

ملاح سياسة التشغيل

البطالة، وفقا لتعريف منظمة العمل الدولية هي " حالة الفرد القادر على العمل ويرغب في العمل ويبحث عن فرص عمل ولا يجد فرصة العمل المطلوبة وليس له مورد رزق"، وبالتالي فإن العاطلين عن العمل هم جزء من القوى العاملة وقادرون على العمل ويبحثون عنه ويقبلون به عند مستوى الأجر المناسب وليس لديهم مورد رزق آخر، وتعتبر البطالة أحد أهم التحديات التي تواجه الاقتصاديات الدولية والعربية والنفطية على وجه الخصوص نظرا لانعكاساتها العميقة على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، وما التأخر في سن الزواج وانعكاسات ذلك ديموجرافيا واجتماعيا وتزايد السلوكيات الاجتماعية الشاذة بين الشباب مثل تعاطي المخدرات والسرقة والاعتصاب والإحساس بالظلم الاجتماعي وما تولد عنه من قلة الانتماء والعنف وارتكاب الأعمال الإرهابية والتخريبية والشعور بالنقص والإحباط، وما يتولد عن ذلك من الشعور بالفشل والدونية والشعور بالفراغ والعدوانية تجاه المجتمع، إضافة إلى حرمان المجتمع من طاقة وطموح أبنائه نحو البناء والإنتاج وهجرتهم إلى الخارج حيث تتوفر فرص العمل والإنتاج (وهذا ما أكدته العالم الديموجرافي الفرنسي الفريد صوفي عند تعريفه للهجرة بقوله " إما أن ترحل الثروات حيث يوجد البشر، وإما أن يرحل البشر حيث توجد الثروات"). **وبالتالي فإن البحث عن عمل** وعدم الحصول عليه ظاهرة عالمية تختلف حدتها من دولة إلى أخرى، وإن عدم القضاء عليها أو الحد منها سيؤدي إلى شعور المواطن بالإحباط مما يؤدي به إلى الانحراف الاجتماعي والسلوكي والاقتصادي والسياسي ويؤثر ذلك على روابط الانتماء للوطن والمجتمع.

وفي الجماهيرية العظمى، وانطلاقا من ثوابتنا الفكرية التي نادى بها النظرية العالمية الثالثة" الذي لا ينتج لا يأكل إلا العجزة" دعوة صريحة إلى أهمية خلق فرص عمل لكل الليبيين القادرين على العمل وضرورة تحولهم إلى الإنتاج تحقيقا لإشباع حاجاتهم وعيشهم بحرية وسعادة، وما توجيهات الأخ قائد الثورة وتنبيهه المستمر عن مخاطر الفراغ وارتباطه المباشر بالاستعمار إلا تأكيدا على أهمية خلق فرص عمل لكل الباحثين عنه.

ونتيجة لازدياد عدد السكان الذين هم في سن العمل ولتطور المستوى التعليمي وازدياد عدد الخريجين الداخليين لسوق العمل سنويا إلى جانب المتسربين من التعليم، ولإيماننا بأن الشباب هم رهان المستقبل

ويجب الاهتمام بهم وخلق فرصاً متنوعة للعمل وللتعليم له، ارتكزت سياسات التشغيل في الجماهيرية على ضرورة توفير فرصاً للعمل لكل مواطن يبحث عن العمل وذلك من خلال خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية المختلفة التي تضمنت سياسات وبرامج لتوسيع قاعدة الإنتاج وتنويع الاقتصاد وتشجيع الاستثمار والمبادرة وبعث المشاريع الصغرى والمتوسطة ووضعت لذلك الآليات المختلفة والمتعددة لمد يد المساعدة المالية والفنية بهدف خلق اقتصاد مفتوح أمام الجميع اقتصاد تتغير فيه المهن بسرعة كبيرة ولا مكان فيه إلا للقادرين على التأقلم باستمرار.

ومن هذه الآليات على سبيل المثال:

- 1- المصارف التجارية والمتخصصة والأهلية والمصرف الريفي.
- 2- صناديق التشغيل ومحافظ ومؤسسات الاستثمار.
- 3- المراكز البحثية ورابط للخبراء لتقدم المعلومة وتحدد الفرص الاستثمارية الواعدة.
- 4- برامج توسيع قاعدة الملكية وتحويل ملكية المؤسسات الخدمية والإنتاجية العامة إلى القطاع الأهلي.

