



جامعة ابن خلدون - تيارت-



كلية العلوم الإقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الإقتصادية

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

في شعبة : العلوم الإقتصادية تخصص : إقتصاديات العمل.

الإستثمار في رأس المال البشري وأثره على البطالة

دراسة حالة الجزائر 1990 – 2020

الأستاذ المشرف:

د- عقبي لخضر

إعداد الطالبين:

- بختيل عابد.

- منصور محمد أمين.

الصفة	الدرجة العلمية	إسم و لقب الأستاذ
رئيسا	أستاذ التعليم العالي	أ-د- سدي علي
مقررًا ومشرفاً	أستاذ محاضر "أ"	د- عقبي لخضر
مناقشا	أستاذ محاضر "أ"	د- عابد علي
مناقشا	أستاذ محاضر "ب"	د- عمران بن عيسى

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ 2022/06/15

السنة الجامعية 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و تقدير

قال الله تعالى : " فتبسم ضاحكا من قولها و قال رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي و على والدي و أن أعمل صالحا مرضاه و أدخلني برحمتك في عبادك الصالحين . "

سورة النمل ، الآية 19.

الحمد و الشكر لله عز و جل على النعم و الصلاة و السلام على أشرف المرسلين سيد المرسلين و إمام المتقين صلاة زاكية تؤدي حقه و تزلفه عند ربه الذي بسنته أنار لنا الدروب و اهدينا إلى سبيل الحق.

نقدم بإسما معاني الشكر و الإحترام و التقدير للأستاذ المحترم الدكتور المشرف على هذا البحث الذي لم ييخل علينا بالتوجيهات و النصائح القيمة و الذي له الفضل في إنجاز هذا البحث .

و كما نتوجه بالشكر البالغ الذي لا تسعه الكلمات إلى الأساتذة الذين يساهمون في التكوين في قسم العلوم الإقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير.

كما لا يفوتنا التقدم بالشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة الموقرة على قبولها مناقشة المذكرة لزيادة إثراتها العلمي .

{ بارك الله فيكم }

إهداء

بختيل عابد

إلهي لا يطيب الليل إلا بشركك و لا يطيب النهار إلا بطاعتك و لا تطيب الأخرة إلا بعفوك و

لا تطيب الجنة إلا برويتك الله جلا جلاله.

إلى من بلغ الرسالة و أدى الأمانة و نصح الأمة إلى نبي الرحمة و نور العالمين سيدنا محمد صلى الله

عليه و سلم.

أهدي هذا البحث إلى من تعجز الكلمات عن الوفاء بحقهما و الإشادة بفضلهما، إلى من كان

يخفق قلبهما لنجاحي، إلى والداي رحمهما الله و أسكنهم فسيح جنانه، إلى من شاركوني فرحتي و

ساندوني في الدراسة إلى زوجتي الغاليتين، و إلى قرّة عيني أبنائي الأعرّاء سارة، يوسف، هاجر، و إلى

عائتي و إخوتي وأخواتي و أصدقائي و أقاربي، و إلى كل من يحملهم قلبي و لم تحملهم مذكري..

إهداء

منصور محمد أمين

أهدي خلاصة عملي وثمره جهدي ونتيجة تعبي إلى والدي الكريمين حفظهما الله و رعاهما و أطال
في عمرهما، و إلى زوجتي الغالية، و إلى قرتي عيني سيليا و مصطفى و إلى كل العائلة، و إلى كل من
ساندني في إنجاز هذا البحث من بعيد او قرب، و إلى كل الأصدقاء.

الفهرس

البسمة

كلمة شكر و تقدير

إهداء

مقدمة عامة..... أ-ج

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة.

تمهيد..... 6

المبحث الأول : ماهية البطالة..... 7

المطلب الأول : البطالة و أنواعها..... 7

المطلب الثاني: أسباب البطالة و أثارها..... 15

المطلب الثالث : كيفية حساب معدلات البطالة و محدداتها..... 19

المبحث الثاني: النظريات المفسرة للبطالة..... 22

المطلب الأول : النظرية التقليدية المفسرة لظاهرة البطالة..... 22

المطلب الثاني : النظريات الحديثة المفسرة لظاهرة البطالة..... 25

المبحث الثالث : واقع البطالة في الجزائر..... 32

المطلب الأول : ظهور البطالة في الجزائر و أسبابها..... 33

المطلب الثاني: تطور معدلات البطالة في الجزائر..... 35

المطلب الثالث: الإجراءات المتخذة للتخفيف من حدة البطالة..... 40

خلاصة الفصل:..... 51

الفصل الثاني: الإطار النظري للإستثمار في رأس المال البشري

54.....	تمهيد
55.....	المبحث الأول : مفاهيم حول رأس المال البشري
55	المطلب الأول : رأس المال البشري
57.....	المطلب الثاني: أهمية و خصائص رأس المال البشري
60.....	المطلب الثالث: مكونات و أنواع و فئات رأس المال البشري
62.....	المبحث الثاني: مفاهيم حول الإستثمار في رأس المال البشري
63.....	المطلب الاول: الإستثمار
71.....	المطلب الثاني: مفهوم الإستثمار في رأس المال البشري
78.....	المطلب الثالث : وسائل و محددات الإستثمار في رأس المال البشري
81.....	المبحث الثالث: نظريات الإستثمار في رأس المال البشري
82.....	المطلب الاول: نظرية شولتز (الإستثمار في التعليم)
83.....	المطلب الثاني : نظرية بيكر (الإستثمار في التدريب) و إسهامات مينسر
90.....	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: دراسة قياسية لأثر الإستثمار في رأس المال البشري على البطالة(1990-2020)
92.....	تمهيد
93.....	المبحث الأول: العلاقة الارتباطية.
93.....	المطلب الأول: دراسة الارتباط .
98.....	المطلب الثاني : اختبار الفرضيات.

المبحث الثاني : بناء نموذج قياسي لأثر الإستثمار في رأس المال البشري على البطالة دراسة	
حالة الجزائر خلال الفترة (1990م- 2020م).....	101
المطلب الأول : تحديد متغيرات الدراسة و دراسة الاستقرارية	102
المطلب الثاني : دراسة استقرارية سلسلة إجمالي البطالة "CH"	106
المبحث الثالث : تقدير النموذج واختبار المعنوية.....	110
المطلب الأول : تحديد درجة التباطؤ (درجة التأخر للنموذج) و تقدير الشكل العام للنموذج	
إختبار عدد درجات التأخر.....	110
المطلب الثاني :دراسة صلاحية نموذج ال "VAR"	112
المطلب الثالث :التحليل الإحصائي و الإقتصادي.....	114
خلاصة الفصل.....	120
خاتمة.....	122
قائمة المصادر والمراجع	
قائمة المراجع.....	127
الملاحق	
الملاحق.....	131
الملخص :	

قائمة الأشكال

صفحة	الشكل	رقم
26	منحنى فليبس	(1 - 1)
94	الأشكال الانتشارية	(1 - 3)
103	تغيرات سلسلة " IDH "	(2 - 3)
106	تغيرات سلسلة " CH "	(3 - 3)
108	تغيرات سلسلة " CHJ "	(4 - 3)

قائمة الجداول

رقم	الجدول	صفحة
(1 - 1)	التوزيع القطاعي لبرنامج دعم الإنعاش الاقتصادي (2004-2001)	46
(2 - 1)	التوزيع القطاعي للميزانية الأولية للبرنامج التكميل لدعم النمو الاقتصادي (2009-2005)	48
(3 - 1)	مضمون برنامج التنمية الخماسي (2014-2010)	50
(1 - 3)	اختبار الجذر الأحادي للسلسلة مؤشر الإستثمار في رأس المال البشري " IDH "	104
(2 - 3)	اختبار الجذر الأحادي للسلسلة إجمالي البطالة " CH "	107
(3 - 3)	اختبار الجذر الأحادي للسلسلة بطالة الشباب في الفئة العمرية بين (15 سنة و 24 سنة) " CHJ "	109

المقدمة

مقدمة:

تعد البطالة من أكبر التحديات التي تواجهها اقتصاديات الدول في الوقت الراهن، فهي معضلة فاعلة سواء من الناحية الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية فبالرغم من أن البطالة تمثل في جوهرها ظاهرة اقتصادية إلا أن عدم معالجتها قد يقود إلى مشاكل اجتماعية و سياسية عويصة، فنظرا لخطورة الظاهرة و اختلاف أبعادها فقد لاقى اهتماما واسعا لدى الكثير من الاقتصاديين و المفكرين، و لعل أهم هذه النظريات نجد النظرية الكلاسيكية و النظرية الكينزية و كذا النظريات الحديثة في تفسير البطالة.

و نظرا كذلك لأهمية هذه الظاهرة باعتبارها فرصة ضائعة على الاقتصاد من اليد العاملة و من المهارات و الخبرات، أي الاستثمار في العنصر البشري إذ يعتبر رأس المال البشري مهم للبشر و الاقتصاد و المجتمعات و الاستقرار العالمي و هو مهم عبر الأجيال، فعندما تخفق البلدان في الاستثمار بصورة مثمرة في رأس المال البشري، تكون التكلفة ضخمة خاصة للأشد فقرا و تضع هذه التكاليف الأجيال الجديدة في مأزق ، فإن فشل البلدان في تمهيد الطريق أمام مواطنيها ليعيشوا حياة منتجة لن يفضي إلى تكاليف عالية فحسب، بل من المرجح أن يولد المزيد من التفاوتات.

الجزائر بدورها عانت كثيرا من ارتفاع معدل البطالة خصوصا نهاية التسعينيات أين قارب معدل البطالة 30%، لذلك فالجزائر تحاول التصدي لهذه الظاهرة من خلال العمل على تخفيض معدلها إلى حدوده الدنيا ، حيث أولت اهتماما كبيرا بتنمية رأس مالها البشري من خلال التركيز على التعليم العالـي على وجه العموم و الجامعة بصورة أخص، و جعلها من أولويات اهتمامات الدولة، و هذا ما يلاحظ

في زيادة عدد الجامعات و المعاهد المتخصصة و تضاعف عدد الأساتذة و الطلبة المسجلين بهدف تحسين المستوى العلمي لنخبة المجتمع من أجل المساهمة في تبني الأساليب الحديثة و المساهمة في حل الإشكاليات المطروحة و المواضيع المبهمة في الساحة الوطنية على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي و البيئي.

1- الإشكالية الرئيسية :

من خلال هذه الدراسة سنحاول معرفة مدى تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على ظاهرة البطالة في الجزائر و هذا باستخدام نموذج قياسي يفسر طبيعة هذه العلاقة ، و على إثر ما سبق ذكره يمكننا صياغة إشكالية البحث ضمن التساؤل التالي :

- ما مدى تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على البطالة في الجزائر خلال الفترة 1990 - 2020

و في ظل هذه الإشكالية الرئيسية و انطلاقا من السؤال الجوهري السابق و حتى نتمكن من لإحاطة بجوانب الموضوع يتبادر في الذهن مجموعة من الأسئلة الفرعية و التي يمكن صياغتها على النحو التالي :

- ماهي البطالة و ما هي الضوابط التي تحكمها ؟
- كيف يمكن الإستثمار في رأس المال البشري ؟
- كيف يمكن للإستثمار في رأس المال البشري التأثير على البطالة في الجزائر ؟

2- فرضيات البحث:

و على ضوء ما تم طرحه من تساؤلات حول موضوع البحث يمكن صياغة مجموعة من الفرضيات تتمثل

في :

- وجود تباين في وجهات النظر المفسرة للبطالة.
- هناك علاقة طويلة الأجل ذات دلالة إحصائية ومعنوية بين الاستثمار في رأس المال البشري و البطالة.

- يؤثر الإستثمار في رأس المال البشري عكسياً على البطالة

3- أسباب اختيار الموضوع :

- يعتبر موضوع البطالة من أهم المواضيع الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية .
- يكتسي هذا البحث أهمية كونه يعطينا فكرة شاملة عن أثر الاستثمار في رأس المال البشري على البطالة.
- تعتبر هذه الدراسة موضوع العصر .

4- أهمية الدراسة :

- دراسة أهم مشكلة اقتصادية التي تعاني منها الدول النامية عامة و الجزائر خاصة .
- تحديد أهمية الاستثمار في رأس المال البشري لتقليص حجم البطالة .
- محاولة دراسة حالة الجزائر في مجال الاستثمار في رأس المال البشري و مدى تأثيره على البطالة .

5- أهداف الدراسة : تهدف هذه الدراسة إلى :

- محاولة معرفة أثر الإستثمار في رأس المال البشري على البطالة .
- فهم أهم النظريات التي إهتمت بظاهرة البطالة و الإستثمار في راس المال البشري.

- أهمية الإستثمار في رأس المال البشري بإعتباره عنصر أساسي للنمو الإقتصادي و التخفيف من حدة البطالة .

6-أدوات الدراسة :

- لدراسة هذه الإشكالية قمنا بالإستعانة ببرنامجين هما: (**EVIEWS 10-EXCEL**).

7- حدود الدراسة :

الإطار المكاني :تخص هذه الدراسة الإقتصاد الجزائري بإعتبارها من الدول التي تسعى جاهدة إلى إيجاد حلول للتخفيف من حدة ظاهرة البطالة.

الإطار الزمني : تتجلى فترة الدراسة التي تم تحديدها خلال الفترة 1990-2020 ، لمعرفة مدى

تأثير الإستثمار في رأس المال البشري على البطالة .

8- منهج البحث :

لمعالجة هذا الموضوع إتبعنا المناهج التالية :

- المنهج الوصفي و التحليلي : كونهما يتماشيان مع المفاهيم الأساسية المرتبطة بالبطالة و الإستثمار في رأس المال البشري .

- المنهج التاريخي : من خلال عرض مختلف النظريات المفسرة لظاهرة البطالة و الإستثمار في رأس المال البشري عبر التطورات الإقتصادية .

- المنهج الإحصائي :عن طريق جمع البيانات و الإحصائيات الضرورية لدراسة العلاقة بين الإستثمار في رأس المال البشري و البطالة .

9- صعوبات البحث :

- خلال بحثنا هذا واجهنا الصعوبات التالية :

1- قلة المراجع في مجال الإستثمار في رأس المال البشري .

2- تباين البيانات و الإحصاءات مع إختلافها من مصدر لأخر .

10- هيكل و خطة البحث :

لمعالجة الإشكالية الرئيسية للبحث قسمنا الموضوع إلى ثلاث فصول :

الفصل الأول يتضمن الإطار النظري للبطالة، أما الفصل الثاني يخص الإطار النظري للإستثمار في

رأس المال البشريين أما الفصل الثالث فخصصناه للجانب التطبيقي لدراسة حالة الجزائر خلال الفترة

1990 – 2020 في مجال الإستثمار في رأس المال البشري و أثره على البطالة.

الفصل الأول

الإطار النظري لظاهرة البطالة

■ تمهيد:

تعتبر البطالة من أكثر المشكلات الاقتصادية و الاجتماعية التي تعاني منها كل الدول باختلاف مستوياتها الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية، كما يوليها أصحاب القرارات السياسية و الباحثين في المجالين الاقتصادي و الاجتماعي أهمية كبيرة، لأن تفاقم معدلات البطالة في الدول النامية يعد عائقا كبيرا لعجلة التنمية و يصعب التحكم في التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية مما يحول بينها و بين تحقيق مبادئ التنمية المستدامة التي ترغب دول العالم الوصول إليها.

و لعل هذا الاهتمام الكبير بموضوع البطالة الذي يعد معضلة العصر للدول التي تعاني من هذه الظاهرة التي لها علاقة مباشرة بالموارد البشري و الذي بدوره يحضى بعناية خاصة من خلال الاستثمار فيه حتى يصبح كوسيلة للقضاء على هذه الظاهرة التي يجب على الدراسات و البحوث العلمية أن تقوم بتحليلها وهذا ما سنتطرق إليه عن طريق عرض الإطار النظري للبطالة من خلال ثلاثة مباحث:

❖ المبحث الأول: ماهية البطالة.

❖ المبحث الثاني: النظريات المفسرة للبطالة.

❖ المبحث الثالث: واقع البطالة في الجزائر.

❖ المبحث الأول: ماهية البطالة

تعد البطالة ظاهرة اقتصادية و اجتماعية ظهرت نتيجة متغيرات عديدة من بينها التطور التكنولوجي و زيادة عدد السكان و ندرة الموارد الإقتصادية، كما تمثل في الوقت الراهن إحدى أهم المشكلات التي تواجه دول العالم، و من أجل ذلك ارتأينا في هذا المبحث التطرق لهاته الظاهرة من ناحية مفهومها و أنواعها و أسبابها و أثارها الإقتصادية و الإجتماعية و السياسية و كيفية حسابها و محدداتها.

➤ المطلب الأول: البطالة و أنواعها.

1-تعريف البطالة:

أ- المفهوم اللغوي:

بالرغم من شيوع استخدام لفظ البطالة في مجال الدّراسات الاقتصادية و الدّراسات الاجتماعية، إلا أنه لا يوجد اتفاق بين الاقتصاديين بشأن تحديد ماهيته، ويرجع هذا الاختلاف إلى اختلاف الرأي حول تحديد مفهوم البطالة، التي تستخدم لوصف ظواهر عديدة مختلفة.¹

«فقد ورد في معجم اللغة العربية، أن البطالة مشتقة من بَطُلٌ، بمعنى لم يعد صالحاً أو أنه فقد حقه والبَطَالُ (الشخص العاطل عن العمل) يعني أنه فقد حقه وصلاحيته. في حين أن البطالة في اللغتين الإنجليزية و الروسية لا تعني أكثر من الانقطاع عن العمل و بالتالي الشخص المتعطل يمر بمرحلة عدم النشاط ممكن أن تعقبها مرحلة نشاط آخر مكثف و في اللغة الفرنسية كلمة - Chômage - و التي تعني البطالة، مشتقة من فعل بَطَّلَ أي تعطل عن العمل لكن فعل - Chômer - يعني أيضا الاستغلال من الشمس بمعنى أن العاطل

¹ دحماني محمد ادريوش ، إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة تحليل أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، اقتصاد التنمية - جامعة تلمسان -

عن العمل، في اللغة الفرنسية، إنما يعني أيضا ذلك الشخص الذي يستريح في الظل و من ثم يستأنف عمله»

ب- المفهوم العلمي:

«أشار الأستاذ محمد نبيل جامع إلى أن مصطلح -العطالة- ربما يكون أفضل من مصطلح -البطالة-، إذ أن البطالة كلمة تحمل في طياتها مضمون قيميا أو أخلاقيا حيث أنها مستمدة من الباطل عكس الحق، خاصة إذا كان العاطل ذلك الشخص الموجود داخل قوة العمل و عمره محصور بين 16 و 64 سنة لا يعمل بأجر و لو مدة محدّدة، و قادر على العمل و راغب فيه و لا يجده رغم جديته في البحث عنه، وذلك قبل التعداد أو المسح، ولا يفضل استخدام صفة -العاطل- ليعبر عن موقفه العملي، خاصة و أنه ليس عاطلا بمحض إرادته و إنما هو معطل، و هذا الأخير يتحمل مسؤوليته المجتمع الذي لم يوفر له فرصة عمل باعتبار أنه يريد العمل و يبحث عنه بجديّة و لا يجده لظروف قهرية، أي أنه ليس عاطلا بمحض إرادته، و لو كان كذلك ما قمنا بإدراجه ضمن مفهوم العاطل أو المعطل بصفة أدقّ، و مع هذا فسوف نستخدم المصطلح الشائع الاستخدام سواء في الدراسات الاقتصادية و الاجتماعية أو بين الأفراد و هو البطالة فأحيانا نسمع أن خطأ شائعا ربما يكون أفضل من صواب غائب، و الهدف من وراء كل هذا هو إيصال المفهوم بطريقة صحيحة»¹

ت- تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) :

مصطلح " بدون عمل " يقصد به " بطال " و يتمثل في الشخص الذي يستوفي في آن واحد النقاط التالية:²

- أن يكون من سن العمل أي بين 16 و 64 سنة.

¹ دهماني محمد ادريوش، مرجع سبق ذكره، ص 26.

² رحيمي عيسى، قرقاد عادل، العايب نصرالدين، ظاهرة البطالة، مفهومها، أسبابها وآثارها، مجلة إرتقاء للبحوث و الدراسات الاقتصادية العدد 00، تحت رقم: ISSN:2602/7410 لسنة 2018 جامعة الشاذلي بن جديد الطارف - الجزائر 2018، ص 144.

- بدون عمل أثناء فترة التحقيق.
- أن يكون قام بالبحث الجاد عن العمل.
- أن يكون مستعد لأي عمل مأجور أو غير مأجور أثناء فترة الإسناد.

ث- تعريف البطالة حسب المكتب الدولي للعمل (BIT):

«تتكون فئة الأفراد العاطلين عن العمل حسب المكتب الدولي للعمل من كل الأشخاص الذين تتراوح

أعمارهم بين 16 و 59 سنة، و كانوا في يوم أو أسبوع معين ضمن فئات قوة العمل»¹

- غير مستخدمين: أي أنهم لم يقوموا بأي عمل خلال الفترة المرجعية (بدون عمل). و قد حددت بالأسبوع السابق للمقابلة.

- مستعدين وغير قادرين: متاح للعمل وهم مستعدين للقيام به في حالة توفره.
- يبحثون عن العمل: من خلال القيام بخطوات و إجراءات البحث عن عمل مأجور خلال فترة معينة.

2- مفهوم البطالة:

يرى عدد من الاقتصاديين أن مفهوم البطالة ينبغي أن يتضمن معيارين اثنين هما:²

✓ **العمالة المحيطة:** التي تتمثل في أولئك الذين يرغبون في العمل، و لكنهم فشلوا في العثور عليه، فكفوا

عن البحث عنه.

¹ دهماني محمد ادريوش، مرجع سبق ذكره، ص 31.

² شريط حسين الأمين، وضعية البطالة في الجزائر و اسبابها، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، ص 1 .

✓ العمالة التي تعمل إجبارياً لبعض الوقت : و هم من لا يستطيعون إيجاد عملاً كل الوقت، حتى لو أرادوا ذلك وبناءً على ذلك، فإن البطالة تعني هؤلاء الذين يرغبون في العمل و لا يجدونه حالياً، و تشمل كل الأشخاص الذين تجاوزوا سنا معينة.¹

و للبطالة ثلاثة شروط أساسية هي:

✓ عدم وجود عمل: أي لا توجد وظيفة مدفوعة الأجر، أو لا يوجد عمل في الأعمال الحرة.

✓ البحث عن العمل: بمعنى اتخاذ إجراءات للحصول على وظيفة مدفوعة الأجر، مثل التسجيل بالمكاتب الخاصة و العامة للتشغيل، و متابعة الإعلانات في الصحف و المجلات، أو إجراء مقابلات من أجل العمل أو الوظيفة .

✓ الرغبة في قبول الوظيفة مدفوعة الأجر، أو العمل الحر: و على هذا عُرفت البطالة في إطار لقواميس المتخصصة بشكل عام بوصفها "الحالة التي يبحث فيها الفرد بدرجة كافية عن العمل المدفوع الأجر ولكنه لا يجده، لأن عدد الأفراد يفوق عدد الوظائف الشاغرة أو المعلن عنها.

و يقترب من هذا التعريف، تعريف موسوعة علم الاجتماع للبطالة بأنها "حالة عدم قدرة الشخص

على أن يبيع قوة عمله في سوق العمل، على الرغم من رغبته في ذلك"

تعريف أخرى: تعرف البطالة على أنها عدم وجود عمل في مجتمع ما للراغبين فيه و القادرين عليه،

أي أنها تعني صفة العاطل عن العمل، لكن مع هذا هناك أشخاص غير قادرين على العمل مثل: الأطفال،

المرضى كبار السن و الذين أحيلوا على التقاعد.

¹ شريط حسين الأمين، مرجع سبق ذكره، ص 2.

بالمقابل هناك من هو قادر على العمل و لا يمكن اعتباره بطالا مثل: الطلبة في الطورين الثانوي و الجامعي، و نستبعد من هو قادر على العمل و لا يبحث عنه نظرا لغناه المادي و كذلك الذين لديهم منصب شغل و يبحثون عن آخر بأجر مرتفع و يقومون بتسجيل أنفسهم كعاطلين، بشكل عام يمكن القول عن الشخص أنه عاطل عن العمل إذا توفر فيه الشرطان:

-القدرة على العمل.

-البحث على العمل.

3- أنواع البطالة:

نظرا لتشعب ظاهرة البطالة ظهرت أنواع متعددة لهاته الأخيرة تختلف باختلاف المستويات الاقتصادية و الاجتماعية للمجتمعات و سوف نحاول ذكر أهم أنواع البطالة.¹

1. التقسيم التقليدي للبطالة:

أ- البطالة الهيكلية:

«تسمى بالهيكلية لأنها ترتبط بحصول تغير أساسي في الهيكل الصناعي أي البنية الصناعية وتظهر كنتيجة لبعض التغيرات الهيكلية التي تحدث في الاقتصاد كإكتشاف موارد جديدة أو وسائل للإنتاج أكثر كفاءة».

ب- البطالة الدورية:

تنتشر هذه البطالة في الأنظمة الرأسمالية و الدول الصناعية الكبرى التي تعتمد على آلية السوق و في حال وجودها بالدول النامية و المتخلفة فيكون سببها الارتباط بالأسواق العالمية، كما يحدث هذا النوع من البطالة

¹ البشير عبد الكريم : تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها خلال عقد التسعينات، أطروحة دكتوراه في العلوم الإقتصادية- جامعة حسينية بن بوعلوي - الشلف - الجزائر، ص 149.

عندما يتعرض النشاط الاقتصادي إلى فترات صعود و هبوط دورية و التي تسمى بالدورة الاقتصادية حيث ينتقل من مرحلة الرواج التي يتزايد فيها الدخل و الناتج و التوظيف إلى أن يصل إلى مرحلة التشغيل الكامل ثم بعد ذلك يتحول نحو الهبوط الدوري بجميع مكوناته فيدخل الاقتصاد القومي في مرحلة الانكماش في كل مرحلة يتعرض الطلب على العمالة إلى تقلبات واضحة، ففي مرحلة الانكماش ينخفض الطلب على العمالة و يظهر ذلك بتسريح العمال و تخفيض ساعات العمل الذي ينتج عنه انخفاض في الدخل القومي و بالتالي ارتفاع معدل البطالة، أما في حالة التوسع فيحدث العكس مما يؤدي إلى انخفاض معدل البطالة.

ت- البطالة الاحتكاكية:

ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة للمتغيرات الحاصلة في القوة العاملة أو سوق العمل فهي عبارة عن التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق و المهن المختلفة بحثا عن عمل مناسب، و بمعنى آخر تمثل عدم تلاقي العرض و الطلب لقوة العمل نتيجة لنقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل و أصحاب الأعمال بسبب التحولات في الأعمال و المهن داخل الأنشطة الاقتصادية المختلفة. «يتحدد مستوى البطالة الاحتكاكية في أي اقتصاد بتدفق الأفراد من و إلى سوق العمل و كذلك بالسرعة التي يمكن بها للعاطل أن يجد عملا أي ترتبط طرديا بالفترة المتوقعة للبطالة»¹

2- تقسيمات أخرى للبطالة:

أ- البطالة الإجبارية: هي إرغام العمال على التعطل نظرا لظروف اقتصادية مثل الكساد و إعـادة هيكلـة المؤسسات رغم أنهم يبحثون عن العمل و قادرين عليه و قابلين لمستوى الأجر السائد أي تسريح العمال بشكل قصري حيث تظهر هذه البطالة نتيجة لضعف سياسات سوق العمل أو تدهور الوضع

¹ البشير عبد الكريم، مرجع سبق ذكره، ص 153 .

الصحي للعامل كتعرضه إلى حادث عمل يجبره عن التعطل عن العمل.

ب- البطالة الاختيارية:

هو مصطلح يشير إلى الحالة التي يختار فيها الشخص الانضمام إلى القوة العاطلة بإرادته و اختياره بسبب حاجته لوقت فراغ يؤدي فيه بعض الأعمال الأخرى و إما لأنه يبحث عن عمل أفضل لتحسين مستواه المعيشي.¹

هي عكس البطالة الإجبارية حيث في هذه الحالة العمال يختارون العطل عن العمل نتيجة لعدم رضاهم بالمنصب المتوفرة أو الأجر السائد.

ت- البطالة الموسمية:

تنشأ البطالة الموسمية نتيجة لتذبذب الطلب عن العمل لعدم استمرار الإنتاج خلال كل الموسم، فبعض القطاعات الاقتصادية مثل الزراعة و بعض الصناعات الخاصة بأجهزة التبريد و التدفئة قد يزدهر نشاطها في بعض المواسم و يتأثر في مواسم أخرى فلهذا قد تواجه القوى العاملة في هذه الأنشطة ذات الطابع الموسمي زيادة في الطلب عليها في موسم بينما يقل الطلب عليها في موسم آخر مثل المواسم السياحية و الفنية.

ث- البطالة المقنعة: هي نظام تنتهجه الدول و الحكومات من أجل القضاء على بعض المشاكل

الاجتماعية و السياسية التي قد ترافق هذه الظاهرة، و بمعنى آخر تمثل وجود عمالة فائضة غير منتجة فعليا و تفوق الحاجة الفعلية للعمل و لا تؤثر على حجم الإنتاج إذا ما سحبت من أماكن عملها و تنتشر بصفة خاصة في البلدان النامية بسبب زيادة التوظيف الحكومي لخبرجي الجامعات و المعاهد العليا لتحقيق أهداف

¹ سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة، دراسة قياسية تحليلية، رسالة الماجستير في علوم التسيير، جامعة فرحات عباس،

سطيف، الجزائر 2009،/2010، ص ص 11 - 12 .

اجتماعية دون الحاجة لهذه العمالة «تسمى كذلك البطالة المقنعة بالبطالة المستترة لأنها غير ملحوظة» البطالة

المقنعة هي غير ظاهرة

كون أن العامل لا يكون عاطل عن العمل.

ج- البطالة الجزئية:

«إنها شكل من أشكال البطالة المقنعة و تتمثل في الأفراد الذين يعملون لبعض الوقت، لكنها تختلف عن البطالة المقنعة نظرا للإنتاجية الحدية الموجبة للعاملين لبعض الوقت» تظهر هذه البطالة في حالة الكساد و تشمل العمال الذين يعملون لأسباب خارجة عن إرادتهم لساعات أقل من ساعات العمل النظامية و في نفس الوقت يبحثون عن عمل إضافي، و بمعنى آخر إذا كانت القوى العاملة المتاحة غير مستخدمة استخداما تاما¹

ح- البطالة الشاملة :

هذه البطالة تعبر عن حالة وجود فاض في القوى العاطلة شاملة في كل القطاعات و الأنشطة الاقتصادية دون استثناء في حالة الركود الاقتصادي العام.

خ- البطالة القسرية:

تحدث نتيجة ظروف اقتصادية و تعني وجود قوة عمل قادرة و راغبة في العمل بالأجر السائد دون أن تجد لها عملا و لمعالجة هذا النوع لا بد من تدخل الدولة بانتهاج سياسة البطالة المقنعة و يمثل هذا النوع مؤشرا على وجود اختلال في الاقتصاد القومي يجب معالجته.

¹ البشير عبد الكريم، مرجع سبق ذكره، ص 167.

➤ المطلب الثاني: أسباب البطالة و آثارها

1- أسباب البطالة:

تعد البطالة من أهم الأزمات التي تهدد استقرار المجتمعات، و توجد مجموعة من الأسباب التي تؤدي إلى ظهورها، و التي تختلف من مجتمع إلى آخر، و من أهمها: الأسباب السياسيّة، و الاقتصاديّة، و الاجتماعيّة، و لكل منها مؤثرات و نتائج سلبية تؤثر على المجتمع و هي :¹

أ- الأسباب الاقتصاديّة:

الأسباب الاقتصاديّة للبطالة من أكثر الأسباب انتشارا و تأثيرا على البطالة، و التي تؤدي إلى رفع معدلاتها، و من أهم هذه الأسباب:

- زيادة عدد الموظفين مع قلة الوظائف المعروضة، و هي من المؤثرات التي تنتج عن الركود الاقتصادي في قطاع الأعمال، و خصوصا مع زيادة أعداد خريجي الجامعات، و عدم توفير الوظائف المناسبة لهم.
- الاستقالة من العمل و البحث عن عمل جديد؛ و هي بطالة مؤقتة، و التي تشمل كل شخص تخلّى عن عمله الحالي بهدف البحث عن عمل غيره، و لكنه يحتاج إلى وقت طويل للحصول على عمل، لذلك يصنف في فترة بحثه بأنه عاطل عن العمل.
- استبدال العمال بوسائل تكنولوجية كالحاسوب، و التي أدت إلى زيادة المنفعة الاقتصاديّة على الشركات بتقليل نفقات الدخل للعمال، و لكنها أدت إلى ارتفاع نسبة البطالة.
- الاستعانة بموظفين من خارج المجتمع، و هي التي ترتبط بمفهوم العمالة الوافدة سواء في المهن الحرفية،

¹ رحيمي عيسى، فرقاد عادل العايب نصر الدين، مرجع سبق ذكره، ص 147 .

أو التي تحتاج إلى استقدام خبراء من الخارج، مما يؤدي إلى الابتعاد عن الاستعانة بأي موظفين أو عمال محليين.

