

السكان والقوى العاملة

" سوق العمل الليبي: التحديات والفرص "

د. رمضان السنوسي بالحاج
خبير التخطيط الإستراتيجي
وتنمية الموارد البشرية

مقدمة:

حققت ليبيا كغيرها من الدول النفطية معدلات نمو اقتصادية مرتفعة كنتيجة لارتفاع الإيرادات النفطية خلال عقد السبعينيات من القرن الماضي وتحقق تبعاً لذلك تزايد في معدلات التوظيف في القطاع الحكومي ، إلا أن الإستمرار في الإعتماد على النفط كمصدر رئيس للدخل أدى إلى حدوث اختلالات هيكلية وانكشاف نسبي للإقتصاد أمام الهزات في الأسواق النفطية، فعلى سبيل المثال أدى انخفاض أسعار النفط الحاد في منتصف الثمانينيات وأواخر التسعينيات إلى انخفاض كبير في الإيرادات الحكومية ما أدى إلى الحد من قدرة الدولة في إيجاد فرص وظيفية جديدة للعمالة الوطنية مع تزايد حجم السكان وتركزهم في الفئات العمرية الصغيرة ، مما زاد من ارتفاع اعداد المشاركين من الداخلين حديثاً إلى سوق العمل وقد أدى ذلك إلى بروز ظاهرة البطالة هذه الفئات والتي يتعذر على الباحث أن يعثر على نسبة مؤكدة ومحددة لهذه الظاهرة بيد أنها محسوسة وملموسة فالكثير من الشباب بات يبحث عن فرصة للعمل وخصوصاً أولئك الذين تخرجوا للتو من الجامعات والمعاهد، إن الإنتظار طويلاً ولسنوات للعمالة الوطنية بدون عمل وتزايد حجم العمالة الوافدة في سوق العمل الليبي يشكل ضغوطاً اجتماعية وسياسية على القطاعين الحكومي والخاص لتوظيف هذه الأعداد المتزايدة. تستهدف هذه الورقة إبراز الصلة الوثيقة بين السكان والقوى العاملة وذلك من خلال استعراض المؤشرات الرئيسية لسوق العمل بغرض استكشاف تحديات توظيف وتشغيل العمالة الوطنية واقتراح السياسات الممكنة في هذا الإتجاه وذلك من خلال توظيف المنهج الوصفي التحليلي في تحديد التحديات التي تواجه ليبيا في مجال التشغيل.

السكان ومعدلات النمو:

بلغ عدد السكان في الإحصاء الذي تم إجراؤه اثناء حقبة الإستعمار الإيطالي في العام 1931 إلى 654.7 ألف نسمة وفي التعداد الثاني للسكان والذي أجري في الحقبة نفسها في العام 1936 بلغ عدد السكان إلى 733 ألف نسمة⁽¹⁾ ، وقد ارتفع عدد السكان خلال الفترة الممتدة بين التعدادين بمعدل نمو سنوي يصل إلى (2.3%) ويعتبر التعداد والذي أجري سنة 1954 بعد الإستقلال مباشرة أول تعداد شامل لكل الأراضي الليبية مقارنة بالتعدادين السابقين اللذين اقتصرنا على حواضر المدن والمناطق الساحلية، فقد اظهر تعداد عام 1954 أن عدد السكان الليبيين لم يتجاوز 1.042 مليون نسمة.

بلغ معدل النمو السنوي السكاني طبقاً لتعداد 1954 (2.0%) وتساعدت وتيرة هذا النمو طيلة الفترة الممتدة بين التعدادين (1954- 1964) حيث بلغ (3.4%) ليصل إلى (4.3%) خلال الفترة الممتدة بين (1973- 1984) وقد كان ذلك نتيجة لانخفاض في معدل الوفيات وبصفة خاصة معدل الوفيات بين المواليد بالإضافة إلى ارتفاع في معدل المواليد وزيادة ملحوظة في العمر المتوقع عند الولادة وهو ناتج عن الإرتفاع الملحوظ في معدل النمو السنوي للسكان خلال الفترة المذكورة (1954- 1984) ارتفاع في عدد السكان من 1.04 مليون نسمة ليصل إلى 3.23 مليون نسمة حيث تضاعف عدد السكان إلى ثلاث مرات، بالمقابل شهدت الفترة الممتدة بين (1984- 1995) انخفاضاً كبيراً في معدل النمو السكاني حيث بلغ (2.9%) حسب ما أظهرته نتائج التعداد العام للسكان لسنة 1995 حيث بلغ (2.9%) ليصل إلى (1.8%) عام (2006) .

