

الاستفادة من أموال ادخار العاملين بالجامعة الإسلامية - غزة بطريقة غير مباشرة

أ. صلاح رمضان شبير *

كلية التجارة - الجامعة الإسلامية - غزة

ص.ب : 108 غزة - فلسطين

GETTING BENEFITS FROM EMPLOYEES' SAVINGS AT THE ISLAMIC UNIVERSITY IN AN INDIRECT METHOD

ملخص يهدف هذا البحث أساساً للاستفادة من أموال ادخار العاملين بالجامعة ولو بطريقة غير مباشرة ، لأن مخاطرة عدم استثمار هذه الأموال يتحملها العاملون بنسبة 100% .

ففي ظل مفهوم القيمة الزمنية للنقود والقيمة الحالية للنقود وتكلفة الفرصة البديلة ، فإن ترك أموال الادخار بدون استثمار (لصالح العاملين) ، يؤدي لتخفيض حقوق العاملين (مساهمة العاملين ومساهمة الجامعة) بنسبة 68% عما لو تم استثمارها بعائد 7% خلال مدة الخدمة (متوسط 30 سنة) . بمعنى آخر ضياع فرصة مضاعفة حقوق العاملين بثلاثة أضعاف .

وهذا يمكن تحقيقه بدون مخاطرة وبطريقة غير مباشرة عن طريق دفع الجامعة حقوق العاملين من الادخار مع الرواتب الشهرية دون الانتظار حتى سن التقاعد .

Abstract This study aims basically to show how to get benefits from employees savings at Islamic University even in an indirect method. As the risks inherent without investing these funds are borne by the employees themselves 100% .

Under cash time value, cash present value and opportunity cost, none investment of saving funds will reduce the employees' benefits (employee and university contribution) by 68% had these funds been invested by 7% throughout the employees' work period (average of 30 years).

In other words, we lose thoppportunity to increase the employees' benefits three folds. This may occur without risks in an indirect method, if the University pays the employees' benefits on monthly basis rather than wait until their retirement.

* محاضر بقسم المحاسبة .

مقدمة

أنشئت الجامعة الإسلامية بغزة في سنة 1398هـ الموافق 1978م ، ومنذ ذلك التاريخ حققت مزيداً من التقدم والتوسع في شتى المجالات . وفي الجامعة 8 كليات هي : الشريعة ، أصول الدين ، الآداب ، التربية ، التجارة ، العلوم ، التمريض ، الهندسة ، رافق ذلك زيادة عدد الطلبة الذي يصل عددهم في الفصل الأول 2001/2000 حوالي 11000 طالب وطالبة ، وفي نفس الوقت زيادة عدد العاملين حيث بلغ عدد العاملين بعقود (600) موزعين على الهيئة التدريسية (329) الهيئة الإدارية (225) وخدمات الحرم الجامعي (46) .

وتوجد نقابة للعاملين من تسعة أعضاء ، خمسة من الهيئة التدريسية وأربعة من الهيئة الإدارية يتم انتخابهم من العاملين كل سنتين ، وتسعى النقابة لتحقيق أهدافها المنصوص عليها في النظام الداخلي لنقابة العاملين والتي تتضمن الاهتمام بقضايا العاملين والدفاع عن حقوقهم . ونقابة العاملين تلتقي مع الإدارة في كل ما يدعم المسيرة الأكاديمية ويرسخ الأنظمة الجامعية ، ويعود بالنفع على الجامعة وطلابها والعاملين بها .

وبالرجوع إلى أولويات الجامعة فهي على الترتيب التالي : 1- الطلبة ، 2- إمكانية الجامعة ، 3- العاملون بالجامعة ، ومن هنا جاء بدء تطبيق نظام ادخار للعاملين متأخراً عدة سنوات (13 سنة) ، ففي 1991/10/1 تم البدء في نظام الادخار للعاملين حيث يساهم العامل بنسبة 2.7% من الراتب الاجمالي مقابل مساهمة الجامعة بنسبة 5.4% من هذا الراتب الشهري . أي يكون للعامل ما نسبته 8.1% من الراتب الشهري كل شهر ، ومن ناحية أخرى يكون له ما نسبته $8.1 \times 12 = 97.1\%$ من الراتب الشهري كل سنة ، أي ما يعادل راتب شهر كامل عن كل سنة .

