

Prevention of financial corruption by selecting the most suitable employee; its mechanisms in Islamic law and reviewing its applications in Libyan law

Abdulbari Almabrouk Alfaytouri Amhimmid

Mohamed Ibrahim Negasi

Ahmad Ibrahim kulliyyah of Laws (AIKOL) || International Islamic University Malaysia (IIUM)

Abstract: The employee is considered as first dam to preserve public finance from corruption and spend it in the correct manner. Accordingly, the research aims to demonstrate the application of Libyan law to the most important mechanisms established by Islamic Sharia to choose the employee responsible for the money, and through which it is proposed to correct the conditions and controls for assuming responsibility for public money in Libya based on The foundations of Islamic Sharia, by following the deductive and inductive approach to reach the optimal controls for selecting the trusted employee on public money, it was found that Sharia established the most important personal qualities that are based on strength, honesty, honesty and sincerity, and the professional conditions represented in the efficiency and merit of the job and the general and private standards it includes The research reached important results according to the existence of the most important of these criteria as conditions in the laws related to the job in the Libyan law. The job laws are taken into consideration as a means of selection. Rather, the presence of most standards and controls is considered as conditions during the exercise of the job Its people are in the application, and the law does not set a clear penalty for not following these controls, the research recommended a legislative intervention that sets conditions for integrity, morals and experience to be set as conditions for assuming the job, not just duties, as well as including the penalty for nullity for violating it, in addition to applying priorities according to a set of points related to those Conditions for managing the money from corruption.

Keywords: financial corruption, characteristics and controls, Islamic Sharia, Libyan law.

الوقاية من الفساد المالي باختيار الموظف الأصح؛ آلياتها في الشريعة الإسلامية ومراجعة تطبيقاتها في القانون الليبي

عبد الباري المبروك الفيتوري امحمد

محمد إبراهيم نقاسي

كلية أحمد إبراهيم للحقوق || الجامعة الإسلامية العالمية ماليزيا

المستخلص: يعتبر الموظف السد الأول للمحافظة على المال العام من الفساد وإنفاقه بالشكل الصحيح، وبناءً على ذلك يهدف البحث لبيان تطبيق القانون الليبي لأهم الآليات التي أرسنها الشريعة الإسلامية لاختيار الموظف المسؤول عن المال، ومن خلالها يتم اقتراح تصويب شروط وضوابط تولي مسؤولية المال العام في ليبيا بناء على أسس الشريعة الإسلامية، من خلال اتباع المنهج الاستنباطي والاستقرائي للوصول إلى الضوابط المثلى لاختيار الموظف الأمين على المال العام، تبين أن الشريعة أرسدت أهم الصفات الشخصية التي تركز على القوة والأمانة والصدق والإخلاص، والشروط المهنية التي المتمثلة في الكفاءة والجدارة للتوظيف وما تتضمنه من معايير عامة

وخاصة، توصل البحث إلى نتائج مهمة تفيد بوجود أهم تلك المعايير كشرط في القوانين المتعلقة بالوظيفة في القانون الليبي، كذلك توصل البحث إلى عدم وجود معايير قانونية عليا لتولي المناصب السيادية في الدولة في قانون ينظم أولويات تلك الصفات والآليات المتبعة، كذلك لا يتم أخذ المعايير الموجودة في قوانين الوظيفة بعين الاعتبار كوسيلة للاختيار، بل يمثل وجود أغلب المعايير والضوابط كشرط أثناء ممارسة الوظيفة، ويتم تجاهلها في التطبيق، ولا يضع القانون جزاء واضح على عدم اتباع تلك الضوابط، أوصى الباحثان بتدخل تشريعي يضع شروطا للنزاهة والأخلاق والخبرة توضع كشرط لتولي الوظيفة، وليس واجبات فقط، كذلك تضمن جزاء البطان على مخالفتها، بالإضافة إلى تطبيق أولويات وفق مجموعة من النقاط المتعلقة بتلك الشروط حتى يتولى إدارة الأموال من يحافظ عليه من الفساد.

الكلمات المفتاحية: الفساد المالي، الصفات والضوابط، الشريعة الإسلامية، القانون الليبي.

مقدمة.

الفساد من أبرز وأخطر المشاكل التي تواجه المجتمعات من أجل تحقيق التنمية والرفاهية المنشودة، وهو العائق الأكبر لتقدم المجتمعات ونهضتها خاصة عندما يتعلق الأمر بالفساد في المال العام وسيلة الدولة المالية لتحقيق المنفعة العامة للمجتمع، ويعتبر المال العام بؤرة مهمة يسعى إليها الموظف المنحرف لتحقيق منافع خاصة، وهذه المشكلة تواجهها كل دول العالم بنسب متفاوتة، فمشكلة الفساد المالي جذورها متشابكة مع مشاكل أخرى إدارية وسياسية واقتصادية واجتماعية، وليس من الغريب أن ليبيا من ضمن تلك الدول التي أخذ الفساد فيها مساحة كبيرة من القطاع العام والذي لا زال نظامها يعتمد عليه بشكل كبير، ولعل ما تؤشر له مقاييس منظمة الشفافية العالمية، وتقارير ديوان المحاسبة الليبي في السنوات، 2017، و2018 خير دليل، حيث بينت تلك التقارير أن الجهات المسؤولة في ليبيا أنفقت في السنوات الخمس الأخيرة ما يقدر بـ (275) مليار دينار ليبي، وفي المقابل لا يوجد ما يقابل هذه النفقات من خدمات ومنشآت أو تطوير كان من المفترض أن يتم وفق القوانين المنظمة للإنفاق العام، لذلك كان من الواجب البحث عن الضوابط والأسس القانونية التي يتولى بها الموظفين في القطاع العام مهامهم ووظائفهم، فالموظف هو الحاجز الأول للحد من مستوى الفساد المالي، وتوجيه المال لتحقيق التنمية في البلاد.

ولكن يجب الإشارة إلى المصدر الرئيس للتشريع الليبي هو الشريعة الإسلامية، والتي أرسى آليات للوقاية من الفساد المالي في الوظيفة، وضوابط لاختيار العاملين في الدولة، ولهذا يركز البحث على تنظيم الشريعة الإسلامية لهذه الآليات والضوابط، ثم نبين دور القانون الليبي في تنظيم تلك الآليات والضوابط.

