

دولة ليبيا

المؤتمر الوطني العام

مجلس التخطيط الوطني

مشروع الإستراتيجية الوطنية لسوق العمل الليبي

2030 - 2013

إعداد:

فريق عمل استراتيجية سوق العمل - 2013

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

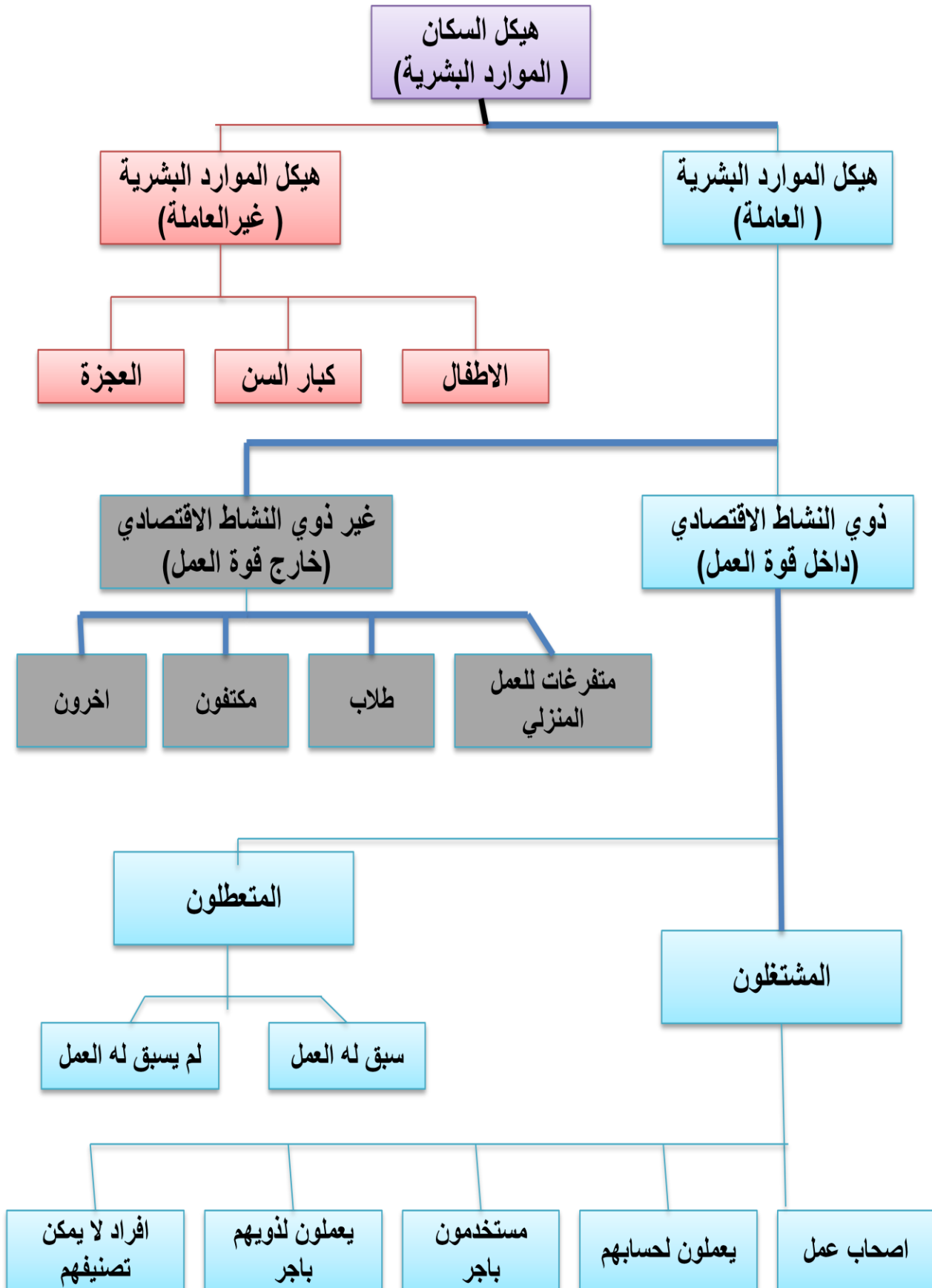
((وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ))

صدق الله العظيم

• (سورة التوبة الآية 106)

قائمة المحتويات

5	مقدمة :
1	1- التعريفات :
6	1-1: سوق العمل
6	2-2: خصائص سوق العمل
7	3-1: الأطراف الفاعلة في سوق العمل
7	4-1: العرض و الطلب في سوق العمل
7	5-1: مؤشرات سوق العمل الرئيسية
8	6-1: معلومات سوق العمل
9	2- حاجة ليبيا لصياغة إستراتيجية وطنية لسوق العمل
9	1-2: الاستراتيجية كمشروع وطني
9	2-2: الجهود العالمية لمعالجة أوضاع سوق العمل والحد من البطالة
10	3-2: معدلات البطالة في ليبيا
11	4-2: نحو إستراتيجية وطنية لسوق العمل
12	3 - تحليل واقع سوق العمل الليبي (تحليل الوضع القائم)
12	1-3: مصادر القوة
12	2-3: مكامن الضعف
14	3-3: الفرص
15	4-3: التهديدات
17	4- بنية إستراتيجية سوق العمل
17	1-4: الرؤية
17	2-4: الرسالة
17	3-4: الأهداف العامة
18	4-4: محاور الإستراتيجية
18	5- مراحل تنفيذ الإستراتيجية والسياسات اللازمة لها
18	1-5: المرحلة التمهيديّة
20	2-5: المرحلة المتوسطة
21	3-5: المرحلة بعيدة المدى
22	6- الخلاصة و التوصيات :
7	7- ملحق رقم (1) الورقات العلمية وتقارير الخبرة الداعمة لمحاور الإستراتيجية.
	1-7: ورقات علمية حول محور التعليم.
	1-1-7: التعليم التقني العالي والمتوسط.
	2-1-7: التعليم العالي .
	3-1-7: التعليم الطبي.
	2-7: ورقة علمية داعمة حول محور توسيع مشاركة المرأة في سوق العمل.
	1-2-7: دراسة تحليلية حول توسيع مشاركة المرأة.
	3-7: ورقة حول اهمية الاستثمار في التدريب.
	1-3-7: ورقة حول تنمية الموارد البشرية وقضايا التشغيل.
	4-7: ورقة حول تدريب وتأهيل وإعادة تأهيل ذوي الإعاقة.
	5-7: ورقة حول تنظيم مكاتب الاستخدام.
	6-7: ورقة حول تنظيم العمالة الوافدة والحاجة الى تطوير تشريعات العمل .
	7-7: ورقة حول تلييب الوظائف والمهن .
	8-7: تشخيص واقع سوق العمل في الإقتصاد الوطني.
	8- ملحق رقم (2) جداول المخطط الاسترشادي لتنفيذ الإستراتيجية.
	1-8: جدول ارتباط الأهداف الإستراتيجية والفرعية .
	2-8: جدول ارتباط عناصر الإستراتيجية بالأهداف .
	3-8: مخطط أهداف المرحلة الأولى.
	4-8: مخطط أهداف المرحلة المتوسطة .
	5-8: مخطط أهداف المرحلة بعيدة المدى.
	6-8: مخطط ارتباط أهداف الإستراتيجية بقائمة المخاطر.



مقدمة :

أصبحت الحاجة ملحة لتنظيم سوق العمل الليبي بسبب الزيادة الكبيرة في أعداد العاملين الأجانب ، والبطالة الملحوظة في صفوف الشباب من خريجي المعاهد والجامعات ، وضعف التنظيم النقابي للعمال وأصحاب الأعمال ، وعدم توفر البيانات والإحصائيات الموثوقة والمعتمدة حتى عن المؤشرات الأساسية لسوق العمل ، ناهيك عن غياب أية محاولة جادة لتنظيم سوق العمل عدا الاكتفاء بإصدار بعض القرارات التي تعالج المظاهر الملحة للتشوهات الحادة في سوق العمل ، دون التوجه إلى أبعاد المشكلة ، وأمام هذه المعطيات بادر مجلس التخطيط الوطني إلى تشكيل فريق عمل أسندت إليه مهمة محددة وهي (إعداد إستراتيجية وطنية لسوق العمل).

