

التنمية البشرية في الجزائر بين الواقع والمأمول Human Development in Algeria between Reality and Hope

د/ طايبي رتيبة

استاذة محاضرة ١ - قسم علم اجتماع - جامعة البليدة 2

ملخص:

إن التنمية البشرية هي نموذج للتنمية يتمحور حول الإنسان ذاته باعتباره هدف الجهود الإنمائية من ناحية، وهو صانع هذه التنمية ومحرك عواملها المادية والتنظيمية وإليه ترجع عوائدها وثمارها من ناحية أخرى. ومن ثم تبرز العلاقة العضوية بين النمو الاقتصادي والتنمية البشرية إذ ينبغي الإشارة هنا إلى ما أكدته تقارير التنمية، التي يصدرها برنامج الأمم المتحدة للتنمية (UNDP)، من ارتباط التنمية البشرية ارتباطا وثيقا بالنمو الاقتصادي حيث يسهم البشر في النمو كما يسهم النمو في رفاهية البشر. ومنه نسعى من خلال هذا المقال إلى إبراز واقع مستوى التنمية البشرية في الجزائر وذلك برصد النتائج والانجازات المحققة في هذا المجال، وفقا لمؤشرات دليل التنمية البشرية والمعطيات الإحصائية الرسمية، ومدى تجسيدها للأهداف المأمولة، مع التأكيد على أهمية توجيه الحكومة الجهود الإنمائية نحو بناء مجتمع تتحقق فيه العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص بين أفرادها للحصول على الموارد الضرورية التي تكفل لهم مستوى المعيشة اللائق وحياة كريمة، وتعزيز الاهتمام أكثر بتنمية البشر وجعلهم محور التنمية.

الكلمات المفتاحية: التنمية البشرية، الواقع والمأمول، مؤشرات قياس، الجزائر.

Abstract:

Human development is a model of development centered on the Human person as the goal of development efforts on the one hand, and is the maker of development and the engine of its material and organizational factors and to which returns its returns and fruits on the other hand. Thus, the organic relationship between economic growth and Human development is highlighted. It should be emphasized here that the development reports of the United Nations Development

Program (UNDP) have confirmed that Human development is closely linked to economic growth, where people contribute to growth and growth to Human well-being. In this article, we seek to highlight the reality of the level of Human development in Algeria by reviewing the results and achievements achieved in this field, according to Indicators of Human Development Index and official statistical data, and the extent to which they achieve the hoped-for goals, while emphasizing on the other hand the importance of directing the government development efforts towards building a society with justice Social and equal opportunities, for its members to obtain the necessary resources that ensure them a decent standard of living and a decent life, and promote more interest in Human development and make them the center of development.

Key words: Human development, Reality and hope, Indicators of measurement Algeria.

مقدمة:

لقد أخذ مفهوم التنمية البشرية (Human development) في البروز والاستخدام في أدبيات التنمية والعلوم الاجتماعية منذ ظهور تقرير التنمية البشرية لعام 1990 وما تلاه من تقارير سنوية يصدرها برنامج الأمم المتحدة للتنمية (UNDP) في نيويورك، ولقد كان لهذه التقارير أثر ملحوظ في تركيز الفكر والسياسات والأولويات والاستثمارات على موقع الإنسان في سياق خطط التنمية وبرامجها في كثير من أقطار العالم وبخاصة منها أقطار الجنوب. ومع الاقتناع بأهمية هذا المفهوم فإن الحوار ما يزال قائما حول بلورة أبعاده ومكوناته وأساليب قياسه، فضلا عن تداعياته ومتطلباته الإجرائية في التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم سواء أكان ذلك على المستوى المحلي أم القطري أم الإقليمي أم الدولي¹.

ومع ما لهذا المفهوم من أهمية متميزة في توجيه الفكر الإنمائي وتحديد مقاصده فإنه يلتقي مع كثير من المفاهيم التي ترددت حوله بمعناها الشامل، وحول مقولة إن الإنسان هدف التنمية وأنه صانعها في الوقت ذاته وأن العمران من أجل الإنسان وأن التنمية للبشر وبالبشر، وقد يرى البعض أنه يترادف مع رفع مستوى المعيشة وتحسين نوعية الحياة والتقدم الاجتماعي والحضاري، وإشباع الحاجات الأساسية والقضاء على الفقر، وغير ذلك مما شاع من تحديد لأهداف المجتمع في جهوده الاقتصادية والاجتماعية. بيد أن معظم تلك المفاهيم والمصطلحات السابقة يتسم بالعمومية والصياغات اللفظية المجردة كما أن بعضها قد يمس

مجالا محدودا من مجالات التنمية، وفي معظم الحالات ارتبطت عدة مفاهيم بالدلالات الاقتصادية كالارتفاع في دخل الفرد أو التراكم الرأسمالي والنتاج القومي الإجمالي أو بمعدلات الاستهلاك كمقياس لحركة المنظور المجتمعي العام.

والواقع أن جهود التنمية وبرامج التحديث في دول الجنوب قد ظلت أسيرة المفاهيم والسياسات الاقتصادية التي تستهدف في أولوياتها التركيز على النمو الاقتصادي وتعددت الاستراتيجيات لزيادة الناتج القومي الإجمالي والتوجه السلعي، على أساس أن ذلك سوف يؤدي بالضرورة إلى القضاء أو التخفيف من مظاهر التخلف المادي والبشري، وغدت نتائج الجدوى الاقتصادية والربحية النقدية من أهم المعايير في اختيار البرامج والمشروعات، وقد اهتم الباحثين بدراسة أثر التنمية الاجتماعية على النمو الاقتصادي ولم يحدث الاهتمام اللازم بأثر النمو الاقتصادي على التنمية الاجتماعية، واقتصر تقييم خطط التنمية في الأغلب والأعم على مؤشرات نقدية مرتبطة بالاستثمارات والمدخرات وميزان المدفوعات ونصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي والاستهلاك إلى غير ذلك من المؤشرات الاقتصادية.

بيد أنه مع كل ما صادف نماذج التنمية المتمحورة حول الأهداف والأسس الاقتصادية إلا أن هذا لا يعني أن التنمية الاقتصادية لا تمثل موردا مهما من الموارد التي تعتمد عليها التنمية البشرية، لكن عوائدها على البشر لا تأتي تلقائيا وإنما تتطلب نموذجا للتنمية يتمحور حول الإنسان ذاته باعتباره هدف الجهود الإنمائية من ناحية، وهو صانع هذه التنمية ومحرك عواملها المادية والتنظيمية وإليه ترجع عوائدها وثمارها. ومن ثم تبرز العلاقة العضوية بين النمو الاقتصادي والتنمية البشرية ويغدو كلاهما هدفا ووسيلة وسببا ونتيجة في الحركة الديناميكية لعمليات التنمية، مع الإدراك أن التقييم الأخير والمعياري النهائي لكل أنشطة التنمية وعملياتها هو ما يحدث من تطور لأحوال الإنسان وطاقاته.

واتضح من تجارب دول الجنوب فشل النموذج الاقتصادي ومعياري الزيادة السنوية في نمو الناتج القومي الإجمالي وآلية التساقط في أحداث التنمية الشاملة المنشودة، وفي بعث الحيوية والدافعية في الجسم الاجتماعي وأبرزت تلك التجارب ضرورة الارتباط بين التنمية الاقتصادية والتنمية البشرية، حيث أكدت الشواهد على أن ثمة أقطارا حققت تقدما ملحوظا في

نموها الاقتصادي وما تزال أحوال البشر فيها متدنية، في حين أن أقطارا قليلة أخرى قد أنجزت تقدما ملموسا في أحوال البشر رغم الزيادة المتواضعة في نموها الاقتصادي مقاسا بمعيار الزيادة في نمو الناتج القومي الإجمالي. وفي هذا الصدد تؤكد تقارير التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي أنه لا توجد علاقة تلقائية بين النمو الاقتصادي والتقدم البشري إلا إذا صاحب ذلك سياسات مرتبطة بتوزيع عادل للدخل وتنفيذ سياسات اجتماعية فعالة، لكن ينبغي التأكيد في الوقت ذاته على ما أكدته تلك التقارير من ارتباط التنمية البشرية ارتباطا وثيقا بالنمو الاقتصادي حيث يسهم البشر في النمو كما يسهم النمو في رفاهية البشر².

