كلية الآداب

قسم علم الاجتماع

دراسة بعنوان :

سياسات التشغيل والعمل في ليبيا ودورها في مواجهة مشكلة البطالة

مقدمة لنيل درجة (الدكتوراه) في علم الاجتماع

إعداد

محمد فتحي فرج الزليتني

إشراف

أ.د / مصطفى مرتضى علي محمود
أستاذ علم الاجتماع
كلية الآداب - جامعة عين شمس

أ.د / زينب محمد زهري
أستاذ علم الاجتماع
كلية الآداب - جامعة بنغازي

العام الجامعي / 2012 م

جامعة عين شمس
كلية الآداب
شئون الدراسات العليا

صفحة العنوان

اسم الباحث : محمد فتحي فرج الزليتني

الدرجة العلمية : دكتوراه

القسم التابع له : علم اجتماع

اسم الكلية : الآداب

سنة المنح : 2012م

جامعة عين شمس
كلية الآداب
شئون الدراسات العليا

رسالة دكتوراه

اسم الطالب: محمد فتحي فرج الزليتني

عنوان الرسالة: سياسات التشغيل والعمل في ليبيا ودورها في مواجهة مشكلة البطالة

اسم الدرجة : (دكتوراه)

لجنة الإشراف

أ.د / مصطفى مرتضى علي محمود الوظيفة: أستاذ علم الاجتماع كلية الآداب – جامعة عين شمس

(مشرفاً)

أ.د / زينب محمد زهـــري الوظيفة: أستاذ علم الاجتماع كلية الآداب – جامعة بنغازي

(مشرفاً)

تاريخ البحث: / / 2012م

الدراسات العليا

ختم الجامعة أجيزت الرسالة بتاريخ

/ /2012 2012 /8/5

موافقة مجلس الكلية موافقة مجلس الجامعة

/ /2012 / / 2012

بسم الله الرحمن الرحيم

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

صدق الله العظيم

سورة [التوبة] الآية [105]

فهرس المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
المقدمة.	1
الفصل الأول : الإطار النظري للدراسة.	7
تمهيد لموضوع الدراسة.	8
أولاً : إشكالية الدراسة وأبعادها.	9
ثانياً : أهمية الدراسة.	13
ثالثاً : أهداف الدراسة.	14
رابعاً : تساؤلات الدراسة.	15
خامساً : مفاهيم ومصطلحات الدراسة.	15
الفصل الثاني : الدراسات السابقة.	29
الفصل الثالث : المدارس والاتجاهات الفكرية المفسرة للتشغيل والبطالة.	57
أولاً : النظريات العامة للتشغيل والبطالة.	58
1- التشغيل والبطالة عند المدرسة الكلاسيكية.	58
2- التشغيل والبطالة عند المدرسة الكلاسيكية الجديدة.	60
3- التشغيل والبطالة في الفكر الماركسي.	61
4- التشغيل والبطالة عند المدرسة الكينزية.	63
5- التشغيل والبطالة عند المدارس الإدارية.	65
6- التشغيل والبطالة وفقا لنظرية فيليبس.	66
7- التشغيل والبطالة في النظريات النقدية.	67
ثانياً : العولمة .. أداة منهجية ونظرية ومعرفية (رؤية تحليلية).	68
1- تعريف العولمة.	68
2- حول مفهوم العولمة.	70
3- مظاهر العولمة وأبعادها.	72
4- النظام الاقتصادي العالمي في ظل تحولات العولمة.	76
5- أهداف النظام الاقتصادي العالمي (المعولم).	77
6- الآثار الإيجابية والسلبية للعولمة وانعكاساتها على التشغيل في البلدان النامية.	79