ولقد اعتمد فريق العمل في إعداد هذه الإستراتيجية مدخل كلي من خلال مراجعة التقارير والإحصائيات والأوراق العلمية والبحثية حول سوق العمل الليبي ، وبالأخص خلال العشر سنوات الأخيرة ، وخصص وقتاً كافياً لجلسات العصف الذهني للتعرف على مفهوم وأبعاد المهمة ، وكلف أعضاء الفريق بإعداد تصورات مختلفة حول محتويات الإستراتيجية وأهدافها وآلياتها ، وتم مراجعتها بشكل جماعي وفردى ووضعت في صورتها النهائية ، والتي تتكون من التعريف بالمفاهيم الأساسية لسوق العمل ، والمتمثلة في خصائص خدمات هذا السوق ، والأطراف الفاعلة فيه ، والعرض والطلب ، و المؤشرات الرئيسة لسوق العمل، وبيانات سوق العمل ؛ كما اعتمد الفريق أسلوب التحليل الرباعي كأداة للتخطيط الإستراتيجية في التعرف على مصادر القوة والضعف ، والفرص والتهديدات ، وطور الفريق نموذجاً تركيبياً يحتوي على رؤية ورسالة وأهداف ومحاور وجدولة زمنية مدعمة بجدول المخطط الإستراتيجي لتنفيذ الإستراتيجية ، وعزز أعضاء الفريق الإستراتيجية بمجموعة من الأوراق البحثية وتقارير الخبرة الداعمة للموضوعات المرتبطة بسوق العمل .

ويجدر التنويه إلى أنه لم يسبق - حسب ما توفر للفريق من معلومات - أن تحققت أية محاولة سابقة لصياغة إستراتيجية وطنية لسوق العمل الليبي ، مما شكل تحدياً منهجياً علمياً وعملياً في وضع نموذج للإستراتيجية دون سابقة ، في ضوء جملة من الصعوبات التي تتعلق بقلّة البيانات والإحصائيات وتناقضها ، وغياب شبه كامل للإطراف الفاعلة في سوق العمل ؛ فإن الفريق قد أقدم على رسم ملامح إستراتيجية تنظم سوق العمل في المرحلة القادمة ، وهي قابلة للتعديل والتطوير في ظل أي مستجدات قد تحدث في ليبيا وبخاصة بعد صدور الدستور.

رئيس الفريق / أ . د . مصطفى محمد بوشعالة

1- تعريفات ومفاهيم :

1-1: سوق العمل:-

سوق العمل سوق اسمي (NOMINAL) ، حيث يلتقي فيه العرض والطلب ، ويجد العامل فيه عملاً مدفوع الأجر، ويجد فيه صاحب العمل عمالاً يرغبون في الحصول على فرصة العمل ، ويتم تحديد الأجر تبعاً لذلك. ويمكن أن يكون سوق العمل محلياً أو وطنياً أو حتى دولياً من حيث الشمولية ؛ وذلك عندما يتكون من عدة أسواق عمل صغيرة ، ومتداخلة ولها متطلبات مختلفة من حيث التأهيل ، والمهارات ، والمواقع الجغرافية ؛ ولكنها تعتمد جميعها على تبادل المعلومات حول أصحاب الأعمال ، والباحثين عن عمل ، ومعدل الأجور ، وظروف العمل ، ومستوى التنافس ، ومواقع العمل (1).

2-1 : خصائص خدمات سوق العمل :

تتميز خدمات سوق العمل بالخصائص التالية:-

- أ- تتسم خدمات العمل بطابع التأقيت (التوقيت) ، فهي تؤجر ولا تباع مثل بقية السلع الأخرى ، ويترتب على ذلك أنظمة متعددة للعمل والإنتاج في مقابل الزمن.
- ب- خدمات سوق العمل لا يمكن فصلها عن العامل ، ومن ثم فإن جملة من العناصر الإنسانية تلعب دوراً مهماً في سوق العمل وهي : قيم تجاه العمل ، والحوافز المادية والمعنوية ، والتعليم والتدريب ، والصحة والتغذية ، وشروط العمل الإنسانية والأمن الصناعي والسلامة المهنية ، والتنظيم النقابي والمهني.
- ج- تلعب ظروف العمل دوراً مهماً في تفسير قرارات العرض والطلب ، والحركة في علاقة ذلك بالأجر ، وترتبط ظروف العمل بصعوبات المهن والمخاطر ونوع الوظائف والمحيط الذي يؤدي فيه العمل.
- د- يتميز سوق العمل بكثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم آلية عملها مثل : قانون العمل والتشريعات التي ترتبط به ، ومكاتب التشغيل والاستخدام ، والمنظمات النقابية للعمال ، وتنظيمات أصحاب الأعمال.
- هـ- تعمل بعض أقسام سوق العمل وفق تشريعات وقيود محددة ، ونظم متطورة ؛ بينما تعمل أقسام أخرى بشكل غير رسمي أو في ظروف غير مواتية ، كما هو الحال في القطاعات غير الرسمية أو غير المهيكلة (2).

* (1) - موقع قاموس الاعمال / definition / WWW. Business dictionary.com

* (2) - منظمة العمل العربية ، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية ، سوق العمل والتشغيل ، ص 10 ، الطبعة الأولى - 2008.

3-1 : الأطراف الفاعلة في سوق العمل :

تتفاعل في سوق العمل جملة من الأطراف المؤثرة التالية :-

- أ- العمال ، والباحثون عن عمل .
- ب- طالبوا خدمات العمل لإنتاج السلع والخدمات التي يتم بيعها ، وبذلك يعتبر الطلب على العمل طلب (مشتق) من أجل إنتاج السلع والخدمات .
- ج- التنظيمات النقابية العمالية ، وهي قوة تفاوضية تسعى إلى تحسين الأجور وظروف العمل ، والمساعدة في إيجاد فرص عمل .
- د- الجهات الحكومية باعتبارها الحكم بين جهات العرض والطلب (الشركاء الاجتماعيون) من خلال إقرار القوانين ، وتنفيذ السياسات الإقتصادية والاجتماعية التي تخلق فرص عمل ؛ باعتبارها أكبر المستخدمين ، كما هو الحال في ليبيا .

4-1 : العرض و الطلب في سوق العمل :-

يتفاعل في سوق العمل بشكل رئيسي عاملي: العرض و الطلب على الموارد البشرية، فمن ناحية يزود الهيكل السكاني سوق العمل بالموارد البشرية القادرة على العمل اعتباراً من بلوغ السن المحددة قانوناً للعمل ، وفي اغلب الأحوال بعد اتمام مراحل تعليمية أو تدريبية معينة ، ومن ناحية أخرى تطلب المؤسسات (حكومية او خاصة) إحتياجاتها من الموارد البشرية وفق الأعداد والمستويات العلمية والمهنية التي تقرر لها لمواجهة الإحتياجات الحالية أو المستقبلية ، وبشكل إجمالي تعتبر المؤسسات المسؤولة على التعليم و التدريب بكافة أشكالها هي الممثلة لقوة العرض في سوق العمل ، وينظر إلى المؤسسات المسؤولة على صياغة الخطط الإقتصادية ، وتوفير التمويل المالي ، والتشغيل المباشر ؛ جهات ممثلة لقوة الطلب في سوق العمل (3).

5-1 : مؤشرات سوق العمل الرئيسية :-

تتركز مؤشرات سوق العمل الرئيسية و المعتمدة لدى منظمة العمل الدولية ، والتي يتم نشر إحصاءات عنها بانتظام لمختلف دول العالم حول التشغيل ، و البطالة ، والأجور ، وساعات العمل والإنتاج ، وبشكل تفصيلي تحتوي هذه المؤشرات على العناصر التالية :-^{(4)*}

- معدل المساهمة في قوة العمل.
- التشغيل الإجمالي للسكان.
- حالة التشغيل.
- التشغيل حسب القطاع.

* (3) - Korea Institute for Development Strategy , Establishment of SME – Oriented TVET systems to support public sector

* (4) - حسن الحاج ، مؤشرات سوق العمل ، المعهد العربي للتخطيط بالكويت ، سلسلة جسر النهضة – العدد 16 – إبريل 2003 السنة الثانية ، ص11.

- العمالة لبعض الوقت. (العمالة العارضة و الموسمية).
- ساعات العمل الأسبوعية.
- حالة التشغيل في القطاع النظامي.
- البطالة .
- بطالة الشباب.
- البطالة طويلة الأمد.
- البطالة حسب التحصيل العلمي.
- معدل عدم النشاط .
- التحصيل العلمي ومحو الأمية.
- الرقم القياسي للاجور في الصناعات التحويلية.
- الرقم القياسي للكسب واجور الوظائف.
- تكلفة التعويض بالساعة .
- انتاجية العمل وتكلفة وحدة العمل.
- تدفقات سوق العمل.
- توزيع الدخل والفقير.
- نقص الاستخدام المتعلق بالزمن.

6-1 : معلومات سوق العمل :

يتطلب التعرف على مؤشرات سوق العمل ؛ بناء قاعدة بيانات سوق العمل تكون قادرةً على توفير معلومات دقيقة ، ومتصلة بدون إنقطاع عن سوق العمل من خلال المصادر التالية:-

- أ- تعداد السكان.
- ب- المسوح المتنوعة والمتخصصة.
- ج- إحصائيات التشغيل العامة والخاصة.
- د- إحصائيات التعليم والتدريب.
- هـ- إحصائيات التأمينات الاجتماعية.

