

التنمية البشرية وقضايا التشغيل مع الإشارة للجهود الجزائرية.

من إعداد الدكتور: حميد وش على

المركز الجامعي بالمدينة

مقدمة

ظهر مفهوم التنمية البشرية واخذ يتبلور في أجواء الأزمة العامة التي انتهت إليها أنماط النمو والتنمية خلال عقد الثمانينات في معظم أرجاء العالم فمنذ أوائل السبعينات وبعد ربع قرن من النمو المتواصل دخلت البلدان الصناعية الغربية في أزمة لا سابق لها من حيث طبيعتها ترافق فيها الركود الاقتصادي والبطالة مع التضخم وبقيت السياسات ذات المنحى الكيترى التي اتبعت طوال العقد المذكور عاجزة إزائها وفي سياق هذه الأزمة طفت على السطح الانتقادات والاعتراضات التي طاولت المركز الرئيسي لنمط النمو في هذه البلدان وهو تحسين مستوى الحياة من نواحيها المادية وإهماله في المقابل لنوعية الحياة مع ما يرافقه من تدمير للبيئة وتهميش للشرائح عديدة من المجتمع والبلدان النامية التي شهدت معظمها وبفضل ارتفاع أسعار المواد الخام والاستدانة على نطاق واسع نمو ملحوظا في السبعينات و أوائل الثمانينات ما لبثت أن دخلت ابتداء من 19! 92 الواحدة تلو الأخرى في نطاق أزمة عنيفة بسبب تدهور أسعار المواد الخام وارتفاع سعر الفائدة في الأسواق المال الدولية وتشدد البلدان الصناعية إزاء دخول صادرات البلدان النامية إليه وقد أدى هذا تدهور معدلات الاستثمار في البلدان النامية والى تقلص ملحوظ في الإنفاق على الخدمات العامة وخفض للدعم المقدم لكثير من السلع والخدمات الاستهلاكية مما أدى إلى انخفاض معدلات النمو وارتفاع معدلات البطالة وانتشار الفقر.¹

أما التنمية البشرية فلها تسمى إلى إدماج ما يسمى بالتحريات كما تعتبر أن العناصر البشرية والمؤسسة هي غايات مباشرة فضلا عن كونها وسائل وتعتبر أيضا أن المبادئ والأهداف الاقتصادية رغم صلاحها بشكل عام ليست الوحيدة في هذا المجال.³

وهذا المعنى يمكن التمييز بين جانبيين للتنمية البشرية جانب يتعلق بتكوين القدرات البشرية والجسدية والفكرية وتعزيزها ويتناول تحسن مستويات استخدام الغذاء والصحة والتعليم والتساب المهارات المختلفة والجانب الأخر يتناول استخدام الناس لقدراتهم والانتفاع بها في مجالات العمل والإبداع والتمتع بوقت الفراغ إلى جانب المساهمة الفعلية في الأنشطة الاجتماعية والثقافية والسياسية وبذلك تكون التنمية وأول المؤشرات البديلة هي:

• الغذاء والصحة والتعليم والمهارات والرفاه الاجتماعي بشكل عام من أجل البشر أي توزيع ثمارها على نطاق واسع وعادل يلبي حاجات الجميع ويؤمن لهم فرصا متساوية وهي أخيرا تنمية من صنع البشر أي إتاحة الفرص أمام الجميع للمشاركة الحرة والمساهمة في اتخاذ القرارات على جميع المستويات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية وبذلك يكون الإنسان في الوقت نفسه موضوع التنمية وصانعها والمستفيد منها!

وعليه فالتنمية البشرية تختلف عن سائر مفاهيم التنمية من حيث فهمها فالنمو الاقتصادي مثلا وإن كان من مقومات الأساسية للتنمية فلا يمكن أن تكون مقصورة عليه وحده فهو مجرد وسيلة وتبقى الغاية هي الرفاه الإنسان كذلك فن تنمية الموارد البشرية تبقى أسيرة نظرتها للإنسان باعتباره مجرد وسيلة لزيادة الإنتاج أما مقولة الحاجات الأساسية فهي من جانبها مقصورة على النظر للإنسان كمستفيد من التنمية (توزيع الناتج) والنظر لحاجاته الأساسية كحاجات مادية

