Al-Farouk journal of sciences
Volume (2), Issue (3) (JUNE, 2026)
ISSN: 3135-2359

مجلة الفاروق للعلوم
المجلد (2) ملحق العدد 3 يونيو 2026
ردمد: 3135-2359

التحليل الجغرافي واقع التشغيل والدخل في سوق العمل الليبي عام 2022 م

نجاة جمعة بلقاسم التاجوري
قسم الجغرافيا–كلية الآداب الجميل – جامعة صبراتة
Munazraq2019@gmail.com

Geographical Analysis of Employment and Income in the Libyan Labor Market in 2022

Najat Jumaa Belqasim Al-Tajouri
Department of Geography, Faculty of Arts, Al-Jamil, Sabratha University

تاريخ الإستلام: 2026/05/24 تاريخ المراجعة 2026/06/16 تاريخ القبول:2026/06/28– تاريخ النشر :2026/07/20

الملخص :

هدف البحث إلى تحليل واقع التشغيل والدخل في سوق العمل الليبي خلال العام 2022 ودراسة مؤشرات البطالة والتشغيل وتحديد العوامل المؤثرة في سوق العمل وفهم طبيعة توزيع الدخل بين القطاعات الاقتصادية المختلفة، إضافة إلى تقييم السياسات المتبعة في معالجة اختلالات سوق العمل. واستخدم المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على تحليل البيانات الإحصائية والتقارير الرسمية التي لها علاقة بسوق العمل والاستفادة من الجداول والنسب المئوية في تفسير الظواهر الاقتصادية والاجتماعية المرتبطة بالتشغيل والدخل، وخلص إلى هناك ارتفاع في معدلات البطالة بين الشباب واستمرار الاعتماد الكبير على القطاع العام في التشغيل وضعف مساهمة القطاع الخاص في خلق فرص عمل إضافة إلى وجود فجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، ووجود تفاوت واضح في مستويات الدخل بين القطاعات وانتشار البطالة المقنعة داخل الجهاز الحكومي واعتماد الاقتصاد بشكل كبير على القطاع النفطي. وأوصى بضرورة تنويع الاقتصاد وتطوير سياسات التشغيل بما يقلل من الاعتماد على القطاع العام وإصلاح منظومة التعليم والتدريب المهني بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل إضافة إلى دعم القطاع الخاص وتحسين بيئة الاستثمار ومعالجة البطالة المقنعة داخل مؤسسات الدولة من خلال رفع كفاءة الأداء الوظيفي. واقترح إنشاء برامج وطنية لدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة وتأسيس مراكز تدريب مهني مرتبطة بسوق العمل وإطلاق منصة وطنية للتوظيف ووضع استراتيجية شاملة لتنويع الاقتصاد وتطبيق نظام تقييم أداء العاملين في القطاع العام بهدف رفع الإنتاجية وتحسين كفاءة سوق العمل.

الكلمات المفتاحية : التحليل الجغرافي، التشغيل ، الدخل ، سوق العمل

Abstract

This study aimed to analyze the state of employment and income in the Libyan labor market during 2022 by examining employment and unemployment indicators, identifying the key factors influencing the labor market, understanding the distribution of income across different economic sectors, and evaluating the policies adopted to address labor market imbalances. The study employed a descriptive-analytical approach, relying on the analysis of statistical data and official reports related to the labor market. Tables and percentage distributions were

used to interpret the economic and social phenomena associated with employment and income.

The findings revealed high unemployment rates among young people, continued heavy reliance on the public sector for employment, and the limited contribution of the private sector to job creation. The study also identified a mismatch between educational outcomes and labor market needs, significant disparities in income levels across economic sectors, the prevalence of disguised unemployment within the public sector, and the economy's heavy dependence on the oil sector.

The study recommended diversifying the economy, developing employment policies to reduce reliance on the public sector, reforming the education and vocational training systems to better align with labor market requirements, supporting the private sector, improving the investment climate, and addressing disguised unemployment in public institutions by enhancing employee performance and efficiency.

Furthermore, the study proposed establishing national programs to support small and medium-sized enterprises (SMEs), creating labor market-oriented vocational training centers, launching a national employment platform, developing a comprehensive strategy for economic diversification, and implementing a performance evaluation system for public sector employees to enhance productivity and improve labor market efficiency.

مقدمة :

يُعد سوق العمل أحد أهم المكونات الأساسية لأي اقتصاد وطني، إذ يعكس درجة توازن العلاقة بين العرض والطلب على القوى العاملة، كما يعبر عن قدرة الاقتصاد على توليد فرص عمل منتجة ومستدامة تسهم في تحسين مستوى المعيشة وتحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. ويرتبط سوق العمل ارتباطاً وثيقاً بمؤشرات التنمية الاقتصادية مثل الناتج المحلي الإجمالي، ومعدلات النمو، ومستويات الدخل، والإنتاجية، ومعدلات البطالة .

يكتسب سوق العمل خصوصية واضحة نتيجة اعتماد الاقتصاد بشكل كبير على قطاع النفط كمصدر رئيس للدخل القومي، مقابل ضعف تنوع القاعدة الإنتاجية، وهو ما جعل سوق العمل أكثر عرضة للتقلبات الاقتصادية والسياسية. وقد أدت التحولات التي شهدتها ليبيا خلال السنوات الأخيرة إلى إعادة تشكيل بنية التشغيل والدخل، مع بروز تحديات هيكلية تتمثل في ضعف خلق فرص العمل، وارتفاع الاعتماد على القطاع العام، وتراجع دور القطاع الخاص في استيعاب القوى العاملة .

وقد أظهرت المؤشرات الاقتصادية وجود حالة من التباين في أداء سوق العمل الليبي؛ حيث سجل الاقتصاد بعض مظاهر التعافي النسبي في الإيرادات النفطية، إلا أن هذا التحسن لم ينعكس بشكل كافٍ على مستويات التشغيل، إذ استمرت معدلات البطالة في الارتفاع خاصة بين الشباب وخريجي الجامعات، إضافة إلى استمرار ظاهرة البطالة المقنعة داخل مؤسسات الدولة.

كما شهد سوق العمل اختلالاً واضحاً في العلاقة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، حيث لا تزال التخصصات الأكاديمية لا تتوافق بشكل كافٍ مع متطلبات القطاعات الإنتاجية والخدمية، مما يؤدي إلى تراكم فائض في بعض التخصصات مقابل نقص في تخصصات أخرى، وهو ما ينعكس سلباً على كفاءة التشغيل ومستويات الإنتاجية .

يأتي هذا البحث لتحليل واقع التشغيل والدخل في سوق العمل الليبي خلال العام 2022، من خلال دراسة المؤشرات الأساسية، وتشخيص الاختلالات البنيوية، وتفسير العوامل المؤثرة، وصولاً إلى تقديم رؤية تحليلية تساعد في تحسين كفاءة سوق العمل وتعزيز العدالة في توزيع الدخل.

مشكلة البحث :

تتمثل مشكلة البحث في وجود اختلالات هيكلية عميقة في سوق العمل الليبي ، انعكست في ضعف قدرة الاقتصاد على خلق فرص عمل كافية، وارتفاع معدلات البطالة، واستمرار الاعتماد الكبير على التوظيف الحكومي، إضافة إلى تباين واضح في مستويات الدخل بين القطاعات والفئات الاجتماعية.

ورغم توفر موارد اقتصادية مهمة، إلا أن سوق العمل لا يزال يعاني من محدودية في التنوع الاقتصادي، وضعف في مساهمة القطاع الخاص، وغياب البيئة الاستثمارية القادرة على خلق وظائف مستدامة. كما أن هناك فجوة واضحة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، ما يؤدي إلى زيادة أعداد الباحثين عن العمل دون فرص حقيقية للتوظيف ومن أبرز ملامح المشكلة، هو ارتفاع معدلات البطالة بين فئة الشباب والنساء، وتضخم الجهاز الإداري الحكومي، وضعف الإنتاجية في القطاع العام، وانتشار العمالة الأجنبية في بعض القطاعات الحيوية، وتفاوت كبير في مستويات الدخل بين القطاعات النفطية وغير النفطية .

وبناءً عليه يمكن صياغة المشكلة في السؤال الرئيس الاتي:

1- ما واقع التشغيل والدخل في سوق العمل الليبي خلال العام 2022، وما العوامل الاقتصادية والاجتماعية المؤثرة فيه؟

2- ما مؤشرات التشغيل والبطالة في ليبيا خلال عام 2022؟

3- ما العوامل الاقتصادية والاجتماعية المؤثرة في سوق العمل الليبي؟

4- كيف يتوزع الدخل بين القطاعات الاقتصادية المختلفة والفئات العاملة؟

5- ما مدى فاعلية السياسات الحكومية في معالجة اختلالات التشغيل والدخل؟

أهداف البحث :

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف الأتية :

1. تحليل واقع التشغيل والبطالة في ليبيا خلال العام 2022 .
2. دراسة مستويات الدخل وتوزيعه بين القطاعات الاقتصادية المختلفة .
3. تحديد أهم العوامل المؤثرة في اختلالات سوق العمل الليبي .
4. تقييم السياسات الحكومية المتعلقة بالتشغيل وتحسين الدخل .
5. تقديم توصيات عملية من شأنها تعزيز كفاءة سوق العمل الليبي .

أهمية البحث :

تنبع أهمية البحث من كونها تسهم في إثراء المعرفة الجغرافية المتعلقة بسوق العمل في الدول الريعية، وخاصة تلك التي تعتمد على النفط كمصدر رئيس للدخل كما تساعد في توضيح العلاقة بين التشغيل والدخل والإنتاجية في البيئة الاقتصادية غير المتوازنة .

كما يقدم البحث إطارًا تحليليًا لفهم طبيعة الاختلالات الهيكلية في سوق العمل، بما يسهم في إثراء الدراسات المستقبلية المتعلقة بالتنمية الاقتصادية وسوق العمل، ويدعم صياغة سياسات تشغيل أكثر فاعلية، وتعزيز برامج التدريب والتأهيل المهني، وتحسين بيئة الاستثمار وخلق فرص العمل، وتقليل الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، فضلًا عن تعزيز العدالة في توزيع الدخل.

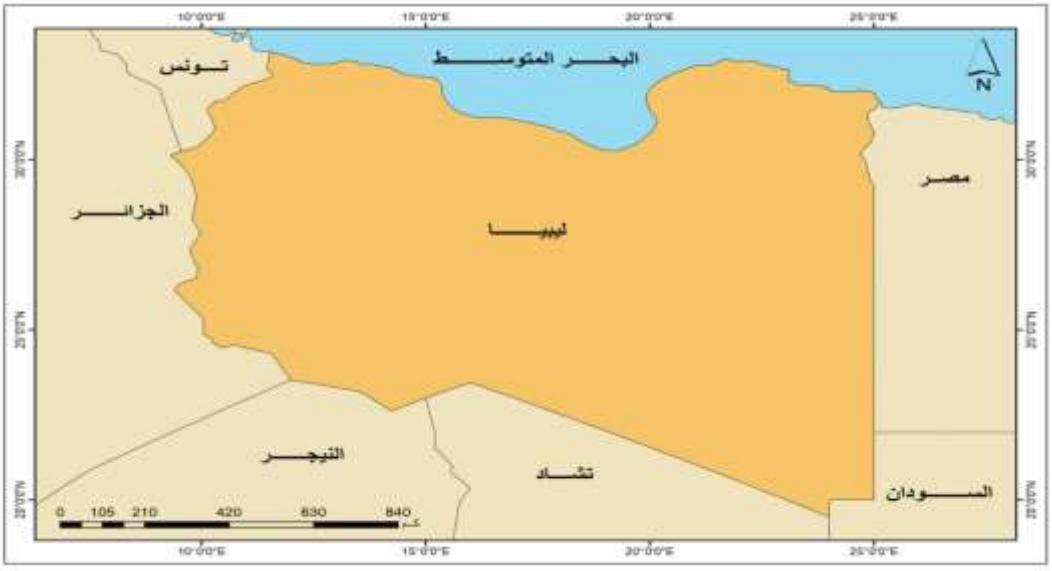
حدود البحث :

1- الحدود المكانية :

تقع منطقة البحث بين خطي طول(َ9، 25°) شرقاً، و دائرتي عرض(°33 18) شمالاً ، يحدها من الشمال البحر المتوسط ، ومن الجنوب جمهوريتي النيجر وتشاد ، ومن الغرب جمهوريتي تونس والجزائر، ومن الشرق جمهوريتي مصر والسودان ، وتبلغ مساحتها الإجمالية نحو1.665.000 كيلومتراً مربعاً(وزارة التخطيط ، 2010م ، ص22) خريطة (1) .

