

واقع الموارد البشرية ومدى إعدادها لسوق العمل في الاقتصاد الليبي

صلاح الدين إنبيه جمعة*

Abstract:

The position of the human resources differs from one State to another in their geographical distribution. In particular in certain States the populations are concentrated in the cities increasing the concentration of services and employment opportunities. Yet there are wide areas in the countryside lacking the human resources leading the States to include in their concern the setting of proper policies for the redistribution of the population to meet the requirements of the economic and social development. In a number of States, as in the developing countries, the big majority of the population is made of young peoples and thus increasing the burden of dependence. Add to this, there are States facing the population explosion (increase of population growth). The more important is that States differ in so far as their success in the preparation of the human resources quantity and type wise through education and training in order to enable them to meet the market demand and facilitate the requirements of the economic and social development. The Libyan State is one of the States that is facing rarity in the work element and as such it is depending on imported manpower. Due to importance of the human resources we are shedding light by this paper on the reality of the human resources of the Libyan State and the extent of preparing them through spending on education, according to the published census data.

الملخص:

يختلف واقع الموارد البشرية من دولة لأخرى من حيث توزيعها الجغرافي فبعض الدول نلاحظ تركيز سكانها في المدن مما يزيد من تركيز الخدمات وفرص العمل في المدن، في حين نجد مساحات شاسعة في الريف تفتقر للمورد البشري مما يجعل الدول تضع من ضمن اهتمامها وضع السياسات اللازمة لإعادة التوزيع السكاني بما يخدم متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما نجد كثير من الدول كما هو الحال في الدول النامية يتميز سكانها بظاهرة الفتوة السكانية أي النسبة الأكبر من السكان صغار السن مما يرفع من درجة الإعالة لبعض الدول.

إضافة إلى المعاناة من مشكلة الانفجار السكاني (ارتفاع معدل النمو السكاني) والأهم من ذلك هو تفاوت الدول فيما بينها من حيث مدى نجاحها في إعداد مواردها البشرية كما ونوعاً من خلال التعليم والتدريب مما يجعلها تتناسب مع احتياجات سوق العمل وبما يخدم متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وتعتبر الدولة الليبية من الدول التي تتميز بالندرة النسبية لعنصر العمل مما يجعلها تعتمد على استخدام العمالة المستوردة. ونظراً لأهمية الموارد البشرية فإننا نسلط الضوء في هذه الورقة على واقع الموارد البشرية في الجماهيرية الليبية ومدى الاهتمام بها من خلال الأنفاق على التعليم اعتماداً على البيانات الإحصائية المنشورة.

المقدمة:

يلعب العنصر البشري دورا مهما في العملية الإنتاجية وانطلاقا من ذلك الدور حظي باهتمام من قبل كافة الدول على إعداداته من خلال مراحل التعليم المختلفة والدورات التدريبية بحيث يتم إعداداته بما يلبي حاجة سوق العمل متحملة الدولة تكاليف إعداداته وفترة طويلة من الانتظار، وكلما نجحت الدولة في إعداد العنصر البشري وجعله ذو كفاءات ومهارات وخبرات عالية كلما أسهم ذلك وعجل في تطوير الاقتصاد، حيث أن تمتع العنصر البشري بالمهارات والخبرات والكفاءات ذلك من شأنه أن يؤدي إلى الرفع من إنتاجيته وزيادة مساهمته في تطوير الإنتاج كما ونوعا، سواء كان ذلك على مستوى المشروع أو على مستوى الاقتصاد ككل، والعكس من ذلك عندما تكون مخرجات التعليم لا تتناسب مع احتياجات سوق العمل مما يعد ذلك عامل معرقل للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث ذلك يؤدي إلى انخفاض إنتاجية عنصر العمل مما يقلل من دوره في العملية الإنتاجية الأمر الذي قد يؤدي إلى انخفاض الاستخدام للقوى العاملة في العملية الإنتاجية والتوجه إلى التوسع في استخدام عناصر الإنتاج الأخرى، وهو ما يعني ارتفاع نسبة البطالة لعنصر العمل مما يؤثر سلبا على مستوى الاقتصاد الكلي.

كما أن تطور العنصر البشري خاصة النوعي منه يساهم في ابتكار وتكوين رأس المال المادي من آلات ومعدات وغيرها والتي تمثل جميع الأصول المستخدمة في العملية الإنتاجية، إضافة إلى أن التطور النوعي للعنصر البشري يزيد من كفاءة الاستخدام للموارد الاقتصادية مما يؤدي إلى

الرفع من إنتاجيته وتحقيق الاستفادة وانتفاع اقتصادي اكبر من الموارد، كما أن التطور النوعي للعنصر البشري يؤدي إلى ضمان الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة في المجتمع للقيام بالعملية الإنتاجية، وبإنتاجية عالية بالشكل الذي يتحقق معه درجة انتفاع اقتصادي اكبر منها دون هدرها.

وهو ما يعني أن العنصر البشري يعد الركيزة الأساسية في العملية الإنتاجية، أي في الجانب الإنتاجي ولكن أيضا لو تفحصنا الجانب الاستهلاكي نجده يلعب دوراً رئيسياً إذ أن العنصر البشري هو الذي يولد الطلب على الإنتاج أي الاستهلاك إذ غياب الاستهلاك يعني عدم الحاجة للإنتاج، وبالتالي الاستهلاك الذي يتحقق من قبل العنصر البشري يعد حافزاً ضرورياً للإنتاج إذ أن الإنتاج الذي يتم في المجتمع يتم أساساً لتغطية وتلبية الطلب الاستهلاكي مما يعكس أهمية العنصر البشري أيضا في جانب الاستهلاك.

كما يبرز دور العنصر البشري على مستوى الاقتصاد الكلي بكونه وسيلة لعمل الاقتصاد وتنميته وفي نفس الوقت غاية، إذ أن الهدف النهائي للعمليات الإنتاجية التي تتم في جميع القطاعات الاقتصادية تسعى إلى تحسين مستوى المعيشة للعنصر البشري وزيادة رفاهيته.

وعلى ضوء ما تقدم يهدف هذا المقال إلى التعريف بالموارد البشرية وأهميتها على مستوى الاقتصاد الكلي وسبل إعدادها لسوق العمل، مسلطاً الضوء على واقع الموارد البشرية في الاقتصاد الليبي من حيث معدلات نموها وتركيبها العمري وخصائصها وأثرها على الاقتصاد الليبي، ومدى اثر السياسة المتبعة من قبل الدولة لإعداد الموارد البشرية لسوق العمل من خلال دراسة الإنفاق الذي تقوم به الدولة على قطاع التعليم والتدريب والذي

يتمتع بأولوية في إعداد الموارد البشرية وتمييزها بما يلبي سوق العمل الليبي مما ينعكس إيجاباً على تنمية الاقتصاد الليبي والرفع من معدلات نموه الاقتصادي.

