

تقييم سوق العمل الليبي

فبراير / شباط 2021
التقرير النهائي



تصريح:

لا تعني التسميات المستخدمة وطريقة عرض المواد في هذا المنتج الإعلامي التعبير عن أي رأي مهما كان من جانب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بشأن الوضع القانوني أو التنموي لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة أو سلطاتها ، أو فيما يتعلق بترسيم حدودها أو تخومها. إن ذكر شركات أو منتجات جهات تصنيع معينة ، سواء كانت مسجلة ببراءات أم لا ، لا يعني أن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي قد أقرها أو أوصى بها تفضيلاً لها على سواها مما يماثلها ولم يرد ذكره.

الآراء المعبر عنها في هذا المنتج الإعلامي هي آراء المؤلف (المؤلفين) ولا تعكس بالضرورة آراء أو سياسات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أو أي قسم أو مكتب معين لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

© برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، 2021

جدول المحتويات

4	1- شكر وتقدير
5	1-1 بيانات الشركات المساهمة
7	2-1 فريق التقييم
10	2- موجز تنفيذي
13	3- مقدمة
13	1-3 الأهداف
15	2-3 النطاق
17	3-3 السياق الليبي
19	4- المنهجية
19	1-4 النهج العام
20	2-4 جمع البيانات النوعية
23	3-4 جمع البيانات الكمية
28	5- خصائص سوق العمل الليبي
28	1-5 عدم الاستقرار الاقتصادي والسياسي
30	2-5 القطاعات والصناعات المهيمنة
32	3-5 حجم العمل ورسميته
38	4-5 أنماط سوق العمل

48	6- تحديات القطاع الخاص	
54	التحديات التشغيلية	1-6
56	التحديات السياقية	2-6
59	قدرات القطاع الخاص	3-6
63	7- تحليل فجوات المهارات وحوافز سوق العمل	
63	تحليل فجوات المهارات	1-7
76	حوافز سوق العمل	2-7
85	الاستقدام والتوظيف	3-7
88	8- توقعات نمو القطاع الخاص	
88	النمو الاقتصادي	1-8
93	النمو التوظيفي	2-8
96	الترتيب الأولي للأولويات	3-8
102	9- الاستنتاجات والتوصيات	
102	تنمية القطاع الخاص	1-9
103	زيادة مشاركة العمالة المحلية	2-9
104	الاستجابة لفرص سوق العمل	3-9
106	10- الملحق: مخرجات تحليل ارتداد أهمية المهارات	

شكر و تقدير

تعرب شركة تطوير للأبحاث وشركة M&C ساتشي للخدمات العالمية عن تقديرها وشكرها للجهات التالية ذكرها الذين ساعدوا في إنجاز هذا العمل :

- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في ليبيا لتكلفه بهذا البحث ولتوجيهه ودعمه.
- الزملاء في شركة تطوير للأبحاث، من ضمنهم فريق المشروع، والمسجلون، والمحللون النوعيون، والمحللون الكميون، وفريق النسخ والترجمة التحريرية.
- الزملاء في شركة M&C ساتشي للخدمات العالمية، فريق البحث والرؤية والتقييم.
- ألكسندر كجايروم، الذي قدم الخبرة المتخصصة في سوق العمل والدعم طوال فترة إنجاز المشروع.

نتقدم بالشكر الخاص لجميع الأفراد وأصحاب الأعمال في ليبيا الذين ساهموا بوقتهم وتجاربهم لإتمام هذا التقرير.

1-1 بيانات الشركات المساهمة

تطوير للأبحاث، ليبيا

شركة تطوير للأبحاث هي شركة ليبية ملك للصندوق الليبي للاستثمار الداخلي والتنمية. تفخر شركة تطوير للأبحاث بمهمتها التي تتمثل في: تنمية اقتصاد معرفي جديد خارج موارد ليبيا الطبيعية. شركة تطوير للأبحاث تحقق مهمتها من خلال رعاية الشباب المتميزون في ليبيا واحتضان أفكار المحليين من رواد الأعمال الطموحين بالتزامن مع استقطاب الكفاءات والاستثمارات الدولية.

تساعد بذلك شركة تطوير في مسار القطاعات تحت التنمية والرائدة مثل قطاع الطاقة المتجددة، الاحتباس الحراري، الرعاية الصحية، التنمية الاقتصادية والخدمات المالية. يتم تحقيق كل هذا بالتعاون مع المؤسسات المحلية والدولية المرموقة على حد سواء.

يقع المقر الرئيسي لشركة تطوير للأبحاث في مدينة بنغازي بليبيا وتمارس الشركة مهامها في جميع ربوع البلاد. بصمتنا المحلية ومواهبنا المتميزة هي من يجعل تأثيرنا هامًا ومستدامًا في ليبيا. تهدف شركة تطوير إلى إنشاء مشاريع تجارية تحقق عائدًا على الاستثمار وكذلك انشاء مشاريع اجتماعية بالإضافة إلى ممارسة أنشطتها التجارية وتمكين المجتمعات المحلية.

شركة M&C ساتشي للخدمات العالمية، المملكة المتحدة

M&C ساتشي للخدمات العالمية هي وكالة اتصالات وبحوث رائدة في مجال التغيير الاجتماعي و السلوكي. تأسست الشركة في عام 2011 كقسم متخصص في M&C ساتشي، وهي تعد أكبر شبكة اتصالات مستقلة في العالم. توفر الشركة لقطاع التنمية الدولية المعرفة والخبرات الأوسع نطاقًا في مجال الاتصالات؛ كما وتعمل الشركة على نطاق واسع من المشاكل على الصعيد العالمي بما فيها الصحة والرفاهية ومشاركة الشباب والتحيز والتأثير الرقمي.

قام منذ عام 2013 فريق البحث والرؤية والتقييم في شركة M&C ساتشي للخدمات العالمية بتصميم وتقديم مجموعة من المهام البحثية للمانحين، لوكالات متعددة وثنائية الأطراف، لمنظمات دولية غير حكومية، لصناديق

استثنائية، ولمؤسسات انسانية خيرية. تم تصميم البحث لغرض إعلام ورصد وتقييم الاتصالات والمشاركة والتدخلات الإعلامية وكذلك لإدخال مكونات تعليمية في إنجاز المشروع. تعمل الشركة على نطاق واسع من القضايا بما فيها مشاركة الشباب، التنمية الاقتصادية، المياه والصرف الصحي، صحة الأم والطفل، المجاعة وسوء التغذية، فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، حقوق الإنسان، حقوق الصحة الجنسية والإنجابية، المساواة بين الجنسين، التخطيط الأسري، العنف ضد النساء والفتيات، والتحيز والتمييز العنصري.

من بين عملائنا منظمة صندوق استثمار الأطفال، منظمة الأمم المتحدة للطفولة، منظمة الصحة العالمية، جمعية منقذي البصر، المنظمة الدولية للتغذية، وكالة الولايات المتحدة للتنمية الدولية، وزارة الشؤون الخارجية و رابطة الشعوب البريطانية، منظمة Girl Effect، صندوق النقد الدولي، منظمة Gates، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، برنامج الغذاء العالمي و منظمات المجتمع المدني.

2-1 فريق التقييم

فريق تطوير للأبحاث

- أمير النهوم - رئيس دائرة التمكين الاقتصادي
- أسامة محمد - مدير المشروع
- أريج الشلماني - قائد فني في ليبيا
- ألاء الخوجة - المنسق الإقليمي في المنطقة الغربية وكاتبة تقارير
- وسيم بيت المال - المنسق الإقليمي في المنطقة الشرقية
- عمر البغدادي - المنسق الإقليمي في المنطقة الجنوبية
- راوية الككلي - مشرفة بحوث
- موسى الإسكندراني - مسؤول مراقبة الجودة
- نوران العربي - منسق النسخ والترجمة التحريرية
- أميمة مطاوع - مسؤولة الإعلام الاجتماعي وكاتبة تقارير
- أسامة بن خيال - مستشار فني في ليبيا
- أمل الطير - دعم تكنولوجيا المعلومات
- مبروكة عبد الله - البحث المكتبي المتعلق بالملفات التعريفية للمدن، والنسخ والترجمة التحريرية
- أيوب خليل - كاتب تقارير

فريق شركة M&C ساتشي للخدمات العالمية

- أيبيك إلياسوف - مدير الأبحاث
- شيريل بارك - مدير أول للأبحاث
- كاتي والش جليسيرت - مسؤول تنفيذي أول للأبحاث

المنطقة الشرقية

جمعة فياض - بنغازي
عبد الغني رجب العريبي - بنغازي
وائل الكزة - بنغازي
طه أبو زيد - البيضاء
محمد محجوب - درنة
محمد العريفي - أجدابيا
سعد محمد - أجدابيا
فايز عمران - الكفرة
زهير أميسي - درنة

المنطقة الغربية

براء أبوقرين - طرابلس
أيمن حبوش - طرابلس
محمد الزوي - طرابلس
شير الساعدي - طرابلس
مالك المزوغي - طرابلس
أبو عجيلة دوغمان - ككلة
هارون الأجنف - مصراتة
حمدان هيلان - مصراتة
عبد الوهاب عبد العالي -
مصراتة
إبراهيم ضيف الله - صبراتة
محمد التليسي - بني وليد

المنطقة الجنوبية

عثمان مادي - سبها
زمزم فاضل حيني - غات
رمضان مفتاح - سرت
طارق محمد - أوباري

فريق المحللون الكميون للبيانات

هناء شماطه

الزهراء بادي

سليمة عزوز

مهند البرعصي

عمر جاب الله

سالمة الكوافي

فريق المحللون النوعيون للبيانات

طه شليبيك

أحمد عبد الله علي

محمد فريطيس

2- موجز تنفيذي

1. القطاع الخاص في ليبيا غير متطور ولكنه يزيد في أهميته بسبب تزايد الفرص المتاحة في القطاع

- يوجد شح في وجود بيانات حديثة عن حجم ونطاق كل من القطاع الخاص الرسمي وغير الرسمي في ليبيا. يبدو ان التصنيع، الإنشاءات والعقارات، السلع الاستهلاكية بالجملة والتجزئة، الخدمات الغذائية، الفنون والترفيه، بالإضافة الى اعمال تجارية صغيرة تقدم خدمات أخرى هي الصناعات المهيمنة في القطاع الخاص من حيث الانتشار في السوق الليبي.
- لا يزال القطاع العام يهيمن على قطاعات الصحة والتعليم والخدمات الاجتماعية والمرافق بالإضافة الى قطاعات أصغر مثل الخدمات المالية والاتصالات. بغض النظر عن ذلك، فإن الشركات الخاصة تحقق في تقدمات في هذه القطاعات.

2. من الصعب التمييز بين الأعمال التجارية الرسمية وغير الرسمية؛ العديد من الأعمال لديها مواصفات غير

رسمية

- صرحت 73% من عينة الشركات المشاركة في استطلاع القطاع الخاص بأنها مسجلة لدى السلطات، في حين صرحت 27% بأنها غير مسجلة. في كل الأحوال، يوجد معيار من الرسمية متمثل في رسمي للغاية إلى غير الرسمي للغاية - ولم يصرح سوى 41% من الشركات المصنفة بأنها رسمية للغاية في هذه الدراسة بأنها قدمت عقود عمل للموظفين.
- تميل أنشطة الأعمال الرئيسية غير الرسمية المولدة للدخل والمشاريع الصغيرة ان تكون متعلقة بمجالات النقل، توصيل السلع، التمويل وإعداد الطعام للمناسبات وكذلك بمجالات الخياطة والتفصيل وصناعة الحرف اليدوية ومجموعة تكوينات أخرى مختصة بالإنتاج وتقديم الخدمات.
- يرتبط الطابع غير الرسمي بالحجم والقطاع؛ حيث أن الأرجح هو أن تكون الأعمال الكبيرة مشاريع رسمية.

3. النظم القانونية غير الفعالة إلى جانب التراء حول عدم الاستقرار الوظيفي ومحدودية التناسق مع المناهج التعليمية والدوائر العلمية من أكثر التحديات الموجودة في القطاع الخاص

- النظم القانونية غير الفعالة للأعمال يعيق نمو القطاع الخاص. يرتبط هذا بالإجراءات المعقدة والبيروقراطية المتعلقة بتسجيل المشاريع ولذلك فأن الحافز لتسجيل مشروع صغير رسميًا يعتبر ضئيل.
- عدم الاستقرار الاقتصادي، شاملًا أزمات عدم توفر السيولة وتقلب أسعار صرف العملة أثرت على السوق الليبي إلى حد كبير - مع توفير فقط القليل من الدعم الرسمي لشركات القطاع الخاص.
- تفيد شركات القطاع الخاص بأنها تفتقر إلى المقدررة على النمو، وذلك فيما يتعلق بالأصول الإنتاجية والأصول التكنولوجية وقدرات المعالجة وقدرات الموارد البشرية.
- في حالة التصدي لهذه التحديات، فهناك عدد من القطاعات المتفائلة بشأن نموها الاقتصادي ونموها من ناحية التوظيف في الأجلين القصير والمتوسط. تشمل هذه القطاعات التعليم والإنشآت، والعقارات وقطاعات الفنون والترفيه.
- يشير كل هذا إلى أن القطاع الخاص في ليبيا سيتمكن في حال توفر البيئة المناسبة من استيعاب حصة كبيرة من قوة العمل الليبية ومواصلة دعم الابتكار والإنتاج المحلي.

4. لتحقيق هذه التوقعات الإيجابية في القطاع الخاص، يلزم توفير إمدادات كافية من العمالة ذات مهارات جيدة

- ثمة ارتباط إيجابي عمومًا بين الأهمية المتوقعة للمهارات والتوفر المتوقع للمهارات. مع ذلك، هناك عدد من المهارات الغير متوفرة استنادًا إلى توقعات القطاع الخاص والتي تتضمن التحلي بأخلاقيات العمل الإيجابية، إدارة الوقت واحترام مواعيد التسليم النهائية إلى جانب مهارات القيادة والإدارة.
- كما يوجد عدد من المهارات التي تتسم بوجود فجوات كبيرة بين أهميتها التي ينسبها لها القطاع الخاص وثقة الليبيين بأدائها. هذه المهارات تتداخل إلى حد ما مع المهارات السالف ذكرها،

ولكنها تشمل أيضًا كتابة التقارير، تفسير النصوص الطويلة، التعبير عن الأفكار بالكتابة، والقدرة على الاستخدام الكامل لحزمة Microsoft Office والتخلي بروح ريادة الأعمال.

- بناءً على تقديرات النمو الأعلى، يتم تقديم خدمات الإنشاء والتعليم والصحة والإسكان والغذاء للحصول على دعم ذي أولوية للنمو.

5. يتوقع الليبيون الباحثون عن عمل أن يتصلوا على عقودًا وضمائمًا اجتماعيًا ومعاشات تقاعدية من أصحاب العمل. على الرغم من ذلك، فإن حوالي ثلث شركات القطاع الخاص فقط هي التي تقدم هذه الحوافز

- يُتوقع الحصول على أجور أفضل من القطاع الخاص، رغم ذلك، فإن مجموعة كبيرة من استحقاقات الموظفين يُتوقع توفيرها من قبل القطاع العام.
- أدت هذه التوقعات إلى تغيير التصور للقطاع الخاص، وبالتالي لم يفد سوى الثلث عن اهتمامهم بالعمل في القطاع الخاص. من ناحية أخرى، أفاد ثلثيهم عن اهتمامهم بالعمل في كلى القطاعين العام والخاص في نفس الوقت.
- يعتبر عدم المساواة بين الجنسين عاملًا هامًا لأن الرجال الذين يتمتعون بنفس خبرات النساء يتقاضون أجرًا أعلى بنسبة 7 إلى 10%.
- توجد اختلافات داخل القطاع الخاص: القطاع الذي يقدم أكبر قدر من استحقاقات الموظفين هو قطاع الفنون والترفيه والتسلية ويتبعه قطاع الإنشاء. على الطرف النقيض والتي تقدم استحقاقات أقل للموظفين توجد قطاعات مثل المواصلات وتجارة الجملة/التجزئة والعقارات. أما فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، فإن القانون يكفل هذا الحق لكل الأفراد العاملين في حالة العجز الجزئي أو العجز الكامل عن العمل (بما يشمل التقاعد) ويختلف مقدار الضمان الاجتماعي في القطاعين العام والخاص تبعًا لدخل الفرد.¹

¹ [Social Security Law No. 13 of 1980 https://ssf.gov.ly/wp-content/uploads/2012/09/](https://ssf.gov.ly/wp-content/uploads/2012/09/Social-Security-Law-No.-13-of-1980.pdf) قانون الضمان الاجتماعي - رقم 13 - لسنة 1980.pdf

3- مقدمة

عمل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في ليبيا بنشاط مع الحكومة وشركائها والسكان الليبيين على تعجيل عملية الاستقرار والتعافي والمرونة داخل البلاد.

كلف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في ليبيا شركة تطوير للأبحاث وشركة M&C ساتشي للخدمات العالمية بإجراء تقييم لسوق العمل في ليبيا للمساعدة في تنمية القطاع الخاص مع التركيز على المجتمعات المضيفة. الهدف من هذا العمل هو استكمال تقرير مواز لمنظمة الهجرة الدولية يركز على مجتمعات الهجرة، بهدف عام يتمثل في إشراك القطاع الخاص بشكل أفضل من أجل تعزيز النشاط الاقتصادي في البلاد.

في تقرير صدر عام 2016 بعنوان "المشاريع الصغيرة والمتوسطة في إعادة إعمار ليبيا"، أشارت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية إلى أن المشاريع الصغيرة والمتوسطة في القطاع الخاص تحديدا مهمة فيما يخص التعافي الاقتصادي. يرجع ذلك إلى قدرتهم على خلق فرص العمل خاصةً لأنهم أكثر احتمالا لتوظيف الفئة المستضعفة من السكان مثل النساء والشباب واللاجئين و/أو المُنزَّحين داخليًا.² مع ذلك، فإن الأدلة الموجودة على القطاع الخاص في ليبيا محدودة، كما يصعب التحقق من السجلات الرسمية الشاملة لشركات القطاع الخاص في جميع المجالات.

1-3 الأهداف

يهدف تقييم سوق العمل إلى تقديم تحليل مفصل لسوق العمل في مناطق محددة من ليبيا، بالإضافة إلى مجموعة المهارات المتنوعة التي تتسم بها القوى العاملة الخاصة بكل منها من أجل التوصل إلى إستراتيجية تنقل العمالة بناء على جهة الطلب في القطاع الخاص. الهدف العام من هذا التقييم لسوق العمل (LMA) في ليبيا هو الحصول على فهم أفضل لحجم القطاع الخاص وطبيعته. على وجه التحديد، الدور الذي تلعبه المجتمعات المضيفة في اقتصاداتها المحلية وفي ليبيا ككل. بالإضافة إلى ذلك، سيسعى تقييم سوق العمل إلى تحديد صناعات وشركات القطاع الخاص الأساسية في البلاد في مناطق اقتصادية رئيسية وإضافية. يهدف هذا إلى إثبات مجالات النمو (والفرص) لزيادة مشاركة ومساهمة القوى العاملة المهاجرة والمحلية في صناعات القطاع

² الإدارة المالية العامة في ليبيا (2017) تقرير معاينة سوق القوى العاملة في ليبيا

الخاص. سيسعى هذا في نهاية المطاف إلى تعزيز النشاط الاقتصادي والتماسك الاجتماعي في المناطق ذات الأولوية في ليبيا.

بعد كل هذا، سوف تقدم توصيات قائمة على الأدلة لمساعدة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في ليبيا في تحديد أفضل السبل لدعم الأنشطة الاقتصادية داخل القطاع الخاص الليبي، من أجل بناء الثقة المجتمعية والتعاون (الاقتصادي) والاعتماد المتبادل (مع التركيز على مشاركة النساء والشباب).

2-3 النطاق

سيعمل رسم خرائط القطاع الخاص في ليبيا على تحديد الشركات والصناعات التي تتمتع بأكبر قدر من إمكانيات النمو وإمكانية التحليل والدعم لتنميتها. كما سوف يهدف رسم الخرائط إلى تحديد فرص السوق المتعلقة ببعض السلع/الخدمات؛ تحديد خصائص تلك الأسواق؛ وإلقاء الضوء على الفجوات. المناطق الجغرافية التي تم تحديدها هي: طرابلس؛ بنغازي؛ سبها؛ مصراتة؛ سرت؛ البيضاء؛ الكفرة؛ درنة؛ أوباري؛ غات؛ بني وليد؛ صبراتة؛ وككلة.

أجرى تقييم سوق العمل بحثًا أوليًا نتج عنه بيانات نوعية من مقابلات وبيانات كمية من استبيانات لتقديم توصيات مبنية على اثباتات لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في ليبيا. بالإضافة إلى ذلك، يتضمن هذا التقييم رؤى من تقرير حول تأثير كوفيد-19 على سوق العمل وعلى المشاريع الصغيرة والمتوسطة في ليبيا. تتضمن النتائج المستخلصة من تقييم سوق العمل على ما يلي: 14 ملفًا تعريفياً للمدن، بما يشمل 2087 شركة من القطاع الخاص؛ تحليل خصائص وتحديات سوق العمل؛ تحليل الفجوة في المهارات؛ والتنبؤ بنمو القطاع الخاص وتحديد أولوياته.

يستند البحث على المؤلفات والدراسات التي تم القيام بها سابقاً حول سوق العمل الليبي، مثل رسم خريطة القطاع الخاص للبنك الدولي لعام 2015، ودراسة تنمية القوى العاملة لعام 2017 التي أجرتها وكالة الولايات المتحدة للتنمية الدولية، والتقييم الزراعي للمنظمة الدولية للهجرة لعام 2019، بالإضافة إلى دراسات أخرى سيتم تحديدها كجزء من عملية البحوث المكتبية. من خلال تطبيق نهج ونظرة تحليلية مماثلة، تقوم هذه الدراسة بتحديد اتجاهات وأنماط ومقارنة للنتائج بالاستنتاجات السابقة. نظرًا إلى أن سوق العمل شهد تغيرًا كبيرًا بسبب تحديات متمثلة في الصراعات السياسية وتفشي جائحة كوفيد-19، فإن هذه الدراسة ستضيف قيمة من خلال توفير تقييم مُحدث. سيتطرق التقييم لعدة قطاعات اقتصادية وسيغطي نطاق جغرافي أوسع متمثل في شرق وغرب وجنوب ليبيا مما سيضيف المزيد من القيمة لانتساع نطاق القطاعات التحليلية (القطاعات الاقتصادية المتعددة) والنطاق الجغرافي، حيث إن الدراسات السابقة كانت أضيق نطاقًا في العادة.

نطاق العمل الميداني	
مؤسسات القطاع الخاص التي تم تحديدها	+2000
المشاركون في الدراسة الاستبائية على الإنترنت	502
مؤسسات القطاع الخاص التي شملتها الدراسة الاستبائية	343
مقابلات متعمقة	103
المدن	14

3-3 السياق الليبي³

هذا القسم عبارة عن موجز للجدول الزمني الأخير، حيث إن شكل سوق العمل الحالي يرجع إلى الظروف الفريدة التي حدثت على مدى السنوات العشر الماضية. فيما يلي نظرة عامة على الرؤى والأرقام حول كيفية تشكل السوق على مدى السنوات الماضية مع أبرز الحقائق المتعلقة بالاختلافات بين القطاعين العام والخاص في سوق العمل والتفاوتات العمرية ومشاركة العمالة الأجنبية وقوانين العمالة التي وجدت خلال الفترة.

هذا لا يشير إلى استبعاد ما حدث قبل عام 2011 وأثر في تشكيل سوق العمل ليكون على ما هو عليه اليوم. جاء تدهور السوق في شكل تفاقم للمشكلات الموجودة سابقًا والتي تكمن أسبابها في السياسات التي وضعها النظام السابق إلى عام 2011. إن أسرع فترة تغيير ساهمت في إعادة تشكيل سوق العمل على مدى السنوات العشر الماضية إلى حد بعيد هي الفترة من 2011 إلى 2013، والتي تبعها تغيير بسيط بين عامي 2013 و2015. خلال هذه الفترة، ازداد الوضع السياسي تدهورًا على عكس آمال الانتعاش، بل وازداد الوضع سوءًا بعد عام 2015.

قبيل الاضطرابات السياسية، كان القطاع العام يسيطر على سوق العمل في البلاد. في عام 2015 قام القطاع العام بتوظيف 85% من القوى العاملة و93% من النساء.

من إحدى السمات الأساسية فيما يخص وضع العمل اليوم هي التفاوت في العمر. تعد كثرة عدد الشباب سمة مميزة للديموغرافية في ليبيا حيث كان 30% من السكان دون سن 14 عامًا اعتبارًا من عام 2015. الآن، مع دخول هذه النسبة الكبيرة من الشباب إلى سوق العمل ومع استمرار ارتفاع مستوى الأمان الوظيفي بين الذين هم فوق 45 عامًا، لذلك فإن معدل بطالة الشباب بلغ نسبة مأساوية وهي 49%.

مشاركة العمالة الأجنبية في ليبيا تعد أيضًا من السمات المميزة الأخرى. على مدى فترة 10 أعوام (2005 - 2015) انخفضت مشاركة العمالة الأجنبية من 1.3 مليون عامل (نصف قوة العمل آنذاك) إلى فقط ما يقارب 0.3

³ ديناميكيات سوق العمل في ليبيا، دراسة البنك الدولي

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/22015/9781464805660.pdf;jsessionid=6F33346D8B5D0AD4A127F>

[91DDD813253?sequence=1](https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/22015/9781464805660.pdf;jsessionid=6F33346D8B5D0AD4A127F)

مليون عامل في عام 2015. الأهمية التي تتسم بها هذه الموجة بالنسبة للشباب هي أن الانخفاض الحاد في العمالة الأجنبية لم يساعد في تخفيف بطالة الشباب لتعويض الفجوة التي خلفها الأجانب. وجدت دراسة استقصائية أجريت في عام 2012 على مجموعة من المدراء أنهم يخططون لشغل نسبة 6% من النمو بالعمالة الأجنبية في الغالب.⁴

كنهاية لوصف أحدث فترة حددت معالم سوق العمل، من المهم ملاحظة أنه قبل تجدد الصراع في عام 2014، تم توقيف عملية إصلاح تشريعات العمل التي بدأت بعد مرحلة الاضطرابات كألوية. إن تعديل قوانين العمل ضروري لتصحيح عائق حافز الدخول في القطاع الخاص في أشكال التوظيف التعاقدية، و الذي سيكون ضروريًا لسد الفجوة بين الميول للقطاع العام والخاص عند التوظيف. سوف يكون هذا أمرًا محوريًا في حل مشكلات سوق العمل في ليبيا.

⁴ البنك الدولي، عام 2012، تقييم ليبيا السريع لسوق العمل. واشنطن، العاصمة

4- المنهجية

1-4 النهج العام

كان هدف تقييم سوق العمل هو "من أجل فهم أفضل للدور الذي تؤديه المجتمعات المضيفة في اقتصاداتها المحلية (المعنية) وفي ليبيا ككل" بهدف أوسع من أجل "زيادة مشاركة القوى العاملة المهاجرة والمحلية في صناعات/ أعمال القطاع الخاص، وبالتالي تعزيز النشاط الاقتصادي والتماسك الاجتماعي للمناطق المعنية في ليبيا"⁵.

كان نهجنا إزاء تقييم سوق العمل هو بناء و وضع مجموعة بيانات أساسية شاملة عن اتجاهات القطاع الخاص وتحدياته والفرص الخاصة به في تحليل للتنبؤ بسوق العمل الذي يمكن أن يوفر التوجيه لخلق برامج محتملة و توصيات بالأولويات لمشاركة البرنامج الإنمائي في ليبيا.

تمت هيكلة النهج التحليلي التعريفي بالقطاع الخاص حول أربع خطوات رئيسية. الأولى، هي تطوير **بيانات مناطق مخصصة**، لتكوّن وصفاً واسعاً للوضع العام والسياق المتعلق بالقطاع الخاص في كل موقع/مدينة دراسة بحثية. كانت الخطوة الثانية هي **تحديد القطاع الخاص**، الذي تحدده القطاعات/الأعمال التي تولد الحصة الرئيسية من الناتج الاقتصادي في المدينة، وأرباب العمل الرئيسيين/القطاعات المولدة لفرص العمل، فضلاً عن القطاعات الشائعة في المناطق. كانت المرحلة الثالثة هي **تحديد أولويات القطاع الخاص**، والتي تم وضعها من خلال تحديد القطاعات التي تتمتع بإمكانيات نمو أكبر على المدى القصير والمتوسط والطويل. المرحلة الأخيرة كانت **تحديد احتياجات ودعم القطاع الخاص** الذي من شأنه أن يشجع على تعظيم الإمكانيات. بالتركيز على القطاعات/الشركات ذات الأولوية، ستحدد الخطوة الأخيرة التحديات والمخاطر الرئيسية للقطاعات/الشركات التي تحقق إمكانياتها الاقتصادية وإمكانيات التوظيف. على هذا النحو، سيركز التحليل على التحديات الرئيسية التي تعوق النمو والدعم المتاح حالياً لتدارك هذه التحديات والمداخل المحتملة (خدمات وغير ذلك) لحل المشاكل الرئيسية المتبقية. تمحور تحليل فجوة المهارات حول أربعة عناصر رئيسية. المهارات المعرفية، مثل: المهارات الأساسية اللازمة لاستيعاب وفهم المعلومات؛ مثل القراءة والكتابة والحساب (مثل القدرة على أداء العمليات الحسابية البسيطة/المعقدة، تسجيل الأرقام ونحو ذلك). المهارات غير المعرفية، مثل المهارات الأساسية اللازمة

⁵ اختصاصات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقييم سوق العمل الليبي 2020

المهام بأكمل وجه. يشمل ذلك المهارات الاجتماعية (مثل التواصل)؛ مهارات بيئة العمل مثل المهارات الأساسية اللازمة للمشاركة اليجابية والتفوق في مكان العمل؛ والحافز. رغم الاعتراف بأن المهارات هي عامل أساسي، هناك جانب آخر مهم يؤثر على ديناميكيات العرض/الطلب في سوق العمل وهو توقعات الموظفين المحتملين أو دوافعهم. سيؤثر ذلك بدوره على قدرتهم على الأداء عند انخراطهم بسوق العمل. يشمل ذلك فرص التطوير الوظيفي المحتملة، ساعات العمل، الأجور وشروط العمل، وكذلك سياسات الحماية الاجتماعية المعمول بها.

تم تحليل العناصر الثلاثة الأولى عن طريق تقييم الأهمية المتوقعة لهذه المهارات المختلفة، والتوافر المُدرك لهذه المهارات مما أتاح تحديد التفاوتات الرئيسية، أي حيث يتواجد الفارق الأكبر بين الأهمية والتوافر. ومن ثم، فإن التحليل سوف يعمل على تحديد قطاعات لمهارات ناشئة ومجموعات المهارات القابلة للتطبيق في كل منطقة من مناطق ليبيا؛ وإلقاء الضوء على المؤهلات/الشهادات المهنية في مجموعات المهارات المختارة في ليبيا وإلقاء الضوء على الفجوات المتخصصة ومن ثم زيادة التوظيف الرسمي الذي يضمن تماسكًا أفضل بين العرض والطلب على المهارات على مستوى المهارات المطلوب.

2-4 جمع البيانات النوعية

تم جمع البيانات النوعية من إجمالي 103 مقابلة متعمقة مع مصادر المعلومات الأساسية (خبراء سوق العمل وأصحاب المصلحة، بالإضافة إلى رجال الأعمال المحترفين) في 14 مدينة في ليبيا. كان واحد وعشرون من الذين أجريت معهم المقابلات من الإناث (20%).

تم تطوير فئات الأشخاص الذين أجريت معهم المقابلات لتغطية كل من أولئك الذين لديهم معرفة بجانب الطلب (ما العمالة المطلوبة في القطاع الخاص) وأولئك الذين لديهم معرفة بجانب العرض (ما المهارات والخصائص المتاحة على أرض سوق العمل). تطرقت المقابلات التي أجريت على جانب الطلب على مواضيع تتعلق بعمليات الاستقدام المحلية، المهارات المطلوبة، والتحديات المحلية التي تواجه سوق العمل ونمو القطاع الخاص. بينما تطرقت المقابلات التي أجريت على جانب العرض على عمليات التوظيف المحلية، توافر المهارات والتحديات المعاصرة في سوق العمل بالنسبة للموظفين. يرد أدناه عدد المقابلات التي أجريت حسب الفئة ومجال الخبرة والمدينة.

الشكل 1: المقابلات مع مصادر المعلومات الأساسية حسب المدينة

الجمالي	طرابلس	بنجا وليد	ككلة	صبراتة	مصراتة	الكفرة	درنة	أجدابيا	البيضاء	بنغازي	سبها	غات	سرت	أوباري	الخبرات اللازمة	فئة المقابلات	مع مصادر المعلومات
7	1		1					1	1	1		1	1		الاستقدام المحلي	متخصصو الموارد البشرية	
7	1				1	1	1		1	1	1				احتياجات سوق العمل	الجمعيات المهنية	
8	1	1					1	2	1	1				1	احتياجات سوق العمل	ممثل السلطة المحلية	
7	1			1			1		1	1		1	1		احتياجات سوق العمل	المنظمات النسائية غير الحكومية	
11	3		1		1	1	1	1	1	1				1	احتياجات سوق العمل	كبار المتخصصين في مجال الأعمال	
8	1		1	1				1	1	1	1	1			الثقافة الليبية	قادة المجتمعات المحلية	
11	4		1		1		1			3				1	سوق العمل: البطالة	ممثل الحكومة	
8	3				1	1	1			2					سوق العمل: التوظيف	الموارد البشرية والعمليات التجارية	
6	1		1		1				1	1	1				سوق العمل: الاستقدام	معاهد العلم والكليات التقنية	
6	1			1				1		1			1	1	سوق العمل: الاستقدام	المراكز المهنية والمشاريع الصغيرة والمتوسطة	
5	1			1						1	1				سوق العمل: الشباب	منظمات الشباب	

19	4	2		1	1		1	2	1	5	1	1			قطاع محدد	اتحاد الطلاب، فئات أخرى
103	22	3	5	5	6	3	7	8	8	19	5	4	4	4		الإجمالي

3-4 جمع البيانات الكمية

قام الفريق باتباع أفضل الممارسات في إجراء دراسات استقصائية عن رأي التجار والموظفين في ليبيا من أجل التعريف بهذا النهج. اعتمدت الدراسات الاستقصائية السابقة لسوق العمل في المقام الأول على أخذ عينات غير محتملة، بما يشمل أخذ عينات من الحصص وتقنيات الكرة الثلجية، وغير ذلك من طرق تجميع العينات بأريحية. على سبيل المثال، استخدمت الدراسة الاستقصائية المبسطة للمشاريع التي أجراها البنك الدولي في عام 2015 مزيجًا من التقنيات العشوائية وتقنيات كرة الثلج لوضع قوائم وإجراء مقابلات مع الشركات عبر الهاتف. واجهت الدراسة صعوبات كبيرة في الحصول على قوائم مصقولة بالشركات ولجأت إلى استخدام تقنيات غير رسمية غير احتمالية لإجراء المقابلات.

بالنسبة إلى هذا التقييم لسوق العمل، تم إجراء دراسة استقصائية لمشاريع القطاع الخاص لفهم مجموعة موضوعات سوق العمل والقطاع الخاص في كافة المدن الـ 14. كما أُجريت دراسة استقصائية عبر الإنترنت لمحاولة تغطية طائفة أوسع من الردود من جانب العرض.

الدراسة الاستقصائية لمشاريع القطاع الخاص

فيما يتعلق بالدراسة الاستقصائية لمشاريع القطاع الخاص، تم تصميم منهجية لأخذ العينات. تمت الاستعانة بهذه المنهجية بسبب المشهد الاقتصادي الفريد في ليبيا والافتقار العام للوثائق الكاملة والحديثة والبيانات التمثيلية عن القطاع الخاص في جميع المدن. شملت هذه المنهجية بحثًا أوليًا لإنشاء مجموعة بيانات لقائمة الأعمال والتي يمكننا من خلالها استخلاص عينة للدراسة الاستقصائية. قام باحثون محليون بتجهيز قوائم الشركات لتكملة السجلات التجارية غير المكتملة والقديمة للشركات الخاصة التي تم الحصول عليها من الغرف التجارية والوكالات الحكومية. في ديسمبر 2020، كان الفريق الميداني قد جمع 2087 من تفاصيل شركات في القطاع الخاص في الـ 14 مدينة في ليبيا. يرد في الجدول أدناه موجز للمصادر الرئيسية لتطوير قوائم الشركات.

