

الامتيازات التي يقدمها صندوق الضمان الاجتماعي (الموظف - للمضمون - للمتقاعد)

د. علي احفيظ المبروك عثمان*

قسم الخدمة الاجتماعية - كلية الآداب الجميل - جامعة صبراته

Email: aliotman483@gmail.com

تاریخ الارسال 7/7/2025 م تاریخ القبول 9/8/2025 م

Benefits offered by the Social Security Fund (for employees, insured persons, and retirees)

Ali Hafiz Al-Mabrouk Othman

Department of Social Work, College of Fine Arts, Sabratha University

Research Summary:

The research aims to identify the benefits that social security provides to employees, insured individuals, and retirees. These benefits offer economic and social advantages, protecting employees from work-related stress and providing a sense of security for their future and the future of their families. This security, in turn, boosts productivity, encourages greater effort toward development, and fosters a sense of belonging and pride in the institution that protects them from various risks and difficult life circumstances. This is achieved by providing good services, financial coverage, and timely healthcare.

The study is divided into two sections. The first section reviews the benefits provided by social security to employees, insured individuals, and retirees, while the second section discusses the origin and development of social security in Libya.

Keywords: Benefit, Social Security, Insured Individual, Retiree.

ملخص البحث:-

يهدف البحث إلى التعرف على الامتيازات التي يقدمها الضمان الاجتماعي إلى الموظف والمضمون والمتقاعد والتي تعود عليهم بالنفع من الناحية الاقتصادية

والاجتماعية وتحمي الموظف والمضمنون من جهد عمله ليشعر بالارتياح على مستقبله ومستقبل أسرته وبذلك يزيد في الإنتاج ويبذل كل جهده للمساهمة في التنمية ويخدم مجتمعه ووطنه وتتمي روح الانتساع والاعتزاز بهذه المؤسسة التي تحميه من جميع المخاطر والظروف الصعبة التي تعرّض بقية حياته لتوفّر له الخدمات الجيدة والتغطية المالية والرعاية الصحية في وقتها.

حيث تم استعراض الامتيازات التي يقدمها الضمان الاجتماعي للموظف والمضمنون والمتقاعد في البحث الأول وتناول البحث الثاني نشأة وتطور الضمان الاجتماعي في ليبيا.

الكلمات المفتاحية

الامتياز - الضمان الاجتماعي - المضمنون - المتقاعد
مقدمة:-

يعد نظام الضمان الاجتماعي نظاماً بديع أوجده خبراء ومبدعين اجتهدوا فأصابوا فهو نظام عالمي أوجد الحماية الاقتصادية والاجتماعية للأفراد وأسرهم لمن اشتراكوا فيه فهو مظلة اجتماعية تحمي من بلغ السن القانونية المحددة للتتقاعد أو أصبح عاجزاً وغير قادر على العمل بسبب المرض أو الإصابة أو لوفاته فهو يحمي أفراد أسرته من بعده.

إن كل الاشتراكات والبالغ المالي التي استقطعت من مرتب الموظف أو ما يدفع من اشتراكات نقدية إذا كان صاحب حرفة مهنية أو شريك تلك المبالغ تودع في حسابات الضمان الاجتماعي الذي بدوره يتم استثمارها وتنميتها والتي يتم صرفها كمعاشات للسادة المتقاعدين ومن ذلك أطلق على هذا النظام نظام تكافل الأجيال أي ما ندفعه نحن من اشتراكات يتم بها التغطية المالية لأبناءنا المتقاعدين وما يدفعه الأجيال التي تأتي بعدها من اشتراكات هو ما يعود علينا نحن بالنفع كمعاشات تصرف لنا وهكذا.

مشكلة البحث :

يعتبر الضمان الاجتماعي صمام أمان اجتماعي وأحد أهم ركائز الاستقرار في المجتمعات وركن أساسى لحماية الأجيال الحالية والمستقبلية وهذا معترف به عالمياً ومكرس في دساتير المنظمات العالمية والدولية باعتباره حق من حقوق الإنسان ومكون أساسى في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

ومما لا شك فيه فإن الضمان الاجتماعي في ليبيا يواكب كل ما هو جديد من حيث التطور وتقديم الامتيازات وأفضل الخدمات ودائماً ما يكون حاضراً في الظروف

الاستثنائية والكوارث الطبيعية وله مواقف أثبتت أنه فعلاً أسس من أجل الحماية الاقتصادية والاجتماعية واستطاع من خلالها أن يكسب ثقة مضمونيه ومتقاعديه وشعور بالفخر من قبل موظفيه على هذه المواقف الحميدة.

ويعد الضمان الاجتماعي من أفضل المؤسسات الخدمية في بلادنا وجدت فلسفته وأهدافه على أرض الواقع في خدمات جليلة نالت رضي واستحسان الجميع وذلك يرجع كله إلى الإدارة الحكيمية والإشراف والتنظيم والجهد والإبداع وتحمل المسؤولية وروح الانتماء إلى المؤسسة العريقة والترابط بين الموظفين أوجد كل هذه الامتيازات التي يتميز بها صندوق الضمان الاجتماعي عن غيره من المؤسسات الخدمية الأمر الذي يعد غاية في الأهمية من حيث الدراسة والاهتمام وايضاح ونشر هذه الامتيازات حتى تعم المنفعة للجميع.

تساؤلات البحث:

1- ما هي أهم الامتيازات التي يقدمها الضمان الاجتماعي للموظف والمضمن والمتقاعد؟

2- من هم المستفيدين من الامتيازات التي يقدمها الضمان الاجتماعي؟

3- ما هي فلسفة وأهداف الضمان الاجتماعي على أرض الواقع؟

4- ما هي أهم التوصيات والمقترنات التي تسهم في التعريف بالامتيازات التي يقدمها الضمان الاجتماعي؟

أهداف البحث:-

يسعى هذا البحث إلى تحقيق هدف عام وهو التعريف بالامتيازات التي يقدمها الضمان الاجتماعي للموظف والمضمن والمتقاعد ويمكن أن يحقق الهدف العام من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

1- التعرف على أهم الامتيازات التي يقدمها الضمان الاجتماعي للموظف والمضمن والمتقاعد.

2- التعرف على المستفيدين من الامتيازات التي يقدمها الضمان الاجتماعي.

3- التعرف على فلسفة وأهداف الضمان الاجتماعي على أرض الواقع.

4- الوصول إلى العديد من التوصيات والمقترنات التي يمكن أن تساعد وتعزز في التعريف بالامتيازات التي يقدمها الضمان الاجتماعي.

أهمية البحث:

تكمّن أهمية البحث في أنه محاولة علمية تهدف إلى إلقاء الضوء على الامتيازات التي يقدمها الضمان الاجتماعي للموظف بالصندوق والمضمنون المشترك والمتقاعد الذي يتلقّى معاش ضماني منه.

ويمكن تلخيص أهمية هذا البحث من خلال الآتي:

1- الأهمية النظرية: يعد هذا البحث مساهمة في إثراء المعرفة العلمية في مجال الامتيازات التي يقدمها الضمان الاجتماعي وذلك بتوفير منهجية علمية متكاملة تضاف إلى البحوث السابقة في هذا المجال.

2- الأهمية التطبيقية: تتمثل الأهمية التطبيقية في تنمية القدرات الذهنية والمهارات الفكرية وزيادة القدرة على الفهم والتحليل في مختلف الجوانب المتعلقة بالامتيازات التي يقدمها الضمان الاجتماعي والاطلاع على عدة مراجع علمية وفتح المجال لدراسة مثل هذه المواضيع.

3- أهمية البحث بالنسبة للمجتمع: ويمكن أن تلخص هذه الأهمية في الاستفادة من نتائج البحث وتوصياته في وضع تصورات وأسس مناسبة وصولاً إلى التعريف بالامتيازات التي يقدمها الضمان الاجتماعي كي تعم المنفعة والاستفادة لكل من يستظل تحت مظلة الضمان الاجتماعي من موظفين بالصندوق والمضمنين المشتركين ومتقاعدين.

مفاهيم ومصطلحات البحث:

• الامتياز:

الامتياز هو التفضيل عن الغير.

ما معنى الامتياز؟

حق أو حصانة تمنح كمنفعة أو ميزة أو خدمة خاصة.

مصطلح الامتياز: هي طريقة لممارسة النشاط في عدد من الأنشطة الخدمية.

تعريف ومعنى امتيازات في معجم المعاني الجامع معجم عربي عربي

مصدر ماز: المميز بين الناس التفضيل التفرقة بينهم. محاباة أو معاملة خاصة.

المميزة: الرفعة(1)

• الضمان الاجتماعي:

الضمان لغة: يأتي من الفعل ضمن الشيء وضمن به - ضماناً وضمناً فهو ضامن.

