

عملية تورينو 2014

ليبيا



في حالة عدم وضوح على مستوى المعلومات المذكورة، الرجاء العودة إلى
المقال الأصلي.

تتحمل مؤسسة التدريب الأوروبية كامل المسؤولية عن محتويات هذه
الوثيقة التي لا تعكس بالضرورة آراء مؤسسات الاتحاد الأوروبي.

© مؤسسة التدريب الأوروبية، 2014

يمكن إعادة إنتاج هذه الوثيقة شريطة ذكر المصدر.

عملية تورينو 2014

ليبيا

2.....	تمهيد
3.....	الملخص التنفيذي
5.....	آ. رؤية لتطوير نظام التعليم والتدريب التقني المهني
6.....	ب. الفعالية والكفاءة في تلبية المتطلبات الديمغرافية والاقتصادية واحتياجات سوق العمل
11.....	ج. الفعالية والكفاءة في الاستجابة للطلب الاجتماعي والتشغيلي
14.....	د. الجودة الداخلية والكفاءة الداخلية لنظام التعليم والتدريب المهني الأولي والمستمر
16.....	هـ. الحوكمة بما في ذلك تمويل نظام التعليم والتدريب المهني الأولي والمستمر والقدرات المؤسسية من أجل التغيير
18.....	التوصيات
20.....	المراجع

هذه هي المرة الأولى التي تشارك فيه ليبيا في عملية تورينو.

تمت كتابة التقرير من قبل منير البعتي منسق أنشطة المؤسسة الأوروبية للتدريب في ليبيا بمشاركة لجنة وطنية أشرفت عليها الهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني. وقد عمل الفريق التالي بصورة مكثفة لصياغة التقرير:

- د المختار عبد الله جويلي، رئيس اللجنة الإشرافية لعملية تورينو،
- د. عبد الحميد محمد الكوت، رئيس ومنسق اللجنة الفنية لعملية تورينو،
- عبد السلام سالم الجالي، منسق اللجنة الإشرافية لعملية تورينو.

رغم أن النسخة النهائية لهذا التقرير قد نشرت في سنة 2014، إلا أن العمل الفعلي انطلق في سنة 2013، وبالتالي فقد وقع استخدام الإطار التحليلي لعملية تورينو لسنة 2012 الذي يختلف بعض الشيء عن إطار 2014 المستعمل في إعداد تقارير البلدان الأخرى.

تم اتباع منهجية جماعية وتعاونية استندت على بيانات أولية قام بتجميعها فريق فني، وجلسات نقاش، ومراجعة التقارير والوثائق ذات الصلة، أدت كلها إلى صياغة هذا التقرير.

لا بد من الإشارة هنا إلى شح المعطيات المتوفرة وضعف وتوثيقها التي حالت دون تقديم تحاليل ضافية وعميقة حول أهم محاور هذا التقرير.

لقد ركز التقرير على خمسة عناصر من نظام التعليم التقني والمهني في ليبيا، وهي التالية:

- وضع رؤية لتطوير نظام التعليم والتدريب التقني والمهني،
- الفعالية والكفاءة في تلبية المتطلبات الديمغرافية والاقتصادية واحتياجات سوق العمل،
- الفعالية والكفاءة في الاستجابة للطلب الاجتماعي والتشغيلي،
- الجودة الداخلية والكفاءة الداخلية لنظام التعليم والتدريب المهني الأولي والمستمر،
- الحوكمة بما في ذلك تمويل نظام التعليم والتدريب المهني الأولي والمستمر والقدرات المؤسسية من أجل التغيير.

الملخص التنفيذي

ليبيا دولة شاسعة تمتد مساحتها على حوالي 1 800 000 كم مربع، وهي رابع أكبر بلدان أفريقيا مساحة، وتملك أطول ساحل بين الدول المطلة على البحر المتوسط، عدد سكانها يتجاوز بالكاد 6 ملايين ساكن نصفهم دون سن 24 سنة. يهمن قطاع النفط والغاز على الاقتصاد ويحتل مرتبة هامة في ميزان الطاقة، بينما يظل القطاع غير النفطي مهمشا وقليل التطور.

لسوق العمل الليبي 3 ميزات رئيسية وهي: الحجم الكبير للقطاع العام الذي يشغل حوالي 70% من القوى العاملة، والهجرة، و اقتصاد الظل. قدرت منظمة الهجرة العالمية عدد المهاجرين العاملين في ليبيا قبل الثورة بمليونين ونصف المليون. بالتوازي مع هذا العدد الهام من العمالة الأجنبية، تعرف ليبيا نسبة بطالة مرتفعة تصل إلى 19% وهي تستهدف بصورة خاصة النساء والداخلين الجدد لسوق العمل، أي الشباب من كل المستويات التعليمية. مرد هذه المفارقة عاملين مكملين لبعضهما البعض، يتمثل الأول في عدم قبول الليبيين على عدد كبير من المهن، والمهن الحرفية على وجه الخصوص، أما العامل الثاني فيتأتى من ضعف جودة مخرجات نظام التعليم والتدريب الذي فشل نوعا ما في تمكين الليبيين بالمهارات المطلوبة في سوق العمل. أما الخاصية الثالثة لسوق العمل الليبي فهو حجم اقتصاد الظل حيث يمثل العمل غير المنظم من 40 إلى 60% من حجم العمالة (حوالي 1.6 مليون شخص يعملون في اقتصاد الظل).

تشرف وزارتتان في ليبيا على التعليم التقني والتدريب المهني. الأولى هي وزارة التعليم العالي المعنية أساسا بالتدريب الأولي وهي تشرف عن طريق هيئة للتعليم التقني على 488 مؤسسة للتعليم التقني والمهني، أما الثانية فهي وزارة العمل التي تعتني أساسا بالتدريب المستمر. غير أن قطاع التعليم التقني والمهني يشكو من نظرة دونية وعدم إقبال لأسباب عدة على الرغم من فرص العمل التي قد يوفرها لخريجيه والوعي المتزايد بين الأولياء حول الدور الإيجابي الذي قد يلعبه التعليم التقني في تمكين أبنائهم من دخول سوق العمل.

لعل أهم أسباب ضعف جاذبية التعليم التقني يكمن في تفضيل الليبيين وخاصة النساء العمل في القطاع العام على العمل في القطاع الخاص لظروف العمل الصعبة وضعف الأجور في هذا القطاع. أحد الأسباب الأخرى يكمن في ضعف مخرجات نظام التعليم التقني والمهني مما يضطر العديد من المؤسسات الاقتصادية إلى تقديم تدريبات إضافية إلى خريجي التعليم التقني والمهني عند توظيفهم.

عناصر أخرى داخلية لنظام التعليم التقني والمهني أثرت على صورته وكان لها الأثر السيء على جودة مخرجاته. الأولى متأتية من ضعف علاقاته مع الأطراف الفاعلة في سوق العمل، إذ لا يوجد تنسيق فعال بين مؤسسات التعليم التقني والمهني والاقتصاد المحلي. فالقليل من العلاقات المبنية بين هذه المؤسسات وممثلي سوق العمل هي وليدة مبادرات فردية من قبل الإطار التدريبي أو مديري المؤسسات، وتبقى غير ممتدة وتفقد للديمومة. من ناحية أخرى فإن غياب المعايير التدريبية، أو على الأقل فقدانها للشفافية بحيث يصعب على حامل المؤهل أو الشهادة أو المشغلين المحتملين الوقوف على المعارف والاتجاهات والمهارات التي يتقنها المتخرج إضافة إلى قلة التجهيزات الحديثة داخل المؤسسات التدريبية قد لعبا دورا في جعل التعليم التقني والمهني أحد الخيارات غير المرغوب فيها.

المعلومات المجمعّة حول سوق العمل هي شحيحة للغاية، فوزارة العمل تفتقد لنظام معلومات حديث لسوق العمل. ما هو متوفر لا يمكن من بناء مؤشرات أو إجراء دراسات وتحليل، فلا تقوم الوزارة بجمع منهجي للمعلومات ولا يتم تنفيذ أي مسوحات للقوى العاملة كما تغيب الدراسات حول التوظيف في القطاع الخاص وإشكاليته.

لقد أدى ضعف التعاون مع ممثلي سوق العمل وندرة المعطيات حول سوق العمل إلى نظام تعليم تقني ومهني في عزلة شبه تامة عن سوق العمل والاقتصاد. فهو غير معني بالدرجة الأولى بالاستجابة لمتطلبات سوق العمل من المهارات إذ تقوده قدرته على استيعاب الشباب المقبلين عليه. فالتخصصات المتوفرة في مؤسسات التعليم التقني والمهني لم تقع صياغتها بناء على دراسات معمقة لسوق العمل واحتياجاته بل بناء على اعتبارات أخرى ك رغبات الطلاب (حتى وإن لا تلبى متطلبات السوق)، وتوفر التجهيزات أو مؤهلات المدرسين والمدرسين.

في محاولة لتحسين جودة مخرجات التعليم التقني والمهني، وقع بعث مجلسين قطاعيين للمهارات في البناء والسياحة. وهو ما سيمكن حتما من مساندة مؤسسات التعليم التقني والمهني في مساعيها للوقوف على متطلبات أصحاب العمل في هذين القطاعين، لكن قطاع التعليم التقني والمهني بحاجة إلى عملية إصلاح عميقة حتى يصبح قادرا على الاستجابة لهذه الحاجيات فلا توجد عمليات واضحة لترجمة هذه الحاجيات إلى معايير للمؤهلات، ثم إلى مناهج وأخيرا إلى دروس. في الوقت الحالي، مركز ضمان الجودة والمعايرة المهنية التابع لوزارة العمل مكلف بإعداد المعايير المهنية الوطنية لكنه لم ينجح في القيام بذلك. وفي غياب مثل هذه المعايير، فإن مؤسسات التعليم التقني والمهني تقوم بصياغة معاييرها الخاصة بها بطريقة غير منظمة وبالارتكاز على رؤاها الفردية.

لا تقوم أي من المؤسسات حالياً بمراقبة أو تقييم جودة المؤهلات المهنية ومدى ملاءمتها مع متطلبات سوق العمل. مركز ضمان الجودة واعتماد المؤسسات قد يكون الهيئة المثلى لذلك لكن لم يقع استعمال أي من أدوات المتابعة والتقييم، رغم أن بعضها قد وقعت صياغته وتمكين المؤسسات التعليمية منه.