الشكل 2: المصادر الرئيسية لتطوير قائمة الشركات

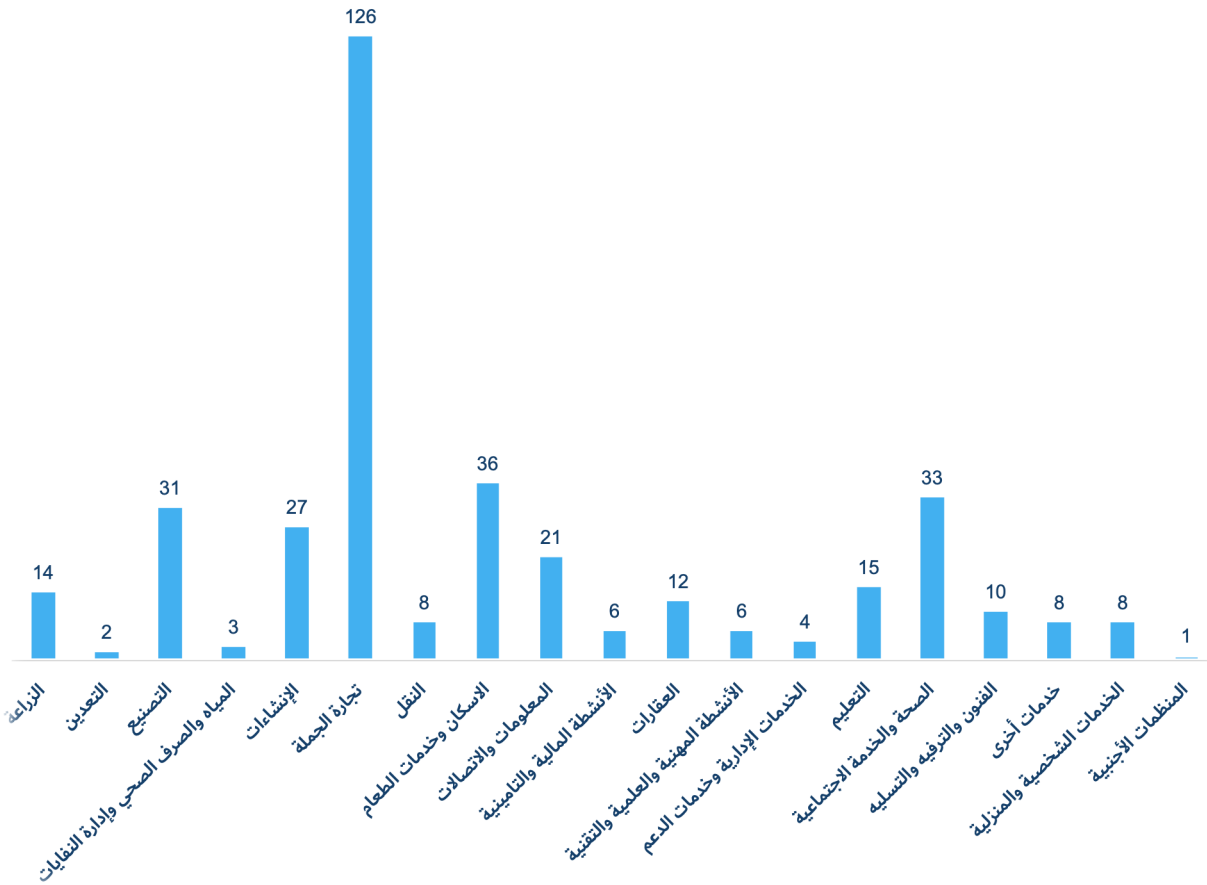
تقنية كرة الثلج	البحث من الباب إلى الباب	مصادر المعلومات المحلية وقادة المجتمعات المحلية	السجلات التجارية الرسمية
ساعدت تقنية كرة الثلج في الغالب على توسيع الشبكات الخاصة بنا داخل القطاع أو داخل قطاعات مماثلة.	غالبًا ما ساعد الانتقال من الباب إلى الباب. من المدن الريفية الصغيرة، تجول جامعي البيانات حول مواقع أكثر نشاطًا في المدن للوصول إلى الشركات في الفئات التي يحتاجون إلى تغطيتها.	فيما يتعلق بالمدن الأكثر حضرية على وجه الخصوص، فإن المجتمعات المحلية المبنية حول النظام الإيكولوجي غالبًا ما تكون موجودة وتعمل على توسيع نطاق الاتصالات لتشمل مختلف القطاعات والشركات؛ وهي مفيدة جدًا عند جمع البيانات.	نتج عن السجلات التجارية القديمة ردود مخيبة للآمال من أصحاب الشركات الذين أغلقوا أعمالهم على الأرجح أو غيروا نشاطهم أو حتى لم يكونوا منتسبين إلى هذه الشركات في المقام الأول.

تم توزيع عينة استبيان مشاريع القطاع الخاص بشكل متناسب وفقًا للكثافة السكانية في كل مدينة. بلغ مجموع المشاركين في الدراسة الاستقصائية 374 مشاركًا، أغلبيتهم من طرابلس وتليها بنغازي ومصراتة، كما هو مبين في الجدول أدناه. كانت نسب المشاركين في الاستبيان من الإناث والذكور 8.8% و91.2% على التوالي رغم المحاولات المتعمدة للزيادة في عينة الإناث المشاركة لتحقيق التوازن بين الجنسين. كان المشاركون إما أصحاب شركات أو كبار المدراء.

الشكل 3: المشاركون في الدراسة الاستقصائية المعنية بالقطاع الخاص حسب المدينة

النسبة المئوية	التكرار	المدينة
5.3	20	أجدابيا
2.7	10	بني وليد
9.4	35	البيضاء
15.8	59	بنغازي
2.7	10	درنة
2.7	10	غات
2.1	8	ككلة
2.7	10	الكفرة
12.0	45	مصبراتة
5.6	21	سبها
5.3	20	صبراتة
4.0	15	سرت
27.0	101	طرابلس
2.7	10	أوباري
100.0	374	الإجمالي

الشكل 4: المشاركون في الدراسة الاستبائية المعنية بالقطاع الخاص حسب القطاع



استبيان الانترنت

تم تصميم استبيان ثانوي عبر الإنترنت ونشره على منصات وسائل التواصل الاجتماعي كمحتوى مدعوم لتلبية أهداف البحث بشكل أفضل فيما يتعلق بآراء جانب العرض من الموظفين والطلاب. شمل تصميم الاستبيان أسئلة تتطرق الى مجالات الدراسة والتقييمات الشخصية للمهارات وتوقعات سوق العمل. بدأت الدراسة الاستبائية في ديسمبر 2020 وانتهت في يناير 2021. استمرت لمدة 35 يومًا تقريبًا.

كمجموع نهائي، شارك 501 فرد في الدراسة الاستبائية التي وُضعت على الإنترنت. من بين هذه المشاركات، تم تحديد 21 استبيان على أنها مكررة ومن ثم تم حذفها. ولذلك كانت العينة المحسوبة 480. من بين هؤلاء، 48% طلاب جامعيين. بالإضافة إلى ذلك، 76% من المشاركين في الدراسة الاستبائية التي وُضعت على الإنترنت كانوا من الإناث و24% من الذكور. نظرًا لكون هذه الدراسة الاستبائية مفتوحة عبر الإنترنت وتم الترويج لها بين

مجموعات الطلاب والشبكات المعروفة، فقد كان المشاركون يختارون أنفسهم وكانت العينة الناتجة متحيزة تجاه الطالبات. بسبب التحيز في العينة، تم ترجيح البيانات لجعلها أكثر تمثيلاً. وبسبب الافتقار إلى معلومات دقيقة عن عدد الطلاب حسب المدينة، تم ترجيح العينة حسب الوضع التعليمي ومن ثم، تم ترجيح البيانات حسب نوع الجنس والمكان. تم إجراء الترجيح على نحو متكرر للتأكد من أن كل وزن متغير (نوع الجنس والمكان) تحصل على التوزيع الصحيح مقارنة بالبيانات السكانية التي تم الحصول عليها من مكتب الإحصاء والتعداد في ليبيا.⁶

بناء الفهرس من البيانات الكمية

تم إنشاء مؤشر مهارة للتحقق من مستوى الكفاءة في مهارات معينة. من المؤكد أن هذا يمكن أن يكون ذاتياً كما في الاستطلاع حيث يُسأل الفرد "ما مدى ثقتك في أداء هذه المهارات؟". تم تطوير المؤشر باستخدام تحليل العوامل لتحديد العناصر المسببة ومختلف المهارات المرتبطة بالعامل المهيمن. أكد تحليل العوامل وجود عاملاً مهيماً (الثقة بالنفس في المهارات) يهيمن على الاستجابة لأغلب أبعاد المهارات. تم استبعاد الأبعاد التي تقل قيمة R فيها عن 0.5 (أي ارتباط أقل قوة بالعامل المسبب) من المؤشر. تضمن ذلك التعاطف، كتابة وتحرير التقارير، وإجراء عمليات حسابية متقدمة وبسيطة. 248 مشاركاً تم شملهم في المؤشر وذلك لأنهم أجابوا على جميع الأسئلة.

تمت معاينة توقعات الليبيين للاستحقاقات بشكل أوسع من خلال انشاء مؤشر لتوقع استحقاقات الموظفين. أكد تحليل العوامل أن هناك عاملاً مهيماً واحداً يفسر التباين في سلسلة الأسئلة المتعلقة بتوقعات استحقاقات الموظفين. مع ذلك، ونظرًا إلى الارتفاع النسبي في عدم وجود إجابة على أسئلة الاستحقاقات، فإن وضع مؤشر بجميع المتغيرات من شأنه أن يخفض حجم ال N إلى 143. على هذا الأساس، لم يتم إدراج سوى المتغيرات التي ترتبط ارتباطاً قوياً بالعامل المسبب، أي المتغيرات التي تزيد فيها قيمة R عن 0.75. بالإضافة إلى ذلك، تقرر حذف "المرطبات" بسبب كثرة عدم وجود رد على هذا السؤال. تم التحقق من المؤشر المنخفض من خلال اختبار ارتباطه مع المؤشر الذي يحتوي على كل المتغيرات وكان له ارتباط قوي للغاية (بلغت قيمة R 0.956). ومن ثم يمكن اعتبار المؤشر المنخفض تمثيلاً دقيقاً للتوقعات الواردة من المشاركين في الدراسة الاستقصائية. كانت المتغيرات النهائية المدرجة في المؤشر هي: الرواتب التنافسية، العلاوات/المكافآت، التأمين الطبي، الضمان الاجتماعي وعقد العمل. قيمة N في المؤشر المنخفض 245.

⁶ مكتب الإحصاء والتعداد في ليبيا 2020 http://bsc.ly/?P=5&sec_id=8&dep_id=7

5- خصائص سوق العمل الليبي

1-5 عدم الاستقرار الاقتصادي والسياسي

أدى عدم الاستقرار الاقتصادي والسياسي الذي طالت مدته إلى تأخر تطور القطاع الخاص وإلى الاعتماد على القطاع العام والعمالة المهاجرة في بعض المجالات

استمرت الصراعات السياسية وأحداث العنف والصراع الأهلي بأن تكون من السمات الرئيسية للمشهد السياسي الليبي منذ انتفاضة 2011 وما أعقبها من فترة تغيير للنظام. تواجدت منذ عام 2011 عدة حكومات مؤقتة متعاقبة وانقسامات إدارية في البلاد بما فيها حكومات تنافسية مزدوجة. اتفقت الأحزاب الليبية على إجراء انتخابات في 24 من ديسمبر/كانون الأول 2021.

فيما يتعلق بالهيكل الاقتصادي، يوظف القطاع العام غالبية القوى العاملة النشطة في ليبيا. أما بالنسبة للقطاع الخاص، فقد ظل محصورًا في الحجم لمدة طويلة بسبب القوانين الحكومية الشبه اشتراكية، وعلى الرغم من التحرير النسبي الذي حدث بعد عام 2011، تعين على القطاع الخاص أن يتصدى للوضع الأمني السيئ الذي عمل على الحد من نموه.⁷

فيما يتعلق بسوق العمل، تم تقدير عدد السكان الليبيين بنحو 6.6 ملايين نسمة اعتبارًا من عام 2018 مع تمركز أكبر تجمع سكاني في طرابلس والمدن الحضرية الرئيسية الممتدة على طول الساحل الشمالي لليبيا بما فيها مصراتة وسرت وبنغازي.⁸ على مدى عقود، ظل الاقتصاد الليبي يعتمد بالدرجة الأولى على العمالة المهاجرة من مصر و الدول الأفريقية المجاورة بجنوب الصحراء الكبرى. وفقًا للبنك الدولي، غادر البلاد نحو مليون عامل أجنبي

⁷ المرجع نفسه (2015)، ص 47

⁸ <https://data.worldbank.org/country/LY>

نتيجة لانتفاضة عام 2011 والصراع الذي أعقب ذلك،⁹ أدى عدم الاستقرار السياسي المستمر وسوء الأحوال الأمنية في العديد من المدن في جميع أنحاء البلاد إلى منع عودة تدفقات هجرة العمالة التي كانت قبل عام 2011.¹⁰ مع ذلك، فإن أصحاب المصلحة في سوق العمل الذين أُجريت معهم مقابلات لإجراء هذه الدراسة أبدوا آراء متضاربة بشأن أفضلية العمالة من ناحية توظيف المهاجرين مقابل العمالة المحلية.

"كان العمال المهاجرون يهيمنون على العمل إلى حدٍ كبير. لذلك فإن التحسن في سوق العمل هو نتيجة الثورة التي اندلعت منذ عام 2011 حتى الآن، ذلك لأنها أدت إلى انخفاض أعداد العمال المهاجرين مما أجبر العمال المحليين على دخول سوق العمل التقني في الفترة الأخيرة. بدأ الشباب بالعمل في صيانة المنازل والعمل كحرفيين، لكن العمالة الزراعية لا تزال جميعها من العمال المهاجرين."
- عضو هيئة تدريس في جامعة سبها بأوباري

"يفضل التعاقد مع شخص ليبي على أجنبي، ولكن ثقافة العمل لدى الليبي لا تزال ضعيفة. نقول أن ثقافة العمل قد تحسنت بشكل كبير ولا تزال تتحسن. ولذلك، فإن أي عمل ينبغي أن يقوده الليبيين."
- أستاذ وعضو في مركز ريادة الأعمال لدعم القطاع الخاص بسبها

⁹ البنك الدولي (2015) ديناميكيات سوق العمل في ليبيا: إعادة الاندماج من أجل التعافي، ص 12.

¹⁰ البنك الدولي (2015)، ص 9.

2-5 القطاعات والصناعات المهيمنة

لا يزال القطاع الخاص غير متطور في مجال التصنيع والإنشاءات والعقارات، بالإضافة إلى السلع الاستهلاكية بالجملة والتجزئة والخدمات الغذائية والفنون والترفيه والتسلية والأعمال الصغيرة التي تقدم خدمات أخرى.¹¹ يوجد شح في وجود بيانات محدثة عن حجم هذه الصناعات في القطاع الخاص، مع ذلك، يبدو أن هذه الصناعات لا تزال نسبيًا موجودة بنفس الحجم، مع وجود أكبر نموفي قطاع تجارة الجملة بعد عام 2011 وذلك لاستمرار ارتفاع الطلب على السلع الاستهلاكية المستوردة. علاوة على ذلك، لا يزال القطاع العام يهيمن على قطاعات الصحة والتعليم والخدمات الاجتماعية والمرافق، فضلًا عن القطاعات الأصغر مثل الخدمات المالية والاتصالات. مع ذلك، فإن الشركات الخاصة تحقق تقدمًا كبيرًا في هذه القطاعات.

أكدت بيانات المقابلات مع مصادر المعلومات الأساسية ما أظهرته الدراسات السابقة أيضًا عن تكوين القطاع الخاص. ذكر الذين أجريت معهم المقابلات أن القطاع الخاص قائم أساسًا على قطاعات التجارة والتجزئة والتصنيع والإنشاءات والصحة والاتصالات. كما وُذكر أن هناك قطاعات أخرى شائعة مثل ورش العمل وصالونات الحلاقة.

"الشركات التجارية هي الأكثر هيمنة بعد القطاع العام"

- أحد مشايخ مجلس أعيان العشائر بمصراتة

"أكثر الوظائف المتاحة والشائعة هي وظائف البائعين في محلات التجزئة، حيث تعد محلات التجزئة من أكثر الأعمال الخاصة نشاطًا في مدينة بنغازي وتليها الإنشاءات؛ رغم أن الإنشاءات يمكن أن تكون القطاع الأول إذا استقر الوضع."

- مؤسس ورئيس تنفيذي لمنظمة غير حكومية

¹¹ البنك الدولي (2015)، ص 47.

"إن الوضع الذي تعاني منه بلدنا يجعل القطاع الخاص يعمل في نطاق محدود للغاية. إن التجارة في ليبيا من أهم وأكبر القطاعات لما تحققه من ربح سريع. مع ذلك، فإن معظم التجار لن يجازفوا بتوسيع أعمالهم في الخارج لأن أرباح هذه الأعمال تستغرق وقتاً، وكذلك بسبب الوضع الغير مستقر من الناحية السياسية والاقتصادية في بلدنا."

- أستاذ جامعي بجامعة المرقب

3-5 حجم العمل ورسميته

أدت مشكلة ارتفاع معدلات البطالة ومحدودية قدرة القطاع العام المتضخم وتخلف القطاع الخاص على توفير الوظائف اللازمة إلى توسع القطاع غير الرسمي في ليبيا.¹² في عام 2011 قدر بنك التنمية الأفريقي أن 30% إلى 40% من إجمالي الناتج المحلي الرسمي في ليبيا ناتجًا عن الاقتصاد غير الرسمي.¹³ هناك القليل من البيانات الرسمية الموثوق بها حول الاقتصاد غير الرسمي في ليبيا. من خلال ملاحظة الاقتصادات المحلية لعينة الـ 14 مدينة المدروسة في هذا التحليل للسوق الليبي، تم تمييز أنشطة ومشاريع بالغة الصغر رئيسية غير رسمية مدرة للدخل في مجالات النقل، وتوصيل البضائع، والتموين، وإعداد الطعام للمناسبات، وكذلك الخياطة والتفصيل، وصناعة الحرف اليدوية، ومجموعة أخرى من أشكال الإنتاج وتقديم الخدمات.

كان من الصعب التمييز بين الأعمال الرسمية وغير الرسمية؛ العديد من الشركات التي شملتها الدراسة الاستبائية لديها مواصفات غير رسمية

يصعب تقييم الطابع الرسمي للشركات من خلال استبيانات (يرجع ذلك جزئيًا إلى أن المشاركين في الدراسة الاستبائية قد يترددون في الإجابة بصراحة على الأسئلة التي قد تكون لها توابع قانونية عليهم). استنادًا إلى توجيهات منظمة العمل الدولية¹⁴، استُخدم في هذه الدراسة الاستبائية معايير مختلفة للطابع غير الرسمي، بما يشمل:

1. مقرات الشركات
2. ممارسات إدارة الحسابات

¹² https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/01BE9A2F283BC6B2C1257D1E0041161A_Employment%20policies_Libya.pdf

¹³ مؤسسة التدريب الأوروبية (2014). ص 11.

¹⁴ منظمة العمل الدولية. (2013). قياس الطابع غير الرسمي: الدليل الإحصائي عن القطاع غير الرسمي والعمالة غير الرسمية.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_222979.pdf

3. الوضع/الهيكل القانوني

4. حالة التسجيل

5. المدفوعات الضريبية

فيما يتعلق باستبيان شركات القطاع الخاص، تم استخدام مجموعة من الردود على الأسئلة المتعلقة بأول اثنين من المعايير وذلك لأن كانت هناك نسبة كبيرة من الامتناع عن الرد¹⁵ في الأسئلة المتعلقة بالمعايير الثلاثة الأخيرة. قد تم استخدام هذا الردود لإنشاء **طيف للرسمية** كما يلي:

1. **أعمال رسمية للغاية:** تتمثل في الشركات التي تمتلك دفاتر حسابات كاملة (للميزانية العمومية وبيانات التشغيل) ومقرات الشركات التي لديها موقع ثابت ومستقل عن المنزل الخاص والموقع الإنشائي ومنزل العميل
2. **أعمال شبه رسمية:** تتمثل في الشركات التي تمتلك دفاتر حسابات كاملة، ولكن ليس لديها موقع ثابت؛ أو الشركات التي لديها حسابات قانونية مبسطة ومقر عمل ثابت أو غير ثابت
3. **أعمال شبه غير رسمية:** تتمثل في الشركات التي تمتلك دفاتر حسابات غير رسمية أو لا تمتلك دفاتر حسابات اطلاقاً؛ ولكن لديها مقرات عمل ثابتة
4. **أعمال غير رسمية للغاية:** تتمثل في الشركات التي تمتلك دفاتر حسابات غير رسمية أو لا تمتلك دفاتر حسابات اطلاقاً وليس لديها مقرات عمل ثابتة

بالمقارنة مع المعايير الأخرى، يبدو أن هذا الطيف معيار عادل للطابع غير الرسمي في ليبيا. فعلى سبيل المثال، من الدراسة الاستبائية المعنية بالقطاع الخاص:

- 95% من الشركات الموصوفة بأنها رسمية للغاية تقول أيضاً إنها مسجلة عند السلطات بالمقارنة مع 25% من الشركات الموصوفة بأنها غير رسمية للغاية
- 20% من الشركات الموصوفة بأنها غير رسمية للغاية تقول إنها لا تملك شكلاً قانونياً بالمقارنة مع 1.5% من الشركات الموصوفة بأنها رسمية للغاية، ويكون الشكل القانوني الأكثر شيوعاً بالنسبة للشركات الموصوفة بأنها غير رسمية للغاية هو الملكية الفريدة (55%) بينما الشكل القانوني بالنسبة للشركات الموصوفة بأنها رسمية للغاية هو أنها شركات ذات مسؤولية محدودة (45%)

¹⁵ كان من الممكن استبعاد مجموعة من 140 ردًا إذا تم تضمين ثلاثة وكلاء للطابع غير الرسمي.

- وأخيرًا، تزعم 92% من الشركات الموصوفة بأنها رسمية للغاية أنها تدفع ضريبة الشركات، في حين يقول 17% فقط من الشركات الموصوفة بأنها غير رسمية للغاية إنها تدفع ضريبة الشركات.

استنادًا إلى ذلك فإن 52% من الشركات في عينة الدراسة الاستيعابية المعنية بالقطاع الخاص توصف بأنها شركات رسمية للغاية، في حين أن 23% منها شركات شبه رسمية، و19% منها شركات شبه غير رسمية، و6% منها شركات غير رسمية للغاية. ذكرت 73% من الشركات في عينة الدراسة الاستيعابية المعنية بالقطاع الخاص بأنها مسجلة لدى السلطات، بينما ذكرت 27% من الشركات أنها غير مسجلة. بالإضافة إلى ذلك، معظم الشركات في عينة الدراسة الاستيعابية المعنية بالقطاع الخاص كانت شركات بالغة الصغر أو صغيرة. ما يقارب 80% من الشركات كانت بالغة الصغر (أقل من 5 موظفين) أو شركات صغيرة (من 5 إلى 20 موظفًا). بصفة عامة، فإن الأعمال المتصلة بقطاعات الصحة البشرية وأنشطة العمل الاجتماعي، تجارة الجملة والتجزئة، إصلاح السيارات والدراجات النارية، والتصنيع تضم أكبر عدد من الموظفين. على النقيض من ذلك، فإن الفنون والترفيه والتسليّة، وأعمال قطاع الهندسة المعمارية تضم أقل عدد من الموظفين.

من القضايا المرتبطة بهذا هي التوظيف غير الرسمي، فهي قضية نمطية في القطاع غير الرسمي، ولكنها تتواجد أيضًا في القطاع الرسمي. فعلى سبيل المثال، فقط 41% من الشركات المصنفة على أنها شركات رسمية للغاية تقول أنها قدمت عقود عمل إلى حد كبير أو كبير للغاية.

" بعض المتاجر لا توفر عقود رسمية، ولكن في بعض القطاعات، على سبيل المثال مع الأطباء أو الصيادلة، قد تعاملت معهم بعقود وأوراق رسمية وأعتقد أن كل شيء ينبغي أن يكون قانونيًا."
- رئيس تنفيذي لأكاديمية تنمية بأجدابيا

"إنها قضية معقدة. يكون المبنى أو المكتب في حد ذاته مسجلًا. ستجد أنهم يدفعون 300 دينار ليبي في نهاية العام، لكن الموظفين الأجانب الذين يعملون في هذه الشركة غير مسجلين أو ليست لديهم عقود مع الشركة. في العموم، جميع الأنشطة التي تراها تكون رسمية ولكنها ليست كذلك على الصعيد الداخلي. حتى المستشفيات الخاصة على سبيل المثال، الممرضات وغيرهم من الموظفين الذين يعملون فيها ليس لديهم عقد مع هذا المستشفى. وفي نهاية اليوم، سيقومون بإعطائهم المال."
- صاحب شركة ببنغازي

رغم تزايد أهمية وحجم القطاع غير الرسمي، لا يزال عدد الليبيين الذين يرغبون في العمل مع الشركات الرسمية/المسجلة أكثر من عدد الذين يرغبون في العمل مع الشركات غير الرسمية. ذكر 68% من المشاركين في الدراسة الاستقصائية التي وُضعت على الإنترنت أنهم يودون العمل في شركة رسمية/مسجلة، على عكس 33% من الذين ذكروا بأنهم مهتمون بالعمل في شركة غير رسمية. سيتم مناقشة هذا بمزيدٍ من التفصيل في القسم 2-7.

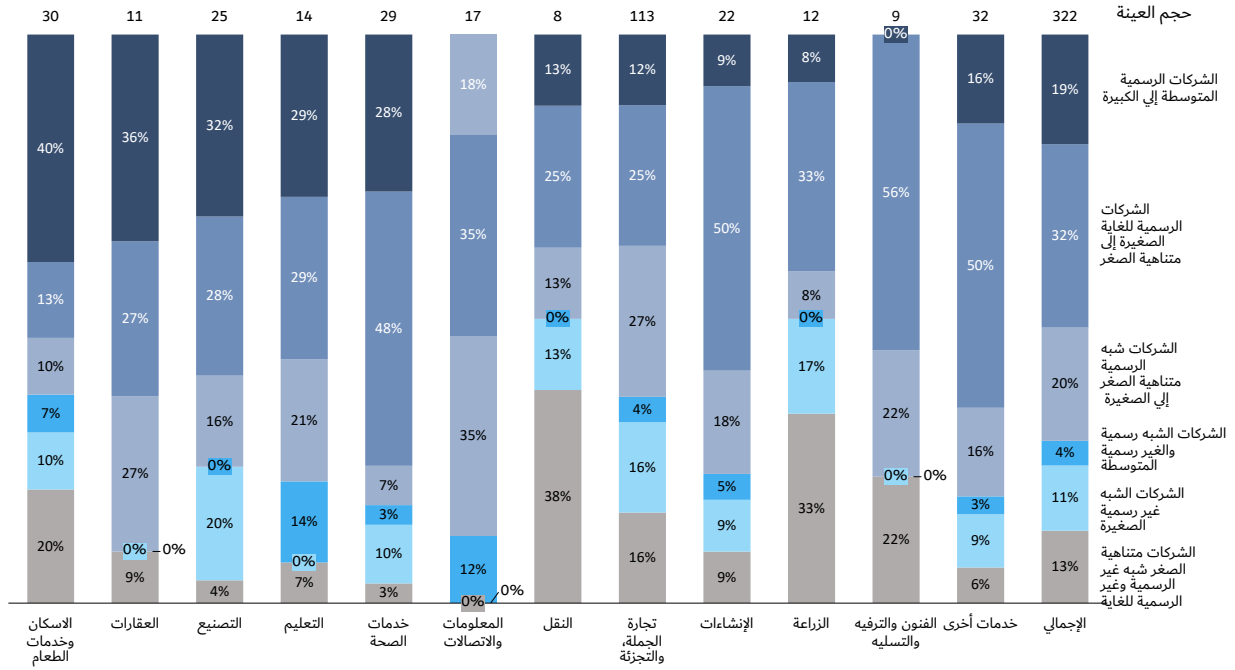
يرتبط الطابع غير الرسمي بالحجم والقطاع؛ ومن الأرجح أن تكون الأعمال الأكبر مشاريع رسمية

من خلال تقسيم شركات القطاع الخاص على هذين البعدين (الرسمية والحجم)، يصبح من الممكن تشريح القطاع الخاص بشكل أكبر. القطاعات الأكثر شيوعًا هي المشاريع الصغيرة الرسمية (23%) والشركات الرسمية المتوسطة إلى الكبرى (19%). تبدو الأخيرة أكثر شيوعًا في المدن الكبرى مثل مصراتة وطرابلس وبنغازي. أما المشاريع غير الرسمية البالغة الصغر فهي أكثر انتشارًا في المدن الأصغر حجمًا مثل أوباري وغات وككلة.

تعتبر الشركات المتوسطة إلى الكبرى المتصفة بالرسمية البالغة أكثر شيوعًا في خدمات الإسكان والغذاء (على سبيل المثال، الفنادق وشركات التموين)، العقارات (على سبيل المثال، شركات استثمار في الممتلكات)، والتصنيع (على سبيل المثال، مصانع البلاستيك ومصانع قص الرخام ونحو ذلك). أما المشاريع الصغيرة الرسمية للغاية فتتمثل في الخدمات الصحية (مثل الصيدليات)، الإنشاءات (مثل شركات الإنشاءات الصغيرة وإمدادات مواد البناء)، والفنون والترفيه والتسلية (مثل شركات تنظيم المناسبات والشركات السياحية). أما الأعمال البالغة الصغر غير الرسمية للغاية فعادةً ما تتمثل في الزراعة (على سبيل المثال، المزارع وخدمات الدواجن) وقطاع النقل (شركات سيارات الأجرة وخدمات التوصيل). وجدت دراسات أخرى أن من 1.2 إلى 1.6 مليون شخص تم توظيفه بشكل غير رسمي خاصة في قطاعات الزراعة والإنشاءات وتجارة التجزئة.¹⁶

¹⁶ https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/01BE9A2F283BC6B2C1257D1E0041161A_Employment%20policies_Libya.pdf

الشكل 5: الدراسة الاستيعابية المعنية بالقطاع الخاص حسب الحجم والشكلية



تؤكد بيانات المقابلات مع مصادر المعلومات الأساسية أن القطاع غير الرسمي يؤدي دورًا رئيسيًا في الاقتصاد الليبي، ويرجع ذلك جزئيًا إلى التحديات التي تواجه الشركات لإضفاء الطابع الرسمي عليها؛ حيث أنه من الصعب اتباع كافة الإجراءات الصحيحة والتسجيل لدى السلطات المناسبة خاصة في المدن الصغيرة.

"60% على الأقل من السوق يعتبر غير رسمي مما يعطي انطباع أن أغلب الشركات هنا هي غير مسجلة."

- أستاذ محاسبة في طرابلس

"عدد الأعمال غير الرسمية في القطاع الخاص كبير جدًا بصراحة وحتى الآن لم تتمكن وزارة الاقتصاد والمالية من تحديد عددها."

- صحفي في طرابلس

"عندما يتعلق الأمر باتباع كافة الإجراءات الصحيحة و توفير جميع الأوراق الصحيحة، فعلي القول إن جميع الشركات تقريبًا غير رسمية بطريقة ما."

- أخصائي موارد بشرية بينغازي

هذا ما تؤكدُه أيضًا الدراسة الاستبائية المعنية بالقطاع الخاص، حيث كانت 82% من الشركات في المدن الكبرى (مصراتة وبنغازي وطرابلس) إما شبه رسمية أو رسمية للغاية (66% منها رسمية للغاية). أما بالنسبة للمدن الأصغر المتبقية في العينة فإن 36% فقط رسمية للغاية و30% منها شبه رسمية. كما و تشير بيانات المقابلات مع مصادر المعلومات الأساسية إلى أن الدرجة العالية من الغير رسمية مرتبط بعدم الاستقرار في البلاد لأن الشركات تفتقر للحوافز لجعلها رسمية عندما تكون الحالة الاقتصادية والأمنية غير مستقرة.

"إن الطابع غير الرسمي طاغي للغاية بسبب قلة ثقة الأعمال التجارية في استقرار البلاد والحالة الاقتصادية في الوقت الراهن."

- وزارة العمل بكتلة

4-5 أنماط سوق العمل

نوع الجنس

إن اختلال التوازن بين الجنسين في سوق العمل الليبي محدد حسب القطاع؛ يتمتع قطاع التعليم والرعاية الصحية بتمثيل نسائي أكثر من ناحية العمالة

أفاد البنك الدولي بأن مشاركة المرأة في وظائف القطاع العام قدرت بنسبة 34% في عام 2019.¹⁷ أما في القطاع الخاص، تبرز عمالة الإناث كمعلمات في المدارس الخاصة في المرحلتين الابتدائية والثانوية؛ قطاع تصميم الأزياء الليبي المتنامي؛ قطاع الجمال ومستحضرات التجميل؛ والتموبن.¹⁸ تشكل المرأة أيضًا النصيب الأكبر من العمالة في قطاع التعليم في الغالبية العظمى من بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا¹⁹، كما وتشكل أيضًا أغلبية العاملين في قطاع الرعاية الصحية²⁰. لذلك، فإن هذه البيانات الواردة من ليبيا تكرر النمط الإقليمي. وفي حين أن المرأة هي المهيمنة في قطاعي الصحة والتعليم، فهناك أيضًا نسبة مئوية ملحوظة من النساء العاملات في قطاع المعلومات والاتصالات. كما وتؤكد أيضًا دراسات أخرى أن النساء المتعلمات والمحترفات يتم توظيفهن بشكل كبير كمعلمات أو ممرضات. من الوظائف النموذجية الأخرى للمرأة في ليبيا هي العمل الإداري والكتابي في البنوك والمتاجر الكبرى والمكاتب الحكومية والخدمة المنزلية.²¹

¹⁷ معدل مشاركة القوى العاملة للإناث (النسبة المئوية من الإناث في سن 15) (نموذج لتقديرات منظمة العمل الدولية)

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>

¹⁸ المرأة الليبية والسوق غير الرسمية (2017) <https://www.libyaherald.com/2017/10/10/libyan-women-and-the-informal-market/>

¹⁹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_446101.pdf

²⁰ أزمة كوفيد-19 في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: التأثير على المساواة بين الجنسين والاستجابات السياسية (2020)

<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-crisis-in-the-mena-region-impact-on-gender-equality-and-policy-responses-ee4cd4f4/>

https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/01BE9A2F283BC6B2C1257D1E0041161A_Employment%20policies_Libya.pdf21

زادت مبادرات الشركات القائمة على الإناث في ليبيا بشكل كبير في القطاع الخاص الذي تحرر بشكل نسبي بعد عام 2011؛ ومع ذلك، لا تزال الأعمال المنشئة من قبل الإناث تميل إلى أن تكون صغيرة الحجم، بل وفي معظم الأحيان من المرجح أن تكون بالغة الصغر في القطاعات التي تهيمن عليها الإناث.²² باستثناء قطاع الخدمات المذكورة أعلاه، تشمل و لا تنحصر العوامل التي تحد من مشاركة المرأة في الاقتصاد الخاص على سيطرة الآراء المحافظة بشأن عمل المرأة وأيضًا مشكلة التنقل المتمثلة في عدم قدرة المرأة على السفر بمفردها.

تمثلت المشاريع التي تملكها الإناث في عينة الدراسة الاستقصائية المعنية بالقطاع الخاص في خدمات الإسكان والغذاء والتعليم والتصنيع. من الملاحظ ميل هذه الأعمال إلى أن تكون أصغر من التي يملكها الذكور: كانت 46% من الشركات التي تملكها الإناث بالغة الصغر بالمقارنة مع 34% من الشركات التي يملكها الذكور. مع ذلك، وكما سيتم مناقشته بمزيد من التفصيل في هذا التقرير، فإن الشركات المملوكة للإناث تتمتع بتوقعات نمو اقتصادي أكثر إيجابية وذلك عند التحكم في حجم العمل مقارنة بالشركات المملوكة للذكور. تميل صاحبات الأعمال أيضًا إلى الاعتقاد بأن المهارات تعد أكثر أهمية مقارنة بأصحاب الأعمال الذكور.

بصفة عامة، فإن ثلثي العاملين الليبيين في عينة الدراسة الاستقصائية المعنية بالقطاع الخاص ذكور. يمكن مقارنة ذلك تقريبًا بالبيانات الوطنية، حيث تشير التقديرات إلى أن النساء يشكلن الثلث فقط.²³ يتم توظيف النسبة الأكبر من القوى العاملة النسائية في القطاع العام (97% من جميع النساء العاملات يعملن في القطاع العام مقارنة بـ 79% من الذكور العاملين²⁴)؛ ولكن عمومًا يوجد عدد أقل من النساء في سوق العمل بالجمال.

