



أحكام معاش الشيخوخة في التشريع الليبي- دراسة تحليلية

Legal provisions of Old-Age Pension Provision in Libyan Legislation - An Analytical Study

نسرین خالد الجبو

باحثة في العلوم القانونية - ليبيا

Ms. Nisreen Khalid Aljabu - Researcher in Legal Sciences – Libya

nisreen.khalid.work@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2026/01/12 - تاريخ المراجعة: 2026/02/07 - تاريخ القبول: 2026/02/19 - تاريخ النشر: 2026 /03/18

Abstract:

This study, following an analytical approach, examines the legal provisions regulating old-age pensions in Libya as an integral part of the social security system, in accordance with Law No. (13) of 1980 and its implementing regulations. The study highlights the existence of legislative inconsistencies in determining the retirement age, due to the multiplicity of laws governing this matter. It also emphasizes that the current pension value may not provide a decent standard of living under the prevailing economic conditions. The study recommends unifying the legal retirement age and adjusting pension values to ensure the intended social protection.

Keywords:

Libyan social security, old-age pension, retirement age, common coverage, social security contributions, non-nationals (foreigners), bilateral social security agreements.

الملخص:

عالج هذا البحث وفقاً لمنهج تحليلي الأحكام القانونية المنظمة لمعاش الشيخوخة في الدولة الليبية كجزء أصيل من نظام الضمان الاجتماعي، وذلك وفقاً للقانون رقم (13) لسنة 1980م واللوائح المفسرة له، وقد أظهر البحث وجود حالة من الاضطراب التشريعي في تحديد سن الشيخوخة، يعود سببها إلى تعدد القوانين الخاصة المنظمة لهذا الشأن، كما أكد أن القيمة الحالية للمعاش قد لا توفر حياة كريمة في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة، موصياً بضرورة توحيد السن القانوني للشيخوخة، وتعديل قيم المعاشات بما يحقق الحماية الاجتماعية المنشودة.

الكلمات المفتاحية:

الضمان الاجتماعي الليبي، معاش الشيخوخة، سن التقاعد، المضمون المشترك، الاشتراكات الضمانية، غير الوطنيين (الأجانب)، الاتفاقيات الثنائية للضمان الاجتماعي.

المقدمة:

إن الحاجة إلى الضمان الاجتماعي يعد من الضرورات الاجتماعية الأساسية، وفي إطار التوجهات الحديثة السائدة بتوسيع دائرة الحماية لتشمل كل المواطنين، وهذا ما عكسه تقرير بيفردج سابقاً، وتعزيزاً لفكرة الحماية الضمانية خصص المشرع بعض المنافع النقدية والتي من ضمنها معاش الشيخوخة، والشيخوخة عملية طبيعية يصل إليها الإنسان بشكل تدريجي،

فقال تعالى "هُوَ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ تُرَابٍ ثُمَّ مِنْ نُطْفَةٍ ثُمَّ مِنْ عَلَقَةٍ ثُمَّ يُخْرِجُكُمْ طِفْلاً ثُمَّ لِتَبْلُغُوا أَشُدَّكُمْ ثُمَّ لَتَكُونُوا شِيوخاً و
مِنْكُمْ مَنْ يَتُوفَى قَبْلَ ۚ وَلِتَبْلُغُوا أَجْلاً مُّسَمًّى وَّلَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ".⁽¹⁾

يترتب على هذه المرحلة فقد القدرة على الكسب والعمل، لذلك راعى المشرع هذا الضعف الذي يمر به المسن، فكان معاش الشيخوخة صورة من صور الحماية التي كفلها المشرع من خلال قانون الضمان الاجتماعي، وعمل على اصدار عدد من اللوائح المفسرة والمبينة لتطبيقه، وكل هذا الاهتمام في سبيل توضيحه من أي لبس أو غموض، ولكي تصل الحقوق لأصحابها بالشكل السليم، ولم يكتفِ المشرع بكل هذا وإنما وسع في قاعدة الحماية فشملت حتى غير المواطنين المقيمين على أراضي الدولة الليبية، واستحقاقهم لمعاش الشيخوخة متى توافرت شروطه.

مشكلة البحث:

تتجلى الإشكالية الرئيسية في حالة من الاضطراب التشريعي الذي شاب تحديد سن التقاعد، حيث لم يكتفِ المشرع بالنصوص العامة في قانون الضمان الاجتماعي، بل أوجد تضارباً عبر قوانين خاصة متعددة (مثل قوانين القضاء والشرطة والحرس البلدي والعسكريين، وغيرها...)، هذا التعدد أدى إلى تباين غير مبرر في سن الاستحقاق رغم اتحاد العلة وهي ضعف القدرة على الكسب.

كما أن واقع الحياة أفرز إشكاليات أخرى منها: عدم كفاية الحماية لأن المعاش الضماني في صورته الحالية لا يوفر حياة كريمة للمواطن الليبي، ما يضطر فئة كبيرة من المسنين للبحث عن مصادر دخل بديلة عبر مهن حرفية أو يدوية شاقة، هذا الأمر يتنافى مع فلسفة الضمان الاجتماعي التي تهدف لتوفير الراحة للمسن بعد سنوات العطاء. أيضاً مسألة تعديل السن بعد بلوغ التقاعد تشكل إشكالاً قانونياً معقداً؛ نظراً لتمسك القضاء بحجية الأحكام التي تعدل تاريخ الميلاد، إلا أن ذلك يؤدي لزعزعة استقرار المراكز القانونية ويخلق تعقيدات إجرائية بين جهات العمل وصندوق الضمان الاجتماعي، وتأسيساً على ما سبق، تبرز التساؤلات حول مدى جدوى سياسة الحماية الراهنة، وقدرتها على الصمود أمام التغيرات الديموغرافية والاقتصادية، وعمّا إذا كان المشرع قد نجح فعلاً في تحقيق التوازن بين الاستدامة المالية للصناديق الضمانية وبين حق المسن في معيشة لائقة.

أهداف الدراسة:

يهدف هذا البحث إلى بيان أحكام معاش الشيخوخة كجزء من نظام الضمان الاجتماعي الليبي، ومدى اسهامه في حماية فئة المسنين، وإبراز مواطن الخلل فيه، ومحاولة إجراء المزيد من الإصلاحات في سبيل تحقيق النتائج المرجوة من هذه الأنظمة.

منهجية البحث:

تم اعتماد المنهج التحليلي الذي يقوم على جمع المعلومات المتعددة والشاملة لمعرفة الأحكام القانونية لمعاش الشيخوخة في ضوء قانون الضمان الاجتماعي رقم 13 لسنة 1980م باعتباره العمود الأصيل في تقديم الحماية، ومن ثم الأحكام الواردة في القوانين الأخرى الخاصة التي حددت سن الشيخوخة بخلاف ما جاء به قانون الضمان الاجتماعي مثل القانون رقم (6) لسنة 2006م بشأن نظام القضاء، والقانون رقم (10) لسنة 1992م بشأن الأمن والشرطة، والقانون رقم (68) لسنة 1972م بشأن حرس الجمارك، والقانون رقم (1) لسنة 2016م بشأن إعادة تنظيم جهاز الحرس البلدي، والقانون رقم (43) لسنة 1974م بشأن تقاعد العسكريين، والقانون رقم 4 لسنة 2020م بتعديل القانون رقم 2 لسنة 2018 م بشأن

¹ . سورة غافر : الآية 67

الجامعات، واللوائح ذات العلاقة مثل لائحة معاشات الضمان الاجتماعي رقم (669) لسنة 1981م، ولائحة التسجيل والاشتراكات والتفتيش رقم (1079) لسنة 1991م، وتعديلاتهم.

