



لمحة عامة تقرير التنمية البشرية 2015

التنمية في كل عمل



تعبّر صورة الغلاف عن الفكرة الأساسية للتقرير: العمل هو للتنمية البشرية محرك ودافع. وفي خلفية الغلاف يبدو الشكل 2-2 من التقرير الذي يظهر، استناداً إلى مجموعة من 156 بلداً تضمّ 98 في المائة من سگان العالم، أن الأعوام الخمسة والعشرين الماضية شهدت خروج مزيد من البلدان والأشخاص من مجموعة التنمية البشرية المنخفضة (62 بلداً وأكثر من 3 مليارات شخص في عام 1990 إلى 43 بلداً وأكثر بقليل من مليار شخص في عام 2014)، وزيادة في عدد البلدان والأشخاص في مجموعتي التنمية البشرية المرتفعة والمرتفعة جداً (47 بلداً و1.2 مليار شخص في عام 1990 إلى 84 بلداً وأكثر من 3.6 مليارات شخص في عام 2014). وفي الخلفية، يمثّل الجزء السفلي باللون الأزرق الفاتح الاتجاه الأول، والجزء الأعلى باللون الأخضر الاتجاه الثاني. أما حلقة العاملين في أنشطة متنوعة، من عمل منزلي وإبداعي وتطوعي، في مقدّمة الصورة، فليست تذكيراً بمساهمة هؤلاء أياً يكن عملهم في التنمية البشرية الظاهرة في الخلفية وحسب، بل تعبير عن حركة العمل وطبيعة علاقة التآزر بين مختلف أنواعه.



حقوق الطبع © 2015
محفوظة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي
1 UN Plaza, New York, NY 10017, USA

جميع الحقوق محفوظة. ولا تجوز إعادة إنتاج هذه المطبوعة أو حفظها عبر أي نظام استرجاع، ولا تجوز إعادة نشرها، بأي شكل أو وسيلة، سواء أكانت هذه الوسيلة إلكترونية أم آلية، أم عن طريق النسخ، أم التسجيل، أم خلاف ذلك، دون الحصول على إذن مسبق.

هذا الكتاب مسجل في المكتبة البريطانية ومكتبة الكونغرس.

طُبع في الولايات المتحدة الأمريكية في PBM Graphics، التابعة لشركة RR Donnelley، على ورق خالٍ من الكلورين، وفقاً لمعايير © Forest Stewardship Council، واستخدم في طباعة التقرير حبر مستخرج من النبات.

[FSC LOGO WILL BE INSERTED HERE]

التحرير والإنتاج: Communications Development Incorporated, Washington DC, USA
تصميم المعلومات وتصوير البيانات: Quinn Information Design, Phoenix Design Aid and Accurat s.r.l.

للحصول على قائمة بأي أخطاء اكتشفت بعد عملية الطباعة، يمكن الرجوع إلى الموقع التالي: <http://hdr.undp.org>

لمحة عامة تقرير التنمية البشرية 2015

التنمية في كل عمل

صادر عن
برنامج الأمم
المتحدة
الإنمائي



في قوة الأفراد.
منعاً للأمم.

فريق إعداد تقرير التنمية البشرية 2015

المدير والمؤلف الرئيسي

سليم جهان

نائبة المدير

إيفا جسبرسن

الأبحاث والإحصاءات

شانتانو موخرجي (مدير الأبحاث). ميلوراد كوفاسفيك (مدير الإحصاءات)، وأسترا بونيني، وهريبرتو تابيا، وكاترينا تكسوز، وتوماس روكا، وسيمونا زمينيو، وكريستال كازابات، وسيبيليا كالديرون، وكريستينا لانغفندر، وساسا لوسيك، وتاني موخوباديي، وشيفاني نيار، ويوشيه هسو

الاتصالات والنشر

بوتاغوز أبردريفا، وأنا أورتوبيا، وجنيفر أولدفيلد، وأدمير جاهيك، ومايكل ريدانت، وإيلينور فورني-تومبس، وجون هال

العمليات والخدمات الإدارية

سارانتويا ميند (مديرة العمليات)، ومامي غيبريتساديك، وفي هواريز-شاناها، وماي وينت ثان

الترجمة إلى اللغة العربية وتنسيق النص العربي للطباعة

فريق من لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا بإدارة وإشراف عهد سيول

الأطفال، والعمل بالإكراه وعمل الأشخاص المتجر بهم. ففي هذه الأنماط انتهاك لحقوق الإنسان. وفي حالات كثيرة، يعيش العاملون ظروفًا خطيرة، إذ يقعون ضحايا الاستغلال، ويفتقرون إلى الأمن والحرية والاستقلالية.

وفي عالم العمل السريع التغير بفعل العولمة وثورة التكنولوجيا، تزداد معالجة جميع هذه القضايا إلحاحاً. ففي العولمة رابح وخاسر، وفي الثورة الرقمية فرص وتحديات جديدة، من عقود غير منتظمة، وأنماط عمل لفترات قصيرة، تقع أعباؤها على غير تناسب بين المهارات المتخصصة وغير المتخصصة.

والمرأة، حسب التقرير، في موقع الخاسر في عالمي العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر. فحصلتها من الأول هي الأقل، مشاركة في القوى العاملة، وأجراً، واستقراراً في العمل، وتمثيلاً في مراكز الإدارة والقرار. وحصلتها من الثاني هي الأكبر في العمل المنزلي والرعاية.

ويحدّد التقرير العمل المستدام حجر أساس في التنمية المستدامة، إذ يدفع عجلة التنمية البشرية ويحد من الآثار الجانبية والعواقب غير المقصودة. فهو في إتاحة الفرص لأجيال الحاضر من دون المساس بفرص أجيال المستقبل.

ويستلزم تعزيز التنمية البشرية من خلال العمل سياسات واستراتيجيات في مجالات ثلاثة هي خلق فرص العمل، وصون رفاه العاملين، واتخاذ الإجراءات الموجهة. ففي المجال الأول تركيز على استراتيجيات التوظيف الوطنية واغتنام الفرص في عالم العمل المتغير، وفي المجال الثاني قضايا هامة مثل صون حقوق العاملين ومستحقاتهم، وتوسيع الحماية الاجتماعية ومعالجة عدم المساواة، وفي المجال الثالث إجراءات موجهة إلى العمل المستدام، والموازنة بين العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر، وتدخلات لصالح فئات معينة، مثل الشباب والأشخاص ذوي الإعاقات. والأهم أن يرتكز ذلك على عقد اجتماعي جديد، واتفاق عالمي، وتنفيذ برنامج توفير العمل اللائق.

ويصدر التقرير هذا العام في لحظة حاسمة، عقب مؤتمر قمة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، الذي اعتمدت فيه أهداف التنمية المستدامة، ومنها الهدف 8 الذي يركّز على العمل: تعزيز النمو الاقتصادي

انطلق تقرير التنمية البشرية الأول في عام 1990، قبل خمسة وعشرين عاماً، بفكرة بسيطة: التنمية هي توسيع الخيارات، هي في غنى الحياة لا في غنى الاقتصاد. والعمل رافد يغني الاقتصاد كما الحياة مع أن مفهومه التقليدي رجّح طويلاً الاقتصاد على التنمية البشرية. أما تقرير التنمية البشرية لعام 2015 فيذهب أبعد من الفكر التقليدي، ليجعل العمل في مقام الثروة من حياة الإنسان.

ويبدأ التقرير بسؤال جوهري: كيف للعمل أن يعزز التنمية البشرية؟ ويتناول العمل بمفهومه الأوسع، فيتجاوز الوظيفة، ليضيء على أبعاد أخرى في العمل غير المدفوع الأجر، كالرعاية والتطوع والإبداع، وكلها تثري الحياة.

ويتوقف التقرير عند التقدم المذهل الذي شهده العالم، على مدى ربع قرن مضى، على مسار التنمية البشرية. واليوم، أصبحت الحياة أطول، والمدرسة تتسع للمزيد من الأطفال، وإمدادات المياه النظيفة وخدمات الصرف الصحي الأساسية في متناول المزيد من السكان. وقد ارتفع نصيب الفرد من الدخل وتراجع الفقر، فتحسن مستوى معيشة الكثيرين. وجمعت الثورة الرقمية الناس من مختلف البلدان والمجتمعات. والعمل، إذ يطوّر إمكانات الأفراد، يسهم في هذا التقدم. فمن العمل اللائق يستمدّ الأفراد القدرة على المشاركة الكاملة بكرامة في المجتمع.

غير أنّ تحديات كبرى لا تزال قائمة، من الفقر المستشري وعدم المساواة المتجذّرة إلى تغيّر المناخ والاستدامة البيئية والنزاعات وعدم الاستقرار. وفي هذه التحديات عقبات تحول دون انخراط الأفراد في العمل اللائق، فتبقى طاقات بشرية هائلة دفيئة. وأكثر من يواجه هذه العقبات الشباب والنساء والأشخاص ذوو الإعاقة وفئات مهمشة أخرى. ولو استثمرت طاقات جميع الأفراد بإعمال الاستراتيجيات والسياسات الصائبة، لتسارع التقدم وانتفى القصور في التنمية البشرية.

وما بين العمل والتنمية البشرية، حسب التقرير، ليس صلة تلقائية. فدور العمل في التنمية البشرية، رهن بنوعيته التي لها بعد هام في تعزيز التنمية البشرية، وبعوائق مثل التمييز والعنف، تضعف دور العمل في تعزيز التنمية البشرية. وبعض العمل هو نقيض للتنمية البشرية، مثل عمل

إثراء الحوار حول مفهوم التنمية البشرية والتأسيس
لاستراتيجيات المضي نحو الغد.



هلن كلارك

مديرة

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة
والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع.

وفي هذا السياق، لا بدّ من تناول التحديات
الناجمة عن تغيّر عالم العمل بمناقشات جديّة. ولا
بد من اغتنام الفرص لتقوية علاقة الترابط بين
العمل والتنمية المستدامة. فخلال الأعوام الخمسة
والعشرين الماضية، أطلق مفهوم التنمية البشرية،
وما دار في نطاقه من أدلة وتقارير، مباحثات
وحوارات ومناقشات مثمرة في مختلف أنحاء
العالم تناولت التحديات الإنمائية وقضايا السياسات
العامة. وأرجو أن يكون لتقرير هذا العام وقع في

كلمة شكر

تسونغ تسه، ومارثا تشن، وإنريكو جيوفاني، ومينيون دافي، وسمير رضوان، وفرانسيس ستيوارت، وليستر سلمون، ومارينا غوربيس، وغاري غيريفي، وروب فوس، ونانسي فولبر، وبنس ليرشي، وجيمس هاينز، وربیکا ونثروب. وقدم فريق الخبراء الإحصائيين المشورة في تحديد المنهجيات واختيار البيانات لحساب أدلة التقرير ومؤشراته. ويضم الفريق إيفيناو إيزيكوي، ووسماليا بيفار، ومارتين دوران، وفينا روبرتسون، وميكايلا سيسانا، وباسكوال غرستقلد، وهائشن فو، ويمي كاي، ورافاييل ديبز دي ميدينا. وقد استند في الأدلة المركبة والمصادر الإحصائية الأخرى إلى خبرات متخصصة عريقة، ومعروفة في عالم الإحصاءات والبيانات. وحرصاً على الدقة والوضوح في عملية التحليل الإحصائي، استعين بخبرات جيزيلا روبلز أغيلار، وسابين ألكاير، ويانغ يانغ تشن، وجاك شارم، وكلاوديو مونتينغرو، وكينيث هارتغن، في مناقشة القضايا الإحصائية. نشكر مساهمتهم.

واستفاد التقرير من حوارات مع ممثلي الأجهزة الإحصائية الوطنية بهدف تدقيق وتحديث البيانات من المصدر، لتبني على أساسها المؤشرات الدولية. واعتمدت العمليات الاستشارية التي رافقت إعداد هذا التقرير على دعم سخي من منظمات وأفراد يضيق المجال لذكرهم في هذه السطور. وقد أجريت هذه العمليات الاستشارية في أكرا، وبوسطن، وجنيف، وسنغافورة (وترد قائمة بالمشاركين والشركاء على الموقع <http://hdr.undp.org/en/2015-report/consultations>).

ولم يكن لتقرير يتناول موضوع العمل أن يكتمل لولا المشاورات الموسعة مع زملاء لنا من منظمة العمل الدولية في جنيف ونيويورك، قدموا الوقت والجهد، والعديد من الزملاء في منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وبرنامج متطوعي الأمم المتحدة، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة قدموا أفكاراً ووجهات نظر نيرة. ونشكر المساهمات المالية القيمة لكل من حكومتي ألمانيا وفرنسا.

ونقدر كل ما تلقاه هذا المشروع من مساهمات ودعم ومساعدة من المكاتب الإقليمية، ومراكز

تقرير التنمية البشرية 2015 هو نتاج جهود مكتب تقرير التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

وما يتضمنه هذا التقرير من استنتاجات وتحليل وتوصيات بشأن السياسات يُنسب فقط إلى مكتب تقرير التنمية البشرية، لا إلى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أو إلى مجلسه التنفيذي. واعتبرت الجمعية العامة للأمم المتحدة أن تقرير التنمية البشرية، وهو «عملية فكرية مستقلة»، قد أصبح «وسيلة هامة لنشر مفهوم التنمية البشرية في جميع أنحاء العالم». استقطب هذا التقرير مساهمات من شخصيات ومنظمات مرموقة. ونخص بالشكر الجزيل، على المساهمة القيمة، كل من فخامة السيد بنينغو أكينو (رئيس جمهورية الفلبين)، وفخامة السيدة روزا أوتونبايفا (رئيسة سابقة لجمهورية قيرغيزستان)، ونوهرا بادبلا (حائزة جائزة جولدمان البيئية الدولية لعام 2013)، وأورهان باموك (حائز جائزة نوبل للآداب لعام 2006)، وروبرت رايش (وزير العمل السابق في الولايات المتحدة الأمريكية)، وكايلاش ساتيارثي (حائز جائزة نوبل للسلام لعام 2014)، وفخامة السيد مايتريبالا سيريسينا (رئيس جمهورية سري لانكا)، والسيدة ليما غبوي (حائزة جائزة نوبل للسلام لعام 2011).

ونقدر أيضاً مساهمات المؤلفين: ماريانو أنزني، وريزوانول إسلام، وأنطونيو أندريوني، وبيتر إيفانز، وفريد بلوك، ودافيد بلوم، ومارثا تشن، ولانينغ جانغ، وجيل روبري، وداني رودريك، وفرانسيس ستيوارت، ومالكولم سوير، وميغيل سيكلي، وجاك شارم، ومارينا غوربيس، وبيتر فراز، ونانسي فولبر، وباتريك كاباندا، وكريستوفر كريم، وديان كويل، وكلاوديو مونتينغرو، وناميرا نزهة، وكينيث هارتغن، ورولف إريك فان در هوفن، وماريلين وارنغ.

وما يجري من مناقشات مع الخبراء من اختصاصات مختلفة يثري هذا التقرير، بدءاً بجولة محادثات غير رسمية، انتهاءً بالمشاورات ضمن الفريق الخاص بتقرير عام 2015. ونقدر ما قدمه من وقت ثمين ومشورة ومراجعة كل من أمارتيا سين، وإيمي أرمينيا، وسودهير أناند، وخوسيه أنطونيو أوكامبو، وبيتر إيفانز، وأكيهيكو تاناكا، وروان

ومحرّر النص الإنكليزي بيتر ستوكر، وفريق التصميم: غيري كوين و Phoenix و Accurat Design و Design Aid، على ما أضافوه إلى هذا التقرير من سهولة ومتعة للقراءة.

وللسنة الخامسة، تولّى ترجمة التقرير وتصميم وتنسيق النسخة العربية للطباعة فريق من اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) بإشراف عهد سبول مديرة قسم المؤتمرات. وأودّ أن أعرب عن امتناني لهنّ كلارك، مديرة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، لرؤيتها وقيادتها الرشيدة ومشورتها وتوجيهها ودعمها، ولفريق مكتب تقرير التنمية البشرية على العمل المتفاني في إصدار هذا التقرير الذي يسعى إلى دعم التقدم على مسار التنمية البشرية.



سليم جهان

مدير

مكتب تقرير التنمية البشرية

الخدمات الإقليمية، والمراكز العالمية للسياسات العامة، والمكاتب القطرية التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ونتقدّم بشكر خاص إلى زملائنا في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الذين كوّنوا أول فريق لقراء التقرير وهم: أيوديلي أودوسولا، وثانغافيل بالانيفل، ودوغلاس برودرينك، وناتالي بوش، ورومولو بايس دي سوزا، وجورج رونالد غراي، وكلوديا فيناي، وبيدرو كونسيساو، وشيلا مارني. وتولّى القراءة السياسية للتقرير روبي ساندو-روجون، ومراد وهبه، وكاني ويغناراجا، لهم كل الشكر على ما أسدوه من مشورة. ونشكر أيضاً مانديب داليوال، وراندي دايفس، وكارن دوكس، وهيدر سيمبسون، وألبريك كاكو، وباتريك كولبورز، وبرايين لوتز، وعبدولاي مار دي على الملاحظات والاقتراحات والتوجيهات.

والشكر للمتدربين على مساهمتهم وعملهم الدؤوب، بينغ سانا ريزا، وإليزابيث شيب، وكيان تشانغ هاو، وإيل وانغ، ونا يو.

ونشكر أيضاً على العمل المحترف فريق التحرير والإنتاج في Communications Development Incorporated ورئيسه بروس روس-لارسون ومعه كريستوفر تروت وجو كابونيو وإيلين ولسن،

محتويات تقرير التنمية البشرية 2015

تمهيد

كلمة شكر

لمحة عامة

الفصل 1

العمل والتنمية البشرية: روابط تحليلية

العمل أوسع من الوظيفة

العمل في مختلف مراحل الحياة

العمل يعزز التنمية البشرية

الصلة بين العمل والتنمية البشرية ليست تلقائية

عندما يكون العمل نقيض التنمية البشرية

العاملون في خطر

خلاصة

الفصل 2

التنمية البشرية والعمل: إنجازات وتحديات

نطاق التقدم البشري ومساهمة العمل

حرمان كبير ولكن الكثير من الطاقات البشرية لا يزال دفيناً

تحديات جاثمة أمام التنمية البشرية

التنمية البشرية: نظرة إلى المستقبل

الفصل 3

عالم العمل المتغير

تحول تركيبة العمل

ثورة التكنولوجيا

عولمة العمل

العمل في العصر الرقمي

حدود جديدة للعمل

قوى عاملة معاصرة

وعود لم تتحقق بعد

الانعكاسات على التنمية البشرية

خلاصة

الفصل 4

التفاوت في العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر

فوارق في عالم العمل المدفوع الأجر

تفاوت في العمل غير المدفوع الأجر

تحديات جديدة: فجوات في الرعاية، وصددمات صحية، وتغير

في المناخ

نحو إعادة التوازن: توسيع الخيارات وتمكين الأفراد

خلاصة

الفصل 5

الانتقال إلى العمل المستدام

تحديد المسار: أهداف للتنمية المستدامة

الاستدامة في إطار التنمية البشرية

العمل والتنمية المستدامة

مراجعة أهداف التنمية المستدامة: ماذا تعني للعمل

خلاصة

الفصل 6

تعزيز التنمية البشرية من خلال العمل

استراتيجيات لاستحداث فرص العمل

استراتيجيات لضمان رفاه العاملين

استراتيجيات لإجراءات هادفة

برنامج عمل: ثلاث ركائز

خلاصة

الحواشي

المراجع

الملحق الإحصائي

دليل القارئ

الجدول الإحصائية

1. دليل التنمية البشرية وعناصره

2. اتجاهات دليل التنمية البشرية، 1990-2014

3. دليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة

4. دليل التنمية حسب الجنس

5. دليل الفوارق بين الجنسين

6. دليل الفقر المتعدد الأبعاد: البلدان النامية

7. دليل الفقر المتعدد الأبعاد: التغيرات مع الوقت

8. اتجاهات السكان

9. الحالة الصحية

10. الإنجازات في التعليم

11. الدخل القومي وتركيبته الموارد

12. الاستدامة البيئية

13. العمل والتشغيل

14. الأمن البشري

15. التكامل الدولي

16. مؤشرات تكاملية: الشعور بالرفاه

المناطق

المراجع الإحصائية

رسم بياني: أبعاد التنمية البشرية





لمحة عامة التنمية في كل عمل

التنمية البشرية هي توسيع الخيارات، هي في غنى الحياة لا في غنى الاقتصاد (الرسم البياني). وللعمل بشتى أشكاله دور حاسم فيها، يضم الأفراد في جميع أنحاء الأرض بشتى الطرق، يستأثر بالحيز الأكبر من حياتهم. فمن أصل 7.3 مليارات شخص في العالم، يعمل في وظيفة 3.2 مليارات شخص، ويعمل آخرون في الرعاية أو يزاولون عملاً إبداعياً أو تطوعياً، أو أعمالاً أخرى، أو هم في طور الاستعداد لينضموا إلى صفوف العاملين. وإذا كان في بعض العمل خير للتنمية البشرية، ففي البعض الآخر بُعد عنها، أو نقيض لها (الشكل 1).

ويخلص التقرير إلى أن العمل يسهم في تعزيز التنمية البشرية عندما توسع السياسات فرص العمل المنتج والمجزي والمرضي، وتنمي مهارات العاملين وطاقاتهم، وتصور حقوقهم وسلامتهم ورفاههم. ويؤيد التقرير اعتماد برنامج عمل يستند إلى عقد اجتماعي جديد، واتفاق عالمي، وتنفيذ برنامج توفير العمل اللائق.

الإنسان هو الثروة الحقيقية للأمم، وبالتنمية البشرية تتسع خياراته

خمس وعشرون عاماً مضت على إطلاق أول تقرير للتنمية البشرية، ومعه مفهوم التنمية البشرية. فكرة بسيطة ولكنها واسعة الانعكاسات. فمنذ زمن طويل والعالم منشغل عن الإنسان بالثراء المادي. أما إطار التنمية البشرية، الذي يعتمد نهجاً محوره الإنسان، فغير النظرة إلى الاحتياجات الإنمائية، لتصير حياة الإنسان هي الأولوية.

وركز هذا الإطار على الهدف الحقيقي للتنمية الذي يتخطى زيادة الدخل إلى توسيع خيارات الإنسان من خلال تعزيز حقوقه وحرياته وإمكاناته وفرصه، وتمكينه من عيش حياة مديدة وصحية ومبدعة (الإطار 1).

ويُقاس مفهوم التنمية البشرية بدليل التنمية البشرية الذي يقدر رفاه الإنسان بأبعاد واسعة تتخطى الدخل (الإطار 2).

وانطلاقاً من هذا المفهوم المُحکم على بساطته، وهو التنمية التي محورها الإنسان، صدر على مدى الأعوام الخمسة والعشرين الأخيرة أكثر من عشرين تقريراً عالمياً للتنمية البشرية، وأكثر من 700 تقرير وطني. وقد أسهمت هذه التقارير في إثراء المناقشات حول التنمية، وتقييم نتائجها، وتشجيع الأبحاث والتفكير الخلاق، واقتراح السياسات.

بالعمل يتمكن الأفراد من كسب رزقهم والعيش في أمان اقتصادي، وبالعمل يمكن تحقيق النمو الاقتصادي المنصف، والحد من الفقر، وتعميم المساواة بين الجنسين. ومن العمل يستمد الأفراد القدرة على المشاركة الكاملة في المجتمع، بحس من الكرامة والقيمة الذاتية. والعمل يسهم في الخير العام، والعمل في رعاية الآخرين يوطد التماسك الاجتماعي والتلاحم داخل الأسر والجماعات.

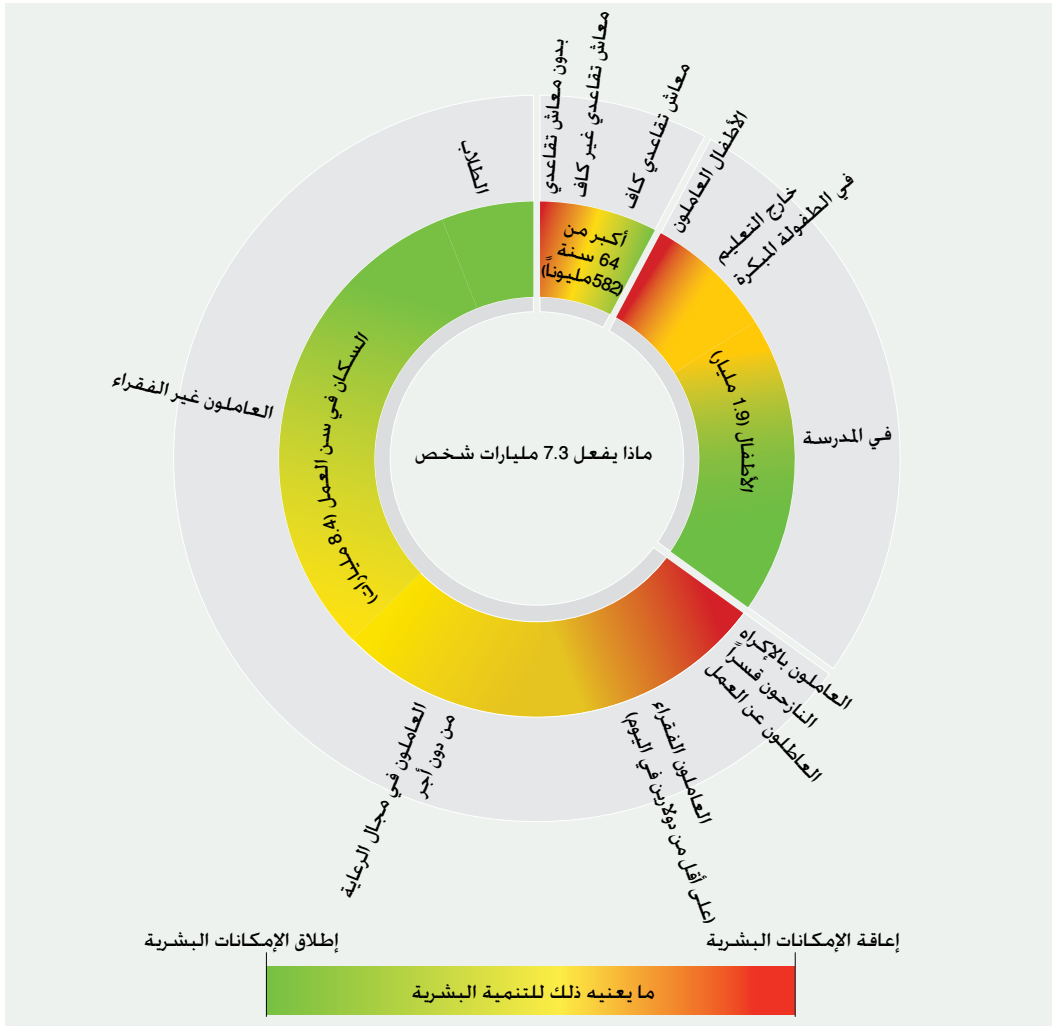
وفي العمل قوة المجتمعات. فعندما يعمل البشر معاً لا يزدون رفاههم المادي فحسب، بل يكونون مخزوناً معرفياً متراكماً تُبنى عليه الثقافات والحضارات. وعندما يكون العمل صديقاً للبيئة، تترام فوائده من جيل إلى جيل. والعمل يحزر طاقات البشر، ويوصل حس الإبداع فيهم والروح الإنسانية.

