



المجلس الوطني للتطوير الاقتصادي والاجتماعي
National Economic and social Development Board

نقطة ضوء

دورية تصدر عن المجلس لتسليط الضوء على مواضيع الساعة

(إصلاح الوظيفة العامة)



WWW.NESDB.LY

جميع الحقوق محفوظة
للمجلس الوطني للتطوير الاقتصادي والاجتماعي

الإصدار الدوري الثاني

المقدمة:



إن نظام الوظيفة العامة في ليبيا عانى عبر عقود من عديد التحديات والمشاكل نتيجة للاعتماد على القطاع العام في التوظيف، الأمر الذي أدى إلى تضخم أعداد العاملين في الخدمة المدنية، ولقد صاحب ذلك تضاعف في قوة المؤسسات وتفشي الفساد وانتشار الوساطة والمحسوبية وبالتالي ضعف الفعالية والكفاءة.

مما أصبح من الضروري العمل على إطلاق مشروع وطني يُعنى بإصلاح الوظيفة العامة تُسخر له كافة الإمكانيات البشرية والمادية وتصاحبه حملة توعوية لاستنهاض الهمم وحشد الخبرات والكفاءات الوطنية من مختلف شرائح المجتمع، مشروع تحدد فيه الأهداف والأولويات والآليات بعناية فائقة وتقوده السلطة التنفيذية في البلاد.

وتبني فكرة الإصلاح تأتي من أعلى هرم السلطة في الدولة الليبية، للوقوف على كل القطاعات العاملة من أجل حصر وتحليل الوظيفة العامة بها ، ولقد كانت البداية مع قطاع التعليم العام الذي يُشكل حجر الأساس في بناء النظام التربوي ويشمل الفترة الحاسمة في حياة الأجيال المستقبلية ، وليبيا كغيرها من دول العالم سعت منذ استقلالها على الاهتمام بالتعليم الأساسي والثانوي وأفردت له مساحة كبيرة من خططها المستقبلية، فشيدت المدارس واستعانت بدول الجوار لتأسيس للمدرس الكفاء المتمكن ودعمت مجانية التعليم، إلا أن قطاع التعليم العام عانى كبقية القطاعات الأخرى من ظاهرة التضخم الوظيفي .

وقد ظهرت على هذا القطاع علامات خطيرة تُشير إلى الترهل الوظيفي منذ أمد بعيد من العقد التاسع بالقرن الماضي، مما تسبب في تكدس وظيفي من الموظفين والمعلمين في تخصصات هامشية لا تخدم القطاع ، و تشكل عبء إداري ومالي ثقل.

وكل هذه الأسباب جعلت من المهم تشكيل لجنة من المجلس تضم نخبة من أصحاب المصلحة من قطاعات الدولة المختلفة (التربية والتعليم، الخدمة المدنية ، المالية ، بالإضافة إلى خبراء المجلس) لدراسة هذه الظاهرة ورسم حدودها داخل القطاع ومسبباتها ووضع الحلول الممكنة خصوصاً أن هذا القطاع يعتبر هو الأكبر من حيث القوى البشرية العاملة بالدولة الليبية ، وضعت اللجنة خطة عمل بالتنسيق مع إدارة الأحياط بالتعليم العام ، تمثلت في حصر القوى العاملة وذلك /

✳ بتشكيل فريق فرعي من إدارة الأحياط بوزارة التربية والتعليم.

✳ تقسيم ليبيا جغرافياً إلى ستة مناطق رئيسية.

(الساحل الغربي - طرابلس الكبرى - الجبل الغربي - الجنوبية - الشرقية - الوسطى)

✳ حصر كمي للوظيفة العامة من خلال منظومة إدارة الأحياط بوزارة التربية والتعليم.

✳ بالحصول على مؤشرات مهمة تخص الوظيفة العامة بالتعليم الأساسي والثانوي من خلال المدخلات التي تم حصرها بالمنظومة.

✳ اشتقاق وتحليل مخرجات منظومة إدارة الأحياط لحصر القوى العاملة والتي تحوي 23 حقل لحصر القوى العاملة .

