



عمادة الدراسات العليا  
جامعة القدس

مدى استعداد القطاع الخاص لتطبيق قانون الضمان المجتمعي

إسلام ماهر محمود فرعون

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1440 هـ - 2019 م

مدى استعداد القطاع الخاص لتطبيق قانون الضمان المجتمعي

إعداد:

إسلام ماهر محمود فرعون

بكالوريوس هندسة حاسوب من جامعة القدس/فلسطين

المشرف: د. عفيف حمد

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في  
إدارة الأعمال من معهد الإدارة والاقتصاد/ عمادة الدراسات العليا/جامعة  
القدس

1440هـ/2019م



جامعة القدس  
عمادة الدراسات العليا  
برنامج إدارة الأعمال

اجازة الرسالة  
مدى استعداد القطاع الخاص لتطبيق قانون الضمان المجتمعي

اسم الطالب: إسلام ماهر محمود فرعون  
الرقم الجامعي: 21520121

إشراف: د. عفيف حمد.

نوقشت هذه الدراسة وأجيزت في تاريخ (24/ 8/ 2019) من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتواقيعهم:

التوقيع	..... A. H. Hamd	1- رئيس لجنة المناقشة: د. عفيف حمد
التوقيع	..... A. H. Hamd	2- ممتحناً داخلياً: د. ابراهيم عوض
التوقيع	..... Z. J. Jarar	3- ممتحناً خارجياً: أ. د. ذياب جرار

القدس - فلسطين

1440 هـ - 2019

## إهداء

إلى من أحمل اسمه بكل فخر... من غرس في نفسي حب العلم والمعرفة ولازماني بالدعاء...

أبي

إلى دفء الحياة وعطفها وحنانها... إلى من نذرت عمرها في أداء رسالة أدتها بإخلاص وبلا كلل..

أمي.

إلى الذين وقفوا بجواري يمدونني بعونهم وتأييدهم

إخوتي وأصدقائي ...

## إقرار

أقر أنا معد الرسالة أنّها قدمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنّها نتيجة ابحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة اليه حيثما ورد، وأنّ هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أيّ درجة عليا لايّ جامعة أو معهد.

الاسم: إسلام ماهر محمود فرعون

التوقيع:.....

التاريخ: 2019/ 8 / 24م

## شكر وتقدير

﴿ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ  
وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴾

سورة النمل، الآية: 19

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على خير المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه الأكرمين.

أحمد الله حمدًا يليق بجلاله، وأثني عليه ثناء العابد المتبتل الفقير إليه، الذي أعانني على إتمام دراستي، ومن هنا أتقدم بوافر الشكر وجزيل التقدير والعرفان إلى كل من ساهم وساعد في هذه الدراسة، وأخص بالشكر أستاذي الفاضل الدكتور عفيف حمد الذي ما بخل علي بالنصح والإرشاد والمتابعة الدائمة، التي كان لها بالغ الأثر في إنجاز هذا العمل، فأسال الله أن يجعل ذلك في ميزان حسناته.

كما أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الدكتور د. إبراهيم عوض وأ.د. ذياب جرار على تقبلهم مناقشة الرسالة واثرائها بملاحظاتهم القيمة.

كما أتقدم بالشكر والتقدير لكل شركات القطاع الخاص على تعاونها معي خلال مرحلة اعداد الرسالة.

## المخلص

هدفت الدراسة للتعرف على مدى استعداد القطاع الخاص لتطبيق قانون الضمان المجتمعي في فلسطين، ومن أجل تحقيق اهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة مكونه من (385) أصحاب الشركات، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة.

توصلت الدراسة إلى أنّ استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي جاءت بدرجة متوسطة، وكانت أهم هذه الاسباب تمثل في كون قانون الضمان لا يحمي الأموال التي يتم اقتطاعها، إضافة إلى وجود هاجس لدى الشركات بأنّ الهدف من القانون هو تحصيل الأموال منهم وليس الاهتمام بالموظف، كما أشارت النتائج إلى تقبل القطاع الخاص للمقترحات من أجل قبول الضمان المجتمعي وأهمها ضرورة أنّ يضمن مجلس إدارة الضمان المجتمعي الأموال التي يتم اقتطاعها من قبل الشركة بأنّها للموظف، إضافة الى رغبة الشركات في إشراكها بالاستثمارات التي ستنتم من قبل مؤسسة الضمان المجتمعي، كما أشارت النتائج إلى أنّه لا توجد فروق في آراء المبحوثين تبعاً لمتغير النوع المجتمعي، وكان هناك فروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ولصالح الماجستير، كما تبين وجود فروق لصالح عدد العمال في الشركة، وكان الفرق لصالح عدد العمال القليل، وتبين أيضاً وجود فروق تبعاً لمتغير عمر الشركة، وكانت لصالح الشركات الصغيرة، وتبين أنّ هناك فروق تبعاً لمتغير نوع القطاع وكانت الفروق لصالح قطاع الصحة ثم القطاعات الأخرى، وهذا يعني أنّ تقبل الضمان المجتمعي كان من الشركات الصغيرة، ذات الأعداد القليلة من العمال، كون تطبيق الضمان المجتمعي لا يؤثر عليها بدرجة كبيرة.

وتوصي الدراسة بضرورة القيام بتعديلات على القانون ليتوافق مع مطالب الشركات في كافة القطاعات، ويتناسب مع الموظفين فيها بما يخص الفترة الزمنية والاشتراك وغيرها من النقاط، كما توصي الدراسة بالعمل على وضع ضمانات تمكن الموظفين والشركات من إعطاء الثقة لمؤسسة الضمان المجتمعي فيما يخص الاموال المدفوعة لهم.



**Readiness Extent of Private Sector for Implementing Social Security**  
**Prepared by: Islam Maher Mahmoud Faroun**  
**Supervisor: Dr. Afif Hamad**

**Abstract**

The study aimed at identifying the extent to which the private sector is willing to implement the social security law in Palestine. In order to achieve the objectives of the study, the descriptive analytical approach was used in the study, and the sample of the study were (385) males and females employees. The researcher used the questionnaire as a tool for study.

The study found that the extent of the willingness of private sector companies to implement the Social security law came in a medium degree; the most important of these reasons are the fact that the security law does not protect the money that is going to be deducted. Also, the companies fear that the purpose of the law is collecting the money from them and not for the interest of the employee. The results also indicated private sector willingness to receive suggestions that will make them accept implementing social security. The most important of which is that the social Security Board ensures that money that is already deducted from the company are for the employees. Besides, the companies desire to get involved with the investments which will be carried out by the institution of social security. The results indicated that there were no differences in respondents' opinions according to the gender variable; however, differences were according to the variable of scientific qualification for the favor of the Master degree holders. Also there were differences in favor of the number of workers in the company yet, it was small difference. There are also differences depending on the life of the company, and it was in favor of small companies. Other differences were found depending on the sector type variable and the differences were in favor of the health sector and then came the other sectors. This means that accepting implementing social security was among small companies, with few workers, because the implementation of social security did not affect them significantly.

The study recommends that amendments be made on the social security law to comply with condition of request all companies in all sectors, and commensurate

with their employees regarding the time period, subscription and other points. Also, it recommends giving guarantees that enable the employees and the companies to give confidence to the social security institution regarding the money that is going to be paid to them.

## الفصل الاول

### الإطار العام للدراسة

#### 1.1 المقدمة

يعد الضمان المجتمعي ابتكارًا يعمل على تسهيل تحقيق الحاجات الإنسانية المختلفة للعاملين، والتي تضمن حقوق الأفراد من كبار السن، أو من تعرضوا لإصابات عمل أو قفقتهم عن العمل، فيكون الضمان وسيلة مناسبة ومساندة توفر له حقه في الراتب الشهري كتعويض له عن خدمته للمؤسسة أو المنظمة التي كان يعمل بها (المبييضين ونجم، 2014).

وبدأ نظام معاشات الشيخوخة التي تديرها الحكومة لموظفي القطاع الخاص من ألمانيا في عام 1889م، ليختتم بذلك قرنًا ونيف من الزمان شهد ريادة ألمانيا في التأمين ضد المرض وحوادث العمال كذلك. وتميز النهج الألماني للضمان المجتمعي بأن البرامج كانت إلزامية ومساهمة، وقد تم مناقشة النموذج الألماني من الضمان المجتمعي على نطاق واسع حول العالم، وكان انتشاره تدريجي، وبحلول عام 1910م، كانت الدولة الوحيدة التي تبنت بالكامل الأسلوب الألماني هي النمسا (Liebman & Feldstein, 2002).

وتطور الضمان المجتمعي نتيجة للتطورات التي حدثت في المجالات المختلفة الاقتصادية، وأيضًا التطورات التكنولوجية والفكرية، والتي كان لها دور في تحديد اللبنة الأساسية للضمان المجتمعي المعتمد على البنية الاقتصادية، إذ شكل العمل العنصر المشترك بين الاقتصاد

والمفاهيم المجتمعية، وتم تحقيق العدالة في العمل من خلال الحق في الاختيار، والمساواة الاقتصادية بين الأفراد والحرية في التصرف، والتمتع بفرص متساوية في الحقوق؛ فيما يتعلق بالأجر وتحديد ساعات العمل والحوافز حسب الإنتاج، كلها شكلت عناصر أساسية فيما يخص الضمان المجتمعي (جميل، 2016).

وتعد أهم المشاكل العالمية الرئيسة التي تواجه الضمان المجتمعي، هي أنّ أكثر من نصف سكان العالم هم العمال ومن يعتمد عليهم، ومع ذلك يتم استبعادهم من حماية الضمان المجتمعي، فلا يتم تغطيتهم عن طريق الإعانات المجتمعية الممولة من الضرائب، وخلال العقدین الأخيرین تمت مناقشة جوانب محددة من الضمان المجتمعي في مؤتمر العمل الدولي لفترات متعددة، ففي عام 2000، بحث المؤتمر موضوع استحقاقات الأمومة، وكذلك كانت استحقاقات البطالة على جدول الأعمال في عامي 1987 و1988 وذلك عندما تم اعتماد ومناقشة اتفاقية تعزيز العمالة والحماية من البطالة في عام 1987 International Labour Office, 2001).

واستنادًا إلى التطور في تحصيل حقوق العاملين وحمايتهم من المخاطر الحياتية المختلفة كالمرض والبطالة والفقر، وتم التركيز على أهمية الضمان المجتمعي المصاحب لحقوق العمال والذي يضمن لهذه الفئة حقها في العيش الكريم، كذلك التعويض عند الوفاة لأسرة العامل لضمان حمايتها من الانحراف والحاجة (شنايت، 2016).

وبالرغم من كل ما سبق فإنّ مستقبل الضمان المجتمعي ينقصه الأمان المالي، حيث يتوقع الاقتصاديون في الولايات المتحدة أنّ الإيرادات المتوقعة لن تكون كافية لدفع المنافع في المستقبل، وأنّ احتياطات صندوق الضمان المجتمعي لديهم ستستنفذ بحلول عام (2041) ومع ذلك يبقى الضمان المجتمعي البرنامج الحكومي الأكثر أهمية لمنع الفقر بين العاملين عند

الوصول لمرحلة الشيخوخة أو العجز، فلولا منافع الضمان المجتمعي لأصبح 50% من كبار السن المستفيدين يعيشون تحت خط الفقر، ولسوء الحظ فإنّ إصلاح نظام الضمان المجتمعي عالق بسبب حالة الجمود السياسي ويتأثر بها (Templin, 2006).

هناك عدة مقترحات لتعديل الضمان المجتمعي أهمها إصلاحه بالاستثمار، وذلك من خلال استثمار أموال الضمان المجتمعي في المشروعات المختلفة، والتي تنمي موارد الضمان المجتمعي، وتساعد على رفع المبالغ المالية الخاصة بالضمان المجتمعي، وبالتالي استخدامها وقت الحاجة، وهذا يضمن عدم نفاذ أموال الضمان المجتمعي والتي لا تكفي وحدها لمساعدة العمال من بعد التقاعد، أو في حالات الإصابة والوفاة (Feldstein, Liebman, 2002). قانون لضمان المجتمعي لا يهتم بالأسباب المؤدية إلى ترك العمل، وإنما يكون العامل جزء من الضمان في حال الاستمرار بدفع الاشتراكات، لذلك سيحصل هذا العامل على راتب التقاعد كاملاً عند استحقاقه له.

ومارست السلطة الوطنية الفلسطينية صلاحياتها التشريعية فور توقيع إعلان المبادئ الفلسطيني الإسرائيلي في 13/9/1993 وصدر العدد الأول من الوقائع الفلسطينية (الجريدة الرسمية للسلطة الوطنية الفلسطينية) في عام 1994، وأصدرت السلطة الوطنية العديد من القوانين والقرارات التي تنظم مجالات متنوعة في فلسطين من بينها قرارات تنظم موضوعات ذات علاقة بالتشريعات المجتمعية، حيث وبعد انتخاب أول مجلس تشريعي عام 1996، مارس المجلس صلاحياته التشريعية، وأقر العديد من القوانين ومن أهمها المادة (22) والتي لها علاقة بالضمان المجتمعي المتمثلة في موضوع التأمين المجتمعي والصحي ومعاشات العجز والشيخوخة، والتي تعد أهم المنافع التي يغطيها الضمان المجتمعي .

ومنذ قدوم السلطة الوطنية الفلسطينية في العام 1994، وهناك عدة تشريعات صدرت في ميدان الضمان المجتمعي منها القرار رقم 7 لسنة 1995، بشأن تشكيل مجلس إدارة صندوق التأمين والمعاشات، والقانون رقم 4 لسنة 1996 القاضي بتعديل بعض أحكام قانون التأمين والمعاش لسنة 1964، ومرسوم رقم 1 لسنة 1999 بشأن تشكيل المجلس الأعلى للطفولة والأمومة وغيرها من القوانين (ملحم، 1999).

وفيما يخص الضمان المجتمعي فقد صدر القانون الخاص به عام 2012، وواجه معارضة شديدة من الشارع الفلسطيني (أصحاب شركات وعمال)، وتم تقديم الاعتراضات فيما يخص التعديل على القانون، ومع ذلك لم يُأخذ بكل ما قيل من أجل تعديل القانون، واستناداً لأحكام القانون الأساسي المعدل لسنة (2003) وتعديلاته لاسيما أحكام المادة (43) منه، وبعد الاطلاع على أحكام قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة (2000)، وعلى أحكام قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم 16 لسنة (2004) وتعديلاته، وعلى أحكام قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة (2005) وتعديلاته، وعلى أحكام القرار بقانون رقم 6 لسنة (2016) بشأن الضمان المجتمعي، وبناء على تنسيب مجلس الوزراء بتاريخ 2016/9/27 م، وبناء وعلى الصلاحيات المخولة له تم إقرار القانون رقم 19 بشأن الضمان المجتمعي من قبل مجلس الوزراء الفلسطيني في الجلسة بتاريخ 2016/2/16، فيما وقع عليه رئيس السلطة الفلسطينية بتاريخ 2016/3/2، وتم نشره في الجريدة الرسمية (جريدة الحدث، 2016)

ثم عُرض للتطبيق في شهر (11) من العام 2018 أي بعد سنتين حسب القانون الذي تم إقراره، وكان هناك معارضة قوية لتطبيق هذا القانون، وهذا ما دفع الباحث إلى دراسة استعداد القطاع الخاص الفلسطيني لتطبيق القانون، والتغيرات المطلوبة لكي يقبل العاملون به أن يكون مساعداً للعمال في توفير حقوقهم والحصول عليها بعد نهاية الخدمة، وبتاريخ 2019-2-28 أصدر

الرئيس قرار بوقف نفاذ قانون الضمان المجتمعي وتعديلاته، وتشمل مصادقة الرئيس على الغاء كل ما يتعارض مع أحكام هذا القرار.

ومع ذلك استمر الباحث في عمل الدراسة، كونها تلقي الضوء على آراء أصحاب الشركات فيما يخص القانون، ومن أجل توضيح طبيعة الاعتراضات عليه، والدوافع لهذه الاعتراضات، إضافة للحصول على المقترحات الخاصة بالقانون، وهذه الدراسة تعد من الدراسات القليلة في هذا المجال، لذلك يسعى الباحث من خلالها إلى نقل الآراء حول القانون والتعليق عليها وتقديم المقترحات الممكنة.

## 2.1 مشكلة الدراسة

يعد الضمان المجتمعي من أهم الحقوق البشرية للعمال في العصر الحديث، وقد أقرته كافة المواثيق الدولية، كالإعلان العالمي لحقوق الانسان عام 1948، واتفاقية العمل الدولية رقم(102) فيما يخص الضمان المجتمعي، وعلى الجانب الفلسطيني أقر قانون الضمان المجتمعي في العام 2016، إلا إنّ الحراك الفلسطيني ضد تطبيق الضمان المجتمعي كان شديداً، وتمثل الحراك في المؤسسات الخاصة ثم العمال، والتي ترى في القانون ضعفاً يجب العمل على تعديله في البنود الأساسية فيه، وهي تلك التي تتحدث عن الضمانات الخاصة بتوفير هذه المبالغ للأفراد، إضافة إلى ارتفاع النسبة المقررة عليهم كأصحاب عمل، فيما ترى بعض الجهات الرسمية تلك المعارضة لتطبيق الضمان المجتمعي لعدم الاستعداد من قبل هذه المؤسسات والشركات لمخالصات نهاية الخدمة، إذ إنّ المؤسسات والشركات لم تكن تضع مخصص نهاية خدمة للموظفين، وإنّما تستخدمه في الاستثمار وتكبير رأس المال، وبعض الشركات ليس لديها أتعاب بشكل نهائي، أمّا على الصعيد الإداري فيعد وجود قسم لشؤون موظفين، لها مسؤولية مباشرة فيما يخص حقوق الموظفين والتأمينات وتطبيق الحد الأدنى

للأجور، كما وردت في قانون العمل، إضافة لعدم قيام الشركات بتأمين العمال ضد إصابات العمال، أو إجبرهم القانون على تأمين كافة الموظفين ضد إصابة العمال، وأسهم ذلك في توفر فرصة لدراسة قانون الضمان المجتمعي وجاهزية القطاع الخاص لتطبيقه، إضافة إلى دراسة أسباب الرفض، والدواعي والتحديات التي يمكن أن تواجه عملية التطبيق، وعليه تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيس الآتي:

**ما مدى استعداد القطاع الخاص لتطبيق قانون الضمان المجتمعي؟**

### **3.1 أسئلة الدراسة**

تتمثل أسئلة الدراسة الفرعية في:

2. ما مدى جاهزية القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي (التأمينات، نهاية الخدمة، تطبيق الحد الأدنى من الاجور، وجود قسم شؤون موظفين، نقابة موظفين)؟
3. ما الأسباب التي يوردها القطاع الخاص لرفضه تطبيق قانون الضمان المجتمعي؟
4. ما المقترحات التي يوجهها القطاع الخاص للحكومة لقبول الضمان المجتمعي؟
5. هل يختلف استعداد القطاع الخاص لتطبيق قانون الضمان المجتمعي حسب متغيرات (النوع المجتمعي، المؤهل العلمي، عدد العمال في الشركة، رأس مال الشركة، عمر الشركة، القطاع التي تعمل به الشركة)؟

### **4.1 أهمية الدراسة**

تكمن أهمية الدراسة من الناحية العلمية في:

-السعي لتوفير دراسة حديثة حول قانون الضمان المجتمعي في فلسطين استكمالاً للدراسات السابقة حول هذا الموضوع.



- تقديم تصور كامل حول رؤية المؤسسات الخاصة فيما يتعلق بقانون الضمان المجتمعي وتعديلاته وتطبيقاته.

- تسليط الضوء على الجانب القانوني في شرعية قانون الضمان المجتمعي في ظل عدم وجود مجلس تشريعي لإقراره.

**تكمّن أهمية الدراسة من الناحية العملية في:**

- تحديد رؤية جديدة حول الضمان المجتمعي استناداً الى ما تم التوصل اليه بسبب وجود المعارضة المستمرة حول قانون الضمان.