ب- الأسباب الاجتماعية:

و هي الأسباب المتعلقة بالمجتمع الذي يتأثر بكل من الأسباب السياسية و الاقتصادية الخاصة بالبطالة، و من بين الأسباب الاجتماعية نذكر ما يلي: ¹

- ارتفاع معدلات النمو السكاني مع انتشار الفقر، و الذي يقابله عدم وجود وظائف أو مهن كافية للقوى العاملة.
- غياب التنمية المحلية للمجتمع، و التي تعتمد على الاستفادة من التأثيرات الإيجابية التي يقدمها قطاع الاقتصاد للمنشآت.
- عدم الاهتمام بتطوير قطاع التعليم، مما يؤدي إلى غياب نشر الثقيف الكافي، والوعي المناسب بقضية البطالة بصفتها من القضايا الاجتماعية المهمة.
- زيادة أعداد الشباب القادرين على العمل مع شعورهم باليأس، بسبب عدم حصولهم على وظائف أو مهن تساعدهم في الحصول على الدخل المناسب لهم.
- غياب التطوير المستمر لأفكار المشروعات الحديثة، و التي تساعد على تقديم العديد من الوظائف للأفراد القادرين على العمل.

¹ رحيمي عيسى ، فرقاد عادل، العايب نصر الدين، مرجع سبق ذكره، ص 148.

ت- الأسباب السياسية:

الأسباب السياسية للبطالة هي كافة المؤثرات المرتبطة بالبطالة و المتعلقة في السياسة الخاصة لدولة ما،

و من أهمها :¹

- انخفاض القدرة على دعم قطاع الأعمال من جانب الحكومات الدولية.
- انتشار الحروب و الأزمات الأهلية في الدول.
- غياب تأثير التنمية السياسية على الوضع الاقتصادي والاجتماعي في الدول النامية

2- آثار البطالة :

إن للبطالة آثار عديدة منها الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية التي لا يمكن إهمالها فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض و المشكلات الاجتماعية في أي مجتمع، كما أنها تمثل تهديدا على لاستقرار السياسي والترابط الاجتماعي ..

أ- الآثار الاقتصادية للبطالة:

- انخفاض الإنتاج الفعلي عن الإنتاج المحتمل، من جراء تعطل أعداد من العاملين عن العمل و الإنتاج.
- ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لأن الرواج لدى أي مجتمع مرتبط بأن هناك إنتاجا لدى أفراد، و الإنتاج مرتبط بالعمل.
- تكلفة إعادة العاطلين و تختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان و اختلاف الإعانات المقدمة للعاطلين عن العمل.

¹ رحيمي عيسى ، مرجع سبق ذكره، ص 149.

● خسارة الإنفاق على التعليم حيث أن تكاليف التعليم التي انفتحت على الأشخاص العاطلين عن العمل تصبح نفقات غير مجدية أثناء فترة التعطل عن العمل.

● إنخفاض حجم الإيرادات من جراء إنخفاض حجم الضرائب على الدخل الناجم عن البطالة.

ب- الآثار الاجتماعية:

فالبطالة تقود بعض الأشخاص للقيام بأعمال غير شرعية لإعالة أنفسهم و أسرهم و في بعض المرات يقود بعض الأشخاص لإرتكاب جرائم.¹

- البطالة تؤدي إلى نشوء إحباط نفسي سيء لدى العاطل وتخلق لديه جو نفسيا مضطربا.

- التخلف الاجتماعي نتيجة عدم القدرة على إشباع الحاجات الأساسية للقوة المتعطلة عن العمل والمتمثلة في الرعاية

الصحية و التعليم و الإطعام و الإيواء

- تأخير سن الزواج إلى ما بعد الثلاثين حيث لا يمتلك الشباب عوامل توفير السكن وغير ذلك مما يترك آثار سيئة على الإناث و الذكور.

ت- الآثار السياسية:

تؤدي تداعيات البطالة نتيجة إلى تأثير الوضع السياسي و الأمني العام إلى تداعيات خطيرة و منها ما يتعلق بمبدأ

الشفافية حيث أن انتشار البطالة يؤدي إلى اختفاء مفهوم الشفافية و النزاهة.

- البطالة من الممكن أن تؤدي إلى التطرف و الإرهاب.

- تؤدي البطالة إلى الهجرة الخارجية سواء بطرق شرعية أو بطرق غير شرعية بما يسمى في الجزائر بالحرقاة بحثا عن فرص عمل و فرص أحسن للعيش.

¹ رحيمي عيسى ، قرقاد عادل، العايب نصر الدين، مرجع سبق ذكره، ص 150.

- ضعف الوحدة الوطنية و ضعف الشعور الوطني و الانتماء و اللامبالاة
- اضطراب الأوضاع مما قد يعصف بالاستقرار للدولة و تغيير الحكومات فيها.

المطلب الثالث: كيفية حساب معدلات البطالة و محدداتها.

1 - قياس معدلات البطالة:

تقوم الدول خاصة المتقدمة بحساب معدلات البطالة بصفة دورية و منتظمة و ذلك بإتباع أسلوب العينات و ليس الإحصاء العام، نظرا لتكاليفه الباهظة و ما يتطلبه من طول الوقت حيث أنه لا يمكن علاج مشكل البطالة ما لم يكن هنالك تصور حقيقي لها.¹

عادة ما تقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية كنسبة عدد العاطلين عن العمل إلى القوة العاملة بالمجتمع (الفئة النشطة) خلال فترة زمنية معينة و ذلك باستخدام الصيغة التالية:

$$\text{معدل البطالة} = (\text{عدد العاطلين عن العمل} / \text{الفئة النشطة}) \times 100$$

مع العلم أن الفئة النشطة تتكون من الأفراد الذين هم في سن العمل و قادرين عليه و راغبين فيه سواء كانوا يعملون أو لا يعملون و بالتالي:

$$\text{الفئة النشطة} = \text{العاملون} + \text{العاطلون}$$

و يقصد بالعاملين كل من يعمل عملا بنظام الدوام الكامل أو الجزئي مقابل أجر عند الغير أو في مؤسسة. أما العاطلون فهم الأفراد القادرون على العمل و الراغبون فيه بالأجر السائد و الباحثين عنه و لا يجدونه.

أما الأفراد الذين يستثنون من الفئة النشطة هم:

- الأفراد دون السن القانوني للعمل و هو 15 سنة أو أقل.

¹ سليم عقون، مرجع سبق ذكره، ص 5 .

- الأفراد الذين تتجاوز أعمارهم السن القانوني للعمل و هو 65 سنة فما فوق.
- الأفراد من فئات معينة و هي: الفئات غير قادرة على العمل لأسباب مختلفة مثل المرضى و العجزة.
- الأفراد الذين لا يحتاجون إلى العمل رغم قدرتهم عليه مثل ربات البيوت.
- الأفراد الذين لا يبحثون عن العمل و لا يرغبون فيه.
- الأفراد الذين يتوقفون عن البحث عن العمل بسبب حالة اليأس التي تصيبهم نتيجة عدم توفر فرص العمل المناسبة لهم.

1 - انتقاد طريقة حساب معدل البطالة

إن مثل هذه الإحصاءات عن البطالة باستخدام الصيغة السابقة الذكر قد لا تتوفر فيها الدقة و المعلومات الكافية عن البطالة «لا تعتمد تأثيرات البطالة في المجتمع على المعدل الإجمالي فحسب و إنما أيضا على الفترة التي يبقى العامل خلالها بدون عمل بحيث يصعب التعرف على تلك الفترة، و كلما تطول هذه الفترة تكون تأثيرات البطالة أكثر حدة و أكثر مأساوية».¹

2 - محددات البطالة:

يعتمد في تحديد البطالة على جملة من المؤشرات و التي يمكن حصرها في ما يلي :²

أ- حجم السكان الإجمالي:

«تؤدي زيادة معدلات النمو السكاني و ما يترتب عليه من زيادة في أعداد السكان الناشطين اقتصاديا إلى زيادة عرض العمل و مع عدم قدرة الطلب على العمل على تغطية ما هو معروض من القوة العاملة

¹ سليم عقون، مرجع سبق ذكره، ص 6.

² سقاي محمد الصديق، محددات البطالة في الجزائر، دراسة قياسية، رسالة الماجستير الأكاديمي في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر 2017، 2018، ص 32.

سيؤدي حتما إلى زيادة حجم البطالة و معدلها».

ب- حجم النفقات العمومية:

يعتبر الإنفاق العام أحد العوامل المؤثرة في الأداء الاقتصادي و الأداة الرئيسية للدول في تحقيق الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية و بالتالي تخصيصه بطريقة سديدة تعكس أثرا إيجابيا نحو توفير الموارد المالية اللازمة لتحقيق النمو الاقتصادي و خلق مناصب الشغل الجديدة.

ت- الناتج المحلي الإجمالي:

يعرف على أنه كل السلع و الخدمات النهائية المنتجة في بلد ما خلال فترة زمنية معينة و يحتوي قيمتها، و من خلال التعريف النقدي الذي يحدد قيمة السلع المنتجة و الخدمات إما بالأسعار الجارية و يعرف بالناتج المحلي الاسمي أو يقاس بالأسعار الثابتة و هنا يسمى بالناتج المحلي الحقيقي.

ث- معدل التضخم:

هناك علاقة عكسية بين معدل التضخم و معدل البطالة وفقا للمنطق التقليدي و منحني فليبس، حيث أنه في ظروف الرواج الاقتصادي يزداد الطلب الكلي و ترتفع مستويات الأسعار و يقترن ذلك بزيادة الطلب على العمل و بالتالي يرتفع مستوى التشغيل و من ثم يقل معدل البطالة و في حالة الركود يحدث العكس، غير أن الفكر الاقتصادي الحديث قدم ما يعرف بظاهرة الركود التضخمي، حيث يزداد كل من حجم و معدلات البطالة مع ارتفاع معدلات التضخم، لذا فإنه يمكن القول أن العلاقة بينهما غير واضحة الاتجاه.

❖ المبحث الثاني: النظريات المفسرة للبطالة.

تعتبر البطالة ظاهرة غير مرغوب فيها في أي مجتمع، وذلك لما تخلقه من مخاطر و ما تعكسه من آثار سلبية على الفرد و المجتمع على حد سواء، سواءً كانت هذه الآثار اقتصادية أو سياسية أو اجتماعية، و قد تبين منذ زمن بعيد أن رسم أي سياسة اقتصادية لمواجهة البطالة، لا بد أن تقوم على أسس نظرية متينة و إن منطق التحليل يستوجب علينا إستعراض أهم النظريات الاقتصادية المفسرة لظاهرة البطالة من شقيها التقليدي و الحديث، و نسلط الضوء على الآثار المترتبة عن ظاهرة البطالة.

المطلب الأول: النظريات التقليدية المفسرة لظاهرة البطالة:

1- نظرية حد الكفاف :

تحدد هذه النظرية الأجور التي تدفع كثمن لخدمات عنصر العمل بأدنى حدّ لمستوى المعيشة (و هو ما يسمى بحد الكفاف) لكي لا يتمكن العامل من الإنجاب إلا بالقدر الذي يضمن استمرار عرض

العمل في مقابل الطلب عليه، و تسمى الأجور في هذه الحالة بالأجر الطبيعي أو الثمن الطبيعي للعمل إلا أن الانتقاد الموجه لهاته النظرية هو أن أجر الكفاف أمر نسبي يختلف من مجتمع لآخر تبعاً لعاداتهم و تقاليدهم.¹

2- نظرية رصد الأجور :

يعتبر مستوى الأجر حسب هذه النظرية عامل متغير، و يتوقف على قوتين أساسيتين هما الطلب على العمل من جانب المنتجين، و قوة العرض من ناحية العمال المتنافسين على العمل .و يستند طلب

¹ دهماني محمد ادريوش، مرجع سبق ذكره ص ص 73 - 75.

المنتجين على العمال على مقدار رأس المال الذي يمكن تخصيصه لدفع أجور السكان القادرين على العمل و المستعدين للقيام به، و يترتب على هذه النظرية أن مستوى الأجر يظل ثابتا مادامت كمية الأموال التي يخصصها المنتجون لرفع الأجور تبقى ثابتة، و مادام عدد العمال لم يتغير.

3- النظرية الماركسية:

وفقا لهذه النظرية التي ترى بأن المحرك الأساسي لهيكل سوق العمل هو حجم الاستثمارات فزيادتها يزداد العمل وتنخفض البطالة و العكس صحيح، أي أن البطالة دالة متناقصة في حجم الاستثمارات.¹ كما يرى ماركس أن قيمة السلعة تتحدد بكمية العمل اللازمة لإنتاجها، حيث أن لكل سلعة قيمتين : إستعمالية و تبادلية و هو ما ينطبق على العمل كسلعة و يتحدد الأجر الطبيعي بكمية العمل اللازمة لإنتاج وسائل العيش الضرورية لاستمرار الطبقة العاملة و تجديد قوة عملها ، كما يرى أن وجود عدد من العاطلين يمكن من ارتفاع الأجور على الحد الأدنى الكافي للبقاء .

4- النظرية الكلاسيكية:

الدعائم و الفرضيات الأساسية التي تقوم عليها النظرية الكلاسيكية هي :²

- فكرة الحرية بوصفها دعامة أساسية للنشاط الاقتصادي، حيث تشمل حرية مزاولة أي نشاط اقتصادي و حرية التعاقد، حرية العمل إضافة إلى سيادة المنافسة الكاملة في كافة الأسواق.
- يرى روبرت مالتس في نظريته المتشائمة للسكان أنهم يتزايدون بنسبة متوالية هندسية في حين أن لموارد الغذائية تتزايد بنسبة متوالية حسابية .

¹ ددان عبد الغني بن طحين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة (1790-2008)، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة - الجزائر، العدد 2012/10، ص 176.

² رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون، الكويت 1987، ص ص 149-160.

- كما يؤمن الكلاسيك بسيادة التوظيف الكامل لكافة عناصر الإنتاج بما فيها عنصر العمل.
- يرى جون باتستاي من خلال قانونه للمنافذ أن كل عرض يخلقه طلب ، و ينطلق التحليل الكلاسيكي للتوازن الكلي من دالة الإنتاج الكلية التي هي عبارة عن علاقة تقنية تربط الإنتاج و المتغيرين الأساسيين العمل ورأس المال.

5- النظرية النيوكلاسيكية:

- تقوم هذه النظرية على "التوازن العام" الذي يتحقق في سوق السلع و الخدمات و سوق العمل حيث يرتبط حجم العمالة بالعرض و الطلب على العمل .و يركز هذا التحليل كغيره على مجموعة من الفرضيات:
- سوق العمل بشكل عام هو سوق يسوده المنافسة الكاملة التامة.
 - التشغيل الكامل لكافة الموارد الاقتصادية بما في ذلك عنصر العمل.
 - تفسير مختلف الظواهر الاقتصادية على فترات قصيرة الأجل.
 - افتراض اقتصاد مغلق، أي لا يتم التعامل مع الخارج.

6- النظرية الكينزية :

ترتبط البطالة عند كينز بانخفاض مستوى الطلب الكلي، إذ أن الصفة المميزة لمفهوم البطالة في التحليل الكينزي سببها اختلاف تحليل دالة العرض عند كينز عنه في التحليل الكلاسيكي و النيوكلاسيكي، حيث يفترض كينز في نظريته العامة أن العمال يرفضون حصول أي انخفاض في أجورهم النقدية من أجل تحقيق رفع مستوى الاستخدام، في حين لا يعترضون على انخفاض أجورهم الحقيقية عند ارتفاع المستوى العام للأسعار مع بقاء معدل الأجر النقدي ثابتاً.¹

¹ ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية و التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 12، الجزائر 2005، ص 337.

كما توصل كينز إلى أن حالة اقتصاد الرأسمالية هو اقتصاد البطالة وتعجز آليات السوق على استرجاع التوازن التلقائي، كما كان يتوقع الكلاسيك، لذا توصل إلى حل هذا المشكل عن طريق تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية باعتبارها الجهاز الوحيد القادر على إحداث هذا التأثير و تتمثل هذه السياسة و الآليات في تخفيض الضرائب و زيادة الإنفاق العام حتى ينتعش الاقتصاد و يرتفع الاستثمار الذي يولد توظيف اليد العاملة المعطلة.

➤ المطلب الثاني: النظريات الحديثة المفسرة لظاهرة البطالة :

1- منحى فيلبس:

وضع الاقتصادي فيلبس في عام 1958 من خلال دراسة تطبيقية على الاقتصاد البريطاني خلال عقد من الزمن تقريبا (1861_1957) أن العلاقة بين معدل التغير في الأجور الكلية و معدل البطالة تكون علاقة عكسية ، حيث أنه في ظل ظروف الرواج يزداد الطلب الكلي على السلع و الخدمات ، و بالتالي يزداد الطلب الكلي على العمال و يزداد مستوى التوظيف و يقل معدل البطالة، و في نفس الوقت تزداد الأجور، و من ثم الدخول والطلب على السلع و بالتالي ترتفع الأسعار، و يحدث العكس في فترات الركود و الكساد.¹

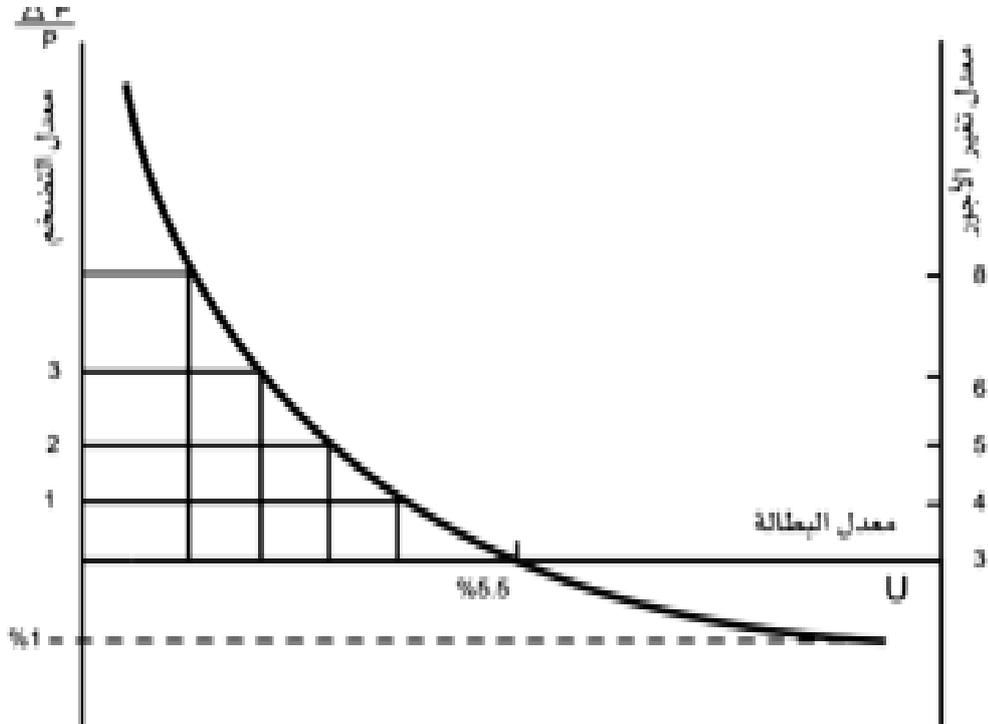
و قد تم فيما بعد تعديل العلاقة بين معدل البطالة و معدل تغير الأجور إلى العلاقة بين معدل البطالة و معدل التضخم، و هذا هو الشكل المتعارف عليه لمنحى فيلبس في صورته النهائية، و ذلك كما هو موضح في الشكل رقم (1) ، حيث أنه في حالة الركود أو الكساد يقل الطلب على السلع و الخدمات و بالتالي تنخفض مستويات الأسعار و ينخفض معدل التضخم و في نفس الوقت يقل الطلب على العمال و يقل مستوى التوظيف، مما يؤدي إلى إرتفاع معدل البطالة و يحدث العكس

¹ قنوني حبيب ، بن عدة محمد ، ريغي مليكة ، البطالة و التضخم في الجزائر - دراسة العلاقة بين الظاهرتين 1990_2013، مجلة العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم الاجتماعية ، العدد 2014/11، جامعة معسكر، الجزائر 2014، ص ص 118 - 119.

في حالة الزواج، حيث تكون العلاقة بين معدل البطالة و معدل التضخم عكسية، لذلك فإن منحنى فيلبس سالب الميل.

الشكل (1)

منحنى فلييس: لتوضيح هذه العلاقة يمكن الإستعانة بالشكل (1 - 1)¹:



المصدر: دادن عبد الغني و بن طجين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر.

2- نظرية البحث عن العمل:

ظهرت هذه النظرية في السبعينات، تركزت على صعوبة توفر المعلومات عن سوق العمل، حيث إنها تصف حالة وجود بطالين و مناصب شغل شاغرة في نفس الوقت، إلا أن عملية البحث عن العمل تُعد مكلفة و تتطلب وقت، لأن البطال عندما يقوم بالبحث فإنه ينفق المال من أجل تنقلاته، أو لشراء

المجلات...، تعتمد هذه النظرية على الفرضيات التالية:²

- التفرغ الكامل للأفراد لجمع المعلومات اللازمة.

¹ دادن عبد الغني، بن طجين محمد عبد الرحمان، مرجع سبق ذكره.

² لعيش ليلي، البطالة بين خريجي الجامعات، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2000، ص 4.

- الباحثون على عمل بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة.
- هناك حد أدنى للأجر و لن يقبل الباحث الحصول على اقل منه و يقبل أجر أعلى منه.
- حسب هذه النظرية البطالة اختيارية، وهي تحدث بسبب ترك الأفراد لوظائفهم الحالية من أجل البحث و جمع المعلومات عن أفضل فرص العمل المناسبة لقدراتهم و الأجور المعطاة، و الواقع أن نظرية البحث عن العمل لا تفسر حقيقة البحث على معلومات فرص العمل و تلاعب معدلات البطالة المرتفعة، و بالتالي فهي عاجزة عن تفسير ظاهرة البطالة في الآجال الطويلة، و بالرغم مما أضافته هذه النظرية عن تحليل سبب البطالة و تركيزها بين فئات معينة دون الأخرى، إلا أن ذلك يظل مشوباً بكثير من أوجه القصور، و يوجه إلى هذه النظرية العديد من الانتقادات أهمها:
- عدم اتفاق هذه النظرية مع الظواهر المشاهدة في الاقتصاد، فبالرغم من رغبة الأفراد في البحث عن العمل، يلاحظ أن الجانب الأكبر من البطالة يرجع إلى استغناء أصحاب العمل عنهم.
- إن حظوظ الحصول على عمل جديد ترتفع في حالة عملهم و تقل في حالة بقائهم متعطلين.
- من الصعب إرجاع الارتفاع المستمر للبطالة في أي مجتمع لمجرد رغبة الأفراد في جمع المعلومات عن سوق العمل.
- تعجز عن تفسير المحددات الأساسية للبطالة و استمرارها في الأجل الطويل.

3- نظرية اختلال التوازن:

ظهرت هذه النظرية على يد "ميلان فود" عندما حاول تفسير ارتفاع معدل البطالة في الدول الصناعية خلال السبعينات. تعتمد هذه النظرية على استحالة تحقيق التوازن في سوق السلع و سوق العمل، حيث قد يتعرض سوق العمل لاختلال عن طريق تغير الأسعار إذ يكون العرض أكبر من الطلب

وتصبح بذلك بطالة إجبارية إلا أنه يمكن أن ينطبق نفس التحليل على سوق السلع و الخدمات، لذلك فإن هذه النظرية تعبر عن آلية من آليات التوازن الكمية بين عرض العمل و الطلب عليه، و هي تدرس العلاقات القائمة بين سوقي السلع و العمل لتحليل البطالة بتفاعل هذين السوقين ينتج حسب هذه النظرية نوعين من البطالة:¹

- النوع الأول: يصف حالة وجود فائض عرض في سوق السلع مع نقص الطلب في سوق العمل، حيث أن أصحاب العمل لا يقومون بتشغيل عمالة إضافية نظرا لوجود فائض في الإنتاج لا يمكن تصريفه.

- النوع الثاني: يتمثل في حالة الطلب على السلع يكون أكبر من عرضها، مع حالة ارتفاع معدل الأجر الحقيقي مما يدفع أصحاب العمل إلى عدم زيادة عرض السلع و عدم زيادة مستوى التشغيل و ذلك بسبب انخفاض مردودية المشاريع الإنتاجية الإضافية، و نظرا لتشابه هذه الحالة مع التحليل الكلاسيكي يعرف هذا النوع بالبطالة الكلاسيكية.

- و على الرغم من القبول المنطقي لهذه النظرية في تفسير البطالة، إلا أنه يوجه إليها عديدا من الانتقادات أهمها:

- تحليلها يقتصر على المدى القصير.

- تفترض تجانس عنصر العمل الذي يؤدي بها أن تفرق بين البطالة الكينزية والبطالة الكلاسيكية، وعلاج كل واحد منها، ولكن في الواقع اختلاف في عنصر العمل الذي يؤدي بنا إلى تزامن البطالة الكينزية و الكلاسيكية معا مما يصعب علاجها.

¹ خالد محمد الزواوي، البطالة في الوطن العربي، الطبعة الأولى، مجموعة النيل العربية للنشر، القاهرة، مصر، 2004، ص 19.

4- نظرية تجزئة سوق العمل:

- تُبنى هذه النظرية على أساس إسقاط فرض تجانس وحدات عنصر العمل، و هو أحد الفروض الأساسية في النظريات التقليدية، و تهدف هذه النظرية إلى تفسير أسباب ارتفاع معدلات البطالة، فضلا عن أسباب تزامن وجود معدلات مرتفعة من البطالة في قطاعات معينة في الوقت الذي يوجد فيه عجز في قطاعات أخرى.¹

و تقوم هذه النظرية على فكرة رئيسية تتبنى وجود سوقين رئيسي و آخر ثانوي و يتصف المشتغلون بالسوق الرئيسي بمهارات عالية و فرص للتزقي جيدة و يحصلون على أجور مرتفعة كما يتمتعون بدرجة استقرار مأمونة و شروط عمل جيدة، في حين يتصف السوق الثانوي بعدم الاستقرار و بإنخفاض المهارات و فتوة الفئة العاملة و حصولهم على أجور منخفضة، و تتكون السوق الرئيسية من منشآت كبيرة الحجم، أما كافة المنشآت و وحدات القطاع الحكومي و القطاع العام و منشآت القطاع الخاص المنظم تندرج تحت مسمى هذا السوق ، أما السوق الثانوية فتتكون من الوحدات الإنتاجية صغيرة الحجم، و هو ما يعني أن المشتغلون في السوق الثانوية أكثر عرضة للبطالة و ذلك لعدم وجود تشريعات تحميهم.

✓ إرتفاع معدل البطالة الطبيعي :

خلال فترة السبعينات و الثمانينات كان هناك تيار فكري معاصر ظهر إبان الإحتدام بين الاقتصاديين حول ظاهرة الركود التضخمي و قد إشتق هذا المصطلح من مصطلحين آخرين هما الركود والتضخم.²

¹ خالد محمد الزواوي، مرجع سبق ذكره، ص 22.

² سقاي محمد الصديق، مرجع سبق ذكره، ص 24.

يعرف باري سيجل الظاهرة على أنها الوضع الذي يتزامن فيه وجود معدلات مرتفعة للتضخم و البطالة في آن واحد ، كما يعرفها "فيرمار محمد علي" بأنها تلك الفترة الزمنية التي تشهد حدوث حالات من ارتفاع معدل البطالة المصحوبة بمعدلات الزيادة في الأسعار .

5- التفسير التكنولوجي للبطالة :

إن الابتكارات الجديدة موفرة للوقت و التكاليف و عنصر العمل ، و توفر من مستوى إنتاج العمل إضافة إلى تسريح العمال، هذه النظرية كانت من أفكار " كوندرا تيف " و " جوزيف شومبتر " عند تفسيرهما للدورات الاقتصادية حيث أن عامل التكنولوجيا أصبح يلبي الكثير من الوظائف و المهن و لهذا فإن معدلات البطالة ترتفع و تنخفض تبعاً لهته الموجات الابتكارية .

6- علاقة أوكن :

افترض أوكن سنة 1962 أن التشغيل الكامل يحصل ببلوغ معدل البطالة 3 % ، و قد استخدم هذا الافتراض من أجل الحصول على الناتج المحلي الإجمالي المحتمل، و في 1970 درس أوكن مقدار ما سينتج الاقتصاد في ظل التشغيل الكامل، فبالنسبة له يرتبط معدل البطالة المرتفع بالإمكانات غير المستغلة و بذلك يكون معدل الإنتاج الفعلي أقل من إمكانياته، و كما انه حسب رأيه فإن معدل البطالة المنخفض يقلل من الفرق بين معدل الإنتاج الفعلي و المحتمل، ففي الورقة البحثية لاوكن تم التقدير باستخدام طريقة الفجوة، حيث ترتبط البطالة بانحرافات الناتج المحلي الفعلي عن الناتج المحلي المحتمل كما هو موضح في المعادلة التالية :¹

¹ مالكي عمر، دراسة العلاقة بين البطالة و النمو الاقتصادي و فق قانون "Okun" في الجزائر ، مجلة آفاق علمية ، المجلد: 13، العدد: 01، السنة: 2021، تاريخ النشر : 2021/01/30، المركز الجامعي تامنغست ، الجزائر 2020 ص 787.

$$\dots\dots\Delta U = a + b (\Delta Y/ Y) \dots\dots\dots(1)$$

حيث أن U تمثل معدل البطالة و Y تمثل الناتج المحلي الإجمالي GDP

بوجود تأثير متبادل ما بين المتغيرين فإن العلاقة (1) يمكن أن تأخذ الصيغة التالية:

$$(\Delta Y/ Y) = a + b \Delta U$$

يمكن تمثيل النموذج القياسي لقانون أوكن بالمعادلة رقم (2)

$$\Delta U = a + b \Delta Y + \varepsilon \dots\dots\dots(2)$$

بوجود تأثير متبادل ما بين المتغيرين فإن النموذج (2) يمكن أن يكتب أيضا الصيغة التالية :

$$\Delta Y = a + b \Delta U + \varepsilon \dots\dots\dots(2)$$

حيث أن: ΔU : مقدار التغير في معدل البطالة

ΔY : مقدار التغير في النمو الاقتصادي

b: المرونة بين النمو و البطالة

a : نسبة البطالة الطبيعية

ε : نسبة الخطأ العشوائي

وتسمح المعاملات a و b بتحديد نسبة النمو الطبيعي أو الفعلي الذي يبدأ عنده معدل البطالة

في الانخفاض فإذا لم يتغير معدل البطالة أي $\Delta U = 0$ فإن الناتج الداخلي الخام ينمو بالمعدل الطبيعي

أو الفعلي، أي $(\Delta Y^* = - a / b)$ ، و هي نسبة النمو اللازمة للحفاظ على نسبة البطالة دون

تغير، أي ضمان إستقرار معدل البطالة و النتيجة أن هناك نسبة نمو تضمن فقط بقاء نسبة البطالة

كما هي دون تغيير، و يبدأ التأثير بين النمو و البطالة عندما يتحقق معدل نمو أعلى من المعدل

الطبيعي أو الفعلي، و هنا يتم الربط بين معدل الارتفاع في النمو و معدل الانخفاض في البطالة، كما أن b يشير إلى العلاقة بين البطالة و النمو، و هو يحدد نسبة تغير البطالة مع كل تغير وحدوي في النمو الاقتصادي.

$$\text{حيث أن: } b = \Delta U / \Delta Y$$

إن زيادة وتيرة النمو الاقتصادي تؤدي بالضرورة إلى انخفاض البطالة، و كل انخفاض في وتيرة النمو يقود إلى ارتفاع في معدل البطالة، وقانون أوكن يجسد ذلك و الذي يعتبر أن معدل البطالة يرتفع لما ترتفع فجوة أوكن بحيث:¹

معدل البطالة الفعلي - معدل البطالة الطبيعي = ثابت \times فجوة أوكن.

و يساوي هذا الثابت $5/1$ في حالة الاقتصاد الأمريكي.

تعني المعادلة أن أي انخفاض في البطالة الفعلية يؤدي إلى تقليص فجوة أوكن .

❖ المبحث الثالث: واقع البطالة في الجزائر

نتيجة الإصلاحات الاقتصادية التي قامت بها الجزائر و خاصة إعادة هيكلية المؤسسات التي أدت إلى ظهور إختلالات في سوق العمل و الارتفاع الكبير لمعدلات البطالة مما أدى إلى نزوح اليد العاملة نحو السوق الغير رسمية التي كانت كملجأ للفائض من اليد العاملة المتكونة من طالبي العمل الغير مؤهلين بالغين للسن القانوني للعمل بما فيهم الجامعين بالإضافة إلى العمال المسرحين لأسباب اقتصادية و عليه يمكن تشخيص ذلك كما يلي:

¹ مالكي عمر، مرجع سبق ذكره، ص 789.