وبناء على ما تقدم فإن الإشكالية المتناولة بالتحليل في هذه الدراسة النظرية التحليلية هي كالتالي:

ما هو واقع التنمية البشرية في الجزائر وما مدى تجسيدها للأهداف المأمولة؟

1/- مفهوم التنمية البشرية:

إن التنمية البشرية مفهوم له بعدان أساسيان: أولهما يهتم بمستوى حالة النمو الإنساني في مختلف مراحل الحياة، وهو نمو لقدرات الإنسان وطاقاته البدنية والعقلية والنفسية والاجتماعية والمهارية والروحية من خلال ما يتطلبه الإشباع المتنامي لمختلف احتياجات ذلك النمو بعناصرها المادية وغير المادية، ومن ثم فإن الكينونة الراهنة والضرورة المنشودة لحالة الإنسان تكونان معا هذا البعد الأول. والبعد الثاني يتمثل في كون التنمية البشرية عملية تتصل باستثمار الموارد والمدخلات والأنشطة الاقتصادية التي تولد الثروة والإنتاج اللازم لتنمية تلك القدرات البشرية، ويتضمن المفهوم تحقيق ذلك من خلال تنظيم مجتمعي يعبئ موارده الداخلية ويتفاعل مع المتغيرات العالمية والأسواق الدولية من أجل الاطراد في تنمية تلك الموارد، والتي توفر بدورها إمكانية الاستمرار في تنمية قدرات الإنسان وطاقاته وتطلعاته. ويتسع الجانب العملي في المفهوم ليعنى بأهمية تطوير الهياكل والبنى المؤسسية التي تتيح المشاركة والانفتاح بمختلف القدرات لدى كل الناس في العمل والإنتاج السلعي والخدمي والتنظيمي والمعرفي، على أساس من التوزيع العادل لعوائده ويتم ذلك من خلال إطار للعمل

السياسي يوفر الحقوق الأساسية للإنسان بما يشبع حاجاته من الخبز والحرية والكرامة والبيئة الطاهرة. ومن هنا تتضح مقولة إن التنمية البشرية للإنسان وبالإنسان، للإنسان لذاته المطلقة وفي ذاته بطاقتها المركبة وبذاته الفاعلة وبمعارفه المتجددة وبيده الماهرة وب عقله المبدع وبآلاته الصناع، وبقيمه في الجد والمثابرة والإتقان وذلك هو مفهوم التنمية البشرية في مضامينه وأبعاده المعيارية³. هذا ويحدد تقرير التنمية البشرية الإطار المفاهيمي للتنمية البشرية التي تعرف على أنها "عملية توسيع الخيارات المتاحة أمام الناس". مع أن هذه الخيارات متعددة ومتنوعة ونظريا بلا حدود فإنها تتركز في ثلاث وهي⁴:

- أن يحيا الناس حياة طويلة وخالية من العلل.
 - وأن يتعلموا أي أن يكتسبوا المعرفة.
 - وأن يكون بوسعهم الحصول على الموارد التي تكفل لهم مستوى معيشة لائق. ومن بين الخيارات الأخرى هناك: الحرية السياسية، حماية حقوق الإنسان، احترام الإنسان لذاته.
- كما أن مصطلح التنمية البشرية يعني مستوى ما حققه الناس من رفاهية. وحسب مصطلح التنمية البشرية لا يمكن اعتبار الدخل بديلا للخيارات السياسية المتنوعة، فضلا عن أن توفير الدخل لا يسمح بالضرورة بممارسة جميع الخيارات⁵.

وحسب "سيد عبد العزيز" فإن التنمية البشرية "لا تنتهي عند تكوين القدرات البشرية مثل تحسين الصحة وتطوير المعرفة والمهارات، بل تمتد إلى أبعد من ذلك حيث يتحقق الانتفاع بها سواء في مجال العمل من خلال توافر فرص الإبداع أو التمتع بوقت الفراغ أو الاستمتاع باحترام الذات وضمان حقوق الإنسان، أو المساهمة الفاعلة في النشاطات الاقتصادية والسياسية والثقافية والاجتماعية. ويضيف في نفس السياق أن التنمية البشرية تعتبر توجهها إنسانيا للتنمية الشاملة المتكاملة وليست مجرد تنمية موارد بشرية، ومن ثم جاء مفهوم التنمية البشرية أكثر اتساعا وشمولا من تلك المفاهيم التنموية التي كانت سائدة أعقاب الحرب العالمية الثانية وامتدت إلى نهاية الثمانينيات، والتي كانت ترى أن التنمية تقتصر على كمية ما يحصل عليه الفرد من سلع وخدمات مادية، إذ كلما استطاع الفرد أن يحصل على المزيد من تلك السلع والخدمات ارتفع مستوى معيشته وزادت رفاهيته تبعا لذلك وهنا تتحقق التنمية. إلا

أنه مع توسيع مفهوم التنمية ليشمل غايات وأهداف أخرى إضافة إلى الأهداف الاقتصادية أصبحت التنمية معه ترتبط بجودة حياة البشر".

وقد أشار "سيد عبد العزيز" إلى كون الإصدارات المتوالية من تقرير التنمية البشرية للبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة أكدت على عدد من القضايا المرتبطة بجودة حياة البشر مثل الفقر البشري والمقصود به ليس فقر الدخل ولكن يمتد المفهوم إلى حرمان الإنسان من الحياة التي يمكن أن يعيشها، مثل عيش حياة طويلة يتمتع فيها بالصحة والقدرة على الإبداع والتمتع بمستوى معيشي لائق وبالحرية والكرامة واحترام الآخرين وبالمساواة بين الجنسين وبالأمن البشري، وذلك ليس من منطلق مفهومه التقليدي الذي ينصب على حماية المصالح القومية من العدوان الخارجي في صوره المختلفة أو الحماية من المرض والجوع والبطالة، بل من خلال مفهوم أكثر شمولاً يتضمن مجالات جديدة أخرى للأمن منها السياسي والاقتصادي والاجتماعي والشخصي والصحي والبيئي والغذائي.

وبهذا يتضح أن مفهوم التنمية البشرية ينطلق من تصور واضح لدور الإنسان في تفعيل نوع خاص من التنمية، ينطلق من مسلمة أساسية مفادها أن سر تقدم الأمم ورفقها يكمن بالأساس فيما تتوافر عليه من عقول وكفاءات قادرة على المبادرة والإبداع والابتكار، وعلى التكيف مع مختلف المستجدات المحلية والجهوية والدولية. وانطلاقاً من هذه المسلمة فإن العمل على تحقيق التنمية البشرية يشكل نظرة جديدة للإنسان وإمكاناته وقدراته في المشاركة وبناء مجتمع تتحقق فيه المساواة والعدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص، إنها اعتراف بالبشر بكونهم ثروة حقيقية يجب استثمارها بشكل جيد ومعتلن من أجل القضاء على التخلف وضمان استمرارية التقدم.⁶

2/- أبعاد التنمية البشرية:

اكتسبت التنمية البشرية مفهوماً متطوراً ومع صدور كل تقرير سنوي تبرز إضافات وإثراءات تلقي الأضواء على مزيد من الظواهر الاقتصادية والاجتماعية وتحلل السياسات على الصعيد الوطني أو الدولي، ونتيجة لذلك تعمق المنهج الأساسي للمفهوم الذي يشمل الأبعاد التالية:

1.2- التمكين:

يعتمد التمكين على توسيع قدرات الناس بما يؤدي لفتح أبواب الخيارات أمامهم واتساع دائرة الحرية التي تمهد لانتقاء خيارات محدودة إذا لم يتحرروا من الجوع والحاجة والحرمان، فمن الطبيعي أن يمتلك كل فرد حرية شراء السلع والمواد الغذائية التي يحتاج لها ولكن هذه الحرية لا معنى لها إذا افتقد الناس للقدرة الشرائية اللازمة، ويستطيع الناس توسيع معارفهم اليومية والثقافية في اختيار الصحف أو الكتب التي يقرؤونها ولكن تتعذر تلك الخيارات إذا كان الفرد أميا، وتفتح الآفاق الرحبة أمام الإنسان في سفره وتجولاته ولكن يقف المرض حائلا أمام هذا السفر، والأمر الأكثر أهمية أن يشارك الناس في صنع القرارات التي توفر الرفاهة ورغد العيش وتغذو القرارات غير معبرة عن توجهاتهم بل سلبية أيضا إذا نظمها لهم الآخرون، ولم يتح لهم المشاركة الفعلية ولاسيما إذا كانت هذه القرارات تؤمن لهم التنمية الخاصة بهم وتتعلق بمصيرهم ومصير مجتمعاتهم.

