

دور سياسات سوق العمل وبرامجه في الحد من البطالة بليبيا

دراسة حالة فرع وزارة العمل والتأهيل - مصراتة

أسامة امحمد سالم الجمل
كلية الاقتصاد - جامعة مصراتة

osama.e.e@eps.misuratau.edu.ly

سامية عمران محمد حريب
كلية الاقتصاد - جامعة مصراتة

s.hriab@eps.misuratau.edu.ly

تاريخ النشر: 2022.05.31

تاريخ القبول: 2022.03.22

تاريخ الاستلام: 2022.01.29

الملخص

إن الاهتمام بالتشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة البطالة يعتبر من أهم التحديات التي تواجه دول العالم؛ مما يتطلب انتهاج السياسات والاستراتيجيات الملائمة التي تضمن تحقيق الأهداف المرجوة، لهذا هدفت هذه الورقة لمعرفة دور سياسات سوق العمل في ليبيا وفعاليتها في الحد من البطالة، وكذلك التعرف على الجهود التي بذلتها وزارة العمل في الحد من مشكلة البطالة، ولتحقيق هذه الغاية فقد تم إجراء دراسة حالة فرع وزارة العمل والتأهيل بمدينة مصراتة. وقد تم جمع البيانات من خلال توزيع قائمة استبانة على موظفي الفرع، واختبار متغيرات الدراسة بواسطة المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والاختبارات اللامعلمية. وتوصلت الدراسة إلى أن سياسات سوق العمل المتبعة في ليبيا لم تؤد إلى التخفيض من معدلات البطالة، بالإضافة إلى عدم وجود دور فعال لوزارة العمل والتأهيل الليبية في الحد من البطالة باستثناء تنظيم تأشيرات العمل للعمالة الأجنبية؛ وقد يرجع السبب في ذلك إلى عدم ملاءمة التشريعات والقوانين المنظمة للعمل، ووجود العديد من المعوقات الأخرى.

الكلمات الدالة: سياسات سوق العمل، معدل البطالة، معوقات التوظيف.

The role of active labor market policies and programs in reducing unemployment in Libya: The case study of the Misurata branch of the Ministry of Labor and Rehabilitation

Samia Omran Herb
Faculty of economics and political science - Misurata university
s.hriab@eps.misuratau.edu.ly

Osama Emhemed Eljamel
Faculty of economics and political science - Misurata university
osama.e.e@eps.misuratau.edu.ly

Abstract

This study seeks to know the role of Libyan labor market policies in reducing the unemployment rate. To achieve this end, a case study was conducted for the branch of the Ministry of Labor and Rehabilitation in the city of Misurata, by using surveys which are distributed to the branch staff in order to collect data. Arithmetic mean, standard deviation and non-laboratory tests are used to know the role of Libyan labor market policies in reducing unemployment. The findings of study demonstrate that due to the inadequacy of legislation and laws regulating work and the presence of many other challenges such as poor coordination between public organization, private institutions and educational institutions, the role of the Ministry of Labor is limited to regulating visas for foreign workers.

Keywords: *Labor market policies, Unemployment rate, Employment challenges.*

1. المقدمة

إن سياسات سوق العمل وبرامجه تكمن في مدى قدرة الدولة في التأثير على جانب الطلب أو العرض أو الإثنين معاً، فهي برامج حكومية هدفها مساعدة العاطلين عن العمل في العثور على وظائف، وذلك عن طريق مكاتب التوظيف، والتي من خلالها يمكن الربط بين جانبي الطلب والعرض، وكذلك التعليم والتدريب، مما يرفع من كفاءة ومهارة اليد العاملة، فتزداد فرصتها في الحصول على عمل، هذا بالإضافة إلى تقديم الإعانات والدعم للمشروعات الصغيرة والمتوسطة؛ مما يؤدي إلى زيادة الطلب على الأيدي العاملة.

وبسبب ما يمر به العالم في الوقت الحالي من انفتاح على التجارة والاستثمار والتطور التكنولوجي وخصخصة المنشآت العامة - فإنه لا بد من إحداث تغييرات في سوق العمل غالباً ما تؤدي إلى إعادة توزيع القوى العاملة وتسريح العمال؛ مما يترتب عليه إيجاد الطرق اللازمة لمواجهة هذه التغييرات، وتعتبر سياسات سوق العمل النشطة أداة سياسية مهمة للتصدي للأثار الناتجة عن التغير الهيكلي، وعدم كفاية الطلب على اليد العاملة.

وتعتبر البطالة من أهم المشكلات التي تواجه الساسة ورجال الاقتصاد في جميع دول العالم، وخاصةً الدول العربية، حيث تواجه معدلات بطالة مرتفعة مقارنة مع بقية دول العالم الأخرى؛ مما يتطلب إيجاد حلول سريعة وناجحة لمشكلة البطالة، وتعاني ليبيا كبقية الدول العربية الأخرى من معدلات بطالة مرتفعة؛ حيث وصلت نسبة البطالة إلى حوالي 19% خلال الفترة (1999-2019)، وبالتالي تحاول هذه الورقة التعرف على سياسات سوق العمل المتبعة في الاقتصاد الليبي، وأثرها على معدلات البطالة.

2. مشكلة الدراسة

إن حل مشكلة البطالة هو من أكبر التحديات التي تواجه جميع دول العالم، والبطالة تعنى انخفاضاً في النمو والاستثمار، وبالتالي فإن الحل يتمثل في تحفيز النمو والاستثمار، والقيام بإصلاحات أخرى تكون على مستوى السكان، وعلى مستوى المنظومة التعليمية؛ لتتماشى مع المتطلبات العصرية لأسواق العمل، إلا أن ذلك يتحقق في المدى الطويل، ولذلك فلا بد من إيجاد سياسات أخرى مكملة في المدى القصير، وهي السياسات التي تعتمد على برامج التشغيل من أجل زيادة فرص العمل، ومن ثم تخفيض معدلات البطالة، ومن هنا يطرح التساؤل التالي:

ما مدى فعالية سياسات سوق العمل المتبعة في الاقتصاد الليبي في زيادة التشغيل والحد من البطالة؟ ومن التساؤل الرئيسي السابق ينبثق التساؤل الفرعيان الآتيان:

- 1- هل لوزارة العمل دور في توفير فرص عمل، وبالتالي التقليل من معدلات البطالة؟
- 2- هل تواجه وزارة العمل والتأهيل الليبية معوقات في الحد من البطالة؟

3. فرضيات الدراسة

بناءً على التساؤلات السابقة يمكن صياغة الفرضية الرئيسية على النحو الآتي:

إن سياسات سوق العمل المتبعة في ليبيا أدت إلى إنعاش سوق العمل وبالتالي الحد من البطالة.

ومن هذه الفرضية تم اشتقاق فرضيتين فرعيتين هما:

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد دور فعال لوزارة العمل والتأهيل في الحد من البطالة.

الفرضية الفرعية الثانية: تواجه وزارة العمل والتأهيل الليبية معوقات في الحد من البطالة.

4. أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف على سياسات سوق العمل المتبعة في الاقتصاد الليبي وأثرها على معدلات البطالة.
- 2- تحليل نتائج وتقييم فعالية سياسات سوق العمل النشطة المتبعة في ليبيا في الحد من البطالة وزيادة فرص العمل.

3- التعرف على جهود وزارة العمل في الحد من البطالة، وماهي المعوقات التي تواجه وزارة العمل في الحد من مشكلة البطالة.

5. أهمية الدراسة

تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية سوق العمل في رواج أي اقتصاد، وأهمية سياسات سوق العمل في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومن ثم تسليط الضوء على مدى فاعلية سياسات سوق العملة المتبعة في ليبيا، ودورها في الحد من البطالة.