لا تزال الطريق طويلة أمام نظام التعليم التقني والمهني في ليبيا قبل أن يتمكن من إصلاح مناهجه بحيث تواكب متطلبات الاقتصاد والمجتمع الليبي. رغبة المؤسسات الحكومية وممثلي سوق العمل في المضي قدماً في إصلاح نظام التعليم التقني والمهني واضحة وجلية غير أنه وبالنظر إلى القدرات الضعيفة لعديد المؤسسات الفاعلة في سوق العمل والتعليم التقني والمهني، من الضروري إعطاء الأولوية لقضايا على حساب أخرى. هذا التقرير خلص إلى الأولويات الثلاثة التالية: وضع رؤية واستراتيجية لقطاع التعليم التقني والمهني، مؤسسة الشراكة الاجتماعية بين مؤسسات التعليم التقني والمهني وأصحاب العمل وتطوير نظام فعال لمعلومات سوق العمل.

آ. رؤية لتطوير نظام التعليم والتدريب التقني المهني

يأتي التعليم التقني والمهني الأولي تحت مسؤولية وزارة التعليم العالي. حاليا تشرف هيئة التعليم التقني على 488 مؤسسة موزعة بين 16 كلية تقنية و91 معهد تقني عالي و381 معهد فني متوسط. وتمنح هذه المؤسسات الشهادات التالية: دبلوم فني متوسط (مستوى العامل المهني) ودبلوم التقني العالي (المستوى التقني/ الفني) بكالوريوس تقني (مستوى الاختصاصي). وتضم هذه المؤسسات حوالي 133 418 طالبا سنة 2012/13 أكثر من 90% منهم داخل المعاهد التقنية العليا والمعاهد التقنية المتوسطة¹. وتقدم هذه المؤسسات تعليما وتدريباً في تخصصات عدة مثل هندسة الانشاءات والهندسة الميكانيكية، وهندسة التحكم الآلي والحاسوب والزراعة والسياحة والضيافة والصيد البحري.

أما التدريب المستمر فتشرف عليه وزارة العمل والتأهيل غير أن التدريب يقدم من قبل حوالي 450 مؤسسة خاصة تركز على دورات تدريبية في اللغة الإنكليزية و تكنولوجيا المعلومات والإدارة. في المقابل تدير وزارة العمل والتأهيل 4 مراكز تقدم دورات في البناء والمهنة الهندسية والمهارات الناعمة وتكنولوجية المعلومات والإدارة. أكبر هذه المراكز له فروع في 6 مدن.

نظام التعليم التقني الرسمي الذي تشرف عليه وزارة التعليم العالي يبدو وكأنه يعمل بشكل منفصل عن التدريب الذي يندرج في إطار اختصاص وزارة العمل والتأهيل. في الواقع لوجود لتعاون ولا لتبادل للمعلومات أو البرامج التعليمية المقدمة بين الجانبين، وكأن التعليم والتدريب لا يمثلان جزأين من نفس النظام.

تندرج رؤية ليبيا للتعليم التقني والمهني ضمن رؤيتها للمجتمع ككل ويمكن تلخيصها كما يلي: 'مجتمع مؤسس معرفياً، يعتز بهويته العربية والإسلامية، ويحقق فيه كل فرد نفسه، بينما يسهم في رفاهية الكل، مجتمع يفي استحقاقات البيئة العولمية ويشارك بدوره في الحضارة البشرية المعاصرة، ويعي أهدافه ويسعى إلى تحقيقها في ضوء استقراء موضوعي لامكاناته وخياراته ويدير مؤسساته بكفاءة وشفافية، ضمن إطار ديمقراطي، ويتمتع أبناءه بحقوقهم ويتساوون فيه أمام القانون وينعمون بعيش يتناسب وموارد وطنهم وقدر مشاركتهم في الإنتاج'².

وكم يتبين فإن أهم ملامح المجتمع الليبي في حدود سنوات 2025 هو أنه:

- اقتصاد منتج ومتنوع مصادر الدخل، مبني على اساس معرفية تقنية يقوم القطاع الخاص فيه بالدور الريادي بما يحقق الاستخدام الأمثل للموارد، اقتصاد يمتلك ميزة تنافسية في مجال الخدمات، ويصل فيه النمو في الناتج المحلي الاجمالي غير النفطي الى معدلات مرتفعة. ويمكن أن نلاحظ هنا تغيراً جذرياً في نظرة صناع القرار لليبيا حاضراً ومستقبلاً. فحيث يمثل حالياً قطاع النفط القطاع الاقتصادي الرئيسي، فإن النظرة المستقبلية لليبيا تعطي الدور الأكبر للقطاع غير النفطي، كما أن هذه النظرة توكل للقطاع الخاص الدور الرئيسي في النمو الاقتصادي خلافاً للوضع الحالي حيث يلعب القطاع العام الدور الأهم.
- مجتمع معرفي تسود فيه حرية الرأي والتعبير والتنظيم ويتم فيه تمكين المرأة والشباب وذوى الاحتياجات الخاصة.
- بيئة نظيفة تضمن لأبناء هذا المجتمع وطناً خالياً من التلوث وحاضراً لاستحقاقات التنمية المستدامة، عبر أداء علمي مرتكز على التوعية بأهمية المكان وادارة بيئية كفؤة، واستخدام طاقات بديلة نظيفة ومتجددة، والتخطيط لمستقبل حضاري ومرئي متجدد ومستديم.

إن لهذه الرؤية انعكاسات رئيسية على دور وأداء نظام التعليم التقني والمهني إذا ما أراد أن يدعم ويساهم مساهمة فعالة في تحقيق هذه النظرة.

رغم أن هذه الرؤية قد وقعت صياغتها منذ عدة سنوات خلال حكم القذافي وقد تكون محل تساؤلات حول مدى صلوحيتها، فإن هيئة التعليم التقني قد ارتكزت عليها سنة 2013 لصياغة رؤيتها ووضع أهداف استراتيجية للنهوض بالتعليم التقني والفني. ويمكن تلخيص الرؤية فيما يلي: 'خلق قاعدة بشرية مهيأة بالمهارات اللازمة للمساهمة الفعالة في البناء والتطوير'.

من الصعب جداً اعتبار أن هذه الرؤية تعبر عن رؤية المجتمع ككل إزاء التعليم التقني والمهني. كما سيقع التطرق إليه لاحقاً في هذا التقرير، فإن ضعف أو غياب المشاورة مع أهم أصحاب المصلحة كالشركاء الاجتماعيين، يجعلنا ننظر إلى هذه الرؤية كمحاولة من جانب الهيئة لوضع تصور وأهداف للقطاع الذي تشرف عليه.

1 بلغ عدد الطلاب بالتعليم الثانوي حوالي 400 000 خلال السنة الدراسية 2012/13.

2 المصدر: التقرير النهائي لليبيا 2025 رؤية استشرافية 'ثقافة نهوض وتنمية مستدامة'، مجلس التخطيط الوطني، 2008.

ب. الفعالية والكفاءة في تلبية المتطلبات الديمغرافية والاقتصادية واحتياجات سوق العمل

ليبيا بلد كبير تمتد مساحته على نحو 1 800 000 كيلومتر مربع، وهي رابع أكبر بلدان أفريقيا مساحة، كما أنها تملك أطول ساحل بين الدول المطلة على البحر المتوسط يبلغ طوله حوالي 1 955 كم. أما عدد سكانها فلم يتجاوز 6 422 722 نسمة سنة 2012 حسب تقديرات البنك الدولي، بمعدل أقل من 4 ساكن للكيلومتر الواحد. غير أن تضاريس ليبيا وصحرائها الشاسعة أدت إلى تمركز السكان في المدن الكبيرة كالعاصمة طرابلس وبنغازي ومصراته. وقد عرف معدل النمو السكاني تراجعاً ملحوظاً في السنوات الأخيرة حيث انخفض من 2.17% سنة 2007 ليصل إلى 1.06% سنة 2012 وهي أدنى أحد مستويات النمو السكاني في المنطقة (مؤشرات البنك الدولي).

أما التركيبة السكانية فتتميز بالحجم الكبير للسكان الذين لا تتجاوز أعمارهم 24 سنة والذين يمثلون حوالي 48.7% وهذا يفرض ضغوطاً ديمغرافية، حيث يشكل الأشخاص تحت سن الخامسة عشرة حوالي 30% من السكان والذي انخفض ب 9 نقاط بالنظر إلى سنة 1995⁴، وهو ما يتطلب بدوره استثمارات عامة كبيرة في التعليم، والصحة، والتشغيل، والإسكان والبنية التحتية.

التشغيل والبطالة

إن أحد أهم ميزات سوق العمل الليبي هو الحجم الكبير للقطاع العام الذي يستقطب أكثر من 70% من القوى العاملة، وهذا يعكس حجم ودور القطاع العام عموماً في اقتصاد ليبيا حيث يبقى القطاع الخاص صغير الحجم نتيجة السياسات المتبعة من قبل النظام السابق.

آخر الإحصائيات حول البطالة تعود إلى سنة 2012 وهي مقدمة من قبل منظمة العمل الدولية، وتفيد أن معدل البطالة بالنسبة للنساء هو في حدود 25%، تسعة نقاط أعلى من معدل الرجال (16%). وهذه المعطيات هي أكثر واقعية من كثر معدلات سنة 2010 والتي تعطي معدلات لا تتجاوز 11% مع غياب أي اختلاف يذكر بين الرجال والنساء وهو غير اعتيادي في البلدان العربية المتوسطة. بصرف النظر عن مدى وثوقية هذه المعدلات، فإنها تثير بعض التحفظات حيث أن معدلات البطالة لدى الإناث تتجاوز تلك لدى الرجال في كل البلدان العربية المتوسطة وتصل إلى حد الضعف في بعض الأحيان، ويعود ذلك إلى اعتبارات اجتماعية وثقافية حيث لا يقبل عمل المرأة في عديد من المجالات والميادين.

بالنسبة لمستويات النشاط تفيد الإحصائيات المتوفرة خاصة من منظمة العمل الدولية أن هذه النسبة كانت في حدود 48% في سنة 2012 مع وجود تباين واضح بين الرجال (61%) والنساء (33.7%). أما على مستوى معدلات التوظيف (نفس المصدر) فقد بلغت 51% سنة 2010 للرجال و25% للنساء بينما استقر المعدل الوطني في حدود 39%.

وأهم ما يلاحظ هو النسبة المرتفعة نسبياً (ولعلها أعلى نسبة) لمعدل مشاركة النساء في سوق العمل إذا ما وقعت مقارنتها بالدول العربية المتوسطة. ومن المرجح أن يعود ذلك إلى التوظيف في القطاع العمومي وخاصة في مجالي الصحة والتعليم الذي يعتبر جذاباً لعمل المرأة إلى جانب كونه مقبول أيضاً اجتماعياً.

