

عمادة الدراسات العليا  
جامعة القدس

التقييم المالي والإداري والقانوني  
لتطبيق قانون التقاعد في فلسطين

زاهي بن علي

رسالة ماجستير

القدس / فلسطين  
1428هـ / 2007 م

التقييم المالي والإداري والقانوني  
لتطبيق قانون التقاعد في فلسطين

إعداد

زاهي بن علي

بكالوريوس إدارة وريادة / تركيز محاسبة  
جامعة القدس المفتوحة - جنين / فلسطين

المشرف

الدكتور : فادي قطان

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في المحاسبة والضرائب من معهد الإدارة  
والاقتصاد / عمادة الدراسات العليا - جامعة القدس / فلسطين

القدس / فلسطين

1428هـ / 2007 م

جامعة القدس  
عمادة الدراسات العليا  
معهد الإدارة والاقتصاد  
برنامج المحاسبة والضرائب

## إجازة الرسالة

### التقييم المالي والإداري والقانوني لتطبيق قانون التقاعد في فلسطين

اسم الطالب : زاهي أسعد زيب بن علي

الرقم الجامعي: 20320140

المشرف: د. فادي قطان

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2007/04/29 من لجنة المناقشة المدرجة أسمائهم  
وتوقيعهم :

- (1) - د. فادي قطان ----- رئيس لجنة النقاش
- (2) - أ.د. محمود الجعفري ----- ممتحناً داخلياً
- (3) - د. أسامة شهوان ----- ممتحناً خارجياً

القدس / فلسطين

1428هـ / 2007 م

## الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

" وقل ربي زدني علماً "

صدق الله العظيم

إلى وطني الغالي فلسطين

إلى روح والدي الطاهرة

رحمه الله

إلى والدتي الحبيبة

إلى إخوتي وأخواتي العزيزات

إلى زوجتي الغالية

إلى أبنائي الأحباء طارق يزيد رأفت سديل

أهدي جهدي المتواضع

## بيان

أقر أنا مقدم الرسالة أنها قدمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير في المحاسبة, وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تم الإشارة له حيث ورد, وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أي درجة عليا في أي جامعة أو معهد.

زاهي أسعد زيب بن علي

التوقيع : .....

التاريخ : .....

## بسم الله الرحمن الرحيم

### شكر وتقدير

أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الأستاذ الدكتور محمود الجعفري للفرصة التي منحتني إياها لالتحاق ببرنامج الماجستير, والجهد الذي بذله معي على مدى سنين الدراسة, وأتقدم بجزيل الشكر والعرفان للدكتور فادي قطان صاحب الفضل الكبير على الجهد الذي بذله معي للخروج بهذه الأطروحة, كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الدكتور عفيف حمد والدكتور أسامة شهوان والأستاذ ناصر طهوب على الجهد والمساعدة التي قدموها خلال فترة الدراسة, وأخيراً أود أن أشكر السيد ماجد الحلو مدير الهيئة العامة للتأمين والمعاشات ورئيسي في العمل النقيب بلال جرار لما قدما لي من مساعدة وتشجيع خلال دراستي, وإلى جامعتي جامعة القدس وإلى كل من ساعدني في هذه الدراسة لهم كل الشكر والتقدير.

زاهي بن علي

## فهرس المحتويات

ii.....	العنوان
iii.....	إجازة الرسالة
iv.....	الإهداء
v.....	بيان
vi.....	شكر وتقدير
vii.....	فهرس المحتويات
x.....	فهرس الجداول
xii.....	ملخص الدراسة بالعربية
xv.....	Abstract : ملخص الدراسة بالإنجليزية

### الفصل الأول : المقدمة والأهمية :

2.....	1-1 : خلفية الدراسة
6.....	1-2 : مشكلة الدراسة
7.....	1-3 : أسئلة الدراسة
8.....	1-4 : أهداف الدراسة
8.....	1-5 : أهمية الدراسة
9.....	1-6 : حدود الدراسة

### الفصل الثاني: أدبيات الدراسة والإطار النظري :

12.....	أدبيات الدراسة
30.....	2: الإطار النظري
30.....	2-1:مقدمة
31.....	2-2 : مبررات التقاعد ودوافعه
33.....	2-3 : مفهوم التقاعد
35.....	2-4 :تمويل خطط التقاعد
37.....	2-5 : إدارة نظام التقاعد والضمان الاجتماعي
40.....	2-6 :- الاستراتيجيات الاستثمارية لصناديق التقاعد
41.....	2-7 :- أنواع خطط التقاعد

- 42..... 2-7-1 :- خطط تقاعد بمساهمات معرفة DCP
- 44..... 2-7-2 :- خطط تقاعد بمنافع معرفة DBP
- 47..... 2-8 :- المحاسبة على خطط التقاعد
- 48..... 2-8-1 :- التحقق والاعتراف
- 49..... 2-8-2 :- تقييم حجم التزامات التقاعد
- 52..... 2-8-3 :- عرض أصول والتزامات خطة التقاعد في الميزانية العامة
- 52..... 2-8-4 :- الإفصاح
- 55..... 2-9 :- المزايا الضريبية لخطط التقاعد

### الفصل الثالث: أنظمة التقاعد المعمول بها في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية :

- 62..... 3-1 : القطاع العام
- 72..... 3-2 :- قانون التقاعد لقوى الأمن الفلسطيني
- 74..... 3-3 : الإتحادات المهنية
- 75..... 3-3-1 : نقابة المهندسين
- 76..... 3-3-2 : نقابة المحامين
- 78..... 3-3-3 : نقابة الأطباء
- 79..... 3-4 : القطاع الخاص
- 80..... 3-5 : الجامعات
- 80..... 3-6 : وكالات الأمم المتحدة
- 82..... 3-7 : قانون التقاعد العام
- 89..... 3-8 : قانون التقاعد والضمان الاجتماعي الأردني
- 94..... 3-9 : قواعد تسوية المعاش التقاعدي وفقاً لأحكام القضاء الإداري في مصر وفرنسا

### الفصل الرابع : منهجية الدراسة :

- 104..... 4-1 : مقدمة
- 104..... 4-2 :-فرضيات الدراسة
- 105..... 4-3 :- منهج الدراسة
- 105..... 4-4 :- مجتمع الدراسة
- 105..... 4-5 :- عينة الدراسة
- 108..... 4-6 :- أداة الدراسة



- 111.....- صدق الأداة 4-7
- 111.....- ثبات الأداة 4-8
- 111.....- إجراءات الدراسة 4-9
- 112.....- متغيرات الدراسة 4-10
- 112.....- المعالجات الإحصائية 4-11

#### الفصل الخامس : دراسة وتحليل البيانات:

- 115.....: الإجابة عن أسئلة الدراسة 5-1
- 133.....: اختبار الفرضيات ومناقشتها 5-2
- 143.....: آليات إنشاء صندوق التقاعد الفلسطيني 5-3

#### الفصل السادس : النتائج والتوصيات:

- 150.....: ملخص لأهم النتائج 6-1
- 154.....: التوصيات 6-2

## فهرس الجداول والملاحق

رقم الجدول	الموضوع	الصفحة
1-1	جدول المختصرات التي إستخدمت في الدراسة	10
3-1	قيمة القروض الممنوحة للمنتفعين ضمن قانون التأمين والمعاشات	72
3-2	جدول توزيع الراتب التقاعدي	88
3-3	قوانين التقاعد المطبقة في القطاع العام والخاص والاتحادات المهنية	96
4-1	توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس	106
4-2	توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	106
4-3	توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة	106
4-4	توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير السلطة المشرفة	107
4-5	توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير نظام التقاعد	107
4-6	توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس	107
4-7	توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	108
4-8	توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة	108
4-9	توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير استقلالية المؤسسة	108
4-10	مقياس ليكرت لأوزان الإجابات	113
5-1	المتوسط الحسابي لإجابات المستقصين على فقرات المعينات المالية	116
5-2	المتوسط الحسابي لمجال المعينات المالية	116
5-3	معامل الاختلاف لمجال المعينات المالية	117
5-4	المتوسط الحسابي لإجابات المستقصين على فقرات المعينات القانونية	119
5-5	المتوسط الحسابي لمجال المعينات القانونية	119
5-6	معامل الاختلاف لمجال المعينات القانونية	120
5-7	المتوسط الحسابي لإجابات المستقصين على فقرات المعينات الإدارية	122
5-8	المتوسط الحسابي لمجال المعينات الإدارية	122
5-9	معامل الاختلاف لمجال المعينات الإدارية	123
5-10	المتوسط الحسابي لإجابات المستقصين على فقرات آليات إنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة	125
5-11	المتوسط الحسابي لمجال آليات إنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة	125

126	معامل الاختلاف لمجال آليات إنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة	5-12
128	المتوسط الحسابي لإجابات المستقصين على قوانين التقاعد الحالية	5-13
128	المتوسط الحسابي لمجال قوانين التقاعد الحالية	5-14
129	معامل الاختلاف لمجال قوانين التقاعد الحالية	5-15
131	المتوسط الحسابي لإجابات المستقصين على إنشاء مؤسسة مستقلة وتطبيق قانون التقاعد العام	5-16
131	المتوسط الحسابي لمجال إنشاء مؤسسة مستقلة وتطبيق قانون التقاعد	5-17
132	معامل الاختلاف لمجال إنشاء مؤسسة مستقلة وتطبيق قانون التقاعد العام	5-18
133	اختبار T لمجال المعوقات المالية	5-19
135	معامل ارتباط سبيرمان بين المعوقات المالية وإيجاد مؤسسة تقاعد مستقلة	5-20
136	اختبار T لمجال المعوقات القانونية	5-21
137	معامل ارتباط سبيرمان بين المعوقات القانونية وإيجاد مؤسسة تقاعد مستقلة	5-22
138	اختبار T لمجال المعوقات الإدارية	5-23
139	معامل ارتباط سبيرمان بين المعوقات الإدارية وإيجاد مؤسسة تقاعد مستقلة	5-24
140	اختبار T لمجال قوانين التقاعد المطبقة	5-25
142	اختبار T لمجال إنشاء مؤسسة مستقلة وتطبيق قانون التقاعد	5-26
<b>المراجع والملاحق</b>		
	الاستبانة الموجهة للعاملين في مؤسسات التقاعد	ملحق (1)
	الاستبانة الموجهة لموظفين القطاع العام	ملحق (2)

## المخلص

تتبع أهمية هذه الدراسة من الدور الذي يلعبه نظام التقاعد والضمان الاجتماعي على المستويين الاجتماعي والاقتصادي من توفير رفاه لأفراد المجتمع، حيث يعمل نظام التقاعد على تحسين ظروف العمل وحماية العاملين من المخاطر الناجمة عن ممارسة عملهم، وتجنب التكاليف الباهظة التي تخلفها المشاكل الاجتماعية التي قد تنتج عن الفقر والحرمان. تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع أنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي المعمول بها في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية وتحديد المعايير المالية والإدارية والقانونية لتطبيق قانون التقاعد، بالإضافة إلى تحديد الشروط والآليات المناسبة لإيجاد مؤسسة مستقلة تتولى إدارة أصول التقاعد واستثمارها، وقد احتوت الدراسة على مناقشة شاملة لمختلف الجوانب المتعلقة بإدارة أنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي نظرياً، ومقارنتها بالمعايير المحاسبية المتعلقة بأنظمة التقاعد، بالإضافة إلى مقارنتها مع بعض النماذج المطبقة في دول الجوار. وقد تم جمع بيانات الدراسة باستخدام الأسلوب الوصفي الميداني، وتم تصميم استبانتين لهذا الغرض اشتملت الاستبانة الأولى على (48) فقرة موزعة على أربع مجالات مرتبطة بالجوانب المختلفة لأنظمة التقاعد هي مجال المعايير المالية ومجال المعايير القانونية ومجال المعايير الإدارية، أما المجال الرابع فيرتبط بآليات وشروط إيجاد مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي، واشتملت الاستبانة الثانية على (32) فقرة موزعة على مجالين، حيث يعمل المجال الأول على قياس درجة رضا الموظف في القطاع العام عن قوانين التقاعد المعمول بها حالياً، أما المجال الثاني فيعمل على تحديد مدى رغبة الموظف في القطاع العام بتطبيق قانون التقاعد العام، وقد تكونت عينة الدراسة من (199) موظف يعملون في مختلف المؤسسات العامة

التابعة للسلطة الوطنية الفلسطينية, حيث تم جمع البيانات في الفترة الممتدة من كانون ثاني

(2006) إلى كانون أول (2006).

واعتمدت الدراسة على خمس فرضيات رئيسة والواردة في الفصل الرابع من هذه الدراسة والتي تم التحقق من صحتها بتطبيق العديد من الاختبارات الإحصائية باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) والذي اشتمل على العديد من الاختبارات منها التكرارات, والنسب, والوسط الحسابي,

وتحليل الارتباط, والانحراف المعياري, ومعامل الاختلاف, واختبار ( T ) One-Sample

## . Statistics

وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها أنه يوجد نوعان من صناديق التقاعد المعمول بها في القطاع الحكومي الفلسطيني وهذه الصناديق لا تؤثر تأثيراً مباشراً على الأسواق المالية المحلية, وهناك صعوبة كبيرة في تمويل مؤسسة التقاعد على المدى القصير, وذلك لعدم مراكمة أموال فيها واعتمادها على نظام الدفع عند الحاجة, كما توصلت الدراسة إلى أن آفاق عمل هذه الصناديق غير مشجعة لاقتصادها على المؤسسات الحكومية وتدخل الحكومة بعمل هذه الصناديق, وأن الاعتماد على النظام الممول والعمل على توحيد قوانين التقاعد الحالية وتخصيص جزء من المنح الخارجية لتمويل مؤسسة التقاعد في المدى القصير, ووقف التدخل الحكومي بعمل الإدارات الحالية واختيار إدارة كفؤة لإدارة واستثمار أصول التقاعد وجعل حقوق التقاعد إلزامية للقطاعين العام والخاص, هي من أهم الشروط والآليات اللازمة لإنشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي.

وقد توصلت الدراسة أيضاً إلى أن غالبية الموظفين العاملين في القطاع العام غير راضين عن أنظمة التقاعد المعمول بها حالياً, ويطمحون إلى تطبيق قانون التقاعد العام وإنشاء مؤسسة مستقلة تتولى إدارة أصول التقاعد في أسرع وقت ممكن.

ومن أهم توصيات الدراسة أن نجاح هذه الصناديق يستدعي تغيير نظام التقاعد المعمول به في القطاع الحكومي بحيث تشرف عليه إدارة مستقلة ذات شخصية اعتبارية وقانونية تتمتع باستقلال مالي وإداري وجعل حقوق التقاعد إلزامية وتطبيق قانون التقاعد العام، وإلزام مؤسسات القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني للانضمام إلى مؤسسة التقاعد، عن طريق إصدار قوانين تجبر هذه المؤسسات على تغطية جميع مستخدميها، وتغيير النظام الضريبي لتوفير الحوافز الضريبية الملائمة لتشجيع انضمام هذه المؤسسات، بالإضافة إلى ضرورة الإسراع بتطبيق قانون التقاعد العام والعمل على تنفيذه والاستفادة من النموذج الأردني في هذا المجال، وتطبيق القانون على عدد من المراحل مع الإبقاء على الأنظمة السابقة للموظفين الذين تزيد أعمارهم عن (45) عام، وذلك كما جاء في المادة (115) من قانون التقاعد العام حيث يتفق ذلك مع ما جاء في المادة (27) من نفس القانون والمتعلقة بأهلية الإنتفاع بالتقاعد وتحديد سن إلزامي لتقاعد الشيخوخة بـ (60) عام شريطة توفر (15) سنة خدمة مقبولة لأغراض التقاعد وسدّدت جميع المساهمات عنها.

## *ملخص الدراسة بالإنجليزية*

### *Abstract*

*Presented By  
Zahi Ben Ali*

*Under The Supervision Of  
Dr. Fadi Kattan*

The importance of this study stems from the role that pension systems play on both social and economical levels. Pensions provide societies with great welfare which has a positive impact on improving work conditions and on protecting workers from employment risks. Pensions also help reduce high costs resulting from social problems caused by poverty.

This study aims to explore the current situation of pension systems applied in the Palestinian territories and to specify financial, managerial and legal obstacles in the face of applying a pension system. Moreover, it aims at specifying suitable conditions and mechanisms to create an independent establishment that manages pension assets and their investments.

This study includes a discussion of different theoretical aspects related to managing pension systems and comparing their application with Accounting standards and patterns applied in neighboring countries.

Data for this study was collected through two questionnaires. The first one included (48) statements covering four domains related to different aspects of a pension system which are financial, legal, and managerial obstacles, the fourth domain is related to the mechanisms and conditions of creating an independent establishment for pension and social security.

The second questionnaire included (32) statements covering two domains. Where the first domain works on measuring the level of satisfaction of the employee in the public sector about pension laws applied now. The second domain works on determining the range of desire and acceptance of the public sector employee to apply the general law of pension.

The sample of the study included (199) employees who work in different public institutions of the Palestinian Authority. Data was collected during the period between January 2006 and September 2006.

Five hypotheses were tested during this study as covered in chapter four. Analysis was done using **SPSS** software. In addition to testing hypothesis, some descriptive statistics were used such as: frequency, percentage, mean, regression analysis, and standard deviation, and analytical statistics such as the Coefficient of Variation, T- test and One-Sample Statistics.

The study concluded with important results. It has become apparent that there are two types of pension funds applied in the governmental sector. These funds have no direct effect on the local financial market. There are difficulties in funding a pension establishment on the short run because it depends on pay-as-you go systems (unfunded pension plans) not on prepaid or funded plans.

The study concluded that the future of these systems is not encouraging because such systems are limited to governmental entities that are totally controlled by the government.

This study concluded the importance of changing to funded pension plans, unifying the current pension systems, nominating part of the foreign grants to funding a pension establishment in the short run, stopping governmental intervention in the operation of the current system, choosing a qualified administrators to manage and invest pension assets, and enforcing pension plans on both public and private sectors. These are important pre-requisites needed to create an independent establishment for pensions.

The study also measured the perceptions of public employees relevant to the current pension plans. Employees currently participating in governmental pension plans are not satisfied and look forward to applying a general pension law and creating an independent establishment that manages pension assets as soon as possible.

This study recommends that the success of pension systems requires moving to independent bodies other than the government to control assets and investments of funds. Making pension participation compulsory, applying a general pension law, encouraging private sector establishments and civil society organizations to participate and cover all of their employees. In addition to changing the Palestinian tax code to provide incentives that encourage the participation of these private institutions in the fund.

It is also advisable to accelerate the process of applying a general pension law and to benefit from other regional well established patterns and laws by applying them – with modification – gradually while keeping previous



systems in place for workers who are over (45) years, as stated in material (115) from the general law of pension. What is mentioned in this material agrees with material (27) from the same law which is related to right of pension and stating the compulsory age of pension as (60) years under acondition of serving (15) years accepted for pension.

## الفصل الأول

### المقدمة والأهمية

1-1: خلفية الدراسة

1-2 : مشكلة الدراسة

1-3 : أسئلة الدراسة

1-4 : أهداف الدراسة

1-5 : أهمية الدراسة

1-6 : حدود الدراسة

## 1-1 : خلفية الدراسة :

كانت البدايات في تأسيس أنظمة تقاعد وضمن اجتماعي في أواخر القرن التاسع عشر، واكتمل هذا النظام بأهدافه ووسائله وأدواته في أواسط القرن العشرين، وتطورت هذه الأنظمة حتى باتت تستأثر معظم دول العالم كما دعت المواثيق الدولية إلى اعتماد هذه الأنظمة كشكل من أشكال الالتزام بحقوق الإنسان، ويوجد عدة مبررات لاستحقاق التقاعد والضمن الاجتماعي من أبرزها تغطية النفقات العامة كما في العجز والمرض، بالإضافة إلى التعويض عن فقدان القدرة على توفير الدخل.

وفي الواقع يوجد العديد من الدوافع التي أدت إلى نشوء أنظمة تقاعد وضمن اجتماعي، وسواء كانت هذه الدوافع سياسية أم اقتصادية أم معيارية، فإن إحدى أبرز السمات للمجتمعات المتطورة تتمثل في وجود سياسة اجتماعية، تهدف إلى توفير المزيد من الأمان والرفاه لشرائح المجتمع المختلفة، وقد سارعت العديد من دول العالم مؤخراً إلى تبني توجهات اجتماعية تهدف إلى تحقيق تغييرات اجتماعية واقتصادية، باتجاه التنمية البشرية القائمة أساساً على التضامن المجتمعي، وتشمل هذه السياسات توفير الخدمات الأساسية للأفراد والأسر لحمايتهم من الأخطار المحتملة التي قد تتجم عن توقف مصادر الدخل. [المالكي وآخرون، 1998].

بالرغم من الحاجة المتزايدة والملحة للمجتمع الفلسطيني لنظام تقاعد وضمن اجتماعي متكامل، إلا أن المجتمع الفلسطيني ما زال يعاني من غياب هذا النظام، لأن نظام التقاعد والضمن الاجتماعي هو الأقدر على مكافحة ظاهرة الفقر وتعزيز روح المواطنة لدى الفرد الفلسطيني. وبناءً على ما سبق فإنه ينبغي توسيع ومضاعفة عدد المشاركين في أنظمة التقاعد والضمن الاجتماعي من خلال فرض نظام تقاعد وطني إلزامي، مع ضرورة توحيد قوانين التقاعد المعمول

بها حالياً ودمج مؤسسات التقاعد في مؤسسة مستقلة واحدة تتمتع باستقلال مالي وإداري كامل .  
[المالكي وآخرون، 1998].

وبشكل عام يمكن تعريف خطة التقاعد بأنها اتفاقية تتعهد بموجبها جهة التشغيل بتقديم منافع مالية للموظف عند وصوله إلى سن التقاعد القانوني، ويكون ذلك من خلال قيام جهة التشغيل باقتطاع نسبة معينة من دخل الموظف بصورة دورية وادخارها لدى مؤسسة تتولى إدارة هذه المساهمات واستثمارها، وتتحمل مسؤولية دفع مستحقات التقاعد للموظف عند وصوله إلى سن التقاعد،  
[Needles&Others,1995].

و يوجد في القطاع الحكومي الفلسطيني نوعان من صناديق التقاعد، الأول في الضفة الغربية يقوم على أساس الدفع عند الحاجة، ويعتمد على اقتطاع نسبة معينة من راتب المستخدم توضع في الميزانية العامة للدولة، ويصرف له راتب تقاعدي عند بلوغه سن التقاعد دون أن يكون هناك صندوق خاص بالتقاعد. والثاني في قطاع غزة يقوم على أساس النظام الممول، ويعتمد على إنشاء مؤسسة مستقلة تتولى إدارة أصول التقاعد ولا تكون ميزانيتها ضمن الميزانية العامة للدولة، [حامد والبطمة، 1997].

ولتقييم مشكلة الدراسة بشكل يساعد على فهم أعمق لمظاهر المشكلة وأثرها، تم تنظيم عدد من المقابلات مع مجموعة من المتقاعدين من الوظيفة العمومية<sup>1</sup>، تكونت من ( 20 ) متقاعد، تم اختيارهم بطريقة العينة المتيسرة، وذلك لإستقصاء آراءهم في أنظمة التقاعد المعمول بها في مؤسسات القطاع العام، والتعرّف على أبرز سلبيات هذه الأنظمة، ومدى قدرة هذه الأنظمة على تلبية حاجات المتقاعدين، وجاءت أبرز نتائج المقابلات على النحو التالي:

(1)- وجود أكثر من قانون للتقاعد في القطاع الحكومي وأكثر من إدارة، الأمر الذي يؤدي الى اختلاف المساهمات التقاعدية بين المتقاعدين وفقاً لقانون التقاعد المدني الأردني والمتقاعدين وفقاً

<sup>1</sup> - المصدر : فواز ياسين، وآخرون، أيار، 2007، رام الله، اتصال- شخصي.

لقانون التأمين والمعاشات, واختلاف حجم المنافع التقاعدية التي يحصل عليها المتقاعدين حتى داخل المؤسسة الواحدة, مما يوّد شعور بعدم الرضا عن الوضع القائم.

(2)- عدم وجود مؤسسة مستقلة للتقاعد تضم جميع الموظفين, وتمتلك أموال كافية لدفع المستحقات التقاعدية للمتقاعدين, يبقي مخاوف كبيرة لدى المتقاعدين من عدم تلقيهم مستحقاتهم التقاعدية بشكل منتظم, الأمر الذي قد يؤدي الى بروز أزمة اجتماعية كبيرة.

(3)- يوجد شعور بعدم الثقة في صناديق التقاعد الحالية, وذلك لعجزها عن دفع المستحقات التقاعدية لهم, خصوصاً في الأزمة المالية الأخيرة, الأمر الذي يبرر مطالبتهم بتطبيق قانون للتقاعد وضرورة وجود مؤسسة تمتلك أموال كافية لدفع مستحقاتهم, حتى لو كان هناك ظروف اقتصادية سيئة.

(4)- انخفاض حجم المنافع التقاعدية التي يحصلون عليها, وبقاء العديد من ملفات المتقاعدين معلقة وغير مكتملة دون وضوح سبب ذلك, وخصوصاً المتقاعدين على نظام التقاعد الأردني.

(5)- المعارضة الشديدة من قبل المتقاعدين على احوالهم على التقاعد قبل تطبيق قانون يلبي حاجات المتقاعدين بتوفير منافع تقاعدية تؤمن حياة كريمة لهم.

(6)- رأى بعض المتقاعدين أن من بين الأسباب التي تمنع تطبيق قانون للتقاعد هو عدم رغبة القيادة السياسية في احالة الجيل الأول ورفقاء الدرب للتقاعد خوفاً من اضعافها, حيث ترى هذه القيادة بقاء تلك المجموعة هو مصدر قوة لها.

(7)- ان من بين الأسباب التي حالت دون تطبيق قانون للتقاعد هو احتساب سنوات التفرغ لموظفي القطاع العام وقوى الأمن الذين خدموا في مؤسسات منظمة التحرير, وكذلك سنوات الأسر للأسرى المحررين لصالح قانون التقاعد, شريطة قيام السلطة الفلسطينية بتحويل المستحقات التي ترتبت عليها, بما فيها مساهمة الموظف ومساهمة الحكومة عن هذه السنوات الى هيئة التقاعد,

وهو الأمر الذي لم يحدث بسبب خلو الصندوق القومي الفلسطيني من الأموال, والذي من المفترض أن تكون مساهمات الموظفين وقوى الأمن الذين خدموا في مؤسسات منظمة التحرير موجودة فيه.

وجاء في ورشة عمل بعنوان " **التعريف بمشروع قانون التقاعد العام** " .هدفت إلى تفعيل قانون التقاعد العام وشرحه, للتعريف بمشروع قانون التقاعد العام, تقابل فيها كل من وكيل وزارة المالية مع عدد كبير من المتقاعدين والموظفين, في جدل أظهر عمق القلق والهواجس التي تنتاب المقبلين على التقاعد, إلا أن الحضور أصر على انتقاد عدد من المفاصل المتعلقة بترتيب الحقوق, وإعلان معارضة شديدة لإحالة موظفين على التقاعد قبل إقرار القانون ووضع موضع التنفيذ , مطالبين بالالتزام بمبدأ لا تقاعد بدون قانون. كما قدم وكيل وزارة المالية ملخصاً حول فلسفة قانون التقاعد العام ومبادئه الأساسية والأهداف المتوخاة , وما يكفله من حقوق للمتقاعدين تؤمن لهم حياة لائقة وكرامة, بالإضافة إلى التعريف بإدارة صندوق التقاعد وأمواله , عبر استثمار سليم يصون أموال وحقوق الموظفين والمتقاعدين , ويعود عليهم بأعلى الفوائد, كما بين أن مشروع القانون سعى إلى توحيد أنظمة التقاعد المعمول بها, مع مراعاة فوارق مساهمات الموظفين لأغراض التقاعد, وضرورة الإسراع في تنفيذ القانون وتطبيقه لأنه كلما طالّت المدة زادت مشاكل تطبيقه, وقال أيضاً أن مشروع القانون يوحد الأنظمة ويخلق إدارة سليمة يمكنها من إدارة أصول التقاعد بشكل سليم , ويمنحها استقلالية عن وزارة المالية , ويؤمن حقوق المتقاعدين مع مراعاة ما سبق وساهموا به, وأشار وكيل وزارة المالية إلى أن الحكومة عاجزة في الوقت الحالي عن إدارة أصول التقاعد إلى الحد الذي يخشى معه الإفلاس , مشيراً إلى أن الخزينة اقترضت نحو ( 220 ) مليون دولار من أموال التقاعد والمبالغ في زيادة شهرية دائمة, وعزا ذلك إلى حقيقة أن الخزينة هي الضامن الآن للنظام التقاعدي برمته , وتتبع سياسة من شأنها أن تجعل عائدات أصول التقاعد متدنية وربما

معدومة, وقال أن الإدارة الجديدة سوف تتولى إدارة أصول التقاعد واستثمارها على نحو أفضل وبما يحافظ عليها وينميها, [أمان, 2005].

وفي دراسة بعنوان "Public Pension Reform In Palestine" مقدمة الى مؤتمر البنك الدولي في الرباط, حول اصلاح أنظمة التقاعد هدفت الى توحيد أنظمة التقاعد الحالية وتطبيق قانون التقاعد العام, وتصميم نظام تقاعد قابل للإستمرار مالياً, وتأسيس هيئة تقاعد مستقلة ذات خبرة عالية في مجال ادارة واستثمار أموال التقاعد, وكانت نتائج الدراسة أن قانون التقاعد العام فريد من نوعه, كونه ينشأ نظام ادارة رشيد وينظم العلاقة المالية بين جهة التشغيل وهيئة التقاعد, ويحد من التأخير والتجاوزات في تحويل مساهمات التقاعد, كما يساهم القانون في منع الحكومة من استغلال أموال التقاعد والحصول على قروض اجبارية وفصل ادارة المؤسسة عن ادارة أموال التقاعد, الا أن قانون التقاعد العام يواجه العديد من التحديات المستقبلية أبرزها يتمثل في استكمال انشاء هيئة تقاعد مستقلة, وعدم ضمان استمرار برنامج دعم الدول المانحة, الأمر الذي يؤدي الى عدم توفر أموال كافية لمؤسسة التقاعد للوفاء بالتزاماتها وذلك على المدى القصير, [Alawneh,2005].

## 1-2 :- مشكلة الدراسة :

تتطلب المعايير المحاسبية المتعارف عليها الفصل بين أصول المؤسسة (جهة التشغيل) وأصول التقاعد, وضرورة وجود مؤسسة مستقلة تتولى إدارة هذه الأصول, كما تمنع هذه المعايير أن يتم استخدام أصول التقاعد من قبل المشغل أو الدولة لتغطية احتياجاتها أو سد العجز في الميزانية العامة, [FASB 87]. وفي معظم الأحيان يتم ادارة أصول التقاعد بواسطة مؤسسات استثمارية مستقلة, بحيث تعمل هذه الادارة على توظيف أموال وأصول التقاعد واستثمارها بما يحقق عائد مرتفع على تلك الأصول, ويقتصر دور الدولة في مجال ادارة أصول التقاعد على الجانب الرقابي والتنظيمي لضمان الإدارة الجيدة والاستخدام الأمثل لهذه الأصول, [المالعي وآخرون, 1998]. ومن خلال

الدراسة الأولية لأنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي المعمول بها في مؤسسات القطاع العام العاملة في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية , والمقابلات التي تم تنظيمها مع المتقاعدين, والدراسات الأولية لأنظمة التقاعد المطبقة في القطاع العام, وتقييم قانون التقاعد, فإنه يمكن استنتاج العديد من المشاكل التي تجعل من هذه الأنظمة غير قادرة على تحقيق الأهداف الأساسية لأنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي, ويمكن صياغة المشكلة الرئيسية على النحو التالي :

**غياب مؤسسة مستقلة تتولى إدارة أصول التقاعد وتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال**

**الإداري والمالي, مما يجعل أنظمة التقاعد غير قادرة على تلبية حاجات المتقاعدين.**

ويتفرع عن هذه المشكلة العديد من المشاكل الفرعية, أهمها تعدد القوانين والإدارات التي تتولى إدارة أصول التقاعد, واختلاف نسبة مساهمة الموظفين في صناديق التقاعد, واختلاف حجم المنافع التي يحصل عليها المتقاعدين, مما يؤدي إلى شعور الموظف بعدم الرضا عن قوانين التقاعد المطبقة, واستخدام أصول التقاعد لسد العجز في الميزانية العامة للدولة وعدم استثمار هذه الأصول بالشكل الصحيح, والتدخل الحكومي بعمل إدارات التقاعد الحالية, وضعف نظام الرقابة على أصول التقاعد, وغياب الآلية المناسبة لدمج الموظفين في مؤسسة مستقلة.

### **1-3 :- أسئلة الدراسة :**

- 1- ما هي المعوقات المالية التي تمنع إنشاء مؤسسة مستقلة تتولى إدارة أصول التقاعد؟
- 2- إلى أي مدى تنسجم التشريعات الفلسطينية مع متطلبات إنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة؟
- 3- هل يوجد معوقات إدارية تمنع توحيد قوانين التقاعد المطبقة وبلورتها في مؤسسة مستقلة تتولى إدارة أصول التقاعد؟

4- ما هي الشروط والآليات اللازمة لإنشاء مؤسسة تقاعد وضمان اجتماعي مستقلة ؟

5- ما هي درجة رضا الموظف في القطاع العام عن قوانين التقاعد المعمول بها حالياً ؟



6- إلى أي مدى يرغب الموظف بتوحيد أنظمة التقاعد وتطبيق قانون التقاعد العام ؟

#### 1-4 :- أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى إيجاد الحلول الممكنة لمشكلة الدراسة المتمثلة في عدم وجود مؤسسة مستقلة تتولى إدارة أصول التقاعد, كما تهدف إلى التعرف على وجهة نظر الموظف في القطاع العام حول إنشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي وتطبيق قانون التقاعد العام وفحص مدى رضا الموظف عن القوانين المطبقة حالياً.

ويمكن تلخيص أهداف الدراسة بصورة أكثر وضوحاً وتحديداً على النحو التالي :

- 1- تحديد المعوقات المالية والقانونية والإدارية لإنشاء مؤسسة مستقلة تتولى إدارة أصول التقاعد.
- 2- تحديد درجة رضا الموظف في القطاع العام عن أنظمة التقاعد المعمول بها حالياً.
- 3- تحديد شروط وآليات إيجاد مؤسسة مستقلة تتولى إدارة أصول التقاعد واستثمارها بكفاءة.

#### 1-5 :- أهمية الدراسة :

تعتبر أنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي من أكثر الأنظمة ارتباطاً بحياة الموظف وأسرته ومستقبلها , كونها تتعلق بتوفير أكبر قدر من الأمن الاقتصادي والاجتماعي في حياة الشعوب, ويشكل الضمان الاجتماعي أحد أهم أركان السياسة الاجتماعية للدولة, كما تعتبر خطط التقاعد من السياسات التشغيلية التي يعتمد عليها في خلق فرص عمل جديدة ومن أهم العناصر التي تساعد في تحفيز العاملين وبناء الثقة والأمان الوظيفي الذي ينعكس على درجة انتماء الموظف وإنتاجيته. وتتبع أهمية هذه الدراسة بشكل خاص من ضخامة عدد المستفيدين من خطط التقاعد حيث تشكل اهتمام قطاع كبير من المجتمع, هذا ويبلغ عدد موظفي القطاع العام حوالي (72,000)<sup>2</sup> موظف, وعدد المتقاعدين حوالي (4,000)<sup>3</sup>, متقاعد.

<sup>2</sup> - المصدر : وزارة المالية

## 1-6 :- حدود الدراسة :

تبحث هذه الدراسة في أنواع خطط التقاعد والضمان الاجتماعي المطبقة في مؤسسات القطاع العام والخاص والمنظمات الأهلية العاملة في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، وتحديد المعايير الإدارية التي تمنع إنشاء مؤسسة مستقلة تتولى إدارة أصول التقاعد وبالتالي فإن حدود هذه الدراسة هو كافة مؤسسات القطاع العام والهيئات التي تتولى إدارة أصول التقاعد العاملة في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية. وتقتصر الدراسة على تقييم المعايير المالية والقانونية والإدارية لتطبيق قانون التقاعد وتحديد الشروط والآليات المناسبة لإيجاد مؤسسة مستقلة تتولى إدارة واستثمار أصول التقاعد في الضفة الغربية دون أن تشمل الدراسة قطاع غزة، وذلك بسبب وجود مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي في قطاع غزة، بالإضافة إلى صعوبة أو استحالة الوصول إلى القطاع في وقت إجراء الدراسة وذلك بسبب فصل الاحتلال الإسرائيلي للضفة الغربية عن القطاع، هذا وقد جمعت البيانات اللازمة لهذه الدراسة من الفترة الممتدة من كانون ثاني ( 2006 ) إلى كانون أول (2006).

### الجدول (1-1)

جدول المختصرات التي استخدمت في الدراسة:

ABO	Accumulated benefits pension obligation
DB	Defined Benefit Plan
DC	Defined Cotribution Plan
FASB	Financial Accounting Standards Board
PBO	Projected benefits pension obligation
SPSS	Statistic Package of Social Science
UNDP	United Nations Development Programme
VBO	Vested benefits pension obligation

## *الفصل الثاني*

### *أدبيات الدراسة و الإطار النظري*

*أدبيات الدراسة*  
*2: الإطار النظري*

- 2-1:مقدمة
- 2-2 : مبررات التقاعد ودوافعه
- 2-3 : مفهوم التقاعد
- 2-4 :تمويل خطط التقاعد
- 2-5 : إدارة نظام التقاعد والضمان الاجتماعي
- 2-6 :- الاستراتيجيات الاستثمارية لصناديق التقاعد
- 2-7 :- أنواع خطط التقاعد
- 2-7-1 :- خطط تقاعد بمساهمات معرّفة DCP
- 2-7-2 :- خطط تقاعد بمنافع معرّفة DBP
- 2-8 :- المحاسبة على خطط التقاعد
- 2-8-1 :- التحقق والاعتراف
- 2-8-2 :- تقييم حجم التزامات التقاعد
- 2-8-3 :- عرض أصول والتزامات خطة التقاعد في الميزانية العامة
- 2-8-4 :- الإفصاح
- 2-9 :- المزايا الضريبية لخطط التقاعد

## أدبيات الدراسة

### أولاً : الدراسات المحلية :

وهي مجموعة من الدراسات الفلسطينية المحلية ذات العلاقة بموضوع الدراسة والتي تناولت

صناديق التقاعد الموجودة في أماكن العمل وسبل إيجاد نظام ضمان اجتماعي في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، وقد تم تلخيص هذه الدراسات وتصنيفها حسب أصولها على النحو التالي :

### دراسة [حامد والبطمة، 1997] :

هدفت الدراسة إلى البحث في مدى توفر التأمين الصحي وصناديق التقاعد في أماكن العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة، ودرجة تغطيتها، والسياسة الاستثمارية التي تتبعها ومساهمة كل من العاملين وأصحاب العمل في صناديق التقاعد، وقدمت الدراسة بعض التوصيات التي تهدف إلى زيادة توفر صناديق التقاعد ومردود ذلك على الاقتصاد المحلي، واقتصرت التوصيات على أنظمة التقاعد الوظيفية ولم تعالج القضايا المتعلقة بإنشاء مؤسسة للضمان الاجتماعي، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحثان مجموعتين من البيانات اعتمدت الأولى على عينة عشوائية مكونة من (1400) شخص أعمارهم (18) سنة فأكثر، تم اختيارهم من ثمانين موقعاً في الضفة والقطاع، واعتمدت المجموعة الثانية على معلومات تم جمعها من مؤسسات القطاع العام والشركات الخاصة والمنظمات الأهلية والمنظمات الدولية في عام (1996 و1997) ، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

يأتي تمويل صناديق التقاعد على أساس الدفع عند الحاجة مما يلغي تأثيرها على الاقتصاد المحلي، كما أشارت الدراسة إلى أن آفاق عمل صناديق التقاعد الحالية ليست مشجعة لعدة أسباب ، منها أن معظم الشركات العاملة في الضفة الغربية صغيرة وبذلك ينتفي دافع هذه الشركات تأسيس صناديق محددة الحقوق، كما أنه لا يمكن الاستفادة من وفورات الحجم في تكلفة إدارة الصندوق ، ومن هذه الأسباب أيضاً أن اقتصاد الضفة الغربية غير مستقر مما يخلق بيئة غير مشجعة، وإذا ما أريد أن يزداد عدد صناديق التقاعد فانه:

أولاً: يجب جعل حقوق التقاعد الإلزامية وتأسيس صندوق ادخار وطني إلزامي وتغيير النظام

الضريبي لتوفير الحوافز الضريبية الملائمة.

ثانياً: تشجيع الشركات والمنظمات الأهلية الدخول في إتحادات صناعية كبيرة وتأسيس صناديق تقاعد تغطي جميع المستخدمين.

ثالثاً: وجود نظام تقاعد شخصي إلزامي يكون بموجبه حساب تقاعد خاص للموظف في صندوق خاص يختاره هو ويقوم باستخدام الأموال المتراكمة في حسابه لشراء راتب تقاعدي.

بالنسبة للخيار الأول يتك لأنّه معرض للضغوط السياسية خصوصاً بسبب العجز المستمر في ميزانية السلطة، أما الخيار الثالث يفترض قدرة الموظف على الاختيار بين صناديق التقاعد المتنافسة وهو أمر غير واقعي بسبب عدم معرفة الجمهور بالمسائل المالية. أما الخيار الثاني فهو أكثر واقعية إلا أنه يجب عدم تطبيقه إلا بعد تطوير أنظمة عمل ومراقبة لصناديق التقاعد، ولتشجيع الانضمام إلى إتحادات صناعية كبيرة ينبغي ربط الإعفاءات الضريبية بالانضمام إلى مثل هذه الصناديق، ولتشجيع العاملين لشراء رواتب تقاعدية منتظمة ينبغي فرض ضريبة أعلى على مسحوباتهم مقارنة بالضريبة المفروضة على الرواتب التقاعدية المنتظمة.

ترتبط هذه الدراسة بالدراسة الحالية في كونها بحثت في مدى توفر صناديق تقاعد في أماكن العمل في الضفة الغربية، ودرجة تغطيتها والسياسة الاستثمارية المتبعة، حيث أشارت الدراسة إلى توفر هذه الصناديق في القطاع الحكومي فقط، أما القطاع الخاص فيفتقر إلى مثل هذه الصناديق، كما أشارت أيضاً أن من بين المعوقات لزيادة توفر صناديق تقاعد هو اعتمادها على نظام الدفع عند الحاجة وليس على النظام الممول، والعجز المستمر في ميزانية السلطة، والوضع الاقتصادي غير المستقر، وأوصت الدراسة بضرورة جعل حقوق التقاعد الزامية للقطاعين العام والخاص، واعتماد هذه الصناديق على النظام الممول إذا ما أريد زيادة توفر صناديق تقاعد، مما يجعل هذه الدراسة مرتبطة بهدف الدراسة المتمثل بتحديد الشروط اللازمة لإنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة، وذلك من

خلال الاعتماد على النظام الممول وجعل حقوق التقاعد الزامية لجميع القطاعات.

وفي دراسة للمالكي وآخرين 1998, هدفت إلى صياغة أسس لمشروع ضمان اجتماعي وطني

في الضفة الغربية وقطاع غزة, ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بحصر مشاريع القوانين ذات

العلاقة بالضمان الاجتماعي, وإجراء لقاءات مع المعنيين من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية

والاتحادات المهنية, بالإضافة إلى ذلك تم تنظيم مقابلات وورش عمل, حضرها معنيون في

المؤسسات الرسمية وغير الرسمية, لمناقشة مشروع الضمان الاجتماعي المقترح, كما تم استشارة

خبير أجنبي في بعض الجوانب الفنية خاصة في مجال صناديق التقاعد وقد توصلت الدراسة إلى

النتائج التالية :

يوجد في القطاع الحكومي نوعان من صناديق التقاعد, الأول في الضفة الغربية يقوم على أساس

الدفع عند الحاجة, والثاني في غزة يقوم على أساس النظام الممول. يعتمد نظام التقاعد المبني على

أساس الدفع عند الحاجة على تولي الجيل الثاني (النشيط في سوق العمل) تمويل الجيل السابق

(الخارج من سوق العمل), ويتم بموجب هذا النظام اقتطاع نسبة معينة من الراتب الشهري للموظف

بصورة دورية تحول إلى الميزانية العامة للدولة, ويصرف له راتب تقاعدي عند بلوغه سن التقاعد

من الميزانية العامة للدولة.

أما نظام التقاعد الممول يعتمد على إنشاء مؤسسة خاصة للتقاعد تديرها هيئة مستقلة, ولا تكون

ميزانيتها ضمن الميزانية العامة للدولة , كما أشارت هذه الدراسة إلى أن سلبية نظام الدفع عند

الحاجة تتمثل في كونه أكثر عرضة لقرارات استثمارية خاطئة, قد تقود إلى تلاشي المدخرات وخلق

أزمة اجتماعية واقتصادية, ويعتمد نجاحه أساساً على ثقة الجمهور بالسلطة , ومدى عقلانيتها

ونزاهتها في إدارة واستثمار المدخرات , أما فيما يتعلق بالنظام الممول فهو يعمل على توفير

مدخرات مالية كبيرة يمكن استثمارها في الاقتصاد المحلي, إلا أنه يتطلب جهوداً أكبر لتطوير

الأنظمة والتشريعات الإدارية والمالية لتحسين الإدارة وضبط التصرف بأصول التقاعد, ويستدعي نجاح هذا النظام تغيير نظام التقاعد الحالي وإنشاء نظام جديد تشرف عليه إدارة مستقلة لها ميزانية منفصلة عن الميزانية العامة للدولة.

ترتبط هذه الدراسة بالدراسة الحالية في أنها هدفت إلى صياغة أسس لمشروع ضمان اجتماعي وطني شامل في الضفة الغربية وقطاع غزة, حيث أشارت الدراسة إلى وجود نوعين من صناديق التقاعد في القطاع الحكومي, الأول في الضفة الغربية ويعتمد على أساس الدفع عند الحاجة, حيث يعتبر هذا النظام من أبرز المعوقات المالية لإنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة, والثاني في قطاع غزة ويعتمد على أساس النظام الممول الذي يتطلب وجود مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي تديرها هيئة مستقلة, ويعمل هذا النظام على توفير مدخرات مالية كبيرة يمكن استثمارها في الاقتصاد المحلي, كما أشارت إلى أن نجاح هذا النظام يستدعي تغيير نظام التقاعد الحالي وإنشاء نظام جديد تشرف عليه إدارة مستقلة, مما يجعل هذه الدراسة مرتبطة بمشكلة الدراسة المتمثلة في عدم وجود مؤسسة تقاعد مستقلة.

**ثانياً : الدراسات الأجنبية :**

**دراسة [Reish & Others,2001] :**

هدفت الدراسة إلى تحديد مسؤولية لجنة الاستثمار, ومدى الحاجة إلى استشارة لجان الاستثمار عند إدارة واستثمار أصول خطة التقاعد.



ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتصميم مجموعة من الأسئلة بحيث يتم تحديد مسؤولية لجنة الاستثمار من خلال الإجابة عن تلك الأسئلة, وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

يتطلب إدارة واستثمار أصول خطة التقاعد كفاءة عالية وجهد أ كبيراً في مجال الإدارة والاستثمار, وذلك يحتاج إلى خبرة مهنية غالباً ما تكون متوفرة لدى لجان الاستثمار. ونجد اليوم الكثير من المواقع الإلكترونية على شبكة الإنترنت التي توفر إرشادات ونصائح في مجال إدارة أصول خطط التقاعد وذلك لمساعدة إدارات هذه الخطط وخصوصاً التي يتم إدارتها بواسطة المشتركين أنفسهم في إدارة واستثمار أصول خطة التقاعد بكفاءة عالية, وتتحمل إدارة خطة التقاعد مسؤولية استثمار أصول الخطة بشكل كامل إلا إذا قامت إدارة الخطة بتشكيل أو تعيين لجنة تتولى إدارة واستثمار تلك الأصول, وهنا تنتقل المسؤولية من إدارة خطة التقاعد إلى اللجنة التي تم تعيينها, وبما أن واجبات إدارة الخطة ولجنة الاستثمار كبيرة ومعقدة فإن هناك حاجة لاستشارة خبراء مهنيين ومختصين في هذا المجال, وبغض النظر عما إذا كانت الاستشارة بشكل مباشر أو عن طريق الإنترنت أو الهاتف.

ترتبط هذه الدراسة بالدراسة الحالية في أنها هدفت إلى تحديد الحاجة إلى استشارة لجان الاستثمار عند إدارة واستثمار أصول خطة التقاعد, حيث أشارت إلى أن إدارة واستثمار أصول التقاعد يتطلب كفاءة عالية وجهد كبير في مجال الإدارة والاستثمار, حيث أن من أبرز المعوقات الإدارية لإنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة هي قلة الخبرة في مجال إدارة واستثمار أصول التقاعد, مما يجعل هذه الدراسة مرتبطة بهدف الدراسة المتمثل بتحديد المعوقات الإدارية لإنشاء مؤسسة التقاعد.

**دراسة [Perrin, 2002] :**

هدفت الدراسة إلى مناقشة الأنظمة والقوانين الجديدة المتعلقة بإدارة واستثمار أصول التقاعد, والسياسة الاستثمارية المتبعة في إدارة واستثمار أصول التقاعد في بعض الدول, بالإضافة إلى

القواعد التي من شأنها توفير حماية أكبر لمشتري خطط التقاعد, ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث باستعراض هذه القواعد في عدد من الدول الأوروبية وإسرائيل, وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

ظهرت بعض الأنظمة و القواعد الجديدة المتعلقة بتنظيم استثمار أصول التقاعد, وتنص هذه القواعد إلى ضرورة تأسيس نظام رقابة فعال على استثمار أصول التقاعد, وذلك لتقليل المخاطرة و توحيد التقارير المتعلقة بالعائد على الاستثمارات و قيمة المنافع و مساهمات التقاعد, بالإضافة إلى ضرورة أن تكون إدارة واحدة تتولى الإشراف على أصول التقاعد لتجنب ظهور مشاكل تشغيلية في حال تعدد الإدارات, و يطلب من هذه الإدارة توضيح السياسة الاستثمارية المتبعة و تمكين مشتركين خطة التقاعد من الإطلاع عليها.

كما ظهرت في أوروبا بعض القواعد التي تنص على ضرورة قيام الاكتواري بالتأكد مرة واحدة على الأقل في السنة من انه تم تمويل خطة التقاعد بشكل جيد, واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة في حال عدم تمويل الخطة بالشكل المطلوب.

وفيما يتعلق بتمويل خطة التقاعد فقد ظهرت في بريطانيا بعض القواعد التي تجيز تسديد ( 90% ) من التزامات المؤسسة خلال ( 3 ) سنوات بدلاً من سنة واحدة, و ( 100% ) خلال ( 10 ) سنوات بدلاً من ( 5 ) سنوات و إمكانية تغير الافتراضات المالية التي استخدمت في حساب التزامات التقاعد, و عمل تقييم لمستوى التمويل كل ( 3 ) سنوات بدلاً من كل سنة.

ترتبط هذه الدراسة بالدراسة الحالية في أنها هدفت إلى مناقشة وتحليل القوانين والأنظمة المتعلقة بإدارة واستثمار أصول التقاعد والسياسة الاستثمارية المتبعة في إدارة تلك الأصول, حيث أشارت إلى ظهور بعض القوانين والأنظمة الجديدة التي تعنى بعملية استثمار أصول التقاعد, من أبرزها ضرورة تأسيس نظام رقابة فعال لضمان استثمار أصول التقاعد بشكل سليم, والتأكد من تمويل

خطة التقاعد بشكل كافي, واتخاذ الاجراءات التصحيحية اللازمة في حال عدم تمويل الخطة بالشكل المطلوب, بالإضافة إلى ضرورة وجود مؤسسة واحدة تتولى الإشراف على أصول التقاعد وذلك لتجنب المشاكل التشغيلية التي قد تظهر في حال تعدد الإدارات, مما يجعل هذه الدراسة مرتبطة بهدف الدراسة المتمثل في تحديد المعوقات المالية لإنشاء مؤسسة التقاعد.

### دراسة [Thomas & Ferenczy, 2002] :

هدفت الدراسة إلى توضيح المسؤولية القانونية للجنة الاستثمار والتي يعهد إليها مسؤولية تحديد السياسة الاستثمارية لأصول التقاعد , وتقديم التوصيات الضرورية لإدارة الخطة فيما يتعلق باستثمار أصولها, ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث باستعراض القرارات الاستثمارية بعد انهيار شركة (*Enron*), وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

يجب أن تكون جميع أعمال لجنة الاستثمار تصب في مصلحة المساهمين في خطة التقاعد, وتتحمل هذه اللجنة المسؤولية القانونية عن أي خسائر ناتجة عن عدم استثمار أصول خطة التقاعد بشكل صحيح, ولجنة الإستثمار هي عبارة عن لجنة تقوم بتقديم الإستشارات الإستثمارية وتوصياتها بشأن السياسة الإستثمارية لإدارة خطة التقاعد, بالإضافة إلى مراجعة مخاطر الإستثمارات وإعلام إدارة الخطة عن نشاطات كل من الحافظ ومدير الإستثمارات, كما أوضحت الدراسة إلى أنه يجب أن تتمتع هذه اللجنة بالخبرة والمهنية والمعرفة الواسعة والقدرة على التصرف بأعلى درجات الكفاءة فيما يتعلق بالمسؤوليات الملقاة على عاتقها, كما أن من النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هذه اللجنة تقوم بالعديد من المهام والأعمال من بينها على سبيل المثال لا الحصر هو تقديم النصح المهني لإدارة الخطة لتطوير السياسة الاستثمارية وتقديم النصح المهني فيما يتعلق باختيار الحافظ ومدير الإستثمارات ورفع التقارير لإدارة الخطة حول محفظة الإستثمارات وأي تغييرات طرأت عليها وتقييم أصول التقاعد وعوائد الإستثمارات وتقييم الأداء المتعلق بتحقيق الحد الأدنى المطلوب.

ترتبط هذه الدراسة بالدراسة الحالية في كونها هدفت إلى توضيح وتفسير المسؤوليات والواجبات القانونية للجنة الاستثمار والتي يعهد إليها تحديد السياسة الإستثمارية لمؤسسة التقاعد, وأشارت الدراسة إلى وجوب تمتع هذه اللجنة بالخبرة المهنية والمعرفة الواسعة كونها تتحمل المسؤولية القانونية عن الخسائر الناتجة عن عدم استثمار أصول خطة التقاعد بشكل صحيح, وضرورة تمتع هذه اللجان بالخبرة والمهنية والكفاءة عند ادارة واستثمار أصول خطة التقاعد, مما يجعل هذه الدراسة مرتبطة بهدف الدراسة المتمثل بتحديد المعايير الادارية لإنشاء مؤسسة التقاعد.

### دراسة [Cooper & Ross,2003] :

هدفت الدراسة إلى توضيح الإجراءات الضرورية التي يمكن أن تعمل على تخفيض حجم المخاطر التي قد تسبب لمشارك خطة التقاعد فقدان حقوقه التقاعدية, بالإضافة إلى ضرورة تمويل خطة التقاعد بشكل كامل, وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

تعتمد خطط التقاعد على المساهمات التي يؤديها كل من المشارك وجهة التشغيل, وتقوم إدارة الخطة باستثمار وإدارة تلك المساهمات بصفتها جهة مؤتمنة وبشكل مستقل عن جهة التشغيل, ويمكن اعتبار أن خطة التقاعد ممولة بشكل كامل عندما تكون أصول الخطة مساوية للالتزامات المتوقعة والتي تم التعهد بدفعها لمشارك خطة التقاعد, وقد يؤدي عدم تمويل خطة التقاعد بشكل كامل إلى فقدان المشارك حقوقه التقاعدية, وذلك بسبب عدم قدرة أصول الخطة على الوفاء بالتزاماتها لعدم تمويل الخطة بشكل كامل, وبسبب الرغبة في توفير حماية أكبر لحقوق المشاركين من مخاطر خسارة منافع التقاعد, فان هناك العديد من القواعد والأنظمة التي تعمل على تعزيز هذه الحماية والتي ظهرت مؤخراً مثل حق المشارك في الحصول على كامل مساهماته أو نقلها إذا انتقل للعمل لدى جهة تشغيل أخرى, وضرورة تحقيق مستوى معين من تمويل خطة التقاعد, بالإضافة إلى وجود رقابة من قبل الحكومة على إدارة أصول التقاعد, وتشكيل صناديق مساعدة لدعم

صناديق التقاعد لضمان حصول المشترك على حقوقه في حال عدم قدرة أصول الخطة على الوفاء بالتزاماتها عندما تكون الخطة غير ممولة بشكل كامل. وترتبط هذه الدراسة بالدراسة الحالية في كونها هدفت الى وجوب تمويل خطة التقاعد بشكل كامل حتى تتمكن أصول الخطة من الوفاء بالتزاماتها, وذلك لضمان حصول المشترك على حقوقه التقاعدية وتوفير الحماية له من فقدان هذه الحقوق, بالإضافة الى ضرورة وجود رقابة حكومية على ادارة أصول التقاعد, ولا يكون التمويل بشكل كامل الا باستخدام النظام الممول الذي يتطلب وجود مؤسسة تقاعد مستقلة تتمتع باستقلال مالي واداري, مما يجعل هذه الدراسة مرتبطة بهدف الدراسة المتمثل بتحديد المعوقات المالية لإنشاء مؤسسة التقاعد.

#### **دراسة [Canadian Association Of Pension Supervisory Authorities,2004]:**

هدفت الدراسة إلى تحديد مجموعة من المبادئ والقواعد التي يعتمد عليها في إدارة خطط التقاعد, وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

تعمل إدارة خطة التقاعد على الوفاء بالتزامات وتعهدات جهة التشغيل للعاملين لديها طبقاً لشروط الخطة وبما يتفق مع التشريعات ذات العلاقة, وقد عرفت القوانين إدارة خطة التقاعد بأنها كيان مستقل يتحمل مسؤولية إدارة واستثمار أصول التقاعد, وقد تكون إدارة الخطة عبارة عن جهة التشغيل أو لجنة التقاعد أو هيئة مؤتمنة مستقلة أو أي كيان تم إنشائه بحكم القانون.

ويتم تحديد مسؤوليات وواجبات إدارة الخطة ضمن خطة التقاعد نفسها, وتكون إدارة الخطة مسؤولة عن تحديد واجبات المشتركين ومسؤولياتهم والمنافع التي سيحصلون عليها والسياسية الاستثمارية وتنفيذ التعهدات والالتزامات المحددة ضمن الخطة, ومن أهم القواعد التي يتم الاعتماد عليها عند إدارة خطة التقاعد هي تحديد وتعيين لجنة الاستثمار والسياسة الاستثمارية لاستثمار أصول التقاعد,

ومراجعة التدقيق السنوي والمصادقة عليه والتأكد من تنفيذ لجنة الاستثمار لبنود الخطة و بما يتفق مع القوانين ذات العلاقة.

ترتبط هذه الدراسة بالدراسة الحالية في أنها هدفت الى تحديد مجموعة من القواعد التي يعتمد عليها في ادارة خطط التقاعد, حيث أشارت الى أن ادارة خطط التقاعد يجب أن تكون هيئة مستقلة تعمل على ادارة واستثمار أصول التقاعد, بحيث تتحمل تنفيذ التعهدات والالتزامات التي تم تحديدها ضمن خطة التقاعد, مما يجعل هذه الدراسة مرتبطة بهدف الدراسة المتمثل في انشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد, ذات شخصية اعتبارية واستقلال مالي واداري, ومرتبطة بمشكلة الدراسة المتمثلة في عدم وجود مؤسسة تقاعد مستقلة.

#### دراسة [Baldwin, 2004] :

هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة في تمويل خطط التقاعد بمنافع محددة, وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

هناك صعوبة كبيرة في تمويل خطط التقاعد لأسباب كثيرة أهمها أن خطة التقاعد هي عبارة عن تعهد بالدفع في المستقبل, وبالتالي فان هناك قدراً كبيراً من عدم التأكد, كما أن هناك متغيراً مهماً يتميز بعدم التأكد وهو بقاء جهة التشغيل واستمراره لغاية وصول المستفيد إلى سن التقاعد, ولو افترضنا أنه يتم دفع مستحقات المستفيد بشكل مباشر من قبل جهة التشغيل وتعرض الأخير للإفلاس فان ذلك يؤدي إلى تعرض المتقاعدين إلى مخاطر خسارة مخصصاتهم التقاعدية, ولهذا فقد تم وضع بعض القواعد لمواجهة هذه الاحتمالية حيث نصت هذه القواعد على ضرورة وجود مؤسسة مستقلة تتولى إدارة أصول التقاعد, لفصل أصول المؤسسة عن أصول التقاعد ليحصل المتقاعد على مخصصاته حتى لو تعرضت جهة التشغيل للإفلاس.

كما تتطلب هذه القواعد أن يكون هناك أصول كافية لدفع جميع الالتزامات التي تم تحديدها في

خطة التقاعد وأن تتساوى أصول الخطة مع التزاماتها.

ترتبط هذه الدراسة بالدراسة الحالية في أنها هدفت إلى تحديد العوامل المؤثرة في تمويل خطة التقاعد, حيث أشارت الدراسة إلى وجود صعوبة كبيرة في تمويل هذه الخطط كون هذه الخطط هي عبارة عن تعهد بالدفع مستقبلاً وبالتالي فهي محاطة في بيئة من عدم التأكد, بالإضافة إلى ضرورة وجود مؤسسة مستقلة تتولى إدارة أصول التقاعد, وأن يكون هناك أصول كافية لدفع جميع الالتزامات التي تم تحديدها في الخطة, وذلك لضمان عدم خسارة المتقاعدين لمخصصاتهم التقاعدية, مما يجعل هذه الدراسة مرتبطة بالهدف الرئيسي للدراسة والمتمثل بإنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة.

دراسة [Connell & Silver,2005] :

الدراسة بعنوان : " *Occupational Pension Provision In The Public Sector* " .

هدفت الدراسة إلى توضيح أهم الفروق بين خطط التقاعد المطبقة في القطاع العام والخطط المطبقة في القطاع الخاص, ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث باستعراض بعض أنواع خطط التقاعد المطبقة في القطاعين العام والخاص لتحديد مزايا ومساوئ الخطط المطبقة في القطاعين, وتحديد أي من هذه الخطط يساهم في منح العاملين منافع أفضل, وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

يجد بعض الاختلافات الجوهرية بين الخطط المطبقة في القطاع العام والخطط المطبقة في القطاع الخاص أهمها أنه يتم إدارة خطط التقاعد في القطاع العام بشكل كامل من قبل مؤسسة حكومية, وغالباً ما تكون هذه الخطط غير ممولة, بمعنى أنه يتم الاعتماد على مبدأ الدفع عند الحاجة, بحيث يتم استخدام المساهمات الحالية لتمويل منافع التقاعد للمستحقين, وهذا بعكس الخطط المطبقة في القطاع الخاص حيث تعتمد هذه الخطط على النظام الممول بحيث تكون جميع

حقوق مشتركى خطة التقاعد مغطاة بأصول يتم إدارتها بواسطة مؤسسات مستقلة, وتكون خطط التقاعد فى القطاع العام قد تم إقرارها بواسطة قوانين تشريعية بحيث لا يمكن تعديلها إلا بموافقة السلطة التشريعية, أما فى القطاع الخاص فغالبا ما تكون هذه الخطط مقررة من قبل مؤسسة التقاعد نفسها وبالتالي فإنه يمكن تعديل الخطة من قبل المؤسسة دون الحاجة إلى موافقة السلطة التشريعية, بالإضافة إلى أن غالبية خطط التقاعد فى القطاع العام هي خطط بمنافع معرّفة, أما فى القطاع الخاص فغالبا ما تكون خطط بمساهمات معرّفة. واستنتجت الدراسة أن خطط التقاعد فى القطاع العام أفضل من خطط التقاعد فى القطاع الخاص لأسباب عديدة منها أن الخطط فى القطاع العام هي بمنافع معرّفة أما فى القطاع الخاص فهي بمساهمات معرّفة, كما أن المشتركين فى القطاع العام يحصلون على ما بين ( 5-20% ) من رواتبهم أكثر من المشتركين فى القطاع الخاص, بالإضافة إلى أن منافع المشتركين فى القطاع العام تكون أكثر تحديداً من المنافع فى القطاع الخاص.

ترتبط هذه الدراسة بالدراسة الحالية فى أنها هدفت إلى توضيح الفرق بين خطط التقاعد المطبقة فى القطاع العام والخطط المطبقة فى القطاع الخاص, حيث أشارت الدراسة إلى وجود بعض الاختلافات الجوهرية بين الخطط المطبقة فى القطاعين, أهمها أن خطط القطاع العام تدار بواسطة مؤسسة حكومية تعتمد على نظام الدفع عند الحاجة, أما خطط القطاع الخاص تدار بواسطة مؤسسة مستقلة تعتمد على النظام الممول, بحيث تكون جميع الالتزامات التي تم التعهد بدفعها لمشاركين الخطة مغطاة بأصول يتم إدارتها بواسطة مؤسسة مستقلة, مما يجعل هذه الدراسة مرتبطة بهدف الدراسة الرئيسي المتعلق بتحديد الشروط اللازمة لإنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة.

دراسة [Fortune,2005] :

الدراسة بعنوان : " *Pension Accounting & Corporate Earnings* "



هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين المحاسبة على خطط التقاعد والدخل التشغيلي للمؤسسة, باعتبار أن مصروف التقاعد من العناصر المهمة لفهم حقيقة المركز المالي وتحديد صافي الدخل التشغيلي للمؤسسة, ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بمناقشة وتحليل القواعد المتعلقة بتمويل خطة التقاعد وفقاً للمعايير المحاسبية المتعارف عليها, والانحراف بين العائد الحقيقي والمتوقع على استثمار أصول التقاعد, بالإضافة إلى مناقشة بعض القضايا المتعلقة بإدارة أصول خطة التقاعد وتحديد تكلفة الخطة, وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

إن المعالجة المحاسبية في الوقت الراهن تتضمن بعض العناصر السلبية مثل تشويه وتحريف عملية قياس الدخل وصافي القيمة في المدى القصير, مما يؤدي إلى إرسال إشارات خاطئة إلى المستثمرين حول المركز المالي للمؤسسة. حددت المعايير المحاسبية المتعارف عليها بعض الشروط لتحديد الحد الأدنى من مساهمات والتزامات التقاعد, حيث يعتبر الحد الأدنى من مساهمات التقاعد بمثابة متطلبات دنيا لتمويل خطة التقاعد, وتمثل هذه المتطلبات التكلفة الطبيعية بالإضافة إلى التزامات منافع التقاعد التي تم إطفائها ولم يتم تمويلها في السنوات السابقة, فإذا كانت نسبة تمويل التزامات منافع التقاعد في أي سنة من السنوات أقل من ( 80% ), فإن متطلبات التمويل تلزم المؤسسة بإطفاء الفرق في مدة تتراوح ما بين (3-5) سنوات.

كما أن هذه المتطلبات تمنع المؤسسة من تمويل خطة التقاعد بأكثر من الالتزامات المطلوبة منها مما يؤدي إلى حرمان المؤسسة من الحصول على بعض المزايا الضريبية, وقد سمحت المعايير المحاسبية الجديدة بأن تقوم المؤسسة بتمويل خطة التقاعد بأكثر من الالتزامات المطلوبة منها, بحيث يتم اعتبار الزيادة حساب دائن للمؤسسة يمكن استخدامه لمقابلة النقص في تمويل خطة التقاعد في السنوات القادمة, والهدف من ذلك هو تشجيع المؤسسة على عمل مساهمات إضافية في السنوات التي تكون فيها أرباحها مرتفعة لتتمكن من تحقيق الحد الأدنى من متطلبات تمويل

خطة التقاعد في السنوات التي تكون فيها أرباح المؤسسة منخفضة، علماً بأن ذلك لا يؤثر على حجم مساهمات التقاعد وإنما يؤثر فقط على توقيتها، وأشارت الدراسة إلى أن المساهمات الإضافية قد تعمل على خداع المستثمرين من خلال قيام المؤسسة بدفع مساهمات التقاعد للفترة من المساهمات الإضافية المتراكمة لها لدى خطة التقاعد دون أن تشير المؤسسة إلى ذلك، بالإضافة إلى أن المعايير المحاسبية تتطلب أن يتم استخدام العائد المتوقع وليس العائد الحقيقي عند تحديد حجم التزامات التقاعد مما يؤدي إلى تخفيض حجم التزامات التقاعد في حال استخدام الإدارة لمعدل مرتفع للعائد المتوقع، مما يؤدي إلى إظهار التزامات أقل من الالتزامات الحقيقية.

ترتبط هذه الدراسة بالدراسة الحالية في أنها قامت بتوضيح المتطلبات القانونية لتمويل خطط التقاعد، حيث تنص المعايير المحاسبية على بعض الشروط المتعلقة بحجم تمويل خطة التقاعد، وهي بمثابة متطلبات دنيا لتمويل خطط التقاعد، حيث تتطلب هذه المعايير أن يتم تغطية التكلفة الطبيعية بالإضافة إلى التزامات منافع التقاعد التي تم إطفائها ولم يتم تمويلها في السنوات السابقة، مما يجعل هذه الدراسة مرتبطة بتحديد شروط إنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة، ومرتبطة أيضاً بسؤال الدراسة المتعلق بالتعرف على أهم المعوقات المالية لإنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة.

### ملخص لأدبيات الدراسة :

بعد استعراض الدراسات السابقة ذات العلاقة بإدارة وتمويل صناديق التقاعد، وتحديد المعوقات المالية والقانونية والإدارية التي تقف عائقاً أمام إنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة، تم تقسيمها إلى مجموعتين، الأولى مجموعة من الدراسات المحلية التي تناولت صناديق التقاعد الموجودة في أماكن العمل وسبل إيجاد نظام تقاعد في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، أما المجموعة الثانية من الدراسات تناولت الأنظمة والقوانين المتعلقة بإدارة واستثمار أصول التقاعد، والسياسة الاستثمارية

المتبعة، وتحديد العوامل المؤثرة في تمويل خطط التقاعد، وعليه فإنه يمكن اجمال أبرز نتائج تلك الدراسات على النحو التالي :

(1)- بينت نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة **[حامد والبطمة، 1997]**، وجود العديد من العوامل

التي تمنع زيادة توفر صناديق تقاعد في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية بسبب اعتماد هذه

الصناديق على نظام الدفع عند الحاجة، والعجز الموجود في الصناديق الحالية وفي ميزانية

السلطة، والوضع الاقتصادي السيئ، وعدم توفر صناديق تقاعد تشمل القطاع الخاص.

(2)- أكدت دراسة **[المالكي وآخرون، 1998]**، أن نجاح صناديق التقاعد المعمول بها، يستدعي

تغيير نظام التقاعد المعمول به في القطاع الحكومي بحيث تشرف عليه ادارة مستقلة وموحدة، لها

شخصية اعتبارية تكون ميزانيتها منفصلة عن الميزانية العامة للدولة، وتمويل صناديق التقاعد على

أساس النظام الممول، وتطوير التشريعات الادارية والمالية لتحسين الادارة وضبط التصرف بأصول

التقاعد.

(3)- بينت نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة **[Alawneh,2005]**، أن قانون التقاعد العام فريد

من نوعه كونه ينشأ نظام ادارة رشيد وينظم العلاقة المالية بين جهة التشغيل وهيئة التقاعد، ويحد

من التأخير والتجاوزات في تحويل مساهمات التقاعد، كما يساهم القانون في منع الحكومة من

استغلال أموال التقاعد والحصول على قروض اجبارية وفصل ادارة المؤسسة عن ادارة أموال

التقاعد.

(4)- بينت نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة **[Reish & Others,2001]**، ودراسة **[Perrin,**

**2002]**، أن إدارة واستثمار أصول خطة التقاعد يتطلب كفاءة عالية وجهد كبير في مجال الإدارة

والاستثمار، وذلك يحتاج إلى خبرة مهنية غالباً ما تكون متوفرة لدى لجان الاستثمار، وظهور العديد

من الأنظمة و القواعد الجديدة المتعلقة بتنظيم استثمار أصول التقاعد، وتنص هذه القواعد إلى

ضرورة تأسيس نظام رقابة فعال على استثمار أصول التقاعد, بالإضافة إلى ضرورة أن تكون إدارة واحدة تتولى الإشراف على أصول التقاعد لتجنب ظهور مشاكل تشغيلية في حال تعدد الإدارات.

(5)- أظهرت نتائج دراسة [Baldwin,2004], ضرورة وجود مؤسسة مستقلة تتولى إدارة أصول التقاعد, وفصل أصول المؤسسة عن أصول التقاعد , ليحصل المتقاعد على مخصصاته حتى لو تعرضت جهة التشغيل للإفلاس , وضرورة وجود أصول كافية لدفع جميع الالتزامات التي تم تحديدها في خطة التقاعد وأن تتساوى أصول الخطة مع التزاماتها.

(6)- بينت نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة [Cooper & Ross,2003], أن خطط التقاعد تعتمد على المساهمات التي يؤديها كل من المشترك وجهة التشغيل, وتقوم إدارة الخطة باستثمار وإدارة تلك المساهمات بصفتها جهة مؤتمنة وبشكل مستقل عن جهة التشغيل, ويؤدي عدم تمويل خطة التقاعد بشكل كامل إلى فقدان المشترك حقوقه التقاعدية, وذلك بسبب عدم قدرة أصول الخطة على الوفاء بالتزاماتها , بالإضافة إلى ضرورة وجود رقابة من قبل الحكومة على إدارة أصول التقاعد لضمان حصول المشترك على حقوقه.

(7)- أظهرت نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة [Thomas & Ferenczy, 2002], وجوب تمتع لجان الاستثمار بالخبرة المهنية والمعرفة الواسعة كونها تتحمل المسؤولية القانونية عن الخسائر الناتجة عن عدم استثمار أصول خطة التقاعد بشكل صحيح, وضرورة تمتع هذه اللجان بالخبرة والمهنية والكفاءة عند ادارة واستثمار أصول خطة التقاعد.

(8)- أكدت دراسة [Connell & Silver,2005], أن هناك بعض الاختلافات الجوهرية بين الخطط المطبقة في القطاع العام والخطط المطبقة في القطاع الخاص , أهمها أنه يتم إدارة خطط التقاعد في القطاع العام بشكل كامل من قبل مؤسسة حكومية, وغالباً ما تكون هذه الخطط غير

ممولة, وهذا بعكس الخطط المطبقة في القطاع الخاص , حيث تعتمد هذه الخطط على النظام الممول , بحيث تكون جميع حقوق مشتركى خطة التقاعد مغطاة بأصول يتم إدارتها بواسطة مؤسسات مستقلة.

(9)- بينت نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة [Fortune,2005], أن هناك بعض الشروط لتحديد الحد الأدنى من مساهمات والتزامات التقاعد, حيث يعتبر الحد الأدنى من مساهمات التقاعد بمثابة متطلبات دنيا لتمويل خطة التقاعد, وتمثل هذه المتطلبات التكلفة الطبيعية بالإضافة إلى التزامات منافع التقاعد التي تم إطفائها ولم يتم تمويلها في السنوات السابقة. أما ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة, هو أن الدراسات السابقة تناولت صناديق التقاعد في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية واقتصرت على أنظمة التقاعد الوظيفية, ولم تعالج القضايا المتعلقة بإنشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي وتطبيق قانون التقاعد العام, أما الدراسة الحالية فقد بحثت في تحديد المعوقات المالية والقانونية والإدارية لإنشاء هذه المؤسسة, وتحديد الشروط والخطوات اللازمة لإنشائها.

## 2: الإطار النظري

### 2-1 : مقدمة :

ترتكز السياسات الاجتماعية على واقع المجتمع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي وتراثه الديني وتقاليدته، وتتبنى السياسات الاجتماعية أيديولوجيات أو نظم مختلفة، لكنها تميل في معظمها إلى رفع مستوى المعيشة لأفراد المجتمع من خلال توفير خدمات صحية وتعليمية ووضع الخطط التنموية، بالإضافة إلى العمل على إيجاد حلول للمشكلات الاجتماعية والاقتصادية وتوفير قدر من الحماية للفئات الضعيفة أو ذات الاحتياجات الخاصة.

يشكل الضمان الاجتماعي أحد أهم ركائز السياسة الاجتماعية للدولة، ويتعرض الإنسان في حياته لمخاطر تهدده بالمرض والعجز والبطالة والحرمان، ويبقى الادخار الفردي لمواجهة الأخطار المحتملة عاجزاً عن أن يوفر لمعظم أفراد المجتمع الضمانات الكافية. ومن هنا ظهرت ضرورة تحمل الدولة لمسؤولية تنظيم ضمان اجتماعي يوفر الحد الأدنى من الأمن الحياتي. وظهرت أول

محاولة لتأسيس نظام تقاعد وضممان اجتماعي في أواخر القرن التاسع عشر في ألمانيا, ثم في غيرها من الدول الصناعية التي حذت حذوها, ليكتمل النظام بأهدافه ووسائله وأدواته في أواسط القرن العشرين في إطار ما عرف بدولة الرفاه [المالكي وآخرون،1998].

تتباين مفاهيم التقاعد والضممان الاجتماعي، إلا أن معظم هذه المفاهيم يشمل تغطية الاحتياجات التي تنشأ بحكم الطفولة والأمومة والمرض والعجز والشيخوخة وإصابات العمل والوفاة والبطالة والفقير. ويلاحظ أن الحماية من معظم هذه الظروف تكون من خلال توفير الأمن الاقتصادي للأفراد، بتعويضهم أو تعويض عائلاتهم عن فقدان مصادر الدخل أو تغطية النفقات الاستثنائية التي قد تتجم عن العجز أو إصابات العمل أو الشيخوخة أو الوفاة. [المالكي وآخرون،1998].

## 2-2 :- مبررات التقاعد ودوافعه :

من الثابت أن الموظف والإنسان عموماً يصبح أقل قدرة على العطاء وبذل الجهد كلما تقدم به العمر, لذلك يكون من المصلحة أن يترك مكانه لأفراد آخرين أكثر استعداداً لتحمل أعباء الوظيفة وذلك عند بلوغه سن التقاعد. فعند بلوغ الموظف هذه السن تنتهي خدمته بحكم القانون, كما أنه لا يجوز تمديد الخدمة لأكثر من سن التقاعد, وقد أجاز المشرع للسلطة المختصة أن تصدر قراراً بإحالة الموظف إلى المعاش رغبة منه في تخليص الجهاز الإداري من العمالة الزائدة [أبو السعود,2003].

وجاء ضمن أحكام القضاء الإداري في كل من مصر وفرنسا أن العامل يستحق تعويضات في حالة العجز والشيخوخة والوفاة وهي على النحو التالي :

(1)- انتهاء خدمة المشترك لبلوغه سن التقاعد المحدد بنظام العمل المعمول به, وذلك عندما تبلغ مدة اشتراكه (120) شهراً على الأقل.

(2)- انتهاء خدمة المشترك بسبب الفصل بقرار رئيس الجمهورية, أو بسبب إلغاء الوظيفة إذا بلغت مدة اشتراكه (180) شهراً على الأقل.

(3)- انتهاء خدمة المشترك بسبب الوفاة, أو العجز الكامل, أو العجز الجزئي المستديم وبغض النظر عن مدة اشتراكه.

(4)- انتهاء خدمة المشترك لغير الأسباب السابقة إذا كانت مدة اشتراكه (240) شهراً على الأقل.

(5)- وفاة المشترك أو ثبوت عجزه الكامل خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمته, بشرط عدم صرفه للقيمة النقدية لتعويض الدفعة الواحدة مهما كانت مدة اشتراكه.

(6)- وفاة المشترك أو ثبوت عجزه الكامل بعد انقضاء سنة من تاريخ انتهاء خدمته, أو بلوغه سن

(60) بعد انتهاء خدمته, إذا بلغت مدة اشتراكه (120) شهراً على الأقل, ولم يكن قد صرف القيمة

النقدية لتعويض الدفعة الواحدة, ويسوى المعاش على أساس مدة اشتراكه, [عبد الحليم, 1996].

ويوجد عدة مبررات لاستحقاق التقاعد والضمان الاجتماعي من أبرزها تغطية النفقات العامة كما في العجز والمرض، بالإضافة إلى التعويض عن فقدان القدرة على توفير الدخل، هذا ويمكن تقسيم دوافع إنشاء أنظمة تقاعد وضمان اجتماعي إلى ثلاث مجموعات هي:

#### أولاً: دوافع سياسية :

تهدف إلى تحسين ظروف العمل وحماية العاملين من المخاطر الناجمة عن ممارسة عملهم، وحمايتهم من الحرمان، وتحريم تشغيل الأطفال، وتحديد ساعات العمل، وحق الراحة الأسبوعية، كما تهدف إلى إيجاد ضمان مهني ملزم لأصحاب العمل بما يوفر الحماية للعمال في حالة البطالة والتقاعد والعجز والمرض، وذلك بعد المطالبات والضغوطات المتكررة من الطبقة العاملة، حيث تعاطت الحكومات مع هذه الضغوطات تجنباً للصراعات الاجتماعية والمحافظة على أنظمة سياسية تعتمد في قوتها على توجهات الناخبين.



## ثانياً : دوافع اقتصادية :

تهدف إلى تقليص أعباء الدولة الاقتصادية من خلال تجنب التكاليف الباهظة التي تخلقها المشاكل الاجتماعية التي قد تنتج عن الفقر والحرمان، بالإضافة إلى انه يفترض أن تساهم أنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي في رفع مستوى المعيشة وتعزيز القدرة الشرائية للمنتفعين، وبذلك يتم تقليص الادخار الفردي وتوسيع الاستثمارات الرأسمالية وتوسيع دائرة الاستخدام.

## ثالثاً : دوافع معيارية وقيمية :

ساهمت هذه الدوافع في تعزيز التوجه نحو إنشاء أنظمة تقاعد وضمان اجتماعي وذلك من خلال التركيز على مفهوم المواطنة والخير العام، وإعادة تعريف دور الدولة ومسؤولياتها تجاه أفراد المجتمع، من منطلق العدالة الاجتماعية، وإنهاء الاستغلال الطبقي، وتقليص التمايزات الاجتماعية. [المالكي وآخرون، 1998].

## **2-3 :- مفهوم التقاعد:**

عرف قانون التقاعد والضمان الاجتماعي البريطاني التقاعد بأنه "دخل معين يحل محل الكسب والإصابات والشيخوخة والموت، ويشمل تغطية النفقات الاستثنائية التي تنجم عن الزواج والولادة والوفاة، على أن يكون ذلك مقروناً بالعمل على إنهاء حالة انقطاع الكسب بأسرع وقت ممكن". [المالكي وآخرون، 1998].

وعرفت لجنة معايير المحاسبة الدولية صندوق التقاعد بأنه:

صندوق يتم امتلاكه وإدارته بواسطة مؤسسة أو كيان ذات طابع حكومي بصفته مؤتمن، لأعضاء خطة تقاعد. و يستخدم لإدارة والمحاسبة على أصول التقاعد التي يتم تجميعها من مساهمات أعضاء خطة التقاعد، و ذلك بهدف دفع منافع لأعضائه عند استحقاقهم للتقاعد وفقاً لشروط

الخطة، ويتم وصف خطة التقاعد ضمن التقرير المالي لتلك المؤسسة، ويكون التسجيل المحاسبي لذلك الصندوق وفقاً لأساس الاستحقاق بحيث يتضمن كل أصول والتزامات و إيرادات ومصاريف ذلك الصندوق، [Larsen,2003].

ويمكن تعريف صندوق التقاعد بأنه مؤسسة تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي والإداري يقوم بإدارة مساهمات التقاعد التي يتلقاها من جهة التشغيل واستثمار تلك المساهمات بأعلى درجات الكفاءة، ويتحمل مسؤولية دفع منافع التقاعد للعامل عند استحقاقه للتقاعد، [Kieso,1990]. تستخدم صناديق التقاعد لإدارة واستثمار مصادر وأصول العاملين المشتركين في خطط التقاعد، بحيث تكون هذه الصناديق تحت إشراف الدولة، وبما أن هذه الأصول تعود ملكيتها للآخرين وليست للدولة فإنه لا يجوز استخدام هذه الأصول من قبل الدولة لتغطية احتياجاتها أو تنفيذ برامجها، ويقتصر دور الدولة على الجانب التنظيمي والرقابي لضمان الإدارة الجيدة لهذه الأصول، [Ives,2003].

ويشارك معظم العاملين في المؤسسات المتوسطة والكبيرة في إحدى أنواع خطط التقاعد والضمان الاجتماعي، ويمكن تعريف خطة التقاعد بأنها "عقد بين المؤسسة (جهة التشغيل) والعاملين لديها تتعهد المؤسسة بموجب ذلك العقد دفع منافع مالية للعاملين عند وصولهم إلى سن التقاعد أو الوفاة، أو عند إصابة العامل بعجز يمنعه عن القدرة على توفير الدخل". وتعتمد خطة التقاعد على التزام جهة التشغيل بتقديم مساهمات نقدية إلى صندوق التقاعد الذي يهئ الجهة التي تتحمل مسؤولية دفع منافع التقاعد للعاملين المشتركين في خطة التقاعد عند انتهاء خدماتهم واستحقاقهم للتقاعد وفقاً لشروط الخطة.

وتتحمل معظم المؤسسات دفع كامل مساهمات التقاعد المطلوبة لصندوق التقاعد دون أي مساهمة من العامل، إلا أنه نجد في بعض الحالات أن العامل يتحمل جزءاً من هذه المساهمات حيث تقوم

جهة التشغيل باقتطاع نسبة معينة من دخل العامل وتقوم جهة التشغيل بدفع مساهمات العامل والمساهمات المطلوبة منها إلى صندوق التقاعد, [Needles,1995].

#### 2-4 :- تمويل خطط التقاعد :

تمويل خطة التقاعد هو عبارة عن تجميع الأموال والأصول الأخرى واستثمارها لدفع منافع التقاعد للمستفيدين عند استحقاقهم للتقاعد, وتتضمن مصادر التمويل كل من مساهمات العاملين ومساهمات جهة التشغيل بالإضافة إلى الأرباح الناجمة عن استثمار هذه الأموال والأصول والتي تعتبر من أهم مصادر تمويل خطط التقاعد, ويمكن تقسيم خطط التقاعد من حيث تمويلها إلى قسمين هما:

خطط مساهمة: بحيث يتحمل العامل جزءاً من المساهمات المطلوبة لخطة التقاعد , وتتحمل جهة التشغيل الجزء الآخر.

خطط غير مساهمة: وضمن هذا النوع من الخطط لا يتحمل العامل أي جزء من المساهمات المطلوبة لخطة التقاعد, بل تقوم جهة التشغيل بتقديم كامل المساهمات المطلوبة لخطة التقاعد. وتقوم جهة التشغيل بتمويل خطة التقاعد بإحدى الطرق الثلاث التالية:

(1)- تقوم المؤسسة بادخار مساهمات الخطة وتعمل على إدارتها داخلياً , أي بواسطة المؤسسة نفسها, وبالتالي تقوم بدفع منافع التقاعد للعاملين لديها عند استحقاقهم للتقاعد.

(2)- تقوم المؤسسة بادخار مساهمات الخطة لدى شركات متخصصة أو بنوك بصفتها مؤتمنة أو حافظة, بحيث تعمل هذه البنوك على استثمار مساهمات خطة التقاعد, وتتحمل مسؤولية دفع منافع

التقاعد للمستحقين بحيث تقوم هذه البنوك بتزويد المشتركين بمعلومات دورية حول إدارة أصول الخطة ودرجة الكفاءة لاستثمار هذه الأصول.

(3)- تقوم المؤسسة بشراء دفعات سنوية من شركات تأمين مقابل قيام هذه الشركات تحمل

مسؤولية دفع منافع التقاعد للمشاركين عند استحقاقهم للتقاعد حسب شروط الخطة. [Prodano, 1987].

هذا ويجب أن تكون المبالغ السنوية الواجب على جهة التشغيل تقديمها لخطة التقاعد على الأقل قادرة على تغطية المنافع التي تم اكتسابها خلال الفترة، بما في ذلك المصاريف الإضافية التي قد تظهر نتيجة ظروف استثنائية وذلك لتعزيز وزيادة الحماية لمنافع التقاعد للعاملين.

ويعتمد تمويل خطة التقاعد بشكل رئيسي على الافتراضات التي يقدمها الاكتواري، ولا يوجد في

بريطانيا قيود قانونية أو متطلبات محددة عند استخدام الطريقة الاكتوارية أو الافتراضات التي

استخدمت لحساب وتحديد مستوى تمويل خطة التقاعد، بالإضافة إلى أنه يجب تقييم الافتراضات

التي تم الاعتماد عليها في تمويل خطة التقاعد للفترة السابقة مرة واحدة على الأقل كل (5) سنوات،

وتتضمن هذه الافتراضات معدل الزيادة في الرواتب ومعدل الفائدة والعمر المتوقع للمشارك.

وعند تمويل خطط التقاعد فان هناك عنصرين مهمين يجب أخذهما بعين الاعتبار وهما:

(1)- ضرورة وجود أصول كافية لتغطية التزامات الخطة التي تم التعهد بدفعها للعاملين.

(2)- إنشاء صندوق تقاعد يتولى إدارة واستثمار أصول التقاعد بحيث تكون هذه الأصول منفصلة

عن أصول جهة التشغيل، لضمان قدرة جهة التشغيل على الوفاء بالتزاماتها لأعضاء

الخطة، [Prodano, 1987].

وجاء في معيار المحاسبة الدولي رقم ( 19 ) أن تقوم جهة التشغيل بموجب خطط المساهمات

المعرفة، بأن تدفع مساهمات تقاعد ثابتة عن العاملين لديها الى وحدة منفصلة أو صندوق مستقل،

ولا يترتب على جهة التشغيل أي التزامات مالية أو قانونية أخرى، ويتحمل الصندوق دفع كافة المنافع التقاعدية للموظفين المتعلقة بخدمتهم في الفترات الحالية والسابقة، ويجب على صندوق التقاعد الاحتفاظ بموجودات كافية لتغطية منافع الموظفين، بحيث تكون هذه الموجودات منفصلة عن أصول جهة التشغيل، ولتحقيق متطلبات المعيار السابق فإنه يجب اعتماد هذه الصناديق على النظام الممول.

كما جاء في المعيار السابق أن موجودات خطة التقاعد هي عبارة عن الموجودات والأصول التي يحتفظ بها صندوق التقاعد بحيث يلبي هذا الصندوق الشروط التالية :

- (1)- أن يكون الصندوق وحدة منفصلة قانونياً عن جهة التشغيل.
- (2)- أن يقوم الصندوق باستخدام موجوداته فقط لتسديد التزامات منافع الموظفين، ولا يجوز أن تكون متوفرة لدائني جهة التشغيل أو لجهة التشغيل نفسها، [معايير المحاسبة الدولية، 2000].

## 2-5 :- إدارة نظام التقاعد والضمان الاجتماعي :

بعد عام (1974) صدرت بعض القوانين المتعلقة بتوفير الحماية للمنافع التقاعدية لبعض العاملين وذلك عن طريق تأسيس مؤسسات تتولى الإدارة والإشراف على مساهمات التقاعد وتعمل على منح العاملين حقوقهم التقاعدية عند استحقاقهم للتقاعد، وتطورت هذه المؤسسات مع مرور الزمن حتى أصبحت الآن توفر الحماية لمعظم العاملين. وأدى تأسيس هذه المؤسسات المستقلة إلى ضمان تمويل خطة التقاعد بشكل كامل وحماية العاملين من قيام جهات التشغيل بعدم تمويل خطة التقاعد فيما لو كانت أصول الخطة تدار بواسطة جهة التشغيل نفسها، [Saunders & Cornett, 2003].

تتكون أصول التقاعد من مساهمات مشتركين خطة التقاعد التي تقتطعها جهة التشغيل من رواتب العاملين بالإضافة إلى مساهمات جهة التشغيل نفسها، حيث تقوم جهة التشغيل بدفع تلك

المساهمات إلى صندوق التقاعد والذي يمثل جهة مستقلة يتحمل مسؤولية دفع منافع التقاعد

للعاملين عند استحقاقهم للتقاعد, ويقوم صندوق التقاعد باستثمار هذه المساهمات بما يتفق مع شروط خطة التقاعد وبالاعتماد على الأنظمة التي تنظم استثمار أصول التقاعد وتحدد مجال الاستثمار المسموح به, وآليات قياس الدخل الناتج عن هذه الاستثمارات, وكيفية توزيعها. [Ives,2003].

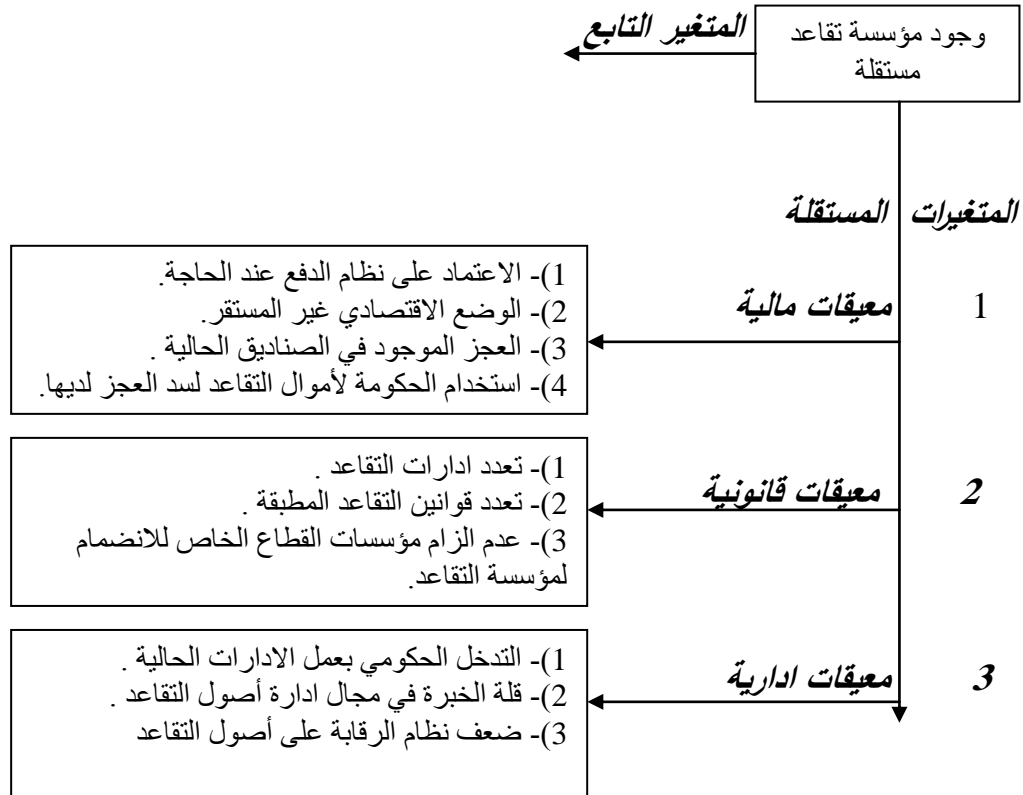
هناك العديد من الطرق لإدارة نظام التقاعد والضمان الاجتماعي, فقد تقوم جهة التشغيل بالتعاقد مع شركات التأمين أو البنوك أو شركات متخصصة في إدارة واستثمار أصول التقاعد, بحيث تلتزم جهة التشغيل بتقديم مساهمات نقدية لهذه الشركات وتلتزم شركات التأمين بتزويد العاملين المشتركين في خطة التقاعد بمستوى معين من المنافع عند استحقاقهم للتقاعد, وفي معظم الحالات تلتزم جهة التشغيل بتقديم هذه المساهمات وادخارها لدى مؤسسة أو جهة مستقلة تعمل على استثمارها بحيث يكون المدير المالي لجهة التشغيل مسؤولاً عن تقييم أداء المؤسسة والسياسة الاستثمارية لها. [Brealey,1988].