وفي مواجهة الأزمة العاصفة بالعالم بالعالمين الأول والثالث اعتمدت البلدان المعنية منحنى واحد من حيث الجوهر في سياساتها وهو منحنى الكلاسيكي الحدت المفرط في ليبرالته والذي يعتبر أن همه الرئيسي هو تحقيق الاستقرار النقدي والتوازن المالي الداخلي عن طريق إطلاق قوي للسوق إطلاقا كاملا أي إلغاء جميع تدخلات الدولة في تحديد أسعار السلع وعوامل الإنتاج وتخريب التجارة الخارجية وتقليص القطاع العام إلى حدوده الدنيا (الخصوصية) وما إلى ذلك وهذا يعني عدم الانتفاف إلى المشاكل الاجتماعية. والمهم في الأمر هنا هو ملاحظة انه مع تطبيق السياسات الجديدة في الثمانينات أخذت المشاكل الاجتماعية تزداد حدة لاسيما البطالة والتهميش الاجتماعي في البلدان الغربية الصناعية والبطالة والفقر ومعهما الاضطرابات والقلق الاجتماعي في معظم بلدان العالم الثالث.

إذن من أجواء الفشل الذي آلت إليه مختلف أنماط النمو والتنمية في معظم أنحاء العالم خصوصا على الصعيد الاجتماعي والنجاح المقابل الذي حققته بلدان شرق آسيا انطلقت جهود فكرية لصياغة مفهوم آخر جديد للتنمية يقوم على استيعاب الدروس التي يمكن استخلاصها من مختلف التجارب الفاشل منها و الناجح على حد سواء ومن ابرز هذه الجهود العمل الذي يقوم به برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لبلورة مفهوم " التنمية البشرية".

تبدأ " التنمية البشرية " كمفهوم متكامل وشامل للتنمية سواء من حيث معانيه أو من حيث المعنيين بهذه التنمية فهي تعتبر الكائن البشري أولويتها الأولى وتضعه منذ البداية في مركز اهتماماتها فهي تعني توسيع الخيارات المتاحة أمام الناس وفي مقدمة هذه الخيارات : الحياة الطويلة الخالية من العلل والأمراض واكتساب المعرفة والحصول على الموارد التي تكفل مستوى معيشي كريم إلى جانب خيارات أخرى عديدة كالحرية السياسية وضمان حقوق الإنسان وما إلى ذلك.²

فحسب وهكذا فإن التنمية البشرية تستوعب كل هذه المفاهيم وغيرها ولكن تتجاوزها لتشمل المجال الكامل لحاجات البشر وطموحاتهم وتحيط بكل جوانب الحياة الإنسانية المعقدة إذ تحمل للبشر كل البشر معاني التمكين (عن طريق توسيع خياراتهم ومشاركتهم في صنع القرارات التي تتناول شؤون حياتهم) والعدالة في توزيع الدخل والثروة وإتاحة فرص متكافئة في كل المجالات (والاستدامة) أن لا تكون التنمية للجيل الحاضر على حساب الأجيال المقبلة لا اقتصاديا ولا اجتماعيا (أيضا) والأمن (منع التهديدات والاعتداءات بكل أشكالها المادية والنفسية التي قد يتعرض لها البشر في مختلف جوانب حياتهم الصحية والاجتماعية والاقتصادية والسياسة والثقافية).⁴

1- القضايا الرئيسية المطروحة على سياسات التشغيل من منظور التنمية البشرية:

تحتل قضية التشغيل مكانة مرموقة في منهج التنمية البشرية المستدامة فهذا المنهج لا يهتم فقط بتنمية القدرات البشرية من خلال اكتساب المعارف والمهارات وزيادة الإنتاجية ولكنه يعنى أيضا بتمكين البشر من استعمال هذه القدرات استعمالا مفيدا في الإنتاج ومن ثم في توليد دخول تفي باحتياجات الأفراد المختلفة وإن كان النمو الاقتصادي المستحب من زاوية التنمية البشرية هو النمو الذي يتيح فرصا كافية لتشغيل قوة العمل الوطنية لا النمو الذي تزداد معه البطالة والذي لا يجني فيه المجتمع ثمرة ما أنفقه من جهد ومال في تكوين الطاقات البشرية وتنمية رأس المال البشري.⁵

في بعض جوانبه التي تسعى إلى تحويل المورد إلى طاقة منتجة ونافعة إلا أن المورد الإنساني هو صانع هذا التحول في تلك الموارد وهو الموظف لها وهو كذلك مورد