أهمية البحث:

الشيخوخة مرحلة قد يمر بها أي إنسان، بالتالي من المهم معرفة الأحكام القانونية المنظمة لها، والحماية التي كفلها المشرع، والتي ترجمت في استحقاقه لمعاش الشيخوخة، الذي عُد بمثابة ضمان يتمتع به أي مسن ضعفت قدرته على الكسب والعمل وتوافرت فيه شروط استحقاقه، فهو أمر يمس كل فرد منا بصفته النظام الذي يحمي حقوقنا بعد نهاية الخدمة، لذلك كان من الضروري تقييم مدى جدوى هذه الحماية.

المطلب الأول

حالات استحقاق معاش الشيخوخة

إن الشيخوخة مشتقة من الفعل شاخ، وشاخ الإنسان أي أصبح شيخاً⁽¹⁾، واعتبرها خبراء منظمة الصحة الدولية "مرحلة طويلة تبدأ من السنة الخامسة والستين إلى آخر العمر الذي يمتد ما بعد المائة"⁽²⁾، وهي كالعجز، من المخاطر الحياتية التي تسلب الفرد قدرته على العمل والكسب، فإذا لم يكن له دخل بديل، قد يقع في الحاجة والحرمان⁽³⁾، لذلك كان ضمان الشيخوخة واجبا على المجتمع نحو أبنائه الذين أعطوه في حياتهم المنتجة ما وسعهم من عطاء⁽⁴⁾، وعليه كان لا بد من معرفة موقف المشرع هل تقيد بهذه السن أم لا لاستحقاق معاش الشيخوخة؟ هذا ما سنجيب عنه خلال الفرعين التاليين.

الفرع الأول

سن معاش الشيخوخة

من خلال تتبع نصوص قانون الضمان الاجتماعي رقم 13 لسنة 1980م، نجد المادة 11 عدتت المنافع النقدية التي يقدمها الضمان الاجتماعي، وعلى رأس القائمة ذكر معاش الشيخوخة، والمادة 13 من ذات القانون وفرت بين الأتي:

أولاً: استحقاق معاش الشيخوخة لبلوغ سن 65

قبل الولوج في تحديد سن معاش الشيخوخة، تجدر الإشارة إلى أن هذا المعاش أطلق عليه في الفقه القانوني تسميات عديدة، إذ سماه الدكتور "خليفة الجبراني" بمعاش بلوغ سن التقاعد أو ما أطلقه عليه الدكتور "علي الزليطني" بمعاش بلوغ السن، لأن جوهر هذا المعاش هو بلوغ السن المحددة للقانون، أما مصطلح الشيخوخة فاعتبروه ملتبس لأن بعض القوانين استخدمت ذات المصطلح كقانون المعاش الأساسي رقم 16 لسنة 1985م، بموجب المادة السابعة منه⁽⁵⁾. ولكن القانون وصفه بمعاش الشيخوخة، ونرى أن هذه التسمية سليمة، فنجد أحكام المحكمة العليا استعملت هذا اللفظ، والقول أنه أستخدم في قانون المعاش الأساسي قول مردود على أصحابه فنرى كلاهما ينبعان من أصل واحد وهو قانون الضمان

1 . المعجم المعاني الإلكتروني، على الموقع : <https://www.almaany.com>

2 . سناء محمد سليمان، مرحلة الشيخوخة و حياة المسنين، ط1 عالم الكتب، القاهرة ، 2008، ص 20 و 28.

3 ، علي احفيظه المبروك الخديري، مدى معرفة المواطن بقانون الضمان الاجتماعي واستفادته منه، دراسة لعينة من الموظفين

الإداريين والعاملين لحساب أنفسهم، رسالة ماجستير، 2008، ص 108.

4 . حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته دراسة تحليله شاملة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، بيروت، لبنان، 2005، ص 166.

5 . أحمد أبو عيسى عبد الحميد، الضمان الاجتماعي " دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية وقانون الضمان الاجتماعي في

الجمهورية"، رسالة ماجستير، 2002، ص 201.

الاجتماعي، ولائحة المعاشات ذهبت مع هذه التسمية، بالتالي المشرع انسجم مع هذه التسمية في جميع تشريعاته سواء التشريع العادي أو اللائحي.

أما عن مستحقي معاش الشيخوخة يكون للمشاركين الرجال متى بلغو سن 65 سنة ميلاديه كاملة، وهذا ما ذهبت إليه لائحة المعاشات في المادة (3) تنتهي خدمة المشترك أو عمله ببلوغه سن 65 وذلك إذا كان المشترك من الرجال العاملين في الأعمال أو الوظائف العادية والشركاء في الانتاج والعاملين لحساب أنفسهم، ولكن السؤال هل اقتصر المشرع على هذه السن فقط في استحقاقه أم لا؟ وهذا ما نراه في الحالة الثانية.

ثانيا: استحقاق معاش الشيخوخة لبلوغ سن 60

قد بينتهم المادة (4) من لائحة المعاشات، وهم من بلغو سن 60 سنة بالنسبة للمشارك من احدى الفئات التالية:
أ- العاملات من النساء، واسندت المذكرة الايضاحية لقانون الضمان الاجتماعي على أن ذلك يتفق مع تشريعات الدول الأخرى التي عادة تحدد سننا أقل من السن المحددة للرجال.⁽¹⁾

ب- الرجال العاملين في الأعمال أو الصناعات المضرة بالصحة، وهو ما أكدته المحكمة العليا حيث قالت " ولما كان الحكم المطعون فيه قد أثبت في مدوناته أن الطاعن كان يعمل فيما يعد من الأعمال المضرة بالصحة وهذا ما لا ينافي فيه الطاعن وأنه بلغ سن الستين وأنه بهذا تكون قد انتهت خدمته ويستحق معاش الشيخوخة فإن عدم احتساب مدة السنة التالية التي ظل الطاعن يزاول خلالها عمله رغم بلوغه سن الستين في تسوية معاشه الضماني صحيح قانونا وفق ما سلف."⁽²⁾

ج- الرجال العاملين في الأعمال والوظائف العادية، ولكن وضع المشرع اللائحي قيودا على ذلك تتمثل في أن يكون انتهاء الخدمة أو العمل عند بلوغ سن الستين أو بعدها وقبل إتمام الخامسة والستين، وأن يكون ذلك بموافقتهم وموافقة الجهات التي يعملون بها، ويشترط عند ابداء الرغبة في انتهاء العمل أو الخدمة أن يكونان كتابياً.
ولكن نجد تعديلا لهذا في القانون رقم 14 لسنة 1986م بشأن تعديل بعض أحكام قانون الضمان الاجتماعي، والذي جعل سن انتهاء العمل بالنسبة للموظفين من الرجال ببلوغ الثانية والستين، ومنع تمديد الخدمة أو إعادة التعيين ببلوغ السن المحددة وفقا للقانون. ولكن هل السن المحددة بموجب التعديل الصادر في القانون رقم 14 لسنة 1986م تعتبر قاعدة مطلقة من أي استثناء؟

ثالثا: الاستثناءات الواردة على قاعدة انتهاء العمل قبل بلوغ سن 62

نجد أن كل من التشريع العادي المتمثل في قانون الضمان الاجتماعي والتشريع اللائحي المتمثل بلائحة المعاشات، استثنى بعض المهن من القاعدة العامة لتحديد سن الشيخوخة السالف ذكرها بأن قام بالنص عليها في قوانين عمل خاصة نبيها على النحو التالي:

سن الشيخوخة لأعضاء الهيئات القضائية ببلوغ 65 سنة، ومع ذلك يحال عضو الهيئات القضائية إلى التقاعد بناء على طلب كتابي منه متى تجاوز سنه 55 سنة، وفي الحالتين تحسب السن وفق شهادة الميلاد المقدمة عند التعيين دون غيرها.⁽³⁾

¹ . المذكرة الايضاحية لقانون الضمان الاجتماعي الليبي، مجموعة تشريعات ، الجزء 3، 1983، ص 150.