تتطلب المعايير المحاسبية المتعارف عليها الفصل بين أصول جهة التشغيل وأصول التقاعد, وضرورة وجود هيئة مستقلة تتولى إدارة هذه الأصول, كما تمنع هذه المعايير أن يتم استخدام أصول التقاعد من قبل جهة التشغيل لتغطية احتياجاته أو استخدامها لتحقيق أهدافها. [FASBNo.87].

ويسود في معظم دول العالم نموذجان إداريان لنظام التقاعد والضمان الاجتماعي, يعتمد النموذج الأول على الإدارة الذاتية ويقوم على الإقرار بحق المشتركين في هذا النظام في إدارة شؤونه بواسطة هيئة ممثلة عنهم يتم اختيارها بالانتخاب, وتتمتع بشخصية اعتبارية واستقلال مالي وإداري واسع, إلا أن هذه الإدارة لا تتمتع بالاستقلالية المطلقة, بل تخضع لرقابة الدولة لضمان الإدارة الجيدة والاستخدام الأمثل لحقوق المشتركين لحماية حقوقهم.

أما النموذج الثاني فيعتمد على الإدارة الحكومية، وتتولى الدولة إدارة النظام بصورة مباشرة من خلال هيئات متخصصة بحيث تعتبر مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي جزءاً من مؤسسات الدولة، [المالكي وآخرون، 1998].

ومن خلال استعراض أدبيات الدراسة ومفهوم التقاعد، والعناصر المتعلقة بتمويل وإدارة صناديق التقاعد، نجد أن من أهم متطلبات وجود مؤسسة مستقلة للتقاعد هي ضرورة اعتماد صناديق التقاعد على النظام الممول، بحيث تكون هذه الصناديق وحدة منفصلة قانونياً، على أن يتم استخدام موجوداتها فقط لتسديد التزامات منافع الموظفين، ويعمل على إدارة أصولها هيئة مستقلة تتمتع بالخبرة والكفاءة، ولا يجوز أن تكون أصول وموجودات التقاعد متوفرة لجهة التشغيل أو لأي جهة أخرى، وضرورة وجود أصول كافية لتغطية التزامات منافع الموظفين، وعليه فإنه يمكن بناء نموذج لتوضيح شبكة العلاقات بين أبرز متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة على النحو التالي:



2-6 :- الاستراتيجيات الاستثمارية لصناديق التقاعد :

زاد الاتجاه مؤخراً لإدارة صناديق التقاعد وخصوصاً الصناديق التي تعتمد على النظام الممول, عن طريق مؤسسات استثمارية مستقلة, وتقتضي الحاجة للحصول على معدل مرتفع للعائد على استثمار أصول التقاعد إلى توظيف أموال وأصول التقاعد واستثمارها في مشاريع خارج الأسواق المحلية, وقبل التعرف على كيفية قيام صناديق التقاعد باستثمار أصولها, فإنه من المفيد أن نعرف أولاً كيف يجب أن تستثمر صناديق التقاعد أصولها لتعظيم العائد على تلك الأصول, حيث تعتبر النظرية الحديثة للأوراق التجارية وأداتها الرئيسية المتمثلة في نموذج تسعير الأصول الرأسمالية أن السوق العالمية للأوراق التجارية يمثل مستوى مقبول لمخاطر استثمار الأوراق التجارية, بالإضافة إلى أن منافع توظيف الأموال واستثمارها في مشاريع متنوعة خارج الأسواق المحلية تتضمن تقليل معدل المخاطرة والتي يتم قياسها عادة عن طريق معدل الانحراف السنوي للعائد من خلال الاستثمار في أسواق غير مرتبطة نسبياً مع مستثمرين الأسواق المحلية. وغالبا ما ينتج عن الاستثمارات الأجنبية المتنوعة تقليل معدل المخاطرة بشكل أسرع من الاستثمار في الأسواق المحلية, وذلك لأن الأوراق المالية في الأسواق المحلية تظهر ارتباط قوي مع المستثمرين. ويجب أن تشمل الاستثمارات الأجنبية كل من الاستثمار في الأسهم والسندات, حيث أن الأوراق التجارية التي تتكون من الأسهم فقط تظهر عامل مخاطرة أكبر من الأوراق التجارية التي تتكون من الأسهم والسندات معاً. ويظهر معدل العائد في الدول النامية التي فتحت أسواقها للاستثمارات الأجنبية درجة ارتباط أقل بالمقارنة مع الدول النامية الأخرى, كما أن الاستثمار في هذه الأسواق ليس فقط يقلل معدل المخاطرة, بل يعمل أيضاً على رفع معدل العائد الحقيقي للأوراق التجارية, إلا أنه يوجد بعض المحددات على الاستثمارات الأجنبية لأصول التقاعد أهمها الرغبة في الحفاظ على



المدخرات المحلية واستثمارها في الأسواق المحلية لخلق فرص عمل وتنشيط الاقتصاد

المحلي, [Prieto,1997].

## 2-7 :- أنواع خطط التقاعد :

خطة التقاعد هي عبارة عن عقد بين جهة التشغيل والعمالين لديها يتضمن تعهد جهة التشغيل بتقديم منافع للعمالين بعد انتهاء خدماتهم أو استحقاقهم للتقاعد. وتشتمل منافع التقاعد على دفعات شهرية عند استحقاقهم للتقاعد, بالإضافة إلى منافع أخرى في حالة العجز أو الوفاة. وتختلف خطط التقاعد من حيث اشتراك العامل في تحمل جزء من المساهمات المطلوبة لخطة التقاعد, فهناك خطط تكون جهة التشغيل ملزمة بتسديد كامل مساهمات خطة التقاعد دون أن يتحمل العامل أي جزء من هذه المساهمات, وخطط أخرى يتحمل العامل جزءاً من هذه المساهمات حيث تقوم جهة التشغيل باقتطاع نسبة مساهمة العامل المحددة حسب خطة التقاعد من دخل العامل وإضافة النسبة المتعلقة بجهة التشغيل وتقديمها لصندوق التقاعد, الذي يمثل جهة مستقلة يتولى إدارة واستثمار هذه المساهمات ويتحمل مسؤولية دفع منافع التقاعد للمشاركين عند استحقاقهم للتقاعد حسب شروط الخطة, [Wild,2005].

كما يمكن تعريف خطة التقاعد أو صندوق التقاعد بأنه مؤسسة تستلم مساهمات التقاعد من جهة التشغيل وتقوم بإدارتها واستثمارها, وتتحمل مسؤولية دفع منافع التقاعد لمشاركين الخطة عند استحقاقهم للتقاعد, ويجب أن يكون لخطة التقاعد شخصية اعتبارية مستقلة تتمتع باستقلال مالي وإداري, [Kieso,2001].

تتبنى المؤسسات خطط تقاعد مختلفة لتعويض العمالين لديها عن سنوات الخدمة التي قدموها لتلك المؤسسات, وتختلف هذه الخطط اختلاف كبير وجوهري, حيث يوجد العديد من خطط التقاعد منها ما ينسجم مع المعايير المحاسبية المتعارف عليها , (نص معيار المحاسبة الدولي رقم ( 19 )

على ضرورة احتفاظ صندوق التقاعد بموجودات كافية لتغطية منافع الموظفين, بحيث تكون هذه الموجودات منفصلة عن أصول جهة التشغيل, كما نص FASB No.87 على ضرورة الفصل بين أصول جهة التشغيل وأصول التقاعد, وضرورة وجود هيئة مستقلة تتولى إدارة هذه الأصول, كما تمنع هذه المعايير أن يتم استخدام أصول التقاعد من قبل جهة التشغيل لتغطية احتياجاته أو استخدامها لتحقيق أهدافها), ومنها ما لا ينسجم مع هذه المعايير, فهناك بعض المؤسسات التي تتبنى خطط تقاعد تعتمد على قيام جهة التشغيل بإدارة أصول التقاعد واستثمارها دون أن يكون هناك فصل بين أصول جهة التشغيل وأصول التقاعد.

وهناك خطط أخرى تنسجم مع المعايير المحاسبية المتعارف عليها وتعتمد على فصل أصول جهة التشغيل عن أصول التقاعد, ويكون لأصول التقاعد إدارة مستقلة عن إدارة أصول جهة التشغيل من خلال مؤسسة وهيئة مستقلة تتولى إدارة واستثمار أصول التقاعد, وتحمل مسؤولية دفع مستحقات التقاعد للعاملين المستحقين للتقاعد بحيث تكون هذه المستحقات على شكل دفعات شهرية موزعة على العمر المقدر للموظف, [Kam,2003].

### **2-7-1 :- خطط تقاعد بمساهمات معرّفة DCP :**

تعتمد هذه الخطط على تحديد حجم مساهمة كل من العامل وجهة التشغيل التي تلتزم جهة التشغيل بدفعها إلى الهيئة التي تتولى إدارة واستثمار أصول التقاعد, دون تحديد حجم المنافع التي سيحصل عليها العامل عند استحقاقه للتقاعد, ويعتمد حجم هذه المنافع على المبالغ والمساهمات المتراكمة في حسابه لدى هيئة التقاعد, بالإضافة إلى الفوائد على استثمار تلك المساهمات وبعض العوامل الأخرى مثل عمر العامل وعدد سنوات الخدمة, ويلتزم العامل ضمن هذه الخطة بدفع مساهمات معرّفة ويحصل عند التقاعد على منافع يتم حسابها بناءً على معادلة تتضمن عدداً من العوامل أهمها حجم مساهمات العامل وجهة التشغيل المتراكمة في حساب المشترك.

في هذا النوع من خطط التقاعد نجد أن أرباح استثمار أصول التقاعد أو مخاطر خسارة تلك الأصول يتحملها العامل، وتتنحصر مسؤولية جهة التشغيل في تقديم المساهمات المطلوبة منها سنوياً إلى هيئة التقاعد بناءً على المعادلة المحددة في الخطة.

وبناءً على ما سبق نجد أن التكلفة التي يتحملها جهة التشغيل من مصروف التقاعد هي فقط المساهمات التي تلتزم جهة التشغيل بدفعها إلى خطة التقاعد. وتقوم جهة التشغيل بإظهار أي التزامات في جانب الخصوم في الميزانية العامة عندما تكون المساهمات التي تم دفعها إلى خطة التقاعد أقل من المساهمات المطلوبة منها حسب الخطة، أما إذا كانت المساهمات التي قدمتها جهة التشغيل تزيد عن حجم المساهمات المطلوبة منها فأنها تقوم بإظهارها في جانب الأصول كأصل مدفوع مقدماً، هذا بالإضافة إلى أنه إذا تم تعديل خطة التقاعد فإنه قد تظهر التزامات جديدة على جهة التشغيل مثل تكلفة خدمات عن سنوات سابقة للعامل لم تقم جهة التشغيل بتسديد المساهمات المتعلقة بها في حينه، ويتم استهلاك هذه المصاريف على سنوات الخدمة المتبقية للعامل للحصول على التقاعد، كجزء من مصروف التقاعد السنوي، ويتم تسجيل الفرق بين المبالغ السنوية التي تم استهلاكها والمبالغ التي تم تقديمها إلى خطة التقاعد كأصل أو التزام، حسب الحال، وتظهر في الميزانية العامة لجهة التشغيل، كما يطلب من جهة التشغيل الإفصاح ضمن هذا النوع من الخطط عن القيمة الحالية للمساهمات المستقبلية المطلوبة منه<sup>1</sup>، وقد ترغب أيضاً بالإفصاح عن وصف خطة التقاعد بحيث يتضمن ذلك الوصف عدد مشترك في خطة التقاعد والافتراضات التي تم بناءً عليها تحديد حجم المساهمات المطلوبة بالإضافة إلى بعض العوامل المهمة والتي لها تأثير على عملية مقارنة مصروف التقاعد والافتراضات التي تم الاعتماد عليها في تحديد حجم المساهمات من فترة إلى أخرى، [Kieso,2001].

## 2-7-2 :- خطط تقاعد بمنافع معرفة DBP :

تعتمد هذه الخطط على تحديد حجم المنافع التي سيحصل عليها العامل عند استحقاقه للتقاعد، ويعكس خطط التقاعد بمساهمات معرفة فان أرباح استثمار أصول التقاعد ومخاطر خسارة تلك الأصول لا تنتقل إلى العامل، بل تتحمل جهة التشغيل مسؤولية مخاطر خسارة تلك الأصول، وتحصل على أرباح استثماراتها، و تقوم جهة التشغيل بدفع المساهمات المطلوبة منه ا حسب هذا النوع من الخطط سنوياً ويتم تسجيل أي أرباح لتلك المساهمات والتي تمثل أصول التقاعد لحساب جهة التشغيل حيث تقوم بعمل تسوية في السنة القادمة ودفع المساهمات المطلوبة منها بعد حساب أرباح مساهمات السنة السابقة ضمن المساهمات المطلوبة منها للسنة الحالية، أما إذا كان هناك خسارة في استثمار أصول التقاعد فان جهة التشغيل ملزمة بدفع مبلغ الخسارة الناتجة من استثمار تلك الأصول. ومما سبق نستنتج أن أرباح استثمار أصول التقاعد ومخاطر خسارتها يتم تحميلها إلى جهة التشغيل ولا ينتقل عبئها للعامل، وان أصول والتزامات خطة التقاعد الموجودة لدى هيئة التقاعد تكون لجهة التشغيل، بعكس خطة التقاعد بمساهمات معرفة، أما بالنسبة للمعالجة المحاسبية لخطط التقاعد بمنافع معرفة فإنها عملية معقدة نوعاً ما، وذلك لان المنافع التي تم تحديدها في خطة التقاعد تعتمد على العديد من الافتراضات والمتغيرات المستقبلية وبالتالي فهي محاطة في بيئة من عدم التأكد كون هذه المنافع هي تعهد بالدفع مستقبلاً ، وهي بحاجة إلى الاعتماد على افتراضات دقيقة لتحديد حجم المساهمات المطلوبة والتي يفترض أن تغطي التعهدات التي تم منحها للعاملين.

ويتم تحديد حجم المساهمات المطلوبة بناءً على العديد من الافتراضات و المتغيرات مثل العمر المتوقع للعامل، وعدد سنوات الخدمة التي قدمها، ومستوى التعويض المطلوب دفعه للعامل (حجم المنافع التي سيحصل عليها العامل)، ومعدل الفائدة وغيرها من العوامل، و تتحمل جهة التشغيل المخاطر الناجمة عن عدم كفاية المساهمات التي تم تحديدها في خطة التقاعد لمقابلة المنافع التي

تم التعهد بدفعها، وبالتالي فإنه يجب على جهة التشغيل التأكد من قدرة أصول خطة التقاعد على الوفاء بالتزاماتها، وبما أن منافع التقاعد هي تعهدات مستقبلية فإنه يتم تقديرها بناءً على الافتراضات السابقة، وبالتالي فإنه من النادر أن تكون هذه التقديرات مساوية للأرقام الحقيقية، [Dyckman,1995].

وبناءً عليه فإن المساهمات النقدية التي يتم دفعها في كل فترة مالية ليس من الضروري أن تساوي التزامات مصروف التقاعد المسجلة، لأن هذه الالتزامات مبنية على تقديرات تحتل الصحة والخطأ، وبالتالي فهي محل خلاف وجدل لأن عملية القياس والإفصاح عن تلك الالتزامات تعتمد على عوامل ومتغيرات مستقبلية غير معروفة.

وتعتبر خطة التقاعد بمنافع معرفة من أكثر الخطط المستخدمة لأنها تمنح العاملين حماية أكثر من خطط التقاعد بمساهمات معرفة، علماً بأن النوعين السابقين من خطط التقاعد تتسجم مع المعايير المحاسبية المتعارف عليها وتحقق متطلبات تلك المعايير، [Dyckman,1995].

ومما سبق نستنتج أن خطط التقاعد بمنافع معرفة تعتمد عند حساب منافع التقاعد على معدل الراتب المستقبلي للعامل، وعدد سنوات الخدمة وعمر العامل عند التقاعد دون الأخذ بالاعتبار حجم المساهمات المتراكمة في حساب العامل لدى خطة التقاعد، أما ضمن خطط التقاعد بمساهمات معرفة فإنها تعتمد بشكل رئيسي على حجم المساهمات التي قدمها العامل وجهة التشغيل لخطة التقاعد، [Mosich,1986].

**معادلة حساب منافع التقاعد:**

**(أ) خطط التقاعد بمنافع معرفة:**

يتم حساب منافع التقاعد ضمن هذا النوع من الخطط ضمن طريقتين:

(1) **أساس المنافع المتغيرة** : حيث يتم تحديد حجم المنافع على أساس نسبة مئوية تتراوح بين ( 2- 2.5%) من دخل العامل عن كل سنة خدمة قدمها (وفقاً لقانون التقاعد الكندي) , و يكون دخل العامل إما آخر راتب حصل عليه أو أفضل متوسط راتب لعدد من السنوات, و يحسب بالمعادلة التالية:

$$( \text{متوسط الراتب} ) \times ( 2.5\% ) \times ( \text{عدد سنوات الخدمة} )$$

(2) **أساس المنافع الثابتة**:

يتم تحديد حجم المنافع على أساس مبلغ ثابت عن كل سنة خدمة قدمها العامل و يتم حسابها بالمعادلة التالية:

$$( \text{المبلغ المحدد} ) \times ( 12 \text{ شهر} ) \times ( \text{عدد سنوات الخدمة} ) .$$

**(ب) خطط التقاعد بمساهمات معروفة:**

ضمن هذا النوع من الخطط لا يتم تحديد حجم المنافع التي سيحصل عليها العامل إلا عند انتهاء خدمته, و ذلك لأن حجم المنافع يعتمد بشكل أساسي على حجم المساهمات المجمعة في حساب المشترك, [Cohen,2001].

**وتتميز خطة التقاعد بالخصائص التالية :**

- (1)- الهدف الرئيسي لخطة التقاعد هو : توفير دخل مستمر خلال سنوات التقاعد للمشارك, ويتطلب تحقيق هذا الهدف معرفة دقيقة لتحديد طول فترة التقاعد, وعدد سنوات الخدمة. وتكمن المخاطرة في موت المشترك مبكراً أو البقاء على قيد الحياة لفترة طويلة.
- (2)- الهدف المهم الثاني لخطة التقاعد هو: توفير مبالغ كافية لتغطية التزامات التقاعد, ويتطلب تحقيق هذا الهدف معرفة مستوى الدخل في المستقبل.

3- الهدف الثالث لخطة التقاعد هو: المحافظة على أو تحديد القوة الشرائية للدخل التقاعدي

خلال فترة التقاعد, ويتطلب تحقيق هذا الهدف معرفة دقيقة بمستوى الأسعار في المستقبل.

4- الهدف الرابع والأخير لخطة التقاعد هو : المحافظة على مستوى اقتصادي واجتماعي نسبي

للمتقاعد بالمقارنة مع المجتمع الذي يعيش فيه , ويتطلب تحقيق هذا الهدف معرفة دقيقة برغبات

المجتمع في المستقبل, [Naktarios, 1982].

## 8-2 :- المحاسبة على خطط التقاعد:

كانت المحاسبة على خطط التقاعد محل جدل وخلاف كبير على مدى العديد من السنوات, وقد

تطوّرت العديد من المعايير المحاسبية المتعارف عليها إلى خصوصية القوانين والأنظمة المتعلقة

بالمحاسبة على خطط التقاعد, حيث أشارت هذه المعايير إلى ضرورة قيام جهة التشغيل بتمويل

إلتزامات التقاعد المستحقة مما دفع هيئة معايير المحاسبة المالية ( **FASB** ) إلى تقييم هذه

الإختلافات والجدل في تلك القوانين حيث تكمن هذه الإختلافات في ثلاث بنود رئيسية هي:

1- طبيعة مصروف التقاعد.

2- الطريقة المستخدمة في تحديد وتقييم منافع ومصروف التقاعد.

3- إستخدام الطريقة الأكتوارية, [Kam,2003].

وتعتبر العملية المحاسبية لخطط التقاعد من أكثر العمليات المحاسبية صعوبةً وتعقيداً, وذلك لأنها

تتضمن التزامات وعناصر يتم حسابها على أساس افتراضات مستقبلية تتم بواسطة اكتواري

متخصص. وتتضمن هذه الافتراضات عوامل متغيرة مثل العمر المتوقع للعامل, ومعدل الراتب

المستقبلي, ومعدل العائد المتوقع على استثمار أصول التقاعد, وعوامل أخرى, [Mosich,1983].

يواجه المحاسب ثلاث قضايا مهمة عند المحاسبة على خطط التقاعد وهي على النحو التالي:

1)- التوقيت: بمعنى أنه متى يجب الاعتراف بمصروف التقاعد؟ وذلك لأن جهة التشغيل تقوم بدفع التزامات التقاعد عند انتهاء خدمة العامل وإحالة التقاعد.

2)- قياس وتحديد حجم مصروف التقاعد وأي مصاريف أخرى تتعلق بالمصروف المدفوع مقدماً أو مصروف التقاعد المستحق والتي تظهر في الميزانية العامة.

3)- عرض المعلومات والبيانات المهمة المتعلقة بخطط التقاعد ضمن الملاحظات المرفقة بالقوائم المالية.

كما أن قياس وتحديد حجم مصروف التقاعد ضمن خطط التقاعد بمنافع محددة يتضمن عددًا من العناصر المعقدة مثل، تطبيق مفاهيم الفائدة المركبة، وتقدير العمر المتوقع للعامل وعدد سنوات الخدمة المتوقعة، ومعدل الفائدة المستقبلية، والتغير في الرواتب، ومعدل دوران العاملين، والأرباح والخسائر على استثمار أصول التقاعد، وحجم منافع التقاعد التي سيحصل عليها العامل. ومما سبق نستنتج أنه لا يمكن تحديد العناصر السابقة بشكل دقيق وإنما يتم تقديرها لأنها محاطة في بيئة من عدم التأكد كونها عناصر مستقبلية، [Mosich,1986].

## 2-8-1 :- التحقق والاعتراف :

### القيمة العادلة لموجودات الخطة:

يتم طرح القيمة العادلة لموجودات خطة التقاعد عند تحديد المبلغ المعترف به في الميزانية العمومية، ويتم تقدير القيمة العادلة للموجودات، إما بناءً على سعر السوق أو بخصم التدفقات النقدية المستقبلية، باستخدام معدل خصم يعكس كل من المخاطرة المتعلقة بموجودات الخطة والاستحقاق، ويجب أن يستثنى من موجودات الخطة المساهمات غير المدفوعة المستحقة على جهة التشغيل لصندوق التقاعد.

العائد على موجودات الخطة :



يعتبر العائد على موجودات الخطة أحد أجزاء مصروف التقاعد المعترف به في بيان الدخل، ويعرّف الفرق بين العائد المتوقع والعائد الفعلي على موجودات الخطة، بأنه مكاسب أو خسائر اكتوارية، ويعكس العائد المتوقع التغيرات في القيمة العادلة لموجودات الخطة المحتفظ بها خلال الفترة، نتيجة للمساهمات الفعلية المدفوعة للصندوق والمنافع الفعلية المدفوعة من الصندوق، [معايير المحاسبة الدولية، 2000].

ويعتمد حجم مصروف التقاعد على عدد سنوات الخدمة التي قدمها العامل لجهة التشغيل خلال مدة عمله فيها، وبما أن منافع التقاعد التي سيحصل عليها العامل لن يتم دفعها إلا عند انتهاء خدمة العامل واستحقاقه للتقاعد، تتطلب المعايير المحاسبية المتعارف عليها أن يتم تسجيل مصروف التقاعد في نفس الفترة التي تم فيها اكتساب الخدمة، وليس عند استحقاق العامل للتقاعد ودفع منافع التقاعد له، وذلك لأنه لا يجوز تحميل السنة الأخيرة بكامل مصروف التقاعد وعدم تحميل باقي السنوات بنصيبها من المصروف تحقيقاً لمبدأ المقابلة، [Kam, 2003].

## 2-8-2 :- تقييم حجم التزامات التقاعد :

عند المعالجة المحاسبية لخطط التقاعد بمنافع محددة يظهر سؤالين مهمين هما: ما هي مقدار التزامات جهة التشغيل لخطة التقاعد والتي يجب تسجيلها والإفصاح عنها بالملاحظات المرفقة بالقوائم المالية؟

وما هو حجم مصروف التقاعد الذي يخص الفترة؟

وعند الإجابة على هذه الأسئلة تواجهنا الكثير من العقبات لأنه في معظم الحالات تكون التزامات التقاعد بالنسبة لجهة التشغيل هي حقوق مؤجلة الدفع تعهدت جهة التشغيل تقديمها للعاملين تعويضاً لهم عن سنوات الخدمة التي قدموها لجهة التشغيل في إطار خطة تقاعد محددة ، ويوجد العديد من الطرق لقياس وتحديد هذه الالتزامات أهمها ما يلي:

1- يتم قياس وتحديد الالتزامات على أساس الحد الأدنى من المنافع التي تم التعهد بدفعها للعامل حتى لو ترك العمل ولم يقدم المزيد من الخدمات لجهة التشغيل، وتشير معظم خطط التقاعد إلى حد أدنى من سنوات الخدمة التي يجب أن يقدمها العامل حتى يستطيع الحصول على هذه المنافع، ويتم تقدير قيمة المنافع السابقة على أساس مستوى الراتب الحالي، (VBO).

2- يتم قياس هذه الالتزامات على أساس المنافع المؤجلة عن كل السنوات التي قدمها العامل بالاعتماد على مستوى الراتب الحالي، (ABO).

3- يتم قياس هذه الالتزامات على أساس المنافع المؤجلة عن كل السنوات التي قدمها العامل بالاعتماد على مستوى الراتب المستقبلي، وهنا تكون الالتزامات أكبر ما يمكن لأن الرواتب المستقبلية عادة ما تكون أكبر من الرواتب الحالية، (PBO).

ومما سبق نجد أن اختيار إحدى الطرق السابقة لقياس وتحديد الالتزامات يؤثر بشكل جوهري على حجم هذه الالتزامات ومقدار مصروف التقاعد الذي سيتم تسجيله من قبل جهة التشغيل. تقوم جهة التشغيل بتسجيل الأصول والالتزامات في الميزانية العمومية إذا كان هناك فرق بين المساهمات التي يجب على جهة التشغيل دفعها لخطة التقاعد والمساهمات التي قامت جهة التشغيل بدفعها فعلاً وتم تسجيلها كمصروف تقاعد، فإذا كانت أصول التقاعد أقل من الالتزامات تقوم جهة التشغيل بتسجيل التزامات مستحقة، أما إذا كانت أصول التقاعد أكبر من الالتزامات تقوم جهة التشغيل بتسجيل أصل مدفوع مقدماً، أما عندما تقوم هيئة التقاعد بدفع منافع التقاعد للمستحقين فإن جهة التشغيل لا تقوم بتسجيل أي قيود في دفاترها وذلك لأن أصول والتزامات جهة التشغيل لم تتغير، [Kieso,1990].

وبغض النظر عن الطريقة المستخدمة لقياس وتحديد حجم التزامات جهة التشغيل لخطة التقاعد فإنه يجب تسجيل الالتزام بالقيمة الحالية للتدفقات النقدية المتوقعة, عند عرضها في الملاحظات المرفقة بالقوائم المالية, ويتم تقدير تلك الإلتزامات بواسطة الاكثوري, [Horngren,1996].

ويعتمد الاكثوري عند تحديد حجم هذه الإلتزامات على عدد من الافتراضات, وتعتمد هذه الافتراضات على متغيرات مستقبلية, يتم بالاعتماد عليها عند تحديد حجم الإلتزامات لخطة التقاعد, وتكمن المشكلة في أن هناك العديد من القضايا التي قد تحدث قبل استحقاق العاملين للتقاعد مثل ترك الخدمة أو الوفاة وحصول الورثة على منافع التقاعد, أو الاستمرار لحين استحقاق التقاعد , ويقوم الاكثوري بتحديد افتراضات يتم على أساسها تقدير حجم التزامات التقاعد.

وفي حال عدم تغطية التزامات التقاعد من قبل جهة التشغيل لحين استحقاق العامل للتقاعد, فإن ذلك قد يؤدي إلى فقدان العاملين لحقوقهم , إذا ما تعرضت جهة التشغيل إلى ظروف اقتصادية سيئة, ولتجنب ما سبق طلبت المعايير المحاسبية بعض الشروط لتوفير حماية أكبر للحقوق التقاعدية للعاملين مثل إلزام جهة التشغيل بتقديم حد أدنى من المساهمات لخطة التقاعد, بالإضافة إلى تقديم جهة التشغيل ضمانات لدفع منافع التقاعد. فقد كانت جهة التشغيل سابقاً تلتزم بدفع التكلفة الطبيعية لالتزامات التقاعد مع الفوائد البسيطة عليها, وعند حدوث زيادة غير متوقعة في التزامات التقاعد لا تقوم جهة التشغيل بتغطية تلك الإلتزامات الإضافية, ونتيجة لذلك تعجز أصول خطة التقاعد على الوفاء بالتزاماتها , أما اليوم فإن المعايير المحاسبية تلزم جهة التشغيل بتغطية التكلفة الطبيعية وإطفاء أي التزامات إضافية قد تحدث, [Brealey,1988].

### 3-8-2 :- عرض أصول والتزامات خطة التقاعد في الميزانية العامة :

استمرت المؤسسات وجهات التشغيل في عرض أصول والتزامات خطة التقاعد في ملاحظات مرفقة بالحسابات , وقد تغير ذلك عندما طلبت هيئة معايير المحاسبة المالية ضمن المعيار رقم

(87) ضرورة عرض أصول والتزامات خطة التقاعد في الميزانية, فإذا كانت القيمة الحالية لأصول

التقاعد أقل من الالتزامات المستحقة فإنه يجب إظهارها في الميزانية كالتزامات مستحقة. ماذا لو

كان هناك عائد منخفض على استثمار أصول التقاعد, أو كان هناك زيادة في التزامات التقاعد

المستحقة في سنة من السنوات؟ سوف يؤدي ذلك إلى إقلاق المديرين بسبب ظهورهم بمظهر

يعكس سوء الإدارة, ولتجنب ذلك فقد تضمن المعيار المحاسبي رقم ( 87 ) إجراءات لمنع حدوث

تلك التأثيرات السلبية على الميزانية من خلال السماح لجهة التشغيل بعرض تلك التغيرات على عدد

من السنوات, كما أشار إلى خطوات حساب مصروف التقاعد الواجب تنزيله من دخل الفترة بحيث

يكون مصروف التقاعد هو عبارة عن:

+ تكلفة الخدمة

+ الفوائد على التزامات التقاعد

+ تكلفة خدمات السنوات السابقة

- خسائر استثمار أصول التقاعد

= العائد المتوقع على استثمار أصول التقاعد

صافي مصروف التقاعد للفترة, [Brealey,1988].

#### 2-8-4 :- الإفصاح :

تتطلب المعايير المحاسبية المتعارف عليها عرض عناصر خطة التقاعد, بحيث يتضمن وصفاً

لخطة التقاعد المطبقة وبيان عدد المشتركين في الخطة والأساس الذي تم بناءً عليه تحديد

المساهمات المطلوبة ومعادلة حساب منافع التقاعد, والسياسة التمويلية المتبعة لاستثمار أصول

التقاعد وأنواع أصول التقاعد وحجم الالتزامات وأي معلومات من شأنها التأثير على عملية المقارنة

بين الفترات المحاسبية بالإضافة إلى حجم مصروف التقاعد للفترة, موضحاً فيه عناصر مصروف

التقاعد بشكل مفصل والقيمة العادلة لأصول التقاعد وحجم التزامات منافع التقاعد المتوقعة ومعدل الفائدة وذلك عند تبني جهة التشغيل لخطة تقاعد بمنافع محددة.[FASBNo.87].

وقد جاء ضمن العيار المحاسبي الدولي رقم ( 19 ) ضرورة قيام جهة التشغيل بالإفصاح عن المعلومات التالية بشأن خطط المنافع المعروفة :

- أ- السياسة المحاسبية لجهة التشغيل الخاصة بالمكاسب والخسائر الاكتوارية.
- ب- تسوية للموجودات والمطلوبات المعترف بها في الميزانية العمومية, تبين على الأقل ما يلي :
  - 1- القيمة الحالية في تاريخ الميزانية لألتزامات المنافع المعروفة الممولة كاملاً أو جزئياً.
  - 2- القيمة العادلة لموجودات خطة التقاعد في تاريخ الميزانية العمومية.
  - 3- صافي المكاسب والخسائر الاكتوارية غير المعترف بها في الميزانية العمومية.
  - 4- تكلفة الخدمة السابقة التي لم يتم الاعتراف بها في الميزانية العمومية.
- ج- الافتراضات الاكتوارية الرئيسية المستخدمة في تاريخ الميزانية العمومية بما في ذلك :
  - 1- معدل الخصم.
  - 2- معدل العائد المتوقع على أصول التقاعد.
  - 3- المعدل المتوقع للزيادة في الرواتب.
  - 4- معدل اتجاه التكلفة الطبية, [معايير المحاسبة الدولية, 2000].

أما فيما يتعلق بخطة التقاعد بمساهمات محددة تقتصر متطلبات الإفصاح على وصف الخطة المطبقة بما في ذلك عدد مشترك الخطة والأساس الذي تم بناءً عليه تحديد حجم المساهمات بالإضافة إلى المعلومات المؤثرة في عملية المقارنة بين الفترات المحاسبية, [Kieso, 2001].

بالرغم من متطلبات الإفصاح ضمن المعيار (FASBNo.87) إلا أن هناك الكثير من مستخدمي القوائم المالية طالبوا بالمزيد من المعلومات التي يجب الإفصاح عنها في الملاحظات

المرفقة بالقوائم المالية لجهة التشغيل, وجاء المعيار ( **FASB NO.132** ) تحقيقاً للمتطلبات السابقة, حيث تضمن على ضرورة الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بتقييم أصول خطة التقاعد ومعدل العائد على استثمار هذه الأصول ومعدل الفائدة الذي يتم بناءً عليه تحديد صافي تكلفة خطة التقاعد وتقييم حجم التزامات جهة التشغيل ومدى تأثيرها على التدفق النقدي لجهة التشغيل مستقبلاً, وتقدير التأثير المحتمل لتكلفة خطة التقاعد على صافي الدخل في المستقبل, بالإضافة إلى السياسة الاستثمارية المستخدمة وتاريخ التحقق والاعتراف, ومن الجدير بالذكر أن متطلبات الإفصاح ضمن هذا المعيار فيما يتعلق بالمؤسسات غير الحكومية كانت أقل من المعايير السابقة, [FASB NO.132].

**ويمكن تلخيص مصروف التقاعد على النحو التالي :**

- (1)- يتضمن مصروف التقاعد ضمن خطط التقاعد بمنافع معرفة تكلفة الخدمة التي قدمها العامل وتكلفة الفائدة التي يتم حسابها بواسطة الاكتواري بناءً على معدل الخصم المتوقع.
- (2)- تتضمن خطط التقاعد بمنافع معرفة العائد الحقيقي على استثمار أصول التقاعد عند حساب صافي مصروف التقاعد.
- (3)- تكلفة خدمات السنوات السابقة الناتجة عن تعديل خطة التقاعد والتي لم يتم دفع مصروفها في حينه, يتم إطفائها كمصروف تقاعد على متوسط عدد سنوات الخدمة المتبقية لاستحقاق التقاعد والتي يتم تقديرها بواسطة الاكتواري.
- (4)- الأرباح والخسائر الناتجة عن الاختلاف بين العائد الحقيقي والعائد المتوقع لاستثمار أصول التقاعد, أو الناتج عن التغير في الافتراضات التي اعتمد عليها بحيث يتم إطفائها على عدد من السنوات وغالباً ما يكون (15) سنة, إذا كانت تلك الأرباح والخسائر جوهرية. ويعتبر الفرق جوهرية

إذا زاد عن (10%) عن الرقم الأكبر من الرقمين التاليين وهما التزامات منافع التقاعد المتوقعة أو القيمة الحالية لأصول التقاعد.

(5)- يمثل مصروف التقاعد المدفوع مقدماً أو المستحق الفرق بين مصروف التقاعد للفترة وبين حجم المساهمات التي تم دفعها لخطة التقاعد, [Mosich,1986].

## 2-9 :- المزايا الضريبية لخطة التقاعد:

إن من بين العناصر المهمة التي تعمل على تشجيع جهة التشغيل تغطية التزامات خطة التقاعد بشكل كامل, بل وجعل أصول الخطة أكبر من التزاماتها هو اعتبار مساهمات التقاعد مصروف يتم تنزيهه من الدخل الخاضع للضريبة كما في الأجور تماماً . وتخضع منافع التقاعد للضريبة مستقبلاً عند الحصول عليها ويمكن تلخيص المزايا الضريبية على النحو التالي :

(1)- إعفاء المساهمات النقدية المطلوب دفعها لخطة التقاعد، وعدم اعتبارها من الدخل الخاضع للضريبة.

(2)- استثناء أرباح استثمارات أصول التقاعد من الدخل الخاضع للضريبة.

(3)- تأجيل دفع الضريبة على منافع التقاعد حتى وصول العامل إلى سن التقاعد وحصوله على

هذه المنافع. [Saunders & Cornett,2003].

ومن خلال استعراض أدبيات الدراسة والإطار النظري لها فإنه يمكن إيجاز أبرز محاور هذه

الأدبيات على النحو التالي:

يُعرّف صندوق التقاعد بأنه عبارة عن مؤسسة أو هيئة تتسلم مساهمات التقاعد التي تقتطعها جهة

التشغيل من العاملين عندها، وتقوم هذه الهيئة بإدارتها واستثمارها على أن تلتزم هذه المؤسسة

بتقديم منافع التقاعد للمشاركين ضمن هذه الخطة عند استحقاقهم القانوني للتقاعد، وبهذا تعتبر

منافع التقاعد حقوق مؤجلة الدفع بمعنى أنها تعهد بالدفع مستقبلاً، لذا يجب أن يكون هناك أصول كافية لتغطية هذه الإلتزامات والتعهدات المستقبلية.

ويكون صندوق التقاعد تحت إشراف الحكومة بحيث يقتصر دور الحكومة على الجانب التنظيمي والرقابي لضمان الإدارة الجيدة والإستثمار الأمثل لهذه الأصول، ولا يجوز لها استخدام أصول وأموال التقاعد لتغطية احتياجاتها لأن هذه الأصول تعود ملكيتها لمشاركي خطة التقاعد، ومن خلال تعريف صندوق التقاعد نلاحظ أنه عبارة عن مؤسسة أو كيان ذات شخصية إعتبارية تتمتع بإستقلال مالي وإداري يعمل على إدارة أموال وأصول التقاعد التي يتلقاها من جهة التشغيل وإستثمارها بأعلى درجات الكفاءة ويتحمل مسؤولية دفع منافع التقاعد لمشاركي الصندوق عند إستحقاقهم للتقاعد.

يوجد عدة مبررات لاستحقاق التقاعد والضمان الاجتماعي من أبرزها تغطية النفقات العامة كما في العجز والمرض، بالإضافة إلى التعويض عن فقدان القدرة على توفير الدخل وحماية العاملين من المخاطر الناجمة عن ممارسة عملهم وإنهاء الإستغلال الطبقي وتقليص التمايزات الإجتماعية، وتهدف خطط التقاعد الى توفير دخل مستمر للمشارك خلال سنوات التقاعد من خلال قيام صندوق التقاعد بتوفير مبالغ كافية لتغطية إلتزامات التقاعد، ولتحقيق هذه الأهداف يكون من الضروري وجود إدارة مستقلة لأصول التقاعد وإستثمار أمثل لهذه الأصول مع ضرورة وجود ضمانات لتوفير هذه الأموال من خلال إنشاء مؤسسة مستقلة تتلقى هذه المساهمات وتعمل على إدارتها وإستثمارها بما يحقق الأهداف السابقة.

أما بالنسبة الى تمويل خطط التقاعد فإنه يمكن أن يُعرّف بأنه عبارة عن تجميع الأموال والأصول الأخرى الناتجة عن مساهمات المشاركين ومساهمات جهة التشغيل وعوائد إستثمار هذه الأموال، ومن الإعتبارات المهمة لتمويل خطة التقاعد هي ضرورة وجود أصول كافية لتغطية إلتزامات



الخطة التي تم التعهد بدفعها وضرورة إنشاء صندوق مستقل يتولى إدارة وإستثمار هذه الأصول, وذلك لضمان قدرة جهة التشغيل على الوفاء بالتزاماتها لمشركي الخطة.

وبناءً على ما سبق فقد صدرت العديد من القوانين والمعايير المحاسبية المتعلقة بتوفير الحماية لمنافع التقاعد عن طريق إنشاء مؤسسات تتولى الإدارة والإشراف على أصول التقاعد مما يؤدي إلى ضمان تمويل خطة التقاعد بشكل كامل وحماية العاملين من مخاطر عدم قدرة جهات التشغيل على الوفاء بالتزامات التقاعد أو تعرضها للإفلاس أو التصفية, ومن أهم النماذج الإدارية لأنظمة التقاعد والضمان الإجتماعي هو قيام المشتركين في هذا النظام في إدارة شؤونه بواسطة هيئة ممثلة عنهم وتتمتع بشخصية إعتبارية وإستقلال مالي وإداري واسع وليس مطلق, بل تخضع لرقابة الدولة لضمان الإدارة الجيدة والإستخدام الأمثل لحقوق المشتركين لحماية حقوقهم. وتعتمد هذه النماذج على النظام الممول بمعنى أن يكون هناك إستقلالية لمؤسسة التقاعد, ويتم تمويلها بشكل دوري من خلال مساهمات المشتركين لضمان وجود أموال كافية لتغطية إلتزامات خطة التقاعد, وذلك بعكس النماذج التي تعتمد على نظام الدفع عند الحاجة الذي يقوم على أساس تولي الجيل النشط في سوق العمل بتمويل الجيل السابق, من خلال إقتطاع نسبة مساهمة من المشترك وتحويلها الى الميزانية العامة للدولة, لأن سلبية هذا النظام تتمثل في كونه أكثر عرضة لقرارات إستثمارية خاطئة قد تقود إلى تلاشي المدخرات وخلق أزمة مالية وإقتصادية.

ولو إفتراضنا أنه يتم دفع مستحقات التقاعد بشكل مباشر من قبل جهة التشغيل وتعرض الأخير للإفلاس فإن ذلك يؤدي الى تعرض المتقاعدين الى مخاطر خسارة مخصّصاتهم التقاعدية, ولهذا فقد تم وضع العديد من القواعد لمواجهة هذه الإحتمالية والتي نصّت على ضرورة وجود مؤسسة مستقلة تتولى إدارة أصول التقاعد, كما أن وجود مثل هذه المؤسسة يوفر أموال وأصول كبيرة قد تساهم في تنشيط الإقتصاد المحلي والعمل على توفير فرص عمل وتخفيض معدلات البطالة والفقير

وذلك من خلال إستثمار هذه الأموال في الأسواق المحلية. وعند الحديث عن استثمار أموال التقاعد والسياسة الإستثمارية المتبعة في إدارة تلك الأموال نجد أن هناك العديد من الأنظمة والقواعد التي تنص على توفير حماية أكبر لمشاركي خطط التقاعد وضرورة تأسيس أنظمة رقابية فعالة على إستثمار هذه الأصول, بالإضافة الى ضرورة وجود إدارة واحدة لتجنب ظهور مشاكل تشغيلية في حال تعدد الإدارات وضرورة وجود لجان إستثمارية متخصصة في هذا المجال لتحديد السياسة الإستثمارية التي تصب في مصلحة مشاركي خطة التقاعد, وتحديد ماهية التعديلات المطلوبة من إدارة خطة التقاعد إبلاغ المشاركين عنها عند قيام إدارة الخطة بإجرائها لتوضيح أثر هذه التعديلات على الحقوق التقاعدية للمشاركين.

ومن الجدير بالذكر أن إدارة خطة التقاعد تعمل على الوفاء بالتزامات وتعهدات جهة التشغيل التي تعهدت بها للعاملين لديها وذلك طبقاً لشروط الخطة وبما يتفق مع التشريعات ذات العلاقة, لأن إدارة الخطة هي عبارة عن لجنة أو هيئة مؤتمنة ومستقلة أو أي كيان تم إنشائه بحكم القانون.

وبناءً على ما سبق , سنقوم في الفصول الدراسية التالية بمناقشة شاملة لواقع أنظمة التقاعد والضمان الإجتماعي المعمول بها في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية وتحديداً في الضفة الغربية, للعمل على تحديد أوجه القصور في الأنظمة المطبقة في مؤسسات القطاع العام والخاص والإتحادات المهنية وتحليل المعوقات المختلفة التي قد تمنع إنشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الإجتماعي وتطبيق قانون التقاعد العام, واقتراح الآليات اللازمة لإنشاء هذه المؤسسة, وذلك من خلال مناقشة شاملة لهذه الأنظمة والتعرّف على أبرز المشاكل التي تواجه تطبيق قوانين وأنظمة تقاعد وفقاً للتشريعات ذات العلاقة والمعايير المحاسبية المتعارف عليها.

## الفصل الثالث

### الأنظمة والتشريعات المعمول بها في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية

3-1 : القطاع العام

3-2 :- قانون التقاعد لقوى الأمن الفلسطيني

3-3 : الإتحادات المهنية

3-3-1 : نقابة المهندسين

3-3-2 : نقابة المحامين

3-3-3 : نقابة الأطباء

3-4 : القطاع الخاص

3-5 : الجامعات

3-6 : وكالات الأمم المتحدة

**3-7 : قانون التقاعد العام**

**3-8 : قانون التقاعد والضمان الاجتماعي الأردني**

**3-9 : قواعد تسوية المعاش التقاعدي وفقاً لأحكام القضاء الإداري في مصر وفرنسا**

**واقع أنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي :**

أظهرت أدبيات الدراسة والإطار النظري لها بأن صندوق التقاعد هو عبارة عن مؤسسة أو هيئة مستقلة تتسلم مساهمات التقاعد التي تقتطعها جهة التشغيل من العاملين عندها، وتقوم هذه الهيئة بإدارتها واستثمارها، على أن تلتزم هذه المؤسسة بتقديم منافع التقاعد للمشاركين ضمن هذه الخطة عند استحقاقهم القانوني للتقاعد، ويكون صندوق التقاعد تحت إشراف الحكومة بحيث يقتصر دور الحكومة على الجانب التنظيمي والرقابي لضمان الإدارة الجيدة والاستثمار الأمثل لهذه الأصول، ولا يجوز للدولة استخدام أصول وأموال التقاعد لتغطية احتياجاتها، وبهذا تعتبر منافع التقاعد حقوق مؤجلة الدفع، بمعنى أنها تعهد بالدفع مستقبلاً، لذا يجب أن يكون هناك أصول كافية لتغطية هذه الإلتزامات والتعهدات المستقبلية.