مشكلة البحث:

تبرز المشكلة في حجم الفساد الكبير الذي تعانيه ليبيا في القطاع العام، عن طريق الموظفين المسؤولين عن إدارة تلك الأموال، الأمر الذي يدعو لبيان الغموض حول مدى اتباع النص القانوني الذي ينظم شروط وضوابط اختيار الموظف المسؤول عن إدارة المال العام على الضوابط التي أرسىها الشريعة الإسلامية.

أسئلة البحث:

السؤال الأول: ما الصفات الشخصية التي أرسىها الشريعة الإسلامية، وحاجة القانون الليبي إليها؟
السؤال الثاني: ما الضوابط المهنية التي يتم بموجبها اختيار الموظف "العامل"، في الشريعة الإسلامية، وحاجة القانون الليبي لها؟

أهداف البحث:

- 1- معرفة الصفات الشخصية التي يجب توافرها في المرشح للتوظيف أو المسؤولية عن إدارة مال عام في الشريعة الإسلامية، وتصويب القانون الليبي وفقها.
- 2- بيان الضوابط المهنية اللازمة لاختيار الموظف في وظيفة إدارة الأموال العامة في الشريعة الإسلامية وحاجة القانون الليبي لتلك الآليات.

أهمية البحث:

تنبع أهمية البحث من خلال حجم مشكلة الفساد المالي وأثرها على تنمية المجتمعات، وأهمية البحث عن حلول لهذه المشكلة من خلال توضيح التنظيم القانوني وبيان أبرز عيوبه ووضع مقترحات لتفادي المشكلة، ومما لاشك في أهمية ومكانة الشريعة الإسلامية التي وضعت أسس عديدة للتخلص من هذه المشكلة.

2- منهج البحث.

دراسة قانونية فقهية، تعتمد على الضوابط العامة للشريعة الإسلامية ذات الخصوص، يتبع فيها اتباع المنهج الاستنباطي للضوابط الشخصية والمهنية التي اعتمدها الشريعة لاختيار الموظف، ثم المنهج الاستقرائي لتقويم تلك الآليات في القانون الليبي، إذ يعتمد على التحليل الفكري لملائمة التشريع مع قواعد الشريعة الإسلامية المنظمة لتلك الآليات، وإبداء بعض المقترحات للتنظيم القانوني في ليبيا.

حدود البحث

يرتبط البحث بآليات الشريعة الإسلامية في اختيار الموظف ضمن الأحاديث والتفاسير وأبرز أعمال الصحابة والتابعين المرتبطة بموضوع البحث، ضمن تفسير الفقهاء في المذاهب الفقهية الأربعة، وفي الجانب القانوني يتعلق البحث بالنصوص القانونية التي تتضمن ضوابط وشروط تولي الوظيفة أو منصب في قانون علاقات العمل، وقانون انتخاب مجلس النواب وغيرها من القوانين المرتبطة بهذا الموضوع.

3- الدراسات السابقة.

- 1- التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري "دراسة مقارنة"، 2016 رسالة ماجستير للباحث: أحمد طرشي بكلية العلوم الإسلامية، جامعة الجزائر، تناول البحث مفهوم الوظيفة العامة وتطورها، ومفهوم الموظف العام، كذلك شروط تولي الوظيفة والجهة المختصة بذلك، ومن ذلك الأمانة والعدل والكفاءة، وكيفية توليها سواء بالاختبار أو الاختيار والتعيين أو الانتخاب، مجال هذه الدراسة هو القانون الجزائري، بخلاف هذا البحث المتعلق بدراسة تلك الآليات في القانون الليبي، من خلال التأكيد عليها كوسيلة لمكافحة الفساد المالي.
- 2- التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري، 2019 بحث منشور للباحث: غربي أحسن، بينت الدراسة أن اختيار الموظف يتم على أساس مبدئين مهمين هما المساواة والجدارة، وبين معنى الجدارة وضوابطها وفقد الوظيفة بسبب عدم الجدارة، دراسة قانونية لمبدأ الجدارة ولم تعتمد على دراسة آليات الشريعة ومدى انسجام التشريع الجزائري معها، وهذا ما يجعل البحث مكمل لمبادئ أخرى اتبعتها الشريعة ضمن إطار القانون الليبي، ومحاولة تصويب بعض الجوانب إن وجدت في تشريعات الوظيفة والمسؤولية العامة من أجل الحد من الفساد المالي.

- 3- المنهاج النبوي في محاربة الفساد الإداري والمالي، 2019 بحث منشور، للباحثين زرار العياشي وغياد كريمة، تناولت الدراسة مفهوم الفساد الإداري والمالي، والآليات التي اتبعتها الشريعة متمثلة في منهج الرسول صلى الله عليه وسلم، ومن ذلك محاربة تعيين القرابة والتأكيد على الكفاءة، كذلك المراقبة والمحاسبة، إلا أن هذا البحث لا يدرس البيئة القانونية، بخلاف هذا البحث الذي يدرس القانون الليبي ومدى انسجام آلياته مع آليات الشريعة في تولية المسؤولية الوظيفية للمحافظة على المال العام
- 4- المنهاج القرآني في مكافحة الفساد المالي، 2017، رسالة ماجستير للباحث محمد الخوار، بين الباحث مفهوم الفساد المالي وأسبابه ومظاهره في المجتمع بشكل عام، وآثاره، ثم بين آليات القرآن في مواجهة الفساد المالي والتي من ضمنها تولية المناصب للأكفاء، والمراقبة والمحاسبة للمسؤولين على إدارة الأموال، غير أن هذه الدراسة خارج البيئة القانونية في ليبيا وهو ما نضيفه في هذا البحث.

المبحث الأول- تعريف مصطلحات البحث

أولاً- تعريف الفساد:

نلاحظ أن الفساد المالي مصطلح مركب من كلمتي الفساد والمال، نبين باختصار مفهوم المصطلحين، حتى نصل إلى تعريف الفساد المالي:

أ- الفساد في اللغة العربية: ورد في معجم لسان العرب لابن منظور معنى الفساد من الفعل: فسَدَ، وهو نقيضُ الصلاح، وفسَدَ يَفْسُدُ وَيَفْسُدُ وَفَسَدَ فسادًا وَفُسُودًا، فهو فاسد، ولا يقال انفسدَ، ومن هذا المعنى يقال استفسدَ السلطان قائده، إذ أساء إليه حتى استعصى عليه، والمفسدة خلاف المصلحة، والاستفساد خلاف الاستصلاح، وفي معجم تاج العروس للزبيدي حمل نفس المعنى، فقيل: فسَدَ الشيءُ: بطلَ واضْمَحَلَّ، ويكون بمعنى تَغَيَّرَ، وَفُسُودًا ضِدُّ صِلَاحٍ، والفسادُ أخذ المالِ ظُلْمًا بغيرِ حقِّ، ويقال أفسد المالَ، ويُفسدُهُ إفسادًا وَفَسَادًا، واستفسدَ فلان إلى فلانٍ، ضِدُّ استصْلَاحٍ، وَأَفْسَدَهُ، أي أَبَازه. قال أبو جندب الهذلي (abu alfadal, 1414h/2007).

