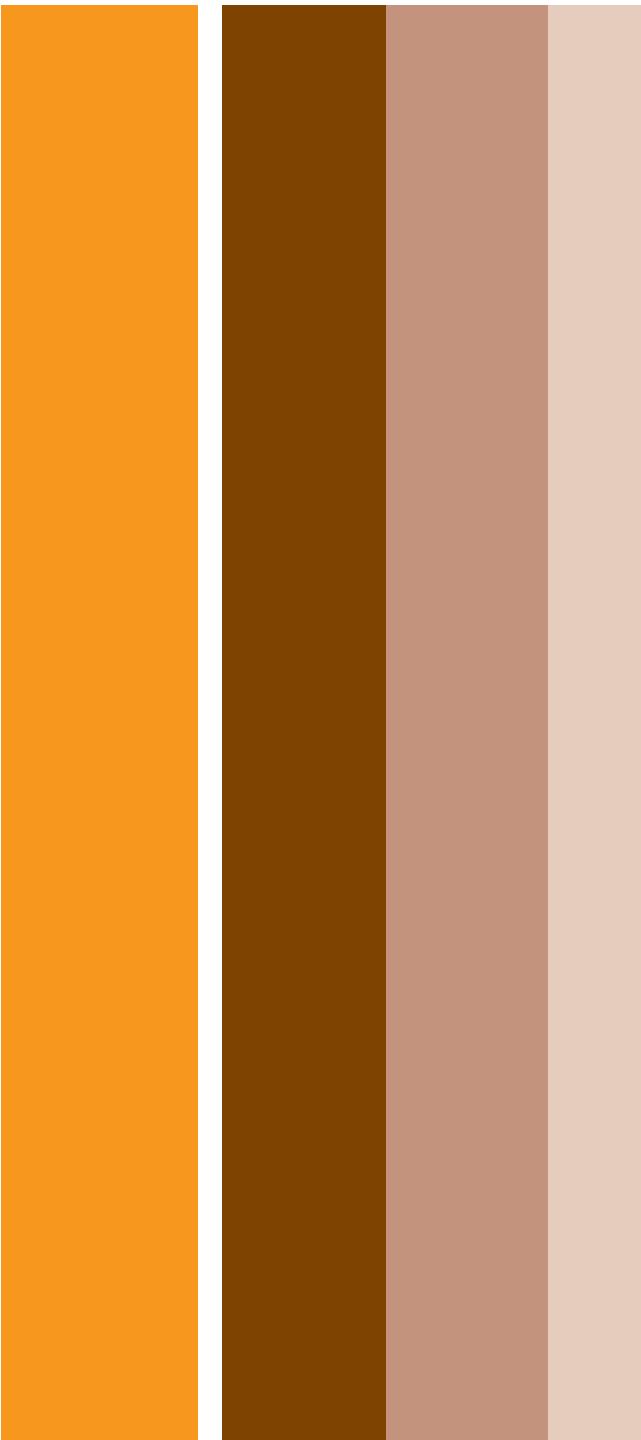




التقرير السنوي

2013





**حضرة صاحب الجلالة الهاشمية  
الملك عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم حفظه الله ورعاه**







صاحب السمو الملكي  
الأمير الحسين بن عبد الله الثاني ولي العهد المعظم



# المحتويات

| رقم الصفحة |                                                                                                 |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 11         | كلمة المدير العام                                                                               |
| 12         | مجلس الإدارة                                                                                    |
| 13         | الهيكل التنظيمي                                                                                 |
| 14         | الرؤية والرسالة والقيم                                                                          |
| 17         | المؤشرات الاقتصادية والديموغرافية                                                               |
| 18         | مؤشرات الاقتصاد الوطني                                                                          |
| 18         | المؤشرات الديموغرافية                                                                           |
| 21         | النشاط التأميني                                                                                 |
| 22         | المؤشرات التأمينية                                                                              |
| 34         | المرأة في الضمان الاجتماعي                                                                      |
| 41         | المؤشرات المالية                                                                                |
| 45         | الإدارة والتطوير المؤسسي                                                                        |
| 46         | الموارد البشرية                                                                                 |
| 47         | الصحة والسلامة المهنية                                                                          |
| 48         | النافذة الاعلامية                                                                               |
| 48         | الخدمات الإلكترونية                                                                             |
| 48         | التوثيق المؤسسي                                                                                 |
| 49         | إدارة العمليات                                                                                  |
| 49         | المسؤولية المجتمعية                                                                             |
| 49         | التخطيط الاستراتيجي                                                                             |
| 50         | الدراسات الإكتوارية                                                                             |
| 50         | دمج النوع الاجتماعي                                                                             |
| 50         | دور المؤسسة في منحة المفوضية الأوروبية لدعم إصلاح قطاع التدريب والتشغيل والتعليم المهني والتقني |
| 51         | مبادرة أرضية الحماية الاجتماعية                                                                 |
| 51         | مكتب ارتباط الدول العربية للجمعية الدولية للضمان الاجتماعي                                      |
| 51         | حصول المؤسسة على جائزة الملك عبد الله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية                     |
| 54         | التحضير للمصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (102): المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي    |
| 57         | الملحق التشريعي                                                                                 |
| 63         | الملحق الإحصائي                                                                                 |
| 104        | عناوين الإدارة العامة وفروع ومكاتب المؤسسة                                                      |

## جداول الملحق الإحصائي

| رقم الصفحة | المنوان                                                                                          | رقم الجدول |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 64         | مساهمة الضمان الاجتماعي في الاقتصاد الأردني                                                      | 1          |
| 64         | نسبة المؤمن عليهم الفعاليين إلى إجمالي قوة العمل والمشتغلين                                      | 2          |
| 64         | أعداد المنشآت المشمولة الفعالة حسب المحافظة                                                      | 3          |
| 65         | أعداد المنشآت المشمولة الفعالة حسب النشاط الاقتصادي                                              | 4          |
| 65         | أعداد المنشآت المشمولة الفعالة من توسعة الشمول حسب المحافظة                                      | 5          |
| 66         | أعداد المنشآت المشمولة الفعالة من توسعة الشمول حسب النشاط الاقتصادي                              | 6          |
| 66         | إجمالي أعداد المؤمن عليهم الفعاليين حسب الجنس والجنسية والمحافظة                                 | 7          |
| 67         | إجمالي أعداد المؤمن عليهم الفعاليين حسب الجنس والجنسية والقطاع                                   | 8          |
| 67         | إجمالي أعداد المؤمن عليهم الفعاليين حسب الجنس والجنسية وفترة الأجر الشهرية                       | 9          |
| 68         | إجمالي أعداد المؤمن عليهم الفعاليين حسب الجنس والجنسية والفئة العمرية                            | 10         |
| 68         | متوسط أجور إجمالي المؤمن عليهم الفعاليين حسب الجنس والجنسية والقطاع                              | 11         |
| 69         | متوسط أجور المؤمن عليهم الفعاليين حسب الجنس والجنسية ونوع الشمول                                 | 12         |
| 69         | أعداد المؤمن عليهم إلزامياً الفعاليين حسب الجنس والجنسية والمحافظة                               | 13         |
| 70         | أعداد المؤمن عليهم إلزامياً الفعاليين حسب الجنس والجنسية والنشاط الاقتصادي                       | 14         |
| 71         | أعداد المؤمن عليهم إلزامياً الفعاليين حسب الجنس والجنسية وفترة الأجر الشهرية                     | 15         |
| 72         | أعداد المنشآت الفعالة والمؤمن عليهم إلزامياً الفعاليين حسب المحافظة وفترة حجم العمالة            | 16         |
| 72         | أعداد المنشآت الفعالة والمؤمن عليهم إلزامياً الفعاليين حسب القطاع وفترة حجم العمالة              | 17         |
| 73         | أعداد المنشآت الفعالة والمؤمن عليهم إلزامياً الفعاليين حسب النشاط الاقتصادي وفترة حجم العمالة    | 18         |
| 74         | متوسط أجور المؤمن عليهم إلزامياً الفعاليين حسب الجنس والجنسية والنشاط الاقتصادي                  | 19         |
| 74         | متوسط أجور المؤمن عليهم إلزامياً الفعاليين حسب الجنس والجنسية والقطاع                            | 20         |
| 75         | متوسط أجور المؤمن عليهم إلزامياً الفعاليين حسب الجنس والجنسية والمحافظة                          | 21         |
| 75         | أعداد المؤمن عليهم الفعاليين من توسعة الشمول حسب الجنس والجنسية والمحافظة                        | 22         |
| 76         | أعداد المؤمن عليهم الفعاليين من توسعة الشمول حسب الجنس والجنسية والنشاط الاقتصادي                | 23         |
| 76         | أعداد المؤمن عليهم إلزامياً الفعاليين حسب الجنس والجنسية والفئة العمرية                          | 24         |
| 77         | أعداد المؤمن عليهم إلزامياً الفعاليين حسب الجنس والجنسية وفترة الأجر الشهرية                     | 25         |
| 78         | متوسط أجور المؤمن عليهم الفعاليين من توسعة الشمول حسب الجنس والجنسية والنشاط الاقتصادي           | 26         |
| 79         | أعداد المؤمن عليهم الفعاليين المنتسبين اختياريًا حسب الجنس والمحافظة                             | 27         |
| 79         | أعداد المؤمن عليهم الفعاليين المنتسبين اختياريًا حسب الجنس والفئة العمرية                        | 28         |
| 80         | أعداد المؤمن عليهم الفعاليين المنتسبين اختياريًا حسب الجنس وفترة الأجر الشهرية                   | 29         |
| 80         | متوسط أجور المؤمن عليهم الفعاليين المنتسبين اختياريًا حسب الجنس والفئة العمرية                   | 30         |
| 81         | أعداد المؤمن عليهم الأردنيين المستحقين لبدل التعطل عن العمل وعدد المستحقين حسب المحافظة          | 31         |
| 81         | أعداد المؤمن عليهم الأردنيين المستحقين لبدل التعطل عن العمل حسب الجنس والفئة العمرية             | 32         |
| 82         | أعداد المؤمن عليهم الأردنيين المستحقين لبدل التعطل عن العمل حسب الجنس وفترة الأجر الشهرية        | 33         |
| 83         | أعداد المؤمن عليهم الأردنيين المستحقين لبدل التعطل عن العمل حسب الجنس والنشاط الاقتصادي والمنشآت | 34         |

| رقم الصفحة | المعنوان                                                                                                              | رقم الجدول |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 83         | أعداد المؤمن عليهم الأردنيين المستحقين لبديل التعطل عن العمل حسب الجنس ومدد التعطل                                    | 35         |
| 84         | أعداد المؤمن عليهم المستحقين لبديل إجازة الأمومة حسب الجنسية والمحافظة                                                | 36         |
| 84         | أعداد المؤمن عليهم المستحقين لبديل إجازة الأمومة حسب الجنسية والفئة العمرية                                           | 37         |
| 85         | أعداد المؤمن عليهم المستحقين لبديل إجازة الأمومة حسب الجنسية وفئة الأجر الشهرية                                       | 38         |
| 86         | أعداد المؤمن عليهم المستحقين لبديل إجازة الأمومة حسب الجنسية والنشاط الاقتصادي والمنشآت                               | 39         |
| 87         | أعداد المتقاعدين الجدد حسب الجنس والجنسية ونوع الراتب التقاعدي                                                        | 40         |
| 87         | أعداد المتقاعدين الجدد حسب الجنس والقطاع ونوع الراتب التقاعدي                                                         | 41         |
| 88         | أعداد المتقاعدين الجدد حسب نوع الراتب التقاعدي وفئة الراتب التقاعدي الشهرية                                           | 42         |
| 88         | متوسط الرواتب التقاعدية الشهرية للمتقاعدين الجدد حسب الجنس والقطاع ونوع الراتب التقاعدي                               | 43         |
| 89         | متوسط عمر المتقاعدين الجدد حسب الجنس والجنسية ونوع الراتب التقاعدي                                                    | 44         |
| 90         | أعداد المتقاعدين تراكمياً حسب الجنس والجنسية ونوع الراتب التقاعدي                                                     | 45         |
| 90         | أعداد المتقاعدين تراكمياً حسب الجنس والقطاع ونوع الراتب التقاعدي                                                      | 46         |
| 91         | أعداد المتقاعدين تراكمياً حسب نوع الراتب التقاعدي وفئة الراتب التقاعدي الشهرية                                        | 47         |
| 91         | متوسط الرواتب التقاعدية الشهرية للمتقاعدين تراكمياً حسب الجنس والقطاع ونوع الراتب التقاعدي                            | 48         |
| 92         | متوسط عمر المتقاعدين تراكمياً حسب الجنس والجنسية ونوع الراتب التقاعدي                                                 | 49         |
| 92         | أعداد المستحقين الفعالين لرواتب التقاعد بسبب وفاة المؤمن عليه أو المتقاعد حسب الجنس والجنسية ونوع الراتب التقاعدي     | 50         |
| 93         | أعداد المستحقين الفعالين لرواتب التقاعد بسبب وفاة المؤمن عليه أو المتقاعد حسب الجنس والجنسية والفئة العمرية           | 51         |
| 93         | متوسط عمر المستحقين الفعالين لرواتب التقاعد بسبب وفاة المؤمن عليه أو المتقاعد حسب الجنس والجنسية ونوع الراتب التقاعدي | 52         |
| 94         | أعداد مستحقي تعويض الدفعة الواحدة حسب الجنس والجنسية وسبب التعويض                                                     | 53         |
| 94         | أعداد إصابات العمل والأمراض المهنية حسب الجنس والجنسية ونتيجة الإصابة                                                 | 54         |
| 95         | أعداد إصابات العمل والأمراض المهنية حسب الجنس والجنسية والنشاط الاقتصادي                                              | 55         |
| 96         | أعداد إصابات العمل والأمراض المهنية حسب الجنس والجنسية ونوع الإصابة                                                   | 56         |
| 97         | أعداد إصابات العمل والأمراض المهنية حسب الجنس والجنسية وسبب الإصابة                                                   | 57         |
| 98         | أعداد حوادث العمل حسب الجنس والجنسية والنشاط الاقتصادي                                                                | 58         |
| 99         | أعداد حوادث العمل حسب الجنس والجنسية ونوع الحادث                                                                      | 59         |
| 100        | أعداد حوادث العمل حسب الجنس والجنسية وسبب الحادث                                                                      | 60         |
| 101        | الإيرادات والنفقات والفائض التراكمي                                                                                   | 61         |
| 101        | إيرادات ونفقات صندوق تأمين التعطل عن العمل                                                                            | 62         |
| 102        | نسبة النفقات التأمينية وإجمالي النفقات إلى الإيرادات الكلية                                                           | 63         |
| 102        | توزيع موجودات صندوق استثمار أموال الضمان الاجتماعي                                                                    | 64         |
| 102        | الإيرادات المتحققة لصندوق استثمار أموال الضمان الاجتماعي                                                              | 65         |





## كلمة المدير العام

يطيب لي أن أقدم التقرير السنوي للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لعام 2013، الذي يستعرض بشكل موجز إنجازاتنا خلال العام، ويقدم مجموعة غنية من البيانات والتفاصيل ذات الصلة بالمؤسسة التي تهتم شركاءها على الصعيدين الداخلي والخارجي، وجمهور متلقي خدماتها، والباحثين. ولقد حفل العام 2013 بمجموعة من الإنجازات التي تفاخر بها المؤسسة، حيث استمر العمل على تحديث وتعديل القانون المؤقت للمؤسسة تحضيراً للخروج بصيغة توافقية على شكل قانون دائم يحافظ على قوة المركز المالي لها، وعلى مستوى المنافع المقدمة للأجيال الحالية والمستقبلية، كما قامت المؤسسة بمراجعة الخطة الإستراتيجية، وتم التوصل إلى خطة إستراتيجية جديدة للفترة (2014-2016). بالإضافة إلى ذلك، لا زالت المؤسسة مستمرة في خططها لتوسعة الشمول بمظلة الضمان الاجتماعي بشكل إلزامي واختياري من خلال مختلف الأدوات والوسائل المتوفرة لديها مع التركيز على رفع مستوى الوعي التأميني في المملكة وخارجها؛ مما له أثر كبير في ترسيخ ثقافة المتعاملين بأهمية الحماية الاجتماعية المقدمة لتغطية المخاطر الاجتماعية من خلال البرامج المختلفة التي تقدمها المؤسسة.

لقد استمرت المؤسسة في تحقيق مؤشرات إيجابية تعكس التطور والتوسع المستمر في الخدمات المقدمة، حيث تجاوز عدد المؤمن عليهم الفعاليين المليون مشترك، ونسبة زيادة عن العام السابق بلغت (5.7%)، واقترب معدل الإيرادات التأمينية إلى حوالي المليار دينار؛ لينعكس ذلك على الفائض التأميني الذي وصل إلى حوالي (334) مليون دينار، وتم تقديم منافع تأمينية بقيمة تجاوزت (616) مليون دينار، وتم كذلك تخصيص (8540) راتباً تقاعدياً؛ جديداً ليصل مجموع الرواتب التقاعدية التراكمي حوالي (154) ألف راتب تقاعدي، وحوالي (80) ألف راتب للورثة المستحقين، والتعامل مع حوالي (16) ألف حادث عمل، وتقديم حوالي (21) ألف تعويض دفعة واحدة، وحوالي (8) آلاف مستفيد عن تأمين التعطل عن العمل، وحوالي (5) آلاف منفعة بدل إجازة أمومة.

بالإضافة إلى كل ما سبق، تتطلع المؤسسة إلى شمول فئات جديدة من المجتمع بمظلة الضمان الاجتماعي، مثل، أصحاب العمل، والعاملين لحسابهم الخاص، وكذلك؛ رفع مستوى الخدمات المقدمة من خلال إطلاق موقع إلكتروني جديد خلال العام القادم، يتميز بالقدرة على تقديم خدمات إلكترونية تفاعلية. وعلى المستوى التشريعي؛ تتطلع المؤسسة وبالتعاون مع المؤسسات الدستورية الأردنية إلى التوصل إلى قانون دائم للضمان الاجتماعي. كما وتنتظر المؤسسة إلى المستقبل برؤى طموحة؛ وذلك لمواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة، وهنا لا بد لي من التقدم بجزيل الشكر لجميع العاملين في المؤسسة، وكذلك؛ إلى معالي رئيس مجلس إدارة المؤسسة؛ لحرصه على تنفيذ خطط وسياسات المؤسسة، ولكافة أعضاء مجلس الإدارة؛ لتقديمهم كل ما يلزم لخدمة المؤسسة، بالإضافة إلى تقديم خالص تقديري وشكري لكافة شركاء المؤسسة على تعاونهم في إنجاح وتحقيق أهدافها وطموحاتها.

وفي النهاية، أتمنى من الله العلي العظيم أن يوفقنا جميعاً لخدمة ورفعة وطننا الغالي تحت ظل مقام حضرة صاحب الجلالة الهاشمية الملك عبدالله الثاني ابن الحسين حفظه الله ورعاه.

ناديا الروابدة  
المدير العام

## مجلس الإدارة

### رئيس مجلس الإدارة / وزير العمل

معالي الدكتور نضال القطامين

### المدير العام / نائب رئيس مجلس الادارة

عطوفة السيدة ناديا الروابدة

### الأعضاء

|   |                                    |                                                                                                                   |
|---|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | أمين عام وزارة العمل               | عطوفة السيد حمادة أبو نجمة                                                                                        |
| 2 | أمين عام وزارة الصحة               | عطوفة الدكتور ضيف الله اللوزي                                                                                     |
| 3 | أمين عام وزارة المالية             | عطوفة الدكتور عمر الزعبي                                                                                          |
| 4 | رئيس صندوق الاستثمار               | عطوفة الدكتور هنري العزام<br>معالي السيد سليمان الحافظ                                                            |
| 5 | نائب محافظ البنك المركزي           | عطوفة الدكتور ماهر "الشيخ حسن"                                                                                    |
| 6 | ممثلو الاتحاد العام لنقابات العمال | سعادة السيد مازن المعايطة<br>سعادة السيد خالد الفناطسة<br>سعادة الشيخ ابراهيم أبو رحية<br>سعادة السيد محمد الزعبي |
| 7 | ممثلو غرفة صناعة الأردن            | سعادة السيد غالب الصغير<br>سعادة السيد نبيل اسماعيل                                                               |
| 8 | ممثلو غرفة تجارة الأردن            | سعادة الدكتور جهاد المعاني<br>سعادة السيد عبد السلام الذيابات                                                     |





## رؤيتنا

ضمان اجتماعي شامل، يتسم بالريادة في الخدمة، والحماية، والاستدامة، ويسهم في دفع عجلة التنمية في المملكة.

## رسالتنا

مؤسسة وطنية تطبق نظاماً تأمينياً تكافلياً قائماً على الشراكة مع الجهات ذات العلاقة، وينسجم مع احتياجات المؤمن عليهم والمنشآت، ويسهم في تحقيق الأمن الاجتماعي والتنمية الاقتصادية للمملكة.

## قيمنا الجوهرية

- الخدمة المتميزة

- الشفافية

- المساءلة

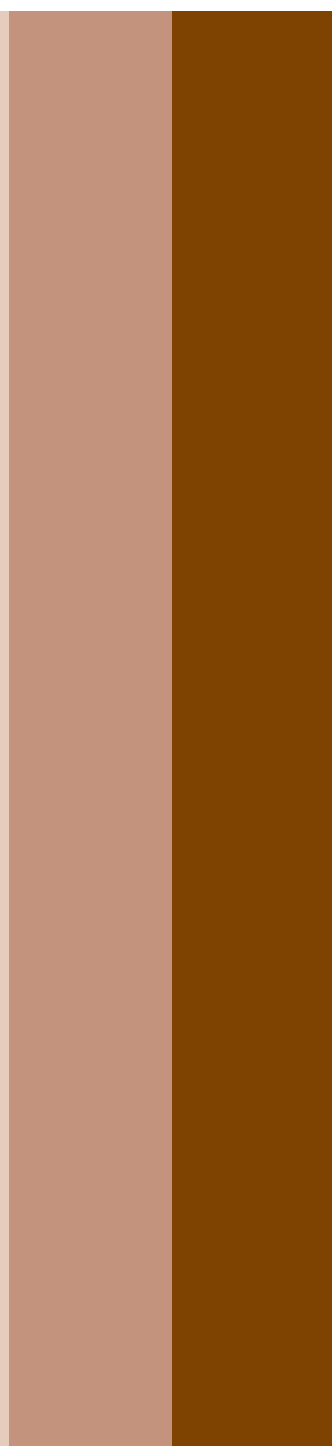
- الاحترام

- روح الفريق

- المبادرة والإبداع

- العدالة







المؤشرات  
الاقتصادية  
والديموغرافية

## أولاً: مؤشرات الاقتصاد الأردني

أثبت الاقتصاد الوطني أنه قادر على التكيف مع الأزمات الداخلية والخارجية، والوصول إلى معدلات نمو تمتاز بالاستمرارية والاستقرار، بالرغم من الأوضاع السياسية والعالمية، وما نتج عنها من صدمات اقتصادية ومالية استثنائية، من حيث معدلات النمو الاقتصادي، وتدهور مؤشرات المتانة المالية في أسواق الائتمان الدولية الرئيسية. إلا أن الاقتصاد الأردني استطاع الحفاظ على أداء جيد في العديد من مؤشرات الاقتصاديات والمالية الرئيسية حيث:

- بلغت قيمة الصادرات الكلية عام 2013 ما مقداره (5616.6) مليون دينار بارتفاع بلغ (0.3%) مقارنة بعام 2012. في حين بلغت الصادرات الوطنية عام 2013 ما قيمته (4804.8) مليون دينار بارتفاع مقداره (1.2%) مقارنة بعام 2012، وبلغت قيمة المعاد تصديره (811.8) مليون دينار خلال عام 2013 بانخفاض مقداره (4.5%) مقارنة بعام 2012، وفيما يخص المستوردات، فقد بلغت قيمتها (15523.5) مليون دينار عام 2013 محققة ارتفاعاً بلغ (5.4%) مقارنة بعام 2012.
- سجل الميزان التجاري عام 2013 عجزاً بلغ (9906.9) مليون دينار في الأسعار الجارية، بنسبة ارتفاع مقدارها (8.5%) مقارنة بعام 2012. كما بلغت نسبة تغطية الصادرات الكلية للمستوردات (36.2%)، في حين كانت (38.0%) للفترة ذاتها من عام 2012، بانخفاض مقداره (1.8) نقطة مئوية.
- ارتفاع معدل التضخم عام 2013 بما نسبته (5.6%) مقارنة بعام 2012.
- ارتفعت الإيرادات العامة لتصل إلى (5758) مليون دينار، مسجلة بذلك زيادة بلغت قيمتها حوالي (704) مليون دينار، وبما نسبته (13.9%) مقارنة بعام 2012. وقد جاء ذلك نتيجة ارتفاع الإيرادات المحلية بحوالي (392) مليون دينار، وارتفاع المنح الخارجية بحوالي (312) مليون دينار.
- سجلت النفقات العامة ارتفاعاً طفيفاً، حيث بلغت (7065) مليون دينار، وبما نسبته (2.7%) فقط؛ نتيجة لانخفاض النفقات الجارية لعام 2013 مقارنة بعام 2012 بحوالي (157) مليون دينار، وبما نسبته (2.5%)، وارتفاع النفقات الرأسمالية بحوالي (344) مليون دينار، وبما نسبته (51.0%)، الأمر الذي يعكس ضبط الإنفاق الجاري وتعزيز الإنفاق الرأسمالي.
- سجل صافي الدين العام ارتفاعاً عن مستواه في نهاية عام 2012 بمقدار (2517) مليون دينار، وبما نسبته (15.2%) ليصل إلى (19097) مليون دينار.