كما بينت هذه الأدبيات بأن تمويل خطط التقاعد هو عبارة عن تجميع الأموال والأصول الأخرى الناتجة عن مساهمات المشتركين ومساهمات جهة التشغيل وعوائد استثمار هذه الأموال. وللتعرف على واقع أنظمة التقاعد المعمول بها في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، وتحديد مدى انسجام معالجتها المحاسبية مع المبادئ المحاسبية المتعارف عليها ، والأنظمة المطبقة في دول الجوار، وتحديد مدى انسجام هذه الأنظمة مع النتائج التي توصلت إليها أدبيات الدراسة والاطار النظري لها ، سيتناول الفصل التالي واقع الأنظمة المطبقة من خلال دراسة القوانين المعمول بها، وتنظيم العديد من المقابلات مع العاملين في المؤسسات التي تتولى الاشراف على أصول التقاعد، وبعض المؤسسات المعنية، حيث كانت نتائج الدراسة على النحو التالي :

تغطي صناديق التقاعد في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية حوالي (116,500) مشترك موزعين

على القطاعات المختلفة على النحو التالي :

القطاع العام	(76,000) <sup>4</sup>	مشترك.
القطاع الخاص	(15,000) <sup>5</sup>	مشترك .
وكالات الأمم المتحدة	(10,000) <sup>6</sup>	مشترك .
الإتحادات المهنية	(8,000) <sup>7</sup>	مشترك .
الجامعات	(7,500) <sup>8</sup>	مشترك .

4 - المصدر: وزارة المالية.

5 - المصدر: وزارة العمل .

6 - المصدر: مكتب الأمم المتحدة .

7 - المصدر : الإتحادات المهنية نفسها .

### 3-1 - القطاع العام :

يوجد نوعان من خطط التقاعد المعمول بها بشكل متوازي في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، يعمل النوع الأول في الضفة الغربية على أساس الدفع عند الحاجة ويعتمد على نظام التقاعد المدني الأردني رقم (34) لسنة (1959)، وبدأ العمل بهذا النظام في فلسطين في نهاية الخمسينات في الضفة الغربية التي كانت خاضعة في حينه لنظام الحكم الأردني، وقد شمل هذا النظام موظفي الخدمة المدنية والذي أقر نظام المنافع المعروفة (DB) لجميع موظفي الدولة المدنيين الذين يتقاضون رواتبهم من الميزانية العامة، إضافة إلى موظفي المصارف الزراعية المصنفة، ويمكن تلخيص أبرز مؤشرات النظام بشكل مختصر على النحو التالي :

كانت الدولة ومن خلال موازنتها العامة مسؤولة عن صرف رواتب المتقاعدين وفقاً لما يقرره القانون، ويشرف على إدارة صندوق التقاعد لجنة تقاعد تابعة لوزارة المالية، وقد أقر القانون مساهمة الموظف<sup>9</sup> بنسبة (7%) من الراتب الأساسي تحول إلى الخزينة كإيرادات عامة دون أن يكون هناك أي ارتباط بين التدفقات النقدية الداخلة (المساهمات) والتدفقات النقدية الخارجة (الرواتب والمنافع التقاعدية) وخلال سنوات الاحتلال بعد عام (1967) قامت الإدارة المدنية الإسرائيلية بأجراء بعض التعديلات المحدودة أهمها تخفيض مساهمة الموظف من (7%) إلى (2%) من الراتب الأساسي عام (1979)، وإضافة علاوة المهنة إلى الراتب ليصبح تعريف الراتب بأنه الراتب الأساسي وعلاوة المهنة، ولم يقرر القانون زيادة الراتب التقاعدي مهما بلغ

<sup>8</sup> - المصدر: وزارة التعليم العالي .

<sup>9</sup> - **الموظف** : الموظف المصنف الذي يتقاضى راتبه من الميزانية العامة أو أي موظف أو أي مستخدم آخر نصت القوانين و الأنظمة

الأخرى على أنه تابع للتقاعد على حساب الخزنة العامة، [قانون التقاعد الاردني،1959].

مستوى التضخم، وانحصرت حالات تعديل الرواتب التقاعدية في قرارات ذاتية كانت تتخذ في حينه بعد انخفاضات حادة في القوة الشرائية للرواتب التقاعدية، وعدّل حجم المساهمات وفقاً للزيادات التي كانت تقر على الرواتب إن وجدت.

### سن التقاعد :

- 1- عند إكمال الموظف الستين من عمره أو حين إكماله أربعين سنة خدمة مقبولة للتقاعد يجب إحالته على التقاعد، ويجوز لمجلس الوزراء تمديد الخدمة للموظف بعد إكمال الستين من عمره لمدة لا تزيد على (5) سنوات للمصلحة العامة.
  - 2- للموظف الذي أكمل (30) سنة خدمة مقبولة للتقاعد، وللقاضي الذي بلغت خدمته (25) سنة، الحق في إحالة نفسيهما على التقاعد.
  - 3- يجوز لمجلس الوزراء أن يحيل أي موظف على التقاعد إذا أكمل (15) سنة خدمة مقبولة للتقاعد.
  - 4- للموظف الذي تنهى خدماته لإكماله الستين من عمره وكانت خدمته المقبولة للتقاعد (15) سنة أعطي راتب تقاعدي ، وإذا كان أقل من ذلك أعطى مكافأة.
  - 5- الموظف الذي تنهى خدماته بغير الاستقالة أو فقد الوظيفة وكان مكماً (15) سنة خدمة مقبولة للتقاعد أعطي راتب تقاعدي، وإذا لم يكن مكماً (15) سنة أعطى مكافأة.
- المنافع :

### أولاً- الراتب التقاعدي :

يحسب الراتب التقاعدي الشهري للموظف على أساس المعادلة التالية :

مجموع عدد أشهر الخدمة المقبولة للتقاعد × الراتب الشهري الأخير ÷ (600).

وقد تم تعديل القسمة على (450) لوزارة التربية اعتباراً من (1/9/1997)، ولوزارة الصحة من (1/5/2001)، ولباقي الوزارات من (1/9/2001).

ولا يجوز أن يتجاوز الراتب التقاعدي ( 75% ) من الراتب الشهري الأخير، ويضاف له العلاوات التالية :

1. العلاوة الشخصية وتساوي (8.04) شيكل وتم تعديلها من (1/5/2004) إلى (150) شيكل.
- 2- علاوة الزوجة, (40) شيكل أصبحت (60) شيكل من تاريخ (1/7/2005).
- 3- علاوة الأبناء أقل من (18) سنة, (16) شيكل لكل ولد وقد تم تعديلها لتصبح ( 20) شيكل من تاريخ (1/7/2005).

إلا إذا كان يتابع دراسته في أي مؤسسة تعليمية معترف بها ولحين إتمامه دراسته أو إكماله (25) سنة من العمر أيهما أسبق, والابن المعاق والبنت غير المتزوجة وغير الموظفة والبنت المطلقة وغير الموظفة.

إذا أتم الموظف عدد السنوات الذي يعطيه الحق في الحصول على راتب تقاعدي وكان جزء من هذه السنوات خدمة غير مصنفة, فإن القانون أجاز له تسديد مساهمات التقاعد عن الفترة غير المصنفة, بحسب بعدها الراتب التقاعدي على أساس عدد السنوات الكلية.

إذا أتم الموظف مدة خدمة أكثر من (28) سنة فإنه يستحق راتب تقاعدي بنسبة ( 75% ) من الراتب الأخير عن آل ( 28) سنة, بالإضافة إلى مكافأة عن سنوات الخدمة غير المصنفة<sup>10</sup> تحسب بالمعادلة التالية : عدد أشهر الخدمة × الراتب الشهري الأخير ÷ (24) .

ثانياً- المكافأة :

<sup>10</sup> - الموظف غير المصنف : الموظف الذي يعين في وظيفة ذات راتب محدد في قانون الميزانية وليس لها درجة .



يعطى للموظف الذي لم يكمل (15) سنة خدمة مقبولة للتقاعد وبلغ الستين من عمره أو أنهيت خدماته مكافأة، تحسب كالاتي :

أ- للفترة المصنفة :

عدد أشهر الخدمة × الراتب الشهري الأخير ÷ (12) .

ب- الفترة غير المصنفة :

عدد أشهر الخدمة × الراتب الشهري الأخير ÷ (24) .

في حالة الاستقالة يعطى الموظف فقط ما خصم منه من عائدات تقاعدية، أما في حالة فقدان الوظيفة حسب القانون يفقد كل حقوقه التقاعدية.

ثالثاً- العجز الصحي :

إذا أنهيت خدمة الموظف لعله مقعده بسبب قيامه بالوظيفة أو لأي سبب آخر يعطى راتب تقاعدي إذا كانت خدمته المقبولة للتقاعد ( 10)سنوات، أما إذا كانت أقل من ذلك يعطى مكافأة.

رابعاً- الوفاة الطبيعية :

يعطى ورثة الموظف المتوفى وله خدمة مقبولة للتقاعد ( 10) سنوات وأكثر راتب تقاعدي يعادل (50%) من الراتب التقاعدي المخصص للمتوفى وقد تم تعديله إلى ( 100%) من تاريخ ( 1/9/1997) لوزارة التربية، وللصحة من ( 1/5/2001)، ولباقي الوزارات من(1/9/2001)، أما إذا كان أقل من (10) سنوات فيعطى مكافأة.

خامساً- الوفاة الناشئة عن العمل :

يخصص لورثة الموظف المتوفى راتب تقاعدي يعادل (25%) من راتبه الشهري الأخير إذا لم يكن مكماً (10) سنوات خدمة مقبولة للتقاعد، أما إذا كان قد أكمل هذه المدة فيخصص لهم

(33%) من الراتب أو حسب المدة أيهما أكبر ، بالإضافة إلى تعويض نقدي يعادل رواتب وعلاوات الموظف عن سنة كاملة.

سادساً) - المعاملة الضريبية :

كان الراتب التقاعدي خاضعاً للضريبة وفقاً لقانون ضريبة الدخل رقم ( 5 ) لسنة (1964) ويعامل كأبي راتب آخر ، إلا أنه من ( 1/4/2005 ) أصبح غير خاضع للضريبة، وذلك وفقاً لقانون ضريبة الدخل رقم (17) لسنة (2004) .

سابعاً) - إدارة النظام :

نصت المادة (49) من القانون على تشكيل لجنة في وزارة المالية تسمى لجنة التقاعد المدني من ثلاث موظفين من الوزارة يعينهم الوزير على أن يكون احدهم رئيساً وتكون هذه اللجنة مسؤولة عن تسوية جميع الحقوق المشمولة بأحكام هذا القانون و ذلك بناءً على طلبات خطية يقدمها أصحاب الاستحقاق إلى وزير المالية.<sup>11</sup>

أما النوع الثاني من خطط التقاعد المعمول بها في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية فيعتمد على أساس النظام الممول، والذي تبنى قانون التأمين والمعاشات رقم ( 8 ) لسنة (1964) ليطبق في قطاع غزة على موظفي ومستخدمي وعمال الإدارة المدنيين والمجالس البلدية والقروية وكذلك ضباط وأفراد الشرطة، وموظفي ومستخدمي وعمال دائرة الأوقاف الإسلامية، وينص هذا القانون على إنشاء هيئة مستقلة تسمى الهيئة العامة للتأمين والمعاشات تتمتع باستقلال مالي وإداري، ولا تكون ميزانيتها ضمن الميزانية العامة للدولة، بالإضافة إلى أن هذه الخطة تشمل موظفي القطاع العام في الضفة الغربية الذين عينوا بعد تاريخ (1/1/2000) كما

<sup>11</sup> - المصدر : هيام موسى , لجنة التقاعد , وزارة المالية , تموز , 2006 , رام الله - اتصال شخصي .

تم نقل جزء من الموظفين في القطاع العام دون أن يكون هناك معيار يعتمد عليه في نقل ذلك الجزء من الموظفين من قانون التقاعد المدني الأردني إلى قانون التأمين والمعاشات، باستثناء وزارة الداخلية فقد تم نقلها بشكل كامل اعتباراً من (1/4/2005) إلى هيئة التأمين والمعاشات، ويمكن تلخيص أبرز مؤشرات هذا النظام على النحو التالي :

#### **أولاً : التزامات الموظف وجهة التشغيل :**

يلتزم المشترك بدفع نسبة ( 10% ) من الراتب الأساسي له، وهذا هو الالتزام المالي الوحيد للمشارك وتقوم جهة التشغيل بدفع نسبة ( 12.5% ) من الراتب الأساسي للمشارك لصالح المشترك، حيث يتم ادخار هذه المساهمات لدى حساب خاص تابع للهيئة العامة للتأمين والمعاشات.

#### **ثانياً : حقوق الموظف :**

يحق للموظف الذي أتم خدمة ( 20 ) سنة الحصول على معاش تقاعدي شهري يحسب طبقاً للمعادلة التالية :

$$\text{(عدد سنوات الخدمة)} \times \text{(الراتب الأخير)} \times (2.5\%) .$$

- أعطى القانون الحق في الحصول على معاش تقاعدي للموظف الذي تبلغ مدة خدمته (15) سنة على الأقل وأنهيت خدمته للأسباب التالية (بلوغ سن التقاعد، الفصل بقرار من جهة التشغيل، إلغاء الوظيفة أو الوفر) ويحسب هذا المعاش بنفس النسبة السابق ذكرها.
- يمنح الموظف معاش تقاعدي شهري بسبب العجز الصحي مهما كانت مدة خدمة الموظف ويحسب بإحدى طريقتين :

**الطريقة الأولى : بحد أدنى (40%) من الراتب الأخير .**

**الطريقة الثانية : وفقا لمدة الخدمة مضافاً إليها ثلاث سنوات أيهما أكثر نفعاً للمنتفع ،**

ويمنح هذا المعاش لورثة الموظف المستحقين عنه في حالة الوفاة .

• يمنح المعاش المذكور في الفقرة السابقة بنسبة ( 70% ) من الراتب الأخير للموظف أو

ورثته - حسب الحالة- في حالة إصابته بعجز صحي أو الوفاة نتيجة حادث وقع أثناء

تأدية العمل أو بسببه.

• **العلاوات الشخصية :**

من الجدير بالذكر أنه بالإضافة إلى المعاش التقاعدي يصرف مبلغاً إضافياً يدفع لصاحب

المعاش طوال استحقاقه للمعاش وتبلغ قيمة هذا المبلغ الحالية (300) شيكل شهرياً.

• **المكافأة :**

إذا انتهت خدمة المنتفع<sup>12</sup> ولم تكن مدة خدمته المشترك عنها قد بلغت القدر الذي يعطيه الحق

في المعاش (20 أو 15) سنة ،حسب الحال، تصرف له مكافأة تحسب على أساس ( 15% )

من المرتب السنوي عن كل سنة من سنوات خدمته أي ما يعادل مرتب شهر وثمانية أعشار

الشهر (1.8) بشرط أن تكون مدة خدمته المحسوبة أكثر من ثلاث سنوات.

• **صرف مبلغ (10%) :**

إذا كانت مدة خدمة المنتفع أقل من ثلاث سنوات وانتهت خدمته لسبب غير الاستقالة أو

الإقالة التأديبية فإنه يستحق صرف مبلغ حاصل ضرب أشهر عمله في ( 10% ) من راتبه

الذي تقاضاه عن الشهر الأخير لعمله .

<sup>12</sup> - المنتفع : الموظف الخاضع لقانون التأمين والمعاشات م ستوفي الشروط بما فيها دفع حصة الموظف 10% و اللياقة الصحية .

[قانون التأمين والمعاشات, 1964].

إذا أتم الموظف مدة خدمة تزيد عن ( 15 ) سنة وانتهت خدمته بسبب الوفر الوظيفي أو الاستقالة, ولم يكن قد بلغ سن التقاعد الإلزامي فإنه يستحق راتب تقاعدي منقوص بنسبة تتراوح ما بين ( 5%-20 ) تبعاً للعمر, فكلما زاد العمر قلت نسبة الخصم بحيث يتم تخفيض الراتب بمقدار ( 4% ) عن كل سنة حتى وصول صاحب المعاش سن التقاعد الإلزامي المحدد بـ ( 60 ) عام, ويحد أقصى تصل نسبة الخصم إلى ( 20% ), وعند بلوغ صاحب المعاش سن ( 60 ) يجري صرف المعاش كاملاً دون تخفيض.

#### • مبلغ التأمين :

تدفع الهيئة العامة للتأمين والمعاشات مبالغ تأمين للمنتفع أو لورثته المستحقين معادلاً لنسبة من الراتب السنوي تبعاً للسن تبدأ بنسبة ( 267% ) حتى عمر ( 25 ) وتتناقص تدريجياً حتى تصل إلى نسبة ( 33% ) حتى سن ( 60 ) وذلك في الحالات التالية :

1- وفاة المنتفع وهو في الخدمة قبل بلوغه سن ( 60 ) ويدفع مبلغ التأمين في هذه الحالة للورثة الشرعيين إلا إذا كان المنتفع قد عين مستفيدين آخرين قبل وفاته فيدفع مبلغ التأمين إليهم.

2- فصل المنتفع من الخدمة قبل بلوغه سن ( 60 ) بسبب عدم اللياقة الصحية للخدمة إذا نشأت عن عجز تام عن العمل، ويشترط أن يكون فصل المنتفع قد بني على قرار قميون طبي عام سابق على صدور قرار الفصل ولا يستحق مبلغ التأمين إذا لم يقدم المستند الرسمي بإثبات سن المنتفع. ومما يجدر ذكره أن المنتفع الذي يفصل من الخدمة بسبب عدم اللياقة الصحية أو تنتهي خدمته بسبب الوفاة نتيجة حادث وقع أثناء العمل أو بسببه يستحق تعويضاً إضافياً قدره ( 50% ) من قيمة التأمين الذي يستحق له أو لورثته في الحالتين السابقتين وبذلك فإن قيمة مبلغ التأمين في هذه الحالة قد تصل إلى مرتب أربع سنوات.

## \* مصاريف الجنّازة :

قرر القانون وألزم كل جهة تشغيل أن تؤدي لكل منّفع يتوفى أثناء الخدمة نفقات جنازته بمقدار مرتب شهر وبعء أءنى (500) شيكل.

### • منحة ثلاثة شهور :

ألزم القانون جهات التشغيل بأن تستمر في صرف صافي مرتب المنّفع الذي يتوفى أثناء الخدمة عن شهر الوفاة والشهرين التاليين وتضع هذه المنحة لأرملة المنّفع إن وجدت أو إلى أولاده القصر أو بناته غير المتزوجات، وكذلك فان الهيئة العامة للتأمين والمعاشات تلتزم بالاستمرار في صرف صافي المعاش الشهري لصاحب المعاش (المتقاعد) الذي يتوفى بنفس الكيفية السابقة.

### • الاستبدال :

رغبة من المشرع في ضمان حياة كريمة للمنّفع بعء انتهاء خدمته، ولكي يجمع بين نظام الادخار والمعاش قد أجاز للمنّفع الذي تنتهي خدمته ويستحق معاشاً تقاعدياً إما أن يصرّف معاشه بالكامل حسب القانون أو أن يستبدل نقوداً بجزء من المعاش توافق عليه الهيئة العامة للتأمين والمعاشات بحيث لا يتجاوز الجزء المستبدل ربع المعاش.

### • القروض التي تمنح أثناء الخدمة :

لقد أجاز القانون للهيئة العامة للتأمين والمعاشات أن تقرض نقوداً للمنّفعين الذين لا تقل مدد خدمتهم المشترك عنها عن ثلاث سنوات وفقاً للمعايير المحددة في القانون والشروط والفوائد التي تحددها الهيئة، وحالياً فإن قيمة مبلغ القرض الذي يمنح يتم وفقاً لعدد سنوات الخدمة بحيث يبدأ بقيمة ثلاثة مراتب لتصل إلى قيمة ستة مراتب وبفائدة سنوية (12%). وقد وافق مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين والمعاشات على تخفيض نسبة الفائدة من (12%) إلى

(8%) أي بمعدل متوسط ( 4.33% ) في السنة، ويوضح الجدول التالي قيمة القروض

الممنوحة للمتقاعين موزعة على مدة الخدمة ومدة السداد<sup>13</sup> :

### الجدول (3-1)

#### قيمة القروض الممنوحة للمتقاعين ضمن قانون التأمين والمعاشات

الرقم	عدد سنوات الخدمة	قيمة القرض الممنوح	مدة السداد
1	1-3	لا يمنح قرصاً	---
2	3-5	ثلاثة أضعاف الراتب	12 شهراً
3	5-10	أربعة أضعاف الراتب	18 شهراً
4	10-15	خمسة أضعاف الراتب	24 شهراً
5	فوق 15	سبعة أضعاف الراتب	24 شهراً

### 3-2 - قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني :

بدأ تطبيق قانون التأمين و المعاشات رقم ( 8 ) لسنة (1964) على جميع منتسبي قوى الأمن الفلسطيني اعتباراً من سنة (1997)، حيث كانوا قبل ذلك يتبعون قانون التقاعد المدني الأردني رقم (34) لسنة (1959)، واستمر العمل بهذا القانون لغاية صدور قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم ( 16 ) لسنة ( 2004 ) حيث كانت أبرز مؤشرات هذا القانون على الن ح و التالي :

1) يشمل قانون التأمين والمعاشات رقم ( 16 ) ضباط وضباط صف وأفراد قوى الأمن بالإضافة إلى الموظفين المدنيين العاملين بقوى الأمن وضباط وضباط صف وأفراد جيش التحرير

<sup>13</sup> - المصدر : ماجد الحلو , الهيئة العامة للتأمين والمعاشات , تموز , 2006 , رام الله - اتصال شخصي .

الفلسطيني والذين تزيد أعمارهم عن (45) عام لحظة إقراره، ولا يشمل العاملين في قوى الأمن

لمن هم دون سن ( 45 ) عام ، ويستحق المنتفع مبالغ التأمين <sup>14</sup> التي يؤديها الصندوق في

الحالات التالية :

(1) وفاة المنتفع وهو في الخدمة قبل بلوغه سن التقاعد.

(2) إنهاء خدمة المنتفع قبل بلوغه سن التقاعد بسبب عدم اللياقة الصحية.

ويكون مبلغ التأمين معادلاً لنسبة من الراتب السنوي تبعاً للسن، يبدأ بنسبة (267%) حتى سن

(25) ويتناقص تدريجياً حتى يصل إلى نسبة (33%) حتى سن (60).

المعاش و المكافأة :

يستحق المنتفع معاشاً عند انتهاء خدمته في الحالات التالية :

(1)- إذا بلغت المدة المقبولة للتقاعد عشرين سنة على الأقل.

(2)- في حال بلوغه سن التقاعد إذا كانت المدة المحسوبة في المعاش (15) سنة فما فوق.

(3)- في حال انتهاء الخدمة بسبب الفصل بقرار من القائد العام أو الاستغناء عن الخدمة إذا كانت

مدة الخدمة المحسوبة في المعاش ( 15 ) سنة على الأقل ، ويسرى المعاش على أساس الراتب

الشهري الأخير للمنتفع بواقع 1/35 من الراتب الشهري الأخير عن كل سنة من سنوات الخدمة

المحسوبة في المعاش وبشرط إن لا يتجاوز الحد الأقصى للمعاش الشهري عن 80% من الراتب.

و يستحق المنتفع معاشاً في حال إنهاء الخدمة بسبب عدم اللياقة الصحية أو الوفاة مهما كانت مدة

الخدمة و بحد أدنى قدرة 40% من الراتب الشهري الأخير أو على أساس مدة خدمة المنتفع

<sup>14</sup> - التأمين : هو المبلغ المالي الذي ي وديه الصندوق للمنتفع أو المستحق وفقاً لأحكام هذا القانون ، [قانون التأمين والمعاشات.



المقبولة في المعاش مضافاً إليها ثلاث سنوات أيهما أكبر بشرط إن لا تزيد المدة المضافة عن المدة الباقية لبلوغ المنتفع سن التقاعد, وييسر المعاش في حالة انتهاء الخدمة بسبب الوفاة أو عدم اللياقة الصحية نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه على أساس 80% من الراتب الشهري الأخير لها كانت مدة الخدمة , و يعتبر في حكم الحادث الذي يقع أثناء الخدمة أو بسببها كل حادث يقع للمنتفع خلال فترة ذهابه لمباشرة العمل و عودته منه , و يدفع بالإضافة إلى المعاش المستحق علاوة شخصية بنسبة (10%) من قيمة المعاش طيلة أيام حياته , وعلاوة عائلية وفقاً للعلاوة المطبقة على المنتفعين الموجودين في الخدمة. ويخفض المعاش في حالة الاستقالة بنسب تختلف تبعاً للسن , وعند بلوغ صاحب المعاش سن (60) يجري صرف المعاش كاملاً دون تخفيض, أما إذا انتهت خدمة المنتفع و لم تكن مدة الخدمة قد بلغت القدر الذي يعطيه الحق في المعاش استحق مكافأة خدمة على أساس (15%) من الراتب السنوي الأخير عن كل سنة من سنوات الخدمة بشرط أن لا يقل مدة الخدمة عن (3) سنوات. وإذا زادت مدة خدمة المنتفع عن الحد الأقصى لمدة الخدمة المقبولة للتقاعد عن (28) سنة , تصرف مكافأة خدمة عن المدة الزائدة بما يعادل (20%) من الراتب السنوي عن كل سنة من سنوات الخدمة الزائدة , علماً بأن خدمة المنتفع تنتهي بسن (60), [قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن, 2004].

### 3-3 :- الإتحادات المهنية :

يوجد في الضفة الغربية ثلاث إتحادات مهنية تمتلك صناديق تقاعد, و هي نقابة المهندسين و نقابة المحامين و نقابة الأطباء و قد تأسست هذه الإتحادات قبل عام (1967) كجزء من الإتحادات المهنية الأردنية و تغطي هذه الصناديق حوالي (8000) مشترك و يتم وضع مساهمات أعضاء إتحادات الضفة الغربية مع مساهمات أعضاء إتحادات الأردن ويتم إدارتها مركزياً في الأردن, ولا يتم استثمار أي من هذه الأموال في مناطق السلطة الفلسطينية وتختلف هذه الإتحادات المهنية في

الضفة الغربية من حيث طبيعة الصناديق التي توفرها حيث يوجد اختلاف في حجم مساهمة العضو و حجم الراتب التقاعدي و كيفية حسابه و شروط استحقاق العضو للراتب التقاعدي و يمكن تلخيص ابرز مؤشرات هذه الصناديق على النحو التالي :

### 3-3-1 :- نقابة المهندسين :

أسست نقابة المهندسين نظام تقاعد لأعضاء النقابة ( نظام معدل لنظام التقاعد لأعضاء المهندسين الأردنيين لسنة ( 2002 ) المنبثق عند النظام رقم ( 4 ) لسنة ( 1986 ) ويشمل حوالي (4000)<sup>15</sup> مشترك, ويحدد الراتب التقاعدي للمشارك وفقاً لثلاثة شرائح هي :

#### الشريحة الأولى :

راتب تقاعدي شهري مقداره (200) دينار مقابل دفع مبلغ شهري يعتمد على سنوات الخبرة و التي يبدأ احتسابها منذ تخرج العضو بحيث يتزايد المبلغ المقطوع تبعاً لعدد سنوات الخبرة و يتراوح المبلغ بين أربعة دنانير شهرياً للأعضاء الذين تقل خبرتهم عن ( 5 ) سنوات واثنا عشر ديناراً للأعضاء الذين تزيد خبرتهم عن (20) عام.

#### الشريحة الثانية :

راتب تقاعدي شهري مقداره (280) دينار وفقاً للشروط السابقة باستثناء أن المبلغ المقطوع من العضو يتراوح ما بين (8) دنانير و(24) دينار .

#### الشريحة الثالثة :

راتب تقاعدي شهري مقداره ( 400 ) دينار وفقاً للشروط السابقة باستثناء أن المبلغ المقطوع يتراوح ما بين اثنا عشر دينار وست وثلاثين دينار .

ويستحق العضو الراتب التقاعدي عند إكماله سن ( 65 ) بالنسبة للمهندس و سن ( 60 ) بالنسبة للمهندسة, كما يجوز للمشارك الذي أكمل ( 60 ) عام للمهندس و ( 55 ) عام للمهندسة طلب الإحالة إلى التقاعد أو إذا أصيب بعجز كلي يهينه عن العمل بصورة دائمة, و يحق للورثة المطالبة بالراتب التقاعدي في حالة وفاة العضو قبل إحالته للتقاعد بشرط أن يكون مسدداً لجميع الاشتراكات السنوية للنقابة.

و يحسب الراتب التقاعدي لأي من الشرائح السابقة ذكرها بالمعادلة التالية :

( عدد الأشهر التي سدد عنها مساهمات التقاعد لتلك الشريحة × الراتب التقاعدي الكامل للشريحة ) مقسوم على (360) .

يتولى إدارة الصندوق مجلس مكون من ( 9 ) أعضاء من الهيئة العامة للصندوق على أن يكون نقيب المهندسين واحد أ منهم ورئيساً للمجلس, و يمارس المجلس مختلف الجوانب المتعلقة بالصندوق من استثمار الأموال المتراكمة فيه والإشراف على حساب الراتب التقاعدي وإعداد الموازنة السنوية وغيرها من الشؤون المتعلقة بإدارة الصندوق. [نظام معدل لنظام التقاعد لأعضاء نقابة المهندسين الأردنيين 2002 ] .

### 3-3-2 :- نقابة المحامين :

أسست نقابة المحامين نظام تقاعد لأعضاء النقابة يسمى ( نظام التقاعد لمحامي فلسطين لسنة 1998 ) الصادر بالاستناد إلى قانون المحامين النظامين رقم (11) لسنة (1966), ويشمل حوالي (1500)<sup>16</sup> مشترك, و يكون نظام التقاعدي إلزامياً لكافة محامي الضفة الغربية و قطاع غزة, و يستحق العضو المحال على التقاعد راتباً شهرياً يحسب بواقع عشرين دينار عن كل سنة من مدة ممارسة المهنة المقبولة للتقاعد, كما يحق للعضو الذي لا يستحق التقاعد إذا بلغت مدة ممارسته

<sup>16</sup> - المصدر : نقابة المحامين .

للمهنة عشرين عام و اعتزل المهنة نهائياً أن يطلب تعويضاً مقطوعاً و هو نصف الراتب التقاعدي الكامل مضروباً بعدد سنين ممارسته للمهنة .

يتم حساب مقتطعات صندوق التقاعد على أساس العمر حيث يقتطع مبلغ ( 48 ) دينار سنوياً للعضو الذي لم يتجاوز سن التاسعة والعشرين و مبلغ ( 72 ) دينار للعضو الذي لم يتجاوز سنه التاسعة و الثلاثين و مبلغ ( 96 ) دينار للعضو الذي لم يتجاوز سن التاسعة و الأربعين و مبلغ (144) دينار للعضو الذي لم يتجاوز سن التاسعة والخمسين و مبلغ ( 192 ) دينار للعضو الذي يتجاوز سن التاسعة و الخمسين.

ويحق للعضو أن يطلب الإحالة على التقاعد إذا كان مستمراً في ممارسته لمهنة المحاماة بشرط أن لا تقل مدة ممارسته عن ( 30 ) عام سواء كانت متقطعة أو مستمرة وأن يكون قد دفع كل ما يستحق عليه للصندوق, ويكون قد أكمل سن الستين.

ويجوز للعضو أن يطلب الإحالة على التقاعد إذا بلغت مدة ممارسته للمهنة (30) عام وإن لم يبلغ سن (60) أو بلغ سن (60) وبلغت مدة ممارسته للمهنة (20) عام فأكثر أو بلغت مدة ممارسته (15) عام فأكثر و عجز عن ممارسة المهنة0

وعند وفاة العضو قبل وصوله إلى سن التقاعد يتلقى الورثة ( 5000 ) دينار كمساعدة فورية ثم

يحسب لهم راتب تقاعدي طبقاً للمعادلة السابقة ويشرف على إدارة الصندوق مجلس ينشأ لهذا

الغرض ويتولى الإشراف على الصندوق وإتخاذ الإجراءات اللازمة لتحصيل أمواله وحسن استثمارها

وتغيير رواتب التقاعد والتعويضات لأصحاب الحقوق. [نظام تقاعد محامي فلسطين النظاميين, 1998].

أسست نقابة الأطباء نظام تقاعد وضمان اجتماعي لأعضاء النقابة يسمى نظام رقم ( 59 ) لسنة (1978) بالإستناد إلى قانون نقابة الأطباء رقم ( 13 ) لسنة (1972) ويشمل حوالي (2,500)<sup>17</sup>

مشترك, يكون نظام التقاعد إلزامياً لكافة أعضاء النقابة و يستحق العضو راتب تقاعدي وفقاً لشريحتان هما :

الشريحة الأولى : يحصل العضو على مبلغ ( 180 ) دينار مقابل دفع العضو مبلغ ( 6 ) دنانير لصندوق التقاعد و (4) لصندوق الضمان.

الشريحة الثانية : يحصل العضو على مبلغ ( 300 ) دينار مقابل دفع مبلغ ( 12 ) دينار لصندوق التقاعد و (8) دنانير للضمان و ينبغي على العضو ممارسة المهنة لمدة ( 30 ) عام لاستحقاق التقاعد و يعدل هذا المبلغ للتعويض عن التضخم.

ويحق للعضو أن يطلب إحالته على التقاعد بشرط أن لا تقل مدة اشتراكه في الصندوق عن ثلاثين (30) عام و يكون قد أكمل الستين من عمره و قد دفع كل ما استحق عليه إلى الصندوق, كما

يستطيع العضو أن يحصل على التقاعد إذا بلغ سن ( 65 ) حتى لو لم يكمل مدة ( 30 ) عام من الخدمة ولكنه يتقاضى مبلغ أقل من الراتب التقاعدي و ذلك بتقسيم الراتب التقاعدي على عدد

سنوات الخدمة اللازمة للتقاعد ( 30 ) عام وضره بعدد سنوات الخدمة الفعلية, و يستحق راتب تقاعدي أيضاً في حالة المرض أو العجز و يصرف له بالإضافة إلى الراتب التقاعدي مساعدة

فورية قيمتها (2000) دينار في حالة الوفاة و يحسب الراتب التقاعدي للعضو بواقع واحد من ثلاثين من الراتب التقاعدي الأساسي حسب الشريحة مضروباً بعدد سنين ممارسة المهنة كما يقوم

الصندوق بدفع مبلغ ( 10 ) دنانير من كل عضو لعائلة العضو المتوفى أو المصاب بعجز كلي

يمنعه من مزاوله العمل, [نظام التقاعد والضمان الاجتماعي الأردني, 1978].

### 3-4 :- القطاع الخاص :

تبلغ عدد شركات القطاع الخاص العاملة في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية والتي توظف (50) عاملاً فأكثر حوالي (133) شركة، بحيث يبلغ مجموع العاملين في تلك الشركات (18,000) عامل، وتمتلك بعض هذه الشركات صناديق تقاعد حديثة نسبياً أسست في معظمها بعد عام (1990)، ويبلغ عدد العاملين المشمولين بنظام تقاعد في تلك الشركات حوالي (15,000) عامل، موزعين على القطاعات المختلفة، وأكثر هذه القطاعات هو قطاع المصارف وقطاع التأمين وقطاع صناعة الأدوية. وتتراوح نسبة مساهمة العاملين ما بين (2-15%) أما نسبة مساهمة جهات التشغيل فتتراوح ما بين (5-15%)، إلا أنه نجد أن هناك القليل من هذه الشركات تعمل على اقتطاع مساهمة العامل ومساهمة جهة التشغيل أيضاً على شكل مبلغ مقطوع. وغالباً ما يستطيع العامل الحصول على كامل مساهماته في أي وقت يترك العمل، أما حصوله على مساهمة جهة التشغيل يتطلب في معظم الأحيان أن يكون قد أتم العامل فترة عمل تراوح ما بين (3-10) سنوات. يتم إدارة صناديق التقاعد في هذه الشركات بواسطة لجان مكونة من ممثلين عن العاملين وممثلين عن جهات التشغيل وبما أن غالبية شركات القطاع الخاص التي تمتلك صناديق تقاعد هي من قطاع المصارف، والتي غالباً ما تتواجد مكاتبها الرئيسية في الخارج فإنه يتم إدارة صناديق التقاعد عن طريق لجان موجودة في الخارج، وبالتالي لن يكون هناك أي استثمار لأي من هذه الصناديق في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، أي أنه لا يوجد أي تأثير لصناديق التقاعد في القطاع الخاص على الاقتصاد المحلي، وإن وجد فهو قليل نسبياً، [خنفر، 2006] 18.

### 3-5 :- الجامعات :

18 - المصدر: فوزية خنفر، الإدارة العامة للتأمينات الاجتماعية، وزارة العمل، آب، 2006، رام الله - اتصال شخصي.

يبلغ عدد العاملين في الجامعات الفلسطينية حوالي ( 7500 ) موظف, يحصلون على حقوق تقاعدية, ويوجد لدى كل جامعة صندوق تقاعد يعمل على إدارته لجنة مؤلفة من ممثلين عن العاملين وعن إدارة الجامعة, وتعمل هذه اللجنة على إدارة الصندوق واتخاذ القرارات المتعلقة باستثمار أمواله, وتكون أموال الصندوق منفصلة عن موجودات الجامعة. وتعتمد صناديق التقاعد في الجامعات الفلسطينية على مجموعة من الضوابط التي وضعت من قبل وزارة التعليم العالي والتي حددت نسبة مساهمة الموظف بـ ( 5% ) من الراتب الأساسي بحيث تعمل الجامعة على اقتطاعها وإضافة نسبة (10%) إليها وادخارها في صندوق التقاعد, وتقوم إدارة الصندوق باستثمار هذه الأموال على أن تدفع الجامعة للموظف عند استحقاقه للتقاعد حقوق تقاعدية على شكل مبلغ مقطوع, ويستحق الموظف تقاعد الدفعة الواحدة عند بلوغه سن الستين, [صويلح,2006]<sup>19</sup>.

### 3-6 :- وكالات الأمم المتحدة :

#### إدارة الصندوق والمساهمات :

يغطي صندوق التقاعد التابع لوكالات الأمم المتحدة العاملة في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية حوالي (10,000) مشترك, وتكون نسبة مساهمة المشترك لهذا الصندوق هي (7.5%) من الراتب الأساسي له, وتقوم الوكالة بإضافة نسبة ( 15% ) من راتب المشترك إلى النسبة السابقة, ويتم ادخار تلك المساهمات في صندوق مركزي تابع للأمم المتحدة, ويتم إدارة ذلك الصندوق مركزياً بواسطة لجنة مستقلة, ويشمل الصندوق كل موظفي الأمم المتحدة في جميع أنحاء العالم. أما بالنسبة إلى استثمار أموال الصندوق, فإنه لا يتم استثمار أي من هذه الأموال في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية, وإنما يتم استثمارها في الخارج. وعند التقاعد تدفع حقوق التقاعد كمبلغ مقطوع ويستحق المشتركون ما يتجمع في حساباتهم في صندوق الادخار بعد إتمام فترة ( 6 ) شهور من

<sup>19</sup> - المصدر : بسام صويلح, الشؤون الادارية, وزارة التربية والتعليم العالي, آب, 2006, رام الله - اتصال شخصي.

الخدمة, ويستحق الذين يتمون (30) سنة من الخدمة تعويضات تساوي مبلغ راتب شهري عن كل سنة خدمة إضافة إلى حقوق التقاعد, ويمكن حصول المشترك على تقاعد مبكر في حالة المرض حتى قبل إتمامه (30) سنة من الخدمة.

### الحقوق التقاعدية :

يستحق المشترك حقوقاً تقاعدية عند إتمامه ( 30 ) سنة من العمل, كما يستطيع المشترك الحصول على تقاعد مبكر في حالة العجز أو الوفاة, وتكون الحقوق التقاعدية عبارة عن مبلغ مقطوع يدفع مرة واحدة عند استحقاق المشترك للتقاعد. كما يستحق المشترك الذي أتم (30) سنة من العمل تعويضات نهاية الخدمة البالغة راتب شهر عن كل سنة خدمة, [UNDP,2006]<sup>20</sup>.

ومن خلال إستعراض أدبيات الدراسة والإطار النظري في الفصل السابق نجد أن هناك تعارض كبير بين الأنظمة المعمول بها في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية وبين التشريعات والمعايير ذات العلاقة, حيث نصت تلك المعايير على ضرورة وجود مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الإجتماعي تتمتع بإستقلال مالي وإداري واسع, ويقصر دور الدولة في هذا المجال على الجانب التنظيمي والرقابي لضمان الإدارة الجيدة والأستثمار الأمثل لأصول التقاعد, كما دعت هذه المعايير الى ضرورة وجود أموال كافية لتغطية إلتزامات خطة التقاعد وعدم إستخدام تلك الأموال لأن ذلك يمثل مساس بالحقوق التقاعدية للمشاركين الذين يعتبرون المالكين الحقيقيين لهذه الأصول. وبالنظر إلى واقع الأنظمة المطبقة في مناطق السلطة الفلسطينية نجد أنها لا تلبى الحد الأدنى للمعايير المتعارف عليها حيث يوجد العديد من الإدارات التي تتولى الإشراف على وإدارة أصول التقاعد وتعدد القوانين المطبقة, وسيطرة الدولة على مؤسسات التقاعد التي لا تتمتع بأي إستقلالية,

<sup>20</sup> - المصدر : الشؤون الادارية, مكتب وكالة الغوث, أيلول, 2006, نابلس, اتصال شخصي.



وتقوم الدولة باستخدام أصول التقاعد لسد العجز الموجود لديها وتغطية إحتياجاتها, بالإضافة الى عدم وجود رقابة فعالة على استخدام أصول وأموال التقاعد, وعدم استثمار تلك الأصول بما يحقق مصالح الموظفين ويحافظ على حقوقهم, علاوة على ذلك فإن الدولة لا تقوم بدفع المساهمات المطلوبة منها باعتبارها جهة تشغيل, مما أدى إلى وجود عجز كبير في هذه الصناديق وعدم القدرة على الوفاء بالتزامات التقاعد للمستحقين مما قد يؤدي إلى تعرض المتقاعدين إلى مخاطر خسارة مخصّساتهم التقاعدية, وبسبب وجود أكثر من قانون للتقاعد نجد هناك إختلاف في نسبة مساهمة الموظفين واختلاف حجم المنافع التي يحصل عليها المتقاعدين.

### 3-7 :- قانون التقاعد العام:

نص قانون التقاعد العام على إنشاء هيئة<sup>21</sup> تقاعد فلسطينية, تتمتع بشخصية اعتبارية و

استقلال مالي و إداري لمباشرة جميع أعمالها التي تكفل لها تحقيق أهدافها.

#### إدارة الهيئة :

نص القانون على تشكيل مجلس<sup>22</sup> لإدارة هيئة التقاعد وتحديد السياسة الاستثمارية لأصول التقاعد,

ويتكون من (9) أعضاء, ثلاثة منهم مهنيين متخصصين في الأمور المالية والاقتصادية, ورئيساً

للهيئة, ورئيساً لديوان الموظفين العام, ورئيساً لهيئة التنظيم والإدارة, وممثلاً عن موظفي الهيئات

المحلية, وممثلاً عن وزارة المالية, ويشترط في جميع أعضائه أن يكونوا من المعروفين بالنزاهة

والأمانة ويكون هذا المجلس مسؤولاً أمام مجلس الوزراء والمجلس التشريعي فيما يقوم به من أعمال

#### موارد الهيئة :

<sup>21</sup> - الهيئة: (هيئة التقاعد الفلسطينية) المنشأة بموجب هذا القانون.

<sup>22</sup> - مجلس الإدارة: هو المجلس الذي يشكل بموجب أحكام القانون ويتولى مسؤولية إدارة هيئة التقاعد.

الاشتراكات الشهرية المقطوعة من رواتب المنتفعين و المساهمات التي تؤديها جهات التشغيل،  
وعوائد استثمار أموال الهيئة بالإضافة إلى الموارد الأخرى الناتجة عن نشاطات الهيئة والمنح  
والإعانات.

### **مهام الهيئة :**

تكون مهام الهيئة هي التنظيم و الإدارة و الإشراف على نظام التقاعد العام، و التأكد من انه يتم  
استثمار أصول التقاعد بشكل يضمن الحفاظ على هذه الأصول و تحقيق أعلى العوائد الممكنة  
ضمن أعلى معايير المسؤولية المهنية.

### **المنتفعين :**

ينتفع بأحكام هذا القانون الموظفون المدنيون في القطاع العام و قوى الأمن الفلسطيني الذين نقل  
أعمارهم عن (45) عام و موظفي منظمة التحرير و موظفي الهيئات المحلية و المؤسسات العامة  
و مؤسسات العمل الأهلي و المجتمع المدني التي ترغب بالانضمام إلى هذا النظام.

### **يتكون نظام التقاعد من نظام المنافع المعرفة و نظام المساهمات المعرفة.**

تعفى عائدات استثمارات الهيئة و رواتب التقاعد من ضريبة الدخل و تخضع مساهمات المشترك  
للضريبة.

### **المساهمات:**

تكون نسبة المساهمة الإلزامية موحدة لجميع المنتفعين و تكون نسبة مساهمات الحكومة الإلزامية  
في نظام المنافع المعرفة (9%) من الراتب الأساسي للمشارك و نسبة مساهمة المشارك الإلزامية  
في نظام المنافع المعرفة (7%) من الراتب. أما نسبة مساهمة الحكومة و المشارك الإلزامية في  
نظام المساهمات المعرفة هي (3%) للحكومة و (3%) للمشارك من الراتب الأساسي.

تقوم مديرية الرواتب العامة في وزارة المالية بتحويل مساهمات المشترك و الحكومة إلى الحسابات المخصصة لهذا الغرض لدى حافظ الهيئة<sup>23</sup>, و يقوم مدير عام الرواتب بإعلام الحافظ و إدارة الهيئة بهذا التحويل, و يقوم الحافظ بإبلاغ كل من إدارة الهيئة و مديرية الرواتب باستلامه لهذه المساهمات, أما فيما عدا موظفي القطاع العام تقوم الجهات التي تلزم برواتب الموظفين المشتركين في هذا النظام بتحويل مساهمات المشترك ومساهماتها إلى الحسابات المخصصة لهذا الغرض و بنفس الشروط السابقة.

على الهيئة أن تجري دراسة إكتوارية<sup>24</sup> استثنائية كل ثلاث سنوات لإعادة تحديد نسبة المساهمات و المنافع وصولاً إلى التوازن المالي<sup>25</sup>, و يتم إعادة الدراسة من قبل اكتواري متخصص وفقاً لمتطلبات معايير المحاسبة الدولية.