- تقديم توصيات ومقترحات من خلال النتائج الى الجهات المسؤولة في مؤسسة الضمان المجتمعي للأخذ بها استناداً الى آراء القطاع الخاص.

- توضيح مدى إمكانية تطبيق هذا القانون على القطاع الخاص ام لا.

## **5.1 أهداف الدراسة**

تسعى الدراسة لتحقيق الهدف الرئيسي وهو مدى استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي ومن أجل تحقيق هذا الهدف ستسعى الدراسة الى تحقيق الأهداف الفرعية التالية :

1. التعرف على مدى جاهزية القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي (التأمينات، نهاية

الخدمة، تطبيق الحد الأدنى من الاجور، وجود قسم شؤون موظفين، نقابة موظفين).

2. معرفة الأسباب التي تدفع القطاع الخاص لرفض تطبيق قانون الضمان المجتمعي.

3. تقييم المقترحات التي يوجهها القطاع الخاص للحكومة بشأن قانون الضمان المجتمعي.

4. التعرف على مدى استعداد القطاع الخاص لتطبيق قانون الضمان المجتمعي حسب

متغيرات (النوع المجتمعي، المؤهل العلمي، عدد العمال في الشركة، رأس مال الشركة،

عمر الشركة، القطاع التي تعمل به الشركة)

## 6.1 فرضيات الدراسة

تسعى الدراسة الى الاجابة عن الفرضيات الآتية:

الفرضية الأولى:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في استعداد شركات

القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير النوع المجتمعي "

الفرضية الثانية:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في استعداد شركات

القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير المؤهل العلمي "

الفرضية الثالثة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في استعداد شركات

القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير عدد العمال في الشركة"

الفرضية الرابعة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في استعداد شركات

القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير عمر الشركة"

الفرضية الخامسة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في استعداد شركات

القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير القطاع التي تعمل به الشركة"

## 7.1 حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة الحالية في:

الحدود المكانية: وتشمل جميع مؤسسات القطاع الخاص في فلسطين

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول 2018-2019

الحدود البشرية: اصحاب الشركات

## 8.1 مصطلحات الدراسة

**الضمان المجتمعي:** الحماية الموفرة من قبل المجتمع للأفراد بما يشمل الرعاية الصحية والمعونة

المالية من خلال اجراءات عامة لمواجهة الاخطار الاقتصادية والمجتمعية التي تسبب في توقف

أو انخفاض الدخل بسبب المرض، أو الامومة، أو إصابة العمل، أو الشيخوخة أو العجز أو

البطالة أو الوفاة وغيرها (Dupeyroux, 1988).

وقد عرفه مسيف (2016) بأنه جميع التدابير التي توفر الاعانات سواء كانت نقدية أم عينية،

وذلك من أجل حماية الانسان من تبعات انعدام دخل العمل بسبب المرض، أو الإعاقة، أو

إصابات العمل، أو البطالة، أو الشيخوخة، أو وفاة المعيل.

وعرفت المادة(2) من قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني المعدل رقم (19) لعام (2016)

بأنه توفير منافع التأمينات الاجتماعية للمؤمن عليهم وعائلاتهم بالاعتماد على مبادئ الانصاف

والشفافية والاستدامة والكفاءة على ان تكون الدولة هي الضامن النهائي، وتشمل التأمينات تأمين

الشيخوخة، واصابات العمل والأمومة والمرض والتأمين الصحي وتأمين البطالة.

**حوادث العمل:** وهي التي تقع خلال العمل وتشكل أي حادث بغض النظر عن سببه وقع اثناء

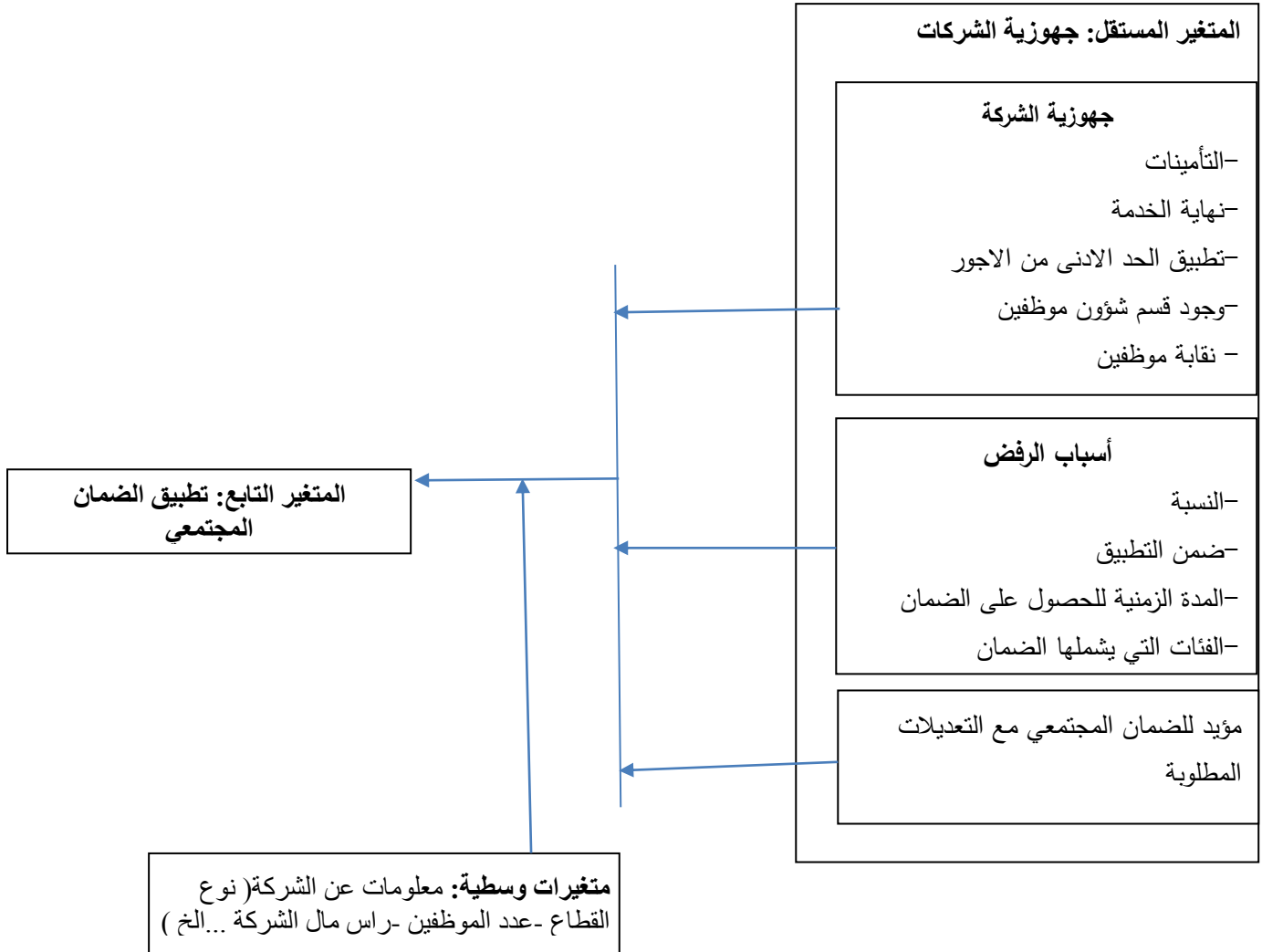
العمل أو بالقرب منه بسبب العمل نفسه سواء مرتبط بالنقل او بالتنظيف أو الاعداد للعمل أو

الخبزين أو التغليف أو تعبئة المواد أو غيرها من الاسباب التي تخص العمل، وكان ذلك في مكان العمل نفسه أو في الطريق اليه، او في الطريق الى مكان السكن للعامل بعد الانتهاء من العمل (قانون الضمان المجتمعي، 2016).

راتب الوفاة: هو الراتب الذي يحصل عليه العامل اذا كانت الوفاة طبيعية أو ناجمة عن اصابة العمل (قانون الضمان المجتمعي، 2016).

الحد الأدنى للأجر: هو الحد المعتمد والمقر من قبل مجلس الوزراء (قانون الضمان المجتمعي، 2016).

## 9.1 نموذج الدراسة



## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

#### 1.2 المقدمة

يعرض هذا الجزء من الدراسة الى التعريف بكل ما يخص الضمان المجتمعي من حيث المفهوم والنشأة والاهمية، وضرورته للعاملين والقوانين التي تحكم عمله، وذلك من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة حول الضمان المجتمعي سواء العربي أو الأجنبي، ثم ذكر الدراسات السابقة التي تمت حول هذا الموضوع العربية والاجنبية أيضاً.

#### 2.2 الضمان المجتمعي

##### 1.2.2 مفهوم الضمان المجتمعي

يعد الضمان المجتمعي أحد العناصر الأساسية للاستراتيجيات الوطنية لتعزيز التنمية البشرية والاستقرار السياسي والنمو والشمول، فمنذ أواخر القرن التاسع عشر كانت جميع دول العالم تقريباً تطبق نوعاً من تشريعات الضمان المجتمعي حتى في أفقر مناطق العالم، وانعكست الأهمية العالمية للضمان المجتمعي عن طريق إعلان الأمم المتحدة لحقوق الانسان 1948، التي تنص على أنّ الفرد الواحد، كعضو في المجتمع، لديه الحق في الضمان المجتمعي)

(Buckhauser et al,2009)

وبرامج الضمان المجتمعي تُعرّف بأنها شبكات أمان مجتمعي، تُستخدم كمساعدات مجتمعية أو برامج رعاية مجتمعية، وتستهدف هذه البرامج القطاعات الفقيرة في المجتمع أو الفئات المعرضة للفقر (Dushi et al, 2017).

إنّ جذور أنظمة الضمان المجتمعي في العديد من البلدان النامية يمكن إرجاعها إلى الأزمنة الاستعمارية. حيث تم تقديم برامج الضمان المجتمعي في المستعمرات السابقة قبل أن تحصل تلك الدول على الاستقلال، أنظمة الضمان المجتمعي في المستعمرات السابقة كانت تنفذ في الغالب خلال فترة الاستعمار قبل بناء البلد ودون شمل عمليات التحول الى بلد صناعي (Templin, 2006).

ويعرفه الباحث بأنه الضمان الذي يحصل عليه الفرد العامل ويوفر من خلاله كل ما يتعلق باحتياجاته في مرحلة الشيخوخة أو التعرض الى الخطر أو المرض أو عدم توفر العمل، وذلك من خلال الشراكة بين مؤسسة الضمان والشركات والأفراد، ويعود ذلك لكون الكثير من الأفراد لا يحصلون على حقوقهم خلال عملهم في القطاع الخاص.

### 2.2.2 تطور الضمان المجتمعي

كان بدء وتطور الضمان المجتمعي التغيير الأكثر دراماتيكية في القطاع العام في القرن العشرين ففي عام 1900، طبقت (ألمانيا والنمسا) برامج الشيخوخة والرعاية الطبية للطبقة الوسطى، التي تم إنشاؤها قبل عشرين سنة، أمّا الآن فتعتبر برامج الشيخوخة وبرامج الرعاية الطبية الشاملة هي السمة المميزة للبلدان المتقدمة، وتمثل هذه البرامج الكبيرة والدائمة من 10% إلى 15% من الناتج المحلي الإجمالي، وقد أظهرت العديد من البلدان في السنوات الأخيرة أنّ تغيير هذه البرامج تعتبر اشكالاً سياسية وتحيط بهذه البرامج المجتمعية الكبرى سلسلة من البرامج أصغر منها مثل

التأمين للعمال العاطلين عن العمل، والمدفوعات النقدية والطبية للأشخاص المعاقين في العمل، والمدفوعات النقدية لأولئك الذين تكون أرباحهم منخفضة مؤقتاً (Templin, 2006).

وأثارت هذه التجربة في القرن العشرين أسئلة عميقة: لماذا تم إنشاء برامج الضمان المجتمعي هذه؟ ولماذا قامت الدول بإنشاء برامج مختلفة بنظام مختلف؟ ولماذا ينمو الإنفاق على هذه الأنظمة بشكل أسرع في بعض البلدان؟ هناك العديد من نظريات العلوم الاقتصادية والسياسية لإنشاء التأمينات المجتمعية (Schmitt, 2015).

### 3.2.2 ميزات الضمان المجتمعي

تميز هذا البرنامج بأنه برنامج غير إسهامي يهدف إلى سد الفجوة الاقتصادية لدى الأسر التي فشلت في سده، وقد أثبتت سياسات الضمان المجتمعي قدرتها في العمل على الحد من الفقر في ظل مستويات المعيشة غير الإنسانية، ومع ذلك ، فإنّ خفض معدل الفقر والحرمان في معظم البلدان من شأنه أن يحقق فوائد الضمان المجتمعي من النوع الذي يتم تنفيذه عملياً في أغلبية الاقتصادات الفقيرة، لذلك ينبغي توسيع دور سياسات الضمان المجتمعي في الدول النامية إلى ما هو أبعد من مجرد "شبكة أمان" (Fang et al, 2016).

والأهم من ذلك هو تحسين نمط الحياة العام للمواطن، ووقايته من الحياة في ظل الحرمان، وعليه فإنّ برامج الضمان المجتمعي يجب أن تقوم بأدوار مهمة في تعزيز نتائج إيجابية للتنمية في هذه الدول، وستزيد من تحسين وتهيئة المزيد من الفرص المتكافئة لجميع فئات الناس، وهذا بدوره يقلل من احتمال النتائج السلبية (Gelber et al, 2018).

وتساعد البرامج الوقائية (كالضمان المجتمعي) على تمكين أفراد الطبقة العاملة وأسره من الحصول على الموارد، كونهم الأقل عرضة لتلقي توزيع غير متكافئ للموارد، كما تمكنهم من القدرة على الاستجابة بشكل صحيح للانهيارات الاقتصادية. وأيضاً تهدف الى مواصلة تنفيذ



البرامج المساهمة في إنشاء سوق أكثر كفاءة واستقراراً، وأيضاً تحقيق اقتصاد مستقر (Koshulko & Gribincea, 2018)

ويعد الضمان المجتمعي قائماً على الاستثمار، إذ تكمن أهميته في كونه يعد وسيلة لمنع تقليل المزايا، وزيادة الضرائب على الرواتب التي يكون لها تأثيرات ضارة على أولئك الذين يعتمدون على الضمان المجتمعي بشكل كبير، كذلك سيزيد الارتباط بين أرباح العامل واستحقاقات التقاعد للعامل مؤدياً إلى تقليل كمية إعادة التوزيع التي تحدث من خلال نظام الضمان المجتمعي (Fang et al, 2016).

ومع ذلك، فإن منتقدي الضمان المجتمعي القائم على الاستثمار يقولون بأنه من خلال زيادة العلاقة بين الأرباح والمزايا، فإنّ هذا النهج يهدد النظام التقدمي، ويمكن أن يؤدي إلى مزيد من الفقر بين كبار السن، كما يمكن للمجموعات الديموغرافية، ومجموعات الدخل الاستفادة من نظام قائم على الاستثمار، وأنّ التقليل المحتمل في نسبة الفقر هو الأكبر بالنسبة للأشخاص الأكثر عرضة لخطر الفقر، والنظام المختلط يمكن أن يجمع بين الضمان المجتمعي القائم على الاستثمار ومزايا نظام PAYGO يمكن تحقيق مثل هذه النتائج، حتى لو كان أداء الأسواق المالي ضعيف للغاية (Feldstein, & Liebman, 2002).

#### 4.2.2 الرضا عن الضمان المجتمعي

في مناطق كثيرة من العالم، كانت أنظمة الضمان المجتمعي تحت التحدي، تحديداً في السنوات الأخيرة من القرن العشرين، إذ يعتبر البعض أنّ الأنظمة باهظة الثمن، وأنها تضر بعملية النمو الاقتصادي والتنمية، وأنّ هناك قصور في مستوى الحماية ونطاق التغطية، وفي أوقات زيادة البطالة وغيرها من أشكال انعدام الأمن في العمل، فإنّ الضمان المجتمعي هو أكثر حاجة من أي وقت مضى، لا سيما في البلدان الصناعية (بما في ذلك الاقتصادات التي تمر بمرحلة

انتقالية)، ويجب ان تستجيب أنظمة الضمان المجتمعي للتحديات الديموغرافية الجديدة، مثل الشيخوخة والتغيير في هيكلية العائلة، مع التأثيرات المهمة على تمويل الضمان الاجتماعية(Zissimopoulos et al, 2017).

وهناك دعوة إلى الإصلاح تنطوي على إعادة النظر في دور الدولة بشكل عام والقطاع الخاص فيما يخص الضمان المجتمعي، وتعد واحدة من المشاكل العالمية الرئيسة التي تواجه الضمان المجتمعي اليوم، إذ إنّ أكثر من نصف سكان العالم مستثنين من أي نوع من الحماية المجتمعية، فلا يتم تغطيتهم وحمايتهم، لا من خلال أساس قائم على المساهمة نظام التأمين المجتمعي، ولا عن طريق الإعانات المجتمعية الممولة من الضرائب، في حين أنه يتم تغطية نسبة قليلة في حالات الطوارئ فقط. في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وجنوب آسيا، تقدر التغطية الشخصية للأمن المجتمعي القانوني بما يتراوح بين 5 إلى 10 % من السكان العاملين وفي بعض الحالات فإنها آخذة في التناقص. في أمريكا اللاتينية، التغطية تكون تقريبا بين 10 و 80 %. في جنوب شرق وشرق آسيا، يمكن أن تتراوح التغطية بين 10 و 100% (Aldoqi, 2018).

وفي معظم البلدان الصناعية، تكون التغطية تقريبا 100 %، رغم أنه في عدد من تلك البلدان، انخفضت معدلات الامتثال في السنوات الأخيرة. في معظم أنشطة وضع المعايير والتعاون التقني المتعلقة بالضمان المجتمعي، كانت منظمة العمل الدولية تتوقع أن نسبة متزايدة من القوى العاملة في البلدان النامية تعمل في العمالة في القطاع الرسمي أو العمل الخاص تكون مشمولة من خلال الضمان المجتمعي (International Labour Office. 2001).

ويرغب الناس في تأمين مستوى معيشي لائق، في إطار من الأمن والحرية للتعبير عن رأيهم. وبالتالي يمكنهم تحقيق ضمان الدخل ليس فقط من خلال العمالة المنتجة والمدخرات والأصول المتراكمة (مثل الأرض والسكن)، ولكن أيضًا من خلال آليات الضمان المجتمعي، هذه الآليات

لا تعمل كحماية فحسب، بل كعامل منتج أيضاً، فالعمال يحتاجون إلى تأمين دخل لعمل خطط طويلة المدى لأنفسهم ولأسرهم وإنّ تأمين دخل العمال جيد للاقتصاد، لأنّه يجعل الطلب فعالاً وأكثر قابلية للتنبؤ (Billig, et al, 2018).

وعليه ينبغي أن تركز برامج الضمان المجتمعي في البلدان على الحد من الأشكال الهيكلية للضعف وتعديلها وعلى تنفيذ طرق للتعامل مع جميع أنواع المخاطر الاقتصادية. وايضا يجب أن تهدف برامج الضمان المجتمعي في البلدان إلى حماية حقوق الإنسان وتعزيز رأس المال البشري. ويشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، تحسين الوصول إلى المستشفيات، واتباع نظم غذائية أفضل ودعم صحي أفضل، وسياسات تأمين صحي متنوعة، وتحسين الوصول إلى المدارس، والتعليم الأساسي للجميع وما إلى ذلك (Aldoqi, 2018).

من أجل ضمان نجاح برامج الضمان المجتمعي بدقة، يجب تنفيذ هذه البرامج وتمويلها من خلال سياسات إدارة الاقتصاد الكلي. في حين أن برامج الضمان المجتمعي تهدف إلى الحد من تأثير الصدمة في أعقاب الفقر، فإنها تعزز أيضاً القدرة الاقتصادية والمجتمعية للفئات الضعيفة من خلال الاستجابة لأية طوارئ وصددمات محتملة. وهذه البرامج الضمانية سوف تستجيب للأحداث المحتملة التي تسبب الصدمة عن طريق منع تسبب هذه الانهيارات الاقتصادية. وهذا ممكن لأن برامج الضمان المجتمعي تعمل من خلال إبقاء التضخم منخفضاً، مما يؤدي إلى استقرار أسعار الفائدة وتقليل التفاوت في الأسعار (Dushi et al, 2017).