خريطة (1)

موقع منطقة البحث



المصدر: الأطلس الوطني، أمانة التخطيط، مصلحة المساحة، طرابلس ، ليبيا 1978م .

2- الحدود الزمانية

بناول البحث واقع التشغيل والدخل وسوف العمل لعام 2022

3- الحدود البشرية

وبناول (العاملون، العاطلون، الداخلون الجدد إلي سوق العمل) في القطاعين العام والخاص .

منهجية البحث وأدواته :

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى وصف واقع سوق العمل وتحليل خصائص التشغيل والدخل خلال العام 2022، من خلال تفسير العلاقات بين المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية المؤثرة في سوق العمل.

ويستخدم المنهج المقارن لتحليل الفروقات بين القطاعات الاقتصادية أو المناطق الجغرافية داخل البلاد .

ويعتمد على البيانات الإحصائية الرسمية وتقارير مصلحة الإحصاء والتعداد التي لها علاقة بسوق العمل واستخدام الجداول والنسب المئوية والرسوم البيانية في عرض البيانات وتفسيرها.

مصطلحات ومفاهيم البحث :

1-سوق العمل :

هو الإطار الاقتصادي والاجتماعي الذي يتفاعل فيه عرض العمل (القوى العاملة) مع الطلب على العمل (أصحاب الأعمال)، لتحديد مستويات التشغيل والأجور(ILO، ص 2022).

2-التشغيل :

هو الحالة التي يكون فيها الفرد حاصلًا على عمل مقابل أجر داخل أحد القطاعات الاقتصادية الرسمية أو غير الرسمية (البنك الدولي،ص 2022).

3-البطالة

هي الحالة التي يكون فيها الفرد قادراً على العمل، وراغباً فيه، ويبحث عنه، لكنه لا يجد فرصة عمل مناسبة له (ILO، ص 2022).

4-الدخل

هو العائد المالي الذي يحصل عليه الفرد نتيجة عمله سواء كان أجراً أو راتباً أو أرباحاً أو دخلاً إضافياً (وزارة التخطيط الليبية، ص 2022).

5-قوة العمل

تشمل جميع الأفراد القادرين على العمل والداخلين في سوق العمل سواء كانوا عاملين أو عاطلين عن العمل (مصلحة الإحصاء والتعداد، ص 2022).

أولاً – توزيع القطاعات الاقتصادية

تُعدّ دراسة توزيع القطاعات الاقتصادية من الدراسات المهمة التي تساعد في تحليل البنية الاقتصادية الجغرافية، حيث تُبرز كيفية تمركز الأنشطة الاقتصادية وتفاوتها بين المناطق ، إضافة إلى علاقتها بخصائص سوق العمل.

حيث يعد قطاع الخدمات والإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي من أبرز القطاعات استيعاباً للقوى العاملة، مع وجود تركز واضح للمشتغلين في المناطق الحضرية مقارنة بالمناطق الريفية، وهو ما يعكس اختلالاً في توزيع النشاط الاقتصادي جغرافياً (شلغوم، 2024، ص 88) .

أ – التوزيع العددي والنسبي للمشتغلين حسب القطاع والنوع :

تُعدّ دراسة التوزيع العددي والنسبي للمشتغلين اقتصادياً حسب القطاع والنوع من الموضوعات الأساسية في تحليل بنية سوق العمل، إذ تُبرز مدى اختلاف مشاركة الذكور والإناث داخل القطاعات الاقتصادية المختلفة وانعكاس ذلك على هيكل التشغيل في الاقتصاد الوطني (مصلحة الإحصاء والتعداد، 2022، ص 55) .

يعد قطاع الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي من أكثر القطاعات استيعاباً للمشتغلين، مع تفوق واضح للذكور مقارنة بالإناث في معظم القطاعات، في حين تتركز مشاركة النساء بشكل أكبر في قطاعات مثل التعليم والخدمات الاجتماعية (شلغوم، 2024، ص 88) .

كما تعكس هذه التوزيعات وجود اختلال هيكلي في سوق العمل يتمثل في الاعتماد الكبير على القطاع العام والضعف في تنوع الأنشطة الاقتصادية، الأمر الذي يؤدي إلى تفاوت فرص التشغيل بين النوعين ويؤثر على كفاءة توزيع القوى العاملة (البنك الدولي، 2022، ص 41).

تُظهر البيانات الواردة في الجدول (1) أن الهيكل القطاعي للتشغيل في ليبيا يتميز بتركيز شديد في القطاع العام، حيث يستحوذ العمل الحكومي على النسبة الأكبر من إجمالي المشتغلين بنسبة (81.6%)، وهو ما يعكس الطابع الريعي للاقتصاد الليبي واعتماده الكبير على التوظيف الحكومي كمصدر رئيسي للعمل. ويظهر هذا التوجه بوضوح لدى النوعين ، إلا أنه أكثر حدة لدى الإناث (89.7%) مقارنة بالذكور (76.6%)، مما يشير إلى أن المرأة الليبية تعتمد بشكل أكبر على القطاع الحكومي باعتباره بيئة عمل أكثر استقرارًا وأمانًا مقارنة بالقطاع الخاص أو العمل الحر.

أن مساهمة القطاع الخاص والأنشطة الإنتاجية المحدودة تتسم بانخفاض واضح، حيث لا تتجاوز نسبة العاملين في الشركات المساهمة الليبية (1.8%) وفي الشركات المشتركة أو الأجنبية نسبًا قليلة. كما أن العمل لدى الغير يمثل (3.4%)

فقط من إجمالي التشغيل، مما يعكس ضعف البنية الاقتصادية للقطاع الخاص وعدم قدرته على استيعاب نسبة كبيرة من قوة العمل، وهو ما يحد من تنوع فرص التشغيل ويزيد من الضغط على القطاع العام.

وعند تحليل الفروق بين النوع، يتبين أن الذكور أكثر انخراطًا في أشكال العمل خارج القطاع الحكومي، حيث تشكل نسبتهم في العمل لحسابهم أو مع آخرين (2.6%)، والعمل بمفردهم (6.4%)، والعمل لدى الغير (4.3%)، مقارنة بالإناث اللواتي تسجلن نسبًا ففي العمل الفردي (0.7%) والعمل لدى الغير (1.9%). ويعكس ذلك محدودية مشاركة النساء في الأنشطة الاقتصادية المستقلة أو غير الرسمية، نتيجة لعوامل اجتماعية وثقافية واقتصادية تحد من دخولهن إلى هذا النوع من العمل.

كما يُلاحظ أن العمل لحساب الأسرة يمثل نسبة متقاربة بين النوعين (0.6%)، وهو ما يشير إلى وجود أنشطة اقتصادية أسرية محدودة يشارك فيها أفراد الأسرة دون تمييز واضح بين الذكور والإناث. في حين يكاد يغيب العمل في الشركات الأجنبية والمشتركة الخاصة، مما يعكس ضعف الانفتاح الاقتصادي الخارجي وغياب الاستثمارات القادرة على خلق وظائف متنوعة.

إن البيانات تكشف عن الهيمنة الواضحة للقطاع الحكومي على التشغيل ، مع ضعف في مساهمة القطاع الخاص، وهو ما يؤدي إلى اختلال هيكلي في سوق العمل يتمثل في محدودية التنوع الوظيفي وضعف خلق فرص عمل مستدامة وجود فجوة نوعية في أنماط التشغيل، حيث تعتمد النساء بشكل أكبر على الوظائف الحكومية، بينما يظهر الذكور تنوعًا أكبر في مصادر الدخل والعمل.

إن هذه المؤشرات تعكس الحاجة إلى إعادة هيكلة سوق العمل من خلال تعزيز دور القطاع الخاص، وتشجيع ريادة الأعمال والعمل الحر، وتوسيع فرص التشغيل خارج القطاع الحكومي، بما يسهم في تحقيق توازن أكبر في سوق العمل وتقليل الاعتماد على التوظيف العام.

جدول (1)التوزيع العددي والنسبي للمشتغلين حسب القطاع النوع في ليبيا لعام 2022 م

القطاع	نصيب القطاع - ذكور (%)	(%) نصيب القطاع - إناث	(%) نصيب القطاع - المجموع
يعمل بالحكومة	76.6	89.7	81.6
يعمل بمنشأة مملوكة للمجتمع	5.2	4.7	5.0
يعمل بشركة ماسهمة ليبية	2.6	0.6	1.8
يعمل في شركة مشتركة عامة	0.9	0.0	0.6
يعمل بشركة أجنبية	0.2	0.0	0.1
يعمل في شركة مشتركة خاصة	0.7	0.7	0.7
يعمل لدى الغير	4.3	1.9	3.4
يعمل لحسابه ومعه آخرون	2.6	1.1	2.0
يعمل بمفرده	6.4	0.7	4.2
يعمل لدى الأسرة	0.6	0.5	0.6
المجموع العام	100.0	100.0	100.0

المصدر: وزارة التخطيط، مصلحة الإحصاء والتعداد، نتائج مسح القوى العاملة(التشغيل والبطالة)2022،ص37

ب – الأهمية النسبية للاستخدام حسب القطاع :

تُعدّ دراسة الأهمية النسبية للاستخدام حسب القطاع في الاقتصاد من الموضوعات الأساسية لفهم بنية التشغيل وتوزيع القوة العاملة بين القطاعات الاقتصادية المختلفة، حيث تساعد في إبراز مدى اعتماد سوق العمل على قطاعات محددة مقارنة بغيرها (مصلحة الإحصاء والتعداد، 2022، ص 55) .

أن هذا التركز القطاعي يرتبط بضعف التنوع الاقتصادي واعتماد الدولة على القطاع العام كمشغّل رئيسي، إضافة إلى محدودية فرص العمل في القطاع الخاص، مما يؤثر على كفاءة توزيع القوى العاملة ويزيد من التفاوتات الاقتصادية بين القطاعات (شلغوم، 2024، ص 88) .

تُظهر بيانات الجدول (2) أن هيكل التشغيل في ليبيا يتسم بتركيز شديد في القطاع الحكومي، حيث يستحوذ على النسبة الأكبر من إجمالي التشغيل بنسبة مرتفعة جدًا بلغت (81.6%)، وهو ما يعكس طبيعة الاقتصاد الليبي القائم على القطاع العام بوصفه المصدر الرئيس للوظائف ويشير هذا التمركز إلى استمرار الطابع الريعي للاقتصاد، حيث يعتمد امتصاص قوة العمل على التوظيف الحكومي أكثر من اعتماده على القطاعات الإنتاجية أو الخاصة.

في المقابل، يتضح ضعف واضح في مساهمة القطاع الخاص بمختلف أشكاله، إذ لا تتجاوز نسبة العمل في الشركات المهمة الليبية (1.8%)، والشركات المشتركة الخاصة (0.7%)، والشركات الأجنبية (0.1%)، وهي نسب ضئيلة للغاية تعكس محدودية الاستثمار الخاص وضعف قدرته على خلق فرص عمل واسعة كما أن العمل لدى منشآت مملوكة للمجتمع يمثل (5.0%) فقط، مما يشير إلى أن الاقتصاد الاجتماعي أو التعاوني لا يزال محدود الأثر في سوق العمل الليبي.

وأن أنماط التشغيل غير الرسمية أو الفردية تمثل نسبة متوسطة نسبيًا، حيث يبلغ العمل لحساب الفرد (4.2%)، والعمل لدى الغير (3.4%)، والعمل لحساب النفس مع آخرين (2.0%). ورغم أن هذه الأنشطة لا تشكل النسبة الأكبر، إلا أنها تعكس وجود قطاع غير رسمي محدود لكنه قائم، يسهم في امتصاص جزء من قوة العمل خارج إطار التوظيف الحكومي الرسمي.