(1) أحمد منيسي 1981.

وقد أشارت تقديرات الهيئة العامة للمعلومات أن عدد السكان الليبيين لسنة (2009) وصل إلى (5.6 مليون) نسمة للفترة من (2006- 2009) وبمعدل نمو سنوي بلغ (1.85%) كما تشير التقديرات أيضاً إلى أن عدد السكان سيصل إلى 7.5 مليون نسمة مع حلول العام (2025) ومن المتوقع أيضاً حسب الإسقاطات السكانية إلى 9.8 مليون نسمة العام 2050 وبمعدل نمو سنوي يقدر (2.1%) خلال الفترة (2016- 2050) .

ويُلاحظ أنه بالرغم من التراجع الملحوظ في معدل النمو السنوي للسكان خلال الفترة الممتدة بين الأعوام (1973- 1984) (4.2%) و (1984- 1995) (2.9%) (1995- 2006) (1.8%)، إلا أن العدد المطلق للسكان شهد ارتفاعاً طفيفاً من (3.3 مليون) نسمة ليصل إلى (5.3 مليون) نسمة حيث كان من المتوقع أن يتضاعف عدد السكان كل عشرة سنوات لو استمرت وتيرة الزيادة في المعدل السنوي للسكان إلا أن انخفاض هذا المعدل سيؤدي إلى تضاعف عدد السكان خلال ثلاثة عقود بدلاً من عشرة سنوات، حيث من المتوقع أن يصل عدد السكان إلى 10.5 مليون نسمة في سنة 2036 .

تشير البيانات الواردة في الجدول (1) إلى مقارنة بين ليبيا ودول مشابهة لها وهي بعض دول مجلس التعاون الخليجية من حيث معدلات النمو السنوية للسكان وأيضاً توزيع السكان على الفئات العمرية حيث أن نسبة السكان في الفئة العمرية أقل من 14 سنة بلغت في كل من (ليبيا، الإمارات، البحرين، قطر، الكويت) أقل من 30% (30%، 25.6%، 27.6%، 26.4%، 25.6%) على التوالي وهي دول تعاني من نفس الخلل الهيكلي للسكان.

جدول (1)
السكان حسب فئات العمر

السكان	ليبيا (2009) 6.3	الإمارات (2001) 3.4	البحرين (2001) 654	قطر (2001) 578	الكويت (2001) 2.2
فئات العمر					
14-0	%30	%25.6	%27.6	%26.4	%25.6
60-15	%66	%72.8	%68.4	%71.2	%71.5
60- فأكثر	%4	%1.6	%4.0	%2.4	%2.9
إجمالي	%100	%100	%100	%100	%100

المصدر: 1- هيئة المعلومات والتوثيق- ليبيا

2- مجلس وزراء العمل والشؤون الإجتماعية/ مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

يتضح من الجدول رقم (1) أن ليبيا تتشابه من حيث التركيب السكاني لخمسة من دول الخليج العربي حيث يلاحظ أن نسبة السكان في الفئة العمرية في هذه الدول إلى جانب ليبيا فهي منخفضة نسبياً ويدل ذلك على انخفاض معدلات المواليد، في المقابل نجد أن نسبة السكان مرتفعة نسبياً في الفئة العمرية الشابة (15-45) كما أن ليبيا تشترك مع هذه الدول في خاصية العدد الكلي للسكان واعتمادها على مصدر واحد للدخل وهو النفط ، كما أن القوى العاملة الوافدة تشكل نسبة كبيرة نسبياً إلى حجم القوى العاملة الوطنية.

