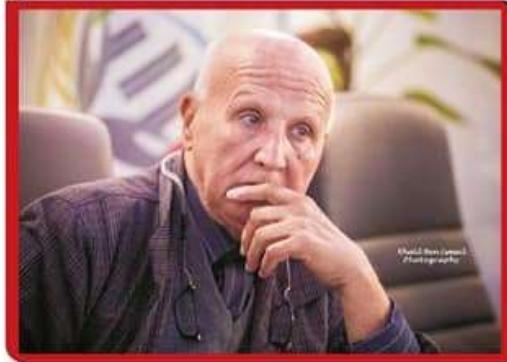


شخصية العدد



المَوْتُ يُعِيِّبُ الْمُشَنَّشَارَ

الأستاذ / إسماعيل عبدالله بروweis

إعداد : أ. على عبدالقادر فرهود

المرحوم لعمل امتد زهاء الأربعون عاماً ونيف
وحتى تقاعده في 2006م انتسب بالعطاء
الموافق 1971/7/7م كلف رئيس القسم التربوية
فرع بنغازي في 3/8/1972م حتى توقف بعد تقاعده حيث ارتقط
معه في 1973/12/1م كلف رئيس القسم
الابرات والاسئتمار في 1973/12/1م كلف
رئيس القسم المعاشات والمكافآت المنية 1979م
والخبير والمستشار حاضراً متواجداً جاهزاً عند
طلب موافق يدخل بصفة صغرى كانت أم
كبيرة فكان نهراً متفقاً غير المعلوم ثم يدخل
يواجهه وعرفه وتجاربه ونقلها إلى الآجال
الآتي في دور خارج ليبيا كلف رئيس القسم
الحاسب الآلي بالإضافة إلى عمله كرئيس قسم
الأجال والذين ينحوون بهذا الصرح ليحملوا أواب
المنافق التقديمة 1986م انتقل من أمانة اللجنة
المسؤلية تجاه شريحة واسعة من المجتمع إن
متبعه واطلاعه المستمر وفتواء الضمانة من
خلال خبرة تراكمية شكلت مرجحاً لهم النصوص
القانونية واستبطاط الأحكام القانونية كما كان أيضاً
المنافق لبلوغه السن القانونية في 1994/10/27م تم إحالته على
الاستاذ المراوح عمران ابريزو والاستاذ المرحوم
عبدالقادر السلطاني، ومن تم ضم هذا الفرع
لللجنة الشعبية للضمان الاجتماعي حيث
أصبحت هيئة الضمان الاجتماعي ومن تم ضم
الرعاية الاجتماعية لتصبح الهيئة العامة للضمان
الاجتماعي وتغيرت المسمايات صندوق الضمان
فاللجنة الشعبية للضمان صندوق التقاعد وأخيراً
صندوق الضمان على شكله الأن تدرج المرحوم
في السلك الوظيفي كالتالي رئيس القسم المعاشرة
الضمان العربية والدولية ونقلها إلى ذوي
الاختصاص للإطلاع والمناقشة والمشاركة
ليجزئ وإنما لفرائض استاذ إسماعيل ولا يسعنا إلا أن
نقول ما يرضي الله إن العين تتعمق وإن القلب
ليحزن وإنما لفرائض استاذ إسماعيل.

للتطرق صحفة أخرى في مشواره الحال
بالإنجازات في الجانب الضماني والتقاعد بشقيه
ال المهني والعسكري، وكذا التقافي والإنساني
والاجتماعي، كان مواده ونشاته في مدينة بنغازي
بنطقة البركه عن 1944م تدرج في دراسته
الاستاذية والإducative والثانوية، وكذا الجامعية
بمدارس وجامعة بنغازي متزوج ولديه أبناء
تخرج من كلية التجارة قسم الاقتصاد جامعة
بنغازي 1965م التحق بعد تخرجه للعمل
بإدارة التقاعد بطرابلس 1966م بموافقة رئيس
قسم المصادقة انتقل بعدها للعمل ب إدارة التقاعد
فرع بنغازي 1971م حيث كان أحد مؤسسي هذا
الفرع رفقة زملاؤه الاستاذ المرحوم محمد زايد
والاستاذ المرحوم عمران ابريزو والاستاذ المرحوم
عبدالقادر السلطاني، ومن تم ضم هذا الفرع
لللجنة الشعبية للتأمين الاجتماعي حيث
أصبحت هيئة الضمان الاجتماعي ومن تم ضم
الرعاية الاجتماعية لتصبح الهيئة العامة للضمان
الاجتماعي وتغيرت المسمايات صندوق الضمان
فاللجنة الشعبية للضمان صندوق التقاعد وأخيراً
صندوق الضمان على شكله الأن تدرج المرحوم
في السلك الوظيفي كالتالي رئيس القسم المعاشرة
الضمان العربية والدولية ونقلها إلى ذوي
الاختصاص للإطلاع والمناقشة والمشاركة
ليجزئ وإنما لفرائض استاذ إسماعيل.

وبالتالي فإنه ومن خلال هذه الإطلالة على مسيرة
إدارة التقاعد العسكري في 7/25/1968م نقل من

الضمانية

المجلة

ضمانية - تقانية - اجتماعية

العددواحر ١٤٠ / ٢٠٢١-٠٦-٣٠

ملحوظة : أن المقالات لا تعبر عن رأي المجلة وإنما تعبر عن آراء أصحابها

**صندوق الضمان الاجتماعي
يحتفل باليوم الوطني
للضمان الاجتماعي**

كلمة رئيس التحرير

بمناسبة اليوم الوطني للضمان الاجتماعي

بسم الله الرحمن الرحيم

أحي العاملون بـ صندوق الضمان الاجتماعي يوم الثلاثاء الموافق ٠١/٠٦/٢٠٢١م الذكرى الأربعين لليوم الوطني للضمان الاجتماعي الذي يصادف الأول من يونيو من كل عام وهو اليوم الذي بدأ به العمل في قانون الضمان الاجتماعي رقم (١٣) في ١٤ يونيو ١٩٨١م الذي صدر في ١٤ أبريل ١٩٨٠م، وبهذه المناسبة وكوني أحد أبناء هذه المؤسسة وضمن أفراد الأسرة الضمانية أهنئ جميع زملائي من موظفي صندوق الضمان الاجتماعي وكل الموظفين والعاملين بالقطاعات الأخرى وكافة شرائح المضمونين والمتقدعين من الذين يشملهم نظام الضمان الاجتماعي، وندعو كافة المواطنين بالاشتراك في هذه النظام والاستفادة من خدماته ضماناً لهم ولأسرهم من بعدهم.

صندوق الضمان الاجتماعي الليبي يصدر الجوائز الدولية

معاشات غير الوطنيين

نادي الموظفين
(خطوة نحو الاهتمام بالموظف)

جهود المنظمات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي

اليوم الوطني للضمان الاجتماعي
National Social Security Day



أخبار المندوب في صفحة

الطوارئ توصي بضرورة التقييد بأخذ الاجراءات الاحترازية

المصدر: إدارة الإعلام والتوعية المصاهمة



في آخر اجتماع لها أوصت لجنة الطوارئ بصدق الضمان الاجتماعي بـ عدد من التوصيات انتهت إليها اللجنة عقب اجتماعها الإربعاء الماضي الذي عقد عبر الدائرة المغلقة بحضور أعضاء اللجنة من مختلف الفروع. المحاذير تضمنت: إلزام الموظفين المكلفين بمهام عمل تتطلب وجودهم في دوافين فروعهم بحضوره حسب ساعات الدوام الرسمي المنتفق عليه في وقت سابق وهو من الساعة (9) صباحاً إلى (48) ساعة درء الخطر وتتجدر الإشارة إلى أنه بانتهاء الاجتماع فإن التوصيات دخلت حيز التنفيذ.

صندوق الضمان الاجتماعي رائد المسؤولية الاجتماعية والعمل الخيري في ليبيا "لسنة 2020 م"



يشكل إلى أن جائزه رائد المسؤولية الاجتماعية والعمل الخيري المتميز في ليبيا هي جائزة سنوية يشتمل على جائزتين "رائد المسؤولية الاجتماعية والعمل الخيري في ليبيا" لسنة 2020 م. وفي حفل التقديم الذي أقيم بفندق تيبستى بمدينة سلفادور كرم فيه عدد من رواد العمل الخيري والمصالحة الاجتماعية، لفيف من نخب العمل الخيري والشخصيات العامة.

المصدر: إدارة الإعلام والتوعية المصاهمة

تعاون دولي قد يجمع صندوق الضمان الاجتماعي بمنظمة العمل الدولية



عقد عبر الدائرة المغلقة مساء أمس الاجتماع الإلكتروني بين مؤسسي صندوق الضمان الاجتماعي ومنظمة العمل الدولية والتي كانت سخية في تقديم عروض برامجها التربوية. المشيطي عقب الاجتماع صرخ لإدارة الإعلام الدولي والصحافة بأن: فريق الإعداد المشاركون بين لأعضاء

المصدر: إدارة الإعلام والتوعية المصاهمة



كلمة الدكتور - ادريس احفيظه المبروك رئيس مجلس الادارة والمدير العام لصندوق الضمان الاجتماعي

صندوق الضمان الاجتماعي الليبي يحصد الجوائز الدولية

شديدة مع ست وعشرون دولة، وشارك فيها خمس وثلاثون مؤسسة بست وعشرين مشاركة، وكانت مجالات التفاضل التي نال فيها الصندوق شهادات الجدارة والاستحقاق والتميز على النحو التالي وتحت إشرافها أفرقيا في منافسة

استمرار التجاالت التي يحققها صندوق الضمان الاجتماعي بفضل الله ثم بفضل جهود موظفيه وموظفيه أينما كانوا وفي بلادنا الغالية، ونتيجة للالتزام بالنهج العلمي في إدارة الأعمال، وتمكيناً للمعايير الجيدة في إدارة الأعمال، وتمكيناً للمعايير الجيدة وضمانها وتقدير المسؤولية حيال وطننا

1. شهادة الجدارة والاستحقاق مع الإشادة الخاصة في مجال (جودة الخدمة من خلال الإدارة الفعالة للصندوق في تقديم الخدمات أثناء الأزمات).
2. شهادة الجدارة والاستحقاق في مجال (مواجهة ومعالجة تداعيات الأزمات على التحصيل والامتثال).
3. شهادة الجدارة والاستحقاق في مجال (الاستثمار المتنامي).
4. شهادة الجدارة والاستحقاق في مجال (التحول الرقمي في صندوق الضمان الاجتماعي الليبي من خلال التحديات والإنجازات).

وتأتي الانجازات الجمعية الدولية ونحن في صندوق الضمان في الارتفاع بمستوى الأداء، بل إنها تحدثت تستفز فينا والتجاهلات هذه السنة لممارسات الجيدة في الاجتماعي إذ نهدي هذه ولن نجعل من المسوبيات إرادة العطاء والبناء رغبة في 2020م للصندوق بعد توسيعة شاملة لأنظمة الإنجازات المتميزة دولياً إلى الكثيرة التي تعرّض طريقنا نيل رضا الله تعالى ثم خدمة أن حقق تميزه عام الحماسة الاجتماعية في شعبنا الليبي العزيز الذي ذرائع للنهارون الوظيفي أو لأهلنا ووطننا.

نعاده على الاستمرار قدرماً التقاус عن أداء الواجبات، 2017

المصدر: مجلة نسمة

إخراج فني
ابراهيم عبدالحليم الاختل
طباعة وتنفيذ
الطباعة والتوزيع

هيئة التحرير
علي محمد ناجي
أبو يحيى علي الحشاني
علي محمود الشريع

مدير التحرير
علي محمد الزليتنى
حسين فرج الزيدانى

رئيس التحرير
نوري محمد معافى
صحافية - ثقافية - اجتماعية

المظلة

مشاركات الفروع ١

معاشات غير الوطنيين ((الأجانب))

الاستاذ / سالم هويبي
رئيس قسم الشؤون القانونية
بصفوف الضمان الاجتماعي فرع سوها

المادة (٣٢) من قرار اللجنة
الشعبية العامة ساقرار رقم
(٣٢٨) لسنة ١٩٨٦م حيث
نصت على يقتصر صرف
المعاشات أو الإعانة الإجمالية
على المشتركين المضمون غير
إلى المشتركين المضمون غير
الوطني دون غيره وفي حالة
وفاته يصرف المعاش أو الإعانة
الإجمالية للمستحقين غيره من
الأفراد أسرته أو وكلائهم داخل
الدولة الليبية.