ويُلاحظ أن العمل الأسري يمثل نسبة منخفضة جدًا (0.6%)، مما يدل على محدودية الأنشطة الاقتصادية الأسرية المنظمة أو غير المنظمة التي تعتمد على مساهمة أفراد الأسرة بشكل مباشر. كما أن ضعف نسبة العمل في الشركات الأجنبية يعكس محدودية الانفتاح الاقتصادي الخارجي وضعف جذب الاستثمار الأجنبي المباشر، وهو ما يحد من تنوع فرص التشغيل ونقل الخبرات.

وتكشف البيانات اختلال الهيكلي في سوق العمل يتمثل في الاعتماد المفرط على القطاع الحكومي، مقابل ضعف شديد في القطاع الخاص والقطاعات الإنتاجية وهذا الوضع يؤدي إلى تضخم الجهاز الإداري للدولة، ويحد من مرونة سوق العمل وقدرته على خلق وظائف مستدامة ومتنوعة.

جدول (2) الأهمية النسبية للاستخدام حسب القطاع في ليبيا لعام 2022 م

القطاع	(%) النسبة المئوية
يعمل بالحكومة	81.6
يعمل بمنشأة مملوكة للمجتمع	5.0
يعمل بشركة ماسهمة ليبية	1.8
يعمل في شركة مشتركة عامة	0.6
يعمل بشركة أجنبية	0.1
يعمل في شركة مشتركة خاصة	0.7
يعمل لدى الغير	3.4
يعمل لحسابه ومعه آخرون	2.0
يعمل بمفرده	4.2
يعمل لدى الأسرة	0.6
المجموع	100.0

المصدر: وزارة التخطيط، مصلحة الإحصاء والتعداد، نتائج مسح القوى العاملة(التشغيل والبطالة)2022، 38

ج – التوزيع العددي والنسبي للمشتغلين حسب المناطق والقطاع :

تُعدّ دراسة التوزيع العددي والنسبي للمشتغلين حسب المناطق والقطاع في ليبيا من الموضوعات المهمة في تحليل البنية الاقتصادية الجغرافية، إذ تُظهر مدى اختلاف تمركز القوى العاملة بين القطاعات الاقتصادية وتباينها بين المناطق الحضرية والريفية، مما يعكس طبيعة الاقتصاد الليبي القائم على التركز القطاعي والمكاني (مصلحة الإحصاء والتعداد، 2022، ص 55) .

تُظهر بيانات جدول (3) أن الهيكل القطاعي للتشغيل في ليبيا يتسم بتركيز واضح في الجهاز الإداري للدولة، حيث يستحوذ على النسبة الأكبر من إجمالي التشغيل على المستوى الوطني بنسبة (81.5%)، يليه القطاع الخاص بنسبة (12.8%)، ثم القطاع العام بنسبة (5.0%). ويعكس هذا التوزيع استمرار هيمنة الدولة على سوق العمل، وضعف مساهمة القطاع الخاص في خلق فرص التشغيل، وهو ما يشير إلى طابع اقتصادي إداري ريعي يعتمد بدرجة كبيرة على التوظيف الحكومي.

وعلى المستوى المكاني، يتبين وجود تباين كبير بين المناطق الليبية في توزيع التشغيل حسب القطاع. ففي معظم المناطق، درنة (97.1%)، ونالوت (97.3%)، والجبل الغربي (94.6%)، ووادي الشاطئ (94.2%)، ومرزق (92.1%)، تسجل نسب مرتفعة جدًا من التشغيل داخل الجهاز الإداري، مع مساهمة ضعيفة جدًا للقطاع الخاص ويعكس ذلك اعتمادًا شبه كامل على التوظيف الحكومي في هذه المناطق، إما نتيجة ضعف النشاط الاقتصادي الخاص أو محدودية الاستثمار أو الطبيعة الإدارية لسوق العمل المحلي.

وتظهر بعض المناطق مستويات أعلى نسبيًا من تنوع التشغيل القطاعي، بنغازي (69.3%) في الجهاز الإداري مقابل (20.0%) في القطاع الخاص، وطرابلس (74.3% إداري مقابل 20.9% خاص)، ومصراتة (76.1% إداري مقابل 18.3% خاص)، والواحات (74.0% إداري مقابل 23.0% خاص). وتشير هذه القيم إلى أن المدن الكبرى والمراكز الاقتصادية تمتلك قدرة أكبر على استيعاب العمالة في القطاع الخاص مقارنة بالمناطق الأخرى، رغم استمرار هيمنة القطاع الحكومي.

كما تُظهر بعض المناطق الصحراوية أو الجنوبية مثل سبها نمطًا مختلفًا نسبيًا، حيث تنخفض نسبة الجهاز الإداري إلى (45.2%) مقابل ارتفاع ملحوظ في القطاع العام (34.4%) والقطاع الخاص (19.5%)، وهو ما يعكس طبيعة اقتصادية أكثر تنوعًا نسبيًا مقارنة ببقية المناطق، ربما نتيجة الاعتماد على أنشطة اقتصادية مختلفة أو وجود وظائف غير مركزية.

أما على مستوى الإجمالي الوطني، فإن هيمنة الجهاز الإداري (81.5%) تعكس اختلالًا هيكليًا في سوق العمل ، يتمثل في تضخم التوظيف الحكومي مقابل ضعف مساهمة القطاع الخاص (12.8%)، وهو ما يؤدي إلى محدودية خلق فرص عمل مستدامة، ويزيد من الضغط على الموازنة العامة للدولة، ويقلل من مرونة الاقتصاد في مواجهة التغيرات.

تكشف البيانات فجوة واضحة بين المناطق من حيث تنوع مصادر التشغيل، حيث تميل معظم المناطق إلى الاعتماد على الجهاز الإداري، بينما تظهر المدن الكبرى فقط قدرًا نسبيًا من التنوع في التشغيل. كما تؤكد النتائج أن ضعف القطاع الخاص يمثل أحد أبرز التحديات الهيكلية في سوق العمل الليبي، مما يستدعي سياسات اقتصادية تهدف إلى تحفيز الاستثمار، ودعم ريادة الأعمال، وتنمية القطاعات الإنتاجية غير النفطية لتحقيق توازن أفضل في بنية التشغيل

جدول (3)

التوزيع العددي والنسبي للمشتغلين حسب المناطق والقطاع في ليبيا لعام 2022 م

اقسام النشاط الاقتصادي	التوزيع النسبي		
	الإناث(%)	الذكور(%)	المجموع(%)
الزراعة وصيد الأسماك	0.2	0.0	0.1
التعدين واستغلال المحاجر	3.6	0.3	2.3
الصناعة التحويلية	0.8	0.1	0.5
إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء	3.3	0.3	2.1
إمدادات المياه وأنشطة الصرف وإدارة النفايات ومعالجتها	0.9	0.1	0.6
التشييد والبناء	0.8	0.0	0.5
تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	8.5	0.6	5.4
النقل والتخزين	2.1	0.2	1.4
أنشطة الإقامة والخدمات الغذائية	4.3	4.5	4.4
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	2.7	3.4	3.0
الأنشطة المالية وأنشطة التأمين	1.4	1.1	1.3
الأنشطة العقارية	0.0	0.0	0.0
الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية	0.1	0.1	0.1
أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم	3.1	2.6	2.9
الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي	53.7	29.4	44.1
التعليم	12.6	48.8	26.8
أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي	5.2	12.4	8.0
الأنشطة الفنية والترفيهية	0.2	0.2	0.2
الأنشطة الخدمية الأخرى	0.2	0.4	0.3
أنشطة الأسر المعيشية التي تستخدم أفراداً للأسر المعيشية لإنتاج السلع والخدمات	0.2	0.1	0.1
المجموع العام	100.0	100.0	100.0

المصدر: وزارة التخطيط، مصلحة الإحصاء والتعداد، نتائج مسح القوى العاملة(التشغيل والبطالة)2022،ص42

هـ – التوزيع العددي والنسبي للمشتغلين الليبيين حسب أقسام النشاط الاقتصادي النوع :

تُعدّ دراسة التوزيع العددي والنسبي للمشتغلين الليبيين حسب أقسام النشاط الاقتصادي النوع من الموضوعات المهمة في تحليل هيكل سوق العمل، إذ تُظهر مدى اختلاف مشاركة الذكور والإناث داخل القطاعات الاقتصادية المختلفة، وانعكاس ذلك على كفاءة توزيع القوى العاملة (مصلحة الإحصاء والتعداد، 2022، ص 55) .

تُظهر بيانات جدول (4) أن الهيكل القطاعي للتشغيل في ليبيا يتميز بتركيز شديد في عدد محدود من الأنشطة الاقتصادية، وعلى رأسها القطاع العام والخدمات الاجتماعية، مع وجود تباين جندري واضح في توزيع المشتغلين بين الذكور والإناث. ويبرز بوضوح أن كلًا من الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي والتعليم يمثلان العمود الفقري للتشغيل، حيث يستحوذ القطاع الأول على نسبة مرتفعة بلغت (44.1%) من إجمالي المشتغلين، بينما يشكل التعليم (26.8%)، ما يعني أن ما يقارب ثلثي التشغيل يتمركز في هذين القطاعين فقط، وهو ما يعكس هيمنة الدولة والقطاع العام على سوق العمل الليبي.

وأن النساء يتركزن بشكل كبير في القطاع العام، حيث تصل نسبة مشاركتهن في الإدارة العامة والدفاع إلى (53.7%)، وفي التعليم إلى (12.6%)، وفي الصحة والعمل الاجتماعي إلى (5.2%). ويعكس ذلك نمطًا تقليديًا في سوق العمل يميل إلى تركيز تشغيل المرأة في القطاعات الخدمية والاجتماعية التي تتسم بالاستقرار النسبي وساعات العمل المنظمة. كما تُظهر النساء حضورًا ملحوظًا في تجارة الجملة والتجزئة بنسبة (8.5%)، وهو أعلى بكثير من الذكور في هذا القطاع، مما قد يشير إلى نشاط اقتصادي نسائي غير رسمي أو جزئي في بعض مجالات التجارة.

يتركز الذكور بشكل أكبر في القطاعات الفنية والإنتاجية، وإن كانت نسبها عمومًا منخفضة، مثل التعليم (48.8%) بشكل غير متوقع لصالح الذكور مقارنة بالإناث، إضافة إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (3.4%)، والصحة والعمل الاجتماعي (12.4%)، والإدارة العامة (29.4%). ويعكس ذلك تنوعًا نسبيًا في مشاركة الذكور عبر القطاعات المختلفة مقارنة بالنساء، رغم بقاء القطاع العام هو المهيمن على التشغيل لكلا الجنسين.

وهناك ضعف شديد في مساهمة القطاعات الإنتاجية الأساسية مثل الزراعة (0.1%)، والصناعة التحويلية (0.5%)، والتشييد والبناء (0.5%)، وهو ما يعكس ضعف القاعدة الإنتاجية للاقتصاد واعتماده الكبير على القطاع الخدمي والإداري، بدلًا من القطاعات الإنتاجية التي تولد قيمة مضافة عالية وفرص عمل مستدامة.

وأن بعض القطاعات الحديثة مثل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لا تزال محدودة المساهمة (3.0% إجمالًا)، رغم أهميتها في الاقتصاد المعاصر، مما يشير إلى وجود فجوة رقمية وضعف في التحول نحو اقتصاد المعرفة كما أن القطاعات المالية والتأمين والأنشطة المهنية والعلمية تسجل نسبًا منخفضة نسبيًا، مما يعكس محدودية التنوع الاقتصادي.

وبشكل عام، تكشف هذه النتائج عن ثلاثة أنماط رئيسة في سوق العمل أولًا، هيمنة القطاع العام والإداري على التشغيل؛ ثانيًا، وجود تركّز جندري واضح للنساء في القطاعات الخدمية والتعليمية؛ ثالثًا، ضعف شديد في القطاعات الإنتاجية والتكنولوجية. ويؤدي هذا الهيكل غير المتوازن إلى تقليل قدرة الاقتصاد على خلق فرص عمل متنوعة ومستدامة، ويعزز الاعتماد على الدولة كمشغل رئيس.