² . طعن اداري رقم 51/89 ق بتاريخ 2006/6/25م.

³ . المادة 99 من قانون رقم (6) لسنة 2006م بشأن نظام القضاء .

أما بالنسبة لسن الشيخوخة لرجال الشرطة فتكون بالنسبة للضباط 60 سنة، وضباط الصف 58 سنة، ويجوز إذا اقتضت الضرورة أو المصلحة العامة تمديد خدمة الضباط لمدة لا تزيد على سنتين بقرار من الجهة المختصة، ولمدة سنتين لمن عداهم من الرتب بقرار من وزير العدل.⁽¹⁾

أما بالنسبة لحرس الجمارك فتكون 60 سنة للضباط من رتبة لواء وعميد وعقيد ومقدم ورائد، 55 سنة للضباط من رتبة نقيب وملازم أول وملازم ثانٍ، 50 سنة لضباط الصف والأفراد، ومع ذلك يجوز بقرار من الوزير تمديد مدة الخدمة للضباط لمدة لا تتجاوز سنتين كما يجوز تمديد بقرار من مجلس الوزراء لأية مدة يحددها القرار، أما بالنسبة لغير الضباط فيجوز أن تمد الخدمة بقرار من الوزير لمدة أقصاها خمس سنوات وذلك كله إذا اقتضت الضرورة أو المصلحة العامة ذلك.⁽²⁾

أما فيما يتعلق بالحرس البلدي فإنهم يحالون إلى التقاعد عند بلوغ 65 عاما للضباط، 63 عاما لضباط الصف والأفراد، 57 عاما بالنسبة للعناصر النسائية، ويجوز إذا اقتضت المصلحة العامة تمديد خدمة الضباط لمدة لا تزيد على سنتين بشرط أن يكون لانقا صحيا لمزاولة العمل، ويصدر القرار بذلك من السلطة المختصة بإصدار التعيين والترقية.⁽³⁾

ويحدد سن التقاعد لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية عند إتمام 68 سنة.⁽⁴⁾

أما بالنسبة لاستحقاق معاش الشيخوخة بالنسبة لتقاعد العسكريين فهو على النحو التالي:

إذ يحال الضباط إلى التقاعد متى بلغ السن الآتية: ملازم ثان 40 سنة، ملازم أول 42 سنة، نقيب 44 سنة، رائد 48 سنة، مقدم 50 سنة، عقيد 55 سنة، عميد 56 سنة، لواء 57 سنة، فريق 58 سنة، فريق أول 60 سنة، مشير 64 سنة، وتكون سن الإحالة إلى التقاعد بالنسبة إلى ضباط الشرف حتى رتبة مقدم اثنين وخمسين سنة، كما يحال ضباط الصف والجنود إلى التقاعد متى بلغوا سن الخمسين.⁽⁵⁾

ومؤخرا أصدر مجلس النواب القانون رقم 1 لسنة 2018 بشأن بتعديل أحكام الضمان الاجتماعي وتمديد سن التقاعد حيث نص في ففحواه؛ بأنه يجوز لمن بلغ سن انتهاء الخدمة أو العمل أن يستمر في الخدمة أو العمل حتى بلوغ سن السبعين عامًا ميلادية كاملة، كما يجوز إعادة تعيين من سبق إحالته للمعاش، واشترط القانون تقديم طلب من صاحب الشأن وموافقة جهة العمل واللياقة الصحية، مع الالتزام بالشروط الأخرى المقررة قانوناً للبقاء في الخدمة أو العمل أو التعيين فيها، وهنا السؤال الذي يطرح نفسه ما الحكمة من هذا التباين أو التفاوت في تحديد سن الشيخوخة؟

رابعاً: تقييم موقف المشرع

نرى في هذا الصدد أن موقف المشرع رافقه الاضطراب والدليل على هذا التغير المستمر للنصوص المنظمة لتحديد السن، وهذا ما يجعلنا ندعم الرأي الذي يقول بأن القانون ليس جامداً وما جاء إلّا لتلبية ومواكبة التغيرات الاجتماعية، فيشير الخبير الاقتصادي "حسين القمزي" إلى أنه لا يوجد نظرية عامة وثابتة لتأثير رفع أو خفض سن التقاعد على اقتصادات الدول، لأن الأمر يعتمد على الدولة وعلى التركيبة الديمغرافية للأعمار داخلها، فعلى سبيل المثال، إن الدول التي تتميز بقلّة المواليد وتكون فيها فئة الأعمار لكبار السن ممتدة، فهذه الدول تقوم بتمديد سن التقاعد، وبهذه الطريقة توفر الدولة مصاريف نظام الضمان الاجتماعي، وفي الوقت ذاته تعزز الإنتاجية باستمرار هؤلاء الأشخاص لسنة أو

1 . المادة 95 من القانون رقم (10) لسنة 1992، بشأن إصدار قانون الأمن والشرطة.

2 . المادة 95 من قانون رقم (68) لسنة 1972، بشأن حرس الجمارك.

3 . المادة 96 من قانون رقم (1) لسنة 2016م، بشأن إعادة تنظيم جهاز الحرس البلدي.

4 . المادة 93 من قانون رقم (4) لسنة 2020 م بتعديل القانون رقم 2 لسنة 2018 م بشأن الجامعات.

5 . المادة 16 من القانون رقم (43) لسنة 1974، بشأن تقاعد العسكريين.

سنتين أو أكثر في العمل⁽¹⁾، ففي فرنسا تعالت الأصوات الراضية لتمديد سن التقاعد من 62 إلى 64، باعتبار أنهم يردون التخلص من أعباء الوظيفة مع تمتعهم بمعاش مجزي والخدمات والمزايا التي تقرر لهم تبعاً لذلك، على العكس الوضع لدينا ونرجح السبب في ذلك إلى أن معاش الشيخوخة لا يوفر معيشة محترمة يطمح إليها المواطن الليبي. إضافة لذلك رافق موقف المشرع الليبي الاضطراب عند تحديده لسن الشيخوخة، والدليل على هذا التغير المستمر لنصوص القانون المنظمة لهذه السن، وعدم الاكتفاء بالنص عليها في قانون الضمان الاجتماعي، وإنما حددها في ظل قوانين أخرى خاصة، بحيث اختزل من مفهوم المبدأ على نطاق واسع حتى كاد أن يكون استثناء قائم بذاته، فعند النظر لطبيعة عمل رجال الشرطة لا تختلف كثيراً عن طبيعة عمل الحرس البلدي وبالتالي فإن بعض الاختلافات في تحديد سن الشيخوخة من قبل المشرع في بعض الأحيان لم يكن لها مبرر، وكان من الأولى توحيدها وعدم تعقيد الأمور بوضع سن معينة في كل قانون على حده، الأمر الآخر أن مفهوم الشيخوخة وإن تعددت تعريفاته إلا أنه يصب في نقطة واحدة، وهي بمجرد وصول الفرد لسن السنتين تضعف قدرات الفرد على العمل والكسب، وبالتالي ما دام سبب العلة واحد فيفترض أن النتيجة تكون واحدة من حيث المبدأ، والاستثناء يكون في حالات الضرورة حسب طبيعة العمل وعدم التوسع في نطاق هذا المفهوم، ولكن هنا المشرع عد استثناءات كثيرة، بحيث أصبح المبدأ كأنه استثناء قائم بذاته كما اسلفنا القول، وخرج عن المفهوم العام للمبدأ، ولكن هل اكتفى المشرع ببلوغ السن لاستحقاقه أم هناك شروط أخرى؟