وتختلف ليبيا مع هذه الدول في خاصية أنها محاطة بكماشة ديمغرافية من دول الجوار الجغرافي حيث يشير الجدول رقم (2) إلى أن مجموع عدد سكان دول الجوار الجغرافي بلغ 190 مليون نسمة في سنة 2009 .

جدول (2)

توقعات سكان ليبيا ودول الجوار الجغرافي بالمليون نسمة

الدولة	عدد السكان (2006)	عدد السكان المتوقع (2015)	عدد السكان المتوقع (2025)	عدد السكان المتوقع (2050)	معدلات النمو السكاني (%)
ليبيا	5.3	7.0	8.1	9.8	1.8
مصر	72.8	86.2	99.1	122.3	2.0
السودان	36.9	45.6	56.7	75.7	2.2
تشاد	10.1	13.4	13.9	20.5	3.0
النيجر	13.3	18.8	27.4	58.2	3.5
الجزائر	10.1	11.2	43.7	50.5	1.7
تونس	31.0	40.0	12.2	13.9	1.09

المصدر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي- تقرير التنمية البشرية 2007-2008.

ومن المتوقع حسب تقديرات البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة أن يصل مجموع عدد الدول الستة المجاورة لليبيا في الأعوام 2015، 2025، 2050 إلى 215، 271، 341 مليون نسمة على التوالي، ويشكل عدد سكان ليبيا مانسبته 3% من هذه الكماشة، بالمقابل إذا ما استثنينا الجزائر فإن معدلات النمو الإقتصادي في هذه الدول متدنية جدا كما تعاني من معدلات بطالة عالية جدا، الأمر الذي يؤدي إلى هجرة الفئة العمرية من الشباب باتجاه الشمال، ويمكن أن تتحول هذه الهجرة إلى ظاهرة نزوح (OXEDOS) بحثا عن فرص للعمل أو النفاذ إلى أوروبا عبر البحر مما سيشكل ضغطا على سوق العمل الليبي.

القوى العاملة:

تشير نتائج التعداد العام للسكان لسنة (2006) إلى أن عدد السكان الليبيين بلغ 5.3 مليون نسمة نسبة الذكور منهم (50.6%) 2.7 مليون نسمة، ونسبة الإناث (49.4%) 2.63 مليون نسمة كما تشير النتائج إلى أن نسبة الذين أعمارهم 15 سنة فما فوق بلغت (67.6%) من إجمالي السكان، وتبلغ نسبة الذكور إلى الإناث (102.5 : 100) كما بلغ عدد الليبيين العاملين اقتصادياً (لا تشمل فئة الباحثين عن عمل) 1,64 مليون نسمة ما نسبته (31%) من إجمالي السكان.

كما أوضحت نتائج التعداد العامة للسكان لسنة (2006) إلى أن حجم التوظيف في الإقتصاد الليبي بلغ 1.52 مليون وظيفة منها 1.33 مليون وظيفة مشغولة من قبل الليبيين، وأن عدد العمالة الوافدة في القطاع العام وأجهزة الدولة بلغ 192000 مليون نسمة.

كما يُقدر عدد العمالة الوافدة في سوق العمل الليبي بحوالي (1.25 مليون) نسمة حيث أن قوة العمل الوطنية كما تشير الكثير من التقارير والدراسات لن تكون قادرة على تلبية كامل احتياجات الإقتصاد الليبي من اليد العاملة، ويرجع ذلك لسببين رئيسيين أولها أن مخرجات التعليم العالي والتدريب المهني لا تتواءم واحتياجات سوق العمل، والسبب الثاني هو أن هناك العديد من المهن والأعمال التي لا يقبل الليبيون العمل بها مما يجعل سوق العمل الليبي في حاجة إلى تلبية احتياجاته من العمالة الوافدة.