وضمن: كفله (2) ويعني الكفالة والاعالة فيقال ضمن أي كفل وأعاله، ويعرف أحمد محمد طبيعة الضمان الاجتماعي هو كل نظام موضوع أو إجراء يتخذ طبقاً للقانون بقصد حماية الفرد ورعايته في حالات الشيخوخة والعجز والمرض وإصابة العمل ومرض المهنة وعند فقد العائل وانقطاع سبل العيش والوفاة (3)

المضمون:

هو كل من ينتفع بأحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980 بشرط أن يكون مشتركاً في نظام الضمان الاجتماعي.(4)

وايضا هو كل شخص لديه عمل حر وقام بالاشتراك في دفع مبلغ مالي لخزانة الضمان الاجتماعي.

المتقاعد:

المتقاعد هو الموظف الذي انتهت خدمته وهو صاحب المعاش.

والمعاش هو المبلغ الذي يصرف شهرياً بمحض هذا النظام للمتقاعد أو المستحقين عنه.

ويعرف أيضاً هي النقطة التي يتوقف الشخص فيها عن العمل تماماً يتم إحالة العيد من الناس إلى التقاعد عندما يصبحون غير مؤهلين للعمل بسبب كبر السن.

النظريات المفسرة لموضوع البحث

1- النظرية البنائية الوظيفية.

تعد النظرية البنائية الوظيفية من بين النظريات السائدة في علم الاجتماع وهي تهتم بدراسة الظواهر الاجتماعية، وظهرت في مؤلفات دوركايم وباريتون وتطورت عند كل من سميت وهربرت سبنسر وبراؤن.

ويرى كانيان ان هذا الاتجاه يحوي ثلاثة اتجاهات فرعية وهي : (5)

أ- النموذج العام: إن السمات الاجتماعية القائمة في أي شق اجتماعي في وقت معين، الأوقات بمثابة وحدات مترابطة معاً بطريقة منسقة ولها علاقات منظمة ومرتبة.

ب- النموذج التقليدي: ان معظم الانماط الاجتماعية وجدت لتحافظ على تكامل النسق وتوازنه.

اما مرجريت لون ودافيد يدل فان هذا الاتجاه يشير إلى الآتي: (6)

1- النموذج الأول: يسمى البنائية الوظيفية، ويدعى إلى غرض الجميع في الحفاظ على النظام والثبات الاجتماعي.

2- النموذج الثاني : يسمى الوظيفية البيولوجية ويذهب الى غرض المجتمع في اشباع حاجة بيولوجية بعينها للكائنات البشرية.

3- النموذج الثالث : الوظيفية المعيارية يقوم على فكرة ان الحفاظ على النظام او التوازن يمكن تحقيقه.

يعتقد اصحاب هذه النظرية ومن بينهم دارون وسبنسر وبارسونز ان المجتمع عبارة عن نسق يوجد فيه كثير من النظم والوظائف وهو يعتبر نظاماً متوازناً ويعتمد هؤلاء العلماء في تحليلهم على مفهومي البناء والوظيفة فالاول يمثل الثبات والثانى يمثل التغير. (7)

وترى ان الجميع باعتباره نسقاً يتكون من اجزاء متراقبة وظيفياً وتحكمه قوانين طبيعية وبذلك كانت البنائية الوظيفية العضوية تتصور المجتمع باعتباره كائناً عضوياً يتضمن نسق المعايير والانساق الفرعية التي تستجيب للقوانين الطبيعية ونظام تقسيم العمل.(8).

ويندرج الضمان الاجتماعي تحت الجانب الاجتماعي فالضمان الاجتماعي له وظائف يقوم بها من أجل خدمة المواطن والمجتمع، والنظام الاجتماعي كلاً مكوناً من اجزاء كل جزء يؤدي وظيفة معينة يسهم بها في الوظيفة الكلية للنظام. (9)

فهذه النظرية تعنى ما يقدمه الجزء للكل وهي تؤمن بأن كل نظام له مجموعة انساق ونسق لابد ان يؤدي وظيفة من خلال انساقه الفرعية والضمان الاجتماعي نسق يتكون من مجموعة انساق فرعية، حيث أنشئت به العديد من المؤسسات الضمانية الخدمية، والتي هدفها خدمة النظام ككل وهي أدوارها مكمل بعضها لبعض.

2- نظرية النسق:

النسق وفق هذه النظرية يتكون من مجموعة العناصر والاجزاء المتكاملة ولكل يؤدي النسق وظائفه ويستمر في أداء هذه الوظائف يجب أن يؤدي جميع اجزاؤه وعناصره أدوارها بنجاح حتى يتوازن النسق، وإذا حدث خلل في أي جزء من اجزاء النسق يؤثر على النسق ككل وعلى أدائه لوظائفه. (10)

والانساق الاجتماعية هي الأجهزة التي تتفاعل فيما بينها داخل هذا البناء والتي يقوم كل منها بوظائفه الاجتماعية التي بفضلها يضمن البناء حياته واستمراره. (11)

ويمكن النظر الى المجتمع ككل أو أي نظام اجتماعي على أنه الكل الكلي للأدوار المنتشرة في داخله وتحدد النظم معايير الأدوار لهذه الأفعال. (12)

وكلما كان النسق الاجتماعي ساكناً وتقليدياً كلما زاد نجاح أدواره في حل مشكلاته وتحقيق أهدافه وكلما كانت الأدوار فيه محددة بدقة أكثر ومؤسسة بشكل يدل على أنها

الامتيازات التي يقدمها صندوق الضمان الاجتماعي (الموظف - للمضمنون - للمتقاعد)

ذات بناء متين، ومثل هذا النسق يرفض السماح بالتغيير في الأدوار أو حتى يجعلها أكثر مرونة ولو كانت العواقب وخيمة ومدمرة. (13)
ولقد وضع بارسونز نموذجاً للنسق والعناصر التي تؤلف منه، حيث لكل عنصر وظيفة محددة وهي تشمل على التالي: (14)

- 1- الدور الاجتماعي: وهو ما يقوم به الفرد في المجتمع من جملة أنشطة لها صفة الانتظام والتكرار وذلك من خلال مكانته أو مركز من النسق.
- 2- الانساق الفرعية: وهي مجموعة الانساق التي يتكون منها النسق الأكبر وتتوفر فيها نفس خصائص النسق.
- 3- نظام المكانة وتدرج السلطة: وغالباً ما تكون المكانات في النسق شكلاً هرمياً بحيث يكون لأصحاب المكانات العليا حق اتخاذ القرارات.
- 4- التفاعل بين الأجزاء: ويقصد بها عملية التأثير والتأثر بين مختلف عناصر وأجزاء النسق من خلال الأدوار التي يقوم بها الأفراد.
- 5- القيم: وهي مجموعة المعايير التي تستهدفها في سلوكنا وتعتبر عندها مرغوب فيها أو غير مرغوب فيها.
- 6- المعايير: وهي مجموعة القواعد التي يخضع لها الأفراد في سلوكهم داخل النسق.
- 7- الجزاءات: والجزاءات إما مكافأة أو عقاب تبعاً للالتزام أو عدم الالتزام بالمعايير المتعارف عليها داخل النسق.

ونظرية النسق تساعدنا على فهم كل من الأداء الوظيفي والتعطل الوظيفي في ضوء الأسباب أو العوامل المتعددة والضغوط والتوترات أو الصراعات التي تنشأ عند بناء النسق. (15)
المبحث الأول -

الامتيازات التي يقدمها الضمان الاجتماعي للموظف والمضمنون والمتقاعد:
قدم صندوق الضمان الاجتماعي العديد من الامتيازات سواء كانت متعلقة بالموظفي في الصندوق أو بالمضمنون المشترك أو لكافة المتقاعدين وهذه الامتيازات جعلت منه من أرقى المؤسسات الخدمية في الدولة الليبية فهي تتتنوع في تقديم خدماتها.
وسيتم سردها بشيء من الإيجاز وهذه الامتيازات تتمثل في الآتي:-

- 1- الموظف:

بعد الموظف هو الأداة التي تعتمد عليه الوظيفة في تسهيل العمل فمن المميزات الواجب توفرها في الموظف أن يكون ذو أخلاق حميدة ملتزم في الموعد المحدد له

من حيث الحضور والانصراف منضبط في عمله يتقن أداء عمله المكلف به ومنظم له حسن المظهر بشوش يحسن الاستقبال ذو أسلوب راقي في التعامل مع الآخرين من زملاء ومرؤوسين وزبائن كرام، مواعيد محددة يقدر ظروف الآخرين حازم يحسن التصرف.

يحاول ان يطور نفسه يبدع ويبتكر يساهم في تطوير مؤسسته طموح ان يقدم خدمة لآخرين عليه واجبات وله حقوق وكل ما يطلبه من مؤسسته هو مرتب عالي مزايا ومكافأة مالية تشجيعية مكان عمل مرموق وجو مناسب لأداء الوظيفة، إيجاد أوقات ترفيهية مع زملاء خارج العمل (رحلات - مسابقات رياضية)، بتحقيق كل هذه المتطلبات تنمو روح الانتماء لهذه المؤسسة.