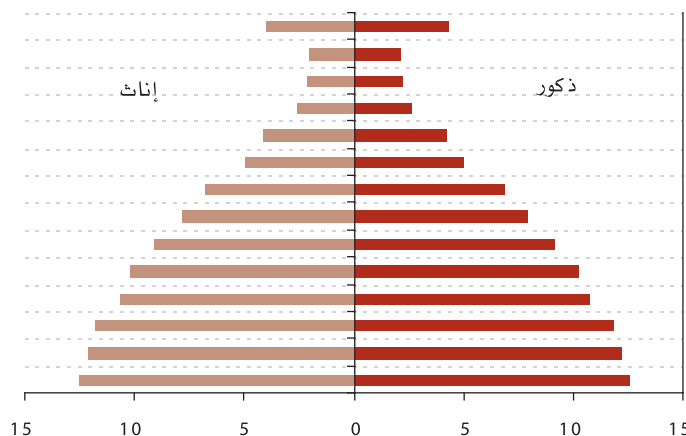
## ثانياً: المؤشرات الديموغرافية

### الإحصاءات السكانية:

- تشير بيانات دائرة الإحصاءات العامة إلى ارتفاع عدد سكان المملكة في عام 2013 والمقدّر بحوالي (6.530) مليون نسمة مقابل (6.388) مليون نسمة عام 2012، وبمعدل نمو سنوي بلغ (2.2%)، وشكلت نسبة السكان الذكور حوالي (51.5%)، مقابل (48.5%) للإناث.
- تعد العاصمة عمّان أكبر محافظات المملكة كثافة سكانية، حيث بلغ عدد سكانها (2.528) مليون نسمة، وبنسبة (38.7%)، تلتها محافظة إربد بحوالي (1.162) مليون نسمة، وبما نسبته (17.8%)، ثم محافظة الزرقاء بـ (972.9) ألف نسمة، وبنسبة (14.9%). أما أقل المحافظات كثافة سكانية فهي محافظة الطفيلة، حيث بلغ عدد سكانها (91.4) ألف نسمة، وبواقع (1.4%) من إجمالي عدد سكان المملكة.
- يعد المجتمع الأردني مجتمعاً قديماً، حيث بلغت نسبة من هم دون سن (15) سنة حوالي (37.3%)، أما كبار السن (60 سنة فأكثر)، فشكلت حوالي (5.2%) في عام 2013. وفيما يتعلق بمن هم في سن العمل (15-59) سنة، فبلغت نسبتهم (57.5%).

شكل رقم (3)

التوزيع النسبي للسكان لعام 2013

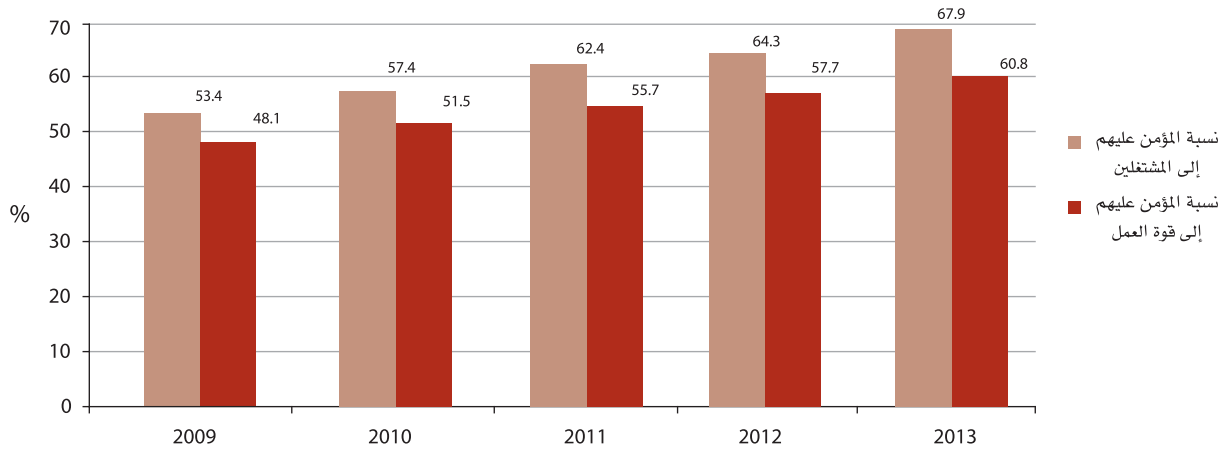


## إحصاءات قوة العمل:

- ارتفع معدل البطالة في المملكة في عام 2013 ليبلغ ما نسبته (12.6%) مقارنة بحوالي (12.2%) في عام 2012، حيث بلغ معدل البطالة للذكور (10.6%) وللإناث (22.2%) خلال عام 2013. ويقدر عدد المتعطلين الأردنيين في المملكة بحوالي (182.1) ألف متعطل في عام 2013، مقابل (175.5) ألف متعطل في عام 2012.
- سجل أعلى معدل للبطالة في الفئتين العمريتين (15-24) و(25-39)، حيث بلغ (48.0%) و(42.6%) على التوالي.
- جاءت أعلى نسبة للمتعطلين عن العمل للذين يقل مستواهم التعليمي عن الثانوية العامة، حيث بلغت (42.0%)، تلاها المتطلون الذين مؤهلهم التعليمي بكالوريوس فأعلى، وبنسبة (39.8%).
- قُدِّر عدد المشتغلين الأردنيين في سوق العمل في عام 2013 حوالي (1.263) مليون عامل مقارنة مع (1.268) مليون عامل عام 2012، حيث بلغت نسبة الذكور منهم (84.4%) مقابل (15.6%) للإناث.
- بلغت نسبة المشتغلين من مجموع السكان 15 سنة فأكثر (32.4%)، وتركزت في الفئة العمرية (20-39) عاماً لتشكّل ما نسبته (63.4%) من إجمالي المشتغلين لعام 2013.
- حوالي نصف المشتغلين كانت مؤهلاتهم التعليمية أقل من الثانوي، و(12.7%) ثانوي، و(37.2%) أعلى من الثانوي.
- تشير بيانات وزارة العمل إلى أن عدد الوافدين الحاصلين على تصاريح عمل قد ارتفع في عام 2013 ليبلغ حوالي (286.2) ألف عامل وافد مقابل (279.8) ألف عامل وافد في عام 2012، حيث إن (79.0%) منهم كانوا من الذكور مقابل (21.0%) من الإناث.
- بلغت نسبة المؤمن عليهم المشمولين تحت مظلة الضمان الاجتماعي (أردنيون وغير أردنيين) حوالي (67.9%) من إجمالي المشتغلين في المملكة في عام 2013 مقارنة مع (64.3%) في عام 2012. أما المؤمن عليهم بشكل إلزامي (أردنيون وغير أردنيين)، فبلغت نسبتهم حوالي (63.8%) من إجمالي المشتغلين لعام 2013.
- شكلت نسبة المؤمن عليهم المشمولين تحت مظلة الضمان الاجتماعي (أردنيين وغير أردنيين) من إجمالي قوة العمل (مشتغلين ومتعطلين) في المملكة في عام 2013 حوالي (60.8%) مقارنة بما نسبته (57.7%) في عام 2012. أما نسبة المؤمن عليهم بشكل إلزامي (أردنيين وغير أردنيين) فبلغت نسبتهم حوالي (57.1%) من إجمالي قوة العمل لعام 2013.

شكل رقم (4)

نسبة المؤمن عليهم إلى المشتغلين وقوة العمل للفترة 2009-2013









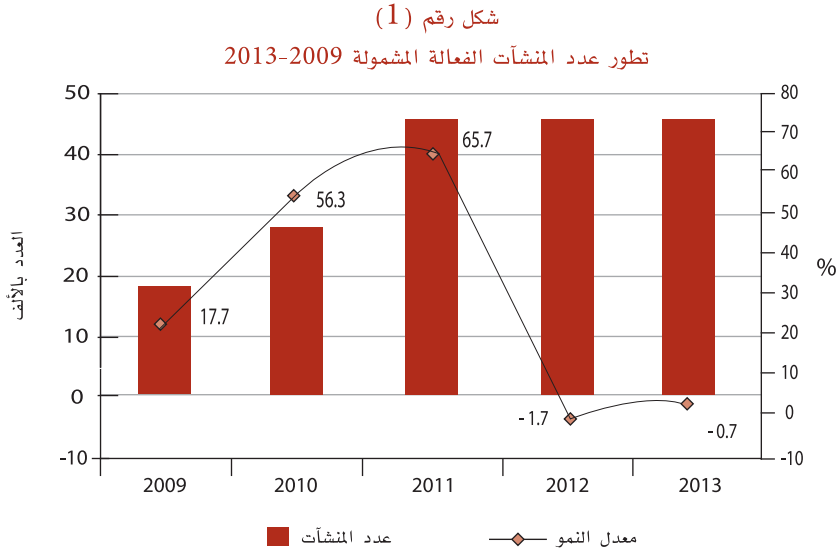


## النشاط التأميني

## أولاً: المؤشرات التأمينية

### مؤشرات المنشآت الفعالة:

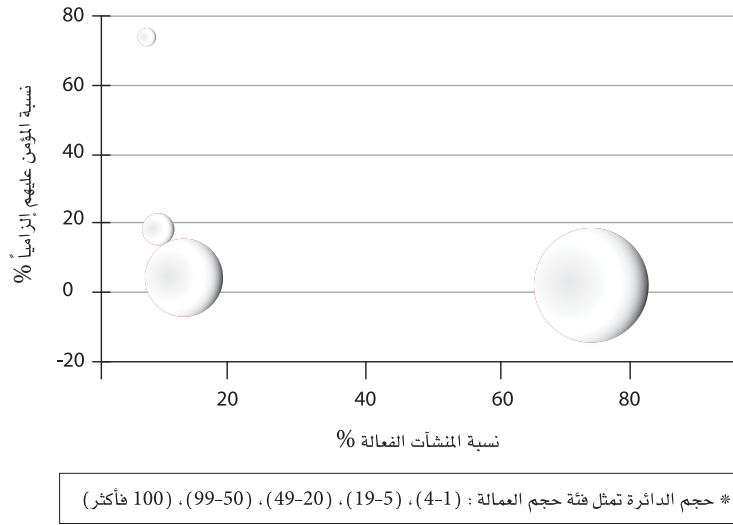
- بلغ عدد المنشآت الفعالة المشمولة بأحكام قانون الضمان الاجتماعي (45,165) منشأة في نهاية عام 2013، وبمعدل انخفاض طفيف بلغ (0.7%) مقارنة بعام 2012 الذي بلغ فيه عدد المنشآت الفعالة (45,465) منشأة. ويعود هذا الانخفاض إلى إيقاف نشاط وإغلاق ملفات منشآت توسعة الشمول التي لا يوجد فيها أحد.



- استحوذت محافظة العاصمة على أعلى نسبة للمنشآت الفعالة المشمولة مقارنة مع بقية محافظات المملكة، حيث بلغت (60.0%) من إجمالي المنشآت الفعالة المشمولة في عام 2013، تلاها محافظة إربد ونسبة (11.8%)، ثم محافظة الزرقاء ونسبة (8.2%). أما المحافظات الأقل تركيزاً للمنشآت المشمولة فكانت محافظة عجلون بنسبة (0.9%) ومحافظة الطفيلة بنسبة (0.7%) من إجمالي المنشآت الفعالة.
- بلغت نسبة المنشآت في القطاع الخاص (98.9%) من إجمالي المنشآت الفعالة في عام 2013، في حين بلغت نسبة منشآت القطاع العام حوالي (0.7%) من إجمالي المنشآت الفعالة، وتوزعت باقي النسب على القطاعات الأخرى.
- احتل نشاط "تجارة الجملة والتجزئة" أعلى نسبة تركيزاً لأعداد المنشآت الفعالة لعام 2013، حيث بلغت نسبتها (36.5%) من إجمالي المنشآت الفعالة، تلاها المنشآت العاملة في "الصناعات التحويلية"، وبما نسبته (19.5%)، أما المنشآت العاملة في نشاطي "إمدادات الكهرباء والغاز والماء" و"الأسر التي تعين أفراداً لأداء الأعمال المنزلية" فكانت الأقل تركيزاً حيث بلغت نسبتهما (0.1%) و (0.03%) على التوالي.
- تصنف غالبية المنشآت الفعالة المشمولة في الضمان الاجتماعي كمشاريع ميكروية، ويعود ذلك بشكل رئيس إلى توسعة الشمول التي ألزمت المنشآت التي يعمل فيها عامل واحد فأكثر بالشمول بأحكام القانون، حيث تبلغ نسبة المنشآت التي توظف أقل من خمسة عمال حوالي (72.6%) من إجمالي المنشآت الفعالة لعام 2013، في حين تشكل المنشآت الصغيرة التي توظف ما بين (5-19) عاملاً ما نسبته (18.6%)، أما المنشآت المتوسطة التي توظف ما بين (20-99) عاملاً فتبلغ نسبتها (6.5%)، وأخيراً المنشآت الكبيرة التي توظف (100) عامل فأكثر فتبلغ نسبتها (2.2%) من إجمالي المنشآت الفعالة.
- على الرغم من أن نسبة المنشآت الفعالة الكبيرة التي توظف (100 عامل فأكثر) هي نسبة قليلة نسبياً، إلا أنها توظف (74.4%) من إجمالي المؤمن عليهم إلزامياً. أما المنشآت الميكروية التي توظف أقل من خمسة عمال فتشكل نسبة المؤمن عليهم إلزامياً العاملين فيها حوالي (5.6%) فقط من إجمالي المؤمن عليهم إلزامياً.

## شكل رقم (2)

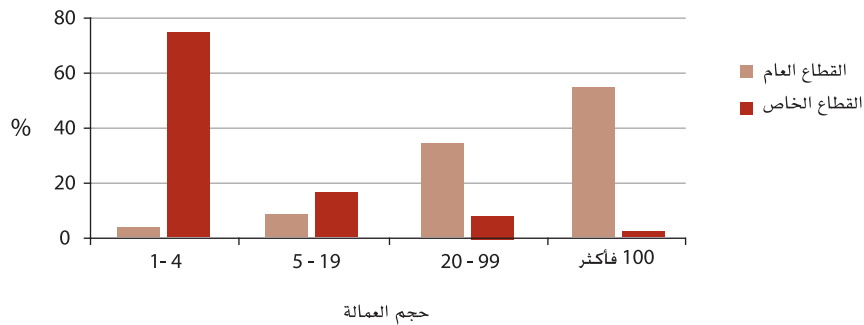
نسبة المنشآت الفعالة المشمولة والمؤمن عليهم إلزامياً حسب فئة حجم العمالة لعام 2013



- (73.3%) من المنشآت الفعالة العاملة في القطاع الخاص هي منشآت ميكروية، حيث يبلغ حجم العمالة فيها (4 عمال فأقل)، إلا أنها توظف فقط (10.6%) من المؤمن عليهم العاملين في القطاع الخاص. أما المنشآت الكبيرة في القطاع الخاص التي توظف (100 عامل فأكثر) فتبلغ فقط (1.8%)؛ لكنها توظف أكثر من نصف المؤمن عليهم، وبما نسبته (53.0%) من إجمالي المؤمن عليهم في القطاع الخاص.
- بلغت نسبة منشآت القطاع العام التي توظف (100 عامل فأكثر) أكثر من نصف المنشآت الفعالة في القطاع العام (55.0%)، وتوظف ما نسبته (98.6%) من المؤمن عليهم في هذا القطاع، في حين شكلت منشآت القطاع العام الميكروية التي يعمل فيها (4 عمال فأقل) ما نسبته (2.3%)، ونسبة مؤمن عليهم (0.01%) من إجمالي المؤمن عليهم في القطاع العام.

## شكل رقم (3)

نسبة المنشآت الفعالة حسب فئة حجم العمالة في القطاعين العام والخاص لعام 2013



- جاءت أعلى نسبة للمنشآت الميكروية التي توظف أقل من خمسة عمال في محافظة الطفيلة حيث بلغت (92.5%) من إجمالي المنشآت الفعالة فيها، تلتها محافظة جرش ونسبة (92.1%). أما أقل نسبة تركز لهذه المنشآت جاءت في محافظتي العقبة والعاصمة ونسبة بلغت (69.0%، 65.2%) على التوالي.

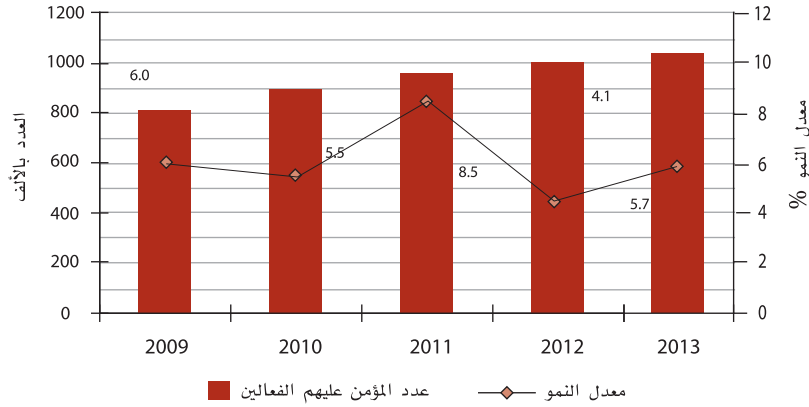
## مؤشرات المؤمن عليهم الفعّالين:

- ارتفع عدد المؤمن عليهم الفعّالين المشمولين بأحكام قانون الضمان الاجتماعي ارتقاءً ملحوظاً في عام 2013، حيث تجاوز عددهم المليون، ليبلغ (1,051,798) مؤمناً عليه مقابل (994,711) مؤمناً عليه في عام 2012، أي بزيادة مقدارها (57,087) مؤمناً عليه، وبمعدل نمو بلغ (5.7%).

وقد بلغ عدد المؤمن عليهم الفعاليين إلزامياً (987,607) مؤمن عليه، شكلت نسبتهم (93.9%) من إجمالي المؤمن عليهم الفعاليين.

شكل رقم (4)

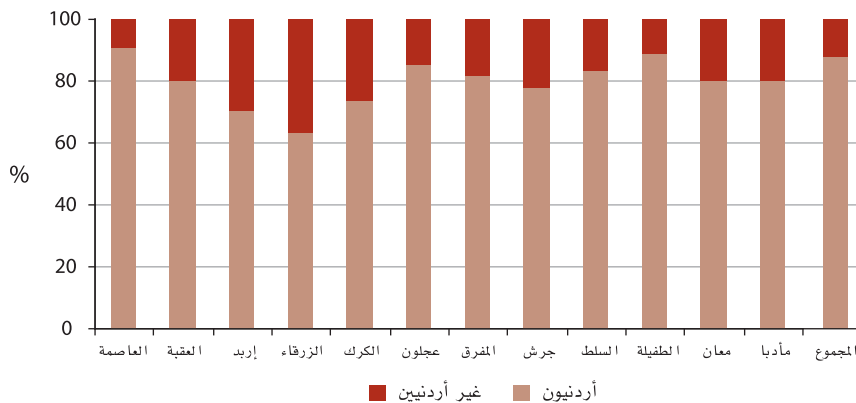
تطور أعداد المؤمن عليهم الفعاليين المشمولين 2009-2013



- شكلت نسبة المؤمن عليهم الذكور حوالي (74.1%) من إجمالي المؤمن عليهم الفعاليين لعام 2013، كما شكلت نسبة المؤمن عليهم الأردنيين (87.9%) من إجمالي المؤمن عليهم الفعاليين.
- (49.6%) من إجمالي المؤمن عليهم الفعاليين المشمولين يعملون في منشآت القطاع الخاص، وحوالي (42.5%) منهم يعملون في منشآت القطاع العام، في حين توزعت باقي النسب على القطاعات الأخرى.
- تركز عمل غالبية المؤمن عليهم الفعاليين في محافظة العاصمة وبنسبة (82.0%) من إجمالي المؤمن عليهم الفعاليين في عام 2013، تلتها محافظتا إربد والزرقاء وبنسبة (5.3%، 5.0%) على التوالي، في حين بلغت أقل نسبة للمؤمن عليهم العاملين في محافظتي الطفيلة وعجلون وبنسبة (0.3%، 0.2%) على التوالي.
- (91.7%) من المؤمن عليهم العاملين في محافظة العاصمة هم من الأردنيين، مقابل (8.3%) من غير الأردنيين. أما في محافظة الزرقاء فقد بلغت نسبة المؤمن عليهم الأردنيين (61.7%) من إجمالي المؤمن عليهم العاملين في هذه المحافظة، مقابل (38.3%) من غير الأردنيين.

شكل رقم (5)

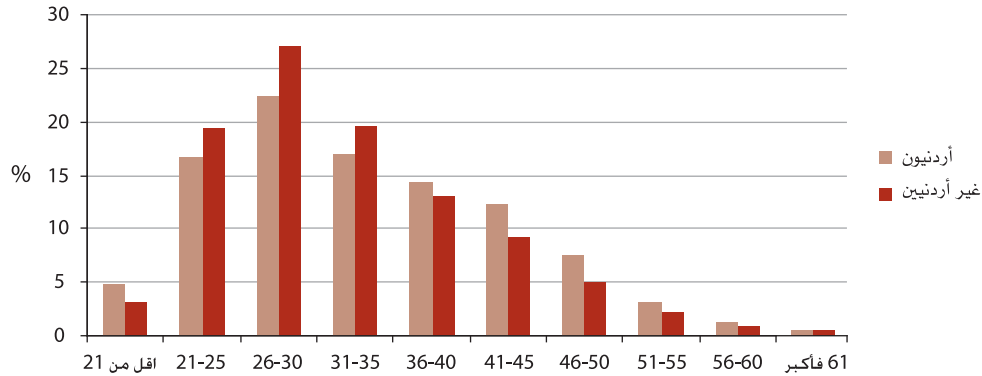
التوزيع النسبي للمؤمن عليهم في المحافظات حسب الجنسية لعام 2013



- (22.0%) من المؤمن عليهم الفعاليين المشمولين في الضمان الاجتماعي هم في سن الشباب (25 سنة فأقل)، في حين تبلغ نسبة المؤمن عليهم الذين تتراوح أعمارهم ما بين (26-45) سنة حوالي (65.8%)، أما الذين تزيد أعمارهم عن (45) فتشكل نسبتهم (12.2%) من إجمالي المؤمن عليهم الفعاليين لعام 2013.