الموضوع	رقم الصفحة
7- التطور التكنولوجي في ظل العولمة وأثره على التشغيل.	86
الفصل الرابع : سياسات وبرامج دعم التشغيل ودورها في مواجهة البطالة.	93
أولاً : سياسات التشغيل (الإيجابيق والسلبية) ودورها في الحد من البطالة.	95
1- سياسات التشغيل الإيجابية (Active Employment Policy).	95
2- سياسيات التشغيل السالبة (Passive Employment Policy).	100
ثانياً : سياسات الدول العربية في مواجهة البطالة وتداعياتها.	101
ثالثاً : سياسات وبرامج توطين المهن الوظائف في الدول العربية.	106
رابعاً : تحديات دعم التشغيل في الدول العربية.	109
الفصل الخامس : تنمية الموارد البشرية وتشريعات العمل ودورهما في رسم سياسات العمل والتشغيل.	111
أولاً : تنمية الموارد البشرية والتشغيل.	112
1- تنمية الموارد البشرية والإعداد للتشغيل.	114
أ- التعليم.	114
ب- التدريب.	117
2- تنمية الموارد البشرية لكفاءة التشغيل.	118
أ- تخطيط القوى العاملة.	118
ب- التنظيم الشامل.	122
ج- التصنيف والتوصيف المهني / الوظيفي.	123
د- التعيين (التوظيف).	125
هـ - بناء هيكل الأجور والمرتبات.	125
و- خطة التدريب والتطوير.	125
ز- اختيار القادة الإداريين.	126
ح- تقييم وتقويم الأداء.	126
ط- نظم معلومات الموارد البشرية والقوى العاملة.	126
ثانياً : تشريعات العمل والتشغيل.	133
التشغيل (إنشاء علاقة العمل) بين الحرية والتقييد.	133
1- مبادئ قاعدة حرية التعاقد.	134

الموضوع	رقم الصفحة
2- مسارات التدخل التشريعي لتنظيم عملية التشغيل.	134
المسار الأول : الوساطة في التشغيل.	135
المسار الثاني : تخطيط وتوجيه التشغيل.	136
المسار الثالث : تقييد حرية العمل.	137
أ- القيود القانونية التي سعت إلى تحقيق تكافؤ الفرص في الحصول على عمل.	139
ب- القيود القانونية التي أقرت مبدأ الأولوية في التشغيل للمواطن.	139
ج- القيود القانونية التي تلزم صاحب العمل بتشغيل عمال من فئات معينة.	139
د- القيود الواردة على مراعاة اعتبارات المصلحة العامة.	140
هـ - القيود القائمة على مراعاة اعتبارات إنسانية.	140
الفصل السادس : المشروعات الصغيرة والمتوسطة **الدور - المعوقات - الواقع والتوجهات.**	143
تعريف المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم.	145
المشروعات الصغيرة والمتوسطة – النشأة والتطور.	147
خصائص ومواصفات المشروعات الصغيرة والمتوسطة.	148
دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في التنمية ومعالجة مشكلة البطالة.	149
مجالات عمل المشروعات الصغيرة والمتوسطة.	153
الدور الاقتصادي للمشروعات الصغيرة المتوسطة.	154
المتغيرات العالمية وأثرها على المشروعات الصغيرة والمتوسطة.	155
المشاكل والصعوبات التي تواجه المشروعات الصغيرة والمتوسطة.	156
دور الدولة في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة.	159
حاضنات الأعمال ودورها في بناء وتطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة.	160
تجربة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في ليبيا.	163
الفصل السابع : الإجراءات المنهجية وخصائص مجتمع البحث.	178
أولاً : نوع الدراسة.	178
ثانياً : مجتمع الدراسة.	178
ثالثاً : المنهج (أسلوب الدراسة).	179
رابعاً : أداة جمع البيانات (صحيفة الاستبيان).	179

