

دراسة تحليلية لمتطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي في فلسطين: دراسة ميدانية على بعض الشركات الخاصة في الضفة الغربية

Analytical Study of the Requirements for Implementing the Social Security Law in Palestine: A Field Study on Some Private Companies in the West Bank

سام عبد القادر الفقهاء

Sam Abdul Qader Alfoqahaa

قسم الاتصال والتسويق الرقمي، كلية الأعمال والاتصال،
جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

Department of Communication and
Digital Marketing

Faculty of Business and Communication

An-Najah National University, Nablus,
Palestine

E-mail: Sam@najah.edu

د. بلال طلال زعتر

Bilal Talal Zater

كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس،
فلسطين.

Faculty of Graduate Studies
An-Najah National University, Nablus,
Palestine

E-mail: belal1998zetar@gmail.com

عبد الناصر ابراهيم نور

Abdulnaser Ibrahim Nour

قسم المحاسبة، كلية الأعمال والاتصال، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

Department of Accounting

Faculty of Business and Communication

An-Najah National University, Nablus, Palestine

E-mail: A.nour@najah.edu

المستخلص: يعدّ الضمان الاجتماعي من المجالات الحيوية في الاقتصاد لدوره في الأمن الاجتماعي. لا تقتصر أهمية الضمان الاجتماعي على وجود القوانين المنظمة له، بل تتجاوزها إلى أهمية ضرورة تطبيق هذه القوانين ودراسة متطلبات تطبيقها. ولذلك، تهدف هذه الدراسة إلى تقييم تأثير متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي على إمكانية تطبيقه الفعلي، وذلك من وجهة نظر الموظفين في الشركات الخاصة بالضفة الغربية. اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي، حيث استهدفوا مجتمعاً يضم 11,220 موظفاً في الشركات الفلسطينية الخاصة. تم جمع البيانات من عينة غير عشوائية مكونة من 250 موظفاً باستخدام استبيان، وتم تحليلها بواسطة برنامج SPSS وباستخدام أساليب إحصائية مثل تحليل الانحدار والتباين. أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي ومعنوي للمتطلبات الأساسية للقانون (مثل تغطية العمال) على إمكانية تطبيقه. وقد كان لمتطلبات تغطية العاملين بأجر أو راتب التأثير الأعلى في جعل القانون قابلاً للتطبيق. كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم الموظفين للقانون بناءً على خصائصهم الوظيفية. وبناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة توفير المتطلبات اللازمة لتطبيق القانون، خاصةً من خلال تأمين التغطية الكاملة لجميع فئات العمال، وتعزيز الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية عبر التعاون الفعال بين القطاع الخاص ووزارة العمل.

الكلمات المفتاحية: قانون الضمان الاجتماعي، متطلبات تغطية العاملين براتب أو بأجر، التحدي التمويلي، التحدي التشريعي.

Abstract: Social security is a vital sector of the economy due to its role in social stability. Its importance extends beyond the existence of regulatory laws to the necessity of implementing them and studying the requirements for their effective application. Therefore, this study aimed to evaluate the impact of Social Security Law implementation requirements on its actual applicability, from the perspective of employees in private companies in the West Bank.

The researchers used a descriptive-analytical approach, targeting a population of 11,220 employees in Palestinian private companies. Data was collected from a non-random sample of 250 employees via a questionnaire and was analyzed using SPSS and statistical methods such as regression and variance analysis.

The results showed a significant positive effect of the law's basic requirements (like employee coverage) on its applicability. The requirements for covering salaried and wage-earning employees had the highest impact in making the law implementable. The findings also revealed that there were no statistically significant differences in employees' evaluation of the law based on their job characteristics.

Based on these results, the study recommended that the necessary requirements for the law's implementation must be met, particularly by ensuring full coverage for all worker categories and enhancing social and economic suitability through effective cooperation between the private sector and the Ministry of Labor.

Keywords: social security law, Employee coverage, financial challenge, legislative challenge.

1. المقدمة

يُعدّ الضمان الاجتماعي من الأدوات الأساسية لتحقيق الاستقرار والأمان للموظف وعائلته، فهو يوفر لهم الحماية من المخاطر التي قد تهدد مصدر رزقهم سواء كانوا في الخدمة أو بعد التقاعد. يقوم مبدأ الضمان الاجتماعي على التكافل الاجتماعي بين الموظفين ومختلف فئات المجتمع، ويُعدّ ضماناً جوهرياً لتحقيق الحماية الاجتماعية والنفسية، وتأمين العيش الكريم لهم (Kandemir & Arslan, 2023). كما يُعتبر الضمان الاجتماعي أحد مداخل تطور حقوق الإنسان على المستويين المحلي والعالمي، حيث نصّ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن لكل فرد الحق في الضمان الاجتماعي، وهذا يتحقق عبر الجهود التعاونية الدولية التي تتفق مع أنظمة وموارد الدول وتضمن الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تعبر عن كرامة الفرد وحرية (Jedi, 2016).

ظهرت مفاهيم الضمان الاجتماعي في العصر الحديث بهدف تحقيق الأمان الاجتماعي للعاملين في مختلف المؤسسات. بدأت الفكرة كبادرة اجتماعية في إحدى الشركات الخاصة، ثم توسعت لتشمل جميع أنواع الشركات الصناعية، التجارية، والخدمية. في البداية، كان الهدف هو توفير تغطية مالية للعمال في حالات إصابات العمل، المرض، العجز، والشيخوخة، ثم تطورت لتشمل حالات الوفاة (Abu Hazim, 2020). يرى المبيضين ونجم (Al-Mubaidain & Najm, 2014) أن أنظمة الضمان الاجتماعي في معظم الدول تُقدّم من قبل مؤسسات حكومية أو عامة، وقد تطورت هذه الأنظمة لتصبح أكثر استجابة لاحتياجات المستفيدين. هذا التحسين في برامج الضمان الاجتماعي، من خلال الاهتمام بجميع احتياجاتهم وتحسين جودة الخدمات، يساهم في تحقيق رضا المشاركين، مما ينعكس إيجاباً على الصورة العامة للمؤسسات ويحسن نتائج أعمالها (Al-Mubaidain & Najm, 2014). من جانب آخر، يمكن لتطبيق قانون التأمينات الاجتماعية أن يضيق بفعالية فجوة الدخل داخل الشركات، وذلك بشكل رئيسي من خلال تعزيز القوة التفاوضية للعمال (Wu, 2024).

نظراً لأهمية الضمان الاجتماعي، وتحول الموظفين المشمولين به إلى مجموعة ضغط من خلال العمل النقابي، تبنت الحكومات في العديد من الدول نظام الضمان الاجتماعي وأدارته بنفسها. وكما ورد في دراسة (Al-Dhaher, 2015)، فقد تحولت فكرة الضمان الاجتماعي إلى نظام قانوني يهدف إلى وضع مجموعة من البنود التي تضمن التخفيف من المخاطر الاجتماعية التي قد يتعرض لها المشاركون، وذلك كبديل للإجراءات السابقة التي كانت تقتصر على تقديم خدمات اجتماعية دائمة لم تكن مناسبة لحجم الخطر الاجتماعي.

وفي السياق الفلسطيني، صدر قانون الضمان الاجتماعي لعام 2019 كإطار تشريعي للحماية الاجتماعية الشاملة. وقد أوقف نفاذ القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م وتعديلاته، مع التأكيد على استمرار الحوار بين الجهات المعنية للوصول إلى توافق وطني حول أحكام القانون وموعد نفاذه. هناك جهود عديدة بُذلت لدراسة القانون، منها دراسة (Palestine Economic Policy Research Institute (MAS), 2016)، التي تناولت مدى إسهام برامج الضمان الاجتماعي في فلسطين في رفع كفاءة أداء الموظفين، مع التركيز على التغطية الشاملة، ووجود المنافع الكافية، وقابلية النظام للاستدامة، ورصد متطلبات تطبيقه. كما ظهرت العديد من الملاحظات حول القانون، منها ما أشار إليه تقرير (Al-Haq Foundation, 2019) حول ضعف الحوكمة والإدارة، واحتساب الراتب التقاعدي، والشفافية والمساءلة. هذه الملاحظات أبقّت الباب مفتوحاً لمناقشة متطلبات تطبيق القانون، رغم التعديلات وإصدار اللوائح التنظيمية.