➤ **المطلب الأول: ظهور البطالة في الجزائر و أسبابها:**

1- ظهور مشكلة البطالة في الجزائر:

إن ظاهرة البطالة في الجزائر قائمة و تمتد جذورها إلى سنوات طويلة مضت نتيجة أسباب متعددة أدت إلى ظهورها و تفاقمها في الاقتصاد الجزائري، و من أسبابها ما هو اقتصادي و ما هو سياسي و منها التقني و التنظيمي و الإداري، و قد ترك ذلك كله عدم قدرة الاقتصاد الجزائري على توفير فرص العمل الكافية، و بالتالي مشكلة البطالة أكثر تعقيدا نظرا لعدم وجود سياسات واضحة للتشغيل تعمل على زيادة فرص العمل.

2- أسباب البطالة في الجزائر :

أ- الأسباب الخارجة عن سيطرة الدولة : يقصد بها الأسباب التي أضعفت معدلات الاستثمار

المحلي و بالتالي عدم توفر فرص العمل و من أهم هذه الأسباب ما يلي:¹

✓ **انخفاض أسعار المحروقات:** « لا يختلف اثنان أن الاقتصاد الجزائري اقتصاد ريعي يعتمد بالدرجة

الأولى على مداخل البترول و هو ما يعني أنه معرض للصدمات السلبية مع كل انخفاض و تراجع لسعره

في الأسواق الدولية و قد عاشت الجزائر آثار هذا الوضع بشكل واضح و جلي سنة 1986»

✓ **«انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية:** نتيجة انخفاض نمو الناتج المحلي الإجمالي

في الدول المتقدمة من 94% في سنة 1980 إلى 5.3% في سنة 1983 ثم إلى 3.3% سنة

1986 مما أدى إلى تناقص واردات هذه الدول من الدول النامية و منها الجزائر و بالتالي ظاهرة الركود

الاقتصادي العالمي»

¹ ماضي بلقاسم أمال خدادمية، أسباب مشكل البطالة في الجزائر و تقييم سياسات علاجها، ملتق دولي، جامعة باجي مختار، عنابة -

الجزائر - 2011، ص 2.

✓ **تدهور شروط التبادل التجاري:** يعني أن أي انكماش في أطراف التبادل التجاري الدولي يؤثر على مستوى الدخل الوطني و بالتالي قدرة الجزائر على خلق فرص عمل جديدة.

✓ **الزيادة السكانية:** تؤدي الزيادة الكبيرة في عدد السكان مع زيادة الإنتاج في ضل بقاء العوامل الأخرى ثابتة على حالها إلى انخفاض المستوى المعيشي و انتشار ظاهرة البطالة بمختلف أنواعها.

ب- الأسباب النابعة من اتجاهات الدولة:

إن هشاشة القرارات الحكومية للسياسات المتعاقبة زادت من حدة البطالة بطريقة غير مباشرة و من بين هاته القرارات ما يلي: ¹

✓ **التوقف عن توظيف الخريجين:** إن تكفل الدولة بالتوظيف المباشر لحاملي الشهادات العليا و الجامعية و كذلك خريجي المعاهد ضمن سياسة اجتماعية متكاملة أدى إلى ظهور البطالة المقنعة.

✓ **عدم التنسيق بين التعليم و التكوين و سوق العمل:** قد يؤدي عدم التنسيق بين التعليم و التوظيف إلى تراجع عائد التعليم و هذا نتيجة الحصول على مناصب عمل بدون مراعاة التخصصات التعليمية حيث ان هذه الأخيرة نمطية و غير متطورة مما أدى إلى تزايد أعداد الخريجين.

✓ **قوانين العمل و تشريعاته:** «إن محتوى التشريعات الخاصة بقانون العمل قد أسهمت بطريقة مباشرة في ارتفاع معدلات البطالة في التشريع الصادر سنة 1990 الذي كان محتواه له علاقة بالتزامات الجزائر اتجاه الهيئات و المنظمات الدولية»

¹ ماضي بلقاسم، آمال خدادمية ، مرجع سبق ذكره، ص ص ص ص، 4-6-7-8.

- ✓ **التوزيع الجغرافي للسكان:** التباين في التوزيع الجغرافي أدى إلى ظهور نسبة البطالة في التجمعات السكانية الكثيفة مما أدى إلى الطلب المتزايد على الخدمات الاجتماعية كما خلق ضغوطا على المنشآت الإنتاجية و من ثم خلل في سوق العمل الجزائري.
- ✓ **الاعتماد على التكنولوجيا** بشكل مفرط لرفع الإنتاجية مما يؤدي إلى تسريح العمال و خفض مدة العمل .
- ✓ **الأزمة الأمنية في العشرية السوداء** التي أدت إلى تراجع مستوى الاستثمار الداخلي و الخارجي الذي يعتبر من أهم عناصر القضاء على البطالة .
- ✓ **الفساد الإداري وغياب المسؤولية القومية** الذي يتمثل في تركيز السلطة على جمع الثروة و مضاعفتها وتوجيهها في خطط عشوائية فضلا عن انتشار المحسوبية الرشاوي و غياب سلطة القانون و الرقابة و التهرب الضريبي .
- **المطلب الثاني:** تطور معدلات البطالة في الجزائر.

1- البطالة في مرحلة المخططات التنموية:

شهدت هذه الفترة أربع مخططات تنموية مخطط ثلاثي (من سنة 1967 إلى غاية سنة 1969)، مخططين رباعيين (من سنة 1970 إلى غاية سنة 1977) و مخطط خماسي أول (من سنة 1980 إلى غاية سنة 1984)، حيث كانت الحكومة في هذه الفترة تعتمد على نظام الاقتصاد المخطط و الاستثمار في مجال الصناعات الكبرى للقضاء على ظاهرة البطالة، حيث استحوذت المشاريع الصناعية على نسبة 51.95% من إجمالي الاستثمارات باعتبار هذه الأخيرة هي وحدها الكفيلة بضمان الاندماج الاقتصادي فيما بين القطاعات و توفير فرص العمل بالقدر الكافي، مع العلم أن المتوسط

السنوي للاستثمار ارتفع من 1.6 مليار دينار في الفترة (1967-1969) إلى 11.8 مليار دينار في الفترة (1970 – 1977)، ليواصل الارتفاع إلى 19.6 مليار دينار خلال الفترة (1978 – 1985)، و قد انعكس هذا الارتفاع في حجم الاستثمارات على معطيات سوق العمل بزيادة عدد مناصب العمل من 1 748 000 منصب في سنة 1967 إلى 2 336 000 منصب في سنة 1977 ليصل العدد إلى 3 840 000 منصب في سنة 1985 ، و هذا ما أدى إلى انخفاض معدلات البطالة من حوالي 33 % في سنة 1967 إلى 22 % في سنة 1977 ثم انخفض ليصل إلى 9.7 % في سنة 1985. كما يجدر بالذكر أنه «في هذه المرحلة ظهر الديوان الوطني لليد العاملة، وظيفته الأساسية تنظيم و مراقبة اليد العاملة المهاجرة، و مع تحسن الجباية البترولية في سنة 1973، و قصد توقيف هذه الهجرة قامت الحكومة بتسطير برامج استثمارية امتصت اليد العاملة القادمة إلى السوق، و مع حلول الأزمة البترولية في سنة 1985 أصبحت المؤسسات الاقتصادية العمومية عاجزة عن توفير مناصب عمل»¹

2- تطور البطالة في ظل أزمة النفط:

في هذه المرحلة كانت الحكومة تسعى جاهدة لتنفيذ المخطط الخماسي الثاني و بمقارنته مع المخططات السابقة نلاحظ اختلافا كبيرا في مجال التشغيل، فإبتداءا من سنة 1985 سجل انخفاضا عالميا في أسعار النفط حتى بلغت ذروتها في سنة 1986، مما أدى إلى تراجع الصادرات من السلع و الخدمات بنسبة 3.5 % من جهة و اللجوء إلى سياسة الاستدانة من جهة أخرى ، حينها عرفت المديونية مستويات لم تعرفها من قبل، و هذا ما أسفر عن تأثير سلبي على النمو الاقتصادي بصفة عامة

¹ ددان عبد الغني بن طحين محمد عبد الرحمان ، مرجع سبق ذكره، ص 179.

و على أحوال سوق العمل و التشغيل بصفة خاصة و ذلك ما تعكسه معدلات البطالة خلال تنفيذ هذا المخطط الذي شهد ارتفاع كبير في تلك المعدلات التي وصلت نسبتها إلى الضعف من بداية المخطط (من 9.7 % في سنة 1985 إلى 18.1 % في سنة 1989) و هذا ما أثر على الاقتصاد الجزائري و أصبحت الحكومة عاجزة عن وضع سياسات و برامج للتخفيف من حدة أزمة البطالة.

3- أزمة البطالة في مرحلة الإصلاحات الاقتصادية:

نتيجة لارتفاع عوائد البترول خلال النصف الأول من الثمانينات و توسع واردات الجزائر و خاصة في السلع الإستهلاكية و التي نتج عنها زيادة في عدد السكان في هذه الفترة، و لكن مع حدوث أزمة البترول في سنة 1985 انخفضت إيرادات الجزائر إلى النصف تقريبا و تفاقمت أزمة الديون،

«هذه الظروف فرضت على الحكومة التوقف و الانتقال بالسياسة الاقتصادية من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق، و ذلك عن طريق إصلاحات اقتصادية جذرية سميت ببرنامج إعادة الهيكلة الذي اتبعته الحكومة في نهاية الثمانينات»، حيث أبرمت الحكومة أول اتفاقية للتثبيت الهيكلي في 1989/05/30 و كانت أهم بنودها كما يلي: ¹

إتباع سياسة نقدية أكثر تقييدا بهدف تقليص العجز في الميزانية و تحرير سوق العمل و جعلها مرنة من أجل الحفاظ على أجور منخفضة تسمح للشركات الأجنبية باستغلال اليد العاملة و تخفيض التكاليف لمواجهة المنافسة في السوق العالمية.

¹ ددان عبد الغني، بن طحين محمد عبد الرحمان، مرجع سبق ذكره، ص 180.

أما الاتفاقية الثانية أبرمت بتاريخ 03 / 06 / 1991 و المعروفة باتفاقية (Stand-by) و التي كانت تهدف إلى تقليص تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي و التحكم في التضخم عن طريق تثبيت الأجور و خفض الإنفاق العام و خصصة المؤسسات العمومية.

بالرغم من الأهداف المسطرة إلا أن الجزائر عجزت عن توفير السيولة اللازمة مما أدى ذلك إلى إبرام اتفاقية ثالثة بتاريخ 1994/04/01 و التي عرفت ببرنامج الاستقرار الاقتصادي حيث كان يسعى هذا الأخير إلى إعادة الاستقرار للفوضى الاقتصادية التي نتجت عن الانتقال إلى نظام اقتصاد السوق، كما يهدف إلى تعميق الإصلاحات الهيكلية للمؤسسات الصناعية و العمل على ضمان الحماية للفئات المتضررة من هذه التغيرات من أجل النهوض بالنمو الاقتصادي، بالإضافة إلى البدء بخصصة جزء من المؤسسات العمومية و مواصلة تحرير الاقتصاد، عقدت الجزائر مع صندوق النقد الدولي اتفاقية رابعة تخص برنامج التعديل الهيكلي في شهر ماي من سنة 1995 و التي تهدف إلى تخفيض نسبة التضخم إلى 10.3 % و تنمية الادخار الوطني لتمويل الاستثمارات و خلق مناصب الشغل، و منذ انطلاق هذا البرنامج لم يعرف معدل البطالة الذي كان يقدر بـ: 19.7 % في سنة 1990 تراجعاً ملحوظاً ثم ارتفع إلى حوالي 29 % في سنة 1999، كما صرحت وزارة العمل بتاريخ 1998/05/11 أن عدد مناصب الشغل المفقودة قدرت بحوالي 637 188 منصب، و أن الاقتصاد الوطني لم يعد قادراً على خلق ربع الطلب على اليد العاملة المتزايدة، كما استقر معدل خلق مناصب الشغل في 40 ألف منصب خلال الفترة (1994 - 1997) ثم أنخفض ليصل إلى 27 ألف منصب جديد سنوياً، و هذا دون إغفال الطلب الإضافي الناتج عن النمو الديمغرافي.¹

¹ ددان عبد الغني بن طجين محمد عبد الرحمن، مرجع سبق ذكره ص 180.

4- البطالة في مرحلة الانتعاش الاقتصادي (2001 - 2010):

«لقد عرفت هذه المرحلة ارتفاع في إيرادات الجزائر نتيجة لزيادة أسعار البترول و هذا ما مكن الحكومة من إتباع برنامج الإنعاش الاقتصادي في هذه الفترة للتخفيف من الوضعية الاجتماعية المتردية الناتجة عن الإصلاحات الاقتصادية السبب الذي جعل الدولة تتدخل لمؤازرة الفئات المتضررة من البطالة و الفقر حيث خصصت غلاف مالي قدره 525 مليار دينار و دعم هذا البرنامج ببرامج أخرى مثل برنامج التنمية الفلاحية و الريفية و تمويل مختلف برامج دعم الشباب»، كما كان لهذا البرنامج أثر إيجابي على سوق العمل مما أدى إلى تخفيض عدد البطالين الذي كان في سنة 2001 حوالي 2.3 مليون بطلال الذي يمثل نسبة 27.3 % ليصل إلى 2 078 270 بطلال في سنة 2003 و بنسبة 23.7 % و هذا حسب التحقيقات التي أجراها الديوان الوطني للإحصائيات في شهر سبتمبر من سنة 2003 حول الشغل و البطالة، و بعد هذه المرحلة انخفض معدل البطالة إلى نسبة 17.65 % في سنة 2004 حيث كان هذا التراجع في معدلات البطالة بسبب البرامج و السياسات المتبعة من طرف الدولة من أجل خلق فرص التشغيل باستحداث حوالي 720 ألف منصب شغل جديد منها 230 ألف منصب مؤقت، و ما يميز هذه الفترة بطالة الشباب الأقل من 20 سنة و التي وصلت إلى معدل 49 % أما الفئة العمرية ما بين 20 و 24 سنة فكانت بمعدل 44 % في سنة 2004، كما يجب عدم إخفاء دور القطاع الخاص في مجال التشغيل الذي تمكن من خلق ما يعادل 2.5 مليون منصب عمل خلال الفترة (2001-2005).¹

و قد أعلنت رئاسة الحكومة بتاريخ 2005/04/07 عن برنامج تكميلي خماسي يمتد على مدار خمس سنوات من سنة 2005 حتى سنة 2009، كما رصد له مبلغ قدره 4200 مليار دينار يهدف

¹ ددان عبد الغني بن طحين محمد عبد الرحمن، مرجع سبق ذكره، ص 184.

إلى نفس أهداف البرنامج السابق أهمها استحداث مليونين منصب عمل بمختلف أنواعها لامتنعاص العرض الزائد من قوة العمل في السوق، و هذا ما أدى إلى الانخفاض الملموس في معدلات البطالة حيث انتقلت النسبة من 15.3 % إلى 11.3 % خلال الفترة (2005-2008).

كما يسعى هذا البرنامج إلى خلق إسمارات و مشاريع تحتاج إلى أيدي عاملة كثيفة و بالتالي يكون لها أثر على سوق العمل، حيث خصص مبلغ 350 مليار دينار للإدماج المهني لخريجي الجامعات و مراكز التكوين المهني و دعم إنشاء المؤسسات المصغرة و تمويل آليات إنشاء مناصب انتظار التشغيل.

➤ **المطلب الثالث: الإجراءات المتخذة للتخفيف من حدة البطالة**

من خلال الأزمات التي مرت بها في مجال التشغيل أصبحت الجزائر تكتف جهودها لمواجهة ظاهرة البطالة عن طريق توفير هياكل قوية و متخصصة لتفادي هذه المشكلة لذلك اتخذت مجموعة من التدابير و الإجراءات المتمثلة في إنشاء الأجهزة الخاصة بعملية التشغيل سواء كانت تلك المقررة من قبل الوزارة المكلفة بالعمل أو الأجهزة المسيرة من قبل وكالة التنمية الاجتماعية، الصندوق الوطني للتأمينات، أجهزة دعم الشباب أو إلى برامج دعم النمو الاقتصادي.¹

1- الأجهزة المسيرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل:

تمثل هذه الأجهزة في برنامجين:

أ- برنامج تشغيل الشباب:

في سنة 1987 اتخذت الحكومة أول برنامج مستقل لتشغيل الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 و 30 يمولها الصندوق المشترك للجماعات المحلية و صندوق المساعدة على تشغيل الشباب

¹ مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر و التوزيع الأردن- 2009، ص 275 .

بشكل مؤقت في ورشات منفعة عامة المنظمة من قبل الجماعات المحلية و الإدارات و الوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة و الري و الغابات و قطاع البناء و الأشغال العمومية و في تكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل خاصة المقصيين من النظام التربوي لتسهيل إدماجهم في الحياة المهنية. و قد تكفل هذا البرنامج ب 100 000 شاب خلال سنتين.

ب- جهاز الإدماج المهني للشباب DIPJ:

لتصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب استحدث جهاز الإدماج المهني للشباب لتشجيعهم على إنشاء نشاطات لحسابهم الخاص و ترقية روح المبادرة، و قد اشتمل هذا الجهاز على ثلاثة فروع هي:

1

الفرع الأول: الوظائف المؤجزة بمبادرة محلية و هي مناصب تشغيل مؤقتة أنشأتها الجماعات المحلية مدتها من 6 إلى 12 شهرا و يستفيد منها الشباب العاطل عن العمل الذي لا يملك مؤهلات كبيرة.

الفرع الثاني: الإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب على شكل قانوني كالتمثيل في تعاونية فردية أو جماعية

الفرع الثالث: تكوين مستثمري التعاونيات لمدة 6 أشهر داخل مؤسسات التكوين المتخصصة، و يتركز أساسا في توضيح شروط المشاريع المقترحة.

2- أجهزة تسييرها الوكالة الوطنية للتنمية الإجتماعية ADS:

تم إنشاء أجهزة تسيير هذه الوكالة في سنة 1996 حيث تتمثل مهمتها في :

- ترقية و اختيار و تمويل كل العمليات الموجهة للفئات التي في انجازها عمالة كثيرة .

¹ قتيش رجاء،دراسة تنبؤية حول البطالة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية جامعة،طاهر مولاي،سعيدة، الجزائر 2014-2015، ص 29.

- تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية تستعمل في إنجازها عمالة كثيرة.

و تتمثل هذه البرامج التابعة للوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية في :¹

أ- التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة **IAIG**: يشمل هذا الفرع الأشخاص الذين بلغوا

السن القانوني للعمل و هم في حالة عطل عن العمل، يتم تشغيلهم في نشاطات ذات المنفعة العامة

في ورشات البلديات في إطار الشبكة الاجتماعية ضمن نفس شروط التشغيل العادي فيما يخص المدة

القانونية للتشغيل و الاستفادة من الحماية الاجتماعية، تحدد الاستفادة من هذا البرنامج بشخص واحد

لكل عائلة ويعطيه حق الاستفادة من اجر تقدر قيمته ب 3000دج شهريا، و لا يشكل هذا النوع

من الشغل علاقة عمل بل هو حل مؤقت و شكل من أشكال التضامن، بالإضافة إلى المنحة الجزافية

للتضامن AFS الموجهة للأشخاص الذين ليس لهم الدخل و الغير قادرين على العمل و الغير مستفيدين

من برامج المساعدة الاجتماعية الأخرى .

ب- الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الإستعمال المكثف لليد العاملة **Tub_himo** :

أنشأ هذا الجهاز على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء و التعمير في سنة

1997 و يهدف هذا البرنامج إلى تنمية و تطوير المجتمعات السكانية الأقل نموا و إنشاء عدد معتبر

من مناصب الشغل المؤقتة من خلال تنظيم ورشات عمل تخص العناية بشبكات الطرقات و الري

و المحافظة على البيئة و الغابات و مشاريع أخرى خاصة بالإصلاحات الحضرية و ما يميز

هذه الأشغال أنها لا تتطلب تأهيل عالي و لا معدات ضخمة، وجد هذا الجهاز بغرض التخفيف

¹ المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، مشروع تقويم حول أجهزة الشغل، الدورة العامة العشرون جوان 2002، ص 111.

من آثار الإصلاحات الاقتصادية على الفئات السكانية المحرومة و لدعم تحسين النشاط الاجتماعي للدولة¹.

ت- عقود ما قبل التشغيل CPE :

أنشأ هذا البرنامج في شهر جويلية من سنة 1998 للتكفل بفترة الجامعيين الحاصلين على الشهادات الجامعية و يهدف كذلك إلى تمكين هذه الفئة من اكتساب الخبرة المهنية الكافية لإدماجهم في سوق العمل، إن الأهداف التي سطرها برنامج عقود ما قبل التشغيل تنقسم إلى قسمين² :
بالنسبة للشباب: معالجة مشكل بطالة الشباب المتحصل على شهادات و المقصيين من البرامج السابقة لتشغيل الشباب.

السماح للشباب الحائزين على الشهادات من اكتساب الخبرة مهنية توافق اختصاصهم لرفع من إمكانيات الإدماج المهني الدائم بعد استنفاد فترة ما قبل التشغيل.
بالنسبة للمستخدم: تحسين نسبة التأطير بإدخال التقنية من خلال توظيف يد عاملة مؤهلة مع العلم أنه يطلب من المرشحين المؤهلين الاستفادة من عقود ما قبل التشغيل التسجيل في وكالة محلية للتشغيل و تمنح الأسماء شهريا إلى مندوبي تشغل الشباب .

ث- برنامج قرض المصغر MC :

هذا البرنامج موجه لكل الأشخاص العاطلين عن العمل و الذي تتراوح أعمارهم ما بين 18 سنة و 60 سنة ، كما يعتبر كأداة محاربة الفقر والبطالة و دخل حيز التنفيذ في سنة 1999، ويتمثل في منح قرض بنكي لدعم عملية إنشاء نشاط يختاره صاحب الطلب ويتراوح مبلغ القرض المصغر ما بين 50000 دج

¹ قتيش رجاء، مرجع سبق ذكره، ص 31.

² ددان عبد الغني و ن طجين محمد عبد الرحمان، مرجع سبق ذكره، ص 182 .

و 350000 دج لمدة خمس سنوات و بمعدل فائدة 2%، كما تضمن وكالة التنمية تسيير هذه الإجراءات.¹

ج- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC:

إن فكرة التشغيل بموجب هذا الصندوق أنها تحافظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل و المساهمة في التقليل من حدة البطالة، خاصة بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية . فهذا الصندوق يجوز كفاءات و قدرات مالية في مجال التسيير و قد أصبح بصفة طبيعية بمثابة آلية عمومية لمحاربة البطالة الشبانية من 35 إلى 50 سنة و التي لم يوجد لها حل من طرف إجراءات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و ذلك بعامل السن، فبعد تعويضات العمال الذين فقدوا مناصب شغلهم لأسباب اقتصادية تمكن الصندوق من تقديم المساعدة عبر التكوين المستمر لهؤلاء العمال إضافة إلى إيجاد مراكز البحث عن الشغل و مراكز المساعدة على العمل و مراكز دعم العمل الحر و منظمة لأطوار التكوين و التكييف و آليات مساعدة المؤسسات التي تواجه صعوبات.

3- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار:

أ- الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ:

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96_269 المؤرخ في 08/09/1996 تم إنشاء جهاز الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب منذ سنة 1997، وتهدف هذه الوكالة إلى تشجيع خلق النشاطات والمؤسسات الصغرى من طرف الشباب أصحاب المبادرات وإلى تشجيع كل الأشكال والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.²

¹ مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 295.

² المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مرجع سبق ذكره، ص 117.

ب- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDi:

تعتبر الوكالة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، و تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي و هي تابعة مباشرة لرئيس الحكومة، حيث يقوم وزير المساهمات و تنسيق الإصلاحات بمتابعة مجمل نشاطات الوكالة، و تتوقف فعالية هذه الوكالة على توفير محيط مشجع للاستثمار.¹

ت- برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي PSRE (2000_2014):

من خلال التجربة التنموية التي سميت بسياسة الإنعاش الاقتصادي التي تهدف إلى رفع معدل النمو الاقتصادي عن طريق زيادة حجم الاتفاق الحكومي في المجال الاستثماري و جسدت هذه السياسة من خلال تنفيذ ثلاثة برامج تنموية تمثلت في:

ث- برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي PSRE (2001_2004):

خصص هذا البرنامج لدعم العمليات و المشاريع و المؤسسات و النشاطات الإنتاجية الفلاحية لتقوية الخدمات العمومية في مجالات كبرى مثل : الري _ النقل _ الهياكل القاعدية ، تحسين الإطار المعيشي للسكان ، و دعم التنمية المحلية و تنمية الموارد البشرية ، حيث خصص لهذا البرنامج 1216 مليار دينار آي ما يعادل 16 مليار دولار.²

كما تزامنت هذه العمليات مع إصلاحات مؤسساتية و دعم المؤسسات الإنتاجية الوطنية ، و يتوزع برنامج الإنعاش الاقتصادي على أربع قطاعات رئيسية كما هو موضح في الجدول التالي:³

¹ فنتيش رجاء، مرجع سبق ذكره، ص 35.

² محمد مسعي، سياسة الإنعاش الاقتصادي في الجزائر و أثرها على النمو، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة ورقلة الجزائر 2012 ص 147 .

³ نبيل بوفليح، دراسة تقييمية لسياسة الإنعاش الاقتصادية المطبقة في الجزائر في الفترة (2000-2010)، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، جامعة الشلف، الجزائر، العدد 9 سنة 2013، ص 4.

الجدول رقم : (1-1) : التوزيع القطاعي لبرنامج دعم الإنعاش الاقتصادي (2001-2004) الوحدة بالمليار دج

النسبة %	المجموع	2004	2003	2002	2001	القطاعات
40.1	210.5	2.0	37.6	70.2	100.7	الأشغال العمومية و الهياكل القاعدية
38.8	204.2	6.5	53.1	72.8	71.8	التنمية المحلية و البشرية
12.4	65.4	12.0	22.5	20.3	10.6	دعم قطاع الفلاحة و الصيد البحري
8.6	45.0	-	-	15.0	30.0	دعم الإصلاحات
100	525.0	20.5	113.9	185.9	205.4	المجموع

المصدر : المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي، تقرير حول الوضعية الإقتصادية و الإجتماعية للجزائر خلال السداسي الثاني من سنة 2001، ص 87.

كما ساهم هذا البرنامج بامتصاص البطالة ، حيث سمح بإنشاء 75 1812 منصب منها 464 930 منصب دائم 882 292 منصب مؤقت ، كما تم إنشاء 22 400 مؤسسة خاصة مع نهاية جوان 2004 ، و ما يلاحظ من خلال تنفيذ هذا المخطط أن عدد مناصب الشغل الموفرة أكبر من العدد الذي كان متوقع خلال الفترة (2001- 2004) والمقدر بـ: 713 150 منصب شغل و بالتالي هذا البرنامج قد حقق أهدافه في مجال التشغيل و بفائض قدره 38 662 منصب عن المتوقع .

ج- البرنامج التكميلي لدعم النمو PCSC (2005 - 2009):

جاء هذا البرنامج في إطار مواصلة وتيرة البرامج و المشاريع التي سبق إقرارها و تنفيذها في إطار مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي 2001_2004 و ذلك بعد تحسن الوضعية المالية للجزائر نتيجة لارتفاع أسعار البترول و الذي وصل إلى 38.5 دولار للبرميل في سنة 2004 و في ظل استمرارية مسار

- الإنعاش الاقتصادي الجاري، فإن هذا البرنامج يهدف إلى تحقيق أهداف معينة أهمها:¹
- استكمال الإطار التحفيزي للاستثمارات و تطوير التدابير الكفيلة بتسهيل الاستثمار الخاص الوطني أو الأجنبي عن طريق إصدار نصوص تنظيمية لتدعيم قانون الاستثمار.
 - مواصلة تكييف الأداة الاقتصادية و المالية الوطنية مع الانفتاح العالمي سواء تعلق الأمر بتأهيل أداة الإنتاج أو بإصلاح الشغل و ترقية التنافسية.
 - إنتاج سياسة ترقية الشراكة و الخصوصية، و الحرص الشديد على تعزيز القدرات الوطنية في مجال خلق الثروات و مناصب الشغل و ترقية التنافسية.
 - تعزيز مهمة ضبط و مراقبة الدولة لمحاربة الغش و المضاربة و المنافسة غير المشروعة التي تخل بقواعد السوق على حساب المؤسسات الوطنية المنتجة.
 - تحديث و توسيع الخدمات العامة قصد تحسين الإطار المعيشي من جهة، و من جهة أخرى كتكملة لنشاط القطاع الخاص في سبيل تطوير الاقتصاد الوطني.
 - تحسين مستوى المعيشة.
 - تطوير الموارد البشرية و البنى التحتية.
 - رفع معدلات النمو الاقتصادي باعتباره الهدف النهائي للبرنامج التكميلي لدعم النمو و هو الهدف الذي تصب فيه كل الأهداف السابقة الذكر.

¹ بوعشة مبارك، الاقتصاد الجزائري، من تقييم مخططات التنمية إلى تقييم البرامج الاستثمارية، مقارنة نقدية، أبحاث المؤتمر الدولي حول، تقييم

آثار برامج الاستثمارات العامة و انعكاساتها على التشغيل و الاستثمار و النمو الاقتصادي خلال 2001_2014، 12/11

مارس 2013، سطيف، الجزائر، ص 12.

و قد قدرت التكلفة الإجمالية لهذا البرنامج التكميلي لدعم النمو في نهاية شهر جوان من سنة 2006 بـ: 8705 مليار دينار (أي ما يعادل 114 مليار دولار)، كما تم تقسيمه إلى خمس برامج فرعية تمثل

خمس قطاعات رئيسية كما هو مبين في الجدول التالي:¹

الجدول رقم : (1-2) : التوزيع القطاعي للميزانية الأولية للبرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي

(2009-2005) / الوحدة: بالمليار دج

النسبة %	المبالغ	القطاعات
45.5	1 908.5	تحسين الظروف المعيشية للسكان
40.5	1 703.1	تطوير الهياكل القاعدية
8	337.2	دعم التنمية الاقتصادية
4.8	203.9	تطوير الخدمة العمومية
1.2	50	تطوير التكنولوجيات الحديثة للإعلام و الإتصال
100	4 202.7	المجموع

المصدر: رئاسة الحكومة، البرنامج التكميلي لدعم النمو بالنسبة 2009-2005، ص 7-9.

كما ساهم هذا البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي في تخفيض نسبة البطالة حيث انتقلت

من 17.7 % في سنة 2004 إلى 10.3 % في سنة 2009.

¹ بوعشة مبارك، الاقتصاد الجزائري ، مرجع سبق ذكره، ص 13 .

ح- برنامج توطيد النمو الاقتصادي PCCE (2010-2014):

انطلق هذا البرنامج في سنة 2001 و الذي كان بمثابة خطة إعادة الإعمار الوطني الذي تدعم هو الآخر بالبرامج الخاصة التي رصدت لصالح ولايات الهضاب العليا و ولايات الجنوب، و الذي استلزم وضع برنامج الاستثمارات العمومية للفترة الممتدة ما بين 2010 و 2014 من النفقات حوالي 21 214 مليار دج (أي ما يعادل 286 مليار دولار) و يشمل استكمال المشاريع الكبرى الجاري إنجازها على الخصوص في قطاعات السكة الحديدية و الطرق و المياه بمبلغ 9 680 مليار دج (أي ما يعادل 130 مليار دولار)، و إطلاق مشاريع جديدة بمبلغ 11 534 مليار دج (أي ما يعادل 155 مليار دولار) و يسعى هذا البرنامج إلى تحقيق الأهداف التالية:¹

- القضاء على البطالة من خلال خلق ثلاثة ملايين منصب عمل.
- دعم التنمية البشرية عن طريق تزويد البلاد بموارد بشرية مؤهلة و ضرورية لتنميتها الاقتصادية.
- تحسين ظروف العيش في المناطق الريفية.
- ترقية اقتصاد المعرفة و هو هدف أدرج ضمن أهداف متعدد الأبعاد من خلال تجنيد منظومة التعليم الوطنية و تعبئة تكنولوجيا المعلومات و الاتصال و دعم و تطوير البحث العلمي.
- تحسين إطار الاستثمار و محيطه.
- مواصلة التجديد الفلاحي و تحسين الأمن الغذائي.
- تهمين القدرات السياحية و الصناعية التقليدية.
- تهمين الموارد الطاقوية و المنجمية.

¹ بوعشة مبارك، الاقتصاد الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص 16.

و يشمل هذا البرنامج ستة محاور رئيسية كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم: (1-3) مضمون برنامج التنمية الخماسي (2010-2014) /الوحدة: بالمليار دج

النسبة %	المبالغ	القطاعات
49.6	10 122	التنمية البشرية
31.6	6 448	المنشآت الأساسية
8.1	1 666	تحسين الخدمة العمومية
7.7	1 566	التنمية الاقتصادية
1.8	360	مكافحة البطالة
1.2	250	البحث العلمي و التكنولوجيا الجديدة للإتصال
100	20 412	المجموع

المصدر : ملحق بيان السياسة العامة، أكتوبر 2010، الملحق 3 : قوام برنامج التنمية الاقتصادية و الإجتماعية

بالنسبة للفترة من 2010 إلى 2014.