بهذه الميزة يكون الموظف أكثر حرصاً من بذل المزيد من الجهد والمثابرة فقد صرف الصندوق مكافآت تشجيعية للمكلفين بمهام وظيفية داخل الإدارات والفروع والمكاتب والوحدات الخدمية تكون حافزاً في بذل الجهد والابتكار.

كما منح الصندوق المركبات الآلية للموظفين المكلفين بمهام وتملكها لهم بانتهاء المدة المحددة لذلك حسب الاجراء المتبوع، كما تم في السابق زيادة المرتبات لكافة الموظفين حسب المهام المكلفين بها من عدمه بنسب متفاوتة.

2- اليوم الوطني للضمان الاجتماعي (1 يونيو):

تقوم الادارة العامة وما يتبعها من ادارات وفروع وما يتبعها من مكاتب ووحدات خدمية بالاحتفال باليوم الوطني للضمان الاجتماعي الذي يصادف يوم (1) يونيو من كل سنه ويكون هذا الاحياء بإعداد وتبادل الكلمات والتهاني والشكر لكل من بذل جهده في طيلة عمله بالصندوق حيث يتم تقديم شهائد التقدير واهداء الجوائز عرفاناً لما قدموه من خدمات جليله خلال عملهم بالصندوق وبأخلاقهم الحميدة.

كما لم ينسوا ذكر كل من قدم وساهم في تقديم الخدمات ووافقه المنية وانتقل الى جوار ربه بتقديم شهائد الشكر والجوائز لذويهم، والدعاء لهم بالمغفرة والرحمة.

فاليوم الوطني للضمان الاجتماعي كمثله من الايام والاعياد التي تخصها الدولة والمؤسسات الخدمية الأخرى بالاحتفالات.

ويحق لموظفي الضمان ان يحتفلوا بهذا اليوم ويكون شعور طيب في بذل المزيد من الجهد والعطاء من أجل خدمة المضمنون والمتقاعدين من داخل هذه المؤسسة العريقة الذين قضوا فترة طويلة من العمل لاقوا التعب والعناء والشهر ليجدوا عند ابواب صندوق الضمان الاجتماعي الترحيب بين أيدي امينة تقدم لهم كل سبل الراحة التامة والطمأنينة في حصولهم على معاشهم التقاعدي الذي يستلمه في اليوم العاشر من كل

شهر وتسهيل الاجراءات بكل يسر وجودة في الاداء وخدمات رائعة يقضى بقية عمره على ارتياح مقابل ما قدمه من جهد وتعب في خدمته السابقة.

3- المكاتب الخدمية النموذجية:

من سياسات ادارة الصندوق وحرصها على الموظف والمضمن والمتقاعد في كل ربع ليبيا فقد انشئت العديد من الفروع والمكاتب الحديثة والوحدات وتجهيزها بأجود المعدات والاثاث والاجهزة الالكترونية المتطورة والحديثة التي تليق بالموظفي والمضمن والمتقاعد حيث يشعر من داخل المكتب بالامتنان والراحة خلال تواجده في مكان لائق وصحي ففي السنوات الاخيرة تم افتتاح حوالي أربعون مكتب خدمات في مختلف ربوع ليبيا في موعد واحد تزامناً مع اليوم الوطني للضمان الاجتماعي الليبي الذي يصادف يوم (1) يونيو من كل سنة.

فهذه المكاتب تم انشائها بمواصفات هندسية رائعة ذات جمال ومنظر رائع موحدة في الشرق والغرب والوسط والجنوب من البلاد وهذا ما عودنا عليه صندوق الضمان الاجتماعي في تقديم الحديث والابداع والاروع.

4- صرف المعاشات:

يتميز صندوق الضمان الاجتماعي بأنه يصرف معاشات ضمانية شهرية مستمرة لا مبدأ مكافأة تصرف لمرة واحدة عند انتهاء عمل الموظف لأي سبب من الأسباب اذا افترضنا ان موظف انتهت خدمته وصرف له مبلغ رمزي فالسؤال هنا هل يستطيع ان يحافظ على هذا المبلغ وان يستمره أفضل استثمار يظل يصرف منه طول حياته. الإجابة بالطبع تكون لا ليس كما يحافظ عليه الضمان الاجتماعي وذلك بالخطيط والاستثمار والمحافظة.

ومن خلال تعاون الفروع بمكاتبها مع الادارة العامة واداراتها المختصة يتم صرف المعاشات في وقت محدد لا يتجاوز عاشر يوم من الشهر حيث يتم أحالة الاحصائيات المتضمنة قيمة المعاشات الشهرية لكل فرع للادارة ويتم مطابقتها واحالة الحالة بالمبلغ المصروف إلى حسابات الفروع التي بدورها يتم أعداد الصكوك للمصارف الواقعة في نطاقها الجغرافي مرفقة بالحافظ ودسه بالتعاون مع المصارف من خلالها يتم ادراج كل معاش في حسابه بدون جهد ومشقة وأخطاء.

"ويعرف المضمنون والمشتركون والمستحقون عنهم وسائر المنتفعين بأنظمة الضمان الاجتماعي من ضريبة الدخل وضريبة الجهاد وضريبة الدمعة وغيرها من الضرائب والرسوم". (16)

ويتم تسويه أي معاش من المعاشات الضمانية وعلى وجه السرعة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ استحقاق المعاش ويتم ربط المعاش على الحد الأدنى في حالة عدم توفير المستندات وتعاد التسوية حين احظار المستندات الباقيه والدالة على ذلك وفق شروط استحقاق المعاش.

5- السلف المالية:

يقدم صندوق الضمان الاجتماعي للسادة الموظفين والمتقاعدين سلف حسب ظروفهم، حيث يتم تقديم الطلب وشهادة المرتب إلى المكتب الضماني الذي يتبعه إدارياً ومالياً ويتم حالة المستندات إلى إدارة الفرع إلى مقرر كلام من سلف الموظفين وسلف المتقاعدين وعند اجتماع لجنة السلف يتم استعراض الطلبات ويتم الصرف حسب الظروف والأولوية لكل متقدم ويتم اعتماد محضر السلف من قبل اللجنة ويحال إلى رئيس وحدة الصرف لإعداد الصكوك حسب أرقام حسابات الموظفين والمتقاعدين للمصارف التابعة للفرع، ويتم صرف حوالي ستة أشهر حسب الراتب بدون فوائد وتخصم السلفة شهرياً لمدة ثلاثة سنوات.

ولا يتم خصم السلف في شهر رمضان والاعياد الدينية مراعاة للظروف وهذه ميزة حميدة يتميز بها صندوق الضمان الاجتماعي كما أنشيء الصندوق صندوق التكافل الاجتماعي للموظفين بالصندوق قيمة الاشتراك خمسة دنانير تخصم من المرتب كل شهر من خلالها تقدم مساعدة مالية للموظفين المشتركين فيه تصرف أثر الظروف الاجتماعية والاقتصادية والكوارث والطوارئ.

6- الجان الطبية:

يتعرض الموظف من حين لآخر إلى وعكات صحية أو إصابة أثناء ذهابه للعمل أو في عمله أو أثناء عودته من العمل تلزمه البقاء على فراشه في البيت أو المشفى لمده قد تطول وكل هذه المدة تعتبر راحة طبية وإذا زادت عن المدة المحددة يتطلب احالة الموظف للعرض على اللجنة الطبية لتقدير نسبة العجز فإذا تحصل على نسبة من صفر إلى 5% لا يستحق أي منفعة ضمانية ومن 5% إلى 30% يستحق اعانة مقطوعة تصرف لمرة واحدة أما إذا وصلت النسبة من 30% إلى 60% يستحق معاش جزئي يصرف له من صندوق الضمان الاجتماعي إلى جانب مرتبه من جهة عمله ويظل يعرض على اللجنة الطبية كل سنة فهي التي تقرر بنقص أو زيادة نسبة العجز، أما إذا تحصل الموظف على نسبة عجز تجاوزت 60% يتم احالته على التقاعد بسبب العجز الصحي ويظل يعرض على اللجنة الطبية كل سنة إلى حين استيفاء خمس عروض أو لبلوغه السن القانونية للتقاعد أو أن ترى اللجنة الطبية بعدم

عرضه على اللجنة مرة أخرى نتيجة لحالته الصحية، أما إذا أصاب الموظف وأصبح عاجز كلياً عن خدمة نفسه ويحتاج إلى من يساعدته فان معاشه يزداد بنسبة لا تتجاوز 25% وذلك بحسب نوع الخدمة الالزامية ومدى الحاجة إليها. (7)

والفترة التي تحصل عليها العامل لحساب نفسه راحه طيبة تصرف له قيمة مالية عن مرضه أو اصابة العمل تصرف له مرة واحدة منفعة مالية.

