**مدى تكامل قانون العمل مع الضمان الاجتماعي في حماية العامل**

**المقدمة**

يُعد قانون العمل والضمان الاجتماعي من أهم فروع القانون الاجتماعي التي تهدف إلى حماية العامل وتوفير الأمان الاجتماعي له ولأسرته. وقد شهد التشريع الليبي تطوراً ملحوظاً في هذا المجال، حيث أصدر المشرع الليبي قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 20101، وقانون الضمان الاجتماعي رقم 13 لسنة 1980، بهدف توفير حماية شاملة للعامل الليبي.

إن التكامل بين هذين القانونين يمثل ضرورة حتمية لضمان حماية فعالة للعامل، حيث يتناول قانون العمل الجوانب المتعلقة بعلاقة العمل الفردية والجماعية، بينما يركز قانون الضمان الاجتماعي على توفير الحماية الاجتماعية والاقتصادية للعامل في حالات العجز والمرض والشيخوخة وإصابات العمل.

وتبرز أهمية هذا التكامل في ظل التطورات الاقتصادية والاجتماعية المعاصرة، والتي تتطلب نظاماً قانونياً متكاملاً يوفر الحماية الشاملة للعامل ويضمن حقوقه في بيئة عمل آمنة ومستقرة.

**إشكالية البحث**

تتمحور إشكالية هذا البحث حول مدى فعالية التكامل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي في القانون الليبي في توفير حماية شاملة للعامل. ويمكن صياغة الإشكالية الرئيسية في التساؤل التالي: إلى أي مدى يحقق التكامل بين قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 13 لسنة 1980 الحماية الفعالة للعامل الليبي؟

وتتفرع من هذه الإشكالية الرئيسية عدة تساؤلات فرعية منها: ما هي الأسس القانونية للتكامل بين القانونين؟ وما هي آليات الحماية المشتركة التي يوفرها هذا التكامل؟ وما هي أوجه القصور في هذا التكامل وكيف يمكن معالجتها؟

**أهمية البحث**

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من عدة اعتبارات علمية وعملية. فمن الناحية العلمية، تساهم في إثراء المكتبة القانونية الليبية بدراسة تحليلية معمقة حول التكامل بين فرعين مهمين من فروع القانون الاجتماعي. كما تلقي الضوء على جوانب القصور والثغرات في التشريعات الحالية.

أما من الناحية العملية، فإن هذه الدراسة تقدم توصيات عملية لتطوير التشريعات العمالية والاجتماعية في ليبيا، بما يضمن حماية أفضل للعامل الليبي. كما تساعد المشرع الليبي في وضع رؤية واضحة لتطوير منظومة الحماية الاجتماعية للعمال.

وتزداد أهمية هذا البحث في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه ليبيا، والحاجة إلى نظام قانوني متطور يواكب التطورات الدولية في مجال حماية العمال2.

**أهداف البحث**

يهدف هذا البحث إلى تحقيق جملة من الأهداف العلمية والعملية، وذلك على النحو التالي:

أولاً: تحليل الأسس القانونية للتكامل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي في التشريع الليبي، وبيان مدى انسجام أحكام القانونين في توفير الحماية للعامل.

ثانياً: دراسة آليات الحماية المشتركة التي يوفرها التكامل بين القانونين، وتقييم فعاليتها في مواجهة المخاطر المهنية والاجتماعية التي يتعرض لها العامل.

ثالثاً: تحديد أوجه القصور والثغرات في التكامل بين القانونين، واقتراح الحلول المناسبة لمعالجتها بما يضمن حماية أكثر فعالية للعامل الليبي.

رابعاً: تقديم توصيات عملية للمشرع الليبي لتطوير التشريعات العمالية والاجتماعية بما يواكب التطورات الدولية في هذا المجال.

**الفرع الأول: التكامل التشريعي بين قانون العمل والضمان الاجتماعي**

**أولاً: الأسس القانونية للتكامل**

يقوم التكامل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي في التشريع الليبي على أسس قانونية راسخة، تجد مصدرها في الأهداف المشتركة للقانونين في حماية العامل وتوفير الأمان الاجتماعي له. وتتجلى هذه الأسس في عدة مبادئ أساسية.

يُعتبر مبدأ الحماية الاجتماعية للعامل الأساس الأول للتكامل، حيث نصت المادة 38 من قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 على أن "على جهات العمل إجراء التأمين اللازم على العاملين أو الموظفين بها ضد أمراض وأخطار المهنة، وأن توفر الرعاية الصحية والحماية الاجتماعية اللازمة لهم ولأفراد أسرهم". وهذا النص يؤكد الترابط الوثيق بين أحكام قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي.