أما البطالة فإنها تعني بصورة رئيسية الوافدين الجدد على سوق العمل، أي الشباب بما في ذلك الحاصلين على مستويات تعليمية عالية. فمعدلات الالتحاق بالتعليم العالي في ليبيا مرتفعة جداً مما يؤدي إلى توافد عشرات الآلاف من حاملي الشهادات العليا على سوق العمل مع فرص عمل محدودة. فرغم أن القطاع العام لا يزال يؤمن العمل لنسبة كبيرة من قوة العمل لكن قدرته على استيعاب هذه الأعداد الكبيرة من خريجي الجامعات تبقى محدودة.

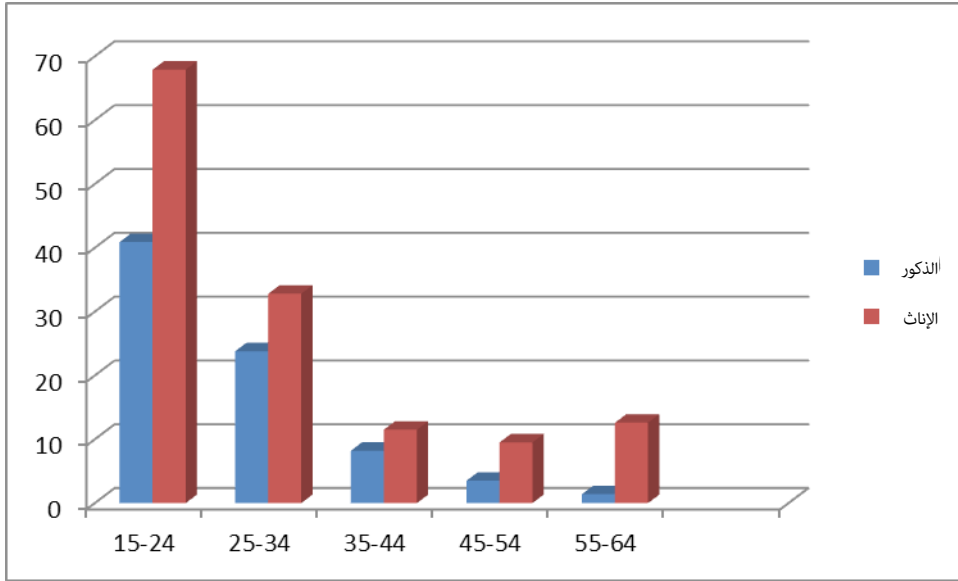
إن الأعداد الكبيرة للمهاجرين⁵ في ليبيا تفيد أن فرص العمل متوفرة لكن المستفيدين منها هم العمال الوافدين سواء كانوا عرباً أو غير عرب. عاملين يمكن أن يفسروا هذه المفارقة. يتعلق العامل الأول بعزوف الليبيين عن المهن اليدوية والحرف بينما يتعلق الثاني بعدم قدرة

3 حسب تقديرات مؤسسة التدريب الأوروبية بناء على معطيات برنامج الأمم المتحدة للتنمية.

4 الكتاب الإحصائي 2010 الحكومة الليبية الانتقالية-وزارة التخطيط-مصلحة الإحصاء والتعداد.

5 قدرت المنظمة الدولية للهجرة عدد المهاجرين ب مليونين ونصف المليون سنة 2011.

نسبة البطالة حسب الجنس والعمر سنة 2012



المصدر: مصلحة الإحصاء والتعداد ليبيا

نظام التعليم والتدريب يمد الليبيين بالكفاءات والمهارات المطلوبة بسوق العمل. تتفق عديد الجهات الحكومية وغير الحكومية على أن الشباب الليبي معروف بعزوفه عن عدد كبير من المهن وخاصة منها المهن اليدوية ويفضل المهن الإدارية سواء كانت لدى الدوائر الحكومية أو لدى البنوك ومؤسسات التأمين على سبيل المثال. ويمكن أن يلاحظ ذلك داخل عديد المؤسسات السياحية أو داخل المطاعم أو في ورش البناء حيث الغالبية المطلقة من العاملين هم غير ليبيين.

كما يوجد أيضا إجماع عام لدى أصحاب العمل المحليين أو أصحاب الشركات الأجنبية على أن نظام التعليم والتدريب لم ينجح في إعداد الليبيين لدخول سوق العمل.

لكن عزوف الشباب الليبي عن المهن اليدوية قد يكون مرده أيضا ظروف العمل من حيث مستوى الأجور والتغطية الاجتماعية وساعات العمل التي قد يقبل بها العامل المهاجر ويرفضها العامل الليبي.

المهم هو أن تواجد هذه العوامل في آن واحد أدى إلى بروز وضعية تعرفها دول عربية متوسطة أخرى وتتمثل في نسبة بطالة مرتفعة ووجود يد عاملة مهاجرة. ولا يمكن لمثل هذه الإشكاليات أن تحل عن طريق تحسين جودة وأداء التعليم التقني والتدريب المهني فقط وإنما بالوقوف على أسباب عزوف الشباب عن بعض المهن.

لقد كان للقطاع العام في ليبيا تأثير كبير على الحالة التي تميز سوق العمل. وقد أثرت مستويات التوظيف في القطاع العام استثنائيا بليبيا في عوائد التعليم من خلال ثلاث قنوات رئيسية. فمستوى الأجور والامتيازات الأخرى التي يقدمها القطاع العام رفعت بحدة في سقف التوقعات مما أدى إلى تفاقم مشكلة البطالة. وما الطوابير على الوظائف في القطاع العام على الرغم من تقلص فرص العمل في هذا القطاع إلا دليل على أن الأجور وظروف العمل في الخدمة المدنية تظل جذابة أو على الأقل أعلى جاذبية من القطاع الخاص. علاوة على ذلك فإن بعض موظفي الدولة يستغلون عدد ساعات العمل القصيرة لشغل وظيفة أخرى في القطاع الخاص.

من ناحية أخرى فإن إغراء التوظيف في القطاع العام أثر على عوائد التعليم من خلال التأثير على الخيارات التعليمية مباشرة. فكلما ارتفع مستوى المؤهلات العلمية ارتفعت إمكانية التوظيف في القطاع العام وما يتبعها من أجور عالية ومزايا إضافية. وبالتالي فإن الحكومة قد شجعت أنواع الاستثمار في رأس المال البشري التي لا تلبى متطلبات اقتصاد السوق الحديث، ولكنها تلبى احتياجات بيروقراطية الدولة. وقد سعى المواطنون الليبيون في كثير من الأحيان للحصول على درجات وشهادات أعلى بدل مؤهلات مهنية لتحسين فرصهم للحصول على وظائف القطاع العام، دون الاهتمام بضمون التعليم وجودته ومطابقته إلى متطلبات سوق العمل الخاص.

إلى جانب ذلك فإن ظروف العمل في القطاع العام قد أثرت سلبا على مواقف الناس واتجاهاتهم السلبية حول العمل اليدوي بصفة خاصة. هناك عزوف عام بين الشعب الليبي على الانخراط في العمل اليدوي أو الأعمال التي قد تتطلب جهدا كبيرا في القطاع الخاص.

ومن الشائع لدى أرباب العمل بالقطاع الخاص في ليبيا أن هناك نقص في الموثوقية والدافعية لدى العاملين الليبيين، الذين تنقصهم المهارات المعرفية وغير المعرفية. في الوقت نفسه، سمحت عائدات النفط للحكومة من الاعتماد على العمال الأجانب لتلبية متطلبات المهارات في سوق العمل.

بعد هام للعمالة في القطاع العام يتمثل في ظاهرة تعرف بـ'الرفاه العمالي' أو 'عمالة الوهميين'، حيث يتم دفع الرواتب للموظفين، دون أن يقع ربط ذلك مع الانتاجية أو المسؤولية أو حتى تواجدهم في مكان العمل. ويقدر المسؤولون الليبيون أن ثلث معلمي المدارس الابتدائية على الأقل والبالغ عددهم 200 000 معلم ومعلمة ومن الممرضات ويقدر عددهن بـ 30 000 يحصلن على رواتب دون أن يكونوا نشطين. كما أدى التوظيف في القطاع العام إلى تفشي ظاهرة «العمل الإضافي»، حيث يكون للموظفين «وظيفة صباحية» مع الحكومة و«وظيفة مسائية» في القطاع الخاص غير الرسمي.

ميزة أخرى للقطاع العام هي الإفراط في التوظيف في المجالات التي تسيطر عليها الدولة وفي مؤسساتها، بحيث أن عدد عمالها يتجاوز حاجاتها. ونتيجة لهذا الإفراط في العمل، فإن فرص العمل الجديدة داخل القطاع العام آخذة في الانخفاض. علاوة على ذلك، فإن العديد من المؤسسات الحكومية الناشطة في مجالات عدّة قد بدأت بعد في تقليص موظفيها على خلفية أنه سيقلع استيعابهم من قبل القطاع الخاص الذي تهيم عليه الشركات الصغيرة والمتوسطة. غير أنه لا يتوقع حدوث تغيير كبير أو إصلاح القطاع العام قبل اعتماد دستور للبلاد وتشكيل حكومة مستقرة.

إحدى الممارسات الشائعة في المجتمع الليبي تتمثل في التسجيل كعاطل عن العمل ما دام المعني بالأمر لا يعمل بالقطاع العام. فالعاملون في القطاع الخاص (غالبيتهم في اقتصاد الظل) يعتبرون أنفسهم «عاطلين عن العمل» باعتبارهم لا يعملون في القطاع العام. وحتى أولئك الذين يعملون في القطاع العام ولكنهم يرغبون في الحصول على وظيفة أفضل أو الذين يعملون في القطاع الخاص مع عقد رسمي قد يذهبون إلى مكتب العمل ويسجلون أنفسهم كعاطلين عن العمل. فغياب قاعدة بيانات وطنية أو نظام تكنولوجيا المعلومات لا يمكن من التحقق من صحة هذه المعلومات. إن مشروع الحكومة الإلكترونية حول 'نظام رقم الهوية الوطنية' الذي سيشرع في تنفيذه في سنة 2014 سيكون ذا مساعدة كبيرة في الحصول على إحصاءات دقيقة وصورة حقيقية لوضع سوق العمل.

الهجرة

ليبيا بلد هجرة، وما تدفق مئات الآلاف من العمال الأجانب المغادرين ليبيا في اتجاه البلدان المجاورة كتونس ومصر أثناء حرب تحرير ليبيا من نظام دكتاتوري إلا دليل على ذلك.