7- منحة الوفاة وإعانة الدفن:

تصرف منحة الوفاة في حالة وفاة المشترك أو صاحب المعاش الضماني وذلك عن الشهر الذي حدثت فيه الوفاة والشهرين التاليين للوفاة أي ما يعادل ثلاثة أشهر.

وتصرف للمشتراك العامل لحساب نفسه في حالة الوفاة العادية ما يعادل 60% من دخله وبواقع 70% في حالة الوفاة بسبب اصابة العمل، ولا يمكن استرداد هذه المنحة أو الحجز عليها.

كما تصرف أعانة الدفن بقيمة خمسون دينار لمن قام بمراسيم الدفن حسب المستندات المرفقة الدالة على ذلك.

8- الاعانة الاجمالية للمضمنين من غير المواطنين:

إذا انتهت خدمة أو عمل المشترك الغير وطني لأي سبب ولم يستحق بذلك معاشًا فإنه يستحق عن هذه المدة أعانة اجمالية تقدر بحوالي ستين في المائة من مجموع اشتراكات المعاشات الضمانية التي دفعت عن طول مدة الخدمة وتستحق هذه الاعانة متى قدم المستندات الدالة على خدمته وتعتبر تأشيرة الخروج دليلاً نهائياً على انتهاء خدمته وتسوى له الاعانة في قسم المعاشات التابعة للفرع الذي سددت عنه الاشتراكات وتصرف له نقداً أو تودع في حسابه بأحد المصارف وقابلة للتحويل متى أراد ذلك.

ويستحق معاش ضماني متى تجاوزت مدة خدمته عشرون سنة يتم أحاله المستندات الدالة عن مدة خدمته إلى بلده الأصلي ليتم ربط معاش ضماني له.

9- التأمين الطبي:

ميزة أخرى يتميز بها صندوق الضمان الاجتماعي الا وهي التأمين الطبي فالمرض والعجز الصحي يلزム الموظف وذويه، حيث قام صندوق الضمان الاجتماعي بتوفير التأمين الطبي للموظفين وذلك بالتعاقد مع العديد من المصحات والمخبرات والصيدليات في مختلف ربوع ليبيا وعلى حسب فروع الصندوق المتواجدة في نطاقه. وأيضاً تم التعاقد مع مصحات خارج البلاد بالدول المجاورة والشقيقة.

وتم إصدار بطاقات للعلاج للموظف وزوجته وأبنائه ووالديه يتم ابرزتها للموظف المختص لدخول منظومة التأمين الطبي والذي بدوره يقوم باسترخراج نموذج للعلاج وأخر لصرف العلاج مجاناً وكذلك يتم التغطية المالية عند أجراء العمليات داخلياً وخارجياً من قبل الصندوق.

وأيضاً يتم منح بطاقة العلاج والمرض المزمن للموظف ولذويه من الزوجة والابناء والوالدين يتم صرف العلاج مجاناً مرة واحدة في الشهر حسب الصيدليات المتقد معها في توفير العلاج.

فكل هذه المصاريف العلاجية يتکفل بها الصندوق لمساعدة الموظف على أعباء الحياة والتأمين الطبي يعتبر من أهم المزايا التي يقدمها صندوق الضمان الاجتماعي.

10- مسؤول الشؤون الضمانية

ومن المميزات الرائعة التي يقدمها الصندوق ومن أجل راحة المتقاعد ما عليه إلا أن يقدم جميع مستنداته إلى جهة عمله عند تقاعده سواء كان لبلوغه السن القانونية أو تقاعده اختياري لترك الخدمة أو لعجزه الصحي أو لوفاته من طرف الوكيل الشرعي .

فقد أتفق الصندوق مع جميع جهات العمل بدون استثناء على كلاً منها تكليف موظف مختص من أدارتها تم تسميته مسؤول الشؤون الضمانية ويكلف رسمياً من جهة العمل ويكون حلقة وصل بين جهة العمل وصندوق الضمان الاجتماعي الواقع في نطاق الفرع والتي يتم سداده الاشتراكات الضمانية لديها.

فهو الذي يتم تسجيل جميع الموظفين بجهة العمل في منظومة التسجيل الضماني وإصدار بطاقة ضمانية يتم تقديمها عند الحصول على أي منفعة ضمانية وأيضاً إحالة الاستقطاعات الشهرية لصالح الصندوق وكذلك إحالة التقارير الطبية للجنة الطبية بشأن عرض الموظفين الذين لديهم عجز صحي لتقدير نسبة العجز الصحي.

كما يحيل مستندات الموظفين للجنة ضم المدة لمن لديهم مدد سابقة تضاف إلى مدتھم الحالية أو إحالة الملفات الشخصية عند تقاعده الموظفين التابعة لجهة عمله.

وتحدد دورات تدريبية داخل فروع الصندوق لمسؤولية الشؤون الضمانية وتعريفهم بواجباتهم المنطة إليهم والإجراءات المتبعة التي من شأنها تقديم وتسهيل الخدمات للمضمنين والمتقاعدين.

المبحث الثاني - الضمان الاجتماعي في ليبيا: تعريف الضمان الاجتماعي:

لقد اختلف خبراء الضمان الاجتماعي في وضع تعريف محدد له وذلك لاختلاف الأهداف والغايات التي أنشئ من أجله وبين دولة وأخرى. وقد تم تعريف الضمان الاجتماعي عن طريق تحديد الوظائف والمزايا والخدمات التي يقدمها والاهداف الشاملة التي يسعى إلى تحقيقها وهو يعتبر أحد وسائل الحماية القانونية لمن يستحقونه ويخضعون لأحكامه.

وبالنسبة لنظام الضمان الاجتماعي في المجتمع الليبي فقد استفاد من تجارب دول العالم المتقدمة ونسج على منوال الخبرة الضمانية من نواحيها العلمية والتنظيمية الحديثة وصور معبراً عن تراث الشعب الليبي الذي يؤكّد التضامن والتكافل الاجتماعي واصلاح حاله الفرد والجماعة على السواء. ولأجل هذا الغرض أتّصف الضمان الاجتماعي الليبي بالشمول في المنافع والإدارة والتنظيم.(18)

وقد ورد مضمون الضمان الاجتماعي في القرآن الكريم قال تعالى: (وَكَفَلَهَا زَكَرِيَاً[ؑ]
كُلُّمَا دَخَلَ عَلَيْهَا زَكَرِيَاً الْمُحَرَّابَ وَجَدَ عِنْدَهَا رِزْفًا[ؑ]) (آل عمران).(9)

الضمان الاجتماعي حق يكفله المجتمع على الوجه المبين بهذا القانون لجميع المواطنين بليبيا وحماية للمقيمين فيها من غير المواطنين. (20)

وأصبح الضمان الاجتماعي في الوقت الحاضر حقاً من حقوق المواطن في أي دولة من دول العصر الحديث وبطبيعة الحال ليست كل الدول تقدم الضمان الاجتماعي الشامل لمواطنيها وإنما تقدم ولو قسطاً يسيراً من الضمان الاجتماعي.(21)

الضمان الاجتماعي يعني النظام الذي يسعى لتحقيق العدالة الاجتماعية بتقرير حق قانوني ثابت لضمان حياة أفضل للمحتاجين. (22)

ويعتبر الضمان الاجتماعي برنامجاً للرقابة والأمن الاجتماعي يهدف المجتمع من وراءه إلى منع أضرار الحياة الحديثة ومخاطرها مثل الفقر والبطالة والعجز بسبب الشيوخة أو إصابات العمل وأشكال المساعدات العامة. (23)

فالضمان الاجتماعي هو في الحقيقة استجابة للطموحات نحو الأمن والطمأنينة بمعنى الكلمة ويهدّف أساساً إلى جعل الأفراد والأسر يشعرون بأن مستوياتهم المعيشية ونوعية حياتهم لا تتأثر بشدة من جراء الأحداث الاجتماعية والاقتصادية. (24)

كما يعرف الضمان الاجتماعي بأنه ذلك النوع من البرامج الموضوعة من قبل الدول لضمان وتأمين الأفراد ضد العجز والبطالة وفي حالات فقدان الدخل أو الموت. (25)

لقد اهتمت كثير من دول العالم بوضع سياسة اجتماعية ضمن منظومة السياسة العامة بتوفير الخدمات للإنسان حفاظاً على أمنه واستقراره ونشر مظلة الرعاية بما يكفل إعداد قوى بشرية قادرة على التفاعل مع الحياة والعمل لزيادة الإنتاج في مختلف المجالات وفي الوقت الحالي قد تزايدت أهداف وقائية وعلاجية وتنموية لتحقيق الرفاهية لكل أفراد المجتمع. (26)

تعريف الضمان الاجتماعي إجرائياً - هو حق يكفله المجتمع لجميع المواطنين وحماية المقيمين بقصد حماية الفرد ورعايته في حالات الشيخوخة والعجز والمرض أو إصابة العمل ومرض المهنة وعند فقد العائل وانقطاع سبل العيش وإعانته على تحمل الأعباء العائلية وفي حالات الكوارث والطوارئ والوفاة.