بُذلت جهود بحثية مكثفة حول القانون ومتطلبات تطبيقه، ومنها الملخص السياساتي لمعهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (Palestine Economic Policy Research Institute (MAS), 2023) الذي قدّم مقترحات بناءً على نتائج الحوار المجتمعي. كما أصدر المعهد دراسة في عام 2016 حول "خيارات أنظمة الضمان الاجتماعي"، وأقام ورش عمل ومنتدى "الحماية الاجتماعية الشاملة" في 2020-2021 بهدف تحقيق توافق مجتمعي في ظل غياب المجلس التشريعي. وقدّم المعهد مقترحات لخلق قانون متوازن، عادل، وشامل، يلبي احتياجات الفئات المختلفة، ومن أهم هذه المقترحات: ضرورة تعزيز الثقة بالنظام السياسي، واستقلالية المؤسسة، وحوكمتها، والحفاظ على أموال المشتركين، وضمان نظام عادل وشامل لا يُحدث تمييزاً بين العاملين.

أكاديمياً، هناك جهود بحثية لتحديد متطلبات إنفاذ قوانين الضمان الاجتماعي، منها ما تطرق إلى التزام الدولة بإنشاء نظام حماية اجتماعية للمجتمع من المشاكل الأساسية مثل الصحة والتوظيف (Fatkhul, 2024)، بالإضافة إلى التحديات

الديموغرافية والعولمة (International Labour Office, 2001)، والمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية (Nhede, 2014).

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي في فلسطين من وجهة نظر العاملين في بعض الشركات الخاصة بالضفة الغربية، لاقتراح حلول تدعم تطبيقه. تسد الدراسة الحالية فجوة في الأبحاث السابقة من خلال تحليل متغيرات لم تُتناول من قبل، مثل المتطلبات المتعلقة بتغطية العاملين، والملاءمة المالية، والمتطلبات التمويلية، والتحديات التشريعية. هذا ما يجعل هذه الدراسة مرجعاً مهماً للباحثين، المستفيدين، والمتخصصين. تشمل الدراسة على الأجزاء الآتية: الجزء الأول يتناول مشكلة الدراسة وأسئلتها وأهدافها، ويتناول الجزء الثاني الإطار النظري، والثالث يوضح منهجية الدراسة وإجراءاتها، والجزء الرابع يتضمن تحليل بيانات الدراسة ونتائجها، بينما يتناول الجزء الأخير توصيات الدراسة، إضافة إلى محدداتها واتجاهات البحث المستقبلية.

2. مشكلة الدراسة وأسئلتها

بناء ما سبق فإنه يمكن تجسيد مشكلة الدراسة بالسؤال الآتي: ما هو درو متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي في فلسطين من وجهة نظر العاملين في الشركات الخاصة في الضفة الغربية؟ المتطلبات اللازمة لتطبيق قانون الضمان الاجتماعي في فلسطين. لذلك، تتجسد مشكلة هذه الدراسة في تحليل عدد من متطلبات تطبيق قانون الضمان وينبثق عن هذه المشكلة الأسئلة الفرعية الآتية التي ترتبط بإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي:

1. ما هو تقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة بالضفة الغربية لقدرة الضمان الاجتماعي على تغطية العاملين براتب أو أجر؟
2. ما هو تقييم الموظفين لمدى الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية للضمان الاجتماعي كمتطلب لتطبيقه؟
3. ما هو تقييم الموظفين لمواجهة التحدي التمويلي الذي يواجه الضمان الاجتماعي؟
4. ما هو تقييم الموظفين لمواجهة التحدي التشريعي الذي يواجه الضمان الاجتماعي؟
5. ما هي العلاقة بين متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي وتأثيرها في إمكانية تطبيق القانون؟
6. هل يختلف تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة حول إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي باختلاف أي من خصائصهم الوظيفية (نوع المؤسسة، المستوى الوظيفي، المؤهلات العلمية، الخبرة الوظيفية، مستوى الدخل)؟

3. أهمية الدراسة

تتمثل أهمية هذه الدراسة في جانبين: نظري وتطبيقي.

أولاً: الأهمية النظرية

1. على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الضمان الاجتماعي عالمياً مثل دراسات: (Zissimopoulos et al., 2017؛ Wise & Woodbury, 2009؛ Catherine et al., 2025)، إلا أن موضوع متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة بالضفة الغربية لم يحظ بدراسات سابقة. هذه الدراسة ستسد فجوة بحثية كبيرة، حيث تركز الدراسات السابقة على جوانب جزئية كالأثار الاقتصادية للضمان الاجتماعي أو عدم المساواة في توزيع الثروة.
2. تعد هذه الدراسة، على حد علم الباحثين، من الدراسات القليلة التي تتناول متطلبات تطبيق القانون في فلسطين. وهي دراسة استشرافية بطبيعتها نظراً لعدم تطبيق القانون بشكل كامل بعد. وتكمن أهميتها في تركيزها على جوانب النقص في قانون العمل لحماية العامل، مما يساهم في تجنب هذا النقص في بنود قانون الضمان الاجتماعي الجديد (Abu Arra, 2013).

ثانياً: الأهمية التطبيقية

1. تركز الدراسة على متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي التي تنظم العلاقة بين أصحاب العمل والموظفين. هذا القانون يوفر مصدراً قانونياً آخر، بجانب قانون العمل، يمكن للعامل من خلاله الحصول على حقوقه وتعويضاته.
2. يستفيد من هذه الدراسة شريحة واسعة من الموظفين والعاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة. فهي تساعد على فهم تأثير متطلبات تطبيق القانون من وجهة نظرهم، وتساهم في إيجاد حلول للمشكلات التي تعيق تطبيقه.

3. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

1. قياس تقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة بالضفة الغربية لمتطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي.
2. قياس العلاقة بين متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي وتأثيرها في إمكانية تطبيق القانون.
3. اختبار ما إذا كان تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة حول إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي يختلف باختلاف خصائصهم الوظيفية (مثل نوع المؤسسة، المستوى الوظيفي، المؤهلات العلمية، الخبرة الوظيفية، ومستوى الدخل).

4. الإطار النظري لفرضيات الدراسة

يُعد قانون الضمان الاجتماعي حقاً إنسانياً نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948. ألزم هذا الإعلان جميع الدول بالاعتراف بحق كل فرد في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك توفير التأمينات الاجتماعية بجميع أنواعها، دون تحديد طبيعة الحماية أو مستوياتها. نتيجة لهذا الاهتمام الدولي، أصدرت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات، أبرزها الاتفاقية رقم 102 لعام 1952، التي تحدد الحد الأدنى من المخاطر التي يجب أن تغطيها تشريعات الدول الأعضاء، وتتراوح هذه المخاطر بين ثلاثة إلى تسعة، وتشمل: البطالة، وانخفاض الدخل، والمرض، والشيخوخة، والعجز، والوفاة، وحوادث العمل، وأمراض المهنة، والولادة، والأعباء العائلية.

4.1 تقييم الموظفين لمتطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي

تشمل متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي عدة جوانب أساسية، منها: متطلبات التغطية، والملاءمة الاقتصادية والاجتماعية، والتمويل. هذه المتطلبات تؤثر بشكل مباشر على الموظفين والعمال في مختلف المؤسسات، سواء كانت خاصة أو عامة، وتتأثر بالمستوى الوظيفي (إدارة تنفيذية، وسطى، عليا)، والمؤهلات العلمية، وسنوات الخبرة، ومستوى الدخل. من خلال الإدارة الرشيدة، يمكن توفير المتطلبات اللازمة وتخصيص الموارد المناسبة، مع ضمان حد أدنى من الملاءمة. كما يتطلب التطبيق توفر الحيز المالي والسياسي بفضل الإرادة السياسية، والاستثمار في المؤسسات الفعالة. يجب أن تركز هذه السياسات على أهداف العمالة المنتجة، مدعومة بإدارة حكيمة وحوار اجتماعي مستنير (Ben Azzouz, 2020). يمكن تحقيق توازن بين متطلبات التطبيق، مثل التغطية الشاملة والتمويل الملائم، وتوفير قنوات حوار اجتماعي بين العمال وأصحاب العمل وهيئة الضمان الاجتماعي. تكتسب هذه المسألة أهمية خاصة في مرحلة ما بعد الأزمات، حيث يتوجب سداد حزم الحوافز الكبيرة من الإيرادات العامة. تُعد الإدارة الاجتماعية المسؤولة التحدي الأساسي لجميع أنظمة الضمان الاجتماعي الوطنية (Jedi, 2016). وتؤثر المتطلبات المالية المنخفضة الدخل على نسبة التغطية والإنفاق على الخدمات الاجتماعية، حيث يشكل الإنفاق على الصحة والتقاعد النسبة الأكبر من إنفاق الدول النامية على هذه الخدمات (Jamil, 2016).