الفرع الثاني

شروط استحقاق معاش الشيخوخة

يتيح قانون الضمان الاجتماعي عند بلوغ الشخص سن الشيخوخة أن يحصل على معاش شهري يصرف له متى رعبت فيه الضوابط التي يحددها القانون⁽²⁾، وعليه سوف نتعرض أحوال استحقاقه وفقاً للآتي:

قانون الضمان الاجتماعي تميز عن قانون التقاعد والتأمين الاجتماعي بأنه لم يشترط مثلاً سداد قيمة اشتراكات معينة كقانون التأمين الاجتماعي، ولم يشترط توافر مدد عمل تصل لعشرين سنة كقانون التقاعد ولكنه حدد في المادة (13) أمرين للحصول عليه، وهما ببلوغ السن المحددة، وانتهاء الخدمة، ولكن في الواقع يستلزم شروط أخرى سوف نفضل فيها على النحو التالي:

أولاً : أن يكون أحد الفئات التي ينطبق عليها وصف المضمون

بالرجوع إلى نص المادة (52) من قانون الضمان الاجتماعي والتي عرفت المضمون بأنه " كل من ينتفع بأحكام هذا القانون سواء كان من مستحقي المعاش الأساسي أو الرعاية الاجتماعية أو كان من المشتركين"، وعرفته لائحة المعاشات ولائحة التسجيل والاشتراكات والتفتيش بنفس التعريف في المادة (1) لكل منها بأنه "هو كل من ينتفع بأحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم 13 لسنة 1980م سواء كان من المشتركين أو من غير المشتركين".

قد يظن البعض أن هناك تناقض بين التعريفان ولكنهما متقنه تماماً، فالتعريف الأول لم يذكر غير المشتركين مثل التعريفين الآخرين في اللائحتين، إلا أنه ذكر المشتركين وهم (الموظفون والعمال بعقود والعاملون لحساب انفسهم والمستحقين عن الفئات المذكورة والأجانب والمقيمين في ليبيا) كما ذكر أصحاب المعاشات الأساسية وهم (غير المشتركين

¹ . مقال منشور في موقع سكاى نيوز عربية بتاريخ 17/ مارس/ 2023 على الرابط التالي:

<https://www.skynewsarabia.com/business/1605804-تاريخ-الزيادة-1/يونيو/2023>.

² . محمد حسن قاسم، التأمينات الاجتماعية النظام الاساسي والنظم المكملة، دار الجامعة الجديدة للنشر، 1995، ص 138.

لأنهم يحصلون في السابق على منافع ضمانية بدون أداء اشتراكات ضمانية) ويعلل سبب ورود لفظ غير المشتركين في التعريفين اللذين وردا في اللائحتين هو أن طبيعة اللوائح تسمح بالاستزادة في التوضيح والتفصيل.⁽¹⁾

ثانياً: أن يكون مسجلاً في نظام الضمان الاجتماعي

التسجيل في نظام الضمان الاجتماعي وفق لائحة التسجيل والاشتراكات والتفتيش، والتي بينته المادة (9) وهم جهة الخدمة أو العمل للموظف والعامل بعقد والعامل لحساب نفسة لتسجيل نفسه، وفي المادة (10) أكدت على إلزامية التسجيل بالنسبة لجميع المضمونين بشرط واحد وهو توفر اللياقة الصحية للعمل، لكن هذا الشرط لا يعد مانعاً من التسجيل إذا لم يتوافر، ما يعني أن المشرع لم يجعل شرط اللياقة قطعياً لفقدان الحقوق الضمانية.⁽²⁾

ثالثاً: أن يؤدي ما عليه من اشتراكات ضمانية

أي أنه لا بد أن يكون مشتركاً لا مضموناً، فالمادة (52) من قانون الضمان الاجتماعي عرفت الاشتراك بأنه "المبلغ الذي يفرض بمقتضى هذا القانون ولوائحه عن المشتركين الخاضعين لأنظمة الضمان الاجتماعي وتصدر بتحديد اللوائح"، وسارت لائحة التسجيل والاشتراكات والتفتيش في نفس الاتجاه وعرفته بأنه "المبلغ الذي تفرضه اللائحة بناء على أحكام قانون الضمان الاجتماعي على كل مشترك من المشتركين في مقابل المنافع الضمانية ويكون جزءاً من إيرادات صندوق الضمان الاجتماعي ويجوز تعديله وفقاً لأحكام القانون".

ولكن هل الاشتراك الضماني هو صورته من صور الأجر أم أنه صورته من صور الضرائب أم هو رسم؟ وعليه نجد القضاء الليبي بين بوضوح الطبيعة القانونية للاشتراك الضماني في ظل قانون الضمان الاجتماعي عندما قضت المحكمة العليا 27/مارس/2005م جاء فيه " الاشتراك الضماني حق قرره القانون لجهة عامة ولمصلحة عامة، ونتيجة لذلك اعتبر الاشتراك في حكم المال المخصص لمرفق عام ولخدمة مصلحة عامة لا يجوز تملكه ولا الحجز عليه في المقابل، ويتمتع بالحماية التي تعطى للأموال العامة".⁽³⁾

رابعاً: أن يبلغ المضمون المشترك السن المحددة

سبق بيان السن المحددة للإحالة إلى التقاعد تفصيلاً، غير أن ما يهم في هذا المقام، هو ما يثور في التطبيق العملي من تساؤل حول الأثر القانوني لتعديل سن المشترك بعد بلوغه السن المقررة قانوناً لانتهاء الخدمة؛ أي هل يعتد بالحكم الصادر بتعديل تاريخ الميلاد بعد تحقق واقعة التقاعد، أم يبقى المركز القانوني الذي نشأ ببلوغ السن قائماً دون تغيير؟ ذهبت المحكمة العليا إلى أنه لا أثر لتعديل عمره، ففي أحد أحكامها قضت "بأن خدمة الموظف تنتهي بقوة القانون ببلوغ السن المقررة قانوناً لترك الخدمة ومتى انتهت خدمة الموظف لهذا السبب تغير مركزه القانوني من موظف مشترك إلى صاحب معاش ضمانية - معاش الشيخوخة - ولا يغير من هذا المركز الجديد أي تعديل جديد في تاريخ الميلاد، ولما كان الثابت من الأوراق أن الطاعن كان موظفاً عاماً بقطاع الصحة وانتهت خدمته بهذا القطاع بسبب بلوغه سن الشيخوخة المقررة قانوناً فلم يعد بعد بلوغه هذه السن من المضمونين المشتركين حيث صار صاحب معاش ضمانية ولا يغير من هذا المركز الجديد صدور حكم للطاعن صار بموجبه أصغر من عمره السابق بعشرة سنوات لأن هذا التعديل تم بعد بلوغ سن انتهاء الخدمة وتغيير المركز القانوني، للطاعن من مضمون مشترك إلى صاحب معاش ضمانية الذي ينبغي المساس به

1 . علي محمد الزليطني، المبسط في قانون الضمان الاجتماعي، ط1، 2016، دار الكتب الوطنية - بنغازي، ص116-117.