جدول (4)

التوزيع االعددي و النسبي للمشتغلين الليبيين حسب افسام النشاط الاقتصادي النوع في ليبيا عام 2022

اقسام النشاط الاقتصادي	التوزيع النسبي		
	الإناث(%)	الذكور(%)	المجموع(%)
الزراعة وصيد الأسماك	0.2	0.0	0.1
التعدين واستغلال المحاجر	3.6	0.3	2.3
الصناعة التحويلية	0.8	0.1	0.5
إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء	3.3	0.3	2.1
إمدادات المياه وأنشطة الصرف وإدارة النفايات ومعالجتها	0.9	0.1	0.6
التشييد والبناء	0.8	0.0	0.5
تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	8.5	0.6	5.4
النقل والتخزين	2.1	0.2	1.4
أنشطة الإقامة والخدمات الغذائية	4.3	4.5	4.4
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	2.7	3.4	3.0
الأنشطة المالية وأنشطة التأمين	1.4	1.1	1.3
الأنشطة العقارية	0.0	0.0	0.0
الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية	0.1	0.1	0.1
أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم	3.1	2.6	2.9
الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي	53.7	29.4	44.1
التعليم	12.6	48.8	26.8
أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي	5.2	12.4	8.0
الأنشطة الفنية والترفيهية	0.2	0.2	0.2
الأنشطة الخدمية الأخرى	0.2	0.4	0.3
أنشطة الأسر المعيشية التي تستخدم أفراداً للأسر المعيشية لإنتاج السلع والخدمات	0.2	0.1	0.1
المجموع العام	100.0	100.0	100.0

المصدر: وزارة التخطيط، مصلحة الإحصاء والتعداد، نتائج مسح القوى العاملة(التشغيل والبطالة)2022،ص42

ثانياً – ساعات العمل والضمان الاجتماعي

تُعدّ دراسة ساعات العمل والضمان الاجتماعي من الموضوعات المهمة في تحليل ظروف العمل وحماية القوى العاملة، إذ تعكس هذه المؤشرات مدى التزام المؤسسات بمعايير تنظيم وقت العمل وتطبيق التشريعات الاجتماعية المتعلقة بالعمال (مصلحة الإحصاء والتعداد، 2022، ص 55) .

كما تشير التشريعات العمالية في ليبيا إلى أن الحد الأقصى لساعات العمل لا يتجاوز في الغالب ثماني ساعات يومياً وأربعين إلى ثمانٍ وأربعين ساعة أسبوعياً، مع تنظيم فترات الراحة والعمل الإضافي بما يضمن حماية العاملين وتحقيق التوازن بين الإنتاج وحقوق العمال (قانون العمل الليبي رقم 58 لسنة 1970، ص 85–87) .

وتبرز أهمية نظام الضمان الاجتماعي في توفير الحماية للعاملين من خلال التأمينات الاجتماعية والتغطية الصحية والتقاعدية، إلا أن الدراسات تشير إلى وجود تفاوت في مدى الاستفادة الفعلية من هذه الخدمات بين القطاعات والمناطق، مما يؤثر على استقرار سوق العمل (منظمة العمل الدولية، 2022، ص 33).

أ – التوزيع العددي والنسبي للمشتغلين حسب فئات ساعات العمل الأسبوعي النوع :

تُعدّ دراسة التوزيع العددي والنسبي للمشتغلين حسب فئات ساعات العمل الأسبوعي النوع من الموضوعات المهمة في تحليل ظروف التشغيل داخل سوق العمل، إذ تُبرز العلاقة بين مدة العمل الفعلية ومستوى المشاركة الاقتصادية للذكور والإناث (مصلحة الإحصاء والتعداد، 2022، ص 55) .

أن الفئات التي تعمل لساعات أطول غالباً ما تتركز في قطاعات الخدمات وبعض الأنشطة الإدارية، بينما تنخفض ساعات العمل في قطاعات مثل التعليم، وهو ما يعكس تبايناً في توزيع ساعات العمل حسب طبيعة النشاط الاقتصادي النوع (منظمة العمل الدولية، 2022، ص 33).

تُظهر بيانات جدول (5) أن توزيع المشتغلين حسب ساعات العمل الأسبوعية يعكس تفاوتًا واضحًا بين الذكور والإناث في نمط التشغيل، إضافة إلى وجود تركّز ملحوظ في فئة العمل القياسي (40–48 ساعة أسبوعيًا). إذ تستحوذ هذه الفئة على النسبة الأكبر من إجمالي المشتغلين (29.5%)، مما يشير إلى أن جزءًا مهمًا من سوق العمل الليبي ما يزال يعمل ضمن إطار الدوام الكامل التقليدي، رغم وجود تفاوتات جندرية واضحة في توزيع ساعات العمل.

أن الذكور يتركزون بشكل أكبر في فئة (40–48 ساعة) بنسبة (33.9%)، كما يسجلون نسبًا أعلى في فئات العمل الطويلة (49–59 ساعة بنسبة 6.1%، و60 ساعة فأكثر بنسبة 7.0%) ويعكس ذلك أن الذكور أكثر انخراطًا في الأعمال التي تتطلب ساعات عمل طويلة أو إضافية، وهو ما يرتبط غالبًا بالمسؤوليات الاقتصادية المباشرة، وطبيعة الأعمال التي يشتغلون بها، سواء في القطاع الخاص أو الأعمال غير الرسمية.

وأن الإناث يتركزن بشكل كبير في فئة العمل القصير (أقل من 25 ساعة)، حيث تصل نسبتهن إلى (47.4%)، وهي نسبة مرتفعة جدًا مقارنة بالذكور (24.4%) ويشير ذلك إلى أن المرأة العاملة تميل بشكل أكبر إلى العمل الجزئي أو المحدود الساعات، وهو ما يمكن تفسيره بمجموعة من العوامل الاجتماعية والاقتصادية، مثل الالتزامات الأسرية، أو محدودية فرص العمل بدوام كامل، أو طبيعة الوظائف التي تشغلها النساء في الغالب (مثل التعليم والصحة والوظائف الحكومية).

وأن الفئات المتوسطة من ساعات العمل (25–39 ساعة) تتقارب نسبيًا بين النوعين ، ما يعكس وجود شريحة من العمالة تعمل بنظام جزئي أو مرن دون فروق جندرية كبيرة. إلا أن الفجوة تصبح أكثر وضوحًا في فئات العمل الطويل، حيث تكاد تنعدم مشاركة النساء في فئة (60 ساعة فأكثر) بنسبة (0.4%)، مقابل ارتفاعها لدى الذكور، مما يؤكد محدودية انخراط النساء في الأعمال ذات الجهد الزمني المرتفع.

جدول (5)

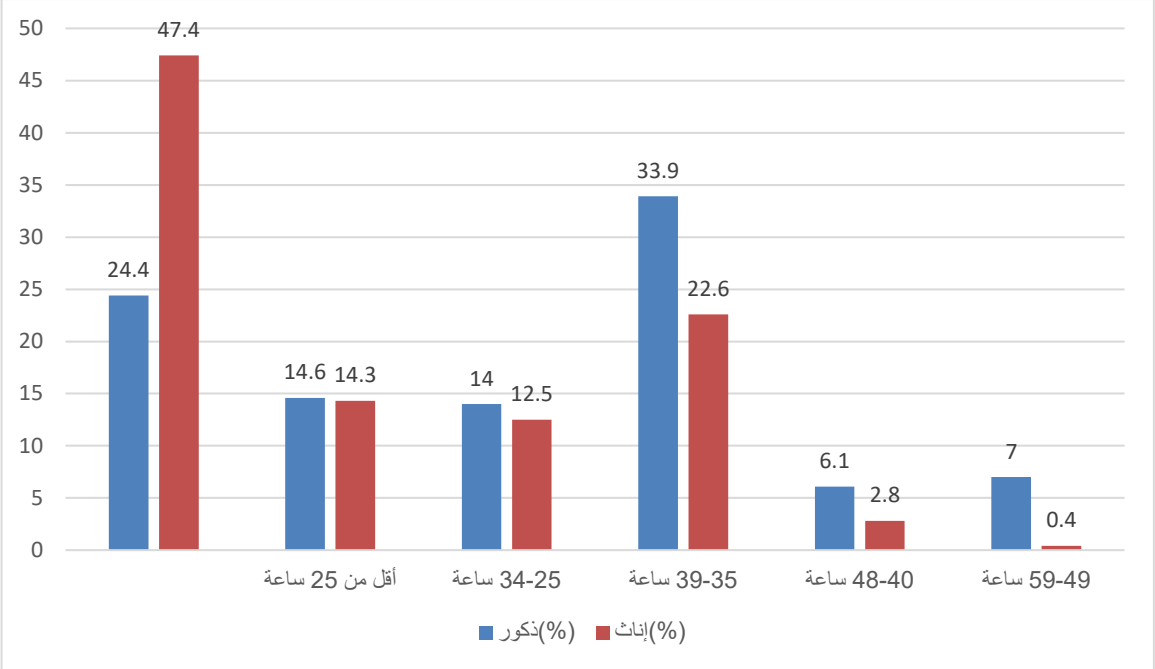
التوزيع العددي والنسبي للمشتغلين حسب فئات ساعات العمل الأسبوعي والنوع في ليبيا لعام 2022م

فئات ساعات العمل الأسبوعي	التوزيع النسبي		
	ذكور(%)	إناث(%)	المجموع(%)
أقل من 25 ساعة	24.4	47.4	33.2
ساعة 25-34	14.6	14.3	14.5
ساعة 35-39	14.0	12.5	13.4
ساعة 40-48	33.9	22.6	29.5
ساعة 49-59	6.1	2.8	4.8
ساعة أو أكثر 60	7.0	0.4	4.5
المجموع الكلي	100.0	100.0	100.0

المصدر: وزارة التخطيط، مصلحة الإحصاء والتعداد، نتائج مسح القوى العاملة(التشغيل والبطالة)2022،ص44

شكل (1)

التوزيع النسبي للمشتغلين حسب فئات ساعات العمل الأسبوعي والنوع في ليبيا لعام 2022م



المصدر : بيانات الجدول(5)

ب – متوسط ساعات العمل الأسبوعي للمشتغلين حسب الحالة العملية النوع :

تُعدّ دراسة متوسط ساعات العمل الأسبوعي للمشتغلين حسب الحالة العملية النوع من الموضوعات المهمة في تحليل ظروف التشغيل داخل سوق العمل، إذ تُبرز العلاقة بين طبيعة الوضع المهني (أجير، مستقل، قطاع عام أو خاص) ومستوى الجهد الزمني المبذول في العمل، مع اختلاف ذلك بين الذكور والإناث (مصلحة الإحصاء والتعداد، 2022، ص 55) .

وتوضح الدراسات المقارنة في سوق العمل أن اختلاف ساعات العمل حسب الحالة العملية والجنس يرتبط بطبيعة العقود، وهيمنة القطاع العام، والتفاوت في فرص التشغيل، مما ينعكس على تنظيم الوقت المهني واستقرار الدخل بين الفئات المختلفة (منظمة العمل الدولية، 2022، ص 33).

تُظهر بيانات جدول (6) أن متوسط ساعات العمل الأسبوعي للمشتغلين في ليبيا يبلغ (33.70 ساعة)، وهو ما يشير إلى أن سوق العمل الليبي يتسم بمتوسط ساعات عمل يقع ضمن النطاق المتوسط عالميًا، مع وجود تباين واضح مرتبط بالحالة العملية والجنس. ويعكس هذا التباين اختلاف طبيعة الأنشطة الاقتصادية بين القطاع العام والخاص والعمل الفردي أو الأسري.

أن أعلى متوسط لساعات العمل يسجل لدى العاملين لدى الغير بواقع (43.25 ساعة أسبوعيًا)، يليهم العاملون في الشركات المشتركة العامة (42.73 ساعة)، ثم العاملون بمفردهم (41.69 ساعة)، والشركات الماسهمة الليبية (41.26 ساعة). ويعكس ذلك أن القطاع الخاص والأعمال الفردية تتطلب عادة ساعات عمل أطول مقارنة بالقطاع العام، نتيجة طبيعة الإنتاجية والضغط التشغيلي المرتبط بهذه الأنشطة.

ويسجل الجهاز الإداري للدولة متوسط ساعات عمل أقل نسبيًا (32.45 ساعة)، وكذلك العمل لدى الأسرة (26.38 ساعة)، وهو ما يشير إلى أن القطاع العام يتميز بقدر أكبر من الاستقرار الوظيفي وساعات عمل أقل كثافة، مقارنة بالقطاع الخاص. كما أن العمل الأسري غالبًا ما يكون غير منتظم ويخضع لمرونة عالية، مما يفسر انخفاض متوسط ساعات العمل فيه.