4.2 متطلبات تطبيق الضمان الاجتماعي

لا يزال تطبيق قانون الضمان الاجتماعي في فلسطين يواجه العديد من التحديات، خاصة في مراحله الأولى المطبقة على العاملين في القطاع الخاص. فيما يلي استعراض لهذه المتطلبات:

4.2.1 متطلبات التغطية بأجر أو راتب

تم إنشاء نظام الضمان الاجتماعي في الأصل لخدمة العاملين بأجر أو براتب. ومع توسع نطاق القانون ليشمل حقوق جميع العمال، ظهرت الحاجة إلى التغطية الشاملة. على الرغم من التوقعات بارتفاع مستوى التغطية بالتوازي مع التنمية الاقتصادية، إلا أن ذلك لم يتحقق بشكل كامل في العديد من الدول، ويعزى السبب إلى ضعف التطبيق. ونتيجة لذلك، بقيت التغطية مقتصرة على العاملين بأجر أو راتب، بينما لا يستفيد الكثير من العمال من أي تغطية. فالضمان الاجتماعي الشامل يطبق غالباً في الدول ذات الدخل المرتفع (Jamil, 2016). ولم يتم وضع كافة التدابير لتوفير مستوى معين من التغطية الاجتماعية في العديد من الدول ذات الدخل المنخفض. بالتالي، يبقى الضمان الاجتماعي المرتبط بالاستخدام هو الأساس، بينما يظل عدد كبير من العمال خارج نطاق أي تغطية (Abu Arra, 2013).

4.2.2 متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية

تتطلب الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية توفير أنظمة رعاية اجتماعية ومساعدات مؤسسية. يجب أن ينطلق هذا المبدأ من أساس أن توفير حد أدنى من الضمان الاجتماعي هو حق من حقوق المواطنة وليس هبة. هذا الحق يستند إلى القانون الأساسي، ويقتضي استكمال المنظومة القانونية في هذا المجال (Palestine Economic Policy Research Institute (MAS), 2016).

وفي هذا السياق، تبنت الحكومات الأوروبية سياسات الرعاية والضمان الاجتماعي، وأدرجتها في قوانينها مع التركيز على الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية (Ben Azzouz, 2020). كما توصي الدراسات بأن تسعى المؤسسات إلى دمج الضمان الاجتماعي في مظلة وطنية أوسع للعمل والحماية. ويمكن تحقيق ذلك من خلال تطوير استخدامات أموال الضمان، وتنمية الوعي بثقافة الضمان بين أفراد المجتمع (Singh, 2015).

إن توفير متطلبات التغطية يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتطبيق متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية، إذ لا يمكن توفير تغطية جيدة دون إعانات ملائمة تأخذ في الاعتبار الجوانب الاجتماعية والاقتصادية. تُعتبر إعانات الضمان الاجتماعي ملائمة في الحالتين التاليتين (Wali, 2020):

1. إذا ساهمت في تحقيق النتائج المرجوة، مثل تلبية احتياجات العمال الذين يواجهون مخاطر الحياة، وعندما تكون العلاقة بين مستويات التعويضات والإشتراكات عادلة، مما يحقق الملاءمة الاجتماعية.
2. إذا تعاونت مع أدوات السياسات المالية والعمالية والاقتصادية ولم تتسبب في نتائج اقتصادية غير مرغوبة، مما يُعرف بالملاءمة الاقتصادية.

4.2.3 متطلبات مواجهة التحدي التمويلي

تُعدّ مكافأة نهاية الخدمة حقاً أساسياً للعامل، وقد نص عليها قانون العمل الفلسطيني، مما يؤثر إيجاباً على كفاءة أداء الموظف (Abu Arra, 2013). هذه الخدمة الأساسية، كما أظهرت الأبحاث، تزيد من رضا الموظفين وتدعم تطبيق القانون (AI-Mubaidain & Najm, 2014). تشمل متطلبات مواجهة التحدي التمويلي عدة عناصر رئيسية تساهم في توفير متطلبات تطبيق الضمان الاجتماعي، كما يوضحها (Abu Arra, 2013):

1. تحديد تكلفة تطبيق الضمان الاجتماعي على العمال وأرباب العمل، بناءً على حجم ونسبة المشاركة.
 2. تحديد تكلفة الجهة الضامنة، مثل التأمينات الاجتماعية، في حال فشل التغطية.
 3. تحديد تكلفة رفع مستويات الإنفاق الاجتماعي وتوفير الموارد المالية اللازمة.
- وقد أثبتت بعض الدراسات أن معدل مشاركة العمال في الضمان الاجتماعي يرتبط بتوفر المتطلبات التمويلية وبالوعي ببرنامج الضمان الاجتماعي (Wardhana et al., 2020).

4.2.4 متطلبات مواجهة التحدي التشريعي

تتضمن متطلبات مواجهة التحديات التشريعية تحديد مكانة قانون الضمان الاجتماعي بين القوانين التي تنظم علاقات العمل. فقانون الضمان الاجتماعي يحكم العلاقة بين العمال، أصحاب العمل، والحكومة، التي تشرف على تطبيقه عبر مؤسسة الضمان الاجتماعي (Al-Maliki et al., 2012). لا بد من وجود مواد قانونية واضحة وموحدة تمثل الإطار الذي يتم من خلاله تطبيق قانون الضمان الاجتماعي على جميع العمال وأصحاب العمل (Batayneh, 2022).

5. فرضيات الدراسة

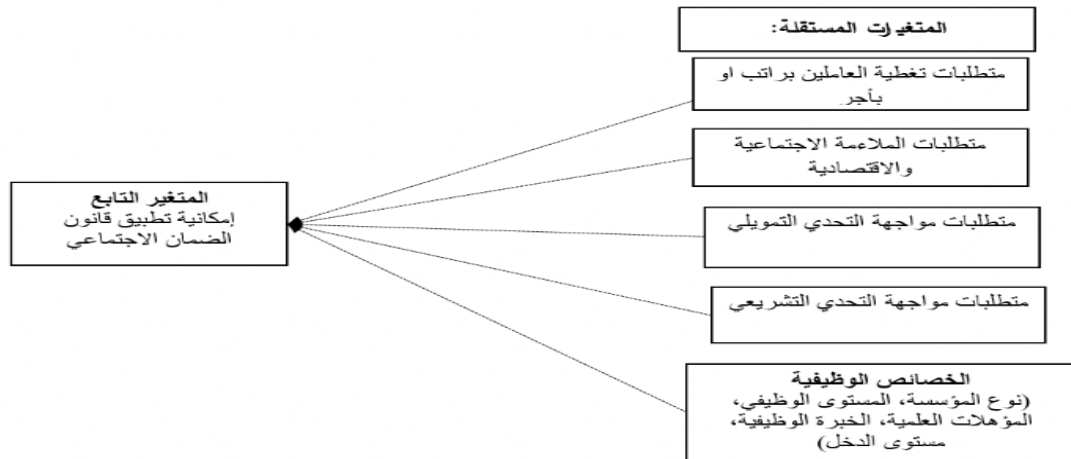
تسعى هذه الدراسة إلى اختبار الفرضيات الصفرية التالية:

5.1 الفرضية الرئيسية الأولى للبحث: لا يوجد أثر أو ارتباط معنوي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين توفر متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي وإمكانية تطبيقه، من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة بالضفة الغربية.

5.2 الفرضيات الفرعية:

- لا يوجد أثر أو ارتباط معنوي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على تغطية العاملين وإمكانية تطبيق القانون، من وجهة نظر العاملين.
- لا يوجد أثر أو ارتباط معنوي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين توفر متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية وإمكانية تطبيق القانون، من وجهة نظر العاملين.
- لا يوجد أثر أو ارتباط معنوي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين توفر متطلبات التمويل وإمكانية تطبيق القانون، من وجهة نظر العاملين.
- لا يوجد أثر أو ارتباط معنوي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين توفر متطلبات مواجهة التحدي التشريعي وإمكانية تطبيق القانون، من وجهة نظر العاملين.

5.3 الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة حول إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لأي من خصائصهم الوظيفية (نوع المؤسسة، المستوى الوظيفي، المؤهلات العلمية، الخبرة الوظيفية، مستوى الدخل).



المصدر: إعداد الباحثين بالاستناد إلى دراسة (Draf & Abdullah, 2021)، ودراسة (Brabish, 2018).
شكل 1: نموذج الدراسة

منهجية الدراسة وإجراءاتها

6.1 منهجية الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. حيث تم وصف خصائص عينة الدراسة ومتغيراتها باستخدام مقاييس الإحصاء الوصفي، بينما تم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام مقاييس الإحصاء التحليلي (أو الاستدلالي).