صرف الإعانات الإجمالية
وبشرط مدة الخدمة أو عمل من
٥ سنوات حتى أقل من ٢٠ سنة
مسدود عنها الاشتراكات
الضمانية
حيث تنص الفقرة (ب) من
المادة (٣٨) من قانون الضمان
الاجتماعي ((إذا كان المشترك
من هذه المقاييس في الدولة الليبية
بسبب العمل وأعراض خدمته أو
عمله بها غير الأسباب المذكورة
بالمواضيع (١٤، ١٧، ١٨) من
نفس القانون فإنه يتلقى عن
مدة عمله أو خدمته إعالة إجمالية
تصبح الرواتب نظماً وطريقة
حسابها، وذلك ما لم تدخل هذه
المدة في حساب العدد التي تنتظم
حسابها وحسابها التأمينات الضمان
الاجتماعي التي تبرم بين الدولة
الليبية والدول التابع له المشترك).

بعد الاطلاع على قانون الضمان
الاجتماعي رقم (١٣) لسنة
١٩٨٠م وتعديلاته ولائحة
معاشات الضمان الاجتماعي،
وقرار اللجنة الشعبية العامة
ساقرار رقم (٣٢٨) لسنة ١٩٨٦م
بشأن تعديل بعض الأحكام لائحة
معاشات الضمان الاجتماعي
فيما يخص معاشات غير
الوطنيين، يدين للآن المنالع
التي يحصل عليها المضمون
غير الوطني من قبل صندوق
الضمان الاجتماعي تنفيذاً لقانون
الضمان الاجتماعي رقم (١٣)
لسنة ١٩٨٠م ولقرارات
واللوائح الصادرة بمقتضاه تكون
تشكل مدة الخدمة أو عمل
المضمون قبل إحالته لصندوق
الضمان الاجتماعي .
فمتلاً معاشات الشيفوخة
والعجز الصحي لغير إصابة
العمل يشترط أن يكون لدى
المضمون مدة خدمة أو عمل
٢٠ سنة فأكثر سدد عنها
الاشتراكات الضمانية، بحيث
يربط معاشات غير الوطنيين
استفاء شروط الاستحقاق وفق
الإدلة المقدمة أو العمل تنفيذ
المادة (١٢، ١٠) من لائحة
المعاشات والمادة (١٦) من نفس
اللائحة والمعدلة بالقرار رقم
(٣٢٨) لسنة ١٩٨٦م الذي تبرم
ويتحقق للمشتركين من غير

**لقاء مع السيد / حسن علي باوة - رئيس مكتب الخدمات الضمانية مصراته
أجرت أسرة المجلة الضمانية هذا اللقاء معه ليعطينا
نبذة عن سير العمل الضماني بمكتب.**

بداية يسرنا أن نلتقي بك في حوارنا هذا في العدد الأول من هذه المجلة .

بسم الله الرحمن الرحيم والسلام على رسول الله في البداية أنه من دواعي سروري أن أكون ضيفكم في هذه المجلة



واود أن أعطيكم نبذة تاريخية عن المكتب لأنه وفي
السابق وقبل إنشاء مكتب الخدمات الضمانية
كما كان مكتب الخدمات الضمانية
التابع للفرع صندوق
التقاعد، كانت جميع الإجراءات المتعلقة بالسادة
المتقاعدين وكذلك السادة المضمونين تقوم بها إدارة
الفرع ممثلة في قسمها المختلفة، واستمر الحال
على ما هو عليه حتى تم إنشاء مكتب الخدمات
الضمانية مصراته في عام 2007 / م شهور سبتمبر
(٩) ومن هذا التاريخ وإلى غاية الآن والمكتب يقوم
بالأعمال المنوط به، ويعد مكتب الخدمات
تحسباً لغيرهم.

ما هي الأعمال التي يقدمها المكتب للمواطنين؟

بالنسبة للأعمال والخدمات التي يقدمها المكتب للمواطنين تتمثل في:
أولاً: ما يتعلق بالمعاشات والأسدة المتقاعدين:

عدم وجود مستحقين أو تغير في حالة المستحقين للمعاش ولم يتم
الإبلاغ عنها.
وبالنسبة للأسدة أصحاب المعاشات أو مستحقاتها فيقوم المكتب بتقديم
جميع الخدمات الخاصة بمعاشاتهم من إصدار بطاقة معاش - منح
شهادة معاش - تعيير مقاعد - رسائل تخصيص المعاش - رسائل
فتح حساب المعاش - رسائل توزيع الأنصبة للمستحقين للمعاش،
كذلك من شهادة بعدم تخصيص معاش للمواطنين الغير متقاعدين.
وهذا ما يتعلق باللجنة الطبية الفرعية لتقدير نسبة العجز والتي
تتولى عرض المحالين عليها سواء من موظفي قطاعات الدولة أو
الشركات الوطنية داخل نطاق مدينة مصراته لتقدير نسبة العجز لهم
وكذلك من واعتماد الرأيات الطبية لمستحقيها.

بداية بالمعاشات الجديدة، حيث يقوم المكتب باستلام ملفات
المعاشات الجديدة من مندوبين جهات العمل عن طريق السيد/منسق
المعاشات بالمكتب، ومنه يأخذ دوره بين وحدة التقسيش والمعاشات
والمراجعة ومنها يكون جاهز العرض على لجنة ربط المعاشات
والتي تعقد شهرياً، وبعد اعتماده من قبل اللجنة تقويم وحدة
المعلومات بالمكتب بإشرافه في منظومة المعاشات للبدء في صرف
المعاش لمستحقيها.
أما فيما يتعلق بالمعاشات القائمة فتقوم وحدة المعاشات بالمكتب
بجميع الحركات على هذه المعاشات من (إيقاف - إفراج - التعديل -
إلغاء في حالة عدم وجود مستحقين للمعاش - إعادة تصويبة
المعاشات)، كما يقوم المكتب بتحصيل الديون المتراكمة عن
المعاشات المصرفة بغير وجه حق لأي سبب سواء كان في حالة

ثانياً: ما يتعلق بالشركات الوطنية والعاملين لحساب أنفسهم:

يتم منح شهادة عدم التسجيل بصدق الضمان الاجتماعي للمواطنين
الغير مسجلين بمنظومة التسجيل، كما تقوم وحدة التقسيش بمتابعة
حالة السادة المضمونين من حيث بلوغهم السن القانونية للتقاعد
وحالات من يبلغها التقاعد، ومن حيث حالتهم الصحية لعرضهم على
اللجنة الطبية في حالة طلب المضمون عرضه على اللجنة الطبية
لتقدير نسبة العجز وإمكانية حصول المضمون على منفعة معينة من
صندوق الضمان الاجتماعي حسب نسبة العجز المتحصل عليها.

يتولى المكتب ممثل بوحدة التقسيش باتمام جميع الإجراءات الخاصة
بالشركات الوطنية والعاملين لحساب أنفسهم.
بداية بتسجيلهم بمنظومة التسجيل وحساب الاشتراكات المستحقة
عليهم ومن ثم إصدار أوامر توريد هذه الاشتراكات إلى الحصص لها من
الأسدة المضمونين، وبالتالي يتم منحهم شهادة تفيد تسدیدهم
للاشتراكات المتراكمة عليهم سواء للشركات أو العاملين، كما يقوم
المكتب بمنح إفادات بمدة العمل للعاملين من تاريخ تسجيلهم بمنظومة
التسجيل حتى تاريخ آخر سداد للاشتراكات المتراكمة عليهم، وأيضاً

كلمة أخيرة:

نتمنى من الجهات المختصة إعادة النظر بجدية في معاشات السادة المتقاعدين الذين يتقاضون معاشات قيمتها 450 د.ل. والعمل على رفعها إسوة بباقي المعاشات ووضع هذه الخطة من أولى أولوياتهم لرفع المعاشرة عن هذه التshireحة التي يوماً من الأيام قدمت كل ما تملك من جهد وكد وتفاني ولسنوات طويلة خدمة لهذا الوطن.

في نهاية هذا اللقاء أود القول...

أصيّنا في الإجابة عن سؤالكم، ونسأل الله العلي القدير أن يشارك في مجهوداتكم التي أثمرت إنشاء هذه المجلة والتي نتمنى من الله أن تكون من الوسائل المساعدة في زيادة الوعي لدى القراء بما يتعلّق بحقوق الضمان الاجتماعي، كما نتمنى منكم العمل على إنشاء نسخة الكترونية من هذه المجلة زيادةً في الانتشار، وبالتالي زيادة المنفعة من أهدافها التي رسمتموها في العدد.

بان انجاز مكتب الخدمات الضمانية مصراته لهذه الأعمال وتقديمه لهذه الخدمات جميعها لم يكن ان يتأتى الا بوجود هذا الكادر الوظيفي المميز رغم قلة عدده إلا أنه لا يدخل جهداً في انجاز هذه الأعمال وتقديم هذه الخدمات بالسرعة والجودة والنقاوة المطلوبة دون تأخير ارضاء لوجه الله ولرقي بهذه المؤسسة العربية والتي هي بمثابة بيتنا الثاني. كما لا ننسى أن نشكركم على هذا اللقاء وننوه أن نكون قد

ما قالوا عن المجلة؟

- أثبتت أيضاً بالمجلة وبدورها في نشر المعلومات الضمانية.
- 3- كتاب السيد / رئيس مجلس إدارة الشركة الليبية الضمانية للتأمين المساهمة التابعة للصندوق والذي أشاد بها ويوضحها المختلفة.
- 4- كتاب مدير إدارة الدراسات والتخطيط الذي أشاد بالمجلة وختماً فيقول أن هذه الآراء الداعمة للمجلة وكانت الداعم الرئيسي لإصدار العدد الأول من المجلة.
- وما التوفيق إلا من عند الله.

- بعد صدور العدد التجاري (صفر) من مجلة المظلة الضمانية رصّدت أسرة المجلة لها العديد من الردود الإيجابية والتي من أهمها:
- 1- كتاب السيد / عبدالرحيم السنوسي اعقب مدير إدارة الاعلام والتوعية الضمانية بالصندوق والذي أشاد بالمجلة وبموضعيتها المتميزة.
- 2- كتاب السيدة / مدير إدارة الشروق القانونية بالصندوق والتي



إعتذار

أولاً نعتذر من قرائتنا ومن الدكتور / محفوظ علي تواتي عن النقص الغير المقصود الذي وقع في مقالته بالعدد (صفر) بالصفحة (١٧)، كما نعتذر عن الخطأ المادي الذي وقع في تاريخ ميلاد شخصية العدد (صفر) بخلاف المجلة.

برامج الرعاية الاجتماعية في ليبيا والعالم

أ. رشيد أحمد رشيد / عضو هيئة التدريس بجامعة مصراتة

لقد أسهمت التعليم والديانات السماوية في حماية الإنسان من ضياع حقوقه، وكذلك نجد أن المجتمعات الدولية استندت إلى تلك التعليم وأبرز ذلك من خلال النشاط الإنساني مثقباً عرف بمعيق الأمم المتحدة الذي أعلنت فيه حقوق الإنسان وذلك في العاشر من ديسمبر 1948م ومن بين هذه الحقوق: حق جميع أفراد الشعب في الرعاية الصحية والعلاج الصحي، وحقه في التأمين الاجتماعي والضمان الاجتماعي لحمايته من الفقر والبطالة وتامين من العجز والشيخوخة.

ثالثاً التأمينات الاجتماعية: تعرف التأمينات الاجتماعية بأنها تلك النظم الذي تقوم به الدولة لتأمين حد معين من الدخل لبعض أو جميع الأفراد في مقابل الاشتراكات التي تتبع لحساب المستفيدين (ويقوم بذلك الأشخاص المستفيدين) أصحاب العمل والدولة في بعض الحالات الأحيان (وذلك في حالة انقطاع الدخل كحالات المرض والعجز والشيخوخة وإصابات العمل والوضع والوفاة والبطالة وغير هام المخاطر التي تعرض الإنسان إلى الحرج). وتأسسا على مasic ذكره فقد صارت الرعاية الاجتماعية في ميدان الرعاية العامة (على مستوى الدولة في الرعاية الاجتماعية).

ثالثاً المساعدات الاجتماعية العامة: وهو ذلك التطوعية في ميدان الرعاية الاجتماعية جنباً إلى جنب مع الجهود الحكومية، دعم وتشجيع النظم الذي تحصل منه بعض الفئات في البحث العلمي في ميدان الرعاية الاجتماعية مادية وخدمات طبية بحسب احتياجاتها، دون على كافة المستويات، الاهتمام بإعداد وتدريب العاملين في ميدان الرعاية الاجتماعية وفي جميع المهن حصولها على هذه المساعدات.

بالتتدخل لمساعدة الأفراد والجماعات أو يعتبر نظام المساعدات الاجتماعية العامة مكملاً لنظام التأمينات الاجتماعية ويكون هناك تعاون بينهما في سد الثغرات القائمة في النظام الاجتماعي إلا أنه يواجه بعض المشاكل والمعرفات كعدم توفر المروظفين الاجتماعيين المؤهلين والمقدرين على تنفيذ برامج الرعاية الاجتماعية، وغياب المعلومات العلمية الدقيقة تخصيص لطرق مهنية في الخدمة الاجتماعية مثل خدمة الفرد أو خدمة الجماعة أو تنظيم أو عدم توفرها أحياناً والتي من شأنها أن تساعد على توجيه وتنفيذ برامج الرعاية الاجتماعية، وتنمية المجتمع.