## 5.2.2 أهداف الضمان المجتمعي

إنّ الهدف من معظم مخططات الضمان المجتمعي هو توفير الوصول إلى الرعاية الصحية وضمان الدخل، أي الحد الأدنى للدخل للمحتاجين واستبدال معقول لدخل الموظفين المنتجين بما يتناسب مع مستوى دخلهم. وتركز التوصية على الضمان المجتمعي رقم (67) لسنة 1944 ،

على مخططات ضمان مجتمعي وطنية اجبارية، تغطي أساساتها العمل الخاص، وأيضاً وتوفر المساعدة المجتمعية، ومع ذلك من الصعب تنفيذ هذا المفهوم في حالة العمال الذين لديهم عمل خاص ولديهم دخل غير منتظم، حيث من الصعب قياس دخلهم، وبالتالي أدى ظهور اشتراكات جديدة للعاملين في القطاع غير الرسمي الى الحاجة لمفهوم أوسع للضمان (Feldstein & Liebman, 2002). ويمكن أن يشمل المفهوم الأوسع للضمان المجتمعي، على سبيل المثال، بعض فوائد الإسكان والأمن الغذائي وتربية الأطفال، بالإضافة إلى الطوارئ المتوقعة في الضمان المجتمعي (الحد الأدنى للمعايير) الاتفاقية (رقم 102)، لسنة 1952 (الرعاية الطبية والمنافع العائلية، وكذلك الفوائد في حالة المرض والبطالة والشيخوخة وإصابة العمل والأمومة، وموت العائل) (Fang et al, 2016).

ولتعزيز نمو الضمان المجتمعي يجب تغيير بعض السياسات على سبيل المثال الوصول إلى الأصول الإنتاجية، وضمان التوظيف، والحد الأدنى للأجور والأمن الغذائي، والبعض الآخر يميز بين جانبيين من جوانب الضمان المجتمعي، التي يتم تعريفها على أنها استخدام الوسائل المجتمعية لتعزيز مستويات المعيشة أو الحماية من انحدار مستويات المعيشة. كما تستخدم العديد من المنظمات الدولية، بما فيها منظمة العمل الدولية، المفهوم الأوسع وهي "الحماية المجتمعية"، التي لا تغطي الضمان المجتمعي فحسب، بل أيضاً المخططات غير الرسمية. المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية (يوروستات) يشمل في أرقام للحماية المجتمعية بعض الخدمات المجتمعية مثل الحضانة والمساعدة المنزلية. ويتطابق هدف ومفهوم العمل اللائق مع هذا المفهوم الأوسع للضمان المجتمعي. الحق في الضمان المجتمعي للجميع هو بالفعل منصوص عليه في المادة (9) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (International Labour Office, 2001).

## 6.2.2 أهمية الضمان المجتمعي بشكل عام

إنّ التأثيرات المجتمعية الاقتصادية التي تؤثر على دفع الضمان المجتمعي ذكرت اسباب الفقر لدى المسنين واهمها هو عدم التحضير الجيد لنظام تقاعد مناسب من قبل الحكومات. وحتى لو تم تقديم المعاش لدعم كبار السن من ذوي الدخل المنخفض مالياً، فإنه لا يساهم في زيادة الدخل الشهري لأسر المسنين بشكل كبير. وثمة سبب آخر لفقر المسنين هو الانخفاض الحاد في الاعتماد الاقتصادي على كبار السن لأطفالهم بسبب التغيير من العائلة متعددة الأجيال إلى الأسرة النووية (Aldoqi, 2018).

وبالتالي فقد لعبت المدفوعات من الضمان المجتمعي وإبرادات الضمان التكميلي دوراً حاسماً في تعزيز الأمن الاقتصادي وخفض معدلات الفقر بين الأشخاص الذين يبلغون 65 عاماً فما فوق. فالعديد من المسنين يعيشون على دخل محدود. وتم اقتراح سياسات لتعزيز الحماية المالية، في حين يفرض آخرون تكاليف أكبر على المستفيدين بالإضافة إلى تغييرات أخرى لتقليص الإنفاق على برامج الرعاية الصحية والضمان المجتمعي وبرامج أخرى (Billig, et al, 2018).

وايضاً إنّ مجموعات الضعف المجتمعي من حيث المتغيرات الديمغرافية والاقتصادية والمتحولات النظامية لديها فرص أقل للوصول إلى أنظمة الرعاية المجتمعية. وبعبارة أخرى، ساهم الضمان المجتمعي الحكومي في تفاقم التفاوت المجتمعي فيما يتعلق بالجنس والدخل وتكاليف المعيشة الشهرية وما إلى ذلك. وكثيراً ما انتقد الخبراء الأكاديميون الضعف الهيكلي والضعف المالي لنظم المعاشات العامة فضلاً عن مشاكل الفقر لدى المسنين (Zissimopoulos et al, 2017)

ويمكن القول إنّ هناك ثلاثة بدائل سياسية لتحسين أمن الرعاية العامة. أولاً: ينبغي على الحكومات تحسين معدل الفقر الإجمالي لأسر المسنين عن طريق دفع مستحقات بدائل الضمان المجتمعي وفقاً لمعايير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ويتطلب ذلك استثمار ميزانية لا

بأس بها على نظام الرفاهية أو الضمان المجتمعي. ثانياً، يجب على الحكومات مراجعة الهيكل المشوه لنظام الضمان المجتمعي، ويجب إعادة هيكلة الضمان المجتمعي الحالي ومجموعات الضعف المجتمعي مثل الإناث وكبار السن وسكان الدخل الضعيفين للحصول على فرص أكثر وأفضل للوصول إلى الضمان المجتمعي العام، والحفاظ على الجهد المبذول في تحسين التفاوت المجتمعي والدخل (Cho et al, 2017).

### 7.2.2 أهمية الضمان المجتمعي لكبار السن

يعتبر الضمان المجتمعي هو المصدر الأكثر شيوعاً للدخل بالنسبة لكبار السن من النساء والرجال وأكبر مصدر للدخل لمعظم كبار السن، يكشف هذا الرقم أنّ الضمان المجتمعي هو المصدر الأكثر شيوعاً للدخل لكل من النساء والرجال، ويمثل دخل الضمان المجتمعي المصدر الأكبر لدخل النساء في سن 65 فما فوق، وثاني أكبر مصدر للدخل للرجال في نفس العمر، مع حصول النساء على \$ 234,13 والرجال على 418,10 دولار شهرياً في المتوسط من الضمان المجتمعي (Aldoqi, 2018).

ويعتبر الضمان المجتمعي أيضاً الأكثر أهمية بالنسبة للسكان الأكبر سناً ممن تبلغ أعمارهم 75 عاماً وما فوق، ومع تقدم الناس في العمر، تميل مداخيلهم إلى الانخفاض، وغالباً ما يتغير تكوين دخلهم. حيث مع تقدمهم في السن يكونون عادة أقل رغبة أو قدرة على العمل، وبالتالي تنخفض انتاجيتهم وغالباً ما يتم سحب مدخرات التقاعد الخاصة بهم (الأصول والمعاشات التقاعدية) في حالات التقاعد، وذلك لأنّ الضمان المجتمعي في كثير من الأحيان يضم أكبر حصة من دخلهم (Fang et al, 2016).

ويكون متوسط الدخل السنوي من كل مصدر للنساء والرجال في مختلف الفئات العمرية كالتالي.

ففي متوسط النساء والرجال الذين تتراوح أعمارهم بين 65-74 لديهم دخل كامل يتراوح

بين 697.24\$ و 868.86\$ وعلى التوالي، في حين أن النساء والرجال الذين تبلغ أعمارهم 75 سنة فما فوق لديهم متوسط إجمالي الدخل من 430,19\$ و 572,32\$ وتظهر الأرقام وجود ميل أقل للأرباح، ودخل الأصول، والمعاشات بين الفئة العمرية الأكبر، أو بشكل خاص، فإنّ متوسط الدخل من الأرباح أصغر بشكل كبير بين الفئة العمرية الأكبر سنًا (Cho, Chung & Yeo, 2017).

ويعتبر هذا الاعتماد على الضمان المجتمعي في الأعمار المتقدمة كبيراً خاصة لدى النساء، وتشكل مخصصات الضمان المجتمعي، في المتوسط، 40% من مجموع دخل النساء الأصغر سنًا، في حين أنها تشكل 58% من إجمالي دخل النساء الأكبر سنًا، وبالمثل، يشكل الضمان المجتمعي، في المتوسط، 28% من دخل الرجال الأصغر سنًا، بالمقارنة مع 42% لكبار السن من الرجال (Fischer & Hayes, 2013).

## 8.2.2 نظريات الضمان المجتمعي

تقسم النظريات حول التأمين المجتمعي في خمس فئات. نظرية الرأسمالية المدمرة تجادل بأنّ التأمين المجتمعي ظهر نتيجة وحشية الرأسمالية حيث أصبحت الحياة الاقتصادية أقل استقراراً، وبالتالي أنشأ التأمين المجتمعي شبكة أمان مطلوبة. أمّا نظرية الشرعية السياسية فنقول أنّ التأمين المجتمعي تم إنشاؤه لإضفاء الشرعية على الحكومات غير المنتخبة، من خلال منح الناس حصة من أجل استمرار الدولة. أمّا قانون فاغنر فيفترض أنّ التأمين المجتمعي هو سلعة فاخرة؛ فمع زيادة الدخل، فإنّ الدول تريد تقليل التعرض للفقير المدقع. وهناك نظرية لوبثان حيث يرى بأنّ إنشاء التأمين المجتمعي يتم عندما يكون لدى الحكومات عوائد زائدة وغالباً ما تكون في نهاية الحروب (Cutler & Johnson, 2004).

وحتى الآن، طبق حوالي 170 بلدا في العالم نظم معاشات تقاعدية، وأدخل 160 بلداً مخططات للتعامل مع إصابات العمل. وقدم 130 بلداً فوائد في حالة المرض. وللضمان المجتمعي أهمية خاصة في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل حيث يوجد أكثر من 20% من السكان لديهم دخل أدنى من خط الفقر الدولي والذي يتمثل بـ1.25 دولار في اليوم (Aldoqi, 2018).

فتأمين الحد الأدنى من معايير المعيشة والرفاه لهؤلاء الناس هو التحدي الرئيسي في صنع السياسة المجتمعية في جميع أنحاء العالم، ومع ذلك، في حين أنّ الحاجة إلى الضمان المجتمعي للأشخاص الذين يعيشون في البلدان النامية واضحة بما فيه الكفاية، فنحن نعرف القليل جداً عن أصولها وخصائصها (Cutler & Johnson, 2004).

ويرتبط الضمان والحماية المجتمعية بمجموعة من المؤسسات العامة، والأعراف والبرامج التي تهدف إلى حماية العمال والموظفين وأسرهم، من الأمور الطارئة التي تهدد مستويات المعيشة الأساسية، وتجتمع تلك تحت ثلاثة عناوين رئيسية: التأمين المجتمعي، المساعدة المجتمعية ولائحة سوق العمل، ويتكون التأمين المجتمعي من برامج توفر الحماية خلال الحالات الطارئة من دورة الحياة مثل الأمومة والشيخوخة أو حالات الطوارئ المرتبطة بالعمل مثل البطالة أو المرض. وتقدم المساعدة المجتمعية الدعم لمن يعانون من الفقر. وبشكل طبيعي، يتم تمويل التأمين المجتمعي من مساهمات العمال وأصحاب العمل، في حين يتم تمويل المساعدات المجتمعية من الضرائب (Feldstein & Liebman, 2002).

أنشئت هذه المؤسسات في البلدان المتقدمة بشكل كامل، ولكن في البلدان النامية كان إنشاؤها وتطورها متفاوتاً في التسعينيات، خضعت الحماية المجتمعية، والضمان المجتمعي لعملية تحول مهمة، لا سيما في البلدان النامية. وعلى خلفية من الأزمات الاقتصادية، والتكيف الهيكلي والعولمة، فإنّ الحماية المجتمعية في البلدان النامية قد تصف على نحو متزايد إطار السياسة



العامة للتصدي للفقير والقابلية للتأثر، ويمكن تعريفه على أنه "إجراءات عامة اتخذت استجابة لمستويات الضعف والمخاطر والحرمان التي تعتبر مجتمعية وغير مقبولة ضمن نظام سياسي أو مجتمع معين. هناك العديد من الميزات التي تميز النموذج الناشئ في البلدان النامية، فالحماية المجتمعية والضمان المجتمعي لديه تركيز قوي على الحد من الفقر وعلى تقديم الدعم للأكثر فقراً (Barrientos, 2010).

### 9.2.2 مشاكل الضمان المجتمعي في البلدان النامية

في السنوات الأخيرة، تم إيلاء قدر كبير من الاهتمام لإصلاح نظام الضمان المجتمعي في البلدان النامية وكذلك في البلدان المتقدمة. وفي كلتا الحالتين، فقد تركز النقاش على مسألة ما هو نوع نظام الضمان المجتمعي المناسب لبيئة اقتصادية ومجتمعية تخضع للتغيير المستمر. ففي الدول الصناعية، يتم تغطية أكثر من 90% من السكان بأشكال مختلفة من أنظمة الضمان المجتمعي، بينما في البلدان النامية وعلى الرغم من الجهود التي يبذلها صانعو السياسات في هذا المجال، والمؤسسات الإنمائية والوكالات المانحة فلا يزال ما يزيد عن 50% من السكان غير مغطى ضد المخاطر الأساسية. لذا فإن التعرض للمخاطر يشكل تهديدًا كبيرًا في الحياة اليومية للناس في البلدان النامية مثل المرض، العجز، الموت، الترمل، الشغب والكوارث الطبيعية وهي تشكل بعض الأمثلة على المخاطر التقليدية التي تؤدي إلى تذبذب الدخل وبالتالي تؤثر على نوعية الحياة. وفي البلدان المتقدمة يتم حماية الناس من قبل الدولة أو خطط التأمين على أساس ملحوظ (Wibbels & Ahlquist 2011).

أما في البلدان النامية فلا يقتصر الأمر على عدم وجود تأمين في السوق ولكن البدائل المحتملة في شكل أسواق العمل وأسواق الائتمان هي إما غير موجودة أو لا تعمل بشكل صحيح. فالبديل الأهم هي-النظم القائمة على المعاملة بالمثل والتضامن في الأسرة أو على مستوى المجتمع-

ولكنها تواجه مشاكل كبيرة في التكيف بسبب التغييرات الاقتصادية والاجتماعية. ويمكن أن يؤدي اختراق السوق، ونمو السكان، والهجرة، وتغيير العادات الاجتماعية إلى تآكل الاقتصاد الأخلاقي، بحيث ان الحد الأدنى الأساسي للوصول لجميع الأعضاء لم يعد مضموناً، علاوة على ذلك، في المناطق الريفية، فإن مخططات التطوير المؤسسي للتأمين تعرقلها مخاطر مشتركة، ومشاكل انتقائية سلبية وتكاليف عالية (Jütting, 2000).

## 10.2.2 الضمان الاجتماعي في فلسطين

جاء تطبيق الضمان الاجتماعي في فلسطين بعد قدوم السلطة الوطنية الفلسطينية حيث سنت مجموعة من القوانين، واعتمدت قوانين كانت قائمة منذ الحكم الأردني للضفة الغربية، على مستوى قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، إضافة إلى قانون التقاعد، وغيرها من القوانين التي تهتم بحقوق العمال والموظفين.

ويفترض في قانون الضمان الاجتماعي توفير العدالة الاجتماعية من خلال تعزيز الرفاه الاجتماعي للمسنين وأطفالهم، كذلك تقديم الخدمات الاجتماعية الهادفة إلى تقليص مستوى الفقر، وتخفيف حدته بالاهتمام بالأفراد المهمشين والاسر غير المقنطرة بعد غياب رب الأسرة أو كبره أو عدم قدرته على العمل (جميل، 2016).

ويهدف قانون الضمان الاجتماعي في فلسطين حسب المادة (2) من قانون الضمان إلى "توفير منافع التأمينات الاجتماعية للمؤمن عليهم وعائلاتهم، بالاعتماد على مبادئ الإنصاف والاستدامة والشفافية والكفاءة، على أن تكون الدولة الضامن النهائي لتطبيق أحكام هذا القرار بقانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه، وضمان استمرارية عمل المؤسسة.

فيما شمل حسب المادة(3) تأمين الشيخوخة والوفاة الطبيعيين وتأمينات إصابات العمل، وتأمين الأمومة، وتأمين المرض، والتأمين الصحي، وتأمين البطالة، وتأمين التعويضات العائلية، وتقاعد الشيخوخة التكميلي الاختياري.

أما الفئات التي يشملها القانون فقد حددتها المادة(4) بأنها " العمال المشمولين بأحكام قانون العمل، والعمال غير الخاضعين للتقاعد بموجب أحكام قانون التقاعد رقم 7 لسنة 2005، أو قانون التأمين والمعاشات لقوى الامن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004، وأيضا العاملين لدى المنظمات الدولية أو الاقليمية أو البعثات الدبلوماسية أو السياسة الاجنبية، إضافة الى العاملين في الهيئات المحلية، وخدم المنازل وجميع الفئات العاملة المشار اليها في المادة (9) من هذا القانون.

يمكن القول إنّ قانون الضمان المجتمعي رقم(1) لسنة 2014، دخل حيز التنفيذ في شهر آذار 2014، وذلك بوجود الكثير من التعديلات وهي رفع نسبة الاشتراكات والتعديلات المستقبلية كسقف الإيرادات، وسقف الأجور الخاصة للاقتطاع، وأيضا احتساب المنافع، وشروط الاستحقاق (الدراسة الاكتوارية، 2015).

فيما تم إقراره بشكله النهائي في آذار عام(2016) ثمّ أقرّ بنسخته المعدّلة في (2016/10/20) بعد الاعتراضات التي تم أثارها، وقد تم النظر أيضا في النقاط التي كانت محل خلاف مع الجهات المختلفة وهي (17)، والتعديل عليها بالتشاور مع الكتل البرلمانية في المجلس التشريعي، ومرّت (24) شهرا هي فترة الجهورية لبدء العمل في مؤسسة الضمان المجتمعي، وبناء الأنظمة التشريعية اللازمة لنفاذ القانون(حرز الله، 2019).

وعلى صعيد قانون الضمان المجتمعي راعت السلطة الوطنية الفلسطينية تطبيق أنظمة عالمية فيما يخص حقوق العاملين بعد الخروج عن العمل في المؤسسات الخاصة، كونها لا تحتكم الى

قانون التقاعد، وذلك بالموازاة مع قانون العمل والقوانين الاخرى كقانون التقاعد والتأمين والمعاشات، وغيرها بما يضمن لهذه الفئات حقها في وجود ضمان لها عند التقاعد أو الاصابة أو عدم القدرة على العمل(مركز الديمقراطية وحقوق العمال في فلسطين، 2017).

## 12.2.2 أسباب رفض الشركات لتطبيق الضمان المجتمعي

قانون العمل يجبر المؤسسات والهيئات المختلفة على تطبيق الحد الأدنى من الأجور مع تحديد ساعات العمل وضمان حقوق العاملين، وضمان حقوقهم عند الاصابة وغيرها من الحقوق التي أقرها القانون للعاملين والتي يجب أن يتم تطبيقها من خلال قوانين مختلفة كالتقاعد والتأمينات والضمان المجتمعي(صالح، 2012).

