



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي

كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية
فرع اقتصاد التنمية

الموضوع:

آليات تفعيل دور الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة -دراسة مقارنة: الجزائر، تونس و المغرب-

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية

إشراف الأستاذ الدكتور:
عبود زرقين

إعداد الطالبة:
لامية حمانيمة

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
نورالدين زعييط	أستاذ التعليم العالي	جامعة أم البواقي	رئيسا
عبود زرقين	أستاذ التعليم العالي	جامعة أم البواقي	مشرفا و مقرا
محمد دهان	أستاذ محاضر أ-	جامعة قسنطينة 2	عضوا
منصف بن خديجة	أستاذ محاضر أ-	جامعة سوق أهراس	عضوا
شرف عقون	أستاذ محاضر أ-	المركز الجامعي ميلة	عضوا
سعيدة حركات	أستاذ محاضر أ-	جامعة أم البواقي	عضوا

السنة الجامعية: 2018/2017



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي

كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية
فرع اقتصاد التنمية

الموضوع:

آليات تفعيل دور الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة -دراسة مقارنة: الجزائر، تونس و المغرب-

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية

إشراف الأستاذ الدكتور:
عبود زرقين

إعداد الطالبة:
لامية حمانيمة

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
نورالدين زعييط	أستاذ التعليم العالي	جامعة أم البواقي	رئيسا
عبود زرقين	أستاذ التعليم العالي	جامعة أم البواقي	مشرفا و مقرا
محمد دهان	أستاذ محاضر أ-	جامعة قسنطينة 2	عضوا
منصف بن خديجة	أستاذ محاضر أ-	جامعة سوق أهراس	عضوا
شرف عقون	أستاذ محاضر أ-	المركز الجامعي ميلة	عضوا
سعيدة حركات	أستاذ محاضر أ-	جامعة أم البواقي	عضوا

السنة الجامعية: 2018/2017

شكر و تقدير

قال الله تعالى في محكم تنزيله " ولئن شكرتم لأزيدنكم "

و بعد حمد الله و شكره على نعمائه الذي أعطى كل شيء بقدر و علم الإنسان ما لم يعلم، لا يسعني بعد إنجاز هذه الأطروحة إلا أن أتقدم بجزيل الشكر و عظيم التقدير للأستاذ الدكتور محمود زرقين، الذي اشرف على هذه الأطروحة. و الذي منحنا كل الثقة والحريّة طيلة الوقت المنصص لإنجاز هذا العمل، و الذي شجعنا للارتقاء بهذا العمل و إخراجة في أحسن شكل... فأقول له جزاك الله كل خير.

عملاً بالحديث الذي في معناه من لا يشكر العبد لا يشكر الله، لا يسعني إلا أن أتقدم بالشكر والعرفان للأساتذة الذين أسدوا لنا النطاق و التوجيهات، لاسيما الدكتور نصرالدين عيساوي، الدكتور السعيد بريكة و الدكتور محمد دهان.

كما أتقدم بخالص الشكر للأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول مناقشة هذه الأطروحة.

إهداء

إلى الوالدين العزيزين و الكريمين، وفاءا لبعقهما و عرفانا بالجميل "عيسى" و "خليفة" أطال الله
ففي عمرهما...

إلى رفيق دربي، زوجي العزيز "نصر الدين" الذي كان سندا قويا وشريكا فاعلا خلال سنوات
إنجاز هذه الأطروحة.

إلى قرة عيني ابنتي و زهرة البيت "مريم الباتول".

إلى أشقائي "شوقي" و "صهيب" و زوجاتهم، "عبد الغاني"، شقيقتي "لبنى" و زوجها و الشقيقة
الصغرى "إيمان".

إلى أهلي و عائلتي الثانية "سامية" و "عمر" و كل أفراد العائلة....كثيرا و صغيرا.....

إلى كل المعلمين و الأساتذة الذين ساهموا في تحصيلي العلمي خلال مسيرتي العلمية.

إلى كل من قدم لي العون و المساعدة في إنجاز هذه الأطروحة.

إلى كل محب للعلم...شغوفة لتحصيله...

أهدي هذا العمل

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
-	شكر و تقدير
-	إهداء
I	فهرس المحتويات
XI	فهرس الجداول
XIV	فهرس الأشكال
XVIII	قائمة المصطلحات و المختصرات
أ-ط	الإطار العام للدراسة
ث	أولاً: طرح الإشكالية
ج	ثانياً: فروض الدراسة
ح	ثالثاً: أهمية الدراسة
ح	رابعاً: أهداف الدراسة
خ	خامساً: دوافع الدراسة
خ	سادساً: حدود الدراسة
د	سابعاً: منهج الدراسة
د	ثامناً: الدراسات السابقة
ص	تاسعاً: تقسيم الدراسة
ط	عاشراً: صعوبات الدراسة
60-1	الفصل الأول: الإطار النظري للموارد البشرية

فهرس المحتويات

02	تمهيد
03	المبحث الأول: مدخل عام لإدارة الموارد البشرية
03	المطلب الأول: مفهوم الموارد البشرية
03	الفرع الأول: الموارد البشرية (Ressources Humaines)
05	الفرع الثاني: المعارف (Connaissances)
07	الفرع الثالث: المهارات (Savoir faire)
08	الفرع الرابع: الكفاءات (Compétences)
10	المطلب الثاني: إدارة الموارد البشرية من النظرة التقليدية إلى النظرة الحديثة
10	الفرع الأول: التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية
14	الفرع الثاني: مفهوم إدارة الموارد البشرية
15	الفرع الثالث: التحول من إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية
16	المطلب الثالث: أهمية و أهداف إدارة الموارد البشرية
18	المبحث الثاني: وظائف إدارة الموارد البشرية
19	المطلب الأول: تحليل الوظائف، التخطيط و الاختيار
19	الفرع الأول: تحليل الوظائف
22	الفرع الثاني: تخطيط الموارد البشرية
25	الفرع الثالث: استقطاب، اختيار و تعيين الموظفين
29	المطلب الثاني: التدريب، تقييم الأداء و إدارة المسار الوظيفي
29	الفرع الأول: التدريب
33	الفرع الثاني: تقييم الأداء الوظيفي
35	الفرع الثالث: إدارة المسار الوظيفي

فهرس المحتويات

37	المطلب الثالث: نظام الأجور و الحوافز.....
37	الفرع الأول: تصميم نظام الأجور
04	الفرع الثاني: نظام الحوافز
45	المبحث الثالث: سبل تميم و قياس الاستثمار في المورد البشري
46	المطلب الأول: ماهية رأس المال الفكري
46	الفرع الأول: مفهوم و مكونات رأس المال الفكري.....
49	الفرع الثاني: مفهوم رأس المال البشري.....
51	المطلب الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري و أهميته
51	الفرع الأول: ماهية الاستثمار في رأس المال البشري.....
52	الفرع الثاني: أهمية الاستثمار في رأس المال البشري.....
54	المطلب الثالث: نظريات الاستثمار في رأس المال البشري
54	الفرع الأول: دراسات و أعمال SCHULTZ.....
56	الفرع الثاني: إسهامات BECKER
60	خلاصة الفصل
121-61	الفصل الثاني: أبعاد و متطلبات تحقيق التنمية المستدامة
62	تمهيد
63	المبحث الأول: تبلور مفهوم التنمية المستدامة
63	المطلب الأول: النمو الاقتصادي و التنمية الاقتصادية
64	الفرع الأول: مفهوم النمو الاقتصادي.....
65	الفرع الثاني: مفهوم التنمية الاقتصادية
68	المطلب الثاني: نظريات النمو الاقتصادي

فهرس المحتويات

68	الفرع الأول: النظريات الكلاسيكية.....
70	الفرع الثاني: تذبذب النمو حسب نموذج (HARROD & DOMAR).....
72	الفرع الثالث: النموذج النيوكلاسيكي لـ SOLOW.....
74	الفرع الرابع: نظريات النمو الداخلي.....
76	المطلب الثالث: ظهور مفهوم التنمية المستدامة.....
76	الفرع الأول: تطور مفهوم التنمية.....
78	الفرع الثاني: المراحل التاريخية لظهور التنمية المستدامة.....
81	المبحث الثاني: أبعاد التنمية المستدامة و شروط تحقيقها.....
82	المطلب الأول: أبعاد التنمية المستدامة.....
82	الفرع الأول: المثلث التقليدي للتنمية المستدامة.....
83	الفرع الثاني: الأبعاد الثانوية للتنمية المستدامة.....
84	الفرع الثالث: العلاقة بين أبعاد التنمية المستدامة.....
87	المطلب الثاني: مبادئ وأهداف التنمية المستدامة.....
88	الفرع الأول: مبادئ التنمية المستدامة.....
89	الفرع الثاني: أهداف التنمية المستدامة.....
94	المطلب الثالث: إطار التنمية المستدامة و معوقاتها.....
95	الفرع الأول: التنمية الاقتصادية و محاربة الفقر المدقع.....
98	الفرع الثاني: الاندماج الاجتماعي.....
99	الفرع الثالث: الاستدامة البيئية.....
100	الفرع الرابع: الحكم الراشد و الحماية الفردية.....

فهرس المحتويات

101	المبحث الثالث: مؤشرات التنمية المستدامة
101	المطلب الأول: أهمية وضع مؤشرات التنمية المستدامة
102	الفرع الأول: مفهوم المؤشر و خصائصه
104	الفرع الثاني: أهمية قياس التنمية المستدامة
106	المطلب الثاني: تقسيمات مؤشرات التنمية المستدامة
110	المطلب الثالث: اختبار مؤشرات التنمية المستدامة بدول الدراسة
111	الفرع الأول: تجربة الجزائر حول اختبار مؤشرات التنمية المستدامة
115	الفرع الثاني: تجربة تونس حول اختبار مؤشرات التنمية المستدامة
117	الفرع الثالث: تجربة المغرب حول اختبار مؤشرات التنمية المستدامة
121	خلاصة الفصل
189-122	الفصل الثالث: ظاهرة الفقر و نتائجها على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث
123	تمهيد
124	المبحث الأول: الفقر بين ضبط المفهوم و طرق القياس
124	المطلب الأول: الفقر و المصطلحات ذات الصلة
125	الفرع الأول: المفهوم النقدي للفقر
127	الفرع الثاني: المفهوم غير النقدي للفقر
129	المطلب الثاني: محددات الفقر
129	الفرع الأول: المحددات الاقتصادية
134	الفرع الثاني: المحددات الاجتماعية
138	الفرع الثالث: المحددات البيئية
140	المطلب الثالث: مؤشرات قياس الفقر

فهرس المحتويات

140	الفرع الأول: مقاييس الفقر.....
147	الفرع الثاني: مقاييس عدم المساواة.....
149	المبحث الثاني: تشخيص الحالة السوسيو- اقتصادية للبلدان المغاربية الثلاث....
149	المطلب الأول: المعطيات السوسيو- اقتصادية لدولة الجزائر.....
149	الفرع الأول: السكان و الديموغرافيا لدولة الجزائر.....
150	الفرع الثاني: المؤشرات الاقتصادية لدولة الجزائر.....
152	الفرع الثالث: مساهمة قطاعات النشاط الأساسية في الناتج الداخلي الخام.....
154	المطلب الثاني: المعطيات السوسيو- اقتصادية لدولة تونس.....
154	الفرع الأول: السكان و الديموغرافيا لدولة تونس.....
155	الفرع الثاني: المؤشرات الاقتصادية لدولة تونس.....
156	الفرع الثالث: مساهمة قطاعات النشاط الأساسية في الناتج الداخلي الخام.....
158	المطلب الثالث: المعطيات السوسيو- اقتصادية لدولة المغرب.....
158	الفرع الأول: السكان و الديموغرافيا لدولة المغرب.....
159	الفرع الثاني: المؤشرات الاقتصادية لدولة المغرب.....
160	الفرع الثالث: مساهمة قطاعات النشاط الأساسية في الناتج الداخلي الخام.....
161	المبحث الثالث: دراسة تحليلية لحالة الفقر في البلدان المغاربية الثلاث.....
162	المطلب الأول: علاقة البطالة بالفقر بين سبب و/أو نتيجة.....
162	الفرع الأول: تعريف البطالة.....
163	الفرع الثاني: أنواع البطالة.....
165	الفرع الثالث: أسباب البطالة.....

فهرس المحتويات

168	المطلب الثاني: البطالة في البلدان المغاربية الثلاث.....
168	الفرع الأول: تحليل مشكلة البطالة في البلدان العربية
171	الفرع الثاني: تحليل تطور معدل البطالة في البلدان المغاربية الثلاث.....
173	الفرع الثالث: هيكل البطالة في البلدان المغاربية الثلاث.....
179	المطلب الثالث: الفقر في البلدان المغاربية الثلاث
179	الفرع الأول: مؤشرات الفقر حسب خطوط الفقر الوطنية و الدولية.....
184	الفرع الثاني: قياس الفقر متعدد الأبعاد في البلدان المغاربية الثلاث.....
185	الفرع الثالث: مؤشرات توزيع الدخل.....
189	خلاصة الفصل
246-190	الفصل الرابع: أثر المدخلات الاجتماعية المستدامة على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث
191	تمهيد
192	المبحث الأول: التنمية الصحية المستدامة في البلدان المغاربية الثلاث
192	المطلب الأول: التنمية الصحية المستدامة
192	الفرع الأول: مفهوم التنمية الصحية المستدامة.....
197	الفرع الثاني: أسس تحقيق تنمية صحية مستدامة.....
199	المطلب الثاني: تحليل المؤشرات العامة للتنمية الصحية المستدامة في البلدان المغاربية الثلاث
200	الفرع الأول: مقارنة نصيب الفرد من الإنفاق العام على الصحة.....
202	الفرع الثاني: الجهود المبذولة للوقاية من الأمراض لدى الأطفال.....
204	الفرع الثالث: مقارنة الإمكانيات المادية المرصودة للعلاج.....

فهرس المحتويات

206	الفرع الرابع: مقارنة الموارد البشرية المرصودة للعلاج.....
208	المطلب الثالث: نتائج التنمية الصحية المستدامة في البلدان المغاربية الثلاث.....
211	المبحث الثاني: واقع التعليم المستدام في البلدان المغاربية الثلاث.....
211	المطلب الأول: التعليم المستدام و متطلبات التحقيق.....
213	الفرع الأول: الحق في التعليم (Droit à l'éducation).....
214	الفرع الثاني: التعليم الجيد (Education de qualité).....
215	الفرع الثالث: التعلم مدى الحياة (Apprentissage tout au long de la vie)...
215	الفرع الرابع: الإنصاف في التعليم (Equité dans l'éducation).....
216	الفرع الخامس: الإدماج أو التعليم الجامع (Education inclusive).....
217	المطلب الثاني: تحليل مؤشرات التعليم المستدام في البلدان المغاربية الثلاث.....
217	الفرع الأول: معدلات القيد في مراحل التعليم الابتدائي، الثانوي و العالي.....
219	الفرع الثاني: عدد سنوات التمدرس و معدلات التسرب من التعليم.....
221	الفرع الثالث: معدلات الأمية.....
223	الفرع الرابع: الإنفاق على التعليم.....
225	المطلب الثالث: نتائج التعليم المستدام في البلدان المغاربية الثلاث من خلال مؤشر IDE
230	المبحث الثالث: دليل التنمية البشرية كتحصيل حاصل في البلدان المغاربية الثلاث..
230	المطلب الأول: تصنيف الدول المغاربية الثلاث حسب معيار التنمية البشرية (IDH)
230	الفرع الأول: من التنمية البشرية إلى التنمية البشرية المستدامة.....
233	الفرع الثاني: تطور دليل التنمية البشرية في البلدان المغاربية الثلاث.....
234	المطلب الثاني: تحليل مكونات دليل التنمية البشرية في البلدان المغاربية الثلاث.....

فهرس المحتويات

239	المطلب الثالث: التحديات البيئية و آثارها الاجتماعية على المورد البشري
240	الفرع الأول: تغير المناخ.....
242	الفرع الثاني: التنوع الحيوي و النظم الايكولوجية.....
243	الفرع الثالث: شح المياه و تردي الأراضي.....
243	الفرع الرابع: التلوث.....
244	الفرع الخامس: تآكل طبقة الأوزون.....
246	خلاصة الفصل.....
255-247	الخاتمة العامة
249	أولاً: النتائج.....
254	ثانياً: التوصيات.....
272-256	قائمة المراجع
277-273	الملخصات.....
274	الملخص باللغة العربية.....
276	الملخص باللغة الفرنسية.....
277	الملخص باللغة الإنجليزية.....

فهرس الجداول

فهرس الجدول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
04	عدد مرات كلمات (البشر، بني آدم، الإنسان) في سور القرآن الكريم	1-1
32	أنواع التدريب	2-1
33	نموذج قياس الأداء التنظيمي	3-1
70	عدد السكان و متوسط العيش (مثال Malthus)	1-2
77	تطور مفهوم التنمية و محتواها	2-2
87	مقاربات المنظمات الدولية للتنمية المستدامة	3-2
109	قائمة بمؤشرات الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (الأمم المتحدة 1996)	4-2
114	قائمة مؤشرات البيئة و التنمية المستدامة بالجزائر	5-2
117	توزيع مؤشرات التنمية المستدامة بدولة تونس	6-2
119	تقسيم مؤشرات التنمية المستدامة بالمغرب	7-2
130	فقر الدخل حسب المناطق	1-3
150	المؤشرات الديموغرافية لدولة الجزائر سنة 2016	2-3
152	المؤشرات الاقتصادية لدولة الجزائر	3-3
154	المؤشرات الديموغرافية لدولة تونس سنة 2016	4-3
156	المؤشرات الاقتصادية لدولة تونس	5-3
158	المؤشرات الديموغرافية لدولة المغرب سنة 2016	6-3
159	المؤشرات الاقتصادية لدولة المغرب	7-3
169	تعداد السكان و معدلات البطالة في البلدان العربية	8-3
175	البطالة في الجزائر حسب المستوى التعليمي (أفريل 2017)	9-3
176	تطور نسبة البطالة في تونس حسب الجنس (2015 - 2017)	10-3

فهرس الجداول

177	المؤشرات السنوية للبطالة في المغرب حسب وسط الإقامة، الجنس، السن والشهادة لسنة 2016	11-3
185	تطور مؤشر الفقر متعدد الأبعاد في البلدان المغاربية الثلاث للفترة 2010-2016	12-3
187	توزيع الطبقات الوسطى في بعض الدول العربية حسب الحجم والقدرة الشرائية	13-3
217	معدل القيد الإجمالي في مراحل التعليم	1-4
220	عدد سنوات الدراسة و معدلات التسرب	2-4
222	معدلات الأمية حسب الفئات العمرية (%)	3-4
224	مستويات الإنفاق على التعليم	4-4
227	مقارنة مؤشر تنمية التعليم للجميع في البلدان المغاربية الثلاث	5-4
236	مكونات دليل التنمية البشرية في البلدان المغاربية الثلاث لسنة 2015	6-4

فهرس الأشكال

فهرس الأشكال


الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
16	عملية إدارة الموارد البشرية و موقعها بين أنشطة المنظمة	1-1
20	محتويات تحليل الوظائف	2-1
24	عملية تخطيط الموارد البشرية	3-1
31	التدريب نظام متكامل	4-1
73	أثر التقدم التقني على الإنتاجية	1-2
81	كروولوجيا التنمية المستدامة	2-2
85	العلاقة بين أبعاد التنمية المستدامة	3-2
96	معدلات الفقر متعدد الأبعاد و فقر الدخل في الفترة (2005-2012)	4-2
107	الإطار التحليلي للتنمية المستدامة	5-2
118	مسار المغرب في مجال التنمية المستدامة	6-2
129	المفهوم النقدي و غير النقدي للفقر	1-3
132	مثلث الفقر، النمو و اللامساواة	2-3
133	تصنيفات سكان العالم حسب سن العمل	3-3
146	عناصر دليل الفقر متعدد الأبعاد	4-3
153	مساهمة قطاعات النشاط الأساسية في الناتج الداخلي الخام (حالة الجزائر)	5-3
157	مساهمة قطاعات النشاط الأساسية في الناتج الداخلي الخام (حالة تونس)	6-3

فهرس الأشكال

161	مساهمة قطاعات النشاط الأساسية في الناتج الداخلي الخام (حالة المغرب)	7-3
170	عدد السكان و معدلات البطالة في البلدان العربية	8-3
171	تطور معدل البطالة في البلدان المغاربية الثلاث للفترة 2010-2016	9-3
174	البطالة في الجزائر حسب الفئات العمرية و الجنس (أفريل 2017)	10-3
176	تطور معدل البطالة في تونس بين حاملي الشهادات العليا (2015-2017)	11-3
180	مؤشرات الفقر حسب خط الفقر الدولي	12-3
195	الاستثمار في الصحة و التنمية	1-4
199	وظائف النظام الصحي	2-4
200	متوسط الإنفاق الفردي على الصحة (\$) دولار أمريكي جاري	3-4
202	نسبة الاستفاداة من التطعيم ضد الأمراض (الدفتيريا، السعال الديكي و التيتانوس) للأطفال بين 12 و 23 شهرا	4-4
204	متوسط عدد الأسرة الاستشفائية لكل 1000 ساكن	5-4
206	متوسط عدد الأطباء لكل 1000 ساكن	6-4
208	تطور متوسط أمل الحياة في الفترة 1960-2015	7-4
213	متطلبات تحقيق التعليم من أجل التنمية المستدامة	8-4
214	مدخل الحق في التعليم	9-4
215	مدخل التعليم الجيد	10-4

فهرس الأشكال

229	تطور مؤشر تنمية التعليم للجميع في البلدان المغاربية الثلاث للفترة 2005-2015	11-4
234	مقارنة تطور دليل التنمية البشرية (IDH) في الجزائر، تونس و المغرب للفترة 1980-2015	12-4
238	تطور نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي في البلدان المغاربية الثلاث للفترة 1990-2015	13-4
240	الآثار الناتجة عن التغيرات المناخية	14-4
241	نسب الانبعاثات العالمية من الغازات الدفيئة (حسب القطاع)	15-4



قائمة المصطلحات
والمختصرات

قائمة المصطلحات و المختصرات

المختصرات	المصطلحات باللغة الأجنبية	المصطلحات باللغة العربية
BIT	Bureau International du Travail	المكتب الدولي للعمل
CNUED	Conférence des Nations Unies sur l'Environnement et le Développement	مؤتمر الأمم المتحدة حول البيئة و التنمية
FRR	Fond de Régulation des Recettes	صندوق تعديل الإيرادات
GDRH	La Gestion Durable des Ressources Humaines	التسيير المستدام للموارد البشرية
GRH	La Gestion des Ressources Humaines	تسيير الموارد البشرية
IDE	L'Indice de Développement de l'Education pour tous	مؤشر تنمية التعليم للجميع
IDH	Indice de Développement Humain	دليل التنمية البشرية
IPH	Indice de la Pauvreté Humaine	دليل الفقر البشري
IPM	Indice de la Pauvreté Multidimensionnelle	دليل الفقر متعدد الأبعاد
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economique	منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية
OMS	Organisation Mondiale de la Santé	المنظمة العالمية للصحة
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement	برنامج الأمم المتحدة للتنمية
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'Environnement	برنامج الأمم المتحدة من أجل البيئة
PPA	Parité de Pouvoir d'Achat	معادل القوة الشرائية
RSE	La Responsabilité Sociale de l'Entreprise	المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
SMDD	Sommet Mondial sur le Développement Durable	القمة العالمية حول التنمية المستدامة
SNMG	Le Salaire National Minimum Garanti	الأجر الوطني الأدنى المضمون

قائمة المصطلحات و المختصرات

UICN	Union Internationale pour la Conservation de la Nature	الاتحاد الدولي من أجل المحافظة على الطبيعة
UIG	Union Internationale du Gaz	الاتحاد الدولي للغاز



الإطار العام للدراسة

توطئة:

التنمية المستدامة نموذج شامل للأمم المتحدة، إذ تم توصيفه في تقرير لجنة بروتلاندر سنة 1987، وتعد الاستدامة وفق هذا التوصيف نموذجا للتفكير في المستقبل، الذي يضع في الحسبان الاعتبارات البيئية، الاقتصادية والاجتماعية، في إطار السعي للتنمية وتحسين جودة الحياة. على هذا الأساس، تعتبر التنمية المستدامة مسارا تتفاعل من خلاله مجموعة من المتغيرات للوصول إلى الأهداف المرجوة، فهناك متغيرات خارجية - في نظر الاقتصاديين - منها السلبية (التلوث، البطالة...) أو الإيجابية (الموارد الطبيعية، الموارد البشرية...). فالتنمية المستدامة هي نتيجة اقتصاد يأخذ بعين الاعتبار جودة العلاقات بين المتغيرات الخارجية فيما بينها، من جهة مثلا: البيئة الطبيعية، البيئة الاجتماعية وكذا المجال الفكري. ومن جهة أخرى، الاهتمام بعنصر الزمن أو الوقت من خلال حتمية تقييم متعدد الجوانب وإستراتيجية مستقبلية طويلة المدى للأداءات الحالية، لاسيما الاهتمام بالبيئة والطبيعة.

لوتم الأخذ بعين الاعتبار المتغيرات الخارجية مع عامل الوقت ضمن الفكر الاقتصادي، فذلك يمثل الحياة البيولوجية والاجتماعية عموما والفكرية خصوصا. من ثم يمكن الجمع بين الاقتصاد الحدود و المتغيرات المؤثرة و المتأثرة في مجال واحد، يأخذ شكله التدريجي عبر الوقت؛ و الذي يتضمن الاتصال، الربح والخسارة، الحيوية والمرض، التحولات و الطفرات.

يتمحور هذين البعدين (المتغيرات الخارجية/ الزمن) حول التساؤل المتعلق بديمومة الموارد، لذا يجب - قبل كل شيء - الحد من النظرة الاستخراجية و الرعيية للموارد الطبيعية، التي سوف تؤدي لا محالة إلى ندرتها أو نفاذها على المدى المتوسط و الطويل. من أجل تحقيق ذلك، يجب التوجه نحو موارد متجددة متعلقة بالموارد الطبيعية و الموارد غير المادية كالعقل البشري. فدور الاقتصاد في هذه الحالة يكمن في إدماج المتغيرات الخارجية الإيجابية فيما بينها، من خلال تمشين القيم البيئية و الإنسانية لغرض جلب الاستثمارات، تنويع الاستهلاك و الموارد و فتح مجال أكبر للإبداع.

الإطار العام للدراسة

يعتبر الاهتمام بالعنصر البشري من الناحية العملية مهما جدا في أية عملية تنطلق منها المؤسسات و المجتمعات. و بقدر ما كان الاهتمام بالموارد البشري متزايدا، محكما و فعالا، بقدر ما سوف تكون هناك نتائج و مخرجات تؤثر بالإيجاب على تماسك المنظمة، و ما ينتج عنه من رضا وظيفي و أداء منسق، ليعطي في الأخير إفرزات مؤثرة على سيرورة هذه المجتمعات مؤديا إلى تحقيق التنمية المستدامة.

تنطلق التنمية المستدامة-كما سبق و أن ذكرنا- من مفهوم تلبية احتياجات الإنسان عبر التقدم الاجتماعي، الاقتصادي من جهة، من جهة أخرى المحافظة على الموارد الطبيعية، البيئة والمحيط. ويعتمد التقدم المستدام على استمرار التقدم الاقتصادي، الاجتماعي، الثقافي والتقني دون المساس بالتوازن الطبيعي و البيئي. وهذا ما يستدعي إعطاء اهتمام أكبر للدور المنوط للموارد البشرية. إذ يظهر دور الموارد البشرية- خصوصا في المجال الاقتصادي- بصفة جلية عند مقاومة الندرة، من خلال استعمال الإمكانيات المادية المحدودة، تحديد البدائل و اختيار أحسن السبل الكفيلة بتحقيق أغلب الأهداف المسطرة. من هذا المنظور، نجد أن دور المنظمات و الجهات الوصية يبدأ من ضرورة توفير موارد بشرية تتمتع بصحة جيدة، متعلمة و مؤهلة.

المجتمع عبارة عن تجمع بشري يكتفه مجموعة من المميزات و الخصائص، تسوده العديد من العمليات الاجتماعية المؤثرة على كيانه و استقراره. و نجد أحيانا البعض من تلك العمليات الاجتماعية الهادفة و البناءة، تعترضها العديد من الآفات و الظواهر الاجتماعية السلبية (الفقر، البطالة، الجريمة، الهشاشة،...)، الأمر الذي يتطلب عملية تدخل سريع من طرف مؤسسات المجتمع المدني و الجمعيات، من أجل تقويم سيرورة المجتمع إلى الاتجاه الصحيح. لعل الأمر هنا لا يتوقف على ضرورة توفير الموارد المالية و المادية، بقدر ما هو متوقف على توفير الموارد البشرية الكفؤة و القادرة على تسيير الأزمات و المواقف الحرجة. مسؤولية إدارة الموارد البشرية في هذا المستوى هو توفير العناصر البشرية المعدة و المدربة، للوقوف على الواقع السليبي في المجتمع، و اقتراح

الإطار العام للدراسة

الاستراتيجيات الفعالة غير المكلفة، التي من شأنها أن تقيه من التأثيرات السلبية و الهزات الاجتماعية.

تمثل البيئة الطبيعية الحيز الذي يعيش فيه الفرد، و حتى يكون مجال عيشه صحي و سليم من كل التأثيرات السلبية المصاحبة للتقدم العلمي و الصناعي، يجب الأخذ بعين الاعتبار ضرورة الاستثمار في الحاضر، للمحافظة على البيئة و الطبيعة، و لقطع ثمار ذلك الاستثمار مستقبلا لصالح الأجيال القادمة. لذا تظهر حتمية توفير العناصر البشرية ذات الكفاءة العالية، المسؤولة و ذات الضمير المهني الحي التي بإمكانها رفع التحديات للمحافظة على البيئة، و مقاومة المشاكل العويصة كقطع الأشجار، التصحر، الانجراف، الجفاف . . . على هذا الأساس، ما زالت البحوث قائمة ومستمرة في هذا المجال، من أجل تحديد المتطلبات الملائمة التي يمكن من خلالها بعث مسار التنمية الاقتصادية في مرحلة أولى و تحقيق التنمية المستدامة في مرحلة لاحقة. من بين هذه المتطلبات يمكن ذكر: ضرورة توفر المستوى المعيشي اللائق، إمكانية الحصول على الخدمات الصحية و التعليم للجميع. كما لا يمكن إغفال الاستراتيجيات و السياسات التي تهدف إلى الحد من ظاهرة البطالة و التقليل من وطأة الفقر . . . و تلك التي تهدف إلى الحفاظ على الموارد الطبيعية و حماية البيئة.

إن الدول المغاربية (الجزائر، تونس و المغرب) عاشت و لازالت تعيش تطورات و تحولات اقتصادية، في ظل تحديات بيئية حالية و مستقبلية، ترتب عنها آثارا اجتماعية بعيدة المدى، مست مختلف جوانب حياة الفرد، وسعيا منها لبلوغ الأهداف التي نادى بها التنمية المستدامة، و خصوصا تلك المرتبطة مباشرة بنوعية حياة الفرد و تنمية قدراته (ظروف المعيشة، الفقر، الصحة، التعليم)، اتخذت جملة من الإجراءات و السياسات التي تعكس جودة و نوعية الخدمات، سواء تعلق الأمر بالمجال الصحي، التعليمي، سوق الشغل . . . و حتى في سن الأطر القانونية لحماية البيئة.

أولا: طرح الإشكالية

مما سبق يمكن صياغة الإشكالية التي ستقود هذه الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

الإطار العام للدراسة

* ما هي المتطلبات الرئيسية لتفعيل دور الموارد البشرية في كل من الجزائر، تونس و المغرب من أجل تحقيق التنمية المستدامة، في ظل التطورات و التحولات الاقتصادية، الاجتماعية و البيئية الراهنة؟

الأسئلة الفرعية:

يمكن اشتقاق من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

1. هل متطلبات تحقيق التنمية المستدامة على المستوى المحلي و الإقليمي متغيرة أو ثابتة؟
2. هل هناك علاقة سببية و متبادلة بين ظاهرتي الفقر و البطالة؟
3. ما مدى فعالية الاستراتيجيات المطبقة من طرف دول الدراسة في الحد من ظاهرتي الفقر و البطالة؟
4. هل يوجد تأثير معتبر لمؤشرات الصحة و التعليم في قياس دليل التنمية البشرية بالبلدان المغاربية الثلاث؟
5. كيف يمكن إرساء تنمية بشرية مستدامة على مستوى الدول المغاربية الثلاث؟

ثانيا: فروض الدراسة

للإجابة على هذه الأسئلة تم وضع الفروض التالية:

1. متطلبات تحقيق التنمية المستدامة على المستوى المحلي و الإقليمي متغيرة زمنيا و مكانيا؛
2. توجد علاقة مؤثر و متأثر بين ظاهرتي الفقر و البطالة، وجود البطالة يعني وجود فقراء والعكس صحيح؛
3. وفقت الاستراتيجيات المطبقة من طرف دول الدراسة إلى حد بعيد في الحد من ظاهرتي الفقر و البطالة؛
4. لا يوجد تأثير معتبر لمؤشرات الصحة و التعليم في قياس دليل التنمية البشرية بالبلدان المغاربية الثلاث؛

الإطار العام للدراسة

5. تحقيق تنمية بشرية مستدامة مرهون بمدى تدخل الدولة في مواجهة التحديات البيئية.

ثالثا: أهمية الدراسة

تظهر أهمية الموضوع من عدة زوايا، يمكن ذكرها فيما يلي:

1. تعد ظاهرتي الفقر و البطالة من أهم المشكلات الاقتصادية و الاجتماعية التي تعاني منها الدول النامية عموما و البلدان المغاربية الثلاث خصوصا، لما لها من آثار اجتماعية على الفرد و المجتمع؛

2. ربط العلاقة بين المؤشرات الصحية و التعليمية لسكان بلد معين و آثارها على نوعية حياة المورد البشري، من خلال دراسة حالة بعض بلدان المغرب العربي (الجزائر، تونس و المغرب)؛

3. الوقوف على نتائج ما تم تحقيقه من تنمية صحية مستدامة و تعليم مستدام في بلدان لها خصائص سكانية و جغرافية مقاربة؛

4. إلقاء الضوء على الجانب البيئي كبعد ثالث من أبعاد التنمية المستدامة، و الاهتمام أكثر بالبيئة كونها تشكل مجموع الموارد البيئية و الثروات الطبيعية التي تستند عليها التنمية، و بالمقابل تشكل التنمية تحديا لمختلف العناصر البيئية و ما ينجر عنها من آثار على المورد البشري؛

5. الوقوف على نتائج الدراسة المقارنة في مجال التنمية البشرية، في كل من الجزائر، تونس و المغرب؛ من خلال تحليل النتائج المتعلقة بدليل التنمية البشرية، لتسطير السلبيات و اقتراح سبل تصحيحها، بالإضافة إلى تحديد الإيجابيات و اقتراح سبل تميمها.

رابعا: أهداف الدراسة

تكمّن الأهداف الرئيسية للموضوع فيما يلي:

1. دراسة العلاقة بين المورد البشري و التنمية المستدامة، و تحليل مجهودات الدول المغاربية الثلاث في القضاء على ظاهرة الفقر، و تبيان علاقة هذه الأخيرة بظاهرة البطالة في المجتمع؛

الإطار العام للدراسة

2. مسؤولية الجهات الوصية في تحقيق التنمية الصحية المستدامة، و آثار ذلك في الرفع من متوسط أمل حياة الفرد، و من ثم الاستفادة من سنوات حياة إضافية تمكن من الحفاظ على التوازنات المالية لصناديق التقاعد و الحماية الاجتماعية؛
3. ضرورة الاهتمام بالموارد البشرية من خلال توفير متطلبات التعليم، إذ يعد التعليم المستدام من أهم مداخل التنمية المستدامة لأن موضوعها المورد البشري؛
4. إبراز مسؤولية الحكومات و المنظمات الدولية بالقضايا البيئية، و كذا الآليات العملية الكفيلة لضمان تحقيق الموازنة بين متطلبات التنمية و مقتضيات الحفاظ على البيئة، والتي يمكن تبنيها من طرف سياسات الحكومات المستقبلية على الأقل لكبح استنزاف الموارد البيئية.

خامسا: دوافع الدراسة

ترجع الأسباب الرئيسية لاختيارنا هذا الموضوع إلى مايلي:

تحدونا إرادة ذاتية في مواصلة البحث، و التعمق أكثر في مواضيع التنمية عموما و التنمية المستدامة على وجه الخصوص و علاقتها بالموارد البشري، بعدما قمنا في رسالة الماجستير بإنجاز مذكرة بعنوان "دور الموارد البشرية في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة الصناعية". هناك أسبابا موضوعية، متعلقة بطبيعة الموضوع في حد ذاته، من خلال الدور الذي يلعبه المورد البشري في عملية التنمية. لذلك فإن الأمر مرتبط بمدى سعي الدول المغاربية الثلاث من خلال السياسات و البرامج المنتهجة للنهوض بالموارد البشري، في ظل تغيرات اقتصادية و تحديات بيئية، و هذا ما يفرض إعادة هيكلة و إصلاحات مستمرة لاحتواء هذه المستجدات.

سادسا: حدود الدراسة

ككل دراسة هناك حدود زمنية و مكانية، يمكن عرضها فيما يلي:

الحدود المكانية: تم اختيار الدول المغاربية (الجزائر، تونس و المغرب) بغرض إجراء دراسة مقارنة، نظرا تقربها الجغرافي، الماضي المشترك و إمكانية المقارنة المتجانسة؛

الإطار العام للدراسة

الحدود الزمنية: شملت الدراسة إحصائيات من تقارير وطنية و دولية، من خلال المسوح الوطنية والدولية، و ذلك خلال الفترة الممتدة من سنة 1960، أي بعد استقلال الدول المغاربية الثلاث إلى غاية سنة 2017.

سابعاً: منهج الدراسة

من أجل الإحاطة بالإشكالية المطروحة و اختبار صحة الفرضيات، تم الاعتماد على المنهج "الوصفي التحليلي" و ذلك لوصف الإطار النظري للموارد البشرية و التنمية المستدامة، من خلال تحليل المعلومات و البيانات المستقاة من الكتب، المقالات، التقارير و الدوريات، للوقوف على خصائص الموارد البشرية ضمن المستوى الجزئي. كما تم سرد مراحل تطور التنمية المستدامة، لاسيما تلك المرتبطة بانعقاد المؤتمرات و الندوات، و إبراز أساليب تفعيل الموارد البشرية من أجل تحقيق التنمية المستدامة. بالإضافة إلى محاولة إدراج "المنهج المقارن" و ذلك لطبيعة الدراسة و استخراج نتائج المقارنة على مستوى الدول المغاربية (الجزائر، تونس و المغرب).

ثامناً: الدراسات السابقة

هناك مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع من عدة زوايا، منها دراسات أجنبية و أخرى وطنية، و التي تتقاطع مع دراستنا في مجموعة من النقاط، من أهم هذه الدراسات:

1- *L'étude de: H. POISSONNIER, D. DRILLON, Le développement de la gestion durable des ressources humaines: un éclairage par les outils de pilotage des performances, Vie & science de l'entreprise 2008/2 (n° 179-180)*

هدفت هذه الدراسة إلى تبيان الشروط اللازمة لوضع حيز التنفيذ سياسة حقيقية لتسيير موارد بشرية مستدامة (GDRH)، و من ثم تحديد أهم الصعوبات و العراقيل التي يمكن أن تواجهها المؤسسات لإرساء مثل هذه السياسات. كما تهدف الدراسة إلى تحليل عملية الانتقال من تسيير الموارد البشرية (GRH) إلى التسيير المستدام للموارد البشرية (GDRH)، و الناتجة عن التطورات الحديثة التي شهدتها حوكمة المؤسسات و مفهوم الأداء.

الإطار العام للدراسة

تتقاطع دراستنا مع دراسة POISSONNIER و DRILLON، في ضرورة هيكلية المورد البشري لتحقيق الأهداف المنشودة، إذ تمثل هذه الهيكلية في تسيير مصوب نحو تحقيق النتائج (تسيير الموارد البشرية GRH)، وفي حالة ديمومة هذه الأهداف ننتقل إلى التسيير المستدام للموارد البشرية (GDRH). وتختلف دراستنا عن الدراسة المعنية، في أن الهدف من دراسة المورد البشري كانت على المستوى الكلي عوضاً عن المستوى الجزئي، و من ثم تحقيق أهداف عامة للسكان بعيدة عن الأهداف الضيقة للمؤسسات.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة؛ أنه من خلال وضع المؤسسة هدف تغذية أهداف أصحاب المصالح، أو ما يسمى بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات (RSE)، تطور مفهوم و أهداف تسيير الموارد البشرية وانتقل إلى ما يسمى بالتسيير المستدام للموارد البشرية. كما توصلت الدراسة، إلى أن إعادة النظر في نظرية الوكالة، وسعي المساهمين إلى السيطرة من جديد على زمام الأمور فيما يخص تسيير المؤسسة، يعتبر إثراء و ليس إنقاصاً لمفهوم حوكمة المؤسسات و تأثيرها على أهداف المؤسسة، و من ثم الاستثمار الاجتماعي في المؤسسة.

2- دراسة محي الدين حمداني، حدود التنمية المستدامة في الاستجابة لتحديات الحاضر والمستقبل - دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر 2008/2009.

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة وضع تصور لإطار شامل لصيرورة التنمية، يجمع بين كون الإنسان عضو في منظومة بيئية، تعمل بصفة آية ضمن إطار من التوازن و التناسق، و كونه يسعى للسيطرة عليها من أجل تعظيم منافعه منها، أي محاولة للجمع بين الجانب البيئي الطبيعي التعاوني و الجانب المصلحي الذاتي، الذي يمكن لآليات الحكم و مضمون الثقافة أن تروضه.

تتقاطع دراستنا مع دراسة محي الدين حمداني، في إبراز واقع تبني الجزائر لمفهوم الاستدامة، والسبل الكفيلة لتحقيق التنمية المستدامة من خلال سن التشريعات و القوانين. و قد تختلف دراستنا

الإطار العام للدراسة

مع الدراسة المعنية، في الدراسة المقارنة على مستوى الدول المغاربية الثلاث، بالإضافة إلى ضرورة الاهتمام بالموارد البشري، ليس فقط باعتباره عضو في منظومة بيئية، وإنما بمثابة هدف، وسيلة وصانع التنمية. و ضرورة اتخاذ التدابير و الآليات الكفيلة للنهوض بهذا المورد في إطار تحقيق التنمية المستدامة من صحة، تعليم، مناصب شغل . . .

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة؛ أن سياسة التنمية في الجزائر قد حققت نتائج مقبولة في المراحل الأولى للاستقلال، فيما يخض الهياكل القاعدية و الموارد البشرية، و أن الجهود كانت منصبة حول محاولة تعظيم معدل النمو لمواجهة المتطلبات المتعددة و المتزايدة، و الاهتمام بالكم أكثر من النوع. كما توصلت الدراسة، أن النتائج السلبية للنمو لم تؤخذ بعين الاعتبار، و كان السبب وراء تلك النتائج هو عدم وضع إستراتيجية تنموية متكاملة، و أن سياسة التنمية المتبعة في الجزائر قادت إلى تآكل كمي و نوعي للموارد الاقتصادية.

3-L'étude de: A. AKKARI, *La scolarisation au Maghreb : De la construction à la consolidation des systèmes éducatifs, Carrefours de l'éducation 2009/1(n°27), p 227-244.*

هدفت هذه الدراسة في مرحلة أولى إلى تحليل مسار المنظومات التربوية المغاربية (الجزائر، تونس و المغرب) خلال العشريات الأخيرة، حيث يضاف هذا البحث إلى الأبحاث المماثلة في التعليم المقارن على المستوى الدولي. وقد تطرق في مرحلة ثانية إلى تحليل انتشار التعليم، و كذا أهم الصعوبات المواجهة للتعليم العام في دول المغرب العربي.

تتقاطع دراستنا مع دراسة AKKARI، في إبراز مساهمة التعليم في تحقيق التنمية و كذا نسبة انتشار التعليم في الأوساط الاجتماعية المغاربية، إضافة إلى أهم الصعوبات التي تواجه الاستفادة من التعليم في مراحل الأولى و الحد من التسرب المدرسي. و قد تختلف دراستنا مع هذه الدراسة، في الهدف من تحليل نسب انتشار التعليم و الأمية، و من ثم ربطها بالمتغير المتأثر و هو التنمية المستدامة.

الإطار العام للدراسة

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة؛ أن الدول المغاربية الثلاث نجحت و إلى حد بعيد في إرساء منظومات تربوية مهيكلّة، من أنقاض ما تركه الاستعمار عند استقلال هذه الدول الثلاث، ورغم التشابه الكبير بين المنظومات التربوية المغاربية الثلاث، إلا أن الدراسة خلصت إلى وجود تباين في معدلات التمدرس في تونس و الجزائر، فاقت تلك المسجلة في المغرب.

4- دراسة نور الدين عياشي، المنظومات الصحية المغاربية-دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة 2010/2009.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية الإنفاق على الصحة باعتباره استثمارا بشريا، و ذلك بالنظر للطلب المتنامي على الخدمات الصحية مقابل موارد محدودة في ظل النمو الديموغرافي، تغير خريطة المرض و التركيبة العمرية للسكان. كما تطرقت الدراسة إلى آثار الإصلاحات الاقتصادية في الدول المغاربية (الجزائر، تونس و المغرب) على مختلف الجوانب الاجتماعية (الصحة، التعليم، السكن...).

تقاطع دراستنا مع دراسة نور الدين عياشي، في إبراز أحد المدخلات الاجتماعية و هو الصحة، كمدخل أساسي من مداخل التنمية المستدامة، و كذا مدى مساهمة الدول المغاربية الثلاث في توفير خدمات الصحة، باستخدام مجموعة من المؤشرات الصحية المعتمدة في مجال المقارنة. و قد تختلف دراستنا مع هذه الدراسة، في الهدف من تحليل مؤشرات الصحة، و مدى تأثيرها على تصنيف الدول المغاربية الثلاث ضمن دليل التنمية البشرية كمرحلة أولى، و من ثم ربطها بالمتغير المتأثر ألا وهو التنمية المستدامة كمرحلة ثانية، في ظل تحولات بيئية و تغيرات مناخية ليست بمنأى عنها.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة؛ أنه بالرغم من التحسن الذي عرفته مستويات الرعاية الصحية في البلدان المغاربية الثلاث بشكل عام، فإن توزيع ثمار هذا التطور ظل متفاوتا بين الفئات الاجتماعية و المناطق. كما أن تمويل النفقات الصحية في البلدان المغاربية الثلاث يطرح

الإطار العام للدراسة

إشكالا كبيرا، مع تسجيل تفاوت في حصة النفقات العمومية و الخاصة. و خلصت الدراسة إلى وجود تباين في تمويل نفقات الصحة في الجزائر و تونس، فاقت تلك المسجلة في المغرب.

5- دراسة محمد دهان، الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري: مقارنة نظرية و دراسة تقييمية لحالة الجزائر، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة 2010/2009.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية الإنفاق على التعليم باعتباره كززا لا يفنى، و استثمارا في المستقبل الجماعي للمجتمعات و الأمم. كما تهدف هذه الدراسة إلى إبراز العلاقة بين التعليم و الاستثمار في رأس المال البشري، و تحليل الجهود الاستثمارية التعليمي الذي بذلته الجزائر منذ استقلالها، و آثار ذلك على النمو الاقتصادي من خلال العديد من المقاربات.

تقاطع دراستنا مع دراسة محمد دهان، في إبراز أحد عوامل تحقيق النمو الاقتصادي و هو التعليم، ودراسة مبررات اعتبار الإنفاق على التعليم استثمارا في رأس المال البشري، و إبراز دور مجهودات الدولة الجزائرية في توفير متطلبات التعليم. و قد تختلف دراستنا مع هذه الدراسة، في الدراسة المقارنة على مستوى الدول المغاربية (الجزائر، تونس و المغرب)، بالإضافة إلى الهدف من تحليل مؤشرات التعليم و علاقته بالنمو الاقتصادي كمرحلة أولى، و التنمية المستدامة كمرحلة موالية (التعليم من أجل التنمية المستدامة)، و مدى تأثير مؤشرات التعليم على تصنيف الدول المغاربية الثلاث ضمن دليل التنمية البشرية.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة؛ أن الجزائر لم تذخر أي جهد في سبيل تكوين رأس المال البشري، و يكفي في ذلك التعليم المجاني في كل مستويات التعليم (التعليم الابتدائي، الثانوي، العالي، التعليم و التكوين المهنيين)، مما يجعل العوامل الديموغرافية و الاقتصادية المحددات الأساسية لحجم الاستثمارات التعليمية العمومية في الجزائر. كما توصلت الدراسة، أنه لم يصبح بعد رأس المال

الإطار العام للدراسة

البشري المحرك الأساسي للنمو الاقتصادي، كما تفترض ذلك نظريات النمو الحديثة، وإنما هو عامل فقط من عوامل النمو، مما يستدعي ضرورة الاهتمام أكثر فأكثر بالتكوين النوعي لرأس المال البشري.

6- دراسة عبد الرحمن العايب، التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف 2010/2011.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز واقع التنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر، إذ أصبح من الواضح أن المؤسسات الاقتصادية معنية بمراعاة رهانات التنمية المستدامة، مثلها مثل باقي الأطراف الفاعلة في المجتمع. وأصبحت أبعاد التنمية المستدامة جزءاً لا يتجزأ من انشغالات مدراء المؤسسات الاقتصادية، من خلال السعي الدائم و المستمر للتخلي بالتصرفات المسؤولة اجتماعياً، و التعرف على مدى انعكاس تلك التصرفات على أدائها الشامل.

تقاطع دراستنا مع دراسة عبد الرحمن العايب، في تحليل مظاهر التنمية المستدامة من منظور شامل، و إبراز نتائجها الاقتصادية، الاجتماعية و البيئية على المستوى العام. و كذا إبراز دور المؤسسات عموماً و الإدارات خصوصاً في التخلي بالمسؤوليات تجاه تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر. وقد تختلف دراستنا عن الدراسة المعنية، في الدراسة المقارنة على مستوى الدول المغاربية الثلاث من جهة، و من جهة أخرى، تركيز الاهتمام على سبل تفعيل المورد البشري لتحقيق التنمية المستدامة، و التي تمر عبر أبعاد مختلفة تمس الاقتصاد، المجتمع و البيئة.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة؛ وجود فرق شاسع بين واقع مؤسسات القطاع العمومي للعينة المدروسة مع المتطلبات الضرورية اللازمة للتخلي بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، فالالتزام بهذه المسؤولية ما يزال ضعيفاً عند هذه المؤسسات. كما توصلت الدراسة، أنه من أجل قياس الأداء الشامل، لا يزال التركيز على المؤشرات الاقتصادية و المالية فقط، مع وجود ضعف في الاهتمام بالمؤشرات البيئية و الاجتماعية، و أن الإفصاح الوحيد الذي تلجأ إليه المؤسسات المدروسة

الإطار العام للدراسة

هو ذلك الذي يغطي الجانب المحاسبي فقط، و أن اللجوء إلى هذا الأخير يأتي تحت طائلة تطبيق القوانين و التشريعات المفروضة على المؤسسات .

تاسعا: تقسيم الدراسة

انطلاقا من المبررات السابقة، تمت هيكلة خطة الدراسة ضمن إطار عام، أربعة فصول، بالإضافة إلى خاتمة عامة تحتوي على أهم النتائج المتوصل إليها .

تناولنا في الفصل الأول الإطار النظري للموارد البشرية، إذ تم تقسيم الفصل إلى ثلاثة مباحث: تطرقنا في المبحث الأول إلى مدخل عام لإدارة الموارد البشرية، من خلال عرض مفهوم الموارد البشرية، و تطور إدارة الموارد البشرية من النظرة التقليدية إلى النظرة الحديثة، بالإضافة إلى التعرّيج لأهمية إدارة الموارد البشرية و الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها . تم تناول وظائف إدارة الموارد البشرية في المبحث الثاني، من خلال عرض مختلف الوظائف المرتبطة بتحليل الوظائف، الاختيار والتعيين، التدريب و تقييم الأداء و كذا نظام الأجور و الحوافز . أما المبحث الثالث فقد خصص لسبل تامين و قياس الاستثمار في المورد البشري، من خلال التطرق إلى مفهوم رأس المال البشري وأهمية الاستثمار فيه، و في الأخير تم تسليط الضوء على أهم نظريات الاستثمار في رأس المال البشري .

تم التطرق في الفصل الثاني إلى أبعاد و متطلبات تحقيق التنمية المستدامة، حيث تم تقسيم الفصل إلى ثلاثة مباحث: تطرقنا في المبحث الأول إلى تبلور مفهوم التنمية المستدامة، من خلال ضبط المصطلحات المرتبطة بالنمو الاقتصادي، التنمية الاقتصادية و أهم نظريات النمو الاقتصادي، و صولا إلى ظهور مفهوم مصطلح التنمية المستدامة . تم تناول أبعاد التنمية المستدامة و شروط تحقيقها في المبحث الثاني، من خلال التعرف على الأبعاد الأساسية للتنمية المستدامة (البعد الاقتصادي، الاجتماعي و البيئي) و العلاقة فيما بينها، بالإضافة إلى المبادئ التي أسست من أجلها التنمية المستدامة، و الأهداف التي تسعى لتحقيقها حسب الوثيقة المرجعية للأمم المتحدة، دون إغفال لأهم

الإطار العام للدراسة

الصعوبات التي تعرقل مسار التنمية المستدامة. أما المبحث الثالث فقد خصص للتعرف على أهمية وضع مؤشرات التنمية المستدامة، وقائمة المؤشرات المنصوص عليها في مختلف الجوانب (الاقتصادية، الاجتماعية و البيئية)، مع عرض تجارب الدول المغاربية (الجزائر، تونس والمغرب) حول اختبار مؤشرات التنمية المستدامة.

إن الاهتمام بالموارد البشري في إطار تحقيق التنمية المستدامة، مرهون بمدى سعي الدول المغاربية الثلاث للقضاء على الفقر، في إطار ضمان تمتع جميع أفرادها بنفس الحقوق في جميع المجالات. وهذا ما يفسر إدراج الفصل الثالث بعنوان ظاهرة الفقر و نتائجها على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث، حيث تم تقسيم الفصل إلى ثلاثة مباحث: تطرقنا في المبحث الأول إلى مصطلح الفقر بين ضبط المفهوم و طرق القياس، من خلال التعرف على مصطلح الفقر و المصطلحات ذات الصلة، و مختلف محددات الفقر (الاقتصادية، الاجتماعية و البيئية)، بالإضافة إلى التعرف على أهم المؤشرات المعتمدة في قياس الفقر. أما في المبحث الثاني و نظرا لأهمية البعد الاقتصادي داخل مثلث التنمية المستدامة، تم تشخيص الحالة السوسيو-اقتصادية للبلدان المغاربية الثلاث، من خلال التعرف على النتائج المحققة في السنوات الأخيرة. و من أجل تحليل حالة الفقر في البلدان المغاربية الثلاث، تم تخصيص المبحث الثالث بالتطرق إلى العلاقة بين الفقر و البطالة (سبب/نتيجة) و تقييم الظاهرتين بالتحليل على مستوى البلدان المغاربية الثلاث.

أما الفصل الرابع و الأخير بعنوان أثر المدخلات الاجتماعية المستدامة على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث، فقد تم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث: تطرقنا في المبحث الأول إلى مدخل اجتماعي أساسي من مداخل التنمية المستدامة و هو الصحة، من خلال التطرق إلى مفهوم التنمية الصحية المستدامة، ثم تحليل المؤشرات العامة للتنمية الصحية المستدامة بالبلدان المغاربية الثلاث، والوقوف على نتائج التنمية الصحية المستدامة في الدول محل الدراسة. و بالنظر لأهمية مدخل اجتماعي آخر لا يقل أهمية عن مدخل الصحة و هو التعليم، تم التطرق في المبحث الثاني إلى واقع التعليم المستدام في البلدان المغاربية الثلاث، من خلال التطرق إلى متطلبات تحقيق التعليم المستدام، ثم

الإطار العام للدراسة

تحليل مؤشرات التعليم المستدام في البلدان المغاربية الثلاث، و الوقوف على النتائج المحققة من خلال مؤشر تنمية التعليم للجميع. أما المبحث الثالث بعنوان دليل التنمية البشرية كتحصيل حاصل في البلدان المغاربية الثلاث، يتم من خلاله تصنيف الدول المغاربية الثلاث حسب دليل التنمية البشرية، ثم تحليل مكونات هذا الدليل لكل دولة على حدى، و الوقوف في الأخير على أهم التحديات البيئية التي تعرقل سير التنمية المستدامة بشكل عام، و على جودة و نوعية حياة المورد البشري على وجه الخصوص.

عاشرا: صعوبات الدراسة

ككل الدراسات و الأبحاث، واجهتنا مجموعة من الصعوبات تتمثل بالأساس في صعوبة الحصول على المعلومات الحديثة، بالذات ما تعلق منها بقياس الفقر و بالخصوص الجزائر، و هذا ما صعب من إجراء بعض عناصر الدراسة المقارنة في نفس الحدود الزمنية. ضف إلى ذلك، تضارب في بعض الإحصائيات المستقاة من المسوح الوطنية و الدولية.

الفصل الأول:

الإطار النظري للموارد البشرية

تمهيد:

إن المتبع لتطور الاهتمام بالموارد البشري، يلاحظ فلسفة التغيير في نظرة المنظمات للعنصر البشري، حيث كان ينظر للإنسان كقوة تقليدية، من خلال التركيز على الأداء الآلي للمهام التي يكلف بها. لكن النظرة الحديثة تؤكد أن المحرك الأساسي لجميع منظمات الأعمال المختلفة هو المورد البشري، خاصة عندما يتميز بمعارف و مهارات تمكنه من حل المشكلات.

مما زاد من أهمية العنصر البشري، تحول النظرة إلى المورد البشري من كونه عنصرا من عناصر التكلفة التي يجب تدنيها إلى أدنى حد لها، إلى كونه أصلا من أصول المنظمة يجب الاستثمار فيه و زيادة قيمته. من هذا الأساس، اعتبر المورد البشري موردا هاما من موارد المنظمة، يمكن أن يحقق ثروة من خلال الاستغلال الأمثل لطاقته الجسمية و الذهنية، و كذلك ما يمتلكه من قدرة على الاختراع، الابتكار و التطوير، التي يمكن أن يواجه بها ندرة الموارد الطبيعية و يوسع من إمكانيات المجتمع الإنتاجية. كما أن الاهتمام المتزايد للعنصر البشري في أي منظمة، يزيد بشكل كبير الحاجة إلى إدارة الموارد البشرية، و يفرض رؤية مستقبلية جديدة في وظائف إدارة الموارد البشرية، من خلال التعامل مع تلك الوظائف لتحقيق أحسن تنمية و تطوير.

لظالما كانت مصطلحات المحاسبة على المستوى المؤسسي تولى اهتماما كبيرا لرأس المال المادي، لكن ما يميز الاقتصاديات المعاصرة هو رأس المال الفكري و البشري، حيث أن فعالية وكفاءة العاملين تحقق نتائج مادية كبيرة. على هذا الأساس، سعى الاقتصاديون إلى تطوير بعض النظريات لقياس الاستثمار في رأس المال البشري نظرا لأهميتها، ليس على المستوى الجزئي فقط وإنما تعدى ذلك ليشمل مستوى الاقتصاد الوطني. و عليه، من خلال هذا الفصل يتم التطرق إلى المباحث الآتية:

المبحث الأول: مدخل عام لإدارة الموارد البشرية؛

المبحث الثاني: وظائف إدارة الموارد البشرية؛

المبحث الثالث: سبل تقيمين و قياس الاستثمار في المورد البشري.

المبحث الأول: مدخل عام لإدارة الموارد البشرية

رغم أهمية رأس المال المادي و الموارد الطبيعية و ضرورتهما، إلا أنهما من دون توفر العنصر البشري المؤهل و المدرب، لن يكون لأي منظمة قيمة تثبت استمراريتهما. و تفسير ذلك، يرجع إلى أنه لا يمكن استغلال هذه الموارد و تسخيرها في العملية الإنتاجية من دون المورد البشري المتميز. لذلك، أصبح المورد البشري محل اهتمام الكثير من المسؤولين في أكبر شركات العالم، من خلال العمل على تنميته و وضع إدارة متخصصة تعنى بجميع شؤونه، وكذا مقياسا لمدى تدرج المورد البشري داخل المنظمة و المجتمع.

المطلب الأول: مفهوم الموارد البشرية

تعددت تعريف الموارد البشرية، و على الرغم من كثرتها من حيث الصياغة، إلا أنها تتفق تقريبا في المضمون. و قد جاءت هذه التعاريف مواكبة للتطورات الفكرية، فيما يتعلق بالنواحي البشرية في المنظمات. إن أهم عامل في نجاح المنظمة و تفوقها هو امتلاك الموارد البشرية المتميزة، والتي تعتبر مصدرا للإبداع و الابتكار و أهم و أثمن أصول المنظمة، كما تعد أيضا المصدر الحقيقي لتعظيم القيمة المضافة، بالإضافة إلى قدرتها على تحويل التحديات إلى قدرات تنافسية قوية. فالموارد البشرية تمثل مصدرا لتمييز المنظمة و التي تحقق لها ميزة تنافسية، ذلك أن نجاحها أساسا يعود إلى ما تملكه من مهارات و قدرات بشرية¹.

بالتالي فهي تشمل على مجموعة المعارف، المهارات و الكفاءات. من هذا المنطلق سنتعرف على مختلف المصطلحات الخاصة و المرتبطة بالموارد البشرية.

الفرع الأول: الموارد البشرية (Ressources Humaines)

فضل الله تعالى بني البشر على سائر المخلوقات الأخرى و منحهم نعمة العقل و التفكير، وأفرد لأصحاب العقول و الألباب في القرآن الكريم موقعا مهما، إذ ذكرت هاتان الكلمتان في (61)

¹ معالي فهمي حيدر، نظم المعلومات: مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية للنشر، القاهرة 2002، ص 9.

آية موزعة على (43) سورة كريمة، أي بنسبة (38%) من مجموع سور القرآن الكريم البالغة (114) سورة، وهي نسبة ليست بالقليلة. و تشير إلى أهمية الدور الذي يؤديه و حجم المسؤولية الملقاة عليهم إزاء الدين و الدنيا .

لتأكيد هذا التفضيل، يبين الجدول الموالي عدد مرات كلمات (البشر، بني آدم، الإنسان) في القرآن الكريم، ولعل تلك الحقائق الدامغة هي التي دفعت بعض الكتاب و الاقتصاديين، في مقدمتهم المفكر الاقتصادي الانجليزي الفريد مارشال "A. Marshall" سنة 1949، أن أعلى أنواع رأس المال قيمة؛ هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان، إذ عن طريق الإنسان تتقدم الأمم، و ذلك من خلال القوة البشرية، التي تحول الثروات إلى طاقات متنوعة تحقق التقدم المنشود.¹

جدول رقم (1-1): عدد مرات كلمات (البشر، بني آدم، الإنسان) في سور القرآن الكريم

الكلمة	عدد السور	عدد الآيات	النسبة المئوية للآيات
البشر	21	28	51
الإنسان	17	20	36
بني آدم	3	7	13
المجموع	41	55	100

المصدر: عادل حرحوش المرعجي، صالح أحمد علي، رأس المال الفكري- طرق قياسه و أساليب المحافظة عليه، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة 2003، ص 20.

مما زاد من أهمية الموارد البشرية، ظهور منهجية إدارة الجودة الشاملة التي تطبقها منظمات القرن الواحد والعشرين، حيث تؤكد هذه المنهجية التي تمثل الإدارة المعاصرة، على أن بقاء المنظمة و استمراريتها يعتمدان على رضا المستهلك، الذي يجعل حصة المؤسسة في السوق أكبر، و هذا ما يزيد من أرباحها و يضمن لها استمراريتها و بقاءها².

¹ أحمد جابر حسنين، التدريب الاستراتيجي و دوره في تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية، دار البازوري العلمية، عمان، الأردن 2016، ص 48.

² باري كشوي، إدارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر و التوزيع، القاهرة 2008، ص 12.

كما تعرف الموارد البشرية على أنها حجم القوى العاملة، أي مجموعة الأفراد و الجماعات التي تكون المؤسسة في وقت معين، و يختلف هؤلاء الأفراد من حيث تكوينهم، خبرتهم، سلوكهم، اتجاهاتهم و طموحهم. كما يختلفون في وظائفهم، مستوياتهم الإدارية و في مساراتهم الوظيفية¹. تتميز هذه الموارد عموماً بـ:²

1. معدل قيمة مضافة لليد العاملة: وذلك شرط ضروري بأن يقوم كل فرد في منصبه بخلق قيمة مضافة لعمله، و هذه القيمة تتفاوت من منصب لآخر؛
2. مستوى التأهيل و الخبرة: فبعض المناصب تحتاج إلى تأهيل أكثر من مجرد امتلاك خبرة و العكس صحيح، و لكن في هذا العصر تعطى أولوية بالغة للتأهيل الذي يشكل الفرق بين المؤسسة و منافسيها؛
3. مدة الحياة المهنية: فكل مورد بشري داخل المؤسسة إلا و له مدة حياة مهنية، تبدأ بالتوظيف و تنتهي بالتقاعد؛
4. لا يقصد بعبارة الموارد البشرية مجرد الأفراد فقط و اعتبارهم هم المورد، و لكن الأفراد هم الذين يمتلكون الموارد، بينما هذه الأخيرة هي التي تشكل عامل النجاح الأكبر للمؤسسة.

الفرع الثاني: المعارف (Connaissances)

ورد مصطلح المعرفة في المعاجم على أنها: "الفهم المكتسب بالخبرة، أو الفهم المتأتي من المعلومات من خلال الدراسة و التعلم"³. و يمكن تعريفها بأنها: "حصيلة استخدام البيانات و المعلومات و التجربة التي يتم الحصول عليها عن طريق التعلم و الممارسة، و هي التي تمكن من

¹ وسيلة حمداوي، إدارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2004، ص 25.

² P. ERAY, *Précis de développement des entreprises*, édition liaisons, Paris 1999, p16.

³ A.S HORNSBY, *Oxford advanced learn*, Dictionary of English, 5th éd, Oxford University Press, London 1974, p 476.

يملكها من التجارب مع المستجدات التي تواجهها، وتجعله أكثر قدرة على تشخيص المشاكل وتحديد بدائل لها و الوصول إلى حلول جيدة"¹.

فالمعرفة هي: "المستوى الأعلى من مفهوم المعلومات من حيث التعقيد؛ فهي حصيلة الامتزاج بين المعلومات والخبرة والمدرجات الحسية والقدرة على الحكم"². ويستخدم لفظ معرفة ليصف فهم شخص للحقيقة الواقعية، أما العمليات التي من خلالها يتم تعديل أو الحصول على معرفة إضافية يشار إليها بالتعلم³. وعليه فالمعرفة هي المعلومات المكتسبة باستمرار، والممزوجة بالرصيد من الخبرة والمدرجات والقدرة على استعمالها.

إن تراكم المعلومات يولد المعرفة، سواء كانت جديدة أو إضافة إلى معرفة قديمة أو تغيير في المعارف السابقة، كما تبرز هناك ثلاث ملاحظات للتمييز بين المعرفة والمعلومات:

1. بخلاف المعلومات، تتعلق المعرفة بالمعتقدات والالتزام؛ فالمعرفة دالة لموقف أو منظور أو قصد معين؛

2. بخلاف المعلومات، تتعلق المعرفة بالعمل؛ فالمعرفة تكون دائما من أجل تحقيق غاية ما؛

3. أن المعرفة بخلاف المعلومات أيضا تتعلق بالمعنى، فهي خاصة بالسياق الذي وضعت لأجله.

عندما يحتزن المرء في ذاته المعلومات إلى حد أنه يستطيع الانتفاع بها، تسمى هذه المعلومة معرفة⁴.

أما بالنسبة لتقسيمات المعرفة، نميز نوعين من المعارف: المعرفة الضمنية والمعرفة الظاهرية⁵.

¹ نعيم إبراهيم الظاهر، إدارة المعرفة، جدارا للكتاب العالمي، عمان، الأردن 2009، ص 10.

² عبد الرزاق محمد القسم، نظم المعلومات الحاسوبية الحاسوبية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، دمشق، سوريا 1998، ص 10.

³ سونيا محمد البكري، نظم المعلومات الإدارية: المفاهيم الأساسية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر 2004، ص 105.

⁴ دافن كيث، الإنسان والمعرفة في عصر المعلومات؛ تحويل المعلومات إلى معرفة، ترجمة شادي ألباني العبيكان، الرياض 2001، ص 35.

⁵ عبد اللطيف محمود مطر، إدارة المعرفة والمعلومات، دار الكونز المعرفة العلمية، عمان، الأردن 2007، ص 28.

فالأولى تعرف بأنها: "المعرفة التي لا يمكن للأفراد تقاسمها فيما بينهم، لأنها تشمل ما يكمن في نفس الفرد أي المعرفة النفسية، المعرفة الإدراكية و المعرفة السلوكية"¹.

أما الثانية أي المعرفة الظاهرية (المعلنة، الصريحة أو المرمزة) تعرف على أنها: "المعرفة التي يمكن التعبير عنها بالكلمات، الأرقام و الأصوات، و التشارك فيها من خلال البيانات و المحاولات العلمية و مواصفات المنتج و الكتيبات، و بناء عليه، فإنه يمكن نقل المعرفة الظاهرية إلى الأفراد بسهولة"².

الفرع الثالث: المهارات (Savoir faire)

تعرف المهارات على أنها: "الأصول المنتجة من قوى العمل و التي تم اكتسابها من خلال الأنشطة التعليمية، كما أن مستوى المهارات تترجم في تركيب من مخرجات التعليم و التدريب والخبرات"³. بمعنى أنه ينظر للمهارة البشرية على أنها قدرة الفرد على ترجمة معرفة ما في عمله، بحيث تسمح هذه الترجمة بتحقيق النتائج المتوقعة.

كما تعرف أيضا: "القدرة على تعبئة، مزج و تنسيق الموارد ضمن عملية محددة، بغرض بلوغ نتيجة معينة و تكون معترف بها و قابلة للتقييم، كما يمكن أن تكون فردية أو جماعية"⁴.

بمعنى أن المهارات متعلقة بهدف محدد بشكل مسبق و يتم اختبارها حتى تكون قابلة للتطبيق، كما يمكن أن تكون المهارات فردية (أي التي يملكها الفرد) أو جماعية (أي التي تملكها الجماعة).

هناك ثلاث مهارات أساسية داخل التنظيم هي:⁵

¹ ابوفارة يوسف أحمد، العلاقة بين استخدام مدخل إدارة المعرفة والأداء، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي السنوي الدولي الرابع حول إدارة المعرفة في العالم العربي، 26-28 أبريل، كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن 2004، ص 06.

² المرجع السابق، ص 07.

³ P. TONER, *Workforce skills and innovation: An overview of major themes in the literature*, OECD, Education Working Papers, N°55, OECD publishing, 2011, p 11.

⁴ P. LORINO, *Méthodes et pratiques de la performance*, éd d'Organisation, Paris 2000, p 85.

⁵ A. DEREK, G. MICHEL, *Computing for non-scientific applications*, Leicester University Press, Press, 1987, pp 15-16

1. المهارات التقنية (الفنية): تشير إلى قدرة الفرد على تأدية ما هو مطلوب منه في مهام متخصصة، تتطلب معرفة وخبرة في استخدام وسائل وإجراءات العمل، كما تعبر عن مجموع المهارات المطلوب توافرها لدى المسيرين في المستويات التنظيمية الدنيا؛
 2. المهارات الإنسانية: تشير إلى القدرة على التعامل مع الآخرين بطريقة جيدة، و التواصل وفهم مواقفهم؛
 3. المهارات التصورية (الإدراكية): تشير إلى القدرة على التنسيق و تحقيق التكامل بين أنشطة المنظمة، و حل المشاكل المعقدة فيها وفق نظرة شمولية للتنظيم.
- هناك من يرى أنه لا بد من توفر المهارات في مدرء إدارة الموارد البشرية اليوم، لكي يتمكنوا من تنفيذ أنشطتها بكفاءة وفعالية، يمكن تحديدها كما يلي:¹
1. المهارات الفنية: تختص بطبيعة العمل و تؤثر في مستوى أداء الفرد مثل استخدام الآلات، معرفة أجزائها و طريقة تشغيلها و توقيفها، الطباعة، البرمجة و التدقيق المالي؛
 2. المهارات السلوكية: مثل مهارات الاتصال، حل الصراعات، التفاوض، تكوين العلاقات الاجتماعية و التحفيز؛
 3. المهارات الفكرية: تتضمن القدرة على التفكير المنطقي العقلاني، القدرة على التنبؤ و مهارة اتخاذ القرارات.
- كما نميز أنواعاً أخرى من المهارات تمثل في: مهارات إدارة الفريق، مهارات الإبداع، مهارات حل المشكلات، مهارات إدارة العلاقات مع العملاء، مهارات إدارة العلاقات مع المورد، مهارات إدارة العلاقات الاجتماعية و مهارات التكيف.

الفرع الرابع: الكفاءات (Compétences)

اتخذ مصطلح الكفاءة عدة تعاريف، يمكن توضيحها من خلال الخصائص التي تميزها:²

¹ سعدون حمود جثير الربعاوي، حسين وليد حسين عباس، رأس المال الفكري، دار غيداء للنشر، الأردن 2015، ص 20.

² N. JOLIS, *La compétence au cœur succès de votre entreprise*, éd d'Organisation, Paris 2000, p 22.

✓ مجموعة من المعارف و معرفة كيفية العمل بها و معرفة الذات؛

✓ معرفة كيفية التصرف أو إبداء ردة فعل مقبولة، أو هو إجراء لإبداء ردة فعل ملائمة؛

✓ لا تمثل مجموعة شهادات؛

✓ معرفة استعمال المعارف و المهارات لمواجهة مشكل ما؛

✓ مجموعة معارف ثابتة.

فالكفاءة ليست بتعداد الشهادات، بل النظر إليها بمجموع المعارف العلمية و المهارات العملية، ذات التوليفة النوعية التي لا يمكن تقليدها من طرف الآخرين من جهة، و من جهة أخرى، النتائج الإيجابية في حل المشاكل.

من خلال الخصائص السابقة، يمكن القول أن الكفاءات أصل من أصول المنظمة، لأنها ذات طبيعة تراكمية أي أن المعارف تزيد عبر الزمن، و تعد صعبة التقليد من قبل المنافسين، لكن عدم استثمار المنظمة في الموارد و الكفاءات التي تمتلكها، يؤدي إلى تآكل و تقادم هذه الأخيرة، مما يؤدي إلى تراجع المركز التنافسي لها.

يمكن تصنيف الكفاءات إلى قسمين:

أ/ الكفاءات الفردية: تمثل نتيجة للتجارب المتحكم فيها بفضل المهارات و الخصائص الفردية، إذ تلعب دورا مهما من الناحية التنظيمية للمؤسسة، و منها ما يأتي¹:

1. تأخذ الكفاءات على عاتقها إدارة المسار المهني، لذلك فهي تهتم بقرارات التوظيف الداخلي والخارجي؛

2. يبحث تنوع و مرونة الكفاءات على الإبداع، و يسمح بإدماج إدارة الموارد البشرية في الإستراتيجية التنظيمية للمؤسسة؛

3. وجود الكفاءات الضرورية يسمح بتوقع تطور المؤسسة.

¹ C.L LEBOYER, *La gestion des compétences une démarche essentielle pour la compétitivité des entreprises*, Eyrolles éditions d'organisation, Paris 2009, p 73.

ب/ الكفاءات الجماعية: تعرف على أنها فرق وظيفية (مصلحة، وحدة، شبكة، مجموعة عمل...)، لها القدرة على العمل لتقديم مهامها على أفضل ما يكون و الوصول إلى الأهداف والنتائج المحددة، إذ لا تشكل الكفاءات الجماعية مجموع الكفاءات الفردية فقط، وإنما هي نتاج التعاون و التآزر الموجود بين الكفاءات الفردية، و تنظيم فرق العمل التي تسمح بالوصول إلى النتائج.¹

يتم خلق هذه الكفاءات المحورية من خلال تنمية، توصيل و تبادل المعلومات أو المعرفة بين أعضاء المؤسسة (رأس المال البشري)، و من بين الأمثلة التي تجسد الكفاءات المحورية في بعض الشركات العالمية؛ شركة (Sony) التي تتمتع بكفاءة محورية تمثل في قدرتها على تصميم و تقديم منتجات ذات أحجام صغيرة، مما يساهم في إضافة قيمة للعميل، تكمن في إمكانية حمل المنتج بسهولة و التنقل به من مكان لآخر.²

المطلب الثاني: إدارة الموارد البشرية من النظرة التقليدية إلى النظرة الحديثة

مهما تعددت تسميات إدارة الموارد البشرية كإدارة الأفراد، إدارة القوى العاملة أو إدارة شؤون الموظفين... يبقى أن محور العملية الإدارية و أساسها هو العنصر البشري. وعليه قبل التطرق إلى مفهوم إدارة الموارد البشرية و أهم الاختلافات بينها و بين باقي التسميات، يجب التعرف أولاً على أهم المراحل التاريخية التي مرت بها إدارة الموارد البشرية.

الفرع الأول: التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية

لقد شهد موضوع إدارة الموارد البشرية اهتمام الكثير من الكتاب و المفكرين، من خلال ضرورة وجود فكر يوجه الموارد البشرية في بناءه، خصوصاً عندما بدأت علاقات العمل بين أصحاب الأعمال و مع ظهور الثورة الصناعية. إذ للتطورات و التغيرات التي حدثت في العالم، دوراً أساسياً في تغيير وظائف إدارة الموارد البشرية منذ نشأتها و حتى وقتنا الحاضر.

¹ C. BORDERES, G. PANISSE, *Le management des connaissances au service du développement des compétences*, fiche technique en ligne N°26, Juin 2003, p 01.

² نبيل مرسي خليل، الميزة التنافسية في مجال الأعمال، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر 1998، ص 34.

المرحلة الأولى: ظهور الثورة الصناعية

تشمل هذه المرحلة فترة ما قبل الثورة الصناعية و فترة الثورة الصناعية، ففي الفترة الأولى تركز الإنتاج على استخدام الطرق البدائية اليدوية و ظهور الإقطاع، وكانت تتمركز وظيفة إدارة الأفراد في توضيح شروط الدخول للمهنة و أجور العمال، و إيقاع العقوبات على من يخالف النظم¹.

كانت الثورة الصناعية بمثابة نقطة الانطلاق لكثير من المشاكل التي تواجهها إدارة المؤسسة، بالرغم من أنها أدت إلى زيادة هائلة في الإنتاج و تراكم السلع و رأس المال، إلا أن العامل كان ضحية هذا التطور على أساس أنه كان يعتبر سلعة تباع وتشتري، بعد أن اعتمدت الإدارة على الآلة أكثر من اعتمادها على اليد العاملة، لكن في الحقيقة لم تلقى الاهتمام الواجب من طرف أصحاب الأعمال الذي كان همهم الوحيد هو الإنتاج، كما أدى نظام المصنع الكبير إلى سوء العلاقات الإنسانية؛ رقابة و روتين في العمل و سأم العاملين، و لقد أظهرت هذه الفترة الحاجة إلى ضرورة تحسين ظروف العاملين².

المرحلة الثانية: ظهور حركة الإدارة العلمية

ظهرت في أواخر القرن 19 كمدخل لمعالجة المشاكل الإدارية بالأسلوب العلمي الذي يستخدم وسائل التعريف، التحليل، القياس، التجربة، البرهان. ويرجع ذلك إلى الرواد الأوائل الذين أسسوا الإدارة العلمية منهم F. TAYLOR، الذي حاول تنظيم العلاقة بين الإدارة و العاملين، وأبرز أثر التخصص و تقسيم العمل، التدريب و التحفيز المادي للعاملين. من خلال وضع أربعة أسس للإدارة هي:³

✓ التطوير الحقيقي للإدارة، الاختيار العلمي للعاملين؛

¹ صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العملية والعلمية، الدار الجامعية، الإسكندرية 2000، ص 24.

² أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، القاهرة 2004، ص 35.

³ خالد عبد الرحيم الهبتي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، الأردن 2003، ص 24.

✓ الاهتمام بتنمية، تطوير العاملين و تعليمهم؛

✓ التعاون الحقيقي بين الإدارة و العاملين .

كما ساعده آخرون في هذه المرحلة، و خاصة في طريقتهم لدفع أجور العمال و كذلك في إعداد جداول العمل، و قد ظهرت مدرسة البيروقراطية بقيادة M. WEBER الذي وضع إجراءات لتحسين العمل، و بين أهمية الاتصال الرسمي و وضع السلم الهرمي للتنظيم الذي يحدد المسؤوليات و الصلاحيات¹.

المرحلة الثالثة: ما بين الحربين العالميتين الأولى و الثانية

حيث أظهرت الحرب العالمية الأولى الحاجة إلى استخدام طرق اختيار الموظفين قبل تعيينهم، للتأكد من إمكانياتهم لشغل الوظائف. كما شهدت نهاية العشرينات و بداية الثلاثينات تطورات في مجال العلاقات الإنسانية، حيث أجريت تجارب هاوثورن Hawthorne من طرف E. MAYO، و أقيمت الكثيرين بأهمية رضا العاملين عن عملهم و توفير الظروف المناسبة للعمل².

حدثت تطورات هامة خلال هذه الفترة، حيث أنشأت أقسام الموارد البشرية، و في سنة 1915 أعد أول برنامج تدريبي لمدير الموارد البشرية في إحدى الكليات الأمريكية المتخصصة، و في عام 1919 قامت 12 كلية بتقديم برنامج في إدارة الموارد البشرية، و مع حلول عام 1920 أصبح هناك برنامجا مفتوحا لإدارة الموارد البشرية و على النحو الملائم.

المرحلة الرابعة: منذ نهاية الحرب العالمية الثانية إلى غاية اليوم

يمكن تقسيم هذه المرحلة بدورها إلى مرحلتين فرعيتين:

مرحلة فرعية أولى تمتد في الفترة 1945-1975، و التي سمحت بانطلاقة حقيقية

لوظيفة الأفراد، و تميزت بالخصائص الآتية:

¹ مازن رشيد، إدارة الموارد البشرية، مكتبة العبيكان، الرياض 2001، ص 21.

² نعيم إبراهيم الظاهر، تنمية الموارد البشرية، عالم الكتاب الحديث للنشر، عمان، الأردن 2009، ص 17.

1. تدل تسمية إدارة الأفراد على سيطرة الرؤية القانونية للإنسان في العمل، و عليه واجبات كما له حقوق؛

2. طبيعة العمل في الإدارة يتسم بالنموذج التaylorي في طريقة التسيير¹. و كون TAYLOR هو أول من اهتم بعامل الإنتاج الإنساني مبينا الفوائد التي يمكن أن تجنيها المنظمة من خلال تنظيم أحسن للعمل؛

3. سيطرة البعد الإداري و المكتبي على نشاط إدارة الأفراد، بالرغم من أن ممارسات تسيير الأفراد تركت أساسا في إجراءات إدارية منمطة تهدف إلى تحسين معالجة ملفات الأفراد، إلا أن هذا دليل على بداية سيطرتها في المنظمات²؛

4. تلعب وظيفة إدارة الأفراد دور المساند للوظائف الأخرى و تساعد في أداء مهامها، كما أنها تسهر على تطبيق تقسيم العمل و الرقابة الشديدة على أداء الأفراد.

رغم أن إدارة الأفراد ركزت على القوة العضلية للإنسان و اعتبرته تكلفة من تكاليف الإنتاج يجب العمل على تخفيضها، إلا أنها لم تكف بهذا الدور و لا من تسميتها، بل واصلت تطورها نظرا لأهميتها في المنظمات، حيث أنه نجد في المرحلة الفرعية الثانية، و التي امتدت من نهاية السبعينات، و التي أفضت إلى تحول وظيفة الأفراد إلى وظيفة الموارد البشرية، و لم تعد فقط تهتم بالإجراءات الشكلية والأعمال الروتينية، بل امتدت إلى تدريب الموارد البشرية، وتميتها، تخفيضها و ضبط علاقات العمل...³

لا يمكن القول أن تطور إدارة الموارد البشرية توقف في هذه المرحلة، و إنما يرى الباحثون أن هناك مرحلة لاحقة و هي امتداد للمرحلة السابقة، فإذا كانت إدارة الموارد البشرية قد أحدثت تغييرات في مفاهيم و ممارسات إدارة الأفراد، فإن كذلك الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية تمثل

¹ J.L SHARON, S. SEPARI, *Organisation et gestion de l'entreprise*, éd Dunod, Paris 2001, p 227.

² E. GODELIER, *La place de la fonction GRH au sein de la structure de l'entreprise*, éd Economica, Paris 1998, pp 46-47.

³ صلاح الدين عبد الباقي، مرجع سبق ذكره، ص 29.

المرحلة الأعلى التي بلغت إدارة الموارد البشرية بشكل أكثر أهمية، و يساهم بأكثر تطور و تقدم عن طريق النموذج التسييري الإستراتيجي الأمثل للموارد البشرية.

الفرع الثاني: مفهوم إدارة الموارد البشرية

أشار الكثير من الباحثين و الكتاب على مستوى العالم إلى مفهوم إدارة الموارد البشرية، لكن اختلفوا في تحديدهم لهذا المفهوم، فلكل منهم رأيه في العنصر البشري و دوره الفعال في المؤسسة، و يرجع ذلك إلى تعدد الخلفيات الثقافية، الفكرية والحضارية لهم. فهناك من عرفها بأنها: "مجموعة من الممارسات و السياسات المطلوبة لتنفيذ مختلف الأنشطة المتعلقة بالنواحي البشرية، والتي تحتاج إليها الإدارة لممارسة وظائفها على أكمل وجه"¹.

