

Regulatory policies for migrant workers in Libya (2000-2024)

Omar Rhoma Aborgiba¹, Nafisa Mommed bin aqdar¹

¹ Department of Political Science, Faculty of Economics and Commerce, Alasmarya Islamic University -Zliten, Libya.

*Corresponding author email: Omar Aborgiba | o.arhoma@gmail.com

Received: 30-09-2025 | Accepted: 13-04-2026 | Available online: 28-04-2026 | [DOI:10.5281/zenodo.19847316](https://doi.org/10.5281/zenodo.19847316)

ABSTRACT

The issue of migrant labor in Libya represents a critical security, economic, social, health, and regulatory challenge, requiring the development of a purposeful and robust public policy. This study aimed to clarify the importance of regulatory policies for migrant labor in Libya, examine the policies and legislation related to regulating migrant labor, and identify their shortcomings. The study adopted a descriptive and analytical approach, describing and analyzing the phenomenon. The study concluded that the fundamental problem lies not in the absence of laws, but rather in their weak implementation, a result of administrative confusion, political division, and the lack of a unified national strategy to regulate labor, despite the multiplicity of laws and decisions aimed at controlling and regulating migrant labor. The study recommended the need to activate and update existing laws and legislation to suit current circumstances, while emphasizing the need for practical implementation by the relevant authorities.

Keywords: Regulatory policies, migrant labor, Libyan Ministry of Labor, Libyan labor market, illegal immigration.

السياسات التنظيمية تجاه العمالة الوافدة في ليبيا (2000م – 2024م)

عمر ارحومة أبورقية¹، نفيسة محمد بن اقداره¹

¹ قسم العلوم السياسية، كلية الاقتصاد والتجارة، الجامعة الأسمرية الإسلامية - زليتن، ليبيا.

*المؤلف المراسل: عمر أبورقية | o.arhoma@gmail.com

استقبلت: 30-09-2025م | قبلت: 13-04-2026م | متوفرة على الانترنت | 28-04-2026م | [DOI:10.5281/zenodo.19847316](https://doi.org/10.5281/zenodo.19847316)

ملخص البحث

تمثل قضية العمالة الأجنبية الوافدة في ليبيا تحدياً أمنياً واقتصادياً واجتماعياً وصحياً وتنظيمياً بالغ الأهمية، وتتطلب وضع سياسة عامة هادفة ومتينة بالخصوص، وهدفت هذه الدراسة إلى توضيح أهمية السياسات التنظيمية للعمالة الوافدة في ليبيا ودراسة السياسات والتشريعات المتعلقة بتنظيم العمالة الوافدة وبيان أوجه القصور فيها، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي عبر وصف الظاهرة وتحليلها، وتوصلت الدراسة إلى أن المشكلة الأساسية لا تكمن في غياب القوانين، بل في ضعف تنفيذها، نتيجة التخبط الإداري والانقسام السياسي، وعدم وجود استراتيجية وطنية موحدة لتنظيم العمالة رغم تعدد التشريعات والقرارات التي تهدف إلى ضبط وتنظيم العمالة الأجنبية، وأوصت الدراسة بضرورة تفعيل القوانين والتشريعات الموجودة وتحديثها بما يتناسب مع الظروف الحالية، مع التأكيد على ضرورة التطبيق العملي عبر الجهات المختصة.

الكلمات المفتاحية: السياسات التنظيمية، العمالة الوافدة، وزارة العمل الليبية، سوق العمل الليبي، الهجرة غير الشرعية.

1. مقدمة

تلعب السياسات التنظيمية دوراً جوهرياً في بناء الدول الحديثة، فوجود سياسات تنظيمية فعالة من شأنها تحسين بيئة الأعمال، وتوفير آليات واضحة لضبط الأداء وضمان تحقيق الأهداف الوطنية وتعزيز الاستقرار في الدولة، لذا، فإن فهم أهمية السياسات التنظيمية يُعد ضرورة لكل من صناع القرار والمواطنين، ومن أهم السياسات التنظيمية ذات أهمية تنظيم العمالة الوافدة، إذ يسهم هذا التنظيم على ضبط تدفق العمالة الوافدة وفقاً لمتطلبات الدولة، وتحقيق التوازن بين احتياجات سوق العمل وحماية حقوق العمال، مما يضمن استقرار بيئة العمل ويعزز الإنتاجية. وتتمثل السياسات التنظيمية للعمالة الوافدة في وضع سياسات واضحة تتعلق بحصر العمالة والرقابة على المنافذ والحدود وإجراءات الإقامة والتصاريح، بالإضافة إلى الرقابة الصحية والخلو من الأمراض المعدية، لضمان تحقيق الاستفادة المثلى من الكفاءات الوافدة بطريقة تخدم مصالح الدولة والمجتمع..

ويشكل تنظيم العمالة الوافدة في ليبيا تحدياً كبيراً يؤثر على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والأمنية والصحية في البلاد، نظراً لكون ليبيا إحدى الدول التي تستقطب العمالة الأجنبية في مختلف القطاعات، وبوابة العبور إلى أوروبا وأن أغلب العمالة الوافدة دخلت البلاد عن طريق الهجرة غير الشرعية قاصدين أوروبا عبر قوارب الموت.

وبالرغم من مساهمة العمالة الوافدة في استمرار بعض الأنشطة الاقتصادية، فإن خروج جزء كبير من عوائدها خارج البلاد على شكل تحويلات مالية أضر بالاقتصاد الوطني وساهم في استنزاف السيولة النقدية. كما ساعد انتشار العمالة غير النظامية في توسيع الاقتصاد الموازي، مما قلل من إيرادات الدولة الضريبية وأضعف من فاعلية السياسات الاقتصادية. وعليه فإن وضع سياسات فعّالة لتنظيم هذه العمالة يساعد في مكافحة العمالة غير النظامية، وتعزيز الاستقرار الاقتصادي، وضمان الاستفادة المثلى من الكفاءات الوافدة بما يخدم التنمية المستدامة.

1.1. إشكالية البحث

تواجه ليبيا تحديات متزايدة من تدفق العمالة الوافدة والتي أغلبها دخلت البلاد بطرق الهجرة غير القانونية من دول الجوار. في ظل هذه التحديات تبرز الحاجة إلى تحليل السياسات الحالية وفهم مكامن القصور من أجل تطوير سياسات أكثر فاعلية، وعليه فإن السؤال المحوري لهذا البحث يتمثل في: هل هناك سياسات تنظيمية تجاه العمالة الوافدة في ليبيا؟

• تساؤلات البحث:

- ما طبيعة وفاعلية السياسات التنظيمية للعمالة الوافدة في ليبيا؟
- ما هي الآثار الاقتصادية والاجتماعية والأمنية والثقافية للعمالة الوافدة؟
- ماهي التحديات أو المعوقات التي تواجه السياسات التنظيمية للعمالة الوافدة في ليبيا؟

1.2. الفرضية

ينطلق البحث من فرضية مفادها أن هناك سياسات تنظيمية (قوانين وقرارات وإجراءات) تتعلق بتنظيم العمالة الوافدة، ولكن هناك غياب في تنفيذ هذه السياسات في ليبيا بصفة عامة وغياب التنسيق المؤسسي بين الجهات ذات العلاقة.

1.3. أهداف البحث

- دراسة السياسات والقوانين الحالية المنظمة للعمالة الوافدة في ليبيا
- تحليل أثر العمالة الوافدة على سوق العمل الليبي من ناحية الاقتصادية والاجتماعية.
- تقييم مدى كفاءة الجهات المسؤولة عن تنفيذ هذه السياسات.
- التعرف على التحديات التي تواجه تطبيق التنظيم الفعلي للعمالة.

1.4. أهمية البحث:

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونه يسلط الضوء على واحدة من القضايا المهمة التي تؤثر بشكل مباشر على الاقتصاد الليبي والأمن المجتمعي، كما تكمن أهمية الدراسة في إمكانية وضع مقترحات وتوصيات لتطوير السياسات التنظيمية والحد من الفوضى في تنظيم العمالة الأجنبية، وكذلك تزويد المكتبات العلمية التي تعاني نقصاً كبيراً لمثل هذا النوع من الدراسات.

1.5. منهجية البحث

المنهجية المستخدمة المنهج الوصفي التحليلي بمراجعة القوانين الحالية وتحليل تقارير رسمية وبيانات حكومية.

1.6. الدراسات السابقة

1. كباش مفتاح، محمد [1-1-2016]: العمالة الوافدة وتأثيرها في القوى العاملة بمدينة أوباري، رسالة الماجستير.