لا تنضب طاقاته ومبدعا مجددا ومتحددا وهو في نهاية الأمر الغاية الذي من أجله تستثمر وتغل طاقات مختلف الموارد الأخرى. وعليه نطلق في هذه الدراسة من القضايا الرئيسية المطروحة من منظور التنمية البشرية على سياسات التشغيل من العلاقة المميزة التي تقوم بين مفهوم التنمية البشرية انخراط الناس في دائرة العمل المنتج.⁶

ويقول في هذا الموضوع "ستيفان دي فيلدر" أحد الباحثين عن أسس تنمية بشرية مستدامة أن

"الكثير من الدول الفقيرة بالموارد الطبيعية اختارت أن تستثمر بشكل مكثف في المهارات البشرية وحصلت أفضل بكثير من الدول التي استغلت مواردها الطبيعية استغلال أقصى..... الخ"⁷

2- العمل المنتج والتنمية البشرية:

انطلاقا من مفهوم التنمية البشرية بأبعاده المختلفة تبدو العلاقة بين العمل المنتج والتنمية البشرية علاقة متبادلة (جدلية) يغذي أحد الطرفين فيها الطرف الآخر فالعمل المنتج يبدو من جهته احد القومات الرئيسية للتنمية البشرية والتنمية البشرية تبدو من جهتها من القومات الرئيسية لإتاحة فرص العمل أمام الناس وتحسين إنتاجيتهم مما يعود فيدفع عملية التنمية البشرية قدما للأمام.

ولقد طرح المفكر الاقتصادي (ثيودور شولتز schultz) منذ عام 1960 مفهوما (لرأس المال البشري Human capital) عادا إياه ذلك الحزين من القدرات البشرية المنتجة اقتصاديا موضحا أن تلك القدرات لا تخرج عن كونها مزيجا من القابليات الموروثة طبيعيا مضافا إليها (الاستثمار) في القوة البشرية إذ يندرج ذلك الاستثمار ليشمل الإنفاق على التعليم والتدريب على الأعمال فضلا عن الصحة والغذاء وإن مثل هذا الإنفاق لا بد من أن يؤدي زيادة الطاقة الإنتاجية

ولا يشكل الانخراط في العمل المنتج مجالاً للمشاركة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية فحسب وأنا هو أيضا مجال للمشاركة السياسية عندما ينتظم العاملون في نقابات من شأنها التأثير على القرارات التي تؤخذ في أماكن العمل وخارجها. وإذا كان العمل أخيرا يشكل المجالات الرئيسية للإفادة من الطاقات البشرية ومجالا خصبا لتجلي المهارات فانه قبل ذلك كله يعتبر من الحقوق الأساسية وعنصر محدد لحيوته ويعطي لحياته معنى.

4- التنمية البشرية كأحد المقومات الرئيسة لخلق فرص العمل وتحسين الإنتاجية:

مع أن التنمية البشرية بما تعنيه من توسيع لخيارات البشر هي أولا هدف قائم بذاته يصب في مصلحة البشر كل البشر بصرف النظر عن أي صفة يحملونها فان مفاعليها الإيجابية تظهر بشكل خاص من حيث توسيع دائرة فرص العمل وتحسين إنتاجية العاملين ورفع مستوى رفاههم وتعطي التنمية البشرية ثمارها أكثر ما تعطيتها في المجال المذكور من خلال ما تقتضيه من تعزيز للقدرات البشرية (الاستثمار في رأس المال البشري) وإتاحة فرص المشاركة للعاملين في القرارات التي تتناول شؤون حياتهم وضمان حقوق هؤلاء الأساسية وتأمين ظروف عمل لائقة لهم.

والمطلوب التعامل مع البطالة والفقر ليست كمشكلات في حد ذاتها ولكن كنتائج كمنهج غير ملائم في التنمية ويستدعي ذلك إعادة النظر في منهج التنمية المتبع والذي يفرز هذه المشكلات ويساعد على استمرارها.¹⁰ أما بخصوص الاستثمار في رأس المال البشري فقد خلصت دراسات نظرية وميدانية كثيرة إلى أن الاستثمار في الصحة والتعليم والإعداد المهني والتدريب على المهارات والبحث والتطوير من شأنه أن يزيد كثيرا من فرص العمل أمام الناس ويحسن من

إنتاجيتهم فعلى الصعيد النظري يمكن القول بان الناس المهرة والأصحاء والذين تلقوا تعليما مناسباً يكونون في وضع أفضل من غيرهم يمكنهم من السيطرة على مقدرتهم ومن المرجح كذلك أن يجد هؤلاء فرصا للعمل تحقق لهم أجور أفضل

11 .

