



تقرير التنمية البشرية 2015

التنمية في كل عمل



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.



تعبّر صورة الغلاف عن الفكرة الأساسية للتقرير: العمل هو للتنمية البشرية محرك ودافع. وفي خلفيّة الغلاف يبدو الشكل 2-2 من التقرير الذي يظهر، استناداً إلى مجموعة من 156 بلداً تضمّ 98 في المائة من سكّان 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 الخلفيّة، يمثّل الجزء السفلي باللون الأزرق الفاتح الاتجاه الأول، والجزء الأعلى باللون الأخضر الاتجاه الثاني. أما حلقة العاملين في أنشطة متنوعة، من عمل منزلي وإبداعي وتطوّعي، في مقدّمة الصورة، فليست تذكيراً بمساهمة هؤلاء أيّاً يكن عملهم في التنمية البشرية الظاهرة في الخلفية وحسب، بل تعبير عن حركة العمل وطبيعة علاقة التآزر بين مختلف أنواعه.

حقوق الطبع © 2015
محافظة 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.

Sales no.: A.15.III.B.1
ISBN: 978-92-1-626026-2
eISBN: 978-92-1-057664-2
ISSN: 2412-3080
eISSN: 2412-351X

هذا الكتاب مسجل في المكتبة البريطانية ومكتبة الكونغرس.

طُبِعَ 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>

تقرير التنمية البشرية 2015

التنمية في كل عمل

صادر عن
برنامج الأمم
المتحدة
الإنمائي



في قوة الأفراد.
منعاً الأمم.

فريق إعداد تقرير التنمية البشرية 2015

المدير والمؤلف الرئيسي

سليم جهان

ناتبة المدير

إيفا جيسرسن

الأبحاث والإحصاءات

شانتانو موخرجي (مدير الأبحاث). ميلوراد كوفاسيفيك (مدير الإحصاءات)، وأسترا بونيني، وهريبرتو تايبا، وكاترينا تكسوز، وتوماس روكا، وسيمونا زمينيو، وكريستال كزابات، وسيسيليا كالديرون، وكريستينا لانغفيلدر، وساسا لوسيك، وتاني موخوبادياي، وشيفاني نيار، ويوشيه هسو

الاتصالات والنشر

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

العمليات والخدمات الإدارية

سارانويا ميند (مديرة العمليات)، وماماي غيرينساديك، وفي هواريز-شاناهان، وماي وينت ثان

الترجمة إلى اللغة العربية وتنسيق النص العربي للطباعة

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



وبعض العمل هو نقيض للتنمية البشرية، مثل عمل 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 يركز 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

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 رجح 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 تثرى الحياة.

ويتوقف التقرير عند التقدّم 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 التقدّم. فمن العمل اللائق يستمدّ الأفراد القدرة على المشاركة الكاملة بكرامة في المجتمع.

غير أنّ تحديات كبرى لا تزال قائمة، من الفقر المستشري وعدم المساواة المتجذّر إلى تغير 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 وانتقى 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.

العامّة. وأرجو أن يكون لتقرير هذا العام وقع في إثراء الحوار حول مفهوم التنمية البشرية والتأسيس لاستراتيجيات المضي نحو الغد.



هلن كلارك

مديرة

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

اعتمدت فيه أهداف التنمية المستدامة، ومنها الهدف 8 الذي يركّز على العمل: تعزيز النمو الاقتصادي 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 جديدة. ولا بد من اغتنام الفرص لتقوية علاقة الترابط بين العمل والتنمية المستدامة. خلال 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



تسونغ تسه، ومارثا تشن، وإنريكو جيوفانيني، ومينيون دافي، وسمير رضوان، وفرانسس ستيوارت، وليستر سلمون، ومارينا غوربيس، وغاري غيريفي، وروب فوس، ونانسي فولبر، وبنس ليرشي، وجيمس هاينز، ورببكا ونثورب. وقدم فريق الخبراء الإحصائيين المشورة في تحديد المنهجيات واختيار البيانات لحساب أدلة التقرير ومؤشراته. ويضم الفريق إيفينوا إيزيكوي، ووسماليا بيفار، ومارتين دوران، وفيونا روبرتسون، وميكيلا سيسانا، وباسكوال غرستقلد، وهائشن فو، ويمي كابل، 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 وتحاليل 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 آكينو (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 كريمير، 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 لهلن 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،

المحتويات

iii	تمهيد
v	كلمة شكر
1	لمحة عامة

الفصل 1

29	العمل والتنمية البشرية: روابط تحليلية
29	العمل أوسع من الوظيفة
30	العمل في مختلف مراحل الحياة
32	العمل يعزز التنمية البشرية
34	الصلة بين العمل والتنمية البشرية ليست تلقائية
39	عندما يكون العمل نقيض التنمية البشرية
44	العاملون في خطر
46	خلاصة

الفصل 2

55	التنمية البشرية والعمل: إنجازات وتحديات
55	نطاق التقدم البشري ومساهمة العمل
58	حرمان كبير ولكن الكثير من الطاقات البشرية لا يزال دفيناً
65	تحديات جاثمة أمام التنمية البشرية
72	التنمية البشرية: نظرة إلى المستقبل

الفصل 3

77	عالم العمل المتغير
77	تحول تركيبة العمل
80	ثورة التكنولوجيا
84	عولمة العمل
87	العمل في العصر الرقمي
90	حدود جديدة للعمل
97	قوى عاملة معاصرة
98	وعود لم تتحقق بعد
102	الانعكاسات على التنمية البشرية
103	خلاصة

الفصل 4

107	التفاوت في العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر
108	فوارق في عالم العمل المدفوع الأجر
118	تفاوت في العمل غير المدفوع الأجر
120	تحديات جديدة: فجوات في الرعاية، وصددمات صحية، وتغير في المناخ
122	نحو إعادة التوازن: توسيع الخيارات وتمكين الأفراد
124	خلاصة

الفصل 5

131	الانتقال إلى العمل المستدام
131	تحديد المسار: أهداف للتنمية المستدامة
131	الاستدامة في إطار التنمية البشرية
135	العمل والتنمية المستدامة
144	مراجعة أهداف التنمية المستدامة: ماذا تعني للعمل
148	خلاصة

الفصل 6

151	تعزيز التنمية البشرية من خلال العمل
151	استراتيجيات لاستحداث فرص العمل
160	استراتيجيات لضمان رفاه العاملين
170	استراتيجيات لإجراءات هادفة
180	برنامج عمل: ثلاث ركائز
183	خلاصة

الفصل 7

189	الحواشي
192	المراجع

الملحق الإحصائي

205	دليل القارئ
	الجدول الإحصائية
210	1. دليل التنمية البشرية وعناصره
214	2. اتجاهات دليل التنمية البشرية، 1990-2014
218	3. دليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة
222	4. دليل التنمية حسب الجنس
226	5. دليل الفوارق بين الجنسين
230	6. دليل الفقر المتعدد الأبعاد: البلدان النامية
232	7. دليل الفقر المتعدد الأبعاد: التغيرات مع الوقت
236	8. اتجاهات السكان
240	9. الحالة الصحية
244	10. الإنجازات في التعليم
148	11. الدخل القومي وتركيبه الموارد
252	12. الاستدامة البيئية
256	13. العمل والتشغيل
260	14. الأمن البشري
264	15. التكامل الدولي
268	16. مؤشرات تكاملية: الشعور بالرفاه
272	المناطق
273	المراجع الإحصائية

المساهمات الخاصة

168	11-6. شيلي تدخل إصلاحاً على الإصلاح: مزيد من التضامن وزيادة الاشتراكات	40	بناء السلام وإعادة الأمل: دور المرأة في بناء الأمة – ليما غبوي
170	12-6. كيف يقدر سكان الجبل الأسود التعليم العالي	42	نحو القضاء على عمل الأطفال – كايلاش ساتيارثي
171	13-6. برنامج التحويلات النقدية المشروطة (Bolsa Família) في البرازيل	66	عدم المساواة وأسواق العمل – روبرت راين
171	14-6. تدابير مقترحة للحد من عدم المساواة	96	العمل الإبداعي – أورهان باموك
173	15-6. نظم التمييز الإيجابي في إجازة الأمومة والأبوة	116	آسيا الوسطى: منطقة صاعدة وتحديات ناشئة وفرص أمام المرأة – روزا أوتونبايفا
173	16-6. الدفع نقداً للرعاية	134	مشاركة المجتمع المحلي في تحسين سبل العيش في الريف: دروس من الماضي – مايتريبالا سيريسينا
174	17-6. سياسات المساواة بين الجنسين في الترويج	138	العاملون في إعادة التدوير: من جامعي نفايات إلى عاملين من أجل التنمية المستدامة – نوهر اباديلا
175	18-6. مبادرة للقطاع الخاص في تركيا للتغلب على عدم تطابق المهارات على الصعيد المحلي	158	بناء مهارات العاملين وحمايتهم من أجل النمو الشامل للجميع – بنيغونو أكينو الثالث
177	19-6. «الأجر الاجتماعي» للعمل		
178	20-6. التدابير الممكنة على مستوى البلدان للانتقال إلى العمل المستدام		
181	21-6. المرونة الأمانة في الدانمرك		
182	22-6. أربع ركائز لبرنامج توفير العمل اللائق		

الأطر

2	1. التنمية البشرية: نهج شامل	2	1. التنمية البشرية: نهج شامل
3	2. قياس التنمية البشرية	3	2. قياس التنمية البشرية
21	3. التدابير الممكنة اتخاذها على صعيد البلد لتحقيق العمل المستدام	21	3. التدابير الممكنة اتخاذها على صعيد البلد لتحقيق العمل المستدام
23	4. المرونة الأمانة في الدانمرك	23	4. المرونة الأمانة في الدانمرك
24	5. الركائز الأربع لبرنامج توفير العمل اللائق	24	5. الركائز الأربع لبرنامج توفير العمل اللائق
30	1-1. ما هو العمل؟	30	1-1. ما هو العمل؟
35	2-1. مقاييس نوعية العمل	35	2-1. مقاييس نوعية العمل
36	3-1. ما الذي يصنع السعادة: هل يكفي الحصول على عمل؟	36	3-1. ما الذي يصنع السعادة: هل يكفي الحصول على عمل؟
59	1-2. عدم تكافؤ فرص الاستفادة من الثورة الرقمية	59	1-2. عدم تكافؤ فرص الاستفادة من الثورة الرقمية
64	2-2. تأثير بطالة الشباب المزمته	64	2-2. تأثير بطالة الشباب المزمته
72	3-2. بدائل قياس الرفاه البشري	72	3-2. بدائل قياس الرفاه البشري
78	1-3. لمحة عن تاريخ العمل	78	1-3. لمحة عن تاريخ العمل
82	2-3. الثورة الصناعية الرابعة	82	2-3. الثورة الصناعية الرابعة
85	3-3. البوسنة والهرسك: التنمية المحلية من خلال تلميم الأعمال	85	3-3. البوسنة والهرسك: التنمية المحلية من خلال تلميم الأعمال
93	4-3. التحديات التي تواجهها الشركات المبتدئة في الدول العربية	93	4-3. التحديات التي تواجهها الشركات المبتدئة في الدول العربية
93	5-3. مبادرات لتحسين العمل الحشدي	93	5-3. مبادرات لتحسين العمل الحشدي
117	1-4. القيمة النقدية لعمل الرعاية غير المدفوع الأجر	117	1-4. القيمة النقدية لعمل الرعاية غير المدفوع الأجر
120	2-4. اعتمادات لرعاية كبار السن الطويلة الأجل في اليابان	120	2-4. اعتمادات لرعاية كبار السن الطويلة الأجل في اليابان
123	3-4. إجازة الأمومة والأبوة المدفوعة الأجر، بما في ذلك إجازة الأبوة الإلزامية	123	3-4. إجازة الأمومة والأبوة المدفوعة الأجر، بما في ذلك إجازة الأبوة الإلزامية
132	1-5. أهداف التنمية المستدامة والتنمية البشرية	132	1-5. أهداف التنمية المستدامة والتنمية البشرية
140	2-5. تحويل تفكيك السفن: تعزيز العمل المستدام من خلال تطبيق المعايير	140	2-5. تحويل تفكيك السفن: تعزيز العمل المستدام من خلال تطبيق المعايير
143	3-5. تنفيذ برنامج وطني لتطبيق مصادر الطاقة المتجددة في طاجيكستان	143	3-5. تنفيذ برنامج وطني لتطبيق مصادر الطاقة المتجددة في طاجيكستان
145	4-5. البيانات الضخمة: بعض التطبيقات على العمل وأهداف التنمية المستدامة	145	4-5. البيانات الضخمة: بعض التطبيقات على العمل وأهداف التنمية المستدامة
152	1-6. الاستراتيجيات الوطنية للتشغيل	152	1-6. الاستراتيجيات الوطنية للتشغيل
153	2-6. برنامج العمل الحر لجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة	153	2-6. برنامج العمل الحر لجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة
154	3-6. معايير العمل في معالجة الاقتصاد غير النظامي: خطوة جديدة	154	3-6. معايير العمل في معالجة الاقتصاد غير النظامي: خطوة جديدة
155	4-6. M-Pesa: نهج مبتكر للتمويل الشامل	155	4-6. M-Pesa: نهج مبتكر للتمويل الشامل
156	5-6. الحفاظ على القدرة التنافسية عبر تحسين ظروف العمل	156	5-6. الحفاظ على القدرة التنافسية عبر تحسين ظروف العمل
157	6-6. كمبوديا: قصة نجاح في عولمة العمل	157	6-6. كمبوديا: قصة نجاح في عولمة العمل
162	7-6. حماية حقوق العاملين في الجنس	162	7-6. حماية حقوق العاملين في الجنس
164	8-6. رابطة العملات لحسابهن الخاص: أكبر نقابة للعاملين غير النظاميين في العالم	164	8-6. رابطة العملات لحسابهن الخاص: أكبر نقابة للعاملين غير النظاميين في العالم
166	9-6. توفير فرص العمل في الريف وبناء المرافق العامة في بنغلاديش	166	9-6. توفير فرص العمل في الريف وبناء المرافق العامة في بنغلاديش
167	10-6. المخطط الوطني لضمان فرص التشغيل في الريف في الهند: إنجاز هام	167	10-6. المخطط الوطني لضمان فرص التشغيل في الريف في الهند: إنجاز هام