### شكل رقم (6)

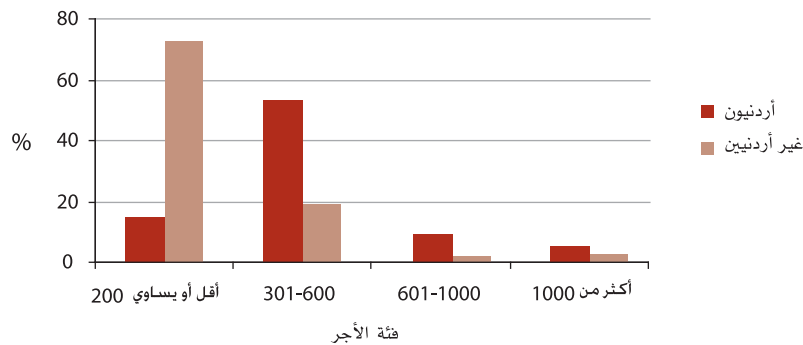
التوزيع النسبي للمؤمن عليهم الفعالين حسب الجنسية والفئة العمرية لعام 2013



- يأتي نشاط "الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي" في المرتبة الأولى من حيث عدد المؤمن عليهم إلزامياً، حيث تركّز فيه ما نسبته (41.4%) من إجمالي المؤمن عليهم الفعالين إلزامياً، في حين احتل المرتبة الثانية نشاط "الصناعات التحويلية" بنسبة بلغت (15.9%). أما الأنشطة الاقتصادية الأقل تركّزاً للمؤمن عليهم فهي نشاطا "المنظمات والهيئات غير الإقليمية" و "الأسر الخاصة التي تعين أفراداً لأداء الأعمال المنزلية" بنسبة بلغت على التوالي (0.3%) و(0.004%) من إجمالي المؤمن عليهم الفعالين إلزامياً في عام 2013.
- تركّز عمل المؤمن عليهم إلزامياً الأردنيين في نشاط "الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي" وبنسبة بلغت (47.0%)، في حين جاء تركّز المؤمن عليهم إلزامياً غير الأردنيين في نشاط "الصناعات التحويلية" وبما نسبته (48.0%).
- شكل المؤمن عليهم إلزامياً الذين لم تتجاوز أجورهم الشهرية (300) دينار ما نسبته (37.5%) من إجمالي المؤمن عليهم الفعالين إلزامياً لعام 2013، في حين أن ما نسبته (47.6%) من المؤمن عليهم تراوحت أجورهم الشهرية التي تقاضوها ما بين (301-600) دينار، و(9.2%) لفئة الأجر الشهرية (601-1000) دينار. أما المؤمن عليهم الذين زادت أجورهم على الألف دينار، فقد بلغت نسبتهم (6.0%) من إجمالي المؤمن عليهم إلزامياً.
- حسب الجنسية، تقاضى غالبية المؤمن عليهم إلزامياً غير الأردنيين أجوراً شهرية لم تتجاوز (300) دينار، وبنسبة بلغت (83.4%) من إجمالي المؤمن عليهم إلزامياً غير الأردنيين، في حين بلغت هذه النسبة للمؤمن عليهم إلزامياً الأردنيين (30.8%). وفي المقابل، شكّل المؤمن عليهم الأردنيون الذين تراوحت أجورهم الشهرية ما بين (301-600) دينار أكثر من النصف، وبنسبة بلغت (52.7%)، ولغير الأردنيين حوالي (11.7%).

### شكل رقم (7)

التوزيع النسبي للمؤمن عليهم الفعالين حسب الجنسية وفئة الأجر الشهرية لعام 2013

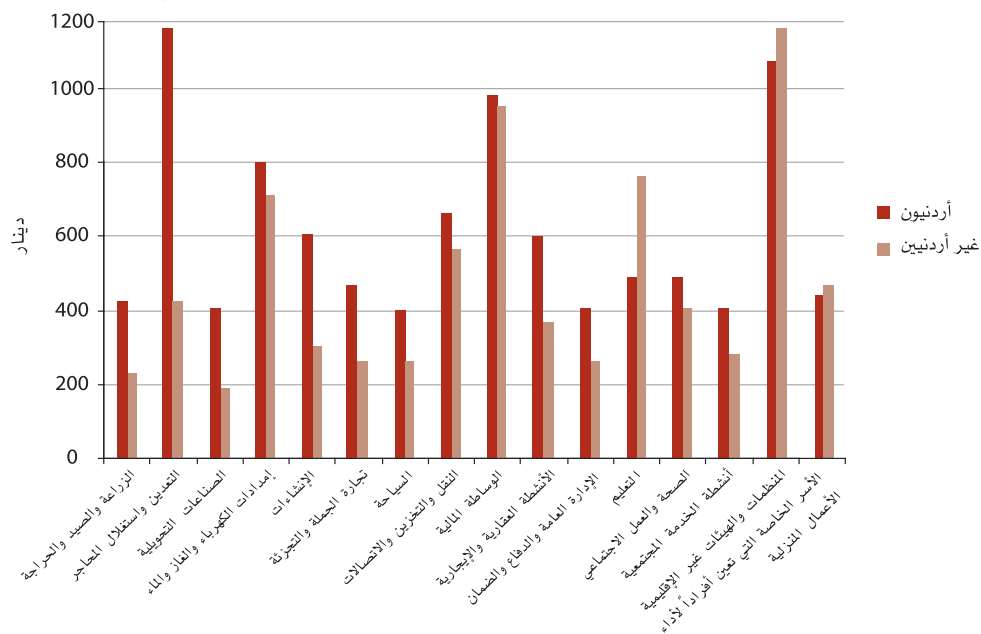


- فيما يتعلق بمتوسط الأجر الشهري للمؤمن عليهم المشمولين بالضمان الاجتماعي (إلزامياً واختيارياً)، فقد ارتفع في عام 2013 بمقدار (25) ديناراً بالمتوسط ليبلغ (461) ديناراً، في حين كان يبلغ في عام 2012 (436) ديناراً، وبمعدل نمو بلغ (5.7%). أما متوسط الأجر الشهري للمؤمن عليهم إلزامياً فقد بلغ (452) ديناراً في عام 2013 مقابل (428) ديناراً في عام 2012.
- بلغ متوسط الأجر الشهري للمؤمن عليهم العاملين في القطاع الخاص (460) ديناراً لعام 2013، وبمعدل نمو بلغ (4.5%) مقارنة مع عام 2012. في حين بلغ في القطاع العام (420) ديناراً، وبمعدل نمو بلغ (6.6%) مقارنة مع عام 2012.
- تباين متوسط الأجر الشهري للمؤمن عليهم حسب الجنسية، إذ بلغ المتوسط للمؤمن عليهم الأردنيين (489) ديناراً لعام 2013 مقابل (254) ديناراً لغير الأردنيين وبمقدار (235) ديناراً بالمتوسط.

- جاء أعلى متوسط أجر شهري للمؤمن عليهم إلزامياً للعاملين في محافظة العقبة، حيث بلغ (600) دينار في عام 2013 يليه في محافظة العاصمة (542) ديناراً. أما محافظة البلقاء فجاءت أقل المحافظات في متوسطات الأجور، حيث بلغ متوسط الأجر الشهري للمؤمن عليهم إلزامياً (274) ديناراً.
- حسب الأنشطة الاقتصادية، بلغ أعلى متوسط أجر شهري للمؤمن عليهم إلزامياً للعاملين في نشاطي "التعدين واستغلال المحاجر" و"المنظمات والهيئات غير الإقليمية"، حيث بلغ (1098) ديناراً و (1089) ديناراً على التوالي لعام 2013. أما أدنى متوسط أجر للمؤمن عليهم إلزامياً العاملين فكان في نشاط "الصناعات التحويلية" حيث بلغ (350) ديناراً.
- تباينت متوسطات الأجور الشهرية للمؤمن عليهم إلزامياً في الأنشطة الاقتصادية، حيث بلغ أعلى متوسط أجر شهري للمؤمن عليهم إلزامياً للأردنيين العاملين في نشاط "التعدين واستغلال المحاجر" (1170) ديناراً، أما أدنى متوسط أجر فكان للعاملين في "أنشطة الخدمة المجتمعية" وبلغ (398) ديناراً. في المقابل، بلغ أعلى متوسط أجر شهري للمؤمن عليهم إلزامياً لغير الأردنيين العاملين في نشاط "المنظمات والهيئات غير الإقليمية" (1176) ديناراً، وأدنى متوسط أجر شهري في نشاط "الصناعات التحويلية"، حيث بلغ (190) ديناراً.

شكل رقم (8)

متوسط الأجر الشهري للمؤمن عليهم إلزامياً حسب النشاط الاقتصادي والجنسية لعام 2013

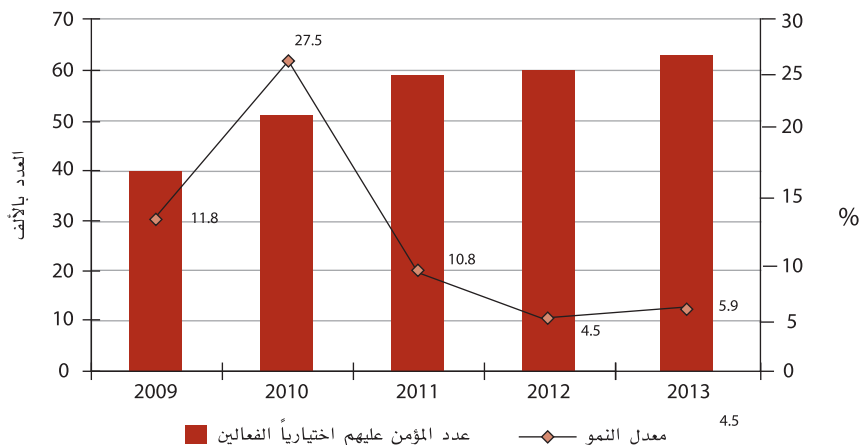


## مؤشرات المؤمن عليهم الفعّالين اختياريّاً

- بلغ عدد المؤمن عليهم المشمولين بصفة اختيارية بأحكام قانون الضمان الاجتماعي (64,191) مؤمناً عليه في عام 2013 مقارنة بـ (60,602) مؤمن عليه في عام 2012، وبمعدل نمو بلغ (5.9%). وتقدّر نسبتهم من إجمالي المؤمن عليهم الفعّالين لعام 2013 حوالي (6.1%).

شكل رقم (9)

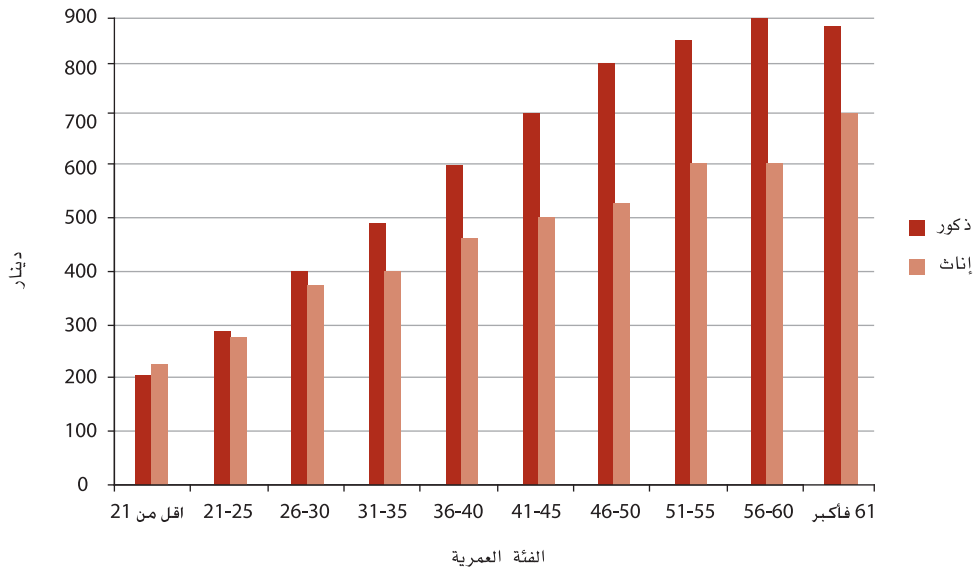
تطور أعداد المؤمن عليهم الفعّالين اختياريّاً 2013-2009



- في عام 2013، بلغت نسبة المؤمن عليهم الذكور المشمولين بصفة اختيارية ما نسبته (71.0%) من إجمالي المؤمن عليهم اختيارياً مقابل (29.0%) للإناث.
- (2.4%) من المؤمن عليهم اختيارياً لم تتجاوز أعمارهم (25) عاماً، أما نسبة المؤمن عليهم اختيارياً الذين تراوحت أعمارهم ما بين (26-40) عاماً فبلغت (46.7%)، وشكلت نسبة الذين تجاوزوا عمر الأربعين حوالي النصف (50.0%) من إجمالي المؤمن عليهم اختيارياً.
- بلغت نسبة المؤمن عليهم اختيارياً المشمولين على أجر شهري لا يتجاوز (300) دينار حوالي (33.6%) من إجمالي المؤمن عليهم اختيارياً لعام 2013، في حين بلغت نسبة المؤمن عليهم اختيارياً المشمولين على أجر شهري يزيد على (1000) دينار حوالي (13.7%).
- ارتفع متوسط الأجر الشهري للمؤمن عليهم المنتسبين اختيارياً من (558) ديناراً في عام 2012 إلى (596) ديناراً في عام 2013، وبزيادة مقدارها (38) ديناراً بالمتوسط؛ أي بمعدل نمو بلغ (6.8%).
- حسب التوزيع العمري للمؤمن عليهم اختيارياً، يلاحظ ارتفاع متوسط الأجر الشهري بارتفاع عمر المؤمن عليه، حيث جاء أقل متوسط للأجر الشهري للذين قلت أعمارهم عن (21) عاماً والبالغ (211) ديناراً، في حين ارتفع هذا الأجر تدريجياً مع العمر حتى وصل إلى أعلى أجر عند الفئة العمرية (56-60) عاماً ليبلغ (880) ديناراً.

شكل رقم (10)

متوسط الأجر الشهري للمؤمن عليهم الفعاليين اختيارياً حسب الجنس والفئة العمرية لعام 2013

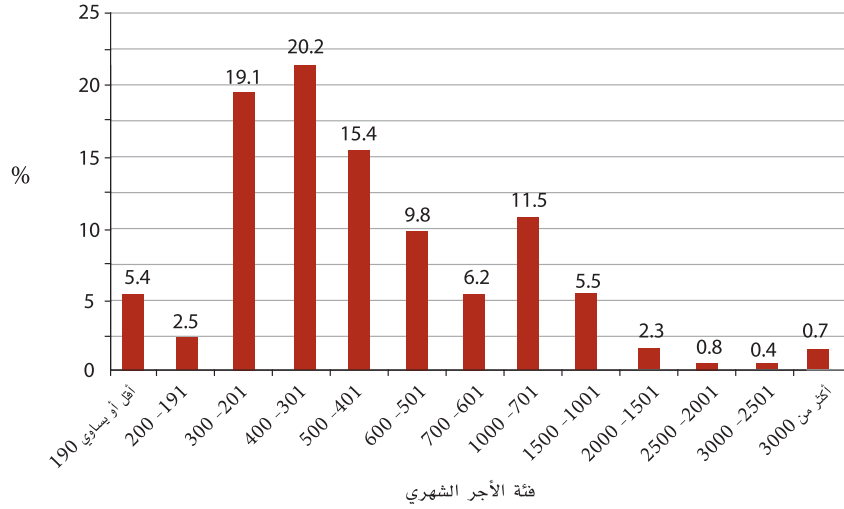


## مؤشرات المستفيدين من منافع تأمين التعطل عن العمل

- بلغ إجمالي عدد المؤمن عليهم الذين استحقوا بدلات التعطل عن العمل (7957) مؤمناً عليه في نهاية عام 2013، حيث بلغت نسبة المؤمن عليهم الذكور المستحقين لهذه البدلات (87.2%) من إجمالي المستحقين، مقابل (12.8%) للإناث.
- (64.5%) من إجمالي عدد حالات تعطل المؤمن عليهم كانت في محافظة العاصمة، وجاءت محافظة الزرقاء في المرتبة الثانية، حيث بلغت نسبة التعطل فيها (14.3%). أما أقل نسبة تعطل فكانت في محافظة عجلون وبواقع (0.5%) من إجمالي المؤمن عليهم المتعطلين، في حين لم تسجل في كل من محافظتي الطفيلة ومعان أية حالة تعطل للمؤمن عليهم خلال عام 2013.
- (77.7%) من المتعطلين استحقوا بدل التعطل عن العمل لمدة ثلاثة أشهر، مقابل (14.2%) استحقوا البدل لمدة شهرين. أما نسبة الذين استحقوا البدل لشهر واحد فقط فقد بلغت (8.1%) من إجمالي المستحقين لبدلات التعطل في عام 2013.
- أكثر من ربع المؤمن عليهم المتعطلين لم تكن أجورهم الشهرية تتجاوز (300) دينار، حيث بلغت نسبتهم (27.1%) من إجمالي المتعطلين في عام 2013. في حين بلغت نسبة المؤمن عليهم المتعطلين الذين تراوحت أجورهم الشهرية ما بين (301-600) دينار حوالي (45.4%). أما الذين تجاوزت أجورهم الشهرية (600) دينار فشكّلت (27.4%) من إجمالي المؤمن عليهم المتعطلين.

شكل رقم (11)

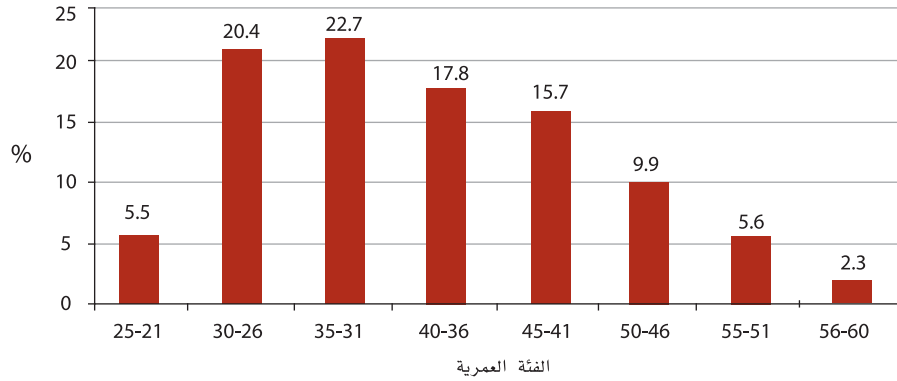
التوزيع النسبي لعدد المتعطلين عن العمل المستحقين لبدل التعطل حسب فئة الأجر الشهرية، 2013



- جاءت أعمار المؤمن عليهم المتعطلين الذين لم تتجاوز أعمارهم (30) عاماً حوالي (25.9%)، في حين بلغت نسبة المؤمن عليهم المتعطلين الذين تراوحت أعمارهم ما بين (31-40) عاماً (40.5%)، أما المؤمن عليهم المتعطلين الذين تجاوزت أعمارهم (40) عاماً فشكلت ما نسبته (33.5%) من إجمالي المؤمن عليهم المتعطلين.

شكل رقم (12)

التوزيع النسبي للمؤمن عليهم المتعطلين عن العمل المستحقين لبدل التعطل حسب الفئة العمرية، 2013

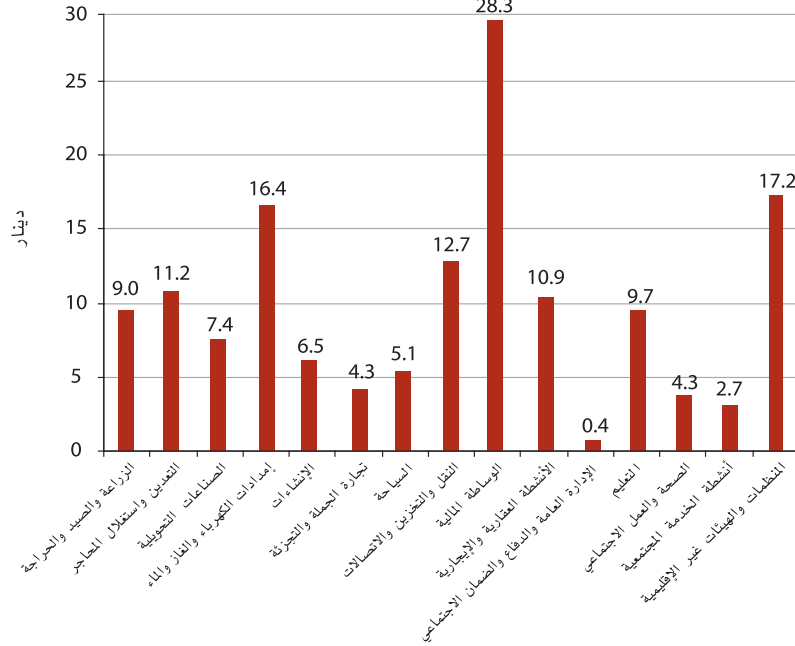


- حظي نشاط "الصناعات التحويلية" بأعلى نسبة تعطل في عام 2013، حيث بلغت نسبة المتعطلين العاملين فيه (22.5%) من إجمالي عدد المتعطلين، تلاه نشاطا "تجارة الجملة والتجزئة" و"الإنشاءات" وبما نسبته (18.4%، 14.7%) على التوالي. أما أقل نسبة تعطل فكانت في نشاط "الزراعة والصيد والحراجة" حيث بلغت (0.5%).
- (28.3%) من المنشآت الفعالة العاملة في نشاط "الوساطة المالية" تعطل منها مؤمن عليهم، واستحقوا بدلات التعطل عن العمل، وجاء في المرتبة الثانية المنشآت التي تعطل منها مؤمن عليهم والمصنفة في نشاط "المنظمات والهيئات غير الإقليمية" حيث بلغت (17.2%) من إجمالي المنشآت الفعالة العاملة في هذا النشاط. أما أقل نسبة للمنشآت التي تعطل منها المؤمن عليهم فكانت للعامة في نشاط "الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي"، ونسبة بلغت (0.4%) من إجمالي المنشآت الفعالة المشمولة بهذا النشاط.



شكل رقم (13)

نسبة المنشآت التي حصل فيها تعطل عن العمل إلى إجمالي المنشآت الفعالة المشمولة حسب كل نشاط اقتصادي، 2013



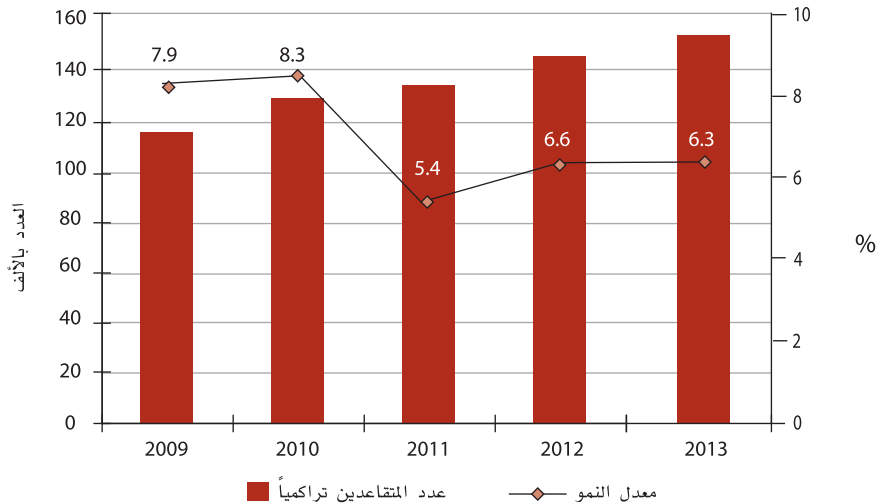
## مؤشرات المتقاعدين من الضمان الاجتماعي:

### المتقاعدون تراكمياً حتى نهاية عام 2013:

- وصل عدد المتقاعدين من الضمان الاجتماعي في نهاية عام 2013 إلى (153,167) متقاعداً مقابل (144,025) متقاعداً في نهاية عام 2012، ونسبة نمو بلغت (6.3%). وشكل المتقاعدون الأردنيون ما نسبته (97.3%) من إجمالي المتقاعدين.