تبيّن هذه الدراسة أن البلاد أصبحت وجهة مفضلة للوافدين من مختلف الجنسيات بسبب غياب التشديد في إجراءات الدخول، وافتقارها للرقابة الكافية على الحدود، إلى جانب عدم فاعلية القوانين المنظمة للعمالة. كما تناقش الدراسة غياب التخطيط في سوق العمل الليبي، وسوء الموازنة بين مخرجات التعليم واحتياجات السوق، مما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة بين المواطنين، وترك فراغ كبير في المهن والحرف استغلته العمالة الأجنبية. وتسلط الدراسة الضوء على ضعف التنسيق المؤسسي بين الجهات المسؤولة، مما ساهم في تراكم المشكلة، رغم كثرة القوانين والتشريعات. وتؤكد الدراسة في ختامها أن معالجة هذا الملف تتطلب تكامل الجهود بين وزارات الدولة ومؤسساتها، للسيطرة على دخول العمالة، وحصرها، وتنظيمها حسب الاحتياج الفعلي، بما يضمن الحفاظ على الاقتصاد الوطني والنسيج الاجتماعي.

2. الزهاني، سميرة الهادي (مارس/ 2024) تأثير الهجرة الخارجية على الحياة الاجتماعية والاقتصادية في مدينة صبراتة الليبية.

تتحدث هذه الدراسة عن تداعيات تزايد العمالة الوافدة، حيث تسلط الضوء على الآثار الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لهذه الظاهرة. كما تناقش الدراسة واقع العمالة الوافدة غير القانونية، وأثرها في سوق العمل الليبي، خاصة من حيث هيمنة العمل غير الرسمي، والتحويلات المالية الكبيرة التي تؤثر في الاقتصاد الوطني. وتركّز الدراسة كذلك على دوافع الهجرة وأسبابها، ودور ليبيا كمحطة عبور نحو أوروبا. وتختتم بتوصيات لضرورة إعادة هيكلة سوق العمل، وتحسين ظروف العمالة، وتطوير التشريعات، إلى جانب التأكيد على أهمية التعاون الدولي لضمان حقوق وسلامة المهاجرين واللاجئين.

1.7. تقسيمات البحث

تم تقسيم البحث إلى مقدمة ومبحثين وخاتمة؛ تناول المبحث الأول الإطار المفاهيمي للبحث ويحتوي على [مفهوم السياسة التنظيمية / أمثلة عن السياسة التنظيمية / تعريف العمالة الوافدة / تأثيرات الاقتصادية الاجتماعية للعمالة الوافدة في ليبيا] ويتناول المبحث الثاني [السياسات التنظيمية للعمالة الوافدة في ليبيا/واقع العمالة الوافدة في ليبيا /التشريعات والقوانين المتعلقة بتنظيم العمالة الوافدة في ليبيا /الإجراءات والتدابير المتخذة بخصوص تنظيم العمالة في ليبيا.

2. المبحث الأول: إطار مفاهيمي

2.1. المطلب الأول: مفهوم السياسة التنظيمية

تعد السياسات التنظيمية نوع من أنواع السياسة العامة التي تتبناها الحكومات والتي تهدف إلى ضبط وتنظيم الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمع. وقبل الخوض في مفهوم السياسة التنظيمية، فإنه من الأهمية بمكان تحديد مفهوم السياسة العامة.

أولاً: مفهوم السياسة العامة

السياسة العامة، والتي يُطلق عليها بالإنجليزية "Public Policy"، تُشير إلى منظومة من الإجراءات والخطط التي تسعى الحكومة إلى تنفيذها لضمان سير الحياة العامة بشكل منظم ومفيد. تهدف هذه السياسات إلى توجيه سلوك الأفراد والمؤسسات ضمن إطار من القوانين والأنظمة التي تلتزم بها الدولة. ويمكن اعتبار السياسة العامة بمثابة خطة عمل رسمية تعتمدها الحكومة، تشمل مجموعة من القواعد التي تُطبق لتحقيق أهداف مجتمعية محددة. وتشمل هذه السياسات غالباً توجهات فكرية واستراتيجيات تُترجم إلى ممارسات عملية، من خلال استخدام أدوات ووسائل متنوعة. كما قد تتجسد السياسة العامة في شكل خدمات ومنافع تعود بالنفع على المجتمع، مثل تحسين شبكات النقل العام، مما يُسهم في تعزيز جودة الحياة وتيسير تقديم الخدمات للمواطنين [1].

كما يعرفها البعض السياسة العامة بأنها "برنامج حكومي لخطة مستقبلية تضعها الجهات الرسمية في الدولة، تتضمن مجموعة من السياسات والإجراءات الإلزامية التي تُطبَّق على جميع المواطنين. تهدف هذه الخطة إلى تحقيق أهداف معينة خلال فترة زمنية محددة، وتحدد الوسائل والأدوات التي سيتم استخدامها للوصول إلى تلك الأهداف [2].

هناك تعريف واسع للسياسة العامة يقول بأنها "الصلة التي تربط الجهة الحكومية بالمحيطين الداخلي والخارجي لها، وتشمل تفاعلها وتأثرها بالمجتمع، والمؤسسات، والعوامل المحيطة التي تشكل سياق عملها وتوجه سياساتها" [3].

خلاصة تعريفات السياسة العامة مجموعة من المبادرات المؤسسية التي تهدف إلى حل المشكلات المرتبطة بالمجتمع من خلال البرامج التي يتم تنفيذها، تركز السياسة العامة على التوجهات الرئيسية التي تتبعها الدولة في الفترة القادمة، بينما تقوم الأجهزة التنفيذية بتحويل هذه التوجهات إلى خطط استراتيجية قابلة للتنفيذ.

وتتنوع السياسة العامة حسب وظائف الحكومة إلى أربع أنواع وهي؛ السياسة الاستخراجية - السياسة التوزيعية وإعادة التوزيع - السياسة التنظيمية - السياسة الرمزية.

ثانياً: مفهوم السياسة التنظيمية

تبرز الدراسات المتعلقة بالسياسة التنظيمية إلى الصدارة باعتبارها محورية، حيث تشمل جوانب التنظيم والانضباط للأنشطة القطاعية المختلفة ضمن السياسة العامة عبر القوانين والقرارات واللوائح وتهدف إلى تحقيق الأهداف العامة في أحد القطاعات المرتبطة بالسياسة التنموية، وتعتبر السياسة التنظيمية بيانا لسياسة عليا تحدد أهدافها وملكيته وأدوات تنفيذها ومسئوليتها هي بمثابة دليل إلزامي يوجه السلوك التنظيمي.

ولا يوجد تعريف واحد جامع ومانع لمفهوم التنظيم REGULATION والسياسات التنظيمية، كما هو حال العديد من مصطلحات العلوم الاجتماعية؛ فكما يقول كريستوفر هود وآخرون، فإن هذا المفهوم يشيع استخدامه بين الأكاديميين والممارسين، في الوقت الذي يفتقر فيه إلى التحديد الدقيق والاتفاق على محتواه.

تقليدياً، اتفق الاقتصاديون على استخدام هذا المصطلح للإشارة إلى مختلف أشكال الإجراءات والقواعد التنظيمية التي تؤثر في النشاطات والقرارات الاقتصادية، بما في ذلك القواعد المنظمة للدخول والخروج من الأسواق، والقواعد المنظمة للأسعار وهياكل الأرباح، وقواعد المنافسة.

في مقابل هذا المنظور الاقتصادي لمصطلح التنظيم، حدّد البعض مفهوماً أوسع له، من منظور اجتماعي، ليشمل كافة القواعد المنظمة للسلوك في المجتمع، بما في ذلك القواعد المنظمة للسلوك الاقتصادي. ومقارنة بالمفهوم الاقتصادي للتنظيم، يبدو المفهوم الاجتماعي أكثر شمولاً وعمومية، حيث يشمل، إلى جانب القواعد المنظمة للسلوك الاقتصادي، مجموعة أخرى من القواعد، تقوم على تنظيم سلوك الأطراف المجتمعية الفاعلة في مجالات غير اقتصادية؛ مثل القواعد المنظمة للأمن والسلامة، والقواعد التنظيمية الخاصة بحماية المستهلك وحماية البيئة. ومن هذا المنطلق، يتسع مفهوم التنظيم والسياسات التنظيمية ليشمل مجموعة كبيرة من القواعد التي تضعها الدولة لتنظيم مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية من خلال التحكم في سلوك الفاعلين، على تنوع خلفياتهم [4].

وهناك العديد من التعريفات للسياسة التنظيمية ومن بينها:

وهي تلك السياسات التي تتمثل في التعليمات الحكومية المتعلقة بضبط ورقابة الأنشطة والسلوكيات والالتزام بالمصلحة العامة وتطبيق القانون [5].

فالسياسة التنظيمية تتعلق بممارسة النظام السياسي دوره بوضوح من خلال فرض النظام ومراقبة سلوك الأفراد والجماعات داخل المجتمع. ومع تطور العصر الحديث وما جلبه من تحديث وتنمية، بدأت الدولة تلعب دوراً تنظيمياً متزايداً استجابةً للتحديات التي ظهرت، مثل مشاكل المرور، والرعاية الصحية، والأمن، والتلوث الصناعي، واستغلال العمال، وأزمة الإسكان وغيرها.