• مفهوم الموارد البشرية والقوى العاملة.

يحدث كثير من الخلط بين مفهوم الموارد البشرية (Human Resource Concept) وبين مفهوم القوى العاملة (Man Power Concept) وللفضل والمقارنة بينهما تتطلب الحاجة إلى التطرق لكل منهما على حده ثم حصر أوجه الاختلاف بينهما.

أ - مفهوم الموارد البشرية .

لقد تعددت التعاريف للموارد البشرية إذ البعض يعرفها بأنها جميع سكان الدولة الذين في سن العمل باستثناء المنسحبين من العمل (مثل الطلاب، العجزة، نزلاء السجون... وغيرهم) وهو ما يعني أن هذا التعريف يركز على مدى مشاركة السكان في الأنشطة الاقتصادية أي جانب القوى العاملة، في حين البعض الآخر يُعرف الموارد البشرية بأنها ذلك الجزء من السكان الذين يمكن الاعتماد عليهم في الأنشطة الاقتصادية والذين تقع أعمارهم بين الحد الأدنى لسن العمل والحد الأعلى لسن العمل وهذا يعني أن هذا التعريف لا يشمل السكان صغار السن وكبار السن إذ لا يعتبرون ضمن الموارد البشرية للدولة.

ولكن مفهوم الموارد البشرية أوسع من التعاريف السابقة إذ تُعرف الموارد البشرية بأنها جميع سكان الدولة بمختلف أعمارهم⁽¹⁾ وهذا يعني أن الموارد البشرية مدلول على السكان المقيمين في الدولة سواء كانوا صغار السن أو كبار السن، نشيطين اقتصادياً أو غير نشيطين اقتصادياً، وبالتالي مفهوم الموارد البشرية يحتوي على ثلاثة مفاهيم وهي على النحو التالي⁽²⁾:-

أولاً : المفهوم الضيق للموارد البشرية:

وهو يشمل كافة العاملين في الأنشطة الاقتصادية إضافة إلى العاطلين عن العمل والراغبين فيه ممن هم في سن العمل.

ثانياً: المفهوم الواسع للموارد البشرية:

وهو يشمل كافة افراد المجتمع الذين يمكن أن يدخلوا سوق العمل ويقومون بنشاط اقتصادي في الوقت الحاضر أو المستقبل، ويعد هذا المفهوم أشمل لكونه يأخذ في الاعتبار الأطفال والطلبة وكافة من هم دون سن العمل والذين يمكن أن يقومون بأداء نشاط اقتصادي في المستقبل.

ثالثاً: المفهوم الأوسع للموارد البشرية:

وهو يشمل المفهوم الضيق والواسع اللذين يتصلان بجانب العرض من خلال إسهام الموارد البشرية في الأنشطة الاقتصادية حالياً ومستقبلاً، ويمتد هذا المفهوم ليشمل إسهام الطلب الذي تولده الموارد البشرية والذي يُعد

(1) د. فليح حسن خلف، اقتصاديات التعليم وتخطيطه، عالم الكتب الحديث، إربد -

الأردن، 2007 . ص 124.

(2) المرجع السابق، ص 125.

حافزاً للقيام بالأنشطة الاقتصادية، وبالتالي هذا المفهوم يشمل الأفراد كبار السن خارج سن العمل ونزلاء السجون والمرضى والعجزة ... وغيرهم، وذلك لأن جميع سكان الدولة يمثلون مصدراً للطلب على السلع والخدمات مما يعني أن مفهوم الموارد البشرية لا يقتصر على اثر الموارد البشرية على جانب العرض من خلال قيامها بالأنشطة الاقتصادية وإنما يمتد ليشمل اثر الموارد البشرية على جانب الطلب الذي يعتبر حافزاً أساسياً للقيام بالأنشطة الاقتصادية.

ب- مفهوم القوى العاملة : Man power Concept

برزت اهتمامات الدول الصناعية والنامية بالقوى العاملة نظراً للدور الحاسم الذي تلعبه في تطوير الاقتصاد، وهذا ما دعانا لدراسة هذا الدور نظراً لأهميته في التنمية الاقتصادية.

1- مفهوم القوى العاملة : Man Power concept

تشير الدراسات⁽¹⁾ في تعريفها للقوى العاملة بأنها تمثل مجموع الأفراد العاملين والأفراد العاطلين وبالتالي فإن معادلة القوى العاملة تأخذ الصيغة التالية:

القوى العاملة = الأفراد العاملين + الأفراد العاطلين .

$$ق.ع = ع + ط$$

يمثل العاملون أولئك الأفراد الراغبون والقادرون على العمل وهم في سن العمل ومتحصلون على فرصة عمل، وأما الأفراد العاطلون فهم أولئك

(1) - د. منصور أحمد منصور، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، وكالة المطبوعات الكويت، 1975، ص 33 .

الراغبين والقادرين على العمل وهم في سن العمل إلا أنهم غير حاصلين على فرصة عمل.

وترتكز العوامل الأساسية للفرد العامل على العناصر الآتية⁽¹⁾:

1. القدرة على العمل.
 2. الرغبة التي تدفع الفرد للعمل.
 3. توافر الفرد اللازم للعمل (وجود الفرد كماً ونوعاً حسب طبيعة العمل).
- ويلاحظ أن تلك العناصر الثلاث لا تبين أهمية نوعية العنصر البشري إلا أنه نتيجة لحاجة التطور الاقتصادي فقد تم التوجه إلى الاهتمام بمهارات السكان والتي تعد أساسية لعملية التنمية الاقتصادية⁽²⁾، حيث برزت الحاجة إلى المهارات خاصة عند استخدام الأساليب الإنتاجية المتطورة وبالتالي انعكس ذلك في زيادة الاهتمام النوعي بإعداد العنصر البشري باعتباره أحد المدخلات الهامة في العملية الإنتاجية.
- وتجدر الإشارة إلى أن السكان النشطين اقتصادياً هم جزء من السكان الذي يمكن الاعتماد عليه في الأنشطة الاقتصادية⁽⁴⁾ ولكنهم، لا يدرجون جميعاً ضمن القوى العاملة نتيجة للانسحاب من العمل كنزلاء السجون وطلاب المدارس المتفرغون للدراسة، وقد يكون الانسحاب دائماً مثل

(2) - د. منصور أحمد منصور، مصدر سابق، ص 15.

(3) - مالكو لم جبلز وآخرون، اقتصاديات التنمية، تعريب د. طه عبد الله منصور، د.