²² المرأة الليبية والسوق غير الرسمية (2017)

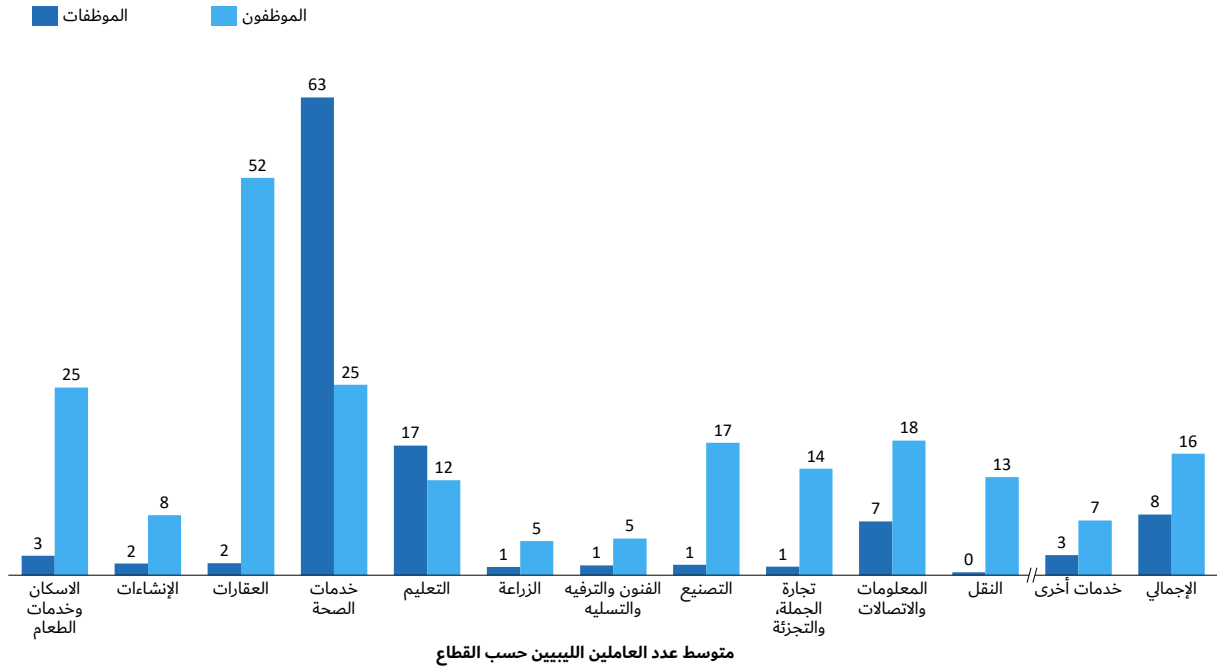
<https://www.libyaherald.com/2017/10/10/libyan-women-and-the-informal-market/>

²³ [http://documents1.worldbank.org/curated/en/967931468189558835/pdf/97478-PUB-PUBLIC-Box-382159B-](http://documents1.worldbank.org/curated/en/967931468189558835/pdf/97478-PUB-PUBLIC-Box-382159B-9781464805660.pdf)

[9781464805660.pdf](http://documents1.worldbank.org/curated/en/967931468189558835/pdf/97478-PUB-PUBLIC-Box-382159B-9781464805660.pdf)

²⁴ البنك الدولي (2012) "ديناميكيات سوق العمل في ليبيا: إعادة الاندماج من أجل التعافي" - منشورات مجموعة البنك الدولي، ص 10.

الشكل 6: متوسط عدد الموظفين الليبيين حسب القطاع (الدراسة الاستقصائية المعنية بالقطاع الخاص، بدون ترجح)



تؤكد بيانات المقابلات مع مصادر المعلومات الأساسية هذه النتائج. تمثل النساء نسبة عالية في قطاعات التعليم والرعاية الصحية؛ وكذلك في أعمال السكرتارية و كموظفات استقبال. هذه البيانات مدعومة ببحوث أخرى وإحصائيات عمل متعلقة بنوع الجنس في ليبيا.²⁵ عادةً ما يكون الرجال أكثر هيمنة في الأعمال التي تتطلب جهد بدني وفي المناصب الإدارية العليا:

"كان الليبيون يعارضون تعليم الإناث منذ فترة طويلة والآن جميعهم يدرسون؛ وتم منعهم من قبل، ولكن الآن يُسمح لهم بالعمل في قطاعات محددة مثل التعليم وهذا ما سيستمر حدوثه مع مرور الوقت."

- مدير سابق لمصنع تصنيع مواد غذائية بالبيضاء

"نظرًا لوجود بعض الوظائف [حيث] ستجد إناثًا أكثر، بينما ستجد في وظائف أخرى ذكورًا أكثر. وهناك وظائف أخرى تشمل الجنسين معًا. مثل الوظائف الطبية والصيدليات، سوف تجد فيها الإناث أكثر من الذكور. في وظائف أخرى ستجد أن الذكور أكثر هيمنة من الإناث. في القطاعات الطبية، ستجد الإناث أكثر، بينما في العمل الصناعي،

²⁵ تقرير تقييم القدرات البشرية والمؤسسية النهائي، وزارة التعليم الليبية (سبتمبر 2019)؛ مذكرة مشاركة ليبيا القطرية للفترة 2019-2021، البنك الدولي (2019)؛ الدراسة الاستقصائية لوضع المرأة في ليبيا، بولاد عبد اللطيف، المؤسسة الدولية للأنظمة الانتخابية (سبتمبر 2013)؛ والمرأة في قوة العمل الليبية، فيدريش، إبيرت شيفتونغ (ديسمبر 2017).

ستجد الذكور أكثر من الإناث. بينما في القطاعات الأخرى ستجدنا متساويين. بصفة عامة، ستجد أن الذكور أكثر هيمنة من الإناث."

- مالك شركة ومدير عام بطرابلس

"النسبة المئوية للجنسين في سوق العمل متقاربة لأن بعض الوظائف لا تشغلها إلا النساء وبعض الوظائف لا يشغلها إلا الرجال. لكن بصفة عامة، فإن الرجال يشكلون الأغلبية في سوق العمل لوجودهم في مجموعة كبيرة من الوظائف وهم على استعداد للعمل في قطاعات أكثر."

- عضو هيئة تدريس وموظف لدى مركز طبي بمصراتة

لا تزال النزعة المحافظة، لا سيما في المدن الصغيرة، تشكل عائقاً أمام النساء العاملات

بصفة عامة، أبدت 28% من الشركات المشاركة في عينة الدراسة الاستقصائية المعنية بالقطاع الخاص استعدادها لتوظيف المرأة الليبية. وهو معدل يقل بقليل عن الـ 29% من الشركات التي أبدت رغبتها في توظيف رجل أجنبي، ولكنه أقل بكثير من الـ 72% من الشركات التي أبدت رغبتها في توظيف رجل ليبي. يبدو أن تصور توظيف المرأة يتعلق بمناطق المدن وحجمها. في المدن الكبيرة (مصراتة وطرابلس وبنغازي) 38% من الشركات المشاركة في عينة الدراسة الاستقصائية المعنية بالقطاع الخاص تقول أن لديها الرغبة في توظيف امرأة ليبية؛ بينما في المدن الأصغر المتبقية، فقط 21% يبدي هذه الرغبة. تؤكد بيانات المقابلات مع مصادر المعلومات الأساسية هذه النتائج أيضاً، حيث أظهرت النتائج أن الأشخاص الذين أجريت معهم مقابلات من المدن الكبيرة أبدوا آراء أكثر إيجابية فيما يتعلق بالتوازن بين الجنسين، بخلاف المدن الصغيرة.

"إن (الانقسام) بين الجنسين يقارب الـ 50%."

- رئيس قسم الحسابات الجارية في أحد البنوك ببنغازي

"إنها تقريبًا نسبة متساوية. يوجد ذكور وإناث في جميع أماكن العمل."
- رئيس تنفيذي لمنظمة غير حكومية للقيادة والتنمية بطرابلس

"90% من العمال ذكور. عدد العاملات قليل جدًا إذا ما قورن بالذكور."
- أحد رواد الأعمال بالكفرة

فيما يتعلق بهذه النتائج، تحدث من أجريت معهم مقابلات من الجنسين عن الطبيعة المحافظة لبعض مناطق المجتمع الليبي ومحدودية قبول المرأة في مكان العمل، وهو الأمر الذي ما زال يعوق مشاركة المرأة في سوق العمل حتى يومنا هذا.

"نظرًا لطبيعة المجتمع الريفية والبدوية، يوجد مستوى عالٍ من الانغلاق الفكري."
- وزارة العمل بكنة

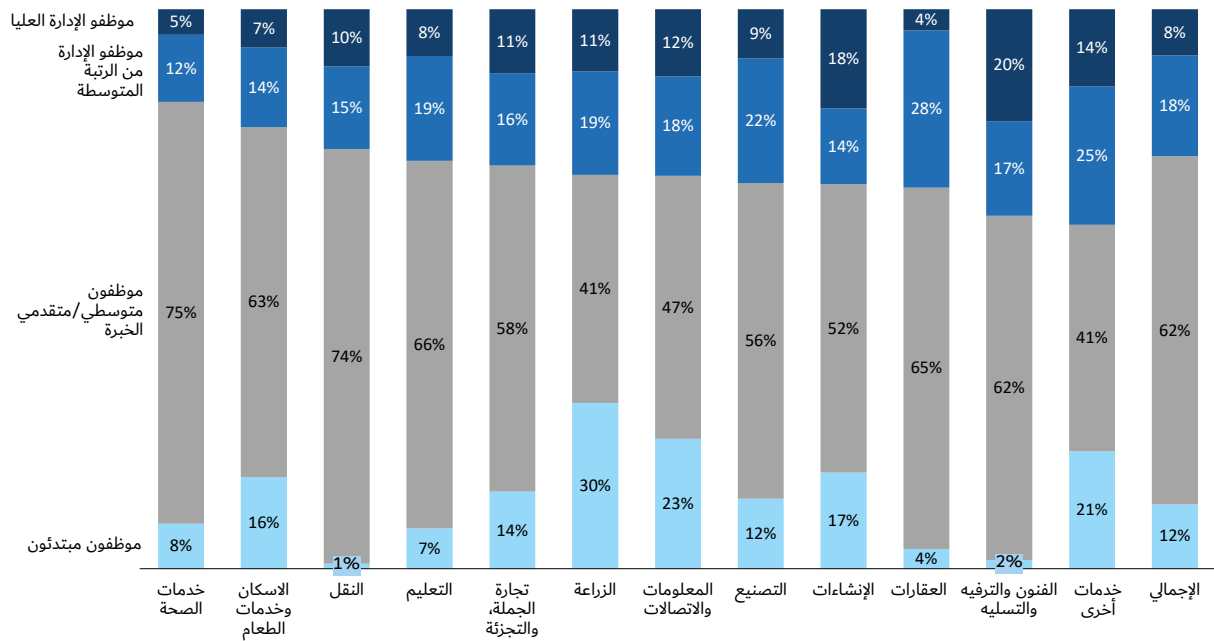
"يرتبط هذا الاختلال بأسباب اجتماعية. على سبيل المثال، ترفض بعض الأسر فكرة عمل بناتها حتى وإن كن خريجات متعلمات تعليماً عالياً. هذه ثقافة المجتمع."
- أحد كبار موظفي شركة المدار ببنغازي

"الحواجر أمام المرأة تتمثل في الأفكار والتقاليد التي توارثها الشعب وآمل أن تنتهي هذه الآراء في المستقبل."
- أحد مشايخ مجلس أعيان العشائر بمصراتة

هيكل الشركات

في عينة الدراسة الاستيعابية المعنية بالقطاع الخاص، تبين أن أغلبية الموظفين الليبيين في جميع القطاعات يشغلون وظائف متوسطة والتي نحددها باعتبارها وظائف لا تستوجب مسؤوليات إدارية ولكنها تتطلب بعض الخبرة. تشكل الوظائف الابتدائية نحو 12% من الوظائف، في حين تشكل الوظائف المتوسطة ووظائف الإدارة العليا 26% معًا. يبدو أن بعض القطاعات تتسم بقدر أكبر من التوزيع بالنسبة للمناصب الإدارية العليا، ومن ثم فإن فرص دخول الخريجين الجدد أو ذوي الخبرات المحدودة لهذه القطاعات تعتبر أقل. يشمل هذا قطاع العقارات والفنون والترفيه والتسليية على وجه الخصوص، وكذلك قطاعي التعليم والنقل إلى حد ما. أما القطاعات التي توجد فيها أعلى نسبة من الموظفين المبتدئين فتتمثل في قطاعات خدمات الإسكان والغذاء والزراعة والمعلومات والاتصالات.

الشكل 7: الدراسة الاستيعابية المعنية بالقطاع الخاص حسب مكانة الموظفين

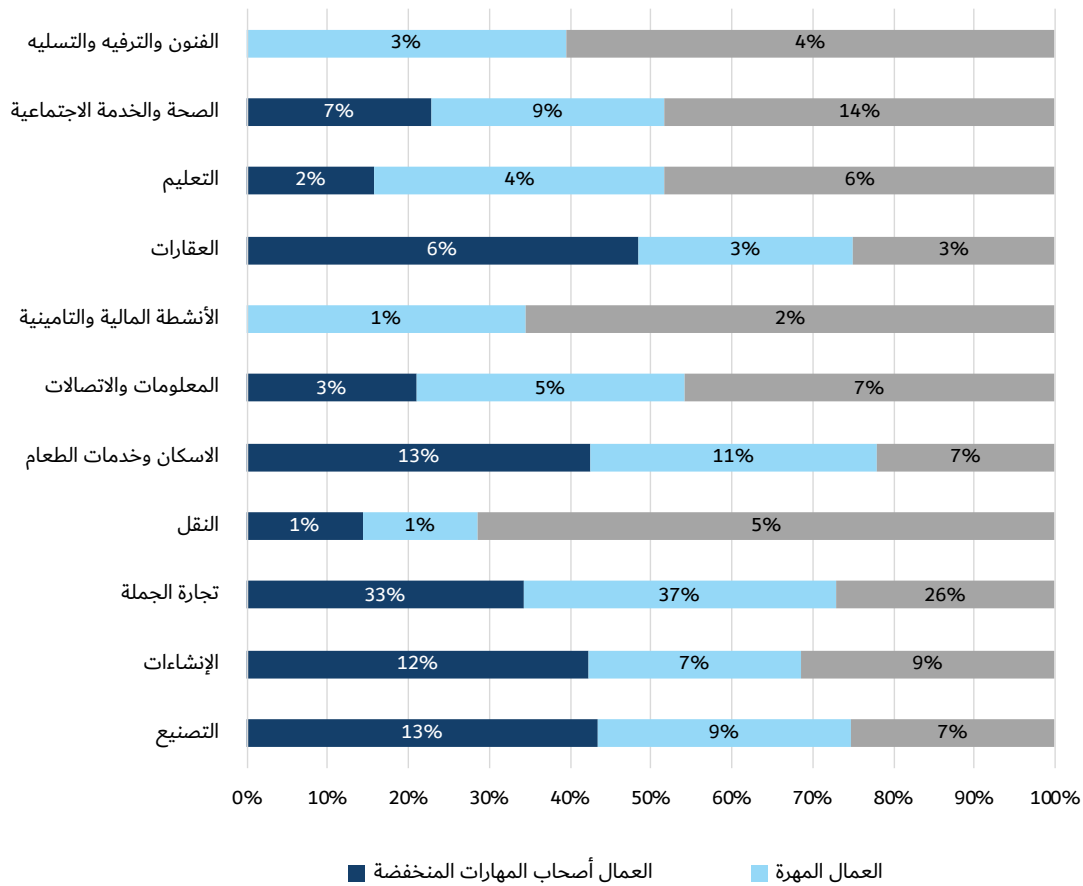


تشير البيانات على نطاق الشركات المشاركة في عينة الدراسة الاستيعابية المعنية بالقطاع الخاص إلى أن أغلب العاملين تتراوح أعمارهم بين 25 و39 عامًا، مع 45% من الموظفين الذكور و26% من الموظفات ينتمون إلى هذه الفئة العمرية. الفئة العمرية ذات الحصة الأقل من الموظفين في القطاع الخاص هما أصحاب ال 60 سنة

فما فوق. من المرجح أن يكون السبب في ذلك هو انه بناءً على القانون الليبي للضمان الاجتماعي،²⁶ فأن سن التقاعد للذكور والإناث هو 65 و60 سنة على التوالي. رغم ذلك، يُسمح للأفراد البالغين من العمر 60 سنة فما فوق بالعمل بموافقة رب العمل وبالتوافق مع القوانين المتبقية من قوانين الضمان الاجتماعي.

علاوة على ذلك، تشير نتائج تحليل البيانات لهذا التقرير إلى أن أغلب العمال المعينين هم من أصحاب المهارات والذي تم تعريفهم بذوي الخبرات والتدريب المهني (50%)؛ والعمال ذوي المهارات العالية و الذي تم تعريفهم بأصحاب التعليم العالي والخبرات المتقدمة (33%).

الشكل 8: مستوى مهارات العمال حسب القطاع



²⁶ <https://ssf.gov.ly/wp-content/uploads/2012/09/القانون-رقم-13-لسنة-1980-بشان-احكام-قانون-الضمان-الاجتماعي-2.pdf>

العاملون في المحليون والعمالة المهاجرة

القطاعات ذات النسب الأعلى من الذكور من العمالة المهاجرة تتمثل في قطاع العقارات والصناعة والإنشاءات؛ بينما يضم قطاع الصحة عدد أكبر من العاملات المهاجرات

بصفة عامة، يشكل العمال المهاجرون حوالي 14% من نسبة القوى العاملة في الشركات المشاركة في عينة الدراسة الاستقصائية المعنية بالقطاع الخاص. بالنظر إلى القطاعات كل على حدى، فإن العمالة المهاجرة تشكل نحو 20% في التصنيع، و 13% في الإنشاءات.²⁷ أما بالنسبة لقطاعات الخدمات الصحية والترفيه والتسليية والمعلومات والاتصالات والنقل، فتمثل العمالة المهاجرة أقل من 5%. يدل هذا على أنه على الرغم من أن العمالة المهاجرة تشكل نسبة قليلة في الإجمال من القوى العاملة في القطاع الخاص، فإن هناك قطاعات معينة يكون فيها وجودها أكثر بروزاً. كما و يبدو أن العمال المهاجرين متواجدين بشكل أكبر في القطاع غير الرسمي حيث يشكلون 22% من نسبة العمالة في الشركات الشبه غير رسمية؛ أما في الشركات غير الرسمية للغاية، فلا يمثل العمال المهاجرين سوى 5% من القوى العاملة.

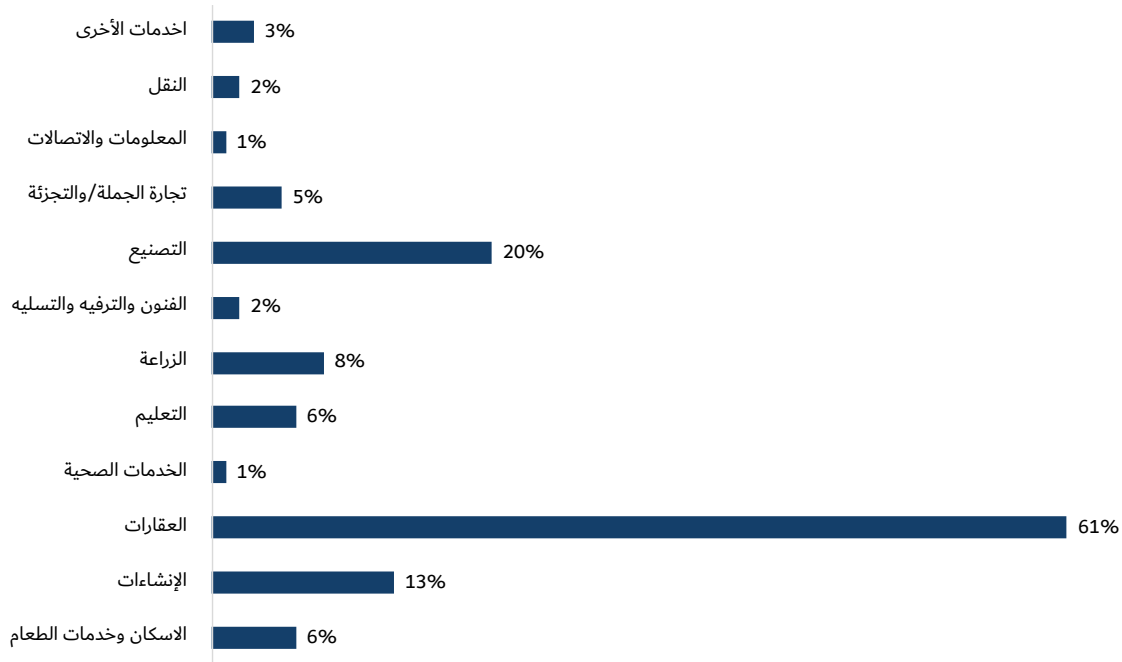
كما تم توضيحه سابقاً، فإن 29% من الشركات في عينة الدراسة الاستقصائية المعنية بالقطاع الخاص أبدت استعدادها لتوظيف رجل أجنبي، وهو ما يزيد قليلاً عن استعدادها لتوظيف امرأة ليبية حيث كانت النسبة لهذا 28%. مع ذلك، فإن الاستعداد لتوظيف امرأة أجنبية هو أقل حتى من ذلك بنسبة 10% فقط.

من الجدير بالذكر أن النساء الأجنبيات لا يشكلن سوى 2% من العدد الإجمالي للعمال المهاجرين في العينة ومع ذلك، فإنهم يشكلون 54% من نسبة العمال المهاجرين في عينة القطاع الصحي ويمثلون أيضاً معظم الموظفين الأجانب في خدمات الإسكان والغذاء، والقطاع الزراعي. يرجع سبب تفضيل تعيين العمال المهاجرين لكونهم أكثر موثوقية (74% صرحوا بهذا السبب من الراغبين في تعيين عمال أجانب)، إلى جانب كونهم مرينين أكثر إزاء ساعات العمل (71%)، وتمتعهم بمهارات/مؤهلات أفضل (58%).

²⁷ كانوا يشكلون 61% من العاملين في العقارات، لكن هذا كان استثناءً. كانت هناك شركة عقارات واحدة ذكرت بأن لديها 1000 عامل مهاجر. إذا تمت

إزالة هذه الشركة من التحليل فإن النسبة المئوية تنخفض إلى 0 بينما تنخفض الحصص الإجمالية من 14% إلى 5%.

الشكل 9: نسبة العمال الأجانب حسب القطاع



كثيرًا ما اعتُبرت القوى العاملة المحلية غير مفضلة عند مقارنتها بالقوى العاملة المهاجرة

برزت بعض الآراء الصريحة حول مستويات الالتزام وديناميكيات الطبقة الاجتماعية عند السؤال عن القوى العاملة المهاجرة في ليبيا مقارنةً بالقوى العاملة المحلية. جرى توضيح سبب تفضيل القوى العاملة المهاجرة بتقديم وجهات نظر قائمة على الاعتقاد أن العمال المهاجرين أكثر التزاماً، و يتمتعون بأنسب المهارات في بعض الأحيان. من جديد، تم رصد أقوال تفيد بهيمنة القوى العاملة المهاجرة في قطاعات محددة مثل الإنشاءات والأعمال اليدوية وغيرها من الأعمال التي تتطلب مجهود بدني - حيث يعود ذلك جزئياً لتمتعهم بالمهارات اللازمة. تحدث بعض من أُجريت معهم مقابلات عن ديناميكيات الطبقة الاجتماعية، مشيرين إلى حقيقة شغل المهاجرين، في

الغالب، للوظائف التي لا يريد الليبيون اخذها بعين الاعتبار، خاصة الليبيون الذين نالوا حظاً وافراً من التعليم والذين يفضلون شغل أدوار إدارية ومهنية.

"تُمنح الأفضلية للعمال المحليين عندما تتساوى المهارات والخبرات."

- عضو مجلس بلدي بأوباري

"يتمتع المهاجرون عمومًا بمهارات مهنية وتقنية تفوق المهارات التي يتمتع بها الليبيون ويزيد احتمال تعيينهم في هذه الوظائف."

- أحد مشايخ مجلس أعيان العشائر بمصراتة

"ثمة تواجد كبير للمهاجرين في سوق العمل، لا سيما في وظائف القطاع الصناعي مع بقاء المناصب الإدارية

في أيدي الليبيين." - موظف ببنغازي

"نعم نحن بالفعل نفضل العمال الأجانب على العمال المحليين بسبب ما يظهرونه من التزام. لئن الأجانب غرباء في البلاد، ليس لديهم العديد من الالتزامات الاجتماعية لهذا فهم أكثر التزاماً مقارنة بالعمال المحليين. من المعروف عن العمال الليبيين اختلاقتهم الكثير من الأعداء للهروب من العمل خاصة في القطاع الخاص. حتى [فيما يتعلق] بجودة العمل، تجد أن العمال الأجانب أفضل."

- رائد أعمال بالكفرة

"متى ما تم الاحتياج إلى ميكانيكيين أو عمال إنشاءات أو أي عمال يدويين تجد أن حوالي 95% من العمال هم من المهاجرين، حيث يعتبرون مهيمنون على هذه الأنواع من الأعمال."

- أخصائي موارد بشرية ببنغازي

"يشغل المهاجرون حوالي 60% من الوظائف لأنهم جديون وليس لديهم التزامات اجتماعية تعوقهم."

- صاحب سلسلة مطاعم بالبيضاء

"أعتقد أن الغلبة للأجانب، ولاكن في يومنا هذا يمكن ملاحظة أن الكثير من الشباب المحليين بدؤو العمل في حرف معينة مثل السباكة والنجارة، وغيرها ولا ينقصهم سوى الحصول على دورات تأهيلية في هذه الحرف. من المرجح أن يكون هؤلاء الشباب من الخريجين، ولكنهم لم يتمكنوا من إيجاد وظائف تناسب تخصصاتهم، لذلك سلكوا سبيلهم إلى مثل هذه الحرف." - أحد مدراء الموارد البشرية بالمجلس البلدي بدرنة

6- تحديات القطاع الخاص

الافتقار للنظم القانونية إلى جانب الآراء حول عدم الاستقرار الوظيفي والافتقار للتنسيق مع الدوائر العلمية تعتبر من أهم التحديات الموجودة في القطاع الخاص

أدت فترات عدم الاستقرار السياسي وما اقترن بها من عدم وجود إطار قانوني متماسك ينظم القطاع الخاص إلى تدهور ظروف العمل وضعف ممارساته. لم تنفذ قوانين العمل بصورة فعلية ولا فعالة، ومن ثم، فقد تولد سوء فهم عام لدى أرباب العمل بشأن ما يمكن تطبيقه ارتباطاً باللوائح التنظيمية للعمل.²⁸ تتمتع شركات القطاع الخاص، لا سيما الشركات الصغيرة والمتوسطة، بحرية كبيرة في تحديد المرتبات، ساعات العمل، الاستحقاقات والضمان الاجتماعي، في الوقت الذي لا يتم فيه توفير بعض عناصر الشكليات البسيطة مثل بطاقة تعريف وعقد عمل رسمي للموظف.

من سمات الاقتصاد الليبي الأساسية الطابع التوسعي للقطاع العام الذي هيمن في السابق على الإنتاجية الاقتصادية، فضلاً عن تسليم السلع وتقديم الخدمات. عملت السياسات شبه الاشتراكية لعقود على تقليص حجم القطاع الخاص وسيطرة الدولة على الصناعات والخدمات الرئيسية. رغم شح البيانات الرسمية الحالية بشأن حجم القطاع العام في ليبيا، إلا أن تقديرات البنك الدولي في عام 2012 أشارت إلى أن 77% من القوى العاملة الليبية تم توظيفها في القطاع العام.²⁹ في حين لازلت تعتبر الحكومة هي الموظف الأساسي في البلاد، نسبة بطالة الشباب الليبي لا تزال مرتفعة؛ وهو ما يجسد الاتجاهات الإقليمية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. نتيجة لذلك، تتجه أنظار الشباب الليبي بصورة متزايدة صوب القطاع الخاص بحثاً عن فرص عمل أويقومون بالانتقال لأعمال غير رسمية كوسيلة لتحقيق الدخل الأساسي.

²⁸ اتحاد الصناعات الدنماركية. إمكانية إجراء حوار اجتماعي في سوق العمل الليبية ص 12.

²⁹ البنك الدولي (2012) "ديناميكيات سوق العمل في ليبيا: إعادة الاندماج من أجل التعافي" - منشورات مجموعة البنك الدولي، ص 10.

قامت مصادر المعلومات الأساسية ممن أُجريت مقابلات معهم بربط هيمنة القطاع العام بالاستقرار الاجتماعي والاقتصادي مما يشير إلى أن وظائف القطاع العام تعتبر وظائف دائمة توفر دخلًا وضمائمًا اجتماعيًا ثابتًا. كما أشار من أُجريت مقابلات معهم إلى الضغط الاجتماعي لضمان الحصول على مثل هذه الوظائف.

"من المؤسف عدم تعرض موظفي القطاع العام للفصل من العمل، وهو ما كان سببًا وراء زيادة الفساد."
- وزارة العمل بككلة

"يفضل البعض القطاع الخاص في حين يفضل البعض الآخر القطاع العام، على سبيل المثال، في القطاع العام يكون الشاغل الرئيسي للموظفين هو مصدر الدخل المستقر."
- أحد كبار موظفي شركة المدار بينغازي

"يلعب الضغط الاجتماعي دورًا كبيرًا في رغبة الحصول على وظيفة حكومية؛ وأيضا السهولة و الشعور بالاطمئنان لإمتلاك وظيفة مضمونة لا يمكن فقدانها... .. يصعب للغاية فقدان الوظيفة في القطاع العام بسبب وجود قوانين تحكم العلاقة بين موظف القطاع العام والحكومة. هذه القوانين هي التي تمنح الموظف الشعور بالارتياح في القطاع العام."
- أحد كبار المحامين بطرابلس

"بناء على قانون العمل الليبي فإن نسبة حالات فصل العمال محدودة للغاية و تقتصر على الحالات الاستثنائية. يضيق القانون الليبي من نطاق الفصل من العمل. معظم العاملين في القطاع العام لا يتعرضون للفصل مطلقًا."
- موظف بالقسم الإداري بشركة المدار

"الضغط الاجتماعي كبير جدا للحصول على تعيين في القطاع العام بسبب ما يوفره هذا القطاع من حماية واستقرار وأجور ثابتة."
- أخصائي موارد بشرية بينغازي

تم تصنيف البيانات النوعية المأخوذة من الأشخاص الذين أُجريت معهم مقابلات في مختلف أنحاء ليبيا حول موضوع تحديات القطاع الخاص التي تعيق نموه إلى أربع فئات رئيسية، وهي:

1. الافتقار للوائح قانونية للأعمال التي من شأنها تيسير نمو القطاع الخاص ودعمه. كما يرتبط ذلك بالإجراءات المعقدة والبيروقراطية المتعلقة بتسجيل الشركات.

"يتعين تقديم أكثر من عشرين وثيقة رسمية للتمكن من إصدار تصريح مزاولة عمل ... يعتبر بعض هذه الوثائق غير ذي صلة بأي حال من الأحوال ... كما أنه لا يُسمح، في حال الخضوع لقانون سوق العمل الليبي، بتوظيف أي شخص إلا من خلال وزارة العمل و يجب أن يكون هذا الشخص مسجلاً في قاعدة بيانات الباحثين عن وظيفة، هذا في حالة وجود قاعدة بيانات أساساً."

- صاحب مشروع تجاري بطرابلس

"الافتقار إلى الدعم والتوجيه من التحديات الرئيسية التي يواجهها القطاع الخاص. في الحقيقة، العكس هو الصحيح؛ حيث تعمل القوانين النافذة ضد نمو القطاع الخاص، فالقانون الليبي، مثلاً، يشترط وجود رصيد احتياطي قانوني كبير للغاية لبدء أي نشاط تجاري، كما أنه يشترط عدم عمل الموظف في القطاع العام وتفرغه طوال الوقت."

- أستاذ محاسبة بالكفرة

"أمتلك مزرعة ومن شروط تسجيل النشاط التجاري وجود دفتر أحوال زراعية ولكنني لا أمتلك هذا الدفتر نظراً إلى عدم قدرتي على التسجيل بسبب الإجراءات المعقدة اللازم اتباعها إلى جانب حقيقة عدم قدرتي على التسجيل لأنني موظف في القطاع العام. لا يتوفر لنا نحن كمزارعين الأمن ولا يوجد من يكافح من أجل حقوقنا؛ حيث يمكن شراء أسمدة بسعر معين يوماً ما وارتفاع سعرها أو انخفاضه بشدة في نفس اليوم."

- صاحب مزرعة بأجدابيا

2. افتقار الربط بين نظم التعليم واحتياجات التوظيف في القطاع الخاص، وهو ما يؤدي إلى وجود تفاوت كبير بين العرض والطلب.

"لا تتلاءم الشهادات والمناهج التعليمية مع متطلبات السوق على الإطلاق."

- وزارة العمل بكنكة

"[ثمة] عدد كبير جدًا من الخريجين في نفس المجال - ولا يوجد تنوع في التخصصات. سبب آخر يكمن في عدم توفر العديد من فرص العمل في بعض المجالات. أنا أعمل كمرشد سياحي على سبيل المثال، ولاكن منذ اندلاع الحرب في ليبيا عام 2011 لم يصل إلينا أي سواح مما أدى إلى حدوث تراجع في مجال عملي."

- مرشد سياحي بصبراتة

"لا يوجد دراسة بخصوص متطلبات سوق العمل. حيث يشق الطلاب طريقهم نحو أي مجال يرغبون فيه مع احتمال عدم توافر فرص عمل لهم."

- رائد أعمال بالكفرة

3. عدم الاستقرار الاقتصادي، شاملاً تدهور الأوضاع الأمنية وأزمة السيولة وتقلب أسعار الصرف التي أثرت على السوق الليبي إلى حد كبير - مع توفر القليل من الدعم الرسمي لشركات القطاع الخاص.

"لا يسعنا تحديد الأسعار داخلياً نظراً إلى عدم استقرار سعر صرف الدولار. يتذمّر المستهلكون بشأن ارتفاع الأسعار في سوق العمل وسبب عدم انخفاض الأسعار. لا يستطيع أرباب العمل وأصحاب العيادات الخاصة أن يفعلوا شيء، بهذا الخصوص نظراً لالتزامهم مع شركات أجنبية لتوريد الأدوية والمعدات والمواد المستعملة في الحشوات والتركيبات والخلع في مجال طب الأسنان. عندما تقوم تلك الشركات برفع أسعار اللوازم، يرفع أرباب العمل هم أيضاً الأسعار ويبدأ المواطنون في التذمّر بشأن الأسعار."

- طبيب بأجداريا

"زاد معدل الإنشاءات والاستثمارات بنسبة 200% في السنوات الخمس الأولى (بعد 2011) ولاكن قد تباطأ حجم تلك الإنشاءات والاستثمارات في السنوات الأخيرة. أي مكان لا يتوفر به الاستقرار السياسي لن يحقق النمو الاقتصادي لأن هذا النمو يكون مدفوعاً بالعوامل السياسية، مثلما هو الحال في دول الخليج."

- رائد أعمال بالكفرة

"المؤسف هو أن الاستقرار في البلاد غير متوفر للجميع. يحاول الجميع التكيف مع الوضع الراهن، وللأسف، فقد أغلقت و انتهت معظم المشاريع بسبب عدم الاستقرار أو بسبب ضعف الدعم المالي واختلال الحسابات المالية لميزانيات المشاريع. المخاطرة كبيرة للغاية، لاكن في المقابل، وعند التعامل بذكاء يمكن أن تتحقق فوائد جمة."

السوق منفتح أمام أي نشاط تجاري، لكن ثمة حاجة للعمل بذكاء ومهنية." - صاحب شركة توصيل وجبات سريعة بطرابلس

4. أثر هيمنة القطاع العام على القوى العاملة - الأمر الذي يشجع ثقافة الحصول على الأجر مهما كان شكل الأداء.

"الفكرة المجتمعية المتكونة عن العمل في ليبيا، حيث اعتاد البعض الحصول على أجر بدون عمل. ينبغي أن يتوفر الوعي للهيئات التعليمية باحتياجات سوق العمل."
- أستاذ محاسبة جامعي بطرابلس.

"القطاع العام هو العائق الرئيسي أمام القطاع الخاص، بالإضافة إلى توظيف أفراد فوق حاجة القطاع، فإن القطاع يوفر مرتباً لموظفيه بدون عمل. لماذا يقوم أي شخص بترك هذا و الاتجاه للقطاع الخاص؟ لا يوجد حوافز أو دوافع في القطاع العام [للعمل الجاد]. يتم الحصول على الترقيات بشكل تلقائي، لا يوجد عقوبات، تقييمات الأداء السنوي ليست بالأمر الشائع وتكون مجرد تقييمات صورية حال تنفيذها."
- عضو هيئة تدريس في كلية الاقتصاد بالبيضاء

يقدم القطاع العام والخاص بوجوه عام عاملي جذب مختلفين مما نتج عنه ازدواجية التوظيف للشخص الواحد في القطاعين. يضطر العديد من موظفي القطاع العام للحصول على وظيفة إضافية في القطاع الخاص لتحسين أجورهم المنخفضة التي يحصلون عليها من القطاع العام إلى جانب استفادتهم من الاستقرار الوظيفي الملحوظ في القطاع العام.

"بالنسبة لمعظم الموظفين لا يكفي الحصول على ألف دينار ليبي شهرياً في الوقت الذي يعملون بالدرجة 13. هذا المبلغ لا يكفي. يتقاضى بعض الموظفين 17 ألف أو 18 ألف دينار شهرياً مثل الموظفين في الجهاز الرقابي الحكومي والبرلمان الليبي، لكن متوسط الأجور بالنسبة إلى الغالبية أقل من ألف دينار."
- أحد كبار موظفي وزارة الاقتصاد بطرابلس

أكدت البيانات المأخوذة من الدراسة الاستبائية التي وُضعت على الإنترنت هذه الأراء؛ حيث أعرب 66% من المشاركين عن تفضيلهم للعمل في وظيفة حكومية إلى جانب عملهم في وظيفة أخرى في القطاع الخاص. العمل في وظيفة واحدة بالقطاع الخاص كان الإختيارالأفضل لدى 19% من المشاركين في الدراسة الاستبائية؛ بينما فضل فقط 6% العمل في وظيفة واحدة حكومية.