تعرف كذلك بأنها: "تخطيط و تنظيم و توجيه و مراقبة النواحي المتعلقة بالحصول على الأفراد وتنميتهم و تعويضهم و المحافظة عليهم، بغرض تحقيق أهداف المنشأة"².

هناك من يعرفها بأنها: "منهجاً فكرياً جديداً في التعامل مع القوى البشرية، يقوم على أساس أن هذه الإدارة هي شريك إستراتيجي في التخطيط الشامل للمنظمة، على أساس الموازنة بين تحقيق أهداف المنظمة و بين تحقيق طموحات الأفراد"³.

هناك من يعرفها أيضاً بأنها: "الإدارة الفعالة للعاملين في المنظمة" بمعنى أن يكون العاملين أكثر إنتاجية و رضا.⁴ كما أن إدارة الموارد البشرية تركز على مبادئ أساسية هي:⁵

1. أن المنظمات ليست المعدات و المباني، وإنما هي الأشخاص الذين يديرون المنظمة؛
2. أن إدارة الموارد البشرية تساهم في تطبيق مبادئ و وظائف الإدارة؛
3. ضرورة تكامل جميع القرارات ذات العلاقة بالعاملين؛

¹ جاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد عبد المتعال و عبد المحسن جودة، دار المريخ للنشر، الرياض 2003، ص 24.

² محمد المدهون، إدارة و تنمية الموارد البشرية، إبداع للطباعة و النشر، غزة 2005، ص 16.

³ مدني عبد القادر علاقي، إدارة الموارد البشرية: المنهج الحديث في إدارة الأفراد، دار زهران للنشر و التوزيع، جدة 2003، ص 59.

⁴ M.J IVANCEVICH, *Human resource management*, International edition, Mc Graw Hill, Singapore 2003, p 01.

⁵ K. ASWATHAPPA, *Human resource and personal management*, Mc Graw Hill, New Delhi 2005, p 05.

3. ضرورة تكامل جميع القرارات ذات العلاقة بالعاملين؛

4. أن القرارات يجب أن تكون ذات تأثير فعال على المنظمة.

مما سبق، يمكن القول أن إدارة الموارد البشرية تختص بتكوين الهيكل التنظيمي المناسب من الموارد البشرية من جهة، و من جهة أخرى، أن تمييز الموارد البشرية بمستوى مناسب من القدرات والمهارات التي تلبي احتياجات المنظمة، والعمل على تدريبها و تنمية قدراتها باستمرار، مع ضمان المكافأة العادلة و الرعاية اللازمة. وبالتالي تحقيق التكامل و التنسيق بين مصالح العاملين والمنظمة.

الفرع الثالث: التحول من إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية

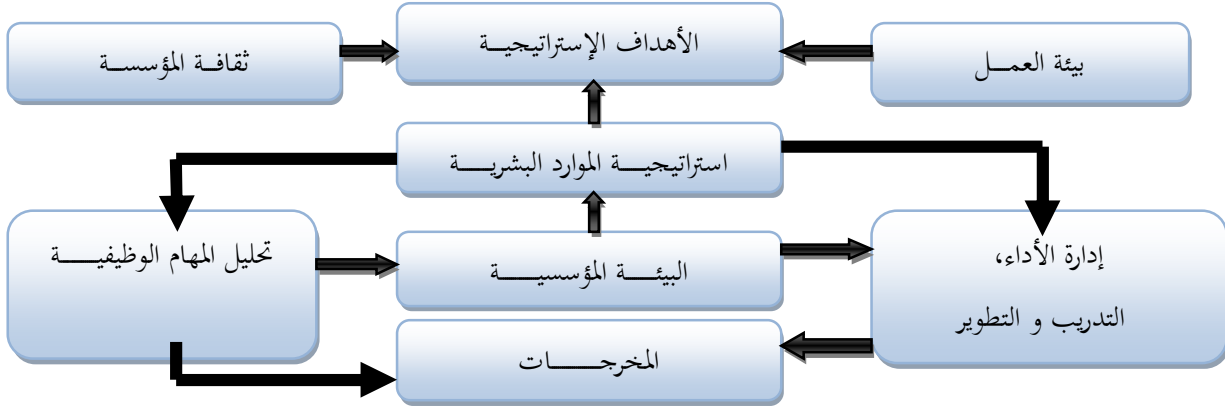
هناك جدل مستمر خاصة في المجال الأكاديمي، يحاول رصد أوجه التشابه و الاختلاف بين كل من إدارة الأفراد و إدارة الموارد البشرية. حيث يرى البعض أن التغيير في الاسم يدل على التغيير في النظرة و الممارسات أيضا، لأن المفهوم التقليدي للأفراد و الذي يرى أنهم مصدر تكلفة يجب تخفيضها، يترك المكان إلى أن مفهوم الفرد موردا يجب تعظيمه¹.

هناك أيضا من يستخدم مصطلح إدارة الأفراد قاصدا بذلك إدارة الأفراد العاملين في المنظمة، و بعد أن تطور المفهوم، أطلق مصطلح إدارة الموارد البشرية ليقصد به النشاط المسؤول عن إدارة المورد البشري، سواء أكان ضمن قوة العمل للمنظمات أم من هم قادرين على العمل و لم تنهياً لهم فرص العمل في منظمة معينة². و تجمع الاتجاهات الحديثة بأن إدارة الموارد البشرية في المنظمة تعتبر من الأنشطة المهمة، بل و يعد النشاط الذي من الممكن أن يكسب المنظمة ميزة تنافسية غير قابلة للتقليد من قبل المنافسين، كونه نشاطا يتعامل مع الإنسان الذي لا يمكن تقليده في حاجاته، رغباته و توقعاته. و الاهتمام بهذا المورد البشري باعتباره مصدرا للإبداع و التجديد، و هذا لا يتحقق إلا بإدارة واعية و مدركة لهذه الثروة.

¹ J.M PERETTI, *Ressources humaines*, éd Vuibert, Paris 1994, p 16.

² سعدون حمود جثير الربيعاوي، حسين وليد حسين عباس، مرجع سبق ذكره، ص 17.

شكل رقم (1-1): عملية إدارة الموارد البشرية و موقعها بين أنشطة المنظمة



المصدر: باري كشواي، إدارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر و التوزيع، القاهرة 2008، ص 11.

المطلب الثالث: أهمية و أهداف إدارة الموارد البشرية

تغيرت النظرة إلى إدارة الموارد البشرية في الوقت الحالي، و أصبحت واحدة من أهم الوظائف الإدارية في المنظمات الحديثة، و هناك أسبابا كثيرة تفسر التطور الذي حدث في نظرة الإدارة المسؤولة بالمنظمات المعاصرة إلى إدارة الموارد البشرية، و اهتمامها المتزايد بها كوظيفة إدارية متخصصة و أيضا كفرع من فروع علم الإدارة، و من أهم هذه الأسباب مايلي:¹

1. التوسع و التطور الصناعي الذي تم في العصر الحديث، و بالتالي كبر حجم العمالة الصناعية بما يشترط فيها من مواصفات و ما تحتاجه من تدريب و إعداد، يجعل من العسير التقريب بالقوى العاملة التي تم استقدامها و تدريبها و ضرورة المحافظة عليها، من خلال نظم و إجراءات مستقرة تقوم على تنفيذها إدارة متخصصة و مسؤولة.

2. ارتفاع مستويات التعليم و زيادة فرص الثقافة العامة أمام العاملين، أدى ذلك إلى تغير خصائص القوى العاملة، و تطلب هذا الوضع الجديد وجود خبراء و متخصصين في إدارة القوى العاملة، و وسائل حديثة أكثر مناسبة للتعامل مع هذه النوعيات الحديثة من العاملين.

3. ارتفاع تكلفة العمل الإنساني، حيث تمثل الأجور نسبة عالية و متزايدة من تكاليف الإنتاج في جميع المنظمات، الأمر الذي حتم الاهتمام بضغط تكلفة العمل و زيادة إنتاجية العاملين،

¹ محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة و النشر، القاهرة 2003، ص 32.

من خلال البحث و الدراسة و الإدارة الجيدة التي يقوم بها جهاز متخصص في شؤون العاملين .

4. تكتسب إدارة الموارد البشرية كإحدى وظائف المنظمة العصرية أهمية كبيرة في القرن الحادي والعشرين، فهي إدارة لأهم وأعلى أصول المنظمة، إذ أن ما يميزها عن باقي هذه الأصول أنها أصول مفكرة، هذا بافتراض أن الإدارة تعتمد الاستقادة المثلى من مواردها البشرية (مديرين و مرؤوسين)، فتشجعهم و تدفعهم للاجتهد و الابتكار و تهيأ مناخا ينمي ذلك و ينشطه .

من خلال الدراسة التي قام بها مكتب Peat Marwick و التي ضمت 267 شخصية؛ 24% منهم مديرين عامين، 20% مديرين ماليين، 56% مديري الموارد البشرية، أفضت النتائج إلى ما يلي: 33% منهم يرون أنه لا غنى من مشاركة مديري الموارد البشرية في بناء المخططات الإستراتيجية للمؤسسة، 33% يقللون من أهميتهم، أما 8% يرون أن لا مكان لهم في بناء هذه الإستراتيجية، و حسب C. PASTEL مدير الموارد البشرية لمؤسسة IBM فرع فرنسا: لدى مؤسسة IBM وظيفة المستخدمين هي وظيفة إستراتيجية منذ الأزل¹ .

أما عن أهداف إدارة الموارد البشرية، يمكن تصنيفها إلى نوعين من الأهداف التنظيمية المترابطة، الأول هو تعظيم الإنتاجية و هذا الهدف في مفهومه العام يشير إلى السلسلة الكلية من الإجراءات و الأنشطة التي تمارسها الإدارة لمضاعفة تحقيق الهدف، و على ذلك يمكن تقييم مدى فعالية إدارة الموارد البشرية بالمشروع، بمدى مساهمتها الفعالة في تحقيق أهدافه. أما الهدف الثاني للإدارة فهو مرتبط بالأول، و هو المحافظة على التنظيم القائم كوحدة تسيير بخطى متقدمة دائما في وجه الضغوط الداخلية و الخارجية² .

¹ P. ROMELAER, *Gestion des ressources humaines*, éd Armand Colin, Paris 1993, p 325.

² جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية- المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرون، الدار الجامعية، القاهرة

كما يمكن تحديد الأهداف على النحو التالي:¹

1. الحصول على الأفراد الأكفاء للعمل في مختلف الوظائف، من أجل إنتاج السلع والخدمات بأحسن الطرق وأقل التكاليف؛
2. الاستفادة القصوى من جهود العاملين في إنتاج السلع والخدمات، وفق المعايير الكمية والنوعية المحددة سلفاً؛
3. تنمية قدرات العاملين من خلال تدريبهم لمواجهة التغيرات التكنولوجية والإدارية في البيئة؛
4. تحقيق انتماء وولاء الأفراد للمنظمة والمحافظة على رغبتهم للعمل فيها وزيادة إنتاجها كلما أمكن ذلك؛
5. إيجاد ظروف عمل جيدة تمكن العاملين من أداء عملهم بصورة جيدة، وتزيد من إنتاجيتهم ومكاسبهم المادية؛
6. إيجاد سياسات موضوعية تمنع سوء استخدام العاملين وتقلل المهام التي تعرضهم للأخطار غير الضرورية؛
7. يتوقع العاملون أن يجدوا فرص عمل جيدة، وأن تتاح لهم فرص التقدم والترقية في المنظمة عندما يصبحون مؤهلين لذلك، كما يتوقعون وجود ضمان صحي واجتماعي يوفر الأمن والأمان للعاملين في المنظمة.

المبحث الثاني: وظائف إدارة الموارد البشرية

نظراً للأهمية التي تكسبها إدارة الموارد البشرية، وتنامي الاهتمام بالموارد البشرية الذي أصبح يشغل اهتمام جميع المؤسسات مهما كان حجمها، وحرص هذه الأخيرة على كسب مراكز تنافسية، يفرض عليها ضرورة الاهتمام بوظائف إدارة الموارد البشرية، ولا تتأتى هذه المراكز إلا من خلال تكامل وترابط هذه الوظائف، والتي تهدف بالأساس إلى زيادة المقدرة على العمل، وزيادة الرغبة في العمل وتقييم متواصل للأداء.

¹ مؤيد سعيد السالم، عادل حرحوش صالح، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عالم الكتاب الحديث، عمان 2002، ص 18.

هناك من يرى أن وظائف إدارة الموارد البشرية تتكون من نشاطات رئيسية منها: التخطيط و التنمية، التعويض و علاقات الموظفين¹. أما وجهة نظر أخرى تقسم الوظائف إلى وظيفتين أساسيتين هما:²

وظيفة إدارية: تشترك فيها إدارة الموارد البشرية مع الوحدات الإدارية الأخرى من: تخطيط، تنظيم، توجيه و رقابة؛

وظيفة متخصصة: تركز فيها على الموارد البشرية وتضم مختلف المهام من: تهيئة الموارد البشرية، تطوير و تدريب الموارد البشرية، مكافأة و دمج الموارد البشرية و كذا الحفاظ عليها. كما أن هناك وجهات نظر أخرى، تقسم وظائف إدارة الموارد البشرية إلى: تحليل الوظائف، التخطيط و الاختيار، التدريب، تقييم الأداء و إدارة المسار الوظيفي، و أخيرا نظام الأجور و الحوافز.

المطلب الأول: تحليل الوظائف، التخطيط و الاختيار

سوف يتم التطرق من خلال هذا المطلب إلى مختلف الوظائف التي تهدف إلى زيادة المقدرة على العمل من: تحليل للوظائف، تخطيط القوى العاملة، استقطاب و اختيار الأفراد المناسبين.

الفرع الأول: تحليل الوظائف

يعد تحليل الوظائف مدخلا أساسيا لتحديد الشروط و المواصفات اللازمة للأداء الجيد، كذلك حجر الأساس لباقي الوظائف الأخرى.

1- تعريف تحليل الوظائف:

إن المطلع على الأدبيات المتخصصة في مجال إدارة المنظمات عموما و إدارة الموارد البشرية خصوصا، يلاحظ الاستعمال لكثير من التعابير مثل: دراسة مناصب العمل، تحليل منصب العمل، توصيف منصب العمل... كما يستخدم تعبيراً آخر عن هذه المصطلحات، مثل: التحليل الوظيفي

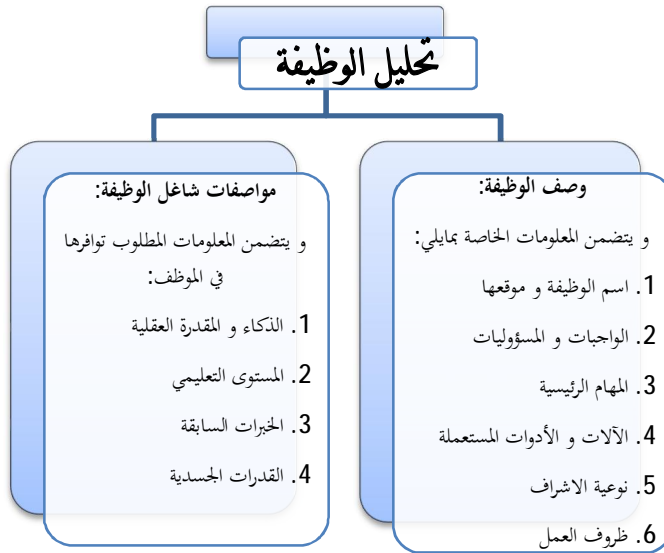
¹ مدني عبد القادر علاقي، مرجع سبق ذكره، ص 77.

² عادل محمد خليل زويلف، إدارة الأفراد، دار صنعاء للنشر و التوزيع، عمان 2003، ص 27.

أو تحليل المهام أو تحليل العمل، لكن المصطلح الأكثر استعمالاً هو التحليل الوظيفي. إذ يعرف على أنه: "تحديد و تسجيل الأنشطة الهامة للعامل و المتطلبات الأساسية و الحقائق البيئية للعمل المعني، و ذلك من خلال الملاحظة و المقابلة و الدراسة، أي تحديد الأنشطة التي يتكون منها العمل و المهارات و المعرفة و الخبرات المطلوبة و المسؤوليات التي يتحملها العامل، لكي يتمكن من أداء العمل بنجاح و التي تميز العمل عن جميع الأعمال الأخرى"¹. أي تلك العملية التي تهدف إلى تجميع المعلومات عن خصائص الوظيفة، و منه تحديد المسؤوليات التي تندرج تحت الوظيفة الموكلة للعامل، مع توفير الظروف المناسبة لأداء العمل بغية تحقيق الأهداف المرجوة.

كما يعرفه البعض الآخر على أنه: "عملية منظمة لتقرير و تحديد المهارات و الواجبات و المعرفة المطلوبة، لأداء أعمال معينة أو وظائف معينة في المنظمة"².

شكل رقم (1-2): محتويات تحليل الوظائف



المصدر: مؤيد سعيد السالم، عادل حرحوش صالح، إدارة الموارد البشرية -مدخل استراتيجي، عالم الكتاب الحديث، عمان 2002، ص 42.

¹ علي محمود ربابعة، إدارة الموارد البشرية-تخصص نظم المعلومات الإدارية، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان 2003، ص 34.

² W. MONDY, R. NOE, *Human resources management*, Pearson education international, Prentice Hall, New Jersey 2005, p 86.

يتضح من خلال الشكل رقم (1-2) أن للتحليل الوظيفي مخرجات تتمثل في الوصف الوظيفي و التوصيف الوظيفي؛ يعرف الأول على أنه قائمة بواجبات و مسؤوليات كل وظيفة و كذا ظروف العمل وسياسات الإشراف، أما الثاني يمثل الوثيقة التي تعطي قائمة بما يجب أن تتوفر في صاحب الوظيفة من المؤهلات المقبولة أو المطلوبة كالتعليم، الخبرة... .

2- أهمية استخدام التحليل الوظيفي:

تعتبر عملية التحليل الوظيفي من الوظائف المهمة لإدارة الموارد البشرية، و كذا في عملية تنمية المورد البشري. و عليه نجد أهمية هذه الوظيفة تتجسد من خلال الخصائص التالية:¹

1. هو أساس وضع نظام سليم للاختيار و التعيين، و ذلك لاختيار أنسب الأشخاص للأعمال، ولكي تتم هذه العملية على أساس متين يجب أن تتوفر بيانات عن الشروط الواجب توافرها بمن سيشغل وظيفة أو عمل؛
2. كما يعتبر أساسا لوضع معدلات عادلة للأجور، لأن وضع معدلات الأجور يتطلب تقدير قيمة الأعمال على أساس احتوائها على عوامل معينة؛
3. يعتبر الأساس لبرمجة التدريب و إعداد العاملين و ذلك لرفع مستوياتهم في الأداء، و فتح مجالات التقدم المادي و الاجتماعي لهم؛
4. كما يعتبر أساسا لوضع نظام سليم للترقية و انتقال العاملين لأعمال تتطلب أعباء أكبر ومسؤوليات أعظم، و بذلك تصبح قرارات سليمة و مستندة لوقائع ملموسة؛
5. يعتبر أساسا لإعداد المقاييس الإنتاجية، إذ تقوم المنشأة بوضع هذه المقاييس لرفع مستوى الأداء و إيجاد أسس سليمة لمحاسبة العاملين؛
6. التحليل الوظيفي ركنا هاما في تخطيط القوى العاملة، فعن طريق تحليل و توصيف الأعمال يتم التوصل لمواصفات العاملين؛

¹ مهدي حسن زويلف، إدارة الأفراد، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان 2003، ص 49.

7. كم سبب الخلاف بين الإدارات و العاملين على الواجبات و المسؤوليات من مشاكل ومتاعب، حيث بغياب تحديد مسؤوليات و واجبات الأفراد يبقى الأفراد في جهل لما يراد منهم و ما يجب اجتنابه، لذا فالتحليل و توصيف الأعمال هو الطريق الذي ينظم ما يجب أن يقوم به العاملون و ما يجب أن يتعدوا عنه؛
8. يمكن أن يستخلص من معرفة العاملين لما يراد منهم و ما يجب تجنبه توفير الأمان والاطمئنان، ومعرفة مواقع الزل و الوثوق من سلامة المسيرة أثناء العمل، و بذلك ترفع معنويات العاملين وشدتهم للعمل دون خوف أو تردد؛
9. التحليل الوظيفي هو الطريق الذي من خلاله يتم التعرف على مخاطر الأعمال و صعوباتها، و بالتالي الاحتياط منها من خلال إجراء دراسات خاصة عن الوقاية و الأمان، إلى جانب تدارس كل تلك المواقع الخطرة و العمل على تجنبها؛
10. أخيرا فإن تحليل و توصيف الأعمال يوفر الأساس لدراسة محتويات الأعمال و أداة لدراسة العمل، و من ثم طريقا لتنشيط الإجراءات لتحسين طرق العمل و تحسين الإنتاجية.

الفرع الثاني: تخطيط الموارد البشرية

بمجرد أن تنتهي المنظمة من مرحلة تحليل الوظائف، من خلال إعداد قائمة الواجبات والمسؤوليات و كذا مواصفات صاحب الوظيفة، تأتي المرحلة الثانية و المتمثلة في تخطيط الموارد البشرية، أي تخطيط الموارد المطلوبة و اللازمة لتحقيق الأهداف المسطرة.

1- تعريف تخطيط الموارد البشرية:

إن تخطيط الموارد البشرية يعني ضمان وجود الأعداد المناسبة من العاملين و في التوقيت الصحيح، و يستلزم ذلك أولا تقرير ما يجب تحقيقه فيما يخص المخرجات، ثم اتخاذ قرار بشأن أعداد و أنواع الوظائف المطلوبة. و قد يعني تصميم وظيفة أو مجموعة من الوظائف الجديدة بالكامل أو تغيير بعض الوظائف الموجودة بالفعل حتى تتناسب مع المتطلبات الجديدة، و في الحالتين

كلاهما فإنه من الضروري لتحقيق هذه الأهداف أن يكون لدى المؤسسة بيانات تحليلية جيدة عن الوظائف الموجودة بها¹. فالتخطيط يضمن توافر العنصر البشري المطلوب لتحقيق أهداف المنظمة مستقبلاً.

كما يعرف أيضاً بأنه: "مراجعة منتظمة لمتطلبات الموارد البشرية، للتأكد من أن العدد المطلوب من الموظفين بالمهارات المطلوبة متوفرون عند الحاجة، وقرارات التوظيف الفعال تبدأ بتخطيط الموارد البشرية، والذي يوازن بين الناس الخارجين والداخلين و توقع خلق فرص جديدة في المؤسسة في وقت معين"².

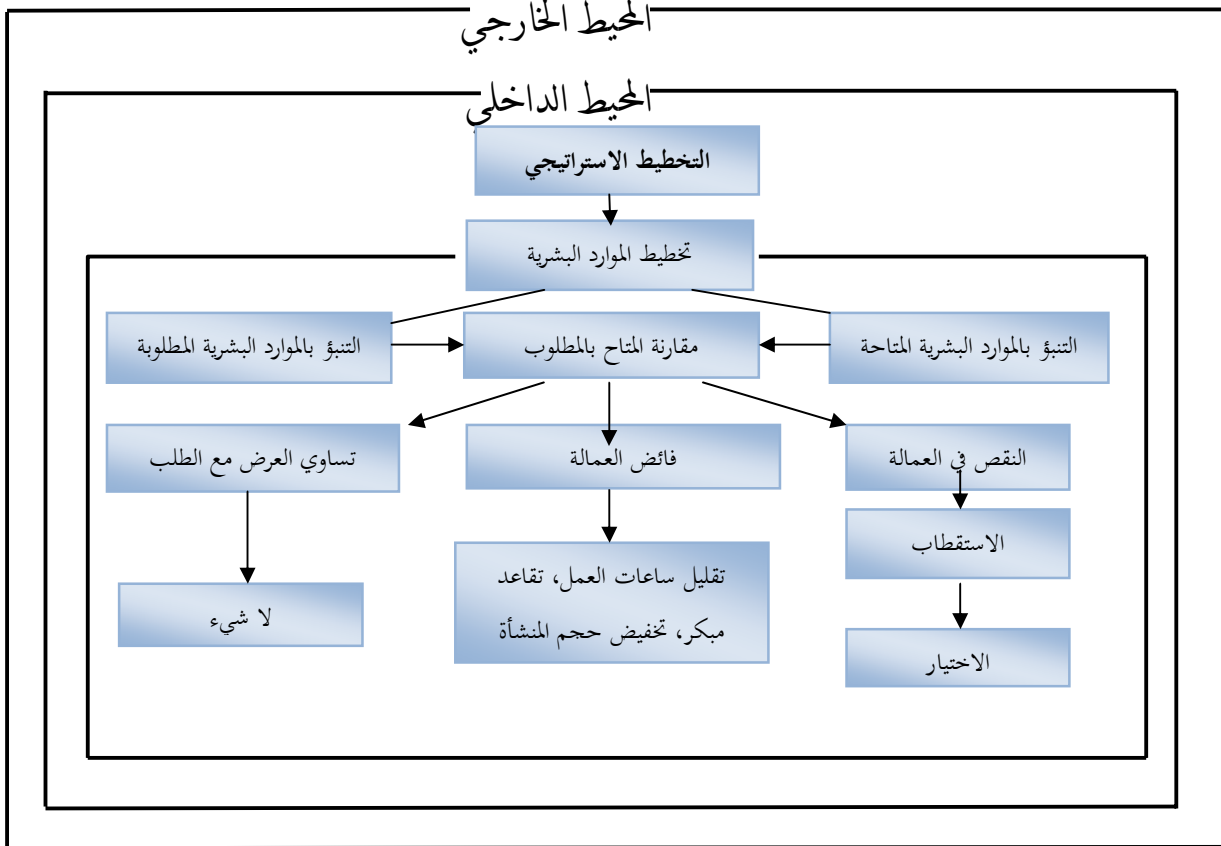
تنتهي عملية التخطيط للموارد البشرية عادة بإعداد مجموعة من الجداول، التي توضح أنواع الوظائف أو التخصصات المطلوبة، و أعداد الأفراد اللازمة في كل نوع موزعة على مختلف الإدارات³.

¹ باري كثنواي، مرجع سبق ذكره، ص 46.

² W. MONDY, R. NOE, op.cit, p 99.

³ صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية 2002، ص 123.

شكل رقم (1-3): عملية تخطيط الموارد البشرية



Source: W. MONDY, R. NOE, *Human resources management*, Pearson education international, Prentice Hall, New Jersey 2005, p 100.

يتضح من خلال الشكل رقم (1-3)، أن التخطيط الاستراتيجي للمؤسسة يأتي من خلال التخطيط الأمثل لمواردها البشرية بغية تحقيق الأهداف المسطرة، و أثر ذلك على التنبؤ بالاحتياجات من هذه الموارد، و بعد مقارنة ما هو متاح بالمطلوب يتم تحديد مقدار الفائض أو العجز في العمالة.

2- أهمية تخطيط الموارد البشرية:

يساهم التخطيط الرسمي للموارد البشرية في تحقيق المنافع التالية:¹

¹ سهيلة عباس، إدارة الموارد البشرية-مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان 2003، ص 57.

1. يؤدي إلى تخفيض التكاليف المرتبطة بالموارد البشرية، عن طريق التنبؤ الدقيق بالحاجات المستقبلية لكل وظيفة من الوظائف في المنظمة، وهذا يؤدي إلى استثمار الطاقات البشرية بشكل كفاء و تقليل الفائض في بعض الوظائف و العجز في وظائف أخرى، لا سيما تلك الوظائف التي تتطلب مهارات عالية و تواجه بعرض قليل منها؛
2. يوفر للمنظمة المدخلات المطلوبة في الوقت المناسب، مما يؤدي إلى نجاح برامج تخطيط وتطوير المسار المهني للعاملين؛
3. يؤدي إلى الموازنة الكفؤة بين نشاطات و وظائف إدارة الموارد البشرية و أهداف المنظمة، بحيث تحقق هذه الموازنة كفاءة الأداء الفردي و التنظيمي؛
4. يساهم في بناء القاعدة الأساسية لنجاح خطط و سياسات الموارد البشرية الأخرى كالاختيار، التدريب و الحوافز؛
5. يؤدي توفير الكفاءات بشكل منسجم مع حاجات و متطلبات المنظمة إلى رفع مستوى رضا العاملين عن أعمالهم و منظماتهم؛
6. يعد التخطيط للموارد البشرية على مستوى المنظمة، الأساس في وضع خطة الموارد البشرية على المستوى القومي و بصورة خاصة في المؤسسات التابعة للقطاع العام؛
7. يساهم التخطيط بشكل ملموس في الخطة الإستراتيجية الشاملة للمؤسسة، من خلال العمل على توفير الوسيلة لتحقيق الغايات المرجوة لتلك الخطة.

الفرع الثالث: استقطاب، اختيار و تعيين الموظفين

إن عملية الاستقطاب تمثل علاقة تبادلية مشتركة بين كل من المنظمة التي تسعى لتحقيق أهدافها، من خلال استقطاب ثم اختيار و تعيين أفضل العاملين من جهة، و من جهة أخرى، طالب الوظيفة أو الشخص المستقطب الذي يحتاج إلى العمل، و لما يكون هناك توافقا لتوقعات الفرد من المنظمة مع توقعات المنظمة من الفرد، يكون من السهل على المنظمة جذب الأفراد المؤهلين و من ثم اختيارهم و تعيينهم.

1- استقطاب الموارد البشرية:

يعتبر الاستقطاب حلقة الوصل بين تخطيط الموارد البشرية و مرحلة اختيار الموظفين، لذلك أولى الباحثين اهتماما كبيرا لهذه الوظيفة، لأن هذه المرحلة تعتبر استثمارية من خلال النفقات التي تنفق فيها، وينظر إلى الموارد البشرية كمردود من وراء توظيفها .

يعرف الاستقطاب على أنه: "الخطوة التي تعقب الإعلان عن الوظيفة الشاغرة، و قد تسبقها أو تعوض عنها في بعض الحالات المحدودة جدا، و هناك من يسميها الاستجلاب و يراد بها جذب و إغراء المؤهلين لشغل الوظائف الشاغرة"¹ . بمعنى البحث عن العاملين في سوق العمل عن طريق الإعلانات، و جذب الأفراد الذين تتوفر فيهم الشروط المؤهلة للوظائف الشاغرة .

فجودة عملية التوظيف هي محصلة التوفيق بين الشخص الموظف و المنصب المراد شغله، و في سبيل هذا، تعتمد المؤسسة على نمطين من الاستقطاب هما:²

الاستقطاب الداخلي: حيث تسعى المنظمة إلى سد عجزها من الأفراد عن طريق الأفراد الحاليين الذين يعملون لصالحها لوظائف أعلى، شرط أن تتوفر فيهم المؤهلات الضرورية لشغل المنصب، لكن هناك إجراءات و اختبارات معينة يجب على المرشح القيام بها قبل تنصيبه في المنصب الجديد، و هذا النوع من الاستقطاب يتطلب نظام معلومات فعال و جيد .

الاستقطاب الخارجي: تلجأ المنظمة إلى هذا النوع من التوظيف في حالة عدم وجود الكفاءات اللازمة لشغل المنصب، أو بقصد الاستفادة من الكفاءات المتوفرة في سوق العمل خارج نطاق المنظمة، و هذا ما من شأنه أن يوفر خبرات جديدة، و قد يلجأ هنا إلى وسائل الاتصال و الإعلام المختلفة .

بصفة عامة، وظيفة الاستقطاب تهدف إلى محاولة خلق أكبر عدد من العاملين الذين تتوفر لديهم القدرة و الرغبة في العمل .

¹ عامر الكبيسي، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر 2004، ص 108 .

² J.M PERETTI, *Gestion des ressources humaines*, éd Vuibert, Paris 1987, pp 83-88.

2- الاختيار والتعيين:

بعد الانتهاء من التحديد الكمي والنوعي لكافة الموارد البشرية اللازمة للمنظمة، عن طريق عملية تخطيط الموارد البشرية و استقطاب و جذب المؤهلين . تبدأ عملية الاختيار لأحسن الموظفين المناسبين لشغل وظائفهم، ومن ثم تعيينهم في مناصبهم و ذلك وفق المؤهلات و الشروط المطلوبة .

2-1 عملية الاختيار:

تعتبر عملية الاختيار عن عملية المفاضلة بين طالبي العمل، و كذا وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة، على ضوء ذلك، وضعت عدة تعاريف لعملية الاختيار، من بينها: "الاختيار هو العملية الإدارية التي بمقتضاها يقسم المرشحون إلى فريقين، فريق تقبله المنظمة لتعيينه للوظيفة الشاغرة و فريق ترفضه، و هي تلك العمليات التي تقوم بها المنظمة لانتقاء أفضل المرشحين للوظيفة، و هذا الاختيار يتم طبقاً لمعايير الاختيار الذي تطبقه المنظمة"¹.

بمعنى أن عملية القبول و الرفض تتم بناء على مجموعة من الشروط، إن توافقت مع طالب الشغل يتم قبوله و إن تم العكس يتم رفضه، كذلك في عملية اختيار الأفراد تستخدم الإدارة كل أو بعض الاختبارات الأكثر شيوعاً، من بينها: اختبار القدرات، اختبارات الذكاء، اختبارات الأداء...

هناك تعريف آخر لعملية الاختيار إذ يعد "رحلة تطوير و كشف عن مؤهلات الأفراد المتقدمين للعمل، و هي في الوقت نفسه يمكن لكلا الطرفين - المنظمة و الفرد- انتهازا ليتعرف كلا منهما على الآخر، و يجب ألا ينصرف الذهن إلى التركيز الأساسي لهذه العملية على اكتشاف الجوانب السلبية التي يحتمل أن تؤدي إلى فشل الفرد وظيفياً"². بمعنى اتخاذ القرار الخاص بتعيين عدد محدود من المتقدمين أو المتاحين للالتحاق بالوظائف الشاغرة، كما أن اختيار هؤلاء

¹ مهدي حسن زويلف، مرجع سبق ذكره، ص 97.

² محمد المدهون، مرجع سبق ذكره، ص 66.

الأشخاص المؤهلين يتم من خلال التركيز على مفهومي الكفاءة و الفاعلية لما في ذلك من نتائج ايجابية أو سلبية .

- تستعين عملية الاختيار بمجموعة من الوسائل التي تحدد ما إذا كان للفرد المؤهلات المطلوبة و المعايير التي يتم على أساسها الاختيار، وقد حددت المعايير التي يمكن الاعتماد عليها كما يلي:¹
1. أن تتوفر لدى الفرد المهارات المطلوبة للمنظمة؛
 2. أن يكون من أصحاب الخبرة في مجال الوظيفة؛
 3. أن تتم المفاضلة حسب طبيعة مهام الوظيفة مع جنس المتقدم لها إن كان رجلاً أو امرأة؛
 4. أن يكون المستوى التعليمي الذي يحمله الموظف المرتقب الذي سيتم اختياره مناسباً؛
 5. ملائمة الصفات الشخصية التي يمتلكها لطبيعة العمل .

2-2-2-2-2 التعيين:

تأتي الخطوة الأخيرة في عملية التوظيف و المتمثلة في عملية التعيين، و التي تتضمن أربع نقاط أساسية هي:²

أولاً- إصدار قرار التعيين: تتولى عادة الجهة المختصة إصدار قرار التعيين بعد الانتهاء من عملية الاختيار، و الاتفاق مع المرشح على مقدار الراتب و الميزات الأخرى التي سيحصل عليها، و عادة يعين الأشخاص الجدد تحت التجربة لمدة سنة أو أقل، يجوز تمديد فترة أخرى إذا ثبت عدم كفاءة الموظف .

ثانياً- التهيئة المبدئية: يتم تعريف الموظف الجديد بالمنظمة و الوظيفة و العاملين معه، و ذلك من خلال تعريفه بالمسؤوليات و سلطات الوظيفة و بأهداف المنظمة و سياستها الرئيسية و علاقة عمله بها، و يمكن أن يحقق ذلك من خلال عدة وسائل، منها: الكتب، النشرات، أدلة العمل، التسجيلات و الزيارات الميدانية لمرافق المنظمة و أماكن العمل فيها . في الكثير من

¹ P. ROBBINS, M. COULTER, *Management*, Prentice Hall, New Jersey 2005, pp 288-292.

² محمد المدون، مرجع سبق ذكره، ص 71 .

المنظمات الصناعية، تقوم إدارة الموارد البشرية بتنظيم مقابلات للموظف الجديد مع المشرف عليه و تحت إشرافها، و متابعتها للتقدم الذي يحرز فيما يتعلق بإعداده وتكيفه للعمل، و من أجل أن تؤدي عملية الإعداد و التوجيه نتائجها الإيجابية و تحقق الأهداف .

ثالثا - متابعة و تقييم الفرد خلال فترة التجربة: سبق القول أن الفرد يعين تحت التجربة لمدة قد تصل إلى السنة، و يبقى الموظف خلال هذه الفترة تحت الاختبار و الملاحظة من قبل رئيسه المباشر، و في نهاية الفترة يعد الرئيس تقريرا نهائيا يحدد فيه تصوره بشأن تثبيته أو فصله أو تحويله إلى عمل آخر .

رابعا - تثبيت الموظف و تمكينه: بعد أن يمضي الموظف الجديد الفترة التجريبية المحددة له بنجاح و تثبت كفاءته و يفيد تقرير رئيسه المباشر أنه في عمله، تنتهي فترة الاختبار و يعين بصورة نهائية، و هنا يتم تمكين الفرد من أداء العمل من خلال منحه الصلاحية الكاملة وتهيئة الظروف المادية و المعنوية اللازمة لتنفيذ العمل . فعملية التثبيت في العمل دون التمكين من أدائه لا تكفي، لأن التمكين يعد مبدءا أساسيا من مبادئ التوظيف، و أن أحسن أداء للعمل لا يتوقف فقط على قرار التعيين و على قدرات الشخص و أماته، بل و على مدى منحه الصلاحية الكافية بالتصرف في الأمور و تهيئة الظروف المناسبة لأداء هذا العمل .

المطلب الثاني: التدريب، تقييم الأداء و إدارة المسار الوظيفي

سيتم من خلال هذا المطلب التعرف على وظيفة التدريب، بالإضافة إلى نتائج نظم تقييم الأداء و تخطيط المسار الوظيفي لضمان تنافسية المنظمة .

الفرع الأول: التدريب

لمعرفة التدريب لابد أولا من تدقيق المصطلحات التي تشير إليه، ثم التعرف على أهمية التدريب بالنسبة للفرد و المنظمة .

1- ما هية التدريب:

اشتقت كلمة التكوين من فعل كون Former، لغويا يعني إعطاء الشيء شكلا، ويقابل هذا المفهوم في اللغة الإنجليزية مفهوم Training، الذي ترجمه مختلف العلماء و الباحثين العرب بمفهوم التدريب، لأن اللغة الإنجليزية لا تستعمل المفهوم الفرنسي للتكوين Formation. ولا بد للإشارة في هذا الشأن، أن التشريع الجزائري وحتى المغربي يستعمل مصطلح التكوين خلافا لكلمة التدريب المتداولة في المشرق العربي، بالتالي لا يوجد فرق بين المصطلحين.¹

هناك عدة تعاريف للتدريب من بينها: "التدريب هو العملية التي تهدف إلى تعليم الموظفين الجدد المهارات الأساسية لأداء وظائفهم"².

يتضح من خلال هذا التعريف، أن التدريب هو عملية التعلم، بمعنى نقل للخبرات والمهارات على مستوى الأفراد، فالتدريب يعرف بالجهود المخطط لها، والتي تهدف إلى تعليم العاملين المعارف و المهارات المتعلقة بالأعمال التي يقومون بها في الوقت الحاضر، أما التطوير فيتجاوز ما هو آني ليتم توسيع المهارات و المعارف المتعلقة بالمستقبل و على المدى البعيد . كما يعرف أيضا بأنه: "محاولة لتغيير سلوك الأفراد يجعلهم يستخدمون طرقا و أساليب مختلفة في أداء عملهم، أي يجعلهم يسلكون بعد التدريب بشكل مختلف عما كانوا يتبعونه قبل التدريب"³.

يتضح من خلال هذا التعريف، أن تغيير سلوك الأفراد ناجم عن الاستخدام الأمثل للطرق و الأساليب اللازمة لعملية التدريب، و لا معنى للمعارف و المهارات إذا لم تكن مرتبطة بهذه الأدوات المستخدمة.

¹ محمد ابن منظور، لسان العرب، المجلد 14، دار صادر، بيروت 1994، ص 304.

² جاري ديسلر، مرجع سبق ذكره، ص 187.

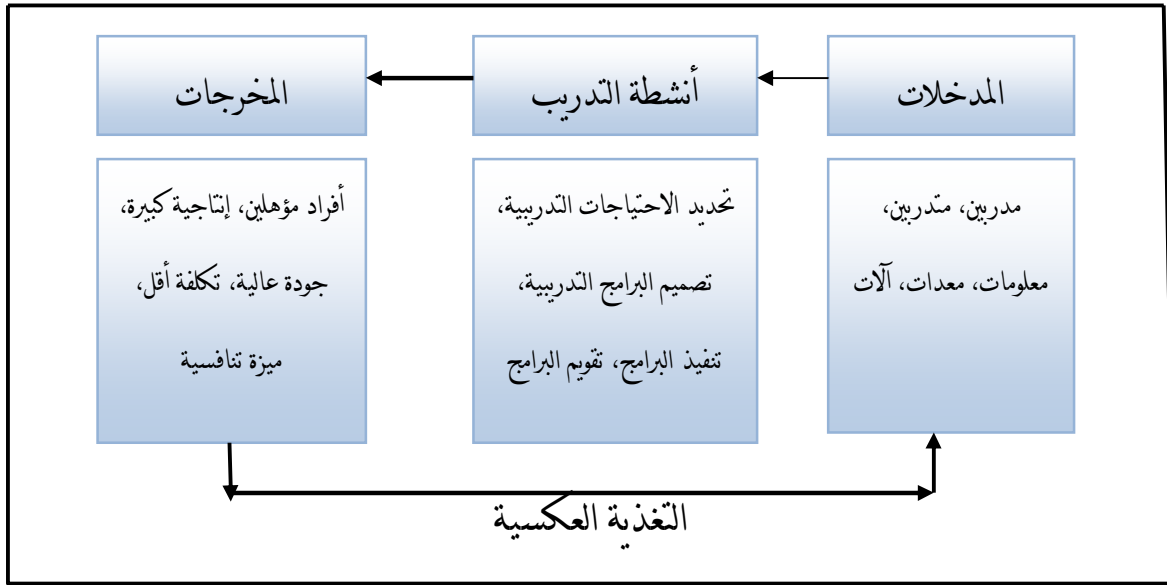
³ علي السلمي، إدارة الأفراد و الكفاءة الإنتاجية، دار غرب للطباعة، القاهرة 1985، ص 346.

مما سبق، يتضح أن أداء الفرد مرتبط بعدة عوامل يمكن تلخيصها في المعادلة الآتية:¹

الأداء = دالة (المعارف، الاستعدادات، الاتجاهات، الظروف)

أي أن أداء الفرد مرتبط بمدى اكتسابه للمعارف، الخصائص الشخصية، كذا مستوى دافعيته لأداء عمله وارتباطه به، بالإضافة إلى الظروف المحيطة به.

شكل رقم (1- 4): التدريب نظام متكامل



المصدر: أمين ساعاتي، إدارة الموارد البشرية: من النظرية إلى التطبيق، دار الفكر العربي، القاهرة 1998، ص 80.

يمكن تمثيل التدريب كنظام متكامل، انطلاقاً من مجموعة المدخلات و المتمثلة في: المدربين، المتدربين، المعدات و الآلات، ثم ضرورة توفر أنشطة التدريب من تحديد للاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذها ثم تقييمها بالاختبارات و الملاحظات و التغذية العكسية، فالتغذية العكسية تمثل كل البيانات التي يتعين تحليلها لتحديد ما إذا كانت أهداف الدورة قد حققت أم لا.

¹ L.S DOLAN, S.R SCHULER, *La gestion des ressources humaines au seuil de l'an 2000*, éd du renouveau pédagogique, Québec, 1995, p 399.

أما عن أنواع التدريب، فهناك من يصنف التدريب إلى تدريب رسمي وغير رسمي، ومنهم من يقسمه حسب نوع الوظائف... ويمكن الاعتماد على التقسيم الذي يستند إلى: مرحلة التوظيف، نوع الوظائف، المكان الذي يتم فيه التدريب.

جدول رقم (1-2): أنواع التدريب

يمكن تقسيم أنواع التدريب حسب:		
المكان	نوع الوظائف	مرحلة التوظيف
<ul style="list-style-type: none"> ▪ التدريب داخل الشركة ▪ التدريب خارج الشركة: أ- في شركات خاصة ب- في برامج حكومية 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ التدريب الفني والمهني ▪ التدريب التخصصي ▪ التدريب الإداري 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ توجيه الموظف الجديد ▪ التدريب أثناء العمل (موظفون جدد، إدماج) ▪ تدريب تجديد المعرفة والمهارة (موظفون مندمجون بالعمل) ▪ تدريب بغرض الترقية و النقل (موظفون في مراحل متقدمة)

المصدر: أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، القاهرة 2004، ص 323.

2- أهمية التدريب:

يعتبر التدريب وسيلة وأداة للتنمية إذا أحسن استثمارها و توظيفها، تمكنت المنظمة من تحقيق الكفاءة و الفعالية في الأداء و الإنتاج، و قد أظهرت نتائج العديد من الأبحاث أن للتدريب دورا أساسيا في نمو ثقافة الفرد و المجتمع. و تبرز أهمية ذلك باعتباره أساس كل تعلم و تطوير وتنمية للعنصر البشري، و من ثم تقدم المجتمع و بنائه. وذلك من خلال:¹

- ✓ زيادة الإنتاجية و الأداء التنظيمي، و يساعد في ربط أهداف العاملين بالمنظمة؛
- ✓ يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة و خلق اتجاهات إيجابية داخلية و خارجية؛
- ✓ يؤدي إلى تطوير أساليب القيادة و ترشيد العلاقات الإدارية، و يساعد في تجديد و إثراء المعلومات؛

¹ نظمي شحادة و آخرون، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان 2000، ص 52.

- ✓ تطور الدافعية للأداء و يساعد على تطوير مهارات الاتصالات بين الأفراد؛
- ✓ توثيق العلاقة بين الإدارة و الأفراد العاملين، و تطوير إمكانية الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة.

الفرع الثاني: تقييم الأداء الوظيفي

إن الأداء مرتبط كمرحلة أولى بقياس الأداء التنظيمي للمؤسسة على المستوى الكلي، كما يوضحه الجدول رقم (1-3)، من خلال الاهتمام بالموارد البشرية، الاستغلال الأمثل للموارد ومدى فاعليتها، مع ضرورة الالتزام بالواجبات و المسؤوليات في إطار تحقيق أهداف المؤسسة وضمان استمراريتها و ديمومتها .

جدول رقم (1-3): نموذج قياس الأداء التنظيمي

الفاعلية	الموارد البشرية
<ul style="list-style-type: none"> • استغلال الموارد • الإنتاجية 	<ul style="list-style-type: none"> • التزام الأجراء • المردود • الكفاءات • التسيير التقديري للشغل و الكفاءات • مناخ العمل
الاستمرارية و الديمومة	الواجبات
<ul style="list-style-type: none"> • التنافسية • نوعية المنتج و/أو الخدمة • رضا الشركاء 	<ul style="list-style-type: none"> • احترام التشريعات • المسؤولية الاجتماعية • المسؤولية البيئية

Source: H. POISSONNIER, D. DRILLON, *Le développement de la gestion durable des ressources humaines: un éclairage par les outils de pilotage des performances*, Vie § science de l'entreprise 2008/2 (n° 179-180), p 22-43.

لكن عندما يكون الحديث عن قياس كفاءة العاملين في أي مؤسسة، فإن تقييم الأداء يمثل أحد الوظائف الرئيسية التي يجب أن يقوم بها مديرو شؤون الموظفين، بالتنسيق مع مديري الإدارات الأخرى، لما لها من انعكاسات ايجابية على المنظمة بصفة عامة و العامل بصفة خاصة .

1- مفهوم تقييم الأداء:

أسندت لوظيفة تقييم الأداء عدة تعاريف، تبين أن تقييم الأداء أو تقييم الكفاءات أو تقييم أداء العاملين كلها مسميات مترادفة، غايتها تحليل أداء الفرد بكل ما يتعلق به من صفات نفسية أو بدنية، أو مهارات فنية أو سلوكية أو فكرية، وذلك بهدف تحديد نقاط القوة والضعف والعمل على تعزيز الأولى ومعالجة الثانية كضمان أساسي لتحقيق فاعلية المنظمة. و عليه فإن تقييم الأداء هو عملية دورية هدفها قياس نقاط القوة والضعف في الجهود التي يبذلها الفرد، والسلوكيات التي يمارسها في وقت معين من أجل تحقيق هدف محدد خططت له المنظمة مسبقاً¹.

يتضح من خلال هذا التعريف، أن عملية التقييم تتم بصفة دورية تحددتها المنظمة، وذلك من أجل الخروج بنقاط الضعف والقوة التي تميز الفرد، بهدف تحقيق التخطيط المسبق للأهداف المرجوة.

2- أهمية تقييم الأداء:

إن أهمية تقييم الأداء تكمن من خلال التعرف على الأسباب التي أدت إلى الاهتمام بوظيفة تقييم الأداء، والتي ندرجها كالآتي:²

- ✓ يوفر المعلومات التي على أساسها تتخذ العديد من القرارات الإدارية مثل النقل والترقية؛
- ✓ يتيح الفرصة لمراجعة وإعادة النظر في سلوك المرؤوسين؛
- ✓ يعتبر جزءاً من عملية تنظيمية مهمة، فمن خلالها يمكن مراجعة خطط و نظم العمل؛
- ✓ يوفر أساساً يمكن الاعتماد عليه في تحسين وتطوير مستويات الأداء بالمنظمة.

¹ مؤيد سعيد السالم، عادل حرحوش صالح، مرجع سبق ذكره، ص 102.

² جاري ديسلر، مرجع سبق ذكره، ص 323.

الفرع الثالث: إدارة المسار الوظيفي

تعددت المصطلحات التي تشير إلى وظيفة إدارة المسار الوظيفي منها تنمية و تخطيط المسار الوظيفي، و من خلال هذه الوظيفة يتم تحقيق التوافق بين الأفراد و الوظائف التي يتقلدونها .

1- مفهوم إدارة المسار الوظيفي:

يقصد بالمسار الوظيفي مجموعة المراكز الوظيفية التي يتدرج من خلالها الفرد في حياته الوظيفية، ويتطلب أي جهد لتنمية المسارات الوظيفية تصافر ثلاث مجموعات تتمثل في:¹

أولاً- يعد الفرد المسؤول الأول و الأخير عن تنمية مساره الوظيفي، حيث عليه أن يبدأ بتقييم اهتماماته و مهاراته و قيمه، و أن يأخذ ذلك في الاعتبار عند اختيار المسار الوظيفي الذي يشبع تلك الحاجات و الاهتمامات، و في نفس الوقت ما يتفق مع ما يعتنقه من قيم و ما يملكه من مهارات .

ثانياً- كذلك مسؤول الموظف يلعب دورا في تنمية مساره الوظيفي، من خلال تزويده بالمعلومات بشكل دوري للتعرف على مستويات أدائه في الوظيفة، كما يساهم المدير في تنمية مسار الفرد الوظيفي من خلال ما يوكفه من واجبات و مهام تصقل مهارات الفرد، مع تقديم يد العون و الدعم له عند الضرورة .

ثالثاً- إن المنظمة من خلال ما تتبعه من سياسات و نظم و إجراءات، تؤثر أيضا في تنمية مسار الفرد الوظيفي من خلال تقديم فرص التنمية و التدريب اللازمة، ليكتسب الموظف المهارات التي تمكنه من أداء واجباته بنجاح .

أما بالنسبة لتعريف إدارة المسار الوظيفي، فهناك عدة تعاريف من بينها: " أنه ذلك الجانب الذي يقع ضمن مسؤولية الفرد نفسه في تنمية المسار الوظيفي، و يتضمن ما يخططه الفرد بنفسه لحياته الوظيفية، ويشمل تقييم الفرد لقدراته و اهتماماته للفرص الوظيفية المتاحة، صياغة

¹ جاري ديسلر، مرجع سبق ذكره، ص 354 .

الأهداف الحقيقية و تحقيق الأنشطة التنموية المناسبة"¹. كما يوجد تعريف آخر يوضح أن تخطيط المسار الوظيفي هو: "عبارة عن التوافق و التطابق بين الأفراد من جهة، و بين الوظائف التي يتقلدونها من ناحية أخرى"².

من خلال التعريفين السابقين، يتضح أن تخطيط أو إدارة المسار الوظيفي هو مجموعة الأنشطة المشتركة بين الموظف و الإدارة، مع ضرورة توافق و تطابق مساهمات الفرد مع مساهمات الإدارة العليا .

2- أهمية إدارة المسار الوظيفي:

يحقق التخطيط الجيد لتنمية المسار الوظيفي العديد من المزايا و النتائج الايجابية، لكل من المنظمة و الأفراد العاملين . من أهم هذه النتائج الايجابية ما يلي:³

1. ضمان توفير الكفاءات المميزة مستقبلا: تمثل جهود تخطيط المسارات الوظيفية الامتداد الطبيعي لعملية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، أي أن التغيرات المستمرة لمتطلبات قوة العمل في الأجلين المتوسط و الطويل، يجب تحديدها عندما تقوم المنظمة بتحديد أهدافها طويلة الأجل، إذ أن مساعدة الأفراد في صياغة و تشكيل احتياجاتهم و أهدافهم الشخصية، يزيد من احتمالات توافر الكفاءات المناسبة لمواجهة الاحتياجات المتغيرة .

2. مقابلة الطموحات الوظيفية للأفراد: فالعاملون خاصة من صغار السن يظهرون رغبة في تحقيق مزيد من السيطرة على مساراتهم الوظيفية، و لا يقبلون المهام و الأدوار التي تحددها لهم الإدارة، فهم يريدون المزيد من الرضا الوظيفي و كذلك البدائل الوظيفية، و هو الأمر الذي يمكن تحقيقه من خلال تخطيط المسار الوظيفي .

¹ صلاح الدين عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية 2002، ص 286.

² أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص 374.

³ جمال الدين محمد المرسي، مرجع سبق ذكره، ص 378.

3. تشجيع تنوع الثقافات: يتسم برنامج تخطيط المسار الوظيفي الفعال بإتاحة الفرصة في جميع مستويات التنظيم لكل فئات العمال، و عليه فإن مواجهة الفرصة المهنية الممتدة في ظل ظاهرة العولمة والمشروعات المشتركة حول العالم، يجعل من تنوع الثقافات أمراً مرغوباً وواقعاً ملموساً .

4. الحد من إحباطات العاملين: إن وجود خطط للمسار الوظيفي تؤدي إلى بناء توقعات حقيقية وتطلعات مقبولة بدلاً من المغالاة في ذلك، و هو ما يؤدي في النهاية إلى تقليل حدة مشاعر الإحباط التي قد تسود بين العاملين .

5. تجنب التقادم في المهارات: تساعد برامج التخطيط للمسار الوظيفي الفعال في توقع التطورات، كالتغير التكنولوجي السريع و التطورات الاقتصادية .

6. تحسين قدرة المؤسسة في جذب العمالة المؤهلة و الحفاظ عليها: إن توافر خطط لتنمية وتطوير المسار الوظيفي في أي مؤسسة، يساهم في تحقيق الطموحات الوظيفية للأفراد ومستقبلهم المهني، مما يشجعهم على الالتحاق بها، خصوصاً في ظل المنافسة الشديدة بين المؤسسات التي تعمل كل منها جاهدة للحصول على هذه النوعية من العمالة .

7. تحسين سمعة المؤسسة: إذا أدرك الأفراد أن منظماتهم تعني بمستقبلهم الوظيفي، فإنهم سوف يكونون أداة جيدة للترويج لها في كافة المجتمعات و الأماكن التي قد يتواجدون فيها، الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى تحسين صورتها و التعبير عنها كمجال جذاب للعمل .

المطلب الثالث: نظام الأجور و الحوافز

إن نظام التعويضات الفعال يمكن المؤسسات من الاحتفاظ بالموارد البشرية القادرة على تحقيق أهدافها، سواء ما تعلق الأمر بنظام الأجور أو الحوافز .

الفرع الأول: تصميم نظام الأجور

هناك مهمة أساسية لإدارة الموارد البشرية في قطاع الأعمال تتمثل في إعداد و إدارة نظام الأجور . و يعتبر هذا النظام من أهم الأنظمة التي تحتاجها أي منظمة، لأنه يؤثر في كل القضايا المهمة

ذات الصلة بعملها، خاصة قدرتها على استقطاب العاملين و الاحتفاظ بهم ثم رجمتها واستمرار وجودها.

1- مفهوم الأجر و طرق الدفع:

الأجر هو ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به، وفقا للاتفاق الذي يتم بينهما و في إطار ما تفرضه تشريعات المنظمة للعلاقة بين العامل و صاحب العمل، وعند تحديد التكلفة الحقيقية للأجور في أي مشروع خلال فترة زمنية معينة، فلا بد من أن نضيف إلى المبالغ النقدية، جملة المبالغ التي أنفقت على كافة المزايا العينية التي حصل عليها العمال خلال هذه الفترة.¹

هناك عدة معايير يجب إتباعها لتحديد الأجور، يمكن ذكرها كما يلي:²

1. الأداء: إذ يتقاضى العامل وفق هذا الأساس أجرا يتناسب مع أدائه تبعا لمعايير موضوعة و محددة بشكل مسبق، و تكمن مشكلة هذا المعيار في التمييز بين كم الأداء و نوع الأداء؛
2. الجهد: يستخدم كمعيار لتحديد الأجور في الحالات التي يكون فيها انجاز الفرد أدنى من المعدل المطلوب، في حين كان الجهد المبذول في سبيل ذلك كافيا؛
3. الأقدمية: تؤثر الأقدمية في العمل على نظام الأجور، و هذا المعيار أكثر وضوحا واستخداما؛
4. المؤهل العلمي و الخبرة: يعتبران عاملان مهمان في تحديد أجر الفرد عند التحاقه لأول مرة بالمنظمة، و لسوق العمل الدور الأساسي في تحديد المقابل لهذه المهارة و الخبرة؛
5. مستوى صعوبة الوظيفة: يعتمد هذا المعيار على متطلبات شغل الوظيفة الفكرية و الجسدية في تحديد الأجر، فالوظيفة المتكررة التي يسهل تعلمها تستحق أجرا أقل من الوظائف المعقدة و المصنفة فكريا و جسديا؛

¹ صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العملية و العلمية، الدار الجامعية، مرجع سبق ذكره، ص 360.

² سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية و تأثيرات العولمة عليها، دار المجدلوي للنشر و التوزيع، عمان، الأردن 2003، ص ص 139-140.

6. المستوى المعيشي المناسب و مستوى الأسعار السائدة في السوق: تتأثر الأجور بتكاليف

المعيشة في المجتمع، فكلما زادت تكاليف المعيشة نقص الأجر الحقيقي للعامل، و أدى ذلك

إلى خفض مستوى معيشتهم، الأمر الذي يجعل كثيرا من المنظمات العالمية تميل إلى تحديد

الأجور وفقا للزيادة الحالية و المنتظرة في مستويات الأسعار.

أما عن طرق دفع الأجور فيمكن تقسيمها إلى مجموعتين رئيسيتين و هما: طريقة الأجر

الزمني (على أساس الوقت) و طريقة الأجر حسب الإنتاج.

أ/ نظام الدفع على أساس الوقت:

يدفع للعامل بموجب هذه الطريقة أجرا معينا ثابتا عن الوقت الذي يقضيه في العمل، و قد

تكون وحدة الحساب ساعة أو يوما أو أسبوعا أو شهرا، و لا يرتبط الأجر هنا بكمية أو جودة

الإنتاج. فالعامل في ظل نظام الأجر على أساس الزمن، يمكنه أن يدرك بوضوح قيمة أجره على

وجه الدقة¹. لكن ما يعاب على هذه الطريقة أنها لا تشجع على روح الابتكار و لا تحقق الحافز

الكافي أمام العاملين لزيادة إنتاجيتهم.

ب/ نظام الدفع على أساس الإنتاج:

يرتبط أجر العامل طبقا لهذه الطريقة بكمية الإنتاج التي يقدمها في فترة زمنية معينة، و تمثل

هذه الطريقة في إعطاء العاملين أجورا تتناسب مع عدد ما ينتجونه من وحدات سلعية أو خدمية،

و يوفر ذلك للعاملين حوافزا لإنتاج أكبر عدد من الوحدات.²

ما يعاب على هذه الطريقة أنها لا تناسب كل الأعمال، و قد تؤثر على الحالة الصحية

أو حدوث حوادث العمل في سبيل زيادة أجورهم، بالإضافة إلى صعوبة تحديد المعايير القياسية

للإنتاج الذي يحاسب الفرد على أساسها.

¹ معمر داود، منظمات الأعمال: الحوافز و المكافآت، بحث علمي في الجوانب الاجتماعية و النفسية و القانونية، دار الكتاب الحديث، القاهرة 2006، ص70.

² محمد قاسم القروي، السلوك التنظيمي: دراسة للسلوك الإنساني الفردي و الجماعي في المنظمات المختلفة، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان 2000، ص

2- أهمية تصميم نظام الأجور:

إن المنظمة التي تسعى لوضع نظام للأجور، إنما تستهدف ضمان تحقيق العدالة النسبية بين شاغلي الوظائف المختلفة، بحيث يعكس اختلاف الأجور اختلافًا حقيقيًا في مستوى صعوبة وأهمية الوظائف المختلفة، كذلك تستهدف المنظمة تحقيق مستوى عالٍ من الإنتاجية، بمعنى أن تحصل الإدارة على أقصى إنتاجية ممكنة من الإنفاق على عنصر العمل.¹ كما أنه من الأهمية بمكان وضع هيكل للأجور يتسم بالعدالة و الموضوعية، و يعمل على تحقيق مستوى عالٍ من الإشباع والرضا للموارد البشرية في المنظمة، و بالتالي يساعد التسيير الجيد لنظام الأجور على استقرار الفرد في عمله، كما تعتبر الأجور أداة قياس لرضا الفرد عما يقوم به.

تعتبر إدارة الرواتب و الأجور من المشاكل المعقدة التي تواجه إدارة الموارد البشرية، لذلك فإن الاهتمام و العناية بوضع خطة أجور عادلة و سليمة أمر في غاية الأهمية، لأن معظم الإحصاءات تشير إلى أن معظم الخلافات العمالية مع الإدارة سببها الأجر، و لأن هذا الأخير يتوقف عليه المستوى المعيشي و الاجتماعي للعاملين.

كما سبق القول، فإن الأجور لها تأثير بالغ الأهمية على المنظمة بشكل عام و العاملين بشكل خاص، و عليه ينبغي على المنظمة إنشاء و تنمية نظام سليم، عادل و كفء للأجور، يطبق وفقا للوظائف و مستوى الأداء.

الفرع الثاني: نظام الحوافز

إن للحوافز التأثير الإيجابي على أداء الأفراد، و الدور الفعال في زيادة مهارات الأفراد و بالتالي زيادة الإنتاجية.

¹ سنان الموسوي، مرجع سبق ذكره، ص 135.

1- مفهوم الحوافز:

- قبل تعريف الحوافز يجب معرفة الأسباب التي أدت إلى الاهتمام بها، والتي من بينها:¹
1. ازدياد حدة المنافسة بين المنظمات حول الموارد البشرية التي يتلاءم استخدامها مع التطورات التكنولوجية و التقنية، خاصة التي تستوجب زيادة قدرة المنظمات على استقطاب المهارات اللازمة، وتحفيز العاملين على تطوير قدراتهم و معارفهم؛
 2. تزايد القيود و التحديات التي تواجه المنظمات، والتي لها تأثيرا مباشرا على كفاءة المنظمة و قدرتها على البقاء و الاستمرار؛
 3. زيادة حجم المنظمات و تنوع أنشطتها و ميلها إلى الاتجاه الدولي في ممارسة أعمالها، جعلها مضطرة إلى نقل العاملين إلى مجتمعات و دول أخرى، مما استوجب على المنظمات تحفيزهم بمختلف أنواع الحوافز؛
 4. غموض مفهوم و مضمون عملية التحفيز، لارتباطها بمجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية والتنظيمية المعقدة و المتشابكة؛
 5. اتفاق الكثير من الدراسات على أن للحوافز دورا كبيرا في زيادة الدافعية للعمل و ضمان استقرار الموارد البشرية في المنظمة.
- هناك مجموعة من التعاريف التي أسندت للحوافز من بينها: "مجموعة من القوى التي تحرك الأفراد لأن يتصرفوا بطرق أو باتجاهات معينة، و هذه القوى تحرك سلوك العاملين نحو تحقيق هدف أو أهداف محددة".² هناك أيضا من يعرفها على أنها: "شعور أو قوة داخلية محركة للفرد تدفعه إلى القيام بأعمال تحقق له رغباته و تشبع حاجاته".³
- يتضح من خلال التعريفين السابقين، ضرورة التفرقة بين مصطلح الدوافع و الحوافز؛ فسلوك الفرد يتحدد أساسا وفقا لدوافعه و التي تعتبر بمثابة القوى الداخلية المعبرة عن أهدافه

¹ خالد عبد الرحيم الهبتي، مرجع سبق ذكره، ص 253-254.

² M. AMIEL et al, *Management de l'administration*, De Boeck Université, Bruxelles 1998, p 61.

³ عمر السعيد وآخرون، مبادئ الإدارة الحديثة، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان 2003، ص 114.

أو حاجاته، في حين أن الحوافز تعتبر عوامل خارجية في البيئة المحيطة، و التي تقدم له الفرص المختلفة لإشباع هذه الدوافع¹.

2- أنواع الحوافز:

لكي يكون لدى المنظمة نظاما متكاملًا يحفز العاملين على الأداء، و يمكنها من تحقيق أهدافها المسطرة، يجب أن تختار تشكيلة مناسبة من الحوافز. ولقد تم تصنيف الحوافز إلى: حوافز من حيث الطبيعة أو المادة، حوافز من حيث اتجاه تأثيرها و حوافز من حيث من المستفيد منها .

2-1 الحوافز من حيث الطبيعة أو المادة:

تنقسم الحوافز من حيث طبيعتها إلى: حوافز مادية و معنوية .

أ/ الحوافز المادية: تعتبر الحوافز المادية من أقدم الحوافز و هي مهمة لحد الآن، و ذلك لدورها الفعال في إشباع متطلبات الدوافع الأساسية للأفراد العاملين، حيث تشمل الحوافز المادية الأجور و المكافآت التشجيعية و المنح و التعويضات المتنوعة ذات الطابع المادي، لقاء الجهود التي يبذلونها خلال أدائهم لأعمالهم².

ب/ الحوافز المعنوية: تلعب الحوافز المعنوية دورا مهما في زيادة الإنتاج من جهة و من جهة أخرى شعور العامل بالرضا في عمله و ولاءه لمنصبه، فهناك عوامل اجتماعية معينة في المنظمة لها من القوة، بحيث تعمل كبواعث أو حوافز للعمل و قد يكون لها تأثيرها الإيجابي أو السلبي³. من أهم الحوافز المعنوية نجد: الاعتراف بجهود العاملين، المشاركة في اتخاذ القرارات، الأمن و الاستقرار في العمل، نمط الإشراف، الوظيفة الملائمة . . .

2-2 الحوافز من حيث الأثر:

تنقسم الحوافز من حيث أثرها أو جاذبيتها إلى: حوافز ايجابية و حوافز سلبية

¹ جمال الدين محمد المرسي، ثابت عبد الرحمن إدريس، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية 2000، ص 342.

² محمد مرعي مرعي، التحفيز المعنوي و كيفية تفعيله في القطاع الحكومي العربي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة 2003، ص 29.

³ طلعت إبراهيم لطفى، علم اجتماع التنظيم، مكتبة غرب، القاهرة 1993، ص 75.

أ/ الحوافز الايجابية: تستخدم الحوافز الايجابية لتشجيع العاملين على القيام بأعمالهم، حيث تترك أثرا ايجابيا في العامل، خاصة إذا أشبعت حاجات معينة لدى الفرد. وكي تكون الحوافز ذات تأثير ايجابي ينبغي القيام بما يلي:¹

- ✓ البحث عن الوسائل التي تستطيع أن تهيأ الجو الملائم للعمل السليم دون معوقا أو إحباطا؛
- ✓ البحث عن الوسائل التي تشجع العمال على السرعة في الانجاز، ودقة العمل و أدائه بالصورة التي تحقق الأهداف.

ب/ الحوافز السلبية: تستعمل الإدارة الحوافز السلبية لضمان الإنتاج و ضمان أداء العمل، وتستخدم لمن يقع عليه نقص أو حرمان من المزايا نتيجة تقصيره أو إهماله للعمل. هناك مجموعة من الوسائل المستخدمة في الحوافز السلبية منها: التأييب، الإنذار، التوبيخ، خفض الأجر و تخفيض الرتبة. . .

2-3 الحوافز من حيث الاستفادة منها:

حسب هذا المعيار تقسم الحوافز إلى: حوافز فردية و حوافز جماعية.

أ/ الحوافز الفردية: هذا النوع من الحوافز يعتمد على الاهتمام بالفرد، و تعرف بأنها: "تلك الحوافز التي يقصد بها تشجيع أو حفز أفراد معينين لزيادة الإنتاج، كتحديد مكافأة للفرد الذي ينتج أفضل إنتاج أو تخصيص جائزة لأفضل عامل"². فالحوافز الفردية موجهة للفرد و ليس للجماعة.

ب/ الحوافز الجماعية: على عكس الحوافز الفردية التي تمثل مقابلا فرديا، فالحوافز الجماعية تكون مقابل عمل جماعي، بحيث يحصل كل عامل من نصيبه من الأرباح بناء على إنتاجية الجماعة ككل. و من الأسباب التي تشجع المنظمة على استخدام هذا النوع من الحوافز نجد:

1. صعوبة قياس أداء العامل منفردا؛
2. إنتاج الفرد يتأثر بمساهمات زملائه؛

¹ صلاح بيومي، حوافز الإنتاج في الصناعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1982، ص 28.

² جمال الدين لعويسات، السلوك التنظيمي و التطوير الإداري، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر 2002، ص 23.

3. تشابك الأعمال مع بعضها و صعوبة فصلها لتبيان العمل الفردي.

من أهم وسائل الحفزات الجماعية المشاركة في الأرباح، المكافآت التشجيعية و إشراك العاملين في الإدارة و الاهتمام بمقترحاتهم.

نستنتج مما سبق، أن الحوافز المادية ليست هي الدافع الوحيد للعمل، فهناك كثير من العمال يجذبون الحوافز المعنوية التي تزيدهم من التقدير و الاحترام و تحقيق الذات، كما أن هناك أشكالا أخرى للتحفيز لكافة العاملين في المنظمة، بغض النظر عن مستوى أدائهم، منها: التأمين بشتى أنواعه (الصحي، ضد البطالة، على الحياة، ضد إصابات العمل...)، الجمعيات السكنية، المطاعم، خدمات النقل...

3- أهمية الحوافز:

يمكن أبراز أهمية الحوافز من خلال التعرف على نقطتين وهما: النتائج الإيجابية التي تحققها المنظمات، و كذلك من خلال تبيان أهم المخاطر التي يمكن أن تتعرض لها المنظمات في حال عدم استخدامها لنظام تحفيز يؤثر في إنتاجية العامل.

3-1 النتائج المحققة من تبني نظام جيد للحوافز:

إن للحوافز أهمية كبيرة نبرزها في النقاط التالية:¹

1. زيادة نواتج العمل في شكل كميات إنتاج، جودة إنتاج، مبيعات و أرباح؛
2. تخفيض الفاقد في العمل، و من أمثله تخفيض التكاليف و تخفيض الفاقد في الموارد البشرية و أي موارد أخرى؛
3. إشباع احتياجات العاملين بشتى أنواعها و على الأخص ما يعرف بالتقدير و الاحترام و الشعور بالمكانة؛
4. إشعار العاملين بروح العدالة داخل المنظمة؛
5. تنمية روح التعاون بين العاملين و تنمية روح الفريق و التضامن؛

¹ هيثم العاني، الإدارة بالحوافز، دار كوز المعرفة للنشر و التوزيع، عمان 2007، ص ص 15-16.

6. جذب العاملين إلى المنظمة و رفع روح الولاء و الانتماء .

3-2 مخاطر عدم تبني نظام للحوافز:

إن عدم استخدام نظام التحفيز في المنظمات يؤدي إلى تعرضها لعدة مخاطر، نذكر منها:¹

1. تدني مستوى الأداء لدى العاملين؛

2. انخفاض معدلات الإنتاج و الإنتاجية إلى مستويات أقل من الأهداف المحددة؛

3. تراجع جودة المنتجات و الخدمات؛

4. زيادة الزمن المنفق على إنجاز المهام و الأعمال عن الوقت الفعلي المحدد سابقا؛

5. شعور العاملين بعدم الرضا و ارتفاع نسبة التغيب و دوران العمل و الحوادث و الأمراض المهنية؛

6. ابتعاد العاملين عن العمل في إطار التعاون، و تكريس النزعة المصلحية الذاتية؛

7. سيادة اللامبالاة، و غياب روح المسؤولية في الأعمال التي يقوم بها العاملون؛

8. استغلال كل الفرص للتأخر في الحضور إلى العمل، و السعي إلى مغادرته قبل الأوان؛

9. ازدياد المطالب و الشكاوى باستمرار في كل وقت و مناسبة؛

10. عدم احترام و تقدير الإدارة من طرف العاملين، و اتهامها بالتقصير في حقوقهم و تلبية احتياجاتهم.

المبحث الثالث: سبل تمييز و قياس الاستثمار في المورد البشري

إن تنمية الموارد البشرية لم يعد أمرا سطحيا على مستوى المنظمات، بقدر ما أصبح ضرورة حتمية، فاستثمار الموارد البشرية هو أساس التقدم و النجاح و هو محور التنمية و التطوير، خاصة في الوقت الحالي الذي يركز على اقتصاد المعرفة، فالمورد الأساسي في الاقتصاد المبني على المعرفة قد أصبح قابلا للانتقال، ويتمتع الأفراد بأدراك أكبر لقيمة رأس مالهم البشري.

¹ محمد مرعي مرعي، مرجع سبق ذكره، ص 8-9.

فالعالم اليوم يتسم بتعاظم دور العلم و المعرفة، حيث تمثل المعارف و رأس المال البشري المرتبة الأولى لتحقيق التنمية الشاملة، فتنمية الموارد البشرية تهدف إلى بث الوعي و المعرفة من جهة، و صقل القدرات و المهارات و زيادة الإنتاجية من جهة أخرى.

المطلب الأول: ماهية رأس المال الفكري

قبل التطرق إلى مفهوم رأس المال البشري، يجب أولاً التعرف على رأس المال الفكري ومكوناته بالدرجة الأولى، ثم رأس المال البشري بالدرجة الثانية.

الفرع الأول: مفهوم و مكونات رأس المال الفكري

إن أهم ما تمخض عن التغيرات العالمية بما فيها ثورة المعلومات، هو الاهتمام المتزايد بالأصول غير الملموسة و التي تمثل في المعرفة المتراكمة في عقل المورد البشري، و الناتجة عن الممارسة الفعلية للعمل و التوجيه و المساندة من الرؤساء، تبادل الأفكار و الخبرات مع الزملاء، متابعة المنافسين و تلبية مطالب العملاء، و كذا نتيجة التدريب و جهود التنمية و التطوير¹. إذ تعتبر هذه المعرفة المتراكمة بمثابة ثروة حقيقية للمؤسسات حالياً، وهو ما أطلق عليه البعض مصطلح رأس المال الفكري (Le capital intellectuel) أو رأس المال اللامادي (Le capital immatériel)، و البعض الآخر أطلق عليه مصطلح الأصل المعنوي (L'actif incorporel) أو غير الملموس (intangible)².

1- مفهوم رأس المال الفكري:

لقد ظهر مفهوم رأس المال الفكري في نهاية القرن العشرين بغية الاستفادة من الإبداعات و المبدعين المتواجدين في المنظمات، و بدأ الاهتمام بموضوع رأس المال الفكري منذ بداية التسعينات، عندما أطلق R. STAYER مدير شركة للأطعمة عبارة "رأس المال الفكري"، حيث

¹ علي السلمي، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، دار غرب للطباعة، القاهرة 2001، ص 47.

² C. BESSIEUX-OLLIER, E. WALISSER, *Le capital immatériel. Etats des lieux et perspectives*, Revue française de gestion 2010/8 (n° 207), p 85-92.

قال: "في السابق كانت المصادر الطبيعية أهم مكونات الثروة الوطنية و أهم موجودات الشركات، بعد ذلك أصبح رأس المال متمثلاً في النقد والموجودات الثابتة هما أهم مكونات الشركات والمجتمع، أما الآن فقد حل محل المصادر الطبيعية و النقد والموجودات الثابتة رأس المال الفكري، الذي يعد أهم مكونات الثروة الوطنية و أعلى موجودات الشركات"¹.

أما بالنسبة لتعريف رأس المال الفكري، فهناك مجموعة من التعاريف نذكر من بينها: "هو مجموعة من القيم غير الملموسة التي تعتبر جزءاً من رأس مال المنظمة، و التي تشمل على مكونات بشرية و هيكلية و ذات علاقات، تساهم في إنتاج أفكار جديدة و مبتكرة تساعد على البقاء و تحسين الحصة التسويقية و تعظيم القدرات التنافسية للمنظمة"².

يتضح من خلال هذا التعريف، ضرورة التفرقة في رأس مال المنظمة بين الأصول الملموسة التي تعبر عن رأس المال المادي، و الأصول غير الملموسة المتمثلة في رأس المال الفكري، كذلك التعرف على مكونات رأس المال الفكري لما لها من أثر بالغ في زيادة منافسة المنظمة و بقاءها في السوق.

كما يعرفه آخرون بأنه: "مجموعة من الموارد المعلوماتية للأشخاص المتكونة على هيئة نوعين من المعارف، معارف ظاهرة يسهل التعبير عنها و كتابتها و بالتالي نقلها إلى الآخرين بشكل وثائق، و معارف ضمنية مبنية على الخبرات و القواعد البديهية التي تستخدم في تطوير المنظمة"³. وعليه، فإن رأس المال الفكري هو المعرفة التي يمكن تحويلها إلى أرباح، و القوة الذهنية التي تمتلكها بعض المؤسسات لتحقيق الأهداف المسطرة.

¹ رضا إبراهيم صالح، رأس المال الفكري و دوره في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية: نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية 2009، ص 02.

² هاني محمد السعيد، رأس المال الفكري، دار السحاب للنشر و التوزيع، القاهرة 2008، ص 21.

³ R.L DAFT, *Organization: Theory and design*, USA 2001, p 258.

كما تكمن أهمية رأس المال الفكري في كونه أكثر الموجودات قيمة في الوقت الحالي، وفي ظل اقتصاد المعرفة، لأنه يمثل قوة علمية قادرة على إدخال التعديلات الجوهرية على كل شيء في أعمال المؤسسات، فضلا على الابتكارات المتلاحقة.

مما يثبت أهمية رأس المال الفكري، دراسة أجريت على عينة من الشركات الأمريكية (200 شركة كبرى من الشركات الأمريكية) أن أكثر من 75% من الشركات الأمريكية، تركز كل إمكانياتها وجهودها من أجل أن تكون منظمات معرفة، وقد أصبحت هذه المنظمات تراعي المحددات التنظيمية التي تجعلها منظمات معرفة، ويتابع مديرو هذه المنظمات كل ما يكتب في الأدب النظري حول إدارة المعرفة و رأس المال الفكري، وتؤكد هذه الدراسة، أن هناك شركات كثيرة أصبحت ترسم استراتيجياتها الأساسية في ضوء نتائج قياس و تقييم مخرجات إدارة المعرفة و واقع رأس المال الفكري¹.

2- مكونات رأس المال الفكري:

حسب ما تم الإشارة إليه سابقا، فإن رأس المال الفكري له مجموعة من المكونات، وتختلف وجهات النظر في تفسير هذه المكونات. فهناك من أشار إلى أن رأس المال الفكري يتكون من العاملون الذين يقدمون معرفة أو ابتكارا أو حلولاً لمشاكل العملاء، تؤدي إلى تحقيق أرباح للشركات، و المكون الثاني هو نظام العمل والذي يقصد به الهيكل أو البناء التنظيمي للشركة، وجميع القواعد و المبادئ التي تعتمدها الشركة في تعاملها الداخلي مع جميع العاملين، أو تعاملها مع العملاء في البيئة الخارجية المحيطة بالشركة، أما المكون الأخير فهم العملاء الذين يعتبرون المصدر المهم للمعلومات والمعرفة التي تستخدم في تطوير إنتاج الشركات².

إذن هناك ثلاثة عناصر أساسية تحدد رأس المال الفكري هي:³

¹ رضا إبراهيم صالح، مرجع سبق ذكره، ص 06.

² T. A STEWART, *Intellectual capital the new wealth of organization*, New York 1997, p 201.

³ حسين عجلان حسين، استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال، إثناء للنشر و التوزيع، الأردن 2008، ص 134.

أولاً - رأس المال البشري (**Le capital humain**): يمثل المعرفة التي يمتلكها و يولدها

الأفراد و العاملون بضمها المهارات، الخبرات و الابتكارات؛

ثانياً - رأس المال الهيكلي (**Le capital structurel**) : يمثل المعرفة التي يتم اكتسابها

والاحتفاظ بها في هياكل وأنظمة إجراءات الشركة (قدرات المنظمة التنظيمية)، و هو ما

يبقى في الشركة بعد إطفاء أصولها في نهاية العمل؛

ثالثاً - رأس المال الزبوني أو العلاقات (**Le capital client/relationnel**): يمثل المعرفة

التي تشتق قيمة أكبر من الزبائن الراضين ذوي الولاء الدائم، الموردن المعول عليهم و من

المصادر الخارجية الأخرى.

الفرع الثاني: مفهوم رأس المال البشري

أشارت العديد من الكتابات أن أول ظهور لمصطلح رأس المال البشري كان منذ أوائل

الستينات من القرن العشرين، و أول من استخدم هذا المصطلح هو الاقتصادي J. MINCER في

مقال له عام 1958¹. ليليه الاقتصادي الأمريكي T.W. SCHULTZ من خلال محاضراته

الشهيرة "Investment in Human Capital" التي ألقاها في الملتقى الثالث و السبعين للجمعية

الاقتصادية الأمريكية في 28 ديسمبر 1960، ثم تلتها إسهامات G.S. BECKER سنة

1964.

هناك مجموعة من التعاريف لرأس المال البشري، من بينها: "مجموعة القدرات و الخبرات

والمهارات البشرية المتباينة في مستوى أدائها، العاملة في المنظمة حالياً أو التي ستها للعمل مستقبلاً،

أو المعطلة منها بسبب حوادث و إصابات العمل و الإجازات أو الغياب اللاإرادي، و التي يطبق

عليها الحد الأدنى من وصف و مواصفات الوظيفة على أقل تقدير، و تقع عليها مسؤولية تنفيذ

الأهداف العامة للمنظمة"².

¹ J. MINCER, *Investment in human capital and personal income distribution*, Journal of Political Economy 1958(n° 66), p281-302.

² عادل حرحوش المرفجي، أحمد علي صالح، مرجع سبق ذكره، ص 09.

هناك تعريف آخر لرأس المال البشري، حيث يعرف على أنه: "المعارف و المؤهلات والكفاءات و كل المميزات الأخرى التي يمتلكها الإنسان أو يكتسبها، و التي من شأنه أن تده بمزايا اجتماعية و اقتصادية و شخصية، تحقق له الرفاه الفردي و الاجتماعي و الاقتصادي"¹.
 إن ما سبق ذكره، يؤكد صحة مقولة A. MARSHALL في كتابه "أصول الاقتصاد"، والتي مفادها أن أثن ضروب رأس المال هو ما يستثمر في البشر، و أن البشر رأس مال يجب أن يستثمر للإفادة من إمكانياته و طاقته للبقاء، الاكتشاف، التحليل، إعادة التركيز، الابتكار والإبداع في باقي رؤوس الأموال². و هذا ما يؤكد أن رأس المال البشري يتميز بسمة لا تتوافر في غيره، هي أن منحى إنتاجيته يتصاعد بنفس اتجاه منحى خبراته ومهاراته، و أن عمره المعنوي يتحدد مع تغيرات العصر و لن يندثر إلا بتوقف عمره الزمني.

من خلال التعاريف السابقة لرأس المال البشري، نجد مجموعة من العناصر التي تكون رأس المال البشري كما يلي:

الابتكار: يقصد به المقدرة على تقديم حلول جديدة بدلا من استخدام الأساليب التقليدية بشكل مستمر؛

المقدرة (الكفاءة التخصصية): تمثل المستوى التعليمي و الخبرة التي يمتلكها العاملون، فضلا عن المعرفة المستخدمة لأداء الأعمال بشكل فعال؛

المقدرة الاجتماعية: تمثل القدرة على التعامل مع الآخرين، و هي ضرورة لتعاون الفرد مع الأفراد الآخرين في المنظمة لتحقيق الأداء المرغوب فيه.

¹ OCDE, *Le capital humain: Comment le savoir détermine notre vie*, Les éditions OCDE, Paris 2007, p30.

² A. MARSHALL, *Principles of economics*, Macmillan, London 1930, p 216.

المطلب الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري وأهميته

لقد أصبح الاهتمام بالاستثمار في رأس المال البشري حتمية على المنظمات الحديثة، ويتضح ذلك من خلال الإنفاق على التعليم والتدريب على العمالة، وهذا في إطار تطوير إدارة الموارد البشرية، في ظل التحولات الراهنة و من أجل مواجهة حدة المنافسة.