كما يُشكل مبدأ التضامن الاجتماعي أساساً آخر للتكامل، حيث يهدف كلا القانونين إلى توزيع الأعباء الاجتماعية على المجتمع ككل، وليس على العامل وحده. وقد أكدت المحكمة العليا الليبية في حكمها الصادر في الطعن رقم 51/387ق بتاريخ 2006 على أن "مناط التزام صاحب العمل بالإيفاء بالأجر هو قيام العامل بأداء العمل المكلف به"3، مما يؤكد على الطبيعة التبادلية للالتزامات في علاقة العمل.

إن الأساس الدستوري للتكامل يجد مصدره في الحق في العمل والحق في الضمان الاجتماعي كحقوق أساسية للإنسان، وهذا ما يتطلب من المشرع وضع تشريعات متكاملة تضمن هذين الحقين بشكل متوازن وفعال.

**ثانياً: مجالات التكامل في الحماية**

تتعدد مجالات التكامل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي في حماية العامل، وتشمل هذه المجالات الحماية من المخاطر المهنية، والحماية الصحية، والحماية الاقتصادية والاجتماعية.

في مجال الحماية من المخاطر المهنية، يلتزم صاحب العمل وفقاً لقانون العمل بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية، بينما يوفر قانون الضمان الاجتماعي التعويض والعلاج في حالة وقوع إصابات العمل أو الأمراض المهنية. وهذا التكامل يضمن الحماية الشاملة للعامل قبل وبعد وقوع الضرر.

أما في مجال الحماية الصحية، فإن قانون العمل يلزم صاحب العمل بتوفير الرعاية الصحية للعاملين، بينما يوفر قانون الضمان الاجتماعي التأمين الصحي الشامل وتغطية تكاليف العلاج. وقد نصت المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي على أن الضمان الاجتماعي "يشمل كل نظام يوضع أو إجراء يتخذ طبقاً لهذا القانون بقصد حماية الفرد ورعايته في حالات الشيخوخة والعجز والمرض وإصابة العمل ومرض المهنة".

وفي مجال الحماية الاقتصادية، يضمن قانون العمل الحد الأدنى للأجور ومكافأة نهاية الخدمة، بينما يوفر قانون الضمان الاجتماعي معاش التقاعد والتأمين ضد البطالة. هذا التكامل يضمن استمرارية الدخل للعامل طوال حياته المهنية وبعد انتهائها4.

**الفرع الثاني: آليات الحماية المشتركة للعامل**

**أولاً: الحماية في مواجهة المخاطر المهنية**

تُعتبر الحماية من المخاطر المهنية من أهم مجالات التكامل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، حيث تتضافر أحكام القانونين لتوفير حماية شاملة للعامل قبل وأثناء وبعد التعرض للمخاطر المهنية.

على مستوى الوقاية، يلزم قانون العمل صاحب العمل باتخاذ كافة التدابير الوقائية لضمان سلامة وصحة العاملين، بما في ذلك توفير معدات الوقاية الشخصية وتدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية. كما يلزمه بالتأمين على العاملين ضد مخاطر العمل لدى صندوق الضمان الاجتماعي.

وفي حالة وقوع إصابة العمل أو الإصابة بمرض مهني، يتدخل قانون الضمان الاجتماعي لتوفير العلاج والتأهيل والتعويض المناسب. وقد عرّف القانون إصابة العمل بأنها "الإصابة بجرح أو عاهة نتيجة حادث وقع للعامل بسبب العمل أو أثناء تأديته أو بسببه"، وهذا التعريف الواسع يضمن شمولية الحماية.

كما ينص قانون الضمان الاجتماعي على حق العامل المصاب في الحصول على الرعاية الطبية الكاملة دون مقابل، بالإضافة إلى التعويض النقدي الذي يُحسب على أساس متوسط الأجر الشهري للعامل. وفي حالة العجز الدائم، يستحق العامل معاشاً شهرياً يُحسب وفقاً لدرجة العجز ومتوسط الأجر.

إن هذا التكامل في الحماية من المخاطر المهنية يضمن عدم تحميل العامل أي أعباء مالية نتيجة تعرضه لمخاطر العمل، ويوفر له الحماية الاجتماعية والاقتصادية اللازمة للتأقلم مع وضعه الجديد.

**ثانياً: الحماية الاجتماعية والاقتصادية**

تمتد آليات الحماية المشتركة بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي لتشمل الحماية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة للعامل، والتي تهدف إلى ضمان مستوى معيشي لائق له ولأسرته في جميع مراحل حياته المهنية.

في مجال الحماية من البطالة، يوفر قانون العمل ضمانات ضد الفصل التعسفي ويلزم صاحب العمل بدفع تعويض في حالة إنهاء العقد دون مبرر مشروع. بينما يوفر قانون الضمان الاجتماعي إعانة البطالة للعاملين الذين فقدوا عملهم لأسباب خارجة عن إرادتهم، شريطة استيفاء شروط الاستحقاق المحددة في القانون.