وتمارس النظم السياسية هذه السياسات لضمان النظام العام، وتنظيم الأنشطة المجتمعية بما يتوافق مع متطلبات المصلحة العامة وسيادة القانون. وتزداد أهمية هذه السياسات في ظل تعقيد الحياة الحديثة، وتنامي التحديات المتعلقة بالصحة العامة، والنقل، والإسكان، وتوسع أنشطة الحكومة. تهدف هذه السياسات إلى فرض الرقابة على السلوكيات، وضبط الأداء المجتمعي، مع فرض العقوبات المناسبة عند حدوث تجاوزات. وهي أساسية لضمان استقرار النظام السياسي وفعالية عمل المؤسسات [6].

ثالثاً: أشكال السياسات التنظيمية

تشمل السياسات التنظيمية العديد من النشاطات نذكرها فيما يلي:

- أ- الأحوال الشخصية من زواج وطلاق ونفقة، وتبني وارث ووصية، كلها تخضع للضبط الحكومي.
- ب- توفير الأمن والأمان من خلال حماية الأفراد وممتلكاتهم من اعتداء الغير.
- ج- النشاط الاقتصادي والتجاري، من أجور العمل وضمان حد أدنى للأجور مع حد أقصى لساعات العمل حتى لا يتعرض العامل للاستغلال، والحفاظ على سلامة وصحة العمال والموظفين، ومنع أرباب العمل من التدخل في تشكيل نقابات العمال، ومكافحة التضخم، وتحديد أسعار ومكاييل ومقاييس وعملة، وضبط جودة السلع المنتجة، وغيرها من النشاطات الاقتصادية كلها تخضع للضبط الحكومي.
- د- التنقل المكاني والاجتماعي للأفراد، وتطبيق أنظمة المرور وإجراءات لاستخراج جوازات السفر وسمات الدخول والإقامة، كلها تخضع للضبط الحكومي.
- هـ- النشاط السياسي في كيفية التصويت وتولي المناصب السياسية وتمويل وإدارة الحملات الانتخابية، كلها تخضع للضبط الحكومي.
- و- النشاط الديني؛ يخضع بدوره لنوع من الضبط الحكومي بتفاوت مداه من بلد إلى آخر [7].
- ز- سياسات حماية البيئة؛ مثل حماية الموارد الطبيعية المتنوعة، وإدارة النفايات والقمامة، والحد من التلوث بكافة أنواعه، ومكافحة تغير المناخ والتصحر وتتضمن هذه السياسات مجموعة من الإجراءات والتدابير التي تهدف إلى الحفاظ على البيئة ومنع تدهورها.

ح- سياسات تنظيم العمالة الوافدة والمهاجرين؛ وتشمل تنظيم دخول العمالة الأجنبية، وتحديد أعدادها، وضمان حقوقهم والتزاماتهم، ومكافحة الهجرة غير الشرعية. كما تسعى هذه السياسات إلى تحقيق التوازن في سوق العمل وحماية العمالة الوطنية.

2.2. المطلب الثاني: مفهوم العمالة الوافدة وأثرها على الدولة

أولاً: مفهوم العمالة الوافدة

العمالة الأجنبية تُعد نمطاً من الهجرة يتمثل في انتقال الأفراد من موطنهم الأصلي إلى بلد آخر بهدف العمل، سواء كان ذلك لفترة مؤقتة أو للاستقرار طويل الأمد.

فالعامل الوافد يعيش ويستقر في بلد أو موطن غير جنسيته فرق الأجور أو توفر فرص العمل في بلد ما لا يكفي وحده لجعل الهجرة ممكنة. إذ لا بد أيضاً من وجود سياسة واضحة لدى البلد المستضيف تسمح بدخول العامل، وتمنحه إقامة قانونية وتأشيرة عمل. بدون هذه الشروط، لا يمكن للانتقال من أجل العمل أن يتحقق، حتى لو كانت الفرص مغرية، فالعمالة الأجنبية الوافدة هم أشخاص يمارسون عملاً ما، في بلد هم غرباء عنها [8].

العامل الوافد هو الفرد الذي بلغ سن الرشد والذي قدم لدولة ما من كافة أنحاء العالم لأجل العمل، ويستقدم وفق تأشيرة عمل للدخول تصدر من سفارة الدولة في الخارج ووفق هذه التأشيرة يكون لديه كفيل معين سواء فرداً أو شركة عامة أو خاصة [9].

ثانياً: الآثار الاقتصادية والاجتماعية للعمالة الوافدة

إن غالبية العمالة الأجنبية هي عمالة غير ماهرة أو شبه ماهرة، ولا تمتلك القدرة على استخدام التقنيات الحديثة. ومن ثم، لا تسهم هذه العمالة بشكل فعال في إضافة قيمة حقيقية للإنتاج الصناعي أو الخدمي.

أ- الآثار الاقتصادية للعمالة الوافدة

1- أثرها على سوق العمل: العمالة الوافدة تلعب دوراً محورياً في تحديد توازن سوق العمل داخل ليبيا. فمع تزايد أعدادها، قد تتأثر فرص التوظيف المتاحة للمواطنين، خاصة في القطاعات التي تشهد حضوراً كثيفاً للعمالة الأجنبية. هذا قد يسهم في ارتفاع معدلات البطالة بين الليبيين، خصوصاً في المهن التي أصبحت تعتمد بشكل كبير على الأيدي العاملة الوافدة.

2- الأجور والإنتاجية: وجود عمالة أجنبية مستعدة للعمل بأجور أقل من تلك التي يطلبها المواطنون قد يؤدي إلى تراجع متوسط الأجور في بعض القطاعات، مما يضعف القدرة الشرائية لشريحة من السكان

المحليين. ومع ذلك، فإن وفرة اليد العاملة يمكن أن تسهم في تحسين الإنتاجية وزيادة كفاءة العمل في بعض المجالات.

3. الاستثمار والنمو الاقتصادي: العمالة الوافدة قد تكون عنصراً جاذباً للاستثمارات الأجنبية، حيث تتيح للمستثمرين توفير قوى عاملة لمشاريعهم بسهولة. هذا بدوره يمكن أن يعزز النمو الاقتصادي ويشجع على تطوير البنية التحتية، مما يفتح آفاقاً جديدة لفرص العمل أمام الليبيين.

4. التوازن التجاري: الزيادة في أعداد الوافدين ترفع من مستوى الطلب على السلع والخدمات داخل السوق المحلي، وهو ما قد يؤدي إلى نمو في حجم الواردات وتوسع الفجوة في الميزان التجاري. ومن هنا تأتي أهمية التخطيط الاقتصادي لتفادي أي آثار سلبية على الاستقرار الاقتصادي للبلاد [10].

ب- الآثار الاجتماعية والثقافية للعمالة الوافدة

1. التركيبة السكانية: التوسع في عدد العاملين الأجانب قد ينتج عنه تغيرات في التكوين الديموغرافي للمجتمع، من خلال إدخال خلفيات ثقافية ودينية متنوعة. هذا التنوع قد يؤدي إلى تحولات في طبيعة العلاقات الاجتماعية ويستدعي تعزيز ثقافة التعايش والتفاهم بين مختلف الفئات [10].

2. الهوية الثقافية: وجود ثقافات متعددة ضمن المجتمع الليبي نتيجة لتوافد العمالة الأجنبية قد يُحدث تحولاً تدريجياً في ملامح الهوية الثقافية. التفاعل بين القادمين والمجتمع المحلي يمكن أن يُثري الحياة الثقافية من خلال تبادل العادات والتقاليد، وقد يسهم في تطور الهوية لتصبح أكثر تنوعاً. إلا أن هذا الانفتاح الثقافي قد يحمل في طياته بوادر توتر أو صراع إذا لم يُدار بأسلوب يضمن الاحترام والتفاهم المتبادل.

3. التواصل والاندماج الاجتماعي: الاحتكاك اليومي بين العمالة الوافدة والمجتمع المحلي قد يعزز التفاعل الإنساني ويشجع على التبادل الثقافي، مما يفتح آفاقاً لفهم الآخر. ومع ذلك، قد تنشأ بعض التحديات إذا غاب الوعي أو أهملت جهود الدمج، مما يجعل من التنوع مصدراً محتملاً للخلاف بدلاً من إثراء اجتماعي.

4. القيم والمعتقدات: عندما تتداخل خلفيات ثقافية متعددة في مجتمع واحد، قد يحدث نوع من إعادة التقييم لبعض القيم والمعتقدات السائدة. التفاعل بين المكونات الثقافية المختلفة قد يؤدي إلى تغييرات في النظرة إلى بعض المفاهيم الاجتماعية أو الدينية، مما يتطلب وعياً مجتمعياً لضمان الحفاظ على التوازن الثقافي.

5. التماسك والتضامن الاجتماعي: التحولات التي تصاحب تغيرات التركيبة السكانية والثقافية نتيجة العمالة الوافدة قد تؤثر على الروابط الاجتماعية داخل المجتمع الليبي. من المهم العمل على تعزيز قنوات الحوار والتفاهم بين جميع المكونات لضمان بقاء النسيج الاجتماعي متماسكاً وتعزيز روح التضامن بين المواطنين والمقيمين على حد سواء.