الموضوع	رقم الصفحة
(أ) إعداد صحيفة الاستبيان في صورتها الأولية.	180
(ب) مرحلة الدراسة الاستطلاعية.	181
(ج) قياس ثبات وصدق الأداة.	182
خامساً : جمع بيانات الدراسة.	183
سادساً : مجالات الدراسة.	183
سابعاً : الأساليب المستخدمة في عرض وتحليل بيانات الدراسة.	183
ثامناً : خصائص مجتمع الدراسة.	184
أ- النوع.	184
ب- العمر.	185
ج- المستوى التعليمي.	186
د- التخصص العلمي.	187
هـ - الخبرة الوظيفية.	188
الفصل الثامن : التحليل الوصفي لبيانات الدراسة.	190
الفصل التاسع : النتائج العامة والتوصيات.	231
أولاً : النتائج المتعلقة بآراء المبحوثين حول موضوع الدراسة.	233
ثانياً : أهم التوصيات والمقترحات.	244
قائمة المراجع والمصادر.	248
الملاحق.	262

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
1	عدد طلبات القروض المقدمة والمنفذة منها وعدد المستفيدين والقيمة الإجمالية لها خلال الفترة من 2001 - 2005.	169
2	توزيع مفردات مجتمع الدراسة حسب الإدارة التي يعملون بها.	179
3	توزيع المبحوثين حسب النوع.	185
4	توزيع المبحوثين حسب العمر.	186
5	توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي.	187
6	توزيع المبحوثين حسب التخصص العلمي.	188
7	توزيع المبحوثين حسب مدة الخبرة في الوظيفة.	189
8	رأي المبحوثين حول أهم الأشكال القانونية والتنظيمية السائدة للمشروعات في ليبيا.	191
9	رأي المبحوثين حول أنماط التكنولوجيا السائدة في المشروعات في ليبيا.	192
10	رأي المبحوثين حول مصادر التمويل التي تقوم عليها أغلب المشروعات في ليبيا.	193
11	رأي المبحوثين حول ما إذا كانت المشروعات في ليبيا تقوم على أسس ودراسات علمية دقيقة.	193
12	رأي المبحوثين حول الأسس (غير العلمية) التي قامت عليها المشروعات المحلية.	194
13	رأي المبحوثين حول اعتماد المشروعات في ليبيا على المستلزمات والخامات المحلية.	195
14	رأي المبحوثين حول أسباب عدم اعتماد المشروعات في ليبيا على المستلزمات والخامات المحلية.	195
15	رأي المبحوثين حول مساهمة المشروعات المحلية في تصدير منتجاتها للأسواق الدولية.	196
16	رأي المبحوثين حول إتباع المشروعات المحلية للطرق الحديثة في تسويق منتجاتها والدعاية لها.	197
17	رأي المبحوثين حول أساليب التطوير والتحديث التي تتبعها المشروعات المحلية لتحسين الإنتاج.	197
18	رأي المبحوثين حول أسباب عدم اعتماد المشروعات المحلية على أساليب التطوير والتحديث.	198
19	رأي المبحوثين حول استعانة المشروعات المحلية بمتخصصين في الإدارة لتسيير العمل بها.	199
20	رأي المبحوثين حول قدرة السلع التي تنتجها المشروعات المحلية على منافسة السلع والمنتجات المستوردة.	200
21	رأي المبحوثين حول أسباب عدم قدرة السلع والمنتجات المحلية على منافسة السلع والمنتجات المستوردة.	200
22	رأي المبحوثين حول قدرة المشروعات المحلية على الاستمرار والبقاء في ظل تزايد درجة المنافسة.	201
23	رأي المبحوثين حول العمالة الأكثر استخداماً في المشروعات الصغيرة والمتوسطة في ليبيا.	202