114	10-4. في المناطق الريفية في ملاوي، للنساء حصة كبيرة من العمل غير المدفوع الأجر حتى عندما يعملن خارج المنزل، 2008
118	11-4. المرأة تتحمل معظم أعباء عمل الرعاية غير المدفوع الأجر، آخر البيانات المتوفرة
119	12-4. للرجال وقت للترفيه والأنشطة الاجتماعية أكثر من النساء في كل مجموعات التنمية البشرية، آخر البيانات المتوفرة
119	13-4. الأجداد يكرسون الكثير من الوقت لرعاية الأحفاد، 2006-2007
132	14-4. عبء رعاية المسنين يزداد في الصين بوتيرة أسرع من الولايات المتحدة الأمريكية
136	1-5. ارتباط إيجابي قوي بين استهلاك الطاقة ودليل التنمية البشرية في البلدان النامية
145	2-5. الحصة الكبرى من التشغيل في الزراعة هي في شرق وجنوب آسيا
161	1-6. صدقت أكثر من 170 دولة على اتفاقية المساواة في الأجر لعام 1951، واتفاقية القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة لعام 1958
162	2-6. في عام 2014، أصبحت 65 دولة تعمل بقوانين تحظر التمييز في التشغيل على أساس الميل الجنسي في جزء على الأقل من أراضيها. وهذا العدد هو ثلاثة أمثال عدد الدول التي كانت تعمل بمثل هذه القوانين منذ 15 عاماً
163	3-6. على الصعيد العالمي، لا يغطي قانون العمل العام الذي يشمل جميع العاملين سوى 10 في المائة من العاملين المنزليين، 2010
172	4-6. العلاقة بين متوسط سنوات الدراسة ومشاركة المرأة في القوى العاملة: منحني مقلوب مسطح على شكل الحرف U

الخرائط

142	1-5. يتفاوت استخدام الأسمدة تفاوتاً كبيراً
146	2-5. إمكانيات التشغيل كبيرة في الطاقة المتجددة

الجداول

15	1. أهداف التنمية المستدامة
38	1-1. معدل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في البلدان المنخفضة والمرتفعة الدخل، آخر البيانات المتوفرة (بالنسبة المئوية)
47	1-1م. الاستغلال في العمل والمخاطر وأوجه انعدام الأمن
51	2-1م. أنواع مختلفة من التشغيل
59	1-2. قيمة دليل التنمية حسب الجنس في المناطق، 2014
61	2-2. البلدان الخمسة الأولى من حيث ارتفاع نسبة السكان الذين يعيشون في فقر متعدد الأبعاد
65	2-3. دليل التنمية البشرية ودليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة في مناطق معينة، 2014
74	2-1م. واقع التنمية البشرية بين التقدم والحرمان
115	1-4. العاملون المنزليون في الهند حسب القطاع، 2004-2005 (بالآلاف)
115	2-4. المهاجرون الذين يعملون في المنازل في بلدان مجلس التعاون الخليجي (بالآلاف)
125	4-1م. استخدام الوقت
135	1-5. انبعاثات غازات الاحتباس الحراري والتشغيل حسب القطاع
139	2-5. التعامل الناجح مع الإغلاق على مستوى الصناعة
143	3-5. عدد النظم الشمسية المنزلية المستخدمة والأشخاص الذين لا تصلهم الكهرباء (بلدان مختارة)، لأعوام مختلفة
146	4-5. وظائف في الطاقة النظيفة
147	5-5. الطلب على المعلمين
148	6-5. الطلب على العاملين في المجال الصحي
184	6-1م. وضع الاتفاقيات الأساسية للحقوق

62	9-2. معدلات انتشار الفقر المتعدد الأبعاد في المناطق الريفية في الصين أعلى منها في المناطق الحضرية، 2012
62	10-2. مدى الحرمان في العالم
64	11-2. معدل بطالة الشباب هو الأعلى في الدول العربية، 2008-2014
65	12-2. لا يملك حوالي 80 في المائة من سكان العالم سوى 6 في المائة من الثروة العالمية، 2014
67	13-2. في بلدان التنمية البشرية المنخفضة، عامل فتوة السكان هو المسبب الرئيسي لارتفاع نسبة الإعاقة، 2014
68	14-2. كان ثلث سكان العالم يعيشون في المدن في عام 1950 ونصفهم في عام 2000، ويتوقع أن تتجاوز النسبة الثلثين في عام 2050
70	15-2. معدلات نقص التغذية والبدانة تتفاوت بين المناطق حسب آخر البيانات المتوفرة
79	1-3. قد تخسر الزراعة من أهميتها في الاقتصادات، لكن أهميتها، وإن تضاعفت، تبقى كبيرة بالنسبة إلى العاملين
83	2-3. التكنولوجيات الجديدة تنتشر بسرعة فائقة في الولايات المتحدة الأمريكية
83	3-3. تسارع انتشار التكنولوجيا في مختلف أنحاء العالم بين عامي 1995 و 2015 يبشر بتعميم فوائدها على الجميع
87	4-3. سّرت الثورة الرقمية الإنتاج العالمي للسلع والخدمات، وخاصة التجارة الرقمية
88	5-3. ازداد المكوّن الرقمي في المبادلات التجارية العالمية: أمثلة مختارة
89	6-3. فرص عبر التطبيقات النقالة في الزراعة والتنمية الريفية
89	7-3. يتوقع أن يزداد عدد المشتركين والمتصلين بالهاتف النقّال في جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى بين عامي 2013 و 2020
94	8-3. بين عامي 1970 و 2014، ازداد عدد براءات الاختراع التي منحها مكتب البراءات والعلامات التجارية في الولايات المتحدة الأمريكية خمسة أضعاف تقريباً
94	9-3. حلّ اليابان في المرتبة الأولى من حيث عدد براءات الاختراع الممنوحة في عام 2013
99	10-3. أكثر الوظائف وأقلها عرضةً للإلغاء بفعل الأتمتة
100	11-3. في هولندا والولايات المتحدة الأمريكية، لا تترافق الزيادة في الإنتاجية بزيادة في الأجور
100	12-3. لم يكن النمو في الإنتاجية بالزخم المتوقع عقب الثورة الرقمية
101	13-3. يحصل العاملون على حصة أصغر من مجموع دخل الشركات استناداً إلى تحليل شمل 27 بلداً من البلدان المتقدمة و 28 بلداً من البلدان النامية
101	14-3. تزيد حصة دخل العاملين من فئة المهارات المرتفعة بينما تتراجع حصة دخل العاملين من فئات المهارات المتوسطة والمنخفضة
102	15-3. الارتفاع الحاد في المكافآت لذوي أعلى الرواتب لم يعد بالفائدة إلا على قلة، التعزيز التراكمي منذ عام 1980
107	1-4. يغلب الرجال في عالم العمل المدفوع الأجر والنساء في عالم العمل غير المدفوع الأجر
108	2-4. تقل احتمالات انخراط المرأة في العمل المدفوع الأجر، كما يتبين من معدل المشاركة في القوى العاملة
109	3-4. في عام 2015، كان حوالي 72 في المائة من الرجال في سن العمل (15 سنة وأكثر) يعملون، مقابل 47 في المائة من النساء
110	4-4. معظم الفارق في الأجور بين الرجال والنساء غير مبرر
111	5-4. انخفاض عدد النساء في مناصب الإدارة العليا في الشركات في جميع المناطق، 2015
111	6-4. حظوظ المرأة أقل في تبوؤ مناصب قيادية في الخدمة العامة، 2014
112	7-4. النساء أقل من الرجال في قيادة المشاريع الفتية والناضجة، 2014
113	8-4. في معظم أنحاء العالم، ترتفع نسبة النساء في العمل غير المستقر، 2013
114	9-4. في جنوب آسيا يستوعب قطاع الزراعة أكثر من 60 في المائة من النساء العاملات

لمحة عامة

التنمية في كل عمل

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، لتصبح 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.

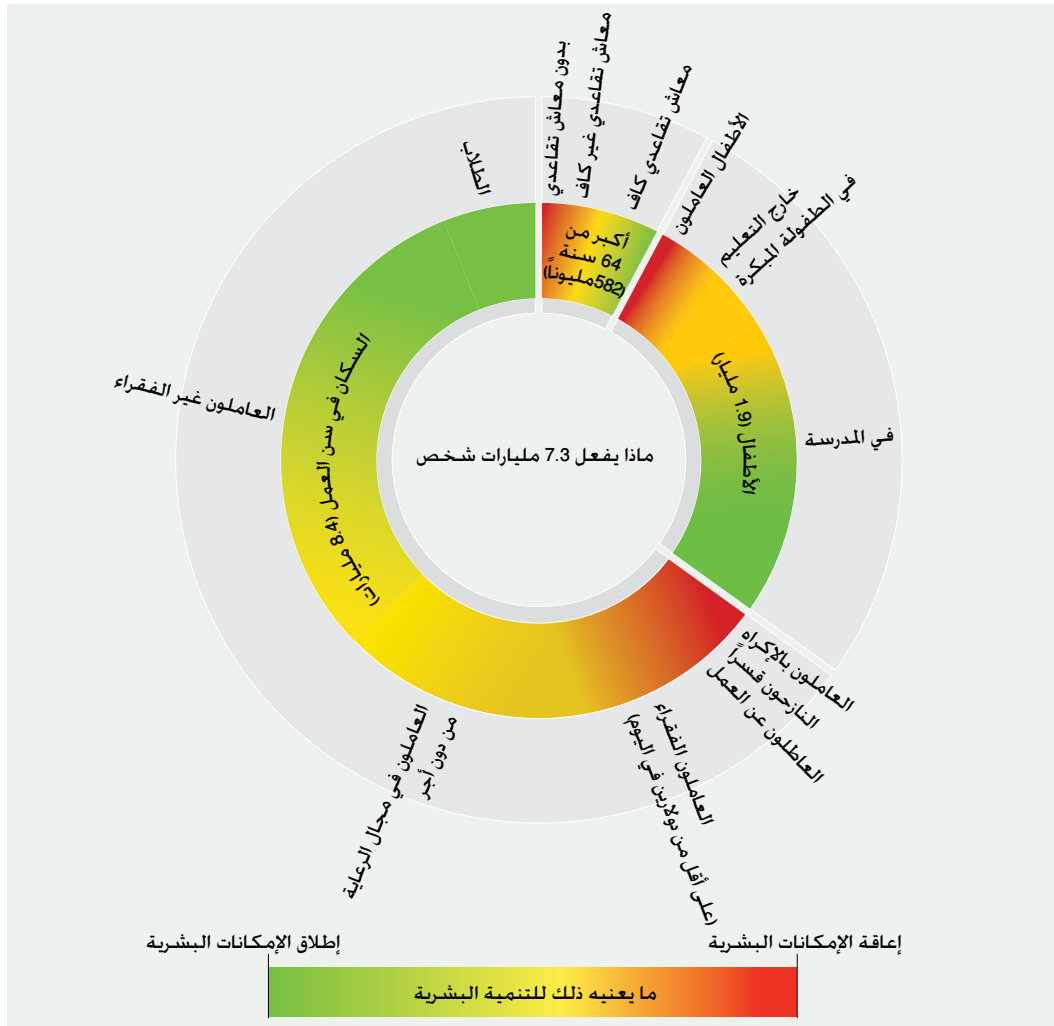
وفي العمل قوة المجتمعات. فعندما يعمل البشر معاً لا يزيدون رفاههم المادي فحسب، بل يكوّنون مخزوناً معرفياً متراكماً تُبنى عليه الثقافات والحضارات. وعندما يكون العمل صديقاً للبيئة، تتراكم فوائده من جيل إلى جيل. والعمل يحزّر طاقات البشر، ويصقل حس الإبداع فيهم والروح الإنسانية.

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 حريته واستقلاله. 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 يحرر 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 تحسن 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 تقدّم الإنسان ويعزز التنمية البشرية

الإطار 2

قياس التنمية البشرية

دليل التنمية البشرية هو دليل مركّب يركّز 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 مركّبة أخرى هي دليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة الذي يعدّل 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 يركّز على تمكين المرأة، ودليل الفقر المتعدد الأبعاد الذي يقيس أبعاد الفقر التي لا صلة لها بالدخل.

المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

يُتّسع مفهوم العمل إلى ما هو أبعد وأعمق من الوظيفة

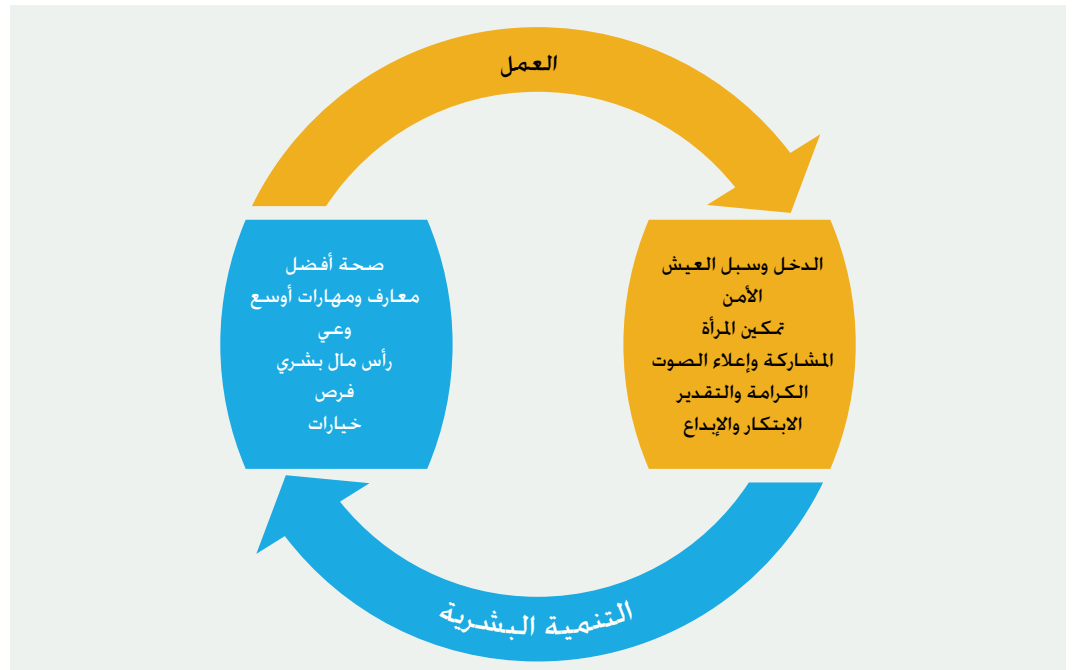
في التنمية البشرية يتّسع مفهوم العمل إلى ما هو أبعد وأعمق من الوظيفة أو التشغيل. فالوظائف تؤمّن الدخل، وتسهم في صون كرامة الإنسان وتتيح له المشاركة والأمن الاقتصادي. ولكن إطار الوظيفة يُغفل أنواعاً عديدة من العمل تؤثر على التنمية البشرية، كالعامل في الرعاية والعمل التطوعي والعمل الإبداعي في الكتابة أو الرسم.