شكل رقم (14)

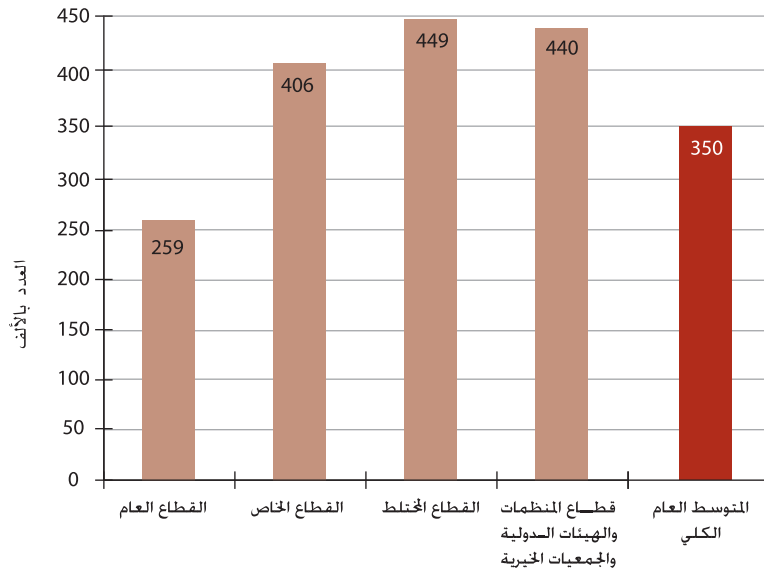
تطور أعداد المتقاعدين تراكمياً 2013-2009



- بلغت نسبة متقاعدي "الشيخوخة والشيخوخة الوجيه" (32.7%) من إجمالي عدد المتقاعدين حتى نهاية عام 2013، أما المتقاعدون مبكراً فقد بلغت نسبتهم (42.7%) من إجمالي عدد المتقاعدين.
- شكل متقاعدو "الشيخوخة والشيخوخة الوجيه" ممن تقاعدوا من منشآت القطاع العام ما نسبته (49.0%)، أما من القطاع الخاص فبلغت النسبة (33.0%) كما في نهاية عام 2013. في المقابل؛ شكل متقاعدو "المبكر" من منشآت القطاع العام ما نسبته (37.4%)، وما نسبته (36.3%) من القطاع الخاص.
- سجلت أعلى نسب لتقاعد "الاعتلال الإصابي" و"الوفاة الإصابية" في منشآت القطاع الخاص، حيث بلغت على التوالي (68.7%) و(61.5%) من إجمالي عدد المتقاعدين.
- بلغ متوسط الرواتب التقاعدية الشهرية لكافة المتقاعدين (350) ديناراً كما في نهاية عام 2013، وبزيادة مقدارها (11) ديناراً بالمتوسط مقارنة مع نهاية عام 2012. وقد كان متوسط رواتب تقاعد "المبكر" هو الأعلى مقارنة مع بقية الرواتب التقاعدية، حيث بلغ (423) ديناراً، تلاه متوسط رواتب تقاعد "الشيخوخة والشيخوخة الوجيه" (336) ديناراً، في حين كان أدناها متوسط رواتب متقاعدي "الاعتلال الإصابي"، حيث بلغ (156) ديناراً.
- أما بالنسبة لمتوسط الرواتب التقاعدية حسب القطاعات، فبلغ في القطاع العام (259) ديناراً، و(406) ديناراً لمتقاعدي القطاع الخاص.

شكل رقم (15)

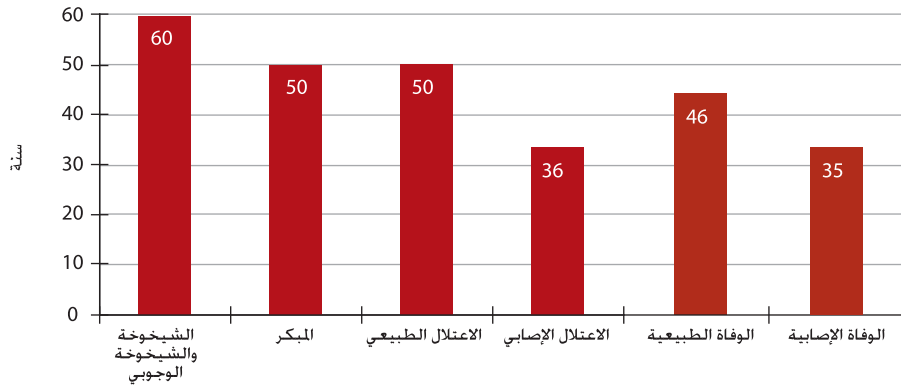
متوسط الرواتب التقاعدية الشهرية للمتقاعدين تراكمياً حسب القطاع، 2013



- تقاضى (29.5%) من إجمالي المتقاعدين راتباً تقاعدياً لا يتجاوز (200) دينار، و(45.1%) من المتقاعدين تقاضوا راتباً تقاعدياً ما بين (201-400) دينار، في حين (4.2%) من المتقاعدين تقاضوا راتباً تقاعدياً يزيد على (1000) دينار.
- (47.6%) من متقاعدي "الشيخوخة والشيخوخة الوجيه" تقاضوا راتباً تقاعدياً لم يتجاوز (200) دينار شهرياً، وتقاضى حوالي (51.7%) من متقاعدي "المبكر" راتباً تقاعدياً لم يتجاوز (300) دينار.
- غالبية متقاعدي "الاعتلال الإصابي" تقاضوا رواتب تقاعد لم تتجاوز (200) دينار شهرياً، وبما نسبته (85.3%) من إجمالي أعداد متقاعدي الاعتلال الإصابي، في حين بلغت نسبة الذين تقاضوا راتب "الاعتلال الطبيعي" لفئة الراتب التقاعدي ذاته ما نسبته (42.8%) من أعداد هذه الفئة من المتقاعدين.
- شكلت رواتب تقاعد "الوفاة الطبيعية" التي لا تتعدى (200) دينار شهرياً ما نسبته (43.3%) من إجمالي عدد رواتب الوفاة الطبيعية، في حين بلغت رواتب تقاعد "الوفاة الإصابية" لفئة الراتب التقاعدي ذاتها ما نسبته (43.8%) من إجمالي رواتب تقاعد الوفاة الإصابية.
- بلغ متوسط العمر العام للمتقاعدين تراكمياً كما في نهاية عام 2013 (52) عاماً؛ حيث بلغ لمتقاعدي الشيخوخة والشيخوخة الوجيه (60) عاماً، ولمتقاعدي المبكر (50) عاماً.

### شكل رقم (16)

متوسط عمر المتقاعدين تراكمياً حسب نوع الراتب التقاعدي كما في نهاية 2013



- ارتفعت أعداد الورثة الفعاليين المستحقين للرواتب التقاعدية نتيجة وفاة المؤمن عليه أو المتقاعد من (74,827) مستحقاً في نهاية عام 2012 إلى (79,589) مستحقاً في نهاية عام 2013، وبمعدل نمو بلغ (7.0%).
- شكلت نسبة الورثة المستحقين للرواتب التقاعدية نتيجة وفاة صاحب راتب تقاعد "الشيخوخة والشيخوخة الوجيه والمبكر" حوالي (35.2%) من إجمالي الورثة الفعاليين، أما نسبة الورثة المستحقين للرواتب التقاعدية نتيجة وفاة صاحب راتب تقاعد "الاعتلال الطبيعي والاعتلال الإصابي" فشكّلت (19.4%)، في حين شكّلت نسبة الورثة المستحقين للرواتب التقاعدية نتيجة وفاة المؤمن عليه سواء أكانت وفاة طبيعية أو إصابية حوالي (45.4%) من إجمالي الورثة الفعاليين لعام 2013.
- غالبية الورثة المستحقين للرواتب التقاعدية كانت أعمارهم أكبر من (23) عاماً، وبنسبة (65%)، أما أقل نسبة فكانت للورثة المستحقين البالغين من العمر (6) سنوات وأقل، وبنسبة (2.7%).

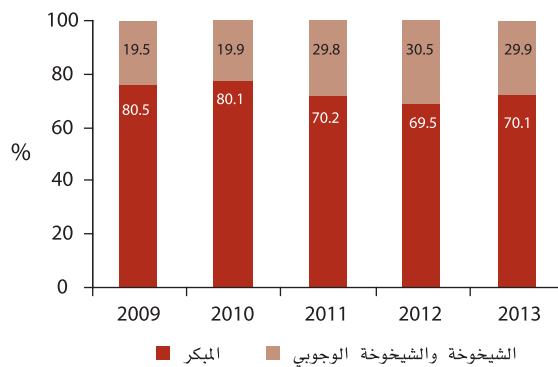
### المتقاعدون الجدد خلال عام 2013:

- بلغ عدد المتقاعدين الجدد من الضمان الاجتماعي (8,540) متقاعداً خلال عام 2013 مقابل (7,935) متقاعداً في عام 2012، وبمعدل نمو (7.6%). وشكّلت نسبة المتقاعدين الأردنيين حوالي (96.7%) من إجمالي المتقاعدين الجدد.
- ارتفعت نسبة متقاعدي "المبكر" إلى إجمالي متقاعدي "الشيخوخة والشيخوخة الوجيه والمبكر" في عام 2013 وبلغت (70.1%) مقارنة مع (69.5%) في عام 2012.

### شكل رقم (17)

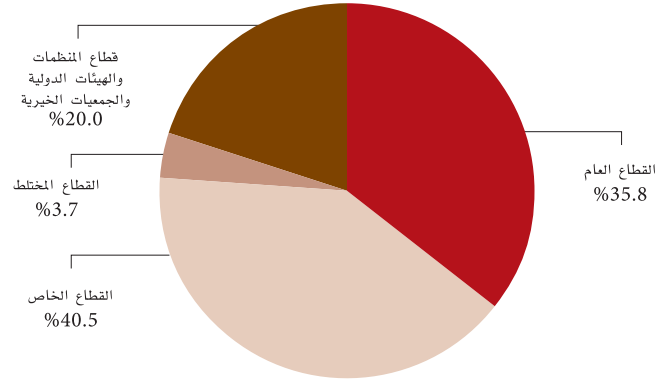
نسبة تقاعد المبكر وتقاعد الشيخوخة والشيخوخة الوجيه

"للمتقاعدين الجدد" إلى إجمالي تقاعد الشيخوخة والشيخوخة الوجيه والمبكر 2009-2013



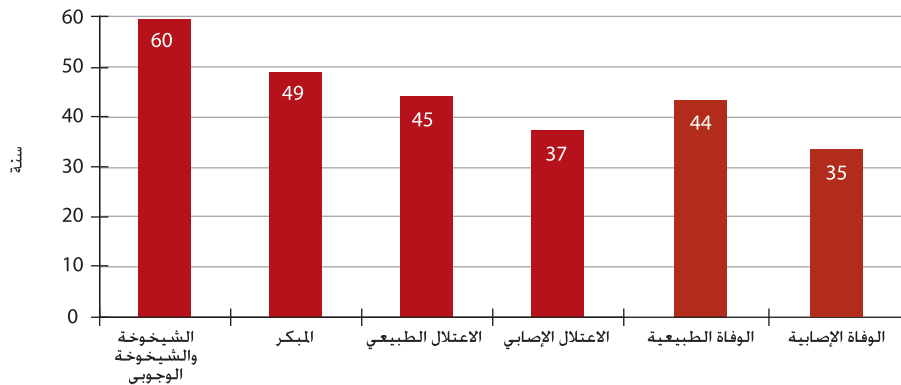
- احتل متقاعدو "المبكر" النسبة الأعلى من إجمالي المتقاعدين الجدد في عام 2013 وبواقع (58.9%)، يليهم متقاعدو "الشيخوخة والشيخوخة الوجداني" وبما نسبته (25.2%)، ثم متقاعدو "الوفاة الطبيعية" بنسبة (8.8%)، فمتقاعدو "الاعتلال الطبيعي" (4.8%)، أما أدنى نسبة متقاعدين فجاءت لكل من رواتب تقاعد "الاعتلال الإصابي" و "الوفاة الإصابية" وبواقع (1.4%) و (0.9%) على التوالي.
- (40.5%) من إجمالي المتقاعدين الجدد في عام 2013 هم من المؤمن عليهم العاملين في القطاع الخاص، أما نسبة المتقاعدين الجدد من المؤمن عليهم في القطاع العام فقد بلغت (35.8%).

شكل رقم (18)  
التوزيع النسبي لأعداد المتقاعدين الجدد حسب القطاع، 2013



- بلغ المتوسط العام للرواتب التقاعدية (539) ديناراً لعام 2013 مقارنة مع (492) ديناراً لعام 2012، حيث بلغت الزيادة (47) ديناراً بالمتوسط. وجاء أعلى متوسط رواتب لتقاعد "المبكر" وبواقع (587) ديناراً، يليه متوسط رواتب "الشيخوخة والشيخوخة الوجداني" حيث بلغ (577) ديناراً، في حين كان أدناها متوسط رواتب "الاعتلال الإصابي" حيث بلغ (206) ديناراً.
- أما بالنسبة لمتوسط الرواتب التقاعدية حسب القطاعات لعام 2013، فبلغ في القطاع العام (389) ديناراً، وفي القطاع الخاص (612) ديناراً لمتقاعدي القطاع الخاص. وبلغ متوسط رواتب متقاعدي "الشيخوخة والشيخوخة الوجداني" في القطاع العام (472) ديناراً، وفي القطاع الخاص (678) ديناراً، في حين بلغ متوسط رواتب متقاعدي التقاعد "المبكر" في القطاع العام (410) ديناراً، وفي القطاع الخاص (673) ديناراً.
- (44.6%) من إجمالي المتقاعدين الجدد في عام 2013 لم تتجاوز رواتبهم التقاعدية (300) دينار، في المقابل بلغت نسبة المتقاعدين الذين زادت رواتبهم التقاعدية الشهرية على (1000) دينار حوالي (12.0%).
- بلغ متوسط عمر المتقاعدين الجدد في عام 2013 (51) عاماً؛ حيث بلغ لمتقاعدي "الشيخوخة والشيخوخة الوجداني" (60) عاماً، ولتقاعدي "المبكر" (49) عاماً. وجاء متوسط عمر متقاعدي "الوفاة الإصابية" الأقل مقارنة مع متوسطات أعمار متقاعدي الرواتب التقاعدية الأخرى وبلغ (35) عاماً.

شكل رقم (19)  
متوسط عمر المتقاعدين الجدد حسب نوع الراتب التقاعدي، 2013

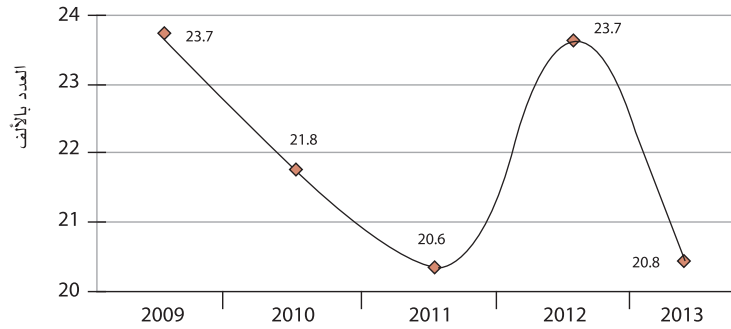


## مؤشرات تعويض الدفعة الواحدة:

- انخفض عدد المستفيدين من تعويض الدفعة الواحدة من (23,736) مستفيداً في عام 2012 إلى (20,756) مستفيداً في عام 2013، وبما نسبته (12.6%).
- (68.4%) من الحاصلين على تعويض الدفعة الواحدة خلال عام 2013 هم من المؤمن عليهم غير الأردنيين، حيث بلغ عددهم (14,200) مستفيد، شكّلت نسبة الذكور منهم (73.2%).

شكل رقم (20)

تطور أعداد المستفيدين من تعويض الدفعة الواحدة 2009-2013



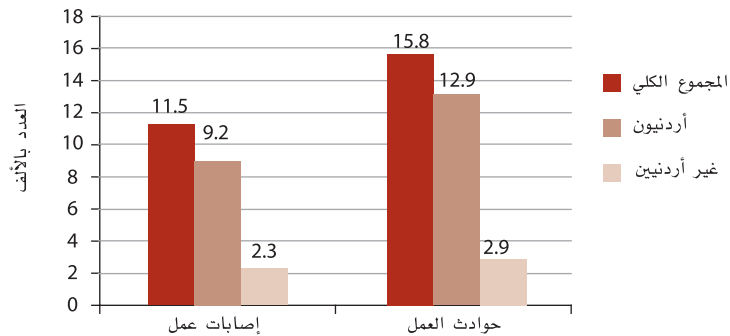
- خلال عام 2013، كان غالبية المؤمن عليهم من غير الأردنيين قد حصلوا على تعويض الدفعة الواحدة نتيجة لمغادرتهم البلاد، وبنسبة بلغت (99.3%) من إجمالي المستفيدين غير الأردنيين، وبلغت نسبة الذكور منهم (73.3%).
- حصل (7.3%) من إجمالي المستفيدين على تعويض الدفعة الواحدة بسبب الوفاة، أو العجز الطبي، أو إكمال سن الشيخوخة دون استكمال شروط استحقاق الراتب التقاعدي، و(95.3%) منهم من الأردنيين.

## مؤشرات إصابات العمل والأمراض المهنية:

- بلغ إجمالي حوادث العمل والأمراض المهنية التي سجلت لدى المؤسسة (15,822) حادثاً ومرضاً مهنيّاً في عام 2013، وتم اعتماد (11,496) حادثاً منها كإصابة عمل ومرض مهني، أي بنسبة (72.7%)، وذلك من خلال (2,143) منشأة. وقد بلغ معدل الانخفاض في إصابات العمل لعام 2013 مقارنة مع العام 2012 ما نسبته (7.4%).

شكل رقم (21)

عدد حوادث وإصابات العمل حسب الجنسية، 2013



- بلغت نسبة حالات الشفاء من إصابات العمل والأمراض المهنية حوالي (85.6%) من إجمالي الإصابات لعام 2013، في حين بلغت نسبة حالات العجز (11.9%)، ونسبة الحالات غير المستقرة (1.8%)، أما نسبة الإصابات التي أدت إلى الوفاة فبلغت (0.7%) من إجمالي الإصابات.
- في عام 2013، أصيب (1.2%) من إجمالي المؤمن عليهم إلزامياً الفعاليين المشمولين بالضمان الاجتماعي بإصابة عمل أو مرض مهني، وقد شكلت نسبة المؤمن عليهم الأردنيين منهم حوالي (80.3%) من إجمالي المؤمن عليهم المصابين، مقابل (19.7%) من غير الأردنيين.
- جاءت أعلى نسبة لإصابات العمل في نشاط "الصناعات التحويلية"، حيث شكلت ما نسبته (43.0%) من إجمالي إصابات العمل لعام 2013، تلاها نشاط "تجارة الجملة والتجزئة" وبما نسبته (14.2%)، في حين شكلت نسبة إصابات العمل في نشاط "السياحة" ما نسبته (11.4%). أما نسبة إصابات العمل في نشاط "المنظمات والهيئات غير الإقليمية" فكانت هي الأقل، حيث بلغت نسبتها (0.1%) من إجمالي إصابات العمل لعام 2013.
- "سقوط الأشخاص" كان السبب الرئيس وراء وقوع (30.0%) من إصابات العمل لعام 2013، تلتها الإصابات بسبب "سقوط الأشياء" وبنسبة (16.6%).
- شكلت نسبة إصابات العمل التي أدت إلى "رضوض" حوالي (36.5%)، أما الإصابات التي أدت إلى "جروح" فقد بلغت (28.5%) من إجمالي إصابات العمل لعام 2013.

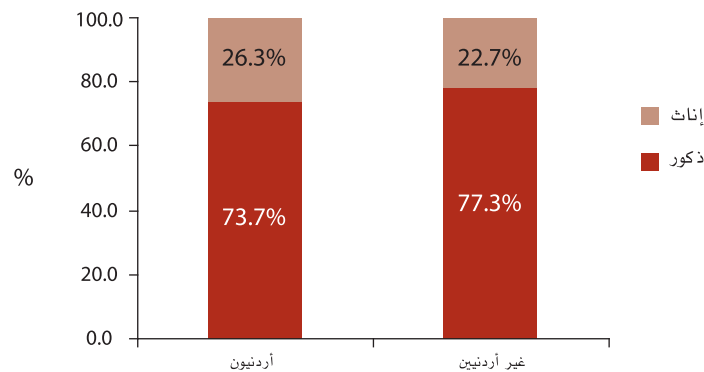
## ثانياً: المرأة في الضمان الاجتماعي

### مؤشرات المؤمن عليهن الفعّالات:

- بلغ عدد المؤمن عليهن المشمولات بأحكام قانون الضمان الاجتماعي حوالي (272) ألف مؤمن عليها في عام 2013، وبمعدل نمو بلغ (7.7%) مقارنة مع عام 2012. وتشكل نسبتهن حوالي (25.9%) من إجمالي المؤمن عليهم الفعاليين، أما نسبة المؤمن عليهن إلزامياً فتقدر بحوالي (25.7%) من إجمالي المؤمن عليهم إلزامياً.
- بلغت نسبة المؤمن عليهن الأردنيات حوالي (89.4%) من إجمالي عدد المؤمن عليهن المشمولات بالضمان الاجتماعي في عام 2013، أما نسبة المؤمن عليهن الأردنيات إلى إجمالي المؤمن عليهم الأردنيين فقد بلغت (26.3%)، وشكلت نسبة المؤمن عليهن غير الأردنيات حوالي (22.7%) من إجمالي المؤمن عليهم غير الأردنيين.

شكل رقم (22)

التوزيع النسبي للمؤمن عليهم الفعاليين حسب الجنس والجنسية، 2013

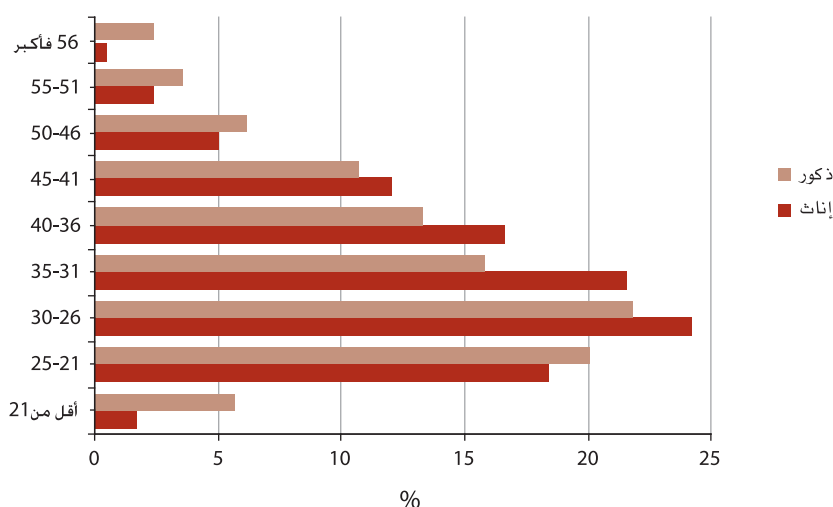


- استحوذت محافظة العاصمة على أعلى نسبة تركّز للمؤمن عليهن، حيث بلغت نسبتهن (78.2%) من إجمالي المؤمن عليهن الفعّالات في عام 2013، مقابل (83.3%) نسبة تركّز المؤمن عليهم الذكور. أما أقل نسبة تركّز للمؤمن عليهن فقد كانت في محافظة عجلون وبواقع (0.2%).
- (99.8%) من المؤمن عليهن في محافظة عجلون هن أردنيات، وشكلت نسبة الأردنيات العاملات في محافظة الكرك (56.7%)، وفي محافظة الزرقاء (49.9%) من إجمالي المؤمن عليهن.
- شكلت نسبة المؤمن عليهن العاملات في القطاع الخاص حوالي (50.9%) من إجمالي المؤمن عليهن، أما المؤمن عليهم الذكور فبلغت نسبة العاملين منهم في هذا القطاع (49.1%). وفي القطاع العام، كانت نسبة المؤمن عليهن العاملات فيه حوالي (40.8%) من إجمالي المؤمن عليهن، وبلغت نسبة الذكور في هذا القطاع (43.1%) من إجمالي المؤمن عليهم الذكور.