2- حاجة ليبيا لصياغة إستراتيجية وطنية لسوق العمل:

2-1: الاستراتيجية كمشروع وطني :-

تعد إستراتيجية سوق العمل مشروعاً وطنياً تنموياً مشتركاً بين كافة القطاعات العامة والخاصة ، ولا يمكن تحقيق أهداف هذه الإستراتيجية من طرف واحد، وإنما بتفاعل وتكاتف جميع الأطراف ذات العلاقة ، بهدف التشغيل الأمثل للموارد البشرية والطبيعية المتاحة. إن تنظيم سوق العمل الليبي يتطلب دراسة وتشخيص ثلاثة عناصر أساسية هي: العرض ، والطلب ، وهيكل سوق العمل ؛ خاصة في ظل كثير من المستجدات التي أحاطت بالاقتصاد الليبي والعالمي ، والتي من أهمها التغير السياسي في ليبيا ؛ وما يترتب عليه من تأثيرات اقتصادية واجتماعية ستؤثر مباشرة على سوق العمل سواء من حيث هيكله أو من حيث العرض والطلب ، إضافة إلى تأثيرات الاقتصاد العالمي في سوق العمل المحلي في ظل توجه الاقتصاد الليبي نحو الإنفتاح على الأسواق العالمية ، وتشير التقارير الصادرة عن مجلس التخطيط الوطني ومجلس التطوير الاقتصادي ، والدراسات التي أجريت خلال السنوات الخمس الماضية إلى الآتي:

❖ إختلال التوازن فيما بين العرض / الطلب / هيكل سوق العمل .

❖ وجود تشوهات عديدة في البنى التنظيمية والتشريعية.

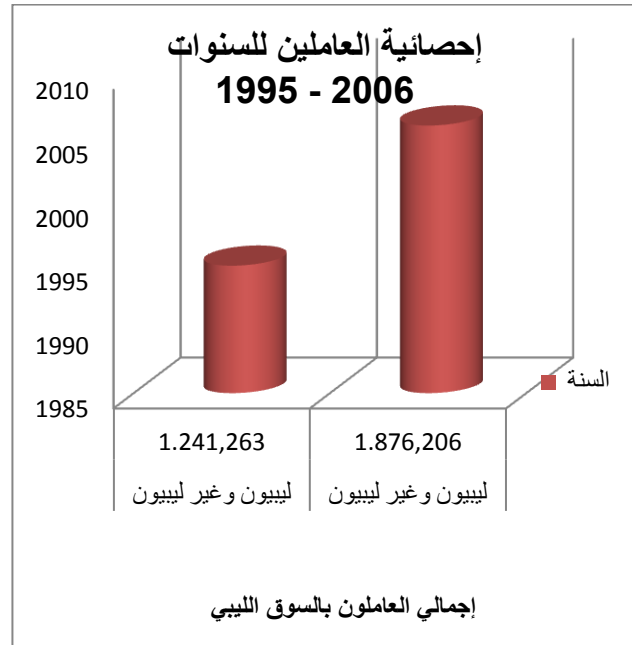
2-2: الجهود العالمية لمعالجة اوضاع سوق العمل والحد من البطالة والقضاء على الفقر:-

من خلال الإطلاع على بعض تقارير منظمة العمل الدولية ، ومنظمة العمل العربية بداية من مؤتمر القمة للتنمية الاجتماعية الذي عُقد في كوبنهاجن عام 1995م. والذي ناقش موضوع البطالة والفقر ، ثم المؤتمر الثاني عام 2000م. (كوبنهاجن +5) لتقييم ما اتفق عليه بشأن الحد من البطالة والقضاء على الفقر ، والتي بينت زيادة معدلات الفقر وارتفاع نسب البطالة ، واعتمد مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في سنة 2003م. برنامج العمالة العالمي ، وأقر إستراتيجية تنفيذه في مارس 2006م. وتوالى انعقاد المؤتمرات في هذا الخصوص ، فكانت دورة المؤتمر السابعة والتسعين بشأن إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (إعلان العدالة الاجتماعية، 2008م). كما أصدر مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة والتسعين لسنة (2009م) الميثاق العالمي لتوفير فرص العمل الذي اعتمده المجلس الاقتصادي بعنوان (الانتعاش من الأزمة) ، وأصدر المجلس التنفيذي للأمم المتحدة الإنمائي في يناير 2010م. قراراً يقضي بإعطاء الأولوية للتوصيات الواردة في الميثاق العالمي لفرص العمل بالتعاون مع منظمة العمل الدولية بما في ذلك إدماجها في أنشطتها التشغيلية في إطار الخطة الإستراتيجية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2008-2013م.

3-2 : معدلات البطالة في ليبيا :-

يشير تحليل بيانات القوى العاملة في ليبيا إلى أن إجمالي المستخدمين الليبيين وغير الليبيين في الاقتصاد الوطني قد ارتفع من (1.241.263) مستخدماً عام 1995م. إلى (1.876. 206) مستخدماً عام 2006م. بمتوسط عام للمستخدمين الجدد بلغ 57.722 مستخدماً سنوياً ، مع الأخذ في الاعتبار أن معدلات البطالة سجلت نسبة 3.6% عام 1984م. و 10.9% عام 1995م. لتصل إلى 20.7% عام 2000م . وحسب إحصائيات مصلحة العمل (سابقاً) فإن معدلات البطالة عام 2010م. انخفضت إلى 12.6%. إلا أن الدراسة التي قام بها كل من المجلس الوطني للتطوير الاقتصادي ومركز بحوث العلوم الاقتصادية بينت أن نسبة البطالة خلافاً للدراسة وصلت إلى 30%، في حين أن تقرير البنك الدولي لعام 2012م. يشير إلى أن نسبة البطالة في ليبيا حتى أواخر 2011م. قد بلغت 19.5% ، كما أشار تقرير مصلحة العمل (سابقاً) إلى أن عدد الباحثين عن العمل قد بلغ 113,458 باحثاً في سنة 2010م. منهم 46,361 من المؤهلين.

وتأسيساً على هذه البيانات الإحصائية المتضاربة عن معدلات البطالة الحقيقية في ليبيا ، في العقود الماضية ، والصادرة عن مؤسسات اعتبارية ، وطنية ودولية ، والتي تبين تكتّم النظام السابق ، عن نشر الحقائق الموضوعية ، وتشويه الوقائع السكانية ؛ بهدف تزيين صورته المحلية والدولية ؛ فإن الحاجة الآن تدعو إلى بناء قاعدة بيانات دقيقة وشاملة عن الحراك السكاني ، وانشطة سوق العمل ، ومعدلات البطالة وحركة التشغيل ، وأعتماد معايير الشفافية في نشر البيانات الإحصائية.



2-4: نحو استراتيجية وطنية لسوق العمل :-

إن صياغة استراتيجية وطنية لسوق العمل يقتضي تحرير حركة الاقتصاد الوطني ، وإلغاء كافة التشريعات المعرّقة له ، والتسريع في تحرير هيكل الأجور وفق آليات سوق العمل التي تقرضها عمليات العرض والطلب ، والاكتفاء بتحديد حد أدنى للأجور في سوق العمل ، وإشراك الدولة والنقابات وجهات العمل الخاصة في مفاوضات الأجور ، والبدء بتبني إستراتيجية وطنية فاعلة تنظم سوق العمل ؛ تساهم فيها كافة الأطراف الفاعلة ممثلة في الحكومة والقطاع الخاص والنقابات العمالية والمؤسسات التعليمية والعلمية العليا ، وتتحدد فيها الرؤية والرسالة والقيم والأهداف والمحاور ، وترسم فيها السياسات وآليات التنفيذ ومؤشرات الأداء ، مع التركيز على التوجهات المحورية الداعمة لإستراتيجية متطورة لسوق العمل والتي تتمثل فيما يلي :

1. تنويع الموارد الاقتصادية و عدم الإعتماد على مورد ناضب للثروة ، والدفع باتجاه مساهمات جادة للقطاعات غير النفطية في سوق العمل ، إضافة إلى التوسع في برامج مدروسة وجادة للاستثمارات الأجنبية من أجل زيادة حجم الناتج المحلي الإجمالي.

2. التحول الجذري من نظام التعليم التقليدي إلى نظام تعليمي تفاعلي ينمي المهارات ويرفع الكفاءات ، و يرسخ ثقافة المبادرة وحب العمل.