ويتناول تقرير التنمية البشرية هذا العام كيفية مساهمة العمل في تعزيز التنمية البشرية في ظلّ تحديات متسارعة تطال عالم العمل وتحديات كبرى لا تزال قائمة. وينطلق التقرير من مفهوم واسع للعمل، لا يقتصر على الوظيفة، بل يتجاوزها إلى العمل التطوعي والإبداعي، ويتعمق في الصلة بين العمل والتنمية البشرية، ويركز على العمل في الرعاية، والعمل المدفوع الأجر، ويتطرق إلى مفهوم العمل المستدام.

ويؤكد التقرير أنّ ما بين العمل والتنمية البشرية ليس صلة تلقائية، لأن بعض أشكال العمل، مثل العمل بالإكراه، تتنافى مع التنمية البشرية بما تنطوي عليه من انتهاك لحقوق الإنسان وكرامته وتعدي على حرّيته واستقلالّيته. ومن دون سياسات صائبة، يؤدي انعدام المساواة في الفرص والمكافآت في العمل إلى تعميق الانقسامات والفوارق في المجتمع.

التنمية البشرية هي
في غنى الحياة

العمل يضمّ الأفراد من جميع أنحاء الأرض بشتى الطرق



المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

العمل يحرّر طاقات البشر
ويصقل حس الإبداع فيهم
والروح الإنسانية

الإطار 1

التنمية البشرية: نهج شامل

والتنمية البشرية هي تنمية الإنسان ببناء الإمكانات البشرية، فهي للبشر إذ تحسّن حياتهم وهي من البشر إذ يشاركون بفعالية في كل ما يكون حياتهم. ونهج التنمية البشرية أوسع من نهج أخرى، كنهج الموارد البشرية، أو نهج الاحتياجات الأساسية أو نهج الرفاه البشري.

التنمية البشرية هي عملية توسيع خيارات الإنسان، إذ يصبح في متناوله مزيد من الإمكانات ومتسع من الفرص لاستخدامها. والتنمية البشرية هي أيضاً الهدف، هي إداة الوسيلة والحصيلة. فالتنمية البشرية تقضي بأن يمتلك البشر القدرة على التأثير في كل ما يكون حياتهم. والنمو الاقتصادي هو وسيلة هامة لتحقيق التنمية البشرية ولكنه ليس الغاية.

المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

العمل، لا الوظيفة فقط، يسهم في تقدم الإنسان ويعزز التنمية البشرية

الإطار 2

قياس التنمية البشرية

دليل التنمية البشرية هو دليل مركب يركز على الأبعاد الأساسية الثلاثة للتنمية البشرية وهي عيش حياة مديدة وصحية تُقاس بمتوسط العمر المتوقع عند الولادة؛ والقدرة على اكتساب المعرفة تُقاس بمتوسط سنوات الدراسة والعدد المتوقع لسنوات الدراسة؛ والقدرة على تحقيق مستوى معيشي لائق تُقاس بنصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي. ولقيمة دليل التنمية البشرية حد أعلى قدره 1.0.

ولقياس أكثر شمولاً للتنمية البشرية، يتضمن التقرير أربعة أدلة مركبة أخرى هي دليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة الذي يعدل قيمة دليل التنمية البشرية على أساس عدم المساواة، ودليل التنمية حسب الجنس الذي يقارن قيمة دليل التنمية البشرية بين الإناث والذكور، ودليل الفوارق بين الجنسين الذي يركز على تمكين المرأة، ودليل الفقر المتعدد الأبعاد الذي يقيس أبعاد الفقر التي لا صلة لها بالدخل.

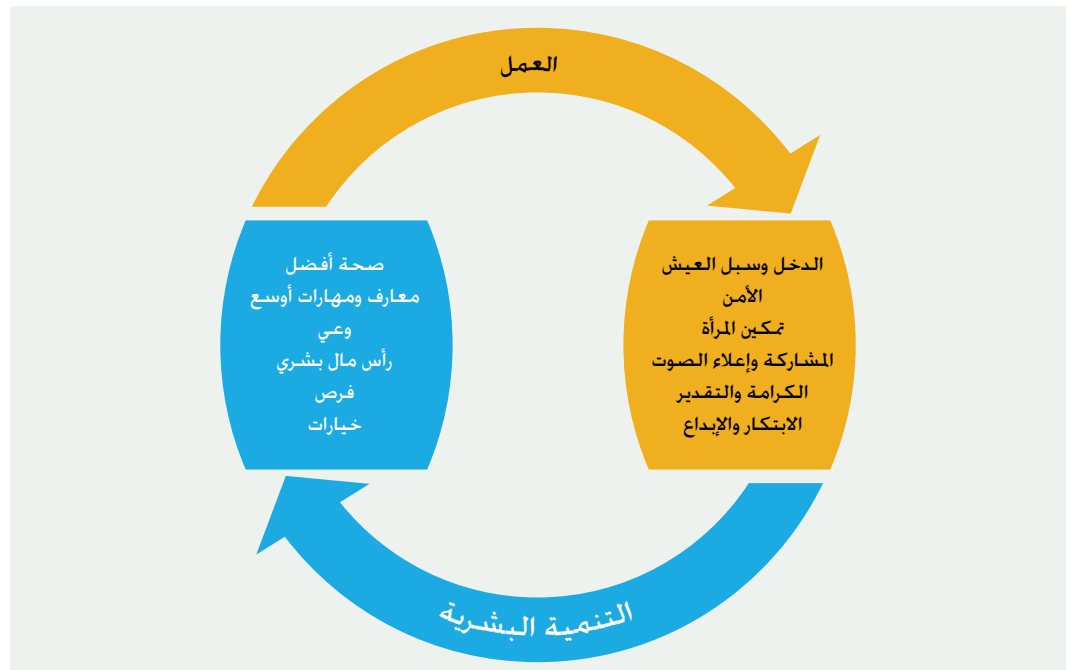
المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

في التنمية البشرية يتسع مفهوم العمل إلى ما هو أبعد وأعمق من الوظيفة أو التشغيل. فالوظائف تؤمن الدخل، وتسهم في صون كرامة الإنسان وتتيح له المشاركة والأمن الاقتصادي. ولكن إطار الوظيفة يُغفل أنواعاً عديدة من العمل تؤثر على التنمية البشرية، كالعامل في الرعاية والعمل التطوعي والعمل الإبداعي في الكتابة أو الرسم. والصلة بين العمل والتنمية البشرية هي صلة ترابط وتفاعل. فالعمل يعزز التنمية البشرية بتأمين الدخل وسبل العيش، والحد من الفقر، وكفالة الإنصاف في النمو. والتنمية البشرية تزيد رأس المال البشري وتوسع فرص الإنسان وخياراته بتحسين الصحة ومستوى المعرفة والمهارة والوعي (الشكل 2).

ويحرز العالم منذ عام 1990، إنجازات كبيرة في التنمية البشرية. وقد ازدادت قيمة دليل التنمية البشرية على مستوى العالم أكثر من الربع، وفي أقل البلدان نمواً أكثر من النصف. وكان هذا التقدم ثابتاً إلى حد ما مع الوقت وفي مختلف المناطق. وتراجع

الشكل 2

العمل والتنمية البشرية في علاقة ترابط وتأثر



المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

يتسع مفهوم العمل إلى ما هو أبعد وأعمق من الوظيفة

ويبقى التقدّم متفاوتاً، والحرمان منتشرًا، والكثير من طاقات البشر دفينًا

بقيت التنمية البشرية متفاوتة بين المناطق كما بين البلدان وداخلها. ففي عام 2014، بلغت قيمة دليل التنمية البشرية في منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي 0.748، مقابل 0.686 في الدول العربية. ولم تتجاوز نسبة وفيات الأمهات 21 وفاة لكل 100,000 ولادة حيّة في بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، بينما بلغت 183 وفاة في جنوب آسيا (الجدول الإحصائي 5).

وعلى الصعيد العالمي، تتقاضى المرأة 24 في المائة أقل من أجر الرجل وهي لا تشغل سوى 25 في المائة من المناصب الإدارية والقيادية في عالم الأعمال، ولا تشغل أي منصب في الإدارة العليا في 32 في المائة من الشركات⁸. ولا تزال حصة المرأة تناهز 22 في المائة من المقاعد النيابية في المجالس الوطنية.

وفي ماليزيا، بلغت حصة العشر الأغنى من السكان 32 في المائة من الدخل القومي في عام 2012، في حين لم تتجاوز حصة العشر الأفقر 2 في المائة⁹. وفي مولدوفا، يحصل 69 في المائة من سكان المدن على مياه الشرب المأمونة، مقارنة بنسبة 23 في المائة من سكان الأرياف¹⁰.

وفي ظل إنجازات متفاوتة في التنمية البشرية، ينتشر الحرمان. ففي العالم، يقاسي 795 مليون شخص الجوع المزمن، ويقضي 11 طفلاً دون سن الخامسة كل دقيقة و33 أمّاً كل ساعة، ويعاني نحو 37 مليون شخص من فيروس نقص المناعة البشرية و11 مليوناً من داء السل¹¹.

ويعتمد أكثر من 660 مليون شخص على مصادر غير محسنة لمياه الشرب، و2.4 مليار شخص على مرافق غير محسنة للصرف الصحي، ويقضي نحو مليار شخص حاجتهم في العراء¹².

وفي العالم 780 مليون بالغ و103 ملايين شاب (من الفئة العمرية 15-24 سنة) لا يلمّون بالقراءة والكتابة. وتضم البلدان المتقدمة 160 مليون شخص من الأميين وظيفياً. ولا يزال 250 مليون طفل يفتقرون إلى المهارات الأساسية، مع أن 130 مليوناً منهم أمضوا أربع سنوات على الأقل في المدرسة¹³.

ومن أخطر أوجه الحرمان البشري عدم استخدام الطاقات البشرية الكامنة، أو قلة استخدامها، أو سوء استخدامها في العمل الذي يعزز التنمية البشرية. ففي عام 2015، كان، حسب الإحصاءات الرسمية للبطالة، 204 ملايين شخص يفتقرون إلى عمل، منهم 74

عدد الذين يعيشون في ظروف التنمية البشرية المنخفضة من 3 مليارات في عام 1990 إلى حوالي مليار نسمة في عام 2014 (الجدول الإحصائي 8). واليوم، بات الإنسان يعيش حياة أطول، والأطفال يلتحقون بالمدارس بأعداد أكبر، وأصبح بإمكان المزيد الحصول على مياه نظيفة وخدمات أساسية للصرف الصحي. ورافق هذا التقدّم ارتفاع في الدخل لتشهد البشرية أعلى مستويات المعيشة في التاريخ. وفي عالم اليوم ثورة رقمية تتيح الاتصال بين الأفراد عبر المجتمعات والبلدان، وتطورات سياسية تسمح لعدد متزايد من الناس بالعيش في ظل نظم ديمقراطية. وفي كل ذلك أوجه هامة للتنمية البشرية.

وبين عامي 1990 و2015، تراجع فقر الدخل في البلدان النامية أكثر من الثلثين وانخفض عدد الذين يعيشون في فقر مدقع في العالم من 1.9 مليار إلى 836 مليون شخص. وانخفض معدل وفيات الأطفال أكثر من النصف، وعدد الوفيات دون سن الخامسة من 12.7 مليون إلى 6 ملايين طفل. وأصبح بإمكان أكثر من 2.6 مليار شخص الحصول على مياه الشرب من مصادر محسنة، وبإمكان 2.1 مليار الوصول إلى مرافق محسنة للصرف الصحي، حتى مع ارتفاع عدد سكان العالم من 5.3 إلى 7.3 مليارات نسمة¹. وقد أسهم في هذا التقدّم العمل الذي يقوم به 7.3 مليارات شخص بأشكال شتى. فعمل نحو مليار شخص في الزراعة وما يزيد عن 500 مليون مزرعة عائلية، ينتج أكثر من 80 في المائة من غذاء العالم ويساهم في تحسين التغذية والصحة². وعمل 80 مليوناً في الصحة والتعليم يساهم في بناء القدرات البشرية³. وعمل أكثر من مليار شخص في قطاع الخدمات يساهم في التقدّم البشري. ففي الصين والهند، يبلغ عدد الوظائف في الطاقة النظيفة 23 مليون وظيفة تساهم في الاستدامة البيئية⁴.

وللعمل قيمة اجتماعية أبعد من مكاسب العاملين الأفراد. فعمل أكثر من 450 مليوناً من رواد الأعمال يساهم في الابتكار والإبداع⁵، وعمل نحو 53 مليوناً من العاملين المنزليين لقاء أجر يلبي حاجة الناس إلى الرعاية⁶. والعمل في رعاية الأطفال يربّي الأجيال للمستقبل. والعمل في رعاية المسنّين وذوي الاحتياجات الخاصة يساعدهم في استخدام إمكاناتهم. وعمل الفنانين والموسيقيين والكتاب يثري حياة كلّ إنسان. وعمل أكثر من 970 مليون شخص في أنشطة تطوعية في السنة يساعد العائلات والمجتمعات، ويبني الشبكات الاجتماعية ويوطّد التماسك الاجتماعي⁷.

تراجع عدد الذين يعيشون
في ظروف التنمية
البشرية المنخفضة حوالي
ملياري نسمة

مليون شاب. كما كان 830 مليون شخص في العالم من العاملين الفقراء، يعيشون على أقل من دولارين في اليوم، وأكثر من 1.5 مليار هم في نمط تشغيل غير مستقر، يفتقرون إلى ظروف العمل اللائق، وإمكانية إعلاء الصوت، والضمان الاجتماعي¹⁴. ويزداد إطلاق هذه الطاقات أهمية في مواجهة التحديات الماثلة أمام التنمية البشرية. لناخذ مثلاً عدم المساواة في الدخل والثروات والفرص. يستخدم اليوم نحو 80 في المائة من سكان العالم 6 في المائة فقط من ثروته. وبحلول عام 2016، يُتوقع أن يستأثر الواحد في المائة الأغنى من السكان بأكثر من 50 في المائة من الثروة. وفي العمل، لا تكافؤ بين الأجور والإنتاجية، وحصص العاملين من الدخل في انخفاض¹⁵.

وسيكون للنمو السكاني، وهو في الغالب من جنوب آسيا وعلى نحو متزايد من جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى، آثار بالغة على التنمية البشرية، ولا سيما على فرص العمل، والنقص في عدد مقدمي الرعاية نسبة إلى الاحتياجات، وتأمين الحماية الاجتماعية. وتشير التقديرات الأخيرة إلى نقص قدره 13.6 مليون عامل في مجال الرعاية على الصعيد العالمي، بسبب عجزاً حاداً في خدمات الرعاية الطويلة الأمد لمن هم فوق سن 65 سنة¹⁶. وسيكون لعوامل عدة منها طول الحياة، والتقدم في السن، وتزايد عدد الشباب، ونسب الإعالة أثر على التنمية أيضاً. ويتوقع أن يزيد عدد سكان المدن بحلول عام 2050 إلى 6.2 مليارات شخص، فُجهد في استيعاب أكثر من ثلثي سكان العالم¹⁷.

وتتهدد الأمن البشري مخاطر من مصادر جمة. ففي أواخر عام 2014، كان 60 مليون شخص من سكان العالم في عداد النازحين¹⁸. وبين عامي 2000 و2013، ازدادت الخسائر في الأرواح نتيجة للإرهاب العالمي والمحلي أكثر من خمسة أضعاف، إذ ارتفع عدد الضحايا من 3,361 إلى 17,958 ضحية¹⁹. ومن أسوأ ما يتهدد التنمية البشرية العنف الجسدي أو الجنسي الذي تتعرض له امرأة من كل ثلاث نساء²⁰.

وتتهدد التنمية البشرية صدمات ومخاطر شتى، من أوبئة، ومشاكل صحية، وأزمات اقتصادية ومالية، وحالات انعدام الأمن الغذائي وأمن الطاقة. فقد أصبحت الأمراض غير المعدية (أو المزمنة)، مثلاً، من المخاطر التي تهدد الصحة على الصعيد العالمي، تؤدي بحياة 38 مليون شخص في السنة، ثلاثة أرباعهم تقريباً (28 مليوناً) من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل²¹. ويعاني من السمنة

نحو 30 في المائة (2.1 مليار) من سكان العالم، أكثر من ثلاثة أضعافهم في مناطق البلدان النامية²². وفي مختلف أنحاء العالم، يزداد تعرض المجتمعات لتداعيات تغير المناخ، ومنها خسارة التنوع البيولوجي، وهو مصدر حياة للعديد من المجتمعات الفقيرة. ويعيش حوالي 1.3 مليار من السكان على أراض هشة²³. وتصيب أضرار الكوارث الطبيعية الملايين.

بعض العمل خير للتنمية البشرية، لكن البعض الآخر نقيض لها: الصلة ليست تلقائية

الصلة بين العمل والتنمية البشرية ليست تلقائية. فهي رهن بنوعية العمل، وظروفه، وقيمه المجتمعية. وتوفر العمل لا يلغي أهمية المتطلبات الأخرى. فهل العمل آمن؟ هل يحمل الاكتفاء والرضا لصاحبه؟ هل يفتح أمامه آفاق التقدم؟ هل يسمح له أن يعيش التوازن بين العمل والحياة الشخصية؟ هل يتيح فرصاً متساوية بين الرجال والنساء؟

ومن محدّدات نوعية العمل أن يصون في الإنسان حس الكرامة ويغذي فيه الشعور بالفخر، ويتيح له المشاركة والتفاعل. ولمساهمة العمل في الاستدامة البيئية أثر في تحسين صلته مع التنمية البشرية. ويكون ذلك عندما يتجاوز العمل المكاسب الفردية ليساهم في أهداف اجتماعية مشتركة، كالحد من الفقر وعدم المساواة، وتوطيد التماسك الاجتماعي، وبناء الثقافة والحضارة.

وتتلاشى قيمة العمل وصلته بالتنمية البشرية عندما يشوبه التمييز والعنف. ومن أوضح أشكال التمييز، ما يقع بين المرأة والرجل في المناصب والأجور والمعاملة. ففي الولايات المتحدة الأمريكية، لا تتجاوز رواتب النساء المتخصصات في المجال المالي 66 في المائة من رواتب الرجال²⁴. ويمكن أن يحدث التمييز أيضاً على أساس العرق، أو الأصل الإثني، أو الإعاقة، أو الميل الجنسي. ففي أمريكا اللاتينية، تقدّر الفجوة في الرواتب بين المجموعات الإثنية الأصلية وسائر فئات السكان بنحو 38 في المائة²⁵. وتضعف الصلة بين العمل والتنمية البشرية بفعل العنف في مكان العمل أو العنف المهني، أي التهديد والاعتداء الجسدي أو اللفظي. ففي عام 2009، تعرّض حوالي 30 مليون عامل في الاتحاد الأوروبي للعنف في العمل، من مضايقات، وأعمال ترهيب وتخويف وعنف جسدي، 10 ملايين منهم في مكان العمل و20 مليوناً خارجه²⁶.

في العالم يقضي 11 طفلاً
دون سن الخامسة كل دقيقة
و33 أمّاً كل ساعة

الصلة بين العمل والتنمية البشرية ليست تلقائية

وتضعف الصلة بين العمل والتنمية البشرية أيضاً في حالات النزاع وما بعده. وفي مثل هذه الحالات، لا يكون مضمون العمل واضحاً، وقد تُختزل التنمية البشرية بهجوم البقاء.

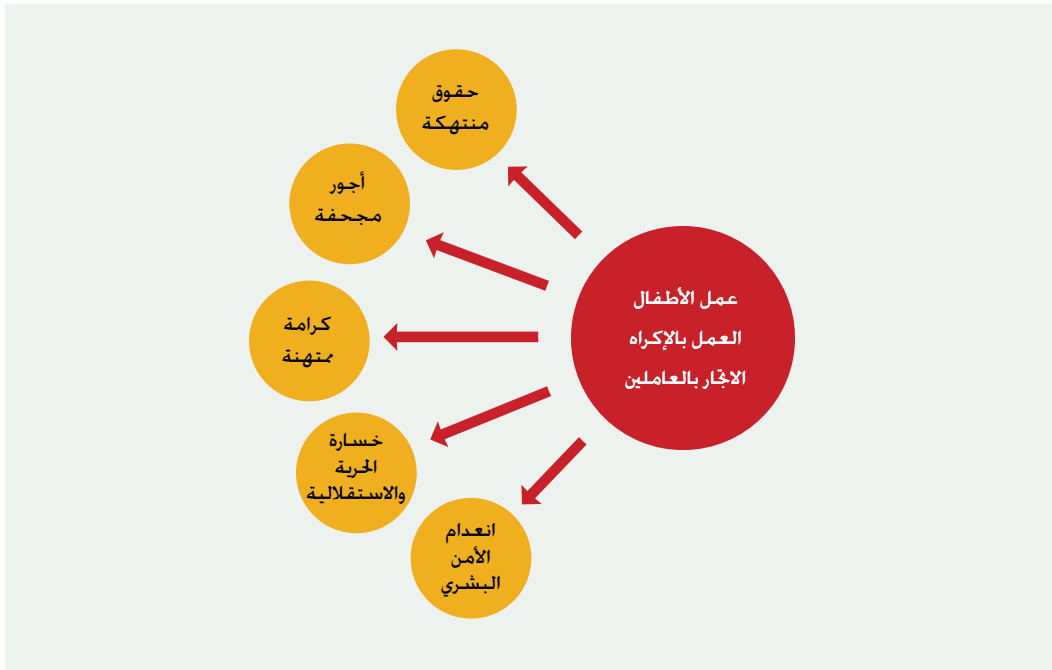
والعمل في بعض الظروف هو نقيض للتنمية البشرية. ويضطر الكثيرون من الناس للقبول بعمل يضيّق أمامهم خيارات الحياة. ويعمل الملايين، من أطفال وعاملين في الجنس وعاملين بالإكراه وعاملين متجر بهم، في ظروف من التعسف والاستغلال، حيث تتعرض حقوقهم الأساسية وكرامتهم للانتهاك (الشكل 3). ويعمل الملايين من العاملين المنزليين والمهاجرين والعاملين في الجنس وفي الصناعات الخطرة في ظروف قاسية ومهينة.

وفي العالم نحو 168 مليون طفل عامل، أي حوالي 11 في المائة من مجموع الأطفال، منهم 100 مليون فتى و68 مليون فتاة. ونصف هؤلاء تقريباً يشتغلون في أعمال خطيرة²⁷.

وفي عام 2012، كان 21 مليون شخص في العالم يتعرضون للعمل بالإكراه وللاتجار بهدف الاستغلال في العمل أو في الجنس، ويعيشون ظروفاً تبلغ حد الاسترقاق، وقد تعرّض 14 مليوناً للاستغلال في العمل و4.5 ملايين للاستغلال الجنسي. وكان للنساء والفتيات النصيب الأكبر من هذا الاستغلال، وتشير

الشكل 3

العمل في ظروف قاسية واستغلالية ينهك التنمية البشرية



المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

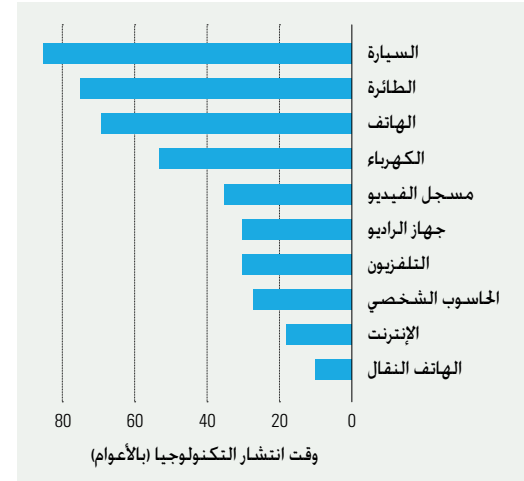
التقديرات إلى أن العمل بالإكراه ينتج 150 مليار دولار من الأرباح غير المشروعة في السنة²⁸.

وبعد الاتجار بالأسلحة والمخدرات، يأتي الاتجار بالبشر بين أكبر مصادر الربح غير المشروع في العالم. فبين عامي 2007 و2010، وقع ضحيته أشخاص من 136 جنسية في 118 بلداً، 55 إلى 60 في المائة منهم نساء²⁹.

وانتشرت في العالم مؤخراً ظاهرة الاتجار بالمهاجرين غير النظاميين. وتتقاضى شبكات المتاجرين المال من المهاجرين اليائسين الذين يحاولون عبور البحار والأراضي بطريقة غير نظامية إلى بلدان أخرى. وفي عام 2014، قضى حوالي 3,500 شخص، وربما أكثر بكثير، في البحر الأبيض المتوسط جراء انقلاب أو غرق قوارب كانت تقلهم إلى أوروبا، ولا سيما من ليبيا³⁰.