والأصل في صناديق أموال ادخار العاملين أن يتم استثمارها وتميمتها بالطرق العلمية في أوجه الاستثمارات التي يبيحها الشرع الحنيف ، ولكن مضت تسع سنوات بدون حدوث أي استثمارات تذكر مما يؤثر سلباً على حقوق ومنافع العاملين التي تتآكل

يوميًا نتيجة انخفاض القوة الشرائية للنقود وإهمال مفهوم القيمة الزمنية للنقود وكذلك إغفال تكلفة الفرصة البديلة لعدم استثمار مثل هذه الأموال .

والآن نضع النقاط على الحروف بخصوص تحديد حجم مشكلة عدم استثمار أموال الادخار ، واقترح مشروع يضمن استفادة العاملين من أموال الادخار حتى ولو تم ذلك بطريقة غير مباشرة . فمن المعروف أن مخاطرة عدم استثمار أموال الادخار يتحملها العاملون بنسبة 100% ، والعكس صحيح في حالة عدم استثمار أموال مكافأة ترك الخدمة فالمخاطرة تتحملها الجامعة بنسبة 100%(1).

مشكلة البحث

- 1- عدم استثمار أموال ادخار العاملين بالجامعة حتى الآن ، وبالتالي حرمان العاملين من زيادة حقوقهم من الأرباح الممكن تحقيقها لو استثمرت هذه الأموال .
- 2- نسبة تغطية أموال الادخار (مساهمة العاملين ومساهمة الجامعة) أقل من 100% بشكل جوهري .

- 3- عدم تصور الحجم الحقيقي لمشكلة عدم الاستفادة من أموال الادخار .

فرضيات الدراسة

- 1- إمكانية تحقيق منافع للعاملين من أموال الادخار بطريقة غير مباشرة .
- 2- نظام الادخار الحالي (بدون استثمار) في غير صالح العاملين .
- 3- يجب أخذ القيمة الزمنية للنقود وتكلفة الفرصة البديلة في الاعتبار عند بحث موضوع الاستفادة من أموال الادخار .
- 4- مشكلة عدم الاستفادة من أموال الادخار أكبر بكثير مما يتخيلها صانعي القرارات بالجامعة من غير المتخصصين في العلوم المالية والمصرفية .

أهداف البحث : يهدف هذا البحث إلى تحقيق ما يلي

- 1- تحقيق منافع للعاملين بالجامعة من أموال الادخار .
- 2- توفير تكلفة للحصول على الأموال من مصادر أخرى للعاملين بالجامعة .
- 3- التأكيد على ضرورة فصل أموال الادخار عن أموال الجامعة ، على أن تكون نسبة التغطية 100% في أقرب فرصة ممكنة .

الاستفادة من أموال ادخار العاملين في الجامعة الإسلامية

4- توفير معلومات لنقابة العاملين ولإدارة الجامعة لاتخاذ القرارات الملائمة بخصوص كيفية الاستفادة من أموال الادخار .

أهمية البحث

ترجع أهمية موضوع البحث للأسباب التالية :

- 1- موضوع البحث أحد أهم القضايا المطروحة على جدول أعمال مجلس اتحاد نقابات الجامعات الفلسطينية لعام 2000م .
- 2- اهتمام رئاسة الجامعة الإسلامية بموضوع ادخارات العاملين وكيفية الاستفادة من الأموال المخصصة للادخار .
- 3- توفير معلومات قبل فوات الأوان لنقابة العاملين بالجامعة تساعد في فهم حقيقة وحجم مشكلة عدم الاستفادة من أموال الادخار .
- 4- التشجيع على الإسراع في وضع وتنفيذ برنامج للاستفادة من أموال الادخار ولو بطريقة غير مباشرة .

منهجيته

سوف يتم إتباع المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الاستفادة من أموال ادخار العاملين بالجامعة الإسلامية - غزة.

إن الاستثمار يستمد قيمته من إمكانية الحصول على دخل أكبر وبالتالي استهلاك أكبر في المستقبل . ولذلك فإن قرار الادخار أو الاستهلاك الذي يتخذه أي فرد هو في الحقيقة اختيار للاستهلاك بين فترات مختلفة من الزمن ، وبالتالي فإن المسألة كلها ترجع إلى التفضيل الزمني والقيمة الحالية للنقود والتي تقضي بأن دينار اليوم أفضل من دينار في العام القادم أو عند التقاعد (2) .