تاريخيا، بدأ تدفق الهجرة إلى ليبيا في ستينيات القرن الماضي مع اكتشاف النفط. ومع ارتفاع أسعار النفط في العقدين المواليين وضعت الحكومة الليبية برامج طموحة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية لكن غياب اليد العاملة الماهرة استوجب جذب أعداد كبيرة من المهاجرين، ولا سيما من الدول العربية المجاورة، وخصوصا مصر وتونس. وقد عرف عقد التسعينات تحيرا في تركيبة العمال المهاجرين فبعد الحظر الذي فرضته الأمم المتحدة على ليبيا والعلاقات غير المستقرة مع الدول العربية المجاورة اتبع النظام السابق سياسة الباب المفتوح تجاه المواطنين من منطقة جنوب الصحراء، الذين بدأوا دخول ليبيا بأعداد أكبر.

غير أن تدهور ظروف العمل والإقامة للمهاجرين في ليبيا والتغيير الذي حصل في طرق الهجرة غير الشرعية أدى إلى جعل ليبيا بلد عبور إلى أوروبا (مالطا وإيطاليا).

قبل انطلاق الحرب كان العدد الأكثر تداولاً في التقارير الدولية هو 600 ألف مهاجر شرعي يضاف إليهم ما بين 750 ألف ومليون ومائتي ألف مهاجر غير شرعي، وهي المعطيات التي مدتها السلطات الليبية لمفوضية الاتحاد الأوروبي سنة 2004. غير أن المنظمة الدولية للهجرة في تقرير لها بتاريخ 28 مارس 2011 قدرت عدد المهاجرين في ليبيا بحوالي مليون ونصف من بينهم مليون (1 مليون مصري).

إن دراسة خاصيات هذه العمالة الوافدة على ليبيا من شأنه أن يقدم بيانات ومعلومات قيمة لنظام التعليم التقني والمهني. فتوزيع هذه العمالة على القطاعات الاقتصادية والمناطق الجغرافية ومستوى المهارة من شأنه أن يفيد قطاعي التربية والتعليم، والتعليم التقني والفني باحتياجات القطاع الخاص من المهارات باعتبار أن نسبة المهاجرين غير الشرعيين والذين لا يعملون بالقطاع الحكومي يفوق عدد المهاجرين الشرعيين. غير أن غياب مثل هذه المعلومات يمثل أحد العوائق أمام النظام التعليمي والتدريب الليبي لمعرفة حاجيات السوق وتوجيه العروض التدريبية نحوها.

وتفيد بعض الدراسات (GIZ) بأن الكثير من الليبيين واعون أن العمال الأجانب في العديد من الأحيان يمتلكون مهارات أعلى وأنهم جاهزون لدخول سوق العمل والقيام بأشغال عادة ما يرفض الليبيون القيام بها. وهناك اعتقاد سائد أن العمال الأجانب يتقاضون

أجورا اقل من تلك التي يتقاضاها العمال الليبيون رغم أن دراسة للبنك الدولي تعود إلى سنة 2000 أبرزت أن 20% من العمال الأجانب يتقاضون رواتب تفوق 300 دينار ليبي بينما لا تتجاوز هذه النسبة 12% لدى الليبيين.

الأداء الاقتصادي

يهيمن قطاع النفط والغاز على الاقتصاد الليبي، الذي يحتل موقعا هاما في ميزان الطاقة العالمي. إن احتياطات النفط المؤكدة لسنة 2011 تبلغ حوالي 48 مليار برميل وهو ما يمثل 3.2% من الاحتياطات العالمية. أما على مستوى الاقتصاد المحلي، فإن قطاع المحروقات يمثل أربعة أخماس الناتج المحلي الإجمالي وقد بلغ في سنة 2011، 95% من إجمالي الإيرادات المالية 98% من عائدات التصدير.

عرف الاقتصاد الليبي انتعاشا سنة 2012 وتواصل سنة 2013 مدفوعا بقطاع المحروقات، ويتوقع البنك المركزي الليبي أن تصل نسبة نمو الدخل الصافي الوطني سنة 2013 بين 16 و20% مقابل توقعات ب 20% من قبل صندوق النقد الدولي. وتعود نسبة النمو المرتفعة هذه إلى قطاع المحروقات لكن أيضا إلى طفرة في إنفاق القطاع العام والتحويلات السخية التي عززت دخل الأسر والاستهلاك مما أدى إلى انتعاش حقيقي في الاقتصاد غير النفطي. والمتوقع أن يعود مستوى نمو القطاع غير النفطي إلى ما كان عليه قبل الحرب مع حلول سنة 2014 لكن ذلك يتوقف على استعادة الاستقرار والأمن وتوفير أعمال بيئية تشجع الاستثمار الخاص.

أما القطاع غير النفطي فإن معطيات الهيئة العامة للمعلومات لسنة 2009 تفيد أن أهمها هي التالية: الأنشطة العقارية والتجارية (11%)، الإدارة والضمان الاجتماعي (9%)، النقل والتخزين والاتصالات (7%)، الانشاءات (7%) وتجارة الجملة (6%). أما الزراعة فإن حضورها هامشي حيث لا يتجاوز وزنها (3%).

غير أن الوزن الاقتصادي لهذه القطاعات لا يعكس بالمرّة أهميتها من حيث التوظيف، فالقطاع النفطي المهيم اقتصاديا معروف بضعف حجم العمالة التي يوفرها فهو يرتكز بشكل رئيسي على عمالة عالية المهارة قليلة العدد وجزء منها أجنبي. أما القطاعات الأخرى فتفيد معطيات الهيئة العامة للمعلومات لسنة 2012 بناء على عينة لناشطين مشغولين تفوق أعمارهم 15 سنة أن أهم القطاعات المشغلة هي قطاع الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الذي يوفر حوالي 34.6% من حجم العمالة، يليه قطاع التعليم ب 32% ثم الصحة والعمل الاجتماعي ب 6.8% ثم تجارة الجملة والتجزئة ب 5.6% والنقل والاتصالات ب 4.5%.

وحسب تقديرات البنك الإفريقي للتنمية فإن ليبيا ستستثمر ما يقارب 290 بليون دولار أمريكي خلال السنوات العشر القادمة في تحسين البنية التحتية وهو ما سيتطلب عمالة ماهرة في كل المهن المرتبطة من قريب أو من بعيد بقطاع الإنشاءات والتعمير. إلى أي مدى سيقع تغطية حاجة سوق العمل من اليد العاملة الليبية أو من المهاجرين. جملة من العوامل يجب اعتبارها عند الإجابة عن هذا السؤال، وبعضها لا يتعلق بنظام التعليم التقني والمهني وقدرته على تأهيل الشباب بالكفاءات والمهارات المطلوبة بسوق العمل ولكن بالسياسة المتبعة على مستوى الحكومة في مجال الهجرة واستقطاب العمالة الأجنبية.

إن خلق مواطن العمل مرتبط بشكل رئيسي بقدرة الاقتصاد على النمو وقدرة القطاع الخاص على الاستثمار وهو بدوره رهين بيئة أعمال سليمة. فبالنظر إلى تقرير التنافسية العالمية لسنة 2012-2013 (معطيات 2011) فإن أهم الإشكاليات التي تعوق القيام بالأعمال في ليبيا تتعلق بدرجة أولى بعدم فعالية الحكومة، والفساد، والتمويل، وقوى عاملة غير متعلمة بشكل مقبول، وبنية تحتية غير موائمة، وعدم الاستقرار السياسي. وكما يلاحظ فإن أعداد الموارد البشرية بشكل جيد هو أحد المعوقات الرئيسية أمام تطور القطاع الخاص، وبالتالي فإن تحسين كفاءة وجودة نظام التعليم التقني والمهني ومخرجاته لا يمكن أن ينظر إليه من زاوية الاستجابة لطلب سوق العمل فقط بل أيضا من حيث قدرته على تشجيع الاستثمار الخاص وخلق مواطن عمل.

ويقدم تقرير ممارسة أنشطة الأعمال 2014: فهم الأنظمة المتعلقة بالشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم الأنظمة المتعلقة بالشركات المحلية، الذي يعده البنك الدولي معطيات قيمة حول بيئة الأعمال في ليبيا. وهذه هي المرة الأولى التي يتعرض فيها تقرير ممارسة الأعمال للوضع في ليبيا. وقد جاء تصنيف ليبيا 187 من مجموع 188 بلد مشاركا وهو ما يدل على أن بيئة الأعمال بحاجة إلى تحسين كبير في كل أوجهها.

القطاع غير الرسمي

عدم القدرة على خلق فرص عمل كافية في سوق العمل الرسمي أدى إلى توسع كبير في وظائف القطاع غير الرسمي في ليبيا. ويتكون القطاع غير الرسمي من العمل والإنتاج خارج القوانين الرسمية، وقوانين العمل والضرائب. ويعرف القطاع غير الرسمي عن طريق سهولة إطلاق الأعمال، والحجم الصغير للأنشطة، وحجم الشركات الصغيرة ومتناهية الصغر مع نسبة عالية من أفراد الأسرة العاملين ورأس المال

والمعدات محدودة، واستعمال التكنولوجيات التي تحتاج لعمالة كثيفة، وانخفاض مستوى تنظيم العمل والإنتاج وتوفير سلع وخدمات رخيصة الثمن.

إن خصائص اقتصاد الظل من حيث سهولة الدخول إلى السوق، وضعف رأسمال المستوجب وعدم الخضوع لإجراءات مراقبة معقدة جعلت منه قطاعا ديناميكيا وغير متجانس مكنه من توفير فرص عمل لشريحة واسعة من السكان، خاصة أولئك الذين انقطعوا عن الدراسة في مراحلها الأولى أو الحاملين لمؤهلات دنيا. ويضم القطاع غير الرسمي مجموعة كبيرة من الأنشطة، بما في ذلك:

- الإنتاج 'تحت الأرضي': تعرف بأنها الأنشطة الإنتاجية التي يقع حجبا عن السلطات لتجنب دفع الضرائب واشتراكات الضمان الاجتماعي أو الامتثال للقوانين واللوائح؛
- الإنتاج غير الشرعي: أي تلك التي يحظرها القانون على سبيل المثال، وتجارة المخدرات والدعارة والقمار وتهريب السلاح والسجائر أو الكحول؛
- الإنتاج في القطاع غير الرسمي: تعرف بأنها الأنشطة الإنتاجية في قطاع الأسر والمؤسسات الصغيرة، والتي هي غير مسجلة، وغالبا لتجنب الامتثال للوائح من أجل خفض تكلفة الإنتاج؛
- إنتاج الكفاف أو استهلاك الأسرة.

على الرغم من كون القطاع غير الرسمي هو في المقام الأول موجه نحو الكفاف ويشغل عمالة ذات مهارات متدنية وله إنتاجية منخفضة، فإنه يشمل أيضا مؤسسات تقدم خدمات وفرص العمل في المناطق الحضرية عبر مجموعة واسعة من الصناعات والمهن و مواطني العمل. إن الشركات الصغيرة والمتوسطة والصغرى غير الرسمية تساعد في بناء الأسواق، وإدخال الابتكارات، وتوسيع التجارة عن طريق إدخال مرونة في سوق العمل، والسماح لرجال الأعمال من الاستفادة من قوى عاملة قابلة للتكيف.

