

spark

الشباب وسوق العمل الليبي

أغسطس 2018

• ignites ambition



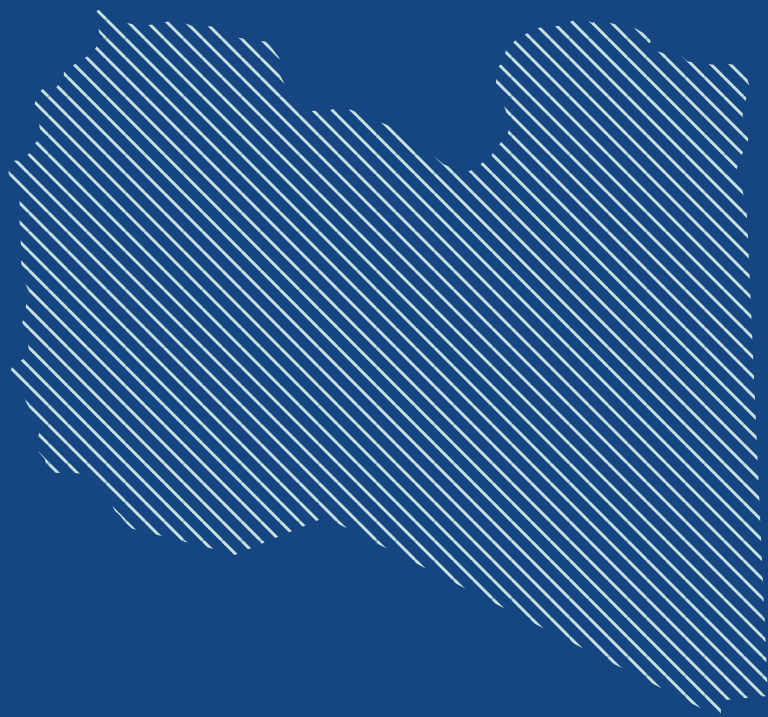
الشباب وسوق العمل الليبي

فريق العمل

محمد تنتوش
باحث رئيسي

ريما إبراهيم حميدان
مساعد باحث

هالة أبو عيقيص
مشرف عام على الدراسة



ليبيا

ملخص

منذ عام 2011 ومع زيادة شدة الأزمة الاقتصادية في ليبيا، زاد قلق الشباب الليبي حول البطالة وفرص العمل مع تغير الأوضاع الأمنية. تعمل هذه الدراسة على معالجة العوامل المؤثرة على واقع الشباب في سوق العمل ومسببات البطالة وذلك لأهمية هذا الموضوع للشباب الباحثين عن عمل ممن يشكلون مستقبل البلاد، على أمل أن تكون هذه الدراسة مصدر مساعد للمراجع النظرية فيما يتعلق بتحسين فرص العمل والتنمية الاقتصادية خاصة لصناع القرار وأصحاب المصلحة. تم العمل في هذه الدراسة على الجانب النظري والتحليلي لتحديد واقع سوق العمل الليبي الحالي واحتياجات الشباب وأصحاب العمل وذلك لسد الفجوة العملية بين الطرفين وتقدير الاحتياجات المستقبلية.

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وبالرجوع لتجميع البيانات من عدة مصادر محلية ومراجع علمية، وذلك للوصول إلى عدة استنتاجات تفيد الباحثين وصناع القرار والشباب لوضع تصور أكبر حول واقع سوق العمل والعوامل التي ترتبط به مثل مخرجات التعليم والأوضاع الاقتصادية.

تقع مشكلة الدراسة في تحديد فرص العمل الحالية ومؤهلات الشباب الخريجين والباحثين عن عمل ورصد احتياجاتهم بما يتناسب مع الوضع الحالي لسوق العمل وبما يواكب المتغيرات الحالية والمستقبلية له، وتحديد التخصصات والفرص التي يحتاج إليها سوق العمل.

تم الرجوع إلى توصيات تقارير البنك الدولي والاستراتيجية الاقتصادية الوطنية لدعم الجانب التحليلي من الدراسة بناءً على البيانات التي تم تجميعها من الباحثين عن عمل وأرباب العمل والتشديد على أهمية العمل بها بالإضافة إلى بناء شبكة أمان اجتماعي متكاملة بما بإمكانه أن يساعد أي عملية اصلاح اقتصادي مستقبلية بما يحقق التنمية الاقتصادية وتكافؤ الفرص.

المقدمة

تعد مؤشرات سوق العمل أحد أهم مؤشرات التنمية للدولة، فتتمية قدرة سوق العمل المحلي في توفير فرص العمل اللائقة للشباب وتنمية قدراتها الانتاجية هي أحد الأسس الرئيسية للنهوض بالاقتصاد وللوصول بالمجتمع للرخاء والرفاهية.

كانت البطالة عند الشباب من القضايا الرئيسية التي أدت إلى قيام ثورة 2011، فالمطالبة بتوفير حياة كريمة والعدالة الاجتماعية وخلق فرص عمل تليق بطموحات الشباب كانت بدون شك أهم شعارات الثورة. وعلى الرغم من مرور البلاد بمراحل انتقالية هامة فإنه لم يحدث أي تحسن في وضع الشباب، بل على العكس أثرت الانقسامات السياسية والأزمة الاقتصادية وغياب الأمن والقانون على سوق العمل وتزايدت نسبة البطالة مع شح الموارد وغياب الاستثمارات سلباً على خلق فرص عمل وتحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، وقد قدر تقرير البنك الأفريقي للتنمية لعام 2014 معدل بطالة الشباب في نفس السنة بما يقارب 24.5%.

بعد مرور سبعة سنوات، لا تزال بطالة الشباب معضلة في ليبيا بسبب تزايد حدة الأزمة الاقتصادية واستمرار حالة عدم الاستقرار السياسي وغياب الإرادة لوضع سياسات لتحسين أوضاع الشباب.

أهمية الدراسة

تهتم هذه الدراسة برصد أسباب تزايد نسبة البطالة وظاهرة الباحثين عن العمل في محاولة لتقديم حلول مقترحة لهذه المشكلة وذلك من خلال عملية تحليل للواقع المرتبط بسوق العمل وقياس لمخرجات التعليم والمهارات اللازمة لسوق العمل آمليين أن تسهم هذه الدراسة في عملية توجيه علمي لكل من صانعي القرار وسوق العمل والخريج نفسه نحو حلول إبداعية في هذا المضمار.

مشكلة الدراسة

من المسلم به أن الوضع الحالي لسوق العمل الليبي غير مناسب لخلق عملية تنمية اقتصادية مدمجة ومستدامة، وهي العملية التي تكتمل بإدماج فئات المجتمع المختلفة في سوق العمل بشكل متكامل، وخاضع لقوانين ومبادئ الكفاءة والعدالة وحماية جميع أطراف العملية الاقتصادية سواء كانوا أرباب عمل أم عمّالاً. وعلى الرغم من الاعتراف بأهمية دور الشباب في التنمية إلا أنه لا يزال أمامهم العديد من المعوقات والتحديات التي تحتاج إلى المزيد من الخطوات والتدابير الفعالة للقضاء على الحرمان من الفرص المتكافئة والعدالة المنشودة لتحقيق معدلات أعلى في المشاركة الاجتماعية والاقتصادية، الأمر الذي يجعل فهم الوضع القائم ورصد الاحتياجات والتحديات التي تواجه الشباب في بحثهم عن عمل في غاية الأهمية والضرورة. لذا يمكن أن تتلخص مشكلة الدراسة بالتساؤلات التالية:

- ما مدى توفر المهارات في الخريجين من وجهة نظر أرباب العمل؟

- ما مدى فاعلية آليات البحث عن عمل المقدمة من الجهات المختلفة؟
- ما الوظائف الأكثر احتياجاً في السوق الليبي وما هي متطلبات تلك الوظائف؟
- ما هي المهارات المطلوبة لسوق العمل الليبي؟
- ما هي أهم التحديات التي تواجه الخريج للحصول على فرص عمل في السوق الليبي؟

أهداف الدراسة

- تحليل الوضع القائم في مجال سوق العمل.
- تحديد المعلومات والمهارات اللازمة للخريجين والتي تساهم في تلبية احتياجات سوق العمل.
- تقدير الاحتياجات المستقبلية لسوق العمل من القوى العاملة (خلال الثلاث سنوات القادمة).

منهجية الدراسة

المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة ظاهرة معينة ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، وجمع المعلومات عنها، كما أن المنهج لا يكتفي عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها، بل يتعداها إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى الاستنتاجات اعتماداً على:

- مصادر ثانوية والمتمثلة في الكتب والمراجع ذات العلاقة والدوريات والمقالات والأبحاث حول العمل ومتطلبات استخدام الشباب في القوى العاملة في ليبيا.

مصادر أولية من خلال:

- **المقابلات الشخصية** مع عدد من أصحاب المصلحة ومسؤولي إدارة التوظيف والموارد البشرية في الجهات العامة وأصحاب العمل في القطاع الخاص، لفهم طرق التعيين والتوظيف وتحليل الاحتياجات الفعلية من الوظائف في سوق العمل والمهارات المطلوبة في العمالة الشابة.

إضافة إلى **الاستبيان** كأداة رئيسية سيتم تصميمها لتحقيق أهداف الدراسة لعينة من 500 شاب و شابة حديثي التخرج وفق الطرق والأساليب الإحصائية المناسبة لتحديد مهارتهم المهنية لشغل الوظائف، و فهم الصعوبات التي تواجه الشباب في البحث عن عمل حيث سيتم مراعاة التوزيع الجغرافي بين المناطق الحضرية والريفية.

ولفهم أعمق للتحديات التي تواجه الشباب كالتحديات الناتجة عن النظام التعليمي وغياب آليات توظيف فعالة وتعمل بمبدأ تكافؤ الفرص أو ضعف الحماية القانونية في وظائف القطاع الخاص، وللحصول على نتائج أكثر شمولاً تم عقد خمسة **جلسات نقاش بؤرية** في خمس مدن ليبية، طرابلس وبنغازي ومصراتة وفرن وسبها.

أولاً: الإحصائيات الحيوية

قراءة في بيانات الإحصاء العام لسنة 2006⁽¹⁾

يعتبر تقرير سنة 2006 الصادر عن الهيئة العامة للمعلومات والتوثيق فيما يتعلق بالنتائج النهائية للعدد العام السكاني آخر تقرير رسمي متكامل ودقيق، ونقصد بمتكامل أي أن مؤشرات البطالة والتشغيل التي احتواها ذلك التقرير جاءت متكاملة مع المؤشرات الحيوية التفصيلية لعدد السكان وتوزيعهم الجغرافي وأعداد العمالة الوافدة، وفيما يلي نستعرض أبرز ملامح هذا الإحصاء:

جدول (1) إحصاءات شاملة

سنة 2006		المؤشر	
5298 ألف نسمة		عدد السكان الليبيين	
887 ألف نسمة		عدد الأسر الليبية	
5658 ألف نسمة		إجمالي السكان	
981 ألف نسمة		عدد الأسر الليبية وغير ليبية	
3.4 شخص لكل كم ²		الكثافة السكانية	
1.8%		معدل النمو السكاني (2006-1995)	
31.3%		نسبة السكان أقل من 15 سنة	
64.7%		نسبة السكان في الأعمار (64-15)	
4.2%		نسبة السكان في الأعمار 65+	
المجموع	الاناث	الذكور	عدد السكان فوق 15 سنة (القوة البشرية)
3652319	1805834	1846485	
88.2%			نسبة السكان في الحضر
11.8%			نسبة السكان في الريف
6			متوسط حجم الأسرة الليبية (فرد)
72%			معدل الخصوبة الكلي (للنساء في الأعمار 15-49)
26			متوسط العمر
الاناث	الذكور	32.6	متوسط العمر عند الزواج الأول
31.2	33.9		
53.6%			نسبة الذين لم يسبق لهم الزواج
الاناث	الذكور	97.1%	نسبة الالتحاق بالتعليم الأساسي
97%	97.1%		

(1) سبق وأن قمنا باستخدام ذات البيانات والمقدمة من تقريرنا حول المرأة في سوق العمل.

نسبة المساهمة بالنشاط الاقتصادي	45.9%	الذكور	64.9%	الاناث	26.4%
نسبة العاملين في الجهاز الاداري	50.6%				
نسبة العاملين في الخدمات العامة والخدمات الاجتماعية	63.5%				
نسبة الأمية للسكان الذين أعمارهم 10 سنوات فأكثر	11.5%				

الإحصائيات التقديرية لسنة 2013

جدول (2) احصائيات تقديرية للتعداد السكاني 2013⁽²⁾

البيان	ذكر	انثى	المجموع
عدد السكان الليبيين	3,087.8	2,914.0	6,001.8
السكان في سن العمل	2,009	1,905	3,914
معدل النشاط	64.5	39.2	52.2
القوى العاملة	1,297	747	2,043
عدد المشتغلين	1,109	579	1,688
نسبة المشتغلين لمجموع السكان في سن العمل	55.2	30.4	43.1
العاطلون	187.9	167.4	355.3
معدل البطالة	14.5	22.4	17.4

أهم الملاحظات فيما يتعلق بوضعية الشباب في سوق العمل وفقا للإحصائيات الرسمية المبينة في الأعلى:

1- التعداد السكاني لليبيا قليل جدا مقارنة بمساحة الأرض ويمكن ملاحظة هذا الأمر من خلال التوزيع السكاني على نسبة المساحة والمقدرة ب 4 أشخاص لكل كيلو متر مربع، وتجدر الإشارة أيضا إلى أن معدل النمو السكاني قد انخفض بشكل واضح خلال إحصاء سنة 2006 مقارنة بالإحصاءات الرسمية السابقة على سبيل المثال، كما أن تقديرات سنتي 2012 و2013 للتعداد السكاني تبين أن معدل النمو لا يزال منخفضا أيضا رغم أنها أرقام تقديرية وليست إحصاءات رسمية دقيقة، وإجمالا فإن ارتفاع نسبة أعداد الموتى نتيجة الحروب و استمرار ارتفاع نسبة القتلى على الطرقات⁽³⁾ سيكون عاملا رئيسيا في استمرار تدني نسبة النمو السكاني مستقبلا، ويمكن من الجداول التالية الاطلاع على معدلات النمو السكان وفقا للإحصائيات الرسمية وكذلك لنسبة الموتى على الطرقات في ليبيا.

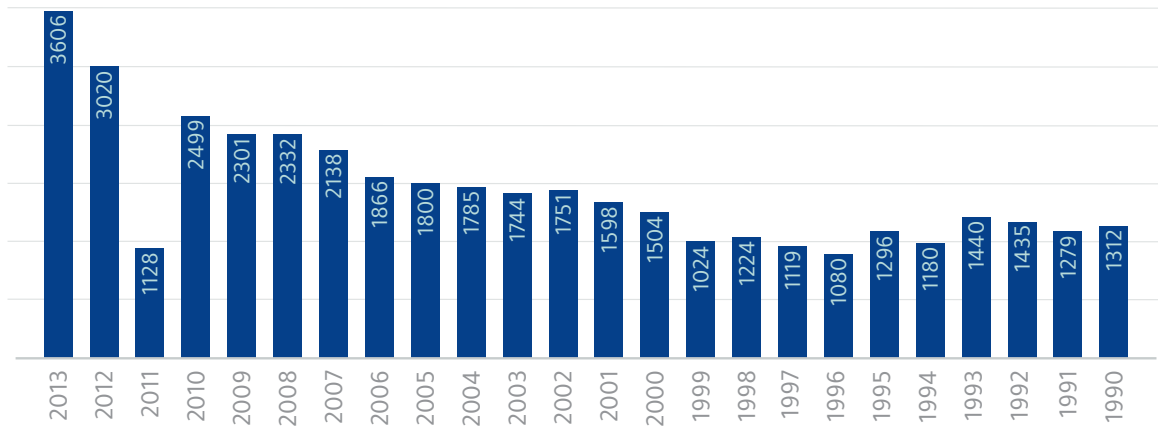
(2) مصلحة الإحصاء والتعداد السكاني، تقرير 2013.

(3) ليبيا تشغل المركز الأول في نسبة الموتى على الطرقات مقارنة بعدد السكان وفقا لتقارير منظمة الصحة العالمية.

جدول (3) تطور النمو السكاني عبر السنوات⁽⁴⁾

السنوات	السكان اليبيين		السكان غير الليبيين		المجموع الكلي	
	العدد	معدل النمو	العدد	معدل النمو	العدد	معدل النمو
1973	2052372	%3.4	196865	%16.7	2249237	%4.1
1984	3231059	%4.2	411517	%6.9	3642576	%4.5
1995	4389739	%2.8	409326	%-0.05	4799065	%2.5
2006	5323991	%1.8	349040	%-1.4	5673031	%1.5

شكل (1) عدد الوفيات في ليبيا



جدول (4) عدد وفيات الحوادث عالمياً⁽⁵⁾

الدولة	عدد السكان	عدد القتلى على الطرق	عدد القتلى لكل 100 ألف من السكان
ألمانيا	82.727 مليون	3540	4.3
بريطانيا	63.136 مليون	1827	2.9
فنلندا	5.426 مليون	259	4.8
ايرلندا	4.267 مليون	112	4.1
النرويج	5.619 مليون	192	3.8
الدنمارك	5.619 مليون	112	3.8
السويد	9.571 مليون	272	2.8
ليبيا	6.200 مليون	3606	73.4

(4) أثر انخفاض معدل النمو السكاني على الإقتصاد الليبي - عبدالله اشكاب
(5) وفيات الحوادث عالمياً، احصائيات منظمة الصحة العالمية، 2016

إجمالاً فإن تدني معدل النمو السكاني لليبيا يؤثر بشكل واضح على الاقتصاد المحلي وسوق العمل، خاصة وأن هذا المعدل كما توهمنا أعلاه مهدهد بالاستمرار في الانخفاض نتيجة ازدياد أعداد الموتى وتدني الأوضاع الاقتصادية التي تسبب عزوفاً عن الزواج، فإحصائيات سنة 2006 أوضحت أن متوسط سن الزواج 34 عاماً، وفيما لا تتوفر إحصائيات جديدة بخصوص الأمر غير أن العديد من المؤشرات والملاحظات من خلال الإطار الاجتماعي توحى على الأقل باستمرار الوضع على ما هو عليه.

2- التوزيع السكاني على المناطق المختلفة له جوانب سلبية عديدة وذلك عن طريق ملاحظة أن أكثر من 88.2% من السكان يعيشون في المناطق الحضرية أي المناطق الساحلية إجمالاً وبالتالي فإن هناك عدم توازن في التوزيع السكاني بما قد يؤدي إلى فرص عمل مهدورة أيضاً خاصة في الجنوب الليبي مع استمرار زيادة معدل النمو السكاني في الدول المجاورة للجنوب الليبي وانفلات الأوضاع الأمنية خاصة على الحدود الليبية وشيوع أعمال التهريب بمختلف أنواعها والهجرة غير الشرعية إلى ليبيا وعبرها كل هذا يسبب خلافاً واضحاً وأضراراً جسيمة في الاقتصاد الليبي.

3- نسبة الذكور والإناث من إجمالي التعداد السكاني تكاد تكون متساوية وهي كذلك متساوية في نسبة الالتحاق بالتعليم وإن كانت نسبة الإناث أعلى في التعليم الجامعي والتعليم العالي عموماً نتيجة تسرب الطلاب الذكور في هذه المرحلة، لكن وبمقابل ذلك فإن نسبة مساهمة الإناث في الاقتصاد تتمثل في 26% فقط أي ما يقارب ثلث نسبة مساهمة الذكور والمقدرة بحوالي 64%، كما تجدر الملاحظة إلى مجموعة من المؤشرات الخطيرة في هذا الجانب حيث أن نسبة الإناث من القوى البشرية الغير عاملة اقتصادياً هي ضعف نسبة الذكور مع الأخذ في عين الاعتبار أن نسبة الباحثات عن عمل من بين الإناث تساوي تقريباً ثلث نسبة الباحثين عن عمل من الذكور، كل هذه المؤشرات تؤكد على وجود قوة بشرية مهدورة، وحاجة ماسة لإشراكها في سوق العمل بشكل متوازن لتحقيق التنمية الاقتصادية المطلوبة⁽⁶⁾، والجداول التالية توضح المزيد من البيانات المتعلقة بالقوى العاملة:

جدول (5) التوزيع العددي والنسبي للطلاب الملتحقين بالدراسة حسب احصاء 2006⁽⁷⁾

عدد الطلاب الليبيين الملتحقين بالدراسة				المرحلة الدراسية	
المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور
441927	220262	221665	مرحلة التعليم الثانوي وما يعادلها	24.65%	24.54%
100541	49219	51322	مرحلة ما فوق الثانوي ودون الجامعة	5.61%	5.68%
208227	114466	93761	مرحلة التعليم الجامعي فما فوق	11.6%	10.37%
720695	383947	366748	المجموع	100%	100%

(6) سبق لمنظمة جسور أن قامت ببحث شامل حول وضع المرأة في سوق العمل نشر خلال سنة 2017 و هناك تفصيل واضح بهذا الخصوص لذلك لن نطيل في هذا الجانب، أنظر الرابط: <http://jusoor.ly/wp-content/uploads/2017/12/Women-in-Libyan-Workforce-.pdf>

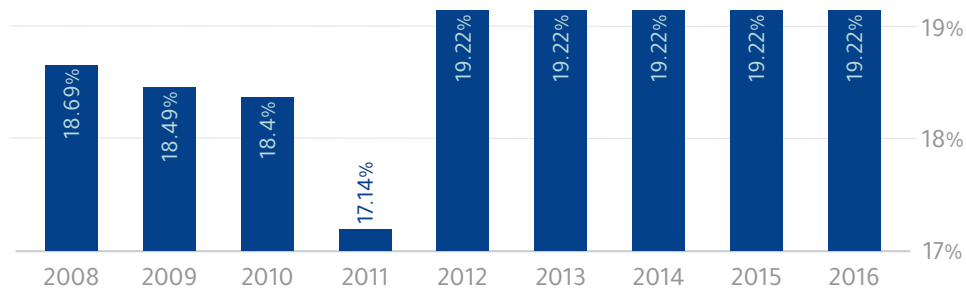
(7) يهمننا هنا التعليم الثانوي والجامعي فما فوق على اعتبار أنهم محسوبين من ضمن القوى البشرية حيث ان اعمار المنتظمين منهم 15 سنة فما فوق.

جدول (6) توزيع السكان الليبيين لسنة 2006 (15 سنة فما فوق) حسب توزيعات القوة البشرية والنوع مع بيان معدل مساهمة القوة البشرية بالنشاط الاقتصادي ومعدل البطالة حسب النوع

عدد الأفراد			توزيعات القوة البشرية	
المجموع	إناث	ذكور		
1328286	388153	940133	يعمل	العاملون اقتصاديًا
6808	748	6060	يبحث عن عمل وسبق له العمل	
340786	88571	25225	يبحث عن عمل لأول مرة	
347594	89319	258275	مجموع الباحثين عن عمل	
1675880	477472	1198408	مجموع السكان العاملين اقتصاديًا	
1328286	388153	940133	طلبة	غير العاملين اقتصاديًا
845552	845552	-	ربات بيوت	
179442	15071	164371	متقاعدون	
93064	39720	53344	غير ما ذكر	
1976439	1328362	648077	مجموع السكان غير العاملين اقتصاديًا	
3652319	1805834	1846485	مجموع أفراد القوة البشرية	
%45.89	%26.044	%64.90	معدل مساهمة القوة البشرية بالنشاط الاقتصادي	
%20.74	%18.71	%21.55	معدل البطالة بين العاملين اقتصاديًا	

4- يعتبر معدل البطالة عالياً مقارنة بالفرص المتاحة للنمو الاقتصادي، بما في ذلك المساحة والموارد الطبيعية والموقع الجغرافي، وفيما يلي جدول يوضح نسب البطالة ما بين سنتي 2008 و 2016⁽⁸⁾:

شكل (2) نسبة البطالة في ليبيا (2008-2016)



(8) المصدر: <https://tradingeconomics.com/libya/unemployment-rate>

5- ومن الملاحظ أيضاً وجود سوء توظيف للقوى البشرية في واقع سوق العمل الليبي، حيث سبق أن أشرنا إلى ما يتعلق بالهدر الموجود في القوى البشرية من حيث ضعف نسبة المشتغلات من النساء، كما أن نسب البطالة أعلاه توضح وجود مشكلة حقيقية فيما يتعلق بالقدرة على إيجاد فرص عمل. ومن المهم أن نشير إلى عامل مهم آخر فيما يعرف بالبطالة المقنعة، وهو ما يتم تعريفه بكونه القوى البشرية العاملة اقتصادياً في القطاعات الحكومية دون أن تكون لهم إنتاجية أو دور في النمو الاقتصادي⁽⁹⁾، وبالإمكان ملاحظته بشكل أوضح من خلال الجداول التالية:

جدول (7) توزيع القوى العاملة وفقاً للنشاط، حسب إحصائيات 2006

% من إجمالي المشتغلين			أقسام النشاط الاقتصادي
المجموع	إناث	ذكور	
8.85	4.87	10.79	الزراعة والصيد
0.09	0.01	0.12	صيد الأسماك
2.55	0.55	3.48	التعدين واستغلال المحاجر
3.53	1	4.71	الصناعات التحويلية
2.97	0.54	4.08	الكهرباء والغاز والمياه
2.41	0.39	0.41	التشييد والبناء
7.56	0.91	10.59	تجارة الجملة والتجزئة والخدمات المتصلة بها
0.37	0.19	0.46	خدمات المطاعم والمقاهي والفنادق
4.83	0.87	6.65	النقل والتخزين والمواصلات
1.34	0.91	1.56	الوساطة المالية
0.87	0.54	1.04	أنشطة العقارات
25.82	10.94	32.87	الإدارة العامة
30.82	66.99	16.42	التعليم
5.13	9.57	3.40	الصحة والضمان الاجتماعي
1.81	0.82	2.28	خدمات المجتمع والخدمات الاجتماعية والشخصية
0.04	0.01	0.05	خدمات أفراد الخدمة المنزلية الخاصة بالأسر
	0.90	1.09	أنشطة غير مبيّنة و أنشطة المنظمات الدولية والسفارات
100	100	100	المجموع

(9) يشير تقرير المحاسبة لسنة 2017 أن نسبة إنتاجية الفرد في ليبيا لا تزيد عن 15 دقيقة يوميا، وإن كانت هذه النسب لا تخضع لمعايير تقدير علمية واضحة لكن من الملاحظ وجود ضعف في إنتاجية الفرد وشيوع حالة البطالة المقنعة ما بين القوى البشرية تنعكس على تقديم الخدمات وزيادة الصرف الحكومي على بنود المرتبات دون وجود تغيير أو إنتاجية حقيقية على الأرض.

أنواع المساهمة في الوظائف المختلفة وفقاً للإحصائيات التقديرية لسنة 2013⁽¹⁰⁾:

جدول (8) التوزيع العددي و النسبي للمشتغلين الليبيين حسب الحالة العملية والجنس

الحالة العملية	الذكور	الاناث	المجموع
يعمل بالحكومة	786.6	538.8	1,325.5
يعمل بمنشأة مملوكة للمجتمع	80.7	20.0	100.8
يعمل بشركة مساهمة ليبية	45.5	3.3	48.8
يعمل في شركة مشتركة عامة	19.1	2.6	21.7
يعمل بشركة اجنبية	7.7	1.0	8.7
يعمل في شركة مشتركة خاصة	8.8	1.9	10.7
يعمل لدى الغير	30.7	4.7	35.4
يعمل لحسابه ومعه آخرون	25.8	0.7	26.5
يعمل بمفرده	89.7	2.9	92.6
يعمل بالأسرة	13.3	2.3	15.7
غير مبين	0.8	1.0	1.8
المجموع	1,108.8	579.2	1,688.0

يظهر من خلال هذه الجداول أن نسبة العاملين من القوى البشرية في القطاع الحكومي أو غيرها من الجهات التي تمول من بند المرتبات في الميزانية العامة تتجاوز 78% أي أكثر من مليون و300 ألف شخص، وفي تفصيل أكثر فإن إحصائيات سنة 2006 تشير إلى أن أعلى نسب للموظفين في القطاعات المختلفة هي في واقعها قطاعات حكومية وتتمثل في التعليم والصحة والإدارة العامة بنسبة تتجاوز 60%، في المقابل فإنه وفقاً لتقديرات سنة 2013 فإن العاملين بمفردهم أو لدى الأسرة أو في شركات خاصة مشتركة لا تتجاوز 10%.

كل ما سبق الإشارة إليه هنا يؤكد أن هناك توظيف للأشخاص مع وجود فائض في الحاجة للعاملين في القطاعات المختلفة، وبالتالي سوء استغلال للقوى البشرية وهدر لإمكاناتها من خلال حصرها في وظائف حكومية ضعيفة الانتاجية، كما يعني هذا الأمر هدرًا للموارد سواء من خلال الصرف على بند المرتبات لموظفين لا يقدمون الإنتاجية والإضافة المطلوبة وكذلك عدم استغلال الموارد الطبيعية والجغرافية المتوفرة بالشكل المطلوب. على سبيل المثال فإن شاطئ ليبيا يمتد لمسافة تقارب 2000 كيلومتر على البحر المتوسط لكن إحصائيات سنة 2006 تشير إلى أن 0.09% فقط يعملون في قطاع صيد الأسماك، وفيما تتوفر لدى ليبيا إمكانيات طبيعية كثيرة تتيح فرصة للاستثمار السياحي حيث تتوفر الشواطئ والمدن والأماكن الأثرية والتاريخية والصحراء الشاسعة إلا أن ذات الإحصائيات تشير إلى أن 0.37% فقط يعملون في قطاعات المطاعم والمقاهي والفنادق، وحتى فيما يتعلق بقطاع النفط والغاز واللذان يشكلان أكثر من 94% من مصادر الدخل إلا أن هذه الموارد لا يتم استغلالها بالشكل المطلوب حيث تقتصر في أغلبها على عمليات الاستكشاف والاستخراج، لكن بالمقابل فإن الاستغلال في جوانب الصناعات النفطية والكيمياوية وتكرير النفط وغيرها يظل ضعيفاً، وقد أشار البروفيسور مايكل بورتير إلى أهمية تطوير القطاع النفطي في ليبيا ليدخل المجال العالمي حيث يمكن أن يوفر فرص عمل وتنمية اقتصادية أفضل⁽¹¹⁾.

(10) المصدر: الهيئة العامة للمعلومات، الهيئة العامة للإحصاء.

(11) أنظر: National Economic Strategy: Libya's Moment for Action, Prof. Michael E. Porter, February 22nd, 2007, https://www.academia.edu/24416685/National_Economic_Strategy_Libyas_Moment_for_Action

ثانياً: نوع الاقتصاد ومؤشرات التنمية المحلية

نوع الاقتصاد

تشكل الاقتصاد الليبي بصورة واضحة بعد الاستقلال وتأسيس الدولة الليبية، وكان في بداية الخمسينات ضعيفاً ويعتمد بالأساس على بعض المنتجات الزراعية والحيوانية والسمكية بالإضافة الى العوائد الضريبية والجمركية وعوائد إيجار بعض القواعد العسكرية بالإضافة إلى المساعدات الدولية، ومع اكتشاف النفط سنة 1958م وبداية تصديره شهد الاقتصاد الليبي انتعاشاً ملحوظاً، غير أنه يمكن القول انه ومنذ ذلك الحين بدأ الاقتصاد الليبي يتجه الى الاعتماد شبه الكامل على النفط باعتباره المصدر الأساسي للدخل، وهذا ما جعل الاقتصاد الليبي اقتصاد ريعي وغير متنوع المصادر. ويكفي ان نشير الى ان نسبة مساهمة النفط في الميزانية العامة للدولة الليبية تتراوح بين 91% الى 95% من اجمالي الميزانية وان نسبة النفط من اجمالي الصادرات الليبية قد بلغت حوالي 97% في بعض السنوات⁽¹²⁾.

ويمكن من خلال الجدول (9) الاطلاع على الناتج المحلي الإجمالي من القطاعات المختلفة إذ يتضح مدى المساهمة المتواضعة لباقي القطاعات الأخرى مقارنة بقطاع النفط في الناتج المحلي الإجمالي:

جدول (9) الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الجارية حسب القطاعات الاقتصادية

بالمليون دينار ليبي

*2014	*2013	2012	2011	2010	2009	2008	القطاعات الاقتصادية
-	-	744.8	572.4	724.7	678.8	613.9	الزراعة والصيد والحراة وصيد الاسماك
-	-	84,411.1	29,367.0	66,476.8	45,438.8	78,617.0	استخراج النفط الخام و الغاز الطبيعي
-	-	160.8	108.1	324.4	301.0	274.4	التعدين والمحاجر
-	-	3,795.7	1,163.0	4,463.0	4,299.1	5,011.3	الصناعات التحويلية
-	-	1,168.2	393.6	1,157.0	1,105.2	1,017.7	امدادات الكهرباء والغاز والمياه
-	-	1,221.8	1,110.0	5,676.5	5,332.2	3,642.6	الانشاءات
-	-	3,473.7	1,694.6	2,968.3	2,738.7	3,140.9	تجارة الجملة والتجزئة واصلاح المركبات والسلع
-	-	123.1	135.8	154.2	144.3	133.2	الفنادق المطاعم
-	-	978.0	750.1	983.2	915.3	717.8	النقل والتخزين والاتصالات
-	-	3,595.3	2,499.1	4,253.5	3,981.2	3,810.6	الوسائط المالية
-	-	224.4	167.9	249.4	231.3	216.0	الانشطة العقارية والايجارية والمشاريع التجارية
-	-	11,859.6	9,522.5	5,504.6	5,305.4	5,592.1	الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الاجباري
-	-	586.8	268.7	734.8	695.3	417.1	التعليم**
-	-	447.4	339.3	486.1	457.2	294.9	الصحة والعمل الاجتماعي**
-	-	3,158.4	1,805.5	2,794.9	2,590.0	2,385.3	أنشطة الخدمات المجتمعية والشخصية الاخرى
-	-	-3,358.1	-2,348.2	-3,972.9	-3,720.4	-3,641.6	الخدمات المالية المحتسبة بصورة غير مباشرة (-)
43,030.2	79,952.6	112,591.0	47,549.5	92,978.2	70,493.3	102,242.9	الناتج المحلي الاجمالي بالاسعار الأساسية
24,299.4	57,970.4	85,670.1	29,761.7	67,803.5	46,795.7	80,490.7	أنشطة استخراج النفط والغاز والمنتجات النفطية
18,530.8	21,982.1	26,921.0	17,787.8	25,174.8	23,697.6	21,752.2	الأنشطة الإقتصادية الأخرى
-	-	427.5	274.3	1,505.7	1,087.2	657.9	الضرائب على المنتجات والواردات
-	-	12,391.3	8,652.7	7,108.9	7,891.4	12,556.2	الدعم
-12,159.2	-13,958.1	-11,963.8	-8,378.4	-5,603.2	-6,804.2	-11,898.3	الضرائب الصافية من الدعم
30,871.0	65,994.5	100,627.3	39,171.1	87,375.0	63,689.1	90,342.8	الناتج المحلي الإجمالي بأسعار السوق

*بيانات أولية

**تشمل القطاعين العام الخاص

(12) أنظر الرابط <https://www.eanlibya.com/archives/135227>

المؤشرات الاقتصادية (13)

جدول (10 - أ) القيم الحالية (2018) والتنبؤات والإحصاءات والرسوم البيانية والتقويم الاقتصادي: ليبيا - المؤشرات الاقتصادية

التردد	نطاق	السابق	مرجع	أخرى	الأسواق
يوميًا	0.3:1.44	1.36	06-2018	1.34	العملة
التردد	نطاق	السابق	مرجع	أخرى	الناتج المحلي الاجمالي
سنويًا	-62.1:104	-8.1	12-2017	55%	معدل النمو السنوي للناتج المحلي الاجمالي
سنويًا	20.48:87.14	41.14	2015-12	29.15USD مليار	الناتج المحلي الاجمالي
سنويًا	20388:78166	39016	2014-12	20388SOUND مليون	الاسعار الثابتة للناتج المحلي الاجمالي
سنويًا	4509:11934	6087	2015-12	USD 5449	الناتج المحلي الاجمالي للفرد الواحد
سنويًا	11023:29174	14880	12-2015	USD 13321	الناتج المحلي الاجمالي للفرد الواحد PPP
التردد	نطاق	السابق	مرجع	أخرى	العمل
سنويًا	17.14:20.81	19.22	12-2016	19.22%	معدل البطالة
سنويًا	1.43:6.29	6.23	12-2016	6.29 مليون	عدد السكان

جدول (10 - ب) القيم الحالية (2018) والتنبؤات والإحصاءات والرسوم البيانية والتقويم الاقتصادي: ليبيا - المؤشرات الاقتصادية

التردد	نطاق	السابق	مرجع	أخرى	الأعمال
سنوياً	3.48:3.89	3.73	12-2015	3.48 نقاط	مؤشر التنافسية
سنوياً	88:126	108	12-2015	126	القدرة التنافسية الرتبة
سنوياً	14:27	14	2017-12	17 نقاط	مؤشر الفساد
سنوياً	105:172	170	12-2017	171	الفساد الرتبة
سنوياً	185:188	188	12-2017	185	سهولة ممارسة أنشطة الأعمال
شهرياً	0:130	29.91	2018-04	30 ألف طن	إنتاج الصلب
التردد	نطاق	السابق	مرجع	أخرى	الضرائب
	20:40	20	12-2018	20%	معدل ضرائب الشركات
	10:15	10	12-2018	10%	معدل ضريبة الدخل الشخصي
	15:15	15	12-2018	15%	نسبة الضمان الاجتماعي
	15:15	15	12-2018	11.25%	نسبة الضمان الاجتماعي للشركات
	15:15	15	12-2018	3.75%	نسبة الضمان الاجتماعي للعاملين

أهم الملاحظات فيما يتعلق بنوع الاقتصاد ومؤشرات التنمية

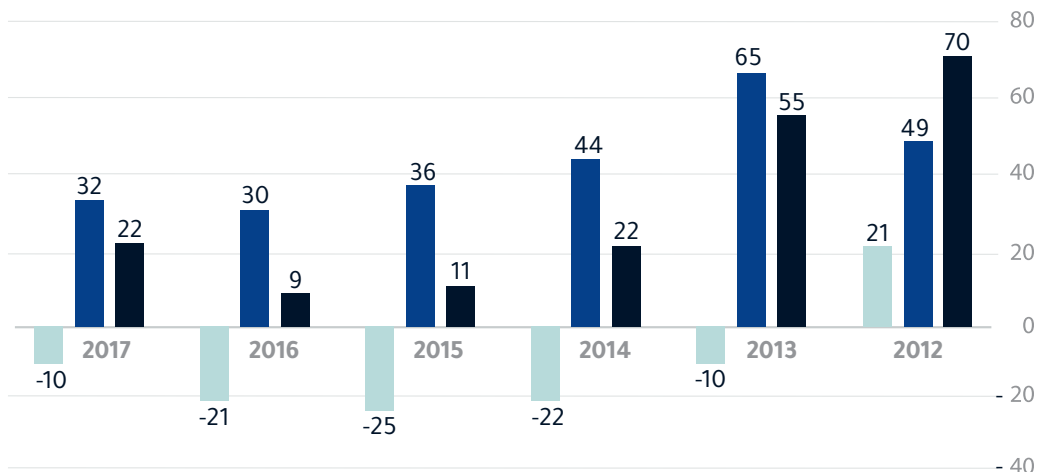
1- عدم وجود تنوع في مصادر الدخل كما تمت الإشارة إليه وتوضيحه في الجداول السابقة، وإلحاقاً بما تم التعرّيج عليه فيما يتعلق بملاحظات البروفيسور مايكل بورتر والذي تم التعاقد معه إبان عهد النظام السابق ليقوم بدراسة حول وضع الاقتصاد في ليبيا لغرض إعداد خطة للتنمية الاقتصادية ضمن مشروع ليبيا الغد الذي أطلقه سيف الإسلام القذافي ما بين سنوات 2006-2008، وفيما يتعلق بشكل ومصادر الدخل في ليبيا فقد أشار مايكل بورتر في ملخصه إلى أنه ومن ضمن تحديات الاقتصاد الليبي هو اعتماد الدولة على قطاعي النفط والغاز وما سماه بالقطاع الخاص المتخلف، أنظر الشكل بالأسفل⁽¹⁴⁾:

شكل (3) نتائج الاستراتيجية الاقتصادية الوطنية

Labor Productivity	Position in International Markets	Breadth of the Economy
<p>Low Labor productivity particularly in public services</p> <p>Significant portion of the population employed in low quality of redundant jobs</p>	<p>Stragnating overall exports, with almost no exports outside the oil and gas sector</p> <p>Limited foreign direct investment, with minimal progress in implementation of approved projects</p>	<p>Economy dominated by the oil and gas sector</p> <p>Underdeveloped private sector, high dependency on public sector output</p>

2- اقتصاد ريعي: وذلك من حيث أن العملية الاقتصادية في ليبيا تقتصر على تصدير النفط والغاز وفي المقابل يتم إنفاق الموارد المحلية في عمليات استيراد الاحتياجات الغذائية والوقود وغيرها، وحتى فيما يتعلق بجوانب القطاع الخاص فإن أغلبه يعتمد على أعمال الاستيراد والتصدير أما قطاع الصناعة سواء في القطاع العام أو الخاص فإنه لا يزال محدوداً ويعتمد أيضاً على استيراد المواد الأولية من الخارج، و بالموازاة مع ذلك فإن ما بين 30-50 % من الميزانية يتم صرفه على مرتبات الموظفين في القطاع الحكومي الذين لا يقدمون أساساً الإنتاجية المطلوبة حسب تقارير ديوان المحاسبة، وبالتالي فإن دورة حياة الاقتصاد المحلي الليبي تنحصر في عملية تصدير النفط من أجل الإنفاق على عمليات الاستيراد والمرتبات دون تحقيق أي تنمية بشرية أو اقتصادية ملحوظة، وبالتالي فإن عملية التنمية الاقتصادية في معناها الضيق ترتبط بشكل مباشر بأسعار النفط وسير عملية الإنتاج والتصدير وأي عوامل سلبية في هذين الجانبين تسبب في أزمة اقتصادية كالتى نعيشها حالياً حيث انخفضت أسعار النفط في السوق العالمي وتأثرت عملية الإنتاج والتصدير بالمشاكل الأمنية بالتالي لم يعد الإنتاج في المستوى المعتاد، ويمكن من خلال الجداول التالية الاطلاع أكثر على أرقام الإيرادات والمصروفات وبنود الصرف ومدى الصرف على مشاريع التنمية:

شكل (4) إيرادات ومصروفات الدولة الليبية منذ سنوات 2012-2017



جدول (11) نفقات الحكومة المؤقتة بالبيضاء (بالمليون دينار)

الحالة العملية	2015	2016	2017	اجمالي السنوات
الأول (المرتبات وما في حكمها)	3,779	4,694	4,947	13,420
الثاني (المصروفات العمومية)	1,422	678	770	2,870
الثالث (مشروعات وبرامج التنمية)	415	2,326	578	3,319
الرابع (الدعم وموازنة الأسعار)	645	481	413	1,539
المجموع	6,261	8,179	6,708	21,148

جدول (12) نفقات حكومة الوفاق الوطني لسنة 2017

البيان	التقديرات	المصروفات الفعلية	نسبة الوفر
الباب الأول (المرتبات)	21,577,000,000	20,288,956,569	%6
الباب الثاني (م عمومية)	5,663,000,000	4,487,726,685	%21
الباب الثالث (مشروعات وبرامج التنمية)	4,000,000,000	1,910,710,616	%52
الباب الرابع (الدعم)	6,320,000,000	5,969,999,993	%6
اجمالي المصروفات	37,560,000,000	32,657,393,863	%13

جدول (13) الإنفاق على التنمية ما بين سنتي 2013-2017

السنوات	التسييرية	التنمية	نسبة التنمية إلى نفقات التسييرية
2013	21,577,000,000	20,288,956,569	%6
2014	5,663,000,000	4,487,726,685	%21
2015	4,000,000,000	1,910,710,616	%52
2016	6,320,000,000	5,969,999,993	%6
المجموع	180,139,703,128	25,032,196,467	%14

مقابل الإنفاق العالي على مرتبات الوظائف الحكومية والدعم فإن حجم الإنفاق على التنمية لم يتجاوز 27% من إجمالي النفقات التسييرية في أفضل الأحوال فيما لم يتجاوز 11% من إجمالي النفقات التسييرية منذ بدء الأزمة السياسية وبدء الأعمال العسكرية سنة 2014، وقد بلغ أسوأ حالاته خلال سنتي 2016 و 201 حيث لم يتجاوز 6.6% من إجمالي النفقات التسييرية⁽¹⁵⁾.