6.2 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة بالضفة الغربية، والبالغ عددهم 11,220 موظفًا وموظفة، يعملون في 748 شركة مسجلة لدى الغرف التجارية والصناعية في محافظات الضفة الغربية حسب ما يظهر في الجدول (1)، وذلك وفقًا لإحصائية وزارة الاقتصاد الفلسطينية. وفيما يلي توزيع مجتمع الدراسة حسب المحافظات:

جدول 1: توزيع مجتمع الدراسة وفق توأجدها في الضفة الغربية

الرقم	المحافظة	عدد الشركات الخاصة	عدد الموظفين
1	رام الله والبيرة	148	2220
2	الخليل	152	2280
3	بيت لحم	77	1155
4	نابلس	142	2130
5	جنين	66	990
6	طولكرم	108	1620
7	قلقيلية	55	825
	المجموع	748	11220

وبسبب اختلاف حجم مجتمع الدراسة في المحافظات، تم الاعتماد على العينة العشوائية ذات التوزيع الطبقى، وذلك لضمان تمثيل كل محافظة بشكل متناسب مع حجمها.

6.3 عينة الدراسة:

6.3.1 حجم العينة

تم حساب حجم عينة الدراسة باستخدام معادلة (Sekaran & Bougie, 2010)، وهي معادلة اعتمدت عليها العديد من الدراسات السابقة في حساب حجم العينة، مثل دراسة (Abu Hazim, 2020). ودراسة (Shalabi et al., 2017)، وذلك لضمان دقة الحساب:

$$n = \frac{N \times p(1 - p)}{[N - 1 \times (d^2 \div z^2)] + p(1 - p)} = 270$$

حيث إن:

N: حجم المجتمع

Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (0.95) وتساوي (1.96)

d: نسبة الخطأ وتساوي (0.05)

P: نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي (0.50)

6.3.2 نوع العينة

استخدمت الدراسة عينة غير احتمالية ملائمة لصعوبة الحصول على عينة احتمالية عشوائية، بسبب ضخامة حجم مجتمع الدراسة وانتشاره في محافظات الوطن كافة، وقد تم توزيع (270) استبانة، وتم استرداد (260) استبانة، وقد تم استثناء (10) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل، وقد بلغ حجم عينة الدراسة الفعلية (250) موظف وموظفة، ويوضح الجدول (2) خصائص أفراد عينة الدراسة.

جدول 2: خصائص عينة الدراسة (N=250)

المتغيرات المستقلة	مستويات المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
نوع المؤسسة	صناعية	65	26.0
	تجارية	54	21.6
	استثمارية	21	8.4
	زراعية	40	16.0
	خدمية	40	16.0
	غير ذلك	30	12.0
	المجموع	250	%100
المستوى الوظيفي	موظف	171	68.4
	رئيس قسم	44	17.6
	مدير	35	14.0
	المجموع	250	%100
المؤهل العلمي	دبلوم فأقل	87	34.8
	بكالوريوس	133	53.2
	ماجستير فأعلى	30	12.0
	المجموع	250	%100
الخبرة الوظيفية	أقل من 5 سنوات	37	14.8
	5 - 10 سنوات	152	60.8
	أكثر من 10 سنوات	61	24.4
	المجموع	250	%100
مستوى الدخل	أقل من 3000 شيقل	84	33.6
	(3000-6000) شيقل	136	54.4
	(6001-9000) شيقل	22	8.8
	أكثر من 9000 شيقل	8	3.2
	المجموع	250	%100

6.4 التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة ومقاييسها

أولاً: المتغيرات المستقلة

تتضمن المتغيرات المستقلة متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي:

1. **متطلبات تحدي تغطية العاملين براتب أو بأجر:** هي المبادرات التي يقوم بها الضمان الاجتماعي لتأمين الدخل

وتوفير الرعاية الصحية للعاملين في الشركات، والتي تقوم على الاشتراكات والمساهمات التي يدفعها العمال (Rashid, 2021). تم قياس هذا المتغير باستخدام سبع فقرات صاغها (Jamil, 2016).

2. **متطلبات تحدي الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية:** هي مجموعة من الضمانات التي يقدمها الضمان الاجتماعي

لتحقيق الحماية الاجتماعية والاقتصادية الأساسية للعمال، بهدف تأمين الحماية لهم من مشاكل الفقر والمخاطر المهنية والاجتماعية والاقتصادية أو التخفيف من حدتها (Fadel et al., 2022). تم قياس هذا المتغير باستخدام سبع فقرات صاغها (Jamil, 2016).

3. **متطلبات التحدي التمويلي:** هي تأمين الدخل للعمال الذين يساهمون باشتراكات الضمان الاجتماعي، حيث يعتمد مستوى

الحماية على مستوى الاشتراكات المدفوعة وفي حدودها في حال تعرض العامل لخطر معين (Draf & Abdullah, 2021). تم قياس هذا المتغير باستخدام سبع فقرات صاغها الباحثان (Al-Mubaidain & Najm, 2014).

4. **متطلبات التحدي التشريعي:** هي توفر الإطار القانوني الفعال الذي ينظم جميع جوانب الضمان الاجتماعي، من حيث الواجبات والحقوق الملقاة على عاتق العمال وأصحاب العمل، وينظم العلاقة بينهما في ظل قانون الضمان الاجتماعي (Brabish, 2018). تم قياس هذا المتغير باستخدام سبع فقرات صاغها الباحث (Abu Hazim, 2020).

ثانياً: المتغير التابع

تطبيق قانون الضمان الاجتماعي: يتمثل في تقييم العاملين لإمكانية التطبيق الفعلي للقانون في الشركات الفلسطينية. وهو يشتمل على توفر جميع متطلبات تطبيق القانون، من وجود إطار قانوني منظم وأسس للتغطية والتمويل الملائم ومتطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية التي ينظم من خلالها علاقة العمال بأصحاب العمل (Mutlaq, 2021). تم قياس هذا المتغير باستخدام سبع فقرات، وتم قياس جميع المتغيرات باستخدام مقياس ليكرت خماسي الدرجات. وقد تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد العينة.

ثالثاً: المتغيرات الديموغرافية

تم قياس هذه المتغيرات بمقاييس اسمية تعكس خصائص أفراد عينة الدراسة، كما هو موضح في جدول (2).

6.5 أداة جمع البيانات

تم تطوير استبانة خاصة لجمع بيانات الدراسة. تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من جزأين:

- **الجزء الأول:** يتضمن بيانات ديموغرافية حول المشاركين.
 - **الجزء الثاني:** يتكون من (33) فقرة لقياس متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة، موزعة على محورين رئيسيين:
 1. **المحور الأول:** درجة متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي (ويتضمن أربعة مجالات).
 2. **المحور الثاني:** تطبيق قانون الضمان الاجتماعي.
- ويوضح الجدول (3) تفاصيل ذلك.

دول 3: مجالات ومحاور وفقرات الدراسة

المحور	الدراسة	الفقرات	عدد الفقرات
متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي	متطلبات تغطية العاملين براتب أو بأجر (Jamil, 2016)	5-1	5
	متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية (Jamil, 2016)	12-6	7
	متطلبات مواجهة التحدي التمويلي (Al-Mubaidain & Najm, 2014)	19-13	8
	متطلبات مواجهة التحدي التشريعي (Abu Hazim, 2020)	26-20	7
	تطبيق قانون الضمان الاجتماعي (Jamil, 2016)	33-27	7

يستخدم في هذه الدراسة مقياس ليكرت خماسي الدرجات، حيث صيغت الفقرات باتجاه إيجابي وأعطيت الأوزان التالية:

- موافق بشدة: خمس درجات.
- موافق: أربع درجات.
- محايد: ثلاث درجات.
- غير موافق: درجتان.
- غير موافق بشدة: درجة واحدة.

6.6 صدق أداة الدراسة

تم استخدام نوعين من اختبارات الصدق للتأكد من دقة الأداة:

أولاً: الصدق الظاهري (Face Validity) عرض الباحثون الأداة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين للتأكد من أن فقراتها كافية وتمثل كل متغير من متغيرات البحث الرئيسية. وقد تم الأخذ باقتراحاتهم لتعديل الأداة وتحسينها.

ثانياً: اختبار مدى كفاية العينة (KMO) استخدم اختبار Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) لبيان مدى إمكانية تشكيل عوامل الدراسة (المتغيرات) من خلال الفقرات المستخدمة في قياسها، وذلك بناءً على حجم العينة المعتمد في الدراسة.

بلغت قيمة KMO في هذه الدراسة 0.865، وهي قيمة مقبولة وفقاً للمعايير التي وضعها (Kaiser, 1974). وكون أن القيمة أكبر من الحد الأدنى المقبول (0.50)، يمكن الحكم على أن حجم العينة المستخدمة كافٍ للتحليل. يُذكر أن قيمة اختبار KMO تتراوح بين 0 و 1، وكلما اقتربت من 1، زادت دلالة الاعتمادية على العوامل المستخلصة من التحليل. ويوضح الجدول رقم (4) نتيجة تحليل اختبار KMO.