2.2- التعاون:

تتعدد التنظيمات الاجتماعية التي يعيشها الإنسان خلال مراحل حياته بدءا من الأسرة وصولا إلى الدولة، وتتنوع أنماط الجهد لتحقيق أسباب العيش بدءا من المجتمع المحلي تدرجا إلى الشركات متعددة الجنسيات، والناس كائنات اجتماعية تقدر المشاركة في تطوير المجتمع والإحساس بالانتماء الذي يشكل مصدر الاطمئنان حيث يضيفي على الفرد شعورا بالمتعة وتنميين معنى الحياة. وتتطوي التنمية البشرية بالضرورة على الانشغال بالثقافة أي الطرائق التي يختار فيها الناس أن يعيشوا معا، لأن الشعور بالتماسك الاجتماعي القائم على الثقافة والقيم والمعتقدات المشتركة هو الذي يشكل التنمية البشرية الفردية، فإذا عاش الناس معا في مناخ ملائم وتعاونوا على إنتاج دخل عادل بينهم فإن ذلك يوسع خياراتهم، ومن هنا فالتنمية البشرية لا تعني بالناس كأفراد ولكن تعني بكيفية تفاعلهم وتضامنهم في المجتمعات.

3.2- الإنصاف:

يتجه التفكير في الإنصاف عادة من حيث الثروة والدخل ولكن التنمية البشرية ذات آفاق أوسع في السعي لتحقيق الإنصاف في القدرات السياسية والفرص المتاحة، وفي إطار

هذا التوجه يحق للإنسان أن يحيا حياة كريمة صحية وهذا ينطبق على الجنسين الذكر والأنثى، كما يحق له الاستفادة من فرص التعليم بمراحله كافة، وتعزيز الإنصاف يتطلب مبادرة الحكومات لمساعدة الفقراء من الناس أكثر من الأغنياء، وكذلك إعانة المرضى والمعوقين الذين يكونون بحاجة إلى موارد أكبر من الموارد التي يحتاجها الآخرون دعما لمستوى القدرة نفسه.

4.2-الاستدامة:

من الممكن تحقيق تقدم قصير الأجل في مجال التنمية البشرية ولكنه لن يكون تقدما مستداما بدون تحقيق مزيد من النمو الاقتصادي، وبذلك فإن التنمية المستدامة تلبي حاجات الأجيال الحاضرة دون أن تحد من قدرة الأجيال القادمة من الاستفادة منها وتلبية احتياجاتهم، ولكي يتحقق الإنصاف بين الأجيال لا يرتبط بما يلزم نقله من الثروة الإنتاجية بقدر ما يرتبط بإمكانية نقل مستوى معين من التنمية البشرية، أي إن الإنصاف ينطوي على انعدام الفقر والحرمان وتوفير الفرص والخيارات.

5.2-الأمن:

هناك الملايين من البشر في البلدان النامية يعيشون على حافة الكارثة وحتى في البلدان الصناعية إذ تتزايد أخطار انتشار الجريمة والعنف والبطالة، ولعل البطالة من أخطر تلك الظواهر لأنها مصدر لانعدام الأمن كونها تقضي على حق الناس في الحصول على الدخل والمنافع الأخرى، وإذا كان مفهوم الأمن اقتصر عند البعض على الأمن العسكري وأمن الدولة فيجب أن يكون طلب الأمن أكثر إلحاحا من طلب الرزق، وكما أن الناس يريدون التحرر من التهديدات المزمنة مثل المرض أو القمع فإنهم في الوقت نفسه يعملون لمواجهة الإختلالات المؤلمة المفاجئة في حياتهم اليومية. وعليه تصر التنمية البشرية على تمتع كل فرد بحد أدنى من الأمن⁷.

3/-أهداف وسياسات التنمية البشرية:

أبرز تقرير التنمية البشرية الصادر عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة أهم أهداف وسياسات التنمية البشرية على النحو التالي:

- زيادة معدل النمو الاقتصادي كونه يمثل أحد أسس توسيع الخيارات والانتفاع من زيادة قدرات الإنسان.
- العمل على الحد من الفقر المطلق
- العناية بالناس الذين يعانون من مظاهر الفقر والذين هم بحاجة إلى مساندة الحكومات كي يصلوا إلى مستوى مقبول في التنمية البشرية.
- حماية البيئة وتلبية احتياجات الأجيال الحاضرة مع فسخ المجال للأجيال القادمة للاستفادة من الخيارات المتاحة.
- وعلى صعيد السياسات اللازمة لتحقيق أهداف التنمية البشرية يمكن تمييز أربعة محاور هي:
- تحقيق النمو مع العدل.
- تلبية احتياجات جميع فئات المواطنين وتصحيح التباين فيما بين الجماعات وبين الأفراد.
- تشجيع المشاركة الجماهيرية في عملية التنمية.
- تشجيع المبادرات الخاصة.
- ويعد مستوى ومعدل التطور التقني المصحوب بالعلم والتكنولوجيا وتنمية القدرات البشرية من أهم العوامل في تحديد معدل النمو الاقتصادي، وعليه فإن تقرير التنمية البشرية من خلال تطور القدرات البشرية لا يعد مهما بحد ذاته فحسب بل باعتباره أيضا أحد العناصر الأساسية في عملية النمو، ولكي يكون النمو عادلا وتوزيع الدخل منصفا يساعد بصورة جوهرية في تحسين التنمية البشرية ينبغي:
- أن يكون توزيع الأصول عادلا وهذا يرتبط بالنسبة للدول النامية بصورة عامة بالتوزيع العادل للأرض باعتبارها مصدرا رئيسيا للدخل.
- تحقيق زيادة سريعة في فرص العمل المنتج لتوفير الدخل للزيادة المستمرة في قوة العمل على الصعيدين المحلي والوطني، وبما يكفل تعبئة الموارد البشرية والمادية في خدمة تسريع التنمية البشرية.

ومن أجل اختيار المحاور المناسبة والسياسات النوعية الملائمة لبلد ما لابد من الأخذ بعين الاعتبار بصورة خاصة مستوى الدخل الفردي ومدى ما تحقق من إنجازات في مجال التنمية البشرية، ونمط توزيع الأصول الثابتة والدخل وخصوصيات هذا البلد على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي، كما يجب أن تؤدي التغيرات والتطورات في البلد نفسه إلى إعادة النظر في السياسات النافذة وتكييفها مع هذه التطورات. وتواجه الحكومات مسألة أخرى تتعلق باختيارات الترتيب الزمني المناسب للإجراءات المتتالية على الصعيد الاجتماعي كون الموارد عاجزة عن تلبية الإجراءات دفعة واحدة وفي الأهداف الأساسية للتنمية البشرية، حيث ينبغي المفاضلة بين الخيارات زمنيا ولابد أن يكون للمردود الاجتماعي والاقتصادي الدور الأساسي في تحديد واختيار الترتيب الزمني الأفضل.