6. منهجية الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج التحليلي الوصفي، بالإضافة إلى الاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة، حيث تم جمع البيانات من خلال توزيع استبانات على فرع وزارة العمل والتأهيل مصراتة، وتحليل هذه البيانات لاختبار فرضيات الدراسة.

7. الدراسات السابقة

• **دراسة محمد (2018م):** تناولت هذه الدراسة مدى تأثير وفعالية سياسات وبرامج سوق العمل النشطة في الحد من البطالة والارتقاء بمستويات التشغيل في المجتمع، وهدفت إلى تسليط الضوء على السبل والآليات التي تعمل على تعزيز فرص العمل وتحسينها في الاقتصاد كما ونوعاً، هذا بالإضافة إلى عرض بعض التجارب والنماذج الدولية الرائدة في هذا المجال، وافترضت أن سياسات وبرامج سوق العمل النشطة هي إحدى الوسائل المهمة للارتقاء بمستويات التوظيف، والحد من البطالة، وأن معظم الدول تركز عند تصميم هذه السياسات على فئات خاصة من المجتمع، وأن التحدي الديموغرافي يعتبر من أكبر العقبات التي تواجه سياسات سوق العمل النشطة في المجتمع وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أ- إن سياسات سوق العمل النشطة تعمل بشكل فعال في تحريك عجلة الاقتصاد، وذلك من خلال دعمها لمسألة خلق العمالة بطريقتين: الأولى - مباشرة، من خلال الأشغال العامة، وإنشاء المؤسسات وتوفير إعانات التوظيف، والثانية - غير مباشرة، من خلال تحسين القابلية للاستخدام عن طريق التعليم والتدريب.

ب- إن معظم الدول خاصةً الآسيوية تركز في سياساتها التشغيلية على استهداف العاملين المسرحين، والعاملين في الاقتصاد غير المنظم والنساء والشباب والعمال وكبار السن وذوي الإعاقات والمهاجرين؛ مما أدى إلى مد نطاق الخدمات العامة للتوظيف إلى المناطق الريفية، وبالتالي إدماج الاقتصاد غير المنظم بالاقتصاد المنظم.

ج- من أكبر العقبات التي تواجهها سياسات سوق العمل النشطة في الدول النامية هو ازدياد أعداد الشباب الذين يحتاجون إلى إدماج في سوق العمل، بينما في معظم الدول المتقدمة باستثناء اليابان والصين تتسم القوة العاملة بالتقدم في السن والانكماش.

• **دراسة طلبية (2021م):** هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهم سياسات سوق العمل النشطة والبرامج المعتمدة في الجزائر خلال الفترة (2007-2019م)، والوقوف عند نتائج مساهمة هذه السياسات في إنعاش سوق العمل، والحد من تزايد معدلات البطالة، وافترضت أن سياسات سوق العمل النشطة المعتمدة من قبل الجزائر ساهمت وبشكل فعال في إنعاش سوق العمل والحد من البطالة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أهمها:

أ- على الرغم من الكم الهائل من برامج سوق العمل النشطة المتبناة في الجزائر إلا أن أثر معظمها ما زال محدوداً.

ب- المساهمة الضعيفة لبرامج سوق العمل النشطة في توفير مناصب عمل، فرغم تعدد الأجهزة الوسيطة ضمن سياسة سوق العمل النشطة إلا أن مساهمتها تبقى ضعيفة وغير فعالة؛ نظراً لتعدد المناصب المحدثة في إطار هذه الأجهزة.

ج- لم تتمكن سياسات سوق العمل النشطة بشكل فعال من الحد من ظاهرة البطالة؛ لأن معدل زيادة المناصب المحدثة ضمن برامج هذه السياسات يقل عن معدل تزايد البطالة في الجزائر.

• **دراسة غراب (2019م):** تناولت هذه الدراسة إمكانية استعادة مصر من التجربة الماليزية في مواجهة البطالة، وهدفت إلى بيان أثر السياسات التنموية الماليزية وانعكاسها على معدلات البطالة، والتعرف على سياسات سوق العمل الماليزية، وخاصة التي يمكن تطبيقها على الحالة المصرية لمواجهة البطالة، وافترضت الدراسة أنه توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي ومعدل البطالة في ماليزيا، وأن مصر تستطيع الاستعادة من سياسات سوق العمل الماليزية في الحد من البطالة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أ- توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي ومعدل البطالة في ماليزيا.

ب- استطاعت ماليزيا من خلال سياسات سوق العمل النشطة وغير النشطة خفض معدلات البطالة والحد منها.

ج- بالرغم من الجهود التي بذلتها مصر للحد من البطالة إلا أن هذه الجهود كانت متناثرة، ولم تتم تحت مظلة واضحة؛ مما أدى إلى زيادة معدلات البطالة.

• **دراسة أحمد، وحمزة (2019م):** هدفت الدراسة إلى توضيح أهم آليات وأجهزة الوساطة في ضبط سوق العمل والحد من البطالة في الجزائر، مع التركيز على دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ومدى قدرتها على توفير فرص العمل، والحد من البطالة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أهمها:

أ- إن معدلات البطالة في الجزائر لم تنخفض، وخاصة بين فئة الشباب وحاملي الشهادات الجامعية، وأن مؤسسات الوساطة ما زالت لم تتمكن من التحكم بسوق العمل بالشكل المطلوب.

ب- من المعوقات التي تواجه الوكالة الوطنية لدعم الشباب تراجع تحصيل أقساط ديون الشباب؛ مما يؤثر سلباً على نسبة خلق التوازن المالي للوكالة، وبالرغم من العراقيل التي تواجهها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إلا أنها ساهمت بشكل كبير في مجال إنشاء مناصب العمل.

• **دراسة Sahnoun & Abdennadher (2018):** سعت هذه الدراسة إلى تقييم مدى فعالية سياسة سوق العمل النشطة على معدل البطالة في دول منظمة التعاون والتنمية OECD، خلال الفترة من سنة 2000 حتى 2014، وذلك باستخدام نموذج GMM، وتوصلت الدراسة إلى أن تأثير سياسات سوق العمل النشطة مجتمعة على معدل البطالة سلبي، ولكن سياسة دعم الشركات الناشئة هي السياسة الأكثر فعالية في الحد من معدل البطالة، وذلك بسبب تكاليف التمويل المنخفضة، بالإضافة إلى ظهور متغيرات أخرى تتحكم بمعدل البطالة، مثل: الضرائب، وتشريعات حماية العمال، والتضخم، والاستثمار، والناتج المحلي الإجمالي.

• **دراسة Calmfors, Forslund and Hemström (2001):** توفر التجربة السويدية في التسعينات مثالا فريدا على كيفية استخدام برامج سوق العمل النشطة كوسيلة لمكافحة البطالة المرتفعة، وتناولت هذه الدراسة الآلية التي تؤثر بها سياسة سوق العمل النشطة على التوظيف والبطالة، وتدرس آثار سياسة سوق العمل النشطة في السويد، وخلصت الدراسة على وجه العموم إلى أن هذه السياسة خفضت من حجم البطالة للعمال بالأجور اليومية، بينما في المقابل خفضت من العمالة المتاحة في السوق، وسياسات سوق العمل النشطة هذه المستخدمة في التسعينات في السويد ليست وسيلة فعالة لسياسة التوظيف.

8. البطالة Unemployment

البطالة تعني خسارة في الإنتاج والموارد، وتخلف متاعب اجتماعية، وتترك آثاراً سيئة تنعكس في سلوك ومشاعر العاطلين، ويعتبر أي شخص عاطلاً عن العمل إذا كان يبحث عن عمل ولا يجده، أما الأشخاص الذين ليس لديهم عمل ولا يسعون للحصول عليه فهم متعطلون بإرادتهم، وبالتالي فلا يتم حسابهم ضمن القوة العاملة (خليل، 1994).