- في عام 2013، لا تزال المؤمن عليهم المشمولات إلزامياً يتركزن في نشاطي "التعليم" و"الصحة والعمل الاجتماعي" مقارنة بالمؤمن عليهم الذكور، حيث بلغت نسبة الإناث فيهما (59.2%) و(51.4%) على التوالي من إجمالي المؤمن عليهم العاملين في هذين النشاطين. في المقابل؛ جاءت أعلى نسبة للمؤمن عليهم الذكور في نشاط "التعدين واستغلال المحاجر" مقارنة بالمؤمن عليهم وبواقع (95.5%) من إجمالي المؤمن عليهم المصنفين في هذا النشاط.
- (17.4%) من إجمالي المؤمن عليهم هن من فئة الشباب، حيث لم تتجاوز أعمارهن (25) عاماً، مقابل (23.6%) للمؤمن عليهم الذكور. أما بالنسبة للمؤمن عليهم اللواتي بلغن أكثر من (45) عاماً، فشكّلت نسبتهن حوالي (8.2%) من إجمالي المؤمن عليهم، مقابل (13.7%) للمؤمن عليهم الذكور.

### شكل رقم (23)

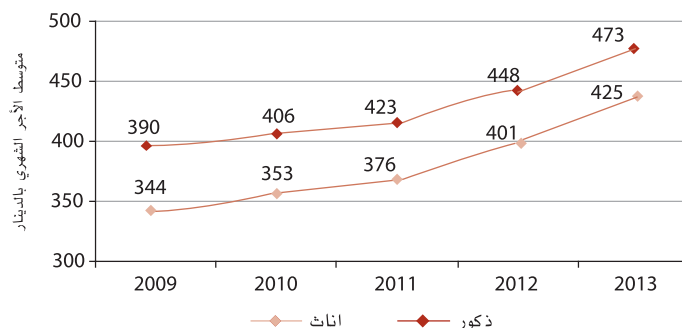
التوزيع النسبي للمؤمن عليهم الفعّالين حسب الجنس والفئة العمرية، 2013



- تزيد نسبة المؤمن عليهم اللواتي لم تتجاوز أجورهن الشهرية (300) دينار بحوالي (4.2) نقطة مئوية على نسبتها للمؤمن عليهم الذكور، حيث بلغت (40.4%) للإناث مقابل (36.2%) للذكور. أما نسبة المؤمن عليهم الذكور الذين زادت أجورهم الشهرية على (700) دينار فقد بلغت (7.0%)، مقابل (4.2%) للمؤمن عليهم الإناث.
- بلغ الفرق بين متوسط الأجر الشهري للمؤمن عليهم الذكور والإناث حوالي (48) ديناراً لصالح الذكور، والذي يقدر بحوالي (473) ديناراً للذكور، مقابل (425) ديناراً للإناث في عام 2013.

### شكل رقم (24)

المتوسط العام للأجور الشهرية للمؤمن عليهم الفعّالين حسب الجنس، 2009-2013



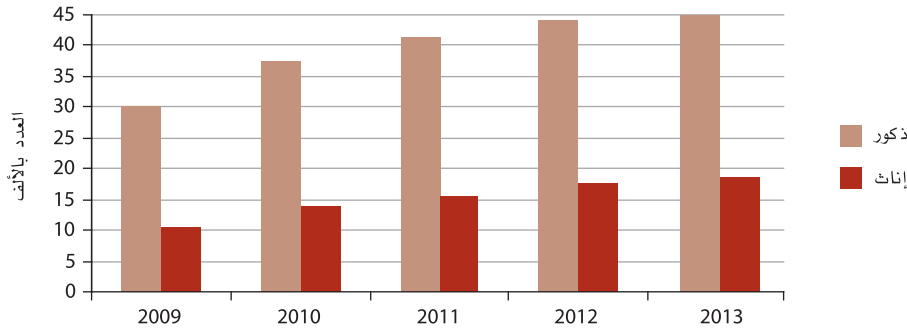
- جاء متوسط الأجر الشهري للمؤمن عليهم الإناث في القطاع العام أعلى منه للذكور بحوالي (52) ديناراً بالمتوسط لعام 2013، حيث بلغ (459) ديناراً للمؤمن عليهم الإناث، و(407) ديناراً للذكور. إلا أن متوسط الأجر الشهري للمؤمن عليهم الذكور العاملين في القطاع الخاص والبالغ (489) ديناراً جاء أعلى بحوالي (108) ديناراً بالمتوسط مقارنة مع متوسط الأجر الشهري للمؤمن عليهم الإناث الذي بلغ (381) ديناراً.

## مؤشرات المؤمن عليهم الفعّالات اختياريّاً:

- ارتفع عدد المؤمن عليهم اختياريّاً من (17.3) ألف مؤمن عليها في عام 2012 إلى (18.6) ألف مؤمن عليها في عام 2013، وبمعدل نمو بلغ (7.6%). أما نسبة المؤمن عليهم المشمولات بصفة اختيارية بأحكام قانون الضمان الاجتماعي فقد بلغت (6.8%) من إجمالي المؤمن عليهم المشمولات بالضمان الاجتماعي لعام 2013.

شكل رقم (25)

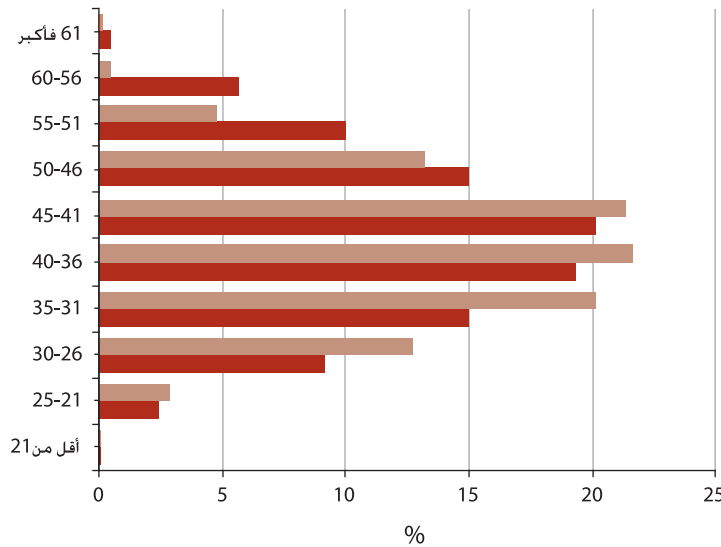
تطور أعداد المؤمن عليهم الفعّالين المنتسبين اختياريّاً حسب الجنس، 2009-2013



- يزيد متوسط الأجر الشهري للمؤمن عليهم اختياريّاً الذكور بحوالي (186) ديناراً على متوسط الأجر الشهري للإناث، حيث بلغ للذكور (650) ديناراً لعام 2013، مقابل (464) ديناراً للإناث.
- جاءت نسبة المؤمن عليهم الإناث المنتسبات اختياريّاً عند أجر شهري لا يتجاوز (300) دينار أعلى من نسبتها للذكور عند فئة الأجر ذاتها، حيث بلغت للإناث (45.6%) مقابل (28.7%) للذكور. أما نسبة المشمولات عند أجر شهري يزيد على (1000) دينار فقد بلغت (7.5%)، مقابل (16.2%) للذكور.
- تعد الفئة العمرية التي تتراوح ما بين (31-45) عاماً من أكثر الفئات التي يتركز فيها المؤمن عليهم من كلا الجنسين؛ حيث بلغت نسبة المؤمن عليهم (65.8%) من إجمالي المؤمن عليهم اختياريّاً، مقابل (55.1%) للمؤمن عليهم اختياريّاً الذكور. أما نسبة اللواتي تجاوزت أعمارهن (50) عاماً، فقد بلغت (6.7%)، مقابل (18.2%) للذكور.

شكل رقم (26)

التوزيع النسبي للمؤمن عليهم الفعّالين المنتسبين إختيارياً حسب الجنس والفئة العمرية، 2013



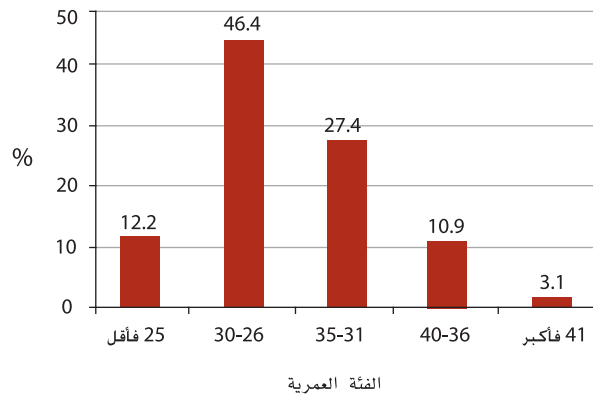


## مؤشرات المستفيدين من منافع تأمين الأمومة:

- ارتفع عدد المؤمن عليهم المستحقات لبدلات إجازة الأمومة ارتفاعاً ملحوظاً في عام 2013، حيث بلغ عددهن (4,888) مؤمناً عليها من خلال (1,660) منشأة، مقابل (1,953) مؤمناً عليها في عام 2012 من خلال (865) منشأة، وبلغت نسبة نمو المؤمن عليهم المستحقات للبدل (150.2%).
- تراوحت أعمار غالبية المؤمن عليهم المستحقات لبدلات إجازة الأمومة ما بين (26-35) عاماً، ونسبة بلغت (73.8%) من إجمالي المستحقات لبدلات الأمومة في عام 2013، أما المستحقات من فئة الشباب (25 سنة فأقل) فبلغت نسبتهم (12.2%)، بالمقابل شكّلت نسبة المستحقات اللواتي تجاوزت أعمارهن (35) عاماً حوالي (14.0%).

### شكل رقم (27)

التوزيع النسبي للمؤمن عليهم المستحقات لبدلات إجازة الأمومة حسب الفئة العمرية، 2013



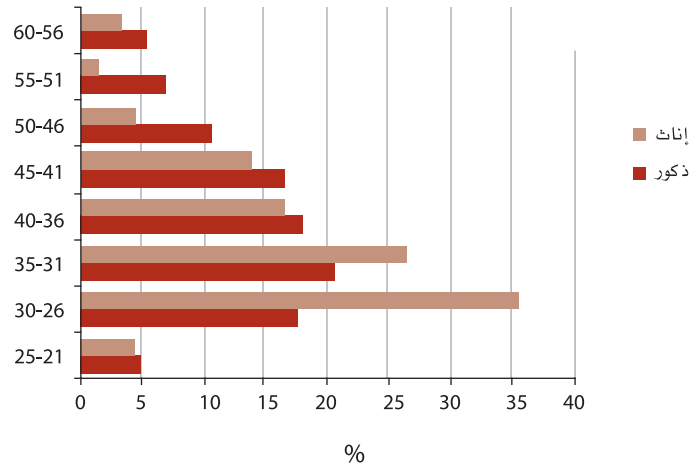
- جاء نشاط "التعليم" في المرتبة الأولى لأعداد المؤمن عليهم المستحقات لبدلات إجازة الأمومة، حيث بلغت نسبتهم (33.0%) من إجمالي المستحقات لعام 2013؛ وذلك نظراً لتركز العمالة المؤنّنة في هذا النشاط. وفي المرتبة الثانية جاء نشاطا "الوساطة المالية" و"الصحة والعمل الاجتماعي" وبواقع (12.8%) لكل منهما، أما أقل الأنشطة الاقتصادية نسبة للمستحقات فكان "الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي"، حيث بلغت (0.1%).
- أكثر من ثلث المؤمن عليهم المستحقات لبدلات إجازة الأمومة لم تتجاوز أجورهن الشهرية (300) دينار، حيث بلغت (34.9%). في حين بلغت نسبة المستحقات اللواتي تراوحت أجورهن الشهرية ما بين (301-700) دينار حوالي (46.2%). أما اللواتي تجاوزت أجورهن الشهرية (700) دينار فشكّلت ما نسبته (18.8%) من إجمالي المؤمن عليهم المستحقات.

## مؤشرات المستفيدين من منافع تأمين التعطل عن العمل:

- ارتفع عدد المؤمن عليهم اللواتي استحققن بدل التعطل عن العمل ارتفاعاً ملحوظاً في عام 2013، حيث بلغ (1,022) مؤمناً عليها مقارنة بـ (630) مؤمناً عليها في عام 2012، ونسبة نمو بلغت (62.2%).
- شكلت نسبة المؤمن عليهم اللواتي استحققن بدل التعطل عن العمل حوالي (12.8%) من إجمالي المستحقين، مقابل (87.2%) من المؤمن عليهم الذكور.
- غالبية المتعطلات عن العمل استحققن بدل التعطل عن العمل لمدة ثلاثة أشهر، وبواقع (82.9%) من إجمالي المستحقات، مقابل (10.6%) استحققن البدل لمدة شهرين، وبما نسبته (6.6%) لمدة شهر واحد.
- بلغت أعلى نسبة تعطل بين المؤمن عليهم في محافظة العاصمة، وبواقع (76.2%) من إجمالي المتعطلات المستحقات للبدل، تلتها محافظة الزرقاء ونسبة (9.0%)، وجاءت نسبة التعطل في كل من محافظتي المفرق وجرش في المرتبة الأخيرة، وبواقع (0.4%)، (0.3%) لكل منهما على التوالي.
- جاءت غالبية المتعطلات عن العمل في الفئة العمرية (26-35) عاماً، ونسبة (63.1%)، أما أقل نسبة فكانت في الفئة العمرية (51-55) عاماً، حيث بلغت (1.3%).

### شكل رقم (28)

التوزيع النسبي للمؤمن عليهم المستحقين لبدل التعطل عن العمل حسب الجنس والفئة العمرية، 2013



- حظي نشاط "التعليم" بأعلى نسبة تعطل للمؤمن عليهم في عام 2013، حيث بلغت نسبة المتعطّلات فيه (21.9%)، تلاه نشاط "الصناعات التحويلية"، ونسبة (19.6%)، ومن ثم نشاط "تجارة الجملة والتجزئة"، وبواقع (16.4%).

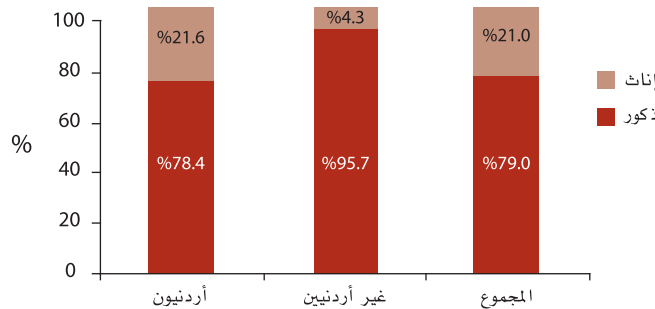
### مؤشرات المتقاعدين من الضمان الاجتماعي:

#### أولاً: المتقاعدين الجدد خلال عام 2013:

- ارتفع عدد المتقاعدين الجدد من الضمان الاجتماعي من (1,715) متقاعدة في عام 2012 إلى (1,797) متقاعدة في عام 2013، وبمعدل نمو بلغ (4.8%)، وشكلت نسبة المتقاعدين الأردنيين حوالي (99.3%) من إجمالي المتقاعدين الجدد لعام 2013.
- شكّلت نسبة المتقاعدين الجدد من الضمان الاجتماعي ما نسبته (21.0%) من إجمالي المتقاعدين، مقابل (79.0%) من الذكور لعام 2013.

### شكل رقم (29)

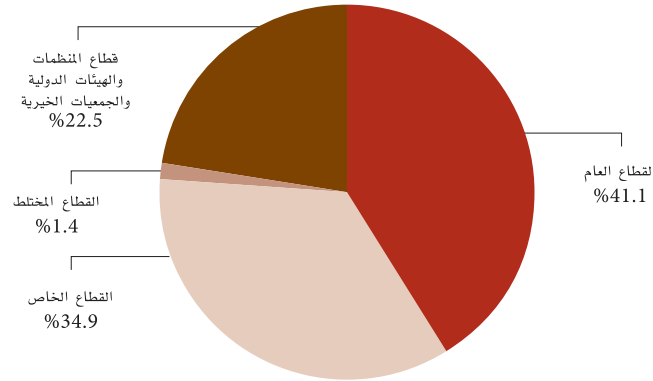
التوزيع النسبي لأعداد التقاعدين الجدد حسب الجنس والجنسية، 2013



- بلغ متوسط عمر المتقاعدين الجدد في عام 2013 (49) عاماً، حيث جاء لمتقاعدين "الشيخوخة والشيخوخة الوجوبي" (56) عاماً، ولتقاعدين "المبكر" (47) عاماً.
- احتلت متقاعدين "المبكر" النسبة الأعلى من إجمالي المتقاعدين الجدد في عام 2013 وبواقع (67.4%)، تلتهم متقاعدين "الشيخوخة والشيخوخة الوجوبي" وبما نسبته (23.0%)، ثم متقاعدين "الوفاة الطبيعية" بنسبة (4.5%)، فمتقاعدين "الاعتلال الطبيعي" بنسبة (4.0%)، أما أدنى نسبة متقاعدين فجاءت لكل من تقاعد "الاعتلال الإصابي" و"الوفاة الإصابية" وبواقع (0.8%) و(0.3%) لكل منهما على التوالي.
- جاءت أعلى نسبة تقاعد للمتقاعدين من القطاع العام حيث بلغت (41.1%) من إجمالي المتقاعدين، يليه القطاع الخاص، وبما نسبته (34.9%).

شكل رقم (30)

التوزيع النسبي لأعداد المتقاعدين الجدد حسب القطاع، 2013



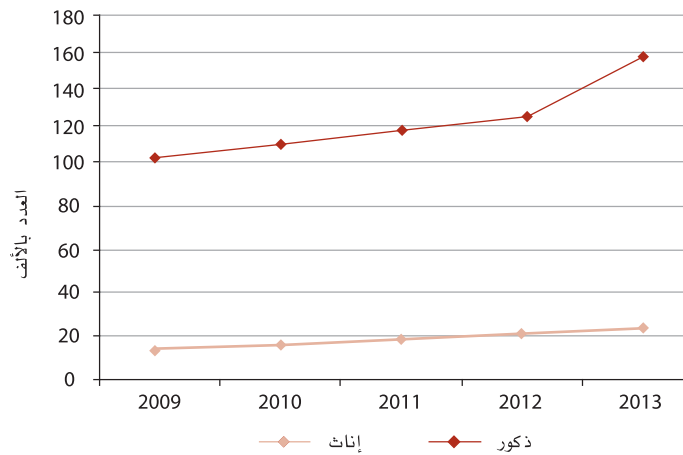
- بلغ متوسط الرواتب التقاعدية الشهرية للمتقاعدين الجدد (415) ديناراً لعام 2013، مقابل (572) ديناراً للمتقاعدين الذكور. واحتل متوسط الرواتب التقاعدية للإناث لتقاعد "الشيخوخة والشيخوخة الوجودي" المرتبة الأولى، حيث بلغ (441) ديناراً، وفي المرتبة الثانية جاء تقاعد "المبكر" وبمتوسط شهري بلغ (429) ديناراً، تلاه تقاعد "الوفاة الطبيعية" وبمتوسط شهري بلغ (277) ديناراً، أما متوسط رواتب تقاعد "الاعتلال الإصابي" فقد احتل المرتبة الأخيرة حيث بلغ (224) ديناراً.

#### ثانياً: المتقاعدين تراكمياً حتى نهاية عام 2013:

- ارتفع عدد المتقاعدين من الضمان الاجتماعي حتى نهاية عام 2013 ليصل إلى (21,704) متقاعد مقابل (19,803) متقاعدة في نهاية عام 2012، ونسبة نمو بلغت (9.6%). وشكلت نسبة المتقاعدين الأردنيين حوالي (98.8%) من إجمالي المتقاعدين حتى نهاية عام 2013.
- بلغت نسبة المتقاعدين حوالي (14.2%) من إجمالي المتقاعدين تراكمياً حتى نهاية عام 2013، في حين بلغت نسبة الذكور المتقاعدين تراكمياً حوالي (85.8%) من إجمالي المتقاعدين.

شكل رقم (31)

تطور أعداد المتقاعدين تراكمياً حسب الجنس 2009-2013



- أكثر من نصف المتقاعدين من الضمان الاجتماعي حتى نهاية عام 2013 تقاعدن مبكراً، حيث بلغت نسبتهن (52.9%) من إجمالي المتقاعدين. وشكلت نسبة متقاعدين "الشيخوخة والشيخوخة الوجودي" حوالي (31.3%)، أما متقاعدين "الاعتلال الطبيعي" فبلغت نسبتهن (9.6%)، ومتقاعدين "الوفاة الطبيعية" (4.9%). في حين جاءت أدنى نسبة لمتقاعدين "الاعتلال الإصابي" و"الوفاة الإصابية" وبواقع (0.8%) و(0.5%) لكل منهما على التوالي.

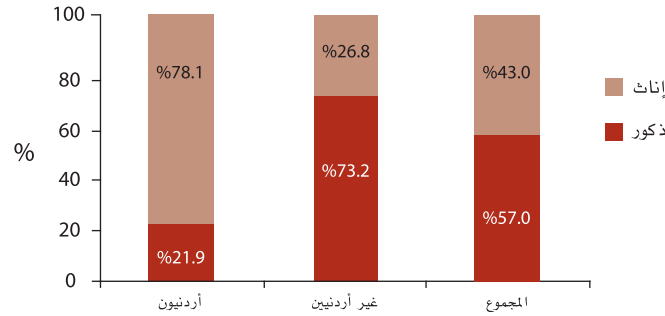
- سجلت نسبة المتقاعدين من القطاع العام كما في نهاية عام 2013 أعلى نسبة مقارنة ببقية القطاعات، حيث بلغت (84.1%) من إجمالي المتقاعدين، يليه القطاع الخاص، وبما نسبته (32.6%).
- بلغ المتوسط العام لعمر المتقاعدين من مختلف أنواع الرواتب التقاعدية (49) عاماً في نهاية عام 2013، مقابل (53) عاماً للمتقاعدين الذكور.
- بلغ المتوسط العام للرواتب التقاعدية الشهرية للمتقاعدين تراكمياً (300) دينار في نهاية عام 2013، مقابل (359) ديناراً للمتقاعدين الذكور. وقد احتل متوسط الرواتب التقاعدية للإناث للتقاعد "المبكر" المرتبة الأولى حيث بلغ (333) ديناراً، وفي المرتبة الثانية جاء تقاعد "الشيخوخة والشيخوخة الوجوبي" وبمتوسط شهري بلغ (285) ديناراً، أما متوسط رواتب تقاعد "الاعتلال الإصابي" فقد احتل المرتبة الأخيرة حيث بلغ (158) ديناراً.
- حسب القطاعات، جاء متوسط الرواتب التقاعدية للمتقاعدين من القطاع الخاص أعلى منه للقطاع العام والبالغ (352) ديناراً مقابل (243) ديناراً للقطاع العام.
- جاءت أعلى نسبة تقاعد للمتقاعدين من القطاع العام، حيث بلغت (41.1%) من إجمالي المتقاعدين، يليه القطاع الخاص، وبما نسبته (34.9%).
- ارتفع عدد الورثة الإناث الفعّالات المستحقات للرواتب التقاعدية نتيجة وفاة المؤمن عليه أو المتقاعد من (58,403) مستحقة في نهاية عام 2012 إلى (62,359) مستحقة في نهاية عام 2013 وبمعدل نمو بلغ (6.8%)، وشكّلت نسبة الورثة الإناث حوالي (78.1%) من إجمالي الورثة المستحقين للرواتب التقاعدية في نهاية عام 2013.

### المستفيدين من تعويض الدفعة الواحدة:

- ارتفع في عام 2013 عدد المستفيدين من تعويض الدفعة الواحدة، حيث بلغ (8,918) مستفيدة مقابل (8,581) مستفيدة في عام 2012، وبمعدل نمو بلغ (3.9%).
- شكّلت نسبة الحاصلات على تعويض الدفعة الواحدة (43.0%) من إجمالي الحاصلين على تعويض الدفعة الواحدة في عام 2013، وبلغت نسبة الأردنيات منهن حوالي (42.6%).