حجم القطاع غير الرسمي في ليبيا كما هو الحال في معظم المناطق والبلدان-غير مؤكد ولكنه كبير. وتقدر العمالة غير الرسمية بحوالي 40-60% من إجمالي العمالة. على الرغم من غياب الإحصاءات المفصلة أو الموثوق بها، يقدر المسؤولون الحكوميون العاملين في اقتصاد الظل بمليون ومائتي الف إلى مليون و600 ألف وذلك أساسا في الزراعة والبناء وقطاعات تجارة التجزئة. وبالتالي فالعمالة غير الرسمية، وهي تمثل حصة كبيرة من فرص العمل في ليبيا هي عنصر هام من الطلب في سوق العمل ومن مخرجاته.

ج. الفعالية والكفاءة في الاستجابة للطلب الاجتماعي والتشميلي

كما وقعت الإشارة إليه أنفاً فإن ليبيا تتمتع بتركيبة سكانية شابة جداً وسيكون لديها أعداد أكبر من الشباب الساعين للحصول على العمل في السنوات القادمة. وفي الوضع الراهن، حيث 50% من الشباب غير نشطين اقتصادياً، هناك ضغوط متزايدة على سوق العمل لتوفير التشغيل للشباب. وفي نفس الوقت ثمة حاجة لإعداد هؤلاء الأفراد بحيث يكتسبون المهارات الصحيحة (وعلى المستويات المناسبة) من أجل احتياجات سوق العمل.

ثمة مشكلة رئيسية تواجهها ليبيا في هذا الصدد وهي تقاسم عديد دول المنطقة في ذلك تتمثل في عزوف الشباب عن التعليم والتدريب المهني والتقني، رغم حاجة سوق العمل الملحة للمهارات التقنية والمهنية، والتي غالباً ما تقع تلبيتها عن طريق العمال المهاجرين.

جاذبية التعليم والتدريب التقني و المهني

ماهي مدى جاذبية التعليم التقني في ليبيا وما هي قدرته على تسهيل انتقال خريجي التعليم والتدريب المهني إلى المستويات الأعلى للتعليم أو إلى سوق العمل.

يعاني قطاع التعليم التقني كما في العديد من الدول العربية المتوسطة من قلة جاذبيته رغم إمكانيات التوظيف التي يوفرها ورغم وعي متزايد لدى الأولياء في الدور الإيجابي الذي قد يلعبه التعليم التقني في إيجاد فرص عمل في السوق، حيث تنفيذ بعض التقارير أن حوالي 80% من التلاميذ الذين أنهوا التعليم الثانوي يفضلون متابعة التعليم العالي بالجامعة بدلاً من الالتحاق ببرامج التعليم التقني⁶. ينتج عن ذلك اكتظاظ مؤسسات التعليم العالي وضعف في مستوى الملتحقين بالتعليم التقني.

لعل أحد أهم أسباب ضعف جاذبية قطاع التعليم التقني يعود إلى تفضيل الليبيين وخاصة الليبيات العمل في القطاع الحكومي على العمل في القطاع الخاص ولعلها ظروف العمل والأجور الموجودة في هذا القطاع هي التي تقف وراء ذلك. إلى جانب ذلك فإن أسباباً أخرى تتعلق بالتعليم التقني في حد ذاته. فقد عانى هذا القطاع من عدم استقرار تبعية مؤسساته وإبعاده في معظم الأوقات عن مظلته الطبيعية وهي قطاع التعليم، مما انعكس سلباً على صورته ودوره في المجتمع.

من ناحية أخرى فإن جودة مخرجات نظام التعليم التقني لم تكن دائماً في المستوى المطلوب وهو ما أشارت إليه مؤسسات اقتصادية ليبية من حيث ضعف تأهيل خريجي هذا القطاع وضرورة مدهم في العديد من الأحيان بمهارات إضافية من خلال منحهم دورات تدريبية أخرى. وضعف جودة المخرجات تعود إلى عناصر خارجة عن نظام التعليم التقني وأخرى متعلقة به.

أما العوامل الخارجية فتأتي من مدخلاته وهي مخرجات التعليم العام. فرغم أن ليبيا قطعت شوطاً كبيراً من حيث التحاق التلاميذ في التعليم الأساسي والتعليم الثانوي والطلاب في التعليم العالي فإن جودة التعليم العام تبقى متدنية. فحسب تقرير التنافسية العالمي احتلت ليبيا المرتبة 123 من حيث جودة التعليم من مجموع 128 دولة. تدني جودة التعليم ترجع بالأساس إلى ضعف أداء المدرسين الذين عانوا كما عانى الشعب الليبي من العزلة التي طالت ليبيا لمدة تجاوزت العقد والذين حرموا لفترة طويلة من الانفتاح على الطرق التدريسية والبيداغوجية الحديثة. كما أن غياب معايير دراسية واضحة حول مخرجات كل حلقة تعليمية وضعف تجهيز المختبرات العلمية أو المتعلقة بتعلم اللغات لعب دوراً أساسياً في تدني جودة التعليم.

لكن هناك أيضاً عوامل مرتبطة بنظام التعليم التقني أثرت سلباً على جودة مخرجاته وانعكست على جاذبيته. أول هذه العناصر هو ضعف ارتباطه بسوق العمل ومع الأطراف الفاعلة في سوق العمل فلا وجود لشراكة حقيقية مع قطاع الإنتاج مما قد يمكن من توجيه التعليم التقني نحو متطلبات السوق. القليل من التعاون الموجود بين مؤسسات التعليم التقني وعالم العمل هو وليد مبادرات شخصية لمدرسين أو بعض مديري المؤسسات وهي شراكة غير مستدامة نظراً لعدم مأسستها. من ناحية أخرى فإن غياب المعايير التدريبية أو على الأقل عدم شفافيتها بحيث يصعب على حامل المؤهل أو الشهادة كما على المشغل أن يتبين المعارف والمهارات والاتجاهات لحامل الشهادة. أخيراً قدم تجهيزات عديد من مؤسسات التعليم التقني والفني لعب دوراً في عدم «شعبية» هذا القطاع.

التعلم مدى الحياة

لا تُغطي أي من السياسات أو الاستراتيجيات أو خطط العمل اهتماماً كافياً للتعلم مدى الحياة ونظام التعليم المستمر. ليس هناك أي رؤية لكيفية جعل التعليم المستمر جزءاً لا يتجزأ من قطاع التعليم التقني والمهني كما يمكن للبيئات المؤسسية أن تتلاءم بالشكل الأمثل مع احتياجات قوى العمل والقطاع الخاص. لطالما أهمل تعليم وتدريب الكبار سواء من قبل صنّاع السياسات أو من قبل مقدمي التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. يبدو أن جميع الإصلاحات تتوجه نحو تحسين أداء «التدريب الأولي» وأن الاهتمام بتعليم الكبار و«التدريب المستمر» لا يزال ضعيفاً وقد لا تعتبر مؤسسات التعليم التقني أن تعليم الكبار يمثل أحد مهامها الرئيسية.

إجراءات سوق العمل الفعّالة

في مجال سوق العمل، يمكن اعتبار السياسة التشريعية كسياسة يغيب عليها البعد الاستراتيجي. فقد أصدرت الحكومة الليبية بما في ذلك وزارة العمل قرارات لتنظيم سوق العمل بشكل أفضل، في حين أن القوانين الصادرة في السبعينات والثمانينات لا تزال سارية المفعول وهي التي تسببت ولاتزال في انسداد النظام. علاوة على ذلك، فإن القرارات التي وقّع اتخاذها في فترات الحماس العربية والأفريقية لا تظل سارية المفعول أيضاً. وقد أدى كل ذلك إلى التباين في تشريعات العمل الليبية.

وقد حددت لجنة سوق العمل 'التناقض وغياب التماسك في الإطار التشريعي، وعدم إشراك الشركاء الاجتماعيين والهجرة غير الشرعية وعدم وجود معلومات موثوق بها أهم المشاكل الرئيسية لسوق العمل في ليبيا. ويقع العمل حالياً بالتشاور مع منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية لصياغة القانون الجديد للعمل والذي يشمل أحكاماً بشأن علاقات العمل الحديثة ولتطوير قانون موظفي الخدمة المدنية، وصياغة قانون بشأن مشاركة الشركاء الاجتماعيين وقانون الصحة والسلامة في العمل.

معلومات سوق العمل

إلى جانب ضعف واضح في خدمات التوظيف، فإن وزارة العمل والتأهيل لا تدير أي نظام معلومات سوق العمل حديث. النظام الحالي لا يسمح ببناء مؤشرات أو إجراء بحوث وتحليل. فلا تقوم الوزارة بجمع منهجي للمعلومات ولا يتم تنفيذ أي مسوحات للقوى العاملة كما تغيب الدراسات حول التوظيف في القطاع الخاص وإشكاليته.

قد يتوقع المرء، كحد أدنى، أن نظام معلومات من هذا القبيل من شأنه أن يجمع البيانات حول القطاعات والمهنة، وفرص العمل المتوفرة، والأجور والمهارات المطلوبة، إلى جانب بيانات حول المشاركة في سوق العمل مبوبة حسب الجنس والسن ومستوى التعليم، والبطالة، إلخ. من الناحية المثالية، يمكن تحليل هذه البيانات ومفهوم اتجاهات سوق العمل من أصحاب القرار وواضعي السياسات، ومساعدة أرباب العمل في الوقوف على خاصيات الباحثين عن عمل، ويساعد الباحثين عن عمل في التعرف على فرص العمل المتاحة، ويساعد مؤسسات التعليم والتدريب في فهم احتياجات السوق وإعادة توجيه نظام التعليم التقني والمهني نحو هذه المتطلبات.

ما هو متوفر حالياً هو مجرد القليل من المعلومات الكمية أو النوعية حول التوظيف في القطاع العام. الجزء المتعلق بالباحثين عن عمل يتكون من مخزون من المعلومات عن طالبي العمل، بعضها قديم لا يقع تحديده بتاتا ونادراً ما يطلب من قبل أرباب العمل بالقطاع الخاص. البيانات المعروضة تستند على معلومات من مصادر متعددة مثل المقابلات مع وزارة العمل وتلك الصادرة عن مكتب الإحصاء. بعض البيانات متشابهة، ولكن البعض الآخر مختلف جداً. وبالتالي فمن الصعب إن لم نقل من المستحيل الوقوف بدقة على الوضع الحالي لسوق العمل في ليبيا. شحة المعلومات حول سوق العمل تمثل أحد الصعوبات التي يتعرض لها نظام التعليم التقني والمهني في الوقوف على متطلبات المؤسسات الاقتصادية من المهارات وبالتالي إعادة توجيه خدماته نحو متطلبات سوق العمل.