والصلة بين العمل والتنمية البشرية هي صلة ترابط وتفاعل. فالعمل يعزّز التنمية البشرية بتأمين الدخل وسبل العيش، والحد من الفقر، وكفالة الإنصاف في النمو. والتنمية البشرية تزيد رأس المال البشري وتوسّع 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 وتفاعل



المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

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 حية 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 الشركات. 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 المائة. وفي مولدوفا، يحصل 69 في المائة من سكان المدن على مياه الشرب المأمونة، مقارنة بنسبة 23 في المائة من سكان الأرياف.

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 السل.

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 العراء.

وفي العالم 780 مليون بالغ و103 ملايين شاب (من الفئة العمرية 15-24 سنة) لا يلمون 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 المدرسة. 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 التقدم 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 الثلث 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 نسمة. 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 والصحة. وعمل 80 مليوناً في الصحة والتعليم يساهم في بناء القدرات البشرية. 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 البيئية.

وللعمل قيمة اجتماعية أبعد من مكاسب العاملين الأفراد. فعمل أكثر من 450 مليوناً من رواد الأعمال يساهم في الابتكار والإبداع، وعمل نحو 53 مليوناً من العاملين المنزليين لقاء أجر يلبي حاجة الناس إلى الرعاية. والعمل في رعاية الأطفال يربّي الأجيال للمستقبل. والعمل في رعاية المسنين 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 ويوطد التماسك الاجتماعي.

تراجع عدد الذين يعيشون
في ظروف التنمية
البشرية المنخفضة حوالى
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 الاجتماعي. ويزداد إطلاق هذه الطاقات أهمية في مواجهة التحديات الماثلة أمام التنمية البشرية.

لنأخذ 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، وحصة العاملين من الدخل في انخفاض.

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 سنة. 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، فتُجهد في استيعاب أكثر من ثلثي سكان العالم.

وتتهدد الأمن البشري مخاطر من مصادر جمّة. ففي أواخر عام 2014، كان 60 مليون شخص من سكان العالم في عداد النازحين. 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 ضحية. ومن أسوأ ما يهدد التنمية البشرية العنف الجسدي أو الجنسي الذي تتعرض له امرأة من كل ثلاث نساء.

وتتهك 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 الدخل. ويعاني من السمّة

نحو 30 في المائة (2.1 مليار) من سكان العالم، أكثر من ثلاثة أضعافهم في مناطق البلدان النامية. وفي مختلف أنحاء العالم، يزداد تعرض المجتمعات لتداعيات تغيّر المناخ، ومنها خسارة التنوّع البيولوجي، وهو مصدر حياة للعديد من المجتمعات الفقيرة. ويعيش حوالي 1.3 مليار من السكان على أراض هشّة. 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، وقيّمته المجتمعية. وتوفر العمل لا يلغي أهمية المتطلبات الأخرى. فهل العمل آمن؟ هل يحمل الاكتفاء والرضا لصاحبه؟ هل يفتح أمامه آفاق التقدّم؟ 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، كالححد 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 الرجال. 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 المائة. 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 خارجه.

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

الصلة بين العمل والتنمية البشرية ليست تلقائية

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

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 ليبيا.

والعمل المنزلي هو مصدر دخل لملايين العاملين، معظمهم من النساء. وإذا ما توقرت 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

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 بهوم البقاء.

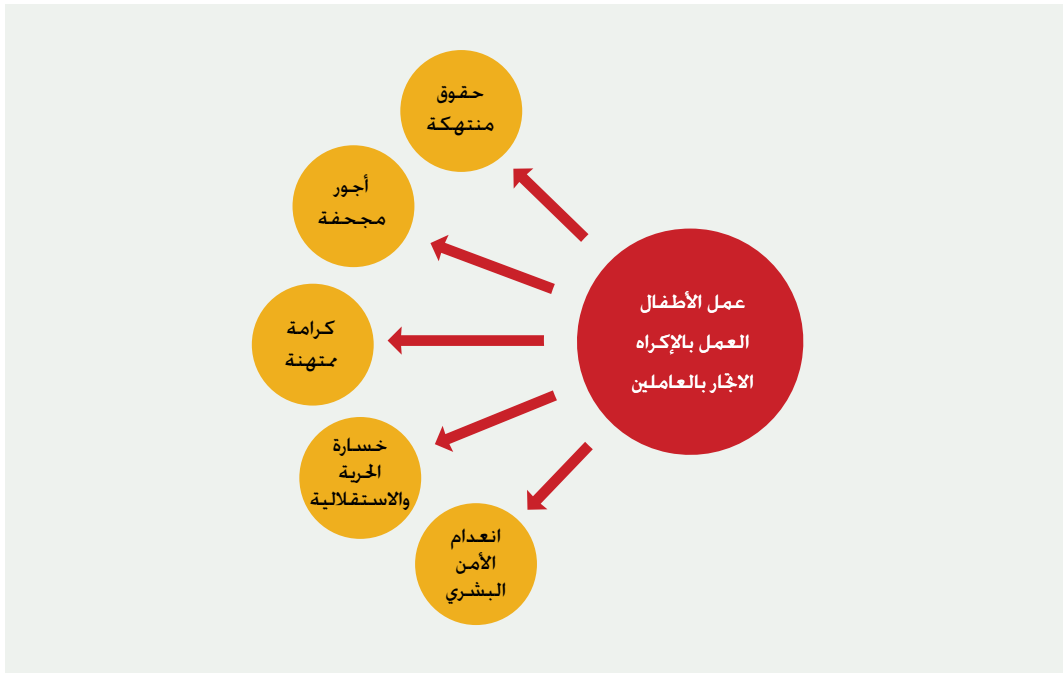
والعمل في بعض الظروف هو نقيض للتنمية البشرية. ويضطر الكثيرون من الناس للقبول بعمل يضيّق أمامهم خيارات الحياة. ويعمل الملايين، من أطفال وعاملين في الجنس وعاملين بالإكراه وعاملين متجر بهم، في ظروف من التعسف والاستغلال، حيث تتعرض حقوقهم الأساسية وكرامتهم للانتهاك (الشكل 3). ويعمل الملايين من العاملين المنزليين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

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

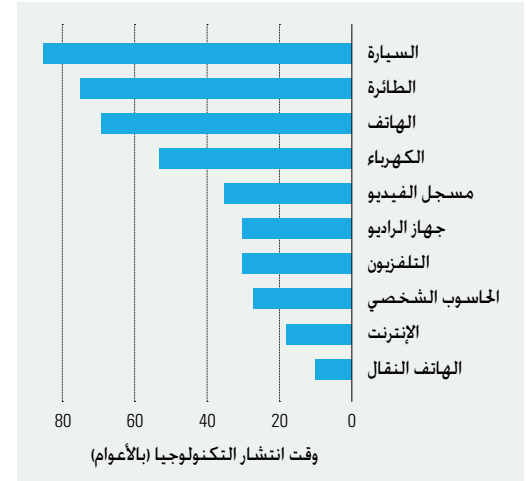
الشكل 3

العمل في ظروف قاسية واستغلالية ينهك التنمية البشرية



المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

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 التجارية.

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 مليارات.

والواقع أن الانتعاش 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 نمواً.

وتجمع العولمة بين العاملين والشركات في شبكات عالمية من خلال تلزيم العمل وسلاسل القيمة العالمية. وتنقل الشركات بعض مهامها أو أنشطتها الفرعية إلى بلدان أخرى أو تعتمد على التلزيم 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 وتجميعها.

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 موزع 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 والخدمات.

في العالم 168 مليون طفل عامل و21 مليون شخص يعملون بالإكراه

العمل إلى التهديد والإكراه لدفع أجور زهيدة أو للتهرب من دفع الأجور. وقد يجبرون العاملين المنزليين على العمل دواماً 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 الجنسي.

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).

العولمة وثورة التكنولوجيا تغييران بسرعة طبيعة عملنا وطريقته

تغيّرت ظروف العمل بفعل العولمة وثورة التكنولوجيا، ولا سيما الثورة الرقمية. ولهذا التغير 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.

ورسمت الثورة الرقمية حدوداً جديدة للعمل، في إطار مفاهيم اقتصاد المشاركة (GrabTaxi)، وتلزييم 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 المائة.

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 الإنمائي.

ومن التكنولوجيات الفاعلة في تغيير أنماط العمل التكنولوجية السحابية، والطباعة الثلاثية 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

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 التلزييم 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 تلزييم 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 مليونين. 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 الساعة. غير أن التلزييم للبلدان النامية لم يأت بالفائدة على جميع القطاعات والعاملين.

فالتلزييم 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 البرتغال.

واليوم، تبدو وظائف الدعم الإداري، والعمليات المالية والتجارية، وأعمال الحاسوب والرياضيات أكثر الوظائف المرحة للتلزييم. 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 كلها. وتقع وظائف كثيرة من هذه النسبة في فئات المهارات المتوسطة والعالية في قطاع الخدمات،

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 الإنتاج. 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 الانتشار ما يعبر حدود القطاعات، كتكنولوجيات المعلومات والاتصالات، والهواتف النقالة، وغيرها من الأجهزة اليدوية. ولكن هياكل الإنتاج والتشغيل، واستخدامات التكنولوجيات 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 البن. وفي المملكة العربية السعودية، يستخدم المزارعون التكنولوجيا اللاسلكية لتوزيع مياه الري الشحيحة في زراعة القمح. 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 تحولاً في مشاركة المرأة في القوى العاملة (إذ تتاح 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 امرأة. ولكن هذا الاندماج لا يقول الكثير عن نوعية العمل، وعن توسيع إمكانات العاملين. وي طرح 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 المتقلّنة لسلاسل القيمة العالمية يمكن أن تحدّ من الأمن الوظيفي، وتضع الحكومات والمتعاقدين تحت ضغوط متزايدة لتخفيض الكلفة. وهذا الوضع يضيّق 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 مزاوله 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 وخارجها. 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 المائة.

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

ويتيح 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 منحاز 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 ومرتدئة 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).

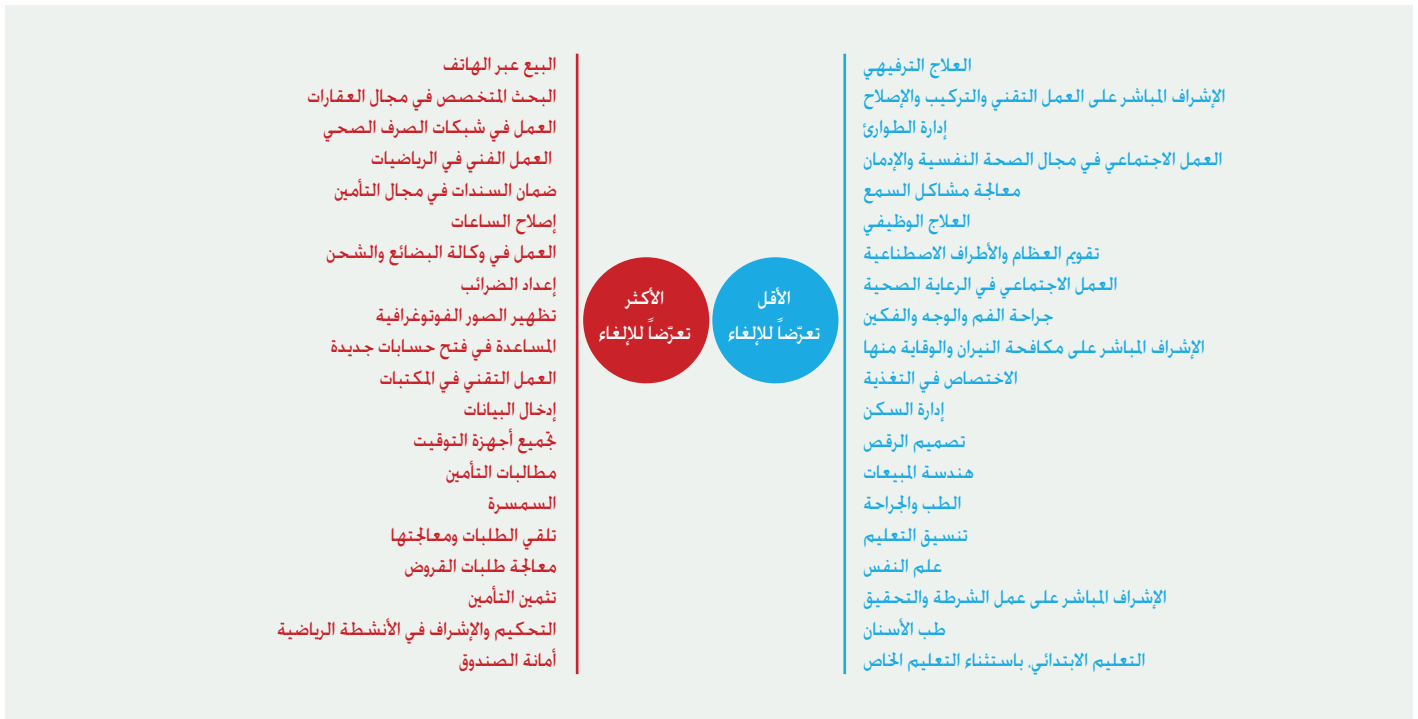
وستبقى وظائف معرفية من التعقيد ما يتجاوز قدرة ذوي الكفاءات من المستوى المقبول. وستشكو بعض الصناعات من نقص في المهارات، وستتوجه الشركات المستعدة لدفع أفضل الأجور لأفضل المواهب إلى السوق العالمية. وإضافة إلى حالة الاستقطاب على صعيد البلدان، ستكون القوى العاملة مقسمة إلى طبقات على الصعيد الدولي، حيث تكون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

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 للرجال. وبلغت نسبة العاملين من الذين بلغوا سن العمل (15 سنة وأكثر) 72 في المائة للرجال و47 في المائة للنساء. 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 2014.