5- إصدار التشريعات وتبسيط الإجراءات المشجعة على التحول للإنتاج.

وبالرغم من كل ذلك، لا يزال دور القطاع الأهلي محدود وأصبحت ظاهرة الباحثين عن عمل تزداد من سنة إلى أخرى.

ولهذا تدعو الحاجة إلى تبني سياسات اقتصادية واجتماعية - سياسات تجارية، مالية، نقدية، استثمارية، تشغيلية، تعليمية وتدريبية،... - تهدف إلى تحقيق نمو اقتصادي بمعدلات مرتفعة وتضمن في نفس الوقت التوظيف الكامل لعوامل الإنتاج وخاصة عنصر العمل، وبصورة خاصة تدعو الحاجة إلى تبني سياسة تشغيل تؤكد على التدريب وإعادة التأهيل وتضمن خلق فرص عمل للباحثين عنه وللداخليين الجدد لسوق العمل حالياً ومستقبلياً وترتكز على:

أولاً: الأساسيات

- 1- إجراء دراسة مسحية شاملة لتحديد حجم المشكلة ونوعية وتخصصات ومؤهلات ومواقع الباحثين عن العمل مع دراسة سوق العمل وتحديد احتياجاته الحالية والمستقبلية من مختلف التخصصات والمهن من خلال احتياجات تنفيذ وتشغيل المشروعات التنموية الجاري أو المزمع تنفيذها أو تشغيلها من قبل القطاع العام أو الأهلي أو الأجنبي.

2- توجيه المؤسسات التعليمية والتدريبية ومؤسسات إعادة التأهيل لتلبية احتياجات السوق الحالية والمستقبلية وفق حوافز وبرامج جادة ومعتمدة.

ثانياً: آلية خلق فرص العمل.

- 1- النص المباشر في العقود على ضرورة تشغيل العناصر الوطنية وفق المهن والوظائف المتوفرة والقيام بتدريب وإعادة تأهيل غير المتوفر.
- 2- الاهتمام بوضع موازنة بشرية عند اعتماد أو توقيع عقود تنفيذ أو تشغيل المشاريع التنموية العامة والأهلية والأجنبية، والعمل على إعداد برامج توفير القوى العاملة المطلوبة لهذه المشاريع (التنفيذ والصيانة والتشغيل و..).
- 3- الأولوية في تنفيذ المشروعات ذات الكثافة العمالية العالية.
- 4- توجيه العناصر المؤهلة والباحثة عن عمل إلى مؤسسات تنفيذ وتشغيل المشروعات والعمل على وضع وتنفيذ برامج تدريبية معتمدة لإعداد القوى العاملة غير المؤهلة .
- 5- تفعيل دور الإقراض لتمويل المشاريع الصغرى والمتوسطة من قبل المصارف المتخصصة والأهلية، وتقويم سياسة محافظ وصناديق ومؤسسات الإقراض والاستثمار الداخلي بما يضمن خلق فرص عمل وتحول الليبيين إلى الإنتاج.
- 6- تبسيط إجراءات الاستثمار وخاصة في المشروعات الصغرى والمتوسطة.
- 7- تأسيس حاضنات الأعمال بكل شعبية تتولى تقديم المشورة الفنية ومتابعة تنفيذ وتشغيل المشروعات الصغرى والمتوسطة.

ثالثاً: إدارة التشغيل

- 1- تفعيل دور مصلحة العمل والتدريب المهني ومنحها الصلاحيات القانونية لتنظيم وتوجيه القوى العاملة دون غيرها، ولها على الخصوص ما يلي:
 - * التحقق من أعداد الباحثين عن عمل ومنع الازدواجية في العمل والسماح بالعمل الجزئي أو بالساعة مثلاً.
 - * إعادة تنظيم الملاكات والاهتمام بسلوك وسلامة ممارسة المهنة.
 - * تتولى المصلحة بالتنسيق مع الشركات المنفذة والمشغلة للمشاريع تدريب وتأهيل العناصر الوطنية اللازمة لتنفيذ وتشغيل هذه المشروعات، والنص عن ذلك عند التعاقد.
 - * تنظيم دخول العمالة الوافدة من خلال موافقات المصلحة ووفق الأسماء والوظائف، وإلزام الجهات العامة والأهلية والأجنبية بعدم التشغيل إلا عن طريق مصلحة العمل والتدريب المهني.