نشأة وتطور الضمان الاجتماعي في ليبيا:

ان نظام الضمان الاجتماعي ركن هام من أركان الشؤون الاجتماعية في ليبيا والغرض منه تحقيق العدالة الاجتماعية بين أفراد المجتمع تكون شاملة في المبادئ التي يتضمنها قانون الضمان الاجتماعي والأسس التي يقوم عليها حتى توأكب أنظمه التطور الاجتماعي والاقتصادي ويكفل لكل عاجز في المجتمع للرعاية وسد الحاجات الأساسية.

وبذلك تم إنشاء صندوق الضمان الاجتماعي بما له من شخصية قانونية وإيرادات ومصروفات قائمة بذاتها ونمة مالية مستقلة في داخل التنظيم العام للصندوق.

وتم صدور تشريع متكامل يضم جميع الأحكام الأساسية للضمان الاجتماعي بين قوانين كثيرة وتعديلات عديدة يمكن الرجوع إليها وتطبيقها وبتاريخ 14 ابريل سنة 1980م صدر القانون رقم 13 لسنة 1980 بشأن الضمان الاجتماعي وتلخص أهم المعالم وأبرز السمات لهذا القانون في النقاط التالية :

1- أنه إسلامي إذ أن المجتمع العربي الليبي اتخذ من القرآن الكريم شريعة له ومن مبادئه التضامن والتكافل ومساعدة العاجز والنظر إليه بعين الرحمة والبر وأنه له الحق في الاستفادة من هذا القانون حسب ما يخوله له اللوائح والتشريعات من الواجبات والحقوق.

2- أنه يطبق ويركز على الجانب الاجتماعي الذي جاءت به التشريعات والقوانين والقرارات وأن المجتمع هو المسؤول عن توفير الضمان للفرد والأسرة لتأمين الاحتياجات الأساسية لكل من عجز عن العمل أو بسبب الشيخوخة أو المرض أو الإصابة أو الوفاة.

- 3- أنه يتميز بالشمول والوحدة فهو لا يقتصر على المواطنين فقط بل هو شامل لغير المواطنين أيضاً وكذلك يشمل جميع منافع ومزايا الضمان الاجتماعي.
- 4- أنه يشجع الأفراد على بذل الجهد والعطاء في العمل وأن هذا النظام يظله ويحميه إذا بلغ سن الشيخوخة أو أصبح غير قادر على العمل لأن الفرد هو أساس التنمية.
- 5- أكثر ما يميز هذا النظام عن الأنظمة السابقة أنه يصرف للمضمون معاشات شهرية دائمة.
- 6- أنه يضيف للمضمون مدد خدمته الضمانية اعتباراً من 1/6/1981.
- 7- هناك توازن ما يدفعه المضمون من اشتراكات وبين ما يصرف له من منافع نقدية.
- 8- أنه يضمن لأفراد أسرته معاشًا ضمانياً شهرياً بعد وفاته.
- 9- أنه يعفي جميع المنافع من الرسوم والضرائب والجز والتنازل.
- 10- للمضمون المشترك الحق في جميع المنافع الضمانية حسب اللوائح والتشريعات. حيث تطور الضمان الاجتماعي في ليبيا من قانون التأمين الاجتماعي رقم 53 لسنة 1957 للعاملين بالأجر اليومي إلى قانون التقاعد لسنة 1967 الذي اختص بالموظفين وتم صدور قانون تقاعد العسكريين رقم 43 لسنة 1974 وصولاً إلى قانون الضمان الاجتماعي رقم 13 لسنة 1980 وهو القانون الشامل لجميع الشرائح التي تعمل في الدولة سواء كان القطاع عاماً أو خاصاً.

يعتبر الضمان الاجتماعي في المجتمعات المعاصرة وسيلة وأداة أساسية في تحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية وتعتبر مؤسسات الضمان الاجتماعي الوسيلة الأمثل لتقدير الرعاية والحماية الاجتماعية لكافة المواطنين في كافة مراحل حياتهم كحق من حقوقهم الإنسانية التي أقرتها الاتفاقيات والمواثيق الدولية من خلال تأمين الحد الأدنى من المخاطر (تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية، تأمين المرض، تأمين العجز، تأمين الشيخوخة، تأمين الوفاة، التأمين الصحي).

وقد أظهرت هذه المؤسسات في معظم دول العالم نتائج إيجابية من خلال المساهمة في تعزيز الأمن الاقتصادي للدولة وتوفير التضامن الاجتماعي في المجتمع لاسيما في ظل الأزمات والمتغيرات المختلفة ويرجع ذلك للخصائص والسمات الذاتية لهذه النظم ولعل من أبرزها تمعتها بالاستقلال المالي والإداري مما يعزز من قدرتها على تحقيق الاستدامة المالية والمستدمة من استمرار تجديد عضويتها جيلاً بعد جيل باعتبارها نظم

إجبارية قومية يخضع لها الجميع دون اعتبار لرغباتهم وإدارتهم وهذا ما يخلق تضامن وتكافل بين الأجيال.

وتتمتع مؤسسات الضمان الاجتماعي باحتياطات مالية ضخمة ناتجة عن المساهمات المالية للمشتركين مما يتطلب خطة وطنية فاعلة للاستثمار الجيد والآمن لتلك الأموال بما يمكن هذه المؤسسات من الوفاء بالتزاماتها من جهة ويعمل على دعم الاقتصاد الوطني من جهة أخرى.

أن أبرز التحديات التي تواجه هذه المؤسسات هي كيفية تحقيق الاستدامة المالية والتوازن المالي بين مواردتها ونفقاتها.

التسجيل والاشتراك في صندوق الضمان الاجتماعي:

بداية التسجيل:

يعتبر الموظف من أول يوم لمباشرة عمله بجهة العمل أو تسجيل العامل لحساب نفسه في صندوق الضمان الاجتماعي، حيث تقوم جهة العمل بإعداد السجلات وتبعه نموذج التسجيل لكل موظف واعتماده وإحالته للمكتب الخدمي التابع إليه الفرع الذي يتم سداد الاشتراكات الضمانية فيه، حيث يتم تسجيله في منظومة التسجيل الضمانية ويصرف له بطاقة ضمانية تحمل رقم ضماني يتم التعامل به عند الحصول على أي منفعة ضمانية أو عند العرض على اللجنة الطبية أو التقاعد وب مجرد مباشرة العمل أو التسجيل يمكن للمضمنون الاستفادة من المنافع النقية المقررة وفق الأحكام واللوائح والتشريعات الضمانية ويراعى أن يتم التسجيل بالنسبة إلى أي مشترك فإذا تعددت أماكن عمله أو خدمة المشترك أو نشاطه فيتم تسجيله لدى فرع الصندوق المختص الكائنة بذاته جهة خدمته أو عمله الأصلي أو مقر نشاطه الأساسي دون غيره. (27)

ويعطي فرع الضمان المختص لكل مضمن مشترك يسجل لديه رقم تسجيل ولا يجوز أن يكون للمشترك الواحد أكثر من تسجيل واحد ويكون هذا الرقم ثابتاً للمشترك بصفة دائمة طوال حياته وبعد مماته ويراعى ذكر رقم التسجيل في جميع المعاملات الضمانية المتعلقة بالمشترك نفسه وبورثته المستحقين عنه بعد وفاته. (28)

الاشتراك:

لقد بدأ أحكام الاشتراكات الضمانية منذ سريان الضمان الاجتماعي بتاريخ 1981.6.1 وقد تضمنت تلك الأحكام تحديد الاشتراك وتوزيعه وكيفية تحصيله.

إن الاشتراك في الضمان الاجتماعي ليس اختيارياً بل إن التسجيل وأداء الاشتراك الإلزامي بالنسبة إلى جميع فئات المضمنين المشتركين الذين تطبق عليهم أحكام القانون وتحدد اللوائح من يلتزم بالإدلاء بالبيانات الازمة لتسجيل المشتركين وجهات

العمل أو الخدمة في سجلات الضمان الاجتماعي، كما تحدد اللوائح من يلتزم بأداء الاشتراك الضماني من كل مشارك في ميعاد استحقاقه فقد جرت أنظمة الضمان الاجتماعي على أنه حيث توجد جهة عمل أو خدمة فإن هذه الجهة تكون هي الملزمة بأن تؤدي إلى الضمان الاجتماعي حصتها وحصة العامل أو الموظف المشترك.