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 أمس 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 الرجال. 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

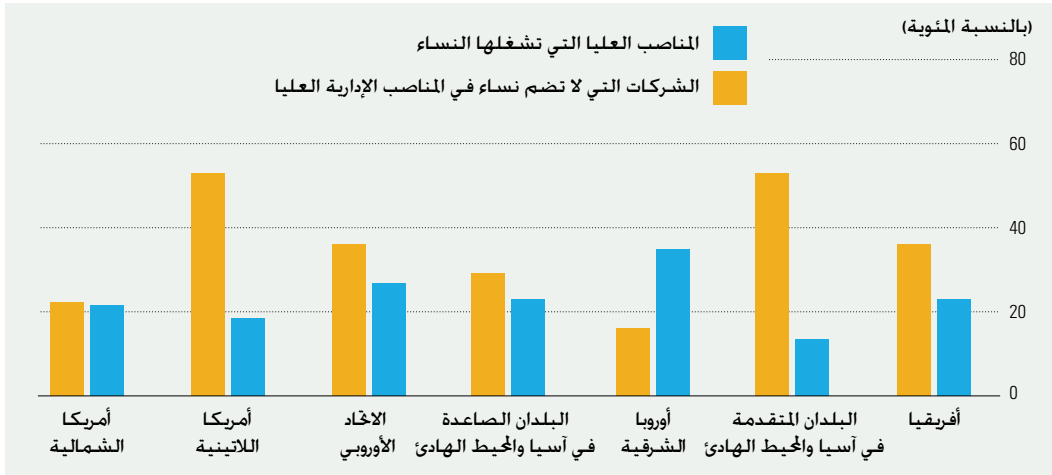
تتولى النساء في مختلف أنحاء العالم معظم أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر، وتشمل تدبير المنزل (مثل إعداد وجبات الطعام، وجلب الحطب والمياه، والتنظيف)، والرعاية (كإعارة الأطفال والمرضى والمسنين) في المنزل وفي المجتمع. وفي ظل هذا التوزيع غير المتناسب لمسؤوليات الرعاية، لا يتسع للمرأة ما يتسع للرجل من وقت 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 الحصة، 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 أُلقي 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). 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 تذلل الحواجز التي تعوق تقدم 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 ساعات. 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، بعضهم مهاجرات. 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 التعرض 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.

وللعلم في الرعاية قيمة في التنمية البشرية نادراً ما تقدر 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، ويوجه 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 أفريقيا.

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، ستتحول 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 التكنولوجيات في التنمية البشرية حسب موقعها، إما بالحلول محل شبكات الكهرباء

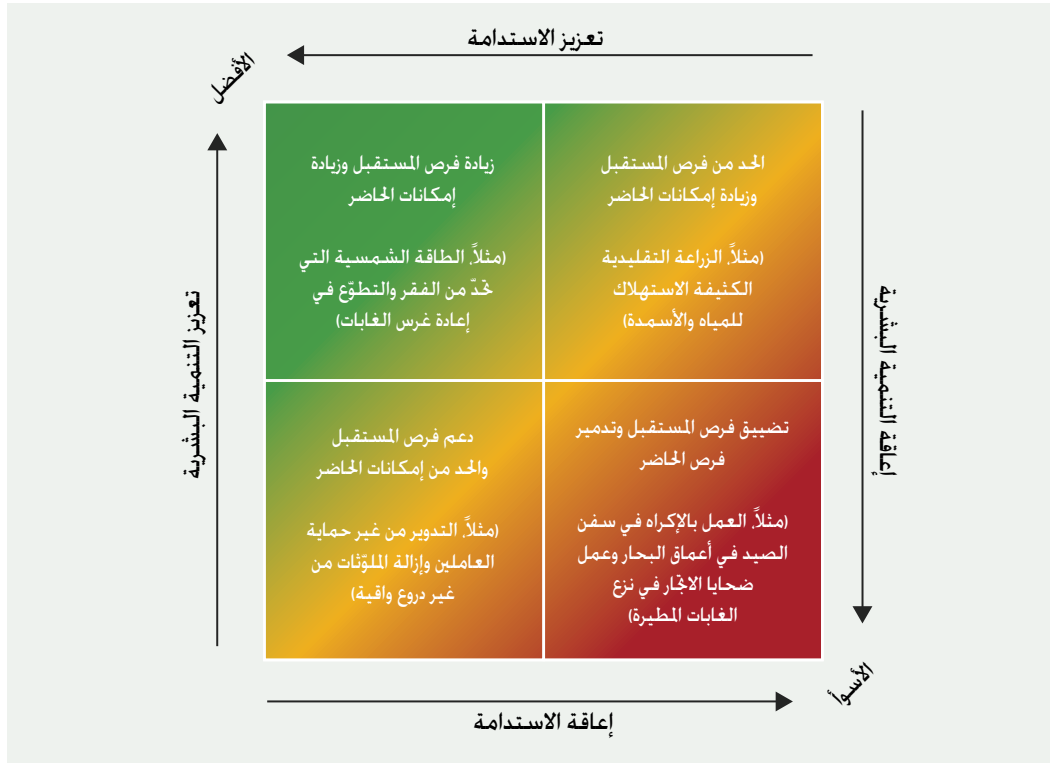
مشاركة النساء في القوى العاملة، وخفض التفاوت في الأجور، وتحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية للمرأة كما الرجل. وتتيح بلدان عديدة حالياً فرصة توزيع الإجازة بين الأمهات والآباء. وينبغي أن تتطوّر التقاليد الاجتماعية للتناسب مع الطاقات المتساوية بين المرأة والرجل. ومن أجل تغيير الآراء المتجذرة عميقاً، 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 8-9، 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.

وتُعنى الغاية 3-أ، حول تعزيز تنفيذ الاتفاقية الإطارية لمنظمة الصحة العالمية لمكافحة التبغ في جميع البلدان، حسب الاقتضاء، بالحد من مجالات

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 التعلم 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 يُهْمَش 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.

يتطلب الكثير من الأعمال المنجّمة نحو الاستدامة البيئية إجراءات في قطاع البنى الأساسية والبناء

الإسراع في اعتمادها. ويضع مثلاً ثلث الإنتاج الغذائي، ولا سيما من الحبوب، خسارة أو هدراً. ولا بد من بذل جهود مكثفة لزيادة المكاسب الفورية والمثبتة، ولاستحداث منتجات لأغراض التصنيع الزراعي والحرفي.

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 الكهرمائية الذي كان وحده مصدراً مباشراً لنحو 1.5 مليون فرصة عمل). وفي قطاع الطاقة المتجددة، يستوعب فرع الطاقة الكهروضوئية أكبر عدد من العاملين في العالم، إذ يؤمن 2.5 مليون فرصة عمل.

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

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

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).

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، تُعنى 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 بالإكراه. وإذا تحققت الغاية 5-2، تُنقذ 4.4 ملايين امرأة من الاستغلال الجنسي، وتؤثر الغاية 3-أ على حياة نحو 100 مليون عامل في قطاع التبغ. 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 اليوم. 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 تغير 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

سياسات عامة لتعزيز التنمية البشرية بالعمل

<p>استراتيجيات لضمان رفاه العاملين</p> <p>ضمان حقوق العاملين ومستحقاتهم توسيع الحماية الاجتماعية معالجة أوجه عدم المساواة</p>	<p>استراتيجيات لاستحداث فرص العمل</p> <p>اغتنام الفرص في عالم العمل المتغير صياغة استراتيجيات وطنية للتصدي للأزمات في العمل</p>
<p>برنامج عمل</p> <p>برنامج توفير العمل اللائق اتفاق عالمي عقد اجتماعي جديد</p>	<p>استراتيجيات لإجراءات هادفة</p> <p>الانتقال إلى العمل المستدام الموازنة بين العمل في المنزل وخارجه اتخاذ مبادرات خاصة بمجموعات معينة</p>

المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

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

- العمل من أجل التنمية البشرية أبعد من الوظيفة. فالنتمية 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 التصدي 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 الناشئة. 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 للتحوّل الهيكلي وإيجاد فرص العمل. فصعوبة الحصول على التمويل، ولا سيما للنساء، هي من أكبر العوائق

لم يعد من الممكن اعتبار التشغيل تابعاً للنمو الاقتصادي

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 والمحملة للعولمة في العمل، لن يكون السباق نحو الأسفل، أي تراجع الأجور وتدهور ظروف العمل، الحصيلة 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.

التي تحول دون تشغيل الشركات وتطويرها في البلدان النامية. ويمكن أن تشمل الخيارات على مستوى السياسة العامة توسيع الخدمات المصرفية لتصير متاحة للفئات المحرومة والمهمشة (كما في إكوادور)، ومنح الائتمانات للمناطق النائية والمحرومة من الخدمات، وتوجيهها إلى قطاعات محددة (كما في الأرجنتين وجمهورية كوريا وماليزيا)، 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 تفيد 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.

استراتيجيات لضمان رفاه العاملين تركز على الحقوق والمستحقات والحماية الاجتماعية والمساواة

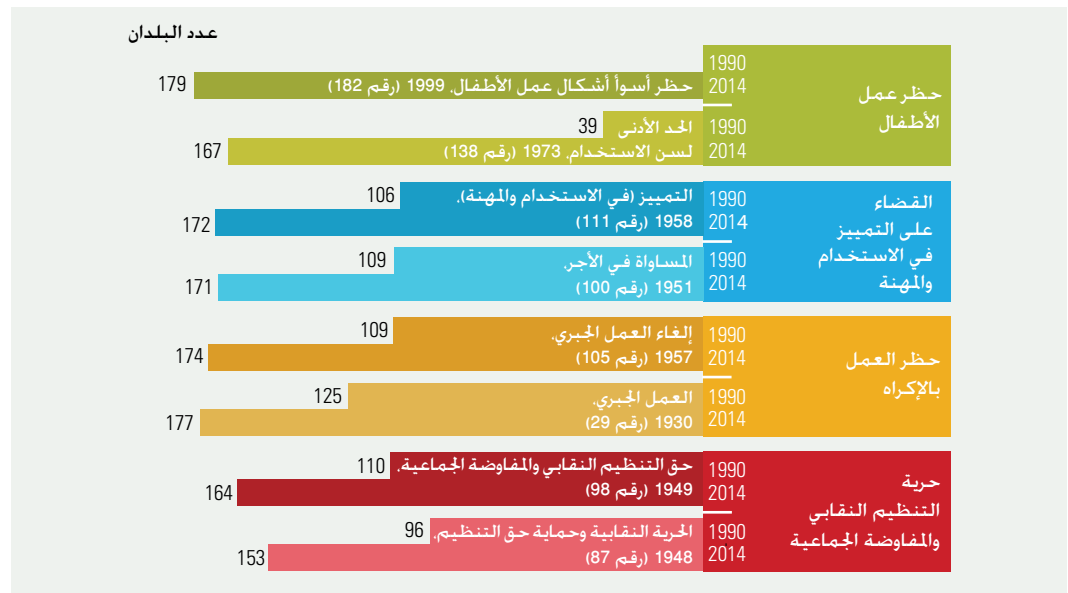
وصولهم إلى مكان العمل واستخدامهم للتكنولوجيا الملائمة، واعتماد سياسات التمييز الإيجابي. جعل حقوق العاملين وسلامتهم قضية عابرة للحدود. يمكن أن تشمل التدابير بناء أطر تنظيمية تغطي المهاجرين، وإنشاء مراكز لتبادل المعلومات حول التحويلات دون الإقليمية، وتقديم الدعم إلى بلدان المنشأ. ويمكن أن تكون هذه الأطر بمثابة أصول عامة إقليمية أو دون إقليمية.

- تشجيع التحرك الجماعي والحركة النقابية. مع العولمة وثورة التكنولوجيا والتغيرات في أسواق العمل، لا بد من دعم الأشكال الجديدة للتحرك الجماعي (مثل رابطة النساء العاملات لحسابهن في الهند)، والتنظيمات المبتكرة للتحرك الجماعي للعاملين بترتيبات مرنة (مثل اتحاد العاملين لحسابهم الخاص في الولايات المتحدة الأمريكية)، ومختلف أشكال

لا بد من ضمان حقوق العاملين ومستحقاتهم لتعزيز الصلة الإيجابية بين العمل والتنمية البشرية، وإضعاف الصلة السلبية.

- ومما يمكن أن تشملها 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 تحت أصحاب العمل على تهيئة بيئة عمل مناسبة. وباستطاعة الدول أن تبذل الجهود اللازمة لتغيير التصورات والمفاهيم، وتعزيز إمكانات الأشخاص ذوي الإعاقة لتسهيل

عدد البلدان المصدقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية، 1990 و 2014



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

للمحافظة 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 الهند.

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).

وبما أنّ حصّة 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

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 خياراتهم. وينبغي أن تركز جهود توسيع نطاق الحماية الاجتماعية على ما يلي:

- 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

لا بد من ضمان حقوق العاملين ومستحقّاتهم لتعزيز الصلة الإيجابية بين العمل والتنمية البشرية

- 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 العمل. 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 حصّة في المؤسسات في تقليص عدم المساواة في توزيع الدخل.
- 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.
- 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 تززع 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 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.

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

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 سي ما 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 بالاعتناء، 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 عيّنات 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

- 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 يتقاسمان الإجازة.
- توسيع خيارات الرعاية، بما في ذلك مراكز الرعاية النهارية وبرامج 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

الإطار 3

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 للتعلّم 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 التحوّل من خلال تقديم أشكال متنوّعة 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 لعمليات التعلّم. ومن الضروري توظيف استثمارات كبيرة لزيادة عدد العاملين في مجالي الصحة والتعليم وتحسين مهاراتهم، وللقطاع العام على هذا الصعيد دور في تحويل المهارات.

لا بدّ من استحداث فرص عمل تجذب الشباب

- 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 معيّن (مثل التعدين)، أو نتيجة لتنفيذ المعايير (كما في صناعة تفكيك السفن)، أو التصدي لأوجه عدم المساواة بين الأجيال، وإدارة 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 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 للشباب والشبان في تعلّم الصنعة، والتدريب التجاري والمهني، والتعلّم 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 الصغيرة.
 - إتاحة التعليم العالي على نطاق واسع عبر الإنترنت. تفسح الدروس المفتوحة عبر الإنترنت المجال أمام أعداد كبيرة من الطلاب للتعلّم 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 المهارات. 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 تمكّن الأفراد، وتبني القدرة على التغيير، ونتيح 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

- وضع عقد اجتماعي جديد. في عالم العمل الجديد، من المستبعد أن يبقى العاملون طويلاً مع صاحب عمل واحد، أو أن يمكثوا في عضوية نقابة كما أسلافهم. فهذا العالم الجديد لا يتسع لترتيبات 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 الدانمرك الكثير من الإنجازات نحو التوفيق بين الأمن وتجديد المهارات أو تطويرها، في سوق عمل تزداد مرونة (الإطار 4).
- وضع عقد اجتماعي جديد. في عالم العمل الجديد، من المستبعد أن يبقى العاملون طويلاً مع صاحب عمل واحد، أو أن يمكثوا في عضوية نقابة كما أسلافهم. فهذا العالم الجديد لا يتسع لترتيبات 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 الدانمرك الكثير من الإنجازات نحو التوفيق بين الأمن وتجديد المهارات أو تطويرها، في سوق عمل تزداد مرونة (الإطار 4).

الإطار 4

المرونة الآمنة في الدانمرك

توفّر سوق العمل في الدانمرك 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 يستمدّ العاملون الأمن من شبكة قوية للأمان الاجتماعي، في إطار سياسات نشطة لسوق العمل.

المصدر: World Bank 2015b.