وفي ظل عدم الالتزام من قبل القطاع الخاص بذلك بشكل عام، إذ لا يوجد حد أدنى للأجور لديهم، ويتم توظيف العاملين لديهم وفقا لاتفاق لا يحكمه أي عقد أو بند وهذا يشكل إهدار لحق العامل في الحصول على تأمينات عند الاصابة، أو تحديد فترة الأمومة للنساء، إضافة الى تمكين العاملين من الحصول على امتيازات عند الكبر في السن، فقد قام مفتشو العمل بزيارة 6250 مؤسسة في العام 2008 في الضفة الغربية، وتبين أن عدد العاملين فيها 67 ألف عامل منهم 80% من الذكور و20% من الاناث، ومنهم 18 معاق، وتبين أنّ 59% من هذه المؤسسات لا يوجد فيها تأمينات إصابات عمل(المالكي واخرون، 2012).

وتؤكد حيث توضح احصائيات الضمان المجتمعي للعام 2018 لأعداد العمال الذين لديهم تأمينات صحية وتأمينات إصابات عمل في الشركات الفلسطينية للتأمين عدد قليل من هذه الأعداد مقارنة بالأعداد الكلية للعمال في فلسطين، فمع ما يقارب (مليون) عامل فلسطيني يوجد فقط تأمين ل(185) ألف عامل، وهذه النسبة تعد متدنية بمعنى أنّ أغلب العمال لم يحصلوا

على تأمينات إصابات عمل(ابو ريحان، 2019).

ويمكن مما سبق القول إنّ المؤشر العام في القطاع الخاص يعني عدم توفر الحد الأدنى من الحقوق للأفراد العاملين في هذه المؤسسات، وبالتالي فإنّ رفض القطاع الخاص لتطبيق قانون الضمان المجتمعي قد ينطلق من رؤية هذه المؤسسات لعدم حاجة العمال لديها في الحصول على هذه الحقوق.

وكون تطبيق قانون الضمان المجتمعي في فلسطين ينطلق من الحفاظ على الحقوق الخاصة بالعمال في القطاع الخاص على وجه الخصوص كونه القطاع الأكبر غير المشمول بقانون التقاعد أو قانون التأمينات والمعاشات، ولكن هناك أسباب وتداعيات أدت الى تأجيل تطبيق القانون في العام شهر 2018/11، لوجود رفض من قبل القطاع الخاص لهذا القانون، وقد يكون الاعتراض لأسباب خاصة بهذه المؤسسات، أو اعتراضات على بعض البنود التي لا تتوافق مع السياسة العامة لها.

أمّا فيما يخص رؤية القطاع فإنّ الرفض يتّصل في أنّ النسبة التي وضعت كإقتطاع من المؤسسة لصالح الضمان المجتمعي تعد مرتفعة وهذا يؤدي الى اضطراب هذه المؤسسات أو الشركات الى رفع الأسعار لتعويض هذه القيمة المالية التي تفقدها الشركة، إضافة الى عدم وجود من يضمن حصول العمال على هذه الأموال (جريدة القدس، 2016).

حيث يعتبر أصحاب الشركات أن نسبة كبيرة من السيولة والتي تقارب (140) مليون شيقل شهرياً سيتم فقدها لصالح الضمان المجتمعي من قبل الشركات، وهذا يسهم في تدهور الوضع الاقتصادي، حيث تشكل السيولة النقدية أهم مقومات هذا الاقتصاد (الشنّي، 2019).

## 3.2 الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

دراسة جميل (2016)

ركزت هذه الدراسة على التعريف بقانون الضمان المجتمعي الفلسطيني، وهي من الدراسات التي تستخدم المنهج الوصفي، حيث عمل الباحث على الاستفادة من الدراسات السابقة، وتحليل مدى تغطية القانون للحماية المجتمعية للعاملين، وذلك بالتطرق الى الجهود المبذولة لتوفير الضمان المجتمعي للفلسطينيين، حيث كان هذا الامر مستعصياً لفترة طويلة، وتوصلت الدراسة إلى أنّ 50% من المجتمع الفلسطيني لا يحظى بأيّ نوع من أنواع الضمان المجتمعي، كما أنّ هناك ضعف في توفير انظمة الحماية المجتمعية المختلفة للمواطنين.

دراسة الخضر (2016)

اهتمت الدراسة بمناقشة مشروع الضمان المجتمعي ومقارنته بالقانون الاردني، واعتمادا على الاحصاءات السابقة، استخدام الباحث المنهج الوصفي في الدراسة، وتوصلت الى ان قانون الضمان المجتمعي الحالي يضمن للعمال حقوقاً غير متوفرة في قانون العمل كراتب العجز والوفاء الطبيعية، إضافة الى كون هذا القانون يعد فرصة يجب تطبيقها والاستفادة منها اسودة بدول الجوار التي تقوم بتطبيق هذا القانون، كذلك توصلت الدراسة الى أنّ مشكلة ضمان حقوق العمال تقع على عاتق الحكومة التي يجب أن تضمن ما يتم اقتطاعه من العمال، وأنه سيتم توفيره لهم، ولن يتم استخدامه لأغراض حكومية او خاصة، حتى يتسنى للشركات والافراد الموافقة على تطبيقه، والشعور بالأمان والطمأنينة تجاه أموالهم، كما توصلت الى أن ادارة الصندوق يجب ان تكون بنسبة كبيرة من القطاع الخاص كون المشاركين فيه هم القطاع الخاص تحديداً.

## دراسة العنزي (2014)

عملت الدراسة على التعرف الى مدى قدرة برنامج الضمان المجتمعي على مواجهة احتياجات الاسر الفقيرة التي تعولها النساء في الرياض، وتكونت عينة الدراسة من (79) من النساء، وتم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة، كما استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة الى أنّ غالبية عينة الدراسة يحصلن على احتياجاتهن من الضمان المجتمعي فقط، وليس لديهن أي دخل آخر، وأن قيمة الضمان المجتمعي قليلة وبالتالي فإنّ ما يتم الحصول عليه من الضمان المجتمعي لا يكفي لاحتياجاتهن واحتياجات الاسرة، أي أن برنامج الضمان المجتمعي لا يفي باحتياجات الاسرة السعودية، ويحتاج الى تعديل.

## دراسة نجم والمبيضين (2014)

قامت الدراسة بالتعرف على أثر الخدمات التي تقدمها المؤسسة العامة للضمان المجتمعي الاردني على مستوى الرضا عن الاداء في المؤسسة في عمان، ومن اجل تحقيق ذلك استخدمت الدراسة المنهج الوصفي على عينة بلغت (120) فرداً، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة الى أنّ مستوى الخدمات التي تقدمها المؤسسة العامة للضمان المجتمعي كان مرتفعاً، كذلك أنّ مستوى الرضا عن الاداء المقدم من المؤسسة جاء بدرجة عالية، وأنّ الخدمات التي تقدمها مؤسسة الضمان المجتمعي للأسرة الاردنية تفي باحتياجاتهم.

## دراسة علي (2014)

قامت الباحثة بدراسة العلاقة بين تلقي خدمات الضمان المجتمعي والوصمة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية بلغت (322) فرداً ممن يتلقون الضمان المجتمعي في مدينة الفيوم في مصر، وقد أظهرت نتائج الدراسة ان هناك علاقة عكسية بين تلقي خدمات الضمان المجتمعي والوصمة، كما تبين ان هناك شعور بالقلق عند تلقي

الخدمة من الفقراء، كذلك توصلت الدراسة الى الشعور بالدونية من قبل الافراد الذين يتلقون الضمان المجتمعي من خلال التردد على المؤسسة، وطريقة تعامل الموظفين معهم، إضافة الى كون ما يتم تلقيه من الخدمة لا يفي باحتياجاتهم.

### دراسة الافغاني(2013)

هدفت الدراسة الى التعرف على تأثير انظمة التقاعد الفلسطينية على الاقتصاد الفلسطيني، الانعكاسات الاقتصادية والمجتمعية، واستخدم الباحث المنهج التحليلي في الدراسة، وتوصل الى أنّ انظمة التقاعد لا زالت تحتاج الى الكثير من الجهود، ويعتمد نجاح هذه الانظمة على الحل طويل المدى، كما يتوجب تطبيق نظام ضمان مجتمعي شمولي، كون الضمان المجتمعي إنما هو منظومة متكاملة ويجب أن لا تهمل جوانبه، حتى يتم تحقيق الهدف من وجوده وهو تعزيز صمود الاسر للأفراد الذين ليس لديهم أي نظام تقاعد حتى الان.

### دراسة ابو عرة(2013)

عملت الدراسة على المقارنة بين قانون العمل وقانون الضمان المجتمعي الفلسطيني واستخدم الباحث المنهج المقارن في الدراسة، وتوصل الى أنّ قانون الضمان المجتمعي وقانون العمل يؤديان دوراً تكاملياً في حصول العامل على حقوقه القانونية المترتبة، كما أنّ العقوبة التي فرضها الضمان المجتمعي على صاحب العمل في حال خالف الالتزامات الملقاة على عاتقه أشد من تلك التي فرضها قانون العمل، وتوصل الباحث الى ضرورة فرض قانون الضمان المجتمعي لضرورته في حفظ حقوق العمال، والعمل على تجربته ثم الاعتراض عليه في حال لم يتمكن من تحقيق الحد الادنى من حقوق العمال.



## دراسة المالكي وآخرون (2012)

ركزت الدراسة على تطبيق الضمانات المختلفة التي يحصل عليها العامل الفلسطيني، واستخدام الباحث المنهج الوصفي في الدراسة، ومن خلال تحليل البيانات المتعمدة على الدراسات السابقة، والوضع الحالي، تبين أنّ تطبيق الضمان المجتمعي يعدّ أمراً معقداً في ظلّ عدم وجود مناخ متاح لتطبيقه كون فئات العاملين في فلسطين يعلمون في إسرائيل، إضافة إلى رفض الشركات الفلسطينية لتطبيق هذا القانون، وهذا يحتاج إلى تقديرات عالية ليتم تطبيقها، كما يجب فرضه من قبل الحكومة على الشركات ثم التعامل مع التعديلات حسب مستوى التطبيق، وقدرته على الإيفاء بالالتزامات الخاصة به.

## دراسة مركز ماس (2012)

ركزت الدراسة على الوضع الراهن والتحديات التي تواجه تطبيق الضمان المجتمعي، وقد تناولت عوامل البيئة الفلسطينية العامة كإطار عام وخدمات نظام الضمان المجتمعي والتأمينات المجتمعية المقدمة في الأراضي الفلسطينية، كما تناولت الدراسة تقييم نظام الضمان المجتمعي وقد كشفت الدراسة عن نقاط قوة تمثلت في توفر البنية القانونية لنظام الضمان ووجود الخطة الاقتصادية الشاملة كإطار مناسب لتطور خدمات الضمان، في مقابل ذلك كانت هناك نقاط ضعف عديدة تمثلت في انخفاض نسبة المشاركة في خدمات الضمان، ضعف التمويل، نقص الكوادر المؤهلة في هذا المجال، مما ينعكس ضعفاً في مستوى جودة الخدمات، وارتفاعاً في مستوى البطالة التي تحرم الضمان من التمويل الداخلي، توسع العمل غير الرسمي غير المحمي وغير المشمول بخدمات الضمان، إضافة إلى الإجراءات التعسفية من قبل الاحتلال الإسرائيلي.

## دراسة صالح(2005)

عملت الدراسة على تحليل اداء الاستثمار ونسب الاشتراك في الضمان المجتمعي الاردني خلال الفترة(1992-1997)، وركزت الدراسة على الجانب المالي، ومدى كفاية نسبة الاشتراك البالغة (16.5%) من اجمالي الاجور لضمان الموازنة بين الايرادات والنفقات المترتبة على المؤسسة، وخلصت الدراسة الى ان هناك فروقا بين الخيارات الاستثمارية، وان هناك فروقا في عوائد هذه الخيارات حيث كانت عوائد القروض والودائع افضل من الخيارات الاخرى كالأسهم، كذلك اوضحت الدراسة عدم كفاية الاشتراكات الحالية كون نسبة الاشتراكات تتخطى النسبة الحالية للاشتراك حيث أنّ ربط راتب الضمان بالرقم القياسي العام لتكاليف المعيشية وهو (23%) وهذا يتخطى النسبة الحالية للاشتراكات وهي (16.5%).

## ثانيا: الدراسات الاجنبية

### دراسة (Reichenstein&, Meyer, 2019)

هدفت الدراسة الى البحث في تحسين فوائد الضمان المجتمعي، حيث أدخلت وثيقة ميزانية الحزبين الديموقراطي والجمهوري في امريكا لعام 2015 تغييرات كبيرة في القواعد التي تؤثر على مزايا الضمان المجتمعي. يعتقد البعض أنّ هذه التغييرات في القواعد جعلت من السهل نسبياً تحديد متى يجب على الشخص المطالبة بمزايا الضمان المجتمعي الخاصة به. حيث يشرحون بالدراسة تغييرات القواعد ويقدمون عشرة أسباب تجعل اتخاذ القرار الأمثل بشأن المطالبة بالضمان المجتمعي أمراً معقداً، حتى لو كنا نعرف المدة التي سيعيش فيها المطالب الفرد أو كل شريك في الزوجين. لا يزال تقرير موعد المطالبة بمزايا الضمان المجتمعي قراراً معقداً.

## دراسة (Billig et al, 2018)

تناقش هذه الدراسة التحديد الكمي لواجبات الضمان المجتمعي بما في ذلك الآثار المترتبة على خبراء التأمين وصانعي السياسات وأصحاب المصلحة الآخرين، ثم يلخص المواد الأساسية الست التي تشتمل على هذه المسألة الخاصة. ففي سياق زيادة الشفافية في تصميم نظام الضمان المجتمعي وتمويله، أصبح تقييم التأثيرات المالية للوعود المقدمة للمتقاعدين الحاليين والمستقبليين لنظام معاشات الضمان المجتمعي مسألة أساسية. إن الدور المركزي الذي يقوم به خبراء شؤون التأمين في التقييم المالي لنظم الضمان المجتمعي يعني أن النقاش حول الأساليب والافتراضات المستخدمة في مثل هذه العملية هو محل اهتمام جميع الخبراء شؤون التأمين، أولئك الذين يستخدمون عملهم والذين يعتمدون في قراراتهم على عملهم. من الناحية النظرية فيبدو هذا مناقشة فنية إلى حد ما. ومع ذلك، في الواقع، هذه المداولات لها تأثير أوسع بكثير. حيث ستؤثر المناقشة حول كيفية تقييم تأثيرات الوعود التي قطعتها أنظمة الضمان المجتمعي على السكان الحاليين والمستقبليين على القرارات المتخذة بشأن السمات الرئيسية للأنظمة، لا سيما العقد المجتمعي بين الأجيال. كما أنه يغذي النقاش المتعلق بالاستدامة والإنصاف فيما بين الأجيال والأجيال الداخلية ومدى كفاية المنافع ومدى قوة النظم؛ أي كيف ستؤثر التغييرات المستقبلية في البيئة الاقتصادية والديمقراطية على أنظمة الضمان.

## دراسة (Ramesh, 2017)

اهتمت الدراسة بالبحث في الضمان المجتمعي في سنغافورة في عام 1990، وللمرة الأولى منذ ثلاثة عقود، تولى رئيس وزراء جديد منصبه في سنغافورة ووعده على الفور بالعمل على بناء مجتمع مهني أكثر وتحسين الكثير من أوضاع السنغافوريين "الأقل نجاحًا". لقد اتبع السياسيون والصحفيون نهج رئيس الوزراء وقد أظهروا درجة نادرة من الاهتمام بالرعاية المجتمعية، وهو أمر

رائع بالنسبة لدولة معروفة بانشغالها بالتنمية الاقتصادية. تبحث هذه المقالة في برامج الضمان المجتمعي في سنغافورة، وتقيّم مدى تلبية احتياجات أقسام المجتمع الضعيفة. وسوف يتم أولاً وصف برامج الضمان المجتمعي في سنغافورة، مع إبراز نقاط القوة والضعف الرئيسة لديهم. بعد ذلك، ستم مناقشة التطورات الأخيرة في المنطقة وستوضح أنها موجهة ليس لتوسيع الضمان المجتمعي القانوني ولكن مع خصصتها من خلال تعزيز دور الأسرة والمجتمع والسوق. اما القسم الثالث فيتحدث عن أنه في حين أن تعزيز القطاع الخاص له بعض المزايا، إلا أنه محدود بشكل خطير فيما يتعلق بالملاءمة والإنصاف، وحتى الكفاءة في حالات معينة. وتخلص المقالة إلى أن الاتجاه الذي تتحرك فيه حكومة سنغافورة من غير المحتمل أن يؤدي إلى توفير حماية مجتمعية كافية للقطاعات الأضعف في المجتمع.

#### دراسة (İmrohoroğlu & Zhao, 2018)

جاءت الدراسة للبحث في التحويلات بين الأجيال وإصلاح الضمان المجتمعي في الصين، فمعظم الدراسات التي تدرس الآثار المترتبة على إصلاحات الضمان المجتمعي في الصين تستخدم نماذج أجيال متداخلة ومجردة من دور دعم الأسرة. ومع ذلك، في الصين، يلعب الدعم الأسري دوراً بارزاً في رفاة المسنين وكثيراً ما يحل محل نقص أنظمة دعم الشيخوخة التي تقدمها الحكومة. في هذه المقالة، نقوم بالتحقيق في تأثير إصلاح الضمان المجتمعي في الصين عن طريق نموذج ايثاري من الجانبين، فضلاً عن نموذج دورة حياة عادية. نظهر أن الآثار الكمية لإصلاح الضمان المجتمعي تختلف اختلافاً كبيراً بين النموذجين.

### دراسة (Malakar& Chalise, 2018)

هدفت الدراسة البحث في تصور المسنين نحو بدل الضمان المجتمعي في نيبال، مع الزيادة العالمية في متوسط العمر المتوقع، استخدمت هذه الدراسة المنهجين الكمي والنوعي في البيانات لغرض الدراسة. وتم جمع البيانات لهذا الغرض من منطقة كاتماندو. وبلغ إجمالي العينة 47 من كبار السن الذين حصلوا على بدل الضمان المجتمعي. وجدت هذه الدراسة ان بدل الشيخوخة هو المصدر الرئيسي للدخل للمسنين ويتم استخدام هذه الأموال لأغراض متعددة: شراء المواد الغذائية المستهلكة يوميا والملابس (87.2%) ، والنفقات المتعلقة بالصحة (51.1%)، مع النسل (14.9%) والسفر (6.4%). وجدت هذه الدراسة ان 61.7% من كبار السن قالوا أن بدل الشيخوخة غير كافية. علاوة على ذلك ، لم يكن تلقي بدل الشيخوخة سهلاً كما يتعين عليهم الانتظار لفترة أطول لتلقي مثل هذه الفوائد في المكتب ، والمخالفات من الحكومة لتقديم مثل هذا البديل في الوقت المحدد. اما الذين كانوا راضين عن هذا البديل فقالوا ان ذلك شرف من الحكومة ويمكن أن تستخدم هذه الأموال من تلقاء نفسها.

### دراسة (Koshulko& Gribincea, 2018)

يهتم هذا البحث بدراسة أهمية التأمين الطبي والضمان المجتمعي للمهاجرين من أوكرانيا في بولندا، بما في ذلك حالات الإعاقة وحمل العمال الأوكرانيين المهاجرين. بيانات للتحليل مأخوذة من مصادر البيانات البولندية المتاحة للجمهور، المنهجية تألفت من البحوث لمقارنة التجارب في حالات العجز والحمل بين الأوكرانيين. توصلت الدراسة الى أن أصحاب العمل البولنديين والبولنديين مهتمون بالمهاجرين الأوكرانيين العمال كوسيلة للحفاظ على مستوى الاقتصاد البولندي بنسبة 4% زيادة من إجمالي المنتج المحلي (الناتج المحلي الإجمالي) كل عام.