جدول 4: نتيجة اختبار KMO

البند	النتيجة
KMO وفق معيار كايزر	0.865
درجة الحرية df	249
القيمة المعنوية Sig	0.000

6.7 ثبات المقياس

للتحقق من ثبات المقياس، استخدم الباحثون طريقة الاتساق الداخلي (Inter-item internal consistency) عبر معامل (Cronbach's Alpha). يعتمد هذا الأسلوب على قياس مدى اتساق استجابات الأفراد من فقرة إلى أخرى لكل بُعد من أبعاد الدراسة. يوضح الجدول رقم (5) نتائج هذا الاختبار.

جدول 5: نتائج اختبار معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا على أبعاد الاداة

المجال	المحور	قيمة كرونباخ الفا
متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي	متطلبات تغطية العاملين براتب او بأجر	0.801
	متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية	0.822
	متطلبات مواجهة التحدي التمويلي	0.766
	متطلبات مواجهة التحدي القانوني	0.724
	تطبيق قانون الضمان الاجتماعي	0.824

يتضح من النتائج الموضحة في جدول (5) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مقبولة لجميع أبعاد أداة القياس، حيث بلغت أقل قيمة (0.724). هذا يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات، إذ تعد قيمة المعامل مقبولة من الناحية التطبيقية إذا كانت تساوي أو تزيد عن 0.60 (Sekaran & Bougie, 2010).

6.8 اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولموغوروف-سميرنوف)

يستخدم اختبار (Kolmogorov-Smirnov Test) لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا. يُعد هذا الاختبار ضرورياً عند اختبار الفرضيات، لأن معظم الاختبارات المعلمية (Parametric Tests) تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً. يوضح الجدول رقم (6) نتائج اختبار كولموغوروف-سميرنوف، والتي تُستخدم لتحديد الاختبارات الإحصائية المناسبة لكل حالة (سواء كانت اختبارات معلمية أو لا معلمية).

جدول 6: اختبار التوزيع الطبيعي (1-Sample K-S)

المجال	المحور	قيمة الاختبار Z	مستوى المعنوية
متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي	متطلبات تغطية العاملين براتب او بأجر	0.354	0.88
	متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية	0.362	0.89
	متطلبات مواجهة التحدي التمويلي	0.344	0.88
	متطلبات مواجهة التحدي القانوني	0.364	0.87
	إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي	0.438	0.83

يتضح من نتائج جدول رقم (6) أن قيم مستوى المعنوية لكل من محاور الدراسة أكبر من 0.05 ($\text{Sig.} > 0.05$) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعلمية.

6. تحليل بيانات الدراسة ونتائجها

تم استخدام برنامج SPSS الإحصائي لتحليل بيانات الدراسة، والإجابة عن أسئلتها، واختبار فرضياتها من خلال الأساليب التالية:

1. **مقاييس الإحصاء الوصفي:** تم احتساب النسب المئوية والتكرارات لوصف الخصائص الوظيفية لأفراد العينة، بالإضافة إلى مقاييس النزعة المركزية لوصف المتغيرات وتحليل العلاقات الارتباطية بينها.

2. **الإحصاء الاستدلالي:** تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد وتحليل التباين الأحادي لاختبار فرضيات الدراسة.

نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

تم احتساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغيرات المستقلة والتابعة لتحديد درجة موافقة أفراد العينة على تأثير متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، من وجهة نظر العاملين في بعض الشركات الخاصة بالصفة الغربية.

يوضح الانحراف المعياري مدى تشتت استجابات المبحوثين لكل سؤال. كلما اقترب الانحراف المعياري من الصفر، زادت درجة تركّز الاستجابات وانخفض تشتتها. أما إذا كان الانحراف المعياري واحدًا صحيحًا فأكثر، فهذا يشير إلى تشتت الاستجابات وعدم تركّزها. تم إجراء هذا الاختبار على الاستبانة، وذلك حسب الفقرات التي ينتمي إليها كل بُعد من أبعادها.

7.1.1 نتائج تحليل المتغير المستقل الأول: تقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة بالضفة الغربية لمتطلبات الضمان الاجتماعي على تغطية العاملين براتب أو بأجر، وحسب ما تظهر في جدول (7).

جدول 7: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى تقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة بالضفة الغربية لمتطلبات الضمان الاجتماعي على تغطية العاملين براتب أو بأجر.

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	أعتقد أن قانون الضمان الاجتماعي يوفر التغطية الاجتماعية لكافة أنواع العاملين	3.8681	1.12752	كبيرة
2	تنخفض تغطية قانون الضمان الاجتماعي للعاملين بأجر في عقود المياومة	3.8462	1.15396	كبيرة
3	يمثل قانون الضمان الاجتماعي ضماناً كافية ضد مخاطر العمل المختلفة للعاملين بأجر	3.9780	0.98858	كبيرة
4	يغطي قانون الضمان الاجتماعي كافة المستويات الإدارية في الشركات	3.9011	0.91960	كبيرة
5	أعتقد أن معدلات التغطية في قانون الضمان الاجتماعي تتناسب مع التزامات العاملين	3.9121	0.98487	كبيرة
	الدرجة الكلية لمجال متطلبات تغطية العاملين براتب أو بأجر	3.9011	1.03490	كبيرة

يتضح من خلال الجدول (7) أن جميع المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة كانت أعلى من متوسط أداة القياس (3). وهذا يشير إلى أن قانون الضمان الاجتماعي يمثل ضماناً كافية ضد مخاطر العمل المختلفة للعاملين بأجر. بشكل عام، كان التقييم الكلي للموظفين لمتطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على تغطية العاملين براتب أو بأجر مرتفعاً، بمتوسط حسابي كلي بلغ 3.90 وانحراف معياري 1.03.

7.1.2 نتائج تحليل المتغير المستقل الثاني

تقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة بالضفة الغربية لتوفر متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية للضمان الاجتماعي، وحسب ما تظهر في جدول (8).

جدول 8: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة بالضفة الغربية لتوفر متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية للضمان الاجتماعي.

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
6	يحقق قانون الضمان الاجتماعي العدالة الاجتماعية بين العاملين	3.6898	0.92366	كبيرة
7	يشمل قانون الضمان الاجتماعي كافة المساعدات الاجتماعية التي يتم تقديمها لكافة العاملين	3.8132	1.14418	كبيرة
8	يعمل قانون الضمان الاجتماعي على محاربة الفقر الذي يعاني منه العديد من الموظفين	3.4945	1.05802	كبيرة
9	يحقق تطبيق قانون الضمان الاجتماعي الرضا للعاملين عندما يتلأّم ما يسهمون به من دفعات مع ما يتلقونه من مساعدات	3.7912	1.20662	كبيرة
10	يسهم قانون الضمان الاجتماعي في تحقيق الأمان الوظيفي	3.7253	0.93174	كبيرة
11	يعمل قانون الضمان الاجتماعي على تأمين الحاجات الأساسية للمؤمن عليه ولأفراد أسرته من خلال توفير دخل منتظم ومستمر له	3.7158	0.93000	كبيرة
12	يوفر قانون الضمان الاجتماعي عوائد استثمارية لإسهامات الموظفين في الضمان الاجتماعي	3.6766	0.91547	كبيرة
	الدرجة الكلية لمجال الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية للضمان الاجتماعي	3.7009	1.01567	كبيرة

يتضح من خلال الجدول (8) أن جميع المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة كانت أعلى من متوسط أداة القياس (3). وهذا يعني أن هناك ضرورة لأن يشمل قانون الضمان الاجتماعي كافة المساعدات الاجتماعية المقدمة للعاملين، لكونه يساهم في محاربة الفقر الذي يعاني منه العديد من الموظفين.

7.1.3 نتائج تحليل المتغير المستقل الثالث

تقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لتوفر متطلبات مواجهة التحدي التمويلي الذي يواجه الضمان الاجتماعي، وحسب ما تظهر في جدول (9).

جدول 9: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لتوفر متطلبات مواجهة التحدي التمويلي الذي يواجهه الضمان الاجتماعي.