(15) تقرير ديوان المحاسبة لسنة 2017م.

3- معدل فساد عالي: يقع ترتيب ليبيا ضمن أكثر الدول فساداً حيث جاءت في المرتبة 171 حسب تقرير منظمة الشفافية⁽¹⁶⁾، ويعتبر الفساد أحد أكثر التحديات التي تواجه الاقتصاد الليبي، وقد جاءت من ضمن ملاحظات ديوان المحاسبة في تقريره السنوي لسنة 2017 عدة ملاحظات حول سوء الإدارة وسوء استخدام الأموال والصرف بطرق غير قانونية. فالميزانيات التي ترصد للوزارات المختلفة خاصة فيما يتعلق بالميزانيات التسييرية وميزانيات التنمية لا تصرف في أغلبها في مكانها الصحيح. وبالمجمل فإن الفساد المالي والإداري يسبب أضراراً حادة بالاقتصاد الليبي وبيئته سوق العمل.

4- مؤشر تنافسية ضعيف: يقوم تقرير التنافسية بتقييم قدرة الدول على تقديم الازدهار لمواطنيها، وهذا بدوره يعتمد على قدرة الدولة في الاستفادة من مصادرها المتاحة. لذا، فإن معيار التنافسية العالمي يقيس مجموعة المؤسسات والسياسات والعوامل التي تحدد الازدهار للاقتصاد في الوقت الحالي وعلى المدى المنظور، وقد جاءت ليبيا في الترتيب 126 ضمن مؤشر التنافسية العالمية⁽¹⁷⁾ ما يعني ضعف الدولة من حيث قدرتها على الاستفادة من مواردها المتاحة.

5- انتشار اقتصاد الظل: يعرف اقتصاد الظل بأنه النشاط الاقتصادي الذي يعمل بمعزل عن التسجيل في سجلات الدولة الرسمية أي لا يتم احتسابه ضمن الناتج المحلي الإجمالي، وهناك أنواع كثيرة لاقتصاد الظل ومجتمعات قائمة بأسرها على هذا النوع من الاقتصاد، وتمثل المشاريع المتناهية الصغر المنتشرة خاصة في جانب النساء أحد مجالات هذا الاقتصاد وهو قد ينتج أحياناً عن ضعف التشجيع الحكومي والدعم لمثل هذه المشاريع وضعف الوصول إلى الفئات المشتغلة به، ولهذا الأمر نواتج سلبية على العاملين في مثل هذا المجال مثل عدم احقية الحصول على ضمان اجتماعي نتيجة عدم التسجيل الرسمي في الضمان الاجتماعي وعدم تسجيل العمل، غير أن هناك أنواع أخرى من اقتصاد الظل تحقق أرباحاً كبيرة على العاملين به لكنها لا تسبب أضراراً كبيرة على الاقتصاد ومن هذه الأنواع تهريب السلع التموينية والبنزين وغيرها من السلع المختلفة، وتوجد صعوبة في رصد وتقدير حجم اقتصاد الظل بشكل دقيق لكن يمكن ملاحظة الأنواع المختلفة لنشاطات اقتصاد الظل ما بين فئات ومناطق محددة.

6- مؤشرات ريادة أعمال ضعيفة: وفقاً لتقديرات مصلحة الإحصاء والتعداد السكاني لسنة 2013 فإن نسبة العاملين لمفردهم أو العاملين لحسابهم رفقة آخرين والعاملين لصالح أسرهم لا تتجاوز 8%، وبالتالي فإن هناك إشكالية حقيقية فيما يتعلق بالرغبة في فتح مشاريع اقتصادية ريادية للأفراد مقابل التوجه نحو الوظيفة العامة كما وضحنا سابقاً، وفي بعض الحالات قد يكون لبعض الأشخاص مشاريع اقتصادية خاصة بالإضافة لعملهم وتوظيفهم في القطاع العام إذ يتم اعتباره مصدر أمان للعامل بغض النظر عن مقدار المرتبات.

مؤخراً أصبح هناك توجه عام من قبل الشباب الليبي خصوصاً للاهتمام بجانب ريادة الأعمال وهو أمر إيجابي جداً من حيث انتشار ثقافة ريادة الأعمال لكن هناك حوافز أخرى تغيب عن البيئة الليبية مثل قروض الأعمال الصغيرة وحاضنات الأعمال الفاعلة.

(16) تقرير منظمة الشفافية الدولية، 2017.

(17) مصدر: <https://ar.tradingeconomics.com/libya/indicators>

ثالثاً: التعليم وارتباطه بسوق العمل

نبذة عن التعليم في ليبيا (التطور تاريخي)⁽¹⁸⁾

«تعتمد حالة التعليم وتطورها في أي بلد على الحالة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية له، ومدى استقرار الأوضاع فيه؛ لذلك كان التعليم في ليبيا متغيراً حسب الحالة السياسية للدولة وبرامج الحكام ومدى أهمية التعليم والهدف منه بالنسبة اليهم؛ فالتعليم في ليبيا أيام الدولة الموحدية والحفصية كان يعتمد على الوسائل التقليدية المدعومة أهلياً مثل المدارس القرآنية في المساجد والزوايا الصوفية، ولم يتغير الأمر على ما هو عليه في الدولة العثمانية والقره مانلية الا في نهاية العهد العثماني حيث افتتحت بعض المدارس المدنية الحديثة والتي كان عدد المستفيدين منها محدوداً، اضافة الى افتتاح بعض المدارس المهنية مثل مدرسة الفنون والصنائع بطرابلس والمدارس العسكرية الرسمية التي سمح لها ان تضم مجندين ليبين اضافة إلى الأتراك الذين كانوا يشكلون اغلبية في تلك المدارس، ورغم هذا الانفتاح البسيط على المدارس الحديثة ظل عدد المستفيدين من تلك المدارس محدوداً جداً نسبة الى عدد السكان في ذلك الوقت.

وضمن البرامج التمهيديّة التي اعتمدها ايطاليا لاحتلال ليبيا، قامت بفتح بعض المدارس في بعض الولايات الليبية بعد سماح السلطات التركية لها بذلك، حيث كان بعض هذه المدارس تبشيراً يتبع الكنيسة مباشرة، وزادت ايطاليا من عدد مدارسها في ليبيا بعد احتلالها في خطة لاستيطان البلد والاستقرار فيه والعمل على بسط حالة من تقبل الامر الواقع بالنسبة لليبين، لذلك كان عدد المرشدين لهذه المدارس من الليبين بسيطاً وفضل الليبيون ارسال ابنائهم للمدارس الدينية التقليدية والزوايا الصوفية عن ارسالهم الى المدارس الايطالية، نظراً لتخوفهم المنطقي منها حيث كانت المدارس الايطالية تعتمد على اللغة الايطالية بشكل اساسي في العملية التعليمية اضافة الى ادلتها للمواد الدراسية مثل التاريخ والجغرافيا، ولم يتراجع الليبيون عن موقفهم من المدارس الايطالية حتى في الفترة التي شهدت توقف المقاومة المسلحة، فظل عدد المستفيدين من هذه المدارس محدوداً سواء من العرب او من اليهود الذين كانت لهم بعض المدارس الخاصة بهم.

لكن الأوضاع شهدت تحسناً في عهد الوصاية الفرنسية والانجليزية على ليبيا، فأصبحت المناهج عربية بأكملها ورغم تدمير بعض المدارس في الحرب العالمية الثانية، الا ان عدد المدارس زاد الى حد ما خاصة المدارس الثانوية (الاعدادية في ذلك الوقت) وافتتحت مدرسة لإعداد المعلمين لتجهيز المدرسين واعادهم، لكن رغم هذا التحسن في الحالة التعليمية ووقف الليبين عن التخوف من ارسال ابنائهم الى المدارس وحمسهم للعملية التعليمية في ذاتها بعد انتهاء الاحتلال الايطالي وزيادة كبيرة في عدد الطلاب، الا ان العملية التعليمية في تلك المرحلة افتقدت الى التخطيط و المناهج الملائمة للبيئة الليبية وخصوصيتها.

وشهد التعليم في ليبيا نقلة نوعية وتطوراً كبيراً من ناحية الكم والنوع في عهد المملكة الليبية، فقد شهدت تلك الفترة زيادة كبيرة في عدد المدارس الابتدائية والاعدادية والثانوية، بعد ان اصبحت المراحل التعليمية تتكون من 3 مراحل، يضاف اليها اهتمام برياض الأطفال وزيادة اعداد المعاهد والمدارس المهنية ومعاهد اعداد المعلمين.

(18) سبق أن قام الباحث بإعداد تقرير حول رفع حالة التعليم في ليبيا وأورد فيها ذات المعلومات، أنظر الرابط: <http://loopsresearch.org/media/images/photofmkdgao2jn.pdf>

قبل ان يشكل قرار انشاء الجامعة الليبية و بدأ تخريج دفعات منها خير مورد للمعلمين خاصة بعد انشاء كلية التربية التابعة للجامعة الليبية. فحدثت طفرة كبيرة في الوضع التعليمي في ليبيا، ورغم عدم وجود فلسفة واهداف مكتوبة للخطة التي تبعتها الحكومات المتعاقبة في عهد المملكة الا أنه كان واضحا ان الهدف الرئيسي كان اتاحة فرصة التعليم لكل الراغبين في ذلك وهو ما لم يكن متاحا بشكل كافي في عهد الانتداب البريطاني والفرنسي ، فضلا عن كونه غير متاح الا نادرا في عهود الاحتلال الايطالي و الادارة التركية. وكخلاصة لهذه الفترة يمكن القول ان العهد الملكي كان البداية الحقيقية لعملية تعليمية شاملة في خطة وطنية تبنتها الدولة الليبية ، الا انها لم تنجو من بعض السلبيات مثل :عدم القدرة على تأليف مناهج ليبية لكل المواد فضل الاعتماد على المناهج المصرية رئيسيا ، اضافة الى الاعتماد على المدرسين المصريين خاصة في المواد العلمية كالرياضيات والفيزياء لضعف تأهيل المدرسين الليبيين في ذلك الجانب خلال فترة طويلة من عهد المملكة ، التي وان استطاعت رفع عدد المستفيدين من مدارس التعليم الاساسي الا انها وجدت نفسها في مشكلة جديدة تكمن في تسرب الطلاب من المؤسسات التعليمية بعد اتمام مرحلة التعليم الاساسي. وارتفاع نسبة الرسوب وعدم انسجام المناهج العلمية النظرية مع التدريب المهني ، و ضعف العلاقة بين التعليم و اهدافه حيث لم تكن هناك خطة للاستفادة من الخريجين بالشكل المطلوب.

ومن الملاحظ ان التغيير في الحالة التعليمية في ليبيا رغم انه كان شاملا للكّم والنوع ، الا ان التنوع في ذاته كان عائدا الى الكّم أكثر منه الى النوع ، بمعنى انه ورغم زيادة عدد الكليات والمعاهد والمدارس المهنية و المدارس المرحلية المختلفة (رياض الاطفال ، التعليم الاساسي والثانوي ، محو الامية وتعليم الكبار) الا ان هذا التنوع والكّم لم يكن مرتبطا بخطة تعليمية واضحة وتكاملية بين عدد ونوع المؤسسات التعليمية من جهة و متطلبات وحاجات المجتمع من جهة اخرى ، وهو ما استمر في سنوات حكم القذافي التي رغم انها شهدت تحولا كبيرا من حيث تغيير نمط التعليم الى نمط الزامي في المرحلتين الاعدادية والثانوية ، وزيادة اعداد الطلبة والمؤسسات التعليمية و تطور معقول في بنيتها التحتية وانتداب عدد كبير من المعلمين الاجانب.

الا ان كل هذه المكاسب لم تكن مبنية على خطة تعليمية متكاملة، والتي كان من نتائجها ان العملية التعليمية بدأت في التشقق ، لتظهر بعض المشكلات الكبيرة الناتجة عن قرارات غير محسوبة مثل : قرار الملاك الوظيفي و تحويل عدد كبير من المعلمين اليه دون تخطيط مسبق ما شكل عجزا في المعلمين عددا و كيفا ، متزامنا مع انخفاض كبير في عدد الاساتذة الاجانب وضعف في ادارة التفتيش التربوي استمرت اعراضها حتى الآن.»

معلومات وبيانات عامة بخصوص التعليم

أعداد الطلاب⁽¹⁹⁾

جدول (14) أعداد الطلاب للمرحلة الابتدائية والإعدادية

الصف	العدد حسب الجنس		المجموع
	الطالبة الذكور	الطالبة الإناث	
الصف الأول	65247	63698	128945
الصف الثاني	59379	57626	117005
الصف الثالث	52009	56538	114547
الصف الرابع	55740	54250	109990
الصف الخامس	54229	51774	106003
الصف السادس	55576	51369	106945
الصف السابع	54377	53058	107435
الصف الثامن	53816	54622	108438
الصف التاسع	51462	53095	104557
المجموع	508641	495224	1003865
مجموع طلاب المرحلة الابتدائية	683435		
مجموع طلاب المرحلة الإعدادية	320430		

جدول (15) أعداد الطلاب بالمرحلة الثانوية

الشعبة	العدد حسب الجنس		المجموع
	الطالبة الذكور	الطالبة الإناث	
علوم أساسية	9687	20726	30413
علوم حياة	10901	35230	46131
علوم هندسية	31213	7785	38998
علوم اقتصادية	26955	17749	44704
علوم اجتماعية	7591	12311	19902
اللغات	11220	32255	43475
المجموع	97567	126056	223623

(19) جميع البيانات مأخوذة من إحصائيات وزارة التعليم لسنة 2012 و2013 وهي آخر إحصائيات رسمية منشورة، وقد سبق أن قام الباحث بإعداد تقرير حول رفع حالة التعليم في ليبيا و حول التعليم العالي ونشرت على موقع المنظمة الليبية للسياسات والاستراتيجيات وقد تم فيها استخدام ذات الإحصائيات أنظر الرابط: <http://loopsresearch.org/media/images/photofmkgdga02jn.pdf>

إحصائيات التعليم العالي⁽²⁰⁾

المؤشر	المقدار
عدد الجامعات	12
عدد الكليات	198
عدد الاقسام التخصصية	1256
اجمالي عدد الطلاب	342795
النسبة المئوية لطلاب التعليم الجامعي الى عدد السكان (6مليون)	5.7%
عدد أعضاء هيئة التدريس الوطنيين القارين	9525
عدد اعضاء هيئة التدريس المغتربين	1727
عدد اعضاء هيئة التدريس المتعاونين	5194
اجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس بدون المتعاونين	11252
عدد المعيدين	4114
عدد الموظفين بالجامعات	18627
عدد الموفدين للدراسات العليا	5948
نسبة عدد الهيئة التدريسية - بدون المتعاونين - إلى الطلاب	31:1
نسبة عدد الهيئة التدريسية المتعاونة الى الوطنيين القارين	54.5%
نسبة عدد المعيدين الى الطلاب	83:1
نسبة عدد المعيدين الى عدد الهيئة التدريسية	3:1
نسبة عدد الموفدين للدراسات العليا الى عدد الهيئة التدريسية المغتربة	3 اضعاف
نسبة عدد الموفدين للدراسات العليا الى عدد الهيئة التدريسية الوطنية القارة	53%
نسبة عدد الموظفين الى عدد الهيئة التدريسية القارة	1:1.7
متوسط عدد الطلاب للقاعة او المدرج الواحد	113 لكل قاعة
عدد قاعات الانترنت	94
عدد الطلاب لقاعة الانترنت الواحدة	3647 طالب
عدد المعامل والمختبرات العاملة	1476
عدد الفنيين والمهندسين العاملين بالمعامل والمختبرات	2336
متوسط عدد الفنيين والمهندسين للمعمل الواحد	1.6
السعة الاستيعابية للاقسام الداخلية	31938 طالب
نسبة سعة الاقسام الداخلية الى عدد الطلاب	10.3%

(20) تقرير اللجنة المشكلة من قبل وزارة التعليم العالي بالقرارين (256) و رقم (323) بتاريخ 12 و 28 ابريل 2012م ، ووردة في المصادر السابقة أيضا.

مؤشرات عامة مرتبطة بالتعليم⁽²¹⁾

جدول (16) مؤشرات عامة مرتبطة بالتعليم

رمز المؤشر	اسم المؤشر	قيمة المؤشر (7-1) أو %	موقع ليبيا دولياً (139-1)	موقع ليبيا عربياً (15-1)
4.09	نوعية التعليم الإبتدائي	2.5	128	15
4.10	نسبة الالتحاق بالتعليم الإبتدائي	-	-	-
5.01	نسبة الالتحاق بالتعليم الثانوي	%93.5	48	4
5.02	نسبة الالتحاق بالتعليم المرحلة الثالثة	%55.7	37	1
5.03	نوعية النظام التعليمي	2.0	138	15
5.04	نوعية تعليم الرياضيات والعلوم	3.1	113	14
5.05	نوعية مدارس الإدارة	2.2	137	15
5.06	الوصول إلى الانترنت في المدارس	2.3	129	13
5.07	توفر الأبحاث التخصصية والخدمات التدريبية محلياً	2.7	134	14
5.08	مدى تدريب المعلمين	3.4	110	12
9.01	توفر آخر التكنولوجيا	4.4	96	12
9.04	مستخدمي الانترنت	%5.5	116	14
9.05	الاشتراكات في الانترنت ذي نطاق العريض	%0.2	110	15
9.06	عرض نطاق الانترنت	0.5 ميغابت بالثانية لكل 10.000 نسمة	109	14
2.08	الخطوط الهاتفية الثابتة	%17.1	74	7
2.09	الاشتراكات في الهاتف النقال	%77.9	90	11

(21) المنظومة التعليمية في ليبيا عناصر التحليل، مواطن الإخفاق، استراتيجية التطوير (ورقة مقدمة إلى للتعليم المؤتمر الوطني بتاريخ 17/9/2012 -إعداد عبد السلام القلاي المنسوب السابق لليبيا لدى اليونسكو)

ملاحظات عامة حول مؤشرات وحالة التعليم وارتباطها بسوق العمل

1- ارتفاع نسبة الالتحاق بالتعليم دون نتائج واضحة (الكم على حساب النوع)، فنسبة الالتحاق بالتعليم الابتدائي والثانوي وأيضا الجامعي هي من ضمن الأعلى على مستوى العالم وعلى المستوى العربي بالنسبة لليبيا، فقد جاءت في الترتيب 48 عالميا والرابع عربيا في نسبة الالتحاق بالتعليم الثانوي، وجاءت في الترتيب الأول عربيا و37 عالميا في نسبة الالتحاق بالتعليم العالي. لكن هذه القيم العالية في نسب الالتحاق تقع كنتيجة لمجانية التعليم وارتباط الالتحاق بالتعليم بالمكانة الاجتماعية وبضمان التعيين في الوظيفة الحكومية بمجرد الحصول على أي مؤهل جامعي، يأتي في مقابلها مجموعة من المؤشرات السلبية إذ أن ليبيا تأتي في الترتيب 138 في جودة نوعية التعليم و في المرتبة 128 في جودة التعليم الابتدائي وفي المرتبة 134 عالميا في مدى توفر الأبحاث التخصصية والتدريبات محليا.⁽²²⁾

هذه المؤشرات التي تحتوي على بعض من التناقض تؤدي بنا إلى استنتاج أن هناك اهتمام بالكم على حساب النوع وأن المؤسسات التعليمية المحلية في ليبيا تنتج خريجين للبطالة المقنعة بدلا من تخريج قوى بشرية محركا للتنمية الاقتصادية.

2- لا توجد فلسفة للتعليم (تعليم بدون رؤية عامة): يشير بعض الخبراء في مجال التعليم في ليبيا إلى عدم وجود فلسفة محددة من العملية التعليمية، وبالتالي هناك حاجة لإيجاد هذه الفلسفة⁽²³⁾، وهو يعتبر من الأسس التي تبنى عليها العملية التعليمية، والمقصود بها تحديد الغايات والأهداف من العملية التعليمية ككل، حسب كل سنة دراسية وكل مرحلة دراسية على حدة، وبالتالي يمكن من خلال تحديد المطلوب الوصول إليه من أهداف وغايات من كل مرحلة دراسية وكل سنة دراسية ومن التعليم ككل تقييم مدى النجاح في الوصول إلى هذه الأهداف والقدرة على تصحيحه وتطويره ويمكن من خلال تحديد فلسفة التعليم التأكد من ربط أهداف التعليم بخطط التنمية الاقتصادية وبالثقافة ونمط الحياة المحلي وبالتالي ترابط جميع هذه المكونات⁽²⁴⁾.

3- تعليم بدون هوية يؤدي إلى اقتصاد بدون هوية: عدم وجود فلسفة وهدف للتعليم يعني تعليماً بدون هوية وبالتالي اقتصاداً دون هوية، إذ من المهم التخطيط للتنمية الاقتصادية بأخذ الاعتبار للموارد البشرية التي ستحقق هذه التنمية، ولا يعني بالضرورة تخريج موارد بشرية تتناسب معارفهم ومهاراتهم مع احتياجات سوق العمل، ولكن معرفة الهدف من العملية التعليمية بما يتناسب مع سوق العمل الليبي، وذلك عن طريق معرفة المهارات و التحصيل المعرفي والثقافة التي يتلقاها الطالب في المراحل التعليمية المختلفة ومدى إمكانية أن تساهم هذه المحصلة ككل في مشاركته بشكل إيجابي وفاعل في سوق العمل. فاحتياجات سوق العمل متغيرة من فترة لأخرى بطبيعة الحال، ولا يمكن بشكل دائم توقع احتياجات السوق من الموارد البشرية كماً ونوعاً، لكن يمكن أن يتلقى الطالب خلال المرحلة التعليمية محصلة من مخرجات التعليم المناسبة التي تمكنه التعامل مع تغير احتياجات سوق العمل ما يساعده على الانتاج بشكل إيجابي وفاعل⁽²⁵⁾ مع احترام ضرورة وجود معرفة أكاديمية تفصيلية لبعض احتياجات سوق العمل مثل المهن الطبية على سبيل المثال.

(22) عبد السلام القلاي-منظومة التعليم في ليبيا، عناصر التحليل، مواطن الإخفاق، استراتيجية التطوير- المؤتمر الوطني للتعليم-2012

(23) وردت توصيات بخصوص الأمر في ندوة أقامتها المنظمة الليبية للسياسات والاستراتيجيات بعنوان «التعليم العام في ليبيا التحديات والحلول»، عام 2017 بطرابلس، للاطلاع على الملخص والتوصيات: <http://loopsresearch.org/projects/view/214/?lang=ara>

(24) للاطلاع أكثر أنظر: كتاب المناهج الدراسية- د. عزيزة سلامة خاطر.

(25) منهج دي مينستوري التعليمي يعتمد على هذه الفلسفة، أنظر المصدرين السابقين.

إجمالاً، في ليبيا لا تتوفر خطة مفصلة للعملية التعليمية محددة الأهداف وبالتالي فإن التعليم دون هوية وفي ذات الوقت لا توجد خطة تكاملية مفصلة وتنفذ على مراحل فيما يتعلق بالتنمية الاقتصادية المحلية، لذلك فإنه وحتى في حالة المبادرات الخجولة للتنمية فإنها عملت ولا زالت تعمل بشكل عشوائي مما ينتج تنمية اقتصادية دون هوية رغم وجود الخطط والدراسات الجاهزة في هذا الجانب، وكمحصلة فإن الترابط ما بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل غير موجود على جميع المستويات.

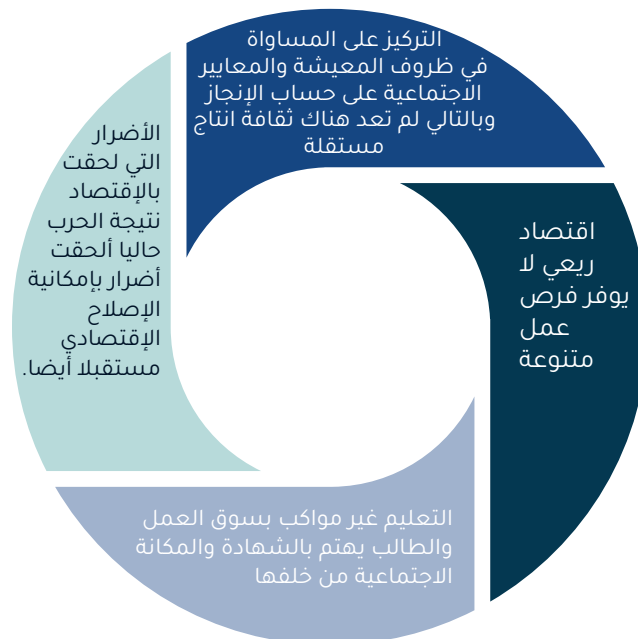
ملخص الإطار النظري: لماذا قمنا بسرد إطار نظري يشمل هذا الكم من المعلومات والتحليل؟

تنطلق الحاجة من سرد الإطار النظري ومعلومات الإحصاءات الحيوية والتنمية المحلية وخصائص العملية التعليمية في ليبيا أساساً من أهداف هذا البحث، ففي حين يهدف البحث إلى تحليل ومعرفة تحديات واحتياجات الشباب في سوق العمل، كان الغرض من الإطار النظري هو التعريف بسوق العمل المقصود من الدراسة والمتمثل في حالة الاقتصاد والتنوع الاقتصادي ونوع الاقتصاد وغيرها من المعلومات المرتبطة بقطاعات العمل الحالية والمستقبلية. كذلك فإن الغرض من الدراسة معرفة الظروف المحيطة بالفئة المستهدفة من هذه الدراسة أي الشباب الليبي وبالتالي تحديد تعريف للشباب أو الشابة الباحثين عن العمل أو أي جزء من القوى البشرية للدولة الليبية الذي تعمل الدراسة على تحليل احتياجاته، وذلك من خلال معرفة نوع التعليم الذي تتلقاه والاقتصاد وثقافة العمل الذي تنشأ فيها.

الإطار النظري سيساعد أيضاً على ربط نتائج الاستبيانات وحلقات النقاش البؤرية بالمعلومات الأساسية لمكان وزمان الدراسة، وبالتالي تحليل النتائج استناداً للإطار النظري وإمكانية التعرف على أي تحيز ذاتي من المشاركين في الاستبيان لأرائهم ومعرفة مدى واقعية هذه النتائج ولماذا كانت الإجابات والآراء على الشكل الذي أتت به.

ويمكن من خلال الشكل التالي الاطلاع على ملخص الإطار النظري:

شكل (5) ملخص الإطار النظري



وسبق للبروفيسور مايكل بورتر أن قام بملخص مشابه لما قمنا به في هذه الدراسة من خلال دراسته عام 2007 حول استراتيجية الاقتصاد الوطني في ليبيا، وقد توصل إلى النتائج التالية⁽²⁶⁾:

الوضع العام:

- 1- انعزال كبير لليبيا عن التواصل مع مستجدات التنمية الاقتصادية بالعالم الخارجي.
- 2- التركيز على المساواة في ظروف المعيشة والمعايير الاجتماعية على حساب الإنجاز.
- 3- التوزيع الحكومي لعائدات النفط لتلبية الاحتياجات الاجتماعية وليس للتنمية الاقتصادية.
- 4- انخفاض إنتاجية اليد العاملة، لا سيما في الخدمات العامة ونسبة كبيرة من السكان يعملون في وظائف منخفضة الجودة أو زائدة عن الحاجة.
- 5- ركود الصادرات الإجمالية، مع عدم وجود صادرات تقريباً خارج قطاع النفط والغاز.
- 6- الاستثمار الأجنبي المباشر المحدود، مع الحد الأدنى من التقدم في تنفيذ المشاريع المعتمدة.
- 7- الاقتصاد يهيمن عليه قطاع النفط والغاز.
- 8- قطاع خاص متخلف، والاعتماد الكبير على إنتاج القطاع العام.

ثالثاً: تحليل نتائج البيانات الكمية والنوعية

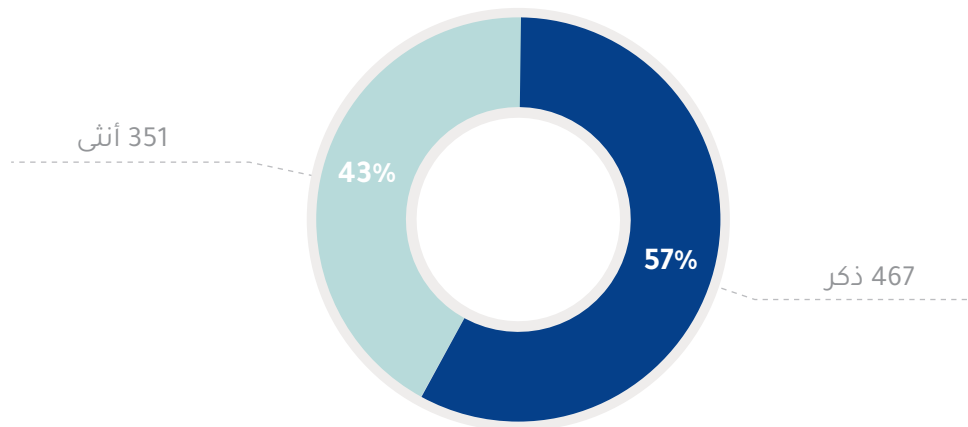
تحليل نتائج استبيان تحديد احتياجات الباحثين عن عمل

مجتمع الدراسة: وفقاً لآخر تقديرات رسمية (نتائج مسح التشغيل والبطالة لسنة 2013 والذي قامت به مصلحة التعداد السكاني) يبلغ عدد القوى البشرية (الأشخاص في عمر 15 سنة فما فوق) في ليبيا 3.91 مليون شخص منهم 2.1 مليون شخص مصنّف ضمن القوى العاملة والباقي أي 1.81 مليون شخص ضمن القوى غير العاملة اقتصادياً من ضمنهم الطلبة وربات البيوت والمتقاعدون، ويبلغ عدد الشباب ما بين 1.83 مليون شخص (إذا لم يتم احتساب الأعمار من 15-17 سنة) إلى 2.07 مليون شخص (إذا ما تم احتساب الأعمار من 15-17 سنة). وبما إن الدراسة تستهدف الشباب بشكل رئيسي فإن مجتمع الدراسة يتراوح ما بين (1.83 مليون شخص - 2.07 مليون شخص) من ضمنه 48% من النساء و 52% من الرجال.

عينة الدراسة: وفقاً لمجتمع الدراسة المحدد أعلاه فقد تم تجميع البيانات من الأشخاص الذين قاموا بملأ الاستبيان الذي نشر على الإنترنت وشارك فيه 818 شخص، وبالتالي يمكن اعتبار نسبة الخطأ في نتائج الاستبيان 4.5% بدرجة وثوقية 99% (أو نسبة خطأ 3.4% وبدرجة وثوقية 95%)، وكان 42% من نسبة المشاركين من الإناث و 58% من الذكور وهي نسبة مقارنة لنسبة الذكور والإناث من مجتمع الدراسة.

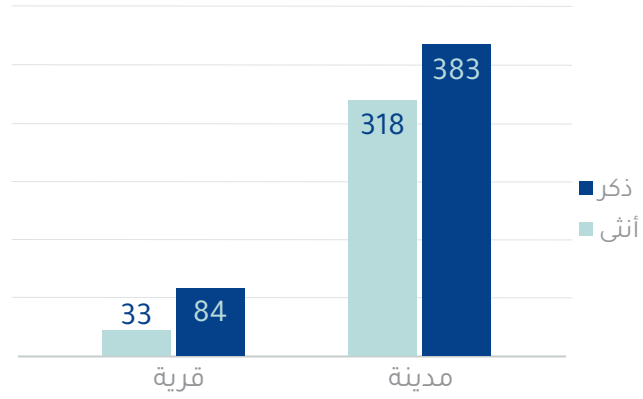
تصنيفات المشاركين بالاستبيان

شكل (6) تصنيف نتائج الاستبيان حسب النوع الاجتماعي

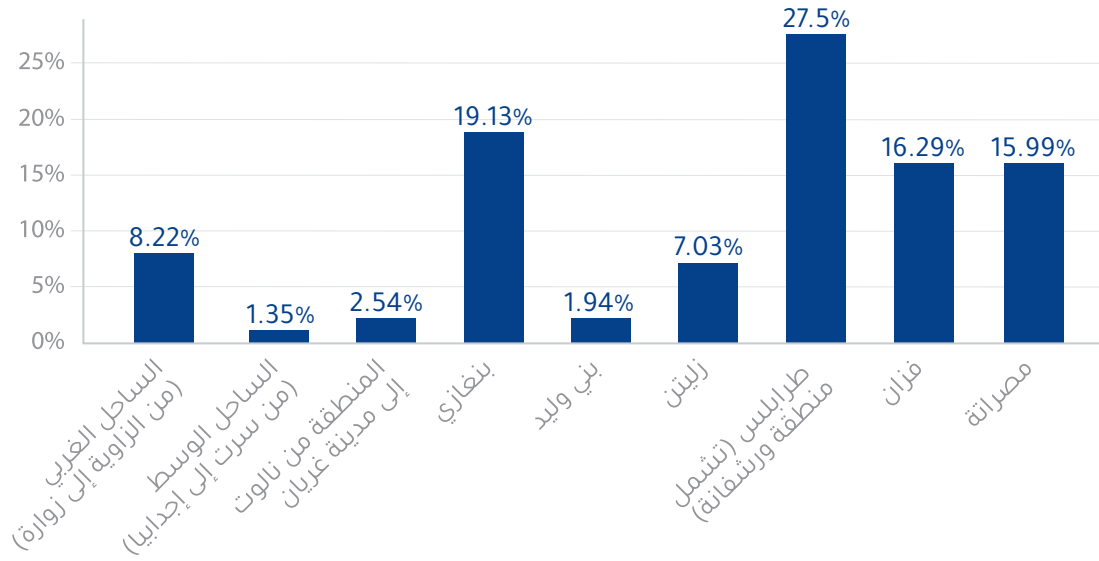


تعتبر نسبة مشاركة النساء مقبولة بالاستبيان، حيث تشكل نسبة الإناث من مجموع المشاركين في هذا الاستبيان 42%. وبالتالي فإنه يمكن تحليل الكثير من الإجابات بناء على متغير نوع الجنس.

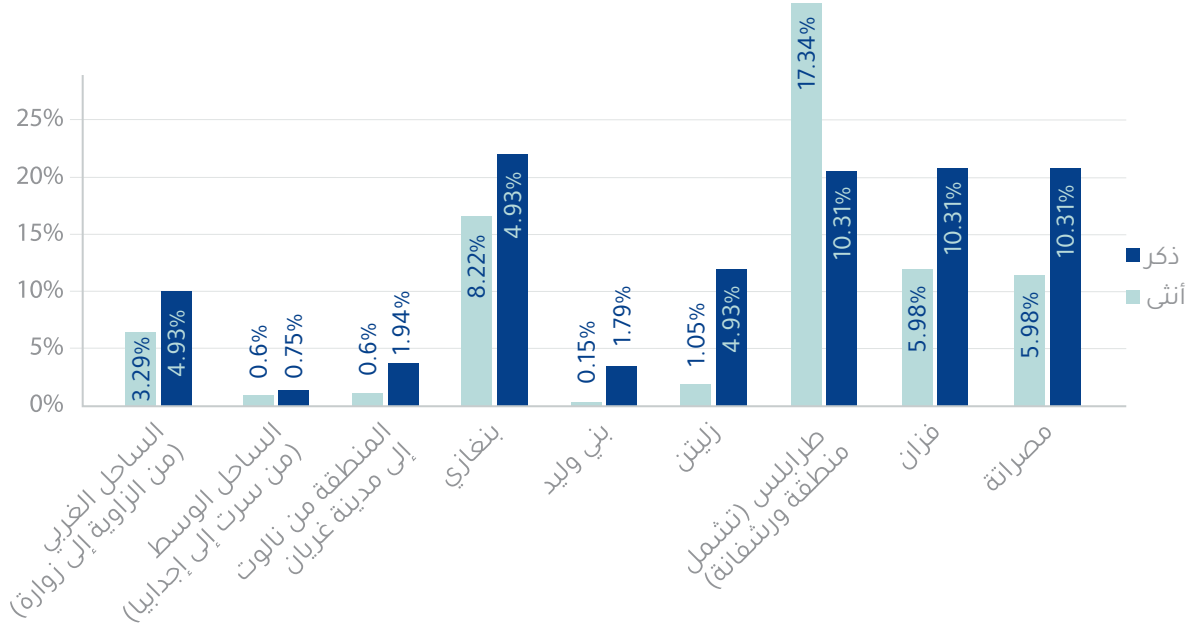
شكل (7) تصنيف نتائج الاستبيان حسب مكان السكن (مدينة أو قرية)



شكل (8) تصنيف نتائج الاستبيان حسب منطقة السكن

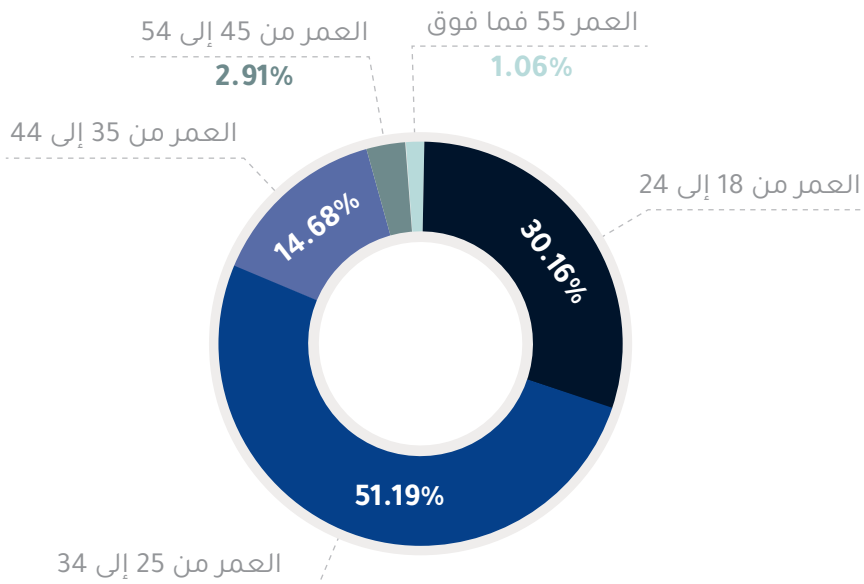


شكل (9) تصنيف نتائج الاستبيان حسب منطقة السكن والنوع الاجتماعي

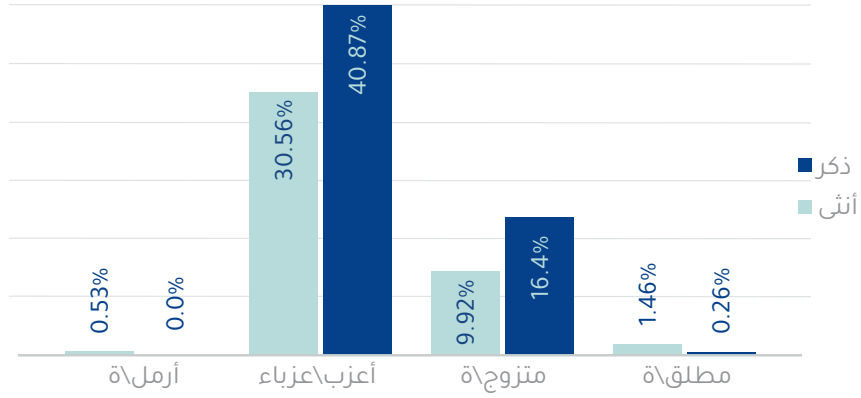


نتج عن بيانات السكان بالاستبيان أنه ما يقارب 85% من المشاركين هم من سكان المدن والباقي من سكان القرى، واستهدف الاستبيان بشكل مقصود مدن مختلفة للحصول على توزيع جغرافي جيد يزيد من مصداقية النتائج. ويعتبر متغير مكان الإقامة متغير مهم في تحليل الكثير من النتائج، إذ من المحتمل جداً أن يختلف سلوك العمل والتوظيف بناء على اختلاف المناطق، وفي هذا الاستبيان كانت المشاركات الأكبر من المناطق ذات الكثافة السكانية الأعلى، حيث شكلت نسبة المشاركين من طرابلس 27% بينما شكلت كل من بنغازي ومصراتة وفزان 19% و16% و16.2% على التوالي، فيما توزعت باقي النسبة على مجموعة من المناطق الأخرى. ويشكل هذا التوزيع من نسب المشاركين توزيعاً متناسباً مع التوزيع الحقيقي لمجموع السكان الليبيين.