وهناك فروق نوعية واضحة في متوسط ساعات العمل، حيث يبلغ متوسط ساعات عمل الذكور (37.23 ساعة أسبوعيًا) مقابل (27.82 ساعة) للإناث. ويعكس هذا الفارق الكبير طبيعة مشاركة المرأة في سوق العمل، حيث تميل الإناث إلى

العمل الجزئي أو الوظائف ذات الساعات الأقل، غالبًا في القطاع الحكومي أو القطاعات الخدمية مثل التعليم والصحة، إضافة إلى تأثير الالتزامات الأسرية والاجتماعية التي تحد من ساعات العمل الفعلية.

وأن الفجوة بين النوعين في ساعات العمل ليست مجرد فرق كمي، بل تعكس أيضًا اختلافًا نوعيًا في طبيعة الوظائف التي يشغلها كل من الذكور والإناث. فبينما يتركز الذكور في الأعمال ذات الساعات الطويلة والمرتبطة بالإنتاج أو القطاع الخاص، تميل النساء إلى الوظائف الأكثر انتظامًا واستقرارًا ولكن بساعات أقل.

وأن متوسط ساعات العمل في ليبيا يتأثر بثلاثة عوامل رئيسية: طبيعة القطاع الاقتصادي، ونوع العلاقة الوظيفية، والجنس. حيث ترتفع ساعات العمل في القطاع الخاص والأعمال غير الرسمية، بينما تنخفض في القطاع العام والعمل الأسري، مع استمرار فجوة واضحة بين الذكور والإناث لصالح الذكور.

جدول (6)

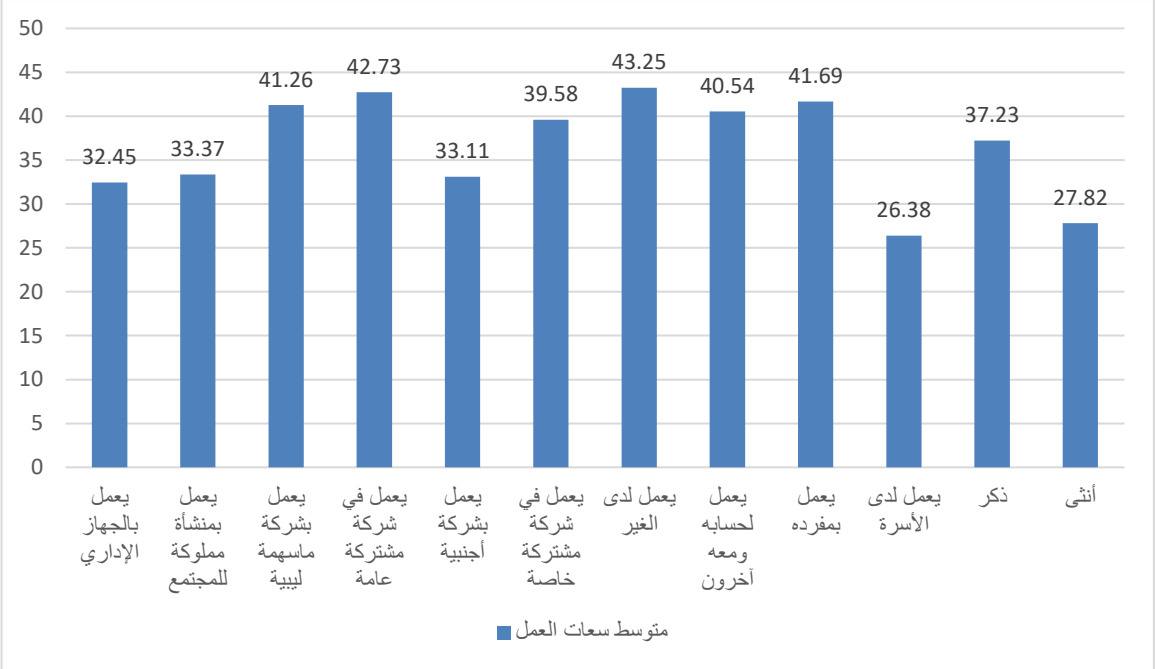
متوسط ساعات العمل الأسبوعي للمشتغلين حسب الحالة العملية والنوع لعام 2022 م

الحالة العملية / الجنس	متوسط ساعات العمل
يعمل بالجهاز الإداري	32.45
يعمل بمنشأة مملوكة للمجتمع	33.37
يعمل بشركة ماسهمة ليبية	41.26
يعمل في شركة مشتركة عامة	42.73
يعمل بشركة أجنبية	33.11
يعمل في شركة مشتركة خاصة	39.58
يعمل لدى الغير	43.25
يعمل لحسابه ومعه آخرون	40.54
يعمل بمفرده	41.69
يعمل لدى الأسرة	26.38
ذكر	37.23
أنثى	27.82
المتوسط العام	33.70

المصدر: وزارة التخطيط، مصلحة الإحصاء والتعداد، نتائج مسح القوى العاملة(التشغيل والبطالة)2022، ص46

شكل (2)

متوسط ساعات العمل الأسبوعي للمشتغلين حسب الحالة العملية والنوع لعام 2022 م



المصدر : بيانات الجدول(6)

ج – التوزيع العددي والنسبي للمشتغلين حسب الاشتراك في نظام الضمان الاجتماعي حسب فئات السن :

تُعدّ دراسة التوزيع العددي والنسبي للمشتغلين حسب الاشتراك في نظام الضمان الاجتماعي وفئات السن من الموضوعات المهمة في تحليل مدى شمولية الحماية الاجتماعية داخل سوق العمل، إذ تعكس هذه المؤشرات درجة اندماج العاملين في أنظمة التأمين الاجتماعي وفق خصائصهم العمرية (مصلحة الإحصاء والتعداد، 2022، ص 55) .

تُظهر بيانات الجدول (7) أن مستوى الاشتراك في نظام الضمان الاجتماعي بين المشتغلين في يتسم بارتفاع عام نسبيًا، حيث يبلغ المتوسط الكلي للاشتراك (88.93%)، وهو ما يعكس انتشار مظلة الحماية الاجتماعية بين أغلب العاملين إلا أن هذا الارتفاع العام يخفي تباينات واضحة حسب فئات السن النوع، مما يشير إلى اختلاف درجة الاندماج في النظام التأميني تبعًا للمرحلة العمرية.

وأن نسبة الاشتراك ترتفع تدريجيًا مع التقدم في العمر، حيث تبدأ من (67.65%) في فئة الشباب (15–24 سنة)، ثم ترتفع إلى (82.30%) في فئة (25–34 سنة)، وتصل إلى ذروتها في الفئة (55–64 سنة) بنسبة (93.07%). ويعكس هذا الاتجاه أن الاندماج في نظام الضمان الاجتماعي يتزايد مع الاستقرار المهني وطول فترة الخدمة الوظيفية، حيث يكون العاملون الأكبر سنًا أكثر استقرارًا في وظائفهم وأكثر انتظامًا في الاشتراك التأميني مقارنة بالشباب الذين غالبًا ما يكونون في بدايات حياتهم المهنية أو يعملون في وظائف غير مستقرة.

أما في الفئة (65 سنة فأكثر)، فيلاحظ انخفاض نسبي في نسبة الاشتراك إلى (78.56%)، وهو ما قد يرتبط بخروج جزء من هذه الفئة من سوق العمل، أو الانتقال إلى التقاعد، أو ضعف استمرارية الاشتراك في بعض الحالات، خاصة في الأنشطة غير النظامية.

وتُظهر البيانات أن نسبة اشتراك الإناث في الضمان الاجتماعي (93.57%) أعلى من الذكور (86.06%) على المستوى العام، وهو ما يشير إلى أن النساء العاملات أكثر اندماجًا في الوظائف الرسمية الخاضعة للتغطية التأمينية، وغالبًا ما يرتبط ذلك بتركيزهن في القطاع العام (مثل التعليم والإدارة والصحة) الذي يتميز بارتفاع معدلات التسجيل في أنظمة الضمان الاجتماعي.

أن الفجوة بين النوعين تكون أوضح في بعض الفئات العمرية، خاصة الفئات المتوسطة والعليا، حيث تسجل الإناث نسب اشتراك مرتفعة جدًا تتجاوز (95%) في الفئتين (35–44) و(45–54)، وهو ما يعكس استقرارًا وظيفيًا أعلى داخل الوظائف الرسمية. في المقابل، تنخفض نسبة الاشتراك لدى الذكور في الفئات الأصغر سنًا (15–24 و25–34)، مما قد يعكس انتشار العمل غير الرسمي أو المؤقت بين الشباب الذكور.

أن نظام الضمان الاجتماعي في ليبيا يتميز بدرجة تغطية مرتفعة نسبيًا، لكنه يعكس أيضًا عدم تجانس واضح حسب العمر والجنس. حيث ترتبط أعلى مستويات الاشتراك بالاستقرار الوظيفي والتقدم في العمر، بينما ترتبط المستويات الأدنى بفئة الشباب التي تعاني من هشاشة أكبر في سوق العمل.

جدول (7)

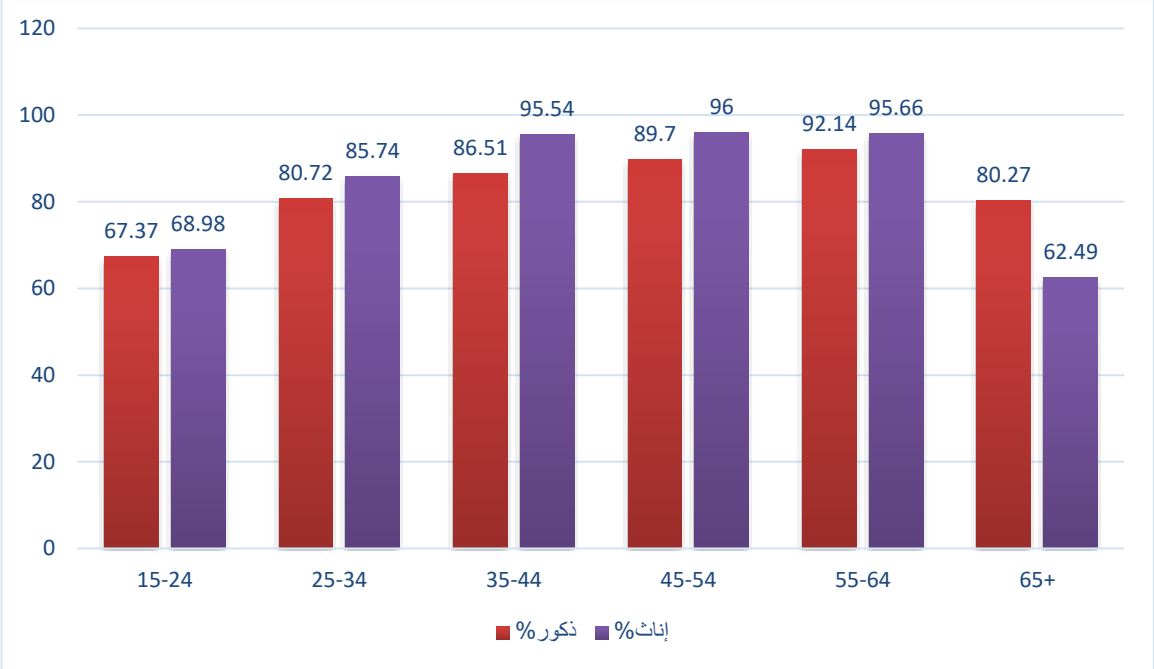
التوزيع العددي والنسبي للمشتغلين حسب الاشتراك في نظام الضمان الاجتماعي حسب فئات السن لسنة 2022 م

فئات السن	التوزيع النسبي		
	ذكور%	إناث%	المجموع%
15-24	67.37	68.98	67.65
25-34	80.72	85.74	82.30
35-44	86.51	95.54	91.15
45-54	89.70	96.00	92.23
55-64	92.14	95.66	93.07
65+	80.27	62.49	78.56
المجموع العام	86.06	93.57	88.93

المصدر: وزارة التخطيط، مصلحة الإحصاء والتعداد، نتائج مسح القوى العاملة(التشغيل والبطالة)2022،ص47

شكل (3)

التوزيع النسبي للمشتغلين حسب الاشتراك في نظام الضمان الاجتماعي حسب فئات السن لسنة 2022 م



المصدر: بيانات الجدول(7)

ثالثاً – تحليل الدخل والأجور حسب القطاع والتعليم

تُعدّ دراسة تحليل الدخل والأجور حسب القطاع والتعليم من الموضوعات الاقتصادية المهمة لفهم هيكل توزيع الدخل وعلاقته بمستوى التعليم ونوع النشاط الاقتصادي، حيث تعكس هذه العلاقة مدى تأثير رأس المال البشري في تحديد مستويات الأجور داخل سوق العمل (مصلحة الإحصاء والتعداد، 2022، ص 55) .