2 . علي محمد الزليطني، المبسط في قانون الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 119.

3 . الطعن الإداري رقم 48/67 قضائية.

ولما كان الحكم المطعون فيه قد انتهى إلى رفض الطعن فإن النعي عليه يكون قائماً على أساس حريا بالرفض دون حاجة لمناقشة وجهة الرأي إلى ما قام عليه بالرفض.⁽¹⁾

وفي حكم اخر للمحكمة العليا الليبية حيث قررت "أن الحكم الصادر بتعديل السن بعد انتهاء الخدمة لا ينتج أثراً في مواجهة صندوق الضمان الاجتماعي متى كان من شأنه المساس بمركز قانوني استقر بالتقاعد"⁽²⁾، ويمكن أن نسمي هذا عدم الاعتراف المطلق بتعديل السن بعد انتهاء الخدمة، وبمفهوم المخالفة يعني أن الصندوق يعتد بالسن المعدل فقط إذا تم أثناء الخدمة، تأسيساً على أن بلوغ السن القانونية يؤدي إلى انتهاء الخدمة بقوة القانون، ويتحول مركز الموظف من مشترك في نظام الضمان إلى صاحب معاش شيخوخة، وهو مركز قانوني مستقر لا يتأثر بأي تعديل لاحق في تاريخ الميلاد، ويستند هذا الاتجاه إلى اعتبارات مهمة مثل: استقرار المراكز القانونية ومنع التحايل بتعديل السن بعد التقاعد بقصد إعادة تسوية الحقوق الضمانية أو العودة إلى العمل.

إلا أنه من وجهة نظرنا بالرغم من التحسبات التي وضعها الحكم من عدم التحايل وتعديل السن في هذه الفرضية ومحاولته لوضع رادع لاحترام السن الحقيقية، واستقرار المراكز القانونية، وتعطيل الاجراءات وتعقيدها بين جهة العمل وصندوق الضمان الاجتماعي والمحاكم، إلا أننا نرى كل هذه المبررات غير كافية للأخذ بها متى أصدرت المحكمة حكمها بالتعديل "لأن ذلك مساس بحجية الأحكام القضائية باعتبار عنوانا للحقيقة ومتى صدر نهائي بات يكون منتجا لأثاره ولا يمكن التعذر بغير ذلك، وهذا ما نصت عليه المادة 393 من القانون المدني "بأن الأحكام القضائية التي حازت قوة الأمر المقضي تكون حجة بما فصلت فيه من حقوق..." وفي حكم آخر قضت "بأنه وإن كانت إحالة المطعون ضده على التقاعد صحيحة إلا أن إعادته إلى العمل بعد حصوله على حكم بتعديل عمره كانت صحيحة أيضا ومنتجة لأثارها، ويكتسب الحكم الحجية ، وعلى إدارة الضمان الاجتماعي أن تحتسب معاش الشيخوخة في تاريخ الإحالة للتقاعد اللاحق احتراماً لحجية وقدسية الأحكام القضائية والقول بغير ذلك يجعل الحكم القضائي هدرا لا ينتج أي أثر قانوني- فإن هذا الحكم يكون قد طبق صحيح القانون ويكون النعي عليه بالمخالفة في غير محله".⁽³⁾

خامساً: انتهاء الخدمة أو العمل

المادة (13) من قانون الضمان الاجتماعي ربطت بين بلوغ السن وانتهاء الخدمة بحيث أن بلوغ المشترك السن المحددة في القانون دليل على انتهاء الخدمة بقولها " يستحق معاش الشيخوخة للمشارك عند انتهاء خدمته أو عمله بسبب بلوغ السن المحددة قانوناً لترك العمل أو الخدمة"، ولكن ما الحكم إذا انتهت خدمة المشارك قبل بلوغه السن المحددة لانتهاء الخدمة فهل يستحق معاش شيخوخة أم لا؟

لم يجيبنا القانون ولا لائحته المعاشات الضمانية، وبالتالي بقي الباب مفتوح دون معالجة إلى حين صدور القرار رقم 461 لسنة 1988م، في المادة (98) وفحواها باستحقاق من انتهت خدمته قبل بلوغ السن معاشاً ضمانياً بشرط أن يكون عاجز كلياً عن العمل، وبمفهوم المخالفة إذا لم تصل نسبة العجز إلى 60% فأكثر فلن يحصل على المعاش، وهذا ما ذهبت المحكمة العليا في غير هذه الحالة لا يستحق المشارك معاش الشيخوخة إذا انتهى عمله قبل بلوغ السن المحددة قانوناً.⁽⁴⁾

¹ . طعن إداري رقم 171 / 55 ق، 31/5/2009م.

² . طعن إداري رقم 106 لسنة 42 ق، 14/2/1999م.

³ . طعن إداري رقم 41 / 48 ق، 12/12/2004م .

⁴ . أحكام المحكمة العليا، ط أ رقم 49/79 قضائية جلسة 23 / 10 / 2005م.

ولكن بالرغم من هذه المعالجة المحمودة التي أتى بها القرار، إلا أنه من الأولى بها أن تكون في القانون لأن القرار لا تأتي بحكم لم ينص عليه القانون أو اللائحة الأعلى درجة منه، ويمكن القول في خلاصة هذا الفرع بأنه لا بد من تحقق شروط استحقاق معاش الشيخوخة لكي يتم تسويته، ولكن كيف تتم عملية التسوية؟ هذا ما سوف نجيب عنه في الفرع التالي.

المطلب الثاني

ضوابط استحقاق معاش الشيخوخة

الضمان الاجتماعي حق يكفله المجتمع لجميع المواطنين في الدولة الليبية وحماية للمقيمين فيها من غير المواطنين، ومعاش الشيخوخة من احدى هذه الحقوق التي نظمها المشرع بقواعد واضحة سواء من خلال قانون الضمان الاجتماعي أو من خلال اللوائح المفسرة وذلك بهدف بيان نطاق اعماله بالشكل السليم بداية من تحديد المستحقين له ونجد المشرع وسع في هذا النطاق بحيث شمل حتى الأجانب، وثم بيان شروط استحقاقه، وكيفية تسويته، وهذا ما سوف نتطرق له من خلال الفرعين التاليين.