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
24	رأي المبحوثين حول أهم أسباب تفضيل تشغيل العمالة الوافدة أكثر من العمالة المواطنة.	204
25	رأي المبحوثين حول مدى مساهمة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في ليبيا في خلق فرص عمل حقيقية للقضاء على البطالة.	206
26	رأي المبحوثين حول أسباب عدم فعالية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص عمل حقيقية للقضاء على البطالة في ليبيا.	206
27	تقييم المبحوثين لدور المشروعات المحلية في خلق فرص عمل للباحثين عنه من الليبيين.	208
28	رأي المبحوثين حول طبيعة فرص العمل التي توفرها المشروعات المحلية (مؤقتة أم دائمة).	208
29	رأي المبحوثين حـول ما إذا كانت أجـور العاملين بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة المحلية مجزية وجاذبة لغيرهم للعمل بهذه المشروعات.	209
30	رأي المبحوثين حول انخفاض تكلفة فرصة العمل بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة قياسا بتكلفتها بالمشروعات الكبرى.	210
31	رأي المبحوثين حول ما إذا كانت المشروعات الصغيرة والمتوسطة تلعب دوراً ايجابياً في تنمية الموارد البشرية عن طريق التأهيل والتدريب.	211
32	رأي المبحوثين حول ما يمكن أن تحققه المشروعات الصغيرة والمتوسطة من ايجابيات.	211
33	رأي المبحوثين حول ما إذا كانت المشروعات المحلية تستند على معايير الكفاءة والخبرة في استخدام العمالة بها.	212
34	رأي المبحوثين حول معايير استخدام العمالة بالمشروعات المحلية (غير معايير الكفاءة والخبرة).	213
35	رأي المبحوثين حول كيفية حصول أصحاب المشروعات المحلية على احتياجاتهم من العمالة.	213
36	رأي المبحوثين حول مدى مساهمة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في التقليل من الاعتماد على الدولة في التشغيل.	214
37	رأي المبحوثين حول تبني الدولة الليبية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة كخيار استراتيجي لدفع عجلة الاقتصاد وخلق فرص عمل جديدة.	215
38	رأي المبحوثيـن حول دعم الدولة الليبية للمشروعات الصناعية الصغيرة والمتوسطة.	216
39	رأي المبحوثين حول قيام الدولة بتطوير مناهج التعليم الفني بما يواكب التطورات العالمية الحديثة ويلبي حاجة المشروعات من المهارات.	217
40	رأي المبحوثين حول أساليب الدعم والتطوير التي تعتمدها الدولة الليبية لتذليل الصعوبات التي تعيق نشاط المشروعات المحلية.	218
41	رأي المبحوثين حول وجود تعاون بين المشروعات المحلية والهيئات الاستشارية والعلمية بالدولة.	219
42	أسباب عدم وجود تعاون بين المشروعات المحلية والهيئات الاستشارية والعلمية بالدولة.	219
43	رأي المبحوثين حول مدى التعاون بين المشروعات المحلية والهيئات الاستشارية والعلمية بالدولة.	220
44	رأي المبحوثين حول وجود تنسيق يسمح باستخدام المشروعات الصناعية الصغيرة والمتوسطة كمدخلات للصناعات الكبيرة ومغذية لها.	221
45	رأي المبحوثين حول ما إذا كانت العولمة تؤدي إلى تردي أوضاع العمل والتشغيل وتفاقم البطالة.	221
46	رأي المبحوثين حول أهم الأسباب التي تؤدي إلى تردي أوضاع العمل والتشغيل وتفاقم البطالة في ظل العولمة.	222
47	رأي المبحوثين حول أهم الأسباب التي تؤدي إلى تحسن أوضاع التشغيل في ظل العولمة.	223

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
48	رأي المبحوثين حول ما إذا كانت المشروعات المحلية تعاني من أي صعوبات أو مشكلات تعوق تحقيقها لأهدافها.	224
49	رأي المبحوثين حول أهم الصعوبات والمشكلات التي تواجه المشروعات المحلية.	225
50	رأي المبحوثين حول تأثير المشكلات والصعوبات على قدرة المشروعات على توفير فرص العمل والحد من البطالة.	228
51	رأي المبحوثين حول أهم السبل التي يمكن من خلالها تلافي الصعوبات والمشكلات التي تواجه المشروعات.	229