ومعدل البطالة هو عبارة عن نسبة عدد العاطلين إلى القوة العاملة الكلية، والتي هي عبارة عن عدد المشتغلين زائداً عدد الأشخاص العاطلين، ومعظم تقلبات البطالة تعود إلى الدورات الاقتصادية، فتزداد البطالة في فترات الركود، وتتنخفض في فترات الانتعاش، فعندما يزداد الناتج المحلي الإجمالي يزداد الدخل، وتستطيع المنشآت توظيف عمال أكثر، وبالتالي فإن التوظيف الكلي يزداد، فتزداد فرصة العاطلين في الحصول على وظائف بشكل أسهل.

1.8 أسباب البطالة

من الأسباب التي تساهم في حدوث البطالة وزيادتها ما يلي (عبد الهادي وآخرون، 2013): انخفاض النمو الاقتصادي، زيادة النمو السكاني، والزيادة في عرض العمل؛ بسبب تدفق العمالة من الخارج، أو نتيجة لانتقال العمال من الريف إلى المدن، ومن ضمن الأسباب في انتشار البطالة أيضاً عدم التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، وعدم الاستقرار السياسي والأمني؛ مما يؤدي إلى انخفاض في الاستثمار المحلي والأجنبي، فتتخفف فرص العمل، وكذلك ما يحدث في الاقتصاد المحلي من تقدم تكنولوجي؛ مما يؤدي إلى تغير في طرق وأساليب الإنتاج، والذي يتطلب مهارات قد لا يمتلكها العمال، بالإضافة للأزمات الاقتصادية وما يترتب عليها من تداعيات على كافة الدول المتقدمة والنامية.

2.8 أنواع البطالة

هناك عدة أنواع من البطالة، منها (عزيز و أبو سدره، 1992):

1- البطالة بسبب نقص الطلب Demand deficiency unemployment

إن البطالة المرتبطة بالدورة التجارية تعتبر من أكثر أنواع البطالة خطورة؛ وتنتشأ بسبب نقص الطلب الكلي، والسياسة الناجحة في هذه الحالة هي زيادة الطلب الكلي من خلال زيادة الدخل، ومن ثم زيادة الإنتاج والتوظيف، ويمكن أن يتم ذلك باستخدام سياسة نقدية عن طريق تخفيض أسعار الفائدة وزيادة الائتمان المصرفي، فيزيد الإنفاق الاستهلاكي والاستثماري، ولكن حتى تكون هذه السياسة فاعلة - وخاصةً في حالات الركود حيث تكون البطالة مرتفعة - يجب أن تكون متبوعة بسياسة مالية، مثل: تخفيض الضرائب، وزيادة الإنفاق العام؛ مما يحفز المنظمين على زيادة الإنتاج وتوظيف العاطلين.

2- البطالة الاحتكاكية Frictional unemployment

من الصعب أن يتساوى الطلب والعرض على العمل في أسواق العمل، وذلك لعدة أسباب، من أهمها: التغير المستمر الذي يحدث في العالم، من حيث تغير الأذواق، وأساليب الإنتاج، وظهور منتجات جديدة محل القديمة، بالإضافة إلى تغيرات في الأسواق الخارجية وهيكلها، مما يترتب عليه زيادة الطلب على أنواع من العمل وانخفاضه على أنواع أخرى، فتتأثر بعض الصناعات إيجاباً وبعضها الآخر سلباً، وهذا التغير المستمر في الطلب على العمل يؤدي بالتالي إلى ما يسمى بالبطالة الاحتكاكية.

وهذا النوع من البطالة يبقى موجوداً حتى إذا كان الطلب على العمل يساوي العرض منه، وهي تنشأ عن العمال العاطلين الذين لا يملكون المهارة الملائمة، أو ليسوا في مكان العمل المناسب. فالبطالة الاحتكاكية ترجع إلى جمود العمل؛ بسبب قلة المعلومات عن سوق العمل، والحل يكمن في إزالة أو تخفيض العوائق التي تعيق حركة العمل، وهذا النوع من البطالة لا يمكن أن يعالج عن طريق زيادة الطلب الكلي، وإنما من خلال إيجاد آلية تجمع بين الذين يبحثون عن عمل وبين عارضي العمل، فالوظائف قد توجد في أماكن والعمال في أماكن أخرى، فيجب على الحكومة أن تقدم العون والدعم المالي لمن ينتقلون بحثاً عن عمل، وأيضاً تحفيز العمال على الانتقال إلى الأماكن التي توجد فيها فرص عمل، من خلال توفير المساكن والمدارس والمستشفيات وغيرها من المتطلبات الاجتماعية في تلك المناطق، أو أن تعمل على نقل العمل إلى العمال عن طريق تقديم المنح الاستثمارية للمنشآت للعمل في المناطق التي ترتفع فيها نسبة البطالة، هذا بالإضافة إلى إعادة تدريب العمال لإكسابهم المهارة المطلوبة التي تحتاجها الصناعات الجديدة.

3- البطالة الهيكلية Structural unemployment

هذا النوع من البطالة يحدث نتيجة تحول الطلب على منتجات صناعة معينة، وخاصةً إذا كانت هذه الصناعة متركزة ولها أهميتها في البلد، فانخفاض الطلب على صناعة ما قد يحدث بسبب التطور التكنولوجي، كاستخدام الغاز الطبيعي أو النفط مثلاً بدلاً من الفحم الحجري؛ مما يؤدي إلى انخفاض الطلب على الفحم الحجري، أو النقل باستخدام السيارات بدلاً من السكك الحديدية.

4- البطالة الموسمية Regional unemployment

قد يتغير الطلب على العمل في بعض القطاعات والأنشطة الاقتصادية؛ بسبب بعض الخصائص الموسمية مثل العوامل المناخية كما هو الحال في الزراعة وأعمال البناء، حيث يزداد الطلب على الأيدي العاملة في بعض فصول السنة وينخفض في فصول أخرى، إلا إن التقدم التقني والفني قد ساعد في التغلب على هذه المشكلة، فأتاح الاستمرار في أعمال البناء والزراعة طوال السنة، كذلك الحال بالنسبة للأنشطة السياحية؛ حيث يتغير الطلب على حسب أوقات السنة؛ إلا أن التشجيع على زيارة الأماكن السياحية يؤدي إلى إطالة الموسم السياحي (عزيز و أبو سدر، 1992).

5- البطالة الدورية cyclical unemployment

تنشأ البطالة الدورية بسبب تقلبات في الناتج الكلي، فتزداد البطالة في أوقات الركود وتتنخفض في أوقات الانتعاش، ففي حالة الركود ينخفض الطلب الكلي؛ مما يؤدي إلى خفض الإنتاج والتوظيف، وينخفض الطلب على الأيدي العاملة، ويقوم المنظمون بفصل بعض العمال؛ فترتفع

البطالة، بينما يحدث العكس في حالة الانتعاش؛ حيث يزداد الطلب الكلي؛ مما يحفز المنظمين على التوسع في الإنتاج؛ فيزداد الطلب على العمال، ويزداد التوظيف، وتتنخفض البطالة (سيجل، منصور، و عبدالمجيد، 1987).