### المنافع التقاعدية :

### نظام المنافع المعروفة<sup>26</sup>:

للمشترك الحق في الحصول على المنافع التقاعدية في نظام المنافع المعروفة وفقاً لمايلي :

---

<sup>23</sup> - الحافظ : البنك أو المؤسسة المالية التي يتم تع عينها من قبل مجلس إدارة الهيئة لحفظ وإدارة أموال و ممتلكات الهيئة وفقاً لتعليمات مجلس الإدارة.

<sup>24</sup> - دراسة إكتوارية : دراسة مالية إحصائية متخصصة تقدر إيرادات ونفقات الهيئة المستق ليح وفقاً لمساهمات و منافع الموظفين والمتقاعدين والعوامل الديموغرافية الخاصة بالعاملين الخاضعين لقانون التقاعد العام.

<sup>25</sup> - التوازن المالي: الوضع الذي يمكن الهيئة من سداد جميع المستحقات التقاعدية من خلال المبالغ المتوفرة لديها سواء من مساهمات المشتركين و / أو العائدات الاستثمارية لهذه الأموال.

<sup>26</sup> - نظام المنافع الم عروفة: نظام تقاعد يمتلك المتقاعدين المشمولين به وفقاً لأحكام القانون الحق في الحصول على راتب تقاعدي أو مكافأة محددة و محسوبة على أساس الراتب وسنوات الخدمة.

أ)- تقاعد الشيخوخة محسوباً على أساس (2%) عن كل سنة خدمة من متوسط الراتب لآخر ثلاث سنوات.

ب)- للمشارك الحق في الحصول على تقاعد العجز الصحي على أساس (2%) عن كل سنة خدمة من متوسط الراتب لآخر ثلاث سنوات يضاف إليها نصف السنوات المتبقية حتى بلوغ سن التقاعد الإلزامي و بشرط أن لا تزيد سنوات الخدمة المحسوبة لأغراض التقاعد عن (35) سنة. في حالة الوفاة يحصل الورثة على نفس مبلغ التقاعد الذي يحصل عليه المتقاعد قبل الوفاة، وفي حالة وفاة المشارك خلال الخدمة الفعلية يحتسب الراتب القاعدي وفقاً للأسس المعتمدة لاحتساب راتب العجز الصحي.

إضافة إلى الراتب التقاعدي يحصل المشارك في حالة الوفاة أو العجز الصحي بسبب العمل أو بسبب حادث و وقع أثناء تأدية العمل أو بسبب ه على مبلغ تأمين معادلاً لنسبة من الراتب السنوي تبعاً للسن و يبدأ بنسبة (267%) من الراتب السنوي عند سن (25) و يتناقص بتزايد عمر المشارك حتى يصل إلى (33%) حتى سن (60).

#### المنافع التقاعدية: نظام المساهمات المعروفة<sup>27</sup>.

يستحق المشارك عند بلوغه سن التقاعد الإلزامي كامل المبالغ المجمعة باسمه بما في ذلك حصة الموظف و حصة الحكومة ( جهة التشغيل ) و العوائد التقاعدية<sup>28</sup> و له الحق في اختيار إحدى البدائل التالية:

<sup>27</sup> - نظام المساهمات المعروفة: نظام تقاعد تختار فيه فئات الموظفين المشمولة بأحكام القانون المساهمة بقيمة محددة من راتبهم بحيث يحصل المتقاعد عند التقاعد على كامل هذه المبالغ إضافة إلى مساهمة الحكومة في هذا النظام والعوائد التقاعدية.

<sup>28</sup> - العوائد التقاعدية : الفوائد والأرباح المستحقة من استثمارات جميع المبالغ العائدة لنظام التقاعد الأساسي و المبالغ المرصودة في

أ) - كامل المبلغ دفعة واحدة عند التقاعد.

ب) - مبلغ شهري على طول الحياة.

ج) - توليفه من البدائل السابقة.

### أهلية الانتفاع بالتقاعد:

1) - السن الإلزامي لتقاعد الشيخوخة هو ( 60 ) سنة, شريطة توفر ( 15 ) سنة خدمة مقبولة لأغراض التقاعد.

2) - إتمام (20) سنة خدمة مقبولة لأغراض التقاعد و بلوغ سن (55).

3) - الحد الأدنى من سنوات الخدمة للحصول على تقاعد الشيخوخة هو (25) سنة و بلوغ سن (50).

4) - يمكن للمشارك الذي أكمل ( 20 ) سنة خدمة مقبولة لأغراض التقاعد ووصل سن ( 50 ) أن يحصل على تقاعد شيخوخة إذا كان يعمل في الوظائف التالية:

1) - منتسبي قوات الأمن .

2) - المختبرات و مراكز الأشعة .

3) - موظفوا التنقيب عن النفط و الغاز وموظفوا المناجم.

إذا بلغ المشترك سن ( 60 ) و لم يكن مؤهلاً للحصول على تقاعد فإنه يحصل على مساهمته وفوائدها البسيطة دفعة واحدة عند بلوغه سن الستين.

يستطيع المشترك نقل جميع سنوات الخدمة المقيدة لحسابه و المسدد عنها المساهمات المالية في حال تركه الوظيفة أو الانتقال إلى وظيفة أخرى بشرط أن تكون جهة التشغيل الجديدة مشتركة في

رقم الحالة	المستحقون	الأرامل	الأولاد	الوالدين	الأخوة
------------	-----------	---------	---------	----------	--------

نفس النظام التقاعدي.

### أهلية الانتفاع بتقاعد الورثة:

يستحق الورثة الحصول على تقاعد الورثة إذا كان المتوفى يتلقى راتب تقاعدياً في وقت وفاته أو كان مؤهلاً للحصول على راتب تقاعدي وفقاً لنظام المنافع المعرفّة , ويوزع الراتب التقاعدي على الورثة وفقاً للجدول التالي:

### الجدول رقم (2-3) جدول توزيع الراتب التقاعدي

1	أرملة أو أرمل أو زوج مستحق وأكثر من ولد	0.5 نصف	0.5 نصف	-	-
2	أرملة أو أرامل أو زوج مستحق وولد واحد ووالدين	0.5 نصف	ثلث	سدس لكل واحد منهما	-
3	أرملة أو أرامل أو زوج مستحق وولد واحد	0.5 نصف	ثلث	-	-
4	أرملة أو أرامل أو زوج أو أكثر من ولد ووالدين مستحقين	ثلث	0.5 نصف	سدس لكل واحد منهما	-
5	أرملة أو أرامل أو زوج مستحق ووالدين مع عدم وجود أولاد	0.5 نصف	-	سدس لكل واحد منهما	-
6	أكثر من ولد ووالدين مع عدم وجود أرملة أو زوج مستحق	-	0.75 ثلاثة أرباع	سدس لكل واحد منهما	-
7	ولد واحد ووالدين مع عدم وجود أرملة أو زوج مستحق	-	0.5 نصف	سدس لكل واحد منهما	-
8	والدان مع عدم وجود أرملة أو زوج مستحق	-	-	ثلث لكل واحد منهما	-
9	أخ أو أخت مع عدم وجود أرملة أو زوج مستحق ولا أولاد ولا والدين	-	-	-	سدس
10	أكثر من أخ أو أخت مع عدم وجود أرملة أو زوج مستحق ولا أولاد ولا والدين	-	-	-	ثلث بالتساوي

### أهلية الانتفاع بالتقاعد المبكر :

يستطيع المشترك الحصول على تقاعد مبكر بعد موافقة الهيئة واستكمال ( 15 ) سنة خدمة مقبولة لأغراض التقاعد وبلوغ سن (55)، وفي هذه الحالة يخفض الراتب التقاعدي بمقدار ( 4% ) عن كل سنة حتى وصول سن التقاعد الإلزامي ، [قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005] .

### 3-8 :- قانون التقاعد والضمان الاجتماعي الأردني :

يشتمل القانون على (6) أنواع من التأمين هي :

التأمين ضد إصابات العمل و أمراض المهنة والتأمين ضد الشيخوخة و العجز و الوفاة والتأمين ضد العجز المؤقت المرض والأمومة والتأمين الصحي للعامل والمستحقين والمنح العائلية والتأمين ضد البطالة. وقد حدد القانون سن العامل الذي يسري عليه أحكام هذا القانون بـ (16) عام بغض النظر عن جنسيته, ومهما كانت مدة العقد أو شكله ومهما كانت طبيعة الأجر و قيمته , سواء كان العمل داخل المملكة أم خارجها.

يتم إنشاء مؤسسة تسمى ( المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ) تتمتع بشخصية اعتبارية و استقلال مالي و إداري قادرة على القيام بجميع التصرفات القانونية بما في ذلك تملك الأموال و استثمارها, و يكون لها مجلس إداري مكون من ( 15 ) عضواً على أن يكون وزير العمل رئيساً و(6) أعضاء من الوزارات المختلفة بالإضافة إلى أربع أعضاء يمثلون العمال و أربع أعضاء يمثلون أصحاب العمل.

#### إدارة الهيئة :

يتولى المجلس إدارة شؤون المؤسسة و الإشراف على أعمالها بما في ذلك :

- (1)- وضع السياسة العامة للمؤسسة و إقرار الموازنة السنوية التقديرية ووضع الخطة العامة.
  - (2)- إعداد مشاريع الأنظمة و اقتراح التشريعات اللازمة و إصدار التعليمات التنفيذية المالي ة و الإدارية و تعيين الخبراء (الاكتواريين ) ومدققي الحسابات و تحديد الهيكل التنظيمي و تشكيل اللجان اللازمة لمراقبة أعمال إدارة المؤسسة و التحقق من صحة الدفاتر المحاسبية.
- ويتم فحص المركز المالي للمؤسسة مرة على الأقل كل (5) سنوات . و إذا تبين وجود عجز مالي تلتزم الحكومة بتسديد هذا العجز على أن تقوم المؤسسة بسداد الأموال التي دفعتها الحكومة عند توفر أي فائض لديها في المستقبل.

#### مصادر الهيئة :



تتكون الموارد المالية للمؤسسة من الاشتراكات الشهرية، و الغرامات و الفوائد المستحقة عليها و ربح استثمار أموال المؤسسة و القروض التي تقدمها الحكومة لسد العجز المالي و الهبات والإعانات.

على صاحب العمل<sup>29</sup> أن يقدم للمؤسسة بيانات مفصلة تتضمن أسماء و أجور العاملين لديه ، ويلتزم صاحب العمل بدفع كامل الاشتراكات المستحقة على المشترك التي قام باقتطاعها من أجور عماله، وأن يؤدي تلك الاشتراكات للمؤسسة خلال أول ( 15 ) يوم من الشهر التالي ، و يترتب عن تأخير تلك الاشتراكات فوائد شهرية يدفعها صاحب العمل.

#### **المساهمات والمنافع :**

تبلغ قيمة الاشتراكات الشهرية التي يؤديها صاحب العمل نسبة ( 2% ) من أجور العمال و ذلك ضمن تأمين إصابات العمل و أمراض المهنة، و تشمل خدمات هذا التأمين العناية الطبية و البدلات اليومية للعجز المؤقت و الرواتب الشهرية للمستحقين و نفقات الجنازة.

يستحق المشترك راتب اعتلال شهري<sup>30</sup> يعادل ( 75% ) من أجره الذي اتخذه أساساً لتسديد اشتراكاته بتاريخ وقوع الإصابة و يزداد هذا الراتب بنسبة ( 25% ) منه إذا كان المصاب بحاجة إلى المساعدة الدائمة من الغير للقيام بأعباء حياته اليومي ة، و إذا نشأ عند إصابة العمل وفاة المشترك فيخصص للمستحقين راتب تقاعدي بنسبة ( 60% ) من الأجر الذي اتخذه أساساً لتسديد اشتراكاته.

#### **تأمين الشيخوخة و العجز و الوفاة :**

<sup>29</sup> - صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر من الخاضعين لأحكام هذا القانون.

<sup>30</sup> - راتب الاعتلال: الراتب المخصص للمؤمن عليه بسبب العجز الدائم سواء كان طبيعياً أو نتيجة إصابة عمل وفق أحكام هذا القانون.

يلتزم صاحب العمل بأن يؤدي إلى المؤسسة اشتراكات شهرية بنسبة (9%) من أجور عماله, بالإضافة للاشتراكات الشهرية التي يقطعها صاحب العمل من أجور عمالة البالغة ( 5.5% ) من أجورهم.

يستحق المشترك عند إكماله سن ( 60 ) و المشتركة عند إكمالها سن ( 55 ) راتب تقاعد بشرط أن تبلغ عدد اشتراكاته (180) اشتراكاً و يحتسب بالمعادلة التالية :

$$(1/40) \times (\text{متوسط الأجر الشهري لآخر 24 اشتراك}) \times (\text{عدد سنوات الاشتراك})$$

و بما لا يتجاوز (75%) من ذلك المتوسط , ويتم زيادة راتب التقاعد الشيخوخة بمقدار (10%) منه للشخص الأول الذي يتولى المشترك إعالتة و بمقدار ( 5% ) منه لكل من الشخصين الثاني و الثالث و يراعي عند احتساب راتب التقاعد أن لا يزيد أجر المشترك في نهاية ( 60 ) اشتراكاً الأخيرة عن أجره في بدايتها على (60%) و أن لا يقل عن (20%) .

على المؤسسة بناءً على طلب المشترك تخصيص راتب تقاعد له إذا انتهت خدمته لأي سبب كان بشرط أن يكون اشتراكه قد بلغ ( 216 ) اشتراكاً وأن يكون قد أكمل سن ( 45 ) سنة و يتم تخفيض الراتب السابق بنسبة ( 18% ) إذا تجاوز المشترك سن ( 45 ) و لم يتجاوز سن ( 46 ) و بنسبة (16%) إذا تجاوز سن (46) و لم يتجاوز سن ( 47 ) و بنفس نسبة الخصم السابقة لحين وصوله إلى نسبة (1%) عندما يتجاوز سن المشترك (58) و لم يتجاوز سن (59) .

أما بالنسبة للمشتركة تستطيع الحصول على راتب تقاعد إذا انتهت خدمتها لأي سبب كان بشرط أن يكون اشتراكها وصل (180) اشتراك و يتم تخفيض الراتب السابق بنسبة ( 10% ) إذا تجاوزت سن (45) و لم تكمل سن ( 50 ) و بنسبة (5%) إذا تجاوزت سن (50) و لم تكمل سن ( 55 ) و لا يخفض راتب المشتركة إذا بلغت سن (54).

إذا انتهت خدمة المشترك دون بلوغه سن ( 60 ) و المشتركة سن ( 55 ) يصرف له تعويض دفعة واحدة شريطة أن لا تقل مدة اشتراكه عن ( 12 ) اشتراكاً وفقاً للمعادلة التالية :

$$(15\%) \times (\text{متوسط الأجر السنوي}) \times (\text{عدد السنوات})$$

ويستحق المشترك تعويضاً بنسبة ( 10% ) إذا قلت مدة اشتراكه عن ( 60 ) اشتراك و ( 12% ) إذا كانت مدة اشتراكه بين ( 60 ) و ( 180 ) اشتراك و ( 15% ) إذا كانت مدة اشتراكه لا تقل عن ( 180 ) اشتراك .

للمشترك أن يطلب خطياً من المؤسسة مباشرة، أو بواسطة صاحب العمل الذي يعمل لديه إضافة مدة خدمة سابقة له على اشتراكه في التأمين شريطة أن لا يكون قد تقاضى عنها راتباً تقاعدياً بموجب أحكام قوانين أخرى، وذلك لغايات احتسابها في مدة التقاعد، مقابل مبلغ إضافي يتم تقديره بواسطة المؤسسة، ويحدد على أساس أجره الشهري بتاريخ تقديم الطلب .

#### تقاعد الوفاة :

يستحق راتب تقاعد الوفاة الطبيعية إذا وقعت الوفاة خلال خدمة المؤمن عليه الفعلية المسدد عنها الاشتراكات شريطة، أن يكون قد سدد ما لا يقل عن ( 24 ) اشتراكاً منها ( 12 ) اشتراكاً متصلاً. بحسب راتب تقاعد الوفاة الطبيعية بنسبة :

( 50% ) من متوسط اجر الشهر الذي سدد على أساسه الاشتراك خلال الـ ( 12 ) اشتراكاً الأخيرة. يزداد الراتب السابق بنسبة ( 5% ) عن كل سنة من سنوات اشتراك المؤمن عليه إذا، بلغت مدة اشتراكه ( 60 ) اشتراكاً على الأقل على أن تتداد هذه النسبة ( 1% ) إذا بلغت مدة اشتراكه ( 120 ) اشتراكاً على الأقل.

#### تقاعد العجز :

يستحق المؤمن عليه<sup>31</sup> راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم<sup>32</sup> وفقاً للشروط التالية:

- (1) - ثبوت حالة العجز بقرار من المرجع الطبي.
- (2) - إذا أنهيت خدماته لأسباب صحية وتقدم بطلب تخصيص راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم قبل أكمال السن القانونية.

(3) - أن لا تقل اشتراكاته الفعلية عن (60) اشتراكاً منها (36) اشتراكاً متصلاً .

يحسب راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم بنسبة ( 50% ) من متوسط اجر الشهر التي سددت على أساسه الاشتراكات الـ (36) الأخيرة.

تتم زيادة راتب الاعتلال المشار إليه في البند السابق بنسبة (5%) عن كل سنة من سنوات اشتراك المؤمن عليه إذا بلغت ( 60 ) اشتراكاً على الأقل على أن تزداد هذه النسبة ( 1% ) إذا بلغت مدة اشتراكه (120) اشتراكاً على الأقل .

يزاد راتب الاعتلال بنسبة (25%) منه إذا كان المؤمن عليه بحاجة لمن يعينه على مباشرة حياته اليومية.

يستحق راتب اعتلال العجز الجزئي الدائم الطبيعي<sup>33</sup> وفقاً للشروط السابقة.

يحسب راتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي الدائم بنسبة (75%) من راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم.

---

<sup>31</sup> - المؤمن عليه: العامل الذي تسري عليه أحكام هذا القانون.

<sup>32</sup> - العجز الكلي الطبيعي الدائم: العجز الناتج عن غير إصابة عمل والذي يحول كلياً وبصفة دائمة دون مزاولته المؤمن عليه أي مهنة أو عمل يتقاضى عنه أجراً.

<sup>33</sup> - العجز الجزئي الطبيعي الدائم : العجز غير الناتج عن إصابة عمل وغير القابل للشفاء يفقد المؤمن عليه بسببه القدرة على مزاولته مهنته الأصلية إلا انه لا يحول دون مزاولته أي عمل آخر يتقاضى عنه أجراً.

تتم زيادة راتب الاعتلال المشار إليه في الفقرة السابقة بنسبة (5%) عن كل سنة من سنوات اشتراك المؤمن عليه إذا بلغت مدة اشتراكه ( 60 ) اشتراكاً على الأقل على أن تزداد هذه النسبة (1%) إذا بلغت مدة اشتراكه (120) اشتراكاً على الأقل.

إذا انتهت خدمة المؤمن عليه بسبب الوفاة أو العجز الطبيعي أو لإكماله سن الشيخوخة دون استكمال شروط استحقاق راتب التقاعد أو راتب الاعتلال فيصرف للمؤمن عليه أو للمستحقين حسب مقتضى الحال تعويض من دفعة واحدة بنسبة ( 15% ) من متوسط الأجر الشهري لآخر (24) اشتراكاً أو من متوسط الأجر الشهري إن قلت مدة اشتراكه عن ذلك مضروباً بعدد الاشتراكات.

### **المعاملة الضريبية :**

تعفى رواتب التقاعد و الاعتلال ومبلغ التعويضات التي تدفع بمقتضى أحكام هذا القانون من جميع الضرائب والرسوم.

[قانون الضمان الاجتماعي الأردني, 2001].

### **9-3 :- قواعد تسوية المعاش التقاعدي وفقاً لأحكام القضاء الإداري في مصر وفرنسا :**

حدد قانون التأمينات الاجتماعية قواعد تسوية المعاش التقاعدي للعامل, ويمكن القول أن هذه القواعد تركز على عنصرين هما : الأجر و مدة الاشتراك.

أما الأجر الذي يتخذ أساساً لتسوية المعاش, وهو الأجر الذي سدد على أساسه الاشتراك في التأمينات الاجتماعية وهو المتوسط الشهري لأجور المشترك خلال السنتين الأخيرتين إلا في حالة العجز أو الوفاة فيكون الأجر هو المتوسط الشهري لأجور المشترك خلال السنة الأخيرة.

**كيفية تسوية المعاش التقاعدي :**

أشار قانون التأمينات الاجتماعية إلى بيان كيفية تسوية المعاش التقاعدي حيث يسوى على أساس جزءاً من خمسة و أربعين جزءاً من أجور المشترك عن كل سنة من سنوات الاشتراك, و بحد أقصى (80%) من أجور المشترك, إلا أن في بعض الحالات قد يصل المعاش التقاعدي إلى (100%) من اجر المشترك في حالة الأجر التي تقل عن حد معين أو العاملين في الأعمال الصعبة أو الخطرة.

أما عندما لا تتوفر شروط استحقاق العامل للمعاش بسبب عدم استكمال له مدة الاشتراك المطلوبة, يستحق العامل تعويضاً من دفعة واحدة وذلك في الحالات التالية :

- 1- بلوغ المشترك سن (60) دون توفر شروط الحصول على المعاش.
- 2- مغادرة الأجنبي للبلاد نهائياً أو التحاقه في بعثة دبلوماسية.
- 3- هجرة المشترك .
- 4- الحكم على المشترك بالسجن لمدة عشرة سنوات فأكثر أو بقدر المدة المتبقية لبلوغ سن ( 60 ) أيهما أقل.
- 5- تعرض المشترك إلى عجز جزئي مستديم يمنعه عن مزاولة عمله خلال مدة سجنه.
- 6- إلغاء الوظيفة.
- 7- عجز المشترك عجزاً كاملاً أو وفاته.

ويتم حساب تعويض الدفعة الواحدة على أساس ( 15% ) من الأجر السنوي عن كل سنة من سنوات الاشتراك.

ويجوز لصاحب المعاش استبدال معاشه وفقاً لقواعد معينة, كما أنه في حالة وفاة الموظف فإنه يثبت لهويه بموجب قانون التأمينات الاجتماعية تعويض إضافي, وهو مبلغ نقدي يصرف دفعة واحدة إلى المستفيدين, ومنحة الوفاة التي يستحقها ورثة المشترك المتوفى وهي منحة عن شهر

الوفاء والشهرين التاليين, بالإضافة إلى نفقات الجنازة بما يعادل أجر شهرين كاملين , [عبد الطيم , 1996].

ويمكن تلخيص قوانين التقاعد المطبقة في مؤسسات القطاع العام العاملة في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية مع القوانين المطبقة في القطاع الخاص ووكالات الأمم المتحدة والاتحادات المهنية وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي الأردني بالجدول التالي :

### الجدول رقم (3-3)

#### ملخص لقوانين التقاعد المطبقة في القطاع العام والخاص والاتحادات المهنية

القطاع العام/الأردن	وكالات الأمم المتحدة	الإتحادات المهنية	القطاع الخاص	القطاع العام/غزة	القطاع العام/ضفة	
5.5%	7.5%	4-36 JD	2-15%	10%	2%	مساهمة الموظف
9%	15%	---	0-14%	12.5%	0	مساهمة جهة التشغيل
معفى	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	معفى	الإعفاء الضريبي لراتب التقاعد
لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	---	التضخم وربطه براتب التقاعد
لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	300 شيكل	150 شيكل	العلاوة الشخصية
القطاع العام/الأردن	وكالات الأمم المتحدة	الإتحادات المهنية	القطاع الخاص	القطاع العام/غزة	القطاع العام/ضفة	
10%	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	60 شيكل	علاوة الزوجة
5%	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	20 شيكل	علاوة الأبناء
لا يوجد	---	لا يوجد	لا يوجد	بما لا يتجاوز ربع الراتب	لا يوجد	الاستبدال
$\frac{1}{40} \times$ متوسط الراتب $\times$ عدد السنوات	---	(عدد الأشهر $\times$ آخر راتب $\div$ 360)	مبلغ مقطوع	عدد السنوات $\times$ آخر راتب $\times$ 2.5%	(عدد الأشهر $\times$ آخر راتب) $\div$ 450	معادلة حساب الراتب

هيئة مستقلة	هيئة مستقلة	هيئة مستقلة	هيئة مستقلة	هيئة مستقلة	لا يوجد	مدى الاستقلال المالي
100% من الراتب	لا يوجد	400 JD	لا يوجد	لا يوجد	75%	الحد الأعلى لراتب التقاعد
لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	حجم الأصول المسموح استثمارها
هيئة مستقلة	هيئة مستقلة	هيئة مستقلة	هيئة مستقلة	استقلال كامل	لا يوجد	مدى الاستقلال الإداري
هيئة مستقلة	هيئة مستقلة	هيئة مستقلة	هيئة مستقلة	هيئة مستقلة	وزارة المالية	إدارة النظام
إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	وزارة المالية	صلاحية وضع السياسة العامة
إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	وزارة المالية	وضع خطة استثمار الأموال
إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	وزارة المالية	إعداد مشاريع الأنظمة اللازمة
إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	وزارة المالية	تحديد الهيكل التنظيمي
إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	وزارة المالية	إصدار التعليمات التنفيذية
إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	وزارة المالية	إصدار التعليمات الإدارية
إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	وزارة المالية	إصدار التعليمات المالية
إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	وزارة المالية	وزارة المالية	رقابة المركز المالي للمؤسسة
القطاع العام/الأردن	وكالات الأمم المتحدة	الإتحادات المهنية	القطاع الخاص	القطاع العام/غزة	القطاع العام/ضفة	
إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	إدارة الهيئة	وزارة المالية	تعديل نسب المساهمات
DB	---	---	---	DB	DB	نوع الخطة المطبقة
15 سنة	---	20 سنة	---	20 سنة	15 سنة	الحد الأدنى لسنوات الخدمة المقبولة للتقاعد



مناطق تطبيق القانون	الضفة الغربية	قطاع غزة + الضفة من الضفة	الضفة الغربية	الضفة الغربية	جميع أنحاء العالم	جميع أنحاء العالم
الجمع بين أكثر من راتب	لا يجوز	لا يجوز	يجوز	يجوز	لا يجوز	يجوز
الحد الأدنى للراتب التقاعدي	لا يوجد	50%	لا يوجد	200 JD	لا يوجد	لا يوجد
الحد الأدنى لراتب المتوفى	25%	40%	لا يوجد	200 JD	لا يوجد	50%
المكافأة النقدية للمتوفى	راتب سنة كاملة	مبلغ تأمين حسب العمر	لا يوجد	2000-5000 JD	لا يوجد	لا يوجد
سن تقاعد الشيخوخة	60 سنة	60 سنة	---	60 سنة	60 سنة	60 سنة
تعريف الراتب	الأساسي+ علاوة المهنة	الأساسي	الأساسي	---	الأساسي	
الإعفاء الضريبي للمساهمات	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد
الحد الأدنى لسنوات الخدمة للحصول على راتب الوفاة	10 سنوات	يوم واحد	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	2 سنة

أما فيما يتعلق بقانون التقاعد العام رقم ( 7 ) لسنة (2005) والذي نص على إنشاء هيئة تقاعد فلسطينية تتمتع بشخصية اعتبارية واستقلال مالي وإداري وتشكيل مجلس لإدارة الهيئة، على أن تكون موارد الهيئة من الإشتراكات الشهرية المقطوعة من رواتب المنتفعين والمساهمات التي تؤديها جهات التشغيل وعوائد استثمار تلك الأموال، بالإضافة الى الموارد الأخرى الناتجة عن نشاطات الهيئة والمنح والإعانات، ويكون مهام الهيئة هي التنظيم والإدارة والإشراف على نظام التقاعد والتأكد من إستثمار أصول التقاعد بشكل يضمن الحفاظ على تلك الأصول، على أن ينتفع بأحكام

هذا القانون الموظفين المدنيين في القطاع العام وقوى الأمن وموظفي الهيئات المحلية ومؤسسات العمل الأهلي والمجتمع المدني التي ترغب بالإنضمام لهذا النظام.

ومن خلال دراسة قانون التقاعد العام نلاحظ العديد من الجوانب القانونية السلبية، حيث أغفل الكثير من القضايا المهمة مثل تحديد النطاق الجغرافي لتطبيق القانون، وتحديد طبيعة العمل، وجنسية العامل الذي يحق له الاشتراك في قانون التقاعد، وعدم إلزام المؤسسات الخاصة والمنظمات الأهلية بالإنضمام لقانون التقاعد العام مما يترك آثار سلبية على إيرادات هيئة التقاعد واستمرارها، وجاء ضمن القانون بعض القضايا السلبية التي تؤثر بشكل كبير على انضمام المؤسسات الخاصة والأهلية حيث يشترط توفر خبرة في إدارة صندوق تقاعد لدى المؤسسة التي ترغب بالانضمام إلى قانون التقاعد العام وإلزام الهيئة باستثمار جزء من أصول التقاعد لشراء أسهم وسندات حكومية، بالإضافة إلى ارتفاع الحد الأدنى لسنوات الخدمة المقبولة للحصول على تقاعد الوفاة، وعدم اتفاق الأنصبة المستحقة في الراتب التقاعدي للورثة مع الأنصبة المستحقة حسب الشرع، كما أنه لم يتضمن حوافز ضريبية مثل إعفاء مساهمات صندوق التقاعد من الضريبة ولوحظ أيضاً أن القانون يساوي بين منتفعي القوانين السابقة علماً بأن المساهمات تختلف تماماً إذ تبلغ المساهمات في قانون التأمين والمعاشات (22.5%) وفي قانون التقاعد الأردني (2%) ويمكن تلخيص ما تعرّضت له حقوق المنتفع مقارنة بالقوانين التي كانت مطبقة بما يلي :

- 1- حرمان المشترك من نفقات الجنازة ومنحة ثلاث شهور في حالة الوفاة.
- 2- حرمان المشترك من المكافأة عن سنوات الخدمة التي تزيد عن (28) سنة، ومن مبالغ التأمين بسبب العجز العادي، وحرمانه أيضاً من إضافة نصف مبالغ التأمين إذا كان العجز ناشئاً عن العمل أو بسببه.

3- حرمان المشترك من أي علاوات اجتماعية أو شخصية, وتأخير صرف المكافأة في حالة الإستقالة أو ترك الخدمة لحين وفاة المشترك أو ثبوت عجزه أو بلوغه سن التقاعد الإلزامي.

4- الخطأ الموجود في جدول توزيع الراتب التقاعدي إذ أن نسب توزيع الراتب التقاعدي للورثة تزيد عن الواحد الصحيح, وعدم وجود نصوص لتوزيع الراتب التقاعدي في حالة وجود أخوة أو أخوات معالين من قبل المتوفى مع وجود أرملة.

5- تخفيض النسبة في معادلة حساب الراتب التقاعدي من 2.5% الى 2% حسب القوانين

التي كان معمولاً بها, وبذلك يحتاج الموظف الى ( 8 ) سنوات عمل اضافية للوصول الى نفس النسبة التي كان يستطيع الوصول اليها حسب قانون التأمين والمعاشات الذي كان مطبقاً.

6- تحديد مساهمة المشترك بناءً على الراتب الشهري الذي يتقاضاه المشترك وهو الراتب الأساسي والعلاوات الثابتة, بينما يحدد الراتب الذي يحسب على أساسه الراتب التقاعدي للمشارك بمتوسط الراتب لآخر ثلاث سنوات .

وبالرغم مما سبق إلا أن هناك العديد من المزايا والجوانب القانونية الايجابية التي نص عليها القانون, مثل عدم وجود حدود عليا للراتب التقاعدي لتقاعد الشيخوخة والسماح لمشاركي النظام الاشتراك في أنظمة تقاعد خاصة, ووجود أكثر من خطة تقاعد يستطيع المشارك اختيار إحداها أو الانتقال من خطة إلى أخرى, وتزويد المشارك بتقرير دوري حول حساب مساهماته, واستطاعة المشارك عند وصوله إلى سن التقاعد الاختيار بين حصوله على راتب منتظم أو حصوله على كامل المبلغ دفعة واحدة أو اختياره توليفة من البدائل السابقة, بالإضافة إلى ضرورة الاحتفاظ بسجلات محاسبية وتقارير مهنية وفقاً لمعايير المحاسبة الدولية, وضرورة أن يكون الحافظ ومدير الاستثمارات وحدتين مختلفتين ومستقلتين عن بعضهما البعض, والسماح بشراء سنوات خدمة لأغراض الحصول على راتب تقاعدي.

كما ضمن القانون للموظف الذي يبلغ سن (60) ولم يكمل خدمة (15) عام الحصول على راتب أساسي, وضمن أيضاً عدم اتخاذ أي إجراء ضد حساب مساهمات المشترك في حال تعرض المشترك للإفلاس أو غير ذلك من الإجراءات المماثلة, وضمن أيضاً توفير تقاعداً أساسياً لكل شخص بلغ الستين ولم يكن له أي دخل حتى لو لم يكن يعمل في مؤسسات القطاع العام.

وبالرغم من بعض السلبيات التي جاء بها قانون التقاعد العام إلا أنه يلبي الكثير من متطلبات الأنظمة التقاعدية ويتفق مع التشريعات والقوانين ذات العلاقة, كونه ينص على انشاء هيئة للتقاعد تتمتع باستقلال مالي واداري واسع, مما يمنع الى حد كبير استخدام أصول التقاعد من قبل الحكومة, بالإضافة الى وجود نظام رقابة فعال على استثمار واستخدام أموال التقاعد ووجود آلية لتحويل المساهمات التقاعدية لهيئة التقاعد في الوقت المناسب , الامر الذي ينعكس على حصول المتقاعدين على كامل حقوقهم, كما أنه يتفق إلى حد كبير مع الأنظمة المعمول بها في دول الجوار وخصوصاً النموذج الأردني, الا أن هذا القانون أقر منذ عام (2005) ولم يوضع حيز التنفيذ حتى إعداد هذه الدراسة وذلك بسبب وجود العديد من المعوقات المالية والإدارية لتنفيذه, الأمر الذي يوجب البحث والتحليل في أهم تلك المعوقات التي قد تمنع تطبيقه ووضع حيز التنفيذ بشكل كامل, واقتراح آليات قد تساهم في إيجاد مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الإجتماعي, والتي سيتم مناقشتها في الفصول اللاحقة من هذه الدراسة من خلال جمع البيانات اللازمة بواسطة إستبانة تم تصميمها لهذا الغرض, وتحليل تلك البيانات ومناقشتها بتطبيق العديد من الإختبارات للخروج بالنتائج والتوصيات التي قد تساعد في التعرف على أهم المعوقات التي قد تمنع تطبيق قانون التقاعد العام واقتراح الآليات اللازمة لتطبيقه.

## الفصل الرابع

### منهجية الدراسة

4-1 : مقدمة

4-2 :-فرضيات الدراسة

4-3 :- منهج الدراسة

4-4 :- مجتمع الدراسة

- 4-5 :- عينة الدراسة  
4-6 :- أداة الدراسة  
4-7 :- صدق الأداة  
4-8 :- ثبات الأداة  
4-9 :- إجراءات الدراسة  
4-10 :- متغيرات الدراسة  
4-11 :- المعالجات الإحصائية

#### 4-1 : مقدمة :

تهدف هذه الدراسة إلى البحث في المعوقات المالية والقانونية والإدارية لتطبيق قانون التقاعد العام وإنشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الإجتماعي في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية, حيث سيتم في هذا الفصل تحديد المنهج المستخدم ووصف لإجراءات الدراسة وأداتها , المتمثلة في الاستبانة والتي تم إعدادها حسب الأصول الإجرائية للبحث العلمي, بالإضافة إلى تحديد ثبات أداة

الدراسة وصدقها من خلال عرضها على محكمين, وبالطرق الإحصائية من خلال استخدام معامل كرونباخ ألفا على فقرات الاستبانة وعلى أفراد العينة, وتحديد متغيرات الدراسة بشقيها المستقلة والتابعة وتحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات واختبار الفرضيات للوصول إلى النتائج, وتحليل مفاتيح تصميم الأداة, وسيتم تحديد إجراءات الدراسة الميدانية مرتبة حسب الأصول الإجرائية.

#### 4-2 :- فرضيات الدراسة :

- 1- لا يوجد معايير مالية تمنع إنشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي.
- 2- لا يوجد معايير قانونية تمنع إنشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي.
- 3- لا يوجد معايير إدارية تمنع إنشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي.
- 4- قوانين التقاعد المعمول بها حاليا تحقق رضا الموظف في القطاع العام.
- 5- لا يوجد رغبة لدى الموظف بتوحيد أنظمة التقاعد الحالية وتطبيق قانون التقاعد العام.

#### 4-3 :- منهج الدراسة :

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وهو أحد مناهج البحث العلمي الملائمة لإجراء هذه الدراسة, ويمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه منهج بحثي يتم من خلاله وصف متغيرات الدراسة الموجودة في البيئة التي يهتم الباحث بدراستها كما هي, [سكاران, 1998].

كما يعرف المنهج الوصفي بأنه منهج يقوم على وصف خصائص ظاهرة معينة, وجمع المعلومات عنها, ويتطلب ذلك عدم التحيز أثناء عملية الوصف, كما يتطلب دراسة الحالة والمسح الشامل أو مسح العينة, [جامعة القدس المفتوحة, مناهج البحث العلمي, 1998].

#### 4-4 :- مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من طبقتين, الأولى تشمل جميع الموظفين العاملين في مؤسسات القطاع العام العاملة في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية والبالغ عددهم ( 76,000)<sup>34</sup> موظف. والثانية تشمل العاملين في المؤسسات التي تتولى إدارة أصول التقاعد , وهي لجنة التقاعد بوزارة المالية, والهيئة العامة للتأمين والمعاشات والبالغ عددهم (15)<sup>35</sup> موظف.

#### 4-5 :- عينة الدراسة :

نظرا لكبر حجم مجتمع الدراسة وصعوبة الوصول إلى كافة عناصره والتباين الموجود بين طبقات المجتمع تم تقسيمه إلى طبقتين, الأولى وتشمل الموظفين العاملين في مؤسسات القطاع العام والمتقاعدين من تلك المؤسسات, حيث تم أخذ عينة عشوائية تكونت من (199) موظف, وفيما يلي مجموعة من الجداول التي توضح خصائص مفردات عينة الدراسة من موظفي القطاع العام والمتقاعدين تبعاً لمتغيرات الدراسة المستقلة :

#### الجدول رقم (4-1)

#### توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

<sup>34</sup> - (الصدر : وزارة المالية)

<sup>35</sup> - (الصدر : وزارة المالية)



الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
Valid	ذكر	139	69.8	69.8	69.8
	أنثى	60	30.2	30.2	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

الجدول رقم (4-2)

توزيع افراد عينه الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ثانوية عامة فأقل	23	11.6	11.6	11.6
	بكالوريوس	144	72.4	72.4	83.9
	ماجستير فأعلى	32	16.1	16.1	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

الجدول رقم (4-3)

توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة

سنوات الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	23	11.6	11.6	11.6
	5-10 سنوات	112	56.3	56.3	67.8
	أكثر من 10 سنوات	64	32.2	32.2	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

الجدول رقم (4-4)

توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير السلطة المشرفة

السلطة  
المشرفة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	التربية	83	41.7	41.7	41.7
	الصحة	48	24.1	24.1	65.8
	الداخلية	39	19.6	19.6	85.4
	وزارات أخرى	29	14.6	14.6	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

الجدول رقم (4-5)

توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير نظام التقاعد

نوع نظام التقاعد

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نظام 2%	78	39.2	39.2	39.2
	نظام 10%	121	60.8	60.8	100.0
	Total	199	100.0	100.0	

والثانية وتشمل العاملين في المؤسسات التي تتولى الإشراف على أصول التقاعد, علماً بأن الباحث قام بدراسة معظم مفردات تلك الطبقة والبالغ عددهم (14) موظف, وذلك لإمكانية وسهولة الوصول إلى جميع العناصر, وتم على أساس تلك العينات تحليل البيانات والوصول إلى النتائج, وفيما يلي مجموعة من الجداول التي توضح خصائص مفردات عينة الدراسة من العاملين في مؤسسات التقاعد تبعاً لمتغيرات الدراسة المستقلة:

الجدول رقم (4-6)

توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	8	57.1	57.1	57.1
	أنثى	6	42.9	42.9	100.0
	Total	14	100.0	100.0	

الجدول رقم (4-7)

توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بكالوريوس	12	85.7	85.7	85.7
	ماجستير فأعلى	2	14.3	14.3	100.0
	Total	14	100.0	100.0	

الجدول رقم (4-8)

توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة

سنوات الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	4	28.6	28.6	28.6
	5-10 سنوات	7	50.0	50.0	78.6
	أكثر من 10 سنوات	3	21.4	21.4	100.0
	Total	14	100.0	100.0	

الجدول رقم (4-9)

توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير استقلالية المؤسسة

استقلالية المؤسسة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	مستقلة	8	57.1	57.1	57.1
	غير مستقلة	6	42.9	42.9	100.0
	Total	14	100.0	100.0	

4-6 :- أداة الدراسة :

اعتمدت الدراسة في جمع البيانات المتعلقة بأفراد العينة على المصادر الأولية المتمثلة في المقابلات التي أجراها الباحث مع عدد من المتقاعدين، والعاملين في الوزارات والمؤسسات المعنية بالإضافة إلى إستبانتين، اشتملت الاستبانة الأولى على مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالمعوقات المالية والإدارية والقانونية التي قد تمنع إنشاء مؤسسة مستقلة تتولى إدارة أصول التقاعد، ومجموعة

أخرى من الأسئلة المتعلقة بإيجاد الشروط والآليات اللازمة لإنشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي, حيث تكونت الاستبانة في صورتها الأولى من ( 40 ) فقرة موزعة على ( 3 ) مجالات, ولبناء أداة الدراسة وتحديدتها بشكل جيد قام الباحث بعرضها على مجموعة من المحكمين , بالإضافة إلى زيارة العديد من المكتبات العامة, والإطلاع على العديد من الدراسات السابقة والتي استفاد منها الباحث في تحديد الاستبانة في صورتها النهائية , حيث تكونت الإستبانة الأولى والتي وجهت الى العاملين في مؤسسات التقاعد من ( 48 ) فقرة موزعة على ( 4 ) مجالات وهي على النحو التالي :

**المجال الأول :** يشتمل على ( 12 ) فقرة مثل الاعتماد على نظام الدفع عند الحاجة, واستخدام الحكومة لأموال التقاعد, والعجز الموجود بالصناديق الحالية, والعديد من الأسئلة الأخرى بحيث تؤدي المعلومات التي يمكن الحصول عليها من هذا المجال إلى الإجابة عن السؤال الأول للدراسة المتعلق بالمعوقات المالية التي تمنع إنشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي.

**المجال الثاني :** يشتمل على ( 12 ) فقرة مثل غياب التشريعات اللازمة لإنشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي, وتعدد القوانين المطبقة, وتعدد الإدارات التي تتولى الإشراف على أصول التقاعد, وغيرها من الأسئلة الأخرى بحيث تؤدي المعلومات التي يمكن الحصول عليها من هذا المجال إلى الإجابة عن السؤال الثاني للدراسة المتعلق بالمعوقات القانونية التي تمنع إنشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي.

**المجال الثالث :** يشتمل على ( 12 ) فقرة مثل عدم وجود إدارة مستقلة, وتدخّل الحكومة بعمل الإدارات الحالية, وقلة الخبرة في مجال إدارة أصول التقاعد, والعديد من الأسئلة الأخرى بحيث تؤدي المعلومات التي يمكن الحصول عليها من هذا المجال إلى الإجابة عن السؤال الثالث للدراسة المتعلق بالمعوقات الإدارية التي تمنع إنشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي.

**المجال الرابع :** يشتمل على (12) فقرة مثل الاعتماد على النظام الممول, ووقف التدخل الحكومي بعمل الإدارات الحالية, وتخصيص جزء من المساعدات الخارجية لتمويل مؤسسة التقاعد في المدى القصير, والعديد من الأسئلة الأخرى بحيث تؤدي المعلومات التي يمكن الحصول عليها من هذا المجال إلى الإجابة عن السؤال الرابع للدراسة المتعلق بتحديد الشروط والآليات اللازمة لإنشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي.

أما الاستبانة الثانية التي وجهت للمستفيدين من نظام التقاعد للتعرف على وجهة نظر الموظف بتوحيد أنظمة التقاعد وتطبيق قانون التقاعد العام فقد تكونت من ( 32) فقرة موزعة على مجالين وهي على النحو التالي :

**المجال الأول :** يشتمل على (20) فقرة تهدف إلى التعرف على رأي الموظف في القطاع العام في أنظمة التقاعد المطبقة حالياً, بحيث تؤدي المعلومات التي يمكن الحصول عليها من هذا المجال إلى الإجابة عن السؤال الخامس للدراسة المتعلق بفحص درجة رضا الموظف في القطاع العام عن أنظمة التقاعد المعمول بها حالياً.

**المجال الثاني :** يشتمل على (12) فقرة تهدف إلى التعرف على رأي الموظف في القطاع العام في إنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة وتطبيق قانون التقاعد العام, بحيث تؤدي المعلومات التي يمكن الحصول عليها من هذا المجال إلى الإجابة عن السؤال السادس للدراسة المتعلق بفحص مدى رغبة الموظف في القطاع العام بتوحيد أنظمة التقاعد وتطبيق قانون التقاعد العام.

بعد عرض الأداة على المشرف المباشر للدراسة، أجرى عليها بعض التعديلات واقترح بدوره عرضها على مجموعة من المحكمين، وللتأكد من صدق الاستبانة وثباتها والتحقق من مدى شموليتها ووضوحها وعلاقتها بالأهداف وإمكانية قياسها، تم عرضها على مجموعة من المختصين في كل من جامعتي النجاح والقدس المفتوحة والذين أفادوا بالعديد من التعديلات والتي تم تعديل الاستبانة بناءً عليها، حيث تكونت الاستبانة الأولى والتي وجهت للعاملين في مؤسسات التقاعد في صورتها النهائية من (48) فقرة موزعة على (4) مجالات، وتكونت الاستبانة الثانية والتي وجهت للمستفيدين من نظام التقاعد من (32) فقرة موزعة على مجالين.

#### **4-8 :- ثبات الأداة :**

ومن أجل التحقق من ثبات الأداة وإمكانية الاعتماد عليها فقد تم استخدام معامل كرونباخ ألفا للأسئلة التي تغطي متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة، وقد أشارت نتائج الحاسوب أن قيمة المعامل بلغت (92%) للاستبانة الأولى و(88%) للاستبانة الثانية، وعلى ذلك فإن معامل الثبات الداخلي في هذه الدراسة يعتبر جيداً.

#### **4-9 :- إجراءات الدراسة :**

بعد تحديد المنهج والمجتمع والعينة وبناء أداة الدراسة، تم التوجه إلى الوزارات والمؤسسات المعنية للحصول منها على الموافقة لتوزيع الاستبانات على أفراد العينة، بعدها قام الباحث بتوزيع الاستبانات بصورة مباشرة حيث بلغ عدد الاستبانات الموزعة على موظفي القطاع العام (250) استبانة، تم استرجاع (199) استبانة منها، أي ما نسبته (80%) من الاستبانات الموزعة، وبلغ عدد الاستبانات الموزعة على العاملين في مؤسسات التقاعد (15) استبانة، تم استرجاع (14) استبانة منها، أي ما نسبته (93%) من الاستبانات الموزعة، وقد كانت عملية توزيع الاستبانة الموجهة للعاملين في مؤسسات التقاعد خالية من الصعوبة وذلك بسبب قلة عدد العاملين في هذه

المؤسسات ووجودهم في مؤسستين فقط وتعاونهم الكبير مع الباحث, ولذلك كانت نسبة إسترجاع الإستبانات عالية.