إن التصرف في الفوائض النقدية المتاحة يحكمه وبدرجة كبيرة ومؤثرة التكوين أو التركيب السيكولوجي (النفسي) للمستثمر (نقابة العاملين) تجاه المخاطرة ، حيث يمكن تقسيم المستثمرين إلى ثلاثة أنواع هي :

- 1- فئة المستثمرين الكارهة للمخاطرة .
- 2- فئة المستثمرين المتحفظة تجاه المخاطرة .

3- فئة المستثمرين المحبة للمخاطرة (3).

وقد تكون نقابة العاملين أقرب ما يكون إلى الفئة الأولى الكارهة للمخاطرة والتي يناسبها طرق للاستفادة من أموال الادخار دون ارتباط هذه الطرق بأيّة درجة من درجات المخاطرة كما سوف نرى في نهاية البحث .

مناقشة البدائل المتاحة لاستثمار أموال الادخار

البديل الأول : إتباع نظام الاستثمار المطبق من قبل الهيئة العاملة للتأمين والمعاشات بالسلطة الوطنية الفلسطينية .

وفيما يلي نظام الحصول على قرض من الهيئة العامة للتأمين والمعاشات (4) .

- 1- أن يكون طالب القرض موظفاً منتفعاً بأحكام قانون التأمين والمعاشات ، بحيث لا تقل مدة خدمته (مدة انتفاعه) عن ثلاث سنوات .
- 2- يقدم الطلب على النموذج المخصص لذلك بعد تصديقه وختمه بخاتم الوزارة التابع لها الموظف حسب الأصول ، مرفقاً معه صورة عن آخر استمارة راتب .
- 3- آخر موعد لتقديم طلبات القروض والتوقيع على الإقرار غير المرتد حتى اليوم الخامس عشر من كل شهر .
- 4- يحدد مبلغ القرض وفقاً للراتب الأخير وسنوات الخدمة على النحو التالي :

م.	مدة خدمة الموظف	قيمة القرض	فترة السداد
1	من (3) إلى (5) سنوات	ثلاثة مرتبات شهرية	في حدود 12 شهراً
2	من (5) إلى (10) سنوات	أربعة مرتبات شهرية	في حدود 18 شهراً
3	من (10) إلى (15) سنوات	خمسة مرتبات شهرية	في حدود 24 شهراً
4	من (15) سنة خدمة فأكثر	سنة مرتبات شهرية	

5- نسبة الفائدة المعمول بها حالياً على القروض 8% سنوياً .

6- يجوز للموظف طالب القرض أن يطلب تخفيض قيمة القرض أو مدة السداد عن الحدود الموضحة أعلاه لظروف خاصة بشرط موافقة الإدارة على ذلك .

الاستفادة من أموال ادخار العاملين في الجامعة الإسلامية

يتم استخدام قاعدة الـ 72 لإجراء تقدير لعدد السنوات التقريبية المطلوبة لمبلغ مستثمر بمعدل عائد مركب حتى يتضاعف هذا المبلغ ، وذلك عن طريق قسمة 72 على معدل العائد .

فإذا كان العائد الممكن تحقيقه على الاستثمارات 8% سنوياً كما هو الحال في الهيئة العامة للتأمين والمعاشات فإن هذه الاستثمارات سوف تتضاعف في $(72 \div 8) = 9$ سنوات تقريباً .

متوسط خدمة الموظف = سن التقاعد - السن عند بدء العمل = $60 - 24 = 36$ سنة .
وبالتالي فإن أموال الادخار في السنة الأولى سوف تستثمر 36 سنة ، أما أموال الادخار في السنة الأخيرة سوف لا تستثمر .

$$\text{متوسط سنوات الاستثمار} = \frac{0 + 36}{2} = 18 \text{ سنة}$$

أي أن أموال الادخار المستثمرة سوف تتضاعف مع نهاية السنة التاسعة ، وسوف تتضاعف مرة أخرى مع نهاية السنة الثامنة عشر .

ولكن في ظل الوضع الحالي والذي استمر منذ بداية تطبيق نظام الادخار في 1991/10/1 حتى الآن ، فإن أموال الادخار لم تستثمر بعد وإذا استمر الوضع على هذا المنوال فإن ما يحصل عليه الموظف عند التقاعد سوف يكون بمثابة المبلغ الأصلي فقط (مساهمة الموظف ومساهمة الجامعة) دون أي زيادة وبالتالي فقدان ثلاثة أضعاف المبلغ الأصلي ، بمعنى آخر ما يحصل عليه العامل من الادخار عند التقاعد يمثل فقط 25% من المبلغ المفروض أن يحصل عليه عما لو تم استثمار الأموال بعائد سنوي قدره 8% .