والعمل المنزلي هو مصدر دخل لملايين العاملين، معظمهم من النساء. وإذا ما توقّرت تدابير الحماية المناسبة، يمكن العمل المنزلي العاملين في هذا المجال ويساعدهم على انتشال أسرهم من الفقر. غير أن سوء المعاملة شائع في العمل المنزلي المدفوع الأجر، وكثيراً ما يطال العاملات المهاجرات. وعندما تكون الأطر القانونية غير كافية أو غير نافذة، يلجأ أصحاب

سرعة انتشار التكنولوجيات الجديدة في الولايات المتحدة الأمريكية



ملاحظة: يُقصد بالانتشار الوقت الذي استغرقه وصول التكنولوجيا إلى 50 في المائة من السكان.
المصدر: Donay 2014.

ففي الأعوام العشرة الأخيرة، تضاعف حجم التجارة بالسلع والخدمات، ليصل إلى 24 تريليون دولار تقريباً في عام 2014، بعد أن كان 13 تريليون دولار في عام 2005. وتزايدت أيضاً المكونات الرقمية في هذه الحركة التجارية³³.

وبلغ اعتماد التكنولوجيا الرقمية وانتشارها من السرعة ما يُذهل. ففي الولايات المتحدة الأمريكية، استغرق حصول نصف السكان على هاتف في عصر الهاتف الثابت أكثر من 50 عاماً. أما في عصر الهاتف النقال، فأقل من عشرة أعوام (الشكل 4). وفي أواخر عام 2015، سيتجاوز عدد مستخدمي الهاتف النقال في العالم 7 مليارات وعدد مستخدمي الإنترنت 3 مليارات³⁴.

والواقع أن الانتفاع من الثورة الرقمية متفاوت بين المناطق، وبين الجنسين، وبين الفئات العمرية، وبين الأرياف والمدن. ففي عام 2015، بلغت نسبة نفاذ الأسر إلى الإنترنت 81 في المائة في البلدان المتقدمة مقابل 34 في المائة في البلدان النامية و7 في المائة في أقل البلدان نمواً³⁵.

وتجمع العولمة بين العاملين والشركات في شبكات عالمية من خلال تليزيم العمل وسلاسل القيمة العالمية. وتنقل الشركات بعض مهامها أو أنشطتها الفرعية إلى بلدان أخرى أو تعتمد على التليزيم أو التعاقد من الباطن، أو إلى الاثنين معاً، بحثاً عن الكلفة الأقل. وتوظف شركة آبل (Apple) مثلاً 63,000 عامل فقط من أصل أكثر من 750,000 شخص من مختلف أنحاء العالم يعملون في تصميم منتجاتها وبيعها وتصنيعها وتجميعها³⁶.

وقد باتت أنشطة اقتصادية كثيرة جزءاً من سلاسل القيمة العالمية التي تعبر حدود البلدان، لا بل حدود القارات أحياناً. ويبدأ هذا التكامل من المواد الخام والمكونات الفرعية، ليشمل الوصول إلى الأسواق وخدمات ما بعد البيع. وإنتاج السلع والخدمات الوسيطة موزَّع ضمن عمليات مجزأة، ومنتشرة عبر الحدود الدولية، تتولى تنسيقها عبر القطاعات شركات متعددة الجنسيات.

وفي الأعوام الأخيرة، أصبحت المعرفة أساساً في الإنتاج. وحتى في الصناعة التحويلية، تستمد السلع التامة الصنع قيمتها أكثر فأكثر من المضمون المعرفي. وفي عام 2012، بلغت قيمة التجارة بالسلع والخدمات والمشتقات المالية الكثيفة المضمون المعرفي 13 تريليون دولار، مسجلة نمواً تجاوزت سرعته 1.3 مرة سرعة نمو التجارة بالسلع الكثيفة الاستخدام لليد العاملة، لتصبح لها حصة أكبر في مجموع المبادلات التجارية بالسلع والخدمات³⁷.

في العالم 168 مليون طفل
عامل و 21 مليون شخص
يعملون بالإكراه

العمل إلى التهديد والإكراه لدفع أجور زهيدة أو للتهرب من دفع الأجور. وقد يجبرون العاملين المنزليين على العمل دوماً طويلاً يصل إلى 18 ساعة في اليوم، من دون إجازات. وكثيراً ما تكون ظروف عمل هؤلاء رديئة، لا طعام كافٍ ولا رعاية صحية، وقد يقعون ضحايا الاعتداء الجسدي أو الجنسي³¹.

والتعدين هو من أكثر المهن خطورة في العديد من البلدان. فهذا القطاع الذي لا يستوعب أكثر من 1 في المائة من القوى العاملة في العالم (30 مليون عامل)، يسبب 8 في المائة من حوادث العمل القاضية، والعديد من الإصابات والأمراض التي تؤدي إلى الإعاقة، مثل السحار الرئوي (مرض الرئة السوداء)³².

العولمة وثورة التكنولوجيا تغييران بسرعة طبيعية عملنا وطريقته

تغيّرت ظروف العمل بفعل العولمة وثورة التكنولوجيا، ولا سيما الثورة الرقمية. ولهذا التغيّر تأثير على التنمية البشرية. فالعولمة وثقت الترابط العالمي، وأثرت على أنماط التجارة، والاستثمار، والنمو، واستحداث فرص العمل وإزالتها، وعلى شبكات العمل الإبداعي والتطوعي. وبتنا نعيش في ثورات تكنولوجية متجددة ومتسارعة.

المشاكل الاجتماعية، ينشئون شركات لا تبغي العائد وتتجنب الخسارة (تعيد استثمار جميع أرباحها في الداخل)، تهدف إلى الاستدامة المالية الذاتية وإلى تحقيق أعلى قدر من المكاسب الاجتماعية.

عولمة العمل: مكاسب للبعض وخسائر للبعض الآخر

بدأت وظائف التجميع في البلدان المتقدمة تنتقل عبر التلزم إلى مناطق تجهيز الصادرات ما إن باشرت البلدان النامية التصنيع الموجه نحو التصدير. وكان تأثير هذا التغيير إيجابياً على فرص العمل ولو تفاوتت نوعية العمل ودقة إنفاذ معاييرها، وكثيراً ما عزز التنمية المحلية في البلدان النامية الكبيرة، كالصين والمكسيك، والصغيرة، كالجمهورية الدومينيكية، وسري لانكا، وكوستاريكا.

وبدأ تلزم وظائف الخدمات خارج حدود البلد يزدهر منذ التسعينات، عندما سمح التقدم في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بتأمين العديد من خدمات الدعم عن بعد. فبين عامي 2000 و2010، مثلاً، ارتفع عدد فرص العمل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الهند من 284,000 إلى أكثر من مليونين⁴⁰. ويشهد قطاع الخدمات في الاتحاد الروسي وأمريكا اللاتينية وأفريقيا توسعاً مماثلاً، وذلك تلبية لمصالح الشركات في الاستفادة من فارق الوقت بين المناطق لتأمين الخدمات على مدار الساعة⁴¹. غير أن التلزم للبلدان النامية لم يأت بالفائدة على جميع القطاعات والعاملين.

فالتلزم الذي يأتي بفوائد على مناطق البلدان النامية، يلحق أضراراً بالعاملين في البلدان المتقدمة. وتتفاوت التقديرات، وتبدو الآثار أقل وضوحاً في الأجل الطويل منها في الأجل القصير. ولكن الصناعات التحويلية تخسر من الوظائف أكثر من قطاعات الخدمات. فخسائر الوظائف في الأجل القصير بسبب نقل الخدمات إلى الخارج يتراوح بين صفر في بعض البلدان وما يقرب من 55 في المائة من مجموع خسائر الوظائف في البرتغال⁴².

واليوم، تبدو وظائف الدعم الإداري، والعمليات المالية والتجارية، وأعمال الحاسوب والرياضيات أكثر الوظائف المرجحة للتلزم. ففي أستراليا وكندا والولايات المتحدة الأمريكية، تتراوح نسبة الوظائف التي يمكن نقلها إلى الخارج بين 20 و29 في المائة من مجموع الوظائف، ولكن من المستبعد أن تنتقل كلها⁴³. وتقع وظائف كثيرة من هذه النسبة في فئات المهارات المتوسطة والعالية في قطاع الخدمات،

ورسمت الثورة الرقمية حدوداً جديدة للعمل، في إطار مفاهيم اقتصاد المشاركة (GrabTaxi)، وتلزم الأعمال (UpWork)، والعمل الحشدي (Mechani-cal Turk)، والترتيبات المرنة في العمل. كما غيرت الثورة الرقمية العمل الإبداعي، وأدت إلى تمكين صغار المنتجين والحرفيين.

والتقدم التكنولوجي لم يغيّر أنماط العمل فحسب، بل هو محرك لأشكال جديدة من الإبداع والابتكار. وتعمل أفرقة من المتعاونين وأصحاب الرؤى على تحويل الأفكار إلى سلع وخدمات ملموسة. وقد كان للابتكارات في عالم الحاسوب والإلكترونيات دور حيوي في هذا النمو. ففي عام 2012، بلغت حصتها من مجموع براءات الاختراع الجديدة أكثر من ضعف ما كانت عليه في عام 1990، إذ ارتفعت من 25 في المائة إلى نحو 55 في المائة³⁸.

كما غيرت الثورة الرقمية نمط العمل التطوعي، فأصبح بالإمكان إنجازها في بيئة افتراضية (على الإنترنت أو رقمياً). وفي عام 2014، أتاحت شبكة متطوعي الأمم المتحدة على الإنترنت لنحو 10,887 شخصاً (60 في المائة منهم نساء) المساهمة بمهاراتهم في العمل الإنمائي³⁹.

ومن التكنولوجيات الفاعلة في تغيير أنماط العمل التكنولوجيات السحابية، والطباعة ثلاثية الأبعاد، والروبوت المتطور، وتخزين الطاقة، وأتمتة العمل المعرفي. فهذه التكنولوجيات، التي تعتمد على البرمجيات الذكية، ستحوّل تنظيم العمل المعرفي وإنتاجيته، وتمكّن الملايين من استخدام أجهزة المساعدة الرقمية الذكية.

وفي عالم العمل الجديد، من الضروري أن يكتسب العاملون المزيد من المرونة والقدرة على التكيف، وأن يملكو الاستعداد للتدريب، والتنقل، والتفاوض على ظروف العمل. ومن الضروري أيضاً أن يخصصوا مزيداً من الوقت للبحث عن الفرص الجديدة.

وأكثر الأفراد صلة بالعالم الجديد هم من جيل الألفية، المولودون منذ عام 1980. فهذا الجيل كُبر مع تكنولوجيات رقمية وتكنولوجيات متقدمة للمعلومات والاتصالات تخترق جميع مناحي الحياة. وترعرع وسط شيوع مفاهيم مثل المرونة، والقدرة على التكيف، والعمل غير التقليدي.

ويتطلع أفراد هذا الجيل إلى عمل يتجاوز جني الأرباح، ساعين إلى حل المشاكل البيئية والاجتماعية سعيهم إلى كسب الرزق.

ويكون أصحاب المشاريع الاجتماعية قوة عاملة جديدة. وهؤلاء هم أصحاب قضية، يلتزمون بحل

بتنا نعيش في ثورات
تكنولوجية متجددة ومتسارعة

وتقع ضغوط السوق الناتجة من سلاسل القيمة العالمية على العاملين سواء في انخفاض الأجور بفعل المنافسة العالمية، واتساع القطاع غير النظامي وانعدام الأمن التعاقدى (من خلال تعدد سلاسل التعاقد من الباطن)، أو في تسريح العاملين (خلال فترات الركود). وتعتمد الشركات المتعددة الجنسيات على القوى العاملة المجردة الحقوق، فتستخدمها بعقود لمدة محددة، وعقود مؤقتة، وعقود مستقلة، وللعمل في المشاريع، والتعاقد من الباطن، وذلك لكسب المزيد من المرونة والتحكم بتكاليف الإنتاج⁴⁶. والمشاركة في سلاسل القيمة تتيح للبعض فرص عمل لائقة وأمنة، وتترك البعض الآخر في ظروف عمل غير مستقرة (حتى في البلد الواحد والقطاع الواحد)، وذلك في نوع من "الازدواجية في نظام العمل".

الاستفادة من مستقبل الثورة الرقمية ليس قضية صدفة أو قدر، بل مهارة وبصيرة

تؤدي التكنولوجيات الجديدة إلى تحويل أنواع وطرق العمل الذي يزاوله البشر. وهذا التغيير ليس جديداً، لكنه يعيد تشكيل الصلة بين العمل والتنمية البشرية، وأنواع السياسات والمؤسسات اللازمة لتحقيق كل ما هو إيجابي للبشر.

فالتكنولوجيات الرقمية، بما هي عليه من انتشار ونفاذ، تغير عالم العمل في كل مكان، ولكن آثارها تتفاوت بين بلد وآخر. وتبلغ بعض التكنولوجيات من الانتشار ما يعبر حدود القطاعات، كتكنولوجيات المعلومات والاتصالات، والهواتف النقالة، وغيرها من الأجهزة اليدوية. ولكن هياكل الإنتاج والتشغيل، واستخدامات التكنولوجيا الرقمية، ستبقى مختلفة بين بلد وآخر، بسبب اختلاف الحيز الذي تشغله الزراعة والصناعة والخدمات في الاقتصاد، وحجم الموارد التي تُستثمر في توسيع إمكانات البشر. كما تختلف بين بلد وآخر أسواق العمل، ونسبة العمل غير المدفوع الأجر، وأنواع أماكن العمل، لذلك تختلف آثار التكنولوجيات الرقمية على العمل.

ولا يقتصر تأثير الثورة الرقمية على صناعات التكنولوجيات المتقدمة، بل يطال أيضاً مجموعة واسعة من الأنشطة غير النظامية، من الزراعة إلى البيع في الشوارع. وترتبط بعض هذه الأنشطة باستخدام الأجهزة النقالة. ففي إثيوبيا، يستخدم المزارعون الهواتف النقالة للاطلاع على أسعار البن⁴⁷. وفي المملكة العربية السعودية، يستخدم المزارعون التكنولوجيا اللاسلكية لتوزيع مياه الري الشحيحة في زراعة القمح⁴⁸. وفي بعض القرى في

التي يمكن الاضطلاع بها بكلفة أقل في الخارج، مع ارتفاع مستويات التعليم وتطور البنى الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

وينتج من نقل الأنشطة إلى الخارج فوائد جمة على صعيد توفر فرص العمل في البلدان المستقبلية. غير أن الأفراد الذين يخسرون وظائفهم قد يحتاجون إلى التدريب واكتساب المهارات الجديدة التي تتطلبها البيئة التنافسية. ولتسهيل التكيف مع البيئة الجديدة، لا بد من وضع برامج تساعد الأفراد على إيجاد فرص عمل جديدة، وتطوير مهاراتهم، وتأمين الحصول على حد أدنى من الدخل. ويمكن أن يعزز التدريب قدرة العاملين في البلدان النامية على الفوز بالوظائف الجديدة.

وأدى دمج البلدان النامية في سلاسل القيمة العالمية إلى زيادة فرص العمل المدفوع الأجر، وحقق تحوُّلاً في مشاركة المرأة في القوى العاملة (إذ نتاح أمام الكثيرات فرص للعمل في صناعة الملابس). وفي عام 2013، بلغ عدد المنخرطين في سلاسل القيمة العالمية 453 مليون عامل (بعد أن كان 296 مليوناً في عام 1995)، منهم 190 مليون امرأة⁴⁴. ولكن هذا الاندماج لا يقول الكثير عن نوعية العمل، وعن توسيع إمكانات العاملين. ويطرح تساؤلات حول ما هو متاح للعاملين من مستويات الحماية وفرص تطوير المهارات.

فنظام سلسلة القيمة العالمية ينتج رابحين وخاسرين، داخل البلدان والقطاعات وفي ما بينها. والطبيعة المتقلّبة لسلاسل القيمة العالمية يمكن أن تحدّ من الأمن الوظيفي، وتضع الحكومات والمتعاقدين تحت ضغوط متزايدة لتخفيض الكلفة. وهذا الوضع يضيق على أجور العاملين وظروف عملهم، ولا سيما في فئات المهارات غير المتخصصة. وتواجه البلدان النامية خطر المكوث في الحلقات المنخفضة من سلاسل القيمة العالمية، حيث تضيق فرص العمل وتطوير المهارات والاطلاع على التكنولوجيات الجديدة.

وكان الانتقال إلى سلاسل القيمة العالمية مصدر تعقيدات جديدة للعاملين في البلدان المتقدمة والبلدان النامية معاً. فما هي المكاسب التي تأتي على العاملين جراء مزاولتهم أعمال ضمن سلاسل القيمة العالمية، مقارنة بالبقاء خارج نطاقها؟ وفي الواقع ما يدل على أن الإنتاجية ترتفع في بيئة العمل ضمن سلاسل القيمة العالمية، لكن أجور العاملين تبقى نفسها ضمن سلاسل القيمة العالمية وخارجها⁴⁵. وهذا التناقض يثير تساؤلات حول كيفية توزّع فوائد هذه الزيادة في الإنتاجية بين العاملين ورأس المال.

في الأعوام الأخيرة، أصبحت المعرفة أساساً في الإنتاج

بنغلاديش، تستخدم صاحبات الأعمال الحرة الهواتف لتقديم الخدمات للجيران لقاء أجر.

وتسهل الهواتف النقالة اليوم الكثير من نواحي العمل من خلال المكالمات الصوتية، والرسائل القصيرة، والتطبيقات النقالة. وتستفيد من التكنولوجيا أنشطة كثيرة في القطاعين النظامي وغير النظامي، في العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر، من بيع الأغذية في القاهرة، وتنظيف الشوارع في السنغال، إلى تقديم الرعاية في لندن.

ويساهم استخدام الإنترنت والهاتف النقال في تمكين الأفراد من تطوير قدرتهم على الإبداع والابتكار. والإمكانات كثيرة إذا ما تحققت المساواة في الحصول على هذه الخدمات بين الرجال والنساء، وبين المدن والأرياف. وإذا تساوت البلدان النامية بالبلدان المتقدمة في النفاذ إلى الإنترنت، فيمكن الوصول بالمكاسب المحققة إلى 2.2 تريليون دولار في الناتج المحلي الإجمالي، واستحداث أكثر من 140 مليون فرصة عمل، 44 مليوناً منها في أفريقيا و65 مليوناً في الهند. ويمكن تحسين الإنتاجية في البلدان النامية على المدى الطويل بنسبة قدرها 25 في المائة⁴⁹.

وقد مكن الاقتصاد الرقمي العديد من النساء من الحصول على عمل يتيح لهن استثمار طاقاتهم في الإبداع والابتكار. وفي عام 2013، بلغ عدد النساء اللواتي يستخدمن الإنترنت 1.3 مليار امرأة⁵⁰، وقد دخلت بعضهن معترك التجارة الإلكترونية في ريادة المشاريع، واستطاعت أخريات إيجاد فرص العمل من خلال آلية العمل الحشدي، أو في الخدمات الإلكترونية. ولكن هذا العالم الجديد في العمل يحبذ ذوي المهارات والمؤهلات في مجال العلوم والتكنولوجيا، حيث تقل نسبة النساء.

وبيتيح هذا العالم الجديد خيارات عمل للمسنين، في حال رغبتهم في الاستمرار في العمل أو عدم قدرتهم على تحمل أعباء التقاعد. ويعمل معظم العاملين المسنين والشباب في أسواق عمل مختلفة (فلا مجال للإحلال المباشر بين الفئتين)، ولا داعي للقلق من خسارة قد تقع على الشباب بسبب إصرار المسنين على مواصلة العمل.

وبعد، تبقى المخاطر ماثلة والكثير من الوعود غير محقق. وقد نكون على مفترق حافل بالآثار الإيجابية والسلبية. فالتغيير الذي تحدثه ثورة التكنولوجيا منحاها للمهارات، والحصيلة انخفاض في الطلب على العاملين من فئات المهارات غير المتخصصة وزيادة في الطلب على العاملين من فئات المهارات المتخصصة. ويأتي هذا التغيير، بحكم

تعريفه، لصالح رأس المال البشري المرتفع، ويحدث حالة استقطاب في فرص العمل.

ففي الأعلى، تؤول الوظائف الجيدة لذوي التحصيل المرتفع في التعليم والمهارات. ويكون المهندسون الذين يصممون ويختبرون المركبات الجديدة، في قطاع السيارات مثلاً، أكبر المستفيدين. وفي الأسفل، ستبقى وظائف في قطاع الخدمات، كتنظيف المكاتب، قليلة المهارات ومنخفضة الإنتاجية ومدنية الأجر. وفي الوسط، ستلغى العديد من الوظائف في المكاتب والمصانع. وسيكون أكبر الخاسرين من العاملين الذين يقومون بأعمال روتينية لا تتطلب مهارات متخصصة (الشكل 5).

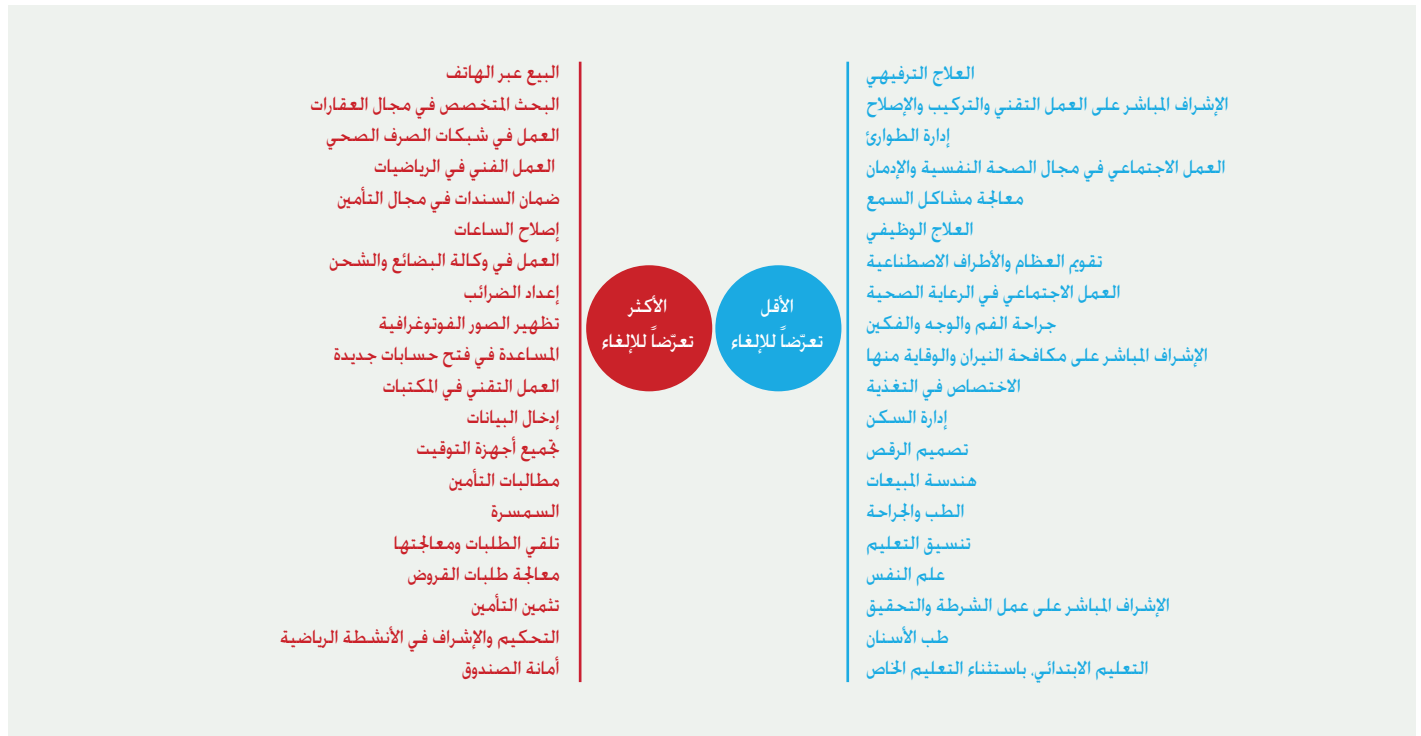
وستبقى وظائف معرفية من التعقيد ما يتجاوز قدرة ذوي الكفاءات من المستوى المقبول. وستشكو بعض الصناعات من نقص في المهارات، وستتوجه الشركات المستعدة لدفع أفضل الأجور لأفضل المواهب إلى السوق العالمية. وإضافة إلى حالة الاستقطاب على صعيد البلدان، ستكون القوى العاملة مقسمة إلى طبقات على الصعيد الدولي، حيث تكون السوق الوطنية مصدراً للعاملين من فئة المهارات غير المتخصصة، والسوق العالمية مصدراً للعاملين من فئة المهارات المتخصصة.

واليوم هو زمن المهارات المتخصصة والتعليم المناسب، لأن العاملين بهذه الصفات هم الذين يستخدمون التكنولوجيا لتكوين القيمة والحفاظ عليها. وقد ولى زمن المهارات والقدرات المتوسطة، لأن الحاسوب والروبوت والتكنولوجيا الرقمية تكتسب هذه المهارات والقدرات بسرعة فائقة.

ومما بشرت به الثورة الرقمية زيادة في الإنتاجية وبالتالي في الأجور. فلم تتحقق هذه ولا تلك، فلا الإنتاجية تحسنت بالمعدلات المتوقعة، وما سُجل من تحسّن لم يحقق سوى القليل من المكاسب للأجور. وفي العديد من الاقتصادات (كما في هولندا)، اتسعت الفجوة بين نمو الإنتاجية وزيادة الأجور على مدى السنين، والأخطر من ذلك أن متوسط الأجور يحجب ثنائية الركود في الأجور الحقيقية لمعظم العاملين والارتفاع الحاد في مكاسب ذوي الدخل المرتفع.