وتقدم أدبيات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والبنك الدولي التي تتناول العلاقة الإيجابية بين الاستثمار في رأس المال البشري التوسع في دائرة لعمل المنتج وزيادة الإنتاجية بلدان النمرور الأسوية ففي هذه البلدان شكل الاستثمار في رأس المال البشري عاملا للإنتاج بديلا للموارد الطبيعية فالميزة النسبية في التصنيع لبلد يفقر إلى الموارد الطبيعية كاليابان أو سنغافورة إنما تقوم بدرجة الأولى على وجود قوى عاملة تتمتع بمستوي تعليمي رفيع.

وبخصوص الدور إلى تلعبه التنمية البشرية في توسيع دائرة العمل المنتج وتحسين الإنتاجية عن طريق مشاركة القوى العاملة في القرار التي تتعلق بأوضاعها تشير الأدبيات بوجه خاص هذه المشاركة في الشكل.¹² حيث يساهم أكثر ما يساهم في توسيع دائرة فرص العمل المنتج بواسطة انخراط المعنيين في تعاوانيات أو منظمات غير حكومية تعمل على تعبئة قدراتهم بشكل جماعي يجعل عناصر الإنتاج اللازمة في متناولهم .

4-1 الجهود الجزائرية للتشغيل من خلال الأجهزة:

ارتفع عدد المناصب الشغل لفترة الدراسة من 4695000 عام 1990 ليصل عدد المناصب المشغلة 8044220 عام 2005 وهذا بجهود الدولة الجزائرية والأفراد عبر مجموعة كبيرة ومعقدة من الهيئات الوطنية والمحلية والخاصة والجهود الذاتية للأفراد والمؤسسات الخاصة الوطنية والأجنبية بالجزائر تتوزع كمايلي:¹³

4-1- الوظائف المأجورة بمبادرة عملية (ESIL) هيكل تابع لمديرية التشغيل مهمتها : تسيير عقود ما قبل التشغيل الخاصة بالجامعيين الخاصة بالجامعيين ومن وظائف إنشاء مناصب عمل مؤقتة. يبلغ شهري يقدر 236000 في انتظار فرص التوظيف النهائي وقد تطورت المناصب تحت إشراف هذه الوكالة خلال الفترة (1990-1994) ب 11000 منصب دائم و 160000 منصب شبه دائم

(Equivalant permanents) وقد عدد الكبر من ذلك من المناصب الدائمة خلال الفترة (1997-2001). بما يعادل 11700 منصب دائم.¹⁴ وقد ارتفعت الوظائف المأجورة بمبادرة عملية (ESIL) خلال عام 2002 إلى 151495 بما يعادل 72961 وظيفة دائمة (حيث تراجمت بنسبة 15 في المائة مقارنة ب 2001). إن هذا البرنامج الذي يهدف تشغيلاً مؤقتاً للشباب عن طريق إنشاء وظائف شغل مأجورة بمبادرة عملية لدى المؤسسات أو الإدارات المحلية لمدة تتراوح من 3 إلى 12 شهراً قد مكن من توظيف 72500 شاب في سنة 2004، 63% منهم من جنس الإناث.¹⁶

4-2- عقود ما قبل التشغيل (CPE): يخص هذا البرنامج شباب حاملي الشهادات والجامعيين والتقنيين السامين الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 35 سنة. يسمح برنامج عقود ما قبل التشغيل بتوظيف خلال الفترة (1998-2001) 3520 منصب دائم و 31285 منصب مؤقت.