3.8 سياسات سوق العمل

تقوم سياسات سوق العمل بدور الوسيط بين جانب الطلب (وتمثله الوظائف المعروضة من قبل المنشآت وأصحاب العمل) وجانب العرض (ويمثله الباحثون عن عمل)، وتعمل هذه السياسات على الموازنة بين الجانبين في سوق العمل، أي: بين (العمال والوظائف)، وذلك من خلال مكاتب التوظيف، أو تعمل على تطوير مهارات العمال وقدراتهم من خلال برامج التدريب، أو الحد من الأيدي العاملة عن طريق التقاعد المبكر، أو ايجاد وظائف من خلال العمل على إنشاء منشآت جديدة والعمل للحساب الخاص، هذا بالإضافة إلى ما تقوم به هذه السياسات من مهام تؤدي إلى الحد من الفقر، مثل: توفير الدخل للعاطلين أثناء فترة البحث عن عمل (مكتب العمل الدولي، لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية، 2003).

وتنقسم سياسات سوق العمل إلى سياسات نشطة وسياسات غير نشطة، تتمثل السياسات غير النشطة في توفير الدخل البديل، مثل: تعويضات البطالة والتقاعد المبكر، أما السياسات النشطة فتهم بالاندماج في سوق العمل، وهي تتمثل في التدريب من أجل تنمية مهارات العمال، وخلق الوظائف، وإقامة المشاريع، وتقديم الإعانات.

أهم إجراءات سياسات سوق العمل وبرامجه

إن التوظيف الكامل يعني أن يكون معدل البطالة يساوي صفر، ولكن هذا المعدل لا يمكن تحقيقه حتى مع وجود التوظيف الكامل؛ لأن نسبة 5% إلى 6% من القوى العاملة عادةً تكون معطلة، فبعض الأشخاص يكونون في مرحلة تغيير وظائفهم، والبعض الآخر ليس لهم مهارة في العمل، أو أنهم ليسوا في الموقع الصحيح، وهؤلاء جميعاً يعتبرون عاطلين عن العمل.

إن محاولة تخفيض معدل البطالة تحت المعدل الطبيعي، أو العادي وهو "أدنى معدل بطالة يمكن أن يسود دون أن يؤدي إلى تزايد التضخم" عن طريق استخدام السياسات المالية والنقدية التوسعية - سوف يؤدي إلى ارتفاع في معدلات التضخم (خليل، 1994).

لذلك يجب ايجاد سياسات أخرى لتخفيض معدل البطالة من أهمها ما يأتي: (أبدجمان و منصور، 1999)

1- برامج تدريب القوى العاملة Manpower Training Programs

يرى فريق من الاقتصاديين أن معدلات البطالة المرتفعة التي سادت في أواخر الخمسينات وبداية الستينات تعود إلى انخفاض الطلب الكلي، بينما يرى فريقاً آخر بأن السبب يرجع إلى التغيير الهيكلي الذي شهده الاقتصاد في تلك الفترة.

إذا كانت البطالة هيكلية؛ فإن السبب فيها يعود إلى عدم التوافق بين متطلبات الوظائف الجديدة وبين المستويات التعليمية والمهارية لدى العمال؛ لذلك فإن استخدام السياسات المؤدية إلى زيادة الطلب الكلي لن تكون فاعلة؛ لأنها سوف تؤدي إلى ارتفاع في المستوى العام للأسعار؛ بينما لا يحدث إلا انخفاض بسيط في معدل البطالة؛ وذلك بسبب تنافس المنشآت في الحصول على العمال المؤهلين لهذه الوظائف الجديدة؛ فيحدث ارتفاع في الأسعار والأجور.

وإن السياسة الملائمة هي برامج تدريب القوى العاملة؛ لأنها تؤدي إلى اكتساب العمال المستويات التعليمية والمهارية التي تتناسب مع تلك الوظائف الجديدة، هذا بالإضافة إلى تطوير التعليم الجامعي بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل والتقدم التكنولوجي السائد في المجتمع.

بينما يرى فريق آخر مؤيد لسياسات زيادة الطلب الكلي بأن هذه السياسات تكون فاعلة حتى إذا كان السبب في ارتفاع معدلات البطالة هو التغيير الهيكلي؛ لأن زيادة الطلب الكلي سوف يحفز المنشآت على استخدام عدد أكبر من العمال، وتدريبهم على أعمالهم إذا لزم الأمر، بدلاً من أن تتنافس من أجل الحصول على العمال المدربين، كما أن التعليم الجامعي في كثير من الأحيان ليس شرطاً ضرورياً للرضى الوظيفي.

وبالرغم من فاعلية برامج تدريب القوى العاملة التي قامت بها الحكومة الاتحادية الأمريكية منذ عام 1962م في تخفيض معدل البطالة؛ إلا إن نتائجها كانت متباينة، فما يقرب من ثلث المتدربين لم ينتظموا في هذه البرامج، كما أن نصف المشاركين في برنامج حافز العمل وهو أحد برامج التدريب التي قامت بها الحكومة هم فقط الذين استطاعوا الحصول على عمل بعد شهر من استكمالهم للبرنامج.

2- الحد الأدنى القانوني للأجر The Legal Minimum Wage

إن مشكلة البطالة تزداد بوجود قوانين الحد الأدنى للأجور، فهذه القوانين لا تشجع المنشآت على تشغيل العمال ذوي المهارات المنخفضة، لذلك فإن الكثير من الاقتصاديين يطالبون بإلغائها أو تعديلها، لأنه إذا كان قانون الحد الأدنى للأجور غير موجود فإن ذلك يشجع المنشآت على

تشغيل ذوي المهارات المنخفضة، وكذلك الأفراد من غير ذوي الخبرة بالرغم من انخفاض مساهمتهم في الإنتاج، أما بوجود هذا القانون فلن يكون هناك حافز للمنشآت للقيام بذلك.

3- مكاتب التوظيف العامة The Public Employment Service

تعتبر مكاتب التوظيف العامة إحدى الوسائل المستخدمة في تخفيض معدل البطالة، فعندما تكون هذه المكاتب على مستوى عالٍ من الكفاءة فإنها ستؤدي إلى سرعة حصول العمال على فرص عمل، كما أنها تعمل على التنسيق بين العمال والوظائف؛ مما يقلل من وقت وجهد العمال الباحثين عن عمل، وذلك من خلال توفير المعلومات عن الوظائف الشاغرة للعمال، وتوفير المعلومات عن العمال للمنشآت العارضة لتلك الوظائف.

كما أن العمال في سبيل الحصول على وظائف أفضل - يطوروا للاستقالة من أعمالهم الحالية حتى يجدوا الوقت الكافي للبحث عن وظائف جديدة، وهم يعتبرون عاطلين عن العمل في أثناء فترة بحثهم عن عمل جديد.

وبالرغم من انتشار مكاتب التوظيف العامة بشكل واسع إلا أن نسبة قليلة من التعيينات تتم من خلالها؛ لأن أرباب العمل يستطيعون الحصول على العمال المناسبين للوظائف الشاغرة لديهم دون الإعلان عنها عن طريق مكاتب التوظيف، كما أن نظام مكاتب التوظيف مرتبط ببرامج تعويضات البطالة، ولا يشجع هذا النظام العمال المهرة ولا أرباب العمل في اللجوء إلى هذه المكاتب؛ لاعتقادهم بأنها تهتم أكثر بتعويضات البطالة أكثر من اهتمامها بالمتطلبات الوظيفية (أبدجمان و منصور، 1999).

4- تعويضات البطالة Unemployment Compensation

إن سياسات توفير الدخل البديل تساعد على التخفيف من الفقر المرتبط بالبطالة، ويرى بعض الاقتصاديين أن نظام تعويضات أو (تأمين) البطالة، يطيل من فترة البحث عن عمل؛ لأن العمال لديهم ما يكفيهم من الدخل المترتبة على تعويضات البطالة، لذلك فهم يطيلون فترة البحث عن وظيفة، كما يعطي هذا النظام حافزاً للمنشآت لتسريح العمال بشكل مؤقت عند تغير الطلب؛ لأنها على ثقة من إعادة تأجيرهم عند زيادة الطلب، مما يؤدي بالتالي إلى ارتفاع معدل البطالة، ويرى فيلدشتين M. Feldstein أن فرض ضريبة على تعويضات البطالة قد يرفع من تكلفة تسريح العمال بشكل مؤقت من قبل المنشآت، مما يخفض بالتالي من معدل البطالة (أبدجمان و منصور، 1999).