كما ساهم هذا البرنامج في تخفيض معدل البطالة من 10.3 % في سنة 2009 إلى 9 % في سنة

2014، و لكن رغم أن تنفيذ هذا البرنامج أدى إلى تحسين بعض المؤشرات الاقتصادية إلا أن

هذا التحسن يبقى ظرفي لارتباطه بعوامل خارجية و بالأخص تقلبات أسعار المحروقات.¹

¹ سقاي محمد الصديق، مرجع سبق ذكره، ص 52.

■ خلاصة الفصل:

يعتبر الوقوف على الإطار النظري للبطالة من الأمور الضرورية أمام كل مهتم بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، نظرا لأهميتها الكبيرة في اقتصاديات الدول و لما لها من وزن في برامج التنمية نظرا لتأثيرها و انعكاساتها السلبية في جوانب الحياة الاقتصادية و الإجتماعية و السياسية ، حيث أن الفهم الحقيقي لهذه الظاهرة يؤدي بنا إلى التشخيص السليم و معرفة أسباب ظهورها .

لهذا جاء هذا الفصل كمحاولة لتقديم أهم المفاهيم المتعلقة بهذه المشكلة ، حيث تبين أن أغلب تعاريف الإقتصاديين تنطلق من مفهوم مشترك للبطالة ، معتمدين في ذلك على المعايير التي حددها المكتب الدولي للعمل ، و رغم صعوبة قياس حجم البطالة إلا أنه يتبع طريقة واحدة لقياسها كما وجدنا أن البطالة تختلف أنواعها بحسب العوامل المرتبطة بها و من خلال هذا نجد أن الجزائر كغيرها من الدول التي تعاني من هذه الظاهرة .

و من خلال دراسة تحليل واقع البطالة في الجزائر نجد أن معدلات البطالة عرفت تزايدا في السنوات 1990_2014 ، رغم أن الجزائر قامت بإتباع عدة برامج للإصلاح الإقتصادي و الذي كان له أثر كبير على مستوى التشغيل ، و هذا ما تم ملاحظته أرادت الحكومة الجزائرية علاجها من خلال مجموعة من السياسات تطرقنا إليها و المتمثلة في أجهزة التشغيل سواء كانت تلك من قبل الوزارة المكلفة بالعمل أو الأجهزة المسيرة من قبل وكالة التنمية الإجتماعية أو الصندوق الوطني للتأمين أو أجهزة دعم الشباب ، حيث وجدنا أن تلك الأجهزة حققت نتائج إيجابية فيما يخص توفير مناصب الشغل، لكن معظم هذه المناصب كانت في القطاعات غير المنتجة ، كما أنها تعتمد على النفقات العامة و التي مصدرها الوحيد يتمثل في عائدات المحروقات .

بعد التعرف على مفهوم البطالة و واقعها في الجزائر، سنحاول التعرف على رأس المال البشري و الإستثمار فيه و كيفية التأثير عليها و هذا ما سنتطرق إليه في الفصل الموالي.

الفصل الثاني

الإطار النظري للاستثمار في رأس

المال البشري

■ تمهيد:

إن الاهتمام الجاد بمبدأ رأس المال البشري نشأ كرد فعل للمبالغة في أهمية دور رأس المال المادي في التنمية الاقتصادية و في النظام الاقتصادي ككل و ذلك في ما قبل الستينات من القرن العشرين، إذ كان التحليل الاقتصادي خلال العقود الماضية يركز على مفهوم نظرية رأس المال المادي التقليدية (الكلاسيكية) التي أهملت أهمية رأس المال البشري كعنصر من عناصر النمو الاقتصادي، إلى أن قدم شولتز سنة (1961) مفهوما جديدا لرأس المال يتضمن نوعين رئيسيين هما رأس المال البشري و رأس المال غير البشري ، و مع تطور الدراسات الاقتصادية و المفاهيم ، ظهرت أهمية رأس المال البشري و ازداد الاهتمام العالمي به في أعقاب التوجه الدولي نحو العولمة ، من خلال استثماره عند عملية تكوينية ، فالاستثمار في رأس المال البشري أصبح يعد في مقدمة القضايا التي تعنى بها المجتمعات على اختلاف أنظمتها و مستويات نموها حيث أثبت أن العنصر البشري ليس هو أحد عناصر الإنتاج و محدداته الإنتاجية بل هو المؤثر الرئيسي في جميع مكونات التنمية بحيث أصبح في مقدمة المقاييس الرئيسة لثروة الأمم.

و عليه سنحاول في هذا الفصل الإحاطة بموضوع الاستثمار في رأس المال البشري و أهميته، من خلال التطرق إلى بعض الجوانب المهمة و المتعلقة به و التي أدرجناها في المباحث التالية:

❖ **المبحث الأول:** مفاهيم حول رأس المال البشري❖ **المبحث الثاني:** مفاهيم حول الاستثمار في رأس المال البشري❖ **المبحث الثالث:** نظريات الاستثمار في رأس المال البشري

❖ المبحث الأول: مفاهيم حول رأس المال البشري

لقد اجتهد العديد من الكتاب و الباحثين و المهتمين في موضوع الموارد البشرية و تنمية الموارد البشرية في رسم أبعاد و شرح مفهوم رأس المال البشري بدءاً من ظهوره وحتى الآن، و عليه فقد جاءت الدراسات و الأدبيات السابقة بجملة من التعريفات لرأس المال البشري، تتقارب و تتباعد أحياناً و تتسع و تضيق أحياناً أخرى حسب رؤية هدف صاحبها.

➤ المطلب الأول: رأس المال البشري

و نسرد فيما يلي جملة من التعريفات لمفهوم رأس المال البشري:

- تعرف اليونيسيف رأس المال البشري على أنه المخزون الذي تملكه دولة ما من السكان الأصحاء المتعلمين، الأكفاء و المنتجين، و الذي يعد عاملاً رئيسياً في تقدير إمكاناتها من حيث النمو الاقتصادي و تعزيز التنمية البشرية.¹

وتناول «theodor shultz» سنة 1961 رأس المال البشري المجتمعي على أنه "إجمالي الطاقات و القبلات البشرية التي يمكن استخدامها للحصول على مجموع الموارد الاقتصادية".

- هو شكل من أشكال رأس مال المؤسسة و الذي يتشكل فيها من خلال تأثيرات متعددة و عبر مصادر متنوعة، و يتضمن الأنشطة التعليمية للمنظمة، حيث أن هذه الأنشطة تأخذ أشكالاً

¹ مليكة مدفوني، الاستثمار في رأس المال البشري لدعم القدرة التنافسية و إشكالية تقييمه، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة

فرحات عباس سطيف -1- الجزائر 2017/2018، ص 43 .

متعددة منها: التعليم و التدريب و المرونة و المهارات و القدرات و الإمكانيات و الصفات و الخصائص الأخرى.¹

- يعتبر تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2003، أن رأس المال البشري هو النواة الصلبة نسبياً لرأس المال المعرف.

- و يعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي رأس المال البشري هو كل ما يزيد من إنتاجية العمال و الموظفين من خلال المهارات المعرفية و التقنية التي يكتسبونها، أي من خلال العلم و الخبرة، و من الواضح أن رأس المال البشري يختلف عن رأس المال المادي من ناحية أساسية هي أنه غير مادي بطبيعته، فلا يمكن قياسه ماديا على الرغم مما لرأس المال البشري من دور كبير في زيادة الإنتاج الاقتصادي من سلع و خدمات لا يمكن اعتبار المعرفة المتخصصة التي اكتسبها الطبيب أو الجراح أو المهندس أو المحامي رأس مال مادي.²

- رأس المال البشري، يعتبر مفتاح الإدارة الإستراتيجية المحدد للتنمية، و عندما تحدث فجوة بين رأس المال البشري و باقي رؤوس الأموال ، فلا بد أن ينصب التفضيل و الاهتمام على البشر إعدادا و تدريبا و تكريسا للخبرة و دعما للقدرة الإدارية، و حين يتكامل الإعداد البشري يصبح من السهل و الميسور زيادة القدرة التنموية في استخدام باقي رؤوس الأموال أفضل استخدام، و لذلك فإن الدولة

الناشطة في مجال التنمية تضع أمامها هدفا إستراتيجيا هو تطوير كفاءات رأس المال البشري.³

¹ عدة عابد ، محاضرات في اقتصاديات الموارد البشرية ، مطبوعة بيداغوجية مقدمة لطلبة السنة الأولى ماستر اقتصاديات العمل ، 2019/2018 جامعة ابن خلدون - تيارت - الجزائر، ص 11.

² منى جاسم الزايد ، الاستثمار في رأس المال البشري، نموذج مقترح، المؤتمر الثاني لمعهد الإدارة العامة و التنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، معهد الإدارة العامة ، مملكة البحرين 927.

³ محمد موساوي، الاستثمار في رأس المال البشري و أثره على النمو الاقتصادي حال الجزائر (1970-2011)، أطروحة دكتوراه في الاقتصاد، 2014-2015 جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، ص 38 .

- في ضوء ما سبق يمكن تعريف رأس المال البشري على أنه مجموعة القدرات و الخبرات و المهارات البشرية المتباينة في مستوى أدائها العاملة في المنظمة حالياً أو التي ستهدأ للعمل مستقبلاً أو المعطلة منها بسبب حوادث و إصابات العمل أو الإنجازات أو الغياب اللاإرادي، و التي ينطبق عليها الحد الأدنى من وصف و مواصفات الوظيفة على أقل تقدير و تقع عليها مسؤولية تنفيذ الأهداف العامة للمنظمة، و يرى "بيكر" في كتابه رأس المال البشري الذي تم نشره عام 1964 أن رأس المال البشري مماثل "للسائل المادية للإنتاج" مثل المصانع و الآلات، و يستطيع الفرد الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم و التدريب و الرعاية الطبية، و تعتمد المخرجات بشكل جزئي على نسبة العائد من رأس المال البشري المتوفر (مهدي القصاص، 2008).¹

➤ المطلب الثاني: أهمية و خصائص رأس المال البشري

1. أهمية رأس المال البشري :

يمكن أن تترجم الأهمية في مجموع الفوائد التي يمكن أن يحققها رأس المال البشري للمنظمات و الأفراد، و إن كان هذا الاختلاف في نوعية هذا الرأسمال من منظمة لأخرى، من أهم هذه الفوائد ما يلي :²

- أن يكون رأس المال البشري و تنميته سواء على مستوى المنظمات أو المستوى الكلي بات ضرورة حتمية تفرضها طبيعة و متطلبات العصر.

¹ نادية إبراهيمي ، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، 2012/2013 ، جامعة فرحات عباس، سطيف1، الجزائر، ص 4.

² هندا مدفوني، الإستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة ، أطروحة

دكتوراه علوم في علوم التسيير، 2016-2017 ، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، ص 21- 22 .

- إن زيادة التأهيل و الإعداد في قدرات و خبرات رأس المال البشري في المنظمة يساعد على رفع الأداء و تميزه وخلق التفاهم بين الأفراد وتقليل نطاق الرقابة، بالإضافة إلى رفع مستويات الثقة بين الإدارة و العاملين.
- إن رأس المال البشري يمثل أهم ميزة تنافسية للمنظمات، و إن نمو تناقص رأس المال البشري للمنظمة يترجم أدائها الفكري و الذي يمكن أن يمثل أو يقاس.
- يساعد رأس المال البشري في تطوير التقنيات المتقدمة في مختلف المجالات و التي يتطلبها الاقتصاد المعرفي، و الارتباط مع تقنيات المعلومات و الاتصال و الحاسوب و الإنترنت... الخ.
- إن التركيز على رأس المال البشري يعطي إمكانية لتحقيق التطور و التقدم حتى مع قلة أو عدم توفر الموارد الأخرى.
- يعتبر رأس البشري أهم مكون لرأس المال الفكري كونه يمثل المصدر الرئيسي لمكوناته.
- يمكن أن تترجم أهمية رأس المال البشري أيضا في الصراع العلمي حول الموهوبين، تماما كما كانت الشعوب تتصارع حول الأرض و رأس المال المادي.
- إن رأس المال البشري يمثل أهم أسس قيام المنظمة المتعلمة.
- دور حياة رأس المال البشري بغض النظر عن العمر الإنتاجي لصاحب المعرفة، هي دورة حياة أطول المنتج أو العملية أو التكنولوجيا، و يمكن تفسير ذلك بأن المعرفة و الخبرة المكونة لرأس المال البشري تنتقل من شخص لآخر داخل التنظيم مما يوفر فرص أفضل لتجديدها.

2. خصائص رأس المال البشري:

يتميز رأس المال البشري بمجموعة من المميزات ومن أهمها:¹

خصوصية رأس المال البشري إن رأس المال البشري لا ينفصل أبدا عن مالكه و هو ملازم له في كل زمان و مكان، و لا يمكن تكوينه إلا بالمشاركة الفعلية و الشخصية للأفراد، و هو يتميز بالخصوصية كونه مرهون بالقرار الذي سيتخذه الفرد فيما يخص قرار الاستثمار في التكوين، و تحمله لمختلف التكاليف التي ستنجر عنه ، و تنازله عن جميع العوائد المالية التي سيحصل عليها في الحاضر، مقابل إيرادات مالية أكبر في المستقبل .

أ- **محدودية رأس المال البشري** : إن إمكانيات تراكم رأس المال البشري ترتبط ارتباطا وثيقا بالقدرات الجسمية و العقلية للفرد، و لأن تكلفة الاستثمار تتزايد مع مرور الوقت فان تحصيل عوائد الاستثمار محدودة بدورة حياة الفرد، حيث أن قابلية الفرد للتكوين مرهونة بمدى تنازله عن العوائد المالية التي يمكن أن يحصل عليها في الحاضر مقابل عوائد مالية أكبر في المستقبل.

ب- **عدم مرئية رأس المال البشري** : أي أن المعارف و القدرات المملوكة من قبل الأفراد، لا يمكن تمييزها أو معرفتها من أول وهلة حيث أنه في بداية علاقة العمل لا تستطيع المنظمة أن تتعرف على القدرات و الكفاءات الحقيقية لأفرادها إلا بعد التعرف على الشهادات العلمية للفرد، و التي تحمل مؤشرا هاما يتمثل في الاستثمار في التعليم و التي يتحملها الفرد طوال فترة دراسته و تكوينه، إلى جانب الخبرات و الكفاءات و التجربة المهنية التي يتمتع بها الأفراد، و التي تظهر من خلال مستويات الأداء والإنتاجية.

¹ نادية إبراهيمي، مرجع سبق ذكره، ص 5.

كما أن هناك بعض الخصائص الأخرى مثل:

- ت- عدم ارتباط مالك رأس المال البشري بالاستثمار البشري بصفة شخصية: رغم قدرة الفرد على تأجير استثماره لصاحب العمل، إلا أنه ليس باستطاعته بيعه كما تستطيع المنظمة بيع أصل من أصولها.
- ث- عدم إمكانية استهلاك رأس المال البشري بالطريقة التقليدية للاستهلاك: حيث يمكن فقدانه بمجرد موت صاحبه، وهذا ما يفسر زيادة الخطر في الاستثمار البشري.

➤ المطلب الثالث: مكونات وأنواع وفئات رأس المال البشري

1- مكونات رأس المال البشري: تعريف رأس المال البشري يؤكد انه مكون من رأس مال فطري و آخر مكتسب.¹

أ- القدرات الفطرية: تعرف على أنها كل القدرات البدنية الفكرية و النفسية التي اكتسبها الأفراد في وقت المولد، فوهبت لهم دون جهد ودون اختيار منهم.

ب- القدرات المكتسبة : فهو مجموع القدرات المكتسبة على مدى الحياة من خلال تكوين المعارف بين الأجيال، التواصل مع الآخرين، خبرة العمل، تكوين التعليم والتنشئة الاجتماعية.

2- أنواع رأس المال البشري : يمكن أن يصنف رأس المال البشري حسب نوعية المهارات و المعارف إلى صنفين :

أ- رأس المال البشري العام : فإذا كانت المعارف و القدرات عامة يمكن استعمالها في مختلف النشاطات و يمكن تحويلها بسهولة من عامل إلى آخر دون خسارة في القيمة يطلق عليها رأس المال

¹ محمد بن حميدة ميمون بورقاق، الاستثمار في رأس المال البشري و أثره على تخفيض البطالة في الجزائر، دراسة قياسية باستعمال طريقة FMOLS ، مجلة التنظيم و العمل، مجلد 8 ، العدد 2، سنة 2019، تاريخ النشر 2019/11/20، ص 66.

البشري العام و يتم تطويره خارج المؤسسة، و يتميز بسهولة نقله عبر المؤسسات، أما تكاليف تطوير هذا النوع من رأس المال فيتحملها الأفراد .

ب- رأس المال البشري الخاص: هذا النوع من رأس المال البشري خاص بالمؤسسة، و يتميز بصعوبة نقله للمنافسين نظرا للمعرفة الضمنية التي يحملها، أما تكاليف تطويرها فتتحملها المؤسسة بسبب تضحية موظفيها بفرص التوظيف الأخرى، و إذا أهيت العلاقة بين المؤسسة و العامل يشكل خسارة للمؤسسة بسبب ارتفاع كلفة الاستثمار فيه.

3- فئات رأس المال البشري:

وفق خاصيتي القيمة و التفرد يظهر أن لرأس المال البشري أربع فئات هي:¹

أ- فئة النجوم: و هي صاحبة الأداء العالي و المتميز و ذلك لما تخلقه من قيمة عالية بسبب القدرات و الخبرات الواسعة التي تملكها إلى جانب تفردا القوي حيث لا يمكن استبدالها بسهولة، و عادة ما تتجه نحو قمة الهرم التنظيمي و هي محط اهتمام المؤسسات، حيث تضع برامج لتطوير كفاءاتها و المحافظة عليها، و يجب أن تكون نسبتها في حدود 75 % .

ب- فئة الأفراد تحت التجربة: أو العاملون الجدد و هم الأفراد حديثو التعيين، أو الذين تم ترقيتهم إلى وظائف جديدة و لم يصلوا إلى مستوى الأداء المقبول كونهم ما زالوا في مرحلة الاندماج و التكيف مع بيئة المؤسسة و ثقافتها، و في طور التعلم و اكتساب المعارف و الخبرات الخاصة بالمهام، و هذا ما أثر على مستوى القيمة التي يخلقونها على الرغم من تفردهم القوي، و يستحسن

¹ مليكة مدفوني، مرجع سبق ذكره، ص 53.

أن لا تتعدى نسبتهم 2.5 % من مجموع رأس المال البشري لكي لا تكون المؤسسة كلها تحت التجريب و تجنباً للتكلفة الضائعة.

ت- فئة العاملون الذين يعتمد عليهم: وهم أصحاب الأداء الاعتيادي و المنخفض و يشكلون الغالبية في معظم المؤسسات كونها تعتمد عليهم في تنفيذ معظم الأعمال بها، و لا تستطيع الاستغناء عنهم على الرغم من سهولة استبدالهم لعدم تفردهم أو لتفردهم الضعيف و ذلك بسبب مساهمتهم في إنتاج القيمة العالية، يجب أن لا تتجاوز نسبتهم 20 % كما أنه يمكن نقلهم إلى فئة النجوم إذا ما أرادت المؤسسة ذلك.

ث- فئة الخشبة الميتة: و هي فئة الأفراد غير المنتجين ذوي الأداء المنعدم، الذين لا يساهمون في إنتاج القيمة من جهة و يسهل استبدالهم من جهة أخرى، يشبهون أغصان الشجرة الميتة، لا يجب أن تتعدى نسبتهم 2.5 % و قد يرجع هذا التراجع إلى طبيعة المهام في حد ذاتها، كعمال التنظيف مثلاً أو عمال الأمن، كما تضم هذه الفئة أيضاً الأشخاص الذين يشكلون بطابعهم و سلوكياتهم تهديداً على المؤسسة ناهيك عن الأداء المتدني، لذلك على المؤسسة في مثل هذه الحالات التخلص منهم بأسرع وقت.

❖ المبحث الثاني: مفاهيم حول الاستثمار في رأس المال البشري

يعتبر الاستثمار رأس المال البشري أساس عملية التطور و التنمية الاقتصادية ، فقد أصبح موضوعاً له مكانة خاصة في الدراسات الاقتصادية ، كما لقي اهتماماً كبيراً من قبل الفقهاء و رجال القانون و في ظل الاتفاقيات الدولية ، لذلك تعددت مفاهيمه و اصطلاحاته.

➤ **المطلب الأول: الاستثمار**

يعتبر الاستثمار في نظر الاقتصاديين عملية هادفة لتكوين رأس المال أو الزيادة في ذلك رأس المال ، و هو إذن عملية تزيد من التراث المادي للبلاد، أما رجال القانون ، فينظرون في كيفية تنظيم و تقنين عملية الاستثمار، و عليه فإن الاستثمار يتشكل من عدة تعريفات مركبة و من عدة عناصر قانونية و اقتصادية ، و لهذا السبب نجد له عدة أنواع و عدة أشكال تختلف حسب المعيار الذي يستخدم في تصنيفه.

1- تعريف الاستثمار

- أ- التعريف اللغوي للاستثمار:** الاستثمار مصدر للفعل استثمر، الاستثمار مشتق من الثمر، الاستثمار هو استخدام المال أو تشغيله بقصد تحقيق ثمرة هذا الاستخدام، فيكثر المال و ينمو على مدى الزمن، و هو عبارة عن رأس المال المستخدم في إنتاج أو توفير الخدمات أو السلع، و قد يكون استثماراً ثابتاً كالأسهم و السندات، أو استثماراً متغيراً مثل ملكية الممتلكات، و يُعرّف الاستثمار بأنه الأصول التي يشتريها الأفراد و المنشآت من أجل الحصول على دخلٍ في الوقت الحالي أو المستقبلي.¹
- ب- الاستثمار اصطلاحاً:** الاستثمار هو ذلك النشاط الإنساني الهادف الذي يعمل على مضاعفة الخيرات عن طريق توظيف الأموال في المشاريع الإنتاجية التي تراعي أولويات المجتمع في إطار قِيَم و أخلاقيات الأمة

¹ بن لخضر عيسى، سياسة تمويل الاستثمارات في الجزائر و تحديات التنمية في ظل التطورات العالمية الراهنة (1988 - 2015)، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، 2018-2019، جامعة الجيلاي ليايس، سيدي بلعباس، الجزائر، ص 21.

ت- **التعريف الاقتصادي للاستثمار:** من الناحية الاقتصادية فإن الاستثمار هو استخدام جزء

من المدخرات أو كلها لتكوين طاقات إنتاجية جديدة بغية القيام بعمليات إنتاج سلع أو خدمات

و المحافظة على الطاقات الإنتاجية المتوفرة.¹

و قد اختلف الاقتصاديون في تعريف موحد فمنهم من يرى أنه عبارة عن الإضافة الجديدة من رأس مال

المتاح المتكون من المنتجات الإنتاجية أو الرأسمالية، و ذهب آخرون في تعريفه إلى أنه توجيه الأموال

إلى استخدامات بغية إشباع حاجيات اقتصادية.

- و قد عرفه " كينز " بأنه الزيادة في التجهيزات الرأسمالية و تكون هذه الزيادة في رأس المال الثابت و رأس

المال المتداول .

- كما يعرف أيضا "على أنه هو النشاط الذي يترتب عن استخدامه خلق طاقة جديدة للمؤسسة

من خلال إضافة وحدات إنتاجية جديدة أو استبدال الأصول الحالية بأصول جديدة تكون أكثر كفاءة

و أكبر طاقة إنتاجية.

- و يذهب آخرون إلى تعريفه "على أنه توظيف الأموال المدخرة للحصول على دخل منها"

2- الأهمية الاقتصادية للاستثمار:

و يمكن بيان أهمية الاستثمار من الناحية الاقتصادية بمجموعة من النقاط التي تكمن و تتجسد

بمجموعة من المكاسب وكالاتي:²

¹ سي عفيف البشير، عوامل جذب الاستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة وهران 2، 2015-2016، الجزائر، ص ص 22-23.

² إسراء سعد فهد، محاضرات في مادة الإستثمار السياحي، كلية العلوم السياحية، الجامعة المستنصرية، العراق، ص 5.

- الاستثمار عملية اقتصادية يستخدم لمواجهة الزيادة في الطلب الكلي نتيجة الزيادة في عدد السكان وتحسن الدخل و المستوى المعيشي للسكان و تلبية الحاجات الضرورية وصولاً الى امتلاك السلع الكمالية و من بينها الرحلات السياحية، وهذا يتطلب تحقق المزيد من الاستثمارات لزيادة القدرة الانتاجية لسد الحاجة المتزايدة في الطلب الكلي.

- و لكون الاستثمار عنصراً مهماً من عناصر الطلب الكلي ففي حالة توقف الاستثمار يقل الطلب الكلي و يحتل التوازن بين الطلب الكلي و العرض الكلي، بحيث يصبح هناك فائض في العرض الكلي فيتحه الاقتصاد نحو حالة الكساد.

- يعمل الاستثمار على زيادة طاقة البلد الانتاجية من خلال انتاجه السلع الانتاجية الجديدة و تطويرها بحيث تكون اكثر كفاءة و انتاجية بمرور الزمن .

- يتمثل الاستثمار بالإنفاق على تكوين الاصول الانتاجية كالمواد الاولية و المكائن، و في حالة عدم وجود استثمار فلا يوجد انتاج او تجديد او صيانة و بالتالي فسوف تندثر المكائن بعد نفاذ عمرها الانتاجي اي دون قدرة انتاجية فتتوقف الحياة الاقتصادية اذ ان الاستثمار ينقل اقتصاد اي دولة من حالة الركود الاقتصادي الى حالة الرخاء الاقتصادي.

- ان الاهمية الاقتصادية للاستثمار في المجتمع لا تأتي من خلال الاستثمار الانتاجي المادي فقط بل من خلال الآثار الاجتماعية للاستثمار اذ يوفر المزيد من فرص العمل و معالجة البطالة ، و في مجال البحث العلمي و المعرفة و الصحة و التعليم، أي في مجال الاستثمار في رأس المال البشري و بالتالي يخلص البلد من التقاليد البالية و يصبح اكثر انفتاحاً من الناحية الاجتماعية.

أنواع الاستثمار اقتصادياً والتميز بينها:

أ- الاستثمار الحقيقي و الاستثمار المالي:

ويقصد بالاستثمار الحقيقي هو التوظيف الذي يتحقق من شراء وبيع أو استخدام الأصول الإنتاجية التي تعمل على زيادة السلع و الخدمات بشكل فائض مما يزيد من الناتج القومي الإجمالي، أما الاستثمار المالي لا ينتج عنه زيادة حقيقية في إنتاج السلع و الخدمات و إنما يتم من خلال نقل ملكية وسائل الإنتاج و الأموال المستثمرة من مستثمر لآخر و المتمثلة بشراء تكوين رأس المال الموجود، كالأسهم و السندات و شهادات الإيداع و أذونات الخزينة مما يعمل على تحقيق إيرادات و وفورات مالية.¹

ب- الاستثمار المولد أو المحث والاستثمار المستقل (التلقائي): يتعلق الاستثمار المولد

أو المحث أو المحفز بصورة مباشرة بالدخل أو الطلب الكلي حيث يرتبط هذا النوع ارتباطاً باليد بالدخل فعند الزيادة في الطلب الكلي سيزداد الدخل و الإنفاق مما يحفز المنشآت على توسيع طاقتها الإنتاجية لمواجهة الزيادة الحاصلة في الطلب الكلي و يكون له تأثيراً مضاعفاً على مجمل الفعاليات الاقتصادية، أي سيحدث توسع تراكمي للاقتصاد و هنا يصبح الاستثمار المولد موجبا و بالعكس في حالة انخفاض الطلب الكلي يصبح سالبا، أما الاستثمار المستقل عندما تكون الزيادة في الاستثمار مستقلة عن الدخل أو الطلب الكلي حيث يرتبط بعوامل مستقلة كإدخال تقنيات جديدة و تطوير موارد جديدة و نمو السكان و القوى العاملة إضافة إلى السياسة الاستثمارية الحكومية.

¹ إسراء سعد فهد، مرجع سبق ذكره، ص 7.

الاستثمار الصافي والاستثمار الاحلالي :

يمثل الاستثمار الصافي الإضافات إلى رصيد رأس المال الحقيقي، أما الاستثمار الاحلالي يمثل ما يتم تخصيصه لمواجهة العوامل التي تؤثر على حجم الرصيد الفعلي لرأس المال والناجحة عن الهلاك أو الاندثار أو التقادم في رأس المال الحقيقي. و يمثل مجموعهما الاستثمار الإجمالي.¹

ت- الاستثمار العام والاستثمار الخاص :

و يقصد بالاستثمار العام أن يتم الإنفاق من قبل الدولة بهدف تنمية البنية الاقتصادية و الاجتماعية للبلد في تحقيق مستوى التوظيف الكامل و استقرار المستوى العام للأسعار و لدعم القطاع الخاص أيضا لسد الفجوة الحاصلة في إنفاقه الاستثماري، أما المقصود بالإنفاق الخاص فيتمثل في الإنفاق من قبل الأفراد و المنشآت الخاصة بهدف الربح بشكل أساسي و تكون معظم هذه الاستثمارات قصيرة الأجل.

ث- الاستثمار المحلي والاستثمار الأجنبي:

و يقصد بالاستثمار المحلي جميع الفرص المتاحة للاستثمار في داخل السوق المحلية و الإقليمية للبلد بغض النظر عن طبيعتها و أدواتها الاستثمارية حيث يتم تمويل هذه الاستثمارات من قبل المدخرات الوطنية، أما الاستثمار الأجنبي أو الخارجي فيعني جميع الفرص المتاحة للاستثمار في الأسواق الأجنبية بغض النظر عن طبيعتها وأدواتها الاستثمارية خارج النظام النقدي و المالي و الاقتصادي و القانوني للدولة المستثمرة و تتم هذه الاستثمارات إما بشكل مباشر و هو استثمار حقيقي طويل الأجل في أصول إنتاجية أو أن يكون غير مباشر أو ما يسمى بالاستثمار في الأوراق المالية هو استثمار مالي قصير الأجل.

¹ إسرائ سعد فهد، مرجع سبق ذكره، ص 8.

ج- الاستثمارات الإستراتيجية و استثمارات البنية الأساسية: و هذا النوع من الاستثمارات الإستراتيجية يأخذ صفتين الأولى دفاعية لحماية المشاريع الاستثمارية التي تواجه مسيرة التطور و الثانية هجومية لما تتميز به المشاريع الاستثمارية من تقدم تكنولوجي تجعلها في المقدمة.

أما المقصود باستثمارات البنية الأساسية فهي الاستثمارات في مجال المصلحة العامة كمشاريع الطرق و الجسور و الاتصالات و كافة المرافق العامة.¹

ح- الاستثمارات في الموارد البشرية و الاستثمارات الاجتماعية :

و يعد الاستثمار في الموارد البشرية نوع مهم من أنواع الاستثمار يركز على الثروة البشرية و يقوم على أساس التنمية البشرية في إعداد و تدريب أفراد المجتمع و رفع المستوى التعليمي و المهني ليكونوا أداة فاعلة في سياسة التنمية الاقتصادية للدولة، أما الاستثمارات الاجتماعية فيقصد بها الاستثمارات التي تستهدف زيادة الرفاهية الاجتماعية للأفراد.

خ- الاستثمار الثابت و الاستثمار في المخزون : و يقصد به الاستثمار في تكوين رأس المال

الثابت

أي كل ما يضاف إلى الأصول بهدف التوسيع و المحافظة على الطاقة الإنتاجية فهناك استثمارات تولد زيادة مباشرة في الطاقة الإنتاجية كإنشاء المباني و المصانع و عمليات الاستصلاح الزراعي، و استثمارات تولد زيادة غير مباشرة في الطاقة الإنتاجية كالمشاريع الاستثمارية في البنى الارتكازية، و النوع الأخير

¹ إسراء سعد فهد، مرجع سبق ذكره، ص 9.

من الاستثمارات لا تولد أي زيادة في الطاقة الإنتاجية بنوعيتها و هي الاستثمارات في مشاريع إنشاء النصب التذكارية و المتاحف.

أما الاستثمار في المخزون فهو يمثل الإضافة في المخزون السلعي من مواد أولية أو نصف مصنعة أو نهائية الصنع لتسهيل العمليات الإنتاجية و عدم توقفها وبالتالي إذا كانت قيمة المخزون في نهاية السنة أكبر من أول السنة يكون الاستثمار موجبا حيث يتم استخراج صافي المخزون السلعي و الذي يمثل قيمة التغيير في قيمة المخزون من خلال طرح المخزون السلعي آخر المدة من أول المدة .

3- محددات الاستثمار:

من أهم العوامل المحددة للاستثمار يمكن اختصارها فيما يلي:¹

- أولا سعر الفائدة :

المقصود بسعر الفائدة تكلفة رأس المال المستثمر، فالعلاقة بينها و بين حجم الأموال المستثمر علاقة عكسية، فزيادة سعر الفائدة فذلك يؤدي إلى ارتفاع حجم الاقتراض، وبالتالي ارتفاع الاستثمار نتيجة انخفاض تكلفة الاقتراض.

- ثانيا الكفاية الحدية لرأس المال:

و المقصودة بالكفاية الحدية لرأس المال هو الإنتاجية الحدية لرأس المال، أو العائد المتوقع من استثمار حجم معين من الأموال.

¹ بن مسعود نصر الدين، دراسة وتقييم المشاريع الاستثمارية، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، 2009-2010، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، ص 28 .