الفرع الأول: ماهية الاستثمار في رأس المال البشري

إذا كان رأس المال البشري يعرف على أنه مجموعة الطاقات البشرية والمعارف والمهارات التي يمكن استخدامها لاستغلال معظم الموارد الاقتصادية، فإن الاستثمار في رأس المال البشري يمثل: "الإنفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الإنسان على نحو يمكنه من زيادة إنتاجيته".¹ أي بمعنى استخدام جزء من مدخرات المجتمع في تطوير قدرات، مهارات، معلومات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقته الإنتاجية، وبالتالي طاقة المجتمع الكلية لإنتاج مزيد من السلع والخدمات التي تحقق رفاهية المجتمع.

إن أهمية الاستثمار في رأس المال البشري جاءت من منظور متعدد الأبعاد منها:

البعد الثقافي: حيث ينعكس تزايد المثقفين من الموارد البشرية في التنمية الحضارية للمجتمع، زيادة معرفة الفرد وتمسكه بما يخص وطنه من العقائد الدينية والتراث الثقافي واللغة والآداب، وازدياد درجة الوعي لديه بما يدور حوله.

البعد الاقتصادي: من خلال الموارد البشرية المؤهلة والمدربة يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة، ويوفر احتياجات سكانها من السلع والخدمات، إضافة إلى أن الفرد المؤهل تعليماً وتدريباً لديه فرصة أكبر للعمل كمواطن منتج، يحقق قيمة مضافة تساهم في تنشيط الدورة الاقتصادية.

¹ صلاح الدين الكبيسي، إدارة المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر 2005، ص35.

البعد الاجتماعي: من المعروف أن التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية و الفكرية و يكسبه الأنماط والقيم السلوكية المتوازنة، مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية، إضافة إلى تأثيره الملموس في شعور الإنسان بالذات .

البعد العلمي: حيث يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث و الابتكار والاختراع والتطوير، بما يساهم في إحداث النقلة الحضارية المختلفة و إحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة و التحسين المستمر في وسائل المعيشة .

البعد الأمني: حيث تؤدي العناية بتعليم و تدريب الفرد إلى تخفيض نسبة البطالة و التي تتناقص مع ارتفاع المستوى التعليمي و التدريبي، مما يساهم في تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع، إضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار .

الفرع الثاني: أهمية الاستثمار في رأس المال البشري

زاد الاهتمام بموضوع تكوين رأس المال البشري و زيادة الاستثمار في الإنسان بعد الحرب العالمية الثانية، و ذلك للأسباب الآتية:

1. الزيادة الكبيرة في حجم الناتج الوطني في الدول المتقدمة نتيجة الزيادة في الموارد الطبيعية وساعات العمل و رؤوس الأموال، الأمر الذي يمكن تفسيره إلى حد كبير بارتفاع مستوى الاستثمار في رأس المال البشري، حيث أن التقديرات الإحصائية في الولايات المتحدة آنذاك تشير إلى أن أقل من نصف الزيادة في الناتج الوطني، يمكن تفسيرها بزيادة رأس المال المادي و ساعات العمل، أما الباقي فيمكن أن تعزى إلى الكفاءة الإنتاجية للعنصر البشري .
2. تصاعد الاهتمام بالتنمية الاقتصادية التي ظلت تعاني منها الدول، بالرغم من نيلها استقلالها السياسي، بسبب الركائز الثقيلة من الأنظمة الاقتصادية و الاجتماعية القديمة التي عزلت الإنسان فيها، و أفقدته السيطرة على محيطه فجعلته عاجزا عن إبراز طاقاته الكامنة .

يتبين مما سبق، أن الاستثمار في رأس المال البشري يفوق في نتائجه الاقتصادية والاجتماعية الاستثمار في رأس المال المادي، وما يؤكد الاهتمام بالاستثمار في رأس المال البشري دراسة عن تأثير التعليم وتنمية القوى البشرية بشكل عام في النمو الاقتصادي، حيث قسم العالمان F. HARBISON و C.A MAYERS بلاد العالم إلى أربعة مستويات من النمو الاقتصادي تأثرا بدرجة التعليم. وهي:¹

البلاد المتخلفة: تعاني من ضعف الوعي بالتعليم، محدودية إمكانيات المدارس، انتشار ظاهرة التسرب، ارتفاع الفاقد في التعليم و انخفاض القيد في المدارس، وأغلب الدول لا يوجد بها جامعات و القليل منها به معاهد عليا .

البلاد النامية جزئياً: وهي البلاد التي بدأت في طريق التقدم و قطعت فيه شوطا محمداً، ويتميز التعليم فيها بالتطور السريع من حيث الكم على حساب نوعية التعليم، إذ تعاني هذه الفئة من ارتفاع نسبة التسرب و الفاقد من التعليم خاصة التعليم الابتدائي رغم عنايتها به، وانخفاض نسبة المقيدين بالمرحلة الثانوية و نقص أعداد المدرسين، كما أنه يوجد بها جامعات إلا أن اهتمامها موجه إلى التعليم النظري.

البلاد شبه المتقدمة: وهي البلاد التي قطعت شوطاً متوسطاً في طريق التقدم، و يتميز التعليم فيها أنه إلزامي لمدة 6 سنوات و ترتفع معدلات القيد بها لتصل إلى نحو 80 %، ومشكلات التسرب و الفاقد من التعليم أقل حدة من الفئتين السابقتين، و التعليم الثانوي متنوع و يميل إلى الاتجاه الأكاديمي بهدف الإعداد للتعليم الجامعي الذي يتميز في هذه البلاد بالارتفاع، إلا أن الجامعات تعاني من ازدحام الطلاب و ضعف الإمكانيات المادية و نقص أعداد هيئات التدريس .

البلاد المتقدمة: وهي البلاد التي قطعت شوطاً طويلاً في طريق التقدم و حققت مستوى اقتصادي متطور خاصة في مجال الصناعة و تزدهر بها حركة الاكتشافات العلمية و لديها

¹ F. HARBISON, C.A MEYERS, *Education, manpower and economic growth, strategies of human resource development*, New York: Mc Graw-Hill 1964.

رصيد من الكفاءات البشرية و القوى العاملة المؤهلة و المدربة، إذ يتميز التعليم فيها بارتفاع معدلات القيد في جميع مراحلها، و ارتفاع مستوى التعليم الجامعي و الاهتمام بالكليات العلمية بدرجة تفوق الكليات النظرية، مع الاهتمام بالبحث العلمي و الاكتشاف و الاختراع.

المطلب الثالث: نظريات الاستثمار في رأس المال البشري

إن المحاولات التي قام بها الاقتصاديين J. MINCER و T.W. SCHULTZ من خلال قياس الآثار الاقتصادية للتعليم و مساهمة التعليم في النمو الاقتصادي، تحولت النظرة إلى التعليم من كونه قطاعا خديما تخصص له أموالا معينة، إلى اعتبار التعليم نشاطا استثماريا له نتائج المستقبلية. هذه الأعمال من شأنها تمهيد الطريق للاقتصادي الأمريكي G.S. BECKER عام 1964، لدراسة الأشكال المختلفة للاستثمار البشري و بصفة خاصة التدريب.

الفرع الأول: دراسات و أعمال SCHULTZ

إن محاولات SCHULTZ لتحويل الانتباه من مجرد الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال إلى الاهتمام بتلك المكونات غير المادية، و التي اصطلح عليها تسمية رأس المال البشري.¹ حيث افتتح محاضراته الشهيرة بعنوان "الاستثمار في رأس المال البشري" التي ألقاها في الملتقى سالف الذكر، بالقول: على الرغم من أنه بديهي أن يكتسب الفرد الكفاءات النافعة و المعارف، فإنه ليس من البديهي أن تكون هذه الكفاءات و المعارف شكلا من أشكال رأس المال، و أن يكون هذا النوع من رأس المال هو ثمرة استثمار مسبق، نما في الدول الغربية بمعدل أسرع من نمو رأس المال المتعارف عليه، و قد يصبح نموه خاصية مميزة للنظام الاقتصادي. كما لوحظ أن تزايد الدخل القومي يفوق بكثير تزايد الأرض و ساعات عمل اليد العاملة و رأس المال المادي، و لهذا فالاستثمار في رأس المال البشري قد يكون التفسير الرئيسي لهذا الفرق.

¹ T.W SCHULTZ, *Investment in Human Capital*, American Economic Review 1961, p 01.

بنى SCHULTZ نظريته على ثلاثة فروض أساسية:¹

أولاً- إن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية، يمكن تفسيره بالزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري، وذلك انطلاقاً من معانيته لحالة الدول الغربية عموماً و الولايات المتحدة الأمريكية خصوصاً؛

ثانياً- إن الاختلافات في إيرادات و مداخيل الأفراد يمكن تفسيرها باختلافات مقدار استثمارهم في رأسمالهم البشري؛

ثالثاً- يمكن تحقيق العدالة في توزيع الدخل، من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال المادي.

لقد صنف SCHULTZ أشكال الاستثمار في رأس المال البشري إلى خمس مجموعات

كبرى هي:²

✓ الصحة؛

✓ التدريب و التكوين أثناء العمل؛

✓ التعليم الرسمي؛

✓ تعليم الكبار؛

✓ الهجرة و التنقل من أجل الاستفادة من فرص عمل أفضل.

بالرغم من تركيز SCHULTZ في مجال الاستثمار البشري على التعليم الرسمي، باعتباره شكلاً من أشكال رأس المال طالما أنه يحقق خدمة منتجة ذات قيمة اقتصادية، إلا أن الكثير من المفاهيم المطبقة في مجال التعليم، يمكن تطبيقها على المجالات الأخرى و خاصة في مجال التدريب.

ففي مجال التعليم، حدد SCHULTZ نوعين من الموارد التي تدخل في التعليم، وهي:³

✓ الإيرادات الضائعة للفرد و التي كان بإمكانه الحصول عليها لو أنه لم يلتحق بالتعليم؛

¹ راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية 2002، ص 65

² T.W SCHULTZ, op.cit, pp 09-11.

³ راوية حسن، مرجع سبق ذكره، ص 66.

✓ الموارد اللازمة لإتمام عملية التعليم ذاتها .

في رأي SCHULTZ، أن أكبر خطأ أو قصور في الطريقة التي تم التعامل بها مع رأس المال في التحليل الاقتصادي هي إلغاء رأس المال البشري من هذا التحليل، فقد اعتقد البعض أن اعتبار التعليم وسيلة لخلق و تكوين رأس المال من الأمور التي تقلل من شأن الإنسان و تسيء إلى نفسيته، كما رأى أن هؤلاء الباحثين قد بنوا اعتقاداتهم على أساس أن الغرض الأصلي للتعليم هو الغرض الثقافي و ليس الاقتصادي . فالتعليم في رأيهم، ينمي الأفراد لكي يصبحوا مواطنين صالحين ومسؤولين، من خلال إعطائهم فرصة للحصول على فهم القيم التي يؤمنون بها . إلى جانب تحقيق الأهداف الثقافية، فإن هناك بعض أنواع التعليم التي يمكن أن تحسن من طاقات و قدرات الأفراد اللازمة لأداء أعمالهم و إدارة شؤونهم، و أن مثل هذا التحسن يمكن أن يترتب عليه زيادة في الدخل الوطني .

الفرع الثاني: إسهامات BECKER

يعد الاقتصادي الأمريكي BECKER من أهم الباحثين في تطوير نظرية رأس المال البشري، بعد انطلاقه من أعمال SCHULTZ و MINCER . فبعد نشر كتابه لرأس المال البشري سنة 1964، حول التركيز إلى دراسة الأنشطة المؤثرة في الدخل المادي و غير المادي، من خلال زيادة الموارد في رأس المال البشري . حيث بدأ الاهتمام بدراسة الأشكال المختلفة للاستثمار في رأس المال البشري، و من بين هذه الاستثمارات يذكر:¹

- ✓ التعليم؛
- ✓ التدريب في مكان العمل؛
- ✓ الهجرة؛
- ✓ البحث عن المعلومات حول الأسعار و المداخل؛
- ✓ الصحة .

¹ G.S BECKER, *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, University of Chicago Press, Chicago 1993, p 01.

حيث تركزت محاور أبحاثه بصفة خاصة على التدريب، إذ للتدريب بعض الخصائص تجعل منه استثماراً¹:

✓ دورة إنتاجية جيدة، من خلال أنه إنفاق حالي من أجل عائد متوقع مستقبلاً؛

✓ يساهم في تحسين قيمة ممتلكات المنظمة مثلما هي مقيمة في السوق.

بدأ BECKER تحليله النظري للجانب الاقتصادي للتدريب بالتمييز بين نوعين من التدريب، هما: التدريب العام و التدريب المتخصص. فالتدريب العام هو كل تدريب يزيد من الإنتاجية الحدية للفرد في المنظمة التي يتدرب فيها، وكذلك في أي مؤسسة أخرى قد يعمل فيها، مثل ذلك الطبيب المتدرب في مستشفى ما، فإنه يزيد الإنتاجية الحدية للمستشفى التي تدرب فيها، ويمكنه استخدام مهاراته المكتسبة من هذا التدريب في مستشفى آخر، وتقدم المنظمة مثل هذا النوع من التدريب في حالة عدم اضطرارها لتحمل تكلفته، فيتحمل الفرد المتدرب تكلفة التدريب من خلال منحه أجراً منخفضاً عن المعدل العادي أثناء فترة التدريب. ويمكن للمؤسسة أن تحقق عائداً من تقديم هذا النوع من التدريب إذا زاد الناتج الحدي للفرد عن الأجر الممنوح له من المنظمة.

أما التدريب المتخصص، هو كل تدريب يزيد من الإنتاجية الحدية للفرد في المنظمة التي يتدرب فيها بدرجة أكبر من إنتاجيته الحدية، إذا ما عمل بأي مؤسسة أخرى. وهناك صوراً عديدة لهذا النوع من التدريب، كالتدريب العامل الجديد بعمله أو تدريب الفرد على نوع خاص من الاستخدامات التكنولوجية في المنظمة المعنية دون غيرها... تقوم المؤسسة بهذا النوع من التدريب و تتحمل تكاليفه، ويكون مستقلاً عن الأجر المحتمل أن تقدمه له أي مؤسسة أخرى، ويرجع هذا إلى النوعية المتخصصة من التدريب، التي قد لا تتناسب مع طبيعة و متطلبات العمل في أي مؤسسة أخرى.

¹ C. AFRIAT, *L'Investissement dans l'intelligence*, Presse Universitaire de France, Paris 1992, p 33.

نظرا للأهمية التي يكتسبها الاستثمار في التدريب، إلا أنه يواجه بعض الصعوبات منها:

- ✓ التدريب ليس وسيلة للإنتاج، مثل ما تكون عليه الآلات و المعدات؛
- ✓ التدريب لا يمكن أن يكون من أصول المنظمة، لأن المنظمة لا تملك الأفراد التي تقوم بتدريبهم، فالاستثمار في التدريب قد يفقد بمغادرة الفرد المدرب، ولأن التدريب لصيق بالفرد المدرب.

رغم النتائج الإيجابية التي توصلت إليها نظريات الاستثمار في رأس المال البشري، إلا أنه شابها القصور في عدد من الجوانب، منها:

1. محدودية نموذج الطلب على التعليم، من خلال وجود فرضيات غير محققة دائما كافتراض كمال السوق أو من حيث المنافسة (الكاملة و التامة)؛
2. محدودية تفسير العلاقة بين التعليم و الإنتاجية، و افتراض أن التعليم يرفع الإنتاجية؛
3. عدم قدرة متغيرات رأس المال البشري (التعليم و التدريب) على تفسير متغيرات الدخل بشكل مرض إلاجزئيا .

من بين الانتقادات أيضا، اختلاف الدخول حسب العرق و الجنس و الخلفية العائلية و منصب العمل، كما لوحظ اختلاف النتائج باختلاف النماذج و البيانات المستعملة و وجود أهداف أخرى للتعليم غير اقتصادية، مما دفع إلى بروز نظريات أو تفسيرات أخرى لفوارق الأجر بين العاملين.

من بين هذه النظريات نجد: نظرية القابليات، نظرية الإشارة، نظرية المصفاة، نظرية التنافس على العمل، نظرية إعادة الإنتاج و نظرية تجزؤ سوق العمل. و يمكن توضيحها كما يلي:¹

نظرية القابليات (La théorie des attitudes): تفترض أنه من الخطأ أن نجعل من المستوى التعليمي للفرد المحدد الرئيس لدخله، و محاولة تقديم تفسير جديد لدور التعليم في الإنتاجية،

¹ محمد دهان، الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري: مقارنة نظرية و دراسة تقييمية لحالة الجزائر، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة 2010/2009، ص ص 37-41.

و تبرير التغيرات في الأجور عن طريق المميزات الشخصية و السلوكية التي ينتجها النظام التعليمي .

نظرية الإشارة (La théorie du signal): تنطلق هذه النظرية من اعتبار أن أي فرد يدخل إلى سوق العمل كباحث عن العمل، يملك نوعين من الخصائص: المؤشرات والإشارات. كما تعتبر النظرية أن التعليم و التكوين الذي تلقاه الفرد مجرد إشارة أولية عن إنتاجه المستقبلية المحتملة، يرسلها و يبثها في سوق العمل لأرباب العمل .

نظرية المصفاة (La théorie du filtre): تعتبر النظرية أن المستوى التعليمي للفرد بصفة عامة و الشهادة المتحصل عليها بصفة خاصة، يقوم بدور الكاشف (المصفاة) الذي يصنف ويرتب على أساسه الأفراد في سوق العمل، لما له من ميزات موضوعية بالنظر لباقي المؤشرات الأخرى .

نظرية التنافس على العمل (Le modèle de concurrence pour l'emploi): تعتبر النظرية أن الإنتاجية ليست خاصية الفرد بل خاصية العمل (التكنولوجيا)، و أن التعليم يكشف فقط عن قدرات المتعلم عن التكيف و التعلم، كما يرى صاحب النظرية أنه من جانب عرض العمل، الأفراد لا يتفرقون عن بعضهم البعض بالإنتاجية و إنما بالتكاليف التي بذلوها في سبيل التعلم و التكوين و اكتساب الخبرة .

نظرية إعادة الإنتاج (La théorie de la reproduction): النظام التعليمي يعمل على إعادة إنتاج الطبقات المهيمنة، فتحت غطاء الحيادية و تساوي الفرص، يقوم النظام المدرسي بالإقصاء القانوني لأطفال الطبقات الشعبية المهيمن عليها بحجة ضعف ثقافة المعرفة عندهم .

نظريات تجزؤ سوق العمل: تقوم هذه النظرية على افتراض أن سوق العمل سوقا مقسما وليس سوقا واحدا، بذلك فهي تفترض وجود عدة أسواق عمل منفصلة، منها: سوق عمل أولية مستقلة لفئة المديرين، سوق عمل أولية تابعة لإطارات الإدارة و الإنتاج، سوق عمل ثانوية للعمال الأقل مهارة .

خلاصة الفصل:

لقد كرم الله سبحانه و تعالى الإنسان في كثير من الآيات و السور القرآنية، إن هذا التكريم و التفضيل للإنسان يستوجب الاهتمام به على جميع الأصعدة. و من هنا يستوجب أيضا على المنظمة أو الإدارة أن تهتم بالعنصر البشري، و ألا تعامله كعنصر من عناصر الإنتاج الأخرى يشتري و يستغل، بل يجب الاهتمام به على المستوى الداخلي و الخارجي لأي تنظيم.

إن الموارد البشرية لأي مؤسسة هي مصدر كل نجاح إذا تم إدارتها بشكل جيد، و هي مصدر كل فشل إذا ساءت إدارتها. و من هنا تبرز أهمية إدارة الموارد البشرية على أنها نشاط يحقق العديد من المزايا، و حلقة وصل بينها و بين الأفراد العاملين بها. كما تلعب إدارة الموارد البشرية دورا استراتيجيا و محوريا من خلال التسيير الجيد لوظائفها من اختيار و استقطاب، تقييم للأداء، تدريب... و كذا مختلف الوظائف التي تساهم في تحقيق فعالية تسيير المنظمة.

إن التغيرات المتسارعة في مجال تكنولوجيا المعلومات و الاتصال و الانفتاح على الاقتصاد المعرفي، أصبح أمرا حتميا على المؤسسات أن تستجيب لمثل هذه التغيرات برؤية إستراتيجية و أكثر فعالية، و ذلك لا يتأتى إلا من خلال الاهتمام بالموجودات المعرفية و على رأسها رأس المال البشري. و أن الاستثمار فيه أصبح من التحديات الجديدة في عالم إدارة الموارد البشرية المعاصرة، و عليه فإن الاستثمار في رأس المال البشري -خاصة في مجال التعليم و التدريب- يساهم في تكوين العنصر البشري بشكل علمي، كفء و سليم بما يحقق أهداف المنظمة، و هذا ما يتطلب وجود برامج و خطط مسبقة تحقق الغاية من الاستثمار.

الفصل الثاني:

أبعاد و متطلبات تحقيق التنمية المستدامة

تمهيد:

يقسم العالم اليوم إلى مجموعتين من الدول (متقدمة و غير متقدمة/ غنية و فقيرة)، إن تصنيف هذه الدول يقودنا لتفسير و معرفة سبب هذا التقسيم. حيث ما تم التوصل إليه حديثا، يفسر أن قياس تطور دولة ما ليس بما توفره من ثروات طبيعية فقط، بقدر ما هو مرتبط بمدى توفر الموارد البشرية ذات رأس مال فكري و معرفي، كما يستلزم على كل دولة تحسين و زيادة دخلها الوطني، مستندة في ذلك إلى مختلف النظريات التي تعرضت لكيفية تحقيق الرفاهية و النمو الاقتصادي.

إذا كان السبيل الذي يؤدي بالدول إلى زيادة معدلات النمو الاقتصادي هو إتباع سياسات معينة للتنمية، و إعطاء أهمية كبيرة للجانبين الاقتصادي و الاجتماعي و إهمال الجانب البيئي، ينجر عنه مجموعة من المخاطر و خصوصا تلك المتعلقة بالبيئة، و التي تؤدي على المدى المتوسط و البعيد إلى تقليل مستوى الرفاهية و تدمير الموارد الطبيعية، وهذا ما أصبح يهدد الجيل الحاضر و كذا فرص الأجيال اللاحقة في أي دولة.

من هذا المنطلق، تغير مسار اهتمام الدول من حيث التركيز على زيادة النمو في الوقت الحالي، بل تعداه إلى زيادة الاهتمام بحاجات الأجيال القادمة، لتعقد عدة مؤتمرات و ندوات للتعريف بمفهوم حديث للتنمية، و ظهر كونه معلما هاما و بارزا في مسيرة تطور الوعي التنموي الدولي و التفاعلات القائمة بين السكان، التنمية و البيئة. ليتم التطرق بشكل رسمي إلى مفهوم التنمية المستدامة، و الذي يأخذ بالحسبان ظروف البيئة الطبيعية و البشرية في أعمال التنمية. بذلك تعدى مفهوم التنمية المستدامة البعدين الاقتصادي و الاجتماعي، ليشمل البعد البيئي و المؤسسي، و ضرورة وضع مجموعة من المؤشرات لقياس و تتبع مدى تحقيق التنمية المستدامة في دولة ما، كما هو الحال في الدول المغاربية (الجزائر، تونس و المغرب). و عليه، من خلال هذا الفصل يتم التطرق إلى المباحث الآتية:

المبحث الأول: تبلور مفهوم التنمية المستدامة؛

المبحث الثاني: أبعاد التنمية المستدامة و شروط تحقيقها؛

المبحث الثالث: مؤشرات التنمية المستدامة.

المبحث الأول: تبلور مفهوم التنمية المستدامة

لظالما اهتمت معظم الدراسات الاقتصادية بالنمو الاقتصادي عن طريق البحوث و النظريات، بداية من النظرية الكلاسيكية إلى النظريات الحديثة، و ربط هذا المفهوم بمصطلحات أخرى كالنمية الاقتصادية و التقدم الاقتصادي، و لكن بعض الظروف السياسية أثرت على اقتصاديات الدول، و انقسمت دول العالم إلى دول متقدمة و أخرى غير متقدمة (تنقسم بدورها هذه المجموعة إلى: دول متخلفة، دول نامية، دول سائرة في طريق النمو...)، مما أدى إلى ظهور نظريات أخرى للنمو و التنمية.

من جهة أخرى، إذا حققت التنمية في دولة ما فإنها تخلف جملة من الآثار السلبية في دول أخرى منها: الفقر، إتلاف الموارد الطبيعية و الإضرار بالبيئة. مما أصبح هذا الوضع يهدد فرص الجيل الحاضر و الأجيال اللاحقة لأي دولة. من هذا المنطلق، برزت تيارات فكرية تندد بالوضع التي آلت إليه البيئة و المخاطر البيئية المستقبلية المهددة للفرد و المجتمع، و تم اتخاذ مفهوم جديد لاستدامة التنمية في الكثير من النقاشات منذ عام 1987، من خلال وضع مجموعة من الإجراءات و القوانين تركز الإنصاف بين الأجيال.

المطلب الأول: النمو الاقتصادي و التنمية الاقتصادية

إن مشكلة التخلف التي عانت منها الكثير من دول العالم، آثار العديد من القضايا و بالخصوص في الأدب الاقتصادي، حيث نجد أن مصطلح النمو و التنمية الاقتصاديين يدلان على مصطلح واحد، لكن بالنظر إلى مختلف نظريات النمو الاقتصادي، نجد أنها تهتم بالنمو و تحقيق الاستقرار الاقتصادي و ترتبط بالدول المتقدمة، في حين أن نظريات التنمية الاقتصادية، ترتبط بظروف و أسباب تحقيق التنمية الاقتصادية في البلدان النامية و التي تعاني من مشاكل اقتصادية متعددة منها: صعوبة الحصول على الموارد المالية الكافية للنهوض بالتنمية، سوء التسيير...

الفرع الأول: مفهوم النمو الاقتصادي

لأهمية النمو الاقتصادي وأثره في قوة الدول و تقدمها كان لابد من وضع تعريف دقيق له، لأن النمو الاقتصادي يعد مصطلحا جديدا اقترن بظهور الرأسمالية و قدرتها الآلية و إنتاجها الصناعي، وما صاحبها من تغيرات تقنية مستمرة و تراكم لرأس المال أدت إلى تحولات جوهرية للمجتمعات، كانت قبل هذا النظام مجتمعات بدائية تسعى للحصول على وسائل العيش و البقاء، و لم تهتم بمقدار أو وتيرة الزيادة فيها¹.

هناك العديد من التعاريف للنمو الاقتصادي، و كل تعريف يبين طبيعة المعيار المعتمد لتحديد تعريف خاص به، و التي يمكن أن نذكر منها:

1. النمو الاقتصادي عبارة عن ظاهرة كمية، يتمثل في نصيب الفرد من الناتج الوطني².
2. النمو الاقتصادي هو حدوث زيادة في إجمالي الناتج المحلي أو إجمالي الدخل الوطني، بما يحقق زيادة في متوسط نصيب الفرد من الدخل الحقيقي³.
3. يعبر النمو الاقتصادي عن الزيادة في الناتج القومي الحقيقي من فترة إلى أخرى، و هو يعكس التغيرات الكمية في الطاقة الإنتاجية و مدى استغلال هذه الطاقة، فكلما ارتفعت نسبة استغلال الطاقة الإنتاجية المتاحة لجميع القطاعات الاقتصادية، ازدادت معدلات نمو الناتج القومي و العكس صحيح⁴.

من خلال التعاريف السابقة يتبين أن النمو الاقتصادي يتضمن جملة من الشروط نوردتها فيما

يلي:

¹ روب موريس، النمو الاقتصادي و البلدان المتخلفة، ترجمة هشام مولي، دار الطليعة للطباعة و النشر، بيروت 1979، ص 09.

² M. NOUCHI, *Croissance- histoire économique*, édition Hazan, Paris 1990, p 44.

³ محمد عبد العزيز عجمية، إيمان عطية ناصف، التنمية الاقتصادية: دراسات نظرية و تطبيقية، جامعة الإسكندرية، الإسكندرية 2000، ص 51.

⁴ عبد الوهاب الأمين، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار الحالة للنشر و التوزيع، عمان 2002، ص 371.

1. لا يعني النمو الاقتصادي حدوث زيادة في الناتج المحلي الحقيقي أو إجمالي الدخل الوطني فقط، وإنما ينتج عن ذلك زيادة في نصيب الفرد منه و الذي يجب أن يفوق معدل النمو السكاني، فتحسين الأوضاع لدولة ما يتوجب عليها الاهتمام بمعالجة تزايد السكان؛
2. يعبر النمو الاقتصادي عن نصيب الفرد من الدخل الحقيقي، بمعنى أن الزيادة التي تحدث في نصيب الفرد ليست زيادة نقدية فحسب وإنما تعين أن تكون زيادة حقيقية؛ أي أن تفوق الزيادة النقدية في الدخل الفردي الزيادة في المؤشر العام للأسعار أي استبعاد أثر التضخم، وهذا ما يوضح أن الزيادة النقدية لا تعبر عن زيادة حقيقية إلا إذا كان معدل الزيادة في الدخل النقدي أكبر من معدل التضخم وبالتالي هناك نمو اقتصادي؛
3. أن النمو الاقتصادي الذي ذهب إليه J. SCHEMPETER ينصرف إلى التغير البطيء على المدى الطويل، و الذي يتم من خلال الزيادة التدريجية و المستمرة في معدل نمو السكان و معدل نمو الادخار.¹ بمعنى يجب مراعاة ما إذا كانت الزيادة المحققة في متوسط نصيب الفرد من الدخل الوطني مستمرة بطريقة تدريجية على المدى الطويل، و ليست آنية أو مؤقتة تزول بزوال الأسباب المؤدية لخلق هذه الزيادة؛
4. لكي يتحقق النمو الاقتصادي يجب توفر مجموعة من العناصر منها: رأس المال المادي والبشري، النمو السكاني و التقدم التكنولوجي، مع توفر محيط بيئي يشجع على تحقيق النمو الاقتصادي.

الفرع الثاني: مفهوم التنمية الاقتصادية

في إطار الاهتمام المتزايد بقضايا التنمية و ضرورة التفرقة بين مصطلح النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية، يبرز مصطلح النمو الاقتصادي مرادفا لمصطلح التنمية الاقتصادية عند غير المختصين، على العكس من ذلك يوجد اختلاف بين المصطلحين عند المختصين في مجال التنمية. هذا ما أدى

¹ عبد الله الصعيدي، مبادئ علم الاقتصاد، مطابع البيان التجارية، دبي 2004، ص 281.

إلى ظهور عدة مدلولات و تعاريف للتنمية الاقتصادية، سواء من جانب المفكرين و الباحثين أو من جانب الهيئات و المنظمات الدولية.

إن تعبير التنمية لم يستعمل إلا بعد الحرب العالمية الثانية، حيث يرجع تعريف مصطلح التنمية إلى الاقتصادي الفرنسي F. PERROUX سنة 1961، الذي أسند التنمية إلى العلاقة التي تربط بين التغيرات و التحولات الذهنية و الاجتماعية لأفراد المجتمع، و أن التنمية تجمع في طياتها تحولات كبيرة (القيم و الأسس الاجتماعية...) على عكس نمط النمو الاقتصادي. بعبارة أخرى، أن التنمية ظاهرة نوعية للتحولات المجتمعية (التعليم، الصحة، الحرية المدنية و السياسية)، بالمقابل النمو الاقتصادي ظاهرة كمية لتراكم الثروة¹.

يشير البعض أن التنمية الاقتصادية هي مفهوم أوسع من مفهوم النمو الاقتصادي، فهي تضم مفاهيم التنمية:²

✓ تحسين نوعية حياة السكان و خاصة الفقراء منهم، و تصبح زيادة الدخل هي العامل الأساسي؛

✓ تحسين المهارات و المعرفة و الإمكانيات و الخيارات؛

✓ تحسين الحقوق المدنية و الحريات مثل الاستقلالية و التمثيل السياسي.

كما يرى آخرون أن التنمية الاقتصادية تعتمد على مجموع مكونات فرعية منها:³

1. ارتباط التنمية ببعض المؤشرات الاقتصادية: حيث اتخذت البلدان النامية على عاتقها

اللاحق بالبلدان المتقدمة، من خلال بعض المؤشرات الاقتصادية كزيادة الدخل أو

الناتج الوطني، متوسط نصيب الفرد منه و غيرها من المؤشرات المادية، مما أحدث

¹ P. DEUBEL, *Les caractéristiques du sous-développement : Analyse économique et historique des sociétés contemporaines*, Pearson éducation, France 2008, p 463.

² دوناتو رومانو، الاقتصاد البيئي و التنمية المستدامة، مواد تدريبية (مشروع GCP/SYR/006/ITA)، المركز الوطني للسياسات الزراعية، دمشق 2003، ص 53.

³ صالح صالح، المنهج التنموي البديل في الاقتصاد الإسلامي، دار الفجر للنشر، القاهرة 2006، ص ص 88-89.

خلطا و التباسا واضحا بين طبيعة العملية التنموية التغييرية و بين أهدافها الاقتصادية والاجتماعية.

2. ارتكاز التنمية على الجانب الاقتصادي: حيث ارتبط الفكر التنموي في سنوات الخمسينات و الستينات من القرن الماضي بالجانب الاقتصادي في المقام الأول، وبخاصة في ظل الانقسام الفكري بين الليبرالية و الاشتراكية، مما جعل البلدان النامية منشغلة بتحقيق التقدم و اللحاق بالبلدان المتقدمة، و التي حققت توازنا متعددة مع الجانب السياسي و الثقافي و الاجتماعي و العلمي و غيرها .

3. التنمية تتناقض مع عملية التغريب: حيث أدى إخفاق جهود التنمية في البلدان النامية إلى إعادة ترتيب متطلبات التنمية، بعدما تسبب ذلك في أزمة فكرية تنموية تبج عنها تصحيح الكثير من المصطلحات التنموية التي تم تعميمها، و التي استمدت من التراث الغربي الليبرالي، حيث تزايد الإحساس لديها بأن التنمية ليست مجرد نمو اقتصادي، بل هي حدث تاريخي حضاري يصيب مختلف الجوانب الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية و السياسية في المجتمع، و هو الأمر الذي لا بد معه من الحفاظ على الهوية الوطنية و مبادئها القيمة في المجتمع .

4. الانتقال من مصطلح التنمية إلى الإصلاحات الاقتصادية: حيث أدت أزمة التنمية وما خلفته من نتائج واضحة كالمديونية التي عانت منها البلدان النامية نتيجة العناصر السابقة، إلى جعل الفكر التنموي يرتبط بمختلف الإصلاحات الاقتصادية الجزئية والكلية لإدارة تلك الأزمة، و خصوصا تلك المتبناة من طرف صندوق النقد و البنك الدولي في إطار برامج التعديل الهيكلي، و التي جاءت نتائجه قاسية على الفئات الفقيرة و محدودة الدخل، مما أوجب على تلك البلدان إعادة النظر في بعض الحقوق الإنسانية و ضرورة ضمانها لها، لأنه بالرغم من ازدياد اندماجها في الاقتصاد العالمي،

فإن حالة تلك الفئات لم تتحسن بل تدهورت، مما ظهر فكر تنموي جديد قائم على صياغة البرامج الإصلاحية الذاتية.

من خلال ما سبق، نخلص إلى أن التنمية الاقتصادية هي مجموعة من العمليات الاجتماعية، الثقافية و السياسية... و ليست إنجازات اقتصادية فحسب، أي عملية شاملة تمس مختلف جوانب الحياة، و تنتقل بالمجتمع من مرحلة معينة إلى مرحلة جديدة من التقدم و الرقي. بعبارة أخرى، أن التنمية الاقتصادية تمثل نمط طويل المدى له نتائج مستدامة، كما أنها غير مقصورة على الجانب الكمي مثل ما هو الحال بالنسبة للنمو الاقتصادي.

المطلب الثاني: نظريات النمو الاقتصادي

لقد تعددت و اختلفت نظريات النمو الاقتصادي، و عرفت تطورا هاما من خلال آراء مجموعة من الباحثين كل حسب توجهاته، بدءا بالنظريات الكلاسيكية (RICARDO, MALTHUS)، تذبذب النمو حسب نموذج (HARROD & DOMAR)، النظرية النيوكلاسيكية (SOLOW)، و نظريات النمو الداخلي (LUCAS, ROMER, BARRO).

الفرع الأول: النظريات الكلاسيكية

النظريات الكلاسيكية للنمو تتسم أغلبها بالتشاؤم من جهة، و من جهة أخرى، ركزت هذه النظريات على النمو طويل المدى لا سيما تلك الموضوعية من طرف RICARDO و MALTHUS، و التي اشتركت في أن النمو على المدى الطويل سوف يؤول إلى حالة ركود أي نمو نسبة تطوره صفر.

1- الأداء المتناقض لـ RICARDO:

يشير D. RICARDO كأغلب الاقتصاديين الكلاسيك أن الاستثمار ضروري لنمو الاقتصاد، و أن الزراعة هي القطاع الأساسي في النشاط الاقتصادي. فالرأسماليون يستعملون الادخار لغرض الاستثمار. إذن النمو له علاقة مباشرة بتوزيع الدخل، فكلما تحصل الرأسماليون على قسم أكبر من الربح كلما ساهم ذلك في توسيع استثماراتهم، و من ثم الدفع بعجلة النمو إلى الأمام.

لكن حسب RICARDO توزيع الدخل يحتمل أن يكون في غير صالح الاستثمار نظرا للأداء المتناقص؛ عند زيادة الأرباح و معدلات التراكم الرأسمالي يرتفع الإنتاج و بالتالي زيادة الطلب على العمل فترتفع الأجور، ما يقابله من زيادة في النمو السكاني، و تشتد المنافسة على جميع الأراضي، مما يؤدي إلى ظهور قانون تناقص الغلة و ارتفاع أسعار المواد الغذائية.

إذن و حسب التحليل السابق لـ RICARDO فإن ارتفاع الأسعار يؤدي إلى مطالبة العمال برفع أجورهم، وهذا ما ينعكس بانخفاض الأرباح و تراجع الاستثمار و كذا انخفاض الطلب على العمل، مما يؤدي إلى ظهور حالة من الركود الاقتصادي. و بالنسبة لـ A. SMITH و RICARDO يتولد عرض العمل داخل نظام اقتصادي- اجتماعي (ينمو داخليا)، و الذي يحكمه هو معدل تراكم رأس المال، الذي يتسارع كلما كانت الأجور الحقيقية عالية، أو بمعنى أدق تعتبر قوة العمل سلعة تنمو بنمو تراكم رأس المال¹.

2- قانون السكان لـ MALTHUS:

لا يختلف T.R MALTHUS في تشاؤمه عن RICARDO، حيث يؤكد MALTHUS النظرية الركودية للنمو على المدى الطويل، كما يشير إلى أن الزيادة السكانية تمثل متتالية هندسية و زيادة الخيرات الطبيعية تمثل متتالية حسابية، مما يؤدي إلى نمو عدد سكان يفوق نمو الخيرات الطبيعية، وهذا ما يؤدي إلى استحالة تغذية كل السكان، و هذا ما يؤكد مثال تطبيقي لـ MALTHUS يقترح فيه أن ندرة الأراضي تمثل حاليا عائقا أمام النمو². لو يتم خلال 25 سنة المقبلة ارتفاع حجم الموارد و عدد السكان بالموازاة من جهة، و من جهة أخرى الحفاظ على المستوى المعيشي الحالي، ما ينتج عنه من غرق الشعب الانجليزي في البؤس و هذا من خلال انخفاض متوسط تغذية الفرد أكثر فأكثر.

¹ محمد صالح تركي القرشي، علم اقتصاد التنمية، إثناء للنشر و التوزيع، الأردن 2010، ص 81.

² A. BERAUD, *Ricardo, Malthus, Say et les controverses de la seconde génération*, Nouvelle histoire de la pensée économique, édition la découverte, Paris 1992, p 375.

جدول رقم (1-2): عدد السكان و متوسط العيش (مثال MALTHUS)

السنوات	1798	1823	1848	1873	1898
إنتاج الغذاء	1	2	3	4	5
عدد السكان	1	2	4	8	16
متوسط تغذية الفرد	1	1	0.75	0.5	0.31

Source: A. BERAUD, *Ricardo, Malthus, Say et les controverses de la seconde génération*, Nouvelle histoire de la pensée économique, édition la découverte, Paris 1992, p 375.

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن إنتاج الغذاء شكل متتالية حسابية و عدد السكان شكل متتالية هندسية ابتداء من سنة 1798، و هو في تزايد كل 25 سنة المقبلة، و ما يلاحظ خلال 100 سنة الإجمالية (1798-1898) ارتفاع حجم السكان و إنتاج الغذاء بالموازاة، لكن بالمقابل انخفاض متوسط تغذية الفرد، و هذا ما يؤكد أن نمو عدد السكان يفوق نمو الإنتاج الغذائي للشعب الانجليزي.

الفرع الثاني: تذبذب النمو حسب نموذج (HARROD & DOMAR)

بالنسبة للكينزيين فإن الطلب يلعب دورا مهما في النمو الاقتصادي، من خلال النظرية العامة لـ KEYNES فإنه تم التركيز على النمو في الأجل القصير، و لم يقيم بتأسيس نظرية للنمو في الأجل الطويل.

R.F HARROD و E. DOMAR يعتبران من الاقتصاديين الأكثر تأثرا بالنظرية الكينزية، حيث كان لهما السبق في إدخال الرياضيات عند حساب معدلات النمو الاقتصادي، و يعتمد النمو الاقتصادي عندهما على معدل الادخار و نسبة الاستثمار إلى الإنتاج و معدل الاهلاك، و قد ميزا عند تحليل تذبذب النمو المتوازن بين ثلاث أنواع للنمو و هي:¹

¹A.M.M NSHUE, *Théories de la croissance et fluctuations économiques*, Cours publié en ligne, Université Protestante au Congo, Kinshasa- Lingwala 2011/2012, sur le site: <http://upcrdc.org/spip.php?article31>.

✓ معدل النمو الفعلي: يقيس نمو إنتاج الاقتصاد مثل ما يتم ملاحظته، أي معدل النمو المحقق فعليا؛

✓ معدل النمو المضمون: بمعنى تحقق هذا النمو ينطبق مع تطلعات المستثمرين؛

✓ معدل النمو الطبيعي: بمعنى أن النمو يحقق التشغيل الكامل لمجموع عوامل الإنتاج.

ساهم كل من HARROD سنة 1939 و DOMAR سنة 1947 في بناء نظرية النمو وتوصلا إلى نفس النتائج. حيث أول نتيجة توصلا إليها تتمثل في أن النمو غير متوازن؛ حيث يمثل الاستثمار مدخلا للطلب و العرض في نفس الوقت، من جهة فالاستثمار يرفع من قدرة المؤسسات على الإنتاج (ارتفاع العرض)، من جهة أخرى، يحتم الاستثمار على المؤسسات المستثمرة شراء وسائل استثمار من مؤسسات أخرى (ارتفاع الطلب عليها). إذا كان ارتفاع العرض بالتوازي مع ارتفاع الطلب فسيكون النمو متوازنا، لكن لا يوجد من يضمن ذلك.

حسب HARROD و DOMAR يحتمل أن يكون النمو غير متوازن (غير مستقر). إذن

هناك وضعيتين محتملتين كما يلي:

1. إذا كان العرض أكثر من الطلب، في هذا الصدد نحن أمام تضخم الإنتاج أو الكساد

(surproduction)، بالتالي المرحلة الموالية تسريح العمال و التخفيض من الإنتاج؛

2. إذا كان الطلب أكثر من العرض، الاقتصاد سيواجه تيارات تضخمية.

النتيجة الثانية أن اللاتوازن تراكمي (cumulatif)، و نسجل أيضا في هذا الصدد حالتين:

1. إذا كان الطلب أكثر من العرض (حالة تضخمية)، تحاول المؤسسات الرفع من قدرتها

الإنتاجية من أجل امتصاص الطلب الإضافي، لكن من خلال سعيها لتحقيق ذلك ترفع من

طلبها على مدخلات الإنتاج، هذا ما سيؤدي إلى الارتفاع المستمر للطلب و ليس

تخفيضه؛

2. إذا كان العرض أكثر من الطلب (كساد)، تسعى المؤسسات إلى تخفيض نفقاتها الاستثمارية سعياً إلى تخفيض عرضها، في هذه الحالة تخفيض العرض قد يؤدي إلى تخفيض عروض أخرى، مما يؤدي إلى جعل الاقتصاد على المحك (حسب HARROD). إن KEYNES أكد على أهمية تدخل الدولة على المدى القصير لخلق التوازن، بالمقابل HARROD و DOMAR يؤكدان أهمية تدخل الدولة لكن على المدى الطويل، و يتلخص دور الدولة في سهرها على إيجاد السبل لخلق هذا التوازن، من خلال وضع سياسات و قوانين مرنة لتعديل الطلب من أجل أن يوافق الطلب العام العرض العام.

الفرع الثالث: النموذج النيوكلاسيكي لـ SOLOW

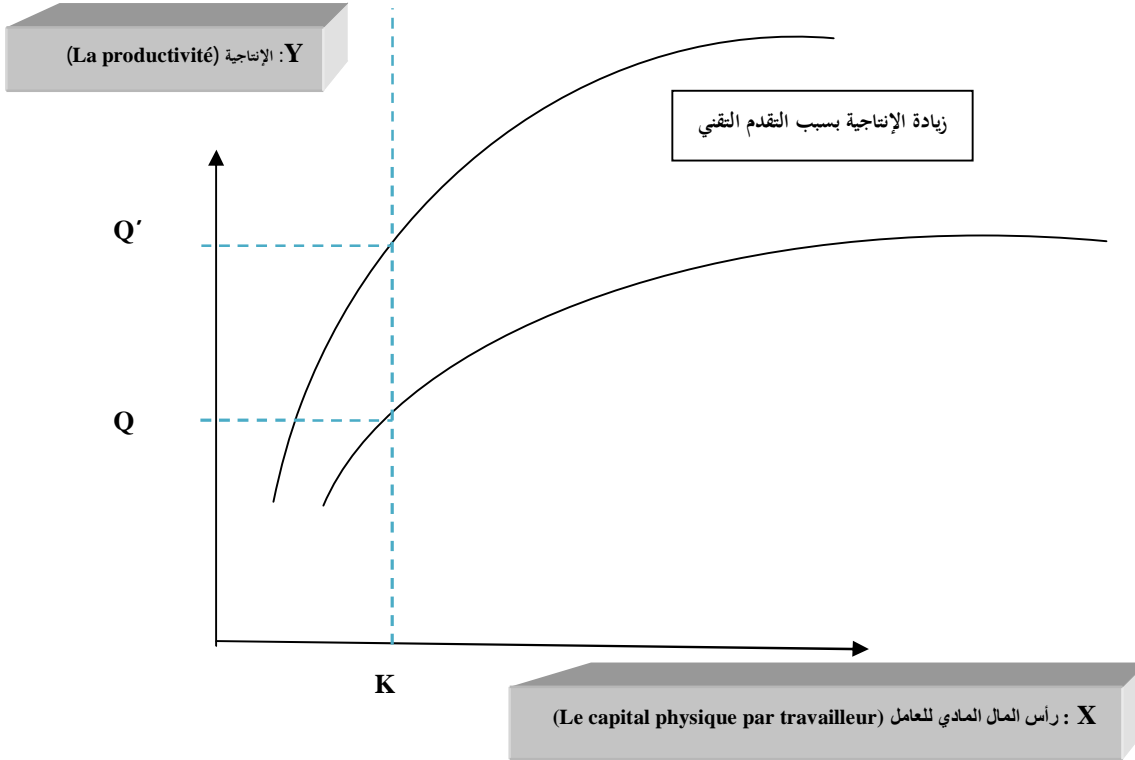
في إطار تحليل آفاق النمو طويل المدى، قام R. SOLOW سنة 1956 ببناء أول نموذج نيوكلاسيكي. وفق هذا النموذج، تقوم المؤسسات بتوظيف العمل و رأس المال بغرض إنتاج السلع، بحيث تستعمل ادخار الأفراد من أجل الاستثمار و من ثم الرفع من قدرات الإنتاج¹. نتيجة لذلك، كلما قام الاقتصاد بالادخار كلما عبر ذلك على قدرة المؤسسات في تراكم رأس المال. على الرغم من ذلك، وضع SOLOW فرضية انخفاض الإنتاجية الحدية؛ كلما توفر للعامل آلات أكثر كلما أدى ذلك إلى انخفاض إنتاج آخر آلة. بعبارة أخرى، كلما ارتفع مخزون رأس المال كلما انخفضت وتيرة الإنتاج، نتيجة لذلك و تحت فرضية غياب التقدم التقني، فإن مآل النمو شيئاً فشيئاً نحو الصفر و الاقتصاد مآله الركود.

يتضح من خلال الشكل رقم (2-1)، أنه على المدى الطويل عملية النمو هي رهينة التقدم التقني، هذا الأخير الذي يسمح بالرفع من إنتاجية رأس المال، و الذي يؤدي بدوره إلى تأجيل حالة الركود الاقتصادي. على سبيل المثال، إذا كان العامل بإمكانه إنتاج الكمية Q انطلاقاً من K الآلات، بسبب التقدم التقني يمكنه إنتاج كمية أكبر Q باستخدام نفس الإمكانيات و العوامل. إذن كلما كان

¹ A. DIEMER, *Croissance et cycle*, IUFM D'Auvergne, Avril 2004, p 05.

هناك تطور تقني، فذلك عبارة عن ضمان استمرار الاقتصاد في النمو و من ثم الابتعاد عن حالات الركود .

شكل رقم (2-1): أثر التقدم التقني على الإنتاجية



Source : <http://annotations.blog.free.fr/index.php?post/1989/02/24/Les-th%C3%A9ories-de-la-croissance/> Consulté le 09/10/2016.

من بين الانتقادات الموجهة لنموذج SOLOW نجد:¹

1. يؤكد SOLOW على أن الادخار يخدم النمو، لكن على المدى القصير حسب الكينزيين (ارتفاع الادخار دليل على انخفاض الطلب على السلع و الخدمات) سيؤدي إلى دفع الاقتصاد نحو الركود و من ثم ارتفاع معدل البطالة. حسب المنطق الكينزي، ارتفاع الطلب هو المشجع على نمو الاستثمار.

¹ <http://annotations.blog.free.fr/index.php?post/1989/02/24/Les-th%C3%A9ories-de-la-croissance/>. Consulté le 09/10/2016.

2. يشير نموذج SOLOW إلى أهمية التقدم التقني من أجل الحفاظ على وتيرة النمو على المدى الطويل، لكن لم يتوصل إلى شرح ذلك. حسب نموذج SOLOW فإن مصدر التقدم التقني خارجي (exogène). على النقيض من ذلك و حسب SOLOW، فإن مصدر النمو هو شيء غير معروف المصدر، و أن التقدم التقني عبارة عن مورد غير محدود، وهو ما يستدعي ظهور نظريات جديدة لتحديد مصدره، و هو ما تحقق وفق نظريات النمو الداخلي في الثمانينات.

الفرع الرابع: نظريات النمو الداخلي

ظهرت نظريات النمو الداخلي في سنوات الثمانينات، و تهدف إلى تفسير السلوكات التراكمية للنمو. بعبارة أخرى، تفسر لماذا بعض الدول لم تتمكن من بناء إستراتيجية للنمو و بقيت بذلك دولاً نامية؟

على اختلاف نموذج SOLOW، نماذج النمو الداخلي وضعت فرضية مفادها أن تطور الأداء يكون تصاعدياً بمساعدة عوامل النمو الخارجية، كما تعتبر أن التقدم التقني مصدره داخلي، بمعنى أنه صادر من تصرفات عوامل الإنتاج الداخلية، بعبارة أخرى مثل ما تم تقديمه من طرف SOLOW، فإن التقدم التقني يخلق النمو الاقتصادي، بالمقابل هذا الأخير قادر بدوره على خلق التقدم التقني. هناك ثلاث نماذج للنمو الداخلي و هي:

1- نموذج LUCAS:

يركز هذا النموذج على أهمية رأس المال البشري في تحقيق التنمية، حيث يؤكد R. LUCAS أن العامل يكون أكثر إنتاجية كلما تراكمت لديه مجموعة من المعارف و الكفاءات، علماً أن هذه الأخيرة لا تنضب بل هي تراكمية (تزيد مع مرور الزمن)¹.

¹ F. PICHON-MAMÉRE, *Lucas Robert Emerson Jr. (1937-)*, Encyclopædia Universalis (en ligne), consulté le 19/08/2015, URL : <http://www.universalis.fr/encyclopédie/Robert-Emerson-Lucas>.

كما يشير أيضا، أن المعارف و الكفاءات التي تحصل عليها العامل أنفا توّهله إلى اكتساب معارف و كفاءات أخرى جديدة و متجددة. كما توصل LUCAS أن الكفاءات و المعارف لا ترفع من إنتاجية العامل فقط بل يخلق له دافعية الابتكار، خلق أفكار، خلق معارف و مهارات لم تكن لديه من قبل.

2- نموذج ROMER:

يركز صاحب هذا النموذج P. ROMER في أبحاثه على البحث و التطوير بعبارة أخرى تراكم رأس المال التكنولوجي.¹ حيث يؤكد أنه من أجل الابتكار يستعمل الباحث العلم المتوفر في ذلك الوقت، من خلال ابتكاره فهو يزيد من العلم المتوفر من أجل باحثين آخرين مستقبلا، كما أن الابتكار ينتج مجموعة من الإيجابيات ربما أهمها:

- ✓ أن النفقات الناتجة عن البحث و التطوير ستزيد حتما من إنتاجية المؤسسة، و التي تسمح لها اهتلاك هذه النفقات عبر تحقيق منتجاتها في السوق؛
- ✓ يساعد الابتكار المؤسسة ذاتها في الرفع من أدائها، كما يساعد المؤسسات المنافسة من الاستفادة بدورها من هذه الأفكار الجديدة و المساهمة بالرقى في القطاع.

3- نموذج BARRO:

التقديرات المعتمدة لـ R. BARRO في هذا النموذج تستند إلى تقاليد الاقتصاد القياسي الكلاسيكي.² حيث يشير إلى الدور الذي يلعبه الاستثمار العام، بعبارة أخرى تراكم رأس المال العام في النمو بمساهمة المنشآت العامة (طرق، مطارات، الإضاءة العمومية، شبكات توزيع المياه...) في دفع إنتاجية المتعاملين الخواص و من ثم إنتاجية إجمالي النشاطات، حيث من خلال النمو، تزيد الدولة

¹ D. GUELLEC, *Croissance endogène : Les principaux mécanismes*, Économie & prévision, presse universitaires de Lyon 1992, p 46.

² J.P TSASA, *Dérivation du modèle basique de Barro*, Laboratoire d'Analyse- Recherche en Économie Quantitative (lareq), Kinshasa, Congo 2012, p 29.

من جباية الضريبة أو الإيرادات العامة والتي تسمح لها من تمويل منشآت عامة جديدة، وهو ما يمثل حلقة متصلة بين الاستثمار العام الذي يخلق النمو والنمو الذي يخلق بدوره الاستثمار العام. يعتبر رأس المال البشري، البحث و التطوير و الاستثمار العام مواردًا للتقدم التقني، على الرغم من كون المفكرين الثلاث (LUCAS, ROMER, BARRO) من النيوكلاسيك الذين يدافعون بشدة عن فكرة حياد السياسات المركزية للدولة لا سيما على المدى القصير، بالمقابل يجذبون ذلك و لو ضمناً على المدى الطويل. حيث تدخل الدولة يجب أن يقتصر على البنى التحتية التي تساعد على خلق الثروة و الرفع من أداء المتعاملين الخواص، كما يمكن أن تحفز هؤلاء المتعاملين من خلال سياسات ضريبية مدروسة منها التخفيض، العفو... .

المطلب الثالث: ظهور مفهوم التنمية المستدامة

من خلال ما سبق، تبين أن مفهوم التنمية لم يعد مقتصرًا فقط على النمو الاقتصادي، و المعبر عنه بمجذوث زيادة في إجمالي الناتج المحلي أو إجمالي الدخل الوطني، بل تعداه للتأكيد على ضرورة تحسين ظروف و نوعية حياة الجيل الحاضر و الأجيال المستقبلية. من هذا المنطلق، برزت نقلة إضافية في التعريف بمفهوم التنمية، بإضافة البعد الزمني لها مع ضرورة توفر العدالة و المساواة في استقادة الأجيال اللاحقة من عوائد التنمية، و كذلك الاهتمام الأكثر بالبيئة التي تمثل حياة الفرد و متطلباته.

الفرع الأول: تطور مفهوم التنمية

سنحاول من خلال الجدول الموالي تلخيص تطور مفهوم التنمية منذ نهاية الحرب العالمية الثانية، بالتعرف على ترتيب مراحل التنمية، محتواها و الفترة الزمنية، و المبدأ العام للتنمية بالنسبة للإنسان. أي أن في كل مرحلة من مراحل التنمية يتصف الإنسان بالصفات الثلاث؛ من خلال كونه هدفًا للتنمية (تنمية من أجل الإنسان)، ثم كونه وسيلة للتنمية، ليصل بذلك إلى صانع التنمية. لتصبح في الأخير التنمية المستدامة شاملة لجميع الصفات و الخصائص للمورد البشري كونه هدفًا، وسيلة و صانعًا للتنمية.

من خلال الجدول رقم (2-2)، يتضح أن بداية التنمية كانت منصبه على الجانب الاقتصادي أكثر من الجوانب الأخرى أي الاجتماعية و البيئية، هذا ما يعني أن النمو الاقتصادي يعبر عن ظاهرة كمية، لتأتي بعدها التنمية الاقتصادية التي تعبر عن ظاهرة نوعية و إعطاء اهتمام متوسط للجانب الاجتماعي، ليتوصل الباحثون أن التنمية في الجانبين السابقين (الاقتصادي و الاجتماعي) لا تكفي وحدها لتحقيق التنمية المستدامة. على هذا الأساس، توجب الاهتمام بجميع الجوانب بما فيها الجانب البيئي و بالمستوى نفسه.

جدول رقم (2-2): تطور مفهوم التنمية و محتواها

المرحلة	مفهوم التنمية	الفترة الزمنية/بصورة تقريبية	محتوى التنمية و درجة التركيز	أسلوب المعالجة	المبدأ العام للتنمية بالنسبة للإنسان
1	التنمية= النمو الاقتصادي	تحت الحماية الحرب العالمية الثانية- منتصف ستينات القرن العشرين	- اهتمام كبير و رئيس بالجوانب الاقتصادية. - اهتمام ضعيف بالجوانب الاجتماعية. - إهمال الجوانب البيئية.	معالجة كل جانب من الجوانب معالجة مستقلة عن الجوانب الأخرى (افتراض عدم وجود تأثيرات متبادلة بين الجوانب مجتمعة)	الإنسان هدف التنمية (تنمية من أجل الإنسان)
2	التنمية= النمو الاقتصادي+التوزيع العادي	منتصف الستينات- منتصف سبعينات القرن العشرين	- اهتمام كبير بالجوانب الاقتصادية. - اهتمام متوسط بالجوانب الاجتماعية. - اهتمام ضعيف بالجوانب البيئية.	معالجة كل جانب من الجوانب معالجة مستقلة عن الجوانب الأخرى (افتراض عدم وجود تأثيرات متبادلة بين الجوانب مجتمعة)	الإنسان هدف التنمية/ تنمية من أجل الإنسان الإنسان وسيلة التنمية/ تنمية الإنسان
3	التنمية الشاملة= الاهتمام بجميع الجوانب الاقتصادية و الاجتماعية بالمستوى نفسه.	منتصف السبعينات- منتصف ثمانينات القرن العشرين	- اهتمام كبير بالجوانب الاقتصادية. - اهتمام كبير بالجوانب الاجتماعية. - اهتمام متوسط بالجوانب البيئية.	معالجة كل جانب من الجوانب معالجة مستقلة عن الجوانب الأخرى (افتراض عدم وجود تأثيرات متبادلة بين الجوانب مجتمعة)	الإنسان هدف التنمية/ تنمية من أجل الإنسان الإنسان وسيلة التنمية/ الإنسان صانع التنمية/ تنمية بواسطة الإنسان
4	التنمية المستدامة= الاهتمام بجميع الجوانب الاقتصادية و الاجتماعية و البيئية بالمستوى نفسه.	النصف الثاني من ثمانينات القرن العشرين و حتى وقتنا الحاضر	- اهتمام كبير بالجوانب الاقتصادية. - اهتمام كبير بالجوانب الاجتماعية. - اهتمام كبير بالجوانب البيئية. - اهتمام كبير بالجوانب الروحية و الثقافية.	معالجة كل جانب من الجوانب معالجة مستقلة عن الجوانب الأخرى (افتراض عدم وجود تأثيرات متبادلة بين الجوانب مجتمعة)	الإنسان هدف التنمية/ تنمية من أجل الإنسان الإنسان وسيلة التنمية/ الإنسان صانع التنمية/ تنمية بواسطة الإنسان

المصدر: عثمان محمد غنيم، ماجدة أبو زنت، التنمية المستدامة: فلسفتها و أساليب تخطيطها و أدوات قياسها، دار

صفاء للنشر، الأردن 2006، ص 34.

الفرع الثاني: المراحل التاريخية لظهور التنمية المستدامة

لقي التفكير بالبيئة من منظور اقتصادي الاهتمام الواسع في النصف الثاني من ثمانينات القرن العشرين، والتي آلت من خلاله مصطلحات النمو والتنمية تدريجياً إلى مصطلح التنمية المستدامة. وعليه يمكن تلخيص أهم المراحل التاريخية التي أدت إلى ظهور التنمية المستدامة كما يلي:¹

1. في سنة 1951 تم نشر أول تقرير عن حالة البيئة في العالم من طرف الاتحاد الدولي من أجل المحافظة على الطبيعة UICN، حيث يتسم هذا التقرير غير المسبوق بالتركيز على العلاقة المتناغمة بين الاقتصاد والبيئة.

2. اتسمت سنوات الستينات بالواقع المرير حول النشاط الاقتصادي وتأثيره السيء على البيئة (الفضلات، دخان المصانع، تلوث مصادر المياه...). نتيجة لذلك، ندد نادي روما سنة 1970 - حدود النمو- بالخطر المرتبط بالنمو الآسي للاقتصاد و الزيادة الطبيعية للسكان فيما يتعلق بالاستهلاك غير الرشيد للموارد (الطاقة، الماء، التربة)، كما تم دق ناقوس الخطر فيما يتعلق بالتلوث و سوء استغلال النظام الطبيعي. وقد كان ينظر في ذلك الوقت إلى معدل نمو صفر بنظرة تشاؤمية، لذا اعتبرت التنمية الاقتصادية و المحافظة على البيئة شيئين متضادين.

3. عشية انعقاد مؤتمر الأمم المتحدة حول بيئة الإنسان بستوكهولم (السويد) سنة 1972 تم إعادة تشخيص الروابط بين البيئة والتنمية، و هو عنوان لمداخلة منظم المؤتمر M. STRONG الذي حاول إدراج نموذج للتنمية الاقتصادية، يتماشى مع الإنصاف الاجتماعي و اليقظة البيئية. ما ميز هذا المؤتمر ظهور مصطلح التنمية البيئية Écodéveloppement و الذي اقتبس من طرف الفرنسي I. SACHS، كما تم الاتفاق على إنشاء برنامج الأمم المتحدة من أجل البيئة PNUE المكمل لبرنامج الأمم المتحدة للتنمية PNUD.

¹ P. CAILLE, M. CAU, *Comment le développement durable interpelle-t-il le rôle et les fonctions de la communication ?* Comprendre et agir : Guide à l'usage des professionnelles de la communication et développement durable, cerdd, arrep, France 2011, p 08.

4. في سنوات الثمانينات تم الوقوف على حقائق غير مسبوقه فيما يتعلق بالتلوث العابر للحدود واللاتوازنات العامة، مثل: ثقب الأوزون، الأمطار الحمضية، التصحر، الاحتباس الحراري، قطع الأشجار... في هذه الفترة ظهرت حتمية تكاثف الجهود الدولية فيما يتعلق بالبيئة.
5. في سنة 1987 تم نشر تقرير بعنوان "مستقبلنا المشترك" من طرف اللجنة العالمية للبيئة والتنمية (أو ما يعرف بتقرير بروتلاند نسبة لرئيسة اللجنة Gro Harlem Brundtland) المكرس لمصطلح التنمية المدعومة "Sustainable Development"، و المقترح من طرف الاتحاد الدولي من أجل المحافظة على الطبيعة سنة 1980¹، شيئاً فشيئاً ترجم إلى اللغة الفرنسية "Développement Soutenable" ثم مصطلح التنمية المستدامة "Développement Durable". كما عرفت لجنة بروتلاند التنمية المستدامة على أنها: "التنمية التي تلبى احتياجات الجيل الحالي دون المساس باحتياجات الأجيال القادمة"².
6. قامت الأمم المتحدة سنة 1992 بعقد ثاني مؤتمر حول البيئة و التنمية CNUED بمدينة ريو دي جانيرو بالبرازيل، سمي حينها بـ "مؤتمر قمة الأرض" و تم اتفاق 173 رئيس دولة على أربع نقاط:
- وضع أرضية لإعلان ريو حول البيئة و التنمية؛
 - إنشاء اتفاقية تساير التغيرات المناخية، مع التزام الدول الغنية على تثبيت سقف الغازات المتسببة في الاحتباس الحراري (GES: Gaz à effet de serre) لسنة 2000 في حدود ذلك المستوى لسنة 1990؛

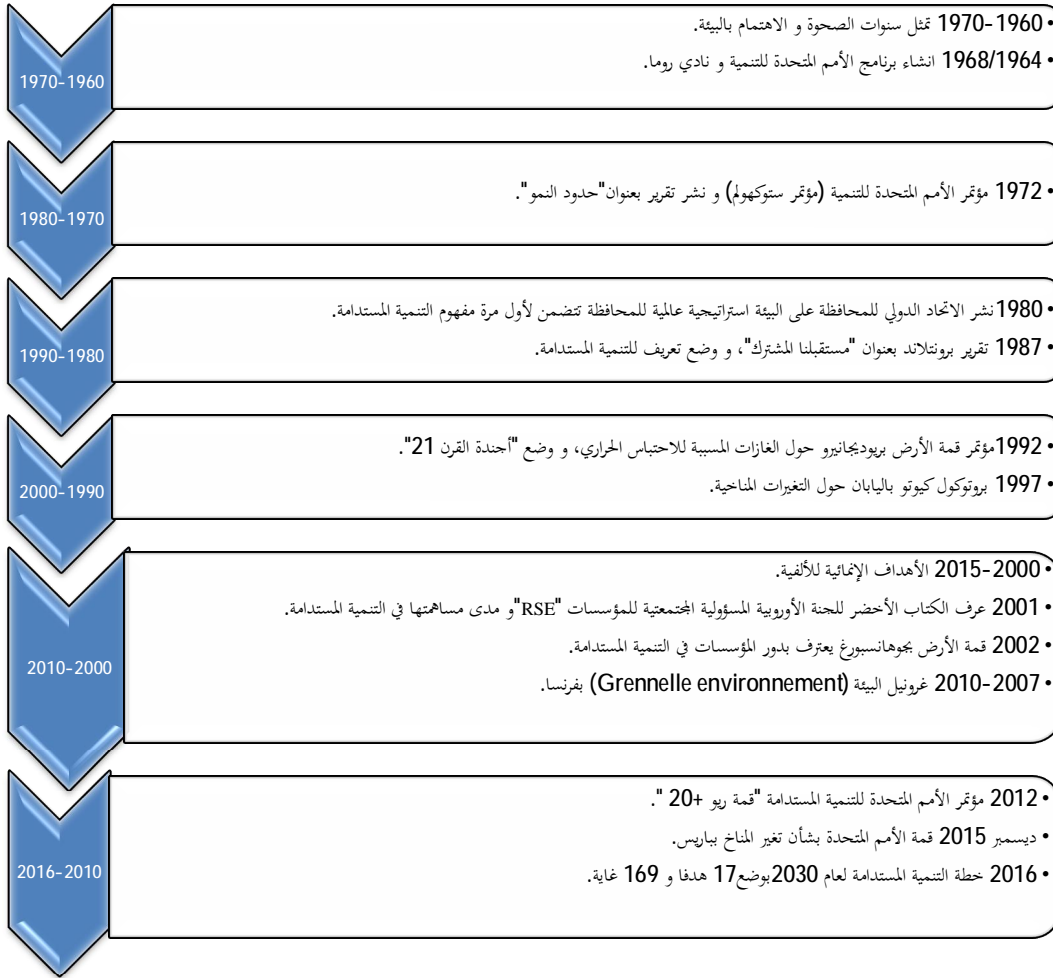
¹ D. BEAUPRE et al, *Gestion des ressources humaines, Développement durable et responsabilité sociale*, Revue internationale de psychosociologie 2008/2, Volume XIV, p 77-140.

² O. GELINIER et al, *Développement durable: Pour une entreprise compétitive et responsable*, éd ESF, Paris 2005, p 21.

- وضع اتفاقية حول التنوع الحيوي الذي يدفع كل الدول التي قامت بالإمضاء عليه - عدا الولايات المتحدة التي لم تلتزم بذلك - على المحافظة و الاستعمال الدائم للتنوع البيولوجي، بالإضافة إلى التوزيع العادل للميزات الناتجة عن استغلاله؛
- الإعلان عن المبادئ المرتبطة بالغابات .
- كما تم الإمضاء على اتفاقية غير ملزمة قانوناً تمثل في الأجندة من أجل القرن 21، و التي تسمى أجندة 21 تهدف إلى تكريس التنمية المستدامة على المستوى الوطني و المحلي¹ .
- 7. جاء بروتوكول كيوتو باليابان سنة 1997 ليكمل قمة ريو حول التغيرات المناخية، و الذي يجتم على الدول المصنعة تخفيض انبعاثاتها الغازية في آفاق سنة 2012 على الأقل بنسبة 5% عن سقف سنة 1990 .
- 8. في قمة جوهانسبورغ سنة 2002 تم الوقوف على التقرير الكارثي فيما يخص الكرة الأرضية كما يلي: الاستهلاك غير الرشيد للموارد الطبيعية، التلوث، الاحتباس الحراري، سوء التغذية وندرة المياه في الكثير من البلدان، و من ثم تم الوقوف على أن العقد الماضي عليه في قمة ريو سنة 1992 لم يتم احترامه . يضاف إلى ذلك، أن مساهمة بعض المؤسسات لتكريس التنمية المستدامة كان من وراءه أهدافاً ضيقة غير معلنة و لا تمت بصلة لهذا الهدف النبيل .
- إن الاهتمامات بالتنمية المستدامة لم تتوقف في هذه القمة، بل هناك كرونولوجيا للمؤتمرات و القمم التي تناولت التنمية المستدامة بعد هذه القمة، يمكن التطرق إليها من خلال الشكل رقم (2-2):

¹ B. CALISTI, F. KAROLWICZ, *RH et développement durable, une autre vision de la performance*, édition d'organisation, Paris 2005, p 54.

شكل رقم (2-2): كرونولوجيا التنمية المستدامة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على:

- P. CAILLE, M. CAU, *Comment le développement durable interpelle-t-il le rôle et les fonctions de la communication ?* Comprendre et agir : *Guide à l'usage des professionnelles de la communication et développement durable*, cerdd, arrep, France 2011, p 08.

- الجمعية العامة للأمم المتحدة، مشروع الوثيقة الختامية لمؤتمر قمة الأمم المتحدة لاعتماد خطة التنمية لما بعد عام 2015: تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام 2030.

المبحث الثاني: أبعاد التنمية المستدامة و شروط تحقيقها

إن التنمية المستدامة و لو تنوعت مصادر تعريفها لتتعدى بذلك البعدين الاقتصادي والاجتماعي، و لتشمل البعد البيئي حسب التقارير و المؤتمرات التي أعدت لأجلها، إلا أن أهدافها

واحدة تسعى من خلالها إلى انتعاش النمو، بما يقابله من تلبية الاحتياجات الأساسية من وظائف عمل، تغذية سليمة، صحة، سكن، تعليم. . .

في ظل تحقيق هذه الأهداف، يجب إرساء مجموعة من الشروط و المتطلبات الأساسية التي يجب الوقوف عليها، من خلال التعرف أولاً على الأبعاد المختلفة للتنمية المستدامة، مبادئها وأهدافها.

المطلب الأول: أبعاد التنمية المستدامة

من خلال تعريف التنمية المستدامة، نجد أن لها أبعاداً تتجاوز الحدود الاقتصادية و تشمل جوانب أخرى، منها: الجوانب الاجتماعية، البيئية، الثقافية و حتى السياسية و غيرها من الجوانب ذات الصلة بحياة الأفراد. حيث يمكن تقسيم أبعاد التنمية المستدامة إلى مجموعتين منها: الأبعاد الرئيسية و المتمثلة في المثلث التقليدي للتنمية المستدامة أي البعد الاقتصادي، الاجتماعي و البيئي، و الأبعاد الثانوية و المتمثلة في البعد التكنولوجي، الثقافي، السياسي. . .

الفرع الأول: المثلث التقليدي للتنمية المستدامة

عرفت التنمية المستدامة بأنها "تنمية بأبعاد ثلاثة مترابطة و متكاملة في إطار تفاعلي يتسم بالضبط و التنظيم و الرشيد للموارد"¹، إن تعبير التنمية المستدامة مفهوم عام و شامل يأخذ بعين الاعتبار جميع الجوانب المادية و المعنوية. فالتنمية ليست مقصورة على تحقيق نمو اقتصادي و حسب، و إنما هي عملية تتعدى أبعادها إلى ما هو حضاري، اجتماعي و بيئي، و هي بذلك تتبنى إستراتيجية شاملة لمجموعة من الأبعاد الأساسية تتمثل في:

البعد البيئي: يعتبر البعد البيئي حجر الأساس للتنمية المستدامة، إذ يهتم بإدارة الموارد الطبيعية و كيفية استغلالها في وقت أحدث فيه الإنسان الكثير من التطورات التكنولوجية، هذه الأخيرة أدت إلى استنزاف و شح الموارد الطبيعية، فالبعد البيئي معرفة علمية لإدارة المصادر الطبيعية لسنوات لاحقة، من أجل ضمان نظام بيئي متكامل للأجيال الحالية و المستقبلية.

¹ عثمان محمد غنيم، ماجدة أبو زنت، التنمية المستدامة: فلسفتها و أساليب تخطيطها و أدوات قياسها، دار صفاء للنشر، الأردن 2006، ص 39.

البعد الاجتماعي: إن الحديث عن المجتمع يعني الحديث عن حق الإنسان في العيش بيئة نظيفة وسليمة، توفر له نصيب عادل من الثروات الطبيعية و الخدمات البيئية من مأكّل صحي، ملابس، مياه نظيفة، هواء نقي من الملوثات الجوية... زيادة عن الاحتياجات الأخرى لرفع مستوى معيشته من خلق فرص عمل، تعليم، صحة... .

البعد الاقتصادي: إن البيئة كيان اقتصادي متكامل باعتبارها قاعدة التنمية، و أي إلحاق بضرر واستنزاف لمواردها يؤدي إلى إضعاف الاقتصاد و تقليل فرص التنمية المستقبلية، وعليه يجب الأخذ و الاهتمام بالمنظور الاقتصادي لحل المشكلات المرتبطة بالبيئة و الاقتصاد .

الفرع الثاني: الأبعاد الثانوية للتنمية المستدامة

بالإضافة إلى دمج الأبعاد السابقة، هناك من يرى أهمية وجود أبعاد أخرى للتنمية المستدامة منها التنوع الثقافي و البعد السياسي، دون إهمال للتكنولوجيات المستخدمة لتحقيق التنمية، و هذا ما يعني ضرورة الاهتمام بالبعد التكنولوجي . و عليه:

1. ينظر إلى البعد الثقافي انطلاقاً من القمة العالمية حول التنمية المستدامة SMDD المنعقدة في جوهانسبورغ بجنوب إفريقيا سنة 2002، و كذا تبني الاتفاقية الدولية حول التنوع الثقافي سنة 2005 كمدخل أساسي لا تختلف أهميته عن المدخلات الثلاث الأخرى.¹ فالثقافة في تنوعها هي مكسب تحافظ من خلاله على الحريات و الحقوق الثقافية، الأصالة، المعرفة، اللغات، كما تحترم أنماط و حركية التطور المتنوع.

2. إن تحقيق التنمية المستدامة يستوجب زيادة اتساع قاعدة اتخاذ القرار، أي ضرورة إدماج البعد السياسي بالأبعاد الأخرى من خلال مشاركة من تهمهم القرارات من مجتمعات محلية، منظمات و أفراد في التخطيط و التنفيذ؛ فاعتماد النمط الديمقراطي التشاركي في الحكم،

¹ Y. NICOLAS, *Développement durable et solidarité internationale : Enjeux, bonne pratiques, proposition pour un développement durable du Sud et du Nord*, Haut Conseil de la Coopération Internationale, Paris 2006, p 15.

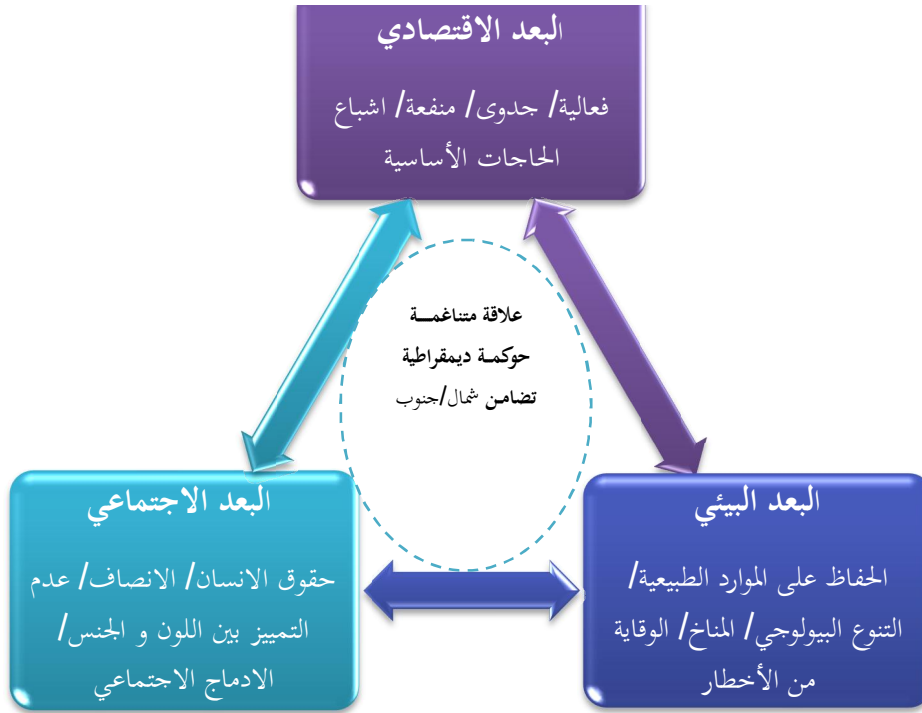
يشكل أحد الركائز المهمة التي تصبح من خلالها للتنمية المستدامة إستراتيجية حكومية، تلتزم بها و تعاون على تنفيذها جميع الأطراف المعنية.

3. لقد توسع مفهوم التنمية المستدامة ليشمل استعمال تكنولوجيات جديدة أنظف و أكثر في المرافق الصناعية، حتى يتسنى حماية المحيط من التلوث (مياه، هواء، تربة...)، فالهدف من إدماج البعد التكنولوجي بالأبعاد السابقة مفاده أن العمليات أو النظم التكنولوجية تقلل من النفايات و الملوثات بالدرجة الأولى و إعادة تدوير النفايات، كما تعمل مع النظم الطبيعية و حمايتها. إن التكنولوجيا المستخدمة في البلدان النامية كثيرا ما تكون أقل كفاءة و مسببة للتلوث، مما يعني الإسراع بالتكنولوجيات المحسنة بما فيها استخدام تكنولوجيا جديدة للطاقة بكفاءة أكبر و بنفقات معقولة، من أجل الحد من الآثار المدمرة للنظم الايكولوجية كالاحتباس الحراري، انبعاثات الغازات، تدهور طبقة الأوزون...

الفرع الثالث: العلاقة بين أبعاد التنمية المستدامة

إن العلاقة بين أبعاد التنمية المستدامة تجعل من هذه الأخيرة أن تكون اقتصاديا فعالة و ذات جدوى، اجتماعيا منصفة و مدجة أما من جانب النظام البيئي فيجب أن تكون غير مضرّة بالبيئة و أن لا تتعارض مع توازن النظام الحيوي. إذن يتضح مما سبق، أن تحقيق الجانب الاجتماعي هو الهدف الذي جعلت من أجله التنمية المستدامة، الجانب الاقتصادي هو الوسيلة المستخدمة أما البيئة فهي الشرط الواجب احترامه و توفره لتحقيق هدف التنمية المستدامة. و يمكن تفسير ذلك من خلال الشكل الموالي:

شكل رقم (2-3): العلاقة بين أبعاد التنمية المستدامة



Source: Y. NICOLAS, *Développement durable et solidarité internationale : Enjeux, bonne pratiques, proposition pour un développement durable du Sud et du Nord*, Haut Conseil de la Coopération Internationale, Paris 2006, p 14.

ما يؤكد من ضرورة دمج الأبعاد الثلاث للتنمية المستدامة و كيفية تحقيق إطار متوازن، طموح و شامل ما جاء في مذكرة UNEP، و الذي ينص على وضع مجموعة من الأهداف للتنمية المستدامة، و جعل الأبعاد الثلاث للتنمية المستدامة مترابطة بشكل واضح كما يلي:¹

1. عدم ترك أي إنسان و توفير حياة كريمة للجميع: إن الفئات الفقيرة و الضعيفة بحاجة إلى فرص لسبل العيش المستدامة، و ينبغي ضمان حد أدنى من الحماية الاجتماعية و البيئية و معيار أساسي للمعيشة. كما يجب تمكين نحو 1.2 مليار شخص يعيشون في فقر مدقع من تحقيق حياة كريمة نتيجة عدم الحصول على الخدمات (المياه و الصرف الصحي، الطاقة، الأسواق، الصحة، التعليم، المأوى)، و انعدام سيادة القانون و التمييز و غير قادرين على العيش في بيئة نظيفة و صحية. و عليه يجب أن تتوفر حلولاً معقولة بحيث

¹ برنامج الأمم المتحدة للبيئة، دمج الأبعاد الثلاث للتنمية المستدامة، ما بعد 2015: مذكرة يونيب رقم 1. بالاعتماد على:

<http://css.escwa.org.lb/SDPD/3315/AR2a.pdf>

لا تزيد من تدهور البيئة، حيث يمكن للتكنولوجيات المبتكرة و الخضراء العمل في وقت متزامن على زيادة فرص العمل، و تعزيز استخدام أفضل للعلوم و المعارف و زيادة توفير الخدمات الأساسية و في نفس الوقت حماية البيئة .

2. تحقيق مزيد من الازدهار بطريقة شاملة داخل قدرة النظام على الأرض لدعم الحياة: إن استمرار رفاه الإنسانية و أداء الاقتصاد و المجتمع، يعتمد في نهاية المطاف على الإدارة المسؤولة للموارد الطبيعية المحدودة للكوكب، و حماية التراث الاجتماعي و الثقافي. الازدهار في المستقبل يتطلب من النمو الاقتصادي أن لا يعمل على تفويض البيئة. إن تغيير نظم الإنتاج و أنماط و تقنيات العمل في كل بلد و كذلك السلوكيات المصاحبة التي تؤثر على الاستهلاك و التماسك المجتمعي، الاستهلاك المستدام ليس بالضرورة يعني استهلاك أقل، بل يعني كيف نشترى و كيف نعيش بطريقة ذكية، آمنة و مستدامة بيئياً .

3. زيادة رأس المال لتحقيق قدر أكبر من المرونة و تأمين سبل العيش لأجيال المستقبل: الاستثمار في رأس المال الطبيعي و رأس المال الاجتماعي و رأس المال الكفاء للموارد، سوف يدعم استدامة التنمية على المدى الطويل، على سبيل المثال، فإن إدارة النفايات و كفاءة الموارد و استعادة النظم البيئية وتنظيف مسارات المياه هي طرق لتوسيع الموارد و فرص العمل و سبل العيش، و كذا الاستثمار في التعليم و المعرفة من أجل التنمية المستدامة سوف يوسع في ابتكار حلول جديدة، كما أن الاستثمار في البنية التحتية الأكثر استدامة يزيد كفاءة الموارد و لكن أيضا يؤمن الخدمات لأجيال المستقبل .

ليس من الممكن تحقيق التنمية المستدامة من خلال معالجة المخاطر و التحديات من أي بعد بطريقة منفردة، و لكن عندما تكون الفرص البيئية و الاجتماعية مجتمعة، يمكن أن يكون لها نتائج متعاضدة للتنمية المستدامة.

من خلال التعرف على أهم المراحل التاريخية التي مر بها ظهور مفهوم التنمية المستدامة، و كذا التعرف على مختلف الأبعاد التي تشملها التنمية المستدامة. يتضح أنه هناك وجهات نظر مختلفة،

تعكس أهم الأولويات التي توليها المنظمات الدولية لمفهوم التنمية المستدامة، مثل ما هو موضح في الجدول الموالي.

جدول رقم (2-3): مقاربات المنظمات الدولية للتنمية المستدامة

المنظمة	التعريف	المحاور والأهداف
البنك العالمي	الاستدامة تعني إعطاء أجيال المستقبل نفس الفرص التي أعطيت لنا أو أكثر	تحسين سبل المعيشة، زيادة فرص العمل ومكاسب الرفاهية للأفراد والمجتمع.
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	التنمية الملائمة بيئياً والتي تعني تحسين نوعية الحياة أي الإطار المعيشي.	الإنتاج والاستهلاك المستدام، تحسين نوعية البيئة و عولمة الاقتصاد و البيئة.
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	التنمية المستدامة بالنسبة للبرنامج هي تلك التي تهتم بالبشر، و بالتالي فهي تنمية بشرية مستدامة.	يركز على القضاء على الفقر و عدم التمييز بين الجنسين، و الحكم الراشد و البيئة.
منظمة الأغذية و الزراعة	التنمية التي تحقق الأمن الغذائي، و المتمثلة في الزراعة المستدامة و التنمية الريفية.	تركز على أربعة محاور مهمة بالنسبة للتنمية الزراعية المستدامة، و تمثل في: الأفراد، المؤسسات، المعرفة التكنولوجية و المحافظة على البيئة.
المنظمة العالمية للصحة	يعني مفهوم الاستدامة بالنسبة لها الاهتمام بالصحة و البيئة المحيطة بالبشر.	حماية البيئة، تحسين و تطوير و زيادة الرعاية الصحية و التقليل من انتقال الأمراض الناتجة عن الظروف البيئية.
منظمة اليونسكو	تعني التنمية المستدامة بالنسبة لها التعليم المستدام الذي يسمح بتكيف الإنسان مع الظروف و تطويرها لصالحه.	تركز على تحسين نوعية التعليم من خلال تحسين تكوين المكونين، و تحسين البرامج التعليمية و زيادة المخصصات للتعليم.