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 تتيح 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 يبين الحكومات والعاملين وأصحاب العمل يمكن أن يحل القضايا الاقتصادية والاجتماعية الهامة، ويشجع الحوكمة الرشيدة، ويتيح بناء علاقات عمل سليمة، ويدفع التقدم الاقتصادي والاجتماعي.

المصدر: ILO 2008b.

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 وصون الأمن البشري. وفي هذا الإطار من الترابط الوثيق، يدعم تنفيذ برنامج توفير العمل اللائق، من خلال العمل، التنمية البشرية.

كل من ركائزه، في تعزيز التنمية البشرية. وباستحداث فرص العمل وتنمية المشاريع، يمكن تأمين الدخل وموارد الرزق للأفراد، وتحقيق الإنصاف، وتسهيل المشاركة، وتعميق الشعور بالعزة والكرامة. وتدعم حقوق العاملين التنمية البشرية، إذ هي ضمانة لحقوق الإنسان وحرياته، 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

لا يزال جوهر التنمية البشرية في واقع الخطاب الإنمائي لعالم اليوم

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 2014. 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.

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، تغيّرت ملامح الوضع الإنمائي، وانتقلت مراكز النمو العالمي، وتسارعت التحوّلات الديمغرافية، وتساعدت موجة من التحديات الجديدة.

الاقتصاد العالمي يتغير. وقد تصاعد نفوذ الاقتصادات الناشئة، وانخفضت حصة الاقتصادات

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 مسبوق خارج إطار التعدادات السكانية. وتسهّل هذه البيانات فهم العلاقة السببية في عالم متزايد التعقيد فنتيح استجابة سريعة في بعض الحالات الإنسانية. ولكن يمكن لهذه البيانات أن تلحق ضرراً في حال لم تحترم خصوصية الفرد وسريته. 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 النقالة، ونظم المعلومات الجغرافية المكانية والإنترنت. وتعتمد بلدان كثيرة هذا النهج. وفي هذا العالم الدائم التغيّر، 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.

ومع التقدم الاقتصادي والتكنولوجي، لم تكن المكاسب منصفة للجميع، ولا تتاح للجميع الإمكانيات والفرص، والأمن البشري في مهب الريح، وحقوق الإنسان وحياته 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 الإمكانيات 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، آن 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 يتغيّر، 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.

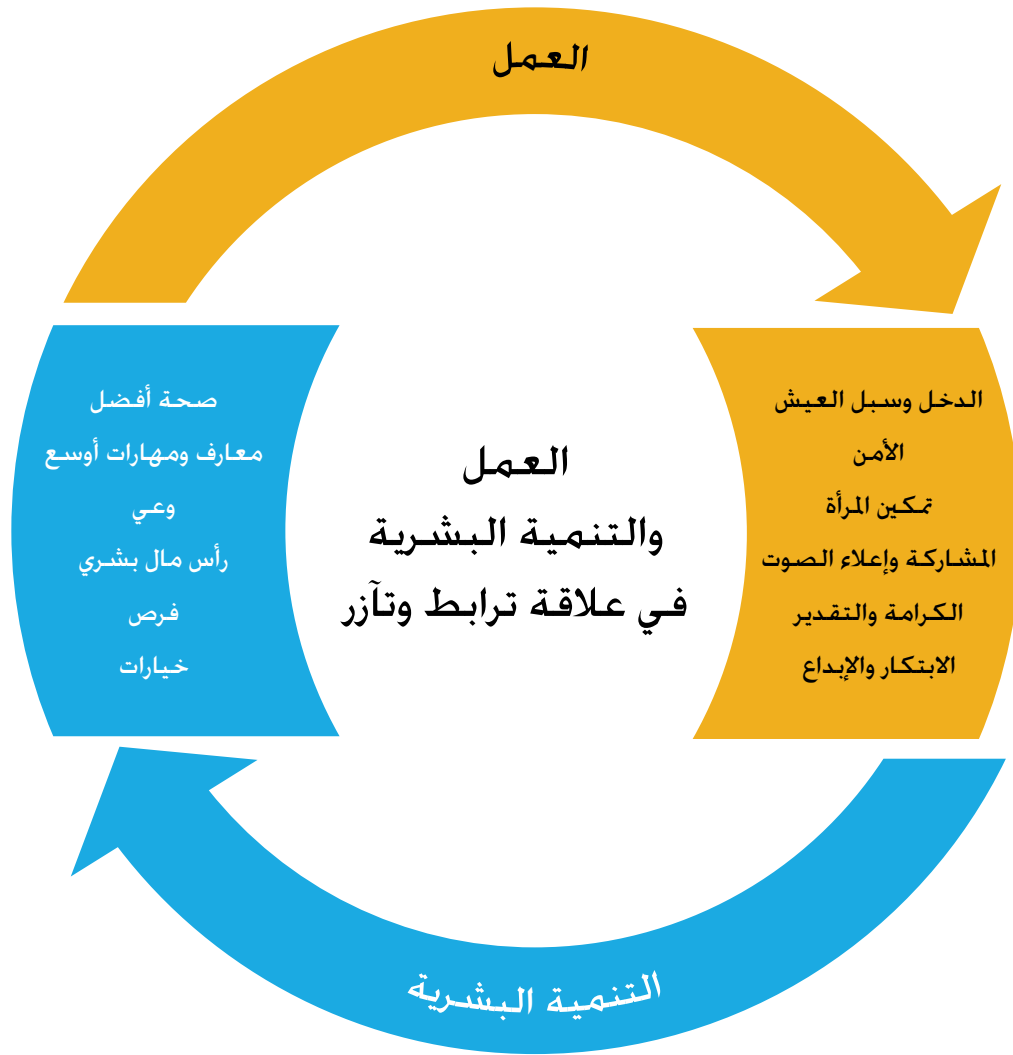
وتتطلب خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وأهداف التنمية المستدامة أدوات جديدة لرصد التقدم، على أن يكون رصد الاستدامة البيئية ودمجها في المقاييس العامة للرفاه البشري من الأولويات. وتبرز تحديات ثلاثة أخرى. أولاً، يجب تحديد المقاييس والمؤشرات التي تسمح برصد سريع لآثار السياسات. ثانياً، لا بدّ من تعديل المقاييس التي كثيراً ما تعجز عن تقييم الرفاه البشري في حالات

في هذا العالم الدائم التغيّر، من الضروري إعادة النظر في مفهوم التنمية البشرية ومقاييسها

الفصل 1

العمل والتنمية البشرية:
روابط تحليلية

رسم بياني: الروابط بين العمل والتنمية البشرية



العمل والتنمية البشرية: روابط تحليلية

الهدف الحقيقي من التنمية ليس زيادة الدخل وحسب، بل أيضاً توسيع خيارات الإنسان، بصون حقوقه وحرياته الأساسية وتوسيع الإمكانيات والفرص المتاحة له، وتمكينه من عيش حياة إبداع صحية ومديدة. وللعلم دور حاسم في ذلك، إذ هو أساس في وجود الإنسان. فالبشر يستعدون للعمل أطفالاً، وينخرطون في العمل شباباً، ويتقاعدون منه كباراً في مرحلة متقدمة من الحياة. وعلى مدى العمر، تكون جودة الحياة من جودة العمل.

العمل في ظروف من الاستغلال. ومنهم من يعلق في ظروف عمل تصل حد الاستعباد، مسلوب الحقوق والكرامة. والبعض يعملون في ظروف خطيرة، يحرمون من حقوق العمل والحماية الاجتماعية، يقضون أيامهم في عمل كادح يخنق طاقاتهم (الجدول 1-1م في نهاية الفصل). والعمل، الذي يُفترض أن ينشئ مجتمعات أكثر عدالة، يمكن أن يكون سبباً للشقاق في حال بقيت الفوارق كبيرة في الفرص والمكافآت، تغذي الانقسام وعدم المساواة.

العمل أوسع من الوظيفة

مفهوم العمل أوسع من مفهوم الوظيفة والتشغيل وأعمق (الإطار 1-1). فالوظيفة تؤمن الدخل، وتغذي الشعور بالكرامة، وتتيح المشاركة، وتضمن الأمن الاقتصادي. لكن إطار الوظيفة ضيق، يستثني أنماطاً كثيرة من العمل الحر وبشروط مرنة، ومنها العمل في الرعاية، والعمل التطوعي، والعمل الإبداعي في الكتابة أو الرسم مثلاً، وكلها أوجه للتنمية البشرية، وتتطلب نظرة أوسع إلى العمل (الشكل 1-1).

وانطلاقاً من هذا المفهوم، يبدو العمل متنوعاً. يمكن أن يكون بأجر أو بدون أجر، في القطاع النظامي أو غير النظامي، في الأسرة أو خارج الأسرة (الجدول 1-2م في نهاية الفصل). ويمكن أن يكون في ظروف مختلفة، مرضية أو غير مرضية، وأن يقدم مجموعة واسعة من الحقوق والفرص، تختلف باختلاف الظروف والمستويات الإنمائية. كما إن نوعية العمل لا تقل أهمية عن كميته.

وللعلم في الرعاية (الفصل 4) أهمية بالغة للتنمية البشرية. ويشمل الأعمال المنزلية، مثل

مفهوم العمل أوسع من مفهوم
الوظيفة والتشغيل وأعمق

ما هو العمل؟

المهمة، أو الشعور بالإحباط لرغبة مؤدي هذا العمل في قضاء الوقت في مهمة أخرى أو أنشطة أخرى قد تكسبه دخلاً، أو مواصلة التعليم، أو المشاركة في الحياة العامة. فالعمل، من منظور التنمية البشرية، يُعنى بدرجة الحرية المتاحة للأفراد في اتخاذ القرارات بشأن العمل الذي يقومون به.

ويختلف الوضع إذا أسندت مهمة الطهو إلى عامل/ عاملة في المنزل. وفي هذه الحالة، يأتي هذا العمل بمردود للعامل، وتصيح الأسرة مستهلكة، وأيضاً الجهة المعنية بتأمين العناصر المكتملة للإنتاج. ويختلف الأجر الذي يُعطى لقاء هذا النشاط بين الرجل والمرأة، وبين المواطن والمهاجر. وإذا أكره الفرد على القيام بهذا النشاط، أو تقاضى عليه أجراً أقل من آخر، يُعتبر في حالة استغلال. وهذا النهج يمكن تطبيقه على العمل الإبداعي والتطوعي. فالطاهي في المطعم، مثلاً، قد يتوخى الإبداع إضافة إلى الدخل، والخبرة المهنية، والرضا المهني، والافتخار بعمله والشعور بالكرامة. كما إن المتطوع في مطبخ لجماعة محلية لا يعمل بدافع المال، بل بدافع إرضاء نفسه في خدمة الآخرين.

لأغراض هذا التقرير، يُعرّف العمل بأي نشاط لا يؤدي إلى إنتاج واستهلاك السلع أو الخدمات فحسب، بل يتجاوز الإنتاج للقيمة الاقتصادية، ليشمل الأنشطة التي تؤدي إلى رفاه الإنسان، في الحاضر وفي المستقبل. ويضمّ العمل أربع مجموعات من الأشخاص: العاملون؛ وكيانات أخرى، كأصحاب العمل، تؤمّن العناصر المكتملة للإنتاج؛ والمستهلكون للسلع والخدمات المنتجة؛ وسائر العالم، الذي يشمل أشخاصاً آخرين والمجتمع والبيئة الطبيعية، والأجيال المقبلة، وكيان العاملين في المستقبل. وللعمل عوائد نقدية وغير نقدية، ملموسة وغير ملموسة، وقد تترتب عليه نتائج مقصودة وغير مقصودة.

فإذا كان الطاهي مثلاً، يطهو لنفسه، تترتب عليه كمنتج كلفة الوقت الذي كان سيقضيه في القيام بأي عمل آخر، والعائد الذي يحققه كمستهلك هو الغذاء الذي يأخذه من الوجبة. ولا تدخل في هذا العمل جهات أخرى، ولكنه قد يؤثر على البيئة. وإذا كان الفرد يطهو لأسرته، تطول قائمة المستهلكين. ومن العوائد الملموسة تغذية الأسرة، ومن العوائد غير الملموسة الشعور بالرضا أو استحسان

المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

العمل في مختلف مراحل الحياة

تمر حياة الفرد بمراحل تخضع لعوامل ديمغرافية وجسدية وثقافية مختلفة، تتغير مع الوقت. وبين المراحل العديدة تداخل واختلاف بين الأفراد. ولا بدّ من النظر إلى العمل في سياق دورة الحياة، ومدى تغيره بين مرحلة وأخرى. وفي حالات كثيرة، لا يأتي العمل وليد الخيار فحسب. فمن القرارات ما يتخذ في ظل ثقافة معينة أو في غياب الدعم المناسب، فيدفع بالأفراد إلى أوضاع مختلفة في العمل. فالزواج المبكر للفتيات أو تخفيض الإعانات التي تقدمها الدولة لرعاية الأطفال من العوامل التي تؤدي إلى سحب الفتيات من المدرسة. ولهذا القرار تأثير يبقى مدى الحياة، ينال من قدرة الفتيات على دخول سوق العمل، وكسب دخل لائق، والتمكّن الاقتصادي. والعمل هو مصدر لصدمات ولمخاطر تطال الناس بطرق مختلفة مدى حياتهم، وكذلك وسيلة للتصدي لها.