1-6 التحديات التشغيلية

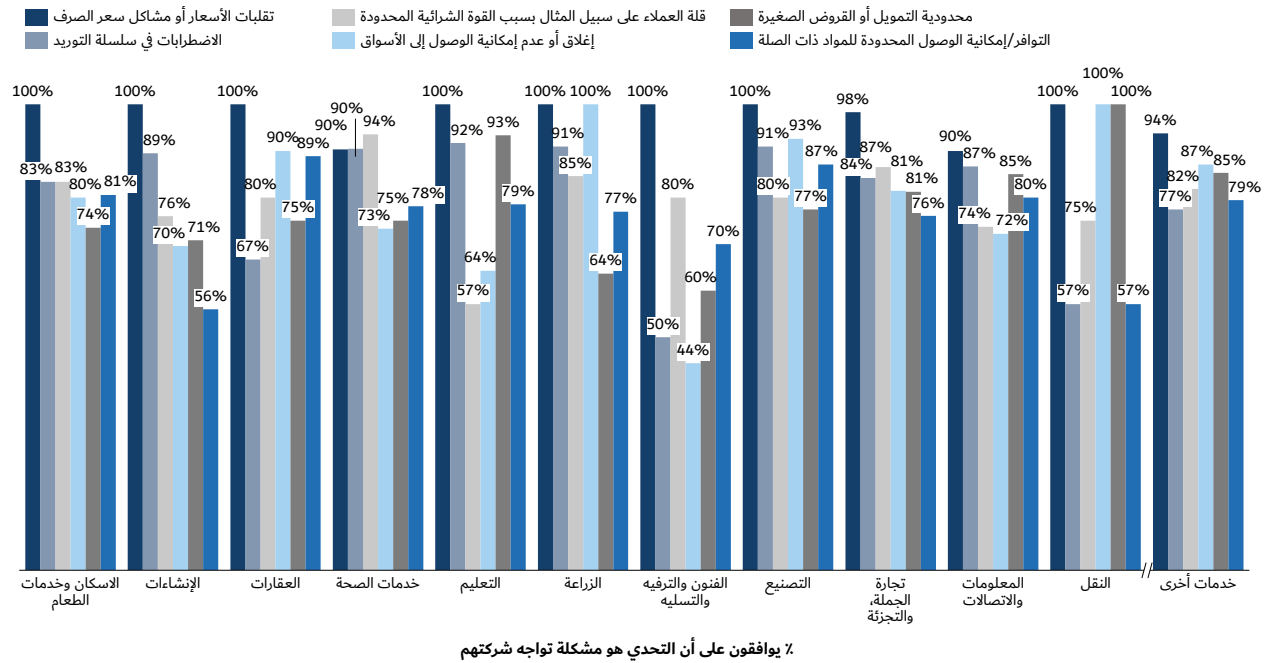
تؤثر تقلبات الأسعار على غالبية قطاع الأعمال، إلى جانب تسببها في وجود اضطرابات بسلسلة التوريد وركود الأسواق المحلية

تتمثل التحديات الرئيسية التي تواجه الشركات الليبية، كما ورد في الدراسة الاستقصائية المعنية بالقطاع الخاص، في تقلبات الأسعار أو مشكلات أسعار صرف العملات الأجنبية، حيث أجمعت 97% من الشركات المشاركة على هذه المشكلة. يتبع ذلك اضطرابات في سلسلة التوريد (84%) ونقص في العملاء (82%). لذلك، يمكن اعتبار التحديات الستة الأولى أنها متصلة بوظائف ومدخلات السوق (المواد و الموارد المالية).

أقل التحديات المذكورة بقائمة التحديات المحددة مرتبطة بالعمالة والتألات وإيصال المنتجات إلى الأسواق. لم تعتبر صعوبة العثور على عمال مؤهلين (68%)، نقص العمالة الماهرة (64%)، ونقص العمالة غير الماهرة (23%) من بين التحديات الرئيسية الستة التي تواجه الشركات، إلا أن نقص العمالة المؤهلة والماهرة لا يزال يمثل مشكلة مهمة قائمة. يُرجح أن يعود هذا الأمر بصورة جزئية إلى حقيقة عدم أهمية التحديات المرتبطة بالعمالة في قطاعي الجملة والتجزئة بشكل كبير، اللذان يشكلان ما يقرب ثلث الشركات المشاركة في العينة.

صعوبة العثور على عمال مؤهلين يمثل تحديًا أكبر في قطاع الخدمات الصحية (83%) وخدمات الإسكان والغذاء (80%).

الشكل 10: التحديات الرئيسية التي تواجه القطاع الخاص



حددت 95% من الشركات المشاركة بالدراسة الاستقصائية نقص الدعم باعتباره أحد التحديات. تضمن ذلك عدم توفر أي شكل من أشكال الدعم المالي (مثل القروض)، فضلاً عن عدم توفر الأصول (مثل المعدات واللوازم)، والتدريب.

تقوم معظم الشركات المشاركة في عينة الدراسة الاستقصائية المعنية بالقطاع الخاص بتلبية احتياجات الأسواق المحلية. أشارت الشركات المشاركة في الاستبيان عمومًا إلى أن 65% من مصادر الدخل لديها تتولد من الأسواق المحلية. إضافةً إلى ذلك، 12% من الدخل يتولد من الأسواق ضمن المنطقة الجغرافية التي تعمل بها؛ و فقط حوالي 2% من الدخل عمومًا يتولد من الصادرات.

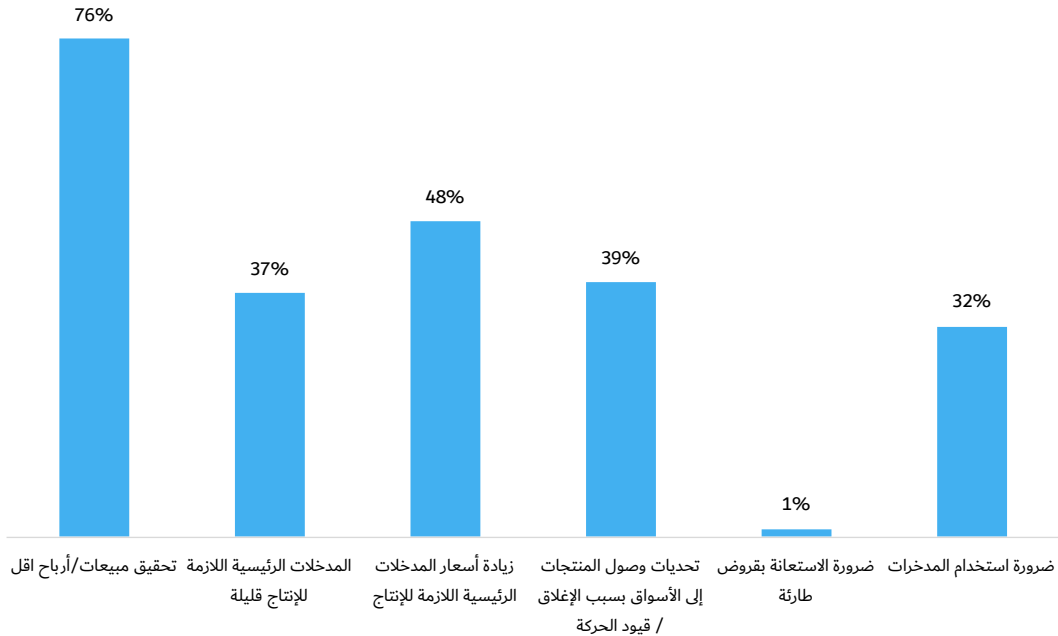
بالنسبة إلى تقييم الموارد، صنفت غالبية الشركات توافر لوازم السوق ذات الصلة بأنه "سيئًا للغاية" خاصة في مدينتهم/منطقتهم (67%) وفي الأسواق الدولية (77%).

2-6 التحديات السياقية

أثرت جائحة كوفيد-19 بشكل كبير على الوضع المالي

في المدة الأخيرة، أضاف تفشي كوفيد-19 عالميًا طبقة جديدة من التعقيد بالنسبة لسوق العمل الليبي، حيث استحضرت الجائحة معها تحديات جديدة للقطاع الخاص الضعيف في البلاد. تواجد اتفاق بالاجماع في الدراسة الاستبائية المعنية بالقطاع الخاص أن جائحة كوفيد-19 أثرت بشكل كبير على الأعمال في ليبيا. 84% من الشركات المشاركة في الدراسة الاستبائية صرحت بأنه كان للجائحة أثر سلبي على مختلف القطاعات غير أن أكثر القطاعات تضررًا هي التصنيع والزراعة والإنشاءات وبيع السلع بالجملة. بالإضافة الى ذلك، أكثر الآثار المتفق عليها التي خلفتها الجائحة تمثلت في "تحقيق مبيعات/أرباح منخفضة" يليها "ارتفاع أسعار الإنتاج" والتي تمثل ضربة إضافية للاستقرار الاقتصادي. شملت الآثار الرئيسية الأخرى "غياب المدخلات اللازمة للإنتاج" (37%)، "التحديات المتمثلة في الحصول على المنتجات" (39%)، و"استخدام مدخرات الشركة" (32%).

الشكل 11: نسبة من أيدوا وجود أثر كبير لجائحة كوفيد-19 على الأعمال حسب القطاع



في صيف عام 2020، كانت الآراء حول الأثر الكامل لجائحة كوفيد-19 غير واضحة. يمكن إيجاز الآثار التي حددها أصحاب المصلحة في القطاع الخاص بوجه عام في ذلك الوقت على النحو التالي:

1. خلفت جائحة كوفيد-19 أربعة آثار على المنافسة

- أ. زيادة حجم المنافسة بسبب تناقص فرص العمل
- ب. زيادة حجم المنافسة بسبب زيادة توفر العمالة
- ج. انخفاض حجم المنافسة في الصناعات بسبب إغلاق أعمال مشابهة
- د. بعض الشركات حاولت تنويع خدماتها المقدمة لتخطي أثر جائحة كوفيد-19 ما أدى إلى خوضها غمار منافسات جديدة.

2. أبقت العديد من المشاريع الصغيرة والمتوسطة على عدد الموظفين وأجورهم؛ لكن هذا الوضع افتقر إلى الاستدامة

- أ. العمالة قليلة المهارات والعمال الشبه ماهرين وأصحاب العقود المؤقتة هم من أكثر الفئات التي عانت من خفض الأجر أو تم الاستغناء عن خدماتها.
- ب. أشار العديد من أصحاب العمل إلى إحساسهم بالمسؤولية الاجتماعية تجاه الإبقاء على الرواتب، مستعينين باحتياطي الشركة لتحقيق هذا.
- ج. يشير أصحاب العمل في المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تأثرت سلباً بجائحة كوفيد-19، والذين استمروا في دفع رواتب الموظفين إلى أنهم سيضطرون في فترة قصيرة إلى خفض المرتبات و/أو تقليص عدد الموظفين في حال عدم تحسن الوضع، مما ينذر بعواقب وخيمة على قطاع التوظيف.
- د. حالات انقطاع التيار الكهربائي والإنترنت الذي لا يمكن الاعتماد عليه تُظهر ضعف قدرات البنية التحتية الليبية على دعم العمل عن بُعد على المدى الطويل.
- هـ. صرحت معظم الشركات، من ضمنها الشركات التي لم تذكر تعرضها لأي أثر سلبي أو إيجابي جراء جائحة كوفيد-19، عن تأجيلها أو إلغائها لخطط تطوير لعمالها بسبب القلق المرتبط باستمرار آثار جائحة كوفيد-19؛ مما يؤثر على النمو على المدى الطويل.

وصفت العديد من المقابلات التي أجريت في بداية تفشي الجائحة ومؤخرًا أن أثر كوفيد-19 يعتبر مساق في خضم الصراع المستمر والتحديات طويلة المدى التي يعاني منها الاقتصاد الليبي. يُنظر إلى الوضع الضعيف المعهود لسوق العمل الليبي كعامل مضاعف لتأثير جائحة كوفيد-19 من بعض النواحي حيث ان الجائحة تضيف ضغوطاً جديدة على قطاع خاص يعاني في الأصل من تأخري التطوير وقطاع عام مستنزف.

بعكس ذلك، تم وصف اعتبار الوضع الضعيف المعهود لسوق العمل الليبي كغطاء حامي من أثار جائحة كوفيد-19 بطريقتين محددتين: أولاً، لا يزال يشغل العديد من الأشخاص في ليبيا وظائف في القطاع العام (قدرت نسبة القوى العاملة في القطاع العام بنسبة 85% حسب دراسة أجراها البنك الدولي في عام 2015). تم توضيح أن هؤلاء العمال تمكنوا من الاحتفاظ بجزء من مرتباتهم خلال فترة الإغلاق، لذلك فإن عدد الذين كانوا يعتمدون على شركات القطاع الخاص التي تأثرت بشكل كبير يعتبر قليل. ثانياً، يعتمد الاقتصاد في ليبيا بصورة كبيرة على الاستيراد أكثر من الإنتاج، لذلك فإن عدد الشركات الصناعية التي اضطرت للإغلاق يعتبر محدود جداً.

ذكر البعض أن أثر الجائحة كان مخصوص بقطاعات معينة، بينما تطرق آخرون إلى مجموعة المهارات المتغيرة اللازمة للتكيف مع الموقف؛ مدعين أن الجائحة أدت إلى زيادة الطلب على المهارات الرقمية ومهارات العمل عبر الانترنت ولاكن هذا الرأي لم يكن ثابتاً.

"الجائحة أثرت فقط على القطاع الخاص. لا سيما العمالة بالأجور اليومية. فقد أثر الحجر الصحي، على سبيل

المثال، على الموظفين بصورة أكبر بسبب قلة ساعات العمل."

- صاحب دار نشر بينغازي

"ربما يكون من أثار الجائحة زيادة الطلب على مهارات العمل عبر الإنترنت. أُجبر العديد من الأشخاص بسبب كوفيد-

19 على استخدام خدمات التسوق عبر الإنترنت و استمرو في هذا."

- مؤسس ورئيس تنفيذي لمنظمة غير حكومية معنية بالتنمية بينغازي

3-6 قدرات القطاع الخاص

شركات القطاع الخاص تنقصها القدرة على النمو؛ تحديداً فيما يخص قدرات الموارد البشرية

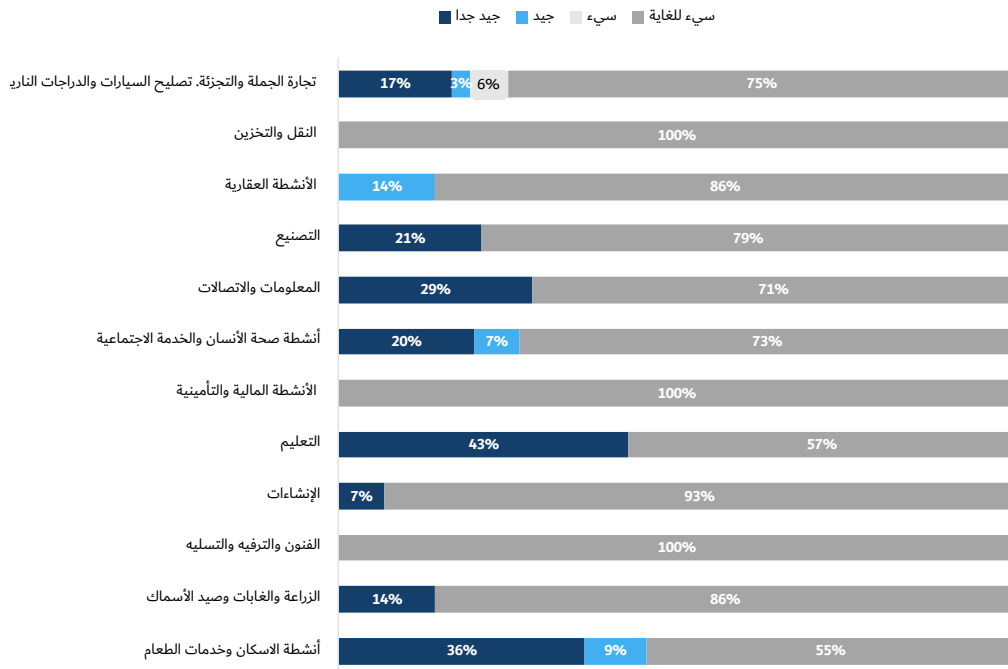
صنفت كل شركة مواردها وقدراتها ضمن أربع فئات في الدراسة الاستبائية المعنية بالقطاع الخاص، وهي كالتالي:

1. أصول الإنتاج (أي الآلات، المركبات، والإسهامات اللازمة لإنتاج السلع ونحو ذلك)
2. الأصول التكنولوجية (أي أجهزة الحاسوب، خطوط الاتصال المتعلقة بالبيانات، معدات الشبكات والاتصالات السلكية واللاسلكية، وتكنولوجيا المعلومات المتعلقة بالإنترنت ونحو ذلك)
3. قدرات المعالجة (سرعة وكفاءة الإنتاج)
4. الموارد البشرية (عدد وجودة الموظفين)

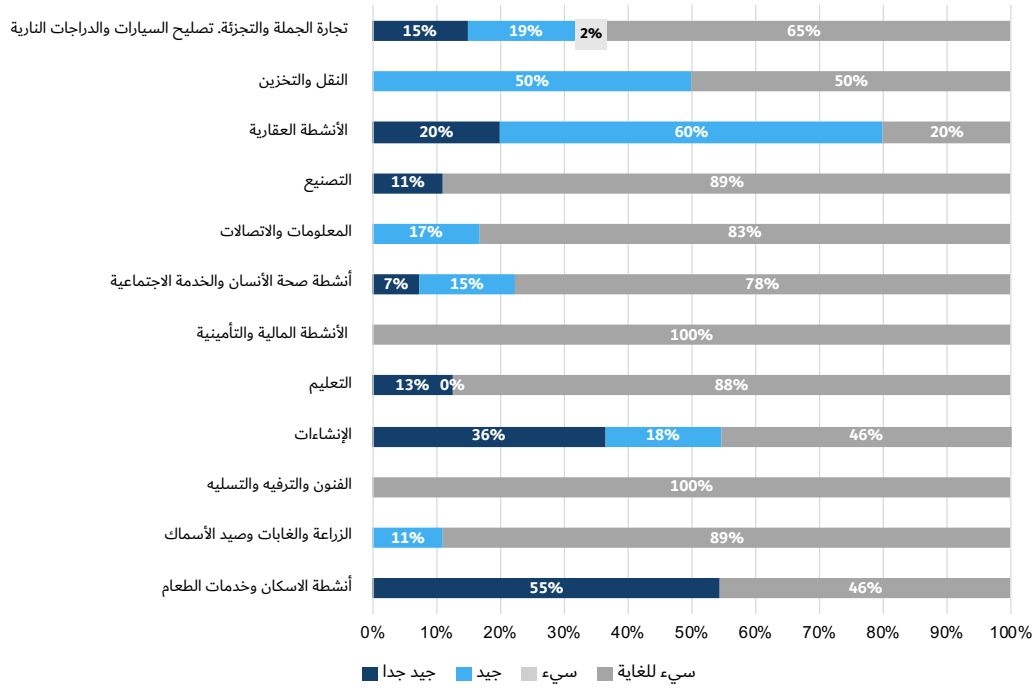
فيما يتضمن كافة الفئات الأربع، اعتبرت معظم الشركات أكثر من 60% من أصولها "سيئة للغاية". يشير ذلك إلى أن معظم الشركات الليبية ضمن العينة الدراسية تنقصها المقدرة ضمن كافة الفئات المُدرجة. فيما يخص أصول الإنتاج، صنفت 64% من الشركات مواردها بأنها "سيئة للغاية"، في حين صنفت 26% فقط من الشركات مواردها بأنها "جيدة". أما بالنسبة إلى الأصول التكنولوجية، فقد صنفت 61% من الشركات مواردها بأنها "سيئة للغاية"، في حين صنفت 25% من الشركات مواردها بأنها "جيدة". بالنسبة إلى قدرات المعالجة، صنفت 69% من الشركات مواردها بأنها "سيئة للغاية"، في حين صنفت 18% فقط من الشركات مواردها بأنها "جيدة". وأخيراً بالنسبة إلى الموارد البشرية، فقد صنفت أكثر من 78% من الشركات مواردها بأنها "سيئة للغاية"، في حين صنفت 17% فقط من الشركات مواردها بأنها "جيدة للغاية". لذلك، رغم أن قدرات الموارد البشرية هي أكثر الفئات ضعفاً، فإن القدرات والموارد ضمن الفئات الأخرى تعتبر أيضاً ضعيفة بصورة واضحة.

اختلفت مشاكل القدرة حسب القطاع حيث صنف قطاع الفنون والترفيه والتسليه أصولهم التكنولوجية باعتبارها جيدة بنسبة 100%. صنف قطاع العقارات أصول المعالجة لديها بأنها جيدة بنسبة 60%. تبعيات ذلك هي أن بعض القطاعات قد تحتاج لأولوية في الدعم من أجل بناء القدرات المتعلقة بنموها.

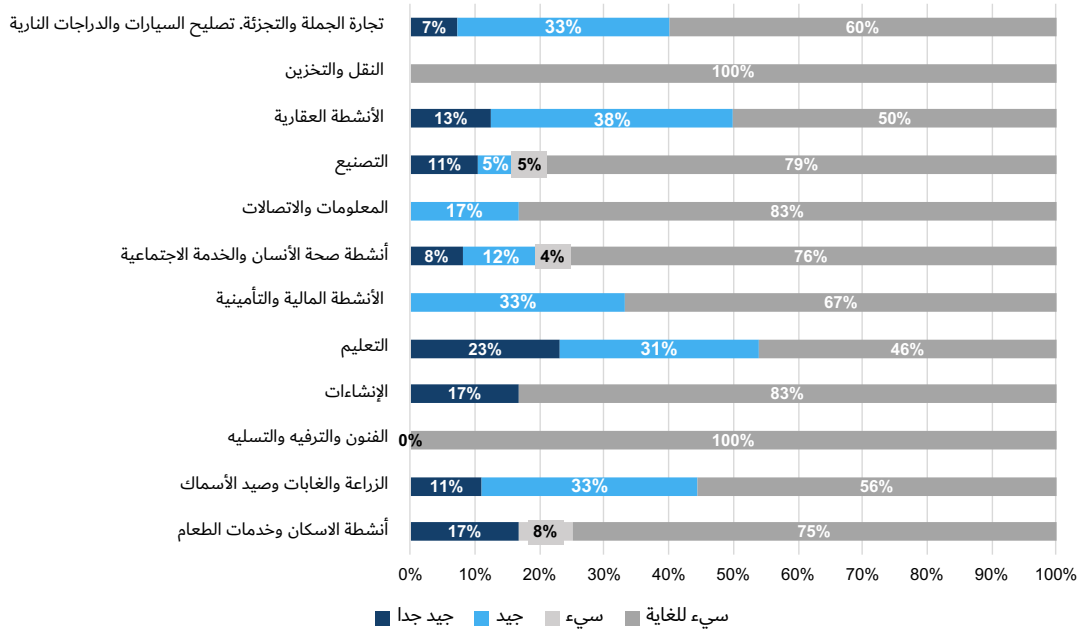
الشكل 12: القدرات - الأصول البشرية



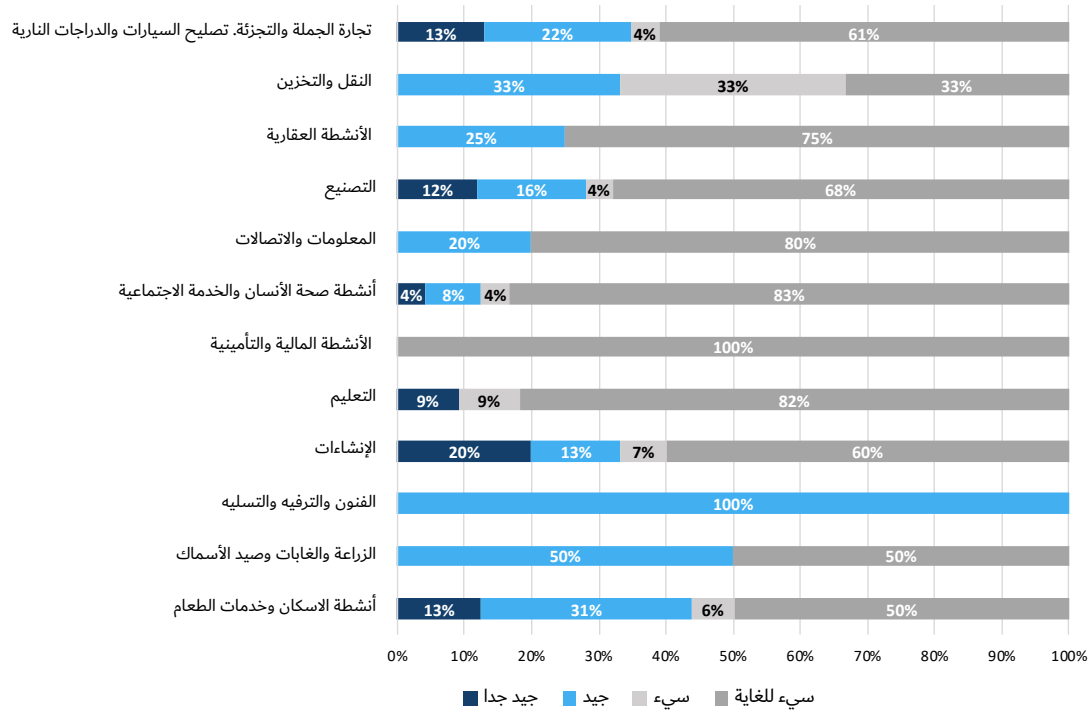
الشكل 13: القدرات - أصول المعالجة



الشكل 14: القدرات - أصول الإنتاج



الشكل 15: القدرات - الأصول التكنولوجية



7- تحليل فجوات المهارات وحوافز سوق العمل

1-7 تحليل فجوات المهارات

يوجد طلب على العمالة الماهرة؛ رغم ذلك، أشارت ربع الشركات المشاركة بالدراسة الاستبائية إلى عدم وجود حد أدنى للاشتراطات التعليمية بالنسبة إلى موظفيها

أهمية المهارات

كما تم إيضاحه مسبقاً، تعتبر بعض المهارات محركات مهمة للنمو الاقتصادي المتوقع. من ثم، تُعد المهارات المتوفرة في سوق العمل معياراً اقتصادياً مهماً. بالإضافة إلى ذلك، ضمان تحقيق إمكانيات النمو الوظيفي يستلزم توفير المهارات المطلوبة في سوق العمل. يقوم القسم التالي بالبحث في العلاقة بين أهمية المهارات وتوفرها في سوق العمل الليبي، فضلاً عن دوافع وتوقعات التوظيف بين الموظفين الليبيين.

التعليم

كان الحد الأدنى الأكثر شيوعاً لمستوى التعليم اللازم بالنسبة لعينة الشركات المشاركة في الدراسة الاستبائية المعنية بالقطاع الخاص هو التعليم الثانوي/التدريب المهني (42%). لا يشترط سوى 14% من الشركات أن يكون موظفيها متحصليين على درجة البكالوريوس على الأقل؛ في حين ذكرت 24% من الشركات من ناحية أخرى عدم اشتراطها حد تعليمي أدنى لموظفيها. يشير هذا إلى إمكانية الحصول على عمل في القطاع الخاص الليبي بمستوى تعليمي محدود. رغم ذلك، ذكرت 74% من الشركات ضمن العينة أن المستوى الأفضل للتعليم بالنسبة لموظفيها هو درجة البكالوريوس أو درجة أعلى، وهو ما يدل على تفضيل مستوى تعليمي عالي للموظفين. لذلك، يشير هذا بوضوح إلى وجود طلب على العمالة الماهرة في القطاع الخاص الليبي. قطاع الخدمات الصحية يعتبر أكثر تفضيلاً للمستوى

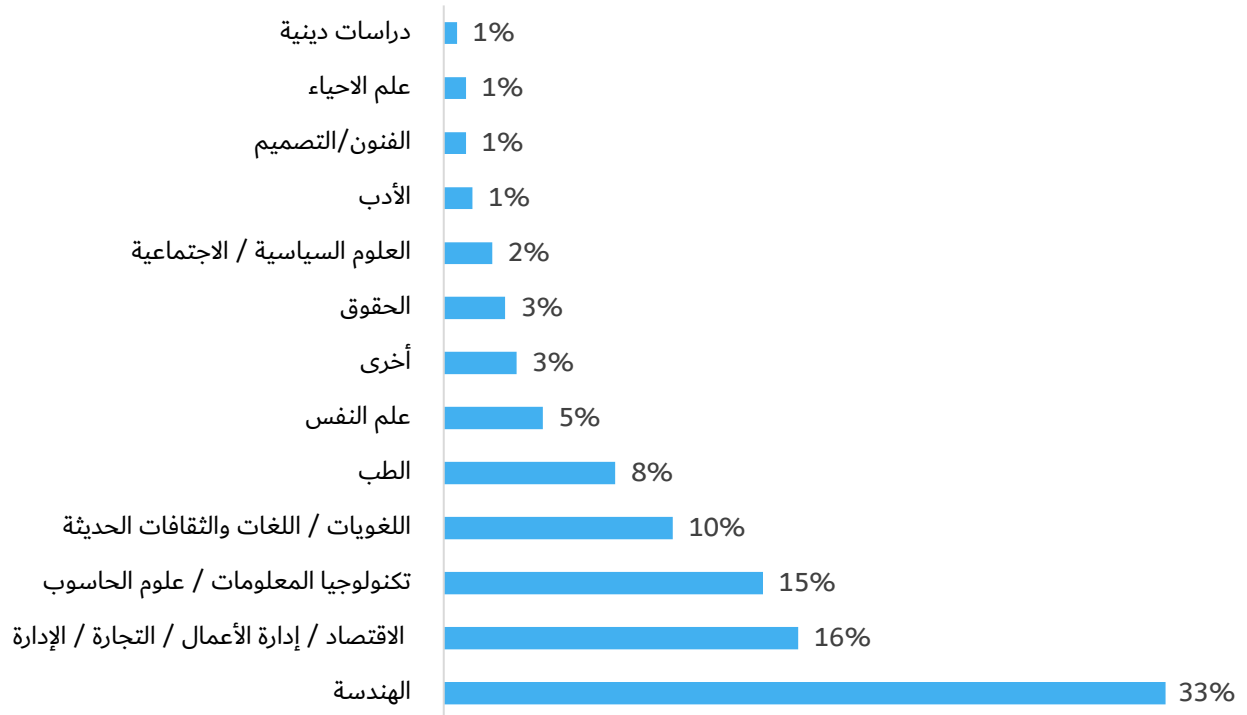
التعليمي العالي للموظفين (97% من الشركات المشاركة في عينة الدراسة الاستبائية المعنية بالقطاع الخاص) يليه قطاع العقارات (92%) والمعلومات والاتصالات (89%)، في حين تنخفض نسبة هذا التفضيل في قطاعات أخرى مثل الزراعة (55%)، الفنون والترفيه والتسلية (63%) وتجارة الجملة/التجزئة (65%).

تشير بيانات استبيان جانب العرض الذي وُضع على الإنترنت إلى أن المستويات التعليمية للمشاركين تختلف بين المدن. من غير المستغرب أن تضم المدن الكبرى مثل طرابلس ومصراتة وبنغازي أكبر عدد من الطلاب في مراحل التعليم العالي والمستوى الجامعي. كانت طرابلس الأعلى من حيث عدد الطلاب في مراحل التعليم الجامعي والتعليم العالي؛ وتفوقت مصراتة على بنغازي من حيث عدد الطلاب في مراحل التعليم العالي في حين امتلكت بنغازي عدد أكبر من طلاب الجامعات. تتناسب هذه المستويات المرتفعة من الالتحاق بالجامعات والحرص على التعليم تمامًا مع ارتفاع الطلب على العمالة الماهرة في القطاع الخاص.

اللغات

أظهرت الدراسة الاستبائية المعنية بالقطاع الخاص أيضًا انخفاض الطلب على مجموعة كبيرة من اللغات، مما يجسد خصائص السوق إلى حدٍ كبير. كانت اللغة العربية أكثر اللغات المطلوبة من الموظفين بنسبة 97%. في حين كانت اللغة الإنجليزية ثاني أكثر اللغات المطلوب إتقانها، غير أنها ليست مطلوبة إلا عند أقل من نصف الشركات بنسبة 47%. أما بالنسبة لبعض اللغات الأخرى بما فيها اللغة الفرنسية والإيطالية فلم يتم اشتراطها بشكل واسع على الإطلاق. من ناحية العرض، ذكر 35.3% من عينة المشاركين في الاستبيان الذي وُضع على الإنترنت قدرتهم على التحدث باللغة الإنجليزية بطلاقة أو حتى بمستوى متوسط، مما يشير إلى حقيقة وجود مستويات أقل للتحدث باللغة الإنجليزية بين العاملين مقارنة بما يتطلبه القطاع الخاص. رغم ذلك، ذكر 26.5% من المشاركين في الاستبيان أن لغتهم الإنجليزية مبدئة، وهو ما يشير إلى الوعي بوجود مستويات مطلوبة للغة الإنجليزية.

الشكل 16: أهم 10 مجالات دراسية حالية بحسب المشاركين في الاستبيان الموضوع على الإنترنت



المهارات السلوكية

بالنظر على وجه التحديد إلى الطلب على المهارات في القطاع الخاص، نجد أن أهمها يرتبط بالمهارات السلوكية في مكان العمل. وتشمل تلك المهارات على وجه التحديد التحلي بأخلاقيات عمل إيجابية، مهارات ادارة الوقت واحترام المواعيد النهائية. تم تأكيد هذا أيضًا في بيانات مصادر المعلومات الأساسية، حيث أكدت مصادر المعلومات الأساسية أهمية المهارات السلوكية السابق ذكرها بالإضافة الى أخلاقيات العمل ومهارات القيادة والإدارة.

"إن المهارات الشخصية التي يعرف الموظفون عند اكتسابها كيفية التعامل مع الأشخاص ومهارات التعامل عموماً والالتزام الوظيفي والذكاء سرعة البديهة هذه هي المهارات في محور التركيز على المستوى الأساسي."

- أحد كبار موظفي شركة المدار بينغازي

"تحتاج بعض الأعمال المهنية إلى درجة عالية من الاحترافية، وتحتاج إلى أشخاص لديهم الرغبة في العمل والمجازفة ويتمتعون كذلك بالمهارات الحرفية. كما أن المهارات الإدارية هي إحدى المهارات الأساسية اللازمة في اشتراطات الوظائف في سوق العمل، إلى جانب اللغة الإنجليزية و مهارات الحاسوب."

- أستاذ محاسبة في طرابلس

إضافةً إلى ذلك، تضمنت المهارات الأخرى المهمة التي أشارت إليها الشركات المشاركة في الاستبيان المعني بالقطاع الخاص القدرة على العمل ضمن فرق والتواصل مع زملاء العمل. وكرر ذلك أيضًا عدد من مصادر المعلومات الأساسية.

"يُشترط توفر مهارات في العلاقات العامة (مهارات التواصل) لأنه من الضروري تقديم دورات لمن يعملون في مناصب سكرتارية من أجل معرفة كيفية التواصل مع الناس."

- رئيس تنفيذي بأكاديمية تنمية بأجدابيا

"مهارات التواصل هي أكثر المهارات اللازم توفرها في معظم القطاعات هنا."
- أحد كبار موظفي مكتب الشؤون العلمية والفنية بالمعهد العالي بككلة

"تعتبر مهارات التواصل والقيادة مهمة بدرجة هائلة. بدون تلك المهارات لا يستطيع أحد النمو في سوق العمل."

- أحد خبراء ريادة الأعمال بطرابلس

أشارت مصادر المعلومات الأساسية كذلك إلى أن توفر مهارات حسابية و مهارات حاسوب أساسية و قدرات اللغة الإنجليزية تعتبر مطلوبة بشدة في معظم الوظائف. وتبين أيضاً من عينة الدراسة الاستقصائية المعنية بالقطاع الخاص ان المهارات الحسابية الأساسية تعتبر مهمة إلى حد كبير بين مهارات تكنولوجيا المعلومات تتسم بدرجة أقل من الأهمية.

"يتوقع صاحب العمل وجود مثل هذه المهارات، مثل اللغة الإنجليزية كلفة ثانية. ومن الضروري اللامام بمهارات

الحاسوب مثل Microsoft Word و Excel و PowerPoint."

مسؤول قسم الاقتصاد والأمن الميداني في منظمة إنسانية بطرابلس.

أخيرًا، ألقت مصادر المعلومات الأساسية الضوء على أهمية تواجد الطلب للمهارات الفنية، مثل مهارات العمل الحرفي واليدوي، حيث كان الأجنبي يقومون بالوظائف التي تستلزم هذه المهارات قبل تردي الأوضاع الأمنية و تناقص عدد العمال المهاجرين.

"الحرف اليدوية هي أكثر المهارات المطلوبة في وقتنا الحاضر ... وأعتقد أن مهارات الحاسوب تعتبر من ضمن أهم المهارات."

- صاحب دار نشر بينغازي

"يفتقر القطاع الخاص حاليًا لوجود الكثير من [المهارات] في الجوانب الفنية مثل الفنيين الميكانيكيين والكهربائيين والسباكين واللحاميين، ونحو ذلك."