والآن بفرض إتباع نفس النظام المتبع للتأمين والمعاشات ، لاستثمار أموال ادخار العاملين بالجامعة الإسلامية . سوف نصل لنفس النتائج السابقة وهي إمكانية مضاعفة أموال الادخار نتيجة إقراض أموال الادخار للعاملين بعائد قدره 8% .

والسؤال الآن من أين جاءت مضاعفة أموال الادخار ؟ الجواب من العاملين بالجامعة والسؤال الآخر أين تذهب مضاعفة أموال الادخار ؟ الجواب إلى العاملين بالجامعة .

ولكن من المعروف أن الفوائد على الأموال المودعة لدى البنوك ربا محرم، وهي من أشد أنواع الكسب حرمة (5)، لأن الله عز وجل أعلن الحرب على المرابين فقال: "يا أيها الذين آمنوا اتقوا الله، وذروا ما بقي من الربا إن كنتم مؤمنين فإن لم تفعلوا فأذنوا بحرب من الله ورسوله، وإن تبتم فلكم رؤوس أموالكم، لا تظلمون ولا تظلمون" (6). والرسول صلى الله عليه وسلم لعن أكل الربا وموكله وكاتبه وشاهديه، وقال هم سواء .

في ظل الفتاوي العديدة التي تحرم الفائدة، فلا يعقل في الجامعة الإسلامية المتمتعة بالإسلام ولا يقبل تطبيق نظام القروض المتبع في الهيئة العامة للتأمين والمعاشات أو في المجتمعات الغربية التي لا تدين بدين الإسلام أو في البنوك الربوية التي تتعامل بالفائدة المحرمة . وقال الله تعالى : " وقال الرسول يا رب أن قومي اتخذوا هذا القرآن مهجوراً " سورة الفرقان آية 30.

دعنا الآن نفكر في البدائل الأخرى المتاحة للاستفادة من أموال الادخار وفي نفس الوقت عدم الوقوع في الربا المحرم .

البديل الثاني : إتباع الأساليب والصيغ المصرفية التي تطبقها البنوك الإسلامية : إن أسلوب بيع المرابحة للأمر بالشراء يناسب الحالة محل الدراسة وهي استثمار أموال ادخار العاملين بالجامعة الإسلامية . وجميع الأئمة مجمعون على جواز المرابحة لقوله تعالى : " وأحل الله البيع وحرم الربا " (7) ويمكن تطبيق ذلك باتباع الخطوات التالية :

- 1- تحديد العامل بالجامعة السلعة التي يريدها والمواصفات المطلوبة .
- 2- تحديد ثمن السلعة (الثمن الأول مع زيادة ربح) .
- 3- تعلم نقابة العاملين بالجامعة الواعد بالشراء بثمن السلعة ومواصفاتها .
- 4- يعد العامل بالجامعة بشرائها والالتزام بوعده .
- 5- تقوم نقابة العاملين بالجامعة بشراء السلعة بعقد مع البائع .
- 6- نقابة العاملين تبيعها للعامل حسب وعده ويقسط المبلغ عليه حسب شروط بيع التقيسيط ويوقع العامل عقد المرابحة مع نقابة العاملين .

وسوف يتم تحليل نتائج المرابحة في ظل إتباع سياسة الحيطة والحذر تحت الفروض التالية :