وقد رافق ثورة التكنولوجيا تقاوم في عدم المساواة. ويحصل العاملون على حصة متناقصة من مجموع الدخل. وحتى الأشخاص الذين تحسن مستوى تعليمهم وتدريبهم، وبات بإمكانهم العمل بإنتاجية أعلى، قد لا يكافأون بأجور أعلى، أو باستقرار في ظروف العمل، أو بتقدير في المجتمع. وتناقص نصيب العاملين من الدخل قد يعتبر نتيجة لتباطؤ النمو في متوسط الأجور الحقيقية. فبينما ترتفع

أكثر الوظائف وأقلها تعرضاً للإلغاء بفعل الأتمتة



ملاحظة: ترتيب المهن حسب احتمال تحوّلها إلى وظائف آلية من الأقل باللون الأزرق إلى الأكثر باللون الأحمر. والمهن مصنفة حسب معايير التصنيف المهني لوزارة العمل في الولايات المتحدة الأمريكية. المصدر: Frey and Osborne 2013.

والتقاليد الاجتماعية، والأدوار التاريخية للمرأة والرجل. ويشمل العمل في الرعاية الأعمال المنزلية، كتحضير الطعام للأسرة، وتنظيف المنزل، وجمع المياه والوقود، وكذلك رعاية الأطفال والمسنين والمرضى من أفراد الأسرة، في الأجلين القصير والطويل. وفي معظم البلدان والمناطق، تعمل المرأة أكثر من الرجل. وتشير التقديرات إلى أن مساهمة المرأة في العمل على الصعيد العالمي تبلغ 52 في المائة مقابل 48 في المائة للرجل⁵².

وحتى وإن تحمّلت المرأة أكثر من نصف عبء العمل، تبقى معرضة لخسائر ناجمة عن أنماط العمل في عالمي العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر، ومن التداخل بينهما.

وفي عام 2015، بلغ معدل المشاركة في القوى العاملة 50 في المائة للنساء و77 في المائة للرجال⁵³. وبلغت نسبة العاملين من الذين بلغوا سن العمل (15 سنة وأكثر) 72 في المائة للرجال و47 في المائة للنساء⁵⁴. وتتأثر معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة وتشغيلها بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولا سيما بتوزيع مسؤوليات الرعاية في المنزل.

ححص العاملين من فئات المهارات المتخصصة (ورأس المال) تنخفض حصة سائر العاملين. والارتفاع الحاد في المكافآت لذوي الرواتب المرتفعة لم يعد بالفائدة إلا على قلة، سواء كانت 10 في المائة، أو 1 في المائة أو حتى 0.1 في المائة. وتمتلك النخبة العالمية، أي أغنى 1 في المائة من سكان العالم، ثروة وصل متوسط نصيب كل فرد بالغ منها إلى 2.7 مليون دولار في عام 2014⁵¹.

هل العاملون وأصحاب العمل وصانعو السياسات على استعداد لمواجهة التحديات في عالم العمل الجديد؟ ففي هذا العالم، سرعان ما تتقدم المعارف التقنية المتخصصة، وسياسات وقواعد الأمم قد لا تصلح لمواجهة تحديات اليوم أو الغد.

خلل يترك المرأة في موقع الخاسر في عالم العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر

في عالمي العمل، عالم عمل الرعاية غير المدفوع الأجر وعالم العمل المدفوع الأجر، كثيراً ما تسود الفوارق بين الجنسين، نتيجة لاختلاف القيم المحلية،

تشير التقديرات إلى أن مساهمة المرأة في العمل على الصعيد العالمي تبلغ 52 في المائة مقابل 48 في المائة للرجل

يغلب الرجال في عالم العمل المدفوع الأجر والنساء في عالم العمل غير المدفوع الأجر

الإدارية والتشريعية؛ ويغلب عدد النساء في فئات المهارات المتوسطة، ووظائف الدعم الإداري، والخدمات، والبيع في المتاجر. وحتى عند القيام بأعمال مماثلة لأعمال الرجل، قد تتقاضى المرأة أجراً أقل، ويتفارق الفارق في الوظائف الأعلى أجراً وتخصصاً. فعلى الصعيد العالمي، تتقاضى المرأة أجراً أقل من أجر الرجل بنسبة 24 في المائة، وفي أمريكا اللاتينية يبلغ متوسط أجر النساء في المناصب الإدارية العليا 53 في المائة من أجر الرجال⁵⁶. وفي معظم مناطق العالم، تتعرض النساء لظروف "التشغيل غير المستقر" بأعداد تفوق أعداد الرجال، إذ يعملن لحسابهن أو لحساب آخرين في القطاع غير النظامي، حيث الأجر غير ثابت، وكذلك الحماية، وحيث الضمان الاجتماعي منعدم أو في الحد الأدنى.

المرأة تتحمل الحصة الكبرى من العمل في الرعاية

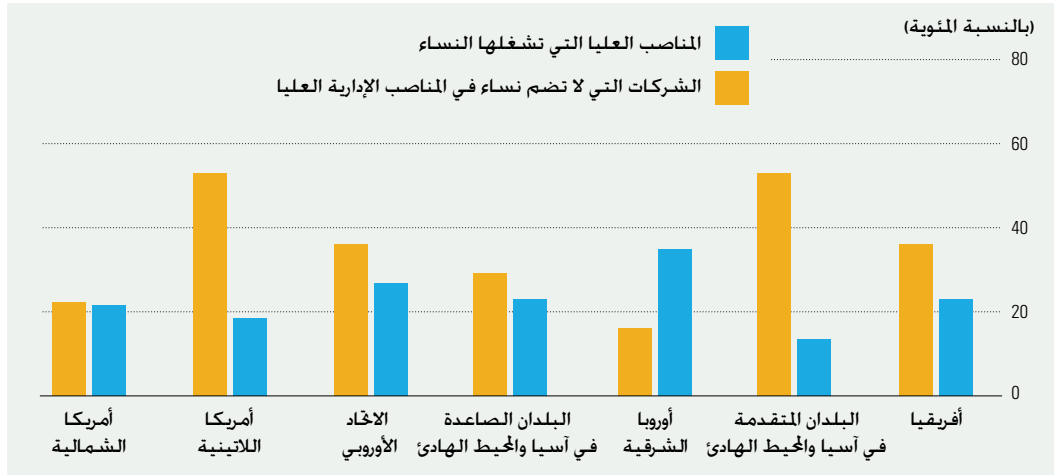
تتولى النساء في مختلف أنحاء العالم معظم أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر، وتشمل تدبير المنزل (مثل إعداد وجبات الطعام، وجلب الحطب والمياه، والتنظيف)، والرعاية (كإعارة الأطفال والمرضى والمسنين) في المنزل وفي المجتمع. وفي ظل هذا التوزيع غير المتناسب لمسؤوليات الرعاية، لا يتسع للمرأة ما يتسع للرجل من وقت للقيام بأنشطة أخرى مثل العمل المدفوع الأجر

ويتوزع العمل المدفوع الأجر، ومعظمه خارج المنزل ونسبته 59 في المائة، بين 38 في المائة للرجال و21 في المائة للنساء، أي للرجال قرابة ضعف حصة النساء. ولكن الصورة معاكسة تماماً في العمل غير المدفوع الأجر، ومعظمه داخل المنزل ويشمل مسؤوليات الرعاية ونسبته 41 في المائة، تتوزع بين 31 في المائة للنساء و10 في المائة للرجال، أي للنساء ثلاثة أمثال حصة الرجال. وفي الحصيد، يغلب الرجال في عالم العمل المدفوع الأجر، والنساء في عالم العمل غير المدفوع الأجر. والعمل غير المدفوع الأجر في المنزل ضروري لحياة المجتمعات ورفاه البشر. وإذا ألقى جل مسؤوليات هذا العمل على عاتق المرأة، ضاقت أمامها الخيارات والفرص للقيام بأنشطة أخرى مجزية لها.

وعندما تتخرط المرأة في العمل المدفوع الأجر، قد تواجه الحرمان والتمييز. ومن أوجه هذا التمييز السقف الزجاجي. فحصة المرأة قليلة في المناصب العليا في إدارة الأعمال على الصعيد العالمي، تقتصر على 22 في المائة من المناصب القيادية العليا. وفي 32 في المائة من الشركات لا يسند للمرأة أي منصب في الإدارة العليا، مع فوارق بين المناطق (الشكل 6)⁵⁵. والفصل في العمل ظاهرة شائعة في كل وقت وعلى جميع مستويات الازدهار الاقتصادي. ففي البلدان المتقدمة كما في البلدان النامية، يغلب عدد الرجال في الحرف والأعمال التجارية، وتشغيل الآلات والمصانع، والوظائف

الشكل 6

المرأة في المناصب الإدارية العليا، حسب المناطق، 2015



المصدر: Grant Thornton 2015.

التوازن بين الرجل والمرأة في العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر يعود بالفائدة على أجيال الحاضر والمستقبل

لا بد من تغيير في التوزيع التقليدي للعمل بين المرأة والرجل. وتشهد مجتمعات كثيرة تحولات في توزيع أعباء العمل في الرعاية بين الرجل والمرأة على مر الأجيال، ولا سيما في أسر الطبقة الوسطى ذات التحصيل العلمي. ولكن الطريق لا يزال طويلاً، ولا بد من التحرك سريعاً للتصدي للأبعاد المتجذرة من عدم المساواة بين الجنسين. فأوجه عدم المساواة المتأصلة تترايط وتتفاعل، وتبقى المرأة والفتاة أسيرة الخيارات والفرص المحدودة على مر الأجيال. وينبغي اتخاذ خطوات على محاور أربعة من السياسات، أي تخفيف عبء أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر وتقاسمها، وتوسيع الفرص المتاحة للمرأة في الأعمال المدفوعة الأجر، وتحسين فوائد العمل المدفوع الأجر، وتغيير التقاليد الاجتماعية.

ومن الضروري تقصير الوقت الذي تستغرقه أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر، وتوزيعها بالتساوي. فتعميم الحصول على المياه النظيفة، وخدمات الطاقة الحديثة لتلبية احتياجات الأسرة، والخدمات العامة الجيدة، بما فيها الصحة والرعاية، وترتيبات العمل المرنة التي لا تمس بفرص التقدم المهني، وتغيير أنماط التفكير بشأن أدوار ومسؤوليات كل جنس، جميعها عوامل يمكن أن تسهم في تخفيف أعباء الرعاية الواقعة على الأسرة، وبالأخص على المرأة.

ويمكن للتشريعات والسياسات الموجهة أن تزيد من فرص المرأة في العمل المدفوع الأجر. ويمكن تذليل الحواجز من خلال تسهيل وصول المرأة إلى التعليم العالي في جميع الميادين وبذل الجهود الاستباقية لتشغيلها، لا سيما في المجالات حيث تقل نسبة حضورها أو حيث التفاوت في الأجور لصالح الرجل.

ويمكن للسياسات أيضاً أن تذلّل الحواجز التي تعوق تقدّم المرأة في مكان العمل. فنتائج عمل المرأة يمكن أن تتحسن إذا ما اتخذت تدابير بشأن التحرش، والمساواة في الأجور، وإجازة الأمومة والأبوة الإلزامية، وتكافؤ فرص تطوير المعارف والخبرات، وتدابير لوقف استنزاف رأس المال البشري والخبرة. ومن الضروري تأمين إجازة الأمومة والأبوة المدفوعة الأجر. فتشجيع هذه الإجازة ومنحها بالتساوي للأم والأب يسهم في ارتفاع معدلات

والتعلم، ومن وقت الفراغ. وفي عينة من 62 بلداً، يخصص الرجال في المتوسط 4.5 ساعات في اليوم للحياة الاجتماعية والترفيه والنساء 3.9 ساعات⁵⁷. وفي بلدان التنمية البشرية المنخفضة، يمضي الرجل 30 في المائة أكثر من الوقت الذي تمضيه المرأة في الحياة الاجتماعية والترفيه، وفي بلدان التنمية البشرية المرتفعة جداً ينخفض الفارق إلى 12 في المائة. وتشارك النساء بأعداد كبيرة في عمل الرعاية المدفوع الأجر. وقد ارتفع الطلب على العاملين المنزليين بأجر. وتشير التقديرات لعام 2010 إلى أن 53 مليون شخص من الفئة العمرية 15 سنة وأكثر كانوا يزاولون عملاً منزلياً مدفوع الأجر، و83 في المائة منهم نساء، بعضهن مهاجرات⁵⁸. ونشأت سلسلة عالمية من عمل الرعاية، يقوم فيها العاملون المنزليون المهاجرون بأعمال تدبير المنزل، ويؤمنون الرعاية للأطفال وغيرهم في الأسر خارج بلدانهم. وكثيراً ما يتركون أطفالهم وأهلهم في وطنهم في حاجة إلى الرعاية، يتولى سداها الأجداد والأقارب، أو المساعدون المحليون لقاء أجر.

وعلى الرغم من احتمال التعرّض للإساءة في العمل المنزلي، من أجور متدنية، أو ظروف عمل قاسية، أو حرمان من الرعاية الطبية، أو اعتداء جسدي أو جنسي، يضطر العديد من العاملين، بفعل الحاجة، لتحمل تعسف أصحاب العمل.

وللعمل في الرعاية قيمة في التنمية البشرية نادراً ما تقدّر على حقيقتها. ومن أسباب ذلك أن العمل غير المدفوع الأجر لا يدخل في حساب مؤشرات اقتصادية مثل الناتج المحلي الإجمالي. ولكن الاعتراف بقيمة أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر قد يساعد في تقدير مساهمة المرأة في الأسر والمجتمعات، ويوجّه الاهتمام إلى ظروفها المادية ورفاهها، ما قد يؤثر في صنع السياسات. وفي جميع البلدان التي تحاول قياس قيمة أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر، تتراوح التقديرات بين 20 في المائة و60 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي. وتشير التقديرات إلى أنّ حصة الرعاية غير المدفوعة الأجر من الناتج المحلي الإجمالي تبلغ 39 في المائة في الهند و15 في المائة في جنوب أفريقيا⁵⁹.

وعندما لا يتاح للمرأة خيار سوى إيلاء الأولوية للعمل غير المدفوع الأجر والبقاء خارج القوى العاملة، قد تتعرض بهذه التضحية لفقدان فرصة تطوير إمكاناتها في مكان العمل. وقد تخسر أيضاً فرص تحقيق الاستقلالية الاقتصادية.

على الصعيد العالمي،
تتقاضى المرأة 24 في المائة
أقل من أجر الرجل

- الإلغاء (بعض العمل سينتهي).
 - التحوّل (بعض العمل سيستمر بفضل الاستثمار في التكنولوجيات الجديدة القابلة للتكيف وإعادة تدريب أصحاب المهارات وتطوير مهاراتهم).
 - الابتكار (بعض العمل سيستحدث).
- ويتوقّع أن يتسع نطاق بعض المهن، ومنها مهنة تقنيي السكك الحديدية، إذ تستثمر البلدان في شبكات النقل والعبور. ويتوقع أن تلغى مهن في القطاعات التي تعتمد بشدة على الموارد الطبيعية أو تسبّب انبعاثات غازات الاحتباس الحراري أو غيرها من الملوثات. ويعمل في مثل هذه القطاعات حوالي 50 مليون شخص في العالم (7 ملايين عامل في استخراج الفحم مثلاً).

وفي العديد من المهن، ستتحوّل طرق العمل، كما في تفكيك السفن، من خلال اعتماد المعايير وإنفاذها.

وتشمل مجالات العمل المستحدثة التكنولوجيات الكهروضوئية الشمسية، وهي جزء مهم من استراتيجيات الطاقة المتجددة في العديد من البلدان. وتختلف مساهمة هذه التكنولوجيا في التنمية البشرية حسب موقعها، إما بالحلول محل شبكات الكهرباء

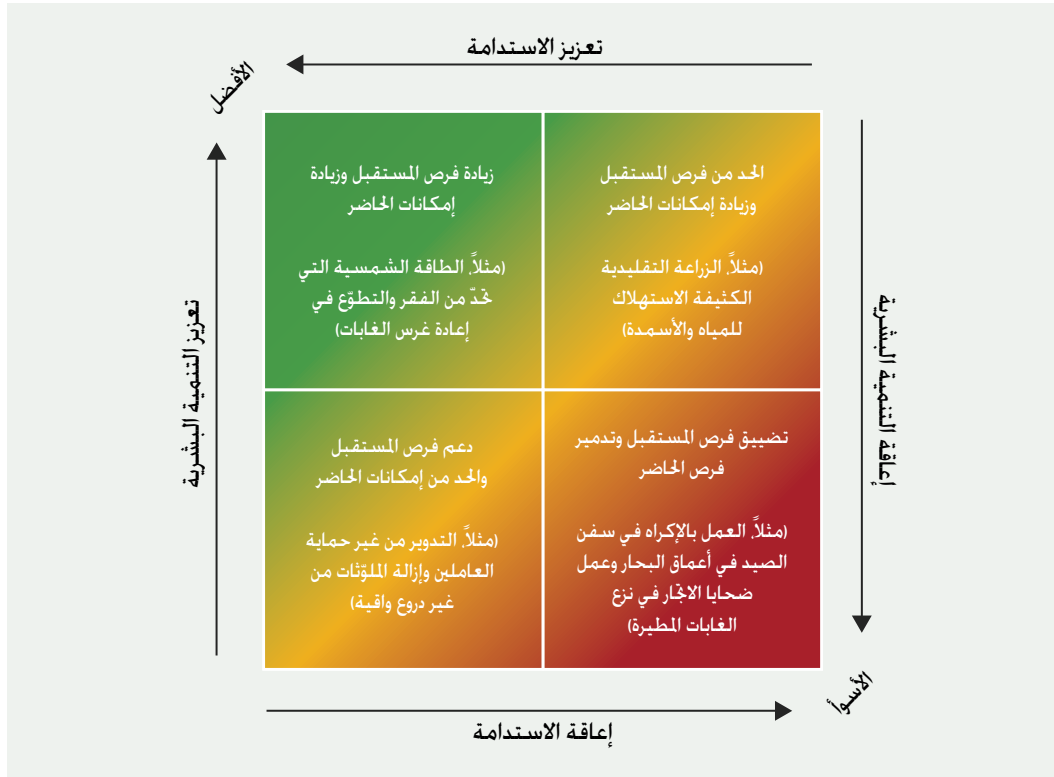
مشاركة النساء في القوى العاملة، وخفض التفاوت في الأجور، وتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية للمرأة كما الرجل. وتتيح بلدان عديدة حالياً فرصة توزيع الإجازة بين الأمهات والآباء. وينبغي أن تتطوّر التقاليد الاجتماعية للتناسب مع الطاقات المتساوية بين المرأة والرجل. ومن أجل تغيير الآراء المتجذرة عميقاً، لا بد من ترقية المرأة لتشغل مناصب بارزة في الإدارة العليا، ومواقع المسؤولية وصنع القرار في المجالين العام والخاص، ولا بد من تشجيع اضطلاع الرجل بمهن أنيطت بالمرأة بحكم التقليد.

العمل المستدام هو حجر أساس في التنمية المستدامة

يرفد العمل المستدام التنمية البشرية ويخفّف من الآثار الجانبية السلبية والعواقب غير المقصودة، وهو ضرورة لاستدامة الحياة على هذه الأرض، بل هو ضمانة لعمل أجيال المستقبل (الشكل 7). وليكون العمل مستداماً، لا بدّ من تغيير على ثلاثة مسارات متزامنة:

الشكل 7

مصفوفة العمل المستدام



المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

التقليدية، كما في العديد من البلدان المتقدمة، أو باستكمال الإمداد بالطاقة من خارج الشبكة، كما في العديد من البلدان النامية. ويمكن أن تكون مصادر الطاقة المتجددة رافداً أساسياً لتحقيق هدف التنمية المستدامة 7 المعني بضمان حصول الجميع بكلفة ميسورة على خدمات الطاقة الحديثة الموثوقة بحلول عام 2030 (الجدول 1).

لأهداف التنمية المستدامة تأثير عميق على العمل المستدام

من أكثر أهداف التنمية المستدامة تأثيراً على العمل المستدام الهدف 8 (تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع)، وتحدد غاياته معالم هذا التأثير. فالغاية 7-8 تقضي باتخاذ

تدابير فورية وفعالة للقضاء على السخرة والاتجار بالبشر والعمل بالإكراه، وضمان حظر واستئصال أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما في ذلك تجنيد الأطفال واستخدامهم كجنود، بحلول عام 2025، من أجل إنهاء عمل الأطفال بجميع أشكاله.

والغاية 8-8، حول حماية حقوق العمل وتعزيز بيئة عمل سالمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة، تُعنى بتحسين نتائج التنمية البشرية بالنسبة إلى العاملين، وتقادي السباق نحو الأسفل. أما الغاية 9-8، حول وضع وتنفيذ سياسات لتعزيز السياحة المستدامة التي توفر فرص العمل وتعزز الثقافة والمنتجات المحلية بحلول عام 2030، فتؤيد نمطاً محدداً من أنماط العمل المستدام.

يمكن أن تكون مصادر الطاقة المتجددة رافداً أساسياً لتحقيق التنمية المستدامة

الجدول 1

أهداف التنمية المستدامة

الهدف 1	القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان
الهدف 2	القضاء على الجوع وتوفير الأمن الغذائي والتغذية المحسنة وتعزيز الزراعة المستدامة
الهدف 3	ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية في جميع الأعمار
الهدف 4	ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلّم مدى الحياة للجميع
الهدف 5	تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات
الهدف 6	ضمان توافر المياه وخدمات الصرف الصحي للجميع وإدارتها إدارة مستدامة
الهدف 7	ضمان حصول الجميع بتكلفة ميسورة على خدمات الطاقة الحديثة الموثوقة والمستدامة
الهدف 8	تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع
الهدف 9	إقامة بنية تحتية قادرة على الصمود، وتحفيز التصنيع الشامل للجميع، وتشجيع الابتكار
الهدف 10	الحد من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها
الهدف 11	جعل المدن والمستوطنات البشرية شاملة للجميع وأمنة وقادرة على الصمود ومستدامة
الهدف 12	ضمان وجود أنماط استهلاك وإنتاج مستدامة
الهدف 13	اتخاذ إجراءات عاجلة للتصدي لتغير المناخ وآثاره
الهدف 14	حفظ المحيطات والبحار والموارد البحرية واستخدامها على نحو مستدام لتحقيق التنمية المستدامة
الهدف 15	حماية النظم الإيكولوجية البرية وترميمها وتعزيز استخدامها على نحو مستدام، وإدارة الغابات على نحو مستدام، ومكافحة التصحر، ووقف تدهور الأراضي وعكس مساره، ووقف فقدان التنوع البيولوجي
الهدف 16	التشجيع على إقامة مجتمعات مسالمة لا يُهْمَس فيها أحد من أجل تحقيق التنمية المستدامة، وإتاحة إمكانية وصول الجميع إلى العدالة، وبناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمساءلة وشاملة للجميع على جميع المستويات
الهدف 17	تعزيز وسائل التنفيذ وتنشيط الشراكة العالمية من أجل تحقيق التنمية المستدامة

أ. مع التسليم بأن اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ هي المنتدى الدولي والحكومي الرئيسي للتفاوض بشأن التصدي لتغير المناخ على الصعيد العالمي. المصدر: UN 2015b.

وتُعدّ الغاية 3-أ، حول تعزيز تنفيذ الاتفاقية الإطارية لمنظمة الصحة العالمية لمكافحة التبغ في جميع البلدان، حسب الاقتضاء، بالحد من مجالات العمل المرتبطة بإنتاج التبغ وتوزيعه وتحسين صحة العاملين. والغاية 9-4، حول تحسين البنى التحتية وتحديث الصناعات بحلول عام 2030 من أجل تحقيق استدامتها، مع زيادة كفاءة استخدام الموارد وزيادة اعتماد التكنولوجيات والعمليات الصناعية النظيفة والسليمة بيئياً، ومع قيام جميع البلدان باتخاذ إجراءات وفقاً لقدراتها، تُعدّ بتوجيه تطوير المهارات والتوسع إلى مجالات عمل جديدة.

ويتناول عدد كبير من غايات أهداف التنمية المستدامة العمل الذي يؤثر سلباً على التنمية البشرية. وإذا تحققت الغاية 8-7، تتحسن حياة 168 مليون طفل عامل و21 مليون شخص يعملون بالإكراه⁶⁰. وإذا تحققت الغاية 5-2، تُنفذ 4.4 ملايين امرأة من الاستغلال الجنسي⁶¹، وتؤثر الغاية 3-أ على حياة نحو 100 مليون عامل في قطاع التبغ⁶². ولا بد من سياسات وبرامج فعالة لدعم العاملين المنخرطين سابقاً في هذه المجالات.

وتشمل الأهداف والغايات الأخرى تغيير أساليب العمل الراهنة واعتماد نهج جديدة. ومن خلال الهدف 2، حول القضاء على الجوع وتوفير الأمن الغذائي والتغذية المحسنة وتعزيز الزراعة المستدامة، يمكن تغيير طريقة عمل العدد الكبير من العاملين في القطاع الزراعي.

ويعمل أكثر من مليار شخص في العالم في قطاعات أولية، مثل الزراعة ومصائد الأسماك والحراجة، وهم الغالبية من الذين يعيشون على أقل من 1.25 دولار في اليوم⁶³. ويؤخذ على هذه القطاعات مساهمتها بكميات كبيرة في انبعاثات غازات الاحتباس الحراري، وفي استخدام المياه والتربة بأنماط غير مستدامة، وفي إزالة الغابات وخسارة التنوع البيولوجي، وهي معرضة لتداعيات تغيير المناخ.

ولذلك من الضروري تغيير الطرق التي يعتمد عليها المزارعون في إنبات المحاصيل وتجهيزها. والتكنولوجيات والأساليب الزراعية التي تساعد في هذا التغيير متوفرة، ولكن المطلوب الإسراع في اعتمادها. ويضيع مثلاً ثلث الإنتاج الغذائي، ولا سيما من الحبوب، خسارة أو هدرًا. ولا بد من بذل جهود مكثفة لزيادة المكاسب الفورية والمثبتة، ولاستحداث منتجات لأغراض التصنيع الزراعي والحرفي⁶⁴.

