المنفعة:** يحدد المشترك عند التأمين قيمة دفعات الحياة التي يرغب بالحصول عليها عند التقاعد.
- (5) **آلية تأدية الدفعات التقاعدية (دفعات الحياة):** يحق للمشارك عند التقاعد أن يختار نظامية تأدية الدفعات التقاعدية (دفعات الحياة) على شكل سنوي أو نصف سنوي أو ربع سنوي أو شهري.
- (6) **في حالة الوفاة:**
  - **خلال فترة الادخار:** تدفع الشركة في حال وفاة المشارك خلال هذه الفترة نسبة من المبلغ الاسمي الأساسي وفقاً لعدد الأقساط المدفوعة، على أن لا يقل بجميع الأحوال عن قيمة القسط الأساسي المدفوع للشركة.
  - **خلال فترة استحقاق المنفعة (دفعات الحياة):** تدفع الشركة للمستفيدين (المحددين في العقد) الرصيد المتبقي من المبلغ الاسمي الأساسي بعد حسم قيمة الدفعات التي تمت.
- (7) **مثال:** يبين الجدول التالي بعض الأمثلة على قيمة الراتب التقاعدي المطلوب والأقساط المستحقة بناءً على ذلك الراتب والعمر عند التأمين والتقاعد:

مبلغ التقاعد السنوي	القسط السنوي	سن التقاعد	السن عند التأمين
24,000	3,669	65	25
12,000	4,457	60	35
12,000	9,379	60	45

- (1) **برنامج التقاعد:** تقدم شركة النسر العربي للتأمين برنامج تقاعد (Liberty Plus). ويقوم تنظيم هذا البرنامج على صندوقين؛ صندوق التأمين وصندوق الاستثمار.
- (2) **قيمة الاشتراك:** تعتمد قيمة الاشتراك المستحقة على أساس؛ احتياجات المشترك (قيمة دفعات الحياة "الراتب التقاعدي" المطلوبة عند التقاعد) والعمر عند التأمين والمدة المتبقية لحين بلوغ المشترك سن التقاعد المطلوب والمقدرة المالية (قيمة القسط الذي يرغب المشترك بتأديته).
- (3) **إدارة قسط الاشتراك:** ويتم تحويل جزء من القسط الاشتراك برنامج التقاعد إلى صندوق التأمين لتغطية منافع التأمين ويحول الجزء المتبقي بعد اقتطاع المصاريف التقنية والإدارية إلى صندوق استثمار تتراكم فيه الأرصدة مع الأرباح المتحققة سنوياً.
- (4) **معدل العائد على الاشتراك:** 6.5%.
- (5) **المنافع الأساسية للبرنامج:**
  - مبلغ دفعة واحدة (Cash Lump Sum).
  - دفعات منتظمة لمدة محددة (دفعات الحياة Annuities).
- (6) **قيمة المنفعة:** عند تاريخ استحقاق المنفعة من هذا البرامج التقاعدي، تدفع شركة النسر العربي للمشارك مبلغاً يعادل مجموع الناتج عن تراكم قيمة الاستثمار مضافاً إليها الأرباح السنوية المحسوبة على أساس نسبة الأرباح المعلنة من قبل الشركة.
- (7) **آلية تأدية المنفعة المستحقة:** يحق للمشارك عند استحقاقه منفعة البرامج التقاعدي (Liberty Plus) أن يختار ما بين آليات الدفع التالية:
  - أن يقبض قيمة المنفعة دفعة نقدية واحدة.
  - أن يقبض دفعات سنوية لمدة محددة؛ وفي هذا الحالة يتم إضافة نسبة الأرباح المتفق عليها سنوياً إلى قيمة المعاش التقاعدي المتبقي في رصيد المشارك.
  - وفي حالة وفاة المشارك قبل تاريخ الاستحقاق المحدد في العقد، تدفع الشركة للمستفيدين من العقد بإحدى طرق الاستيفاء المذكورة أعلاه.