المصدر: محي الدين حمداني، حدود التنمية المستدامة في الاستجابة لتحديات الحاضر و المستقبل - دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر 2009/2008، ص 91.

المطلب الثاني: مبادئ و أهداف التنمية المستدامة

إن الحديث عن التنمية المستدامة من حيث المفهوم و المراحل التاريخية التي مرت بها، يقودنا لمعرفة أهم المبادئ التي قامت عليها، و كذا أهم الأهداف التي وجدت من أجلها.

الفرع الأول: مبادئ التنمية المستدامة

لكي تتحقق التنمية المستدامة يجب توفر مثل و مبادئ، تكمن وراء تحقيق الاستدامة و تشمل مفاهيم واسعة منها: المساواة بين الأجيال، السلام، الحد من الفقر، حفظ و صيانة البيئة، الحفاظ على الموارد الطبيعية، العدالة الاجتماعية. . .

على هذا الأساس، احتوى بيان ريو الذي انبثق عن مؤتمر الأمم المتحدة حول البيئة و التنمية على 27 مبدأ¹. مفاده توجيه جميع الجهود على مستوى الحكومات و المنظمات و حتى المجتمع المدني كلا بطريقته لتحديد أهداف الاستدامة، و وضع برامج لمساعدة تحقيق تلك الأهداف. يمكن تلخيص مجمل هذه المبادئ في النقاط التالية:²

1. حق الإنسان في حياة صحية منتجة في وئام مع الطبيعة؛
2. لا بد من تحقيق التنمية بحيث يتم إشباع الاحتياجات الإنمائية و البيئية للأجيال الحالية والمستقبلية بطريقة منصفة؛
3. القضاء على الفقر و تقليص الفوارق في مستويات المعيشة في أنحاء العالم أمر أساسي لتحقيق التنمية المستدامة؛
4. حماية البيئة يشكل جزءاً لا يتجزأ من عملية التنمية بحيث لا يمكن النظر فيه بمعزل عنها؛
5. الإجراءات الدولية في مجال البيئة و التنمية يجب أن توضح مصالح و احتياجات جميع البلدان؛
6. لتحقيق التنمية المستدامة و جودة حياة أفضل لجميع البشر، على الدول خفض و استبعاد الأنماط غير المستدامة للإنتاج و الاستهلاك و تعزيز السياسات الديموغرافية المناسبة؛
7. تلعب المرأة دوراً حيوياً في الإدارة البيئية و التنموية، و تعد مشاركتها الكاملة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة؛

¹ B. CALISTI, F. KAROLWICZ, op. cit, p 54.

² منظمة الأمم المتحدة للتربية و العلم و الثقافة، التربية من أجل التنمية المستدامة، اليونسكو 2013.

8. الصراع بطبيعته مدمر للتنمية المستدامة، السلام و التنمية و حماية البيئة عناصر مترابطة لا تتجزأ.

الفرع الثاني: أهداف التنمية المستدامة

لقد تعددت أهداف التنمية المستدامة حسب تطورها الزمني من خلال الأهداف الإنمائية للألفية سنة 2000، و حددت سنة 2015 كآخر أجل لبلوغها*. حيث ركزت على تخفيض الفقر إلى النصف و تحسين مستويات المعيشة لأفقر سكان العالم بحلول عام 2015، و مع اقتراب الموعد النهائي لتحقيق هذه الأهداف أمكن تحقيق أحد الأهداف الحيوية، المتمثل في تخفيض مستويات الفقر المدقع إلى النصف قبل مواعده المقرر في عام 2010.

عند اقتراب انتهاء فترة تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، و بعد العديد من المفاوضات توصلت الدول الأعضاء إلى انعقاد قمة أممية عالمية، اجتمع قادتها في سبتمبر 2015 لوضع خطة التنمية المستدامة لعام 2030 بعنوان "تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام 2030". حيث في جانفي 2016 بدأ رسمياً تنفيذ الخطة و التي تضم 17 هدفا و 169 غاية.

إن أهداف التنمية المستدامة ليست مجبرة و ملزمة قانوناً -أي بإطار قانوني يشرعها- لكن من المتوقع أن تأخذ الدول و الحكومات أطراً و أنظمة وطنية لتحقيقها، فحسب ما جاء في مشروع وثيقة الأمم المتحدة، سترصد أهداف التنمية المستدامة و غاياتها لمتابعة و قياس تنفيذها كما يلي:¹

1. القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان: حيث يقاس الفقر بعدد الأشخاص الذين يعيشون بأقل من 1.25 دولار في اليوم، استحداث نظم و تدابير حماية اجتماعية ملائمة و تحقيق تغطية صحية واسعة للفقراء و الضعفاء، ضمان تمتع الجميع بنفس الحقوق في الحصول

* الأهداف الإنمائية للألفية للفترة من 2000-2015: القضاء على الفقر المدقع و الجوع، تعميم التعليم الابتدائي، تعزيز المساواة بين الجنسين و تمكين المرأة، تخفيض معدل وفيات الأطفال، تحسين الصحة النفاسية، مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية و الملاريا و غيرها من الأمراض، كفاءة الاستدامة البيئية، إقامة شراكة عالمية من أجل التنمية.

¹ الجمعية العامة للأمم المتحدة، مشروع الوثيقة الختامية لمؤتمر قمة الأمم المتحدة لاعتماد خطة التنمية لما بعد عام 2015، تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام 2030.

على الموارد الاقتصادية و بالحصول على الموارد الطبيعية و التكنولوجيا الجديدة الملائمة والخدمات المالية... .

2. القضاء على الجوع، توفير الأمن الغذائي، التغذية المحسنة و تعزيز الزراعة المستدامة: بتوفير الغذاء المأمون و المغذي و وضع حد لجميع أشكال سوء التغذية*، خصوصا بشأن توقف النمو و الهزال لدى الأطفال دون سن الخامسة و النساء الحوامل و كبار السن... مضاعفة الإنتاجية الزراعية و دخل صغار منتجي الأغذية، من خلال ضمان وجود نظم إنتاج غذائي مستدامة و الحفاظ على تنوع البذور و النباتات المزروعة و الحيوانات الأليفة.

3. ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية و بالرفاهية في جميع الأعمار: ذلك بخفض النسبة العالمية للوفيات النفاسية إلى أقل من 70 حالة وفاة لكل 100000 مولود حي، خفض وفيات المواليد على الأقل 12 حالة وفاة في كل 1000 مولود حي، و خفض وفيات الأطفال دون سن الخامسة على الأقل 25 حالة وفاة في كل 1000 مولود حي، خفض عدد الوفيات الناجمة عن الأمراض المعدية، الأمراض الناجمة عن التعرض للمواد الكيميائية الخطرة - ما ينتج عنه من تلوث للماء و الهواء و التربة- و كذا الحال بالنسبة لحوادث المرور، تحقيق تغطية صحية شاملة من خلال إمكانية الحصول على خدمات رعاية صحية أساسية جيدة بما في ذلك التوعية الصحية الخاصة بتنظيم الأسرة.

4. ضمان التعليم الجيد، المنصف و الشامل و تعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع: من خلال ضمان التعليم الابتدائي و الثانوي المجاني، المنصف و الجيد، و الحصول على نوعية جيدة من النماء و الرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة و التعليم قبل الابتدائي، ضمان تكافؤ فرص التعليم المهني و التعليم العالي الجيد و الميسور التكلفة، زيادة المهارات التقنية و المهنية مع ضمان

* حسب تقرير التنمية البشرية لسنة 2014، يشير دليل الأمن الغذائي في العالم -الذي يقيس التعرض لخطر الجوع و الذي يشمل مؤشرات لقياس تيسر كلفة المواد الغذائية، و فرتها و سلامتها- أن حوالي 870 مليون فرد في العالم لا يحصلون على مصادر غذائية مأمونة.

- تكافؤ الفرص بالنسبة للفئات الضعيفة و الأشخاص ذوي الإعاقة، ضمان القراءة والكتابة والحساب لجميع الشباب و الكبار رجالا و نساء على حد سواء .
5. ضمان المساواة بين الجنسين: من خلال القضاء على أشكال التمييز و أشكال العنف، تكافؤ الفرص المتاحة للمرأة بصنع القرار في الحياة السياسية و الاقتصادية، تحويل المرأة حقوقا متساوية في الموارد الاقتصادية و تعزيز استخدام التكنولوجيا التمكينية، و بخاصة تكنولوجيا المعلومات و الاتصال .
6. ضمان توافر المياه و خدمات الصرف الصحي للجميع و إدارتها إدارة مستدامة: يتأتى ذلك بتحقيق حصول الجميع بشكل منصف على مياه الشرب و خدمات الصرف الصحي والنظافة الصحية، تحسين نوعية المياه من التلوث و النفايات و المواد الكيميائية الخطرة، تنفيذ الإدارة المتكاملة لموارد المياه و كذا حماية و ترميم النظم البيئية .
7. ضمان حصول الجميع بتكلفة ميسورة على خدمات الطاقة الحديثة الموثوقة و المستدامة: من خلال تحقيق زيادة كبيرة في حصة الطاقة المتجددة في مجموعة مصادر الطاقة العالمية بتكلفة ميسورة، و مضاعفة المعدل العالمي للتحسن في كفاءة استخدام الطاقة .
8. تعزيز النمو الاقتصادي المطرد، الشامل للجميع و المستدام، و العمالة الكاملة و المنتجة، و توفير العمل اللائق للجميع: تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنوع و الارتقاء بمستوى التكنولوجيا و الابتكار، تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية و التي تدعم الأنشطة الإنتاجية، تحسين الكفاءة في استخدام الموارد العالمية في مجال الاستهلاك و الإنتاج مع تحقيق العمالة الكاملة و المنتجة لجميع الفئات و حماية حقوقهم، وضع و تنفيذ سياسات تهدف إلى تعزيز السياسة المستدامة .
9. إقامة بنى تحتية قادرة على الصمود، تحفيز التصنيع الشامل للجميع و المستدام و تشجيع الابتكار: من خلال إقامة بنى تحتية جيدة النوعية، موثوقة و مستدامة، تعزيز التصنيع الشامل للجميع و المستدام مع زيادة استخدام الموارد و زيادة اعتماد التكنولوجيا و العمليات

الصناعية النظيفة و السليمة بيئياً، مع تعزيز البحث العلمي و زيادة إنفاق القطاعين العام والخاص على البحث و التطوير.

10. الحد من انعدام المساواة داخل البلدان و فيما بينها: التوصل تدريجياً إلى تحقيق نمو الدخل و دعم استمرار ذلك النمو لأدنى 40% من السكان بمعدل أعلى من المعدل المتوسط الوطني، تمكين و تعزيز الإدماج الاجتماعي و الاقتصادي و السياسي للجميع، مع ضمان تكافؤ الفرص و الحد من أوجه انعدام المساواة في النتائج، إضافة إلى ضمان تعزيز تمثيل البلدان النامية و إسماع صوتها في عملية صنع القرار في المؤسسات الاقتصادية و المالية العالمية.

11. جعل المدن و المستوطنات البشرية شاملة للجميع، آمنة و قادرة على الصمود و مستدامة: يتأتى ذلك بالحصول على مساكن و خدمات أساسية و نظم نقل ملائمة و ميسورة التكلفة، تعزيز التوسع الحضري و تعزيز الجهود الرامية إلى حماية و صون التراث الثقافي و الطبيعي العالمي، تحقيق انخفاض كبير في الخسائر الاقتصادية المباشرة المتصلة بالنتائج المحلي الإجمالي العالمي التي تحدث بسبب الكوارث، الحد من الأثر البيئي السلبي الفردي للمدن مع توفير سبل استفادة الجميع من مساحات خضراء و أماكن عامة آمنة.

12. ضمان وجود أنماط استهلاك و إنتاج مستدامة: من خلال تنفيذ الإطار العشري لبرامج الاستهلاك و الإنتاج المستدامين*، تحقيق الإدارة المستدامة و الاستخدام الكفء للموارد الطبيعية، تخفيض نصيب الفرد من النفايات الغذائية العالمية على صعيد أماكن البيع بالتجزئة و المستهلكين بمقدار النصف، تحقيق الإدارة السليمة بيئياً للمواد الكيميائية و النفايات و الحد من إطلاقها في الهواء و الماء و التربة، الحد بدرجة كبيرة من إنتاج النفايات و إعادة

* إطار البرامج العشري: إطار عمل لتعزيز التعاون الدولي من أجل تسريع التحول صوب الاستهلاك و الإنتاج المستدامين في كل من البلدان المتقدمة و البلدان النامية، و الأهداف الرئيسية هي دعم وضع سياسات و مبادرات إقليمية و وطنية تساهم في فصل النمو الاقتصادي عن التردّي البيئي.

تدويرها، مع ضمان أن تتوفر للناس في كل مكان، المعلومات ذات الصلة و الوعي بالتنمية المستدامة و أنماط العيش في وئام مع الطبيعة.

13. اتخاذ إجراءات عاجلة للتصدي لتغير المناخ و آثاره: تعزيز المرونة و القدرة للصمود و التكيف مع الأخطار المرتبطة بتغير المناخ، إدماج التدابير المتعلقة بتغير المناخ في السياسات و الاستراتيجيات على الصعيد الوطني، مع ضرورة تحسين التعليم و زيادة الوعي و القدرات البشرية للتخفيف من تغير المناخ و التكيف معه، و الحد من آثاره و الإنذار المبكر به.

14. حفظ المحيطات، البحار، الموارد البحرية و استخدامها على نحو مستدام لتحقيق التنمية المستدامة: منع التلوث البحري و إدارة النظم الأيكولوجية البحرية و الساحلية على نحو مستدام و حمايتها، تقليل تحمض المحيطات إلى أدنى حد و تعزيز التعاون العلمي مع تنظيم الصيد على نحو فعال و إنهاء الصيد المفرط، غير المنظم و غير القانوني، حظر أشكال الإعانات المقدمة لمصائد الأسماك التي تساهم في الإفراط في قدرات الصيد.

15. حماية النظم الأيكولوجية البرية، ترميمها و تعزيز استخدامها على نحو مستدام، و إدارة الغابات على نحو مستدام، مكافحة التصحر و وقف تدهور الأراضي و عكس مساره، ووقف فقدان التنوع البيولوجي: من خلال ضمان حفظ و ترميم النظم الأيكولوجية البرية و النظم الأيكولوجية للمياه العذبة الداخلية و خدماتها، تعزيز تنفيذ الإدارة المستدامة لجميع أنواع الغابات و مكافحة التصحر، ضمان حفظ النظم الأيكولوجية الجبلية بما في ذلك تنوعها البيولوجي.

16. التشجيع على إقامة مجتمعات مسالمة لا يهمل فيها أحد من أجل تحقيق التنمية المستدامة، و إتاحة إمكانية وصول الجميع إلى العدالة و بناء مؤسسات فعالة و خاضعة للمساءلة و شاملة للجميع على جميع المستويات: يأتي ذلك من خلال الحد بدرجة كبيرة من جميع أشكال العنف و الاتجار بالبشر، تعزيز سيادة القانون على الصعيدين الوطني و الدولي،

الحد من الفساد، الرشوة و كذا مكافحة جميع أشكال الجريمة المنظمة، توسيع و تعزيز مشاركة البلدان النامية في مؤسسات الحوكمة العالمية.

17. تعزيز وسائل التنفيذ و تنشيط الشراكة العالمية من أجل التنمية المستدامة: من خلال

الاهتمام بالشؤون المالية و تعبئة الموارد، تعزيز تطوير تكنولوجيات سليمة بيئياً، تعزيز النظام التجاري متعدد الأطراف مفتوح و غير تمييزي، توفير مختلف الوسائل العامة من اتساق السياسات و المؤسسات لتعزيز استقرار الاقتصاد الكلي و احترام الحيز السياسي و القيادة لكل بلد، مع تعزيز الشراكات العالمية من أجل تحقيق التنمية المستدامة.

من خلال الأهداف السابقة، نجد أنه هناك توسع في أهداف التنمية المستدامة تتعدى بذلك جدول الأعمال الاجتماعي (كالمحافظة على الفرص الوظيفية، الهوية الثقافية، المشاركة، الصحة... .) الذي ركزت عليه الأهداف الإنمائية للألفية، و تشمل بذلك الجانب الاقتصادي (تحقيق النمو، الاستقرار... .) و حماية البيئة (نظافة البيئة، الحفاظ على الموارد الطبيعية و حسن استغلالها... .). إضافة إلى تركيز الأهداف على العالم كله و ليست على فئة واحدة من البلدان، ألا و هي البلدان النامية.

يمكن تجميع ما تم تفصيله من أهداف في هذا المطلب وفق مجموعات كبيرة متجانسة تسمى بإطار التنمية المستدامة من خلال المطلب الموالي.

المطلب الثالث: إطار التنمية المستدامة و معوقاتها

إن تحقيق التنمية المستدامة يستوجب توفر مجموعة من الشروط و الدعائم لا بد من إرسائها، كما أن تحقيقها يواجه جملة من المعوقات و الصعوبات. إذ يمثل إطار التنمية المستدامة (Le cadre pour le développement durable) دافعية المجتمع نحو تحقيق أربعة أهداف مترابطة فيما بينها:¹

¹ X. LAN et al, *Définir des objectifs de développement durable à l'horizon 2030*, Solutions pour le développement durable des Nations Unies, Janvier 2013, p p 03-08.

✓ التنمية الاقتصادية و محاربة الفقر المدقع؛

✓ الاندماج الاجتماعي؛

✓ الاستدامة البيئية؛

✓ الحكم الراشد و الحماية الفردية.

تتميز مدخلات التنمية المستدامة الأربع في مساهمة كل منها في تحقيق الثلاث المتبقية، بعبارة أخرى كل مدخل هو شرط لازم لتحقيق بقية المدخلات، و كتحصيل حاصل فالمدخلات الأربع هي بدورها شروط لازمة لتحقيق رفاهية الفرد و المجتمع. جرت العادة عند التطرق إلى شروط تحقيق التنمية المستدامة عرض المدخلات الثلاث الأساسية الأولى، و قد تم إدراج شرط رابع له علاقة مباشرة بالحياة اليومية للفرد في مجتمعه، يتمثل في آثار نوعية الحكم و دولة القانون على نوعية حياة الأفراد، و الذي يعتبره البعض الآخر شرطاً أساسياً للحكم على استدامة التنمية.

الفرع الأول: التنمية الاقتصادية و محاربة الفقر المدقع

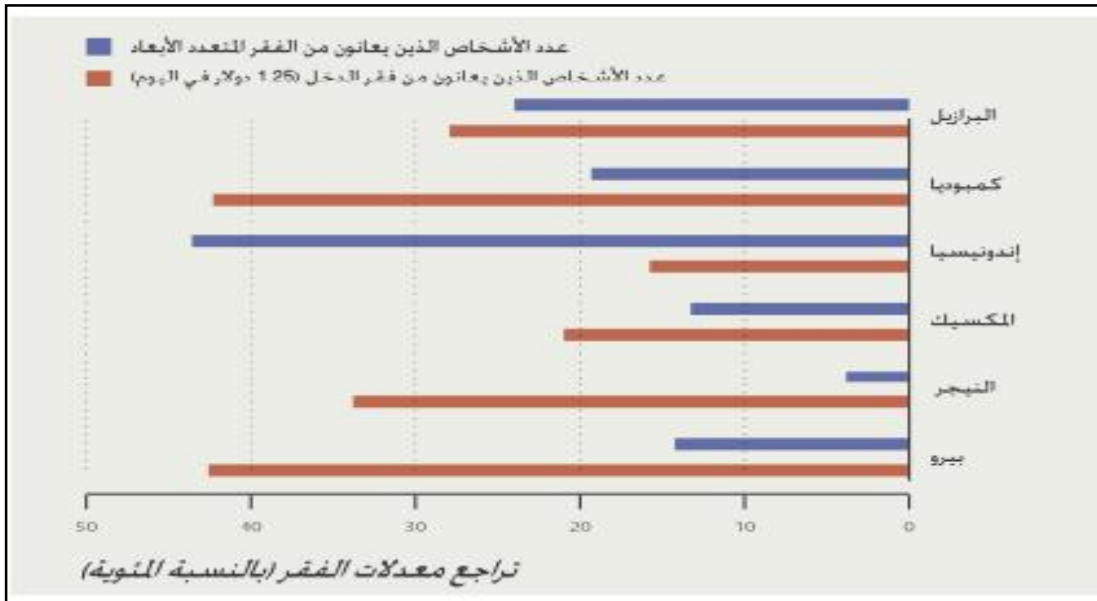
هناك هدف أساسي للتنمية المستدامة يتمثل في الحد من الفقر المدقع بمختلف أشكاله، و من ثم المساهمة الفعالة في التنمية الاقتصادية. فحسب تقرير التنمية البشرية الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لسنة 2014، يعيش قرابة 1.2 مليار شخص من سكان العالم على أقل من 1.25 دولار في اليوم، و يعيش 2.7 مليار على أقل من 2.50 دولار في اليوم و يعيش 1.5 مليار شخص في الفقر متعدد الأبعاد (دليل الفقر متعدد الأبعاد: استخدم للمرة الأولى في تقرير التنمية البشرية لعام 2010 من أجل قياس أوجه الحرمان في الأبعاد الثلاثة لدليل التنمية البشرية أي الصحة، التعليم ومستوى المعيشة)¹. لينخفض بعد ذلك عدد الذين يعيشون في فقر مدقع في العالم، من 1.9 مليار إلى 836 مليون شخص بين عامي 1990 و 2015 حسب تقرير التنمية البشرية لعام 2015².

¹ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2014، المضي في التقدم: بناء المنعة لدرء المخاطر، ص 70.

² برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2015، التنمية في كل عمل، ص 04.

وهم محرومون من عائد يكفل لهم تحقيق الأمن الغذائي، التعليم، الهياكل القاعدية، الحصول على الخدمات الصحية، وهم يمثلون الفئة الأكثر هشاشة حالة التعرض إلى الكوارث. يشير الشكل رقم (2-4) مقارنة بعض البلدان التي سجلت انخفاضا في معدلات الفقر متعدد الأبعاد و فقر الدخل في الفترة من 2005 إلى 2012.

شكل رقم (2-4): معدلات الفقر متعدد الأبعاد و فقر الدخل في الفترة (2005-2012)



المصدر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2014، المضي في التقدم: بناء المنعة لدرء المخاطر، ص 41. غالبا ما تكون نسبة الأشخاص الذين يعانون من الفقر متعدد الأبعاد أعلى من نسبة أولئك الذين يعيشون على أقل من 1.25 دولار في اليوم. ففي كمبوديا، بلغت نسبة الأشخاص الذين يعانون من الفقر متعدد الأبعاد 47% سنة 2010، بينما لم تتعدى 19% نسبة الأشخاص الذين يعيشون على أقل من 1.25 دولار في اليوم. لكن الوضع يختلف في البرازيل و اندونيسيا، حيث مستويات الفقر الناجم عن انخفاض الدخل أعلى. وفي حين سجلت بلدان عديدة انخفاضا في معدلات الفقر متعدد الأبعاد و الفقر الناجم عن انخفاض الدخل، اختلف معدل التقدم بين بلد و آخر. فقد تراجع عدد الأشخاص الذين يعانون من الفقر متعدد الأبعاد بسرعة فاقت تراجع عدد الأشخاص الذين يعانون من الفقر الناجم عن انخفاض الدخل في اندونيسيا، وكان الوضع معاكسا في البيرو.

يشير تقرير الأمم المتحدة الخاص بالحلول الكفيلة لتحقيق التنمية المستدامة، أنه يمكن تحسين معيشة أولئك الذين يعيشون في الفقر المدقع، و الذي يمكن أن يأخذ قرابة الجيل من الزمن في آفاق سنة 2030. و قد تم تسطير الاحتياجات الأساسية التي تمثل أولوية في الوقت الحاضر مثل: عائد يحفظ ماء الوجه، تغذية كافية و إمكانية الحصول على التغطية الصحية و الخدمات الصحية الأساسية (خدمات الوقاية و علاج الأمراض غير المعدية).

كما يشير هذا التقرير إلى ضرورة التكفل بالجيل القادم من خلال توفير الظروف الملائمة للطفولة، التعليم و التكوين لتحقيق حد معين من الكفاءة، بالإضافة إلى ضرورة الحصول على خدمات قاعدية لاسيما الماء الشروب، التهيئة، الطاقة النظيفة و الربط بوسائل اتصال عالية التدفق.

إذا كانت معظم دول العالم تحوي مقومات تحقيق التنمية المستدامة، إلا أن هناك ما يقارب 50 دولة هي محرومة من هذه المقومات بدرجة أو بأخرى. هناك من هذه الدول ذات الدخل الضعيف أو الهش، سبب تفقرها يمكن إرجاعه لسبب من الأسباب التالية: (جد فقيرة، غير مستقرة بسبب النزاعات و الحروب، جد محرومة من الخيرات الطبيعية...). تتواجد معظم هذه الدول في القرن الإفريقي (الصومال، جيبوتي، اريتريا) والساحل الإفريقي (مالي، النيجر، تشاد...)، بعض دول آسيا الوسطى، يضاف إلى ذلك دول غير مطلة على البحر أو جزر معزولة في المحيطات، و التي هي في حاجة إلى المساندة و المساعدة الدولية من أجل التنمية الاقتصادية، الحفاظ على بيئتها و توقيف النزاعات المسلحة.

تتميز بعض الدول بزيادة سكانية مرتفعة بالمقارنة مع أخرى. لتحقيق التنمية المستدامة و جب على هذه الدول التحكم في هذه الزيادة الديموغرافية الناتجة عن ارتفاع معدل الإنجاب. لتحقيق ذلك، يجب وضع برامج للتنظيم العائلي من خلال نشر المعلومة الفعالة لاستمالة الأمهات على استعمال الوسائل الكفيلة للتنظيم العائلي، بالإضافة إلى شرح إيجابيات العائلة الصغيرة. من الناحية الاقتصادية، تحقيق ذلك سيمكن في مرحلة أولى من الحصول على أفراد قادرين على العمل أكثر من أولئك الذين

يحتاجون إلى إعالة (الأطفال القصر، المتقاعدين و كبار السن)، في مرحلة ثانية يمكن الحصول على هرم سكاني طبيعي .

الفرع الثاني: الاندماج الاجتماعي

للاندماج الاجتماعي مظاهر عديدة و متعددة. إن عملية تحقيقها تختلف حسب توجهات سياسة الدولة، التركيبة الاجتماعية للسكان، بالإضافة إلى الثقافات السائدة و العقائد المنتشرة. لتحقيق الاندماج الاجتماعي و يجب توفير الشروط التالية:

1. إن تطور سوق العمل في العالم بسبب العولمة و التطور التكنولوجي أدى إلى انخفاض عائد الأفراد الذين لم يتلقوا تعليماً أو تكويناً عالياً، فمناصب الشغل الجيدة و المطلوبة تستدعي تكويناً خاصاً و كفاءات عالية ليست في متناول الجميع. لقد تطورت الهوة بين عوائد الفقراء و الأغنياء في السنوات الأخيرة بشكل متسارع، مما أدى إلى ظهور فروقات اجتماعية أدت إلى التساؤل حول ضبط مفاهيم حول الإنصاف (L'équité)، العدالة (L'égalité) و حقوق الإنسان الأساسية في المجتمع.

2. على الرغم من التطورات المهمة التي شهدتها مختلف دول العالم في العشرية الأخيرة، إلا أننا نسجل ممارسات أقل ما يقال عليها أنها بالية مثل: اللامساواة بين الجنسين، العنف ضد المرأة، التمييز العنصري ضد الأقليات، تناسي الأقليات المعزولة جغرافياً... إن تواجد مثل هذه الممارسات المتقدمة، تحرم المجتمع من التعاضد و التكافل الاجتماعي و من ثم التكافؤ لتحقيق الإنتاج الكامل من منظور اقتصادي.

3. هناك تحدياً آخر للاندماج الاجتماعي، يتمثل في تحسين نوعية المكونات الاجتماعية و المسماة من طرف علماء الاجتماع برأس المال الاجتماعي (Le capital social). هذا المصطلح يحوي الكثير من المعاني المرتبطة فيما بينها و المتمثلة في (درجة الثقة المجتمعية، الحقوق الثقافية و ممارسة الحريات...).

لضمان تنمية مستدامة، يجب الجمع بين العوائد الاقتصادية و الشروط الاجتماعية جنبا إلى جنب. من بين هذه الشروط الاجتماعية (الثقافة، الثقة و الأمان، الصدق و المصادقية، العمل التطوعي و الاهتمام بالآخرين). على الرغم من غياب آليات لقياس أو الحكم على نوعية رأس المال الاجتماعي، إلا أن التجارب أظهرت أن السياسات المتبعة و الاستثمارات المنجزة للتقليل من الفوارق الاجتماعية، تتميز بمختلف أنواعه... قد أبانت على نجاعتها في تحسين نوعية رأس المال الاجتماعي في دولة ما.

الفرع الثالث: الاستدامة البيئية

لا يمكن تحقيق تنمية مستدامة من دون بيئة مستدامة من جهة، و من جهة أخرى اقتصاد أخضر. بعبارة أخرى، يجب المضي قدما في التقدم الاقتصادي دون الإضرار بالبيئة. على الرغم من العامل التحسيس و المتعاطف، إلا أن الحالة البيئية مازالت في ترودي مستمر، و يمكن ملاحظة ذلك خلال 20 سنة التي تفصل قمة ريو 1992 مع قمة ريو+20 في سنة 2012¹. من بين هذه الآثار: التغيرات المناخية، التلوث، التسيير غير اللائق للمنتجات الكيميائية، الاستعمال غير المستدام للمياه، زراعة غير مستدامة، مدن غير نظيفة، فقدان كبير للتنوع الحيوي، تزايد الأمراض الجديدة، تقلص المساحات الغابية، التصحر، إفقار و ترودي وضعية المحيطات. يمكن رفع التحدي و تغيير ما يمكن تغييره، إلا أنه لا توجد رؤيا واضحة طويلة المدى و إرادة حقيقية لتجسيد ذلك.

يمكن القول أن الفقراء مرتبطين ارتباطا يكاد يكون كليا بالموارد الطبيعية، من أجل تلبية احتياجاتهم اليومية، و من ثم هم المعرضين الأوائل للتغيرات المناخية و الآثار السلبية للطبيعة. لذا و حسب الخبراء، لا يمكن التغلب على الفقر من دون وضع حد للتأثير السلبي الإنساني على الطبيعة. تحقيق هذا الهدف، يتطلب تخفيض استهلاك الموارد الأولية التي مصدرها الطبيعة لاستعمالها في القطاع الصناعي للبلدان ذات الدخل المرتفع.

¹ X. LAN et al, op.cit, p 06.

لقد تم دق ناقوس الخطر حول حجم و آثار الانبعاثات الغازية، التي يجب تقليصها بشكل كبير إلى غاية آفاق سنة 2050. تشير مختلف الدراسات أن الخطر الأكبر لهذه الانبعاثات هي استهلاك موارد للطاقة الأحفورية، حيث للحد من هذه الانبعاثات يجب إيجاد موارد طاقة أخرى أكثر نظافة.

كما يشير أكثر المتقائلين إلى أن تحقيق سيناريو تقليص الانبعاثات الغازية في السنوات المقبلة، لن يكون كافيا للحد من الآثار السلبية للتغيرات المناخية، لاسيما غمر بعض الجزر بسبب ارتفاع مياه البحر (Les iles Maldives) و ظهور متزايد للنزوح المناخي.

الفرع الرابع: الحكم الراشد و الحماية الفردية

تحقيق الحوكمة (La gouvernance) ليس مهمة الجهاز التنفيذي فقط، بل هو مسؤولية الحكومة، المؤسسات و المجتمع المدني. للحكومة الوطنية و للمجالس المنتخبة المحلية الدور البارز في تحقيق التنمية المستدامة، من خلال مقارنة تشاركية تساهم في إرساء الشفافية في التسيير و المسؤولية في تحديد الحقوق و الواجبات. لتحقيق الحوكمة هناك مجموعة من المتطلبات التي يمكن ذكرها فيما يلي:

1. يعتبر الأمن و الأمان من الشروط الواجب توفيرها لتحقيق التنمية المستدامة. إن غياب الأمن أو الأمان الأثر البالغ في انخفاض التنمية أو غيابها. تحقيق الأمن و السهر على حماية الأشخاص و ممتلكاتهم، يمر من خلال تطبيق دولة القانون و التي تعتبر مسؤولية الحكومة الوطنية؛

2. يعتبر القطاع الخاص محركا للتنمية و من ثم خالقا للثروة. . . فمن خلال نظريات التنمية الحديثة يصبو القطاع الخاص إلى تحقيق أهدافه و من ثم تحقيق المنفعة الخاصة. إن التحقيق الفعلي لهذا الأخير، يمر من خلال استراتيجيات موضوعة من طرف الجهاز التنفيذي لوضع الجهود في قنوات، بغرض تحقيق أهداف كل المتعاملين الاقتصاديين.

3. أظهرت التجارب الحديثة أن هناك نوعين من التنمية: التنمية المركزية التي تقودها الحكومة والتنمية المحلية أو الإقليمية التي يقودها المنتخبين المحليين بمساعدة المجتمع المدني المحلي. كما أظهرت هذه التجارب نجاعة النوع الثاني من التنمية، لاسيما في البلدان ذات المساحة الشاسعة، متعددة الأعراق، متعددة العقائد... تمثل القيمة المضافة المقدمة من طرف المجتمع المدني المحلي في المشاركة في وضع الخطط التنموية المحلية، متابعة تنفيذها، مناقشة نتائج تحقيق البرامج الموضوعية واستخلاص النتائج.

المبحث الثالث: مؤشرات التنمية المستدامة

إن بلوغ تحقيق التنمية المستدامة أصبح ضرورة على كل دول العالم. و لتحقيق الأهداف المرجوة للتنمية المستدامة، و أن تكون القرارات المرتبطة بها صحيحة و ناجحة في الوقت المناسب، يجب وضع مجموعة من المقاييس و المؤشرات التي تعكس المفهوم الصحيح للاستدامة، و العلاقة بين مختلف الأبعاد سواء الأساسية منها (البيئية، الاقتصادية والاجتماعية) أو الثانوية (الثقافية، التكنولوجية و السياسية).

إن بلورة مؤشرات التنمية المستدامة يمثل قاعدة أساسية لاتخاذ قرارات هامة، تحدد موقع الدولة من بلوغها لتحقيق التنمية المستدامة. في هذا الإطار، تبنت الأمم المتحدة و كذا منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية مجموعة من المؤشرات تغطي الجوانب الاقتصادية، الاجتماعية، البيئية و المؤسسية للتنمية المستدامة، هذه المؤشرات تتسم بالمرونة الكافية و التكيف مع كل دولة على المستوى الوطني.

المطلب الأول: أهمية وضع مؤشرات التنمية المستدامة

استدعت ضرورة تحقيق التنمية المستدامة قياسها بمجموعة من المؤشرات على مستوى مجموعة من المجالات و الأبعاد، و عليه سيتم معرفة ماهية المؤشر و أهم الخصائص التي يتمتع بها، بالإضافة إلى أهمية صياغة مؤشرات التنمية المستدامة على المستوى الوطني و الدولي.

الفرع الأول: مفهوم المؤشر و خصائصه

تنبع أهمية المؤشر كونه المقياس الأسهل للتعبير عن ظاهرة معينة خلال فترة زمنية معينة، وكذا استخدامه لمقارنة الظواهر بين المناطق الجغرافية المختلفة، و يستخدم لتقييم جزء من أداء المنظومة التي يرتبط بعلاقة معها، و يوفر الدليل على حدوث ظرف معين أو مدى تحقق هدف معين، بحيث يعطي القدرة لمتخذي القرار لتقييم التقدم باتجاه تحقيق الهدف.¹

قواميس كثيرة تكفي بالإشارة إلى أن المؤشر هو الذي يشير إلى شيء أو علامة، تبين احتمال وجود شيء معين أو عدد يعبر عن علاقة بين كميتين.² فمن خلال هذا التعريف، نجد أن المؤشر يأخذ في طياته مصطلح العلامة التي تبين حالة متغير معين أو كعلاقة تربط بين كميتين للخروج بنتيجة معينة. فالمؤشر هو تعبير على شكل رقم مطلق أو نسبي أو تعبير لفظي عن وضع سائد أو عن حالة معينة.

أما بخصوص التفرقة بين مفهومي كل من المؤشر و الإحصاء فهو أمر جدير بالاهتمام، حيث يعبر المؤشر عن مقياس كمي أو نوعي يستخدم لقياس ظاهرة معينة أو أداء محدد خلال فترة زمنية معينة. في حين أن الإحصاء يمثل عرض لواقع ظاهرة معينة في وقت محدد و في شكل رقمي. على هذا الأساس، يختلف المؤشر عن الإحصاء في أن الأول لا يكتفي بعرض الواقع فقط، بل يمتد لتفسيره وتحليله، في حين أن الثاني يعرض الواقع فقط. يمكن توضيح أهم الفروق بين المؤشر و الإحصاء فيما يلي:³

¹ خيس عبد الرحمان رداد، المؤشرات البيئية كجزء من مؤشرات التنمية المستدامة، المؤتمر الإحصائي العربي الثاني، سرت، ليبيا 2009، ص 74.

² مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم و المكتب الإقليمي للدول العربية/ برنامج الأمم المتحدة، مؤشر المعرفة العربي 2015، دار الغرير للطباعة و النشر، الإمارات العربية المتحدة 2015، ص 12.

³ بين محمد حافظ الحماتي، مفهوم مؤشرات النوع الاجتماعي و أنواعها - معايير و خطوات إعدادها، جامعة عين شمس، القاهرة، ص 02. متاح على الموقع: <http://www.mof.gov.eg/equality-finallweb/systempages/wrshfiles/m3.pdf>

1. يعد المؤشر أغنى في المضمون و أقوى في الدلالة عن الإحصاء، فهو يعبر عن ظواهر أعم وأشمل مرتبطة بموضوع ذلك المؤشر، فعلى سبيل المثال: مؤشر العمر المتوقع عند الولادة يمكن أن يشير إلى التحسن العام في الأحوال المرتبطة بالمعيشة وليس مجرد طول العمر.

2. ارتباط المؤشر بهدف يسعى نحو تحقيقه، بينما الإحصاءات لا ترتبط بهدف إلا من خلال دمجها بمؤشر.

3. يفترض أن المؤشرات جزء من كيان أكبر لإطار متكامل من المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات، أما الإحصاءات فليس من الضروري أن تنتمي لكيان أكبر.

يمكن تعريف المؤشر بأنه معلومة كمية أو نوعية، يحصل عليها وفق شروط منهجية محددة تضمن صدقها و ثباتها، بحيث يمكن الاطمئنان إلى نتائجها و استخدامها لإجراء مقارنات زمنية و/أو مكانية على نحو دوري أو مستمر. قد تكون المؤشرات أرقاما، نسبة مئوية، معدلات أو جملا قياسية. كما تصنف المؤشرات إلى ثلاثة أصناف هي:¹

المؤشرات الممثلة: أكثر الأنواع انتشارا و استخدامها لأغراض البحث و الإدارة و التخطيط، وتمثل في اختيار متغير واحد للتعبير عن بعض سمات الموضوعات أو المنظومات التي يراد قياسها. و يعاب على هذا النوع اختزاله نظاما مركبا و معقدا في متغير واحد يصعب أحيانا تبرير اختياره.

المؤشرات المجزأة: مختلفة عن النوع السابق في كونها تتركز على تحديد متغيرات كل مكون من مكونات المنظومة بأسلوب مستقل و حصري (عدم التداخل)، بدل استخدام متغير واحد كمؤشر للمنظومة ككل. من عيوبه أنه يفضي إلى قائمة طويلة و متشابكة من المتغيرات قد تخلق صعوبات تطبيقية.

المؤشرات المركبة: تأليف لعدد من المتغيرات التي تترجم إلى معدل يختزل الظاهرة أو الموضوع المقصود بالقياس، لكن ما يعاب على مثل هذا النوع من المؤشرات أنها تؤدي إلى تعميمات تغطي

¹ مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم و المكتب الإقليمي للدول العربية/ برنامج الأمم المتحدة، مرجع سبق ذكره، ص 13.

على ضعف بعض العناصر المكونة، فإنها تعتبر أقرب إلى الواقع؛ لأنها لا تعكس بنية الظواهر المركبة والمعقدة.

مما سبق يمكن تلخيص أهم الخصائص التي تميز جودة المؤشرات، ندرجها كما يلي:

1. صالح (Valide): القياس الدقيق للتصرف، الأداء أو للوظيفة، و الذين يمثلون مخرجات أو تأثيرات متوقعة من التغيير؛

2. فعال (Fiable): قابل للقياس بصفة ثابتة عبر الزمن، و بنفس الطريقة من طرف عدة ملاحظين؛

3. دقيق (Précis): معرف بصفة جلية من وجهة نظر عملية؛

4. قابل للقياس (Mesurable): قابل للتكميم من خلال مجموعة من الوسائل، الطرق و الآليات المتوفرة؛

5. انتهاز الفرصة (Opportun): توفير قياس بدلالة مجالات زمنية فعالة و ملائمة للأهداف و أنشطة البرامج؛

6. مهم (Important pour le programme): مرتبط ببرنامج معين أو لتنفيذ أهداف البرنامج.

الفرع الثاني: أهمية قياس التنمية المستدامة

من خلال المفاهيم و التعاريف التي أعطيت للتنمية المستدامة، يتضح أن هذه الأخيرة تقوم أساسا على فكرة الاستدامة، و التي يراها البعض على أنها: "كيفية تحقيق النمو الذي يأخذ بعين الاعتبار و يراعي الجانب الإنساني بكل أبعاده، الاقتصادية و الاجتماعية و البيئية، و لن يتم ذلك دون القضاء على كل أشكال الإختلالات و الفوارق، سواء كانت داخل نفس المجتمع أي بين مختلف الفئات التي تشكله و كذلك بين دول الشمال و الجنوب أو بين مختلف الأجيال".¹ أي إن الحديث عن التنمية المستدامة يفسر فكرة تحقيق الاستدامة، هذا المصطلح الذي يرى فيه أحد المختصين أنه من أجل

¹ عبد الرحمن العايب، التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف 2010/2011، ص30.

"تفسير فكرة الاستدامة، يتم الاعتماد على مؤشرين الأول و هو مؤشر التنمية البشرية و الثاني هو ما يسمى بمؤشر البصمة البيئية و الذي يسمح بقياس المساحة المستغلة من أجل التنمية".¹ هذان الشرطان لازمان لتحقيق الاستدامة.

إلا أن المشكلة الرئيسية تتمثل في كيفية قياس مدى التقدم نحو تحقيق التنمية المستدامة، وتقييم مدى تقدم الدول و المؤسسات في مختلف مجالات التنمية المستدامة بشكل فعلي. هذا ما ترتب عليه اتخاذ العديد من القرارات الوطنية و الدولية حول السياسات الاقتصادية و الاجتماعية، و التي معظمها تقيم نظريا و تركز على الإيجابيات، بغض النظر عن التقييم النقدي الحقيقي.

إن سعي لجنة التنمية المستدامة في الأمم المتحدة للوصول إلى مؤشرات معتمدة لقياس التنمية المستدامة، يطرح في طياته التساؤل عن مقومات المؤشر الجيد و ذلك للحكم على أهمية المؤشرات المعتمدة من طرف اللجنة، و التي ندرجها كما يلي:²

1. ينبغي أن يتمكن المؤشر من توفير قياس قوي للتقدم نحو تحقيق هذا الهدف، و إذا كان الهدف متعدد الأبعاد فإن المؤشر الجيد يوفر قياس مركب (مجمع) لكل الأبعاد، أو يقيس البعد الأكثر أهمية في الهدف. أما إذا لم يقيس المؤشر بقياس جميع أبعاد الهدف فقد تكون هناك حاجة لمؤشرات إضافية.

2. ينبغي أن يكون بمقدور صناع السياسة و جمهور العامة و أصحاب المصلحة الآخرين استيعاب ماهية المؤشرات و علاقتها بما يتم ملاحظته.

3. من الضروري أن تستند المؤشرات على البيانات المتوفرة، و أن تكون مصدرا يمكن الاعتماد عليه، مع إمكانية الحصول عليها في المستقبل بتكلفة معقولة.

¹ عبد الرحمن العايب، مرجع سبق ذكره، ص 31.

² منظمة الأغذية و الزراعة للأمم المتحدة، العلة في التفاصيل - قياس التنمية المستدامة. متاح على الموقع:

<http://www.fao.org/sustainable-development-goals/news/detail-news/ar/c/318303/>

أما عن علاقة المؤشر الجيد بالهدف المنشود، وأهمية قياس المؤشر للوضعية السائدة في دولة معينة، والوصول إلى الغاية المطلوبة - خصوصا إذا كان العدد المقترح لأهداف التنمية المستدامة 17 هدفا و 169 غاية مقارنة بالأهداف الإنمائية للألفية (8 أهداف) والذي يشكل تحديا كبيرا - وحتى يمكن إدارة إطار المؤشرات من الناحية الاقتصادية، يجب أن يظل عدد المؤشرات على المستوى الدولي عند الحد الأدنى، و ينبغي أن تقيس المجموعة الأساسية من المؤشرات النتيجة المنشودة من الهدف بصورة مباشرة، كما ينبغي أن تكون هذه المؤشرات عالمية، وهذا يعني أن تقوم جميع الدول بتقديم تقارير عنها، و ينبغي أيضا استبعاد قياس العمليات و أسباب النتائج و سبل التنفيذ عن هذه المجموعة الأساسية.

بما أن خطة التنمية المستدامة لعام 2030 تتجه لتحقيق التنمية على نطاق أوسع، فإن قياس كل الأمور بالمؤشرات الأساسية غير ممكن، و على الأرجح سيتم استخدام قائمة منفصلة تتضمن مجموعة من المؤشرات التكميلية لقياس العمليات و سبل التنفيذ. و عندها قد تتمكن الدول من اختيار المؤشرات التي تريد الإنفاق عليها، و قد تضطر لاستثمار موارد كبيرة في نظمها الإحصائية، للحصول على معلومات عن المؤشرات الأساسية. و عليه، يمكن القول أن من أهم التحديات المتعلقة بوضع المؤشرات، أن تكون قابلة للقياس بشكل منتظم و معقولة التكلفة بالنسبة لجميع الدول.

المطلب الثاني: تقسيمات مؤشرات التنمية المستدامة

إن ضرورة البحث عن أدوات لقياس التنمية على مدار سنوات طويلة لم يعد يقتصر على الجانب الاقتصادي فحسب، أي اعتماد مؤشرات اقتصادية مثل معدل النمو الاقتصادي، الدخل الوطني، نصيب الفرد من الدخل الفردي... بل تم صياغة مجموعة من المؤشرات، لتتعدى بذلك إلى الإحاطة بالجوانب الاجتماعية، البيئية و المؤسسية.

اعتمدت لجنة التنمية المستدامة التابعة للأمم المتحدة في عام 1995 إطارا تحليليا، يصنف المؤشرات إلى ثلاث فئات رئيسية هي:¹

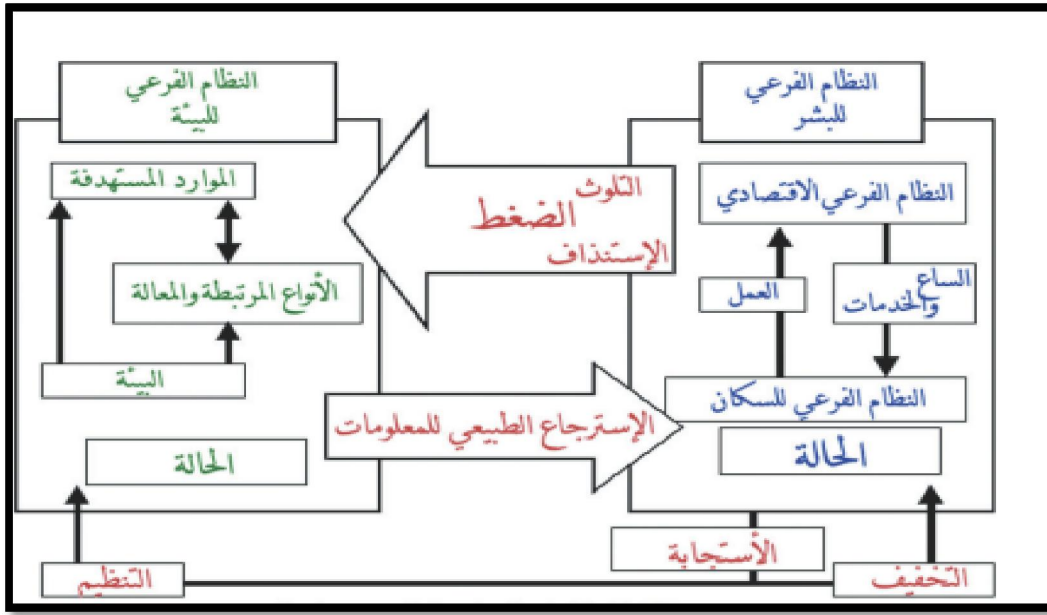
1. مؤشرات القوة الدافعة، التي تصف الأنشطة والعمليات والأنماط؛

2. مؤشرات الحالة، التي توفر صورة ومضية للحالة الراهنة؛

3. مؤشرات الاستجابة، التي توجز التدابير المتخذة بصدد التنمية الاقتصادية.

سميت هذه المؤشرات بمؤشرات "الضغط، الحالة والاستجابة" لأنها تميز ما بين مؤشرات الضغط البيئية مثل: النشاطات الإنسانية، التلوث و انبعاثات الكربون، و مؤشرات تقييم الحالة الراهنة مثل: نوعية المياه، الهواء و التربة، و مؤشرات الاستجابة مثل: المساعدات التنموية.

شكل رقم (2-5): الإطار التحليلي للتنمية المستدامة



المصدر: مأمون أحمد محمد النور، التنمية المستدامة، مجلة الأمن والحياة، العدد 361، جامعة نايف العربية للعلوم

الأمنية، الرياض 2012، ص ص 57-62.

كما وافقت لجنة التنمية المستدامة لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية للأمم المتحدة في الدورة الثالثة لنفس العام على برنامج عمل بشأن مؤشرات التنمية المستدامة، يغطي الجوانب

¹ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، تطبيق مؤشرات التنمية المستدامة في بلدان الاسكوا: تحليل النتائج، الأمم المتحدة 2001، ص 05.

الاقتصادية، الاجتماعية، البيئية و المؤسسية للتنمية المستدامة، و قد أسهمت منظمات حكومية وجماعات أساسية متدخلة كوكالات مسؤولة عن مؤشرات معينة في بلورة هذا البرنامج.

إن الهدف من برنامج عمل لجنة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة هو التوصل إلى قائمة بمؤشرات التنمية المستدامة مكيفة على المستوى الوطني، و تتسم بالمرونة الكافية، بحيث يمكن قياسها واستخدامها في بلدان ذات مستويات تنمية مختلفة و متناسقة، على نحو يمكن من إجراء المقارنات ووضع هذه المؤشرات تحت تصرف صانعي القرار على المستوى الوطني.

يحتوي برنامج العمل على قائمة مكونة من 134 مؤشرا للتنمية المستدامة نشرت في وثيقة تعرف باسم "الكتاب الأزرق"¹. هذه المؤشرات مجمعة في أربع فئات كبيرة هي: الفئة الاقتصادية، الاجتماعية، البيئية و المؤسسية، و منظمة طبقا للإطار الكلاسيكي: التركيز على، الوضعية والإجابات. كل مؤشر من هذه المؤشرات مبين في بطاقة منهجية مفصلة تبين التعريف، مناهج الحساب و معايير اختيار المؤشر من طرف منظمة الأمم المتحدة، وكل بلد يختار من بين هذه المؤشرات التي تتوافق مع أولوياتها الوطنية، أهدافها وغاياتها.

إن اعتماد إطار التركيز على-الوضعية-الإجابات يشكل طريقة لتصنيف المؤشرات، و لا يسمح بهيمنة العلاقات أو الروابط السببية بين المؤشرات ضمن الإطار. فقد أدركت لجنة التنمية المستدامة أنه من غير الواقعي الاختيار بين هذا الكم من المؤشرات أي 134 مؤشرا، و خفضت عددها إلى 57 مؤشرا². و يمكن للبلدان أن تختار منها مجموعة مناسبة من المؤشرات الأساسية التي تتماشى و المستوى الوطني.

¹ اللجنة الاقتصادية لإفريقيا / الأمم المتحدة، وضع واستخدام المؤشرات القابلة للتطبيق فيما يتعلق بالأمن الغذائي والتنمية المستدامة، المغرب 2001، ص 08.

² Commission on Sustainable Development, *Indicators of sustainable development: Framework and methodologies*, New York 2001, p 18.

جدول رقم (2-4): قائمة بمؤشرات الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (الأمم المتحدة

1996)

الإجابات	الوضعية	التركيز على	فصول جدول أعمال القرن 21
المؤشرات الاجتماعية			
الحصة المخصصة للتربية من ن.د.خ، التلقيح، تنظيم النسل، الرقابة على المنوجات الكيميائية، حصة النفقات الوطنية في مجال الصحة من ن.د.خ، المصادقة على الاتفاقات الدولية وتنفيذها، برنامج للإحصائيات الوطنية للبيئة، النفقات المخصصة لتقليل من تلوث الجو، النفقات المخصصة لإدارة النفايات وإعادة تدويرها/ المنتجات الكيميائية المتنوعة أو المقتنة بصرامة...	الرقم القياسي لانتساع الفقر و جسامته، الدخل، الكثافة السكانية، الأطفال في السنة الخامسة من التعليم الابتدائي/ الاختلافات في معدلات التمدرس بين الفتيات والفتيان، المرافق الصحية/ الماء الصالح للشرب/ تغذية الأطفال و معدلات الوفيات، الخطوط الهاتفية، تركيز التلوث في المناطق الحضرية، التسمات الناتجة عن المنتجات الكيميائية/ المساحات الملوثة...	معدلات البطالة، معدلات نمو السكان/ معدلات الهجرة الصريحة/ المؤشر الظرفي للخصوبة، معدلات التطور السكاني بالنسبة لسن المدرس/ معدلات التمدرس في المستوى الابتدائي والثانوي/ معدلات محو الأمية، إطلاق الغازات المضرة بالصحة/ استهلاك مواد مدمرة لطبقة الأوزون، إنتاج النفايات بأنواعها/ تخزين و تبديد نفايات المنازل...	الفقر، الدينامية الديموغرافية و الاستدامة، التعليم والتدريب، الصحة، الصكوك والآليات القانونية الدولية، الإعلام، حماية الغلاف الجوي، الإدارة السليمة بيئياً للنفايات الصلبة و المواد الكيميائية السامة و النفايات الخطرة و المشعة.
المؤشرات المؤسسية			
استراتيجيات التنمية المستدامة وبرنامج المحاسبة البيئية والاقتصادية، النفقات المخصصة لنشاطات البحث و التنمية من ن.د.خ، النفقات المخصصة للتجهيز لكل فرد من السكان...	عدد العلماء و المهندسين في كل مليون من السكان، نسبة سكان الحواضر/ السكن غير النظامي/ المساحة المخصصة للسكن/ ثمن السكن و نسبة من الدخل.	معدلات نمو سكان الحواضر، استهلاك وقود السيارات لكل فرد، الخسائر البشرية و الاقتصادية الناتجة عن الكوارث الطبيعية.	إدماج البيئة و التنمية في عملية اتخاذ القرار، العلم في خدمة التنمية، دعم نموذج قابل للاستمرار للمستوطنات البشرية.
المؤشرات الاقتصادية			
النسبة المئوية لنفقات حماية البيئة من ن.د.خ/ مبلغ التمويل الجديد أو الإضافي من أجل التنمية المستدامة، الإعانات المخصصة للتعاون التقني.	الناتج الداخلي الصافي/ حصة المنوجات المصنعة من السلع المصدرة، الاحتياطات المعدنية و احتياطات الطاقة الحجرية المؤكدة/ استهلاك الطاقات المتجددة/ حصة القيمة المضافة للصناعة في ن.د.خ، الدين الخارجي و خدمة الدين، حصة الواردات من التجهيزات المقبولة بيئياً...	ن.د.خ لكل فرد من السكان/ النسبة المئوية للاستثمار و مجموع الواردات والصادرات من ن.د.خ، الاستهلاك السنوي للطاقة/ إسهام الصناعات في القيمة المضافة الإجمالية، المساعدة العمومية للتنمية، استيراد مواد التجهيز والاستثمارات الأجنبية المباشرة...	التعاون الدولي الهادف إلى تعجيل التنمية المستدامة، تغيير أنماط الاستهلاك، الموارد والآليات المالية، نقل التقنيات السليمة بيئياً و التعاون.
المؤشرات البيئية			

<p>معالجة المياه المستعملة، التسيير اللامركزي للموارد الطبيعية، النفقات المخصصة للتعليم الزراعي، مساحة الغابات المحمية، الأجناس المحمية، النفقات المخصصة للبحث و تطوير البيوتكنولوجيا و وجود القواعد التنظيمية المرتبطة بتطورها.</p>	<p>احتياطات المياه الجوفية، الحد الأعلى للغلة السمكية المستدامة، تغيرات وضع التربة، دالة التساقطات المطرية الشهرية الوطنية و الأراضي المتأثرة بالتصحّر، الاستخدام المستدام للموارد الطبيعية في المناطق الجبلية، الأراضي القابلة للزراعة لكل فرد من السكان، تطور المساحة الغابية، الأجناس المهددة بالانقراض...</p>	<p>استغلال المياه الجوفية و السطحية و مدى استهلاك الفرد للماء، إلقاء الأرز و الفسفور في المياه الساحلية، تطور استعمال التربة، السكان في المناطق القاحلة، التغيرات الديموغرافية في المناطق الجبلية، استعمال مبيدات الحشرات والأسمدة، كثافة الاستغلال الغابي...</p>	<p>حماية مصادر المياه العذبة و نوعيتها، حماية المحيطات و جميع البحار، النهج المتكامل لتخطيط الأراضي و إدارتها، إدارة الأنظمة الأيكولوجية الهشة، محاربة التصحر و الجفاف و الاستغلال المستدام للجبال، دعم التنمية الزراعية و الرفية المستدامة، محاربة إزالة الغابات، المحافظة على التنوع البيولوجي، الإدارة السليمة بيئيا للبيوتكنولوجيا.</p>
--	---	---	---

المصدر: اللجنة الاقتصادية لإفريقيا / الأمم المتحدة (بتصرف)، وضع و استخدام المؤشرات القابلة للتطبيق فيما يتعلق

بالأمن الغذائي و التنمية المستدامة، المغرب 2001.

المطلب الثالث: اختبار مؤشرات التنمية المستدامة بدول الدراسة

بعد انعقاد ثاني مؤتمر حول البيئة و التنمية المعروف بقمة الأرض سنة 1992، سعت بلدان العالم إلى توفير مختلف السبل و الآليات و التشريعات القانونية لضمان تحقيق التنمية المستدامة، ليبدأ برنامج الأمم المتحدة و القائمة الخاصة بمؤشرات التنمية المستدامة سنة 1996، و الذي أعطى لكل دولة الحرية و التصرف في اختيار و اختبار المؤشرات التي تتماشى مع ظروفها الاقتصادية، الاجتماعية و البيئية.

بما أن الدراسة التي بين أيدينا تشمل البلدان المغاربية (الجزائر، تونس و المغرب)، فقد رأينا أنه من الأفضل عرض تجارب هذه الدول حول اختبار مؤشرات التنمية المستدامة، و أهم الاستراتيجيات و القوانين الموضوعية لتحقيق الهدف المنشود.

إن حرية اختيار المؤشرات يعمل على تحسين القائمة الأولية لمؤشرات الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، و يكمن أيضا في تحليل مدى ملائمة المؤشرات للأوضاع الوطنية، و إمكانية التعبير عن هذه المؤشرات بالأرقام، و بالتالي الخروج بنتائج تمثل في استبعاد المؤشرات التي تعتبرها قليلة أو عديمة الملائمة، و تقديم مقترحات تراها مناسبة.

الفرع الأول: تجربة الجزائر حول اختبار مؤشرات التنمية المستدامة

في إطار تحقيق التنمية المستدامة و الحفاظ على البيئة، أبرمت الجزائر كثيرها من الدول مجموعة من الاتفاقيات سبقت صدور القانون 10/03، و الذي يحدد قواعد حماية البيئة في إطار التنمية المستدامة من خلال مختلف الأوامر، القوانين و المراسيم.¹

فيما يخص الأوامر، نجد الأمر 38/73 و المتضمن المصادقة على الاتفاقية الخاصة بحماية التراث العالمي الثقافي و الطبيعي بباريس سنة 1972، الأمر رقم 55/74 المتضمن المصادقة على الاتفاقية الدولية المتعلقة بإحداث صندوق دولي للتعويض عن الأضرار المترتبة عن التلوث، بسبب الحروقات بروتوكسل في ديسمبر 1971.

أما القوانين نجد القانون 10/82 المتعلق بالصيد، قانون 03/83 المتعلق بحماية البيئة، قانون 17/83 المتضمن لقانون المياه، قانون 12/84 المتضمن النظام العام للغابات، قانون 05/85 المتعلق بحماية الصحة و ترقيتها، قانون 17/87 المتعلق بحماية الصحة النباتية، قانون 08/88 المتعلق بنشاطات الطب البيطري و حماية الصحة الحيوانية، قانون 29/90 المتعلق بالتهيئة و التعمير، قانون 04/98 المتعلق بحماية التراث الثقافي، قانون 09/99 المتعلق بالتحكم في الطاقة، قانون 11/01 المتعلق بالصيد البحري و تربية المائيات، قانون 19/01 بتسيير النفايات و مراقبتها و إزالتها، قانون 20/01 المتعلق بتهيئة الإقليم و تنميته المستدامة، قانون 02/02 المتعلق بحماية الساحل و تشمينه، قانون 03/03 المتعلق بمناطق التوسع و المواقع السياحية.

إضافة إلى مجموعة من المراسيم متعلقة بمكافحة تلوث مياه البحر بالوقود، انضمام الجزائر إلى اتفاقية حماية البحر الأبيض المتوسط من التلوث برشلونة سنة 1976، المصادقة على البروتوكول الخاص بحماية البحر الأبيض المتوسط من التلوث، الناشئ عن رمي النفايات من السفن و الطائرات في برشلونة سنة 1976، المصادقة على بروتوكول التعاون بين دول شمال إفريقيا في مجال مقاومة الزحف الصحراوي بالقاهرة سنة 1977، انضمام الجزائر إلى الاتفاقية المتعلقة بالمناطق الرطبة ذات الأهمية

¹ قانون رقم 03-10 المؤرخ في 19 جمادى الأولى عام 1424هـ الموافق 19 يوليو سنة 2003، يتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة.

الدولية، المصادقة على الطبيعة و الموارد الطبيعية الموقعة بمدينة الجزائر سنة 1968، انضمام الجزائر إلى الاتفاقية الخاصة بالتجارة الدولية في أنواع الحيوانات و النباتات البرية المهددة بالانقراض بواشنطن سنة 1973، و كذا اتفاقية فيينا لحماية طبقة الأوزون و بروتوكول مونتريال بشأن المواد المستنفذة لطبقة الأوزون، المصادقة على اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيير المناخ، الموافق عليها من طرف الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة، المصادقة على الاتفاقية بشأن التنوع البيولوجي في ريو دي جانيرو، و انضمام الجزائر مع التحفظ إلى اتفاقية بازل بشأن التحكم في نقل النفايات الخطرة والتخلص منها عبر الحدود .

مع صدور قانون 10/03 المحدد لقواعد حماية البيئة في إطار التنمية المستدامة، زاد الاهتمام بموضوع البيئة في إطار تحقيق التنمية المستدامة و ضبط بعض المفاهيم مثل: المجال المحمي، الفضاء الطبيعي، المدى الجغرافي، التنمية المستدامة، التنوع البيولوجي، النظام البيئي، البيئة، التلوث، تلوث المياه و التلوث الجوي. كما يهدف قانون حماية البيئة في إطار التنمية المستدامة إلى ما يأتي:¹

1. تحديد المبادئ الأساسية و قواعد تسيير البيئة؛
2. ترقية تنمية وطنية مستدامة بتحسين شروط المعيشة، و العمل على ضمان إطار معيشي سليم؛
3. الوقاية من كل أشكال التلوث و الأضرار الملحقة بالبيئة، و ذلك بضمان الحفاظ على مكوناتها؛
4. إصلاح الأوساط المتضررة؛
5. ترقية الاستعمال الايكولوجي العقلاني للموارد الطبيعية المتوفرة، و كذلك استعمال التكنولوجيات الأكثر نقاء؛
6. تدعيم الإعلام و التحسيس و مشاركة الجمهور و مختلف المتدخلين في تدابير حماية البيئة.

¹ قانون رقم 03-10 المؤرخ في 19 جمادى الأولى عام 1424هـ الموافق 19 يوليو سنة 2003، يتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة.

من ناحية الإطار المؤسسي، فقد سعت الدولة الجزائرية إلى وضع مجموعة من البرامج، السياسات و كذا خطط إستراتيجية وطنية بمشاركة جميع الفاعلين و النشاطاء لتحقيق التنمية المستدامة، و ذلك في إطار عقلنة و حسن استغلال الموارد الطبيعية دون الإضرار بالبيئة. فيما يخص قياس التنمية المستدامة، فالجزائر تشارك بصفة فعالة و ذلك من خلال الجهود المبذولة في ميدان التنمية المستدامة على المستوى الدولي، يمكن الوقوف على ذلك من خلال بلورة السياسات التي تضع نصب عينيها التحديات الخاصة بالتنمية المستدامة في إطار إستراتيجية وطنية. إن تقييم و متابعة التطور الحاصل في متطلبات التنمية المستدامة، استوجب وضع مجموعة من المؤشرات لتجسيد الأهداف المسطرة آفاً، بالإضافة إلى المساهمة في وضع السياسات المساعدة على ذلك.

من أجل تحقيق التفاعل و التناغم بين الأبعاد الثلاث للتنمية المستدامة (النمو الاقتصادي، الاندماج الاجتماعي، المحافظة على الموارد الطبيعية)، يقترح المرصد الوطني للبيئة و التنمية المستدامة لائحة تشمل مؤشرات للبيئة و التنمية المستدامة التي تعكس مختلف أبعاد التنمية المستدامة، و التي تستجيب كل واحدة منها لهدف محدد.

سنحاول من خلال الجدول رقم (2-5) عرض لائحة لمؤشرات البيئة و التنمية المستدامة، والتي قسمت إلى مجموعتين فرعيتين، إحداها تمثل المؤشرات المتوفرة حالياً و الأخرى تمثل المؤشرات المقاسة على المدى المتوسط و الطويل.

تبقى القائمة الخاصة بمؤشرات التنمية المستدامة مفتوحة غير ثابتة أو دقيقة، و التي تسمح في شكلها الحالي من وضع أسس أولى و فتح النقاش لأخرى كل حسب مجال اختصاصه. حيث حالما تظهر تحديات أو فرص جديدة أمام التنمية المستدامة، يمكن إدراج مؤشرات جديدة للمتوفرة حالياً في الجدول الموالي.

جدول رقم (2-5): قائمة مؤشرات البيئة و التنمية المستدامة بالجزائر

المؤشرات على المدى المتوسط و البعيد	المؤشرات المتوفرة	الموضوع
انبعاثات الغازات المسببة للاحتباس الحراري؛ انبعاثات الغازات المسببة للاحتباس الحراري التي مصدرها وسائل النقل؛ استيراد مواد تؤثر على طبقة الأوزون؛ إنتاج الكهرباء انطلاقا من الطاقات المتجددة؛ حجم الفضلات المنزلية للفرد المجمعمة؛ حجم تدوير الفضلات المنزلية و ما شابهها؛ الفضلات الخطرة؛ الكائنات المهددة بالانقراض؛ تلوث مياه الأنهار بسبب المياه الصناعية الملوثة؛ جفاف الأراضي؛ جفاف السواحل.	تطور استهلاك الطاقة؛ نوعية المياه السطحية؛ نوعية مياه السباحة؛ أخذ عينات المياه حسب القطاع؛ معدل تطهير مياه الصرف الصحي؛ معدل أخذ عينات المياه الجوفية؛ المساحات الغابية في المدن؛ ميكنة الأراضي الزراعية؛ الحرائق الغابية؛ معدل امتلاء السدود؛ الحفاظ على السواحل؛ كثافة استنزاف الثروة البحرية.	الحماية العامة للبيئة
الأمراض التنفسية الناتجة عن تلوث الهواء؛ انتشار الأمراض المهنية.	مؤشر الفقر؛ الكثافة السكانية؛ أمل الحياة في صحة جيدة؛ وفيات الأطفال؛ إمكانية الحصول على الخدمات الصحية الجوارية؛ حوادث العمل؛ إمكانية الحصول على الماء الشروب؛ التطهير و النظافة؛ معدل الأمية؛ المستوى التعليمي للشباب الأقل من 25 سنة.	التنمية المجتمعية المستدامة
تغيرات حجم العمالة (حركة التشغيل)؛ إنتاجية العمل؛ متوسط أمل حياة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.	الناتج الداخلي الخام للفرد؛ معدل التضخم؛ تطور مساهمة القطاعات الاقتصادية في الناتج الداخلي الخام؛ معدل الشغل؛ النققات الخاصة بتسيير البيئة؛ النققات الخاصة بالبحث و التطوير؛ المساعدات العمومية للاستثمار؛ المساعدات العمومية للسكن؛ نسبة المساحات المزروعة من المساحات العامة؛ نسبة المساحات المسقية من المساحات المزروعة؛ نسبة الأراضي البور من المساحات المزروعة؛ تطور وسائل النقل بالسكك الحديدية.	النمو الاقتصادي المستدام

Source: Agence européenne pour l'environnement, instrument européenne de voisinage et partenariat, *Vers un système de partage d'information sur l'environnement*, rapport pays, Algérie 2012, p 35.

كما يجب التنويه أن عملية تقييم المؤشرات يشوبها الكثير من عدم الأكادة، الذي يمكن أن يقلل من مصداقية أو يشوه نتائج هذه المؤشرات في بعض الأحيان، من بين الأسباب المؤدية إلى ذلك يمكن ذكر:

1. عدم أوقلة توفر قاعدة معلومات موثوق منها؛
2. غياب إطار تنظيمي يمكن ويسهل من جمع البيانات اللازمة، سواء من القطاعين العام أو الخاص؛
3. ضرورة العمل بالطرق الإحصائية الحديثة و المستحدثة لتحسين تقييم المؤشرات.

الفرع الثاني: تجربة تونس حول اختبار مؤشرات التنمية المستدامة

إن دولة تونس سعت هي الأخرى و ما تزال تسعى نحو تفعيل مسار التنمية المستدامة والمحافظة على البيئة، و ذلك من خلال المصادقة على أهم الاتفاقيات الدولية في المجال البيئي والالتزام بتنفيذها، نخص بالذكر منها تلك المنبثقة عن قمة الأرض سنة 1992، و في إطار تنفيذ هذه الاتفاقيات تم إعداد وانجاز ما يلي:

1. برنامج العمل الوطني لمكافحة التصحر و إحداث مجلس وطني و لجان جهوية لمكافحة التصحر؛
 2. إعداد استراتيجية وطنية و برنامج عمل للتنوع البيولوجي؛
 3. انجاز جملة من الدراسات الإستراتيجية للتأقلم مع ظاهرة التغيرات المناخية المتعلقة بالفلاحة، السياحة، الصحة و الشريط الساحلي.
- كما عملت تونس من أجل تنفيذ سياساتها منذ 1988 على إحداث مؤسسات جديدة، وإعادة تنظيم الإطار المؤسسي المعتمد لحماية البيئة، و في هذا السياق و إلى جانب الديوان الوطني للتطهير سنة 1974، و الوكالة الوطنية للتحكم في الطاقة سنة 1985 تم إحداث مايلي¹:
1. الوكالة الوطنية لحماية المحيط سنة 1988؛
 2. الوزارة المكلفة بالبيئة سنة 1991 و تنظيم عمل المؤسسات الراجعة لها؛
 3. اللجنة الوطنية للتنمية المستدامة سنة 1993؛

¹ النوري السوسي، مسار التنمية المستدامة في تونس، ورشة عمل حول الإطار المؤسسي للتنمية المستدامة في المنطقة العربية تحضيراً لمؤتمر ريو+20، جدة 2011.

4. مؤسسات مختصة في البيئة تضم بالخصوص وكالة حماية و تهيئة الشريط الساحلي سنة 1995، المرصد التونسي للبيئة و التنمية المستدامة سنة 1995، مركز تونس الدولي لتكنولوجيا البيئة سنة 1996، الوكالة الوطنية للتصرف في النفايات سنة 2005 والبنك الوطني للجيئات سنة 2007.

أما عن مؤشرات التنمية المستدامة، فقد عملت وزارة البيئة و التنمية المستدامة عبر المرصد التونسي للبيئة و التنمية المستدامة، و بالتنسيق و التعاون مع مختلف الأطراف المعنية المنتجة للمعلومات على احتساب و متابعة مؤشرات التنمية المستدامة، و التي يمكن تصنيفها إلى مؤشرات وطنية، جهوية و قطاعية. و بهذا الخصوص، و بالاعتماد على قائمة مؤشرات الأمم المتحدة و التي تضم 134 مؤشرا، و قائمة اللجنة المتوسطة للتنمية المستدامة التي تحتوي على 130 مؤشرا و قائمة مؤشرات جامعة الدول العربية و التي تعد 130 مؤشرا، تم إعداد قائمة للمؤشرات الوطنية للتنمية المستدامة تضم 130 مؤشرا، و من بين هذه المؤشرات تم تحديد 45 مؤشرا ذات أولوية موزعين كالتالي: 15 مؤشرا بيئيا، 15 مؤشرا اجتماعيا و 15 مؤشرا اقتصاديا¹. و الجدول رقم (2-6) يوضح توزيع المؤشرات حسب المجموعات الثلاث الرئيسية.

¹ المرصد التونسي للبيئة و التنمية المستدامة، المؤشرات الوطنية للتنمية المستدامة، جوان 2010، ص 04.

جدول رقم (2-6): توزيع مؤشرات التنمية المستدامة بدولة تونس

المؤشرات البيئية	
<p>كثافة الكربون في القطاع الطاقوي؛ الكثافة الطاقية الأولية؛ نسبة استغلال الطاقات المتجددة؛ انبعاثات الغازات الدفيئة؛ نسبة المساحات الخضراء لكل ساكن؛ نسبة النفايات المعالجة بالمصبات المراقبة؛ نسبة الربط بشبكة التطهير و نسبة معالجة المياه؛ نوعية الهواء في الوسط الحضري.</p>	<p>نسبة استغلال الموارد المائية التقليدية حسب نوع المورد و حسب نوع القطاع الاقتصادي؛ نسبة استغلال الموارد المائية غير التقليدية؛ نسبة الأراضي السقوية المجهزة بتقنيات الاقتصاد في الماء؛ نسبة الأراضي التي تعاني من التصحر؛ نسبة الغطاء الغابي و الرعوي؛ نسبة المناطق المحمية؛ الأصناف المهددة بالانقراض؛</p>
المؤشرات الاجتماعية	
<p>نسبة البطالة؛ نسبة التحضر؛ نسبة التزويد بالماء الصالح للشرب؛ نسبة الربط بشبكة الكهرباء؛ كثافة شبكة الهاتف (فار و جوال)؛ عدد المشتركين بشبكة الانترنت لكل 100 ساكن؛ عدد المساكن لكل 100 أسرة؛ مؤشر التنمية البشرية.</p>	<p>نسبة النمو الطبيعي للسكان؛ عدد السكان لكل طبيب؛ عدد الأسرة بالمستشفيات العمومية لكل 1000 ساكن؛ معدل وفيات الرضع؛ نسبة الفقر؛ نسبة التمدرس؛ نسبة الأمية؛</p>
المؤشرات الاقتصادية	
<p>استغلال الموارد السمكية؛ نسبة السياحة في الناتج المحلي الخام؛ عدد الليالي السياحية المقضاة بالنزل؛ نسبة الصناعة في الناتج المحلي الخام؛ مساحة المناطق الصناعية المهيأة و التأهيل البيئي للمؤسسات الصناعية؛ نسبة صادرات الصناعة المعملية؛ تركيبية النقل الجماعي حسب نوع النقل.</p>	<p>نسبة الاستثمارات في الناتج الداخلي الخام؛ نسبة التداين الخارجي؛ الناتج المحلي الخام لكل ساكن؛ نسبة الفلاحة و الصيد البحري في الناتج المحلي الخام؛ نسبة الصادرات الفلاحية؛ نسبة الأراضي المزروعة حسب نوع المزروعات؛ الميزان التجاري الغذائي؛</p>

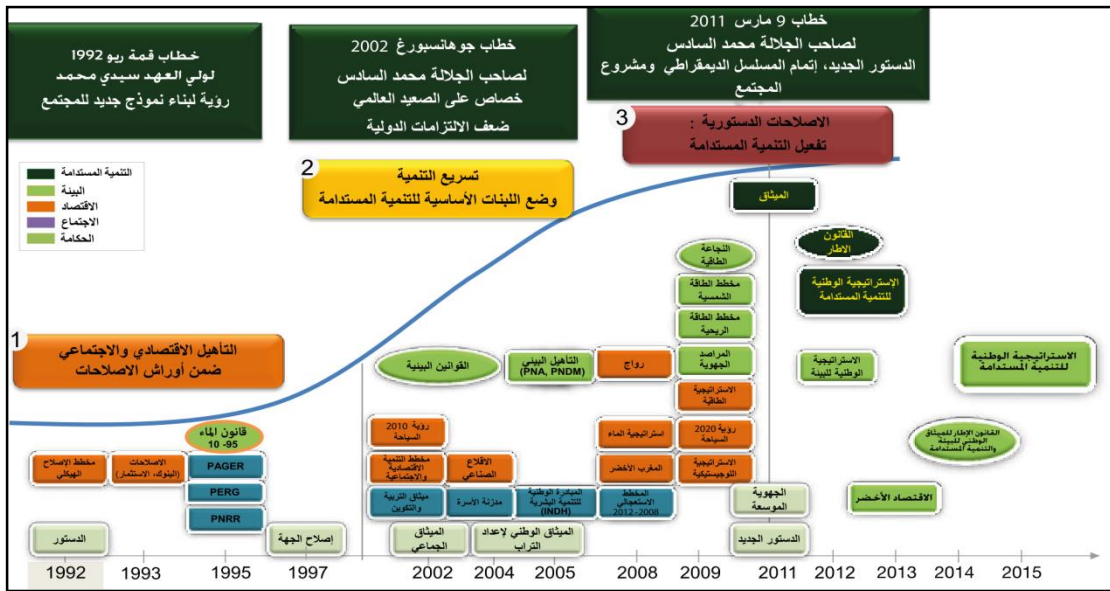
المصدر: المرصد التونسي للبيئة و التنمية المستدامة، المؤشرات الوطنية للتنمية المستدامة، جوان 2010، ص 06.

الفرع الثالث: تجربة المغرب حول اختبار مؤشرات التنمية المستدامة

اعتمد المغرب مفهوم التنمية المستدامة في إستراتيجيته التنموية و اعتبرها خيارا استراتيجيا، وذلك لكونها تعزز التعاون بين الأبعاد الاقتصادية، البيئية و الاجتماعية، و ذلك بهدف تحسين نوعية إطار عيش المواطنين، تعزيز التدبير المستدام للموارد الطبيعية و تشجيع الأنشطة الاقتصادية التي تحترم البيئة. و تماشيا مع التزاماته الدولية في إطار قمم الأرض المنعقدة في ريو دي جانيرو سنة 1992 وجوهانسبورغ سنة 2002 و الاتفاقيات الدولية ذات الصلة، وضع المغرب الأسس اللازمة لتحقيق التنمية المستدامة من خلال القيام بعدة إصلاحات متتالية في مجال الحياة السياسية، تحسين الظروف

الاجتماعية، تعزيز الجاذبية الاقتصادية و تسريع وتيرة النهوض بالشأن البيئي عبر الإجراءات الوقائية والعلاجية¹.

شكل رقم (2-6): مسار المغرب في مجال التنمية المستدامة



المصدر: المملكة المغربية، كتابة الدولة لدى وزير الطاقة والمعادن والتنمية المستدامة المكلفة بالتنمية المستدامة، الإستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة 2030 - ملخص، أكتوبر 2017، ص 07.

تعزز الالتزام بمبادئ التنمية المستدامة في خطابي العرش لسنتي 2009 و 2010، الذين مهدا الطريق لبناء أسس التنمية المستدامة و جعلها مشروعاً مجتمعياً شاملاً و كاملاً. ففي سنة 2009 تم إعداد ميثاقاً وطنياً شاملاً للبيئة يستهدف الحفاظ على مجالاتها و محمياتها و مواردها الطبيعية ضمن تنمية مستدامة. كما تم التأكيد في سنة 2010 على ضرورة انخراط المغرب في مسار التنمية المستدامة كأساس لكل السياسات العمومية، و حث الحكومة على تفعيل الميثاق الوطني من خلال اعتماد خطة مندجة و إعداد قانون إطار للبيئة و التنمية المستدامة. و من خلال دستور سنة 2011 تجلت ملامح مفهوم التنمية المستدامة و جعلها حقاً لكل مواطن و مواطنة، كما اعتبر أن السلطات العمومية مطالبة بتعبئة الموارد المتاحة لضمان هذا الحق.

¹ المملكة المغربية، كتابة الدولة لدى وزير الطاقة والمعادن والتنمية المستدامة المكلفة بالتنمية المستدامة، الإستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة 2030 - ملخص، أكتوبر 2017.

في سنة 2014 تمت المصادقة على قانون إطار للبيئة و التنمية المستدامة، الذي نص على ضرورة اعتماد الحكومة للاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة، و ضرورة مطابقة السياسات العمومية مع التوجهات المحددة في الإستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة. لقد أظهرت الدراسات أن تنفيذ الإستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة سيؤدي إلى ربح ما يعادل 6% من الناتج الداخلي الخام، مقابل تكلفة قدرت بـ 2% من الناتج الداخلي الخام. وقد قدرت الميزانية العامة لتفعيل الإستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة خلال الفترة 2016-2020 بجوالي 97 مليار درهم.¹

جدول رقم (2-7): تقسيم مؤشرات التنمية المستدامة بالمغرب

الموضوع	الفرع	الموضوع	الفرع
الفقر	الإنصاف تفاوت الدخل الشروط الصحية الماء الشروب الربط بالطاقة شروط الحياة	التنمية الاقتصادية	أداء الاقتصاد الكلي حالة التمويل / استدامة التمويل العمومي الشغل تكنولوجيات الإعلام و الاتصال البحث و التطوير السياحة
الحوكمة	المشاركة في الحياة السياسية المساواة بين الجنسين	المياه العذبة	كمية المياه نوعية المياه
الصحة	الوفيات العرض العلاجي الصحي الحالة الغذائية الحالة الصحية والأخطار	الأراضي (استغلال الأراضي و الزراعة)	استغلال الأراضي و القوانين المحكمة التصحّر الزراعة الغابات
التعليم	مستوى التعليم الأمية	التنوع الحيوي	النظام البيئي السلالات
الديموغرافية	السكان	المحيطات، البحار و السواحل	المناطق الساحلية الصيد
الأخطار الطبيعية و التكنولوجية	التجهز و استشرف الكوارث	الشراكة الاقتصادية العالمية	التجارة التمويل الخارجي
الجو	التغيرات المناخية نوعية الهواء	أنماط الاستهلاك والإنتاج	استهلاك الطاقة إنتاج و تسيير الفضلات النقل

Source: Ministère Délégué auprès du Ministre de l'Énergie, des Mines, de l'Eau et de l'Environnement, chargé de l'Environnement, *Indicateurs du développement durable au Maroc*, 4^{ème} rapport national 2014, pp 12-13.

¹ الوزارة المنتدبة لدى وزير الطاقة و المعادن و الماء و البيئة، المكلفة بالبيئة/ استراتيجيات و برامج. متاح على الموقع:

<http://www.environnement.gov.ma/ar/strategies-programme.../sddd-ar>.

أما عن مؤشرات التنمية المستدامة، و حسب ما يوضحه الجدول رقم (2-7) فقد مكنت الدراسة حول الإستراتيجية الوطنية من أجل حماية البيئة والتنمية المستدامة، المعدة على أساس نهج اقتصادي، و انطلاقاً من البيانات الموجودة والمتاحة عن حالة البيئة، من وضع و اختيار 56 مؤشراً من أصل 130 مؤشراً حسب التقرير الوطني الرابع لسنة 2014. و تقسم هذه المؤشرات إلى 14 موضوعاً و 39 فرعاً .

خلاصة الفصل:

إن الهدف الذي تسعى إليه جل دول العالم هو مواكبة التطورات الاقتصادية و التكنولوجية، بغرض تحقيق مراتب تؤهلها لتحل مكانة ضمن قائمة الدول المتقدمة، إذ يتأتى ذلك بإتباع سياسات و استراتيجيات لتحقيق التنمية بجميع مجالاتها. لكن يبقى تحقيق هذا الهدف مرتبط بضرورة حل المعادلة التي تربط بين البيئة و التنمية؛ مفاد هذه المعادلة مرتبط بمدى تلبية احتياجات الجيل الحالي دون المساس بحقوق الأجيال القادمة و بشرط عدم إلحاق الضرر بالبيئة، في إطار مصطلح يهتم بالعديد من الجوانب منها: الاقتصادية، الاجتماعية و البيئية.