شكل (10) تصنيف النتائج حسب الفئات العمرية

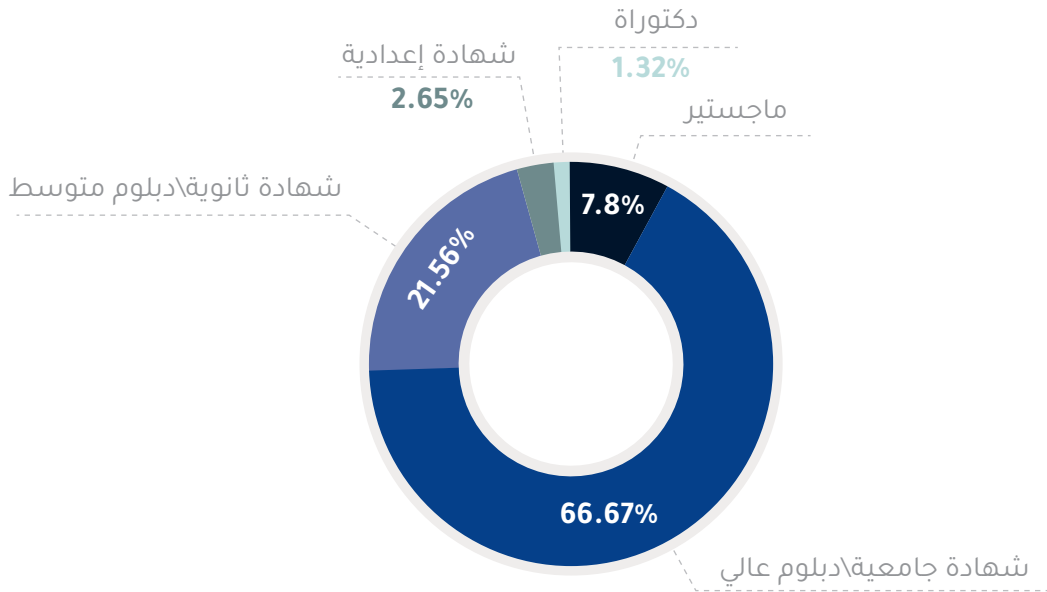


شكل (11) تصنيف النتائج حسب الحالة الاجتماعية

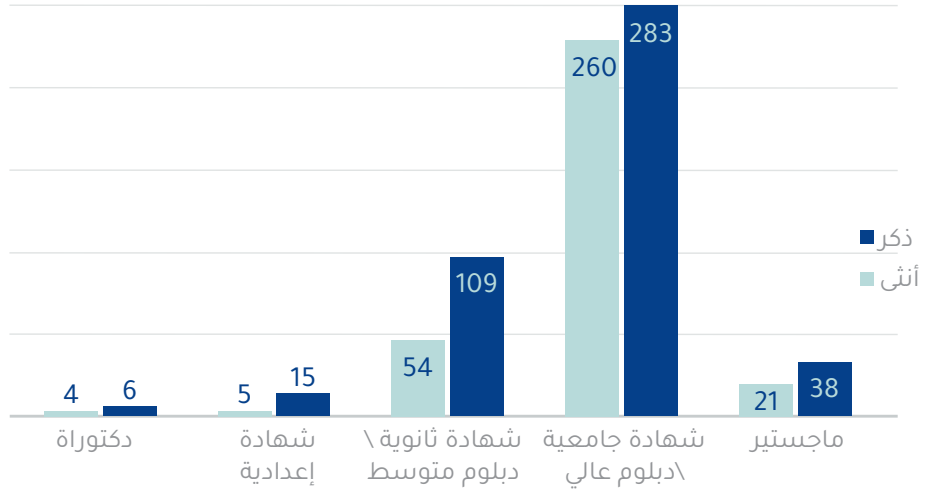


80% من المشاركين في الفئة العمرية من 18-34 سنة، وهي الفئة الرئيسية التي يركز عليها هذا البحث، بينما 71% من هؤلاء المشاركين غير متزوجين.

شكل (12) تصنيف النتائج حسب المستوى التعليمي

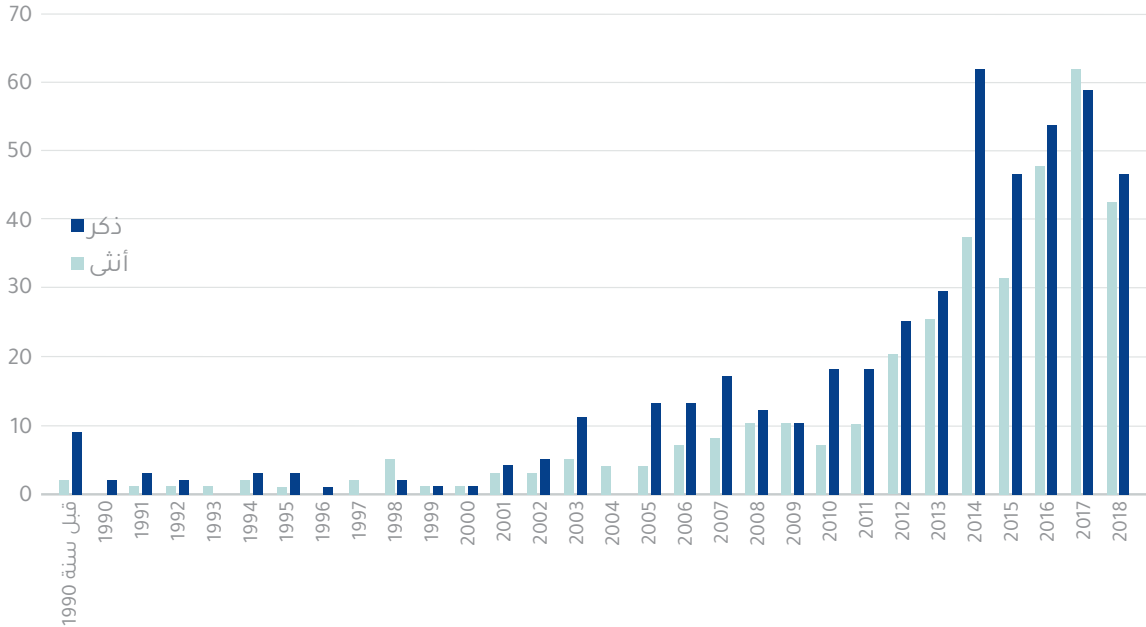


شكل (13) تصنيف النتائج حسب المستوى التعليمي والنوع الاجتماعي

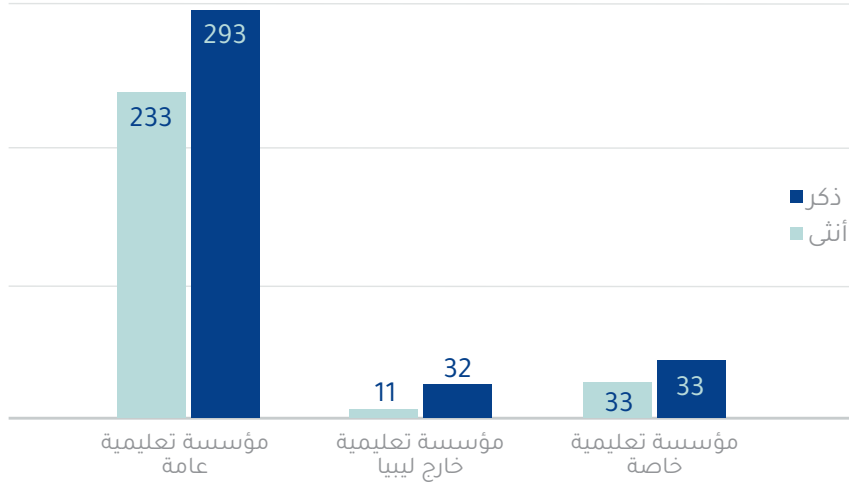


من المهم هنا الإشارة إلى أن المشاركين سواء ذكور أو إناث هم في غالبيتهم من ذوي التعليم العالي حيث أن أكثر من 74% منهم من خريجي الجامعات والمعاهد العليا أو من حملة شهادة الماجستير، كما أن 21% منهم من خريجي المرحلة التعليمية الوسطى (ثانوي أو معهد متوسط) بالتالي فإننا هنا في صدد تحليل آراء طبقة ذات تعليم جيد، وهو ما يتناسب أيضاً مع التوزيع النسبي للسكان الليبيين وفقاً لمؤهلاتهم العلمية.

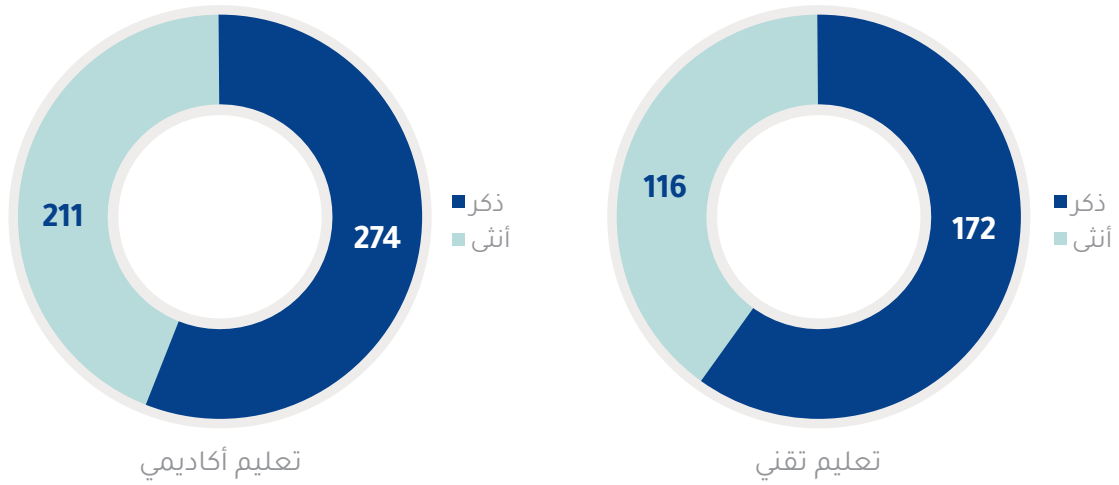
شكل (14) تصنيف النتائج حسب سنة التخرج والنوع الاجتماعي



شكل (15) تصنيف النتائج حسب المؤسسة التعليمية للخريج والنوع الاجتماعي

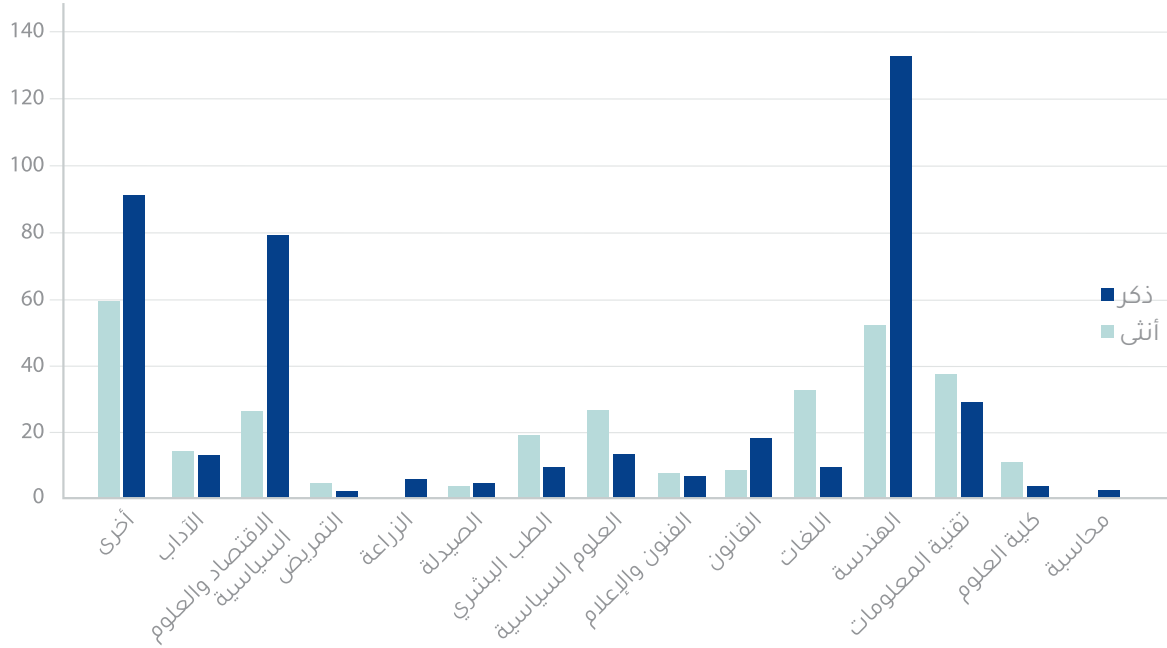


شكل (16) تصنيف النتائج حسب نوع التعليم والنوع الاجتماعي



يتضح من النتائج أن أغلب المشاركين بالاستبيان هم من الخريجين حديثاً من مؤسسات تعليمية عامة يصل أكثر من نصف عددهم لخريجي التعليم الأكاديمي بينما تصل نسبة لا تقل عن 35% منهم من خريجي التعليم التقني، وبالتالي فإننا خلال هذا الاستبيان سنقوم بتحليل نتائج إجابات فئة من الشباب من ذوي المؤهلات التعليمية العالية وحديثي التجربة بالتخرج وسوق العمل وهو ما يعزز من مصداقية البحث حيث يستهدف بشكل رئيسي معرفة التحديات التي تواجه الباحثين عن عمل من الشباب بشكل خاص والتحديات والاحتياجات في سوق العمل بالنسبة للشباب عموماً.

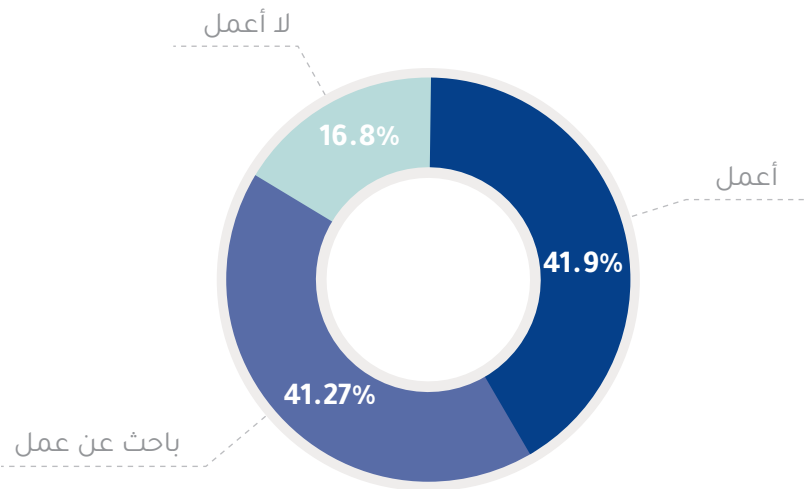
شكل (17) تصنيف النتائج حسب التخصص الدراسي والنوع الاجتماعي



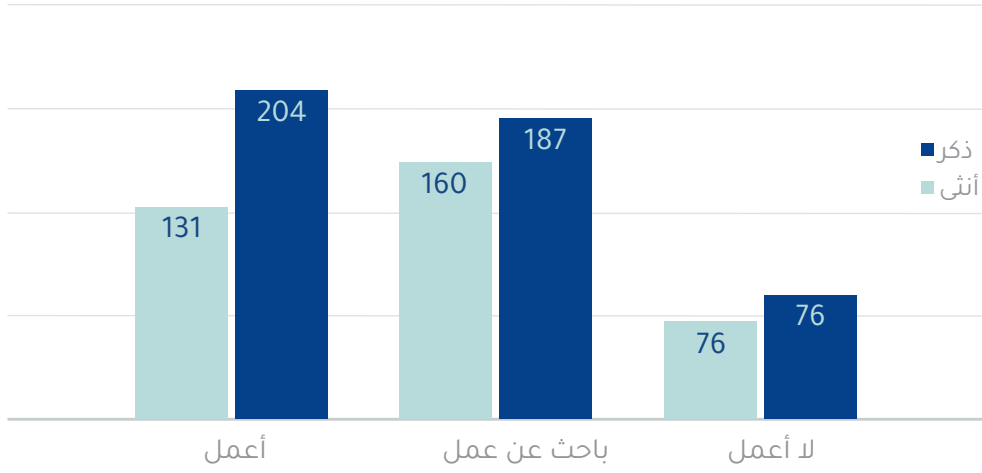
يتوزع غالبية المشاركين بالاستبيان على التخصصات الدراسية الرئيسية، حيث كانت الأغلبية المشاركة من كلية الهندسة ومن ثم الاقتصاد والعلوم السياسية وهي أعلى الكليات الجامعية من حيث عدد المنتسبين وإن كان من المفارقة هنا أن عدد المشاركين من خريجي كلية الطب يعتبر بسيط مقارنة بعدد منتسبي التخصص في مختلف الجامعات الليبية.

إجمالاً فإن متغير التخصص سيكون مهماً في تحليل نتائج بعض الأسئلة، حيث يمكن أن يؤثر التخصص الجامعي على توجهات وسلوك الأفراد في سوق العمل كما سنلاحظ لاحقاً.

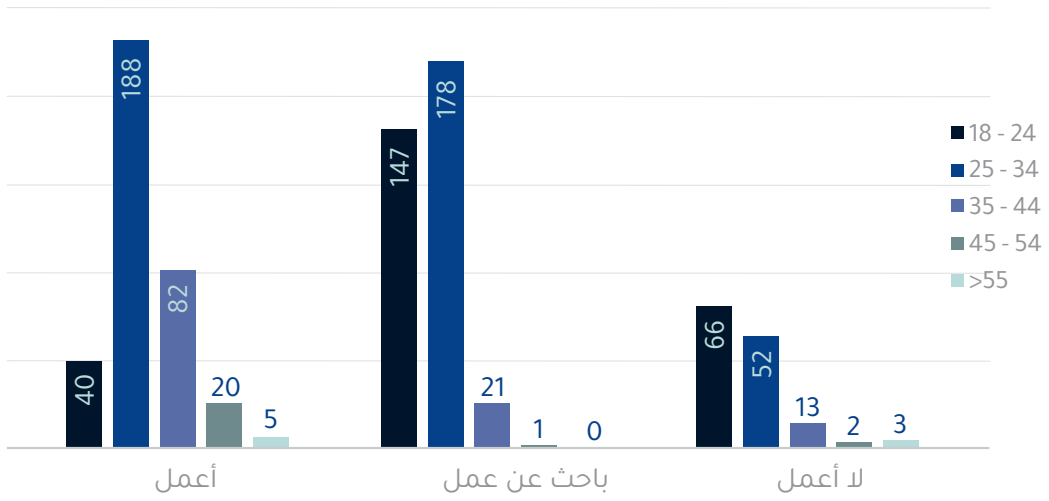
شكل (18) تصنيف النتائج حسب البيانات المتعلقة بحالة العمل



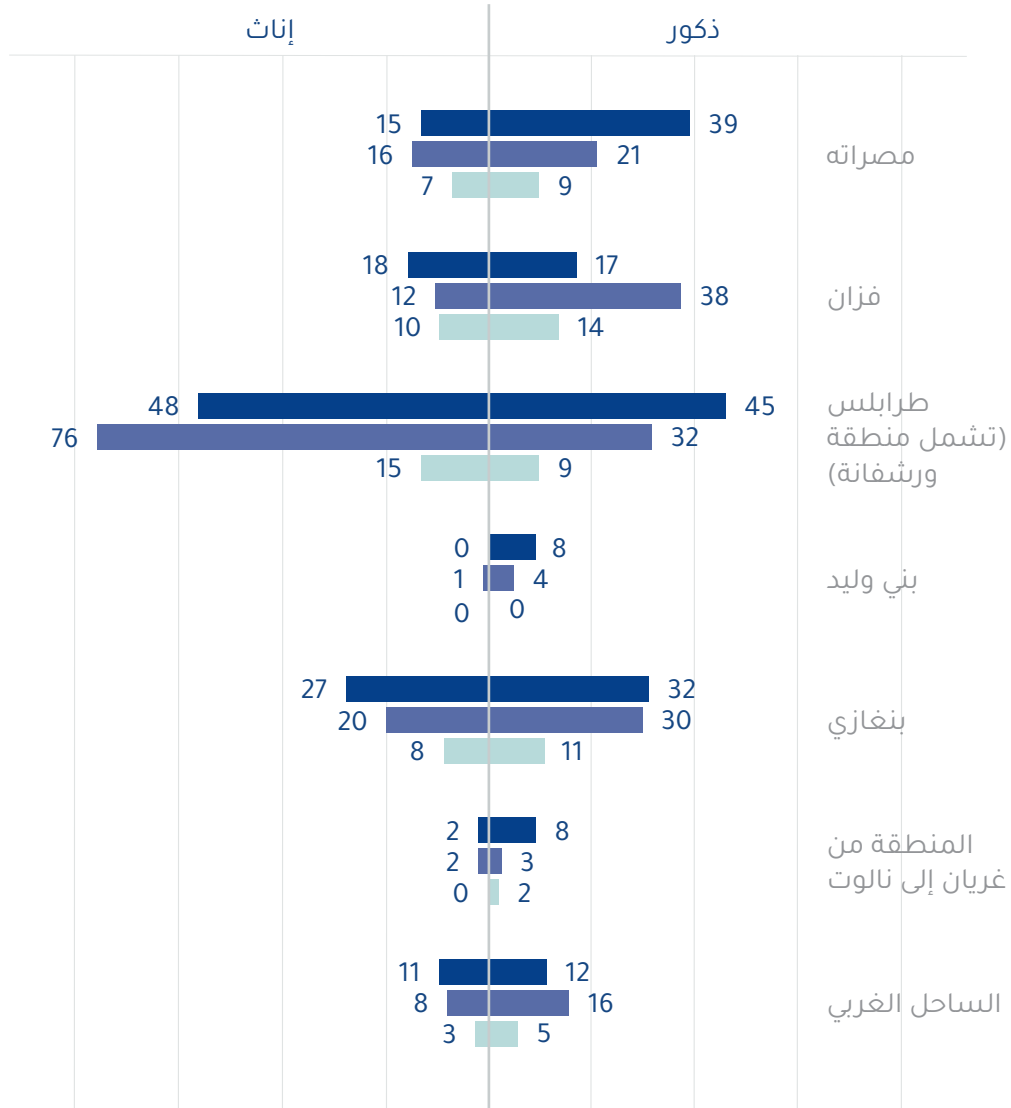
شكل (19) تصنيف النتائج حسب البيانات المتعلقة بالعمل والنوع الاجتماعي



شكل (20) تصنيف النتائج حسب بيانات العمل والعمر



شكل (21) تصنيف النتائج حسب بيانات العمل، والنوع الاجتماعي، ومدينة السكن



من خلال ملاحظة النتائج السابقة فيمكن التوصل إلى أن النسب بين الذكور والإناث متقاربة من حيث تصنيف الحالة الوظيفية حيث ينتمي 58% من المشاركين إلى فئتي العاطلين عن العمل والباحثين عن عمل، ومن المهم هنا التركيز على أن معظم الفئة العمرية التي تنتمي لفئة الباحثين عن عمل هم في سن 18-24 سنة وهي في العادة الفئة العمرية للمتخرجين الجدد وهي فئة نهتم بشكل كبير بمعرفة وتحليل إجاباتها في هذا الاستبيان.

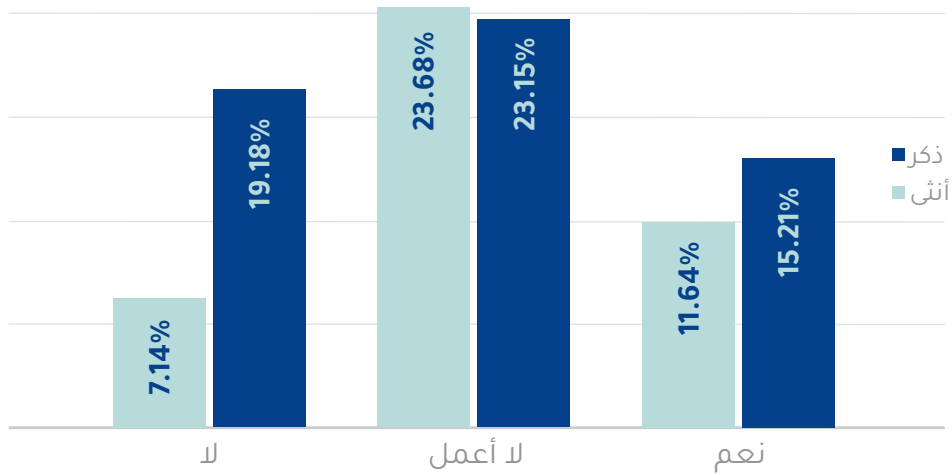
ومن الملاحظ أيضاً أن أعلى نسبة من الباحثين عن العمل بناء على متغيري منطقة السكن والنوع هما الإناث في طرابلس والذكور في فزان، ويبدو تفسير النسبة المرتفعة للباحثات عن عمل إجمالاً وخاصة في طرابلس أمر مفهوم، حيث تثبت الإحصائيات الرسمية أن المشاركة الاقتصادية للمرأة في الاقتصاد الليبي ضعيفة جداً مقارنة بمؤشرات أخرى مثل المؤهلات العلمية، ويمكن مراجعة الجزء النظري للاطلاع أكثر بهذا الخصوص.

أما فيما يتعلق بارتفاع نسبة الباحثين عن عمل في فزان من الذكور، فيمكن تفسيره في إطار الانفلات الأمني الذي تعاني منه المدن في جنوب البلاد، بما يؤدي إلى توقف الكثير من مشاريع التنمية في فزان وتوجه الكثيرين للعمل في أنشطة التهريب أو أنشطة اقتصاد

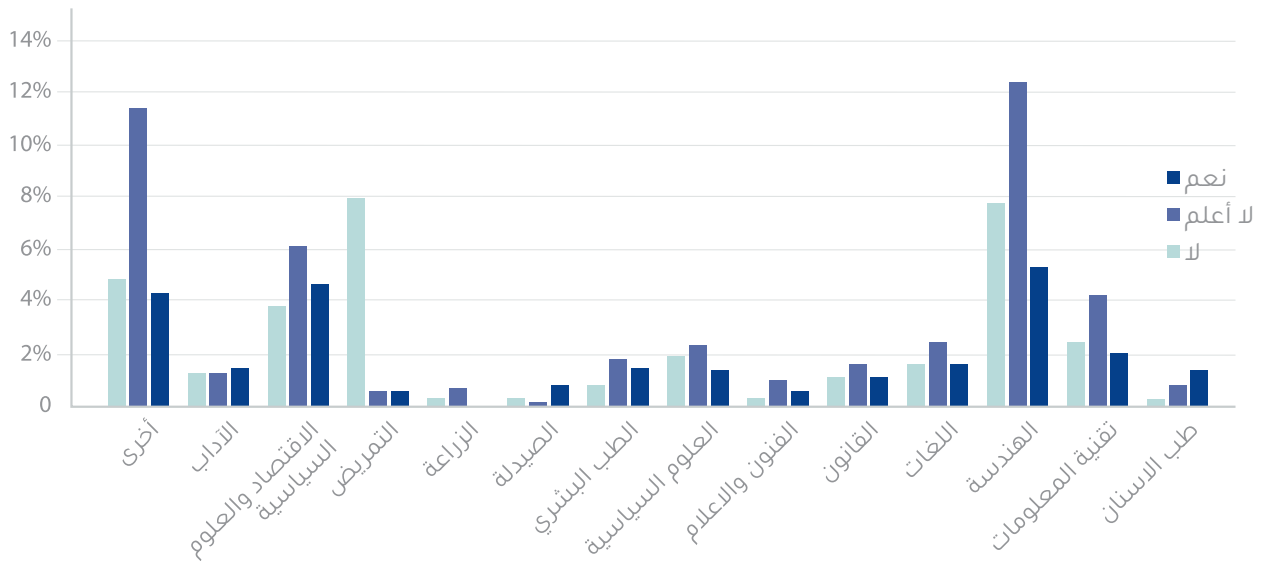
الظل، خاصة في ظل نقص التعيينات الحكومية في الوظائف العامة وتعطل الكثير من أجهزة الدولة في هذه المنطقة عموماً.

مسارات العمل:

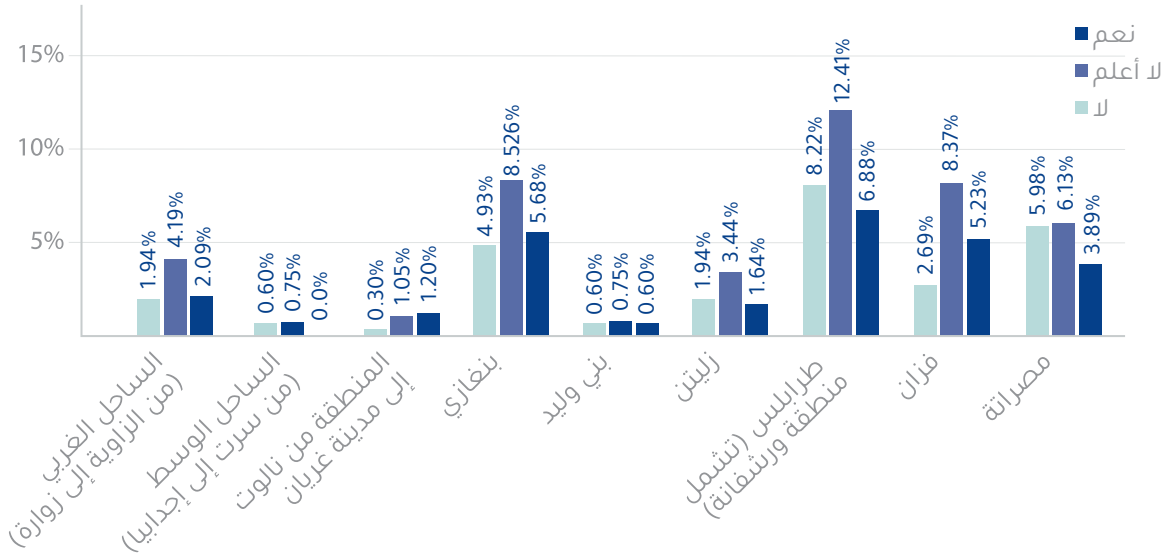
شكل (22) تصنيف النتائج حسب العمل ضمن التخصص (نعم أو لا) أو عدم العمل والنوع الاجتماعي



شكل (23) تصنيف النتائج حسب التخصصات الدراسية والعمل في مجال التخصص (نعم أو لا) أو عدم العمل



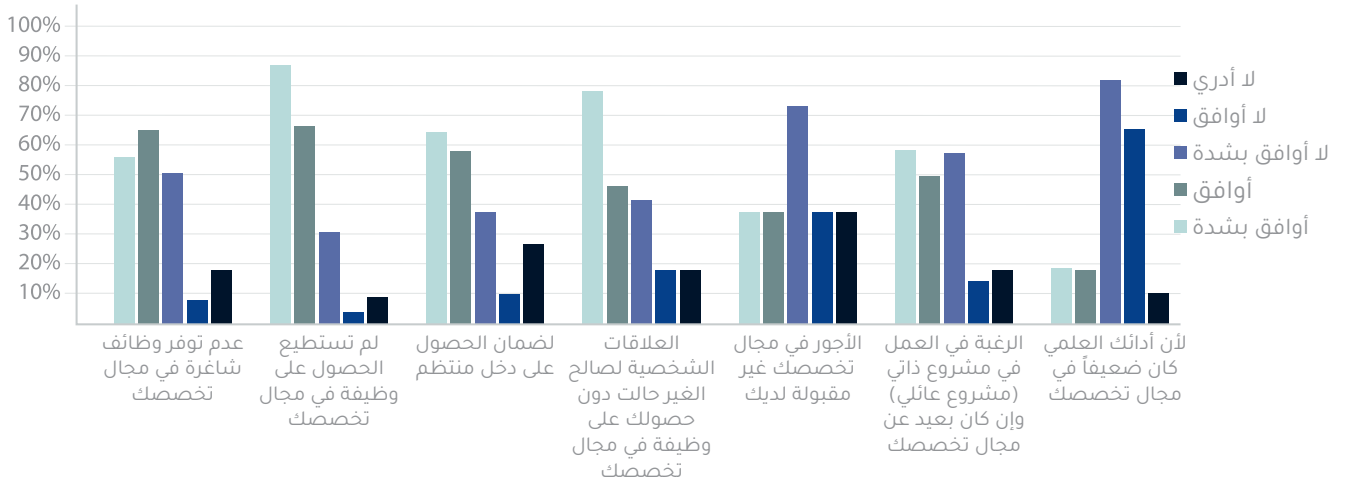
شكل (24) تصنيف النتائج حسب العمل ضمن التخصص نعم أو لا ومدينة السكن



يأتي من الملاحظات أيضاً لنتائج الاستبيان أن أغلب المشاركين من العاملين يعملون في غير ذات مجال التخصص الدراسي، و يلاحظ أن نسب الإناث من العاملات في مجالهن أكثر من العاملات في غير مجالهن، كما يلاحظ أن أكبر فارق بين نسبة من يعملون في مجال تخصصهم ومن لا يعملون في مجال تخصصهم هي من بين خريجي كلية الهندسة، وهذا الأمر يعتبر منطقياً نظراً لتوقف مشاريع التنمية في ليبيا وكثرة الخريجين من كلية الهندسة وعدم وجود الكثير من المشاريع التي من الممكن أن يعمل فيها خريجوا هذا التخصص، خاصة وأن الكثير من هذه تخصصات على سبيل المثال لا توجد بها فرص عمل محلية مناسبة مثل الهندسة النووية على سبيل المثال، كما يجب التنويه إلى نقص التدريب العملي في كلية الهندسة وهو ما يجعل من خريجها متفوقين على المستوى النظري ولكن ينقصهم الكثير على المستوى العملي.

أسباب التوجه للعمل في مجال مختلف عن مجال التخصص الدراسي:

شكل (25) تصنيف النتائج حسب أسباب اختيار العمل في غير التخصص

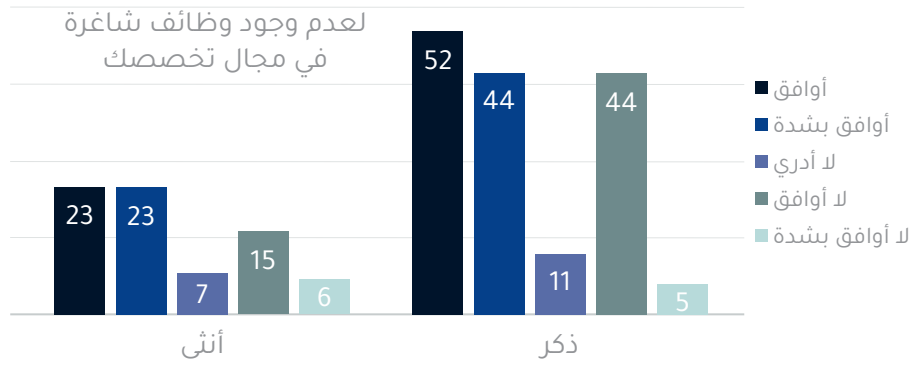


نلاحظ من النتائج السابقة أن التراتبية في الأسباب التي دفعت الأشخاص الذين شاركوا في الاستبيان للعمل في غير مجال تخصصهم هي وبترتيب تنازلي كالتالي:

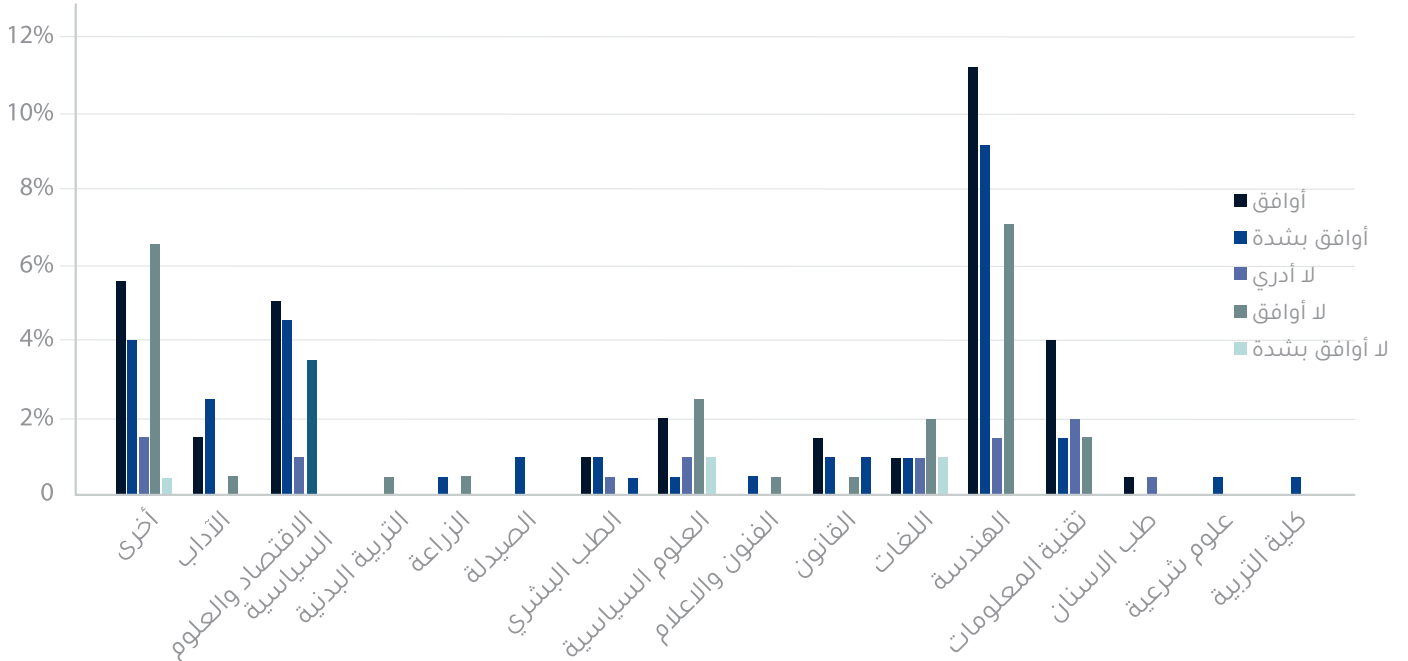
- 1- عدم القدرة على الحصول على وظيفة في مجال التخصص.
- 2- لضمان الحصول على دخل منتظم.
- 3- العلاقات الشخصية لصالح الغير حالت دون الحصول على وظيفة في مجال التخصص.
- 4- عدم توفر وظائف شاغرة في مجال التخصص.
- 5- الرغبة في العمل في مشروع ذاتي.
- 6- الأجور في مجال التخصص غير مقبولة.
- 7- لأن الأداء العلمي للمشارك كان ضعيفا في مجال تخصصه.