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
13	يوفر قانون الضمان الاجتماعي سيولة كافية لمواجهة تغطية الأحوال الطارئة التي يمر بها الموظف	3.9667	0.96431	كبيرة
14	يوفر قانون الضمان الاجتماعي القروض الميسرة قصيرة الأجل للعاملين في الشركات	3.6667	0.99424	كبيرة
15	يرفع قانون الضمان الاجتماعي من مستويات الانجاز للمهام الوظيفية في الشركة	3.6000	0.77013	كبيرة
16	يتناسب حجم الموارد المالية التي يشملها قانون الضمان الاجتماعي مع مواجهة نفقاته	3.8333	0.64772	كبيرة
17	يساهم قانون الضمان في توفير منح دراسية بتغطية جزئية لأبناء العاملين في الشركة	3.3667	1.21721	كبيرة
18	يشتمل قانون الضمان الاجتماعي على الآليات المناسبة لتوفير التمويل المناسب لدعم تغطية العاملين	4.0667	0.78492	كبيرة
19	تمثل التزامات الموظفين في الضمان الاجتماعي أعباء مالية كبيرة عليهم	3.9667	0.66868	كبيرة
	الدرجة الكلية لمجال التحدي التمويلي	3.7810	0.86388	كبيرة

يتضح من خلال الجدول (9) أن جميع المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة كانت أعلى من متوسط أداة القياس (3). وهذا يشير إلى ضرورة أن يشتمل قانون الضمان الاجتماعي على آليات مناسبة لتوفير التمويل اللازم لدعم تغطية العاملين، وأن يساهم في توفير منح دراسية بتغطية جزئية لأبناء العاملين في الشركة.

7.1.4 نتائج تحليل المتغير المستقل الرابع

تقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لمتطلبات مواجهة التحدي التشريعي الذي يواجهه الضمان الاجتماعي وحسب ما تظهر في جدول (10).

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لمتطلبات مواجهة التحدي التشريعي الذي يواجهه الضمان الاجتماعي.

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
20	يتضمن قانون الضمان الاجتماعي بنود حماية الطبقة العاملة من الاستغلال.	3.9000	0.84486	كبيرة
21	بنود قانون الضمان الاجتماعي تضمن التوزيع العادل للمخصصات وفق الطبقات الاجتماعية.	3.6333	0.76489	كبيرة
22	يتضمن قانون الضمان الاجتماعي بنود خاصة تساهم في توفير حياة كريمة للمشارك.	3.6000	0.81368	كبيرة
23	يحتوي قانون الضمان الاجتماعي على بنود لضمان حقوق العاملين بعد انتهاء فترة خدمتهم في الشركة.	3.4333	0.85836	كبيرة
24	يتضمن قانون الضمان الاجتماعي بنوداً عادلة مشتقة من قانون العمل والتقاعد.	3.7333	0.82768	كبيرة
25	يعد قانون الضمان الاجتماعي ضامناً لكافة متطلبات العامل وحقوقه.	3.3667	0.76489	كبيرة
26	يعد قانون الضمان الاجتماعي مرناً يحتوي كافة حالات العاملين.	3.3578	0.75693	كبيرة
	الدرجة الكلية لمجال التحدي التشريعي	3.5749	0.80447	كبيرة

يتضح من خلال الجدول (10) أن جميع المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة كانت أعلى من متوسط أداة القياس (3). وهذا يشير إلى أن تقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة بالضفة الغربية لمتطلبات مواجهة التحدي التشريعي كان مرتفعاً. كما يدل ذلك على أن القانون يُنظر إليه على أنه مرناً ويحتوي على كافة الحالات المتعلقة بالعاملين، وأن هناك حاجة ملحة لأن يتضمن بنوداً لحماية الطبقة العاملة من الاستغلال.

تحليل درجة إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي في الشركات الفلسطينية الخاصة بالضفة الغربية، وحسب ما تظهر في جدول (11).

جدول 11: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق قانون الضمان الاجتماعي في الشركات الفلسطينية الخاصة بالضفة الغربية

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
27	اعتقد أن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي ممكناً من الناحية العملية.	4.1333	0.86037	كبيرة
28	تطبيق قانون الضمان الاجتماعي ضرورة ملحة.	4.0000	0.83045	كبيرة
29	اعتقد أن الشركات يمكن أن تتغلب على التحديات التي تواجه تطبيق قانون الضمان الاجتماعي.	3.9333	0.58329	كبيرة
30	التزام الشركات بتطبيق قانون الضمان الاجتماعي لن يستغرق وقتاً طويلاً.	3.9667	0.88992	كبيرة
31	تستفيد الشركات من تطبيق قانون الضمان الاجتماعي.	3.8333	0.98553	كبيرة
32	لا توجد عقبات كبيرة لتطبيق الشركات لقانون الضمان الاجتماعي.	3.6667	0.71116	كبيرة
33	اعتقد أن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي يحل العديد من المشكلات التي تواجه الموظفين في الشركات.	3.8000	0.84690	كبيرة
	الدرجة الكلية لدرجة إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي	3.9047	0.81537	كبيرة

يتضح من خلال الجدول (11) أن جميع المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة كانت أعلى من متوسط أداة القياس (3). وهذا يشير إلى اعتقاد قوي لدى أفراد العينة بإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من الناحية العملية، وأنه لا توجد عقبات كبيرة تمنع الشركات من تطبيقه.

7.2 نتائج اختبار فرضيات الدراسة

تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression Analysis) لاختبار تأثير وعلاقة توفر متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي وإمكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة بالضفة الغربية.

فيما يلي عرض لنتائج تحليل الانحدار المتعدد للفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات الفرعية، كما تظهر في الجدول رقم (12):

جدول 11: نتائج اختبار فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية الخاصة بوجود تأثير وعلاقة بين توفر متطلبات (مجتمعة ومنفردة ضمن نموذج الانحدار الخطي المتعدد) تطبيق قانون الضمان الاجتماعي وإمكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة بالضفة الغربية

المتغيرات المستقلة	تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع Standardized Coefficients (β)	t المعنوية Sig.*	t المحسوبة	t الجدولية	النتيجة
1. توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على تغطية العاملين براتب أو بأجر	0.8061	0.000	9.4224	1.966	دعم الفرضية
2. توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية	0.8005	0.000	9.4112	1.966	دعم الفرضية
3. توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على التمويل	0.7842	0.000	9.3552	1.966	دعم الفرضية
4. توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على مواجهة التحدي التشريعي	0.7473	0.000	9.3253	1.966	دعم الفرضية
قيمة F المحسوبة = 88.90					
قيمة F الجدولية = 2.6325					
معامل التحديد $R^2 = 61.9$					
قيمة F المعنوية * Sig = 0.000					
درجات الحرية df = 249					
معامل الارتباط المتعدد $R = 0.742$					

* دالة إحصائية عند مستوى القيمة الاحتمالية $p < 0.05$ ($\alpha = 0.05$).

يتضح من نتيجة اختبار الفرضيات في الجدول (12) أعلاه أنه يمكن رفض الفرضية الصفرية الرئيسية الأولى. وهذا يعني أن هناك تأثيراً إيجابياً ومعنوياً للمتطلبات المجمعلة لتطبيق قانون الضمان الاجتماعي على إمكانية تطبيقه، من وجهة نظر العاملين. فقد بلغت قيمة F المعنوية (Sig.) 0.000، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وقيمة F المحسوبة (88.90) أكبر من القيمة الجدولية (2.6325). كما يلاحظ أن المتغيرات المستقلة تفسر 61% من التغير في المتغير التابع، حيث بلغت قيمة R^2 (0.6190)، وهو ما يعد مؤشراً جيداً.

7.2.1 أما نتائج الفرضيات الفرعية فكانت على النحو الآتي:

1. هناك أثر وارتباط معنوي بين توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على تغطية العاملين براتب أو بأجر وإمكانية تطبيق القانون، من وجهة نظر العاملين. حيث كانت قيمة t المعنوية (Sig.) 0.000 (أقل من 0.05)، وقيمة t المحسوبة (9.4224) أكبر من القيمة الجدولية (1.966). وبلغت قيمة التأثير (0.8061).
2. هناك أثر وارتباط معنوي بين توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية وإمكانية تطبيق القانون. حيث كانت قيمة t المعنوية (Sig.) 0.000 (أقل من 0.05)، وقيمة t المحسوبة (9.4112) أكبر من القيمة الجدولية (1.966). وبلغت قيمة التأثير (0.8005).
3. هناك أثر وارتباط معنوي بين توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على التمويل وإمكانية تطبيق القانون. حيث كانت قيمة t المعنوية (Sig.) 0.000 (أقل من 0.05)، وقيمة t المحسوبة (9.3552) أكبر من القيمة الجدولية (1.966). وبلغت قيمة التأثير (0.7842).
4. هناك أثر وارتباط معنوي بين توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على مواجهة التحدي التشريعي وإمكانية تطبيق القانون. حيث كانت قيمة t المعنوية (Sig.) 0.000 (أقل من 0.05)، وقيمة t المحسوبة (9.3253) أكبر من القيمة الجدولية (1.966). وبلغت قيمة التأثير (0.7473).

7.2.2 نتيجة اختبار الفرضية الثالثة

نتيجة اختبار فرضية وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة حول إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لأي من خصائصهم الوظيفية (نوع المؤسسة، المستوى الوظيفي، المؤهلات العلمية، الخبرة الوظيفية، مستوى الدخل)، وحسب ما تظهر في جدول (13).