فالعلاقة الإنتاجية لرأس المال و الأموال المستثمر هي علاقة طردية لأنه عند ارتفاع الإنتاجية الحدية يعني ارتفاع المداخل و بالتالي التشجيع على الاستثمار و منه زيادة الأموال المستثمرة.
أما عند انخفاض الإنتاجية الحدية فذلك يعني انخفاض المداخل المتوقعة من ذلك الاستثمار و منه انخفاض الأموال المستثمرة.

- ثالثا التقدم العلمي و التكنولوجي:

فالتقدم العلمي و التكنولوجي يؤدي إلى ظهور نوع جديد من الآلات المتطورة ذات طاقة إنتاجية عالية، مما يدفع بالمنتج أو المستثمر إلى العمل على إحلال الآلات القديمة بالجديدة، و ذلك في ظل المنافسة السائدة بالسوق.¹

بالإضافة إلى ذلك نجد التطور في مجال البحث و التطوير الذي يؤدي إلى ظهور مواد الطاقة أو مصادر الطاقة الجديدة بدل القديمة .

- رابعا درجة المخاطرة:

إن العلاقة بين درجة المخاطرة و الاستثمار هي علاقة عكسية، بحيث كلما زادت درجة المخاطرة انخفضت كمية الاستثمار، أما عندما يكون هناك العكس فيزيد حجم الاستثمار.
كما قد تكون علاقة طردية من جهة أخرى، و عليه لا بد من توفير الحد الأدنى من الضمانات في إطار القوانين المشجعة للاستثمار، خاصة في الدول النامية، و هذه المخاطرة قد ترتبط بمدى توفر الاستقرار السياسي و الاقتصادي في الدولة، لأن ذلك يؤدي إلى انخفاض درجة المخاطرة و بالتالي التشجيع على الاستثمار .

¹ بن مسعود نصر الدين، مرجع سبق ذكره، ص 29 .

بالإضافة إلى ذلك هناك عوامل أخرى مثل الوعي الادخاري و الاستثماري و مدى توفر الأسواق المالية الفعالة.

➤ **المطلب الثاني: مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري**

يمكن تأسيس مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري على أساس المفهوم الخاص بتنمية الجانب الإنتاجي لهذا العنصر، بعبارة أخرى أن الاستثمار في الموارد البشرية يعني محاولة تنميتها من أجل تحقيق أهداف معينة تتعلق بالناحية الإنتاجية لهذه الموارد، و قد تبين أن هناك العديد من التعريفات الخاصة بمفهوم الاستثمار في رأس المال البشري، حيث تعددت التعريفات بتعدد الاقتصاديين الذي اهتموا بهذا الموضوع و تناولوه بالبحث و التحليل، و ذلك لأن لهذا الموضوع أبعاد اقتصادية و غير اقتصادية عديدة تختلف فيها وجهات النظر كثيرا و عليه سنقوم بعرض و تقييم بعض التعريفات من أجل الوصول إلى مفهوم أكثر تعبيرا عن وجهة النظر الوضعية بالنسبة للاستثمار في رأس المال البشري .

1- تعريف الاستثمار في رأس المال البشري:

ينص تعريف المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة (Ecsoco) " أن الاستثمار في الموارد البشرية هي عبارة عن عملية تنمية مهارات و معارف و قدرات أفراد الجنس البشري الذين يساهمون في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلد ما، أو يمكنهم أن يساهموا فيها، على أن لا يقتصر هؤلاء الأفراد على السكان المحليين، بل يمتد إلى الاشتراك الفعلي أو المنتظر، أو الذي يمكن الحصول عليه

من الأشخاص الآخرين في عملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية"، و في هذا النطاق قام المجلس

بتحديد ثلاث مظاهر رئيسية لتنمية الجانب الإنتاجي للموارد البشرية و هي :¹

● محاولة الاستخدام الأمثل لأفراد القوى العاملة من خلال إيجاد فرص التوظيف المناسبة.

● تحسين و زيادة إنتاجية العاملين من الأفراد عن طريق توفير التعليم المهني و التدريب.

● تأييد الجهود الرامية إلى تحقيق التنمية القومية، من حيث ضمان إشراك جميع الفئات الاجتماعية

في تحقيق التنمية.

كما يمكن تعريفه على أنه الإنفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الإنسان على نحو يمكنه

من زيادة إنتاجيته، أو عملية إنفاق الوقت و المال و الجهد تشجعهم على مضاعفة إنتاجيتهم

و في نفس السياق يعرف الاستثمار في رأس المال البشري على أنه الإنفاق على اليد العاملة سواء فيما

تعلق بتوظيف العمال المتخصصين أو الإطارات المسيرة أو تأهيل اليد العاملة الموجودة و رسكلتها،

بهدف الرفع من كفاءتها في التحكم التكنولوجي للآلات المشغلة بما يؤدي إلى الزيادة في الإنتاجية

و من ثم في ربحية المشروع.

و عرفه 'فردريك هاريسون' مستشار منظمة العمل الدولية و اليونسكو لشؤون القوى العاملة

و التخطيط التربوي عام - 1964 في تعريفه فقط على الجانب الإنتاجي للعنصر البشري بل إمتد

التعريف ليشمل كل الجوانب المتعلقة بتنمية الموارد البشرية مشيرا إلى تنمية الموارد البشرية التي تعني :

¹ هندا مدفوني، مرجع سبق ذكره، ص 32 - 59.

"زيادة المعارف و المهارات و القدرات لدى جميع الناس في المجتمع ، و يمكن وصفها من الناحية الاقتصادية بأنها تراكم رأس المال البشري و استثماره، بصورة فعالة في تطوير النظام الاقتصادي " ¹.

أما جاري بيكر فيرى أن مفهوم الاستثمار في العنصر البشري ينصرف إلى "الجهود التي تؤثر في مستقبل على الدخل الحقيقي من خلال تعبئة الموارد في الأفراد.

و توصل بيكر إلى هذا التعريف بعد أن عقد مقارنة نظرية بين الطرق التي يتم عن طريقها تراكم رأس الفكري للإنسان وهي التدريب الوظيفي والتعليم المدرسي و الأبحاث و أوجه المعرفة الأخرى و الصحة . و قد أوضح بيكر تأثير هذه الطرق على متحصلات الأفراد المستقبلية.

بالعودة للتعريف الواردة و محاولة تحليلها و استخلاص أهم النقاط التي تتعلق بالاستثمار في رأس المال البشري، يتضح أن هذا الأخير هو إنفاق في المال والجهد و الوقت تقوم به المؤسسة (منظور اقتصاد جزئي) على الأفراد من ذوي المزايا الخاصة، أي الذين يخلقون لها القيمة و يحققون التميز، و في هذا إشارة واضحة لأصحاب العقول عالية التميز أو رأس المال الفكري، و ينصب هذا الإنفاق على خصائص رأس المال البشري (المعرفة والمهارات والاتجاهات)، و يعد كمدخلات لها يعمل على زيادة رصيدها و تراكمها من جهة و تدفقه بما يحقق المنافع و القيمة لكل طرف من أطراف المصلحة من جهة أخرى، كما أن هذا النوع من الاستثمارات يأخذ عدة أشكال أو صيغ و بالتعبير الأصح حسب الأدبيات التي تناولته، فيأخذ عدة أبعاد منها ما ذكرته التعاريف الواردة كالتعليم الرسمي، التدريب أثناء العمل، و منها ما لم تورده و لكن تناولتها أبحاث عدة كالاختيار و التوظيف، الإلهام الوظيفي، التدريب و التطوير، التحفيز،...إلخ.

¹ محمد موساوي، مرجع سبق ذكره، ص 57 - 58.

2- أهمية الاستثمار في رأس المال البشري:

لقد زاد اهتمام الاقتصاديين و رجال الأعمال بالاستثمار في رأس المال البشري و يرجع ذلك إلى:¹

أ- أن الزيادة في معدل تكوين رأس المال المادي لا تؤدي ثمارها في عملية التنمية الاقتصادية إذ لا تتم زيادة المعرفة و الخبرات البشرية بالمعدل نفسه على الأقل ، و لذا فإن النظرية التقليدية للاستثمار يجب أن تتسع لتشمل الإنفاقات التي تساهم في تحسين نوعية رأس المال البشري و رفع كفاءته الإنتاجية مثل الإنفاق على الخدمات الصحية و التعليمية ، و تجدر الإشارة إلى أن عملية التعلم كصناعة تأتي نتائجها بعد مدة و لا يخفى أن اختلاف المستويات الصحية و التعليمية يؤدي حتما إلى اختلاف النوعيات و الكفايات الإنتاجية ، فالعمال المعتلين صحيا على سبيل المثال لا يستطيعون القيام بأكثر من ساعات محددة من العمل الشاق و من الناحية الاقتصادية فإن هذا يعني قصر حياتهم الإنتاجية، و لا يخفى أن المنظمات تقوم سياستها على الاستغلال الأمثل الكامل لكل قدرات الأفراد.

ب- شدة حاجة الدول النامية إلى هذا النوع من الاستثمار و تظهر حاجة الدول النامية بصفة خاصة إلى الاستثمار في رأس المال البشري حتى يمكنها من استخدام مواردها المتاحة بأقصى كفاءة اقتصادية ممكنة

ب- أكد ألفريد مارشال أن أهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره استثمارا وطنيا و في رأيه أن أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان ، إذ عن طريق الإنسان تتقدم الأمم ،

¹ هشام بوعفوس ، أساليب تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية ،رسالة الماجستير تخصص تنمية الموارد

البشرية، 2005 - 2006، جامعة الإخوة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر، ص 47.

و الاقتصاد ذاته ذو قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم و ذلك عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود و للنهوض بعملية الاستثمار في رأس المال البشري فإن شولتز " يقترح الاهتمام بالاستثمار في مجموعة من الأنشطة المتصلة بتنمية و تحسين نوعية رأس المال البشري و من بين هذه الأنشطة نذكر مايلي :¹

أ- الخدمات الصحية حيث أنها تؤثر في رأس المال البشري كما و نوعا ، كما عن طريق تخفيض الوفيات ، نوعا عن طريق التأثير في مقاومة الأفراد للأمراض و زيادة حيوية العنصر البشري و من ثم كفايته الإنتاجية.

ب- التعلم بصفة عامة و مراكز التدريب المهني و التعليم الفني بصفة خاصة إذ أن الاستثمار في هذه الأنشطة تؤثر في نوعية و كفاية رأس المال البشري .

3- أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري:

جاءت أهمية العناية بتنمية الموارد البشرية من منظور متعدد الأبعاد منها:²

أ- البعد الإستراتيجي: إن الدور الإستراتيجي في تنمية رأس المال البشري هو من أهم أدوار المنظمة إذ لم يكن أهمها للإسهام في نجاح المنظمة في مختلف القطاعات و الأصعدة الحكومية و الخاصة و يعتبر شريكا استراتيجيا، و من العناصر اللازمة لذلك هي :

● إثراء الثقافة التنظيمية.

● المعرفة الإدارية.

¹ هشام بوعفوس ، مرجع سبق ذكره ، ص 48.

² منى جاسم الزايد، مرجع سبق ذكره، ص 936.

- إعادة تصميم المنظمات و عمليات العمل.

و نلخص الأبعاد الإستراتيجية فيما يلي:

- تأمين العنصر البشري المناسب و المؤهل لأداء الأعمال من خلال إستراتيجية واضحة و محددة و توافقها مع الإستراتيجية العامة للمنظمة، و لن تتمكن إدارة الموارد البشرية من توفير هذا العنصر أو المورد البشري، و جعله قوة عمل حقيقية و فعالة و مفيدة داخل المنظمة، و يدين لها بالانتماء و الولاء، ويعمل بكل طاقاته و إمكانياته لرفع شأن المنظمة، إلا من خلال بعد استراتيجي، يشمل على رؤية واضحة و رسالة محددة و أهداف واقعية قابلة للتطبيق العملي و سياسات و برامج و إجراءات بعيدة عن الفلسفات النظرية على معاهد الإدارة العامة أن تقوم بإعداد استراتيجيات تتواءم مع الاتجاهات الحديثة و المتطورة التي تتناسب مع التطور العلمي، و ذلك في جميع المجالات الإدارية و الإنتاجية و التسويقية و القانونية...و غيرها.

ب- البعد الحكومي والأنظمة:

إن التمويل الحكومي و الإنفاق على رأس المال البشري من أحد الأبعاد المهمة جدا و السياسية و المالية المعتمدة لرسم الهياكل المؤسسية و فتح وظائف حكومية مدعومة بالتشريعات الاقتصادية و المعتمدة من قبل الحكومة لتتناسب مع الدستور و مقابلة الإطار المجتمعية.¹

¹ منى جاسم الزايد، مرجع سبق ذكره ، ص 938.

ت- البعد الاقتصادي:

بعد أن يتم إعداد الموارد البشرية المؤهلة و المدربة يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة و يوفر احتياجات سكانها من سلع و خدمات، إضافة إلى الفرد المؤهل تعليميا و تدريبيًا لديه فرصة أكبر للعمل بصفته منتجا و يحقق فائدة مضافة تسهم في تنشيط التنمية الاقتصادية.¹

ث- البعد العلمي و التدريبي:

هذا البعد يوفر الكوادر العلمية القادرة على البحث و الابتكار و الاختراع و التطوير بما يساهم في إحداث النقلات الحضارية المختلفة و إحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة و التحسين المستمر في وسائل المعيشة

ج- البعد الأمني:

يقصد به توفير خدمات التدريب و التعليم في جو امن يخلو من المخاطر قدر الإمكان، إذ يفضل المتدرب المؤسسة التعليمية أو التدريبية التي توفر له درجة أفضل من الأمان و السلامة.

ح- البعد الشخصي:

لتحقيق هذا البعد فإنه ينبغي التركيز على فهم الأفراد و إدراك حاجتهم التدريبية و التعليمية و ينبغي عدم النظر إلى هذه الحاجيات من منظور واحد فقط إنما من منظور حاجيات سوق العمل و الدراسات و الاستبيانات و المقابلات الشخصية و مساعدة إدارة التدريب في المؤسسات الحكومية بذلك، و أيضا إقامة الملتقيات الثقافية.

¹ منى جاسم الزايد، مرجع سبق ذكره ، ص 938.

➤ **المطلب الثالث: وسائل و محددات الاستثمار في رأس المال البشري****1- وسائل الاستثمار في رأس المال البشري:**

إن من أهم وسائل الاستثمار في رأس المال البشري ما يلي:¹

● الغذاء المتكافئ و المتوازن.

● الرعاية الصحية و الرعاية الاجتماعية.

● التعليم و التدريب و الإرشاد و الخبرة.

● و الحد من الهجرة.

و عليه يعرف نظام تنمية الموارد البشرية بأنه عبارة عن سلسلة من العمليات و القنوات التعليمية فالتعليم يتم من خلاله تزويد الفرد بالمعلومات و المعارف و المهارات الضرورية و اللازمة لأداء أعمال معينة و معروفة و الانطلاق بالفرد إلى دائرة أوسع نطاقا يتطلب الأمر تثقيفه بالاطلاع على معلومات و معارف أكثر شمولاً، و التعرف على ما يجري من حوله من مشاكل و مواقف و وسائل للحل و بالتدريب يصل بالفرد إلى مرحلة أعلى يصقل فيه خبراته و معلوماته بمهارات أكثر تخصصاً و دقة ليتمكن من رفع كفاءته الإنتاجية و الاقتصادية .

و يعد التعليم من أهم وسائل الاستثمار في رأس المال البشري، و إن كان أكثر الوسائل تكلفة إلا أنه أكثرها عائداً و إن استهدف التعليم أشياء أخرى، إلا أن تنمية الموارد البشرية و زيادة إنتاجيتها من أهم

¹ بكاري مختار، الاستثمار في رأس المال البشري كخيار إستراتيجي لتطوير الكفاءات البشرية في الجزائر ، مجلة التنظيم والعمل ، المجلد

نتائجه، فكلما زاد مستوى التعليم ازدادت الإنتاجية، فالعامل الماهر أكثر إنتاجية و عطاء من العامل الأقل مهارة و الفرد المتعلم أكثر إنتاجية من الفرد الأمي و على مستوى الدولة نجد علاقة وثيقة بين مستوى التعليم و مستوى الدخل القومي الإجمالي و نصيب الفرد منه مما يدل على أن التعليم هو أحد العوامل التي تحدد الدخل القومي و نصيب الفرد منه.

تتسم الدول النامية بصفة عامة من العجز في فرص التعليم و مشكلة الأمية بصفة خاصة، و إن كان هناك تحسن واضح و ملحوظ في مستويات التعليم عما كانت عليه خلال الستينات و السبعينات إلا أنها لا تزال بعيدة عما هو مطلوب مقارنة بالدول المتقدمة صناعيا، و لعل انخفاض إنتاجية العمل مقارنة بالدول المتقدمة، مرجعه تدني مستويات التعليم و التدريب فيها، و إن كانت سياسات هذه الدول ترمي إلى التوسع في التعليم لتحقيق التنمية إلا أن التوسع كمي و ليس نوعيا، و لزيادة إنتاجية عنصر العمل أو العنصر البشري يتعين تعبئة المدخرات المحلية و زيادة الاستثمارات العامة بالتركيز على مجالات الخدمات الصحية و التعليمية و خاصة التعليم المهني و التدريب لرفع المهارات الفنية و الإدارية.

محددات تنمية رأس المال البشري :

ترتبط عملية تنمية رأس المال البشري بجانبين متلازمين و متكاملين، أولهما يختص باكتساب العلم و المعرفة و المهارة مشكلا جانب التأهيل، و ثانيهما يتعلق بقضايا العمل و التوظيف و هذان الجانبان هما الأساس

في تكوين محددات الاستثمار في رأس المال البشري و هي: ¹

- أولا التخطيط:

يتم عن طريق وضع الأسس اللازمة لبناء الإنسان و تحديد احتياجاته من المهارة و المعرفة العلمية و الثقافية و المهنية و غيرها، و الطرق و الوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمنية محددة، و كذلك التخطيط للاستفادة من تلك المهارات، كما يسعى التخطيط لتنمية رأس المال البشري إلى تحقيق الأهداف التالية :

- زيادة المواءمة بين جانبي العرض و الطلب من القوى العاملة .
- تطوير نوعية نواتج مصادر العرض من القوى العاملة .
- تطوير الروابط و القنوات بين جانبي العرض و الطلب من القوى العاملة .
- اعتماد إطار شمولي ذي أبعاد اقتصادية و اجتماعية و ثقافية في التخطيط لتنمية رأس المال البشري، لتحقيق التوازن بين متطلبات الفرد وحاجاته في ضوء ميوله و قدراته من ناحية و بين الحاجات المجتمعية

من ناحية أخرى، في البرامج التي توفرها مصادر العرض من القوى العاملة

- توفير الأطر اللازمة للتنسيق بين الجهات المعنية بتنمية رأس المال البشري.

- ثانيا التنمية:

يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي و التنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط، و إنجاز برامجه، حيث يتم من خلاله توفير المؤسسات التعليمية و التدريبية للقيام بخطوات تنمية رأس المال البشري تنمية شاملة

¹ نادية إبراهيمي ، مرجع سبق ذكره، ص 14.

للقدرات الثقافية و الفكرية و المهارات العملية لدى الفرد لتأهيله لممارسة مسؤولياته كمواطن منتج.

- ثالثا التوظيف:

يتم من خلاله إتاحة فرص العمل للقوى البشرية التي تم تنميتها وتأهيلها من خلال برامج التعليم و التدريب، بما يمكن من استغلال القدرات و المهارات التي اكتسبتها في إنتاج السلع و تقديم الخدمات للمجتمع، و الإسهام في توفير احتياجاته.

➤ المبحث الثالث: نظريات الاستثمار في رأس المال البشري

غم أن نظرية الاستثمار البشري لم تتبلور كنظرية إلا بأبحاث شولتز، و أن فكرة تقييم الأفراد كأصول بشرية لم تلقى الانتشار الواسع إلا بظهور هذه النظرية إلا أن الجذور الحقيقية لهذه المفاهيم ترجع

إلى القرن الثامن عشر فقد وجدت عدة محاولات في هذه الفترة هدفت إلى :¹

- جذب الانتباه إلى أهمية العنصر البشري
- تحديد ماهية رأس المال البشري و إدخال مهارات الفرد كأحد مكوناته و التركيز على الاستثمار البشري لتحسين مهارات و إنتاجية الفرد.
- تقدير قيمة رأس المال البشري لتحديد مقدار الأهمية الاقتصادية لمخزون الموارد البشرية ، ولتحديد القيمة الاقتصادية لأفراد بالنسبة للمجتمع.
- إدخال مفهوم الخسارة في رأس المال البشري والناجحة من موت أو عجز الفرد أثناء الحروب و الذي يقلل من مخزون الثروة القومية.

¹ رواية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية، الدار الجماعية، الإسكندرية للنشر و التوزيع 2010/2011، مصر، ص 65.

- تحديد الربحية الاقتصادية لرأس المال البشري والناجحة من هجرة العمالة، والاستثمار في مجال الصحة والتعليم والتدريب.

➤ المطلب الأول : نظرية شولتز (الاستثمار في التعليم) :

حاول شولتز البحث عن تفسيرات أكثر فعالية لتفسير الزيادة في الدخل فسعى إلى تحويل الانتباه من مجرد الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال إلى الاهتمام بتلك المكونات الأقل مادية وهي رأس المال البشري ، فقد لاحظ شولتز إهمال الباحثين للثروة البشرية. وتجنب أي تحليل منظم لهذه الثروة، لذا ركز اهتمامه للوصول إلى نظرية لاستثمار في رأس المال البشري تهدف إلى تحقيق التنمية الاقتصادية.¹

ويعتد مفهوم شولتز لاستثمار في رأس المال البشري إسهاما كبيرا في مجال الاقتصاد، حيث أشار إلى ضرورة اعتبار مهارات ومعرفة الفرد شكل من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه .

فمن وجهة نظر شولتز إن هذا النوع من الاستثمار قد حقق معدات أسرع للنمو في المجتمعات الغربية كما حققه الاستثمار في رأس المال المادي ومن هنا فهو يرى أن نمو رأس المال البشري يمكن أن يكون من أهم السمات المميزة للنظام الاقتصادي وقد بنى شولتز مفهومه لرأس المال البشري على ثلاثة فروض أساسية وهي :

- أن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية يرجع أساسا إلى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري.
- يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقا لإختلافات في رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.

¹ رواية حسن ، مرجع سبق ذكره، ص 66 .

• يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي.

صنف شولتز أشكال الاستثمار في رأس المال البشري إلى خمس مجموعات كبرى هي: الصحة ، التدريب والتكوين أثناء العمل ، التعليم الرسمي ، تعليم الكبار وأخيرا الهجرة والتنقل من أجل الاستفادة من فرص أفضل ، وركز شولتز في تحليله على التعليم الرسمي باعتباره شكلا من أشكال رأس المال طالما أنه يحقق خدمة منتجة ذات قيمة اقتصادية ، ويعتبر أهم شكل من أشكال الاستثمار في رأس المال البشري ، بل هو رأس المال البشري ذاته أنه يمكن أن يفسر الجانب الأكبر من التغيرات والاختلافات في دخل الفرد والمجتمع .

كما يرى شولتز أن التحليل الاقتصادي للتعليم يجب أن يأخذ في الحسبان نوعين من الموارد¹:

- كل الموارد الضرورية واللازمة لإتمام عملية التعليم ذاتها واكتساب المعارف والكفاءات.
- كل مدا خيل و إيرادات فرص العمل الضائعة على الفرد والتي كان يمكنه الحصول عليها لو أنه استغلها ولم يلتحق بالتعليم .

➤ المطلب الثاني : نظرية بيكر (الاستثمار في التدريب) و إسهامات مينسر:

1 نظرية بيكر: ركز " بيكر " من خلال أبحاثه في الرأسمال البشري على عملية الاستثمار في التدريب بعدما بدأ الاهتمام بدراسة الأشكال المختلفة للاستثمار البشري من تعليم ورعاية صحية، إذ يعتبر التدريب من أكثر جوانب الاستثمار البشري فعالية و في توضيح تأثير رأس المال البشري على الإيرادات ،وقد اهتم " بيكر " بمعدل العائد على الاستثمار واعتبره المرجع الأساسي في تحديد

¹ نادية إبراهيمي ، مرجع سبق ذكره، ص6 .

المقدار الواجب إنفاقه على رأس المال البشري وفي محاولته لتوضيح الجانب الاقتصادي للعملية التدريبية، فرق " بيكر " بين التدريب العام والتدريب المتخصص، وتناول دراسة العلاقة بين معدل دوران العمل وتكلفة كل من نوعي التدريب السابقين فالتدريب العام هو ذلك النوع من التدريب الذي يحصل من خلاله الفرد على مهارات عامة يفيد بها منظمته كما أنه يمكن أن ينقلها إلى منظمة أخرى، وعليه فإن الفرد هو من يتحمل تكلفة هذا التدريب، وبالتالي فمعدل دوران العمل لا يرتبط ارتباطا قويا بتكاليف التدريب العام؛ أما التدريب المتخصص، فتتحمل فيه المنظمة كل التكاليف " ويرجع هذا إلى أن التدريب المتخصص قد لا يتناسب مع طبيعة ومتطلبات العمل في أي منظمة أخرى، ومن المحتمل أن تحقق المنظمة من هذا التدريب المتخصص عائدا مرتفعا نظرا للمهارات المرتفعة والتأهيل الجيد للأفراد . و بالنظر إلى التكلفة المرتفعة لهذا النوع من التدريب، فإن ترك الفرد المتدرب لعمله يعد خسارة رأسمالية للمنظمة وعليه فإنه يتحتم على هذه الأخيرة دفع أجور أعلى وتوفت ظروف عمل أحسن حفاظا على أفرادها.¹

إذن، يعد بيكر من أهم الباحثين الاقتصاديين الذين ساهموا في تطوير نظرية رأس المال البشري ، إذ أنه حول تركيزه إلى دراسة الأنشطة المؤثرة في الدخل المادي و غير المادي من خلال الموارد في رأس الدال البشري. حيث أنه بدأ دراسة الأشكال المختلفة للاستثمار البشري من تعليم و صحة و تكوين و ركز أبحاثه و دراسته على التدريب.

¹ محمد الصالح قريشي، تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية ، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لعتاد الأشغال العمومية فرع مركب المعارف و الرفعات، رسالة ماجستير، 2004-2005، جامعة قسنطينة، الجزائر، ص ص 22 - 23.

2 إسهامات مينسر:

استخدم مينسر مفهوم رأس المال البشري في بناء نموذج يهدف إلى تفسير الانحرافات في توزيع الإيرادات ويفترض النموذج أن الاختيار الرشيد لوظيفة معينة يتضمن مساواة القيمة الحالية للإيرادات مدى حياة الفرد المتوقعة عند الوقت الذي قام فيه الفرد بهذا الاختيار وتمثل الاختلافات بين الوظائف المختلفة وفقا للنموذج انعكاس الاختلاف طول الفترة التدريبية والاختلافات في توزيع الدخل للوظائف المختلفة بينما تعكس الاختلافات داخل الوظيفة الواحدة نمو وتحسين الخبرة والإنتاجية بتقدم عمر الفرد، فالزيادة في الإنتاجية تكون ظاهرة في الأعمال المطلوبة لمقدار أكبر من التدريب، ويساعد التركيز على العلاقة الموجبة بين الاستثمار في رأس المال البشري ونمو الإنتاجية في النموذج على إظهار مدى الاختلاف بين الوظائف المختلفة فيما يتعلق بالاستثمار في كل من التعليم والتدريب حيث يرتبط التفاوت في الدخل والنتائج من التدريب أ وتقدم عمر الفرد ارتباطا موجبا بمتوسط حجم الاستثمار البشري .¹

وقد حدد مينسر ثلاثة أهداف ينبغي تحقيقها من خلال الأبحاث والدراسات في مجال الاستثمار البشري تمثلت الأهداف في تحديد حجم الموارد المخصصة للتدريب كذلك تحديد معدل العائد على الاستثمار في التدريب في التدريب.

وأخيرا تحديد مدى المنفعة المترتبة على تحديد التكلفة والعائد على التدريب في تفسير بعض خصائص سلوك الفرد القوى العاملة ، أما بالنسبة لتعريف مينسر للتدريب فقد اتسع ليشمل كل من التدريب الرسمي وغير الرسمي في مجال العمل وأيضا التعلم والخبرة ، وقد برر مينسر تضمين

¹ رواية حسن ، مرجع سبق ذكره، ص 75.

هذه المجالات في التعريف إلى الاعتقاد بأن كل منها يزيد ويجسن من مهارات و إنتاجية الأفراد و على هذا فهو يمثل نوعا من أنواع التدريب ، كما برر إدخال التعليم بالخبرة في إطار التعريف بأن الفرد قد يقبل عملا ما يقدم له أجرا منخفضا لتوقعه تحقيق منفعة مستقبلية نتيجة الخبرة المكتسبة من هذا العمل ، وبناء على هذا فإن التعليم بالخبرة يتضمن تكلفة استثمار يجب أخذها في الحسبان. وقد امتد استخدام المبادئ النظرية لتحليل تكلفة التعليم لتطبق على تحليل تكلفة التدريب فقد قسم مينسر تكلفة التدريب إلى نوعين هما: ¹

التكلفة المباشرة

التكلفة غير المباشرة

تمثل التكلفة المباشرة تكلفة العدد والآلات والمواد المستخدمة في التدريب وأجور المتدربين. أما التكلفة غير المباشرة فهي التكلفة غير الملموسة وتتمثل في تكلفة الفرصة الضائعة ، ومن أمثلة هذا النوع من التكاليف الإيرادات الضائعة والتي تتمثل أكثر من نصف التكلفة الآلية للتعليم أما أن نسبة الإيرادات الضائعة للمتدرب قد تفوق مثيلتها في مجال التعليم .

وقد أشار مينسر إلى الصعوبة النسبية في قياس التكلفة والعائد على التدريب ، أما بالنسبة لقياس التكلفة فينطوي على عدد من المشاكل منها: ²

● نقص البيانات الخاصة بالتكلفة

¹ رياض بن صوشة ، تنمية الموارد البشرية مدخل استراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية ،رسالة ماجستير في علوم التسيير جامعة الجزائر، 2007 ، ص 146.

² رواية حسن، مرجع سبق ذكره، ص 79.

- صعوبة حساب الخسارة في الإنتاج والناجحة من ضياع وقت العامل القديم في تدريب عامل جديد
 - اعتبار بعض البنود مثل المواد المستهلكة أثناء التدريب تكلفة استهلاك بينما يجب حسابها كتكلفة مباشرة للتدريب.
 - صعوبة حساب إيرادات الفرد قبل وبعد التدريب نتيجة صعوبة تقسيم الأفراد إلى مجموعات تجريبية ومجموعات ضابطة للمقارنة.
- ونتيجة لهذه الصعوبات اقترح مينسر استخدام قائمة دخل الفرد بجانب قائمة التكاليف المنظمة لكن يشوب هذه الطريقة بعض جوانب القصور منها ¹ :
- اختلاف تكلفة التدريب باختلاف عمر الفرد ، حيث تقل بتقدم العمر لذا يجب أخذ العمر في الاعتبار.
 - احتمال وجود بعض الانحرافات في البيانات لعدم أخذ احتمال الوفاة في الحسبان وعدم حصول الفرد على العائد مما يظهر تكلفة التدريب أكبر من قيمتها الحقيقية.
 - إضافة الدخل الخاص للفرد إلى الدخل المتحقق له من العمل مما يساعد على توسيع الاختلافات في الإيرادات في عمر متقدم حيث توجد عاقبة موجبة بين الدخل الخاص والعمر.
 - عدم صحة الافتراض بأن الاختلاف بين إيرادات المجموعة التجريبية والضابطة يرجع إلى الاختلاف في التدريب وحده حيث توجد عوامل أخرى تؤثر على مستوى وشكل الإيرادات وفقاً لعمر الفرد ، أما قياس معدل العائد على التدريب فتتمثل صعوبته في وجود بعض العوامل غير المادية مما يؤثر على حسابات القيمة الحقيقية لمعدل العائد.

¹ رياض بن صوشة ، مرجع سبق ذكره ص 147.

- وقد توصل مينسر إلى عدد من الاستنتاجات فيما يتعلق بدراسة أثر الاستثمار في التدريب على دخل وسلوك الأفراد و منها:
- كلما زادت مستويات الفرد التعليمية كلما زادت احتمالات حصوله على مزيد من التدريب في مجال العمل
- كلما زاد معدل دوران العمل ومعدل البطالة كلما زادت تكلفة الاستثمار في التدريب كلما زاد الاستثمار في التدريب خاصة التدريب المتخصص كلما زادت احتمالات بقاء الفرد في المنظمة و احتمالات استقرار العمالة.