## دراسة (Gelber et al, 2018)

ركزت هذه الدراسة على دور استحقاقات الضمان المجتمعي في الزيادة الأولية في توظيف النساء المسنات: دلائل من الضمان المجتمعي، لفهم الاتجاهات في قرارات عمل النساء المسنات، فإن السؤال الرئيسي هو مدى تأثير التغييرات في الضمان المجتمعي وما اذا لعبت دورا. نحن نقدر تأثير فوائد الضمان المجتمعي حول معدل توظيف النساء من خلال فحص "ثغر" الضمان المجتمعي الذي يخفض من متوسط التأمين على الشيخوخة والوارثة الذي تستفيد منه النساء بشكل كبير في مجموعة الولادات لعام 1917 نسبة إلى الفوج 1916. تم استخدام البيانات المصغرة لإدارة الضمان المجتمعي في دخل عدد السكان الكامل في الولايات المتحدة بحلول يوم الولادة، نجد آثار كبيرة من هذا التغيير على سياسة معدل توظيف النساء المسنات. ونجد أن التباطؤ في نمو فوائد الضمان المجتمعي في منتصف 1980s يمكن يمثل أكثر من ربع الزيادة في نمو توظيف النساء المسنات وقعت خلال هذه الفترة.

## 4.2 التعقيب على الدراسات السابقة

تنوعت الدراسات السابقة بين مفسر لقانون الضمان المجتمعي الفلسطيني كدراسة جميل(2016)، ومقارن له بالقوانين الأخرى كدراسة الخضر(2016)، فيما اهتمت دراسات أخرى كدراسة العنزي(2014) ونجم والمبويضين(2014) أهمية برنامج الضمان المجتمعي في توفير الاحتياجات الخاصة بالأسر الفقيرة، وهذا التنوع في الموضوعات جاء بسبب أهمية الضمان المجتمعي في الدول وتطبيقه، فيما تطرقت دراسة الافغاني(2013) وابو عرة (2013) الى مقارنة نظام الضمان المجتمعي بقانون العمل، وقانون التقاعد الفلسطيني. تنوعت الاهداف التي ساقنتها الدراسات السابقة فيما يخص الضمان المجتمعي، وجاء هذا التنوع لحل كافة الاشكاليات فيما يخص الضمان المجتمعي من حيث علاقته بالقوانين الاخرى، وما يقدمه من احتياجات للأفراد.

كما ناقشت تلك الدراسات الضمان المجتمعي من جهات مختلفة، وكون الدراسات العربية والاجنبية جاءت لتقييم الضمان المجتمعي كما هو مطبق عملياً منها، بينما جاءت الدراسات الفلسطينية تناقش موضوع الضمان المجتمعي وتطبيقه والمعوقات التي تحد دون تطبيقه. واستخدمت الدراسات الاستبانة في بعضها كأداة للدراسة فيما جاءت الدراسات الاخرى استناداً الى الادب النظري والمقالات، أما على صعيد المنهج المستخدم فقد استخدمت اغلب الدراسات الساقفة المنهج الوصفي في الدراسة.

استفاد الباحث من الدراسات السابقة في متن الرسالة، وأيضاً في بناء اداة الدراسة، كذلك فيما يخص مناقشة النتائج وربطها بما توصلت اليه الدراسات السابقة.

وتختلف الدراسة الحالية كونها تدرس جاهزية القطاع الخاص في فلسطين لتطبيق الضمان المجتمعي من خلال توفر كافة الامكانيات الخاصة بالموارد البشرية في الشركات، اضافة الى

مناقشة أسباب رفض هذه الشركات لتطبيق القانون، وأيضاً المقترحات التي تقدمها الشركات لتحقيق تطبيق القانون، وهي من أوائل الدراسات في هذا المجال في فلسطين كونها واكبت عملية رفض تطبيق القرار وتجميده من قبل الحكومة الفلسطينية.



## الفصل الثالث

### الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل وصفاً مفصلاً حول الطريقة والإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ الدراسة، ومن ذلك تعريف منهج الدراسة، ووصف مجتمع الدراسة، وتحديد عينة الدراسة، وإعداد أداة الدراسة (الاستبانة)، والتأكد من صدقها وثباتها، وبيان إجراءات الدراسة، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

### 1.3 منهجية الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي. ويعرف بأنه المنهج الذي يدرس ظاهرة أو حدثاً أو قضية موجودة حالياً يمكن الحصول منها على معلومات تجيب عن أسئلة البحث دون تدخل من الباحث فيها. يحاول الباحث من خلاله وصف الظاهرة وموضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، وبيان العلاقة بين مكونات والآراء التي تطرح حولها، والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها، وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات الدقيقة بالفحص والتحليل وسنتناول بالتحليل الإجراءات التي أجريت لتحقيق أهداف الدراسة (خضر، 2013 )

### 2.3 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المؤسسات الخاصة العاملة في الضفة الغربية والتي بلغ عددها (142400) منشأة من القطاع الخاص والاهلي والشركات الحكومية في فلسطين، منها في الضفة الغربية (95.575) منشأة، وذلك حسب الاحصاء المركزي الفلسطيني للعام 2017، حيث تم اختيار مجتمع الدراسة من الضفة الغربية فقط .

### 3.3 عينة الدراسة

تتمثل عينة الدراسة من عينة عشوائية من المؤسسات الخاصة العاملة في الضفة الغربية بلغت (385) من أصحاب المؤسسات، حيث تم اختيارهم ضمن العينة المتاحة، حسب ما اتيح للباحث الوصول الى الشركات، وقبول اصحابها تعبئة الاستبانة، وتم حساب العينة من المجتمع الكلي وتمثلت العينة ب (383)، وذلك من خلال حساب العينة على موقع <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm> لحساب العينات، وقام الباحث بتوزيع الاستبانة على (385) شركة ومؤسسة استطاع الوصول اليها.

### 4 . 3 وصف متغيرات أفراد عينة الدراسة

جدول (1.3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
النوع المجتمعي	ذكر	314	81.6
	أنثى	71	18.4
المؤهل العلمي	بكالوريوس فأقل	239	62.1
	ماجستير	124	32.2
	دكتوراه	22	5.7
عدد العمال في الشركة	من 1-15 عامل	125	32.5
	16-50 عامل	109	28.3
	51-100 عامل	78	20.3
	أكثر من 100 عامل	73	19.0

13.8	53	عشرة الاف دينار فأقل	رأس مال الشركة
21.0	81	من 10 الاف- 50 الف دينار	
29.6	114	من 50 الف-500 الف دينار	
35.6	137	أكثر من 500 الف دينار	
19.2	74	5 سنوات فأقل	عمر الشركة
22.9	88	من 6-11 سنة	
26.5	102	من 12-17 سنة	
31.4	121	18 سنة فأكثر	
8.6	33	قطاع الزراعة وصيد الاسماك	القطاع التي تعمل به الشركة
23.4	90	قطاع التجارة	
4.9	19	قطاع النقل والمواصلات	
12.7	49	قطاع الخدمات	
10.1	39	قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	
2.9	11	قطاع السياحة	
3.1	12	قطاع التصنيع واستخراج المعادن	
3.6	14	قطاع الانشاءات والبناء والاسكانات	
17.1	66	القطاع المالي	
3.1	12	القطاعات المجتمعية التعليم	
3.6	14	القطاعات المجتمعية الصحة	
6.8	26	قطاعات أخرى	

### 5.3 صدق الأداة

قام الباحث بتصميم الاستبانة بصورتها الأولية، ومن ثم تم التحقق من صدق أداة الدراسة بعرضها على المشرف ومجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة، للتأكد مدى وضوح لغة الفقرات وسلامتها لغوياً، ومدى شمول الفقرات للجانب المدروس، وإضافة أي معلومات أو تعديلات أو فقرات يرونها مناسبة، ووفق هذه الملاحظات تم إخراج الاستبانة بصورتها النهائية.

من ناحية أخرى تم التحقق من صدق الأداة أيضاً بحساب معامل الارتباط بيرسون لفقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للأداة، واتضح وجود دلالة إحصائية في جميع فقرات الاستبانة ويدل هذا على أن هناك اتساق داخلي بين الفقرات. كما يتضح من الجداول الآتية:

جدول (2.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي

الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية
1	0.804**	0.000	5	0.912**	0.000	9	0.916**	0.000
2	0.799**	0.000	6	0.774**	0.000	10	0.838**	0.000
3	0.823**	0.000	7	0.864**	0.000	11	0.853**	0.000
4	0.867**	0.000	8	0.878**	0.000			

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

جدول (3.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات مدى تحقيق القطاع الخاص لشروط الضمان المجتمعي

الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية
1	0.855**	0.000	6	0.857**	0.000	11	0.808**	0.000
2	0.781**	0.000	7	0.923**	0.000	12	0.725**	0.000
3	0.898**	0.000	8	0.901**	0.000	13	0.902**	0.000
4	0.812**	0.000	9	0.914**	0.000			
5	0.650**	0.000	10	0.858**	0.000			

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

جدول (4.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات أسباب رفض القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي

الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية
1	0.919**	0.000	5	0.530**	0.000	9	0.446**	0.000
2	0.853**	0.000	6	0.902**	0.000	10	0.839**	0.000
3	0.831**	0.000	7	0.665**	0.000	11	0.741**	0.000
4	0.850**	0.000	8	0.759**	0.000			

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

جدول (5.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات مقترحات قبول الضمان المجتمعي في القطاع الخاص

الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية
1	0.730**	0.000	5	0.617**	0.000	9	0.741**	0.000
2	0.680**	0.000	6	0.678**	0.000	10	0.816**	0.000
3	0.405**	0.000	7	0.794**	0.000	11	0.739**	0.000
4	0.585**	0.000	8	0.840**	0.000			

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 3 . 6 ثبات الدراسة

قام الباحث بالتحقق من ثبات الأداة، من خلال حساب ثبات الدرجة الكلية لمعامل الثبات، لفقرات الدراسة حسب معادلة الثبات كرونباخ الفا، وكانت الدرجة الكلية لاستعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي (0.961)، و(0.964) لمدى تحقيق القطاع الخاص لشروط الضمان المجتمعي، و(0.927) لأسباب رفض القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي، و(0.895) لمقترحات قبول الضمان المجتمعي في القطاع الخاص. وهذه النتيجة تشير الى تمتع هذه الاداة بثبات يفي بأغراض الدراسة.

\* هل أنت مؤيد للضمان المجتمعي مع تعديل بعض بنوده؟

يبين الجدول (6.3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير هل أنت مؤيد للضمان المجتمعي مع تعديل بعض بنوده أن نسبة 54% لنعم، ونسبة 46% لا.

جدول (6.3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير هل أنت مؤيد للضمان المجتمعي مع تعديل بعض بنوده

النسبة المئوية	العدد	المستوى
54.0	208	نعم
46.0	177	لا

### 7.3 إجراءات الدراسة

تم توزيع الأداة على أفراد عينة الدراسة، وبعد أن اكتملت عملية تجميع الاستبانات من أفراد العينة بعد إجاباتهم عليها بطريقة صحيحة، تبين للباحث أن عدد الاستبانات المستردة الصالحة والتي خضعت للتحليل الإحصائي: (385) استبانته.

### 8.3 المعالجة الإحصائية

بعد جمع الاستبانات والتأكد من صلاحيتها للتحليل تم ترميزها (إعطائها أرقاماً معينة)، وذلك تمهيداً لإدخال بياناتها إلى جهاز الحاسوب الآلي لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة، وتحليل البيانات وفقاً لأسئلة الدراسة وفرضياتها، وقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخراج الأعداد والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الاستبانة، واختبار (ت) (t- test)، واختبار تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وذلك باستخدام الرزم الإحصائية (SPSS) (Statistical Package For Social Sciences).

## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة

#### 1.4 تمهيد

تضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة، التي توصل إليها الباحث عن موضوع الدراسة وهو " مدى استعداد القطاع الخاص لتطبيق قانون الضمان المجتمعي " وبيان أثر كل من المتغيرات من خلال استجابة أفراد العينة على أداة الدراسة، وتحليل البيانات الإحصائية التي تم الحصول عليها. وحتى يتم تحديد درجة متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة تم اعتماد الدرجات التالية:

الدرجة	مدى متوسطها الحسابي
منخفضة	2.33 فأقل
متوسطة	3.67-2.34
عالية	3.68 فأعلى

## 4.2 نتائج أسئلة الدراسة:

### 4.2.1 النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيسي الأول:

#### ما استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي؟

تم عمل حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي.

جدول (1.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لاستعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	قيمة t	P-value الدلالة	الدرجة	النسبة المئوية
3	يضمن للموظف الحصول على حقوقه من الشركة التي يعمل بها من خلال مساهمة الشركة بدفع استحقاقاته	3.67	1.149	31.3	13.19	0.000	متوسطة	73.4
2	يشكل حماية الموظفين عند انتهاء الخدمة	3.64	1.069	29.4	13.61	0.000	متوسطة	72.8
1	يسهم في توفير تقاعد للموظفين في القطاع الخاص.	3.58	1.023	28.6	12.97	0.000	متوسطة	71.6
4	يجبر الشركات على الالتزام بالحد الأدنى للأجور المقر في قانون العمل والضمان.	3.52	1.289	36.6	9.46	0.000	متوسطة	70.4
8	تحصل الموظفات على إجازة الامومة أسوة بالقطاع الحكومي	3.52	1.063	30.2	11.38	0.000	متوسطة	70.4
5	يضمن للموظف الحصول على كافة التأمينات التي يحتاجها عند التعرض للضرر	3.49	1.150	33.0	10.03	0.000	متوسطة	69.8
7	يحقق السن الزامي للتقاعد من الشركة وهو عمر (60) سنة	3.42	1.131	33.1	8.94	0.000	متوسطة	68.4
9	يلزم الشركة بتوفير كافة أنواع الحماية المهنية للموظف لديها	3.39	1.111	32.8	8.69	0.000	متوسطة	67.8
11	في حالة وفاة العامل وهو في عمله يتم تعويض أسرته من قبل الشركة	3.26	1.123	34.4	6.32	0.000	متوسطة	65.2
10	يستطيع الموظف من خلال الضمان المطالبة بكافة حقوقه دون أن يتم الاستغناء عن خدماته	3.09	1.108	35.9	3.37	0.001	متوسطة	61.8
6	تمكن الموظفين من تكوين نقابة خاصة بهم في الشركات التي يعملون بها	3.03	0.996	32.9	2.63	0.009	متوسطة	60.6
	الدرجة الكلية	<b>3.4194</b>	<b>0.94313</b>	<b>27.6</b>	<b>10.80</b>	<b>0.000</b>	متوسطة	<b>68.4</b>

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لإستجابات أفراد عينة الدراسة على استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي



أنّ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.41) وانحراف معياري (0.943) وهذا يدل على أن استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي جاءت بدرجة متوسطة.

كما وتشير النتائج في الجدول رقم (1.4) أنّ جميع الفقرات جاءت بدرجة متوسطة. وحصلت الفقرة " يضمن للموظف الحصول على حقوقه من الشركة التي يعمل بها من خلال مساهمة الشركة بدفع استحقاقاته " على أعلى متوسط حسابي (3.67)، يليها فقرة " يشكل حماية الموظفين عند انتهاء الخدمة " بمتوسط حسابي (3.64). وحصلت الفقرة " تمكن الموظفين من تكوين نقابة خاصة بهم في الشركات التي يعملون بها " على أقل متوسط حسابي (3.03)، يليها الفقرة " يستطيع الموظف من خلال الضمان المطالبة بكافة حقوقه دون أن يتم الاستغناء عن خدماته " بمتوسط حسابي (3.09).

وتتمثل أهمية الضمان المجتمعي في ضمان الموظف الحصول على حقوقه من الشركة التي يعمل بها من خلال مساهمة الشركة بدفع مستحققاته، كذلك يشكل هذا النظام حماية للموظفين عند انتهاء الخدمة، إلا أنّهم يرون أنّه لا يمكن الموظف ضمان المطالبة بكافة حقوقه دون أن يتم الاستغناء عن خدماته.

كذلك أنّ قانون الضمان المجتمعي وجد من أجل ضمان حقوق العمال، ويؤيد ذلك أرباب العمل في القطاع الخاص بأنّ الضمان يمكن أن يساعد الموظف في الحصول على حقوقه، لكنهم يرون ذلك بدرجة متوسطة، أي إنّ احتمالات الحصول عليها لا تصل لدرجة عالية لديهم، وهذا يعني أن القناعة المطلقة بضرورة وجود ضمان مجتمعي غير متوفرة إلا اذا كانت تتوافق مع مصالحهم الخاصة، إضافة الى كونهم يرون أيضاً أنّ الموظف لا يمكنه تحصيل حقوقه وهو على رأس عمله.

ويعزو الباحث ذلك الى كون هذا القانون لا يعد بالنسبة للعاملين ضمانه حقيقه، كونه لا يخضع لرقابة حكومية، وليس هناك ما يلزم مؤسسة الضمان المجتمعي ومؤسسات القطاع الخاص وحفظ حقوق العاملين، وإذا كان الهدف من الضمان المجتمعي هو حفظ حقوق العمال من الذين لا يشملهم قانون التقاعد، فيكون تطبيق هذا القانون أمر مهم بما يتوافق مع المصالح العامة، وبما يضمن للعامل حقه في نهاية الخدمة كما بين الأفغاني(2013)، ويعود عدم استعداد القطاع الخاص لتطبيق القانون أيضاً باعتباره لا يخدم المصالح المشتركة للجميع سواء العاملين في الشركات أو أصحاب الشركات بسبب التيه الذي يمثله القانون، وعدم وجود أرضية واضحة يمكن من خلالها استفادة الجميع من القانون.

#### 2.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

##### ما مدى تحقيق القطاع الخاص لشروط الضمان المجتمعي ؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن مدى تحقيق القطاع الخاص لشروط الضمان المجتمعي.

جدول (2.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمدى تحقيق القطاع الخاص لشروط الضمان المجتمعي

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	قيمة t	P-value الدلالة	الدرجة	النسبة المئوية
6	يحصل الموظف على إجازة إذا كان لديه إصابة عمل	3.68	1.007	27.4	17.15	0.000	عالية	73.6
7	يحصل الموظف على بدل راتب في فترة غيابه اذا كان ناتجا عن اصابة العمل	3.58	1.023	28.6	15.05	0.000	متوسطة	71.6
3	تعمل الشركة على اعطاء الحد الاننى للأجور للموظف	3.55	1.077	30.3	13.58	0.000	متوسطة	71.0
1	تقدم الشركة كافة التأمينات المطلوبة منها للموظف	3.53	0.984	27.9	14.49 9	0.000	متوسطة	70.6
12	تلتزم الشركة بوقت مخصص لعمل الموظف وهو المتعارف عليه(8 ساعات	3.53	0.946	26.8	15.07	0.000	متوسطة	70.6

							يويا	
69.8	متوسطة	0.000	13.58	28.6	0.998	3.49	تقدم الشركة نهاية الخدمة للموظف عند تركه العمل	2
68.6	متوسطة	0.000	12.57	28.7	0.985	3.43	يتم تطبيق قانون العمل الفلسطيني في كل ما يخص الموظف	8
68.2	متوسطة	0.000	13.20	26.4	0.900	3.41	هناك عقد عمل بين الشركة والموظف يتعرف بموجبه الموظف على حقوقه في الشركة.	10
67.8	متوسطة	0.000	12.70	27.1	0.919	3.39	في حال حدوث اعاقة للموظف بسبب العمل يتم تعويضه عن ذلك	9
66.2	متوسطة	0.000	10.55	28.6	0.947	3.31	لدى الشركة قسم خاص بشؤون الموظفين	4
70.6	متوسطة	0.000	10.02	27.9	0.941	3.28	إذا كان هناك احتياج لتأخر الموظف عن العمل فيكون هذا التأخير مدفوع الثمن.	13
62.0	متوسطة	0.000	5.829	32.2	0.997	3.10	تقوم الشركة بالالتزام بمعايير العمل من خلال عدم قيام الموظف بعمل آخر لا يتناسب مع تخصصه	11
59.4	متوسطة	0.000	3.522	31.6	0.940	2.97	لدى الموظفين نقابة خاصة بهم منتخبة في الشركة	5
65.6	متوسطة	0.000	14.49	27.8	0.81641	3.4032	الدرجة الكلية	

يلاحظ من الجدول السابق رقم (2.4) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.40) وانحراف معياري (0.816) وهذا يدل على أن مدى تحقيق القطاع الخاص لشروط الضمان المجتمعي جاءت بدرجة متوسطة.