خدمات التوظيف العامة

خدمات التوظيف العامة تقدمها وزارة العمل والتأهيل من خلال شبكة مكونة من 72 مكتب عمل موزعة في جميع أنحاء ليبيا وهي مسؤولة عن تسجيل العاطلين عن العمل، والتعامل مع الإجراءات المتعلقة بتوظيف العمال الأجانب، وإيجاد وظائف للعاطلين عن العمل في القطاع العام والخاص، وتوفير برامج التدريب للباحثين عن عمل. مكاتب العمل لا توفر أي خدمات للإرشاد الوظيفي (لا وجود لمستشاري إرشاد مهني ولا لكتيبات إرشاد متاحة للباحثين عن عمل).

من المفترض أن تقوم مكاتب العمل التابعة لوزارة العمل والتأهيل بتلقي ومراجعة طلبات العمل، وإضافتها إلى قاعدة بيانات مركزية. لا تستعمل مصالح التوظيف تكنولوجيا متطورة في عملية دمج المعلومات عن فرص العمل والباحثين عن عمل في ليبيا، إذ يقوم الباحثون عن عمل بملاء استمارة يقوم موظفو مكتب العمل بإدخالها في قاعدة بيانات، ويتم نقل سجلات كل أسبوع عبر قرص إلى البنك المركزي للوظائف في قسم تكنولوجيا المعلومات في وزارة العمل. علاوة على ذلك، لا يبدو أن مكاتب التوظيف إمكانية للوصول إلى قواعد البيانات لمقدمي التدريب أو للمؤسسات الاقتصادية، أو مؤسسات تمويل أو غيرها.

العدد القليل من أجهزة الكمبيوتر المتوفرة في مكتب العمل في طرابلس ليست متاحة للباحثين عن عمل وغير متصلة بشبكة الإنترنت. أصحاب العمل من القطاعين العام والخاص الذين يبحثون عن عمال قد يطلبون قائمة في أسماء الباحثين عن عمل.

خلال الأشهر الستة الأولى من سنة 2013 تلقى مكتب التوظيف بطرابلس طلبات متعددة من أرباب العمل لعمال أجنبية تجاوز عددهم العشرين ألف في مهن مثل اللحام، ومشغلي الآلات الثقيلة وغيرها للعمل في قطاعات مثل البناء والنفط. اللجوء إلى العمال الأجانب مرده صعوبة العثور على لبيين حاملين للمهارات المطلوبة من قبل هذه القطاعات.

د. الجودة الداخلية والكفاءة الداخلية لنظام التعليم والتدريب المهني الأولي والمستمر

عدد لا بأس به من المؤسسات والمديريات معنية بضمان الجودة وإعداد المناهج ووضع معايير المؤهلات، لكن لا يبدو وجود تناسق بينها، فالعلاقات التي تربطها وتقاسمها للأدوار يبقى غير واضح بالمرّة.

تحديد الاحتياجات من المهارات

لم يكن يسمح الوضع السياسي في ليبيا قبل الحرب بالحديث عن تعاون بين جهات الطلب المكونة من الشركاء الاجتماعيين والعرض الممثلة في مؤسسات التعليم التقني والمهني.

فاتحادات العمال وأصحاب العمل كانت تخضع للسيطرة التامة للنظام السياسي ولم تكن معنية بشكل رئيسي بالدفاع عن مصالح الأطراف التي تمثلها بقدر ما كانت تساند النظام السياسي في التحكم فيها ودعم ولائها له. وبالتالي فإن هذه الاتحادات لم تعمل على تطوير قدراتها وعلى وضع آليات تمكنها من التعرف على حاجيات أعضائها والدخول في عمليات شراكة مع جانب العرض قصد التأثير على مخرجاته.

من ناحيته فإن نظام التعليم التقني والمهني لم يكن معنيا بالدرجة الأولى بالاستجابة لمتطلبات سوق العمل من المهارات بقدر ما كانت تقوده قدرته على استيعاب الطلاب المقبلين على هذه المؤسسات وتمكينهم من مقعد دراسي. أما الاختصاصات المتوفرة بمؤسسات التعليم التقني والمهني فهي لا تخضع إلى دراسة معمقة لسوق العمل ومتطلباته بل لاعتبارات أخرى مثل رغبات الطلاب حتى وإن لم توائم السوق، وتوفر المعدات والمدرسين، إلى جانب ضعف التعاون في تحديد الاحتياجات من المهارات لقطاعات محددة على مختلف المستويات التعليمية وفي البرامج التنموية والتعليمية، فإن وطبيعة وتركيب سوق العمل الليبية لا تُسهّل عملية تحديد الاحتياجات من التدريب.

ثمّة قطاع غير منظم كبير لا يتم تحديده بسبب الافتقار إلى الإحصاءات، وكما وقعت الإشارة إليه سابقا فاق عدد العمال المهاجرين غير الشرعيين العاملين في اقتصاد الظل قارب المليون شخص قبل الحرب. إضافة إلى ذلك فغياب المعايير المهنية رغم وجود مركز مكلف بذلك لم يسمح بالارتكاز إليها في وضع معايير عامة لتطوير البرامج التعليمية أو المؤهلات لجميع مقدمي التعليم والتدريب المهني والتقني. ورغم أن ليبيا قد صادقت على التصنيف العربي المعياري للمهن فلا يبدو أنه يستعمل في مراجعة المناهج التعليمية أو التدريبية.

تطوير المناهج

أثناء حكم النظام السابق كانت إدارة المناهج التابعة لوزارة العمل والتأهيل مسؤولة عن صياغة المعايير التدريبية إلى جانب وضع معايير وأدوات التقييم. إلى جانب ذلك كانت مكلفة بإعداد المناهج وتحديد عدد المواضيع الدراسية بما فيها النظرية والتطبيقية وذلك بالنسبة لكل مؤهل. غالبية هذه المناهج لا تزال تدرّس رغم أن هذه الإدارة لم تعد موجودة وإذا اقتضى الأمر مراجعة معيار أو منهاج يقع تشكيل لجان مؤقتة لذلك، غير أنه لا توجد أية مبادئ توجيهية حول تركيز هذه اللجان وتركيباتها والمنهجية التي يجب اتباعها لتطوير أو تحديث منهاج.

مركز ضمان الجودة والمعايرة المهنية الذي تم بعثه سنة 2010 تحت إشراف وزارة العمل والتأهيل عهدت إليه مهمة إعداد المعايير المهنية ومعايير المؤهلات. غير أن هذا المركز ورغم بعض المنهجيات والمقاربات التي قام بتطويرها لم يتمكن من القيام بدوره نظراً لغياب الدعم الفني والمالي من وزارة العمل حالياً ومصالحة العمل سابقاً، وكذلك لعدم توفر الخبرات البشرية التي تستطيع قيادة هذا العمل. في غياب مثل هذه المعايير، فإن المراكز التدريبية والمؤسسات التعليمية تضع معاييرها بشكل فردي وفقاً لنظرتها الخاصة.

تدريب المدربين

أما ما يخص عمليات التدريب وبناء قدرات المدرسين والمدربين، فإن المؤسسات التعليمية العامة تقوم بتدريب موظفيها لبرامج تدريبية معينة وإحالتها إلى إدارتها المختصة، التي بدورها تحيلها إلى إدارة التخطيط والمتابعة بهيئة التعليم التقني للقيام بعمليات التعاقد والتنفيذ. غير أن هذه الترشيدات في الغالب لا تتم على أساس تقييم الأداء وتغطية الفجوة بين ما يكتسبه الشخص من مهارات فعلية وما تحتاجه الوظيفة من جدارات. وذلك يرجع إلى غياب آلية مراقبة وتقييم الأداء، وإن وجدت فهي تقليدية وغير فاعلة. كما أن التركيز في الغالب على الدراسات العليا بدلاً من البرامج التدريبية القصيرة التي تركز على مهارات وجدارات محددة.

في حقيقة الأمر لا توجد في الواقع أية معايير مفصلة ومعتمدة للجدارات (المهارات والمعارف والسلوكيات/التوجهات) التي يجب أن يمتلكها أعضاء هيئة التدريس والتدريب في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني، ما عدا ما ذكرته لائحة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والتي حددت الحد الأدنى للمؤهل الذي يجب أن يحمله كل من المحاضر والمدرّب.

ضمان الجودة

إن التحقق من صحة المؤهلات واعتمادها، يقع ضمن اختصاص أقسام الجودة في كل من إدارة الكليات التقنية وإدارة المعاهد التقنية العليا كل فيما يخصها، حيث يتولى القسم التأكد من اجتياز الطالب لكل متطلبات التخرج، ومن صحة الأختام والتوقيعات الموجودة على الشهادات الصادرة من المؤسسات التعليمية، كما يتولى مكتب التقييم والقياس التابع للهيئة الاشراف على الامتحانات النهائية للديبلوم الفني المتوسط واعتماد شهادات التعليم الفني المتوسط. ويختص مركز ضمان الجودة واعتماد المراكز التعليمية والتدريبية باعتماد الشهادات الصادرة عن الجامعات والمؤسسات التعليمية الواقعة خارج البلد ومعادلتها بما يوازيها من المؤهلات المحلية.

وما يخص التدريب المهني تحديداً، فإن إدارة جودة التدريب بوزارة العمل هي الجهة المختصة بالإشراف على مطابقة معايير المؤهلات مع معايير المهن للبرامج التدريبية التي لا تزيد مدتها عن السنة. يتم هذا بداية من مراكز التدريب المهنية بالقطاع الخاص، حيث تُقترح فكرة البرنامج التدريبي المهني المزمع تنفيذه، وذلك وفقاً لنماذج أعدتها الإدارة لهذا الغرض. ونظراً لغياب المعايير المهنية التي يفترض أن يضعها مركز المعايير المهنية، فإنه يتم الاستعانة بالتصنيف المهني المعياري العربي. ثم يتم تشكيل لجنة من الخبراء من مؤسسات سوق العمل المختصة بمجال البرنامج، وذلك لتقديم توصياتهم بشأن جدوى البرنامج من حيث توفيره للمهارات التي يحتاجها سوق العمل أو لا. استناداً على ذلك يتم اعتماد البرنامج، وبعد التنفيذ يتم اعتماد الشهادات التدريبية ليتم الاعتراف بها محلياً في كامل تراب ليبيا.