الفرع الأول

تسوية معاش الشيخوخة

لقد وضحنا من قبل كيف أن العامل يعتمد اعتماد كلياً على عمله ليحصل على معاشه الذي يشكل المصدر الوحيد،⁽¹⁾ ولكي يستفاد من معاش الشيخوخة لا بد من تقديم المستندات اللازمة من قبل المشترك أو من ينوب عنه طلباً تسوية معاش الشيخوخة إلى صندوق الضمان الاجتماعي، إلى قسم المنافع النقدية الكائن بدائرتها المشترك مع ارفاق شهادة ميلاد، وشهادة الدفع الأخيرة، وشهادة بتسلسل المرتب أو الأجر الفعلي أو الدخل المفترض، وشهادة العمل أو الخدمة، وشهادة بالوضع العائلي للمشارك أو كتيب العائلة، وقرار جهة العمل أو الخدمة بانتهاء خدمته أو عمله، فإذا كان عاملاً لحساب نفسه يقدم اقرار بانتهاء عمله بسبب بلوغ السن، ورفاق أي مستند دال على تحقق شروط استحقاقه، بعد تقديمه يعطى للمشارك ايصال يفيد استلام الطلب، لكي يحال الطلب إلى قسم التسجيل والاشتراكات بهدف التحقق من مشتريات الطلب، ومن ثم تعد مذكرة ترد إلى قسم المنافع النقدية لإجراء التسوية وفق ما أورده لنا المادة 18 من لائحة المعاشات لإتمام التسوية على أن تراعى بعض الاجراءات التالية:

أولاً: احتساب معاش الشيخوخة

عند الرجوع للمادة 24 من لائحة المعاشات وضحت لنا طريقة الاحتساب، حيث يضرب متوسط المرتب أو الأجر أو الدخل في عدد سنوات العمل في 2 ونصف % إذا كانت سنوات العمل عشرين سنة فأقل، أما إذا كانت سنوات العمل أكثر من ذلك فيضرب متوسط المرتب أو الأجر أو الدخل في 2 ونصف % في العشرين سنة الأولى من مدة الخدمة، وما زاد عن ذلك يضرب في 2%، وفي كل الأحوال يجب ألا يقل معاش الشيخوخة عن 80% من الحد الأدنى للأجور أو الدخل أو المرتب الذي تمت تسوية المعاش على أساسه⁽²⁾، ولكن متى يبدأ استحقاق معاش الشيخوخة؟

يبدأ من اليوم التالي لانتهاء عمل المشترك من وقت توافر شروطه، وانتهاء الخدمة لبلوغ السن تتحقق بقوة القانون دون الحاجة لأي إجراء أو قرار من جهة العمل وهو ما أكدته المحكمة العليا الليبية بتاريخ 21 / 10 / 2007م، قد قضت "ولما كان الثابت من شهادة ميلاد الطاعن المرفقة بملفه الوظيفي أنه من مواليد 1942م، دون تحديد لليوم أو الشهر الذي ولد فيه فإنه يكون بعد منتصف عام 2005م... وأن انتهاء خدمته ببلوغ السن من المراكز القانونية التي تستمد مباشرة من

¹ . فتحي المرصفادي، التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي في القانون الليبي، المكتبة الوطنية بنغازي، 1974، ص511.

² . علي محمد الزليطني، مرجع سابق، ص126.

القانون دون حاجة إلى صدور قرار إداري بذلك⁽¹⁾، وبين الدكتور علي الزليطني سبب ذلك في مراعاة المشرع لفئة العمال لحساب أنفسهم والذي أجاز لهم إنهاء عملهم بأنفسهم، ولو قيد المشرع انتهاء الخدمة بقرار اداري لما تنسى لهذه الفئة الحصول على هذا القرار لعدم وجود الجهة التي يمكن لها أن تصدره لهم، كما أن انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية هو ما يميز معاش بلوغ السن عن معاش التقاعد الاختياري والعجز الطبي واللذان يحتاجان قرارا من الادارة بانتهاء الخدمة.

ثانيا: الحد الأدنى والأعلى لمعاش الشيخوخة

إن عملية التسوية تتطلب بيان بالحد الأدنى والأعلى فتتعلق بالحد الأدنى للأجور أو المرتبات السارية في ليبيا في وقت استحقاق المعاش، والحد الأقصى يتمثل في 80% من متوسط المرتب الفعلي أو الأجر الفعلي أو الدخل المفترض الذي يسوى على أساسه المعاش⁽²⁾، ولكن السؤال هل يمكن أن يتعرض معاش الشيخوخة للوقف؟

ثالثا: وقف معاش الشيخوخة

فإذا زال صاحب المعاش المستحق وفقا للقانون أو قانون التقاعد أو التأمين خدمة أو عملا يخضه لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، يوقف صرف معاشه اعتبارا من أول الشهر التالي لتاريخ عودته إلى الخدمة أو العمل، ويستمر موقوفا طوال مدة خدمته أو عمله الخاضع للضمان الاجتماعي.

فإذا انتهت خدمته أو عمله فيعيد تقدير معاشه على أساس ضم جميع مدد عمله المحسوبة وفقا للقانون، وذلك مع مراعاة حكم المادة (39) من قانون الضمان الاجتماعي⁽³⁾.

تفسيرا لذلك لو عاد صاحب معاش الشيخوخة للممارسة عمل آخر يلزمه الضمان الاجتماعي بدفع اشتراكات، في هذه الحالة يوقف معاش الشيخوخة، وتعاد تسوية المعاش فيما بعد، فتضم سنوات عمله الجديد لمدة عمله السابقة، بشرط أن يدفع اشتراكاته الضمانية عن مدة عملة الجديد.

والسبب في إيقاف معاش الشيخوخة يرجع إلى المادة 39 من قانون الضمان الاجتماعي ولكنها لم ترد المنع مطلقا وإنما أوردت عليه استثنائين، الأول في حالة معاش العجز الجزئي لإصابة العمل، والثاني أي مقابل يصرف للمشارك صاحب المعاش عن أعمال عارضة أو وقتية، وتم تحديد الأعمال العارضة والوقتية في القرار 451 لسنة 1994م⁽⁴⁾ وعليه ثور تساؤل حول مدى امكانية الاعتماد على دخل آخر غير معاش الشيخوخة؟

رابعا: الجمع بين معاش الشيخوخة ودخل آخر

وهذه المحكمة العليا إلى " جواز الجمع بين المعاش الضماني وأي دخل آخر، ويشترط في ذلك أن يكون الدخل من عمل انتاجي أو حرفي أو مهني يزاوله المضمون لحساب نفسه، أما إذا كان مصدره جهة عامة أو جهة مملوكة كليا أو جزئيا للدولة، فإن الجمع بينه وبين المعاش الضماني لا يجوز⁽⁵⁾.

والملاحظ اتجاه فئة كبيرة من المحالين لاستحقاق معاش الشيخوخة لممارسة الاعمال الانتاجية والحرفية والمهنية التي تسمح لهم بالحصول على مصدر دخل آخر، باعتبار أن المعاش الضماني (معاش الشيخوخة) لا يوفر لهم متطلبات الحياة المعيشية بشكل كامل، وهذا يتنافى مع الحكمة من التي وضع من أجلها قانون الضمان الاجتماعي، خاصة أن هذه المرحلة

1 . طعن اداري رقم 53/95 قضائية.

2 . لمزيد من التفاصيل راجع، نصر صالح محمد أحمد، المحاسبة عن المرتبات والمعاشات الضمانية في ظل التشريعات الليبية النافذة، المكتبة الجامعية، غريان، 2006، ص 182-183.

3 . المادة (16) من قانون رقم 13 لسنة 1980م، بشأن الضمان الاجتماعي.

4 . الجريدة الرسمية، العدد 32، سنة 1994م.

5 . طعن مدني رقم 50/37 قضائية جلسة 2005/1/30م.