توجد فروق واضحة في مستويات الدخل بين القطاعات المختلفة، حيث تميل الأجور إلى الارتفاع في القطاعات ذات الطابع الإداري أو النفطي مقارنة بالقطاعات الإنتاجية والخدمية، إضافة إلى أن مستوى التعليم يؤدي دوراً مباشراً في تحسين فرص الحصول على دخل أعلى (البنك الدولي، 2022، ص 41) .

أن ضعف المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل في ليبيا أدى إلى استمرار فجوة في توزيع الأجور، خاصة بين الفئات المتعلمة تعليماً عالياً والفئات الأقل تعليماً، مما ينعكس على تفاوت الدخل بين الأفراد حسب القطاع والتخصص (منظمة العمل الدولية، 2022، ص 33).

أ – متوسط الدخل في الشهر حسب القطاع النوع

تُعدّ دراسة متوسط الدخل الشهري حسب القطاع النوع من الموضوعات المهمة في تحليل هيكل الأجور وعدم المساواة في سوق العمل، حيث تعكس هذه المؤشرات مدى التباين بين القطاعات الاقتصادية المختلفة وبين الذكور والإناث من حيث مستويات الدخل (مصلحة الإحصاء والتعداد، 2022، ص 55) .

أن متوسط الدخل في ليبيا يتأثر بعوامل متعددة مثل مستوى التعليم ونوع النشاط الاقتصادي، إضافة إلى أن الفجوة بين الذكور والإناث في الأجور تعكس اختلاف الفرص المهنية ودرجة التمركز في وظائف ذات مستويات دخل أعلى، مما ينعكس على العدالة الاقتصادية داخل سوق العمل (منظمة العمل الدولية، 2022، ص 33).

تُظهر بيانات الجدول (8) أن متوسط الدخل الشهري للمشتغلين في ليبيا يبلغ على المستوى العام نحو (1,302.27 دينارًا للذكور) مقابل (1,311.41 دينارًا للإناث)، وهو ما يشير إلى تقارب عام في متوسط الدخل بين الجنسين، مع وجود فروقات داخلية واضحة حسب القطاع الاقتصادي. ويعكس هذا التقارب في المتوسط العام أن الفجوة الجندرية في الأجور ليست مطلقة، بل تتغير وفق طبيعة النشاط الاقتصادي ونوع العلاقة الوظيفية.

أن متوسط دخل الإناث (1,329.05) أعلى من الذكور (1,269.18)، وهو ما يعكس استقرار الأجور في القطاع العام واعتماده على جداول وظيفية موحدة نسبيًا، إضافة إلى تمركز النساء في وظائف رسمية مثل التعليم والإدارة والصحة التي قد تمنح درجات وظيفية أعلى أو استقرارًا وظيفيًا أكبر. ويُعد هذا القطاع من أكثر القطاعات تحقيقًا للمساواة النسبية في الدخل بين الجنسين.

وأن الذكور يتفوقون في أغلب القطاعات الخاصة والإنتاجية، مثل الشركات الأجنبية (1,662.00 للذكور مقابل 905.88 للإناث)، والشركات الماسهمة الليبية (1,468.12 مقابل 1,043.87)، والشركات المشتركة العامة (1,628.99 مقابل 550.00)، والعمل بمفردهم (1,394.54 مقابل 832.74). ويعكس ذلك وجود فجوة دخل واضحة لصالح الذكور في القطاع الخاص، وهو ما يمكن تفسيره بطبيعة الوظائف التي يشغلها الذكور، والتي غالبًا ما تكون أكثر ارتباطًا بالأعمال الميدانية أو الإنتاجية أو الأعمال ذات الساعات الطويلة والمخاطر الأعلى.

أن أعلى متوسط دخل مسجل لدى الذكور يكون في فئة العمل لحساب النفس ومعه آخرون (1,859.74)، وكذلك في الشركات الأجنبية، مما يشير إلى أن ريادة الأعمال والعمل الحر قد يحققان عوائد أعلى للذكور مقارنة بالنساء، نتيجة عوامل تتعلق بالفرص المتاحة، ورأس المال، وطبيعة الانخراط في السوق.

أما بالنسبة للإناث، فإن أعلى متوسط دخل لهن يظهر في القطاع الحكومي، يليه العمل لحساب الأسرة (1,004.46)، بينما تنخفض الدخول بشكل ملحوظ في الشركات المشتركة العامة والخاصة، وهو ما يعكس محدودية تمثيل النساء في الأنشطة الاقتصادية عالية الدخل خارج القطاع العام.

جدول (8)

متوسط الدخول في الشهر حسب القطاع والجنس لسنة 2022 م

القطاع	ذكور	إناث
يعمل بالحكومة	1,269.18	1,329.05
يعمل بمنشأة مملوكة للمجتمع	1,398.06	1,288.79
يعمل بشركة ماسهمة ليبية	1,468.12	1,043.87
يعمل في شركة مشتركة عامة	1,628.99	550.00
يعمل بشركة أجنبية	1,662.00	905.88
يعمل في شركة مشتركة خاصة	1,424.76	765.39
يعمل لدى الغير	1,136.44	909.42
يعمل لحسابه ومعه آخرون	1,859.74	1,547.18
يعمل بمفرده	1,394.54	832.74
يعمل لدى الأسرة	1,127.68	1,004.46
المتوسط العام	1,302.27	1,311.41

المصدر: وزارة التخطيط، مصلحة الإحصاء والتعداد، نتائج مسح القوى العاملة(التشغيل والبطالة)2022،ص49

ثانيا – متوسط الدخل الشهري حسب الحالة العملية والجنس.

تُعدّ دراسة متوسط الدخل الشهري حسب الحالة العملية والجنس في ليبيا لسنة 2022 من الموضوعات الأساسية في تحليل بنية الأجور داخل سوق العمل، إذ تساعد في فهم العلاقة بين الوضع المهني (أجير، مستقل، قطاع عام أو خاص) ومستوى الدخل، مع إبراز الفوارق بين الذكور والإناث (مصلحة الإحصاء والتعداد، 2022، ص 55) .

أن الفجوة في الدخل بين الجنسين ترتبط بعوامل متعددة مثل نوع القطاع ومستوى الاستقرار الوظيفي، إضافة إلى أن ضعف التنوع الاقتصادي وهيمنة القطاع العام في ليبيا يسهمان في استمرار تفاوت الأجور حسب الحالة العملية والجنس (منظمة العمل الدولية، 2022، ص 33؛ البنك الدولي، 2022، ص 41).

تُظهر بيانات الجدول (9) أن متوسط الدخل الشهري للمشتغلين في ليبيا يتباين بشكل واضح وفق الحالة العملية والجنس، رغم تقارب المتوسط العام بين الذكور (1,302 دينارًا) والإناث (1,311 دينارًا). ويعكس هذا التقارب العام وجود قدر من التوازن الكلي في متوسط الدخل، إلا أنه يخفي وراءه تفاوتات بنيوية كبيرة مرتبطة بنوع النشاط الاقتصادي وطبيعة الارتباط بسوق العمل.

أن أعلى مستويات الدخل تسجل لدى العاملين لدى الغير (1,860 للذكور مقابل 1,547 للإناث)، يليهم العاملون في الشركات المشتركة العامة (1,662 للذكور مقابل 906 للإناث)، ثم الشركات الماسهمة الليبية (1,629 للذكور مقابل 1,044 للإناث). ويشير ذلك إلى أن الأنشطة المرتبطة بالقطاع الخاص أو شبه الخاص تحقق دخلاً أعلى نسبيًا، لكنها في الوقت نفسه تُظهر فجوة جندرية واضحة لصالح الذكور، خاصة في الوظائف التي تتطلب جهدًا إنتاجيًا أو ساعات عمل أطول أو مهارات سوقية أعلى.

وأن الجهاز الإداري للدولة يوفر مستوى دخل متقاربًا نسبيًا بين الجنسين (1,398 للذكور مقابل 1,289 للإناث)، وهو ما يعكس طبيعة القطاع العام الذي يعتمد على جداول أجور منظمة تقلل من الفوارق بين العاملين. كما أن العمل في هذا القطاع يوفر استقرارًا وظيفيًا أكبر، مما يجعله أكثر جذبًا للنساء، رغم أن مستوى الدخل فيه ليس الأعلى مقارنة ببعض قطاعات القطاع الخاص.

أن بعض الحالات العملية تُظهر تقاربًا أو حتى أفضلية للإناث، كما في العمل لدى الأسرة (1,311 للإناث مقابل 1,302 للذكور)، وكذلك في العمل بمفردهم (1,004 للإناث مقابل 1,128 للذكور بفارق محدود نسبيًا). ويمكن تفسير ذلك بأن هذه الأنماط من العمل غالبًا ما تكون غير رسمية أو مرنة، مما يسمح بمشاركة نسائية أكبر دون قيود تنظيمية صارمة. أن الفجوة في الدخل تكون أكثر وضوحًا في الأنشطة ذات الطابع المؤسسي والربحي، مثل الشركات الأجنبية والماسهمة، حيث يحصل الذكور على دخول أعلى بكثير من الإناث، وهو ما يعكس تفاوتًا في فرص الوصول إلى الوظائف الأعلى أجرًا، إضافة إلى اختلاف طبيعة المهام والمسؤوليات بين الجنسين داخل هذه المؤسسات.

جدول (9)

متوسط الدخل الشهري حسب الحالة العملية والجنس لسنة 2022 م

الحالة العملية	الذكور	الإناث
يعمل بالجهاز الإداري	1,398	1,289
يعمل بمنشأة مملوكة للمجتمع	1,468	1,044
يعمل بشركة ماسهمة ليبية	1,629	550
يعمل في شركة مشتركة عامة	1,662	906
يعمل بشركة أجنبية	1,425	765
يعمل في شركة مشتركة خاصة	1,136	909
يعمل لدى الغير	1,860	1,547
يعمل لحسابه ومعه آخرون	1,395	833
يعمل بمفرده	1,128	1,004
يعمل لدى الأسرة	1,302	1,311
المتوسط العام	1,302	1,311

المصدر: وزارة التخطيط، مصلحة الإحصاء والتعداد، نتائج مسح القوى العاملة(التشغيل والبطالة)2022،ص50

ثالثا – متوسط الأجر الشهري حسب القطاع والجنس.

تُعدّ دراسة متوسط الأجر الشهري حسب القطاع والجنس في ليبيا لسنة 2022 من الموضوعات الأساسية في تحليل بنية سوق العمل، إذ تُبرز الفروق في مستويات الأجور بين القطاعات الاقتصادية المختلفة، وكذلك التباين بين الذكور والإناث داخل نفس القطاع، بما يعكس درجة عدم المساواة في توزيع الدخل (مصلحة الإحصاء والتعداد، 2022، ص 55) .

أن فجوة الأجور بين الجنسين في ليبيا ترتبط بعوامل متعددة مثل نوع القطاع، ومستوى التعليم، وطبيعة الوظيفة، إضافة إلى هيمنة القطاع العام على التشغيل، مما يؤدي إلى استمرار تفاوت الدخل بين الذكور والإناث ويؤثر على العدالة الاقتصادية في سوق العمل (البنك الدولي، 2022، ص 41؛ منظمة العمل الدولية، 2022، ص 33) .