- مسؤول قسم الاقتصاد والأمن الميداني في منظمة إنسانية بطنابلس

كما تمت الإشارة مسبقًا، تميل الشركات التي تمتلكها نساء أكثر من التي يمتلكها رجال إلى الاعتقاد بأن المهارات أكثر أهمية عند التحكم بالنسبة للقطاع باستخدام تحليل الارتداد. فمن حيث الاختلافات في الأماكن، يرى أصحاب العمل في مدينة البيضاء عمومًا أن المهارات أقل أهمية مقارنةً بالمناطق الأخرى. أما من حيث الاختلافات في القطاع، تميل شركات التصنيع وتجارة الجملة/التجزئة إلى الاعتقاد بأن المهارات أقل أهمية مقارنةً بغيرها من القطاعات. يعتبر هذا مثير للإهتمام و بديهي لحقيقة تطلب هذه القطاعات عادةً وجود مهارات محدودة؛ و نفس الأمر وجد فيما يخص مستوى التعليم بين الموظفين، إضافةً إلى ذلك، يبدو أنه كلما اتسم العمل بحالة رسمية أكثر، زادت احتمالية اعطائه أهمية للمهارات. قد يسهم هذا في الاعتقاد بأن الشركات الرسمية تقدم خدمات ومنتجات فنية معقدة أكثر ولذلك فهي تتطلب عمالة تتمتع بمهارات أعلى من الموجودة لدى عمالة الشركات غير الرسمية.

ثمة ارتباط قوي وإيجابي بين الأهمية المُتوقعة للمهارات والتوفر المُتوقع للمهارات، وهو ما يشير الى تطابق جيد للمهارات بين العرض والطلب

توفر المهارات

فيما يخص توفر المهارات، تميل شركات القطاع الخاص المشاركة في العينة الدراسية إلى الاعتقاد بأن القدرة على إجراء عمليات حسابية بسيطة، التحلي بأخلاقيات عمل إيجابية، والقدرة على التواصل مع الزملاء في مكان العمل تعتبر من بين أكثر المهارات المتوفرة لدى القوى العاملة الليبية. يوضح هذا عمومًا حقيقة وجود توافق إيجابي قوي بين التوافر المُتصور للمهارات والأهمية المنسوبة إليها من قبل أصحاب العمل؛ أي أنه كلما كانت المهارة أكثر أهمية، كلما كان من المرجح توفرها. يوحي هذا بوجود تطابق معقول بشكل عام بين العرض والطلب على المهارات. في حين اكتشفت دراسات أخرى أن الليبيين يعملون غالبًا في مجالات بعيدة عن مؤهلاتهم الأكاديمية³⁰، يبدو أن المهارات غير المحددة بقطاع معين التي يتعلمونها تتوافق مع الطلب في سوق عمل القطاع الخاص.

يُنظر كذلك إلى مفهوم توفر المهارات باعتباره مدفوعًا بحجم الشركة؛ أي إنه كلما زاد عدد الموظفين في الشركة، زاد الاعتقاد بتوافر المهارات. كما وقد يعمل هذا المفهوم على نحوٍ عكسي بمعنى: لأن هذه الشركات ترى توفر المهارات التي تحتاجها، فإنها توظف المزيد من الموظفين. على غرار النتائج المرتبطة بأهمية المهارات، يميل أصحاب العمل في البيضاء أيضًا إلى الاعتقاد بأن المهارات أقل توفرًا في المدينة مقارنةً بالمناطق الأخرى.

فيما يشابه النتائج المرتبطة بأهمية المهارات، تعتقد الشركات العاملة في قطاع البيع بالجملة/التجزئة أن المهارات أقل توفرًا. بشكل مماثل، كلما كانت الشركات أكثر رسمية، كلما زاد اعتقادها بتوفر المهارات – مما قد يجسد قدراتها الكبيرة على إيجاد مثل هذه المهارات (مثل تواجد مدير توظيفي أو مسؤول موارد بشرية). قد يجسد هذا أيضًا دوافع كبيرة محتملة للباحثين عن وظائف للتقديم على هذه الشركات؛ وهو الأمر الذي سيتم التطرق إليه فيما بعد.

³⁰ https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/01BE9A2F283BC6B2C1257D1E0041161A_Employment%20policies_Libya.pdf

كلما زاد مدى تقديم الشركة لرواتب تنافسيّة واستحقاقات أخرى مثل وجبات مجانية وساعات عمل مرنة، كلما زادت احتمالية تصورهم لتوفر المهارات. يشير هذا إلى وجود ارتباط بين الشركات الأفضل في تقديم هذه الاستحقاقات المحددة وأنواع المتقدمين للعمل في هذه الشركات والكفاءات التي يمكنهم استقطابها. يؤكد هذا أيضاً على أهمية توفير استحقاقات لاستقطاب أفضل المتقدمين من الأشخاص.

في النهاية، تميل الشركات التي تستعين بوكالات أو شبكات توظيف عامة إلى الاعتقاد بقلة توفر المهارات. مجدداً، قد يكون هذا المفهوم نتيجة لوجود العكس، أي إن الشركات التي تجد صعوبة في إيجاد المهارات اللازمة قد تكون أكثر عرضة للتعامل مع وكالات وشبكات توظيف عند بحثها عن موظفين.

توفير المهارات

تستقصي بيانات الدراسة الاستبائية التي وُضعت على الإنترنت عن ثقة الليبيين في أداء مهارات مختلفة بدرجة مُرضية. بصفة عامة، يتحلى الليبيون بالثقة الأكبر في إجراء عمليات حسابية بسيطة، العمل ضمن فرق، استخدام مجموعة Microsoft Office، استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والتخلي بروح ريادة الأعمال أو المبادرة. يُظهر التحليل بصفة عامة وجود علاقة قوية بين توقع القطاع الخاص لتوفر المهارات وثقة الليبيين في أداء هذه المهارات. كما ويُبين التحليل ان الشركات عموماً تعتقد ان المهارات تعتبر أكثر توفراً من الثقة التي يتحلى بها الليبيون في أداء تلك المهارات. بشكل محدد، تعتقد شركات القطاع الخاص، على نحوٍ أكثر إيجابية مقارنة بما ترجمه بيانات جانب العرض، توفر المهارات مثل إجراء عمليات حسابية بسيطة، التواصل مع زملاء العمل، توفير حلول للمشكلات، التحلي بأخلاقيات العمل الإيجابية، وتعلم مهارات جديدة. من ناحيةٍ أخرى، يميل أصحاب العمل لسلبية التصور فيما يخص مهارات الليبيين من حيث كتابة التقارير، تفسير النصوص الطويلة، التعبير عن الأفكار في شكل مكتوب، القدرة على استخدام مجموعة Microsoft Office بالكامل، والتخلي بروح ريادة الأعمال.

أظهر تحليل الارتداد الذي يستخدم مؤشر المهارات كمتغير تابع أن كل ما كان الليبيون³¹ أصغر سناً، كلما كانوا يتحلون بثقة أكبر فيما يخص مهاراتهم. كما أظهر التحليل أن الرجال يتحلون بثقة أكبر من النساء فيما يخص مهاراتهم. أما بالنسبة إلى العاملين بدوامٍ كامل، فقد أشارت النتائج بأنهم يتحلون بثقة أكبر من ناحية المهارات مقارنةً بالعاملين بدوامٍ جزئي أو العاطلين عن العمل. أما فيما يخص النتائج المتعلقة بكل قطاع، تبين أنه بشكل عام، تقل ثقة الأشخاص المهتمين بالعمل في قطاع المعلومات والاتصالات فيما يخص مهاراتهم؛ في حين تزداد الثقة في المهارات لدى الأشخاص المهتمين بالعمل في مجال الإدارة وخدمات الدعم. بالنظر في الاختلافات من

³¹ الفئات العمرية كانت كالتالي: أقل من 20 سنة، من 20 إلى 25 سنة، من 26 إلى 30 سنة، من 31 إلى 35 سنة، من 36 إلى 40 سنة، أكثر من 40 سنة

ناحية المكان، يتحلى السكان في بنغازي عمومًا بثقة أكبر فيما يخص المهارات مقارنةً بغيرها من المدن في ليبيا، غير أنه بصفة عامة، لم يكن العيش في بلدية كبيرة (أكثر من 400 ألف نسمة) دافعًا مهمًا للثقة في المهارات. على نحوٍ جدير بالاهتمام، لم يكن مستوى خبرات الفرد عند التحكم في العوامل الأخرى دافعًا مهمًا للثقة بالنفس فيما يخص المهارات. كما أن تفضيل العمل في القطاع العام أو الخاص أو الغير رسمي لم يؤثر أيضًا على الثقة بالنفس فيما يخص المهارات.

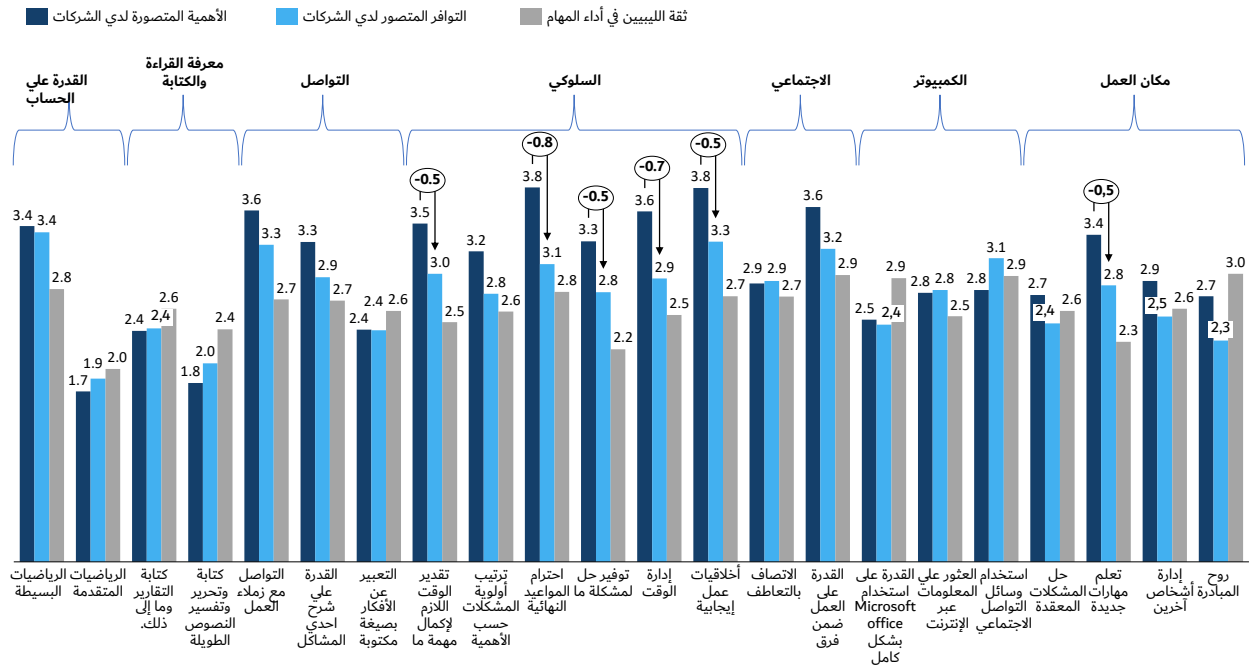
يُظهر تقسيم السكان على أساس العمر ونوع الجنس والحالة الوظيفية أن فئات السكان التي تتحلى بثقة أقل في المهارات هي النساء العاطلات عن العمل اللاتي يدخلن سوق العمل، وكذلك النساء في سن العمل (26 فأكثر) واللاتي يعملن بدوامٍ كامل في الغالب (61% بدوامٍ كامل مقابل 39% بدوامٍ جزئي). أما أكثر الفئات ثقة بالنفس فهي الشبابات (غالبًا الأقل من 25 سنة) اللاتي يعملن بدوامٍ جزئي (78% مقابل 22% بدوامٍ كامل) والرجال الأكبر سنًا (أكبر من 36 سنة) الذين يعملون في الغالب في وظائف بدوامٍ كامل (52% بدوامٍ كامل و9% بدوامٍ جزئي و39% عاطلون عن العمل).

الفجوة بين أهمية المهارات وتوفرها تصل ذروتها عندما يتعلق الأمر بالمهارات السلوكية في مكان العمل؛ هذه المهارات تعتبر كذلك واحدة من أهم مجموعات المهارات.

تحليل الفجوة

ضمن مجموعة المهارات السلوكية تظهر أكبر فجوة بين الأهمية المتوقعة للشركات والقدرة المتصورة للشركات وثقة الليبيين بالنفس في أداء المهارات في احترام المواعيد النهائية متبوعًا بإدارة الوقت. توجد فجوات كبيرة أخرى عندما يتعلق الأمر بالتحلي بأخلاقيات عمل إيجابية، تقدير الوقت اللازم لتأدية عمل ما، توفير حل للمشكلات، وتعلُّم مهارات جديدة.

الشكل 17: متوسط أهمية وتوفر المهارات والثقة بالنفس لدى الليبيين الذين يُدون هذه المهارات



يمكن أن يكون التفسير لهذه الفجوة مرتبط بعدم وجود تنسيق بين المنهج الأكاديمي الليبي للجامعة الليبية والنظام المدرسي وسوق عمل القطاع الخاص. قامت دراسات و بحوث سابقة بعرض حجة مفادوها إن التعليم العالي في مناطق مابعد الصراعات لديه القدرة على المساهمة في إعادة الإعمار والتعافي بشكل فعال في فترة ما بعد الصراع - غير أن هذا "لم يحظى باهتمام الأكاديميين وصناع السياسات المشاركين في عملية إعادة الإعمار".³² في حين يسلط تحليل فجوات المهارات الضوء على الفرق بين المهارات المتوفرة في ليبيا وأهمية تلك المهارات بالنسبة إلى القطاع الخاص، عرضت البيانات المستمدة من المقابلات كذلك الاعتقاد بعدم وجود توافق بين الأوساط الأكاديمية واحتياجات سوق العمل.

مثلًا، يتلقى الطلاب خدمات استشارية محدودة جدًا أثناء دراستهم في الجامعة ونادرًا ما يشاركون في فترات تدريب أثناء دراستهم. وبعد تخرجهم، غالبًا ما يكونون غير مهئين للانخراط في العمل وتنقصهم المهارات السلوكية التي يتطلبها مكان العمل.³³ تناولت الدراسة الاستقصائية التي وُضعت على الإنترنت هذا الأمر، حيث أعرب معظم المشاركين في الدراسة عن عملهم حاليًا على تطوير مهارات مختلفة عن مجالهم الأكاديمي (82.3%).

³² سانسوم آران ميلتون (2013) الركيزة المهمة للتعافي: دراسة عن التعليم العالي في العراق وليبيا بمرحلة ما بعد الحرب

<https://core.ac.uk/download/pdf/20077721.pdf>

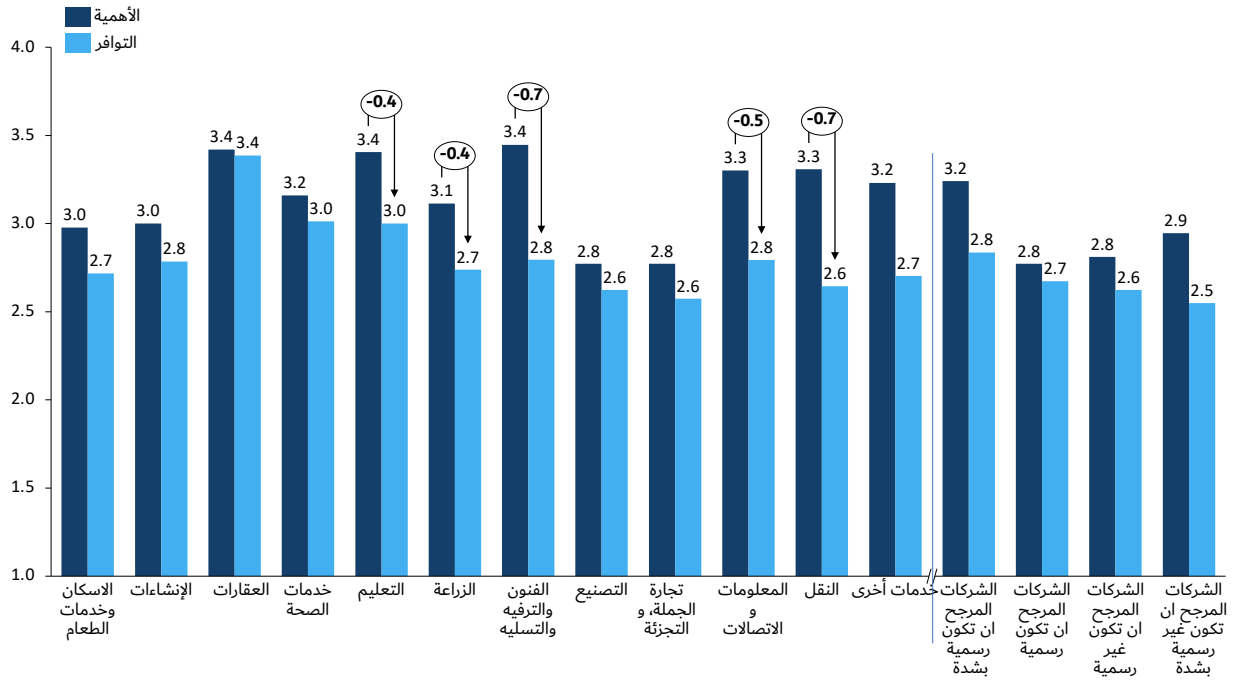
<http://jusoor.ly/wp-content/uploads/2018/10/SPARK-report-ENG-v4.pdf>³³

تشمل المهارات التي يعمل على تطويرها المشاركون مهارات الكمبيوتر الأساسية (مثل Microsoft Word)؛ مهارات تكنولوجيا المعلومات بما يشمل البرمجة؛ مهارات التنظيم والإدارة؛ مهارات التسويق؛ التصميم الجرافيكي؛ وتعلم اللغات. ذكر ثلثي المشاركين الذين قالوا إنهم عملوا على تطوير هذه المهارات المختلفة أنهم قاموا بذلك باستخدام برامج التدريب عبر الإنترنت، في حين شارك القليل فقط في تدريبات مقدمة من مراكز تدريب مهني. الأسباب التي طرحها المشاركون للعمل على تطوير تلك المهارات تهدف في المقام الأول لاكتساب الخبرة والمعرفة (28%) ولزيادة مصدر الدخل (19%) ولزيادة فرص العمل (13%).

توجد فجوة إيجابية بالنسبة إلى بعض المهارات بما يعني تواجد زيادة في توفرها. يتضمن ذلك القدرة على إجراء عمليات حسابية متقدمة (يُنظر إليها باعتبارها أقل المهارات أهمية)، كتابة التقارير، كتابة وتحرير النصوص الطويلة، واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي.

يُعد قطاع الفنون والترفيه والتسليّة، إلى جانب قطاع النقل، من القطاعات التي تظهر الفجوة الأكبر بين أهمية المهارات وتوفرها. بعض القطاعات الأخرى التي وجد فيها فجوة كبيرة بين مهاراتها شملت قطاعات الزراعة والتعليم والمعلومات والتكنولوجيا. من المحتمل أن يرجع السبب وراء ذلك إلى نوع (الحجم والملكية والمكان والرسمية) الشركات في القطاع وليس عن وجود شيء متأصل في تلك القطاعات بالتحديد. عند التحكم في العوامل الأخرى، فلا يوجد فرق كبير إلا في شركات بيع الجملة/التجزئة مقارنةً بغيرها من القطاعات، حيث تميل تلك الشركات إلى تصور فجوة أصغر في المهارات مقارنةً بغيرها من القطاعات. أخيرًا، كلما كانت الشركات غير رسمية، زاد ميلها إلى توقع فجوة أصغر في المهارات.

الشكل 18: تصور المهارات حسب القطاع



تقل فجوة المهارات المُدرّكة أيضًا بين الشركات التي يوجد بها نسبة عالية من العمال المهرة؛ وهو ما يتجسد أيضًا في الشركات التي يوجد بها نسبة عالية من الموظفين المتحصّلين على تعليم ثانوي. في حين يمكن الافتراض أن وجود فجوة كبيرة بين أهمية المهارات وتوفرها من شأنه أن يؤدي إلى انخفاض النمو المتوقع من الجانب التوظيفي، إلا أن الأمر ليس كذلك، حيث لم تكن فجوة المهارات دافعًا مهمًا.

الشكل 19: تحليل فجوات المهارات

أقل ثلاث فجوات في المهارات		أعلى ثلاث فجوات في المهارات		القطاع
الفجوة	المهارة	الفجوة	المهارة	
0.46	استخدام وسائل التواصل الاجتماعي	-0.67	إدارة الوقت	خدمات السكان والطعام
0.34	العثور على المعلومات على شبكة الإنترنت	-0.56	احترام المواعيد النهائية	
0.30	كتابة و تحرير و تفسير النصوص الطويلة	-0.54	أخلاقيات العمل الإيجابية	
0.67	كتابة و تحرير و تفسير النصوص الطويلة	-1.19	روح ريادة الأعمال أو المبادرة	الزراعة
0.33	استخدام وسائل التواصل الاجتماعي	-1.08	توفير حلول للمشكلات	
0.22	كتابة التقارير، ونحو ذلك	-1.07	القدرة على شرح المشكلات	
0.61	كتابة و تحرير و تفسير النصوص الطويلة	-1.05	الاتصاف بالتعاطف	الفنون والترفيه والتسلية
0.37	العمليات الحسابية المتقدمة	-1.00	احترام المواعيد النهائية	
0.16	العثور على المعلومات على شبكة الإنترنت	-0.93	القدرة على شرح المشكلات	
0.44	العثور على المعلومات على شبكة الإنترنت	-0.61	احترام المواعيد النهائية	الانشاءات
0.28	استخدام وسائل التواصل الاجتماعي	-0.56	أخلاقيات العمل الإيجابية	
0.17	كتابة و تحرير و تفسير النصوص الطويلة	-0.54	حل المشكلات المعقدة	

0.95	العمليات الحسابية البسيطة	-1.13	الإشراف على أشخاص آخرين	التعليم
0.13	العمليات الحسابية المتقدمة	-1.07	إدارة الوقت	
0.05	استخدام وسائل التواصل الاجتماعي	-1.03	روح ريادة الأعمال أو المبادرة	الخدمات الصحية والاجتماعية
0.35	العمليات الحسابية البسيطة	-0.61	إدارة الوقت	
0.27	كتابة و تحرير و تفسير النصوص الطويلة	-0.55	احترام المواعيد النهائية	
0.21	العمليات الحسابية المتقدمة	-0.44	أخلاقيات العمل الإيجابية	

2-7 حوافز سوق العمل

الأجور

يُتوقع الحصول على مرتبات أفضل في القطاع الخاص؛ رغم ذلك، مجموعة كبيرة من استحقاقات الموظفين يُتوقع توفرها في القطاع العام

450 دينار ليبي هو الحد الأدنى الحالي للمرتبات المنصوص عليه بالقانون؛ ويبلغ الحد الأقصى لساعات العمل بالنسبة إلى معظم المهن 48 ساعة في الأسبوع وعشر ساعات في اليوم، كما ويحصل الموظف على 50% زيادة على مرتبه في حالة العمل الإضافي. أما فيما يخص متوسط الأجر الشهري، تراوح هذا بين 580 دينار ليبي (\$107) إلى 2290 دينار ليبي (\$423)³⁴ في وقت كتابة هذا التقرير في شهر فبراير من العام 2021. وفقاً لموقع سالدري إكسبلورر، فإن الجراحون والقضاة والمحامون ومدراء البنوك والرؤساء التنفيذيون والمدراء الماليون وأخصائيو تقويم الأسنان وأساتذة الجامعات والطيارون ومدراء التسويق هم أصحاب المهن الأعلى أجراً في ليبيا حالياً؛ وتتراوح مرتباتهم بين 3,060 ديناراً ليبياياً (\$567) و8,510 دينار ليبي (\$1,575).³⁵ بالإضافة إلى هذا، فإن المرتبات تتفاوت فيما بين الموظفين الذين يتمتعون بمستويات خبرة متشابهة بسبب اختلاف المستويات التعليمية فيما بينهم. الفروق في المرتبات تدرج كالتالي: يكون متوسط أجر الموظف الحاصل على درجة البكالوريوس أعلى بنسبة 24%؛ أما بالنسبة إلى الحاصل على درجة الماجستير يكون متوسط أجره أعلى بنسبة 29% من الحاصل على درجة البكالوريوس؛ في حين يزيد أجر الموظف الحاصل على درجة الدكتوراه بنسبة 23%. يشير ذلك بوضوح إلى أن التعليم أحد المقدرات الثمينة للغاية في مجال التوظيف ويؤكد النتيجة السابقة التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الاستبائية المعنية بالقطاع الخاص ان الشركات تقدر العمالة عالية المهارات. كما يشير ذلك إلى استعداد الشركات لدفع مرتبات أعلى للعمالة عالية المهارات من حيث التعليم. رغم ذلك، يلعب نوع الجنس عاملاً

³⁴ متوسط الأجور في ليبيا عام 2021، موقع سالدري إكسبلورر <http://www.salaryexplorer.com/salary-survey.php?loc=122&loctype=1>

³⁵ موقع سالدري إكسبلورر <http://www.salaryexplorer.com/salary-survey.php?loc=122&loctype=1>

مهما في تحديد بعض الاختلافات، حيث يحصل الرجال الذين يتمتعون بنفس خبرات النساء على مرتبات أعلى تزيد بنسبة 7 إلى 10%.³⁶

54% من الشركات المشاركة في عينة الدراسة الاستقصائية المعنية بالقطاع الخاص ترى أنها تمنح مرتبات تنافسية؛ كما وصرح 50% أنهم يمنحون علاوات ومكافآت؛ بينما يدفع 45% أجورًا مقابل العمل الإضافي. كما أيدت مصادر المعلومات الأساسية الذين أُجريت معهم مقابلات من أجل هذه الدراسة قدرة القطاع الخاص على منح مرتبات تنافسية بالمقارنة مع القطاع العام.

"اتجه الناس بسبب الأزمات الاقتصادية إلى القطاع الخاص من أجل المال. يتمكن العاملون في القطاع الخاص من جني الأرباح في المتوسط في حين لا تمنح بعض الوظائف الحكومية [سوى] ما يصل إلى حوالي 450 ديناراً."

- وزارة العمل بكتلة

"القطاع الخاص وحده هو من يمنح المرتبات العالية، وهذا هو الحافز الوحيد فالموظفون لا يحصلون على حافز آخر باستثناء أن ينهوا أعمالهم ويقبضون رواتبهم ... يتجه معظم الشباب إلى أعمال التجارة لأنها تمثل الوسيلة الأعلى للربح مقارنةً بغيرها من القطاعات إلى جانب توفيرها مستوى عاليًا من المرونة وسهولة التوجيه؛ وهو أمر مهم للغاية يجب توفره في ظل الظروف الحالية."

- أحد كبار موظفي مركز الضمان الاجتماعي بأوباري

في حين يشير الاقتباس الأخير إلى سعي الشباب بالتحديد إلى العمل في القطاع الخاص بسبب المرتبات التنافسية، لم يتم إثبات هذا من خلال بيانات الاستبيان الذي وُضع على الإنترنت؛ بينما كشف تحليل الارتداد توفُّع الشباب الحصول على مرتبات تنافسية بدرجة أقل من الليبيين الأكبر سنًا.

الاستحقاقات الأخرى للموظفين

تؤكد تشريعات كافة القطاعات الحالية الخاصة بالعمل على حقوق الأسرة واستحقاق إجازة الزواج وإجازة الأمومة والإجازات بسبب أمر طارئ. وفقًا لقانون علاقات العمل الليبي، تُعرَّف الإجازة الطارئة في سياق الأسباب القهرية التي لا يتمكن الفرد بسببها من اخذ الاذن من رؤسائه مسبقاً. كما تم تشريع أنواع أخرى من الإجازات مثل الإجازة

³⁶ موقع سألري إكسبلورر <http://www.salaryexplorer.com/salary-survey.php?loc=122&loctype=1>

المرضية، الإجازة في حالات الوفاة، إجازة أداء فريضة الحج، وإجازة أداء الامتحانات الدراسية.³⁷ كما تم إيضاحه في السابق، من المهم الإشارة إلى وجود اختلاف كبير بين الحالة القانونية والفعلية لهذه القوانين. تختلف طريقة التنفيذ العملي عما ينص عليه القانون في كثير من الأحيان. حاليًا، يبلغ الحد الأدنى لاستحقاق الإجازة المدفوعة 30 يومًا في السنة وقد يزيد إلى 45 يومًا لمن بلغ سن الخمسين فأكثر، إلى جانب إجازة مدفوعة لمدة 20 يومًا لأداء فريضة الحج تمنح مرة واحدة طوال فترة الخدمة. كما يسمح القانون للمرأة بإجازة أمومة مدفوعة مدتها 14 أسبوعًا بالإضافة إلى ستة أسابيع إجازة مدفوعة بعد الوضع توافقا مع المعايير الدنيا لمنظمة العمل الدولية. يتشابه هذا مع الوضع في بعض دول شمال إفريقيا الأخرى مثل الجزائر ومصر والمغرب.³⁸ تمتد إجازة الأمومة المدفوعة إلى 16 أسبوعًا إذا كان الأم لديها أكثر من طفل. كما تم تأييد بعض سياسات العمل التي كانت معتمدة في ظل النظام الليبي السابق، بما يشمل منح الأولوية للمواطنين الليبيين في مكان العمل. يقتضي هذا أن يكون ما لا يقل عن 75% من موظفي الشركات من المواطنين الليبيين في بعض الصناعات. تقل هذه النسبة في قطاعات أخرى، حيث تصل إلى 30% فقط، مع وجود استثناءات لاستقطاب الاستثمارات في حالات محددة يُنظر إليها كحالات تحقق المنفعة لعامة الناس.

رغم إمكانية منح القطاع الخاص مرتبات تنافسية مقارنةً بالقطاع العام تحديدًا، إلا أنه لا يزال يواجه تحديات في قدراته على استقطاب الموظفين الليبيين بالمقارنة مع ما يمنحه القطاع العام من استحقاقات تجذب الموظفين. يشمل هذا ساعات عمل مرنة، مرتب ثابت ومستقر، عقد عمل، و ضمان اجتماعي، من بين جملة أمور أخرى. سلطت البيانات النوعية أيضًا الضوء على الحوافز التي يقدمها القطاع العام، وهو ما يلقي الضوء مجددًا على الحماية الاجتماعية وانخفاض معدل حالات الفصل من العمل واستقرار المرتبات. يُراد بالحماية الاجتماعية عمومًا الحصول على معاش التقاعد الاجتماعي، والتأمين الصحي أيضًا في بعض الحالات. أدى هذا إلى ظهور "الوظائف التي تدفع مبالغ الرفاه الاجتماعي" أو "العمال الوهميون"، حيث يتحصل العمال الذين لا يذهبون إلى العمل و لا يقدمون أي إنتاجية على مرتبات. أثرت الاستحقاقات التي تقدمها وظائف القطاع العام على سلوك الليبيين، مما أدى إلى إجماع عام عن شغل الوظائف اليدوية والوظائف التي تعتبر "صعبة" ووظائف القطاع الخاص التي تعتبر أكثر تطلبًا.

³⁷ القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل

<https://ssf.gov.ly/wp-content/uploads/2012/09/2010-للسنة-12-القانون-رقم-12-بشأن-علاقات-العمل.pdf>

³⁸ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf

تشير عينة الدراسة الاستبائية المعنية بالقطاع الخاص أيضًا إلى أن الاستحقاقات التي تمنحها شركات القطاع الخاص قليلة بوجهٍ عام. صرحت 28% فقط من الشركات المشاركة في الاستبيان أنها توفر عقود عمل لموظفيها، 15% تقدم ضمانًا اجتماعيًا أو تأمينات طبية، و 13% تساهم في المعاشات التقاعدية. تشمل الاستحقاقات الأكثر شيوعًا الممنوحة من قبل الشركات المشاركة في الدراسة إجازات مرضية (74%)، مرتبات تنافسية (55%)، إجازات مدفوعة (55%)، علاوات/مكافآت (50%)، ووجبات مجانية (49%). ووصفت مصادر المعلومات عمومًا القطاع الخاص بأنه يوفر مرتبات أفضل ولكن مع القليل من الاستحقاقات الأخرى والقليل من الاستقرار الوظيفي؛ نتيجةً لذلك، تقل الثقة بين أصحاب العمل والموظفين. تم التصريح بأن نقص حوافز الموظفين ينجم عنه نمو بطيء وعدم رضا وظيفي وفقد للموظفين في القطاع الخاص. يشعر البعض ممن أُجريت معهم مقابلات أن الحافز ليس من الضروري أن يكون راتب مرتفع أو إجازات مدفوعة أو برنامج تدريبي بل يمكن أن يكون أيضًا ضمان و تأمين اجتماعي اللذان يُعتقد أنهما غير متوفران في القطاع الخاص.

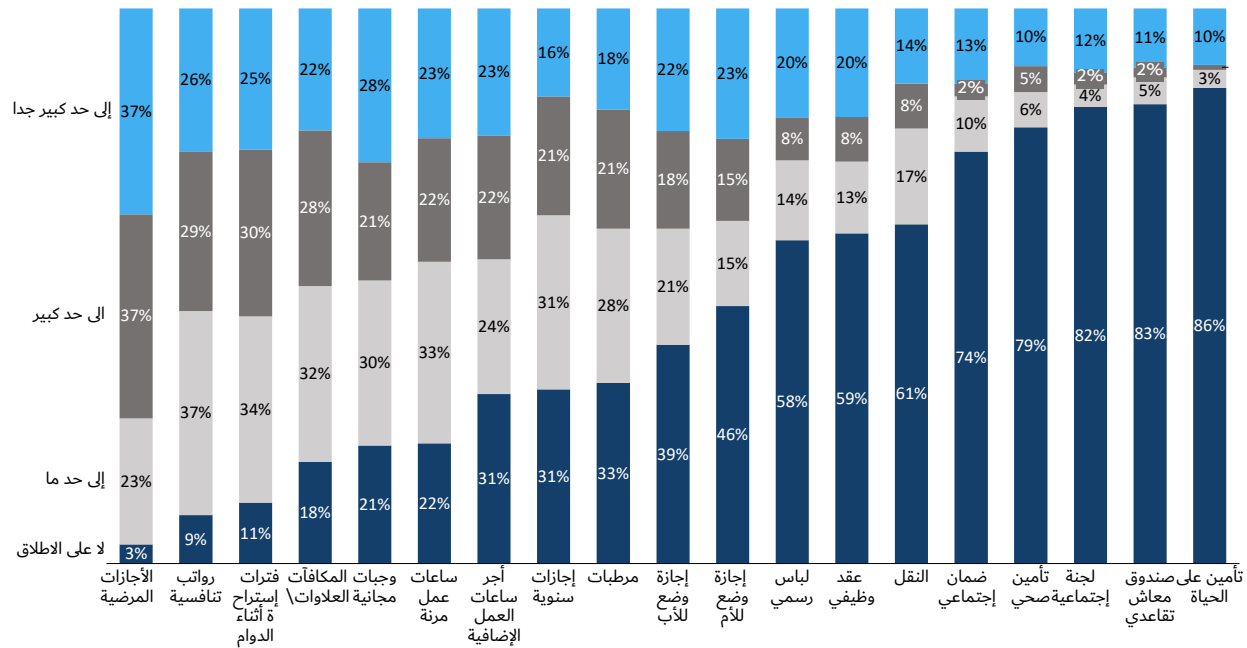
"لا يوفر القطاع الخاص أي استقرار وظيفي ولا تأمين، رغم اشتراط توفيره قانونياً، ولكن لا يوجد صاحب عمل يقوم بتوفيرها. إحدى المشكلات التي يعاني منها القطاع الخاص هي الافتقار إلى الحماية الاجتماعية. معظم العاملين في القطاع الخاص غير مُدرجين ولا مشمولين في الحماية الاجتماعية."

- أستاذ محاسبة في طرابلس

"لا يقدم القطاع الخاص مثل هذه الأمور (في إشارة منه إلى الحماية الاجتماعية)."