عبد العظيم مصطفى دار المريخ، السعودية، 1995، ص 308.

(4) - د. فليح حسن خلف، اقتصاديات التعليم و تخطيطه، مرجع سابق، ص 124.

المصابون بعاهاات تمنعهم من العمل وبالتالي فإنهم يدخلون ضمن دائرة الخارجين عن القوى العاملة، والتي تشمل عدة فئات من أبرزها (5):-

1- **الأطفال دون سن العمل** : وهم الذين تقل أعمارهم عن الحد الأدنى لسن العمل، وتشكل هذه الفئة من إجمالي السكان أكثر من 40 % خاصة في الدول التي تتميز بارتفاع معدل النمو السكاني كما هو الحال في معظم الدول النامية.

2- **الشيوخ**: وهم الذين تتجاوز أعمارهم الحد الأعلى لسن العمل، وهو متباين بين الدول كنتيجة للاختلاف في العادات والتقاليد والقوانين.

3- **الأفراد الذين انسحبوا من العمل**: سواء كان الانسحاب مؤقتاً أو دائماً.

4- **ربات البيوت**: وذلك في حالات عدم اعتبار عمل المرأة في البيت عمل اقتصادي.

5- **الأفراد التابعين للقوات المسلحة**: باعتبارهم يؤدون دوراً وطنياً.

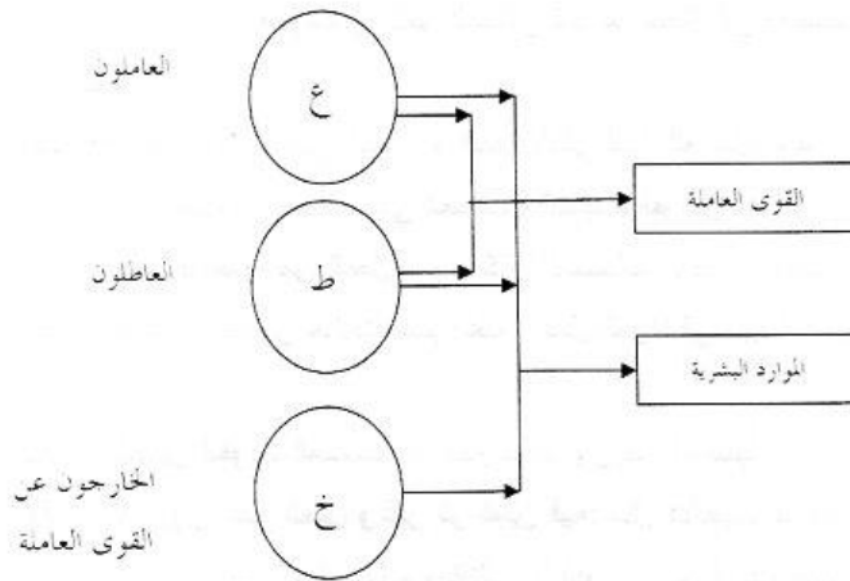
6- **الأفراد القادرون على العمل وغير الراغبين فيه**: مثل الأغنياء الذين لهم موارد مالية من الميراث أو غيره وبالتالي لا تكون لديهم الرغبة في العمل.

ومما سبق يلاحظ أن القوى العاملة جزء من الموارد البشرية للدولة، وتجدر الإشارة إلى أن الموارد البشرية تشير إلى جميع سكان الدولة من عاملين وعاطلين وأطفال وكبار السن، مدنيين وعسكريين. وتقسم الموارد البشرية من حيث النوعية إلى موارد بشرية ذات النوعية المكتسبة وغير

(5) د. عادل فليح العلي و آخرون، اقتصاديات العمل، دار الحكمة للطباعة و النشر

،الموصل، 1990، ص31 .

المكتسبة حيث النوعية المكتسبة تتمثل في الخبرات والمهارات والكفاءات التي يكتسبها الفرد من التعليم والتدريب، أما غير المكتسبة فهي ذاتية تكون خاصة بالإنسان مثل المواهب والابتكارات⁽¹⁾، و يمكن التعبير عن مفهوم القوى العاملة بالشكل البياني التالي⁽²⁾:



شكل رقم (1)

ومن الشكل السابق يتبين أن القوى العاملة هي جزء من الموارد البشرية ويمكن توضيح الفروقات بينهما بأجراء المقارنة التالية:

(1) - د. عبد المطلب عبد المجيد، د. محمد شبانة - أساسيات في الموارد الاقتصادية -

الدار الجامعية - الإسكندرية - 2004-2005 ف ص 40

(2) - د. منصور أحمد منصور، مصدر سابق، ص 36 .

جدول رقم (1): مقارنة بين الموارد البشرية والقوى العاملة:

الموارد البشرية	القوى العاملة
1- تشمل جميع سكان الدولة	جزء من سكان الدولة
2- تحتوي كل الفئات العمرية	تشمل الفئة العمرية المحصورة بين الحد الأدنى وصغار وكبار السن
3- تشمل كل الأفراد الذين لم يدخلوا سوق العمل إضافة إلى الداخلون سوق العمل والخارجين منه	تحتوي الأفراد الداخلون فقط لسوق العمل وهم العاملون والعاطلون
4- تتواجد في أقاليم الدولة	تتواجد في سوق العمل الذي هو جزء من أقاليم الدولة
5- الموارد البشرية منها الذكور والإناث	القوى العاملة أيضا ذكورا وإناث
6- يرجع معدل نموها أساسا إلى معدل المواليد المرتفع وتوفر الخدمات الصحية وغيرها من العوامل التي تساهم في زيادة نمو السكان.	يعود معدل نموها إلى تزايد عدد الداخلين سوق العمل من مخرجات التعليم إضافة إلى تزايد عدد السكان الذين يدخلون سن العمل سنويا ويدخلون سوق العمل.

المصدر: غير مقتبس.