- 2- منح حوافز لليبين على ممارسة المهنة وبما يضمن توجيه مخرجات التعليم والتدريب إليها ويحد من استخدام العمالة الوافدة على ممارستها وإقرار سياسة مشجعة للمرتبات، والاهتمام بالسلامة المهنية بما يمكنها من استقطاب القوى العاملة الوطنية.
- 3- تدبير مصادر التمويل اللازمة للتدريب وإعادة التأهيل وتقدير مساهمة الشركات الأجنبية المنفذة والمشغلة للمشاريع.

رابعاً: البرامج التي تضمن خلق فرص عمل لليبين وتحولهم للإنتاج.

لتعزيز الثقة في العنصر الوطني بإعداده وتدريبه وتأهيله بالشكل الجيد وللرفع من كفاءة الجهاز الإداري تتولى مصلحة العمل والتدريب المهني إعداد برامج تدريبية جادة ومعتمدة إقليمياً ودولياً حسب حاجة سوق العمل مستقبلاً، مع ضبط دخول العمالة الوافدة حسب الحاجة ، ويتم من الآن اتخاذ الإجراءات التالية :

- 1- إعادة النظر في الملاكات الإدارية والفنية وخاصة ما يتعلق بالتعليم والصحة.
- 2- تحديد العدد الفعلي للباحثين عن عمل والمحالين من الجهاز الإداري وفق الجنس والتخصص والمؤهل ومحل الإقامة.
- 3- إعادة بعض فائض الملاك الإداري إلى العمل في الجهاز الإداري وفي المؤسسات التعليمية والصحية لتخفيف النصاب التدريسي وتخفيض كثافة الفصل الدراسي وخاصة في المدن لزيادة الكفاءة وأيضاً لخلق مهن غير متوفرة وضرورية بالمؤسسة التعليمية والصحية مثل المرشد الاجتماعي والتربوي والنفسي والرعاية الصحية، وتوجيه البعض الآخر إلى تنفيذ برامج محو الأمية.
- 4- التحقق من أن المحالين هم أقل كفاءة من المنسبين للجهاز الإداري والتدريسي.
- 5- البقاء على صغار السن وحديثي التخرج للعمل في الجهاز الإداري وفي التدريس لجدوى تدريبهم ورفع كفاءتهم مستقبلاً وإحالة كبار السن لإمكانية إحالتهم إلى التقاعد أو تنسيبهم للعمل في مراكز رعاية وتدريب الأسرة أو في رياض الأطفال وخاصة العناصر النسائية أو للعمل في المشاريع الإنتاجية بالنسبة للرجال.
- 6- توجيه المحالين أو الباحثين عن عمل والمؤهلين إلى المشاركة في تنفيذ مشروعات البرنامج التنموي، ويتم ذلك وفقاً للآتي:

- تحديد برنامج زمني لاحتياجات تنفيذ كل مشروع من مشاريع البرنامج التنموي من العمالة.
- يتم توجيه عناصر وطنية مؤهلة ومدربة للعمل مع شركات تنفيذ المشروعات وفق نص التعاقد معهم.

• البدء في إقامة برامج تدريبية وتأهيلية للعناصر الوطنية تتولاها الشركات الأجنبية المنفذة وفق نص التعاقد وبإشراف مصلحة العمل والتكوين المهني.

7- توجيه الباحثين عن عمل وغير المؤهلين إلى إعادة التدريب والتأهيل للمشاركة في تشغيل مشروعات البرنامج التنموي، ويتم ذلك وفقا للبرنامج الزمني لتشغيل المشروعات ويكون كالآتي:

- تحديد برنامج زمني لاحتياجات تشغيل مشروعات البرنامج التنموي من العمالة الوطنية.
- تولى المصلحة وبالتنسيق مع القطاعات المختلفة من الآن العمل على تدريب عناصر وطنية حسب حاجة تشغيل مشروعات البرنامج التنموي في الداخل أو الخارج .

8- تفعيل دور صندوق ضمان الإقراض لأغراض التشغيل من خلال تحديد وتمويل ورعاية المشروعات الصغرى والمتوسطة التي يقوم بتنفيذها الشباب والمرأة والتي تهدف إلى تنفيذ مشروعات ذات كثافة عمالية عالية في مجالات كالزراعة والثروة الحيوانية والصيد البحري والإنشاءات والسياحة والصناعات التقليدية.