ومن خلال الرسومات التوضيحية بالأسفل سنقوم بالتعليق على كل نقطة من هذه النقاط وفقا لبعض المتغيرات المهمة:

شكل (26) تصنيف النتائج حسب اسباب اختيار تخصص العمل والنوع الاجتماعي



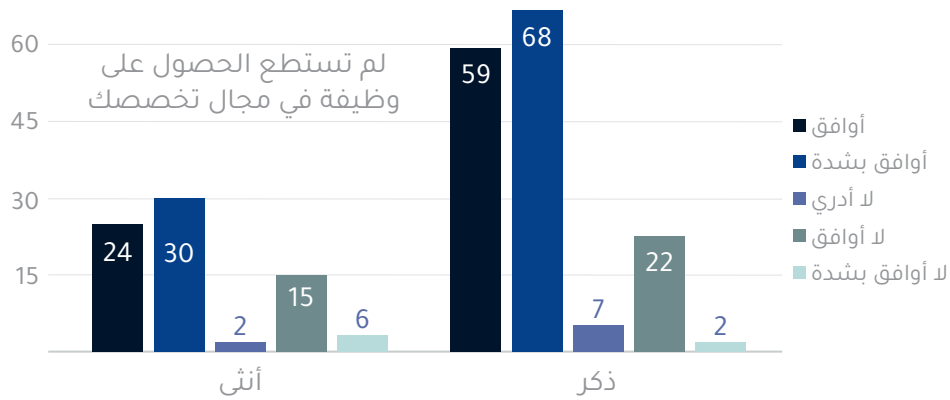
شكل (27) تصنيف النتائج حسب اختيار تخصص العمل والمجال الدراسي



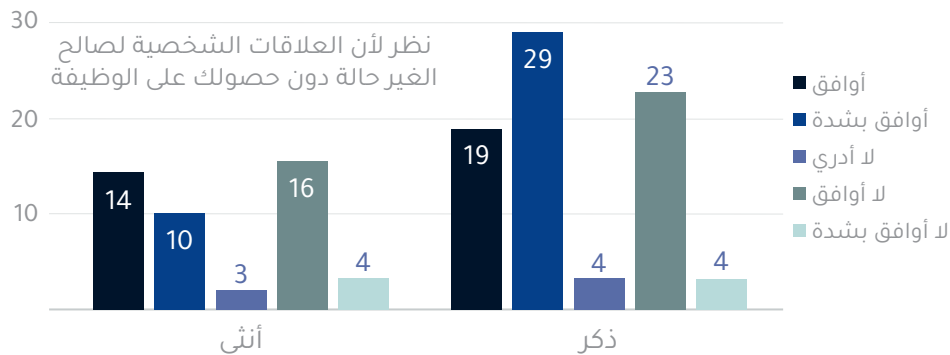
إجمالاً، فإنه لا اختلاف بين إجابات الذكور والإناث حول اختيار تخصص العمل، لكن وبالرجوع إلى إحصائيات أعداد الطلبة في الجامعات ونسبة المشاركين في هذا الاستبيان من تخصصات معينة سنجد أن معظم الذين أجابوا بعدم وجود وظائف شاغرة في مجال تخصصهم هم من التخصصات الدراسية ذات الكثافة العالية، حيث لا توجد ضوابط لعملية قبول الطلبة في الجامعة ولا توجد أعداد محددة للطلبة الجدد المنتسبين لكل قسم دراسي في المؤسسات التعليمية، وبالتالي هذا يفتح المجال لتخريج فائض بشري دون وجود وظائف أو فرص عمل كافية، لذلك نلاحظ هنا أن أكثر من اختار الإجابة بـ «أوافق بشدة» و «أوافق» هم من خريجي كليات الهندسة والاقتصاد وتقنية المعلومات.

من الجدير بالذكر أن عدم توفر وظائف شاغرة في هذه المجالات لا يعني عدم إمكانية توفرها مستقبلاً أو عدم توفرها سابقاً، فالوضع الأمني المتردي منذ سنة 2011 والذي تفاقم خلال سنة 2014، تسبب في مغادرة الكثير من الشركات الأجنبية وتعطل العديد من مشاريع التنمية التي كان من الممكن أن تستوعب هؤلاء الخريجين.

شكل (28) تصنيف النتائج المتعلقة بأحد أسباب اختيار مجال العمل في غير التخصص الدراسي والنوع الاجتماعي

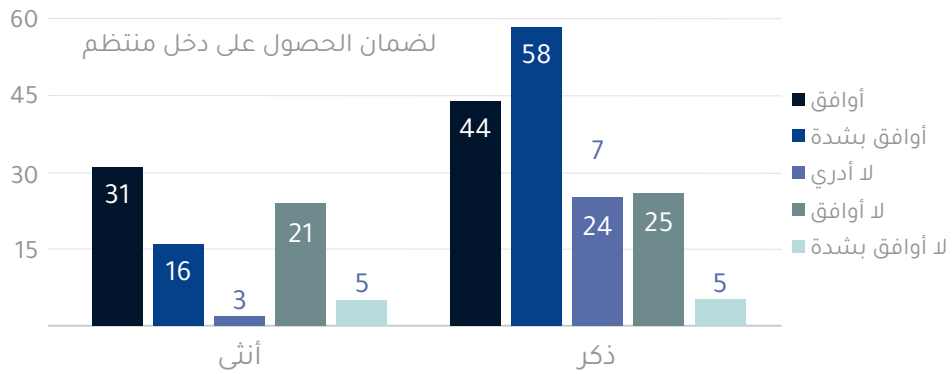


شكل (29) تصنيف النتائج المتعلقة بأحد أسباب اختيار مجال العمل في غير التخصص الدراسي والنوع الاجتماعي

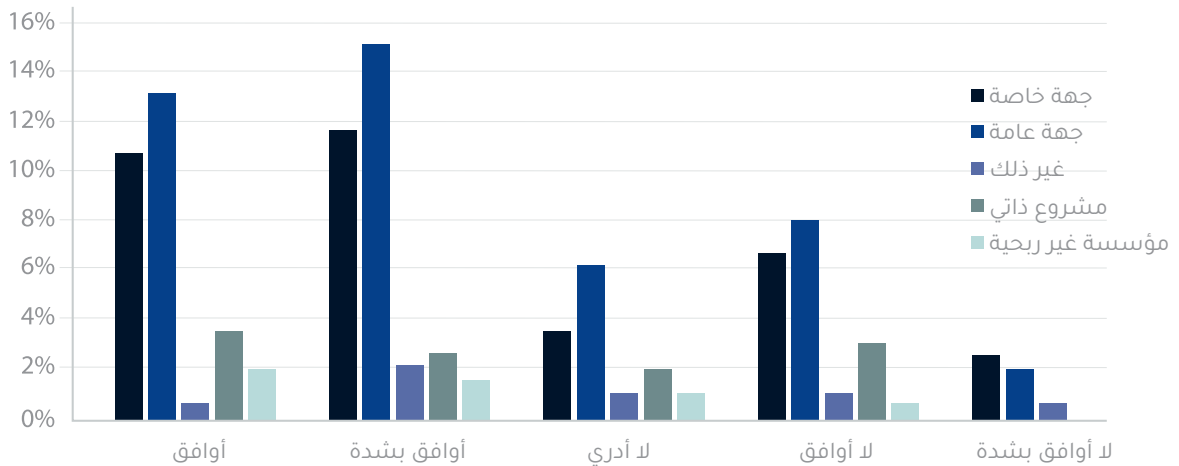


بالنسبة للنتائج السابقة فليس من الضرورة أن ترتبط عدم القدرة على الحصول على وظيفة في مجال التخصص بعدم توفر وظائف شاغرة، إذ من الممكن أن يكون هناك أشخاص من خارج التخصص أو من مؤهلات علمية أقل يشغرون هذه الوظائف، وهذا ما يؤكد مشاركون هنا إذ أن أغلب الذين اجابوا بأن العلاقات الشخصية لصالح الغير هي التي حالت دون حصولهم على الوظيفة اجابوا في ذات الوقت بعدم قدرتهم على الحصول على وظيفة في مجال التخصص.

شكل (30) تصنيف النتائج المتعلقة بأحد أسباب اختيار مجال العمل في غير التخصص الدراسي والنوع الاجتماعي



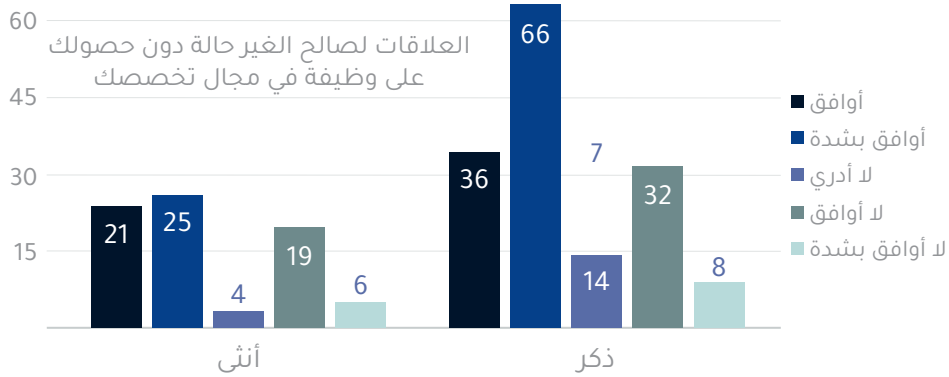
شكل (31) تصنيف النتائج المتعلقة بأحد أسباب اختيار مجال العمل في غير التخصص الدراسي والاطار القانوني للمؤسسة



العمل في القطاع العام في ليبيا يعتبر ثقافة عامة في واقعها وحماية اجتماعية أكثر من كونه وظيفة، لذلك يتجه الخريجون والباحثون عن عمل للبحث عن ضمان وظيفة في القطاع العام وإن كانت في غير مجال تخصصهم وذلك لضمان الحصول على مرتب بشكل منتظم وكذلك المزايا المترتبة عليها من التسجيل في الضمان الاجتماعي وإمكانية الحصول على

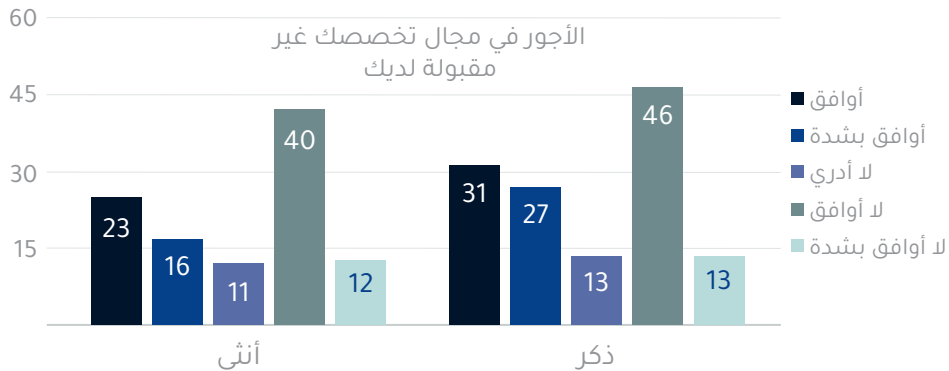
بعض التسهيلات والقروض المصرفية، لذلك نجد هنا أن أغلب المستطلعين الذين أجابوا بأنهم اتجهوا للعمل في غير مجال تخصصهم لضمان الحصول على دخل منتظم هم من العاملين في الجهات العامة وإن كان الفارق ليس كبيراً في الإجابات مع القطاع الخاص لكن تحليلنا هنا يمكن تأكيده من خلال مراجعة إحصائيات 2006 للعاملين في القطاع العام والتي تبلغ 1.6 مليون شخص، فيما يمكن أن يكون اختيار العاملين في القطاع الخاص لذات الإجابة ناتجاً عن نوع وشكل القطاع الخاص في ليبيا الذي لا يعتمد في أساسه على الإنتاج وعلى التخصص بقدر ما يعتمد على نشاطات الاستيراد والتصدير كما هو موضح في الجزء النظري من هذه الدراسة، وهذه النشاطات رفقة أعمال التجارة عموماً تضمن مرتب منتظم أكثر من غيرها من أنشطة القطاع الخاص الأخرى.

شكل (32) تصنيف النتائج المتعلقة بأحد أسباب اختيار مجال العمل في غير التخصص الدراسي والنوع الاجتماعي

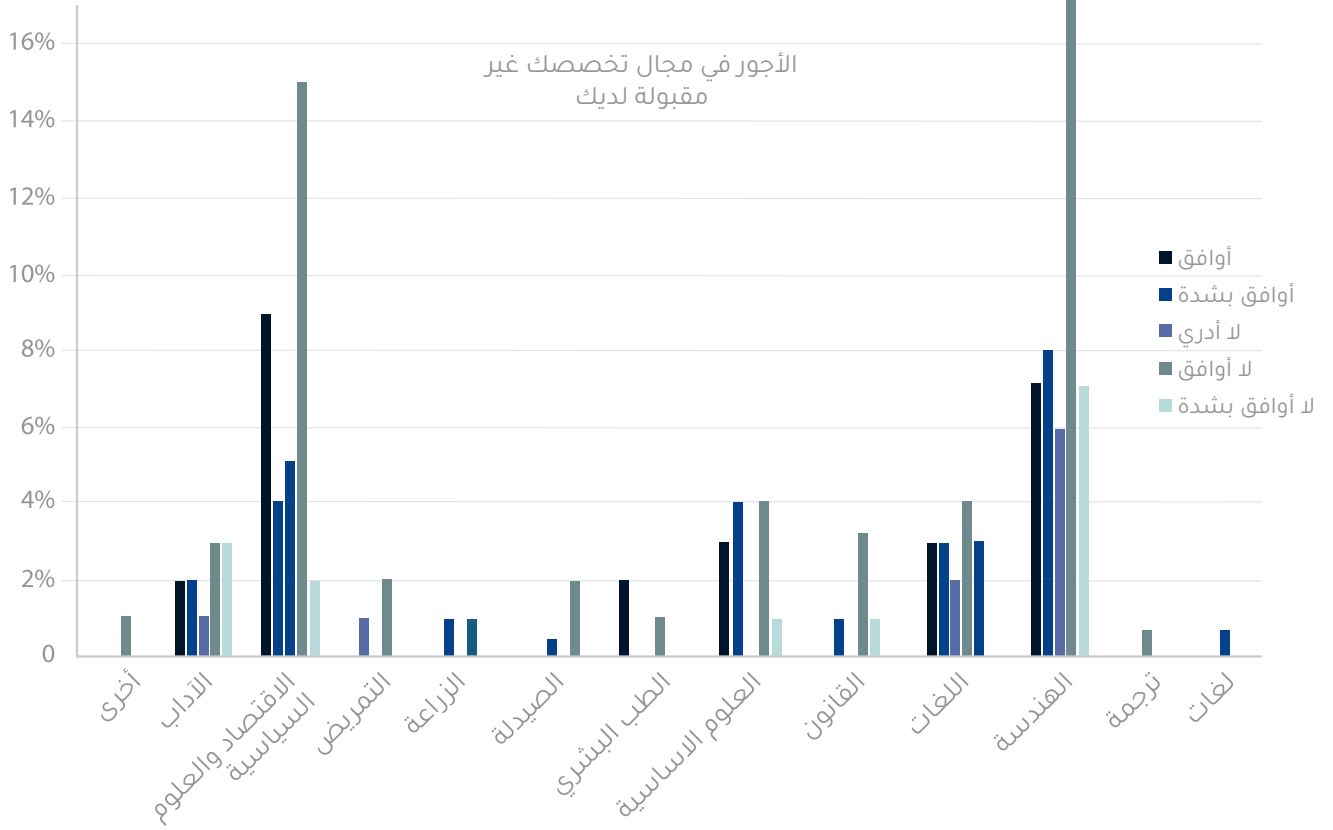


سبق أن أشرنا أعلاه فيما يتعلق بالمستطلعين الذين أجابوا بسبب اختيارهم العمل في غير مجال تخصصهم بسبب عدم قدرتهم على الحصول على وظيفة في ذات مجال التخصص، حيث تؤثر العلاقات الشخصية كثيراً على تولى أشخاص من خارج التخصص أو من ذات التخصص لفرص التوظيف المتوفرة ولكن أقل كفاءة من غيرهم.

شكل (33) تصنيف النتائج المتعلقة بأحد أسباب اختيار مجال العمل في غير التخصص الدراسي والنوع الاجتماعي

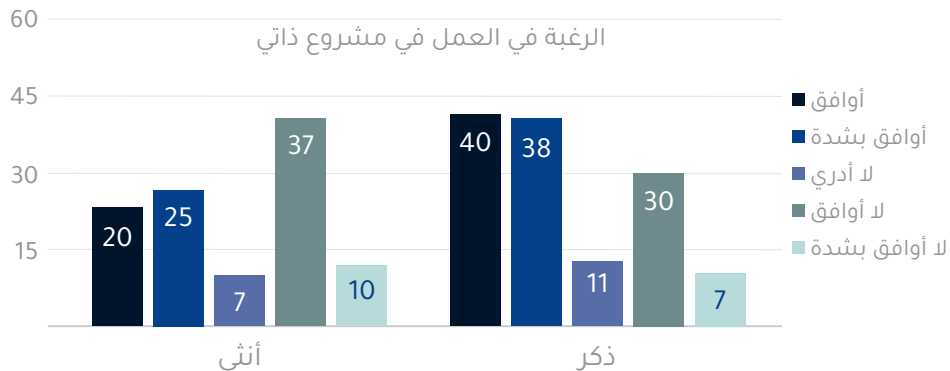


شكل (34) تصنيف النتائج المتعلقة بأحد أسباب اختيار مجال العمل في غير التخصص الدراسي والنوع الاجتماعي



من النتائج السابقة شكل (33) و (34)، فإنه ليس بالضرورة أن يعني هذا الأمر أن الأجر غير مهم بالنسبة للمستطلعين ولكن ربما قد يشير إلى أن العوامل الأخرى أكثر تأثيراً في توجههم للعمل في غير مجال تخصصهم، وهو ما يمكن ملاحظته من خلال متغير التخصص في الإجابة على هذا السؤال إذ يؤكد أصحاب تخصصات الهندسة والاقتصاد والعلوم السياسية أن السبب وراء توجههم نحو العمل في غير ذات مجال التخصص ليس متعلقاً بمقدار الأجور.

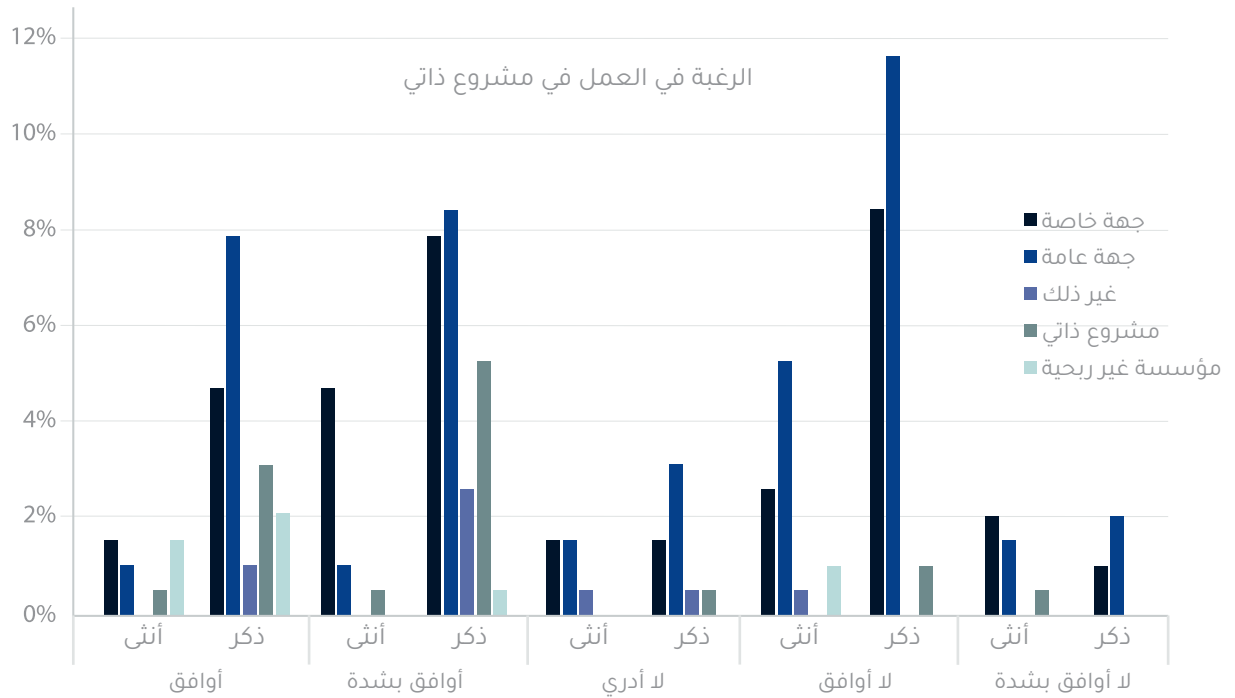
شكل (35) تصنيف النتائج المتعلقة بأحد أسباب اختيار مجال العمل في غير التخصص الدراسي والنوع الاجتماعي



النتائج السابقة في شكل (35) بالإمكان تحليلها من وجهين، الأول هو اختلاف الإجابات ما بين الذكور والإناث في الإجابة، فالذكور اختاروا الإجابة بالموافقة على هذا السبب، بينما الإناث اختاروا الإجابة بعدم الموافقة كأكثر خيار من بين خيارات الإجابة على هذا السؤال، وبالنسبة للإناث فإن هذا يمكن أن يفسر في إطار ضعف توجه النساء بشكل عام نحو إنشاء مشاريع خاصة وإن كانت الكثير منهن يملكن مشاريع في اقتصاد الظل لإعالة أسرهن، هذا الضعف في التوجه سبق وأن تم تفصيل أسبابه في دراسة سابقة⁽²⁷⁾ لمركز جسور للدراسات والتنمية حول المرأة وسوق العمل حيث توصلت الخلاصة إلى أن الكثير من العراقيين الثقافية والإدارية تحول دون امتلاك المرأة لمشروعها الخاص.

الوجه الثاني للتحليل هو وجود تناقض في إجابات الذكور بشكل خاص، فالمشاركون الذين أجابوا بأنهم لم يعملوا في مجال تخصصهم بسبب رغبتهم للعمل في مشروع ذاتي هم في الواقع يعملون في القطاع العام أو في مؤسسات أخرى في القطاع الخاص ولا يملكون مشاريع ذاتية في أغلبهم كما يتضح من الشكل (36).

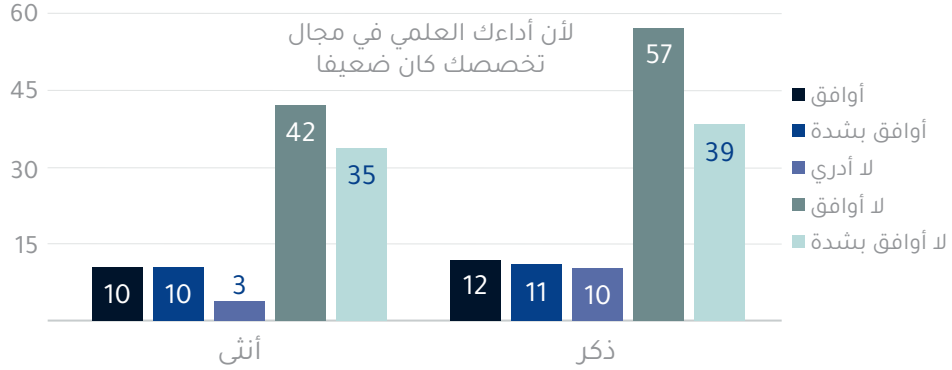
شكل (36) تصنيف النتائج المتعلقة بأحد أسباب اختيار مجال العمل في غير التخصص الدراسي والنوع الاجتماعي، والاطار القانوني لمؤسسة العمل



بالإمكان وضع تفسير واضح لهذا التناقض من خلال اتجاهين لا أكثر حسب تقديرنا، وهما إما عدم فهم صيغة السؤال وهذا مستبعد نظراً لوضوح الصياغة، أو لأن هؤلاء الأشخاص يعملون في القطاع العام ولكنهم يشكلون جزء من البطالة المقنعة أي أنهم يملكون مشاريع ذاتية في ذات وقت حصولهم على تعيين بالدولة.

<http://jusoor.ly/wp-content/uploads/2017/12/Women-in-Libyan-Workforce-.pdf> (27)

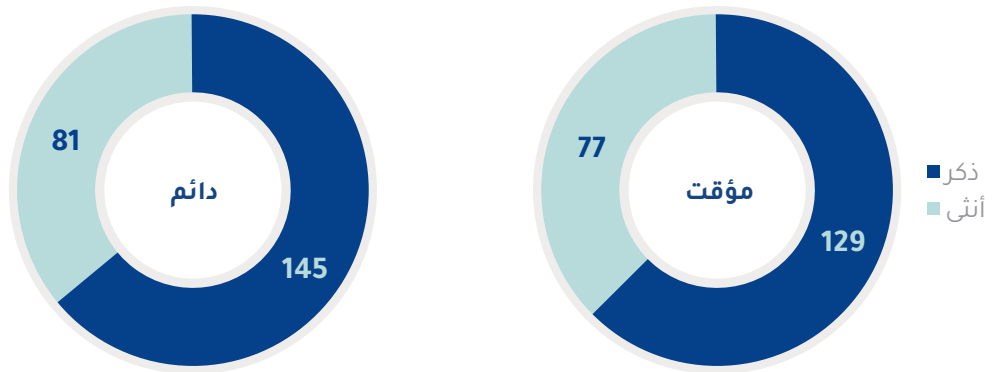
شكل (37) تصنيف النتائج المتعلقة بأحد أسباب اختيار مجال العمل في غير التخصص الدراسي والنوع الاجتماعي



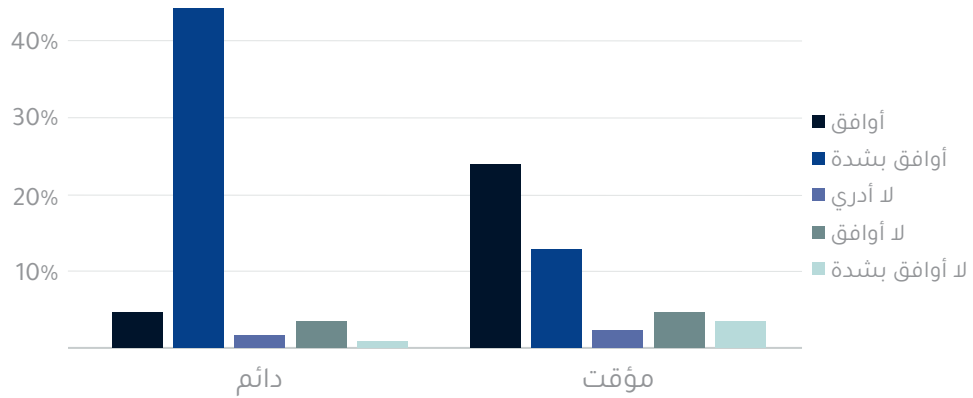
من نتائج شكل (37) الذي يقع ضمن أقل الخيارات اختياراً في أسباب التوجه للعمل في مجال عمل مختلف عن التخصص الدراسي، نجد أنه ربما يكون هناك مؤثر مباشر حول هذه النتائج لا يتعلق بتقييم الأشخاص لمدى تفوقهم العلمي في مجال تخصصهم وإنما لتقييمهم للعملية التعليمية ككل، إذ تتشابه مخرجات التعليم الذي يركز على الجانب النظري الذي لا يسبب التفوق فيه فوارق ما بين الأشخاص إلا في بعض التخصصات المحدودة.

نوع الوظيفة وطريقة الحصول عليها:

شكل (38) تصنيف النتائج حسب نوع الوظيفة والنوع الاجتماعي

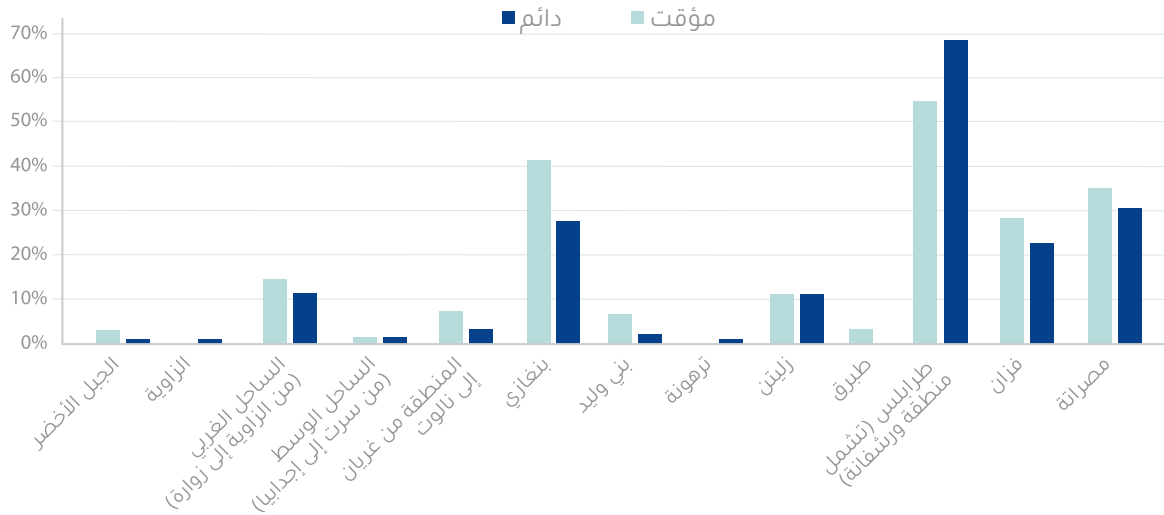


شكل (39) تصنيف النتائج حسب نوع الوظيفة والاطار القانوني لمؤسسة العمل

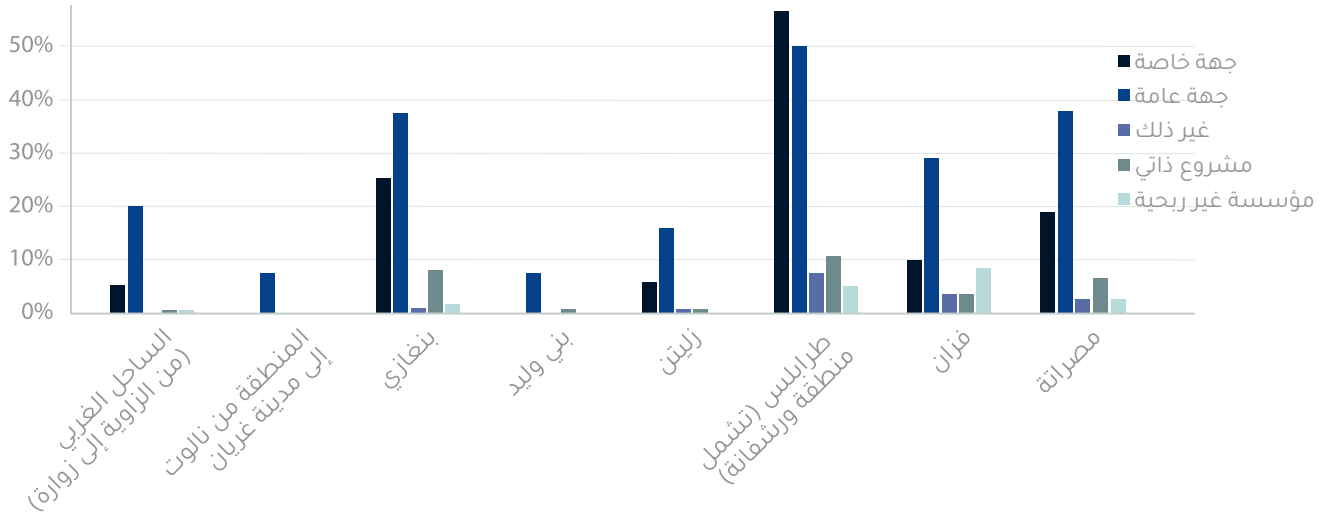


من نتائج شكل (38) و (39) نجد أنه من المتوقع وجود معظم العاملين في وظائف دائمة هم من العاملين في القطاع العام، حيث تنتهج الدولة الليبية نظام التعيين وهو توظيف للأشخاص لا يخضع لعملية تجديد للعقود وبالتالي لا يخضع لتقييم حقيقي للعاملين بالمؤسسة.

شكل (40) تصنيف النتائج حسب نوع العمل ومدينة السكن



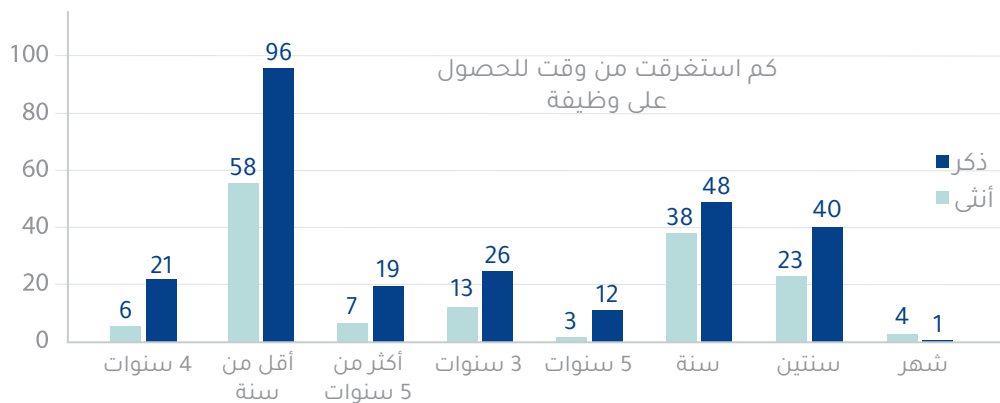
شكل (41) تصنيف النتائج حسب المدينة والاطار القانوني للمؤسسة



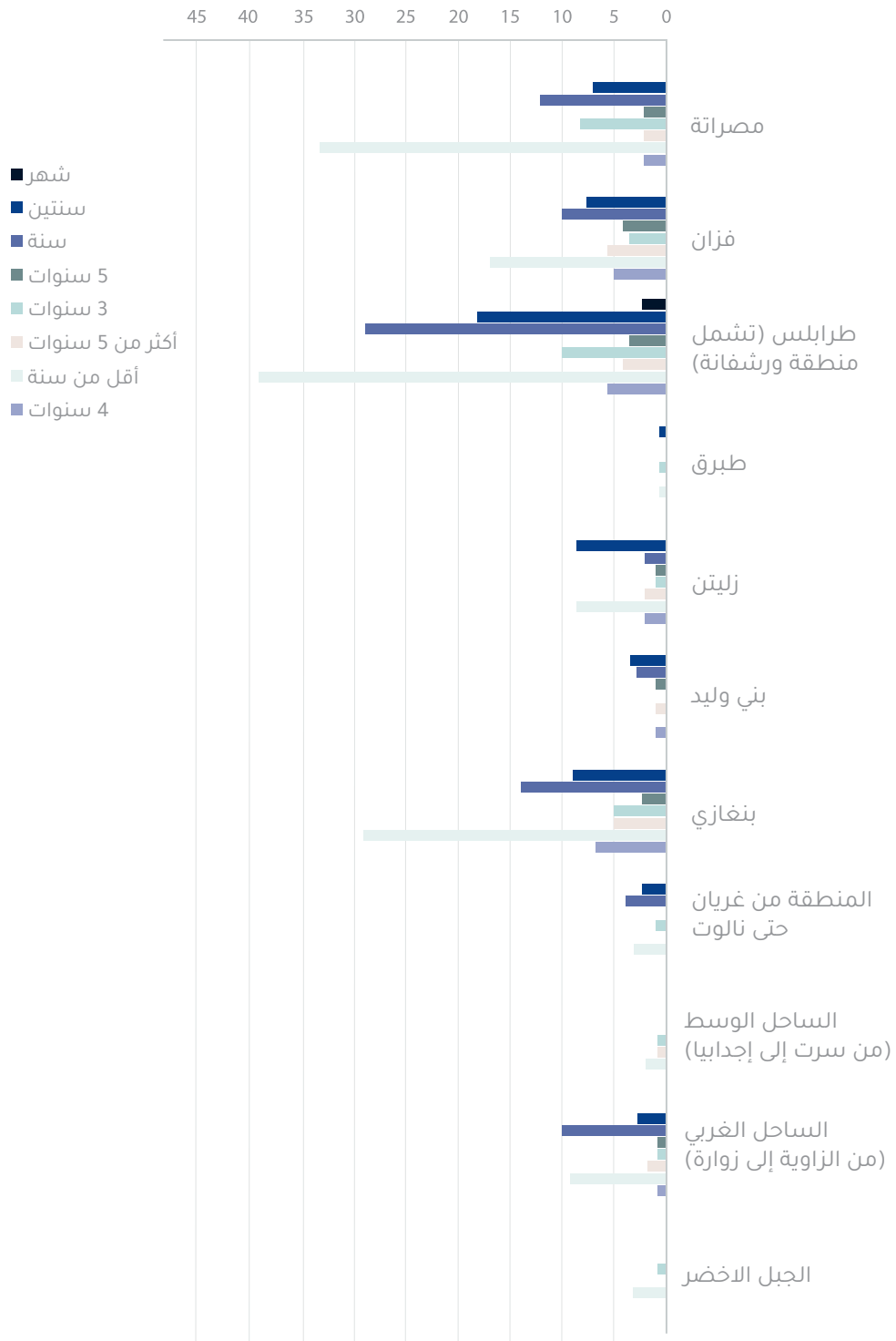
فهم توجهات الأشخاص لأنواع الوظائف وفقاً لاختلاف المناطق يعتبر مؤشر مهم للغاية، فعلى سبيل المثال نجد في نتائج شكلي (40) و (41) مؤثرين رئيسيين في عملية اختلاف نوع الوظيفة وفقاً لاختلاف المنطقة، وهما حجم التنمية في تلك المناطق ومدى وجود تكتلات قبلية بها، هذا يتضح بشكل كبير في إجابات المشاركين من مدينة طرابلس إذ أجاب معظم المستطلعين بأنهم يعملون في وظائف مؤقتة غالبيتها تتبع لجهات خاصة وهي مفارقة مهمة وإن كان الفارق بين من يعملون في القطاع الخاص و العام في المشاركين من مدينة طرابلس ليس بالكبير، لكنه وفي ظل حجم العاملين في القطاع العام على مستوى الدولة يظل مؤشراً إيجابياً يعني بدء توجه الأشخاص للعمل في القطاع الخاص في المدن التي تشهد تنمية أو على الأقل سوقاً تجارياً نشطاً وهو ما ينطبق أيضاً على مصراتة، حيث رغم تصدر فئة العاملين في وظائف دائمة في القطاع العام إجابات المشاركين، إلا أن الفارق ليس كبيراً مع العاملين في وظائف مؤقتة إما في القطاع الخاص أو في مشاريع ذاتية.

وعلى النقيض من ذلك فإن المشاركين من كل من بنغازي و فزان في أغلبهم يعملون في وظائف دائمة في القطاع العام، حيث تعاني المنطقتان من غياب التنمية في حالة فزان كوضع أصلي تفاقم بفعل الوضع الأمني وفي بنغازي نتيجة للحرب التي شهدتها المدينة مع حجم الدمار الذي أحدثته، كما لا يمكن إغفال دور العامل القبلي حيث تكثر تعيينات الأقارب في المناطق المشابهة.

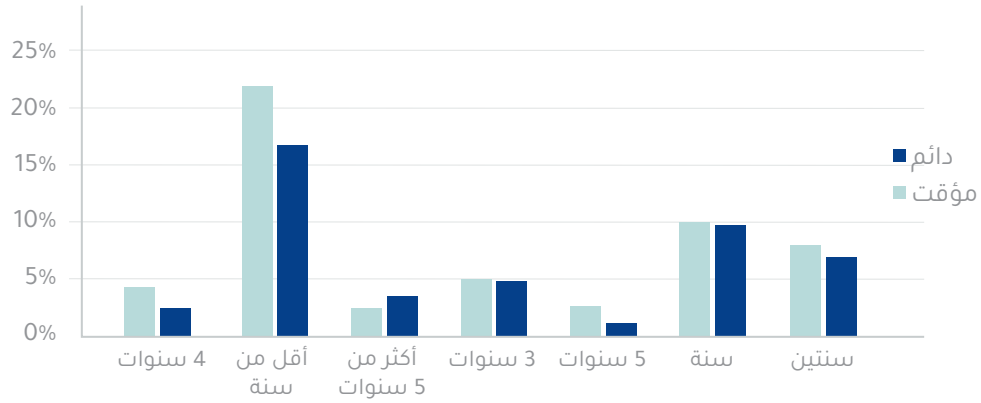
شكل (42) تصنيف النتائج حسب المدة الزمنية للحصول على وظيفة والنوع الاجتماعي



شكل (43) تصنيف النتائج حسب المدة الزمنية للحصول على وظيفة ومدينة السكن

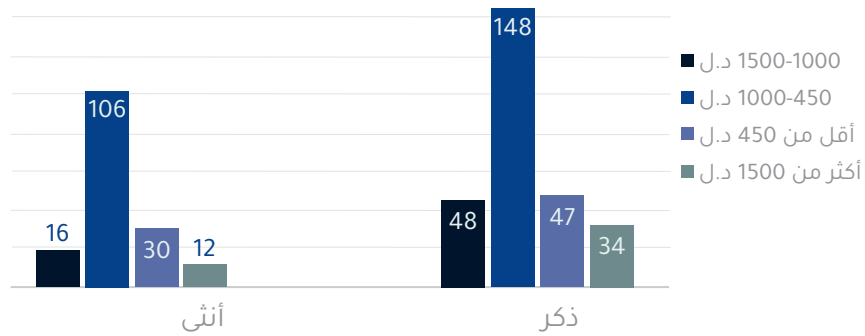


شكل (44) تصنيف النتائج حسب نوع العمل والمدة الزمنية للحصول على وظيفة

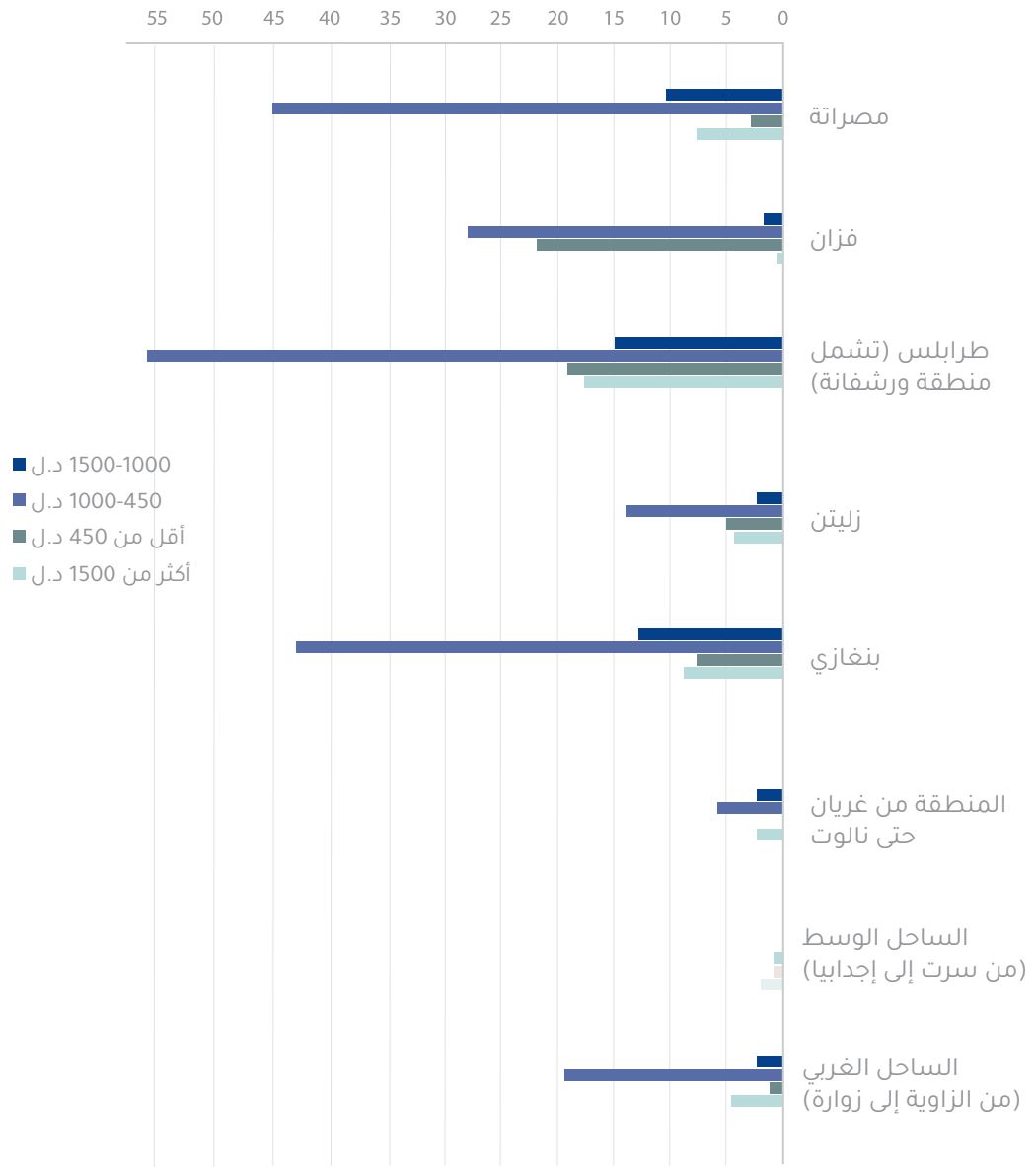


يعتبر المؤشر المتعلق بالمدة الزمنية التي يستغرقها الخريج للحصول على وظيفة مؤشراً إيجابياً بالنسبة للمشاركين في الاستطلاع ممن لديهم وظائف حالياً، ولا يوجد فارق كبير هنا بين إجابات المشاركين باختلاف مناطقهم أو نوع وظائفهم سواء كانت دائمة أي في القطاع العام غالباً أو مؤقتة أي في القطاع الخاص، حيث أخبر معظم المشاركين بأنهم تحصلوا على عمل في فترة أقل من عام، وإن كان هذا الأمر لا يعتبر إيجابياً في خاصة في حالة القطاع العام مع تكديس الموظفين في مؤسساته المختلفة وبالتالي فإن عملية التوظيف فيه كان يجب أن تحتاج وقت أكثر في الحالات المثالية كما هو الحال في الدول المتقدمة.