(Equivalant permanents).¹⁷ في مقابل توفير 1855 حائز شهادة وسجل هذا البرنامج انخفاض سنة 2002 بنسبة 46 في المائة على الرغم من الطلب المتزايد ويعود ذلك إلى انخفاض المخصصات المالية من سنة 2001 إلى 2002 من 890 مليون دج إلى 119 مليون دينار سنة 2002.¹⁸

قد عرف هذا الجهاز بفضل ارتفاع عدد مناصب الشغل التي تم فتحها خلال هذه السنة تحسناً معتبراً بحيث أنه أمكن من توظيف 59781 شاب حاملي شهادات مقابل 5200 في سنة 2003. ومن جهة أخرى، قد عرف هذا البرنامج إعادة تعيين الأجر الذين انتقل مبلغهم من 6000 إلى 8000 دج/شهرياً بالنسبة للجامعيين ومن 4500 دج إلى 6000 دج/شهرياً بالنسبة للتقنيين السامين.¹⁹

4-3- التوظيف عن النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG): يسمح هذا الجهاز بنموي خلال الفترة (1995-2001) عدد قدر ب 1.1 515000 وقد بلغت الإعانات المقدمة خلال تلك الفترة 22.000 مليار دينار وبمتوسط تكلفة 3000 دينار شهري.²⁰ غير أن سمح خلال الفترة المالية هذا الجهاز بتوظيف (التشغيل) 167000 بزيادة قدرها 18 % مقارنة ب سنة 2001.⁵ إن هذا الجهاز الذين يعتبر جزءاً من الشبكة الاجتماعية قد استفاد منه 183 000 شخص في سنة 2004.²¹

4-4- الأشغال ذات المنفعة العامة والاستعمال المكثف لليد العاملة) (TUPHIMO):

دخلت هذا الهيكل حيز التنفيذ سنة 1996 وهو يدخل في إطار البرامج التي تقوم بتسييرها وكالة التنمية الاجتماعية ويهدف هذا الجهاز إلى إنشاء مكثف لمناصب الشغل المؤقتة في المناطق الأكثر تضرراً من البطالة. تشير العطايات المتوفرة انه بالنسبة للفترة (1997-2001) فقد تقدمت المساعدات المالية ل 64000 شخص ويكون بذلك عدد الذين تم توفير مناصب العمل لهم ب 64000 شخص وبمتوسط سنوي يعادل 12800 وقد بلغت المخصصات المالية للفترة السابقة الذكر 6.940 مليار دينار.²² أم بالسنة 2002 تم إنشاء ما يقارب 7638 منصب عمل بزيادة قدرها 34 في المائة مقارنة

عدم المساواة ليس فقط بين الشباب طالبي العمل وغير المؤهلين وهم يمثلون 73 %.

إن المعلومات المتوفرة تبين أن المهام المتمثلة في متابعة المشاريع المحققة على مستوى (تعاونيات الشباب -DIPJ) أو في إطار الشركات المصغرة كانت غير كافية إن لم نقل منعدمة أما فيما يخص الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) فإن عدد الملفات المسجلة يزيد 30000 بقليل للعام 1999.²⁸

لقد تم في سنة 2004 إنشاء 6677 مؤسسة صغيرة في إطار برنامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وقد ينتظر من هذه العملية إيجاد 18980 منصب شغل 36.2% منها مخصصة للخدمات و21.6% الصناعة التقليدية و 15.6% للفلاحة.²⁹

إلا أنه لوحظ في سنة 2004 وجود تباين كبير بين عدد المشاريع المعتمدة من قبل الوكالة وتلك التي تم تمويلها فعلا من قبل البنوك. إذ أن من بين المشاريع التي تمت المصادقة عليها وعددها 69437 لا يوجد إلا 6567 التي وافقت البنوك عليها أي نسبة 9.5% ويقدر معدل التكلفة لمنصب الشغل الواحد بـ 2.089 مليون دج للمؤسسة الصغيرة الواحدة مقابل استثمار متوسط يقدر بـ 2.089 مليون دج للمؤسسة الصغيرة الواحدة أما فيما يتعلق بالمعايير الخاصة بأصحاب المشاريع قد تبين أن:³⁰

- من حيث التأهيل: 12% منهم حاملو شهادات جامعية و22% منهم متخرجين من قطاع التكوين المهني و 36% غير معرفين .
- من حيث السن: 5% منهم تقل أعمارهم عن 19 سنة و8% منهم تتراوح أعمارهم بين 35 و40 سنة .
- من حيث الجنس: 12% منهم نساء .