سياسات وبرامج سوق العمل في الاقتصاد الليبي

يفتقر سوق العمل الليبي للعمال المهرة والفنيين، وبالرغم من المبالغ الضخمة المنفقة على التعليم والتدريب الفني والمهني، ولكن دون الحصول على نتائج مؤثرة في سوق العمل، حيث يتم تغطية الطلب المحلي من الأيدي العاملة الماهرة من الخارج، ومن العوامل التي أدت إلى ارتفاع معدلات البطالة في ليبيا أن مهارات قوة العمل لا تتناسب مع ما هو معروض من وظائف، كما تواجه المؤسسات التعليمية والتدريبية في ليبيا العديد من المشاكل، منها: انخفاض جودة المدخلات والمخرجات التعليمية والتدريبية على كل المستويات، نقص المعدات التدريبية والورش المتقدمة والمتطورة في جميع المؤسسات، انخفاض عدد المتعلمين والمدرّبين المهرة والمؤهلين في جميع التخصصات، ثقافة المجتمع بالتركيز على التعليم الأكاديمي وعدم الاهتمام بالتعليم التقني، إقبال الأفراد على الوظائف الإدارية والابتعاد عن الوظائف اليدوية والمهنية (أبو رونية، ب.ت).

وعلى الرغم من ارتفاع المستوى التعليمي للسكان الليبيين والجهود المبذولة في تطوير التعليم من خلال تطبيق العديد من السياسات إلا أنها لم تكن مرتبطة بمتطلبات سوق العمل، حيث ركزت على الكم وليس النوع؛ مما أدى إلى وجود فائض في الأيدي العاملة غير الماهرة، وهناك العديد من التشوهات في سوق العمل الليبي، من أهمها:

- الاعتماد على القطاع العام في استيعاب مخرجات التعليم دون القطاع الخاص؛ لأن القطاع الخاص قطاع صغير الحجم، ولا يوفر الحماية الاجتماعية للعمال كما هو الحال في القطاع العام، مثل: تأمين البطالة، ومعاشات التقاعد.

- ارتفاع الأجور في بعض القطاعات العامة وانخفاضه في قطاعات أخرى أدى لاتجاه الخريجين للعمل في القطاعات ذات الأجر المرتفع والابتعاد عن العمل في القطاعات ذات الأجر المنخفض؛ مما ترتب عليه اختلال في الطلب على العمل (الشبه و حدود، 2015).

ويواجه الاقتصاد الليبي معدلات بطالة مرتفعة؛ حيث بلغت نسبة البطالة حوالي 19% خلال الفترة (1999-2019م)، وأن معدل البطالة في ليبيا يزداد تبعاً للزيادة في معدل الالتحاق بالتعليم العالي، ولوزارة العمل والتأهيل الدور الرئيسي في خدمة الأيدي العاملة، فمنذ عام 2012م ومن أجل إيجاد حلول للعاطلين عن العمل والمحاربين السابقين تقوم وزارة العمل والتأهيل بإدارة برنامجين رئيسيين للتدريب، خصص الأول لاكتساب مهارة تكنولوجيا المعلومات واللغة الانجليزية ويستهدف خريجي الجامعات، وخصص الثاني للتدريب المهني.

كما تم إنشاء هيئة شؤون المحاربين التابعة لرئاسة مجلس الوزراء، ومهمتها الدفاع عن المحاربين السابقين، وخدمتهم، وإعادة دمجهم في سوق العمل، بالإضافة إلى وزارة الشؤون الاجتماعية، والتي تدير الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الذي يغطي القطاعين العام والخاص، وكذلك من يعملون أعمالاً حرة وكبار السن والأمومة والمعوقين ودعم العاملين في حالات فقد الوظائف والوفاة. وتمثل وزارة الاقتصاد الطرف الرئيسي والفاعل على جانب الطلب من الأيدي العاملة في ليبيا، وذلك من خلال البرنامج الوطني لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة، والذي يعمل على تسهيل قدرة هذه المشاريع في الحصول على القروض بأسعار فائدة منخفضة وضمانات بسيطة، كما تم إنشاء مجلس التنمية الاقتصادية، ومن مهامه تقديم المشورة لوزارة العمل والتأهيل ووزارة الاقتصاد من أجل دعم وتعزيز العمالة في القطاعين العام والخاص، كما تعمل الوزارة على تنمية الطلب على الأيدي العاملة الليبية، وتشارك في وضع خطة التنمية الوطنية الجديدة، والتي تضم البرنامج الوطني لتنمية المشاريع المتوسطة والصغيرة وخطط البنية التحتية.

كما تضم الساحة الليبية العديد من المجالس المحلية والغرف التجارية وروابط الأعمال، ولكنها تقتصر إلى عامل التنسيق فيما بينها، وتعتبر مراقبة الاقتصاد بمجلس مدينة طرابلس من أقوى الأطراف الفاعلة وتضم حوالي 37200 شركة، وتعمل الغرف التجارية المحلية على تشجيع قطاع الأعمال؛ من خلال عقد اللقاءات المحلية والدولية، ومد يد العون لشركات الأعمال عن طريق تقديم المشورة الفنية والقانونية والمساعدة في تطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة، كما تساهم روابط الأعمال في تطوير سوق العمل من خلال تحسين مناخ الأعمال والاستثمار (مجموعة البنك الدولي، 2016)، والجدول التالي يوضح تطور معدل البطالة في ليبيا خلال الفترة (1999-2019م).

جدول رقم (1) معدل البطالة في ليبيا خلال الفترة (1999 - 2019)

السنة	إجمالي معدل البطالة %	معدل البطالة % نكور	معدل البطالة % إناث	معدل البطالة %	معدل البطالة %	إجمالي معدل البطالة %
	للفئة العمرية (15-24)	للفئة العمرية (15-24) إناث	للفئة العمرية (15-24) نكور	معدل البطالة %	معدل البطالة %	للفئة العمرية (15-24)
1999	19.24	16.6	25.33	39.5	60.53	46.15
2000	19.19	16.48	25.32	39.5	61.28	46.33
2001	19.16	16.2	25.68	39.14	62.61	46.46
2002	19.23	16.18	25.81	39.32	63.6	46.84
2003	19.23	16.09	25.86	39.54	64.49	47.22
2004	19.14	16.15	25.38	39.88	64.45	47.4
2005	19.02	15.97	25.28	39.85	64.88	47.48
2006	18.8	15.83	24.79	39.8	64.55	47.32
2007	18.6	15.59	24.6	39.53	64.62	47.14
2008	18.51	15.6	24.26	39.52	64.64	47.06
2009	18.95	15.79	25.13	40.26	64.68	48.23
2010	19.03	15.86	25.19	40.79	67.46	48.82
2011	19.02	15.2	25.48	41.52	66.6	49.07
2012	19.03	15.9	25.08	41.58	68.08	49.56
2013	19.05	16.09	24.76	42.04	68.19	49.92
2014	18.94	15.83	24.94	41.62	68.63	49.76
2015	18.87	15.58	25.22	41.4	69.47	49.84
2016	18.77	15.49	25.1	41.49	69.52	49.89
2017	18.61	15.31	24.97	41.59	69.51	49.94
2018	18.46	15.22	24.7	41.67	69.37	49.92
2019	18.34	15.35	24.13	41.57	68.39	49.54

المصدر: (The world bank, 2021)

يتضح من خلال الجدول رقم (1) أن هناك ارتفاعاً ملحوظاً في معدل البطالة؛ حيث تراوح إجمالي معدل البطالة بين 18% إلى 19% خلال هذه الفترة، وأن معدل البطالة للإناث أعلى من معدل البطالة بالنسبة للذكور؛ حيث بلغ معدل البطالة للإناث حوالي 25%، والذكور حوالي 16%؛ ويعود السبب في ذلك "لبعض الاعتبارات الاجتماعية والثقافية؛ حيث لا يقبل عمل المرأة في العديد من المجالات".