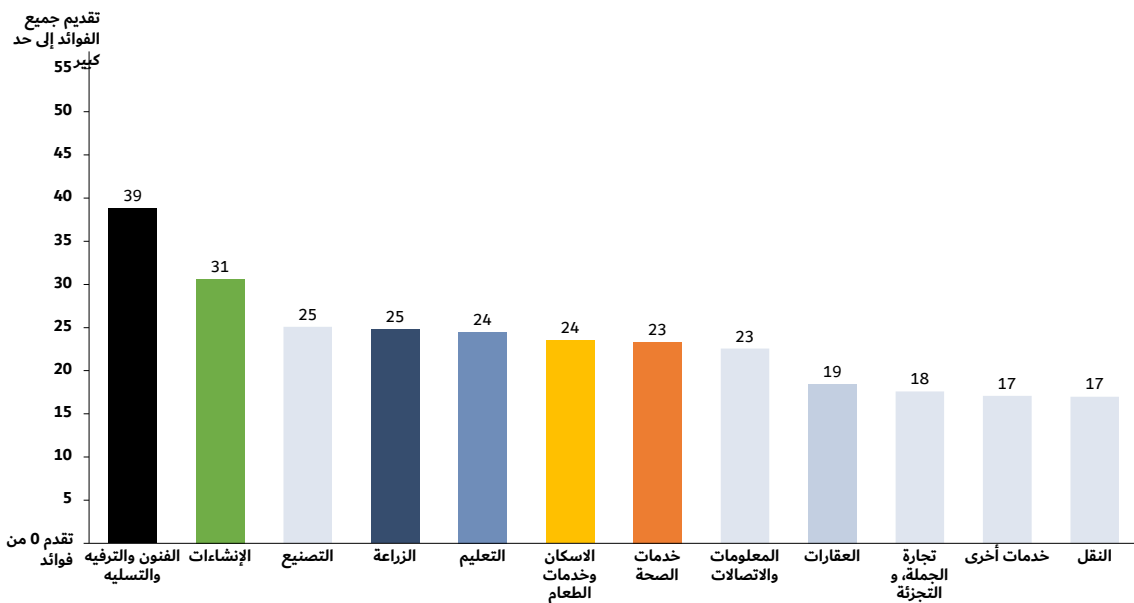
- موظف

الشكل 20: الاستحقاقات الممنوحة من الشركات المشاركة في عينة الدراسة الاستقصائية المعنية بالقطاع الخاص



توجد بعض الاختلافات بين القطاعات. القطاع الذي يقدم أكبر قدر من الاستحقاقات هو قطاع الفنون والترفيه والتسليية يتبعه قطاع الإنشاءات. على الطرف النقيض، توجد قطاعات تقدم استحقاقات أقل بكثير للموظفين مثل النقل وتجارة الجملة/التجزئة والعقارات.

الشكل 21: الاستحقاقات الممنوحة حسب القطاع



لا يبدو أن تطوير الموظفين يحتل مكانة بارزة بين شركات القطاع الخاص المشاركة في عينة الدراسة الاستقصائية المعنية بالقطاع الخاص. على سبيل المثال، أكدت 89% من الشركات عدم امتلاكها أي خطط لاستبقاء موظفيها. إضافةً إلى ذلك، 60% من المشاركين الذين صرحوا بتوفيرهم خطط لاستبقاء الموظفين أشاروا إلى أن الموظفين ليسوا على دراية بها. رغم ذلك، تقترح بعض مصادر المعلومات الأساسية أن تُبدي شركات القطاع الخاص مزيدًا من الاهتمام بموظفيها ومهاراتهم، على أن يتم ذلك في صورة تدريب وشهادات وصقل لمهاراتهم.

"يقدم القطاع الخاص لموظفيه حزمًا كاملة من الدورات التدريبية داخل الدولة وخارجها. ثمة نوع من الاهتمام الموجه للمحافظة على تحديث معلومات العمال، بغض النظر عن شهاداتهم."
- مهندس حاسوب

"في الحقيقة، قُمتُ بإعطاء دورات تدريبية في شركة للغة الانجليزية، وعملت كذلك في شركة سيمنز الألمانية. كانت شركة سيمنز شركة جيدة، لكن الشركة التي عملت فيها بعدها لم تكن بنفس المستوى. لم تكن هناك أي حوافز مالية. أما بالنسبة للقطاع العام فهو يفتقر إلى الموارد المالية. على سبيل المثال وزارة الصحة جيدة جدًا في هذا [الاهتمام بجانب التدريب]. حيث اعتادوا على إرسال موظفيهم إلى الخارج للحصول على دورات تدريبية. وحتى في قطاع التخطيط، فإنه يوجد دورات تدريبية. أما بالنسبة إلى القطاع الخاص، فلا أظن ذلك [اهتمامه بجانب الدورات التدريبية]."

- أحد كبار موظفي إدارة الموارد البشرية في المجلس البلدي بدرنة

يشغل العديد من الليبيين، أو يرغبون في شغل وظيفة في كل من القطاعين العام والخاص، من أجل الاستفادة من استحقاقات الموظفين المتنوعة. المرتبات ليست الحافز الوحيد لهم

تبين البيانات الأولية والثانوية شغل العديد من الليبيين وظيفتين: وظيفة في القطاع الخاص وأخرى في القطاع العام.

تبين الدراسة الاستقصائية التي وُضعت على الإنترنت بجانب العرض أن الوضع الوظيفي المفضل لنسبة 71% من المشاركين هو الحصول على وظيفة في القطاع العام ووظيفة في القطاع الخاص. رغم أن القطاع العام يُعد المصدر الرئيسي للتوظيف في ليبيا والقطاع الأكثر تفضيلاً، فإن 5% فقط من المشاركين في الدراسة قالوا إنهم يفضلون الحصول على وظيفة واحدة في القطاع العام مقابل تفضيل 20% الحصول على وظيفة واحدة في القطاع الخاص. لذلك، ورغم تفضيل 82% من المشاركين العمل في القطاع العام، فإن نسبة التفضيل العالية هذه لا تكون صحيحة إلا عند اقترانها أيضاً بوظيفة في القطاع الخاص؛ وهو ما تؤكدُه أيضاً البيانات النوعية.

"لا توجد لدينا هنا في سرت حوافز للحديث عنها، فالجميع يبحث عن عمل في القطاع العام للحصول على الضمان، ثم يتجه مباشرةً نحو القطاع الخاص لمحاولة جني الأموال. هذا لأن مرتبات القطاع العام ليست كافية على الإطلاق، وقد تهيمن قبائل معينة على قطاع بأكمله في معظم الحالات."

- الاتحاد النسائي للتنمية والأعمال الخيرية بسرت

"لا تكفي [المرتبات] غالبية الموظفين. الحصول على ألف دينار ليبي شهرياً بالنسبة لموظف الدرجة الثالثة عشرة لا تكفي... الغالبية يقل متوسط أجورهم عن الألف دينار."

- أحد كبار موظفي وزارة الاقتصاد

رغم ذلك، فإن المرتبات ليست بالضرورة هي السبب الوحيد وراء تفضيل الليبيين الحصول على وظائف في القطاع الخاص بجانب وظائفهم في القطاع العام. وفقاً لمصادر المعلومات الأساسية، معدل رضا الموظفين ودافع العامل لديهم في القطاع العام هو أيضاً محدود، وذلك بسبب وجود مجموعة من الممارسات المحبطة.

تشمل هذه الممارسات التوظيف القائم على المحسوبية والترقيات المنهجية والمرتبطة بمدة زمنية، فضلاً عن السياق الثقافي، والذي يمكن أن يُطلق عليه أيضًا "السياسة المكتبية".

يتمثل أحد التحديات الخاصة التي يواجهها القطاع الخاص في عدم التوافق بين توقعات الموظفين المحتملين والدراسات الممنوحة من الشركات. على سبيل المثال، توقع 45% من المشاركين في الدراسة الاستقصائية التي وُضعت على الإنترنت لجانب العرض وجود عقود عمل، مما يجعله أكثر استحقاق متوقع، إلى جانب اكتساب خبرات العمل. رغم ذلك، وكما ورد آنفًا، أشارت 28% فقط من الشركات المشاركة في عينة الدراسة إلى أنها توفر ذلك النطاق من استحقاقات الموظفين. وبالمثل، توقع 35% من المشاركين في عينة الدراسة الاستقصائية لجانب العرض الحصول على معاش تقاعدي، بينما توقع 35% آخرين الحصول على ضمان اجتماعي، في حين لا توفر سوى 13% من الشركات في عينة الدراسة معاشات تقاعدية و15% ضمانًا اجتماعيًا. من جهةٍ أخرى، صرحت 55% من الشركات في عينة الدراسة الاستقصائية المعنية بالقطاع الخاص أنها تمنح استراحات لموظفيها في الوقت الذي لا يتوقع ذلك سوى 18% من المشاركين في الدراسة الاستقصائية لجانب العرض.

يبين تحليل الارتداد أن الدافع الرئيسي لتوقعات الاستحقاقات لدى المشاركين في الاستبيان التي وُضعت على الإنترنت لجانب العرض هو ثقتهم في المهارات: فكلما زادت ثقة الشخص في مهاراته، زادت الاستحقاقات التي يتوقع الحصول عليها. كما تزيد توقعات الليبيين الأكبر سنًا في الحصول على الاستحقاقات. يشير هذا إلى قلة اهتمام فئة الشباب بالاستحقاقات الممنوحة وشدة رغبتهم في شغل وظيفة سواء كانت هناك استحقاقات ممنوحة (أم لا). لدى العاملين بدوام كامل أيضًا توقعات أعلى من العاملين بدوام جزئي أو العاطلين عن العمل. أما بخصوص النتائج الخاصة بكل مدينة، العاملين من مصراتة توقعاتهم أعلى بالنسبة إلى تلقي الاستحقاقات مقارنةً بغيرهم من العاملين في المدن الأخرى، في حين تعتبر توقعات العاملين من طرابلس أقل. أسباب هذا التباين غير واضحة، بالنظر إلى كون المدينتين من أكبر المدن في ليبيا.

أما بالنسبة للنتائج الخاصة بكل قطاع، تزيد توقعات المهتمين بالعمل في قطاع التمويل/التأمين، والفنون والترفيه والتسليّة، في حين تقل توقعات المهتمين بالعمل في قطاع تجارة الجملة والتعليم والخدمات العلمية والتقنية. من المثير للاهتمام أن الاهتمام بالعمل في القطاع الرسمي أو غير الرسمي لم يكن دافعًا مهمًا بالنسبة إلى توقعات الاستحقاقات مما يشير إلى أن تفضيل العمل في القطاع غير الرسمي أو الرسمي لا يشمل تنازلًا من ناحية الاستحقاقات. ينطبق نفس المبدأ على تفضيل العمل في القطاع العام على الخاص. رغم ذلك، تشير

البيانات الوصفية أن الأشخاص المهتمين بالعمل في القطاع الخاص لديهم توقعات استحقاقية أعلى مقارنةً بغير المهتمين بالعمل في القطاع الخاص. يشير تحليل الارتداد إلى أن هذا مرتبط بعوامل أخرى وهي المهارات والعمر والحالة الوظيفية وتفضيلات القطاع.

يكشف تحليل الفئات أن النساء العاطلات عن العمل اللاتي تتراوح أعمارهن بين 26 و35 عامًا لديهن أدنى توقعات بالنسبة إلى الاستحقاقات مثل النتائج المتعلقة بالثقة في المهارات. كذلك على غرار النتائج المرتبطة بالثقة في المهارات، ترتفع توقعات الرجال الأكبر سنًا (ممن تزيد أعمارهم عن 36 عامًا) الذين يعملون في الغالب في وظائف بدوام كامل (52% بدوام كامل و9% بدوام جزئي و39% عاطلون عن العمل) بالنسبة إلى الاستحقاقات.

3-7 الاستقدام والتوظيف

أدت إستراتيجية الاستقدام وحزمة الحوافز الضعيفة إلى عدم تطبيق مبدأ العدالة في عمليات التوظيف وعدم اتسامها بالفعالية

وفقًا لمصادر المعلومات الأساسية تُعد إستراتيجيات الاستقدام في سوق العمل الليبي إحدى نقاط ضعفه الأساسية. يسود الاعتقاد بأن الشركات لديها ادراك بسيط لكيفية توظيف من هم بالفعل في حاجة اليهم، كما أن الباحثين عن وظائف لا يدركون سوى القليل عن كيفية عرض مهاراتهم على نحو أفضل عند التقدم للحصول على وظيفة. بينما تستخدم 95% من الشركات في عينة الدراسة الاستبائية المعنية بالقطاع الخاص شكلًا من أشكال الاستقدام، تعتمد 44% على طريقة استقدام واحدة، بينما فقط 16% تستخدم مجموعة متنوعة من الطرق (3 أو أكثر). أكثر الطرق التي تستخدمها الشركات شيوعًا هي الأصدقاء/الأسرة (87%)، الاستقدام عبر الإنترنت (40%)، أو شبكات المعارف الشخصية/الواسطة³⁹ (28%). من ثم، فإن طرق الاستقدام تعتبر غير رسمية إلى حد ما، وتستخدم 13% فقط من الشركات المشاركة في عينة الدراسة الاستبائية وكالات استقدام عامة بينما تستخدم 15% وكالات استقدام خاصة. مع قلة وجود شركات استقدام مهنية في البلاد ولتطبيق إستراتيجيات استقدام ضعيفة مع الافتقار إلى معايير الاستقدام المهنية أدى كل هذا إلى ظهور ثقافة المحسوبية في سوق العمل وهو الأمر الذي تم تأييده من قبل البيانات النوعية.

"يتسم الأمر بالعشوائية. لا توجد لدينا شركات تعمل على تقييم الباحثين عن وظائف. تتمثل إستراتيجية التوظيف في عمل إعلان تذكر فيه الحاجة إلى موظفين أو عن طريق توصيات. لا نمتلك في ليبيا إستراتيجية توظيف واضحة."

- أستاذ جامعي بالبيضاء

³⁹ كلمة عربية تشير إلى المحسوبية/النفوذ/العلاقات الشخصية.

"تتم عمليات الاستقدام من خلال شبكات المعارف الشخصية والروابط المجتمعية."

- فرع وزارة العمل بكملة

"يتمثل التحدي الأكبر في المعارف؛ حيث يجري توظيف معظم العاملين من خلال إستراتيجية المحسوبة

والمعارف. عادةً ما يوظف أصحاب العمل الأشخاص الذين يعرفونهم."

- أحد كبار موظفي القسم الإداري بشركة المدار بينغازي

قد يساعد الاستخدام المتزايد لوسائل التواصل الاجتماعي و القليل من المنصات الأخرى عبر الإنترنت على تحسين كفاءة و تغطية التوظيف في القطاع الخاص وإنهاء ثقافة المحسوبة في سوق العمل.

"تجري عملية التوظيف حاليًا من خلال وسائل التواصل الاجتماعي أو من خلال العلاقات الخاصة. في حالة كان

صاحب العمل يرغب باتباع طريقة رسمية للتوظيف فإنه يمكنه الاستعانة بوسائل التواصل الاجتماعي حيث يمكنه

وضع شروط معينة؛ ولكن في حال رغبته في اتباع طريقة التوظيف غير الرسمية، سيكون ذلك من خلال العلاقات

الشخصية."

- أستاذ بكلية الاقتصاد بأجدابيا

"المحسوبة هي أول طرق الاستقدام، وبالنسبة للأشخاص الذين لديهم خلفية عن منصة libyainvestment أو

libyajobs (منصتا استقدام عبر الإنترنت)، فإنه تُضاف وظائف جديدة كل يوم تقريبًا ومن ثم فإن أولئك الذين

يثابرون ويبحثون سيحصلون في النهاية على وظيفة. ولكن ذلك يتطلب أن تكون شخصًا يعرف كيفية كتابة وإعداد

سيرة ذاتية ورسالة تبيين دواعي التقديم وتمتعك بالخبرة. تستهدف منصة libyainvestment ذوي الخبرات

والمهارات الجاهزة (الفئة المتعلمة) دون استهداف تطوير المهارات. لذلك، في حال سؤالي عن كيفية الحصول

على وظيفة لا تتطلب الكثير من المهارات أو الخبرات، سيكون الرد ذلك يحدث من خلال التوصيات و المعارف. أما

بالنسبة إلى المناصب أو الوظائف المعقدة، فمعظمها يكون من خلال منصة libyainvestment ووسائل

التواصل الاجتماعي."

- خبير ريادة أعمال بطرابلس

يكشف الاستبيان الذي وُضع على الإنترنت لجانب العرض أن غالبية المشاركين يعتمدون أيضًا على الأصدقاء والأسرة عند الاستقدام (60%)، بالإضافة إلى وكالات الاستقدام عبر الإنترنت (48%)، والمعارف الشخصية (24%). تظل وكالات الاستقدام التقليدية أقل الطرق المستخدمة للبحث عن وظيفة. بهذه الطريقة، تتطابق الطرق التي تستخدمها شركات القطاع الخاص والباحثون عن الوظائف، غير أن هذه الطرق ليست بالطرق المثالية لضمان الربط المناسب بين أصحاب العمل والباحثين عن وظائف.

عدم إدراك أصحاب العمل والباحثين عن وظائف لأهمية السيرة الذاتية هو وجه آخر من أوجه القلق التي أبرزتها البيانات وسلطت الضوء عليها مصادر المعلومات الأساسية.

"يبدأ الباحثون عن وظائف بعمل 15 نسخة من شهادات تخرجهم ويجوزون 15 ملف، ثم يبدؤون في البحث عن وظيفة من خلال تقديم هذه الملفات لكافة القطاعات التي يمكنهم الوصول إليها. بعد شهرين تقريبًا من عدم إيجاد وظيفة، سيبدأ الناس بإبلاغك بضرورة معرفتك بالمسؤولين ليتم توظيفك."

- اتحاد طلاب جامعة بنغازي

يعتبر المشاركون في استبيان الإنترنت مسألة المحسوبة أيضًا على أنها من بين التحديات الرئيسية التي يواجهونها في العثور على وظيفة. في الواقع، تُعد من أكثر التحديات تكرارًا في الردود، حيث ذكر 24% ذلك. كما وتشمل التحديات الرئيسية الأخرى نقص الفرص (20%) والخبرة المطلوبة (14%) والمهارات المطلوبة (8%). فيما يتعلق بهذا، أظهرت نتائج الاستبيان نظرة أكثر إيجابية حول المدة التي يقضيها المشاركون في البحث عن وظيفة. صرح 52% من المشاركين انهم اقتضوا أقل من عام، بينما صرح 32% آخرين ان المدة التي اقتضوها للحصول على وظيفة هي من عام إلى عامين، وأعرب فقط 6% عن مواجهتهم لصعوبات كبيرة عند البحث عن عمل (من 6 سنوات فما أكثر).

8- توقعات نمو القطاع الخاص

1-8 النمو الاقتصادي

يشعر أصحاب الأعمال بالتفاؤل بشأن نمو القطاع الخاص في بعض القطاعات أكثر من غيرها على الرغم من التحديات الموجودة

بشكل عام، من المتوقع أن ينتعش الاقتصاد الليبي مرة أخرى في عام 2021 وأن ينمو بنسبة 76% في عام 2021 بعد أن وصل إلى -66.7% في عام 2020. من المتوقع أيضًا أن تشهد السنوات اللاحقة نموًا مرتفعًا حتى عام 2024، حيث من المتوقع أن يستقر نمو الناتج المحلي الإجمالي السنوي عند 0.3%.⁴⁰

يشعر أصحاب الأعمال المشاركين في الدراسة الاستقصائية المعنية بالقطاع الخاص أيضًا بالتفاؤل فيما يتعلق بالنمو في العام التالي وفي غضون ثلاث سنوات. عند سؤالهم عن تصوراتهم وتقديراتهم فيما يتعلق بالنمو قصير الأجل لأعمالهم، قدر أصحاب الأعمال أنه في أفضل السيناريوهات سيصل نموهم المحتمل للعام المقبل (2021) بنسبة 52% في المتوسط. من ناحية أخرى، قدروا نموهم بنسبة 21% في حالة حدوث أسوأ السيناريوهات. كما تم تسليط الضوء على هذه النظرة التفاؤلية العامة من قبل مصادر البيانات الأساسية الذين تم إجراء مقابلات معهم حيث قال البعض إنه في البيئة المناسبة، تتمتع جميع القطاعات بالقدرة على النمو.

"لا أعتقد أن هناك قطاعًا غير مهم أو لديه إمكانيات أقل للنمو."

- أستاذ محاسبة بطرابلس

"لدى القطاع الخاص القدرة على النمو في جميع المجالات في ليبيا، سواء كانت اتصالات أو خدمات نفطية أو خدمات صحية."

- صحفي في طرابلس

⁴⁰ صندوق النقد الدولي، ليبيا <https://www.imf.org/en/Countries/LBY>

أعطى المشاركون في الاستبيان من قطاع الفنون والترفيه والتسليّة ثاني أعلى متوسط لتوقع أفضل تقديرات النمو (نمو بنسبة 63%، في المرتبة الثانية بعد التعليم بنسبة 65%). من المثير للاهتمام أن الفنون والترفيه والتسليّة هي أيضًا القطاعات التي تحتل المرتبة الثانية من ناحية تصورات أسوأ الاحتمالات للنمو (نمو نسبته 18% في المتوسط، أي ثاني أسوأ مرتبة بعد قطاع النقل). يشير هذا إلى درجة عالية من عدم اليقين فيما يتعلق بالأداء المستقبلي لهذا القطاع، والذي من المحتمل أن يتوقف على عدة عوامل سياقية. على سبيل المثال، ضرب كوفيد-19 القطاع بشدة في ليبيا حيث شملت القطاعات في عينة الدراسة الاستيعابية المعنية بالقطاع الخاص أقل عدد من الشركات التي لم تضطر إلى إنهاء خدمة الموظفين. على الرغم من هذا الوضع، فإن الفنون والترفيه والتسليّة تعتبر من القطاعات ذات الاستجابة الضعيفة للرد بخصوص أسوأ سيناريوهات النمو وأفضلها على المدى القصير، مما يشير إلى كونه قطاعاً متجانساً. بعبارة أخرى، في الوقت الذي توجد درجة عالية من عدم اليقين حول أداء القطاع بشكل عام، هناك درجة أعلى من اليقين من أن الشركات في القطاع ستعمل بطريقة مماثلة.

بالإضافة إلى التعليم والفنون والترفيه والتسليّة، كان قطاع الانشاءات (نمو بنسبة 61% في أفضل السيناريوهات) والعقارات (نمو بنسبة 57% في أفضل السيناريوهات) من القطاعات الأكثر تفاؤلاً. سجلت قطاعات الانشاءات والتعليم والعقارات أيضًا أعلى معدل نمو متوقع في أسوأ السيناريوهات (25% للثلاثة).

تمثلت القطاعات الأقل تفاؤلاً على المدى القصير في الزراعة والنقل والبيع بالجملة (تتراوح توقعاتهم بين 44% و47% عندما تم سؤالهم عن أفضل سيناريوهات النمو).

عندما سُئل أصحاب الأعمال في العينة عن توقعات نموهم على المدى المتوسط، أعربوا أيضًا عن نظرة متفائلة. في المتوسط، كان السيناريو الأفضل للنمو في غضون ثلاث سنوات هو 66%، بينما كان السيناريو الأسوأ 30%. كانت القطاعات ذات أعلى التوقعات على المدى المتوسط هي نفسها ذات أعلى التوقعات على المدى القصير (التعليم، الانشاءات، الفنون والترفيه والتسليّة). كما وتؤكد بيانات المصادر الأساسية هذه النتائج إلى حد ما. كما أشارت مصادر البيانات الأساسية على أن قطاعي الصحة والانشاءات هما قطاعان بإمكانيات نمو عالية. كما صرح المصدر التالي من بنغازي:

"تعتبر الانشاءات والصحة وتصنيع الأغذية من السبل الرئيسية للنمو وتوفير فرص العمل."

- موظف بشركة خدمات مالية بنغازي

تمتلك قطاعات الفنون والترفيه والتسليّة والانشاءات أيضًا أكثر التوقعات تفاؤلاً بالنسبة لئسوء السيناريوهات على المدى المتوسط، كما تنضم إليها الخدمات الصحية في المراكز الثلاثة الأولى. على عكس التوقعات قصيرة المدى، فإن الفنون والترفيه والتسليّة تظهر قدرًا أكبر من اليقين عندما يتعلق الأمر بالنمو كقطاع. مع ذلك، فإن ممثلي القطاع في العينة لديهم نطاق أكبر من الاستجابات، ومن ثمّ قدر أكبر من عدم اليقين فيما يتعلق بكيفية أداء شركات معينة في القطاع.

الزراعة تمثل القطاع الأقل إيجابية في نظرتة على المدى المتوسط، سواء من حيث أفضل السيناريوهات أوأسوأها. مع ذلك، في مناطق معينة من ليبيا، قد يكون لقطاع الزراعة فرص إيجابية، كما تم توضيحه هنا من قبل بيانات مصادر المعلومات الأساسية الذين تمت مقابلتهم من أجدايا (لم تتضمن عينة الاستطلاع من أجدايا أي شركة زراعية).

"بالنسبة ل مجال الزراعة وبالرغم من وجود العديد من الأماكن هنا في مدينة أجدايا صالحة للزراعة ولكن بسبب نقص الموارد فإن هذا القطاع غير نشط. وكذلك المصانع."
- رئيس تنفيذي لأكاديمية تنمية بأجدايا

بالإضافة إلى ذلك، علق أصحاب المعلومات الأساسية بشكل متكرر على الإمكانيات الهائلة للموارد الطبيعية في البلاد، مما يشير إلى "العديد من الفرص التي لم تستغل بعد." وُصفت المنتجات الزراعية والمعادن الطبيعية بأنها إمكانيات هائلة غير مستغلة لتحقيق النمو الاقتصادي وكذلك لفتح فرص عمل في السوق. يمكن أن تكون المنتجات الزراعية المصنعة، مثل معجون الطماطم وصلصة الفلفل الحار(الهريسة) والعصير مخراجات محتملة من قطاع غير مستغل بشكل كافٍ حاليًا، مما قد ينجم عنه استيراد هذه المنتجات من البلدان المجاورة، وفقًا لمصادر المعلومات الرئيسية:

"تستورد ليبيا ما لا يقل عن نصف مليار طن من معجون الطماطم كل عام، ومع ذلك نرمي عشرات التلاف من الأطنان من الطماطم لئن المزارعين لا يستطيعون بيعها في السوق الحالية."
- عميد جامعة في البيضاء

كما ذكرت مصادر المعلومات الأساسية أيضًا البيع بالجملة/التجزئة والتصنيع وهي قطاعات لم يتم التعرف على أنها عالية النمو في عينة أصحاب الأعمال في الاستبيان. كما تجب الإشارة أيضًا إلى أنه عند التحكم بالعوامل الأخرى، فإن القطاعات ليست محركًا مهمًا لتصور توقعات النمو الاقتصادي؛ أي أن الاختلافات في النمو المتوقع على المدى القصير والمتوسط تُنسب إلى عوامل أخرى و ليس إلى قطاعات محددة.

من خلال تحليل محركات توقعات النمو الاقتصادي لعينة القطاع الخاص، من الواضح أن الشركات التي تملكها نساء من المرجح أن يكون لديها توقعات نمو إيجابية أكثر على المدى القصير والمتوسط عند التحكم في حجم النشاط التجاري. يؤكد هذا على الإمكانيات التجارية القوية للنساء الليبيات والتي لا تزال غير مستغلة إلى حد كبير. في حين لم يتم التوصل إلى أن الحجم محركًا مهمًا للنمو، تشير بيانات مصادر المعلومات الأساسية إلى أن الشركات الأصغر تتمتع بنظرة إيجابية:

"تشهد الأعمال التجارية الصغيرة، مثل ورش العمل ومراكز التسوق نموًا سريعًا."

- أستاذ جامعي بسبها

تتمتع الشركات التي تتخذ من طرابلس مقرًا لها بنظرة إيجابية على المدى المتوسط مقارنة بالمدن الأخرى عند التحكم في نوع الجنس والحجم و لكنها أكثر سلبية على المدى القصير. لدى الشركات في بنغازي ومصراتة والبيضاء أيضًا نظرة أكثر سلبية على المدى القصير مقارنة بالمناطق الأخرى، كما أن بنغازي تعتبر أكثر سلبية على المدى المتوسط. بعض المناطق التي تتوقع نموًا مرتفعًا تشمل صبراتة وبنى وليد وسرت والكفرة وسبها وغات. يشير هذا إلى أن هناك تسارع متوقعًا من بعض المناطق الأصغر في ليبيا، في حين أن المراكز الاقتصادية الرئيسية ستشهد نموًا أقل سرعة.

عند التحكم في نوع الجنس والحجم والموقع، تميل الشركات الرسمية إلى أن يكون لها نظرة أكثر إيجابية على المدى القصير من الأعمال غير الرسمية مع عدم وجود فرق كبير بينها على المدى المتوسط. عند إضافة المهارات إلى التحليل، لم تعد الرسمية مهمة، مما يشير إلى أن تأثير الرسمىات يرتبط باختلاف في تصور التوفر الملحوظ لمهارات معينة. على المدى القصير، يؤدي توقع التوفر الملحوظ للمهارات في مكان العمل إلى تحسين توقعات النمو الاقتصادي المتصورة للشركات ، ولكن ليس على المدى المتوسط، حيث يكون حينها توفر المهارات الرقمية دافعًا إيجابيًا. يسلط هذا الضوء على أن المهارات تساهم، إلى حد ما، في تحديد النمو الاقتصادي المتوقع. على الرغم من أن الشركات لم تسلط الضوء على هذا العامل من بين التحديات الرئيسية التي واجهتها.

التحديات المتصورة، ومدى شعور الشركات بتأثرها بهذه التحديات لم يظهر بأنه يشكل دافعًا مهمًا للنمو الاقتصادي المُتصور. يبدو أن هذا يشير إلى أن التحديات التي تواجهها الشركات إما تتم مشاركتها بشكل عام بين الشركات بصرف النظر عن الأداء، وإما أن مدى تأثير هذه التحديات على الشركات مدفوعة بنفس العوامل (نوع الجنس، الموقع، الرسمية، وتوفر المهارات) التي تحرك توقعات النمو الاقتصادي.

2-8 النمو التوظيفي

يرتبط النمو الاقتصادي بالنمو التوظيفي في التقديرات قصيرة الأجل، بينما من الأرجح أن تتأثر تصورات النمو بشكل أكبر على المدى الطويل بعوامل أوسع مثل التقدم التكنولوجي

على المدى القصير، فإن توقعات النمو الاقتصادي و النمو التوظيفي مترابطة بقوة (ارتباط بيرسون بقيمة 0.479). على المدى المتوسط، تكون العلاقة أقل ارتباطاً (ارتباط بيرسون بقيمة 0.228)، مما يشير إلى أن هذا النمو قد يكون مدفوعاً إلى حد كبير بالتقدم التكنولوجي أو غيره من التطورات في عملية صنع القيمة.

يتوقع أصحاب الأعمال عمومًا معدلات نمو أقل عندما يتعلق الأمر بالتوظيف مقارنة بالنمو الاقتصادي. عند سؤالهم عن تصوراتهم وتقديراتهم فيما يتعلق بالنمو قصير الأجل لأعمالهم، قدر أصحاب الأعمال أنه في أفضل السيناريوهات سيزيد نموهم المحتمل للعام المقبل بنسبة 28% في المتوسط. من ناحية أخرى، قدر أصحاب الأعمال زيادة نموهم بنسبة 14% في أسوأ السيناريوهات. يعتبر قطاع المنشآت من بين القطاعات ذات السيناريوهات الأكثر تفاؤلاً، والذي تم إبرازه أيضاً في بيانات المعلومات الأساسية على أنه قطاع يتمتع بإمكانيات توظيف جيدة:

"أعمال المنشآت مطلوبة دائماً في ككلة، والعمال معظمهم من الليبيين بسبب قلة المهاجرين إلى المدينة."

- وزارة العمل بككلة

كما سلط الضوء 54% من الشركات⁴¹ المشاركة في عينة الدراسة الاستقصائية المعنية بالقطاع الخاص على أن قطاع المنشآت يتمتع بإمكانية عالية لخلق فرص عمل. القطاعان الآخريان في قائمة الثلاثة قطاعات الأكثر تفاؤلاً

⁴¹ تجاهل الشركات من القطاع نفسه في العينة، على سبيل المثال، لا يتم تضمين ردود شركات المنشآت في تحليل تصور الشركات لإمكانات التوظيف في قطاع المنشآت.

في سيناريوهات نمو التوظيف على المدى القصير هما التعليم والإسكان و خدمات الطعام. مع ذلك، يعد التعليم من بين القطاعات التي لديها السيناريو الأسوأ والأقل تفضيلاً، كما ولها مجموعة كبيرة من الاستجابات مما يشير إلى نسبة من عدم اليقين حول أداء التوظيف المحتمل للقطاع. بالإضافة إلى ذلك فإن فقط ما يقارب ثلث الشركات في عينة الدراسة الاستقصائية يتصورون كون التعليم قطاع يتمتع بإمكانيات عالية لخلق فرص عمل.

الفنون والترفيه والتسلية، وتجارة الجملة/التجزئة هما القطاعان الآخريان في قائمة أدنى ثلاثة قطاعات إلى جانب التعليم عندما يتعلق الأمر بالسيناريو الأسوأ للنمو، ويعتبر هذان القطاعان أيضاً من ضمن أقل ثلاثة قطاعات من ناحية أفضل سيناريو للنمو مع قطاع الزراعة. مع ذلك، ركز 76% من الشركات في عينة الدراسة على تجارة الجملة/التجزئة معتبرينها من القطاعات التي تتمتع بإمكانية عالية لخلق فرص عمل. من المحتمل أن يكون هذا انعكاساً على أنه على الرغم من التوقعات المتشائمة نسبياً، لا يزال القطاع يمثل أكبر جهة توظيف في القطاع الخاص في ليبيا.

على المدى المتوسط، تأتي خدمات الإسكان و خدمات الطعام والتعليم أيضاً في المراكز الثلاثة الأولى لأفضل السيناريوهات و الأكثر تفضيلاً جنباً إلى جنب مع قطاع العقارات. في حين تتمتع خدمات الإسكان وخدمات الطعام بإمكانية توظيف قوية من منظورها الشخصي، تشير بيانات المصادر الأساسية للمعلومات إلى أن المشاريع الغذائية/الطعام الأصغر هي من بين الصناعات ذات الإمكانيات الأقل لنمو التوظيف، إلى جانب مصانع الملابس وشركات بناء متخصصة أخرى بسبب محدودية كمية القوى العاملة المطلوبة في تلك الصناعات. بالإضافة إلى ذلك، سلطت حوالي ثلث الشركات المشاركة في عينة الدراسة الاستقصائية الضوء على خدمات الطعام والإسكان باعتبارها ذات إمكانيات توظيف عالية.

مرة أخرى، تحتل قطاعات تجارة الجملة/التجزئة، والفنون والترفيه والتسلية المراكز الثلاثة الأخيرة من حيث التفاؤل عندما يتعلق الأمر بالنمو التوظيفي على المدى المتوسط إلى جانب قطاع المعلومات والاتصالات. كما هو الحال مع النمو الاقتصادي، يتم تحديد النمو التوظيفي المتوقع إلى حد كبير من خلال المدن التي توجد بها الشركات. عندما يتم التحكم في نوع الجنس والحجم، فإن الشركات التي مقرها في طرابلس وبنغازي والبيضاء لديها توقعات أكثر سلبية للنمو التوظيفي على المدى القصير والمتوسط. يبعث ذلك على القلق بالنظر إلى أن طرابلس وبنغازي تعتبر من بين المراكز الاقتصادية الرئيسية في ليبيا وبالطبع من المناطق الأكثر اكتظاظاً بالسكان. أما بالنسبة للشركات التي مقرها في مصراتة فيبدو أن لديها توقعات أكثر إيجابية لنمو التوظيف على

المدى المتوسط، ولكن لا يوجد فرق في المناطق الأخرى على المدى القصير. تتشابه المناطق التي تتوقع نموًا أعلى للتوظيف بشكل عام مع تلك التي تتوقع نموًا اقتصاديًا أعلى، مثل صبراتة وبنى وليد وسرت والكفرة وغات.

كذلك مثل النمو الاقتصادي، يعتبر عامل الرسمية محركًا للتوظيف المتوقع. على المدى القصير والمتوسط، تتمتع الشركات الرسمية بدرجة أكبر من التوقعات الإيجابية لنمو التوظيف مقارنةً بالشركات غير الرسمية. قد يشير هذا إلى أن الشركات الرسمية تجد عمومًا أنه من الأسهل جذب الموظفين مقارنةً بالشركات غير الرسمية. يدفع حجم الشركة أيضًا بنمو التوظيف، حيث إنه كلما زاد حجم العمل، كلما كانت توقعات نمو التوظيف لديها أكثر إيجابية على المدى القصير والمتوسط.

كلما زاد التوفر المتصور لمهارات مكان العمل، كلما زادت نسبة التصور الإيجابي لنمو التوظيف على المدى القصير والمتوسط للشركات. من البديهي أن التوفر المتصور لهذه المجموعة من المهارات المهمة من شأنه أيضًا أن يدفع الشركات إلى أن تكون أكثر ميلًا لتوظيف عدد أكبر من الأشخاص.

في حين أنه من المتوقع أن تؤثر إستراتيجيات التوظيف والاستقدام على نمو التوظيف المتوقع، أي أن الشركات التي استخدمت إستراتيجيات توظيف مختلفة ستجد أنه من الأسهل العثور على الموظفين ومن ثمّ تتوقع أيضًا نموًا أكبر في التوظيف، ولكن لم يكن هذا الحال. قدرت الشركات القليلة التي تستعين بوكالات توظيف عامة أو خاصة وجود متوسط مرتفع لنمو التوظيف المتوقع على المدى القصير والمتوسط؛ ولكن عند التحكم بالعوامل الأخرى، لم يبدو هذا محركًا مهمًا.

التحديات المختلفة التي تواجه الشركات ليست محركًا مهمًا لتوقعات نمو التوظيف المتوقعة، كما هو الحال مع توقعات النمو الاقتصادي.