ب- تعريف الفساد في الاصطلاح:

الفساد عرفه الفقهاء بأنه: "زوال الصورة عن المادة بعد أن كانت حاصلة، والفساد عند الفقهاء ما كان مشروعًا بأصله غير مشروع بوصفه، وهو مرادف للبطلان عند الشافعي، وقسم ثالث مبين للصحة" (aljirjani, 1403h/1983mu)، وبين المالكية أن الفساد مرادف للبطلان، ويكون فيما نهى عنه الشارع وليس فيما أذن به أو أوجبه (alyamani, 1413h/1993m)، أما الاصطلاح القانوني، فنعرف الفساد في نطاق موضوع البحث المرتبط بالسلطة العامة، وبشكل عام معناه خروج المسؤول الوظيفي عن النظام والقانون، وعدم الالتزام بتطبيقه، أو استغلال ضعف أو غياب القانون، بهدف تحقيق مصلحة مادية أو معنوية، لفرد أو مجموعة (zikri, 2013).

ثانيًا- تعريف المال:

أ- تعريف في اللغة: "المال مفرد، وجمعها- أموال، وهي كل ما يملكه الفرد أو تملكه الجماعة من متاع أو عروض تجارة أو عقار أو نقود أو حيوان"، والمال منقول وهو ما يمكن نقله، وغير منقول وهو المال الذي لا يمكن نقله كالعقارات ومنها الأرض والبناء (eumr, 1429ha/2008m). وفي هذا معنى المال الخاص والمال العام كما نبينه في الاصطلاح.

ب- المال في الاصطلاح:

وردت تعريفات عديدة للمال بمفهومه العام، ومن ذلك تعريف الحنفية للمال بأنه: "مال يميل إليه الطبع ويمكن ادخاره لوقت الحاجة" (muhamad, d.t)، وعرفه الشافعي بأنه: "لا يقع اسم مال إلا على ما له قيمة يباع بها وتكون إذا استهلكها مستهلك أدى قيمتها وإن قلت" (alshaafiei, 1410h/1990m)، والمال في اصطلاح الفقه القانوني، نذكر تعريف الفقيه عبدالرزاق السنهوي الذي عرفه بأنه "الحق الذي يرد على الشيء" (hamuwadah, 2016)، إلا أن البحث يقتصر على المال العام كما أشرنا، وعرفه الطماوي بأنه "كل مال مملوك للدولة أو أحد أشخاصها المعنوية العامة، سواء كانت إقليمية أو مرفقية بوسيلة قانونية مشروعة، سواء كان المال عقارًا أو منقولًا، وتم تخصيصه لتحقيق المنفعة العامة، بموجب قانون أو نظام أو قرار إداري صادر عن الوزير المختص" (altamawi, 1980).

ثالثاً- تعريف الفساد المالي في الاصطلاح:

ومن خلال ما تم بيانه من تعريف للمصطلحين الفساد والمال نشير، فالفساد المالي في الشريعة، ورد ملازم لعموم معنى الفساد وهو المنكر الذي أمر الرسول ﷺ بالنهي عنه ودفعه، إذ ورد الحديث "مَنْ رَأَى مِنْكُمْ مَنْكِرًا فليغيره بيده، فإن لم يستطع فبلسانه، فإن لم يستطع فبقلبه وذلك أضعف الإيمان" (bin eayad, 1419h/1998m)، إلى أن تعريف الفساد المالي لم يرد في النصوص التشريعية الدولية والداخلية وإنما ذكر تعريف الفساد في إطار التنظيم العام أي الجهات التي تقدم الخدمة العامة والقطاع الخاص، وجُزمت الأفعال التي تعد فساد، غير أن المنظمات الدولية أوردت تعريف الفساد في إطار العمل أو الوظيفة، ومن ذلك أوردت منظمة الشفافية العالمية المنظمة غير الحكومية التي تراقب مؤشرات الفساد ومعدلات النزاهة في الدول بأنه "إساءة استخدام السلطة العامة أو الوظيفة الموكلة لتحقيق منافع خاصة كبيرة أو صغيرة" (munazamat alshafaafiat alealamia, 2021)، وقد جاءت اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد بنفس المضمون حيث بينت في المقدمة أن الفساد وباء غادر يقوض قدرة الحكومات على تقديم الخدمات، وينتج عنه تحويل الأموال المخصصة للتنمية إلى منافع خاصة يستفيد منها المسؤولون في السلطة العامة (un, 2003)، والتعريف الذي جاء به البنك الدولي أنه "إساءة استعمال الوظيفة العامة للكسب الخاص" (albank aldawliu, 2020)، وحاول بعض الباحثين وضع تعريف للفساد المالي، فعرفه القريوتي بأنه: "الاتجار بالوظيفة العامة، والتعدي على المال العام، وتعيين الأقارب والأصدقاء في مواقع متقدمة من الجهاز الوظيفي دون كفاءات، ودون وجه حق" (alsharbaji & almayil, 2018)، إلا أن التشريعات العربية المتعلقة بمكافحة الفساد وقوانين العقوبات ذات العلاقة، لم تدرج تعريف الفساد واكتفت بتجريم السلوك الذي يشكل فسادًا (hamas, 2017)، ويمكن محاولة وضع تعريف للفساد المالي من خلال التعريفات السابقة بأنه: ذلك السلوك المنحرف عن القانون المنظم للأموال العامة، والذي يقوم به الموظف العام بهدف الحصول على منفعة ذات قيمة مالية له أو لغيره، ولأن الفساد مفهوم عام ومركب يمكن أن ينظر إليه في بيئات مختلفة وبالتالي يختلف تعريفه حسب البيئة التي يوجد بها، إلا أن الملاحظ من خلال التعريفات أن الفساد في بيئات السلطة العامة أو الوظيفة العامة المالية والإدارية تم تعريفه بشكل متقارب، ولعل سبب ذلك ارتباط الفساد المالي بالإداري إلى حد بعيد، إذ يمثل الفساد المالي سلوك منحرف عن الإجراءات الإدارية واجبة الإتياع عند التعامل مع المال العام، ويتبين أن أصل الفساد المالي في الوظيفة والمسؤولية العامة هو الموظف أو العامل المعني بإدارة الأموال من جهتي التحصيل والإنفاق، ولهذا نبين مفهوم الموظف أو المسؤول عن المال العام.