الاستفادة من أموال ادخار العاملين في الجامعة الإسلامية

- 1- نسبة الربح 7% سنوياً بدلاً من نسبة فائدة 8% سنوياً .
 - 2- متوسط خدمة العامل 30 سنة بدلاً من 36 سنة .
- فمن جداول القيمة الحالية (الجدول الخاص بإيجاد جملة دفعة دورية عادية مبلغها 1 دينار مساهمة العامل ومساهمة الجامعة) مقابل 30 سنة وتحت معدل عائد 7% نجد المعامل 94.461 دينار .
- أي في ظل الاستثمار بنسبة ربح 7% وبعد 30 سنة فإن حقوق العامل في الادخار عند التقاعد عن كل دينار (مساهمة العامل ومساهمة الجامعة) تساوي 94.461 دينار . ولكن في حالة استمرار الوضع الحالي بدون استثمار وبعد 30 سنة فإن حقوق العامل في الادخار عند التقاعد عن كل دينار (مساهمة العامل ومساهمة الجامعة) تساوي 30 دينار فقط .
- إن النتيجة السابقة تعني أن ما يحصل عليه العامل من الادخار عند التقاعد يمثل فقط 32% $(30 \div 94.461)$ من المبلغ المفروض أن يحصل عليه لو تم استثمار أموال الادخار بعائد سنوي قدره 7% .
- البديل الثالث :** الاستفادة من أموال الادخار بطريقة غير مباشرة .
- إن تكلفة الفرصة البديلة لاستثمار أموال الادخار بعقود مرابحة هي الغرض أو المنافع التي ضاعت أو التي تم التضحية بها من قبل العاملين . وهذه التكلفة يجب أن تكون في الذهن والحسبان عند اختيار البديل للاستفادة من أموال الادخار .
- يركز الاقتصاديون في نظرتهم للدخل على النتيجة الصافية له دون الاهتمام بالتغيرات التي أدت إلى تحقيقه . فالدخل هو أقصى ما يمكن لفرد أن يستهلكه خلال فترة من الزمن دون التأثير على قيمة ثروته (8). وبالتالي فإن ما يمكن أن يستهلكه العاملين بالجامعة سوف يزيد إذا ما تم توفير أموال لهم من أموال الادخار بدون فائدة أو بدون نسبة ربح وبهذا الأسلوب يمكن الاستفادة من أموال الادخار بطريقة غير مباشرة عن طريق تخفيض تكلفة الحصول على الأموال إلى الصفر للعاملين بالجامعة الإسلامية ، وبالتالي يكون التركيز على تعظيم الثروة وليس تعظيم الربح هو الهدف الملائم لنقابة العاملين بالجامعة (9).

شـبـير

ويمكن تطبيق ذلك من خلال مرحلتين :

المرحلة الأولى : وتتم بإحدى الأسلوبين التاليين :

أ- إتباع نظام القروض (بدون ربا).

ب- إتباع نظام التسوية المبكرة .

المرحلة الثانية : التسوية الفورية لحقوق العاملين من الادخار .

أولاً : المرحلة الأولى : ويتم تطبيقها فوراً

للاستفادة من الأموال المخصصة للادخار ، يمكن :

أ- اتباع نظام القروض (بدون ربا) أنظر شكل (1) .

ب- اتباع نظام التسوية المبكرة ، انظر شكل (2) .

التطبيق

قيمة القرض أو التسوية المبكرة راتب 6 شهور كما هو مبين بالجدول التالي :

أولاً : الأكاديميين

الدرجة	قيمة القرض أو التسوية المبكرة	القسط الشهري في حالة القرض
1	7200	200
2	6400	180
3	5760	160
4	5040	140
5	4320	120

ثانياً : الإداريين

الدرجة	قيمة القرض أو التسوية المبكرة	القسط الشهري في حالة القرض
1	5760	160
2	5040	140
3	4320	120
4	3960	110
5	3600	100
6	3240	90
7	2880	80
8	2520	70
9	2160	60