♦ الموارد البشرية في الاقتصاد الليبي:

بعد العرض الذي تم تقديمه في الفقرتين لمفهومي الموارد البشرية والقوى العاملة تفاديا للتداخل بين المفهومين، يتيح لنا ذلك سهولة التعرف

على واقع الموارد البشرية ومدى مشاركتها في النشاطات الاقتصادية، حيث تختلف الموارد البشرية من دولة لأخرى من حيث معدلات نموها وتركيبها العمري مما يجعل دورها في العملية التنموية يختلف من اقتصاد لآخر، ويمكن دراسة واقع الموارد البشرية في الاقتصاد الليبي من حيث الجوانب التالية:-

أ- التركيب العمري للسكان الليبيين:

تشير البيانات الناتجة عن الحصر الفعلي للموارد البشرية في ليبيا لعامي 1995، 2006 أن حجم السكان الليبيين بلغ 4,389,739 نسمة، 5,323,991 نسمة للعامين على التوالي. ومن ذلك نستنتج أن نمو السكان عام 2006 كان بمعدل 21 % مقارنة بالعام 1995. وهو ما يدل على تزايد السكان الليبيين بمعدلات نمو عالية وتعد من أعلى معدلات نمو السكان في الدول النامية.⁽¹⁾ ولكن ما يهمنا أكثر اقتصاديا هو التركيب العمري للسكان، فتظهر البيانات الفعلية أن الحجم الكلي للسكان للعام 1995 يتوزع حسب التركيب العمري كالتالي:-

(1) د. محمد سالم كعييه، د. عبد الله امحمد شامية (النمو السكاني أثره على سوق الوحدات السكنية في الاقتصاد الليبي) مجلة البحوث الاقتصادية، العدد الأول والثاني، 1996، ص 43.

جدول رقم (2): التركيب العمري للسكان الليبيون للعام 1995:

فئات العمر	السكان الليبيون " ألف نسمة "
4-0	546914
9-5	582250
14-10	585099
19-15	582472
24-20	507527
29-25	390383
34-30	286222
39-35	196555
44-40	132721
49-45	127193
54-50	104458
59-55	98278
64-60	78235
69-65	69222
74-70	44837
75-فما فوق	57373
المجموع	4,389739

المصدر: الهيئة الوطنية للمعلومات والتوثيق، الكتيب الإحصائي 1999، ص 17.

من الجدول السابق نصل إلى ما يلي :-

1- إن عدد السكان صغار السن والتي ينحصر أعمارهم بين (0-19) بلغ عددهم 2,296,735 أي ما نسبته 52.3% من إجمالي السكان الليبيين وهو ما يبين أن هيكل الموارد البشرية في الاقتصاد الليبي يتميز بظاهرة الفتوة

السكانية مما يقلل من مساهمة السكان في النشاط الاقتصادي وانخفاض الطاقة البشرية للاقتصاد الوطني.

2- بلغ عدد السكان كبار السن والتي تنحصر أعمارهم بين (65- فما فوق) 171,432 نسمة أي ما نسبته 3.9%.

ومن الفقرتين السابقتين يمكن أن نصل إلى أن نسبة الموارد البشرية الخارجة عن دائرة القوى العاملة تبلغ 56.2% وهو ما يعني أن أكثر من 50% من السكان لا يندرجون ضمن القوى العاملة. وبعبارة أخرى أكثر وضوحاً لا يدخلون لسوق العمل وهو ما يشكل عبء على الاقتصاد الوطني.

لابد من الإشارة إلى أن صغر السن وكبر السن لا يعني بالضرورة عدم قيامهم بأي عمل بل يوجد بعض الأطفال الذين يمارسون بعض الأعمال أي يدخلون سوق العمل ويحصلون على فرص عمل من العمل في الورش ورعي الأغنام نتيجة لانخفاض دخول أسرهم. ونفس الأمر لكبار السن منهم الذين يرغبون أحياناً في العمل بعد سن التقاعد إما بالحصول على عمل آخر أو الاستمرار في عمله قبل التقاعد في شكل عقد مؤقت.

3- بلغ عدد السكان الذين في سن العمل والتي تنحصر أعمارهم ما بين (20-64) 1,921,572 نسمة أي ما نسبته 43.8% من إجمالي السكان.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه النسبة لا تعني المشاركة أو الدخول لسوق العمل بل توجد نسب للانسحاب مثل الطلاب المستمرون في الدراسة والسجناء وأفراد القوات المسلحة والمعاقين إضافة إلى الذين لا يرغبون في العمل وهم في سن العمل وهو ما يعني أن نسبة السكان في سن العمل ما زالت تنخفض مما يدل على تدني نسبة السكان النشطين اقتصادياً، ويمكن

توضيح هذه النسبة إضافة إلى الفقرتين السابقتين في الهرم السكاني للموارد البشرية في الاقتصاد الليبي بالشكل التالي:-



شكل رقم (2): الهرم السكاني للموارد البشرية في الاقتصاد الليبي

ويتبين من الهرم أن قاعدته تمثل النسبة الأكبر من السكان صغار السن الذين أعمارهم دون سن العمل وهو ما يتفق مع خصائص الهرم السكاني في اقتصاديات الدول النامية الذي يتميز هرمها السكاني بالانقلاب من القاعدة موضحاً ظاهرة الفتوة السكانية.

ب- توزيع الموارد البشرية (10 سنوات فما فوق) حسب الحالة التعليمية للعام 1995:

لقد تم التعرض في الفقرتين السابقتين إلى حجم السكان الليبيين من حيث الكم واثّر ذلك على حجم القوى العاملة وذلك ضرورياً ولكنه غير كافٍ إذ للتعرف على واقع العنصر البشري بشكل أكثر دقة لابد من معرفة مدى إعداده لسوق العمل أي واقعة من حيث النوع ولذا تزداد أهمية التعرف على

واقع السكان الليبيين من حيث التعليم ونسبة الأمية حيث من الإحصائيات الفعلية لعام 1995 أن السكان الليبيون (15 سنة فما فوق) حسب الحالة التعليمية يتوزعون كما في الجدول التالي:

جدول رقم (3): توزيع السكان الليبيين (15 سنة فما فوق) حسب الحالة التعليمية للعام 1995:

الحالة التعليمية	العدد	%
أمية	609,419	18.7
دون الابتدائية	593,466	18.2
الشهادة الابتدائية أو ما يعادلها	723,024	22.2
الشهادة الإعدادية أو ما يعادلها	694,922	21.3
الشهادة الثانوية أو ما يعادلها	524,174	16.1
الشهادة فوق الثانوية ودون الجامعي	9,707	0.3
الشهادة الجامعية فما فوق	105,619	3.2
غير معين	244	0.0
الإجمالي	3,260,575	

المصدر: الهيئة الوطنية للمعلومات، الكتيب الإحصائي 1999، ص 22.

من الجدول السابق يمكن أن نستنتج ما يلي:

- 1- بلغت نسبة الليبيين الذين لا يجيدون القراءة والكتابة 18% وهو ما يعني ارتفاع نسبة الأمية (عدم الإلمام بالقراءة والكتابة)* وذلك للعام 1995

* هذه الأمية يمكن معرفتها إحصائيا وهي بلغت 18% ناهيك عن أمية أخرى لا يمكن حصرها والتي تعرف بالأمية الثقافية وهو أن الأفراد يحملون مؤهلات ولكن دون تحصيل علمي يقابلها واعتقد أن هذه الأمية سوف يكون ضررها أكبر كما اعتقد لو أمكن معرفة نسبتها سوف تكون مرتفعة جدا بين السكان وهو ما يؤثر سلبا على التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وهذه النسبة لها اثر سلبي على العملية التنموية، إذ تؤثر سلبا على نوعية العنصر البشري وتزيد من حجم العمالة غير المؤهلة والتي تقل الحاجة إليها في سوق العمل وخاصة في ظل التطورات التكنولوجية التي يصاحبها زيادة الحاجة للعمالة المؤهلة ذو الخبرات والمهارات والقادرة على استخدام الآلات والمعدات المتطورة.