كما وتشير النتائج في الجدول رقم (2.4) أن فقرة واحدة جاءت بدرجة عالية و(12) فقرة جاءت بدرجة متوسطة. وحصلت الفقرة " يحصل الموظف على إجازة إذا كان لديه إصابة عمل " على أعلى متوسط حسابي (3.68)، ويليهما فقرة " يحصل الموظف على بدل راتب في فترة غيابه اذا كان ناتجا عن إصابة العمل " بمتوسط حسابي (3.58). وحصلت الفقرة " لدى الموظفين نقابة خاصة بهم منتخبة في الشركة " على أقل متوسط حسابي (2.97)، يليها الفقرة " تقوم الشركة بالالتزام بمعايير العمل من خلال عدم قيام الموظف بعمل آخر لا يتناسب مع تخصصه " بمتوسط حسابي (3.10).

تبين أنّ الموظف يحصل على إجازة إذا كان لديه إصابة عمل، فيما تبين انه لا يوجد نقابة خاصة بالموظفين في الشركة، كما أنّ الشركة لا تهتم بمعايير العمل من خلال عدم قيام الموظف بعمل آخر لا يتناسب مع تخصصه

ويمكن تفسير ذلك بأن الشركات لا تهتم بدرجة كبيرة بالموظفين لديها، وتعد جاهزيتها لتطبيق الضمان المجتمعي منقوصة، كونها لا تهتم بتأمين نهاية الخدمة وتطبيق الحد الأدنى من الاجور، وعدم وجود نقابة للموظفين، لذلك فإنّ القطاع الخاص بشكل عملي غير جاهز لتطبيق الضمان المجتمعي كونه لا يعمل على تطبيق قانون العمل بالدرجة الاولى، وعليه لا يكون لديه أي استعداد لتطبيق قانون الضمان المجتمعي.

ويمكن القول ان شركات القطاع الخاص تستفيد بدرجة اكبر من عدم تطبيق القانون، إذ لا يلزمها الوضع الحالي بأي شيء يخص الموظف، فيما ان تطبيق القانون سيفتح الباب أمام الكثير من الإجراءات التي يجب ان تقوم بها الشركات للموظفين بدأ بتحقيق الامان الوظيفي، الى تحقيق نقاعد يتطابق مع المعايير العالمية في التوظيف وحقوق العمال.

وقد وضحت دراسة جميل(2016) أن غالبية عظمي من العاملين في الشركات لم يحصلوا على ضمان مجتمعي لهم، وان حياتهم الوظيفية، او بعد خروجهم من الشركات تكون في خطر.

### 3.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

ما أسباب رفض القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي ؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات

الاستبانة التي تعبر عن أسباب رفض القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي.

جدول (3.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لأسباب رفض القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	قيمة t	P-value الدلالة	الدرجة	النسبة المئوية
5	كون قانون الضمان لا يحمي الأموال التي يتم اقتطاعها.	4.21	0.775	18.4	19.12	0.000	عالية	84.2
9	وجود هاجس لدى الشركات بأنّ الهدف من القانون هو تحصيل الأموال منهم وليس الاهتمام بالموظف.	4.21	0.773	18.4	19.07	0.000	عالية	84.2
7	كون القوة الشرائية للمواطنين في تراجع وهذا يؤثر على الشركة.	4.08	0.652	16.0	19.96	0.000	عالية	81.6
8	كون القانون الزامي للشركة في حال تطبيقه.	3.78	0.931	24.6	9.717	0.000	عالية	75.6
2	كون النسبة التي سيتم دفعها مرتفعة من وجهة نظر الشركة وهي (9) %.	3.74	0.942	25.2	9.044	0.000	عالية	74.8
1	لوجود نسبة يجب أن يتم دفعها من قبل الشركة.	3.70	0.895	24.2	8.923	0.000	عالية	74.0
3	كون النسبة المقررة يمكن أن تؤثر على السيولة الشهرية للشركة.	3.69	0.946	25.6	8.366	0.000	عالية	73.8
6	كون الشركة غير جاهزة من ناحية عملية لتطبيق قانون الضمان.	3.69	0.987	26.7	8.017	0.000	عالية	73.8
10	كون تطبيق هذا القانون يؤدي الى تمرد الموظفين على الشركة.	3.54	1.123	31.7	5.241	0.000	متوسطة	70.8
4	كون قانون الضمان يفرض على الشركة الالتزام بقانون العمل.	3.49	1.088	31.2	4.720	0.000	متوسطة	69.8
11	كون القانون سيجبر الشركة على الإفصاح عن الرواتب المقدمة للموظفين.	3.37	1.195	35.5	2.976	0.003	متوسطة	67.4
	الدرجة الكلية	3.7735	0.72268	19.2	12.39	0.000	عالية	75.5

يلاحظ من الجدول السابق رقم (3.4) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.77) وانحراف معياري (0.722) وهذا يدل على أن أسباب رفض القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي جاءت بدرجة عالية.

كما وتشير النتائج أن (8) فقرات جاءت بدرجة عالية و(3) فقرات جاءت بدرجة متوسطة. وحصلت الفقرة " كون قانون الضمان لا يحمي الأموال التي يتم اقتطاعها " والفقرة " وجود هاجس لدى الشركات بأنّ الهدف من القانون هو تحصيل الأموال منهم وليس الاهتمام بالموظف " على أعلى متوسط حسابي (4.21)، يليها فقرة " كون القوة الشرائية للمواطنين في تراجع وهذا يؤثر على الشركة." بمتوسط حسابي (4.08). وحصلت الفقرة " كون القانون سيجبر الشركة على الإفصاح عن الرواتب المقدمة للموظفين " على أقل متوسط حسابي (3.37)، يليها الفقرة " كون قانون الضمان يفرض على الشركة الالتزام بقانون العمل " بمتوسط حسابي (3.49).

تبين ان اسباب الرفض تمثلت في كون قانون الضمان لا يحمي الأموال التي يتم اقتطاعها، إضافة الى وجود هاجس لدى الشركات بأنّ الهدف من القانون هو تحصيل الأموال منهم وليس الاهتمام بالموظف، كذلك كون القوة الشرائية للمواطنين في تراجع وهذا يؤثر على الشركة، فيما ترى الشركات بأنّ اجبار القانون للشركة بالإفصاح عن الرواتب المقدمة للموظفين، إضافة إلى أنّه يفرض على الشركة الالتزام بقانون العمل لا تعد من الاسباب التي يدعيها القطاع الخاص لرفض قانون الضمان المجتمعي.

كما ترغب الشركات في أن يكون هناك نسبة اقل من النسبة الحالية فيما يخص الشركات، وذلك كون هذه النسبة تعد مرتفعة من وجهة نظر الشركات ، وتشكل خطرا على السيولة المالية بالنسبة لهذه الشركات.

ويمكن تفسير ذلك إلى كون الشركات تحتاج إلى ضمانه حقيقة حول النسبة التي يتم اقتطاعها من الشركة، والتي تذهب لصالح الموظف من خلال الضمان المجتمعي، وكونه لا يوجد أي ضمانات حقيقة من قبل الحكومة أو مؤسسة الضمان فيظهر لدى الشركات تخوف من ناحية الأموال المقتطعة.

ويمكن تفسير ذلك أيضاً بأنّ الشركات لم تجد في تطبيق القانون مصلحة لها، وبعدم وجود رقيب على الأموال أصبح الدافع الخاص برفض القانون أقوى من عدم استعدادهم لتقبله، وهنا يمكن القول إنّ المشكلة الحقيقية تكمن في كل من الشركات وفي مؤسسة الضمان، وأنّ الضحية سيكون الموظف.

فمؤسسة الضمان والحكومة تريان أن عدم قابلية الشركات يكمن في عدم استعداد هذه الشركات لتوفير الامان الوظيفي للموظف العامل لديها، في حين ترى الشركات بأنّ المؤسسة والحكومة تسعيان لرفع استثماراتها من أموال الضمان، وعليه حتى يتحقق الأمان الوظيفي للعاملين يجب أن تكون مصلحة العامل مشتركة بين المؤسسة وشركات القطاع الخاص.

#### 4.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

##### ما مقترحات قبول الضمان المجتمعي في القطاع الخاص ؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات

الاستبانة التي تعبر عن مقترحات قبول الضمان المجتمعي في القطاع الخاص.

جدول (4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمقترحات قبول الضمان المجتمعي في القطاع الخاص

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	قيمة t	P-value الدلالة	الدرجة	النسبة المئوية
3	ضمان مجلس إدارة الضمان المجتمعي للأموال التي يتم اقتطاعها من قبل الشركة بأنها للموظف.	3.86	0.996	25.8	26.88	0.000	عالية	77.2
4	إشراك الشركة بالاستثمارات التي ستنم من قبل مؤسسة الضمان المجتمعي	3.49	0.947	27.1	20.43	0.000	متوسطة	69.8
5	اعتبار الاشتراك في قانون الضمان حرية للشركة وليس إلزاما لها.	3.42	1.216	35.6	14.77	0.000	متوسطة	68.4
6	تأجيل تطبيق القانون حتى تكون الشركات قادرة على الالتزام بقانون العمل تجاه الموظف.	3.42	1.216	35.6	14.89	0.000	متوسطة	68.4
2	تقليل نسبة (9%) الى نسبة أقل.	3.38	1.214	35.9	14.16	0.000	متوسطة	67.6
11	تمكين الشركات من تقسيط نسبة (9%) الخاصة بالموظفين حسب السيولة النقدية للموظفين	3.24	1.143	35.3	12.64	0.000	متوسطة	64.8
9	عدم إلزام الشركات بالإفصاح عن الرواتب التي يتقاضاها الموظفين	3.04	1.146	37.7	9.227	0.000	متوسطة	60.8
1	إلغاء النسبة (9%) والمقرة من قبل القانون على الشركة.	3.02	1.151	38.1	8.832	0.000	متوسطة	60.4
8	إلغاء المواد المتعلقة بالتقاعد والإبقاء على نهاية الخدمة فقط.	2.87	1.178	41.0	6.209	0.000	متوسطة	57.4
7	إلغاء التأمين المتعلق بالشيخوخة والعجز والوفاة من القانون.	2.84	1.250	44.0	5.321	0.000	متوسطة	56.8
10	عدم إجبار الشركات على الالتزام بالحد الأدنى للأجور.	2.72	1.258	46.3	3.423	0.001	متوسطة	54.4
	الدرجة الكلية	3.2083	0.80918	25.2	17.17	0.000	متوسطة	64.2



يلاحظ من الجدول السابق رقم (4.4) الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقترحات قبول الضمان المجتمعي في القطاع الخاص أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.20) وانحراف معياري (0.809) وهذا يدل على أن مقترحات قبول الضمان المجتمعي في القطاع الخاص جاءت بدرجة متوسطة.

وتشير النتائج أن هناك فقرة واحدة جاءت بدرجة عالية، و (10) فقرات جاءت بدرجة متوسطة. وحصلت الفقرة " ضمان مجلس إدارة الضمان المجتمعي للأموال التي يتم اقتطاعها من قبل الشركة بأنها للموظف " على أعلى متوسط حسابي (3.86)، يليها فقرة " إشراك الشركة بالاستثمارات التي ستتم من قبل مؤسسة الضمان المجتمعي " بمتوسط حسابي (3.49). وحصلت الفقرة " عدم اجبار الشركات على الالتزام بالحد الأدنى للأجور " على أقل متوسط حسابي (2.72)، يليها الفقرة " إلغاء التأمين المتعلق بالشيخوخة والعجز والوفاء من القانون " بمتوسط حسابي (2.84).

وهذا يظهر الشركات تركز على فكرة هامة وهي: أن يضمن مجلس إدارة الضمان المجتمعي للأموال التي يتم اقتطاعها من قبل الشركة بأنها للموظف، إضافة الى رغبة الشركات في إشراكها بالاستثمارات التي ستتم من قبل مؤسسة الضمان المجتمعي، فيما ترى الشركات بأن الحد الأدنى للأجور ملزم لها كذلك ما يخص التأمين المتعلق بالشيخوخة والعجز والوفاء من القانون .

ويمكن تفسير ذلك إلى أن شركات القطاع الخاص ترى في القانون نافذة لتحقيق حقوق الموظف، إلا أن هناك حاجة لضمان ما يخصهم فيما يقتطع من أموال لصالح الموظف، كذلك فإن مشاركتهم مؤسسة الضمان فيما يخص الاستثمارات يدعم الشركات، ويؤدي إلى رفع مستوى السيولة المالية لديها، كما يمكن أن يحفزها على تقبل المشاركة بمؤسسة الضمان، كونها تحقق استفادة من المشاركة.

وعليه يمكن اقتراح تعديل البنود بما يتوافق مع مصلحة الموظف بالدرجة الاولى، كون الجهات جميعها تهتم بالموظف على نحو خاص، وتحديدًا مؤسسة الضمان، وعليه يجب توفير التعديلات التي تتناسب مع مصلحة الموظف، ثم البدء بالحديث عن الخيارات الاخرى الخاصة بشركات القطاع الخاص وبالحكومة.

لذلك على شركات القطاع الخاص البدء بإجراءات الاستعداد لحماية الموظف خلال العمل، وبعد التقاعد من خلال توفير كافة المعاملات التي يحتاجها بدءاً بالحد الأدنى للأجور، ثم تأمينات العمل، ثم التقاعد، وما يحتاج اليه الموظف أيضاً من الاجازات المدفوعة وغيرها، حينها يمكن البدء بالنظر الى الاعتراضات على قانون الضمان المجتمعي، كون مصلحة الموظف تعد أولويه بالنسبة للقانون، وهذا بدوره يتفق مع ما دعى اليه جميل (2016) والخضر (2016) بضرورة توفير الامان الوظيفي للموظف.

#### 4.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

هل يختلف استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي حسب متغيرات (النوع المجتمعي، المؤهل العلمي، عدد العمال في الشركة، رأس مال الشركة، عمر الشركة، القطاع التي تعمل به الشركة) ؟

نتائج الفرضية الأولى:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في استعداد شركات

القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير النوع المجتمعي "

تم فحص الفرضية الأولى بحساب نتائج اختبار "ت" والمتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة في استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير النوع المجتمعي.

جدول (5.4): نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة في استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير النوع المجتمعي

النوع المجتمعي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
ذكر	314	3.4279	0.89092	0.374	0.709
أنثى	71	3.3816	1.15265		

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (0.374)، ومستوى الدلالة (0.709)، أي أنه لا توجد فروق في استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير النوع المجتمعي، وبذلك تم قبول الفرضية الأولى.

ويعزو الباحث ذلك إلى كون الموظفين في الشركات يدركون مدى استعداد الشركات لقبول الضمان المجتمعي، وهذا يتناسب مع استثمارهم وتحقيق المصلحة الخاصة بهم، لذلك توافقت الآراء فيما يخص النوع المجتمعي، فلم يختلف الذكور والإناث على ذلك، كونهم يحملون نفس المفاهيم الخاصة بالعمل الخاص، ويدركون استحقاقات الموظف في هذا الخصوص.

#### نتائج الفرضية الثانية:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير المؤهل العلمي "

ولفحص الفرضية الثانية تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (6.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لاستعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
بكالوريوس فأقل	239	3.5146	0.93451
ماجستير	124	3.3578	0.96298
دكتوراه	22	2.7314	0.56074

يلاحظ من الجدول رقم (6.4) وجود فروق ظاهرية في استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول رقم (7.4):

جدول (7.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	13.052	2	6.526	7.589	0.001
داخل المجموعات	328.512	382	0.860		
المجموع	341.565	384			

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية (7.589) ومستوى الدلالة (0.001) وهي أكبر من مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) أي أنه توجد فروق دالة إحصائية في استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير المؤهل العلمي، وبذلك تم رفض الفرضية الثالثة. وتم فحص نتائج اختبار (LSD) لبيان اتجاه الفروق وهي كمايلي:

الجدول (8.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المتغيرات	الفروق في المتوسطات	مستوى الدلالة
بكالوريوس فأقل	ماجستير	0.15687
	دكتوراه	0.78324'
ماجستير	بكالوريوس فأقل	-0.15687
	دكتوراه	0.62637'
دكتوراه	بكالوريوس فأقل	-0.78324'
	ماجستير	-0.62637'

وكانت الفروق بين بكالوريوس فأقل والدكتوراه لصالح بكالوريوس فأقل، وبين الماجستير والدكتوراه لصالح الماجستير.

ويمكن تفسير ذلك إلى كون ذوي المؤهلات العلمية الأقل عادة ما يكون لديهم مستوى دراية ومعرفة أقل من المستويات العليا، والتي تكون لديها مستوى مرتفع من التجربة والمعرفة والخبرة تؤهلها إلى فهم ما يتم عرضه فيما يخص قانون الضمان المجتمعي وتعديلاته وتطبيقاته، وهم يرون بأن استعدادها ممكن لعدم حصولهم على الكثير من المعلومات حول طريقة تفكير مدراء هذه الشركات فيما يخص تطبيق الضمان المجتمعي، فيما يرى ذوي التخصصات العليا أن تقبل الشركات لن يكون إلا من خلال تحقيق الاستفادة النوعية من المشاركة، وهو مرتبط بالوضع المالي للشركة، والاستفادة من الضمان، وليس اقتطاع نسبة 9% منها لصالح الموظف دون أن يكون هناك أي ضمان لاستعادة الأموال أو أي عائد من هذه النسبة.

#### نتائج الفرضية الثالثة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في استعداد شركات

القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير عدد العمال في الشركة"

ولفحص الفرضية الثالثة تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير عدد العمال في الشركة.

جدول (9.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لاستعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير عدد العمال في الشركة

عدد العمال في الشركة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
من 1-15 عامل	125	3.7535	0.85809
16-50 عامل	109	3.0751	0.89713
51-100 عامل	78	3.2937	0.92616
أكثر من 100 عامل	73	3.4956	0.97725

يلاحظ من الجدول رقم (9.4) وجود فروق ظاهرية في استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير عدد العمال في الشركة، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول رقم (10.4):

جدول (10.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير عدد العمال في الشركة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	28.530	3	9.510	11.575	0.000
داخل المجموعات	313.035	381	0.822		
المجموع	341.565	384			

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية (11.575) ومستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) أي أنه توجد فروق دالة إحصائية في استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير عدد العمال في الشركة، وبذلك تم رفض الفرضية الثالثة. وتم فحص نتائج اختبار (LSD) لبيان اتجاه الفروق وهي كما يلي:

الجدول (11.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد العمال في الشركة

المتغيرات	الفروق في المتوسطات	مستوى الدلالة
من 1-15 عامل	50-16 عامل	0.67839 <sup>*</sup>
	100-51 عامل	0.45975 <sup>*</sup>
	أكثر من 100 عامل	0.054
50-16 عامل	من 1-15 عامل	-0.67839 <sup>*</sup>
	100-51 عامل	-0.21864
	أكثر من 100 عامل	0.002
100-51 عامل	من 1-15 عامل	-0.45975 <sup>*</sup>
	50-16 عامل	0.21864
	أكثر من 100 عامل	0.172
أكثر من 100 عامل	من 1-15 عامل	-0.25781
	50-16 عامل	0.42058 <sup>*</sup>
	100-51 عامل	0.172

وكانت الفروق بين من 1-15 عامل و من 16-50 عامل لصالح من 1-15 عامل، وبين من 1-15 عامل و من 51-100 عامل لصالح من 1-15 عامل. وبين من 16-50 عامل وأكثر من 100 عامل لصالح أكثر من 100 عامل.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن الشركات الصغيرة والتي لديها عمال بعدد صغير يمكن لها تطبيق الضمان المجتمعي، حيث انها لا تتأثر كثيرا بتطبيقه، كونها في مرحلة البناء الأولى، كذلك فيما يخص الشركات ذات العدد الكبير، كونها لديها الكثير من الاستقرار المالي، بسبب الاستثمارات المرتفعة، أما الشركات المتوسطة فهي ليس لديها القدرة على تطبيق القانون كونها في مرحلة النمو وتحتاج الى البناء.