شكل (45) تصنيف النتائج حسب متوسط الدخل الشهري الاجمالي والنوع الاجتماعي

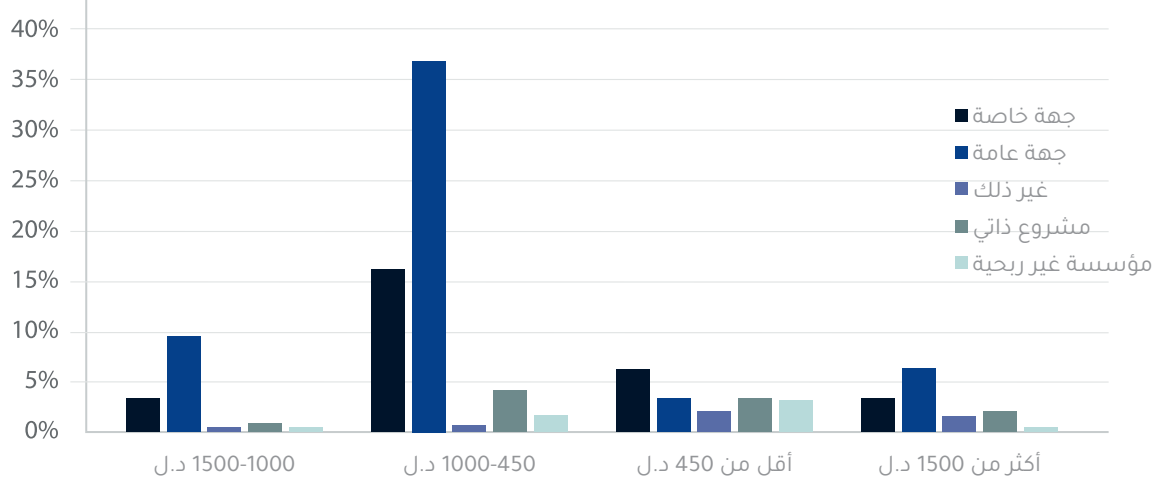


شكل (46) تصنيف النتائج حسب متوسط الدخل الشهري ومنطقة السكن

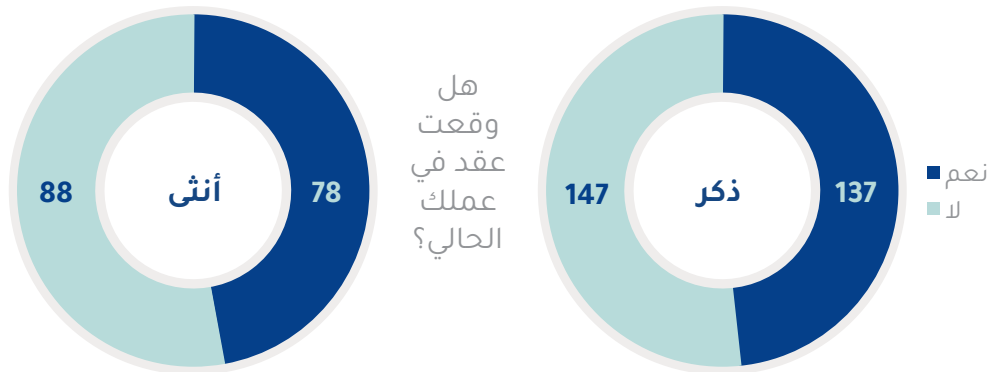


من النتائج السابقة يتضح أن معظم المشاركين من العاملين يشتغلون في القطاع العام وهو ما يفسر أن متوسط الدخل لأغلبهم وباختلاف مناطقهم يتراوح ما بين 450-1000 دينار لبيبي شهرياً، كما أن مرتبات القطاع الخاص لا تختلف عن هذا المتوسط كما هو مبين في الشكل (47).

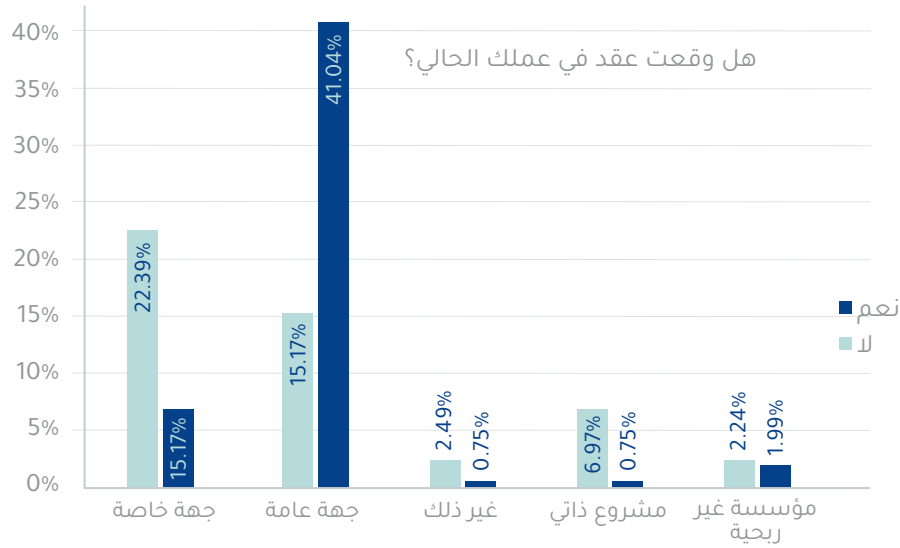
شكل (47) تصنيف النتائج حسب متوسط الدخل الشهري والاطار القانوني للمؤسسة



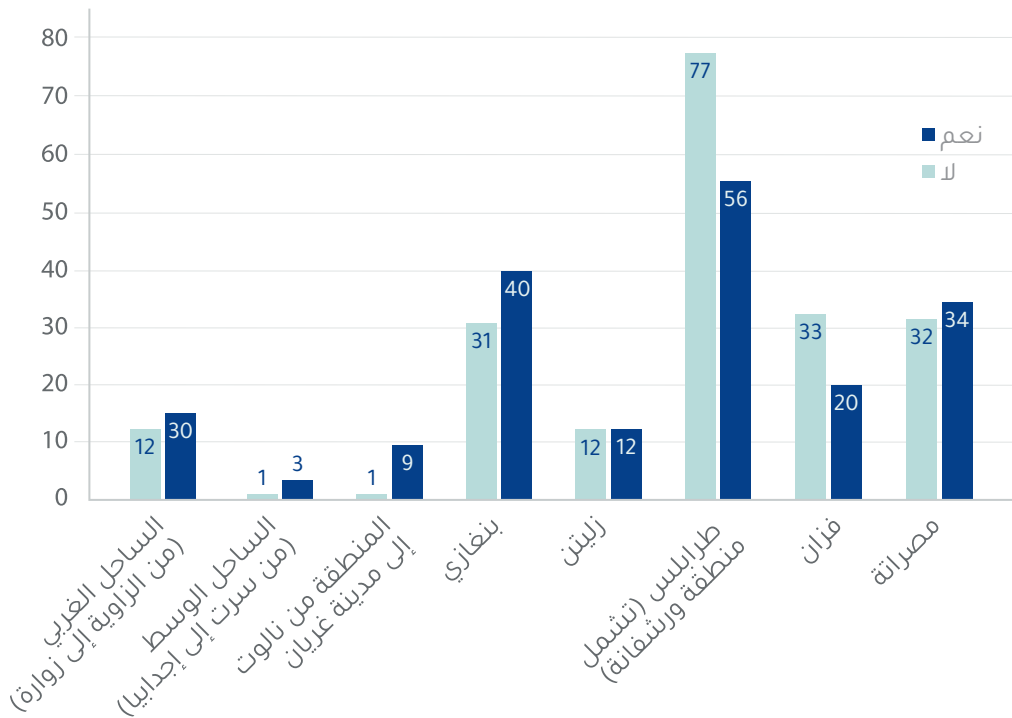
شكل (48) تصنيف النتائج حسب حالة العقد والنوع الاجتماعي



شكل (49) تصنيف النتائج حسب حالة العقد والاطار القانوني للمؤسسة



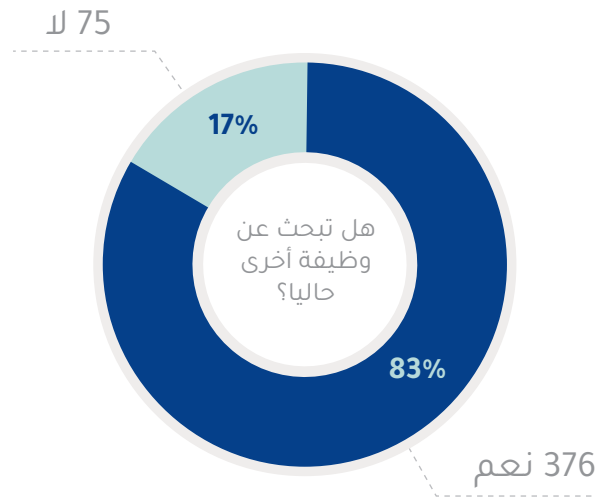
شكل (50) تصنيف النتائج حسب حالة العقد ومدينة السكن



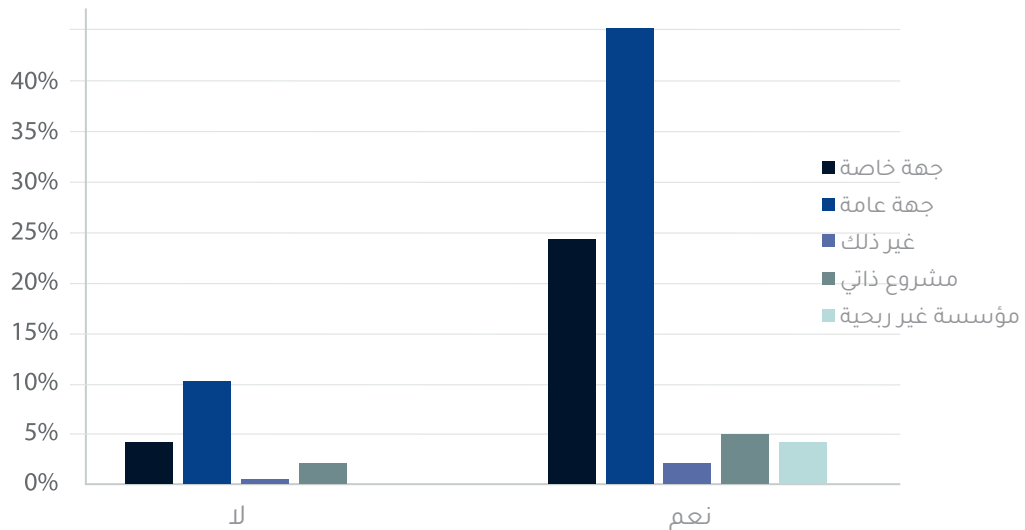
من خلال النتائج بالشكل (49) و (50) أن الفارق ليس كبيراً في نتائج إجابات المشاركين الإجمالية فيما يتعلق بما إذا قاموا بتوقيع عقد في عملهم الحالي أم لا، لكن هناك مؤشراً مهماً يجب التركيز عليه هنا وهو أن معظم العاملين في القطاع الخاص أجابوا بأنهم لم يقوموا بتوقيع عقود في مكان عملهم الحالي على عكس العاملين في القطاع العام.

هنا يجب أن نعود إلى الحديث حول توجه الليبيين عموماً للإصرار على الحصول على الوظيفة في القطاع العام على حساب القطاع الخاص، وذلك لأنه أكثر استقراراً وضماناً لحقوق العامل، في المقابل يتم التأكيد من خلال إجابات المشاركين على هذا السؤال على قضية غياب الحماية القانونية للعاملين في القطاع الخاص فهذا ما يعنيه عدم توقيع العاملين في هذا القطاع عقوداً للتوظيف أي عدم معرفة حقوقهم وواجباتهم، إلى جانب ما يعنيه الأمر عدم تسجيلهم في الضمان الاجتماعي والتهرب الضريبي أيضاً للمؤسسات التي يعملون بها، وهي نقطة سوداء تحسب على القطاع الخاص ويجب أن تشرف الدولة بشكل مباشر على علاجها إذ يمكن أن يؤدي تحسين وضع العاملين في القطاع الخاص وضمان حصولهم على حقوقهم بما في ذلك حصتهم من الضمان الاجتماعي مستقبلاً إلى تخفيف الحمل عن القطاع العام.

شكل (51) تصنيف نتائج البحث عن وظيفة

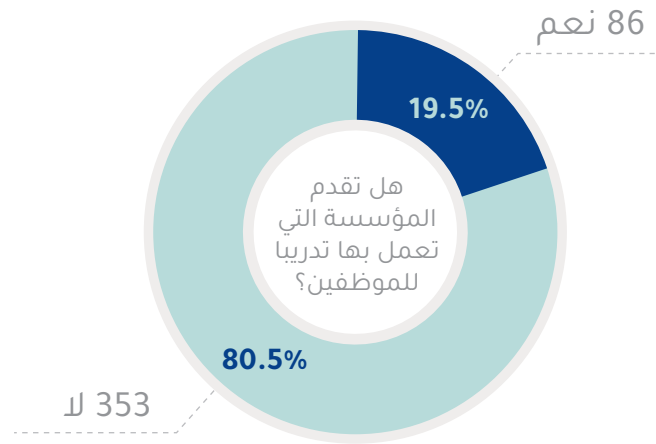


شكل (52) تصنيف نتائج البحث عن وظيفة والاطار القانوني للمؤسسة

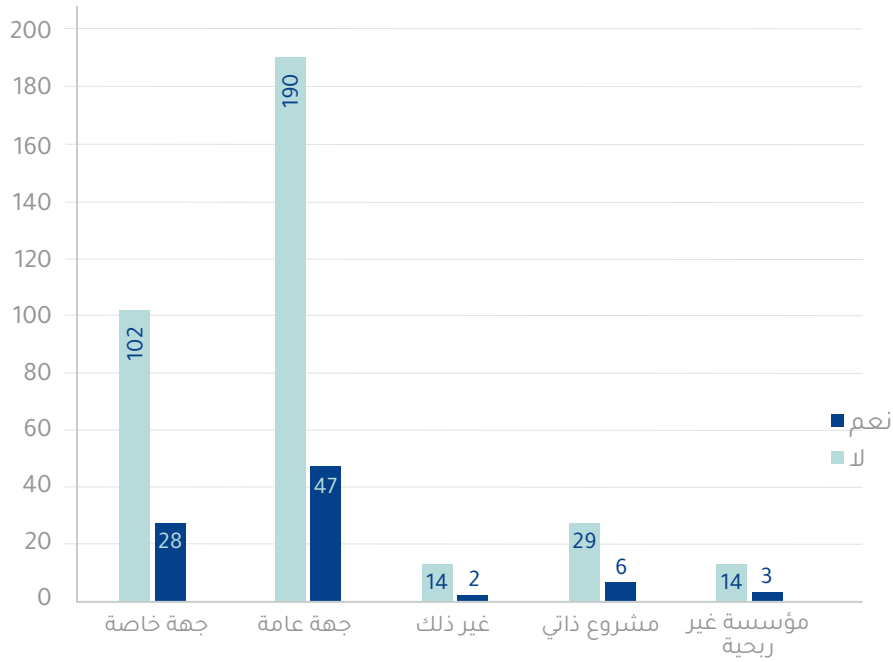


من المتوقع في حالة القطاع الخاص أن يبحث العاملون فيه عن وظائف أخرى بشكل متجدد، إما رغبة في الحصول على مرتب أفضل أو فرصة للتطور ولتجربة جديدة، لكن رغبة العاملين في القطاع العام في الحصول على وظيفة أخرى كما هو الحال في النتائج التي تتضح في شكل (51) و (52) لا يعني أنهم سيتركون وظائفهم في القطاع العام، حيث يعمل الكثير من الأشخاص في القطاعين العام والخاص وذلك بسبب عدم ربط منظومة واحدة للقوى العاملة في كل من القطاعين، حيث كان الغرض في السابق من توجه الأشخاص للعمل في مشاريع ذاتية أو في القطاع الخاص إلى جانب حصولهم على تعيين للعمل في القطاع العام هو الحصول على دخل أعلى حيث كانت الأجور متدنية بشكل كبير، لكن وفي الوقت الحالي يمكن أن يفسر هذا الأمر بصعوبة الحصول على سيولة مادية في مصارف البلاد التي يسحب منها العاملون بالقطاع العام مرتباتهم بالإضافة إلى التضخم في الاقتصاد وارتفاع الأسعار، وبالتالي تظهر حاجة للعمل في وظيفة أخرى توفر الدفع نقداً لتوفير السيولة المالية لقضاء الاحتياجات الأسرية المادية فيما يبقى مرتب القطاع العام في الحالة التي يتمكن فيها المواطنون من الحصول على جزء منه على هيئة سيولة نقدية أو من خلال بطاقات الدفع كضامن للمواطن يرجع إليه في الحالات التي لا يجد فيها طرق أخرى لقضاء حاجاته المادية الأساسية.

شكل (53) تصنيف النتائج المتعلقة بالتدريبات بالمؤسسات بالقطاع الخاص



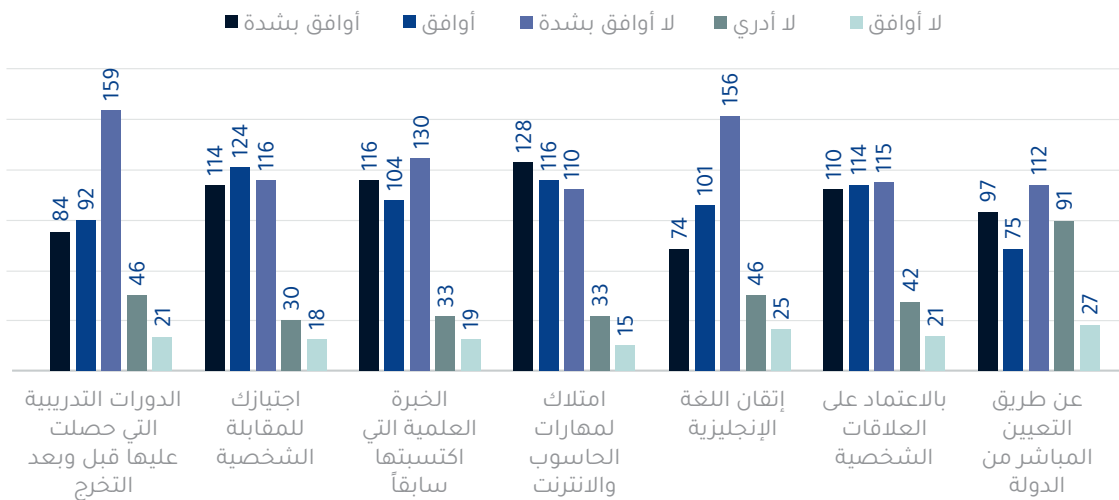
شكل (54) تصنيف النتائج المتعلقة بتوفر التدريبات بالمؤسسات واطارها القانوني



من النتائج السابقة في شكل (53) و(54) عن استبيان مجموعة المشاركين بالاستبيان عن فرص التدريب التي تقدمها المؤسسات التي يعملون بها، يتضح عدم اهتمام كبير من المؤسسات بتطوير مهارات ومعارف موظفيها، بما قد يوضح أيضاً عدم تطور هذه المؤسسات، إذ غالباً ما تلجأ المؤسسات إلى تدريب عناصرها بشكل دوري كل ما طرأ تطوير في آليات عمل المؤسسة أو المشاريع التي تعمل بها، وفي حالة القطاع الخاص وفي ظل تركزه على نشاطات الاستيراد فإن هذه المؤسسات تجد نفسها في غنى عن تدريب موظفيها الذين لا يلتزمون بأي نوع من النظام في العادة.

الكيفية التي تم من خلالها الحصول على الوظيفة:

شكل (55) تصنيف النتائج المتعلقة بمهارات الحصول على وظيفة

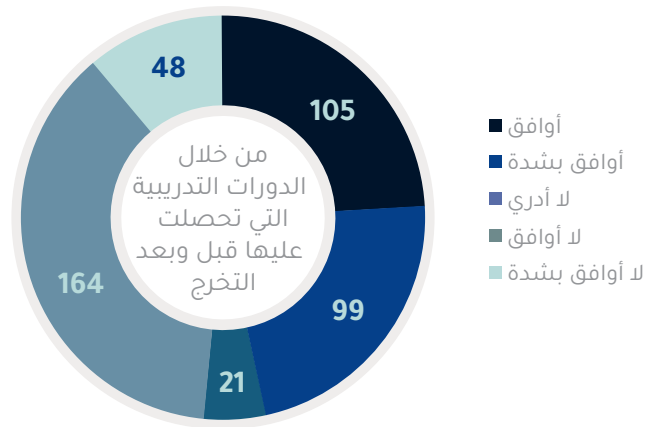


من خلال نتائج الشكل (55) يمكن ترتيب العوامل التي ساعدت المشاركين في الحصول على وظائفهم الحالية على النحو التالي:

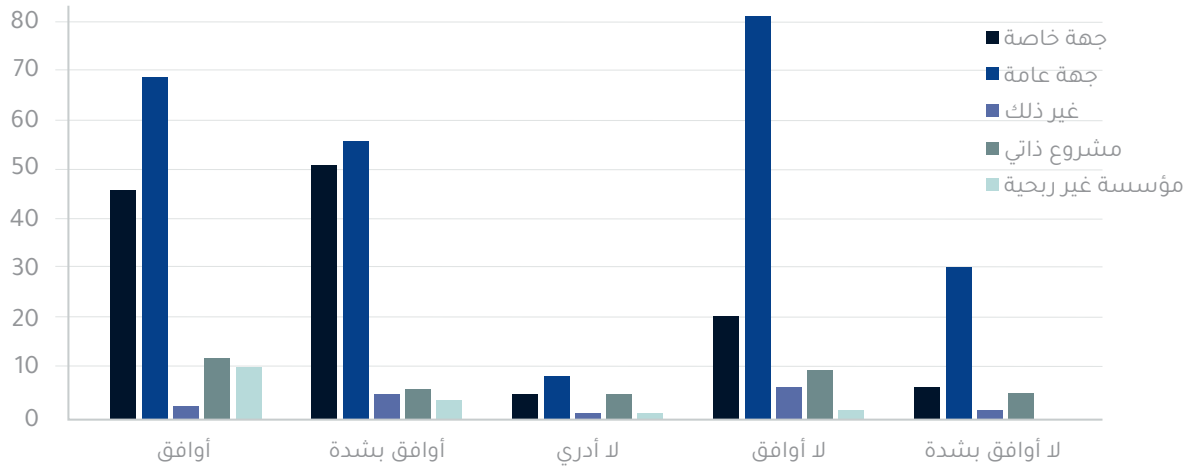
- 1- امتلاك مهارات الحاسوب والإنترنت.
- 2- اجتياز المقابلة الشخصية.
- 3- بالاعتماد على العلاقات الشخصية.
- 4- الخبرة العملية المكتسبة سابقاً.
- 5- عن طريق التعيين المباشر من الدولة .
- 6- الدورات المتحصل عليها قبل وبعد التخرج.
- 7- إتقان اللغة الإنجليزية.

هذا الترتيب مهم لمعرفة سلوك أصحاب العمل ومسؤولي التوظيف من وجهة نظر الموظفين وتقديرهم للعوامل التي ساعدتهم للحصول على وظيفة ويمكن من خلال التفصيل في تأثير بعض المتغيرات على اختيار هذه الإجابات أن نصل إلى تفسيرات أعمق عن طريق تحليلها وفقاً للنتائج التالية:

شكل (56 - أ) تصنيف النتائج المتعلقة بمؤهلات التوظيف

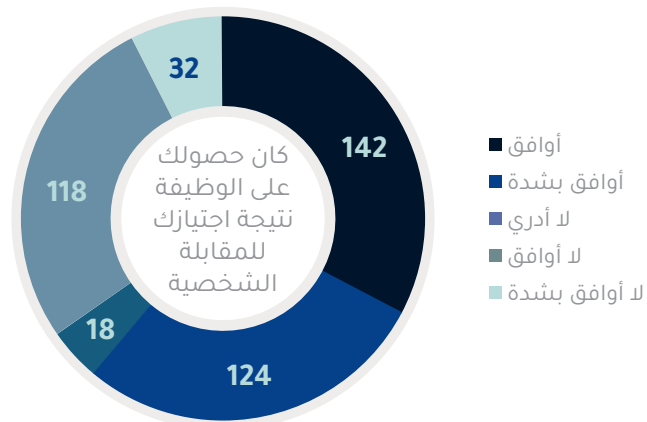


شكل (56 - ب) تصنيف النتائج المتعلقة بمؤهلات التوظيف والاطار القانوني للمؤسسة

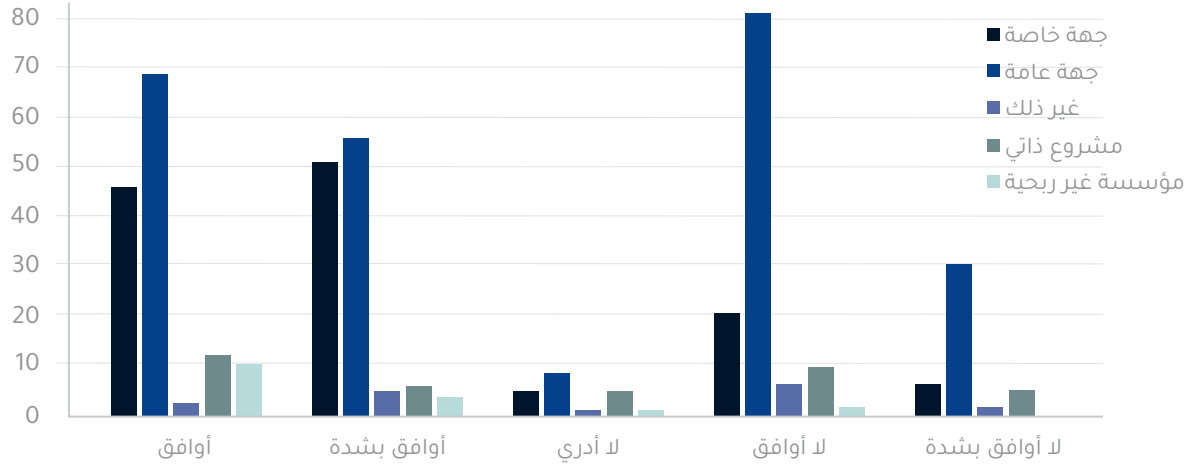


من النتائج السابقة في شكلي (56 - أ) و (56 - ب) تصدر المشاركون العاملون في القطاع العام النسبة الأكبر في الاجابات حول مجمل الخيارات، لكن ومن خلال المقارنة فإننا نجد أن الأكثرية قد اختارت الاجابة «لا أوافق» بنسب أكبر من اختيار نفس الاجابة العاملين في القطاع الخاص، بينما أجاب المشاركون بأن الدورات التي تحصلوا عليها ساعدتهم في الحصول على وظائفهم الحالية بنسبة أقل أو متقاربة مع إجابات العاملين في القطاع الخاص. بالتالي يمكن القول أن عامل امتلاك الباحث عن عمل لخبرات ناتجة عن دورات تدريبية قبل التقدم للوظيفة يعتبر أكثر أهمية عند القطاع الخاص منه إلى القطاع العام، وإن كان تقدير المشاركين بأن الدورات التي تحصلوا عليها لعبت دوراً في توظيفهم في القطاع العام يظل مؤشراً جيداً إلى حد ما، فهو قد يعني أيضاً وجود كفاءات ولكن غير منظمة ودون إنتاج حقيقي في القطاع العام.

شكل (57 - أ) تصنيف النتائج المتعلقة بمؤهلات التوظيف

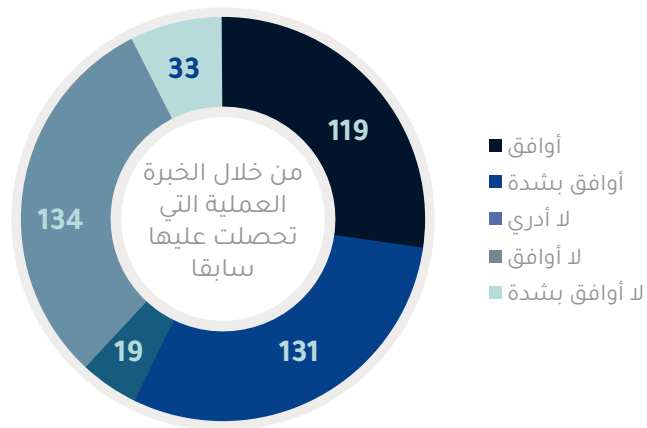


شكل (57 - ب) تصنيف النتائج المتعلقة بمؤهلات التوظيف والاطار القانوني للمؤسسة العاملين بها

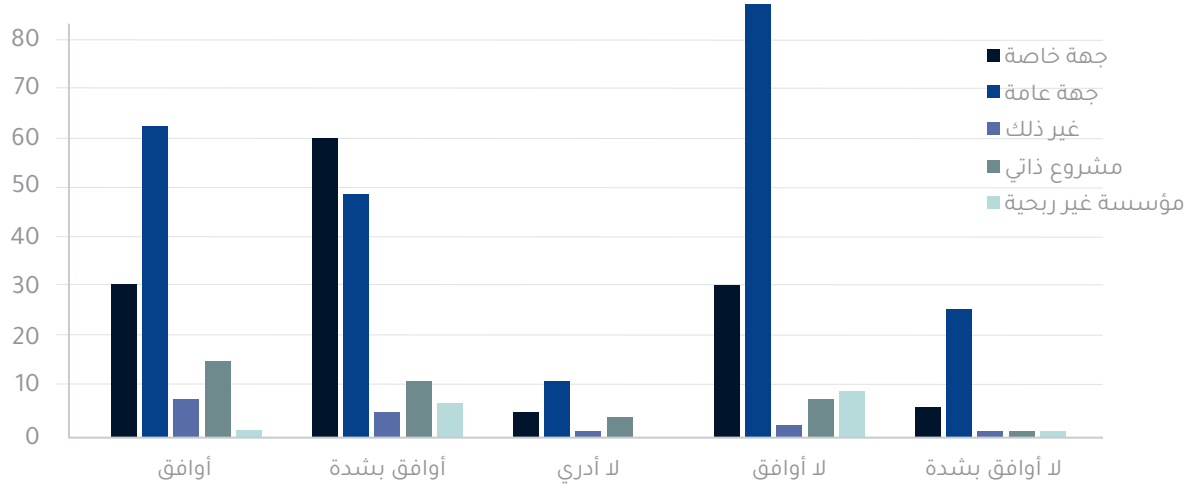


في العادة يتم التوظيف في القطاع العام عن طريق قوائم التعيين، أي قوائم تضم مجموعة من الأسماء الذين يتم تعيينهم بشكل رسمي، ونادراً ما تكون هناك مقابلات عمل في القطاع العام ورغم أن الغالبية من العاملين في القطاع العام قد أجابوا بأنه لم يكن للمقابلة الشخصية دور في توظيفهم إلا أن نسبة عالية أيضاً أجابت بأنه كان هناك دور للمقابلة الشخصية في حصولهم على الوظيفة. أما فيما يتعلق بالقطاع الخاص فقد أخبر الغالبية بأنه كان للمقابلة الشخصية دور في حصولهم على الوظيفة.

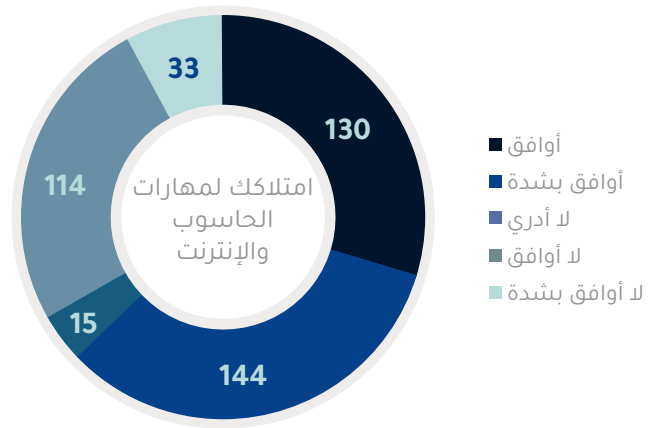
شكل (58 - أ) تصنيف النتائج المتعلقة بمؤهلات التوظيف



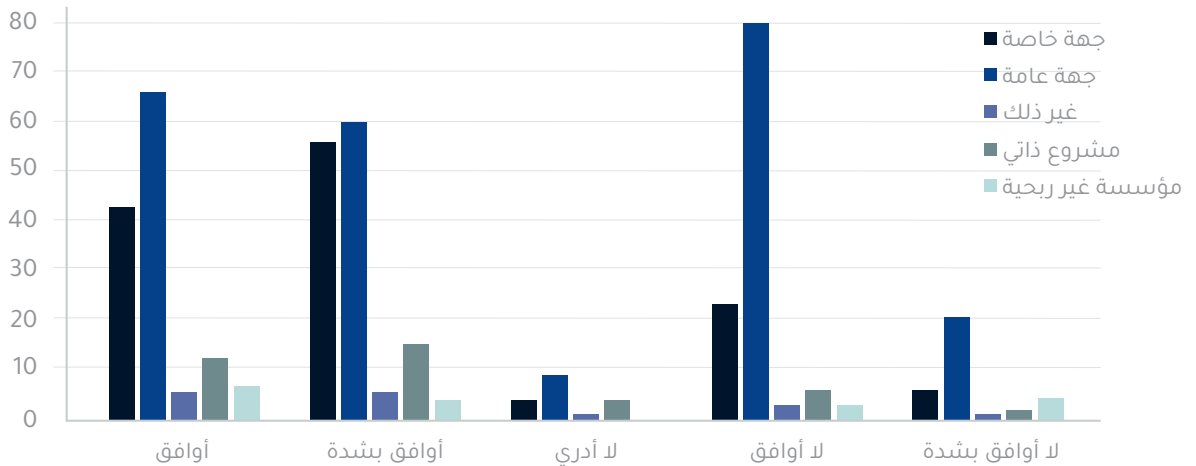
شكل (58 - ب) تصنيف النتائج المتعلقة بمؤهلات التوظيف والاطار القانوني للمؤسسة العاملين بها



شكل (59 - أ) تصنيف النتائج المتعلقة بمؤهلات التوظيف

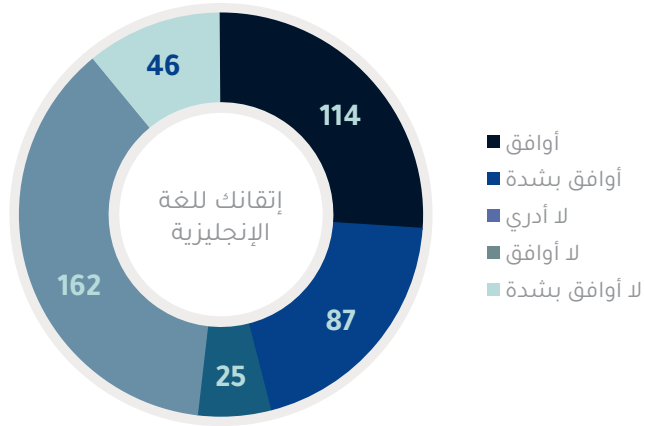


شكل (59 - ب) تصنيف النتائج المتعلقة بمؤهلات التوظيف والاطار القانوني للمؤسسة العاملين بها

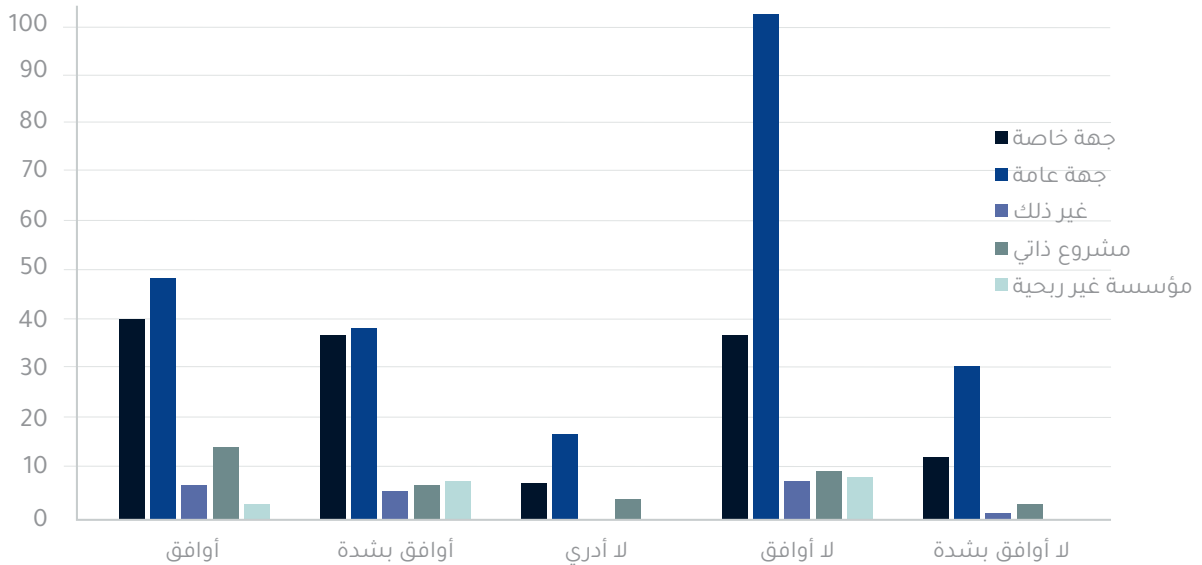


ينطبق تحليلنا لنتائج الأشكال (58 - أ)، (58 - ب)، (59 - أ) و(59 - ب) على ما قمنا بذكره في تحليلنا لإجابات المشاركين عن الأشكال السابقة (57 - أ) و(57 - ب) فيما يتعلق بدور المقابلة الشخصية في حصول المشاركين في الاستبيان على وظيفتهم الحالية، حيث أن كلا من الخبرة السابقة امتلاك مهارات الحاسوب والإنترنت لم يكن لهما دور كبير في توظيف المشاركين في القطاع العام بينما كان لهما دور كبير في توظيفهم في القطاع الخاص.