الاشتراكات التي تفرض وما يقابلها من منافع:

- 1- اشتراك المعاش وهو اشتراك واحد ويغطي المعاشات جمِيعاً معاش الشيروخة وعاش العجز بسبب إصابة العمل وعاش العجز الكلي بغير إصابة العمل وعاشات الورثة.
 - 2- اشتراك واحد مقابل المنافع النقدية قصيرة الأمد (المساعدات للعاملين لحساب أنفسهم فقط).
 - 3- اشتراك الرعاية الاجتماعية ويفرض بالنسبة للمشتركين جمِيعاً ويغطي بصفة جزئية تكفة الرعاية الاجتماعية وتغطي باقي التكفة من الخزانة العامة.
 - 4- اشتراك في مقابل الخدمات الصحية والتوعية الضمانية والخدمات الطبية الأساسية للمشترك وأفراد أسرهم بالنسبة إلى كل فئات المشتركين.
- ويوزع عبء الاشتراك كالتالي :
- 25% يتحملها المضمنون
 - 35% جهة العمل
 - 40% الخزانة العامة

ويؤدي الاشتراك طول مدة الخدمة أو العمل من بدايتها إلى نهايتها وتؤدي الاشتراكات بآداتها في حساب صندوق الضمان الاجتماعي.

إن الاشتراك في الضمان الاجتماعي إجباري وذلك بالنسبة إلى جميع فئات المضمنين (المشتركين) الذين تطبق عليهم أحكام قانون الضمان الاجتماعي والذين نصت عليهم المادة (31) كما أكدت المادة (32) مبدأ الزامية الاشتراك.

وأكَّد التشريع الضماني في فلسنته لرعاية الفرد وحمايته وكفالةطمأنينة له على مستقبله هو وعياله ومن ثم توفير العوامل المشجعة على التنمية وزيادة الإنتاج.

مدة الخدمة وسن التقاعد:

اعتباراً من أول شهر يونيو سنة 1981 من هذا التاريخ بدء سريان أنظمة الضمان الاجتماعي والمتضمنة المنافع الضمانية الجديدة والاشتراكات الجديدة وحلولها محل أنظمة التأمين والتقاعد الاجتماعي.

وتحدد سن التقاعد على حسب طبيعة جهة العمل ولما تتطلبه البلاد من التحول الاجتماعي والاقتصادي الكبير الذي يستهدف استكمال البناء الحضاري مما يتطلب من كل مواطن بذل أقصى جهد ممكن في موقع عمله وخدمته وأكبر نشاط في مجال إنتاجه فإن ذلك يقتضي رفع سن التقاعد بسبب الشيخوخة إلى حد مقبول ومناسب مع مراعاة الظروف المتعلقة بطبيعة المرأة وما يقتضيه العمل في الصناعات والأعمال المضرة بالصحة حيث يكون سن التقاعد كالتالي:

1- خمسة وستون سنة كاملة للرجال المضمون أيًّا كانت وظائفهم أو أعمالهم وموقع إنتاجهم.

2- ستون سنة كاملة بالنسبة إلى الفئات التالية :

• العاملات من النساء حيث روحت بذلك طبيعة المرأة.

• الرجال العاملين في الصناعات والأعمال المضرة بالصحة.

• الرجال العاملين في الأعمال العادية (التقاعد اختياري) بناء على موافقته وموافقة جهة العمل ويجوز الاستمرار في العمل عند بلوغ سن التقاعد بشرط موافقته وموافقة جهة العمل متى كانت صحة المضمون وظروفه الشخصية تساعد على مزيد من العطاء والإنتاج ويمكن الاستفادة من خدمته لصالح بلاده ومجتمعه.

لا يجوز تمديد مدة الخدمة أو إعادة التعيين بعد بلوغ سن انتهاء الخدمة المحددة وفقاً لأحكام هذا القانون. (29)

وتكون العبرة في تحديد السن التي تنتهي بها الخدمة أو العمل بآخر خدمة أو عمل تولاه المشترك قبل بلوغه السن. (30)

إذا لم يكن تاريخ الميلاد ثابتاً باليوم والشهر في الشهادة فيعتبر المشترك مولوداً في يوم أول يوليو من السنة الثابتة ميلاده فيها. (31)

أن يرد المشترك ما يكون قد تقاضاه بمقتضى قوانين التقاعد أو نظام التأمين الاجتماعي من مكافآت أو إعانات إجمالية عن أية مدة تدخل في حساب المعاش الضماني. (32)

وإذا كان المشترك قد حصل على مكافأة بمقتضى نظام التقاعد أو إعانة إجمالية بمقتضى نظام التأمين الاجتماعي ثم عاد إلى العمل أو الخدمة تحت نظام معاش الشيخوخة المقرر بهذا القانون فتدخل مدة خدمته أو عمله السابقة في حساب معاش الشيخوخة وفقاً لأحكام هذا القانون بشرط أن يرد لصندوق الضمان الاجتماعي قيمة

المكافأة أو الإعانة التي كان قد تقاضاها عن مدة الخدمة أو العمل المذكورة ويكون الرد وفقاً لما تبيّنه اللوائح. (33)
المعاشات الضمانية:

تستحق المعاشات الضمانية للمضمونين المشتركين في كل من تتوافر فيه شروط استحقاقها وتستحق للمضمونين المشتركين عند انتهاء العمل أو الخدمة بسبب الشيخوخة أو بسبب العجز الناشئ عن إصابة عمل أو مرض مهني أو بسبب العجز الكلي الناشئ عن غير إصابة عمل أو معاشات مستحقة لأفراد الأسرة عند وفاة المضمون أو صاحب المعاش.

أنواع المعاشات - :

1- معاش الشيخوخة - :

يستحق معاش الشيخوخة لكل من بلغ السن المحددة للتقاعد وهي خمسة وستون سنة كاملة حسب اليوم والشهر من تاريخ الميلاد وإذا لم يحدد تاريخ الميلاد باليوم والشهر يعتبر أول شهر يوليو (7-1) هو تاريخ ميلاده.

ويحال على التقاعد اعتباراً من 7/1 وتقوم جهة العمل بحصر السادة المحالين على التقاعد لبلوغهم السن القانونية وإبلاغهم بإحضار المستندات المطلوبة ويتم إحالة ملفاتهم الشخصية إلى صندوق الضمان الاجتماعي الذين ترد اشتراكاتهم الضمانية في خزانته مع إعداد المستندات من طرف جهة العمل وهي - :

1- رسالة إحالة الملف الشخصي.

2- تسلسل المرتبات عن ثلاثة سنوات الأخيرة.

3- تسلسل الحياة الوظيفية.

4- شهادة الدفع الأخيرة.

5- صورة من البطاقة الضمانية.

6- قرار التعيين.

7- مباشرة العمل.

8- قرار التقاعد.

9- صورة من عقود العمل.

10- قرار ضم مدة الخدمة السابقة.

ويتقدم المتقاعد بالمستندات الشخصية الخاصة به لجهة عمله وهي:

1- شهادة الميلاد والإقامة من كتيب العائلة.

2- شهادة الميلاد والإقامة من السجل المدني.

- 3- الوضع العائلي.
 - 4- صور من جواز السفر.
 - 5- عدد (2) صور شخصية.
 - 6- شهادة ميلاد الزوجة في حالة عدم وجود لها مرتب أو أي دخل.
 - 7- الوضع الاقتصادي للزوجة.
 - 8- شهائد ميلاد الأبناء.
 - 9- الوضع الاجتماعي والاقتصادي للبنات فوق سن 18 سنة.
 - 10- تعريفات مدرسية للأبناء
 - 11- شهادة الجنسية للمتقاعد في حالة ميلاده خارج ليبيا.
- ويشترط لاستحقاق معاش الشيخوخة أن يكون المضمن المشترك من أحد الفئات الأربعة التالية:
- أ- الشركاء في المنشآت الإنتاجية.
 - ب- الموظفين في الوحدات الإدارية التابعة للدولة.
 - ج- العاملين بعقود عمل.
 - د- العاملون لحساب أنفسهم في المهن والحرف الحرة.
- ويستحق المعاش مواطناً كان أو أجنبياً ذكرأً كان أو أنثى.
- وتحسب مدة الخدمة من تاريخ مباشرة العمل مرفقة بقرار التعيين أو تاريخ العقد إلى تاريخ بلوغ السن القانونية وتحسب إلى أقصى مدة تخلوه الحصول على المعاش وهي خمسة وثلاثون سنة، حيث إجمالي ثلاث سنوات الأخيرة يقسم على ستة وثلاثون شهراً لاستخراج المتوسط الذي يحسب على أساسه المعاش كالتالي - :

$$\text{المتوسط} = 2.5\% \times 20 = 1$$

$$\text{المتوسط} = 2\% \times 15 = 2$$

$$= \text{الإجمالي}$$

الإجمالي يكون هو قيمة المعاش الشهري الذي يصرف للمتقاعد لا يتجاوز 80% من المتوسط الشهري.