إن مفهوم التنمية المستدامة يحمل في طياته تسلسلا لمفاهيم التنمية و النمو، إذ كان الاهتمام الأكبر يكمن في الجانب الاقتصادي ثم الجانب الاجتماعي، لكن ما ألزم به مفهوم التنمية المستدامة هو الاهتمام بجميع الجوانب الاقتصادية، الاجتماعية و البيئية و بنفس المستوى، و يكون الإنسان بمثابة الهدف، الوسيلة و صانع التنمية.

يستدعي تكريس مبادئ التنمية المستدامة ضرورة توفير و توجيه كل الجهود، و إشراك جميع الفاعلين على مستوى الحكومات و المنظمات و حتى المجتمع المدني لتحقيق النمو الاقتصادي و التنمية الاقتصادية، و في نفس الوقت العدالة الاجتماعية و حماية البيئة. لكن يبقى نجاح التنمية المستدامة مرهون بمدى توفر أساليب و أدوات لقياسها، و التي تصاغ بمجموعة من المؤشرات يبلغ عددها إجمالا 130 مؤشرا حسب ما نصت عليه قائمة برنامج الأمم المتحدة، لكن يختلف اختيار عدد المؤشرات و اختبارها من دولة لأخرى حسب ظروفها الاجتماعية، الاقتصادية و وتيرة النهوض بالشأن البيئي. من خلال التطرق إلى تصنيف مؤشرات التنمية المستدامة لكل من الجزائر، تونس و المغرب، يتضح أن الاختلاف ليس مرهون بعدد المؤشرات فقط بقدر ما هو مرتبط بمدى توفر و دقة المعلومات التي تقدمها التقارير الجهوية و الوطنية لكل دولة، و التي تبقى مرتبطة بمدى توفر قاعدة معلومات و بيانات، و كذا ضرورة العمل بالطرق و الأساليب الإحصائية الحديثة، و يبقى المورد البشري هو المحدد لنجاح و فعالية السياسات و البرامج الموضوعية من طرف الدولة.

الفصل الثالث:

ظاهرة الفقر و نتائجها على المورد
البشري في البلدان المغاربية الثلاث

تمهيد:

من أهداف التنمية المستدامة القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان؛ أي ضمان تمتع جميع الأفراد على مستوى جميع الدول بنفس الحقوق في الحصول على الموارد الاقتصادية، الموارد الطبيعية والتكنولوجيا الجديدة... وكثيرا ما يرتبط مصطلح الفقر بضعف استراتيجيات وسياسات الدول، من أجل مواجهة التحديات التي تواجه تنمية مواردها البشرية. و ما ينعكس بالضرورة على اقتصادها بالدرجة الأولى، وكذا تقديم خدماتها الاجتماعية بالكفاءة والمستوى المطلوبين بالدرجة الثانية، أي أنه لا يمكن تحقيق تنمية مستدامة من غير الاستثمار في المورد البشري، الذي يكبح نموه وتطوره ظروف و بيئة معيشته.

يمثل يوم 17 أكتوبر من كل سنة - وهو اليوم الذي أقرته منظمة الأمم المتحدة- يوما عالميا للفقر، إذ تبقى مهمة القضاء على الفقر كبيرة و صعبة بسبب تعدد الأوجه و الأشكال. و هذه معضلة بعض دول العالم، بما فيها البلدان المغاربية (الجزائر، تونس و المغرب).

في نفس السياق، يتم التطرق إلى العلاقة السببية بين الفقر و البطالة- بين مؤثر و متأثر- و نتائجها على المورد البشري في البلدان المعنية، و ذلك من خلال المؤشرات المستخدمة للقياس، و بناء على الإحصائيات المتوفرة و المسوح الوطنية. و قد تم اختيار الدول المغاربية (الجزائر، تونس و المغرب) نظرا لقربها الجغرافي، الماضي المشترك، و كذا إمكانية المقارنة المتجانسة بينهم. و عليه، من خلال هذا الفصل يتم التطرق إلى المباحث الآتية:

المبحث الأول: الفقر بين ضبط المفهوم و طرق القياس؛

المبحث الثاني: تشخيص الحالة السوسيو- اقتصادية للبلدان المغاربية الثلاث؛

المبحث الثالث: دراسة تحليلية لحالة الفقر في البلدان المغاربية الثلاث.

المبحث الأول: الفقر بين ضبط المفهوم و طرق القياس

تعتبر ظاهرة الفقر من أبرز المشكلات الاقتصادية و الاجتماعية التي تهدد استقرار الدول، فعادة ما يرتبط مصطلح الفقر بالدخل المتوفر لكل فرد أو بالأحرى الجانب النقدي، ليتعدى بذلك جوانب أخرى متعددة منها: ظروف المعيشة، المساواة، فرص التكافؤ الاجتماعي، خدمات الصحة و التعليم المتوفرة، الأمن الغذائي... .

إن عملية القضاء على الفقر تستوجب أولا معرفة الأسباب الحقيقية و المحددات وراء تفاقم هذه الأزمة، الأمر الذي استلزم المزيد من الاهتمام من قبل الحكومات و الهيئات على المستويين الوطني و الدولي، و إدراجها على أعلى مستوى في جداول أعمالها. و لمعرفة من هو الفقير من الغني، يستوجب معرفة ظروف معيشتهم و محيطهم الاجتماعي، و وضعية تعليمهم، صحتهم، و الفرص الاقتصادية المتاحة. هذا ما سعى إليه الكثير من الخبراء في وضع مجموعة من المؤشرات، تساعد على قياس الفقر و الخروج باقتراحات للحد من تفاقم هذه المشكلة.

المطلب الأول: الفقر و المصطلحات ذات الصلة

اختلفت تعاريف مصطلح الفقر (La pauvreté) من بلد لآخر، حيث لا يوجد مرجع واحد و لا اتفاق واحد حول تعريفه، و ذلك راجع لاختلاف الأوضاع السائدة في كل دولة، سواء ما تعلق منها بالجانب الاقتصادي، الاجتماعي، البيئي و حتى السياسي. إلا أن أغلبية التعاريف، تتفق على وجود علاقة بين الفقر و إشباع الحاجات الأساسية للفرد، و ارتباط الفقر بالجانب النقدي و بالذات الدخل، و ما يوفره هذا الأخير من التغذية، الصحة، التعليم... هذا الحرمان في الجانب النقدي له انعكاسات تتمثل في أوجه أخرى للفقر، و هي الحرمان الاجتماعي كعدم المساواة و عدم الشعور بالأمان، ضعف حرية اتخاذ القرارات... .

الفرع الأول: المفهوم النقدي للفقر

يعرف البنك الدولي الفقر -حسب تقرير عن التنمية في العالم 1990- بأنه "عدم القدرة على تحقيق الحد الأدنى من مستوى المعيشة".¹ و حتى يكون لهذا التعريف جدواه، لابد من الإجابة عن ثلاث أسئلة: كيف تقيس مستوى المعيشة؟ ما الذي نعنيه بـ "الحد الأدنى" لمستوى المعيشة؟ وكيف نعبّر عن الحدة الشاملة للفقر سواء بمقياس وحيد أو برقم قياسي؟

أما عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (PNUD)، نجد ثلاث تعاريف خاصة بالفقر:²

1. الفقر المدقع أو الفقر التام: و هو ذلك الفرد الذي لا يجوز على دخل كاف لتغطية احتياجاته الغذائية الأساسية المحددة، و التي توفر الحد الأقصى لحاجيات جسم الإنسان من الحريات.
2. الفقر العام أو الفقر النسبي: هو ذلك الفرد الذي لا يجوز على دخل كاف لتغطية احتياجاته الأساسية غير الغذائية، مثل: اللباس، الطاقة، السكن... بالإضافة إلى بعض المواد الغذائية غير الكمالية.
3. الفقر البشري: يمثل هذا النوع من الفقر غياب القدرات البشرية القاعدية أو الأساسية كالأمية، سوء التغذية، قصر متوسط أمل الحياة، سوء صحة الأمومة و الأمراض التي يمكن تجنبها.

كما يعرف الفقر بأنه "كمية المبالغ النقدية المقبولة اجتماعيا، للحصول على الحد الأدنى الضروري للحياة، من أجل البقاء و استمرار الكفاءة البدنية"³.

¹ البنك الدولي، تقرير عن التنمية في العالم 1990، ص 41.

² G. GUBLIN, *Définition et approches de la pauvreté*, BSI Economics. Sur le site : <http://www.bsi-economics.org/images/articles/a164.pdf>

³ سالم توفيق أنجفي، أحمد فتحي، السياسات الاقتصادية الكلية مع إشارة خاصة إلى الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيت النهضة 2008، ص

الفصل الثالث ظاهرة الفقر و نتائجها على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث

من خلال التعاريف السابقة للفقر، فإن هذا الأخير مرتبط بالمستوى الذي يمكن أن يوفره ذلك الحد الأدنى من الدخل، عن طريق التصرف فيه لأجل إشباع الحاجات الأساسية المتمثلة في الغذاء، الصحة، السكن، التعليم... أما عن استمرار الكفاءة البدنية، فالفقر في هذه الحالة هو عدم القدرة على إشباع الحاجات الغذائية، من أجل تأمين السعرات الحرارية التي تمكنه من استمرارية حياته.

يمثل المستوى الواجب توفره من الدخل - و المشار إليه بمصطلح خط الفقر - عن أدنى مستوى من الدخل الذي يحتاجه الفرد، حتى يستطيع من خلاله إشباع حاجاته وتوفير مستوى ملائم لمعيشته. تم تحديد خط الفقر العالمي منذ تقرير التنمية في العالم عام 1990 بدولار واحد أمريكي يوميا للفرد؛ حيث كانت الفكرة منذ البداية هي قياس فقر الدخل، من خلال وضع معايير في أفقر دول العالم من جهة، و من جهة أخرى، يعادل المستوى الحقيقي للرفاه في جميع البلدان. قاد المطلب الأول الباحثين إلى احتساب خط الفقر العالمي على أساس خطوط الفقر الوطنية لكل بلد نام شديد الفقر، و قادهم المطلب الثاني إلى استخدام أسعار صرف لمعادل القوة الشرائية* لتحويل هذا الخط إلى دولار أمريكي، و الأهم إلى عملة كل بلد من البلدان النامية¹.

أسفروا المطالبين السابقين عن تعديل خط الفقر في كل مرة، و بعدما كان خط الفقر يبلغ دولارا واحدا في اليوم، نشرت مجموعة جديدة من معادل القوة الشرائية عام 1993، حيث تغير الخط إلى 1.08 دولارا في اليوم، و تم تعديل معادل القوة الشرائية مرة أخرى عام 2005، و بناء عليه تم رفع خط الفقر إلى 1.25 دولارا في اليوم... ليصبح خط الفقر العالمي الجديد - باستخدام معادل القوة الشرائية - لعام 2011 هو 1.90 دولارا². ومع ذلك فإن العديد من الدول تضع خطوط فقر خاصة بها وفق ظروفها الخاصة. إذ أن ما يعد فقرا في مجتمع ما و في زمن ما، قد لا يعتبر فقرا في

* معادل القوة الشرائية: يشير إلى سعر الصرف الذي يعادل فروق الأسعار بين البلدان مما يتيح إجراء مقارنات للمعدلات الفعلية للإنتاج و الدخل بين البلدان.

¹ H.F.G FERREIRA (Senior Adviser, Development Research Group), World Bank 10/04/2015.

² مدونات البنك الدولي، رفع خط الفقر العالمي إلى 1.90 دولارا في اليوم، إلا أن المعدل العالمي لم يتغير في الأساس... كيف يمكن ذلك؟

مجتمع آخر، و توقف طبيعة الفقر على الزمن و طبيعة المعتقدات السائدة في المجتمع وقت إجراء الدراسة.

الفرع الثاني: المفهوم غير النقدي للفقر

إن التعريف السابق للفقر مرتبط بالجانب المادي، أي يقيس مستوى معين أو حد معين من الدخل، والذي يمكن من خلاله توفير مستوى معيشي معين. لكن الرأي السائد اليوم أنه: " لا يقتصر قياس الفقر من الناحية النقدية، بينما الفقر ظاهرة معقدة و متعددة الأبعاد، تنشأ من تفاعل العمليات الاقتصادية، السياسية و الاجتماعية، و التي تؤدي إلى تفاقم عوز الفقراء. و في كثير من الحالات، تتطلب معالجة الأسباب الجذرية للفقر سياسات طويلة الأمد، التي تسمح بتحسين الظروف المعيشية للأشخاص، الذين يعانون أشكال الحرمان المتنوعة"¹.

إن المفهوم الاجتماعي للفقر يرتبط بعدة مصطلحات ذات صلة، منها: الحق في الإنصاف، المساواة، العدالة الاجتماعية، الترابط و الاندماج الاجتماعي. حيث تم تناول الإنصاف بأكثر من التفصيل و الشمولية من طرف البنك العالمي، و قد تم وضع أساسين لتحقيقه:²

1. يتعلق الأساس الأول بتساوي الحظوظ، حيث يتم التركيز على ما تم انجازه من طرف الشخص طوال حياته عوض التركيز على العرق، الجنس، لون البشرة، البلد الأصلي . . .
2. يتعلق الأساس الثاني بالمسؤولية الجماعية للمجتمع و مؤسسات الدولة فيما يخص الصحة، التعليم، الاستهلاك . . .

أما بخصوص الحق في المساواة، فقد توصلت البحوث التي أجراها مكتب تقرير التنمية البشرية، باستعمال بيانات دليل التنمية البشرية، إلى نتائج تكشف عن وجود علاقة عكسية بين عدم

¹ مركز الأبحاث الإحصائية، الاقتصادية و الاجتماعية و التدريب للدول الإسلامية، قياس الفقر في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي: تعزيز القدرات الإحصائية الوطنية، مركز أقرة 2015، ص 08.

² La Banque Mondiale, *Rapport sur le développement dans le monde*, 2006.

المساواة في توزيع الدخل وتنمية الفرد، و تظهر هذه العلاقة كفوارق في الصحة و التعليم أكثر منها فوارق في الدخل¹. كما يمكن أن يؤدي ارتفاع عدم المساواة، خاصة بين فئات المجتمع إلى تقويض الاستقرار الاجتماعي، و يتسبب استمرار عدم المساواة في إعاقه الحراك الاجتماعي بين الأجيال، فيولد اضطرابات اجتماعية.

كما يلعب الفقر دورا أساسيا في تحديد نوعية الترابط الاجتماعي، بحيث كلما اتجهنا نحو أحياء تعاني الفقر، كلما كان هناك إحساس بالطرده الاجتماعي من طرف الفقراء، موجهن أصابع الاتهام للأفراد الذين يتمتعون بالحياة الرغيدة، سياسة الحكومة و حتى الجمعيات غير الحكومية. يترجم هذا الإحساس بالعزلة و توجيه الفرد اهتمامه بنفسه و بعائلته، دون الاهتمام بالأفراد الذين يحيطون به، نظرا للإحساس بالظلم من طرف المجتمع ككل و دون تمييز².

هناك بعض الاقتصاديين الذين انتقدوا تعريف البنك الدولي، ربما أهم نقد كان من جانب الاقتصادي الكندي M. CHOSSUDOVSKY - في كتابه حول عولة الفقر "The Globalization of Poverty and the New World Order" - الذي أشار إلى ابتعاد إطار البنك الدولي في وضعه للمفاهيم والإجراءات الخاصة بقياس الفقر، و كذا التحديد التعسفي لعتبة الفقر عند 1 دولار للفرد يوميا، و كذا التشكيك في فقر المجتمعات التي يبلغ متوسط دخلها أعلى من تلك العتبة...³.

فالشواهد تؤكد بجلاء، أن مجموعات سكان يبلغ دخلها بالنسبة للفرد 2 أو 3 أو حتى 5 دولارات يوميا تظل فقيرة؛ أي عاجزة عن الوفاء بالاحتياجات الأساسية كالطعام، الملابس، المسكن،

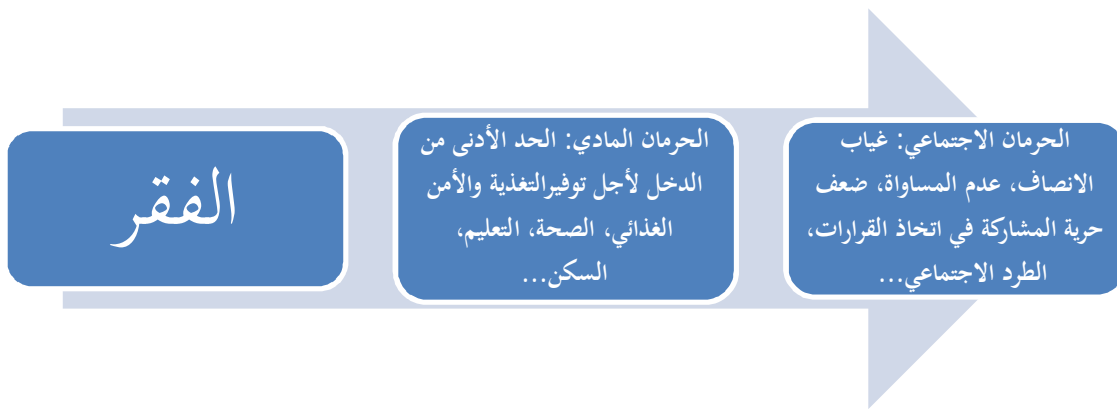
¹ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2013، نهضة الجنوب: تقدم بشري في عام متوع، ص 33.

² نصر الدين عيسوي، آليات تسيير الهياكل الصحية القاعدية الجزائرية في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة 2014/2015، ص 119.

³ ميشيل تشوسو دوفسكي، عولة الفقر، ترجمة محمد مستجير مصطفى، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مكتبة الأسرة، القاهرة 2012، ص 297.

الصحة و التعليم. كما أن تقدير خط الفقر الوطني و العالمي مجرد مسألة حسابية؛ أي ما أن توضع عتبة للفقر تبلغ دولارا يوميا، تدخل في الحاسب الآلي و تحسب مؤشرات الفقر بطريقة ميكانيكية انطلاقا من الافتراض الأول... دولارا في اليوم.

شكل رقم (3-1): المفهوم التقدي و غير التقدي للفقر



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على التعريف السابقة

المطلب الثاني: محددات الفقر

يمكن للفقر أن يظهر نتيجة لعوامل غير مسيطر عليها و غير متحكم فيها، باعتبار الفقر حرمان مرفوض لرفاهية الإنسان. تختلف هذه العوامل بين ما هو اقتصادي، اجتماعي و بيئي.

الفرع الأول: المحددات الاقتصادية

يمكن تقسيم المحددات الاقتصادية إلى: فقر الدخل و عدم المساواة في توزيعه، وعلاقة هذا الأخير بالنمو الاقتصادي، بالإضافة إلى سوق العمل و ظاهرة البطالة.

1- فقر الدخل و عدم المساواة في التوزيع:

يشير فقر الدخل و عدم المساواة في توزيعه أفكارا معيارية حول العدالة و الإنصاف في كل المجتمعات، ولأن أنماط توزيع الدخل تؤثر بشكل مباشر على فرص التغذية، الصحة و التعليم، فإن

الفصل الثالث ظاهرة الفقر و نتائجها على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث

عدم المساواة في الدخل يرتبط أيضا بالتفاوت الكبير في الإمكانيات، و في بعض الحالات بالحرمان المطلق.

يحتل توزيع الدخل أهمية في الحد من الفقر، إذ يتوقف معدل الحد من فقر الدخل في أي بلد بشكل آلي على أمرين: معدل النمو الاقتصادي و النصيب الذي يحصل عليه الفقراء من أي زيادة في النمو. فإنه كلما زاد النصيب الذي يحصل عليه الفقراء، زادت كفاءة البلد في تحويل النمو إلى الحد من الفقر. حسب تقرير التنمية البشرية لعام 2006، جمعت البرازيل - و هي إحدى بلدان العالم التي تشهد أكبر معدل لعدم المساواة - بين الأداء الاقتصادي القوي و انخفاض عدم المساواة في الدخل و الفقر (حيث انخفض مؤشر جيني* من 0.56 إلى 0.54). فقد أدى النمو الاقتصادي إلى إيجاد الوظائف و زيادة الأجور الحقيقية، كما تم وضع برنامج للرعاية الاجتماعية أطلق عليه Bolsa Familia، قدم تحويلات مالية لسبعة ملايين أسرة تعيش في فقر مدقع أو متوسط لدعم التغذية و العلاج و التعليم، و بذلك كان بمثابة منافع لليوم و أصول للغد. فالمستويات المرتفعة لعدم المساواة في الدخل و الفرص تمثل أكبر عائق في طريق التنمية. و الجدول الموالي يمثل فقر الدخل حسب المناطق.

جدول رقم (3-1): فقر الدخل حسب المناطق

المنطقة	عدد بلدان العينة	فقر الدخل (%)	المعرضون لفقر الدخل (%)
الدول العربية	10	6.5	36.4
شرق آسيا و المحيط الهادئ	11	12.7	25.1
أوروبا و آسيا الوسطى	15	1.4	6.0
أمريكا اللاتينية و البحر الكاريبي	20	5.7	7.0
جنوب آسيا	8	30.6	44.4
جنوب الصحراء الإفريقية الكبرى	40	50.9	27.8

المصدر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2014، المضي في التقدم: بناء المنفعة لدرء المخاطر، ص 71.

* معامل أو مؤشر جيني: مقياس لعدم المساواة من الصفر (المساواة المطلقة) إلى 100 (عدم المساواة المطلقة).

الفصل الثالث ظاهرة الفقر و نتائجها على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث

يشير الجدول أعلاه إلى تغيرات نسب فقر الدخل و المعرضون له، حسب عينة من البلدان لكل منطقة من المناطق التي صنفها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (20 بلدا للبلدان العربية، 24 بلدا لشرق آسيا و المحيط الهادئ، 17 بلدا لأوروبا و آسيا الوسطى، 33 بلدا للأمريكا اللاتينية و البحر الكاريبي، 9 بلدان لجنوب آسيا و 46 بلدا لجنوب الصحراء الإفريقية الكبرى). حيث يتضح من خلاله، أن أعلى حد لنسبة الأشخاص الذين يعيشون فقر الدخل كانت في جنوب الصحراء الإفريقية الكبرى، ثم جنوب آسيا و شرق آسيا و المحيط الهادئ. و أن نسبة المعرضون لفقر الدخل أكبر من نسبة فقر الدخل في جميع المناطق، عدا جنوب الصحراء الإفريقية الكبرى.

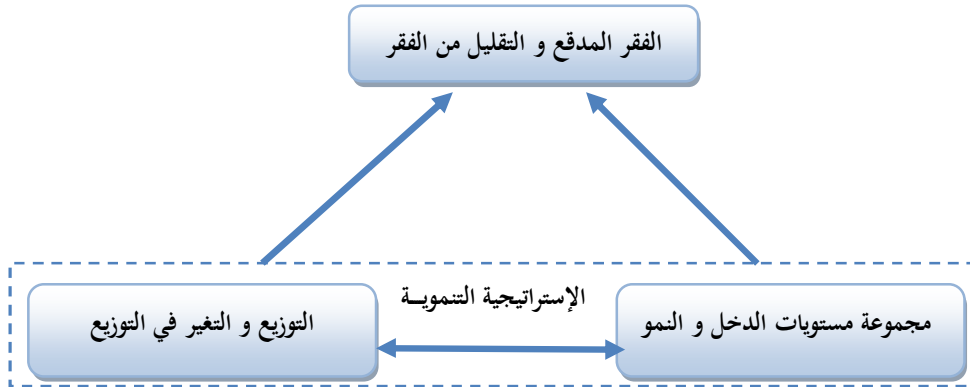
2- النمو الاقتصادي:

في دراسة للاقتصادي روستو Rostow لنموذج مراحل النمو، يوضح فيها أن زيادة نمو الناتج المحلي الإجمالي بمقدار يفوق نمو السكان-بالتحول من القطاع الزراعي إلى القطاع الصناعي مع الأخذ بالأساليب التكنولوجية- سيصل بالمجتمع إلى مرحلة الاستهلاك الكثيف، و مع العدالة في توزيع الدخل سيرتفع معدل النمو الاقتصادي¹.

السؤال المطروح: هل هذا الارتفاع كاف للقضاء على الفقر؟ بعبارة أخرى: هل ينمو متوسط دخل الفقراء بنفس معدل النمو الاقتصادي؟ يعتبر النمو الاقتصادي من أهم المحددات الاقتصادية المؤثرة في الفقر، و المعبر عن نوعية الحياة التي يعيشها سكان بلد أو منطقة معينة، فكثيرا ما ارتبط ارتفاع معدل النمو الاقتصادي بالتحسن في معيشة الأفراد، إلا أن تزايد معدلات النمو الاقتصادي وارتفاعها غير كاف لضمان القضاء على الفقر، ما لم يتم توزيع تلك الزيادات و المنافع بالتساوي.

¹ M. P TODARO, S. C SMITH, *Economic development*, 10th Ed, Addison-Wesley, New York 2006, p 104.

شكل رقم (3-2): مثلث الفقر، النمو و اللامساواة



Source: F. BOURGUIGNON, *The Poverty-Growth-Inequality Triangle: With some reflections on Egypt*, ECES 2005, p 03.

من خلال الشكل السابق، و الذي يبين العلاقة بين الفقر، الدخل و سياسة التوزيع (المرتبطة باللامساواة)، يتضح أن التحدي الحقيقي لوضع إستراتيجية تنموية بغرض الحد من الفقر، يرتبط بالعلاقة بين الفقر و النمو من جهة، و الفقر و اللامساواة من جهة أخرى. و الذي هو الأساس الحسابي، فهناك تناقض بين الاقتصاديين على أن النمو هو الأساس من أجل تدنية الفقر، تحت قيد أن توزيع الدخل يصبح أكثر أو أقل ثبات.

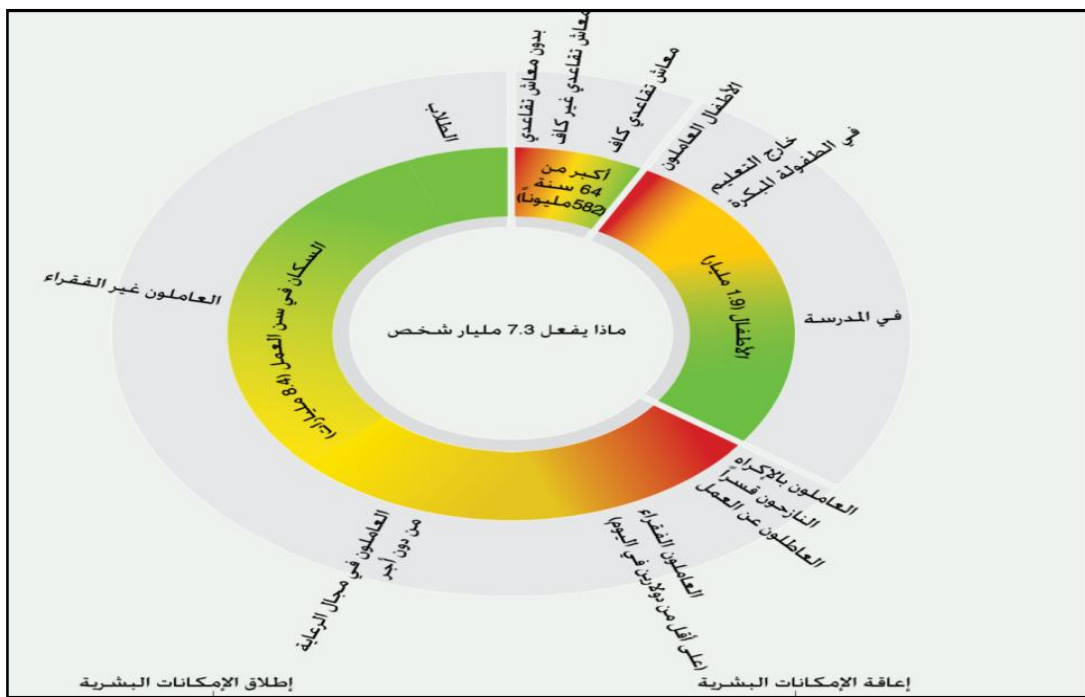
3- سوق العمل و ظاهرة البطالة:

تعد ظاهرتي الفقر و البطالة من أخطر المشاكل الاقتصادية، إن لم نقل من الأوبئة الخطيرة التي اجتاحت كثيرا من دول العالم، لأنهما يعتبران أساس الأمن الاجتماعي. فوجود البطالة يعني وجود شباب عاطل عن العمل، عدم استخدام طاقات بشرية كامنة أو قلة استخدامها... و بالعمل يستطيع الفرد أن يتجاوز المكاسب الفردية، ليساهم في تحقيق الأهداف الاجتماعية المشتركة من توطيد للتماسك الاجتماعي و بناء حضارته. إن نقاط الضعف في سوق العمل لأي دولة، من شأنه أن يكون بوابة لكثير من المشكلات الاجتماعية، فالضغوط الناتجة عن التسريح و البطالة قد تؤدي إلى خفض متوسط العمر المتوقع نتيجة لما تسببه من أزمات صحية. كما أن مزاوله العمل في القطاع غير

الفصل الثالث ظاهرة الفقر و نتائجها على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث

النظامي من التحديات التي تواجهها البلدان النامية، لأنه يفتقر بشكل عام إلى أي نوع من أنواع الحماية الاجتماعية والقانونية. فحسب تقرير التنمية البشرية لعام 2015، فإن 204 مليون شخص يفتقرون إلى عمل، منهم 74 مليون شاب. كما أن 830 مليون شخص في العالم من العاملين الفقراء، يعيشون على أقل من دولارين في اليوم، و أكثر من 1.5 مليار شخص هم في نط تشغيل غير مستقر، ويفتقرون إلى ظروف العمل اللائق و الضمان الاجتماعي.¹

شكل رقم (3-3): تصنيفات سكان العالم حسب سن العمل



المصدر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2015، التنمية في كل عمل، ص 02.

يوضح الشكل رقم (3-3)، أكثر تصنيفات سكان العالم حسب سن العمل؛ حيث من أصل 7.3 مليار من سكان العالم، نجد 1.9 مليار تمثل عدد الأطفال، منهم من في المدرسة و منهم من هو خارج التعليم في الطفولة المبكرة و آخرون هم من الأطفال العاملون، في حين نجد 582 مليون شخص هم من فئة أكبر من 64 سنة، مصنفة بحسب توفرهم أم لا على معاش تقاعدي، و في حالة توفره هل

¹ تقرير التنمية البشرية 2015، ص ص 04-05.

هو كاف أم لا؟ أما 4.8 مليار فهي تمثل السكان في سن العمل بين الطلاب، العاملون غير الفقراء، العاملون في مجال الرعاية من دون أجر، العاملون الفقراء (على أقل من دولارين في اليوم)، العاملون بالإكراه، النازحون قسرا و العاطلون عن العمل.

الفرع الثاني: المحددات الاجتماعية

هناك جوانب أخرى للفقر تمثل في المحددات الاجتماعية، و المرتبطة بالصحة، متطلبات توفير الأمن الغذائي، مدى تمكين أفراد المجتمع من التعليم بمختلف مستوياته، و أهمية النظام السياسي في تحقيق الاستقرار و الأمن.

1- الصحة:

تعرف الصحة من حيث مجموعة الخصائص البيئية و البشرية للحياة اليومية للناس، و العلاقة فيما بين هذه الخصائص. و تتضمن الصحة أثر الأنشطة البشرية على صحة الأفراد و المجموعات و اقتصادهم و بيئتهم. و من المشكلات ذات التأثير الخطير على الصحة نجد: الجوع، سوء التغذية، الأمراض المنقولة بالمياه، المخدرات، العنف و الإصابات الجسدية، الحمل غير المنظم... فالعلاقة بين الفقر و الحالة الصحية للشخص، تؤكد العلاقة بين العيش في مجتمع يتصف بالتوزيع غير المتكافئ للدخل و النتائج السلبية على صحة السكان، أي هناك علاقة بين دخل الفرد و صحته.

حيث تعد الأسر الفقيرة أكثر عرضة للمعاناة من الأمراض المعدية، كما أن الأطفال في هذه الأسر أكثر عرضة للوفاة، و لقد أظهر بحث شامل لتقرير التنمية البشرية سنة 2006، أن الأمراض المعدية تسبب 56% من حالات الوفاة بين أفقر 20% مقارنة بنسبة 8% فقط بين أغنى 20%، و بالمثل فإن معدلات وفيات الأطفال دون سن الخامسة في أفقر 20% من الأسر حسب توزيع الثروات، تبلغ غالبا ضعفي تلك الموجودة بأغنى 20%.

كما أن هناك عوامل كثيرة مرتبطة بالفقر و سببا وراء التفاوتات في وفيات الأطفال، بما في ذلك ضعف التغذية و عدم الحصول على رعاية صحية بأسعار معقولة. و في هذا الصدد، يعتبر معدل وفيات أطفال إفريقيا جنوب الصحراء الكبرى أعلى المعدلات في العالم، و لكن شهدت المنطقة أكبر معدل لانخفاض وفيات الأطفال خلال العقدين الماضيين، في إطار تحقيق هدف تقليل وفيات الأطفال دون سن الخامسة في الفترة 1990-2015.¹

2- التعليم:

هناك صلات جلية بين التعليم و الفقر. يؤثر الفقر على الصحة البدنية و العقلية للفرد، وبالتالي يجد من استعدادهم للتعليم و النجاح. فالفقراء يتضررون على نحو أكبر و غير متناسب بسوء الأحوال البيئية و الاجتماعية و الاقتصادية. و يمكن أن يسهم التعليم من أجل التنمية المستدامة في الإدارة البيئية المستدامة، لتحسين أسباب العيش و زيادة الأمن الاقتصادي و فرص الدخل للفقراء. و يتعين أن تصدى الاستجابات التعليمية للفقر، لحقيقة أن العديد من الفقراء في العالم لا يشاركون في اقتصاد السوق الرسمي، في حين أنهم يشاركون في الاقتصادات غير الرسمية.

إن آثار الفقر على تعليم الأطفال تتأثر أيضا بسلوك الأسر؛ فالأسر ذات الدخل المنخفض غالبا ما يكون التعليم محدود بالنسبة لها، و يحد من قدرتها على توفير بيئة محفزة، تستجيب لاحتياجات أطفالهم. علاوة على ذلك، فالفقر يسبب الانقطاع عن الدراسة. و في هذا الصدد تبرز عمالة الأطفال و تحرمهم من طفولتهم و تتداخل مع قدرتهم على الالتحاق بالمدارس العادية. كما أن عمل الأطفال يعد شيئا حيويا للأسرة الفقيرة، لأنه يؤمن لها الرزق و يعد مصدرها للحياة، و أهميته تزداد مع غياب رب الأسرة، و بالتالي لن تفكر هذه الأسر في تعليم أطفالهم، خصوصا مع ارتفاع مصاريفه. حتى ما نطلق عليه التعليم المجاني فهو باهظ الثمن لمثل هذه الأسر، و من ضروريات الأسر الفقيرة الطعام و ليس التعليم.

¹ <http://www.un.org/ar/millenniumgoals/childhealth.shtml>. Consulté le 30/10/2017.

في دراسة أجراها البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، أكدت أن عمل الأطفال هو إحدى دلالات الفقر، فكلما ارتفع دخل الأسرة كلما تضاءل عمل الأطفال، وبالتالي تستثمر الأسرة في تعليم الأطفال وإرسالهم إلى المدارس. وفي نفس السياق، أشارت منظمة العمل الدولية في التقرير الذي حمل عنوان القضاء على عمل الأطفال بحلول عام 2025 إلى أربع ركائز أساسية للسياسات في مجال مكافحة عمل الأطفال، وهي: تعزيز الحماية القانونية، تحسين إدارة أسواق العمل والمنشآت الأسرية، تدعيم الرعاية الاجتماعية والاستثمار في التعليم المجاني والجيد.¹

3- الأمن الغذائي:

تعد التغذية السليمة أساسية للنمو الجسمي و المعرفي للفرد، فالإنسان يسعى دوماً إلى تحقيق حالة الأمن الغذائي. إذ يتحقق الأمن الغذائي عندما تتوفر للجميع في كل الأوقات الإمكانيات المادية والاجتماعية والاقتصادية، للوصول إلى الأغذية المأمونة و المغذية بكميات كافية، لتلبية احتياجاتهم الغذائية، و لينعموا بحياة نشيطة و صحية². و بالتركيز على هذا التعريف، يمكن تحديد أربعة أبعاد للأمن الغذائي وهي: توافر الأغذية، إمكانية الوصول اقتصادياً و مادياً إلى الأغذية و استخدام الأغذية و استقرارها مع مرور الزمن.

إن العلاقة الموجودة بين الفقر و الأمن الغذائي، توضح حالة انعدام الأمن الغذائي التي يعيشها الفرد الفقير؛ أي الحالة التي يفتقر فيها الأشخاص إلى إمكانيات الوصول إلى الكميات الكافية من الأغذية المأمونة و المغذية، لضمان نمو و تنمية طبيعيين، و حياة مفعمة بالنشاط و الصحة. يعتبر انعدام الأمن الغذائي إلى جانب تفهقر الأوضاع الصحية و ممارسات الرعاية و الإطعام غير المناسبة، من الأسباب الأساسية للحالات التغذوية السيئة. إلى جانب ذلك، يجب التنبيه إلى العلاقة بين الأمن

¹ منظمة العمل الدولية، القضاء على عمل الأطفال بحلول عام 2025: مراجعة للسياسات و البرامج. متاح على الموقع:

http://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_596068/lang--ar/index.htm?platform=hootsuite

² <http://www.Fao.org/hunger/glossary/ar/> Consulté le 13/06/2017.

الغذائي و التعليم، بسبب انعدام الأمن الغذائي الذي يسبب صعوبات في التعلم، و الذي سيكون له تأثير سلبي على تنمية قدراته الفرد و مهارته.

تشير تقديرات منظمة الأغذية و الزراعة في تقرير حالة انعدام الأمن الغذائي في العالم لعام 2014، أن جهود الحد من الجوع لا تزال جارية. و وفقا للتقديرات، فإن 705 مليون شخص يعانون نقص التغذية المزمن في الفترة 2012- 2014، أي ما يزيد قليلا عن شخص من بين كل تسعة أشخاص، و أقل بنحو 209 مليون شخص مقارنة بالفترة 1990- 1992. و خلال نفس الفترة، انخفض معدل انتشار نقص التغذية من 18.7% إلى 11.3% على المستوى العالمي، و من 23.4% إلى 13.5% في البلدان النامية.¹

بالرغم من التقدم المحرز إجمالا، لا تزال هناك فروقا ملحوظة بين الأقاليم. إذ يبلغ معدل انتشار نقص التغذية أعلى معدلاته في إفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، حيث لم يحرز سوى مستوى متواضع من التقدم في السنوات الأخيرة. و على النقيض من ذلك فإن الظروف مواتية أكثر في شمال إفريقيا حيث يكشف العديد من البلدان عن مستويات منخفضة من نقص التغذية.

4- النظام السياسي:

يلعب النظام السياسي دورا بالغ الأهمية في تحقيق الاستقرار الاجتماعي و الاقتصادي، وذلك من خلال المحافظة على شرعيته، فعندما يتصف المجتمع بجدة الفقر، فهذا دليل على عدم قدرة النظام السياسي على انجاز الحد الأدنى من التنمية الاقتصادية و الاجتماعية. و بالتالي النظام الذي لا يتجاوب مع حالة الفقراء و وضعيتهم، فهذا ما يثير التساؤل حول شرعية هذا النظام و مدى العمل للصالح العام. إن ضعف العامل السياسي يتبعه ضعف الجانب الاقتصادي و الاجتماعي، و هي من

* نقص التغذية: حالة من عدم القدرة على الحصول على ما يكفي من الأغذية طوال فترة تمتد على مدى سنة على الأقل. و تعرف بعدم كفاية مستوى المتناول من الأغذية لتلبية متطلبات الطاقة الغذائية. و حسب تقرير منظمة الأغذية و الزراعة Faو عرف الجوع على أنه مرادف لنقص التغذية المزمن.

¹ منظمة الأغذية و الزراعة للأمم المتحدة، حالة انعدام الأمن الغذائي في العالم، تعزيز البيئة التمكينية لتحقيق الأمن الغذائي و التغذية، روما 2014، ص 07.

الحالات التي تسبب في اتساع دائرة الفقر، كما حدث ويحدث في عدة بلدان نتيجة للحروب والاضطرابات وانعدام الأمن.

الفرع الثالث: المحددات البيئية

إن القضية المطروحة في علاقة الفقر بالبيئة، تكمن في معرفة من هو المؤثر من المتأثر. فالفقر يمكن أن يكون سببا لتدهور البيئة، كما أن التدهور البيئي يمكن أن يكون نتيجة للفقر. و بالتالي فالعلاقة بين الفقر و البيئة مزدوجة الاتجاه؛ فالفقر من إحدى المسببات للتدهور البيئي، و ذلك من خلال الممارسات و السلوكيات من قبل الفقراء المدمرة للبيئة من جهة. من جهة أخرى، فإنه عند حدوث مشاكل بيئية مثل التلوث، الفيضانات و الكوارث الطبيعية فإن الفقراء هم أكثر تعرضا للخطر.

1- تأثير تدهور البيئة على الفقر:

تلعب البيئة دورا في انتشار ظاهرة الفقر، و هذا الأمر يتحقق عندما يكون هناك اختلالا في العناصر المكونة لها. و من هنا يتم الحديث عن استنزاف الموارد الطبيعية، الكوارث الطبيعية و عن التلوث بصوره المتعددة. . .

إن التلوث ظاهرة ترتبط مباشرة بتأمين الغذاء للإنسان، من خلال تلوث التربة، المياه، الهواء والتي تساهم في شيوع ظاهرة الفقر. هناك عدة أساليب لتلوث البيئة منها: تلوث التربة بالمبيدات الزراعية و الأسمدة الكيميائية، و بالتالي تلوث الغذاء و المزروعات، تلوث التربة بالغازات و المسممات الملوثة للجو المنبعثة من وسائل النقل و المصانع، كما تتلوث التربة من النفايات الصلبة المؤثرة في تركيبها. كل هذه الملوثات لها تداعياتها على إنتاجية الأراضي الزراعية، و بالتالي على صحة الفرد، و مدى توفر الأمن الغذائي من جهة. من جهة أخرى، يؤدي تدهور البيئة إلى تفاقم حدة الفقر، من خلال

الفصل الثالث ظاهرة الفقر و نتائجها على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث

تفاقم المشاكل الصحية من جراء تلوث المياه و الهواء، و كذا استخدام أدوات الطهي مثل الخشب وفضلات الحيوانات، و التي ينجر عنها أدخنة خطيرة تؤثر على الحالة الصحية للفرد .

أما عن الكوارث الطبيعية، فإن آثارها تكون أشد وقعا على فئات الدخل المنخفض، المسنين و الأطفال، إذ تحدث الكوارث الطبيعية سنويا خسائر بتكلفة تبلغ 520 مليار دولار، و تدفع نحو 26 مليون شخص إلى التعرض للفقر¹. ففي بنغلاديش أدت حوادث الفيضانات الكبرى في أعوام معينة إلى إتلاف 7.5 مليون هكتار من المحاصيل الزراعية، و ألحقت أضرارا بالفقراء أكثر من غيرهم. كما تعرض أطفال الأسر الفقيرة لمخاطر سوء التغذية، و لمخاطر أخرى طويلة الأمد. فعقب الجفاف الذي ضرب زمبابوي في الفترة من 1982 إلى 1984 ازدادت احتمالات التقرم بين الأطفال، و تأخر التحاقهم بالمدارس بمعدل 3.7 أشهر، ما أدى إلى تراجع أدائهم في المدرسة لمدة 16 سنة بعد الكارثة².

2- تأثير الفقر على البيئة:

إذا كان الفقر ظاهرة تميز الدول التي تعاني من الأزمات الاقتصادية. فإن الإنسان الفقير همه تلبية احتياجاته الأساسية من أكل و شرب . . . لذا نلاحظ أن الاهتمام بالبيئة هو آخر اهتماماته. و عليه يمكن إدراج التأثير العكسي للفقر على البيئة فيما يلي³:

1. ارتفاع المعدل الاجتماعي للتفضيل الزمني، و الذي يعرف بأنه القيمة الإضافية التي يحددها الناس للاستهلاك اليوم بدلا من المستقبل، و هو الذي يحدد سعر خصم المستقبل، و الذي يحدد بدوره الوزن الذي يضعه المجتمع للحاضر مقابل المستقبل، و يرتفع هذا المعدل لدى

¹ البنك الدولي، إنهاء الفقر المدقع- تعزيز الرخاء المشترك، التقرير السنوي 2017، ص 28.

² تقرير التنمية البشرية 2014، ص 71.

³ صالح عزب، التكاليف الاقتصادية: العلاقة المتبادلة بين الفقر و البيئة، المركز العربي للبحوث و الدراسات. متاح على الموقع: <http://www.acrseg.org/40128>

الفقراء، حيث يصعب على من يكافح للرزق يوما بيوم عند حد الكفاف أن يفكر في المستقبل. فعندما لا يجد الفقير قوت يومه بسهولة فلن يضع خططا للاستثمار المستقبلي في حماية التربة (إبراحتها أو تنوع المحاصيل) مثلا، فيحدث الاستنزاف السريع للنترات و تفقد خصوبتها؛

2. نقص الوعي بالأساليب الحديثة و ضعف فاعلية برامج الإرشاد الزراعي، و انخفاض كفاءة خدمات الائتمان و التأمين يؤدي لافتقاد الفلاحين للإحساس بالأمان في المستقبل، و هو ما يدفعهم للإفراط في استنزاف الموارد الطبيعية المتاحة أمامهم.

المطلب الثالث: مؤشرات قياس الفقر

من خلال التعاريف السابقة للفقر، فإنه يمكن تقسيم مؤشرات قياس الفقر إلى مجموعتين: الأولى مرتبطة بمقاييس الفقر و الثانية مرتبطة بمقاييس عدم المساواة.

الفرع الأول: مقاييس الفقر

هناك مجموعة من المؤشرات المعتمدة في قياس الفقر، تم حصر أهمها و الأكثر استعمالا في: مؤشر تعداد الرؤوس، مؤشر فجوة الفقر، مؤشر مربع فجوة الفقر، مؤشر SEN، مؤشر F.G.T، مؤشر S.S.T، مؤشر الفقر البشري، مؤشر الفقر متعدد الأبعاد و مؤشر الجوع العالمي.

1- مؤشر تعداد الرؤوس، مؤشر فجوة الفقر و مؤشر مربع فجوة الفقر:

تعتبر مؤشرات تعداد الرؤوس، فجوة الفقر و مؤشر مربع فجوة الفقر من أكثر المؤشرات استخداما¹. حيث يقيس "مؤشر تعداد الرؤوس" أو "مؤشر اتساع الفقر" (L'Indice d'incidence de pauvreté) عدد أفراد الأسر في مجتمع ما و الذين يقعون تحت خط الفقر، أي

¹ A. COUDOUEL et al, *Mesure et analyse de la pauvreté*, World Bank 2002, pp 9-10.

الفصل الثالث ظاهرة الفقر و نتائجها على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث

نسبة السكان الذين يعتبرون فقراء . يرمز له بالرمز (H) ويعرف على أنه نسبة عدد الفقراء (q) من إجمالي عدد السكان في المجتمع (n) أي:

$$H = q/n$$

إلا أن هذا المؤشر يفشل في التقاط المدى الذي يسقط فيه دخل الفرد تحت خط الفقر . وعليه نجد "مؤشر فجوة الفقر" (L'indice de l'écart de pauvreté) الذي يقيس عمق الفقر، أي حجم الفجوة الإجمالية الموجودة بين دخول الفقراء و خط الفقر . إلا أن هذا المؤشر لا يعكس مقدار التفاوت في الدخل بين الفقراء، وبالتالي لا يكون كافيا لكي يعكس بشكل كامل انتشار الفقر في البلد . و عليه نجد "مؤشر مربع فجوة الفقر" (L'indice de l'écart de pauvreté au carré) و الذي يقيس مدى حدة الفقر، أي قياس مدى التفاوت الموجود بين الفقراء أنفسهم . ويتم حسابه عن طريق الوسط الحسابي لمربعات فجوات الفقر النسبية للفقراء كافة .

أما قيمة كل من هذه المؤشرات فتتراوح بين صفر (الحالة عدم وجود الفقر) إلى واحد صحيح، و عادة ما يعبر عن مؤشر الفقر كنسبة مئوية، بحيث كلما ارتفعت النسبة كلما كان الفقر مرتفعا .

2- مؤشر SEN (Indice de SEN):

إن المقاربة البديهية لقياس الفقر، تم وضع أسسها من طرف الاقتصادي A. SEN وذلك من خلال مقاله المؤسس سنة 1976¹ . حيث اقترح في البداية قياس معتمد عام للفقر، وحاول الجمع بين المؤشرات السابقة كمؤشر تعداد الرؤوس و فجوة الفقر و معامل جيني الذي يهتم بقياس التفاوت واللامساواة في توزيع الدخل .

وتم صيغة معادله الرياضية كما يلي: $S(y, z) = H[I + (1 - I)Gp]$

¹ N. PONTY, *Mesurer la pauvreté dans un pays en développement*, Statéco n°90-91, décembre 1998, p 58.

بحيث: (H) مؤشر عدد الرؤوس، (Gp) معامل جيني، (I) الفرق المتوسط بين دخل الفقراء و خط أو عتبة الفقر.

3- مؤشر (Indice de FOSTER, GREER et THORBECKE) F.G.T:

من خلال هذا المؤشر الذي تم وضعه من طرف الثلاثي GREER, FOSTER و THORBECKE سنة 1984 والمسمى P_α ¹. فإن جاذبية الفقر تمثل متوسط الاختلافات بين دخل الفقراء و عتبة الفقر المختارة، مقسمة على هذه العينة و مرجحة بمعدل الفقر، مع الأخذ بعين الاعتبار معيار للتفاوت بين الفقراء. و يحسب بالصيغة

$$P_\alpha = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^n \left(\frac{z - y_i}{z} \right)^\alpha$$

التالية:

بحيث: (z) عتبة أو حد الفقر (y) دخل الفقراء (N) حجم العينة (n) عدد الفقراء ضمن العينة (α) قيمة التفاوت المأخوذة بعين الاعتبار.

إذا كانت (α = 0) فإن مؤشر P_α هو نفسه مؤشر تعداد الرؤوس، أما إذا كانت (α = 1) فإن مؤشر P_α يساوي مؤشر فجوة الفقر و إذا كانت (α = 2) فإن مؤشر P_α يساوي مؤشر مربع فجوة الفقر. و عليه كلما كانت قيمة هذا المؤشر مرتفعة كلما كانت ظاهرة الفقر أشد وقعا.

4- مؤشر (Indice de SEN, SHORROKS et THON) S.S.T:

إن لعدم استيفاء و كفاية مؤشر SEN لقياس الفقر، تم تطوير مؤشر S.S.T سنة 1995. حيث ركز هذا المؤشر على بعض الخصائص غير المتوفرة في مؤشري تعداد الرؤوس و فجوة الفقر

¹ N. PONTY, op. cit, 60.

الفصل الثالث ظاهرة الفقر و نتائجها على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث

ومؤشر SEN، من خلال التركيز على مبدأ مفاده: أن قياس الفقر لكي يكون مقبولا لابد أن يسجل ارتفاعا، في حالة تحويل الدخل من شخص يقع تحت خط الفقر إلى شخص آخر ذو دخل أكبر.

هناك مقاييس أخرى للفقر النقدي و التي تعتمد على بديهيات معينة، إلا أنه تم التطرق فقط إلى المؤشرات الأساسية التي تم الانطلاق منها، و كانت مكتملة لبناء و ظهور مؤشرات أخرى كمؤشر WATTS، مؤشر THON، مؤشر CHAKARVARTY ...

5- مؤشر الفقر البشري:

تم استحداث مؤشر الفقر البشري (IPH) في تقرير التنمية البشرية 1997، و قد تم تقسيمه إلى دليلين سنة 1998: دليل الفقر البشري (IPH-1) يستخدم لقياس مدى انتشار ظاهرة الفقر في البلدان النامية، و دليل الفقر البشري (IPH-2) يستخدم لقياس الفقر في بلدان مختارة من منظمة التعاون و التنمية في الميدان الاقتصادي.

5-1 دليل الفقر البشري (IPH-1) للبلدان النامية:

يعمل دليل الفقر البشري (IPH-1) على قياس أوجه الحرمان في الأبعاد الأساسية الثلاثة المتضمنة في دليل التنمية البشرية- العيش حياة مديدة و صحية، اكتساب المعرفة و مستوى المعيشة اللائق- كما يلي:¹

1. حياة مديدة و صحية- التعرض لخطر الوفاة في عمر مبكر نسبيا، يقاس بالاحتمال عند الولادة بعدم العيش إلى الأربعين (P₁)؛
2. اكتساب المعرفة- الاستبعاد من عالم القراءة و الاتصالات، يقاس بمعدل الأمية لدى البالغين (P₂)؛

¹ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2006، ما هو أبعد من الندرة: القوة و الفقر و أزمة المياه العالمية، ص 395.

3. مستوى معيشة لائق - الافتقار إلى سبل الحصول الاقتصادي الإجمالي، يقاس بالمتوسط غير المرجح لمؤشرين؛ النسبة المئوية للسكان الذين لا تتوفر لديهم سبل الحصول المستدام على مصدر مياه محسن و النسبة المئوية للأطفال دون مستوى الوزن الطبيعي لأعمارهم (P_3).

يحسب بالعلاقة التالية:

$$3 = \alpha / \left[(P_3^\alpha + P_2^\alpha + P_1^\alpha) 1/3 \right]^{1/\alpha}$$

2-5 دليل الفقر البشري (IPH-2) لبلدان مختارة من منظمة التعاون و التنمية في الميدان الاقتصادي:

يقوم دليل الفقر البشري (IPH-2) بقياس أوجه الحرمان في نفس الأبعاد الواردة في دليل الفقر البشري (IPH-1)، كما يتضمن أيضا الاستبعاد الاجتماعي. و بذلك فهو يبرز أوجه الحرمان في أربعة أبعاد:¹

1. حياة مديدة و صحية - التعرض لخطر الوفاة في عمر مبكر نسبيا، يقاس بالاحتمال عند الولادة بعدم العيش إلى الستين (P_1)؛
2. اكتساب المعرفة - الاستبعاد من عالم القراءة و الاتصالات، يقاس بمعدل الأمية لدى البالغين (بين 16 و 65 عاما) الذين يفتقرون إلى المهارات الوظيفية في الإلمام بالقراءة و الكتابة (P_2)؛
3. مستوى معيشة لائق - يقاس بالنسبة المئوية للأشخاص الذين يعيشون تحت خط الفقر (50% من متوسط الدخل المتاح و المعدل للأسرة المعيشية) (P_3)؛

¹ تقرير التنمية البشرية 2006، ص 395.

4. الاستبعاد الاجتماعي - يقاس بمعدل البطالة طويلة الأجل (12 شهرا أو أكثر) (P_4).

يحسب بالعلاقة التالية:

$$3 = \alpha / \left[(P_4^\alpha + P_3^\alpha + P_2^\alpha + P_1^\alpha) 1/4 \right]^{1/\alpha}$$

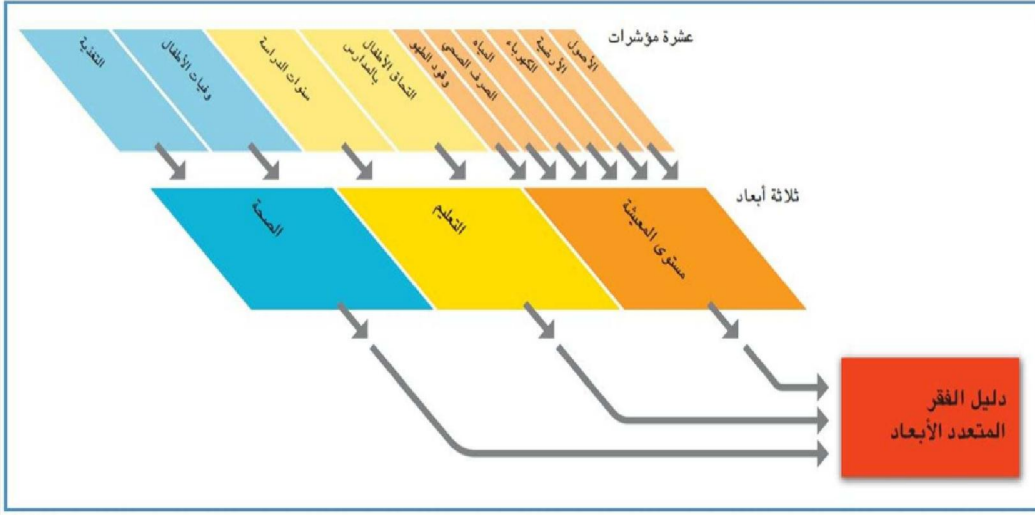
لماذا $3 = \alpha$ في حساب دليل الفقر البشري (IPH-1) و دليل الفقر البشري (IPH-2)؟
وتسم قيمة α بتأثير مهم على قيمة دليل الفقر البشري. فإذا كانت القيمة مساوية للواحد فإن الدليل هو متوسط أبعاده، و بتزايد قيمة α تعطى أهمية أكبر للبعد الذي يعاني من أكبر قدر من الحرمان.

6- مؤشر الفقر متعدد الأبعاد:

لقد حل مقياس الفقر متعدد الأبعاد (IPM) الصادر سنة 2010 محل دليل الفقر البشري، الذي أصدره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي سنة 1997. و هو دليل بسيط و هام في توجيه السياسة العامة، و هو يكمل المقاييس المالية بنهج أوسع نطاقا، و هذا الدليل يحدد أوجه الحرمان المتداخلة على مستوى الأسرة في الأبعاد الثلاثة التي يشملها الدليل الأصلي للتنمية البشرية (الصحة، التعليم ومستوى المعيشة)، و تقاس في هذه الأبعاد عشرة مؤشرات حسب الشكل رقم (3-4).
وتعتبر الأسرة الفقيرة في أبعاد متعددة، إذا كانت تعاني في عدد يتراوح بين اثنين و ستة مؤشرات على الأقل.

لتحديد الفقر متعدد الأبعاد تجمع النقاط المسجلة في كل وجه من أوجه الحرمان للحصول على قياس الحرمان في الأسرة. و قيمة دليل الفقر متعدد الأبعاد هي حاصل ضرب مقياسين: نسبة السكان الذين يعانون من الفقر متعدد الأبعاد (H) و شدة الفقر (A).

شكل رقم (3-4): عناصر دليل الفقر متعدد الأبعاد



المصدر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2010، الثروة الحقيقية للأمم: مسارات إلى التنمية البشرية، ص 96.

7- مؤشر الجوع العالمي:

يهدف مؤشر الجوع العالمي إلى فهم، قياس و تتبع ظاهرة الجوع عبر الدول، المناطق و العالم ككل. يتم حسابه سنويا من طرف المعهد الدولي لبحوث سياسات الغذاء¹. حيث يركز مؤشر الجوع العالمي على النجاح و الفشل، للتقليل من الجوع من جهة، و من جهة أخرى، تقديم التوجيهات لتتبع هذه الظاهرة. كما يهدف إلى تحليل التفاوت بين المناطق، و كذا توعية الجميع للتقليل من هذا التفاوت... بالإضافة إلى وضع الخطط للتقليل من ظاهرة الفقر.

يعتمد مؤشر الجوع العالمي على عدة معايير لقياس مستوى الجوع في دولة معينة، حيث يتم حساب:

1. النسبة المئوية للسكان الذين يعانون نقص التغذية؛
2. النسبة المئوية لانتشار الهزال بين الأطفال دون سن الخامسة؛

¹ <http://www.ifpri.org/topic/global-hunger-index>. Consulté le 12/07/2017.

3. النسبة المئوية لانتشار التقرم بين الأطفال دون سن الخامسة؛

4. النسبة المئوية للأطفال الذين يموتون قبل سن الخامسة .

كما يعتمد ترتيب الدولة محل الدراسة حسب قيمة المؤشر، بحسب النسبة الإجمالية المتوسطة للمعايير سالفة الذكر. تكون قيمة المؤشر محصورة بين الصفر و المائة، حيث كلما ارتفعت النسبة المئوية التي حصلت عليها الدولة محل الدراسة، دل ذلك على ارتفاع نسبة الجوع فيها و العكس صحيح.

الفرع الثاني: مقاييس عدم المساواة

هناك مجموعة من المؤشرات المعتمدة في قياس عدم المساواة، منها المرتبطة بتوزيع الدخل وأخرى مرتبطة بنوع الجنس.

1- معامل جيني:

يقيس مدى الانحراف في توزيع الدخل بين الأفراد أو الأسر في بلد ما عن التوزيع العادل بشكل تام. ويخطط منحني لورينز النسب المئوية المتراكمة للدخل الإجمالي، الذي يتم الحصول عليه في مقابل إجمالي عدد المستفيدين، بدءاً من الأفراد أو الأسر الأشد فقراً. و يقيس دليل جيني المنطقة بين منحني لورينز وخط افتراضي للمساواة الكاملة، معبرا عنها كنسبة مئوية من أقصى منطقة تحت ذلك الخط، و تمثل قيمة الصفر(0) المساواة الكاملة، بينما تمثل قيمة المائة (100) عدم المساواة المطلقة.¹

¹ تقرير التنمية البشرية 2006، ص 406.

2- مؤشر التنمية المرتبط بنوع الجنس:

يقيس مؤشر التنمية المرتبط بالجنس متوسط الانجاز في الأبعاد الأساسية الثلاثة المتضمنة في دليل التنمية البشرية، و الذي يتم تعديله ليأخذ في الحسبان أوجه عدم المساواة بين الرجال والنساء.¹

ينطوي حساب دليل التنمية البشرية المرتبط بنوع الجنس على ثلاث خطوات: أولاً يتم حساب أدلة الإناث و الذكور في كل بعد، ثانياً يتم جمع أدلة الإناث و الذكور في كل بعد بطريقة تجازي الاختلافات في الانجازات بين الرجال و النساء، مما ينتج دليلاً يشار إليه باسم الدليل الموزع بالتساوي، و في الأخير يتم حساب دليل التنمية المرتبط بالجنس عن طريق جمع الأدلة الثلاثة الموزعة بالتساوي في متوسط غير مرجح.

3- دليل الفوارق بين الجنسين:

يبين هذا الدليل الفوارق بين الجنسين في الصحة الإنجابية، التمكين و المشاركة في سوق العمل... أي يركز على المقارنة بين فئتي الرجال و النساء، و يقيس الفوارق بينهما فقط على مستوى كل بلد. تتراوح قيمة هذا الدليل بين صفر (في حالة المساواة التامة في جميع الأبعاد) و واحد (في حالة انعدام المساواة).

من خلال المؤشرات السابقة الذكر، فإنه تم الأخذ بأغلب المؤشرات المستخدمة و المتوفرة لقياس الفقر بناء على توفر البيانات و المسوح الوطنية و الدولية، و أنه لا يوجد مقياس مقبول عالمياً لقياس الفقر و عدم المساواة، لكن هناك نماذج و مناهج مختلفة تساعد ذوي الاختصاص على تحديد مؤشرات الفقر و عدم المساواة التي تناسب وضعهم.

¹ تقرير التنمية البشرية 2006، ص 396.

المبحث الثاني: تشخيص الحالة السوسيو- اقتصادية للبلدان المغاربية الثلاث

يكتسي البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة أهمية و ضرورة حتمية في البلدان النامية عموما والبلدان المغاربية (الجزائر، تونس و المغرب) خصوصا. مما دفع بها إلى تبني إصلاحات و سياسات جديدة من أجل استعادة التوازنات الاقتصادية ومعالجة الإختلالات- خاصة ما ارتبط منها بالمديونية الخارجية و الأزمات المالية و الاقتصادية- و ذلك لرفع معدلات النمو و دفع عجلة التنمية الاقتصادية.

إن الهدف من هذا المبحث ليس التطرق إلى السياسات و المناهج الاقتصادية المتبعة في كل دولة، و إنما التعرف على النتائج المحققة في السنوات الأخيرة، من خلال بعض المؤشرات الاقتصادية، و محاولة تحليل البيانات المتوفرة للوقوف على النتائج و الآثار الاجتماعية التي تمس مختلف جوانب حياة الفرد.

المطلب الأول: المعطيات السوسيو- اقتصادية لدولة الجزائر

سيتم من خلال هذا المطلب تقديم بطاقة تعريفية خاصة بدولة الجزائر من خلال بعض الخصائص المميزة، و كذا بعض المؤشرات الاجتماعية و الديموغرافية. بالإضافة إلى تشخيص الوضع الاقتصادي خلال السنوات الأخيرة بالاستعانة ببعض المؤشرات الاقتصادية.

الفرع الأول: السكان و الديموغرافيا لدولة الجزائر

تعتبر الجزائر الدولة الأولى إفريقيا من حيث المساحة، إذ تبلغ مساحتها 2.381.741 كم².¹ ينقسم هذا البلد إلى 48 ولاية و 1541 بلدية. 75% من عدد السكان السكان يعيشون في مساحة لا تتعدى 25% من مساحة البلد و 25% المتبقية من عدد السكان

¹ الهادي قطش، أطلس الجزائر و العالم، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، عين مليلة، الجزائر 2009، ص 34.

الفصل الثالث ظاهرة الفقر و نتائجها على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث

موزعين على مساحة قدرها 75% من مساحة البلد قدرها 2.000.000 كم². و فيما يلي جدول رقم (2-3) يوضح أهم المؤشرات الديموغرافية التي تميز دولة الجزائر.

جدول رقم (2-3): المؤشرات الديموغرافية لدولة الجزائر سنة 2016

عدد السكان	40.263.711 ساكن
معدل نمو السكان	1.77%
مؤشر الخصوبة	2.74 طفل لكل امرأة
معدل الولادات	23%
معدل الوفيات	4.3%
معدل وفيات الأطفال	20.3%
متوسط العمر	27.8 سنة
متوسط أمل الحياة	76.8 سنة

Source: Elaboré par nos soins en se basant sur:

<http://www.indexmundi.com/algeria/#Demographics>. [En ligne] consulté le 27/07/2017.

الفرع الثاني: المؤشرات الاقتصادية لدولة الجزائر

من خلال الجدول رقم (3-3) و الذي يوضح الحالة الاقتصادية للجزائر، تم استنتاج الملاحظات الآتية:

1. بلغ معدل النمو في الجزائر 4.2% سنة 2016، علما أن الجزائر عانت منذ سنة 2014 من تداعيات انهيار أسعار البترول و التي تمثل عائداتها 98% من الصادرات.

2. بغرض مواجهة انهيار أسعار البترول، عمدت الدولة الجزائرية على تدنية الواردات التي تكلف الخزينة حوالي 60 مليار دولار من المتوسط سنويا. مع العلم أن صندوق النقد الدولي يتوقع انخفاضا نسبيا لمعدل النمو في سنة 2017.
3. مقابل انهيار أسعار البترول و قلة التنوع الاقتصادي استنزفت الجزائر سنة 2016 من احتياطات الصرف و من صندوق تعديل الإيرادات (FRR)، هذا الأخير الذي تم تكوينه سنة 2000 بهدف مواجهة تذبذبات أسعار المحروقات في السوق الدولي.
4. في سنة 2016 تم تسجيل ارتفاعا معتبرا في معدل التضخم بنسبة 6.4% بسبب انخفاض قيمة العملة الوطنية مقابل الدولار، بالإضافة إلى الرفع الجزئي للدعم المخصص لأسعار المحروقات في السوق الوطنية، يضاف إلى ذلك و في نفس السنة، تم تسجيل عجز في الميزانية العمومية قدرها 15%. كما تم تسجيل انكماش في احتياطات الصرف من 179 مليار دولار سنة 2014 إلى 121.9 مليار دولار في سبتمبر 2016. و في ظل انخفاض الإيرادات العمومية قررت الحكومة بالمقابل تقليص النفقات العمومية من خلال تجميد المشاريع و إلغاء التي لم تنطلق بعد.
5. أما عن معدل البطالة فحسب التقديرات فقد بلغ 10.5% سنة 2016، و أن هذه النسبة تعاضم أكثر فأكثر في فئة الشباب و النساء، و تبلغ الأرقام القياسية في الأرياف.

جدول رقم (3-3): المؤشرات الاقتصادية لدولة الجزائر

*2018	*2017	2016	2015	2014	السنوات المؤشرات
177,68	173,95	160,78	164,78	213,52	الناتج الداخلي الخام (مليار دولار)
0,6	1,4	4,2	3,8	3,8	نمو الناتج الداخلي الخام بالأسعار الثابتة (%)
-	-	3843,75	4132,76	5470,85	نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (بالأسعار الجارية للدولار)
-18,13	-21,41	-26,31	-27,29	-9,44	ميزان الحسابات الجارية (مليار دولار)
4,3	4,8	6,4	4,8	2,9	معدل التضخم (%)

(*) معطيات مقدرة.

Source : Elaboré par nos soins en se basant sur:

- <https://data.albankaldawli.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD>. [En ligne] consulté le 19/08/2017.

- <http://www.lemoci.com/fiche-pays/algerie/indicateurs/>. [En ligne] consulté le 31/07/2017.

الفرع الثالث: مساهمة قطاعات النشاط الأساسية في الناتج الداخلي الخام

يساهم قطاع الزراعة كما يوضحه الشكل رقم (3-5) بما معدله 13% من الناتج الداخلي الخام، ويشغل 10.8% من مجموع السكان في سن التشغيل. الزراعات الأساسية هي: القمح، الشعير، الحمضيات، الزيتون، التبغ و التمور. كما تعتبر الجزائر منتج مهم للفلين و تحوز على ثروة حيوانية مهمة.

أما عن قطاع الصناعة، فيساهم بما معدله 39% من الناتج الداخلي الخام، إذ شهد هذا القطاع تناقصا تدريجيا خلال السنوات الأخيرة و الذي يشغل ثلث السكان في سن التشغيل. يمثل قطاع المحروقات غالبية إيرادات الميزانية و المصدر الأساسي للصادرات. تعتبر الجزائر من الدول العشر الأوائل المصدرة للغاز في العالم، حيث أظهر تقرير صادر من قبل الاتحاد الدولي للغاز (UIG)،

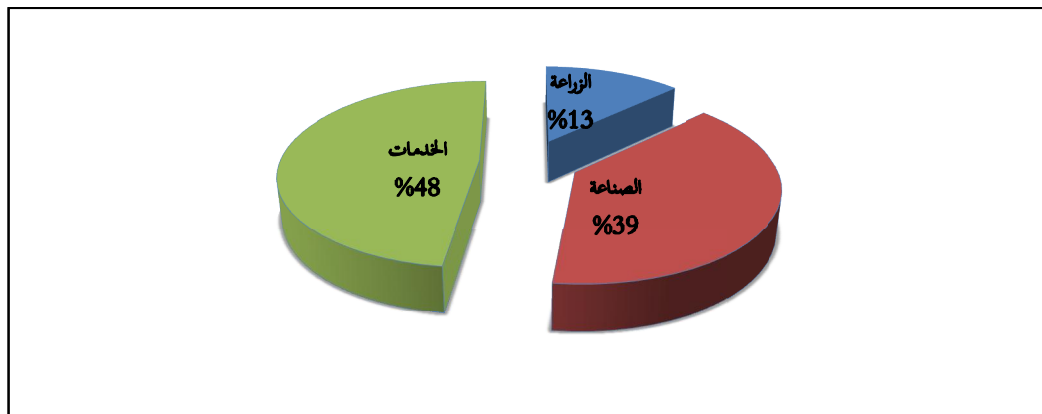
الفصل الثالث ظاهرة الفقر و نتائجها على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث

أن الجزائر من أكبر عشر دول المصدرة للغاز الطبيعي المسال لعام 2017. وبالرغم من تراجع إنتاج الجزائر من الغاز الطبيعي في 2016، و مع ذلك لا تزال ضمن مجموعة معينة من الدول التي تهيمن على 60% من الغاز الطبيعي.

أما بالنسبة لقطاع المناجم، فإن من أهم المستخرجات نجد: الحديد، الرصاص، الفوسفات، اليورانيوم، الزنك، الملح و الفحم. و بالنسبة للصناعات التحويلية فالجزائر تختص في ثلة من الصناعات التحويلية أهمها: الصناعات الغذائية، النسيج، المنتجات الكيماوية، المعادن و مواد البناء. و من المفترض أن الجزائر تستورد جل حاجياتها من المواد الصيدلانية، لكن في السنوات الأخيرة أظهرت قفزة نوعية لهذا القطاع بحيث أصبحت قطبا لهذا النوع من الصناعات لتغطية احتياجاتها من جهة وتصدير الفائض من جهة أخرى.

بالنسبة للقطاع الثالث أو الخدمات فإنه يساهم بما معدله 48% من الناتج الداخلي الخام، ويشغل ما نسبته 60% من السكان في سن التشغيل. علما أن مساهمة قطاع الخدمات في الناتج الداخلي الخام في تزايد مستمر.

شكل رقم (3-5): مساهمة قطاعات النشاط الأساسية في الناتج الداخلي الخام (حالة الجزائر)



Source: Elaboré par nos soins en se basant sur: <http://www.lemoci.com/fiche-pays/algerie>.
[En ligne] consulté le 31/07/2017.

المطلب الثاني: المعطيات السوسيو- اقتصادية لدولة تونس

من خلال هذا المطلب، يتم تقديم بطاقة تعريفية خاصة بدولة تونس و المؤشرات الاجتماعية والديموغرافية الخاصة بها، وكذا تشخيص الحالة الاقتصادية لها خلال السنوات الأخيرة.

الفرع الأول: السكان و الديموغرافيا لدولة تونس

تقع دولة تونس في شمال القارة الإفريقية بمساحة قدرها 163.610 كم²، حيث تعد تونس من أصغر الأقطار بالمغرب العربي.¹ تتكون تونس من 24 ولاية مقسمة على ستة مناطق و 350 بلدية.

جدول رقم (3-4): المؤشرات الديموغرافية لدولة تونس سنة 2016

عدد السكان	11.134.588 ساكن
معدل نمو السكان	0.86%
مؤشر الخصوبة	1.98 طفل لكل امرأة
معدل الولادات	16.4‰
معدل الوفيات	6‰
معدل وفيات الأطفال	21.6‰
متوسط العمر	32.4 سنة
متوسط أمل الحياة	76.1 سنة

Source : Elaboré par nos soins en se basant sur:

http://www.indexmundi.com/tunisia/demographics_profile.html. [En ligne] consulté le 27/07/2017.

¹ الهادي قطش، مرجع سبق ذكره، ص 74.

الفرع الثاني: المؤشرات الاقتصادية لدولة تونس

يلخص الجدول رقم (3-5) الحالة الاقتصادية لتونس، من خلال تحليل مجموعة من المؤشرات الاقتصادية. حيث:

1. بعدما تم تحقيق معدل نمو يقارب 5% في العشرية السابقة، فإن الاقتصاد التونسي عرف ركودا محسوسا بعد الأحداث التي شهدتها و التي مست الجانب السياسي، الاقتصادي والأمني. وصل معدل النمو سنة 2016 إلى 1.6% حسب تقديرات صندوق النقد الدولي، حيث تمثل الزراعة قطاع أساسي للتنمية الاقتصادية في تونس. كما تم تسجيل في نفس السنة انتعاش في الجانب الصناعي و الخدماتي لاسيما السياحة، بالمقابل تم تسجيل ركود في القطاع الاستخراجي و قطاع البناء. و يسعى الاقتصاد التونسي إلى تحقيق معدل نمو سنة 2017 يقارب 2.5%.

2. في سنة 2016، تم تسجيل انخفاض في معدل التضخم حيث بلغ 3.7%، بالمقابل سيرتفع من جديد سنة 2017، لاسيما مع الارتفاع المحتشم لأسعار البترول و انخفاض قيمة الدينار التونسي و الذي بدأ انخفاضه في سنة 2016 بنسبة 10% مقابل العملة الأوروبية (الأورو).

3. سجلت تونس عجزا معتبرا في الميزانية بسبب نفقاتها الأمنية في تلك السنة (المشاكل الأمنية و مكافحة الإرهاب). حسب التقديرات سيتم التحكم أحسن في عجز الميزانية سنة 2017 من خلال تطبيق سياسات التقشف لترشيد النفقات.

4. مع الأحداث التي شهدتها تونس ارتفع الدين العام إلى 59% من الناتج الداخلي الخام في سنة 2016. كما أن تونس مستمرة في سياسة المديونية الخارجية مقابل الأريحية المقدمة من طرف الدائنين العموميين والخواص بإعادة جدولة الديون.

الفصل الثالث ظاهرة الفقر و نتائجها على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث

5. فيما يخص القدرة الشرائية فإن القدرة الشرائية للفرد التونسي تقارب تلك الخاصة بالفرد الأوروبي.

6. معدل البطالة في تونس بعد الأزمة قارب 14%، و يزيد هذا المعدل عند فئة الشباب ويقارب 31% عند فئة الشباب خريجي الجامعات.

جدول رقم (3-5): المؤشرات الاقتصادية لدولة تونس

السنوات	2014	2015	2016	*2017	*2018
المؤشرات					
الناتج الداخلي الخام (مليار دولار)	47,61	43,16	41,87	40,29	40,46
نمو الناتج الداخلي الخام بالأسعار الثابتة (%)	2,3	1,1	1,0	2,5	3,1
نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (بالأسعار الجارية للدولار)	4271,68	3828,09	3688,65	-	-
ميزان الحسابات الجارية (مليار دولار)	-4,34	-3,85	-3,78	-3,45	-3,29
معدل التضخم (%)	4,9	4,9	3,7	3,9	3,8

(*) معطيات مقدرة.

Source : Elaboré par nos soins en se basant sur:

-<https://data.albankaldawli.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD>. [En ligne] consulté le 19/08/2017.

-<http://www.lemoci.com/fiche-pays/tunisie/indicateurs/>. [En ligne] consulté le 31/07/2017.

الفرع الثالث: مساهمة قطاعات النشاط الأساسية في الناتج الداخلي الخام

يعتبر قطاع الزراعة التونسي قطاعا أساسيا لاقتصاد الدولة، و الذي يساهم في السنوات الأخيرة من تطوير الزراعات كالزيتون، الأشجار المثمرة و النخيل. و هذا ما أدى إلى بلوغ هذه الدولة حد مقبول من الأمن الغذائي، كما شهدت الزراعة البيولوجية أو العضوية (تناوب المحاصيل واستخدام السماد الأخضر) في السنوات الأخيرة تطورا معتبرا. يساهم قطاع الزراعة بما معدله 10% من الناتج

الفصل الثالث ظاهرة الفقر و نتائجها على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث

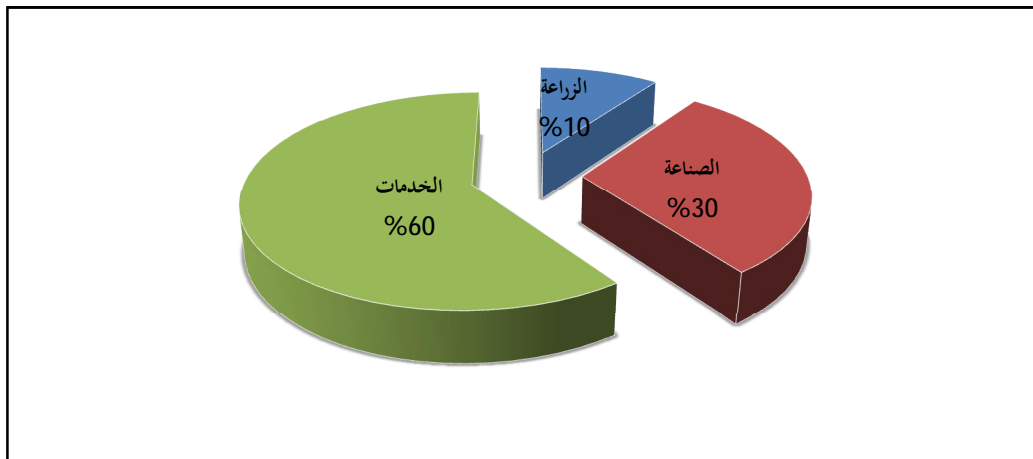
الداخلي الخام و يمتص 15% من اليد العاملة في سن التشغيل. إن نجاح هذا القطاع هو نتيجة مجهودات لدعمه و تطويره من خلال سياسات ناجعة.

أما عن القطاع الصناعي، فإنه يساهم بما معدله 30% من الناتج الداخلي الخام و يمتص ثلث اليد العاملة في سن التشغيل، إن صناعة النسيج كانت و لا زالت الأبرز في النسيج الصناعي التونسي، لكن المنافسة الشرسة من طرف المنتجات الصينية ساهم في إضعاف هذا القطاع.

بالنسبة لقطاع الخدمات، و مثل ما يوضحه الشكل رقم (3-6)، فإن هناك توجه عام للاقتصاد المحلي نحو هذا القطاع، حيث يساهم بما معدله 60% من الناتج الداخلي الخام، و يشغل أكثر من نصف اليد العاملة في سن الشغل. أبرز ما يحتويه هذا القطاع هو تكنولوجيات المعلومات والاتصال بالإضافة إلى القطاع السياحي، و الذي لوحظ انخفاض أدائه في السنوات الأخيرة بسبب ما تشهده الدولة من اضطرابات أمنية.

شكل رقم (3-6): مساهمة قطاعات النشاط الأساسية في الناتج الداخلي الخام (حالة

تونس)



Source : Elaboré par nos soins en se basant sur: <http://www.lemoci.com/fiche-pays/tunisie/>. [En ligne] consulté le 31/07/2017.

المطلب الثالث: المعطيات السوسيو- اقتصادية لدولة المغرب

يتم التعرف من خلال هذا المطلب على أهم الخصائص الديموغرافية التي تميز دولة المغرب، بالإضافة إلى تشخيص الوضع الاقتصادي لها باستخدام بعض المؤشرات الاقتصادية.

الفرع الأول: السكان و الديموغرافيا لدولة المغرب

تقع دولة المغرب في أقصى الجهة الشمالية الغربية من القارة الإفريقية بمساحة قدرها 446.550 كم².¹ تعد الرباط العاصمة الرسمية، أما الدار البيضاء فهي عاصمتها الاقتصادية. تتألف من مجموعة مميزة من المدن يبلغ عددها 42 مدينة.

جدول رقم (3-6): المؤشرات الديموغرافية لدولة المغرب سنة 2016

عدد السكان	33.655786 ساكن
معدل نمو السكان	0.99%
مؤشر الخصوبة	2.12 طفل لكل امرأة
معدل الولادات	18‰
معدل الوفيات	4.8‰
معدل وفيات الأطفال	22.7‰
متوسط العمر	28.9 سنة
متوسط أمل الحياة	76.9 سنة

Source: Elaboré par nos soins en se basant sur:

<http://www.indexmundi.com/morocco/#Demographics>. [En ligne] consulté le 27/07/2017.

¹ الهادي قطش، مرجع سبق ذكره، ص 110.

الفصل الثالث ظاهرة الفقر و نتائجها على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث

الفرع الثاني: المؤشرات الاقتصادية لدولة المغرب

سنحاول من خلال الجدول رقم (3-7) تحليل الوضعية الاقتصادية لدولة المغرب. بالاعتماد على مجموعة من المؤشرات الاقتصادية.

جدول رقم (3-7): المؤشرات الاقتصادية لدولة المغرب

*2018	*2017	2016	2015	2014	السنوات المؤشرات
110,87	105,62	103,62	100,59	109,88	الناتج الداخلي الخام (مليار دولار)
3,9	4,4	1,5	4,5	2,6	نمو الناتج الداخلي الخام بالأسعار الثابتة (%)
-	-	2832,43	2847,29	3154,51	نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (بالأسعار الجارية للدولار)
-2,18	-2,71	-4,02	-2,17	-6,23	ميزان الحسابات الجارية (مليار دولار)
1,5	1,2	1,6	1,5	0,4	معدل التضخم (%)

(* معطيات مقدرة).

Source: Elaboré par nos soins en se basant sur:

-<https://data.albankaldawli.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD>. [En ligne] consulté le 19/08/2017.

-<http://www.lemoci.com/fiche-pays/maroc/indicateurs/>. [En ligne] consulté le 31/07/2017.

1. تميز الاقتصاد المغربي في السنوات الأخيرة باستقرار اقتصاده الكلي، و انخفاض معدلات تضخمه بالمقارنة مع دولتي الجزائر و تونس، حيث بلغ سنة 2016 معدل 1.6%، كما تميز بقوته من خلال تنوع صادراته، تزايد الاستثمارات الخاصة و يضاف إلى ذلك السياحة.
2. لقد شهدت سنة 2015 حملة زراعية جد استثنائية و إنتاج قياسي. بالمقابل انخفاض تساقط الأمطار أدى إلى ركود هذا القطاع في سنة 2016، و الذي أثر بشكل معتبر على معدل النمو، الذي انخفض من 4.5% سنة 2015 إلى 1.5% سنة 2016.

3. بالنسبة للمالية العمومية للمغرب، فقد واصلت قفزتها النوعية بسبب الإصلاحات التي باشرتها الدولة. والتي أدت إلى انكماش الدعم الموجه للسلع ذات الاستهلاك العام، يقابل ذلك ارتفاع في الإيرادات الجمركية و حصيلة الرسوم المستجدة على التجار الصغار. هناك انكماش مستمر للعجز في الميزانية العمومية فقد ظلت مستقرة بما معدله 64% من الناتج الداخلي الخام.

4. بالنسبة للبطالة فهي تمثل 9.4% من الفئة القابلة للشغل. و التي شهدت تزايدا مستمرا في السنوات الأخيرة، و التي تمس الفئة العمرية الأقل من 24 سنة و كذا المتخرجين الجدد من الجامعة.

الفرع الثالث: مساهمة قطاعات النشاط الأساسية في الناتج الداخلي الخام

نظرا للتربة الجيدة التي تتميز بها الأراضي المغربية، فإن القطاع الزراعي مهم للاقتصاد المغربي، حيث يشغل 40% من اليد العاملة في سن الشغل و يساهم هذا القطاع بما معدله 15% من الناتج الداخلي الخام. أهم المحاصيل: الشعير، القمح، الحمضيات، الكروم، الخضر، الزيتون... حيث أن معدل النمو في المغرب يتأثر تأثيرا كبيرا بالقطاع الزراعي.