كما نلاحظ من خلال الجدول أن إجمالي معدل البطالة للفئة العمرية من (15 - 24) سنة كان في ارتفاع مستمر خلال الفترة (1999 - 2019م)، حيث بلغ إجمالي معدل البطالة 46% عام

1999م؛ وواصل الارتفاع حتى وصل إلى 50% خلال السنوات من 2012م إلى 2019م؛ ويعود السبب في ذلك إلى ارتفاع معدلات الالتحاق بالتعليم العالي، وبالتالي زيادة أعداد حاملي الشهادات العليا في مقابل محدودية فرص العمل؛ بسبب الاعتماد على القطاع العام في توفير الوظائف دون القطاع الخاص، هذا بالإضافة إلى عزوف الشباب الليبي عن المهن اليدوية أو الأعمال التي تتطلب مجهوداً كبيراً، وكذلك انخفاض المهارة لدى العمال الليبيين؛ مما أدى إلى الاعتماد على العمال الأجانب في تلبية متطلبات سوق العمل.

وبالإضافة إلى ما سبق فإن ارتفاع معدل البطالة في ليبيا قد يرجع أيضاً إلى أن العاملين في القطاع الخاص يعتبرون أنفسهم عاطلين عن العمل؛ لأنهم لا يعملون في القطاع العام؛ لذلك فقد يذهبون إلى مكاتب العمل ويسجلون أنفسهم كعاطلين، ونتيجة لعدم وجود قاعدة بيانات أو قطاع تكنولوجيا المعلومات فإنه لا يمكن التحقق من صحة هذه المعلومات.

كما أن قطاع النفط هو المسيطر على الاقتصاد الليبي؛ حيث يمثل قطاع المحروقات حوالي أربعة أخماس الناتج المحلي الإجمالي، وأن هذا القطاع لا يستوعب إلا عدداً قليلاً من العمالة والتي عادةً تكون ذات مهارة عالية، كما أن جزءاً منها أجنبي، أما بالنسبة للقطاعات الأخرى غير النفطية فإن أهم القطاعات المشغلة للأيدي العاملة هي قطاع الإدارة العامة، والدفاع، والضمان الاجتماعي، والذي يوظف حوالي 34% من حجم العمالة، يليه قطاع التعليم 32%، ثم الصحة والعمل الاجتماعي 6.8%. (مؤسسة التدريب الأوروبية، 2014)

9. الدراسة الميدانية

1.9 المنهج والإجراءات

قياس الثبات: تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ لحساب ثبات مقياس الدراسة باستخدام الحاسب الآلي عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، ونلاحظ من الجدول رقم (2) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع فقرات الاستبانة هو (88.8%) مما يشير إلى أن عناصر قائمة الاستبانة يتوفر فيها درجة جيدة نسبياً من الثبات والاستقرار والاعتماد، حيث كلما اقتربت قيمة المعامل من الواحد الصحيح كلما كانت العناصر أكثر موثوقية (Sekaran، 2003)، وبالتالي فيمكن التسليم بصحة النتائج المتوصل إليها عبر الدراسة الميدانية وتعميمها على المجتمع محل الدراسة.

جدول رقم (2) يوضح قياس الثبات

عدد العناصر	معامل ألفا كرونباخ
21	0.888

آلية توزيع قائمة الاستبانة: تم تجهيز استبانة ورقية وتوزيعها على الأقسام المستهدفة لمكتب وزارة العمل في مدينة مصراتة، حيث تم توزيعها على موظفي أقسام التوثيق والتفتيش والأجانب والجودة والتدريب بمدينة مصراتة، وجميع الاستبانات المستلمة صالحة للتحليل.

خصائص أفراد الدراسة: يظهر من التالي جدول رقم (3) أن نسبة (71.4%) من المشاركين في الدراسة مؤهلهم العلمي هو دبلوم، بينما بلغت نسبة خريجي الجامعات (28.6%). ويظهر الجدول أن نسبة (38.4%) لم ينخرطوا في دورات تنمية بشرية، أما ما نسبته (15.4%) انخرطوا في عدد ثلاث دورات فأكثر، وأخيرا يظهر الجدول أن سنوات الخبرة لأغلبية المشاركين في الاستبانة تتجاوز التسع سنوات بنسبة تتجاوز (64%).

جدول رقم (3) يوضح خصائص أفراد الدراسة

المؤهل العلمي		عدد دورات التنمية البشرية		الخبرة
النسبة %	المؤهل العلمي %	النسبة %	عدد الدورات	المدة
28.6	دبلوم	38.4	لا يوجد	أقل من 5 سنوات
7.1	71.4	23.1	دورة واحدة	من 5 سنوات إلى 9 سنوات
64.3	بكالوريوس	23.1	دورتان	من 10 سنوات فأكثر
	28.6	15.4	ثلاث دورات فأكثر	
100	100	100		

2.9 التحليل المتعلق بالتحديات التي تواجه وزارة العمل في الحد من البطالة في ليبيا

يتضمن هذا القسم عرضا لتحليل البيانات الواردة في القسم الثاني من قائمة الاستبانة، وذات الارتباط بدور وزارة العمل الليبية في الحد من البطالة والمعوقات التي تواجهها، واستخدمت جداول التوزيعات التكرارية والمتوسطات الحسابية المرجحة والانحراف المعياري، وليصبح الوسط الحسابي ذا دلالة باستخدام مقياس ليكرت فقد تم وضع سلم ترتيبى لهذه الأرقام التي توضح حدود القبول والرفض.

جدول رقم (4) : حدود فئات مقياس ليكارت الخماسي

الحدود	العبرة
من 1 إلى 1.79	غير موافق بشدة
من 1.80 إلى 2.59	غير موافق
من 2.60 إلى 3.39	محايد
من 3.40 إلى 4.19	موافق
من 4.20 إلى 5	موافق بشدة

المحور الأول: - دور وزارة العمل الليبية في الحد من البطالة

يتناول الجدول رقم (5) ملخصاً لردود المشاركين في الدراسة حول دور وزارة العمل الليبية في الحد من البطالة، حيث إن المتوسطات الحسابية لإجابات المشاركين في الدراسة كانت أكبر قيمة لها (3.5) وانحراف معياري (2.115) وأقل قيمة كانت (2.21)، بانحراف معياري (1.369)، ومرتبة حسب أهميتها.

جدول رقم (5): إجابات المشاركين حول دور وزارة العمل في الحد من البطالة

الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط	البيان
6	1.758	2.29	تتابع وزارة العمل شؤون توظيف العمالة المحلية في القطاع الخاص
1	2.115	3.5	تنظم وزارة العمل تأشيرات الدخول لليبييا لغرض العمل طبقاً لشروط الوزارة.
2	1.96	2.43	التفتيش المستمر على العمالة الوافدة وترحيل العمالة المخالفة.
8	1.369	2.21	فرض غرامات مالية كبيرة على المؤسسات المخالفة للنظام الليبي.
7	1.311	2.21	التوعية الإعلامية بأهمية المشروعات الصغيرة في الحد من البطالة.
3	1.609	2.38	التفتيش المستمر على المؤسسات الخاصة؛ للتأكد من إلزامها بتطبيق النظام الليبي
5	1.383	2.29	استحداث البرامج والخدمات الإلكترونية التي من شأنها تسهيل وإيجاد فرص العمل للشباب الليبي.
4	1.326	2.29	استقطاب وزارة العمل للعمالة الليبية الماهرة وتوظيفها في القطاعين العام والخاص.
	1.135	2.45	المتوسط المرجح العام

وبالنظر إلى المتوسط المرجح العام للمحور الذي كان (2.45) ومقارنته مع الجدول رقم (4)، يلاحظ أنه يوجد في نطاق الحد الثاني (غير موافق)؛ مما يشير إلى أن الاتجاه العام نحو عدم موافقة أفراد العينة على وجود دور لوزارة العمل في الحد من البطالة.