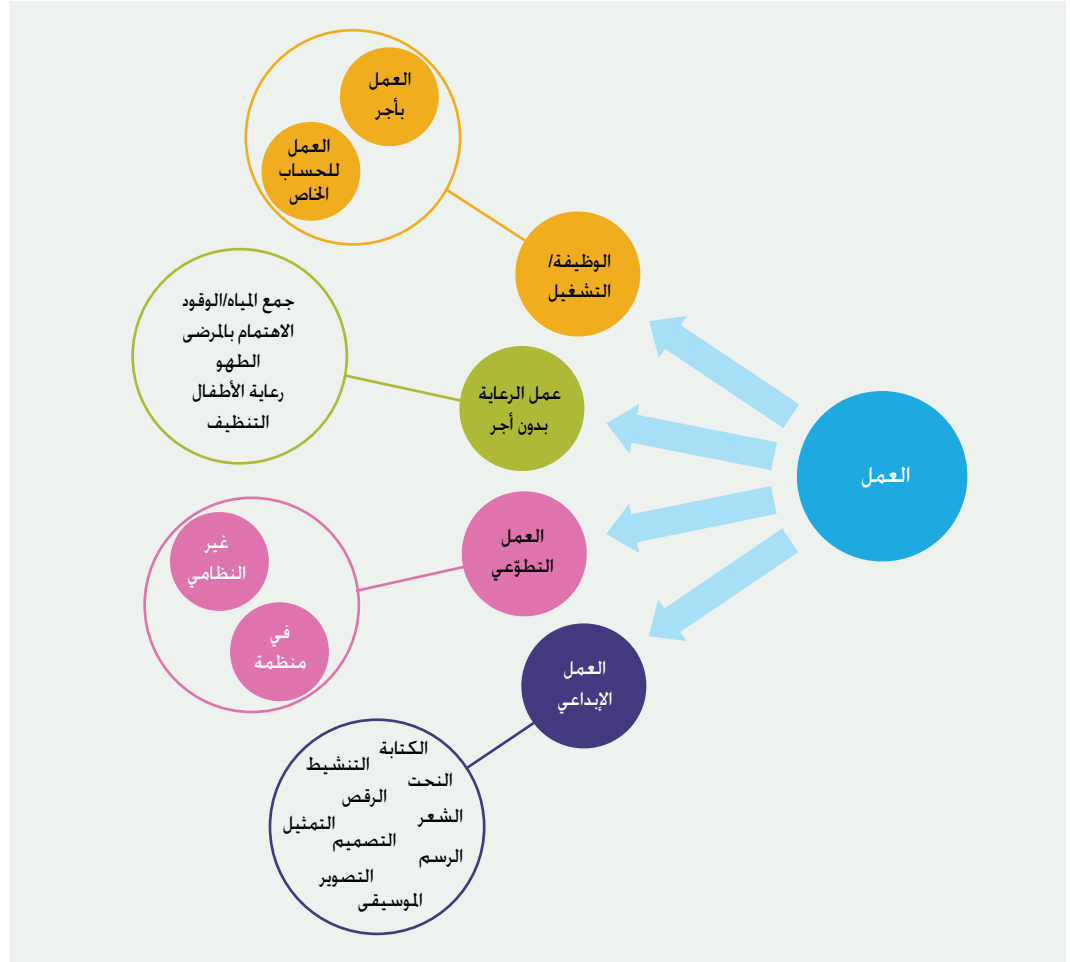
إعداد وجبات الطعام للأسرة، وتنظيف المنزل، وجلب المياه والوقود، بالإضافة إلى رعاية الذين لا يستطيعون الاعتناء بأنفسهم، من أطفال ومسنين ومرضى من أفراد الأسرة، على المديين القصير والطويل.

ويعرّف العمل التطوعي بالعمل غير الإلزامي من دون أجر، وهو عبارة عن الوقت الذي يعطيه الأفراد، من غير مقابل، لتنفيذ أنشطة، إما من خلال منظمة أو مباشرة لصالح آخرين خارج إطار الأسرة. والعمل التطوعي هو بحكم تعريفه تعبير عن الاختيار الحر، يسهم بطبيعته في تعزيز التنمية البشرية من منظور فردي.

ويسهم التعبير الإبداعي بأفكار جديدة في المجتمع في الأعمال الفنية، والمنتجات الثقافية والإبداعية، والابتكارات العلمية والتكنولوجية. والعمل الإبداعي هو عمل يستحسنه الكثير من الأفراد لأنه يمنحهم فرصة للابتكار والتعبير، إضافة إلى كسب الرزق. ومع أن العمل الإبداعي قد يكون ارتجالياً ومقتبساً، يبقى فيه الكثير من الأصالة والتفرد.

يسهم التعبير الإبداعي بأفكار جديدة

العمل أكثر من مجرد وظيفة



المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

لا بدّ من النظر إلى العمل
في سياق دورة الحياة

واليوم يعيش الناس حياة صحية ومديدة في معظم البلدان، ويحتفظ العاملون من كبار السن بالقدرة على الإنتاج. ولكن هناك مفاضلات يأخذ بها الأفراد، إذ يرغبون في التمتع بشيء من الحرية للتصرف بوقتهم، في الترفيه أو في أنواع مختلفة من العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر. وقد يختلف وقت المرحلة الانتقالية بين فرد وآخر، ما يجعل القرارات أكثر تعقيداً على مستوى السياسة العامة بشأن تمديد سن التقاعد أو عدم تمديده.

وللبرامج والسياسات الوطنية للمعاشات التقاعدية تأثير قويّ على خيارات كبار السن في العمل. فحيث التغطية بالمعاشات التقاعدية منخفضة، يفضل العاملون البقاء في سوق العمل بعد بلوغ 65 سنة، بينما يفضل العاملون التقاعد

وفي مطلع سن العمل، تكون أولوية العامل تحقيق الحد الأقصى من المردود الاقتصادي في عمله، هدفه ليس فقط تلبية الحاجات الراهنة، بل أيضاً الادخار لتلبية حاجات المستقبل. وفي ظروف أخرى، قد يرغب الناس (العاملون من كبار السن والعديد من العاملين الشباب) في الانتقال إلى مجالات عمل يشعرون فيها بسعادة أو رضاً، حتى ولو لم يكن المردود الاقتصادي مرتفعاً جداً. وفي الوقت نفسه، قد لا تتاح أمام الشباب خيارات واسعة للعمل. فمع ارتفاع معدل بطالة الشباب، قد تضيق الخيارات أمام الكثيرين، ما لم يقبلوا بأجور منخفضة وسبل عيش غير آمنة. ويتعرض العاملون من كبار السن لمخاطر وإحباطات مماثلة، ولا سيما في البلدان النامية حيث العمل المدفوع الأجر يبقى ضرورة مع التقدم في السن، ولكن الخيارات تضيق.

العمل يعزّز التنمية البشرية

التنمية البشرية هي عملية توسيع خيارات الإنسان، وهي بذلك ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعمل. فالعلاقة الإيجابية بين التنمية البشرية والعمل هي علاقة في الاتجاهين (الشكل 1-3). وتتأثر التنمية البشرية بالعمل عبر قنوات عديدة متداخلة ومتفاعلة:

- الدخل وسبل العيش. يعمل الأفراد أولاً لتحقيق مستوى معيشي لائق. وفي اقتصادات السوق، يسعى الأفراد إلى تأمين معيشتهم إما بالعمل لقاء أجر، أو بالعمل للحساب الخاص. أما في اقتصادات الكفاف التقليدية، فيؤمن الأفراد معيشتهم من خلال دورة معينة من الأنشطة. والعمل هو أيضاً عامل حاسم لكفالة النمو الاقتصادي المنصف وتخفيف حدة الفقر.
- الأمن. بالعمل يستطيع الأفراد بناء أساس متين وأمن لحياتهم، واتخاذ قرارات على المدى الطويل، وتحديد أولوياتهم وخياراتهم. وبالعمل يستطيع الأفراد بناء أسر مستقرة، ولا سيما إذا أنفقوا الدخل بحكمة على تأمين الغذاء والتغذية، وتعليم الأطفال وصحتهم، أو استخدامهم للدخار.
- تمكين المرأة. المرأة التي تجني دخلاً من العمل تحقق قدراً من الاستقلال الاقتصادي، وتكتسب قدرة على اتخاذ القرار في الأسرة وفي مكان

مبكراً حيث تكون تغطية المعاشات التقاعدية شاملة (الشكل 1-2). ولهذا الاختلاف تأثير على قرارات الأفراد بشأن العمل، وانعكاسات عميقة على التنمية البشرية. العاملون الذين لا يحصلون على تغطية كافية أو معاش تقاعدي كافٍ، كما في معظم البلدان النامية، مضطرون للبقاء في العمل المدفوع الأجر. أما العاملون الذين يحصلون على معاشات ومستحقات كبيرة، كما في البلدان المتقدمة، فيفضلون التقاعد مبكراً أو الانتقال إلى أعمال قد لا تأتي بمردود اقتصادي كبير، ولكنها تحقق لهم مكافآت من نوع آخر.

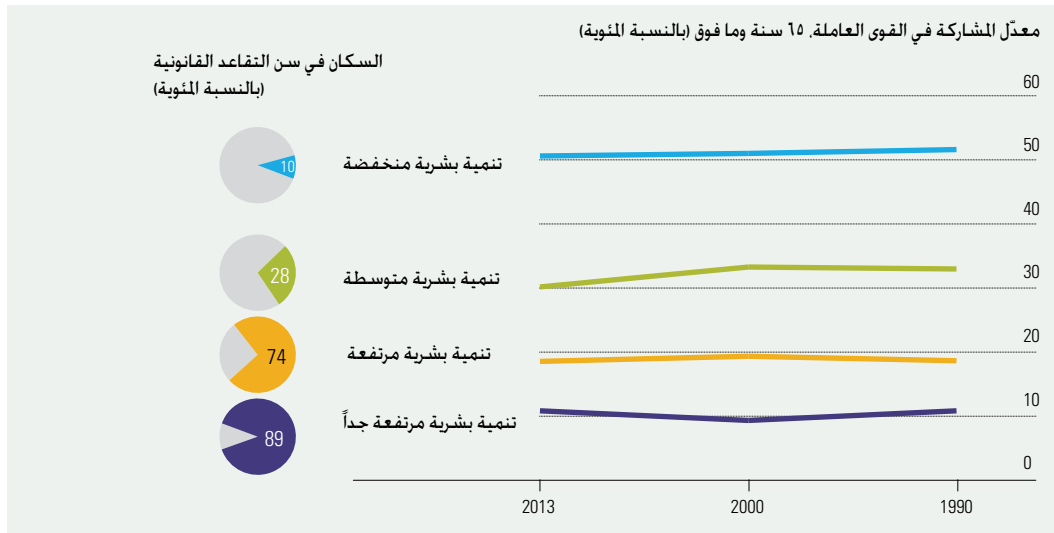
وفي سري لانكا، يتقاعد معظم العاملين في القطاع النظامي في الستينات، وتعمل نسبة ضئيلة بدوام كامل أو جزئي. ولكن العاملين المؤقتين والعاملين لحسابهم الخاص يفضلون الاستمرار في العمل بدوام كامل لسنوات أكثر. وهكذا يكون العمل في القطاع النظامي عاملاً مؤثراً على طول مدة العمل.

وفي عالم اليوم، حيث يزداد متوسط العمر المتوقع عند الولادة وتتيح التكنولوجيا للفرد موقعاً نشطاً في المجتمع لفترة أطول من الحياة، يسعى الكثير من كبار السن إلى مشاركة نشطة في العمل، إما المدفوع الأجر أو التطوعي. وتتخذ بلدان كثيرة مبادرات لإبقاء المسنين في العمل، من غير حجب الفرص عن الشباب (الفصلان 3 و6).

العلاقة الإيجابية بين التنمية البشرية والعمل هي علاقة في الاتجاهين

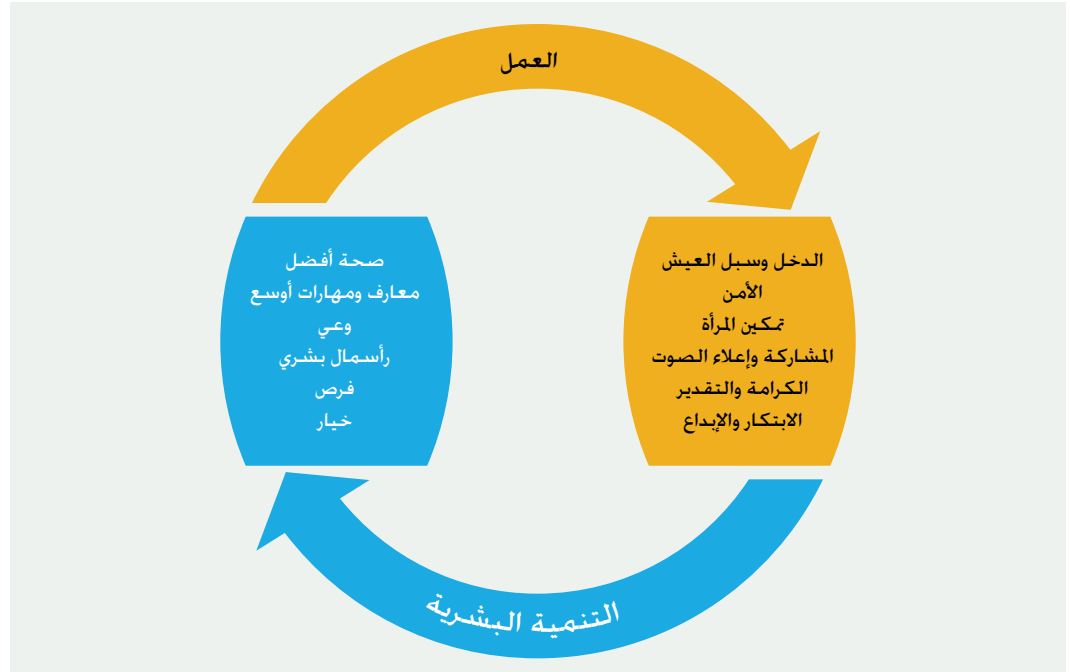
الشكل 1-2

العاملون في البلدان ذات التغطية المنخفضة للمعاشات التقاعدية يبقون في سوق العمل بعد بلوغ 65 سنة، بينما العاملون في البلدان ذات التغطية الشاملة للمعاشات التقاعدية يتقاعدون مبكراً



المصدر: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى ILO 2015d, 2015e.

بين العمل والتنمية البشرية علاقة ترابط وتآزر



المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

- العمل والمجتمع المحلي. ومن العمل تستمد الثقة بالنفس والأمن والمرونة.
- المشاركة وإعلاء الصوت. العمل يتيح التفاعل مع الآخرين، فيكسب الأفراد القدرة على المشاركة في صنع القرار جماعياً وإعلاء الصوت. ويطلع العاملون على أفكار ومعلومات جديدة، ويتفاعلون مع آخرين من خلفيات متنوعة، وينخرطون في القضايا المدنية.
- الكرامة والتقدير. العمل الجيد هو محط تقدير من الزملاء والأقران وغيرهم، يذكي في صاحبه شعوراً بالإنجاز، واحترام الذات، والهوية الاجتماعية. فالأفراد يعرفون أنفسهم ويلقبون بأسماء مهنيهم: ميلر بالإنكليزية تعني الطحان، وهو روزا باللغة الأفريقية شونا تعني كبير المزارعين.
- الإبداع والابتكار. العمل يطلق طاقة البشر على الإبداع ويحقق ابتكارات لا تعد ولا تحصى، ويغير العديد من أوجه الحياة، لا سيما في الصحة والتعليم والاتصال والاستدامة البيئية.
- ويستفيد العاملون من تحسن مستوى التنمية البشرية عبر قنوات متعددة:
- الصحة. العاملون الأصحاء يعملون لفترة أطول وبإنتاجية أعلى، ويمكنهم السير في خيارات عديدة داخل الوطن أو خارجه.
- المعرفة والمهارات. باستطاعة العاملين من ذوي التدريب والتحصيل العلمي الجيد القيام بعمل متنوع وعلى مستوى عالٍ من الجودة وإطلاق طاقاتهم في الابتكار والإبداع.
- الوعي. العاملون الذين يشاركون مشاركة كاملة في مجتمعاتهم يستطيعون التفاوض في العمل على ظروف ومعايير أفضل، تزيد الصناعات كفاءة وقدرة على المنافسة.
- وفي ثنائية التنمية البشرية والعمل، يستحق العمل التطوعي، وكذلك الإبداع والابتكار، اهتماماً خاصاً. فالعمل التطوعي، بحكم طبيعته، يعبر عن حرية الخيار والقدرة على التغيير. والمتطوعون يستفيدون من عملهم، إذ يرون فيه بدلاً للذات من أجل الآخرين، أو إثراء لشخصهم يستمدونه من الانخراط في المجتمع. وللعمل التطوعي أيضاً قيمة اجتماعية كبيرة. والمشاركة في الأنشطة التطوعية تمكن الناس من المساهمة في مجتمعاتهم وفي الخير العام بطرق قد لا تتيحها الأسواق أو المؤسسات العامة.