لا توجد حالياً أي جهة تنفذ عملية مراقبة وتقييم مدى جودة وارتباط مؤهلات التعليم المهني والتدريب باحتياجات سوق العمل. أما عن جهة الاختصاص لتنفيذ هذه العمليات فهي مركز ضمان الجودة واعتماد المراكز التعليمية والتدريبية، غير أن أدوات التقييم لازالت في طور التأسيس ولم يتم اعتمادها بعد. ومع أن تلك الأدوات مصممة بشكل جيد، إلا أن التطبيق الفعلي من جانب المؤسسات التعليمية يكاد يكون غائباً بشكل كامل. ترجع الأسباب في أنه مثلاً لا توجد وحدة تنظيمية داخل تلك المؤسسات مخولة بإجراء استبيانات أو مقابلات لغرض اكتشاف مدى رضا الطلاب وأرباب الأعمال عن مخرجات تلك المؤسسات، وهو ما تذكره تلك الأدوات بغرض التحقق منه. أيضاً، لا توجد آلية واضحة لتتبع الخريجين بعد تخرجهم من حيث حصولهم على وظيفة أو ممارستهم للمهنة. وهكذا على ما يبدو، فإنه توجد فجوة بين آليات التقييم (التي تنتظر الاعتماد) لدى مركز ضمان الجودة من جهة والممارسات الفعلية للمؤسسات التعليمية من جهة أخرى.

وكذلك الحال بالنسبة للتدريب المهني، فمع أن إدارة جودة التدريب لا تعتمد أي برنامج للتدريب المهني إلا بموافقة من ممثلي (خبيرين) سوق العمل، فإن الإدارة تعتمد على مكاتب العمل بالمناطق الذين ليس لها أية آليات مفعلة على أرض الواقع لاستكشاف ما مدى ارتباط المخرجات التعليمية الفعلية للبرامج المعتمدة باحتياجات سوق العمل.

مهارات ريادة الأعمال

لا يتم تشجيع ودعم مهارات ريادة الأعمال من خلال استراتيجية مشتركة واضحة. بعض المدارس، والكليات، ومراكز التدريب تشجع هذه المهارات من خلال عمل المشروعات، إلا أن هذا يعتمد إلى حد بعيد على اهتمام واستعداد المدرسين. وقد أطلق المجلس الثقافي البريطاني بالتعاون مع الهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني سنة 2011/12 مبادرة تهدف إلى تشجيع الشباب في مؤسسات التعليم التقني العالي نحو الابتكار والريادة والاعتماد على الذات، ثم تحولت المبادرة إلى برنامج سنوي تحت مسمى مسابقة الريادة لليبيا لتشمل كل طلاب التعليم العالي (الجامعي والتقني) والتي تهتم بأفكار مشاريع جديدة من شأنها أن تلبي حاجيات السوق الليبي والدولي.

هـ. الحوكمة بما في ذلك تمويل نظام التعليم والتدريب المهني الأولي والمستمر والقدرات المؤسسية من أجل التغيير

يتم تنظيم التعليم التقني والمهني الأولي وإدارته بشكل منفصل عن التدريب المستمر، ويقع في مراكز مختلفة. فالأول هو من مسؤولية الهيئة الوطنية للتعليم التقني والفني الراجعة بالنظر لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، في حين أن الثاني تشرف عليه وزارة العمل، وذلك أساساً من خلال مؤسسات تدريب مهني خاصة وعددها 450 مؤسسة تقدم دورات في تكنولوجيا المعلومات واللغة الإنجليزية.

بالإضافة إلى هذه الوزارات، تشارك العديد من الجهات الحكومية الأخرى على المستويات الوطنية ودون الوطنية على حد سواء في مرحلة أو أخرى من تصميم سياسات والتعليم التقني والفني وتنفيذها، مثل وزارة التخطيط، والمجلس الوطني للتطوير الاقتصادي، ومركزي ضمان الجودة واعتماد المعايير المهنية، والمكاتب الإقليمية التابعة لوزارة العمل والمكاتب الإقليمية للتعليم التقني والمهني، وغيرها.

الشراكة الاجتماعية

تبقى مشاركة المنظمات الصناعية وأصحاب العمل والجهات الفاعلة غير الحكومية الأخرى في التدريب المهني والتقني ضعيفة إن لم نقل منعدمة. فعلى الرغم من أن صناعات القرار سواء كانوا على مستوى الهيئة الوطنية للتعليم التقني أو وزارة العمل والتأهيل مقتنعون بأن إشراك هذه الجهات يمثل أولوية إلا أنه لم تتخذ بعد أية خطوة هامة في هذا المجال.

غياب الحوار بين مؤسسات العرض والطلب هو نقطة ضعف رئيسية في نظام التعليم والتدريب المهني الليبي. ونتيجة لهذه العوامل وغيرها فإن كفاءات الخريجين لا تتناسب مع الشواغر أو المهارات المطلوبة لسوق العمل. تحتاج المعارف والمهارات والكفاءات التي طورها نظام التعليم والتدريب أن تكون أكثر اتساقاً مع احتياجات أصحاب العمل، الأمر الذي سيساهم بدوره في تطوير الاقتصاد والمجتمع. هذا يعني إقامة صلات أقوى مع المتخصصين في هذا المجال للوقوف على المهارات المطلوبة لمختلف المهن، ولكن أيضاً على تطوير طرق أخرى تمكن مؤسسات التعليم التقني و المهني من التعاون والعمل مع أرباب الصناعة. بالنسبة للتعليم التقني والمهني على وجه الخصوص، يعني هذا بناء إطار لدعم الحوار والتعاون بين قطاع التعليم وعالم العمل، على مستويات مختلفة تشمل مجموعة واسعة من الأنشطة.

هناك حاجة ملحة لإقامة شراكات قوية وصلات حوار رسمية من خلال ترتيبات تعاونية ومذكرات تفاهم مع عدد من الهيئات الرئيسية مثل اتحاد غرف التجارة ومجلس رجال الأعمال. إذ يمكن تشجيع صناعات مثل النفط والغاز والتجارة وتكنولوجيا المعلومات وغيرها (خاصة وأن بعضها برامج تدريبية مكثفة) أن تبني شراكات ثنائية أو متعددة الأطراف مع تحديد مجالات هامة للحوار والتعاون. الإنشاء الحديث للمجالس القطاعية للمهارات خطوة إيجابية نحو تطوير علاقات أوثق مع الشركات.

كما أن الإدارات والهيئات الحكومية تتطلب التنظيم والتدريب وبناء القدرات للانخراط في هذا النوع من النشاط، فإن الاتحادات الصناعية والغرف التجارية سوف تحتاج أيضاً تشجيعاً على المشاركة في المبادرات التي يمكن أن تراها جديرة بالاهتمام. تحليل الاحتياجات يمكن أن يساعد على الوقوف على الفجوات في النظام الحالي وتحديد أولويات العمل. ينبغي لهذه العملية أيضاً أن تسلط الضوء على الطرق التي تمكن المنظمات من المساعدة على إقامة حوار وشراكات، في سياق تميز سابقاً بهيمنة مؤسسات الدولة ومشاركة قليلة للأطراف الأخرى. هذا التحول في الأدوار والمسؤوليات ليس من السهل تحقيقه. في هذا الصدد، فإن تبادل الخبرات والمهارات المكتسبة في بلدان أخرى في المنطقة يمكن أن تكون مفيدة.

أخيراً، والأهم من ذلك إن إنشاء أية لجنة رفيعة المستوى أو مجموعة للإشراف على تماسك الإصلاحات ينبغي أن تكفل تشريك عالم العمل على نحو فعال.

الاستقلالية والمساءلة وقدرة الاستجابة لمزودي التعليم والتدريب المهني

كما هو الحال في معظم بلدان المنطقة، فإن الصلاحيات المفوضة لمقدمي التدريب قليلة أو تكاد تكون منعدمة كما أن لا شيء يحفزهم على الابتكار أو إدخال إصلاحات. من بين أمور أخرى، فإن تحديث التدريب يستلزم بناء روابط وثيقة بين أي مؤسسة للتعليم التقني أو المهني وعدد من أصحاب العمل على المستوى المحلي، وهذا يعني التأكد من أن المعارف والمهارات والكفاءات التي يتعلمها الشباب تتفق مع المهارات المطلوبة في سوق العمل المحلي، سواء في الوقت الراهن أو في المستقبل. مثل هذه الشراكات تتعلق بعملية الانتقال من المدرسة إلى العمل والاستفادة القصوى من بيئات التعلم المتاحة لتحسين حواصل التعلم.

تحسين المقاربات السياسية القائمة على الأدلة لتوجيه التعليم والتدريب المهني السياسات في بيئات تشاركية متعددة

هناك نقص في الأدلة المتعلقة باحتياجات سوق العمل من المهارات وفي الطريقة الأكثر فعالية لإدارة الموارد المالية والبشرية المتاحة في قطاع التعليم والتدريب.

إن المشاركة الفعالة لشركاء وأصحاب مصلحة جدد في الحوار والتعاون حول سياسات التعليم التقني والمهني يستدعي معلومات وإجراءات أكثر شفافية. وحيث أنه في السياق الليبي، البيانات الأساسية والمعلومات المنشورة تعتمد على المدخلات، فإن تحديث وتحسين نظم المعلومات هو أولوية رئيسية.

التمويل

يتم تمويل التعليم التقني والمهني بصورة عامة من الخزينة العامة⁷ وتحت إدارة وزارة المالية. وهذا هو الشأن خاصة فيما يتعلق بالباب الأول من الميزانية (الرواتب والحوافز) والباب الثاني (النفقات التشغيلية). يتلقى مدير الحسابات والميزانية بوزارة المالية سنويا مقترحات حول ميزانيات جميع الكيانات العامة، يعدلها عند الضرورة، ثم يوزع التمويل. أما الباب الثالث المتعلق بالتنمية فهو تحت إشراف وزارة التخطيط⁸. ويشارك الاتحاد الأوروبي⁹ إلى جانب جهات مانحة أخرى مثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الميزانية على أساس المشاريع. لا توجد ضرائب أو رسوم على أصحاب العمل، الذين ترك معظمهم التدريب للدولة.

عادة ما يقع إعداد الموازنة دون إشارة تذكر إلى خطط التنمية، إذ تنتظر وزارة التخطيط من مؤسسات القطاع العام أن تقدم خططا سنوية لكن دون الإشارة إلى أي إطار عام، إذ تقدم كل منظمة اقتراحها بطريقتها الخاصة، وليس على أساس مشاريع وبرامج أعتبرت ذات الأولوية من قبل الحكومة. لا يزال هناك نقص في الحوار المفتوح والمتعلق بالسياسات في مرحلة التحليل. تم تأسيس لجنة تتألف من ممثلين من جميع القطاعات الاقتصادية تقريبا، وتسمى رسميا اللجنة عام 2030، لتطوير استراتيجية وطنية للفترة المتراوحة بين 2014 و2030 وقد بدأت هذه العملية بتحديد الأهداف والأولويات للسنوات 2014 و2015.