ويتطلب الكثير من الأعمال المتجهة نحو الاستدامة البيئية (الغاية 9-4) إجراءات في قطاع البنى الأساسية والبناء. فيمكن لمشاريع الطاقة (الهدف 7) أن تتيح فرص عمل في الأجلين القصير والطويل، إما مباشرة في قطاع الطاقة، أو بطريقة غير مباشرة، إذ يسهم هذا القطاع في نمو الصناعات وازدهارها. وفي عام 2014، عمل في قطاع الطاقة المتجددة وفي المجالات المتصلة به نحو 7.7 ملايين شخص (باستثناء قطاع الطاقة الكهرومائية الذي كان وحده مصدراً مباشراً لنحو 1.5 مليون فرصة عمل)⁶⁵. وفي قطاع الطاقة المتجددة، يستوعب فرع الطاقة الكهروضوئية أكبر عدد من العاملين في العالم، إذ يؤمن 2.5 مليون فرصة عمل.

ويتحسّن مستوى التعليم والصحة، ولا سيما للأطفال، تضع أهداف التنمية المستدامة الأساس الذي منه يستمدّ الأفراد المهارات للانتقال إلى العمل المستدام.

العالم تغير، لكنّ جوهر التنمية البشرية يتماشى مع الواقع، اليوم أكثر من أي وقت مضى

العالم اليوم مختلف كثيراً عما كان عليه في عام 1990، عام أطلق مفهوم التنمية البشرية ومقاييسها لتقييم رفاه الإنسان. ومنذ ذلك الحين، تغيرت ملامح الوضع الإنمائي، وانتقلت مراكز النمو العالمي، وتسارعت التحولات الديمغرافية، وتصادعت موجة من التحديات الجديدة.

الاقتصاد العالمي يتغير. وقد تصاعد نفوذ الاقتصادات الناشئة، وانخفضت حصة الاقتصادات المتقدمة من الناتج المحلي الإجمالي العالمي (على أساس معادل القوة الشرائية بالدولار) من 54 في المائة في عام 2004 إلى 43 في المائة في عام 2014⁶⁶. وعمّ التوق إلى الحرية وإعلاء الصوت أجزاء مختلفة من العالم. وغيّرت الثورة الرقمية طرق التفكير والعمل. وتفاقت أوجه عدم المساواة. وتزعزع الأمن البشري. وبات تغير المناخ يؤثر على حياة المزيد من البشر.

فهل لا يزال جوهر التنمية البشرية يتماشى مع واقع الخطاب الإنمائي، هل يصلح مقياساً للرفاه البشري؟ نعم، وأكثر من أي وقت مضى في عالم اليوم.

ومع التقدم الاقتصادي والتكنولوجي، لم تكن المكاسب منصفة للجميع، ولا تتاح للجميع الإمكانيات

والفرص، والأمن البشري في مهب الريح، وحقوق الإنسان وحرياته ليست مصانة دائماً، ولا تزال الفوارق بين الجنسين عميقة الجذور، وخيارات الأجيال المقبلة لا تحظى بما تستحقه من اهتمام. ولذلك يكتسب مفهوم التنمية البشرية، الذي يعني توسيع الخيارات، ويركز على الحياة المديدة والصحية والخلاقة، ويشدد على ضرورة توسيع الإمكانات وإتاحة الفرص، أهمية متجددة كإطار إنمائي محوره الإنسان. ويقدم إطار التنمية البشرية، باعتباره مقياساً للرفاه البشري، أوسع رؤية للتقدم، وهو يسهم في رسم السياسات. وبعد ربع قرن من الزمن، أن الأوان لإعادة النظر في المفهوم والمقاييس.

مراجعة مفهوم التنمية البشرية ومقاييسها لمواجهة تحديات الحاضر وعالم المستقبل

يتطلب مفهوم التنمية البشرية نظرة جديدة لمواجهة التحديات الناشئة في عالم يتغير، ولا سيما في علاقته مع خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وأهدافها. أما الأساس فهو نفسه، وهو الخيارات الفردية والجماعية، والمفاضلات الممكنة في حالات التضارب، وترتيب الخيارات، والموازنة فيها بين أجيال الحاضر وأجيال المستقبل. ويُعاد النظر في استدامة التنمية البشرية وتحسينها ضد الصدمات والمخاطر، وطبيعة العلاقة بين التنمية البشرية وحقوق الإنسان والأمن البشري.

وتتطلب خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وأهداف التنمية المستدامة أدوات جديدة لرصد التقدم، على أن يكون رصد الاستدامة البيئية ودمجها في المقاييس العامة للرفاه البشري من الأولويات.

وتبرز تحديات ثلاثة أخرى. أولاً، يجب تحديد المقاييس والمؤشرات التي تسمح برصد سريع لآثار السياسات. ثانياً، لا بد من تعديل المقاييس التي كثيراً ما تعجز عن تقييم الرفاه البشري في حالات الصدمات والأزمات. ثالثاً، ينبغي البحث في تدابير سياسات "التوجيه السريع".

وتتطلب هذه الجهود بيانات وافية ومتسقة وموثوقة. وعلى ضوء هذه المتطلبات، وفي سياق خطة دولية طموحة، دعا الفريق الرفيع المستوى المعني بخطة التنمية لما بعد عام 2015 الذي التأم بدعوة من الأمين العام للأمم المتحدة في عام 2014، إلى ثورة في البيانات. وشدد على

ضرورة رصد التقدم. وهنا لا بدّ من الإشارة إلى ثلاث مسائل:

- أولاً، يمكن أن تعطي البيانات الآنية الوافية معلومات أفضل عن التحاق التلاميذ بالمدارس مثلاً. وتتيح أجهزة الاستشعار والأقمار الصناعية وغيرها من المعدات بيانات آنية. ويمكن استخدام هذه البيانات لتوجيه السياسات.
- ثانياً، يمكن استخدام البيانات الضخمة لإنتاج الإحصاءات على نحو شبه آني وتصنيفها على مستويات من التفصيل غير مسبوقة خارج إطار التعدادات السكانية. وتسهّل هذه البيانات فهم العلاقة السببية في عالم متزايد التعقيد فتتيح استجابة سريعة في بعض الحالات الإنسانية. ولكن يمكن لهذه البيانات أن تلحق ضرراً في حال لم تحترم خصوصية الفرد وسرية هويته. ولا يزال الكثير من الباحثين ينظرون في كيفية الاستفادة من هذا الكم الكبير من المعلومات، الصادرة عرضاً أو عمداً في الحياة اليومية للمليارات من الأفراد، لدعم الاستدامة، وإيجاد سبل لتحسين الحياة.
- ثالثاً، يمكن التوفيق بين الطرق التقليدية والجديدة لجمع البيانات لأغراض التعدادات، من السجلات الإدارية إلى الأجهزة النقلة، ونظم المعلومات الجغرافية المكانية والإنترنت. وتعتمد بلدان كثيرة هذا النهج. وفي هذا العالم الدائم التغير، وفي ضوء الخطة الإنمائية والأهداف الإنمائية الجديدة، من الضروري إعادة النظر في مفهوم التنمية البشرية ومقاييسها. وسيكون هذا موضوع تقرير التنمية البشرية الخامس والعشرين، في العام المقبل.

تعزيز التنمية البشرية من خلال العمل يستلزم سياسات مُحكمة وبرنامج عمل متماسك

ينبغي أن تتمحور خيارات السياسة العامة لتعزيز التنمية البشرية بالعمل حول أبعاد شاملة ثلاثة: إيجاد المزيد من فرص العمل لتوسيع الخيارات، وضمان رفاه العاملين لتوثيق الترابط بين العمل والتنمية البشرية، واعتماد التدابير المحددة الأهداف للتصدي للتحديات الماثلة أمام مجموعات معينة في ظروف محدّدة. ولا بد أيضاً من خطة عمل للدفع إلى التغيير تستند إلى نهج قائم على ثلاثة أركان، عقد اجتماعي جديد، واتفاق عالمي، وبرنامج توفير العمل اللائق (الشكل 8).

لا يزال جوهر التنمية البشرية في واقع الخطاب الإنمائي لعالم اليوم



المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

يتطلب استحداث فرص العمل خطياً محكمة لتشغيل العاملين واستراتيجيات لاغتنام الفرص التي يتيحها عالم العمل المتغير

في البلدان النامية. ويمكن أن تشمل الخيارات على مستوى السياسة العامة توسيع الخدمات المصرفية لتوفير فرص العمل المدفوع الأجر الكافية والمهمشة (كما في إكوادور)⁶⁸، ومنح الائتمانات للمناطق النائية والمحرومة من الخدمات، وتوجيهها إلى قطاعات محددة (كما في الأرجنتين وجمهورية كوريا وماليزيا)⁶⁹، وتخفيض أسعار الفائدة ومنح ضمانات الائتمان والائتمانات المدعومة إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم والقطاعات الموجهة نحو التصدير. وضع إطار اقتصادي كلي داعم. من أدوات السياسة العامة للحد من التقلبات وإيجاد وظائف آمنة تثبيت سعر الصرف الحقيقي والحفاظ على قدرته التنافسية، والإدارة الحريضة لحسابات رأس المال، وإعادة هيكلة الميزانيات بحيث تقيّد القطاعات التي تتيح فرص عمل، وتوسيع الحيز المالي للإنفاق العام، وخلق بيئة مؤازرة لقطاع الأعمال، وتأمين بنى أساسية بجودة عالية، واعتماد إطار تنظيمي يشجع على المنافسة، ويزيد من الكفاءة، ويكفل الشفافية والمساءلة.

ويتطلب اغتنام الفرص في عالم العمل المتغير تدابير على مستوى السياسة العامة لمساعدة الأفراد على النجاح في بيئة العمل الجديدة. ويمكن للأفراد أن ينجحوا إذا ما اكتسبوا المهارات والمعارف والكفاءات اللازمة لاستخدام التكنولوجيات الجديدة والاستفادة من الفرص الناشئة. وتتطلب بعض التدابير على مستوى السياسة العامة ما يلي:

- وقف السباق نحو الأسفل. نظراً إلى الفوائد المحققة والمحتملة للعولمة في العمل، لن يكون السباق نحو الأسفل، أي تراجع الأجور وتدهور ظروف العمل، الحصيصة الوحيدة. ولضمان الأجور اللائقة، وحفظ سلامة العاملين وحماية حقوقهم، وكذلك التجارة العادلة، دور في وقف هذا السباق وجعل المشاريع أكثر استدامة على المدى الطويل، لأن ظروف العمل تزداد أهمية في أذهان المستهلكين.
- تزويد العاملين بمهارات ومعارف جديدة. تتطلب وظائف العلوم والهندسة وغيرها من الوظائف المتطورة مستوى أعلى من المهارات المتخصصة، وحساً من الإبداع وقدرة على حل المشاكل والتعلم مدى الحياة.

العمل من أجل التنمية البشرية أبعد من الوظيفة. فالتنمية هي توسيع الخيارات وإتاحة الفرص، ولا سيما توفير فرص العمل المدفوع الأجر الكافية والجيدة للذين يحتاجون إلى عمل أو يريدون العمل لقاء أجر. ولا بد من وضع استراتيجيات وطنية للتشغيل من أجل التصديّ للتحديات المعقدة المرتبطة بالعمل في العديد من البلدان. وقد اعتمد نحو 27 بلداً نامياً استراتيجيات وطنية للتشغيل، ويعمل 18 بلداً على استحداثها، وتعيد 5 بلدان النظر في سياساتها من أجل التصدي على نحو أفضل لتحديات التشغيل الناشئة⁷⁰. ويمكن للاستراتيجيات الوطنية للتشغيل أن تشمل الأدوات التالية:

- تحديد هدف للتشغيل. وضع أكثر من 12 بلداً أهدافاً للتشغيل (منها إندونيسيا وهندوراس). ويمكن أن تسعى المصارف المركزية إلى هدف مزدوج، يجمع بين ضبط التضخم والتركيز على التشغيل. كما يمكن أن تعتمد أدوات محددة للسياسات النقدية (مثل آليات تخصيص الاعتمادات) لإيجاد المزيد من فرص العمل، كما في سنغافورة، وشيلي، وكولومبيا، وماليزيا، والهند.
- وضع استراتيجية للنمو تركز على التشغيل. فلم يعد من الممكن اعتبار التشغيل تابعاً للنمو الاقتصادي. ويمكن أن تشمل الإجراءات على مستوى السياسات توطيد العلاقات بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم التي هي بحاجة إلى رأس المال والشركات الكبيرة التي تملك رأس المال لزيادة فرص العمل، وتحسين مهارات العاملين مدى الحياة، وزيادة الاستثمارات والموارد في القطاعات التي يعمل فيها الفقراء (مثل الزراعة)، وإزالة العوائق التي تحول دون تحرك التشغيل مع النمو (مثل إزالة التحيز ضد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحصول على الاعتمادات)، ووضع الأطر القانونية والتنظيمية الصلبة، وتصحيح توزيع الإنفاق العام بين رأس المال واليد العاملة للتركيز على التكنولوجيات التي تتيح فرص العمل.
- الانتقال إلى التمويل الشامل. الانتقال إلى نظام شامل للتمويل هو ضرورة للتحول الهيكلي وإيجاد فرص العمل. فصعوبة الحصول على التمويل، ولا سيما للنساء، هي من أكبر العوائق التي تحول دون تشغيل الشركات وتطويرها

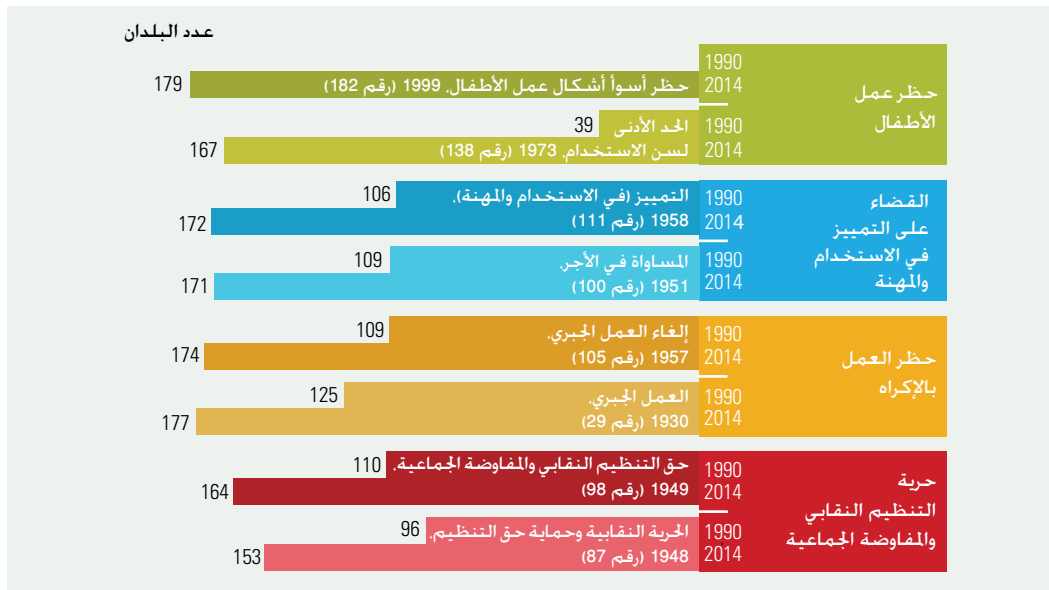
لم يعد من الممكن اعتبار
التشغيل تابعاً للنمو
الاقتصادي

استراتيجيات لضمان رفاه العاملين تركّز على الحقوق والمستحقات والحماية الاجتماعية والمساواة

- لا بد من ضمان حقوق العاملين ومستحقاتهم لتعزيز الصلة الإيجابية بين العمل والتنمية البشرية، وإضعاف الصلة السلبية. ومما يمكن أن تشمله السياسات:
 - وضع تشريعات وأنظمة. ينبغي وضع تشريعات وأنظمة تتناول المفاوضة الجماعية، والتأمين ضد البطالة، والحد الأدنى للأجور، وحماية حقوق العاملين وسلامتهم. ومن الضروري أيضاً اتخاذ الخطوات اللازمة للتصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية حول العمل، وعددها ثمان، ووضع الأطر القانونية لإنفاذها (الشكل 9).
 - ضمان عمل الأشخاص ذوي الإعاقة. يجب اتخاذ تدابير تحث أصحاب العمل على تهيئة بيئة عمل مناسبة. وباستطاعة الدول أن تبذل الجهود اللازمة لتغيير التصورات والمفاهيم، وتعزيز إمكانات الأشخاص ذوي الإعاقة لتسهيل وصولهم إلى مكان العمل واستخدامهم للتكنولوجيا الملائمة، واعتماد سياسات التمييز الإيجابي.
- جعل حقوق العاملين وسلامتهم قضية عابرة للحدود. يمكن أن تشمل التدابير بناء أطر تنظيمية تغطي المهاجرين، وإنشاء مراكز لتبادل المعلومات حول التحويلات دون الإقليمية، وتقديم الدعم إلى بلدان المنشأ. ويمكن أن تكون هذه الأطر بمثابة أصول عامة إقليمية أو دون إقليمية.
- تشجيع التحرك الجماعي والحركة النقابية. مع العولمة وثورة التكنولوجيا والتغيرات في أسواق العمل، لا بدّ من دعم الأشكال الجديدة للتحرك الجماعي (مثل رابطة النساء العاملات لحسابهن في الهند)⁷⁰، والتنظيمات المبتكرة للتحرك الجماعي للعاملين بترتيبات مرنة (مثل اتحاد العاملين لحسابهم الخاص في الولايات المتحدة الأمريكية)⁷¹، ومختلف أشكال المفاوضة الجماعية بما في ذلك الاحتجاجات والمظاهرات السلمية. ولا تغطي الحماية الاجتماعية الشاملة سوى 27 في المائة من سكان العالم، ما يزعزع أمن العاملين ويضيق خياراتهم⁷². وينبغي أن تركّز جهود توسيع نطاق الحماية الاجتماعية على ما يلي:

الشكل 9

عدد البلدان المصدقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية، 1990 و2014



المصدر: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى ILO 2014c.

- اعتماد البرامج الفعالة من حيث التصميم والأهداف والإدارة. يمكن تزويد جميع المواطنين بمجموعة أساسية وبسيطة من ترتيبات الضمان الاجتماعي من خلال التحويلات الاجتماعية النقدية والعينية. ويمكن تعبئة الموارد من خلال الضريبة التصاعدية مثلاً، وإعادة هيكلة النفقات وتوسيع نطاق الخطط القائمة على الاشتراكات.
 - الدمج بين الحماية الاجتماعية واستراتيجيات العمل المناسبة. يمكن اعتماد برامج تؤمن العمل للفقراء وتشكل شبكة أمان اجتماعي. تأمين دخل كافٍ للمعيشة هو عبارة عن حد أدنى من الدخل يصل إلى الجميع من خارج سوق العمل، من خلال التحويلات النقدية. وهذه السياسة قد تساعد في جعل العمل غير المدفوع الأجر خياراً ممكناً ومجدياً.
 - تكييف برامج الحماية الاجتماعية الناجحة حسب الظروف المحلية. شكّلت برامج التحويلات النقدية أو التحويلات النقدية المشروطة مصدراً للحماية الاجتماعية، لا سيما في أمريكا اللاتينية (مثل برنامج المنح العائلية (Bolsa Familia) في البرازيل، وبرنامج الفرص (Oportunidades) أو ما يعرف حالياً ببرنامج الرخاء (Prospera) في المكسيك)، ويمكن اعتماد برامج مماثلة في مناطق أخرى من العالم.
 - تنفيذ برامج ضمان التشغيل المباشر. سعت البلدان أيضاً إلى اعتماد ضمانات التشغيل، ولعل أشهرها الخطة الوطنية لضمان فرص العمل في الأرياف في الهند⁷³.
 - برامج تستهدف المسنين. فرص المسنين للعمل محدودة ومرتبطة بحصولهم على المعاشات التقاعدية. ومن الخيارات الممكنة على مستوى السياسة العامة توسيع خطط معاشات التقاعد الأساسية غير القائمة على الاشتراكات واختبار نظم معاشات التقاعد الممولة بالكامل والمعتمدة على الاشتراكات (كما في شيلي مثلاً)⁷⁴.
 - وبما أنّ حصة العاملين من مجموع الدخل تنقلص، وانعدام المساواة في الفرص لا يزال مشكلة كبيرة، ينبغي أن تركز خيارات السياسة العامة على ما يلي:
- وضع وتنفيذ استراتيجيات للنمو لصالح الفقراء. تتطلب هذه الاستراتيجيات إيجاد فرص عمل في القطاعات التي يعمل فيها معظم الفقراء، وتمكين الأسر المعيشية الفقيرة من الحصول على الخدمات الاجتماعية الأساسية مثل الصحة، والتعليم، والمياه المأمونة والصرف الصحي، وتسهيل وصولها إلى الموارد المنتجة مثل عناصر الإنتاج والائتمانات ومصادر التمويل. ويمكن لهذه الإجراءات أن توفر من الوقت الذي يستغرقه عمل الرعاية غير المدفوع الأجر. ومن الخيارات الأخرى الإعانات المالية، والنفقات الموجهة، وآليات التسعير. تقديم الدعم المكمل. لتحقيق تكافؤ فرص العمل، يمكن تقديم تسهيلات التسويق، والاستثمار في البنى الأساسية المادية (لا سيما في المناطق الريفية)، وتعميم خدمات الإرشاد، ونشر التكنولوجيات التي تستوعب أعداداً كبيرة من القوى العاملة. ويمكن تقديم الحوافز المناسبة لتشجيع القطاع الخاص على الاضطلاع بدور رئيسي في تشييد البنى الأساسية المادية وتشغيلها.
 - ديمقراطية التعليم، خاصة التعليم العالي، على الصعيدين الوطني والعالمي. تولي البلدان أهمية كبيرة للتعليم العالي، لكن فرص الوصول إلى هذا التعليم لا تزال غير متكافئة إلى حد قد يسهم في إدامة عدم المساواة في فرص العمل⁷⁵. ويتبين ذلك داخل البلدان (معظم العاملين الحاصلين على التعليم العالي هم من أسر من فئة الدخل المرتفع) وبين البلدان (البلدان التي يرتفع فيها عدد الملتحقين بالتعليم العالي هي بلدان صناعية، تسجل معدلات مرتفعة أصلاً من الحاصلين على هذا التعليم).
 - التشارك في الأرباح وإشراك العامل في الملكية. يساعد التشارك في الأرباح ومنح العاملين حصة في المؤسسات في تقليص عدم المساواة في توزيع الدخل⁷⁶.
 - اعتماد سياسات تضمن التوزيع السليم وإنفاذها. يمكن أن تشمل هذه السياسات الضرائب التصاعدية على الدخل والثروة، وخفض الاعتماد على الربح، وتحسين القواعد والأنظمة (لا سيما المالية)، وتوجيه الإنفاق العام لصالح الفقراء.

يساعد التشارك في الأرباح ومنح العاملين حصة في المؤسسات في تقليص عدم المساواة في توزيع الدخل

الصناعية بحكم سياساتها حركة رؤوس الأموال بينما لا تشجع حركة اليد العاملة. غير أن ضبط حركة رأس المال يمكن أن يخفف من عدم الاستقرار في الاقتصاد الكلي، وأن يحرر البلدان النامية من دوامة الدخل المتوسط، إذ يحول دون خروج رأس المال إلى بلدان أخرى حالما ترتفع الأجور. وتسهم سياسات الهجرة، على الأقل، في الحد من مخاطر الهجرة.

- تنظيم القطاع المالي للحد من الآثار السلبية لتقلبات الدورة الاقتصادية. تدعم زيادة الاستثمار في الاقتصاد الحقيقي استحداث فرص العمل الآمن، بينما تؤدي زيادة الاستثمار المالي إلى تقلبات تزعزع الاستقرار ولا تسهم كثيراً في توليد فرص العمل.
- إزالة التفاوت بين حركة اليد العاملة وحركة رأس المال. بين حركة اليد العاملة وحركة رأس المال اختلافات جوهرية. وتشجع البلدان

الإجراءات الهادفة ضرورية لتحقيق التوازن بين العمل في الرعاية والعمل المدفوع الأجر، وضمان استدامة العمل، والتصدي لبطالة الشباب، وتشجيع الإبداع والتطوع، وتأمين فرص العمل في حالات النزاع وما بعده

يمكن تحقيق التوازن بين العمل المدفوع والعمل غير المدفوع الأجر باتخاذ التدابير التالية على مستوى السياسة العامة:

- توسيع وتفعيل سياسات تراعي الفوارق بين الجنسين لتشجيع عمل المرأة لقاء أجر. يشمل ذلك تطوير المهارات من خلال التعليم، ولا سيما في الرياضيات والعلوم، والتدريب المطابق لمتطلبات السوق، والتقدم المهني المستمر.
- اتخاذ إجراءات لزيادة تمثيل المرأة في مواقع القرار. يمكن تحسين تمثيل المرأة في القطاعين العام والخاص من خلال سياسات الموارد البشرية، وعمليات الاختيار والتوظيف، والحوافز لإبقاء العاملين. وينبغي أن تكون معايير الترقية إلى المناصب العليا هي نفسها للرجال والنساء. ويمكن للتوجيه والتدريب أن يعززا ثقة المرأة في مكان العمل، وذلك بالاقتداء، مثلاً، بنساء في مناصب إدارية عليا.

بعض التوازن بين العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر للنساء والرجال.

- تقدير العمل في الرعاية. يمكن أن تبذل الجهود على هذا الصعيد للتوعية بقيمة هذا العمل للمجتمع، وتشجيع الخيارات المختلفة لمكافأته.
- جمع بيانات وافية عن العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر. يمكن أن تعمل النظم الإحصائية الوطنية على جمع بيانات أفضل عن توزيع العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر، ووضع عينات واستبيانات دقيقة، وأن تستخدم نساء في التحقيق.