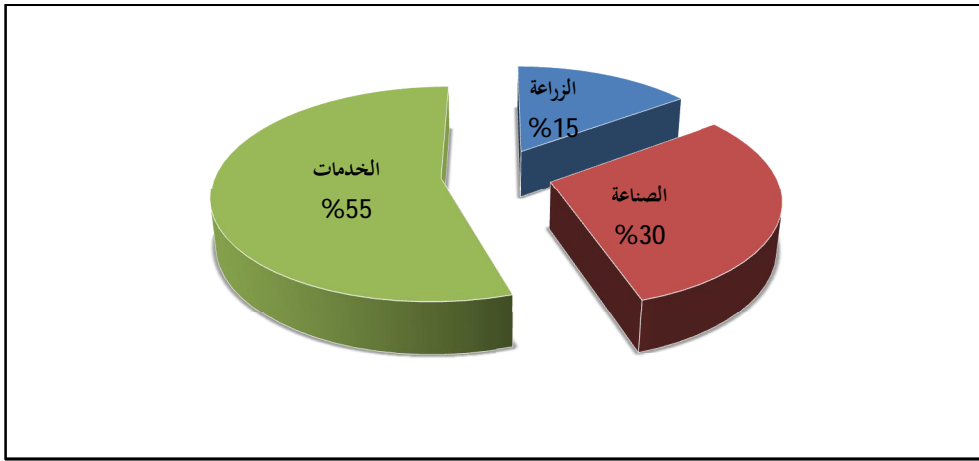
بالنسبة لقطاع الصناعة، فإنه و بالرغم من قلة الموارد المنجمية في المملكة المغربية، إلا أن الفوسفات يمثل مصدرا مهما في هذه الدولة. حيث يساهم هذا القطاع الاستخراجي بما نسبته 30% من الناتج الداخلي الخام، ويشغل خمس السكان القادرين على الشغل، يضاف إلى ذلك صناعات تحويلية مثل: قطاع النسيج، صناعة الجلود، الصناعات الغذائية، تكرير البترول، الصناعات الالكترونية. كما شهدت السنوات الأخيرة ظهور قطاعات صناعية أخرى مثل: الصناعات الكيماوية و معدات الإعلام الآلي.

الفصل الثالث ظاهرة الفقر و نتائجها على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث

أما عن قطاع الخدمات، فإنه يساهم بما معدله 55% من الناتج الداخلي الخام، و يشغل ما نسبته 40% من السكان في سن التشغيل. حيث يعتبر القطاع السياحي من أهم قطاع الخدمات المقدمة.

شكل رقم (3-7): مساهمة قطاعات النشاط الأساسية في الناتج الداخلي الخام (حالة

المغرب)



Source: Elaboré par nos soins en se basant sur: <http://www.lemoci.com/fiche-pays/maroc/>.

[En ligne] consulté le 31/07/2017.

المبحث الثالث: دراسة تحليلية لحالة الفقر في البلدان المغاربية الثلاث

إن البلدان المغاربية (الجزائر، تونس و المغرب) شأنها شأن بعض الدول العربية و دول العالم، التي شهدت جملة من المشاكل الاقتصادية و الاجتماعية، و التي كانت لها نتائجها و تداعياتها على المورد البشري، سواء ما تعلق منها بفرص العمل، توزيع الدخل، العدالة الاجتماعية، توفير ظروف السكن، التعليم، الخدمات الصحية . . .

بعد الوقوف على بعض المؤشرات السوسيو- اقتصادية، التي تشخص الحالة الاقتصادية والاجتماعية للدول المغاربية الثلاث. سوف يتم من خلال هذا المبحث تحليل الحالة الراهنة للفقر في

البلدان المغاربية الثلاث، على أساس البيانات و المسوح المتوفرة، بدءا بسوق الشغل و إلى أي مدى تم تخفيض معدل البطالة في هذه البلدان، ثم قياس الفقر من خلال أهم المؤشرات المعتمدة.

المطلب الأول: علاقة البطالة بالفقر بين سبب و/أو نتيجة

بما أن الفقر يعبر عنه بمدى توفر الدخل والمرتبب بتوفر فرص العمل، فكثيرا ما يتم التساؤل إن كانت البطالة سببا لظاهرة الفقر أو نتيجة له. أي ضرورة معرفة من هو المؤثر من المتأثر، لمشكلتين تورتان جل الدول المتقدمة و النامية، و ما يتبع ذلك من آثار و انعكاسات سلبية. و عليه يتم من خلال هذا المطلب التعرف على مفهوم البطالة، أنواعها و كذا أهم الأسباب المؤدية إلى تفاقم حدتها.

الفرع الأول: تعريف البطالة

كثيرا ما يستخدم مصطلح البطالة (Le chômage/Unemployment) للتعبير عن الأشخاص في سن العمل و الذين مازالوا يبحثون عن وظيفة ما. لكن بتطبيق تعريف المكتب الدولي للعمل (BIT) سنة 1982 فإن العاطل عن العمل هو شخص في سن الشغل (15 سنة فأكثر) والذي يتوفر فيه الشروط التالية مجمعة:¹

- ✓ أن يكون من دون وظيفة أو بعبارة أخرى من دون عمل؛
- ✓ أن يكون متفرغا لشغل منصب عمل خلال الفترة المقبلة؛
- ✓ في طريق البحث عن العمل، أو وجد منصب عمل بحيث سيشغله مستقبلا.

بعبارة أخرى؛ العاطل عن العمل هو كل شخص قادر على العمل، راغب فيه، باحث عنه و يقبله عند مستوى الأجر السائد. و تقاس البطالة بحساب معدل البطالة و هو نسبة عدد الأفراد العاطلين إلى القوة العاملة الكلية، و تختلف نسبة العاطلين حسب الجنس (ذكر/أنثى)، حسب الوسط (حضري/قروي)، حسب السن والفئات العمرية و المستوى الدراسي...

¹ <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1129>. Consulté le 20/07/2017.

الفرع الثاني: أنواع البطالة

هناك أشكال مختلفة للبطالة منها ما هو مرتبط بالزمن و الموسم، و منها ما هو مرتبط بالقوانين و أخرى بالاختيار... و عليه يمكن تقسيم أشكال البطالة إلى:¹

البطالة الظاهرة (Le chômage visible): يقصد بها وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل، الراغبين فيه و الباحثين عنه في تعطل كامل و لا يمارسون أي عمل. و البطالة الظاهرة قد تطول أو تقصر فترتها الزمنية بحسب طبيعة نوع البطالة و ظروف الاقتصاد الوطني، و التي يمكن أن تكون احتكاكية أو هيكلية أو دورية.

البطالة المقنعة (Le chômage déguisé): يقصد بها تكدر عدد كبير من العمال يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة زائدة أو فائضة لا تنتج شيئاً تقريباً، ولكنها تقاضى أجراً - وإذا ما سحبت من مكان عملها فإن حجم الإنتاج لا ينخفض - مما يعني رفع متوسط تكلفة المنتجات. و في البلاد النامية تظهر البطالة المقنعة في القطاع الزراعي بسبب وجود فائض نسبي بالسكان يضغط باستمرار على الأراضي الزراعية المتاحة، ثم انتقل هذا النوع من البطالة إلى قطاع الخدمات الحكومية، بسبب زيادة التشغيل الحكومي و التزام الحكومات بتعيين خريجي الجامعات والمعاهد.

البطالة الاحتكاكية (Le chômage frictionnel): هي البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للمشتغلين بين المناطق و المهن المختلفة، و تنشأ بسبب نقص المعلومات لدى العاطلين الباحثين عن العمل، و لدى أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل، مما يعني عدم التقاء جانب الطلب على قوة العمل مع جانب العرض. و هذا يتطلب توفير مركز للمعلومات الخاصة بفرص

¹ محمد جلال مراد، البطالة و السياسات الاقتصادية، جمعية العلوم الاقتصادية السورية 2008، ص ص 13-14.

التشغيل، الذي من شأنه أن يقلل من مدة البحث عن العمل، و يتيح للأفراد الباحثين عن العمل فرصة الاختيار بين الإمكانيات المتاحة بسرعة و كفاءة أكبر.

البطالة الهيكلية (Le chômage structurel): هي البطالة التي تصيب جانبا من قوة العمل بسبب تغيرات هيكلية تحصل في الاقتصاد الوطني، و تؤدي إلى إيجاد حالة من عدم التوافق بين فرص التشغيل المتاحة من جهة، و بين مؤهلات و خبرات المتعلمين الراغبين في العمل و الباحثين عنه. و تصف هذه التغيرات الهيكلية بأنها إما تغيرات في هيكل الطلب على المنتجات، أو تغيرات أساسية في الأساليب التكنولوجية المستخدمة، أو تغيرات هيكلية في سوق العمل نفسه، أو بسبب انتقال الصناعات إلى أماكن توطن جديدة. و في هذه الحالة يصعب على المتعلمين إيجاد فرصة عمل بسهولة، لأن مستويات الخبرة و المهارة المطلوبة للوظائف الشاغرة المتاحة غير متوافرة لديهم. و في نفس الوقت يصعب على أصحاب الأعمال أن يحصلوا على متطلباتهم من العمالة المطلوبة، بسبب نقص عرض هذا النوع من العمالة في سوق العمل فائض طلب في سوق أخرى. يظل هذا الاختلال قائما إلى أن تتوافق قوى العرض مع قوى الطلب. و كذلك فإن ارتفاع المستوى التكنولوجي للإنتاج أدى إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمالة التي كانت تعمل على خطوط الإنتاج- يطلق عليها البعض بالبطالة التكنولوجية (Le chômage technologique) - كما أن العولمة و هجرة نشاط الشركات متعددة الجنسيات من البلدان مرتفعة الأجور إلى البلدان النامية ذات العمالة الرخيصة، أدى إلى بطالة هيكلية بين الناس الذين كانوا يعملون في حالة البلدان الأولى.

البطالة الدورية (Le chômage cyclique): هي البطالة التي تحصل نتيجة للتقلبات التي تحدث في الطلب على العمالة في ضوء حركة التقلبات الصاعدة و الهابطة للنشاط الاقتصادي، التي يطلق عليها مصطلح "الدورات الاقتصادية". و يرتفع معدل البطالة الدورية في مرحلة الانكماش الاقتصادي حيث يسود الكساد، و ينخفض هذا المعدل في مرحلة الانتعاش الاقتصادي حيث يسود الراج.

هناك أنواع أخرى للبطالة حيث نجد:¹

البطالة الاختيارية (Le chômage volontaire): هي الحالة التي يتعطل فيها العامل بمحض اختياره وإرادته، حينما يقدم استقالته عن العمل الذي كان يعمل به، إما لعزوفه عن العمل وتفضيله لوقت الفراغ (مع وجود مصدر آخر للدخل و الإعاشة)، أو لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجرا أعلى وظروف عمل أحسن. فقرار التعطل هنا اختياري لم يجبره عليه صاحب العمل.

البطالة الإجبارية (Le chômage involontaire): هي الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل جبري، أي من غير إرادته أو اختياره. وهي تحدث عن طريق تسريح العمال أي الطرد من العمل بشكل قسري، رغم أن العامل راغب في العمل وقادر عليه وقابل لمستوى الأجر السائد. وقد تحدث البطالة الإجبارية عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصا للتوظيف، رغم مجتهد الجدي عنه و قدرتهم عليهم و قبولهم لمستوى الأجر السائد. وهذا النوع من البطالة يسود بشكل واضح في مراحل الكساد الدوري في البلدان الصناعية.

الفرع الثالث: أسباب البطالة

إن مصدر اللاتوازن بين العرض و الطلب على مناصب الشغل هو عدم توفر الشروط اللازمة و المتحكمة في سوق العمل. و عليه يمكن تقسيم أسباب البطالة إلى مجموعتين؛ الأولى مرتبطة بالصعوبات في سوق العمل والثانية مرتبطة بالظروف الاقتصادية و الاجتماعية.²

1- الأسباب المرتبطة بالصعوبات في سوق العمل:

يمكن ذكر أهم هذه الأسباب كما يلي:

¹ رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، مجلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت 1998، ص 30.

² <http://corinne.zambotto.free.fr/cours/ed/Fiche06eco.pdf> . Consulté le 20/09/2017.

أولاً - عدم مرونة الأجور: تتم المواجهة داخل سوق العمل بين عرض العمل الذي مصدره العمال وطلب العمل الذي مصدره المؤسسات. إذا كان العرض أكبر من الطلب في هذه الحالة الأجور والأعباء الاجتماعية معرضة للانخفاض. بالمقابل في أغلبية الدول هناك حد أدنى للأجور (مثلاً في الجزائر: الأجر الوطني الأدنى المضمون SNMG)، والذي يعطل عموماً التوازن بين العرض والطلب في هذا السوق. من جهة أخرى، يحدد الأجر نتيجة لمفاوضات فردية أو جماعية. إذن تنتج البطالة حالة التكاليف الباهظة للعمل، وهي النظرية التي يعتمد عليها غالبية أصحاب الفكر الليبرالي لتحليل أسباب البطالة.

ثانياً - الحركة الضعيفة للأجراء و نقص المعلومة: تعتبر الحركة (Mobilité) الضعيفة للأجراء الذين لا يفضلون تغيير العمل أو مكان العمل مصدراً للبطالة. إن نقص هذه الحركة يمكن أن ينتج عنها - لا سيما إذا كانت في منطقة محدودة - حالات عرض عمل مرتفعة أو بطالة. إضافة لذلك فإن المتعاملين الاقتصاديين في سوق العمل لا يعرفون في بعض الأحيان معلومات حول حجم طلب الشغل المتوفر، وهذا ما يؤدي إلى صعوبات لتحقيق التوازن بين العرض والطلب.

ثالثاً - عدم توفر ملائمة بين العرض و الطلب: إن هذا السبب يخلق بطالة هي نتاج الطفرات التي تمس الاقتصاد. التطور التكنولوجي يؤثر على حجم مناصب العمل وكذا المؤهلات. إذ يمكن أن يكون هناك تفاوت بين الكفاءات المطلوبة من مناصب عمل معينة والكفاءات المتوفرة في العمال. وفق هذه الشروط هناك لا توافق بين عرض العمل و الطلب عليه مما يؤدي إلى بطالة هيكلية.

رابعاً - القيود القانونية في سوق العمل: هناك إجراءات طويلة و مكلفة لفصل العامل قد تؤرق المؤسسات أو من يعرضون العمل، بالإضافة إلى ذلك الحد الأدنى للأجور، هما متغيران لا يسمحان بالسيرورة الجيدة لسوق العمل لا سيما التوازن بين العرض و الطلب.

2- الأسباب المرتبطة بالظروف الاقتصادية والاجتماعية:

يمكن ذكر أهم هذه الأسباب كما يلي:

أولاً- أسباب ديموغرافية واجتماعية: تزيد البطالة حالة ارتفاع شريحة السكان القادرة على العمل عن حجم مناصب الشغل التي يتم خلقها. هناك متغيرات تتحكم في ارتفاع البطالة نتيجة ارتفاع طلبات الشغل التي مصدرها النساء، المهاجرين و ظهور جيل يتميز بمعدلات مرتفعة للزيادة السكانية (La génération baby-boom).

ثانياً - النمو الاقتصادي: حسب التصور الكينزي فإن مستوى الشغل يرتبط بمستوى الإنتاج. فترات الراج الاقتصادي هي فترات لخلق مناصب عمل، بالمقابل في حالة الأزمات هناك تباطؤ في معدلات النمو و انخفاض الإنتاج تمثل عوامل لخلق البطالة.

ثالثاً - إعادة توطين المؤسسات و منافسة الدول النامية: يتم إغراء الكثير من المؤسسات بغرض تغيير موطنها نحو البلدان النامية (La délocalisation)، بسبب انخفاض الأجور و الأعباء الاجتماعية. على المدى القصير، هذه الظاهرة تؤدي إلى بطالة في موطنها الأصلي. أما على المدى الطويل، ستعود هذه الظاهرة بالمنفعة على الدولتين؛ المصدر و المستقطبة، بسبب ارتفاع المستوى المعيشي لسكان الدول النامية و الذي سيسمح لهم بتنوع استهلاكهم نحو سلع كمالية، تكون مصدرها في البداية الدول المستقطبة ثم الدول المصدر، هذا ما يؤدي إلى الرفع من معدلات التشغيل في الدولتين.

رابعاً - التقدم التقني: على المدى القصير، يقوض التقدم التقني خلق مناصب عمل بسبب ارتفاع الإنتاجية التي يخلقها، و هو ما يؤدي إلى تعويض العامل بالآلة. أما على المدى الطويل، يسمح هذا التقدم التقني بتطوير الإنتاج و الاستهلاك لا سيما منتجات جديدة أكثر فاعلية و الرفع من المستوى المعيشي. وبالتالي يمكن أن يكون التقدم التقني خالقا لمناصب عمل.

المطلب الثاني: البطالة في البلدان المغاربية الثلاث

تعتبر البطالة من إحدى أهم أسباب الفقر، فارتفاع معدلات البطالة و تفاقمها يعني عدم حصول الفرد على المال اللازم لتلبية احتياجاته. و لقد أصبح للتحوّل الديموغرافي و التزايد المستمر و المطرد لعدد السكان، يقابله ارتفاعاً في عدد الأفراد القادرين على العمل و الراغبين فيه. و من هنا أكدت الكثير من الإحصائيات في العديد من الدول العربية وجود عشرات الملايين من العاطلين عن العمل، و هم يعانون من الفقر و الحرمان و تدهور أوضاعهم الصحية. و عليه سيتم من خلال هذا المطلب، تشخيص مشكلة البطالة في البلدان العربية و كذا البلدان المغاربية الثلاث على وجه الخصوص.

الفرع الأول: تحليل مشكلة البطالة في البلدان العربية

استناداً إلى دراسات منظمة العمل الدولية، و التي تشير فيها أن بطالة الشباب في العالم إلى ارتفاع مجدداً، و لا تزال الأعلى في البلدان العربية، كما أشارت المنظمة إلى أن نسبة بطالة الشباب في العالم ستصل إلى 13.1% عام 2016 و ستبقى عند هذا المستوى عام 2017 بعد أن كانت 12.9% عام 2015¹. و نتيجة لذلك يتوقع أن يرتفع عدد الشباب العاطل عن العمل في العالم بمقدار نصف مليون شاب عام 2016 ليلعب 71 مليون عاطل عن العمل و هو أول ارتفاع يسجل منذ ثلاث سنوات.

على ضوء ما سبق من تقديرات منظمة العمل الدولية حول البطالة في العالم، سيتم التطرق إلى واقع البطالة في البلدان العربية، من خلال التعرف أولاً على عدد السكان لكل دولة، و بالمقابل معدلات البطالة التي تميزها من خلال الجدول رقم (3-8).

¹ http://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_514926/lang--ar/index.htm

جدول رقم (3-8): تعداد السكان و معدلات البطالة في البلدان العربية

الدولة	عدد السكان (مليون نسمة)	معدل البطالة (%)	الدولة	عدد السكان (مليون نسمة)	معدل البطالة (%)
الجزائر	41.20 (ديسمبر 2016)	11.22	سوريا	18.43 (ديسمبر 2016)	14.3
الإمارات	9.27 (ديسمبر 2016)	3.7	عمان	4.57 (ديسمبر 2016)	17.5
البحرين	1.42 (ديسمبر 2016)	1.3	فلسطين	4.81 (ديسمبر 2016)	24.9
الأردن	9.8 (ديسمبر 2016)	13.2	قطر	2.57 (ديسمبر 2016)	0.2
السعودية	31.74 (ديسمبر 2016)	5.5	لبنان	6.01 (ديسمبر 2016)	6.8
السودان	39.58 (ديسمبر 2016)	13.3	ليبيا	6.28 (ديسمبر 2015)	19.2
الصومال	14.31 (2016)	6.62	مصر	92.8 (ديسمبر 2016)	12
العراق	37.2 (ديسمبر 2016)	16	موريتانيا	4.07 (ديسمبر 2016)	11.7
الكويت	4.4 (ديسمبر 2016)	2.4	تونس	11.29 (ديسمبر 2016)	14.79
المغرب	34.7 (ديسمبر 2016)	9.98	جيبوتي	0.94 (ديسمبر 2016)	6.61
اليمن	27.58 (ديسمبر 2016)	17.1	جزر القمر	0.79 (ديسمبر 2015)	20

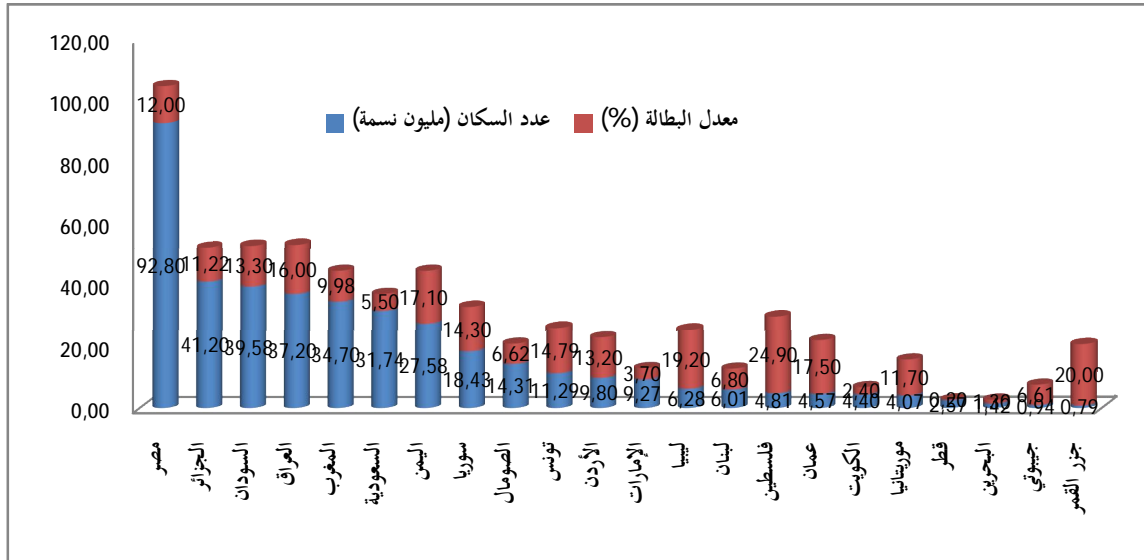
Source: Elaboré par nos soins en se basant sur:

- <https://ar.tradingeconomics.com/country-list/population>. [En ligne] consulté le 20/08/2017.

- <https://data.albankaldawli.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS>. [En ligne] consulté le 20/08/2017.

حيث يتضح من خلال الجدول أعلاه أن دولة مصر من أكبر الدول العربية سكانا، وتحتل المركز الأول في الترتيب، حيث بلغ عدد سكانها 92.8 مليون نسمة، تليها الجزائر- وهي من أكبر الدول العربية مساحة- في المركز الثاني حيث بلغ عدد سكانها 41.2 مليون نسمة ثم العراق، السودان والمغرب. أما عن المملكة العربية السعودية والتي تعتبر من أكبر الدول العربية مساحة في قارة آسيا فقد بلغ عدد سكانها 31.74 مليون نسمة. في حين نجد دولة قطر، البحرين، جيبوتي تحتل المراكز الأخيرة في الترتيب السكاني، وتحتل جزر القمر المركز 22 والأخير حيث بلغ عدد سكانها 790.000 نسمة.

شكل رقم (3-8): عدد السكان و معدلات البطالة في البلدان العربية



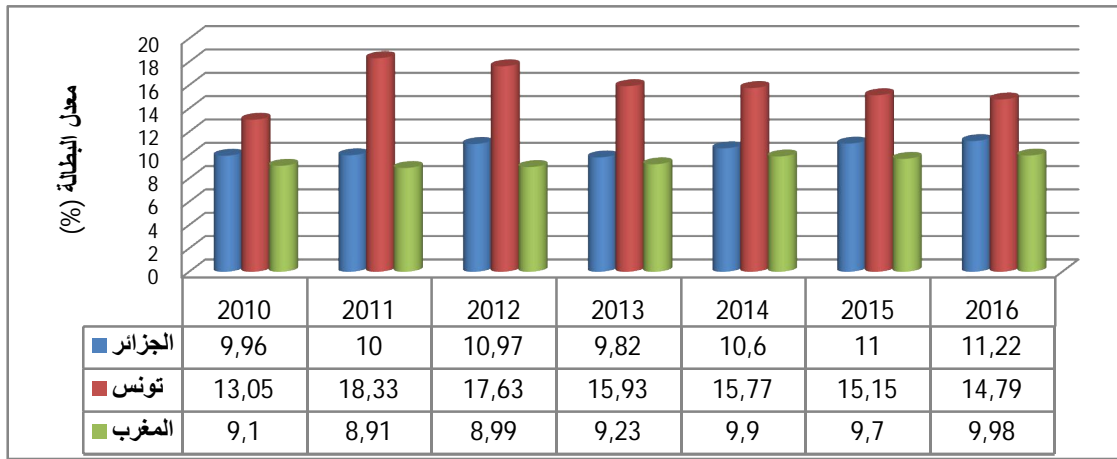
المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مصادر الجدول (3-8)

من خلال الشكل رقم (3-8)، يتضح أن معدلات البطالة مرتفعة في أغلب الدول العربية لاسيما في فلسطين، جزر القمر، ليبيا، عمان، اليمن، العراق، تونس وسوريا. و لا يرتبط السبب ارتباطا كليا بارتفاع عدد السكان كما جرت عليه الظروف و الأسباب، وإنما نتيجة لتردي الأوضاع الأمنية، كون أغلبها قد شهد و مازال يشهد حروبا و صراعات داخلية، مما أدى إلى تعطل مسيرة التنمية و البناء. حيث نجد أن أعلى نسبة قد سجلت بدولة فلسطين بمعدل 24.9%، بالمقابل تم تسجيل معدلات بطالة منخفضة في أغلب البلدان العربية النفطية، حيث سجل أدنى معدل للبطالة في دولة قطر بـ 0.2%. لاسيما و أن البلدان الخليجية النفطية تعتمد بدرجة كبيرة على جذب العمالة العربية و الأجنبية، ولأنها تتميز بانخفاض في عدد سكانها الأصليين، و بوفرة الموارد المالية مقارنة بالدول العربية غير النفطية.

الفرع الثاني: تحليل تطور معدل البطالة في البلدان المغاربية الثلاث

من خلال الشكل رقم (3-9) يتم تحليل تطور معدلات البطالة في البلدان المغاربية الثلاث ابتداء من سنة 2010، و من ثم الوقوف على أهم العوامل المتحكمة في هذه الظاهرة.

شكل رقم (3-9): تطور معدل البطالة في البلدان المغاربية الثلاث للفترة 2010-2016



Source: Elaboré par nos soins en se basant sur:

<https://data.albankaldawli.org/indikator/SL.UEM.TOTL.ZS>. [En ligne] consulté le 24/08/2017.

1- تطور معدل البطالة في الجزائر:

تم تسجيل تزايد مستمر لمعدل البطالة خلال السنوات 2010، 2011 و 2012، لينخفض سنة 2013 إلى 9.82%، و الذي يمثل مؤشرا ايجابيا قد يعكس السياسة التنموية المنتهجة في هذا البلد. لكن ما ميز سنة 2014 هو ارتفاع معدل البطالة إلى 10.6%، حيث عرفت الجزائر في هذه السنة تدهورا لأسعار النفط، إذ بلغت الأسعار أكثر من 100 دولار قبل سنة 2014 لتصل إلى أقل من 50 دولار سنة 2016¹. إن استمرار انخفاض أسعار النفط، قد انعكس سلبا على العمالة في الجزائر، نتيجة للسياسة التقشفية المنتهجة. و قد تم تسجيل ارتفاع مطرد لمعدل البطالة في 2015 و 2016، حيث بلغ 11% و 11.22% على الترتيب. وتشير

¹ <http://www.planete-energies.com>

التقديرات إلى استمرار ارتفاع معدل البطالة في سنة 2017، طالما هناك علاقة قوية و ارتباط وثيق بين ارتفاع أسعار النفط و ارتفاع معدل النمو الاقتصادي، و من ثم نتائج هذا الأخير على سوق الشغل الجزائري.

2- تطور معدل البطالة في تونس:

عرف معدل البطالة في تونس ارتفاعا ملحوظا بين سنتي 2010 و سنة 2011، إذ بلغ أعلى مستوياته سنة 2011 بمعدل 18.33%، بسبب تردي الأوضاع الأمنية و الثورات الاجتماعية التي شهدتها الدولة في تلك الفترة. مما ساهم في تراجع نسب النمو، و زيادة قياسية لأعداد العاطلين عن العمل. بينما تم تسجيل تراجعاً لمعدلات البطالة في السنوات 2012، 2013 و 2014. إلا أن نسب النمو الضعيفة التي عرفتها تونس خلال سنتي 2015 و 2016، والتي بلغت 1.1% و 1% على التوالي¹، و كذا مساهمة الجامعات و مراكز التكوين و التدريب بدفع متخرجين جدد إلى سوق الشغل، أدى إلى زيادة و استفحال ظاهرة البطالة بين الشباب، حيث تراجع معدل البطالة بشكل طفيف من 15.15% سنة 2015 إلى 14.79% سنة 2016.

3- تطور معدل البطالة في المغرب:

سجلت نسبة البطالة في المغرب ارتفاعات متوالية في الفترة من سنة 2011 إلى سنة 2014، حيث انتقلت من 8.91% إلى 9.9%. و حسب تقارير السلطات المغربية فإن هذا الارتفاع كان سببه: بطء انتعاش الأنشطة الفلاحية و غير الفلاحية. كما أشارت هذه التقارير، إلى أن هذا الارتفاع أكثر حدة في الوسط الحضري، و لاسيما في صفوف الشباب المتراوحة أعمارهم بين 15 و 24 سنة. بالمقابل شهدت سنة 2015 ارتفاعاً لمعدل النمو، و الذي قابله تراجعاً طفيفاً لمعدل البطالة حيث تم تسجيل نسبة 9.7%. بينما أشارت اللجنة الدائمة بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي و البيئي أنه: على الرغم من ارتفاع معدل النمو، إلا أن البطالة شهدت هي الأخرى

¹ <http://www.lemoci.com/fiche-pays/tunisie/indicateurs/> [En ligne] consulté le 31/07/2017.

ارتفاعاً! يفسر ذلك بأن القطاعات التي تمتص عمالة كثيفة لم تشهد نمواً معتبراً، بالمقابل ما أثر في معدل النمو و ارتفاعه هي قطاعات أخرى لا تنسم بكثافة العمالة. كما أضاف التقرير قطاعات مثل التعليم، الجامعات و المعاهد المغربية، لا تزال تفرز أجيالاً غير منتجة، و هو ما أدى إلى ارتفاع معدل البطالة في سنة 2016 إلى 9.98%.

ما يمكن استخلاصه من التحليل السابقة، أن انخفاض أو ارتفاع معدلات البطالة في الدول المغاربية الثلاث ليس مرتبطاً بالدرجة الأولى بالتعداد السكاني، و لا بتحقيق معدلات نمو مرتفعة. ولكن هناك أسباباً أخرى أثرت على مستويات البطالة، ربما أهمها: تردي الأوضاع السياسية و الأمنية، عدم ملائمة السياسات المطبقة للحد من ظاهرة البطالة للواقع في تلك الدول.

الفرع الثالث: هيكل البطالة في البلدان المغاربية الثلاث

يتم تحليل هيكل البطالة في البلدان المغاربية (الجزائر، تونس و المغرب، و الوقوف على أهم خصائص البطالة لكل دولة حسب الفئات العمرية، الجنس، المستوى الدراسي . . .

1- هيكل البطالة في الجزائر:

حسب التقرير الذي أصدره الديوان الوطني للإحصاء - و الصادر في شهر أفريل 2017 - والذي يوضح فيه حصيلة النشاط الاقتصادي و الشغل و البطالة، فقد تميز سوق العمل بارتفاع حجم فئة السكان الناشطين اقتصادياً مقارنة بشهر سبتمبر 2016، حيث بلغ هذا الارتفاع 160.000 شخصاً بنسبة زيادة قدرها 1.3%، و بذلك بلغ إجمالي عدد الناشطين اقتصادياً 12277000 شخصاً على المستوى الوطني¹. يعود هذا الارتفاع أساساً إلى زيادة عدد الباحثين عن العمل خلال نفس الفترة. أما فيما يخص فئة البطالين فقد بلغ حجمها 1508000 شخصاً، و بلغت بذلك نسبة البطالة 12.3% على المستوى الوطني، مع تسجيل زيادة قدرها 1.8% مقارنة بشهر سبتمبر

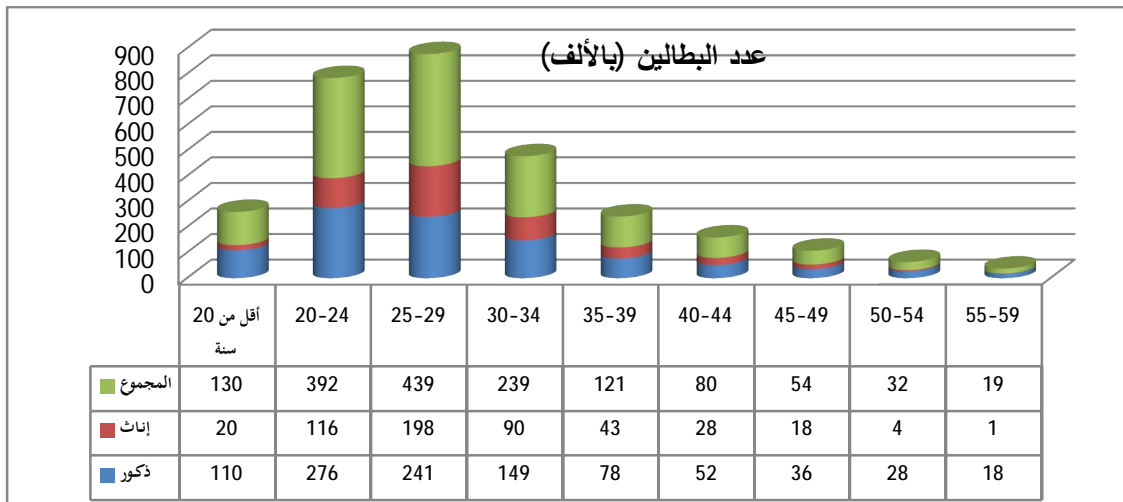
¹ <http://www.ons.dz/consulté> le 29/08/2017.

الفصل الثالث ظاهرة الفقر و نتائجها على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث

2016. بالإضافة إلى ذلك، تم تسجيل تفاوت ملحوظ بين بطالي المناطق الحضرية والريفية، و قد تم تسجيل 1103000 شخصا في المناطق الحضرية و 405000 شخصا في المناطق الريفية.

من خلال الشكل رقم (3-10)، يمكن تحليل ظاهرة البطالة في الجزائر حسب الفئات العمرية والجنس: حيث يظهر أن 1200000 شخصا من إجمالي العاطلين عن العمل يقل سنهم عن 35 سنة أي ما نسبته 51.4%؛ مع تسجيل تفاوت ملحوظ بين الجنسين، حيث تم تسجيل 518000 إناث و 990000 ذكور، وقد بلغت بذلك نسبة الإناث 34.3%.

شكل رقم (3-10): البطالة في الجزائر حسب الفئات العمرية و الجنس (أفريل 2017)



Source : <http://www.ons.dz/consulté le 29/08/2017>.

من العوامل المؤثرة على مستويات التشغيل في الجزائر نجد: التسرب المدرسي، والذي يساهم في زيادة عدد العاطلين عن العمل مبكرا، و بمستوى تعليمي لا يتماشى والتوجهات الاقتصادية للدولة، حيث أن الإحصائيات السابقة تشير إلى أن عدد العاطلين عن العمل لدى الفئة العمرية الأقل من 20 سنة قد بلغ 130000 شخص. كما تم تسجيل 392000 شخصا عاطلا عن العمل في الفئة العمرية (20-24 سنة)، و الذي يفسر استمرار الجامعات و مراكز التكوين بضح متخرجين جدد بقدر كبير يصعب امتصاصه من قبل سوق الشغل.

جدول رقم (3-9): البطالة في الجزائر حسب المستوى التعليمي (أفريل 2017)

المستوى التعليمي	بدون تكوين	مستوى ابتدائي	مستوى متوسط	مستوى ثانوي	مستوى عالي
العدد (بالألف)	29	150	612	327	389
النسبة (%)	1.9	9.9	40.6	21.7	25.8

Source : <http://www.ons.dz/> consulté le 29/08/2017.

عند تحليل هيكل البطالة من حيث المستوى التعليمي، تبرز أعلى نسبة و التي تمس أصحاب المستوى المتوسط بما معدله 40.6% من إجمالي البطالين، متبوعة بذوي المستوى العالي بما نسبته 25.8%. و كما سبق الذكر فإن التسرب المدرسي و الضخ المتزايد للمتخرجين الجدد زاد في حدة البطالة و تفاقمها.

كما بينت الإحصائيات أن 6 بطالين من ضمن 10 هم في بطالة طويلة المدى (سنة أو أكثر)، بنسبة تقدر بـ 62.2%. أما فئة البطالين الذين اشتغلوا في الماضي فقد بلغ حجمهم 648000 شخصا، و هو ما يمثل 42.9% من إجمالي البطالين - بزيادة تقدر بـ 176000 شخصا مقارنة بشهر سبتمبر 2016- حيث أن 70.8% من هذه الفئة كانوا يشتغلون كأجراء غير دائمين، والثلاثين منهم في القطاع الخاص. و لوحظ أن 62.7% فقدوا مناصب عملهم إما بسبب نهاية التعاقد، توقف المؤسسة عن النشاط أو التسريح.

2- هيكل البطالة في تونس:

في تقرير أصدره المعهد الوطني لتونس، يوضح فيه مؤشرات التشغيل و البطالة الصادر في الثلاثي الثاني من سنة 2017.¹ فقد قدر عدد السكان الناشطين في تونس بـ 4084200 شخصا، كما قدر عدد السكان المشغولين بـ 3458100 شخص، ما يمثل ما نسبته

¹ إحصائيات تونس، مؤشرات التشغيل و البطالة-الثلاثي الثاني 2017، أوت 2017.

الفصل الثالث ظاهرة الفقر و نتائجها على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث

84.67%¹ أما عن فئة البطالين، فقد أفرزت نتائج المسح الوطني حول السكان و التشغيل لنفس الفترة، أن عدد العاطلين عن العمل بلغ 626100 شخصا من مجموع السكان الناشطين، ما يمثل ما نسبته 15.33%، علما أنه تم تسجيل 625600 عاطل عن العمل خلال الثلاثي الأول لسنة 2017.

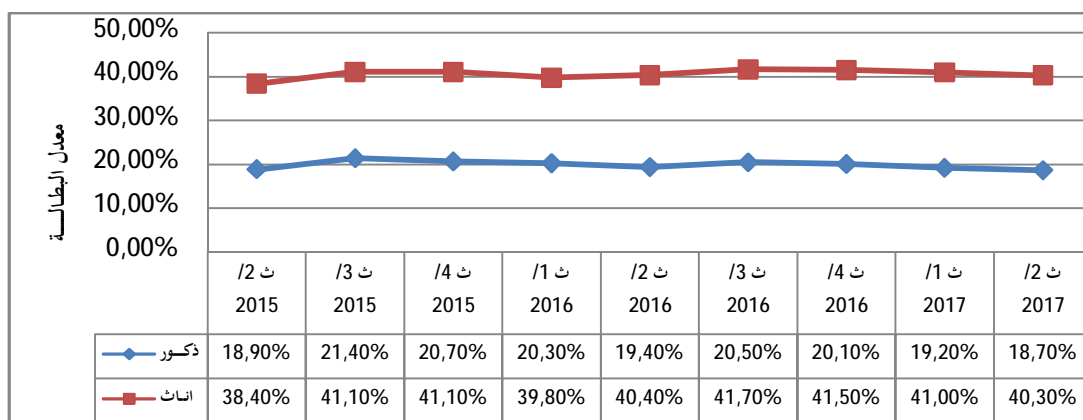
جدول رقم (3-10): تطور نسبة البطالة في تونس حسب الجنس (2015-2017)

2017		2016				2015			
الثلاثي 1	الثلاثي 2	الثلاثي 4	الثلاثي 3	الثلاثي 2	الثلاثي 1	الثلاثي 4	الثلاثي 3	الثلاثي 2	
12.4	12.4	12.5	12.5	12.4	12.5	12.5	12.4	12.4	ذكور (%)
22.6	22.7	23.1	23.2	23.5	22.8	22.6	22.5	22.2	إناث (%)
15.3	15.3	15.5	15.5	15.6	15.4	15.4	15.3	15.2	المجموع

Source : <http://www.ins.tn/> consulté le 29/08/2017.

من خلال الجدول رقم (3-10)، يتضح أن معدل البطالة لم يعرف انخفاضا معتبرا، وإنما تم تسجيل تذبذبا طفيفا خلال السنوات 2015، 2016 و 2017. حيث قدرت نسبة البطالة في الثلاثي الثاني لسنة 2017 لدى الذكور بـ 12.4% ولدى الإناث بـ 22.6%.

شكل رقم (3-11): تطور معدل البطالة في تونس بين حاملي الشهادات العليا (2015-2017)



Source : <http://www.ins.tn/> consulté le 29/08/2017.

¹ <http://www.ins.tn/> consulté le 29/08/2017.

يوضح الشكل رقم (3-11) نسبة البطالة من بين حاملي الشهادات العليا، حيث تم تسجيل انخفاضا ملموسا لمعدلات البطالة بين حاملي الشهادات.

فقد بلغ عدد العاطلين عن العمل حوالي 250600 شخصا في الثلاثي الثاني من سنة 2017، مقابل 259600 في الثلاثي الأول من سنة 2017. وبذلك قدرت نسبة البطالة بين الثلاثيين على التوالي 30.3% و 31.2%.

3- هيكل البطالة في المغرب:

حسب إحصائيات المندوبية السامية للتخطيط، فقد بلغ حجم السكان العاطلين عن العمل في المغرب 1105000 شخصا سنة 2016 مقابل 1148000 شخصا في سنة 2015، وهو ما يمثل انخفاضا بـ 43000 شخص، ما نسبته 3.75%¹. وهكذا بلغ عدد العاطلين 879000 شخصا بالوسط الحضري بما نسبته 79.5% و 226000 بالوسط القروي سنة 2016، في حين بلغ هذا العدد 767000 شخص في صفوف الرجال و 338000 في صفوف النساء.

حسب معطيات الجدول رقم (3-11)، فإن معدل البطالة سجل انخفاضا في صفوف الأشخاص من الفئة العمرية 35-44 سنة، و فئة الأشخاص الذين تعادل أو تفوق أعمارهم 45 سنة، وذلك مقارنة مع باقي الفئات العمرية الأخرى. أما عن فئة الشباب المتراوحة أعمارهم ما بين 15 و 24 سنة، فقد ارتفع معدل البطالة مقارنة بسنة 2015 بـ 1.7% على المستوى الوطني، وبذلك بلغ حجم البطالة في صفوفهم 392000 شخصا على المستوى الوطني.

أما بالنسبة للبطالة في صفوف حاملي الشهادات، فقد تراجع معدلها مقارنة مع سنة 2015 بـ 0.4% مقابل 0.3% في صفوف أولئك الذين لا يتوفرون على شهادة. وبهذا بلغ عدد العاطلين 854000 شخصا في صفوف حاملي الشهادات و 251000 في صفوف أولئك الذين لا

¹ <http://www.hcp.ma/> consulté le 30/08/2017.

الفصل الثالث ظاهرة الفقر و نتائجها على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث

يتوفرون على شهادة. و تجدر الإشارة إلى أن معدل البطالة لدى الفئة الأولى يفوق نظيره لدى الفئة الثانية بـ4 أضعاف.

جدول رقم (3-11): المؤشرات السنوية للبطالة في المغرب حسب وسط الإقامة، الجنس، السن والشهادة لسنة 2016

المجموع	قروي	حضري	
1105	226	879	عدد العاطلين(بالأف)
9.4	4.2	13.9	معدل البطالة (%)
حسب الجنس			
8.9	5.0	11.7	ذكور
10.9	2.4	22.1	إناث
حسب السن			
22.5	10.3	41.0	24-15 سنة
13.5	5.0	20.1	34-25 سنة
4.8	2.0	6.7	44-35 سنة
2.7	1.1	4.1	45 سنة فأكثر
حسب الشهادة			
3.8	2.2	6.5	بدون شهادة
16.9	10.9	18.8	حاصل على شهادة

Source : <http://www.hcp.ma/> consulté le 30/08/2017.

توصلنا من خلال دراسة مشكلة البطالة في البلدان العربية عموما، و البلدان المغاربية الثلاث بالخصوص إلى مجموعة من النتائج، يمكن ذكر أهمها فيما يلي:

1. إن غياب الاستراتيجيات الوطنية المتوافقة مع متطلبات سوق العمل، وكذا عدم توافق المهارات مع الاحتياجات، أدى إلى تقييد العديد من الشباب وأبعدهم عن الوظائف الجيدة؛

2. إن فئة السكان الناشطين التي تنتجها النظم التعليمية القائمة في البلدان المغاربية الثلاث، لا تتوافق وتتطابق مع احتياجات سوق العمل في البلدان المغاربية الثلاث، و نتيجة لذلك ترتفع البطالة بين المعلمين. و تبقى الفجوة قائمة نظرا لغياب التوافق بين المهارات المكتسبة في الجامعة و متطلبات العمل؛

3. عند مقارنة توزيع فئة البطالين حسب المناطق (حضري/ قروي)، فإنها ترتفع في الوسط الحضري، نظرا لتفضيل الكثير من الأشخاص العيش في المناطق الحضرية. و هذا من شأنه أن يعرقل أكثر السياسات المتبعة من طرف الدول المغاربية الثلاث لتخفيض معدلات البطالة في مثل هذه المناطق؛

4. رغم الضغوطات المتزايدة على الدول المغاربية الثلاث من جانب العرض في سوق العمل، لكن ما يهدد ارتفاع مستويات البطالة بين الشباب هو الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي من جهة، من جهة أخرى نوع القطاع (عام/ خاص) فالكثير من الشباب يفضل العمل في شركات القطاع العام.

المطلب الثالث: الفقر في البلدان المغاربية الثلاث

يتم من خلال هذا المطلب التعرف على حالة الفقر في البلدان المغاربية الثلاث، و ذلك من خلال مجموعة من المؤشرات، و استنادا إلى ما هو متوفر من معلومات في مختلف التقارير و المسوح الوطنية.

الفرع الأول: مؤشرات الفقر حسب خطوط الفقر الوطنية و الدولية

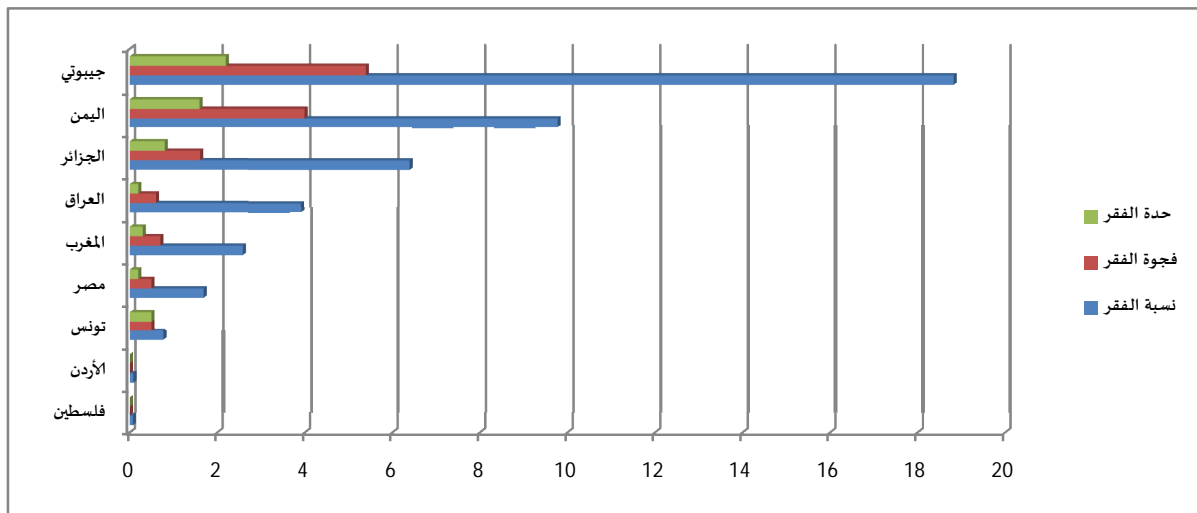
ترتبط معدلات الفقر في الدول العربية عموما و الدول المغاربية الثلاث خصوصا بالأوضاع الاقتصادية، السياسية و الاجتماعية. و العديد من التقارير تتوقع أن تكون معدلات الفقر قد ارتفعت في عدد من الدول نظرا للأسباب الآتية:

✓ تراجع النمو الاقتصادي؛

- ✓ انخفاض أسعار النفط في الأسواق الدولية؛
- ✓ انخفاض قيمة تحويلات العاملين بالدول العربية المصدرة للنفط؛
- ✓ تأخر انتعاش الاقتصاد العالمي؛
- ✓ الأوضاع الداخلية و نزوح السكان من بعض الدول العربية مثل: سوريا، العراق، ليبيا واليمن إلى دول عربية أخرى.

تشير آخر بيانات متاحة إلى التباين الواضح في معدلات الفقر بين الدول العربية، حيث تتراوح تلك النسب وفق خطوط الفقر الوطنية بين أكثر من 40% في كل من جيبوتي، السودان و الصومال، و إلى أقل من 10% كما في الجزائر و المغرب¹. و الشكل رقم (3-12) يوضح مؤشرات نسبة الفقر وفق خط الفقر الدولي (مؤشر تعداد الرؤوس)، فجوة الفقر و حدة الفقر. حيث تكمن أهمية مؤشري فجوة الفقر و حدة الفقر في أنهما يوليان أهمية أكبر لوضع الفقراء و مدى ابتعاد دخلهم عن خط الفقر.

شكل رقم (3-12): مؤشرات الفقر حسب خط الفقر الدولي



المصدر: التقرير الاقتصادي العربي الموحد، صندوق النقد العربي 2016، ص 49.

¹ التقرير الاقتصادي العربي الموحد، الملاحق الإحصائية، صندوق النقد العربي 2016، ص 415.

الفصل الثالث ظاهرة الفقر و نتائجها على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث

الملاحظ من خلال الشكل أعلاه، أن نسبة الفقر وفق خط الفقر الدولي (1.25 دولارا في اليوم بناء على المكافئ الشرائي للدولار لعام 2005) تختلف بين الدول المغاربية الثلاث، حيث تم تسجيل أعلى قيمة في الجزائر بما نسبته 6.38%، تليها المغرب 2.57% ثم تونس 0.74%¹، علما أن سنة تقدير الإحصائيات تختلف من دولة لأخرى.

للتفصيل أكثر بخصوص الفقر في البلدان المغاربية الثلاث، فقد أشار البنك الدولي إلى انحسار الفقر في بلدان المغرب العربي لكن التفاوتات لازالت قائمة، حيث يوضح فيه:²

- ✓ تراجع معدلات الفقر المدقع، لكن فئة كبيرة من السكان مازالت عرضة لخطر السقوط في الفقر، ولا تزال معدلات البطالة مرتفعة، لا سيما في صفوف الشباب تمثل تحديا جسيما؛
- ✓ تفاوت معدلات الفقر و البطالة من حيث السن، نوع الجنس و الموقع الجغرافي. و هو مظهر لعدم المساواة، وصفه تقرير جديد للبنك الدولي بأنه معوق رئيسي للهدف العالمي - إنهاء الفقر في العالم بحلول عام 2030؛
- ✓ تحقيق التكافؤ في إمكانية الحصول على الفرص الاقتصادية من الأولويات، لا سيما معالجة مشكلة البطالة في صفوف الشباب.

إن البلدان المغاربية الثلاث و إن اختلفت في أدائها الاقتصادي، فإنها تواجه نفس التحديات الاجتماعية و الاقتصادية الرئيسية. و يرى كثيرون أن أهم هذه التحديات هي ارتفاع معدلات

^{*} للإشارة فإنه تختلف نسبة الفقر حسب خطوط الفقر الدولية: 1.25 دولارا في اليوم بناء على تعادل القوة الشرائية للدولار لعام 2005، و 1.90 دولارا في اليوم بناء على تعادل القوة الشرائية للدولار لعام 2011.

¹ التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2016، مرجع سبق ذكره، ص 415.

² البنك الدولي، انحسار الفقر في بلدان المغرب العربي، لكن التفاوتات لا تزال قائمة. متاح على الموقع:

<http://www.banquemondiale.org/fr/news/feature/2016/10/17/poverty-has-fallen-in-the-maghreb-but-inequality-persists>

الفصل الثالث ظاهرة الفقر و نتائجها على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث

البطالة، و خصوصا في صفوف الشباب- و التي تم التفصيل فيها سابقا- و تداعيات هذه الأخيرة على الحالة الاجتماعية للفرد و الوقوع في الفقر.

أما بخصوص تطور معدلات الفقر في دول الدراسة، نجد ما يلي:

1- بالنسبة للجزائر فقد بلغ معدل الفقر حسب خط الفقر الوطني 5.5% سنة 2011، بما يعادل 2 مليون فقير¹. و أن معدل الفقر المدقع بين مجموع السكان كان أقل من ذلك إذ بلغ 0.5%، ومع ذلك فإن نحو 10% من سكان الجزائر-أو قرابة 4 ملايين نسمة- يعتبرون معرضون لخطر السقوط مرة أخرى في الفقر إذا اشتدت عليهم الظروف. و قد تلعب البطالة في الجزائر هذا السبب متسببة في تدهور أحوال الناس، إذ بلغت 10% سنة 2011، و هي في ارتفاع مستمر، إذ بلغت 11.22% سنة 2016². كما يعيش قرابة 75% من فقراء الجزائر في المناطق الحضرية و يشتغلون بوظائف في القطاع غير الرسمي. تجعل كل هذه العوامل و اقترانها بانخفاض أسعار البترول من معالجة التفاوتات في الجزائر تحديا عسيرا، كما أن التفاوت في معدلات الاستهلاك مرتفعة، مع وجود الفجوة بين الأغنياء و الفقراء (معامل جيني) بـ 27.6%³.

2- بالنسبة لتونس فقد عرف معدل الفقر انخفاضا محسوسا من سنة 2000 إلى 2015 حسب آخر إحصائيات متاحة، حيث انخفض معدل الفقر من 25.4% سنة 2000 إلى 15.2% سنة 2015⁴، و يرتفع هذا المعدل في الوسط غير البلدي بنسبة 40.4%، و بهذا بلغ عدد الفقراء 2 مليون فقير سنة 2015⁵. كما أن معدل الفقر المدقع عرف هو الآخر انخفاضا معتبرا

¹ <http://povertydata.worldbank.org/poverty/country/DZA>. [En ligne] consulté le 30/12/2017.

² <https://data.albankaldawli.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS>. [En ligne] consulté le 24/08/2017.

³ <https://data.albankaldawli.org/indicator/SI.POV.GINI?> [En ligne] consulté le 10/10/2017.

⁴ <http://www.ins.tn/ar/themes/m%C3%A9nages-et-conditions-de-vie>. Consulté le 30/12/2017.

⁵ <http://povertydata.worldbank.org/poverty/country/TUN>. [En ligne] consulté le 30/12/2017.

خلال الفترة 2000-2015، حيث تم تسجيل 7.7% سنة 2000، لينخفض إلى 2.9% سنة 2015.

إن تحليل هذه النتائج يبين من جهة، مدى نجاح استراتيجيات الدولة التونسية في التصدي لظاهرة الفقر و التقليل من تفاقمها، و دورها كذلك في مجال الإحاطة الاجتماعية خاصة. من جهة أخرى، إن ارتفاع نسبة البطالة - خصوصا بين الشباب- من سنة 2010 بمعدل 13.05% إلى 18.33% سنة 2011، بسبب الأحداث الاجتماعية التي مرت بها تونس، تطرح إشكالا آخر و تناقضا مع النتائج المرتبطة بظاهرة الفقر، بالرغم من تسجيل انخفاض لمعدلات البطالة بعد سنة 2011، حيث بلغت 14.79% سنة 2016¹. لكن يبقى دور الدولة مرتبط بوضع إستراتيجية واضحة المعالم للحد من الظاهرتين (الفقر/البطالة)، و تطوير القدرة الشرائية للمواطنين، عبر مراجعة للأجور و توفير مناصب قارة للمواطنين...

3- بالنسبة للمغرب فقد ساعد النمو الاقتصادي خلال السنوات الأخيرة على تخفيض معدلات الفقر من 15.3% سنة 2001 إلى 4.8% سنة 2014². و على الرغم من أن معدل الفقر حسب خط الفقر الدولي (1.90 دولارا في اليوم)، انخفض من 7.5% سنة 1998 إلى 3.1% سنة 2006³، فإن قرابة 19% من سكان الريف الذين يعتمدون على الزراعة في المغرب، ما زالوا يعيشون في الفقر أو معرضون للسقوط فيه. إن النتائج الإيجابية المحققة، تتوقف على نجاح الإستراتيجية الوطنية التي سطرته المملكة المغربية، و ذلك بخلق وظائف جديدة وإصلاحات، تجعل مخرجات سوق العمل مواتية لمتطلبات القطاع الخاص بدرجة أكبر، و بالتالي تخفيض معدلات البطالة و التخفيف من آثارها الاجتماعية.

¹ <https://data.albankaldawli.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS>. [En ligne] consulté le 24/08/2017.

² Haut-Commissariat au Plan et la Banque mondiale, *Pauvreté et prospérité partagée au Maroc du troisième millénaire 2001-2014*, Novembre 2017, p 60.

³ <http://povertydata.worldbank.org/poverty/country/MAR>. [En ligne] consulté le 31/12/2017.

الفصل الثالث ظاهرة الفقر و نتائجها على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث

بصفة عامة، يمكن القول أن هناك نتائج ايجابية محققة على مستوى الدول المغاربية الثلاث فيما يخص تخفيض معدل الفقر سواء الوطني أو الدولي، لكن هذه النتائج و المعدلات تخفي من ورائها العدد الحقيقي لعدد الفقراء، في ظل التعداد السكاني المتزايد من جهة. من جهة أخرى، النتائج المصرح بها من طرف المعهد الدولي لبحوث سياسات الغذاء، حول تصنيف 119 دولة حسب مؤشر الجوع العالمي و التي نجد فيها ترتيب الدول المغاربية الثلاث كما يلي:¹

✓ تونس في المرتبة 28 و بمعدل 7.4%؛

✓ الجزائر في المرتبة 41 و بمعدل 9.5%؛

✓ المغرب في المرتبة 44 و بمعدل 10.2%.

علما أن هذا المؤشر عرف انخفاضا محسوسا خلال السنوات 1992، 2000، 2008 و 2017 على مستوى الدول المغاربية الثلاث، لكن ارتفاع هذا المؤشر بالمغرب، يطرح إشكالا آخر حول تخفيض معدل الفقر من جهة و القضاء على الجوع من جهة أخرى.

الفرع الثاني: قياس الفقر متعدد الأبعاد في البلدان المغاربية الثلاث

إن دليل الفقر متعدد الأبعاد و كما سبق تعريفه، فإنه يقيس درجة الحرمان الفردي من الخدمات الأساسية في مجال الصحة، التعليم و مستوى المعيشة. و لقياس الفقر متعدد الأبعاد في الدول المغاربية الثلاث، تم الاعتماد على تقارير التنمية البشرية الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي انطلاقا من سنة 2010، و الموضحة من خلال الجدول الموالي.

¹ International Food Policy Research Institute, *2017 Global Hunger Index*, Washington, October 2017, p 13.

جدول رقم (3-12): تطور مؤشر الفقر متعدد الأبعاد في البلدان المغاربية الثلاث للفترة 2010-2016

السنة	الدولة	2010	2011	2013	2014	2015	2016
الجزائر	غ م (غير متوفر)	0.010	0.010	0.010	غ م	غ م	غ م
تونس	0.010	0.010	0.010	0.010	0.006	0.006	0.006
المغرب	0.139	0.048	0.048	0.048	ع م	0.069	0.069

المصدرة: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التنمية البشرية.

يتضح من خلال الجدول أعلاه، عدم توفر معلومات حول مؤشر الفقر متعدد الأبعاد لدولة الجزائر، نظرا لغياب الإحصائيات والبيانات، والتي مصدرها التقارير والمسوح الوطنية. وهذا ما من شأنه أن يزيد في صعوبة إجراء المقارنة مع دولتي المغرب و تونس.

أما فيما يخص الدولتين تونس و المغرب، نجد أن دولة تونس أقل فقرا بالمقارنة مع دولة المغرب، بناء على تقرير التنمية البشرية لسنة 2016، حيث تم تسجيل 0.006 بالنسبة لتونس و 0.069 بالنسبة للمغرب. علما أن المؤشر عرف انخفاضا ملحوظا في دولة تونس بين سنتي 2010 و 2016، حيث تم تسجيل 0.010 و 0.006 على التوالي، لكن بالنسبة لدولة المغرب فالمؤشر عرف انخفاضا معتبرا و مميذا بين سنتي 2010 و 2011، ليرتفع بشكل ملحوظ في سنة 2015.

الفرع الثالث: مؤشرات توزيع الدخل

من أجل مقارنة درجة تفاوت توزيع الدخل يتم استخدام مؤشر أو معامل جيني (Le coefficient de Gini). لكن هناك تقارير تعتبر أن مؤشر جيني لوحده غير كاف للتعبير عن درجة اللامساواة في توزيع الدخل، حيث أنه لا يعبر عن التوزيع النسبي للدخل أو الإنفاق بين شرائح الدخل المختلفة. و عليه فإن مقارنة شرائح الدخل المختلفة تعتبر مكملة لمؤشر جيني.

في هذا الخصوص، صدر تقرير عن الطبقة الوسطى في البلدان العربية، تعرف فيه على أساس أنها: "مجموعة من الأفراد يقع مستوى إنفاقهم الاستهلاكي فوق خط للفقر يحدد على نحو ملائم، على أن يساوي مستوى الإنفاق على السلع غير الأساسية و الخدمات قيمة خط الفقر الأدنى، أو أن يكون أدنى منه"¹. و بالتالي، يمكن التمييز بين الطبقة الوسطى و الفئات الاقتصادية الأخرى، أي الفقراء أو يقع معدل إنفاقهم ما دون خط الفقر المحدد تحديدا ملائما، والمعروضون للفقر، أو من يقع مستوى إنفاقهم بين خط الفقر الأدنى وخط الفقر الأعلى، و الفئة الثالثة من المستهلكين الأكثر يسرا، الذين يتخطى معدل إنفاقهم على السلع غير الأساسية قيمة خط الفقر الأدنى. و في هذا الصدد تتوزع شرائح الدخل كما يلي:

1. الطبقة الفقيرة (الفقراء): تضم كل من يقل استهلاكه عن خط الفقر الأدنى؛
2. الطبقة الهشة (المعرضون للفقر): تضم كل من يقع استهلاكه بين خط الفقر الأدنى و خط الفقر الأعلى؛
3. الطبقة الوسطى: تضم كل من يقع مستوى استهلاكه أعلى من قيمة خط الفقر الواسع، بينما تكون قيمة استهلاك السلع و الخدمات غير الضرورية لديه تساوي أو أقل من قيمة خط الفقر الأدنى؛
4. الطبقة الغنية (الميسورون): و تشمل كل من يتجاوز قيمة استهلاكهم للكفايات قيمة الحد الأدنى للفقر.

لكن يبقى الإشكال مطروحا في قياس حجم الطبقة الوسطى، إذ هناك طرقا مختلفة لقياس حجم الطبقة الوسطى، حيث يتم استخدام وحدات قياس نسبية أو مطلقة². تعتبر وحدات القياس النسبية أن الطبقة الوسطى تضم من يقع مدخولهم بين الشرائح الثانية و الثالثة و الرابعة من التقسيم

¹ اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية لغربي آسيا، الطبقة الوسطى في البلدان العربية: قياسها و دورها في التغيير، الأمم المتحدة، بيروت 2014، ص 29.

² المرجع السابق، ص 27.

الفصل الثالث ظاهرة الفقر و نتائجها على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث

الخمسي لمستويات الدخل، أو الأفراد الذين يتراوح مدخولهم بين 75% و 125% من متوسط نصيب الفرد من الدخل في مجتمع ما. أما وحدات القياس المطلقة، فتأتي بتقديرات يمكن مقارنتها عبر البلدان من خلال تحديد الطبقة الوسطى، على أنها تضم من يقع معدل إنفاقهم ضمن عتبتين محددتين من حيث معادل القوة الشرائية.

في نفس السياق، هناك تصنيف آخر للدول حسب معيارين؛ المعيار الأول هو حجم الطبقة الوسطى (صغير، متوسط، كبير)، و المعيار الثاني هو القدرة الشرائية (ضعيفة، متوسطة، كبيرة). وهذا ما يوضحه الجدول الموالي.

جدول رقم (3-13): توزيع الطبقات الوسطى في بعض الدول العربية حسب الحجم و القدرة الشرائية

		حجم الطبقة الوسطى		
		كبير	متوسط	صغير
القدرة الشرائية	ضعيفة			الجزائر، السودان، الأردن و مصر
	متوسطة	تونس		موريتانيا و المغرب
	كبيرة			اليمن

المصدر: التقرير الاقتصادي العربي الموحد، صندوق النقد العربي 2016، ص 54.

يوضح الجدول أعلاه، توزيع بعض الدول العربية و التي من بينها الدول المغاربية الثلاث حسب حجم الطبقة الوسطى و القدرة الشرائية*. حيث صنفت الجزائر و المغرب ضمن الحجم الصغير للطبقة الوسطى مع تسجيل قدرة شرائية ضعيفة و متوسطة على الترتيب، أما عن دولة تونس فتميزت بكون حجم طبقته الوسطى مع قدرة شرائية متوسطة، و هذا مؤشر ايجابي لهذه الدولة

* حسب تقرير اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية لغربي آسيا لسنة 2014، فإن الطبقة الوسطى هي أكبر شريحة اقتصادية في المنطقة العربية، تضم حوالي نصف عدد السكان، و بعد أن بقي حجمها شبه ثابت بين عامي 2000 و 2011، بدأت تصغر على إثر الأزمات التي ألمت بعدد من بلدان المنطقة.

الفصل الثالث ظاهرة الفقر و نتائجها على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث

بالمقارنة مع دولتي الجزائر و المغرب. على عكس الإحصائيات المتوفرة بخصوص معامل جيني، أين تميزت الجزائر بانخفاض قيمته بالمقارنة بدولتي تونس و المغرب. إذ بلغ 27.6% بالنسبة لدولة الجزائر، 35.8% بالنسبة لدولة تونس و 40.7% بالنسبة لدولة المغرب¹.

¹ <https://data.albankaldawli.org/indicator/SI.POV.GINI?> [En ligne] consulté le 10/10/2017.

خلاصة الفصل:

على الرغم من أن نتائج الفقر واحدة بالنسبة للأشخاص الذين يعانون من هذه الظاهرة، والمتمثلة عموماً من كل الكماليات و جزءاً من الأساسيات، و الذي يختلف من دولة لأخرى، و ذلك حسب سياساتها الموضوعية و توجهها الاجتماعي. و قد وقفنا على اختلاف مفاهيم مصطلح الفقر و آليات قياسه زمنياً و مكانياً، إذ تكمن الإشكالية في قياس الفقر، في عدم جواز استخدام عتبة ثابتة أو معياراً عالمياً لقياس خط الفقر، لأنه لا يعبر عن الحرمان الفعلي في العديد من الدول. و يعتمد على معدلات صرف لمعادل القوة الشرائية لا تعكس بدقة تكيف معادل القوة الشرائية في كافة البلدان. و عليه فلكل دولة حرية اختيار خطوط فقر وطنية حسب الظروف الخاصة و المحيطة بها.

على الرغم من التاريخ و الجغرافيا الذي يجمع الدول المغاربية الثلاث (الجزائر، تونس و المغرب) موضوع الدراسة، إلا أن الوضع الاقتصادي و الاجتماعي الذي يسود هذه الدول يتمايز من دولة إلى أخرى. فقد سجلنا خطوات عملاقة في مجال الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، تونس و المغرب. إلا أن هناك متغيرات سياسية و أمنية حالت دون نجاحها، و ربما تبقى المغرب بعيدة عن هذه التطورات، مما أدى إلى نجاح بعض السياسات الاقتصادية، لا سيما حالة التطرق إلى تنويع الاقتصاد.

أما بالنسبة للوضع الاجتماعي، سجلنا تحسناً للمؤشرات الاجتماعية، إلا أن الجزائر تبقى هي الأحسن نظراً للسياسات الاجتماعية التي تمس كل طبقات المجتمع. إلا أن تونس و رغم الأحداث السياسية التي ما زالت ترمي بظلالها منذ سنة 2011، عرفت كيف تزاوج بين السياسة الاقتصادية و الاجتماعية لتحسين رفاهية المجتمع. و في نفس السياق، سجلنا تمايزاً آخر في دور الدول محل الدراسة في القضاء على ظاهرة الفقر، خصوصاً في المغرب. كما أن ظاهرة الفقر ارتبطت باستفحال ظاهرة البطالة و اختلاف حدتها من دولة لأخرى من ناحية الأسباب و النتائج.

الفصل الرابع:

أثر المدخلات الاجتماعية المستدامة على
المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث

تمهيد:

إن التطور المتسارع الذي شهده الطب بداية من النصف الثاني من القرن العشرين، كان له الأثر البالغ في النمو السكاني. وعلى الرغم من أن التطور في ميدان الطب، الاكتشافات العلمية والجهود المبذولة من طرف الدول للمحافظة وتحسين الحالة الصحية للسكان، ما هي إلا مدخل واحد من بين مداخل عديدة لتحقيق التنمية المستدامة لدولة ما، إلا أن هناك من يعترف بأنه أهمها نظراً لأن موضوعه المورد البشري ونوعية حياته. أي أن أثرها بالغ الأهمية على طول حياة ونوعية حياة السكان، ومن ثم تأثيرها الاقتصادي والاجتماعي المباشر على المورد البشري والتنمية المستدامة على السواء.

إلى جانب الصحة، هناك اهتمام آخر لنوعية حياة المورد البشري في إطار تحقيق التنمية المستدامة وهو التعليم، إذ يعد التعليم حقاً من حقوقه، وهو الأساس الذي تقوم عليه التنمية المستدامة. فالاستثمار في التعليم يولد آثاراً إيجابية على الفرد والمجتمع. في عالم يضم أكثر من 7 مليار نسمة ويتمتع بموارد طبيعية محدودة.

إن الدول المغاربية الثلاث، شأنها شأن العديد من دول العالم، في إبراز دورها لتحقيق التنمية المستدامة من خلال المدخلات الاجتماعية السابقة الذكر، ومدى ضمان تمتع مجتمعاتها بأنماط عيش صحية، وإمكانية الحصول على خدمات رعاية صحية أساسية جيدة، بالإضافة إلى ضمان التعليم الجيد والنصف في مختلف المراحل التعليمية... كله في إطار تحقيق تنمية بشرية مستدامة، وفي ظل وجود تحديات بيئية. وعليه، من خلال هذا الفصل يتم التطرق إلى المباحث الآتية:

المبحث الأول: التنمية الصحية المستدامة في البلدان المغاربية الثلاث؛

المبحث الثاني: واقع التعليم المستدام في البلدان المغاربية الثلاث؛

المبحث الثالث: التحديات البيئية وآثارها الاجتماعية على المورد البشري.

المبحث الأول: التنمية الصحية المستدامة في البلدان المغاربية الثلاث

إن تمتع الفرد و المجتمع بصحة جيدة، ضمان لتنمية اقتصادية و اجتماعية طويلة الأمد . فالاستثمار في تحسين صحة السكان، سيمكن من تمديد حياة أفراد المجتمع و كذا نوعية حياتهم، ومن ثم تحقيق بعض التوازنات الاقتصادية و الاجتماعية، التي يمكن أن تحتل حالة تفشي الأمراض لاسيما المعدية منها، و كذا عدم توفير الموارد المادية و البشرية للتكفل الصحي بالسكان .

المطلب الأول: التنمية الصحية المستدامة

تعتبر الصحة من الأمور الأكثر أهمية في المجال التنموي، لأنها تبرز عن أحد مؤشرات التنمية المستدامة، وبالذات وفق بعد أساسي يتمثل في البعد الاجتماعي .

الفرع الأول: مفهوم التنمية الصحية المستدامة

تعرف الصحة في دستور منظمة الصحة العالمية، بأنها حالة اكتمال السلامة بدنيا، عقليا، مهنيا واجتماعيا، وليس مجرد انعدام المرض و العجز، و أن الصحة حق أساسي من حقوق الإنسان و هدف اجتماعي عالمي النطاق، و أنها أمر أساسي لتلبية الاحتياجات الأساسية للإنسان.¹

من هذا المنطلق، جاء المؤتمر الدولي للرعاية الصحية الأولية الذي انعقد في "ألمأ-آتا" في عام 1978، والذي شكل انطلاقة مهمة في سبيل النضال من أجل الصحة، من بين ما جاء في النص ما يلي: "الحكومات مسؤولة عن صحة شعوبها، و لا يمكن الوفاء بهذه المسؤولية إلا باتخاذ تدابير صحية و اجتماعية كافية، و ينبغي بلوغ جميع شعوب العالم بحلول العام ألفين مستوى من الصحة، يمكنها أن تحيا حياة منتجة اجتماعيا و اقتصاديا"².

¹ كامل مهنا، الخريطة الصحية و الرعاية الصحية الأولية نحو تعزيز اللامركزية، وزارة الصحة العامة، البنك الدولي 2003، ص 05.

² كامل مهنا، الرعاية الصحية الأولية: واقع و حلول، المؤتمر الوطني الأول تجمع للهيئات الأهلية في لبنان، قصر الاتيسكو، ديسمبر 1999، ص 06.

إن العديد من التقارير و الدراسات، أثبتت أن الفروقات في المؤشرات الصحية بين الدول، ما هي إلا انعكاسات للفروقات في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، و إذا كانت الصحة غاية أساسية من غايات التنمية، فإن القدرة على التنمية نفسها تتوقف على الصحة. فالصحة من أساسيات التنمية، و هي شرط مسبق، بل مؤشر و حصيلة للتقدم المحرز في تحقيقها بشكل مستدام¹.

على هذا الأساس شددت القمم و المؤتمرات العالمية المتوالية على الاهتمام بالتنمية الصحية المستدامة، و هذا ما أكده البنك الدولي، صندوق النقد الدولي و منظمة الصحة العالمية على الدور المحوري للاستثمار في رأس المال البشري، عن طريق الصحة ك مطلب أساسي لتحقيق التنمية الصحية المستدامة.

كما أكد نص المبدأ الأول من إعلان ريو للبيئة و التنمية على أن: "البشر في صميم الاهتمامات المتعلقة بالتنمية المستدامة، و يحق لهم أن يحيا حياة صحية و منتجة في وئام مع الطبيعة"². بمعنى أنه لا يمكن أن يعيش الإنسان في صحة جيدة دون وجود تنمية مستدامة متفاعلة و مترابطة من جميع النواحي؛ الاقتصادية، الاجتماعية و البيئية. و الشكل رقم (4-1) يوضح العلاقة بين الاستثمار في الصحة و التنمية.

في إطار تحقيق هدف الصحة من أجل التنمية المستدامة تم وضع مجموعة من الغايات، و المنظر تحقيقها بحلول عام 2030 كما يلي:³

1. خفض النسبة العالمية لوفيات الأمهات إلى أقل من 70 حالة وفاة لكل 100000 مولود

حي؛

¹ منظمة الصحة العالمية، تحديد موضع الصحة في خطة التنمية لما بعد عام 2015، ورقة نقاش 2012، ص 01.

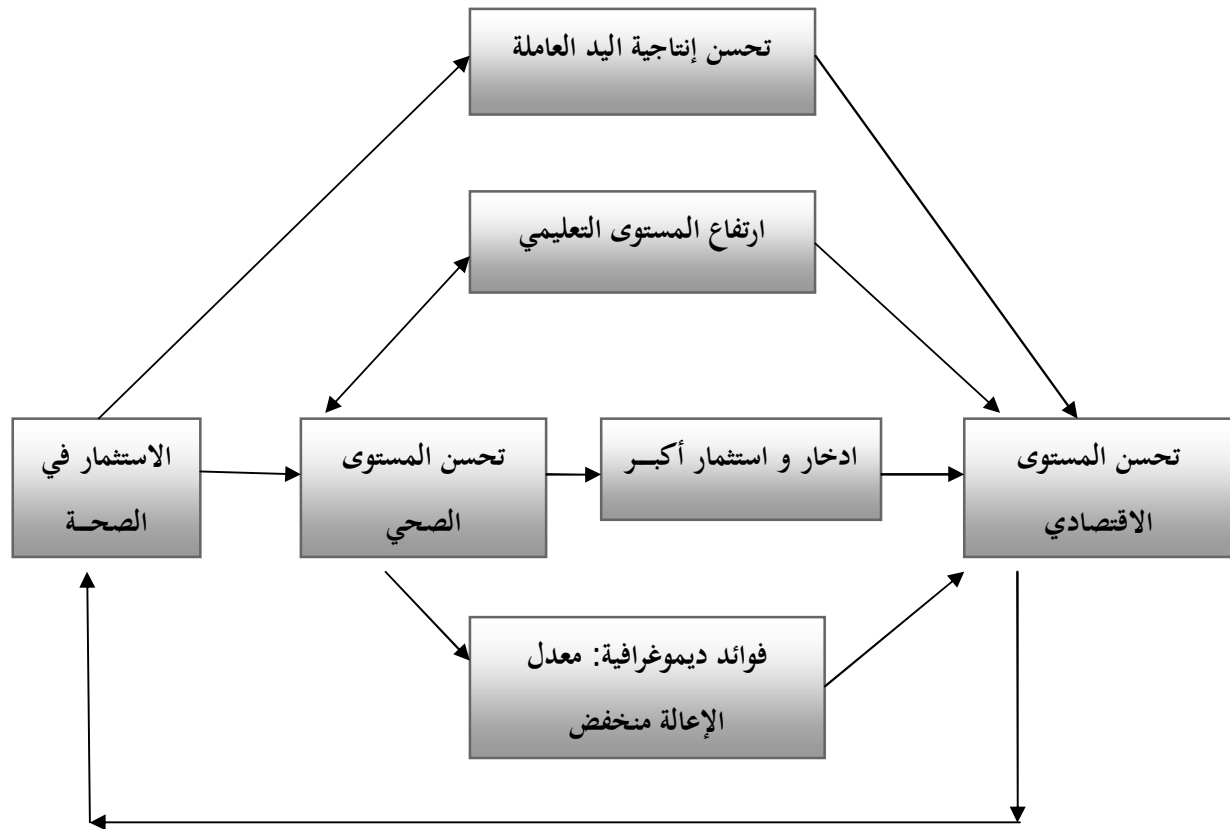
² الأمم المتحدة، تقرير مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة و التنمية، ريو دي جانيرو 1992، نيويورك 1993، ص 02.

³ منظمة الصحة العالمية، الصحة في خطة التنمية المستدامة لعام 2030، تقرير من الأمانة، ديسمبر 2015، ص 13.

2. وضع حد لوفيات المواليد و الأطفال دون سن الخامسة، بسعي جميع البلدان إلى بلوغ هدف خفض وفيات المواليد على الأقل إلى 12 حلة وفاة لكل 1000 مولود حي، وخفض وفيات الأطفال دون سن الخامسة على الأقل إلى 25 حالة وفاة لكل 1000 مولود حي؛
3. وضع حد لأوبئة الأيدز و السل و الملاريا و أمراض المناطق المدارية المهملة، و مكافحة التهاب الكبد و الأمراض المنقولة بالمياه و الأمراض السارية الأخرى؛
4. تعزيز الوقاية من استعمال المواد، بما يشمل تعاطي مواد الإدمان و تناول الكحول على نحو يضر بالصحة؛
5. خفض عدد الوفيات و الإصابات الناجمة عن حوادث المرور إلى النصف؛
6. ضمان حصول الجميع على خدمات رعاية الصحة الجنسية و الإنجابية، بما في ذلك خدمات تنظيم الأسرة و المعلومات و أنشطة التوعية الخاصة بتنظيم الأسرة، و إدماج الصحة الإنجابية في الاستراتيجيات و البرامج الوطنية؛
7. تحقيق التغطية الصحية الشاملة، بما في ذلك الحماية من المخاطر المالية، إمكانية الحصول على خدمات الرعاية الصحية الأساسية الجيدة، و إمكانية حصول الجميع على الأدوية و اللقاحات الأساسية الجيدة، المأمونة، الفعالة و الميسورة التكلفة؛
8. الحد بدرجة كبيرة من عدد الوفيات و الأمراض الناجمة عن التعرض للمواد الكيميائية الخطرة و تلويث و تلوث الهواء، الماء و التربة؛
9. تعزيز تنفيذ الاتفاقية الإطارية لمنظمة الصحة العالمية بشأن مكافحة التبغ في جميع البلدان؛
10. دعم البحث و التطوير في مجال اللقاحات و الأدوية الخاصة بالأمراض السارية و غير السارية، و توفير إمكانية الحصول على الأدوية و اللقاحات الأساسية بأسعار معقولة؛
11. زيادة التمويل في قطاع الصحة و توظيف القوى العاملة في هذا القطاع و تطويرها و تدريبها؛

12. تعزيز قدرات جميع البلدان و لا سيما البلدان النامية، في مجال الإنذار المبكر و الحد من المخاطر وإدارة المخاطر الصحية الوطنية و العالمية.

شكل رقم (4-1): الاستثمار في الصحة و التنمية



المصدر: نور الدين عياشي، المنظومات الصحية المغاربية-دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة 2010/2009، ص 355.

تم تطوير عدد من المؤشرات للتعريف بالحالة الصحية لمختلف الدول، و التي تعتبر بمثابة مؤشرات لقياس التنمية الصحية المستدامة في بلد ما، تشمل أهم هذه المؤشرات على ما يلي:¹

¹ لامية حماني، عبود زرقين، التنمية الصحية المستدامة و نتائجها على المورد البشري- دراسة مقارنة الجزائر، تونس و المغرب، مجلة رؤى اقتصادية، العدد التاسع، جامعة الوادي 2015، ص ص 253-273.

العمر المتوقع عند الولادة: يتمثل في عدد السنوات التي من المتوقع أن يجيهاها الطفل حديث الولادة، في حالة استمرار أنماط الوفاة السائدة وقت ولادته على ما هي عليه طوال حياته؛

معدل وفيات الرضع: أي عدد الوفيات سنويا من الرضع الذين تقل أعمارهم عن سنة، لكل طفل يولدون أحياء. و المعدل يعبر عن احتمال الوفاة خلال الفترة المحصورة بين الولادة واكتمال السنة الأولى من العمر بالضبط مضروبا في ألف؛

معدل وفيات الأطفال دون سن الخامسة: يتمثل في متوسط العدد السنوي لوفيات الأطفال دون سن الخامسة لكل ألف يولدون أحياء، خلال السنوات الخمس السابقة. و المعدل يعبر عن احتمال الوفاة خلال الفترة المحصورة بين الولادة و اكتمال السنة الخامسة من العمر بالضبط مضروبا في ألف؛

نسبة الإنفاق الصحي: أي الإنفاق على المستشفيات، المراكز الصحية، العيادات، خطط التأمين الصحي و تنظيم الأسرة، منسوبا إلى إجمالي الإنفاق الحكومي أو الناتج المحلي الإجمالي؛ الحصول على الخدمات الصحية: وهو النسبة المئوية للسكان الذين يمكنهم الحصول على الخدمات الصحية المحلية الملائمة، سيرا على الأقدام أو باستخدام وسائل الانتقال المحلية فيما لا يزيد عن ساعة.

هناك اختلاف على مستوى المؤسسات الدولية المعنية في استخدام هذه المؤشرات، فمثلا منظمة اليونيسيف تعتمد معدل وفيات الأطفال كمؤشر للحالة الصحية و تحقيق التنمية الصحية لبلد ما، في حين تعتمد المنظمة العالمية للصحة العمر المتوقع عند الولادة، كمؤشر بعد تعديله ليأخذ في الاعتبار المعلومات المتوفرة حول البيئة و تاريخ الأمراض. كما تم استخدام مؤشرات الوفيات، لاستكشاف أهم العوامل المحددة للحالة الصحية على مستوى الدول، حيث تم تقدير نموذج للانحدار

باستخدام لوغاريتم معدل وفيات الأطفال كمتغير معتمد، ومتوسط دخل الفرد و نصيب الإنفاق العام في قطاع الصحة من الناتج المحلي الإجمالي كأهم المتغيرات المفسرة، بالإضافة إلى متغيرات أخرى.

الفرع الثاني: أسس تحقيق تنمية صحية مستدامة

إن تعزيز قدرة الأنظمة الصحية على توفير الخدمات الصحية الأساسية للجميع على أساس الكفاءة، سهولة المنال، يسر التكلفة للوقاية من الأمراض، مكافحتها و معالجتها، بما يتماشى مع حقوق الإنسان والحريات الأساسية، و يتفق مع القوانين المحلية و القيم الثقافية و الدينية، يستدعي تحقيق مجموعة من التدابير على جميع المستويات. على هذا الأساس، نجد الاهتمام الواسع لتقارير المؤتمرات، مؤتمرات القمة ذات الصلة التي تعقدها الأمم المتحدة و الدورات الاستثنائية للجمعية العامة بما يلي:¹

1. تحسين و تطوير إدارة الموارد البشرية العاملة في خدمات القطاع الصحي؛
2. تعزيز إمكانية الحصول بصورة منصفة و محسنة على خدمات الصحة الكفؤة و الرخيصة؛ تشمل الوقاية على كافة مستويات النظام الصحي، و الحصول على الأدوية الضرورية بأسعار ميسورة؛
3. دمج المشاكل الصحية في الاستراتيجيات و السياسات و البرامج المتعلقة بالقضاء على الفقر و تحقيق التنمية المستدامة؛
4. توجيه الجهود البحثية نحو القضايا الصحية ذات الأولوية- و تطبيق نتائج البحوث عليها- خاصة القضايا التي تمس الفئات السكانية الضعيفة و المعرضة للإصابة بالأمراض؛
5. تعزيز تكافؤ الفرص في الحصول على خدمات الصحة، التعليم، التدريب، المعالجة، التكنولوجيا الطبية و الاهتمام بالآثار الجانبية لسوء الصحة؛

¹ لامية حمانيمة، عبود زرقين، مرجع سبق ذكره، ص ص 253-273.