رابغاً- تعريف الموظف العام في الاصطلاح الشرعي والقانوني:

ارتبطت مفهوم الموظف العام بوجود الدولة في تنظيمها وتطورها منذ نشأتها وحتى وقتنا الحاضر، وفي صدر الإسلام اعتمدت الدولة الإسلامية على الموظف في إدارة شؤونها لتقديم الخدمة للريعية، إلا أن الفقه والبحوث الشرعية عبر عن الموظف بالوالي أو الخليفة أو العامل... وغيرها من الألقاب، وبالتالي هو الموظف المكلف بتنفيذ ما يصدر إليه من تعليمات من وليه، أو هو من يتولى مسؤولية تقديم خدمة محددة، وتشمل الخليفة والوالي، والأمير والمحاسب وغيرها من العاملين في تقديم الخدمات (aljamaliu, 2016)، ويمكن استخلاص تعريف الموظف في الفقه الإسلامي، هو "كل من تولى أمرًا من أمور المسلمين العامة أو وكل به" (al ghisab, 2008).

أما تعريف الموظف العام في الاصطلاح القانوني، نجد أنه من المهم تحديد مدلول المصطلحات التي يستخدمها المشرع في قانون ما لما له من أهمية في تحديد المركز القانوني وبالتالي معرفة الحقوق والالتزامات، وفي تعريف الموظف في إطار الوظيفة والإدارة فإنه يقتصر على المدرجين في الملاك الوظيفي للإدارة إذ بين قانون علاقات العمل - القانون الذي ينظم علاقات العمل العام والخاص والنافذ في ليبيا حاليًا - أن الموظف هو: "كل من يشغل إحدى الوظائف بملاك الوحدة الإدارية"، أما العامل فهو: "كل شخص طبيعي يلتزم ببذل جهد تحت إشراف ورقابة جهة العمل لقاء مقابل، سواء كان حصة في الإنتاج أو مبلغًا ماليًا" (qanun ealaqat aleamal, 2010)، نلاحظ من التعريفين اختلاف مفهوم العامل عن الموظف، إذ أن الحقوق والالتزامات وتنظيمها، تختلف بين العامل والموظف في مجال الوظيفة العامة، وإن وجدت بعض التعريفات في القوانين الوظيفية، إلا أن الموظف أوسع من أن يرتبط بمفهوم الوظيفة فقط، فمثلاً توسع المشرع الليبي في المفهوم الجنائي للموظف بحيث يشمل العامل الذي يقوم بعمل مؤقت، إذ جاء تعريف الموظف في قانون العقوبات الليبي في المادة 16 الفقرة الرابعة بأن "الموظف العمومي: هو كل من أنيطت به مهمة عامة في خدمة الحكومة أو الولايات أو الهيئات العامة الأخرى، سواء كان موظفًا أو مستخدمًا، دائمًا أو مؤقتًا، براتب أو بدون، ويدخل في ذلك محررو الأعضاء المساعدين في المحاكم، والمحكمون والخبراء والتراجم والشهود أثناء قيامهم بواجباتهم (qanun aleuqubat allyybii, 1958)، لكن كما تمت الإشارة فإن المفهوم الجنائي للموظف أخذ نطاق أوسع في تحديد من المسؤول عن أعباء الوظيفة، ولعل الجانب المالي في الوظيفة هو ما يعني هذا البحث، ونرى أن هذا التوسع يمثل أكثر حماية للمال العام، بحيث يتحمل كل من تولى مسؤولية عامل أو موظف وتنطبق عليه التشريعات الجنائية المتعلقة بحماية المال العام الموظف، وهذا المضمون جاء في نصوص التشريعات الجنائية نذكر منها تعريف الموظف في المادة الثانية من قانون الجرائم الاقتصادية بأنه: "يقصد بالموظف العام في تطبيق أحكام هذا القانون كل من أنيطت به مهمة عامة في اللجان أو المؤتمرات أو الأمانات أو البلديات أو وحدات الإدارة المحلية أو الهيئات أو المؤسسات العامة أو الاتحادات أو النقابات أو الروابط أو الجمعيات أو الهيئات الخاصة ذات النفع العام أو الشركات أو المنشآت التي تساهم في رأس مالها هذه الجهات وكذلك المنشآت التي طبقت بشأنها مقولة شركاء لا إجراء، سواء كان عضواً أو موظفاً أو منتجاً أو عاملاً، دائماً أو مؤقتاً، بمقابل أو بدون مقابل، ويدخل في ذلك محررو العقود والمحكمون والخبراء والمترجمون والشهود أثناء قيامهم بواجباته" (qanun aljarayim aliaiqtisadia, 1979).

المبحث الثاني- الصفات الشخصية للموظف في الشريعة الإسلامية وتطبيقاتها في القانون الليبي.

الأخلاق هي مجموعة من المثل والقيم التي قبلها الناس ك معايير للخير والشر والمحذور والواجب، وتحكم الأخلاقيات التي تمثل مجموعة السلوكيات التي تصدر عن الفرد، ويتم ضبطها والحكم عليها وفق مبادئ الأخلاق (alghazir, 2017)، والأخلاق التي أرسنها الشريعة الإسلامية هي مجموعة الصفات التي حرصت على وجودها في من

يتولى مهمة في خدمة المجتمع، وأرست الشريعة أهم الضوابط الأخلاقية لتولي المسؤولية والولاية من أعلى مراكز الدولة إلى أدناها، نستنبطها من القرآن الكريم وسنة الرسول ﷺ (aljaburi, 2010).