4/- مؤشرات قياس التنمية البشرية:

إن قياس التنمية البشرية هو عبارة عن "عملية تقويم للنتائج والإنجازات المتحققة في عملية التنمية البشرية وذلك من أجل مساعدة صانعي القرار في إدارة عملية التنمية ورسم السياسات ومتابعة تنفيذها، واتخاذ ما يلزم من قرارات في ضوء المستجدات بغية تطوير المسار أو تدعيم اتجاهه"⁸. وعليه فإن قياس التنمية البشرية يقوم أساسا على إيجاد مؤشرات قطاعية أو مؤشر معامل أو دليل مركب لقياس وضع التنمية البشرية، وذلك حتى لا يقتصر الأمر في تقييم أحوال البشر على مجرد صياغات كيفية غامضة مبهمة تستخدم مفاهيم السعادة أو الحياة الأفضل أو الرفاهية والرخاء وغيرها من تلك الصياغات، وهي صفات قد تستخدم للتضليل أو التسكين أحيانا لكن العمل على إيجاد نوع من "التكميم" لحالات الإنسان يجعلنا أكثر اطمئنانا على أننا أقرب إلى تقييم موضوعي للواقع أو ما قد يحدث له من تطور أو تغير⁹.

وقد استطاع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي منذ عام 1990 ومع صدور أول تقرير عن التنمية البشرية في العالم أن يطور إدارة عملية للقياس تغطي أكبر قدر ممكن من جوانب التنمية البشرية الاقتصادية والاجتماعية، ودعت هذه الإدارة بـ "دليل التنمية البشرية". وإذا كان هذا الدليل قد غطى إلى حد ما الجوانب الاقتصادية والاجتماعية الرئيسية إلا أن هناك جوانب

أخرى لم يتمكن من تغطيتها بسبب تعذر قياسها، علما بأن هذا الدليل هو مقياس دائم للتطور في محاولة للوصول إلى التعبير الأفضل عن التنمية البشرية، وقد ابتكرت تقارير التنمية البشرية بعض المقاييس التكميلية للتعبير عن الجوانب غير المتضمنة في تقرير التنمية البشرية. ويتألف دليل التنمية البشرية من ثلاثة مكونات أو مؤشرات هي: طول العمر، التحصيل العلمي، الدخل أو مستوى المعيشة اللائق.

وتتجه قيمة كل مكون من المكونات الثلاثة بنسبة الفرق بين القيمة الفعلية للمكون وقيمه الدنيا مقسوما على الفرق بين القيمة القصوى والقيمة الدنيا لكل مكون، ويحتسب دليل التنمية البشرية بصفته وسطا حسابيا لكل من دليل العمر المتوقع عند الولادة والدليل الموحد للتحصيل التعليمي، ودليل نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي حسب تعادل القدرة الشرائية للدولار. هذا ويمكن القول من حيث المبدأ إن أي نظام لقياس مستوى التنمية البشرية ينبغي أن يشتمل على أكبر عدد ممكن من المتغيرات التي تدخل في تكوين التنمية البشرية، فمن جهة يتعذر قياس بعض المتغيرات نتيجة الافتقار إلى الإحصاءات القابلة للمقارنة، ومن جهة أخرى فإن تضمن هذا النظام كثيرا من المتغيرات يحول دون ذلك وربما يؤدي إلى تعقيدات غير مرغوبة، ويشنت اهتمامات صانعي السياسات والقرارات بدلا من التوجه والتركيز على الاتجاهات الرئيسية الهامة. وبذلك يركز تقرير التنمية البشرية على ثلاثة مؤشرات رئيسية هي على الشكل الآتي:

1.4-العمر المتوقع عند الولادة:

ويقصد به متوسط العمر المرتقب عند الولادة وتبرز أهمية هذا المؤشر نتيجة لاعتقاد أن الحياة الطويلة هي قيمة بحد ذاتها، وأن العديد من الفوائد والمنافع غير المباشرة مثل الغذاء والصحة ترتبط بصورة وثيقة بارتفاع مستوى العمر عند الولادة، وهذا الارتباط يجعل العمر المرتقب عاملا هاما للتنمية البشرية ولاسيما في ظل عدم توفر معلومات شاملة في الوقت الحاضر عن صحة الناس ومستوى تغذيتهم.

2.4-المعرفة أو التحصيل العلمي:

ويقصد بهذا المؤشر التعبير عن أهمية فوائد التعليم في تكوين قدرات الإنسان وخياراته وهذا ما عبرت عنه تقارير التنمية البشرية للأعوام 1990-1991-1995. وفي الواقع بالرغم من أن نسبة الإلمام بالقراءة والكتابة ليست انعكاسا عاما لإمكانية الحصول على فوائد التعليم ولاسيما التعليم الجيد الذي يعد من الضرورات الهامة للحياة المنتجة في المجتمع الحديث، وبذلك فإن هذه النسبة تشكل خطوة أولى في مجال التعليم واكتساب المعرفة ومعيارا أساسيا من معايير قياس التنمية البشرية. وفي تقرير التنمية البشرية لعام 1990 تم استخدام متوسط عدد سنوات التعليم إلى جانب نسبة إلمام الكبار بالقراءة والكتابة للتعبير عن عنصر المعرفة، ثم استخدام معدل القيد في المراحل الابتدائية والعليا معا في تقرير التنمية لعام 1995 بدلا من متوسط مدة سنوات الدراسة.

3.4-مستوى المعيشة:

ويعد هذا المؤشر من أكثر العناصر تعقيدا فهو يتطلب بيانات عن حيازة الأرض والأصول الإنتاجية الأخرى وعن الانتماء والدخل والموارد الأخرى، وفي ضوء صعوبة توفير هذه البيانات عن جميع هذه المتغيرات يمكن الاكتفاء باستخدام مؤشر الدخل مع إدخال التحسين المناسب على قيمة الدخل الاسمي لمعالجة الأمرين التاليين:

- **الأمر الأول:** هو تباين القيمة الشرائية للوحدة النقدية بين البلدان إذ يتيح هذا التباين دلالة محدودة للمقارنة بين مستوى الدخل الاسمي في بلد ما مع مستوى هذا الدخل في بلد آخر، ويتم التغلب على هذه الصعوبة باستخدام مؤشر نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي بالدولار حسب تعادل القوة الشرائية.
- **الأمر الثاني:** هو تضائل المنفعة الحدية للزيادة في الدخل ابتداء من مستوى معين إذ ينتج عن ذلك أيضا محدودية دلالة المقارنة بين المستويات المختلفة للدخل، وقد أمكن التغلب على ذلك باستخدام نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي حسب تعادل القوة الشرائية¹⁰.

هكذا يمكن القول إن دليل التنمية البشرية يمثل مقياسا جديدا للتقييم الاجتماعي والاقتصادي ويمكن اعتباره مؤشرا مركبا للتقدم البشري في المجالات الحيوية، ومن ثم لا يقتصر على جانب النمو الاقتصادي أو متوسط دخل الفرد بل يشمل بالإضافة إلى ذلك ما تم إحرازه من تقدم وتحسن في حياة البشر، أي أنه يمزج بين الجوانب الاقتصادية والاجتماعية وما اكتسبه الأفراد من قدرات في مجالات: الدخل والتعليم والصحة واكتساب المهارات المتقدمة ومسايرة التقدم التقني وزيادة مقدرتهم على المساهمة في عملية التنمية وجعلها قابلة للاستثمار¹¹. ونشير إلى أن دليل التنمية البشرية مركب من مؤشرات نمطية قابلة للمقارنة بين الدول ويستخدم لمعرفة موقع الدولة أو ترتيبها بين الدول الأخرى والمستوى الذي أحرزته في هذا المجال، بحيث يتم تصنيف البلدان حسب إجماليات التنمية البشرية إلى ثلاثة مستويات هي على الشكل التالي:

المستوى الأول: تنمية بشرية عالية والتي يقع دليل التنمية البشرية لديها ما بين 0.8 و 1 صحيح.

المستوى الثاني: تنمية بشرية متوسطة ويقع دليل التنمية البشرية فيها ما بين 0.500 و 0.799.