2- معاش إصابة العمل:-

من المنافع النقدية التي تترتب عن إصابة العمل أو مرض المهنة بين الإعانة المقطوعة والمعاش الجزئي أو المعاش الكامل وذلك حسب درجة العجز الذي ينشأ من

الإصابة أو المرض المهني وتسري فقط للمشتركيين وهم المضمونين الذين ينتفعون بأحكام قانون الضمان مقابل أداء الاشتراكات.

وإصابة العمل هي الإصابة التي تلحق بالشخص وتكون ناشئة عن عمله أو خدمته أو تحدث له أثناء العمل أو الخدمة بما في ذلك الإصابات التي تحصل له أثناء ذهابه إلى محل عمله أو خدمته أو عودته منه.

ويشترط في الحادث ليعتبر إصابة عمل أن يكون ماساً بجسم الإنسان (المضمون) مفاجئاً ويكون بسبب العمل أو الخدمة وأثناء الذهاب أو العودة من العمل.

والعجز هو فقد القدرة على الكسب ويكون العجز كلياً أو جزئياً بحسب نسبة فقد القدرة على الكسب التي تنشأ عن الإصابة أو المرض، وعلى جهة العمل أو الخدمة أن تبلغ الضمان الاجتماعي المختص بكل إصابة عمل تقع للمشتركيين العاملين بها وذلك فور وقوعها مع بيان تاريخ الإصابة ومكانها وطبيعتها والظروف التي وقعت فيها ويكون الإبلاغ على النموذج المعد لذلك.

ويتضمن الإبلاغ اسم المشترك ورقم تسجيله الضماني واسم جهة العمل أو الخدمة وعنوانها ورقم تسجيلها الضماني. (34)

في حالة تحصل على نسبة عجز أقل من 5% فإنه لا يستحق أي منفعة وفي حالة تحصل على نسبة عجز من 5-30% يستحق إعانة مقطوعة تصرف لمرة واحدة أما إذا تحصل على نسبة عجز 30-60% يستحق معاش جزئي يصرف من صندوق الضمان الاجتماعي بالإضافة إلى مرتبه الشهري من جهة عمله.

ويجوز للمشترك الجمع بين معاش العجز الجزئي لإصابة العمل أو مرض المهنة وبين أي مرتب أو أجر أو دخل يكون مستحقاً له من عمله أو خدمته لدى أية جهة كانت. (35)

أما إذا تحصل على نسبة عجز 60% فأكثر فإنه يتحصل على معاش العجز الكلي عن إصابة العمل ويستمر عرضه على اللجنة الطبية لمدة خمس سنوات إلا إذا قررت اللجنة الطبية عدم إعادة عرضه أو لبلوغه السن القانونية.

المعاش الكامل في حال العجز الكلي الناشئ عن إصابة عمل أو مرض مهنة يستحق المضمون معاشاً كاملاً.

والحد الأدنى للمعاش الكامل الذي يستحق بسبب العجز الكلي الناشئ عن إصابة عمل أو مرض مهنة يقدر بجمع العنصرين الاثنين قيمة المعاش الأساسي مع نصف آخر مرتب فعلي أو أجر فعلي أو دخل مفترض، والحد الأقصى للمعاش الكامل الذي

يستحق بسبب العجز الكلي الناشئ عن إصابة عمل أو مرض مهنة هو 100% من قيمة المرتب الفعلي أو الأجر الفعلي أو الدخل المفترض.

3- معاش العجز الكلي غير إصابة العمل:-

في حالة العجز الكلي المستديم الناشئ عن مرض عادي أو عن حادث عادي أو من اعتلال الصحة الذي لا يرجع إلى إصابة العمل ولا يتعلق بأمراض المهنة فإنه يستحق معاشًا يحسب على أساس خمسون في المائة (50%) من المعاش الكامل مضافاً إليه نصف في المائة عن كل سنة من العشرين سنة الأولى من مدة العمل أو الخدمة واثنان في المائة (2%) عن كل سنة اشتراك من سنوات الخدمة أو العمل التي تزيد عن ذلك. الحد الأدنى لمعاش العجز الكلي العادي يتبع الحد الأدنى لمعاش العجز الكلي الناشئ عن إصابة العمل.

أما الحد الأقصى لمعاش العجز الكلي المستمر بسبب المرض العادي أو الحادث العادي لا يجوز بأي حال أن يزيد عن 80% من المرتب الفعلي أو الأجر الفعلي أو الدخل الفعلي الذي استحقت على أساسه اشتراكات الضمان الاجتماعي.

وإذا كان صاحب معاش العجز الكلي يحتاج بصفة مستمرة إلى خدمة شخص آخر لفقد قدرته عن خدمة نفسه نتيجة للعجز الكلي جاز بعد تسوية معاشه أن يزداد هذا المعاش بنسبة لا تتجاوز 25% منه وذلك بحسب نوع الخدمة الالزمة ومدى الحاجة إليها. (36)

والمستندات المطلوبة لربط معاش العجز الكلي لإصابة العمل ولغير إصابة العمل بالإضافة إلى مستندات ربط معاش الشيخوخة يطلب الآتي:-

1- قرار التقاعد من جهة العمل.

2- قرار نتيجة اللجنة الطبية لتقدير نسبة العجز ويستمر العرض على اللجنة الطبية لمدة خمس سنوات إلا إذا قررت اللجنة الطبية لا يعاد عرضه نتيجة للإصابة أو المرض.

4- معاشات الورثة المستحقين:-

الضمان الاجتماعي يرعى أسرة المضمنون (المشتراك) بعد وفاته فكانه عائل الأسرة من بعد موت العائل ويتضمن ذلك كالتالي:-

1- في حالة وفاة المشترك المضمنون الذي هو في الخدمة أو العمل وانتهاء خدمته بسبب الوفاة يسوى في هذه الحالة له معاش كامل بافتراض أنه قد عجز عجزاً كلياً.

أما إذا كانت الوفاة بسبب عادي آخر غير إصابة العمل يسوى معاش الوفاة في هذه الحالة على أساس أن المشترك قد عجز عجزاً كلياً لغير إصابة العمل.

2- وفي حالة ما إذا توفي شخص كان يستحق من قبل وفاته معاش شيخوخة أو معاش عجز لإصابة العمل أو معاش عجز كلي لغير إصابة العمل فيصرف لكل فرد من أفراد أسرته عنه نصيب في المعاش ويسمى معاش الورثة استحقاقهم للمعاش.

ويعاد توزيع الأنصبة كلما حدث أي طارئ مثل وفاة المستحقين أو اشتغالهم أو زواج الأرملة أو البنات أو بلوغ الأبناء السن القانونية أو انتهاء الدراسة.

بالإضافة إلى المستندات المطلوبة لربط معاش الشيخوخة يطلب الآتي في حالة الوفاة:-

- 1- شهادة الوفاة.
- 2- الفريضة الشرعية.
- 3- التوكيل.
- 4- صور جواز السفر للوكيل.
- 5- شهادة مرتب الوكيل.
- 6- الوضع العائلي.
- 7- شهادة ميلاد الوكيل.
- 8- عدد (2) صور شخصية للوكيل.
- 9- الوضع الاجتماعي والاقتصادي للورثة المستحقين للمعاش.

5- معاش التقاعد الاختياري:

يجوز للمضمنون المشترك والتابع إلى الوحدات الإدارية أن يتყاعد اختيارياً إذا بلغت مدة خدمته حوالي عشرون سنة حيث يتم تقديم طلب إلى جهة عمله حيث يتم صدور قرار بالتقاعد الاختياري له. وبالإضافة إلى مستندات ربط معاش الشيخوخة يطلب قرار التقاعد الاختياري من جهة العمل.

لا يجوز للشخص أن يجمع بين أكثر من معاش واحد وذلك سواء كانت هذه المعاشات تستحق له من صندوق الضمان الاجتماعي وفقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي أو وفقاً لتشريعات التقاعد أو التأمين الاجتماعي أو كانت تؤدي إليه من أية خزينة عامة أخرى. (37)

تم تسوية المعاشات الضمانية التي تستحق بمقتضى أحكام المواد (14 ، 17 ، 18 ، 21 ، 22) من هذا القانون على وجه السرعة وفي خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ الوفاة أو انتهاء خدمته أو عمله أو تحقق سبب استحقاق المعاش أياً كان.

وقد اعتمد هذا القانون على دراسات اكتوارية معقولة استخدم فيها البيانات والإحصائيات الخاصة بعدد السكان وأعمارهم ومستوياتهم التعليمية ومستوى الدخول وتطورها ومعدلات العائد الاستثماري وزيادته ونقصانه حسب الحركة الاقتصادية.