2- إن نسبة السكان في التعليم المتوسط (دون الابتدائي، ابتدائي، إعدادي، ثانوي) بلغت 77.8% وهو ما يشير إلى أن غالبية السكان الليبيين لا يدخلون لسوق العمل كنتيجة للاستمرار في الدراسة بمراحل التعليم المتوسط المختلفة وهو ما يعني نقص عنصر العمل في سوق العمل مما تستدعي الحاجة إلى تعويض ذلك النقص بالعمالة المستوردة.

والجدير بالذكر أنه في حالة وجود تسرب من السكان الليبيين من مراحل التعليم المتوسط ذلك يعني انه لا يفي بمتطلبات سوق العمل مما يقلل من مساهمة السكان في النشاط الاقتصادي مستقبلا.

3- إن نسبة السكان في التعليم العالي (فوق الثانوي، الشهادة الجامعية فما فوق) بلغت 3.5% وهي تعد منخفضة جدا مقارنة بنسبة السكان في التعليم المتوسط وهذا يعني أن مخرجات التعليم المتوسط سوف تكون كبيرة في المستقبل مما يتطلب من الجهات ذات العلاقة والمسؤولة العمل على توفير التخصصات المختلفة في الجامعات لاستيعاب مخرجات التعليم المتوسط شريطة أن يلبي حاجات سوق العمل وان تزيد من دور العنصر البشري في التعجيل بالعملية التنموية دون أن يكون عبء عليها.

◇ - إعداد العنصر البشري في للاقتصاد الليبي:

إن فعالية العنصر البشري في تحقيق الأهداف الاقتصادية المخطط لها يتوقف على مدى إعداد الدولة له حتى يكون قادرا على المساهمة في العملية الإنتاجية، حيث أثبتت التجارب في الدول النامية أن النقص في القوى العاملة المؤهلة ذات الخبرات والكفاءات يعتبر سببا رئيسيا في إعاقة التنمية السريعة⁽¹⁾ حيث النقص في القوى العاملة المدربة والمؤهلة وذو الخبرات والكفاءات من شأنه أن يؤدي إلى انخفاض في إنتاجية العمل ورأس المال.

وإدراكا من الدولة الليبية على أهمية إعداد العنصر البشري عملت على تهيئة العنصر البشري لسوق العمل الليبي وذلك من خلال عدة وسائل أهمها التعليم بمراحله المختلفة والتدريب ونظرا للدور الرئيسي لمخرجات التعليم كمدخلات لسوق العمل سوف نتطرق لواقع ومخرجات التعليم في الاقتصاد الليبي ومدى تلبيتها لسوق العمل الليبي وذلك من خلال تحليل الجوانب التالية:

(1) أحمد مفتاح الترهوني. محددات التوظيف في قطاع الصناعات التحويلية الليبية، دراسة تطبيقية للفترة (1970-2000) مجلة البحوث الاقتصادية (مؤتمر التنمية الاقتصادية في ليبيا 14-16/12/2002) ص 90.

* إن استراتيجية الأهداف التي احتوت عليها خطط التحول (1973-1975، 1976-1980، 1981-1985) تؤكد على ضرورة الرفع من المستوى التعليمي للسكان وبتبلور ذلك من خلال زيادة مخصصات التعليم واعطاء التعليم والتدريب التقني أولوية مطلقة، لمعرفة المزيد انظر في ذلك، اللجنة الشعبية العامة للتخطيط، خطط التحول الاقتصادي والاجتماعي المختلفة .

أ- تطور الإنفاق على التعليم بمراحله المختلفة:

يتوقف الإنفاق العام للدولة على مصادره فكلما كانت مصادره أقل عرضة وتأثر بالعوامل الخارجية كلما انعكس ذلك إيجابيا على واقع الإنفاق والعكس من ذلك عندما يكون المصدر الأساسي للإنفاق عرضه للتأثر بمجموعة عوامل خارجية يصعب التحكم فيها من قبل الدولة ذلك يعني تذبذب الإنفاق العام تبعا وارتباطا بواقع مصدر وتمويل الإنفاق العام. ففي الاقتصاد الليبي يعتبر فيه قطاع النفط المصدر الأساسي لتمويل المشروعات التنموية والقطاعات الاقتصادية المختلفة وبالتالي عند ارتفاع أسعار النفط وزيادة الكميات المصدرة ينعكس ذلك إيجابا على الاقتصاد الليبي. والعكس عند حدوث انخفاض في أسعار النفط وكمية الصادرات ذلك من شأنه أن يعرقل الخطط التنموية المختلفة، وهو ما جعل الإنفاق العام الذي تخصصه الدولة لإعداد العنصر البشري من خلال تخصيص نسبة من إجمالي الإنفاق العام لقطاع التعليم بمراحله المختلفة عرضه للتأثر بالتقلبات في أسعار النفط. ويمكن تتبع ذلك من خلال دراسة التطورات الحاصلة في الإنفاق العام على قطاع التعليم بعرض الجدول التالي:

* حيث يؤكد تقرير مصرف ليبيا المركزي (الثامن والأربعون 2004) استمرارية سيطرة قطاع النفط على الصادرات حيث بلغت الصادرات النفطية نسبة 96.3% في حين الصادرات الأخرى لم تشكل سواء 3.7% وهو ما يعني أن الاقتصاد الليبي يعاني من الاختلال في قطاعه الخارجي مما يجعله أكثر تأثرا بالأحداث الدولية وعرضه للتقلبات العنيفة والاختناقات قد يصعب مواجهتها وخاصة التقلبات في أسعار النفط الدولية والتي تصاحبها تأثير مباشر على مجمل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية منها قدرة الدولة على تمويل المشروعات المخطط لها.