المستوى الثالث: تنمية بشرية منخفضة ويكون دليل التنمية البشرية أقل من 0.500، بالإضافة إلى المستوى الإجمالي الذي يقيسه دليل التنمية البشرية، مقياس نسبي مركب والمؤشرات تلخص منجزات التعليم والصحة والإنفاق وتخصيص الموارد، التكوين والرأس المال البشري وحالة المرأة والطفل والاتصالات بشيء من التفصيل¹².

ويمكن بذلك للبلدان أن تصنف حسب موقعها في ترتيب دليل التنمية البشرية في أربع فئات هي:

1. فئة التنمية البشرية المرتفعة جدا
2. فئة التنمية البشرية المرتفعة
3. فئة التنمية البشرية المتوسطة
4. فئة التنمية البشرية المنخفضة

وعليه يدرج أي بلد في فئة التنمية البشرية المرتفعة جدا إذا كانت قيمة دليل التنمية البشرية أكثر من 75، وفي فئة التنمية البشرية المرتفعة إذا تراوحت بين 51 و75، وفي الفئة المتوسطة إذا كانت بين 26 و50، وفي الفئة المنخفضة إذا كانت أدنى من 26¹³.

5/- التنمية البشرية في الجزائر:

تعتبر التنمية الاقتصادية من أهم مداخل تحقيق التنمية البشرية حيث يشير تطور التنمية الاقتصادية إلى تحسين مؤشرات الدخل القومي (الناتج المحلي) والعناصر الاقتصادية الأخرى كالاستثمار والبطالة وغيرها، والذي ينعكس بدوره على مستوى دخل ومعيشة الأفراد والتي تؤثر مباشرة على مركبات التنمية البشرية الأخرى كالتعليم والصحة والثقافة وغيرها. إن المؤشرات التي تعبر عن حالة الاقتصاد الجزائري رغم التقدم الذي يظهر والنمو الذي تم تحقيقه نتيجة للجهود التي بذلتها البلاد في ميدان الاستثمار والتنمية تبقى غير كافية لتحقيق العديد من الأهداف المأمولة في مجال التنمية البشرية بجميع جوانبها، وتدارك العديد من النقائص نظرا للعديد من الأسباب التي يمكن تقسيمها إلى عوامل ديموغرافية وأخرى هيكلية في الاقتصاد تتعلق أساسا بالتبعية للخارج وضعف الإنتاجية والمنافسة للصناعات الوطنية.

وعليه تبين من خلال المعطيات الإحصائية الرسمية أنه بالرغم من زيادة معدل النمو بـ 3.66% خلال الفترة 1994 إلى 2004 إلا أن الزيادة السكانية تجعله غير قادر على تلبية الحاجات الجديدة الناجمة عن زيادة السكان وتغطية العجز الاجتماعي والفوارق المتراكمة لعدة سنوات، هذا حتى وإن كان النمو الديموغرافي قد يشكل من جانب آخر عاملا دافعا للاقتصاد عن طريق حركية أكثر لليد العاملة وانخفاض تكلفتها وتحفيز القطاعات الاقتصادية المختلفة (السكن، الإنتاج..الخ) نظرا لزيادة عدد المستهلكين. كما أن آفاق تطور السكان تكشف عن حاجات اجتماعية جديدة للفترة ما بين 2010 و2015 وتشير إلى أنها سوف تتميز بضغط تخصص التشغيل والتقاعد بحيث أن اليد العاملة سوف ترتفع بنسبة 3%، كما أن عدد السكان الذين تتجاوز أعمارهم 60 سنة سوف ينتقل من 2 مليون نسمة سنة 2000 إلى 3.6 مليون نسمة سنة 2020، وتنتقل نسبتهم من 4% سنة 1996 إلى 6.8% سنة 2002 وإلى 22% سنة

2004. مما يستدعي بذل جهود وتوجهات صارمة قصد البحث بجدية لإيجاد الحلول للتكفل بكل الجوانب المرتبطة بهذه التطورات السكانية اجتماعيا وصحيا وغيرها.

فضلا عن ذلك فإن بنية الاقتصاد تتميز بالتبعية لعوامل خارجية من الصعب التحكم فيها كسعر المحروقات، كميات الأمطار المتساقطة، أسعار المواد الأولية والمواد الغذائية في الأسواق العالمية، مما يعرضها لخطر تقلبات الأسعار الدولية وانعكاساتها السلبية على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي، وهذا يتطلب البحث على عناصر إصلاح هيكل الاقتصاد والتي تتمثل أساسا في تنويع الاقتصاد وتحسين المؤسسات الجزائرية وتدعيم دور القطاع الخاص في الاقتصاد. وينبغي الإشارة في ذات السياق إلى وضعية القطاع العمومي الذي يعاني من مشاكل عدة في إعادة الهيكلة والتوازنات في ميدان التسيير والسوق، وكذا صعوبات القطاع الخاص في ترقية روح المبادرة وإيجاد المناخ الاستثماري المحفز وعنصر الإنتاجية الذي يبقى ضعيفا في المؤسسات الجزائرية، وهذا رغم تحسنه نوعا ما في الفترة ما بين 1995 و1999 بـ 3% حسب إحصائيات البنك الدولي. ومن جهة أخرى نوضح بعض الرهانات الكبيرة التي تواجه الجزائر في طريق إنعاش اقتصادها وتطويره والمختصرة في النقاط التالية:

- أولوية إحداث مناصب شغل.

- توزيع الثروات بشكل يأخذ بعين الاعتبار كل المناطق وكل الفئات الاجتماعية
- رصد الوسائل والأدوات اللازمة من أجل تنفيذ سياسات اجتماعية تسمح بتحقيق تنمية موزعة توزيعا عادلا.

- البحث عن تنويع الاقتصاد وتحفيز مشاركة القطاع الخاص.
- تحديد سياسة أجور تراعى فيها مقتضيات الإنتاجية وتلبية الحاجات الأساسية.
- تحسين الإنتاجية عن طريق تكوين الموارد البشرية والبحث عن تطابق أفضل مع متطلبات المناصب المشغولة.
- تطوير البحث العلمي وإعطائه المزيد من الأهمية والعمل على ترقية مجالات الإعلام والتكنولوجيا الجديدة¹⁴.

ومنه قبل أن نحدد موقع الجزائر من دليل التنمية البشرية لا بأس أن نذكر في بادئ الأمر بأن دليل التنمية البشرية هو مؤشر مركب يقيس معدل إنجاز البلد فيما يخص أبعادا أساسية للتنمية هي على الشكل الآتي:

- الجوانب الصحية معبرا عنها بمتوسط العمر المتوقع عند الولادة.
 - المعرفة وتقاس بمعدل إلمام البالغين بالقراءة والكتابة ونسبة الالتحاق بالتعليم الابتدائي والثانوي والتعليم العالي.
 - مستوى المعيشة ويقاس بالنواتج المحلي والإجمالي للفرد.
- ويتم حساب هذا المؤشر لـ 175 دولة على أساس البيانات المتوفرة من الوكالات الدولية أو الإقليمية أو الوطنية في هذا المجال، ويستعمل كوسيلة للمقارنة بين البلدان حول ما تم تحقيقه في نواحي التنمية البشرية المختلفة. أما بالنسبة للجزائر فإن تقرير الأمم المتحدة لسنة 2004 قام بحساب دليل التنمية البشرية المعبر عن سنة 2002 وتحتل الجزائر المرتبة 108 من بين الدول التي شملها الترتيب، وتم تصنيفها ضمن مجموعة الدول ذات تنمية بشرية متوسطة¹⁵.