تشكل ظاهرة العرض من القوى العاملة الليبية من حيث خصائصها وعدم ملاءمتها للطلب على العمل فجوة تتيح للعمالة الأجنبية استغلالها، يضاف إلى ذلك أن القوى العاملة الليبية تفتقر إلى التشغيل الأمثل حيث أن كل 2 من الذكور العاملين اقتصادياً يقابله امرأة واحدة عاملة إقتصادياً أي أن المرأة تشكل فقط ثلث العاملين اقتصادياً، ويتركز تواجدها في القطاعات الخدمية المتمثلة في قطاعي التعليم والصحة.

جدول (3)

توزيع السكان: عاملين وغير عاملين اقتصادياً حسب النوع الاجتماعي

غير العاملين اقتصادياً				العاملون اقتصادياً			
غير ليبينون		ليبينون		غير ليبينون		ليبينون	
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
53552	21267	233060	730435	12619	196607	518171	1117612
74819		1963459		209226		الإجمالي: 1635783	

المصدر: الهيئة العامة للمعلومات والتوثيق، التعداد العام للسكان 2006

القوى العاملة الوطنية والقوى العاملة الوافدة:

تقدر المسوحات التي أجريت لسوق العمل الليبي أن احتياجاته من القوى العاملة بحوالي 131 ألف نسمة سنوياً يتصدر هذا الإحتياج قطاع البناء والتشييد حيث تصل نسبة حصته من القوى العاملة تقدر 21% يليه قطاع الزراعة والغابات والصيد البحري بنسبة 11% ، كما تقدر احتياجات قطاع المواصلات أيضاً 11% ، وتصل احتياجات قطاعات التعدين والمحاجر/ الكهرباء والغاز/ الخدمات/ الصناعات التمويلية إلى 10% لكل منها يلي ذلك في الإحتياج قطاع التجارة والمطاعم والفنادق بنسبة 8% والنفط والغاز بنسبة 4% والخدمات التعليمية بنسبة 3% ، بينما بلغت احتياجات قطاعات المال والتأمين والإدارة والخدمات الصحية ما نسبته 1% من إجمالي احتياجات الإقتصاد الليبي من القوى العاملة.

في ظل هذه التقديرات وفي ظل الوضع الراهن سيكون الإقتصاد الليبي عرضة لتدفق العمالة الوافدة حيث تقدر وفق تقديرات غير رسمية بحوالي 1.25 مليون نسمة

تتركز في قطاعات البناء والتشييد وقطاع الزراعة والصيد البحري وقطاع الخدمات في عمومه وهي تفوق العدد الإجمالي من السكان الناشطين اقتصادياً.

وتتشابه ليبيا في هذه الحالة مع دول الخليج النفطية حيث تشكل العمالة الوافدة نسبة مرتفعة من إجمالي القوى العاملة وذلك منذ ارتفاع أسعار النفط في بداية عقد السبعينيات من القرن الماضي حيث تقدر الدراسات والتقارير إلى أن حجم هذه العمالة لم يتجاوز مئات الآلاف خلال عقد السبعينيات، وفي العام 1999 تجاوزت 6.3 مليون عامل، وتقدر في العام 2010 بحوالي 14 مليون نسمة.

بلغت نسبة العمالة الوافدة في الدول الخليجية إلى القوى العاملة 65.5% لعام 1999، ويتضح من البيانات المتوفرة عن القوى العاملة في كل من ليبيا ودول الخليج العربي أن نسبة العمالة الوافدة من إجمالي القوى العاملة الوطنية لم تتغير بل هي في اتجاه تصاعدي.

البطالة ومعدلاتها:

تشير المؤشرات المستنبطة من الإحصاءات العامة للسكان حتى العام 1995 إلى ارتفاع في معدلات الخصوبة وفي معدلات النمو السكانية وتزايد في مخرجات التعليم، إلى ارتفاع معدلات البطالة وخاصة بين صغار السن وخريجي الجامعات والمعاهد العليا والمتوسطة كما تشير الدراسات إلى أنه في حين كانت ليبيا في السبعينيات والثمانينيات من القرن الماضي تستوعب أعداداً كبيرة من العمالة الداخلة لسوق العمل، وتخفف من مشكلة البطالة، إلا أن ليبيا مع بداية عقد التسعينيات من القرن الماضي بدأت تعاني من مشكلة البطالة والتي ارتفعت بشكل مطرد عبر العقدين الماضيين حيث انخفضت قدرة القطاع الحكومي والعام من استيعاب الأعداد المتزايدة من الداخلين إلى سوق العمل.