جدول 13: نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة حول إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي وفقاً لخصائصهم الوظيفية.

المتغير	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
نوع المؤسسة	بين المجموعات	1.409	2	0.704	2.004	0.138
	داخل المجموعات	52.009	247	0.351		
	المجموع	53.417	249			
المستوى الوظيفي	بين المجموعات	0.468	2	0.234	0.654	0.522
	داخل المجموعات	52.949	247	0.358		
	المجموع	53.417	249			
المؤهلات العلمية	بين المجموعات	4.578	2	0.057	0.167	0.692
	داخل المجموعات	48.839	247	0.087		
	المجموع	53.417	249			
الخبرة الوظيفية	بين المجموعات	4.496	2	0.044	0.143	0.604
	داخل المجموعات	48.635	247	0.039		
	المجموع	53.387	249			
مستوى الدخل	بين المجموعات	4.385	2	0.041	0.139	0.558
	داخل المجموعات	47.258	247	0.048		
	المجموع	54.459	249			

* دال إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

يتضح من نتائج تحليل التباين الأحادي أنه يمكن قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بخصائص أفراد العينة، حيث كان مستوى الدلالة لكل بُعد على حدة أكبر من ألفا ($\alpha \geq 0.05$). وهذا يعني أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تقييم العاملين لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى إلى أي من خصائصهم الوظيفية.

7. مناقشة النتائج

تشير النتيجة العامة إلى وجود أثر وارتباط معنوي بين توفر متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي وإمكانية تطبيقه، من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة بالصفة الغربية. يمكن تفسير ذلك بوجود العديد من المتطلبات التي يجب توفيرها لتطبيق القانون، وبأن القانون يشمل كافة المستويات الإدارية في الشركات. إن التحديات التي تواجه نظام الضمان الاجتماعي، مثل التغطية المتعلقة بالشيخوخة، المرض، والعجز، تعزز أهمية تلك المتطلبات. تتفق هذه النتيجة مع دراسات سابقة مثل دراسة (Ben Azzouz, 2020; Jedi, 2016; Mustika Ani et al., 2019; Palestine (Economic Policy Research Institute (MAS), 2016)، التي أكدت جميعها على ضرورة توفر متطلبات متعددة لتطبيق قانون الضمان الاجتماعي.

وفيما يلي مناقشة النتائج بشكل منفصل:

1. **أثر ومتطلبات التغطية:** هناك أثر وارتباط معنوي بين توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على تغطية العاملين براتب أو بأجر وإمكانية تطبيق القانون. يمكن تفسير ذلك بأن القانون يمثل ضماناً كافية ضد مخاطر العمل للعاملين، ويغطي كافة المستويات الإدارية. يتضمن القانون عناصر مهمة للتغطية، مثل توسيع نطاقها لتشمل الإعانات للعاطلين عن العمل. تقوم الحكومة بدور فعال في هيئة الضمان الاجتماعي لتحديد المجموعات المشمولة بالتغطية ووضع السياسات الخاصة بها، مما يضمن استدامتها. وتتناسب معدلات التغطية في القانون مع التزامات العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة.
2. **أثر ومتطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية:** هناك أثر وارتباط معنوي بين توفر متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية وإمكانية تطبيق القانون. يفسر ذلك بأن القانون يشمل كافة المساعدات الاجتماعية المقدمة للعاملين، ويحقق الرضا لديهم عندما تتناسب مساهماتهم مع المساعدات التي يتلقونها. كما يؤمن القانون الحاجات الأساسية للمؤمن عليه وأسرته من خلال توفير دخل منتظم ومستمر. لا يمكن تحقيق تغطية مجدية دون إعانات ملائمة، سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية، وتحدد الملاءمة بتوفر الخدمات الأساسية وغياب القيود المالية التي قد تمنع الاستفادة منها.
3. **أثر ومتطلبات التمويل:** هناك أثر وارتباط معنوي بين توفر متطلبات التمويل وإمكانية تطبيق القانون. يفسر ذلك بأن القانون يشتمل على آليات مناسبة لتوفير التمويل اللازم لدعم التغطية، كما يوفر سيولة كافية لمواجهة الحالات الطارئة التي قد يمر بها الموظف. بالرغم من عدم وجود بيانات شاملة حالياً لعدم تطبيق القانون بشكل كامل، إلا أن التوقعات تشير إلى أن الإنفاق على الرعاية الطبية العامة سيفوق التمويل القائم على الاشتراكات، وأن جزءاً كبيراً من الإنفاق الصحي العام سيمول من اشتراكات التأمين الاجتماعي، بينما سيكون تمويل المعاشات التقاعدية غير منتظم أو تقديري.
4. **أثر ومتطلبات التحدي التشريعي:** هناك أثر وارتباط معنوي بين توفر متطلبات مواجهة التحدي التشريعي وإمكانية تطبيق القانون. يفسر ذلك بأن القانون يتضمن بنوداً لحماية الطبقة العاملة من الاستغلال، وبنوداً عادلة مستمدة من قانوني العمل والتقاعد، وتضمن توزيعاً عادلاً للمخصصات. إلا أن البيئة التشريعية ما زالت تعاني من القصور، خاصة مع تطبيق قوانين قديمة (كالقوانين الأردنية والمصرية)، بالإضافة إلى تفرق الجهات المؤسسية وعدم التنسيق بينها، مما يؤدي إلى تدني مستوى الخدمات المقدمة.

8.1 النتيجة الرئيسية الثانية

تشير النتيجة الرئيسية الثانية إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم العاملين لإمكانية تطبيق القانون تعزى إلى خصائصهم الوظيفية. يمكن تفسير ذلك بأن جميع العاملين في الشركات الخاصة، باختلاف قطاعاتهم (تجارية، صناعية، خدمية)، ومستوياتهم الوظيفية، ومؤهلاتهم، وخبراتهم، وشرائح دخلهم، يؤكدون على أن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي ممكن عملياً. فهم يجمعون على أن التطبيق يتطلب توفير متطلبات عديدة، أهمها تحقيق الحماية الاجتماعية التي تهدف إلى خفض مستويات الفقر ورفع مستوى إدارة المخاطر الاقتصادية والاجتماعية للعامل.

8. الاستنتاجات والتوصيات

9.1 الاستنتاجات

العوامل الأساسية لتطبيق قانون الضمان الاجتماعي

توضح النتائج أن هناك علاقة قوية بين أربعة عوامل أساسية وإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، وهي:

- **متطلبات التغطية:**

- يوفر القانون ضمانات كافية للعاملين بمختلف مستوياتهم الإدارية.
- يوسع نطاق التغطية ليشمل إعانات البطالة.
- تحدد هيئة الضمان الاجتماعي سياسات تهدف لضمان الاستدامة.
- **الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية:**
- يؤكد القانون على أهميتها من خلال ضمان دخل منتظم ومستمر للمؤمن عليه وأسرته، مما يزيد من رضاهم.
- **التمويل:**
- يحتوي القانون على آليات مناسبة لدعم التغطية وتوفير السيولة للطوارئ.
- لا يغطي التمويل الحالي الرعاية الصحية بشكل كامل.
- **التحدي التشريعي:**
- يتضمن القانون بنوداً عادلة مستمدة من قوانين العمل والتقاعد.
- يواجه تطبيقه تحديات بسبب قصور البيئة التشريعية وتشتت الجهات المؤسسية.

الخلاصة

يرى العاملون في الشركات الخاصة أن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي ممكن عملياً، بشرط تحقيق هذه المتطلبات الأساسية، وخاصة الحماية الاجتماعية التي تُعد الهدف الرئيسي من القانون.

9.2 التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة، يوصي الباحثون بما يلي:

1. دعوة الحكومة الفلسطينية إلى توفير كافة متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، والتي تشمل التغطية، الملاءمة، والتمويل، مع التأكيد على شفافية القانون وعادلته وتعزيز ثقافة المواطنة والتكافل الاجتماعي.
2. توفير متطلبات التغطية اللازمة ليشمل القانون جميع فئات العمال، بغض النظر عن أجورهم، وذلك لدعم كافة متطلبات التأمين والتغطية التي تواجه العامل من عجز، أو إصابات، أو مرض، وغيرها.
3. توفير متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية من خلال التعاون بين الشركات الخاصة ووزارة العمل الفلسطينية لمواجهة البطالة وتوفير برامج تشغيل تتناسب مع القدرة على خلق فرص عمل مناسبة.
4. نصح الشركات الخاصة الفلسطينية بتوفير التمويل الكافي من خلال التواصل مع المؤسسات الدولية التي يمكن أن تساهم في دعم التغطيات الضرورية للعمال واحتياجاتهم، وتوفير نظام اشتراكات عادل.
5. حث الحكومة الفلسطينية على ضرورة تعديل بنود القانون ليتناسب مع تحقيق العدالة الاجتماعية لجميع شرائح وفئات العمال.
6. إجراء موازنات دورية بين الاشتراكات والمنافع، والاهتمام بالتوازن بين العدالة الفردية والكفاية الاجتماعية، لضمان تلبية حاجات ومتطلبات الموظفين وفقاً للقانون.
7. حث الشركات الخاصة الفلسطينية على تطوير نظام للمساعدات الاجتماعية والرعاية الصحية براعي تعدد مقدمي الخدمة لضمان الشفافية للعاملين.
8. نصح الشركات الخاصة بتبني تطبيق نظام الضمان الاجتماعي للاستفادة من بنود القانونين الخاص بالضمان الاجتماعي وقانون العمل الفلسطيني.
9. العمل على تحفيز العاملين من خلال توفير كافة متطلبات تحسين ظروفهم، وتطبيق القانون بطريقة تحقق احتياجاتهم وتحسن من معنوياتهم.