3. التعامل بكفاءة مع العوامل المهددة للأمن والسلم الاجتماعي بالقضاء على ظاهرة الهجرة غير الشرعية ، وبما يكفل توجيه فرص العمل وطنياً ، والحد من مشكلة البطالة ، وما يرتبط بها من تداعيات سياسية وأمنية واجتماعية.

وهذا يعني أن تكون الإستراتيجية الوطنية لسوق العمل جزءاً من منظومة متكاملة تهدف إلى النهوض بالاقتصاد الوطني ، ومعالجة تشوهات سوق العمل في ليبيا ؛ والتي لا تتم بمعزل عن العوامل المؤثرة في هذا السوق مثل : السياسات السكانية المتبعة ، والمواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل ، وإحتياجات التنمية والعوامل الاجتماعية المحلية ، علاوة على العلاقات السياسية والأمنية والاقتصادية بدول الجوار التي تعاني من نقشي البطالة والفقر ، وما يترتب على هذه العوامل من تأثيرات في سوق العمل الليبي ، ومن ثم فإن معالجة لتنظيم سوق العمل تتطلب وضع رؤية لمستقبل هذا السوق ، واقتراح رسالة واضحة الأهداف ومحددة المعالم.

3- تحليل الوضع القائم لسوق العمل الليبي :

إن إلقاء نظرة تقييمية للأوضاع القائمة في سوق العمل الليبي ، تُبين أن هناك مصادر قوة ، ومكان من ضعف في هيكله وتشريعاته، كما تتوفر فرص لتطويره، وفي المقابل تواجهه العديد من التهديدات الخارجية ، ويمكن عرضها وتحليلها في ضوء الأسلوب العلمي المعروف بالتحليل الرباعي (SWOT Analysis) ، وذلك على النحو الآتي:-

3-1: مصادر القوة:-

3-1-1: وجود إمكانات واعدة لفرص عمل في مختلف المجالات التقليدية منها والحديثة غير المستغلة، خاصة في مجالات النفط والسياحة والتجارة البينية والطاقة المتجددة والمشروعات الصغرى ، ومجالات تقنية المعلومات والاتصالات ، علاوة على مشروعات البنية التحتية وإعادة الإعمار.

3-1-2: النسبة العالية للسكان في سن النشاط الاقتصادي ، إذ يتضح من التركيبة السكانية وفقاً للتقرير الوطني عن حالة السكان في ليبيا (2010م) تركيبة فتية تغلب عليها فئتي الطفولة والشباب ، وهذا يمثل رصيذاً داعماً لتدفق الداخلين الجدد لسوق العمل من جهة ، ويلبي الطلب الاجتماعي بتوفير فرص عمل ذات جدوى تزيد من القدرة التنافسية للاقتصاد الوطني من جهة أخرى.

3-1-3: تمتلك ليبيا موارد طبيعية يأتي في مقدمتها النفط والغاز وفرص استثمارية واعدة لتوظيف الطاقات المتجددة ، إضافةً إلى الموقع الجغرافي المتوسطي المتميز الذي يعزز فرص الاستثمار في مجالات التجارة البينية وتجارة العبور والنقل والصيد البحري والسياحة؛ الأمر الذي يمثل قاعدة داعمة لسوق العمل تتيح الفرص للعديد من مجالات الاستثمار والتمويل في سوق العمل الليبي .

3-1-4: تمثل المرأة رصيذاً بشرياً داعماً لسوق العمل إذا ما تم تفعيل دورها في كل المجالات.

3-1-5: وجود منظومة إلكترونية متكاملة حديثة لتسجيل بيانات الباحثين عن العمل ، وانتشار مكاتب الاستخدام على نطاق جغرافي واسع.

3-2: مكانن الضعف :-

يعاني سوق العمل الليبي جملة من التشوهات تعد مكانن ضعف حقيقية أهمها:-

3-2-1: تزايد مؤشرات معدلات البطالة بواقع (11%) سنوياً وفقاً لما جاء في مشروع إستراتيجية التمكين والتنمية البشرية ، وتزايد هذه البطالة عموماً بين الخريجين.

3-2-2: ضعف القدرة التنافسية للباحثين عن عمل بسبب تدني مستوى المهارة المهنية.

3-2-3: وجود تشريعات معرقة لآليات سوق العمل الليبي ومكبلة له.

3-2-4: عدم وضوح هوية الاقتصاد الوطني ، وما يترتب عليه من اضطراب في نظم وعلاقات العمل.

3-2-5: انخفاض معدلات أداء العمالة الوطنية إلى أدنى مستوياتها وفقاً لتقديرات قطاع التخطيط.

3-2-6: الطلب الاجتماعي المتزايد والموجه نحو العمل بالجهاز الإداري للدولة ، مما انعكس سلباً على المبادرات الخاصة والاستثمارات المحلية والعمل الحر والعزوف عن العمل المهني والحرفي.

3-2-7: تركزت الموارد البشرية النشطة اقتصادياً في مهن إدارية ، وخدمية فأفرزت نوعاً من البطالة المقنعة خاصة بين بعض الفئات في الاقتصاد الوطني.

3-2-8: عزوف الليبيين عن العمل في كثير من المهن كالبناء والزراعة والحرف اليدوية والنظافة وغيرها ، واقتصار أغلبها على العمالة الوافدة في سوق العمل.

3-2-9: سيادة ثقافة الاستهلاك والتواكل والريح السريع وغياب روح المبادرة والإبداع.

3-2-10: يعاني سوق العمل الليبي من مشكلة التضخم وزيادة الأسعار، وأدت السياسات التمويلية والاقتصادية الممنهجة من قبل النظام السابق إلى ظهور تشوهات كبرى في سوق العمل خلال العقدين الأخيرين، فقد أشارت وثيقة رؤية ليبيا 2025م. * (6) إلى أن سياسات الإنفاق التي اتبعتها الدولة الليبية خلال الفترة الماضية ، قد أسهمت في بروز الكثير من المساوئ في الاقتصاد الليبي كالبطالة والركود ، وانخفاض معدلات النمو الاقتصادي، وتعرثر برامج التنمية وتدني مؤشرات الأداء ، وانخفاض مستوى المعيشة.

3-2-11: تدني نسبة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي أدى إلى انخفاض نسبة العمالة الفعلية في سوق العمل حيث أن نسبة مشاركة المرأة في أنشطة السوق الاقتصادية إلى إجمالي عدد النساء ضمن الفئة العمرية العاملة يمثل حالياً فقط 16.8% ؛ وفقاً لتقرير البنك الدولي 2012م. علماً بأن نسبة العاملات من النساء في أنشطة سوق العمل تمثل 26% ، وتركز تواجدها في قطاعات التعليم والصحة ووظائف الجهاز الإداري للدولة.

* (6)- مشروع وثيقة رؤية ليبيا 2025- مركز البحوث والدراسات - جامعة بنغازي - بتكليف من مجلس التخطيط الوطني 2008م.

3-3: الفرص :-

يتوافر في سوق العمل الليبي فرصاً متعددة للعمل تقلل نسبة العاطلين عن العمل إذا ما تم استثمارها بشكل جيد وهي:-

3-3-1: فرص العمل الوفيرة التي تشغلها العمالة الوافدة بشتى الطرق الشرعية وغير الشرعية إذا ما تم إحلال القوى العاملة الوطنية محلها ، فإنها تمكن عشرات الآلاف من الشباب الليبي من الحصول على وظائف ومهن مجدية اقتصادياً.

3-3-2: توفر الإرادة السياسية والشعبية لتطوير التشريعات المنظمة لعلاقات العمل والتي يتوقع لها ان تحد من ظاهرة عزوف أعداد كبيرة من الباحثين وتشجعهم على العمل في الأنشطة التي يديرها القطاع الخاص.

3-3-3: فرص وإعادة لتدريب الخريجين الجدد و المتسربين من النظامين التعليمي والتدريبي ، والمسرحين من الشركات المنحلة في النظام السابق ، في مجالات تضمن لهم الحصول على فرص عمل في أنشطة سوق العمل الليبي.

3-3-4: وجود عقود سابقة مع عديد الشركات الأجنبية لتنفيذ مشاريع تنموية في ليبيا يعزز فرص الاستفادة منها حين عودتها ، من تمكين القوى العاملة الوطنية للعمل بها.

3-3-5: تفعيل برامج التدريب وتطويرها ، يساهم من تلييب الحرف المشغولة من قبل العمالة الوافدة مثل: حرف الحلاقة و ورش الصيانة وتركيب المصاعد الكهربائية وأعمال وخدمات المخابز والمطاعم وغيرها.

3-3-6: توفر مصادر وآليات تمويل المشروعات الصغرى للخريجين من التخصصات المختلفة الزراعية والهندسية والطبية والتعليمية والصيد البحري ... الخ.

3-3-7: فرص التواصل متاحة مع المنظمات الدولية المهتمة بحل مشكلة التشغيل والاستخدام.