يشير حصر القوى العاملة بالجهاز الإداري للعام 2006 بأن حجم القوى العاملة بالجهاز الإداري بلغ 1.04 مليون موظفاً أي مانسبته 56% من إجمالي القوى العاملة في حين لا يشكل استيعاب القطاع الخاص إلا مانسبته 18% بينما نسبة العاملين في القطاع العام 11%، وتقدر نسبة

الباحثين عن عمل بحوالي 9% ، بينما تشير التقديرات غير الرسمية بأن نسبة البطالة في الإقتصاد الليبي عالية جداً تصل إلى 25% من حجم القوى العاملة، ومن المتوقع أن تكون هذه النسبة قد ارتفعت عما كانت عليه في الأعوام الماضية.

تحديات سوق العمل وسياسات التشغيل الممكنة:

إن بروز مشكلة البطالة وتضاعف وتيرتها عبر العقود الثلاثة الماضية وتركزها بين القوى العاملة الفتية وبصفة خاصة بين الإناث تؤكد أن عدم قدرة استيعاب سوق العمالة الوطنية الداخلة حديثاً تكمن في انخفاض المستوى المهاري لها نظراً للخلل الذي يشكله جانب العرض من حيث عدم ملاءمة مخرجات التعليم والتدريب لمتطلبات سوق العمل إلى جانب ترفع عدد كبير منهم عن القيام ببعض الأعمال المهنية علاوة على التطلع إلى وظيفة حكومية بالرغم من تدني المرتب الذي يخضع للقانون رقم 15 لعام 1980 لما تشكله من ضمان وهو ما يعزز تفاقم واستمرارية مشكلة البطالة بين الشباب، ويمكن تقسيم البطالة في الإقتصاد الليبي إلى قسمين: بطالة احتكاكية (Frictional) وبطالة هيكلية (Structural) فالأولى تنشأ من كون الكثير من الشباب العاطلين عن العمل بانتظار الحصول على وظيفة حكومية وبسبب عدم توافر معلومات كافية عن نوعية الوظائف المتاحة وأماكن توافرها، أما البطالة الهيكلية فهي تحدث بشكل رئيسي بسبب الاختلاف في معدلات الإنتاجية والمستويات المهارية بين متطلبات عدد كبير من الوظائف وبين ما يحمله الداخلون الجدد إلى سوق العمل من مهارات بمعنى آخر قصور تأهيل وإنتاجية المواطن الليبي مقارنة بالعمال الوافد أدى إلى ظهور بطالة هيكلية في سوق العمل الليبي.

يتطلب هذا الوضع تدخل الحكومة لتصحيح الإختلالات الهيكلية في سوق العمل ورسم السياسات اللازمة لإتاحة وتوفير فرص عمل للعمالة الوطنية سواء أكان ذلك من خلال توفير قاعدة بيانات عن المعارض من فرص العمل في القطاعات المختلفة، وأيضاً من خلال إصلاح نظام التعليم والتدريب ليستجيب لمتطلبات سوق العمل ومن خلال تبني سياسة إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة

وفق برامج متطورة بصفة خاصة في القطاعات المنتجة مثل النفط والطاقة والكهرباء وقطاع الاتصالات.

وجدير بالذكر بأن تبنى استراتيجية تشغيل وطنية تعمل على توظيف الموارد البشرية الوطنية وتقليص معدل البطالة ستواجه بجملة من الصعوبات والتحديات والتي يمكن تصنيفها على النحو التالي:

1- تحديات مرتبطة بعوامل ديموغرافية.

2- تحديات مرتبطة بسياسات التشغيل الوطنية.

3- تحديات مرتبطة بخصائص العمالة الوطنية والعمالة الوافدة.