فهرس الأشكال

رقم الشكل	الموضوع	رقم الصفحة
1	توزيع المبحوثين حسب النوع.	185
2	توزيع المبحوثين حسب العمر.	186
3	توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي.	187
4	توزيع المبحوثين حسب مدة الخبرة في الوظيفة.	189

المقدمـــة

يحتل العمل دوراً بارزاً في حياة الشعوب نظراً لما له من أهمية بالغة في تطور المجتمعات , ونظراً لاعتبار الدخل المتولد عنه آلية أساسية للخروج من الفقر والبطالة , كما أنه آلية لإثبات الذات والإبداع وتمكين الفرد من المعرفة والحصول على ما يحتاجه من خدمات ، أي أنه آلية لتنمية الموارد البشرية , بل إنه يعتبر الركيزة الأساسية في عملية التنمية (الشاملة).

لذا فقد اعتبرته الأديان السماوية واجباً , ونصت على الحق فيه الدساتير والمواثيق الدولية , ذلك لان العمل يعتبر قيمة إنسانية وحضارية ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية ونفسية ودينية , ويلعب دوراً محورياً في الإنتاج وخلق القيمة , وتحقيق التنمية والرفاه ية , ويستحق تكريس احترامه بكل الوسائل حتى يحتل وضعه المناسب في المنظومة القيمية ، لذلك تضع المجتمعات المعاصرة حوافز مادية ومعنوية للإجادة في العمل وزيادة إنتاجيته ، وتضُمن برامج التعليم والتدريب فيها ما يكفل غرس روح احترام العمل (الذهني والبدني معاً) , وتعطي مكانة متميزة للإبداع في كل المجالات سواء للأفراد أم الم ؤسسات ، وتغلب عنصر الكفاءة والقدرة على التجديد الإيجابي على أي اعتبار عند إيلاء المسئوليات المهمة الإدارية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

وتعتبر **سياسات التشغيل** من أهم الوسائل والأساليب التي تتجه إليها المجتمعات المعاصرة لتوفير **فرص العمل** , وتنمية واستثمار الموارد البشرية ومعالجة إشكالية التشغيل ومواجهة تحديات البطالة ، حيث ينظر للتشغيل على أنه **غاية عامة ووسيلة خاصة** لتحقيق تطلعات كبيرة في المجتمع , فهو **غاية عامة** للسياسات الاجتماعية المختلفة لكونه يعبر عن تحقيق تطلعات المجتمع إلى الرفاهية من خلال إشباع حاجات الأفراد المختلفة وخصوصا الحاجة إلى العمل , وهو **وسيلة خاصة** لمنظمات العمل المختلفة لتحقيق أعلى معدلات إنتاجية ممكنة بأقل التكاليف[١].

كما يُعد **التشغيل** من أهم التحديات التي تواجهها دول العالم وخصوصاً العربية ، ذلك لأنها تعاني من معدلات بطالة تعتبر من أعلى المستويات العالمية وخصوصاً بين الشباب المتعلمين , إذ بلغت نسبتهم 70% من مجموع البطالة في الدول العربية[٢] ، حيث تحتفظ المنطقة العربية

---

[١]- خالد الشرع , الأبعاد الاجتماعية لمشكلة البطالة : دراسة في اتجاهات الإدارة العليا والوسطى نحو توظيف العمالة المواطنة في القطاعات الإنتاجية , رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة قاريونس , كلية الآداب , قسم علم الاجتماع , 2003 ,

[٢]- هبة نصار ، السياسات الاقتصادية وسياسات سوق العمل لتشجيع خلق فرص العمل للشباب في الدول العربية ، الندوة الإقليمية الثلاثية للخبراء حول تشغيل الشباب والاستخدام في المنطقة العربية ، عمان (الأردن) ، 6 - 8 أبريل 2004 ، ص 12.