3-4 : التهديدات :-

إذا لم يؤخذ في الاعتبار التوظيف الأمثل للموارد البشرية والطبيعية والتعرف على مصادر القوة ومكامن الضعف ، فإن سوق العمل سوف يواجه جملة من التهديدات تؤدي به إلى مزيد من الخلل سواء على المدى القريب أو البعيد ؛ الأمر الذي يتطلب رصدها وتقييمها من حين إلى آخر ، ولعل أهمها:

3-4-1: توجه الاقتصاد العالمي نحو اقتصاد المعرفة ، والذي يتأسس على المعرفة الرقمية والشبكات الإلكترونية ، وتحرير التجارة العالمية ، ولهذا أصبح على سوق العمل الليبي أن يتجه إستراتيجياً نحو الأخذ بهذه التوجهات ، فالفرص التي ترتبط بآليات وحريّة انتقال رؤوس الأموال والموارد البشرية والمعلوماتية ؛ تستدعي الحاجة إلى استيعابها و توطئتها في سوق العمل الليبي، والدفع باتجاه تطوير الهياكل التشريعية والإنتاجية ، ورفع المقدرة التنافسية .

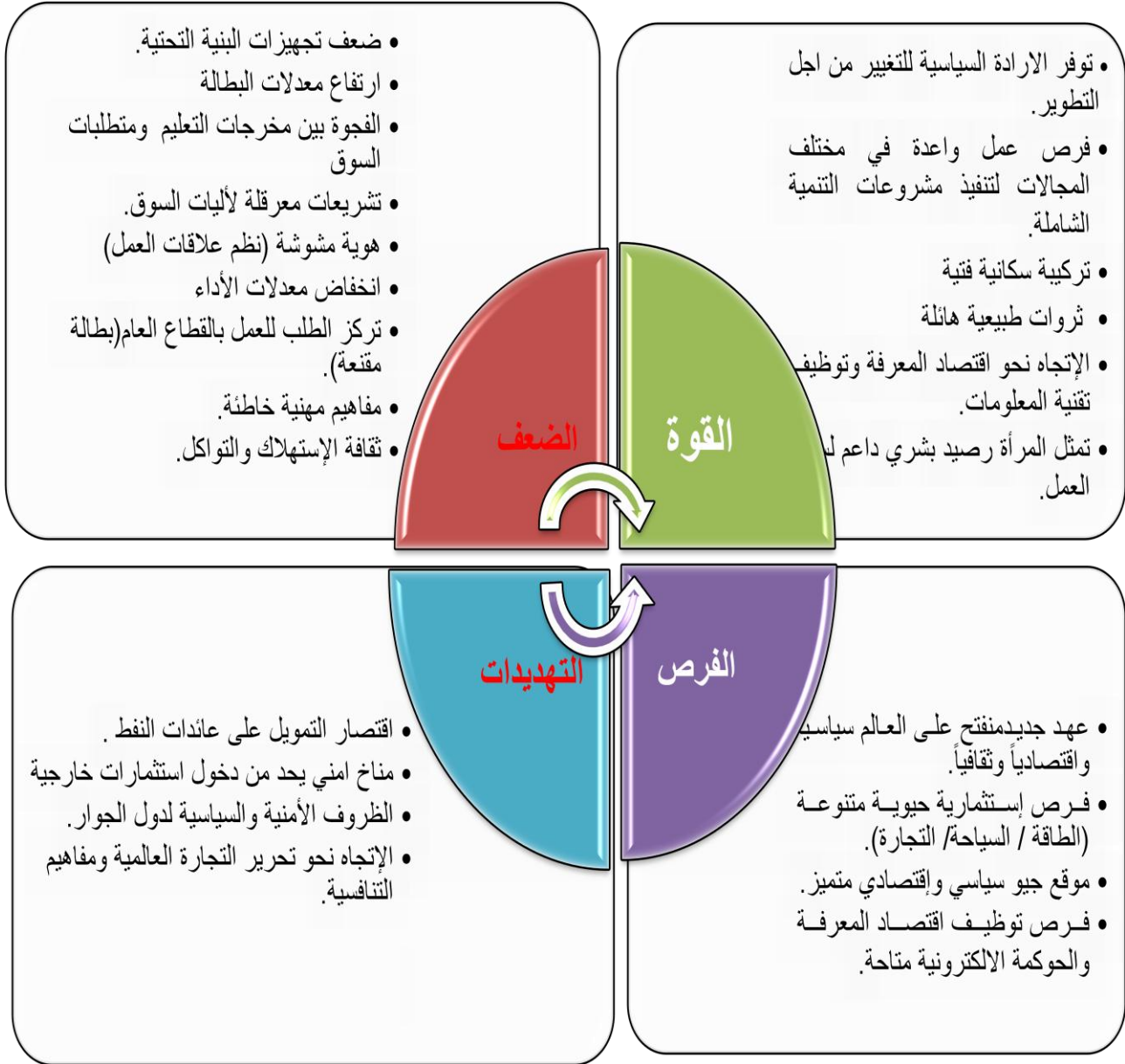
3-4-2: تعاظم الطلب على الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية والمهارة المعرفية المتطورة ، يدفع باتجاه الحد من الاعتماد على الموارد البشرية العادية ، التي تفتقد إلى المهارة والكفاءة مما يؤدي إلى عدم توظيف القوى العاملة وتدني مستوى المخرجات نظراً لضعف القدرة التنافسية للقوى العاملة الليبية في إمكانية الإحلال في كل المجالات الاقتصادية والاجتماعية في المدى المنظور.

3-4-3: إن مجرد توفير التمويل الناتج عن عائدات النفط الليبي - رغم أهميته - ليس كافياً لتفعيل سوق العمل في عصر اقتصاد المعرفة. والذي يكمن في استيعاب الموارد البشرية الوطنية ، ليكون منافساً للأسواق المعاصرة ، ويتطلب أكثر من مجرد التمويل ، إنه العمل على بناء قدرات البشر ، ورفع كفاءاتهم وتشجيع ثقافة المبادرة، وفي غياب ذلك ستستمر التشوهات في سوق العمل .

3-4-4: صعوبة تأمين الحدود مع دول الجوار يهدد النمو الطبيعي لسوق العمل الليبي وللموارد البشرية الوطنية ، ويعيق المحاولات الإصلاحية الموجهة لإقرار التوازن بين العرض والطلب ، والتشغيل الأمثل للموارد البشرية ، وترسيخ القيم الخاصة بالعمل كجودة الأداء ، ومصادقة البيئة.

3-4-5: الاقتصاد الليبي الصناعي والزراعية والسياحية. على عائدات النفط في التنمية البشرية المستدامة ، وإهمال المقومات الأخرى للاقتصاد الليبي الصناعي والزراعية والسياحية.

الرسم التوضيحي لتوزيع بيانات التحليل الرباعي .



4- بنية مشروع إستراتيجية سوق العمل الليبي:

1-4: الرؤية :-

تحقيق التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل وفق منظومة متكاملة تستجيب بكفاءة للمستجدات المعاصرة في الاقتصاد ، وأسواق العمل العالمية ، وتحقيق التنمية البشرية المستدامة، وتحفز بيئة العمل والإنتاج على التنافس والإبداع ، وتمكن الباحثين عن العمل من الانخراط في ممارسة النشاط الاقتصادي ، وبخاصة المرأة والشباب ، بهدف تحقيق أعلى معدل للتشغيل ، وتلييب أكبر قدر من الوظائف في كافة القطاعات الخدمية والأنشطة الإنتاجية في سوق العمل الليبي .

2-4: الرسالة :-

الحد من البطالة بكافة أشكالها في المجتمع الليبي ، إيماناً بأن العمل حق وواجب لكل أفراد المجتمع القادرين عليه والباحثين عنه ، فالعمل قيمة إنسانية رفيعة يتضمن أبعاداً مادية ونفسية واجتماعية يحقق الفرد من خلاله ذاته ، وحرية واستقلاله ، ويتوجب ممارسته في إطار تحمل المسؤولية القانونية والأخلاقية التامة ، والالتزام بالشفافية الكاملة في مناخ تسوده مبادئ الحرية والديمقراطية والعدالة الاجتماعية.