وتتبعاً للتطورات التي عرفتها التنمية البشرية في الجزائر بحسب السنوات نعرض ما جاء في التقرير السنوي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي لسنة 2007 الخاص بالتنمية البشرية في الجزائر، حيث ذكر هذا الأخير بأن الجزائر قد صنفت في تقرير برنامج الأمم المتحدة في المرتبة 95 بعدما كانت في المرتبة 108 في سنة 2002، وقد أشار إلى أن التحسن في المؤشرات تم تسجيلها في العديد من الجوانب ويعود ذلك بالأساس إلى برنامج التنمية الذي باشرته الجزائر منذ سنوات، وسمح بالتكفل باحتياجات المواطنين من تعليم وصحة وتكوين وتحسن مؤشرات القضاء على البطالة التي انخفضت من 29 بالمائة سنة 2000 إلى 10 بالمائة سنة 2006، وكذا تحسن في معدل العمر¹⁶. وهو ما جعل بذلك الجزائر تصنف بالنظر إلى مؤشر معدل الحياة عند الولادة من بين الدول ذات التنمية البشرية المرتفعة حيث تحتل بدون منازع أحسن مكانة بالمقارنة مع الدول الأوروبية الأخرى، فقد بلغ معدل الحياة

عند الولادة بالنسبة لجنس الذكور نسبة 74.7% وعند جنس الإناث نسبة 76.8% سنة 2006¹⁷.

واستند التقرير في تقييمه لوضعية التنمية البشرية في الجزائر بأنها ايجابية إلى العديد من المعطيات والمؤشرات خاصة تلك المتعلقة بالحياة اليومية للمواطن ومستوى المعيشة، وسجل ارتفاعا في الناتج الداخلي الخام وتحسن المعدل المعيشي حيث بلغ معدل الاستهلاك لدى الجزائريين 2689 مليار دينار في سنة 2006 بنمو قدره 5.5 بالمائة مقارنة بسنة 2005، إضافة إلى تراجع نسبة البطالة والفقر. وأشار ذات التقرير، الذي عرض تفاصيله أكثر من عشرة خبراء تناول كل واحد منهم ملفا بعينه، إلى تحولات كبيرة حدثت في الجزائر بخصوص معدل الزواج الذي ارتفع رغم بعض المشاكل الاجتماعية من 177548 حالة في سنة 2000 إلى 295295، وعرف معدل سن الزواج بالنسبة للرجال والنساء معا ارتفاعا حيث كان سنة 2002 بالنسبة للرجال 33 سنة والنساء 29.6 لكنه انتقل إلى 33.5 سنة للرجال في سنة 2006 و 29.9 سنة للنساء عام 2006، بينما انتقل عدد المواليد الجدد من 589000 في عام 2000 إلى 739000 في سنة 2006، في حين تراجع معدل الخصوبة من 2.56 عام 2000 إلى 2.27 في سنة 2006.

وأمام هذا الوضع الجديد لاحظ الخبراء ضرورة الاهتمام بالجانب الصحي للمواليد الجدد وكذا للأمهات بالنظر إلى خطورة الولادة في سن متقدمة، ودعا إلى ضرورة توفير رعاية صحية أثناء الولادة وبعدها عبر ضمان قاعات جديدة للولادة والعلاج الموجهة لهؤلاء. وفي مجال الصحة دائما سجل التقرير تراجعا في نسبة وفيات الأطفال الرضع إلى 26.9 حالة سنة 2006 بعدما كانت 36.9 حالة وفاة لكل ألف ولادة عام 2000، كما تراجعت نسبة الوفيات بالنسبة للأطفال والمراهقين بنسبة 11.59 بالمائة في حين سجل تراجع محدود في وفيات الأمهات في نفس الفترة. وعن انتشار الأمراض لاحظ التقرير أيضا تراجعا شبه كلي في الأمراض المعدية والمتقلة، ويعود ذلك إلى السياسة الصحية المنتهجة من جهة وإلى ارتفاع نسبة ربط العائلات بشبكات الصرف الصحي وتنظيم المجال المتعلق بنظافة المحيط، ورغم هذا التحسن فقد نبه التقرير إلى واقع آخر يخص انتشار بعض الأمراض التي تستدعي متابعة

وإمكانيات كبيرة للتعامل معها وذكر أمراض مثل ضغط الدم والسكري وأمراض القلب، وأوصى بإلزامية التفكير في طرق جديدة للتعامل مع هذه الأمراض التي ظهرت مع تطور المجتمع الجزائري، وفي نفس السياق دعا التقرير إلى وضع سياسة تحقق توازنا في ضمان العلاج من خلال تكثيف بناء قاعات العلاج في المناطق النائية والريفية وتقريبها أكثر من السكان المحليين.

وفي مجال التربية والتعليم أكد التقرير تراجع نسبة الأمية في الجزائر وخاصة لدى العنصر النسوي لكنه لاحظ في هذا السياق الفرق الكبير بين نسبة الأمية بين الجنسين والتي قدرها بـ 17 نقطة، حيث تبقى نسبة الأمية لدى الإناث رغم النتائج المحققة مرتفعة مقارنة بالذكور. ونبه التقرير من جهة أخرى إلى ظاهرة جديدة في النظام التعليمي الجزائري حيث سجل ارتفاعا متزايدا لنسبة التسرب المدرسي لدى فئة الذكور مقارنة بالإناث¹⁸. والجدير بالتنويه ضمن هذا الإطار أن الجزائر قد أولت منذ الاستقلال عناية فائقة لمنظومة التربية والتعليم التي كانت دوما من بين أولوياتها، ويبرز ذلك أساسا في مساعي الدولة المتواصلة لدمقرطة نظام التعليم وتحسينه وتحقيق المساواة فيه باعتباره حق شرعي لكل أفراد المجتمع وبذلك جعل الالتحاق بالتعليم إجباري على الأطفال الذين هم في سن 6 إلى 15 سنة، وهو ما ترمي إليه الدولة من خلال برنامج إصلاح التربية الوطنية وتحسين أداؤها بإدراج في التعليم العلوم والتكنولوجيات المتطورة في جميع الميادين إلى جانب التحكم في اللغات الأجنبية بما يسمح بالمنافسة، مما يجعل المستوى التعليمي يشكل عنصر محدد للتنمية البشرية¹⁹. هذا وقد ارتفع العدد الإجمالي للتلاميذ والطلبة في مجموع المنظومة التربوية سنة 2004 إلى 9 ملايين فرد يشكلون أكثر من 27% من عدد السكان الإجمالي، حيث يتكفل بتأطيرهم 375000 معلم وبتمويل من طرف الدولة بغلاف مالي مقدّر بـ 18.4% من نفقات الميزانية. أما عن حالة التمدرس فيمكن القول بأنها قد عرفت تطورا معتبرا إذ قارب معدل التمدرس الإجمالي النسبة 97%²⁰.

وحول العلاقة بين التكوين وعالم الشغل اقترح التقرير إدخال مزيد من الإصلاحات في النظام الجامعي بما يسمح للخريجين الجدد بولوج عالم الشغل بمجرد حصولهم على الشهادات.

ولكن رغم كل التحسن المسجل إلا أن التقرير سجل بعض الملاحظات جاء فيها أن هناك نقائص يتعين على السلطات العمومية أخذها بعين الاعتبار وبخاصة تلك المتعلقة بظهور فوارق بين الولايات والمناطق، كما أن اعتماد التقرير على معايير دولية في إعداده سيساهم في جلب انتباه السلطات قصد انتهاج سياسة تنمية موجهة للأقاليم بما يسمح بالتكفل بانشغالات المواطنين محليا. وقد استغل مسئولو المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي حضور خبراء عن برنامج الأمم المتحدة للتنمية لتوجيه رسالة انتقاد إلى الهيئات الأممية التي لا تأخذ في الحسبان المؤشرات الايجابية لواقع التنمية البشرية في إعداد تقاريرها السنوية، مؤكدين أن الترتيب السنوي للجزائر لا يعكس حقيقة التطور الجاري في البلد²¹.

