مركز مؤشر الأداء
Performance Index Center
KAFA'A | كفاءة

ورقة سياسات

نحو نموذج عادل ومستدام للضمان الاجتماعي في الأردن

مركز مؤشر الأداء | كفاءة
عمان، الأردن
فبراير / شباط 2026

مركز مؤشر الأداء | كفاءة، مبنى 304، شارع زهران، عمان، الأردن، هاتف: 4018726 6 962+
Performance Index Center | KAFA'A, 304 Zahran St, Amman, Jordan, Phone: +962 6 4018726
Email: Info@al-adaa.net www.al-adaa.net

الملخص التنفيذي

تواجه أنظمة التقاعد تحديات هيكلية تتعلق بالاستدامة المالية على المدى الطويل. وتهدف هذه الورقة إلى تقديم مقترحات إصلاحية تبتعد عن الحلول التقليدية - كرفع السن الإلزامي- وتتجه نحو تحفيز السلوك المؤسسي والفردي. ونركز هنا على تعديل معادلة احتساب الرواتب وربطها بالتضخم، وتخفيض كلف الاشتراكات للمقتربين من سن التقاعد، بما يضمن حقوق الأجيال القادمة ويحقق العدالة التقاعدية.

التحدي الراهن

وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي الحالي رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته، تعتمد معادلة الراتب التقاعدي بشكل كبير على متوسط الأجور في السنوات الأخيرة مما يخلق حالة من التحايل بقيام البعض بالاشتراك بحد أدنى في البدايات ورفع الأجر بشكل مبالغ به في السنوات الأخيرة ضمن قنوات محكمة قانونياً.

كما أن ارتفاع قيمة الاشتراك في السنوات الأخيرة التي تسبق التقاعد، تشكل حافز سلبي لدى المشتركين وتدفعهم نحو التقاعد المبكر، في ظل تواضع الفرق ما بين الراتب التقاعدي والراتب الإجمالي ما قبل التقاعد، إذا ما اخذت قيمة قسط الاشتراك بعين الاعتبار. مما يشكل قناعة لدى المشترك بأن الاستمرار بالعمل هو خيار خاسر مالياً. الأمر الذي ينتج عنه ارتفاع نسبة المتقاعدين مبكرًا وبالتالي ضغطًا حادًا على السيولة النقدية والمراكز المالية للمؤسسة.

المقترحات السياساتية

اولاً: حوكمة معادلة الراتب التقاعدي (ربط كامل المسيرة بالتضخم)

يرتكز هذا المقترح على استبدال الاعتماد على متوسط السنوات الأخيرة، بمعادلة تأخذ بعين الاعتبار كافة الرواتب المشترك بها طوال فترة الخدمة، مع تعديل قيمتها سنوياً بناءً على معدلات التضخم الرسمية. ولتوضيح ذلك، فالراتب الذي كان قيمته 300 دينار في عام 2006 لا يُحسب بـ 300 دينار عند عام التقاعد، بل يُعاد تقييمه بما يعادل قوته الشرائية في ذلك العام، فيصبح على سبيل المثال 500 ديناراً في معادلة احتساب الراتب التقاعدي.

الأثر المتوقع:

- تحقيق العدالة المطلقة: بحيث يحصل المشترك على راتب يعكس "القيمة الحقيقية" لمساهماته التاريخية.
- منع التشوه والتحايل: من خلال القضاء على حوافز رفع الرواتب بشكل وهمي في السنوات الأخيرة، حيث يصبح لكل سنة اشتراك وزنها الحقيقي والمستدام.

النصوص المقترحة للتعديل:

المادة (62 و 64) بإدخال النص الآتي مع مراعات أحكام الفقرة (أ) من المادة (20) والمواد والفقرات القانونية التي لا تتعارض مع هذا النص:

"يُحتسب الراتب التقاعدي على أساس متوسط الأجور الشهرية المسدد عنها الاشتراك طوال مسيرة المشترك، بعد إعادة تقييم كل أجر شهري بما يعادل نسبة التضخم السنوية المعلنة من تاريخ تسديد الاشتراك حتى تاريخ بلوغ سن التقاعد."

ثانياً: نظام الاشتراكات المتناقصة (عند بلوغ سن التقاعد المبكر)

تعديل نسب الاشتراكات الشهرية (التي تبلغ حالياً 21.75٪ وموزعة بين المنشأة والمشترك) لتنخفض تدريجياً بمجرد استكمال المشترك لشروط التقاعد المبكر (سن 50 للذكر أو 45 للأنثى مع مراعات استكمال عدد الاشتراكات).

الأثر المتوقع:

- تحفيز بقاء المشترك في سوق العمل لرفع قيمة راتبه التقاعدي النهائي وتجنب "نسب الخصم" المفروضة على التقاعد المبكر.
- تشجيع أصحاب العمل على الاحتفاظ بالخبرات الكبيرة (الأكبر سناً) نتيجة لانخفاض مساهمة صاحب العمل في دفع قيمة الاشتراك الشهري، مما يعزز الاستقرار الوظيفي.
- تحقيق هدف "رفع سن التقاعد الفعلي" بشكل اختياري وغير قسري، مما يؤخر تدفق الرواتب التقاعدية للخارج ويحافظ على ديمومة الصناديق التقاعدية والمركز المالي لمؤسسة الضمان الاجتماعي.

النصوص المقترحة للتعديل:

استحداث "نظام الاشتراكات المتناقصة" بإضافة الفقرة التالية للمادة (59) بما لا يتعارض مع المواد والفقرات القانونية ذات العلاقة:

"تُخفض نسبة الاشتراكات الشهرية التي تؤديها المنشأة والتي تقتطعها من أجور المؤمن عليهم بنسبة (50٪ على سبيل المثال) عند استكمال المشترك لشروط التقاعد المبكر واستمراره في العمل، وتزداد نسبة التخفيض سنوياً بواقع (5٪ على سبيل المثال) على أن يوزع هذا التخفيض مناصفة بين حصة المنشأة وحصة المشترك، مع استمرار احتساب هذه المدة ضمن سنوات الخدمة الفعلية)."

تحليل الأثر الاستراتيجي

تتبنى هذه الورقة فلسفة "التغيير من خلال التمكين والحوكمة الشفافة" التي يؤمن بها مركز مؤشر الأداء | كفاءة.

المحور	الوضع الحالي (قانون 2014)	الوضع المقترح
أساس الراتب	متوسط السنوات الأخيرة المحددة وفقاً للقانون (2-5)	متوسط المسيرة كاملة معدلاً بالتضخم
السلوك الوظيفي	ضغط للحصول على "التقاعد المبكر"	حافز مالي للاستمرار في العمل
كلفة المنشأة	ثابتة ومرتفعة للأعمار الكبيرة	متناقصة ومحفزة للتشغيل
الاستدامة	مهددة بسبب زيادة المتقاعدين مبكراً	معززة بسبب تأخير صرف المنافع

جدول (1): مصفوفة الأثر

التوصيات الختامية

يوصي مركز مؤشر الأداء | كفاءة بضرورة:

- إجراء دراسة اكتوارية معمقة لهذه المقترحات لقياس أثرها الدقيق على التدفقات النقدية.
- فتح حوار وطني شفاف يضم أطراف الإنتاج الثلاثة لضمان التوافق على التعديلات التشريعية المطلوبة.

الحقوق محفوظة

لا يسمح بإعادة إصدار هذا الورقة، أو أي جزء منها أو تخزينهما في نطاق استعادة المعلومات،

أو نقلهما بأي شكل من الأشكال دون إذن خطي مسبق من المركز.