3-4: الأهداف العامة لإستراتيجية سوق العمل:-

- 1-3-4: تنظيم وإدارة سوق العمل الليبي ومعالجة التشوهات والتحديات التي تواجهه .
- 2-3-4: التعامل بكفاءة مع العمالة الوافدة الشرعية وغير الشرعية وتنظيمها وإدارتها.
- 3-3-4: تشغيل الشباب وتمكين المرأة وذوي الإعاقة ورفع مساهمتهم في مشروعات التنمية والحد من البطالة.
- 4-3-4: رفع كفاءة الموارد البشرية المهنية والتقنية والإدارية من خلال تنفيذ برامج التدريب والتأهيل.
- 5-3-4: ربط مخرجات مؤسسات التعليم العالي والمتوسط باحتياجات سوق العمل .
- 6-3-4: تحسين وتطوير البنى التشريعية والتنظيمية لسوق العمل لتحفيز المستثمرين الوطنيين والأجانب لإيجاد فرص عمل جاذبة لليد العاملة الوطنية.
- 7-3-4: التوسع في العمل بالمنظومات الإلكترونية لضبط مؤشرات سوق العمل الحقيقي والافتراضي.
- 8-3-4: إقامة شراكة مع الدول والمنظمات الدولية فيما يخص تنظيم وتفعيل سوق العمل الليبي .
- 9-3-4: تبني مشروعات داعمة لتشغيل الشباب، لتنمية قدراتهم وتمكينهم من فرص العمل المناسبة.
- 10-3-4: تعزيز البنية الإحصائية والبحثية والتحليلية لمؤشرات سوق العمل والإعتماد عليها في إعداد الخطط والسياسات.

4-4: محاور الإستراتيجية:

- 4-4-1: مواءمة مخرجات التعليم العالي والمتوسط لمتطلبات واحتياجات سوق العمل.
- 4-4-2: توسيع مشاركة المرأة في أنشطة سوق العمل الإقتصادية.
- 4-4-3: الإستثمار في التدريب وتنمية الموارد البشرية.
- 4-4-4: تأهيل وإعادة التأهيل وتعليم ذوي الإعاقة وتوظيف قدراتهم في سوق العمل.
- 4-4-5: تطوير وميكنة مكاتب الإستخدام.
- 4-4-6: العمالة الوافدة والتشريعات المتعلقة بسوق العمل وتنظيم العلاقات العمالية.
- 4-4-7: تلييب الوظائف والمهن الإدارية والتجارية والصناعية في القطاعين العام والخاص.

5- مراحل تنفيذ الإستراتيجية والسياسات اللازمة لها:

يتطلب تنفيذ الإستراتيجية فترة زمنية تتابعية متدرجة معتمدة على ثلاثة مراحل وفقاً للآتي:

- مرحلة تمهيدية قصيرة المدى 3 سنوات (2013 -- 2015).
- مرحلة متوسطة المدى 5 سنوات (2016 -- 2020).
- مرحلة بعيدة المدى 10 سنوات (2021 -- 2030).

على أن يراعى في كل مرحلة ؛ الأولويات الملحة والإمكانات البشرية والمادية المتاحة وسياسات الاستخدام المقننة ، كما يراعى أيضاً المرونة والواقعية والقابلية للتعديل والتطوير وإيجاد البدائل كلما اقتضت الضرورة ذلك .

5-1: المرحلة التمهيدية قصيرة المدى ومدتها 3 سنوات (2013 – 2015):-

وهي مرحلة تمهيدية بنائية تتحدد فيها ملامح سنة الأساس للإستراتيجية وتتحقق فيها الأهداف الآتية:

- أ- التعرف على واقع سوق العمل الليبي بمكوناته الأساسية (العرض و الطلب) من حيث فرص التشغيل المتاحة للباحثين عن العمل.
- ب- صياغة تشريعات متطورة تؤسس لسوق العمل في المرحلة القادمة، وتستجيب للمتطلبات المحلية والمعايير الدولية.
- ج- وضع برامج التدريب وإعادة التأهيل وتنفيذها وفق معايير تحقق مخرجات تتميز بالكفاءة والمهارة وتجدر القيم وتصح سلوكيات الأداء في كافة المستويات الوظيفية والمهنية.
- د- استحداث منظومة قاعدة بيانات متكاملة للقوى العاملة ؛ توفر بيانات حول جميع العاملين بالحكومة والقطاع الخاص والباحثين عن العمل.

- و- تنظيم العمالة الوافدة وتطبيق القوانين و اللوائح الخاصة بذلك ، وضبط حركة الهجرة غير الشرعية القادمة من دول الجوار لما لها من اثر سلبي على سوق العمل الليبي.
- هـ- إعداد الأطر المتخصصة في تخطيط وتنظيم القوى العاملة.

5-1-1: الإجراءات التنفيذية والسياسات اللازمة للمرحلة التمهيديّة:

- 1- تحليل واقع سوق العمل الليبي ومعرفة خصائصه وتوجهاته والفرص المتاحة للتشغيل والإمكانات المتوفرة والتحديات التي تواجهه.
 - 2- إعادة النظر في التشريعات القائمة بما يتماشى مع المرحلة القادمة.
 - 3- تشغيل الشباب من الذكور والإناث وتفعيل منحة البطالة .
 - 4- دعم الشباب بقروض ميسرة لإقامة مشاريع صغرى ومتوسطة.
 - 5- فتح معاهد ومراكز للتوعية والثقافة العمالية في المدن الليبية لدعم المفاهيم والتوجهات الحديثة في سوق العمل.
 - 6- إعادة النظر في المناهج الدراسية في كافة المراحل التعليمية بما يحقق قيم العمل والإنتاج المستحدثة ومفاهيم الجودة والتنافس ومجتمع المعرفة.
 - 7- وضع إستراتيجية لتطوير المراكز المهنية المتوسطة والعليا بما يتلاءم مع متطلبات سوق العمل .
 - 8- التوسع في برامج التدريب مع التركيز على إعداد المدربين وتأهيلهم مهنيًا.
 - 9- تبني معايير إدارة الجودة الشاملة.
 - 10- اعتماد برامج توجيهية وبرامج للتدريب أثناء العمل وبرامج لتوعية الموظفين الجدد.
 - 11- رصد حركة التشغيل " توفير نشرة شهرية او ربع سنوية لعدد فرص العمل الشاغرة والتي يتم شغلها من الباحثين".
 - 12- مراقبة ومتابعة تنفيذ الإستراتيجية وتذليل الصعاب.
 - 13- الحد من تدفق العمالة الوافدة غير الشرعية وعقد الاتفاقيات و البروتوكولات الدولية مع الدول المصدرة للعمالة لدعم سياسة التلييب للوظائف و المهن بالاقتصار على استجلاب العمالة الماهرة والخبرات عالية التخصص.
 - 14- تفعيل دور النقابات العمالية والمهنية واتحادات ارباب العمل في رفع كفاءة وفاعلية الاداء وتجذير برامج الجودة الشاملة وتنظيم علاقاتها داخل بيئة السوق الداخلية.
 - 15- الاسراع في إنشاء هياكل أو هيئات متخصصة في دراسة ابحاث سوق العمل تعمل تحت اشراف وزارة العمل والتأهيل تعنى بالبرامج التالية:
- البحوث الوظيفية .
 - التوجيه المهني .
 - قياس المهارات والمعايرة المهنية .
 - دراسة العمالة الوافدة .

16- رفع نسبة مشاركة المرأة في جميع الوظائف و المهن القادرة على ادائها وتناسب طبيعتها.

17- تأسيس قاعدة بيانات خاصة بذوي الإعاقة تسهيل من عمليات التدريب و التأهيل وإعادة التأهيل لغرض التمكين في بعض أنشطة سوق العمل.

5-2: المرحلة المتوسطة ومدتها 5 سنوات (2016 – 2020):-

في ضوء النتائج والأهداف المتحققة في المرحلة التمهيديّة ترسم السياسات للمرحلة المتوسطة بحيث تتحقق كلياً أو جزئياً الأهداف التالية :

- أ- إحلال العمالة الوطنية في سوق العمل، وبخاصة في المهن الفنية والتقنية.
- ب- تمكين ذوي الإعاقة من العمل وفقاً لقدراتهم ، وتعزيز مساهمتهم في أنشطة السوق.
- ج- تنشيط القطاع الخاص ووضع البنية التنظيمية والتشريعية للاستثمارات المحلية في كافة القطاعات الإنتاجية والخدمية.
- د- تهيئة وتجهيز البنية التحتية لمنظومات العمل الإلكتروني ومنها على الخصوص المنظومات التالية :

- منظومة الحكومة الإلكترونية.
- منظومة التجارة الإلكترونية.
- منظومة عبور.
- منظومة سوق الأوراق المالية ونظيراتها العالمية.