## 8.0 الخلاصة والتوصيات.

على مدار السنتين عاماً المنصرمة، شهدت منظومة الخدمات التقاعدية والتأمينات الاجتماعية في المملكة تعديلات وتطورات تشريعية وإدارية جاءت كاستجابة للتغيرات الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية التي مرت بها الدولة الأردنية. وتعود بدايات عهد الأردن في مجال تقديم الخدمات التقاعدية والتأمينات الاجتماعية إلى مطلع الأربعينات من القرن الماضي، حيث تم في ذلك الحين إصدار قانون خاص للتقاعد المدني وآخر للتقاعد للعسكري. وفي نهاية السبعينات، صدر قانون الضمان الاجتماعي الذي أصبح حالياً يغطي كافة



شرائح المجتمع وجميع المنشآت التي توظف عاملاً فأكثر. ويتميز النظام التقاعدي في المملكة بكونه نظام متعدد الأركان يقوم على ثلاثة مكونات رئيسية؛ أنظمة التقاعد العامة (المدني والعسكري والضمان الاجتماعي) وأنظمة التقاعد المعمول بها لدى النقابات المهنية وأنظمة التقاعد الخاصة. وهذا بدوره يساهم في تعزيز مصادر الدخل للمتقاعد وأفراد أسرته، فعلى سبيل المثال، يمكن للطبيب

مع بلوغه سن السنتين من عمره أن يتمتع بثلاثة مصادر من الدخل التقاعدي بحيث يعزز كل منهما الآخر ويساهم في المحافظة على مستوى الحياة التي اعتاد عليها قبل التقاعد.

وعلى صعيد تحليل البيانات والمعلومات التي تم الحصول عليها لغايات هذا التقرير، فقد أظهرت النتائج وجود اختلافات بين أنظمة التقاعد العاملة في المملكة (العامة والنقابات المهنية والخاصة) في مصادر وآليات تمويلها ونسب وقيم الاشتراكات المستحقة على المشتركين والمنافع التأمينية المقدمة وشروط الاستحقاق وآليات الاحتساب.

كما وأظهرت نتائج هذا التقرير نمواً في أعداد المنتسبين لنظام الضمان الاجتماعي والذي من المتوقع أن تزداد وتيرة هذا النمو في السنوات القادمة، وذلك كنتيجة لتوسعة مظلة الشمول بالضمان الاجتماعي انضواء فئات جديدة تحت هذه المظلة. أما فيما يتعلق بنظامي التقاعد المدني والعسكري، فإنه لا يوجد نمو في أعداد المنتسبين لهذه الأنظمة بعد تحويل الداخلين الجدد للخدمة المدنية والخدمة العسكرية لنظام الضمان الاجتماعي بعد عام 1995

و2003 على التوالي، باستثناء فئة الدرجات العليا من القطاع المدني وبعض فئات القطاع العسكري الذين ما زالوا تحت مظلة هذه الأنظمة.

وبشكل عام تواجه أنظمة التقاعد العام تحدياً يتمثل في خطر العجز عن تمويل الالتزامات المالية المتزايدة سنة بعد أخرى نظراً لاختلال الهيكل التمويلي وتوازن الإيرادات والنفقات في المدى التاريخي والحالي (التقاعد المدني والعسكري) وفي المدى القريب والمتوسط (الضمان الاجتماعي). ففي نهاية عام 2010، بلغت الإيرادات التقاعدية لنظام التقاعد المدني والعسكري (20.7) مليون دينار مقابل نفقات تقاعدية بلغت (745.7) مليون دينار بمعدل عجز بلغ (97.22%-)، وذلك للوصول فقط إلى نقطة توازن الإيرادات والنفقات التقاعدية.

**وفيما يتعلق بأنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي لدى النقابات المهنية، فقد أظهرت نتائج المقارنة أنه أغلبها يوفر حزمة متكاملة من الخدمات التي تدعم منظومة الحماية الاجتماعية لمنتسبيها من خلال صناديق متخصصة لديها. كما أن العديد ينظر إلى تجربة النقابات المهنية الأردنية في مجال توفير خدمات التقاعد والضمان الاجتماعي على أنها من التجارب الرائدة، فالرواتب التقاعدية التي تمنحها هذه النقابات لمنتسبيها تشكل رافداً لمصادر دخل المتقاعدين وأسرهم من جهة، وداعماً إضافياً للرواتب التقاعدية التي تقدمها أنظمة التقاعد العامة في المملكة؛ التقاعد المدني والتقاعد العسكري والضمان الاجتماعي. ومن أبرز نقاط الضعف التي أظهرتها تجربة النقابات المهنية في تقديم خدمات التقاعد والضمان الاجتماعي هو اقتصرها فقط على المشتركين الأردنيين لديهم.**