#### نتائج الفرضية الرابعة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في استعداد شركات

#### القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير رأس مال الشركة"

ولفحص الفرضية الرابعة تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير رأس مال الشركة.

جدول (12.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لاستعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير رأس مال الشركة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	رأس مال الشركة
0.94231	3.4528	53	عشرة الاف دينار فأقل
0.87554	3.1740	81	من 10 الاف- 50 الف دينار
0.96782	3.4466	114	من 50 الف-500 الف دينار
0.94541	3.5289	137	أكثر من 500 الف دينار

يلاحظ من الجدول رقم (12.4) وجود فروق ظاهرية في استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير رأس مال الشركة، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل

التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول رقم (13.4):

جدول(13.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير رأس مال الشركة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	6.664	3	2.221	2.527	0.057
داخل المجموعات	334.900	381	0.879		
المجموع	341.565	384			

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية (2.527) ومستوى الدلالة (0.057) وهي أكبر من مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير رأس مال الشركة. وبذلك تم قبول الفرضية الرابعة. يمكن تفسير ذلك إلى كون الشركات ليس لديها استعداد لتطبيق القانون سواء كانت ذات رأس مال مرتفع، أو ذات رأس مال منخفض، وهنا فإن رأس المال لم يكن عاملاً مؤثراً في تطبيق القانون، لدى كافة الشركات، فلم ينظر أصحاب العمل إلى حجم شركاتهم للقرار بتطبيق القانون، وإنما نظروا إلى عوامل أخرى، لها علاقة بعدد العمال كونهم أصحاب الاستفادة الأولى.

#### الفرضية الخامسة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في استعداد شركات

#### القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير عمر الشركة"

ولفحص الفرضية الخامسة تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على

استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير عمر الشركة.



جدول (14.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لاستعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير عمر الشركة

عمر الشركة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
5 سنوات فأقل	74	3.6425	1.05185
من 6-11 سنة	88	3.0217	0.98983
من 12-17 سنة	102	3.2843	0.93384
18 سنة فأكثر	121	3.6860	0.70369

يلاحظ من الجدول رقم (14.4) وجود فروق ظاهرية في استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق

الضمان المجتمعي يعزى لمتغير عمر الشركة، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين

الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول رقم (15.4):

جدول (15.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير عمر الشركة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	28.061	3	9.354	11.367	0.000
داخل المجموعات	313.504	381	0.823		
المجموع	341.565	384			

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية (11.367) ومستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من مستوى

الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) أي أنه توجد فروق دالة إحصائية في استعداد شركات القطاع الخاص

لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير عمر الشركة، وبذلك تم رفض الفرضية الخامسة. وتم

فحص نتائج اختبار (LSD) لبيان اتجاه الفروق وهي كمايلي:

الجدول (16.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد العمال في الشركة

المتغيرات	الفروق في المتوسطات	مستوى الدلالة
5 سنوات فأقل	من 6-11 سنة	0.62081 <sup>*</sup>
	من 12-17 سنة	0.35819 <sup>*</sup>
	18 سنة فأكثر	-0.04344
من 6-11 سنة	5 سنوات فأقل	-0.62081 <sup>*</sup>
	من 12-17 سنة	-0.26262 <sup>*</sup>

0.000	-0.66426 <sup>+</sup>	18 سنة فأكثر	
0.010	-0.35819 <sup>+</sup>	5 سنوات فأقل	من 17-12 سنة
0.047	0.26262 <sup>+</sup>	من 6-11 سنة	
0.001	-0.40164 <sup>+</sup>	18 سنة فأكثر	
0.746	0.04344	5 سنوات فأقل	18 سنة فأكثر
0.000	0.66426 <sup>+</sup>	من 6-11 سنة	
0.001	0.40164 <sup>+</sup>	من 17-12 سنة	

وكانت الفروق بين 5 سنوات فأقل ومن 6-11 سنة لصالح 5 سنوات فأقل، وبين 5 سنوات فأقل ومن 17-12 سنة لصالح 5 سنوات فأقل، وبين من 17-12 سنة ومن 6-11 سنة لصالح من 17-12 سنة، وبين 18 سنة فأكثر ومن 6-11 سنة لصالح 18 سنة فأكثر، وبين من 18 سنة فأكثر ومن 17-12 سنة لصالح 18 سنة فأكثر.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى ان الشركات الصغيرة والشركات ذات العمر الكبير لا مشكلة لديها في تطبيق القانون مقارنة مع الشركات ذات العمر المتوسط ويعود ذلك إلى ان الشركات ذات العمر الطويل لها جذور اقتصادية ثابتة، ولها الكثير من الاستثمارات، لذلك لن تتأثر كذلك الشركات المبتدئة، أما الشركات ذات العمر المتوسط فتعتبر انها في حالة التكوين، ويمكن لهذه القوانين ان تؤثر على استثماراتها، كونها ستضخ جزء من المال لدى مؤسسة الضمان، وتعمل على تطبيق كل ما يحتاج اليه العمال، ولن يكون لها سند في حال اخفقت في الاستثمار السوقي.

## نتائج الفرضية السادسة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في استعداد شركات

القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير القطاع التي تعمل به الشركة"

ولفحص الفرضية السادسة تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على

استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير القطاع التي تعمل به

الشركة.

جدول (17.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لاستعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير القطاع التي تعمل به الشركة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	القطاع التي تعمل به الشركة
0.99511	3.2865	33	قطاع الزراعة وصيد الاسماك
0.87568	3.6222	90	قطاع التجارة
0.96745	3.1962	19	قطاع النقل والمواصلات
0.72720	3.7848	49	قطاع الخدمات
1.05651	3.2448	39	قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
0.89207	3.6446	11	قطاع السياحة
0.87068	3.5909	12	قطاع التصنيع واستخراج المعادن
0.94341	2.9091	14	قطاع الانشاءات والبناء والاسكانات
0.90425	2.9986	66	القطاع المالي
0.91390	2.7121	12	القطاعات المجتمعية التعليم
1.11652	3.9935	14	القطاعات المجتمعية الصحة
0.52276	3.8077	26	قطاعات أخرى

يلاحظ من الجدول رقم (17.4) وجود فروق ظاهرية في استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق

الضمان المجتمعي يعزى لمتغير القطاع التي تعمل به الشركة، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام

تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول رقم (18.4):

جدول(18.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير القطاع التي تعمل به الشركة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	43.743	11	3.977	4.980	0.000
داخل المجموعات	297.822	373	0.798		
المجموع	341.565	384			

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية(4.980) ومستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) أي أنه توجد فروق دالة إحصائياً في استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير القطاع التي تعمل به الشركة، وبذلك تم رفض الفرضية السادسة. وتم فحص نتائج اختبار (LSD) لبيان اتجاه الفروق وهي كما يلي:

الجدول (19.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير القطاع التي تعمل به الشركة

المتغيرات	المتوسطات	الفروق في	مستوى الدلالة
قطاع الزراعة وصيد الاسماك	قطاع التجارة	-0.33572	0.066
	قطاع النقل والمواصلات	0.09033	0.726
	قطاع الخدمات	-0.49829	0.014
	قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	0.04175	0.844
	قطاع السياحة	-0.35813	0.250
	قطاع التصنيع واستخراج المعادن	-0.30441	0.313
	قطاع الانشاءات والبناء والاسكانات	0.37741	0.186
	القطاع المالي	0.28788	0.132
	القطاعات المجتمعية التعليم	0.57438	0.057
	القطاعات المجتمعية الصحة	-0.70701	0.014
	قطاعات أخرى	-0.52119	0.027
قطاع التجارة	قطاع الزراعة وصيد الاسماك	0.33572	0.066
	قطاع النقل والمواصلات	0.42605	0.060
	قطاع الخدمات	-0.16256	0.306
	قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	0.37747	0.028
	قطاع السياحة	-0.02241	0.937

0.909	0.03131	قطاع التصنيع واستخراج المعادن	
0.006	0.71313	قطاع الانشاءات والبناء والاسكانات	
0.000	0.62360	القطاع المالي	
0.001	0.91010	القطاعات المجتمعية التعليم	
0.149	-0.37128	القطاعات المجتمعية الصحة	
0.352	-0.18547	قطاعات أخرى	
0.726	-0.09033	قطاع الزراعة وصيد الاسماك	
0.060	-0.42605	قطاع التجارة	
0.015	-0.58861	قطاع الخدمات	
0.846	-0.04858	قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	
0.186	-0.44846	قطاع السياحة	
0.232	-0.39474	قطاع التصنيع واستخراج المعادن	
0.362	0.28708	قطاع الانشاءات والبناء والاسكانات	
0.396	0.19755	القطاع المالي	قطاع الخدمات
0.143	0.48405	القطاعات المجتمعية التعليم	
0.012	-0.79733	القطاعات المجتمعية الصحة	
0.024	-0.61152	قطاعات أخرى	
0.014	0.49829	قطاع الزراعة وصيد الاسماك	
0.306	0.16256	قطاع التجارة	
0.015	0.58861	قطاع النقل والمواصلات	
0.005	0.54003	قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
0.639	0.14016	قطاع السياحة	
0.501	0.19388	قطاع التصنيع واستخراج المعادن	
0.001	0.87570	قطاع الانشاءات والبناء والاسكانات	
0.000	0.78616	القطاع المالي	
0.000	1.07267	القطاعات المجتمعية التعليم	
0.441	-0.20872	القطاعات المجتمعية الصحة	
0.916	-0.02291	قطاعات أخرى	قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
0.844	-0.04175	قطاع الزراعة وصيد الاسماك	
0.028	-0.37747	قطاع التجارة	
0.846	0.04858	قطاع النقل والمواصلات	
0.005	-0.54003	قطاع الخدمات	
0.191	-0.39987	قطاع السياحة	
0.241	-0.34615	قطاع التصنيع واستخراج المعادن	

0.229	0.33566	قطاع الانشاءات والبناء والاسكانات		
0.173	0.24613	القطاع المالي		
0.072	0.53263	القطاعات المجتمعية التعليم		
0.007	-0.74875	القطاعات المجتمعية الصحة		
0.013	-0.56294	قطاعات أخرى		
0.250	0.35813	قطاع الزراعة وصيد الاسماك	قطاع السياحة	
0.937	0.02241	قطاع التجارة		
0.186	0.44846	قطاع النقل والمواصلات		
0.639	-0.14016	قطاع الخدمات		
0.191	0.39987	قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات		
0.886	0.05372	قطاع التصنيع واستخراج المعادن		
0.042	0.73554	قطاع الانشاءات والبناء والاسكانات		
0.027	0.64601	القطاع المالي		
0.013	0.93251	القطاعات المجتمعية التعليم		
0.333	-0.34888	القطاعات المجتمعية الصحة		
0.612	-0.16306	قطاعات أخرى		
0.313	0.30441	قطاع الزراعة وصيد الاسماك		قطاع التصنيع واستخراج المعادن
0.909	-0.03131	قطاع التجارة		
0.232	0.39474	قطاع النقل والمواصلات		
0.501	-0.19388	قطاع الخدمات		
0.241	0.34615	قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات		
0.886	-0.05372	قطاع السياحة		
0.053	0.68182	قطاع الانشاءات والبناء والاسكانات		
0.035	0.59229	القطاع المالي		
0.016	0.87879	القطاعات المجتمعية التعليم		
0.253	-0.40260	القطاعات المجتمعية الصحة		
0.487	-0.21678	قطاعات أخرى		
0.186	-0.37741	قطاع الزراعة وصيد الاسماك	قطاع الانشاءات والبناء والاسكانات	
0.006	-0.71313	قطاع التجارة		
0.362	-0.28708	قطاع النقل والمواصلات		
0.001	-0.87570	قطاع الخدمات		
0.229	-0.33566	قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات		
0.042	-0.73554	قطاع السياحة		
0.053	-0.68182	قطاع التصنيع واستخراج المعادن		

0.734	-0.08953	القطاع المالي	القطاع المالي	
0.576	0.19697	القطاعات المجتمعية التعليم		
0.001	-1.08442	القطاعات المجتمعية الصحة		
0.003	-0.89860	قطاعات أخرى		
0.132	-0.28788	قطاع الزراعة وصيد الاسماك		
0.000	-0.62360	قطاع التجارة		
0.396	-0.19755	قطاع الخدمات		
0.000	-0.78616	قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات		
0.173	-0.24613	قطاع السياحة		
0.027	-0.64601	قطاع التصنيع واستخراج المعادن		
0.035	-0.59229	القطاع المالي		
0.734	0.08953	قطاع الانشاءات والبناء والاسكانات		
0.308	0.28650	القطاعات المجتمعية التعليم		
0.000	-0.99488	القطاعات المجتمعية الصحة		
0.000	-0.80907	قطاعات أخرى		القطاعات المجتمعية التعليم
0.057	-0.57438	قطاع الزراعة وصيد الاسماك		
0.001	-0.91010	قطاع التجارة		
0.143	-0.48405	قطاع الخدمات		
0.000	-1.07267	قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات		
0.072	-0.53263	قطاع السياحة		
0.013	-0.93251	قطاع التصنيع واستخراج المعادن		
0.016	-0.87879	القطاع المالي		
0.576	-0.19697	قطاع الانشاءات والبناء والاسكانات		
0.308	-0.28650	القطاع المالي		
0.000	-1.28139	القطاعات المجتمعية الصحة		
0.000	-1.09557	قطاعات أخرى		
0.014	0.70701	قطاع الزراعة وصيد الاسماك	القطاعات المجتمعية الصحة	
0.149	0.37128	قطاع التجارة		
0.012	0.79733	قطاع الخدمات		
0.441	0.20872	قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات		
0.007	0.74875	قطاع السياحة		
0.333	0.34888	قطاع التصنيع واستخراج المعادن		
0.253	0.40260	القطاع المالي		
0.001	1.08442	قطاع الانشاءات والبناء والاسكانات		

0.000	0.99488	القطاع المالي	قطاعات أخرى
0.000	1.28139	القطاعات المجتمعية التعليم	
0.531	0.18581	قطاعات أخرى	
0.027	0.52119	قطاع الزراعة وصيد الاسماك	
0.352	0.18547	قطاع التجارة	
0.024	0.61152	قطاع الخدمات	
0.916	0.02291	قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	
0.013	0.56294	قطاع السياحة	
0.612	0.16306	قطاع التصنيع واستخراج المعادن	
0.487	0.21678	القطاع المالي	
0.003	0.89860	قطاع الانشاءات والبناء والاسكانات	
0.000	0.80907	القطاع المالي	
0.000	1.09557	القطاعات المجتمعية التعليم	
0.531	-0.18581	القطاعات المجتمعية الصحة	

وكانت الفروق لصالح القطاعات المجتمعية، الصحة، ومن ثم القطاعات الأخرى، يليه قطاع الخدمات، ومن ثم قطاع السياحة، يليه قطاع التجارة، ومن ثم قطاع التصنيع واستخراج المعادن. ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أنّ القطاعات التي لا تتأثر كثيراً بتطبيق الضمان المجتمعي لديها استعداد لتقبل تطبيق القانون، فيما أنّ القطاعات التي تتأثر من تطبيق الضمان المجتمعي حسب وجهة نظرهم لا يسعون إلى تطبيقه مثل قطاع السياحة والتجارة والتصنيع، كون هذه القطاعات لا يوجد لديها مستوى عمل مرتفع في فلسطين، لذلك ترى في تطبيق القوانين خسارة في رأس المال، وهذا يدفعها إلى عدم تقبل تطبيق هذه القوانين.

إضافة إلى كون قطاع الصحة في أغلبه قطاع حكومي، أما الجزء الخاص فهو قليل، وعدد العاملين لديهم غير مرتفع، فلا يتأثر هذا القطاع بشكل كبير بتطبيق قانون الضمان المجتمعي. كون أغلب الشركات التي لديها عدد مرتفع من العاملين يكون لديهم اعتراض على تطبيق القانون بشكله الحالي.



## الفصل الخامس

### النتائج والتوصيات

#### أولاً: نتائج الدراسة

1. أظهرت النتائج أنّ هناك استعداد لدى شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي ولكن بدرجة متوسطة، وأيضاً على مستوى جاهزية القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي.
2. أشارت النتائج إلى أنّ أسباب رفض القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي جاءت بدرجة عالية وأهم هذه الأسباب تمثل في كون قانون الضمان لا يحمي الأموال التي يتم اقتطاعها، إضافة إلى وجود هاجس لدى الشركات بأنّ الهدف من القانون هو تحصيل الأموال منهم وليس الاهتمام بالموظف.
3. أشارت النتائج إلى تقبل إمكانية القطاع الخاص للمقترحات من أجل قبول الضمان المجتمعي وأهمها ضرورة أن يضمن مجلس إدارة الضمان المجتمعي الأموال التي يتم اقتطاعها من قبل الشركة بأنّها للموظف، إضافة إلى رغبة الشركات في إشراكها بالاستثمارات التي ستتم من قبل مؤسسة الضمان المجتمعي.
4. وضحت النتائج إلى أنه لا توجد فروق في آراء المبحوثين تبعاً لمتغير النوع المجتمعي، وكان هناك فروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ولصالح الماجستير، كما تبين وجود فروق لصالح عدد العمال في الشركة، وكان الفروق لصالح عدد العمال القليل، وتبين أيضاً وجود فروق تبعاً لمتغير

عمر الشركة، وكانت لصالح الشركات الصغيرة، وتبين ان هناك فروق تبعا لمتغير نوع القطاع وكانت الفروق لصالح قطاع الصحة ثم القطاعات الأخرى.

### ثانيا: التوصيات

توصي الدراسة بما يأتي:

- ضرورة القيام بتعديلات على القانون ليتوافق مع معظم غالبية الشركات في كافة القطاعات، ويتناسب مع الموظفين فيها بما يخص الفترة الزمنية والاشتراك وغيرها من النقاط.
- العمل على وضع ضمانات تمكن الموظفين والشركات من إعطاء الثقة لمؤسسة الضمان المجتمعي فيما يخص الاموال المدفوعة لهم.
- ضرورة التزام الشركات وجهوزيتها لتقبل قانون الضمان في حال تم تعديله من خلال القيام بتطبيق قانون العمل بشكل كامل فيما يخص حقوق الموظفين.
- العمل على توضيح آلية الاستثمار للأموال الخاص بالضمان المجتمعي من قبل مؤسسة الضمان ليكون لدى الموظفين ثقة بالمؤسسة.

## مقترحات عامة

1. على مؤسسة الضمان المجتمعي اعتبار شركات القطاع الخاص شريك حقيقي فيما يخص تطبيق قانون الضمان المجتمعي كونها الجهة التي ستقوم بدفع الاموال، وعليه من الافضل أن يكون مجلس الإدارة لمؤسسة الضمان المجتمعي ممثل بما يتناسب مع حجم الشركات بالسوق.
2. أن تراعي مؤسسة الضمان المجتمعي الهدف من وجود القانون وهو تحقيق الأمان الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص، لذلك يجب العمل على تحقيق هذا الحق من خلال مراعاة كافة العوامل المؤثرة فيه، فلا تكون نسبة الاقتطاع عالية تضر بالموظف، وأن تتناسب مع الدخل العام الذي يحصل عليه.
3. أن تقبل مؤسسة الضمان المجتمعي ما تم اقتراحه من قبل العاملين في المؤسسات الخاصة باعتبارهم اصحاب الحق، وكونهم يدركون مصالحتهم كتخفيض نسبة الضمان من (7.2%) الى نسبة (5%) وهي نسبة مناسبة للعامل، وخفض نسبة الشركات من (9%) الى (7%)، إضافة الى الاخذ بعين الاعتبار المستفيدين من راتب الضمان المجتمعي في حالة وفاة العامل.
4. ضرورة القيام بعمل دراسات وأبحاث تخص الضمان الاجتماعي كونه من الموضوعات المهمة والتي تحتاج الى دراسة بشكل مستمر تحديداً كون العمل بالقانون تأجل.

## قائمة المراجع

### أولاً: الكتب والدراسات

أبو ربحان، موسى.(2019). **مقابلة شخصية**، بتاريخ 2019/2/20، مؤسسة الضمان المجتمعي، صندوق اصابات العمل.