3. المبحث الثاني: السياسات التنظيمية للعمالة الوافدة في ليبيا

3.1. المطلب الأول: واقع العمالة الوافدة في ليبيا

بدأت ليبيا تشهد توافد العمالة الوافدة بشكل واضح منذ أوائل السبعينيات، بالتزامن مع انطلاق مشاريع نفطية كبيرة عقب اكتشاف النفط في أواخر الخمسينيات. هذا التحول الاقتصادي جعل البلاد نقطة جذب للعمال من الخارج، خصوصاً من دول الجوار [11].

كما أنه بسبب موقع ليبيا كبلد غني، يجاور دولاً تعاني من زيادة نسبة السكان، وقلة الموارد، وضعف الناتج القومي، تحوّلت إلى وجهة مفضلة للباحثين عن العمل، خاصة في ظل الظروف السياسية والأمنية والاجتماعية المتقلبة في المنطقة [12].

وتشهد الشوارع والساحات الليبية ازدحاماً شديداً بآلاف العمال غير المنتظمين، في ظل انتشار سماسرة العمل غير المرخصين وسيادة الفوضى على سوق العمل. وتتفاقم هذه المشكلة نتيجة غياب الحماية القانونية اللازمة لهؤلاء العمال، وانعدام المعايير الواضحة لتحديد الأجور. ويواجه العديد منهم، بمن فيهم عمال مصريون، ممارسات مجحفة من قبل بعض أرباب العمل، حيث تُمنح لهم أجور أقل من تلك المتفق عليها، مما يؤدي إلى تدهور أوضاعهم المعيشية ويزيد من معاناتهم [11].

ورغم أن أغلب هؤلاء العمال يأتون من دول عربية وأفريقية، وبعضهم من آسيا كبنغلادش وباكستان، إلا أن حضورهم الأكبر يأتي من مصر، السودان، النيجر، وتشاد، يليهم القادمون من تونس، نيجيريا، غانا، وغيرها من البلدان الأفريقية [13].

إحصائيات تعود لعام 2004 أشارت إلى أن نحو 150 ألف عامل فقط دخلوا ليبيا بعقود رسمية من أصل حوالي مليوني عامل أجنبي، بينما دخل البقية عبر الحدود بحثاً عن فرص عمل [14].

بحسب تقرير لمنظمة العمل العربية يستند إلى بيانات أممية من عام 2008، بلغ عدد الأجانب في ليبيا نحو 200 ألف شخص في عام 1973، ما شكّل حوالي 8.8% من إجمالي السكان آنذاك [11].

وفي عام 2013 وصل عدد العمالة المصرية في البلاد الي 80 ألف شخص، وفقاً لما ورد من معلومات من وزارة العمل في البلاد في ذلك الوقت، في حين كانت إحصائية غير رسمية تقدرها من 1.5 مليون شخص [14].

أكدت تقارير وطنية وعالمية إلى أن عدد العمالة الوافدة في ليبيا يتجاوز مليوني عامل في أواخر سنة 2022، يشغل الكثير منهم في الأعمال الحرة، ويقدر أن 70% لا يحملون أوراق قانونية يشتغلون من دون رقابة تنظيمية [15].

وتشير تقديرات المنظمة الدولية للهجرة إلى أن نحو 700 ألف مهاجر دخلوا ليبيا بطرق غير قانونية، ويشكلون شريحة مهمة من سوق العمل المحلي [16].

ما يكشفه المسح ليس فقط ضخامة العمالة، بل ضخامة التحدي الذي تعيشه ليبيا. فهؤلاء العمال - الذين يمثلون جزءاً مهم وأساسياً من حركة السوق - يعملون غالباً في الخفاء، بعيداً عن أنظمة الضرائب والتأمين، ومع ذلك فهم يستفيدون من الدعم الحكومي للمحروقات والكهرباء، تماماً كالمواطنين الأصليين.

ومع مرور الوقت، زادت نسبة العمالة الوافدة، حتى وبلغت التقديرات إلى نحو مليوني عامل وموظف أجنبي، كما ذكرنا، يعمل كثير منهم دون عقود رسمية، في أعمال ينفرون منها الليبيون، مثل البناء، الزراعة، النظافة، الورش، المحال، المطاعم، وحتى في البيوت. ومع أن وجودهم يسهم في تحريك عجلة الاقتصاد الليبي المعتمدة على التوظيف الحكومي أي الراتب الحكومي، إلا أن ذلك يفتح الباب أيضاً لتساؤلات حقيقية: كيف يمكن استثمار هذه الطاقات البشرية بشكل فعال؟ وما هي الكلفة الاجتماعية والاقتصادية لوجود هذا العدد الكبير من العمالة غير المنظمة؟ فالعمالة الوافدة في ليبيا ليست مجرد أيدٍ عاملة، بل شريك في معادلة اقتصادية واجتماعية معقدة، تحتاج إلى تنظيم دقيق لتتحول من تحدٍ إلى فرصة [13]

وتتولى وزارة العمل والتأهيل الليبية السياسات وتتخذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ السياسة العامة في مجالات العمل والخدمة المدنية وتأهيل القوى العاملة. تتضمن مهامها وضع الاستراتيجيات والخطط والبرامج، وتنفيذ الاتفاقيات الثنائية والدولية، وتنظيم ومتابعة العمليات المالية والمحاسبية، وضمان جودة التدريب في سوق العمل، وتسوية أوضاع العمالة الوافدة، وتنظيم استخدام العمالة الأجنبية، وإصدار تصاريح العمل، والإشراف على مكاتب العمل والتأهيل في البلديات، من أبرز السياسات والإجراءات:

1- تنظيم سوق العمل: تضع الوزارة المعايير والشروط اللازمة لمزاولة نشاط التدريب، وتعمل على تنظيم سوق العمل وضبطه، وتسهيل إجراءات استجلاب العمالة الوافدة واستخدامها.

2- تسوية أوضاع العمالة الوافدة: تتولى الوزارة إجراءات تسوية أوضاع العمالة الوافدة التي دخلت

البلاد بطرق غير نظامية، وذلك بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة ومن خلال منصة "وافد" الرقمية.

3- تأهيل القوى العاملة: تضع الوزارة الخطط والبرامج لتأهيل وتدريب القوى العاملة الوطنية، وتعمل

على تطوير قدراتهم ومهاراتهم لتلبية احتياجات سوق العمل.

4- الرقابة والتفتيش: تقوم الوزارة بالرقابة والتفتيش على أماكن العمل للتأكد من تطبيق القوانين

والتشريعات الخاصة بالعمل، وحماية حقوق العمال وأصحاب العمل.

5- تطوير منظومة العمل: تعمل الوزارة على تطوير منظومة العمل من خلال رقمنة الإجراءات

الإدارية، وتنظيم ومتابعة مختلف أنواع الإجازات، وتيسير تتبع الأداء، بما يساهم في رفع الكفاءة وتقليل الاعتماد على المعاملات الورقية.

6- التعاون الدولي: تشارك الوزارة في المؤتمرات والمنظمات الدولية والإقليمية ذات العلاقة بنشاط الوزارة، وتعمل على تفعيل الاتفاقيات الثنائية والدولية التي تكون ليبيا طرفاً فيها.

7- إدارة مكاتب العمل والتأهيل: تتولى الوزارة الإشراف على مكاتب العمل والتأهيل في البلديات، ومتابعة تنفيذ القرارات واللوائح الخاصة بها، وتجميع البيانات والمعلومات المتعلقة بالقوى العاملة [17]. بدأت وزارة العمل في ليبيا باتخاذ خطوات عملية للاستفادة من خبراء الموارد البشرية وأصحاب الأعمال، بهدف تأسيس شركات متخصصة في استقدام العمالة من الخارج وتنظيم سوق العمل الذي يشهد حالة من الفوضى. وتهدف هذه الخطوة إلى الحد من ظاهرة الاتجار بالبشر ومكافحة الهجرة غير النظامية، بالإضافة إلى تنظيم العلاقة بين العمال الأجانب والجهات التي تستقدمهم.

وتعمل الوزارة بالتعاون مع وزارة الاقتصاد على وضع آليات فعالة لتنظيم سوق العمالة الوافدة، من خلال التنسيق مع السفارات الأجنبية، وذلك بهدف تقليص تدفق العمالة غير النظامية. وتركز الخطة على التعامل مع هذه العمالة عبر شركات استقدام وخدمات مهنية مرخصة، مع التأكيد على ضرورة توفير بيئة سكنية مناسبة للعمال المنتشرين في الشوارع وتحت الجسور، وذلك عبر تجميعهم في مراكز إقامة تتوفر فيها الشروط الصحية وتخضع للرقابة العمالية [11].

الرقم الأشد وقعاً هو تحويلاتهم المالية؛ حيث بلغت حوالاتهم عبر السوق الموازي نحو 2.6 مليار دولار، بحسب ما أعلنه مدير إدارة الرقابة والنقد في مصرف ليبيا المركزي، ناجي عيسى. وهذا يعني أن جزءاً كبيراً من العملة الصعبة يغادر البلاد دون أن يمر بالقنوات الرسمية، في وقت يعاني فيه الاقتصاد الوطني من انكشاف مفرط على الخارج بنسبة تفوق 90%، ما يجعله هشاً أمام تقلبات سوق النفط العالمي [15].