1- التحديات الديموغرافية:

يمكن تقسيم المراحل التي مرَّ بها معدل النمو السكاني في ليبيا إلى:

• مرحلة النمو المنخفض 1931 - 1954 (2%) :

اتسمت هذه المرحلة بمعدل مواليد مرتفع يقابله معدل وفيات مرتفع خاصة بين الأطفال ، ونتج ذلك عن مرور ليبيا بمرحلة انتشرت فيها الأوبئة والمجاعات والأمراض المستوطنة ونقص التغذية وانخفاض مستوى المعيشة ، إلى جانب انعدام الخدمات الصحية ، يضاف إلى ذلك بأن البلد كانت في حالة حرب ضد الإستعمار الإيطالي .

• مرحلة النمو المرتفع 1964 - 1995 (3.5% في المتوسط) :

اتسمت هذه المرحلة بمعدلات نمو عالية تراجعت بين 2.8% - 4.2% ، ساهمت فيه معدلات الخصوبة الكلية العالية تراوحت بين 8.3 عام 1973 إلى 3.8 عام 1995 والتي نتجت عن ارتفاع مستوى المعيشة وانتشار الخدمات الصحية المجانية إلى جانب انتشار التعليم بشكل افقي.

• مرحلة النمو المنخفض 2006-2025 (1.8%) :

انخفضت معدلات النمو السكاني من 4.2 في تعداد عام 1984 إلى 2.8 في تعداد عام 1995 ليصل هذا المعدل إلى 1.8 ، ومن المتوقع أن يستمر النمو السكاني بهذا المعدل في الإنخفاض طبقاً للتقديرات والإسقاطات السكانية ليصل إلى 1% العام 2025.

اتسمت هذه المرحلة 1984-1995 بمعدل مواليد خام منخفض انخفاضاً جوهرياً بداية من منتصف الثمانينيات من القرن الماضي كما تابعت معدلات الخصوبة انخفاضها خلال الفترة المذكورة من 8.7 مولود لكل امرأة في منتصف الثمانينيات إلى 5.7 مولود لكل امرأة في الفترة من 1985-1990 وواصلت انخفاضها لتصل إلى 3.2 مولود لكل امرأة في الفترة ما بين عامي 2000 - 2005 ليصل في العام 2006 إلى 2.7 مولود لكل امرأة ، ومن المتوقع أن تصل إلى 1,85 مولود لكل امرأة مع حلول العام 2025 حسب تقديرات الأمم المتحدة.

وفقاً لهذا التصنيف للمراحل التي مر بها النمو السكاني حيث أن المرحلة الثانية والتي تميزت بمتغيرات ومؤشرات (معدل النمو السكاني/ معدلات الخصوبة) مرتفعة نسبياً، أفضت هذه المؤشرات إلى أن ليبيا تواجه تحدياً كبيراً يكمن في أن العامل الديمغرافي ساهم بصورة كبيرة في ارتفاع معدلات البطالة خاصة خلال عقدي الثمانينيات والتسعينيات حيث أن زيادة عدد السكان قبل سن العمل وارتفاع معدلات الخصوبة جعل ليبيا تواجه ارتفاعاً مستمراً في أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل وارتفاعاً في معدلات البطالة التي تراكمت عبر عقدين من الزمن وعدم مواكبة خلق فرص العمل لهذه الزيادة، ومن هنا فإن السياسات اللازمة لمواجهة التحدي الديموغرافي في المرحلتين الثانية والثالثة يتطلب سياسات سكانية مختلفة ، ففي المرحلة الثانية للنمو السكاني كان يجب اتباع سياسات سكانية موجهة للتخفيف من أعداد الداخلين إلى سوق العمل على المدى البعيد بينما تحتاج

المرحلة الثالثة إلى انتهاج سياسات سكانية مختلفة تماماً توجه لمعالجة الخلل السكاني الذي تميز بمعدل نمو منخفض ومعدلات خصوبة منخفضة.