10. محددات وقيود الدراسة

هناك قيود قد تؤثر على إمكانية تعميم نتائج هذه الدراسة، ويجب أخذها بعين الاعتبار:

- **نطاق المجتمع الدراسة:** لم تشمل الدراسة جميع الشركات الخاصة الفلسطينية، حيث اقتصر على الضفة الغربية، مما استثنى قطاع غزة. هذا يحد من إمكانية تعميم النتائج على جميع أنحاء فلسطين.
- **عينة الدراسة:** أدت صعوبة الوصول إلى بعض المناطق المتفرقة إلى عدم حصر كامل لمجتمع الدراسة، مما قد يؤثر على تمثيلية العينة.
- **القطاع المستهدف:** ركزت الدراسة على قطاع الشركات الخاصة فقط، ولم تشمل العاملين في القطاعات الأخرى مثل المؤسسات الحكومية أو المنظمات غير الربحية، مما قد يقيّد تعميم النتائج خارج سياق هذا القطاع.
- **المتغيرات المعتمدة:** اقتصرَت الدراسة على مجموعة محددة من المتطلبات لتفسير إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، وهذا لا يعني حصريّة هذه المتطلبات، إذ قد توجد عوامل أخرى مؤثرة لم يتم تناولها.
- 11. **توصيات للأبحاث المستقبلية**

- بناءً على القيود المذكورة، يمكن اقتراح عدد من التوجهات البحثية المستقبلية:
- **متغيرات جديدة:** يُنصح بدراسة تأثير متغيرات أو متطلبات أخرى لم تُضمّن في هذه الدراسة، مثل الثقافة التنظيمية ومفهوم المواطنة، على تطبيق قانون الضمان الاجتماعي.
 - **قطاعات ومجتمعات مختلفة:** يُقترح توسيع نطاق الدراسة ليشمل قطاعات أخرى مثل المؤسسات الحكومية، بالإضافة إلى مجتمعات أخرى خارج الضفة الغربية.
 - **العوامل الاقتصادية الكلية:** يمكن إجراء أبحاث مستقبلية لدراسة العلاقة بين متغيرات الاقتصاد الكلي وتطبيق قانون الضمان الاجتماعي.

المصادر :

1. Al-Dhaher, A. (2015). *Social security law: A study* (Unpublished research). Kasdi Merbah University, Ouargla, Algeria.
2. Al-Haq Foundation. (2019). *Al-Haq Foundation report on the 2019 social security law draft*. <https://www.alhaq.org/ar/advocacy/2237.html>
3. Al-Maliki, M., Abdullah, S., & Halileh, S. (2012). *Social security in the Palestinian territories: The current situation and challenges: An exploratory study*. Palestine Economic Policy Research Institute (MAS) Publications.
4. Al-Mubaidain, M., & Najm, N. (2014). The effect of services provided by the Jordanian Social Security Corporation on the level of satisfaction with performance at the institution in Amman. *Journal of Administrative Sciences*, 41(2).
5. Abu Arra, M. (2013). *Workers' rights between labor law and social security law (A comparative study)* (Unpublished master's thesis). An-Najah National University, Nablus, Palestine.
6. Abu Hazim, S. (2020). Social insurance in the Jordanian Social Security Corporation and the General Authority for Social Insurance in the Kingdom of Bahrain: A comparative study. *Journal of the Islamic University for Humanities Studies*, 28(1).
7. Batayneh, M. (2022). Labor law and social security disputes. In *Legal International Transformations and their Reflections on Algerian Legislation Laboratory*, Mohamed Lakhdar University, El Oued, Algeria.
8. Ben Azzouz, H. (2020). *Social security policy in Algeria between the challenges of achieving financial balance for funds and establishing social justice compared to France (1983-2018)* (Unpublished master's thesis). Ziane Achour University of Djelfa, Algeria.
9. Brabish, J. (2018). *The legal system of the National Social Security Fund for non-wage earners* (Unpublished master's thesis). Taiba University, Khartoum, Sudan.
10. Catherine, S., Miller, M., & Sarin, N. (2025). Social security and trends in wealth inequality. *The Journal of Finance*, 80(3), 1497–1531.
11. Draf, H., & Abdullah, H. (2021). Social security for work injuries in private international law. *Duhok University Journal*, 24(1).
12. Fadel, S., Said, A., & Habib, I. (2022). Combination of civil liability compensation and social security compensation for work injuries. *Journal of Labor and Employment Law*, 7(1).
13. Fatkhul, M. (2024). Social security protection policy: In a legal approach. *International Journal of Law and Society*, 1(2), 153–159. <https://doi.org/10.62951/ijls.v1i2.39>
14. International Labour Office. (2001). *Social security: Issues, challenges and prospects*. (Report VI). International Labour Conference, 89th Session, Geneva, June 2001. ILO.
15. Jamil, M. (2016). Options for social security and social protection systems in Palestine: A general review. Palestine Economic Policy Research Institute (MAS).
16. Jedi, Al-Wardi. (2016). *The legal system of the National Social Insurance Fund for employees in Algeria* (Unpublished master's thesis). Larbi Tebessi University, Algeria.
17. Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31-36.
18. Kandemir, D., & Arslan, H. (2023). Effects of social security system on human psychology. *Journal of Industrial Policy and Technology Management*, 6(1), 119–137.
19. Mustika Ani, H., Suharto, P., Sukidin, S., Sedyati, R. N., Hartanto, W., Mardiyana, L. O., & Permatasari, L. (2019). Implementation of government social security programs: Insurance policies to fishers and farmers in Indonesia. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(10).
20. Mutlaq, A. (2021). Protecting workers from illness and disability in labor and social security laws. *Dhi Qar Journal*, 34(1).
21. Nhede, N. T. (2014). *Prospects, challenges and constraints of social security: The public administration quagmire for selected African countries*.

22. Palestine Economic Policy Research Institute (MAS). (2016). *Options for social security and social protection systems in Palestine*. Palestine Economic Policy Research Institute (MAS).
23. Palestine Economic Policy Research Institute (MAS). (2023, September 27). *New proposals on the social security law draft*. <https://mas.ps/news/9294.html>
24. Rashid, B. (2021). *Legal protection for the insured in Algerian social security legislation* (Unpublished master's thesis). Ahmed Draia University, Adrar, Algeria.
25. Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research methods for business – A skill building approach*. John Wiley and Sons Inc.
26. Shalabi, F., Al-Titi, I., Al-Zoubi, B., & Bani-Yasin, M. (2017). The impact of electronic human resource management on job performance: The moderating role of knowledge integration: Case study: The Social Security Corporation, Jordan. *Journal of Administrative and Economic Sciences*, 10(2).
27. Singh, S. (2015). Organizational effectiveness of select Indian social security organizations - A diagnostic study. Paper presented at the 6th International Policy and Research Conference on Social Security, Luxembourg. <https://www.issa.int/content/download>
28. Wali, A. (2020). *Vocational training and its relationship to job performance among social security sector employees: A field study at the Social Security Center in M'Sila* (Unpublished master's thesis). Mohamed Boudiaf University, M'Sila, Algeria.
29. Wardhana, I. W., Novita, N., Alkarim, F., & Hidayatullah, P. (2020). Issue and challenges in low membership of labor social security in Indonesia: The role of Perisai. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(01).
30. Wise, D. A., & Woodbury, R. G. (2009). Social security in a changing environment: Finding from the retirement research center at the National Bureau of Economic Research. *Social Security Bulletin*, 69, 65.
31. Wu, H. (2024). How does enforcement of social insurance law minimize income gaps within firms: From a perspective of worker bargaining power. *Finance Research Letters*, 62, 105198.
32. Za'tar, B. (2022). The effect of the requirements for the applicability of the Social Security Law from the perspective of employees: A field study on some private companies in the West Bank (Unpublished master's thesis). An-Najah National University. Palestine.
33. 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.