أولاً- القوة والأمانة: يقصد بالقوة، قوة الجسد وقوة العقل وهي حسب حاجة الأمر الذي يتولاه العامل، أما الأمانة فهي الوفاء بالعهد وعدم خيانتها بعمل، فيراقب العامل نفسه ويؤدي ما أُؤتمن عليه (eabdalhafiz, 2018)، ونستنبط تلك الضوابط من قول الله تعالى ﴿إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾ [القصص: 26]، ورد في تفسير الآية "إن خير من تستأجره للرعي القوي على حفظ ماشيتك والقيام عليها في إصلاحها وصلاحها، الأمين الذي لا تخاف خيانتها فيما تأمنه عليه" (altabri, d.t)، وفي قوله تعالى ﴿.. فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ﴾ [يوسف: 54] ففي تفسير معنى المكين وجهان: الأول: وجيه، والثاني: متمكن في المنزلة الرفيعة، أما أمين فلها ثلاثة أوجه، الأول: الأمن الذي لا يخاف العواقب، والثاني: مأمون الثقة، والثالث: حافظ (almawirdi, d.t)، وفي هذا بيان أهمية الأمانة لتولي المكانة الرفيعة والمسؤولية، والقوة والأمانة صفتان يمكن رؤيتها فيما قام به الرسول ﷺ وأرساه كمنهج يتبع من بعده، فعن أبي ذر رضي الله عنه قال: "قلت يا رسول الله ألا تستعلمني؟ قال: فضرب بيده على منكبي، ثم قال: إنك ضعيف وإنها أمانة، وإنها يوم القيامة خزي وندامة، إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها" (alniysaburi, 1412h, 1991m)، وورد شرح معنى الضعف في أبي ذر أنه كان ورع تقي وزاهد في الدنيا، وهذا الحال لا يستقيم مع من يقوم بمصالح الدنيا (al'iithyubii alwaliwi, 2003)، وفي هذا الحديث أصل عظيم في عدم تولية الضعيف بل القوي سواء عقلاً أو جهداً والأمين الذي يخاف الله ويحفظ ويرعى ما أُمن عليه، وهذا ما تحتاجه إدارة المال العام، وقد ورد في كتب السياسة الشرعية أن على الملك أن يولي الوزير الأمين لأنه مدبر أمور المملكة والمسؤول عن عمارة مدنها وإدارة خزائنها (alghazaliu, 1409h, 1988m)، وقال شيخ الإسلام إذا كانت صفة الأمانة أشد حاجة قدمت في مثل حفظ المال ونحو ذلك (aleayashi & karimati, 2019)، وفي هذا إشارة إلى من يتولى إدارة المال العام في العصر الحديث والمتمثل في السلطة التنفيذية أو الجهات الأخرى التي يمنحها القانون سلطة إدارة المال العام.

أما عن تضمين المشرع الليبي لهذه الصفات، يتبين لنا من خلال استقراء نصوص قانون علاقات العمل، أن شرط القوة، والذي يعني صلاحية الجسد والعقل لأداء العمل المكلف به، قد تم تضمينه في المادة 128 الفقرة 9 النص على اللياقة الصحية كشرط لتولي الوظيفة المرشح لها (qanun ealaqat aleamal, 2010)، وبينت اللائحة التنفيذية الصادرة بموجب القرار 595 في المواد من 41 إلى 46 أن يتم إجراء الكشف الطبي للمرشحين للوظيفة ثلاث مرات، وبينت بعض العوارض الصحية التي تمنع من تولي الوظيفة ومنها الدرن الرئوي والجذام وهبوط القلب، وعدم سلامة العقل، وضعف البصر حسب ما تتطلبه الوظيفة، وغيرها من الأمراض التي تبينها الجهات الصحية المختصة (altanfidhiat, 2010)، واستثناء من ذلك يمكن توظيف المعاقين بشرط إمكانية تقديم الخدمة، أما شرط الأمانة، فاشترط قانون علاقات العمل في المادة 11 الفقرة الأولى أن يؤدي الموظف أو العامل عمله بأمانة، وأن يخصص وقت عمله لتقديم الخدمة المكلف بها (qanun ealaqat aleamal, 2010)، إلا أن الملاحظ على هذا الشرط أنه التزام على الموظف أثناء تأدية وظيفته وليس شرطاً من شروط تولي الوظيفة، ومن هذا نرى أهمية النص على الأمانة كشرط لتولي الوظيفة وليس مجرد التزام، وقد نستقرأ معنى الأمانة في شرط حسن السيرة والسمعة في القانون في نص شروط تولي الوظيفة إلا أن الأمانة تتطلب نص صريح كشرط عام لتولي الوظيفة، وقد جرم المشرع عدم الأمانة في المال وفق النص في قانون العقوبات الليبي على جريمة خيانة الأمانة في المال المنقول فقط ويفهم من نص القانون أن خيانة الأمانة فيما بين الأفراد، لكن عدم بيان صفة الفاعل يجعلها تنطبق على خيانة الأمانة في الأموال العامة المنقولة، ولذلك نرى إجراء تعديل على النص بحيث يشمل الموظف وخيانة أمانة الوظيفة، وأهم ما اشترطه قانون علاقات العمل في في نص المادة 122 على الموظفين "...وأن يسلكوا في تصرفاتهم مسلماً يتفق مع الدين

والخلق والكرامة.. (qanun ealaqat aleamal, 2010)، يفيد النص بأن التزام السلوك المتوافق مع الدين والأخلاق أثناء تولي الوظيفة، وليس شرطاً يتم التقصي عليه بالوسائل الممكنة قبل تولي الوظيفة، ولذلك نرى أن شرط الأمانة يحتاج للنص الصريح في تولي مسؤولية المال العام، وأن توضع ضوابط ممكنة التطبيق تمنع من لديه أي أفعال تدل على خيانة الأمانة في المجتمع سواء كان في وظيفة سابقة أو في الحياة المجتمعية كمواطن عادي، وهذا يتطلب أمانة ممن يختار المرشح لتوليته واستئمانه على أموال العامة.

ثانياً- الصدق والإخلاص: كذلك من الصفات المطلوبة لتولي الوظيفة الصدق وهو قول الحق، والإخلاص في العمل ببذل العناية لتقديم أفضل خدمة مكلف بها، قال تعالى ﴿وَالَّذِينَ آمَنُوا بِاللَّهِ وَرُسُلِهِ أُولَئِكَ هُمُ الصَّادِقُونَ وَالشَّهَادَةُ عِنْدَ رَبِّهِمْ لَهُمْ أَجْرُهُمْ وَنُورُهُمْ وَالَّذِينَ كَفَرُوا وَكَذَّبُوا بِآيَاتِنَا أُولَئِكَ أَصْحَابُ الْجَحِيمِ﴾ [الحديد: 19]، قال ابن يزيد في تفسير الطبري، الصادقون الذين صدّقوا إيمانهم بأعمالهم (altabri, d.t)، وورد في كتاب المنهج المسلموك في سياسة الملوك أن "الصدق من أسنى السمات وأشرف الصفات يدعو إليه الشرع الموجب والعقل المؤكد لأن الشرع ورد باتباع الصدق ولو كانت الهلكة فيه" (alnajibi, d.t). وفي الإخلاص ورد حديث الرسول ﷺ الذي أخرجه البيهقي في الشعب "إن الله تعالى يحب إذا عمل أحدكم عمل أن يتقنه" (aldimashqi, d.t). بين زين الدين محمد أن معنى اتقان العمل الإخلاص فيه، "ولفظها أن الله لا يقبل عمل امرئ حتى يتقنه، قالوا يا رسول الله وما اتقانه قال: يخلصه من الرياء والبدعة" ورد في شرح اتقان العمل، إحكامه وعمله بقصد مرضاة الله ونفع خلقه (taj alearifina, 1356h).