تُظهر بيانات الجدول (10) أن متوسط الأجر الشهري في ليبيا يتسم بدرجة من التقارب العام بين الجنسين، حيث يبلغ المتوسط الكلي (1,305.66 دينارًا)، مع تسجيل (1,302.27) للذكور و(1,311.41) للإناث. ويعكس هذا التقارب العام في المتوسط الوطني وجود نوع من التوازن الكلي في الأجور على مستوى الاقتصاد، إلا أن هذا التوازن يخفي اختلافات قطاعية واضحة في توزيع الدخل بين الذكور والإناث.

وأن متوسط الأجر يبلغ (1,294.25 دينارًا)، مع تفوق نسبي للإناث (1,329.05) مقارنة بالذكور (1,269.18)، حيث تتجاوز نسبة أجور النساء المتوسط العام (101.3%)، في حين تقل أجور الذكور عنه (97.5%). ويعكس ذلك

طبيعة القطاع الحكومي الذي يتميز بهيكل أجور موحد نسبيًا قائم على الدرجات الوظيفية واللوائح التنظيمية، مما يقلل من الفجوة الجندرية ويمنح النساء استقرارًا وظيفيًا وأجريًا أكبر.

ويُظهر القطاع العام (غير الإداري) متوسط أجر أعلى نسبيًا (1,358.81 دينارًا)، مع تفوق واضح للذكور (1,398.06) على الإناث (1,288.79). ورغم أن أجور الإناث في هذا القطاع تقترب من المتوسط العام (98.3%)، إلا أن الذكور يتجاوزون المتوسط بنسبة (107.4%)، مما يشير إلى وجود فجوة جندرية لصالح الذكور في هذا النوع من الأنشطة، والذي غالبًا ما يرتبط بوظائف إنتاجية أو تشغيلية تتطلب مهارات أو ساعات عمل أطول.

أما في القطاع الخاص، فيسجل متوسط الأجر (1,356.28 دينارًا)، وهو قريب من متوسط القطاع العام، إلا أن الفجوة الجندرية فيه تكون أكثر وضوحًا؛ حيث يحصل الذكور على متوسط (1,415.67 دينارًا) بنسبة (108.7% من المتوسط العام)، بينما تنخفض أجور الإناث إلى (1,031.41 دينارًا) أي (78.6% فقط من المتوسط العام). ويعكس ذلك تفاوتًا هيكليًا في فرص الأجر داخل القطاع الخاص، حيث تميل النساء إلى العمل في وظائف أقل أجرًا أو أقل استقرارًا مقارنة بالذكور، إضافة إلى احتمالية ضعف وصولهن إلى المناصب الأعلى دخلًا.

جدول (10)

متوسط الأجر الشهري حسب القطاع والجنس لسنة 2022 م

القطاع	ذكور		إناث		المجموع	
	متوسط الأجر	النسبة من المتوسط العام (%)	متوسط الأجر	النسبة من المتوسط العام (%)	متوسط الأجر	النسبة من المتوسط العام (%)
الحكومة	1,269.18	97.5	1,329.05	101.3	1,294.25	99.1
العام	1,398.06	107.4	1,288.79	98.3	1,358.81	104.1
الخاص	1,415.67	108.7	1,031.41	78.6	1,356.28	103.9
المتوسط العام	1,302.27	100.0	1,311.41	100.0	1,305.66	100.00

المصدر: وزارة التخطيط، مصلحة الإحصاء والتعداد، نتائج مسح القوى العاملة(التشغيل والبطالة)،2022،ص50

رابعا – متوسط الدخل الشهري حسب القطاع والجنس.

تُعدّ دراسة متوسط الدخل الشهري حسب القطاع والجنس في ليبيا لسنة 2022 من الموضوعات الاقتصادية المهمة لفهم بنية توزيع الدخل وقياس مستويات عدم المساواة داخل سوق العمل، حيث يعكس هذا المؤشر مدى التفاوت بين القطاعات الاقتصادية المختلفة وتأثير النوع الاجتماعي على مستويات الدخل (مصلحة الإحصاء والتعداد، 2022، ص 55) .

أن متوسط الدخل في ليبيا يتأثر بعدة عوامل، أهمها نوع القطاع الاقتصادي ومستوى الاستقرار الوظيفي، إضافة إلى الفجوة بين الجنسين في سوق العمل، والتي ترتبط بضعف التنوع الاقتصادي واعتماد الدولة على القطاع العام كمشغل رئيسي، مما ينعكس على عدالة توزيع الدخل (البنك الدولي، 2022، ص 41؛ منظمة العمل الدولية، 2022، ص 33) .

تُظهر بيانات الجدول (11) أن متوسط الدخل الشهري في ليبيا يتباين بشكل واضح حسب القطاع الاقتصادي والجنس، مع وجود نمط عام يتمثل في تقارب نسبي في متوسط الدخل بين الذكور والإناث على المستوى الكلي، إلا أن هذا التقارب يخفي فروقات قطاعية جوهرية تعكس طبيعة سوق العمل وهيكله التنظيمي.

أن متوسط دخل الإناث (1,329 دينارًا) أعلى من متوسط دخل الذكور (1,269 دينارًا)، وهو ما يشير إلى وجود ميزة نسبية للنساء داخل القطاع الحكومي. ويمكن تفسير ذلك بطبيعة هذا القطاع الذي يعتمد على نظام أجور موحد قائم على

الدرجات الوظيفية والترقيات الإدارية، مما يقلل من الفجوة الجندرية، إضافة إلى تركّز النساء في وظائف مستقرة مثل التعليم والإدارة والصحة التي ترتبط بسلم وظيفي منظم.

ويُظهر القطاع العام (غير الحكومي المباشر) تقاربًا نسبيًا في الأجور، حيث يبلغ متوسط دخل الذكور (1,398 دينارًا) مقابل (1,289 دينارًا) للإناث. ورغم أن الفجوة أقل حدة مقارنة بالقطاع الخاص، إلا أنها ما تزال تميل لصالح الذكور، وهو ما يعكس طبيعة بعض الوظائف التي تتطلب جهداً إنتاجيًا أو خبرة ميدانية أكبر، وهي وظائف غالبًا ما يهيمن عليها الذكور.

أما في القطاع الخاص، فتتضح فجوة نوعية واضحة لصالح الذكور، حيث يبلغ متوسط دخلهم (1,416 دينارًا) مقابل (1,031 دينارًا) للإناث. ويعكس هذا التباين الكبير عدم تكافؤ الفرص داخل القطاع الخاص، حيث تتركز النساء غالبًا في وظائف أقل أجرًا أو أقل استقرارًا، في حين يهيمن الذكور على الوظائف الأعلى دخلًا أو تلك المرتبطة بالإنتاج والإدارة والمخاطر الأعلى.

جدول (11)

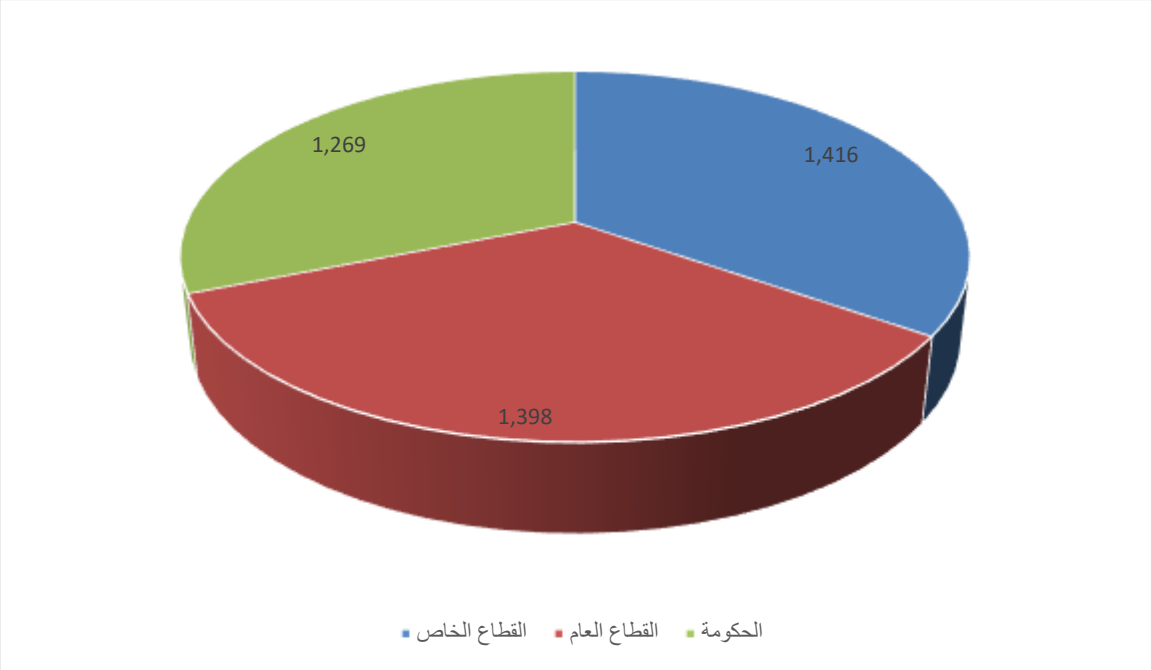
متوسط الدخل الشهري حسب القطاع والجنس لسنة 2022 م

القطاع	الإناث	الذكور
القطاع الخاص	1,031	1,416
القطاع العام	1,289	1,398
الحكومة	1,329	1,269

المصدر: وزارة التخطيط، مصلحة الإحصاء والتعداد، نتائج مسح القوى العاملة(التشغيل والبطالة)2022،ص51

شكل (4)

متوسط الدخل الشهري حسب القطاع والجنس لسنة 2022 م



المصدر: بيانات الجدول(11)

خامسا – مستويات الدخل الشهري للمشتغلين حسب الحالة التعليمية والجنس :

تُعدّ دراسة مستويات الدخل الشهري للمشتغلين حسب الحالة التعليمية والجنس في ليبيا لسنة 2022 من الموضوعات الأساسية في تحليل عدم المساواة الاقتصادية داخل سوق العمل، إذ توضح هذه المؤشرات العلاقة المباشرة بين التعليم كعنصر من عناصر رأس المال البشري وبين مستويات الدخل التي يحصل عليها الأفراد، مع وجود فروق واضحة بين الذكور والإناث (مصلحة الإحصاء والتعداد، 2022، ص 55) .

أن الفروقات في الدخل ترتبط بطبيعة سوق العمل الليبي، وضعف تنوع الاقتصاد، وهيمنة القطاع العام، إضافة إلى اختلاف فرص التوظيف والترقي بين الجنسين، مما يؤدي إلى استمرار التباين في الدخل حسب التعليم والجنس (منظمة العمل الدولية، 2022، ص 33؛ البنك الدولي، 2022، ص 41).

تُظهر بيانات الجدول (12) وجود علاقة إيجابية واضحة بين المستوى التعليمي ومتوسط الدخل الشهري للمشتغلين في ليبيا، حيث يرتفع الدخل تدريجيًا كلما ارتفع المستوى التعليمي، مما يعكس أهمية رأس المال البشري في تحسين فرص الدخل داخل سوق العمل. إذ يبدأ متوسط الدخل عند مستوى منخفض في فئة الأميين (854 دينارًا)، ثم يرتفع تدريجيًا ليصل إلى أعلى مستوياته في فئة الدكتوراه (2,165 دينارًا)، وهو ما يؤكد أن التعليم يمثل عاملًا حاسمًا في تحديد مستوى الدخل.

وأن الذكور يحصلون على دخول أعلى في معظم المستويات التعليمية الدنيا والمتوسطة، حيث يظهر ذلك بوضوح في فئات الأميين (957 للذكور مقابل 629 للإناث)، والابتدائية (1,024 مقابل 718)، والإعدادية (1,160 مقابل 931)، مما يعكس وجود فجوة جندرية لصالح الذكور في المستويات التعليمية الأقل. ويمكن تفسير ذلك بطبيعة الوظائف التي يشغلها الذكور في هذه المستويات، والتي غالبًا ما تكون أكثر ارتباطًا بالأعمال الميدانية أو الأعمال ذات الأجور المتغيرة أو الأعلى نسبيًا.

وتتقارب الأجور بين الجنسين في المستويات التعليمية المتوسطة والعليا، مثل الثانوية (1,298 للذكور مقابل 1,290 للإناث)، وفوق الثانوي (1,303 مقابل 1,403)، والجامعي (1,525 مقابل 1,406)، بل وتتفوق الإناث في بعض المستويات مثل فوق الثانوي وما دون الجامعة، مما يشير إلى أن التعليم العالي يقلل من الفجوة الجندرية في الدخل ويعزز فرص النساء في الوصول إلى وظائف ذات أجور أفضل وأكثر استقرارًا.