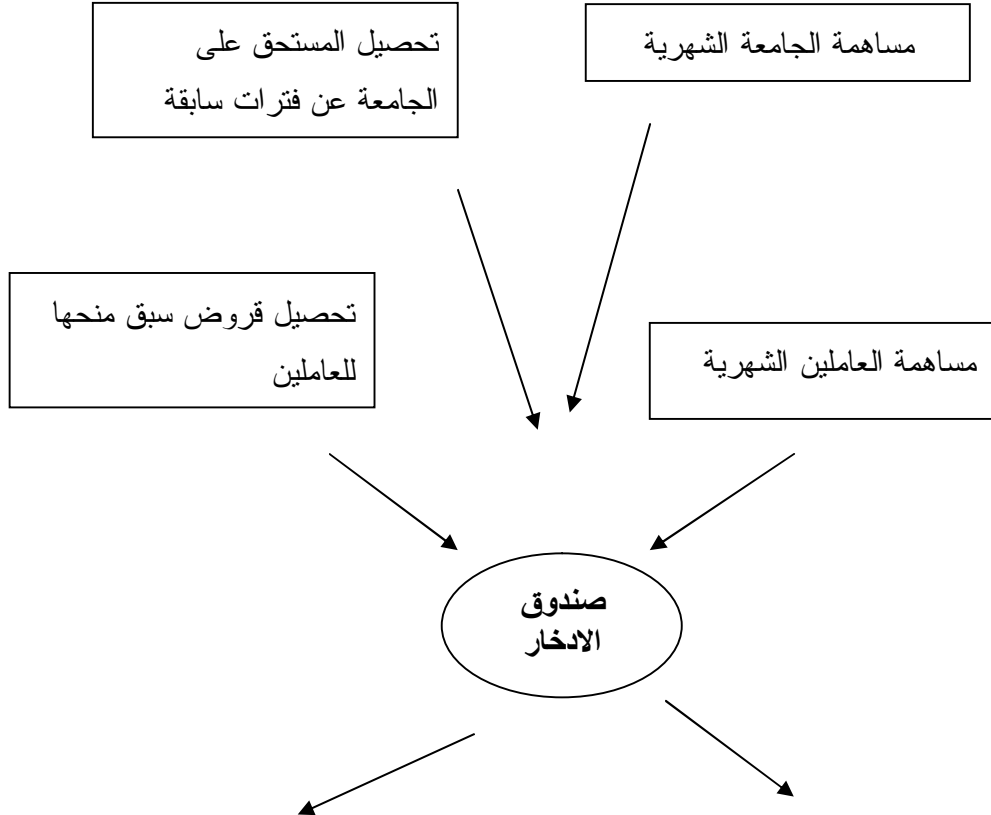
الاستفادة من أموال ادخار العاملين في الجامعة الإسلامية

الشروط

- 1- أن يكون الموظف قد مضى على تثبيته في الجامعة 5 سنوات .
- 2- أن يتم استقطاع قيمة القسط الشهري مباشرة من راتب الشهر التالي للقرض .
- 3- عدد الأقساط المتساوية 36 قسط .
- 4- تكون الأولوية حسب سبق تثبيت العامل بالجامعة (مدة مساهمته بالادخار) وسن العامل (فالأكبر يستحق القرض أو التسوية أولاً).

ملاحظة هامة

لا توجد أي مخاطرة حتى لو تم فصل أو موت أو استقالة الموظف الذي حصل على القرض أو التسوية قبل استيفاء الأقساط الشهرية حيث يمكن استيفاء الأقساط المتبقية من مكافأة ترك الخدمة لمثل هذا الموظف .



منح القروض بدون ربا
للعاملين

مدفوعات حقوق العاملين عند
ترك العمل أو التقاعد

التدفقات النقدية لصندوق الادخار في حالة اتباع نظام القروض (بدون ربا)
شكل رقم (1)

الاستفادة من أموال ادخار العاملين في الجامعة الإسلامية

المرحلة الثانية : التسوية الفورية لحقوق العاملين من الادخار ، انظر شكل (3):

ويتم تأجيل تطبيقها لحين توافر جميع مساهمات العاملين ومساهمات الجامعة في صندوق الادخار بأثر رجعي ، وذلك بحسب الاتفاق بين نقابة العاملين وإدارة الجامعة بهذا الخصوص، بمعنى آخر عندما تصبح تغطية أموال صندوق الادخار 100% .

وقد اتخذت ادارة الجامعة مشكورة الخطوات التالية خلال عام 2001

يصرف للموظف مبلغ ألف دينار من رصيد مدخراته ولمرة واحدة في حياته الوظيفية لأداء فريضة الحج .

2- يسمح لمن يرغب من الموظفين المثبتين بسحب مبلغ مدخراته لمرة واحدة ، الذي استقطع من راتبه طيلة خمس سنوات دون مساهمة الجامعة .

أن مثل هذه الخطوات تعتبر بداية جيدة لتطبيق برنامج التسوية المبكرة لحقوق العاملين ، ولكنها تحتاج لمزيد من مثل هذه الخطوات .