وتعد ليبيا من أكبر أسواق العمل في منطقة شمال أفريقيا، وتحولت إلى وجهة رئيسية لاستقطاب العمالة الأجنبية، لا سيما القادمة من دول الجوار والدول الأفريقية. ويقدر عدد العمالة الوافدة، سواء عبر القنوات الرسمية أو غير الرسمية، بحوالي مليونين ومائة ألف عامل، وكان وزير العمل والتأهيل، "علي العابد"، قد صرح بأن عدد العمال الأجانب في ليبيا يبلغ نحو ثلاثة ملايين، محذراً من أن هذا الرقم يشكل "تهديداً للأمن الديمغرافي" إذا لم يتم تنظيمه وضبطه بشكل فعال [18].

ولكن رغم الجهود المستمرة التي تبذلها الحكومة، وعلى رأسها وزارة العمل والتأهيل، لحصر أعداد العمالة الوافدة وتنظيم وجودها، فإن الأرقام المتوفرة، سواء من جهات محلية أو دولية، لا تعكس الواقع بدقة.

3.2. المطلب الثاني: التشريعات والقوانين المتعلقة بتنظيم القوى العاملة في ليبيا

اتخذت السلطات الليبية المتعاقبة سلسلة من السياسات التنظيمية (صنع السياسات) الهادفة إلى تنظيم العمالة الوافدة يمكن إيجازها في الجدول 1 التالي:

رقم القانون أو القرار / السنة / جهة الإصدار / مبررات الإصدار	مضمون القانون أو القرار
في سبيل تنظيم حضور ومشاركة العمالة الأفريقية الوافدة داخل ليبيا، جاء القرار رقم 403 لسنة 2000 الصادر من اللجنة الشعبية العامة	المادة (1) تنص على إنشاء وحدات إدارية متخصصة داخل مكاتب القوى العاملة في مختلف الشيعيات، تكون معنية بإدارة شؤون العمالة الأفريقية الوافدة، بما يضمن توجيهها وتنظيمها بشكل أفضل. المادة (2) جاءت لتمنح استثناءً من السقف المحدد مسبقاً للعمالة غير الوطنية، حيث سُمح للأفراد والشركات الوطنية والأجنبية، وكذلك الجهات العامة، بتوظيف عمالة أفريقية في قطاعات محددة، مثل الزراعة، البناء، والنظافة العامة. هذا التخصيص يعكس إدراك الدولة للحاجة الملحة إلى هذه العمالة في مجالات تتطلب مجهوداً بدنياً لا يجد فيه الليبيون إقبالاً كبيراً. المادة (3) تشرط على كل عامل وافد التسجيل لدى مكاتب القوى العاملة، بعد اجتياز فحص طبي دقيق يثبت خلوه من الأمراض أو الفيروسات، بما يضمن سلامة بيئة العمل والمجتمع. المادة (4) تُمنح بطاقة عمل خاصة - بدون حق تحويل أموال - لكل من يجتاز الفحص الطبي ويُسجّل رسمياً، صادرة من الإدارة العامة للجوازات والجنسية، ما يُعد خطوة نحو تقنين وجود العامل ومراقبته. المادة (5) تؤكد على منع تشغيل أي عامل وافد دون استيفاء الشروط الصحية والإدارية المنصوص عليها في المادتين (3) و(4)، حرصاً على تقنين العلاقة بين العامل وجهة التشغيل. المادة (6) تُعامل العمالة الأفريقية معاملة العمالة المؤقتة، مع مراعاة الحد الأدنى للأجور والمزايا المنصوص عليها في القوانين الليبية، ما يكفل حماية العامل من الاستغلال ويُرسخ مبادئ العدالة. المادة (7) تُحمّل الجهات المشغلة مسؤولية توفير العلاج والسكن الجماعي للملائم للعمالة، بما يتوافق مع المعايير الإنسانية والصحية، ويعكس احترام كرامة الإنسان حتى في ظروف العمل الصعبة. المادة (8) تمنح أفضلية في الاستخدام للعمالة الأفريقية التي يتم التعاقد معها من خارج البلاد، على أن تتم معاملتها بنفس القواعد المقررة لبقية العمالة غير الوطنية، لضمان الشفافية والمساواة. المادة (9) يحدد نفاذ القرار اعتباراً من تاريخ صدوره، ويتم نشره في الجريدة الرسمية،

المادة 1	في إطار تنظيم سوق العمل الليبي، وضعت هذه المادة الأساس لتحديد الإجراءات التي تنظم دخول وإقامة وتشغيل العمالة الوافدة في ليبيا، مما يعكس حرص الدولة على ضبط هذا الملف بما يحقق المصلحة العامة.
المادة 2	تؤكد أن أي وظيفة يشغلها أجنبي تُعد شاغرة أمام الليبيين، ولا يجوز تشغيل الأجانب إلا إذا ثبت عدم توفر العنصر الوطني المناسب، في خطوة تحمي فرص العمل للمواطنين.
المادة 3	حددت شروطاً صارمة لقبول أي عامل أجنبي، مثل: دخوله البلاد من المنافذ الرسمية وبتأشيرة صالحة. توفر بطاقة صحية من بلده تثبت خلوه من الأمراض. اجتيازه فحصاً طبياً محلياً يثبت لياقته للعمل. وجود شهادة رسمية تؤكد عدم توفر ليبي مناسب للمهنة.
المادة 4	أوضحت أنه لا يُسمح لأي وافد بدخول ليبيا للعمل إلا بعد الحصول على موافقة مسبقة، وفي حدود العدد المسموح به قانوناً.
المادة 5	منحت الأولوية للعمالة القادمة من دول لها اتفاقيات مع ليبيا، ما يعكس رغبة في تنظيم علاقات العمل على أسس دبلوماسية.
المادة 6	ألزمت الأجنبي الذي لا يجد عملاً خلال 3 أشهر من دخوله بمغادرة البلاد، مع تنسيق عملية الترحيل بين الجهات المختصة، حفاظاً على النظام العام.
المادة 7	منعت أي جهة عامة أو خاصة من تشغيل عمال أجانب خارج الإطار القانوني، وتحمل الجهات المخالفة تكاليف ترحيل المخالفين.
المادة 8	خصت الدولة ميزانية لترحيل المتسللين والمصابين بأمراض معدية، تأكيداً على التزامها بالصحة العامة والأمن المجتمعي.
المادة 9	إذا انتهى عقد الأجنبي نهائياً، يجب عليه مغادرة البلاد خلال 3 أشهر، ولا يحق له العودة للعمل إلا بعد مضي 3 سنوات من خروجه.
المادة 10	منعت تغيير مهنة أو مكان عمل الوافد دون موافقة مسبقة، لضمان مراقبة وتحكم فعال في حركة العمالة.
المادة 11	أكدت أن الوافدين المشمولين بقانون "حقوق وواجبات العرب" يُعاملون كما يُعامل الليبيون من حيث الحقوق والواجبات.
المادة 12	

<p>منعت تشغيل من دخلوا البلاد لأغراض أخرى غير العمل، مثل السياحة أو الدراسة، باستثناء ما تحدده المادة التالية.</p> <p>المادة 13</p> <p>سمحت بتشغيل العمالة الإفريقية في مجالات محددة، حتى لو دخلوا البلاد لأغراض أخرى، لكن بشروط، مثل وجود عقد محلي وبدون تحويل أموال، وتسجيل ذلك في تأشيرة الإقامة.</p> <p>المادة 14</p> <p>ألزمت جهات العمل بالإبلاغ عن انتهاء عقد الأجنبي وتسليم بطاقاته، خلال أسبوع من الانتهاء، لضمان التنظيم والمتابعة الدقيقة.</p> <p>المادة 15</p> <p>أسندت للإدارة العامة للجوازات مهمة منح التصاريح وتنظيم دخول العمالة، وفقاً للضوابط المعتمدة.</p> <p>المادة 16</p> <p>ألزمت الشركات بتوظيف وتدريب الليبيين ضمن نسب محددة، مع إصدار قرارات توجيهية تتناسب مع طبيعة كل تخصص.</p> <p>المادة 17</p> <p>أعطت للأمين المساعد لشؤون الخدمات صلاحية إصدار القرارات التفصيلية بخصوص الشروط، الإجراءات، والسجلات الخاصة بالعمالة غير الوطنية.</p> <p>المادة 18</p> <p>دعت مكاتب القوى العاملة للتنسيق مع الجوازات لرصد أماكن تجمع العمالة، وتحديث الكشوفات شهرياً، مما يتيح رصدًا دقيقًا وتخطيطاً مستمراً.</p> <p>المادة 19</p> <p>دخل هذا القرار حيز التنفيذ من تاريخ صدوره، مما يعكس أهمية تطبيقه الفوري لضبط وتنظيم سوق العمل.</p>	
<p>المادة 1</p> <p>تُحدد القواعد التي تنظم تشغيل العمالة الوافدة من الدول التي تربطها بليبيا اتفاقيات تعاون، على أن يتم ذلك وفقاً لما هو وارد في هذا القرار من أحكام وإجراءات.</p> <p>المادة 2</p> <p>يتوجب على جميع الجهات، سواء في القطاع العام أو الخاص، أن تقوم بتوثيق علاقات العمل مع الأجانب العاملين لديها من الجنسيات المشمولة، شريطة أن يكونوا داخل ليبيا وقت صدور القرار. ويتم ذلك بإبرام عقود عمل في المهن المسموح بها، حسب القوانين النافذة، وباستخدام نموذج العقد المعتمد، مع تقديم شهادة صحية صادرة عن جهة مختصة.</p> <p>وعلى هذا الأساس، تمنح إدارة الجوازات تصريح الإقامة لغرض العمل كما تنص عليه المادة (8).</p> <p>المادة 3</p> <p>إذا رغبت جهة ما في تشغيل عمال أجنبي مباشرة، فعليها تقديم طلب رسمي إلى قطاع القوى العاملة، مع ذكر المهن المطلوبة وعدد الأشخاص، وذلك باستخدام النموذج المحدد.</p> <p>المادة 4</p> <p>بمجرد الموافقة على الطلب، تقوم إدارة الجوازات بإبلاغ الجهة المعنية (مثل مكتب الإخوة أو ما يعادله) بموافقة قطاع القوى العاملة على استقدام الأفراد المطلوبين.</p>	<p>قرار رقم (98) لسنة 2007 بشأن ضوابط وآليات تنظيم العمل والإقامة في ليبيا وتقرير بعض الأحكام الأخرى الصادر عن اللجنة الشعبية العامة بتاريخ 28 فبراير 2007</p>