شكل رقم (32)

التوزيع النسبي للمستفيدين من تعويض الدفعة الواحدة حسب الجنس والجنسية، 2013



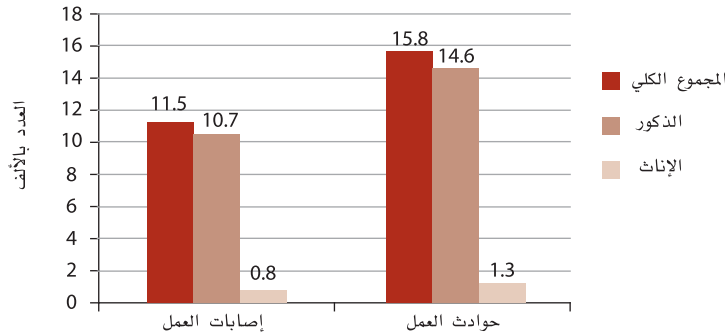
- بلغت نسبة المؤمن عليهم اللواتي حصلن على تعويض الدفعة الواحدة بسبب الزواج أو الترمّل أو الطلاق (54.8%) من إجمالي المستفيدين في عام 2013، أما نسبة الحاصلات على التعويض بسبب مغادرتهن البلاد فشكّلت حوالي (42.3%).

## إصابات العمل والأمراض المهنية:

- بلغ إجمالي حوادث العمل التي وقعت بين المؤمن عليهن الإناث وسجلت لدى المؤسسة (1,253) حادثاً في عام 2013، حيث شكلت ما نسبته (7.9%) من إجمالي حوادث العمل، وتم اعتماد (784) حادثاً منها كإصابة عمل ومرض مهني، وبما نسبته (62.6%). في المقابل بلغ إجمالي حوادث العمل بين الذكور (14,569) حادثاً، تم اعتماد (10,712) حادثاً منها كإصابة عمل ومرض مهني وبما نسبته (73.5%).

شكل رقم (33)

عدد حوادث وإصابات العمل حسب الجنس، 2013



- (78.6%) من إصابات العمل والأمراض المهنية التي وقعت للمؤمن عليهن وتم اعتمادها في المؤسسة انتهت "بالشفاء"، في حين بلغت نسبة إصابات العمل التي أدت إلى "العجز" حوالي (17.2%). أما نسبة "الإصابات غير المستقرة" فقد بلغت (3.6%)، وجاءت نسبة الإصابات التي أدت إلى "الوفاة" (0.6%) من إجمالي الإصابات بين المؤمن عليهن في عام 2013.
- تركزت أعلى نسبة لإصابات العمل في نشاط "الصناعات التحويلية"، حيث شكلت (37.2%) من إجمالي إصابات العمل بين المؤمن عليهن الإناث خلال عام 2013، تلتها في نشاط "الصحة والعمل الاجتماعي"، وبما نسبته (17.0%)، أما نسبة حوادث العمل في نشاط "التعليم" فجاءت بنسبة (11.1%).
- السبب الرئيس وراء حدوث (42.6%) من إصابات العمل التي وقعت للمؤمن عليهن في عام 2013 كان "سقوط الأشخاص"، وبلغت نسبة الحوادث نتيجة "حوادث الطريق" حوالي (18.1%).
- شكلت نسبة إصابات العمل التي أدت إلى "رضوض" حوالي (35.1%) من إجمالي الإصابات بين المؤمن عليهن الإناث، أما الإصابات التي أدت إلى "كسور" فقد بلغت (19.4%) من إجمالي إصابات المؤمن عليهن في عام 2013.

## ثالثاً: المؤشرات المالية

### الإيرادات الكلية:

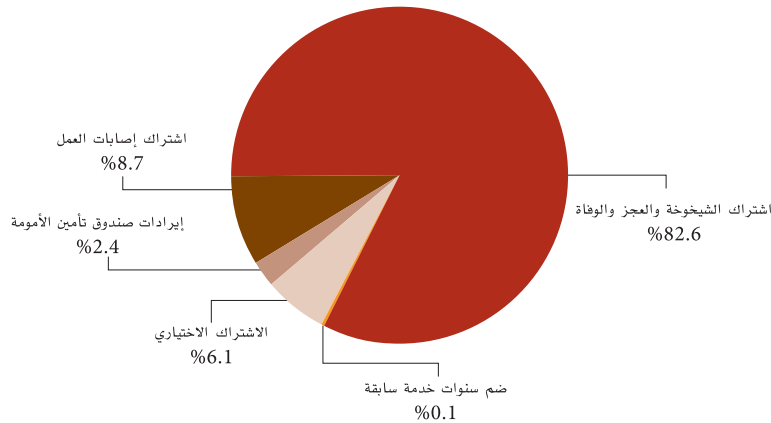
أظهرت البيانات المالية للمؤسسة ارتفاعاً في الإيرادات الكلية لعام 2013، حيث وصلت إلى (976.3) مليون دينار، مقارنة بـ (892.2) مليون دينار في عام 2012، وبمعدل نمو بلغ (9.4%)، وقد جاءت تفصيلاً كالتالي:

### أولاً: الإيرادات التأمينية

- حققت المؤسسة ارتفاعاً في إيراداتها التأمينية خلال عام 2013، حيث ارتفعت من (871.6) مليون دينار في عام 2012 إلى (956.3) مليون دينار في عام 2013، وبمعدل نمو بلغ (9.7%)، وذلك كالتالي:
- ارتفعت إيرادات اشتراك الشيخوخة والعجز والوفاة من (718.0) مليون دينار في عام 2012 إلى (790.1) مليون دينار في عام 2013، وبزيادة مقدارها (72.1) مليون دينار، حيث بلغ معدل النمو (10.0%). وشكلت إيرادات هذا الاشتراك حوالي (82.6%) من إجمالي الإيرادات التأمينية لعام 2013.
- ارتفعت إيرادات اشتراك تأمين إصابات العمل من (76.0) مليون دينار في عام 2012 إلى (83.0) مليون دينار في عام 2013، حيث بلغت الزيادة ما مقداره (7.0) مليون دينار، وبمعدل نمو بلغ (9.2%). وشكلت إيرادات هذا الاشتراك حوالي (8.7%) من إجمالي الإيرادات التأمينية لعام 2013.

- ارتفعت إيرادات صندوق تأمين الأمومة في عام 2013، لتبلغ (23.0) مليون دينار، مقابل (22.4) مليون دينار في عام 2012، وبمعدل نمو بلغ (2.6%). وشكلت إيرادات صندوق تأمين الأمومة حوالي (2.4%) من إجمالي الإيرادات التأمينية لعام 2013.
- ارتفعت إيرادات الاشتراك الاختياري من (52.0) مليون دينار في عام 2012 إلى (57.9) مليون دينار في نهاية عام 2013، وبمعدل نمو بلغ (11.5%). وشكلت إيرادات هذا الاشتراك حوالي (6.1%) من إجمالي الإيرادات التأمينية لعام 2013.
- واصلت إيرادات ضم سنوات الخدمة السابقة انخفاضها في عام 2013 لتبلغ (1.2) مليون دينار مقابل (1.7) مليون دينار في عام 2012؛ أي بحوالي (513.8) ألف دينار، وبمعدل انخفاض بلغ (29.6%).

شكل رقم (34)  
التوزيع النسبي للإيرادات التأمينية حسب نوع الإيراد، 2013



## ثانياً: عوائد النشاط التأميني

انخفضت عوائد النشاط التأميني للمؤسسة خلال عام 2013 حيث بلغت (20.0) مليون دينار مقارنة بـ (20.6) مليون دينار في عام 2012، وبمعدل انخفاض بلغ (3.0%).

## صندوق تأمين التعطل عن العمل:

بلغت إيرادات تأمين التعطل عن العمل (45.9) مليون دينار في عام 2013، مقابل (44.8) مليون دينار في عام 2012، وبمعدل نمو بلغ (2.6%)، وقد تم صرف بدلات التعطل عن العمل بقيمة (7.1) مليون دينار. وفيما يتعلق بالفائض التأميني المتحقق من هذا التأمين فقد بلغ (41.2) مليون دينار في عام 2013 بعد إضافة عوائد استثمار الصندوق وطرح النفقات الإدارية المترتبة عليه.

## النفقات التأمينية والإدارية:

بلغ إجمالي النفقات التأمينية والإدارية للمؤسسة (638.1) مليون دينار في نهاية عام 2013 مقارنة بما مجموعه (577.6) مليون دينار في نهاية عام 2012، حيث بلغت الزيادة (60.5) مليون دينار، وبمعدل نمو بلغ (10.5%). وقد جاءت تفصيلاً كالتالي:

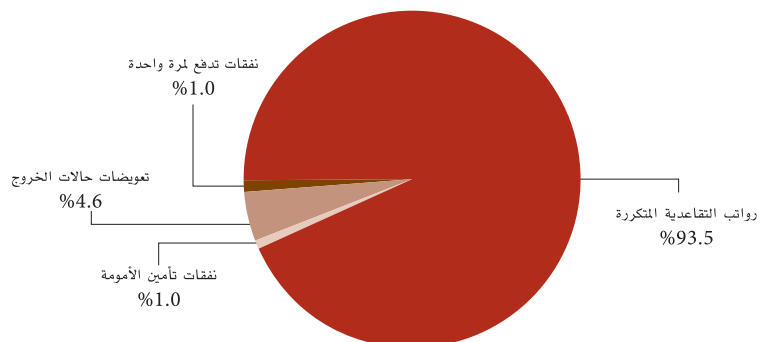
- ارتفع إجمالي النفقات التأمينية من (546.7) مليون دينار في عام 2012 إلى (608.8) مليون دينار في عام 2013، وبمعدل نمو بلغ (11.4%). وقد شكلت النفقات التأمينية ما نسبته (95.4%) من إجمالي النفقات الكلية لعام 2013.

### وفيما يأتي أهم مؤشرات النفقات التأمينية لعام 2013:

- ارتفعت نفقات الرواتب التقاعدية من (509.6) مليون دينار في نهاية عام 2012 إلى (569.2) مليون دينار في عام 2013، وبمعدل نمو بلغ (11.7%)، وقد سجلت قيمة رواتب تقاعد "الوفاة الإصابية" أعلى معدلات نمو، حيث بلغت (16.7%). وقد شكلت قيمة رواتب تقاعد "المبكر" ما نسبته (53.5%) من إجمالي نفقات الرواتب التقاعدية لعام 2013، مقابل (32.8%) لرواتب تقاعد "الشيخوخة والشيخوخة الوجوبي"، في حين توزعت باقي النسبة على رواتب الوفاة، والاعتلال الإصابي، والطبيعي.
- ارتفعت النفقات التي تدفع لمرة واحدة (كنفقات إصابات العمل، والجنائز الطبيعية) من (5.3) مليون دينار في عام 2012 إلى (6.0) مليون دينار في عام 2013، وبمعدل نمو بلغ (13.1%).

- سجلت نفقات تعويض الدفعة الواحدة انخفاضاً في عام 2013، حيث بلغت (27.8) مليون دينار مقابل (29.6) مليون دينار في عام 2012، وبمعدل انخفاض بلغ (6.2%)، وتفصيلاً؛ ارتفعت نفقات تعويض الدفعة الواحدة للأردنيين بما نسبته (5.6%)، إلا أنها انخفضت للجنسية المصرية وبنسبة (24.4%)، وكذلك للجنسيات الأجنبية عدا المصرية بنسبة (4.2%) .
- ارتفعت نفقات تأمين الأمومة في عام 2013 لتصل إلى (5.8) ملايين دينار مقابل (2.1) مليون دينار في عام 2012، وبمعدل نمو بلغ (173.7%) .

شكل رقم (35)  
التوزيع النسبي للنفقات التأمينية حسب نوع النفقة، 2013

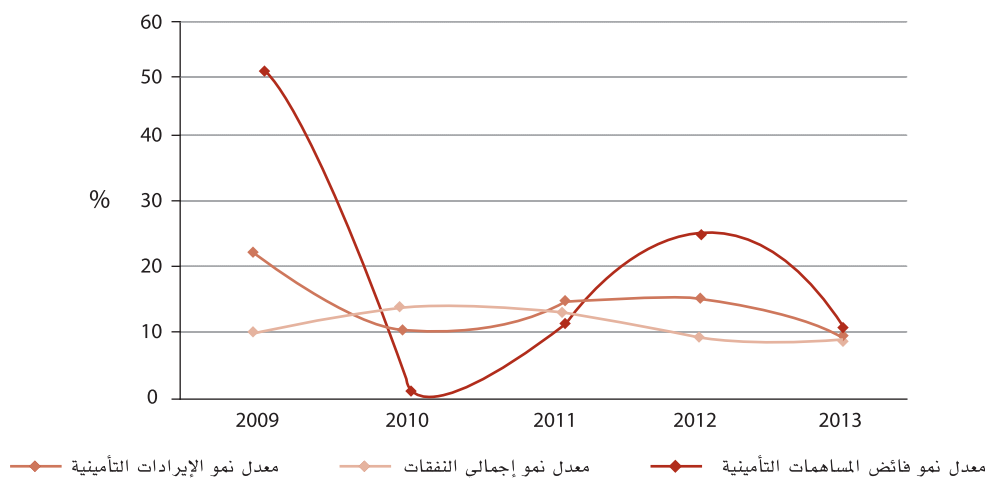


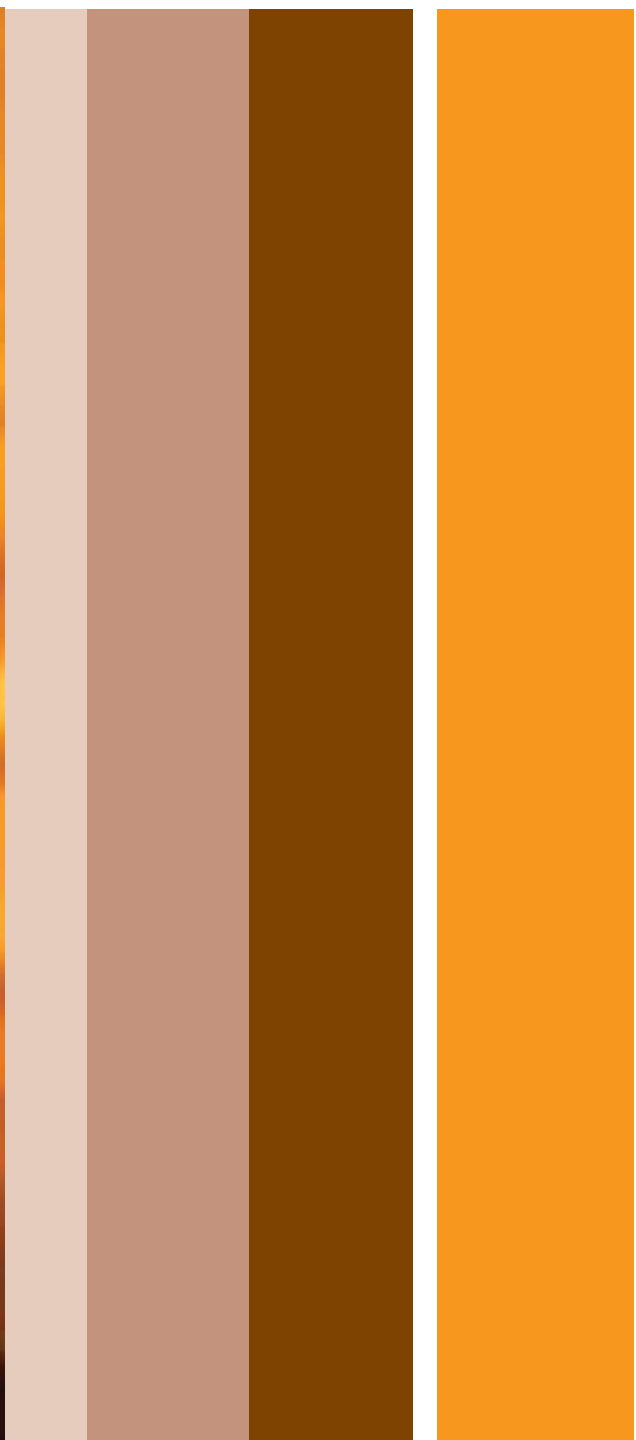
- انخفض إجمالي النفقات الإدارية للمؤسسة من (30.9) مليون دينار في عام 2012 إلى (29.3) مليون دينار في نهاية عام 2013، وبمعدل انخفاض بلغ (5.1%) .

### فائض المساهمات التأمينية :

- بلغ فائض المساهمات التأمينية للمؤسسة لعام 2013 (334.3) مليون دينار مقابل (306.7) ملايين دينار في عام 2012 وبزيادة مقدارها (27.6) مليون دينار؛ أي بمعدل نمو بلغ (9.0%) .

شكل رقم (36)  
معدل نمو الفائض التأميني 2013-2009









الإدارة و التطوير  
المؤسسي

يتناول هذا الجانب من التقرير السنوي للمؤسسة أبرز الجوانب الإدارية والمواضيع الأخرى التي شهدت المؤسسة خلال عام 2013، حيث يعد عام 2013 عاماً حافلاً بالتطورات الإدارية والإنجازات المؤسسية، ومن أبرز الجوانب التي شهدت تطوراً وتحسيناً مستمراً ما يأتي:

## 1. الموارد البشرية

### 1.1 الكادر الوظيفي

بلغ عدد موظفي المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (1239) موظفاً وموظفة، حيث بلغ عدد الموظفين الذكور ما مجموعه (782) موظفاً، وبما نسبته (63.1%) من إجمالي عدد الموظفين، أما عدد الموظفات الإناث فقد بلغ (457) موظفة، وقد حققن ما نسبته (36.9%) من إجمالي عدد الموظفين، وقد شهد عام 2013 زيادة في كادر المؤسسة بلغت (42) موظفاً وموظفة كان عدد الذكور (19) موظف ونسبة (45.2%) أما عدد الإناث من الكادر الجديد فقد كان (23) موظفة، وبنسبة (54.8%) وكانت هذه الزيادة استجابة للتطورات الكبيرة التي شهدتها المؤسسة من حيث زيادة أعداد المؤمن عليهم، وجمهور متلقي خدمات المؤسسة، وضرورة تقديم أفضل الخدمات لهم.

جدول رقم (1) توزيع موظفي المؤسسة حسب المؤهل العلمي والجنس لعام 2013

| الدرجة العلمية     | ذكور  |       | الإناث |       | المجموع |       |
|--------------------|-------|-------|--------|-------|---------|-------|
|                    | العدد | %     | العدد  | %     | العدد   | %     |
| دكتوراه            | 7     | 0.9   | 1      | 0.2   | 8       | 0.6   |
| دبلوم عالي         | 83    | 10.6  | 33     | 7.2   | 116     | 9.4   |
| ماجستير            | 6     | 0.8   | 5      | 1.1   | 11      | 0.9   |
| بكالوريوس          | 454   | 58.1  | 271    | 59.3  | 725     | 58.5  |
| دبلوم متوسط        | 48    | 6.1   | 51     | 11.2  | 99      | 8.0   |
| ثانوية عامة        | 71    | 9.1   | 68     | 14.9  | 139     | 11.2  |
| أقل من ثانوية عامة | 113   | 14.5  | 28     | 6.1   | 141     | 11.4  |
| المجموع            | 782   | 100.0 | 457    | 100.0 | 1239    | 100.0 |

### 1.2 التدريب والتأهيل

ضمن خططها الرامية الى تحسين وتطوير مستوى الخدمات، تقوم المؤسسة بشكل حثيث بتطوير مهارات وقدرات الموارد البشرية العاملة فيها، حيث تم تقديم برامج تدريبية لكافة موظفي المؤسسة، وبنسبة بلغت (100%) من مجموع موظفي المؤسسة، حيث بلغ عدد الموظفين الذين شاركوا بدورات تدريبية (1658) موظفاً، وبمعدل (1.46) من عدد الموظفين، من خلال (114) برنامجاً تدريبياً، وبين الجدول رقم (2) توزيع الأنشطة التدريبية من حيث عدد برامجها، وعدد الموظفين المشاركين فيها خلال العام 2013.

جدول رقم (2) الأنشطة التدريبية لعام 2012

| الموضوع                                        | عدد البرامج | عدد الموظفين المشاركين |
|------------------------------------------------|-------------|------------------------|
| البرامج التدريبية داخل المركز التدريبي للمؤسسة | 65          | 727                    |
| دورات تدريبية داخل المملكة                     | 44          | 136                    |
| دورات تدريبية خارج المملكة                     | 5           | 7                      |
| ورشات عمل                                      | 27          | 788                    |
| المجموع                                        | 141         | 1658                   |

يظهر من الجدول السابق أن عدد المشاركين في الدورات التدريبية التي عقدت داخل المركز التدريبي وصل إلى (727) موظفاً، ونسبة (43.8%) من مجموع الموظفين المشاركين في البرامج التدريبية، أما نسبة الموظفين المشاركين في برامج تدريبية نظمها المؤسسة وعقدت داخل الأردن فقد بلغت (8.2%) من عدد الموظفين المشاركين في برامج تدريبية. هذا وقد شارك (7) موظفين في برامج تدريبية خارج الأردن، ونسبة تعادل (0.5%) من مجموع الموظفين المشاركين في برامج تدريبية. وعلى صعيد ورش العمل، قامت المؤسسة بعقد هذه الورشات داخل المركز التدريبي (مركز عصام العجلوني للتدريب)، وذلك بالتنسيق مع إدارات المؤسسة المختلفة، وقد شارك في هذه الورش (788) موظفاً، ونسبة بلغت (47.5%) من مجموع الموظفين المشاركين في برامج تدريبية. ومن منطلق حرصها على تمكين الموظفين من مهارات اللغة الإنجليزية، شارك (84) موظفاً في برامج تطوير مهارات اللغة الإنجليزية في مراكز اللغات التي تعتمدها المؤسسة.

وعلى صعيد الخدمة والمسؤولية المجتمعية، تم تدريب (171) طالباً وطالبة من مختلف الجامعات الأردنية لدى كافة فروع المؤسسة، بالإضافة إلى التعاون والتنسيق مع صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية لتنفيذ برنامج (درب) الذي تم من خلاله تدريب (30) طالباً وطالبة.

## 2. الصحة والسلامة المهنية

يهدف نشر ثقافة الاهتمام بمجالات السلامة والصحة المهنية، قامت المؤسسة خلال العام 2013 بتنفيذ مشروع التوعية الوطنية بمعايير السلامة والصحة المهنية في مواقع العمل، ولقد كان تطبيق هذه الحملة من خلال إعداد (6) نشرات إرشادية حول السلامة والصحة المهنية موجّهة لأصحاب العمل والعمال، وذلك من خلال وسائل الإعلام المختلفة مثل: الصحف المحلية، والتلفزيون الأردني. بالإضافة إلى تنفيذ زيارات ميدانية للمنشآت لغايات التوعية بما ورد في القانون حول السلامة والصحة المهنية، وتنفيذ عدد من البرامج التدريبية المتخصصة بمواضيع السلامة والصحة المهنية لموظفي المؤسسة المختصين في هذا المجال، والمفتشين بالإضافة إلى موظفي المؤسسات العامة ذوي الصلة بالسلامة والصحة المهنية. ومن أجل مواكبة المستجدات فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية، قامت المؤسسة بتشكيل لجان مختصة لغايات متابعة وتحديث قوائم الأمراض المهنية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وغيرها من المؤسسات والمنظمات الدولية المختصة في هذا المجال. وعلى صعيد متصل، ولغايات تشجيع وتعزيز التزام المنشآت بمعايير السلامة والصحة المهنية، استمرت المؤسسة بمنح جائزة التميز في مجال السلامة والصحة المهنية، وقد كانت النتائج لدورة العام 2013 على النحو الآتي:

### أولاً : الجائزة التقديرية للمنشآت، وقد حصلت عليها كل من المنشآت الآتية :

- شركة أيام مالبينا تكستايلز.
- شركة كهرباء إربد المساهمة المحدودة.
- شركة البوتاس العربية المساهمة المحدودة.
- الشركة الأردنية لصناعة الآليات الخفيفة ذ.م.م.
- شركة اتحاد المستشارين للهندسة والبيئة والإعمار.

### ثانياً : الجائزة التشجيعية للمنشآت، وقد حصلت عليها كل من المنشآت الآتية :

- الشركة العربية لصناعة الإسمنت الأبيض.
- دار الدواء للتنمية والاستثمار م.م.
- شركة الباحة لإنتاج الصودا والكورين.