العمل التطوعي، بحكم طبيعته، يعبر عن القدرة على التغيير

تقريباً لمشاريعهم كل أسبوع. وكان من نتائج هذا النهج اختراع بوست إيت (Post-it)⁴. وفي مرحلة لاحقة، اعتمدت غوغل (Google)، وفيسبوك (Face-book)، ولينكدان (LinkedIn)، وآبل (Apple) قاعدة 20 في المائة بصيغ مختلفة، وطبقها على المهندسين للتركيز على مجالات اهتمامهم واستنباط الأفكار الإبداعية⁵.

الصلة بين العمل والتنمية البشرية ليست تلقائية

ليست الصلة بين العمل والتنمية البشرية تلقائية. فهي رهن بشروط متنوعة، تبدأ بنوعية عمل الأفراد ولا تنتهي بقيمة العمل الاجتماعية. كما تتوقف العلاقة على حجم الفرص التي يحظى بها العاملون لإعلاء صوتهم وللمشاركة، وعلى مدى شيوع التمييز أو حتى العنف في العمل.

نوعية العمل

توفر العمل مهم، ولكن ظروفه لا تقل أهمية. فهل يستوفي العمل شروط السلامة؟ هل يحقق للعامل الطموح والرضا؟ هل يؤمن له معيشة آمنة؟ هل يتيح له فرصاً للتدريب والحوار الاجتماعي والترقي؟ هل يفتح له المجال لتحقيق التوازن بين مستلزمات العمل والحياة الخاصة؟ هذه هي أسئلة بسيطة حول ما يجعل العمل عملاً جيداً. فمن منظور التنمية البشرية، تتوقف نوعية العمل على ما إذا كان يحفظ كرامة العامل ويبعث فيه شعوراً بالفخر والإنجاز، ويتيح له المشاركة والتفاعل. هل يتيح للعامل منبراً لإعلاء الصوت، وهل من احترام لحقوق العاملين وحقوق الإنسان؟

ولا شك في أن عناصر نوعية العمل قد تختلف من بلد إلى آخر، وحسب الظروف الشخصية والإطار المرجعي، وهذا الواقع يزيد قياس نوعية العمل تعقيداً على الصعيد العالمي. وحتى ولو كان هناك تعريف متفق عليه لنوعية العمل، تبقى مجموعات البيانات القابلة للمقارنة بين البلدان محدودة. وعلى الرغم من هذه التحديات، اتخذت مبادرات عديدة على المستوى الإقليمي، وفي بعض الحالات على المستوى العالمي، لوضع مقاييس ومؤشرات مركبة قابلة للمقارنة ترصد الأبعاد المتعددة لنوعية العمل (الإطار 1-2).

ومع أن العمل مفيد للإنسان، قد تتأثر نوعيته بالإكثار منه. فثقافة الإرهاق في العمل تزداد شيوعاً،

ويمك المتطوعون الطاقة على الابتكار، ويمهدون السبل نحو أساليب جديدة للعمل وتنظيم العاملين بأجر وبدون أجر. ووانجاري ماثي التي فازت بجائزة نوبل للسلام في عام 2004، عملت على تعبئة الحركات الشعبية من أجل التنمية المستدامة، والديمقراطية، وحقوق المرأة، والسلام. وكان لعملها تأثير كبير في إعداد خطة التنمية لما بعد عام 2015. وباستطاعة المنظمات التطوعية مد الجسور بين السياسي والجغرافي والثقافي، وتنسيق الجهود الدولية، وحشد التضامن دعماً للقضايا الإنسانية. وقد حازت اللجنة الدولية للصليب الأحمر المعنية بحماية حياة البشر وصحتهم، من جملة منظمات أخرى، جائزة نوبل للسلام ثلاث مرات في الأعوام 1917 و1944 و1963. كما فازت منظمة أطباء بلا حدود بجائزة نوبل للسلام في عام 1999، وهي تحشد الأطباء والممرضين لمواجهة حالات الطوارئ الصحية في جميع أنحاء العالم². وتشجع شبكة متطوعي الأمم المتحدة دمج العمل التطوعي في جهود التنمية والسلام في البلدان النامية، وبناء الشراكات مع الحكومات والهيئات المحلية والدولية. وبجميع هذه الطرق، يشجع العمل التطوعي النهج الشامل لمختلف القطاعات في التنمية البشرية.

وللعمل الإبداعي أيضاً أهمية كبيرة في توسيع إمكانات البشر وإثراء فرصهم. فمن المساهمات ما هو مادي، يحقق مكاسب اقتصادية مباشرة، ومنها ما هو معنوي، يوسع أفق المعرفة ويوطد التماسك الاجتماعي. وليست هذه المساهمات ساكنة، بل تتفاعل لتوسيع خيارات الإنسان وتمكينه³.

وليس العمل الإبداعي لإرضاء الذات فحسب، بل يضيف السعادة والمتعة والغبطة والرفاه على الآخرين، من هنا أهميته للخير العام. فالأعمال الفنية لا تزال منذ الحضارات القديمة زخراً للمعرفة الجديدة. وأعمال الموسيقيين في الماضي تلهم الموسيقى الجديدة. وباستطاعة العمل الإبداعي بناء جسور الرخاء والتناغم في المجتمع. والرخاء يمكن أن يتسرب عبر الحدود الدولية، عن طريق الإبداع في السياحة الثقافية مثلاً.

ونظراً إلى الموقع المركزي الذي يحتله الإبداع والابتكار في عالم العمل، لا بد من تركيز الاهتمام على أنماط من أماكن وظروف العمل تشجع على الابتكار. وتخصص بعض الشركات وقتاً لتشجيع العاملين فيها على الإبداع، إذ تعي أهمية القدرة على التغيير في تعزيز التزام العامل وتغذية حسه الإبداعي. فمنذ عام 1948، اعتمدت شركة 3M قاعدة 15 في المائة للسماح للعاملين بتكريس يوم كامل

نوعية العمل

لا تقل أهمية عن كميته

إنتاجية العمل. وبتقصير دوام العمل واعتماد المرونة فيه، يمكن تحقيق مكاسب للتنمية البشرية والاقتصاد.

الرضا للعاملين والسعادة

رضا العاملين وسعادتهم هما من العناصر الحاسمة في تقوية الصلة بين العمل والتنمية البشرية. ولكن ثلاثية العمل والرضا والسعادة ليست بسيطة ولا مباشرة.

نعم، البقاء بلا عمل يطفئ السعادة. ففي المملكة المتحدة مثلاً، العلاقة بين البطالة والشعور بعدم الارتياح عميقة حسب مجموعة من المقاييس، منها قلة الرضا بالحياة، وقلة السعادة، والقلق الزائد⁹. وفي الولايات المتحدة الأمريكية، تشير التقديرات إلى أن آثار البطالة على غير الدخل هي أكثر بخمس مرات من آثارها على الدخل¹⁰. وفقدان السعادة بسبب البطالة لا يشفى منه الأفراد بسرعة، إن شفوا منه. ففي ألمانيا، تتراجع نسبة الرضا بالحياة بحدة عند فقدان العمل، وما من أدلة تشير إلى حدوث تحسن في هذه الحالة في أوساط الرجال حتى بعد ثلاث

بسبب جميع الأجهزة النقالة التي لا تسمح بالانقطاع عن العمل. وضغط العمل على مدار الساعة ثقافة يعيشها أصحاب المهارات المتخصصة ذوو الأجر المرتفع في مجالات كالقانون والمال والاستشارات والمحاسبة⁶. وثقافة الإرهاق في العمل يمكن أن تديم عدم المساواة بين الجنسين، لأن التوازن بين حياة الأسرة والعمل يلقي بجل المسؤولية على المرأة التي تتحمل حصة غير متناسبة من أعمال الرعاية. وبين بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، تسجل تركيا أعلى معدل للإرهاق في العمل، الذي تعريفه العمل مدة 50 ساعة أو أكثر في الأسبوع. ويعمل بهذا الدوام 41 في المائة من القوى العاملة النظامية في تركيا، تليها المكسيك (حوالي 29 في المائة)⁷. وضغط الإجهاد مرتفع أيضاً في بعض البلدان الآسيوية. ففي اليابان، ينتشر مصطلح «كاروشي»، وهو يعني الموت من كثرة العمل. فالعمل لساعات طويلة يمكن أن يسبب الوفاة بسبب الجلطة القلبية والنزيف في المخ وغيرهما من الأسباب المفاجئة⁸. وحتى من منظور اقتصادي، قد يأتي الإرهاق في العمل بنتائج عكسية، لأنه يفوّض

الإطار 1-2

مقاييس نوعية العمل

وصف اتجاهات هذه النوعية، كما في حالة تقارير يوروفاوند. وعمدت بعض الهيئات (مثل لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأوروبا)، إذ لاحظت أن المؤشرات البسيطة التي تلخص متغيرات قليلة تنجح في إيصال المعلومات إلى صانعي السياسات، إلى اقتراح مؤشر عالمي لنوعية التشغيل، يقيس أبعاداً مثل الدخل، ودرجة التنظيم، والمشاركة في الضمان الاجتماعي، ومدة العقود، وتوفر التدريب⁴. ومع أن هذه المقاييس لا تغطي جميع أبعاد نوعية العمل، فهي توصلها كقضية لصانعي السياسات، وبالتالي يمكن استخدامها في الدعوة إلى اعتماد نهج ثابت لجمع البيانات حول عناصر النوعية. وفي الوقت نفسه، يمكن اتخاذ خطوات إضافية على غرار ما قام به بنك التجارة الإمبريالي الكندي من خلال دليل نوعية التشغيل، الذي أنشئ لتحديد وتقييم وتشخيص أسباب سوء نوعية الوظائف، التي تختلف حسب الظروف الوطنية والمحلية، وحتى مكان العمل⁵.

على الصعيد الإقليمي، اقترح المجلس الأوروبي حافظاً تضم 18 مؤشراً إحصائياً في عام 2011 لقياس نوعية العمل، ووضع معهد النقابات العمالية الأوروبية مقياساً لنوعية العمل في دليل اعتمده في عام 2008¹. وتجري المؤسسة الأوروبية لتحسين ظروف الحياة والعمل يوروفاوند (Eurofound) مسحاً لظروف العمل في أوروبا². واقترحت لوحة مؤشرات لقياس التقدم المحرز في تنفيذ برنامج توفير العمل اللائق³. وكان كل من هذه المساعي موضع مناقشات مكثفة بين العاملين وأصحاب العمل والحكومات لوضع تصور حول نوعية العمل والاتفاق على الأهداف، طرحت فيها مسألة اختلاف الأولويات بين العاملين وأصحاب العمل، وما إذا كان ينبغي التركيز على العاملين الأفراد، أو البيئة التنظيمية، أو طبيعة العمل. وتوجه المقاييس القائمة الاهتمام إلى ضرورة وضع سياسات لتحسين نوعية العمل، ولا سيما عند

1. ETUI 2015. 2. Eurofound 2013. 3. ILO 2012a. 4. UNECE Expert Group on Measuring Quality of Employment 2012. 5. Tal 2015. المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

سنوات أو أكثر من البطالة¹¹. وهكذا يكون العمل مبعث رضاء والبطالة مبعث بؤس. لكن هل مجرد الحصول على العمل يصنع السعادة، أو هي ثمرة عناصر أخرى (الإطار 3-1)؟

الصوت والمشاركة

قدمت النقابات والأحزاب السياسية والجمعيات النسائية، وغيرها من كيانات التحرك الجماعي، وسائل لإعلاء الصوت والمشاركة للعاملين، وهما عاملان حاسمان في قيمة العمل ونوعيته. فمن خلال هذه المندييات، كَوّن العاملون قيماً مشتركة، والتفوا على مصالح جماعية. وقد أدى ذلك إلى مكاسب حقيقية، حتى في وجه معارضة قوية. ففي الثمانينات مثلاً، فاز العاملون في البرازيل بحقوق وأجور أفضل، وساعدت الحركات العمالية في جنوب أفريقيا في تشريع النقابات للسود¹². ومن خلال العمل النقابي، يستطيع العاملون توطيد العلاقة بين العمل والتنمية البشرية، بما يحققونه من حماية من المخاطر الصحية في مكان العمل، وتحسين مستويات التعويض وخدمات الضمان الاجتماعي.

وخلال العقود الماضية، تضاءلت قدرة العاملين وقوتهم على التفاوض الجماعي، لأن العولمة تضع العاملين من مختلف البلدان في وضع تنافس، والابتكارات التكنولوجية تشتت القوى العاملة، وأنماط العمل الجديدة تعتمد على العقود القصيرة

الإطار 3-1

ما الذي يصنع السعادة: هل يكفي الحصول على عمل؟

بأي طرق يصنع العمل السعادة؟ يبدو بعض أنواع العمل باعثاً على السعادة أكثر من غيره، والدخل ليس كل ما يهم. وأشارت إحدى الدراسات حول العلاقة بين مختلف المهن والرضا بالحياة إلى وجود تفاوت كبير في درجات الرضا بين الأفراد لا يعزى مباشرة إلى الدخل. وفي طليعة الراضين رجال الدين، يليهم الرؤساء التنفيذيون وكبار المسؤولين، ومديرو المشاريع الزراعية. أما الأقل رضاء، فهم العاملون في إدارة الحانات، وعمال البناء من فئات المهارات غير المتخصصة، وعمال الجباية¹³.