ونظراً لاستفحال ظاهرة البطالة في الإقتصاد الليبي خاصة بين الداخلين حديثاً لسوق العمل من الفئات العمرية من 15 - 25 فإن الدولة في حاجة إلى تبني سياسات قصيرة الأجل لإعادة تأهيل هؤلاء والدفع بهم إلى سوق العمل وفقاً لسياسات إحلال العمالة الوافدة خاصة في القطاعات الواعدة مثل النفط/ الطاقة/ الكهرباء، كما أن الدولة في حاجة إلى سياسات تتعلق بتنظيم ومتابعة سوق العمل وتوفير معلومات شاملة ودورية ومفصلة عنه واتخاذ إجراءات صارمة للتحكم في حجم العمالة الوافدة، ان سوق العمل في ليبيا لا تتوفر له الآليات اللازمة لفرز المؤهل من غير المؤهل والسبب في ذلك كما ذكرنا هو توفر الوظيفة العمومية على هذه السوق.

2- التحديات المرتبطة بسياسات التشغيل الوطنية:

شهدت ليبيا خلال العقود الأربعة الماضية هيمنة القطاع الحكومي والقطاع العام على الشأن الإقتصادي حيث اضطلعت الدولة بإدارة الإقتصاد وتقلص دور القطاع الخاص بل تم إلغائه من العملية الإقتصادية، الأمر الذي جعل الدولة المشغل الوحيد في سوق العمل بحيث استوعبت دفعات الخريجين والباحثين عن العمل خلال عقدي السبعينيات والثمانينيات مما أدى إلى تضخم القطاع الحكومي الذي سببه هو الإلتزام اتجاه إيجاد وظيفة ملائمة لكل مواطن وتقديم الخدمات الإجتماعية المجانية (الصحة/ التعليم) وتنفيذ وبناء مشروعات اقتصادية ضخمة، هذه الوضعية خلقت خصائص سلوكية لدى الأفراد القادرين على العمل حيث أن الخريجين والباحثين عن العمل اضحوا على استعداد للإنتظار مدة من الزمن بلا عمل حتى وإن طالقت هذه المدة في سبيل الحصول على وظيفة حكومية إلى جانب الخصائص التي اتسمت بها الوظيفة الحكومية منها الإستقرار الوظيفي للموظف الحكومي حيث أن هذه الوظيفة تحقق للموظف درجة عالية من اليقين بعدم فقد وظيفته، موظفاً لمدى الحياة

وهو ما يؤثر سلباً على معدل الإنتاجية إلى جانب سمات أخرى مثل المزايا التقاعدية وساعات العمل المرنة والمهام القليلة إذا ما قورنت بتلك في القطاعات الأخرى، كالقطاع الخاص وقطاع الشركات.

إن الثقافة السائدة لدى الشباب هي الحصول على الشهادة الجامعية حتى وإن كان الحصول عليها خالٍ من أي مضمون والهدف لديهم هو الحصول على فرصة عمل في القطاع الحكومي حيث أن الإعتقاد السائد بأن الوظيفة العمومية لا تتطلب المثابرة والإجتهد، وبالتالي فإن إبراز الشهادة الجامعية (رخصة عمل) يكفي في حد ذاته للحصول على الدرجة، وحيث أن المرتب ضعيفاً (القانون رقم 15 لسنة 1980) فالموظف في حلٍ من أي ضغط معنوي عليه لتحسين أدائه وتطوير إمكاناته.