6. تقديم مساعدات تقنية و مالية للبلدان النامية و البلدان التي تمر اقتصادياتها بمرحلة انتقالية، لتنفيذ إستراتيجية الصحة للجميع، بما في ذلك أنظمة المعلومات الصحية و قواعد البيانات المتكاملة عن تبني تنمية صحية؛

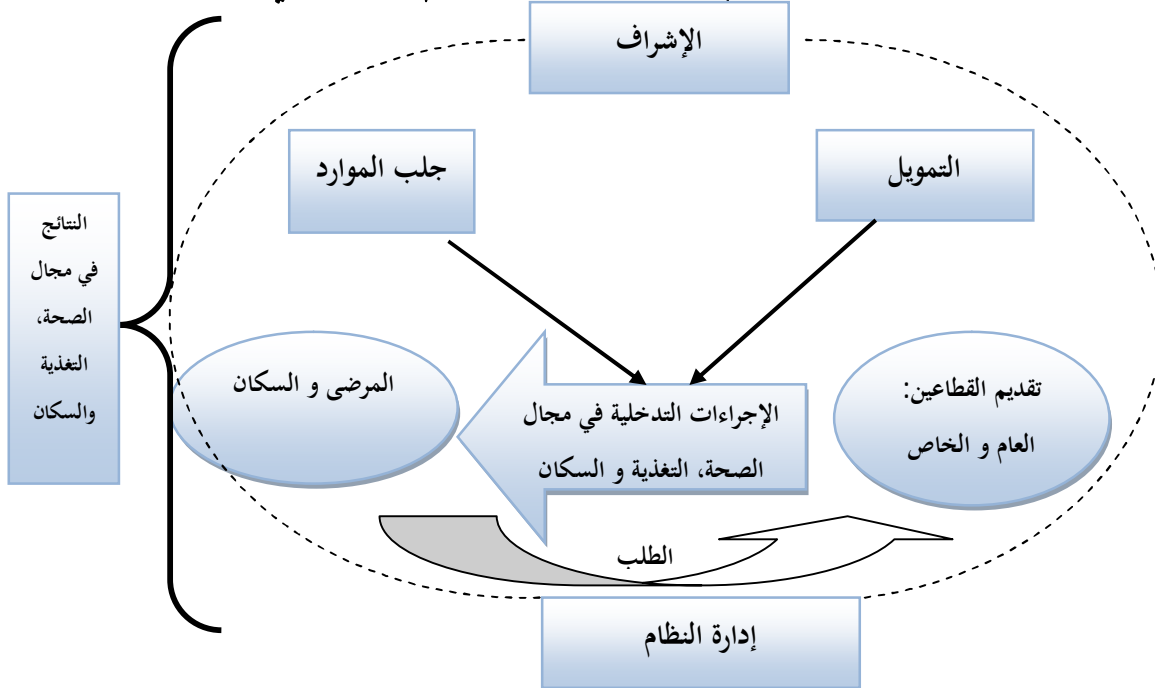
7. إطلاق مبادرات دولية لبناء القدرات، تساعد في تقييم الروابط بين الصحة و البيئية، وتستفيد من المعارف المكتسبة من أجل تهيئة استجابات أكثر فعالية، إزاء الأخطار البيئية التي تهدد صحة الإنسان؛

8. نقل و نشر التكنولوجيا بشروط متفق عليها، تشمل إقامة شراكات متعددة المجالات مع القطاعين العام و الخاص لتأمين الحصول على الخدمة الصحية؛

9. تعزيز برامج منظمة العمل الدولية و منظمة الصحة العالمية لتخفيض نسبة الوفيات والإصابات والأمراض المهنية، و ربط الصحة المهنية بتحسين الصحة العامة كوسيلة لتعزيز الصحة العامة و التوعية الصحية.

كما يمكن من خلال الشكل الموالي، توضيح وظائف النظام الصحي، و التي بتضافرها مع وجود عوامل أخرى لتحسين أداء هذا النظام، من شأنه أن يؤدي إلى تحقيق نتائج ايجابية في مجال الصحة، التغذية و السكان.

شكل رقم (4-2): وظائف النظام الصحي



المصدر: البنك الدولي، التنمية الصحية؛ إستراتيجية البنك الدولي لتحقيق النتائج في مجال الصحة، التغذية و السكان، واشنطن 2008، ص 06.

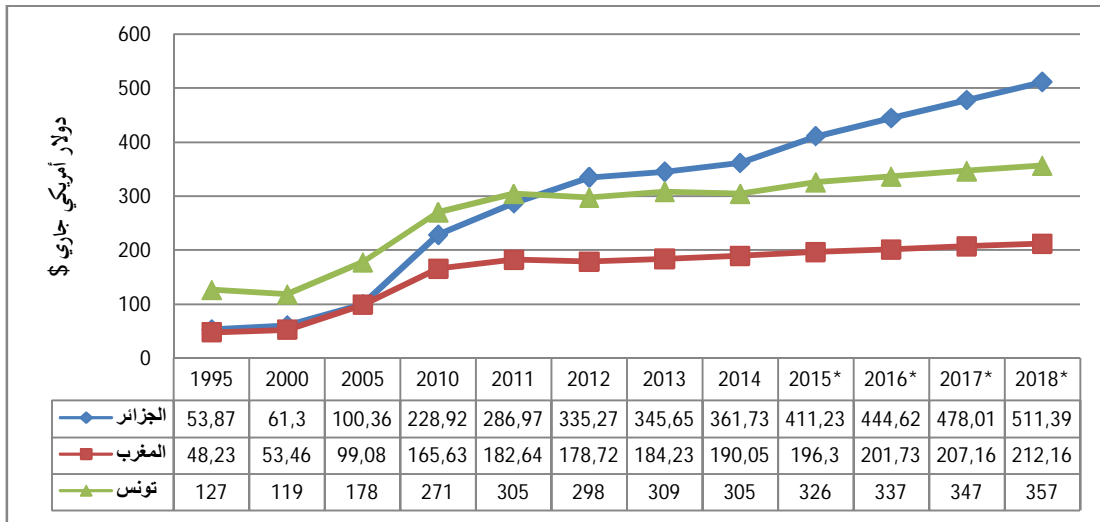
المطلب الثاني: تحليل المؤشرات العامة للتنمية الصحية المستدامة في البلدان المغاربية الثلاث

سنحاول من خلال هذا المطلب، إبراز دور التنمية الصحية كأحد أبرز مدخلات التنمية المستدامة في الدول المعنية، من خلال التركيز على مقارنة مظاهر التنمية الصحية المستدامة في البلدان الثلاث (الجزائر، تونس و المغرب)، وتأثيرها على الموارد البشرية. حيث يتم عرض، تحليل ومقارنة مؤشرات التنمية الصحية في البلدان المعنية بالدراسة، و ذلك من خلال أربعة مدخلات (متوسط الإنفاق الفردي على الصحة، حجم الجهود المبذولة من أجل الوقاية من الأمراض، حجم الإمكانيات المادية المرصودة للعلاج، حجم الموارد البشرية المرصودة للعلاج).

الفرع الأول: مقارنة نصيب الفرد من الإنفاق العام على الصحة

يمثل متوسط الإنفاق الفردي على الصحة، مجموع حجم الإنفاق العام على الصحة إلى عدد السكان في سنة معينة في الدولة المعنية. من خلال الشكل رقم (3-4) نلاحظ ارتفاع مستمر لمتوسط الإنفاق الفردي في الدول المغاربية الثلاث من سنة إلى أخرى و لكن بمستويات مختلفة. سنحاول فيما يلي تفصيل و تحليل هذا الاختلاف بدلالة كل دولة على حدى.

شكل رقم (3-4): متوسط الإنفاق الفردي على الصحة (\$) دولار أمريكي جاري



Source: Banque mondiale, *Perspective monde*, [En ligne] sur le site: <http://www.perspective.usherbrook.ca/> consulté le 29/11/2017.

السنوات (*): عبارة عن تقديرات منجزة من طرف « perspective monde » من خلال نموذج انحدار بسيط.

1. تم تسجيل في الفترة من سنة 1995 إلى غاية 2014 معدل نمو موجب لهذا النوع من النفقات في الجزائر بنسبة 571.48%، كما تم تسجيل في نفس الفترة متوسط إنفاق سنوي للفرد قدره \$148.91¹. سجلت الجزائر أكبر إنفاق متوسط للفرد سنة 2014 بواقع \$361.73، و أقل متوسط سجل سنة 1995 بواقع \$53.87. و ترجع أسباب هذا الارتفاع للتحويلات التي شهدتها الجزائر في بداية

¹ Banque mondiale, *Perspective monde*, [En ligne] sur le site: <http://www.perspective.usherbrook.ca/> consulté le 29/11/2017.

عشرية التسعينات من القرن الماضي في مختلف المجالات، إذ بدأت تعطي ثمارها في العشرية الأولى من القرن الواحد والعشرين لا سيما مع القفزة النوعية لأسعار الطاقة في السوق الدولية من جهة، من جهة أخرى تكريس الحكومات المتعاقبة مجانية الخدمة الصحية.¹

2. بقي إنفاق الفرد على الصحة في تونس هو الأكبر في الفترة 1995 إلى غاية 2011 بمعدل نمو موجب قدره 140.15%، بالمقارنة مع الجزائر و المغرب في نفس الفترة. لتمييز الجزائر في الفترة 2012-2014 بارتفاع الإنفاق الفردي على الصحة ليبلغ \$361.73 مقارنة بـ\$305 المسجلة بتونس، تم تسجيل في نفس الفترة متوسط إنفاق سنوي للفرد قدره \$193.75². كما تم تسجيل أكبر متوسط إنفاق سنة 2013 بواقع \$309، لينخفض سنة 2014 إلى \$305، أما أقل متوسط فسجل سنة 2000 بواقع \$119.

3. يعتبر إنفاق الفرد على الصحة في المغرب متواضعا من ناحية الحجم بالمقارنة مع الجزائر وتونس، تم تسجيل في الفترة 1995 إلى غاية 2014 معدل نمو موجب قدره 294.04%. حيث تم تسجيل متوسط إنفاق الفرد السنوي قدره \$109.56³. كما تم تسجيل أكبر متوسط إنفاق سنة 2014 بواقع \$190.05، وأقل متوسط سنة 1995 بواقع \$48.23.

من خلال هذه المقارنة، يظهر جليا حجم الإنفاق الفردي على الصحة في تونس الذي تزايد بمعدلات مستقرة نوعا ما، و بمتوسط إنفاق للفرد تعدى ذلك المسجل في الجزائر، و في المرتبة الثالثة ما

¹ نصر الدين عيساوي، لامية حمانيّة، دور منظومة التأمينات الاجتماعية في الحد من ارتفاع النفقات الصحية-دراسة حالة الضمان الاجتماعي الجزائري، الملتقى الدولي حول سياسات التحكم في الإنفاق الصحي في الجزائر: الواقع والآفاق، جامعة المسيلة، يومي 24 و 25 نوفمبر 2015.

² Banque mondiale, *Perspective monde*, [En ligne] sur le site: <http://www.perspective.usherbrook.ca/> consulté le 29/11/2017.

³ Idem.

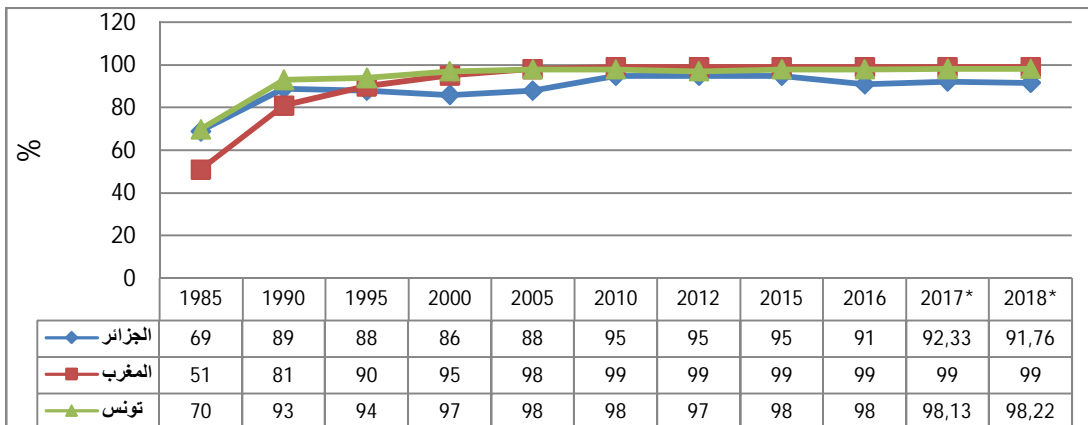
تم تسجيله في المغرب. يمكن ملاحظة أيضا القفزة التي سجلها متوسط إنفاق الفرد في الجزائر لاسيما في السنوات الأخيرة الذي تعدى من خلاله عتبة \$350.

الفرع الثاني: الجهود المبذولة للوقاية من الأمراض لدى الأطفال

تعتبر الوقاية محل اهتمام جل المنظومات الصحية في العالم نظرا لما لها من وقع إيجابي على الأطراف الثلاث المكونة للمنظومة الصحية الوطنية (طالب العلاج، مقدم العلاج و الجهات الممولة له). تمثل الوقاية من الأمراض من خلال التطعيم الذي يستفاد منه الأطفال في السنوات الأولى من حياتهم استثمارا حقيقيا في صحة المورد البشري، بحيث يتم إنفاق القليل من أجل الحصول على ميزات صحية، اجتماعية واقتصادية جمة من هذا الفرد. من خلال الشكل رقم (4-4) يمكن أخذ نظرة حول الجهود المبذولة من طرف الجهات الوصية من أجل القضاء على أمراض كانت فيما سبق تحصد أرواحا كثيرة و تنقل معدلات وفيات الأطفال خلال سنوات حياتهم الأولى، من هذه الأمراض (الدفتيريا، السعال الديكي و التيتانوس).

شكل رقم (4-4): نسبة الاستفادة من التطعيم ضد الأمراض (الدفتيريا، السعال الديكي

والتيتانوس) للأطفال بين 12 و 23 شهرا



Source: Banque mondiale, *Perspective monde*, [En ligne] sur le site:

<http://www.perspective.usherbrook.ca/> consulté le 29/11/2017.

السنوات (*): عبارة عن تقديرات منجزة من طرف « perspective monde » من خلال نموذج انحدار بسيط.

من خلال تحليل معطيات الشكل رقم (4-4)، يتم عرض و مقارنة نتائج الجهود المبذولة من طرف الدول المغاربية الثلاث كما يلي:

1. سجلت الجزائر خلال 31 سنة - من 1985 إلى غاية 2016 - معدل نمو للتطعيم ضد الأمراض الثلاث قدره 32%. و قد تم تسجيل خلال نفس الفترة متوسط سنوي للاستفادة من التطعيم ضد الأمراض الثلاث قدره 86.16%¹. كما تم تسجيل أعلى معدل للتطعيم ضد الأمراض الثلاث سنة 2015 وصل إلى 95% أما أقل معدل فسجل سنة 1985 بواقع 69%.

2. سجلت تونس خلال 31 سنة - من 1985 إلى غاية 2016 - معدل نمو للتطعيم ضد الأمراض الثلاث قدره 40%. و قد تم تسجيل خلال نفس الفترة متوسط سنوي للاستفادة من التطعيم ضد الأمراض الثلاث قدره 88.14%². تم تسجيل أعلى معدل للتطعيم ضد الأمراض الثلاث سنة 2016 وصل إلى 98% أما أقل معدل فسجل سنة 1985 بواقع 70%.

3. سجلت المغرب خلال 31 سنة - من 1985 إلى غاية 2016 - معدل نمو للتطعيم ضد الأمراض الثلاث قدره 94.11%، و قد تم تسجيل خلال نفس الفترة متوسط سنوي للاستفادة من التطعيم ضد الأمراض الثلاث قدره 83.94%. كما تم تسجيل أعلى معدل للتطعيم ضد الأمراض الثلاث سنة 2016 وصل إلى 99% أما أقل معدل فسجل سنة 1985 بواقع 51%.

على الرغم من تأخر المغرب عن الجزائر و تونس في مجال الوقاية من الأمراض الثلاث قبل سنة 1995، إلا أنه سجل قفزة نوعية بداية من سنة 1995 متجاوزا الجزائر و تونس بمعدلات تطعيم قياسية قربت 100%. تبقى تونس في مراتب متقدمة خلال 31 سنة السابقة من خلال

¹ Banque mondiale, *Perspective monde*, [En ligne] sur le site: <http://www.perspective.usherbrook.ca/> consulté le 29/11/2017.

² Idem.

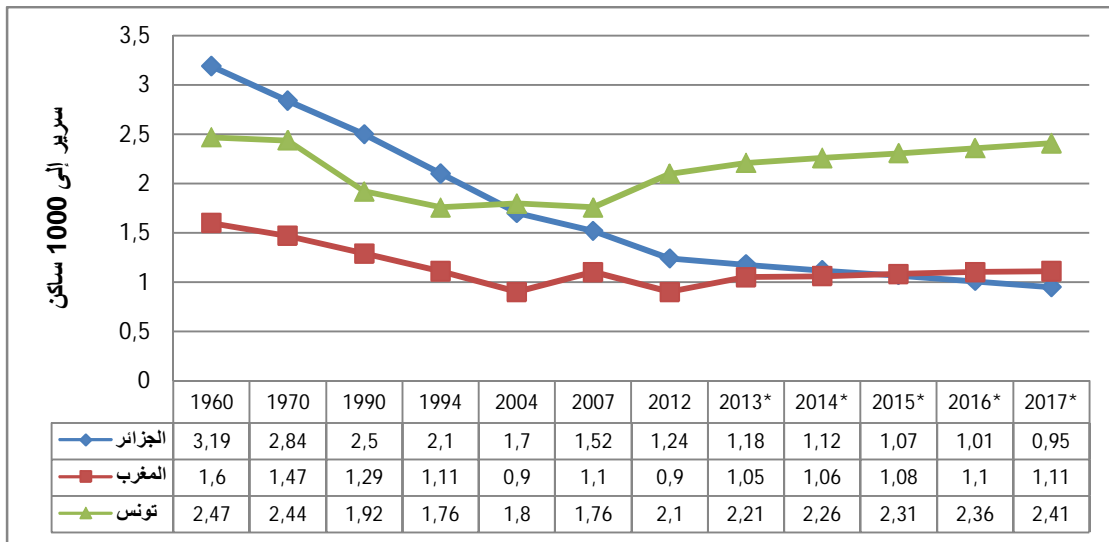
تسجيل معدلات مستقرة تجاوزت في غالب الأحيان معدل 90%. أما الجزائر فقد سجلت جهودا معتبرة نظرا لكبر المساحة الجغرافية، عدد السكان وانتشارهم على مساحات جغرافية واسعة.

الفرع الثالث: مقارنة الإمكانيات المادية المرصودة للعلاج

سنحاول فيما يلي مقارنة نوع من الإمكانيات المادية المرصودة من طرف المنظومة الصحية للاستجابة إلى متطلبات العلاج التي يبديها سكان البلدان الثلاث. الأسرة الاستشفائية المعنية هي تلك المتعلقة بالمستشفيات العمومية مهما اختلف مستوى تخصصها، العيادات الخاصة، بالإضافة إلى مستشفيات الأمراض العقلية...

من خلال الشكل رقم (4-5) يمكن الوقوف على الجهود المبذولة من طرف الحكومات المتتالية عموما ووزارة الصحة خصوصا، للإجابة على طلب السكان فيما يتعلق بالعلاج الاستشفائي.

شكل رقم (4-5): متوسط عدد الأسرة الاستشفائية لكل 1000 ساكن



Source: Banque mondiale, *Perspective monde*, [En ligne] sur le site: <http://www.perspective.usherbrook.ca/> consulté le 29/11/2017.

السنوات (*): عبارة عن تقديرات منجزة من طرف « perspective monde » من خلال نموذج انحدار بسيط.

1. سجلت الجزائر خلال الفترة 1960 إلى غاية 2012 - معدل نمو سالب للأسرة الاستشفائية بالنسبة لـ1000 ساكن قدره 61.12%. و قد تم تسجيل في نفس الفترة متوسط سنوي للأسرة الاستشفائية قدره 2.46 سرير/1000 ساكن¹. كما تم تسجيل أعلى نسبة سنة 1960 وصلت إلى 3.19 سرير/1000 ساكن، أما أقل معدل فسجل سنة 2012 بواقع 1.24 سرير/1000 ساكن. تبقى الجزائر تستحوذ على أكبر عدد من الأسرة الاستشفائية نظرا لمتوسط عدد الأسرة وكذا عدد سكانها.

2. سجلت تونس خلال 52 سنة - من 1960 إلى غاية 2012 - معدل نمو سالب للأسرة الاستشفائية بالنسبة لـ1000 ساكن قدره 15%. و قد تم تسجيل في نفس الفترة متوسط سنوي للأسرة الاستشفائية قدره 2.06 سرير/1000 ساكن، وهو ثاني أكبر متوسط بعد الجزائر. تم تسجيل أعلى نسبة سنة 1992 وصلت إلى 2.86 سرير/1000 ساكن، أما أقل معدل فسجل سنة 2007 بواقع 1.76 سرير/1000 ساكن.

3. سجلت المغرب خلال 52 سنة - من 1960 إلى غاية 2012 - معدل نمو سالب للأسرة الاستشفائية بالنسبة لـ1000 ساكن قدره 43.75%، و قد تم تسجيل في نفس الفترة متوسط سنوي للأسرة الاستشفائية قدره 1.15 سرير/1000 ساكن، وهو ثالث متوسط بعد الجزائر وتونس على الترتيب. كما تم تسجيل أعلى نسبة سنة 1960 وصلت إلى 1.6 سرير/1000 ساكن، أما أقل معدل فسجل سنة 2012 بواقع 0.9 سرير/1000 ساكن.

تبقى الإمكانات السريرية المعروضة من طرف المنظومة الصحية الجزائرية -فيما يتعلق بمتوسط عدد الأسرة إلى 1000 ساكن- متقاربة مع تلك المتعلقة بالمنظومة الصحية التونسية و أكبر من تلك

¹ Banque mondiale, *Perspective monde*, [En ligne] sur le site: <http://www.perspective.usherbrook.ca/> consulté le 29/11/2017.

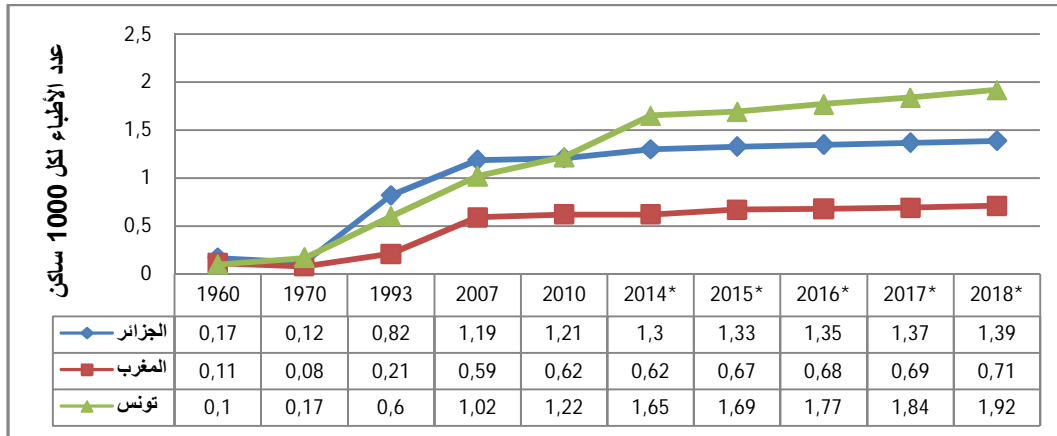
الفصل الرابع أثر المدخلات الاجتماعية المستدامة على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث

المتعلقة بالمنظومة الصحية المغربية. بالمقابل من ناحية حجم الإمكانيات السريرية؛ فالمنظومة الصحية الجزائرية تحتوي على إمكانيات سريرية أكبر بكثير من تلك المتعلقة بالمنظومة الصحية التونسية والمغربية.

الفرع الرابع: مقارنة الموارد البشرية المرصودة للعلاج

تطرقنا آنفاً للإمكانيات المادية المرصودة للعلاج متمثلة في الأسرة الاستشفائية، سنحاول فيما يلي مقارنة نوع آخر من الإمكانيات يتمثل في المورد البشري المتمثل في الأطباء بمختلف اختصاصاتهم في البلدان الثلاث. يقصد بالأطباء كل من يحمل شهادة في الطب تخول له العلاج، التعليم الطبي أو البحث العلمي الطبي. من خلال الشكل رقم (4-6) يمكن الوقوف على حجم الموارد البشرية الموكلة للعلاج وكذا مقارنتها بين البلدان الثلاث موضوع الدراسة. وذلك بمقارنة متوسط عدد الأطباء لكل 1000 ساكن و تحليلها بين البلدان المغاربية الثلاث.

شكل رقم (4-6): متوسط عدد الأطباء لكل 1000 ساكن



Source: Banque mondiale, *Perspective monde*, [En ligne] sur le site:

<http://www.perspective.usherbrook.ca/> consulté le 29/11/2017.

السنوات (*): عبارة عن تقديرات منجزة من طرف « perspective monde » من خلال نموذج المحدار بسيط

1. سجلت الجزائر خلال 50 سنة أي الفترة 1960 إلى غاية 2010 - معدل نمو موجب لعدد الأطباء بالنسبة لـ 1000 ساكن قدره 664.7%¹. وقد تم تسجيل في نفس الفترة متوسط سنوي للأطباء قدره 0.7 طبيب/1000 ساكن. تم تسجيل أعلى نسبة سنة 2010 وصلت إلى 1.21 طبيب/1000 ساكن، أما أقل معدل فسجل سنة 1965 بواقع 0.1 طبيب /1000 ساكن. على الرغم من فقدان الجزائر أعلى النسب لصالح المنظومة الصحية التونسية انطلاقاً من العشرية الأولى من القرن الواحد والعشرين، إلا أن عدد الأطباء الذين ينشطون في المنظومة الصحية الجزائرية يتعدى بكثير من ينشطون في المنظومة الصحية التونسية.

2. سجلت تونس خلال 54 سنة أي الفترة 1960 إلى غاية 2014 - معدل نمو موجب وكبير لعدد الأطباء بالنسبة لـ 1000 ساكن قدره 1550%، وقد تم تسجيل في نفس الفترة متوسط سنوي للأطباء قدره 0.7 طبيب/1000 ساكن. تم تسجيل أعلى نسبة سنة 2014 وصلت إلى 1.65 طبيب/1000 ساكن، أما أقل معدل فسجل سنة 1960 بواقع 0.1 طبيب /1000 ساكن. احتلت المنظومة الصحية التونسية أعلى النسب بالمقارنة مع المنظومة الصحية الجزائرية والمغربية انطلاقاً من سنة 2010 بعدما تم احتكار أعلى النسب من طرف المنظومة الصحية الجزائرية لعشريات عديدة.

3. سجلت المغرب خلال 54 سنة أي الفترة 1960 إلى غاية 2014 - معدل نمو موجب لعدد الأطباء بالنسبة لـ 1000 ساكن قدره 463.63% وهو أبطء من معدل نمو الأطباء في الجزائر و تونس، وقد تم تسجيل في نفس الفترة متوسط سنوي للأطباء قدره 0.32 طبيب/1000 ساكن². تم تسجيل أعلى نسبة سنة 2009 وصلت إلى 0.65 طبيب/1000 ساكن، أما أقل معدل فسجل سنة 1981 بواقع

¹ المعلومات الخاصة بالجزائر سنة 2014 عبارة عن تقديرات.

² Banque mondiale, *Perspective monde*, [En ligne] sur le site: <http://www.perspective.usherbrook.ca/> consulté le 29/11/2017.

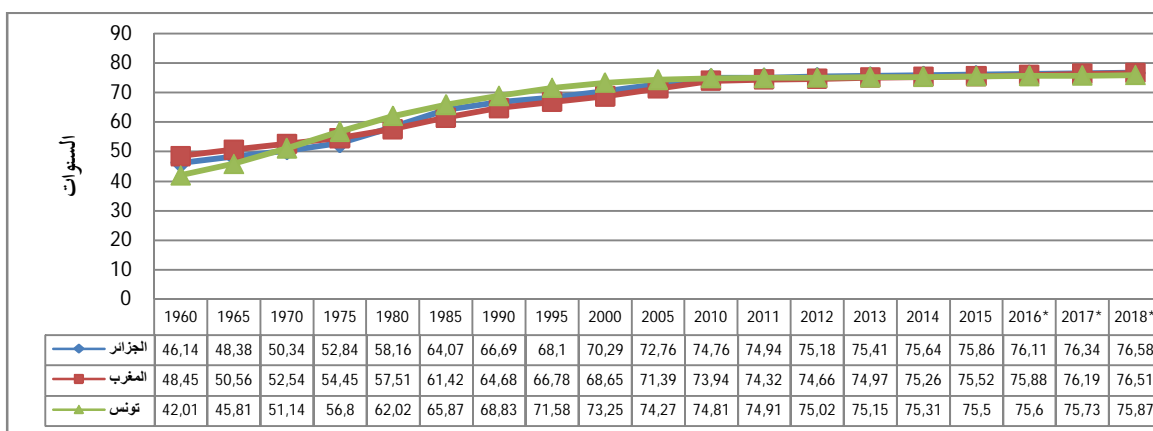
0.05 طبيب/1000 ساكن. تبقى المنظومة الصحية المغربية بعيدة عن المنظومتين الصحيتين تونس والجزائر من ناحية معدل الأطباء إلى 1000 ساكن، وكذا من ناحية حجم الأطباء بالمقارنة مع المنظومة الصحية الجزائرية.

يجب التنويه إلى أن الجهود المبذولة لتكوين الأطباء في الجزائر هي الأهم بالمقارنة مع تونس وفي المرتبة الثالثة المغرب، هذا بغض النظر عن نوعية التكوين.

المطلب الثالث: نتائج التنمية الصحية المستدامة في البلدان المغاربية الثلاث

يعتبر مؤشر الحياة معيار جيد للحكم على نوعية التنمية الصحية المستدامة في دولة معينة. على الرغم من أن التنمية الصحية هي متغير واحد من بين متغيرات عديدة (اقتصادية واجتماعية وبيئية) التي تتحكم في التنمية المستدامة في دولة ما، إلا أن متغيرات التنمية الصحية المستدامة لهم تأثير مباشر على أمل حياة السكان و من ثم الاستقادة من سنوات حياة بصحة جيدة، يمكن من خلالها الاستمرار في العمل و تحقيق القيمة المضافة¹. من خلال الشكل رقم (4-7) يتم مقارنة وتحليل متوسط أمل الحياة في البلدان الثلاث كتحصيل حاصل لنتائج المتغيرات الصحية السابقة.

شكل رقم (4-7): تطور متوسط أمل الحياة في الفترة 1960-2015



Source: Banque mondiale, *Perspective monde*, [En ligne] sur le site: <http://www.perspective.usherbrook.ca/> consulté le 30/11/2017.

¹ L'université de SHERBROOKE, *Perspective monde: statistique 2014*, document pdf.

السنوات (*) : عبارة عن تقديرات منجزة من طرف « perspective monde » من خلال نموذج انحدار بسيط .

1. سجلت الجزائر خلال 55 سنة - أي الفترة 1960 إلى غاية 2015 - معدل نمو موجب لمتوسط أمل حياة السكان قدره 64.41%، وقد تم تسجيل في نفس الفترة متوسط سنوي لأمل حياة السكان قدره 62.46 سنة¹. تم تسجيل أعلى متوسط أمل حياة سنة 2015 وصل إلى 75.86 سنة، أما أقل متوسط فسجل سنة 1960 بواقع 46.14 سنة. تم تسجيل ارتفاع مستمر لمتوسط أمل حياة السكان سببها التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها الجزائر خلال 55 سنة السابقة، التي أدت إلى تحسن القدرة الشرائية للمواطن ولاسيما التقدم في مجال الطب، توفر موارد مادية و بشرية للعلاج، تكريس الوقاية و انخفاض عدد وفيات الرضع، القضاء على العديد من الأمراض المعدية. . . .
يجب التنبيه إلى أن متوسط أمل الحياة لدى النساء أكبر منه لدى الرجال، حيث تم تسجيل متوسط أمل حياة لدى النساء في سنة 2015 قدره 77.10 سنة، أما لدى الرجال فتم تسجيل في نفس السنة 74.67 سنة. من المتوقع تسجيل متوسط أمل حياة لدى النساء في سنة 2018 قدره 77.82 سنة، أما لدى الرجال فمن المتوقع تسجيل 75.40 سنة².
2. سجلت تونس خلال 55 سنة - أي الفترة 1960 إلى غاية 2015 - معدل نمو موجب لمتوسط أمل حياة السكان قدره 79.71%، وقد تم تسجيل في نفس الفترة متوسط سنوي لأمل حياة السكان قدره 63.84 سنة. تم تسجيل أعلى متوسط أمل حياة سنة 2015 وصل إلى 75.5 سنة، أما أقل متوسط فسجل سنة 1960 بواقع 42 سنة. تم تسجيل ارتفاع مستمر لمتوسط أمل حياة السكان سببها التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها تونس خلال 55 سنة السابقة التي أدت إلى تحسن القدرة الشرائية للمواطن وكذا تحسين حالته الصحية. . . .

¹ Banque mondiale, *Perspective monde*, [En ligne] sur le site: <http://www.perspective.usherbrook.ca/> consulté le 29/11/2017.

² Idem.

يجب التنبيه إلى أن متوسط أمل الحياة لدى النساء أكبر منه لدى الرجال، حيث تم تسجيل متوسط أمل حياة لدى النساء في سنة 2015 قدره 77.57 سنة، أما لدى الرجال فتم تسجيل في نفس السنة 73.52 سنة. من المتوقع تسجيل متوسط أمل حياة لدى النساء في سنة 2018 قدره 77.81 سنة، أما لدى الرجال فمن المتوقع تسجيل 74.02 سنة. حققت تونس سنوات حياة إضافية لم تسجلها الجزائر والمغرب، يعزى ذلك أساسا لحجم ونوعية الخدمات الصحية التي توفرها المنظومة الصحية التونسية لعامة سكانها.

3. سجلت المغرب خلال 55 سنة - أي الفترة 1960 إلى غاية 2015 - معدل نمو موجب لمتوسط أمل حياة السكان قدره 55.87%، وقد تم تسجيل في نفس الفترة متوسط سنوي لأمل حياة السكان قدره 62.18 سنة و هو أقل متوسط أمل حياة بين البلدان الثلاث. تم تسجيل أعلى متوسط أمل حياة سنة 2015 وصل إلى 75.52 سنة، أما أقل متوسط فسجل سنة 1960 بواقع 48.45 سنة. تم تسجيل ارتفاع مستمر لمتوسط أمل حياة السكان سببها التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها المغرب خلال 55 سنة السابقة، التي أدت إلى تحسن القدرة الشرائية للمواطن، لاسيما آثار التقدم الطبي و للموارد والإمكانيات الموفرة للاستجابة لطلبات العلاج للمواطن المغربي...

يجب التنبيه إلى أن متوسط أمل الحياة لدى النساء أكبر منه لدى الرجال، حيث تم تسجيل متوسط أمل حياة لدى النساء في سنة 2015 قدره 76.69 سنة أما لدى الرجال فتم تسجيل في نفس السنة 74.41 سنة. من المتوقع تسجيل متوسط أمل حياة لدى النساء في سنة 2018 قدره 77.53 سنة، أما لدى الرجال فمن المتوقع تسجيل 75.54 سنة.

نتيجة لما سبق، يمكن القول أن الدول المغاربية الثلاث حرصت على توفير برامج و سياسات للنهوض بالقطاع الصحي، والذي اعتبر دائما من الضروريات والأولويات، يقينا منها بأهمية رأس المال البشري و ضرورة توفير الصحة للجميع. و قد توجت هذه العناية بتحسين واضح على مجمل المؤشرات الصحية، و انعكاس ذلك على متوسط أمل حياة المورد البشري.

المبحث الثاني: واقع التعليم المستدام في البلدان المغاربية الثلاث

تم الإشارة في المبحث السابق إلى أهمية الاستثمار في الصحة، لما في ذلك من آثار إيجابية على حياة الفرد، من تحسن للحالة الصحية، ليتعدى ذلك إلى تحسين المستوى التعليمي وارتفاعه. وعليه يكتسي موضوع التعليم على وجه العموم، والتعليم من أجل التنمية المستدامة أهمية خاصة. إذ يعد من الأهداف المسطرة في مشروع وثيقة الأمم المتحدة لعام 2030، نظرا للدور الذي يلعبه التعليم في تكوين أجيال المستقبل، في زمن أصبح فيه كسب المعرفة الجيدة و المهارات الرفيعة القوة المحركة لاقتصاد أي دولة، في ظل التطورات التكنولوجية و العصر الرقمي.

المطلب الأول: التعليم المستدام و متطلبات التحقيق

الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة، هو ضمان التعليم الشامل و الجيد للجميع، وتشجيع التعلم مدى الحياة¹. فالتعليم هو المفتاح الذي يسمح بتحقيق الكثير من أهداف التنمية المستدامة الأخرى. فعندما يكون بمقدور الناس الحصول على التعليم الجيد، سيمكنهم من كسر دائرة الفقر. و لذلك فإن التعليم، يساعد على الحد من انعدام المساواة، و باستخدام بيانات عن 114 بلدا في الفترة 1985-2005، كانت كل سنة إضافية من التعليم، تعني انخفاضا في معامل جيني بنسبة 1.4 نقطة مئوية. و عليه تكمن أهمية التعليم من أجل التنمية المستدامة في:²

1. إن التعليم من أجل التنمية المستدامة، يعني الاستثمار في مواطني الغد، ليجعلهم قادرين على تفهم الآثار الناتجة عن أعمالهم لتحقيق التنمية المستدامة. و بالتالي تعديل سلوكياتهم، و يساعد على إعادة الربط بين التنمية الاقتصادية و حماية البيئة.

¹ <http://www.un.org/sustainabledevelopment>.

² برنامج البيئة المتوسطي، إستراتيجية البحر المتوسط للتعليم من أجل التنمية المستدامة، مبادرة أفق 2020: تهدف لإزالة التلوث من البحر المتوسط بحلول عام 2020، أكتوبر 2014. (www.h2020.net)

2. إن التعليم من خلال القراءة و الفهم المنهجي المتراقق مع البحث و التحليل الصحيح، و الأهم من ذلك النشر المثمر للنتائج، يمكن أن يحدث التغيير المطلوب لازدهار البشرية. و التنمية المستدامة بأبعادها: البيئية، الاجتماعية و الاقتصادية لا تختلف عن ذلك. فالبرامج التعليمية المصممة للفهم الصحيح للتنمية المستدامة، من منظورات محلية، إقليمية و عالمية، ليس فقط ستزيل الجهل حول سوء تعامل المجتمعات مع البيئة، بل ستؤدي أيضا إلى بروز أجيال تتبنى أفكارا مبتكرة لحماية و إدارة البيئة و إنتاج المعرفة، و تنمية اقتصادية و اجتماعية قابلة للحياة.

3. إن التعليم الموجه نحو التنمية المستدامة، سيعمق الوعي البيئي بين الطلاب، للوصول إلى الوعي الكامل لحماية البيئة، من خلال إنشاء علاقة متوازنة مع البيئة. فالتعليم من أجل التنمية المستدامة، لا يقتصر فقط على الحفاظ على حقوق الأجيال القادمة، و لكن أيضا، يعمل على توفير حياة آمنة، و حماية حقوق جميع المخلوقات في كل الأوقات.

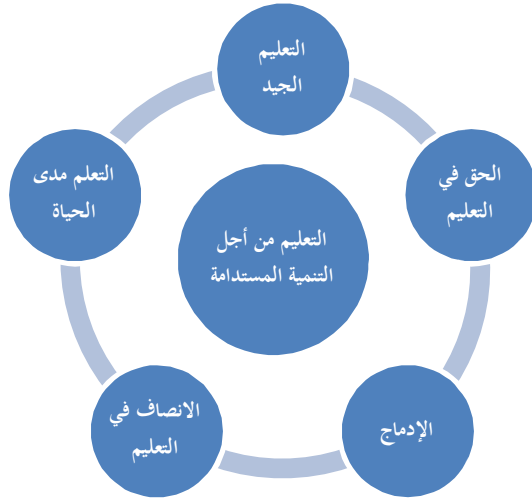
من خلال التحليل السابق لأهمية التعليم من أجل التنمية المستدامة، يتطلب تحقيق ذلك، توفر خمس مدخلات أساسية وهي:¹

- ✓ الحق في التعليم؛
- ✓ التعليم الجيد؛
- ✓ التعلم مدى الحياة؛
- ✓ الإنصاف في التعليم؛
- ✓ الإدماج أو التعليم الجامع.

مع التركيز على ثلاث مسائل أساسية، هي: تغير المناخ، التنوع البيولوجي و الحد من مخاطر الكوارث، بوصفها مدخلا لتعزيز ممارسات التنمية المستدامة عبر التعليم.

¹ <https://fr.unesco.org/world-education-forum-2015/>

شكل رقم (4-8): متطلبات تحقيق التعليم من أجل التنمية المستدامة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على:

<https://fr.unesco.org/world-education-forum-2015>

الفرع الأول: الحق في التعليم (Droit à l'éducation)

يشكل التعليم حقا أساسيا من حقوق الإنسان ويحتل مكانة أساسية ضمن هذه الحقوق، بوصفه حقا في حد ذاته، و وسيلة لا غنى عنها لإكمال حقوق الإنسان الأخرى.

إن التعليم، بوصفه حقا تمكينا، هو الأداة الرئيسية التي تتيح للأطفال والشباب و الكبار أن ينهضوا بأنفسهم من الفقر، ويتمكنوا من المشاركة مشاركة تامة في مجتمعاتهم المحلية والمجتمع بشكل عام. والحق في التعليم، المستوحى من الأسس الأخلاقية للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، قد جرى التأكيد عليه بشدة في القانون الدولي، وبخاصة في اتفاقية مكافحة التمييز في مجال التعليم سنة 1960.¹ والشكل رقم (4-9) يوضح أهمية مدخل الحق في التعليم، من خلال مصادقة الدول للعديد من الاتفاقيات و كذلك النصوص الدستورية، و الأحكام القانونية المرتبطة بإجبارية و مجانية التعليم.

¹UNESCO, *Records of the General Conference: Resolutions*, Paris 1960.

شكل رقم (4-9): مدخل الحق في التعليم

136 دولة تنص في دساترها على الحق في التعليم	166 دولة صادقت على اتفاقية مكافحة التمييز في مجال التعليم سنة 1960، و/أو العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية سنة 1966
166 دولة لديها أحكاما قانونية بشأن مجانية التعليم (المتوسط العالمي: 12 سنوات، أقصر مدة: 5 سنوات، أطول مدة: أكثر من 15 عاما)	183 دولة لها أحكاما قانونية بشأن اجبارية التعليم (المتوسط العالمي: 10 سنوات، أقصر مدة: 5 سنوات، أطول مدة: 15 عاما)

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على معهد اليونسكو للإحصاء وقاعدة بيانات اليونسكو الدولية بشأن الحق في التعليم.

الفرع الثاني: التعليم الجيد (Education de qualité)

تتطلب معالجة أزمة التعليم الجيد إعادة تحديد الغاية من وراء النظم التعليمية. ومن الواجب أن تعكس المهارات، المعارف، القيم و المواقف التي يعززها التعلم والتعليم احتياجات و تطلعات الأفراد و البلدان، وقطاع العمل اليوم و تلبّيها. و ينبغي ألا تقتفي هذه النظم بتعليم المهارات الأساسية مثل القراءة و الحساب، بل عليها أن تشجّع أيضا التفكير النقدي و أن ترعى الرغبة والقدرة على التعلم مدى الحياة على نحو يتكّيف مع التغيرات المحلية، الوطنية و العالمية. و المدرّسون هم مفتاح النهوض بالتعلم. ولعل للمدرسين الأثر الأعظم على جودة تعلم الطلاب.

لتحقيق ذلك، لا يكفي قياس ما يتعلمه المتعلمون؛ إذ إنه من الضروري استهداف التجارب في الصفوف المدرسية التي تصوغ بشكل جذري تعلم الطلاب، والتشديد على مجموعة المهارات المطلوبة لضمان الرفاهية مدى الحياة و التلاحم الاجتماعي.

شكل رقم (4-10): مدخل التعليم الجيد

الحاجة إلى ظروف جيدة	الحاجة إلى تدريب و دعم المعلمين	نتائج التعلم
<ul style="list-style-type: none">• مدارس آمنة، كتب مدرسية، معدات، ماء، كهرباء...	<ul style="list-style-type: none">• الحاجة إلى 1.4 مليون معلم جديد في المرحلة الابتدائية في عام 2015. و أكثر من 3.4 مليون آخرين بحلول عام 2030.• 28 دولة لن تكون لديها ما يكفي من معلمي المدارس الابتدائية بحلول عام 2030.	<ul style="list-style-type: none">• 38% من الأطفال لا يتعلمون الأساسيات في القراءة و الرياضيات.• أكثر من نصفهم قد قضى 4 سنوات في المدرسة.

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على معهد اليونسكو للإحصاء و تقرير رصد التعليم للعالم.

الفرع الثالث: التعلم مدى الحياة (Apprentissage tout au long de la vie)

يفرض مفهوم التعلم مدى الحياة، إحداث تغيير في النهج و التحول من أفكار التعليم والتدريب إلى أفكار التعلم، ومن التعليم القائم على نقل المعارف إلى التعلم من أجل النمو الشخصي، و من اكتساب مهارات خاصة إلى إجراء عملية استكشاف أوسع نطاقا، و إلى إطلاق العنان لإمكانات الابتكار وتسخيرها. وهذا التحول ضروري في جميع مستويات التعليم.

إن التعلم مدى الحياة يعني تلبية الاحتياجات المتنوعة للفئات العمرية كافة، بما في ذلك اكتساب مهارات القرائية الفنية الأساسية، من خلال كل من التعليم النظامي ومسارات التعلم الفعالة البديلة. وتعلم و تعليم الكبار، التعليم و التدريب التقني و المهني، جميعها مكونات هامة من مكونات عملية التعلم مدى الحياة.

الفرع الرابع: الإنصاف في التعليم (Equité dans l'éducation)

الإنصاف في مجال التعليم هو الوسيلة الأساسية لتحقيق المساواة. إذ يهدف إلى إتاحة أفضل الفرص لجميع المعلمين، للنهوض بالإمكانات التي يتمتعون بها، و العمل على معالجة حالات الحرمان التي تحدّ من الإنجازات التربوية. و يفرض إجراءات خاصة تعكس عوامل الحرمان التاريخية والاجتماعية،

التي تحول دون انتفاع المتعلمين بالتعليم، والاستفادة منه على نحو متساو. ولا تزال في بعض الدول فئة الإناث تشكل أغلبية الأطفال خارج المدرسة، وفرص التعلم المتاحة لهذه الفئة لا تزال معرضة للخطر، بفعل عدد من العوامل داخل المدرسة وخارجها.

الفرع الخامس: الإدماج أو التعليم الجامع (Education inclusive)

يتحقق الإدماج من خلال الوصول إلى جميع المتعلمين، واحترام احتياجاتهم وقدراتهم. يتطلب التعليم الجامع تكييف الأنظمة التعليمية و تحويلها ككل، بحيث تلبى ممارسات التعلم والتعليم احتياجات جميع المتعلمين، مع مراعاة تنوعهم. كما يتطلب الانتباه إلى مجموعة واسعة من المدخلات: طبيعة التدريس، المناهج الدراسية وجودة البيئة التعليمية.

الإدماج مبدأ و عملية في آن واحد، وينشأ عن الاعتراف الواضح بأن الاستبعاد لا يحدث بفعل التعليم فحسب، وإنما يمارس أيضا ضمن نظام التعليم؛ ويفرض تكييف نظم التعليم بشكل عام، ولا سيما الطريقة التي تتبعها المدارس وغيرها من البيئات التعليمية. ويعني ذلك، أنه على المدارس و البيئات التعليمية ألا تكون فعالة على الصعيد الأكاديمي فحسب، بل أن تكون أيضا مدارس صديقة، آمنة، نظيفة، صحية و تراعي عدم التمييز بين الجنسين.

كما يفرض الإدماج اعتماد نهج شامل للتعليم، بدءا من الطفولة المبكرة و المجموعات المهمشة... كما أنه ينبغي على التعليم للجميع، أن يأخذ في الحسبان احتياجات الفقراء والفئات الأكثر حرمانا، و لاسيما الأطفال العاملون، الجماعات التي تقطن المناطق الريفية، البدو الرحل الذين يعانون من الفقر و تردي الوضع الصحي و أصحاب الإعاقة أو الاحتياجات الخاصة.

مما سبق، يمكن استنتاج أهمية التعليم في تزويد الشعوب بالمعارف و المهارات في مجال التنمية المستدامة، مما يجعلهم أكثر كفاءة و ثقة، و يزيد فرصهم للعمل من أجل حياة صحية و منتجة، في وئام مع الطبيعة. مع الحرص على القيم الاجتماعية، المساواة بين الجنسين و التنوع الثقافي.

المطلب الثاني: تحليل مؤشرات التعليم المستدام في البلدان المغاربية الثلاث

سنحاول من خلال هذا المطلب، إبراز دور التعليم كأحد أبرز المدخلات الاجتماعية للتنمية المستدامة، من خلال التركيز على مقارنة مظاهر و خصائص التعليم المستدام في البلدان المغاربية (الجزائر، تونس و المغرب).

الفرع الأول: معدلات القيد في مراحل التعليم الابتدائي، الثانوي و العالي

إن كفاءة قطاع التعليم الوطني تحدد في جودة المخرجات التعليمية من الموارد البشرية. و لقياس معدلات القيد في مراحل التعليم بمستوياته الثلاث، يتم حساب معدل القيد الإجمالي، و الذي يمثل عدد الطلبة المقيدون في مرحلة تعليمية بغض النظر عن أعمارهم كنسبة مئوية من السكان في سن التعليم الدراسي الرسمي لتلك المرحلة. و عليه من خلال الجدول رقم (4-1) يتم توضيح و مقارنة معدل القيد الإجمالي في مراحل التعليم للبلدان المغاربية الثلاث خلال سنتي 2004 و 2014.

جدول رقم (4-1): معدل القيد الإجمالي في مراحل التعليم

المرحلة العليا (%)		المرحلة الثانوية (%)		المرحلة الأولى (%)		
2014	2004	2014	2004	2014	2004	
34.6	20	97.6	81	118.7	112	الجزائر
34.6	29	90.1	78	111.3	110	تونس
24.6	11	68.9	48	116.1	106	المغرب

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على التقرير الاقتصادي العربي الموحد لسنة 2007 و 2016.

من خلال معطيات الجدول رقم (4-1) المتعلقة بمعدل القيد الإجمالي، فإنه عموماً تم تسجيل معدل نمو موجب في جميع المراحل بالنسبة للجزائر، تونس و المغرب. و بالتالي أضحى التعليم الابتدائي أو الأساسي في متناول الدول المغاربية الثلاث. حيث تشير الإحصائيات أن الدول المغاربية

الثلاث، قد حققت منذ الاستقلال تطورا وتوسعا كبيرا لمعدل التمدرس بلغ 90% في المرحلة الابتدائية.¹

كما تجدر الإشارة، إلى أن معدل القيد الصافي للمرحلة الأولى من التعليم سنة 2014 بلغ 96.3%، 98.6% و 98.4% بالنسبة للجزائر، تونس و المغرب على الترتيب. لكن فيما يتعلق بمعدل القيد الإجمالي في المرحلة الثانوية، فإن كلا من الجزائر و تونس حققا معدلات معتبرة بالمقارنة مع المغرب، حيث بلغ 97.6% و 90.1% سنة 2014 على التوالي. وهذا ما يرفع من حظوظهما من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة، في إطار ضمان التعليم الابتدائي و الثانوي المجاني، المنصف و الجيد بحلول عام 2030. تبقى النتائج المحققة في المغرب منخفضة و غير كافية، مقارنة بما تم تحقيقه في كل من الجزائر و تونس.

كما تم تسجيل تقليص نسبي في الفجوة بين الجنسين في الدول المعنية لنفس المرحلة، حيث نجد (95.7% ذكور / 99.5% إناث) بالنسبة للجزائر، (89% ذكور / 93.2% إناث) بالنسبة لتونس، (89% ذكور / 93.2% إناث) بالنسبة للمغرب.²

أما بخصوص المرحلة العليا، فقد حقق معدل القيد الإجمالي في التعليم العالي نموا ملحوظا، حيث تم تسجيل معدلات نمو موجبة بلغت 73%، 19.31% و 123.63% بالنسبة للجزائر، تونس و المغرب على الترتيب. وهذا بفضل الجهود المبذولة من طرف الدول الثلاث في توفير متطلبات التعليم العالي و ضمان جودته. حيث تضم الشبكة الجامعية الجزائرية 106 مؤسسة للتعليم العالي،

¹ A. AKKARI, *La scolarisation au Maghreb : De la construction à la consolidation des systèmes éducatifs*, Carrefours de l'éducation 2009/1(n°27), p 227-244.

* معدل القيد الصافي: عدد الطلبة المقيدين في أحد مستويات التعليم في سن التعليم المدرسي الرسمي لتلك المرحلة.

² التقرير الاقتصادي العربي الموحد لسنة 2016.

موزعة على 48 ولاية عبر التراب الوطني. و مقسمة كالتالي: 50 جامعة، 13 مركزا جامعيًا، 20 مدرسة وطنية عليا، 10 مدرسة عليا، 11 مدارس عليا للأساتذة و ملحقتين جامعتين.¹

أما عن الشبكة الجامعية التونسية، فهي تضم 13 جامعة، 203 مؤسسة تعليم عالي عمومي، إدارة عامة للدراسات التكنولوجية، 25 معهد عالي للدراسات التكنولوجية و 65 مؤسسة تعليم عالي خاص.²

فيما يخص نظام التعليم العالي بالمغرب، يتكون من 12 جامعة بها 125 مؤسسة تخضع لوصاية وزارة التعليم العالي و البحث العلمي و تكوين الأطر، و 58 مؤسسة تعليم عالي غير تابعة للجامعات.³

رغم النتائج المحققة، تبقى من مسؤولية التعليم العالي توفير مخرجات تتميز بالمعارف و المهارات، أي أن النظرة اليوم لرأس المال البشري نوعية و ليست كمية فقط. و ذلك بالنظر إلى ترتيب الجامعات العربية عموما و جامعات البلدان المغاربية الثلاث خصوصا، الذي يبدو متواضعا بالنظر للمجهودات والسياسات التي تبذلها الدول المعنية من توفير للإمكانيات المادية و البشرية، إذ أن الدول المغاربية الثلاث نجدها غائبة عن قائمة شنغهاي لأفضل 500 جامعة في العالم لعام 2017.⁴

الفرع الثاني: عدد سنوات التمدرس و معدلات التسرب من التعليم

تشير سنوات التمدرس إلى مدة بقاء الطلبة في نظام التعليم. و من خلال تحليل معطيات الجدول رقم (4-2) يتضح أن سنوات التمدرس في كل من الجزائر و تونس بلغت 14 سنة، و هو

¹ <https://www.mesrs.dz/> consulté le 03/11/2017.

² الجمهورية التونسية، وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، التعليم العالي و البحث العلمي بالأرقام، مكتب الدراسات و التخطيط و البرمجة، السنة الجامعية 2016/2015.

³ <http://www.enssup.gov.ma/> consulté le 03/11/2017.

⁴ <http://www.shanghairanking.com/> consulté le 30/10/2017. (Academic Ranking of World Universities 2017)

الفصل الرابع أثر المدخلات الاجتماعية المستدامة على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث

مرتفع بالمقارنة مع المغرب والتي بلغت بها سنوات التمدرس 11.6 سنة. كما أن مدة بقاء الإناث بالنسبة للجزائر و تونس أعلى من مدة بقاء الذكور في نظام التعليم، و عكس ذلك نسجله بالمغرب.

جدول رقم (4-2): عدد سنوات الدراسة و معدلات التسرب

معدلات التسرب (%) في الفترة 2014-2008	عدد سنوات الدراسة المتوقعة (سنة 2014)			
	إجمالي	إناث	ذكور	
7.2	14	14.2	13.8	الجزائر
5.9	14.6	15	14	تونس
10.7	11.6	10.6	11.6	المغرب

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على التقرير الاقتصادي العربي الموحد لسنة 2016.

أما بخصوص معدل التسرب المدرسي- و المعبر عنه بمدى قدرة المؤسسات التعليمية الاحتفاظ بالطلاب، وعدم قبول خروجهم لأي سبب كان عدا الظروف الصحية، قبل إكمال الفترة المحددة للتعليم- من الأسباب الرئيسية لارتفاع معدل الأمية و ارتفاع البطالة، كما يضاف إلى سوق العمل مهارات لا تتناسب مع احتياجاته.

تم تسجيل معدل مرتفع بالمغرب بالمقارنة مع الجزائر و تونس، إذ بلغ 10.7% و هو ما يهدد الاستقرار الاجتماعي بالمغرب. و في هذا السياق، ما تزال معدلات التسرب في المغرب عالية، ففي عام 2007، لم يكتمل تسعة ملايين شاب تتراوح أعمارهم بين 18-27 سنة في المغرب تعليمهم الأساسي. و يتوقع عام 2015 أن يرتفع عدد الأطفال و الشباب (6-15 سنة)، غير الملحقين بالمدارس، إلى حدود 12 مليون، أغلبهم من الأطفال و الشباب الفقراء، أو الإناث الذين يعيشون في المناطق الريفية.¹

¹ نور الدين عياشي، مرجع سبق ذكره، ص 158.

من أجل الإحاطة بالأسباب المتحكمة في التسرب المدرسي على مستوى المدارس الابتدائية بتونس، قامت المديرية العامة للدراسات، التخطيط و نظم المعلومات الوزارية للتربية، بالتعاون مع اليونيسيف UNICEF، بدراسة عينات حقيقية من تلاميذ المدرسة الابتدائية في بعض المناطق التونسية، وتم التوصل إلى النتائج التالية:¹

1. ظاهرة التسرب المدرسي تمس فئة الإناث (8.6%) أكثر من فئة الذكور (4.8%)؛
2. أغلب الإناث يتسربن من المدرسة بشكل إرادي، أما الذكور يتسربون بسبب ضعف نتائجهم الدراسية؛
3. على العموم، يتخلى المتدربين عن الالتحاق بمدارسهم بدافع العمل، على الرغم من تحقيقهم نتائج مقبولة على العموم؛
4. وفق وجهة نظر المتسربين، فإنه لا توجد تحفيزات لإتمامهم مساهمهم الدراسي (الإصلاحات المتكررة، كثافة البرنامج الزمني...)، ولا توجد تحفيزات لبقائهم؛
5. لا توجد مرافقة نفسية للحد من ظاهرة التسرب؛
6. الفقر و سوء ظروف المعيشة، من العوامل التي تشجع التلاميذ على التسرب المدرسي و اللجوء للعمل.

الفرع الثالث: معدلات الأمية

يقاس معدل الأمية عادة بالنسبة لفئة السكان البالغين، الذين تجاوز عمرهم مرحلة التعليم الأساسي. و للتقليل من هذه الظاهرة و من آثارها السلبية، اعتمدت الدول المغاربية الثلاث عدة إجراءات وبرامج من أجل التصدي لمشكلة الأمية. من خلال الجدول الموالي يتم توضيح تطور معدل الأمية في البلدان المغاربية الثلاث من 2004 إلى 2015 حسب الفئات العمرية.

¹ Organisation Internationale du Travail, *Analyse du système éducatif Tunisien 2013*, p 08.

جدول رقم (4-3): معدلات الأمية حسب الفئات العمرية (%)

الفئة العمرية (15-24 سنة)			الفئة العمرية (15 سنة فما فوق)			
2015	2010	2004	2015	2010	2004	
4.4	7.5	9.9	19.8	22.3	30.1	الجزائر
1.9	3.2	5.7	18.2	18	*21	تونس
4.9	20.5	29.5	27.6	43.9	47.7	المغرب

* البيانات خاصة بسنة 2006

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على التقرير الاقتصادي العربي الموحد لسنة 2007 و 2016.

كقراءة أولية، فإنه عموماً بالنسبة للفئة العمرية (15 سنة فما فوق) و الفئة العمرية (15-24 سنة)، تم تسجيل في الفترة 2004-2015 تحسناً ملحوظاً في معدلات الأمية بالنسبة للدول الثلاث، رغم وجود تفاوتات متباينة نوردتها فيما يلي:

1. على الرغم من التعداد السكاني الذي تتميز به الجزائر، إلا أن المعدل الذي تم تسجيله يوضح الإستراتيجية المتبعة من طرف الدولة للتقليل من هذه الظاهرة، بالمقارنة مع تونس والمغرب. حيث كشفت مصادر للديوان الوطني لمحو الأمية و تعليم الكبار في الجزائر، أن الإستراتيجية الوطنية لمحو الأمية المطبقة بين 2007 و 2015 مكنت من محو أمية أزيد من مليوني شخص أمي، لا يعرف أبجديات القراءة و الكتابة و الحساب، مؤكداً ضرورة الانتقال إلى إستراتيجية بين 2015 و 2024 تنفيذاً للتوصيات الإقليمية و العالمية.¹

2. أما بخصوص تونس، فقد استقر معدل الأمية عند 18% لدى الفئة (15 سنة فما فوق)، لكن بالمقابل تم تسجيل انخفاضاً ملحوظاً لمعدل الأمية لدى فئة الشباب خلال الفترة 2004-2015 بالمقارنة مع الجزائر و المغرب.

3. أما المغرب، و رغم التحسن المسجل في الفترة 2004-2015، إلا أنه و حسب الإحصائيات المقدمة من طرف منظمة الأمم المتحدة للتربية و العلم و الثقافة، فإنه في

¹ <http://www.elkhabar.com/press/article/116822.html>. [En ligne]

الفترة 2010-2015 تم تسجيل 9967000 شخصا أميا لفئة الكبار¹. و بالتالي يشكل قلقا و تأثيرا سلبيا على الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدولة. إلا أن مساعي الدولة ما زالت قائمة، إذ يهدف البرنامج الحكومي المغربي إلى تسريع وتيرة تخفيض معدل الأمية، و من ذلك من خلال بلوغ مليون مستفيد سنويا، وكذا تدنية معدل الأمية إلى 20% سنة 2016².

في نفس السياق، يشير تقرير التنمية البشرية لسنة 2014 أن معدل الإلمام بالقراءة والكتابة لدى البالغين (15 سنة فما فوق) بلغ 72.6%، 79.1% و 67.1% بالنسبة للجزائر، تونس و المغرب على الترتيب. أما بالنسبة لفئة الشباب (15-24 سنة) فقد بلغ المعدل 91.8%، 97.2% و 81.5% بالنسبة للجزائر، تونس و المغرب على الترتيب.

الفرع الرابع: الإنفاق على التعليم

يلعب التعليم دورا هاما في حياة أفراد المجتمع و في تطور الدول و ازدهارها، فالتعليم يحقق قيما ايجابية تقاس من خلال النمو الاقتصادي المحقق، تلبية احتياجات سوق الشغل بالمهارات والكفاءات المطلوبة، وبالتالي التقليل من حدة البطالة و آثارها الاجتماعية. لذا وجب على الدول الاهتمام بتوفير بمتطلبات التعليم من مؤسسات تعليمية، مدراء، معلمين . . .

على ضوء ما سبق، يعد الإنفاق على التعليم استثمارا تجني الدول أرباحه و ثماره في المستقبل، ليس بالكم فقط وإنما بنوعية المادة التعليمية التي يتم تلقينها للمتعلم. في عصر يتسم بالنظرة الحديثة للمورد البشري، تقوم على فكرة الاستثمار في رأس المال البشري بدل الاهتمام برأس المال المادي فقط. في هذا السياق، يتم التوضيح من خلال الجدول رقم (4-4) تطور مستويات الإنفاق على التعليم في البلدان المغاربية الثلاث.

¹ UNESCO, *L'éducation pour tous*, Rapport régional 2012 pour les Etats arabes, Paris 2012, p 11.

² Royaume du Maroc, Ministère de l'Éducation National, Direction de la Lutte Contre l'Analphabétisme, *Alphabétisation au Maroc, Plan d'action 2012-2015*.

الفصل الرابع أثر المدخلات الاجتماعية المستدامة على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث

باشرت البلدان المغاربية الثلاث اهتمامها بالتعليم منذ الستينات، و بالذات بعد الاستقلال و انتهاء الفترة الاستعمارية. إذ بلغ الإنفاق في الجزائر و تونس أعلى مستوياته سنة 1970 بمعدل 7.9% و 7.1% من الناتج القومي الإجمالي. أما بالنسبة للمغرب، فإن مستوى الإنفاق في تزايد مستمر ليلعب 6.6% من الدخل القومي الإجمالي. كما عرف الإنفاق العمومي على التعليم أعلى مستوى له سنة 1970 بالنسبة للجزائر بمعدل 31.6% من الإنفاق العام الإجمالي، 27.9% في الفترة 1996-2004 بالنسبة لتونس و 26.1% سنة 1990 بالنسبة للمغرب.

جدول رقم (4-4): مستويات الإنفاق على التعليم

% من الإنفاق العام الإجمالي						% من الدخل القومي الإجمالي		% من الناتج القومي الإجمالي				
-2008 2013	-2008 2011	-1996 2004	1990	1980	1970	-2005 2014	-2008 2011	-1996 2004	1990	1980	1970	
11.4	20.3	24	21.1	24.3	31.6	4.3	4.4	5.1	5.5	7.8	7.9	الجزائر
21.6	20.1	27.9	13.5	16.4	23.2	6.2	6.2	6.9	6.2	5.4	7.1	تونس
18.3	25.7	18	26.1	18.5	16.6	6.6	5.4	6.0	5.5	6.1	3.5	المغرب

* البيانات خاصة بسنة 2006

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على التقرير الاقتصادي العربي الموحد لسنة 2007 و 2016.

ما يميز الجزائر، و خصوصا مرحلة الانطلاق الأولى (1962-1970)، أنها ضاعفت من مجهودها الاستثماري في التعليم في سبيل تكوين رأس المال البشري الضروري لمخططات التنمية خلال الفترة الثانية 1971-1995، فأنشأت وزارة للتعليم العالي سنة 1971¹. لتعرف بعد ذلك تدني مستمر لمستويات الإنفاق على التعليم، من 7.9% إلى 4.3% و من 31.6% إلى 11.4% من الإنفاق العام الإجمالي.

¹ محمد دهان، مرجع سبق ذكره، ص 158.

بالنسبة للمغرب و تونس، فإن مستويات الإنفاق العمومي عرفت تذبذبات جارية و غير مستقرة، كما تم تسجيل ترتيب عكسي لمستويات الإنفاق العمومي في الدولتين بالمقارنة مع الجزائر، حيث نسجل 11.4% من بالنسبة للجزائر، و 21.6% و 18.3% بالنسبة لتونس و المغرب على الترتيب.

المطلب الثالث: نتائج التعليم المستدام في البلدان المغاربية الثلاث من خلال مؤشر IDE

هناك مجموعة من المؤشرات للحكم على نوعية التعليم المستدام في دولة معينة. على الرغم من أن التعليم هو متغير واحد من بين متغيرات عديدة (اقتصادية و اجتماعية و بيئية) التي تتحكم في التنمية المستدامة في دولة ما، إلا أن متغيرات التعليم المستدام لهم تأثير مباشر على المورد البشري، ومن ثم الاستفادة من البرامج التعليمية، المهارات و الخبرات المكتسبة، التي يمكن من خلالها توفير بيئة اقتصادية و اجتماعية مستقرة إلى حد ما.

سنحاول تحليل مؤشر تنمية التعليم للجميع في البلدان الثلاث، كتحصيل حاصل لنتائج المؤشرات التي تم عرضها آنفا في المطلب السابق.

مؤشر تنمية التعليم للجميع (IDE) هو مؤشر مركب، يسمح بتقييم التقدم العام نحو التعليم للجميع. ونظرا لقلة البيانات، يلتقط المؤشر الموحد فقط أربعة أهداف من أصل ستة. تصدر التقارير من قبل الأمم المتحدة للتربية و العلم و الثقافة، و تكمن قيمته بالنسبة لأي بلد معين في الطريقة الحسابية للعناصر الأربعة التالية:¹

أولا- تعميم التعليم الابتدائي (الهدف الثاني)، و يقاس بحساب نسبة القيد الصافية المعدلة في التعليم الابتدائي؛

¹ منظمة الأمم المتحدة للتربية و العلم و الثقافة، التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع 2015، التعليم للجميع 2000-2015: الانجازات و التحديات، ص 248.

ثانيا - نحو الأمية لدى الكبار (الهدف الرابع)، و يقاس بحساب معدل الأمية لدى الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 15 سنة و ما فوق؛

ثالثا - التكافؤ و المساواة بين الجنسين (الهدف الخامس)، و يقاس بحساب مؤشر التعليم للجميع المختص بنوع الجنس، و هو متوسط مؤشرات التكافؤ بين الجنسين و نسب القيد الإجمالية في التعليم الابتدائي، الثانوي و معدل نحو الأمية لدى الكبار؛

رابعا - جودة التعليم و نوعيته (الهدف السادس)، و تقاس بحساب معدل البقاء في التعليم الابتدائي حتى الصف الخامس.

تتراوح قيمة مؤشر تنمية التعليم للجميع بين الصفر (0) و الواحد (1)، و يمثل الواحد التحقيق الكامل للتعليم للجميع عبر الأهداف الأربعة*. حيث يتم تصنيف البلدان في ثلاث فئات وفقا لنتائج نقاط مؤشر تنمية التعليم للجميع:

✓ فئة عليا للبلدان التي تتجاوز نقاطها 0.95؛

✓ فئة متوسطة لتلك التي تتراوح نقاطها بين 0.80 و 0.94؛

✓ فئة دنيا لتلك التي تسجل نقاطا دون 0.80.

من خلال الجدول رقم (4-5)، يتم مقارنة مؤشر تنمية التعليم للجميع في البلدان المغاربية الثلاث مع البلدان الرائدة، حسب تصنيف التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع لسنة 2015. حيث استطاعت بعض البلدان العربية أن تنجح في رسم سياساتها التعليمية، حيث نجد الأردن تتحلى الصدارة في الترتيب ضمن الدول العربية، و دول عربية أخرى استطاعت أن تخطط طريقها في سبيل الوصول إلى تعميم التعليم مثل فلسطين. في حين البعض الآخر لم يتمكن بعد من بلوغ الأهداف المسطرة، لأسباب تختلف من دولة لأخرى.

* يمثل الهدف الأول في الرعاية و التربية في مرحلة الطفولة المبكرة، و الهدف الثالث في تلبية حاجات التعلم لدى النشء و الكبار.

جدول رقم (4-5): مقارنة مؤشر تنمية التعليم للجميع في البلدان المغاربية الثلاث

المؤشر IDE الموحد و مكوناته					الترتيب	الدولة
نسبة البقاء في التعليم الابتدائي حتى الصف الأخير	مؤشر التعليم للجميع المختص بنوع الجنس	معدل محو الأمية لدى الكبار	نسبة القيد الصافية المعدلة في التعليم الابتدائي	مؤشر تنمية التعليم للجميع		
0.990	0.999	0.999	0.998	0.996	01	المملكة المتحدة
0.985	0.982	0.979	0.971	0.979	32	الأردن
0.962	0.916	0.797	0.999	0.919	75	تونس
0.928	0.897	0.726	0.991	0.886	84	الجزائر
0.941	0.856	0.671	0.987	0.864	86	المغرب

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع 2015.

إن المعايير المعتمدة من قبل التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع لسنة 2015، أفرزت ثلاث فئات من الدول (113 دولة):

الفئة الأولى ذات الفئة العليا تضم 57 دولة، من بينها 3 دول عربية (الأردن، المملكة العربية السعودية، فلسطين).

الفئة الثانية ذات الفئة المتوسطة، ضمت 38 دولة منها 7 دولة عربية. و الدول المغاربية الثلاث جاءت ضمن هذه الفئة، احتلت تونس المرتبة 75، في حين الجزائر المرتبة 84، أما المغرب في المرتبة 86.

الفئة الثالثة ذات الفئة الدنيا، ضمت 18 دولة منها دولة السودان. علما أن هناك غياب لتصنيف بقية الدول العربية في هذا التقرير على وجه الخصوص، في حين نجدها في تقارير لسنوات سابقة. و ذلك نظرا عدم توفر الإحصائيات اللازمة، قلة المعلومات و البيانات و المسوح الوطنية الدورية.

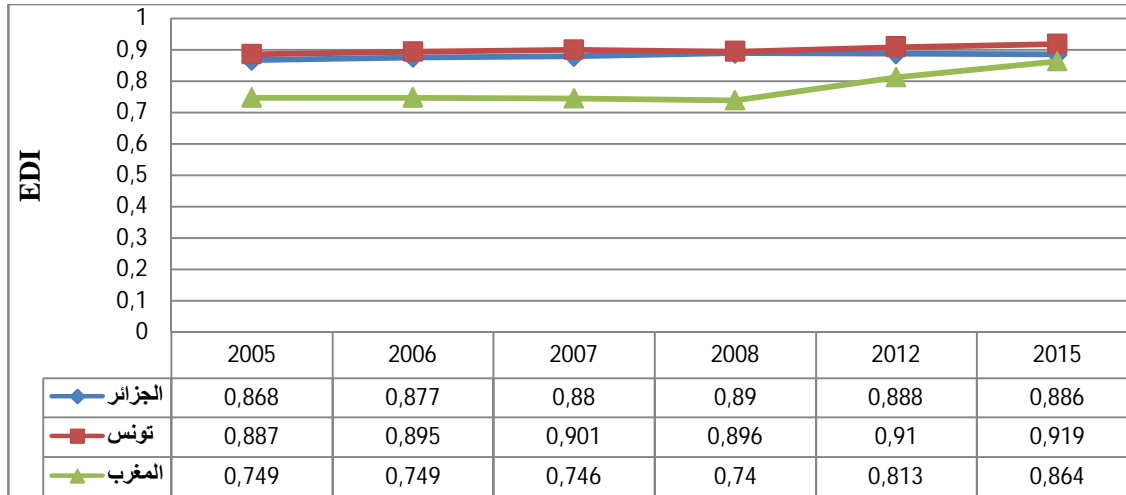
ما تم تسجيله بالنسبة للبلدان المغاربية الثلاث، أنها تنتمي إلى الدول ذات الفئة المتوسطة، كما أن إنجازاتها في هذا المجال متفاوتة، بتفاوت النتائج المحققة في مكونات هذا الدليل. وخصوصا معدل محو الأمية لدى الكبار، حيث تم تسجيل نتائج متدنية على مستوى البلدان المغاربية الثلاث، بالمقارنة مع المكونات الأخرى لمؤشر تنمية التعليم للجميع، وهو ما أثر في تخفيض المؤشر مقارنة بالدول الأخرى. وهذا ما يستدعي إعادة النظر في البرامج و السياسات المنتهجة من طرف الدول في خفض معدل محو الأمية لدى الكبار.

تم الإشارة ضمن تقارير اليونسكو حول محو الأمية لدى الكبار بعنوان: القرائية من أجل الحياة، على أن محو الأمية يمثل أحد أهداف التعليم للجميع، التي تعرضت لأكبر قدر من الإهمال. و ضرورة التأكيد على أن محو الأمية يعتبر حقا في حد ذاته، وأنه يكتسي أهمية بالغة بالنسبة لتحقيق التنمية، وأن التحدي الكبير الذين ما زال قائما في هذا الصدد هو مسؤولية تقع على عاتق الجميع.

في هذا الإطار، يتم التمييز بين التعريف التقليدي لمحو الأمية حسب تقرير اليونسكو سنة 2006، وهو قدرة الشخص على أن يقرأ، و / أو يكتب، بفهم بيانا قصيرا و بسيطا عن الحياة اليومية. ل يتم تجاوز هذا المفهوم، من مجرد كونه مفهوما لمجموعة من المهارات الخاصة بالكتابة والحساب... ليصير مفهوما متعدد الجوانب، يشمل معاني و أبعاد هذه الكفاءات التي لا شك في أهميتها الحاسمة، و هذه الرؤية التي تستجيب للتحويلات الاقتصادية، السياسية و الاجتماعية الحديثة، بما في ذلك العولمة، و تقدم تقنيات المعلومات و الاتصال، تقر بأن هناك ممارسات متعددة لمحو الأمية، تشكل جزءا لا يتجزأ من العمليات الثقافية المختلفة و الظروف الشخصية... .

شكل رقم (4-11): تطور مؤشر تنمية التعليم للجميع في البلدان المغاربية الثلاث للفترة

2015-2005



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على التقارير العالمية لرصد التعليم للجميع.

يوضح الشكل رقم (4-11) تطور مؤشر تنمية التعليم للجميع في البلدان المغاربية الثلاث، حيث تم تسجيل على العموم معدلات نمو موجبة في قيمة المؤشر بدءاً من سنة 2005، لكن وكما سبق ذكره فإن النتائج متفاوتة، خصوصاً قيمة المؤشر المحققة بالنسبة لدولة تونس، ومقارنتها مع الجزائر والمغرب.

من خلال ما سبق، يمكن القول أن الدول المغاربية الثلاث سعت ولا زالت تسعى لبذل مجهودات، من أجل النهوض بقطاع التعليم بجميع مراحلها. لكن ما تشير إليه التقارير العربية والعالمية من تدني مستويات المخرجات التعليمية في البلدان العربية عموماً، يستدعي اتخاذ إجراءات فعالة لإصلاح أنظمتها التعليمية، بما يكفل رفع مستوى تحصيل الطلبة وخاصة في الرياضيات والعلوم والتقنيات الحديثة، أين نجد أغلب خريجي الجامعات في مجالات العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، وبالتالي ضرورة إحلال الأساليب التربوية الحديثة محل الحفظ والتلقين.

المبحث الثالث: دليل التنمية البشرية كتحصيل حاصل في البلدان المغاربية الثلاث

إن ما تم تطرق إليه سابقا في إبراز أثر بعض المدخلات الاجتماعية للتنمية المستدامة كالصحة والتعليم على طول حياة و نوعية المورد البشري، لم تكن كافية للحكم على مدى تفعيل المورد البشري لتحقيق التنمية المستدامة، خصوصا في ظل التطورات و التحولات الاقتصادية، و ما يحيط بالمورد البشري من تحديات بيئية تعرقل مسار تحقيق التنمية المستدامة.

في هذا الإطار، يتم الاستعانة بدليل التنمية البشرية و الذي يتم قياسه من طرف تقارير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، و بناء عليه يتم تقييم درجات تقدم الدول المغاربية الثلاث، و مقارنتها مع دول أخرى بناء على وجود ثلاث مدخلات أساسية هي: الصحة، التعليم و الدخل.

المطلب الأول: تصنيف الدول المغاربية الثلاث حسب دليل التنمية البشرية (IDH)

يتم من خلال هذا المطلب، التعرف على مفهوم التنمية البشرية و متطلبات تحقيق تنمية بشرية مستدامة، كما يتم معرفة تصنيف الدول المغاربية الثلاث حسب معيار التنمية البشرية و درجة تطور هذا الدليل.

الفرع الأول: من التنمية البشرية إلى التنمية البشرية المستدامة

"الإنسان هو الثروة الحقيقية لأي أمة" بهذه الكلمات بدأ تقرير التنمية البشرية لعام 1990، وهدف من هذا التقرير، ليس فقط إبراز التنمية على أنها تهيئة بيئة، يعيش فيها الإنسان حياة مديدة ملؤها الصحة و الإبداع، وإنما التأكيد على أن الإنسان هو أساس التنمية و جوهرها.

في نفس السياق، عرفت التنمية البشرية بأنها: "التنمية التي توسع خيارات البشر".¹ و تركز حقهم في الصحة، التعليم و في الحياة المديدة. و لا يقتصر المفهوم على هذه الأبعاد، بل يتجاوز ليشمل

¹ تقرير التنمية البشرية 2010، ص 01.

مجموعة من الإمكانيات و القدرات، منها الحريات السياسية و حقوق الإنسان. لكن الوصف السابق لم يكن كاف، فالتنمية البشرية المستدامة تعني ديمومة النتائج الايجابية و تثبيتها عبر الزمن، كما تعني مكافحة الأنماط و الممارسات التي تفقر البشر... و هكذا تطبيق مبادئ عامة مثل الإنصاف، الاستدامة و احترام حقوق الإنسان ضرورة ملحة. و عليه فالتنمية البشرية هي توسيع لحريات البشر من خلال:

1. أن يعيش الإنسان حياة مديدة، صحية خالية من الأمراض؛

2. السعي إلى تحقيق الأهداف المنشودة؛

3. المشاركة في رسم مسارات التنمية، في إطار من الإنصاف و الاستدامة.

لقياس التنمية البشرية في أي بلد يتم الاعتماد على دليل التنمية البشرية (IDH)، حيث يقوم تقرير التنمية البشرية بتقدير و حساب قيمة المؤشر في كل دولة، يقيم مستويات و درجات التقدم، وهو كأبي مقياس إجمالي آخر يستخدم للمقارنة الدولية. علما أن دليل التنمية البشرية هو مقياس مركب للصحة، التعليم و الدخل، و يتم حسابه من خلال أربعة مؤشرات كما يلي:

1. الصحة، من خلال العمر المتوقع عند الولادة؛

2. التعليم، من خلال متوسط سنوات الدراسة و متوسط سنوات الدراسة المتوقع؛

3. مستوى المعيشة، من خلال نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي.

علما أن قيمة المؤشر تتراوح بين الصفر و الواحد، و توزع البلدان حسب قيمة مؤشر دليل التنمية البشرية في أربع مجموعات و هي:¹

1. تنمية بشرية منخفضة، حيث تكون قيمة الدليل أقل من 0.550؛

2. تنمية بشرية متوسطة، حيث تتراوح قيمة الدليل بين 0.550 و 0.699؛

¹ تقرير التنمية البشرية 2014، ص 154.

3. تنمية بشرية مرتفعة، حيث تتراوح قيمة الدليل 0.700 و 0.799؛

4. تنمية بشرية مرتفعة جدا، حيث تكون قيمة الدليل 0.800 أو أكثر.

إن القضية المطروحة، عندما تحرز البلدان تقدما في دليل التنمية البشرية، هل يشمل هذا التقدم بالضرورة جميع الأبعاد بالمعنى الأول للتنمية؟ إذ يمكن أن يجل أي بلد في مرتبة مرتفعة حسب دليل التنمية البشرية، ويبقى دون استيفاء مقومات الاستدامة، الديمقراطية و المساواة. وكذلك يمكن أن يجل أي بلد في مرتبة منخفضة، ويستوفي جزءا من مقومات الاستدامة و الديمقراطية و المساواة.

في هذا الإطار، يجب توضيح ضعف علاقة الترابط بين النمو الاقتصادي و التحسن في الصحة و التعليم، في البلدان ذات المستوى المتوسط و المنخفض في التنمية البشرية. حيث أكدت نتائج البحث حسب تقرير التنمية البشرية لسنة 2010، إلى حقيقتين يتم التركيز عليهما:

1. التنمية البشرية تختلف عن النمو الاقتصادي؛

2. تحقيق إنجازات كبيرة في التنمية البشرية ممكن، حتى و لو تعذر النمو الاقتصادي

السريع.

كما أشارت التقارير إلى مقاطعة كيرالا في الهند، و بلدان مثل سري لانكا، كوستاريكا و كوبا، إذ تمكنت من تحقيق مستوى من التنمية البشرية، فاق مستوى بلدان أخرى تعاد لها في الدخل، و قد أمكن تحقيق هذه الإنجازات بالفصل بين نمو الدخل و الأبعاد الأخرى للتنمية البشرية، و تقييم التقدم فيها.

الفرع الثاني: تطور دليل التنمية البشرية في البلدان المغاربية الثلاث

حسب تقرير التنمية البشرية لسنة 2016 تحت عنوان "تنمية للجميع"¹. يتم تصنيف 188 دولة بناءً على المقاييس السابقة الذكر. و من خلال معطيات التقرير السابق، تم تصنيف الدول العربية و دول العالم إلى أربع مجموعات مصنفة كالآتي:

المجموعة الأولى: ذات تنمية بشرية مرتفعة جداً، و تضم (51) دولة، منها (05) دول عربية (قطر، المملكة العربية السعودية، الإمارات العربية المتحدة، البحرين و الكويت)، علماً أن هذه الدول حافظت على نفس المجموعة ضمن التقارير السابقة لسنتي 2014 و 2015.

المجموعة الثانية: ذات تنمية بشرية مرتفعة، و تضم (55) دولة، منها (06) دول عربية (عمان، لبنان، الجزائر، الأردن، تونس و ليبيا).

المجموعة الثالثة: ذات تنمية بشرية متوسطة، و تضم (41) دولة، منها (05) دول عربية (مصر، فلسطين، العراق و المغرب).

المجموعة الرابعة: ذات تنمية بشرية منخفضة، و تضم (41) دولة، منها (07) دول عربية (سوريا، موريتانيا، جزر القمر، السودان، اليمن و جيبوتي).

أما فيما يخص الدول المغاربية الثلاث، فقد صنفت الجزائر في المرتبة 83 بمؤشر قدره 0.745، تليها تونس في المرتبة 97 بمؤشر قدره 0.725، أما المغرب فتم تصنيفه في المرتبة 123 بمؤشر قدره 0.647. علماً أن مؤشر التنمية البشرية يتغير في المجال [0,1].