3 النقد الموجه لنظرية الاستثمار في رأس المال البشري:

هناك عدة انتقادات موجهة لنظرية رأس المال البشري خصوصاً من علماء التربية ومن أهم تلك الانتقادات :¹

- إن النظرية تهمل العوائد الاجتماعية والأمنية التي تعود على المجتمع من جراء زيادة تعليم أفرادها.
- إن النظرية تربط دائماً زيادة التعليم بالزيادة في الدخل و هو الأساس الذي قامت عليه النظرية، وأن ذلك يحط من قيمة التعليم باعتبارها قيمة سامية وراقية.
- إن هذه النظرية تربط دائماً زيادة الدخل بالتعليم، ولا شك أن هنالك عوامل أخرى تزيد من دخل الفرد غير التعليم، كالمكانة الاجتماعية للأفراد، وخلفيتهم العلمية، و صحتهم وبيئتهم، و غير ذلك من العوامل.
- إن أساليب القياس التي بنيت هذه النظرية على أساسها مشكوك في صدقها و مدى دقتها.

¹ منى جاسم الزايد ، مرجع سبق ذكره ، ص 931.

- تحمل النظرية العوامل الأخرى التي تزيد من الإنتاجية، مثل ظروف العمل والحوافز المقدمة فيه وبيئته وتربط دائماً زيادة الإنتاجية بزيادة التعليم ومع كثرة الانتقادات، فإن النظرية لها مكانتها العلمية في مجال علم الاقتصاد، ونجد أن لها قبولاً كبيراً سواء من رجال التربية و التعليم أو من رجال الاقتصاد، لأن وجود مثل هذه النظرية في ضل الظروف الاقتصادية الصعبة التي تواجه دول العالم مفيدة لهذه الدول لتوجيه استثماراتها التعليمية أمثل توجيهه، كذلك وجود هذه النظرية لا يعني الخط من قيمة التعليم، بل هي عاجلت جانباً واحداً من جوانب عوائد التعليم و هو الجانب الاقتصادي، أما بالنسبة لأساليب القياس التي استخدمتها لا تخرج عن كونها أساليب قياس للظواهر الإنسانية، ولا شك أن هذه الأساليب كلها تتميز بعدم الدقة.

و لكنها تعطي مؤشرات معينة، فنظرية الاستثمار في رأس المال البشري هي كغيرها من النظريات التي تفسر الظواهر الإنسانية، فهي ليست من النظريات التي يمكن قياسها بدقة متناهية كتلك التي هي في الظواهر الطبيعية والرياضية.¹

¹ منى جاسم الزايد ، مرجع سبق ذكره ، ص 932.

خلاصة الفصل:

في الأخير نخلص إلى أن رأس المال البشري يأتي في صدر اهتمامات العديد من الدول هذا الأخير الذي ينظر له على أنه كل ما يزيد من الطاقة الإنتاجية للعنصر البشري كالمعارف والمهارات المكتسبة من خلال التعليم والتكوين والخبرة، والذي يتزآكم بالاستثمار في التعليم والبحوث بهدف زيادة كفاءة الموارد في المستقبل ، وكنتيجة لما جاء في التعريفات السابقة لرأس المال البشري يمكن القول أن رأس المال البشري لا ينفصل أبدا عن مالكه وهو ملازم له في كل مكان وزمان، ولا يمكن تكوينه إلا بالمشاركة الفعلية الشخصية للأفراد، وهو يتميز بالخصوصية كونه مرهون بالقرار الذي سيتخذه الفرد فيما يخص قرار الاستثمار في التكوين، و تحمله لمختلف التكاليف التي ستجر عنه، وتنازله عن جميع العوائد المالية التي كان سيحصل عليها في الحاضر مقابل إيرادات مالية أكبر في المستقبل ، وتعد المعارف والكفاءات الأكثر أهمية في رأس المال البشري و يمكن أن يصنف وفقها إلى صنفين أساسين هما رأس مال بشري عام ينشأ من اكتساب المعارف والكفاءات العامة مثل معرفة الكتابة والقراءة والحساب، وتعتبر عملية التدريب والتعليم من أهم الوسائل التي تساهم في قيق التنمية ، لذا جاء الاهتمام بالعنصر البشري، من حيث أن إنتاجيته تتصاعد بزيادة خبرته ومهارته أي كلما ازداد الاستثمار في الإنسان يزداد العائد منه، فالاستثمار في العنصر البشري أضحي غاية كل المجتمعات التواقفة إلى النمو والخروج من دائرة التخلف، فالاتجاه السائد اليوم يرى أن مدخل التنمية و أساسها هو تنمية إمكانات كل فرد وتأهيله وتمتعه بكامل حقوقه والتزامه بكافة واجباته ، حتى يكون معنيا بما يجري حوله ويتحمل نصيبه من الربح والخسارة .

الفصل الثالث

دراسة قياسية لأثر الإستثمار في

رأس المال البشري

على البطالة في الجزائر

(1990 – 2020)

تمهيد :

ولقياس مدى تأثير الإستثمار في رأس المال البشري على البطالة في الجزائر خلال فترة الدراسة قمنا بجمع البيانات من من مصادر رسمية تتمثل في البنك الدولي والديوان الوطني للإحصاء وبنك الجزائر تخص الفترة 1990 – 2020 بهدف قياس مدى إستجابة البطالة للإستثمار في رأس المال البشري خلال فترة الدراسة إرتأينا لتقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث على النحو التالي :

المبحث الأول : العلاقة الإرتباطية.

المبحث الثاني : بناء نموذج قياسي لأثر الإستثمار في رأس المال البشري على البطالة دراسة حالة الجزائر خلال الفترة 1990 – 2020.

المبحث الثالث : تقدير النموذج وإختار المعنوية.

المبحث الأول: العلاقة الارتباطية.

يعتبر الارتباط من أدوات التحليل الوصفي الذي يهدف إلى معرفة إن كانت هناك علاقة بين متغيرات اقتصادية من عدم وجودها .

المطلب الأول: دراسة الارتباط .

يوجد هناك العديد من الطرق لقياس العلاقات التي تربط بين المتغيرات والمتمثلة في متغيرات مستقلة وأخر تابعة والتي تكون عبارة عن علاقة بين متغيرين أو أكثر وتختلف طريقة قياس هذه المتغيرات باختلاف السلاسل الزمنية وطريقة التقدير لهذه العلاقة .

أولاً : مفهوم الارتباط و أنواعه .

يمكن تعريف الارتباط بأنه مقياس لدرجة اقتران التغير في متغير ما بالتغير في متغير آخر أو في مجموعة من المتغيرات الأخرى و يسمى الارتباط متغيرين اثنين بالارتباط البسيط.¹

فالارتباط الخطي البسيط يعني الارتباط بين ظاهرتين أو متغيرين فقط، أي أن هناك علاقة بين متغير

مستقل X و هو الذي يؤثر في قيمة المتغير التابع، و متغير تابع Y و هو الذي يقيس نتيجة دراسة ما.²

يكون الارتباط موجبا إذا كانت كل زيادة في المتغير المستقل X تؤدي إلى الزيادة في المتغير التابع Y ،

و يصبح الارتباط سالبا إذا كانت الزيادة في قيمة X تؤدي إلى نقصان في قيمة Y .³

¹ عبد القادر محمد عبد القادر ، طرق قياس العلاقات الاقتصادية ، دار الجامعات المصرية ، مصر ، 1990 ، ص : 56 .

² إبراهيم علي إبراهيم عبد ربه ، ناشد محمود عبد السلام شعبان ، مبادئ التحليل الإحصائية (بين النظرية و التطبيق) ، دار المطبوعات الجامعية ، مصر ، 2008 ، ص 273 .

³ عبد الحميد عبد الحميد البلداوي ، الأساليب التطبيقية لتحليل و إعداد البحوث العلمية مع حالات دراسية باستخدام برنامج **spss** ، الطبعة الأولى ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2009 ، ص 173 .

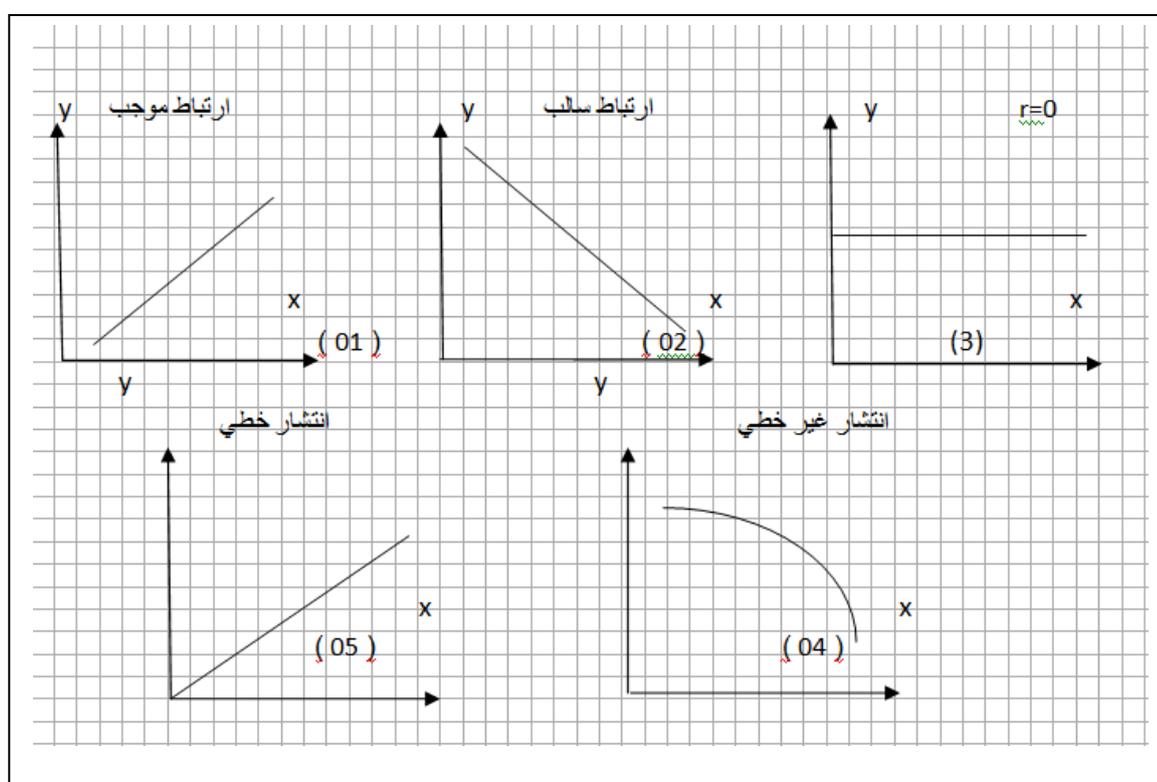
ثانيا : أشكال الانتشار :

هو شكل بياني يعطي فكرة مبدئية عن اتجاه الارتباط ما إذا كان طرديا أم عكسيا، كما قد يعطي

لنا فكرة عن درجة خطية الارتباط .¹

و يمكن توضيح الأشكال الانتشارية كالآتي :

الشكل (1-3) : الأشكال الانتشارية .



المصدر : عبد الحميد عبد المجيد البلداوي ، الأساليب التطبيقية لتحليل و إعداد البحوث العلمية مع حالات دراسية باستخدام برنامج **spss** ، مرجع سبق ذكره ، ص : 173 – 174 .

¹ عبد القادر محمد عبد القادر عطية ، الحديث في الاقتصاد القياسي بين النظرية و التطبيق ، الطبعة الثالثة ، الدار الجامعية ، مصر ، 2008

من خلال ما تقدم نلاحظ :¹

- في الشكل (01) : وجود علاقة ارتباطية طردية ، حيث نجد أن الزيادة في أحد المتغيرين تكون مصحوبة بالزيادة في المتغير الثاني .

- في الشكل (02) : وجود علاقة ارتباطية عكسية، حيث نجد أن النقص في أحد المتغيرين يقابله زيادة في المتغير الثاني و بنفس النسبة .

- في الشكل (03) : لا توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرين .

- في الشكل (04) : وجود علاقة ارتباطية غير خطية بين المتغيرين .

- في الشكل (05) : وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين .

ثالثاً : قياس الارتباط .

لقياس درجة الارتباط بين متغيرين يتم استخدام مقياس يدعى معامل الارتباط .

1 - معامل الارتباط **Corrélation coefficient** .

يعرف معامل الارتباط و الذي يرمز له بالرمز (r) بأنه عبارة عن مقياس رقمي يقيس درجة لارتباط

بين متغيرين، حيث أن تحليل الارتباط يعامل أي متغيرين بشكل متماثل و لا يوجد تمييز بين المتغير التابع

و المتغير المستقل.²

¹ إبراهيم علي إبراهيم عبد ربه ، ناشد عبد السلام شعبان ، مرجع سبق ذكره ، ص 275 .

² حسين علي بخيت ، سحر فتح الله ، الاقتصاد القياسي ، دار البازوري العلمية للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2009 ، ص 96 .

2 - خصائص معامل الارتباط :

تتراوح قيمة معامل الارتباط بين $-1 \leq R \leq 1$ ، و إذا وجدت قيمة أكبر أو أصغر من هذه الحدود دلالة على وجود خطأ حسابي، و لمعامل الارتباط دلالات نورها فيما يلي لتفسير العلاقة بين المتغيرين.¹

* إذا كانت $r = -1$ فإن العلاقة بين المتغيرين تكون عكسية تماما.

* إذا كانت $0 > r > -1$ ، فإن العلاقة تكون علاقة عكسية.

* إذا كانت $r = 0$ ، فهذا يعني أنه لا وجود لأي علاقة بين المتغيرين .

* إذا كانت $1 > r > 0$ ، فهذا يعني أنه يوجد علاقة ايجابية تقوى كلما اقتربنا من الواحد

الصحيح .

* عندما تكون $r = 1$ ، فإن العلاقة تكون علاقة تامة.

3: صيغة حساب معامل الارتباط .

يعتبر معامل ارتباط برسن من أهم الطرق المستخدمة في حالة الارتباط البسيط .²

1-3 - معامل ارتباط برسن :

يستخدم معامل ارتباط برسن لقياس قوة العلاقة بين قيم متغيرين X و Y و يمكن استخراج معامل

$$R = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

الارتباط من خلال تطبيق العلاقة التالية :

1 عزام صبري ، أساسيات في النظام الإحصائي الشامل spss ، الطبعة الأولى ، عالم الكتاب الحديث للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2006 ، ص ص 249 - 250 .

2 عبد الحميد عبد المجيد البلداوي ، أساسيات الإحصاء ، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2009 ، ص 193 .

حيث أن :

r : معامل ارتباط برسن.

X : المتغير الأول.

Y : المتغير الثاني.

n : حجم العينة.

2-3 - معامل التحديد.

يمكن إيجاد معامل الارتباط بأخذ الجذر التربيعي لمعامل التحديد Coefficient of

détermination والذي يرمز له بالرمز R^2 ، و هو يشير إلى قوة المتغير المستقل في تفسير تباين

المتغير التابع أو التنبؤ به و صيغته هي :¹

$$R^2 = \frac{b \left[\sum xi^2 \frac{(\sum xi)^2}{n} \right]}{\sum yi^2 - \frac{(\sum yi)^2}{n}}$$

حيث أن b يشير إلى معامل الانحدار.

3-3 - معامل التحديد المعدل.

$$\overline{R^2} = 1 - (1 - R^2) \left[\frac{n-1}{n-k} \right]$$

يرمز له بالرمز $\overline{R^2}$ ، و يعرف بالعلاقة التالية :¹

¹ عبد الحميد عبد المجيد البلداوي ، أساسيات الإحصاء ، مرجع سبق ذكره ، ص 149 .

المطلب الثاني : اختبار الفرضيات

تهدف عملية اختبار الفروض إلى الوصول إلى قرار بشأن قبول أو رفض فرضية محددة.

أولاً : تكوين قاعدة القرار: بغرض تكوين قاعدة القرار نتبع الخطوات الآتية:

1- تحديد مستوى المعنوية إما عند 90%، 95%، 99%.

2- تحديد درجات الحرية (df) و هي (k-1) للبسط و (N-k) للمقام.

3- احتساب (F) و من إحدى الصيغتين أعلاه.

4- مقارنة القيمة المحسوبة ل (F) مع القيمة الجدولية (\hat{F}) و على النحو الآتي:

- إذا كانت $F_{tab} > F_{cal}$ عند مستوى معنوية معين، و درجات حرية (k-1) للبسط و (N-k) للمقام، فان ذلك يدل على معنوية النموذج المقدر و على معنوية (r^2)، أي نقبل الفرض البديل و نرفض فرضية العدم.

- إذا كانت $F_{tab} < F_{cal}$ فان ذلك يدل على عدم معنوية النموذج المقدر، أي نقبل فرضية العدم و نرفض الفرض البديل.

¹ بن احمد احمد، النمذجة القياسية للاستهلاك الوطني للطاقة الكهربائية في الجزائر خلال الفترة (1988 - 2007)، مذكرة ماجستير، تخصص اقتصاد كمي، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007، ص 65.

ثانياً : اختبار معنوية ستودنت (t) .

يهدف التحقق من معنوية حجم معامل الارتباط البسيط من أن العلاقة بين متغيري العينة تمثل معامل

الارتباط المجتمع المسحوبة منه العينة، و يعتمد هذا الاختبار على فرضيتين:¹

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0 = 0 \\ H_1: \neq 0 \end{array} \right\} \quad \text{حيث :}$$

H_0 : تسمى فرضية العدم و مفادها عدم وجود علاقة خطية بين متغيرين X و Y .

H_1 : تسمى الفرضية البديلة مفادها وجود علاقة خطية بين المتغيرين X و Y .

بعد احتساب قيمة t تقارن مع قيمتها الجدولية بدرجة حرية (n - k) و مستوى معنوية معين ، فإذا

كانت : 862

قيمة (t) محتسبة أكبر من قيمة (t) الجدولية نرفض فرضية العدم H_0 و نقبل الفرضية البديلة H_1 ،

و يكون تقدير العينة معنوياً أي أن المتغير المستقل X يؤثر على المتغير التابع Y .

أما إذا كانت قيمة (t) المحتسبة أصغر من قيمة (t) الجدولية نقبل فرضية العدم H_0 و نرفض

الفرضية البديلة H_1 و يكون تقدير العينة غير معنوي أي أن المتغير المستقل X لا يؤثر على المتغير التابع

.y

ثالثاً : اختبار المعنوية الكلية للنموذج (إختبار فيشر (f)) .

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0 = 0 \\ H_1: \neq 0 \end{array} \right\}$$

يعتمد اختبار فيشر على نوعين من الفرضيات :

$$f = \frac{\sum yi^2/k}{\sum \frac{ei^2}{n} - k - 1}$$

و الصيغة الرياضية لهذا الاختبار هي :

¹ عبد الحميد عبد المجيد البلداوي ، أساليب الإحصاء ، مرجع سبق ذكره ، ص 194 .

² حسين علي بختيت ، سحر فتح الله ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 91-92-252 .

حيث :

n : عدد المشاهدات .

k : عدد المتغيرات المستقلة .

أي أن الاختبار f هو عبارة عن نسبة الانحرافات الموضحة مقسومة على عدد المتغيرات المستقلة k إلى الانحرافات الغير موضحة مقسومة على درجات الحرية التي تتمثل في إعادة المشاهدات n مطروحا منها k ناقص 1 .

و بعد احتساب قيمة f تقارن مع قيمة f الجدولية عند مستوى المعنوية المطلوبة و درجة الحرية $(k-1, n-k)$ للسط و المقام ، فإذا كانت قيمة f المحتسبة أكبر من قيمة f الجدولية نرفض فرضية العدم H_0 و نقبل الفرضية البديلة H_1 و تكون العينة معنوية ، أما إذا كانت قيمة f المحتسبة أصغر من قيمة f الجدولية نقبل فرضية العدم H_0 و نرفض الفرضية البديلة H_1 و تكون العينة غير معنوية .

رابعاً : اختبار الارتباط الذاتي للأخطاء (Derbin Watson) .

هناك العديد من الاختبارات الخاصة بالارتباط الذاتي ، إلى أن أكثرها شيوعاً و دقة (DW) .

و الذي يعتمد على فرضيتين أساسيتين هما :

$$\begin{cases} H_0 = 0 \\ H_1: \neq 0 \end{cases}$$

و تعطى العلاقة بالشكل التالي :

$$DW = \frac{\sum_{t=2}^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^n e_t^2}$$

بعد احتساب DW تقارن مع قيمتها الجدولية المحتسبة لقيم (dl) التي تشير إلى الحد الأدنى ،

و (du) و التي تشير إلى الحد الأعلى ، حسب درجة الحرية n و مستوى معنوية معين .

و يتم اتخاذ القرار الإحصائي حسب المخطط التالي :

ارتباط ذاتي موجب	نتيجة غير مؤكدة	انعدام الارتباط الذاتي	نتيجة غير مؤكدة	ارتباط ذاتي سالب
0	D_i	du	$4 - du$	$4 - dI$

■ رفض فرضية العدم ، أي وجود ارتباط ذاتي سالب. $4 - dI < DW < 4$

■ نتيجة غير مؤكدة. $4 - du < DW < 4 - dI$

■ قبول فرضية العدم، أي عدم وجود ارتباط ذاتي. $2 < DW < 4 - du$

■ قبول فرضية العدم، أي عدم وجود ارتباط ذاتي. $du < DW < 2$

$$dI < DW < du$$

■ : نتيجة غير مؤكدة.

$$0 < W < dI$$

■ رفض فرضية العدم ، أي وجود ارتباط ذاتي موجب

المبحث الثاني : بناء نموذج قياسي لأثر الإستثمار في رأس المال البشري على البطالة دراسة حالة الجزائر خلال الفترة 1990-2020 .

يتم هنا دراسة مدى تأثير الإستثمار في رأس المال البشري على البطالة بدراسة قياسية لحالة الجزائر

بتغطية للفترة الممتدة من 1990 إلى 2020 بالإستعانة ببرنامج EVIEWS 10

المطلب الأول : تحديد متغيرات الدراسة و دراسة الإستقرارية

أولاً : تحديد المتغيرات

تم التعبير عن متغيرات الدراسة على النحو التالي :

- مؤشر الإستثمار في راس المال البشري وتم التعبير عنه بـ " IDH "
- إجمالي البطالة وتم التعبير عنها بـ " CH "
- بطالة شباب في الفئة العمرية بين (15 سنة و 24 سنة) وتم التعبير عنها بـ " CHJ "

ثانياً : دراسة الإستقرارية : لدراسة الإستقرارية يتم معالجة كل سلسلة على حدا ليتم جعلها مستقرة

بالإستعانة ببرنامج " Eviews 10 " بدرجة ثقة 95 % بناءً على الفرضيات التالية :

النموذج الأول : H_0 السلسلة تحتوي على مركبة الإتجاه العام

H_1 السلسلة لا تحتوي على مركبة الإتجاه العام

النموذج الثاني : H_0 السلسلة تحتوي على الثابت

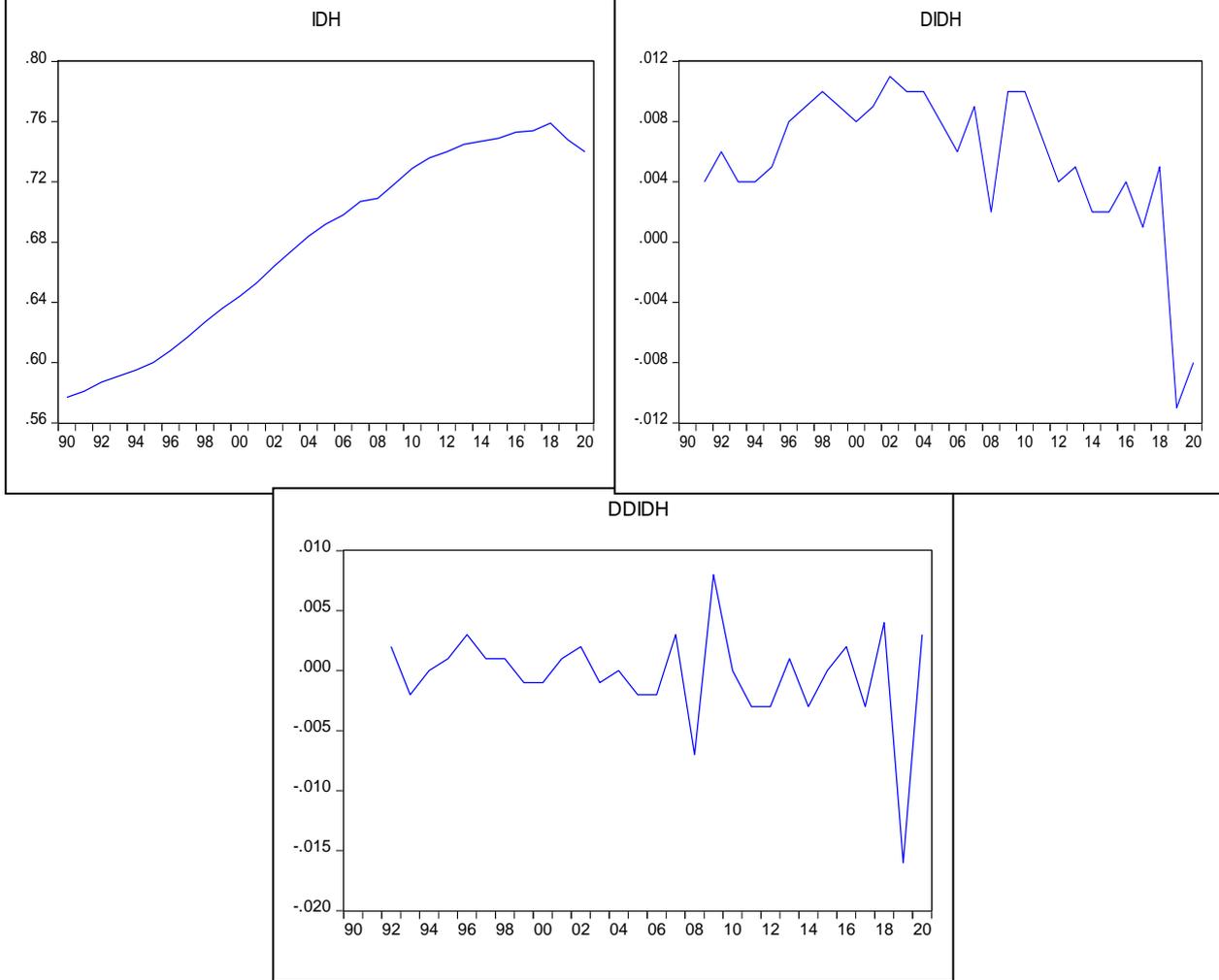
H_1 السلسلة لا تحتوي على الثابت

النموذج الثالث : H_0 السلسلة تحتوي على الجذر الأحادي

H_1 السلسلة لا تحتوي على الجذر الأحادي

1 - دراسة إستقرارية سلسلة مؤشر الإستثمار في راس المال البشري " IDH "

الشكل رقم : (2-3) تغيرات سلسلة " IDH "



المصدر : من إعداد الطالبان إعماداً على مخرجات " Eviews 10 "

من خلال المنحنى البياني يتضح أن السلسلة (مؤشر التنمية البشرية " IDH ") غير مستقر من الدرجة الصفر وللتأكد من ذلك نستعين بإختبار جذر الوحدة وبتطبيق لطريقة الفروقات نجد أن السلسلة مستقرة من الدرجة الثانية كما هو موضح في المنحنى أعلاه " IDH " وفي الجدول أدناه:

الجدول رقم (3-1): إختبار الجذر الأحادي للسلسلة سلسلة مؤشر الإستثمار في رأس المال البشري " IDH "

سلسلة مؤشر الإستثمار في رأس المال البشري " IDH "					
المستوى المبدئي (بدون درجة إبطاء) (I0)					
نوع الإختبار Type de Test	نوع النموذج Type de modèle	إحصائية ADF t "statistique"	القيمة الحرجة عند (05 %)	الإحتمال " P "	طبيعة السلسلة
Test ADF	النموذج الأول	3.388531	-3.568379	1.0000	غير مستقرة
Test ADF	النموذج الثاني	-1.975892	-2.967767	0.2951	غير مستقرة
Test ADF	النموذج الثالث	-1.242197	-1.953381	0.1915	غير مستقرة
سلسلة مؤشر الإستثمار في رأس المال البشري " DIDH "					
المستوى الأول (بدرجة إبطاء أولي) (I1)					
نوع الإختبار Type de Test	نوع النموذج Type de modèle	إحصائية ADF t "statistique"	القيمة الحرجة عند (05 %)	الإحتمال " P "	طبيعة السلسلة
Test ADF	النموذج الأول	-2.476175	-3.574244	0.3364	غير مستقرة
Test ADF	النموذج الثاني	0.552379	-2.971853	0.9856	غير مستقرة
Test ADF	النموذج الثالث	-0.705032	-1.953381	0.4023	غير مستقرة
سلسلة مؤشر الإستثمار في رأس المال البشري " DDIDH "					
المستوى الثاني (بدرجة إبطاء ثاني) (I2)					
نوع الإختبار Type de Test	نوع النموذج Type de modèle	إحصائية ADF t "statistique"	القيمة الحرجة عند (05 %)	الإحتمال " P "	طبيعة السلسلة
Test ADF	النموذج الأول	-9.090718	-3.580623	0.0000	مستقرة
Test ADF	النموذج الثاني	-8.282845	-2.971853	0.0000	مستقرة
Test ADF	النموذج الثالث	-8.208410	-1.953381	0.0000	مستقرة

المصدر : من إعداد الطالبان إعتماًداً على مخرجات " Eviews 10 "

أنظر الملاحق رقم : (3-1) و (3-2) و (3-3)

إنطلاقاً من الجدول أعلاه يتم إختبار مركبة الإتجاه العام بالإعتماد ع أن قيمة t_c ستودنت (قيمة ستودنت

المحسوبة) لمركبة الإتجاه العام للسلسلة " IDH " أصغر من القيمة الحرجة عند المعنوية $\alpha = 5\%$

($3.388531 < 3.568379$) وهذا ما يدل على وجود جذر الوحدة ولدينا $0,05 > 1.0000 =$

prob فإن السلسلة تحتوي على مركبة الإتجاه العام وبهذا نقبل فرضية العدم ومنتقل إلى النموذج الثاني

فيما يخص إختبار جذر الوحدة للسلسلة " IDH " فإن قيمة t_c ستودنت لهذا الأخير

($1.975892 < 2.967767$) أصغر من القيمة الحرجة عند المعنوية $\alpha = 5\%$ وكون

prob = $0.2951 < 0,05$ فإن السلسلة تحتوي على جذر الوحدة وعليه نقبل فرضية العدم

و التي تشير إلى وجود جذر الوحدة في السلسلة ومنتقل إلى النموذج الثالث .