المحور الثاني: - المعوقات التي تواجهها وزارة العمل الليبية في الحد من البطالة:

يتناول الجدول رقم (6) ملخص ردود المشاركين في الدراسة حول المعوقات التي تواجهها وزارة العمل الليبية في الحد من البطالة، حيث إن المتوسطات الحسابية لإجابات المشاركين في الدراسة كانت بأكبر قيمة لها (4.21) وانحراف معياري (0.839) وأقل قيمة كانت (3.64) بانحراف معياري (1.55)، ومرتببة حسب أهميتها.

جدول رقم (6): إجابات المشاركين حول المعوقات التي تواجهها وزارة العمل الليبية في الحد من البطالة

الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط	البيان
2	0.949	4.14	ارتفاع نسبة خريجي الجامعات والمعاهد سنويا.
7	1.351	3.86	رغبة الشباب في الوظيفة الحكومية دون الوظيفة في القطاع الخاص.
8	1.657	3.86	ضعف التنسيق بين مؤسسات القطاع العام.
6	1.61	3.86	قلة مشاركة القطاع الخاص في تدريب خريجي الجامعات.
3	1.385	4.07	انخفاض مستوى الأمن الوظيفي بالقطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام.
5	1.385	3.93	عدم مناسبة احتياجات سوق العمل لمخرجات التعليم.
4	1.414	4	عدم معرفة احتياجات سوق العمل بشكل كامل وواضح.
9	1.55	3.64	ضعف الأجور وطول ساعات العمل في القطاع الخاص.
1	0.893	4.21	ضعف مخرجات التعليم.
	1.145	3.95	المتوسط المرجح العام

وبالنظر إلى المتوسط المرجح العام للمحور الثاني الذي كان (3.95) ومقارنته مع جدول رقم (4)، نجد أنه يظهر في حدود النطاق الرابع (الموافق)، وهذا يشير إلى أن الاتجاه العام نحو موافقة أفراد العينة على وجود معوقات تواجهها وزارة العمل الليبية.

3.9 اختبار الفرضيات

بما أن البيانات المجمعة لا تتبع التوزيع الطبيعي وذلك بعد إجراء اختبار التوزيع الطبيعي (Shapiro-Wilk)، وعليه فقد تم استخدام الاختبار اللامعلمي (Wilcoxon Signed Ranks Test) للتحقق من فرضية الدراسة.

جدول رقم (7) Wilcoxon Signed Ranks Test

البيان	المحور الأول	المحور الثاني
Z	-0.629 ^b	-3.050 ^c
مستوى المعنوية	.530	.002

أولاً: الفرضية الفرعية الأولى: تنص الفرضية على أنه: " يوجد دور لسياسات وبرامج سوق العمل في ليبيا في الحد من البطالة" واختبار هذه الفرضية تمت صياغتها إحصائياً في صورتها البديلة التي تؤيد الفرضية، والصفريّة التي تنفي الفرضية لهذا المحور، وبالنظر إلى النتائج الموضحة بالجدول رقم (7) نلاحظ أن قيمة مستوى المعنوية (0.530) وهي أكبر من قيمة (0.05)، وكما أن قيمة متوسط المحور (2.45) أصغر من قيمة الاختبار وهي (3.40)، مما يشير إلى عدم موافقة أفراد العينة على وجود أثر لهذا المحور، وبالتالي ترفض الفرضية البديلة وتقبل الفرضية الصفريّة.

ثانياً: الفرضية الفرعية الثانية: تمت صياغة هذه الفرضية إحصائياً بصورتها البديلة التي تؤيد الفرضية بشكلها التالي " توجد معوقات تواجه وزارة العمل الليبية في الحد من البطالة" وصياغة فرضية العدم التي تنفي وجود أثر لهذا المحور، وبملاحظة الجدول رقم (7) نجد أن مستوى المعنوية (0.002) وهي أصغر من (0.05)، وكذلك قيمة متوسط المحور (3.95) أكبر من قيمة الاختبار، مما يشير إلى قبول هذه الفرضية.

ملاحظات المشاركين في الدراسة:

1- "الشباب كلهم يعملون وكلهم بطالة": مما يعنى أن نسبة كبيرة من الخريجين يشتغلون في القطاع الخاص ومسجلون أيضا في سجل الباحثين عن العمل.

2- "إن المؤسسات ترسل ملفات الأشخاص الذين تريد توظيفهم لتسجيلهم في منظومة القوى العاملة، والإجراء الصحيح هو أن تطلب المؤسسات ترشيح موظفين وفق الشروط التي تريدها من القوى العاملة" ثم تتم باقي الإجراءات تباعاً.

3- "إن الضرائب مرتفعة جداً وخاصةً ضريبة الضمان، حيث يجبر رجل الأعمال الليبي وغير الليبي على دفع مبلغ كبير لكل عامل ليبي مقابل قيمة الضمان السنوية، مما يضطر رجال الأعمال إلى توظيف العمالة الأجنبية؛ لتقليل حجم الضرائب السنوية".

10. النتائج والتوصيات

1.10 النتائج

هدفت الدراسة إلى التعرف على سياسات وبرامج سوق العمل في الاقتصاد الليبي وأثرها على معدلات البطالة مع تسليط الضوء على فرع وزارة العمل والتأهيل مصراتة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. هناك ارتفاع في معدلات البطالة في ليبيا، حيث بلغ إجمالي معدل البطالة 19% خلال الفترة (1999-2020م)، وقدرت نسبة البطالة في الذكور حوالي 16% والإناث بحوالي 25%؛ ويعود السبب في ارتفاع معدلات البطالة إلى عدة عوامل، منها: أن مهارات سوق العمل لا تتناسب مع ما هو معروض من وظائف، انخفاض جودة المدخلات والمخرجات التعليمية والتدريبية، العزوف عن الوظائف اليدوية والمهنية، وزيادة نسبة الالتحاق بالتعليم الجامعي، الاعتماد على القطاع العام في استيعاب مخرجات التعليم مع قدرته المحدودة في توفير فرص عمل للأعداد الكبيرة من خريجي الجامعات.

2. لا يوجد دور فعال لوزارة العمل الليبية في الحد من البطالة باستثناء تنظيم تأشيرات العمل للعمالة الأجنبية؛ وقد يرجع السبب في ذلك إلى عدم ملاءمة التشريعات والقوانين المنظمة للعمل، وهذه النتيجة تتوافق مع النتائج المتوصل إليها بتجربة السويد وفق دراسة Calmfors, Forslund & Hemstiom لسنة (2001)، وتتوافق هذه النتيجة مع تقرير مجموعة البنك الدولي لسنة (2016) حول سياسات سوق العمل في الاقتصاد الليبي.