3-8 الترتيب الأولي للأولويات

بناءً على تقديرات النمو، يتم تقديم قطاعات الانشاءات والتعليم والصحة والإسكان وخدمات الطعام للحصول على دعم ذو أولوية من أجل النمو

بناءً على النمو الاقتصادي والتوظيفي المتوقع، من الممكن تحديد القطاعات وفقاً لإمكانيات النمو. القطاعات التي تتوقع نموًا قويًا في التوظيف وفي الاقتصاد (لدعم نمو التوظيف) من المرجح أن تكون قادرة على خلق فرص عمل تمكنها من استيعاب العمالة العاطلة عن العمل. من المرجح أن يكون نمو التوظيف المتوقع دون نمو اقتصادي يدعمه أكثر هشاشة وغير مستقر. في الوقت الذي يمكن أن توجد قطاعات يتوقع فيها نموًا اقتصاديًا مرتفعًا دون زيادة مرتبطة بالتوظيف (لأن النمو يكون مستمد من التقدم التكنولوجي، على سبيل المثال)، ولاكن هذا قد لا يناسب جميع القطاعات. بناءً على ذلك، فإن هذا يسمح بتحديد الأولوية بالنسبة للقطاعات بشكل أوضح للتركيز على إمكانيات خلق فرص العمل المتوقعة لديها. يشير التحليل إلى أن هذه القطاعات ستشمل ما يلي:

1. **الانشاءات:** يُظهر البناء والانشاء توقعات عالية للنمو الاقتصادي على المدى القصير والمتوسط وأيضًا سيناريوهات إيجابية لأسوأ حالات النمو. يؤكد أيضًا بيانات مصادر المعلومات الأساسية هذه التوقعات الاقتصادية. يعتبر قطاع الانشاءات من بين القطاعات التي لديها أعلى توقعات لنمو التوظيف على المدى القصير وتوقعات إيجابية للسيناريوهات الأسوأ للنمو. علاوة على ذلك، تؤكد بيانات مصادر المعلومات الأساسية إمكانيات التوظيف، وكذلك غالبية الشركات المشاركة في عينة الاستبيان المعني بالقطاع الخاص. بشكل عام، إذا دخلت ليبيا في فترة من الهدوء النسبي والتعافي، سيكون قطاع الانشاءات جهة فاعلة رئيسية في إعادة إنشاء البنية التحتية المتضررة في جميع أنحاء البلاد. في الوقت الذي تشير فيه عينة الدراسة الاستبائية المعنية بالقطاع الخاص إلى وجود عدد قليل من شركات الانشاءات المتوسطة أو الكبيرة، فإنه يوجد في الوقت نفسه عدد أقل من المتوسط من المشاريع الصغيرة للغاية؛ حيث إن معظم شركات الانشاءات في عينة الاستبيان تقع ضمن فئة حجم الشركات الصغيرة. نظرًا إلى أن القطاع يقع ضمن أكثر القطاعات تأثرًا بجائحة كوفيد-19، فمن المحتمل أن يعتمد المسار قصير الأجل على انتشار الجائحة.

2. **خدمات الإسكان وخدمات الطعام:** هذا القطاع ليس من بين القطاعات التي تتمتع بأقوى توقعات للنمو الاقتصادي، ولكنه ليس من بين الأسوأ أيضًا. مع ذلك، فإن هذا القطاع لديه تصور متفائل لنموه الوظيفي على المدى القصير والمتوسط. وينعكس هذا أيضًا من خلال حقيقة أن هذا القطاع يتضمن أعلى نسبة من الشركات المتوسطة إلى الكبيرة في عينة الدراسة الاستيعابية المعنية بالقطاع الخاص. علاوة على ذلك، فإن هذا القطاع يتضمن أعلى حصة من وظائف المبتدئين، مما يسهل إيجاد الفرص على المقبلين الجدد على سوق العمل. يعتبر هذا القطاع أيضًا من القطاعات التي تتسم بدرجة عالية من الرسمية التي أُعتبرت عمومًا عاملًا محركًا إيجابيًا للنمو الاقتصادي وللنمو التوظيفي بالقطاع. أخيرًا، هناك عدد لذبأس به من الشركات تملكها نساء في هذا القطاع.

3. **التعليم:** يُظهر قطاع التعليم توقعات اقتصادية إيجابية موحدة على المدى القصير والمتوسط ويحتل المرتبة الأعلى في أسوأ السيناريوهات. النمو الاقتصادي للقطاع مدعوم بنظرة مستقبلية إيجابية للنمو التوظيفي على المدى القصير والمتوسط. مع ذلك، يأتي أداء التوظيف المدى قصير الأجل مع نسبة بسيطة من عدم اليقين، و ذلك لوجود هذا القطاع من ضمن القطاعات ذات السيناريوهات الأسوأ والأقل تفائلاً، كما ولديه مجموعة كبيرة من الاستجابات بين شركات القطاع أيضاً، صرح فقط ما يقارب الثلث من الشركات المشاركة في عينة الدراسة الاستيعابية أن التعليم قطاع يتمتع بإمكانيات عالية من ناحية خلق فرص العمل. كما أنه قطاع يشمل عددًا قليلًا من المشاريع الصغيرة للغاية وعدد أكبر من الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم التي عادةً ما تتمتع بقدرة استيعاب أفضل للموظفين من الشركات الصغيرة للغاية. يمتلك القطاع أيضًا حصة جيدة من الشركات المملوكة للنساء والعديد من الشركات الرسمية.

4. **الخدمات الصحية:** في حين أن توقعات النمو الاقتصادي في القطاع ليست تفائولية للغاية في حالة أفضل السيناريوهات، فإن أسوأ السيناريوهات من ناحية أخرى ليست تشاؤمة للغاية أيضًا. سلطت مصادر معلومات البيانات الأساسية الضوء على القطاع باعتباره يتمتع بإمكانية تحقيق نمو اقتصادي جيد. على المدى المتوسط، يتمتع القطاع بإمكانيات توظيف جيدة في كل من السيناريوهات الأفضل والأسوأ. كما يتضمن القطاع على عدد كبير نسبيًا من الشركات الرسمية والمتوسطة والكبيرة في عينة الدراسة وعدد قليل من المشاريع الصغيرة للغاية. كما أنه قطاع رئيسي لتوظيف النساء الليبيات.

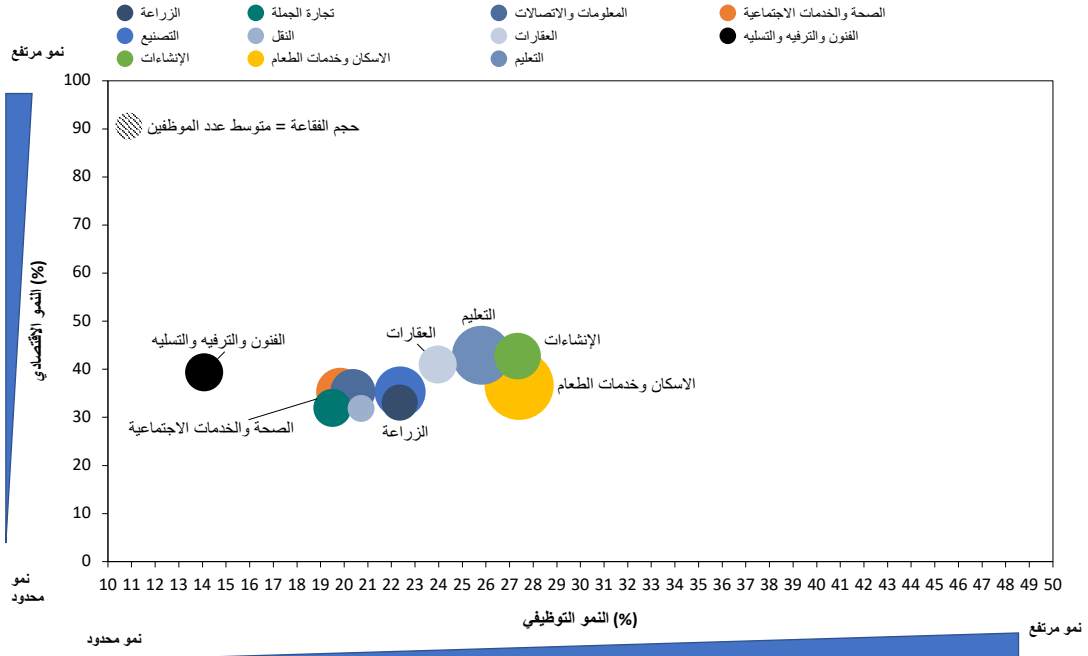
من القطاعات الأخرى التي يجب أن تعطى لها الأولوية أيضًا، والتي من المحتمل أن تكون في مدن أو مناطق محددة فقط هي:

5. **الفنون والترفيه والتسليّة:** يوجد قطاع الفنون والترفيه والتسليّة على قائمة القطاعات المحتملة ذات الأولوية بشكل أساسي لأنها تظهر إمكانية نموًا اقتصاديًا عاليًا على المدى القصير والمتوسط. مع ذلك، يمثل هذا القطاع ثاني أدنى مستوى للنمو من ناحية السيناريو الأسوأ على المدى القصير، والقطاع الذي يتمتع بثاني أفضل متوسط سيناريو للنمو الاقتصادي. مع ذلك، يأتي كلاً من سيناريوهات النمو مع قدر كبير من عدم اليقين على المدى القصير بسبب النطاق الواسع بين السيناريو الأفضل والأسوأ، وأيضاً في المدى المتوسط بسبب النطاق الواسع لاستجابات الشركات داخل القطاع. نظرًا إلى كون هذا القطاع يتأثر بشدة بكل من الصراعات وكوفيد، فمن المرجح أن تكون الانماط المتعلقة بهذين العاملين السياقيين أساسية في تحديد المسار. من حيث إمكانية التوظيف، فإن الشركات تنظر إلى هذا الموضوع حالياً بتشائم إلى حد ما. مع ذلك، إذا تحقق السيناريو الاقتصادي الأفضل، فمن المنطقي أن يؤدي هذا أيضًا إلى توفر قدر معقول من فرص العمل، أقلها لشغل الوظائف التي تُركت شاغرة بسبب كوفيد-19. مع ذلك، يجدر الإشارة إلى أن هذا القطاع مخصص للوظائف من الرتب العليا.

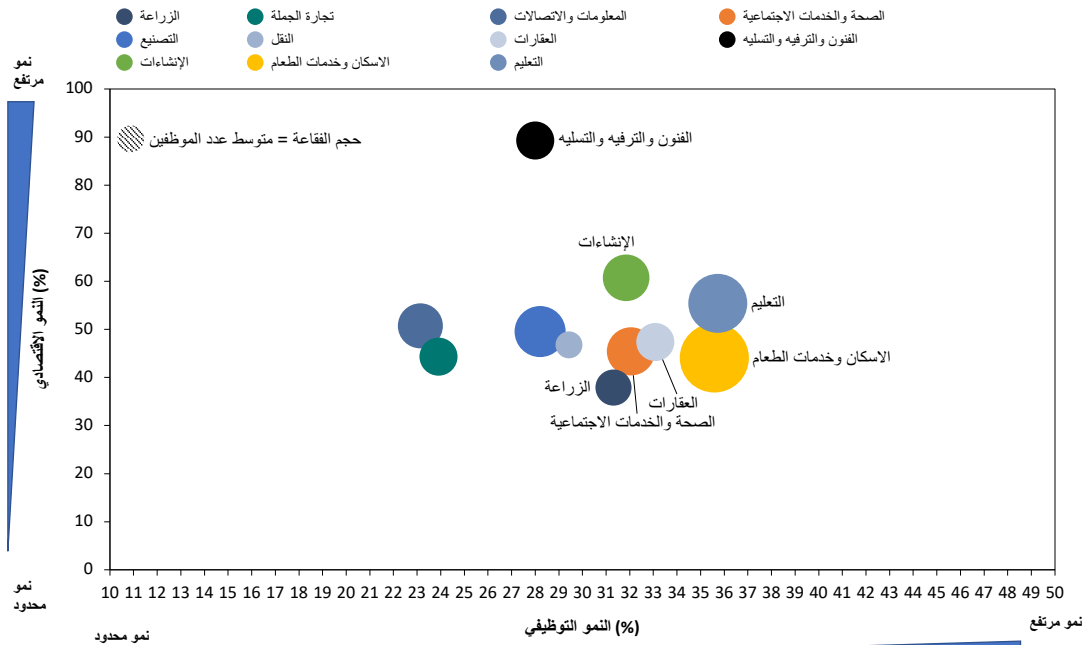
6. **العقارات:** لدى هذا القطاع توقعات قوية للنمو الاقتصادي على المدى القصير وسيناريو أسوأ عالي. يقترن هذا بنظرة تصورية قوية لنمو التوظيف على المدى المتوسط. تشير عينة الدراسة الاستقصائية المعنية بالقطاع الخاص إلى أن هناك مزيجًا من المشاريع الصغيرة للغاية، امع وجود نسبة عالية إلى حد ما من الشركات المتوسطة الحجم أيضاً التي يمكنها استيعاب كمية كافية من العمالة. مع ذلك، فإن أحد التحذيرات هو أن القطاع مخصص للوظائف من الرتب العليا ويتضمن حصة أقل من الوظائف للمبتدئين مقارنة بالقطاعات الأخرى.

7. **الزراعة:** بشكل عام، لا يتمتع قطاع الزراعة بنظرة شديدة الإيجابية سواء فيما يخص النمو الاقتصادي أو النمو التوظيفي. نظرًا إلى أن القطاع يقع ضمن أكثر القطاعات تأثرًا بجائحة كوفيد-19، فمن المحتمل أن يعتمد المسار قصير الأجل على كيفية انتشار الجائحة. أما توقعات نمو التوظيف على المدى المتوسط فتعتبر من بين الأفضل مقارنة بباقي القطاعات، لا سيما في السيناريو الأسوأ، حيث يتمتع القطاع بثالث أكثر التوقعات إيجابية. في مناطق معينة من ليبيا، يمكن أن يحصل القطاع على فرص ويمكن أن يلعب دورًا رئيسيًا في زيادة التركيز على تطوير المنتجات المحلية لتقليل الاعتماد على الواردات. يمثل هذا تحديًا بسبب تقلبات الأسعار من بين عوامل أخرى. علوة على ذلك، فهي من بين القطاعات التي تتمتع بأعلى حصة من الوظائف للمبتدئين، مما يسهل إيجاد الفرص على الداخلين الجدد إلى سوق العمل.

الشكل 22: تقديرات عام واحد للنمو الاقتصادي من خلال النمو التوظيفي



الشكل 23: تقديرات ثلاثة أعوام للنمو الاقتصادي من خلال النمو التوظيفي



توضح الرسوم البيانية أعلاه تقديرات النمو بناء على استبيان القطاع الخاص؛ حيث تُظهر الرسوم متوسط النمو المأخوذ عن السيناريوهات الأفضل والأسوأ التي قدمتها الشركات المشاركة في الاستبيان. يمثل حجم الدائرة متوسط عدد الموظفين في كل قطاع. بينما يمثل موقع الدائرة نمو التوظيف المتوقع حدوثه مع النمو الاقتصادي.

9- الاستنتاجات و التوصيات

9- الاستنتاجات والتوصيات

كان الهدف من تقييم سوق العمل الليبي هو "اكتساب فهم أفضل للدور الذي تلعبه المجتمعات المضيفة في اقتصاداتها المحلية (المعنية) وفي ليبيا ككل" بهدف أوسع "لزيادة الانخراط ومشاركة العمالة المهاجرة والمحلية في صناعات/أعمال القطاع الخاص، ومن ثمّ تعزيز النشاط الاقتصادي والتماسك الاجتماعي للمناطق المعنية في ليبيا." تستند الاستنتاجات والتوصيات التالية على النتائج الرئيسية للبحث.

1-9 تنمية القطاع الخاص

- يجب أن يكون هناك زيادة في الدعم المالي والتنظيمي والأكاديمي للقطاع الخاص. يمكن لبرنامج الأُمم المتحدة الإنمائي العمل مباشرة مع الشركات، أو من خلال وسطاء، مثل غرف الأعمال والبلديات المحلية، وما إلى ذلك لإعداد برامج دعم مناسبة تساعد في وضع إجراءات التوظيف العادلة، ووضع المعايير الرسمية للتوظيف والتسريح، وتوفير الدعم المالي خلال الأزمات الاقتصادية مثل جائحة كوفيد-19.
- يحتاج نظام رسمنة الأعمال غير الرسمية إلى التطوير. تميل الشركات الرسمية إلى امتلاك توقعات نمو أقوى، وإمكانية وصول أفضل إلى مهارات سوق العمل كما وتوفر فرص عمل أكثر. هناك حاجة للعمل مع كل من الشركات غير الرسمية وكذلك مع الجهات الفاعلة ذات الصلة (سلطات التسجيل، وغرف الأعمال وما إلى ذلك) لتسهيل عملية التسجيل والرسمنة. يمكن أن يشمل هذا خفض تكاليف التسجيل، تبسيط الإجراءات، وإنشاء مواقع لتقليص الإجراءات. ينبغي أن يساعد هذا أيضًا في ضمان توفير حصة متزايدة من الشركات ظروف عمل لائقة، بما في ذلك عقود العمل التي يزداد الطلب عليها. من المرجح أن يجذب القطاع الخاص الذي يوفر قدرًا أكبر من الاستقرار للموظفين قوة عاملة أقوى ويحافظ عليها.
- اختلفت مشكلات القدرات حسب القطاع، فعلى سبيل المثال، صرح 93% من الشركات المشاركة من قطاع المنشآت بأنهم يتمتعون بقدرة ضعيفة من حيث الأصول البشرية (المهارات/المؤهلات/الخبرة)، بينما صرح 60% بأنهم يتمتعون بقدرة ضعيفة من حيث الأصول

التكنولوجية. من الآثار المترتبة على ذلك هي أن بعض القطاعات قد تحتاج إلى وضعها في الأولوية من حيث الدعم المطلوب لبناء القدرات المتعلقة بنموها.

- هناك حاجة إلى مواجهة تحديات النمو المحددة على ذاتياً، والفجوات في المهارات، وحوافز الموظفين وتوقعاتهم قبل أن يتمكن القطاع الخاص من تحقيق كامل إمكانياته بصفته كجهة توظيفية في ليبيا. بالإضافة إلى ذلك، فإن استخدام الموارد الطبيعية للبلاد لتعزيز التصنيع وتقليل الاعتماد على الاستيراد قد يدعم النمو في الزراعة على وجه التحديد.

2-9 زيادة مشاركة العمالة المحلية

- هناك حاجة لتحسين صورة القطاع الخاص، لا سيما القطاعات ذات الأولوية. هناك عدم توافق بين تفضيلات القطاعات لليبيين والقطاعات التي يمكن أن تولد فرص عمل لائقة. يمكن تحقيق ذلك من خلال معارض توظيفية وصناعية، وتقديم خبرة العمل للطلاب في مرحلتي التعليم الثانوي والجامعي.

- تطوير التدريبات المهنية والتدريب أثناء فترة العمل وتعزيزهما من شأنه أن يفيد الشباب الليبيين الداخلون حديثاً على سوق العمل. العديد من المهارات ذات الفجوات العالية هي مهارات يتعلمها الموظفون أثناء العمل. يمكن أن يتحول الأمر إلى *طاقة مفرغة*: تحتاج إلى مهارات سلوك مختصة بمكان العمل للحصول على وظيفة، لكن لا يمكنك الحصول على هذه المهارات دون الحصول على وظيفة. تتمثل إحدى طرق التغلب على هذا في زيادة تطوير وتقوية ودعم التدريبات المهنية والتدريب أثناء فترة العمل والتدريبات المدفوعة كوسيلة لاكتساب العاطلين عن العمل بعض الخبرة في ظل وجود مخاطر وتكلفة محدودة بالنسبة للشركات المعنية. في الوقت نفسه، يمكن أن يساعد هذا أيضاً في تحسين صورة القطاع الخاص من خلال جعل ظروف العمل أكثر شفافية للباحثين عن عمل.

من المهم المشاركة والتنسيق بين مؤسسات التدريب المحلية لتطوير برامج تدريبية على المهارات الأولية للباحثين عن عمل لمساعدتهم على بناء المهارات المطلوبة والتي يقدرها أصحاب العمل المحتملون في ليبيا. ثمة العديد من المؤسسات المحلية التي يمكن إشراكها في تطوير برامج

التدريب التي تستهدف بعض فجوات المهارات الأساسية التي تم تحديدها. على مستوى أعلى، يمكن أن تكون المؤسسات الجامعية والعالم الأكاديمي أكثر مواكبة للمؤهلات عالية المستوى الأطول أجلًا المطلوبة في المناصب العليا والإدارية داخل القطاع الخاص. بحيث يمكنهم تقديم برامج إدارة أكثر تخصصًا، بتمويل من الشركاء المستثمرين في الصناعة.

3-9 الاستجابة لفرص سوق العمل

- هناك حاجة واضحة لوجود مؤسسات وسيطة أقوى تربط الباحثين عن عمل بمقدمين العمل. يمكن تحقيق ذلك إما من خلال العمل مع الوكالات الحالية ومواقع التوظيف عبر الإنترنت لتوسيع نطاق وصولها؛ وإما من خلال العمل مع السلطات المختصة محليًا ووطنياً لإنشاء وكالات توظيف فعالة. يمكن أن يكون تخصص التوظيف في حد ذاته مجالًا للنمو.
- يُقترح إنشاء نظام إدارة معلومات قوي وفعال وملئ لسوق العمل. تقدم منظمة الهجرة الدولية في الوقت الحالي الدعم للحكومة الليبية من أجل تطوير نظام شامل لمعلومات سوق العمل (LMIS) من شأنه ضمان بيانات وتحليلات مناسبة لجانب العرض والطلب بشكل فوري. ينبغي على برنامج الأمم المتحدة الإنمائي البحث في أفضل السبل لدعم هذه الأمور ربما من خلال المشاركة على المستوى المحلي مع البلديات.
- يُشكل الافتقار إلى بيانات إحصائية موثوق بها عقبة رئيسية.⁴² تعزيز مراقبة مبادرات سوق العمل وتقييمها سيساعد في رسم مدى تقدمها وفعاليتها، كما سيوفر دليلًا على المبادرات التي يمكن توسيع نطاقها بنجاح. على سبيل المثال، أنشأت شركة تطوير للأبحاث مؤسسات حاضنة للمشاريع الناشئة في بنغازي وسبها وطرابلس، تستهدف على وجه التحديد النساء والشباب العاطلين عن العمل لتوفير وسيلة من التمكين الاقتصادي، وهي في وضع جيد لتقييم أداء هذه الأنواع من المبادرات ضمن السكان المستهدفين، على المدى القصير والطويل.

⁴² وثيقة البرنامج القطري لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في ليبيا (2019-2020)

10- الملحق

10- الملاحق: مخرجات تحليل ارتداد أهمية المهارات

* يرجى ملاحظة أن جميع الفواصل أدناه هي علامات عشرية.

ملخص النموذج				
الطراز	ت	معامل التحديد		الخطأ المعياري في التقدير
		معامل التحديد	المعدل	
1	,635 ^a	,403	,374	,46295
2	,753 ^b	,567	,518	,40627
3	,776 ^c	,603	,537	,39798
أ. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q106, background-q101, Tripoli_dummy, Misrata_dummy, Benghazi_dummy				
ب. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q106, background-q101, Tripoli_dummy, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Manufacturing_dummy, Arts_dummy, Food_dummy, Health_dummy, Likely_formal_informal_spectrum, Motivation_index, Wholesale_dummy				
ج. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q106, background-q101, Tripoli_dummy, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Manufacturing_dummy, Arts_dummy, Food_dummy, Health_dummy, Likely_formal_informal_spectrum, Motivation_index, Wholesale_dummy, outlook-q206_5, outlook-q206_4, outlook-q206_2, outlook-q206_3, outlook-q206_1				

تحليل التباين ANOVA ^أ					
الطراز	مجموع المربعات	df	المربع الوسطي	الجمعة	الدلالة
1	الانحدار	6	2,924	13,641	,000 ^b
	المتبقي	121	,214		
	الإجمالي	127			
2	الانحدار	13	1,897	11,492	,000 ^c
	المتبقي	114	,165		
	الإجمالي	127			
3	الانحدار	18	1,456	9,194	,000 ^d
	المتبقي	109	,158		
	الإجمالي	127			
أ. المتغير المستقل Skills_importance					
ب. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q106, background-q101, Tripoli_dummy, Misrata_dummy, Benghazi_dummy					
ج. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q106, background-q101, Tripoli_dummy, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Manufacturing_dummy, Arts_dummy, Food_dummy, Health_dummy, Likely_formal_informal_spectrum, Motivation_index, Wholesale_dummy					

د. المُنْبَآت (Constant), Bayda_dummy, background-q106, background-q101, Tripoli_dummy, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Manufacturing_dummy, Arts_dummy, Food_dummy, Health_dummy, Likely_formal_informal_spectrum, Motivation_index, Wholesale_dummy, outlook-q206_5, outlook-q206_4, outlook-q206_2, outlook-q206_3, outlook-q206_1

المتغير ¹						
الدرجة	T	معاملات قياسية		معاملات غير قياسية		المتغير
		بيتا	خطأ معياري	ب	ب	
,000	26,755		,134	3,583		1 (ثابت)
,001	-3,473	-,247	,133	-,462		background-q101
,673	,423	,031	,000	,000		background-q106
,912	-,111	-,009	,114	-,013		Tripoli_dummy
,986	-,018	-,001	,161	-,003		Benghazi_dummy
,009	-2,653	-,204	,119	-,316		Misrata_dummy
,000	-7,325	-,561	,123	-,900		Bayda_dummy
,000	23,228		,178	4,131		2 (ثابت)
,002	-3,188	-,208	,122	-,388		background-q101
,940	,076	,005	,000	2,269E-5		background-q106
,287	-1,070	-,082	,112	-,120		Tripoli_dummy
,254	-1,148	-,082	,149	-,171		Benghazi_dummy
,005	-2,883	-,213	,114	-,329		Misrata_dummy
,000	-6,954	-,513	,118	-,824		Bayda_dummy
,001	-3,339	-,220	,143	-,478		Manufacturing_dummy
,002	-3,249	-,251	,094	-,306		Wholesale_dummy
,803	,251	,016	,414	,104		Arts_dummy
,388	-,867	-,059	,149	-,129		Health_dummy
,033	-2,165	-,149	,128	-,278		Food_dummy
,000	-4,309	-,305	,041	-,178		Likely_formal_informal_spectrum
,377	-,887	-,064	,004	-,003		Motivation_index
,000	20,766		,198	4,115		3 (ثابت)
,004	-2,912	-,189	,121	-,353		background-q101
,392	,859	,063	,000	,000		background-q106
,450	-,759	-,059	,114	-,086		Tripoli_dummy
,101	-1,652	-,121	,153	-,252		Benghazi_dummy
,187	-1,329	-,117	,136	-,181		Misrata_dummy
,000	-7,161	-,520	,117	-,835		Bayda_dummy
,001	-3,429	-,225	,143	-,489		Manufacturing_dummy
,001	-3,503	-,271	,094	-,330		Wholesale_dummy
,917	,105	,006	,407	,043		Arts_dummy
,164	-1,400	-,097	,150	-,210		Health_dummy
,047	-2,011	-,138	,128	-,257		Food_dummy

,000	-4,714	-,347	,043	-,202	Likely_formal_informal_spectrum
,250	-1,155	-,084	,004	-,004	Motivation_index
,118	-1,577	-,134	,150	-,236	outlook-q206_1
,602	-,523	-,044	,158	-,082	outlook-q206_2
,082	-1,754	-,131	,101	-,178	outlook-q206_3
,336	,967	,071	,089	,086	outlook-q206_4
,312	1,016	,066	,101	,103	outlook-q206_5

أ. المتغير المستقل Skills_importance

تحليل الارتداد في توافر المهارات

ملخص النموذج				
الطرز	ث	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري في التقدير
1	,515 ^a	,266	,223	,44178
2	,603 ^b	,364	,286	,42365
3	,824 ^c	,679	,523	,34616

أ. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy

ب. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy, Arts_dummy, Manufacturing_dummy, Food_dummy, Health_dummy, Likely_formal_informal_spectrum, Wholesale_dummy

ج. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy, Arts_dummy, Manufacturing_dummy, Food_dummy, Health_dummy, Likely_formal_informal_spectrum, outlook-q206_1، عقد التوظيف، outlook-q206_3، النقل، outlook-q206_5، الوجبات المجانية، Wholesale_dummy، المرضية، outlook-q206_4، رواتب تنافسية، ساعات عمل مرنة، إجازة الأبوة، الإجازات السنوية، الوجبات المجانية، الزي الموحد، outlook-q206_2، العلاوات/المكافآت، التأمين الطبي، أجر ساعات العمل الإضافية، صندوق التقاعد، الاستراحات، الضمان الاجتماعي، اللجنة الاجتماعية، إجازة الأمومة، التأمين على الحياة

تحليل التباين ANOVA ^أ						
الطرز	مجموع المربعات	df	المربع الوسطي	الجمعة	الدلالة	
1	7,346	6	1,224	6,273	,000 ^b	الانحدار
	20,297	104	,195			المتبقي

			110	27,643	الإجمالي	
,000 ^c	4,668	,838	12	10,054	الانحدار	2
		,179	98	17,589	المتبقي	
			110	27,643	الإجمالي	
,000 ^d	4,352	,522	36	18,776	الانحدار	3
		,120	74	8,867	المتبقي	
			110	27,643	الإجمالي	

أ. المتغير المستقل: skills_availability_index

ب. المُنبئات, Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy (Constant)

ج. المُنبئات, Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy, Arts_dummy, Manufacturing_dummy, Food_dummy, Health_dummy, Likely_formal_informal_spectrum, Wholesale_dummy (Constant)

د. المُنبئات, Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy, Arts_dummy, Manufacturing_dummy, Food_dummy, Health_dummy, Likely_formal_informal_spectrum, outlook-q206_1, outlook-q206_2, outlook-q206_3, outlook-q206_4, outlook-q206_5, النقل, الوجبات المجانية، ساعات عمل مرنة، إجازة الأبوة، الإجازات السنوية، الوجبات المجانية، الزي الموحد، outlook-المرضية، الرواتب تنافسية، إجازة الأبوة، الإجازات السنوية، الوجبات المجانية، الزي الموحد، outlook-المرضية، outlook-q206_4، العلاوات/المكافآت، التأمين الطبي، أجر ساعات العمل الإضافية، صندوق التقاعد، الاستراحات، الضمان الاجتماعي، اللجنة الاجتماعية، إجازة الأمومة، التأمين على الحياة

المُعامل ^أ					
الطراز	T	معاملات قياسية		معاملات غير قياسية	
		بيتا	خطأ معياري	ب	ب
1	20,805		,145	3,022	(ثابت)
	-1,800	-,152	,141	-,255	background-q101
	1,878	,164	,000	,001	background-q106
	-,467	-,045	,112	-,052	Tripoli_dummy
	1,373	,130	,147	,201	Benghazi_dummy
	-,335	-,032	,121	-,040	Misrata_dummy
	-4,468	-,409	,142	-,635	Bayda_dummy
2	17,920		,178	3,192	(ثابت)
	-1,362	-,115	,141	-,192	background-q101

,142	1,479	,126	,000	,000	background-q106	
,444	-,769	-,079	,121	-,093	Tripoli_dummy	
,218	1,239	,116	,146	,181	Benghazi_dummy	
,522	-,643	-,063	,124	-,080	Misrata_dummy	
,000	-4,143	-,379	,142	-,588	Bayda_dummy	
,473	-,720	-,062	,178	-,128	Manufacturing_dummy	
,034	-2,156	-,211	,105	-,225	Wholesale_dummy	
,479	,710	,059	,314	,223	Arts_dummy	
,253	1,150	,105	,147	,170	Health_dummy	
,287	-1,071	-,096	,139	-,149	Food_dummy	
,126	-1,543	-,143	,047	-,072	Likely_fomal_informal_spectru m	
,000	12,251		,269	3,296	(ثابت)	3
,061	-1,904	-,150	,132	-,251	background-q101	
,209	1,268	,164	,000	,001	background-q106	
,356	-,928	-,120	,153	-,142	Tripoli_dummy	
,972	,035	,003	,145	,005	Benghazi_dummy	
,686	-,406	-,048	,150	-,061	Misrata_dummy	
,000	-4,810	-,427	,138	-,662	Bayda_dummy	
,032	-2,184	-,193	,181	-,396	Manufacturing_dummy	
,227	-1,218	-,113	,099	-,120	Wholesale_dummy	
,582	,553	,041	,279	,154	Arts_dummy	
,271	1,108	,100	,145	,161	Health_dummy	
,226	-1,221	-,116	,148	-,180	Food_dummy	
,045	-2,035	-,205	,051	-,103	Likely_fomal_informal_spectru m	
,004	-2,937	-,328	,180	-,527	outlook-q206_1	
,259	1,137	,122	,153	,174	outlook-q206_2	
,000	-4,042	-,341	,098	-,396	outlook-q206_3	
,531	-,629	-,061	,099	-,063	outlook-q206_4	
,789	,268	,022	,110	,030	outlook-q206_5	
,017	2,443	,255	,055	,134	رواتب تنافسية	

,451	-,759	-,087	,048	-,036	أجر ساعات العمل الإضافية
,719	-,361	-,040	,053	-,019	العلاوات/المكافآت
,653	,451	,043	,046	,021	النقل
,521	-,644	-,080	,070	-,045	التأمين الطبي
,761	-,305	-,032	,047	-,014	وجبات الطعام الخفيفة
,992	,010	,001	,090	,001	الضمان الاجتماعي
,214	1,255	,131	,050	,063	الإجازات السنوية
,793	,264	,025	,062	,016	الإجازات المرضية
,042	2,072	,224	,050	,104	الوجبات المجانية
,000	-3,650	-,427	,064	-,232	الاستراحات
,505	-,670	-,153	,164	-,110	التأمين على الحياة
,335	-,971	-,110	,049	-,047	الزى الموحد
,256	1,144	,165	,085	,098	اللجنة الاجتماعية
,013	2,559	,283	,053	,135	ساعات عمل مرنة
,519	-,649	-,120	,131	-,085	صندوق التقاعد
,136	1,505	,225	,063	,094	إجازة الأمومة
,019	-2,393	-,338	,063	-,150	إجازة الأبوة
,174	1,372	,153	,046	,063	عقد التوظيف

أ. المتغير المستقل: skills_availability_index

تحليل ارتداد الثقة في مهارات الاستبيان عبر الإنترنت

ملخص النموذج				
الطرز	ث	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري في التقدير
1	,191 ^a	,037	,012	,68271
2	,338 ^b	,114	,064	,66453
3	,641 ^c	,410	,310	,57055

أ. المُنبئات (Constant)، Bayda_dummy، النوع، Misrata_dummy، Benghazi_dummy، العمر، Tripoli_dummy

ب. المُنبئات (Constant)، Bayda_dummy، النوع، Misrata_dummy، Benghazi_dummy، العمر، Tripoli_dummy، المنظمات/الشركات

الدولية، خاص، Employment_dummy، عام، التطوع، Experience_dummy، غير رسمي/غير مسجل

ج. المُنبئات (Constant)، Bayda_dummy، النوع، Misrata_dummy، Benghazi_dummy، العمر، Tripoli_dummy، المنظمات/الشركات الدولية، خاص، Employment_dummy، عام، التطوع، Experience_dummy، غير رسمي/غير مسجل، مجال البترول، صحة الإنسان وأنشطة العمل الاجتماعي، الزراعة/الغابات/صيد الأسماك، التعليم، أنشطة خدمات الإدارة والدعم، الأنشطة المالية وأنشطة التأمين، المنظمات/الشركات الدولية، المنشآت، الترفيه والفنون و التسلية، إمدادات الكهرباء/البخار وتكييف الهواء، الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية، الخدمات الأخرى، المعلومات والاتصالات، الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي، تجارة الجملة والتجزئة؛ تصليح السيارات والدراجات النارية، الخدمات الشخصية والمنزلية، التصنيع، العقارات، إمدادات المياه/الصرف الصحي/إدارة النفايات/أنشطة الإصلاح، التعدين والمحاجر، أنشطة خدمات الإسكان وخدمات الطعام، النقل والتخزين

تحليل التباين ANOVA ^أ						
الطراز	مجموع المربعات	Df	المربع الوسطي	الجمعة	الدلالة	
1	الانحدار	6	,693	1,486	,184 ^b	
	المتبقي	235	,466			
	الإجمالي	241				
2	الانحدار	13	,999	2,263	,008 ^c	
	المتبقي	228	,442			
	الإجمالي	241				
3	الانحدار	35	1,331	4,088	,000 ^d	
	المتبقي	206	,326			
	الإجمالي	241				

أ. المتغير المستقل Skills_index

ب. المُنبئات (Constant)، Bayda_dummy، النوع، Misrata_dummy، Benghazi_dummy، العمر، Tripoli_dummy، المنظمات/الشركات

ج. المُنبئات (Constant)، Bayda_dummy، النوع، Misrata_dummy، Benghazi_dummy، العمر، Tripoli_dummy، المنظمات/الشركات الدولية، خاص، Employment_dummy، عام، التطوع، Experience_dummy، غير رسمي/غير مسجل

د. المُنبئات (Constant)، Bayda_dummy، النوع، Misrata_dummy، Benghazi_dummy، العمر، Tripoli_dummy، المنظمات/الشركات الدولية، المنشآت، الترفيه والفنون و التسلية، إمدادات الكهرباء/البخار وتكييف الهواء، الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية، الخدمات الأخرى، المعلومات والاتصالات، الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي، تجارة الجملة والتجزئة؛ تصليح السيارات والدراجات النارية، الخدمات الشخصية والمنزلية، التصنيع، العقارات، إمدادات المياه/الصرف الصحي/إدارة النفايات/أنشطة الإصلاح، التعدين والمحاجر، أنشطة خدمات الإسكان وخدمات الطعام، النقل والتخزين