(38)

الوصيات: -

- الاهتمام بالموظفي الذي يعتبر هو العنصر الأساسي فيجب العمل على تشجيعه لتطوير نفسه من حيث فتح المجال أمامه لحضور الدورات التدريبية ومواصلة دراسته العليا والرفع من روح الإبداع والابتكار والمستوى المعرفي بنظام الضمان الاجتماعي وتشريعاته ولوائحه وقوانينه حتى تكون لديه معرفة شاملة.
- توفير المكان الملائم للموظف وتسخير كل الإمكانيات من أجل تقديم أفضل الخدمات بالدقة والسرعة للمستفيدين من تلك الخدمات.
- زيادة الاهتمام بقسم التوعية الضمانية وتذليل الصعاب أمامها لقيام بدورها في نشر المعرفة الضمانية.
- العمل على إقناع وترغيب العاملين لحساب أنفسهم وأصحاب التشاركيات والشركات بالتسجيل في نظام الضمان الاجتماعي ودفع الاشتراكات الضمانية من أجل الحصول على كامل المنافع النقدية.
- العمل على نشر التوعية الضمانية داخل القطاعات المختلفة بوسائلها الإعلامية المتعددة لتعلم المعرفة الضمانية من أجل الاستفادة من الخدمات والامتيازات التي يقدمها الصندوق.
- العمل على تأليف ونشر الكتب التي تحتوي على كيفية البدء في التسجيل والاشتراك في الضمان الاجتماعي والمنافع النقدية واحتساب المعاش التقاعدي والمستندات المطلوبة لربط المعاش.
- ضرورة مراجعة والفحص الاكتواري دوريًا كل ثلاثة سنوات كحد أقصى مع الأخذ بالنتائج والوصيات لضمان ديمومة أنظمة الضمان الاجتماعي.
- وجوب استقلالية مؤسسات الضمان الاجتماعي من الدولة فيما يتعلق بالإدارة والاستثمار.

9. الحماية من المخاطر التي تلحق وتهدم أملاك واستثمارات صندوق الضمان الاجتماعي وذلك بإجراء التأمين الإجباري الشامل وتغطية التعويض عن الخسائر.

10. العمل على تجديد الاتفاقيات الضمانية بين الدول العربية حتى لا يضيع الحق الضماني للمضمنون وأن تكون جميع الإجراءات سهلة ومرنة.

11. العمل على تحصيل الديون على الجهات العامة التابعة للدولة والشركات والمنشآت والعاملين لحساب أنفسهم وإيداعها في حسابات الصندوق.

المقترحات:

1. أن تدرس مادة التشريعات الضمانية في المرحلة الثانوية والجامعة المتخصصة في العلوم الاجتماعية وذلك بمخاطبة جهات الاختصاص التعليم المتوسط والعلمي.

2. الاهتمام بالتأمين الصحي للمتقاعد وتوفير المصحات في كل مدينة وإلزام المصحة بتوفير الطاقم الطبي وتوفير الكشف الجيد وإجراء كافة العمليات وتوفير العلاج وإسعاف الحالات المرضية التي تستعصي علاجها بالداخل إلى العلاج بالخارج.

3. العمل على تخفيض الاشتراك الشهري للعاملين لحساب أنفسهم والشركات واللتشاركيات حتى يتسعى لهم التسجيل والاشتراك في الضمان الاجتماعي.

4. العمل على تعديل ورفع المعاشات الضمانية بما يتناسب مع توفير متطلبات الحياة اليومية نظراً لارتفاع الأسعار.

بيان تضارب المصالح

يُقر المؤلف بعدم وجود أي تضارب مالي أو علاقات شخصية معروفة قد تؤثر على العمل المذكور في هذه الورقة

المهتمون :

1. ar-ar.<https://www.elmaany.com>

2. الطاهر أحمد الزوي، مختار القاموس الليبي، الدار العربية للكتاب، 1981، ص 375.

3. أحمد محمد الطيب، الرعاية الاجتماعية في ليبيا، بنغازي، دار النشر والتوزيع والإعلان 1990، ص 13-14.

الامتيازات التي يقدمها صندوق الضمان الاجتماعي (الموظف - للمضمنون - للمتقاعد)

4. لائحة التسجيل والاشتراكات والتقييم، صندوق الضمان الاجتماعي، طرابلس 1991، ص 6.
5. عبد الباسط عبد المعطي - عادل مختار الهواري، في النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1986، ص ص 100-101.
6. عبد الباسط عبد المعطي - عادل مختار الهواري، المرجع السابق، ص 102.
7. محجوب علي الفائد، التغير الاجتماعي، الجامعة المفتوحة ، طرابلس، 2000، ص 43.
8. السيد علي شتا، نظرية علم الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1993، ص 292.
9. محمد عاطف غيث، علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 187.
10. علي حسين زيدان وآخرون، الاتجاهات الحديثة في خدمة الفرد، مطابع غيش، القاهرة 1996، ص 5.
11. قباري محمد إسماعيل، راد كليف براون، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1977، ص 353.
12. محمد السيد فهمي، الرعاية الاجتماعية لكتاب السن، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1995، ص 86.
13. محمد فؤاد حجازي، البناء الاجتماعي، مكتبة وهبة، الطبعة الثانية - 1982 ص 83.
14. محمد زكي أبو النصر وآخرون، الأسس النظرية والتطبيقية لإدارة مؤسسات الخدمة الاجتماعية، مطبعة الموسكي، القاهرة، 1996، ص ص 76-77.
15. محمود محمد حسن، ممارسة خدمة الفرد، دار النهضة العربية، بيروت 1983، ص 67.
16. قانون الضمان الاجتماعي، صندوق الضمان الاجتماعي، طرابلس، ص 49.
17. مجموعة ت規劃 الضمان الاجتماعي، صندوق الضمان الاجتماعي، طرابلس، 1978، ص 352.
18. مجموعة ت規劃 الضمان الاجتماعي، صندوق الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 9.
19. القرآن الكريم، سورة آل عمران، الآية 37.
20. قانون الضمان الاجتماعي، صندوق الضمان الاجتماعي، طرابلس، ص 7.
21. علي الحوات، الضمان الاجتماعي ودوره الاقتصادي والاجتماعي، دار النشر والتوزيع والإعلان، بنغازي، 1990، ص 13-14.
22. مصباح مفتاح أبو غراره، عبد السلام بشير الدوبي، الضمان الاجتماعي الأبعاد والمضامين الاجتماعية والقانونية، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1994، ص 9.
23. محمود حسن، الخدمات الاجتماعية المقارنة، دار النهضة العربية، بيروت 1982، ص 40.
24. نحو القرن الواحد والعشرين، تطور الضمان الاجتماعي، ترجمة مكتب العمل الدولي، جنيف 1998، ص 57.
25. محمد الداهش الفرج، الصعوبات والمشكلات التي تواجه المتقاعدين بخدمات صندوق التضامن الاجتماعي، رسالة ماجستير، 2013 ، قسم الخدمة الاجتماعية، أكاديمية الدراسات العليا، جنوزور، ص 39.

الامتيازات التي يقدمها صندوق الضمان الاجتماعي (الموظف - للمضمنون - للمتقاعد)

-
26. ملاك عمرو الشتيوي، سياسات الضمان الاجتماعي في ليبيا ودور الخدمة الاجتماعية تحقيقها، رسالة ماجستير 2010، قسم علم الاجتماع، أكاديمية الدراسات العليا، جنرور، ص5
27. لائحة التسجيل والاشتراكات والتقييم، صندوق الضمان الاجتماعي، طرابلس 1991، ص 18
28. لائحة التسجيل والاشتراكات والتقييم، صندوق الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص25
29. قانون الضمان الاجتماعي، صندوق الضمان الاجتماعي، طرابلس، ص 68
30. لائحة التسجيل والاشتراكات والتقييم، صندوق الضمان الاجتماعي، طرابلس، ص 1991، ص 23
31. لائحة التسجيل والاشتراكات والتقييم، صندوق الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 24
32. تشريعات الضمان الاجتماعي، الجزء الثاني، صندوق الضمان الاجتماعي، طرابلس، ص 23.
33. قانون الضمان الاجتماعي، صندوق الضمان الاجتماعي، طرابلس، ص 19.
34. لائحة معاشات الضمان الاجتماعي، الضمان الاجتماعي، طرابلس، ص 44.
35. لائحة معاشات الضمان الاجتماعي، الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 62.
36. قانون الضمان الاجتماعي، صندوق الضمان الاجتماعي، طرابلس، ص ص18-19.
37. لائحة معاشات الضمان الاجتماعي، الضمان الاجتماعي، طرابلس، ص 102.
38. عوض سليم خليفة، العوامل المؤثرة في تمويل الضمان الاجتماعي في ليبيا، مجلة منارة البحث الاجتماعية، العدد الثاني - 2009، ص 210