سنة 2001 ويعد السبب في ذلك في ارتفاع المخصص في ذلك من 1.03 مليار دينار سنة 2001 إلى 2.85 مليار دج سنة 2002.²³ وقد بلغ عدد مناصب الشغل التي تم إنشاؤها في هذا الإطار في سنة 2004، 175131 أي ما يعادل 14587 منصب شغل دائم.²⁴

4-5- المؤسسة المصغرة والقروض المصغرة تحت إشراف وكالة التسمية الاجتماعية ADS:

في هذا الإطار وبالنسبة لتمويل وإنشاء لمؤسسات المصغرة فقد قدر عدد المستفيدين خلال الفترة (1997-2001) بـ 37.754 فرد وبلغ إجمالي الإعانات المقدمة بـ 62.638 مليار دينار جزائري وبتكلفة متوسطة سنوية للفترة المعبر عنها بـ 585.657 دينار وسمحت بتوفير العمل لـ 106.954 منصب دائم.²⁵ أم بالنسبة للقروض المصغرة فخلال الفترة (1999-2001) تم اعتماد تقدير حجم المساعدات المالية المقدمة في إطار هذا البرنامج 1.072 مليار دينار استفاد منها 6053 شخص وسمحت بتوفير عدد من المناصب يعادل عدد المستفيدين من المساعدات المالية و قدرت التكلفة المتوسطة السنوية المقدمة من قبل الدولة في ظل هذا الإطار 177.000 دينار.²⁶ أما في سنة 2002 فقد تم اعتماد 13000 قرض مصغر. يبلغ استثماري قدره 2.85 مليار دج واستطاعت هذه المشاريع توفير ما يعادل 206600 منصب عمل.²⁷

4-6- إنشاء أنشطة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: تسيير هذه الوكالة الصندوق الوطني لعم تشغيل الشباب لصالح خلق نشاطات تقل تكلفتها عن 4000000 دج وتخص هذه العملية شريحة الشباب الحائزين على مؤهلات ودخل معين وقد دخل حيز التنفيذ عام 1997 وعرف إقبالا كبيرا غير أنه شعور

1995-2001 (عدد معتبر من الأشخاص قارب 217084 بتأ

متوسطة * شهرية 7000 د.ج .³⁴

في مقابل ذلك ساهم الصندوق الوطني لمنحة البطالة إلى غاية سنة 2004 في

عملية الحفاظ على الشغل في رأس مال شركة 16 مؤسسة مما سمح بالاحتفاظ

1837 منصب شغل. كما أنه قد يمكن الاحتفاظ بـ 2353 منصب شغل

قبل 15 مؤسسة قابلة للمساعدة وذلك دون مساهمة الصندوق الوطني لمنحة البطالة

على إنشاء أنشطة من قبل البطالين الذين تتراوح أعمارهم من 35* إلى 50

كوسيلة الجهاد الجديد فقد تم تقديم 21181 ملف وزرعت كالتالي: ³⁵

33% في الفلاحة و 23% في النقل والتجارة و 20% في الخدمات .

ومن بين مجموع الملف التي تم تقديمها، 20942 ملف قبلت واعتبرت قابلة للحل

سيترتب عنها استثمارات تقدر بحوالي 17 مليار د.ج .

وبالرغم من قدرتها على امتصاص البطالة فإن الأجهزة الأربعة للشغل المؤقت

يمكنها أن تحل محل اقتصاد منتج للثروات والتنمية المستدامة الذي يعتبر الأداة الوحيدة

القادرة على تحريك سوق العمل وتلبية طموحات الأشخاص بدون شغل الباحث

عن عمل مأجور على أساس إنتاجية حقيقية.

من الضروري على البنوك أن تترافق جهاز الدعم لتشغيل الشباب من أجل إنجاح

جميع المشاريع المشروع فيها ضمن هذا الجهاز .

ومن جهة أخرى، فإنه يجب أن تعطى الأولوية للاستثمارات المنتجة للقيمة المضا

وللشغل.

أما بالنسبة للمساعدة على إنشاء النشاط من قبل البطالين الذين تتراوح أعمارهم

بين 35 و 50 سنة، قد يمكن للصندوق الوطني للتأمين من البطالة أن يستفيد من

تجربة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار

وتوقفت حركة الجهاز في سنة 2004 على التدابير الجديدة التي تم تنفيذها
والرامية إلى:

• رفع حد الاستثمار الأدنى من 4 إلى 10 ملايين د.ج .

• تخفيض مستويات المساهمة المالية للشباب. إذ حدد مستوى المساهمة المالية

الشخصية بـ 5% فيما يخص المشاريع التي تبلغ قيمتها أقل من مليوني (2)

د.ج، و 10% لتلك التي تبلغ قيمتها بين 2 و 10 ملايين د.ج .