### 3. النافذة الاعلامية

انطلاقاً من الحرص على الخطاب التوعوي للمؤسسة في مجال التأمينات الاجتماعية، ولغايات إبقاء جمهور متلقي خدمات المؤسسة على اطلاع بكل المستجدات ذات الصلة بخدمات المؤسسة، والإبقاء على قنوات الاتصال ما بين المؤسسة وجمهور متلقي خدماتها ومع كافة شرائح المجتمع، عبر الوسائل الإعلامية المختلفة؛ من أجل توعيتهم بحقوقهم، وإطلاعهم على كل ما هو جديد في المجالات التشريعية والتأمينية. فقد حرص المركز الإعلامي للمؤسسة خلال العام 2013 على التواصل مع جمهور متلقي خدمات المؤسسة، وذلك عبر النشاطات المتنوعة للمركز. فقد تم العمل على نشر البيانات التوضيحية، والأخبار والردود الصحفية في الصحف اليومية والمواقع الإلكترونية، وكذلك؛ على الموقع الإلكتروني الرسمي وصفحة المؤسسة الرسمية على (الفايس بوك)، وتوزيع النشرات، والبروشورات التوعوية، وإعلانات الشوارع في مختلف المباني الحكومية والخاصة، بالإضافة الى قيامه بعدد من النشاطات الأخرى. وحرصاً من المؤسسة على رفع مستوى الوعي التأميني لدى أطراف المجتمع كافة، وإيماناً منها بواجبها هذا، فقد استمرت بالرد على جميع الأسئلة والاستفسارات الواردة لها عبر النافذة الهاتفية، وعملت كذلك على إطلاق العديد من الحملات الإعلامية واللقاءات الإذاعية والتلفزيونية، واجراء المؤتمرات، والمحاضرات، وورش العمل، كما عقدت البرامج التدريبية لمدوبي وسائل الاعلام، والهيئات النسائية المختلفة. ومن الجدير ذكره، بأنه قد تم تنفيذ حوالي (400) فعالية توعوية من قبل لجان التوعية التأمينية والمركز الإعلامي للمؤسسة.

بالإضافة إلى عقدها للعديد من اللقاءات بحضور عطوفة مدير عام المؤسسة؛ للبحث في كل ما من شأنه تحقيق مصلحة الأردنيين في الداخل والخارج، نذكر منها لقاء السفير الكويتي لبحث شمول الأردنيين العاملين في السفارة الكويتية والمراكز التابعة لها بمظلة الضمان الاجتماعي، ولقاء رئيس لجنة العمل في المنظمة العربية لحقوق الانسان لبحث شمول العاملات في مراكز محو الأمية في وزارة التربية والتعليم بالضمان الاجتماعي. أما فيما يتعلق بمذكرات التفاهم، فقد تم توقيع عدد من المذكرات خلال العام 2013، نذكر منها المذكرة الموقعة مع ضريبة الدخل والمبيعات، ومذكرة التفاهم مع الغرفة التجارية الأمريكية الأردنية لتشجيع المغتربين الأردنيين على الإشتراك الاختياري، ومذكرة التفاهم مع مركز بصر لدراسات المجتمع المدني لتبادل الخبرات والدراسات والأبحاث.

### 4. الخدمات الإلكترونية

تحرص المؤسسة على مواكبة التطورات في علم الإدارة، وتقديم الخدمات الحديثة والمتطورة لجمهور المؤمن عليهم، والتسهيل عليهم، حيث تم إنجاز مشروع الخدمات الإلكترونية، الذي يتضمن الخدمات الخاصة بالمؤمن عليهم والمنشآت الخاضعة لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، ومن أهم الخدمات التي تم تقديمها؛ هي بوابة الكترونية حديثة وخدمة الانتساب الاختياري عبر الإنترنت، وخدمة الدفع الإلكتروني، وخدمات الاستعلام الإلكترونية، وخدمة تحويل الرواتب إلى البنوك. ومن ضمن منهج التطوير المستمر للبرامج والعمليات في المؤسسة، تم العمل على الانتهاء من الربط الإلكتروني مع (18) جهة رسمية، وتفعيل دور المؤسسة في الحكومة الإلكترونية، والعمل على تطبيق كافة مشاريع الحكومة الإلكترونية بالمؤسسة مثل مركز الاتصال الوطني وبوابة الحكومة الإلكترونية وبوابة الرسائل القصيرة، وبوابة الدفع الإلكتروني، والانضمام لشبكة الحكومة الآمنة. وتم العمل على إدامة وتحديث الخدمات الإلكترونية الحالية، مثل؛ خدمات الرسائل الإلكترونية القصيرة، وإدامة المواقع الإلكترونية، ومتابعة خدمة (اسأل عن حقك) والتي تمكّن متلقي الخدمة من الاستعلام عن البيانات الخاصة بهم من خلال الاشتراك بالخدمة عبر الموقع الإلكتروني، علماً بأن عدد المشتركين في الخدمة قد بلغ خلال العام 2013 (21711) مؤمناً عليه، وبلغ عدد المنشآت المشتركة بهذه الخدمة (706) منشآت.

### 5. التوثيق المؤسسي

على صعيد التوثيق المؤسسي تم الاستمرار بمشاريع المؤسسة الآتية:

- إدارة محتوى البوابة الإلكترونية للمؤسسة، من خلال توفير المصادر وتحديثها.
- توثيق جميع الأدلة الخاصة بالأنظمة في المكتبة الفنية.
- التوثيق المؤسسي، ويشمل؛ "القانون، والتعليمات، والاتفاقيات، والدراسات، والأبحاث الإكتوارية، والقرارات المالية والإدارية والتأمينية".
- متابعة تنفيذ برامج التدريب التخصصية، ومتابعة توثيق عمل المبرمجين، وإدارة المكتبة الفنية.
- إطلاق مشروع منتدى المعرفة.
- إنجاز My Site.

## 6. إدارة العمليات

قامت المؤسسة خلال العام 2013 باعتماد منهجية توحيد الأرقام التأمينية، وكذلك؛ تم الانتهاء من مشروع هندسة عمليات التحصيل، الذي يهدف الى تبسيط وتحسين عملية التحصيل، وزيادة كفاءتها، والعمل على تخفيض المديونية، وبهدف تنظيم العمل الإداري، وتحديد الوقت اللازم لإنجاز المهمة، وتحسين مستوى الخدمات المقدمة لجمهور المؤمن عليه، أنهت المؤسسة خلال العام المنصرم مجموعة من أدلة العمل، مثل: دليل عمل التحصيل، وإصابات العمل، وإجراءات صرف تعويض الدفعة الواحدة، وإجراءات عمل الرواتب التقاعدية، وإجراءات عمل اللجنة المركزية لتسوية الحقوق، وعمل اللجان الطبية الأولية والاستثنائية، وإجراءات عمل التفتيش، وعمل الاشتراكات، والأجر الخاضع للاقتطاع، ودليل إجراءات التزويد والمستودعات والمباني والمشاريع.

## 7. المسؤولية المجتمعية

تحرص المؤسسة على تحقيق التكامل في أهدافها، ومن بين هذه الأهداف؛ المساهمة في تنمية المجتمعات المحلية وتطويرها، حيث دأبت المؤسسة على مدار السنوات السابقة على المشاركة في عدة أنشطة؛ تنوعت في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، حيث تم تطبيق بعض هذه الأنشطة داخل وخارج المؤسسة. فبعض هذه الأنشطة يتعلق بالموظفين من حيث التأهيل، والتدريب، والترقية، وقروض الإسكان، وقروض صندوق الادخار، وغيرها من الاحتياجات الوظيفية. كذلك؛ قدمت المؤسسة بعض البرامج التي تتعلق بالبيئة، مثل؛ تدوير الورق، وتوفير الطاقة. وانسجماً مع الخطة الاستراتيجية للمؤسسة التي تضمنت مبادرة "المسؤولية المجتمعية"، تم تشكيل فريق عمل مؤسسي للبدء بتنفيذ ومتابعة أعمال هذه المبادرة وبلورتها على أرض الواقع، وعكس وتلبية الاحتياجات المجتمعية بمختلف المجالات ضمن إطار قانوني ومنهجي يعزز آليات وإجراءات العمل، وقد كان على جدول أعمال فريق العمل هذا ما يأتي:

1. إعداد منهجية المسؤولية المجتمعية والبدء بتطبيقها.
2. إعداد تقرير تفصيلي يتضمن دراسة واقع الحال في المؤسسة.
3. الاطلاع على تجارب المؤسسات المحلية الرائدة في مجال المسؤولية المجتمعية.

## 8. التخطيط الاستراتيجي

تدرك المؤسسة أهمية التخطيط الاستراتيجي، وذلك كنهج للاستمرار في التحسين المستمر، وقد عكست المؤسسة ذلك من خلال الخطط الاستراتيجية التي تواصل تحديثها في السنوات العشر المنصرمة، ويدل هذا على إدراك المؤسسة لأهمية التخطيط الديناميكي المرن الذي يواكب جميع المستجدات، وعكسها في خطط عمل المؤسسة التنفيذية أولاً بأول. فقد قامت بإطلاق الخطط الاستراتيجية (2005-2007)، وخطة عمل عام 2008، و(2009-2011)، و(2012-2016)، وأخيراً الخطة الاستراتيجية للفترة (2014-2016) لتتسجم مع توجهات المؤسسة بإصدار قانون دائم للضمان الاجتماعي، حيث تناولت هذه الخطة المواضيع الاستراتيجية الآتية:

- كيف يمكن لمؤسستنا تحقيق أهدافها الاستراتيجية في ظل شمولها بنظام الخدمة المدنية؟
- كيف يمكن لمؤسستنا التعامل مع الزيادة الكبيرة في أعداد المنشآت والمؤمن عليهم المشمولين بأحكام قانون الضمان الاجتماعي؟
- كيف يمكن لمؤسستنا العمل دون المزيد من الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات لدعم عملية اتخاذ القرار في مختلف المستويات الإدارية؟
- كيف يمكن لمؤسستنا أن تخطط للمستقبل دون وجود مؤشرات قياس لأدائها؟

وقد اشتملت الخطة الاستراتيجية (2014-2016) على خمسة أهداف إستراتيجية، هي:

- رفع الكفاءة المالية للنظام التأميني والمساهمة في ديمومته.
- تقديم خدمات تأمينية متميزة تلبي توقعات واحتياجات المشتركين، والمتقاعدين، والمجتمع.
- تطوير فعالية الأداء المؤسسي، والارتقاء بالموارد البشرية وفق أفضل ممارسات التميز المؤسسي.
- نشر الوعي التأميني بين الفئات المجتمعية المستهدفة، وتحسين الصورة الذهنية للمؤسسة.
- دعم تكامل سياسات الحماية الاجتماعية على المستوى الوطني.

بالإضافة إلى أنها احتوت على (51) مبادرة، موزعة على (23) هدفاً تشغيلياً، حيث سيصار إلى متابعتها باستخدام نظام متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية الإلكتروني؛ وذلك لضمان الدقة في متابعة التنفيذ، وتحديد مواطن الخلل، والقيام بالإجراءات التصحيحية اللازمة.

## 9. الدراسات الإكتوارية

ألزم قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم (7) لعام 2010 المؤسسة القيام بإجراء دراسة إكتوارية واحدة كل ثلاث سنوات؛ لتقييم المركز المالي لها، وفقاً لأحكام المادة (18/أ) والمادة (73) من القانون، وعليه؛ قامت المؤسسة بالمباشرة بإجراء الدراسة الإكتوارية السابعة بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، من خلال اتفاقية تعاون بينهما، حيث تهدف الدراسة إلى فحص المركز المالي للمؤسسة وديمومتها، وكذلك، تقييم التأمينات الجديدة (تأمين التعطل عن العمل، وتأمين الأمومة)، ودراسة مدى إمكانية تطبيق التأمين الصحي الشامل للمؤمن عليهم والمتقاعدين وأفراد أسرهم، ودراسة إمكانية تطبيق النظام التكميلي الذي يعطي فرصة للمؤمن عليهم الراغبين بإخضاع أجورهم التي تتجاوز الحد الأعلى المسموح به، ولكن بنسب اشتراك مختلفة.

وقد جاءت هذه الاتفاقية لرفع كفاءة الكادر الوظيفي، وبناء قدراتهم في مركز الدراسات الإكتوارية، من خلال تزويدهم بنموذج محوسب لاستخلاص النتائج الديموغرافية والاقتصادية والمالية للمؤسسة، وتم تدريب موظفي المركز على النموذج، وكيفية استخراج تقارير دورية سنوية، كما يمكن إعادة برمجة النموذج؛ لمعرفة مدى تأثير إضافة إصلاحات تأمينية مقترحة على النظام التأميني، وتقديم النتائج بشكل سريع لتخذي القرار.

كما تجدر الإشارة إلى أن المؤسسة وفي إطار تحضيراتها لإعداد قانون دائم، قامت بتنفيذ دراسة إكتوارية مصفّرة للوقوف على التعديلات المطلوبة من قبل مجلس الأمة التي أقرت في أواخر العام 2013، حيث بينت نتائج هذه الدراسة أن المركز المالي للمؤسسة قد تحسن نتيجة تنفيذ التعديلات القانونية المختلفة، وقد تمثلت هذه التحسينات في:

1. نقطة التعادل الأولى (من 2016 إلى 2030)، وهي تمثل تساوي الإيرادات التأمينية مع النفقات التأمينية.
2. نقطة التعادل الثانية (من 2026 إلى 2037)، وهي تمثل تساوي الإيرادات التأمينية والعوائد الاستثمارية مع النفقات التأمينية.
3. نقطة نفاذ الصندوق (من 2036 إلى 2048)، وهي تمثل إستنفاد موجودات الصندوق لتغطية النفقات التأمينية.

## 10. دمج النوع الاجتماعي

تم خلال العام 2013 وضع إستراتيجية تهدف إلى دمج النوع الاجتماعي في أعمال المؤسسة المالية، والإدارية، والتأمينية، وتم وضع خطة عمل تنفيذية لهذه الإستراتيجية؛ ليصار إلى البدء بتطبيقها خلال الفترة الزمنية (2014-2015). وقد اشتملت هذه الإستراتيجية على الأهداف الإستراتيجية الآتية:

- الهدف الأول: التهيئة الإدارية، وبناء قدرات أعضاء فريق النوع الاجتماعي.
- الهدف الثاني: تدقيق النوع الاجتماعي في المؤسسة.
- الهدف الثالث: إنشاء قاعدة بيانات جندرية (داخلية، وخارجية).
- الهدف الرابع: نشر وتعزيز مفهوم النوع الاجتماعي في المؤسسة.
- الهدف الخامس: مأسسة النوع الاجتماعي.

## 11. دور المؤسسة في منحة المفوضية الأوروبية لدعم إصلاح قطاع الـ E-TVET

في ضوء حصول الحكومة الأردنية على منحة من المفوضية الأوروبية لدعم إصلاح قطاع التدريب والتشغيل والتعليم المهني والتقني (E-TVET) للفترة 2011-2013، ولكون المؤسسة تضطلع بدور هام في مجال تحقيق الحماية الاجتماعية والاقتصادية للعاملين وأفراد أسرهم، وبالتالي؛ المساهمة في دعم قطاع التشغيل والتعليم المهني والتقني والتدريب في المملكة، فقد تم تضمين مصفوفة مؤشرات عملية إصلاح قطاع الـ E-TVET على مؤشر خاص بالضمان الاجتماعي يتعلق بتوسعة الشمول، وتطبيق تأميني الأمومة والتعطل عن العمل. وفي هذا المجال، لا بد من الإشارة إلى أن المؤسسة قد حققت النسبة المستهدفة لها للفترة (2011-2013).

## 12. مبادرة أرضية الحماية (Social Protection Floor)

لا زال العمل مستمراً والتنسيق جارٍ مع منظمة العمل الدولية لتنفيذ المبادرة الأممية "أرضية الحماية الاجتماعية"، وذلك ضمن جهود منظمات الأمم المتحدة نحو دعم الأردن للمساعدة في تنفيذ منظومة متكاملة للحماية الاجتماعية، وبما ينسجم مع الأهداف والإستراتيجيات الوطنية المختلفة، بالإضافة إلى ذلك، فإن تبني هذه المبادرة على المستوى الوطني سيجعل من الأردن أنموذجاً للدولة العربية الأولى الرائدة في هذا المجال.

منذ انطلاق فكرة تطبيق مبادرة أرضية الحماية الاجتماعية في الأردن مع نهاية عام 2011، والمؤسسة تؤدي دوراً هاماً، حيث عملت خلال عام 2012 وبالتعاون مع منظمة العمل الدولية على التعريف والترويج لهذه المبادرة على المستوى الوطني، وحشد دعم الجهات المعنية بقطاع الحماية الاجتماعية، وجاء ذلك خلال أعمال المؤتمر الوطني الأول حول تأسيس أرضية الحماية الاجتماعية في الأردن الذي عقد في شهر أيار من عام 2012.

ومن أبرز الإنجازات التي تمت خلال عام 2012 بشأن هذه المبادرة، تشكيل "مجلس استشاري" يضم في عضويته ممثلين عن أطراف الإنتاج الثلاثة، وبعض مؤسسات المجتمع المدني، وعدد من المنظمات الدولية، حيث يتولى هذا المجلس الإشراف على تنفيذ هذه المبادرة وتحقيق النجاح لها. وتم التعاون مع منظمة العمل الدولية خلال العام 2013 في مجال إعداد دراسة التكاليف المترتبة على تنفيذ مبادرة أرضية الحماية الاجتماعية والاتفاق على خارطة طريق للتنفيذ.

## 13. مكتب ارتباط الدول العربية للجمعية الدولية للضمان الاجتماعي

تستضيف المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي مكتب ارتباط الدول العربية الأعضاء في الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي (ISSA) منذ أيار 2005، حيث يُعدّ المكتب حلقة للتواصل بين مؤسسات الضمان الاجتماعي العربية في قارتي آسيا وإفريقيا الأعضاء في الجمعية، مع التركيز على حاجات وأولويات الدول العربية الأعضاء، حيث يمثل المكتب نحو (20) هيئة عضو من (15) دولة.

ومن أهم إنجازات المكتب السنوية تزويد المنظمات العربية الأعضاء بالتطورات في هيئات التأمينات الاجتماعية في المنطقة، والمساهمة في نشر المعلومات والأخبار التي تتعلق بالدول الأعضاء في نشرة تسمى نشرة "الجديد"، وتزويد الدول العربية بالمعلومات المتعلقة بنشاطات ومشاريع الجمعية.

ويقوم المكتب أيضاً بتمثيل الجمعية في الاجتماعات الإقليمية، والفرعية، والإقليمية الدولية، والمحافظة على تجديد شبكة الاتصال بين الهيئات الأعضاء العربية، وتعزيز تبادل المعلومات عبر شبكة الانترنت، وتطوير الصفحة الإلكترونية باللغة العربية في موقع الجمعية، وقد شاركت المؤسسة في المنتدى العالمي للضمان الاجتماعي الذي عقد في العاصمة القطرية الدوحة في أواخر العام 2013؛ وذلك بهدف الإطلاع على آخر المستجدات على صعيد التأمينات الاجتماعية وأنظمة التقاعد في العالم؛ للمحافظة على دور المؤسسة الريادي ومما يمكنها من تطوير وتحديث أدلة أعمالها بما ينسجم مع أفضل التطبيقات العالمية في هذا المجال.

## 14. حصول المؤسسة على جائزة الملك عبدالله الثاني لتمييز الأداء الحكومي والشفافية

تحقيقاً لرؤية المؤسسة التي تركز على الضمان الاجتماعي الشامل للجميع، الذي يتسم بالريادة في الخدمة، والحماية، والاستدامة، وبما يسهم في دفع عجلة التنمية، فقد طبقت المؤسسة نظاماً تأمينياً تكافلياً يقوم على الشراكة مع الجهات ذات العلاقة، وينسجم مع احتياجات متلقي الخدمة؛ للقيام بدورها الوطني كمؤسسة وطنية رائدة تتكامل مع مؤسسات الدولة المختلفة، وتحقق أهدافاً وطنية طموحة عمادها الأمن الاجتماعي، وتحقيق الحياة الكريمة للمواطن.

وانسجاماً مع قيم المؤسسة الجوهرية، فقد تمكنت المؤسسة من تحقيق التميز على المستوى الوطني من خلال إبراز جوانب التميز الخاصة بها، والتي مكنتها من الحصول على جائزة الملك عبد الله الثاني لتمييز الأداء الحكومي والشفافية، من خلال تطبيقها لنموذج التميز العالمي الذي يركز على ثمانية محاور رئيسة تمثلت في:



## أولاً: مؤسسة موجهة بالنتائج

تقوم المؤسسة بتحديد أهدافها الإستراتيجية بما يتوافق والأهداف الوطنية التي تولي المواطن الاهتمام الأكبر، ولتحقيق هذه الأهداف، تمّ اعتماد مجموعة من مؤشرات الأداء الواضحة ليتم تطبيقها للتأكد من سلامة التنفيذ من خلال إدارة متخصصة في هذا المجال، وتعد هذه المؤشرات أساساً لتوزيع المكافآت على الإدارات والموظفين؛ مما يعكس التزاماً بأهمية التطوير والتحسين في مستويات الأداء.

## ثانياً: التركيز على متلقي الخدمة

- اعتماد المؤسسة نظاماً محوسباً لمتابعة الشكاوى والاقتراحات التي ترد إليها، وقد أدى ذلك إلى الوقوف على كافة الشكاوى ومعالجتها بكل مهنية، كما تقوم المؤسسة بإجراء عملية تسويق داخلية بمساندة شركة خارجية، تساعد في زيادة الرضا لدى متلقي الخدمة.
- اعتماد المؤسسة لأئحة حقوق متلقي الخدمة التي تتضمن التزام المؤسسة بحقوق متلقي الخدمة، من خلال التعامل معهم بكياسة واحترام، وإنجاز معاملاتهم بالشكل المرضي والسريع.
- إجراء دراسة رضا متلقي الخدمة بشكل دوري، مما له أبلغ الأثر في استمرار عملية التحسين والتطوير.
- تنفيذ مشروع الربط بمرکز الاتصال الوطني.
- حصول المؤسسة على المرتبة الأولى في جائزة الممارسات الفضلى عن إقليم آسيا والباسيفيك التي تمنحها الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي في جنيف، وذلك عن تطبيقها لمبادرة توسعة الشمول للوصول إلى كافة العاملين.
- عقد المؤسسة لعدة دورات مختصة للموظفين العاملين في مجال خدمة الجمهور؛ لزيادة الكفاءة والقدرة على التعامل مع الجمهور.
- سعي المؤسسة دوماً إلى تحسين عملياتها، وتقييمها، وتطويرها، بما يقلل الوقت والجهد والكلفة، ويزيد من مستويات الرضا لدى متلقي الخدمة.

## ثالثاً: القيادة وثبات الاتجاه

- تقوم المؤسسة وبناءً على منهجية التخطيط الإستراتيجي المعتمدة لديها ببناء خطتها الإستراتيجية بما يشتمل على التهيئة، والمراجعة، والتقييم الدوري لأهداف تلك الخطة، إضافةً لمشاركة كافة الموظفين في المؤسسة، والشركاء الإستراتيجيين.
- تضمن المؤسسة إجراءات واضحة لتحقيق النزاهة والبعد عن الفساد، ومن هذه الإجراءات: تدقيق ديوان المحاسبة، وتقرير المدقق الخارجي، وتقارير لجنة المراقبة، وتقارير اللجنة المالية والإدارية، عمليات إدارة التدقيق الداخلي ومكتب الرقابة المالية، اجتماعات لجنة الحوكمة ولجنة شؤون الضمان ولجنة الموارد البشرية، وإعداد ميثاق السلوك الأخلاقي للموظفين.
- تضمن المؤسسة اتجاه الرؤية والرسالة بالشكل الصحيح، من خلال تطبيق تلك الرؤية والرسالة على كافة عمليات المؤسسة.
- مراجعة وتقييم أداء الخطة الإستراتيجية بناءً على مؤشرات واضحة، وقد يتم أحياناً اتخاذ بعض الإجراءات التصحيحية التي من شأنها ضمان تطبيق أمثل لتلك الإستراتيجية.
- تساهم المؤسسة وبشكل فعّال بمبادرة الحكومة الإلكترونية، كما واشتركت المؤسسة من خلال هذه المبادرة بشبكة الحكومة الآمنة وبوابة الدفع الإلكتروني، وقد توجت هذه الجهود باختيار المؤسسة كنموذج للمؤسسات المشاركة في هذه المبادرة.