9- توجيه برامج وسياسات صناديق ومحافظ ومؤسسات الاستثمار إلى تأسيس مشروعات ذات جدوى وتسهم في خلق فرص عمل عديدة لليبين.

10- تفعيل دور المصارف التجارية والمتخصصة والأهلية في دعم القطاع الأهلي وتمويله ومتابعته بما يمكنه من ممارسة النشاط الاقتصادي وخاصة شرائح الشباب والمرأة، ويمكن لحاضنات الأعمال المقترحة المساعدة في ذلك.

11- تأسيس مؤسسات رعاية (حاضنات أعمال بكل شعبية) تتولى تحديد وعرض الفرص الاستثمارية الصغيرة والمتوسطة ومدى جدواها الاقتصادية على الشباب ومساعدتهم على إتمام إجراءات التمويل مع رعايتهم وتذليل ما قد يواجهونه من صعاب.

12- تمليك المشاريع الإنتاجية والخدمية العامة الصغيرة والمتوسطة ذات الجدوى للأفراد والتشراكات والشركات المساهمة ودعمها ومتابعة أدائها.

باتخاذ هذه الإجراءات نستطيع أن نضمن الحد أو القضاء على ظاهرة الباحثين عن عمل ونخلق فرص عمل لكل الباحثين عنه.

الحد من ظاهرة الباحثين عن عمل

هذه الظاهرة ليست وليدة اللحظة، ولكنها بدأت في الظهور منذ سنوات وأصبحت تتفاقم وتزداد، وعلاجها يتطلب خطة عاجلة يستمر تنفيذها بجديّة لعدة سنوات .

ظاهرة الباحثين عن عمل في ليبيا مصدرها :

- 1- الداخلين الجدد إلى سوق العمل من الخريجين وخاصة الذين مؤهلاتهم وتخصصاتهم لا تتوافق مع احتياجات سوق العمل، ومن المتسربين من مؤسسات التعليم والتدريب .
- 2- الباحثين عن عمل وسبق لهم العمل. (نتيجة لدمج وإلغاء المؤسسات والشركات).

ومن بين أسبابها الأساسية الآتي:

- 1- التوسع في التوظيف بالجهاز الإداري خلال السنوات السابقة، وإجراءات تقليصه الآن.
- 2- عدم توجيه التعليم والتدريب بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل.
- 3- مخرجات مؤسسات التعليم والتدريب لا تتمتع بالقدرة والكفاءة اللازمة.
- 4- سياسة المراتبات لا تعكس أهمية التخصصات والمهن والحرف التي يحتاجها سوق العمل وبالتالي لا تساهم في توجيه التعليم والتدريب نحو متطلبات سوق العمل.
- 5- سياسة المصارف المتخصصة والأهلية وصناديق ومحافظ ومؤسسات الاستثمار لم تسهم بشكل فعّال في خلق فرص عمل جديدة بالقدر الكاف، بالرغم من أنها تواجه مشاكل في تحصيل أموالها نتيجة لعدم جدية المقترضين على العمل والإنتاج.
- 6- عدم وجود جهة متابعة وإشراف ورعاية للمؤسسات المقترضة، وخاصة المؤسسات الصغرى والمتوسطة.

لحل هذه المشكلة يتطلب الآتي:

- 1- تحديد حجم المشكلة ونوعية ومؤهلات وتخصصات ومواقع الباحثين عن العمل.

2- إعادة دراسة الملاكات الإدارية والفنية وتمكين ذوي الكفاءة والتخصصات المطلوبة وبما يضمن رفع معدلات الأداء، مع إعادة تنسيب بعض العناصر النسائية والمؤهلة إلى مراكز تدريب المرأة للعمل في مجال التدريب ومحو الأمية، وكذلك للعمل في حاضنات الأعمال التي سيتم تأسيسها.

3- تحديد الموازنة البشرية اللازمة لتنفيذ وتشغيل المشروعات العامة وتحديد حجم مساهمة القوى العاملة الليبية فيها، مع توجيه المؤهلين من الباحثين عن عمل لتنفيذ هذه الموازنة.

4- تولي الشركات برامج تدريب الباحثين عن عمل وفق احتياجاتها وتحت إشراف مصلحة العمل والتكوين المهني، ويشترط ذلك أثناء التعاقد.

5- تفعيل دور المصارف التجارية والمتخصصة والأهلية ومحافظ وصناديق الاستثمار في منح الإقراض لليبين وخاصة في المشروعات الصغرى والمتوسطة وتحت إشراف ومتابعة حاضنات الأعمال التي تؤسس لهذا الغرض بكل شعبية.