#### **4-10 :- متغيرات الدراسة :**

اشتملت الدراسة على عدد من المتغيرات تمثلت في متغير تابع وحيد هو إنشاء مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي , والعديد من المتغيرات المستقلة وهي المعوقات المالية والمعوقات الإدارية والمعوقات القانونية لإنشاء مؤسسة للتقاعد والضمان الاجتماعي في فلسطين, بالإضافة إلى بعض المتغيرات الضابطة الأخرى مثل الجنس والمؤهل العلمي ونوع نظام التقاعد المطبق.

#### **4-11 :- أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات :**

بعد جمع بيانات الدراسة, قام الباحث بمراجعتها وذلك تمهيداً لإدخالها للحاسوب ومعالجتها, وقد تم بناء الجدول رقم (4-1) حسب مقياس ليكرت لأوزان الإجابات بحيث تم تحويل الإجابة اللفظية إلى رقمية وتم ترميزها بإعطاء الإجابة أوافق بشدة (5) درجات, والإجابة أوافق (4) درجات, والإجابة لا رأي (3) درجات, والإجابة أعارض درجتان, والإجابة أعارض بشدة درجة واحدة, وذلك في فقرات الاستبانة الموجبة, وقد تم عكس الدرجات في الفقرات السالبة. وقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخراج الأعداد والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية ومعامل الارتباط سبيرمان والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف ومعامل الثبات كرونباخ ألفا وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS), فإذا كان المتوسط الحسابي للإجابات يقع في قيمة أعلى من متوسط رتب الإجابات فهذا يعني أن الاستجابة تقع في منطقة القبول بشرط أن تكون العبارة الممثلة للإجابة ايجابية, وإذا كان المتوسط الحسابي في قيمة أقل من متوسط الإجابات فهذا يعني أن الاستجابة تقع في منطقة الرفض بشرط أن تكون العبارة الممثلة للإجابة ايجابية, أما إذا كان على المتوسط

فهو في المنطقة المتوسطة بين القبول والرفض (لا رأي), وهذه النتيجة لا تعطي دلالة قوية وواضحة عن تحقق أو عدم تحقق العبارة.

**الجدول رقم (4-10)**  
**مقياس ليكرت لأوزان الإجابات**

درجات الاستجابة	أوافق بشدة	أوافق	لا رأي	أعارض	أعارض بشدة
القيمة الترتيبية	5	4	3	2	1



## الفصل الخامس

### دراسة وتحليل البيانات

5-1 : الإجابة عن أسئلة الدراسة

5-2 : اختبار الفرضيات ومناقشتها

5-3 : آليات إنشاء صندوق التقاعد الفلسطيني

## 5-1 :- الإجابة عن أسئلة الدراسة :

### عرض الاختبارات الخاصة باستبانة العاملين في مؤسسات التقاعد :

تتضمن الاستبانة الأولى الإجابة عن مجموعة من أسئلة الدراسة بحيث يتناول المجال الأول الإجابة على السؤال الأول والمتعلق بالمعوقات المالية التي تمنع إنشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي, حيث تم استخراج الأعداد والنسب والمتوسطات الحسابية وتحليل الارتباط ومعامل الاختلاف والانحراف المعياري لتقييم المعوقات المالية لإنشاء هذه المؤسسة, وبالنظر إلى النتائج الواردة في الجدول رقم (5-1) نجد أن أهم المعوقات المالية التي تمنع إنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة, مرتبة حسب درجة أهميتها من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كما يلي:

بلغ المتوسط الحسابي لإجابات المستقصين على عبارة الاعتماد على نظام الدفع عند الحاجة (4.07) وعبارة اختلاف نسب مساهمات الموظفين وصعوبة توحيدها ( 4.07) وعبارة العجز الموجود في الصناديق الحالية ( 4.00) وعبارة استخدام الحكومة لأموال التقاعد ( 3.93) وعبارة الوضع الاقتصادي العام ( 3.93) وعبارة صعوبة استثمار أصول التقاعد في الأسواق المحلية (3.93) وعبارة قلة أعداد المشتركين بسبب العمل داخل الخط الأخضر ( 3.86) وعبارة ضعف نظام الرقابة المالية على أصول التقاعد ( 3.86) وعبارة صعوبة تمويل مؤسسة التقاعد في المدى القصير (3.79) وعبارة انخفاض نسبة مساهمة الموظفين ( 3.79) وعبارة عدم تسديد الحكومة للمساهمات المطلوبة منها ( 3.71) وعبارة ارتفاع تكاليف تطوير الأنظمة الحالية ( 3.57), وتشير النتائج الواردة في الجدول رقم ( 5-2) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال الأول هو (3.88) وهو أكبر من متوسط رتب الإجابات, وهذه النتيجة تعطي دلالة واضحة على تحقق فقرات المجال الأول, ومما سبق نستدل أن هذه الفقرات هي من أهم المعوقات المالية التي تمنع إنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة.

ولمقارنة الانحراف المعياري تم حساب معامل الاختلاف لهذه العبارات, وكما هو مبين في الجدول

رقم (5-3) كانت دلالة معامل الاختلاف لكل من العبارات أعلاه صغيرة, وبالتالي فهي تمتاز

جميعاً بتشتت صغير وتفاوت ضئيل.

### الجدول رقم (5-1)

المتوسط الحسابي لإجابات المستقصين على فقرات المعينات المالية

#### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
الاعتماد على نظام الدفع عند الحاجة .	14	4.0714	.4746
استخدام الحكومة لأصول التقاعد .	14	3.9286	.7300
الوضع الاقتصادي العام .	14	3.9286	.4746
قلة تسديد الحكومة للمساهمات المطلوبة منها بصفتها جهة تشغيل .	14	3.7143	.9139
العجز الموجود في الصناديق الحالية .	14	4.0000	.5547
صعوبة استثمار أصول التقاعد في الأسواق المطية .	14	3.9286	.4746
اختلاف نسب مساهمات الموظفين وصعوبة توحيدها .	14	4.0714	.4746
صعوبة تمويل مؤسسة التقاعد في المدى القصير .	14	3.7857	.6993
ارتفاع تكاليف تطوير الأنظمة الحالية .	14	3.5714	.7559
انخفاض نسبة مساهمة الموظف .	14	3.7857	.8926
قلة أعداد المشتركين بسبب العمل داخل الخط الأخضر .	14	3.8571	.9493
ضعف نظام الرقابة المالية على أصول التقاعد .	14	3.8571	.6630
Valid N (listwise)	14		

### Descriptives

#### الجدول رقم (5-2)

المتوسط الحسابي لمجال المعينات المالية

#### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
معينات مالية	14	3.8750	.62340
Valid N (listwise)	14		

## T-Test

الجدول رقم (3-5)

### معامل الاختلاف لمجال المعينات المالية

#### One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الاعتماد على نظام الدفع عند الحاجة .	8.446	13	.000	1.07143	.7974	1.3455
استخدام الحكومة لأصول التقاعد .	4.759	13	.000	.92857	.5071	1.3501
الوضع الاقتصادي العام .	7.320	13	.000	.92857	.6545	1.2026
تسديد الحكومة للمساهمات المطلوبة منها بصفتها جهة تشغيل .	2.924	13	.012	.71429	.1866	1.2419
العجز الموجود في الصناديق الحالية .	6.745	13	.000	1.00000	.6797	1.3203
عبودية استثمار أصول التقاعد في الأسواق المحلية .	7.320	13	.000	.92857	.6545	1.2026
لاف نسب مساهمات الموظفين وصعوبة توحيدها .	8.446	13	.000	1.07143	.7974	1.3455
صعوبة تمويل مؤسسة التقاعد في المدى القصير .	4.204	13	.001	.78571	.3820	1.1895
ارتفاع تكاليف تطوير الأنظمة الحالية .	2.828	13	.014	.57143	.1350	1.0079
انخفاض نسبة مساهمة الموظف .	3.294	13	.006	.78571	.2704	1.3011
عداد المشتركين بسبب العمل داخل الخط الأخضر .	3.379	13	.005	.85714	.3091	1.4052
ضعف نظام الرقابة المالية على أصول التقاعد .	4.837	13	.000	.85714	.4743	1.2399

ويتناول المجال الثاني الإجابة على السؤال الثاني والمتعلق بالمعوقات القانونية التي تمنع إنشاء

مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي, حيث تم استخراج الأعداد والنسب والمتوسطات

الحسابية وتحليل الارتباط ومعامل الاختلاف والانحراف المعياري لتقييم المعوقات القانونية لإنشاء

هذه المؤسسة, وبالنظر إلى النتائج الواردة في الجدول رقم ( 4-5) نجد أن أهم المعوقات القانونية

التي تمنع إنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة, مرتبة حسب درجة أهميتها من وجهة نظر أفراد عينة

الدراسة كما يلي:

بلغ المتوسط الحسابي لإجابات المستقصين على عبارة تعدد قوانين التقاعد المطبقة (4.00) وعبارة

صعوبة توحيد قوانين التقاعد الحالية (3.93) وعبارة غياب اللوائح والأنظمة التنفيذية لتطبيق قانون

التقاعد العام ( 3.93) وعبارة عدم السماح للعاملين بشكل جزئي الانضمام الى مؤسسة التقاعد

(3.86) وعبارة ضعف أنظمة الرقابة على استثمارات صندوق التقاعد ( 3.86) وعبارة تعدد

الإدارات التي تتولى الإشراف على أصول التقاعد ( 3.71 ) وعبارة الغموض بتحديد النطاق الجغرافي لتطبيق قانون التقاعد ( 3.71 ) وعبارة خلو القانون الضريبي من الحوافز التي تشجع انضمام المؤسسات الخاصة والأهلية لمؤسسة التقاعد (3.64) وعبارة الغموض في شروط انضمام المؤسسات الخاصة والأهلية لمؤسسة التقاعد ( 3.64 ) وعبارة جهل المشرع بأهمية وجود مؤسسة مستقلة للتقاعد ( 2.86 ) وعبارة غياب التشريعات اللازمة لإنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة ( 2.43 ) وعبارة اختلاف الأنصبة المستحقة لراتب المتوفى مع الأنصبة المستحقة حسب الشريعة الاسلامية(2.21), وتشير النتائج الواردة في الجدول رقم (5-5) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال الثاني هو ( 3.48 ) وهو أكبر من متوسط رتب الإجابات , وهذه النتيجة تعطي دلالة واضحة على تحقق فقرات المجال الثاني باستثناء فقرة غياب التشريعات اللازمة لإنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات المستقصين على هذه الفقرة (2.43) وفقرة جهل المشرع بأهمية وجود مؤسسة مستقلة للتقاعد حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات المستقصين على هذه الفقرة (2.86) وفقرة اختلاف الأنصبة المستحقة لراتب المتوفى مع الأنصبة المستحقة حسب الشريعة الاسلامية حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات المستقصين على هذه الفقرة ( 2.21 ) وهي أقل من متوسط رتب الإجابات, وهذه النتيجة تعطي دلالة واضحة على عدم تحقق تلك الفقرات, أي أن المشرع لا يجهل أهمية وجود مثل هذه المؤسسة ويوجد تشريعات لإنشائها, ولكن لم توضع هذه التشريعات حيّز التنفيذ, بالإضافة الى أن اختلاف الأنصبة المستحقة لراتب المتوفى مع الأنصبة المستحقة حسب الشريعة الاسلامية من شأنه التأثير على انضمام عدد أكبر من القطاع الخاص لمؤسسة التقاعد , ومما سبق نستدل أن هذه الفقرات هي من أهم المعوقات القانونية التي تمنع إنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة.

ولمقارنة الانحراف المعياري تم حساب معامل الاختلاف لهذه العبارات, وكما هو مبين في الجدول

رقم (5-6) كانت دلالة معامل الاختلاف لكل من العبارات أعلاه صغيرة, وبالتالي فهي تمتاز

جميعاً بتشتت صغير وتفاوت ضئيل .

#### الجدول رقم (5-4)

#### المتوسط الحسابي لإجابات المستقصين على فقرات المعينات القانونية

##### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
غياب التشريعات اللازمة لإنشاء مؤسسة مستقلة.	14	2.4286	.7559
تعدد الإدارات التي تتولى الإشراف على إدارة أصول التقاعد.	14	3.7143	.8254
جهل المشرع بأهمية وجود مؤسسة مستقلة.	14	2.8571	1.0995
تعدد قوانين التقاعد المطبقة.	14	4.0000	.3922
صعوبة توحيد القوانين الحالية وبلورتها ضمن مؤسسة مستقلة.	14	3.9286	.7300
الغموض في شروط انضمام المؤسسات الخاصة والأهلية لمؤسسة التقاعد.	14	3.6429	1.0082
خلو القانون من الحوافز الضريبية لتشجيع انضمام المؤسسات الخاصة والأهلية.	14	3.6429	.9288
غياب اللوائح والأنظمة التنفيذية لتطبيق قانون التقاعد العام.	14	3.9286	.6157
عدم السماح للعاملين بشكل جزئي الانضمام إلى قانون التقاعد العام.	14	3.8571	.7703
الغموض فيما يتعلق بتحديد النطاق الجغرافي لتطبيق القانون.	14	3.7143	.9139
ضعف أنظمة الرقابة على استثمارات صندوق التقاعد.	14	3.8571	.5345
اختلاف الأنصبة المستحقة لراتب المتوفى مع الأنصبة المستحقة حسب الشريعة الإسلامية.	14	2.2143	.9750
Valid N (listwise)	14		

#### الجدول رقم (5-5)

#### المتوسط الحسابي لمجال المعينات القانونية

##### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
معينات قانونية	14	3.4821	.69351
Valid N (listwise)	14		

## T-Test

الجدول رقم (5-6)

### معامل الاختلاف لمجال المعينات القانونية

#### One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
غياب التشريعات اللازمة لإنشاء مؤسسة مستقلة .	-2.828	13	.014	-.57143	-1.0079	-.1350
تعدد الإدارات التي تتولى الإشراف على إدارة أصول التقاعد .	3.238	13	.006	.71429	.2377	1.1909
جهل المشرع بأهمية وجود مؤسسة مستقلة .	-.486	13	.635	-.14286	-.7777	.4919
تعدد قوانين التقاعد المطبقة .	9.539	13	.000	1.00000	.7735	1.2265
صعوبة توحيد القوانين الحالية وبلورتها ضمن مؤسسة مستقلة .	4.759	13	.000	.92857	.5071	1.3501
الغموض في شروط انضمام المؤسسات الخاصة والأهلية لمؤسسة التقاعد .	2.386	13	.033	.64286	.0607	1.2250
خلو القانون من الحوافز الضريبية لتشجيع انضمام المؤسسات الخاصة والأهلية .	2.590	13	.022	.64286	.1066	1.1791
غياب اللوائح والأنظمة التنفيذية لتطبيق قانون التقاعد العام .	5.643	13	.000	.92857	.5731	1.2841
عدم السماح للعاملين بشكل جزئي الانضمام الى قانون التقاعد العام .	4.163	13	.001	.85714	.4124	1.3019
الغموض فيما يتعلق بتحديد النطاق الجغرافي لتطبيق القانون .	2.924	13	.012	.71429	.1866	1.2419
ضعف أنظمة الرقابة على استثمارات التقاعد .	6.000	13	.000	.85714	.5485	1.1658
اختلاف الأنصبة المستحقة لراتب المتوفى مع الأنصبة المستحقة حسب الشريعة الإسلامية .	-3.015	13	.010	-.78571	-1.3486	-.2228

أما المجال الثالث فيتناول الإجابة على السؤال الثالث والمتعلق بالمعوقات الإدارية التي تمنع

إنشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي، حيث تم استخراج الأعداد والنسب والمتوسطات

الحسابية وتحليل الارتباط ومعامل الاختلاف والانحراف المعياري لتقييم المعوقات الإدارية لإنشاء

هذه المؤسسة، وبالنظر إلى النتائج الواردة في الجدول رقم ( 5-7 ) نجد أن أهم المعوقات الإدارية

التي تمنع انشاء مؤسسة تقاعد مستقلة، مرتبة حسب درجة أهميتها من وجهة نظر أفراد عينة

الدراسة كما يلي:

بلغ المتوسط الحسابي لإجابات المستقصين على عبارة التدخل الحكومي بعمل الإدارات الحالية

(4.00) وعبارة استخدام آليات غير مناسبة لحل المشكلة (4.00) وعبارة وجود العديد من الإدارات

التي تتولى الإشراف على أصول التقاعد ( 3.93 ) وعبارة غياب الآلية المناسبة لدمج الموظفين الحاليين ضمن مؤسسة التقاعد (3.86) وعبارة ضعف نظام الرقابة والإشراف على أصول التقاعد (3.79) وعبارة تعدد قوانين التقاعد المطبقة ( 3.79 ) وعبارة قلة الخبرة في مجال إدارة أصول التقاعد (3.71) وعبارة الحاجة إلى جهود وطاقات كبيرة لإدارة واستثمار أصول التقاعد ( 3.64 ) وعبارة تبعية إدارات التقاعد الحالية لوزارة المالية (3.57) وعبارة قلة الاعتماد على التقييم الاكتواري (3.57) وعبارة قلة الاستفادة من تجارب الدول المجاورة ( 3.43 ) وعبارة التقصير الحكومي بعدم توفير عناصر جاذبة لدمج المؤسسات الخاصة في مؤسسة التقاعد ( 3.43 ), وتشير النتائج الواردة في الجدول رقم ( 5-8 ) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال الثالث هو ( 4.04 ) وهو أكبر من متوسط رتب الإجابات, وهذه النتيجة تعطي دلالة واضحة على تحقق فقرات المجال الثالث, ومما سبق نستدل أن هذه الفقرات هي من أهم المعوقات الإدارية التي تمنع إنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة.

ولمقارنة الانحراف المعياري تم حساب معامل الاختلاف لهذه العبارات, وكما هو مبين في الجدول رقم ( 5-9 ) كانت دلالة معامل الاختلاف لكل من العبارات أعلاه صغيرة, وبالتالي فهي تمتاز جميعاً بتشتت صغير وتفاوت ضئيل.



## الجدول رقم (5-7)

### المتوسط الحسابي لإجابات المستقصين على فقرات المعينات الإدارية

#### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
وجود العديد من الإدارات التي تتولى الإشراف على أصول التقاعد .	14	3.9286	.4746
التدخل الحكومي بعمل الإدارات الحالية .	14	4.0000	.5547
ضعف نظام الرقابة والإشراف على أصول التقاعد .	14	3.7857	.8926
تعدد قوانين التقاعد المطبقة .	14	3.8571	.8644
قلة الخبرة في مجال إدارة أصول التقاعد .	14	3.7143	.9945
غياب الآلية المناسبة لدمج الموظفين الحاليين ضمن مؤسسة مستقلة .	14	3.8571	.7703
تقصير الحكومة بعدم توفير عناصر جاذبة لدمج المؤسسات الخاصة والأهلية في مؤسسة مستقلة .	14	3.4286	1.0163
الحاجة إلى جهود وطاقت كبيرة لإدارة واستثمار أصول التقاعد .	14	3.6429	.9288
استخدام آليات غير مناسبة لحل المشكلة .	14	4.0000	.7845
قلة الاستفادة من تجارب الدول المجاورة .	14	3.4286	.8516
قلة الاعتماد على التقييم الاكتواري لتقييم أصول التقاعد والسياسة الاستثمارية .	14	3.5714	.7559
تبعية إدارات التقاعد الحالية إلى وزارة المالية .	14	3.5714	1.0894
Valid N (listwise)	14		

## الجدول رقم (5-8)

### المتوسط الحسابي لمجال المعينات الإدارية

#### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
معينات إدارية	14	4.0357	.84840
Valid N (listwise)	14		

## T-Test

الجدول رقم (5-9)

### معامل الاختلاف لمجال المعوقات الإدارية

#### One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
وجود العديد من الإدارات التي تتولى الإشراف على أصول التقاعد.	7.320	13	.000	.92857	.6545	1.2026
لتدخل الحكومي بعمل الإدارات الحالية.	6.745	13	.000	1.00000	.6797	1.3203
ضعف نظام الرقابة والإشراف على أصول التقاعد.	3.294	13	.006	.78571	.2704	1.3011
تعدد قوانين التقاعد المطبقة.	3.710	13	.003	.85714	.3580	1.3563
قلة الخبرة في مجال إدارة أصول التقاعد.	2.687	13	.019	.71429	.1401	1.2885
غياب الآلية المناسبة لدمج الموظفين الحاليين ضمن مؤسسة مستقلة.	4.163	13	.001	.85714	.4124	1.3019
تقصير الحكومة بعدم توفير عناصر جاذبة لدمج المؤسسات الخاصة والأهلية في مؤسسة مستقلة.	1.578	13	.139	.42857	-.1583	1.0154
الحاجة إلى جهود وطاقات كبيرة لإدارة واستثمار أصول التقاعد.	2.590	13	.022	.64286	.1066	1.1791
استخدام البيانات غير مناسبة للحل.	4.770	13	.000	1.00000	.5471	1.4529
قلة الاستفادة من تجارب الدول المجاورة .	1.883	13	.082	.42857	-.0631	.9203
قلة الاعتماد على التقييم الاكتواري لتقييم أصول التقاعد والسياسة الاستثمارية.	2.828	13	.014	.57143	.1350	1.0079
تبعية إدارات التقاعد الحالية إلى وزارة المالية.	1.963	13	.071	.57143	-.0576	1.2004

أما المجال الرابع فيتناول الإجابة على السؤال الرابع والمتعلق بتحديد الشروط والآليات اللازمة

لإنشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي، حيث تم استخراج الأعداد والنسب

والمتوسطات الحسابية وتحليل الارتباط ومعامل الاختلاف والانحراف المعياري لتقييم الشروط

والآليات اللازمة لإنشاء هذه المؤسسة، وبالنظر إلى النتائج الواردة في الجدول رقم (5-10) نجد أن

أهم خطوات إنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة، مرتبة حسب درجة أهميتها من وجهة نظر أفراد عينة

الدراسة كما يلي:

بلغ المتوسط الحسابي لإجابات المستقصين على عبارة تخصيص جزء من المنح الخارجية لتمويل

مؤسسة التقاعد في المدى القصير ( 4.00 ) وعبارة الاعتماد على النظام الممول ( 3.93 ) وعبارة

وقف الحكومة عن استخدام أموال التقاعد لسد العجز لديها ( 3.93 ) وعبارة توحيد نسبة مساهمة الموظفين في جميع القطاعات (3.93) وعبارة جعل حقوق التقاعد إلزامية للقطاعين العام والخاص (3.79) وعبارة الاستفادة من تجارب الدول المجاورة في مجال توحيد الأنظمة وإنشاء مؤسسة مستقلة (3.86) وعبارة العمل على توحيد قوانين التقاعد الحالية ( 3.71 ) وعبارة قيام جهة التشغيل بتسديد المساهمات المطلوبة منها بشكل منتظم ( 3.71 ) وعبارة توحيد مؤسسات التقاعد ضمن مؤسسة مستقلة واحدة (3.64) وعبارة تخصيص جزء من الموازنة العامة لتمويل مؤسسة التقاعد في المدى القصير ( 3.64 ) وعبارة اختيار إدارة كفوة لإدارة واستثمار أصول التقاعد ( 3.57 ) وعبارة تطوير آليات محددة لمراقبة استثمارات صندوق التقاعد ( 3.57 ) , وتشير النتائج الواردة في الجدول رقم (5-11) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال الرابع هو ( 3.77 ) وهو أكبر من متوسط رتب الإجابات, وهذه النتيجة تعطي دلالة واضحة على تحقق فقرات المجال الرابع , ومما سبق نستدل أن هذه الفقرات هي من أهم الشروط والآليات اللازمة لإنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة.

ولمقارنة الانحراف المعياري تم حساب معامل الاختلاف لهذه العبارات, وكما هو مبين في الجدول رقم (5-12) كانت دلالة معامل الاختلاف لكل من العبارات أعلاه صغيرة, وبالتالي فهي تمتاز جميعاً بتشتت صغير وتفاوت ضئيل.

## Descriptives

## الجدول رقم (5-10)

المتوسط الحسابي لإجابات المستقصين على فقرات آليات إنشاء مؤسسة مستقلة

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
الاعتماد على النظام الممول.	14	3.9286	.4746
العمل على توحيد قوانين التقاعد الحالية.	14	3.7143	1.2044
تخصيص جزء من الموازنة لتغطية النفقات التقاعدية المطلوبة في المدى القصير.	14	3.6429	.6333
تخصيص جزء من المنح الخارجية لتمويل مؤسسة التقاعد في المدى القصير.	14	4.0000	.9608
توحيد مؤسسات التقاعد ضمن مؤسسة مستقلة واحدة.	14	3.6429	.8419
جعل حقوق التقاعد إلزامية وجماعية للقطاعين العام والخاص.	14	3.7857	.6993
وقف الحكومة عن استخدام أموال التقاعد لسد العجز لديها.	14	3.9286	.7300
اختيار إدارة كفوة تتمتع بالخبرة في مجال إدارة واستثمار أصول التقاعد.	14	3.5714	1.0163
الاستفادة من تجارب الدول المجاورة وخصوصا التجربة الأردنية في مجال توحيد الأنظمة وإنشاء مؤسسة مستقلة.	14	3.8571	.8644
تطوير أنظمة عمل وآليات محددة لمراقبة استثمارات صندوق التقاعد.	14	3.5714	.7559
توحيد نسبة مساهمة الموظفين في جميع القطاعات.	14	3.9286	.4746
قيام جهة التشغيل بتسديد مستحقات التقاعد المطلوبة منها بشكل منتظم.	14	3.7143	.8254
Valid N (listwise)	14		

## Descriptives

### الجدول رقم (5-11)

المتوسط الحسابي لمجال آليات إنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
آليات إيجاد مؤسسة تقاعد مستقلة	14	3.7738	.67339
Valid N (listwise)	14		

## T-Test

## الجدول رقم (5-12)

### معامل الاختلاف لمجال آليات إنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة

#### One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الاعتماد على النظام الممول.	7.320	13	.000	.92857	.6545	1.2026
العمل على توحيد قوانين التقاعد الحالية.	2.219	13	.045	.71429	.0189	1.4097
تخصيص جزء من الموازنة العامة لتغطية النفقات التقاعدية المطلوبة في المدى القصير.	3.798	13	.002	.64286	.2772	1.0085
تخصيص جزء من المنح الخارجية لتمويل مؤسسة التقاعد في المدى القصير .	3.894	13	.002	1.00000	.4453	1.5547
توحيد مؤسسات التقاعد ضمن مؤسسة واحدة.	2.857	13	.013	.64286	.1568	1.1290
جعل حقوق التقاعد إلزامية وجماعية للقطاعين العام والخاص.	4.204	13	.001	.78571	.3820	1.1895
وقف الحكومة عن استخدام أموال التقاعد .	4.759	13	.000	.92857	.5071	1.3501
اختيار إدارة كفوة تتمتع بالخبرة في مجال إدارة واستثمار أصول التقاعد	2.104	13	.055	.57143	-.0154	1.1583
الاستفادة من تجارب الدول المجاورة في مجال توحيد الأنظمة وإنشاء مؤسسة مستقلة.	3.710	13	.003	.85714	.3580	1.3563
تطوير أنظمة عمل وآليات محددة لمراقبة استثمارات صندوق التقاعد.	2.828	13	.014	.57143	.1350	1.0079
توحيد نسبة مساهمة الموظفين في جميع القطاعات.	7.320	13	.000	.92857	.6545	1.2026
قيام جهة التشغيل بتسديد مستحقات التقاعد المطلوبة منها بشكل منظم	3.238	13	.006	.71429	.2377	1.1909

عرض الاختبارات الخاصة باستبانة العاملين في مؤسسات القطاع العام (استبانة الموظف) :

وتتضمن الاستبانة الثانية الإجابة عن أسئلة الدراسة المتبقية بحيث يتناول المجال الأول الإجابة

على السؤال الخامس والمتعلق بالتعرف على وجهة نظر الموظف في أنظمة التقاعد المعمول بها

حالياً ، حيث تم استخراج الأعداد والنسب والمتوسطات الحسابية وتحليل الارتباط ومعامل

الاختلاف والانحراف المعياري، وبالنظر إلى النتائج الواردة في الجدول رقم ( 5-13 ) كانت النتائج

مرتبة حسب درجة أهميتها من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كما يلي:

بلغ المتوسط الحسابي لإجابات المستقصين على عبارة قوانين التقاعد الحالية تؤمن حياة كريمة

ولائقة للموظف ( 2.08 ) وعبارة الراتب التقاعدي مربوط بجدول غلاء المعيشة ( 2.13 ) وعبارة

المساهمات التقاعدية للموظفين متساوية في جميع الوزارات (2.13) وعبارة قوانين التقاعد المعمول

بها في مختلف الوزارات متساوية في الحقوق (2.14) وعبارة شعور الموظف بالثقة في المؤسسات الحالية (2.14) وعبارة منافع التقاعد التي يحصل عليها ورثة المتوفى مقبولة (2.17) وعبارة هناك شعور بالرضا عن القوانين الحالية (2.19) وعبارة عدد سنوات الخدمة المطلوبة للحصول على التقاعد مقبولة (2.20) وعبارة مساهمات التقاعد المقتطعة من راتب الموظف منخفضة (2.23) وعبارة سن التقاعد الإلزامي منخفض (2.24) وعبارة منافع التقاعد التي يحصل عليها الموظف مرضية (2.26) وعبارة العلاوة الشخصية للمتقاعد جيدة (2.32) وعبارة مقدار المنح العائلية كافية (2.33) وعبارة وضوح قانون التقاعد المطبق حالياً (2.37) وعبارة سيطرة الحكومة على مؤسسات التقاعد (3.22) وعبارة استخدام الحكومة لأموال التقاعد لسد العجز لديها (3.7), وتشير النتائج الواردة في الجدول رقم (5-14) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال الأول من الاستبانة الثانية هو (2.50) وهو أصغر من متوسط رتب الإجابات , وهذه النتيجة تعطي دلالة واضحة على عدم تحقق فقرات المجال الأول باستثناء الفقرتين الأخيرتين وهما سيطرة الحكومة على مؤسسات التقاعد واستخدامها لأموال التقاعد لسد العجز لديها حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات المستقصين على الفقرتين السابقتين (3.22) و(3.7) على التوالي, وهو أكبر من متوسط رتب الإجابات, مما يشير إلى تحقق الفقرتين, أي أن هناك سيطرة واستخدام للحكومة على أموال التقاعد, ومما سبق نستدل أن هناك شعور بعدم الرضا لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام عن أنظمة التقاعد المعمول بها حالياً.

ولمقارنة الانحراف المعياري تم حساب معامل الاختلاف لهذه العبارات, وكما هو مبين في الجدول رقم (5-15) كانت دلالة معامل الاختلاف لكل من العبارات أعلاه صغيرة, وبالتالي فهي تمتاز جميعاً بتشتت صغير وتفاوت ضئيل.

## Descriptives

## الجدول رقم (5-13)

### المتوسط الحسابي لإجابات المستقصين على قوانين التقاعد الحالية

#### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
قوانين التقاعد المعمول بها حالياً تؤمن حياة لائقة وكريمة.	199	2.0804	.61428
منافع التقاعد التي يحصل عليها المتقاعد مرضية.	199	2.2613	.67574
مساهمات التقاعد المقتطعة من راتب الموظف منخفضة.	199	2.2261	.75486
هناك شعور بالرضا عن القوانين الحالية.	199	2.1859	.67465
هناك شعور بالثقة لدى الموظف في المؤسسات الحالية.	199	2.1407	.61979
سن التقاعد الإلزامي منخفض.	199	2.2412	.65297
عدد سنوات الخدمة المطلوبة للحصول على التقاعد مقبولة.	199	2.1960	.71547
منافع التقاعد التي يحصل عليها ورثة المتوفي مقبولة.	199	2.1709	.65978
الحد الأدنى لسنوات الخدمة المطلوبة للحصول على تقاعد الوفاة مناسبة.	199	2.4472	.88534
معادلة حساب منافع التقاعد عادلة.	199	2.4322	.83131
العلاوة الشخصية للمتقاعد جيدة.	199	2.3166	.70730
الراتب التقاعدي مرتبط بجدول غلاء المعيشة.	199	2.1307	.47462
مقدار المنح العائلية للمتقاعد كافية.	199	2.3266	.74457
يوجد مكافأة بالإضافة إلى الراتب يحصل عليها الموظف عند التقاعد.	199	2.3417	.75466
المساهمات التقاعدية للموظفين متساوية في جميع الوزارات.	199	2.1307	.50554
يوجد مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي.	199	2.6382	.95333
وضوح قانون التقاعد المطبق حالياً.	199	2.3719	.91144
قوانين التقاعد المعمول بها في مختلف الوزارات متساوية في الحقوق.	199	2.1407	.57761
يوجد سيطرة للحكومة على مؤسسات التقاعد.	199	3.2211	.99563
تستخدم الحكومة أموال التقاعد لسد العجز لديها.	199	3.6985	.95322
Valid N (listwise)	199		

## Descriptives

### الجدول رقم (5-14)

### المتوسط الحسابي لمجال قوانين التقاعد الحالية

#### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
انظمة التقاعد المعمول بها حالياً	199	2.4962	.40505
Valid N (listwise)	199		

## T-Test

## الجدول رقم (5-15)

### معامل الاختلاف لمجال قوانين التقاعد الحالية

#### One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
قوانين التقاعد المعمول بها حاليا تؤمن حياة لائقة وكريمة.	-21.118	198	.000	-.9196	-1.0055	-.8337
منافع التقاعد التي يحصل عليها المتقاعد مرضية.	-15.421	198	.000	-.7387	-.8332	-.6442
مساهمات التقاعد المقطوعة من راتب الموظف منخفضة.	-14.462	198	.000	-.7739	-.8794	-.6683
هناك شعور بالرضا عن القوانين الحالية.	-17.022	198	.000	-.8141	-.9084	-.7198
هناك شعور بالثقة لدى الموظف في المؤسسات الحالية.	-19.558	198	.000	-.8593	-.9459	-.7727
سن التقاعد الإلزامي منخفض.	-16.393	198	.000	-.7588	-.8501	-.6675
عدد سنوات الخدمة المطلوبة للحصول على التقاعد مقبولة.	-15.853	198	.000	-.8040	-.9040	-.7040
منافع التقاعد التي يحصل عليها ورثة المتوفى مقبولة.	-17.728	198	.000	-.8291	-.9214	-.7369
الحد الأدنى لسنوات الخدمة المطلوبة للحصول على تقاعد الوفاة مناسبة.	-8.808	198	.000	-.5528	-.6765	-.4290
معادلة حساب منافع التقاعد عادلة.	-9.636	198	.000	-.5678	-.6841	-.4516
العلوة الشخصية للمتقاعد جيدة.	-13.630	198	.000	-.6834	-.7823	-.5845
الراتب التقاعدي مرتبط بجدول غلاء المعيشة.	-25.839	198	.000	-.8693	-.9357	-.8030
مقدار المنح العائلية للمتقاعد كافية.	-12.758	198	.000	-.6734	-.7775	-.5693
يوجد مكافأة بالإضافة إلى الراتب يحصل عليها الموظف عند التقاعد.	-12.305	198	.000	-.6583	-.7638	-.5528
المساهمات التقاعدية للموظفين متساوية في جميع الوزارات.	-24.259	198	.000	-.8693	-.9400	-.7987
يوجد مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي.	-5.354	198	.000	-.3618	-.4951	-.2285
وضوح قانون التقاعد المطبق حاليا.	-9.722	198	.000	-.6281	-.7556	-.5007
قوانين التقاعد المعمول بها في مختلف الوزارات متساوية في الحقوق.	-20.986	198	.000	-.8593	-.9400	-.7786
يوجد سيطرة للحكومة على مؤسسات التقاعد.	3.133	198	.002	.2211	.0819	.3603
تستخدم الحكومة أموال التقاعد لسد العجز لديها.	10.337	198	.000	.6985	.5652	.8317

أما المجال الثاني فيتناول الإجابة على السؤال السادس والمتعلق بالتعرف على وجهة نظر الموظف

في توحيد أنظمة التقاعد الحالية وتطبيق قانون التقاعد العام، حيث تم استخراج الأعداد والنسب

والمتوسطات الحسابية وتحليل الارتباط ومعامل الاختلاف والانحراف المعياري، وبالنظر إلى النتائج



الواردة في الجدول رقم (5-16) كانت النتائج مرتبة حسب درجة أهميتها من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كما يلي:

بلغ المتوسط الحسابي لإجابات المستقصين على عبارة قيام مؤسسة أجنبية بإدارة الاستثمارات يرفع من درجة الثقة بصندوق التقاعد (3.86) وعبارة حصول الموظف على مكافأة عن سنوات الخدمة التي تزيد عن السنوات المطلوبة للتقاعد يعزز الحافز لدى الموظف ( 3.82 ) وعبارة قيام مؤسسة التقاعد باصدار نشرة لتعريف الموظف بحقوقه يعزز ثقته فيها (3.80) وعبارة توحيد قوانين التقاعد الحالية يجب أن يراعي فوارق مساهمات الموظفين ( 3.77 ) وعبارة استثمار أموال التقاعد بشكل سليم يؤدي إلى حصول الموظف على منافع أفضل هو ( 3.76 ) وعبارة الاسراع في تنفيذ قانون التقاعد العام يساعد في حصول الموظف على كامل حقوقه (3.68) وعبارة استثمار أموال التقاعد بشكل سليم ضمان لحقوق الموظف ( 3.68 ) وعبارة احالة الموظف الى التقاعد بعد تطبيق قانون التقاعد العام هو حماية لحقوق الموظف ( 3.67 ) وعبارة البدء بتطبيق قانون التقاعد العام يحقق مطالب الموظف بالإصلاح ( 3.67 ) وعبارة وجود مؤسسة تقاعد مستقلة من شأنها تعزيز ثقته بمؤسسة التقاعد ( 3.63 ) وعبارة وجود مؤسسة تقاعد مستقلة من شأنها زيادة إنتاجية الموظف (3.44), وتشير النتائج الواردة في الجدول رقم (5-17) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال الثاني من الاستبانة الثانية هو (3.71) وهو أكبر من متوسط رتب الإجابات, وهذه النتيجة تعطي دلالة واضحة على تحقق فقرات المجال الثاني, ومما سبق نستدل أن هذه الفقرات تشير إلى وجود رغبة كبيرة لدى الموظف في القطاع العام بتطبيق قانون التقاعد العام وإنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة.

ولمقارنة الانحراف المعياري تم حساب معامل الاختلاف لهذه العبارات, وكما هو مبين في الجدول

رقم (5-18) كانت دلالة معامل الاختلاف لكل من العبارات أعلاه صغيرة, وبالتالي فهي تمتاز

جميعاً بتشتت صغير وتفاوت ضئيل.

## Descriptives

### الجدول رقم (5-16)

المتوسط الحسابي لإجابات المستقصين على إنشاء مؤسسة مستقلة وتطبيق قانون التقاعد

#### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
وجود مؤسسة مستقلة للتقاعد يعزز الأمن الوظيفي لدى الموظف	199	3.7337	.71380
تطبيق قانون التقاعد العام يحقق مطالب الموظف بالإصلاح	199	3.6683	.76578
قيام مؤسسة التقاعد بإصدار نشرة لتعريف الموظف بحقوقه يعزز ثقته فيها	199	3.7990	.73154
استثمار أموال التقاعد بشكل سليم يؤدي إلى حصول الموظف على منافع أفضل	199	3.7588	.81160
إحالة الموظف للتقاعد بعد تطبيق قانون التقاعد العام هو حماية لحقوق الموظف	199	3.6683	.79172
وجود مؤسسة مستقلة للتقاعد تعمل على زيادة إنتاجية الموظف	199	3.4372	.89602
استثمار أموال التقاعد بشكل سليم ضمان لحقوق الموظف	199	3.6784	.80220
الإسراع في تنفيذ قانون التقاعد العام يساعد في حصول الموظف على كامل حقوقه	199	3.6834	.91302
توحيد قوانين التقاعد الحالية يعزز ثقة الموظف بمؤسسة التقاعد	199	3.6332	.88255
توحيد قوانين التقاعد ضمن قانون التقاعد العام يجب أن يراعي فوارق مساهمات الموظفين	199	3.7688	.82071
حصول الموظف على مكافأة عن سنوات الخدمة التي تزيد عن السنوات المطلوبة للتقاعد يعزز الحافز لدى الموظف	199	3.8241	.77474
قيام مؤسسة أجنبية بإدارة الاستثمارات يرفع من درجة الثقة بصندوق التقاعد	199	3.8643	.88574
Valid N (listwise)	199		

## Descriptives

### الجدول رقم (5-17)

المتوسط الحسابي لمجال إنشاء مؤسسة مستقلة وتطبيق قانون التقاعد

#### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
انشاء مؤسسة تقاعد مستقلة وتطبيق قانون التقاعد العام	199	3.7098	.52757
Valid N (listwise)	199		

## T-Test

### الجدول رقم (5-18)

#### معامل الاختلاف لمجال إنشاء مؤسسة مستقلة وتطبيق قانون التقاعد

##### One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
وجود مؤسسة مستقلة للتقاعد يعزز الأمن الوظيفي لدى الموظف.	14.499	198	.000	.7337	.6339	.8335
تطبيق قانون التقاعد العام يحقق مطالب الموظف بالإصلاح.	12.312	198	.000	.6683	.5613	.7754
قيام مؤسسة التقاعد بإصدار نشرة لتعريف الموظف بحقوقه يعزز ثقته فيها.	15.408	198	.000	.7990	.6967	.9013
استثمار أموال التقاعد بشكل سليم يؤدي إلى حصول الموظف على منافع أفضل.	13.189	198	.000	.7588	.6453	.8722
إحالة الموظف للتقاعد بعد تطبيق قانون التقاعد العام هو حماية لحقوق الموظف.	11.908	198	.000	.6683	.5577	.7790
وجود مؤسسة مستقلة للتقاعد تعمل على زيادة إنتاجية الموظف.	6.883	198	.000	.4372	.3119	.5624
استثمار أموال التقاعد بشكل سليم ضمان لحقوق الموظف.	11.930	198	.000	.6784	.5663	.7905
الإسراع في تنفيذ قانون التقاعد العام يساعد في حصول الموظف على كامل حقوقه.	10.559	198	.000	.6834	.5558	.8111
توحيد قوانين التقاعد الحالية يعزز ثقة الموظف بمؤسسة التقاعد.	10.121	198	.000	.6332	.5098	.7565
توحيد قوانين التقاعد الحالية ضمن قانون التقاعد العام يجب أن يراعى فوارق مساهمات الموظفين.	13.215	198	.000	.7688	.6541	.8836
حصول الموظف على مكافأة عن سنوات الخدمة التي تزيد عن السنوات المقررة يعزز الحافز لدى الموظف.	15.006	198	.000	.8241	.7158	.9324
قيام مؤسسة أجنبية بإدارة الاستثمارات يرفع من درجة الثقة بصندوق التقاعد.	13.766	198	.000	.8643	.7405	.9881

## 5-2 :- اختبار الفرضيات ومناقشتها :

عرض الاختبارات الخاصة باستبانة العاملين في مؤسسات التقاعد :

الفرضية الأولى :

لا يوجد معيقات مالية تمنع إنشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي .

للتحقق من صحة الفرضية الأولى تم استخدام اختبار **One-Sample Statistics (T)** لتحديد

مدى وجود معيقات مالية تمنع إنشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي من وجهة نظر

أفراد عينة الدراسة, حيث يشير الجدول رقم ( 5-19) إلى وجود معيقات مالية تمنع إنشاء مؤسسة

تقاعد مستقلة, ويستدل على ذلك من خلال قيمة ( T ) المحسوبة (5.25) وهي قيمة مرتفعة تدل

على أن الفرق بين متوسط العبارات ومتوسط رتب الإجابات كبير, بالإضافة إلى أن مستوى

المعنوية (sig . 2-tail = 0.000) وهي قيمة أقل من قيمة (  $\alpha = 0.05$  ) وهذا يدل على وجود

فرق ذات دلالة إحصائية, وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة, والتي تشير إلى

وجود معيقات مالية تمنع إنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة.

### الجدول رقم (5-19)

اختبار T لمجال المعوقات المالية

#### One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
معيقات مالية	5.252	13	.000	.87500	.5151	1.2349

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية تشير النتائج الواردة في الجدول رقم ( 5-2) أن المتوسط

الحسابي لفرقات المجال الأول من الاستبانة الأولى هو ( 3.88) وهو أكبر من متوسط رتب

الإجابات, مما يدل على أن أفراد العينة يتفقون على وجود معيقات مالية تمنع إنشاء مؤسسة تقاعد

مستقلة, حيث يعتبر أفراد عينة الدراسة أن الاعتماد على نظام الدفع عند الحاجة واستخدام الحكومة لأموال التقاعد والوضع الاقتصادي السيئ وعدم تسديد الحكومة للمساهمات المطلوبة منها والعجز الموجود في الصناديق الحالية وصعوبة استثمار أصول التقاعد في الأسواق المحلية, هي بمثابة معيق مالي لوجود مؤسسة مستقلة حيث كان المتوسط الحسابي للإجابات يقع في قيمة أعلى من متوسط رتب الإجابات, وهذا يعني أن الاستجابة تقع في منطقة القبول وهذه النتيجة تعطي دلالة قوية وواضحة على تحقق العبارات والتي تعني وجود المعايير المالية.

ولفحص مدى وجود علاقة بين المعايير المالية ووجود مؤسسة تقاعد مستقلة فقد تم إيجاد معامل ارتباط (سبيرمان) كما هو موضح في الجدول رقم (20-5) حيث بلغ (0.964) عند مستوى معنوية اختبارية (0.01), مما يشير إلى وجود علاقة قوية بين المعايير المالية وإيجاد مؤسسة تقاعد مستقلة, وبالتالي نستنتج أن المعايير المالية هي إحدى العناصر المهمة التي لها تأثير كبير على عدم وجود مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي.

وترتبط هذه النتائج بنتائج دراسة [حامد والبطمة،1997]، والتي أشارت إلى وجود العديد من العوامل التي تمنع زيادة توفر صناديق تقاعد في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية بسبب اعتماد هذه الصناديق على نظام الدفع عند الحاجة, والعجز الموجود في الصناديق الحالية وفي ميزانية السلطة, والوضع الاقتصادي السيئ.

## الجدول رقم (5-20)

معامل ارتباط سبيرمان بين المعينات المالية وإيجاد مؤسسة تقاعد مستقلة

### Correlations

		معيقات مالية	آليات إيجاد مؤسسة تقاعد مستقلة
Spearman's rho	معيقات مالية	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	14
	آليات إيجاد مؤسسة تقاعد مستقلة	Correlation Coefficient	.964**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	14

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### الفرضية الثانية :

لا يوجد معينات قانونية تمنع إنشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي .

للتحقق من صحة الفرضية الثانية تم استخدام اختبار ( T ) **One-Sample Statistics** لتحديد

مدى وجود معينات قانونية تمنع إنشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي من وجهة نظر

أفراد عينة الدراسة، حيث يشير الجدول رقم (5-21) إلى وجود معينات قانونية تمنع إنشاء مؤسسة

تقاعد مستقلة، ويستدل على ذلك من خلال قيمة (T) المحسوبة (2.60) وهي قيمة تدل على وجود

فرق بين متوسط العبارات ومتوسط رتب الإجابات، وبما أن مستوى المعنوية ( sig . 2-tail = )

(0.022) وهي قيمة أقل من قيمة (α = 0.05) فإن هذا يدل على وجود فرق ذات دلالة إحصائية،

وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، والتي تشير إلى وجود معينات قانونية تمنع

إنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة.