شكل (60 - أ) تصنيف النتائج المتعلقة بمؤهلات التوظيف

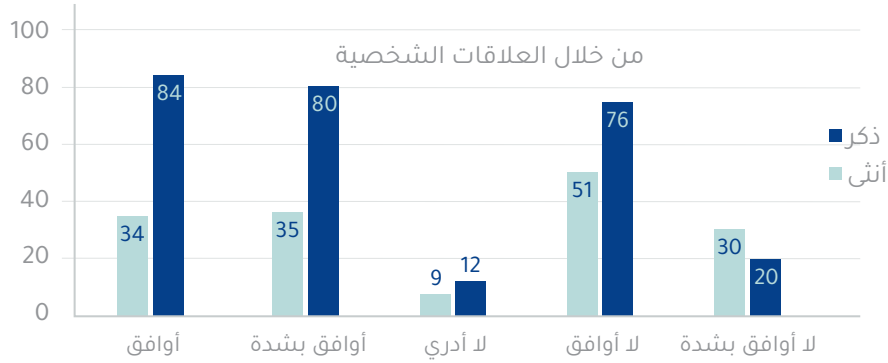


شكل (60 - ب) تصنيف النتائج المتعلقة بمؤهلات التوظيف والاطار القانوني للمؤسسة العاملين بها



من الشكل (60 - أ) و(60 - ب) يمكننا النظر إلى إجابات العاملين في القطاع العام وملاحظة أنه لم يكن لإتقانهم للغة الإنجليزية دور كبير في حصولهم على الوظيفة، وبشكل متقارب ما بين الإقرار والإنكار كانت إجابات العاملين في القطاع الخاص تدل على أن دور إتقانهم للغة الإنجليزية في الحصول على وظيفة لم يكن مهماً إلا بالنسبة لقلّة منهم.

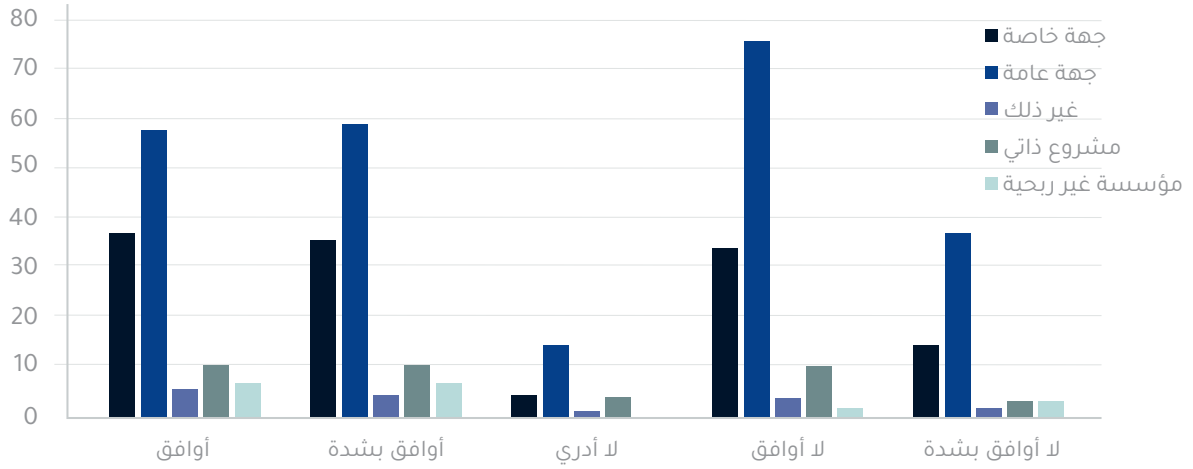
شكل (61 - أ) تصنيف النتائج المتعلقة بمؤهلات التوظيف والنوع الاجتماعي



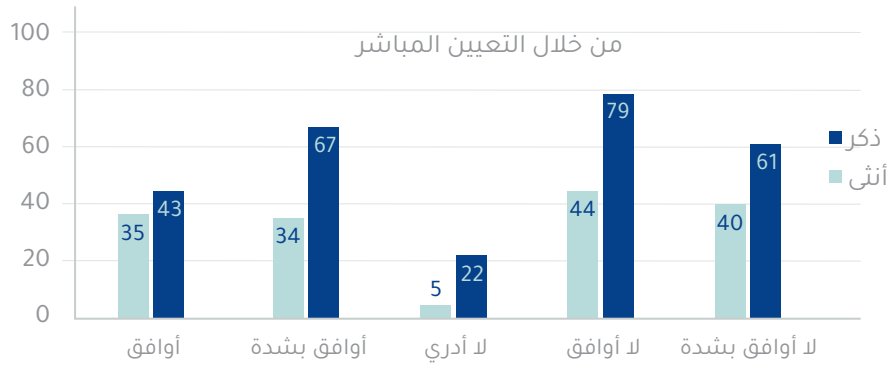
من خلال النتائج الظاهرة في شكل (61 - أ) نلاحظ فرقا كبيرا بين إجابات الذكور والإناث، والفرق هنا لصالح الذكور الذين أجابوا بكون العلاقات الشخصية دور كبير في حصولهم على وظيفتهم الحالية، وهو أمر يمكن فهمه في إطار المساهمة الأكبر للذكور في الاقتصاد المحلي كما توضح الإحصاءات الرسمية المبينة في الإطار النظري لهذه الدراسة، وبالتالي فإن شبكة العلاقات بالنسبة للذكور أفضل منها للإناث خاصة أنه حتى وفي حالة وجود علاقات شخصية للإناث في سوق العمل تبقى بعض الفوارق والعوامل التي تجعل من توظيف الذكور أولى منه من الإناث بالنسبة لأرباب العمل ومسئولي التوظيف، من هذه العوامل عادات وتقاليد المجتمع التي تفرض أدوار محددة على النوع الاجتماعي بما يؤثر على خيارات التوظيف للنساء وكذلك القانون الذي يعطي الحق بإجازات أكثر للنساء من الرجال.

وفيما يتعلق بالفوارق ما بين العاملين في القطاع الخاص والعام فإن الشكل (61 - ب) يبين أن العاملين في القطاع العام أخبروا أنه لم يكن للعلاقات الشخصية دور في توظيفهم بفارق بسيط عن من أقر بدور هذا العامل في توظيفهم، فيما يؤكد العاملون في القطاع الخاص على أن العلاقات الشخصية لعبت بشكل كبير ومباشر دوراً مهماً في الحصول على وظائفهم الحالية، حيث تلجأ الشركات و المؤسسات الخاصة عادة إلى التوظيف المباشر دون عرض فرص العمل على وسائل الإعلان المعتمدة، وحتى في الحالات القليلة التي يتم فيها هذا الإعلان فإنه عادة ما يتم التعيين من خارج قوائم الأشخاص الذي أرسلوا طلبات التقديم على هذه الوظائف، وبقدر ما يكون لأصحاب العمل ومسؤولي التوظيف في القطاع الخاص من أعذار لمثل هذا السلوك بحجة أن توظيف الأكفأ والأفضل ومن يحظى بثقة أكبر بحكم العلاقة الشخصية بينه وبين صاحب العمل أو مسؤول التوظيف أو أي من الموظفين المهمين في المؤسسة وبالتالي فإنه يحظى بتزكية تفضله على غيره من المتقدمين وتغني المؤسسة عن القيام بمقابلات عمل، إلا أن هذا الأمر يعني أيضا حرمان الكثير من الأشخاص الذين قد يكونون أكثر كفاءة من فرص العمل.

شكل (61 - ب) تصنيف النتائج المتعلقة بمؤهلات التوظيف والاطار القانوني للمؤسسة العاملين بها

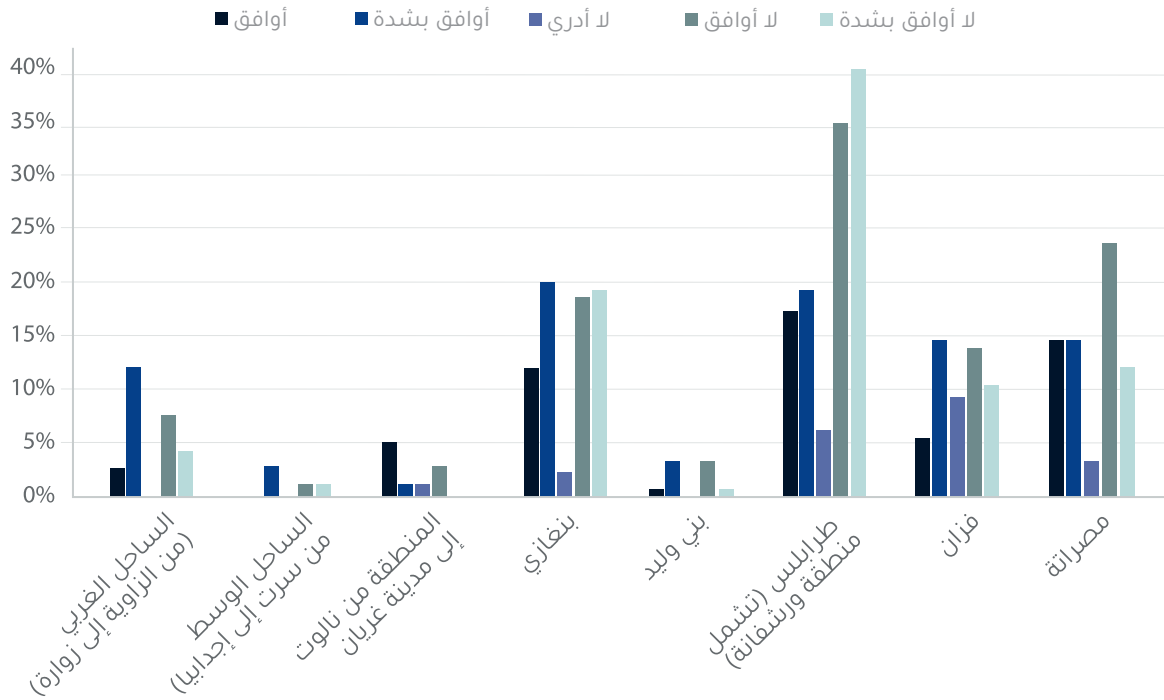


شكل (62 - أ) تصنيف النتائج المتعلقة بمؤهلات التوظيف والنوع الاجتماعي



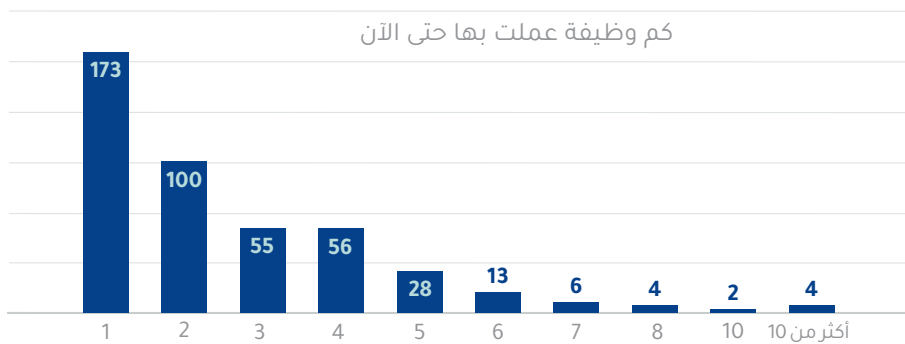
من نتائج الشكل (62 - أ) يتضح أن النسبة متقاربة بين إجابات الذكور والإناث مقارنة بالفارق بين نسبة مشاركتهم في الاستبيان عموماً، وفي الواقع فإن الحظوظ بينهما أيضاً متقاربة في الحصول على وظيفة في القطاع العام أي الحصول على تعيين مباشر، حيث يلجأ الكثير من الأزواج و الآباء وغيرهم من أولياء الأمور إلى توظيف زوجاتهم أو بناتهم في القطاع العام للحصول على مرتبات منتظمة ثم يقوم الكثير منهم بحرمانهم من المداومة بحجة الاختلاط أو غيرها من الأسباب وهو ما يحدث فعليا في الكثير من المناطق الريفية أو ذات التكتلات القبلية.

شكل (62 - ب) تصنيف النتائج المتعلقة بمؤهلات التوظيف ومدينة السكن

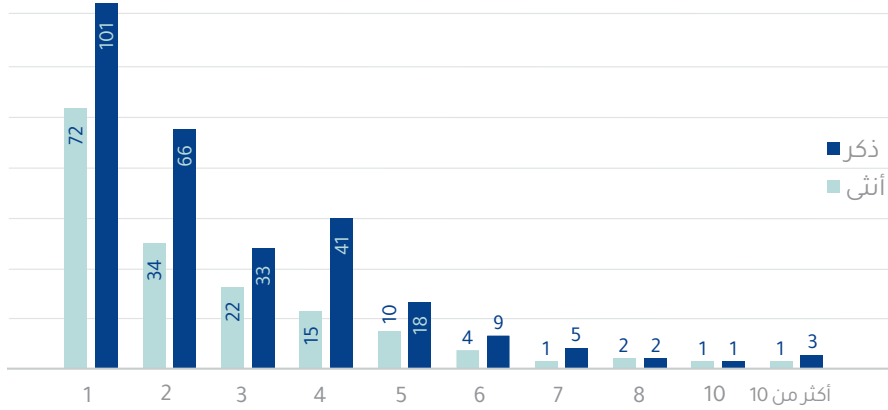


بالعودة إلى نسب المشاركين العاملين في القطاع العام والخاص مع أخذ متغير المنطقة في عين الاعتبار بالشكل (62 - ب) بما سيساعدنا على تحليل هذه نتائج التي اتضحت في الشكل (62 - أ) نجد أن العامل الذي ساعد في الحصول على الوظيفة الحالية هو التعيين المباشر الذي يتم عن طريق الوزراء أو أعلى جهة إدارية، وذلك خاصة بالنسبة للمشاركين العاملين في القطاع العام من المناطق التي تغلب فيها نسبة العاملين في القطاع العام عن القطاع الخاص.

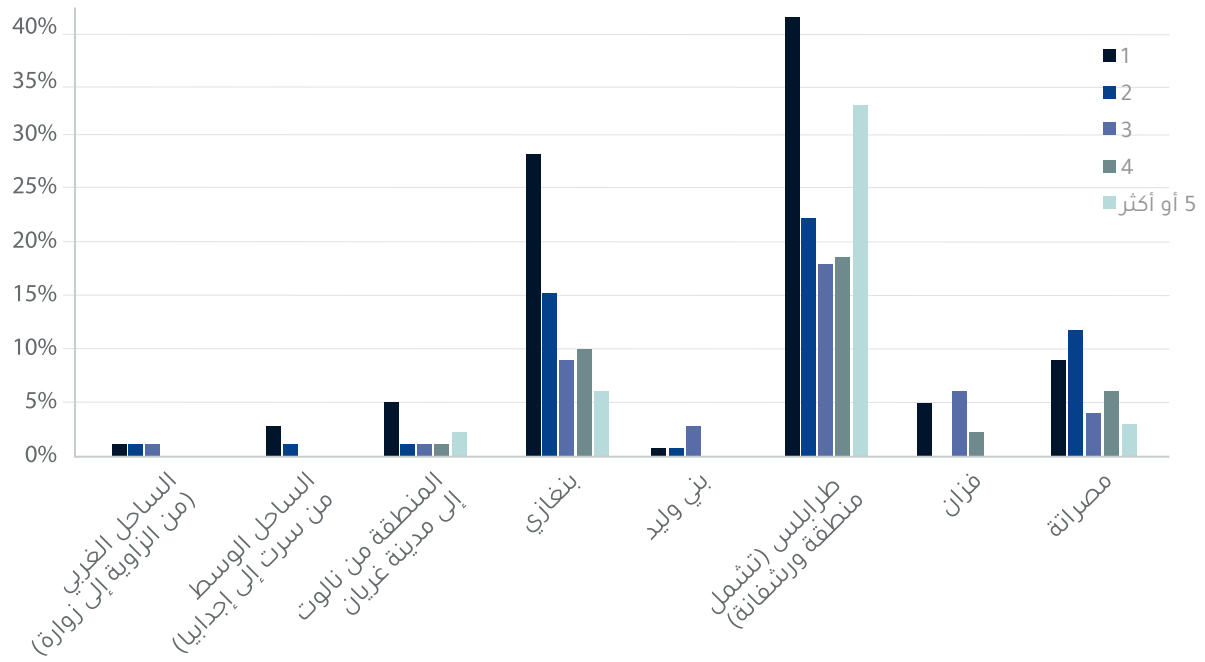
شكل (63 - أ) تصنيف النتائج المتعلقة بمؤهلات التوظيف



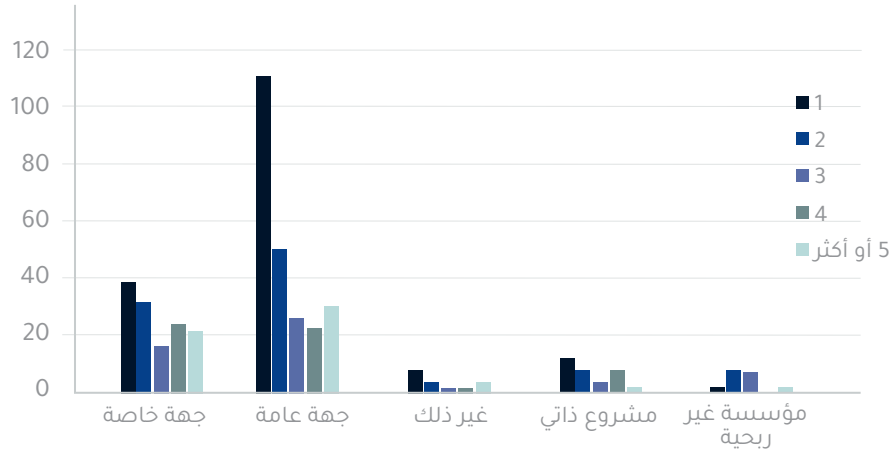
شكل (63 - ب) تصنيف النتائج المتعلقة بمؤهلات التوظيف والنوع الاجتماعي



شكل (63 - ج) تصنيف النتائج المتعلقة بمؤهلات التوظيف ومدينة السكن

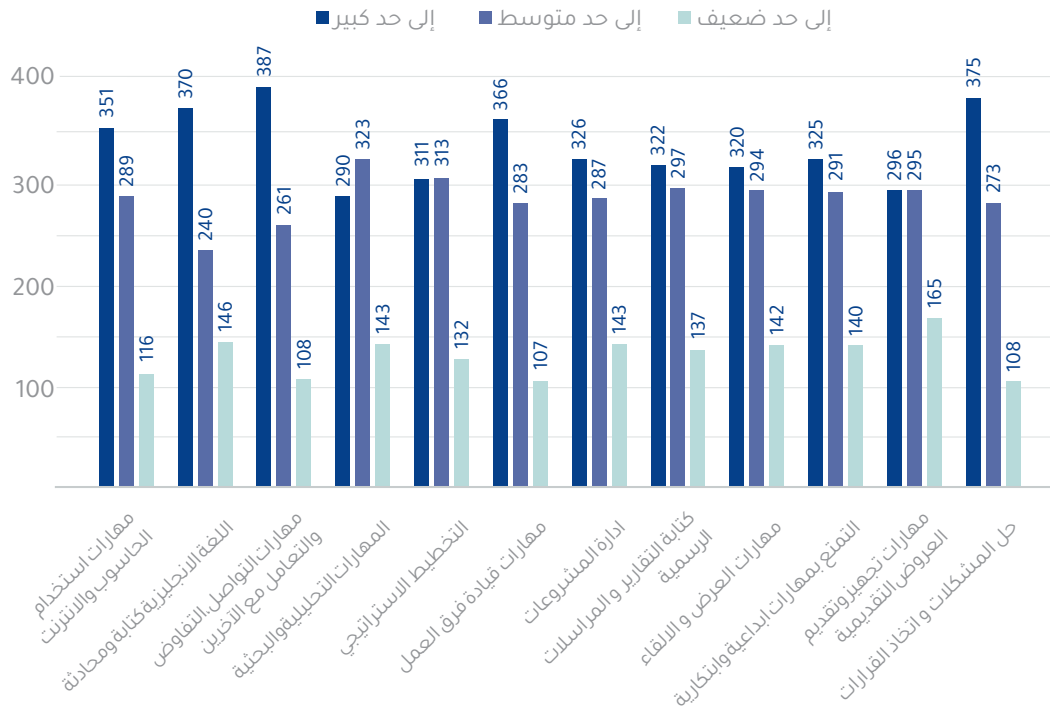


شكل (63 - د) تصنيف النتائج المتعلقة بمؤهلات التوظيف والاطار القانوني للمؤسسة



بالأخذ في عين الاعتبار جميع المتغيرات التي تساهم في التأثير على تحليل إجابات المشاركين عن تجارب العمل السابقة قبل التوظيف في وظائفهم الحالية وذلك من خلال الأشكال السابقة من (63 - أ) إلى (63 - د) فإننا نجد مؤشر واحد مهم، وبالتركيز عليه يمكن أن نفهم تأثير باقي المتغيرات. وهو كون العاملين في القطاع الخاص سواء ذكوراً أو إناثاً أكثر قابلية لتغيير وظائفهم من العاملين في القطاع العام، وبالتالي فإن المناطق التي تتميز بكثافة أكبر من المشاركين العاملين في القطاع الخاص مقارنة بعدد العاملين في القطاع العام قد يحدث بها تغيير أكبر في الوظائف من غيرها.

شكل (64) الاحتياجات من المهارات والمعارف التي يرى المشاركون أنها من الممكن أن تساعدهم للحصول على عمل أو تطوير أدائهم في العمل الحالي أو الحصول على عمل أفضل



نجد من خلال نتائج الشكل (64) أن هناك اختلافاً بين تقدير الاحتياجات التدريبية لكل من العاملين والباحثين عن عمل، فنجد أن المشاركين الذين لديهم وظائف في الوقت الحالي قد جابوا بأنهم في حاجة كبيرة لجميع التدريبات والمهارات الموجودة في الخيارات، بينما يختلف الأمر بالنسبة للباحثين عن عمل ولغير العاملين، حيث أخبر المشاركون في الاستبيان من فئة الباحثين عن عمل بأنهم بحاجة كبيرة للتدريب في المجالات التالية فقط:

- 1- مهارات الحاسوب والإنترنت.
- 2- إدارة المشروعات.
- 3- اللغة الإنجليزية كتابة ومحادثة.
- 4- مهارات التواصل، التفاوض والتعامل مع الآخرين.
- 5- حل المشكلات واتخاذ القرارات.
- 6- مهارات قيادة فرق العمل.

ملخص نتائج حلقات النقاش البؤرية:

نجد من خلال نتائج الشكل (64) أن هناك اختلافاً بين تقدير الاحتياجات التدريبية لكل من العاملين والباحثين عن عمل، فنجد أن المشاركين الذين لديهم وظائف في الوقت الحالي قد جابوا بأنهم في حاجة كبيرة لجميع التدريبات والمهارات الموجودة في الخيارات، بينما يختلف الأمر بالنسبة للباحثين عن عمل ولغير العاملين، حيث أخبر المشاركون في الاستبيان من فئة الباحثين عن عمل بأنهم بحاجة كبيرة للتدريب في المجالات التالية فقط:

أولاً: آليات البحث عن العمل

عند النقاش مع الشباب من المدن المختلفة حول تجاربهم مع عملية البحث عن عمل أتفق بعضهم على أن التطوع والعمل لدى منظمات المجتمع المدني والجمعيات الأهلية- خاصة في مدينة طرابلس- توفر فرصة لاكتساب الخبرة وتطوير المهارات والتدريب وتوسيع شبكة العلاقات، حيث يبدأ البعض في اكتساب المهارات اللازمة من خلال العمل التطوعي خلال فترة الدراسة خارج أو داخل الجامعة مما يؤهلهم للعمل بهذه المنظمات والجمعيات.

وقد تم الاجماع على أن العلاقات التي يتم اكتسابها من خلال العمل التطوعي أو بالمنظمات المدنية والأهلية تمنح فرص أكبر للحصول على عمل، وكما تم الإشارة إلى دور الوساطة عن طريق العلاقات العائلية والقبلية في إتاحة الفرص التدريبية التخصصية التي يتحصل عليها الباحثون عن العمل أثناء أو بعد الدراسة في زيادة في فرص حصولهم على العمل.

وقد أشار البعض الآخر إلى دور المشاريع الخاصة كأحد الفرص التي يتمكن فيها الباحثون عن عمل من الحصول على مدخول مادي على الرغم من المخاطر التي تصاحب البدء في مشاريع الخاصة مثل عدم ضمان استمرارها أو قلة مواردها المالية في السنوات الأولى. وأشار المشاركون إلى أنه في جميع الأحوال يتطلب الحصول على العمل غالباً شهادة تخرج، ولغة انجليزية ومهارات الحاسوب وسنوات الخبرة.

وإجمالاً وصف بعض المشاركون بأن تجربة البحث عن عمل غير مريحة ومعقدة، حيث أنها تخرجهم عن مجال تخصصهم الدراسي بحثاً عن المدخول المادي وتستهلك الكثير من

الوقت حتى مع حصولهم على شهادات جامعية بدرجات متفوقة. فعلى سبيل المثال يجد البعض فرص جيدة في الحصول على العمل في قطاع التعليم سواء بالمدارس العامة أو الخاصة التي تعتبر خالية من الصعوبات ومريحة طالما توفرت وسائل النقل. وكما تم الإشارة إلى اعتبار تجربة البحث عن عمل في مجال التسويق إيجابية ومناسبة.

وكما تجدر الإشارة إلى أن المشاركون من المناطق الريفية أجمعوا على شح فرص العمل داخل نطاق الجغرافي-الاداري بهذه المناطق، نظرا لقلّة وغياب عمل القطاع الخاص (باستثناء التجارة التقليدية الصغيرة-البيع والشراء).

الصعوبات التي تواجه الباحثين عن عمل التي تم حصرها من خلال جلسات النقاش البؤرية تتمثل في التالي:

- الضغوط الاجتماعية في اختيار مجال الدراسة و العمل.
- عدم وجود خبرة عملية للمتقدمين للعمل يجعل من فرص حصولهم عليه أكثر صعوبة.
- نظام التعليم الذي لا يساعد ولا يساهم في تكوين مخرجات قوية لسوق العمل.
- فرص العمل المتاحة عادة ما تكون للرجال أكثر من النساء.
- أغلب فرص العمل تكون عن طريق المعارف حيث لا توجد طرق معاصرة للتقدم على فرصة عمل.
- وجود فجوة بين مخرجات التعليم والمناهج والتخصصات الدراسية ومتطلبات سوق العمل.
- لا توجد معايير لتوظيف ولا توصيف للوظيفة.
- بالرغم من أنه هناك فرق بين التزكية والواسطة إلا أن كليهما يؤثر كثير على العدالة
- في الحصول على فرصة عمل بين المتقدمين له.
- عدم وجود مواقع أو أماكن حقيقية للبحث عن عمل.

وبالنقاش مع المشاركين حول الاختلاف بين تجارب العمل في القطاع العام والخاص، أشاروا بأن من سلبيات العمل في القطاع الخاص ضعف الأجور مقارنة بساعات العمل والاضطرار للعمل في مجال بعيد عن التخصص الدراسي لمواكبة سوق العمل، وكثرة الشروط المتعلقة بالتوظيف. غير أن البعض يشير إلى أن في هذه الظروف الاستثنائية يعتبر العمل في القطاع الخاص أفضل من ناحية المردود المادي ويوفر فرص عمل متنوعة. أما بالنسبة لسلبيات العمل في القطاع العام هو الفساد الاداري الذي يجعل من عملية التوظيف غير عادلة واضطرار بعض الخريجين للعمل فترة طويلة بدون راتب بعد الحصول على التعيين ومباشرة العمل. بينما تقع إيجابيات العمل في القطاع العام من حيث كونه يضمن حقوق العاملين القانونية والمادية، وكونه افضل من حيث المردود المادي وفرص التدريب والتطوير واستكمال الدراسة في الخارج، بينما يغيب تطبيق القانون والضمانات المادية في القطاع الخاص ولا يخضع للرقابة. بينما يرضى العديد من الشباب بالعمل حتى من غير عقد أو ضمانات تحميهم حسب آراء المشاركين.

ثانياً: التحديات التي تواجه الشباب

من خلال نتائج حلقات النقاش المتعلقة بتحديات البحث عن عمل، أشار المشاركون بأنه يوجد للدراسة الجامعية تأثير إيجابي على مجال العمل، بالرغم من أنه أحياناً ليس لمجال تخصص الدراسة علاقة بمجال العمل؛ غير أنه يمكن للفرد تكوين شبكة علاقات ممتازة في الجامعة واكتساب بعض المهارات من خلال الدورات التدريبية التي تقيمها بعض الجمعيات والمنظمات أو الشركات الخاصة داخل الجامعة، بينما أشار البعض أنه لم يكن لها تأثير إيجابي على فرص العمل وذلك لعدة أسباب أهمها:

- أغلب مجالات الدراسة كانت محصورة بين الهندسة والطب بالرغم من أن سوق العمل لا يستوعب خريجي هذين التخصصين، فبالتالي لن تجد تأثير إيجابي ولا علاقة بما يعمله العديد من الدارسين في هذا المجال.
- الدراسة الجامعية لا تقدم أي تدريب عملي فلا تؤثر على العمل وغياب الجانب العملي أيضاً.
- قدم النظام التعليمي يجعله سبب سلبي في حصول الشباب على فرصة عمل لائقة.
- الدراسة في الجامعة لا تقدم أي تطوير في المهارات الشخصية بشكل مخطط له، بل يعتمد ذلك على الفرد نفسه.
- اهدار للوقت والمجهودات دون عوائد ايجابية على المهارات والتحصيل المعرفي.

حسب آراء المشاركين، فإن الكثير من الشباب الذين يتحصلون على مؤهلات علمية ولا تتوفر لهم فرص عمل في نفس الوقت يتجهون الي تطوير مهارتهم من خلال الدورات التدريبية في مجال تخصصهم أو في مجالات أخرى تساعد على تأهيلهم في وظائف اخرى مناسبة.

يتفق المشاركون أيضاً على أنه يوجد تمييز مبني على الجنس في الحصول على عمل، ويرجع ذلك إلى أنه لا توجد معايير -محددة- للاختيار وغياب مبدأ تكافؤ الفرص في سوق العمل بشكل عام حيث يغلب في معيار المفاضلة العلاقات الاجتماعية والوساطة والمحسوبية على الكفاءة والمهارة.

من خلال نتائج الجلسات البؤرية فإن المهارات التي تهم الباحثين عن عمل جاءت كالتالي:

- | | |
|--------------------------|--|
| 1- الإلقاء والعرض. | 8- بناء الشخصية القيادية. |
| 2- إدارة الوقت. | 9- اللغات الأجنبية. |
| 3- العمل ضمن فريق. | 10- مهارات الكمبيوتر. |
| 4- كتابة السيرة الذاتية. | 11- حملات المناصرة. |
| 5- تسويق الذات. | 12- التنمية البشرية |
| 6- لغة الجسد. | 13- ورش العمل والدورات التخصصية |
| 7- فن التواصل. | 14- برامج تشغيل تقنية كتطبيقات Microsoft و برامج هندسية وإدارية. |

مكتب التوظيف

تباينت تجارب المشاركين في الجلسات البؤرية مع مكاتب التوظيف التابعة لوزارة العمل والتأهيل، ففي مدينة سبها كانت أغلب تجارب الباحثين عن عمل مع مكاتب التوظيف تتسم بسهولة التسجيل والاجراءات الادارية وإن لم يتم ذكر مدى فاعليتها في ايجاد وظائف للمنتسبين لهذه المكاتب. وتتطابق هذه التجربة مع مدينة طرابلس التي رأى المشاركون بأن التواصل مع مكاتب التوظيف والعمل سهل وعملي على الرغم من أن الجميع اتفقوا على أنهم يتوجهون إلى هذه المكاتب دون ثقة في الحصول على فرص عمل من خلالها.

البيروقراطية وطول الاجراءات وعدم وجود آلية واضحة لعملية التسجيل في منظومة مكاتب التوظيف هو ما اجمع عليه المشاركون من بنغازي، وقد وصف بعضهم بأن العملية تتطلب العديد من المستندات مما يجعلها مكلفة في بعض الأحيان وتفتقد للميكنة مما يصعب عملية تسجيل الباحث في منظومة هذه المكاتب.

ويجدر الإشارة بأن المشاركون في مدينة يفرن لم يكونوا على دراية بوجود مكاتب توظيف خاصة بتسجيل الباحثين عن العمل في المنطقة وهو ما يجب التعامل معه من الجهات الخاصة سواء على المستوى المحلي أو الوطني.

ثالثاً: الحلول المقترحة من المشاركين في جلسات النقاش البؤرية

خلصت هذه الجلسات البؤرية إلى العديد من التوصيات من المشاركين والتي يمكن تلخيصها في أربعة نقاط رئيسية:

التعليم والتدريب

وتشمل على وجه التحديد التالي:

- ادراج أسلوب التدريب أثناء الدراسة في منهجية التعليم. واعتماد التدريب تحت التوظيف ومنح المتقدم للعمل فترة للتوجيه مهني.
- العمل على فتح معاهد تقنية متطورة ودعم التدريب المهني وإعطاء فرص للعماله الليبية بتقديم حوافز وامتيازات لمنتسبي هذه المعاهد.
- العمل الجاد على ايجاد استراتيجيات للتفوق بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل.
- اعداد وتهيئة هيئات التدريس في الجامعات بوسائل التدريس الحديثة والمواكبة للانفتاح التكنولوجي، والغاء الوسائل التقليدية في التدريس مثل طرق التلقين والتنظير.
- تقييم التخصصات الحالية التي تدرس في الجامعة والغاء التخصصات الغير مطلوبة لفتح مجالات دراسية جديدة ومعاصرة مثل: الادارة - التكنولوجيا - ادارة اللوجستية - حماية المعلومات والامن الالكتروني.
- توسيع دائرة النقاش واستهداف شرائح أخرى من الشباب مثل اصحاب التخصصات الفنية والتقنية والاستماع لوجهات نظرهم بخصوص الوضع الراهن لسوق العمل الليبي.

التوعية والارشاد

وتشمل على وجه التحديد التالي:

- ضرورة الاهتمام بإنتاج المواد التوعوية اللازمة لتوعية كل من الطلبة والأهل، وإقامة دراسة حول تخصصات ومجالات العمل التي سيحتاجها سوق العمل الليبي في المستقبل القريب والبعيد.
- اجراء امتحانات قبول للباحثين عن عمل قبل توظيفهم.
- توجيه الطلاب في المرحلة الثانوية للتخصصات المطلوبة في سوق العمل.
- تدريب الأطفال من مرحلة التعليم الاساسي والثانوي للحصول على مهارات أساسية.
- ضرورة التوعية في أثناء مراحل التعليم المختلفة بالتخصصات العلمية والمهنية.
- العمل على مداومة إقامة للمؤتمرات والندوات العلمية المتعلقة بتحديات الشباب وبالأخص فيما يتعلق بالعملية التعليمية، وصعوبة خلق وظائف جديدة للشباب.

تقديم حزمة من السياسات الاصلاحية

ومنها:

- وضع كوتا للشباب للعمل في المؤسسات العامة على اختلافها وكذلك في المؤسسات الخاصة.
- تشجيع الشباب للعمل بمنح امتيازات لمن يعمل لحساب نفسه كالإعفاء من الضرائب لفترة من الزمن.
- إحلال العاملة الوطنية بدلاً من العاملة الأجنبية في بعض القطاعات ومجالات العمل الدقيقة وذلك من خلال رفع كفاءة العاملين وتأهيل الكوادر الوطنية وتوطينها تدريجياً في هذه الوظائف.
- دعم المشاريع الصغرى، والافكار التي يمكن ان تدر للشباب بالإيرادات.

تعزيز وتفعيل الحماية القانونية للباحث عن عمل

عن طريق التالي:

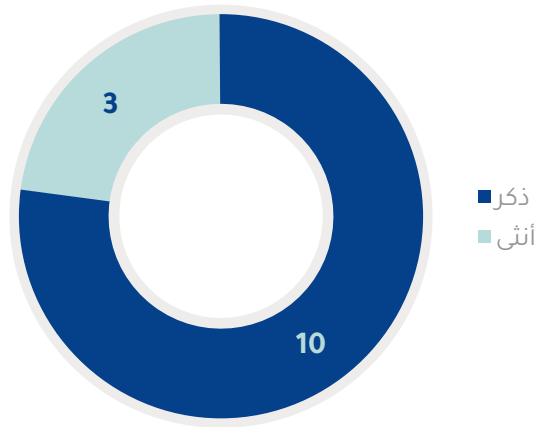
- ايجاد سبل لفرض تطبيق نصوص قانون العمل ولوائحه على أصحاب العمل في القطاع الخاص.
- العمل على تطوير قانون العمل ليوكب مجالات العمل الحديثة والبحث عن آلية مناسبة لصياغته كسياسات وقرارات واضحة تعمم على أصحاب المصلحة وتوفيره ككتيب.
- تأطير القوانين التي تسمح بانتشار ريادة الأعمال بين الشباب وحماية المشاريع الريادية بقوانين وتشريعات منصفة.
- ايجاد سبل عملية لإدماج الشباب في سوق العمل ومنها سن سياسات لخفض سن التقاعد.
- نشر التوعية بخصوص الحقوق والواجبات المنصوص عليها في العمل الخاص بحيث أن يكون العاملين على دراية بحقوقهم مثل حقهم بالحصول على عقد مكتوب، الحق بالإجازات وكذلك معاش الضمان.

تحليل نتائج استبيان مقابلات أصحاب العمل:

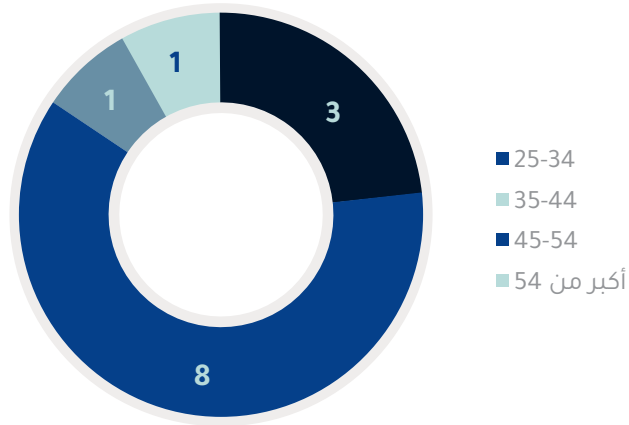
وفقاً لمنهجية الدراسة فقد تم القيام بعدد 13 مقابلة مع أصحاب أعمال أو مسؤولين عن التوظيف في مؤسسات خاصة وعامة، وكان الغرض من هذا الاستبيان معرفة وجهات نظر هذه الفئة وتجربتها فيما يتعلق بآليات توظيف الموارد البشرية وأهم المهارات والاحتياجات التي يبحثون عنها في مؤسساتهم، وفيما يلي عرض لأهم نتائج هذه الاستبيانات كما سيستدل ببعض تعليقاتهم في الخلاصة النهائية للدراسة.

أولاً: خصائص المشاركين:

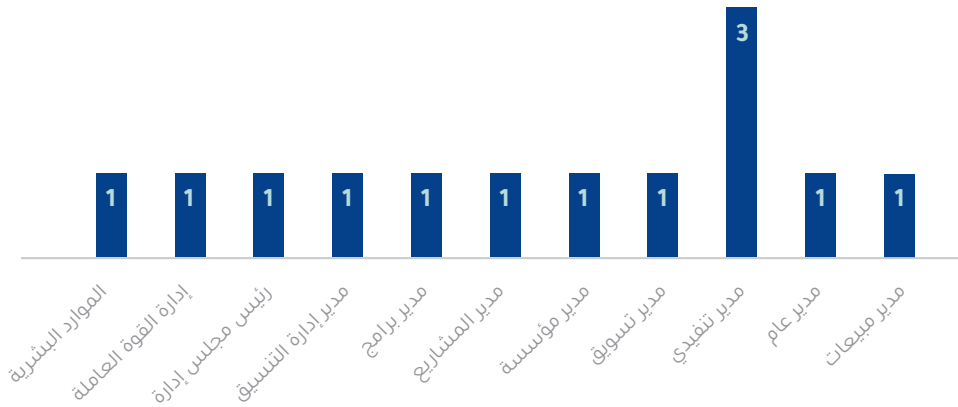
شكل (65) تصنيف النتائج حسب النوع الاجتماعي



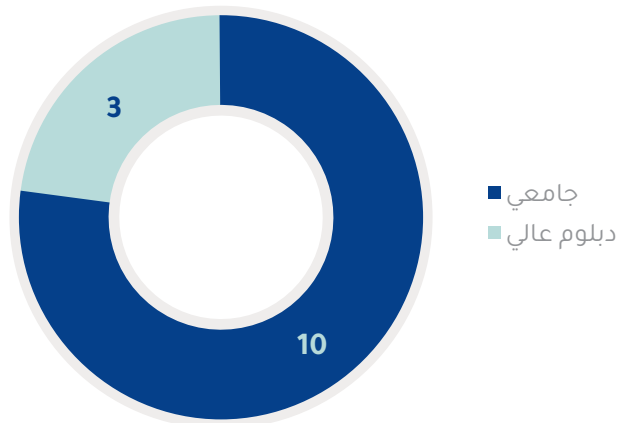
شكل (66) تصنيف النتائج حسب الفئة العمرية



شكل (67) تصنيف النتائج حسب المنصب الاداري بالمؤسسة

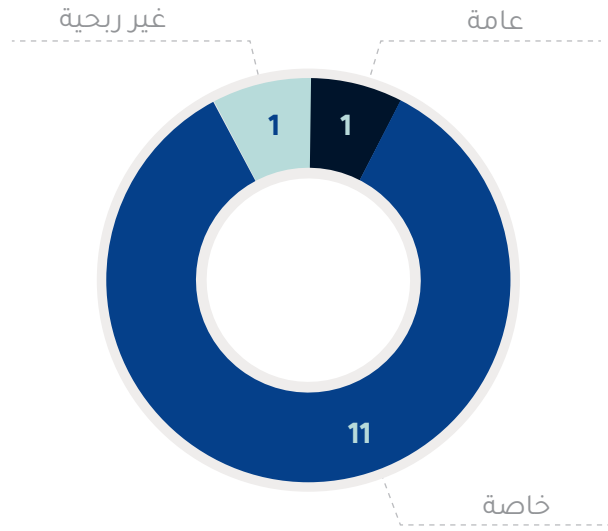


شكل (68) تصنيف النتائج حسب المؤهل التعليمي

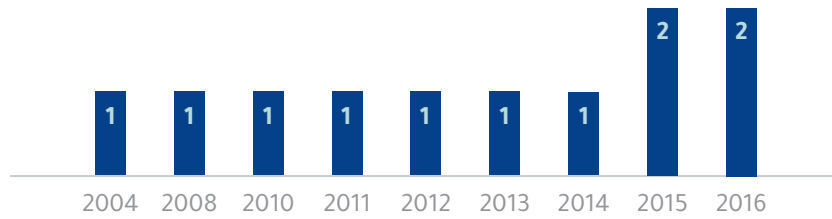


كانت جميع المشاركات في هذه المقابلة التي على هيئة مقابلة شخصية مغلقة (استبيان) تأتي من المسؤولين بشكل مباشر أو غير مباشر عن التوظيف في مؤسساتهم وهم في أغلبهم من الذكور مع مشاركة معقولة للإناث نسبة إلى حجم تواجدهن في القطاع الخاص، ويحظى معظم المشاركين بتعليم عالي حيث أن أغلبهم يملكون شهادات جامعية، بالإضافة إلى كونهم في الغالبية ينتمون إلى فئة عمرية شبابية أو قريبة من فئة الشباب. خصائص هذه العينة يمكن أن تضيف مصداقية على النتائج كونها تؤدي أغراض الدراسة وتحقق الهدف من الاستبيان في ذاته، كونها تعطي المعلومات المطلوبة.