ثالثاً التأمينات الاجتماعية: تعرف التأمينات الاجتماعية بأنها تلك النظم الذي تقوم به الدولة لتأمين حد معين من الدخل لبعض أو جميع الأفراد في مقابل الاشتراكات التي تتبع لحساب المستفيدين (ويقوم بذلك الأشخاص المستفيدين) أصحاب العمل والدولة في بعض الحالات الأحيان (وذلك في حالة انقطاع الدخل كحالات المرض والعجز والشيخوخة وإصابات العمل والوضع والوفاة والبطالة وغير هام المخاطر التي تعرض الإنسان إلى الحرج). وتأسسا على مasic ذكره فقد صارت الرعاية الاجتماعية في ميدان الرعاية العامة (على مستوى الدولة في الرعاية الاجتماعية).

الأخير: أغلب المجتمعات تكاد تتفق على البرامج والخدمات الأساسية التي تتضمنها الرعاية الاجتماعية والتي تتبلور في البرامج التالية:-

أولاً الخدمات الاجتماعية: يقصد بالخدمات الاجتماعية تلك الأنشطة أو التكتيكات الخاصة

الدراسات الأكاديمية

أ. حسين فرج الزيداني - رئيس قسم الشؤون الإدارية والخدمات بمندوبي الضمان الاجتماعي فرع مصراته

في مجاله ولنكون أول مركز متخصص في صناديق التقاعد بمراكيز خبرة أكاديمية لإجراء الفحوصات الأكاديمية من مستوى الدولة والمنافع وإيرادات الاستثمارات وإيرادات الضرائب وهو مؤسسة بحثية تتنبع بالشخصية الاعتبارية وبالاستقلال المالي يمارس نشاطه تحت إشراف إدارة صندوق الضمان الاجتماعي الليبي، حيث يسعى المركز إلى التنبر من خلال العلوم الأكاديمية بالمخاطر والقوانين واللوائح الخاصة بصناديق التقاعد المستقرة التي يمكن أن يتعرض لها نظام الضمان الاجتماعي الليبي والمساهمة في وضع خطط مستقرة لآلهة تمكن الصندوق من تغذى أضرار تلك المخاطر والمتمثلة في عدم قدرة نظام الضمان الاجتماعي على الوفاء بالتزاماتها بتجاه المتقىين، وذلك عن طريق تقييم الوضع الراهن للمركز المالي وبحث المخاطر المحتملة وكيفية مواجهتها، فالعلم الأكاديمي منهج يطبق الأساليب الرياضية والإحصائية لتقييم المخاطر فهو علم مبني على الإحصاء والرياضيات والمالية والاقتصاد والتأمين والتمويل وبرمجة الحاسوب الآلي، ويدرس على نطاق واسع في أوروبا وأمريكا، بخلاف الدول العربية التي أتى إليها متأخرًا، وحتى هذا الوقت فإن القليل من البلدان العربية التي تبنت هذا العلم.

يسعد من هذا العلم في قطاع الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية والتقاعد وقطاع التأمين والبنوك وغيرهما من القطاعات الأخرى في المجال الاستثماري أو التابعة للمجال الاقتصادي ويطلق فيها العلم الأكاديمي كلاً حسب مجاله، فيختلف تطبيق هذا العلم على سبيل المثال في مجال التقاعد عنه في مجال التأمين ولكنه يقسم في الأصل على أساس واحد يتمثل في دراسة وتحليل على أساس واحد يتمثل في دراسة وتحليل والدراسات الأكاديمية ليعارض اختصاصاته المخاطر المحتملة ومواجهتها حيث تستعين

هدف الدراسات الأكاديمية إلى دراسة وتحليل المخاطر وإدارة المعلومات والبيانات والتغير بها، ومعالجتها قبل وقوعها، حيث أدرج صندوق الضمان الاجتماعي الدراسات الأكاديمية ضمن اختصاصاته، لما تشكله هذه الدراسات من أهمية بالغة بالنسبة لصناديق التقاعد، حيث تساهم في الوقوف على طبيعة التحديات واقتراح التوصيات المناسبة بشأنها، ومعالجتها بسياسات إصلاحية تضمن استدامة الصناديق للأجيال المقبلة، والتي تكمن أهميتها في معرفة مدى قدرة الصناديق على الوفاء بالتزاماتها تجاه المتقىين، وذلك عن طريق تقييم الوضع الراهن للمركز المالي وبحث المخاطر المحتملة وكيفية مواجهتها، فالعلم الأكاديمي منهج يطبق الأساليب الرياضية والإحصائية لتقييم المخاطر فهو علم مبني على الإحصاء والرياضيات والمالية والاقتصاد والتأمين والتمويل وبرمجة الحاسوب الآلي، ويدرس على نطاق واسع في أوروبا وأمريكا، بخلاف الدول العربية التي أتى إليها متأخرًا، وحتى هذا الوقت فإن القليل من البلدان العربية التي تبنت هذا العلم.

يسعد من هذا العلم في قطاع الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية والتقاعد وقطاع التأمين والبنوك وغيرهما من القطاعات الأخرى في المجال الاستثماري أو التابعة للمجال الاقتصادي ويطلق فيها العلم الأكاديمي كلاً حسب مجاله، فيختلف تطبيق هذا العلم على سبيل المثال في مجال التقاعد عنه في مجال التأمين ولكنه يقسم في الأصل على أساس واحد يتمثل في دراسة وتحليل على أساس واحد يتمثل في دراسة وتحليل والدراسات الأكاديمية ليعارض اختصاصاته

كيفية حساب استقطاعات صندوق الضمان الاجتماعي واستقطاعات التضامن الاجتماعي وتحديد حصة جهة العمل والخزانة العامة في الضمان الاجتماعي؟

أ. السلوسي عبد العالى

عضو هيئة التدريس بكلية الاقتصاد جامعة مصراتة

لحساب استقطاعات صندوق الضمان الاجتماعي، واستقطاعات التضامن الاجتماعي وتحديد حصة جهة العمل والخزانة العامة في الضمان الاجتماعي يتصرف مثلاً علیاً على ذلك، فمثلاً موظف يعمل في إحدى القطاعات العامة على ثانوي مربوط الدرجة الرابعة، ويستحق عمل إضافي قيمته 120 دينار. لحساب المبلغ الواجب استقطاعه من مرتبته الشهري كمساهمة في الضمان الاجتماعي، والتضامن الاجتماعي، ثم حدد تنصيب جهة العمل والخزانة العامة في الضمان الاجتماعي، والتضامن الاجتماعي. ثم حدد تنصيب جهة العمل والخزانة العامة في الضمان الاجتماعي، والتضامن الاجتماعي.

1-إذا كانت علاوة العمل الإضافي يتسم بالثبات والاستقرار؟

2-إذا كانت علاوة العمل لا يتسم بالثبات والاستقرار؟

الحل : ١. العمل الإضافي يتسم بالثبات والاستقرار المرتب الأساسي: 530 + (6 × 2) = 542.000 د.ل قيمة العمل الإضافي: 120.000 د.ل إجمالي المرتب والعلاوات = 662.000 د.ل

المبلغ الخاضع للضمان = 662.000 - 662.000 = 0 د.ل

قسط الضمان الاجتماعي 1: 662.000 × 3.750 % = 24.825 د.ل

صندوق التضامن: 662.000 × 1 % = 6.620 د.ل

إجمالي الضمان والتضامن: 31.445 د.ل

حصة جهة العمل 2: 662.000 × 10.5 % = 69.510 د.ل.

حصة الخزانة 3: 662.000 × 0.75 % = 4.965 د.ل.

مع العلم أن رقم 1 يتحمله الموظف ، رقم 2 تتحمله جهة العمل ، ورقم 3 تتحمله وزارة المالية .

ب. العمل الإضافي لا يتسم بالثبات والاستقرار

المرتب الأساسي: قيمة العمل الإضافي: 120.000 د.ل

إجمالي المرتب والعلاوات = 662.000 د.ل

المبلغ الخاضع للضمان 120 - 662 = 542.000 د.ل

قسط الضمان الاجتماعي 1 (حصة المضمون) : 542.000 × 3.750 % = 20.325 د.ل

صندوق التضامن: 662.000 × 1 % = 6.620 د.ل

إجمالي الضمان والتضامن: 26.945 د.ل

حصة جهة العمل 2 : 542.000 × 10.5 % = 56.910 د.ل.

حصة الخزانة 3 : 542.000 × 0.75 % = 4.065 د.ل.

مع العلم أن رقم 1 يتحمله الموظف ، رقم 2 تتحمله جهة العمل ، ورقم 3 تتحمله وزارة المالية ولا علاقة لجهة العمل بها .

بِقَلْمِ أَبْدُ النَّاصِرِ التَّوْمِيِّ

رئيس مكتب الخدمات الخمسائية النفس

إلى كل مهتم بقانون الضمان الاجتماعي رقم 13 كذلك ان الاولى لإعادة النظر في حكم

لسنة 1980م و اللوائح الصادرة بمقدمة تضامن. العاء المادة 46 من القانون الضمان

لقد ان الاولى للنظر في تعديل المادة 31 من لائحة الاجتماعى رقم 13 لسنة 1980م

التسجيل والتقيش والاشتراكات بخصوص الدخل بشأن غرامة التأخير لما لهذا الحكم من

المقرض للعاملين لحساب أنفسهم حتى يتناسب مع اثار سياسة على التزام جهات سداد

واقع النشاط الحالي والمرتبات الحالية. الاشتراكات في مواعيدها .





نادي الموظفين

(خطوة نحو الاهتمام بالموظف)

تم بحمد الله وتوفيقه مساء يوم الإثنين الموافق الأول من شهر مارس 2021م افتتاح نادي الموظفين الخاص بالعاملين بمندوقي الضمان الاجتماعي فرع مصراتة، (نادي الموظفين) هو نادي ثقافي، رياضي، ترفيهي، اجتماعي، خاص بالعاملين بمندوقي الضمان الاجتماعي الهدف من إنشائه هو الترويج وتغيير أجواء الموظفين وتقسيمه الروابط الاجتماعية لخلق التمازج والتقارب ومد جسور المحبة واللقة بين أبناء هذه المؤسسة وذلك من خلال إقامة النشاطات الثقافية



كل المتحصلين على الترتيب الأولي والثانية في مسابقات كرة القدم الخماسية وكرة الطائرة الجهاد النهت يفوز فريق صندوق الضمان الاجتماعي فرع مصراتة ٢/١. وأيضاً لعبه البلياردو وتنس الطاولة تخللت الاحتفالية توزيع العديد من الجوائز القسمة وكريم السادة الحكم ورؤساه ومدراء المؤسسات التي شاركت في الظاهرة وسانت نجاحها بان تم تقديم دروع التقدير لهم على مشاركتهم وحرصهم على نجاح الظاهرة والعمل على استمراريتها والذي كان من ضمن هذه المؤسسات صندوق الضمان الاجتماعي فرع مصراتة ..

وفريق مديرية الأمن على أرضية ملعب الصندوق بعماليات التظاهرة الرياضية الأولى كشارة صندوق الضمان الاجتماعي فرع مصراتة في احتفالية اختتام فعاليات الظاهرة الرياضية الأولى للمرسميات الخدمية والإنجذبة بمنطقة الوجه البحري والمنطقة الإنتاجية (كرة القدم الخماسية/كرة الطائرة/بلياردو /كرة الطاولة) التي نظمها مكتب النشاط العام باتحاد العمال فرع مصراتة وبإشراف من الاتحاد الوطني للعمال فرع مصراتة والتي اطلقت يوم السبت الموافق 01/05/2021م بمناسبة العيد الوطني للعمال والتي أشرف على إدارتها وتنظيمها، مكتب النشاط بالاتحاد الوطني لعمال ليبيا فرع مصراتة والذي تم فيه تكريم

ضمن نشاطات نادي الموظفين بمندوقي الضمان الاجتماعي فرع مصراتة شارك الصندوق بعماليات التظاهرة الرياضية الأولى للوحدات الخدمية والإنتاجية (كرة القدم الخماسية/كرة الطائرة/بلياردو /كرة الطاولة) التي نظمها مكتب النشاط العام باتحاد العمال فرع مصراتة وبإشراف من الاتحاد الوطني للعمال فرع مصراتة والتي اطلقت يوم السبت الموافق 27/03/2021م والتي كانت أولى المباريات بين فريق موظفو صندوق الضمان الاجتماعي فرع مصراتة



صندوق الضمان الاجتماعي فرع مصراته يقيم ورشة عمل عن اصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي

وبعد ذلك بدأت حلقة النقاش من الموظفين الحاضرين بطرح العديد من الأسئلة المتعلقة باصابات العمل للسادة منظمي الندوة، ولربين قسم الشؤون القانونية وبإشراف رئيس قسم الشؤون الإدارية بالفرع، كما تم خلال هذه الورشة توزيع منشورات ومعلومات تحتوي على معلومات ضمانية متعددة على الحضور.