وقد شرع في تحقيق شامل لدى المؤسسات الصغرى قصد معرفة مدى أثر الجهاز

على مستوى الاقتصاد الكلي .

وأما على الصعيد المالي، فقد بلغت 2005 قيمة الميزانية المخصصة لسائر هذه

الأجهزة 21 مليار د.ج في سنة 2004 أي ارتفع بالنسبة لسنة 2003 .³¹

4-7- المخطط الوطني للتنمية الفلاحية والريفية:

تم في الإطار في سنة 2002 إلى 74061 منصب عمل خلال السداسي الثاني

ليصل العدد المناصب المنشأة خلال سنة 2002 ب 163500 وظيفة جديدة .

في المقابل استمر الفقدان في مناصب العمل ظاهرة خاصة بالمؤسسات العمومية التي

انتقل مستخدميه من 22530 عامل سنة 2001 إلى 19972 سنة 2002

بالانخفاض قدره 10.2 في المائة.³²

كما قد سجل قطاع الفلاحة منذ بداية تطبيق المخطط الوطني للتنمية الفلاحية

والريفية إنشاء 822187 منصب عمل .³³

4-8- إنشاء لأنشطة في إطار الصندوق الوطني لمنحة البطالة:

مهمتها تشجيع النشاطات بإنشاء مناصب الشغل بواسطة الشركات الصغيرة لدوي

السن أكثر من 35 سنة .ولقد مول الصندوق الوطني للتأمين على البطالة للفترة ()

شغل ويتعلق الأمر أساسا بمناصب شغل مؤقتة أنشئت لتلبية احتياجات الطلب الناجم عن زلزال * 2003 . 37

جدول رقم 1-1
تطور عدد السكان النشطين والمشغولين والبطالين ومعدل البطالة خلال الفترة 90- 2005

التعيين	1990	1994	1997	1999	2000	2003	2004	2005
السكان النشطين	5 851 000	8 148 000	7 288 000	5 898 000	860 000	876 227 000	946 994 600	949 250 800
السكان المشغولين	4 695 000	5 154 000	4 815 000	3 736 000	316 000	668 405 600	779 841 200	804 422 000
عدد البطالين	1 156 000	3 000 000	2 572 000	2 162 000	544 000	207 827 000	167 153 400	144 828 800
معدل البطالة (%)	19,76	24,36	27,96	29,29	28,71	23,7	17,7	15,30

مرافقة أصحاب المشاريع إلى غاية إنجازها مناصب الشغل التي تم إنشاؤها في إطار الاستثمار تكميلا لأجهزة التشغيل المؤقت، فقد شرع في عمليات محاربة البطالة عن طريق الاستثمار في إطار المحطوط الوطني للتنمية الفلاحية والريفية وبرنامج دعم الإنعاش الاقتصادي .

4-9- محط دعم الإنعاش الاقتصادي: (PSRE):

إن مساهمة محط دعم الإنعاش الاقتصادي في مجال إنشاء الشغل تستحق التبرير منذ انطلاقته سنة 2001 إلى نهاية 2004 سمح بإنشاء 751812 منصب شغل حسب مندوب الإنعاش الاقتصادي منها 464930 منصب دائم أي 61.8% وخلال *السداسي الثاني من سنة 2004 تم إنشاء 238220 منصب شغل .³⁶

الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارات (ANDI):

بلغ عدد مشاريع الاستثمار التي تم التصريح بها على مستوى الوكالة 3484 مشروع سنة 2004 ومن المنتظر إنشاء 74173 منصب شغل بتكلفة إجمالية قدرها 386.4 مليار دج أو ما يعادل 21 منصب شغل في كل مشروع . ومنذ إنشاء الوكالة قد بلغ عدد المشاريع التي دخلت فعلا في النشاط الإنتاجي 6616 مبلغ 743.97 مليار دج و 178166 منصب شغل أي 27 منصب لكل مشروع .