وأن أعلى مستويات الدخل لدى الذكور تتحقق في فئة الدكتوراه (2,350) والماجستير (1,858)، بينما تحقق الإناث أيضًا أعلى دخولهن في المستويات العليا ولكن بفارق أقل نسبيًا (1,835 في الدكتوراه و1,733 في الماجستير). ومع ذلك، يبقى التفوق العام في الدخل عند المستويات العليا لصالح الذكور، مما يعكس استمرار بعض الفجوات المرتبطة بالترقي الوظيفي أو نوعية الوظائف القيادية التي غالبًا ما يهيمن عليها الذكور.

وعلى مستوى المتوسط العام، يتقارب الدخل بين الجنسين (1,302 للذكور و1,310 للإناث)، وهو ما يشير إلى أن الفجوة الجندرية في الدخل على المستوى الكلي محدودة نسبيًا، لكنها تصبح أكثر وضوحًا عند تفكيكها حسب المستوى التعليمي، حيث تتسع الفجوة في المستويات الدنيا وتضيق في المستويات العليا.

جدول (12)

مستويات الدخل الشهري للمشتغلين حسب الحالة التعليمية والجنس لسنة 2022م

الحالة التعليمية	ذكور	إناث	المجموع
أمي	957	629	854
إعداد مدرسي أو مدرسة قرآنية	1,142	1,466	1,227
يقرأ ويكتب	1,079	830	1,010
ابتدائية	1,024	718	970
إعدادية أو ما يعادلها	1,160	931	1,118
الثانوية وما يعادلها	1,298	1,290	1,295
فوق الثانوي وما دون الجامعة	1,303	1,403	1,348
جامعي	1,525	1,406	1,460
دبلوم دراسات عليا	1,535	1,338	1,453
ماجستير	1,858	1,733	1,818
دكتوراه	2,350	1,835	2,165
متوسط الدخل الشهري (الإجمالي)	1,302	1,310	1,305

المصدر: وزارة التخطيط، مصلحة الإحصاء والتعداد، نتائج مسح القوى العاملة(التشغيل والبطالة)2022،ص52

سادسا – مستويات الدخل الشهري حسب المستوى التعليمي والجنس.

تُعدّ دراسة مستويات الدخل الشهري للمشتغلين حسب المستوى التعليمي والجنس في ليبيا لسنة 2022 من الموضوعات المهمة في تحليل الفجوة الاقتصادية داخل سوق العمل، إذ تُظهر العلاقة بين رأس المال البشري (التعليم) ومستوى العائد الاقتصادي، إضافة إلى الفوارق القائمة بين الذكور والإناث في الأجور والدخل (مصلحة الإحصاء والتعداد، 2022، ص 55) (ILO, 2022) .

تشير بيانات مسح القوى العاملة إلى أن ارتفاع المستوى التعليمي يرتبط بزيادة واضحة في متوسط الدخل الشهري، حيث يحصل ذوو التعليم الجامعي على دخول أعلى مقارنة بذوي التعليم الثانوي أو الأساسي، مع استمرار الفجوة بين الجنسين لصالح الذكور حتى داخل نفس المستوى التعليمي، وهو ما يعكس عدم المساواة في العوائد الاقتصادية للتعليم (مصلحة الإحصاء والتعداد، 2022، ص 58) (World Bank, 2022) .

أن هذا التفاوت في الدخل يعكس مجموعة من العوامل البنيوية في الاقتصاد الليبي، مثل محدودية التنوع الاقتصادي، وهيمنة القطاع العام، وضعف مشاركة المرأة في بعض القطاعات الإنتاجية، مما يؤدي إلى استمرار الفجوة في الدخل حسب التعليم والجنس (منظمة العمل الدولية، 2022، ص 33؛ البنك الدولي، 2022، ص 41).

تُظهر بيانات الجدول (13) وجود علاقة طردية واضحة بين المستوى التعليمي ومتوسط الدخل الشهري، حيث يرتفع الدخل بشكل تدريجي مع ارتفاع المؤهل العلمي لكلا الجنسين، وهو ما يؤكد الدور المحوري للتعليم في تحسين الوضع الاقتصادي للمشتغلين داخل سوق العمل الليبي. إذ يبدأ الدخل عند مستوى منخفض في فئة الأميين (629 دينارًا للإناث مقابل 957 للذكور)، ثم يتصاعد تدريجيًا ليصل إلى أعلى مستوياته في فئة الدكتوراه (1,835 للإناث مقابل 2,350 للذكور)، مما يعكس بوضوح أهمية رأس المال البشري في تحديد مستوى الأجر والدخل.

توجد فجوة نوعية في المستويات التعليمية الدنيا لصالح الذكور، حيث يتفوق الذكور في فئات: الأميين، ويقرأ ويكتب، والابتدائية، والإعدادية، وهو ما يشير إلى أن الذكور في هذه المستويات ينخرطون غالبًا في أعمال أكثر ارتباطًا بالجهد البدني أو القطاع الخاص أو الأعمال غير الرسمية التي قد تحقق دخلاً أعلى نسبيًا مقارنة بالإناث.

تتقلص الفجوة النوعية في المستويات التعليمية المتوسطة والعليا، حيث يتقارب الدخل في فئة الثانوية (1,290 للإناث مقابل 1,298 للذكور)، بل وتتجاوز الإناث الذكور في فئة فوق الثانوي ودون الجامعة (1,403 مقابل 1,303)، وكذلك في بعض الحالات ضمن المستويات المتوسطة. ويعكس ذلك أن ارتفاع المستوى التعليمي يسهم في تقليص الفجوة الجندرية في الدخل، من خلال إتاحة فرص عمل أكثر استقرارًا وتنظيمًا للنساء، خاصة في القطاعات الحكومية والخدمية.

أما في المستويات العليا مثل الجامعي والدراسات العليا، فيستعيد الذكور تفوقهم النسبي في الدخل، حيث يبلغ دخلهم في الجامعي (1,525 مقابل 1,406)، وفي الماجستير (1,858 مقابل 1,733)، وفي الدكتوراه (2,350 مقابل 1,835). ويعكس ذلك استمرار وجود فجوة في الوصول إلى الوظائف القيادية أو ذات العائد الأعلى، والتي غالبًا ما ترتبط بالذكور، سواء بسبب طبيعة سوق العمل أو العوامل الاجتماعية والتنظيمية.

وأن الفجوة النوعية ليست ثابتة، بل تتغير حسب المستوى التعليمي، حيث تكون واسعة في المستويات الدنيا، وتضيق في المستويات المتوسطة، ثم تعود للاتساع نسبيًا في المستويات العليا جدًا. وهذا يدل على أن التعليم يعد عاملًا مهمًا في تقليل عدم المساواة، لكنه لا يلغيها بالكامل، بل يعيد تشكيلها ضمن مستويات مختلفة من سوق العمل.

جدول (13)

مستويات الدخل الشهري حسب المستوى التعليمي والجنس لعام 2022 م

المستوى التعليمي	الإناث	الذكور
أمي	629	957
إعداد مدرسي أو مدرسة قرآنية	1,466	1,142
يقرأ ويكتب	830	1,079
ابتدائية	718	1,024
إعدادية أو ما يعادلها	931	1,160
الثانوية أو ما يعادلها	1,290	1,298
فوق الثانوي ودون الجامعة	1,403	1,303
جامعي	1,406	1,525
دبلوم دراسات عليا	1,338	1,535
ماجستير	1,733	1,858
دكتوراه	1,835	2,350

المصدر: وزارة التخطيط، مصلحة الإحصاء والتعداد، نتائج مسح القوى العاملة(التشغيل والبطالة)2022،ص53

النتائج :

1. ارتفاع معدلات البطالة في سوق العمل الليبي خلال عام 2022، مع تركّزها بشكل أكبر بين فئة الشباب وخريجي الجامعات، مما يعكس ضعف قدرة الاقتصاد على استيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل .
2. هيمنة القطاع العام على التشغيل في ليبيا مقابل ضعف واضح في قدرة القطاع الخاص على خلق فرص عمل جديدة ومستدامة .
3. وجود فجوة هيكلية بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، الأمر الذي أدى إلى زيادة البطالة الهيكلية وصعوبة إدماج الخريجين في سوق العمل .
4. تفاوت واضح في مستويات الدخل بين القطاعات الاقتصادية المختلفة، حيث يتركز الدخل الأعلى في القطاعات النفطية والخدمية مقارنة بالقطاعات الإنتاجية الأخرى .
5. ضعف ماسهمة القطاع الخاص في امتصاص قوة العمل نتيجة محدودية الاستثمار وضعف البيئة الاقتصادية الداعمة للنشاط الإنتاجي .
6. انتشار ظاهرة البطالة المقنعة داخل القطاع العام، حيث يتجاوز عدد العاملين الحاجة الفعلية للإنتاج، مما يؤدي إلى انخفاض الكفاءة العامة لسوق العمل .
7. اعتماد الاقتصاد الليبي بشكل كبير على القطاع النفطي كمصدر رئيسي للتشغيل والدخل، مما يجعل سوق العمل أكثر عرضة للتقلبات الاقتصادية ويحد من تنوع فرص العمل .

التوصيات :

1. ضرورة تنويع مصادر التشغيل في الاقتصاد الليبي من خلال دعم القطاعات غير النفطية مثل الصناعة والزراعة والخدمات، بهدف تقليل الاعتماد على القطاع النفطي في خلق فرص العمل .
2. تطوير سياسات سوق العمل بما يحد من الاعتماد المفرط على التوظيف في القطاع العام، مع تشجيع الانتقال التدريجي نحو الاقتصاد الإنتاجي والقطاع الخاص .
3. إصلاح منظومة التعليم والتدريب المهني بما يضمن مواءمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل الفعلية، للحد من الفجوة بين العرض والطلب على العمالة .
4. تحفيز القطاع الخاص على التوسع في التشغيل من خلال تقديم تسهيلات استثمارية، وتخفيف الإجراءات البيروقراطية، وتحسين بيئة الأعمال .
5. وضع سياسات واضحة لمعالجة البطالة المقنعة في القطاع العام عبر إعادة هيكلة الجهاز الإداري للدولة ورفع كفاءة العاملين وتحسين الإنتاجية .

المقترحات :

1. إنشاء برامج وطنية لدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة باعتبارها أحد أهم مصادر خلق فرص العمل للشباب .
2. تأسيس مراكز تدريب مهني متخصصة مرتبطة بسوق العمل لتأهيل الخريجين وفق احتياجات القطاعات الاقتصادية المختلفة .
3. إطلاق منصة وطنية لربط الباحثين عن العمل بأصحاب الأعمال لتسهيل عملية التوظيف وتقليل فجوة البطالة .
4. إعداد استراتيجية وطنية لتنويع الاقتصاد الليبي تركز على تقليل الاعتماد على النفط وزيادة ماسهمة القطاعات الإنتاجية .
5. تطبيق نظام تقييم أداء داخل القطاع العام بهدف رفع الكفاءة الوظيفية وتقليل البطالة المقنعة وتحسين الإنتاجية .

المصادروالمراجع

1. البنك الدولي .(2022) .تقارير البنك الدولي المتعلقة بالاقتصاد وسوق العمل في ليبيا .

2. قانون العمل الليبي رقم (58) لسنة 1970 .(1970) .قانون العمل الليبي .
3. مصلحة الإحصاء والتعداد .(2022) .نتائج مسح القوى العاملة في ليبيا 2022.
4. منظمة العمل الدولية .(2022) .(ILO) تقارير وإحصاءات سوق العمل والحماية الاجتماعية .
5. وزارة التخطيط الليبية .(2022) .بيانات أو تقارير الدخل والتنمية الاقتصادية في ليبيا .
6. شلغوم، (2024) .مرجع حول سوق العمل أو الاقتصاد الليبي.
7. وزارة التخطيط، مصلحة الإحصاء والتعداد، نتائج مسح القوى العاملة(التشغيل والبطالة)2022
8. الأطلس الوطني، أمانة التخطيط، مصلحة المساحة، طرابلس ، ليبيا 1978م