وفي الختام ألقى الحاضرون للورشة على القائمون عليها بعد أن ذات استحسانهم وط libero باستمرار مثل هذه التدوات العلمية والتي تسعد في فهم نصوص قانون الضمان الاجتماعي على الوجه الأمثل.

تزامن مع افتتاح نادي موظفي الفرع إقامة ورشة عمل تحت عنوان "اصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي" بـ"بنادى الموظفين" يوم الثلاثاء الموافق 16/3/2021م.

وخلال هذه الورشة أعلنت الكلمة بالافتتاح الورشة للأستاذ "علي محمد الزليتي" ، ثم تلاها كلمة للأستاذ على محمد ناجي، ثم انتقل الحديث للأستاذ/موسى الليبيدي بعد ذلك التطرق لمحارر الورشة ويبيان الهدف من اقامتها وهو الوصول إلى فهم واضح وعملى لاصابات العمل.



الإعالة الإجمالية للخروج النهائي

أ. علي محمود الشريع - رئيس وحدة متابعة المعاشات

كثيل انتهاء الخدمة، وتقدر الإعالة الإجمالية كالمدة متعدتها الاشتراكات، وإن لا تحكم للخروج النهائي بقيمة 25% من مجموع اشتراك فرع المعاش التي دفعت عن المضمون خلال مدة عمله، ويشمل ذلك حصته وحصة دون غيره وفي حال وفاته تصرف للمستحقين عنه من أسرته أو إلى وكيلهم داخل ليبيا ولا يجوز لمن تصرف له الإعالة الإجمالية إذا عاد إلى العمل أن تحسب له المدة التي دفعت عنها وفي كلتا الأحوال يجب مراعاة الاتفاقيات المبرمة بين الدولة الليبية والدول الأخرى.

ويشترط للحصول على الإعالة الإجمالية أن لا تقل مدة العمل أو الخدمة عن خمسة سنوات ويشترط كذلك إثبات تأشيرة الخروج النهائي

تستحق الإعالة الإجمالية لكل مضمون أجنبى مقيم بالأراضي الليبية، ويشترط وفق عقود وضعه اي اتفاقية ضمانية مبرمة بين الدولة الليبية ودولة المعنى، وكذلك تصرف للمعني رسمي وجهاز مسجلة بتنظيم الضمان الاجتماعي والنهائي بمقدمة أخرى غير بلوغه السن القانونية وغير العجز الكلى ولم يحصل على معاش مع مراعاة الاتفاقيات الضمانية.

ويشترط للحصول على الإعالة الإجمالية أن لا تقل مدة العمل أو الخدمة عن خمسة سنوات ويشترط كذلك إثبات تأشيرة الخروج النهائي

النظام التقاعدي لمستشاري المحكمة العليا وأعضاء الهيئات القضائية

أ. أبو يكير علي العشماوي / رئيس قسم الشؤون القانونية

النظام التقاعدي لمستشاري المحكمة العليا وأعضاء الهيئات القضائية

التي تقبل مذكرة ختمتهم عن الرولة العددية من القارات التي تخسر هذه الرولة منها:-

1-قرار رقم (52) لسنة 2011م بشأن زراعة مرتبتات أعضاء الهيئات القضائية، صدر في 03/03/2011.

2-قرار المترتب على التعيين من أعضاء الهيئات القضائية:- علامة التعيين صالح للعاملين بالعمل القضائي، ومن حصل على العامل وهو مدارس لمعلم الذي قرر له علامة التعيين فإنه يستحقها أسوة بالعاملين من أعضاء الهيئات القضائية، ولا تخضع للتقاعد العين لأنهم ليسوا من أعضاء الهيئات القضائية.

المجلس الأعلى للقضاء:- يتولى اختصاصات المقرر للمجلس الأعلى للقضاء منصوص عليه في قانون نظام أعضاء الهيئات القضائية، صدر في 07/10/2012.

الصلاحيات المنزليات على العامل: يحصل أعضاء الهيئات القضائية على العمال بحسب السعر (65) خمسة وستون سنة تقديرية كافية، ويجوز للعاملية حقوق المزايا لمستشاري المحكمة العليا، وذلك بناء على معايير مرتبتهم، وذلك بناء على طلب العلية وأعضاء الهيئات القضائية إذا بلغت مدة خدمته 20 سنة أو مدعى من عمره خمسة وأربعين سنة، وتحسب السن في ذلك الحالتين ولها شهادة الميدالية المقيدة بالقانون رقم (13) لسنة 1980م بشأن الصنف الاجتماعي، وتوفر شروط استحقاق المعاش التقاعدي.

بروتوكول المحاكم والهيئات القضائية:- يسري على مستشاري المحكمة العليا المحاكم قوانين التقاعد العامة فيما يرد بشأن تصفيقهم بناء على طلب كتابي، وموافقة الجمعية العمومية للمحكمة التي ينبعها، وذلك بقرار من المجلس الأعلى للقضاء.

الإحالة على العامل: يتم تحضير المعاش التقاعدي في شأن هذه الحالات غير لها وهي، ويجوز العامل في هذه الحالات غير لها وهي، ويجوز الأحكام المنظمة لقرارات الإدارية من حيث إصدارها أو سحبها أو الغاؤها أو العفن في أيام المحكمة المختصة.

رسوان أحوال قانون التقاعد العام:- يسري على أعضاء الهيئات القضائية لأحكام قانون التقاعد العامة فيما يرد بشأن تصفيقهم بناء على طلب كتابي، وموافقة الجمعية العمومية للمحكمة التي ينبعها من ذلك حالة انتهاء خدمة أحد أعضاء الهيئات القضائية بوفاة والإحالة على التقاعد اختياري تتم تسوية مرتبتهم وفقاً للنظام المعمول به في قانون الصنف الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980، ولائحة العمالات القضائية رقم (669) لسنة 1981م، ولائحة التسجيل والإنتراكت وتنقيش رقم (1079) لسنة 1991م.

زيادة عمالات التقاعدين (مستشاري المحكمة العليا وأعضاء الهيئات القضائية):- إذا زادت مرتبات العاملين من هذه مستشاري المحكمة العليا وأعضاء الهيئات القضائية زيد أقصى "عمالات الصنف الاجتماعية المقيدة بنهاية المعاشرة على التقاعد لأي مرتقب من الأداء

التقاعدي لمستشاري المحكمة العليا الذين انتهت خدمتهم بالإحلال للقضاء بيلوغرهم رقم (6) لسنة 1982م بشأن العمالات التقاعدية المقيدة (التفريغ رقم 82/2/11/82) الصادرة عن إدارة القانون رقم (6) لسنة 2006م بشأن نظام القضاء وكل صدور القانون رقم (33) لسنة 2012م بتعديل القانون رقم (6) لسنة 1982م بشأن العمالات التقاعدية المقيدة (التفريغ رقم 82/2/11/82).

الحكم العلوي:- تتضمن كل من رئيس وعدد كاف من المستشارين، وتحدد مرتبتهم وفقاً لإدارة صندوق المعاشات الاجتماعية رقم (6) لسنة 1982/05/25، وبعثاته، وقرارات مجلس العمالات المقيدة صادر في 1982، وتعديلاته، وقرارات المحكمة العليا عن الجماعة العمومية للحكمة، وأدخل على القانون رقم (6) لسنة 1982م عددة تعديلات وهي على

ال التالي:
 1-القانون رقم 17 لسنة 1982م، صدر في 29/01/1423هـ.
 2-القانون رقم (33) لسنة 2012م، صدر في 11/06/1423هـ.
 كما مصدر عن الجماعة العمومية للحكمة العلية العديد من القرارات بخصوص مرتبات ومتطلبات ومتغيرات.

-قرار رقم (5) لسنة 2012م، صدر في 28/11/1423هـ.
 -قرار رقم (6) لسنة 2012م، صدر في 28/11/1423هـ.
 -قرار رقم (3) لسنة 2019م، صدر في 07/07/2019م.
 وصدر القرار رقم (170) لسنة 2013م عن المقرر الوطني العلمي بشأن تحديد مرتبات رئيس المحكمة العليا ومستشاريه، صدر في 21/01/2013م.

الإحالة على العامل:- وتصدر المذكرة العلم رسماء إدارات المحاكم قوانين التقاعد العامة فيما يرد بشأنه تصفيقهم بناء على طلب كتابي، وموافقة المحاكم قوانين التقاعد العامة الشهادة بدارة القانون، وطبق هذه المذكرة على طلب كتابي، وتصفيقهم على التقاعد، المحاكم بالتأدية العامة، بدارة القاضي، بدارة التقاضي على التقاعد، كل سنة تخصمه ينبع مدة خدمته عشرين سنة، وإذا زادت هذه المدة عن عشرين سنة أزدادت هذه النسبة بواقع (2%) عن كل سنة تخصمه ينبعها بعد المترتبات، على الأداء، يجذب العامل آخر مرتقب من ذلك الحالة، وذلك بناء على طلب كتابي، وموافقة المحكمة.

1-القانون رقم (4) لسنة 2011م، صدر في 16/11/2011م.
 2-القانون رقم (22) لسنة 2012م، صدر في 18/03/2012م.
 3-القانون رقم (42) لسنة 2012م، صدر في 16/05/2012م.
 4-القانون رقم (58) لسنة 2012م، صدر في 18/07/2012م.

العمالات التالية:- عما عجز كل عن إصابة العمل معاش آخر متوفى، عما عجز كل عن إصابة العمل معاش آخر متوفى، عما عجز كل عن إصابة العمل معاش آخر متوفى، ويجب الإشارة هنا إلى أن المعاش

جهود المنظمات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي

أ. د. علي أحمد شكورفو
عضو هيئة تدريس بكلية القانون
جامعة سراة

بالإضافة إلى الاتفاقية العربية حول المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية سنة ١٩٧١م بصفة تتحقق العدالة الاجتماعية من خلال التأمين الاجتماعي كونه دعامة أساسية في تحقيق العدالة، أقر المونتير العام لمنظمة العمل العربية هذه الاتفاقية بشأن تحديد الحد الأدنى للتأمينات الاجتماعية، وقد استمدت معظم ما جاء فيها من الاتفاقية الدولية ١٠٢ المشار إليها سابقاً، وأوجبت هذه الاتفاقية على الدول الأعضاء أن يشمل تثبيعها الوظيفتين على الأقل من فرع التأمين الثاني في حالة المرض، التأمين في حالة إصابة العمل، تأمين الأمومة، التأمين في حالة العجز، التأمين في حالة الشيخوخة، التأمين في حالة الوفاة، التأمين في حالة البطالة، المزايا والمتانع العالمية، وتأتي هذه الاتفاقية استجابةً لما ورد في نص المادة الثانية من ميثاق جامعة الدول العربية شأن تعاون الدول العربية في الشؤون وال المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وتغير هذه الاتفاقية والاقتصادية، وتعزز حقوق درجات كبيرة من التغير الاجتماعي الذي لحق أسلوب التكامل والترابط الاجتماعي التقليدية، واستوجب الأخذ بالمعايير الدولية مع مراعاة الظروف التي تعشّ بها الأمة العربية، وقد تركت للتشريعات المحلية المسائل التفصيلية، وأكفت بوضع الأسس العامة، وفتحتباباً لتطويرها وتعديلها بالسماح للأطراف بالقتراح ما تراه من تعديلات عليها، وهددت إليه ذلك، وأكفت على أنها لا تنسى القواعد التشريعية المحلية، والمعاهدات والاتفاقيات التي تحقق مزايا أكثر للمضمونين.