## رابعاً: الإدارة بناءً على العمليات والحقائق

- يحكم إجراءات عمل المؤسسة الإدارية والتأمينية لجنتي إجراءات تأمينية وأخرى إدارية، تقومان بمتابعة تطبيق الإجراءات.
- تقوم المؤسسة بتصميم عملياتها بناءً على التشريعات النافذة لعمل المؤسسة وفقاً لمنهجية تصميم العمليات المعتمدة لديها، بعد استشارة أولويات ورغبات المؤمن عليهم.
- تتيح المؤسسة مخططات سير عملياتها من خلال بوابتها الإلكترونية ولوحاتها الإعلانية في فروعها المنتشرة؛ بهدف إطلاع متلقي الخدمة عليها، ووضعهم بصورة الجديد من الإجراءات والعمليات، بما يحقق مستويات أعلى للرضا.
- تضمن المؤسسة ضبط التداخل المرن والتدفق بين العمليات، من خلال مخططات سير العمليات والإجراءات التي من شأنها تحديد نوع التداخل وآلية التعامل معه.
- تقوم المؤسسة بتحديد أولوياتها تطبيقاً لمنهجية تحديد الأولويات التي تُحدد الأثر والأهمية ودرجة العجلة لتطبيق العمليات.
- تقوم المؤسسة بتبسيط وتطوير عملياتها بناءً على منهجية التبسيط المعتمدة التي تأخذ بالتغذية الراجعة من متلقي الخدمة بما يحقق الرضا أولاً، وتقليل الوقت والكلفة ثانياً.
- إدراج أنشطة معرفة جديدة، و تفعيل أخرى، وعقد عدة دورات في نقل المعرفة الضمنية، ورفع نسبة المستخدمين للإنترنت بشكل تدريجي ليشمل كافة الموظفين.
- تطبيق إستراتيجية واضحة لإدارة المعرفة، تُركّز على نشر الوعي المعرفي والاستثمار الأمثل فيه.



- تم حصر الموجودات المعرفية الصريحة في المؤسسة بهدف إطلاع كافة الموظفين عليها، من خلال نشرها على الشبكة الداخلية للمؤسسة الـ (PORTAL).
- تُطبق المؤسسة منهجية معتمدة وواضحة لإدارة التغيير، بهدف تحديد مجالات التغيير اللازمة باعتماد أفضل الممارسات العالمية التي من شأنها تطوير وتحسين العمل داخل المؤسسة.
- تُطبق المؤسسة منهجية معتمدة وواضحة لضبط النفقات التي لا تؤثر على جودة الأداء، من خلال عمل تحليل لكافة أنواع النفقات، ووجود إدارة جيدة ذات رؤية حديثة، وتفكير خلاق ومبدع تنطلق بالمؤسسة إلى زيادة حجم التوفير في النفقات على كل من المدين القصير والطويل (دون المساس برضا متلقي الخدمة و/أو الموظفين، ودون المساس بالخطوة الإستراتيجية).

### خامساً: تطوير وإشراك الموظفين

- تسعى المؤسسة إلى تحقيق أعلى مستويات الرضا لدى موظفي المؤسسة، وفي هذا السياق، تقوم المؤسسة بشكل دوري بقياس الرضا الوظيفي، لتحديد مواطن الرضا، ومواطن الفرص التحسينية.
- تعتمد المؤسسة خطة تدريبية سنوية لكافة موظفي المؤسسة، بهدف الارتقاء بالمهارات والمعرفة لديهم.
- تعتمد المؤسسة جداول للأوصاف الوظيفية، تُحدد بناءً على الهيكل التنظيمي ومتطلبات إشغال الوظائف الخاصة بالإدارات، وتتضمن تلك الأوصاف المهام والواجبات المناطة بكل وظيفة.
- تشارك المؤسسة موظفيها من خلال الشبكة الداخلية للمؤسسة الـ (Portal) في كافة القضايا الإدارية والقضايا التي تهمهم، كما يتم أخذ آراء الموظفين عند اتخاذ القرارات.

### سادساً: التعلم المستمر والتحسين والإبداع

- تقوم المؤسسة بتشجيع تقديم الاقتراحات من خلال لجنة تُعنى بدراسة الاقتراحات، ومكافأة المميز منها، وبما يتوافق ونظام الخدمة المدنية.
- تقدّم المؤسسة لموظفيها مكافآت أداء سنوية بحسب الأداء الفردي والمؤسسي.
- تُحفّز المؤسسة موظفيها على الإبداع والتميز، والتعلم والتحسين المستمرين من خلال البرامج التدريبية الداخلية والخارجية، ناهيك عن مشاركة الموظفين في بناء وتقييم المنهجيات التي تخص طبيعة عملهم؛ مما يساعدهم على الإبداع والتعلم.

### سابعاً: تطوير علاقات تشاركية

- لدى المؤسسة قوائم محددة للشركاء الخارجيين والداخليين تُحدد طبيعة العلاقة معهم والأهداف المشتركة، كما تقوم المؤسسة بتقييم تلك العلاقة سنوياً، بهدف إدامة تلك العلاقة وتفعيلها، بما يعكس نتائج ذات أثر واضح على متلقي الخدمة.
- لدى المؤسسة منهجية واضحة للتعامل مع الموردين، وكيفية تقييمهم، وإدارة العلاقة معهم.

### ثامناً: المسؤولية المجتمعية

- لدى المؤسسة منهجية معتمدة لتحديد دورها في المسؤولية المجتمعية، وينبثق من تلك المنهجية خطة عمل للمسؤولية المجتمعية تتضمن الأبعاد البيئية، والاجتماعية، والاقتصادية، بعد دراسة كافة البدائل لاحتياجات المجتمع المحلي، وذلك كالآتي:
  - في مجال البُعد البيئي:
    - ترشيد استخدام الطاقة والمياه، وتقليل استخدام الورق.
    - توفير بيئة عمل صحية، وجو عمل مريح للموظفين.
  - في مجال البُعد الاجتماعي:
    - دعم الأشخاص المعوقين ذوي الاحتياجات الخاصة: من خلال تصميم مداخل مباني المؤسسة بما يُليّ متطلباتهم.
    - دعم شبكة الأمان الاجتماعي الحكومية: من خلال تخصيص زاوية خاصة (كاونتر) لتقديم الخدمات الإضافية التي لا تدخل ضمن أعمال المؤسسة للمستفيدين من المعونة الوطنية، والتأمين الصحي الحكومي، وسكن كريم لعيش كريم.
    - تطوير وتنمية الموارد البشرية، من خلال تدريب طلاب الجامعات والمعاهد داخل المؤسسة.
    - دعم البحث العلمي من خلال إتاحة المعلومات للباحثين.
    - التبرع بالدم للجهات الصحية المختلفة.
  - في مجال البُعد الاقتصادي:
    - دعم الصحة والسلامة المهنية في المجتمع من خلال جائزة السلامة والصحة المهنية التي تمنحها المؤسسة للمنشآت والأفراد الملتزمين بشروط ومعايير الصحة والسلامة المهنية.

## 15. التحضير للمصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٠٢):

### المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي الاجتماعي

تأسست منظمة العمل الدولية في عام 1919، وتتكون من (185) عضواً، وتعنى بشكل رئيس بنشر العدالة الاجتماعية والحقوق العمالية الأساسية، وتطوير المنظمات والهيئات المختصة بقضايا وشؤون أصحاب العمل والعمال، عن طريق تزويدهم بالخدمات الاستشارية والتدريب. وفي سياق عملها، وضعت منظمة العمل الدولية معايير تعمل على تحقيق أهدافها، من خلال بلورة هذه المعايير على شكل اتفاقيات وتوصيات تحدد المعايير الدنيا للحقوق العمالية الأساسية بلغ عددها (189) اتفاقية و(201) توصية، منها: اتفاقية المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي رقم (102).

وأصبحت المملكة الأردنية الهاشمية عضواً في منظمة العمل الدولية منذ عام 1956، وقد صادق الأردن على (24) اتفاقية، ومنها الاتفاقية رقم (118) الخاصة بالمساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في مجال الضمان الاجتماعي.

وبالنسبة للاتفاقية (102)، فهي إحدى اتفاقيات منظمة العمل الدولية المعنية بحقوق العمال في الضمان الاجتماعي، وقد تم إعدادها بعد انعقاد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الخامسة والثلاثين. وتتكون اتفاقية المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي رقم (102) من (15) جزءاً، وملحقاً واحداً يختص بالتصنيف الدولي الصناعي الموحد لجميع الأنشطة الاقتصادية؛ وتغطي (9) فروع منها التأمينات الاجتماعية الأساسية في الضمان الاجتماعي، وهي: الرعاية الطبية، وإعانة المرض، وإعانة البطالة، وإعانة الشيخوخة، وإعانة إصابات العمل، والإعانة العائلية، وإعانة الأمومة، وإعانات العجز، وإعانة الورثة.

كما راعت هذه الاتفاقية التنوع والاختلاف في أنظمة الضمان الاجتماعي بين الدول، لذا؛ لم تلزمهم بتطبيق جميع الفروع، بل تركت الخيار لهم وفقاً لما يناسب واقع الحال لديهم. على أن لا يقل عن ثلاثة فروع كحد أدنى. وفي الوقت الراهن، تسعى المملكة الأردنية الهاشمية للمصادقة على هذه الاتفاقية (102) من خلال الأجزاء المتعلقة بإعانات إصابات العمل، وإعانات الورثة، وإعانات الشيخوخة، وإعانات العجز، ولا سيما أن كون وضعها حالياً أفضل مما كان عليه في السابق، من حيث تجاوز نسبة المشمولين إلى المشتغلين لديها بأكثر من (50%) وهي النسبة التي تشترطها الاتفاقية لتطبيق الأجزاء التي يتم المصادقة عليها، حيث بلغت (67.9%) مع نهاية عام 2013، وهذه النسبة ستعزز من حظوظ تأهيل المملكة للمصادقة على هذه الاتفاقية.

وتعدّ المصادقة على هذه الاتفاقية ملزمة للدول من حيث عدم تخفيض المنافع التأمينية في أي مرحلة من مراحل إصلاح نظام الضمان الاجتماعي بمستوى أقل من المعايير الدنيا المقبولة عالمياً، كما تلتزم منظمة العمل الدولية بمساعدة الدول في هذا المجال. كما تقوم منظمة العمل الدولية بإعلام كافة الدول المنتسبة إلى منظمة العمل الدولية عند مصادقة أية دولة على الاتفاقية، ويتم كذلك إعلام الأمين العام للأمم المتحدة بذلك انسجاماً مع المادة (102) من ميثاق الأمم المتحدة. بالإضافة إلى شكر وتقدير منظمة العمل الدولية لجهود الدولة المصادقة؛ وذلك لاهتمامها بالنشاطات المتعلقة بتطبيق المعايير المعلنة من منظمة العمل الدولية، ولتجديدها المستمر الالتزام بتعزيز معايير العمل اللائق. وفي حال مصادقة المملكة الأردنية الهاشمية ستكون من أوائل الدول العربية في آسيا التي تصادق على هذه الاتفاقية (في إفريقيا: ليبيا فقط)، حيث يتم إبراز ذلك من خلال الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية. بالإضافة إلى أن المصادقة على هذه الاتفاقية سيسهم في تعزيز مسيرة المملكة الأردنية الهاشمية في مجال احترام المعايير الدولية الخاصة بالعمل وحقوق الإنسان، وتعزيز دور المملكة الريادي في هذا المجال في المحافل الدولية.







## الملحق التشريعي

يتناول هذا الملحق أبرز تعديلات قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014، حيث صدر قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 في الجريدة الرسمية بتاريخ 2014/1/29 في العدد رقم 5267، وقد ارتأت المؤسسة أن تسلط الضوء على أبرز هذه التعديلات، والتي تمثلت في المجالات الآتية:

## الحوكمة

1. أصبح مجلس إدارة المؤسسة يتكون من رئيس المجلس، وعضوية كل من:  
المدير العام نائباً لرئيس المجلس.
2. رئيس صندوق الاستثمار .
3. نائب محافظ البنك المركزي المختص بالاستثمار.
4. ممثل عن القوات المسلحة والأجهزة الأمنية يسميه مجلس الوزراء.
5. اثنان يمثلان النقابات المهنية، يسميهما رؤساء النقابات المهنية، على أن يكون أحدهما من أصحاب العمل، والآخر من المهنيين.
6. أربعة يمثلون العمال، يسميهم الاتحاد العام للنقابات العمال.
7. أربعة يمثلون أصحاب العمل، اثنان منهم تختارهما غرفة صناعة الأردن، والاثنان الآخران تختارهما غرفة تجارة الأردن.

## الأجر الخاضع للضمان

تعديل سقف الأجر الخاضع للضمان ليصبح ثلاثة آلاف دينار، ويتم ربطه بالتضخم.

## إصابات العمل

- تعديل تعريف إصابة العمل: فيما يخص حادث الطريق من وإلى العمل، وذلك بإضافة (أن يكون الطريق الذي سلكه مساراً مقبولاً للذهاب للعمل أو الإياب منه)، وهذه تعطي مرونة أكبر لاعتماد حادث الطريق كإصابة عمل.
- السماح بالتبليغ عن الإصابة وإرفاق التقرير الطبي الأولي من قبل المنشأة خلال (14) يوم عمل، بدلاً من (7) أيام.
- تعديل الفقرة التي تنص على أن للمؤمن عليه أو ذويه الحق في إشعار المؤسسة بإصابة العمل خلال مدة لا تتجاوز شهرين من تاريخ وقوعها في حال عدم قيام المنشأة بإشعار المؤسسة بها، بحيث أصبحت المدة أربعة أشهر، وأيضاً أصبحت المؤسسة تتحمل رواتب الاعتلال ورواتب تقاعد الوفاة الإصابية في حال تم إشعارها بالإصابة بعد مرور أربعة أشهر من تاريخ وقوعها، بدلاً من عدم اعتماد أي إصابة عمل تقع بعد شهرين من تاريخ وقوعها مهما كانت نتيجتها، حسب ما هو عليه القانون الحالي.
- تعديل الفقرة (ب) من المادة (28) التي تقصر حاجة المؤمن عليه المصاب للعلاج بمدة ستة أشهر من تاريخ استقرار حالته، وأصبحت المدة المسموح بها إذا حصلت انتكاسة أو مضاعفات بسبب الإصابة خلال سنة من تاريخ استقرار الحالة، على أن يقرر المرجع الطبي حاجته مجدداً للعلاج واستحقاقه للبدل اليومي، وذلك بدلاً من ستة أشهر، وكذلك: أتاح القانون الجديد للمؤمن عليه الذي يتعرض لإصابة عمل والمصاب بعجز إصابي الحق في الاستمرار بصرف الأدوية والمستلزمات الطبية إذا استدعت حالته ذلك على نفقة المؤسسة، بدلاً من إيقاف صرف أية نفقات علاج و مستلزمات طبية بعد حصول المؤمن عليه على نسبة العجز.
- تعديل المادة (30/ب) التي تحصر حق صاحب راتب العجز الكلي الإصابي بنسبة (25%) من راتبه كبديل إعانة عند مثوله أمام المرجع الطبي في المؤسسة لأول مرة، بحيث تصبح (يزاد هذا الراتب بنسبة (25%) منه إذا كان المصاب بحاجة لمن يعينه على القيام بأعباء حياته اليومية بناءً على قرار المرجع الطبي)، بمعنى آخر: في القانون القادم، عند إعادة الفحص للمؤمن عليه خلال سنتين من تاريخ حصوله على راتب عجز كلي وحدوث مضاعفات صحية له، يمكن أن تقر له هذه الزيادة.

## تأمين الأمومة

أصبح الانتفاع بتأمين الأمومة بدون تحديد لعدد الولادات "وفقاً لقانون العمل" وإلغاء سقف الأربع ولادات، وتعديل شرط أن تكون مشمولة بتأمين الأمومة خلال مدة الأشهر التسعة التي تسبق إجازة الأمومة لتصبح ستة أشهر.

## تأمين التعطل عن العمل

- النص على استفادة المؤمن عليه من تأمين التعطل عن العمل لثلاثة أشهر إذا كان عدد اشتراكاته بأحكام القانون أقل من (180) اشتراكاً، ولستة أشهر إذا كانت (180) اشتراكاً فأكثر.
- ربط سقف بدل التعطل البالغ (500) دينار بالتضخم.

## الوفاة الطبيعية

احتساب راتب الوفاة الطبيعية بحيث يُحسب بنسبة (50%) من متوسط الأجر خلال الاثني عشر اشتراكاً الأخيرة كشريحة واحدة.

## العجز الكلي والجزئي الطبيعي

- تعديل شرط استحقاق المؤمن عليه لراتب العجز الكلي والجزئي الطبيعيين بأن لا تقل فترة اشتراكه عن (60) اشتراكاً مع وجود فترة اشتراك متصلة لمدة (36) اشتراكاً، لتصبح بأن لا تقل فترة اشتراكه عن (60) اشتراكاً، من بينها (24) اشتراكاً متصلاً.
- تعديل المادة المتعلقة بالمنافع التي يمكن أن يحصل عليها المنتسبون بصفة اختيارية، وذلك بإتاحة المجال أمامهم لإمكانية الحصول على راتب العجز الطبيعي الجزئي الدائم في حال استحقاقه أسوة بالمشاركين إلزامياً، وبحيث يصبح لهم الحق بالانتفاع بكافة رواتب التقاعد والاعتلال في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.
- تعديل المادة التي تحصر حق صاحب راتب العجز الكلي الطبيعي بنسبة (25%) من راتبه كبديل إعانة عند مثوله أمام المرجع الطبي في المؤسسة لأول مرة، بحيث تلغى عبارة (لأول مرة)، ويصبح من حقه المطالبة بهذا البديل لاحقاً عند إعادة الفحص الطبي في حال أصبح بحاجة لمساعدة الغير.
- تمكين المشترك بصفة إختيارية من الحصول على راتب العجز الجزئي الطبيعي الدائم.
- يجوز للمؤمن عليه الذي يزيد عدد اشتراكاته على (60) اشتراكاً منها (24) اشتراكاً متصلاً أن يقدم للمؤسسة طلباً لفحصه وهو على رأس عمله لبيان ما إذا كان ينطبق على حالته مفهوم العجز الكلي الطبيعي الدائم، وذلك لمرتين فقط خلال مدة شموله بأحكام القانون.
- تعديل الجمع لصاحب راتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي وأجره من العمل بحيث يحق له الجمع بين (50%) من راتب العجز الجزئي مع أجره من العمل، بدلاً من نصف الحد الأدنى لراتب الاعتلال (25 ديناراً).

## نعويضات الدفعة الواحدة

تعديل المادة (70) ذات الصلة بتعويض الدفعة الواحدة وفي حالة انتهاء الخدمة دون إكمال سن الستين للذكر وسن الخامسة والخمسين للإنتى لتوافر حالة من حالات الخروج من نطاق أحكام القانون فيصرف له التعويض بصرف النظر عن عدد اشتراكاته (إلغاء شريطة أن لا يقل عدد اشتراكاته عن 12 اشتراكاً).

## تقاعد الشيخوخة الوجوبي والمبكر

- رفع علاوة الإعالة للمتقاعد: للمعال الأول من 10% (10 - 50 ديناراً) لتصبح 12% (10 - 100 دينار). ورفعها لكل من المعال الثاني والثالث من 5% (5 - 25 ديناراً) لتصبح 6% (من 10 - 25 ديناراً).
- احتساب راتب تقاعد الشيخوخة، تعديل شرط ألا يزيد متوسط الأجر الذي يحسب الراتب على أساسه بأكثر من (60%) في بداية الستين اشتراكاً الأخيرة ولا يقل عن (20%)، بحيث يصبح في بداية الثمانية والأربعين اشتراكاً الأخيرة.
- يحسب راتب تقاعد الشيخوخة بواقع (2.5%) لأول ألف وخمسمائة دينار من متوسط الأجر الشهري خلال الستة والثلاثين اشتراكاً الأخيرة، وبواقع (2%) من باقي المتوسط الذي يزيد على (1500) دينار.
- إعادة العمل بالتقاعد المبكر للمشاركين الجدد، وتعديله على الذين لم يشملهم الاستثناء من المشاركين بخصوص هذا التقاعد، بحيث يمكنهم الحصول على التقاعد المبكر ضمن أحد شرطين:
  - أن يكون المؤمن عليه قد أكمل سن الخمسين وله (252) اشتراكاً فعلياً على الأقل بالنسبة للذكر، و(228) اشتراكاً فعلياً بالنسبة للإنتى.
  - أن يكون للمؤمن عليه ذكراً كان أم أنثى (300) اشتراك فعلي، ولا يقل سنه عن (45) سنة.
- تمديد الاستثناء بحيث يشمل كل من يكمل سن الستين للذكر وسن الخامسة والخمسين للإنتى، وله (180) اشتراكاً منها (60) اشتراكاً فعلياً بالنسبة لتقاعد الشيخوخة قبل نفاذ أحكام القانون الدائم وكذلك كل من يكمل مدة اشتراك فعلي (216) اشتراكاً للذكر أو (180) اشتراكاً للإنتى قبل نفاذ القانون الدائم، شريطة أن يكون قد أكمل سن الـ (45) عند تقدّمه بطلب الحصول على راتب التقاعد المبكر، وتكون حسبه التقاعدية عند حصوله على التقاعد تساوي تقريباً الحسبة التقاعدية المعمول بها وفق القانون رقم (19) لسنة 2001.
- إعادة احتساب رواتب الشيخوخة والمبكر والوفاة الطبيعية التي تم تخصيصها من تاريخ 2010/5/1 وحتى نفاذ القانون الدائم، وتحديدًا لمن طبق عليهم الحسبة التقاعدية حسب القانون المؤقت رقم (7) لسنة 2010.

- إلغاء جدول معامل المنفعة الذي تحسب وفقه الرواتب التقاعدية، والعودة إلى ضرب معادلة الحسبة التقاعدية بواقع (2.5%) لأول ألف وخمسمائة دينار من متوسط الأجر الشهري خلال الستين اشتراكاً الأخيرة، وبواقع (2%) من باقي المتوسط الذي يزيد على (1500) دينار، مع الأخذ بعين الاعتبار نسبة الخصم من الراتب الناتج من الحسبة التقاعدية، حسب سن المؤمن عليه عند التقاعد.
- سترتب على الحسبة الجديدة ارتفاع جيد في الرواتب التقاعدية لجميع المتقاعدين، سواء على التقاعد المبكر أو على تقاعد الشيخوخة.
- رفع نصيب الوالدين عن إبنهم المتوفى من الثلث إلى ثلاثة أرباع من الراتب المستحق للواحد أو الإثنين في حال لم يكن هناك ورثة مستحقون آخرون.

## أحكام عامة

- سريان جواز الجمع للأرملة بين راتبها التقاعدي، أو راتبها بسبب الاعتلال، أو أجرها من العمل، ونصيبها من راتب التقاعد أو راتب الاعتلال الذي يؤول إليها من زوجها، سريان ذلك على الأرملة المستحقة لنصيبها قبل سريان أحكام هذا القانون الدائم واعتباراً من تاريخ نفاذه، علماً بأن هذه المادة لم تكن تسري على من حصلت على حصة من راتب زوجها المتوفى قبل نفاذ أحكام القانون رقم (7) لعام 2010.
- جواز الجمع بين جزء من راتب التقاعد المبكر والأجر في حال العودة إلى العمل (للأردني فقط).
- يُزاد راتب التقاعد المبكر بمبلغ 20 ديناراً عند تخصيصه لمن لا يعود إلى عمل مشمول بالضمان، على أن يُزاد راتب التقاعد المبكر بمبلغ 20 ديناراً أخرى عند إكمال صاحبه سن الستين للذكر وسن الخامسة والخمسين للأنثى، أو في حال الوفاة.
- رفع الاشتراك عن تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة على المنشأة من (9%) إلى (11%) تدريجياً على مدار أربع سنوات (كل سنة نصف بالمائة)، وعلى المؤمن عليه من (5.5%) إلى (6.5%) (ربع بالمائة في كل سنة). وعلى مشترك الاختياري من (14.5%) إلى (17.5%)، بحيث تزداد كل سنة بنسبة (0.75%).