المادة 5

تتولى الجهة الراغبة في التوظيف إجراء مقابلات لاختيار العاملين، إما بنفسها في بلد التعاقد، أو من خلال تفويض الجهة المختصة بذلك.
ويجب أن يقدم كل من يقع عليه الاختيار شهادة دولية تثبت خلوه من الأمراض المعدية، ويظل مطالباً بإجراء كشف صحي جديد عند دخوله ليبيا إن طلب منه ذلك.

المادة 6

تُعتمد العقود الأولية التي يتم توقيعها مع المرشحين للعمل من خلال الجهة المختصة في الدولة المصدرة للعمالة.

المادة 7

عند وصول العمال إلى ليبيا، على جهة العمل أن تكمل إجراءات التعاقد النهائي، وتقدم طلب الإقامة لهم وفقاً للقواعد المحددة.

المادة 8

تصدر إدارة الجوازات تصريح إقامة مؤقت لغرض العمل، بناءً على العقد الموثق من قطاع القوى العاملة، ووفقاً للضوابط التي وردت في اللائحة التنفيذية لقانون دخول وإقامة الأجانب لسنة 1987.

المادة 9

يتعين على جهات العمل إخطار إدارة الجوازات بأي تغيير في مهنة العامل أو جهة عمله أو محل إقامته، خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين، ليتم تعديل بيانات تصريح الإقامة وإبلاغ قطاع القوى العاملة بذلك.

المادة 10

كل من يدخل ليبيا للبحث عن عمل عليه الالتزام بما يلي:
ملء نموذج الدخول المعد لذلك.
تقديم شهادة صحية دولية تثبت خلوه من الأمراض.
تقديم ما يُثبت خبرته ومؤهلاته، مع توثيقها من جهة رسمية في بلده.
التعهد بمغادرة البلاد خلال ثلاثة أشهر إن لم يحصل على وظيفة، على أن يُختم جوازه بما يوضح غرض الدخول.

المادة 11

يُمنح الباحث عن عمل تصريح إقامة مؤقت مدته ثلاثة أشهر.
وفي حال عثوره على وظيفة، عليه تسوية وضعه القانوني فوراً.
وإذا لم يجد عملاً خلال المدة المحددة، فعليه مغادرة البلاد، وإلا فستقوم الجهات المختصة بترحيله على نفقته الخاصة، مع إخطار بعثة بلده بذلك.

المادة 12

إذا انتهى عقد العامل، يجب عليه مغادرة البلاد خلال شهر، إلا إذا حصل على موافقة بتجديد عقده أو التعاقد مع جهة جديدة، وفق ما يقرره قطاع القوى العاملة.

المادة 13

يجب تسجيل كافة عقود العمل لدى مصلحة الضرائب، كما يجب إتمام إجراءات الضمان الاجتماعي طبقاً للقوانين السارية.

المادة 14

<p>بوجه عام، تُقدّم الخدمات الصحية والتعليمية للوافدين عبر المؤسسات الخاصة، ولقاء مقابل مالي. لكن يُستثنى من ذلك العاملون في الجهات الحكومية الممولة من الخزنة العامة، بشرط أن يتضمن العقد هذا الاستثناء.</p> <p>المادة 15</p> <p>تتولى لجان التعليم والصحة والتعليم العالي تحديد التفاصيل والضوابط اللازمة لتنفيذ ما ورد في المادة السابقة.</p> <p>المادة 16</p> <p>تقوم الجهات ذات العلاقة، وعلى رأسها قطاع القوى العاملة والأمن العام، بتقديم تقارير تقييم بعد ستة أشهر من بدء تنفيذ القرار.</p> <p>المادة 17</p> <p>تُطبق اللائحة التنفيذية لقانون رقم (6) لسنة 1987 فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القرار.</p> <p>المادة 18</p> <p>يُلغى كل نص أو قرار يتعارض مع ما جاء في هذا القرار.</p> <p>المادة 19</p> <p>يبدأ العمل بهذا القرار اعتباراً من تاريخ صدوره، وتلتزم الجهات المختصة بتنفيذه، ويتم نشره في مدونة الإجراءات.</p>	
<p>بعد الاطلاع على:</p> <p>الإعلان الدستوري الصادر بتاريخ 3 أغسطس 2011م وتعديلاته،</p> <p>الاتفاق السياسي الليبي الموقع في 17 ديسمبر 2015م،</p> <p>مخرجات ملتقى الحوار الليبي المنعقد بتاريخ 9 نوفمبر 2020م،</p> <p>قانون النظام المالي للدولة، ولائحة الميزانية والحسابات والمخازن وتعديلاتهما،</p> <p>القانون رقم (6) لسنة 1987م بشأن تنظيم دخول وإقامة الأجانب في ليبيا وخروجهم منها، ولائحته التنفيذية وتعديلاتها،</p> <p>القانون رقم (12) لسنة 2010م بشأن علاقات العمل، ولائحته التنفيذية،</p> <p>قرار مجلس الوزراء رقم (697) لسنة 2021م باعتماد الهيكل التنظيمي وتحديد اختصاصات وزارة العمل والتأهيل،</p> <p>قرار مجلس الوزراء رقم (341) لسنة 2022م بشأن استحداث تقسيمات تنظيمية ضمن هيكل وزارة العمل والتأهيل،</p> <p>قرار وزير العمل والتأهيل رقم (392) لسنة 2021م بشأن ضوابط استجلاب واستخدام العمالة غير الوطنية،</p> <p>كتاب وزير العمل والتأهيل رقمي (541) بتاريخ 27 أغسطس 2024م، و (655) بتاريخ 1 أكتوبر 2024م،</p> <p>كتاب مدير الإدارة العامة لشؤون مجلس الوزراء رقم (18349) المؤرخ في 12 نوفمبر 2024م، وما قرره مجلس الوزراء في اجتماعه العادي الثالث لسنة 2024م،</p> <p>قرر ما يلي:</p> <p>المادة الأولى</p> <p>تُسوى أوضاع العمالة الأجنبية المقيمة داخل ليبيا وفقاً للضوابط الآتية:</p> <p>1. أن يكون العامل قد دخل البلاد عبر أحد المنافذ الرسمية.</p>	<p>قرار رقم (799) لسنة 2024 ميلادية بشأن تسوية أوضاع العمالة الأجنبية الموجودة داخل ليبيا الصادر من مجلس الوزراء</p>

<p>2. الحصول على موافقة من جهة العمل التي ترغب في التعاقد معه.</p> <p>3. تقديم شهادة صحية معتمدة من المركز الوطني لمكافحة الأمراض، تُثبت خلو العامل من أي أمراض معدية.</p> <p>المادة الثانية</p> <p>يُفرض رسم مالي قدره (2,250 د.ل) ألفان ومئتان وخمسون ديناراً لیبياً، يُسدد عن كل عامل لتسوية وضعه القانوني، وتتولى وزارة العمل والتأهيل تحصيل هذا الرسم.</p> <p>المادة الثالثة</p> <p>تتولى وزارة العمل والتأهيل اتخاذ الإجراءات اللازمة لتطبيق أحكام هذا القرار، وتقوم بالإعلان عنه عبر وسائل الإعلام المختلفة، مع التأكيد على جميع جهات العمل (العامة والخاصة والأفراد) ضرورة تسوية أوضاع العمالة الأجنبية المتواجدة لديها بما يتوافق مع القوانين واللوائح النافذة.</p> <p>صدر في: 29 جمادى الأولى 1446 هـ</p> <p>الموافق: 1 ديسمبر 2024 م</p>	
---	--

المصدر: المجمع القانوني الليبي الشامل [17]

عند النظر إلى التشريعات والقرارات المنظمة لسوق العمل، نجد أن هناك تهاونا تشريعياً، بحيث أحاطت تلك القوانين عن أي شاردة، أو واردة في هذا الشأن، إلا أننا وفي الوقت نفسه نعاني إمساكاً تنفيذياً مزمناً، منذ سنين. والسبب هو التخبط الإداري وعدم توازن الدولة في الهيكلية الإدارية من بلديات إلى شعبيات وغيرها، بالإضافة الأزمت السياسية التي عاشتها ليبيا، من محاولة تكوين كيانات إقليمية وقارية، وارتجالية القرارات، وكذلك الانقسام السياسي والاستقطاب، أدى إلى تراكمات يصعب حلها والتخلص منها خلال فترة قريبة..