كما جاء في تقرير منظمة الأمم المتحدة الصادر، الذي يحمل عنوان "الثروة الحقيقية للأمم مسارات إلى التنمية البشرية"، يوم الخميس 04 نوفمبر لعام 2010 أن الجزائر قد حققت تقدما كبيرا في مجال التنمية البشرية، وأنها تعد من بين 10 بلدان في العالم ذات تنمية بشرية عالية في ضوء التغيرات التي شهدتها البلد والسياسات المنتهجة لتحسين رفاهية المواطنين. حيث عرفت تطورا بنسبة 53% خلال الفترة الممتدة من 1980 إلى 2010 وأن التطور الذي حققته في مؤشر التنمية البشرية مهم جدا²². وأنها تحتل المرتبة التاسعة عالميا ضمن الدول التي حققت أسرع تقدم في مجال التنمية البشرية من حيث المؤشر المفصل للتنمية البشرية خلال الفترة 1970-2010، وذلك بعد كل من السعودية التي جاءت في المرتبة الخامسة وتونس المرتبة السابعة وقليل المغرب بالمرتبة العاشرة. في حين احتلت المرتبة الخامسة عالميا ضمن الدول التي حققت أسرع تقدم في مجال التنمية البشرية من حيث "المؤشر غير النقدي للتنمية البشرية" أي خارج الناتج الداخلي الخام، مما يثبت سداقة ونجاعة السياسات العمومية الموجهة لبلوغ هذا الهدف بالنظر إلى الجهود المبذولة خلال الفترة 1999-2010، موضحا "أن مصدر هذا التقدم ليس إيرادات النفط والغاز كما قد يفترض، بل هو نتيجة للإنجازات الكبيرة التي حققتها هذه البلدان في الصحة والتعليم أي في البعدين غير المرتبطين بالدخل من دليل التنمية البشرية"²³. والجزائر حسب ترتيب دليل التنمية البشرية لعام 2010 جاءت في المركز 84 محققة تقدما بـ 20 نقطة بعدما كانت العام الماضي في المرتبة 104، وبهذا

أصبحت تنتمي إلى فئة التنمية البشرية المرتفعة، إلا أنه رغم هذا التقدم تبقى الجزائر في المركز الأخير بين الدول العربية ذات التنمية البشرية المرتفعة²⁴.

جدول يبين تطور مؤشر دليل التنمية البشرية في الجزائر (1990-2010)

2010	2009	2005	2000	1995	1990	0.573
0.677	0.671	0.651	0.602	0.564	0.573	دليل التنمية البشرية

أما فيما يتعلق بتطور مؤشر دليل التنمية البشرية تفيد بيانات الجدول الموضح أعلاه أن هذا المؤشر يعرف تطورا مطرد على مدى 20 سنة حيث انتقل من 0.573 سنة 1990 إلى 0.602 سنة 2000 وإلى 0.677 سنة 2010. ويعود انخفاض المؤشر في فترة التسعينيات إلى الظروف المالية والاقتصادية والاجتماعية التي سادت الجزائر آنذاك والتي انعكست سلبا على مسار التنمية بصفة عامة، ولكن بفضل الجهود التي بذلت من خلال تطبيق بعض الإجراءات خاصة مع حلول الألفية الجديدة ضمن برامج الإنعاش الاقتصادي وبرامج دعم النمو وإنجاز الاستثمارات في مجالات الصحة والتعليم والسكن وغيره من القطاعات، بدأ يعرف مؤشر دليل التنمية البشرية تحسن سنة تلو الأخرى حيث انتقل من 0.564 سنة 1995 إلى 0.651 سنة 2005 وإلى 0.677 سنة 2010، مما سمح للجزائر بأن تحرز على ترتيب 84 عالميا وبالتالي انتقالها من فئة التنمية البشرية المتوسطة سنة 2009 إلى فئة التنمية البشرية المرتفعة²⁵.

هذا وتتمثل مؤشرات دليل التنمية البشرية لسنة 2010 في معدلات خاصة بالصحة التعليم والمستوى المعيشي معبرا عنهم بمتوسط العمر المتوقع عند الولادة، متوسط سنوات الدراسة المتوقع للأطفال الذين هم في سن الدراسة ومتوسط سنوات الدراسة للكبار، ونصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي. وقد ورد في تقرير التنمية البشرية لعام 2010 أن متوسط العمر المتوقع عند الولادة في البلدان العربية ارتفع من 51 سنة 1970 إلى 70 سنة حاليا (أي سنة 2011)، وهو ما يمثل أفضل تحسن شهدته مناطق العالم ويصل في الجزائر إلى

73 سنة. كما أشار التقرير إلى انخفاض وفيات الرضع في الدول العربية من 68 وفاة لكل 1000 ولادة عام 1970 إلى 38 حالة وفاة لكل 1000 ولادة اليوم إلى ما دون المعدل العالمي البالغ 44 حالة وفاة لكل 1000 من المواليد الأحياء²⁶.

وتجدر الإشارة إلى أن تقرير الأمم المتحدة اعتمد لهذا العام ثلاثة أدلة جديدة لرصد التقدم في التنمية البشرية وقياس الأول عدم المساواة في حين يقيس الثاني الفوارق بين الجنسين وأما الدليل الثالث فيقيس الفقر متعدد الأبعاد، وقياس التقرير أثر عدم المساواة على التنمية البشرية وخاصة الفوارق في الصحة والتعليم والدخل. حيث تبين أن دليل التنمية البشرية في البلدان العربية يخسر من قيمته بسبب عدم المساواة في الأبعاد الثلاثة، وتسجل المنطقة العربية أكبر معدل للخسائر بسبب عدم المساواة في توزيع التعليم، وجاء في التقرير أن حجم الخسائر في قيمة دليل التنمية البشرية في الدول العربية بسبب الفوارق بين الجنسين بلغ 70% مقابل متوسط عالمي يبلغ 56%، وسجل اليمن أكبر خسارة في قيمة دليل التنمية البشرية بسبب الفوارق بين الجنسين. فبالنسبة لمؤشر الفقر في الجزائر وبناء على التقرير السنوي حول التنمية البشرية، الذي أصدره المجلس الاقتصادي والاجتماعي بالتعاون مع خبراء برنامج الأمم المتحدة للتنمية، فقد تم التوصل إلى أن مؤشر الفقر قد تراجع بين 1995 و 2005 من 25.23% إلى 16.60%²⁷. ويعود الفضل في التحسن في مكافحة ظاهرة الفقر إلى برامج دعم الإنعاش الاقتصادي ودعم النمو وكذا المخطط الوطني للتنمية الفلاحية والريفية.

لقد أولت الحكومة الجزائرية في برنامج الاستثمارات العمومية للفترة الممتدة ما بين 2010-2014، الذي تتخذه لمواصلة وتدعيم مسار التنمية، مكانة متزايدة الأهمية للتنمية البشرية، حيث يخصص البرنامج لهذا المحور الهام، الذي يدرج تحسين التعليم وظروف السكن والتكفل الطبي النوعي والتزويد بالمياه والموارد الطاقوية وغيرها، ميزانية معتبرة تقدر بـ 9.386.6 مليار دج أي ما يعادل نسبة 44.24 من مجموع الاستثمارات التي تقدر بـ 21.214 مليار دج (286 مليار دولار)²⁸.

خاتمة:

نخلص من خلال ما تقدم إلى القول إنه لا جدال في كون أن العنصر البشري هو محور التنمية بمختلف أشكالها وأداة تجسيدها وغايتها الأساسية في آن واحد. ومن ثم فإن التحديات العديدة التي تواجه المنطقة العربية بشكل عام، وبوجه خاص الجزائر، في العصر الراهن وما يشهده من تحولات وتغيرات واسعة في شتى المجالات حيث يواجه الأمن البشري تهديدات في ظل العولمة وتداعياتها، تقتضي أن يتم الاستثمار المستدام في الرأس المال البشري كونه يشكل الثروة الحقيقية لأي بلد كان، كما ينبغي تعزيز الاهتمام أكثر بتنمية البشر والرفع من مستوى التنمية البشرية وتحسينها باعتبارها هدف استراتيجي لا بد من تجسيده للارتقاء إلى مصاف الدول المتقدمة، هذه الأخيرة التي اتخذت من التنمية البشرية كغاية حيث انصبت جهودها منذ عقود من الزمن على السعي نحو عدم تبديد وهدر المواهب والكفاءات والقدرات البشرية والعمل على تنميتها، مع الحرص على تحقيق التقدم البشري والارتقاء بالمستوى المعيشي للبشر عن طريق تحسين نوعية الحياة وتحقيق الرفاهية.