جدول رقم (4): تطور الإنفاق الفعلي على التعليم وأهميته النسبية من الناتج المحلي الإجمالي والإنفاق الكلي للفترة (1990-2004):

السنة	الإنفاق الفعلي الكلي م.د.	الإنفاق الفعلي على التعليم م.د.	معدل التغير %	نسبة الإنفاق على التعليم من الناتج المحلي الإجمالي	نسبة الإنفاق الكلي
1990	702	63.9	--	9	0.7
1991	723.3	60.1	6-	8	0.6
1992	396.3	53.3	11-	13	0.5
1993	405.5	17.8	67-	4	0.1
1994	507.3	34.2	92	7	0.3
1995	318.9	52.5	53	16	0.4
1996	660.9	69.0	31	10	0.5
1997	847.1	47.0	31-	6	0.4
1998	485.2	64.8	38	13	0.5
1999	794.1	102.9	59	13	0.8
2000	1541.0	324.0	215	21	2.2
2001	1539.0	216.1	33-	14	1.5
2002	3701.7	738.8	242	20	5
2003	2530.0	316.4	57-	13	2
2004	3581.3	603.2	91	17	3.5

المصدر:

- العمود (2) و (3) السنوات (1990-1996) أمانة اللجنة الشعبية العامة للتخطيط، المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية (1962-1996) ص 26.
- العمود (2) و (3) السنوات (1997-1999) أمانة اللجنة الشعبية العامة للتخطيط جدول رقم (1).
- العمود (2) و (3) السنوات (2000-2004) مصرف ليبيا المركزي، النشرة الاقتصادية، الربع الثاني 2006 جدول رقم 32.
- العمود (4) و (5) و (6) من احتساب الباحث اعتمادا على البيانات الرسمية المنشورة.

من الجدول نلاحظ ما يلي:

- ♦ إن معدل التغير للإنفاق على قطاع التعليم ذو قيم موجبة لعدة سنوات كما هو مبين في العمود (4) من الجدول وأحياناً يزداد بمعدل مرتفع كما هو الحال للعامي 2000 و 2002 حيث بلغ معدل نموه (215% و 242%) للعامين على التوالي وهو ما يدل على تزايد الإنفاق على التعليم بمراحله المختلفة مما يعكس توجه الدولة إلى اعتبار التعليم من القطاعات ذو أولوية عند توزيع الميزانية العامة للدولة، وهذا يعزى إلى الأهمية النسبية المرتفعة لقطاع التعليم في إعداد العنصر البشري إضافة إلى أن هذا القطاع يتطلب ضرورة زيادة نفقاته لعدة عوامل منها:
 - أ- التوسع في مراحل التعليم المختلفة كنتيجة لتزايد عدد التلاميذ والطلبة مما يصاحبه ضرورة زيادة الإنفاق على بناء المدارس والجامعات.
 - ب- تزايد التكاليف الرأسمالية للتعليم والتي تعزى إلى تطور المؤسسات التعليمية كماً ونوعاً مما يتطلب بناء المدارس وتجهيزها بالمتطلبات المدرسية الحديثة مثل أجهزة الحاسوب والوسائل التعليمية الحديثة الأمر الذي يتطلب ضرورة زيادة الإنفاق على قطاع التعليم.
 - ج- تزايد عدد المدرسين والإداريين العاملين بالقطاع كنتيجة لتوسع القطاع مما يعني زيادة الأجور والمكافآت في القطاع مما يتطلب مواجهة ذلك من خلال زيادة مخصصات القطاع في الميزانية العامة للدولة.
 - د- نقص عنصر العمل من حيث النوع في القطاع في بعض التخصصات مما يتم التعويض بعنصر العمل الأجنبي وتزايد البعثات لعنصر العمل المحلي لإعداده في الخارج مما يزيد نفقات التعليم.

لا بد من الإشارة هنا، وللتوضيح أكثر أن الدولة أولت اهتماماً متزايداً بقطاع التعليم والتدريب خلال الفترة التي شهدت ارتفاعاً في أسعار النفط وبرز ذلك بوضوح من خلال خطط التحول المختلفة (1973-1975، 1976-1980، 1981-1985) إلا أن ذلك الاهتمام تبنى ارتباطاً بواقع أسعار النفط وكميات إنتاجه*.

♦ في بعض السنوات بلغ معدل التغير للإنفاق على قطاع التعليم قيم سالبة مثل (-11%، -67%، -31%) للسنوات 1992، 1993، 1997 على التوالي ارتباطاً بواقع الميزانية العامة للدولة ومصادر تمويلها (الإيرادات النفطية، وغير النفطية) وتعكس معدلات التغير السالبة انخفاض الإنفاق بمقدار كبير مما يعني حدوث نقص كبير في توفير الخدمات ومستلزمات التعليم بمراحله المختلفة، ولذا يتطلب العمل على وضع الخطط المستقبلية اللازمة لمواجهه الحالات التي تقل فيها قدرة الدولة على الإنفاق. وبعبارة أخرى أكثر وضوحاً وضع استراتيجية تقلل من الاعتماد على قطاع النفط الذي يخضع لمجموعة عوامل خارجية يصعب التحكم فيها، والعمل على تنمية القطاعات الإنتاجية وتوفير مصدر بديل للإنفاق والتمويل بدل الإيرادات النفطية العرضية للقلبات الخارجية.

♦ نلاحظ من الجدول ابتداء من عام 2000 هناك تحسن كبير في حجم الإنفاق المخصص للتعليم مقارنة بما خصص له في التسعينات وذلك يرجع

* للتعرف على مخصصات قطاع التعليم خلال خطط التحول ومدى الاهتمام بالتدريب وتأثير الإيرادات النفطية على الميزانية العامة وانعكاسها على الإنفاق العام انظر في ذلك: أمانة اللجنة الشعبية العامة للتخطيط، خطط التحول المختلفة.

إلى تحسن الظروف الاقتصادية مثل تحسن في أسعار النفط، زيادة كمية الإنتاج المصدرة من النفط، زيادة مساهمة القطاعات غير النفطية في الناتج المحلي الإجمالي، وتقليل الضغوط الخارجية على ليبيا بانتهاء الحصار، وانتهاء أزمة لو كربي، كل ذلك من شأنه أن يعطي للدولة القدرة على الإنفاق لتمويل المشاريع التنموية.

والجدير بالذكر على الرغم من زيادة مخصصات الإنفاق لقطاع التعليم والتي وصلت إلى 738.8 م.د. للعام 2002 وبنسبة 20 % إلا أن ذلك يتطلب العمل على زيادة نسبة الإنفاق على هذا القطاع نظرا للدور المهم الذي يلعبه، إذ أنه القطاع الوحيد الذي يعمل على تزويد القطاعات الأخرى بالعناصر المؤهلة والقادرة من خلال توفيرها بسوق العمل بما يلبي حاجة الأنشطة الاقتصادية المختلفة، حيث عند انخفاض مخصصات الإنفاق لهذا القطاع من شأنه أن يؤدي إلى تعثر الأهداف المخطط لها بالقطاع مما يؤثر سلبا على مختلف القطاعات الاقتصادية الأخرى وبالتالي الآثار تكون سلبية ومضاعفة على مستوى الاقتصاد ككل مثلاً (تدني مستوى التحصيل، عدم تناسب مخرجات التعليم لحاجة الأنشطة الاقتصادية، ارتفاع نسبة البطالة بين الخريجين، عدم قدرة الخريجين على استيعاب التطورات الحديثة في أساليب الإنتاج، اللجوء إلى استخدام العمالة الأجنبية...).