أدت هذه الحالة إلى وجود سوق عمل للقطاع الحكومي دون أن يكون هناك منافس له وهو القطاع الخاص ، وقد ترتب على اضطلاع الحكومة بدور المشغل الوحيد في سوق العمل والذي جاء بسبب انتهاج النهج الاشتراكي في إدارة دفة الإقتصاد إلى حدوث آثار سلبية حدّت من فاعلية سوق العمل ومنها تكس العمالة الوطنية في الوظائف الحكومية وتقلص درجة مرونتها وعدم قدرتها للإنتقال بين القطاعين الحكومي/ العام والقطاع الخاص والأخير تواجد باستحياء في الفترة الأخيرة بداية من عام 2003 ، كما أدت هذه الحالة إلى ارتفاع معدلات البطالة بين العمالة الوطنية التي تفضل الإنتظار في سبيل الحصول على وظيفة حكومية، يضاف إلى ذلك فإن تضخم العمالة في القطاع الحكومي نجم عنه آثار سلبية أخرى منها الحد من فعالية أية إصلاحات اقتصادية إذ أن ارتفاع حجم القطاع الحكومي يشكل عقبة في سبيل تحقيق تنمية مستدامة حيث يلاحظ زيادة وارتفاع نفقات الإيجور والمرتبات في الموازنات العامة للدولة والتي وصلت العام 2012 إلى 19 مليار دينار سواء بشكل مطلق أو نسبة إلى إجمالي الإنفاق العام، هذه الوضعية نتجت عن الإعتماد الكبير على إيرادات النفط في تمويل الميزانية العامة والإنفاق بوجه عام مصحوباً بتوسيع الدور الإجتماعي للدولة وهو ما أنتج بمرور الزمن ثقافة المجتمع الريعي والذي يمكن أن نطلق عليه حالياً مجتمع فائق الريعية

(Ultra Welfare Society) مجتمع ينتظر من الدولة أن تقدم له الخدمة وتوفر له الدخل بدون جهد يبذل. ثقافة المجتمع الريعي لا تحابي العمل ولا تحابي تحمل المسؤولية وترسخ بذلك ثقافة التواكل التي تصقل الحقوق وتنسى الواجبات.

3- التحديات المرتبطة بسمات العمالة الوطنية والعمالة الوافدة:

يصل حجم العمالة الوافدة حسب التقديرات غير الرسمية كما أسلفنا إلى 1.25 مليون عامل ويعزى هذا الإرتفاع إلى عزوف المواطن الليبي عن العمل في الكثير من الوظائف المتاحة في السوق إلى جانب تفضيله العمل في القطاع الحكومي كما أن ارتفاع إنتاجية العامل الوافد في المتوسط مقارنة بإنتاجية العامل المواطن الذي سيجعل تكلفة العامل المواطن على القطاع الخاص تعد مرتفعة مقارنة بتلك الوحدة المماثلة التي ينتجها أو يقدمها العامل الوافد.

إن ارتفاع التكلفة الإقتصادية للعمالة الوطنية تعني أن العمالة الوافدة تتمتع في المتوسط بميزة تنافسية على العمالة الوطنية، ومما يزيد من هذه القدرة التنافسية للعمالة الوافدة هو إمكانية التنقل من قطاع إلى آخر ومن موقع جغرافي إلى آخر مع الأخذ بعين الإعتبار ما تتميز به ليبيا من مساحة شاسعة وتباعد بين المراكز الإدارية والمدن وتمتع العمالة الوافدة بهذه القدرة التنافسية تشكل تحدياً أمام الحكومة وبصفة خاصة قطاع العمل والتشغيل والتدريب.

إن عدم موازنة مخرجات التعليم وقصور قطاع التدريب والتأهيل عن سد التخلف المهاري لدى نسبة من الخريجين تعتبر السبب الرئيسي في انخفاض القدرة التنافسية للعمالة الوطنية ، فبالرغم من ارتفاع الإنفاق على التعليم والتدريب المهني وتزايد مخرجاته إلا أن هذا التطور الكمي لم يرافقه تطور نوعي يلبي احتياجات سوق العمل ولا تزال المناهج التعليمية في التعليم العام قاصرة على تنمية المهارات العامة والأساسية التي يحتاجها سوق العمل منها المهارات اللغوية ومهارات الحاسب الآلي إضافة إلى التربية السلوكية لدى المواطن اتجاه العمل وغرس قيمه وغيرها، وقد أدى هذا القصور في المهارات السلوكية والمهارات العامة والمتخصصة إلى انخفاض إنتاجية العامل الوطني وبصفة خاصة أولئك الذين دخلوا حديثاً إلى سوق العمل.