**وأما فيما يخص بأنظمة التقاعد (دفعات الحياة) المُدارة من قبل شركات التأمين الخاصة، فقد أشار التقرير إلى أن التجربة الأردنية في مجال توفير وتسويق المنتجات التقاعدية (دفعات الحياة Annuities) ما تزال ضعيفةً كباقي دول المنطقة ودول العالم النامية. وهذا يعزى إلى وجود أنظمة تقاعد عامة ونقابات مهنية سائدة وتأثير العوامل الاقتصادية سلباً على إقبال العاملين وغيرهم من فئات المجتمع على شراء منتج دفعات الحياة من شركات التأمين. والشركات الرائدة في السوق الأردني في هذا المجال هما شركة اليكو للتأمين على الحياة وشركة النسر العربي للتأمين.**

وفي ضوء ما تقدم، خلص التقرير إلى بعض التوصيات الرئيسية التالية:

- إجراء دراسة اكتوارية لنظام التقاعد الحكومي (المدني والعسكري) لتحديد الخيارات الإصلاحية المرحلية والإستراتيجية المتاحة لتعزيز موارد المالية ومقدرته على الوفاء بالالتزامات المستقبلية تجاه المتقاعدين الحاليين والمتقاعدين في المستقبل. ويمكن الاستفادة من الحصول على دعم فني من قبل المنظمات الدولية المانحة لإجراء هذه الدراسة.
- النظر في إيجاد قاعدة بيانات شاملة لنظم التقاعد في المملكة تخدم وتدعم أرضية الحماية الاجتماعية على المستوى الوطني.
- تشجيع الدور النقابي في الحماية الاجتماعية، وخاصةً من خلال إنشاء المزيد النقابات المهنية للفئات العمالية ذات الحجم الكبير.
- تعزيز منظومة الحوكمة والإدارة الرشيدة وسياسات الإفصاح المالي لشركات القطاع الخاص التي تقدم المنتجات التقاعدية، كخطوة لتعزيز هذا القطاع في توفير الحياة الكريمة واستثمار الإدخارات في السوق المحلي وبالتالي المساهمة في تحقيق المزيد من النمو الاقتصادي للدولة.

## 9.0 قائمة المراجع الأجنبية

- MENA Insurance Review (2011), "Pensions in MENA: Potential for Reform." Insurance Market Update Report. Available at <http://www.iopsworld.org/dataoecd/62/62/47746618.pdf> (accessed at Aug. 15, 2011).
- Demarco G. & Sourrouille D. et al (2010), "Retirement Savings in MENA." World Bank, December.
- International Organization of Pension Supervision (2009), "Country Pension Design: Jordan." December.

## 10.0 قائمة المراجع العربية

- المملكة الأردنية الهاشمية، وزارة المالية، قانون التقاعد العسكري رقم 33 وتعديلاته لسنة 1959.
- المملكة الأردنية الهاشمية، وزارة المالية، قانون التقاعد المدني رقم 34 وتعديلاته لسنة 1959.
- المملكة الأردنية الهاشمية، نقابة المحامين الأردنيين، نظام التقاعد والضمان الاجتماعي للمحامين رقم 501 وتعديلاته لسنة 1970.
- المملكة الأردنية الهاشمية، نقابة الصيادلة، نظام التقاعد والضمان الاجتماعي رقم 46 وتعديلاته لسنة 1974.
- المملكة الأردنية الهاشمية، نقابة الأطباء الأردنيين، نظام التقاعد والضمان الاجتماعي رقم 59 لسنة 1978 وتعديلاته.
- المملكة الأردنية الهاشمية، نقابة المهندسين الأردنيين، نظام التقاعد رقم 4 وتعديلاته لسنة 1986.
- المملكة الأردنية الهاشمية، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم 7 لسنة 2010 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001.
- السرطاوي للاستشارات (2010)، "دراسة تحليلية للإطار المؤسسي ودور المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في مجال الحماية الاجتماعية." عمان – الأردن.
- هيئة التأمين (2010)، "التقرير السنوي العاشر لعام 2010." عمان – الأردن.
- وزارة المالية (حزيران، 2011)، "نشرة مالية الحكومة العامة."، عمان – الأردن.