المشروعات الصغيرة والمتوسطة تعتبر من أنجع الوسائل التي يمكن أن تشجعها الدولة لاستيعاب العدد الأكبر من الأيدي العاملة والباحثين عن عمل، والساعين لتحسين مستوى معيشتهم، وتعتبر من الأدوات الفعالة في خلق التنمية المكانية لأن من خصائصها:

- صغر رأس المال المستثمر فيها.
- بساطة المعدات والآلات ومستلزمات الإنتاج الأخرى.
- استيعاب عدد كبير من الأيدي العاملة المدربة وغير المدربة.
- اعتمادها على المواد الخام المحلية.
- تخصص بتقديم خدمة معينة أو إنتاج نوع واحد من السلع.
- سرعة دوران رأس المال العامل وتحقيق الإيرادات.
- انتشار هذا النوع من الصناعات على مختلف المناطق والشعبيات ومساهمتها في التنمية المكانية والاستقرار السكاني.
- سرعة نموها وتطويرها وبالتالي تشغيلها لعدد أكبر من العمالة.

6- إعادة تدريب وتأهيل الليبيين وفق المهن المطلوبة في سوق العمل (ويمكن أن تتولى الشركات والحاضنات بكل شعبية بالتعاون مع مصلحة العمل والتكوين المهني ذلك).

7- إعادة توزيع القوى العاملة من قطاعات ومناطق الفائض إلى قطاعات ومناطق العجز وفق سياسة حوافز مشجعة.

8- تفعيل دور اتحاد غرف التجارة والصناعة والزراعة والجمعيات الأهلية لرجال الأعمال والمستثمرين وإشراكهم في تنفيذ السياسات ذات العلاقة.

9- توجيه مخرجات التعليم والتدريب وفق متطلبات سوق العمل (سياسات الحوافز والمرتبات يمكن أن تسهم في توجيه الطلاب للدراسة في مجالات يحتاجها سوق العمل).

كما يجب ملاحظة أن :

1- نسبة كبيرة من الباحثين عن عمل هم من فئة الشباب الذكور غير متزوجين، وهذا يسهل عملية إعادة توزيع الباحثين عن عمل على الشعبيات في حالة منح حوافز لهم.

2- كما أن الإقراض للصناعات الصغرى والمتوسطة يمكن معظم الشباب والنساء وذوي الاحتياجات الخاصة من التحول للإنتاج، وخاصة عند قيام حاضنات الأعمال بكل شعبية بتولي مهمة المساعدة والإشراف والمتابعة والضامن لهذه المشروعات.

إن الدولة التي تعاني من هذه المشكلة لا يمكن أن تمنح مرتبات للأجانب أعلى من مرتبات المواطنين ولا يمكن لها أن تسمح بدخول العمالة الوافدة بدون ضوابط ولا يجب أن تسمح بتنفيذ مشروعات تنموية بدون إعداد موازنة بشرية لتنفيذها وتشغيلها، ولا يمكن لها أن تتبنى سياسات اقتصادية بهدف تحقيق النمو الاقتصادي دون مراعاة تشغيل القوى العاملة الوطنية، وعليه يقترح رفع مرتبات الليبيين بما يعادل على الأقل مرتبات الوافدين إلى سوق العمل الليبي وتحديد ضوابط تسمح فقط بالإذن بدخول العمالة الماهرة التي لا تتوفر بين الليبيين ولتسهم في تدريبهم مع التأكيد على ضرورة إعداد موازنة بشرية لكل مشروع قبل تنفيذه و/أو تشغيله لتحديد عدد فرص العمل التي يخلقها المشروع لليبيين والعمل على تنسيبهم أو

إعدادهم، ومنح الأولوية لتنفيذ المشروعات التي تحتاج إلى كثافة عمالية أكثر من التي تحتاج إلى رأس مال كبير، مع تبني سياسة تشجيع الصناعات الصغرى والمتوسطة وسياسات تمكين المرأة والشباب من ممارسة دورهم المنوط بهم في النشاط الاقتصادي، وبالتالي تبني سياسات اقتصادية واجتماعية تضمن تحقيق النمو الاقتصادي وتعالج ظاهرة الباحثين عن العمل.

د. بشير علي زنبيل

أمين مجلس التخطيط الوطني