ابو عرة، مراد.(2013). **حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان المجتمعي**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

الافغاني، محمود(2013). **أنظمة التقاعد الفلسطينية وأثرها على الاقتصاد الفلسطيني**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

جميل، مسيف.(2016). **خيارات أنظمة الضمان المجتمعي والحماية المجتمعية في فلسطين**، معهد ابحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني، ماس، رام الله، فلسطين.

الخضر، محمد(2016). **تقييم قرار بقانون رقم 6 لسنة 2016**، معهد ابحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية، رام الله، فلسطين.

شنايت، صباح.(2016). **تجسيد الإدارة الإلكترونية في مؤسسات الضمان المجتمعي في الجزائر: نظام الدفع من قبل الغير المدعم ببطاقة الشفاء نموذجاً**، مجلة شؤون اجتماعية، الامارات، 33(130): 201-216.

علي، سحر.(2014). **العلاقة بين تلقي خدمات الضمان المجتمعي والوصمة**، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، 3(3): 307-343.

العنزري، نشمي.(2014). **واقع خدمات الضمان المجتمعي المقدمة للأسر الفقيرة التي تعولها نساء**، مجلة المجتمعية، الجمعية السعودية لعلم الاجتماع، السعودية، 7: 233-290.

قانون الضمان المجتمعي(2016) قرار بقانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضمان المجتمعي، الوقائع الفلسطينية، عدد 13، فلسطين.

المالكي، مجدي؛ لداودة، حسن؛ صوالحة، ايمن؛ البرغوثي، خالد.(2012). الضمان المجتمعي في الأراضي الفلسطينية: الوضع الراهن والتحديات - دراسة استكشافية، معهد ابحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية، رام الله، فلسطين.

المبيضين، محمد؛ نجم، عبود.(2014). أثر الخدمات التي تقدمها المؤسسة العامة للضمان المجتمعي الأردني على مستوى رضا عن الأداء في المؤسسة في مدينة عمان، مجلة دراسات العلوم الادارية، 41(2). 169-155.

ملحم، فراس(1999). الاطار القانوني للضمان المجتمعي في فلسطين، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله، فلسطين.

مؤسسة الضمان المجتمعي(2015) الدراسة الاكثوارية، مؤسسة الضمان المجتمعي، رام الله، فلسطين.

الشنبي(2019) مقابلة مع اصحاب سوبر ماركت الشنبي، البيرة. بتاريخ 2018/4/1.

## ثانياً: مواقع الانترنت

جريدة الحدث(2016) الضمان المجتمعي، على الرابط،

<https://www.alhadath.ps/tag/362/%D8%A7%D9%84%D8%B6%D9%85%D8%A7%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A>

جريدة القدس(2016) عشر مأخذ على قانون الضمان المجتمعي،

<http://www.alquds.com/articles/1458897357771901100>

حز الله، أسامة(2019) الضمان المجتمعي في فلسطين، معوقات التطبيق وآليات تجاوزها،

مجلة الحدث، <https://www.alhadath.ps>

مركز الديمقراطية وحقوق الانسان (2017) ورشة عمل حول قرار بقانون الضمان المجتمعي،

<https://www.wattan.tv/ar/news/237908.html>

### ثالثاً: المراجع الاجنبية

Buckhauser, R., Gustman, A., Laitner, J., & Mitchell, O. (2009). Social security research at the Michigan retirement research center. *Soc. Sec. Bull.*, 69, 51.

International Labour Office. (2001). *Social security: Issues, challenges and prospects*. International Labour Office.

Feldstein, M., & Liebman, J. B. (2002). *Social security*. Handbook of public economics, 4, 2245-2324

Feldstein, M. S., & Liebman, J. B. (2002). The distributional effects of an investment-based social security system. In *The distributional aspects of Social Security and Social Security reform* (pp. 263-326). University of Chicago Press.

Templin, B. A. (2006). Full funding: the future of social security. *JL & Pol.*, 22, 395.  
Billig, A., Brimblecombe, S., & Ménard, J. C. (2018). Introduction: Quantifying and reporting social security obligations. *International Social Security Review*, 71(3), 5-12.

Ramesh, M. (2017). Social security in Singapore: Redrawing the public-private boundary. In *Singapore* (pp. 425-440). Routledge.

Reichenstein, W., & Meyer, W. (2019). Optimizing Social Security Benefits Is Still Complicated. *The Journal of Retirement*, 6(3), 69-79.

İmrohoroğlu, A., & Zhao, K. (2018). Intergenerational transfers and China's social security reform. *The Journal of the Economics of Ageing*, 11, 62-70.

Malakar, I., & Chalise, H. N. (2018). Perception of Elderly towards Social Security Allowance in Nepal. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*, 1-9.

Koshulko, O., & Gribincea, C. (2018). The importance of medical insurance and social security for Ukrainian labor migrants in Poland.

Zissimopoulos, J., Blaylock, B., Goldman, D. P., & Rowe, J. W. (2017). Raising the Social Security Entitlement Age: Implications for the Productive Activities of Older Adults. *Research on aging*, 39(1), 166-189.

Fang, C., Brown, C., & Weir, D. (2016). Cohort Changes in Social Security Benefits and Pension Wealth.

Dushi, I., Iams, H. M., & Trenkamp, B. (2017). The importance of social security benefits to the income of the aged population. *Soc. Sec. Bull.*, 77, 1.

Gelber, A., Isen, A., & Song, J. (2018). The Role of Social Security Benefits in the Initial Increase of Older Women's Employment. *Women Working Longer: Increased Employment at Older Ages*, 239.

Barrientos, A. (2010). *Social protection and poverty*. United nations research Institute for social development (UNRISD).

Cutler, D. M., & Johnson, R. (2004). The Birth and Growth of the Social Insurance State: Explaining Old Age and Medical Insurance Across Countries. *Public Choice*, 120(1-2), 87-121.

Schmitt, C. (2015). Social Security Development and the Colonial Legacy. *World Development*, 70, 332-342.

Wibbels, E., & Ahlquist, J. S. (2011). Development, trade, and social insurance. *International Studies Quarterly*, 55(1), 125-149.

الملاحق





جامعة القدس  
عمادة الدراسات العليا  
كلية الاعمال والاقتصاد  
استبانة الدراسة

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحث بعمل دراسة بعنوان " مدى استعداد القطاع الخاص لتطبيق قانون الضمان المجتمعي" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الاعمال من جامعة القدس، وقد تم تصميم هذه الاستبانة بجميع أقسامها من أجل تحقيق أهداف الدراسة، وتطلب ذلك منكم التكرم بالإجابة عليها بما يتوافق مع آرائكم، وأتمنى عليكم توشي الدقة والموضوعية في الاجابة؛ لما فيه من التوصل الى نتائج أفضل، علماً بأنّ هذا المحتوى هو لأغراض البحث العلمي فقط، وسيتم الحفاظ على سرية المعلومات.

لكم جزيل الشكر والتقدير

الباحث :

اسلام فرعون

## القسم الأول: معلومات شخصية

		<input type="checkbox"/> أنثى	<input type="checkbox"/> ذكر	النوع المجتمعي
	<input type="checkbox"/> دكتورة	<input type="checkbox"/> ماجستير	<input type="checkbox"/> بكالوريوس فأقل	المؤهل العلمي
<input type="checkbox"/> اكثر من 100	<input type="checkbox"/> 100-51	<input type="checkbox"/> 50-16	<input type="checkbox"/> 15-1	عدد العمال في الشركة:
<input type="checkbox"/> 500 الف دينار فأكثر	<input type="checkbox"/> 500 - 50 الف دينار	<input type="checkbox"/> 10 الاف - 50 الف دينار	<input type="checkbox"/> عشرة الاف دينار فأقل	يتراوح رأس مال الشركة
<input type="checkbox"/> 18 سنه فأكثر	<input type="checkbox"/> 17-12 سنه	<input type="checkbox"/> (11-6) سنه	<input type="checkbox"/> (5-0) سنوات	عمر الشركة

### القطاع الذي تعمل به الشركة:

1. قطاع الزراعة وصيد الأسماك.
2. قطاع التجارة.
3. قطاع النقل والمواصلات.
4. قطاع الخدمات.
5. قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
6. قطاع السياحة.
7. قطاع التصنيع واستخراج المعادن.
8. قطاع الانشاءات والبناء والاسكانات.
9. القطاع المالي (بنوك، سوق فلسطين للأوراق المالية، مؤسسات اقراض).
10. القطاعات المجتمعية التعليم.
11. القطاعات المجتمعية الصحة.
12. قطاعات أخرى.

**القسم الثاني:** يحتوي هذا القسم على محاور الاستبانة، الرجاء وضع إشارة (X) أمام الخيار الذي يتوافق مع وجهة نظرك.

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	معارض	معارض بشدة
<b>المحور الأول: تطبيق الضمان المجتمعي مهم لأنه:</b>						
1.	يسهم في توفير تقاعد للموظفين في القطاع الخاص.					
2.	يشكل حماية الموظفين عند انتهاء الخدمة.					
3.	يضمن للموظف الحصول على حقوقه من الشركة التي يعمل بها من خلال مساهمة الشركة بدفع استحقاقاته.					
4.	يجبر الشركات على الالتزام بالحد الأدنى للأجور المقر في قانون العمل والضمان.					
5.	يضمن للموظف الحصول على كافة التأمينات التي يحتاجها عند التعرض للضرر.					
6.	تمكن الموظفين من تكوين نقابة خاصة بهم في الشركات التي يعملون بها					
7.	يحقق السن الزامي للتقاعد من الشركة وهو عمر (60) سنة.					
8.	تحصل الموظفات على إجازة الامومة أسوة بالقطاع الحكومي.					
9.	يُلزم الشركة بتوفير كافة أنواع الحماية المهنية للموظف لديها.					
10.	يستطيع الموظف من خلال الضمان المطالبة بكافة حقوقه دون أن يتم الاستغناء عن خدماته.					
11.	في حالة وفاة العامل وهو في عمله يتم تعويض أسرته من قبل الشركة.					
<b>المحور الثاني: يحقق القطاع الخاص شروط الضمان المجتمعي حيث:</b>						
1.	تقدم الشركة كافة التأمينات المطلوبة منها للموظف.					
2.	تقدم الشركة نهاية الخدمة للموظف عند تركه العمل.					
3.	تعمل الشركة على اعطاء الحد الأدنى للأجور للموظف.					
4.	لدى الشركة قسم خاص بشؤون الموظفين.					
5.	لدى الموظفين نقابة خاصة بهم منتخبة في الشركة.					

					6. يحصل الموظف على إجازة إذا كان لديه إصابة عمل.
					7. يحصل الموظف على بدل راتب في فترة غيابه إذا كان ناتجاً عن إصابة العمل.
					8. يتم تطبيق قانون العمل الفلسطيني في كل ما يخص الموظف.
					9. في حال حدوث اعاقة للموظف بسبب العمل يتم تعويضه عن ذلك.
					10. هناك عقد عمل بين الشركة والموظف يتعرف بموجبه الموظف على حقوقه في الشركة.
					11. تقوم الشركة بالالتزام بمعايير العمل من خلال عدم قيام الموظف بعمل آخر لا يتناسب مع تخصصه.
					12. تلتزم الشركة بوقت مخصص لعمل الموظف وهو المتعارف عليه (8) ساعات يومياً.
					13. إذا كان هناك احتياج لتأخر الموظف عن العمل فيكون هذا التأخير مدفوع الثمن.

### هل أنت مؤيد للضمان المجتمعي مع تعديل بعض بنوده:

1. نعم: (برجاء التوجه نحو المحور الرابع) 2. لا) اذهب للمحور الثالث ثم الرابع

المحور الثالث: القطاع الخاص يرفض الضمان المجتمعي للأسباب الآتية:					
					1. لوجود نسبة يجب أن يتم دفعها من قبل الشركة.
					2. كون النسبة التي سيتم دفعها مرتفعة من وجهة نظر الشركة وهي (9) %.
					3. كون النسبة المقررة يمكن أن تؤثر على السيولة الشهرية للشركة.
					4. كون قانون الضمان يفرض على الشركة الالتزام بقانون العمل.
					5. كون قانون الضمان لا يحمي الأموال التي يتم اقتطاعها.
					6. كون الشركة غير جاهزة من ناحية عملية لتطبيق قانون الضمان.
					7. كون القوة الشرائية للمواطنين في تراجع وهذا يؤثر على الشركة.
					8. كون القانون الزامي للشركة في حال تطبيقه.
					9. وجود هاجس لدى الشركات بأن القانون وجد لتحصيل الأموال منهم فقط.
					10. كون تطبيق هذا القانون يؤدي الى تمرد الموظفين على الشركة.

					11. كون القانون سيجبر الشركة على الإفصاح عن الرواتب المقدمة للموظفين.
<b>المحور الرابع: القطاع الخاص يقترح لقبول الضمان ما يأتي:</b>					
					1. إلغاء النسبة (9%) والمقرة من قبل القانون على الشركة.
					2. تقليل نسبة (9%) الى نسبة أقل.
					3. ضمان مجلس إدارة الضمان المجتمعي للأموال التي يتم اقتطاعها من قبل الشركة بأنها للموظف.
					4. إشراك الشركة بالاستثمارات التي ستتم من قبل مؤسسة الضمان المجتمعي
					5. اعتبار الاشتراك في قانون الضمان حرية للشركة وليس إلزاما لها.
					6. تأجيل تطبيق القانون حتى تكون الشركات قادرة على الالتزام بقانون العمل تجاه الموظف.
					7. إلغاء التأمين المتعلق بالشيخوخة والعجز والوفاء من القانون.
					8. إلغاء المواد المتعلقة بالتقاعد والابقاء على نهاية الخدمة فقط.
					9. عدم إلزام الشركات بالإفصاح عن الرواتب التي يتقاضاها الموظفين
					10. عدم اجبار الشركات على الالتزام بالحد الأدنى للأجور.
					11. تمكين الشركات من تقسيط نسبة (9%) الخاصة بالموظفين، حسب السيولة النقدية للشركة.

**اقتراحات أخرى لم يتم التطرق لها**

---



---



---

ملحق (2) قائمة المحكمين

الاسم	مكان العمل
أ.د. محمود الجعفري	جامعة القدس
د.ابراهيم عوض	جامعة القدس

Al-Quds University – Jerusalem  
Faculty of Business and Economics  
Dean's Office



جامعة القدس – القدس  
كلية الأعمال والاقتصاد  
مكتب العميد

الترقيم 2019/4/6

لمن يهمه الأمر

تعلمكم بأن القائمين على إدارة برامج الماجستير في إدارة الأعمال، وسجل هذا الفصل الثاني 2019/2018 رسالة ماجستير 8113700 أرجو لتسهيل مهمته وتزويده بالبيانات والمعلومات المطلوبة لإصدار هذه الترخيص بالصفحة الاجتماعية والقطاع الخاص. علماً بأن هذه المعلومات مستخدمة لأغراض البحث العلمي فقط.

مع وافر الاحترام والتقدير



د. سامير الرمحي



كلية الأعمال والاقتصاد  
Faculty of Business & Economics

مسئلة برنامج الماجستير في إدارة الأعمال

---

Ahu –Dels, Jerusalem – P.O. Box: 2000 | Telephone: 2799497, 2792066, 2638648 | Beit: Haneera, Abed Elhammit Shoman St, P.O. Box: 51000

القدس، بيت لحم - ص.ب. 2000 | هاتف: 2799497 - 2792066 - 2638648 | بيت لحم، شارع أم هانميت شومان، ص.ب. 51000

Email: dsant@econ.aquds.edu

## فهرس الجداول

- جدول (1.3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.....40
- جدول (2.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون لمصفوفة ارتباط فقرات استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي.....42
- جدول (3.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون لمصفوفة ارتباط فقرات مدى تحقيق القطاع الخاص لشروط الضمان المجتمعي.....42
- جدول (4.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون لمصفوفة ارتباط فقرات أسباب رفض القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي.....42
- جدول (5.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون لمصفوفة ارتباط فقرات مقترحات قبول الضمان المجتمعي في القطاع الخاص .....43
- جدول (6.3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير هل أنت مؤيد للضمان المجتمعي مع تعديل بعض بنوده.....44
- جدول (1.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لاستعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي.....46
- جدول (2.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمدى تحقيق القطاع الخاص لشروط الضمان المجتمعي.....48
- جدول (3.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لأسباب رفض القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي.....51
- جدول (4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمقترحات قبول الضمان المجتمعي في القطاع الخاص.....54
- جدول (5.4): نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة في استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير النوع المجتمعي.....57
- جدول (6.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لاستعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير المؤهل العلمي.....57
- جدول (7.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير المؤهل العلمي.....58



- الجدول (8.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي ..... 58
- جدول (9.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لاستعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير عدد العمال في الشركة..... 59
- جدول(10.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير عدد العمال في الشركة..... 60
- جدول (12.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لاستعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير رأس مال الشركة..... 61
- جدول(13.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير رأس مال الشركة..... 62
- جدول (14.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لاستعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير عمر الشركة..... 63
- جدول(15.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير عمر الشركة..... 63
- الجدول (16.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد العمال في الشركة..... 63
- جدول (17.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لاستعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير القطاع التي تعمل به الشركة ..... 65
- جدول(18.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في استعداد شركات القطاع الخاص لتطبيق الضمان المجتمعي يعزى لمتغير القطاع التي تعمل به الشركة ..... 66
- الجدول (19.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير القطاع التي تعمل به الشركة ..... 66

## فهرس المحتويات

أ.....	إقرار
ب.....	شكر وتقدير
ج.....	الملخص
د.....	Abstract
1.....	الفصل الاول
1.....	الإطار العام للدراسة
1.....	1.1 المقدمة
5.....	2.1 مشكلة الدراسة
6.....	3.1 أسئلة الدراسة
6.....	4.1 أهمية الدراسة
7.....	5.1 أهداف الدراسة
8.....	6.1 فرضيات الدراسة
9.....	7.1 حدود الدراسة
9.....	8.1 مصطلحات الدراسة
11.....	9.1 نموذج الدراسة
12.....	الفصل الثاني
12.....	الإطار النظري والدراسات السابقة
12.....	1.2 المقدمة
12.....	2.2 الضمان المجتمعي
13.....	2.2.2 تطور الضمان المجتمعي
14.....	3.2.2 ميزات الضمان المجتمعي
15.....	4.2.2 الرضا عن الضمان المجتمعي
17.....	5.2.2 أهداف الضمان المجتمعي

19.....	6.2.2 أهمية الضمان المجتمعي
20.....	7.2.2 أهمية الضمان المجتمعي لكبار السن
21.....	8.2.2 نظريات الضمان المجتمعي
23.....	9.2.2 مشاكل الضمان المجتمعي في البلدان النامية
24.....	11.2.2 الضمان المجتمعي في فلسطين
26.....	12.2.2 أسباب رفض الشركات لتطبيق الضمان المجتمعي
28.....	3.2 الدراسات السابقة
37.....	4.2 التعقيب على الدراسات السابقة
39.....	الفصل الثالث
39.....	الطريقة والإجراءات
39.....	1.3 منهجية الدراسة
40.....	2.3 مجتمع الدراسة
40.....	3.3 عينة الدراسة
40.....	3 . 4 وصف متغيرات أفراد عينة الدراسة
41.....	5.3 صدق الأداة
43.....	3 . 6 ثبات الدراسة
44.....	3 . 7 إجراءات الدراسة
44.....	3 . 8 المعالجة الإحصائية
45.....	الفصل الرابع
45.....	نتائج الدراسة
45.....	4 . 1 تمهيد
46.....	4 . 2 نتائج أسئلة الدراسة:
48.....	2.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:
51.....	3.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

54.....	4.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:
56.....	4.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:
71.....	الفصل الخامس
71.....	النتائج والتوصيات
72.....	ثانيا: التوصيات
74.....	قائمة المراجع
78.....	الملاحق
86.....	فهرس الجداول
88.....	فهرس المحتويات