الفاعل ^أ						
الطراز	ب	معاملات غير قياسية		معاملات قياسية	t	الدلالة
		خطأ معياري	بيتا			
1	(ثابت)	2,927	,153		19,165	,000
	العمر	-,058	,034	-,114	-1,723	,086
	النوع	,143	,095	,104	1,514	,131
	Benghazi_dummy	,247	,130	,128	1,895	,059
	Misrata_dummy	-,001	,174	,000	-,007	,994
	Tripoli_dummy	-,080	,116	-,050	-,693	,489
	Bayda_dummy	-,002	,247	,000	-,006	,995
2	(ثابت)	2,712	1,094		2,479	,014
	العمر	-,100	,036	-,197	-2,778	,006
	النوع	,155	,098	,113	1,594	,112
	Benghazi_dummy	,191	,130	,099	1,474	,142
	Misrata_dummy	-,003	,173	-,001	-,015	,988
	Tripoli_dummy	-,090	,114	-,056	-,796	,427
	Bayda_dummy	-,026	,242	-,007	-,106	,915
	Experience_dummy	,240	,113	,143	2,120	,035
	Employment_dummy	,192	,107	,120	1,790	,075
	تطوعي	-,063	,092	-,045	-,685	,494
	عام	-,380	,130	-,192	-2,917	,004
	الخاص	,051	,088	,037	,580	,562
	المنظمات/الشركات الدولية	,669	1,017	,041	,658	,511
غير رسمي/غير مسجل	,101	,099	,071	1,022	,308	
3	(ثابت)	3,583	1,109		3,231	,001
	العمر	-,116	,034	-,227	-3,372	,001
	النوع	,232	,109	,169	2,137	,034
	Benghazi_dummy	,306	,124	,159	2,474	,014
	Misrata_dummy	,304	,171	,116	1,781	,076
	Tripoli_dummy	-,033	,117	-,021	-,287	,774
	Bayda_dummy	,150	,220	,040	,684	,495
	Experience_dummy	,076	,116	,046	,658	,511

,004	2,879	,204	,114	,327	Employment_dummy
,754	,313	,022	,100	,031	تطوعي
,165	1,394	,110	,156	,217	عام
,356	-,924	-,060	,089	-,082	الخاص
,764	,300	,017	,899	,270	المنظمات/الشركات الدولية
,232	1,198	,081	,096	,115	غير رسمي/غير مسجل
,000	-3,890	-,288	,283	-1,101	الزراعة/الغابات/صيد الأسماك
,002	3,150	,307	,282	,889	التعدين والمحاجر
,592	-,537	-,044	,175	-,094	التصنيع
,017	2,417	,187	,154	,373	إمدادات الكهرباء/البخار وتكييف الهواء
,002	-3,111	-,282	,266	-,828	إمدادات المياه/الصرف الصحي/إدارة النفايات/أنشطة الإصلاح
,421	,806	,070	,177	,142	الانشاءات
,802	-,251	-,023	,158	-,040	تجارة الجملة والتجزئة؛ تصليح السيارات والدراجات النارية
,155	1,426	,143	,210	,300	النقل والتخزين
,144	-1,465	-,147	,285	-,418	أنشطة الإقامة وخدمات الطعام
,000	-4,704	-,349	,103	-,485	المعلومات والاتصالات
,355	,928	,076	,138	,128	الأنشطة المالية وأنشطة التأمين
,614	,505	,046	,171	,087	العقارات
,567	-,573	-,040	,096	-,055	الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية
,049	1,978	,131	,091	,181	أنشطة الخدمات الإدارية والدعم
,639	,470	,042	,154	,072	الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي
,533	,624	,041	,103	,064	التعليم
,051	-1,964	-,127	,106	-,209	أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي
,339	-,959	-,077	,156	-,149	الترفيه والفنون و التسلية
,710	,373	,027	,151	,056	خدمات أخرى

,435	,782	,076	,244	,191	الخدمات الشخصية والمنزلية
,323	,991	,066	,092	,091	المنظمات الأجنبية
,020	-2,343	-,137	,303	-,711	مجال البترول
أ. المتغير المستقل Skills_index					

تحليل ارتداد فجوة المهارات

ملخص النموذج				
الطراز	ث	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري في التقدير
1	,275 ^a	,076	,032	3,55649
2	,455 ^b	,207	,129	3,37443

أ. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy

ب. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy, Manufacturing_dummy, Arts_dummy, Health_dummy, Food_dummy, Wholesale_dummy, Likely_formal_informal_spectrum

تحليل التباين ANOVA ^أ						
الطراز	مجموع المربعات	df	المربع الوسطي	الجمعة	الدلالة	
1	الانحدار	6	22,057	1,744	,116 ^b	
	المتبقي	128	12,649			
	الإجمالي	134				
2	الانحدار	12	30,182	2,651	,003 ^c	
	المتبقي	122	11,387			
	الإجمالي	134				

أ. المتغير المستقل Gap_index

ب. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy

ج. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy, Manufacturing_dummy, Arts_dummy, Health_dummy, Food_dummy, Wholesale_dummy, Likely_formal_informal_spectrum

المعامل ^أ					
الطراز	ب	معاملات غير قياسية		معاملات قياسية	
		خطأ معياري	بيتا	t	الدلالة
1	(ثابت)	-2,828	,969	-2,919	,004

,464	,734	,063	,932	,684	background-q101	2
,520	,645	,058	,002	,002	background-q106	
,807	-,245	-,025	,756	-,185	Tripoli_dummy	
,073	1,807	,173	1,214	2,194	Benghazi_dummy	
,121	1,559	,152	,932	1,453	Misrata_dummy	
,144	1,472	,135	1,209	1,779	Bayda_dummy	
,000	-4,737		1,328	-6,291	(ثابت)	
,465	,734	,061	,905	,664	background-q101	
,314	1,012	,086	,002	,002	background-q106	
,255	1,143	,129	,849	,971	Tripoli_dummy	
,002	3,116	,305	1,241	3,866	Benghazi_dummy	
,078	1,776	,181	,978	1,737	Misrata_dummy	
,150	1,450	,131	1,187	1,722	Bayda_dummy	
,134	1,510	,129	1,304	1,970	Manufacturing_dummy	
,037	2,113	,201	,745	1,574	Wholesale_dummy	
,769	-,294	-,025	1,601	-,471	Arts_dummy	
,112	1,602	,144	1,101	1,763	Health_dummy	
,911	,112	,010	1,042	,117	Food_dummy	
,001	3,407	,329	,350	1,194	Likely_formal_informal_spectrum	
أ. المتغير المستقل Gap_index						

تحليل ارتداد توقعات الاستبيان عبر الإنترنت

ملخص النموذج				
الخطأ المعياري في التقدير	معامل التحديد المعدل	معامل التحديد	ت	التراز
,76230	,170	,199	,446 ^a	1
,73667	,225	,283	,532 ^b	2
,60819	,472	,579	,761 ^c	3
,54941	,569	,659	,812 ^d	4

أ. المُنبئات (Constant)، Bayda_dummy، النوع، Misrata_dummy، Benghazi_dummy، العمر، Tripoli_dummy

ب. المُنبئات (Constant)، Bayda_dummy، النوع، Misrata_dummy، Benghazi_dummy، العمر، Tripoli_dummy، المنظمات/الشركات الدولية، Employment_dummy، تطوعي، غير رسمي/غير مسجل، خاص، عام، Experience_dummy

ج. المُنبئات (Constant)، Bayda_dummy، النوع، Misrata_dummy، Benghazi_dummy، العمر، Tripoli_dummy، المنظمات/الشركات الدولية، خاص، Employment_dummy، عام، التطوع، غير رسمي/غير مسجل، Experience_dummy، مجال البترول، إمدادات المياه/الصرف الصحي/إدارة النفايات/أنشطة الإصلاح، أنشطة خدمات الإسكان وخدمات الطعام، الأنشطة المالية وأنشطة التأمين، صحة الإنسان وأنشطة العمل الاجتماعي، الزراعة/الغابات/صيد الأسماك، التعليم، الانشاءات، أنشطة خدمات الإدارة والدعم، المنظمات الأجنبية، الخدمات الأخرى، الترفيه والفنون و التسلية، الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي، الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية، إمدادات الكهرباء/البخار وتكييف الهواء، التصنيع، المعلومات والاتصالات، الخدمات الشخصية والمنزلية، تجارة الجملة والتجزئة، تصليح السيارات والدراجات النارية، العقارات، التعدين والمحاجر، النقل والتخزين

د. المُنبئات (Constant)، Bayda_dummy، النوع، Misrata_dummy، Benghazi_dummy، العمر، Tripoli_dummy، المنظمات/الشركات الدولية، خاص، Employment_dummy، عام، التطوع، غير رسمي/غير مسجل، Experience_dummy، مجال البترول، إمدادات المياه/الصرف الصحي/إدارة النفايات/أنشطة الإصلاح، أنشطة خدمات الإسكان وخدمات الطعام، الأنشطة المالية وأنشطة التأمين، صحة الإنسان وأنشطة العمل الاجتماعي، الزراعة/الغابات/صيد الأسماك، التعليم، الانشاءات، أنشطة خدمات الإدارة والدعم، المنظمات الأجنبية، الخدمات الأخرى، الترفيه والفنون و التسلية، الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي، الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية، إمدادات الكهرباء/البخار وتكييف الهواء، التصنيع، المعلومات والاتصالات، الخدمات الشخصية والمنزلية، تجارة الجملة والتجزئة، تصليح السيارات والدراجات النارية، العقارات، التعدين والمحاجر، النقل والتخزين، Skills_index

تحليل التباين ANOVA ^أ						
الطرز	مجموع المربعات	Df	المربع الوسطي	الجمعة	الدلالة	
1	الانحدار	6	4,028	6,932	,000 ^b	
	المتبقي	167	,581			
	الإجمالي	173				
2	الانحدار	13	2,645	4,874	,000 ^c	
	المتبقي	160	,543			
	الإجمالي	173				
3	الانحدار	35	2,006	5,423	,000 ^d	
	المتبقي	138	,370			
	الإجمالي	173				
4	الانحدار	36	2,220	7,353	,000 ^e	
	المتبقي	137	,302			
	الإجمالي	173				

أ. المتغير المستقل Reduced_Motivation_index

ب. المُنبئات (Constant)، Bayda_dummy، النوع، Misrata_dummy، Benghazi_dummy، العمر، Tripoli_dummy

ج. المُنبئات (Constant)، Bayda_dummy، النوع، Misrata_dummy، Benghazi_dummy، العمر، Tripoli_dummy، المنظمات/الشركات

الدولية، Experience_dummy، تطوعي، غير رسمي/غير مسجل، خاص، عام، Experience_dummy

د. المُنبئات (Constant)، Bayda_dummy، النوع، Misrata_dummy، Benghazi_dummy، العمر، Tripoli_dummy، المنظمات/الشركات

الدولية، خاص، Experience_dummy، عام، التطوع، غير رسمي/غير مسجل، Experience_dummy، مجال البترول، إمدادات المياه/الصرف

الصحي/إدارة النفايات/أنشطة الإصلاح، أنشطة خدمات الإسكان وخدمات الطعام، الأنشطة المالية وأنشطة التأمين، صحة الإنسان وأنشطة

العمل الاجتماعي، الزراعة/الغابات/صيد الأسماك، التعليم، الانشاءات، أنشطة خدمات الإدارة والدعم، المنظمات الأجنبية، الخدمات الأخرى،

الترفيه والفنون والتسلية، الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي، الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية، إمدادات الكهرباء/البخار

وتكييف الهواء، التصنيع، المعلومات والاتصالات، الخدمات الشخصية والمنزلية، تجارة الجملة والتجزئة، تصليح السيارات والدراجات النارية،

العقارات، التعدين والمحاجر، النقل والتخزين

هـ. المُنبئات (Constant)، Bayda_dummy، النوع، Misrata_dummy، Benghazi_dummy، العمر، Tripoli_dummy، المنظمات/الشركات

الدولية، خاص، Experience_dummy، عام، التطوع، غير رسمي/غير مسجل، Experience_dummy، مجال البترول، إمدادات المياه/الصرف

الصحي/إدارة النفايات/أنشطة الإصلاح، أنشطة خدمات الإسكان وخدمات الطعام، الأنشطة المالية وأنشطة التأمين، صحة الإنسان وأنشطة

العمل الاجتماعي، الزراعة/الغابات/صيد الأسماك، التعليم، الانشاءات، أنشطة خدمات الإدارة والدعم، المنظمات الأجنبية، الخدمات الأخرى،

الترفيه والفنون و التسلية، الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي، الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية، إمدادات الكهرباء/البخار

وتكييف الهواء، التصنيع، المعلومات والاتصالات، الخدمات الشخصية والمنزلية، تجارة الجملة والتجزئة، تصليح السيارات والدراجات النارية،

العقارات، التعدين والمحاجر، النقل والتخزين، Skills_index

الفاعل ^أ						
الطراز	ب	معاملات غير قياسية		معاملات قياسية	t	الدلالة
		خطأ معياري	بيتا			
1					10,404	,000
	(ثابت)	1,995	,192			
	العمر	,115	,043	,194	2,678	,008
	النوع	,291	,130	,173	2,245	,026
	Benghazi_dummy	-,002	,177	-,001	-,014	,989
	Misrata_dummy	,197	,212	,068	,926	,356
	Tripoli_dummy	-,667	,154	-,347	-4,341	,000
	Bayda_dummy	-,681	,379	-,126	-1,797	,074
	(ثابت)	1,290	1,248		1,033	,303
	العمر	,077	,047	,131	1,658	,099
2	النوع	,351	,131	,208	2,676	,008
	Benghazi_dummy	-,062	,174	-,026	-,354	,724
	Misrata_dummy	,200	,213	,069	,939	,349
	Tripoli_dummy	-,684	,151	-,355	-4,539	,000
	Bayda_dummy	-,564	,372	-,104	-1,515	,132
	Employment_dummy	,331	,137	,178	2,419	,017
	Experience_dummy	,134	,162	,063	,831	,407
	تطوعي	,142	,120	,084	1,178	,241
	عام	-,397	,163	-,176	-2,442	,016
	الخاص	,115	,122	,068	,939	,349
3	المنظمات/الشركات الدولية	,625	1,129	,037	,553	,581
	غير رسمي/غير مسجل	,200	,130	,111	1,542	,125
	(ثابت)	1,722	1,443		1,194	,235
	العمر	,054	,046	,092	1,172	,243
	النوع	-,034	,145	-,020	-,234	,816
	Benghazi_dummy	,202	,166	,084	1,215	,226
	Misrata_dummy	,591	,211	,203	2,807	,006
	Tripoli_dummy	-,362	,156	-,188	-2,323	,022
	Bayda_dummy	-,183	,329	-,034	-,556	,579
	Employment_dummy	,518	,154	,278	3,373	,001

,678	,416	,030	,152	,063	Experience_dummy
,212	1,253	,092	,124	,155	تطوعي
,317	1,003	,096	,216	,217	عام
,449	-,760	-,057	,126	-,096	الخاص
,735	,340	,020	,979	,333	المنظمات/الشركات الدولية
,662	-,438	-,030	,125	-,055	غير رسمي/غير مسجل
,092	-1,695	-,143	,350	-,593	الزراعة/الغابات/صيد الأسماك
,024	2,288	,272	,361	,827	التعدين والمحاجر
,008	2,679	,221	,232	,623	التصنيع
,157	1,423	,112	,206	,293	إمدادات الكهرباء/البخار وتكييف الهواء
,343	-,951	-,059	,530	-,505	إمدادات المياه/الصرف الصحي/إدارة النفايات/أنشطة الإصلاح
,290	1,063	,089	,246	,261	الانشاءات
,002	-3,227	-,305	,213	-,687	تجارة الجملة والتجزئة؛ تصليح السيارات والدراجات النارية
,184	1,334	,165	,340	,454	النقل والتخزين
,838	,205	,017	,374	,077	أنشطة الإسكان وخدمات الطعام
,849	,191	,015	,134	,026	المعلومات والاتصالات
,005	2,836	,267	,188	,534	الأنشطة المالية وأنشطة التأمين
,390	,862	,091	,250	,216	العقارات
,007	-2,761	-,209	,127	-,350	الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية
,645	,461	,035	,127	,059	أنشطة الخدمات الإدارية والدعم
,902	,123	,012	,206	,025	الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي
,037	-2,109	-,145	,126	-,265	التعليم
,528	,633	,047	,165	,104	أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي
,160	1,413	,107	,198	,280	الترفيه والفنون و التسلية
,069	1,831	,134	,197	,362	خدمات أخرى

,249	-1,158	-,097	,314	-,364	الخدمات الشخصية والمنزلية	4
,819	-,229	-,017	,128	-,029	المنظمات الأجنبية	
,006	-2,779	-,167	,576	-1,600	مجال البترول	
,882	-,149		1,347	-,201	(ثابت)	
,003	2,976	,221	,044	,131	العمر	
,568	-,572	-,044	,131	-,075	النوع	
,542	,612	,039	,151	,092	Benghazi_dummy	
,010	2,608	,171	,191	,498	Misrata_dummy	
,025	-2,262	-,166	,141	-,319	Tripoli_dummy	
,406	-,833	-,046	,297	-,248	Bayda_dummy	
,013	2,504	,190	,142	,355	Employment_dummy	
,744	,327	,021	,137	,045	Experience_dummy	
,285	1,072	,071	,112	,120	تطوعي	
,535	,622	,054	,196	,122	عام	
,938	,078	,005	,115	,009	الخاص	
,607	,516	,027	,885	,457	المنظمات/الشركات الدولية	
,447	-,763	-,048	,113	-,086	غير رسمي/غير مسجل	
,994	,008	,001	,333	,003	الزراعة/الغابات/صيد الأسماك	
,143	1,471	,161	,332	,488	التعدين والمحاجر	
,001	3,357	,250	,210	,707	التصنيع	
,836	,207	,015	,191	,040	إمدادات الكهرباء/البخار وتكييف الهواء	
,377	-,886	-,049	,479	-,425	إمدادات المياه/الصرف الصحي/إدارة النفايات/أنشطة الإصلاح	
,710	,373	,028	,224	,084	البنشاءات	
,004	-2,964	-,255	,193	-,573	تجارة الجملة والتجزئة؛ تصليح السيارات والدراجات النارية	
,427	,797	,090	,310	,247	النقل والتخزين	
,793	,262	,020	,338	,089	أنشطة الإسكان وخدمات الطعام	
,088	1,717	,129	,126	,216	المعلومات والاتصالات	
,009	2,667	,228	,171	,455	الأنشطة المالية وأنشطة التأمين	

,591	,539	,052	,227	,122	العقارات
,004	-2,938	-201	,115	-,337	الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية
,403	-,839	-,059	,118	-,099	أنشطة الخدمات الإدارية والدعم
,782	-,277	-,025	,187	-,052	الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي
,028	-2,215	-,138	,114	-,251	التعليم
,167	1,390	,095	,150	,208	أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي
,070	1,827	,125	,179	,327	الترفيه والفنون و التسلية
,156	1,427	,095	,179	,256	خدمات أخرى
,467	-,729	-,055	,285	-,208	الخدمات الشخصية والمنزلية
,384	-,874	-,060	,116	-,102	المنظمات الأجنبية
,063	-1,875	-,104	,531	-,996	مجال البترول
,000	5,670	,407	,085	,483	Skills_index

أ. المتغير المستقل Reduced_Motivation_index

تحليل الارتداد قصير المدى للنمو الاقتصادي

ملخص النموذج				
الطراز	ث	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري في التقدير
1	,380 ^a	,145	,105	17,24164
2	,433 ^b	,187	,117	17,13403
3	,490 ^c	,240	,125	17,05381

أ. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy

ب. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy, Manufacturing_dummy, Health_dummy, Food_dummy, Likely_formal_informal_spectrum, Wholesale_dummy

ج. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy, Manufacturing_dummy, Health_dummy, Food_dummy, Likely_formal_informal_spectrum, Wholesale_dummy, Social_availability, Numeracy_availability, Workplace_availability, Literacy_availability, Behavioural_availability, Communication_availability, Computer_availability

تحليل التباين ANOVA ^أ						
الطراز	مجموع المربعات	df	المربع الوسطي	الجمعة	الدلالة	
1	الانحدار	6	1097,081	3,690	,002 ^b	
	المتبقي	131	297,274			
	الإجمالي	137				
2	الانحدار	11	775,904	2,643	,004 ^c	
	المتبقي	126	293,575			
	الإجمالي	137				
3	الانحدار	18	606,464	2,085	,010 ^d	
	المتبقي	119	290,832			
	الإجمالي	137				

أ. المتغير المستقل Short_term_econ_outlook

ب. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy

ج. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy, Manufacturing_dummy, Health_dummy, Food_dummy, Likely_formal_informal_spectrum, Wholesale_dummy

د. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy, Manufacturing_dummy, Health_dummy, Food_dummy, Likely_formal_informal_spectrum, Wholesale_dummy, Social_availability, Numeracy_availability, Workplace_availability, Literacy_availability, Behavioural_availability, Communication_availability, Computer_availability

المُعامل ^أ					
الطراز	ب	معاملات غير قياسية		معاملات قياسية	
		خطأ معياري	بيتا	t	الدلالة
1	(ثابت)	64,050	6,275	10,206	,000
	background-q101	-18,490	5,589	-3,308	,001

,266	1,116	,093	,012	,013	background-q106	
,069	-1,836	-,186	3,949	-7,252	Tripoli_dummy	
,005	-2,841	-,273	5,178	-14,711	Benghazi_dummy	
,003	-3,026	-,290	4,452	-13,469	Misrata_dummy	
,030	-2,189	-,198	5,445	-11,919	Bayda_dummy	
,000	9,991		7,200	71,931	(ثابت)	2
,002	-3,132	-,264	5,646	-17,684	background-q101	
,482	,704	,059	,012	,008	background-q106	
,024	-2,282	-,248	4,232	-9,659	Tripoli_dummy	
,004	-2,900	-,280	5,208	-15,104	Benghazi_dummy	
,004	-2,922	-,300	4,763	-13,914	Misrata_dummy	
,040	-2,077	-,190	5,504	-11,431	Bayda_dummy	
,852	-,187	-,016	6,217	-1,165	Manufacturing_dummy	
,318	-1,003	-,094	3,606	-3,617	Wholesale_dummy	
,881	,150	,013	5,797	,868	Health_dummy	
,484	-,702	-,063	5,269	-3,697	Food_dummy	
,046	-2,011	-,178	1,708	-3,435	Likely_formal_informal_spec trum	
,000	4,918		15,510	76,273	(ثابت)	3
,013	-2,532	-,228	6,036	-15,281	background-q101	
,509	,663	,057	,012	,008	background-q106	
,028	-2,229	-,260	4,540	-10,121	Tripoli_dummy	
,001	-3,329	-,355	5,748	-19,136	Benghazi_dummy	
,044	-2,034	-,220	5,020	-10,213	Misrata_dummy	
,046	-2,018	-,203	6,044	-12,197	Bayda_dummy	
,934	,083	,007	6,419	,531	Manufacturing_dummy	
,384	-,874	-,085	3,766	-3,290	Wholesale_dummy	
,817	,232	,021	5,960	1,383	Health_dummy	
,376	-,888	-,082	5,403	-4,799	Food_dummy	
,063	-1,878	-,186	1,919	-3,605	Likely_formal_informal_spec trum	
,372	-,896	-,095	3,030	-2,716	Numeracy_availability	

,926	,093	,012	2,542	,236	Literacy_availability
,419	,811	,104	3,797	3,081	Communication_availability
,653	-,451	-,054	3,877	-1,748	Behavioural_availability
,103	-1,642	-,173	3,019	-4,956	Social_availability
,433	-,787	-,104	2,777	-2,186	Computer_availability
,035	2,133	,243	3,396	7,244	Workplace_availability

أ. المتغير المستقل Short_term_econ_outlook

تحليل ارتداد النمو الاقتصادي على المدى المتوسط

ملخص النموذج				
الطرز	ث	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري في التقدير
1	,363 ^a	,132	,091	30,62039
2	,416 ^b	,173	,099	30,47523
3	,507 ^c	,258	,142	29,74199

أ. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy

ب. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy, Manufacturing_dummy, Wholesale_dummy, Likely_formal_informal_spectrum, Health_dummy, Food_dummy

ج. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy, Manufacturing_dummy, Wholesale_dummy, Likely_formal_informal_spectrum, Health_dummy, Food_dummy, Social_availability, Numeracy_availability, Workplace_availability, Behavioural_availability, Literacy_availability, Computer_availability, Communication_availability

تحليل التباين ANOVA ^أ					
الطرز	مجموع المربعات	df	المربع الوسطي	الجمعة	الدلالة
1	الانحدار	6	3030,934	3,233	,005 ^b
	المتبقي	128	937,608		
	الإجمالي	134			
2	الانحدار	11	2178,593	2,346	,012 ^c
	المتبقي	123	928,739		

			134	138199,470	الإجمالي	
,006 ^d	2,235	1977,084	18	35587,508	الانحدار	3
		884,586	116	102611,962	المتبقي	
			134	138199,470	الإجمالي	
أ. المتغير المستقل Medium_term_econ_outlook						
ب. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy						
ج. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy, Manufacturing_dummy, Wholesale_dummy, Likely_formal_informal_spectrum, Health_dummy, Food_dummy						
د. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy, Manufacturing_dummy, Wholesale_dummy, Likely_formal_informal_spectrum, Health_dummy, Food_dummy, Social_availability, Numeracy_availability, Workplace_availability, Behavioural_availability, Literacy_availability, Computer_availability, Communication_availability						

العامل ^أ					
الطراز	ب	معاملات غير قياسية		معاملات قياسية	
		خطأ معياري	بيتا	t	الدلالة
1	(ثابت)	67,052	10,248	6,543	,000
	background-q101	-17,216	9,191	-1,873	,063
	background-q106	,014	,021	,661	,510
	Tripoli_dummy	13,805	7,067	1,953	,053
	Benghazi_dummy	-16,624	9,092	-1,828	,070
	Misrata_dummy	-4,592	7,765	-,591	,555
	Bayda_dummy	11,990	10,186	1,177	,241
2	(ثابت)	80,928	12,287	6,586	,000
	background-q101	-16,970	9,351	-1,815	,072
	background-q106	,006	,021	,301	,764
	Tripoli_dummy	10,442	7,591	1,376	,171
	Benghazi_dummy	-17,605	9,170	-1,920	,057
	Misrata_dummy	-2,507	8,308	-,302	,763
	Bayda_dummy	11,438	10,301	1,110	,269

,428	-,795	-,069	11,089	-8,819	Manufacturing_dummy	3
,095	-1,684	-,160	6,453	-10,864	Wholesale_dummy	
,377	-,888	-,083	10,122	-8,984	Health_dummy	
,197	-1,296	-,123	9,636	-12,489	Food_dummy	
,211	-1,256	-,113	3,022	-3,797	Likely_formal_informal_spectrum	
,015	2,478		26,428	65,497	(ثابت)	
,039	-2,093	-,187	9,701	-20,303	background-q101	
,884	-,146	-,013	,021	-,003	background-q106	
,421	,807	,094	8,074	6,514	Tripoli_dummy	
,070	-1,826	-,193	9,971	-18,202	Benghazi_dummy	
,927	,091	,010	8,627	,788	Misrata_dummy	
,171	1,377	,137	11,188	15,407	Bayda_dummy	
,553	-,595	-,052	11,209	-6,668	Manufacturing_dummy	
,255	-1,143	-,113	6,733	-7,697	Wholesale_dummy	
,394	-,856	-,081	10,201	-8,732	Health_dummy	
,256	-1,142	-,110	9,789	-11,182	Food_dummy	
,196	-1,300	-,128	3,325	-4,322	Likely_formal_informal_spectrum	
,033	2,154	,230	5,438	11,710	Numeracy_availability	
,084	-1,741	-,232	4,666	-8,126	Literacy_availability	
,755	,312	,041	6,754	2,109	Communication_availability	
,147	1,460	,176	6,780	9,901	Behavioural_availability	
,014	-2,501	-,269	5,443	-13,614	Social_availability	
,419	,811	,104	4,844	3,928	Computer_availability	
,950	,063	,007	5,973	,375	Workplace_availability	
أ. المتغير المستقل Medium_term_econ_outlook						

تحليل الارتداد قصير المدى للنظرة المستقبلية للتوظيف

ملخص النموذج				
الطراز	ث	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري في التقدير
1	,595 ^a	,354	,323	17,45766
2	,625 ^b	,390	,335	17,30830
3	,682 ^c	,465	,380	16,71015
أ. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy				
ب. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy, Wholesale_dummy, Manufacturing_dummy, Likely_formal_informal_spectrum, Food_dummy, Health_dummy				
ج. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy, Wholesale_dummy, Manufacturing_dummy, Likely_formal_informal_spectrum, Food_dummy, Health_dummy, Social_availability, Numeracy_availability, Workplace_availability, Communication_availability, Behavioural_availability, Computer_availability, Literacy_availability				

تحليل التباين ANOVA ^أ						
الطراز	مجموع المربعات	df	المربع الوسطي	الجمعة	الدلالة	
1	الانحدار	6	3508,789	11,513	,000 ^b	
	المتبقي	126	304,770			
	الإجمالي	132	59453,729			
2	الانحدار	11	2109,535	7,042	,000 ^c	
	المتبقي	121	299,577			
	الإجمالي	132	59453,729			
3	الانحدار	18	1534,535	5,496	,000 ^d	
	المتبقي	114	279,229			
	الإجمالي	132	59453,729			
أ. المتغير المستقل Short_term_employment_outlook						
ب. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy						

ج. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy, Wholesale_dummy, Manufacturing_dummy, Likely_formal_informal_spectrum, Food_dummy, Health_dummy

د. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy, Wholesale_dummy, Manufacturing_dummy, Likely_formal_informal_spectrum, Food_dummy, Health_dummy, Social_availability, Numeracy_availability, Workplace_availability, Communication_availability, Behavioural_availability, Computer_availability, Literacy_availability

الفاعل ^أ						
الدرجة	t	معاملات قياسية		معاملات غير قياسية		الطرز
		بيتا	خطأ معياري	ب	ب	
,000	6,952		6,198	43,087	(ثابت)	1
,229	-1,209	-,090	5,483	-6,627	background-q101	
,101	1,655	,122	,012	,020	background-q106	
,000	-6,291	-,563	4,069	-25,598	Tripoli_dummy	
,000	-5,467	-,463	5,236	-28,629	Benghazi_dummy	
,186	-1,330	-,113	4,458	-5,928	Misrata_dummy	
,000	-5,376	-,420	6,264	-33,677	Bayda_dummy	
,000	6,728		7,112	47,850	(ثابت)	2
,292	-1,058	-,079	5,504	-5,825	background-q101	
,153	1,437	,106	,012	,017	background-q106	
,000	-6,548	-,618	4,291	-28,099	Tripoli_dummy	
,000	-5,553	-,472	5,253	-29,166	Benghazi_dummy	
,096	-1,680	-,152	4,756	-7,989	Misrata_dummy	
,000	-5,366	-,421	6,291	-33,758	Bayda_dummy	
,449	,759	,058	6,079	4,613	Manufacturing_dummy	
,186	1,331	,110	3,719	4,952	Wholesale_dummy	
,994	,007	,001	5,764	,042	Health_dummy	
,270	1,108	,089	5,367	5,945	Food_dummy	
,024	-2,289	-,176	1,723	-3,944	Likely_formal_informal_spec trum	
,011	2,596		15,096	39,188	(ثابت)	3
,526	-,636	-,048	5,608	-3,566	background-q101	
,313	1,014	,075	,012	,012	background-q106	
,000	-6,546	-,649	4,506	-29,497	Tripoli_dummy	
,000	-6,108	-,558	5,646	-34,485	Benghazi_dummy	
,540	-,614	-,058	4,924	-3,024	Misrata_dummy	
,000	-5,245	-,427	6,530	-34,250	Bayda_dummy	
,626	,488	,037	6,102	2,981	Manufacturing_dummy	
,349	,940	,080	3,814	3,586	Wholesale_dummy	

,996	-,005	,000	5,773	-,029	Health_dummy
,539	,616	,049	5,369	3,308	Food_dummy
,004	-2,926	-,247	1,891	-5,533	Likely_formal_informal_spectrum
,912	,111	,010	3,041	,339	Numeracy_availability
,061	-1,889	-,215	2,645	-4,997	Literacy_availability
,323	,992	,106	3,848	3,816	Communication_availability
,999	,002	,000	3,849	,007	Behavioural_availability
,326	-,986	-,090	3,077	-3,034	Social_availability
,295	-1,052	-,114	2,754	-2,897	Computer_availability
,001	3,292	,315	3,370	11,096	Workplace_availability
أ. المتغير المستقل Short_term_employment_outlook					

تحليل الارتداد متوسط المدى للنمو الاقتصادي

ملخص النموذج				
الطرز	ث	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري في التقدير
1	,606 ^a	,367	,336	17,91601
2	,630 ^b	,397	,340	17,85265
3	,690 ^c	,477	,391	17,15645
أ. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy				
ب. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy, Wholesale_dummy, Manufacturing_dummy, Likely_formal_informal_spectrum, Health_dummy, Food_dummy				
ج. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy, Wholesale_dummy, Manufacturing_dummy, Likely_formal_informal_spectrum, Health_dummy, Food_dummy, Social_availability, Numeracy_availability, Workplace_availability, Behavioural_availability, Communication_availability, Computer_availability, Literacy_availability				

تحليل التباين ANOVA ^أ						
الطراز	مجموع المربعات	df	المربع الوسطي	الجمعة	الدلالة	
1	الانحدار	6	3783,066	11,786	.000 ^b	
	المتبقي	122	320,984			
	الإجمالي	128				
2	الانحدار	11	2233,499	7,008	.000 ^c	
	المتبقي	117	318,717			
	الإجمالي	128				
3	الانحدار	18	1637,810	5,564	.000 ^d	
	المتبقي	110	294,344			
	الإجمالي	128				
أ. المتغير المستقل Medium_term_employment_outlook						
ب. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy						
ج. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy, Wholesale_dummy, Manufacturing_dummy, Likely_formal_informal_spectrum, Health_dummy, Food_dummy						
د. المُنبئات (Constant), Bayda_dummy, background-q101, background-q106, Misrata_dummy, Benghazi_dummy, Tripoli_dummy, Wholesale_dummy, Manufacturing_dummy, Likely_formal_informal_spectrum, Health_dummy, Food_dummy, Social_availability, Numeracy_availability, Workplace_availability, Behavioural_availability, Communication_availability, Computer_availability, Literacy_availability						

الفاعل ^أ						
الدرجة	t	معاملات قياسية		معاملات غير قياسية		الطرز
		بيتا	خطأ معياري	ب		
	7,340		6,579	48,292		1 (ثابت)
,000	-1,162	-,087	5,851	-6,801		background-q101
,247	1,550	,115	,012	,019		background-q106
,124	-5,237	-,469	4,238	-22,197		Tripoli_dummy
,000	-4,387	-,375	5,532	-24,271		Benghazi_dummy
,000	,914	,078	4,604	4,207		Misrata_dummy
,363	-5,101	-,402	6,451	-32,906		Bayda_dummy
,000	7,158		7,515	53,789		2 (ثابت)
,000	-,879	-,066	5,920	-5,205		background-q101
,381	1,240	,093	,012	,015		background-q106
,218	-5,468	-,522	4,522	-24,724		Tripoli_dummy
,000	-4,413	-,379	5,559	-24,532		Benghazi_dummy
,000	,463	,042	4,936	2,287		Misrata_dummy
,644	-4,940	-,394	6,531	-32,261		Bayda_dummy
,000	,730	,056	6,546	4,778		Manufacturing_dummy
,467	,478	,040	3,876	1,852		Wholesale_dummy
,634	,150	,012	5,961	,894		Health_dummy
,881	,728	,060	5,789	4,214		Food_dummy
,468	-2,272	-,179	1,812	-4,115		Likely_formal_informal_spec trum
,025	1,498		16,108	24,128		3 (ثابت)
,137	-,445	-,034	6,046	-2,693		background-q101
,657	,625	,047	,012	,008		background-q106
,533	-5,454	-,547	4,753	-25,920		Tripoli_dummy
,000	-4,922	-,450	5,917	-29,123		Benghazi_dummy
,000	1,187	,113	5,126	6,086		Misrata_dummy
,238	-3,889	-,324	6,832	-26,568		Bayda_dummy
,000	,614	,046	6,501	3,993		Manufacturing_dummy
,540	,613	,052	3,970	2,433		Wholesale_dummy
,541						

,863	,173	,014	5,956	1,029	Health_dummy
,662	,439	,036	5,806	2,549	Food_dummy
,021	-2,345	-,204	2,000	-4,689	Likely_formal_informal_spectrum
,433	-,788	-,072	3,139	-2,472	Numeracy_availability
,154	-1,434	-,167	2,809	-4,028	Literacy_availability
,381	,880	,096	4,040	3,556	Communication_availability
,593	,536	,054	3,973	2,130	Behavioural_availability
,695	-,393	-,036	3,193	-1,254	Social_availability
,251	1,153	,126	2,844	3,279	Computer_availability
,013	2,524	,241	3,518	8,878	Workplace_availability
أ. المتغير المستقل Medium_term_employment_outlook					