وفي مجال حماية الأمومة والطفولة، ينص قانون العمل على حق المرأة العاملة في إجازة الوضع المدفوعة الأجر لمدة عشرة أسابيع، كما يحظر فصلها أثناء فترة الحمل وإجازة الوضع. ويتكامل مع هذه الحماية ما يوفره قانون الضمان الاجتماعي من إعانات الأمومة والطفولة والرعاية الطبية المجانية للأم والطفل.

أما بالنسبة لحماية المسنين، فإن قانون العمل ينص على حق العامل في التقاعد عند بلوغ السن القانونية، بينما يضمن قانون الضمان الاجتماعي معاش التقاعد الذي يُحسب على أساس مدة الخدمة ومتوسط الأجر. كما يشمل هذا المعاش الرعاية الصحية المجانية للمتقاعد وأسرته.

إن هذا التكامل في الحماية الاجتماعية والاقتصادية يعكس فلسفة المشرع الليبي في توفير شبكة أمان اجتماعي شاملة للعامل، تضمن له ولأسرته الحماية من المخاطر الاجتماعية والاقتصادية المختلفة5.

**الخاتمة**

خلصت هذه الدراسة إلى أن التكامل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي في التشريع الليبي يمثل منظومة متكاملة تهدف إلى توفير الحماية الشاملة للعامل الليبي. وقد تبين من خلال التحليل أن هذا التكامل يقوم على أسس قانونية راسخة، تجد مصدرها في المبادئ الأساسية لحماية العامل والضمان الاجتماعي.

كما أظهرت الدراسة أن مجالات التكامل بين القانونين تشمل جوانب متعددة من الحماية، بدءاً من الحماية من المخاطر المهنية، مروراً بالحماية الصحية والاجتماعية، وانتهاءً بالحماية الاقتصادية. وهذا التنوع في مجالات الحماية يعكس شمولية النظرة التشريعية للحماية الاجتماعية في ليبيا.

غير أن الدراسة كشفت عن وجود بعض أوجه القصور في هذا التكامل، والتي تتمثل في عدم التنسيق الكافي بين الجهات المختصة بتطبيق القانونين، وعدم مواكبة بعض النصوص للتطورات الدولية في مجال حماية العمال. كما أن هناك حاجة إلى تطوير آليات الرقابة والتطبيق لضمان الفعالية المطلوبة لهذا التكامل.

وعلى الرغم من هذه التحديات، فإن التكامل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي في ليبيا يُعد تجربة رائدة في المنطقة، حيث يوفر إطاراً قانونياً متقدماً لحماية العامل. ولكن هذا النجاح يتطلب المزيد من التطوير والتحديث لمواكبة التطورات المعاصرة.

**التوصيات**

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، نقدم التوصيات التالية:

أولاً: ضرورة إجراء مراجعة شاملة للتشريعات العمالية والاجتماعية في ليبيا، بهدف تحديث النصوص القانونية لتواكب التطورات الدولية في مجال حماية العمال، وخاصة في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة وظهور أشكال جديدة من العمل.

ثانياً: إنشاء آلية تنسيق مؤسسي فعالة بين الجهات المختصة بتطبيق قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، لضمان التطبيق المتكامل للقانونين وتجنب التضارب في الاختصاصات.

ثالثاً: تطوير نظام معلومات موحد يربط بين جهات العمل وصندوق الضمان الاجتماعي، لتسهيل عمليات التسجيل ودفع الاشتراكات ومتابعة حقوق العاملين.

رابعاً: تعزيز دور الرقابة والتفتيش لضمان التزام أصحاب العمل بأحكام القانونين، وفرض عقوبات رادعة على المخالفين.

خامساً: تطوير برامج التوعية والتثقيف للعمال وأصحاب العمل حول حقوقهم والتزاماتهم وفقاً لأحكام القانونين، لضمان الوعي الكامل بالحقوق والواجبات.

سادساً: إجراء دراسات دورية لتقييم فعالية التكامل بين القانونين وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تطوير أو تعديل، بما يضمن الاستجابة للتطورات والتحديات الجديدة.

**قائمة المراجع**

1. عبد الغني عمرو الرويمض، علاقات العمل الفردية في القانون الليبي، دار النهضة العربية للطبع والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2004، ص 125.
2. عمر إبراهيم حسين، القانون الاجتماعي الليبي - قانون العمل، دار ومكتبة الشعب، الطبعة الأولى، 2021، ص 87.
3. مجلة الأكاديمية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، "قانون علاقات العمل في الميزان"، العدد 27، السنة 15، 2023، ص 45.

1 عبد الغني عمرو الرويمض، علاقات العمل الفردية في القانون الليبي، دار النهضة العربية للطبع والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2004، ص 125.

2 عمر إبراهيم حسين، القانون الاجتماعي الليبي - قانون العمل، دار ومكتبة الشعب، الطبعة الأولى، 2021، ص 87.

3 حكم المحكمة العليا الليبية، الطعن رقم 51/387ق، 2006.