ويمكن اتخاذ تدابير موجهة للعمل المستدام قد تقضي بإنهاء بعض أنواع العمل وتحويل طبيعة البعض الآخر واستحداث الجديد منه، من أجل تحسين التنمية البشرية والاستدامة البيئية. ويمكن أن تركز التدابير على مستوى السياسة العامة على ما يلي:

- اعتماد التكنولوجيات المتنوعة وتشجيع الاستثمارات الجديدة. يتطلب ذلك الخروج عن مسار العمل كالمعتاد، والسعي إلى نقل التكنولوجيا وتسريع عملية الانتقال إلى عمل أكثر استدامة.

- تحفيز تحرك الأفراد والحماية من عدم المساواة. من الحلول الاعتراف بالآثار الخارجية الإيجابية لعمل الأفراد وتشجيعها، عبر منحهم مثلاً، أجراً اجتماعياً يتجاوز الأجر الفردي، ويكون هدفه مكافأة العاملين الذين يسهم عملهم في خدمة المجتمع (في حفظ الغابات مثلاً).

- تيسير المفاضلات. يعني ذلك دعم العاملين الذين يخسرون عملهم نتيجة لإيقاف الأنشطة في قطاع معين (مثل التعدين)، أو نتيجة لتنفيذ المعايير (كما في صناعة تفكيك السفن)، أو التصدي لأوجه عدم المساواة بين الأجيال، ولإدارة التغيير وتيسيره.

ويلزم أيضاً وضع آلية لاتخاذ الإجراءات التي تضمن تحقيق النتائج العالمية المنشودة على مستوى البلدان (الإطار 3).

ولخيارات السياسة العامة المشار إليها، ولا سيما في التعليم وبناء المهارات، أهمية بالغة في التصدي لبطالة الشباب. ولكن هذا التحدي الجسيم المتعدد الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، يتطلب تدخلات موجهة. ولا بدّ من

يمكن تحقيق التوازن بين العمل المدفوع والعمل غير المدفوع الأجر باتخاذ التدابير التالية على مستوى السياسة العامة:

- توسيع وتفعيل سياسات تراعي الفوارق بين الجنسين لتشجيع عمل المرأة لقاء أجر. يشمل ذلك تطوير المهارات من خلال التعليم، ولا سيما في الرياضيات والعلوم، والتدريب المطابق لمتطلبات السوق، والتقدم المهني المستمر.

- اتخاذ إجراءات لزيادة تمثيل المرأة في مواقع القرار. يمكن تحسين تمثيل المرأة في القطاعين العام والخاص من خلال سياسات الموارد البشرية، وعمليات الاختيار والتوظيف، والحوافز لإبقاء العاملين. وينبغي أن تكون معايير الترقية إلى المناصب العليا هي نفسها للرجال والنساء. ويمكن للتوجيه والتدريب أن يعززا ثقة المرأة في مكان العمل، وذلك بالاقتداء، مثلاً، بنساء في مناصب إدارية عليا.

- إجراءات محددة. لا بد من اتخاذ تدابير تشريعية للحد من أوجه عدم المساواة بين المرأة والرجل، وذلك من خلال الحد من المضايقات في مكان العمل، والتميز في التوظيف، وإمكانية الحصول على التمويل، والوصول إلى التكنولوجيا.

- التركيز على إجازة الأمومة والأبوة. عوضاً عن اتباع نهج محايد من حيث نوع الجنس، يمكن تشجيع الأب على استخدام الإجازة إذا مُنحت علاوة للوالدين اللذين يقاسمان الإجازة.

- توسيع خيارات الرعاية، بما في ذلك مراكز الرعاية النهارية وبرنامج أنشطة ما بعد المدرسة، ومنازل المواطنين المسنين، ومرافق الرعاية الطويلة الأجل. يمكن لأصحاب العمل أن يقدموا خدمات رعاية الأطفال في مكان العمل. ومن الخيارات أيضاً دعم الرعاية من خلال القسائم والبطاقات.

- تشجيع ترتيبات العمل المرنة، بما فيها العمل عن بعد. ينبغي تقديم الحوافز الكافية لتشجيع عودة المرأة إلى العمل بعد الولادة، ومنها حفظ وظائف النساء اللواتي يغيبن في إجازة أمومة لفترة تصل إلى عام. كما يمكن تقديم المخصصات والحوافز (مثل الزيادة في الأجر) لتشجيع المرأة على العودة إلى العمل. وتساعد ترتيبات المرونة في الدوام والعمل على تحقيق

التدابير الموجهة للعمل المستدام قد تقضي بإنهاء بعض أنواع العمل وتحويل طبيعة البعض الآخر واستحداث الجديد منه

التدابير الممكنة اتخاذها على صعيد البلد لتحقيق العمل المستدام

- تحديد التكنولوجيات المناسبة وخيارات الاستثمار، ومنها فرص الارتقاء والتقدم.
- وضع الأطر التنظيمية على صعيد الاقتصاد الكلي لتسهيل اعتماد السياسات المستدامة.
- تزويد الأفراد بقاعدة المهارات المناسبة، التي تجمع بين المهارات الفنية والعالية الجودة والقدرات الأساسية للتعلم والتواصل وقابلية التشغيل.
- إعادة تدريب أعداد كبيرة من العاملين في قطاعات غير نظامية، مثل الزراعة، وتطوير مهاراتهم. ويمكن إيصال هذا التدريب إلى بعض العاملين من خلال السوق، في حين يحتاج آخرون إلى مساعدة القطاع العام، والمنظمات غير الحكومية، وغيرها من الجهات. ويمكن أن تكون هذه البرامج وسيلة لدعم المرأة، وفئات أخرى محرومة.
- إدارة الآثار السلبية لعملية التحول من خلال تقديم أشكال متنوعة من الدعم، وتحقيق تكافؤ الفرص لوقف توارث عدم المساواة عبر الأجيال.
- مواصلة بناء قاعدة مهارات الأفراد. ويتطلب بناء المهارات اعتماد نهج مدى الحياة يأخذ بالطبيعة التراكمية لعملية التعلم. ومن الضروري توظيف استثمارات كبيرة لزيادة عدد العاملين في مجالي الصحة والتعليم وتحسين مهاراتهم، وللقطاع العام على هذا الصعيد دور في تحويل المهارات.

المصدر: Atkinson 2015.

لا بدّ من استحداث فرص عمل تجذب الشباب

- استحداث فرص عمل تجذب الشباب، وتمكنهم من إطلاق طاقاتهم في الإبداع والابتكار وريادة الأعمال، في عالم العمل الجديد. ومن الطرق إلى ذلك:
- تقديم الدعم على مستوى السياسة العامة للقطاعات والمؤسسات التي تفتح مجالات عمل جديدة. وهذه المبادرات كثيرة، والفرص الجديدة تكتشف كل يوم، ولكن يبقى من الضروري دعمها بالسياسات.
- الاستثمار في تطوير المهارات وحس الإبداع وحل المشاكل. من الضروري تقديم الدعم اللازم للشابات والشبان في تعلم الصنعة، والتدريب التجاري والمهني، والتعلم أثناء العمل.
- دعم السياسات الحكومية في مساندة رواد المشاريع من الشباب. تشمل مجالات الدعم الخدمات الاستشارية لإنشاء الشركات وإطلاق المبادرات، وتأمين أدوات وقنوات التمويل. ومن أدوات التمويل التي ظهرت مؤخراً حشد الموارد لتمويل المبادرات الصغيرة⁷⁷.
- إتاحة التعليم العالي على نطاق واسع عبر الإنترنت. تفسح الدروس المفتوحة عبر الإنترنت المجال أمام أعداد كبيرة من الطلاب للتعلم في الجامعات العريقة من جميع أنحاء العالم.
- استخدام برامج التحويلات النقدية لتأمين فرص العمل للشباب والفقراء في المجتمعات المحلية. في أوغندا والهند، أمنت هذه البرامج موارد لتمويل عمليات البحث عن عمل ولدعم التدريب العالي الجودة وتطوير المهارات⁷⁸. كما أسهمت في تسهيل الحصول على الاعتمادات لأصحاب المشاريع.
- ويتطلب العمل المبدع بيئة عمل مؤازرة، تتاح فيها سبل الدعم المالي، وفرص التعاون، وإمكانات تفاعل الأفكار. ومن متطلبات تشجيع حس الإبداع والابتكار:
- فرص الابتكار للجميع. يعني ذلك تطوير السلع والخدمات الجديدة التي تستهلكها أو تشارك في صنعها الفئات التي تعيش على أدنى مستويات الدخل أو النساء، وإتاحة فرص الإبداع للفئات التي تفتقر إليها.
- ديمقراطية الإبداع. يمكن تنظيم أماكن العمل أو المنصات الإلكترونية على نحو يشجع الابتكار على جميع المستويات.

- تمويل الاختبار والمجازفة. يعني ذلك إقبال الهيئات والمؤسسات العامة على المجازفة في تمويل النهج التي لم تثبت بعد جدواها لحل المشاكل الاجتماعية والبيئية الشائكة.
- الابتكار للخير العام. بالإبداع والابتكار يمكن النهوض بالعديد من الأهداف. والسياسات التي توجه الابتكار نحو خير المجتمع، بما في ذلك العمل التطوعي، يمكن أن تعزز التنمية البشرية. ومن وسائل تشجيع العمل التطوعي إعطاء المنظمات التي تقوم به تخفيضات ضريبية، وإعانات، ومنحاً عامة. فهذا الدعم العام يسهم في تهيئة المساحة اللازمة للعمل التطوعي وحمايتها، فيحقق الفوائد الاجتماعية، ولا سيما في حالات الطوارئ كالنزاعات والكوارث الطبيعية.
- وفي حالات النزاع وما بعده، من الأهمية بمكان التركيز على الوظائف المنتجة التي تمكن الأفراد، وتبني القدرة على التغيير، وتتيح إعلاء الصوت، وتعطي الشعور بالاحترام والمركز الاجتماعي، وتوطد التماسك، وتبني الثقة والاستعداد للمشاركة في المجتمع المدني. وفي ما يلي بعض خيارات السياسة العامة:
- دعم العمل في النظام الصحي. في العديد من البلدان المتأثرة بالنزاعات، ينهار النظام الصحي، ويصبح تقديم الدعم للخدمات الصحية في حالات الطوارئ ضرورة للعاملين والمصابين معاً.
- تطوير الخدمات الاجتماعية الأساسية وتشغيلها. لهذه الخدمات فوائد اجتماعية وسياسية جمة. ويمكن أن يكون للمجتمعات المحلية، والمنظمات غير الحكومية، والشراكات بين القطاعين العام والخاص دور المحرك في تشغيلها وتطويرها.
- برامج الأشغال العامة. حتى الوظائف الطارئة والمؤقتة، والعمل مقابل البديل النقدي، وغيرها من البرامج المماثلة، يمكن أن توفر السبل اللازمة للعيش، وتساهم في بناء الهياكل الأساسية المادية والاجتماعية.
- وضع وتنفيذ البرامج المجتمعية الموجهة. تحقق هذه البرامج فوائد جمة، منها الاستقرار. ويمكن النهوض بالأنشطة الاقتصادية بتيسير الاتصال بين الأفراد، وبناء الشبكات، وترميم النسيج الاجتماعي.

علاوة على خيارات السياسة العامة، من الضروري اعتماد برنامج عمل أوسع نطاقاً

الحماية التقليدية. فكيف يستطيع المجتمع تعبئة الأموال اللازمة لتغطية شريحة متزايدة من السكان خارج عالم العمل، والوصول إلى العاملين خارج القطاع النظامي، واستيعاب الوافدين الجدد إلى أسواق العمل (ولا سيما المهاجرين)، وتغطية العاجزين عن العمل؟ تدعو الحاجة إلى عقد اجتماعي جديد، يكون ثمرة حوار على نطاق أوسع بكثير من الذي شهده القرن العشرون. ويحقق الدائمك الكثير من الإنجازات نحو التوفيق بين الأمن وتجديد المهارات أو تطويرها، في سوق عمل تزداد مرونة (الإطار 4).

• السعي إلى اتفاق عالمي. في عصر عولمة الإنتاج، قد لا تكفي السياسات والعقود الاجتماعية الوطنية. وإذا كانت العولمة الحقيقية تعني فكرة التشارك، فقد آن الأوان للتشارك في المسؤولية عن "عولمة شروط العمل". ويتطلب الاتفاق العالمي تعبئة جميع الشركاء، من عاملين، ومؤسسات ودول في جميع أنحاء العالم، واحترام حقوق العاملين في الواقع، والاستعداد للتفاوض على الاتفاقات على جميع المستويات. وذلك لن يستلزم إنشاء مؤسسات جديدة، بل إعادة توجيه المهام التي تضطلع بها المنظمات المختصة النافذة في العالم.

• وضع عقد اجتماعي جديد. في عالم العمل الجديد، من المستبعد أن يبقى العاملون طويلاً مع صاحب عمل واحد، أو أن يكتفوا في عضوية نقابة كما أسلافهم. فهذا العالم الجديد لا يتسع لترتيبات

الإطار 4

المرونة الآمنة في الدائمك

توفّر سوق العمل في الدائمك ما يُعرف "بالمرونة الآمنة"، وهي التوفيق بين المرونة، أي تخفيف التكاليف عن أصحاب العمل والعاملين، والأمن، الذي هو نتاج شبكات أمان اجتماعي متطورة، تضمن معدلات عالية من التغطية والإحلال.

والهدف الرئيسي من المرونة الآمنة هو تقديم حماية أمن التشغيل على حماية أمن الوظيفة، وهذا يعني التركيز على العامل بدلاً من التركيز على الوظيفة. وفي هذه الحالة، يستفيد أصحاب العمل من جميع مزايا مرونة القوى العاملة بينما يستمد العاملون الأمن من شبكة قوية للأمان الاجتماعي، في إطار سياسات نشطة لسوق العمل.

المصدر: World Bank 2015b.

الإطار 5

الركائز الأربع لبرنامج توفير العمل اللائق

- استحداث فرص العمل وتنمية المشاريع. يتطلب ذلك الاعتراف بأن فرص العمل هي المنفذ الرئيسي للخروج من الفقر، وبأن دور الاقتصاد يقضي بتوسيع فرص الاستثمار وريادة المشاريع، واستحداث فرص العمل، وتأمين سبل العيش المستدامة.
- المعايير والحقوق في العمل. يحتاج الأفراد إلى فرص للتمثيل نتيج لهم المشاركة، والتعبير عن رأيهم للحصول على حقوقهم، وفرض احترامهم. ولعمل منظمة العمل الدولية على هذا الصعيد دور رئيسي في ضمان الامتثال لهذه المبادئ وقياس التقدم في تطبيقها.
- الحماية الاجتماعية. الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية، مثل الرعاية الصحية والتقاعد الآمن، هو أساس للمشاركة المثمرة في المجتمع والاقتصاد.
- الحوكمة والحوار الاجتماعي. الحوار الاجتماعي بين الحكومات والعاملين وأصحاب العمل يمكن أن يحل القضايا الاقتصادية والاجتماعية الهامة، ويشجع الحوكمة الرشيدة، وينتج بناء علاقات عمل سليمة، ويدفع التقدم الاقتصادي والاجتماعي.

المصدر: ILO 2008b.

فالاتفاق العالمي يمكن أن يوجه الحكومات في تنفيذ السياسات نحو تلبية احتياجات مواطنيها. وبدون الاتفاقات العالمية، قد تلبى السياسات الوطنية متطلبات العاملين في الداخل من غير حساب للعوامل الخارجية. وهذا يعني أن التوفيق بين العالمي والوطني ضرورة أيضاً. فالاتفاقيات الدولية، كاتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعاملين المنزليين، التي دخلت حيز النفاذ في أيلول/سبتمبر 2013، تعتبر رائدة في وضع معايير عالمية لحقوق العاملين في المنازل في جميع أنحاء العالم. وهذا النوع من الاتفاقيات، إذ ينص على مبادئ توجيهية، يترك للحكومات هامشاً من الحرية لتنفيذ السياسات على الصعيد الوطني وفاءً بالالتزامات، مستلهمة الإجراءات العالمية لإحداث تغيير حقيقي في المجتمعات المحلية.

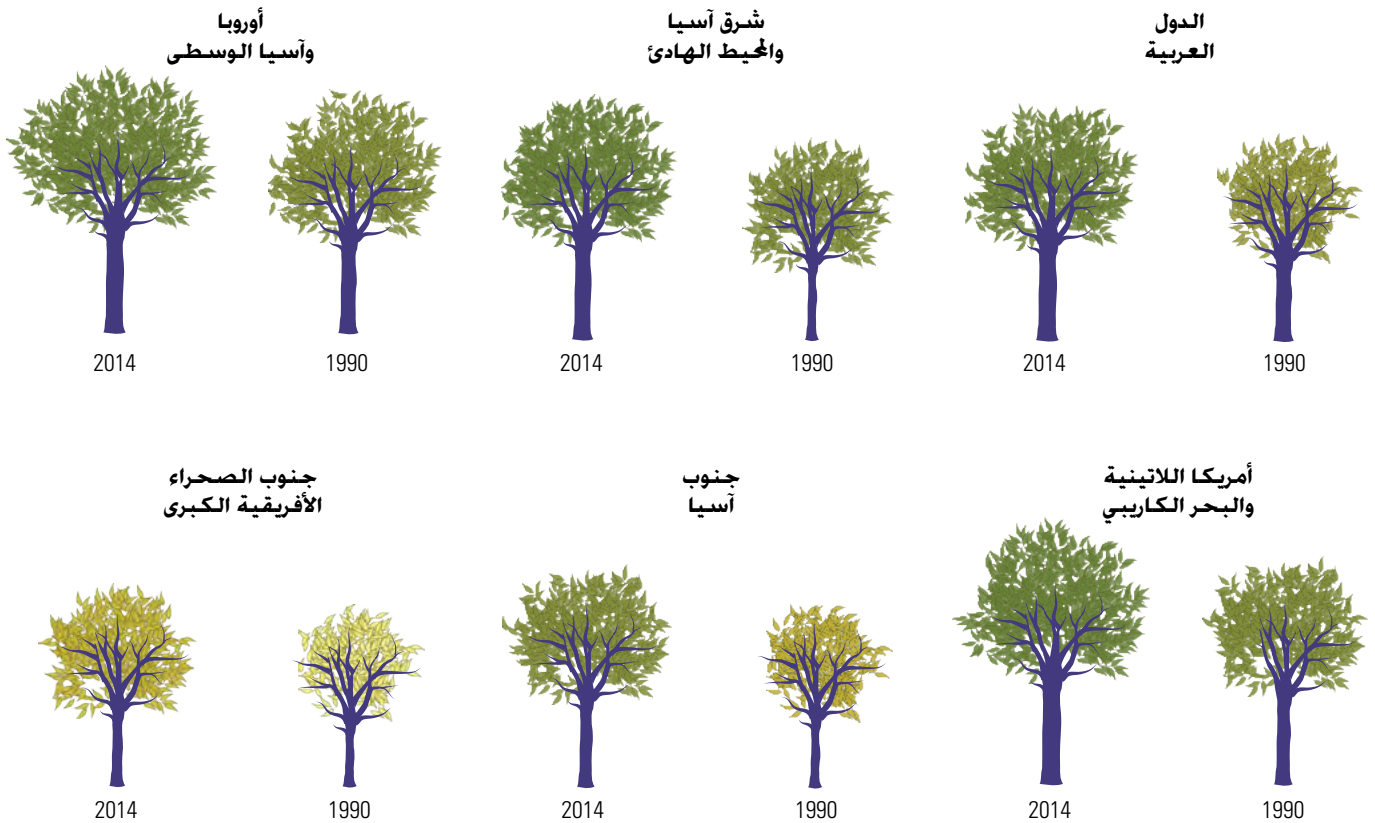
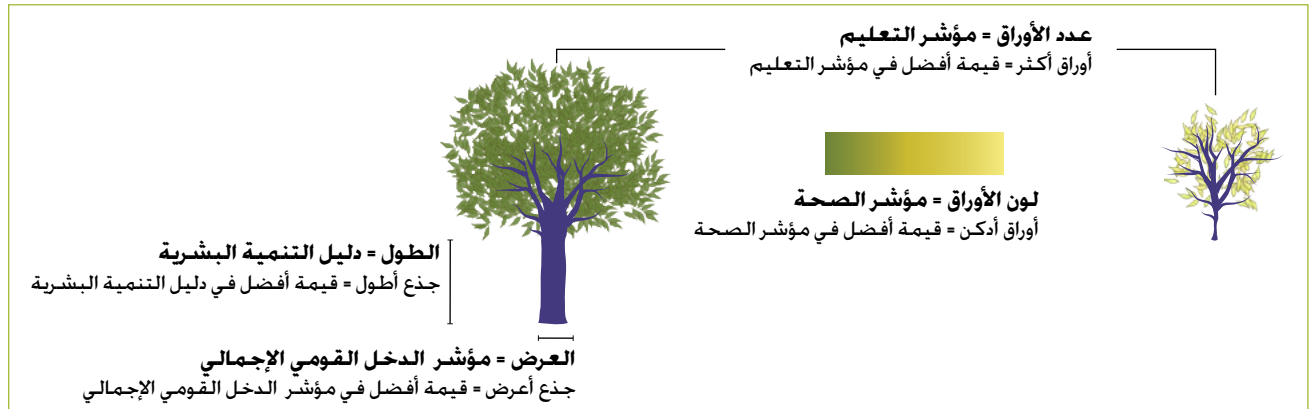
• تنفيذ برنامج توفير العمل اللائق. لبرنامج توفير العمل اللائق أربع ركائز (الإطار 5). وبين هذا البرنامج وإطار التنمية البشرية علاقة تآزر. فالعمل اللائق يسهم، عن طريق كل من ركائزه، في تعزيز التنمية البشرية. وباستحداث فرص

العمل وتنمية المشاريع، يمكن تأمين الدخل وموارد الرزق للأفراد، وتحقيق الإنصاف، وتسهيل المشاركة، وتعميق الشعور بالعضة والكرامة. وتدعم حقوق العاملين التنمية البشرية، إذ هي ضمانة لحقوق الإنسان وحياته، ومعايير العمل. وتسهم الحماية الاجتماعية في التنمية البشرية من خلال توفير شبكات الأمان، وحماية الأفراد من المخاطر والصدمات، وتأمين الرعاية. ويساعد الحوار الاجتماعي على دعم التنمية البشرية عن طريق توسيع المشاركة وتوطيد التماسك الاجتماعي.

وتساهم التنمية البشرية أيضاً في الركائز الأربع للعمل اللائق. فالتنمية البشرية توسع الإمكانيات للعمل وريادة المشاريع، وتساعد بما تضمنه من مشاركة في إثراء الحوار الاجتماعي، وتركز على احترام حقوق الإنسان، فتسهم في حماية حقوق العاملين ووصون الأمن البشري. وفي هذا الإطار من الترابط الوثيق، يدعم تنفيذ برنامج توفير العمل اللائق، من خلال العمل، التنمية البشرية⁷⁹.

تنفيذ برنامج توفير العمل
اللائق يدعم، من خلال
العمل، تعزيز التنمية البشرية

رسم بياني: شجرة دليل التنمية البشرية



ملاحظة: استوحى الرسم البياني من عمل Jurjen Verhagen، الفائز بمسابقة كارتاخينا لعام 2015 لتمثيل البيانات في رسوم.