**الجدول رقم (5-21)**  
**اختبار T لمجال المعينات القانونية**

**One-Sample Test**

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
معينات قانونية	2.601	13	.022	.48214	.0817	.8826

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية تشير النتائج الواردة في الجدول رقم ( 5-5 ) أن المتوسط الحسابي لفقرات المجال الثاني من الاستبانة الأولى هو ( 3.48 ) وهو أكبر من متوسط رتب الإجابات، مما يدل على أن أفراد العينة يتفقون على وجود معينات قانونية تمنع إنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة، ويتضح ذلك من خلال الإجابة على فقرات المجال الثاني من الاستبانة الأولى، حيث يعتبر أفراد عينة الدراسة أن تعدد الإدارات التي تتولى الإشراف على أصول التقاعد وتعدد قوانين التقاعد المطبقة وغياب اللوائح والأنظمة التنفيذية لتطبيق قانون التقاعد العام وخلو القانون الضريبي من الحوافز التي تشجع انضمام المؤسسات الخاصة والأهلية لمؤسسة التقاعد، هي بمثابة معيق قانوني لوجود مؤسسة مستقلة، حيث كان المتوسط الحسابي للإجابات يقع في قيمة أعلى من متوسط رتب الإجابات وهذا يعني أن الاستجابة تقع في منطقة القبول، وهذه النتيجة تعطي دلالة على تحقق العبارات والتي تعني وجود المعينات القانونية.

ولفحص مدى وجود علاقة بين المعينات القانونية ووجود مؤسسة تقاعد مستقلة فقد تم إيجاد معامل ارتباط (سبيرمان) كما هو موضح في الجدول رقم (5-22) حيث بلغ (0.938) عند مستوى معنوية اختبارية (0.01)، مما يشير إلى وجود علاقة قوية بين المعينات القانونية وإيجاد مؤسسة تقاعد مستقلة، وبالتالي نستنتج أن المعينات القانونية هي إحدى العناصر المهمة التي لها تأثير كبير على عدم وجود مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي.

ترتبط هذه النتائج بنتائج دراسة [المالكي وآخرون، 1998]، التي أشارت إلى أن نجاح صناديق التقاعد المعمول بها، يستدعي تغيير نظام التقاعد المعمول به في القطاع الحكومي بحيث تشرف عليه إدارة مستقلة، لها شخصية اعتبارية تكون ميزانيتها منفصلة عن الميزانية العامة للدولة، وتوحيد ادارات وقوانين التقاعد، وتمويل صناديق التقاعد على أساس النظام الممول، وتطوير التشريعات الادارية والمالية لتحسين الادارة وضبط التصرف بأصول التقاعد.

### الجدول رقم (5-22)

معامل ارتباط سبيرمان بين المعينات القانونية وإيجاد مؤسسة تقاعد مستقلة

#### Correlations

		معينات قانونية	آليات إيجاد مؤسسة تقاعد مستقلة
Spearman's rho	معينات قانونية	Correlation Coefficient	.938**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	14
	آليات إيجاد مؤسسة تقاعد مستقلة	Correlation Coefficient	.938**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	14

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### الفرضية الثالثة :

لا يوجد معينات إدارية تمنع إنشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي .

للتحقق من صحة الفرضية الثالثة تم استخدام اختبار ( T ) **One-Sample Statistics** لتحديد

مدى وجود معينات إدارية تمنع إنشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي من وجهة نظر

أفراد عينة الدراسة، حيث يشير الجدول رقم (5-23) إلى وجود معينات إدارية تمنع إنشاء مؤسسة

تقاعد مستقلة، ويستدل على ذلك من خلال قيمة ( T ) المحسوبة (4.57) وهي قيمة مرتفعة تدل

على أن الفرق بين متوسط العبارات ومتوسط رتب الإجابات كبير، بالإضافة إلى أن مستوى



المعنوية (sig . 2-tail = 0.001) وهي قيمة أقل من قيمة (  $\alpha = 0.05$  ) وهذا يدل على وجود فرق ذات دلالة إحصائية، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، والتي تشير إلى وجود معيقات إدارية تمنع إنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة.

### الجدول رقم (5-23)

#### اختبار T لمجال المعوقات الإدارية

##### One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
معيقات إدارية	4.568	13	.001	1.03571	.5459	1.5256

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية تشير النتائج الواردة في الجدول رقم ( 5-8 ) أن المتوسط الحسابي لفقرات المجال الثالث من الاستبانة الأولى هو ( 4.04 ) وهو أكبر من متوسط رتب الإجابات مما يدل على أن أفراد العينة يتفوقون على وجود معيقات إدارية تمنع إنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة، ويتضح ذلك من خلال الإجابة على فقرات المجال الثالث من الاستبانة الأولى، حيث يعتبر أفراد عينة الدراسة أن وجود العديد من الإدارات التي تتولى الإشراف على أصول التقاعد والتدخل الحكومي بعمل الإدارات الحالية وتعدد قوانين التقاعد المطبقة والحاجة إلى جهود وطاقات كبيرة لإدارة واستثمار أصول التقاعد وقلة الاستفادة من تجارب الدول المجاورة وتبعية إدارات التقاعد الحالية لوزارة المالية، هي بمثابة معيق إداري لوجود مؤسسة مستقلة حيث كان المتوسط الحسابي للإجابات يقع في قيمة أعلى من متوسط رتب الإجابات، وهذا يعني أن الاستجابة تقع في منطقة

القبول وهذه النتيجة تعطي دلالة قوية وواضحة على تحقق العبارات والتي تعني وجود المعايير الإدارية.

ولفحص مدى وجود علاقة بين المعايير الإدارية ووجود مؤسسة تقاعد مستقلة فقد تم إيجاد معامل ارتباط (سبيرمان) كما هو موضح في الجدول رقم (5-24) حيث بلغ (0.975) عند مستوى معنوية اختبارية (0.01), مما يشير إلى وجود علاقة قوية بين المعايير الإدارية وإيجاد مؤسسة تقاعد مستقلة, وبالتالي نستنتج أن المعايير الإدارية هي إحدى العناصر المهمة التي لها تأثير كبير على عدم وجود مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي.

ترتبط هذه النتائج بنتائج دراسة [Reish & Others,2001], ودراسة [Perrin, 2002], التي أشارت إلى أن إدارة واستثمار أصول خطة التقاعد يتطلب كفاءة عالية وجهد كبير في مجال الإدارة والاستثمار, وذلك يحتاج إلى خبرة مهنية غالباً ما تكون متوفرة لدى لجان الاستثمار, وضرورة تأسيس نظام رقابة فعال على استثمار أصول التقاعد, بالإضافة إلى ضرورة أن تكون إدارة واحدة تتولى الإشراف على أصول التقاعد لتجنب ظهور مشاكل تشغيلية في حال تعدد الإدارات.

### الجدول رقم (5-24)

معامل ارتباط سبيرمان بين المعايير الإدارية وإيجاد مؤسسة تقاعد مستقلة

#### Correlations

		آليات إيجاد مؤسسة تقاعد مستقلة	
		معايير إدارية	
Spearman's rho	معايير إدارية	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	14
	آليات إيجاد مؤسسة تقاعد مستقلة	Correlation Coefficient	.975**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	14

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

عرض الاختبارات الخاصة باستبانة العاملين في مؤسسات القطاع العام (استبانة الموظف) :

الفرضية الرابعة :

قوانين التقاعد المعمول بها حالياً تحقق رضا الموظف في القطاع العام .

للتحقق من صحة الفرضية الرابعة تم استخدام اختبار (T) **One-Sample Statistics** لتحديد

مدى رضا الموظف في القطاع العام عن أنظمة التقاعد المعمول بها حالياً من وجهة نظر أفراد

عينة الدراسة, حيث يشير الجدول رقم (5-25) إلى عدم رضا الموظف في القطاع العام عن قوانين

التقاعد الحالية, ويستدل على ذلك من خلال قيمة (T) المحسوبة (-17.55) وهي قيمة مرتفعة جداً

تدل على أن الفرق بين متوسط العبارات ومتوسط رتب الإجابات كبير جداً, بالإضافة إلى أن

مستوى المعنوية (**sig . 2-tail = 0.000**) وهي قيمة أقل من قيمة ( **$\alpha = 0.05$** ) وهذا يدل على

وجود فرق ذات دلالة إحصائية, وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة, والتي تشير

إلى عدم رضا الموظف في القطاع العام عن أنظمة التقاعد الحالية.

الجدول رقم (5-25)

اختبار T لمجال قوانين التقاعد المطبقة

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
أنظمة التقاعد المعمول بها حالياً	-17.545	198	.000	-.5038	-.5604	-.4471

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية تشير النتائج الواردة في الجدول رقم ( 5-14) أن المتوسط

الحسابي لفرقات المجال الأول من الاستبانة الثانية هو ( 2.50) وهو أصغر من متوسط رتب

الإجابات مما يدل على أن أفراد العينة يتفقون على أن أنظمة التقاعد المعمول بها حالياً لا تلبى رضا الموظف, ويتضح ذلك من خلال الإجابة على فقرات المجال الأول من الاستبانة الثانية, حيث يعتبر أفراد عينة الدراسة أن قوانين التقاعد الحالية لا تؤمن حياة كريمة ولا ثقة ومنافع التقاعد التي يحصل عليها الموظف غير مرضية وهناك شعور بعدم الرضا عن القوانين الحالية وعدم ثقة في المؤسسات الحالية كما أن مقدار المنح العائلية غير كافية وضرورة وجود مكافأة بالإضافة إلى الراتب التقاعدي , حيث كان المتوسط الحسابي للإجابات يقع في قيمة أقل من متوسط رتب الإجابات وهذا يعني أن الاستجابة تقع في منطقة الرفض, وهذه النتيجة تعطي دلالة قوية وواضحة على عدم تحقق العبارات والتي تعني عدم رضا الموظف في القطاع العام عن قوانين التقاعد الحالية.

#### الفرضية الخامسة :

لا يوجد رغبة لدى الموظف بتوحيد أنظمة التقاعد الحالية وتطبيق قانون التقاعد العام .

للتحقق من صحة الفرضية الخامسة تم استخدام اختبار ( **One-Sample Statistics (T** )

لتحديد مدى رغبة الموظف بتوحيد أنظمة التقاعد الحالية وإنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة وتطبيق

قانون التقاعد العام من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة, حيث يشير الجدول رقم ( 26-5) إلى وجود

رغبة كبيرة لدى الموظف بتوحيد أنظمة التقاعد الحالية وتطبيق قانون التقاعد العام, ويستدل على

ذلك من خلال قيمة ( **T** ) المحسوبة ( **18.98**) وهي قيمة مرتفعة جداً تدل على أن الفرق بين

متوسط العبارات ومتوسط رتب الإجابات كبيراً جداً, بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية ( **sig . 2-**

**tail = 0.000**) وهي قيمة أقل من قيمة ( **α = 0.05**) وهذا يدل على وجود

فرق ذات دلالة إحصائية, وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة, والتي تشير إلى وجود رغبة كبيرة لدى الموظف في القطاع العام بتطبيق قانون التقاعد العام وإنشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي.

### الجدول رقم (5-26)

#### اختبار T لمجال إنشاء مؤسسة مستقلة وتطبيق قانون التقاعد

##### One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
إنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة وتطبيق قانون التقاعد العام	18.979	198	.000	.7098	.6360	.7835

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية تشير النتائج الواردة في الجدول رقم ( 5-17 ) أن المتوسط الحسابي لفقرات المجال الثاني من الاستبانة الثانية هو ( 3.71 ) وهو أكبر من متوسط رتب الإجابات مما يدل على أن أفراد العينة يتفقون على وجود رغبة كبيرة في توحيد قوانين التقاعد الحالية وتطبيق قانون التقاعد العام, ويتضح ذلك من خلال الإجابة على فقرات المجال الثاني من الاستبانة الثانية, حيث يعتبر أفراد عينة الدراسة أن وجود مؤسسة مستقلة للتقاعد يعزز الأمن الوظيفي والبدء بتطبيق قانون التقاعد العام يحقق مطالب الموظف بالإصلاح واستثمار أموال التقاعد بشكل سليم يؤدي إلى حصول الموظف على منافع أفضل, كما أن وجود مؤسسة تقاعد مستقلة من شأنها زيادة إنتاجية الموظف وتعزيز ثقته بمؤسسة التقاعد وقيام مؤسسة أجنبية بإدارة استثمارات التقاعد يرفع من درجة الثقة بصندوق التقاعد, حيث كان المتوسط الحسابي للإجابات يقع في قيمة أعلى من متوسط رتب الإجابات وهذا يعني أن الاستجابة تقع في منطقة القبول, وهذه

النتيجة تعطي دلالة قوية وواضحة على تحقق العبارات والتي تعني وجود رغبة قوية لدى الموظف بتوحيد أنظمة التقاعد الحالية وتطبيق قانون التقاعد العام.

### 3-5 : آليات إنشاء صندوق التقاعد الفلسطيني :

#### مقدمة :

لا يستطيع الموظف أو العامل أن يوفر أموالاً كبيرة من أجل تقاعده في المستقبل عن طريق ادخار أموالاً وبضائع خلال سنوات عمله، باستثناء تلك البضائع التي تدوم طويلاً كالبيوت مثلاً. ولذلك فإن على الموظف أن يمتلك حقوقاً في مصادر دخل تنتج له دخلاً عند بلوغه سن يمنعه من القدرة على توفير ذلك الدخل، ويتم ذلك من خلال قيام الشخص بوضع ترتيبات خاصة من أجل تقاعده عن طريق مراكمة موجودات أو شراء حقوق في راتب تقاعدي منتظم، والذي يمنح المستفيد مبلغاً محددًا من المال سنوياً أو على فترات منتظمة أخرى، إلا أنه قد يتم تآكل أو فقدان الموجودات المالية أو استعمالها لأغراض أخرى إذا لم توضع قيود ومحددات على استخدام تلك الموجودات، ويكون ذلك من خلال إنشاء نظام وطني للضمان الاجتماعي يكون على شكل نظام شمولي يوفر حقوقاً منتظمة للمتقاعدين، بناءً على السجل الوظيفي أو بناءً على حجم المساهمات التي قدمها العضو المشترك ضمن هذا النظام، [حامد والبطمة، 1997].

وانطلاقاً من المعطيات التي رصدت معالم أنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية- الضفة الغربية- ومن خلال دراسة واقع هذه الأنظمة والتحليل الإحصائي للبيانات التي تم الحصول عليها، والمقابلات التي تم إجرائها مع المتقاعدين، فإنه يمكن وضع آليات وخطوات لإنشاء صندوق تقاعد فلسطيني شامل، يحفظ حقوق المتقاعدين ويمكنهم من تحقيق دخل منتظم بعد بلوغهم سن التقاعد، ويمكنهم من الوصول إلى حماية اجتماعية متميزة ذات جودة عالية المستوى، ضمن نظام تقاعدي مستدام وشامل وعادل يتسم بالكفاءة والفاعلية والمرونة

والتميز، ولبناء وتطوير نظام ضمان اجتماعي حيوي وسليم يقوم على الشراكة مع المؤسسات ذات العلاقة، وبتماشى مع احتياجات المتقاعدين، ويضمن العدالة والأمن الاجتماعيين، ويساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للموظفين والعاملين، بما يضمن الإدارة الفعالة للمساهمات التقاعدية، واستغلالها بطريقة صحيحة لضمان ديمومة النظام التقاعدي، فانه يجب إتباع الخطوات التالية :

1- تغيير نظام التقاعد المعمول به في القطاع العام، بحيث تشرف عليه إدارة مستقلة، ويكون ذلك من خلال إنشاء مؤسسة مستقلة تسمى (المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي)، تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي والإداري، ولها أن تقوم بهذه الصفة بجميع التصرفات القانونية وإبرام العقود، بما في ذلك حق التقاضي وتملك الأموال المنقولة وغير المنقولة واستثمارها، وقبول الهبات والإعانات والتبرعات، والقيام بالإجراءات القانونية دون تبعية هذه المؤسسة لأي وزارة حكومية، على أن يكون المركز الرئيسي للمؤسسة في مدينة رام الله، ويتم إنشاء فروع ومكاتب لها في شمال الوطن وجنوبه، وبذلك تتوفر الأموال الكافية لدفع المنافع التقاعدية للمتقاعدين من خلال استقلالية مؤسسة التقاعد، واحتفاظها بالمساهمات التقاعدية واستثمارها بكفاءة، الأمر الذي يضمن توفر الأموال الكافية لدفع تلك المستحقات.

2- تشكيل مجلس إدارة مكون من تسعة أعضاء، خمسة منهم على الأقل مهنيين متخصصين في الأمور المالية والاقتصادية، يعمل على إدارة مؤسسة الضمان بحيث يكون على النحو التالي:

وزير المالية : رئيساً.

مدير عام وزارة العمل : عضواً ونائباً للرئيس.

مدير عام وزارة المالية : عضواً.

مدير عام سلطة النقد : عضواً.

مدير عام وزارة الصناعة والتجارة : عضواً.

عضوان يمثلان الموظفين يختارهم الاتحاد العام للوظيفة العمومية.

عضوان يمثلان أصحاب العمل يختارهم اتحاد الغرف التجارية.

وتكون مدة العضوية لأعضاء المجلس سنتين ولا يجوز تجديد عضوية أي منهم لأكثر من مرتين

متتاليتين، ويتولى المجلس إدارة شؤون المؤسسة والإشراف على أعمالها، وتناط به لهذا الغرض

جميع الصلاحيات والمهام اللازمة، بما في ذلك وضع السياسة العامة للمؤسسة، وإقرار الموازنات

السنوية التقديرية، مع بيان أوجه الصرف المختلفة والمبالغ المخصصة لكل منها، والموافقة على

الميزانية الختامية والحساب السنوي العام للإيرادات والمصروفات، بالإضافة الى وضع الخطة

العامة لاستثمار أموال المؤسسة، وإصدار التعليمات التنفيذية والمالية والإدارية والفنية للمؤسسة بما

يكفل تحقيق أهدافها، وتعيين الخبراء الاكثوريين لفحص وإعداد المركز المالي، وتعيين مدققي

الحسابات لتدقيق حسابات المؤسسة وفحص مركزها المالي.

(3)- قيام مجلس إدارة مؤسسة الضمان بتشكيل لجان من بين أعضائه تسمى الأولى لجنة المراقبة،

وتتكون من ثلاث أعضاء تكون مهمتها مراقبة أعمال إدارة المؤسسة المتعلقة بالشؤون المالية

والاستثمارية، والتحقق من صحة الدفاتر والقيود المحاسبية وإبداء الرأي في أنظمتها المالية

والمحاسبية، والثانية لجنة الاستثمارات بحيث تقوم بتقديم توصياتها بشأن السياسة الاستثمارية

لمؤسسة الضمان من أجل تزويدها بجميع المعلومات والمعايير والإجراءات اللازمة لاتخاذ القرارات

الاستثمارية الرشيدة.

(4)- قيام مجلس الإدارة لمؤسسة الضمان باختيار المؤسسة المالية(الحافظ) التي تتولى حفظ أموال

وممتلكات التقاعد، ومدير للاستثمارات وهي المؤسسة المالية التي تتولى إدارة واستثمار أموال



التقاعد وفقاً لأفضل الممارسات, ويجب أن يكون الحافظ ومدير الاستثمارات وحدتين مستقلتين ومختلفتين عن بعضهما البعض.

ويجب أن يقوم الحافظ بالاحتفاظ بموجودات التقاعد بصفته مؤتمناً عليها, نيابة عن المشتركين ووفقاً لتعليمات مجلس الإدارة, كما يقوم بإبقاء موجودات التقاعد مفصولة كلياً عن ممتلكاته الخاصة, واستقبال مساهمات الحكومة وجهات التشغيل الأخرى والموظفين طبقاً للقانون, وإعلام مؤسسة الضمان ومدير الاستثمارات باستلام المساهمات التقاعدية من وزارة المالية وجهات التشغيل الأخرى لحسابات المتقاعدين المفتوحة لديه, على أن يتوفر في الحافظ بعض المعايير المتمثلة في توفر نظام إدارة مخاطر وغيره من أنظمة المعلومات والأنظمة التكنولوجية الأخرى, وخبرة لا تقل عن عشرة سنوات وسجل ايجابي حافل كخبير يعتمد عليه في السوق, ووجود رأس مال احتياطي يتناسب مع حجم المبالغ التي يكلف بحفظها.

أما بالنسبة لواجبات مدير الاستثمارات فتشمل تقديم مجموعة من خيارات المحافظ المالية بشكل يتناسب مع السياسة الاستثمارية لمؤسسة الضمان الاجتماعي, وتقديم التقارير اللازمة عن قيمة الاستثمارات وعائداتها, ويجب أن تتوفر لديه خبرة استثمارية مثبتة, وتوفر نظام المخاطر ونظم المعلومات والتكنولوجيا الحديثة, وخبرة لا تقل عن عشرة سنوات في مجال إدارة الاستثمارات, وسجل مثبت كمؤسسة مالية ذات سمعة ومكانة عالية في السوق, وقدرة على تقديم التقارير بشكل منتظم.

5- قيام مديرية الرواتب في وزارة المالية بتحويل مساهمات المشتركين ومساهمات الحكومة الى الحسابات المخصصة لهذا الغرض لدى الحافظ, ويقوم الحافظ بإعلام مؤسسة الضمان ومديرية الرواتب باستلامه لهذه المساهمات, وذلك لضمان التحويل الدوري والمنتظم لمساهمات التقاعد وعدم تأخيرها.

(6)- تزويد مؤسسة الضمان الاجتماعي بكافة المستندات والوثائق التي تتطلبها عملية شمول المنشأة بأحكام قانون مؤسسة الضمان, بما فيها الاستثمارات والكشوفات المالية للمنتسبين أولاً بأول وفقاً للأسس التي تحددها مؤسسة الضمان.

(7)- تعزيز قدرات وامكانيات موظفي المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في سبيل امتلاك المعرفة والمهارات للعمل بأعلى درجات الكفاءة, للمحافظة على بيئة سليمة ومناخ عمل ايجابي للعاملين يخلق لديهم الدافعية والإنجاز.

(8)- تطوير قيم الإيرادات التقاعدية من خلال الاعتماد على نظام تمويلي يعمل على تغطية النفقات التقاعدية بناءً على الإيرادات المحصلة من المنتسبين بحيث تتوفر أموال فائضة في بدايات عمر أنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي يمكن استثمارها وتمييتها.

(9)- دمج جميع العاملين في القطاع العام ضمن مؤسسة الضمان الاجتماعي وتطبيق قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة (2005) عليهم بعد معالجة بعض النقاط السلبية التي وردت فيه, على أن يتم تسوية الحقوق التقاعدية للعاملين ضمن قانون التقاعد المدني الأردني رقم ( 34 ) لسنة (1959), وقانون التأمين والمعاشات رقم(8) لسنة 1964 والذين لا تزيد أعمارهم عن ( 45 ) عام, وذلك بإعطائهم المكافأة المنصوص عليها ضمن القانون, على أن يقوموا بتسديد المساهمات المطلوبة منهم وفقاً لقانون التقاعد العام عن سنوات الخدمة التي قدموها ضمن قانون التقاعد المدني الأردني, بعدها تعتبر تلك السنوات مدة خدمة مقبولة لأغراض التقاعد, على أن يكون للموظف المحسوب له سنوات خدمة أقل من السنوات المطلوبة لاستحقاق راتب تقاعدي وفقاً لقوانين التقاعد التي كان معمولاً بها الحق في شراء سنوات خدمة لأغراض التقاعد بحيث لا تزيد عدد السنوات المسموح بشرائها عن نصف عدد السنوات المسجلة لصالح الموظف وفقاً لأحكام القوانين التي كان معمولاً بها, وحصول المشترك الذي ترك الخدمة قبل استحقاقه للتقاعد على كامل

مساهماته المجمعّة في حسابه مع فوائدها بعد سنتين الى ثلاث سنوات على الأكثر أسوة بالكثير من أنظمة التقاعد المعمول بها, كما تقترح الدراسة أيضاً وجود شرائح مختلفة بمساهمات ومنافع مختلفة يستطيع المشترك أن ينتمي الى الشريحة التي تتناسب مع دخله والحصول على امتيازات تلك الشريحة التي ينتمي إليها .

## الفصل السادس

### النتائج والتوصيات

6-1 : ملخص لأهم النتائج

6-2 : التوصيات

## 6-1 :- ملخص لأهم النتائج :

بعد مقارنة واقع أنظمة التقاعد المعمول بها في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، نجد أن الإدارات والقوانين المعمول بها عاجزة عن توفير الحد الأدنى من أهداف خطط التقاعد والضمان الإجتماعي وذلك لعدة أسباب من أبرزها، عدم وجود مؤسسة مستقلة ذات شخصية إعتبارية للتقاعد، بالإضافة الى التدخل الحكومي بعمل الإدارات المشرفة على أصول التقاعد، والسيطرة الحكومية على هذه الإدارات وعدم وجود أموال كافية لتغطية إلتزامات التقاعد التي تم التعهد بدفعها، مما قد يؤدي إلى فقدان المتقاعدين لحقوقهم التقاعدية، بالإضافة الى الإنحراف في تطبيق بعض هذه القوانين، حيث ينص قانون التأمين والمعاشات على وجوب إنشاء هيئة تأمين مستقلة ذات شخصية إعتبارية وهي موجودة فعلاً غير أن هذه الهيئة لا تتمتع بأي إستقلالية وتخضع بشكل كامل للسيطرة الحكومية مما يؤدي إلى عدم قدرة هذه الهيئة على تحقيق أهدافها.

وبعد تحليل نتائج الدراسة الميدانية وذلك من خلال استبانتي الدراسة، لتحديد المعوقات المالية والقانونية والإدارية التي قد تمنع إنشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي في فلسطين، وإيجاد الشروط والآليات اللازمة لإنشاء هذه المؤسسة، والتعرف على وجهة نظر الموظف في القطاع العام بأنظمة التقاعد المعمول بها حالياً ، ورأيه في تطبيق قانون التقاعد العام، فإنه يمكن تلخيص النتائج على النحو التالي :

بينت نتائج الدراسة من خلال الإجابة على الأسئلة واختبار الفرضيات وجود العديد من المعوقات المالية والقانونية والادارية، التي تقف عائقاً أمام إنشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي، وتتمثل أبرز تلك المعوقات بما يلي :

### أ- المعوقات المالية :

1- الاعتماد على نظام الدفع عند الحاجة.

(2)- استخدام الحكومة لأموال التقاعد لسد العجز لديها.

(3)- الوضع الاقتصادي غير المستقر في المناطق الفلسطينية.

(4)- عدم تسديد الحكومة للمساهمات المطلوبة منها عن العاملين في القطاع الحكومي.

(5)- العجز الموجود في الصناديق الحالية، وصعوبة استثمار أصول التقاعد في الأسواق المحلية.

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت اليه دراسة [حامد والبظمة، 1997]، حيث أشارت الى وجود

العديد من العوامل التي تمنع زيادة توفر صناديق تقاعد في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية

بسبب اعتماد هذه الصناديق على نظام الدفع عند الحاجة، والعجز الموجود في الصناديق الحالية

وفي ميزانية السلطة، والوضع الاقتصادي السيئ.

#### (ب)- المعوقات القانونية :

(1)- تعدد الإدارات التي تتولى الإشراف على أصول التقاعد.

(2)- تعدد قوانين التقاعد المطبقة.

(3)- غياب اللوائح والأنظمة التنفيذية لتطبيق قانون التقاعد العام.

(4)- عدم الزام مؤسسات القطاع الخاص للانضمام الى مؤسسة التقاعد.

(5)- صعوبة توحيد قوانين التقاعد الحالية وبلورتها في مؤسسة مستقلة.

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت اليه دراسة [المالكي وآخرون، 1998]، التي أشارت الى أن نجاح

صناديق التقاعد المعمول بها، يستدعي تغيير نظام التقاعد المعمول به في القطاع الحكومي بحيث

تشرف عليه ادارة مستقلة وموحدة، لها شخصية اعتبارية تكون ميزانيتها منفصلة عن الميزانية

العامة للدولة، وتطوير التشريعات الادارية والمالية لتحسين الادارة وضبط التصرف بأصول التقاعد،

كما تتفق مع دراسة [Baldwin,2004F]، التي أشارت الى ضرورة وجود مؤسسة مستقلة تتولى

إدارة أصول التقاعد، وفصل أصول المؤسسة عن أصول التقاعد، ليحصل المتقاعد على

مخصصاته حتى لو تعرضت جهة التشغيل للإفلاس , وضرورة وجود أصول كافية لدفع جميع الالتزامات التي تم تحديدها في خطة التقاعد وأن تتساوى أصول الخطة مع التزاماتها.

### (ج) - المعيقات الإدارية :

(1) - وجود العديد من الإدارات التي تتولى الإشراف على أصول التقاعد.

(2) - التدخل الحكومي بعمل الإدارات الحالية.

(3) - تعدد قوانين التقاعد المطبقة في القطاع العام.

(4) - الحاجة إلى جهود وطاقات كبيرة لإدارة واستثمار أصول التقاعد.

(5) - ضعف نظام الرقابة والإشراف على أصول التقاعد.

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة [Reish & Others,2001], حيث أشارت إلى أن

إدارة واستثمار أصول خطة التقاعد يتطلب كفاءة عالية وجهد كبير في مجال الإدارة والاستثمار ,

وذلك يحتاج إلى خبرة مهنية غالباً ما تكون متوفرة لدى لجان الاستثمار , كما تتفق مع دراسة كل

من [Thomas & Ferenczy, 2002], ودراسة [Perrin, 2002], حيث أشارت تلك

الدراسات إلى ظهور العديد من الأنظمة و القواعد الجديدة المتعلقة بتنظيم استثمار أصول التقاعد,

وتتص هذه القواعد إلى ضرورة تأسيس نظام رقابة فعال على استثمار أصول التقاعد, بالإضافة

إلى ضرورة أن تكون إدارة واحدة تتولى الإشراف على أصول التقاعد لتجنب ظهور مشاكل تشغيلية

في حال تعدد الإدارات.

ومما سبق نستنتج أن انشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي يحتاج إلى بعض الشروط

والآليات الضرورية, وقد توصلت الدراسة إلى أن أهم خطوات انشاء مؤسسة مستقلة للتقاعد

تتمثل بما يلي :

(1) - توحيد نسبة مساهمة الموظفين في صناديق التقاعد.

- (2)- توحيد معادلة حساب منافع التقاعد لجميع العاملين في القطاع الحكومي.
  - (3)- قيام الحكومة بتسديد مساهمات التقاعد المطلوبة منها بشكل منتظم.
  - (4)- تمويل صندوق التقاعد على أساس النظام الممول, والابتعاد عن نظام الدفع عند الحاجة, وذلك لتوفير الاموال اللازمة لدفع منافع التقاعد.
  - (5)- العمل على توحيد قوانين التقاعد الحالية في قانون واحد للتقاعد العام يشمل جميع الموظفين في القطاعين العام والخاص.
  - (6)- تخصيص جزء من المنح الخارجية لتمويل مؤسسة التقاعد في المدى القصير, وذلك لعدم توفر الأموال اللازمة لدفع مستحقات التقاعد الحالية.
  - (7)- تشكيل ادارة كفاءة لإدارة واستثمار أصول التقاعد, بشكل يساعد على تعظيم هذه الأصول.
  - (8)- جعل حقوق التقاعد الزامية للقطاعين العام والخاص والاتحادات المهنية.
  - (9)- وقف الحكومة عن استخدام أموال وأصول التقاعد لسد العجز لديها أو تنفيذ برامجها.
  - (10)- تطبيق نظام رقابة فعال على استخدام واستثمار أصول التقاعد.
  - (11)- تخصيص جزء من الموازنة العامة للمساعدة في تغطية النفقات التقاعدية للفترة الحالية.
- وقد توصلت الدراسة أيضاً إلى أن غالبية الموظفين العاملين في القطاع العام غير راضين عن أنظمة التقاعد المعمول بها حالياً, كونها لا تؤمن حياة كريمة للموظف وانخفاض حجم المنافع التي يحصل عليها عند التقاعد, وشعوره بعدم الثقة في مؤسسات التقاعد الحالية, كما أن مقدار المنح العائلية غير كافية, وبالتالي فهم يطمحون إلى تطبيق قانون التقاعد العام وإنشاء مؤسسة مستقلة تتولى إدارة أصول التقاعد في أسرع وقت ممكن.

**6-2 :- التوصيات :**



إنطلاقاً من المعطيات التي رصدت معالم أنظمة التقاعد والضمان الإجتماعي في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية, ومن خلال دراسة واقع هذه الأنظمة وتحليل البيانات التي تم الحصول عليها, والمقابلات التي تم إجرائها مع المتقاعدين, بينت نتائج الدراسة أن أنظمة التقاعد الحالية عاجزة عن توفير الحد الأدنى من أهداف أنظمة التقاعد, والمتمثلة في توفير المزيد من الأمان والرفاه لشرائح المجتمع المختلفة, وذلك لوجود العديد من المعوقات التي يعاني منها المتقاعدين, والمتمثلة في عجز مؤسسات التقاعد الحالية عن دفع منافع التقاعد الخاصة بهم, بسبب عدم استقلالية تلك المؤسسات وتبعيةها للحكومة وعدم فصل أموال التقاعد عن الميزانية العامة للدولة, الأمر الذي أدى الى عدم وجود أموال كافية لدى تلك المؤسسات لدفع المنافع التقاعدية لمستحقيها, ولتجنب المعوقات السابقة, وضمان حصول المتقاعدين على حقوقهم, فإن الدراسة توصي بما يلي:

1- تغيير نظام التقاعد المعمول به في القطاع العام, بحيث تشرف عليه إدارة مستقلة, ويكون ذلك من خلال إنشاء مؤسسة مستقلة تسمى (المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي), تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي والإداري .

2- تشكيل مجلس إدارة مكون من تسعة أعضاء, خمسة منهم على الأقل مهنيين متخصصين في الأمور المالية والاقتصادية, يعمل على إدارة مؤسسة الضمان.

3- قيام مجلس إدارة مؤسسة الضمان بتشكيل لجان من بين أعضائه تسمى الأولى لجنة المراقبة, والثانية لجنة الاستثمارات بحيث تقوم بتقديم توصياتها بشأن السياسة الاستثمارية لمؤسسة الضمان من أجل تزويدها بجميع المعلومات والمعايير والإجراءات اللازمة لاتخاذ القرارات الاستثمارية الرشيدة.

4- قيام مجلس الإدارة لمؤسسة الضمان باختيار المؤسسة المالية (الحافظ), ومدير للاستثمارات, ويجب أن يكون الحافظ ومدير الاستثمارات وحدتين مستقلتين ومختلفتين عن بعضهما البعض.

5- قيام مديرية الرواتب في وزارة المالية بتحويل مساهمات المشتركين ومساهمات الحكومة الى الحسابات المخصصة لهذا الغرض لدى الحافظ, ويقوم الحافظ بإعلام مؤسسة الضمان ومديرية الرواتب باستلامه لهذه المساهمات, وذلك لضمان التحويل الدوري والمنتظم لمساهمات التقاعد وعدم تأخيرها.

6- تزويد مؤسسة الضمان الاجتماعي بكافة المستندات والوثائق التي تتطلبها عملية شمول المنشأة بأحكام قانون مؤسسة الضمان, بما فيها الاستثمارات والكشوفات المالية للمنتسبين أولاً بأول وفقاً للأسس التي تحددها مؤسسة الضمان.

7- تعزيز قدرات وامكانيات موظفي المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في سبيل امتلاك المعرفة والمهارات للعمل بأعلى درجات الكفاءة, للمحافظة على بيئة سليمة ومناخ عمل ايجابي للعاملين يخلق لديهم الدافعية والإنجاز.

8- دمج جميع العاملين في القطاع العام ضمن مؤسسة الضمان الاجتماعي وتطبيق قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة (2005) عليهم بعد معالجة بعض النقاط السلبية التي وردت فيه.

9- ابراز فلسفة الضمان الاجتماعي ونشر الوعي التقاعدي على المستوى الوطني, بما يخلق الشعور بالمسؤولية المتبادلة تجاه دور المؤسسة وحماية الانظمة التقاعدية والسعي لتطويرها.

10- تطوير قيم الايرادات التقاعدية من خلال الاعتماد على نظام تمويلي يعمل على تغطية النفقات التقاعدية بناءً على الايرادات المحصلة من المنتسبين بحيث تتوفر أموال فائضة في بدايات عمر أنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي يمكن استثمارها وتمييتها.

## قائمة المراجع

### المراجع الإنجليزية

- 1)- Alawneh,Atef, (2005), "*Public Pension Reform In Palestin*",PP 3-17.
- 2)-Baldwin , Bob,(2004), "*Financing Defined Benefit Pension Plans*",Canadian Labour Congress,Research Paper# 32 .

- 3)- Brealey , Richard & Myers, Stewart,(1988), "***Principles Of Corporate Finance***"Third Edition, MCGRAW-HILL, pp 856-862 .
- 4)- Canadian Association Of Pension Supervisory Authorities,(2004), "***Pension Plan Covernance Guidelines***,pp 1-10 .
- 5)- Cohen , michael & Others,(2001), "***Methodology For Estimating The Value Of Pension Plan Benefits***",Statistics Canada,pp 8-16 .
- 6)- Connell , Alison O & Silver Nick,(2005), "***Occupational Pension Provision In The Public Sector***"Pension Policy Institute, pp 4-19.
- 7)- Cooper , Russell W & Ross,Thomas W,(2003), "***Protecting Underfunded Pensions :Role Of Guarantee Funds*** ",UK , Cambridge University Press , pp 247-260 .
- 8)- Dyckman &Others,(1995), "***Intermediate Accounting***",Third Edition ,Volume II , MCGRAW-HILL, pp 954-972 .
- 9)- FASB , "***Employers Accounting For Pension***" Statement Of Financial Accounting Standards NO.87, (1985), pp 12-19 .
- 10)- FASB, "***Employers Disclosures About Pensions & Other Postretirement Benefits***", Statement Of Financial Accounting Standards NO.132,(2003),pp 1-6 .
- 11)- Ferenczy, Ilene & Thomas,David,(2002), "***Plan Fiduciary Responsibilities***",Employee Benefit Plan Review,pp 11-13 .
- 12)- Fortune , Peter,(2005), "***Pension Accounting & Corporate Earnings : The World According To GAAP***",***Federal Reserve Bank Of Boston***, pp 20-35 .
- 13)- Horngren , Charles & Others,(1996), "***Introduction To Financial Accounting***",Sixth Edition,pp 450-451 .
- 14)- Ives , Martin & Others,(2003), "***Introduction To Governmental & Not-For-Profit Accounting***",Fifth Edition,Pearson Prentice Hall,pp 41-44/310-325 .
- 15)- Kam ,Vernon,(2003), "***Accounting Theory***",Second Edition, John Wiley & Sons, pp 323-324 .
- 16)- Kieso , Donald & Others,(2001), "***Intermediat Accounting***",Tenth Edition,John Wiley & Sons, pp 1121-1127 .
- 17)- Kieso & Weygandt , (1990) , "***Intermediate Accounting***", Third Canadian Edition,John Wiley & Sons,pp 1022-1037.
- 18)- Larsen,E.John , (2003), "***Modern Advanced Accounting***",Ninth Edition,MCGRAW-HILL, pp805 .
- 19)- Mosich , A & Larsen,E,(1986), "***Intermediate Accounting***", MCGRAW-HILL, pp 951-966 .
- 20)- Mosich , A & Larsen,E,(1983), "***Modern Advanced Accounting***",Third Edition, MCGRAW-HILL, pp 553 .
- 21)-Naktarios , Miltidis,(1982), "***Public Pension,Capital Formation & Economic Growth***",Press Boulder,Colorado, pp 20.

- 22)- Needles & Others, (1995), "*Principles Of Accounting*", Fifth Edition , pp 638.
- 23)- Perrin , Towers, (2002), "*Worldwide Pay & Benefits*", International Journal, pp 88-92 .
- 24)- Prieto , Salvador Valdes, (1997), "*The Economics of Pension*", Principles, Policies, & International Experience, Cambridge University Press, United Kingdom , pp 231-240 .
- 25)- Prodanio , Sylvio, (1987), "*Pension Fund / Investment & Performance*", Great Britain , The University Press, Cambridge, pp 112 .
- 26)- Reish, Fred & Others, (2001), "*Fiduciary Responsibilities For Managing 401k Plans & Their Investment* ", The Pension Actuary, pp 13-16.
- 27)- Saunders, Anthony & Cornett, Marcia Millon, (2003), "*Financial Institutions Management: A Risk Management Approach*", Fourth Edition, McGraw-Hill, pp 505 .
- 28)- Wild , John J, (2005), "*financial Accounting Information For Decisions*", MCGRAW-HILL, pp 423 .

## المراجع العربية

- (1)- أبو السعود, محمود, ( 2003 ), القانون الإداري / الموظف العام- القرار الإداري "، الجزء الأول، جامعة عين شمس، ص ص 192 .
- (2)- الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة- أمان ( 2005 ) ، التعريف بمشروع قانون التقاعد العام، ورشة عمل .
- (3)- المالكي، مجدي وآخرون، (1998)، "نحو نظام ضمان اجتماعي في الضفة الغربية وقطاع غزة"، ماس، ص ص 1-38 .
- (4)- حامد، أسامة والبطمة، سامية، (1997)، "صناديق التقاعد والتأمين الصحي في أماكن العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة"، ماس، ص ص 11-22 .
- (5)- سيكاران، أوما، ترجمة ، بسيوني ، إسماعيل علي و العزاز، عبد الله بن سليمان، (1998) بطرق البحث في الإدارة: مدخل بناء المهارات البحثية ، جامعة الملك سعود ، الرياض، المملكة العربية السعودية .
- (6)- عبد الحليم ، نبيلة ، (1996) ، " الوظيفة العامة "، الطبعة الثانية ، دار النهضة العربية ، ص ص 304-310 .

- (7)- لجنة معايير المحاسبة الدولية, (2000), "معايير المحاسبة الدولية 2000", كتاب مترجم لـ جمعية المجمع العربي للمحاسبين القانونيين (الأردن), ص 427-507.
- (8)- منشورات جامعة القدس المفتوحة, (1998), *مناهج البحث العلمي*, مطبعة النصر التجارية, نابلس, فلسطين.

## القوانين والأنظمة

- (1)- قانون التقاعد المدني الأردني رقم (34) لسنة (1959) .
- (2)- قانون الضمان الاجتماعي الأردني لسنة (2001) .
- (3)- قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005 .
- (4)- قانون التأمين والمعاشات رقم (8) لسنة (1964) .
- (5)- قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة (2004) .
- (6)- نظام التقاعد والضمان الاجتماعي الأردني رقم (59) لسنة (1978) الصادر بموجب قانون نقابة الأطباء رقم (13) لسنة (1972) .
- (7)- نظام تقاعد محامي فلسطين النظاميين لسنة (1998) الصادر بموجب قانون المحامين النظاميين رقم (11) لسنة (1966) .
- (8)- نظام معدل لنظام التقاعد لأعضاء نقابة المهندسين الأردنيين لسنة (2002) الصادر بموجب نظام رقم (4) لسنة (1986) .

## المقابلات الشخصية :

- (1)- الشؤون الإدارية, مكتب وكالة الغوث, أيلول, 2006, نابلس- اتصال شخصي.
- (2)- بسام صويلح, الشؤون الإدارية, وزارة التربية والتعليم العالي, آب, 2006, رام الله - اتصال شخصي.
- (3)- فواز ياسين, وآخرون, أيار, 2007, رام الله, اتصال- شخصي.
- (4)- فوزية خنفر, الإدارة العامة للتأمينات الاجتماعية, وزارة العمل, آب, 2006, رام الله - اتصال شخصي.

5- ماجد الحلو , الهيئة العامة للتأمين والمعاشات , تموز , 2006 , رام الله - اتصال شخصي .

6- هيام موسى , لجنة التقاعد , وزارة المالية , تموز , 2006 , رام الله - اتصال شخصي .

## الملاحق والجداول

ملحق رقم (1)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة القدس-كلية الدراسات العليا

معهد الإدارة والاقتصاد

استئبنة (1)



تحية طيبة وبعد :

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على معيقات إنشاء مؤسسة تقاعد وضمان اجتماعي مستقلة تتولى إدارة أصول التقاعد، وإيجاد الشروط والآليات اللازمة لإنشاء هذه المؤسسة وهي بخصوص دراسة نقوم بها بعنوان " التقييم المالي والإداري والقانوني لتطبيق قانون التقاعد في فلسطين " .وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المحاسبة , لذلك أعد الباحث هذه الاستبانة المكونة من قسمين.

إن تقديم المعلومات الصحيحة يؤدي إلى التوصل لنتائج أفضل وأكثر فائدة علماً بأن المعلومات المعطاة سيتم استخدامها لأغراض البحث العلمي فقط. شاكرين لكم حسن تعاونكم.  
مع فائق الاحترام

الباحث : زاهي بن علي

باشراف : د. فادي قطان

**القسم الأول : المعلومات الشخصية :**

- 1- الجنس : ( ) ذكر ( ) أنثى
- 2- المؤهل العلمي : ( ) ثانوية عامة فأقل ( ) بكالوريوس ( ) ماجستير فأعلى
- 3- سنوات الخبرة : ( ) أقل من 5 سنوات ( ) 5-10 سنوات ( ) أكثر من 10 سنوات
- 4- استقلالية المؤسسة: ( ) مستقلة ( ) غير مستقلة

**القسم الثاني : فقرات الاستبانة :**

الرقم	الفقرات	درجات التقدير
أولاً	يهدف هذا الجزء من الاستبانة إلى دراسة العوامل المتعلقة بالمعوقات المالية لإنشاء مؤسسة مستقلة تتولى إدارة أصول التقاعد .	أوافق بشدة أوافق لا رأي أعارض بشدة أعارض

					<b>أعتبر التالية معيقات مالية :</b>
					1 الاعتماد على نظام الدفع عند الحاجة .
					2 استخدام الحكومة لأصول التقاعد .
					3 الوضع الاقتصادي العام .
					4 قلة تسديد الحكومة للمساهمات المطلوبة منها بصفتها جهة تشغيل .
					5 العجز الموجود في الصناديق الحالية .
					6 صعوبة استثمار أصول التقاعد في الأسواق المحلية .
					7 اختلاف نسب مساهمات الموظفين وصعوبة توحيدها .
					8 صعوبة تمويل مؤسسة التقاعد في المدى القصير .
					9 ارتفاع تكاليف تطوير الأنظمة الحالية .
					10 انخفاض نسبة مساهمة الموظف .
					11 قلة أعداد المشتركين بسبب العمل داخل الخط الأخضر .
					12 ضعف نظام الرقابة المالية على أصول التقاعد .

درجات التقدير					الرقم	الفقرات
أعارض بشدة	أعارض	لا رأي	أوافق	أوافق بشدة		يهدف هذا الجزء من الاستبانة إلى دراسة العوامل المتعلقة بالمعوقات القانونية لإنشاء مؤسسة مستقلة تتولى إدارة أصول التقاعد .
						أعتبر التالية معيقات قانونية :
					1	غياب التشريعات اللازمة لإنشاء مؤسسة مستقلة .