بالنسبة للجذر الأحادي، فكون prob = $0.1915 < 0,05$ وبالتالي السلسلة تحتوي على الجذر

الأحادي وعليه نقبل بفرضية العدم

ومنه السلسلة " IDH " غير مستقرة ومن نوع DS - TS ولجعلها مستقرة نتبع طريقة الفروقات من الدرجة

الأولى

وإتباع نفس الخطوات السابقة وبعد درجة إبطاء ثاني وجدنا :

انطلاقاً من الجدول أعلاه يتم اختبار مركبة الاتجاه العام بالاعتماد على النموذج الأول بحيث نجد أن قيمة

t_c ستودنت (قيمة ستودنت المحسوبة) لمركبة الاتجاه العام للسلسلة " DDIDH " أكبر من القيمة الحرجة

عند المعنوية $\alpha = 5\%$ ($9.090718 > 3.580623$) وهذا ما يدل على عدم وجود مركبة الاتجاه العام

ولدينا prob = $0.0000 > 0.05$ وبالتالي السلسلة لا تحتوي على مركبة الاتجاه العام وبهذا نرفض فرضية

العدم ومنتقل إلى النموذج الثاني

فيما يخص إختبار وجود الثابت للسلسلة " DDIDH " فإن قيمة t_c ستبوءنت لهذا الأخير

(8.282845 > 2.971853) أكبر من القيمة الحرجة عند المعنوية $\alpha = 5\%$ وكون

0,05 > 0.0000=prob وبالتالي السلسلة لا تحتوي على الثابت وعليه نقبل بالفرضية البديلة والتي تشير

إلى عدم وجود الثابت في السلسلة ومنتقل إلى النموذج الثالث

بالنسبة للجذر الأحادي، فبمقارنة قيمة t_c ستبوءنت لهذا الأخير نجد أنها (8.208410 > 1.953381)

أكبر من القيمة الحرجة (قيم *Mackinnon*) عند مستوى المعنوية $\alpha = 5\%$ ، والذي يمكن التأكد

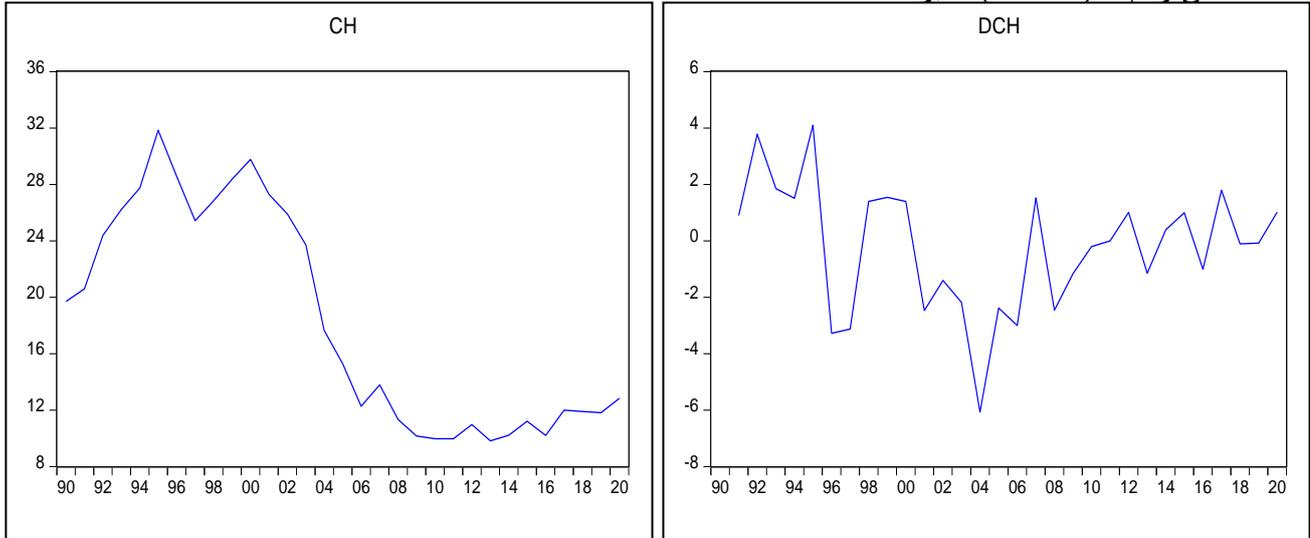
منه من خلال الإحتمال $P = 0.0000 > 0,05$

ومنه السلسلة " DDIDH " مستقرة

ومنه يمكن القول بأن سلسلة مؤشر التنمية البشرية مستقرة من الدرجة الثانية ($I = 02$)

المطلب الثاني : دراسة إستقرارية سلسلة إجمالي البطالة " CH "

الشكل رقم : (3-3) تغيرات سلسلة " CH "



المصدر : من إعداد الطالبان إعتماذاً على مخرجات " Eviews 10 "

من خلال المنحنى البياني يتضح أن السلسلة غير مستقر من الدرجة الصفر وللتأكد من ذلك نستعين بإختبار جذر الوحدة وتطبيق لطريقة الفروقات نجد أن السلسلة مستقرة من الدرجة الأولى كما هو موضح في المنحنى أعلاه وفي الجدول أدناه

الجدول رقم (3-2): إختبار الجذر الأحادي للسلسلة سلسلة إجمالي البطالة " CH "

سلسلة إجمالي البطالة " CH "					
المستوى المبدئي (بدون درجة إبطاء) (I0)					
نوع الإختبار Type de Test	نوع النموذج Type de modèle	إحصائية ADF t "statistique "	القيمة الحرجة عند (05 %)	الإحتمال " P "	طبيعة السلسلة
Test ADF	النموذج الأول	-1.991021	-3.568379	0.5824	غير مستقرة
Test ADF	النموذج الثاني	-0.613969	-2.963972	0.8530	غير مستقرة
Test ADF	النموذج الثالث	-0.757614	-1.952473	0.3796	غير مستقرة
سلسلة " DCH "					
المستوى الأول (بدرجة إبطاء أولي) (I1)					
نوع الإختبار Type de Test	نوع النموذج Type de modèle	إحصائية ADF t "statistique "	القيمة الحرجة عند (05 %)	الإحتمال " P "	طبيعة السلسلة
Test ADF	النموذج الأول	-3.756195	-3.574244	0.0342	مستقرة
Test ADF	النموذج الثاني	-3.834076	-2.967767	0.0069	مستقرة
Test ADF	النموذج الثالث	-3.862191	-1.952910	0.0004	مستقرة

المصدر : من إعداد الطالبان إعتماًداً على مخرجات " Eviews 10 "

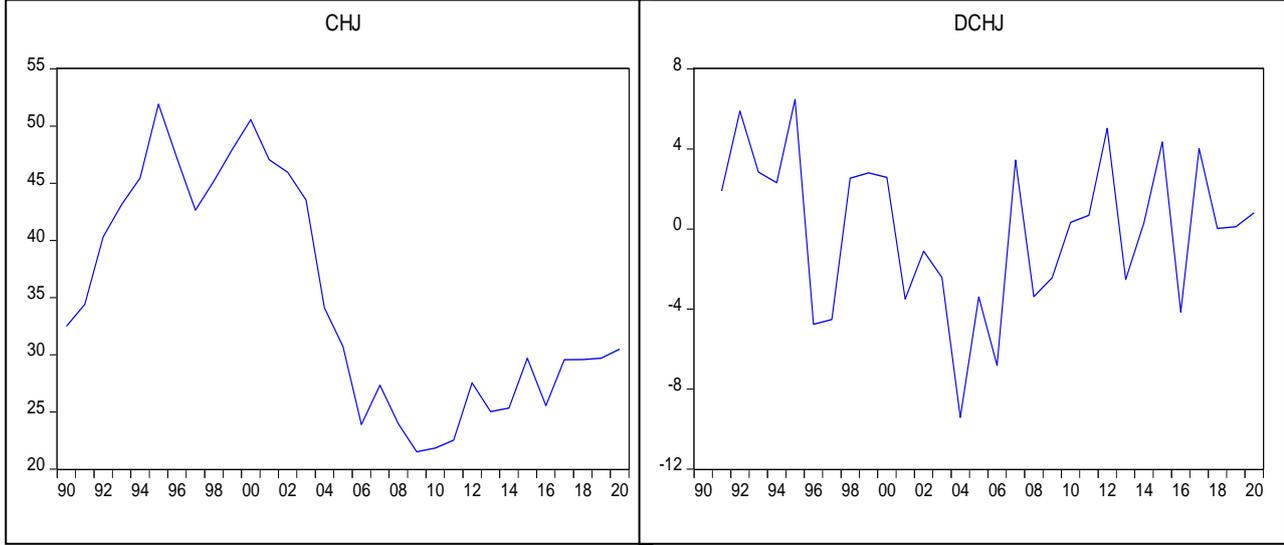
أنظر الملحق رقم : (3-4) و (3-5)

ويأتبع نفس الخطوات والإجراءات السابقة نجد أن سلسلة إجمالي البطالة مستقرة من الدرجة

الأولى ($I = 01$)

دراسة إستقرارية سلسلة بطالة شباب في الفئة العمرية بين (15 سنة و 24 سنة) " CHJ "

الشكل رقم : (3-4) تغيرات سلسلة " CHJ "



المصدر : من إعداد الطالبان إعتامداً على مخرجات " Eviews 10 "

من خلال المنحنى البياني يتضح أن السلسلة غير مستقر من الدرجة الصفر وللتأكد من ذلك نستعين بإختبار جذر الوحدة وتطبيق لطريقة الفروقات نجد أن السلسلة مستقرة من الدرجة الأولى كما هو موضح في المنحنى أعلاه وفي الجدول أدناه

الجدول رقم (3-3): إختبار الجذر الأحادي لسلسلة بطالة شباب في الفئة العمرية

بين (15 سنة و 24 سنة) " CHJ "

سلسلة بطالة شباب في الفئة العمرية بين (15 سنة و 24 سنة) " CHJ "					
المستوى المبدئي (بدون درجة إبطاء) (I0)					
نوع الإختبار Type de Test	نوع النموذج Type de modèle	إحصائية ADF t "statistique "	القيمة الحرجة عند (05 %)	الإحتمال " P "	طبيعة السلسلة
Test ADF	النموذج الأول	-2.006047	-3.568379	0.5746	غير مستقرة
Test ADF	النموذج الثاني	-1.026460	-2.963972	0.7307	غير مستقرة
Test ADF	النموذج الثالث	-0.367092	-1.952473	0.5438	غير مستقرة
سلسلة " DCHJ "					
المستوى الأول (بدرجة إبطاء أولي) (I1)					
نوع الإختبار Type de Test	نوع النموذج Type de modèle	إحصائية ADF t "statistique "	القيمة الحرجة عند (05 %)	الإحتمال " P "	طبيعة السلسلة
Test ADF	النموذج الأول	-4.604322	-3.574244	0.0050	مستقرة
Test ADF	النموذج الثاني	-4.677649	-2.967767	0.0008	مستقرة
Test ADF	النموذج الثالث	-4.758247	-1.952910	0.0000	مستقرة

المصدر : من إعداد الطالبان إعتماًداً على مخرجات " Eviews 10 "

أنظر الملحقين رقم : (6-3) و (7-3)

وياتباع نفس الخطوات والإجراءات السابقة نجد أن سلسلة بطالة شباب في الفئة العمرية بين

(15 سنة و 24 سنة) مستقرة من الدرجة الأولى (I = 01)

المبحث الثالث : تقدير النموذج واختار المعنوية

وجود السلاسل مستقرة من مستويات مختلفة فهذا لا يطرح إمكانية وجود التكامل المتزامن بين المتغيرات

Vector Autoregression Estimates والنموذج المختار في هذه الحالة هو شعاء الإنحدار الذاتي
" VAR "

المطلب الأول : تحديد درجة التباطؤ (درجة التأخر للنموذج) وتقدير الشكل العام للنموذج

إختبار عدد درجات التأخر

VAR Lag Order Selection Criteria
Endogenous variables: DDIDH DCH DCHJ
Exogenous variables: C
Date: 05/11/22 Time: 16:21
Sample: 1990 2020
Included observations: 27

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	9.763163	NA*	0.000122	-0.500975	-0.356993*	-0.458162*
1	18.94903	15.65000	0.000121*	-0.514743*	0.061184	-0.343490
2	20.81790	2.768693	0.000211	0.013489	1.021362	0.313182

* indicates lag order selected by the criterion
LR: sequential modified LR test statistic (each test at 5% level)

ومنه عدد درجات التأخر (درجة التأخر للنموذج) هي 00

تقدير النموذج

بعد إختبار عدد درجات التباطؤ يمكن تقدير النموذج بالإعتماد على نموذج شعاء الإنحدار الذاتي

" VAR " على النحو التالي

Vector Autoregression Estimates

Date: 05/11/22 Time: 16:22

Sample (adjusted): 1993 2020

Included observations: 28 after adjustments

Standard errors in () & t-statistics in []

	DDIDH	DCH	DCHJ
DDIDH(-1)	-0.452220 (0.18434) [-2.45318]	-89.40872 (90.6610) [-0.98619]	-110.7625 (156.565) [-0.70745]
DCH(-1)	-0.000338 (0.00118) [-0.28560]	1.756565 (0.58202) [3.01804]	3.383384 (1.00511) [3.36619]
DCHJ(-1)	0.000141 (0.00068) [0.20695]	-0.894264 (0.33437) [-2.67446]	-1.788790 (0.57744) [-3.09782]
C	-0.000825 (0.00079) [-1.04424]	-0.059390 (0.38841) [-0.15290]	0.351904 (0.67076) [0.52464]
R-squared	0.210635	0.297685	0.326944
Adj. R-squared	0.111964	0.209895	0.242812
Sum sq. resids	0.000370	89.54685	267.0537
S.E. equation	0.003928	1.931610	3.335751
F-statistic	2.134730	3.390893	3.886079
Log likelihood	117.5407	-56.00608	-71.30371
Akaike AIC	-8.110048	4.286149	5.378836
Schwarz SC	-7.919733	4.476464	5.569151
Mean dependent	-0.000500	-0.412500	-0.350000
S.D. dependent	0.004168	2.173087	3.833467
Determinant resid covariance (dof adj.)		7.22E-05	
Determinant resid covariance		4.54E-05	
Log likelihood		20.79466	
Akaike information criterion		-0.628190	
Schwarz criterion		-0.057245	
Number of coefficients		12	

إختبار معنوية النموذج ككل :

بعد تقدير النموذج وجدنا أن هناك نموذجين معنويين فهما بذلك صالحان لعملية التقدير كون :

- بالنسبة للنموذج الثاني لدينا قيمة فيشر المحسوبة تقدر بـ $F\text{-statistic} = 3.390893$ وهي أكبر

من قيمة فيشر الجدولة التي تقدر بـ $F\text{-tableau} = 2.95$

- بالنسبة للنموذج الثالث لدينا قيمة فيشر المحسوبة تقدر بـ $F\text{-statistic} = 3.886079$ وهي أكبر

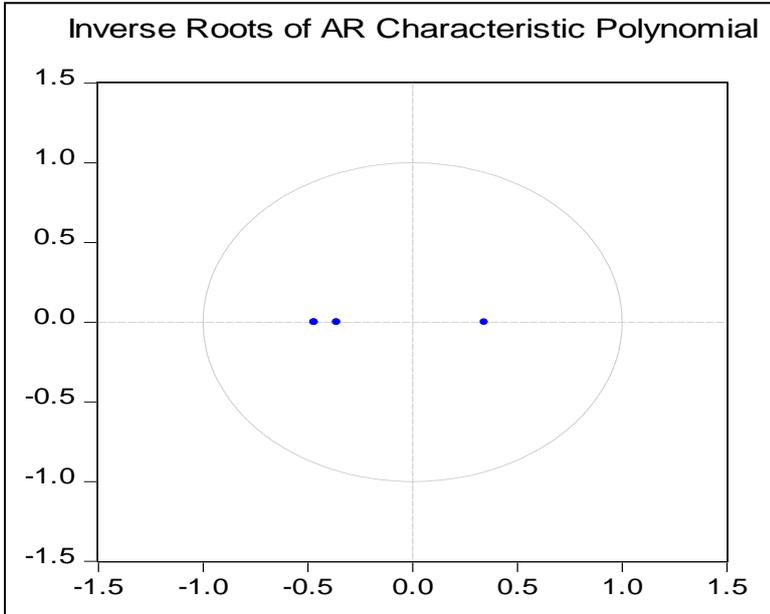
من قيمة فيشر الجدولة التي تقدر بـ $F\text{-tableau} = 2.95$

وهو ما يدفعنا لقبول النموذجين في عملية التقدير

- بالنسبة للنموذج الأول لدينا قيمة فيشر المحسوبة تقدر بـ $F\text{-statistic} = 2.134730$ وهي أصغر

من قيمة فيشر الجدولة التي تقدر بـ $F\text{-tableau} = 2.95$

وه بذلك غير معنوي وغير صالحة لعملية التقدير



المطلب الثاني : دراسة صلاحية نموذج

الـ " VAR "

المصدر : من إعداد الطالبان إعتقاداً على مخرجات " Eviews 10 "

بما أن كامل النقاط تقع داخل الدائرة الإحتمالية فهذا يعني أن النموذج معنوي وصالح لعملية القياس

دراسة الارتباط الذاتي بين الأخطاء لسلسلة البواقي :

VAR Residual Serial Correlation LM Tests
Date: 05/16/22 Time: 18:54
Sample: 1990 2020
Included observations: 27

Null hypothesis: No serial correlation at lag h

Lag	LRE* stat	df	Prob.	Rao F-stat	df	Prob.
1	18.49257	16	0.2959	1.210864	(16, 34.2)	0.3089
2	10.90780	16	0.8151	0.647939	(16, 34.2)	0.8217

Null hypothesis: No serial correlation at lags 1 to h

Lag	LRE* stat	df	Prob.	Rao F-stat	df	Prob.
1	18.49257	16	0.2959	1.210864	(16, 34.2)	0.3089
2	27.37893	32	0.6997	0.776977	(32, 27.4)	0.7551

*Edgeworth expansion corrected likelihood ratio statistic.

بما أن كل الإحتمالات غير معنوية أي أنها أكبر من 0.05 وعلى هذا الأساس نقبل بالفرضية الصفرية

أي عدم وجود ارتباط بين الأخطاء.

المطلب الثالث : التحليل الإحصائي و الإقتصادي

System: UNTITLED
 Estimation Method: Least Squares
 Date: 05/19/22 Time: 19:20
 Sample: 1993 2020
 Included observations: 28
 Total system (balanced) observations 84

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	-0.452220	0.184340	-2.453177	0.0166
C(2)	-0.000338	0.001183	-0.285595	0.7760
C(3)	0.000141	0.000680	0.206947	0.8366
C(4)	-0.000825	0.000790	-1.044242	0.2999
C(5)	-89.40872	90.66096	-0.986188	0.3273
C(6)	1.756565	0.582021	3.018043	0.0035
C(7)	-0.894264	0.334372	-2.674462	0.0093
C(8)	-0.059390	0.388411	-0.152904	0.8789
C(9)	-110.7625	156.5649	-0.707454	0.4816
C(10)	3.383384	1.005108	3.366188	0.0012
C(11)	-1.788790	0.577436	-3.097817	0.0028
C(12)	0.351904	0.670758	0.524636	0.6014
Determinant residual covariance	4.54E-05			

Equation: DDIDH = C(1)*DDIDH(-1) + C(2)*DCH(-1) + C(3)*DCHJ(-1) + C(4)

Observations: 28

R-squared	0.210635	Mean dependent var	-0.000500
Adjusted R-squared	0.111964	S.D. dependent var	0.004168
S.E. of regression	0.003928	Sum squared resid	0.000370
Durbin-Watson stat	1.937657		

Equation: DCH = C(5)*DDIDH(-1) + C(6)*DCH(-1) + C(7)*DCHJ(-1) + C(8)

Observations: 28

R-squared	0.297685	Mean dependent var	-0.412500
Adjusted R-squared	0.209895	S.D. dependent var	2.173087
S.E. of regression	1.931610	Sum squared resid	89.54685
Durbin-Watson stat	2.051280		

Equation: DCHJ = C(9)*DDIDH(-1) + C(10)*DCH(-1) + C(11)*DCHJ(-1) + C(12)

Observations: 28

R-squared	0.326944	Mean dependent var	-0.350000
Adjusted R-squared	0.242812	S.D. dependent var	3.833467
S.E. of regression	3.335751	Sum squared resid	267.0536
Durbin-Watson stat	2.068457		

Substituted Coefficients:

=====

$$DDIDH = C(1)*DDIDH(-1) + C(2)*DCH(-1) + C(3)*DCHJ(-1) + C(4)$$

$$DCH = C(5)*DDIDH(-1) + C(6)*DCH(-1) + C(7)*DCHJ(-1) + C(8)$$

$$DCHJ = C(9)*DDIDH(-1) + C(10)*DCH(-1) + C(11)*DCHJ(-1) + C(12)$$

التحليل الإحصائي :

بالنسبة للنموذج الثاني كان على النحو التالي :

Estimated Equations:

=====

$$DCH = C(5)*DDIDH(-1) + C(6)*DCH(-1) + C(7)*DCHJ(-1) + C(8)$$

هناك علاقة إرتباطية ضعيفة جداً بين المتغير التابع والمتمثل في إجمالي البطالة والمتغيرات المستقلة

والمتمثلة في مؤشر التنمية البشرية بفترة إبطاء أولي وإجمالي البطالة بفترة إبطاء أولي والبطالة لفئة الشباب

للفترة العمرية بين 15 سنة و24 سنة بفترة إبطاء أولي وهو ما يثبتته معامل الإرتباط $0.297685 = R^2$

وهو ما يبين أن المتغيرات المفسرة (المستقلة) تستطيع أن تفسر ما قيمته 29.76% من التغير

الحاصل في إجمالي البطالة خلال فترة الدراسة

وتقدر القوة التفسيرية الحقيقية بـ $Adjusted\ R-squared = 0.209895$ أي أن المتغيرات

المستقلة تستطيع أن تفسر حقيقة ما قيمته 20.99% من التغير الحاصل في إجمالي البطالة خلال فترة

الدراسة وهو ما يفسر الضعف الكبير للقوة التفسيرية للمتغيرات المستقلة للتغير الحاصل في إجمالي البطالة

بالنسبة للنموذج الثالث كان على النحو التالي :

Estimated Equations:

$$DCHJ = C(9)*DDIDH(-1) + C(10)*DCH(-1) + C(11)*DCHJ(-1) + C(12)$$

هناك علاقة إرتباطية ضعيفة جداً بين المتغير التابع والمتمثل في البطالة فئة الشباب (بين 15 سنة

و24 سنة) والمتغيرات المستقلة والمتمثلة في مؤشر التنمية البشرية بفترة إبطاء أولي وإجمالي البطالة بفترة

إبطاء أولي والبطالة لفئة الشباب للفترة العمرية بين 15 سنة و24 سنة بفترة إبطاء أولي وهو ما يثبتته

معامل الإرتباط $R^2 = 0.326944$ وهو ما يبين أن المتغيرات المفسرة (المستقلة) تستطيع أن تفسر ما

قيمته 32.69 % من التغير الحاصل في والبطالة لفئة الشباب للفترة العمرية بين 15 سنة و24 سنة

خلال فترة الدراسة

وتقدر القوة التفسيرية الحقيقية بـ Adjusted R-squared = 0.242812 أي أن المتغيرات

المستقلة تستطيع أن تفسر حقيقة ما قيمته 24.28 % من التغير الحاصل في في والبطالة لفئة الشباب

للفترة العمرية بين 15 سنة و24 سنة خلال فترة الدراسة

إختبار معنوية المعلمات

بالنسبة للنموذج الأول :

$$DCH = C(5)*DDIDH(-1) + C(6)*DCH(-1) + C(7)*DCHJ(-1) + C(8)$$

- معامل إجمالي البطالة بفترة إبطاء أولي معنوي كون إحصائية ستودنت المحسوبة أكبر من إحصائية

ستودنت الجدولة وهو ما يؤكد الإحتمال الموافق لها (Prob = 0.0035 < 0.05)

- وهذا ما يدل على أن إجمالي البطالة بفترة إبطاء أولي له دلالة في تفسير التغير الحاصل في إجمالي البطالة للفترة الحالية أو بعبارة أخرى يمكن القول أن إجمالي البطالة للفترة الحالية تتأثر بإجمالي البطالة للسنة السابقة
- معامل البطالة لفئة الشباب للفترة العمرية بين 15 سنة و24 سنة بفترة إبطاء أولي معنوي كون إحصائية ستودنت المحسوبة أكبر من إحصائية ستودنت الجدولة وهو ما يؤكد الإحتمال الموافق لها (Prob = 0.0093 < 0.05) وهذا ما يدل على أن البطالة لفئة الشباب للفترة العمرية بين 15 سنة و24 سنة بفترة إبطاء أولي له دلالة في تفسير التغير الحاصل في إجمالي البطالة للفترة الحالية.
- معامل مؤشر الإستثمار في رأس المال البشري غير معنوي دلالة على عدم تأثير وتأثر الإستثمار في رأس المال البشري بالبطالة بصفة عامة.

بالنسبة للنموذج الثاني :

$$DCHJ = C(9)*DDIDH(-1) + C(10)*DCH(-1) + C(11)*DCHJ(-1) + C(12)$$

- معامل إجمالي البطالة بفترة إبطاء أولي معنوي كون إحصائية ستودنت المحسوبة أكبر من إحصائية ستودنت الجدولة وهو ما يؤكد الإحتمال الموافق لها (Prob = 0.0012 < 0.05) وهذا ما يدل على أن إجمالي البطالة بفترة إبطاء أولي له دلالة في تفسير التغير الحاصل في البطالة لفئة الشباب للفترة العمرية بين 15 سنة و24 سنة للفترة الحالية أو بعبارة أخرى يمكن القول أن البطالة لفئة الشباب للفترة العمرية بين 15 سنة و24 سنة للفترة الحالية تتأثر بإجمالي البطالة للسنة السابقة .
- معامل البطالة لفئة الشباب للفترة العمرية بين 15 سنة و24 سنة بفترة إبطاء أولي معنوي كون إحصائية ستودنت المحسوبة أكبر من إحصائية ستودنت الجدولة وهو ما يؤكد الإحتمال الموافق لها (Prob = 0.0028 < 0.05) وهذا ما يدل على أن البطالة لفئة الشباب للفترة العمرية بين 15 سنة و24 سنة

بفترة إبطاء أولي له دلالة في تفسير التغير الحاصل في البطالة لفئة الشباب للفترة العمرية بين 15 سنة و 24 سنة للفترة الحالية .

إختبار الترابط بين الأخطاء (داربين واتسن DW)

- فيما يخص الترابط ما بين الأخطاء فبالإعتماد على إختبار داربين واتسن نجد أن قيمة إحصائية

داربين واتسن تنتمي إلى المجال المقبول وهو ما يثبت عدم وجود الترابط بين الأخطاء بالنسبة

$$DW1 = 2.051280 \quad \& \quad DW2 = 2.068457 \quad \text{للمودجين الأول والثاني}$$

قيمة إحصائية داربين واتسن تقترب من 02

التحليل الإقتصادي :

بالنسبة للنموذج الأول :

نلاحظ أن هناك علاقة طردية بين المتغير المفسر والمتغيرات المستقلة وهو ما يفسر أن تحقيق مستويات معينة من التنمية في العنصر البشري للسنة الحالية هو نتاج عن زيادة في الناتج المحلي الخام للفترة السابقة وإنخفاض في مستوى البطالة لفئة العمرية بين 15 و 25 سنة للفترة السابقة

بالنسبة للنموذج الثاني :

نلاحظ أن هناك علاقة طردية بين البطالة في فئة الشباب بين 15 و 24 سنة وإجمالي متوسط البطالة وهناك علاقة عكسية بين بطالة شباب في فئة الشباب بين 15 و 24 سنة للفترة السابقة وبطالة شباب في فئة الشباب بين 15 و 24 سنة للفترة الحالية و أن زيادة بطالة شباب للفترة الحالية لفئة العمرية بين 15 و 24 سنة

هو ناتج عن زيادة متوسط البطالة بـ 3.38% وإنخفاض بطالة شباب للفئة العمرية من 15 إلى 25 سنة
بـ 1.78%

خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل قمنا بدراسة قياسية لأثر الإستثمار في رأس المال البشري على البطالة في الجزائر خلال فترة (1990 - 2020) إعتماًداً على معطيات سنوية من مصادر رسمية تتمثل في البنك الدولي والديوان الوطني للإحصاء وبنك الجزائر بتغطية للفترة 1990 - 2020 بهدف قياس مدى إستجابة البطالة للإستثمار في رأس المال البشري خلال فترة الدراسة.

ولقد تم التوصل إلى نتيجة مفادها أن البطالة لا تتأثر بالإستثمار في رأس المال البشري خلال الفترات السابقة وهذا قد يكون راجع لعدم إدراج متغيرات أخرى قد يكون لها الدور الفعال في إضهار وإبراز هذا التأثير كما قد يكون راجع لحجم العينة وفترة الدراسة والتي قد لا تمكن من إضهار هذا التأثير كما قد يكون السبب راجع لعدم الموازنة بين سوق التشغيل والتكوين أي أنه لا يوجد هناك تنسيق أو تجانس بين التكوين ومتطلبات السوق

أو أن التكوين يمشي مع متطلبات الوقت لكن الهياكل لا تزال لم تنطلق بعد لعدم وجود لا مصانع ولا نهضة صناعية ولا تجارية (دفعة قوية للإقتصاد) تمكن من دفع عجلة النمو والتنمية والتي قد تكون راجعة بشكل أساسي لعدم إستقطاب الإستثمار والتي تكون بسبب القوانين الإستثمارية المحففة والمحسوية وعدم وجود نية خالصة للإستثمار من جميع الأطراف لا المستقطب و لا المستثمر .

كما أن الدراسة توصلت إلى نتيجة أخرى مفادها أن البطالة تتأثر بالبطالة للفترات السابقة وبالبطالة لفئة الشباب ولكن هذا يعتبر نتيجة منطقية للوضعية الاقتصادية والسياسة المنتهجة وطبيعة التكوين

الخاتمة

الخاتمة:

تعتبر ظاهرة البطالة مؤثر غير مرغوب فيه، على الصعيدين الاجتماعي و الاقتصادي، التي تعاني منها كل الدول باختلاف مستوياتها، كما أخذت حيزا كبيرا من أفكار و اهتمامات و جهود الاقتصاديين و السياسيين و برامجهم الهادفة لمعالجتها، و من خلال هذا البحث حاولنا الإجابة على بعض التساؤلات و اختبار الفرضيات بمنهجية تحليلية وصفية و تاريخية و إحصائية لظاهرة البطالة خلال فترة المحددة للدراسة حيث وجدنا أن البطالة تعني عدم وجود عمل في مجتمع ما للراغبين فيه و القادرين عليه بالأجر السائد، كما اتضح لنا وجود تباين في وجهات النظر المفسرة لهذه الظاهرة التي تطرقت لها النظريات الكلاسيكية و النيوكلاسيكية و الكنزية، كما لها عدة ضوابط منها إجتماعية و أخرى إقتصادية تحكمها من بينها حجم السكان الإجمالي، حجم النفقات العمومية، الناتج المحلي الإجمالي، معدل التضخم .

إن العنصر البشري يعتبر أهم العناصر المؤثرة في العوامل الإقتصادية للتخفيف من حدة ظاهرة البطالة عن طريق الإستثمار في رأس المال البشري، الذي يرى المفكر شولتز إلى ضرورة الإنتقال من الإعتماد على رأس المال المادي إلى الإهتمام برأس المال البشري لتحقيق النمو الإقتصادي و يتم ذلك بالتعليم لكسب المعارف و المهارات اللازمة، كما تطرق المفكر بيكر إلى هذا الموضوع و ركز على عملية الإستثمار في التدريب الذي يعتبر أكثر جوانب الإستثمار البشري فعالية.

ثم ظهر مينسر بإسهاماته الذي ركز على العلاقة الموجبة بين الاستثمار في رأس المال البشري و نمو الإنتاجية في النموذج على إظهار مدى الاختلاف بين الوظائف المختلفة فيما يتعلق بالاستثمار في كل من التعليم والتدريب، و من خلال هذا يمكن الإستنتاج بأن الإستثمار في رأس المال البشري

له أثر كبير على التخفيف من حدة البطالة إذا توفر شرط مواءمة مخرجات التعليم مع إحتياجات سوق العمل.

و الجزائر كسائر الدول تعاني من تفاقم مشكلة البطالة الي تعني وجود قوى عاملة عاطلة نتيجة للإصلاحات الاقتصادية التي اعتمدها للقضاء على هذه الظاهرة لكن كانت النتيجة عكسية و مخالفة لما كان متوقع و خاصة بعد قيامها بعملية إعادة هيكلة المؤسسات التي أثرت بأشكال مختلفة على مستوى التشغيل و البطالة لعدة سنوات، مما أجبرها على اتخاذ إجراءات للتخفيف من حدة البطالة عن طريق إتباع سياسات و برامج اقتصادية معينة و استحداث بعض الأجهزة مخصصة للقضاء على هذه الظاهرة و التكفل بالاستثمار في العنصر البشري بالتعليم و التدريب و التكوين القصير أو الطويل المدى، الذي يعد المخرج الوحيد لتحقيق النمو الاقتصادي و الاجتماعي، لكن كل هذا باء بالفشل لأن مخرجات التعليم العالي لم تتوافق مع متطلبات سوق العمل و بالتالي فإن الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ليس له علاقة طويلة الأجل ذات دلالة إحصائية و معنوية مع معدلات البطالة من خلال محاولتنا لدراسة أثر الاستثمار في رأس المال البشري على البطالة في الجزائر خلال الفترة (1990 – 2020)، كما لاحظنا أنه لا توجد علاقة واضحة (لا عكسية و لا طردية) بين المتغيرين المستقل و التابع.

و فيما يلي أهم النتائج المتوصل إليها من هذا البحث.

نتائج البحث:

لقد حاولنا من خلال هذا البحث الإجابة على الإشكالية القائمة و المتعلقة الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على البطالة دراسة حالة الجزائر خلال الفترة (1990 – 2020) و يمكن حصر أهم

النتائج التي تم التوصل إليها، في النقاط التالية :

- الاختلاف و الجدل في تفسير ظاهرة البطالة بين مختلف الاقتصاديين على اختلاف مدارسهم فيما يتعلق بظاهرة البطالة، وهذا راجع للتغيرات العشوائية التي تحدث في سوق العمل عبر العصور.
- اتخذت الجزائر العديد من الإصلاحات المتعددة تمثلت في برنامج الإصلاح الاقتصادي في التسعينات و البرنامج الثلاثي لدعم وإنعاش و توطيد النمو الممتد 2000-2014 و قد شملت هذه البرامج النواحي الاقتصادية و الاجتماعية خاصةً، و انخفض في العقد الأخير معدل البطالة بشكل جـد محسوس و ذلك راجع إلى ارتفاع أسعار النفط التي أثرت على جميع المؤشرات الاقتصادية بالتطور نحو الأفضل.
- أخذت الجزائر مجموعة من التدابير كإجراءات لمكافحة و الحد من البطالة تمثلت في مجموعة من الأجهزة الخاصة بعملية التشغيل سواء كانت من قبل الوزارة المكلفة بالعمل أو الأجهزة المسيرة من قبل وكالة التنمية الاجتماعية أو الصندوق الوطني للتأمين أو أجهزة دعم الشباب و التي حققت نتائج إيجابية، ولكن تم إلغاء معظمها عام 2012 أثر سياسة التقشف التي اتخذتها الدولة و لكن معظم تلك مناصب العمل كانت مناصب عمل غير دائمة، .
- عدم مواءمة نوعية التعليم العالي و التكوين مع متطلبات سوق العمل في الجزائر.
- من خلال الدراسة القياسية لأثر الاستثمار في رأس المال البشري على البطالة في الجزائر خلال الفترة (1990 – 2020) تبين لنا ما يلي :
- لا تتأثر معدلات البطالة بشكل كبير بالاستثمار في رأس المال البشري على المدى الطويل و المدى القصير خلال الفترة 1990-2020 .