5-2-1: الإجراءات التنفيذية والسياسات اللازمة للمرحلة المتوسطة:

- 1- مراجعة وتقييم وضع العمالة الوافدة واتخاذ الإجراءات اللازمة بما يدعم إحلال القوى العاملة الوطنية محلها تدريجياً و تنشيط دور مفتش العمل.
- 2- التركيز على التنمية المكانية للحد من الهجرة الداخلية وتوطين التدريب في البلديات.
- 3- التوسع في حاضنات الأعمال والمشاريع الصغرى والمتوسطة ، ودعم ثقافة المبادرة ووضع برامج تدريبية وتأهيلية للمتسربين من المدارس والمراكز المهنية.
- 4- تهيئة البنية التحتية لمرافق بيئة العمل لتناسب مع متطلبات واحتياجات ذوي الإعاقة وتمكنهم من المشاركة بكفاءة وفاعلية في أنشطة سوق العمل.
- 5- تنشيط مكاتب التفقيش ودعمها في أداء مهامها .

6-3: المرحلة الثالثة:**مرحلة الإستراتيجية بعيدة المدى ومدتها 10 سنوات (2021 – 2030) :-**

تتضمن هذه المرحلة جملة من الأهداف تتعلق برسم السياسات للأهداف غير المنجزة في المراحل السابقة وإيجاد البدائل الممكنة، ومنها على وجه الخصوص:-

أ- مراجعة المستهدفات في المرحلتين السابقتين ورسم السياسات الكفيلة بتحقيق الأهداف غير المنجزة.

ب- استمرارية التدريب المتقدم في كافة المجالات وخاصة المتعلقة بتنمية قدرات القيادات الإدارية.

ج- العمل بمعايير الجودة وتعميمها في مختلف المهن والوظائف في جميع المؤسسات الخدمية والإنتاجية.

د- تفعيل دور الحكومة الإلكترونية ومعالجة الصعوبات التي تواجهها .

هـ- تقييم سياسات وآليات العمل في المجالات الاقتصادية والاجتماعية.

7- التوصيات:

استناداً الى ما تم عرضه عن واقع سوق العمل الليبي فقد توصل فريق العمل الى التوصيات التالية:

1. إعادة الفاعلية لمكاتب الاستخدام بحيث تشمل خدماتها مختلف القطاعات الاقتصادية في إطار ضمان تكافؤ الفرص في التشغيل والتعامل مع سوق العمل بجدية وكفاءة .
2. تدعيم مكاتب الاستخدام من خلال :

- تحقيق إنتشار عادل لمكاتب التشغيل حسب حاجة طالبي العمل وكثافة توزيعهم في مختلف مناطق البلاد .
- العمل بكل الوسائل لاستقرار العاملين في مكاتب التشغيل ورفع كفاءتهم بصورة مستمرة ، من خلال التدريب المستمر للعاملين في مكاتب الاستخدام في مجال مهامهم الرئيسية أو المهام الفرعية ومنها تفريغ البيانات الإحصائية واستخدام التصنيف المهني والاستقصاءات الميدانية والمعرفة بفرص التدريب .
- تدعيم مكاتب الاستخدام (التشغيل) بالأطر التي تغطي المهام المحددة لتلك المكاتب.
- توفير قنوات الاتصال بين مكاتب الاستخدام والإدارة المركزية من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات .

3. تعديل التشريعات لتتناسب مع المهام المتطورة لمكاتب الاستخدام (التشغيل) ولتتماشى مع اتجاهات تنظيم الاستخدام على مستوى الدولة ، والنظر في هذا الإطار في إمكانية المصادقة على الاتفاقيات والتوصيات العربية والدولية ذات العلاقة بالاستخدام .

4. تعزيز دور فرق مفتشي العمل لضمان تطبيق القوانين والتشريعات العمالية ، وربط بيانات مكاتب الاستخدام بشبكة المعلومات الوطنية وفيما بين مكاتب الاستخدام .

5. مراجعة قانون العمل والقانون التجاري وإزالة أية عوائق قانونية أمام الاستخدام المفتوح والفعال للمواطنين الليبيين ولإجل تنمية وتحسين مساهمة القطاع الخاص.

6. بحث إمكانية قيام برامج وطنية حول :

- تشغيل الشباب و زيادة إدماج المرأة في سوق العمل .
- التشغيل في المناطق السكانية الأكثر معاناة لظاهرة البطالة .
- التعاون بين المؤسسات التعليمية والتدريبية لتحقيق التدريب الأمثل من أجل التشغيل الهادف وتقديم التسهيلات المناسبة .
- تقديم خدمات متكاملة لإنشاء الصناعات الصغيرة بما في ذلك دراسة الجدوى والتسويق .

7. تفعيل دور النقابات العمالية في تعزيز وتوطيد علاقات العمل وتنظيم العلاقات العمالية.
 8. إكساب النقابات العمالية صلاحيات أكبر من كونها مؤسسات تطالب بحقوق العمال فقط وإنما بتوسيع حجم اختصاصاتها لتصبح متضمنة المنتسب إليها ونوع النشاط وكميات الإنتاج الممكن تحقيقها لكل نشاط اقتصادي.
 9. تفعيل دور النقابات ليشمل دعم صغار الحرفيين والفلاحين والتجار وذلك بتشخيص مشاكلهم المالية والفنية والتسويقية وما يتصف به السوق الليبي من عدم استيعابه للكميات الكبيرة من الإنتاج وذلك لعدم وجود الصناعات المكتملة لبعضها وعدم قدرة السلع المحلية على منافسة السلع الأجنبية والخارجية عموماً، وانسياب السلع من الدول المجاورة وتدفعها بشكل أفواج ، والذي اضعف قدرة الإنتاج المحلي على المنافسة والاستمرار والذي يرجع إلى تخلي الدولة عن دعم الإنتاج المحلي.
 10. تعزيز دور مكاتب التشغيل في مجال التوجيه والارشاد المهني للباحثين عن العمل ، وفي مساعدة الراغبين في إحداث إدارة المشروعات الصغيرة .
 11. ضرورة التوسع الأفقي في منح فرص العمل أمام المرأة ، وتشجيعها علي إقامة بعض المشروعات الصغرى من خلال منح التسهيلات والقروض وتشجيع برامج سيدات الأعمال.
 12. الاهتمام ببرامج التدريب المهني المتعلقة بالمرأة وخاصة التدريب التحويلي المناسب عند الحاجة من أجل زيادة المساهمة العمرية للمرأة في النشاط الاقتصادي أكثر .
 13. إعادة هيكلة النظام التعليمي في كل مراحله بما يتفق مع حاجات سوق العمل ، وخلق القدرة التنافسية من خلال التركيز علي التعليم العملي ، وذلك بتوفير المعامل والورش وربطها بالقطاعات المختلفة للتدريب من أجل اكتساب المهارات أثناء فترة الدراسة ليكون دخولها لسوق العمل قوي ومنافس من البداية .
 14. تطوير بيئة العمل لتكون مراعية لخصوصية المرأة واختلافها الطبيعي.
 15. الاستثمار السخي في التدريب باعتبار مردوده القصير ، والذي لايزيد على سنة واحدة ، وإمكانية احداث تغيير ملموس في البنية المعرفية والمهارية لفئة الباحثين عن عمل.
 16. إنشاء نظام وطني للمعايرة المهنية ، بحيث يمكن لهذا النظام تحديد مستويات التدريب ، وإجازة مستويات المهارة وفق متطلبات سوق العمل والمعايير الدولية .
 17. معالجة اوضاع العاملين الزائدين عن حاجة في الجهاز الإداري ، وبما يدفعهم إلى البحث الجاد عن وظائف جديدة ، أو الانخراط في برامج إعادة التدريب والتأهيل وفق ما يلي :-
- تحديد مدة تسديد مرتبات العاملين الزائدين عن الحاجة ، أو تخفيض قيمتها المادية كل ستة أشهر مثلاً .

▪ إقرار بعض المزايا الضريبية على الدخل المحقق لهذه الفئة ، أو إقرار مزايا عينية للدخل المحقق خارج إعانة البطالة أو المرتب المقرر للزائدين عن الحاجة.

18. دعم العلاقة مع المؤسسات الإنتاجية وبناء جسور من الثقة تدعمها الخدمات المهنية المتبادلة والاتصالات المستمرة وكفاءة القائمين على مكاتب الاستخدام ، والاستفادة من جهود تفتيش العمل وعلاقات الأجهزة بالتعليم والتدريب الفني والمهني في تلبية احتياجات تلك المؤسسات.

19. تطوير نظام المعلومات عن سوق العمل بما يسمح بالتعرف بكل دقة وباستمرار عن واقع القوى العاملة وتطورها وحجم البطالة وخصائصها ، ويمكن من التخطيط السليم في مجال تنمية الموارد البشرية والتشغيل .

20. تفعيل خدمات التوظيف الإلكتروني والعمل بسرية تامة بإستخدام الرقم الوطني ببرنامج تشغيل محوسب يقوم على مقابلة كل من جانبي العرض والطلب .

21. دمج ذوي الإعاقة في أنشطة سوق العمل ، وتفعيل قانون رقم (5) لسنة 1987م. بشأن شغل نسبة 5% من الوظائف لشريحة المعاقين.