لتشريعاتها المتعلقة بهذا المجال الاجتماعي...، وهو ما تهدف إليه قرارات مجلس الضمان الاجتماعي، ومع ذلك كان ذلك في سنة ١٨٨٩، والمونتير الدولي بالضمان الاجتماعي أهتماماً أولى الدول المقيدة به سنة ١٨٨٥، والحادي عشر المليون لدول العالم، والمصادقات الخاصة سنة ١٩٥٥، مما يدرس في المؤتمرات العلمية، وأنشئ المراكز والمعاهد التربوية لتأهيل الراغبين في مجال الضمان الاجتماعي، ورفع كفاءة العاملين منه في جميع أنحاء العالم، والضمان الاجتماعي الذي ما هو إلا كفارة من القوانين اعتماداً على الأقواء هذه الجهود، والتزم بما وضعته من معايير عدّة أصدار، وهي: (التأمين في حالة المرض، التأمين في حالة إصابة العمل، تأمين الأمومة، التأمين في حالة العجز، التأمين في حالة الشيخوخة، التأمين في حالة الوفاة، التأمين في حالة البطالة، المزايا والمتانع العالمية)، وتأتي هذه الاتفاقية الاجتماعية، وأقرت هذه الاتفاقية عدد تسع مسودات تغير كحد أدنى المطالع الضمانية التي ينبعى لأنظمة الضمان الاجتماعي في الدول المصعدة عليها أن تكونها مواطناتها، أو على الأقل ثلاثة منها تتمثل في رعاية الطبية، توسيعات المرض، مزايا ومنافع في حالة البطالة، مزايا ومنافع حالة الشيخوخة، توسيعات إصابة العمل، المزايا والمتانع العالمية، من إيا الأمومة، مزايا والمتانع ضرورة توقي البطالة لدى العمال صغار السن، والتوصية ٦٩ التي تقتضي بضرورة تقديم الخدمات الطبية والعلاج في المستشفيات لكل الأفراد، والتوصية ٦٧ والتي تقتضي بضرورة أن يعطي نظام المساعدات الاجتماعية الحاجات التي لا يعطيها التأمين الاجتماعي الإيجاري وعلى أن تمنع المساعدات الاجتماعية وفقاً لضرورات كل حالة إلى هذه الاتفاقية على المطالع الضمانية، وإن لم تتم المطالع العينة، وقد اتفقية أخرى قائمة، وقد ركزت هذه الاتفاقية على المطالع الضمانية، والواقع أن هذه المنظمة بهذا الجهد تعلم جادة لتحقيق ما جاء في مقنعة دستورها والذي يقال إن سلاماً عالمياً دائماً لا يمكن

كان لجهود المنظمات الدولية والإقليمية دوراً بارزاً وأهمها في تبني سياسة الضمان الاجتماعي وتوحيد العديد من أنسنة عن طريق الإعلانات والمواثيق الدولية لعل من أهمها في هذا المجال الإعلان العالمي لحقوق الإنسان - سنة ١٩٤٨م، وإعلان الجمعية العامة للأمم المتحدة حول التقدم والإنماء الاجتماعي سنة ١٩٦٩م، والبيان الأفريقي لحقوق الإنسان وشعوب سنة ١٩٨١م، وإعلان حقوق الطفل سنة ١٩٥٩م، وبيان حقوق الطفل العربي سنة ١٩٨٤م، وإعلان الجمعية العامة للأمم المتحدة الخاص بحقوق المعاقين سنة ١٩٧٥م، وهذه ملطة من الإعلانات والمواثيق الدولية، حيث هناك العديد منها والتي لا يتسع المقام لذكرها في هذه الخصوص. كما عقدت العديد من الاتفاقيات الدولية التي تهتم بحماية المرأة والطفل والمسنين والعجزة تأكيداً على اهتمام المجتمع الدولي بهذه الفئات والدفع بـ الدول لـ إصدار تشريعات بالخصوص ومنها على سبيل المثال التوصيات التي تحت الدول على تبادل البيانات والاحصاءات والمعلومات المتعلقة بالبطالة والتأمين ضدها؛ لتمكن الدول من محاربتها وضرورة إنشاء مكاتب حكومية للاستخدام؛ ليتسنى توسيع العمل على الأصل التي تأسسهم، والتوصية ٤٥ بشأن ضرورة توقي البطالة لدى العمال صغار السن، والتوصية ٦٩ التي تقتضي بضرورة تقديم الخدمات الطبية والعلاج في المستشفيات لكل الأفراد، والتوصية ٦٧ والتي تقتضي بضرورة أن يعطي نظام المساعدات الاجتماعية الحاجات التي لا يعطها التأمين الاجتماعي الإيجاري وعلى أن تمنع المساعدات الاجتماعية وفقاً لضرورات كل الحالة إلى ليكت الباحثون والمحضون في هذه المجالات على دراستها وإبراء البحوث فيها، ومن ثم الخروج بـ توصيات مفيدة بـ شكلها، تستعين بها الدول عند صياغتها

المركز الليبي للاستشارات والتنمية البشرية
Liban Centre for Consultancies & Human Development

مشروع التحويل الإلكتروني منصة الضمان للتدريب الرقمي

أ. حسن فرج الزيداني - رئيس قسم الشؤون الإدارية والخدمات بمندوحة الضمان الاجتماعي فرع مصرفية

بحضور المدربين والمدرب والتفاعل المباشر بينهم، كذلك توفر جميع الدورات التدريبية برفع الحقيقة التدريبية ومنهج الدورة للتربية الإلكترونية التي تتيه صيغ مثل باورپوينت PowerPoint وورد WORD بي دي اف PDF صور JPEG حيث تمكن المتدرب من الاطلاع عليها وتحميلها وحفظها وطائفتها والرجوع إليها عند الحاجة، وتتيح أيضاً للمتدرب والمتدرب أمكانية إجراء التمارين والنشاطات والواجبات المصاغة للدورة التدريبية وإجراء المناقشات فيما يخص الدورة التدريبية من خلال المنتديات التي توفرها المنصة أيضاً وإجراء نسوات ومحاضرات واجتماعات عن بعد، توفر المنصة كذلك امتحانات التقييم الخاصة بكل دورة تدريبية وتمكن المتدرب من الاطلاع على نتيجة امتحانه عن نهاية وقت الامتحان مباشرةً، كذلك توفر المنصة إجراء العديد من الاستبيانات الإلكترونية خاصة بتقييم البرامج التدريبية والتلقي من الخبراء الآخرين، توافق المنصة مع معايير سكرم الدولية في إعداد مناهج الدورات التدريبية الإلكترونية مع ضمان حقوق الملكية الفكرية للمناهج والمادة التدريبية المسجلة ومستنداتها ومحفوتها وذلك لأنها لا يتم دخول أي مستخدم للمنصة إلا باسم مستخدم وكلمة مرور.

المشروع من قبل السيد رئيس مجلس الإدارة والمدير العام لمندوحة الضمان الاجتماعي وتشجيعاً منه لأبدى موافقته على تنفيذ هذا المشروع مواكبة لمرحلة التطور الإلكتروني الذي يمر بها مندوحة الضمان الاجتماعي، وذلك بوضع اليه جديدة للتدريب والانتقال من التدريب التقليدي إلى التدريب عن بعد، تحت مسمى (منصة الضمان للتدريب الرقمي) بحيث تكون بينة تفاعلية بشكل يتيح إمكانية التفاعل النشط مع هذا المحتوى بين المدرب والمتدرب ومع أفراده بتوظيف تقنية الويب عبر الوسيط المعتمدة باستخدام تقنيات الحاسب الآلي والهاتف المحمول، بحيث تمكن من نشر الدورات ووضع الواجبات وتطبيق الأنشطة التدريبية والاتصال بالمتدربين من خلال تقنيات متعددة، كما أنها تمكن المتدربين من إجراء الاختبارات الإلكترونية وتوزيع الأدوار وتقسيم المتدربين إلى مجموعات عمل تساعد على تبادل الأفكار والآراء بين المدرب والمتدربي ومشاركة المحتوى التدريبي مما يساعد على تحقيق مخرجات التدريب ذات جودة عالية من خلال الخدمات التي توفرها المنصة والمتمثلة في توفير حساب إلكتروني خاص لكل متدرب ومدرب عن طريق إصدار اسم مستخدم وكلمة مرور لجميع مستخدمي المنصة، والبستان والمباشر والمسجل الدورات التدريبية

لقد وضعت جامعة فيروس كورونا العالم أمام تحدي شامل وحالة طوارئ وظروف وتحديات يعيشها العالم حالياً جراء تفشي هذه الجائحة، والذي أوقف الحياة في شرقيات الدول وأربك عملية الاتصال والتواصل وغيرها العمل في مختلف المجالات، الأمر الذي أوجب علينا ايجاد حلول بديلة لكي تسهيء العجلة ويسهل العمل، فلا شك أن التعليم والتدريب جزء لا يتجزأ من هذا الواقع، والتي جعلته هو أيضاً يواجه العديد من التحديات التي فرضتها عليه تلك الأزمة، ولعل من أبرز التحديات التي تواجه التعليم والتدريب اليوم هو إعادة تهيئة المعلمين والمدربين وأعضاء هيئة التدريس بما يتاسب مع آخر المستجدات، وضرورة استجابة القائمين على التعليم والتدريب لهذا التحدي الجديد المتمثل في الانتقال إلى مرحلة التعليم والتدريب عن بعد، بشكل إيجابياً لا اختيارياً إلى حد كبير جداً وما يصاحب ذلك التحول من عمليات تكتسح المنهج والمحتوى، وإعداد الاختبارات، وضيئط الجودة في مراحل العملية التعليمية والتدريبية، وبناء معايير تقييم تتناسب وتلك العمليات، فمن خلال ذلك أنت أهمية وفكرة مشروع التحول الإلكتروني في مجال التدريب، وذلك بطرح مشروع من قبل إدارة وفريق عمل المركز الليبي للاستشارات والتنمية البشرية بالخصوص، حيث عززوا بذلك

مشاركات الفروع 2

الإجازات السنوية

الأستاذ / عبد العليم الجيدلي

رئيس قسم الشؤون الإدارية والخدمات بجامعة الضمان الاجتماعي فرع المنطقة الغربية

القانون المذكور و المادة (14) من لائحة التنفيذية ، وعلى جهة الإدارة أن تلزم موظفيها بالتمتع بإجازتهم السنوية المترافق على الأقل مدة لا تقل عن (15 يوم) متصلة في السنة ، بما يوثر على سير العمل ، وذلك وفق جدول زمني تحدده الجهة بالخصوص تبين فيه تاريخ تمتع الموظفين والعاملين معها بإجازتهم السنوية و عليها أن تمنع الموظف من مزاولة عمله خلالها ، وبعض الآراء الصادرة عن إدارة القانون وهي من تملك سلطة تنفيذ القرار (قرار منع الموظف من مزاولة عمله) عند حلول موعد إجازته وفي حالة سماح الإدارة للموظف بزيارة عمله خلال موعد إجازته والسماح له بالتقىع بسجل الحضور والانصراف دون أن يقدم طلب بتأجيلها ، يعتبر موافقة ضمنية منها له بالاستمرار بالقيام بمهام وظيفه ، و تعتبر محفوظة لمصلحة العمل دون الحاجة إلى قرار مكتوب ، ولا يجوز لها رغبته إلا في حدود ستة الأشهر " وجاء النص في هذه الحالة مقييد بشرط أي أن الموظف إذا كان الموظف ، أو العامل قد أجل إجازته بناء على طلبه لأكثر من ستة أشهر ، وتفترض ثمانيه أشهر ، ففي هذه الحالة لا يستحق تعويضاً نقدياً عن تلك المدة إلا في حدود (ستة أشهر فقط) .

من وجهة نظرى الخاصة ، وذلك ومن خلال مطالعى المتواضعة و فهمى لبعض التصورات القائلة ، وبعض مبادىء المحكمة العليا ، كالطعن الإداري رقم (47/54) جلسه : 2008/06/29 ، والطعن الإداري رقم (47/54) جلسه 2008/02/10 كالطعن الإداري رقم (17/58) الصادر في جلسه 2016/03/22 .

كتاب السيد / رئيس إدارة القانون رقم 1- 3/290 المؤرخ في : 2007/03/01 .

كتاب السيد / رئيس إدارة القانون رقم 2- 23/290 المؤرخ في : 2013/09/23 .

كتاب السيد / رئيس إدارة القانون رقم 2- 8/20 المؤرخ في : 2020/03/08 .

بعض المواقف والتصورات القائلة التي كتبتها القانون رقم (2) لسنة 2010 (م) للموظف أو العامل لدى جهة عمله (الإجازة السنوية) ، وهي حق مكتسب بقوة القانون ، لا يجوز للموظف التنازل عنها ، وعلى جهة الإدارة عدم تأجيلها أو قطعها إلا لضرورة الحال ، وفقاً لما جاء ينص المادة (30) من

كتاب السيد / رئيس إدارة القانون رقم 1- 3/290 المؤرخ في : 2007/03/01 .

كتاب السيد / رئيس إدارة القانون رقم 2- 23/290 المؤرخ في : 2013/09/23 .

كتاب السيد / رئيس إدارة القانون رقم 2- 8/20 المؤرخ في : 2020/03/08 .