3. تواجه الوزارة العديد من المعوقات التي تحد من عملها في التوظيف، وهي: ضعف مخرجات التعليم، وارتفاع نسبة خريجي الدراسات الجامعية والمعاهد سنوياً، وعدم ملاءمتها لاحتياجات سوق العمل، كما أن الوزارة ليس لديها إلمام كامل باحتياجات سوق العمل المحلي؛ وذلك بسبب ضعف التنسيق بين مؤسسات القطاع العام، وقلة مشاركة القطاع الخاص في التدريب،

وانخفاض مستوى الأمن الوظيفي في القطاع الخاص، وانخفاض الأجور مقابل ساعات العمل، مما جعل الشباب يفضلون العمل في القطاع العام.

4. تتفق هذه الدراسة مع كل من دراسة طلبة (2021) ودراسة غراب (2019) حول مصر ودراسة أحمد وحمزة (2019) في أن مساهمة برامج وسياسات سوق العمل في توفير فرص عمل ما زال ضعيفاً وخاصة في الدول النامية، وأن سياسات سوق العمل النشطة لم تتمكن من الحد من ظاهرة البطالة بشكل فاعل، وعلى الرغم من الجهود المبذولة في الحد من البطالة إلا أنها كانت متناثرة ولم تتم تحت مظلة واحدة مما أدى إلى زيادة معدلات البطالة، بالإضافة إلى ضعف التنسيق بين المؤسسات العامة والشركات الخاصة والمؤسسات التعليمية بسبب قصور التشريعات واللوائح المنظمة للعمل في ليبيا.

5. كما تتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في أن سبب ارتفاع معدلات البطالة في ليبيا يعود إلى ضعف مخرجات التعليم، وازدياد عدد خريجي الجامعات، وعزوف الشباب عن المهن اليدوية والأعمال التي تتطلب مجهوداً كبيراً، وكذلك انخفاض المهارة لدى العمال الليبيين؛ مما أدى إلى الاستعانة بالعمالة الأجنبية لتغطية متطلبات سوق العمل المحلية.

كما بينت الدراسة أن السبب في ارتفاع معدلات البطالة في ليبيا يعود إلى اعتماد الاقتصاد الليبي على قطاع النفط الذي لا يستوعب إلا عدداً قليلاً من العمال الذين يمتازون بالمهارة العالية وأن جزءاً كبيراً منهم أجنبي.

2.10 التوصيات

1. إعادة النظر في سياسات الإصلاح الاقتصادي، والتركيز على تمويل الشركات الناشئة ودعمها وتدريبها.

2. إعادة النظر في تشريعات العمل والضرائب والنظم والبرامج الجامعية بما يتناسب مع احتياجات السوق المحلي والدولي ومتطلبات تطويره.

3. إعادة النظر في قوانين الاستثمار الأجنبي المباشر بما يضمن توظيف كوادر ليبية، والاهتمام بقطاعات معينة حسب الموارد المتاحة لكل منطقة اقتصادية في ليبيا لفترات متوسطة وطويلة الأجل.

4. إدخال إصلاحات على مناخ سوق العمل؛ لغرض تسهيل الاستثمارات المحلية، ومساندة المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها، وإعادة هيكلة الغرف التجارية، مما يؤدي إلى خلق المزيد من فرص العمل وتطوير الأعمال.

5. يجب توفر معلومات كافية عن سوق العمل؛ حتى يمكن التكيف مع الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل في المدى القصير.
6. التعاون والشراكة بين القطاعين العام والخاص بالتنسيق مع وزارة العمل والتأهيل؛ لتشجيع القطاع الخاص وزيادة الأعمال، وخاصةً في القطاعات الجديدة وغير المستغلة، من أجل التعجيل بسرعة التوظيف وخلق فرص عمل جديدة.
7. إدخال إصلاحات على نظام التعليم في ليبيا في الأمدن القصير والطويل، لتزويد الخريجين على كافة المستويات بالمهارات التي يحتاجها سوق العمل.

المراجع

- باري سيجل، ترجمة طه عبدالله منصور، و عبدالفتاح عبدالرحمن عبدالمجيد. (1987). *النقود والبنوك والاقتصاد " وجهة نظر النقديين. الرياض: دار المريخ.*
- حدو محمد. (ديسمبر، 2018). دور وأهمية سياسات سوق العمل النشطة في مكافحة البطالة: تجارب دولية رائدة. *مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية. المجلد 7 العدد 1، جامعة الجزائر، 1.*
- حميدة ميلاد أبو رونية. (بلا تاريخ). دور اقتصاد المعرفة في تحقيق النمو الاقتصادي: دراسة خاصة على ليبيا. *دراسة غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة طرابلس.*
- رمضان عبدالله الشبه، و مصطفى مسعود حدود. (سبتمبر، 2015). أسباب عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي متطلبات سوق العمل في ليبيا. *المجلة الجامعية، المجلد الثالث، العدد السابع عشر، جامعة الزاوية، الصفحات 98 - 104.*
- سامر عبد الهادي، وشادي الصرايرة، و ونضال عباس. (2013). *مبادئ الاقتصاد الكلي، الطبعة الأولى.* عمان: دار وائل.
- سامي خليل. (1994). *نظريات الاقتصاد الكلي الحديثة، الكتاب الأول.* الكويت.
- صبرينة طنبة. (يونيو، 2021). قراءة في سياسات سوق العمل النشطة في الجزائر. *مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال. المجلد 4، العدد 1، جامعة عبد الحميد مهري.*
- غراب أحمد، وسالمي حمزة. (30 6، 2019). دور مؤسسات وأجهزة الوساطة في ضبط سوق العمل والحد من البطالة في الجزائر - دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. *مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة. المجلد 4، العدد 1، جامعة الجزائر 3.*
- مايكل أبدجمان، و ترجمة محمد إبراهيم منصور. (1999). *الاقتصاد الكلي: النظرية والسياسة.* الرياض: دار المريخ.

مجموعة البنك الدولي . (2016). ديناميكيات سوق العمل في ليبيا، إعادة الاندماج من أجل التعافي، البنك الدولي. واشنطن.

محمد عزيز، و فتحي أبو سدره. (1992). مقدمة في الاقتصاد الكلي، الطبعة الثالثة. بنغازي: جامعة قاريونس.

محمود فاروق محمد غراب. (نوفمبر، 2019). إمكانية استعادة مصر من التجربة الماليزية في مواجهة البطالة. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة.

مكتب العمل الدولي، لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية. (2003). سياسات سوق العمل النشطة، الوثيقة GB.288/ESP/2، الدورة 288. جنيف.

مؤسسة التدريب الأوروبية. (2014). عملية تورينو 2014 ليبيا . ETF الوثيقة.

Calmfors, L., Forsland, A., & Hemsröm, M. (2001). Does active labour market policy work? Lessons from Swedish experiences. *Swedish Economic policy Review*; V:85 ; 61-124.

Sahnoun, M., & Abdennadher, C. (2018). the assessment of active labor market policies: evidence from OECD countries. *Econ Polit, Springer international publishing AG, part Of springer Nature*.

The world bank. (2021, 8). *The world bank*. Retrieved from worldBank: <https://data.worldbank.org/country/libya?view=chart>

المعلومات البيوغرافية للباحث الثاني:

الاسم: أسامة امحمد سالم الجمل
الدرجة العلمية: محاضر
التخصص: تجارة دولية ، الاستثمار ، الهياكل المالية للشركات ، الحوكمة
الاهتمامات: الحوكمة، الإدارة المحلية، الإدارة
البريد الإلكتروني: s.gajbouna@eps.misurata.edu.ly

المعلومات البيوغرافية للباحث الأول:

الاسم: سامية عمران محمد حريب
الدرجة العلمية: محاضر
التخصص: اقتصاد
الاهتمامات: السياسة النقدية، الاقتصاد الجزئي، الاقتصاد الكلي
البريد الإلكتروني: s.gajbouna@eps.misurata.edu.ly