22. فتح مراكز تدريب وتأهيل وإعادة تأهيل ذوي الإعاقة وتفعيل دورها في رفع القدرات المهنية لشريحة ذوي الإعاقة.

23. تهيئة البنية التحتية لمرافق بيئة العمل لتتناسب مع متطلبات واحتياجات ذوي الإعاقة وتمكنهم من المشاركة بكفاءة وفاعلية في برامج التنمية.

24. تكثيف الدراسات والأبحاث الإجتماعية الخاصة بشريحة المعاقين ؛ وتكوين قاعدة بيانات وطنية تساعد في عملية استدماجهم في أنشطة سوق العمل.

25. تحقيق التواصل بين البعد الأكاديمي ومتطلبات سوق العمل من خلال الشراكة بين الجامعات وغيرها من مؤسسات التعليم العالي وبين الشركات والمؤسسات الاقتصادية ، وتشير التقارير الدولية إلى أن العديد من الجامعات في العالم تقيم شراكة مع مؤسسات الصناعة والتقنية بما يخدم الجانبين .

26. إعادة النظر في التخصصات الجامعية والكليات التخصصية بما يدفع باتجاه الإبقاء على التخصصات ذات الأهمية الاقتصادية والوظيفية حتى لا تكون بعض التخصصات القديمة والتقليدية غير المستجيبة للحاجات الاقتصادية والتنموية مصدراً لتراكم مشكلة البطالة .

27. إعادة النظر في منظومة التعليم والتدريب التقني والفني سواء من حيث هيكله ومساراته وأهدافه بما يتماشى مع متطلبات العصر وطبقاً للمواصفات والمعايير الدولية .

28. استحداث مجلس أعلى أو لجنة وطنية دائمة تختص بالإشراف والتخطيط والمتابعة للمعاهد التقنية والفنية العليا والمتوسطة.
29. الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في برامج الإعداد والتدريب والتأهيل ، وعقد اتفاقيات تعاون معها بالخصوص .
30. الاستعانة بالشركات والمؤسسات الوطنية المتخصصة في إدارة وتشغيل بعض المعاهد التقنية والفنية .
31. الرهان على تطوير وتنظيم سوق العمل الوطني في هذه المرحلة المهمة لابد أن يؤسس على التعليم الراقى النوعية الممكن للانسان الليبي بما يجعله قادراً على امتلاك المعرفة والمهارة والمقدرة التنافسية ليستجيب لمتطلبات ومستجدات سوق العمل .

انتهت التوصيات

التقرير النهائي لإستراتيجية سوق العمل – 2013

ملحق رقم (1)

الورقات العلمية وتقارير الخبرة الداعمة لمحاور الإستراتيجية

الوطنية لسوق العمل الليبي : 2013 - 2015

ملحق رقم (2)

مخطط استرشادي

جداول تنفيذ أهداف إستراتيجية سوق العمل

المرحلة التمهيدية: 2013 - 2015

الإجراءات التنظيمية لاستراتيجية تنظيم سوق العمل

لقد أعدت استراتيجية سوق العمل لتشمل جميع الجوانب المتعلقة بسوق العمل وبمحاور واضحة المعالم محددة الأهداف تنفذ على مراحل زمنية متفاوتة من القصيرة الى المتوسطة وصولاً الى المرحلة بعيدة المدى حتى سنة 2030م.

وحيث أن صياغة إستراتيجية وطنية شاملة لتنظيم سوق العمل الليبي ؛ تتطلب جهود كل الأطراف ذات العلاقة بسوق العمل والتي تقع على عاتقها وضع وتنفيذ خططها الاستراتيجية للقطاعات و الأنشطة الحكومية و الأهلية ، ومن أهم هذه الأطراف الفاعلة في سوق العمل هي:

وزارة العمل و التأهيل .

وزارة التعليم .

وزارة التعليم العالي.

وزارة التخطيط .

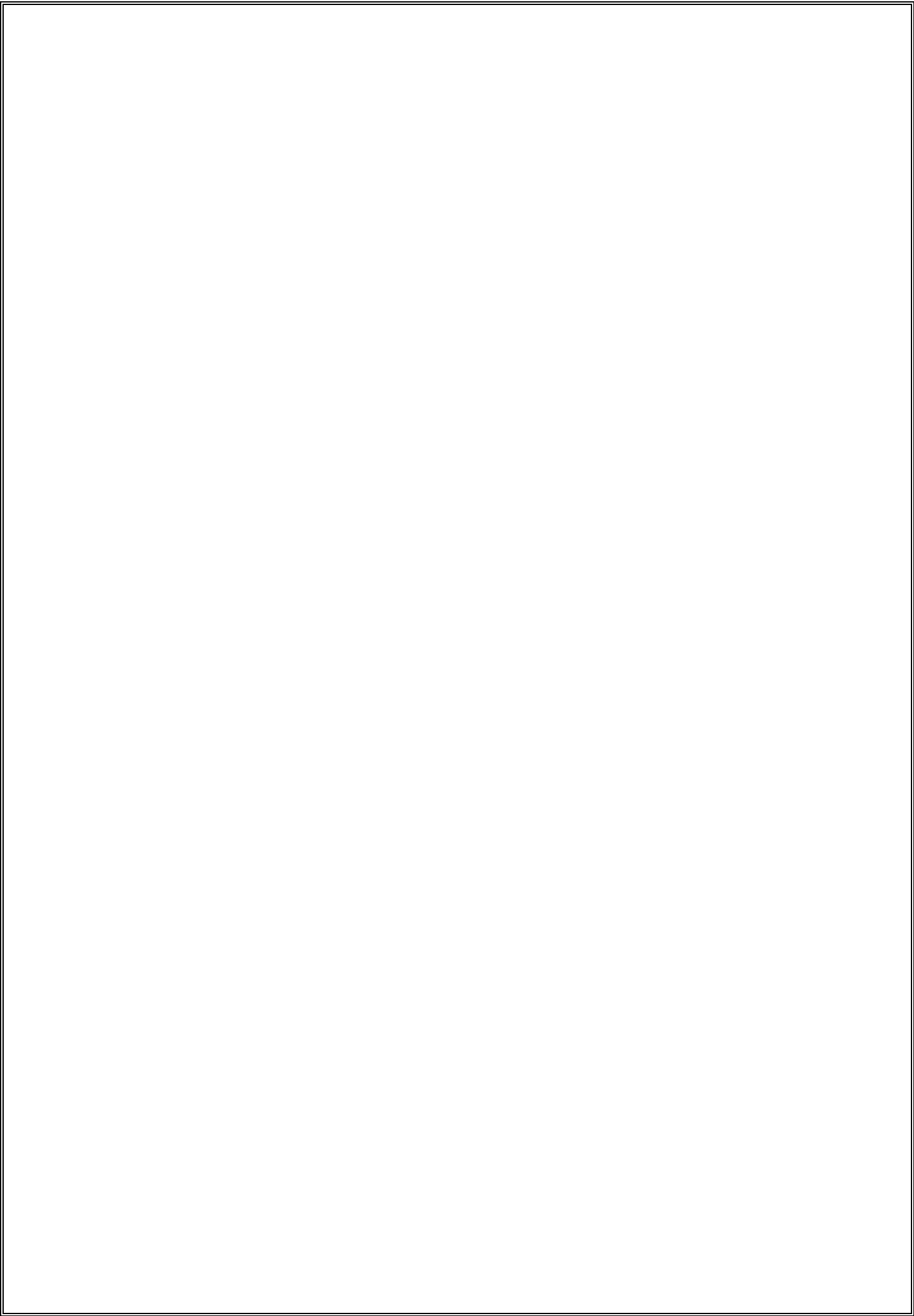
وزارة المالية .

وزارة الصحة.

وزارة الشؤون الإجتماعية .

ولهذا الغرض فقد صممت بعض الجداول الاسترشادية التي يوصي الفريق الاستشاري باستخدامها لوضع مخطط تنفيذ الاستراتيجية لكل قطاع أو نشاط فاعل ومؤثر مباشرة في سوق العمل ؛ انطلاقاً من ارتباط أهداف الاستراتيجية بقطاعات الدولة وعلاقتها بالاهداف الوطنية العامة التي تضمنتها الاستراتيجية

وعلى سبيل الاسترشاد صممت مجموعة من الجداول يمكن لقطاعات الدولة المختلفة ممثلة في الوزارات التنفيذية الاستعانة بها في وضع خططها التنفيذية ضمن قائمة من الأهداف الفرعية لكل وزارة وما يقابلها من مسؤوليات تنفيذ ومؤشرات للآداء في اطار زمني محدد وفقاً لما يتوفر لديها من مخططات جزئية وموارد مالية وبشرية.



DRAFT