بعض المواقف والتصورات القائلة التي كتبتها القانون رقم (2) لسنة 2010 (م) للموظف أو العامل لدى جهة عمله (الإجازة السنوية) ، وهي حق مكتسب بقوة القانون ، لا يجوز للموظف التنازل عنها ، وعلى جهة الإدارة عدم تأجيلها أو قطعها إلا لضرورة الحال ، وفقاً لما جاء ينص المادة (30) من

الجز الإداري في قانون الضمان الاجتماعي

المصدر: تعليمات العمل المنشورة بالجريدة الرسمية الصادرة عن الصندوق

من تاريخ توقيع الحجز والإعتراض على مكتوم اخطر الملزم بالأداء بالدين لم يكن وبجواز إيقاف الابيع باتفاق الائتمام بقولة القانون أو بناء على قرار إدارة التسجيل والاشتراكات والتفتيش أو فرع الصندوق المختص بحسب الأحوال من لجنة المعاشرات المختصة وأول خطوات توقيع الحجز الإداري التبليغ بالأداء ثم يقع مندوب الحجز على هذا التبليغ ويوقع المدين بالاستلام، مصحوباً بشاهدين، ويحرر محضرأ بينه فيه الإجراءات المنقول المحجوز أو بلاء المبالغ المطلوبة والمصروفات وفي هذه العملية يقام بها ما يكون قد ثقى من عقبات واعتراضات أثناء تنفيذ الحجز ثم يجب على مندوب الحجز قبل تاريخ البيع المعلن عنه يومين على الأقل أن يلخص صوراً من محضر الحجز في موضع ظاهر من مكان البيع وعلى باب المكان الذي توجده الأشياء المحجوزة وعلي باب مركز الشرطة التابع له، ويجوز النشر عن الحجز والبيع في الصحف اليومية، ويجب ألا يتبع المنشولات المحجوزة إلهاً على موافقة كتابية من مدير إدارة التسجيل والاشتراكات والتفتيش حتى يوم البيع وقف إجراءات الحجز والبيع وذلك باداء المبالغ المطلوبة والمصروفات وفي هذه الحالة يرفع الحجز وتسلم للمدين الأشياء المحجوزة بجواز محضر يحرره مندوب الحجز لآخر، والتوع الثاني من الحجز هو حجز ما للمدين لدى الغير، وهذا النوع متوجّل على أن يتم البيع خلال ستة أشهر.

4. إن يكون قد تم اخطر الملزم بالأداء بالدين لمكتوم اخطر الملزم بالإعتراض أو تقرير فرع الصندوق المختص بحسب الأحوال، وما يحد الإنتظار إلى أن الحجز الإداري الذي تحد به صدوره لا يوقع إلا على المنشولات أي حجز المنقول لدى المدين وبعده وحجز المدين لدى الغير حيث يجوز بالطريق الإداري لسنة 1980م وكذلك المادة (٧١) من لائحة التسجيل والاشتراكات والموجلة أو ملقطة على شرط وكذلك والتفتيش على أنه "إذا اختلف الملزم بإداء الاشتراكات أياً كان عن تنفيذ التزامه أو عن آداء غرامات التأخير إجراءاته الأجهزة القانونية المختصة ويمكن حصر أنواع الحجوزات الإدارية في ثلاثة أنواع وهي: حجز المنقول يتم وفقاً لحياته في رد المدين أو في رد الغير، وحجز المنقول لدى المدين وبعده، وحجز المدين لدى الغير. وبإلادة العامة لصدوق الضمان الاجتماعي، وأقسام التسجيل والاشتراكات والتفتيش بغير سفر ونحوه في التالية في الذين المستحق سواه كان اشتراكات أو غرامات تأخير لإمكان الصندوق كاحتياطي أصبح له ويمكنه أن يتطلب منه من يقوم بتوقيع إجراءات الحجز الإداري بأنواعه. ليتسا على أن يصدر قرار الحجز الإداري من رئيس مجلس إدارة الصندوق كاحتياطي أصبح له ويتحقق له أن يتطلب منه من يقوم بتوقيع إجراءات الحجز الإداري بأنواعه، ويتبع مندوب الحجز الإداري من يقتضي طبقاً للنحوة التي يتولى إجراءات الحجز الإداري عهم الأشتراكات المختصة، وبإلادة التسجيل والاشتراكات والتفتيش عليه. 3. إن يكون الدين محدد المقدار.



رجال الأمن والسلامة نظام وأنضباط

الشركات العامة في سطور

أ.د. محمد الجمل / مستشار قانوني وباحث أكاديمي بـجامعة الحسين للجعفر والحسين

كما تنتهي على العاملين بها صفة الموظفين المعمومين، إلى جانب سريان اللائحة الإدارية للشركات والمنشآت المملوكة لل المجتمع، وإنجذبها على مواردها الخاصة من رأس مالها ونسبة من الفائض أرباحها.

وتمارس الشركة مهامها وواجباتها عن طريق عدد من الأجهزة المكونة لها، يطلق عليها هيئات الشركة، وهي تتضمن في (مجلس الإدارة) (الجمعية العمومية) (هيئة الرقابة) حيث يختص مجلس إدارتها بـ إدارة شفاعة الشركة وتحقيق أغراضها وتصريف أمورها على وجه البراءين بـ انتشار رؤس ذات العلاقة.

ويترتب على ذلك تنتهي صفة القرارات الصادرة عن الأعمال الصادرة عن الشركة، حيث يختص القضاة العادي بـ تنفيذها في المنازعات التي قد تنشأ عنها، إلى جانب أن كل المقصود الذي تبرعها الشركة في سبيل تنفيذها لأغراضها مع الغير هي عقود مدنية تخضع لـ رقابة التفاصي العادي، وليس عقود إدارية تخضع لـ رقابة الضنى الإداري.

لصالحها، حيث تضمن الآذى بهذه الوسيلة، تجسيد مظهر الاستقلال المالي للشركة، بمعنى اعتمادها على مواردها الخاصة من رأس مالها ونسبة من الفائض أرباحها.

وتمارس الشركة مهامها وواجباتها عن طريق عدد من الأجهزة المكونة لها، يطلق عليها هيئات الشركة، وهي تتضمن في (مجلس الإدارة) (الجمعية العمومية) (هيئة الرقابة) حيث يختص مجلس إدارتها بـ إدارة شفاعة الشركة وتحقيق أغراضها وتصريف أمورها على وجه البراءين بـ انتشار رؤس ذات العلاقة.

ويترتب على ذلك تنتهي صفة القرارات الصادرة عن الأعمال الصادرة عن الشركة، حيث يختص القضاة العادي بـ تنفيذها في المنازعات التي قد تنشأ عنها، إلى جانب أن كل المقصود الذي تبرعها الشركة في سبيل تنفيذها لأغراضها مع الغير هي عقود مدنية تخضع لـ رقابة التفاصي العادي، وليس عقود إدارية تخضع لـ رقابة الضنى الإداري.

تتخذ الدولة أنماطاً وأنماطًا متعددة عند إدارتها لمرافقها العامة ذات النفع العام، وهذه الأنماط وأشكالها، هي أجسام قانونية تغير عن الدولة بوصفها جهة الإدارة العامة، ممثلة في الوزارات والوحدات والمصالح والمؤسسات والهيئات والأجهزة العامة المعنية بـ تحقيق المفقة العامة والتي تقوم على إنشاء الحاجات العامة، إلا أنه وفي الوقت نفسه أجاز القانون للدولة أن تدخل في المشاريع الاقتصادية والتجارية والصناعية من خلال الشركات العامة التي تنشأها لـ إقامة المشاريع الاقتصادية، ومن ممثلة هذه الشركات (الشركة الليبية للجعفر والحسين)، حيث تتمتد هذه الشركات على مياديس التمويل الذاتي، وملزمة بأن تسير في نشاطها بما يحقق لها أرباحاً وأنوجه بها التزاماتها وتوسيعاتها ويشكل ضمن تحقيق أغراضها وأهدافها، حيث تدار هذه الشركات بصورة تحقق لها الكفاية والفاعلية، ويسار عدم منها و لا تخصيص أي بند من بنود الميزانية العامة

أُساليب إدارة نظام الضمان الاجتماعي

أ.د. محمد الجمل

(ج) الإدارة الذاتية:

كان أول ظهور لهذا النوع من الإدارة في فرنسا، ثم ظهر في بريطانيا سنة 1867، وتقوم فكرةه على الشفاء تعويذية من جميع من يرثى في الأضمحل إليها وتضمن لهم المساعدة حال تعرضهم للخطر. تظير أشخاص يدفعه الأعضاء، على أن تقوم هذه التقليات باستئجار مدرخرات الأفراد؛ للاستفادة بها في المستشفى.

وتعتمد هذه الإدارة وبشكل رئيسي على مساعدات الدولة وتشكل جزءاً منها من خلال الاعفاءات الضريبية ومتلازمة من ديون المحاسبة.

وعلى الرغم من أنها تعتبر خطوة مهمة نحو الضمان الاجتماعي، باعتبارها تتحقق ضمن الصناديق.

فضلاً كانت الدولة الليبية تسمح لـ أصحاب العمل بالقيام بـ عملية جبائية الآشتراكات التأمينية بـ طرق تسعق الطرف على تكاليف الاشتراكات التي تباع بمكتبات مؤسسة التأمين في ليبيا. وفي السياق ذاته عهدت لـ مندوبي الضمان الاجتماعي مهمة إدارة نظام الضمان الاجتماعي، ودار بذلك يمثل فيه جهات العمل والدولة ومتطلبي عن المشتركون ويتمتع شخصية الاعتبارية العامة، وميزانية مستقلة عن ميزانية الدولة، وبالقابل يخضع المندوب لـ إشراف الدولة الليبية من خلال إشراف وزارة الشؤون الاجتماعية على إدارته، ومتباينة من خلال ترك إدارته لمؤسسة أو هيئة عامة أو من خلال النقابات المهنية، وهو ما سببه تداعياته.

(أ) الإدارة الذاتية:

هي أن تقول الدولة بنفسها إداره نظام الضمان الاجتماعي، وشالياً يكون عن طريق إحدى الوزارات التالية لـ تطبيقها التنفيذية، وفي هذا الأسلوب تجد أن الدولة قد تذكر أنه من المفید أن تكون هي إداره هذا النظم، وسبق في ليبيا أن تولت الوزارات التابعة للحكومة إدارة نظم الضمان كوزارة الشؤون الاجتماعية، وزرارة المالية، وزرارة الصحة.

جريدة بالذكر أن إداره النظم الضمانية في الدول المعاصرة تختلف من دولة إلى أخرى بـ اختلاف أحوالها السياسية الاقتصادية والاجتماعية، بل تجدها تختلف في الدولة الواحدة بسبب تغير تلك الأحوال فيها، فأصبح من النادر البالغ حد العدم، وجود دولة مـا تكتـب أسلوب واحد، فقدـها تركت مـسؤولية إداره النظمـ لـ جهة مـا وفي الوقت نفسه تحاول إدارـه بنفسـها في شـوؤن آخرـ. وتنـتـ اسـاليـب إدارـه نـظم الضـمانـ الـاجـتمـاعـيـ بـ اـسـلـوبـ، فـقدـ يـدارـ نـظمـ الضـمانـ الـاجـتمـاعـيـ بـ وـاسـطةـ الـدولـةـ عنـ طـرـيقـ حـكـمـتهاـ التـقـيـديةـ، أوـ يـدارـ ذاتـهاـ منـ خـالـ تركـ إـدارـتـهـ لـ مـؤـسـسـةـ أوـ هـيـةـ عـامـةـ أوـ خـالـ النقـابـاتـ الـمهـنيـةـ، وـهـوـ مـاـ سـبـبـهـ تـدـاعـياتـ.

وفي هذه الحالة يـولـيـ أـطـرافـ العـلـاقـةـ الضـامـنـيةـ إـدارـهـ هـذـاـ نـظمـ الضـامـنـ بـأـنـفسـهـمـ، ولكنـ وـمعـ اعتـرافـ الـدولـةـ لـهـمـ بـحقـيـقـيـتهمـ بـإـدارـهـ نـظمـ الضـامـنـ الـاجـتمـاعـيـ منـ خـالـ منـحـهمـ استـقلـالـاـ إـدارـيـاـ وـمـادـياـ فلاـ يـعنيـ ذلكـ تركـ الحـبـلـ لـهـمـ عـلـىـ الغـارـبـ، وـإـنـماـ يـحقـ لـهـمـ بـ طـرـيقـ أـجـهزـتهاـ مـرـاقـبـةـ هـذـهـ إـدارـةـ، وـهـذـاـ نـوعـ منـ الـادـارـةـ مـنـشـئـرـ فيـ أـغلـبـ الـدولـ.



الشراكة بين القطاعين العام والخاص في تنفيذ مشاريع المرافق العامة وبناء التحتية من الخارج الميزانية عن طريق التعاقد بأسلوب البناء والتسيير والتشفيل ونقل الملكية (BOT)

أ. محمد احمد هرواد مستشار قانوني بالمنطقة الحرة مصراتة

مدة الأمانة: تنتقل ملكية المشروع إلى الحكومة.

مجالات عقود (BOT): أقصد كان من نتاج نجاح مشروعات البنية الأساسية المولدة عن طريق القطاع الخاص هو انتشار استخدام الأسلوب في معظم دول العالم وأصبحت كثيراً من دول العالم وخصوصاً النامية منها تتم اعتماداً كبيراً على هذه الشروط وتعتمد عليها في خططها التنموية.