					تعدد الإدارات التي تتولى الإشراف على إدارة أصول التقاعد .	2
					جهل المشرع بأهمية وجود مؤسسة مستقلة .	3
					تعدد قوانين التقاعد المطبقة .	4
					صعوبة توحيد القوانين الحالية وبلورتها ضمن مؤسسة مستقلة .	5
					الغموض في شروط انضمام المؤسسات الخاصة والأهلية لمؤسسة التقاعد .	6
					خلو القانون من الحوافز الضريبية لتشجيع انضمام المؤسسات الخاصة والأهلية .	7
					غياب اللوائح والأنظمة التنفيذية لتطبيق قانون التقاعد العام .	8
					عدم السماح للعاملين بشكل جزئي الانضمام إلى قانون التقاعد العام .	9
					الغموض فيما يتعلق بتحديد النطاق الجغرافي لتطبيق القانون .	10
					ضعف أنظمة الرقابة على استثمارات صندوق التقاعد .	11
					اختلاف الأنصبة المستحقة لراتب المتوفى حسب القانون مع الأنصبة المستحقة حسب الشريعة الإسلامية .	12

درجات التقدير					الفقرات	الرقم
أعارض بشدة	أعارض	لا رأي	أوافق	أوافق بشدة	يهدف هذا الجزء من الاستبانة إلى دراسة العوامل المتعلقة بالمعوقات الإدارية لإنشاء مؤسسة مستقلة تتولى إدارة أصول التقاعد .	ثالثاً
					أعتبر التالية معوقات إدارية :	

					وجود العديد من الادارات التي تتولى الإشراف على أصول التقاعد .	1
					التدخل الحكومي بعمل الإدارات الحالية .	2
					ضعف نظام الرقابة والإشراف على أصول التقاعد .	3
					تعدد قوانين التقاعد المطبقة .	4
					قلة الخبرة في مجال إدارة أصول التقاعد .	5
					غياب الآلية المناسبة لدمج الموظفين الحاليين ضمن مؤسسة مستقلة .	6
					تقصير الحكومة بعدم توفير عناصر جاذبة لدمج المؤسسات الخاصة والأهلية في مؤسسة مستقلة .	7
					الحاجة إلى جهود وطاقات كبيرة لإدارة واستثمار أصول التقاعد .	8
					استخدام آليات غير مناسبة لحل المشكلة .	9
					قلة الاستفادة من تجارب الدول المجاورة .	10
					قلة الاعتماد على التقييم الاكتواري لتقييم أصول التقاعد والسياسة الاستثمارية .	11
					تبعية إدارات التقاعد الحالية إلى وزارة المالية .	12

درجات التقدير					الفقرات	الرقم
أوافق بشدة	أوافق	لا رأي	أعارض بشدة	أعارض	يهدف هذا الجزء من الاستبانة إلى التعرف على شروط إيجاد مؤسسة مستقلة تتولى إدارة أصول التقاعد .	رابعاً
					أعتبر التالية آليات إيجاد مؤسسة تقاعد مستقلة :	

					1	الاعتماد على النظام الممول .
					2	العمل على توحيد قوانين التقاعد الحالية .
					3	تخصيص جزء من الموازنة العامة لتغطية النفقات التقاعدية المطلوبة في المدى القصير .
					4	تخصيص جزء من المنح الخارجية لتمويل مؤسسة التقاعد في المدى القصير .
					5	توحيد مؤسسات التقاعد ضمن مؤسسة مستقلة واحدة.
					6	جعل حقوق التقاعد إلزامية وجماعية للقطاعات العام والخاص .
					7	وقف الحكومة عن استخدام أموال التقاعد لسد العجز لديها .
					8	اختيار إدارة كفؤة تتمتع بالخبرة في مجال إدارة واستثمار أصول التقاعد .
					9	الاستفادة من تجارب الدول المجاورة وخصوصا التجربة الأردنية في مجال توحيد الأنظمة وإنشاء مؤسسة مستقلة.
					10	تطوير أنظمة عمل وآليات محددة لمراقبة استثمارات صندوق التقاعد .
					11	توحيد نسبة مساهمة الموظفين في جميع القطاعات .
					12	قيام جهة التشغيل بتسديد مستحقات التقاعد المطلوبة منها بشكل منتظم .

..... أي اقتراحات أخرى: .....

.....

.....

.....

انتهت الاستبانة

ملحق رقم (2)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة القدس-كلية الدراسات العليا

معهد الإدارة والاقتصاد

## استبانة (2)

أخي الموظف / أختي الموظفة :

تحية طيبة وبعد :

تهدف هذه الاستبانة إلى التعرف على وجهة نظر الموظف في القطاع العام بتوحيد أنظمة التقاعد ضمن مؤسسة مستقلة وتطبيق قانون التقاعد العام، بالإضافة إلى التعرف إلى وجهة نظره في الأنظمة المعمول بها حالياً ومدى الرضا عن تلك الأنظمة، وهي بخصوص دراسة نقوم بها بعنوان " التقييم المالي والإداري والقانوني لتطبيق قانون التقاعد في فلسطين " . وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المحاسبة، لذلك أعد الباحث هذه الاستبانة المكونة من قسمين. إن تقديم المعلومة الصحيحة يؤدي إلى التوصل لنتائج أفضل وأكثر فائدة علماً بأن المعلومات المعطاة سيتم استخدامها لأغراض البحث العلمي فقط. شاكرين لكم حسن تعاونكم.  
مع فائق الاحترام

الباحث : زاهي بن علي

باشراف : د. فادي قطان

### **القسم الأول : المعلومات الشخصية :**

- 1- الجنس : ( ) ذكر ( ) أنثى
- 2- المؤهل العلمي : ( ) ثانوية عامة فأقل ( ) بكالوريوس ( ) ماجستير فأعلى
- 3- سنوات الخبرة : ( ) أقل من 5 سنوات ( ) 5-10 سنوات ( ) أكثر من 10 سنوات
- 4- السلطة المشرفة : ( ) التربية والتعليم ( ) الصحة ( ) الداخلية ( ) وزارات أخرى
- 5- نوع نظام التقاعد: ( ) نظام 2% ( ) نظام 10%

### **القسم الثاني : فقرات الاستبانة :**

الرقم	الفقرات	درجات التقدير
أولاً	يهدف هذا الجزء من الاستبانة إلى التعرف على وجهة نظرك في أنظمة التقاعد المعمول بها حالياً :	أوافق بشدة أوافق لا رأي أعارض بشدة أعارض
1	قوانين التقاعد المعمول بها حالياً تؤمن حياة لائقة وكريمة.	

					2	منافع التقاعد التي يحصل عليها المتقاعد مرضية .
					3	مساهمات التقاعد المقطوعة من راتب الموظف منخفضة .
					4	هناك شعور بالرضا عن القوانين الحالية .
					5	هناك شعور بالثقة لدى الموظف في المؤسسات الحالية .
					6	سن التقاعد الإلزامي منخفض .
					7	عدد سنوات الخدمة المطلوبة للحصول على التقاعد مقبولة .
					8	منافع التقاعد التي يحصل عليها ورثة المتوفى مقبولة.
					9	الحد الأدنى لسنوات الخدمة المطلوبة للحصول على تقاعد الوفاة مناسبة .
					10	معادلة حساب منافع التقاعد عادلة .
					11	العلاوة الشخصية للمتقاعد جيدة .
					12	الراتب التقاعدي مرتبط بجدول غلاء المعيشة .
					13	مقدار المنح العائلية للمتقاعد كافية .
					14	يوجد مكافأة بالإضافة إلى الراتب يحصل عليها الموظف عند التقاعد .
					15	المساهمات التقاعدية للموظفين متساوية في جميع الوزارات.
					16	يوجد مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي .
<b>درجات التقدير</b>					<b>الفقرات</b>	
						<b>الرقم</b>
	أعارض بشدة	أعارض	لا رأي	أوافق	أوافق بشدة	
						17
						18
						19
						20



					يهدف هذا الجزء من الاستبانة إلى التعرف على وجهة نظرك في إنشاء مؤسسة تقاعد مستقلة وتطبيق قانون التقاعد العام :	ثانياً
					وجود مؤسسة مستقلة للتقاعد يعزز الأمن الوظيفي لدى الموظف .	1
					تطبيق قانون التقاعد العام يحقق مطالب الموظف بالإصلاح .	2
					قيام مؤسسة التقاعد بإصدار نشرة لتعريف الموظف بحقوقه يعزز ثقته فيها .	3
					استثمار أموال التقاعد بشكل سليم يؤدي إلى حصول الموظف على منافع أفضل .	4
					إحالة الموظف للتقاعد بعد تطبيق قانون التقاعد العام هو حماية لحقوق الموظف .	5
					وجود مؤسسة مستقلة للتقاعد تعمل على زيادة إنتاجية الموظف .	6
					استثمار أموال التقاعد بشكل سليم ضمان لحقوق الموظف .	7
					الإسراع في تنفيذ قانون التقاعد العام يساعد في حصول الموظف على كامل حقوقه .	8
					توحيد قوانين التقاعد الحالية يعزز ثقة الموظف بمؤسسة التقاعد .	9
<b>درجات التقدير</b>					<b>الفقرات</b>	<b>الرقم</b>
أعارض بشدة	أعارض	لا رأي	أوافق	أوافق بشدة		
					توحيد قوانين التقاعد الحالية ضمن قانون التقاعد العام يجب أن يراعي فوارق مساهمات الموظفين .	10
					حصول الموظف على مكافأة عن سنوات الخدمة التي تزيد عن السنوات المطلوبة للتقاعد يعزز الحافز لدى الموظف .	11

					قيام مؤسسة أجنبية بإدارة الاستثمارات يرفع من درجة الثقة بصندوق التقاعد .	12
--	--	--	--	--	--	----

..... أي اقتراحات أخرى: .....

.....

.....

.....

.....

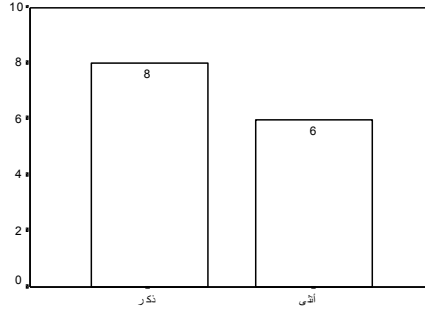
انتهت الاستبانة

## Frequency Table

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	8	57.1	57.1	57.1
	أنثى	6	42.9	42.9	100.0
	Total	14	100.0	100.0	

الجنس

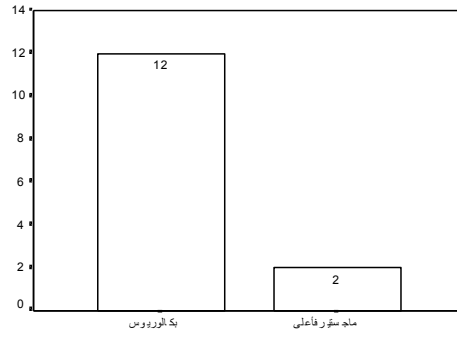


الجنس

المؤهل العلمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بكالوريوس	12	85.7	85.7	85.7
	ماجستير فأعلى	2	14.3	14.3	100.0
	Total	14	100.0	100.0	

المؤهل العلمي

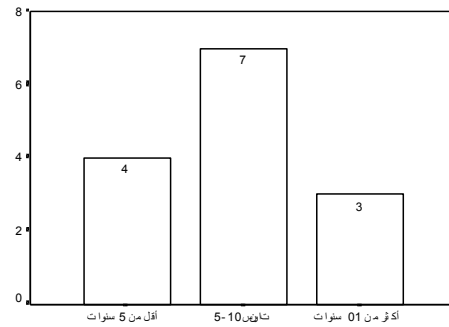


المؤهل العلمي

سنوات الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	4	28.6	28.6	28.6
	تاريخين 5-10	7	50.0	50.0	78.6
	أكثر من 01 سنوات	3	21.4	21.4	100.0
	Total	14	100.0	100.0	

سنوات الخبرة

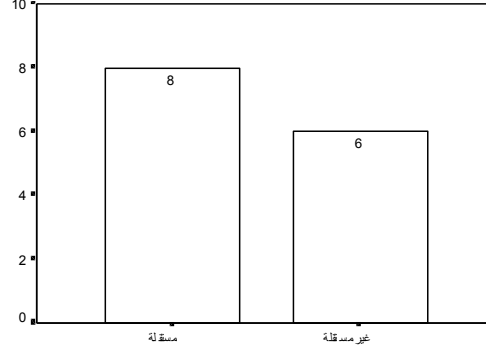


سنوات الخبرة

### استقلالية المؤسسة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	مستقلة	8	57.1	57.1	57.1
	غير مستقلة	6	42.9	42.9	100.0
	Total	14	100.0	100.0	

### استقلالية المؤسسة



لستقلالية المؤسسة

## Tables

### معيقات مالية

	أعراض بشدة	أعراض	لا رأي	أوافق	أوافق بشدة
	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار
الاعتماد على نظام الدفع عند الحاجة .	0	0	1	11	2
استخدام الحكومة لأصول التقاعد .	0	1	1	10	2
الوضع الاقتصادي العام .	0	0	2	11	1
قلة تسديد الحكومة للمساهمات المطلوبة منها بصفتها جهة تشغيل .	1	0	2	10	1
العجز الموجود في الصناديق الحالية .	0	0	2	10	2
صعوبة استثمار أصول التقاعد في الأسواق المطية .	0	0	2	11	1
اختلاف نسب مساهمات الموظفين وصعوبة توحيدها .	0	0	1	11	2
صعوبة تمويل مؤسسة التقاعد في المدى القصير .	0	1	2	10	1
ارتفاع تكاليف تطوير الأنظمة الحالية .	0	2	2	10	0
انخفاض نسبة مساهمة الموظف .	0	2	1	9	2
قلة أعداد المشتركين بسبب العمل داخل الخط الأخضر .	1	0	1	10	2
ضعف نظام الرقابة المالية على أصول التقاعد .	0	1	1	11	1

## Tables

### معوقات مالية

	أعارض بشدة	أعارض	لا رأي	أوافق	أوافق بشدة
	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة
الاعتماد على نظام الدفع عند الحاجة .	.0	.0	7.1	78.6	14.3
استخدام الحكومة لأصول التقاعد .	.0	7.1	7.1	71.4	14.3
الوضع الاقتصادي العام .	.0	.0	14.3	78.6	7.1
تسديد الحكومة للمساهمات المطلوبة منها بصفتها جهة تشغيل .	7.1	.0	14.3	71.4	7.1
العجز الموجود في الصناديق الحالية .	.0	.0	14.3	71.4	14.3
صعوبة استثمار أصول التقاعد في الأسواق المحلية .	.0	.0	14.3	78.6	7.1
اختلاف نسب مساهمات الموظفين وصعوبة توحيدها .	.0	.0	7.1	78.6	14.3
صعوبة تمويل مؤسسة التقاعد في المدى القصير .	.0	7.1	14.3	71.4	7.1
ارتفاع تكاليف تطوير الأنظمة الحالية .	.0	14.3	14.3	71.4	.0
انخفاض نسبة مساهمة الموظف .	.0	14.3	7.1	64.3	14.3
قلة أعداد المشتركين بسبب العمل داخل الخط الأخضر .	7.1	.0	7.1	71.4	14.3
ضعف نظام الرقابة المالية على أصول التقاعد .	.0	7.1	7.1	78.6	7.1

### Tables

#### معوقات قانونية

	أعارض بشدة	أعارض	لا رأي	أوافق	أوافق بشدة
	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار
غياب التشريعات اللازمة لإنشاء مؤسسة مستقلة .	0	10	2	2	0
تعدد الإدارات التي تتولى الإشراف على إدارة أصول التقاعد .	1	0	1	12	0
جهل المشرع بأهمية وجود مؤسسة مستقلة .	0	8	1	4	1
تعدد قوانين التقاعد المطبقة .	0	0	1	12	1
سعوية توحيد القوانين الحالية وبلورتها ضمن مؤسسة مستقلة .	0	1	1	10	2
موض في شروط انضمام المؤسسات الخاصة والأهلية لمؤسسة التقاعد .	0	3	1	8	2
خلو القانون من الحوافز الضريبية لتشجيع انضمام المؤسسات الخصة والأهلية .	0	3	0	10	1
غياب اللوائح والأنظمة التنفيذية لتطبيق قانون التقاعد العام .	0	0	3	9	2
عدم السماح للعاملين بشكل جزئي الانضمام إلى قانون التقاعد العام .	0	1	2	9	2
الغموض فيما يتعلق بتحديد النطاق الجغرافي لتطبيق القانون .	0	2	2	8	2
ضعف أنظمة الرقابة على استثمارات صندوق التقاعد .	0	0	3	10	1
اختلاف الأنصبة المستحقة لراتب المتوفى حسب القانون مع الأنصبة المستحقة حسب الشريعة الإسلامية .	3	7	2	2	0

### Tables

معيقات قانونية

	أعراض بشدة	أعراض	لا رأي	أوافق	أوافق بشدة
	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة
غياب التشريعات اللازمة لإنشاء مؤسسة مستقلة .	.0	71.4	14.3	14.3	.0
تعدد الإدارات التي تتولى الإشراف على إدارة أصول التقاعد .	7.1	.0	7.1	85.7	.0
جهل المشرع بأهمية وجود مؤسسة مستقلة .	.0	57.1	7.1	28.6	7.1
تعدد قوانين التقاعد المطبقة .	.0	.0	7.1	85.7	7.1
صعوبة توحيد القوانين الحالية وبلورتها ضمن مؤسسة مستقلة .	.0	7.1	7.1	71.4	14.3
الغموض في شروط انضمام المؤسسات الخاصة والأهلية لمؤسسة التقاعد .	.0	21.4	7.1	57.1	14.3
خلو القانون من الحوافز الضريبية لتشجيع انضمام المؤسسات الخاصة والأهلية .	.0	21.4	.0	71.4	7.1
غياب اللوائح والأنظمة التنفيذية لتطبيق قانون التقاعد العام.	.0	.0	21.4	64.3	14.3
السماح للعاملين بشكل جزئي الانضمام إلى قانون التقاعد العام .	.0	7.1	14.3	64.3	14.3
الغموض فيما يتعلق بتحديد النطاق الجغرافي لتطبيق القانون .	.0	14.3	14.3	57.1	14.3
ضعف أنظمة الرقابة على استثمارات صندوق التقاعد .	.0	.0	21.4	71.4	7.1
تتلاف الأنصبة المستحقة لراتب المتوفى حسب القانون مع الأنصبة المستحقة حسب الشريعة الإسلامية .	21.4	50.0	14.3	14.3	.0

Tables

معيقات إدارية

	أعراض بشدة	أعراض	لا رأي	أوافق	أوافق بشدة
	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار
جود العديد من الإدارات التي تتولى الإشراف على أصول التقاعد .	0	0	2	11	1
التدخل الحكومي بعمل الإدارات الحالية .	0	0	2	10	2
ضعف نظام الرقابة والإشراف على أصول التقاعد .	0	2	1	9	2
تعدد قوانين التقاعد المطبقة .	0	2	0	10	2
قلة الخبرة في مجال إدارة أصول التقاعد .	0	3	0	9	2
باب الآلية المنسوبة لدمج الموظفين الحاليين ضمن مؤسسة مستقلة .	0	1	2	9	2
تقصير الحكومة بعدم توفير عناصر جاذبة لدمج المؤسسات الخاصة والأهلية في مؤسسة مستقلة .	1	2	1	10	0
الحاجة إلى جهود وطاقات كبيرة لإدارة واستثمار أصول التقاعد .	0	3	0	10	1
استخدام آليات غير مناسبة لحل المشكلة .	0	1	1	9	3
قلة الاستفادة من تجارب الدول المجاورة .	0	3	2	9	0
قلة الاعتماد على التقييم الاكتواري لتقييم أصول التقاعد والسياسة الاستثمارية .	0	2	2	10	0
تدعية إدارات التقاعد الحالية إلى وزارة المالية .	1	2	0	10	1

Tables

معيقات إدارية

	أعترض بشدة	أعترض	لا رأي	أوافق	أوافق بشدة
	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة
إد العديد من الإدارات التي تتولى الإشراف على أصول التقاعد .	.0	.0	14.3	78.6	7.1
التدخل الحكومي بعمل الإدارات الحالية .	.0	.0	14.3	71.4	14.3
ضعف نظام الرقابة والإشراف على أصول التقاعد .	.0	14.3	7.1	64.3	14.3
تعدد قوانين التقاعد المطبقة .	.0	14.3	.0	71.4	14.3
قلة الخبرة في مجال إدارة أصول التقاعد .	.0	21.4	.0	64.3	14.3
غياب الآلية المناسبة لدمج الموظفين الحاليين ضمن مؤسسة مستقلة .	.0	7.1	14.3	64.3	14.3
تقصير الحكومة بعدم توفير عناصر جانبية لدمج المؤسسات الخصة والأهلية في مؤسسة مستقلة .	7.1	14.3	7.1	71.4	.0
إحج إلى جهود وطاقت كبيرة لإدارة واستثمار أصول التقاعد .	.0	21.4	.0	71.4	7.1
استخدام آليات غير مناسبة لحل المشكلة .	.0	7.1	7.1	64.3	21.4
قلة الاستفادة من تجارب الدول المجاورة .	.0	21.4	14.3	64.3	.0
الاعتماد على التقييم الاكتواري لتقييم أصول التقاعد والسياسة الاستثمارية .	.0	14.3	14.3	71.4	.0
تبعية إدارات التقاعد الحالية إلى وزارة المالية .	7.1	14.3	.0	71.4	7.1

Tables

آليات إيجاد مؤسسة تقاعد مستقلة

	أعترض بشدة	أعترض	لا رأي	أوافق	أوافق بشدة
	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار
الاعتماد على النظام الممول .	0	0	2	11	1
العمل على توحيد قوانين التقاعد الحالية .	2	0	0	10	2
تخصيص جزء من الموازنة العامة لتغطية النفقات التقاعدية المطلوبة في المدى القصير .	0	1	3	10	0
بيص جزء من المنح الخارجية لتمويل مؤسسة التقاعد في المدى القصير .	1	0	0	10	3
توحيد مؤسسات التقاعد ضمن مؤسسة مستقلة واحدة .	1	0	2	11	0
جعل حقوق التقاعد إلزامية وجماعية للقطاعين العام والخاص .	0	1	2	10	1
وقف الحكومة عن استخدام أموال التقاعد لسد العجز لديها .	0	1	1	10	2
اختيار إدارة كفوة تتمتع بالخبرة في مجال إدارة واستثمار أصول التقاعد .	1	1	2	9	1
الاستفادة من تجارب الدول المجاورة وخصوصا التجربة الأردنية في مجال توحيد الأنظمة وإنشاء مؤسسة مستقلة .	0	2	0	10	2
تطوير أنظمة عمل وآليات محددة لمراقبة استثمارات صندوق التقاعد .	0	2	2	10	0
توحيد نسبة مساهمة الموظفين في جميع القطاعات .	0	0	2	11	1
قيام جهة التشغيل بتسييد مستحقات التقاعد المطلوبة منها بشكل منظم .	0	2	1	10	1

Tables

آليات إيجاد مؤسسة تقاعد مستقلة

	أعترض بشدة	أعترض	لا رأي	أوافق	أوافق بشدة
	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة
الاعتماد على النظام الممول .	.0	.0	14.3	78.6	7.1
العمل على توحيد قوانين التقاعد الحالية .	14.3	.0	.0	71.4	14.3
تخصيص جزء من الموازنة العامة لتغطية النفقات التقاعدية المطلوبة في المدى القصير .	.0	7.1	21.4	71.4	.0
تخصيص جزء من المنح الخارجية لتمويل مؤسسة التقاعد في المدى القصير .	7.1	.0	.0	71.4	21.4
توحيد مؤسسات التقاعد ضمن مؤسسة مستقلة واحدة .	7.1	.0	14.3	78.6	.0
جعل حقوق التقاعد إلزامية وجماعية لقطاعين العام والخاص .	.0	7.1	14.3	71.4	7.1
وقف الحكومة عن استخدام أموال التقاعد لسد العجز لديها .	.0	7.1	7.1	71.4	14.3
إدارة كفؤة تتمتع بالخبرة في مجال إدارة واستثمار أصول التقاعد .	7.1	7.1	14.3	64.3	7.1
الاستفادة من تجارب الدول المجاورة وخصوصا التجربة الأردنية في مجال توحيد الأنظمة وإنشاء مؤسسة مستقلة.	.0	14.3	.0	71.4	14.3
تطوير أنظمة عمل وآليات محددة لمراقبة استثمارات صندوق التقاعد .	.0	14.3	14.3	71.4	.0
توحيد نسبة مساهمة الموظفين في جميع القطاعات .	.0	.0	14.3	78.6	7.1
هيئة التشغيل بتسديد مستحقات التقاعد المطلوبة منها بشكل منظم .	.0	14.3	7.1	71.4	7.1

## T-Test

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاعتماد على نظام الدفع عند الحاجة .	14	4.0714	.47463	.12685
استخدام الحكومة لأصول التقاعد .	14	3.9286	.73005	.19511
الوضع الاقتصادي العام .	14	3.9286	.47463	.12685
قلة تسديد الحكومة للمساهمات المطلوبة منها بصفتها جهة تشغيل .	14	3.7143	.91387	.24424
العجز الموجود في الصناديق الحالية .	14	4.0000	.55470	.14825
صعوبة استثمار أصول التقاعد في الأسواق المحلية .	14	3.9286	.47463	.12685
اختلاف نسب مساهمات الموظفين وصعوبة توحيدها .	14	4.0714	.47463	.12685
صعوبة تمويل مؤسسة التقاعد في المدى القصير .	14	3.7857	.69929	.18689
ارتفاع تكاليف تطوير الأنظمة الحالية .	14	3.5714	.75593	.20203
انخفاض نسبة مساهمة الموظف .	14	3.7857	.89258	.23855
قلة أعداد المشتركين بسبب العمل داخل الخط الأخضر .	14	3.8571	.94926	.25370
ضعف نظام الرقابة المالية على أصول التقاعد .	14	3.8571	.66299	.17719

## T-Test

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
معيقات مالية	14	3.8750	.62340	.16661

## T-Test



### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
غياب التشريعات اللازمة لإنشاء مؤسسة مستقلة .	14	2.4286	.75593	.20203
تعدد الإدارات التي تتولى الإشراف على إدارة أصول التقاعد .	14	3.7143	.82542	.22060
جهل المشرع بأهمية وجود مؤسسة مستقلة .	14	2.8571	1.09945	.29384
تعدد قوانين التقاعد المطبقة .	14	4.0000	.39223	.10483
صعوبة توحيد القوانين الحالية وبلورتها ضمن مؤسسة مستقلة .	14	3.9286	.73005	.19511
غموض في شروط انضمام المؤسسات الخاصة والأهلية لمؤسسة التقاعد .	14	3.6429	1.00821	.26945
غياب الحوافز الضريبية لتشجيع انضمام المؤسسات الخاصة والأهلية .	14	3.6429	.92878	.24823
غياب اللوائح والأنظمة التنفيذية لتطبيق قانون التقاعد العام.	14	3.9286	.61573	.16456
عدم السماح للعاملين بشكل جزئي الانضمام إلى قانون التقاعد العام .	14	3.8571	.77033	.20588
الغموض فيما يتعلق بتحديد النطاق الجغرافي لتطبيق القانون .	14	3.7143	.91387	.24424
ضعف أنظمة الرقابة على استثمارات صندوق التقاعد .	14	3.8571	.53452	.14286
ضعف الأنظمة المستحقة لراتب المتوفى حسب القانون مع الأنظمة المستحقة حسب الشريعة الإسلامية .	14	2.2143	.97496	.26057

### T-Test

#### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
معوقات قانونية	14	3.4821	.69351	.18535

### T-Test

#### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
وجود العديد من الإدارات التي تتولى الإشراف على أصول التقاعد .	14	3.9286	.47463	.12685
التدخل الحكومي بعمل الإدارات الحالية .	14	4.0000	.55470	.14825
ضعف نظام الرقابة والإشراف على أصول التقاعد .	14	3.7857	.89258	.23855
تعدد قوانين التقاعد المطبقة .	14	3.8571	.86444	.23103
قلة الخبرة في مجال إدارة أصول التقاعد .	14	3.7143	.99449	.26579
غياب الآلية المناسبة لدمج الموظفين الحاليين ضمن مؤسسة مستقلة .	14	3.8571	.77033	.20588
تقصير الحكومة بعدم توفير عناصر جاذبة لدمج المؤسسات الخاصة والأهلية في مؤسسة مستقلة .	14	3.4286	1.01635	.27163
الحاجة إلى جهود وطاقت كبيرة لإدارة واستثمار أصول التقاعد .	14	3.6429	.92878	.24823
استخدام آليات غير مناسبة لحل المشكلة .	14	4.0000	.78446	.20966
قلة الاسفاعة من تجارب الدول المجاورة .	14	3.4286	.85163	.22761
قلة الاعتماد على التقييم الأكتوارلي لتقييم أصول التقاعد والسياسة الاستثمارية .	14	3.5714	.75593	.20203
تبعية إدارات التقاعد الحالية إلى وزارة المالية .	14	3.5714	1.08941	.29116

### T-Test

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مجقات إدارية	14	4.0357	.84840	.22674

### T-Test

#### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاعتماد على النظام الممول .	14	3.9286	.47463	.12685
العمل على توحيد قوانين التقاعد الحالية .	14	3.7143	1.20439	.32189
س جزء من الموازنة العامة لتغطية النفقات التقاعدية المطلوبة في المدى القصير .	14	3.6429	.63332	.16926
تخصيص جزء من المنح الخارجية لتمويل مؤسسة التقاعد في المدى القصير .	14	4.0000	.96077	.25678
توحيد مؤسسات التقاعد ضمن مؤسسة مستقلة واحدة .	14	3.6429	.84190	.22501
جعل حقوق التقاعد إلزامية وجماعية للقطاعين العام والخاص .	14	3.7857	.69929	.18689
وقف الحكومة عن استخدام أموال التقاعد لسد العجز لديها .	14	3.9286	.73005	.19511
اختيار إدارة كفوة تتمتع بالخبرة في مجال إدارة واستثمار أصول التقاعد .	14	3.5714	1.01635	.27163
استفادة من تجارب الدول المجاورة وخصوصا التجربة الأردنية في مجال توحيد الأنظمة وإنشاء مؤسسة مستقلة.	14	3.8571	.86444	.23103
تطوير أنظمة عمل وآليات محددة لمراقبة امتثارات صندوق التقاعد .	14	3.5714	.75593	.20203
توحيد نسبة مساهمة الموظفين في جميع القطاعات .	14	3.9286	.47463	.12685
قيام جهة التشغيل بتسديد مستحقات التقاعد المطلوبة منها بشكل منتظم .	14	3.7143	.82542	.22060

### T-Test

#### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
آليات إيجاد مؤسسة تقاعد مستقلة	14	3.7738	.67339	.17997

### Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

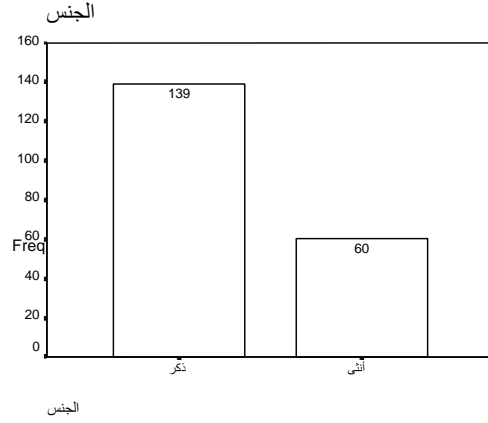
#### Reliability Coefficients

N of Cases = 14.0 N of Items = 48

Alpha = .9219

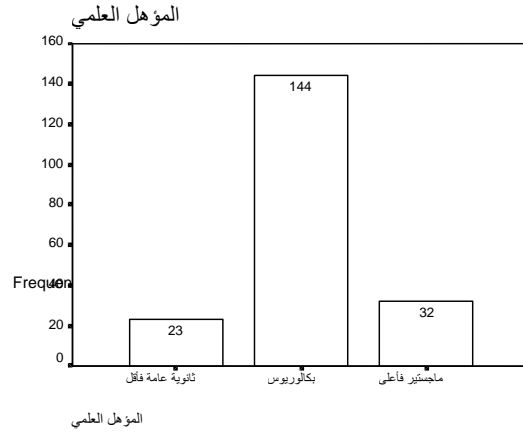
الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	139	69.8	69.8	69.8
	أنثى	60	30.2	30.2	100.0
	Total	199	100.0	100.0	



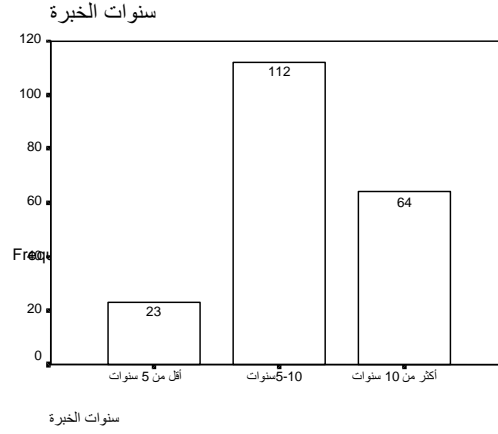
المؤهل العلمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ثانوية عامة فأقل	23	11.6	11.6	11.6
	بكالوريوس	144	72.4	72.4	83.9
	ماجستير فأعلى	32	16.1	16.1	100.0
	Total	199	100.0	100.0	



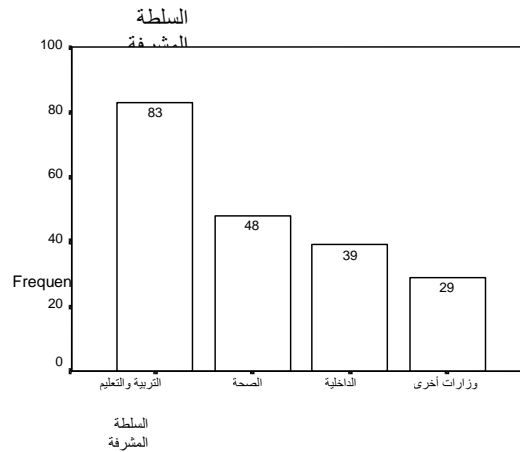
سنوات الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	23	11.6	11.6	11.6
	5-10 سنوات	112	56.3	56.3	67.8
	أكثر من 10 سنوات	64	32.2	32.2	100.0
	Total	199	100.0	100.0	



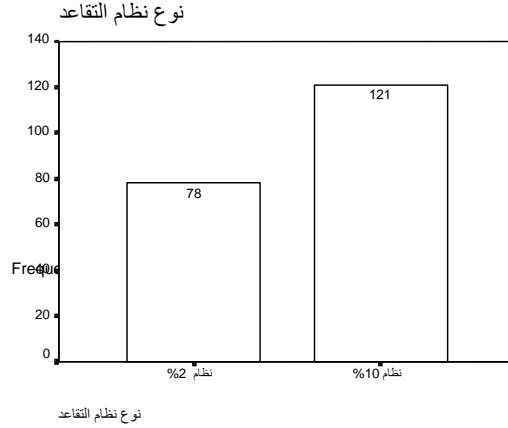
السلطة  
المشرفة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	التربية	83	41.7	41.7	41.7
	الصحة	48	24.1	24.1	65.8
	الداخلية	39	19.6	19.6	85.4
	وزارات أخرى	29	14.6	14.6	100.0
	Total	199	100.0	100.0	



### نوع نظام التقاعد

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نظام %2	78	39.2	39.2	39.2
	نظام %10	121	60.8	60.8	100.0
	Total	199	100.0	100.0	



## Tables

### أنظمة التقاعد المعمول بها حالياً

	أعترض بشدة	أعترض	لا رأي	أوافق	أوافق بشدة
	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار
قوانين التقاعد المعمول بها حالياً تؤمن حياة لائقة وكرامة.	17	162	7	13	0
منافع التقاعد التي يحصل عليها المتقاعد مرضية.	7	152	21	19	0
مساهمات التقاعد المقطوعة من راتب الموظف منخفضة.	16	141	27	11	4
هناك شعور بالرضا عن القوانين الحالية.	16	143	28	11	1
هناك شعور بالثقة لدى الموظف في المؤسسات الحالية.	18	143	30	8	0
سن التقاعد الإلزامي منخفض.	8	151	24	16	0
عدد سنوات الخدمة المطلوبة للحصول على التقاعد مقبولة.	12	157	11	17	2
منافع التقاعد التي يحصل عليها ورثة المتوفى مقبولة.	18	140	30	11	0
الحد الأدنى لسنوات الخدمة المطلوبة للحصول على تقاعد الوفاة مناسبة.	10	133	13	43	0
معادلة حساب منافع التقاعد عادلة.	6	139	16	38	0
العلاوة الشخصية للمتقاعد جيدة.	6	146	25	22	0
الراتب التقاعدي مرتبط بجدول غلاء المعيشة.	8	160	28	3	0
مقدار المنح العائلية للمتقاعد كافية.	8	143	23	25	0
يوجد مكافأة بالإضافة إلى الراتب يحصل عليها الموظف عند التقاعد.	10	135	30	24	0
المساهمات التقاعدية للموظفين متساوية في جميع الوزارات.	8	163	22	6	0
يوجد مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي.	6	121	11	61	0
وضوح قانون التقاعد المطبق حالياً.	21	121	19	38	0
قوانين التقاعد المعمول بها في مختلف الوزارات متساوية في الحقوق.	15	147	31	6	0
يوجد سيطرة للحكومة على مؤسسات التقاعد.	5	60	26	102	6
تستخدم الحكومة أموال التقاعد لسد العجز لديها.	7	29	0	144	19

## Tables

### أنظمة التقاعد المعمول بها حالياً

	أعارض بشدة	أعارض	لا رأي	أوافق	أوافق بشدة
	النس	النس	النس	النس	النس
قوانين التقاعد المعمول بها حالياً تؤمن حياة لائفة وكريمة.	9 به	81 به	4 به	7 به	0 به
منافع التقاعد التي يحصل عليها المتقاعد مرضية.	4	76	11	10	0
مساهمات التقاعد المقتطعة من راتب الموظف منخفضة.	8	71	14	6	2
هناك شعور بالرضا عن القوانين الحالية.	8	72	14	6	1
هناك شعور بالثقة لدى الموظف في المؤسسات الحالية.	9	72	15	4	0
سن التقاعد الإلزامي منخفض.	4	76	12	8	0
عدد سنوات الخدمة المطلوبة للحصول على التقاعد مقبولة.	6	79	6	9	1
منافع التقاعد التي يحصل عليها ورثة المتوفى مقبولة.	9	70	15	6	0
الحد الأدنى لسنوات الخدمة للحصول على تقاعد الوفاة .	5	67	7	22	0
معادلة حساب منافع التقاعد عادلة.	3	70	8	19	0
العلوة الشخصية للمتقاعد جيدة.	3	73	13	11	0
الراتب التقاعدي مرتبط بجدول غلاء المعيشة.	4	80	14	2	0
مقدار المنح العائلية للمتقاعد كافية.	4	72	12	13	0
يوجد مكافأة بالإضافة إلى الراتب يحصل عليها الموظف عند التقاعد.	5	68	15	12	0
المساهمات التقاعدية للموظفين متساوية في جميع الوزارات.	4	82	11	3	0
يوجد مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي.	3	61	6	31	0
وضوح قانون التقاعد المطبق حالياً.	11	61	10	19	0
قوانين التقاعد المعمول بها في مختلف الوزارات متساوية في الحقوق.	8	74	16	3	0
يوجد سيطرة للحكومة على مؤسسات التقاعد.	3	30	13	51	3
تستخدم الحكومة أموال التقاعد لسد العجز لديها.	4	15	0	72	10

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
قوانين التقاعد المعمول بها حاليا تؤمن حياة لائقة وكريمة.	199	2.080	.614	.044
منافع التقاعد التي يحصل عليها المتقاعد مرضية.	199	2.261	.676	.048
مساهمات التقاعد المقطوعة من راتب الموظف منخفضة.	199	2.226	.755	.054
هناك شعور بالرضا عن القوانين الحالية.	199	2.186	.675	.048
هناك شعور بالثقة لدى الموظف في المؤسسات الحالية.	199	2.141	.620	.044
سن التقاعد الإلزامي منخفض.	199	2.241	.653	.046
عدد سنوات الخدمة المطلوبة للحصول على التقاعد مقبولة.	199	2.196	.715	.051
منافع التقاعد التي يحصل عليها ورثة المتوفى مقبولة.	199	2.171	.660	.047
الحد الأدنى لسنوات الخدمة المطلوبة للحصول على تقاعد الوفاة مناسبة.	199	2.447	.885	.063
معادلة حساب منافع التقاعد عادلة.	199	2.432	.831	.059
العلارة الشخصية للمتقاعد جيدة.	199	2.317	.707	.050
الراتب التقاعدي مرتبط بجدول غلاء المعيشة.	199	2.131	.475	.034
مقدار المنح العائلية للمتقاعد كافية.	199	2.327	.745	.053
يوجد مكافأة بالإضافة إلى الراتب يحصل عليها الموظف عند التقاعد.	199	2.342	.755	.053
المساهمات التقاعدية للموظفين متساوية في جميع الوزارات.	199	2.131	.506	.036
يوجد مؤسسة مستقلة للتقاعد والضمان الاجتماعي.	199	2.638	.953	.068
وضوح قانون التقاعد المطبق حاليا.	199	2.372	.911	.065
قوانين التقاعد المعمول بها في مختلف الوزارات متساوية في الحقوق.	199	2.141	.578	.041
يوجد سيطرة للحكومة على مؤسسات التقاعد.	199	3.221	.996	.071
تستخدم الحكومة أموال التقاعد لسد العجز لديها.	199	3.698	.953	.068

### Descriptives

#### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
أنظمة التقاعد المعمول بها	199	2.4962	.40505
Valid N (listwise)	199		

## Tables

### انشاء مؤسسة تقاعد مستقلة وتطبيق قانون التقاعد العام

	أعارض بشدة	أعارض	لا رأي	أوافق	أوافق بشدة
	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار
وجود مؤسسة مستقلة يعزز الأمن الوظيفي لدى الموظف.	3	22	0	174	0
تطبيق قانون التقاعد العام يحقق مطالب الموظف بالإصلاح.	4	16	30	141	8
قيام مؤسسة التقاعد بإصدار نشرة لتعريف الموظف بحقوقه يعزز ثقته فيها.	4	8	29	141	17
الاستثمار أموال التقاعد بشكل سليم يؤدي إلى حصول الموظف على منافع أفضل.	7	11	20	146	15
إحالة الموظف للتقاعد بعد تطبيق قانون التقاعد العام هو حماية لحقوق الموظف.	8	5	43	132	11
وجود مؤسسة مستقلة تعمل على زيادة إنتاجية الموظف.	7	28	41	117	6
استثمار أموال التقاعد بشكل سليم ضمان لحقوق الموظف.	5	13	37	130	14
الإسراع في تنفيذ قانون التقاعد العام يساعد في حصول الموظف على كامل حقوقه.	11	7	37	123	21
توحيد قوانين التقاعد الحالية يعزز ثقة الموظف بمؤسسة التقاعد.	10	11	34	131	13
توحيد قوانين التقاعد الحالية ضمن قانون التقاعد العام يجب أن يراعي فوارق مساهمات الموظفين.	8	7	26	140	18
حصول الموظف على مكافأة عن سنوات الخدمة التي تزيد عن السنوات المطلوبة للتقاعد يعزز الحافز لدى الموظف.	9	0	26	146	18
قيام مؤسسة أجنبية بإدارة الاستثمارات يرفع من درجة الثقة بصندوق التقاعد.	12	4	9	148	26



## Tables

### انشاء مؤسسة تقاعد مستقلة وتطبيق قانون التقاعد العام

	أعارض بشدة	أعارض	لا رأي	أوافق	أوافق بشدة
	النس	النس	النس	النس	النس
وجود مؤسسة مستقلة للتقاعد يعزز الأمن الوظيفي لدى الموظف.	2 به	11 به	0 به	87 به	0 به
تطبيق قانون التقاعد العام يحقق مطالب الموظف بالإصلاح.	2	8	15	71	4
قيام مؤسسة التقاعد بإصدار نشرة لتعريف الموظف بحقوقه يعزز ثقته فيها.	2	4	15	71	9
استثمار أموال التقاعد بشكل سليم يؤدي إلى حصول الموظف على منافع أفضل.	4	6	10	73	8
إحالة الموظف للتقاعد بعد تطبيق قانون التقاعد العام هو حماية لحقوق الموظف.	4	3	22	66	6
وجود مؤسسة مستقلة للتقاعد تعمل على زيادة إنتاجية الموظف.	4	14	21	59	3
استثمار أموال التقاعد بشكل سليم ضمان لحقوق الموظف.	3	7	19	65	7
الإسراع في تنفيذ قانون التقاعد العام يساعد في حصول الموظف على كامل حقوقه.	6	4	19	62	11
توحيد قوانين التقاعد الحالية يعزز ثقة الموظف بمؤسسة التقاعد.	5	6	17	66	7
توحيد قوانين التقاعد الحالية ضمن قانون التقاعد العام يجب أن يراعي فوارق مساهمات الموظفين.	4	4	13	70	9
حصول الموظف على مكافأة عن سنوات الخدمة التي تزيد عن السنوات المطلوبة للتقاعد يعزز الحافز لدى الموظف.	5	0	13	73	9
قيام مؤسسة أجنبية بإدارة الاستثمارات يرفع من درجة الثقة بصندوق التقاعد.	6	2	5	74	13

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
وجود مؤسسة مستقلة للتقاعد يعزز الأمن الوظيفي لدى الموظف.	199	3.734	.714	.051
تطبيق قانون التقاعد العام يحقق مطالب الموظف بالإصلاح.	199	3.668	.766	.054
قيام مؤسسة التقاعد بإصدار نشرة لتعريف الموظف بحقوقه يعزز ثقته فيها.	199	3.799	.732	.052
استثمار أموال التقاعد بشكل سليم يؤدي إلى حصول الموظف على منافع أفضل.	199	3.759	.812	.058
إحالة الموظف للتقاعد بعد تطبيق قانون التقاعد العام هو حماية لحقوق الموظف.	199	3.668	.792	.056
وجود مؤسسة مستقلة للتقاعد تعمل على زيادة إنتاجية الموظف.	199	3.437	.896	.064
استثمار أموال التقاعد بشكل سليم ضمان لحقوق الموظف.	199	3.678	.802	.057
الإسراع في تنفيذ قانون التقاعد العام يساعد في حصول الموظف على كامل حقوقه.	199	3.683	.913	.065
توحيد قوانين التقاعد الحالية يعزز ثقة الموظف بمؤسسة التقاعد.	199	3.633	.883	.063
توحيد قوانين التقاعد الحالية ضمن قانون التقاعد العام يجب أن يراعي فوارق مساهمات الموظفين.	199	3.769	.821	.058
حصول الموظف على مكافأة عن سنوات الخدمة التي تزيد عن السنوات المطلوبة للتقاعد يعزز الحافز لدى الموظف.	199	3.824	.775	.055
قيام مؤسسة أجنبية بإدارة الاستثمارات يرفع من درجة الثقة بصندوق التقاعد.	199	3.864	.886	.063

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
انشاء مؤسسة تقاعد مستقلة وتطبيق قانون التقاعد العام	199	3.7098	.52757
Valid N (listwise)	199		