أما شرط الصدق فلم ينص القانون بشكل صريح على الصدق كشرط لتولي الوظيفة، ولكن نلتزم هذا المعنى مما سبق الإشارة إليه من كون المرشح محمود السيرة والسلوك، ومضمونه أن يكون الإنسان صادقاً في الأقوال والأفعال، ونستقرأ معنى الإخلاص من خلال نص قانون علاقات العمل في المادة 11 الفقرة الأولى على "أن يقوم بالعمل المسند إليه بنفسه، وأن يؤديه بدقة وأمانة...." (qanun ealaqat aleamal, 2010)، وفي دقة العمل إخلاص وإحكام كما أشرنا في الحديث، إلا أن هذا الأمر ينص عليه القانون كالتزام على الموظف والعامل وليس شرطاً لتولي الوظيفة، وبالتالي من الأولي وضع مثل هذه الشروط بدءاً للوقاية من مشكلات محتملة أثناء تولي الوظيفة وما يكلفه من مراقبة وإعادة تأهيل.

وبنفس الملاحظة نرى وضع آلية قانونية تفرض شرطي الصدق والأمانة بحيث لا يكون على المرشح للوظيفة أي سوابق مثبتة تخل بسمعته وإن لم يتخذ ضده إجراء قضائي، لأنه كثيراً ما نرى أشخاص في مسؤوليات عليا، وعلمهم عديد التحفظات المجتمعية، وهنا يأتي دور منظمات المجتمع المدني في توعية الرأي العام بحقيقة المرشح وشفافية تعامله مع متلقي الخدمة في وظائف سابقة أو مع أفراد مجتمعه، وخلاصة الصفات الشخصية للموظف بالمفهوم الحديث هي ما يتضمنه مصطلح أخلاقيات المهنة، والتي تعتمد على الأسس الرئيسية التي أرسها الشريعة الإسلامية، وهذا ما يحتاجه المشرع في ليبيا إلى سن قانون يبين الأخلاقيات اللازمة للوظائف والمسؤوليات العامة وخاصة منها المالية.

المبحث الثالث- الضوابط المهنية في الشريعة الإسلامية وتطبيقاتها في القانون الليبي.

مما لا شك فيه أن الصفات الشخصية مهمة جداً في تكوين سد منيع إلا أن ذلك قد لا يفي بالغرض عندما يكون الموظف ليس لديه الخبرة الكافية بحيث تجعل منه وسيلة لزملائه من الموظفين سيئي النية في الحصول على المال العام بطريق غير مشروع، لذلك لابد من توفر شرطي الكفاءة والجدارة.

أولاً- الكفاءة المهنية: الكفاءة لغةً: النظر والمساوي، ومن ذلك الكفاءة في عقد النكاح، وهي مساواة الزوج لزوجته في دينها وحسبها ونسبها وغير ذلك من شروط الكفاءة (alqunawi alhanafii, 2004m 1424h)، وفي الاصطلاح فإن الكفاءة في العمل، تعني القدرة على تحقيقه بطريقة مناسبة وفي وقت مناسب، في ظل الظروف التي تحيط بالموظف أو العامل، والكفاءة المهنية كما تم بيانه في الحديث أن أبي ذر لم يكن كفؤاً لتولي الوظيفة وبيّن عدم قدرته على تولي المسؤولية وفي هذا المعنى عدم الكفاءة والقدرة على تولي تلك المسؤولية رغم ورعه، ويمكن تضمين مفهوم الكفاءة مجموعة من المعايير التي تبين توفر المؤهلات العلمية والفنية التي تظهر قدرة الفرد على أداء الوظيفة المرشح لها، بحيث يكون لديه دراية علمية ومعلومات على كيفية إدارة الوظيفة بأفضل صورة على أداء الوظيفة تؤدي الهدف منها (turashi, 2017)، ونلتمس هذا المعنى في قوله تعالى ﴿قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ﴾ [يوسف: 55]، وفي هذا المعنى قدرة النبي يوسف وعلمه بأمور الأموال وإدارتها وحسن التصرف، كذلك رغبة من يوسف في إقامة العدل، وبعد أن استدل الملك على علم يوسف وأمانته، مكنه مما طلب بأمر الله عز وجل (alsaabuni, 1417 h 1997m)، وفي هذا مبدأ الكفاءة والعلم بأمر الوظيفة

ثانياً- الجدارة، وفي اللغة فهي القدرة على الفعل، فيقال فلان جدير لكذا أي خليق بكذا أي خَلَقَ لذلك، أي كأنه ممن يقدّر فيه ذلك (al'ansari, 1414h)، والجدارة هي الأهلية أو الأحقية بتولي الوظيفة نظراً لإمكانية القيام بالأعمال التي تتطلبها الوظيفة (bilaeifat, 2016)، وقد بينت محكمة القضاء الإداري المصري مبدأ الجدارة بأنه "الجدارة هي جماع من العناصر منها ما يتصل بالكفاية الفنية والكفاية الإدارية في الوظائف الرئيسية، وبالمواظبة وحسن السلوك وبغير ذلك من الملائمات المتروكة لتقدير الإدارة بلا معقب عليها من هذه المحكمة، مادام خلا تقديرها من إساءة استعمال السلطة"، ومن الملاحظ أن مصطلحي الكفاءة والجدارة استخدم اصطلاحاً بشكل متداخل في بعض جوانبه، إلا أنه يمكن محاولة التفرقة بالقول بأن الكفاءة هي صفات وشروط مبدئية ظاهرية، أما الجدارة فهي صفات غير ظاهرة يمكن اكتشافها من خلال أدلة عملية تفيد قدرة الشخص العقلية والجسدية المتفوقة على منافسيه في أداء عمل ما.