وهذا أمثلة على عقود (BOT) كالآتي:

- السرع في مدينة ملبورن والذي كلف 2 مليار دولار حيث اعتمد على تحفيض حجم الإنفاق في تلك المدينة وربطها بطرق سريعة قوية وحديثة لمدن أخرى، ولذلك يتحقق التوفير في تكلفة الاعمارية.
- الإثنينية وشركة TRANSURBEN للطرق المحدودة الإثניתية على بناء وتشغيل المرافق من قبل الشركة لمدة 34 سنة ثم إعادته للولاية عند انتهاء فترة **والعمل الثاني في الأرجنتين**: وهي شبكة المياه والصرف الصحي في مدينة بيونيس آيرس الإثניתية والتي تعتبر من الأمثلة العالمية الناجحة والمتمالية في مشاريع (BOT).
- عامياً، حيث كانت هذه الشركة حتى عام 1993 متعاني من مشكلات كبيرة أهتم بها العجز الواضح في توفير المياه والصرف الصحي في الكلفة المرتفعة للتسفير، وبعد أن تحولت تلك الشركة بالكامل للقطاع الخاص وفق نظام BOT لمدة 30 سنة تعهدت الشركة الفائز بالمناقصة بخفض نسبة تسعيرة المياه إلى 27% وقللت الشركة بتوسيع شبكة المياه لتصل إلى 600 ألف مواطن جديد كما أزال العجز في توفير المياه للمواطنين وزادت نسبة مياه الشرب إلى 36% بعد سنة واحدة من تأسيسها.
- وبالنسبة لانتهاء هذا الأسلوب في الدولة الليبية فلم تكن هناك نجاح وفعالية لتنفيذ مشاريع المرافق العامة والتي تحدث عنها الأسلوب، حيث كانت المشاريع التنموية يتم تنفيذها بمحض العقود الإدارية التعليمية مثل عقود الأشغال العامة وعقود التوريد والتي تولى فيها الدولة دور تأليف الشروط، وتجدر الإشارة هنا إلى أن المشروع الليبي لم يدخل النص على عقود (BOT) حيث أشار إليها في الباب السادس من لائحة العقود الإدارية رقم (563) لسنة 2007م، وأجاز للدولة وللجهات العامة التعاقد بهذا الأسلوب الذي أسمى بعقود التسويق وتنقل الملكية خارجياً، وفي نهاية

الشراكة بين القطاعين العام والخاص في تنفيذ مشاريع المرافق العامة والتي تحدث عن طريق التعاقد بأسلوب البناء والتسيير ونقل الملكية (BOT) ظهر هذا النوع من الأعمال في أوائل القرن العشرين، ويزداد الطلب في الوقت الحالي على هذا النوع من الأعمال نظر العمليات الاستثمارات الحكومية في الدول، والطلب المتزايد على مشاريع البنية التحتية نظر الزيادة المطردة في عدد السكان وجاء في تحرير الجنة الأوروبية حول الشراكة بين القطاعين العام والخاص أن الاستثمار في البنية التحتية للقطاع العام يعتبر وسيلة مهمة للحفاظ على الشفافية الاقتصادية نتيجة للدور الكبير الذي تلعبه الشراكة بين القطاعين العام والخاص في تطوير البنية التحتية للقطاع العام وقد حصل تحول في العديد من المسارات التي تقوم عليها الشركات بين القطاعين العام والخاص، وفي السابق كان الدعم الموارد العامة أو نفسها هو الدافع الرئيسي وراء استخدام الشركات بين القطاعين العام والخاص، أما اليوم فإن نمط انتشار واسع يساند القطاع الخاص ليس العامل الوحدة الذي يحدث هذه الشركات، بل توجه عوامل أخرى تتمثل في قدرة القطاع الخاص على توفير حلول مستدورة وفعالة لتنمية الاحتياجات العامة.

وتشتد الشراكة بين القطاعين العام والخاص على ترتيبات تعاقدية بين واحد أو أكثر من الجهات الحكومية، وأحدى شركات القطاع الخاص في مشروعات معينة، يتم بمقتضاه قيام الشركة الخاصة بسداد الحكومة بأسعار وخدمات، والتي تقدم تقليلياً من القطاع العام بصورة مباشرة وتتمثل هذه الترتيبات الموربة بالمسقطة للتعاقد الخارجي، أو قد تتم لتنمية نقل أو مشاركة الإدارة، أو عملية صنع القرار وبحيث يكون للقطاع الخاص دوراً أكبر في تخطيطه، وتمويله، وتصميمه، وبنائه.

وتشغل، وصيانة الخدمات العامة، ويتوقف شكل التعاقد بين القطاعين العام والخاص على المهام التي يتولاها **القطاع الخاص**، وحجم المشاركة بين القطاعين في إطار عدة تشمل تصميم المشروع، وتمويله، وتشييده، وتشغيله، وصيانة، أو تحريره، وتطويره.

بناء على ذلك، تقوم الحكومة بتحديد أي من تلك المهام التي سيتولىها القطاع الخاص لتنشأ بمقتضاه صورة تعاقدية، يمكن تنظيمها وفق

تعليق على الطعن الإداري رقم 47/49 ق 29/5 2005م

أ. محمد محمود السكر
العامي أماد جميع المحاكم الـ

الطعن بمحض المدة ، والثانية : إذا كان حسن النية قوله لا يعلم بغيره القرار فإن القرار الصادر في حقه يتضمن بعوات المواجهة وتتحمل الإدارة نتيجة فعلها . ٤ - إذا كان القرار مستندًا على معلومات وبيانات غير صحيحة ، تفترض هذه الفكرة أن تكون المعلومات والبيانات موجودة لدى جهة الإدارة لأنها هي المكللة بحقيقة وليس بالحقيقة ، وفلا يتحقق القرار بغير الموقفين ، وفلا يتحقق القرار من نص المادة ١٨١ المنكورة فإنه إذا صدر القرار عن جهة الإدارة استنادًا على معلومات وبيانات غير صحيحة أي كان بسبب صوره هذا القرار فيه القرفة في الأخرى ذات ذات دون تضمين ، وبالتالي فإنها تسرى على جميع هذه القرارات دون استثناء ولا يتضمن من الطعن فيها بمحض المدة ، أما بالنسبة للصلة فعل التطبيق قد يميز بين حالتين بالنسبة لمن صدر لمصلحته القرار وبذلك العبر عن جهة التطبيق .

وهما : الأولى : إذا كان من صدر لمصلحته القرار من جهة أي أنه يعلم بغيره القرار فإن هذا القرار يعتبر بالسبة إليه مدعواً ولا يتضمن من الطعن بمحض المدة ، والثانية : إذا كان حسن النية قوله لا يعلم بغيره القرار فإن القرار الصادر في حقه يتضمن بعوات المواجهة وتتحمل الإدارة نتيجة فعلها . وهذا ما يقتضي مع المقطع السادس للأمور ، مثلاً أن الإدارة اعتمدت على بياناتات ومعلومات تحديدها بها وصدر بناء عليها قرار لمصلحة أحد الموظفين ليهام تبين أن هذه المعلومات والبيانات غير صحيحة فكيف يتحمل الموظف الذي صدر لمصلحته القرار مسؤولية خطأه بتركه .

الخلاصة : عرف كل من المشرع والقضاء الليبيين نظرية تحسن القرار والإداري المعمود من الزمن ، فيتفق كل منها في أن القرار الإداري المبني على عرض لا يتضمن من الطعن بمحض المدة ، وبذلك العبر عن جهة التطبيق ، فيتحقق ذلك من حيث الموقف بغيره ، وفيما يلي تفصيل ذلك .

المادة 181 من القانون رقم 88 لسنة 1971 رسمت جزءاً للإدارات بمقدمة الجمجمة وببيانات غير صحيحة ، فبالنسبة لنص القرار الذي تصدر في أي صورة من صوره ، فإن النوع من القرارات دون إعتماد القرار معمود ولا يتضمن من الطعن فيه بمحض المدة دون أن يميز بين حسن به أو سوء به من صدر لمصلحته القرار ، أما القاعدة القانونية التي أرساها بهذا محل التطبيق فإنها تأخذ في الاعتبار مبدأ حسن نية وسوء به من صدر لمصلحته القرار على

هذه الفكرة أي استثناء . أما بالنسبة للصلة فعل التطبيق قد يميز بين حالتين بالنسبة لمن صدر لمصلحته القرار وهما : الأولى : إذا كان من صدر لمصلحته القرار من جهة أي أنه يعلم بغيره القرار ، ولكن إذا عينت موظفة بموجب القرار الصادر بتاريخ 1430/10/15 فإذا كان القرار يفترضه إلى مدعواً ولا يتضمن من الطعن بمحض المدة ، والثانية : إذا كان القرار الصادر في حقه يتضمن بعوات المواجهة وتتحمل الإدارة نتيجة خطتها ، ولكن إذا عينت موظفة بموجب القرار الصادر بتاريخ 1430/10/15 فإذا كان القرار غير وثائقي فحيثما يكون هذا القرار غير جدير بالحماية طبقاً للقاعدة المترتبة في حقه يتضمن بعوات المواجهة تتحمل الإدارة نتيجة بغيره ، لأن المسوقة ذات المطردة للتعين أو الترقية تكون بعد الإدارة قبل يتضمن إن القرار يتعلق بتعيينه إن صدر قرار هارافي في هذا الشأن إلا إذا كان هناك غش في هذه المسوقة ، ولهذا يتحقق القرار في حقه بحسب قاعدة العد المترتبة على هذه المسوقة كاف تجعل النتيجة التي اتفقاً عليها لا يتفق معها التي عليه بالتصور أو مخالفة الشروط .

فرفعت دعواها السابقة للبيان ، والمحكمة بعد ظهرت الدعوى قضت برفضها وإذ أمرتها بالاستئناف ، وهذا هو الحكم المطعون فيه آما عن **أسبابه** :

فتأمل في أن الطعن استوفى أوضاعه القانونية فهو مقبول شكلاً .

وحيث تتعذر الطاعة على الحكم المطعون فيه مخالفة **القانون** ، ذلك القرار من الطعن بمحض المدة ، ولهذا يتحقق القرار في حقه بحسب قاعدة العد المترتبة على الترقية التي حكمت بها محكمة الواقع حيث تم تعيينه وقرار تزوير فيها آثاره نظر **الدعوى** .

وحيث إن هذا النعي غير سديد ، ذلك أن المدعى من مطالعة أوراق الطعن أن الطاعة تقتضي تعيين المستبدات في بعض الأحوال لعدة اعتبارات منها التي حكمت بها محكمة الواقع حيث لم تثبت وقوع تزوير فيها آثاره نظر **الدعوى** .

وقد ظهر المشرع الليبي في القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن العمل بعض عدم الاختصاص ، وهو الذي يعيّب في إن القرار يتحقق من العين في حقه كل شيء .

3 - إذا صدر القرار بغيره من جهة غير مكتسبة بصادره ، تنص هذه الفكرة جاء علام دون تضمين ، فهو يشتمل صورتي القرار العيب بغيره بحسب المادتين من القانون رقم 88 لسنة 1971 .

السابق ذكرها ، وهو العيب بغيره عدم الاختصاص ، وهو الذي يعيّب في إن القرار يتحقق من العين في حقه كل شيء .

ويجب عدم الاختصاص العيب بمحض المدة ، وتسدك هذه الأحكام كما يليها نص المادة 181 من القانون المذكور وهي موالاة ما ذكرها فيه المدعى من صدر ممثله محل التطبيق .

وتصنت المادة 181 منه على أن تتحقق باطلة القرارات الصادرة الإداري المعمود ، ومن صور القرار يتحقق الوظائف العامة وغيرها من التالية من القرارات المتعلقة بالشؤون الوظيفية في إن العبرة في تحديد سنة التخرج هي سنهايتها بالخروج يكن 1 - إذا كان الموظف ذاقت أي شرط من الشروط المقررة لشنال الوظيفة العامة في نهاية التعليم ، وفلا تؤدي القرارات الصادرة في إن العبرة في تحديد سنة التخرج لا تطبق علىها ولا يغير من هذا ما أحتج به من أن السنة التي تخرج منها هي السنة 1999 .

في إن العبرة في تحديد سنة التخرج هي سنهايتها بالخروج يكن 2000-2000 مما مرتان أن الشرط المقرر للتنبيه لا تطبق علىها ولا يغير من هذا ما أحتج به من أن السنة التي تخرج منها هي السنة 1999 .

وكذلك الترقية فيها عادة شروط من الصدور قرار من شخص لم يتم تعينه في الوظيفة العامة أصلاً أو كان موظفاً ثم ثرت عنه هذه المسألة بهذه الفكرة يقتضي تعيينه في الوظيفة العامة فيما يتعلمه شهور الوظيفة العامة .

1 - إذا كان الموظف ذاقت أي شرط من الشروط المقررة لشنال الوظيفة العامة في نهاية التعليم ، وفلا تؤدي القرارات الصادرة في إن العبرة في تحديد سنة التخرج هي سنهايتها بالخروج يكن 3 - إذا كان الموظف ذاقت أي شرط من الشروط المقررة لشنال الوظيفة العامة كان يشتغل في المدرسة أو في المدرسة الابتدائية ، وهو ما مرت في عام 2000 ويشتمل في من خريجي هذا العام ويست من خريجي عام 1999 .