هذا وعلى الرغم من أن الجزائر قد بذلت جهودا حثيثة في ميدان الاستثمار والتنمية الشاملة إلا أنها لم ترق بعد إلى المستوى المأمول في مجال التنمية البشرية، حيث تبين من خلال قياس ورصد مستوى التنمية البشرية أنها لازالت تعاني من قصور في تجسيد أهدافها والرفع من مستواها لبلوغ الهدف المنشود في تحقيق الرخاء والرفاهية للمجتمع، والذي يمكن إرجاعه إلى عدم وجود التنمية المتوازنة التي تقوم على خلق التوازن بين النمو الاقتصادي والتنمية البشرية في جميع جوانبها، ولذلك لا بد من وجود الالتزام السياسي والحكومي بالسعي الجاد لرسم سياسات اجتماعية فاعلة موجهة نحو مساعي الارتقاء بمستويات التنمية البشرية، وتأمين جميع الوسائل والموارد المالية والمادية اللازمة لتجسيد أهدافها ومتابعة تنفيذها، والاستثمار في المجالات الاجتماعية (منها التعليم، الصحة، السكن، التشغيل، وغيرها من القطاعات) لتحسين مختلف نواحي الحياة بما يكفل مستوى المعيشة اللائق للبشر وضمان لهم حياة كريمة.

كما ينبغي أيضا أن يتم تفعيل المشاركة الجماهيرية الفعلية في صنع القرارات المرتبطة بخطط وبرامج التنمية البشرية، وهذا من خلال المساهمة الديمقراطية التي تتطوي على ضرورة فتح أبواب المشاركة للمجتمع المدني بمؤسساته المختلفة سواء لإبداء الرأي أو المعارضة على السياسات المنتهجة والبرامج الإنمائية المسطرة من قبل الحكومة وذلك بغرض المشاركة في تصحيحها أو العمل على دعمها. ويتطلب الأمر كذلك أن يتم في هذا الإطار العمل على تدعيم الدور الاقتصادي للقطاع الخاص وتشجيع المبادرات الخاصة للدفع بعجلة التنمية البشرية نحو الأمام في الجزائر، وذلك من خلال توفير مناخ استثماري محفز للاستثمار في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وإنشاء مؤسسات اقتصادية مصغرة ومتوسطة التي تؤدي إلى الزيادة في الدخل وامتصاص البطالة وتحسين الظروف الاجتماعية عن طريق خلق فرص العمل المنتج للعاطلين عن العمل، بما يسهم بالتالي في تسريع وتيرة التنمية البشرية والرفع من مستوياتها.

الهوامش والمراجع:

- 1-برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لعام 1990، 1991، 1992، نقلا عن حامد عمار: دراسات في التربية والثقافة، مقالات في التنمية البشرية العربية، مكتبة الدار العربية للكتاب، مصر، 1998، ص.31.
- 2-المعهد العربي للتخطيط (الكويت) بالتعاون مع منظمات عربية ودولية، "تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي الكويتي"، 1987، نقلا عن نفس المرجع، ص.31-34.
- 3-إسماعيل صبري عبد الله: "التنمية البشرية المفهوم والقياس والدلالة"، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الثاني للجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، المنعقد في بيروت من 7 إلى 9 نوفمبر 1992، نقلا عن حامد عمار، مرجع سابق، ص.53، 54.
- 4-تقرير التنمية البشرية لعام 2000، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ص.12، نقلا عن محمد أكرم الأحمر، صابر بلول: التنمية البشرية، دار المأمون للتراث، جامعة دمشق، 2008، ص.16.
- 5-تقرير التنمية في سوريا، معهد التخطيط للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، دمشق، 1999، ص.12، نقلا عن نفس المرجع، ص.16، 17.

- 6- سعيد عبد العزيز: "من ثراء المفهوم إلى فقر الواقع"، نقلا عن لحسن مادي: "تدبير مشاريع التنمية البشرية"، منشورات مجلة علوم التربية، دار التوحيدي للنشر، ط1، الرباط، 2008، ص.ص.12، 13.
- 7- تقرير التنمية البشرية لعام 1990، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ص.ص.53-109، نقلا عن محمد أكرم الأحمر، صابر بلول، مرجع سابق، ص.ص.22-26.
- 8- نفس المرجع، ص.ص.53-109.
- 9- تقرير التنمية البشرية لعام 1991، النسخة الانجليزية، ص.ص.88-100، نقلا عن حامد عمار، مرجع سابق، ص.68.
- 10- تقارير التنمية البشرية للأعوام 1990-1991-1995، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نقلا عن محمد أكرم الأحمر، صابر بلول، مرجع سابق، ص.ص.26، 27، 31-33.
- 11- منال طلعت محمود: الموارد البشرية وتنمية المجتمع المحلي، المكتب الجامعي الحديث، ط1، الإسكندرية، 2003، ص.133، نقلا عن "التنمية البشرية ودورها في معالجة المشكلة السكانية"، اجتماعات الدورة التاسعة والثلاثين لمجلس اتحاد الجامعات العربية والمؤتمر العلمي المصاحب، جامعة الجزائر، 3-5 نيسان 2006، ص.160.
- 12- محمد عبد العزيز عجمية، إيمان عطية ناصف: التنمية الاقتصادية -دراسة نظرية وتطبيقية-، قسم الاقتصاد، الإسكندرية، 2003، ص.181، نقلا عن نفس المرجع، ص.161.
- 13- سامي عبد الرزاق التميمي: العولمة والتنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي، دار دجلة، ط1، العراق، 2008، ص.61، نقلا عن نصيرة قوريش: "التنمية البشرية في الجزائر وأفاقها في ظل برنامج التنمية 2010-2014"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي-الشلف-، 2011، ص.ص.35، 36.
- 14- الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر، 2004، نقلا عن "التنمية البشرية ودورها في معالجة المشكلة السكانية"، مرجع سابق، ص.ص.117-120.
- 15- تقرير التنمية البشرية لعام 2004، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، ص.141، نقلا عن نفس المرجع، ص.ص.115-117.
- 16- التقرير السنوي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، 31 جويلية 2008، نقلا عن محمد غربي وآخرون: التحولات السياسية وإشكالية التنمية، ابن النديم للنشر، ط1، الجزائر، 2014، ص.ص.260-262.
- 17- Institut National d'Etudes Démographiques, France, in PNUD : « Rapport National sur le Développement Humain », CNES. Algérie, 2008, P.18.
- 18- التقرير السنوي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، مرجع سابق.
- 19- « Rapport National sur le Développement Humain », Réalisé en Coopération avec le Programme des Nations Unies pour le Développement, CNES, Algérie, 2007, P.P.25, 26.

- 20- « Rapport National sur les Objectifs du Millénaire pour le Développement », Rapport
- 2005, P.28.07 établi par le Gouvernement Algérien,
- 21- التقرير السنوي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، مرجع سابق.
- 22- <http://www.raj3elsada.com/vb/showthread>,
نقلا عن نصيرة قوريش، مرجع سابق، ص.36.
- 23- <https://www.djazairess.com/aps/93927>,
نقلا عن نفس المرجع، ص.36.
- 24- <https://www.lord-jo.com/vb/showthread.php>,
نقلا عن نفس المرجع، ص.37.
- 25- <https://www.eshamel.net/vb/showthread.php>,
نقلا عن نفس المرجع، ص.37.
- 26- <https://thawra.alwehda.gov.sy/archive.asp>,
نقلا عن نفس المرجع، ص.37.
- 27- عبد المجيد بوزيدي: "التنمية البشرية في الجزائر"، أبريل 2007، متاح على الرابط:
<https://www.ech-chorouk.com>
- نقلا عن نفس المرجع، ص.38.
- 28- <https://www.139.194.78.233/photos/gov/ProAr.pdf>,
نقلا عن نفس المرجع، ص.39.