بأعلى معدلات للبطالة بين قارات العالم , فقد تجاوز معدلها العام 14% , وهي تسجل أعلى الأرقام بين الشباب والإناث وحديثي التخرج[١] , وذلك بسبب الزيادة المستمرة لعرض العمالة ونقص الطلب عليها , أي وجود قوى ضخ في أسواق العمل لا يقابلها قوى مماثل ة لامتصاص وتشغيل هذه العمالة , وتعزى هذه الزيادة لارتفاع معدل نمو القوى العاملة العربية حيث يصل إلى 3.4% سنوياً وهو أعلى من مثيلاته في البلدان المتقدمة[٢] , وهو أيضاً يفوق معدل النمو السكاني الذي يبلغ 2.08% بحسب بيانات الكتاب الدوري لإحصاءات العمل لعام 2009[٣] , وتشير التقديرات التنبؤية لغاية عام 2020 أن أعداد الداخلين الجدد لسوق العمل في الدول العربية تقدر بـ (4) مليون عامل سنوياً[٤] , بل إن ثمة دراسات[٥] تشير إلى احتياج هذه الدول لتوفير (100) مليون فرصة عمل إضافية في أفق 2020 لمواجهة مشكلة البطالة.

ويُعزى هذا الارتفاع النسبي في معدل نمو القوى العاملة إلى سببين رئيسيين , **أولهما** يتعلق بالهرم العمري للسكان والذي يسمح بوصول أعداد متزايدة إلى سوق العمل كل عام ، **وثانيهما** يتعلق بتزايد مساهمة المرأة في سوق العمل ، وبشكل عام يعتبر معدل النمو المرتفع للقوى العاملة العربية ، وتدني إنتاجيتها ، وارتفاع تكلفتها من التحديات الأساسية التي تواجه التشغيل في الدول العربية لاسيما في ظل مستجدات الاقتصاد العالمي المفتوح (المعولم) , القائم على تفعيل قوى السوق والمنافسة الضاربة بين الدول.

ولذلك فإن التحدي الذي يواجه الدول العربية يكمن في استحداث (4) مليون فرصة عمل جديدة على أقل تقدير كل سنة لاستيعاب الزيادة السنوية الجديدة فقط دون التعامل مع معدلات البطالة القائمة , وهذا العدد من الوظائف الجديدة يفوق قدرة سوق العمل في هذه الدول وبخاصة لفرص العمل (التابع المأجور)[٦] , **مما يفرض ضرورة توجيه الباحثين عن عمل نحو العمل الحر أو العمل للحساب الخاص والتوجه نحو تأسيس المشروعات الصغيرة والمتوسطة** , ولذلك فقد التزمت كل دولة من هذه الدول بأن يكون لها إستراتيجية وسياسات للتشغيل ، نظراً

---

[١] - منظمة العمل العربية , تقديم للسيد المدير العام لمنظمة العمل العربية للمنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل المنعقد بالرياض في الفترة من 16 – 18 يناير / كانون الثاني 2010 , ص 5.

[٢] - منظمة العمل العربية , الكتاب الدوري لإحصاءات العمل في البلدان العربية , العدد الثامن 2010 , ص 25.

[٣] - نفس المصدر , ص 16.

[٤] - التقرير العربي (الثاني) حول التشغيل والبطالة في الدول العربية (قضايا ملحة) , المحور التاسع "ثقافة العمل في الدول العربية " , منشورات منظمة العمل العربية , 2010 , ص337.

[٥] - انظر حول ذلك :

ILO, Global Employment Trends Brief, ALO: Statistical Bulletin of Employment and Human Development in the Arab Countries for 2004. 2006.

وانظر أيضاً :

علي حمدي , توجهات وملامح العقد العربي للتشغيل واليات تنفيذه (2010 - 2020) , ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب , الجزائر , 15-17 نوفمبر/ تشرين الثاني 2009 , إصدارات منظمة العمل العربية , 2010 , ص ص 209 - 274.

[٦] - تقديم السيد مدير عام منظمة العمل العربية للمنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل , المصدر السابق , ص 7.