وفي اختيار الأكفاء والأجدر يرى شيخ الإسلام ابن تيمية، أنه يجب معرفة حاجات الوظيفة أو مقصودها، فإذا عُرف هدف الوظيفة يسهل اختيار الأصحح، بحيث تعرف الصفات المطلوبة فيعرف الأولى بها، وقد أرست الشريعة الإسلامية وسيلة اختيار الأكفأ والأجدر من خلال الاختبار للوظيفة، ومن ذلك اختبار رسول الله لمعاذ بن جبل حين أرسله قاضياً لليمن، وغيرها كثير من أعمال الصحابة التي تدل على اختبارهم للولادة على الأمصار (turashi, 2017).

أما القانون الليبي في شأن الكفاءة والجدارة، فقد أورده كمبدأ في قانون علاقات العمل في المادة الثالثة: "يكون شغل الوظائف والمهن بكافة مواقع العمل والإنتاج على أساس مبدأ الكفاءة والجدارة والمقدرة والاستحقاق...." (qanun ealaqat aleamal, 2010)، وفي هذا النص مضمون الكفاءة والجدارة التي تتضمن عديد الصفات المهنية كالمؤهلات العلمية والخبرات السابقة في المجال الوظيفي، ومدى نزاهته ومحافظة على المال العام، وخلوه من السوابق القضائية، ورغم النص على مبدأ الجدارة والكفاءة، إلا أن الأمر يحتاج تنظيم أولويات ومفاضلة تلك المعايير، سواء بشكل عام في الوظيفة، أو بشكل خاص لكل وظيفة حسب شروطها الخاصة، وفي هذا الشأن نصت اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل في المواد من 63 إلى 67، على آليات اختيار الموظف من خلال الإعلان على الوظائف الشاغرة وبين الفصل الثالث آلية إجراء الامتحانات للمتشحين لتلك الوظائف (altanfidiyat, 2010)، إلا أن هذه النصوص وإن أخذ بها في الالتحاق بالوظيفة الشاغرة في الوظائف الدنيا فإنه لا يتم مراعاتها في تولية المناصب العليا في ليبيا، وذلك من خلال ما نراه من اختيار على أسس مناطقية تراعي التوزيع الجغرافي لأسباب

سياسية، وتهمل الكفاءة والجدارة إلى حد بعيد، وخاصة تلك المناصب العليا التي يكون لها مسؤولية إدارة المال العام، وما يجب أن يأخذه المشرع في ليبيا بعين الاعتبار هو تقنين الضوابط العامة المتعلقة بالكفاءة والجدارة ضمن قانون عام، وأن ينص في القانون على بطلان تولي وظيفة في وجود الأكفأ من المرشحين أو المتقدمون للوظيفة، وكذلك تضمين أخلاقيات المهنة ومتطلباتها في القوانين الوظيفية، ومراعاة تلك الصفات الأخلاقية التي بينها الشرع، حتى يساهم توفرها في الحصول على الموظف الأكفأ والأجدر.

الخاتمة.

أولاً- خلاصة بأهم النتائج

- 1- أن الموظف العام أو العامل هو المسؤول الأول عن الفساد المالي في القطاع العام بمختلف مستوياته الدنيا والعليا.
- 2- أن الشريعة الإسلامية أرست المبادئ الأساسية المهمة في سبيل اختيار الأصلاح لتولي الوظيفة بدرجاتها المختلفة، من خلال صفات الموظف أو العامل الشخصية والوظيفية كوسيلة أولية وقائية من الفساد المالي.
- 3- نظم القانون الليبي علاقة الموظف أو العامل بالدولة في قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010، مع وجود بعض الشروط المهنية في لوائح القوانين التي تنظم عمل بعض الجهات وبعض الحقوق.
- 4- اتبع المشرع الليبي أغلب المبادئ الأساسية التي وضعتها الشريعة لاختيار العامل.
- 5- تناولت القوانين بعض شروط الشريعة لتولي الوظيفة كالتزامات بعد التولية وليست كشرط لتولي الوظيفة، ومن ذلك الإخلاص والصدق، وهي أمور يمكن معرفتها قبل تولية الموظف لمنصبه من خلال تاريخه السابق.
- 6- لم يوضع قانون خاص بشروط تولي الوظائف العليا في الدولة.
- 7- إذا ما رجعنا للجانب التطبيقي لهذا القانون فإنه من واقع ومعايشة الأمر، يتضح عدم تطبيق حقيقي للقانون فيتم اختيار من لا تتوفر فيه بعض الشروط المهمة في بعض المناصب الحساسة، مع وجود أكفأ وأجدر في استحقاق تلك الوظائف.

التوصيات والمقترحات.

- 1- يجب وضع تشريع عام أو إضافة مواد تتعلق بشروط الصدق والأمانة، كشرط تعيين أو ترقية وخاصة في الوظائف المالية العليا والتي رأينا أنها مصدر أكبر الفساد المالي، ووضع آلية لتطبيق هذه الشروط.
- 2- التأكيد على تطبيق القانون بالتحقق من الشروط المتعلقة بتولي الوظيفة، وتطبيق آلية الاختبار للوظيفة، ومراعاة الأولويات في ذلك.
- 3- سن قانون خاص بشروط تولي المناصب الوظيفية العليا وخاصة منها المتعلقة بالأموال العامة وإدارتها في الجهات والمؤسسات التابعة للدولة.
- 4- التأكيد على تطبيق المعايير والشروط الموجودة في الوظائف العليا ذات المسؤولية الأكبر.
- 5- التأكيد على تحقيق كفاية المسؤول وما يحتاجه من أمور في حياته بعد توليه الوظيفة حتى لا تشكل حاجته لأمر حياته دافعاً للفساد بعد الوظيفة.

References

- 'abu alfadal, m. b. (1414h). lisan alearab (3 ed.). birut: dar sadir.