اقتراحات:

- على ضوء النتائج المتوصل إليها من خلال هذا البحث ارتأينا أن نقدم بعض الاقتراحات التي نراها مناسبة للتخفيف من حدة البطالة على المدى القصير والطويل و هي على النحو التالي :
- دعم و تطوير الصناعات التي توفر عدد كبير من مناصب العمل .
 - الاهتمام بالقطاع الزراعي و نشر ثقافتها بين أوساط الشباب .
 - فتح آفاق للتجارة الدولية خاصة دول الجوار و الساحل الإفريقي .
 - قاعدة بيانات إحصائية رقمية عن سوق العمل لتوفير المعلومات اللازمة لعروض العمل والطلب عليه لتسهيل الحصول على عمل .
 - الإستثمار في رأس المكال البشري عن طرق العليم العالي حسب متطلبات سوق العمل.
 - إعادة فتح أجهزة التشغيل التي تم إغلاقها لتكون مناصب دائمة وغير مؤقتة.
 - تنويع الصادرات خارج المحروقات .
 - كل منطقة لها خصائصها و تدعيم المشاريع بما تتميز به تلك المناطق لزيادة فرص نجاحها .
 - تطوير القطاع الخاص و دعمه لينافس في السوق العالمية قصد التصدير .
 - العمل على إنتهاج السياسات التي عملت بها الدول للتخفيف من حدة البطالة.

أفاق البحث:

- حاولنا من خلال هذا البحث بناء نموذج قياسي لقياس أثر الإستثمار في رأس المال على البطالة في الجزائر و ذلك خلال الفترة 1990-2020، و ذلك بعد تقديم تحليل لدراسة الإطار النظر للبطالة و الإستثمار في رأس المال البشري هذه الظاهرة أو بالأحرى المشكلة في الاقتصادي الجزائري:
- التكامل بين القطاعات الاقتصادية و مساهماتها في القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر.
 - التجارة الخارجية و مساهماتها في القضاء على البطالة في الجزائر.
 - العمل على التنسيق بين التعليم و التكوين مع احتياجات سوق العمل على الصعيد الوطني.
 - القيام بعملية إحصاء دقيقة للبيانات الخاصة بالبطالة لتسهيل دراستها بشكل دقيق.

قائمة المصادر

والمراجع

أولا : الكتب

- 1- إبراهيم علي إبراهيم عبد ربه، ناشد محمود عبد السلام شعبان، مبادئ التحليل الإحصائية (بين النظرية و التطبيق) ، دار المطبوعات الجامعية ، مصر ، 2008 .
- 2- حسين علي بخيت ، سحر فتح الله ، الاقتصاد القياسي ، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2009.
- 3- خالد محمد الزواوي ،البطالة في الوطن العربي ،الطبعة الأولى، مجموعة النيل العربية للنشر، القاهرة، مصر، 2004.
- 4- رمزي زكي ، الاقتصاد السياسي للبطالة ، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون، الكويت، 1987.
- 5- رواية حسن ، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية الدار الجماعية-الإسكندرية للنشر و التوزيع 2011/2010، مصر.
- 6- ضياء مجيد الموسوي ،النظرية الاقتصادية و التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 12، الجزائر 2005.
- 7- عبد الحميد عبد المجيد البلداوي ، الأساليب التطبيقية لتحليل و إعداد البحوث العلمية مع حالات دراسية باستخدام برنامج spss ، الطبعة الأولى ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2009
- 8- عبد الحميد عبد المجيد البلداوي ، أساسيات الإحصاء ، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2009 .
- 9- عبد القادر محمد عبد القادر، طرق قياس العلاقات الاقتصادية، دار الجامعات المصرية، مصر، 1990 .
- 10- عبد القادر محمد عبد القادر عطية ، الحديث في الاقتصاد القياسي بين النظرية و التطبيق ، الطبعة الثالثة ، الدار الجامعية ، مصر ، 2008.
- 11- عزام صبري ،أساسيات في النظام الإحصائي الشامل spss ، الطبعة الأولى ، عالم الكتاب الحديث للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2006 .
- 12- محفوظ جودة، التحليل الإحصائي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن، 2008.
- 13- مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) دار الحامد للنشر و التوزيع الأردن -2009.

ثانيا: أطروحات الدكتوراه و الرسائل الجامعية

- 1- البشير عبد الكريم : تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها خلال عقد التسعينات .
أطروحة دكتوراه في العلوم الإقتصادية- جامعة حسيبة بن بوعلي - الشلف - الجزائر ص 149.
- 2- بن احمد احمد، النمذجة القياسية للاستهلاك الوطني للطاقة الكهربائية في الجزائر خلال الفترة (1988 - 2007) ، مذكرة ماجستير ، تخصص اقتصاد كمي ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الجزائر ، 2007 .
- 3- بن مسعود نصر الدين، دراسة و تقييم المشاريع الاستثمارية، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، 2009-2010، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر .
- 4- بن لخضر عيسى، سياسة تمويل الاستثمارات في الجزائر و تحديات التنمية في ظل التطورات العالمية الراهنة (1988 - 2015)، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادي، 2018-2019، جامعة الجليلي ليايس، سيدي بلعباس، الجزائر.
- 5- دحماني محمد ادريوش : إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، اقتصاد التنمية - جامعة تلمسان - الجزائر 2012/2013.
- 6- رياض بن صوشة ، تنمية الموارد البشرية مدخل استراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية ، رسالة ماجستير في علوم التسيير جامعة الجزائر، 2007.
- 7- سي عفيف البشير، عوامل جذب الاستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة وهران 2، 2015-16، الجزائر.
- 8- سقاي محمد الصديق: محددات البطالة في الجزائر، دراسة قياسية، رسالة الماستر الأكاديمي في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر 2017/2018.
- 9- قنتيش رجاء، دراسة تنبؤية حول البطالة في الجزائر ، رسالة ماستر كلية العلوم الاقتصادية جامعة، طاهر مولاي، سعيدة، الجزائر 2014-2015.
- 10- لعيش ليلي، البطالة بين خريجي الجامعات، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2000.
- 11- محمد الصالح قريشي ، تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية ، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لعتاد الأشغال العمومية فرع مركب المحارف والرافعات ، رسالة ماجستير، 2004-2005، جامعة قسنطينة، الجزائر.
- 12- محمد موساوي ، الاستثمار في رأس المال البشري و أثره على النمو الاقتصادي حال الجزائر (1970-2011)، أطروحة الدكتوراه في الاقتصاد، 2014-2015 جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.

- 13- مليكة مدفوني، الاستثمار في رأس المال البشري لدعم القدرة التنافسية و إشكالية تقييمه، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس سطيف -1 الجزائر 2018/2017.
- 14- نادية إبراهيمي ، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، 2013/2012، جامعة فرحات عباس، سطيف 1، الجزائر.
- 15- هشام بوعفوس ، أساليب تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية ، رسالة الماجستير تخصص تنمية الموارد البشرية، 2005- 2006، جامعة الإخوة منتوري ، قسنطينة، الجزائر.
- 16- هندا مدفوني، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة ، أطروحة دكتوراه علوم في علوم التسيير، 2016-2017 ، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي
- ثالثا : المؤتمرات و الملتقيات و المجالات**
1. المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، مشروع تقويم حول أجهزة الشغل الدورة العامة العشرون جوان 2002 .
2. إسرائ سعد فهد، محاضرات في مادة الإستثمار السياحي، كلية العلوم السياحية، الجامعة المستنصرية، العراق
3. بوعشة مبارك، اقتصاد الجزائري، من تقييم مخططات التنمية إلى تقييم البرامج الاستثمارية- مقارنة نقدية -أبحاث المؤتمر الدولي حول، تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار و النمو الاقتصادي خلال، 2001_2014، 12/11 مارس 2013 ، سطيف، الجزائر.
4. بكاري مختار، الاستثمار في رأس المال البشري كخيار استراتيجي لتطوير الكفاءات البشرية في الجزائر، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 8 العدد 2 / 2019 ، جامعة معسكر ، الجزائر .
5. ددان عبد الغني بن طجين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة (1790-2008) مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة - الجزائر، العدد 2012/10.
6. رحيمي عيسى/قرقاد عادل/العايب نصرالدين: ظاهرة البطالة مفهومها، أسبابها وآثارها. مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية ISSN:2602/7410 لسنة 2018 جامعة الشاذلي بن جديد الطارف - الجزائر 2018
7. شريط حسين الأمين، وضعية البطالة في الجزائر و اسبابها، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة.
8. عدة عابد، محاضرات في اقتصاديات الموارد البشرية، مطبوعة بيداغوجية مقدمة لطلبة السنة الأولى ماستر اقتصاديات العمل، 2018/2019 جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر.

- 9- قنوني حبيب، بن عدة محمد، ريغي مليكة، البطالة و التضخم في الجزائر - دراسة العلاقة بين الظاهرتين 1990_2013، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير و العلوم الاجتماعية، العدد 2014/11، جامعة معسكر، الجزائر 2014.
- 10- ماضي بلقاسم أمال خدادمية: أسباب مشكل البطالة في الجزائر و تقييم سياسات علاجها، ملتق دولي، جامعة باجي مختار، عنابة - الجزائر - 2011 .
- 11- مالكي عمر، دراسة العلاقة بين البطالة و النمو الاقتصادي وفق قانون "Okun" في الجزائر ، مجلة آفاق علمية ، المجلد: 13، العدد: 01، السنة: 2021، تاريخ النشر : 2021/01/30، المركز الجامعي تامنغست، الجزائر 2020.
- 12- محمد مسعي ، " سياسة الإنعاش الاقتصادي في الجزائر و أثرها على النمو، مجلة الباحث، العدد 10 ،جامعة ورقلة- الجزائر، 2012 .
- 13- محمد بن حميدة ميمون بورقاق الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على تخفيض البطالة في الجزائر، دراسة قياسية باستعمال طريقة FMOLS ، مجلة التنظيم و العمل، مجلد 8 ، العدد 2، سنة 2019، تاريخ النشر 2019/11/20.
- 14- منى جاسم الزايد ، الاستثمار في رأس المال البشري، نموذج مقترح، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، معهد الإدارة العامة ، مملكة البحرين 927.
- 15- نبيل بوفليح، "دراسة تقييمية لسياسة الإنعاش الاقتصادية المطبقة في الجزائر في الفترة (2000-2010) مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، جامعة الشلف، الجزائر، العدد 9، 2013.

الملاحق

الملاحق

سلسلة الإستثمار في رأس المال البشري (IDH)

الملحق رقم : (1 - 3)

Null Hypothesis: IDH has a unit root
 Exogenous: Constant, Linear Trend
 Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=7)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	3.388531	1.0000
Test critical values:		
1% level	-4.296729	
5% level	-3.568379	
10% level	-3.218382	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation
 Dependent Variable: D(IDH)
 Method: Least Squares
 Date: 05/11/22 Time: 16:27
 Sample (adjusted): 1991 2020
 Included observations: 30 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
IDH(-1)	0.234425	0.069182	3.388531	0.0022
C	-0.123295	0.039336	-3.134387	0.0041
@TREND("1990")	-0.001941	0.000494	-3.930340	0.0005
R-squared	0.479930	Mean dependent var		0.005433
Adjusted R-squared	0.441406	S.D. dependent var		0.005001
S.E. of regression	0.003738	Akaike info criterion		-8.245945
Sum squared resid	0.000377	Schwarz criterion		-8.105825
Log likelihood	126.6892	Hannan-Quinn criter.		-8.201119
F-statistic	12.45803	Durbin-Watson stat		1.519823
Prob(F-statistic)	0.000147			

Null Hypothesis: IDH has a unit root
 Exogenous: Constant
 Lag Length: 1 (Automatic - based on SIC, maxlag=7)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-1.975892	0.2951
Test critical values:		
1% level	-3.679322	
5% level	-2.967767	
10% level	-2.622989	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation
 Dependent Variable: D(IDH)
 Method: Least Squares
 Date: 05/11/22 Time: 16:27
 Sample (adjusted): 1992 2020
 Included observations: 29 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
IDH(-1)	-0.024657	0.012479	-1.975892	0.0589
D(IDH(-1))	0.621793	0.173430	3.585271	0.0014
C	0.018605	0.008902	2.089919	0.0466
R-squared	0.476013	Mean dependent var		0.005483
Adjusted R-squared	0.435707	S.D. dependent var		0.005082
S.E. of regression	0.003818	Akaike info criterion		-8.200579
Sum squared resid	0.000379	Schwarz criterion		-8.059135
Log likelihood	121.9084	Hannan-Quinn criter.		-8.156280
F-statistic	11.80980	Durbin-Watson stat		2.355988
Prob(F-statistic)	0.000224			

Null Hypothesis: IDH has a unit root
 Exogenous: None
 Lag Length: 2 (Automatic - based on SIC, maxlag=7)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-1.242197	0.1915
Test critical values:		
1% level	-2.650145	
5% level	-1.953381	
10% level	-1.609798	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

hgAugmented Dickey-Fuller Test Equation
 Dependent Variable: D(IDH)
 Method: Least Squares
 Date: 05/11/22 Time: 16:27
 Sample (adjusted): 1993 2020
 Included observations: 28 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
IDH(-1)	-0.002990	0.002407	-1.242197	0.2257
D(IDH(-1))	0.565528	0.180273	3.137059	0.0043
D(IDH(-2))	0.623715	0.265120	2.352581	0.0268
R-squared	0.504458	Mean dependent var		0.005464
Adjusted R-squared	0.464815	S.D. dependent var		0.005175
S.E. of regression	0.003786	Akaike info criterion		-8.214297
Sum squared resid	0.000358	Schwarz criterion		-8.071560
Log likelihood	118.0002	Hannan-Quinn criter.		-8.170661
Durbin-Watson stat	2.028764			

سلسلة الإستثمار في رأس المال البشري بفترة إبطاء أولي (DIDH)

الملحق رقم: (2-3)

Null Hypothesis: DIDH has a unit root
 Exogenous: Constant, Linear Trend
 Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=7)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-2.476175	0.3364
Test critical values:		
1% level	-4.309824	
5% level	-3.574244	
10% level	-3.221728	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation
 Dependent Variable: D(DIDH)
 Method: Least Squares
 Date: 05/11/22 Time: 16:28
 Sample (adjusted): 1992 2020
 Included observations: 29 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
DIDH(-1)	-0.442124	0.178551	-2.476175	0.0201
C	0.005512	0.002255	2.444286	0.0216
@TREND("1990")	-0.000207	9.20E-05	-2.255153	0.0328
R-squared	0.232552	Mean dependent var		-0.000414
Adjusted R-squared	0.173518	S.D. dependent var		0.004119
S.E. of regression	0.003745	Akaike info criterion		-8.239330
Sum squared resid	0.000365	Schwarz criterion		-8.097886
Log likelihood	122.4703	Hannan-Quinn criter.		-8.195032
F-statistic	3.939262	Durbin-Watson stat		2.328998
Prob(F-statistic)	0.032036			

Null Hypothesis: DIDH has a unit root
 Exogenous: Constant
 Lag Length: 1 (Automatic - based on SIC, maxlag=7)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	0.552379	0.9856
Test critical values:		
1% level	-3.689194	
5% level	-2.971853	
10% level	-2.625121	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation
 Dependent Variable: D(DIDH)
 Method: Least Squares
 Date: 05/11/22 Time: 16:29
 Sample (adjusted): 1993 2020
 Included observations: 28 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
DIDH(-1)	0.140576	0.254492	0.552379	0.5856
D(DIDH(-1))	-0.571453	0.273567	-2.088900	0.0471
C	-0.001645	0.001786	-0.921016	0.3658
R-squared	0.215589	Mean dependent var		-0.000500
Adjusted R-squared	0.152837	S.D. dependent var		0.004168
S.E. of regression	0.003836	Akaike info criterion		-8.187772
Sum squared resid	0.000368	Schwarz criterion		-8.045036
Log likelihood	117.6288	Hannan-Quinn criter.		-8.144136
F-statistic	3.435532	Durbin-Watson stat		1.998091
Prob(F-statistic)	0.048061			

Null Hypothesis: DIDH has a unit root
 Exogenous: None
 Lag Length: 1 (Automatic - based on SIC, maxlag=7)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-0.705032	0.4023
Test critical values:		
1% level	-2.650145	
5% level	-1.953381	
10% level	-1.609798	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation
 Dependent Variable: D(DIDH)
 Method: Least Squares
 Date: 05/11/22 Time: 16:29
 Sample (adjusted): 1993 2020
 Included observations: 28 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
DIDH(-1)	-0.073261	0.103912	-0.705032	0.4871
D(DIDH(-1))	-0.388325	0.187345	-2.072783	0.0482
R-squared	0.188974	Mean dependent var		-0.000500
Adjusted R-squared	0.157780	S.D. dependent var		0.004168
S.E. of regression	0.003825	Akaike info criterion		-8.225833
Sum squared resid	0.000380	Schwarz criterion		-8.130675
Log likelihood	117.1617	Hannan-Quinn criter.		-8.196742
Durbin-Watson stat	1.925647			

سلسلة الإستثمار في رأس المال البشري بفترة إبطاء ثاني (DDIDH)

الملحق رقم : (3 - 3)

Null Hypothesis: DDIDH has a unit root
 Exogenous: Constant, Linear Trend
 Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=6)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-9.090718	0.0000
Test critical values:		
1% level	-4.323979	
5% level	-3.580623	
10% level	-3.225334	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation
 Dependent Variable: D(DDIDH)
 Method: Least Squares
 Date: 05/11/22 Time: 16:30
 Sample (adjusted): 1993 2020
 Included observations: 28 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
DDIDH(-1)	-1.567201	0.172396	-9.090718	0.0000
C	0.002290	0.001558	1.469331	0.1542
@TREND("1990")	-0.000187	8.68E-05	-2.160578	0.0405
R-squared	0.768417	Mean dependent var		3.57E-05
Adjusted R-squared	0.749890	S.D. dependent var		0.007084
S.E. of regression	0.003543	Akaike info criterion		-8.346838
Sum squared resid	0.000314	Schwarz criterion		-8.204101
Log likelihood	119.8557	Hannan-Quinn criter.		-8.303202
F-statistic	41.47626	Durbin-Watson stat		2.040313
Prob(F-statistic)	0.000000			

Null Hypothesis: DDIDH has a unit root
 Exogenous: Constant
 Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=6)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-8.282845	0.0000
Test critical values:		
1% level	-3.689194	
5% level	-2.971853	
10% level	-2.625121	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation
 Dependent Variable: D(DDIDH)
 Method: Least Squares
 Date: 05/11/22 Time: 16:30
 Sample (adjusted): 1993 2020
 Included observations: 28 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
DDIDH(-1)	-1.456839	0.175886	-8.282845	0.0000
C	-0.000745	0.000721	-1.032377	0.3114
R-squared	0.725175	Mean dependent var		3.57E-05
Adjusted R-squared	0.714604	S.D. dependent var		0.007084
S.E. of regression	0.003784	Akaike info criterion		-8.247070
Sum squared resid	0.000372	Schwarz criterion		-8.151912
Log likelihood	117.4590	Hannan-Quinn criter.		-8.217979
F-statistic	68.60552	Durbin-Watson stat		1.951994
Prob(F-statistic)	0.000000			

Null Hypothesis: DDIDH has a unit root
 Exogenous: None
 Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=6)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-8.208410	0.0000
Test critical values:		
1% level	-2.650145	
5% level	-1.953381	
10% level	-1.609798	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation
 Dependent Variable: D(DDIDH)
 Method: Least Squares
 Date: 05/11/22 Time: 16:31
 Sample (adjusted): 1993 2020
 Included observations: 28 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
DDIDH(-1)	-1.433121	0.174592	-8.208410	0.0000
R-squared	0.713909	Mean dependent var		3.57E-05
Adjusted R-squared	0.713909	S.D. dependent var		0.007084
S.E. of regression	0.003789	Akaike info criterion		-8.278324
Sum squared resid	0.000388	Schwarz criterion		-8.230745
Log likelihood	116.8965	Hannan-Quinn criter.		-8.263779
Durbin-Watson stat	1.930768			

سلسلة البطالة (CH)

الملحق رقم : (4 - 3)

Null Hypothesis: CH has a unit root
 Exogenous: Constant, Linear Trend
 Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=7)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-1.991021	0.5824
Test critical values: 1% level	-4.296729	
5% level	-3.568379	
10% level	-3.218382	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation
 Dependent Variable: D(CH)
 Method: Least Squares
 Date: 05/11/22 Time: 16:31
 Sample (adjusted): 1991 2020
 Included observations: 30 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
CH(-1)	-0.176987	0.088892	-1.991021	0.0567
C	5.461594	2.759055	1.979516	0.0580
@TREND("1990")	-0.155942	0.078629	-1.983260	0.0576
R-squared	0.138750	Mean dependent var		-0.229000
Adjusted R-squared	0.074953	S.D. dependent var		2.242165
S.E. of regression	2.156500	Akaike info criterion		4.469490
Sum squared resid	125.5633	Schwarz criterion		4.609609
Log likelihood	-64.04235	Hannan-Quinn criter.		4.514315
F-statistic	2.174885	Durbin-Watson stat		1.375706
Prob(F-statistic)	0.133121			

Null Hypothesis: CH has a unit root
 Exogenous: Constant
 Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=7)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-0.613969	0.8530
Test critical values: 1% level	-3.670170	
5% level	-2.963972	
10% level	-2.621007	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation
 Dependent Variable: D(CH)
 Method: Least Squares
 Date: 05/11/22 Time: 16:32
 Sample (adjusted): 1991 2020
 Included observations: 30 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
CH(-1)	-0.033186	0.054052	-0.613969	0.5442
C	0.384805	1.082000	0.355643	0.7248
R-squared	0.013284	Mean dependent var		-0.229000
Adjusted R-squared	-0.021956	S.D. dependent		2.242165
S.E. of regression	2.266646	Akaike info criterion		4.538820
Sum squared resid	143.8552	Schwarz criterion		4.632233
Log likelihood	-66.08230	Hannan-Quinn		4.568704
F-statistic	0.376958	Durbin-Watson		1.371487
Prob(F-statistic)	0.544192			

Null Hypothesis: CH has a unit root
 Exogenous: None
 Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=7)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-0.757614	0.3796
Test critical values:		
1% level	-2.644302	
5% level	-1.952473	
10% level	-1.610211	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation
 Dependent Variable: D(CH)
 Method: Least Squares
 Date: 05/11/22 Time: 16:32
 Sample (adjusted): 1991 2020
 Included observations: 30 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
CH(-1)	-0.015425	0.020360	-0.757614	0.4548
R-squared	0.008827	Mean dependent var		-0.229000
Adjusted R-squared	0.008827	S.D. dependent var		2.242165
S.E. of regression	2.232248	Akaike info criterion		4.476660
Sum squared resid	144.5050	Schwarz criterion		4.523367
Log likelihood	-66.14991	Hannan-Quinn criter.		4.491602
Durbin-Watson stat	1.389478			

سلسلة البطالة بفترة إبطاء أولي (DCH)

الملحق رقم : (3 - 5)

Null Hypothesis: DCH has a unit root
 Exogenous: Constant, Linear Trend
 Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=7)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-3.756195	0.0342
Test critical values:		
1% level	-4.309824	
5% level	-3.574244	
10% level	-3.221728	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation
 Dependent Variable: D(DCH)
 Method: Least Squares
 Date: 05/11/22 Time: 16:33
 Sample (adjusted): 1992 2020
 Included observations: 29 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
DCH(-1)	-0.712499	0.189686	-3.756195	0.0009
C	-0.009126	0.904951	-0.010085	0.9920
@TREND("1990")	-0.011287	0.050552	-0.223266	0.8251
R-squared	0.353759	Mean dependent var		0.004138
Adjusted R-squared	0.304048	S.D. dependent var		2.698496
S.E. of regression	2.251186	Akaike info criterion		4.558489
Sum squared resid	131.7638	Schwarz criterion		4.699933
Log likelihood	-63.09809	Hannan-Quinn criter.		4.602787
F-statistic	7.116340	Durbin-Watson stat		1.977188
Prob(F-statistic)	0.003429			

Null Hypothesis: DCH has a unit root
 Exogenous: Constant
 Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=7)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-3.834076	0.0069
Test critical values:		
1% level	-3.679322	
5% level	-2.967767	
10% level	-2.622989	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation
 Dependent Variable: D(DCH)
 Method: Least Squares
 Date: 05/11/22 Time: 16:33
 Sample (adjusted): 1992 2020
 Included observations: 29 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
DCH(-1)	-0.706063	0.184155	-3.834076	0.0007
C	-0.187960	0.413659	-0.454384	0.6532
R-squared	0.352520	Mean dependent var		0.004138
Adjusted R-squared	0.328539	S.D. dependent var		2.698496
S.E. of regression	2.211221	Akaike info criterion		4.491438
Sum squared resid	132.0164	Schwarz criterion		4.585735
Log likelihood	-63.12586	Hannan-Quinn criter.		4.520971
F-statistic	14.70014	Durbin-Watson stat		1.987724
Prob(F-statistic)	0.000685			

Null Hypothesis: DCH has a unit root
 Exogenous: None
 Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=7)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-3.862191	0.0004
Test critical values:		
1% level	-2.647120	
5% level	-1.952910	
10% level	-1.610011	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation
 Dependent Variable: D(DCH)
 Method: Least Squares
 Date: 05/11/22 Time: 16:34
 Sample (adjusted): 1992 2020
 Included observations: 29 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
DCH(-1)	-0.695928	0.180190	-3.862191	0.0006
R-squared	0.347569	Mean dependent var		0.004138
Adjusted R-squared	0.347569	S.D. dependent var		2.698496
S.E. of regression	2.179662	Akaike info criterion		4.430091
Sum squared resid	133.0259	Schwarz criterion		4.477239
Log likelihood	-63.23632	Hannan-Quinn criter.		4.444857
Durbin-Watson stat	1.994653			

سلسلة بطالة شباب للفترة العمرية بين 15 سنة و 24 سنة (CHJ)

الملحق رقم : (6 - 3)

Null Hypothesis: CHJ has a unit root
 Exogenous: Constant, Linear Trend
 Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=7)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-2.006047	0.5746
Test critical values:		
1% level	-4.296729	
5% level	-3.568379	
10% level	-3.218382	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation
 Dependent Variable: D(CHJ)
 Method: Least Squares
 Date: 05/11/22 Time: 16:35
 Sample (adjusted): 1991 2020
 Included observations: 30 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
CHJ(-1)	-0.194277	0.096846	-2.006047	0.0550
C	9.725911	4.750329	2.047419	0.0505
@TREND("1990")	-0.194928	0.108914	-1.789739	0.0847
R-squared	0.138473	Mean dependent var		-0.066667
Adjusted R-squared	0.074656	S.D. dependent var		3.888508
S.E. of regression	3.740543	Akaike info criterion		5.570978
Sum squared resid	377.7748	Schwarz criterion		5.711098
Log likelihood	-80.56467	Hannan-Quinn criter.		5.615803
F-statistic	2.169845	Durbin-Watson stat		1.701361
Prob(F-statistic)	0.133700			

Null Hypothesis: CHJ has a unit root
 Exogenous: Constant
 Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=7)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-1.026460	0.7307
Test critical values:		
1% level	-3.670170	
5% level	-2.963972	
10% level	-2.621007	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation
 Dependent Variable: D(CHJ)
 Method: Least Squares
 Date: 05/11/22 Time: 16:35
 Sample (adjusted): 1991 2020
 Included observations: 30 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
CHJ(-1)	-0.074795	0.072866	-1.026460	0.3135
C	2.540172	2.636827	0.963344	0.3436
R-squared	0.036265	Mean dependent var		-0.066667
Adjusted R-squared	0.001846	S.D. dependent var		3.888508
S.E. of regression	3.884918	Akaike info criterion		5.616421
Sum squared resid	422.5924	Schwarz criterion		5.709834
Log likelihood	-82.24632	Hannan-Quinn criter.		5.646305
F-statistic	1.053620	Durbin-Watson stat		1.707121
Prob(F-statistic)	0.313461			

Null Hypothesis: CHJ has a unit root
 Exogenous: None
 Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=7)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-0.367092	0.5438
Test critical values:		
1% level	-2.644302	
5% level	-1.952473	
10% level	-1.610211	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation
 Dependent Variable: D(CHJ)
 Method: Least Squares
 Date: 05/11/22 Time: 16:36
 Sample (adjusted): 1991 2020
 Included observations: 30 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
CHJ(-1)	-0.007186	0.019576	-0.367092	0.7162
R-squared	0.004323	Mean dependent var		-0.066667
Adjusted R-squared	0.004323	S.D. dependent var		3.888508
S.E. of regression	3.880094	Akaike info criterion		5.582361
Sum squared resid	436.5988	Schwarz criterion		5.629068
Log likelihood	-82.73542	Hannan-Quinn criter.		5.597303
Durbin-Watson stat	1.767624			

سلسلة بطالة شباب للفترة العمرية بين 15 سنة و 24 سنة بفترة إبطاء أولي (DCHJ)

الملحق رقم : (3 - 7)

Null Hypothesis: DCHJ has a unit root
 Exogenous: Constant, Linear Trend
 Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=7)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-4.604322	0.0050
Test critical values:		
1% level	-4.309824	
5% level	-3.574244	
10% level	-3.221728	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation
 Dependent Variable: D(DCHJ)
 Method: Least Squares
 Date: 05/11/22 Time: 16:37
 Sample (adjusted): 1992 2020
 Included observations: 29 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
DCHJ(-1)	-0.899036	0.195259	-4.604322	0.0001
C	0.338089	1.632626	0.207083	0.8376
@TREND("1990")	-0.028924	0.090667	-0.319015	0.7523
R-squared	0.449785	Mean dependent var		-0.037586
Adjusted R-squared	0.407461	S.D. dependent var		5.268797
S.E. of regression	4.055739	Akaike info criterion		5.735840
Sum squared resid	427.6745	Schwarz criterion		5.877284
Log likelihood	-80.16968	Hannan-Quinn criter.		5.780139
F-statistic	10.62713	Durbin-Watson stat		1.993976
Prob(F-statistic)	0.000424			

Null Hypothesis: DCHJ has a unit root
 Exogenous: Constant
 Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=7)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-4.677649	0.0008
Test critical values:		
1% level	-3.679322	
5% level	-2.967767	
10% level	-2.622989	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation
 Dependent Variable: D(DCHJ)
 Method: Least Squares
 Date: 05/11/22 Time: 16:37
 Sample (adjusted): 1992 2020
 Included observations: 29 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
DCHJ(-1)	-0.891585	0.190605	-4.677649	0.0001
C	-0.123978	0.740729	-0.167373	0.8683
R-squared	0.447631	Mean dependent var		-0.037586
Adjusted R-squared	0.427173	S.D. dependent var		5.268797
S.E. of regression	3.987706	Akaike info criterion		5.670781
Sum squared resid	429.3485	Schwarz criterion		5.765077
Log likelihood	-80.22633	Hannan-Quinn criter.		5.700314
F-statistic	21.88040	Durbin-Watson stat		2.004032
Prob(F-statistic)	0.000072			

Null Hypothesis: DCHJ has a unit root
 Exogenous: None
 Lag Length: 0 (Automatic – based on SIC, maxlag=7)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-4.758247	0.0000
Test critical values:		
1% level	-2.647120	
5% level	-1.952910	
10% level	-1.610011	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation
 Dependent Variable: D(DCHJ)
 Method: Least Squares
 Date: 05/11/22 Time: 16:37
 Sample (adjusted): 1992 2020
 Included observations: 29 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
DCHJ(-1)	-0.890790	0.187210	-4.758247	0.0001
R-squared	0.447058	Mean dependent var		-0.037586
Adjusted R-squared	0.447058	S.D. dependent var		5.268797
S.E. of regression	3.917880	Akaike info criterion		5.602853
Sum squared resid	429.7940	Schwarz criterion		5.650001
Log likelihood	-80.24136	Hannan-Quinn criter.		5.617619
Durbin-Watson stat	2.003804			

الملخص :

تهدف هذه الدراسة لقياس مدى تأثير الإستثمار في رأس المال البشري في الجزائر على البطالة خلال الفترة (1990 – 2020)، و بالإستعانة بأداة للقياس تتمثل في برنامج " Eviews 10 " توصلنا إلى أن الإستثمار في رأس المال البشري لا يؤثر في البطالة في الجزائر خلال فترة الدراسة و لا يتأثر بها وأن البطالة للفترة الحالية تؤثر وتتأثر بمتوسط البطالة للفترة السابقة وبينهما علاقة طردية، و هذا قد يكون راجع لحجم العينة و فترة الدراسة، أو لعدم مواءمة التكوين مع سوق التشغيل.

الكلمات المفتاحية: بطالة، الإستثمار في رأس المال البشري، نموذج " VAR "

Résumé :

Cette étude vise à mesurer l'impact de l'investissement en capital humain en Algérie sur le chômage durant la période 1990-2020, et à l'aide d'un outil de mesure représenté dans le programme "Eviews 10", nous avons conclu que l'investissement en capital humain n'affecte pas le chômage en Algérie pendant la période d'étude et Il n'en est pas affecté et que le chômage pour la période en cours affecte et est affecté par le chômage moyen de la période précédente et qu'il existe une relation positive entre eux, et cela peut être dû à la taille de l'échantillon et la période d'études, ou au manque d'alignement de la formation sur le marché du travail.

Mots clés : chômage, investissement en capital humain, modèle « VAR ».