لفداحة الأخطار المترتبة على ارتفاع معدلات البطالة التي تعد مؤشراً مهماً على الإخفاق في إدارة واستثمار أهم الموارد التنموية وهو رأس المال البشري , بل إن "فاعلية سياسات العمل والتشغيل لا يمكن قياسها إلا من خلال مد ى قدرتها على إيجاد حل دائم لمشكلة البطالة عن طريق صياغة (**سياسات**) ملائمة وتطبيقها بشأن التشغيل"[١].

وفي ضوء الإحصاءات والاستنتاجات السابقة تبرز تساؤلات مهمة مفادها : لماذا لم تصل سياسات التشغيل في الدول العربية لوضع حد لمعدل البطالة المرتفع ؟ وما الأسباب الحقيقية والمحددات الأساسية لعدم فاعلية هذه السياسات ؟ وكيف السبيل لمعالجة ظاهرة البطالة لاسيما بين الشباب ؟.

وكمحاولة للحصول على إجابات لهذه التساؤلات **جاءت فكرة الدراسة** استناداً على عدد من الملاحظات[*] والمبررات أهمها غياب الإستراتيجية **الفعالة** لمواجهة البطالة في ليبيا , والتي تتضمن سياسات وبرامج وتخطيط علمي للقوى العاملة ، بما يستهدف بالأساس علاج مواطن القصور في أسواق العمل , وزيادة الموائمة بين العرض والطلب على القوى العاملة , وليس أدل على ضعف **فاعلية** وكفاءة النظم المعنية بوضع وتنفيذ سياسات التشغيل في ليبيا من انخفاض مستويات التشغيل واستمرار معدلات البطالة عند مستويات مقلقة , الأمر الذي يشير إلى عدم قدرة المؤسسات في سوق العمل في ليبيا على استخدام الموارد البشرية المتاحة بشكل فعال , وتدني قدرة سياسات التشغيل فيها على خلق التوازن بين عرض العمالة والطلب عليها , الأمر الذي ترتب عليه حدوث خلل في سوق العمل [*] وهو ما يجعلنا نفترض وجود قصور في السياسات المتعلقة بالتشغيل وتنظيم أوضاع سوق العمل من حيث **فاعليتها** في توفير فرص العمل للباحثين عنه من العمالة المواطنة.

وتهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على واقع المشروعات الصناعية الصغيرة والمتوسطة في ليبيا , والدور الذي تلعبه سياسات التشغيل عن طريق هذه المشروعات في توفير فرص العمل ومواجهة البطالة , والمعوقات التي تحول دون تحقيقها لهذا الهدف , وسبل التغلب

---

[١]- المختار أعمرة ، البطالة وأساليب مكافحتها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة القاهرة ، كلية الحقوق ، 2002 ، ص 6 .

***- اعتمدت ملاحظات الباحث على خبرته العملية في مجال القوى العاملة والتشغيل , حيث عمل بالتفتيش العمالي بهذا القطاع في الفترة من 1997 – 2006.**

***- أكد التقرير الأول لمنظمة العمل العربية بعنوان "التشغيل والبطالة في الدول العربية 2008" , الذي يُعد رصداً لواقع التشغيل والبطالة في الدول العربية وكشفاً لأهم التحديات التي تواجه منظومة العمل فيها , أكد هذا التقرير أن هناك خللاً في سوق العمل العربي بين جانبي العرض والطلب , وذلك من عدة جوانب:**

- **التباين في توزيع قوة العمل جغرافياً سواء على المستوى القطري أو العربي.**
- **التوزيع غير المتوازن لقوة العمل على النشاطات المختلفة ، إذ تتركز قوة العمل في الزراعة والصناعة التحويلية وتجارة الجملة والتجزئة.**
- **عدم التوازن بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل.**
- **عجز الاقتصاد العربي عن توفير فرص العمل للقوى العاملة العربية.**