إن تنظيم سوق العمل والسيطرة على العمالة الوافدة يجب أن يبدأ بدراسة دقيقة لاحتياجات السوق المحلي، ومقارنتها بمخرجات التعليم والتأهيل. ومن ثم، إذا وُجد نقص، يتم استقدام العمالة الوافدة بطريقة منظمة وقانونية، وبحسب الحاجة الحقيقية، وتحت إشراف مشترك من وزارات مثل: التخطيط، والعمل، الداخلية، التعليم، الاقتصاد، الزراعة، الصناعة، وغرف التجارة والصناعة.

رغم المحاولات المتكررة من مؤسسات الدولة المختلفة لتنظيم العمالة الوافدة، إلا أن أغلبها كانت محاولات فردية، وقتية، وغير منسقة، وبالتالي لم تحقق نتائج ملموسة.

ولكي نصل لحل حقيقي ومستدام، لا بد من تكاتف جميع الجهات ذات العلاقة – من وزارات ومؤسسات عامة وخاصة – والعمل كفريق واحد.

فقط بهذا التنسيق الجماعي يمكننا تحقيق التوازن بين حماية فرص العمل للمواطنين، وضمان وجود عمالة وافدة مدربة ومُنظمة تُسهم في تنمية الاقتصاد، بدلاً من أن تكون عبئاً عليه [12].

3.3. المطالب الثالث: الإجراءات والتدابير المتخذة بخصوص تنظيم العاملة في ليبيا

على مدى دام أكثر من خمسين عام من الاستقرار النسبي، بدأت ليبيا في تنظيم سوق العمل داخلها، سواء من خلال سن القوانين الخاصة بعمالها الوطنية، أو تلك المتعلقة بالعمالة الوافدة [12]. وتحاول السلطات الليبية تنظيم وجود العمالة الأجنبية داخل البلاد، خاصة في ظل غياب إحصاءات دقيقة توضح أعدادهم ومواقع تواجدهم. الهدف من هذا التنظيم هو تحسين أوضاعهم وضمان حقوقهم ضمن إطار قانوني واضح [15].

إلا أن الانقسام السياسي والحكومي القائم في ليبيا ينعكس بشكل مباشر على آلية استقدام العمالة، حيث تختلف الإجراءات من منطقة إلى أخرى بحسب الجهة أمام استنزاف تدريجي لمواردها، خاصة من العملة الصعبة التي تُحوّل باستمرار إلى خارج البلاد. هذا لا ينعكس فقط على الاقتصاد، بل يمتد أثره إلى الجوانب الاجتماعية، حيث يمكن أن يؤدي إلى زيادة معدلات الجريمة ويهدد التماسك الاجتماعي الذي لطالما ميز المجتمع الليبي.

ونتيجة لي سهولة الدخول إلى ليبيا، وغياب التشدد في الإجراءات، شجّع الكثيرين على التسلسل عبر حدودها المفتوحة، فيدخلون كعمالة غير قانونية، يجدون فيها العمل والمأوى دون رقابة، ولا قوانين تنظم وجودهم. هذا الوضع جعل الليبي أحياناً يشعر وكأنه غريب في بلده، وسط انتشار واسع للعمالة الوافدة. إن خطوات ضبط دخول العمالة الوافدة إلى ليبيا تبدأ من:

1. السيطرة على المنافذ والحدود، وهو دور تتحمّله بشكل أساسي وزارتا الدفاع والداخلية.

2. حصر العمالة الموجودة داخل البلاد

3. تسوية أوضاع من يمارسون أعمالاً فعلية، بما يتماشى مع القوانين الليبية والاتفاقيات الموقعة مع دولهم. أما من لا يملك عملاً أو لم يقدّم أوراقه القانونية، فيجب ترحيله، وهو ما تختص به وزارة العمل والتأهيل، التي تُعنى كذلك بتحديد احتياجات سوق العمل، وتحديد المجالات التي يمكن شغلها من قبل عمالة وافدة [12]

وفي سبيل تنظيم العمالة الوافدة أطلقت وزارة العمل والتأهيل منصة ((وافد)) وهي أول منصة رقمية معنية بالعمالة الأجنبية تستطيع الوزارة من خلالها التمكن من إدارة شؤون العمالة الأجنبية بطريقة فعالة ومرنة وبكفاءة تضمن توفير الوقت والجهد من أجل المساهمة في حصر العمالة الوافدة دعماً لمشاريع التنمية في البلاد، وقد أكد وزير العمل والتأهيل، السيد "علي العابد"، الأهمية الاستراتيجية للتحويل الرقمي في تنظيم سوق العمالة الوافدة، مشدداً على الدور الحيوي الذي تضطلع به منصة «وافد» في الحد من ظواهر التزوير

ومكافحة الاتجار بالبشر والجريمة المنظمة. وتوفر المنصة منظومة متكاملة تُيسر عمليات التسجيل والمتابعة، وتُعزز مبادئ الشفافية والرقابة الفعّالة، كما تم التأكيد على ضرورة ترسيخ التعاون بين وزارة العمل، ووزارة الخارجية والتعاون الدولي، ومصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب، لضمان التنفيذ الأمثل للسياسات التنظيمية ذات الصلة، ومواجهة التحديات القائمة فيما يخص العمالة الأجنبية في الدولة [18].

بدأت الوزارة بتنفيذ إجراءات تسوية أوضاع العمالة الأجنبية التي دخلت البلاد عبر المنافذ الرسمية حتى تاريخ 31 ديسمبر 2024، وذلك استناداً إلى قرار مجلس الوزراء رقم (799) لسنة 2024.

خطوات التسوية:

- وأوضحت الوزارة أن عملية التسوية تتم عبر ثلاث خطوات رئيسية:
- أ. التسجيل من خلال منصة «وافد» الرقمية عبر الرابط المخصص.
 - ب. إبرام عقد عمل بين العامل وصاحب العمل وتوثيقه لدى الجهات المختصة.
 - ج. استخراج شهادة صحية من المركز الوطني لمكافحة الأمراض تُثبت خلو العامل من الأمراض.

فترة التنفيذ:

وأكدت الوزارة أن المدة المخصصة لإنهاء إجراءات التسوية تمتد إلى 60 يوماً، محدّرة من أن المخالفين بعد انقضاء المهلة سيخضعون للإجراءات القانونية المقررة [18]. وفي سياق متصل، كانت لجنة مختصة في وزارة العمل قد أنهت، في نهاية يناير 2025م، إعداد المسودة النهائية لضوابط منح تصاريح العمل للعمالة الوافدة، تمهيداً لاعتمادها بشكل رسمي، بما يحقق التوازن المطلوب بين احتياجات سوق العمل الوطني والسياسات العامة للدولة. والواقع أن هناك تداخل كبير في الجهات المعنية بتنظيم العمالة الأجنبية في ليبيا، وأن بعض الجهات غير الرسمية باتت تصدر موافقات لجلب العمال من الخارج، إلى جانب رحلات استقدام تتم دون إشراف قانوني، كما أن الحدود الجنوبية المفتوحة تشكل منفذاً لدخول الأجانب، في ظل نشاط عصابات منظمة تمتهن الاتجار بالبشر وتقوم بتهريب العمالة إلى داخل البلاد [18].

كذلك أصدر جهاز مكافحة الهجرة غير الشرعية التابع لوزارة الداخلية بالحكومة المنتهقة عن البرلمان الليبي تنبيهاً لأصحاب الشركات والمصانع والمحال التجارية، دعاهم فيه إلى تسوية أوضاع العمالة الأجنبية لديهم قبل نهاية شهر يناير الجاري، وشدد الجهاز على ضرورة الامتناع عن تشغيل أي عامل أجنبي لا يمتلك

المستندات القانونية المطلوبة، والتي تشمل جواز سفر ساري المفعول، شهادة صحية، تصريح إقامة، وبطاقة الحصر الأمني.

وتهدف هذه الخطوة إلى ضبط وتنظيم سوق العمل في ليبيا، وضمان أن تكون العمالة الأجنبية ضمن الأطر القانونية، بما يسهم في الحد من ظاهرة الهجرة غير الشرعية، وأكد الجهاز أن تجاهل هذا التوجيه سيعرض أصحاب العمل للمساءلة القانونية، مشيراً إلى أن الجهات المختصة ستتخذ إجراءات صارمة بحق المخالفين بعد انقضاء المهلة المحددة [19].