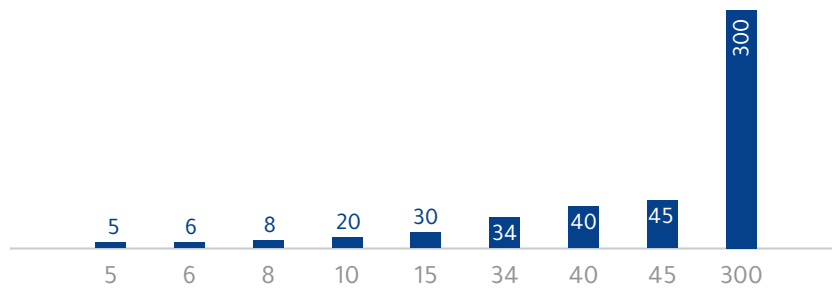
شكل (69) تصنيف النتائج حسب الاطار القانوني للمؤسسة



شكل (70) تصنيف النتائج حسب سنة تأسيس المؤسسة



شكل (71) تصنيف النتائج حسب عدد العاملين بالمؤسسة

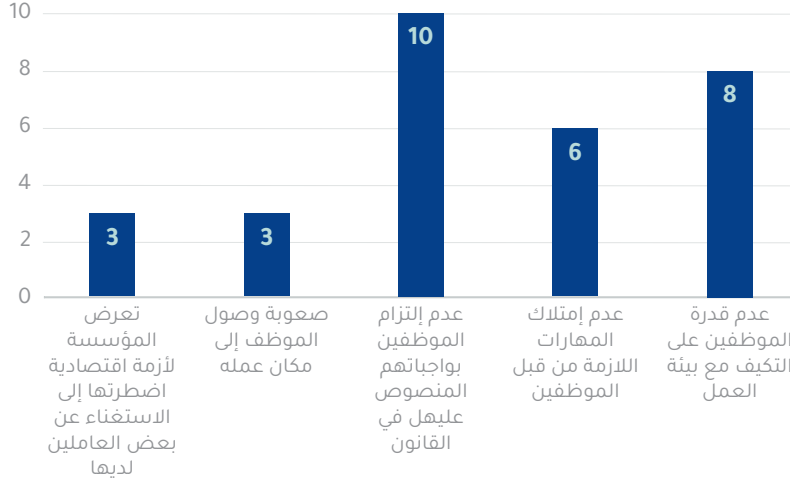


أغلب المؤسسات التي يعمل بها المشاركون في الاستبيان تعتبر مؤسسات حديثة نسبياً (لديها تجربة أقل من 10 سنوات)، لكنها في ذات الوقت تملك في أغلبها عدد متوسط من الموظفين بالنسبة لمؤسسات تنتمي في أغلبها للقطاع الخاص الليبي كما هو موضح بالأشكال السابقة.

ثانياً: تجربة المؤسسة مع التوظيف:

إذا كانت مؤسستكم قد سبق لها وأن استغنت عن موظفين، فما هي الأسباب التي دفعتها إلى ذلك؟

شكل (72) النتائج المتعلقة بأسباب استغناء المؤسسة عن الموظفين



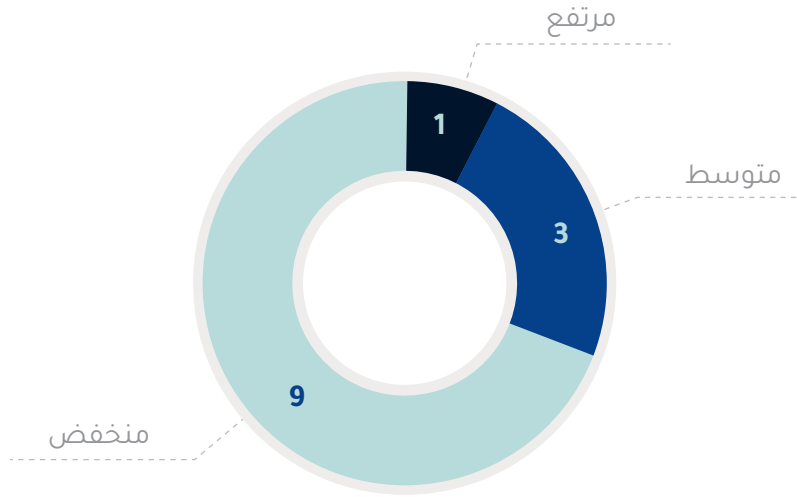
في نتائج الاجابات بالشكل (72) نجد أن أكثر الأسباب التي استغنت فيها معظم المؤسسات عن موظفيها هي عدم التزام الموظفين بواجباتهم المنصوص عليها في القانون. وهو ما يتناقض مع إجابات المشاركين في استبيان العاملين والباحثين عن عمل حيث أخبر أغلب العاملون في القطاع الخاص بأنهم لم يقوموا بتوقيع عقود في وظائفهم، وبالتالي قد يكون هناك سوء فهم لما يتم الحديث عن أنه حقوق وواجبات بالنسبة للموظف في القطاع الخاص في حال لم يتم توقيع عقد ينص على ماهيتها حرفياً، وهو ما قد يسبب نزاعات بين الموظف والمؤسسة التي يعمل بها ينشأ عنها لاحقاً إما استقالة للموظف أو استغناء عنه من قبل المؤسسة التي يعمل بها.

ومن النتائج السابقة أيضاً يتضح أن ثاني وثالث الأسباب التي دفعت مؤسسات المشاركين في هذا الاستبيان للاستغناء عن أي من موظفيها هو عدم القدرة على التكيف مع بيئة العمل بالإضافة إلى عدم امتلاك المهارات اللازمة من قبل الموظف للعمل في وظيفته، و في تحليلنا هنا يجب أن نشير إلى أن عدم التكيف مع بيئة العمل قد يكون عامل مبهم وغير واضح المعالم، إذ يمكن أن تخضع بيئة العمل لمزاج صاحب العمل وليس لأسس قانونية وعلمية صحيحة لإدارة المؤسسة خاصة إذا كانت المؤسسة لا تلتزم بتوقيع عقود لموظفيها بالإضافة إلى كونها لا تلتزم بالقوانين المنظمة للعمل محلياً.

أما فيما يتعلق بعدم امتلاك المهارات اللازمة من قبل الموظف فقد ينتج هذا الأمر عن عدم القيام بامتحانات قبول أو مقابلات شخصية للموظف قبل توظيفه بشكل رسمي واعتماد التوظيف على العلاقات الشخصية، ويتناسب هذا مع ما ذكره المشاركون في استبيان تقييم احتياجات العاملين والباحثين عن عمل في سوق العمل الليبي الموضح في الجزء الأول من الجانب التحليلي والذي أكد فيه أغلب المشاركين من العاملين في القطاع الخاص أن المقابلة الشخصية لم تلعب دوراً في توظيفهم.

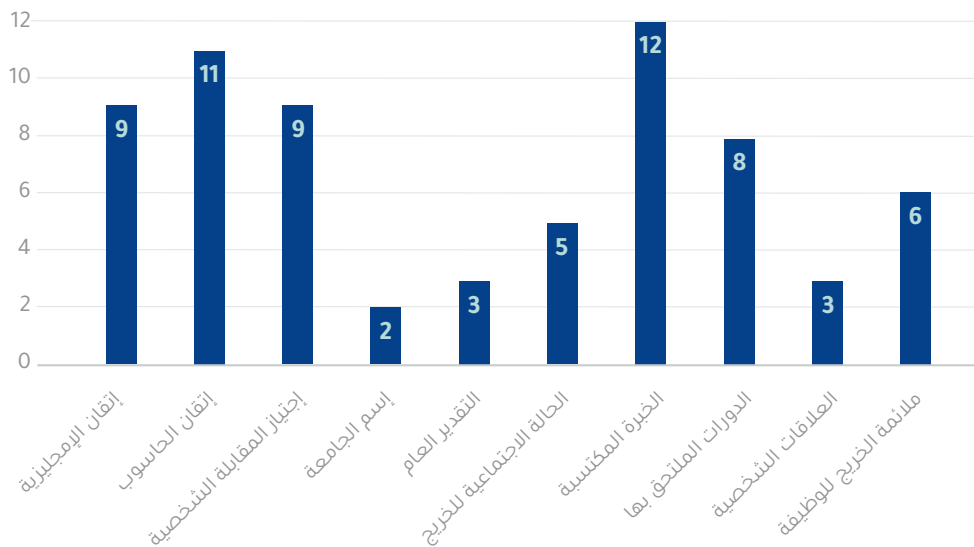
ما هو معدل ترك العاملين للعمل في مؤسستكم خلال فترة قصيرة؟

شكل (73) النتائج المتعلقة بمعدل ترك العاملين للمؤسسات



تعتبر النتائج المتعلقة بالمؤشر الموضح في الشكل (73) حول معدل ترك العمل مؤشراً إيجابياً بالنسبة للقطاع الخاص لكنه قد لا يكون بالضرورة بسبب جودة ومميزات العمل في هذه المؤسسات على قدر ما يكون حرص على استقرار الوضع الاقتصادي للموظف، وفي حالة وجود مثل هذه الحالة يجب عندها تحسين الوضع وبيئة العمل في المؤسسة لتكون ملائمة أكثر بحيث يحقق العاملون أفضل إنتاجية.

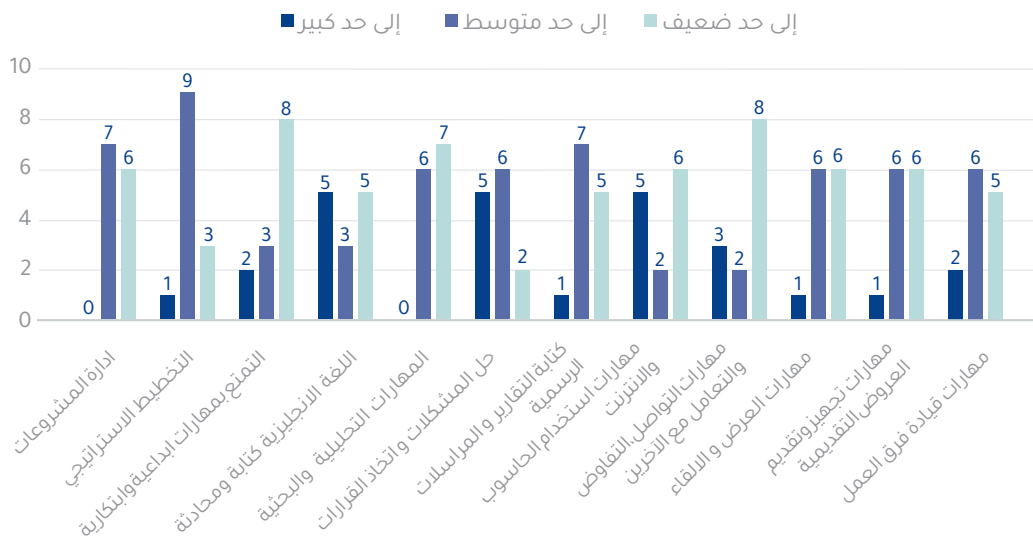
شكل (74) النتائج المتعلقة بمعايير التعيين بالمؤسسات



نجد بالنتائج المتوفرة في الشكل (74) بعض المعايير تتناسب مع نتائج استبيان العاملين والباحثين عن عمل، حيث أجاب أغلب المشاركين بأنه كان للخبرة المكتسبة و إتقان الحاسوب دور في حصولهم على الوظيفة، لكن على عكس ما أخبر به أصحاب العمل في هذا الاستبيان فقد أجاب المشاركون في استبيان العاملين والباحثين عن عمل أنه لم يكن للمقابلة الشخصية أو إتقان اللغة الإنجليزية دور مهم في عملية توظيفهم.

إجمالاً فإنه في حال ما التزمت مؤسسات القطاع العام والخاص بوضع هذه المعايير ضمن شروط التوظيف فإن هذا سيحقق تطوراً واضحاً في تلك المؤسسات وأيضاً في أداء العاملين.

شكل (75) النتائج المتعلقة بكفاءة الخريجين لمتطلبات العمل بالمؤسسة

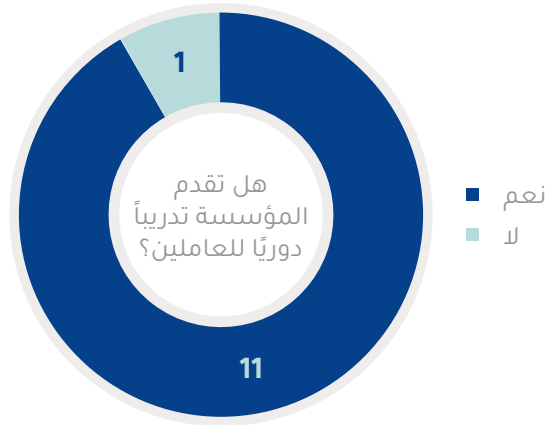


وفقاً لتقديرات أصحاب العمل المشاركين بالاستبيان والنتائج التي تضح في الشكل (75) نجد أن هناك حاجة لتدريب وتطوير مهارات الخريجين الجدد في عدة مجالات حتى تتلاءم كفاءاتهم مع متطلبات هذه المؤسسات أو غيرها من مؤسسات القطاع، وبشكل تراتبي وفقاً لتقديرات المشاركين فإن هذه المجالات هي:

- 1- التخطيط الاستراتيجي.
- 2- إدارة المشروعات.
- 3- كتابة التقارير والمراسلات الرسمية.
- 4- المهارات التحليلية والبحثية.
- 5- مهارات العرض والإلقاء.
- 6- مهارات تجهيز وتقديم العروض التقديمية.
- 7- مهارات قيادة فرق العمل.
- 8- حل المشكلات واتخاذ القرارات.

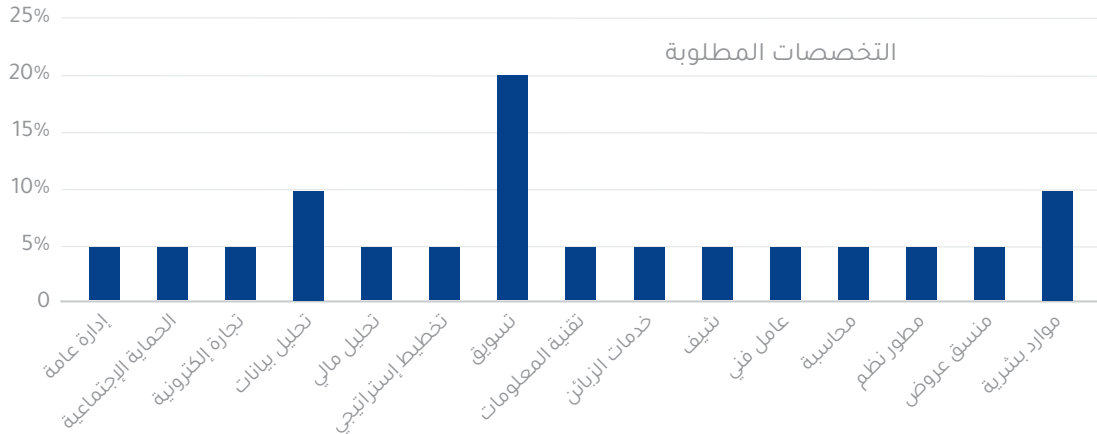
- 9- مهارات استخدام الحاسوب والإنترنت.
 10- اللغة الإنجليزية كتابة ومحادثة.
 11- مهارات التواصل، التفاوض والتعامل مع الآخرين.
 12- المهارات الإبداعية والابتكارية.

شكل (76) النتائج المتعلقة بوفرة الدورات التدريبية للعاملين بالمؤسسات



المؤشر الموضح في شكل (76) يعتبر مؤشراً إيجابياً جداً، لكنه يتناقض أيضاً مع إجابات العاملين والباحثين عن عمل حيث أخبر أكثر من 80% منهم أنهم لم يتحصلوا على تدريب في المؤسسات التي يعملون بها. يبقى التدريب أمراً مهماً للغاية كما ذكرنا سابقاً، فمن الطبيعي أن تقوم المؤسسات بتطوير نفسها دورياً وفقاً لحجم مسؤولياتها ونشاطاتها وأيضاً وفق تطور السوق الذي تنشط فيه، حيث أن للتكنولوجيا والمنتجات المختلفة وطرق التسويق والتوزيع و نظم الإدارة المختلفة في تجدد مستمر. وبالتالي فإن المؤسسات التي لا تقدم تدريباً لفترة من الزمن يعني أنها لم تتطور فعلياً.

شكل (77) النتائج المتعلقة بالتخصصات المطلوبة خلال 5 سنوات للمؤسسة



فيما يتعلق بالتخصصات الدراسية المطلوبة لدى أصحاب العمل المشاركين في هذا الاستبيان فقد وجد أن هناك طلباً واضحاً على التخصصات المرتبطة بخدمة الزبائن بشكل عام. يمكن استنتاج هذه الملاحظات من الشكل الموضح أعلاه حيث ذكرت بشكل تفصيلي التخصصات المطلوبة والمندرجة تحت فئة خدمات الزبائن مثل التسويق والتجارة الإلكترونية وتنسيق العروض، كما ورد الوصف العام لخدمات الزبائن مرة واحدة بنسبة 5% من الإجابات، كما يمكن إدراج مجموعة من التخصصات الأخرى تحت بند التخصصات الإدارية حيث ورد ذكر طلب الحصول على مؤهلين في تخصصات إدارة الموارد البشرية والمحاسبة والتحليل المالي (تخصصات ترتبط بالإدارة المالية) و الإدارة العامة لمرة واحدة على الأقل، و بدرجة أقل ذكر بعض أصحاب العمل أنهم في حاجة إلى تخصصات تتعلق بتقنية المعلومات (سواء برمجة أو شبكات) بألفاظ مختلفة جاءت تصريحاً بـ «تقنية معلومات» أو مطور النظم، فيما ورد الطلب على الفنيين بشكل أقل لمرة واحدة فقط.

ما الذي نفهمه من الطلب على مثل هذه التخصصات؟

سبق وأن تحدثنا بشكل عام عن سوق العمل في ليبيا كما سنرفق بعض التفصيل في التحليل النهائي، ففيما لا توجد معايير مطبقة على التخصصات والمهارات المطلوبة في معظم الجهات العامة يختلف الأمر بالنسبة للقطاع الخاص خاصة النامي أو الذي يحاول النمو في الوقت الحالي في المدن الرئيسية الساحلية وبالأخص طرابلس ومصراتة على سبيل المثال، فالقطاع الخاص في مناطق نموه الحالية يعتمد بالأساس على نشاطات الاستيراد والتصدير و بيع السلع بمختلف أنواعها فيما نشطت بعد سنة 2011 بعض شركات الخدمات مثل شركات خدمات الإنترنت وشركات الاتصالات شركات التدريب وغيرها.

هذه النشاطات تتطلب بشكل مباشر تخصصات ومهارات تساهم في تسيير العمل وتقديم الخدمة بالشكل المطلوب، وهي التخصصات الواردة إجمالاً في الشكل المبين أعلاه. ولا يمكن فهم نزوع القطاع الخاص إلى الطلب على هذه التخصصات فقط في إطار متطلبات تنفيذ العمل بتجرد بل وأيضاً في تقديم العمل بالكفاءة والتنظيم المطلوبين.

رابعاً: ملخص شامل تحديات الشباب واحتياجاتهم في سوق العمل الليبي

(نظرة في تقرير البنك الدولي حول البطالة والتشغيل في ليبيا سنة 2015
وتحليل مبني على نتائج الاستبيانات وحلقات النقاش البؤرية)

تؤكد البيانات التي قمنا بجمعها في دراستنا ما خلصت إليه دراسة البنك الدولي سنة 2015، مع تفصيل أكثر في جانب وجهة النظر الفردية، حيث استهدفت الاستبيانات عينة تمثيلية للعاملين والباحثين عن عمل في سن الشباب بالإضافة إلى استبيان أصحاب (أرباب) العمل، كما قمنا بتنظيم 5 حلقات نقاش بؤرية في 5 مناطق مختلفة هي يفرن وطرابلس ومصراتة وبنغازي وسبها، وكخلاصة لكل البيانات التي تم تجميعها سنضيف جداول توضح بعض النقاط التي يمكن إضافتها على ملاحظات البنك الدولي فيما يتعلق بالتحديات التي تواجه الشباب وسوق العمل.

**عدم القدرة على إيجاد وظائف (تكدرس موظفي القطاع العام
وضعف القطاع الخاص):**

1 - مقدمة في إشكالية الحصول على وظيفة

مكن هنا أن نعرف مشكلة عدم القدرة على الحصول على وظيفة وفقاً لما جاء في تقرير البنك الدولي 2015 حول البطالة والتشغيل في ليبيا، حيث أورد التقرير ما يلي:

«بعد فرار الكثير من العمال الأجانب أثناء الأعمال القتالية التي شهدتها الثورة، بلغ حجم الأيدي العاملة في ليبيا، استناداً إلى بيانات 2012، ما يُقدَّر بنحو 1.9 مليون شخص، 34 في المائة فقط منهم من النساء. وقبل نشوب الثورة، كان حجم الأيدي العاملة الليبية يبلغ قرابة 2.6 مليون عامل، نحو 50 في المائة منهم من الأجانب. وتتألف الأيدي العاملة النشطة في ليبيا الآن من 1.5 مليون عامل. ويستأثر القطاع العام بالغالبية العظمى (84 في المائة) من العاملين في ليبيا - وهو عدد كبير حتى بالمقاييس الوطنية - ويزداد ارتفاعه بين النساء (93 في المائة). ونتيجة لذلك، فإن العمالة بمجال الصناعة (وفي المقام الأول منه قطاع النفط والزراعة) لا تتجاوز 10 في المائة فقط من حجم الأيدي العاملة - وهي نسبة لا تتجاوز 20 في المائة مما كان قائماً قبل 30 سنة. ونظراً لهيمنة القطاع العام بوصفه جهة العمل الرئيسية، يرتفع مستوى الأمن الوظيفي، ولا سيما بين من تبلغ أعمارهم 45 سنة فأكثر، الذين يعملون عادةً بعقود غير محددة المدة. وعلاوة على ذلك، فإن العاملين بالقطاع العام يتمتعون كلهم تقريباً بشكل أو بآخر بتغطية الضمان الاجتماعي. وعلى النقيض من ذلك، فإن نسبة من تشملهم مظلة التأمين من العاملين بالقطاع الخاص لا تزيد عن 46 في المائة - وهو فارق كبير. وتعزز الأجور في ليبيا طائفة من أنواع الدعم الذي تقدمه الدولة للوقود والغذاء والمزايا الوظيفية.

وتعاني ليبيا من أحد أعلى معدلات البطالة في العالم إذا ما قيست على معدل الالتحاق بالتعليم العالي لديها، وهو ما يسلب الضوء على كل من ضعف الطلب على الأيدي العاملة وعدم تناسب المهارات. وقد زادت البطالة من 13.5 في المائة عام 2010 إلى 19.0 في المائة عام 2012. وفي ذلك العام الأخير قُدرت نسبة البطالة بين الشباب بحوالي 48 في المائة والبطالة بين الإناث بحوالي 25 في المائة. وبالنظر إلى تضخم القطاع العام وقلة الخيارات المتاحة بالقطاع الخاص، فإن هذه الأنماط تعكس على الأرجح قلة الوظائف المتاحة لليبيين سواء كانوا من العمال المهرة أم غير المهرة، والانتظار لفترة طويلة للحصول على وظائف بالقطاع العام، وضعف كفاءة الانتقال من مرحلة الدراسة إلى العمل، وضعف استعداد الليبيين لقبول وظائف بعينها. وقد أظهر تقييم مناخ الاستثمار لعام 2012 أن 30 في المائة من الشركات تشكو من صعوبات في توظيف المواطنين الليبيين.⁽²⁸⁾

اعتمد تقرير البنك الدولي على آخر بيانات معتمدة للدولة الليبية بالإضافة إلى بيانات قام بتجميعها خلال فترة الدراسة، لكن هناك بعض المتغيرات البسيطة التي يمكن أن نشير إليها هنا نظراً لأهميتها وهي مؤشرات قد أثرت في البيانات التي قمنا بتجميعها في دراستنا:

- الارتفاع الذي حدث في سعر صرف الدولار الأمريكي مقارنة بالدينار الليبي، وعدم قدرة المصارف على توفير السيولة المالية.
- استمرار انفصال المؤسسات المالية والتنفيذية والتشريعية وشيوع إجراءات التعيين والتوظيف في القطاع العام دون تنظيم وبشكل مرتبط مع الدعاية والترسيخ لكل حكومة في منطقة نفوذها.⁽²⁹⁾
- تضخم الأسعار وعدم قدرة المصرف المركزي على توفير العملة الصعبة للمؤسسات والأفراد.

(28) البطالة والتشغيل في ليبيا-2015- دراسة للبنك الدولي.

(29) أنظر تقرير ديوان المحاسبة 2016 و2015.

2 - تحليل المشكلة وفقاً للبيانات التي قامت بتجميعها الدراسة

المشكلة المؤشرات والتفسير

57% من المشاركين في الاستبيان الذي قمنا بإعداده حول التحديات التي تواجه الباحثين عن عمل والعاملين الشباب موزعون بين فئة الباحثين عن عمل والعاطلين عن العمل، فيما أكد 80% و 90% من المشاركين العاملين بأنهم يعملون في غير مجال تخصصهم نظراً لعدم توفر فرص عمل في مجال تخصصهم أو عدم قدرتهم على الحصول على وظيفة في ذات المجال نظراً لأسباب أخرى من العلاقات الشخصية لصالح الغير، هذا ما أكده المشاركون في الحلقات النقاشية أيضاً في مختلف المناطق.

سوق العمل الليبي غير متنوع أيضاً وهو ما أوضحناه في الإطار النظري للدراسة وهو ما أكد عليه تقرير البنك الدولي حيث أشار لهيمنة الدولة على المشاريع والاستثمارات الكبرى و ضعف التشريعات الليبية فيما يتعلق بتشجيع المستثمر الأجنبي على الاستثمار في ليبيا مع ما يضاف إلى ذلك من عوامل استقرار معدومة وعلى رأسها الأمن، ودليل عدم تنوع سوق العمل الليبي هو أن معظم الأشخاص الذين أخبروا في الاستبيان بأنهم يعملون في غير مجال تخصصهم هم من طلاب الهندسة والاقتصاد، وهي في حالات الاقتصاد الميني على الصناعة والخدمات والسياحة تخصصات مطلوبة أيضاً.

فرص عمل قليلة وسوق عمل غير متنوع

سنشير في النقاط التالية فيما يتعلق بالتحديات التي تواجه الشباب في سوق العمل أيضاً إلى الإشكاليات المرتبطة بعدم توفر فرص العمل في القطاع الخاص للمشاكل المرتبطة أصلاً بالقطاع الخاص ومحدودية مساهمته في الإنتاج المحلي.

79% من فئة العاملين الشباب الذين شاركوا في الاستبيان أخبروا بأنهم لم يعملوا في مجال تخصصهم بسبب أن العلاقات الشخصية لصالح الغير قد أعطت الفرصة لغيرهم وربما من خارج التخصص للحصول على هذه الوظائف، أجمع المشاركون في الحلقات النقاشية باختلاف المناطق على هذا أيضاً، فالعامل القبلي والعلاقات الشخصية هي التي تلعب دوراً رئيسياً في عملية التوظيف حتى في القطاع الخاص كما وضح الاستبيان الذي قمنا به.

يجب أن نشير هنا إلى أن معايير التوظيف أساساً لا يلتزم بها القطاعات الخاص والعام في أغلب الأحوال، يمكن أن نضيف على هذا أن فرص العمل في القطاع العام لا يتم الإعلان عنها، فالتوظيف يخضع لمزاج الإدارة أو الوزارة فهو يحدد متى يمكن التوظيف من عدمه وهذا من المؤكد أنه لا يخضع لمعايير مدى الحاجة لموظفين جدد فهناك تكديس كبير وبطالة مقنعة في القطاع العام، وطالما يخضع التوظيف في القطاع العام لهذه القدر من الفوضى فإذا من الطبيعي أن لا يقوم بنشر فرص العمل المتاحة لأن هذه الوظائف أساساً تقدم لصالح أفراد أو جماعات على أساس العلاقات الشخصية.

فرص توظيف غير متساوية وتوظيف لا يخضع لمعايير الكفاءة

هناك تحسن في آليات نشر فرص العمل المتاحة فيما يتعلق بالقطاع الخاص إذ أسهمت مواقع ومنصات التواصل الاجتماعي

في هذا الجانب بمبادرات فردية، لكن لا تزال بعض النقاط السلبية تسجل على التوظيف في القطاع الخاص إذ لا يزال يخضع هو أيضا في حالات كثيرة للعلاقات الشخصية أو لمعايير لا تتعلق بالكفاءة، حيث أشار معظم المشاركين في الاستبيان بأنهم لا يعتقدون بأن للمقابلة الشخصية دور في توظيفهم في القطاع الخاص.

ليس هناك فائدة من مكاتب الباحثين عن عمل أو من مكاتب العمل في البلديات، هذا ما أكدته المشاركون في حلقات النقاش في مختلف المناطق، فيما أكدت دراسة البنك الدولي أن 15% فقط من الباحثين عن عمل يقومون بذلك عن طريق مكاتب الباحثين عن عمل التابعة لوزارة العمل.

مكاتب الباحثين عن عمل يفترض بها أن تقوم بتسجيل الباحثين عن عمل في البلديات المختلفة وتصنيفهم من خلال قاعدة بيانات موحدة، وهي يجب أن تقوم بدور آخر أيضا من خلال توجيه هؤلاء الباحثين للوظائف الشاغرة أو تقديم توصيات للمكاتب المعنية بوزارة العمل لتدريبهم.

مكاتب العمل ومكاتب
الباحثين عن عمل لا تقوم
بأي دور فعال

هذا لا يحدث فعليا، فمدير مركز المعلومات بوزارة العمل سبق وأن أكد لنا خلال عملنا سابقا على الدراسة المتعلقة بالمرأة في سوق العمل أن هناك إشكالية حقيقية في بيانات الباحثين عن عمل حيث لا تقوم مكاتب الباحثين عن عمل بتجميع البيانات بالطرق الصحيحة كما أنها تعمل بعشوائية، وبالتالي فإنها لا تؤدي أي من أغراضها التي من المفترض أن تساهم في فهم القوى البشرية من العاطلين أو الباحثين عن عمل وبالتالي مساعدة الجهات المعنية في وزارة العمل أو غيرها من الوزارات بتقديم استراتيجيات واضحة لاستيعابهم.

العام أو الخاص إلا في بعض الاستثناءات البسيطة، كما أن نظام تراتبية التوظيف لا يستعمل إلا في الدرجة الوظيفية التي يزيد على أساسها المرتب والعلاوات المقررة عليه، أما فيما يتعلق بتراتبية التوظيف فهي غير مفعلة بالشكل الصحيح حيث يشغل بعض الموظفين إدارة أقسام أو إدارات لمدة طويلة كان يفترض بها أن تنقلهم لوظائف أفضل وفسح المجال لغيرهم ممن هم أقل مرتبة وخبرة وظيفية لشغل إدارة هذه الأقسام والتطور أكثر، لكن هذا لا يحدث فعليا فالترقيات والتنصيب لا يخضع لمعايير الكفاءة ولا للتراتبية الوظيفية، وهذا ما أكدته المشاركون في الحلقات النقاشية التي قمنا بها، المشاركون تناولوا أيضا وبشيء من الانتقاد قرار مجلس النواب برفع سن التقاعد لسن 70 سنة بعد أن كان 65 سنة في الماضي، وفي كل الحالات يرى هؤلاء المشاركون ويدعمهم خبراء من البنك الدولي ومن خبراء اقتصاديين محليين أنه يجب تخفيض سن التقاعد لا زيادتها خاصة في القطاع العام، حيث أن ارتفاع سن التقاعد يعني حرمان الشباب من التوظيف وأيضا من الترقيات للمناصب القيادية التي يشغلها كبار السن من الموظفين، وهذا يمنع أيضا تطور المؤسسة ويقلل من كفاءتها إذ يتمتع الشباب بقدرة أكبر على الإنتاج.

ارتفاع سن التقاعد وإيقاف
العمل بتراتبية التوظيف

هناك بعض المزايا في العمل في القطاع الخاص، ففيه يمكن للشخص تطوير مهاراته بشكل أكبر منه من القطاع العام وهذه حقيقة واضحة أكد عليها المشاركون في الحلقات النقاشية التي قمنا بها، لكنهم بالمقابل وتناسباً مع إجابات المشاركين في استبيان الباحثين عن عمل أخبروا بأن القطاع العام يمثل ضماناً اجتماعياً أكبر، حيث يتم التعيين دون مدة زمنية محددة يضمن فيها الموظف مورداً ثابتاً ومستقراً وإن كان يعاني اليوم من عدم توفر السيولة المادية في المصارف على عكس الموظفين في القطاع الخاص الذين يحصلون على المال نقداً في مؤسساتهم في بعض الحالات.

القطاع العام يمثل ضماناً وشبكة حماية بطريقة ما للموظفين فيه ولهذا يسعى الجميع للتوظيف في القطاع العام وان كان لديهم وظائف في القطاع الخاص.

تعامل الضمان الاجتماعي بشكل واضح يفرق بين العاملين في القطاع الخاص والعام حيث يعطي أكثر من 80% من أعلى مرتبة للعامل في القطاع العام بعد توقفه عن العمل مقابل أقل من 50% لصالح القطاع الخاص، يزيد من رغبة الباحثين عن عمل للتوظيف في القطاع العام وهو ما أكدته دراسة البنك الدولي أيضاً.

قطاع خاص غير مشجع

يجب أن نشير أخيراً إلى أن هناك غياباً للحماية القانونية في القطاع الخاص، حيث أكد غالبية المشاركين في استبيان الباحثين عن عمل الذي قمنا بإعداده أن العاملين منهم في القطاع الخاص لم يقوموا بتوقيع عقود عمل بالتالي هم محرومون من التسجيل في الضمان الاجتماعي بالإضافة إلى عدم وجود حماية قانونية نتيجة عدم التزام مؤسساتهم بقانون العمل الليبي الذي ينص أساساً على ضرورة توقيع عقود ما بين الموظف والمؤسسة لضمان الطرفين لحقوقهما وهو ما لا يحدث فعلياً، يؤكد المشاركون في الحلقات النقاشية هذه النقطة المهمة وهي تأتي في ذات السياق الذي تحدثت عنه دراسة البنك الدولي حيث أشارت أن الحماية القانونية في القطاع الخاص أقل منها في القطاع العام.

هناك تقصير من القطاع الخاص في هذا الجانب لكن التقصير الحقيقي هنا هو من وزارة العمل والجهات المعنية بمراقبة القطاع الخاص الذي يعمل دون الخضوع للقانون.

كل هذه العوامل تجعل من القطاع الخاص رغم الكثير من المزايا التي قد تميزه عن القطاع العام بيئة طاردة للباحثين عن عمل، أو بشكل أدق يشكل ضغطاً على القطاع العام حيث أن الكثيرين يعملون بشكل مزدوج في القطاعين العام والخاص للحصول على مزايا القطاعين.

ضعف القطاع الخاص إجمالاً بما في ذلك مشاريع ريادة الأعمال

1- مقدمة في إشكالية مجال ريادة الأعمال والمشاريع الذاتية

بدأ مؤخراً الاهتمام بالقطاع الخاص وخاصة جزئية المشاريع الصغرى وريادة الأعمال، وهناك توجه كبير في المدن الرئيسية كطرابلس ومصراتة وبدرجة أقل في بنغازي نحو العمل في القطاع الخاص وإنشاء مشاريع ريادة أعمال صغرى، لكن هذا النوع من مشاريع القطاع الخاص يواجه العديد من الإشكاليات أيضاً تضاف إلى إشكاليات القطاع الخاص عموماً، ولن نطيل في هذه المقدمة حول الإشكاليات الكثيرة التي تتعلق به إذ سنقوم ببعض التفصيل في الجدول القادم، لكن ما نريد الإشارة إليه لأهميته هنا هو أن أهم إشكالية تتعلق بالمشاريع الصغرى هو محاولة ترويجها على أنها الحل الأساسي لتخفيف نسبة البطالة بالبلاد وتوفير وظائف جديدة، في وقت تمر فيه البلاد في أزمة اقتصادية كمحاولة من النشاط والمهتمين والمنظمات المحلية والدولية لاقتراح حلول لهذه الأزمة، والحقيقة أن المشاريع الصغرى يمكن بالفعل أن تساهم في تخفيف حدة البطالة لكن أثرها سيكون محدود جداً في ظل الأزمة الاقتصادية إذا ما تم التركيز عليها لوحدها كأداة حل بمعزل عن معالجة إشكاليات أساسية في الاقتصاد الليبي والنظام الضماني والمالي أيضاً، إذ ستظل مجالات القطاع الخاص عموماً وريادة الأعمال على وجه الخصوص محدودة في ظل استمرار التوجه الحالي للنظام الاقتصادي وهيمنة الدولة عليه وعدم التنويع فيه.

2- تحليل المشكلة

المشكلة	المؤشرات والتفسير
عدم وجود آليات لتمويل لمشاريع القطاع الخاص	في السابق كان التمويل للمشاريع الخاصة عبارة عن قروض بفوائد ربوية على المستفيدين منها، وهم في العادة لا يتحصلون على هذه القروض دون المرور بآليات الفساد والرشوة، وفي السنوات الأخيرة للنظام السابق والسنوات اللاحقة للثورة الليبية لم تنشأ برامج حقيقية لدعم القطاع الخاص بآليات وبرامج واضحة سواء للمشاريع المتوسطة والكبرى أو حتى المشاريع الصغيرة، وبالتالي لم يكن هناك حوافز تشجع الأشخاص على إنشاء مشاريع خاصة، إذ أن عوامل وتحديات الإخفاق كثيرة وواقعية وعدم توفر التمويل والتشجيع أيضاً يسبب في عزوف الكثيرين عن دخول القطاع الخاص الذي من الممكن أن يساهم في توليد وظائف بديلة عن القطاع العام.
محدودية تواجد المستثمر الأجنبي	القوانين واللوائح والتشريعات النافذة لا تشجع المستثمر الأجنبي بما يكفي على دخول السوق الليبي مقارنة بغيره من الأسواق الأخرى التي تغريه بشكل أكبر، فالقيود الموضوعية على رأس المال الأجنبي كثيرة بالإضافة إلى عدم وجود عوامل الاستقرار في ليبيا فسابقاً كانت الإشكالية تتعلق بانعزال النظام عن العالم والتغيير المستمر للقوانين والتشريعات قبل بدء الانفتاح ومحاولة التغيير أواخر عهده لكنه ذلك التغيير لم يكن سريعاً ولا متجذراً كما سبق الحديث عن ذلك في الإطار النظري للدراسة.

قوانين غير مشجعة

خلال ثمانينات القرن الماضي قام النظام السابق بحزمة تغييرات في القوانين الإدارية والاقتصادية وحول كافة القطاعات إلى ما يسمى بالاقتصاد الشعبي، فتم تفكيك الكثير من المؤسسات وتحويلها إلى فوضى⁽³⁰⁾، لذلك فإن القوانين عموماً خاصة في مجال الاقتصاد والاستثمار كانت بحجة الاشتراكية والعدالة تمهد للفوضى ولتوغل مؤسسات الدولة في الاحتكار على الاقتصاد لا الاكتفاء بتنظيمه وإدارته بما لا يتعارض مع مصلحة الدولة.

الدولة تحتكر المشاريع الكبيرة هذا واقع أشار له تقرير البنك الدولي، لكن ما لم يتم الإشارة له هو أن الدولة أيضاً أكبر زبون، فالقطاع الخاص ورغم محدوديته وعدم تنوعه واعتماده أساساً على أعمال الاستيراد والبيع إلا أن أكبر زبائنه هي الدولة وبالتالي فإن أي مشروع خاص يطمح للحصول على عطاء من الدولة نتيجة احتكارها للسوق الليبي وبالتالي تحويلها لأكبر زبون ممكن للقطاع الخاص، فيسعى بكل جهده للحصول على عطاءات من القطاعات الحكومية تدخل فيها الكثير من شبه الفساد بفعل عدم التزام الطرفين بمعايير الشراء من طرح العطاء على العامة والشفافية في التعاقد والالتزام بالمواصفات وغير ذلك من النقاط التي سبق أن أشار إليها تقرير ديوان المحاسبة فيما سبق.