- al ghisab, e. b. (2008). manhaj alsharieat al'iislatmiat fi himayat almujtamae min alfasad almalii wal'iidari. alriyad: jamieat nayif lileulum al'amniati.
- al'ansari, m. b. (1414h). lisan alearbi (3 ed., Vol. 10). birut: dar sadir.
- albank aldawliu. (19 2, 2020). sahsifat waqayie mukafahat alfasad. Retrieved from albank aldawliu: <https://www.albankaldawli.org/ar/news/factsheet>
- aldimashqi, ' . b. (d.t). albayan waltaerif fi 'asbab wurud alhadith alsharif (Vol. 1). (s. alkatib, Ed.) birut: dar alkitaab.
- aleayashi, z., & karimati, g. (2019). alminhaj alnabawii fi muharabat alfasad almalii wal'iidari. almajalat alearabiati lildirasat al'iislatmiat walshareiati, 3(9), 9. Retrieved from <https://jasis.journals.ekb.eg/>
- alghazaliu, ' . m. (1409h, 1988m). altabr almasbuk fi nasihat almuluki (1 ed.). ('. shams aldiyni, Ed.) birut: dar alkutub aleilmiati.
- alghazir, n. e. (2017). al'iitar alqanunia li'akhlaqiaat alwazifat aleamat fi libya. akhlaqiaat aleamal alwazifii alwaqie waltatalueat (p. 318). alkham: kuliyat alaiqtisad waltijarati, jamieat almuraqab libya.
- al'iithyubii alwaliwi, m. b. (2003). sharah sunan alnisayiyi almusamaa dhakhirat aleuqbaa fi sharh almujtabaa (Vol. 30). makat: dar al brum lilnashr waltawzie.
- aljaburi, e. k. (2010). alfasad almalii wal'iidariu dirasat muqaranat bayn alsharieat walqanun alwadei. majalat aljamieat aleiraqiati, 25(1), 274.
- aljamaliu, h. h. (2016). almuazaf aleamu wawajibatuh bayn alsharieat walqanun alwazaeii dirasat muqaranati. majalat jamieat filastin lildirasat wal'abhathi, 6(1), 5.
- aljirjanii, a. b. (1403h/ 1983mu). altaerifati (1 ed.). birut: dar alkutub aleilmia.
- almawirdi, a. e. (d.t). tafsir almawardii alnukt waleuyuna (Vol. 3). (a. eabdalmaksud, Ed.) birut: dar alkutub aleilmiati.
- alnajibi, e. b. (d.t). almanhaj almasluk fi siyasat almuluki. (e. e. almusaa, Ed.) alzarqa: maktabat almanar.
- alniysaburi, ' . b. (1412h, 1991m). sahih muslim (1 ed.). alqahirata: dar alhadithi.
- alqunawi alhanafii, q. b. (2004m 1424h). 'anis alfuqaha' fi taerifat al'alfaz almutadawalat bayn alfuqaha'. (y. h. murad, Ed.) d.m: dar alkutub aleilmiat.
- alsaabuni, m. e. (1417 h 1997m). safwat altafasir (Vol. 2). alqahirat: dar aldaabunii liltibaeat walnashr waltawzie.
- alshaafiee, a. b. (1410h/1990m). al'umu (Vol. 5). birut: dar almaerifati.
- alsharbaji, e., & almayil, e. (2018). waqie alfasad almalii wal'iidarii fi libya aluathar wasubul mukafahatih. majalat aldirasat alaiqtisadiat, 1(2), 225.
- altabri, ' . m. (d.t). jamie albayan ean tawil ay alquran (Vol. 22). makata: dar altarbiat waltarathu.

- altamawi, s. (1980). alwajiz fi alqanun al'iidarii dirasat muqaranat. masir: dar alfikr alearabii.
- altanfidhiat, a. r. (30 12, 2010). allaayihat altanfidhiat liqanun ealaqat aleamala. Retrieved 19 10, 2021, from wazarat aleadl libya: <https://aladel.gov.ly>
- alyamani, m. a. (1413h/ 1993m). nil al'awtar (1 ed., Vol. 5). masr: dar alhadith.
- alzubaydi, a. a. (2007). taj alearus (1 ed., Vol. 7). birut: dar alkutub aleilmia.
- bilaeifat, e. (2016). alalyat alqanuniat lithahqiq almasawat fi altawzif fi almuasasat aleumumiat fi aljazayir muqarabat qanuniat sisiuqanuniat. majalat aleulum alaijtimaieati, jamieat eabdalhamid aibn badis, 68, 69.
- bin eayad, e. b. (1419h/1998m). 'iikmal almuealim bifawayid muslimin, sharh sahih muslm (1 ed., Vol. 1). masir: dar alwafa'i.
- eabdalhafiz, ' . n. (2018). nazahat alwazifat aleamat wa'atharuha fi alwiqayat min alfasadi. majalat kuliyat alsharieat walqanun jamieat tanta, 4(33), 2117.
- eumr, a. m. (1429ha/ 2008m). muejam allughat alearabiat almueasira. d.m: ealam alkitab.
- hamas, e. (2017). jarayim alfasad almalii waliaat mukafahatiha fi altashrie aljazayirii. aljazayirii: duktuaruh fi alqanun aljinayiyi, kuliyat alhuquq waleulum alsiyasiati, jamieat 'abubikr bialqayid.
- hamuwdah, a. f. (2016). himayat almal aleami bialdawlat alhadithat fi daw' alsharieat al'iislamiati. hawliat kuliyat aldirasat al'iislamiat walearabiat, 32(2), 9.
- muhamad, z. b. (d.t). albahr alraayiq sharh kanz aldaqayiq (2 ed., Vol. 5). d.m: dar alkitab.
- munazamat alshafaafiat alealamia. (2021, 9 27). transparency. Retrieved from transparency.org: <https://www.transparency.org/whoweare>
- qanun aleuqubat alliybii. (28 11, 1958). qanun aleuqubat alliybii wataedilatihi. Retrieved from wizarat aleadl libya: <http://aladel.gov.ly>
- qanun aljarayim aliaiqtsadia. (29 4, 1979). qanun raqami2 lisanat 1979 bishan aljarayim aliaiqtsadia. Retrieved 12 10, 2021, from wizarat aleadl libya: <https://aladel.gov.ly/>
- qanun ealaqat aleamal. (28 1, 2010). qanun raqm (12) lisanat 2010 bi'iisdar qanun ealaqat aleamal. (a. a. libya, Ed.) Retrieved from wizarat aleadla: <http://aladel.gov.ly>
- taj alearifina, z. m. (1356h). fayd alqadir fi sharh aljamie alsaghir (Vol. 2). masiri: almaktabat altijariat alkubraa.
- turashi, ' . (2017). altaeyin fi alwazayif aleamat bayn alnizam al'iislami walqanun aljazayirii "dirasat muqaranati". aljazayir: jamieat aljazayir.
- un. (31 10, 2003). aitifaqiat al'umam almutahidat limukafahat alfasad. Retrieved from al'umam almutahidat: <https://www.unodc.org/romena/ar/uncac.html>

- zikri, m. a. (2013, 10 8). madaa faeiliat qawanin watashrieat diwan almuhasabat alliybiu fi muharabat alfasad almalii wal'iidray bialmuasasat walsharikat aleamah. diwan almuhasaba (alwaqie walafaqi). tarabulus, libia: diwan almuhasaba.