أدلة التنمية البشرية

دليل الفقر المتعدد الأبعاد ^{هـ}		دليل الفوارق بين الجنسين		دليل التنمية حسب الجنس		دليل التنمية البشرية معدلاً يعامل عدم المساواة		دليل التنمية البشرية		الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
السنة والمسح ^{هـ}	مواصفات مكتب تقرير التنمية البشرية ^{هـ}	الترتيب	القيمة	المجموعة ^{هـ}	القيمة	الفارق عن الترتيب حسب دليل التنمية البشرية ^{هـ}	مجموع الخسارة (بالنسبة المئوية)	القيمة	القيمة	
2005-2014	القيمة	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	
تنمية بشرية مرتفعة جداً										
..	..	9	0.067	1	0.996	0	5.4	0.893	0.944	1
..	..	19	0.110	1	0.976	-2	8.2	0.858	0.935	2
..	..	2	0.028	2	0.950	0	7.4	0.861	0.930	3
..	..	4	0.048	1	0.977	-1	7.3	0.856	0.923	4
..	..	7	0.062	3	0.947	3	6.6	0.861	0.922	5
..	..	3	0.041	2	0.963	0	6.9	0.853	0.916	6
..	..	21	0.113	2	0.973	-3	8.6	0.836	0.916	6
..	..	55	0.280	1	0.995	-20	17.0	0.760	0.915	8
..	..	25	0.129	1	0.982	-2	8.8	0.832	0.913	9
..	..	32	0.157	2	0.961	0.913	9
..	..	13	0.088	1	0.985	0.912	11
..	2	0.958	0.910	12
..	0.908	13
..	..	6	0.055	1	0.999	3	6.7	0.846	0.907	14
..	..	39	0.177	2	0.965	-2	8.6	0.829	0.907	14
..	..	12	0.087	1	0.975	4	5.9	0.846	0.899	16
..	..	23	0.125	3	0.930	-19	16.4	0.751	0.898	17
..	..	18	0.101	2	0.971	-9	13.4	0.775	0.894	18
..	..	17	0.100	2	0.971	0	7.9	0.822	0.892	19
..	..	26	0.133	2	0.961	-5	12.4	0.780	0.891	20
..	..	8	0.063	1	0.975	1	7.9	0.820	0.890	21
..	..	13	0.088	1	0.987	0	8.7	0.811	0.888	22
..	..	5	0.053	3	0.943	2	7.8	0.816	0.885	23
..	..	11	0.075	1	0.996	10	5.5	0.834	0.883	24
..	..	1	0.016	1	0.996	8	5.9	0.829	0.880	25
..	..	16	0.095	1	0.975	0	11.5	0.775	0.876	26
..	..	10	0.068	2	0.964	-1	11.5	0.773	0.873	27
..	..	15	0.091	1	0.980	10	5.4	0.823	0.870	28
..	..	29	0.146	2	0.961	-5	12.4	0.758	0.865	29
..	..	33	0.164	2	1.030	6	9.2	0.782	0.861	30
..	1	0.977	0.856	31
..	..	22	0.124	2	0.971	-2	10.7	0.758	0.850	32
..	..	116	0.524	1	0.998	0.850	32
..	0.845	34
..	..	33	0.164	1	0.999	9	6.2	0.791	0.844	35
..	..	28	0.138	1	1.007	2	9.8	0.760	0.843	36
..	..	23	0.125	2	1.030	-1	10.1	0.754	0.839	37
..	..	46	0.227	3	0.937	4	8.5	0.767	0.839	37
..	..	56	0.284	4	0.901	0.837	39
2005 N	0.015 ¹	75	0.376	1	0.982	-8	15.0	0.711	0.836	40
..	..	47	0.232	2	0.954	0.835	41
..	..	65	0.338	2	0.967	-13	19.3	0.672	0.832	42
..	..	20	0.111	1	0.985	1	10.4	0.744	0.830	43
..	..	42	0.209	1	0.976	10	7.2	0.769	0.828	44
..	..	51	0.265	3	0.940	0.824	45
..	..	36	0.167	2	1.029	0	10.8	0.730	0.819	46
..	..	30	0.149	1	0.987	3	9.1	0.743	0.818	47
..	..	79	0.387	2	0.972	0.816	48
2013 M	0.002	37	0.171	2	0.954	1	9.2	0.728	0.802	49
تنمية بشرية مرتفعة										
..	..	54	0.276	1	1.019	1	10.5	0.714	0.798	50
2005 M	0.001	31	0.151	1	1.021	4	7.1	0.741	0.798	50
..	..	61	0.313	1	1.018	-4	14.5	0.678	0.793	52
..	..	64	0.333	1	0.989	2	10.3	0.711	0.793	52
..	..	53	0.275	4	0.909	0.793	52
..	..	58	0.298	0.790	55
2010/2011 M	0.004	52	0.267	1	1.002	1	11.9	0.694	0.788	56
2012 M	0.004 ⁹	69	0.357	1	1.018	0.785	57
..	0.783	58

دليل التنمية البشرية		دليل الفوارق بين الجنسين		دليل التنمية حسب الجنس		دليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة		دليل الفقر المتعدد الأبعاد ^{هـ}		
الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	القيمة	الترتيب	القيمة	المجموعة ^د	القيمة	الفارق عن الترتيب حسب دليل التنمية البشرية ^ج	مجموع الخسارة (بالنسبة المئوية)	السنة والمسح ^ا	مواصفات مكتب تقرير التنمية البشرية ^ب	
الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	القيمة	
59	بلغاريا	44	0.212	1	0.991	3	10.5	0.699	0.782	
60	بالاو	0.780	
60	بنما	96	0.454	1	0.996	-20	22.5	0.604	0.780	
62	ماليزيا	42	0.209	3	0.947	0.779	
63	موريشوس	88	0.419	2	0.950	-2	14.2	0.666	0.777	
64	ترينيداد وتوباغو	2006 M	0.007 ^{هـ}	73	0.371	1	0.985	-3	15.2	0.654
64	سيشيل	0.772	
66	صربيا	2014 M	0.002	38	0.176	2	0.966	5	10.1	0.693
67	كوبا	68	0.356	2	0.954	0.769 ^ا
67	لبنان	78	0.385	5	0.899	-15	20.8	0.609
69	ايران - الجمهورية الإسلامية	114	0.515	5	0.858	-41	33.6	0.509
69	كوستاريكا	66	0.349	2	0.974	-11	19.9	0.613
71	فنزويلا - الجمهورية البوليفارية	103	0.476	2	1.030	-11	19.7	0.612
72	تركيا	71	0.359	4	0.902	0	15.8	0.641
73	سري لانكا	72	0.370	3	0.948	7	11.6	0.669
74	المكسيك	2012 N	0.024	74	0.373	3	0.943	-12	22.4	0.587
75	البرازيل	2013 N	0.011 ^{هـ،ج}	97	0.457	1	0.997	-20	26.3	0.557
76	جورجيا	2005 M	0.008	77	0.382	2	0.962	5	13.6	0.652
77	سانت كيتس ونيفس	0.752
78	أذربيجان	2006 D	0.009	59	0.303	3	0.942	7	13.2	0.652
79	غرينادا	0.750
80	الأردن	2012 D	0.004	102	0.473	5	0.860	2	16.5	0.625
81	أوكرانيا	2012 M	0.001 ^{هـ}	57	0.286	1	1.003	16	7.8	0.689
81	جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة	2011 M	0.007 ^{هـ}	33	0.164	3	0.949	2	16.7	0.622
83	الجزائر	85	0.413	5	0.837	0.736
84	بيرو	2012 D	0.043	82	0.406	3	0.947	-10	23.4	0.563
85	أرمينيا	2010 D	0.002	62	0.318	1	1.008	14	10.2	0.658
85	ألبانيا	2008/2009 D	0.005	45	0.217	3	0.948	8	13.5	0.634
85	البوسنة والهرسك	2011/2012 M	0.006 ^{هـ}	41	0.201	9	13.3	0.635
88	إكوادور	2013/2014 N	0.015	83	0.407	1	0.980	-4	22.1	0.570
89	سانت لوسيا	2012 M	0.003	1	0.991	5	15.9	0.613
90	الصين	2012 N	0.023 ^ج	40	0.191	3	0.943	0.727
90	فيجي	87	0.418	3	0.941	8	15.3	0.616
90	منغوليا	2010 M	0.047	63	0.325	2	1.028	12	12.9	0.633
93	تاييلند	2005/2006 M	0.004	76	0.380	1	1.000	1	20.6	0.576
94	دومينيكا	0.724
94	ليبيا	2007 N	0.005	27	0.134	2	0.950	0.724
96	تونس	2011/2012 M	0.006	48	0.240	5	0.894	-2	22.0	0.562
97	سانت فنسنت وجزر غرينادين	0.720
97	كولومبيا	2010 D	0.032	92	0.429	1	0.997	-10	24.7	0.542
99	جامايكا	2010 N	0.014 ^{هـ،ج}	93	0.430	1	0.995	7	17.5	0.593
100	تونغا	148	0.666	2	0.967	0.717
101	بلير	2011 M	0.030	90	0.426	2	0.958	-3	22.6	0.553
101	الجمهورية الدومينيكية	2013 D	0.025	104	0.477	1	0.995	-6	23.6	0.546
103	سورينام	2010 M	0.033 ^{هـ}	100	0.463	1	0.975	-5	24.0	0.543
104	ملديف	2009 D	0.008	49	0.243	3	0.937	-6	24.9	0.531
105	ساموا	97	0.457	2	0.956	0.702
تنمية بشرية متوسطة										
106	بوتسوانا	106	0.480	1	0.982	-23	38.2	0.431
107	جمهورية مولدوفا	2012 M	0.004	50	0.248	1	1.003	20	10.8	0.618
108	مصر	2014 D	0.016 ^ك	131	0.573	5	0.868	-5	24.0	0.524
109	تركمانستان	0.688
110	إندونيسيا	2012 D	0.024 ^{هـ}	110	0.494	3	0.927	6	18.2	0.559
110	غابون	2012 D	0.073	113	0.514	-6	24.0	0.519
112	باراغواي	101	0.472	2	0.956	-1	22.1	0.529
113	دولة فلسطين	2010 M	0.007	5	0.860	16	14.9	0.577
114	أوزبكستان	2006 M	0.013	3	0.945	14	15.8	0.569
115	الفلبين	2013 D	0.033 ^{هـ،ج}	89	0.420	1	0.977	7	18.1	0.547
116	جنوب أفريقيا	2012 N	0.041	83	0.407	3	0.948	-15	35.7	0.428
116	السلفادور	91	0.427	2	0.965	-6	26.7	0.488

دليل الفقر المتعدد الأبعاد ^أ		دليل الفوارق بين الجنسين		دليل التنمية حسب الجنس		دليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة		دليل التنمية البشرية		
السنة والمسح ^ب	مواصفات مكتب تقرير التنمية البشرية ^ج	الترتيب	القيمة	المجموعة ^د	القيمة	الفارق عن الترتيب حسب دليل التنمية البشرية ^{هـ}	مجموع الخسارة (بالنسبة المئوية)	القيمة	القيمة	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
2005-2014	القيمة	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	
2010/2011 M	0.026	60	0.308	9	17.5	0.549	0.666	116 فييت نام
2008 D	0.097	94	0.444	3	0.931	-5	28.7	0.472	0.662	119 بوليفيا - دولة متعددة القوميات
2012 D	0.006	67	0.353	2	0.961	17	14.5	0.560	0.655	120 قبرغيزستان
2011 M	0.052	123	0.539	5	0.787	2	21.8	0.512	0.654	121 العراق
..	5	19.7	0.519	0.646	122 الرأس الأخضر
..	0.640	123 ميكرونيزيا - الولايات المتحدة
2009 D	0.031	114	0.515	1	0.984	8	18.3	0.520	0.636	124 غيانا
2011/2012 D	0.088	95	0.449	2	0.960	1	24.0	0.480	0.631	125 نيكاراغوا
2011 N	0.069	117	0.525	5	0.828	-2	29.7	0.441	0.628	126 المغرب
2013 D	0.205	81	0.401	1	0.981	-25	43.6	0.354	0.628	126 ناميبيا
..	..	119	0.533	3	0.949	1	29.4	0.443	0.627	128 غواتيمالا
2012 D	0.031	69	0.357	3	0.926	10	17.5	0.515	0.624	129 طاجيكستان
2005/2006 D	0.282	130	0.563	5	0.795	1	28.6	0.435	0.609	130 الهند
2011/2012 D	0.098 ^م	106	0.480	3	0.944	-7	32.1	0.412	0.606	131 هندوراس
2010 M	0.128	97	0.457	5	0.897	-2	29.8	0.425	0.605	132 بوتان
2009/2010 D	0.322	5	0.868	-4	30.7	0.412	0.595	133 تيمور - ليشتي
2009 N	0.028	119	0.533	5	0.834	8	21.2	0.468	0.594	134 الجمهورية العربية السورية
2007 M	0.135	4	0.903	12	17.2	0.492	0.594	134 فالواتو
2011/2012 D	0.192	137	0.593	4	0.922	6	26.6	0.434	0.591	136 الكونغو
..	-2	31.5	0.405	0.590	137 كيريباس
..	0.587	138 غينيا الاستوائية
2013/2014 D	0.264	132	0.587	4	0.917	-6	34.4	0.384	0.586	139 زامبيا
2011 M	0.144	127	0.554	5	0.885	-3	33.1	0.387	0.579	140 غانا
2011/2012 M	0.186	5	0.896	7	25.6	0.428	0.575	141 جمهورية لاد الديمقراطية الشعبية
2011 D	0.237	111	0.503	4	0.917	1	29.4	0.403	0.570	142 بنغلاديش
2008/2009 D	0.217	5	0.891	6	24.7	0.418	0.555	143 سان تومي وبرينسيبي
2010 D	0.211	104	0.477	5	0.890	7	24.7	0.418	0.555	143 كمبوديا
تنمية بشرية منخفضة										
2008/2009 D	0.226	126	0.552	4	0.913	-3	31.3	0.377	0.548	145 كينيا
2011 D	0.197	108	0.489	4	0.908	3	26.8	0.401	0.548	145 نيبال
2012/2013 D	0.237	121	0.536	5	0.726	0	29.9	0.377	0.538	147 باكستان
..	..	85	0.413	0.536	148 ميانمار
..	-8	37.0	0.335	0.532	149 أنغولا
2010 M	0.113	128	0.557	5	0.879	-2	33.3	0.354	0.531	150 سوازيلند
2010 D	0.335	125	0.547	3	0.938	4	27.3	0.379	0.521	151 جمهورية تنزانيا المتحدة
2013 D	0.279	5	0.841	-9	37.8	0.320	0.514	152 نيجيريا
2011 D	0.260	132	0.587	5	0.879	-1	32.8	0.344	0.512	153 الكاميرون
2008/2009 D	0.420	3	0.945	4	27.0	0.372	0.510	154 مدغشقر
2014 M	0.128	112	0.504	4	0.922	4	27.0	0.371	0.509	155 زيمبابوي
..	11	23.8	0.385	0.506	156 جزر سليمان
2011 M	0.291	139	0.610	5	0.816	1	33.4	0.337	0.506	156 موريتانيا
..	..	140	0.611	0.505	158 بابوا غينيا الجديدة
2012 D/M	0.165	5	0.813	-18	46.7	0.268	0.503	159 جزر القمر
2013 D	0.200	155	0.744	5	0.739	0	34.0	0.329	0.498	160 اليمن
2009 D	0.227	124	0.541	2	0.953	-2	35.6	0.320	0.497	161 ليسوتو
2013/2014 D	0.242	134	0.588	5	0.831	1	33.4	0.322	0.484	162 توغو
2011 D	0.359	122	0.538	5	0.886	6	30.2	0.337	0.483	163 أوغندا
2010 D	0.352	80	0.400	2	0.957	4	31.6	0.330	0.483	163 رواندا
2012 D	0.242	138	0.603	-7	38.8	0.296	0.483	163 هايتي
2011/2012 D	0.343	142	0.614	5	0.823	-2	37.4	0.300	0.480	166 بنن
2010 M	0.290	135	0.591	5	0.830	0.479	167 السودان
2006 M	0.127	1	34.6	0.308	0.470	168 جيبوتي
2010 M	0.551	0.467	169 جمهورية جنوب السودان
2014 D	0.278	118	0.528	5	0.883	1	34.4	0.305	0.466	170 السنغال
2010/2011 M	0.293 ^{هـ}	152	0.693	5	0.600	5	31.4	0.319	0.465	171 أفغانستان
2011/2012 D	0.307	151	0.679	5	0.810	-1	38.0	0.287	0.462	172 كوت ديفوار
2010 D	0.332	140	0.611	4	0.907	2	32.9	0.299	0.445	173 ملاوي
2011 D	0.537	129	0.558	5	0.840	7	29.4	0.312	0.442	174 إثيوبيا
2013 D	0.289	143	0.622	5	0.889	0.441	175 غامبيا
2013/2014 D	0.369	149	0.673	5	0.833	0	36.2	0.276	0.433	176 جمهورية الكونغو الديمقراطية

الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	دليل التنمية البشرية		دليل التنمية البشرية مع دلاً بعامل عدم المساواة		دليل التنمية حسب الجنس		دليل الفوارق بين الجنسين		دليل الفقر المتعدد الأبعاد ⁵		
	القيمة	القيمة	القيمة	مجموع الخسارة (بالنسبة المئوية)	الفارق عن الترتيب حسب دليل التنمية البشرية ⁶	القيمة	المجموع ⁷	القيمة	الترتيب	مواصفات مكتب تقارير التنمية البشرية ⁸	
177	0.430	0.280	34.8	2	0.789	5	0.651	146	2014	القيمة	
178	0.420	0.254	39.6	-5	2014	القيمة	
179	0.419	0.270	35.7	1	0.776	5	0.677	150	2014	القيمة	
180	0.416	0.273	34.3	3	0.881	5	0.591	135	2014	القيمة	
181	0.413	0.241	41.7	-4	0.814	5	0.650	145	2014	القيمة	
182	0.411	0.261	36.5	0	0.778	5	2014	القيمة	
183	0.402	0.261	35.0	2	0.881	5	0.631	144	2014	القيمة	
184	0.400	0.269	32.6	5	0.911	4	0.492	109	2014	القيمة	
185	0.392	0.236	39.9	-1	0.768	5	0.706	153	2014	القيمة	
186	0.391	2014	القيمة	
187	0.350	0.198	43.5	-1	0.773	5	0.655	147	2014	القيمة	
188	0.348	0.246	29.2	3	0.729	5	0.713	154	2014	القيمة	
الأراضي أو البلدان الأخرى											
..
..
..
..
..
2006 M	0.500
..
الترتيب حسب دليل التنمية البشرية											
—	0.896	0.788	12.1	—	0.978	—	0.199	—	—	—	—
—	0.744	0.600	19.4	—	0.954	—	0.310	—	—	—	—
—	0.630	0.468	25.8	—	0.861	—	0.506	—	—	—	—
—	0.505	0.343	32.0	—	0.830	—	0.583	—	—	—	—
—	0.660	0.490	25.7	—	0.899	—	0.478	—	—	—	—
البلدان النامية											
المناطق											
—	0.686	0.512	25.4	—	0.849	—	0.537	—	—	—	—
—	0.710	0.572	19.4	—	0.948	—	0.328	—	—	—	—
—	0.748	0.651	13.0	—	0.945	—	0.300	—	—	—	—
—	0.748	0.570	23.7	—	0.976	—	0.415	—	—	—	—
—	0.607	0.433	28.7	—	0.801	—	0.536	—	—	—	—
—	0.518	0.345	33.3	—	0.872	—	0.575	—	—	—	—
—	0.502	0.347	30.9	—	0.866	—	0.566	—	—	—	—
—	0.660	0.493	25.3	—	..	—	0.474	—	—	—	—
—	0.880	0.763	13.3	—	0.973	—	0.231	—	—	—	—
—	0.711	0.548	22.8	—	0.924	—	0.449	—	—	—	—

الملاحظات

a لم تتوفر جميع المؤشرات لجميع البلدان، لذلك يجب توخي الحذر في المقارنة بين البلدان. وفي حالات نقص البيانات، رُجحت قيمة المؤشرات ليصبح مجموعها 100 في المائة، على النحو المبين في الملاحظة الفنية 5 (http://hdr.undp.org).

b للبلدان التي شملها حساب دليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة.

c البلدان مصنفة في خمس مجموعات حسب الانحراف المطلق عن التكافؤ بين الجنسين في دليل التنمية البشرية.

d مواصفات مكتب تقارير التنمية البشرية هي نتيجة تعديل في تعريف أوجه الحرمان في بعض المؤشرات مقارنة بمواصفات عام 2010، على النحو المبين في Kovacevic and Calderon 2014.

e يشير الحرف D إلى أن البيانات مستمدة من المسوح الديمغرافية والصحية، والحرف M إلى أن البيانات مستمدة من المسوح المتعددة المؤشرات للمجموعات، والحرف N إلى أن البيانات مستمدة من المسوح الوطنية.

مصادر البيانات

المصدر 1: حسابات مكتب تقارير التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات من UNDESA 2015؛ UNESCO Institute for Statistics 2015a؛ United Nations Statistics Division؛ World Bank؛ Barro and Lee 2014؛ IMF؛ 2015a؛ 2015.

المصدر 2: حسابات مكتب تقارير التنمية البشرية بالاستناد إلى البيانات الواردة في العمود 1 وعدم المساواة في توزيع العمر المتوقع، وسنوات الدراسة، والدخل، والاستهلاك، وتتضمن الملاحظة الفنية 2 تفاصيل عن كيفية الحساب (http://hdr.undp.org).

المصدر 3: حسابات بالاستناد إلى البيانات الواردة في العمودين 1 و 2.

المصدر 4: حسابات بالاستناد إلى البيانات الواردة في العمود 2 وترتيب البلدان المصنفة حسب دليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة.

المصدر 5: حسابات مكتب تقارير التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات من UNDESA 2015؛ UNESCO Institute for Statistics 2015a؛ World Bank؛ Barro and Lee 2014؛ IMF؛ 2015a؛ 2015.

المصدر 6: حسابات بالاستناد إلى البيانات الواردة في العمود 5.

المصدر 7: حسابات مكتب تقارير التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات من UN Maternal Mortality Estimation Group؛ UNESCO Institute؛ IPU 2015؛ UNDESA 2013a؛ 2014؛ ILO 2015a؛ for Statistics 2015.

المصدر 8: حسابات بالاستناد إلى البيانات الواردة في العمود 7.

المصدران 9 و 10: حسابات بالاستناد إلى مسوح ديمغرافية وصحية لشركة ICF Macro، ومسوح متعددة المؤشرات للمجموعات أجرتها اليونيسف، وفي بعض الحالات مسوح وطنية للأسر المعيشية استخدمت فيها منهجية المسوح الديمغرافية والصحية أو المسوح المتعددة المؤشرات للمجموعات.

وقائمة المسوح الوطنية ترد على الموقع <http://hdr.undp.org>.

f تغطي البيانات المناطق الحضرية فقط.

g لا تشمل البيانات مؤشر وفيات الأطفال.

h لا تشمل البيانات مؤشرات التغذية.

i قيمة دليل التنمية البشرية لعام 2013 الواردة في تقرير التنمية البشرية لعام 2014 هي حاصلة خطأ في حساب نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي بمعادل القوة الشرائية بدولار 2011، على أساس بيانات من World Bank 2014. وبالاتحاد إلى النموذج الذي طوره مكتب تقارير التنمية البشرية، يبلغ نصيب الفرد 7,222 دولاراً، وهو رقم أكثر واقعية، وقد تحقق منه ووافق عليه مكتب الإحصاء الوطني في كوبا. وهكذا تكون قيمة دليل التنمية البشرية 0.759 ويحل البلد في المرتبة 69 لعام 2013.

j لا تشمل البيانات مؤشر نوعية الأرضية.

k لا تشمل البيانات مؤشر وفود الطهر.

l لا تشمل البيانات مؤشر الالتحاق بالمدرسة.

m لا تشمل البيانات مؤشر الكهرباء.

الحواشي

.OECD 2007	42	.UN 2015a	1
.Lippoldt 2012	43	.FAO 2014	2
.ILO 2015c	44	.UNESCO 2014; WHO 2014; World Bank 2015c	3
.ILO 2015c	45	.Pollin 2015	4
.OECD, 2014	46	حسابات بالاستناد إلى GERA 2015	5
.Gabre-Madhin 2012	47	.ILO 2013	6
.Atta, Boutraa and Akhka 2011	48	.Salamon, Sokolowski and Haddock 2011	7
.Deloitte 2014	49	.UN 2015a; Grant Thornton 2015	8
.ITU 2013	50	.UNDP 2012	9
.Oxfam 2015	51	.UNDP 2014	10
حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى Charnes 2015	52	.UN 2015a; UNAIDS 2015	11
.UN 2015a	53	.UN 2015a	12
.UN 2015a	54	.UNESCO 2013; UNESCO Institute for Statistics 2015	13
.Grant Thornton 2015	55	.UN 2015a	14
.IADB 2012	56	.Oxfam 2015	15
بيانات جمعها مكتب تقرير التنمية البشرية من Charnes 2015	57	.Scheil-Adlung 2015	16
وهذه القيم هي متوسطات مرجحة بعدد السكان البالغين حسب الجنس.		.WEF 2015	17
.ILO 2013	58	.UN 2015a	18
.Budlender 2010	59	.IEP 2014	19
.ILO 2012	60	.WHO 2013	20
حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد	61	.WHO 2015	21
إلى UN Women 2015 و ILO 2014b		.World Bank 2015a	22
.ILO 2003	62	.World Bank 2002	23
.FAO 2015	63	.Miller 2014	24
.Fuglie and Nin-Pratt 2012	64	.IADB 2012	25
.IRENA 2015	65	.ILO 2009	26
المتجددة هي الصين، والبرازيل، والولايات المتحدة الأمريكية، والهند،		.World Bank 2011	27
وألمانيا، وإندونيسيا، واليابان، وفرنسا، وبنغلاديش، وكولومبيا.		.ILO 2014b	28
.Kynge and Wheatley 2015	66	.UNODC 2012	29
.ILO 2015a	67	.Euronews 2015	30
.Banco Central de Ecuador 2012	68	.Human Rights Watch 2014a, 2014b	31
.Epstein 2007	69	.ILO 2015b	32
.Chen, Bonner and Carré 2015	70	حسابات تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات	33
.Jacobs 2015	71	من Cisco 2015 و UNCTAD 2015	
.ILO 2014d	72	.ITU 2015	34
.Zepeda and others 2013	73	.ITU 2013, 2015	35
.Bosch, Melguizo and Pages 2013; Uthoff 2015	74	.Luca and others 2014	36
.Montenegro and Patrinos 2014	75	.McKinsey Global Institute 2014	37
.Blasi, Freeman and Krauss 2014	76	.USPTO 2015	38
.Hazelhurst 2015	77	.UN Volunteers 2014	39
.Innovation for Poverty Action 2015	78	.Bardhan, Jaffee and Kroll 2013	40
.ILO 2008a	79	.UNCTAD 2014	41