الدولة أكبر مستثمر وأكبر زبون

أن تكون الدولة أكبر زبون لا يعني فقط الدخول في قضايا الفساد بل يعني أيضاً أن أي أزمة اقتصادية تمر بها البلاد وخاصة ما يتعلق بالمصدر الوحيد للدخل وهو النفط سيعني تقليل مصروفات القطاع العام خاصة على بنود التنمية، وتجميد الكثير من مؤسساته وبالتالي سيعني جموداً للكثير من مؤسسات القطاع الخاص التي ستتأثر بشكل كبير بفعل اعتمادها أساساً على تعاملها مع أكبر زبون وهو الدولة الليبية وهذا ما يحدث فعلياً في الوقت الحالي إذ تأثر القطاع الخاص خاصة خلال أواخر سنة 2014 وسنة 2015 بالمشاكل الاقتصادية التي تمر بها البلاد، ولا ننسى هنا أن شبه الفساد على هذه الأعمال يعني إمكانية تغيير الزبون وهو الدولة للشركات التي يتعاقد معها بشكل مستمر وفقاً لتغير مسؤولي مؤسسات القطاع العام المختلفة.

العناصر المكونة للاقتصاد وللسوق العمل مترابطة ويعتمد بعضها على بعض في مستويات مختلفة، يمكن هنا أن نشير بشيء من التبسيط إلى مستويين من الترابط، المنتجات والخدمات باختلاف أنواعها تقدم إما إلى أفراد أو مجموعات (مؤسسات عامة، شركات... إلخ)، ويختلف حجم المشاريع الاقتصادية في رأس مالها والمنتجات والخدمات التي تقدمها وفق إلى حجم زبائنها أفراداً كانوا أم جماعات، لكن بالأساس تعتمد المشاريع الاقتصادية على وجود مشاريع اقتصادية أكبر منها، فالمشاريع الخاصة الكبرى صناعية كانت أم خدمية أو غير ذلك تعتمد بالأساس على التوجه الاقتصادي والتنموي للحكومة كونها أكبر زبون وكونها من يحدد التشريعات والحصص والتسهيلات أيضاً، وفي مستوى أقل تعتمد المشاريع المتوسطة على وجود هذه المشاريع الكبرى، ولنأخذ مثلاً على ذلك مستويات الترابط في قطاع الطيران حيث يكون المشروع الكبير لشركة الطيران فيما يكون المشروع المتوسط لشركة الخدمات التموينية أو الخدمات الأرضية والمناولة ويمكن أن يكون هناك مشروع صغير يعتمد على افتتاح مقهى في المطار أو مصنع صغير جداً للمياه أو غير ذلك بحيث تكون شركة الخدمات التموينية زبوناً لمصنع المياه أو محل المواد الغذائية الذي يبيع بالجملة فيما تكون شركة الطيران زبوناً لشركة الخدمات التموينية، وذات المثال يمكن تطبيقه على قطاع النفط الذي يشمل أيضاً شركات الخدمات التموينية وخدمات الإنترنت ومصانع المواد

كثافة سكانية كبيرة و مشاريع كبرى من أجل مشاريع صغرى

(30) على سبيل المثال تم إلغاء شركة النقل داخل المدن وتم الاستعاضة عنها بأن يقوم كل شخص بشراء حافلة أو مركبة وتحويلها لركوبة عامة أو تاكسي خاص.

الغذائية ومحلات الجملة وشركات المقاولات وورش الصيانة وغيرها من المشاريع التي تتراوح بين الصغير والمتوسط الموجودة في سلسلة العمل في قطاع النفط بحيث يعتمد بعضها على بعض وتعتمد جميعها بالأساس على وجود استثمار وإنتاج قوي في القطاع النفطي.

ما أود تلخيصه فيما يتعلق بهذا المستوى من الترابط هو أنه دون تنويع الدولة ككل لمصادر الدخل فإن تنوع القطاع الخاص سيظل محدوداً أيضاً والفرص والخيارات المتاحة للمشاريع الخاصة باختلاف أحجامها من الكبير إلى المتناهي الصغير ستظل محدود، ولك أن تتخيل كم سيؤدي الاستثمار في السياحة والصناعات الكبرى والرياضة والنقل والخدمات وغيرها من تأثير في توفير فرص لمشاريع القطاع الخاص وبالتالي خلق وظائف جديدة. وبالعودة للمستوى الثاني من مستويات الترابط وهو ما يتعلق بالفرد كزبون للقطاع الخاص سواء في نوعه الخدمي أو الإنتاجي أو غير ذلك، فهذا المستوى من الترابط الذي يعتمد على الفرد يعتمد بالأساس على عدة عوامل متعلقة به وهي الحالة الاقتصادية للفرد ومكان تواجده بالأساس، فيمكن للمشاريع الخاصة المتوسطة والصغيرة أن تحقق نجاحاً في المناطق التي تشهد كثافة سكانية عالية وحالة اقتصادية جيدة وهذا لا يتوفر إلا في مناطق محدودة على الخريطة الليبية، وقد سبق أن أشرنا في الإطار النظري للدراسة أن هناك سوء في توزيع السكان الليبيين على المناطق المختلفة إذ يتكثّر أكثر من 80% منهم على الساحل وأكثر من 50% في عدد 6 مدن رئيسية أو أقل، وبالتالي فإن المشاريع الخاصة خارج نطاق هذه المناطق إذا لم يمكن الغرض منه توفير الاحتياجات الأساسية للفرد ويحاول تجاوزها إلى خدمات أو منتجات تتعلق أكثر بالرفاهية فإنه على الأرجح لن ينجح، في الواقع ما يحدث حالياً في ليبيا هو تطبيق عملي لما أتحدث عنه هنا، فالحالة الاقتصادية للمواطن الليبي أصبحت سيئة خاصة لأولئك المعتمدين على مرتب القطاع العام أو معاشات الضمان الاجتماعي، بفعل أزمة السيولة النقدية الغير متوفرة في المصارف الليبية، بالإضافة إلى استمرار الهجرة من الدواخل إلى المدن الرئيسية متأثرين بنقص الخدمات وغياب الأمن، هذا الوضع تسبب في ازدهار للقطاع الخاص في المدن الرئيسية وخاصة طرابلس معتمداً على كثافة بشرية كبيرة و على سلوكيات تسوق وأنماط عيش لا زالت تعيش في شيء من الرفاهية وبالتالي يمكن لأصحابها أن يكون زبائن لمشاريع ليس من الشرط أن يكون الغرض منها تقديم خدمات أساسية، على العكس من ذلك لا يزال القطاع الخاص ضعيفاً في المناطق الداخلية حتى في المدن الرئيسية البعيدة عن الساحل مثل سبها وأوباري ومرزق بفعل غياب الدولة والأمن عن تلك المناطق وهجرة السكان منها و صعوبة الأوضاع المعيشية لسكانها كما أن بنغازي لا زالت متأثرة بنتائج الحرب لكنها من الممكن أن تتعافى في وقت قريب، هذا الأمر أدى لازدهار تجارة التهريب وشيوع الجريمة خاصة في الجنوب الليبي بفعل غياب التنمية وعدم وجود وظائف، في مثال واضح للترابط بين عناصر العملية الاقتصادية في شكل نتائج سلبية.

ما نريد التلخيص له هنا هو ضرورة عدم الإفراط في التفاؤل حول إمكانية أن تحل المشاريع الصغرى والقطاع الخاص عموماً الإشكاليات المتعلقة بالوظائف وتنشيط الاقتصاد إذا ما استمرت الأوضاع كما هو الحال الآن، فإنحذار المستوى المعيشي للأفراد باستمرار الانهيار الاقتصادي للدولة يمكن أن يؤثر على نشاط القطاع الخاص حتى في المدن الرئيسية بما في ذلك طرابلس، فضلاً عن كون المستقبل والفرص محدودة أمام القطاع الخاص في المناطق ذات الكثافة السكانية الغير كثيفة، كما أن المراهنة على القطاع الخاص في وقت توقف فيه الصرف على بنود التنمية في القطاع العام و في وقت توقفت فيه عجلة التنمية الاقتصادية التي تعتبر الدولة محركها الرئيسي هو رهان خاسر، وبالتالي فإن القطاع الخاص مهدد

بخسارة جزء من زبائنه على الأقل سواء كانوا أفرادا أو جماعات (خاصة مؤسسات القطاع العام) في حال استمر الوضع على ما هو عليه من انقسام سياسي وارتفاع للدولار في السوق الموازي و استئراء حالة الفساد و زيادة التضخم، واستمرار سلوكيات المسؤولين في القطاع العام في عدم تبني سياسة الإصلاح و انتشار الفساد في أوساطهم، فيمكن لأي عملية إصلاح ولو كانت محدودة أن تساهم جزئيا في تنشيط القطاع الخاص، لكن غير ذلك يهدد بشكل مباشر القطاع الخاص خاصة الحديث النشأة منه.

3 - استنتاجات نهائية، هل يستطيع القطاع الخاص توفير وظائف؟

رغم الأزمة الاقتصادية و صعوبة حصول موظفي القطاع العام على مرتباتهم من المصارف لفترات طويلة نتيجة نقص السيولة النقدية، إلا أن الاتجاه بالنسبة للخريجين الجدد لا يزال نحو التوظيف في القطاع العام، وهو ما وجدناه من خلال نتائج الاستبيان الذي قمنا به في هذه الدراسة حيث أن خريجي السنوات الدراسية من 2014-2018 اتجه الكثير منهم للعمل في القطاع العام أو لديهم الرغبة للعمل في القطاع العام وفقا لدراسة البنك الدولي، وكمعالجة لعدم التوازن ما بين قيمة مترتبات القطاع العام وصعوبة سحبه من المصارف وبين ارتفاع أسعار كل شيء تقريبا في السوق المحلي بفعل التضخم، يتجه الأشخاص للعمل في القطاعين الخاص والعام معا، ما كنت أحاول التمهيد له هنا، هو أن سبب عدم توجه الباحثين عن عمل للعمل في القطاع الخاص واضح جدا، وهو بالدرجة الأولى بسبب غياب حقوق العاملين في القطاع الخاص وتدني الأجور في بعض قطاعاته بالإضافة إلى عدم وجود عدالة في مستحقات وآليات الضمان الاجتماعي ما بين القطاعين العام والخاص، وبالتالي قبل الحديث عن ما إذا كان القطاع الخاص يمكن أن يولد وظائف جديدة، يجب أولا الحرص على معالجة إشكالية «القطاع الخاص الغير مغري للتوظيف» أي معالجة إشكالية الضمان الاجتماعي وعدم التزام القطاع الخاص بتطبيق قوانين العمل وحماية الموظفين، ففرص نمو القطاع الخاص رغم التهديدات التي تحيط به إلا أنها ممكنة جدا خاصة في المناطق الرئيسية، لكنها تحتاج أولا إلى معالجة هذه المشاكل.

المستقبل للقطاع الخاص هذا واقع وهذا هو التوجه الصحيح الذي كان حياذ النظام السابق عنه شذوذا ولم يكن المسار الذي أوصلنا للأوضاع الاقتصادية السيئة و أضعف إمكانيات وتطور الموارد البشرية في ليبيا هو المسار الصحيح أساسا، لكن الرهان عليه لا يجنب أن يكون بناء على أسس متينة وواقعية، يمكن للقطاع الخاص أن ينشط بشكل كبير ويحقق نموا لكنه لن يكون نموا مستقرا، فالتفكير مستقبلا في التنمية الاقتصادية والاعتماد على القطاع الخاص في تخفيف الحمل عن القطاع العام وإعادة التوازن لسوق العمل الليبي يجب أن يتم فيه أولا بناء استراتيجية اقتصادية وطنية ربما يمكن بناءها على ما وصل إليه مايكل بورتر في مشروعه السابق بعد إعادة تقييم الواقع الجديد ومدى تغير العوامل التي بنيت عليها دراسة مايكل بورتر السابقة، ما أقصده هنا هو أن الدولة يجب أولا أن تحدد الملامح الأساسية للسوق الاقتصادية ولتوجهاتها العامة في هذا المجال فالقطاعات مترابطة ففي حين يجب العمل على التفكير في تنويع مصادر الدخل من خلال استغلال الفرص المتاحة من موقع جغرافي وموارد طبيعية وبشرية أيضا، وبعد حسم هذا الجانب سيبقى من الضروري العمل بشكل متوازي ومتكامل ما بين قطاعات الدولة المختلفة فمخرجات التعليم وهيكله قطاع النقل وغيرها من القطاعات مترابطة أيضا بالخطة الاقتصادية المنشودة، فهي تكمل وتخدم بعضها بعضا.

يجب ألا ننسى أن كل هذا مرهون بعوامل الاستقرار وعلى رأسها الأمن، لكن هذا لا يمنع من البدء في التخطيط ومتابعة التخطيط دوريا في حالة تغير أي من العوامل التي ستبنى عليها هذه الخطط فالثابت الوحيد في ليبيا هو أن الوضع دائما متغير.

الفجوة ما بين مخرجات التعليم و متطلبات سوق العمل

1- مقدمة في إشكالية الفجوة ما بين مخرجات التعليم و متطلبات سوق العمل

ما نقصد به الفجوة بين مخرجات التعليم و سوق العمل، هو مدى استفادة الخريج عند دخوله سوق العمل مما يتعلمه في المراحل التعليمية المختلفة، الواقع وحسب ما يؤكد الخبراء الليبيين دائما هو عدم وجود فلسفة مكتوبة للتعليم في ليبيا أو ما يقصد به تحديد أهداف كل سنة دراسية و أهداف كل مرحلة دراسية و أهداف العملية التعليمية ككل، غياب هذه الفلسفة بالإضافة إلى غياب مشروع اقتصادي وطني واضح أو خطة استراتيجية اقتصادية واضحة هو ما يسبب هذه الفجوة ما بين مخرجات التعليم و سوق العمل، بطبيعة الحال سوق العمل متغير وبالتالي ليس ما نقصده هنا هو أن يتعلم الطالب في مجال معين ثم يتخرج ويعمل في ذات المجال في سوق العمل وإن كان هذا ضروريا في بعض القطاعات، بل ما نقصده أيضا هو أن يتعلم الطالب مجموعة من المهارات و يتحصل على المعرفة اللازمة لدخول سوق العمل.

بطبيعة الحال هذه الفجوة ما بين مخرجات التعليم و بين سوق العمل طبيعية فالقطاع العام يوظف أكثر من 75% من القوى العاملة فعليا، وبالتالي فإن مخرجات العملية التعليمية لم تكن تضع في عين الاعتبار تخريج كفاءات يمكنها المنافسة في المجالات المختلفة طالما يتم توظيف خريجي العملية التعليمية في القطاع العام بغض النظر عن كفاءتهم أو تخصصاتهم.

2- تحليل المشكلة:

المشكلة	المؤشرات والتفسير
تعليم بدون هدف	سبق أن أشرنا في الجزء النظري من الدراسة بأنه لا يوجد هدف من العملية التعليمية في ليبيا، وبالتالي وباختصار شديد كيف يمكن أن يؤدي تعليم دون هدف إلى تحقيق تنمية اقتصادية تعتمد أساسا على التخطيط الدقيق في حجم ونوع الموارد البشرية التي تحتاجها.
تعليم دون تدريب	يتفق الجميع بأن التعليم في ليبيا هو بالأساس تعليم يعتمد على الجانب النظري وهذه إحدى إشكالياته، لكن البعض يتخيل أن المقابل هو أن يكون تعليم يعتمد على معامل التجربة داخل المؤسسة الأكاديمية في ذاته، وهو جزء مما نحتاج لكنه ليس كله، فالخريج يدخل إلى عالم جديد بعد التخرج لم يكن يعلم عنه شيئا، وبالتالي هو بحاجة للتعرف عليه دون ضغوط الخوف من الفصل من الوظيفة، أي يحتاج وضمن منهجه وبرنامج التعليمي أن يتحصل على فترة تدريب في أحد المؤسسات العامة أو الخاصة وأن يتعرف على طبيعة سوق العمل والفرص المتاحة أمامه والطرق التي من الممكن أن يسلكها بعد التخرج.

إشكاليات اجتماعية

أشار تقرير البنك الدولي إلى وجود إشكالية تتعلق برفض الليبيين العمل في بعض المهن خاصة اليدوية منها، أشرنا أيضا في الإطار النظري إلى تكتل الطلاب في تخصصات دراسية محدودة متأثرين بالضغط العائلي والمكانة الاجتماعية وتم تأكيد ذلك أيضا من خلال نتائج استبيان الباحثين عن عمل حيث كان معظم المشاركين خريجي تعليم أكاديمي وفي أغلبهم من 4 تخصصات دراسية.

الإنفاق على التعليم في ليبيا هو من بين الأضعف على مستوى المنطقة وعلى المستوى العالمي، كما أن الإنفاق الحالي هو إنفاق محدود بغرض تسيير العملية التعليمية لا بغرض تطويرها والاستفادة من مخرجاتها بما يعود على عجلة الاقتصاد بالنشاط وبالتالي إمكانية استمرار الإنفاق على التعليم.

إنفاق ضعيف

ويجب أن يزيد حجم الإنفاق على التعليم ولكن مع ضمان نتائج هذا الإنفاق ووضعها في مكانه الصحيح، بحيث يعتبر الإنفاق على التعليم جزء من رأس المال الموضوع في الاستثمار الذي يعود بمناخ اقتصادية على الدولة الليبية لا بغرض تخريج طلاب يتم توظيفهم في القطاع العام دون تقديم أي إنتاجية و صرف أموال طائلة على مرتباتهم.

استنتاجات نهائية، هل نصلح التعليم أم نصلح سوق العمل؟

عندما يكون هناك حديث عن إشكالية الفجوة ما بين مخرجات العملية التعليمية وبين متطلبات سوق العمل للوهلة الأولى سنفهم أن الإشكالية في حقيقتها متعلقة بالتعليم فقط لذلك يحتاج إلى إصلاحات حقيقية حتى يقوم بالتغذية المطلوبة من الموارد البشرية لسوق العمل الليبي، لكن الواقع مختلف عن هذا، فكل من التعليم وسوق العمل مبنيان على أساس عشوائي رغم إمكانية تحديد ملامحهما ووصفهما لكن خلاصة هذا الوصف أن ملامحه الأساسية هي الفوضى⁽³¹⁾، لذلك فإن عملية الإصلاح كما أشرنا أعلاه يجب أن تشملهما معا وأن لا ينتظر أحدهما استكمال عملية إصلاح الآخر بل يجب أن يتم التخطيط لعملية إصلاحهما معا وتنفيذ هذه الإصلاح في ذات الوقت بجدول زمني محدد حتى نحصل على النتيجة المرجوة.

ترميم أم إعادة بناء:

هناك الكثير من المشكلات المرتبطة بمخرجات التعليم من الموارد البشرية أوضحناها وفصلنا فيها في الجزء النظري والتحليلي في هذه الدراسة، لكن السؤال هنا هل نقوم بترميم أم إعادة بناء للموارد البشرية؟ عملية إصلاح قطاع التعليم هي الأساس لمعالجة إشكالية كفاءة مخرجات التعليم بالأساس بغض النظر عن ارتباطها بسوق العمل من عدمه وهي من المفترض أن تنتج جيلا جديدا من الموارد البشرية مختلف تماما عن الجيل القديم ولا يعاني ذات المشاكل التي كان يعاني منها ذلك الجيل، لكن ما الذي سيحدث لخريجي العملية التعليمية الحالية؟ ولطلبة المراحل التعليمية المتقدمة أي الموارد البشرية التي سبق وأن تأسست في جزء من النظام التعليمي المعطوب؟

الواقع أنه جرت ولا زالت تجري حاليا عملية إصلاح ذاتي من قبل الباحثين عن عمل والعاملين الشباب أيضا لبعض الإشكاليات التي تواجههم فيما يتعلق بضعف إمكانياتهم ومعارفهم

(31) وهذا لا يعني أن كل نتائجهما سلبية فعلى المستوى الأكاديمي النظري ومستوى محو الأمية كان للتعليم دور إيجابي كما كان لسوق العمل وشكل الاقتصاد الحالي دور في المستوى المعيشي المرتفع للمواطن الليبي مقارنة بغيره خاصة في الفترة ما بين 2004-2014.

مقارنة بتحديات واحتياجات سوق العمل، عملية الإصلاح الذاتي ظلت محدودة في اتجاهين الأول اتجاه يرتبط بالكم والنوع أي نوع وعدد الأشخاص الذين يقومون بهذه العملية وهي تقتصر في أغلبها على سكان المدن الذين تواجههم تحديات في سوق العمل أساسا نتيجة نمو القطاع الخاص به مثل مدن مصراتة وطرابلس وبنغازي بدرجة أقل على سبيل المثال، أما الاتجاه الآخر فهو ما يتعلق بمحدودية المجالات والمهارات التي تم فيها التطوير والإصلاح الذاتي.

وفي حين ساهم الإنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي في هذه العملية الإصلاحية، حاولت وزارة العمل القيام بمبادرات إصلاح مشابهة من خلال العمل على تقديم عدد من الدورات التطويرية في مجالات مختلفة ورغم مساهمتها في تطوير بعض الأشخاص على المستوى الفردي لكن نتائج لم تتحقق على المستوى الجماعي.

في الواقع نحن نحتاج إلى العمليتين معا وهي الترميم وإعادة البناء، الترميم يجب أن يحدث على مستويات مختلفة فجزء منه يمكن أن تكون له نتائج مضمونة وسريعة لأنه يرتبط أساسا بإعادة بناء العملية التعليمية على أساس صحيح، أي ترميم وتصحيح مخرجات جزء من مراحل التعليم الحالي، والمقصودون هنا هم خريجو التعليم الأساسي المنتقلون لمرحلة التعليم المتوسط وخريجو التعليم المتوسط المنتقلون لمرحلة التعليم العالي، والجزء الآخر يتعلق بترميم مخرجات التعليمية ككل أي من سبق وأن أكمل مرحلة التعليم العالي وهو في مرحلة البحث عن عمل أو حتى لمن سبق وأن تحصل على وظيفة، ويمكن لثلاثة أطراف رئيسية أن تشرف على عملية الترميم بعد حصر وتصنيف ووصف هذه الفئة من الموارد البشرية بشكل دقيق، هذه الأطراف هي وزارة العمل والتأهيل ووزارة التعليم ومؤسسات القطاع العام والخاص، بحيث يشمل برنامج الترميم أو تطوير الكفاءات أنماط مختلفة، ووفقا لتصورنا يمكن أن تكون هذه الأنماط بالشكل التالي:

- 1- تطوير داخل المؤسسة ذاتها للفئات العاملة بها.
- 2- تطوير من خلال مرحلة تعليمية إضافية بعد التعليم العالي يمكن أن تكون مدتها عام أو عامين تشمل برنامجا تدريبيا عمليا في أحد المؤسسات، وتشمل حصصا ومحاضرات تعليمية في اللغات والحاسوب والبحث وغيرها من المهارات، ويمكن لخريجي هذه المرحلة التعليمية أن يحظوا بدرجة وظيفية وعلمية أعلى من الدرجة التي يحظى بها خريج البكالوريوس وأقل من خريج درجة الماجستير لكنها يجب أن تخضع لمعايير في القبول أيضا.
- 3- تطوير من خلال تدريب متقطع ودوري تشرف عليه وزارة العمل وفقا لتقييم الاحتياجات نسبة إلى المناطق المختلفة واحتياجاتها والمؤسسات والقطاعات واحتياجاتها أيضا.

يمكن لهذه الأنماط من الترميم أن تعالج جزء من إشكالية كفاءة خريجي سوق العمل، لكنها ليست الأنماط الوحيدة التي يمكن تقديمها إذ يمكن الاستفادة من تجارب الدول الأخرى في هذا المجال.

خامساً: التوصيات

التشديد على ضرورة العمل بتوصيات البنك الدولي في تقرير البطالة والتشغيل في ليبيا 2015:

«ورد في تقرير البنك الدولي مجموعة من التوصيات المهمة التي كان يجب أن نشير إليها مجددا هنا لأنها توافق بعض توصياتنا في هذه الدراسة لكنها ناتجة عن عمل فريق من الخبراء ومن مؤسسة متخصصة بشكل أكبر في هذا المجال، حيث أورد التقرير ما يلي:

خيارات السياسات المتاحة على الأمد القصير إلى الطويل

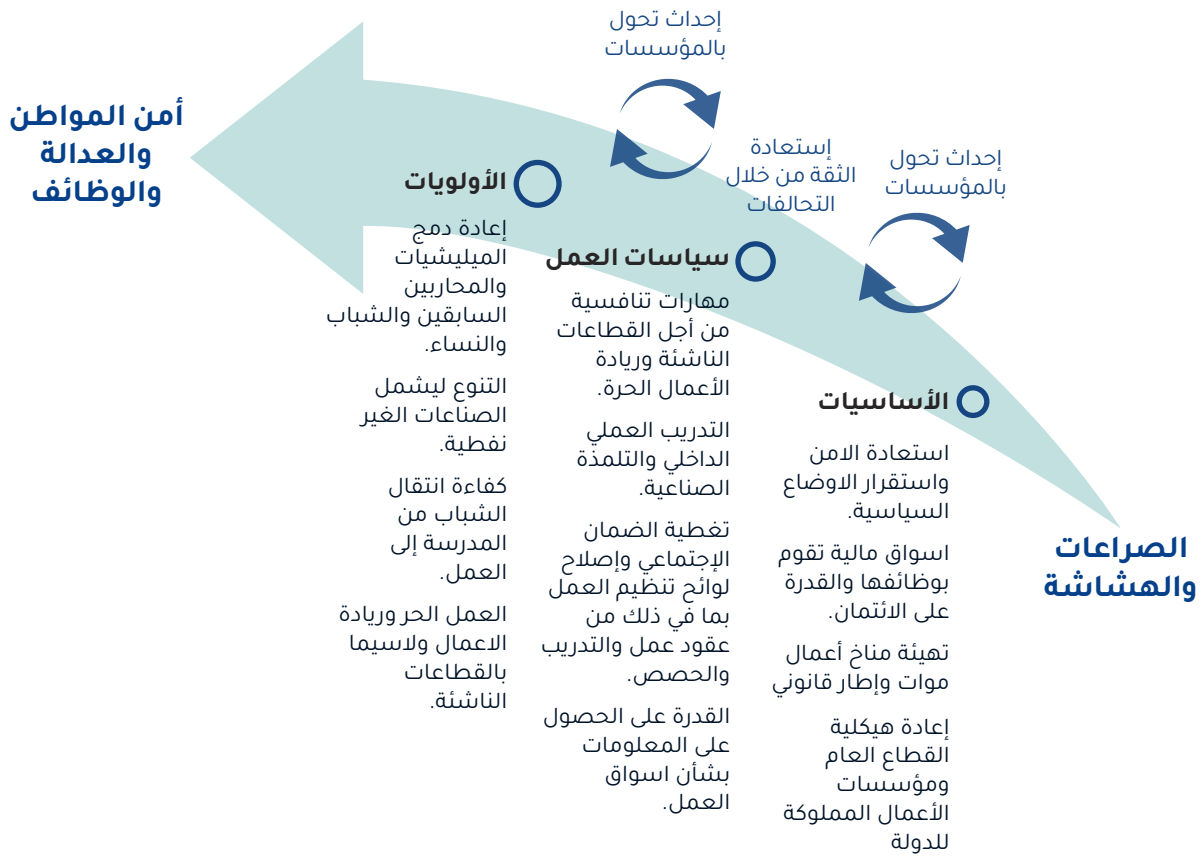
من شأن وضع استراتيجية متكاملة للوظائف أن يساعد على تشجيع الاندماج أثناء المرحلة الانتقالية في ليبيا وأن يمهد الطريق لتعزيز التوظيف على الأمد الطويل. وتسلط مذكرة السياسات هذه الضوء على العوامل الهيكلية المتعددة التي تؤثر في سوق العمل بليبيا، وبالأخص مناخ الأعمال الوليد وقلة خبرة الأيدي العاملة. وتواجه ليبيا، وهي في خضم حالة من عدم الاستقرار السياسي، تحديات توظيف الشباب والمحاربين السابقين التي يمكن أن تؤثر في إحلال الاستقرار وبناء الدولة على الأمد الطويل. وبالنظر للسياق الليبي، يبرز هدفان رئيسيان من أهداف السياسات وهما:

- 1- بناء الأساسيات اللازمة لإيجاد نمو مستدام ومتنوع. فالنمو يتطلب إجراءات تدخلية لاستعادة الأمن واستقرار المؤسسات، وخلق سوق مالية تقوم بوظائفها جيداً، وإيجاد مناخ استثماري تنافسي على الأمد الطويل.
- 2- تحسين كفاءة دخول سوق العمل. فضعف الكفاءة يدعو إلى القيام بإجراءات تدخلية من أجل الشباب والمحاربين السابقين على الأمد القصير، من خلال الشراكات بين القطاعين العام والخاص على سبيل المثال، والتدريب أثناء العمل، على أن يعقبها المزيد من الإصلاحات الهيكلية لسياسات العمل والحماية الاجتماعية في القطاعين العام والخاص.

ومن أجل التشجيع على خلق الوظائف وإعادة الاندماج، لابد من وضع استراتيجية متكاملة لخلق الوظائف لمعالجة هذين الهدفين في ثلاثة من المجالات الرئيسية للسياسات:

- 1- تدعيم الاستقرار والحوافز ضمن مناخ الأعمال على الأمد القصير إلى المتوسط، ولاسيما من خلال تعزيز القدرة على الحصول على التمويل، وخدمات الأعمال، وحوافز الاستثمار في القطاعات الناشئة من أجل المشاريع الصغيرة والمتوسطة والكبيرة، وبوجه خاص في القطاعات التي تمتلك قدرة كبيرة على خلق فرص العمل في ليبيا، مثل البناء، والتجارة، والخدمات، والصناعات الزراعية.
- 2- إحداث تحول في دور القطاع العام بوصفه جهة عمل مفضلة للعمل على الأمد المتوسط وذلك بالحد من هيمنة القطاع العام والمشاريع المملوكة للدولة على الاقتصاد.
- 3- ضمان سن تشريعات عمل تكفل منح حوافز كافية لخلق فرص العمل في القطاع الخاص على الأمد المتوسط، وبالأخص فيما يتعلق بهيكل التوظيف وتعاقبات التدريب، والحصص المخصصة للمواطنين وغير المواطنين، واشتراطات التدريب، وسياسات التوظيف والفصل من الخدمة.

شكل (78) توصيات البنك الدولي في تقرير البطالة والتشغيل في ليبيا - 2015



4- الحد من الازدواجية في سياسات الضمان الاجتماعي بين القطاعين العام والخاص على الأمد القصير إلى المتوسط، ولاسيما ضعف تغطية مظلة الضمان الاجتماعي بالقطاع الخاص والانتظار لوقت طويل للحصول على وظائف بالقطاع العام.

5- استهداف تنمية المهارات ذات الصلة بالعمل على الأمد القصير إلى الطويل، وهو ما سيساعد على الحد من العراقيل التي تواجه الشركات من خلال الاستعانة بمواطنين مؤهلين لشغل الوظائف التي تتطلب مهارات، سواء كانت عالية أم متدنية.

6- تحسين الانتقال من مرحلة الدراسة إلى العمل على الأمد المتوسط، وذلك من أجل تيسير الالتحاق بسوق العمل أمام الشباب والنساء، ولاسيما إذا أخذنا في الاعتبار ارتفاع معدلات الالتحاق بالتعليم العالي بوجه خاص في ليبيا.

واستشرافا للمستقبل، نجد أن هناك حاجة ماسة لوضع استراتيجية للوظائف تقوم على أساس الرؤية الاقتصادية الليبية، ولا بد لهذه الاستراتيجية من أن تعالج طائفة من التحديات التي تواجه مناخ الأعمال في ليبيا، ومؤسسات سوق العمل، والنظام التعليمي. وبالنسبة للقطاعات غير المستغلة جيداً، كالتجارة والخدمات والسياحة والصناعات الزراعية، فإنها تتسم بإمكانيات كامنة كبيرة على نحو خاص.

ومع مضي عملية التحول في ليبيا قداماً، سيكون من شأن بناء تحالفات لتحسين آفاق التوظيف أن تساعد في تدعيم بناء الدولة على الأمد الطويل. وتُعد التحديات التي تواجهها ليبيا من بعض الأوجه مماثلة لتلك التي تواجهها بقية بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وغيرها من البلدان متوسطة الدخل وذات الأوضاع الهشة. غير أن ليبيا بحاجة إلى سد الفراغ المؤسسي القديم والعميق وفي الوقت نفسه تيسير التصالح فيما بين الفصائل المتناحرة في دولة وليدة. ولا بد في هذا الصدد من إدخال إصلاحات هيكلية ومؤسسية كبيرة.

بناء شبكة أمان اجتماعي متكاملة⁽³²⁾

من المعروف أن ذوي الدخل المحدود عادة ما يكونون ضحايا إجراءات الإصلاح الاقتصادي سواء فيما يتعلق بتقليص عدد الموظفين الحكوميين أو إلغاء الدعم السلعي أو غير ذلك من الإصلاحات المحتملة. ما لم تكن هناك شبكة حماية اجتماعية (أمان اجتماعي) لهذه الفئة من المجتمع فإن هذه التغييرات ستسبب أضراراً كبيراً لهم قد تسبب لهم عجزاً في الوصول إلى الخدمات الأساسية أو الحصول على احتياجاتهم الأساسية.

وشبكة الحماية الاجتماعية، كما عرفها معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية، تهتم بمنع وإدارة والتغلب على الحالات التي تؤثر سلباً على رفاهة الشعب. وتتكون الحماية الاجتماعية من السياسات والبرامج الرامية إلى الحد من الفقر والضعف من خلال تعزيز كفاءة أسواق العمل، مما يقلل من تعرض الناس للمخاطر ويعزز قدرتهم على إدارة المخاطر الاقتصادية والاجتماعية، مثل البطالة والإقصاء والمرض والعجز والشيخوخة.

الأنواع الأكثر شيوعاً من الحماية الاجتماعية:

تدخلات سوق العمل: هي السياسات والبرامج الرامية إلى تعزيز العمالة والتشغيل الفعال لأسواق العمل وحماية العمال.

التأمين الاجتماعي: بحيث يخفف من المخاطر المرتبطة بالبطالة والمرض والعجز والإصابات المرتبطة بالعمل والشيخوخة، مثل التأمين الصحي أو التأمين ضد البطالة.

المساعدة الاجتماعية: هي عندما يتم نقل الموارد، إما نقدًا أو عينياً، إلى الأفراد أو الأسر الضعيفة دون أي وسيلة أخرى للدعم الكافي، بما فيهم الأمهات العازبات أو المشردين أو متحدي الإعاقة الجسدية أو العقلية.


نحن نحتاج إلى التخطيط والبدء في تنفيذ إصلاحات على شبكة الحماية الاجتماعية الحالية قبل البدء في تنفيذ الإصلاحات الجذرية في الاقتصاد، خاصة وأنه ستكون هناك حاجة ملحة للتقليص من موظفي القطاع العام وهو ما سيكون عليه أثر سلبي لمعظم الأسر اللببية التي تعتمد على مرتبات القطاع العام بشكل أساسي ما لم يكن هناك نظام حماية اجتماعية يستندون إليه، فالتغييرات الاقتصادية تكون مؤلمة عادة لكن نتائجها تكون كارثية على قطاعات واسعة من المواطنين كما حدث في تشيلي والأرجنتين ما لم يوجد نظام حماية اجتماعية فاعل.

(32) هناك تشديد مستمر من قبل خبراء مصرف ليبيا المركزي وعلى رأسهم د. محمد أبوسنيّة و د. عز الدين عاشور على ضرورة توفر شبكة الحماية الاجتماعية نظراً للحاجة للقيام بإصلاحات اقتصادية قد تشمل الفصل من وظائف و النقل إلى أخرى وتقليل الموارد البشرية في القطاع العام.

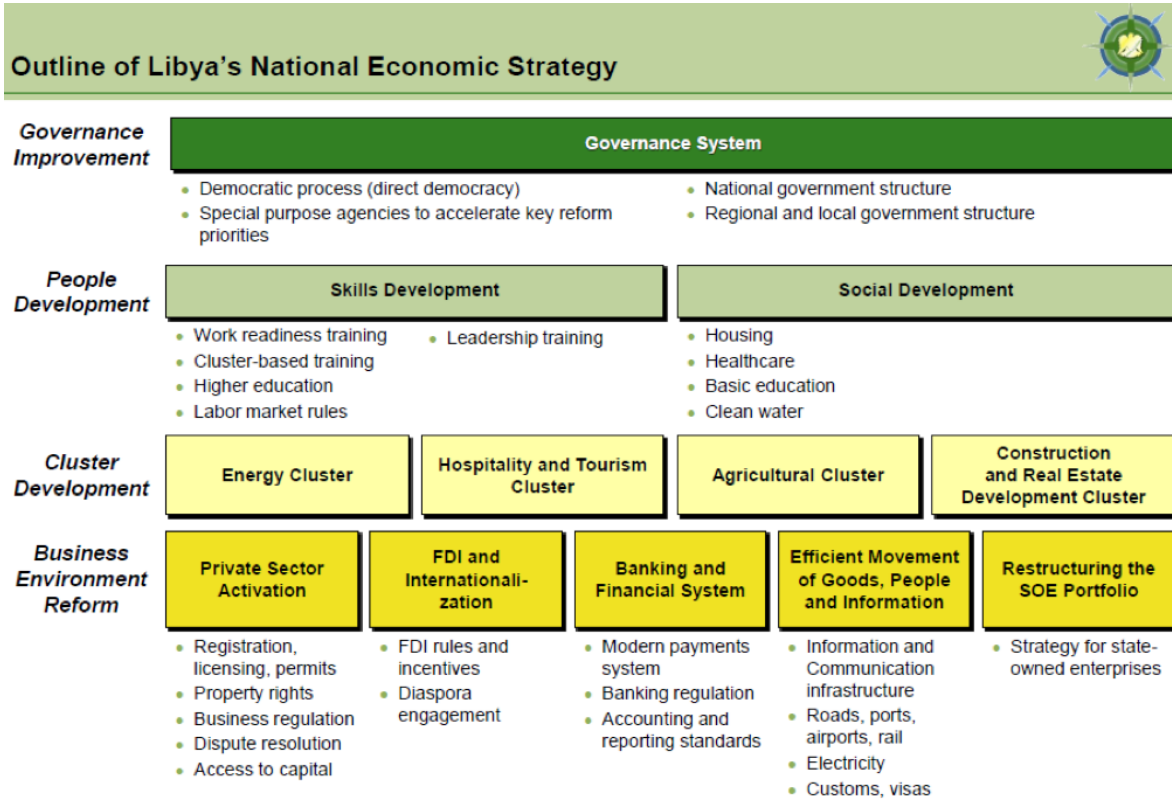
العمل بتوصيات الاستراتيجية الاقتصادية الوطنية 2007 - 2022،⁽³³⁾ (توصيات مايكل بوتر لازالت نافعة)

وفق لتقديرنا لم يحدث تغيير حاد أو جذري في الوضع العام الليبي ووضع الاقتصاد الليبي بشكل يدفعنا إلى تجاهل توصيات مايكل بوتر بخصوص آليات الإصلاح الاقتصادي أو يجعل منها غير فاعلة، فالوضع الحالي للاقتصاد الليبي المنهار هو نتيجة لمشكلة الأمن وعدم الاستقرار والصراع على الموارد بشكل مباشر لكنه أيضا نتيجة منظومة اقتصادية وسياسية وتعليمية سيئة ورثناها عن النظام السابق وسبق أن قامت الاستراتيجية الوطنية التي أعدها بوتر بوصفها وتقييمها وبناء توصياته على أساسها، تبقى هناك الحاجة لبعض المعالجات العاجلة لإشكالية الأمن و توفر النقد وأضرار القطاع النفطي، وتوسيع هذه التوصيات بحيث تشمل جانبا من الإغراءات لمن هم جزء من الصراع الأمني والسياسي الذي في حقيقته وفي جزء كبير منه هو صراع على الموارد. ويمكن هنا أن أُنشِر إلى أهم التوصيات التي وردت في الاستراتيجية الاقتصادية الوطنية التي قام مايكل بوتر بإعدادها:

شكل (79 أ) الاستراتيجية الاقتصادية الوطنية 2007-2022

Implementing Libya's National Economic Strategy in 2006-7: limited progress 		
Campaigns Ready for Launch	Some Progress	Limited Progress
Governance: consideration of an EDB	Restructuring of SOE Portfolio	Construction and Real Estate Cluster
Governance: other decision-making processes	Banking and Financial System	Efficient Movement of Goods, People and Information
Skills Development	Energy Cluster	Hospitality and Tourism Cluster
Private Sector Activation	Social Development	Agricultural Cluster
		FDI and Internationalization

National Economic Strategy: Libya's Moment for Action, Prof. Michael E. Porter, February 22nd, 2007 (33)
https://www.academia.edu/24416685/National_Economic_Strategy_Libyas_Moment_for_Action



المراجع

تقرير ديوان المحاسبة، 2017، 2016، 2015

تقرير اللجنة المشكلة من قبل وزارة التعليم العالي بالقرارين (256) و رقم (323) بتاريخ 12 و 28 ابريل 2012م

عبد السلام القلاي، «منظومة التعليم في ليبيا، عناصر التحليل، مواطن الإخفاق استراتجية التطوير»، المؤتمر الوطني للتعليم، 2012

مركز جسور للدراسات والتنمية، «المرأة في سوق العمل»، 2017

مصلحة الإحصاء والتعداد السكاني، تقرير 2013

عبدالله اشكاب، «أثر انخفاض معدل النمو السكان على الاقتصاد الليبي»

الهيئة العامة للمعلومات، الكتيب الاحصائي 2006

وفيات الحوادث عالمياً، احصائيات منظمة الصحة العالمية، 2016

National Economic Strategy: Libya's Moment for Action, Prof. Michael E. Porter ,February 22nd, 2007

Web

<https://tradingeconomics.com/libya/unemployment-rate>

<https://www.eanlibya.com/archives/135227>