والجدير بالذكر هنا يجب أن لا نعطي اهتماماً متزايداً لحجم الإنفاق دون الأخذ بالاعتبار لمدى ترشيد الإنفاق العام. فقد يكون حجم الإنفاق صغير ولكن تم إنفاقه حسب الحاجات والأولويات مما يكون له آثار إيجابية على التنمية القطاعية وقد يكون حجم الإنفاق كبير ومتزايد ولكن يكون هناك هدر

في إنفاقه مما يؤثر سلباً على تنمية القطاع ومخرجاته وعلى مستوى الاقتصاد ككل.

• على الرغم من تزايد الحجم المطلق للإنفاق العام على التعليم إلا أن نسبته من الإنفاق العام تُعد منخفضة في العديد من السنوات خاصة في التسعينات حيث لم تجاوز تلك النسبة (21%) خلال الفترة 1990-2004، ويبرز هذا الانخفاض بوضوح عند النظر إلى نسبة الإنفاق على التعليم من الناتج المحلي الإجمالي حيث هذه النسبة أقل من الواحد الصحيح خلال التسعينات ويرتبط ذلك بعدة عوامل منها واقع أسعار النفط و أثرها على حجم الناتج المحلي الإجمالي ومدى الأهمية النسبية للقطاع عند توزيع مخصصات الإنفاق العام للأنشطة الاقتصادية المختلفة.

والجدير بالذكر هنا أن نسبة الإنفاق على التعليم من الناتج المحلي الإجمالي والتي لم تصل إلى (1%) خلال التسعينات عند مقارنتها بنسبة الإنفاق على التعليم من الناتج المحلي الإجمالي في دول أخرى على سبيل المثال لا الحصر حيث كانت في كندا 7.4%، أمريكا 7%، فرنسا 6% للعام 1991⁽¹⁾ في حين كانت في ليبيا 0.6% مما يعكس تدني الأهمية النسبية للقطاع في الاقتصاد الليبي، ولذا نظراً لما يلعبه هذا القطاع في بناء الإنسان وإعداده لسوق العمل لابد من أن تضع الدولة الاستراتيجية التي تزيد من الاهتمام بقطاع التعليم من حيث زيادة الإنفاق عليه وترشيده بما يزيد من الكفاءة الحدية للاستثمار في ذلك القطاع.

(1) الأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية لعام 1996، جامعة أكسفورد، نيويورك،

ب- واقع مخرجات التعليم:

إن إعداد العنصر البشري من خلال التعليم يمر بعدة مراحل وكل مرحلة تؤدي دورا محددا ونجاح كل مرحلة يعتمد على المرحلة التي سبقتها إذ أن مرحلة التعليم الأساسي تعد الفرد بما يمكنه ويجعله قادرا للدخول لمرحلة التعليم الثانوي التخصصي والتي بدورها تعمل على إعداده للدخول للتعليم العالي للتخصص في أحد فروعها، إضافة إلى ذلك بعض الأفراد يدخلون التعليم المتوسط بفروعه التخصصية المختلفة (الفنية والمهنية) ويعد التعليم العالي أكثر مراحل التعليم التي تزود سوق العمل بالعناصر المؤهلة في العلوم التطبيقية والإنسانية إضافة إلى تنمية رأس المال البشري⁽¹⁾ ويمكن التعرف على واقع مخرجات التعليم العالي في الاقتصاد الليبي من خلال ما توفر من بيانات كما هو في الجدول التالي:

جدول رقم (5): مخرجات التعليم العالي خلال الفترة 2001-2004:

السنة	العلوم التطبيقية	العلوم الإنسانية	العدد الكلي	نسبة العلوم التطبيقية	نسبة العلوم الإنسانية
2001	12640	19254	31894	40	60
2002	13942	21728	35670	39	61
2003	15238	23400	38638	39	61
2004	16538	25472	42010	39	61

المصدر: د. علي رمضان الماقوري، العلاقة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل. مجلة الجامعي 2005 ص 71.

(1) يعرف رأس المال البشري بأنه "المعرفة التي يمتلكها أفراد المجتمع والتي هي نتيجة الاستثمار في رأس المال البشري الملموس مثل الإنفاق على تنشئة الأطفال وكذلك في رأس المال البشري غير الملموس مثل التعليم والتدريب والصحة العامة" لمعرفة المزيد انظر في ذلك د. عبد الفتاح عبد السلام بوحبيل، الاستثمار وتكوين وقياس رأس المال المادي غير البشري الليبي، مجلة البحوث الاقتصادية، المجلد الثاني 1990، ص 6.

ومن الجدول السابق يمكن أن نستنتج ما يلي:

(1) بلغ عدد الخريجين من العلوم التطبيقية 12640 خريج للعام 2001 وقد تزايد هذا العدد سنوياً حيث بلغ 16538 لعام 2004 بنسبة زيادة 30% مقارنةً للعام 2001 في حين تزايد عدد الخريجين من العلوم الإنسانية حيث ارتفع من 19254 خريج للعام 2001 إلى 25472 خريج للعام 2004 بنسبة زيادة قدرها 32% مقارنةً للعام 2001 وهو ما يدل على تدفق الخريجين الذين تم إعدادهم بالمؤهلات العلمية للدخول لسوق العمل. والجدير بالذكر هنا أن هذه الأعداد المؤهلة إذا تم أعدادهم حسب الخطط والأهداف المحددة التي تأخذ في الاعتبار ضرورة التوافق بين الكوادر المؤهلة وحاجة سوق العمل ذلك من شأنه أن يجعل سوق العمل الليبي قادراً على استيعاب التدفق السنوي للخريجين مما يحقق آثار إيجابية على مستوى الفرد مثل توفر فرصة عمل والحصول على مصدر للدخل وكذلك تحقق آثار إيجابية على مستوى الاقتصاد الكلي متمثلة في الاستفادة من هذه الموارد البشرية وعدم هدرها حيث تم إعدادها خلال فترة زمنية طويلة متحملة الدولة والمجتمع تكلفة باهضة لإعدادها، إضافة إلى ذلك استخدام هذه الكوادر المؤهلة كمدخلات في العملية الإنتاجية يساهم ويعجل في تحقيق التنمية الاقتصادية على المستوى القطاعي ومستوى الاقتصاد ككل.