للمديرين في الإدارات العامة سلطة إدارة الموازنة المخصصة للباين الأول والثاني ضمن الحدود المقررة. يمكن أن يتم تفويض هذه الصلاحيات للمسؤولين على مستوى متوسط، ولكن ليس لمديري مؤسسات التعليم التقني والمهني سلطة لاتخاذ قرارات حول الميزانية. أما بالنسبة للتطوير والمشاريع أي الباب الثالث من الميزانية فممثل هيئة التعليم التقني أو وزارة العمل هما المخولان فقط لاتخاذ قرارات بشأن المقترحات التي تأتي من مختلف إدارات ومكاتب ومعاهد التعليم والتدريب المهني.

المدققون والمراقبون الماليون في الوزارات مسؤولون عن مراقبة إنفاق الميزانيات حسب ما وقع اعتماده¹⁰. وفي هذا الصدد هناك ثلاث هيئات تنظيمية رئيسية: ديوان المحاسبة، وهيئة الرقابة الإدارية، وهيئة 'مكافحة الفساد'. للجان البرلمانية أيضا وظيفة للمتابعة. ومع ذلك، لا يوجد نظام فعال لإدارة المعلومات، أو ضرورة لنشر مفصل لحسابات الحكومة، على سبيل المثال، كما لا توجد تقاليد أو شروط حول الشفافية في مسائل تمويل التعليم والتدريب المهني.

7 تقديرات سنة 2012 - بلغ معدل الإنفاق السنوي للطالب الواحد في مؤسسات التعليم التقني العامة 700 دينار ليبي (1 يورو=1.7 د.ل.).

8 الأرقام هي كالتالي: 60% للباب الأول و20% لكل من البابين الثاني والثالث.

9 يقدم الاتحاد الأوروبي دعما في تحسين أداء نظام التعليم التقني والمهني من خلال مشروع ميزانيته 6.5 مليون يورو.

10 تتكون هذه العملية من عدة مراحل تنتهي مع اعتماد قانون الموازنة، الذي ينظم عملية تخصيص المالي والتوزيع للقطاع العام.

التوصيات

تحليل قطاع التدريب المهني والتقني في ليبيا يؤدي إلى عدد من التوصيات، نطرحها هنا على أنظار مختلف أصحاب المصلحة المعنيين بتصميم وتخطيط وتنفيذ سياسات التعليم التقني والتدريب المهني.

1. وضع رؤية واستراتيجية للقطاع

يجب على الوزارات والهيئات العامة وممثلي سوق العمل أن يعملوا سوياً على وضع رؤية واستراتيجية لهذا القطاع. على هذه الاستراتيجية أن تكون جزءاً لا يتجزأ أو أن تصاغ على الأقل بالتنسيق مع استراتيجيات وطنية في مجالات أخرى - على سبيل المثال للتنمية الاقتصادية أو التعليم - وينبغي معالجة قضايا مثل أهمية منظومة التعليم والتدريب المهني ومستوى المواءمة مع القطاعات الأخرى، وأولوياتها للنمو، ودورها في التصدي لتحديات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والمستدامة في البلاد. الوضع السياسي الراهن في ليبيا وعدم وجود استراتيجية واضحة لتطوير البلاد لا تشكل بيئة مواتية لتأسيس رؤية واستراتيجية لهذا القطاع، ومن غير الممكن لنظام التعليم التقني والمهني أن يعمل بشكل مستمر في عزلة تامة عن سوق العمل والشركات التي تحتاج إلى عمال مؤهلين.

2. مأسسة الشراكة

لا بد من إيجاد إطار شراكة عامة لدعم التعاون بين جميع الجهات المعنية للتأكد من مشاركتها في دورة السياسة العامة بأكملها. لا توجد حالياً أي تقاليد للشراكة الاجتماعية في قطاع التدريب المهني والتقني، ومنظمات أرباب العمل والنقابات العمالية بحاجة إلى إعادة النظر في دورها في هذا الصدد - على الرغم من أن هذا هو الحال بالنسبة للعديد من المؤسسات العامة أيضاً. إن العمل على رؤية واستراتيجية للقطاع تشكل نقطة انطلاق جيدة لهذا التعاون. وتشكل المبادرة التي اتخذت مؤخراً من قبل هيئة التعليم التقني لإنشاء مجالس قطاعية للمهارات في عدد من القطاعات الاقتصادية خطوة في الاتجاه الصحيح وينبغي تشجيعها.

3. تطوير نظام معلومات سوق العمل

لا يمكن لقطاع التدريب التقني والمهني أن يعمل بشكل صحيح دون معلومات عن سوق العمل. من بين الأسئلة التي يجب النظر فيها: ما ينبغي أن تقدم الدورات التعليمية والتدريبية، ما هي المؤهلات التي تؤدي إليها، ما هو معدل توظيف الخريجين، ما مدى رضا أرباب العمل؟ إن الإجابة عن مثل هذه الأسئلة من شأنه أن يوفر معلومات قيمة يحتاجها أي قطاع للتدريب المهني والتقني يمكنه من التكيف مع الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل. في المدى القصير، ونظراً إلى غياب مسوحات للقوى العاملة حالياً، يتعين على الحكومة أن تجري دراسات حول الاحتياجات المشتركة ودراسات جدوى، والعمل مع الجهات الفاعلة في القطاع الخاص لتحديد ما يلي:

- كيفية يمكن توفير معلومات أكثر دقة واكتمالاً لأصحاب المصلحة المعنيين حول الميزانيات المخصصة للتدريب، والنفقات.
- كيفية يمكن إجراء دراسات محينة حول احتياجات سوق العمل من المهارات وإتاحتها لصانعي السياسات وأصحاب المصلحة.

ويمكن الاستفادة من مركز المعلومات والتوثيق التابع لوزارة العمل للإشراف على مثل هذا العمل.

من جانب آخر فإن دراسة حول الانتقال من المدرسة إلى العمل من شأنها أن توفر معلومات قيمة عن العقبات التي تواجه الشباب الذين يدخلون سوق العمل، ومدى ملاءمة مهاراتهم لاحتياجات الشركات. كما أنه وبالنظر إلى أهمية العمال الأجانب في البلاد، قد توفر دراسة عن الهجرة المعلومات ذات الصلة حول احتياجات المهارات ومستويات التأهيل.

4. تحسين التنسيق بين الهيئات الحكومية

كشف هذا التقرير أن هناك القليل جداً من التنسيق بين المؤسسات الحكومية العاملة في قطاع التعليم التقني والتدريب المهني، والذي يرجع جزئياً إلى تركة النظام السابق. على وجه الخصوص، وزارتا العمل والتعليم العالي (هيئة التعليم التقني) بحاجة إلى العمل معا لتوضيح أدوارهما، وإيجاد أجوبة حول أسئلة تتعلق بالجهات المسؤولة على عدد من المهام كإعداد المعايير المهنية وتصميم المناهج، واعتماد المؤسسات التدريبية. الأهم من ذلك، ينبغي وضع آلية لضمان التنسيق بين هذه الهياكل.

5. زيادة الاستقلالية والمساءلة وقدرة الاستجابة لمزودي التعليم والتدريب المهني

ينبغي إعطاء مؤسسات التعليم التقني والمهني مزيداً من الصلاحيات لتطوير جوانب من البرامج التعليمية والمناهج أو إجراءات التقييم حتى تتمكن من الاستجابة لاحتياجات أسواق العمل المحلية. يمكن أن يبدأ هذا في بعض مراكز تجريبية قبل أن تمتد إلى بقية النظام.

في الختام يمكن القول بأن قطاع التعليم والتدريب المهني الليبي يواجه تحديات هائلة، وسوف يحتاج لإصلاحات عميقة قبل أن يصبح قادراً على لعب دور فعال في نمو وتنويع اقتصاد البلاد. التصدي للتحديات التي وقع عرضها في التقرير يتطلب موارد هائلة (ولا سيما البشرية) قد لا تكون متوفرة في الوقت الحالي. في الواقع تعاني المؤسسات العامة الليبية من ضعف في القدرات إلى جانب قلة الخبرة التقنية. فالقدرات والهيكل المؤسسية في البلاد وقع تقويضها تحت النظام السابق الذي كان يهدف بالأساس للحفاظ على مركزية هيكل صنع القرار التي من شأنها أن تحد من أي تحد محتمل للسلطة.

بالتالي، يقترح تحديد أولويات لهذه التوصيات والبدء بتلك التي تعتبر الأكثر أهمية. رأينا هو أن الأولوية الأولى يجب صياغة رؤية واستراتيجية لهذا القطاع، حيث سيؤدي ذلك إلى وضع إطار لجميع الأنشطة الأخرى التي يمكن أن تحدث. أما الأولوية الثانية فتتعلق بإنشاء نظام معلومات سوق العمل، إذ لا يمكن لأي نظام للتدريب المهني والتقني أن يعمل دون معلومات عن سوق العمل تكون موثوقة ومحينة بشكل دائم. أما الأولوية الثالثة فتتعلق بإنشاء إطار عمل لدعم التعاون بين ممثلي القطاع وسوق العمل.

African Development Bank, *African economic outlook 2011*, Libya, 2011.

African Development Bank, *Economic brief, Libya: post-war challenges*, September 2011.

Consortium for Applied Research on International Migration, *Migration profile*, Libya, June 2011.

GIZ, *Libya – building the future with youth: challenges for education and employability*, GIZ, Bonn, 2011.

International Monetary Fund, *Libya beyond the revolution: challenges and opportunities*, IMF, Washington, DC, 2012.

NBTVE, *A vision for the TVE sector*, Libya, 2012.

World Bank, *Doing business: understanding regulations for small and medium-size enterprises*, World Bank, Washington, DC, 2014.

World Bank Intstitute, *Country data report for Libya, 1996–2013*, World Bank, Washington, DC, 2013.

World Economic Forum, *The global competitiveness report 2010–2011*, World Economic Forum, Geneva, 2010.

الاتصال بنا

ثمة المزيد من المعلومات المتوفرة على
موقعنا على الإنترنت وهو:
www.etf.europa.eu

لمزيد من المعلومات، يرجى الاتصال بنا:

European Training Foundation
Communication Department
Villa Gualino
Viale Settimio Severo 65
I – 10133 Torino

بريد الكتروني: info@etf.europa.eu

فاكس: +39 011 630 2200

هاتف: +39 011 630 2222