يفترض فيها انتهاء المشقة والعناء والعمل والدخول في مرحلة جديدة ينعم المسن بالراحة واستحقاقه لمعاش الشيخوخة كنوع من التقدير له على ما قدمه من جهود خلال سنين الخدمة السابقة، لذلك على المشرع إعادة النظر في مدى جدوى سياسته الحماية الضمانية التي يقدمها في ظل الأوضاع الراهنة، والتي نرى بأنها تعاني العديد من جوانب القصور، فهي لا تحقق أهدافها السامية.

وأخيراً يمكن القول بأن بمجرد توافر الشروط وإتمام عملية التسوية وفق الإجراءات المحددة يستحق المشترك معاش الشيخوخة من المفترض أن يكون عوناً له في هذه المرحلة، لكن هل تسري هذه الأحكام في مواجهة (الأجانب) المقيمين غير المواطنين لمعاش الشيخوخة؟ وعليه سوف نتطرق لهذا الأمر في آخر فروع هذا البحث من خلال بيان نطاق استحقاقهم لمعاش الشيخوخة.

الفرع الثاني

استحقاق غير المواطنين لمعاش الشيخوخة

"هم الموظفين غير الليبيين سواء كانوا عرب أو أجانب - العاملون ب عقود استخدام سواء كانت عقود مغتربين أو عقود محلية - مما تطبق عليهم لائحة الموظفين بعقود- وأحكام قانون الخدمة المدنية في الوحدات العامة والمصلح العامة والادارات التابعة لها والأجهزة العامة القائمة بذاتها، والبلديات والمؤسسات العامة، وأخرج عن دائرتهم العاملين في الشركات والتشاريكات"⁽¹⁾، ولكن كيف نظم المشرع في نصوصه أحقيتهم في الحصول عليه؟

أولاً: مدى أحقية المقيمين غير المواطنين

نصت المادة (1) من قانون الضمان الاجتماعي " بأن الضمان الاجتماعي حق يكفله المجتمع لجميع المواطنين في الدولة الليبية وحماية للمقيمين فيها من غير المواطنين"، أيضاً أقرت لائحة المعاشات الضمانية في مادتها (16) "بمبدأ المساواة في استحقاق معاش الشيخوخة بين الموظفين سواء كانوا وطنيين أو عرب أو أجانب متى توافرت فيهم الشروط الواجبة لاستحقاقه"، ثم عدلت هذه المادة بقرار اللجنة الشعبية العامة رقم (367) لسنة 1983م لتضع الأحكام التالية:

أ- عند توافر الشروط المقررة بالمواد من 12-14 من هذه اللائحة (شروط استحقاق معاش الشيخوخة) يستحق المشترك معاش الشيخوخة الضماني أي كانت مدة خدمته أو عمله المحسوبة، وأي كانت جنسيته، موطناً كان عربياً أو أجنبياً، وأياً كان جنسه ذكراً أو أنثى.

ب- أن يراعي بشأن المشتركين غير المواطنين (العرب أو الأجانب) الذين ليست لهم مدد اشتراك محسوبة في ظل التأمين الاجتماعي، والذين لا تحكم أوضاعهم اتفاقيات ضمانية خاصة، ألا يستحق لهم معاش شيخوخة إلا إذا قضاوا في الخدمة أو العمل بعد يوم 1981/6/1 مدة عشرين سنة على الأقل سددت عنهم خلالها اشتراكات الضمان الاجتماعي مع استيفاء شروط استحقاق المعاش المشار إليها سابقاً، فإذا لم يتوافر لهم شرط المدة المذكورة فلا يستحق معاش الشيخوخة عند انتهاء خدمتهم أو عملهم ببلوغ السن، وإنما يستحقون في هذه الحالة الإعانة الإجمالية.

ج- فإذا كان المشترك - غير المواطن - مدة محسوبة في نظام التأمين الاجتماعي فيشترط لاستحقاقه معاش الشيخوخة الضماني أن تكون له بعد يوم 1981/6/1 مدة اشتراك محسوبة في نظام الضمان الاجتماعي تكمل مدة التأمين بحيث لا يقل مجموعها عن عشرين سنة.

من خلال هذا يمكن القول أن المشرع وضع أحكام خاصة لغير الوطنيين في استحقاقهم لمعاش الشيخوخة سنعمل على بيانها كما هو موضح.

¹ . تعليمات العمل الصادرة عن أمين اللجنة الشعبية العامة للضمان، بشأن أحكام التسجيل والاشتراكات 1981 /8/10م

ثانيا: شروط استحقاق غير الوطنيين لمعاش الشيخوخة (1):

- 1- أن يكون بالغا السن القانونية لانتهاه الخدمة وفق الشروط السابق بيانها في تحديد السن.
 - 2- أن يكون قد أدى الاشتراكات الضمانية.
 - ج - أن يكون قد أمضى في خدمته أو عمله مدة 20 سنة على الأقل بعد 1981/6/1 م، فإن لم تتجاوز العشرين سنة، ولم يستحق بسبب انتهاء خدمته أو عمله معاشا أو مكافأة، فإنه يستحق عن مدة عمله أو خدمته في ليبيا إعانة إجمالية.
 - د - أن يكون مقيما على الأرض الليبية، ولا يستحق هذا المعاش عن المدة التي لا يقيم فيها في ليبيا إذا كان المعاش الضماني مستحق بعد 1981/6/1 م، أما تلك التي قبل هذا التاريخ يسري بشأنها ما كان معمولا قبل 1981/6/1 م.
- ولكن هل تسري هذه الأحكام بشكل مطلق على كل غير الوطنيين أم أنها تسري في مواجهة البعض دون البعض الآخر؟

ثالثا: الاتفاقيات الثنائية

لا تسرى أحكام قانون الضمان الاجتماعي على غير الوطنيين بشكل مطلق بل يراعى في ذلك وجود اتفاقيات ثنائية بين مع الدول الشقيقة والصديقة للمقيم غير الوطني في ليبيا (2) نذكر منها: (3)

- اتفاقية الضمان لاتحاد دول المغرب 1991م بين (ليبيا وتونس والجزائر والمغرب وموريتانيا).
 - اتفاقية الضمان الاجتماعي بين ليبيا وبلغاريا 1985م.
 - اتفاقية الضمان بين ليبيا ورومانيا 1986م.
 - اتفاقية الضمان الاجتماعي بين ليبيا ومالطا 1990م.
 - اتفاقية الضمان الاجتماعي بين ليبيا ويوغسلافيا 1991م، كانت سارية إلى حين انقسام البلد بسبب الحرب.
 - اتفاقية الضمان الاجتماعي بين ليبيا وتركيا 1985م
 - اتفاقية الضمان الاجتماعي بين ليبيا واليونان 1991م
 - اتفاقية الضمان الاجتماعي بين ليبيا وباكستان 1988م
 - اتفاقية الضمان الاجتماعي بين ليبيا والسودان لم تفعل لعدم تبادل الوثائق.
- ونشير إلى ما قدمته لجنة الخبراء بمنظمة العمل الدولية الخاصة بمتابعة اتفاقيات العمل الدولية بإبداء ملاحظات على انضمام غير الوطنيين إلى نظام الضمان الاجتماعي الليبي اعمالا بمبدأ المساواة، وبينت أن المساواة لم تطبق بالشكل الصحيح حيث أنه عندما يكون انضمام المواطنين إلى نظام الضمان الاجتماعي أمرا الزاميا كما هو الحال في ليبيا، فيفترض ألا يكون انضمام بعض فئات العمال الأجانب إلى الضمان الاجتماعي على أساس طوعي فهذا يعد مخلا بمبدأ المساواة في المعاملة المنصوص عليه في اتفاقية المساواة في المعاملة (4).