ورغم من أن الحكومة تتحمل مسؤولية تنظيم سوق العمل، إلا أن تقع على عاتق القطاع الخاص المسؤولية في ذلك أيضاً. وذلك بالتنسيق مع الحكومة ومؤسساتها في تدريب وتأهيل العناصر الوطنية، وتوفير فرص توظيف لجزء من مخرجات التعليم والتدريب، وتطبيق لوائح المنظمة، من حيث الرواتب، والضمان والضرائب، وما إلى ذلك.. وكذلك دراسة احتياج السوق الليبي وإنشاء المصانع طبقاً لذلك، فيتم توفير السلع، واستقطاب العمالة الوطنية، ومن ثم عدم استنزاف الخزينة العامة في الاستيراد من الخارج [12].

4. النتائج

توصلنا من خلال هذا البحث إلى مجموعة من النتائج هي:

- أ. قضية العمالة الوافدة في ليبيا تمثل تحدياً اقتصادياً واجتماعياً وتنظيمياً بالغ الأهمية، خصوصاً في ظل غياب سياسة واضحة وشاملة تنظم وجود هذه الفئة ضمن السوق المحلي.
- ب. رغم تعدد التشريعات والقرارات التي تهدف إلى ضبط وتنظيم العمالة الأجنبية، إلا أن الواقع يكشف عن ضعف في التنفيذ، وغياب للتنسيق المؤسسي، مما أدى إلى نقشي العمالة غير النظامية واستنزاف الموارد الوطنية، خاصة من العملة الصعبة.
- ج. تزايد أعداد العمالة الوافدة، لا سيما من دول الجوار، ساهم في خلق ضغوط على سوق العمل الليبي، ورفع نسب البطالة بين المواطنين، إلى جانب تأثيرات سلبية على الهوية الثقافية والتماسك الاجتماعي.
- د. غياب التخطيط في سوق العمل الليبي، وسوء المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات السوق، مما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة بين المواطنين، وترك فراغ كبير في المهن والحرف استغلته العمالة الأجنبية.
- هـ. إن الدولة الليبية، رغم الجهود الرسمية، لم تتمكن من السيطرة الفعلية على هذه الظاهرة بسبب الانقسام السياسي وتعدد الجهات المسؤولة.

و. ضعف آليات الرقابة والتوثيق، ما يتطلب معالجة جذرية وعملية عاجلة.

5. التوصيات

- أ- إعادة تفعيل القوانين والتشريعات الموجودة وتحديثها بما يتناسب مع الظروف الحالية، مع التأكيد على ضرورة التطبيق العملي عبر الجهات المختصة.
- ب- ضرورة تكاتف المؤسسات العامة والخاصة، مثل وزارات العمل، والتخطيط، والداخلية، والخارجية، إضافة لغرف التجارة والصناعة، للعمل كفريق واحد من أجل ضبط وتنظيم العمالة الوافدة وفق احتياجات السوق الليبي الحقيقية.
- ج- تعزيز الرقابة على المنافذ الحدودية لمنع دخول العمالة غير القانونية، بالتعاون مع وزارة الداخلية ومصحة الجوازات.
- د- ربط استقدام العمالة الوافدة باحتياجات سوق العمل الفعلية، بناءً على دراسات علمية تصدر عن وزارة العمل بالتعاون مع غرف التجارة والصناعة.
- هـ- تنظيم حملات وطنية لتسوية أوضاع العمالة الموجودة حالياً، وفق ضوابط محددة تشمل: التوثيق القانوني، الفحص الصحي، وتصريح الإقامة والعمل.
- و- تشجيع القطاع الخاص على تشغيل اليد العاملة الوطنية من خلال تقديم حوافز ضريبية ودعم برامج التدريب المهني والتقني.
- ز- الحد من تحويلات العمالة عبر السوق الموازي بوضع ضوابط مالية وتشجيع استخدام القنوات الرسمية للتحويل، بما يحافظ على الاقتصاد الوطني.
- ح- تعزيز التعاون الدولي والإقليمي من خلال اتفاقيات تنظم استقدام العمالة، وتكفل حقوقها، وتُحمّل الدول المرسلّة جزءاً من المسؤولية في ضبط الهجرة غير النظامية.
- ط- إنشاء مراكز استقبال وترحيل إنسانية للعمالة غير القانونية، تراعي المعايير الدولية، وتحترم كرامة الإنسان وحقوقه الأساسية.

المراجع:

- [1]. خضر م. مفهوم السياسة العامة، 18 أكتوبر 2017 متاح على موقع موضوع الالكتروني: <http://mawdoo3.com> [تاريخ الدخول 2025/07/18]
- [2]. رشيد أ؛ نظرية الإدارة العامة (السياسة العامة والجهاز الإداري)، ط4، دار المعارف: القاهرة، 1976.
- [3]. ANDERSON J. مترجم. صانع السياسة العامة. الكبيسي عامر، مترجم. HOUSTON (TX): UNIVERSITY OF HOUSTON; 2000.
- [4]. بدران أ. السياسات التنظيمية لقطاعات الاتصالات في المنطقة العربية في فترة ما بعد التحرير الاقتصادي: تجارب عربية مختارة. مجلة سياسات عربية. 2020؛ (42):138-148.

- [5]. حسين ف ض. أنواع السياسات العامة. مجلة بحوث الشرق الأوسط. 2021؛ 99:70-134.
- [6]. الكبيسي ع. السياسة العامة: مدخل لدراسة السياسة العامة. عمان: دار الشروق؛ 1999. ص164.
- [7]. المنوفي ك. السياسة العامة وأداء النظام السياسي. في: هلال ع، محرر. تحليل السياسات العامة (قضايا نظرية ومنهجية). القاهرة: مركز البحوث والدراسات السياسية، جامعة القاهرة؛ 1988. ص 45-78.
- [8]. الهويدي م ص م. العمالة الأجنبية في قانون العمل الأردني [رسالة ماجستير]. عمان: جامعة الشرق الأوسط؛ 2019.
- [9]. الصبحي ع، جفري ع. أثر زيادة الرسوم على العمالة الوافدة: دراسة ميدانية على العاملين الأجانب. مجلة دراسات في التعليم العالي. 2021؛ 53(53):439-475.
- [10]. الزهاني س ه. تأثير الهجرة الخارجية على الحياة الاجتماعية والاقتصادية في مدينة صبراتة الليبية: دراسة حالة. مجلة الريادة للبحوث والأنشطة العلمية. 2024؛ 11:168-187.
- [11]. الجزيرة نت. ليبيا تسعى لتنظيم سوق العمالة الوافدة [تقرير على الإنترنت]. الدوحة: الجزيرة نت؛ 2014 شباط 2. متاح على الرابط الإلكتروني: <https://www.aljazeera.net/> [تم الدخول في 2025/07/14].
- [12]. المصباحي م. عمالة وافدة.. وبطالة وطنية [تقرير على الإنترنت]. صحيفة فبراير؛ 2023/6/6. متاح على الرابط الإلكتروني: <https://feb.ly/> [تم الدخول في 2025/07/27].
- [13]. علي أ. العمالة-الوافدة-في-ليبيا-أزمة-تقلق-السلطات-وسط-مساعي-لحلحتها، 09 اغسطس 2023 <https://www.alaraby.co.uk/economy> [تم الدخول في 2025/07/22].
- [14]. صحيفة فبراير. العمالة الأجنبية في ليبيا. 6 يونيو 2023. متاح على الرابط الإلكتروني: <https://feb.ly/2023/6> [تم الدخول في 2025/07/29].
- [15]. العربي الجديد. العمالة الوافدة في ليبيا تتجاوز مليوني عامل. 18 مايو 2023. متاح على الرابط الإلكتروني: <https://www.alaraby.co.uk> [تم الدخول في 2025/07/27].
- [16]. المنظمة الدولية للهجرة. أكثر من 700 ألف مهاجر في ليبيا. ليبيا أوبزيرفر. 3 نوفمبر 2023. متاح على الرابط الإلكتروني: <https://ar.libyaobserver.ly/article/25853> [تم الدخول في 2025/07/29].
- [17]. المجمع القانوني الليبي الشامل، متاح على الرابط الإلكتروني: <https://lawsociety.ly/legislation/> [تم الدخول في 2025/07/20].
- [18]. بوابة الوسط. الثلاثاء 14 مايو 2024، 2.1 مليون عمالة أجنبية في ليبيا.. و80% من «عمال اليومية» وافدون. متاح على الرابط الإلكتروني: <https://alwasat.ly/news/libya/438888> [تم الدخول في 2025/07/25].
- [19]. صبري س. ليبيا تعلن آخر موعد لتسوية أوضاع العمالة الوافدة.. وعقوبات تنتظر المخالفين. 9 يناير، 2025، متاح على موقع وصال الإلكتروني " <https://wissal.org> [تم الدخول في 2025/07/27].