التدفقات النقدية لصندوق الادخار الوهمي في حالة اتباع برنامج التسوية الفورية لحقوق
العاملين

شكل رقم (3)

الاستفادة من أموال ادخار العاملين في الجامعة الإسلامية

النتائج

- 1- إن عدم إقراض أموال الادخار يؤدي إلى تخفيض حقوق العاملين في أموال الادخار عند التقاعد بشكل جوهري . حيث تصل نسبة التخفيض إلى 75% ، عما لو تم إقراض أموال الادخار بعائد سنوي قدره 8% .
- 2- إن عدم استثمار أموال الادخار بعقود مربحة يؤدي إلى تخفيض حقوق العاملين في أموال الادخار عند التقاعد بشكل جوهري . حيث تصل نسبة التخفيض في هذه الحالة إلى 68% ، عما لو تم استثمار أموال الادخار بنسبة ربح 7% .
- 3- عند تطبيق البديل الثالث (الاستفادة من أموال الادخار بطريقة غير مباشرة) يحقق مزايا البديل الأول للعاملين دون الوقوع في الربا المحرم وكذلك مزايا البديل الثاني دون الوقوع في التعقيدات الإجرائية والمحاسبية وعدم الالتزام بالشروط الشرعية لتطبيقه عند المراجعة للأمر بالشراء .
- 4- إن تكلفة الفرصة البديلة لاستمرار الوضع على نفس المنوال الحالي (عدم استثمار أموال الادخار) يكلف العاملين غالباً ، ليس اليوم ولكن المفاجأة الكبرى عند التقاعد عند استلام وحدات نقدية قيمتها الشرائية لا تساوي سوى مساهمة العامل في صندوق الادخار خلال فترة عمله بالجامعة ، وكأن مساهمة الجامعة (وهي ضعف مساهمة الموظف) فقط بهدف المحافظة على القوة الشرائية لمساهمات العامل فإذا كان الأمر كذلك فلا داعي لنظام الادخار أصلاً .
- 5- إن مخاطرة عدم استثمار أموال الادخار يتحملها العاملون بنسبة 100% ، ولكن العكس صحيح في حالة عدم استثمار أموال مكافأة ترك الخدمة فالمخاطرة تتحملها الجامعة بنسبة 100% .
- 6- مرور فترة طويلة جداً (9 سنوات) منذ بدء نظام الادخار حتى الآن ولم يتم استثمار أموال الادخار لصالح العاملين . فماذا ننتظر ؟ ! .

التوصيات

- 1- يجب أن تكون نسبة التغطية 100% لأموال صندوق ادخار العاملين من اليوم فصاعداً أولاً بأول كما هو الحال بالنسبة للرواتب الشهرية ، وأن ينظر إلى تأخير التغطية بخطورة كما هو الحال عند تأخير الرواتب الشهرية .
- 2- تحديد مبلغ التغطية المطلوب للوصول بنسبة 100% عن الفترات السابقة (من تاريخ بدء نظام الادخار حتى اليوم) . ووضع خطة زمنية مع إدارة الجامعة لتدبير هذه الأموال بأقصى سرعة ممكنة .
- 3- البدء في تطبيق البديل الثالث (الاستفادة من أموال الادخار بطريقة غير مباشرة)، دون الحاجة لمزيد من الانتظار وضياح الوقت وانخفاض قيمة الادخارات تحت مبررات غير علمية .
- 4- أن تكون الجامعة الإسلامية مثلاً يحتذى به من قبل الجامعات الفلسطينية في مجال الاستفادة من أموال ادخار العاملين ، وألا تكون الاستفادة من خلال البنوك الربوية أو شركات التأمين كما تفكر باقي الجامعات الفلسطينية .

المراجع

- 1 – Brgham, Eugene F., Financial Management, The Dryden Press, New York, NY 10017, 1985, p. 1081.
- 2- سيد الهواري ، الاستثمار والتمويل ، مكتبة عين شمس ، القاهرة ، 1982 ، ص 68.
- 3- نبيل شاكر ، إعداد دراسات الجدوى ، مكتبة عين شمس ، القاهرة ، 1996 .
- 4- السلطة الوطنية الفلسطينية ، الهيئة العامة للتأمين والمعاشات ، نظام الحصول على قرض، غزة ، 1999م .
- 5- علي محمد الشريف وآخرون ، فتاوي شرعية ، لجنة الافتاء بالجامعة الإسلامية - غزة ، 1998 ، ص 84 .
- 6- سورة البقرة ، 278 — 279 .
- 7- سورة البقرة ، 275 .
- 8- وليد ناجي الحيايى ، المحاسبة المتوسطة ، دار حنين ، عمان ، 1996 ، ص 42 .
- 9- نبيل شاكر ، إعداد دراسات الجدوى ، مكتبة عين شمس ، القاهرة ، 1996 ، ص 298 .