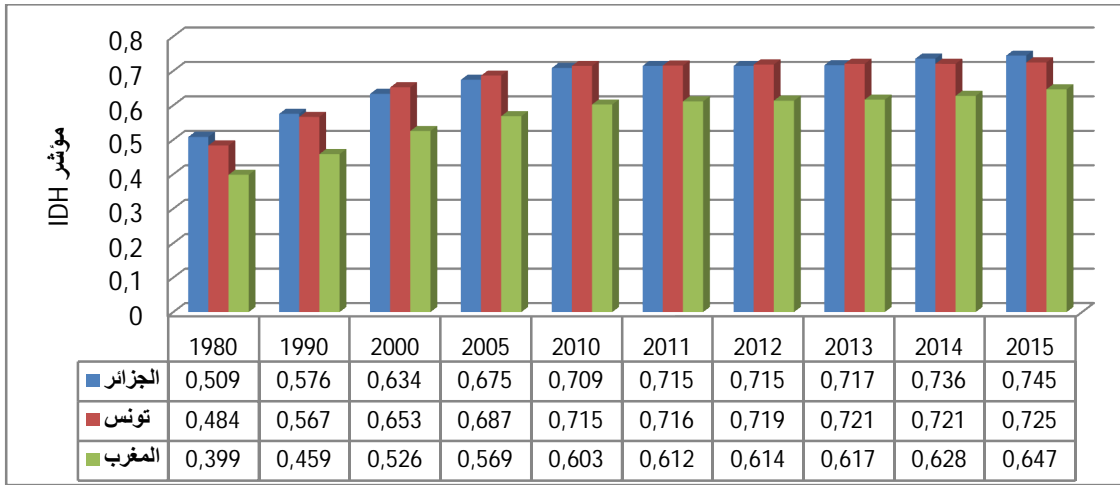
حسب دليل التنمية البشرية الموضوع، يمكن تصنيف الجزائر و تونس كدولتين ذات تنمية بشرية مرتفعة، أما المغرب تتميز بتنمية بشرية متوسطة. علماً أن هذا المؤشر في تطور مستمر انطلاقاً من

¹ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2016، تنمية للجميع.

سنة 1980. حيث سجلت الجزائر و تونس معدلات متطابقة نوعا ما خلال سنوات مجال المقارنة من جهة، من جهة أخرى هناك تفاوت واضح بينهما و المغرب خلال نفس الفترة.

شكل رقم (4-12): مقارنة تطور دليل التنمية البشرية (IDH) في الجزائر، تونس و المغرب

للفترة 1980-2015



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقارير التنمية البشرية للسنوات 2014، 2015 و 2016.

المطلب الثاني: تحليل مكونات دليل التنمية البشرية في البلدان المغاربية الثلاث

إن دليل التنمية البشرية هو مؤشر تجميعي لقياس و مقارنة انجاز و ترتيب الدول في مجال التنمية البشرية، و يتم حسابه كمتوسط لثلاثة أدلة رئيسية و هي: دليل العمر المتوقع عند الميلاد، دليل التحصيل العلمي و دليل نصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي. كما تحسب الأدلة السابقة بوجود أربع مكونات، و المتمثلة في:¹

¹ تقرير التنمية البشرية 2016، ص 203.

1. العمر المتوقع عند الولادة: يمثل عدد السنوات التي يتوقع أن يعيشها مولود جديد، إذا بقيت أنماط معدلات الوفاة المسجلة حسب الفئات العمرية عند ولادته على حالها، طيلة فترة حياته؛

2. العدد المتوقع لسنوات الدراسة: يمثل عدد سنوات الدراسة، التي يتوقع أن يتمها طفل في سن الدخول إلى المدرسة، مع افتراض بقاء أنماط معدلات الالتحاق حسب الفئات العمرية كما هي طيلة حياة الطفل؛

3. متوسط سنوات الدراسة: يمثل متوسط عدد سنوات التعليم، التي أتمها الأشخاص من الفئة العمرية 25 سنة فأكثر، محسوبا بمستويات التحصيل العلمي على أساس الفترات الرسمية لكل مرحلة؛

4. نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي: يمثل مجموع الدخل في اقتصاد معين، و هو حصيلة قيمة الإنتاج و ملكية عوامل الإنتاج، تطرح منها المداخيل التي تنفق على استخدام عوامل الإنتاج التي تملكها اقتصاديات العالم الأخرى، و تحول إلى قيمة الدولار المعتمدة دوليا على أساس معدلات معادل القوة الشرائية، و تقسم على مجموع عدد السكان المسجل في منتصف السنة.

بناء على ما سبق، يتم من خلال الجدول رقم (4-6) التفصيل في مكونات دليل التنمية البشرية للبلدان المغاربية الثلاث لسنة 2015، وكذا مقارنتها ببعض الدول (النرويج، قطر و كوبا).

جدول رقم (4-6): مكونات دليل التنمية البشرية في البلدان المغاربية الثلاث لسنة 2015

مكونات دليل التنمية البشرية				الترتيب	الدليل	الدولة
العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)	العدد المتوقع لسنوات الدراسة (بالسنوات)	متوسط سنوات الدراسة (بالسنوات)	نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي (معادل القوة الشرائية بدولار 2011)			
81.7	17.7	12.7	67.614	01	0.949	النرويج
78.3	13.4	9.8	129.916	33	0.856	قطر
79.6	13.9	11.8	7.455	68	0.775	كوبا
75	14.4	7.8	13.533	83	0.745	الجزائر
75	14.6	7.1	10.249	97	0.725	تونس
74.3	12.1	5.0	7.195	123	0.647	المغرب

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على تقرير التنمية البشرية 2016.

كقراءة أولية عند مقارنة الدول المغاربية الثلاث مع دول أخرى، نجد دولة النرويج الرائدة في مجال التنمية البشرية، و احتلالها المركز الأول في ترتيب الدول حسب التقرير السابق، و ذلك نظرا للنتائج المحققة على مستوى جميع المؤشرات. كذلك دولة قطر، التي احتلت الصدارة و المرتبة الأولى في ترتيب الدول العربية، و ما جعلها تتميز في هذا الترتيب، هو ارتفاع مؤشر نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي، بالتقريب ضعف ما يتحصل عليه الفرد من الدخل القومي الإجمالي في النرويج. أما دولة كوبا، فقد صنفت في المرتبة (68) ضمن 188 دولة، رغم انخفاض نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي، و ما ميزها في الترتيب هو النتائج المحققة على صعيد الصحة و التعليم.

رغم إنجازات الدول العربية التي كانت أقل من المتوسط العالمي المقدر بـ 0.717 بلغ متوسط هذا المؤشر في الدول العربية مجتمعة 0.687، إلا أن النتائج المحققة على مستوى البلدان المغاربية الثلاث، تبين إنجازات الجزائر و تونس التي فاقت متوسط هذا المؤشر. أما بالنسبة للمغرب، فقد تم

تسجيل 0.647، ولكن تبقى هذه القيمة أقل من متوسط المؤشر في الدول العربية لأسباب متعددة، خصوصا في مجال التعليم والدخل.

بناء على ما سبق، نستخلص جملة من النتائج، والتي تعبر عن الجهود المبذولة من طرف الدول المعنية (الجزائر، تونس والمغرب)، سعيها لتحسين أوضاعها خصوصا الصحية والتعليمية، وذلك من خلال:

1. مؤشر الصحة، والذي يعبر عنه بالعمر المتوقع عند الولادة (أمل الحياة عند الولادة)، والذي تم الإشارة إليه سابقا، كما تم تحليل تطور مؤشر أمل الحياة في البلدان المغاربية الثلاث للفترة 1960-2015، والتحسين المستمر في مجال الصحة، وهذا ما يؤكد حرص واهتمام الدول المغاربية الثلاث بالقطاع الصحي من خلال البرامج والسياسات المنتهجة؛

2. مؤشر التعليم، والمعبر عنه بالعدد المتوقع لسنوات الدراسة ومتوسط سنوات الدراسة، حيث تم التحليل سابقا لواقع التعليم في البلدان المغاربية الثلاث، من خلال مجموعة من المؤشرات، ورغم الجهود المبذولة في الدول المغاربية، إلا أنه تم تسجيل تفاوت في النتائج المحققة خصوصا المغرب؛

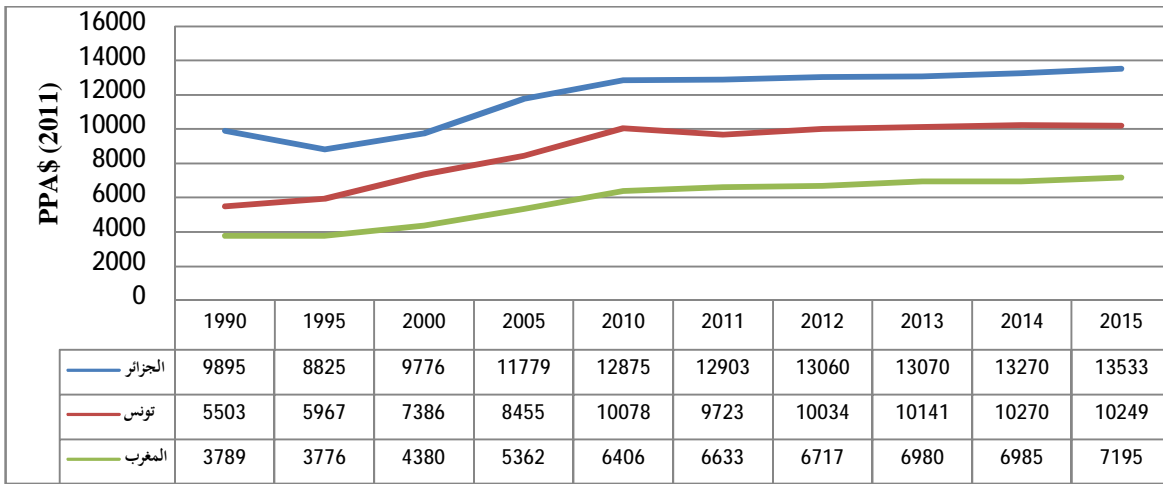
3. مؤشر الدخل، والمعبر عنه بنصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي - معادل القوة الشرائية بالدولار الأمريكي (PPA) - علما أن معادل القوة الشرائية تم تطويره في البداية كظاهرة لتحديد سعر الصرف، ثم أصبح يستخدم لمقارنة مستويات المعيشة بين البلدان¹. أي أن نظرية تعادل القوة الشرائية، تنص على أن سعر الصرف بين عمليتي دولتين يكون في حالة توازن، عندما تكون القوة الشرائية داخل الدولتين متساوية عند نفس سعر الصرف. كما تركز هذه النظرية على مفهوم القدرة الشرائية، الذي يمثل قدرة المواطنين داخل بلد ما على

¹ R. LAFRANCE, L. SHEMBRI, *Purchasing- Power Parity: Definition, Measurement, and Interpretation*, Bank of Canada Review 2002, p 27.

اقتناء حاجياتهم من السلع والخدمات من خلال الدخل الفردي الذي يحصلون عليه، لأن القدرة الشرائية قد تختلف في هذه البلدان بالرغم من أن الدخل الفردي قد يكون متساويا .

شكل رقم (4-13): تطور نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي في البلدان المغاربية الثلاث

للفترة 1990-2015



Source: <http://hdr.undp.org/en/data#>. [En ligne] consulté le 20/11/2017.

من خلال الشكل رقم (4-13) يتم توضيح تطور نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي (معادل القوة الشرائية بدولار 2011) في البلدان المغاربية الثلاث للفترة 1990-2015. حيث تم تسجيل معدلات نمو موجبة قدرت بـ 36.76%، و 86.24% و 89.98% بالنسبة للجزائر، تونس و المغرب على التوالي. كما تميز متوسط دخل الفرد الجزائري بارتفاع قيمته مقارنة بالمغرب وتونس، وهو ما أدى إلى ارتفاع قيمة دليل التنمية البشرية و احتلال الجزائر للمرتبة 83 ضمن 188 دولة. كما أن نصيب الفرد في البلدان المغاربية الثلاث كان أقل من متوسط هذا المؤشر في الدول العربية والمتوسط العالمي و المقدر بـ 14958 دولارا و 14447 دولارا على التوالي.

مما سبق، و من خلال تحليل مكونات دليل التنمية البشرية في البلدان المغاربية الثلاث، يتضح مدى سعي الدول المغاربية الثلاث نحو تحقيق التنمية الاجتماعية، من خلال مدخلات أساسية تمثل

في الصحة و التعليم، وكذا أهمية تحقيق التنمية البشرية كضرورة ضمن البرامج المعتمدة من طرف الدول من جهة. من جهة أخرى، تحسن المؤشرات الاقتصادية للدول مرهون بمدى توفير ظروف معيشية مستقرة، تعكس أوضاع التنمية الاقتصادية في الدول المعنية وتناجها الاجتماعية على المورد البشري.

المطلب الثالث: التحديات البيئية و آثارها الاجتماعية على المورد البشري

إن التحديات الاجتماعية غير المذلة مثل: البطالة (لا سيما في صفوف الشباب)، التعليم، الصحة، الصرف الصحي و البنى التحتية... تجعل تذليل التحديات البيئية أكثر تعقيدا، و لا يزال فقر العاملين و سوء نوعية الوظائف يؤثران على مئات الملايين في كافة أنحاء العالم. كما أن المزيد من الاستدامة البيئية يمكن أن يشكل محركا للاستثمار و النمو الاقتصادي و خلق الوظائف.

إن التحدي الأكبر في المحافظة على التقدم في التنمية البشرية، هو عدم استدامة أنماط الإنتاج و الاستهلاك، و تحقيق الاستدامة في التنمية البشرية لا بد من تحقيق الاستدامة البيئية. فالنمو الاقتصادي يعتمد على استحداث فرص العمل و المداخل على الموارد الطبيعية، و يمكن أن تؤدي بذلك إلى تدهورها، و نظرا لحجم التحديات و إلحاحها يتضح أن العالم لن يمتلك الموارد و لا الوقت اللازم لمواجهتها، بل يتعين عليه التصدي لها مجتمعة. فالانتقال إلى اقتصاد أكثر استدامة بيئيا و أكثر شمولية اجتماعيا، يستلزم إعادة توجيه النمو لضمان قدر متساو من الأهمية للأبعاد الاقتصادية، الاجتماعية و البيئية عند تحديد الأهداف¹.

في هذا الصدد، تحذر منظمة التعاون و التنمية في الميدان الاقتصادي في تقرير التوقعات البيئية حتى عام 2050، من المخاطر المكلفة الناتجة عن التغيرات التي تنشأ عن المزيد من التأخير في

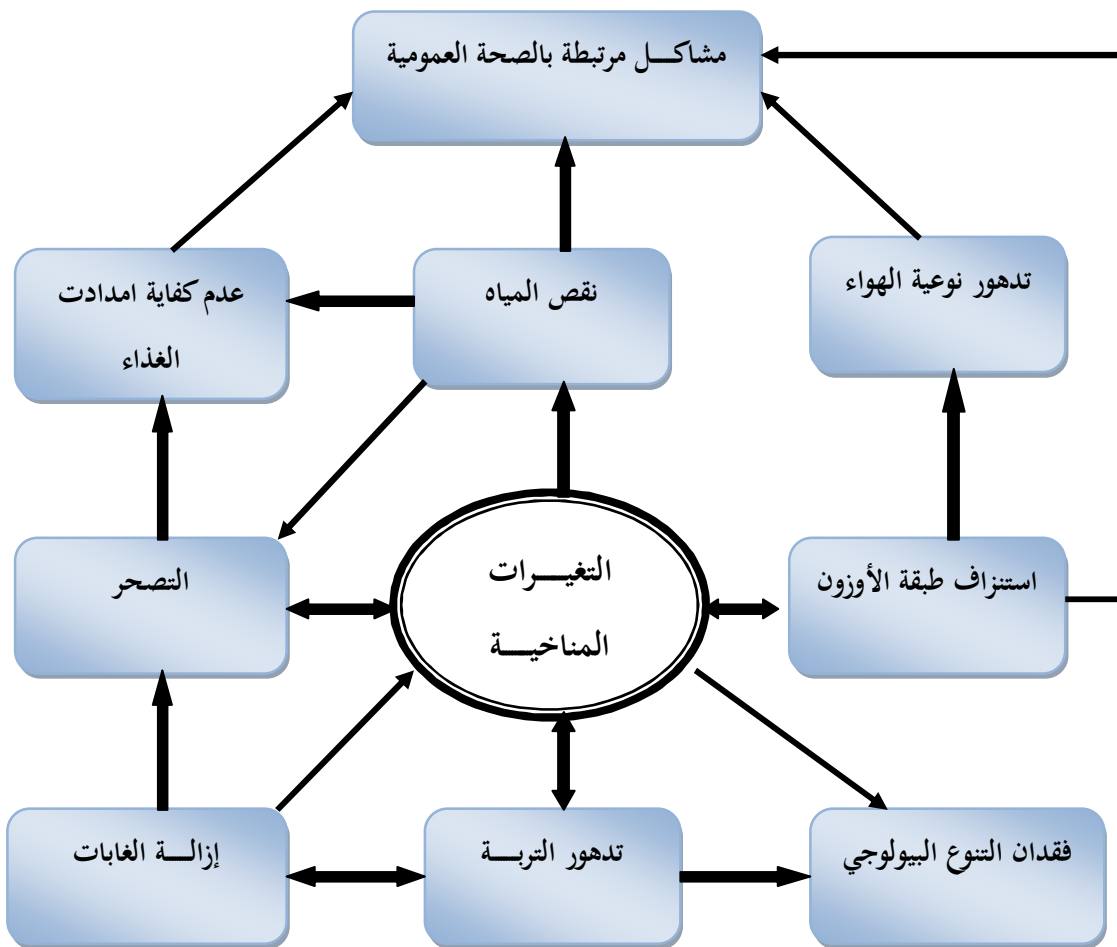
¹ مؤتمر العمل الدولي، التنمية المستدامة و العمل اللائق و الوظائف الخضراء، الدورة 2013/102، ص 07.

التصدي للتحديات البيئية¹. و التي من بينها: التغيرات المناخية، التلوث، تآكل طبقة الأوزون... وآثار ذلك على الفرد والمجتمع.

الفرع الأول: تغير المناخ

إن أحد أخطر التهديدات العالمية الذي يفوق خطره التهديدات البيئية الأخرى هو تغير المناخ، إذ يعد تحدي المناخ تحديا عالميا، و هو شامل من حيث أن معظم النشاطات البشرية، تساهم في المشكلة و سوف تتأثر أيضا بتأثيراتها، كما هو موضح من خلال الشكل رقم (4-14).

شكل رقم (4-14): الآثار الناتجة عن التغيرات المناخية

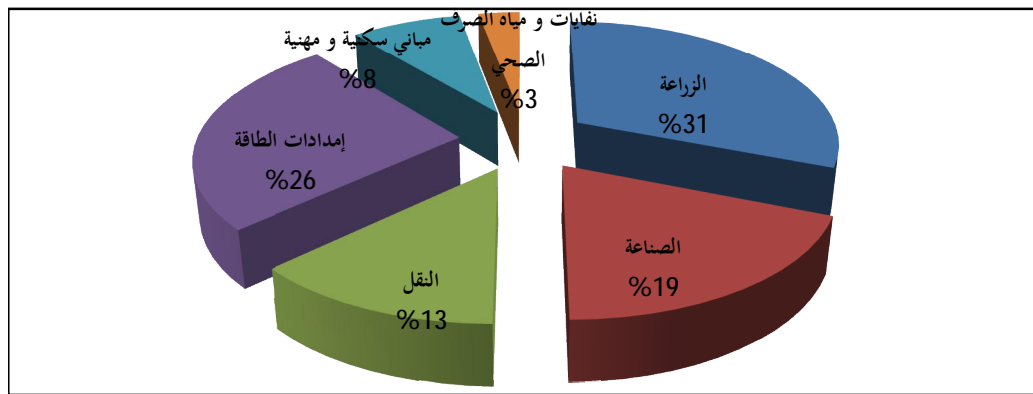


Source: Agence de l'Environnement et de la Maitrise de l'Energie, *Le changement climatique*, Paris 2015 (COP21), p 12.

¹ OECD, *Environmental Outlook to 2050*, OECD Publishing 2012.

تؤدي الغازات الدفيئة* الموجودة في الطبيعة إلى أن تبقى الأرض دافئة بما يكفي لجعلها صالحة للاستعمال البشري، غير أن أنشطة الإنسان في سعيه لتحسين ظروفه من تربية المواشي، حرق الوقود الأحفوري، استخدام الأسمدة النيتروجينية أدت إلى زيادة تركيز هذه الغازات و إضافة غازات أخرى. تشكل إمدادات الطاقة و الأنشطة المتعلقة بالزراعة حوالي 57% من إجمالي الانبعاثات، كما يعتبر النشاط الصناعي والنقل مصدرين رئيسيين للانبعاثات، كما هو موضح في الشكل (4-15).

شكل رقم (4-15): نسب الانبعاثات العالمية من الغازات الدفيئة (حسب القطاع)



المصدر: مؤتمر العمل الدولي، التنمية المستدامة و العمل اللائق و الوظائف الخضراء، الدورة 2013/102، ص 11.

لا تزال البلدان ذات الدخل المرتفع أكثر البلدان تسببا في انبعاثات الغازات الدفيئة، حيث تظل انبعاثاتها أعلى بعشرة أضعاف تقريبا من متوسط انبعاثات الدول النامية. إن الانبعاثات المطردة تؤدي إلى زيادة تركيز الغازات الدفيئة في الغلاف الجوي من 390.5 جزءا من المليون في الوقت الحاضر إلى 685 جزءا من المليون بحلول عام 2050¹. مع احتمال ارتفاع متوسط درجات الحرارة بحلول عام

* الغازات الدفيئة هي غازات متواجدة في الغلاف الجوي، تتميز بقدرتها على امتصاص الأشعة التي تفقدها الأرض، فتقلل ضياع الحرارة من الأرض إلى الفضاء، مما يساعد على تسخين جو الأرض، و بالتالي تساهم في ظاهرة الاحتباس الحراري، و تمثل هذه الغازات في: ثاني أكسيد الكربون (CO₂)، أكسيد النيتروز (N₂O) و الميثان (CH₄).

¹ OECD, *Environmental Outlook to 2050*, OECD Publishing 2012.

2100 بمقدار يتراوح بين 2 و3.5 درجات مئوية¹. ونظرا لأن الغازات الدفيئة تظل نشطة لفترات طويلة من الزمن في الغلاف الجوي، ستواصل درجات الحرارة العالمية و مستويات البحار ارتفاعها لعدة قرون، حتى بعد تحقيق استقرار على مستوى تركيز الغازات الدفيئة. يتمثل التحدي المستقبلي في التقليل من هذه الانبعاثات تقليلا جذريا وسريعا، فضلا عن التكيف مع تغير المناخ الذي أصبح أمرا واقعا وسيستمر لعقود طويلة.

الفرع الثاني: التنوع الحيوي و النظم الايكولوجية

تمثل الثروة البيولوجية المتمثلة في النباتات و الحيوانات المحور الأساسي لإنتاج الأغذية و توفير المواد الأولية لمجموعة من السلع و المنتجات، و يكتسب عدد الأجناس و تنوعها أهمية بالغة لاستقرار النظم الايكولوجية، حيث تشير الإحصائيات أن حوالي 30% من جميع أنواع الثروة الحيوانية معرض لخطر الانقراض خلال هذا القرن. ومن أهم الأسباب المؤدية إلى فقدان التنوع الحيوي نجد:

✓ تغير استخدام الأراضي و إدارتها (الزراعة و الأنشطة التجارية...)

✓ التلوث، و خاصة الانبعاثات الملوثة الناتجة عن المصانع؛

✓ تغير المناخ (زيادة درجات الحرارة، تساقط الأمطار...).

تفيد النتائج الأولية لسلسلة اقتصاديات النظم الايكولوجية و التنوع الحيوي، أن التكلفة السنوية للخسارة في خدمات التنوع الحيوي و النظم الايكولوجية بسبب إزالة الغابات و تدهورها، تعادل 25 تريليون دولار أمريكي، و تعادل هذه التكلفة ما يزيد على 30% من الناتج المحلي الإجمالي في عام 2011.

إن تكلفة أشكال التدهور البيئي المشار إليها مجتمعة كبيرة للغاية بالنسبة للدول النامية، وهي تعادل جزءا كبيرا من النمو الاقتصادي.

¹ Agence de l'Environnement et de la Maitrise de l'Energie, *Le changement climatique*, Paris 2015 (COP21), p 21.

الفرع الثالث: شح المياه و تردي الأراضي

تشير توقعات منظمة التعاون و التنمية في الميدان الاقتصادي في تقرير التوقعات البيئية حتى عام 2050 أن يزيد عدد الأشخاص الذين يعيشون في مناطق تعاني من ضائقة مائية حادة بمقدار 2.3 مليار شخص، ليتجاوز مجموع عددهم 40% من مجموع سكان العالم، و سيؤدي نقص المياه إلى عرقلة نمو العديد من الأنشطة الاقتصادية. و ستنافس قطاعات الصناعة و توليد الطاقة والاستهلاك البشري و الزراعة تنافسا متزايدا فيما بينها على المياه، مما سيخلف انعكاسات خطيرة على الأمن الغذائي.

كما تبلغ حصة الري لغرض إنتاج الأغذية حوالي 80% من المياه المتاحة، و بما أن الزراعة شهدت زيادة في المحاصيل بفضل استخدام الأسمدة الكيميائية، إلا أن الزيادة المكثفة تفضي إلى الحد من نوعية التربة و تلوث الموارد المائية.

الفرع الرابع: التلوث

يمثل تلوث الهواء، المياه و التربة مشكلة مستمرة ذات أبعاد محلية و عالمية، تضر بصحة البشر و النظم الأيكولوجية، و وفقا لمنظمة التعاون و التنمية في الميدان الاقتصادي (OCDE) ثمة تعرض كبير للمواد الكيميائية الخطرة في جميع أنحاء العالم، و من المرجح أن يتزايد في العقود المقبلة لاسيما في الاقتصاديات الناشئة و البلدان النامية، و قد بات معدل تركيز الملوثات يتجاوز الآن المستويات الآمنة في بعض الدول¹.

كما يمكن أن يكون لتلوث الهواء آثارا قصيرة وطويلة الأجل على الصحة. و يزيد تلوث الهواء في المناطق الحضرية من خطر الإصابة بأمراض الجهاز التنفسي الحادة و المزمنة، فضلا عن أمراض القلب و الأوعية الدموية. و تتأثر مجموعات مختلفة من الناس بشكل مختلف عن طريق تلوث الهواء، و لوحظت آثارا صحية أكثر خطورة في الأشخاص الذين يعانون بالفعل من المرض، و بالإضافة إلى

¹ OECD, *Environmental Outlook to 2050*, OECD Publishing 2012.

الفصل الرابع أثر المدخلات الاجتماعية المستدامة على المورد البشري في البلدان المغاربية الثلاث

ذلك، فإن السكان الأكثر ضعفا مثل: الأطفال، كبار السن و الأسر المعيشية ذات الدخل المنخفض، الذين يتاح لهم إمكانية محدودة للحصول على الرعاية الصحية، هم أكثر تعرضا للآثار السلبية للتعرض لتلوث الهواء.

في هذا الصدد، تشير تقديرات منظمة الصحة العالمية (OMS) إلى أن 1.3 مليون شخص في جميع أنحاء العالم وأكثر من النصف في البلدان النامية، يموت كل عام بسبب تلوث الهواء في المدينة، وهذه قضية صحية بيئية رئيسية تؤثر على البلدان المتقدمة و النامية على حد سواء، و الناس الذين يعيشون في المدن ذات المستويات العالية من تلوث الهواء، هم أكثر عرضة للمعاناة من أمراض القلب، مشاكل الجهاز التنفسي وسرطان الرئة.¹

بالمقابل، يواجه العالم مشكلة تلوث التربة، المياه و الهواء بالنفايات، و في ظل انعدام تزايد الفعالية، وإعادة استخدام النفايات و إعادة تدويرها، سيستمر ارتفاع أحجام النفايات العالمية بسرعة. و يقدر البنك الدولي أن ينتج العالم 2.2 مليار طن من النفايات بحلول عام 2050، أي ضعف حجمها الذي يبلغ 1.3 مليار طن في الوقت الراهن.

الفرع الخامس: تآكل طبقة الأوزون

إن طبقة الأوزون هي الطبقة التي تزداد فيها كثافة غاز الأوزون في طبقة الاستراتوسفير من الغلاف الجوي، و تحيط بكوكب الأرض على ارتفاع يتراوح ما بين 10 و 50 كيلومتر من سطح الأرض و يتراوح سمكها من 2 إلى 8 كيلومتر. كما تقوم طبقة الأوزون بدور الدرع الواقي الذي يحيط بالأرض ليحميها من الجزء الضار من الأشعة فوق البنفسجية (Ultra Violet-B)، حيث أن تآكل طبقة الأوزون يخلف مجموعة من الأضرار البيئية و الصحية منها:²

¹ http://www.who.int/phe/health_topics/outdoorair/databases/health_impacts/fr/index1.html.

² مروان سليقة، المواد الضارة بطبقة الأوزون وأثرها على التجارة، وزارة الإدارة المحلية و البيئة. متاح على الموقع:

www.un-trade-environment.org/meetings/.../14Dec06_Pres6.pdf

- ✓ تؤدي الأشعة البنفسجية جلد الإنسان و تؤثر على العين؛
 - ✓ تلحق الأشعة فوق البنفسجية الأذى بالنباتات؛
 - ✓ تؤثر على الكائنات البحرية و النباتية.
- إن النشاط البشري و ما استحدثه من تكنولوجيا في تخليق المواد الكيميائية، أدى إلى تدمير بعض أجزاء طبقة الأوزون منها:
- ✓ الكلوروفلوروكربون CFC و الهيدروكلوروفلوروكربون HCFC المستخدمة في أجهزة التبريد و التكييف المنزلية و التجارية و الصناعية، و في أجهزة تكييف السيارات؛
 - ✓ المواد الكيميائية المنبعثة عند استخدام مجاخات العطور و المبيدات الحشرية والأدوية؛
 - ✓ بعض المذيبات المستخدمة في تنظيف الأجزاء الميكانيكية و المعدنية؛
 - ✓ الأدوات المستخدمة في أنظمة مكافحة الحرائق؛
 - ✓ المواد الكيميائية المستخدمة كمبيد حشري في التخزين و تعقيم التربة الزراعية.
- من خلال ما سبق، يمكن القول أن الاستدامة البيئية ليست اختيارية بقدر ما هي ضرورة و حتمية، يستلزم تحقيقها تغييرات عميقة و بعيدة المدى، فقد أضحت البيئة تشكل مسألة اجتماعية و مسألة عمل. على هذا الأساس، عملت المنظمات الحكومية و غير الحكومية على ضرورة تفعيل التوازن بين التنمية الاقتصادية و الاعتبار البيئية، حيث عقدت عدة مؤتمرات و ندوات، و تم التوصل إلى وفرة الموارد الطبيعية من قلتها، قد لا يكون السبب الرئيسي لتحقيق التنمية، و لكن يبقى الاستغلال الأمثل لها هو المحدد لخلق الثروة و إعطاء قيمة للموارد. كذلك الإيمان بأن أنشطة الإنسان هي السبب الرئيسي لتدهور الموارد و تغير المناخ (التلوث البيئي، تآكل طبقة الأوزون، شح المياه...).
- وآثار ذلك على الحيوان، النبات و الإنسان في حد ذاته.

خلاصة الفصل:

سعى منها لتحقيق تنمية صحية مستدامة، وذلك في إطار ضمان تمتع جميع الأفراد بأنماط عيش صحية، و بالرفاهية في جميع الأعمار، حققت الدول المغاربية الثلاث في المجال الصحي نتائج ايجابية، وذلك من خلال التحسن الملحوظ في المؤشرات الصحية، و بالخصوص مؤشر متوسط أمل الحياة، إذ بلغ 75 سنة على مستوى البلدان المغاربية الثلاث، نتيجة للتحويلات الاجتماعية والاقتصادية. ورغم النتائج المحققة، لا يعكس ذلك عدم وجود فجوات في توفير الخدمات و الرعاية الصحية بين البلدان، خصوصا بالنسبة للمغرب، حيث تم تسجيل تباينات في الإمكانيات المرصودة للعلاج سواء المادية أو البشرية.

كما يعد التعليم من المدخلات الاجتماعية ذات التأثير الايجابي على المورد البشري، إذ يكتسي أهمية في تزويد المجتمعات بالمعارف و المهارات، و يبرز دور الدول المغاربية الثلاث في هذا الشأن، من خلال الحرص على توفير متطلبات التعليم. و قد حققت نتائج ايجابية على العموم، خصوصا مؤشر تنمية التعليم للجميع، إذ صنفت الدول المغاربية الثلاث ضمن الفئة المتوسطة، و ما أثر بصورة كبيرة في تخفيض هذا الدليل، هو معدل محو الأمية لدى الكبار، إذ مازالت هذه الدول تعاني من مشكل محو الأمية، و هذا ما من شأنه أن يكون له تبعات سلبية على الفرد و المجتمع.

ما يؤكد النتائج المحققة آنفا في الدول المغاربية الثلاث، تصنيف تقارير التنمية البشرية و الذي كان جامعا للمدخلات الاجتماعية السالفة الذكر (الصحة و التعليم)، بالإضافة لمؤشر نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي. لكن يبقى تسجيل تفاوت ملحوظ بين الدول المغاربية الثلاث، وبالخصوص ما حققته الجزائر و تونس بالمقارنة مع النتائج المحققة بالنسبة للمغرب. كما أن الدول المغاربية الثلاث و في إطار تحقيق تنمية بشرية مستدامة، ليست بمنأى عن التحديات البيئية التي تواجهها، و تشارك جل الدول (النامية و حتى الدول المتقدمة) الآثار السلبية، و نتائج ذلك على الفرد، المجتمع و الاقتصاد ككل.

الخاتمة العامة

الخاتمة العامة

هدفت الدراسة إلى تبيان الآليات و المتطلبات للنهوض بالموارد البشري في إطار تحقيق التنمية المستدامة. إن العلاقة بين المتغيرين (الموارد البشرية/التنمية المستدامة) تكمن في الدور الذي تلعبه الموارد البشرية على المستوى الجزئي كمرحلة أولى، ليتعدى بذلك المستوى الكلي كمرحلة موالية في ظل تطورات و تحولات اقتصادية، اجتماعية و بيئية.

إن التنمية المستدامة مصطلحا، حمل في طياته تسلسلا لمفاهيم التنمية و النمو، من الجانب الاقتصادي ثم الجانب الاجتماعي إلى الجانب البيئي، أي الاهتمام بجميع الجوانب و بنفس المستوى، ويكون الإنسان بمثابة الهدف، الوسيلة و صانع التنمية. و ذلك من أجل بلوغ الأهداف و الغايات المسطرة من قبل الأمم المتحدة، و المتمثلة في 17 هدفا و 169 غاية. و عليه، فإن سبل تفعيل دور الموارد البشرية من أجل تحقيق التنمية المستدامة يمر عبر مسؤولية متعددة الجوانب، و التي تمس الاقتصاد، المجتمع و البيئة.

إن الاهتمام و النهوض بالموارد البشرية يستدعي الاهتمام بمجموعة من الأنشطة، و التي تعتبر أساسا لتنميته و تحسين نوعية حياته، من بينها: التعليم بصفة عامة، مراكز التدريب المهني، التعليم الفني بصفة خاصة و الخدمات الصحية الكفيلة، لما توفره من نتائج على الموارد البشرية كما و نوعا؛ كما عن طريق تخفيض الوفيات، و نوعا عن طريق التأثير في مقاومة الأفراد للأمراض، و زيادة حيوية العنصر البشري و من ثم كفايته الإنتاجية.

تم التطرق في دراستنا إلى تحليل و تشخيص الوضعية السوسيو-اقتصادية في البلدان المغاربية الثلاث (الجزائر، تونس و المغرب)، إضافة إلى تحليل الظروف الاقتصادية و مستويات النمو المحققة، و انعكاس ذلك على تحسن المؤشرات الاقتصادية و الاجتماعية للأفراد، خصوصا ما تعلق منها بتوفير مناصب الشغل، و بالتالي التقليل من استفحال ظاهرة البطالة و آثارها السلبية في انتشار ظاهرة الفقر، إضافة إلى ما حققته الدول المغاربية الثلاث من نتائج في توفير خدمات الصحة و التعليم، و انعكاسها على نوعية حياة الفرد. كما أن لهذه المدخلات الدور المعبر في تصنيف الدول المغاربية

الخاتمة العامة

الثلاث حسب دليل التنمية البشرية (IDH)، إذ يعد هذا المؤشر جامعا لمجموعة من المقاييس (الصحة، التعليم والدخل)، ويعبر عن مدى نجاح السياسات المطبقة في هذه الدول للنهوض بالموارد البشري، في إطار تحقيق التنمية البشرية كمرحلة أولى و التنمية المستدامة كمرحلة موالية، دون إغفال للتحديات و التغيرات المناخية التي ليست بمنأى عن آثارها السلبية.

و قد توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى جملة من النتائج و ثلة من التوصيات، و التي نرى فيها مساهمة مباشرة من طرفنا للنهوض بالموارد البشري، و ذلك بهدف تحقيق تنمية مستدامة في الدول محل الدراسة.

أولا- النتائج:

1. يمثل المورد البشري عموما و رأس المال البشري خصوصا-المهارات و القدرات الجماعية للسكان- أحد المحددات بالغة الأهمية للنمو الاقتصادي و الحد من الفقر. إن إتاحة حصول الجميع على أساسيات الحياة مثل: خدمات الرعاية الصحية، التغطية الاجتماعية، فرصا في التعليم و الوظائف... يمكن أن ترسي أساسا قويا ليحقق الأفراد أهدافهم، و تحقق البلدان نجاحا اقتصاديا أكبر.

2. إن التنمية المستدامة تفرض مشاركة جميع الأطراف و الفاعلين زمنيا و مكانيا، فهو أمر لا يكمن على مستوى الفرد الواحد فقط و إنما هي مسؤولية الجميع. كما أن تغير أنماط التنمية التي تعيشها الدول، ليست هي الضامن لتحقيق رفاهية مجتمعاتها، في ظل استمرار تفشي ظواهر اجتماعية سلبية من جهة، و من جهة أخرى، ظروف غير مستقرة بوجود الصراعات و الحروب، تآكل للموارد، التلوث، الكوارث البيئية و الطبيعية - و التي مصدرها في أغلب الأحيان الإنسان- تقود إلى تعطيل مسار التنمية المستدامة مثل ما هو الحال في بعض الدول، كما يبقى و أن الاستقرار السياسي و الأمني، تحقيق الإنصاف و فعالية الخدمة العمومية، من شأنهم تحقيق مثل هذه الأهداف... و هو ما يثبت صحة الفرضية الأولى.

3. إن السياسات الاقتصادية المنتهجة في البلدان المغاربية الثلاث في فترات مختلفة، مكنت من تحقيق نتائج مقبولة إلى حد ما، إلا أن النتائج المحققة لم ترقى إلى المستوى المطلوب لتحقيق نتائج ايجابية تعود بالمنفعة العامة على المورد البشري، إذ أن للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية تأثير بالغ الأهمية على نوعية حياة المورد البشري؛ حيث أن استمرار انخفاض نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي سيساهم في ضعف القدرة الشرائية، وتدني مستوى المعيشة وكذا التأثير السلبي على مؤشرات اجتماعية أخرى كالصحة والتعليم... كما أن استمرار انخفاض مستوى أسعار البترول أكثر من المتوقع - كما هو الحال بالنسبة للجزائر - سيؤدي إلى تدني الإيرادات و بالتالي زيادة حدة الضغط الاجتماعي.

4. كثيرا ما ارتبط مفهوم الفقر بالحرمان المادي، والذي يعبر عنه بالدخل الكافي لتلبية الحاجيات الأساسية، إذ اقترن مصطلح الدخل بمدى توفر مناصب الشغل و التقليل من عدد البطالين. كما أن العلاقة بين الفقر و البطالة متلازمة، حيثما حلت البطالة انتشرت ظاهرة الفقر، والعكس صحيح. فوجود البطالة يعني وجود فئة عاطلة عن العمل، و بالعمل يستطيع الفرد أن يتجاوز المكاسب الفردية، ليساهم في تحقيق الأهداف الاجتماعية المشتركة، من توطيد للتماسك الاجتماعي و بناء حضارته. و أن نقاط الضعف في سوق الشغل لأي دولة، من شأنه أن يكون بوابة لكثير من المشكلات الاجتماعية، و منها تفاقم حدة الفقر... و هذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية.

5. ما تمت ملاحظته عند مقارنة البلدان المغاربية الثلاث، في محاولة منها إيجاد حلول لظاهرة البطالة و التخفيف من حدة الفقر. فقد ظلت مستويات البطالة مرتفعة خصوصا في تونس، لا سيما في الفترة بعد سنة 2011. و تعاضم أكثر فأكثر في فئة الشباب و النساء، و تبلغ الأرقام القياسية في الأرياف. و يبقى نجاح السياسات المطبقة يفقر لمكونات ربما أهمها الاستقرار السياسي، و الحلول التي تأخذ بعين الاعتبار خصائص الدولة و سكانها، بعيدا عن الحلول المستوردة... كما تبقى مسؤولية القائمين على التعليم، توفير مخرجات تعليمية تتميز

الخاتمة العامة

بالمعارف و المهارات، إذ تتمثل النظرة اليوم للمورد البشري بالتنوع وليس الكم فقط، وبهذا يكتنف قطاع التربية و التعليم الكثير من الصعوبات، و يبقى المشكل العويص يتمثل في الهوة الموجودة بين المناهج التربوية و برامج التعليم الجامعي مع متطلبات سوق الشغل.

6. كما تم تسجيل انخفاضاً محسوساً في معدلات الفقر حسب خطوط الفقر الوطنية و الدولية على مستوى الدول المغاربية الثلاث، لكن النتائج تفاوتت من دولة لأخرى، خصوصاً عند مقارنة الدولتين تونس و المغرب مع الجزائر. لكن بخصوص دليل الفقر متعدد الأبعاد، نجد أن دولة تونس أقل فقراً بالمقارنة مع دولة المغرب، من حيث نتائج المدخلات المعتمدة في هذا المؤشر، في حين غياب الإحصائيات بالنسبة للجزائر. و هذا ما من شأنه أن يبين تفاوت نتائج الدول المغاربية الثلاث في القضاء على ظاهرتي الفقر و البطالة من جهة، من جهة أخرى، لم توفق بعد الجهود و الاستراتيجيات المتبعة من طرف دول الدراسة إلى حد بعيد في الحد من ظاهرتي الفقر و البطالة... و هو ما يثبت جزئياً صحة الفرضية الثالثة.

7. إن لدقة المعلومات، حداثتها و توفر المسوح الوطنية، الدور البارز في تحليل مظاهر و أسباب الفقر في الدول المعنية. حيث تحمل المسؤولية للأطراف المعنية بتوفير المعلومة، مثل: المواقع الرسمية و المختصة، مراكز البحث و البحوث التي مصدرها جامعات الوطن. في وقت يتم التصريح فيه بأن الأرقام الدقيقة لعدد المعوزين في الجزائر غير متوفرة، لعدم تحديد مقاييس العوز أو المحتاج الحقيقي، و قدرت في حدود 1.7 مليون فقير! إلا أن هذه الإحصائية قد تليق بولاية واحدة مثل ولاية الجزائر العاصمة. كما أن الفقر أصبح يهدد الطبقة الوسطى والدليل على ذلك صغر حجمها في الجزائر و المغرب، مع تآكل للقدر الشرائية في ظل الأوضاع السائدة.

8. تبقى الانجازات المحققة في الصحة أكبر في تونس و الجزائر عن تلك المحققة في المغرب، هذا ما انعكس إيجابياً على متوسط أمل الحياة و الذي تجاوز 74 سنة، ما بونها مراتب متقدمة من بين ترتيب الدول النامية. إن الجزائر و بحكم مساحتها الشاسعة و عدد سكانها الذي تجاوز

الخاتمة العامة

40 مليون نسمة و تناثرهم عبر جل أقطار الوطن، قد سجلت تقدما كبيرا في حجم و نوع الموارد المادية و البشرية الكفيلة بتغطية حاجيات السكان الطيبة. نسجل في المرتبة الثالثة انجازات المغرب التي و إن لم تساير نسب و معدلات نتائج الجزائر و تونس، إلا أنها تبقى مشجعة بالمقارنة مع دول افريقية و عربية أخرى.

9. تعتبر الصحة من بين مدخلات التنمية البشرية و من ثم التنمية المستدامة، إذ يتم تصنيف متغيرات التنمية الصحية ضمن المتغيرات الاجتماعية المؤثرة على التنمية المستدامة في الدول المغاربية الثلاث، و أن تحسن جل المؤشرات الصحية هو دليل على تحسن الحالة الصحية العامة، على الرغم من أن الصورة غير متماثلة في الدول المغاربية الثلاث.

10. صنفت الدول المغاربية الثلاث ضمن الفئة المتوسطة لمؤشر تنمية التعليم للجميع (IDE)، رغم تفاوت النتائج المحققة (الجزائر في المرتبة 84، تونس في المرتبة 75 و المغرب في المرتبة 86). إذ أن الانجازات المحققة في تونس أكبر من تلك المحققة في الجزائر و المغرب. وعند تحليل مكونات هذا الدليل، تم الوقوف على مؤشر معدل محو الأمية لدى الكبار، والذي أثر بصورة كبيرة في انخفاض قيمة مؤشر تنمية التعليم للجميع، بالمقارنة مع المكونات الأخرى للمؤشر (نسبة القيد الصافية المعدلة في التعليم الابتدائي، مؤشر التعليم للجميع المختص بنوع الجنس و نسبة البقاء في التعليم الابتدائي حتى الصف الأخير) حيث تم تسجيل نتائج متدنية على مستوى البلدان المغاربية الثلاث، و هذا ما يستدعي إعادة النظر في البرامج و السياسات المنتهجة من طرف الدول المغاربية الثلاث في خفض معدل محو الأمية لدى الكبار. و عليه، يمكن تفسير التصنيف السابق، باهتمام السلطات المغاربية بقطاع التعليم و النهوض بدور التعليم في تحقيق أهداف التنمية المحلية، لكن يبقى تحقيق التنمية المستدامة في مرحلة لاحقة، تشوبه بعض الصعوبات التي تعرقل مسار التعليم المستدام.

11. من ناحية تصنيف الدول المغاربية الثلاث حسب دليل التنمية البشرية، فقد صنفت الجزائر و تونس ضمن الدول ذات التنمية البشرية المرتفعة (الجزائر في المرتبة 83 و تونس في

المرتبة 97)، في حين صنفت المغرب ضمن الدول التي تتسم بتنمية بشرية متوسطة (المرتبة 123). و بما أن هذا المؤشر هو مقياس مركب من ثلاثة عوامل (الصحة، التعليم والدخل)، فمن الضروري معرفة المتغيرات التي لها تأثيرا معتبرا في قياس دليل التنمية البشرية. بالمقابل، عند تحليل مكونات دليل التنمية البشرية للجزائر و تونس، نجد أن تونس تميزت عن الجزائر في هذا التصنيف من حيث الصحة و التعليم (الإمكانات المرصودة للصحة و النتائج المحققة في التعليم)، لكن ما ميز الجزائر عن تونس وفقا لدليل التنمية البشرية هو عامل الدخل (نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي)، حيث تم تسجيل ارتفاع نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي في الجزائر بالمقارنة مع تونس. لكن هذا الارتفاع لا يعبر حقيقة عن الوضع الاقتصادي الذي يعيشه الفرد الجزائري، لأنه مرتبط بمتغيرات اقتصادية أخرى. كما أن العلاقة القائمة بين التنمية البشرية و النمو الاقتصادي، تثير جدلا حول التأثير المعبر لنصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي في دليل التنمية البشرية، و ضرب في ذلك مثلا عن دولة كوبا، و التي صنفت في المرتبة 68 في تصنيف دليل التنمية البشرية رغم انخفاض نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي، و هذا ما يؤكد التأثير المعبر لمؤشرات الصحة و التعليم في قياس دليل التنمية البشرية في البلدان المغاربية الثلاث... و هو ما ينفي صحة الفرضية الرابعة.

12. في إطار التحديات البيئية و التغيرات المناخية التي تعيشها مختلف دول العالم، و التي لها آثارا سلبية على صحة الفرد و المجتمع بأكمله. سعت الدول المغاربية الثلاث نحو محاولة تفعيل مسار التنمية المستدامة و المحافظة على البيئة، وذلك من خلال المصادقة على أهم الاتفاقيات الدولية في المجال البيئي و الالتزام بتنفيذها، و إعداد أطر قانونية، و هذا ما من شأنه أن يساهم في حماية البيئة، و مراقبة النشاطات البيئية التي تؤثر و تتأثر بفعل النشاط البشري، هذا من جهة سن و فرض القوانين. من جهة أخرى، تحقيق الاستدامة يفرض التدخل الصارم لحكومات الدول، في إطار توجيه سلوكيات الفرد و المؤسسات بجميع أشكالها، بضرورة الالتزام بالتوصيات و الاستراتيجيات القائمة على مبادئ الاستدامة. كما

الخاتمة العامة

يبقى تفعيل دور المورد البشري هو مسؤولية المنظومات التربوية و التعليمية، في ضرورة إتباع مناهج تربوية ذات تربية و وعي بيئي . . . من أجل تحقيق تنمية بشرية مستدامة . . . و هذا ما يثبت جزئياً صحة الفرضية الخامسة .

ثانيا - التوصيات:

و في هذا الصدد، و على ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة، يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. خلق بنك معلومات وطني حول تعداد الفقراء على المستوى المحلي و الوطني، بحيث يمكن من التكفل و الاهتمام بهذه الطبقة، و ذلك من خلال ضمان تمتع جميع الفقراء بنفس الحقوق في الحصول على الموارد الاقتصادية، الموارد الطبيعية و تحقيق تغطية واسعة تشمل الصحة و التعليم .
2. ضرورة تبني الحكومات لسياسات و برامج خاصة للنهوض بجودة مخرجات التعليم بجميع أشكاله، و محاولة تقليص الفجوة بين مناهج التعليم النظرية و متطلبات سوق العمل، بالإضافة إلى التوسع في برامج التدريب و إعادة التدريب للعاملين في مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني، خاصة خريجي الجامعات و المعاهد .
3. ضرورة تمديد سن التقاعد و الاستفادة من خبرة متراكمة و كفاءة مورد بشري عموماً و رأس مال بشري خصوصاً، لتكوين المكونين و تلافي نضوب ما تم بناءه و استثماره طيلة أكثر من 30 سنة على الأقل .
4. إن ارتفاع متوسط أمل الحياة سيمكن من ارتفاع مداخيل السياحة لاسيما السياحة الصحية، مثل ما هو معمول به في تونس التي تعتبر نموذجاً لهذا النوع من السياحة، و التي تستقطب أكثر فأكثر شريحة المتقاعدين . كما سيمكن الأشخاص المتقاعدين من ملأ بعض الوظائف

الخاتمة العامة

الحكومية، من خلال تطوعهم للتكفل بالصغار مثال ما هو جاري في اليابان، و تجنب نفقات عامة أصبحت تثقل كاهل الحكومات.

5. إن قضية حماية البيئة و مكافحة التلوث ليست عملية فردية، بل عملية جماعية تتفاعل فيها جميع الأطراف من أفراد، حكومات و مؤسسات... كما يجب ترقية الوعي البيئي داخل المؤسسات التربوية من خلال تكثيف برامج التوعية البيئية و نشر ثقافة التربية البيئية.

6. تفعيل دور الجامعة و تشجيع البحث العلمي الأكاديمي في إطار تحقيق التنمية المستدامة، التواصل مع مراكز البحث و المخابر الأجنبية للاستفادة من مشاريع البحث في المجال البيئي والتغيرات المناخية، و آثار ذلك على الفرد و المجتمع.

و ختاماً، و في إطار الحديث عن الموارد البشرية و التنمية المستدامة في ظل التطورات الاقتصادية، الاجتماعية و البيئية الراهنة، تثار العديد من القضايا التي تحتاج إلى المزيد من البحث و التوسع. لهذا نقتح مجموعة من العناوين كي تكون مواضيع أبحاث علمية في المستقبل:

- ✓ إشكالية جودة المخرجات التعليمية و علاقتها بسوق الشغل؛
- ✓ الفقر و إشكالية القياس في البلدان المغاربية؛
- ✓ أثر الدخل في تصنيف مقياس دليل التنمية البشرية؛
- ✓ أهمية التربية البيئية في إطار تحقيق التنمية المستدامة.

قائمة المراجع

I. الكتب:

1. أحمد جابر حسنين، التدريب الاستراتيجي و دوره في تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية، دار اليازوري العلمية، عمان، الأردن 2016.
2. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، القاهرة 2004.
3. أمين ساعاتي، إدارة الموارد البشرية: من النظرية إلى التطبيق، دار الفكر العربي، القاهرة 1998.
4. باري كشواي، إدارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر و التوزيع، القاهرة 2008.
5. جاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد عبد المتعال و عبد المحسن جودة، دار المريخ للنشر، الرياض 2003.
6. جمال الدين لعويسات، السلوك التنظيمي و التطوير الإداري، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر 2002.
7. جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية- المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرون، الدار الجامعية، القاهرة 2003.
8. جمال الدين محمد المرسي، ثابت عبد الرحمن إدريس، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية 2000.
9. حسين عجلان حسين، استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال، إثراء للنشر و التوزيع، الأردن 2008.
10. خالد عبد الرحيم الهيتي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، الأردن 2003.

قائمة المراجع

11. دفلن كيث، الإنسان و المعرفة في عصر المعلومات؛ تحويل المعلومات إلى معرفة، ترجمة شادي أليافي العبيكان، الرياض 2001.
12. دوناتو رومانو، الاقتصاد البيئي و التنمية المستدامة، مواد تدريبية، المركز الوطني للسياسات الزراعية، دمشق 2003.
13. راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية 2002.
14. روب موريس، النمو الاقتصادي و البلدان المتخلفة، ترجمة هشام متولي، دار الطليعة للطباعة و النشر، بيروت 1979.
15. سالم توفيق أنجفي، أحمد فتحي، السياسات الاقتصادية الكلية مع إشارة خاصة إلى الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيت النهضة 2008.
16. سعدون حمود جثير الربيعاوي، حسين وليد حسين عباس، رأس المال الفكري، دار غيداء للنشر، الأردن 2015.
17. سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية و تأثيرات العولمة عليها، دار المجدلاوي للنشر و التوزيع، عمان ، الأردن 2003.
18. سهيلة عباس، إدارة الموارد البشرية-مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان 2003.
19. سونيا محمد البكري، نظم المعلومات الإدارية: المفاهيم الأساسية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر 2004.
20. صالح صالح، المنهج التنموي البديل في الاقتصاد الإسلامي، دار الفجر للنشر، القاهرة 2006.
21. صلاح الدين الكبيسي، إدارة المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر 2005.

قائمة المراجع

22. صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العملية والعلمية، الدار الجامعية، الإسكندرية 2000.
23. صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية 2002.
24. صلاح الدين عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية 2002.
25. صلاح بيومي، حوافز الإنتاج في الصناعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1982.
26. طلعت إبراهيم لطفى، علم اجتماع التنظيم، مكتبة غريب، القاهرة 1993.
27. عادل حرحوش المفرجي، أحمد صالح علي، رأس المال الفكري- طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة 2003.
28. عادل محمد خليل زويلف، إدارة الأفراد، دار صنعاء للنشر والتوزيع، عمان 2003.
29. عامر الكبيسي، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر 2004.
30. عبد الرزاق محمد القسم، نظم المعلومات الحاسوبية الحاسوبية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، دمشق، سوريا 1998.
31. عبد اللطيف محمود مطر، إدارة المعرفة والمعلومات، دار الكنوز المعرفة العلمية، عمان، الأردن 2007.
32. عبد الله الصعيدي، مبادئ علم الاقتصاد، مطابع البيان التجارية، دبي 2004.
33. عبد الوهاب الأمين، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار الحالة للنشر والتوزيع، عمان 2002.
34. عثمان محمد غنيم، ماجدة أبو زنت، التنمية المستدامة: فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها، دار صفاء للنشر، الأردن 2006.
35. علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، دار غريب للطباعة، القاهرة 1985.

قائمة المراجع

36. علي السلمي، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، دار غريب للطباعة، القاهرة 2001.
37. علي محمود ربايعه، إدارة الموارد البشرية-تخصص نظم المعلومات الإدارية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان 2003.
38. عمر السعيد و آخرون، مبادئ الإدارة الحديثة، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان 2003.
39. مازن رشيد، إدارة الموارد البشرية، مكتبة العبيكان، الرياض 2001.
40. محمد ابن منظور، لسان العرب، المجلد 14، دار صادر، بيروت 1994.
41. محمد المدهون، إدارة و تنمية الموارد البشرية، إبداع للطباعة و النشر، غزة 2005.
42. محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة و النشر، القاهرة 2003.
43. محمد صالح تركي القريشي، علم اقتصاد التنمية، إثراء للنشر و التوزيع، الأردن 2010.
44. محمد عبد العزيز عجمية، إيمان عطية ناصف، التنمية الاقتصادية، دراسات نظرية وتطبيقية، جامعة الإسكندرية، الإسكندرية 2000.
45. محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي: دراسة للسلوك الإنساني الفردي و الجماعي في المنظمات المختلفة، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان 2000.
46. محمد مرعي مرعي، التحفيز المعنوي و كيفية تفعيله في القطاع الحكومي العربي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة 2003.
47. مدني عبد القادر علاقي، إدارة الموارد البشرية: المنهج الحديث في إدارة الأفراد، دار زهران للنشر والتوزيع، جدة 2003.
48. معالي فهمي حيدر، نظم المعلومات: مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية للنشر، القاهرة 2002.

قائمة المراجع

49. معمر داود، منظمات الأعمال: الحوافز و المكافآت، بحث علمي في الجوانب الاجتماعية والنفسية والقانونية، دار الكتاب الحديث، القاهرة 2006.
50. مهدي حسن زويلف، إدارة الأفراد، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان 2003.
51. مؤيد سعيد السالم، عادل حرحوش صالح، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عالم الكتاب الحديث، عمان 2002.
52. مؤيد سعيد السالم، عادل حرحوش صالح، إدارة الموارد البشرية -مدخل استراتيجي، عالم الكتاب الحديث، عمان 2002.
53. ميشيل تشوسو دوفسكي، عولمة الفقر، ترجمة محمد مستجير مصطفى، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مكتبة الأسرة، القاهرة 2012.
54. نبيل مرسي خليل، الميزة التنافسية في مجال الأعمال، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر 1998.
55. نظمي شحاذاة و آخرون، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان 2000.
56. نعيم إبراهيم الظاهر، إدارة المعرفة، جدارا للكتاب العالمي، عمان، الأردن 2009.
57. نعيم إبراهيم الظاهر، تنمية الموارد البشرية، عالم الكتاب الحديث للنشر، عمان، الأردن 2009.
58. الهادي قطش، أطلس الجزائر و العالم، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، عين مليلة، الجزائر 2009.
59. هاني محمد السعيد، رأس المال الفكري، دار السحاب للنشر و التوزيع، القاهرة 2008.
60. هيثم العاني، الإدارة بالحوافز، دار كنوز المعرفة للنشر و التوزيع، عمان 2007.
61. وسيلة حمداوي، إدارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2004.

II. الرسائل الجامعية:

1. عبد الرحمن العايب، التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف 2011/2010.
2. محمد دهان، الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري: مقارنة نظرية و دراسة تقييمية لحالة الجزائر، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة 2010/2009.
3. محي الدين حمداني، حدود التنمية المستدامة في الاستجابة لتحديات الحاضر و المستقبل- دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر 2009/2008.
4. نصر الدين عيساوي، آليات تسيير الهياكل الصحية القاعدية الجزائرية في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة 2015/2014.
5. نور الدين عياشي، المنظومات الصحية المغاربية-دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة 2010/2009.

III. المجلات و الدوريات:

1. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، مجلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت 1998.
2. لامية حمانيّة، عبود زرقين، التنمية الصحية المستدامة و نتائجها على المورد البشري-دراسة مقارنة الجزائر، تونس و المغرب، مجلة رؤى اقتصادية، العدد التاسع، جامعة الوادي 2015، ص ص 273-253.
3. مأمون أحمد محمد النور، التنمية المستدامة، مجلة الأمن و الحياة، العدد 361، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض 2012، ص ص 62-57.

IV. الدراسات والتقارير:

1. إحصائيات تونس، مؤشرات التشغيل و البطالة-الثلاثي الثاني 2017، أوت 2017.
2. الأمم المتحدة، تقرير مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة و التنمية، ريو دي جانيرو 1992، نيويورك 1993.
3. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2006، ما هو أبعد من الندرة: القوة والفقر و أزمة المياه العالمية.
4. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2010، الثروة الحقيقية للأمم: مسارات إلى التنمية البشرية.
5. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2011، الاستدامة و الإنصاف: مستقبل أفضل للجميع.
6. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2013، نهضة الجنوب: تقدم بشري في عام متنوع.
7. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2014، المضي في التقدم: بناء المنفعة لدرء المخاطر.
8. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2016، تنمية للجميع.
9. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2015، التنمية في كل عمل.
10. برنامج البيئة المتوسطي، إستراتيجية البحر المتوسط للتعليم من أجل التنمية المستدامة، مبادرة أفق 2020: تهدف لإزالة التلوث من البحر المتوسط بحلول عام 2020، أكتوبر 2014.
11. البنك الدولي، التنمية الصحية: إستراتيجية البنك الدولي لتحقيق النتائج في مجال الصحة، التغذية والسكان، واشنطن 2008.

قائمة المراجع

12. البنك الدولي، انحسار الفقر في بلدان المغرب العربي، لكن التفاوتات لا تزال قائمة. متاح على الموقع:
<http://www.banquemonddiale.org/fr/news/feature/2016/10/17/poverty-has-fallen-in-the-maghreb-but-inequality-persists>
13. البنك الدولي، إنهاء الفقر المدقع - تعزيز الرخاء المشترك، التقرير السنوي 2017.
14. البنك الدولي، تقرير عن التنمية في العالم 1990.
15. التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2007.
16. التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2016.
17. الجمعية العامة للأمم المتحدة، مشروع الوثيقة الختامية لمؤتمر قمة الأمم المتحدة لاعتماد خطة التنمية لما بعد عام 2015، تحويل عالما: خطة التنمية المستدامة لعام 2030.
18. الجمهورية التونسية، وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، التعليم العالي و البحث العلمي بالأرقام، مكتب الدراسات و التخطيط و البرمجة، السنة الجامعية 2016/2015.
19. كامل مهنا، الخريطة الصحية و الرعاية الصحية الأولية نحو تعزيز اللامركزية، وزارة الصحة العامة، البنك الدولي 2003.
20. اللجنة الاقتصادية لإفريقيا/ الأمم المتحدة، وضع و استخدام المؤشرات القابلة للتطبيق فيما يتعلق بالأمن الغذائي و التنمية المستدامة، المغرب 2001.
21. اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية لغربي آسيا، الطبقة الوسطى في البلدان العربية: قياسها ودورها في التغيير، الأمم المتحدة، بيروت 2014.
22. اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية لغربي آسيا، تطبيق مؤشرات التنمية المستدامة في بلدان الاسكوا: تحليل النتائج، الأمم المتحدة، بيروت 2001.
23. مدونات البنك الدولي، رفع خط الفقر العالمي إلى 1.90 دولارا في اليوم، إلا أن المعدل العالمي لم يتغير في الأساس... كيف يمكن ذلك؟

قائمة المراجع

24. المرصد التونسي للبيئة و التنمية المستدامة، المؤشرات الوطنية للتنمية المستدامة، جوان 2010.
25. مركز الأبحاث الإحصائية، الاقتصادية و الاجتماعية و التدريب للدول الإسلامية، قياس الفقر في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي: تعزيز القدرات الإحصائية الوطنية، مركز أُنقرة 2015.
26. المملكة المغربية، كتابة الدولة لدى وزير الطاقة و المعادن و التنمية المستدامة المكلفة بالتنمية المستدامة، الإستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة 2030- ملخص، أكتوبر 2017.
27. منظمة الأغذية و الزراعة للأمم المتحدة، حالة انعدام الأمن الغذائي في العالم، تعزيز البيئة التمكينية لتحقيق الأمن الغذائي و التغذية، روما 2014.
28. منظمة الأمم المتحدة للتربية و العلم و الثقافة، التربية من أجل التنمية المستدامة، اليونسكو 2013.
29. منظمة الأمم المتحدة للتربية و العلم و الثقافة، التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع 2015، التعليم للجميع 2000-2015: الإنجازات و التحديات.
30. منظمة الصحة العالمية، الصحة في خطة التنمية المستدامة لعام 2030، تقرير من الأمانة، ديسمبر 2015.
31. منظمة الصحة العالمية، تحديد موضع الصحة في خطة التنمية لما بعد عام 2015، ورقة نقاش 2012.
32. منظمة العمل الدولية، القضاء على عمل الأطفال بحلول عام 2025: مراجعة للسياسات والبرامج. متاح على الموقع: http://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_596068/lang--ar/index.htm?platform=hootsuite
33. مؤتمر العمل الدولي، التنمية المستدامة و العمل اللائق و الوظائف الخضراء، الدورة 2013/102.

قائمة المراجع

34. مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم و المكتب الإقليمي للدول العربية/ برنامج الأمم المتحدة، مؤشر المعرفة العربي 2015، دار الغرير للطباعة و النشر، الإمارات العربية المتحدة 2015.

V. الملتقيات و المؤتمرات:

1. ابوفارة يوسف أحمد، العلاقة بين استخدام مدخل إدارة المعرفة و الأداء، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي السنوي الدولي الرابع حول إدارة المعرفة في العالم العربي، 26-28 أبريل، كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن 2004.
2. خيس عبد الرحمان رداد، المؤشرات البيئية كجزء من مؤشرات التنمية المستدامة، المؤتمر الإحصائي العربي الثاني، سرت، ليبيا 2009.
3. رضا إبراهيم صالح، رأس المال الفكري و دوره في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية: نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية 2009.
4. كامل مهنا، الرعاية الصحية الأولية: واقع و حلول، المؤتمر الوطني الأول تجمع للهيئات الأهلية في لبنان، قصر الانيسكو، ديسمبر 1999.
5. محمد جلال مراد، البطالة و السياسات الاقتصادية، جمعية العلوم الاقتصادية السورية 2008.
6. نصر الدين عيساوي، لامية حمائية، دور منظومة التأمينات الاجتماعية في الحد من ارتفاع النفقات الصحية-دراسة حالة الضمان الاجتماعي الجزائري، الملتقى الدولي حول سياسات التحكم في الإنفاق الصحي في الجزائر: الواقع و الآفاق، جامعة المسيلة، يومي 24 و 25 نوفمبر 2015.

قائمة المراجع

7. النوري السوسي، مسار التنمية المستدامة في تونس، ورشة عمل حول الإطار المؤسسي للتنمية المستدامة في المنطقة العربية تحضيرا لمؤتمر ريو+20، جدة 2011.

.VI. القوانين:

قانون رقم 10-03 المؤرخ في 19 جمادى الأولى عام 1424هـ الموافق 19 يوليو سنة 2003، يتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

.I. الكتب:

1. AFRIAT .C, *L'investissement dans l'intelligence*, Presse Universitaire de France, Paris 1992.
2. AMIEL .M et al, *Management de l'administration*, De Boeck Université, Bruxelles 1998.
3. ASWATHAPPA .K, *Human resource and personal management*, Mc Graw Hill, New Delhi 2005.
4. BECKER G.S, *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, University of Chicago Press, Chicago 1993.
5. BERAUD .A, *Ricardo, Malthus, Say et les controverses de la seconde génération*, Nouvelle histoire de la pensée économique, édition la découverte, Paris 1992.
6. CALISTI .B, KAROLWICZ .F, *RH et développement durable, une autre vision de la performance*, édition d'organisation, Paris 2005.
7. DAFT R.L, *Organization: Theory and design*, USA 2001.
8. DEREK .A, MICHEL .G, *Computing for non-scientific applications*, Leicester University Press, 1987
9. DEUBEL .P, *Les caractéristiques du sous-développement : Analyse économique et historique des sociétés contemporaines*, Pearson éducation, France 2008.

10. DIEMER .A, *Croissance et cycle*, IUFM D'Auvergne, Avril 2004.
11. DOLAN L.S, SCHULER S.R, *La gestion des ressources humaines au seuil de l'an 2000*, éd du renouveau pédagogique, Québec, 1995.
12. ERAY .P, *Précis de développement des entreprises*, édition liaisons, Paris 1999.
13. GELINIER .O et al, *Développement durable: Pour une entreprise compétitive et responsable*, éd ESF, Paris 2005.
14. GODELIER .E, *La place de la fonction GRH au sein de la structure de l'entreprise*, éd Economica, Paris 1998.
15. GUELLEC .D, *Croissance endogène : Les principaux mécanismes*, Économie & prévision, presse universitaires de Lyon 1992.
16. HARBISON .F, MEYERS C.A, *Education, manpower and economic growth, strategies of human resource development*, New York: Mc Graw-Hill 1964.
17. HORNSBY A.S, *Oxford advanced learn, Dictionary of English*, 5th éd, Oxford University Press, London 1974.
18. IVANCEVICH M.J, *Human resource management*, International edition, Mc Graw Hill, Singapore 2003.
19. JOLIS .N, *La compétence au cœur succès de votre entreprise*, éd d'organisation, Paris 2000.
20. LEBOYER C.L, *La gestion des compétences une démarche essentielle pour la compétitivité des entreprises*, Eyrolles éditions d'organisation, Paris 2009.
21. LORINO .P, *Méthodes et pratiques de la performance*, éd d'organisation, Paris 2000.
22. MARSHALL .A, *Principles of economics*, Macmillan, London 1930.
23. MONDY .W, NOE .R, *Human resources management*, Pearson education international, Prentice Hall, New Jersey 2005.
24. NOUCHI .M, *Croissance- histoire économique*, édition Hazan, Paris 1990.
25. PERETTI J.M, *Ressources humaines*, éd Vuibert, Paris 1994.
26. PERETTI J.M, *Gestion des ressources humaines*, éd Vuibert, Paris 1987.
27. ROBBINS .P, COULTER .M, *Management*, Prentice Hall, New Jersey 2005.

28. ROMELAER .P, *Gestion des ressources humaines*, éd Armand Colin, Paris 1993.
29. SHARON J.L, SEPARI .S, *Organisation et gestion de l'entreprise*, éd Dunod, Paris 2001.
30. STEWART T.A, *Intellectual capital the new wealth of organization*, New York 1997.
31. TODARO M.P, SMITH S.C, *Economic development*, 10th Ed, Addison-Wesley, New York 2006.

.II المجلات والدوريات:

1. AKKARI .A, *La scolarisation au Maghreb : De la construction à la consolidation des systèmes éducatifs*, Carrefours de l'éducation 2009/1(n°27), p 227-244.
2. BEAUPRE .D et al, *Gestion des ressources humaines, Développement durable et responsabilité sociale*, Revue internationale de psychosociologie 2008/2, Volume XIV, p 77-140.
3. BESSIEUX-OLLIER .C, WALISSER .E, *Le capital immatériel. Etats des lieux et perspectives*, Revue française de gestion 2010/8 (n° 207), p 85-92.
4. MINCER .J, *Investment in human capital and personal income distribution*, Journal of Political Economy 1958(n° 66), p281-302.
5. POISSONNIER .H, DRILLON .D, *Le développement de la gestion durable des ressources humaines: un éclairage par les outils de pilotage des performances*, Vie § science de l'entreprise 2008/2 (n° 179-180), p 22-43.
6. SCHULTZ T.W, *Investment in Human Capital*, American Economic Review 1961.

.III الدراسات والتقارير:

1. Agence de l'Environnement et de la Maitrise de l'Energie, *Le changement climatique*, Paris 2015 (COP21).
2. Agence européenne pour l'environnement, instrument européenne de voisinage et partenariat, *Vers un système de partage d'information sur l'environnement*, rapport pays Algérie 2012.

3. Banque mondiale, *Perspective monde*, [En ligne] sur le site: <http://www.perspective.usherbrook.ca/>.
4. CAILLE .P, CAU .M, *Comment le développement durable interpelle-t-il le rôle et les fonctions de la communication ?* Comprendre et agir : Guide à l'usage des professionnelles de la communication et développement durable, cerdd, arrep, France 2011.
5. Commission on Sustainable Development, *Indicators of sustainable development: Framework and methodologies*, New York 2001.
6. COUDOUÉL .A et al, *Mesure et analyse de la pauvreté*, World Bank 2002.
7. FERREIRA H.F.G (Senior Adviser, Development Research Group), World Bank 10/04/2015.
8. Haut-Commissariat au Plan et la Banque mondiale, *Pauvreté et prospérité partagée au Maroc du troisième millénaire 2001-2014*, Novembre 2017.
9. International Food Policy Research Institute, *2017 Global Hunger Index*, Washington, October 2017.
10. La Banque Mondiale, *Rapport sur le développement dans le monde*, 2006.
11. LAFRANCE .R, SHEMBRI .L, *Purchasing- Power Parity: Definition, Measurement, and Interpretation*, Bank of Canada Review 2002.
12. LAN .X et al, *Définir des objectif de développement durable à l'horizon 2030*, Solutions pour le développement durable des Nations Unies, Janvier 2013.
13. Ministère Délégué auprès du Ministre de l'Énergie, des Mines, de l'Eau et de l'Environnement, chargé de l'Environnement, *Indicateurs du développement durable au Maroc*, 4^{ème} rapport national 2014.
14. NICOLAS .Y, *Développement durable et solidarité internationale : Enjeux, bonne pratiques, proposition pour un développement durable du Sud et du Nord*, Haut Conseil de la Coopération Internationale, Paris 2006.
15. OCDE, *Le capital humain: Comment le savoir détermine notre vie*, Les éditions OCDE, Paris 2007.
16. OECD, *Environmental Outlook to 2050*, OECD Publishing 2012.
17. Organisation Internationale du Travail, *Analyse du système éducatif Tunisien 2013*.
18. PONTY .N, *Mesurer la pauvreté dans un pays en développement*, Statéco n°90-91, décembre 1998.

قائمة المراجع

19. Royaume du Maroc, Ministère de l'Éducation National, Direction de la Lutte Contre l'Analphabétisme, *Alphabétisation au Maroc, Plan d'action 2012-2015*.
20. TONER .P, *Workforce skills and innovation: An overview of major themes in the literature*, OECD, Education Working Papers, N°55, OECD publishing, 2011.
21. TSASA J.P, *Dérivation du modèle basique de Barro*, Laboratoire d'Analyse- Recherche en Économie Quantitative (lareq), Kinshasa, Congo 2012.
22. UNESCO, *L'éducation pour tous*, Rapport régional 2012 pour les Etats arabes, Paris 2012.
23. UNESCO, *Records of the General Conference: Resolutions*, Paris 1960.

.IV المواقع الإلكترونية:

1. GUBLIN .G, *Définition et approches de la pauvreté*, BSI Economics. <http://www.bsi-economics.org/images/articles/a164.pdf>
2. <http://annotations.blog.free.fr/index.php?post/1989/02/24/Les-th%C3%A9ories-de-la-croissance>.
3. <http://corinne.zambotto.free.fr/cours/ed/Fiche06eco.pdf>
4. <http://css.escwa.org.lb/SDPD/3315/AR2a.pdf>
5. <http://hdr.undp.org/en/data#>
6. <http://povertydata.worldbank.org/poverty/country/DZA>.
7. <http://povertydata.worldbank.org/poverty/country/MAR>.
8. <http://povertydata.worldbank.org/poverty/country/TUN>.
9. <http://www.acrseg.org/40128>
10. <http://www.elkhabar.com/press/article/116822.html>
11. <http://www.enssup.gov.ma/>
12. <http://www.fao.org/sustainable-development-goals/news/detail-news/ar/c/318303/>
13. <http://www.ifpri.org/topic/global-hunger-index>
14. http://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_514926/lang--ar/index.html
15. <http://www.indexmundi.com/algeria/#Demographics>
16. <http://www.indexmundi.com/morocco/#Demographics>
17. http://www.indexmundi.com/tunisia/demographics_profile.html
18. <http://www.ins.tn/ar/themes/m%C3%A9nages-et-conditions-de-vie>.

قائمة المراجع

19. <http://www.lemoci.com/fiche-pays/algerie>
20. <http://www.lemoci.com/fiche-pays/algerie/indicateurs>
21. <http://www.lemoci.com/fiche-pays/maroc/>
22. <http://www.lemoci.com/fiche-pays/maroc/indicateurs/>
23. <http://www.lemoci.com/fiche-pays/tunisie/>
24. <http://www.un.org/ar/millenniumgoals/childhealth.shtml>.
25. <http://www.un.org/sustainabledevelopment>
26. http://www.who.int/phe/health_topics/outdoorair/databases/health_impacts/fr/index1.html
27. <http://www.lemoci.com/fiche-pays/tunisie/indicateurs/>
28. <https://www.environnement.gov.ma/ar/strategies-programme.../sndd-ar>
29. <https://www.mof.gov.eg/equality-finallweb/systempages/wrshafiles/m3.pdf>
30. <https://ar.tradingeconomics.com/country-list/population>
31. <https://data.albankaldawli.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD>
32. <https://data.albankaldawli.org/indicator/SI.POV.GINI?>
33. <https://data.albankaldawli.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS>
34. <https://fr.unesco.org/world-education-forum-2015/>
35. <https://www.Fao.org/hunger/glossary/ar/>
36. <https://www.hcp.ma/>
37. <https://www.ins.tn/>
38. <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1129>.
39. <https://www.mesrs.dz/>
40. <https://www.ons.dz/>
41. <https://www.shanghairanking.com/>
42. https://www.un-trade-environment.org/meetings/.../14Dec06_Pres6.pdf
43. NSHUE A.M.M, *Théories de la croissance et fluctuations économiques*, Cours publié en ligne, Université Protestante au Congo, Kinshasa- Lingwala 2011/2012, sur le site: <http://upcrdc.org/spip.php?article31>
44. PICHON-MAMÉRE .F, *Lucas Robert Emerson Jr. (1937-)*, Encyclopædia Universalis(en ligne), URL : <http://www.universalis.fr/encyclopédie/Robert-Emerson-Lucas>.

المملخصات

ملخص

يعد الاهتمام بالموارد البشرية ضرورة و حتمية في أية عملية تنموية تنطلق منها المجتمعات، كما يمكن التأكيد على العلاقة السببية بين تنمية الموارد البشرية و التطور متعدد الجوانب كمرحلة أولى، وفي مرحلة مواءمة تحقيق التنمية المستدامة. هذه الأخيرة، التي تمثل مسارا تتفاعل فيه مختلف الجهود الاقتصادية، الاجتماعية والبيئية.

نسجل اهتماما متزايدا في العشريات الأخيرة، و الذي يركز على أهمية الدور الذي يلعبه المورد البشري على مستوى الاقتصاد الجزئي أو الكلي، و ما زالت البحوث مستمرة في هذا المجال... من أجل تحديد المتطلبات الملائمة التي يمكن من خلالها بعث قطار التنمية. من بين هذه المتطلبات يمكن ذكر: المستوى المعيشي اللائق، إمكانية الحصول على الخدمات الصحية و التعليم للجميع. كما لا يمكن إغفال الاستراتيجيات التي تهدف إلى الحد من البطالة و الفقر... و تلك التي تهدف إلى الحفاظ و حماية البيئة.

من خلال دراستنا هذه، فقد حاولنا رفع النقاب على الاهتمامات، الجهود المبذولة والإمكانيات المرصودة من قبل البلدان المغاربية الثلاث (الجزائر، تونس و المغرب)، من أجل الانطلاق الفعلي فيما يسمى بالتنمية المستدامة. و لقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج، ربما أهمها: على الرغم من النية الحسنة و الجهود المبذولة فيما يتعلق بوضع استراتيجيات و سياسات بهدف الحد من الفقر و البطالة في الدول الثلاث، بيد أن النتائج المرجوة لم تحقق في مجملها؛ بالنسبة لتوفير الخدمات الصحية و المقاعد التعليمية للسكان، فإن الجزائر و تونس قد حققتا نتائج أفضل من تلك المحققة من طرف المغرب. يمكن لهذه الدول الثلاث أن ترتقي بهذه المؤشرات السوسيو-اقتصادية و ذلك من خلال التركيز على: تحقيق الإنصاف و فعالية الخدمات الصحية الموزعة؛ تحقيق نوع من التناغم بين مخرجات المنظومة التربوية و مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل؛ تحسين القدرة الشرائية، و من ثم تحسين المستوى المعيشي للمواطنين...

الملخصات

إن محاولتنا هذه لإبراز مدخلات التنمية المستدامة، هي بسبب تأثيرها المعبر على المورد البشري، هذه المدخلات التي يتم تقييمها دورياً من خلال مؤشر التنمية البشرية (IDH). يمكن بذل جهودات أكبر من الدول الثلاث، و التي تبدأ من خلال مسار تقييمي و تقويمي بغرض تحسين المؤشرات السوسيو-اقتصادية للتنمية المستدامة، من دون إغفال الجانب البيئي، الذي سوف يكون تحدياً عالمياً كبيراً في هذه الألفية الثالثة.

الكلمات المفتاحية:

الموارد البشرية، التنمية المستدامة، الفقر، البطالة، التنمية الصحية المستدامة، التعليم المستدام.

Résumé

Nous pouvons qualifier l'intérêt réservé aux ressources humaines/RH comme primordial et capital, pour quelconque opération de développement initiée par la société. Comme nous pouvons confirmer la relation de causalité entre le développement des ressources humaines et le développement multidimensionnel au sein d'un pays, qui constitue la première étape du développement, et par la suite vers un développement durable/DD, ce dernier que nous pouvons le considérer comme un processus multidimensionnel, qui conjugue des efforts économiques, sociaux et environnementaux...

Il existe un engouement de plus en plus, durant ces dernières décennies, qui met l'accent sur l'importance du rôle des RH, que ce soit au niveau micro-économique ou macro-économique, et les recherches se suivent... pour indiquer les bons ingrédients, à mettre en œuvre pour conduire le train de développement, parmi ces ingrédients : le niveau de vie acceptable, l'accessibilité aux services de soins et l'éducation pour tous. Comme nous ne pouvons pas négliger les stratégies qui essaient de contrecarrer le chômage, la pauvreté... et celles qui visent la protection et la préservation de l'environnement.

A travers notre étude, nous avons essayé de mettre en exergue l'intérêt, les efforts consentis et les moyens alloués par les trois pays maghrébins (l'Algérie, la Tunisie et le Maroc), afin d'amorcer un développement durable/DD. Nous sommes arrivées à plusieurs résultats, parmi ces résultats : malgré la bonne volonté et la multiplicité d'efforts en matière de stratégies et de politiques, afin d'arriver à réduire le taux de pauvreté et celui du chômage dans les trois pays maghrébins, hélas! les résultats ne suivent pas... Concernant l'accessibilité aux services de soins et le droit à l'éducation, l'Algérie et la Tunisie ont enregistré des résultats meilleurs par rapport au Maroc. Ces trois pays pourront faire mieux pour améliorer leurs indicateurs socio-économiques, en se concentrant sur : l'équité et l'efficacité des services de soins, une symbiose entre les outputs du système éducatif et celles de l'enseignement supérieur avec le marché du travail, améliorer le pouvoir d'achat, par conséquent, le niveau de vie des citoyens...

Si nous avons essayé de mettre en valeur les inputs socio-économiques du développement durable/DD, c'est par rapport à leurs influences considérables sur les RH, évaluées périodiquement par le biais de l'indice de développement humain/IDH. Beaucoup reste à faire pour ces trois pays, en rectifiant le tir pour améliorer ces indices socio-économiques du développement durable, sans oublier le volet environnemental, qui sera un défi majeur planétaire pour ce troisième millénaire.

Mots clés : Ressources humaines/RH, développement durable/DD, la pauvreté, le chômage, le développement sanitaire durable, l'éducation durable.

Abstract

We can qualify the interest reserved for human resources / HR, as primordial and capital for any development operation initiated by the society. As we can confirm the causal relationship: between the development of human resources and the multidimensional development within a country, as a first step, and thereafter towards a sustainable development / SD. We can consider this kind of development, as a multidimensional process that combines economic, social and environmental efforts...

There has been growing interest in recent decades in emphasizing the importance of the role of HR, whether at the micro-economic or macro-economic level, and the research that follows one another ... to indicate good ingredients, to implement to drive the development train, among these ingredients: acceptable standard of living, accessibility to care services, education for all. As we cannot overlook the strategies that try to counteract unemployment, poverty ... and those aimed at protecting and preserving the environment.

Through our study, we have tried to highlight the interest, the efforts made and the resources allocated by the three Maghreb countries (Algeria, Tunisia and Morocco), in order to initiate sustainable development / SD. We have achieved several results, among them: despite the good will and the multiplicity of efforts in terms of strategies and policies, to succeed in reducing the rate of poverty and unemployment in the three Maghreb countries, unfortunately! The results do not follow... Regarding access to health care services and the right to education, Algeria and Tunisia recorded better results compared to Morocco. These three countries can do better to improve their socio-economic indicators, focusing on: equity and efficiency of care services, a symbiosis between the outputs of the education system and that of higher education with the labour market, and improve purchasing power, therefore, the standard of living of citizens...

If we have tried to highlight the socio-economic inputs of sustainable development / SD, in fact, it is in relation to their considerable influence on HR, evaluated periodically through the Human Development Index / HDI. Much remains to be done for these three countries, by examining their strategies to improve these socio-economic indices of sustainable development, without forgetting the environmental aspect, which will be a major global challenge for the third millennium.

Key Words: Human Resources / HR, Sustainable Development / SD, Poverty, Unemployment, Sustainable Health Development, Sustainable Education.