لما كان ذلك وكان الحكم قد بين أسباب رفضه لطلب الغاء قرار سحب القرار الصادر بتعيين الطاعة واستبدل سانع مدة حبرة معينة ، وقد رتب المشرع حيث أورد القبول : وحيث أن القرارات الإدارية يجب أن تكون مطابقة لما أستهدفت له وإذا كانت إرادة القضاء قد تضليلت بقول تعيين القرارات السلطة والمعرفة بغيره

إعداد: أ. سفيان قسيبيات

(1976)، و "سعيد التفريقي و حلوة و النبع" (1987) و الأرض تنشر أسرارها" (1987)، و "قصائد الرصيف" (1980)، و "حفل الشتاء" (1987)، و منطق الكائنات" (1996) و "منتصف الليل" (2005)، وكانت آخر إصداراته مجموعة شعرية يعنوان "استيقظ كي تحلم" (2018). وقد صدرت طبعة لأعماله الشعرية الكاملة عن "المؤسسة العربية للدراسات والنشر" عام 1997، من أبرز ما يلفت في تجربة البرغوثي اشتباكه مع نسخة النقافة الفلسطينية في، الشاتن فحضر مثلاً في "رأيت رام الله" شهادات متناولة عن صداقته مع فنان الكاريكاتير ناجي العلي أو الكاتب عسان، كفاني إضافة إلى الحضور في نصوصه الشعرية، يذكر أن الشاعر الفلسطيني قد تعرض لتضييقات في مصر عام 1977 على خلفية احتجاجه على دخول مصر مرحلة التطبيع الرسمي فشنح أولًا ثم جرى ترحيله فانتقل بين الملافي، وكانت هذه التجربة مادة ديوانه الشعري "قصائد الرصيف". اقتباس الشعب كالأفراد فيها من يولدون على حكم الطبيعية ويعيشون على هاشم الحياة ثم يغوصون في ظلالudem لا ينعم بهم وجود لا ينعم منهم إنسان ولا يعيابهم تاريخ و فيها من يقولون إنما الريع ينضرون الحياة بالجمال و يمرعون الأرض بالخصب و يفيضون على الدنيا سلاماً و نماماً و غبطة، أولئك الذين يصطفيهم الله من خلقه لإعلاء حقه فيود لهم سرداً و يحملهم رسالته فيعيشون لأجلها ثم يموتون في سبيلها بعد أن يخلدوا إلى صدر الزمان و على وجه الأرض اثار بالكتابية و النقدية و المصرية الراحلة رضوى عثيمون (1946-2014)، نشر الرحيل عمله الشعري الأول "الطوفان و إعادة التكون" و تناول لاحقاً إصداراته منها: "فلسطيني في الشمس" (1974) و "أنتيد للقفر المسلح"

1- كتاب نصف شمس صفراء

في هذه الرواية قاضيا بررت عقب صلح بيـن إـمـرـةـ 1919ـ وـ إـمـرـةـ 1922ـ الفـاتـحةـ وـ بـالـغـمـ منـ آـنـهـ رـواـيـةـ،ـ سـيـاسـيـةـ وـ تـطـرـحـ فـتـرةـ دـامـيـةـ زـاخـرـةـ بـالـمـادـارـجـ وـ الـإـنـهـاـكـاتـ الإنسـانـيـةـ إـلـاـنـ الكـاتـبـ لـجـحـتـ فـيـ اـنـزـاعـهـاـ مـنـ الـحـافـ المـيـالـيـ وـ الـبـرـوـدـ الـإـيدـيـوـلـوـجـيـ بـاـنـ تـنـاؤـلـهـاـ مـنـ وـجـهـ الـنـظـرـ الـإـتـجـاهـيـ وـ الـإـسـانـيـةـ إـلـاـنـ كـلـ أـحـادـثـ الـرـوـاـيـةـ تـقـرـيـبـاـجـاعـتـ عـلـىـ لـسـانـ صـبـيـ صـغـيـرـ خـادـمـ ،ـ اـسـوـدـ وـ مـنـ خـالـلـ عـيـنـهـ الـلـتـنـ مـاـ تـرـبـيـانـ يـجـرـيـ وـ تـحـاوـلـانـ اـنـ تـهـمـاـمـ الـذـيـ يـحـدـثـ فـيـ الـعـالـمـ وـ لـمـ اـخـالـلـ تـلـكـ الـرـوـاـيـةـ بـوـسـعـ الـقـارـئـ غـيرـ الـإـفـرـيـقيـ أـنـ يـتـلـصـمـ عـلـىـ ذـلـكـ الـعـالـمـ شـتـيدـ الـخـصـوصـيـةـ لـمـجـتمـعـ الـقـارـاءـ السـوـادـاءـ مـنـ أـسـاطـيرـ وـ مـطـقـوـنـ وـ غـرـائـبـ حـتـىـ أـنـ الـكـاتـبـ طـعـمـتـ رـوـاـيـةـ الـأـنـجـلـيـزـيـةـ بـالـعـدـيدـ مـنـ الـجـمـلـ الـمـكـتـوـبـةـ بـالـدـارـاجـةـ الـمـحـكـيـةـ الـأـيـوـيـةـ الـتـيـ يـتـحدـثـ بـهـ سـكـلـ بـيـافـرـاـ مـنـ قـبـلـ الـأـيـوـرـ.

2- احمد الشارف "1864-1959"

هو احمد على احمد الشارف العماني. ولد عام 1864م بزنطين حيث درس علوم اللغة، و القرآن بزاوية الأسماء ثم بزاوية القطبسي، و تنقل بعد ذلك بين زاوية المدى و القصبة. ولـي القضاة بمنطقة تاورغاء سنة 1906م، لمدة خمس سنوات، و بالقربولي لمدة عشر سنوات، ثم تنقل إلى طرابلس فسجنه المليان بسبب موقفه الرافضة من خلال إشعاعه ثم تولى إقامـ

3- من ذاكرتنا الثقافية. مرید البرغوثي
رحيل مصاحب الرصيف قاصد



الصفحة الرياضية

أ. علي محمد الزعلوك

مدربو المنتخب الليبي أولهم ليبي وأخرهم من الجبل الأسود



مع المنتخب 12 مدرباً عجزوا عن تحقيق الفوز في أي مباراة، 7 منهم قادوا منتخبنا في مبارزة أو مبارتين، و5 مدربين في 3 مباريات، وكانت المرة الأولى سنة 1974 والمرة الأخيرة سنة 2007، وفاز في أول مباراته أمام مالطا (١-٠) وفي آخر مباراة على أثيوبيا (١-٣). أكثر عدد مباريات لمدرب مع المنتخب الليبي 58 مباراة قاده تولى تدريب المنتخب الليبي سبق لهم اللعب دولياً في صفوفه، فمن أصل 22 مدرباً لعب دولياً (محمد الخميسي) وباتي (سعدة خلاها) (محمد الخميسي) وباتي (سعدة الخميسي) قاد منتخبنا خالد كليميتش (خافير كليميتش) في 8 مباريات ثم يتعثر للخسار، وهو المدرب الوحيد الذي لم يخسر لمحاربين———سنة 2014.

كانت مع الإنجليزي (رون برادلي) من 1976 إلى 1980، والمدرب (محمد الخميسي) قاد المنتخب في 9 مباريات مختلفة، وكانت المرة الأولى سنة 1974 والمرة الأخيرة سنة 2007، وفاز في أول مباراته أمام مالطا (١-٠) وفي آخر مباراة على أثيوبيا (١-٣). أكثر عدد مباريات لمدرب مع المنتخب الليبي 58 مباراة قاده تولى تدريب المنتخب الليبي سبق لهم اللعب دولياً في صفوفه، فمن أصل 22 مدرباً لعب دولياً (محمد الخميسي) وباتي (سعدة خلاها) (محمد الخميسي) وباتي (سعدة الخميسي) قاد منتخبنا خالد كليميتش (خافير كليميتش) في 8 مباريات ثم يتعثر للخسار، وهو المدرب الوحيد الذي لم يخسر لمحاربين———سنة 2014.

تولى الإشراف على تدريب المنتخب الليبي لكرة القدم من سنة 1953 حتى الآن 47 مدرباً منهم 22 مدرباً ليبيًا و 25 مدرباً أجنبياً من 4 قارات (أفريقيا وأوروبا والأمريكتين الجنوبية والشمالية). المدربون الأجانب كان منهم 5 من إنجلترا و 3 من رومانيا ومدربان من البرازيل وإيطاليا وبورغادافيا ومدرب واحد من صربيا والأرجنتين والصحر وكندا وكرواتيا وإسبانيا وبليجيكا والجبل الأسود والجزائر وتونس ومصر) وأول من قاد المنتخب الليبي المدرب الوطني (مسعود الزناتي) في الدورة العربية بالإسكندرية سنة 1953، وأخر مدرب هو المدرب الحالي (زوران فيليوفيتش) الذي تم التعاقد معه في ديسمبر 2021 وأكثر منه متواصلة لمدرب

الجدول المرفق أكثر مدربين أشرفوا على المنتخب الليبي

ن	المدرب	لعب	فاز	تعادل	خسر
1	محمد الخميسي	58	23	12	23
2	الإنجليزي برادلي	32	11	5	16
3	عبدالحفيظ أربيش	29	16	7	6
4	الإسباني كليميتش	29	9	10	10
5	فوزي الباجي	27	12	7	8
6	الكرواتي إيلينا	26	8	7	11
7	حسن الأمير	18	5	4	9
8	جلال الداجنة	18	4	4	10
9	البرازيلي باكاينا	16	5	8	3
10	الإيطالي برسيني	15	7	6	2



(أحمد بن صور) ثانيار هبيا في السبعينات، واعتزل اللعب سنة 1975 وكان هدافاً في كل الأندية التي لعب لها، ورغم تعاقب العديد من المهاجمين على المنتخب ظل رقمه صامداً، وبطل أقرب المنافسين له على صدارة الهداف التاريخي للمنتخب (أحمد بن صور) ولد 34 هـ قاد لليابس (أحمد سعد) برصيد 26 هدفًا، ثم (أحمد سعد) برصيد 10 هدفًا، بينما أحرز (أحمد المصلي) 10 هدفًا.

هداف تاريخي لن يتكرر

3 رباعيات، الأولى في مرمى السعودية في الدورة العربية 1961، والثانية والثالثة بالدورات العربية 1965 في شباك عمان منتخب لحج اليمني. كما أحرز 3 أهداف (هاريوك) في مرمى منتخب المغرب الثاني في دوره 1970. والبسكي رسم مع منتخب موريتانيا مرصدة بالنجاح 42 هدفًا دوليًّا في أقل من 10 سنوات، ووصل مجمل أهدافه في الوديات والزمادات مع المنتخب إلى (48) هدفًا. كانت بدايته مع الكرة كانت عبر بوابة نادي الترسانة (باب البحر) سنة 1956 ثم لعب مع أندية المشعل طرابلس والأهلي طرابلس والمدينة والاتحاد حيث كانت

أولى مشاركته مع المنتخب وكانت سنة 1961 بالدورات العربية الثالثة بالمغرب، وتتضمن غلالة 1942، وتتصدر النجم المبدع الذي قائمة هدافي المنتخب الليبي على مر تاريخه بإحرازه 42 هدفًا دوليًّا في أقل من 10 سنوات، ووصل مجمل أهدافه في الوديات والزمادات مع المنتخب إلى (48) هدفًا. كانت بدايته مع الكرة كانت عبر بوابة نادي الترسانة (باب البحر) سنة 1956 ثم لعب مع أندية المشعل طرابلس والأهلي طرابلس والمدينة والاتحاد حيث كانت

طائرة السويحلي في انتظار لقب خارجي



ووصل للربع النهائي 5 مرات وأحتل المركز الرابع فيها، كما تواجد في 8 بطولات عربية للأندية الأبطال بداية من 1999 وأفضل مركز تحصل عليه الرابع سنة 2016 وجاء في المركز الخامس 3 مرات، فهل يفعلا السويحلي في القريب العاجل لتكون انطلاقة قوية للطائرة الليبية في مقارعة كبار إفريقيا والعرب.

وحصد فريق السويحلي للكرة الطائرة عدة ألقاب للدوري الليبي والكأس وكانت له مشاركات إيجابية على المستوى العربي كما فاز بـ7 ألقاب ليتو لات رسمية وودية على مستوى ليبيا. ويحمل الرقم القياسي للتتويج ببطولات الفئات السنية على مستوى ليبيا، فقد فاز بلقب بطولة الأواسط 9 مرات وبلقب بطولة الأمل 5 مرات وفاز بلقب بطولة الناشئين التي انطلقت سنة 2018. بدأت معركة لعبية الكرة الطائرة بالنادي خلال الخمسينات والستينات ولكنها انطلقت بشكل فعلي في النصف الثاني من المياعونات عندما صعد الفريق لنادي الدرجة الأولى ولم يغادر منذ ذلك الحين، وتوج بلقب الدوري الليبي 9 مرات سنوات (1991 و 1997 و 1999 و 2002 و 2004 و 2014 و 2016) بدأة من سنة 2008