(2) يتبين من الجدول أن نسبة الخريجين من العلوم الإنسانية والتي بلغت 61% أكبر من نسبة الخريجين من العلوم التطبيقية والتي بلغت 39% في الوقت الذي تزايد فيه حاجة المشروعات والخطط التنموية للتخصصات العلمية والفنية والمهنية مما جعل الدولة تعوض النقص في التخصصات

العلمية بالعمالة الأجنبية وهو سببا رئيسيا لاستمرارية اعتماد معظم المشاريع التنموية على العمالة الأجنبية حتى هذا الوقت، لذا يتطلب العمل وبجدية على ترشيد الإنفاق في قطاع التعليم بحيث يتم التركيز على التخصصات التي تحتاج إليها المشاريع التنموية وتلبية احتياجات الخطط التنموية عند تنفيذها وتقليل الاعتماد على العمالة الأجنبية.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن الخطط التنموية لا تحتاج للعدد الكمي من عنصر العمل فقط بل هي بحاجة إلى عدد من القوى العاملة كما ونوعا وهو ما يفسر حالة عدم توفر فرص عمل للأعداد الكبيرة من مخرجات التعليم العالي التي تتدفق سنويا، ويعزي ذلك لكونها لا تلبي حاجة سوق العمل من حيث النوع ولذا يلاحظ استمرارية اعتماد الاقتصاد الليبي على العمالة الأجنبية فعلى سبيل المثال لا الحصر تشير البيانات أن حجم القوى العاملة غير الليبية بلغ 122.8 ألف عامل للعام 2001⁽¹⁾ في حين مخرجات التعليم العالي لنفس العام بلغت 31894 خريج ففي حالة تناسب مخرجات التعليم كما ونوعا حاجة سوق العمل الليبي يكون من السهل العمل على إحلالها محل العمالة الأجنبية واستخدامها كمدخلات في العملية الإنتاجية مما يحقق الاستفادة من هذه الموارد البشرية وعدم هدرها.

(1) الهيئة الوطنية للمعلومات والتوثيق، الكتاب الإحصائي، 2002، ص 44.

الخاتمة :

بعد العرض السابق لواقع الموارد البشرية ومدى إعدادها لسوق العمل في الاقتصاد الليبي يمكن أن نلخص أهم النتائج التي تم التوصل إليها في النقاط التالية:-

- تزايد حجم السكان في ليبيا بمعدل 21% للعام 2006 مقارنة بالعام 1995 وهو يُعد أعلى معدلات نمو السكان في الدول النامية.

- بلغت نسبة السكان صغار السن 52.3% من إجمالي السكان وهو ما يعني تميز الاقتصاد الليبي بارتفاع نسبة الفتوة السكانية وانخفاض مساهمة السكان في النشاطات الاقتصادية.

- إن نسبة الموارد البشرية الخارجة عن دائرة القوى العاملة تبلغ 56.2% مما يزيد العبء على الاقتصاد الليبي.

- ارتفاع نسبة الأمية حيث بلغت 18.7% للعام 1995 وهو ما يؤثر سلباً على العملية التنموية وتزيد من حجم القوى العاملة غير المؤهلة.

- رغم تزايد الحجم المطلق للإنفاق على قطاع التعليم إلا أن نسبته من الإنفاق العام تُعد منخفضة حيث لم تتجاوز 21% ونظراً لأهمية القطاع ودوره في إعداد العنصر البشري يتطلب زيادة مخصصاته وإعطائه أولوية في الإنفاق مقارنة بالقطاعات الأخرى.

- إن نسبة الإنفاق على التعليم من الناتج المحلي الإجمالي تُعد منخفضة جداً خاصة خلال فترة التسعينيات حيث لم تصل إلى الواحد الصحيح مما يؤثر سلباً على إعداد العنصر البشري وتحقق أثار سلبية على كافة القطاعات الاقتصادية.

- تزايد مخرجات التعليم من العلوم الإنسانية والعلوم التطبيقية وكانت نسبة العلوم الإنسانية أكبر من نسبة العلوم التطبيقية ونتيجة لتزايد حاجة المشروعات للتخصصات العلمية والفنية والمهنية لذا لابد أن تعمل الدولة على الاهتمام بمخرجات التعليم بما يلبي حاجة النشاطات الاقتصادية.

المراجع :

أولا : الكتب :

- 1- د، فليح حسن خلف، اقتصاديات التعليم وتخطيطه، عالم الكتب الحديث، إربد- الأردن، 2007.
- 2- د. منصور أحمد منصور، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، وكالة المطبوعات الكويت، 1975،
- 3- مالكوم جيلز وآخرون، اقتصاديات التنمية، تعريب د. طه عبد الله منصور، د. عبد العظيم مصطفى، دار المريخ، السعودية، 1995.
- 4- د. عادل فليح العلي وآخرون، اقتصاديات العمل، دار الحكمة للطباعة والنشر، الموصل، 1990.
- 5- عبد المطالب عبد المجيد، د. محمد شبانة، أساسيات في الموارد الاقتصادية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004-2005.

ثانيا : المجالات والتقارير :

- 1- د. محمد سالم كعيبه، د. عبد الله شامية، (النمو السكاني وأثره على سوق الوحدات السكنية في الاقتصاد الليبي) مجلة البحوث الاقتصادية، العدد الأول والثاني، 1996.

- 2- د. أحمد مفتاح الترهوني، (محددات التوظيف في قطاع الصناعات التحويلية الليبية، دراسة تطبيقية للفترة (1970-2000)) مجلة البحوث الاقتصادية، (مؤتمر التنمية الاقتصادية في ليبيا 14-16/12/2002).
- 3- اللجنة الشعبية العامة للتخطيط، خطط التحول الاقتصادي والاجتماعي المختلفة.
- 4- د. عبد الفتاح ابو حبيب، (الاستثمار وتكوين وقياس رأس المال المادي غير البشري) مجلة البحوث الاقتصادية، المجلد الثاني، 1990.
- 5- د. علي رمضان الماقوري (العلاقة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل) مجلة الجامعي، 2005.
- 6- الأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية لعام 1996.
- 7- أمانة اللجنة الشعبية العامة للتخطيط، المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية (1962-1996).
- 8- الهيئة الوطنية للمعلومات والتوثيق، الكتيب الإحصائي 1999.
- 9- أمانة اللجنة الشعبية العامة للتخطيط، جدول رقم 1.
- 10- الهيئة الوطنية للمعلومات والتوثيق، الكتاب الإحصائي، 2002.
- 11- مصرف ليبيا المركزي، النشرة الاقتصادية، الربع الثاني، 2006.