- Atta, R., T. Boutraa, and A. Akhkhia. 2011.** "Smart Irrigation System for Wheat in Saudi Arabia Using Wireless Sensors Network Technology." *International Journal of Water Resources and Arid Environments* 1(6): 478–82.
- Atkinson A. 2015.** *Inequality—What Can Be Done?* Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Banco Central de Ecuador. 2012.** "De la Definición de la Política a la Práctica: Hacendo Inclusión Financiera." www.afa-global.org/library/publications. Quito.
- Bardhan, A., D.M. Jaffee, and C.A. Kroll, eds. 2013.** *The Oxford Handbook of Offshoring and Global Employment*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Blasi, J., R. Freeman, and D. Krauss. 2014.** *Citizen's Share: Reducing Inequality in the 21st Century?* New Haven, CT: Yale University Press.
- Bosch, M., A. Melguizo, and C. Pages. 2013.** *Better Pensions, Better Jobs: Towards Universal Coverage in Latin America and the Caribbean*. Washington, DC: Inter-American Development Bank.
- Budlender, D. 2010.** "What Do Time Use Studies Tell Us about Unpaid Care Work?" In D. Budlender, ed., *Time Use Studies and Unpaid Care Work*. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development.
- Charmes, J. 2015.** "Time Use across the World: Findings of a World Compilation of Time-Use Surveys." Working Paper. UNDP–HDRO, New York.
- Chen, M., C. Bonner, and F. Carré. 2015.** "Organizing Informal Workers: Benefits, Challenges and Successes." Background think piece for Human Development Report 2015. UNDP–HDRO, New York.
- Cisco. 2015.** "VNI Forecast Highlights." www.cisco.com/web/solutions/sp/vni/vni_forecast_highlights/index.html. Accessed 15 June 2015.
- Deloitte. 2014.** "Value of Connectivity: Economic and Social Benefits of Expanding Internet Access." London. http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ie/Documents/TechnologyMediaCommunications/2014_uk_tmt_value_of_connectivity_deloitte_ireland.pdf. Accessed 10 July 2015.
- Donay, C. 2014.** "The Positive Shock of the New." Briefing for Entrepreneur Summit 2014. Pictet Wealth Management, Geneva.
- Epstein, G. 2007.** "Central Banks as Agents of Employment Creation." ST/ESA/2007/DWP/38. Working Paper 38. United Nations Department of Economic and Social Affairs, New York.
- Euronews. 2015.** "Greek Island of Samos Feels Strain of Migrant Influx." 21 May. www.euronews.com/2015/05/21/greek-island-of-samos-feels-strain-of-migrant-influx/. Accessed 2 July 2015.
- FAO (Food and Agriculture Organization). 2014.** *The State of Food and Agriculture 2014: Innovation in Family Farming*. Rome. www.fao.org/3/a-i4040e.pdf. Accessed 20 May 2015.
- . 2015. FAOSTAT database. <http://faostat3.fao.org/home/E>. Accessed 10 June 2015.
- Frey, C., and M. Osborne. 2013.** "The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?" Oxford Martin School, Oxford, UK.
- Fuglie, K., and A. Nin-Pratt. 2012.** "Agricultural Productivity: A Changing Global Harvest." In International Food Policy Research Institute, *Global Food Policy Report 2012*. Washington, DC. www.ifpri.org/publication/agricultural-productivity-changing-global-harvest. Accessed 3 June 2015.
- Gabre-Madhin, E. 2012.** "A Market for Abdu: Creating a Commodity Exchange in Ethiopia." International Food Policy Research Institute, Washington, DC.
- GERA (Global Entrepreneurship Research Association). 2015.** Global Entrepreneurship Monitor Database. www.gemconsortium.org/data/sets. Accessed 15 June 2015.
- Grant Thornton. 2015.** *Women in Business: The Path to Leadership*. Grant Thornton International Business Report 2015. London. www.grantthornton.be/Resources/IBR-2015-Women-in-Business.pdf. Accessed 15 June 2015.
- Hazelhurst, J. 2015.** "The Search for Seed Capital." *FT Wealth: Entrepreneurs*, 8 May, p. 40–41.
- Human Rights Watch. 2014a.** *Hidden Away: Abuses against Migrant Domestic Workers in the UK*. New York. www.hrw.org/node/124191. Accessed 6 August 2015.
- . 2014b. "'I Already Bought You.' Abuse and Exploitation of Female Migrant Domestic Workers in the United Arab Emirates." www.hrw.org/report/2014/10/22/i-already-bought-you/abuse-and-exploitation-female-migrant-domestic-workers-united. Accessed 6 August 2015.
- IADB (Inter-American Development Bank). 2012.** "La mujer latinoamericana y caribeña: más educada pero peor pagada." Washington, DC. www.iadb.org/es/noticias/articulos/2012-10-15/diferencia-salarial-entre-hombres-y-mujeres,10155.html. Accessed 3 July 2015.
- IEP (Institute for Economics and Peace). 2014.** *Global Terrorism Index 2014: Measuring and Understanding the Impact of Terrorism*. New York. www.visionofhumanity.org/sites/default/files/Global%20Terrorism%20Index%20Report%202014_0.pdf. Accessed 4 June 2015.
- ILO (International Labour Organization). 2003.** "Up in Smoke: What Future for Tobacco Jobs?" 18 September. www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_071230/lang-en/index.htm. Accessed 15 May 2015.
- . 2008a. *Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work*. Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_172612.pdf. Accessed 15 June 2015.
- . 2008b. "ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization." Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf. Accessed 15 June 2015.
- . 2009. "Violence at Work in the European Union." Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108536.pdf. Accessed 22 July 2015.
- . 2012. *ILO Global Estimate of Forced Labour: Results and Methodology*. Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182004.pdf. Accessed 4 June 2015.
- . 2013. "Domestic Workers across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection." Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf. Accessed 23 July 2015.
- . 2014a. Key Indicators of the Labor Market database. www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang-en/index.htm. Accessed 20 June 2015.
- . 2014b. *Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour*. Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/

- public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_243391.pdf. Accessed 22 July 2015.
- . **2014c.** NORMLEX database. www.ilo.org/dyn/normlex/en/. Accessed 20 June 2015.
- . **2014d.** *World Social Protection Report 2014/15: Building Economic Recovery, Inclusive Development and Social Justice*. Geneva.
- . **2015a.** 1. *What Is A National Employment Policy?* National Employment Policies: A Guide for Workers' Organization. Geneva.
- . **2015b.** "Mining: A Hazardous Work." www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/WCMS_124598/lang-en/index.htm. Accessed 2 July 2015.
- . **2015c.** *World Employment and Social Outlook: The Changing Nature of Jobs*. Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf. Accessed 6 July 2015.
- Innovation for Poverty Action. 2015.** "Northern Uganda Social Action Fund—Youth Opportunities Program." www.poverty-action.org/project/0189. Accessed 1 June 2015.
- IRENA (International Renewable Energy Agency). 2015.** *Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2015*. Abu Dhabi. www.irena.org/DocumentDownloads/Publications/IRENA_RE_Jobs_Annual_Review_2015.pdf. Accessed 27 May 2015.
- ITU (International Telecommunication Union). 2013.** "ICT Facts and Figures: The World in 2013." Geneva.
- . **2015.** "ICT Facts and Figures: The World in 2015." Geneva. www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/ICTFactsFigures2015.pdf. Accessed 15 June 2015.
- Jacobs, E. 2015.** "Workers of the Gig Economy." *Financial Times*, 13 March.
- Kyng, James and Jonathan Wheatley 2015.** "Emerging markets: Redrawing the world map". *The Financial Times*, August 3
- Lippoldt, D. (Ed.). 2012.** *Policy Priorities for International Trade and Jobs*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Luce, S., J. Luff, J.A. McCartin, and R. Milkman, eds. 2014.** *What Works for Workers? Public Policies and Innovative Strategies for Low-Wage Workers*. New York: Russell Sage Foundation.
- McKinsey Global Institute. 2014.** "Global Flows in a Digital Age: How Trade, Finance, People, and Data Connect the World Economy." New York. www.mckinsey.com/insights/globalization/global_flows_in_a_digital_age. Accessed 18 June 2015.
- Miller, C.C. 2014.** "Pay Gap Is Because of Gender, Not Jobs." *New York Times*, 23 April. www.nytimes.com/2014/04/24/upshot/the-pay-gap-is-because-of-gender-not-jobs.html. Accessed 3 July 2015.
- Montenegro, C., and H. Patrinos. 2014.** "Comparable Estimates of Returns to Schooling around the World." Policy Research Working Paper 7020. World Bank, Washington, DC.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2007.** *Offshoring and Employment: Trends and Impacts*. Paris.
- . **2014.** *OECD Employment Outlook 2014*. Paris.
- Oxfam. 2015.** "Wealth: Having It All and Wanting More." Issue Briefing. Oxford, UK. www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/ib-wealth-having-all-wanting-more-190115-en.pdf. Accessed 10 July 2015.
- Pollin, R. 2015.** *Greening the Global Economy*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Salamon, L.M., S.W. Sokolowski, and M.A. Haddock. 2011.** "Measuring the Economic Value of Volunteer Work Globally: Concepts, Estimates and a Roadmap to the Future." *Annals of Public and Cooperative* 82(3): 217–52. <http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2011/10/Annals-Septmeber-2011.pdf>. Accessed 1 July 2015.
- Scheil-Adlung, X. 2015.** "Long-term Care Protection for Older Persons: A Review of Coverage Deficits in 46 Countries." ESS Working Paper 50. International Labour Organization, Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_407620.pdf. Accessed 8 October 2015.
- UN (United Nations). 2015a.** *The Millennium Development Goals Report 2015*. New York. [www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20\(July%2015\).pdf](http://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20(July%2015).pdf). Accessed 30 July 2015.
- . **2015b.** "Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development." New York.
- UN Volunteers. 2014.** "UNV Online Volunteering Service." www.onlinevolunteering.org/en/vol/about/index.html. Accessed 20 July 2015.
- UN Women. 2015.** *Progress of the World's Women 2015–2016: Transforming Economies, Realizing Rights*. New York. http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf. Accessed 20 July 2015.
- UNAIDS (Joint United Nations Programme on HIV and AIDS). 2015.** *How AIDS Changed Everything—MDG6: 15 Years, 15 Lessons of Hope from the AIDS Response*. Geneva. www.unaids.org/en/resources/documents/2015/MDG6_15years-15lessonsfromtheAIDSresponse. Accessed 28 May 2015.
- UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development). 2014.** *Services: New Frontier for Sustainable Development*. Geneva.
- . **2015.** UNCTADStat database. <http://unctadstat.unctad.org/wds/ReportFolders/reportFolders.aspx>. Accessed 2 June 2015.
- UNDP (United Nations Development Programme). 2012.** *Malaysia National Human Development Report 2012*. Kuala Lumpur.
- . **2014.** *National Human Development Report 2014: Good Corporate Citizens: Public and Private Goals Aligned for Human Development*. Chisinau. http://hdr.undp.org/sites/default/files/engleza_final.pdf. Accessed 21 July 2015.
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). 2013.** "Literacy for All Remains an Elusive Goal, New UNESCO Data Shows." UNESCO Media Services, 5 September. www.unesco.org/new/en/media-services/single-view/news/literacy_for_all_remains_an_elusive_goal_new_unesco_data_shows/#.VawSjflVikp. Accessed 20 May 2015.
- . **2014.** *EFA Global Monitoring Report 2013/4: Teaching and Learning: Achieving Quality for All*. Paris. http://unesco.nl/sites/default/files/dossier/gmr_2013-4.pdf. Accessed 17 June 2015.
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) Institute for Statistics. 2015.** UIS.Stat. <http://data.uis.unesco.org>. Accessed 17 June 2015.
- UNODC (United Nations Office on Drugs and Crime). 2012.** *Global Report on Trafficking in Persons 2012*. Vienna. www.unodc.org/documents/data-and-analysis/glotip/Trafficking_in_Persons_2012_web.pdf. Accessed 6 August 2015.
- USPTO (United States Patent and Trademark Office). 2015.** Statistical database. www.uspto.gov/learning-and-resources/statistics. Accessed 9 June 2015.
- Uthoff, A. 2015.** "Reforma al Sistema de Pensiones Chileno." Serie Financiamiento para el Desarrollo 240. http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5221/S1100849_es.pdf?sequence=1. Accessed 23 January 2015.
- WEF (World Economic Forum). 2015.** *Global Risks 2015, 10th Edition*. Geneva. www.weforum.org/risks.

- West, P., J. Gerber, P. Engstrom, N. Mueller, K. Brauman, K. Carlson, and others. 2014.** "Leverage Points for Improving Global Food Security and the Environment." *Science* 345: 325–28.
- WHO (World Health Organization). 2013.** *Global and Regional Estimates of Violence against Women*. Geneva. http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/85239/1/9789241564625_eng.pdf. Accessed 4 June 2015.
- . **2014.** "Health Workforce 2030: Towards a Global Strategy on Human Resources for Health." Global Health Workforce Alliance Synthesis Paper of the Thematic Working Groups. Geneva. www.who.int/workforcealliance/media/news/2014/public_consultations_GHWA_Synthesis_Paper_Towards_GSHRH_21Jan15.pdf. Accessed 4 June 2015.
- . **2015.** "Noncommunicable Diseases." Fact sheet. www.who.int/mediacentre/factsheets/fs355/en/. Accessed 8 July 2015.
- WHO (World Health Organization) and World Bank. 2011.** *World Report on Disability*. Geneva. www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf. Accessed 30 June 2015.
- World Bank. 2002.** "Improving Livelihoods on Fragile Lands." In *World Development Report 2003: Sustainable Development in a Dynamic World: Transforming Institutions, Growth, and Quality of Life*. Washington, DC. http://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/0821351508_Chapter4. Accessed 30 June 2015.
- . **2011.** *World Development Report 2011: Conflict, Security and Development*. Washington, DC. http://siteresources.worldbank.org/INTWDRS/Resources/WDR2011_Full_Text.pdf. Accessed 6 August 2015.
- . **2015a.** *Ending Poverty and Hunger by 2030: An Agenda for the Global Food System*. Washington, DC. http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2015/06/03/090224b082eed2bb/2_0/Rendered/PDF/EndingPoverty0e0global0food0system.pdf. Accessed 8 July 2015.
- . **2015b.** *Global Monitoring Report 2014/2015: Ending Poverty and Sharing Prosperity*. Washington, DC. www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/gmr/gmr2014/GMR_2014_Full_Report.pdf. Accessed 15 June 2015.
- . **2015c.** World Development Indicators database. <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators>. Accessed June 2015.
- Zepeda, E., S. McDonald, M. Panda, and G. Kumar. 2013.** *Employing India. Guaranteeing Jobs for the Rural Poor*. Washington, DC: Carnegie Endowment for International Peace.

التقارير العالمية للتنمية البشرية: تقرير التنمية البشرية 2015 هو آخر تقرير من سلسلة تقارير تصدر سنوياً عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، منذ عام 1990. وهي تقارير موضوعية تتضمّن تحاليل مدعّمة بالوقائع وتتناول القضايا والاتجاهات والسياسات الإنمائية.

الموارد الإضافية لتقرير التنمية البشرية 2015 متاحة على الموقع التالي: hdr.undp.org. ويتضمّن هذا الموقع النصوص الكاملة للتقرير والملخصات في أكثر من 20 لغة، إضافة إلى سلسلة من أوراق البحث حول التنمية البشرية المعدّة لتقرير عام 2015، ومجموعة من الخرائط المتحركة، وقواعد بيانات مؤشرات التنمية البشرية في البلدان، وشروح حول المصادر والمنهجيات المعتمدة في حساب أدلة التنمية البشرية، والملاحق القطرية، وغيرها من المواد المرجعية. ويتضمّن الموقع أيضاً التقارير السابقة العالمية والإقليمية والوطنية.

التقارير الإقليمية للتنمية البشرية: صدرت، بدعم من المكاتب الإقليمية التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، خلال العقدين الماضيين، تقارير إقليمية عن التنمية البشرية تركز على خصوصيات كل منطقة وظروفها. وقد تضمنت هذه التقارير تحاليل جريئة وقدمت توصيات على صعيد السياسة العامة، وتناولت قضايا هامة منها التمكين السياسي في البلدان العربية، والأمن الغذائي في أفريقيا، وتغيّر المناخ في آسيا، ومعاملة الأقليات العرقية في أوروبا الوسطى، وقضية عدم المساواة وأمن المواطنين في أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي.

التقارير الوطنية للتنمية البشرية: صدر أول تقرير وطني للتنمية البشرية في عام 1992، ومنذ ذلك الحين، تصدر التقارير الوطنية في 140 بلداً، تعدّها فرق محلية بدعم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وهذه التقارير التي يتجاوز عددها 700 تقرير حتى اليوم، تتناول شواغل البلدان على صعيد السياسة العامة من منظور التنمية البشرية، وذلك من خلال استشارات وأبحاث تجرى على الصعيد المحلي. وتتطرق هذه التقارير إلى قضايا إنمائية أساسية مثل تغيّر المناخ، وبطالة الشباب، وعدم المساواة على أساس الانتماء إلى جنس أو عرق معيّن.

تقارير التنمية البشرية 1990-2015

1990	مفهوم التنمية البشرية وقياسها
1991	تمويل التنمية البشرية
1992	الأبعاد العالمية للتنمية البشرية
1993	مشاركة الناس
1994	أبعاد جديدة للأمن البشري
1995	التنمية البشرية والمساواة بين الجنسين
1996	النمو الاقتصادي والتنمية البشرية
1997	التنمية البشرية والفضاء على الفقر
1998	التنمية البشرية والاستهلاك
1999	العولمة بوجه إنساني
2000	حقوق الإنسان والتنمية البشرية
2001	توظيف التقنية الحديثة لخدمة التنمية البشرية
2002	تعميق الديمقراطية في عالم مفتّت
2003	أهداف التنمية للألفية: تعاهد بين الأمم لإنهاء الفاقة البشرية
2004	الحرية الثقافية في عالما المتنوّع
2005	التعاون الدولي على مفترق طرق: المعونة والتجارة والأمن في عالم غير متساوٍ
2006	ما هو أبعد من الندرة: القوة والفقر وأزمة المياه العالمية
2008/2007	محاربة تغيّر المناخ: التضامن الإنساني في عالم منقسم
2009	التغلب على الحواجز: قابلية التنقل البشري والتنمية
2010	الثروة الحقيقية للأمم: مسارات في التنمية البشرية
2011	الاستدامة والإنصاف: مستقبل أفضل للجميع
2013	نهضة الجنوب: تقدّم بشري في عالم متنوّع
2014	المضي في التقدّم: بناء المنعة لدرء المخاطر
2015	التنمية في كل عمل

ترتيب البلدان حسب دليل التنمية البشرية لعام 2014

24	فنلندا
90	فيجي
116	فييت نام
32	قبرص
32	قطر
120	قيرغزستان
56	كازاخستان
153	الكاميرون
47	كرواتيا
143	كمبوديا
9	كندا
67	كوبا
172	كوت ديفوار
69	كوستاريكا
97	كولومبيا
136	الكونغو
48	الكويت
137	كيريباس
145	كينيا
46	لاتفيا
67	لبنان
19	لكسمبرغ
177	ليبيريا
94	ليبيا
37	ليتوانيا
13	ليختنشتاين
161	ليسوتو
37	مالطة
179	مالي
62	ماليزيا
154	مدغشقر
108	مصر
126	المغرب
74	المكسيك
173	ملاوي
104	ملاي
39	المملكة العربية السعودية
14	المملكة المتحدة
90	منغوليا
156	موريتانيا
63	موريشيوس
180	موزامبيق
148	ميانمار
123	ميكرونيزيا - الولايات المتحدة
126	ناميبيا
1	النرويج
23	النمسا
145	نيبال
188	النيجر
152	نيجيريا
125	نيكاراغوا
9	نيوزيلندا
163	هايتي
130	الهند
131	هندوراس
44	هنغاريا
5	هولندا
12	هونغ كونغ الصين (منطقة إدارية خاصة)
8	الولايات المتحدة الأمريكية
20	اليابان
160	اليمن
29	اليونان

83	الجزائر
55	جزر البهاما
159	جزر القمر
156	جزر سليمان
187	جمهورية أفريقيا الوسطى
28	الجمهورية التشيكية
101	الجمهورية الدومينيكية
134	الجمهورية العربية السورية
176	جمهورية الكونغو الديمقراطية
151	جمهورية تنزانيا المتحدة
169	جمهورية جنوب السودان
17	جمهورية كوريا
141	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
81	جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة
107	جمهورية مولدوفا
116	جنوب أفريقيا
76	جورجيا
168	جيبوتي
4	الدانمرك
94	دومينيكا
122	الرأس الأخضر
163	رواندا
52	رومانيا
139	زامبيا
155	زيمبابوي
105	ساموا
143	سان تومي وبرينسيبي
97	سانت فنسنت وجزر غرينادين
77	سانت كيتس ونيفس
89	سانت لوسيا
73	سري لانكا
116	السلفادور
35	سلوفاكيا
25	سلوفينيا
11	سنغافورة
170	السنغال
150	سوازيلند
167	السودان
103	سورينام
14	السويد
3	سويسرا
181	سيراليون
64	سيشيل
42	شيلي
66	صربيا
90	الصين
129	طاجيكستان
121	العراق
52	عمان
110	غابون
175	غامبيا
140	غانا
79	غرينادا
128	غو أتيمالا
124	غيانا
182	غينيا
178	غينيا - بيساو
138	غينيا الإستوائية
134	فانواتو
22	فرنسا
115	الفلبين
113	دولة فلسطين
71	فنزويلا - الجمهورية البوليفارية

50	الاتحاد الروسي
174	إثيوبيا
78	أذربيجان
40	الأرجنتين
80	الأردن
85	أرمينيا
186	إريتريا
26	إسبانيا
2	أستراليا
30	إستونيا
18	إسرائيل
171	أفغانستان
88	إكوادور
85	ألبانيا
6	ألمانيا
41	الإمارات العربية المتحدة
58	أنغيوا وبربودا
34	أندورا
110	إندونيسيا
149	أنغولا
52	أوروغواي
114	أوزبكستان
163	أوغندا
81	أوكرانيا
69	إيران - الجمهورية الإسلامية
6	أيرلندا
16	آيسلندا
27	إيطاليا
158	بابوا غينيا الجديدة
112	باراغواي
147	باكستان
60	بالاو
45	البحرين
75	البرازيل
57	بربادوس
43	البرتغال
31	بروني دار السلام
21	بلجيكا
59	بلغاريا
101	بليز
142	بنغلاديش
60	بنما
166	بنن
132	بوتان
106	بوتسوانا
183	بوركينافاسو
184	بوروندي
85	البوسنة والهرسك
36	بولندا
119	بوليفيا - دولة متعددة القوميات
84	بيرو
50	بيلاروس
93	تاييلند
109	تركمانستان
72	تركيا
64	ترينيداد وتوباغو
185	تشاد
162	توغو
96	تونس
100	تونغا
133	تيمور - ليشتي
99	جامايكا
49	الجبل الأسود



والعمل يحرّر طاقات البشر، ويصقل حسن الإبداع فيهم والروح الإنسانية.

وما بين العمل والتنمية البشرية ليس صلة تلقائية، لأن بعض أشكال العمل، مثل العمل بالإكراه، تتنافى مع التنمية البشرية، بما تنطوي عليه من انتهاك لحقوق الإنسان وكرامته وتعدّ على حرّيته واستقلاله. ومن دون سياسات صائبة، يؤدي انعدام المساواة في الفرص والمكافآت في العمل إلى تعميق الانقسامات والفوارق في المجتمع.

وعالم العمل السريع التغيّر بفعل عولمة العمل والثورة الرقمية يتيح فرصاً كما يطرح تحديات. وفوائد هذا العالم الجديد والمتطور لا تتوزّع بالتساوي بل تميّز بين راجح وخاسر. ومن التحديات الجاثمة تحقيق التوازن بين العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر، لا سيما في حالة المرأة التي هي في موقع الخاسر في المجالين. وإيجاد فرص عمل لأجيال الحاضر كما لأجيال المستقبل يستلزم توجّهاً نحو العمل المستدام. ويسهم العمل في تعزيز التنمية البشرية عندما توسّع السياسات فرص العمل المنتج والمجزي والمرضي، وتنمّي مهارات العاملين وطاقاتهم، وتصون حقوقهم وسلامتهم ورفاههم، وعندما تستهدف الاستراتيجيات مواضيع محددة وفئات سكانية معيّنة. ولا بد من اعتماد برنامج عمل يستند إلى عقد اجتماعي جديد، واتفاق عالمي، وتنفيذ برنامج توفير العمل اللائق.

التنمية البشرية هي توسيع الخيارات، هي في غنى الحياة لا في غنى الاقتصاد. وللعمل دور حاسم فيها، يضمّ الأفراد في جميع أنحاء الأرض بشتى الطرق، يستأثر بالحيز الأكبر من حياتهم. فمن أصل 7.3 مليارات شخص في العالم، يعمل في الوظيفة 3.2 مليارات شخص، ويعمل آخرون في الرعاية أو يزاولون عملاً إبداعياً أو تطوّعياً، أو أعمالاً أخرى، أو هم في طور الاستعداد لينضموا إلى صفوف العاملين.

في التنمية البشرية يتسع مفهوم العمل إلى ما هو أبعد وأعمق من الوظيفة أو التشغيل. فإطار الوظيفة يغفل أنواعاً عديدة من العمل تؤثر على التنمية البشرية، كالعمل في الرعاية والتطوّع والإبداع في الكتابة أو الرسم.

والصلة بين العمل والتنمية البشرية هي صلة ترابط وتفاعل. فالعمل يعزّز التنمية البشرية بتأمين الدخل وسبل العيش، والحد من الفقر، وكفالة الإنصاف في النمو. ومن العمل يستمدّ الأفراد القدرة على المشاركة الكاملة في المجتمع، بحسّ من الكرامة والقيمة الذاتية. وعندما يعنى العمل برعاية الآخرين يوطّد التماسك الاجتماعي والتلاحم داخل الأسر والجماعات.

فعندما يعمل البشر معاً لا يزيدون رفاههم المادي فحسب، بل يكونون مخزوناً معرفياً متراكماً تُبنى عليه الثقافات والحضارات. وعندما يكون العمل صديقاً للبيئة، تتراكم فوائده من جيل إلى جيل.

”المرأة في موقع الخاسر في عالمي العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر. فحصتها من الأول هي الأقل، مشاركة في القوى العاملة، وأجراً، واستقراراً في العمل، وتمثيلاً في مراكز الإدارة والقرار. وحصتها من الثاني هي الأكبر في العمل المنزلي والرعاية“.

— هلن كلارك، مديرة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

”عمل الأطفال ليس بمشكلة منعزلة ولا يمكن معالجته بحلول منعزلة. على المجتمع الدولي أن يدرك أن حماية التنمية من حماية أطفالنا. علينا جميعاً أن نقضي على العنف ضدّ الأطفال“.

— كايلاش ساتيارثي، حائز جائزة نوبل للسلام لعام 2014

”قد يصعب تحديد مفهوم العمل الإبداعي وتعريفه، ولكن لن يثينا ذلك عن اعتبار الإبداع مقياساً للتنمية البشرية. فنحن اليوم ننظر إلى الإبداع عنصراً في صلب التنمية البشرية“.

— أورهان باموك، حائز جائزة نوبل للآداب لعام 2006

”كما عمل المرأة خفي في الأسرة، كذلك هو في بناء المجتمعات وحل النزاعات، يبقى طي الإهمال مع تأثيره على التنمية البشرية“.

— ليما غبوي، حائزة جائزة نوبل للسلام لعام 2011

”العمل، لا الوظيفة فقط، يسهم في تقدّم الإنسان ويعزز التنمية البشرية. ولكن ما بين العمل والتنمية البشرية ليس صلة تلقائية“.

— سليم جهان، المؤلف الرئيسي