✳ وضع مصفوفة إجراءات بناءً على المؤشرات التي ظهرت من خلال التحليل .

وقد استمرت اللجنة والفريق الفرعي في عملهم على مدار تسعة أشهر ، وتمكنت من تجميع أكثر من 80% من القوى العاملة بالقطاع أي ما يُقارب 569639 حتى تاريخ 2023/3/30 ، وبالتالي ومن خلال هذا الحصر تمكنت اللجنة من معرفة وتحديد الأسباب الرئيسية التي أدت إلى ترهل الوظيفة العامة بالقطاع ، يمكن تلخيصها في النقاط التالية /

- 1- التوسع الكبير في عمليات التعيين والتعاقدات خلال العقود الثلاث المنصرمة على مستوى المراقبات دون النظر للمؤهل والتخصص والمكان والعدد المطلوب.
- 2- إعادة توزيع عدد كبير من العاملين بالشركات المنحلة والمصانع والمنفكين من القوات المسلحة لقطاع التربية والتعليم.

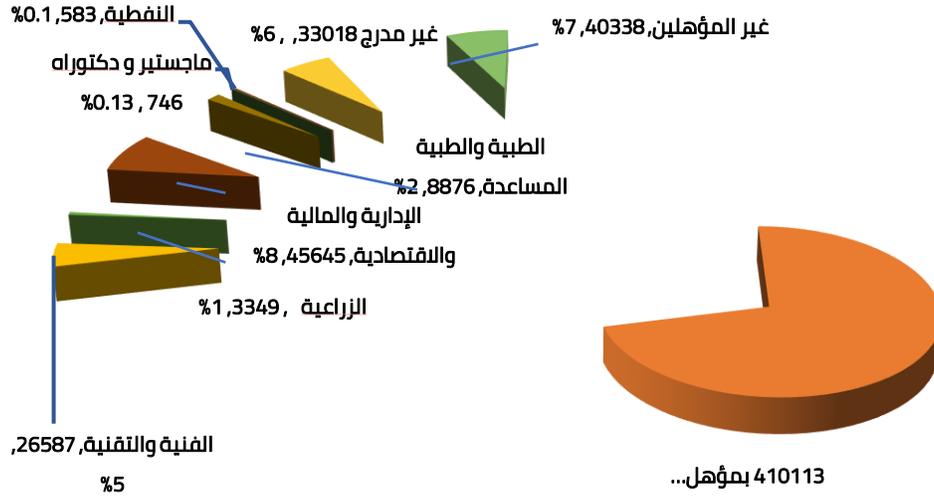
- 3- إعادة عدد من فائض الملاك الوظيفي سابقاً لقطاع التربية والتعليم.
- 4- إلغاء الثانويات التخصصية على الرغم من أنها كانت تستوعب أعداداً كبيرة من الخريجين ولا تشترط مؤهلات تربوية.
- 5- ترسيخ بعض المفاهيم السائدة في العرف الاجتماعي بان خدمة المرأة في قطاع التربية والتعليم ينسجم مع طبيعتها والمجتمع الذي تعيش فيه.
- 6- إعادة من تم إحالتهم للتقاعد ببلوغ السن، وكذلك التقاعد الاختياري والمقالين والمنقطعين عن العمل.

كما تم تحديد بعض النسب المئوية في القوى العاملة بالقطاع وهي تمثل مؤشرات تحتاج إلى متابعة وتصحيح من خلال مجموعة إجراءات، ومن هذه النسب المئوية:

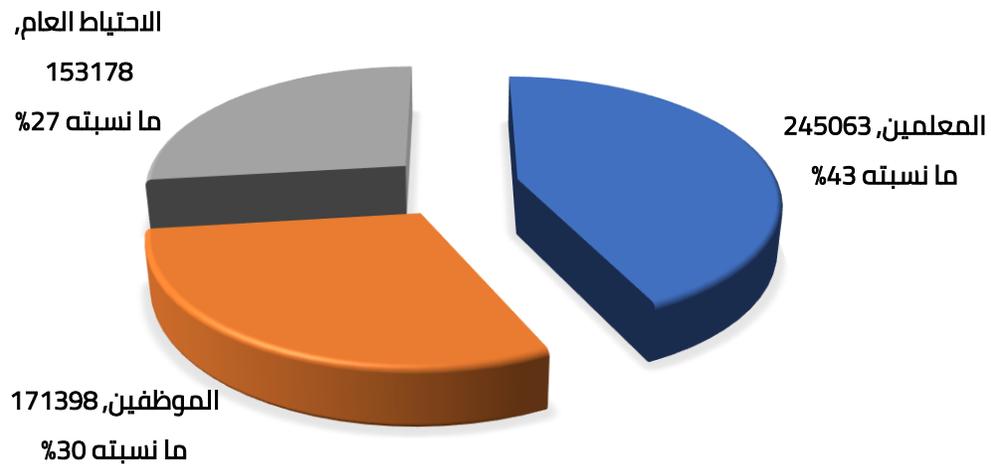
- نسبة الأناث إلى الذكور بالقطاع تصل تقريبا 79% إلى 21%.
- نسبة المعلمين 43% من إجمالي القوى العاملة.
- نسبة الموظفين 30% من القوى العاملة.
- نسبة الاحتياط العام 27% من القوى العاملة
- تم توزيع الموظفين على ما يقرب 44 وظيفة بالتعليم العام
- نسبة العاملين بالقطاع والذين تم تعيينهم من خارج المراقبات يمثل أكثر من 6% من إجمالي القوى (هناك من تبعد محل سكنهم عن المراقبة أكثر من 100 كم).
- المؤهلات العلمية غير التربوية تمثل أكثر من 22% من إجمالي العلمية ومنها ما يقرب عن 7% بدون مؤهل علمي .

بعض المؤشرات الحيوية التي تم استنباطها بعد حصر ما يُقارب / 569639 من القوى العاملة بقطاع التعليم العام:

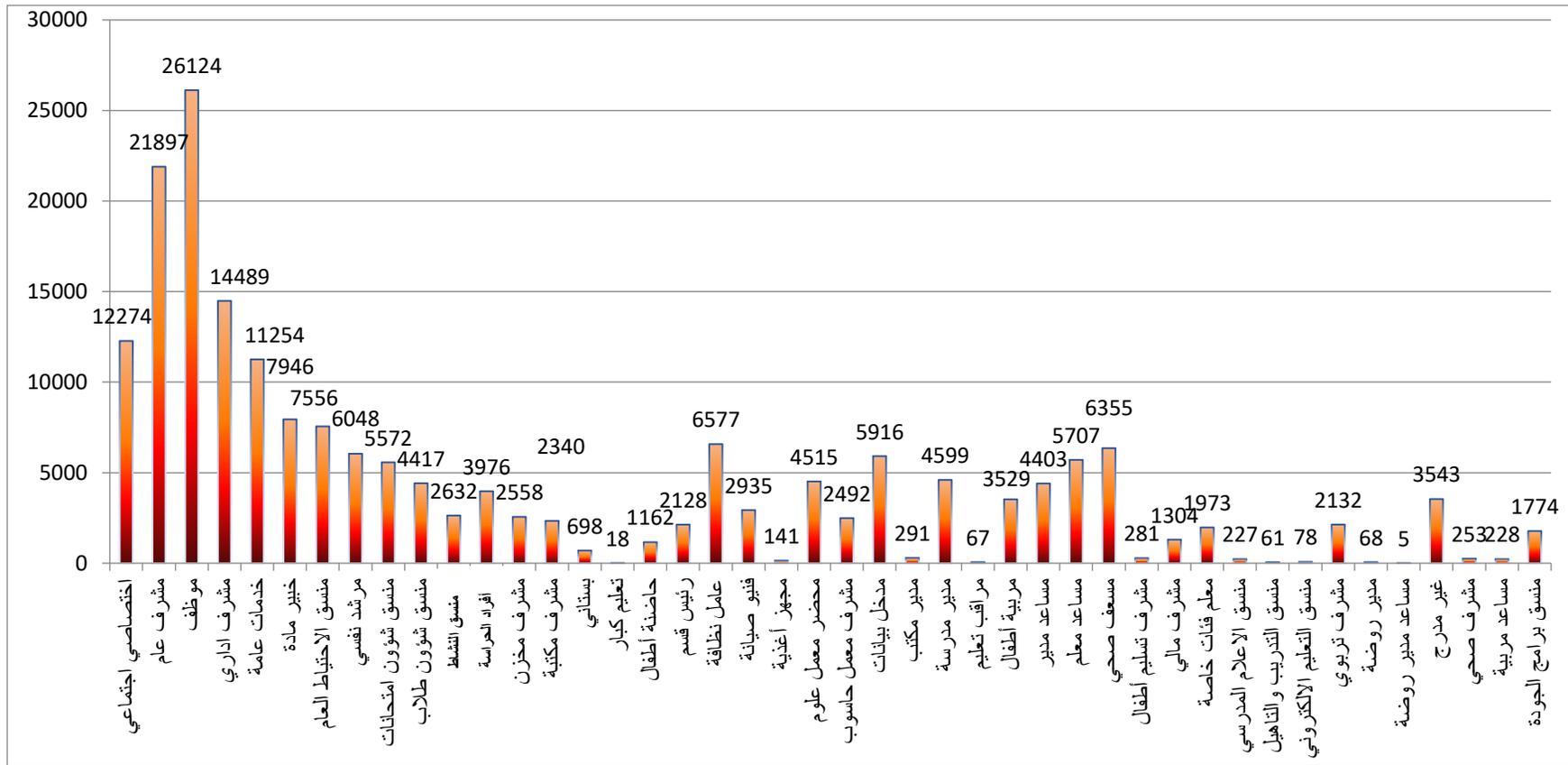
أعداد العاملين بالقطاع حسب مؤهلاتهم التربوية وغير التربوية :