4-10- تطور الشغل في القطاع العمومي الصناعي

إن التأخرات التي عرفت عمليات خوصصة القطاع العام الصناعي والصعوبات التي يعاني منها لإنعاش النمو دفعت به إلى تكييف مستخدميه بما يتماشى ومرونة سوق العمل حسب مقتضيات الظروف . وعليه، فقد انتقل عدد المناصب خلال سنة 2004 من 176419 سنة 2003 إلى 175016 بانخفاض 1403% منصب

- 1-CENS-Rapport Portant Evaluation des dispositifs D emploi 2001 P. 53
- 2- المجلس الاقتصادي والاجتماعي - لجنة التقييم - مشروع تقرير حول - الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني من سنة 2004 جويلية 2005 الجزائر - ص: 109 . بتاريخ 2006/02/14 them_sta.htm 3-www.ons .dz /
- المراجع
- 1- نجيب عيسى قضايا التشغيل والتنمية البشرية في البلدان العربية الأمم المتحدة الإنمائي ص: 11
- 2- نفس المرجع السابق ص: 12
- 3- د. رياض طيارة: تنمية الموارد البشرية وأبعادها السكنية في الوطن العربي ، بحوث ومناقشات ندوة تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي - دار الرازي الكويت (1987). ص: 229
- 4- نجيب عيسى ، مرجع سابق ص: 13
- 5- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي-تقرير التنمية البشرية لسلطنة عمان للعام 2004 -سلطنة عمان ص: 120:
- 6- حامد عمار-العوامل الاجتماعية في التنمية البشرية -ندوة تنمية الموارد البشرية المد العربي للتخطيط بالكويت 1987 ص: 108
- 7-STEFAN de vyllder sustainable human developments and macroeconomics -UNDP- new York . P. 16
- 8-SCHULTZ t(1961) investment in human capital .American Economic .review vol.li PP(1-17)
- 9- حامد عمار-العوامل الاجتماعية في التنمية البشرية -ندوة تنمية الموارد البشرية المد العربي للتخطيط بالكويت 1987 ص: 108
- 10- نجما زيتون-ندوة حوار حول تقرير التنمية الإنسانية العربية -مجلة بحوث اقتصادية عربية السنة 11 العدد 19 عام 2002 مصر ص: 118
- 11- نجيب عيسى، مرجع سابق ص: 15
- 12- نفس المرجع السابق ص: 17
- 13- CENS- تقرير حول وضعية السداسي الثاني من سنة 1999 -الجزائر 2000- ص: 115
- 14-CENS Rapport Portant .Evaluation des dispositifs d emploi -avril 2002 Alger P.113
- 15- لجنة التقييم -المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي للجزائري، تقرير حول وضعية السداسي الثاني من سنة 2002 -الجزائر - ص: 75

- 16- CENS -تقرير حول وضعية السداسي الثاني من سنة 2004 -الجزائر 2005 - ص: 112
- 17- Rapport portant .Evaluation des dispositifs d emploi - .OP.CIT P ;113
- 18- حول وضعية السداسي الثاني من سنة 2002-مرجع سابق . ص (75-76)
- 19- تقرير حول وضعية السداسي الثاني من سنة 2004 -مرجع سابق- ص: 112
- 20- -Rapport portant .Evaluation des dispositifs d emploi - .OP.CIT P ;113
- 21- تقرير حول وضعية السداسي الثاني من سنة 2002 -مرجع سابق: 77
- 22- تقرير حول وضعية السداسي الثاني من سنة 2004-مرجع سابق ص : 112
- 23-Rapport portant .Evaluation des dispositifs d emploi - .OP.CIT P ;114
- 24- تقرير حول وضعية السداسي الثاني من سنة 2002 -مرجع سابق: 77
- 25- تقرير حول وضعية السداسي الثاني من سنة 2004-مرجع سابق ص : 113
- 26-Rapport portant .Evaluation des dispositifs d emploi - .OP.CIT P ;114
- 27- تقرير حول وضعية السداسي الثاني من سنة 2002 -مرجع سابق: 77
- 28- تقرير حول وضعية السداسي الثاني من سنة 2004-مرجع سابق ص : 113
- 29- تقرير حول وضعية السداسي الثاني من سنة 1999 -مرجع سابق ص ص: 101 102
- 30- تقرير حول وضعية السداسي الثاني من سنة 2004-مرجع سابق ص : 113
- 31- نفس المرجع السابق والصفحة .
- 32- نفس المرجع السابق والصفحة
- 33- نفس المرجع السابق والصفحة
- 34- نفس المرجع السابق والصفحة
- 36 --Rapport portant .Evaluation des dispositifs d emploi - .OP.CIT P ;114
- 37- تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني من سنة 2004 -مرجع سابق- ص: 113
- 37- نفس المرجع السابق والصفحة