الخاتمة

¹ . نصر صالح محمد أحمد، المحاسبة عن المرتبات والمعاشات الضمانية في ظل التشريعات الليبية النافذة، مرجع سابق، ص194-195.

² . عماد اعدال امحمد العادلي، الوضع القانوني للعمال الاجانب في قانون الضمان الاجتماعي الليبي " دراسة مقارنة مع القانون الدولي للعمل"، رسالة ماجستير، 2008م، ص 104-105.

³ . يمكن الرجوع للاتفاقيات المذكورة والاطلاع على أحكامها بوجه من التفصيل.

⁴ . اتفاقية رقم 118 بشأن المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في مجال الضمان الاجتماعي، الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي لسنة 1962.

يهدف نظام الضمان الاجتماعي إلى تحقيق التكافل الاجتماعي وتوفير حماية حقيقية للمشارك نتيجة فقدان قدرته على الكسب عند بلوغه سن الشيخوخة، فنظم المشرع في قانون الضمان الاجتماعي واللائحة المفسرة له شروط استحقاقه وطريقة تسويته وكافة الأحكام المتعلقة به حتى تصل الحقوق لأصحابها بالشكل السليم، بل نجد المشرع قد وسع في مد هذه الحماية على غير الوطنيين احقاقاً لمبدأ المساواة بغيرهم من مواطني الدولة، وترجم هذا التوسع أيضاً عن طريق اتفاقيات شرعت الدولة في ابرامها مع الدولة الأخرى معنية بجوانب تعزيز الحماية الضمانية بين البلدين، وعليه نتوصل لعدد من النتائج والتوصيات تتمثل في الآتي:

أولاً : النتائج

- 1 . رافق موقف المشرع الليبي الاضطراب عند تحديده لسن الشيخوخة، والدليل على هذا التغير المستمر لنصوص القانون المنظمة لهذه السن، وعدم الاكتفاء بالنص عليها في قانون الضمان الاجتماعي، وإنما حددها في ظل قوانين أخرى خاصة، بحيث اختزل من مفهوم المبدأ على نطاق واسع حتى كاد أن يكون استثناء قائم بذاته.
- 2 . معاش الشيخوخة لا يحقق الهدف الأساسي من تقريره وهو توفر معيشة محترمة يطمح إليها المواطن الليبي في ظل ضعف قدرته على الكسب والعمل.
- 3 . لا تسرى أحكام قانون الضمان الاجتماعي على غير الوطنيين بشكل مطلق بل يراعى في ذلك وجود اتفاقيات ثنائية بين مع الدول الشقيقة والصديقة للمقيم غير الوطني في ليبيا.
- 4 . يصرف معاش الشيخوخة للمشارك بمجرد توافر شروطه، وإتمام تسويته.

ثانياً: التوصيات

- 1 . نوصي بتوحيد سن الشيخوخة وعدم تعقيد الأمر بوضع سن معينة في كل قانون على حده، اللهم إلا مراعاة بعض المهن أو الوظائف التي تتطلب طبيعتها ذلك على نحو ضيق وعدم التوسع في هذا المفهوم.
- 2 . تعديل قيمة معاش الشيخوخة باعتباره لا يوفر متطلبات الحياة المعيشية بشكل كامل، وهذا يتنافى مع الحكمة من التي وضع من أجلها قانون الضمان الاجتماعي، خاصة أن هذه المرحلة يفترض فيها انتهاء المشقة والعناء والعمل والدخول في مرحلة جديدة ينعم المسن بالراحة واستحقاقه لمعاش الشيخوخة كنوع من التقدير له على ما قدمه من جهود خلال سنين الخدمة السابقة.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب

1. حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته دراسة تحليلية شاملة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، بيروت، لبنان، 2005م.
2. سناء محمد سليمان، مرحلة الشيخوخة وحياة المسنين، ط1 عالم الكتب، القاهرة ، 2008.
3. علي محمد الزليطني، المبسط في قانون الضمان الاجتماعي، ط1، دار الكتب الوطنية، بنغازي، 2016م .
4. فتحي المرضفادي، التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي في القانون الليبي، المكتبة الوطنية بنغازي، 1974م.
5. محمد حسن قاسم، التأمينات الاجتماعية النظام الاساسي والنظم المكمل، دار الجامعة الجديدة للنشر، 1995م.
6. مذكرة ايضاحية لقانون الضمان الاجتماعي الليبي "مجموعة التشريعات الضمانية"، الجزء3، 1983م.
7. نصر صالح محمد أحمد، المحاسبة عن المرتبات والمعاشات الضمانية في ظل التشريعات الليبية النافذة، المكتبة الجامعية، غريان، 2006م.

ثانياً: الرسائل

1. أحمد أبو عيسى عبد الحميد، الضمان الاجتماعي " دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية وقانون الضمان الاجتماعي في الجماهيرية"، رسالة ماجستير، الأكاديمية الليبية للدراسات العليا، 2002م.
2. علي احفيظه المبروك الخديري، مدى معرفة المواطن بقانون الضمان الاجتماعي واستفادته منه، دراسة لعينة من الموظفين الاداريين والعاملين لحساب أنفسهم، رسالة ماجستير، الأكاديمية الليبية للدراسات العليا، 2008م.
3. عماد اعدال امحمد العادلي، الوضع القانوني للعمال الاجانب في قانون الضمان الاجتماعي الليبي "دراسة مقارنة مع القانون الدولي للعمل"، رسالة ماجستير، الأكاديمية الليبية للدراسات العليا، 2008م.

ثالثاً: القوانين

1. قانون إعادة تنظيم جهاز الحرس البلدي رقم (1) لسنة 2016م.
2. قانون الأمن والشرطة رقم (10) لسنة 1992م.
3. قانون الضمان الاجتماعي الليبي رقم (13) لسنة 1980م، وتعديلاته اللاحقة.
4. قانون تقاعد العسكريين رقم (43) لسنة 1974م بشأن.
5. قانون حرس الجمارك رقم (68) لسنة 1972م.
6. قانون نظام القضاء الليبي رقم (6) لسنة 2006م.

رابعاً: اللوائح والقرارات

1. لائحة معاشات الضمان الاجتماعي رقم (669) لسنة 1981م.
2. لائحة التسجيل والاشتراكات والتفتيش رقم (1079) لسنة 1991م
3. تعليمات العمل الصادرة عن أمين أمين اللجنة الشعبية العامة للضمان، بشأن أحكام التسجيل والاشتراكات 1981م.

خامساً: أحكام القضاء

1. طعن إداري رقم 42/106 قضائية.
2. طعن إداري رقم 55 /171 قضائية.
3. طعن إداري رقم 48 /41 قضائية.
4. طعن اداري رقم 49/79 قضائية.
5. طعن اداري رقم 51/89 قضائية.
6. طعن اداري رقم 53/95 قضائية.
7. طعن مدني رقم 50/37 قضائية.

سادساً: الاتفاقيات

1. اتفاقية رقم 118 بشأن المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في مجال الضمان الاجتماعي، الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي لسنة 1962.

سابعاً: المواقع الالكترونية

1. معجم المعاني الالكتروني، على الموقع : <https://www.almaany.com>.
2. مقال منشور في موقع سكاى نيوز عربية بتاريخ 17 / مارس / 2023 على الرابط التالي: <https://www.skynewsarabia.com/business/1605804>.