توزيع القوى العاملة من العاملين بالقطاع حسب الوظائف الرئيسية ((معلم / احتياط / إداري)) :



أعداد العاملين غير التربويين حسب الوظائف المنسبين عليها (44 وظيفة):



ومن أجل المساهمة في حلحلة الترهل الوظيفي بالقطاع تم وضع مصفوفة اجراءات تتمثل في النقاط التالية :

• خفض نسب العاملين بالقطاع

- اصدار تعميم لجميع المراقبات والمؤسسات التابعة لوزارة التعليم العام بعدم التعاقد أو التعيين بالقطاع
- عدم تمديد المدد للمتقاعدين أو اعادة المنتقلين من القطاع أوأرجاع المنقطعين إلا في أضيق الحالات .

• تحقيق سلامة التعيينات

- تتبع إجراءات المنسبين للتعليم من خارج المناطق المتعنيين بها ، من خل المتابعة العينية لملفات المعنيين والتزامهم اليومي.

• تدوير وتأهيل العاملين بالقطاع من ذوي المؤهلات الغير تربوية

- تصنيف التخصصات وتاهيلهم تربويا من خلال برامج تدريبية متخصصة
- اعادة تنسيب الذين يتم تاهيلهم للتدريس حسب التخصص.

• تفعيل مكاتب الاحالة على التصرف

- احالة بعض المعينين على وظائف خارج الملاك الوظيفي الى هذه المكاتب لإعادة تنسيبهم إلى القطاعات التي تتماشى مع وظائفهم مثل أفراد الحراسة إلى جهاز حرس المؤسسات التعليمية بوزارة الداخلية .
- التخصصات التقنية والفنية يتم اعادة تنسيبهم إلى وزارة التعليم التقني حسب الحاجة لهذه التخصصات.

• أنشاء هيئة للتعليم الخاص تهتم بتطوير التعليم الخاص

- تضع خطة استراتيجية للأستفادة من فائض الملاك بالقطاع من خلال تفعيل الشراكة ما بين القطاع العام والخاص.