الأجل فتطمس الحدود الفاصلة بين القطاع النظامي والقطاع غير النظامي. وبات من الصعب على العاملين أن يتوحدوا في تحرك جماعي، ولعل هذه هي رغبة الإدارة. ويستعين بعض أصحاب العمل بالابتكار عمداً لإضعاف نفوذ القوى العاملة. فهم يستخدمون تكنولوجيات جديدة لتشديد المراقبة على العاملين، وتضييق نطاق نفوذهم في بيئة العمل. واليوم، باتت الأشكال التقليدية للمنظمات العمالية كالنقابات ضعيفة، وقلّت عضويتها عما كانت عليه في الماضي. وتختلف نسبة المنتسبين إلى نقابات من مجموع العاملين اختلافاً كبيراً بين بلد وآخر. فهي قوية جداً في الأرجنتين وجنوب أفريقيا وكينيا (أكثر من 30 في المائة)، وضعيفة جداً في أوغندا والنيجر (أقل من 5 في المائة)¹³. وحتى هذا المقياس قد لا يخلو من المبالغة في تقدير النفوذ الحقيقي للنقابات في القوى العاملة لأن العاملين في العديد من البلدان يعملون بنسبة كبيرة لحسابهم الخاص أو في القطاع غير النظامي، ولا يمكن إحصائهم بمقاييس المشاركة النقابية. وضعف المنظمات العمالية أو عدم تطورها يضرّ بالتنمية البشرية، ويعوق عمل المؤسسات العمالية والاجتماعية ككل¹⁴.

وتبذل جهود دولية لدعم العاملين في مواجهة بعض هذه التحديات. ومن هذه الجهود ما يقوم به الاتحاد الدولي لنقابات العمال والاتحاد الدولي للعاملين في المنازل في سبيل توحيد العاملين في العالم.

ويلزم استقاء الكثير من المعلومات عن أسباب السعادة في العمل، مع أن بعض العوامل باتت مقبولة وواضحة. فالعلاقة بالمدير مهمة. والواقع أن الثقة في أماكن العمل هي عامل مهم أيضاً. ففي كندا، يؤدي تحسن نسبة الثقة في الإدارة بمقدار الثلث إلى سعادة تعادل ما تجلبه زيادة نسبة 31 في المائة في الدخل. والعمل المناسب هو عامل مهم أيضاً، فالعمل الذي يتيح للعامل الفرصة ليعطي أفضل ما عنده، يبعث فيه شعوراً بالارتياح. وقد تبين أن العمل المناسب يؤدي إلى تحسن قيمة الحياة في نظر العاملين وتحسن التجارب اليومية في مناطق العالم السابع¹⁵.

1. Easton 2014, 2. Helliwell and Huang 2011b. المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

العمل المستدام

يفيد الآخريين في أجيال الحاضر والمستقبل. وأحياناً قد تتنافى قيمة العمل الفردية مع القيمة الاجتماعية، فعمل الصيادين مثلاً قد يكون مصدر دخل للأفراد ومصدر ضرر للمجتمع.

التمييز والعنف في العمل

يفقد العمل من قيمته أحياناً وتضعف علاقته بالتنمية البشرية في حالات التمييز والعنف في العمل. وأكثر مظاهر التمييز شيوعاً هو ما يحدث بين الجنسين، في المنصب والأجر والمعاملة (الفصل 4). ولكن التمييز يحصل أيضاً على أساس الأصل الإثني أو العرق أو الإعاقة أو الميل الجنسي.

ففي الولايات المتحدة الأمريكية، التمييز العنصري هو أكثر مظاهر التمييز التي يُفاد بحدوثها في العمل. وحالات التمييز العنصري هي موضوع 35 في المائة من الشكاوى المقدمة إلى لجنة تكافؤ فرص العمل¹⁶. وفي المملكة المتحدة، شهد 22 في المائة من الذين شملهم أحد الاستطلاعات التمييز العنصري في مكان العمل، وأفاد 34 في المائة من السود و29 في المائة من الآسيويين بأنهم عانوا من التمييز العنصري أو الديني في العمل¹⁷. وفي هنغاريا، أفاد 64 في المائة من المهاجرين المجهين على استطلاع بأنهم تعرضوا للتمييز عند البحث عن عمل، والأجور التي تدفع لغير الروما أقل من الحد الأدنى للأجور في هنغاريا¹⁸.

ومن نتائج التمييز في البلدان المتقدمة (حيث التشغيل في الغالب في القطاع النظامي) تدني المشاركة في القوى العاملة، وارتفاع معدلات البطالة، واتساع الفارق في الأجور بين الجماعات المهمشة وسائر السكان. وفي الحصيلة، يغذي هذه الفوارق التمييز مرتين: مرة في عدم المساواة في الحصول على التعليم الجيد، ومرة في عدم التكافؤ في فرص العمل والترقيات في مكان العمل.

وفي البلدان النامية كثيراً ما يكون التمييز ضد الجماعات الإثنية الأصلية¹⁹. وتكشف حصيلة أوضاع الجماعات الإثنية المحرومة مظاهر عديدة من عدم المساواة وضيق الفرص والتمييز في العمل، ترافق الأفراد مدى الحياة. وتشارك هذه الجماعات المحرومة في القوى العاملة بنسب أعلى من البلدان المتقدمة، إذ تعتمد على العمل للحساب الخاص والعمل في القطاع غير النظامي، وهذا النمط يعرضها للمزيد من المخاطر وقلة الحماية الاجتماعية. ففي أمريكا اللاتينية، مثلاً، بلغ فارق الأجور بين الجماعات الإثنية من السكان الأصليين

يجب أن يكون العمل مستداماً حتى تكون له علاقة قوية بالتنمية البشرية. ويعرّف العمل المستدام بالعمل الذي يعزز التنمية البشرية، ويسهم في الوقت ذاته في تقليص أو إزالة الآثار السلبية التي يمكن أن يسببها في مناطق جغرافية أو على فترات زمنية مختلفة. فالعمل المستدام ضرورة لسلامة الأرض، بل لضمان العمل لأجيال المستقبل.

ولا يُقصد بالعمل المستدام العمل بأجر فقط (كما هو مبين في الفصل 5)، بل هو في جهود المتطوعين والفنانين والدعاة والعاملين في الرعاية وغيرهم، مما له تأثير إيجابي على التنمية البشرية. والعمل المستدام يركز على الأنشطة التي تحقق هدفاً مزدوجاً، الاستدامة والتنمية البشرية المرتفعة.

ولترسيخ الصلة بين العمل والتنمية البشرية لا بد أن يكون العمل مستداماً. وللاستدامة في العمل ثلاثة مسارات: إلغاء بعض أشكال العمل أو تحويلها، وابتكار أشكال عمل جديدة (الفصل 5).

قيمة العمل الاجتماعية

يزداد الرابط بين العمل والتنمية البشرية قوة إذا تجاوزت فوائد العمل الأفراد لتسهم في الأهداف الاجتماعية المشتركة. فالعمل الذي يؤمن الدخل ويقلص الفقر يحد من انعدام المساواة ويخفف التوتر الاجتماعي، والأموال المحصلة من العمل تخضع للضريبة لتأمين الموارد اللازمة للتنمية البشرية. والعمل في رعاية المسنين أو ذوي الإعاقة يساعدهم في استخدام إمكاناتهم ويقوّي التلاحم الاجتماعي، والعمل في رعاية الأطفال يساعد في بناء القدرات لأجيال المستقبل. والعمل ينشئ العلاقات الاجتماعية والاقتصادية، ويوطد الثقة في الآخرين وفي المؤسسات، فيساهم في تحقيق التماسك الاجتماعي. وللعمل الإبداعي أهمية وقيمة في المجتمع، إذ يسهم في تكوين تقاليده وثقافته وتراثه. وللعمل التطوعي قدرة على بناء العلاقات والشبكات الاجتماعية خارج إطار العمل المدفوع الأجر، ويسهم في خير المجتمع. وأظهر استطلاع للرأي في أستراليا أن 83 في المائة من المتطوعين يعتبرون أن عملهم التطوعي عزز فيهم حس الانتماء إلى مجتمعاتهم¹⁵.

وهكذا يكون للعمل قيمة للمجتمع ككل. وفي الكثير من الأحيان تلتقي قيمة العمل الفردية والاجتماعية، لأن العمل الصديق للبيئة لا يفيد العاملين فحسب، بل

للعمل قيمة للمجتمع ككل

جداً. ففي عام 2009، أفيد بوقوع 572,000 من حوادث العنف غير المميّنة في مكان العمل، من مختلف أشكال الإساءات والاعتداءات، في الولايات المتحدة الأمريكية، وقضى حوالى 521 شخصاً قتلاً في مكان العمل²³. وأفاد 80 في المائة من المجيبين على استطلاع في جنوب أفريقيا بأنهم واجهوا مواقف عدائية في مكان العمل (الترهيب على اختلاف أشكاله)²⁴. وفي عام 2009، كان حوالى 30 مليون عامل في الاتحاد الأوروبي يتعرضون للعنف في العمل (التحرش، والتخويف، والترهيب، والعنف الجسدي)، 10 ملايين في مكان العمل و20 مليوناً خارجه. ويترك العنف أثراً مباشراً على الصحة الجسدية والعاطفية، فيؤدي إلى ارتفاع معدّل التغيب عن العمل²⁵.

العمل في النزاعات وما بعدها

يعيش حوالى 1.5 مليار شخص، أي شخص واحد من كل أربعة أشخاص في العالم، في بلدان منكوبة بالنزاعات ومعرضة للمخاطر²⁶. ومن أوضاع النزاعات حالات العنف الإجرامي والحروب الأهلية وأشكال أخرى من الصراع الداخلي. ويتخذ العمل في حالات الطوارئ، وعلاقته بالتنمية البشرية، أبعاداً مختلفة. فمع تصاعد حدة العنف، تتغير شواغل البشر، فتصبح الأولوية لبقاء الفرد وسلامته الجسدية وسلامة أسرته على حساب الحاجات الاقتصادية. وبين الصراع والعمل علاقة ترابط وتفاعل. فالعمل يساعد في بناء السلام. والبطالة، عندما توجب الاستياء الاجتماعي، تؤدي إلى زعزعة الاستقرار. وعندما يكون الأفراد عاطلين عن العمل، قد ينقادون للتورط في أعمال العنف. وفي حالات عدم الاستقرار، قد تستغل الحركات المتمردة العاطلين عن العمل، فتكون البطالة سبباً إضافياً لاندلاع الحروب الأهلية. وكلفة البطالة كبيرة بما تثيره من سخط ومظالم، وما تضيّعه من فرص يرجح كفة العنف.

وسائر السكان 38 في المائة، أكثر من 10 في المائة منه يبقى عادة من غير تبرير²⁰.

والتمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة شائع أيضاً في العمل. ففي العالم أكثر من مليار شخص، أي شخص واحد من سبعة أشخاص، يعانون شكلاً من أشكال الإعاقة²¹. ومعظم ذوي الإعاقة لا يمكن الاستفادة من إمكاناتهم كاملة، إذ يبدأ التمييز ضدهم في المدرسة. ففي البلدان النامية، نادراً ما يحصل التلاميذ ذوو الاحتياجات الخاصة على التأهيل أو التعليم أو التدريب، مما يحد من احتمالات حصولهم على عمل في مرحلة لاحقة من حياتهم. وفي البلدان المرتفعة كما المنخفضة الدخل، تكون معدلات تشغيل ذوي الإعاقة أقل من معدلات تشغيل الأشخاص غير المصابين بإعاقة (الجدول 1-1). والوصول إلى سوق العمل أكثر صعوبة على المرأة من الرجل بين ذوي الإعاقة. ففي البلدان المنخفضة الدخل، يبلغ معدل تشغيل النساء من ذوي الإعاقة نحو ثلث معدل تشغيل الرجال، وفي البلدان المرتفعة الدخل أكثر بقليل من النصف.

ويتعرض للتمييز في مكان العمل المثليو الجنس، والمزدوجو الجنس، والمغايرو الجنس، والمتعدّدو الميول الجنسية. وقلة هي الدول التي تعتمد قوانين لحماية هذه الفئات، وكثيراً ما تفتقر القوانين المعتمدة إلى آليات للإنفاذ. وقد أظهرت البحوث في الأرجنتين وتايلند وجنوب أفريقيا وهنغاريا أن الكثيرين يواجهون تمييزاً ومضايقة في مكان العمل، وكثيراً ما يبدأ التمييز في المدرسة. ففي تايلند، يحدث التمييز في جميع مراحل التشغيل، بما في ذلك التعليم والتدريب، وفي الحصول على الوظائف، والتقدم في الفرص، والضمان الاجتماعي، ومستحقات الشريك²². وكثيراً ما تكون مشاركة المغايرو الجنس في القوى العاملة محدودة ببعض المهن كالتجميل والترفيه.

ويتعرض الكثير من العاملين أيضاً للعنف في مكان العمل والوظيفة، حيث يواجهون التهديد والاعتداءات الجسدية واللفظية. والحالات كثيرة

الجدول 1-1

معدل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في البلدان المنخفضة والمرتفعة الدخل، آخر البيانات المتوفرة (بالنسبة المئوية)

	البلدان المرتفعة الدخل		البلدان المنخفضة الدخل	
	من ذوي الإعاقة	من غير ذوي الإعاقة	من ذوي الإعاقة	من غير ذوي الإعاقة
الذكور	36	54	59	71
الإناث	20	28	20	32

المصدر: WHO and the World Bank 2011.

التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة شائع أيضاً في العمل

الأجر على المرأة في المنزل. كما يمكن أن تتخرط المرأة في النزاعات. ففي السودان، مثلاً، كانت النساء والفتيات في الخطوط الأمامية في الحربين بين الشمال والجنوب، إما مقاتلات أو ناشطات من أجل السلام²⁷.

وللمرأة دور أساسي في صنع السلام ودرء النزاعات، بما في ذلك في محادثات السلام، وعمليات الوساطة لإنهاء النزاع، وشؤون ما بعد النزاع. وكان هذا الدور موضوع القرار 1325 بشأن المرأة والسلام والأمن، الصادر عن مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة في تشرين الأول/أكتوبر 2000. ويعترف المجلس في قراره بالأثر البالغ الذي يطال المرأة جراء النزاعات المسلحة، ويحث الحكومات على زيادة مشاركة المرأة في جهود السلام والأمن²⁸. وقد اتخذت حوالي 25 دولة إجراءات لتنفيذ القرار أو هي في طور التخطيط لاتخاذها، من ليبيريا إلى النرويج، ومن نيبال إلى الفلبين²⁹.

ومع ذلك، لم تشارك سوى قلة من النساء في مفاوضات السلام حول 39 نزاعاً جارياً خلال الأعوام العشرة الماضية، ولم تتضمن إلا قلة من معاهدات السلام إشارة مباشرة إلى المرأة (16 في المائة من 585 معاهدة سلام)³⁰. وبيّنت دراسة حول 31 عملية سلام شهدتها العالم بين عامي 1992 و2011 أن 9 في المائة فقط من المفاوضين كانوا من النساء³¹. ومشاركة المرأة في عملية السلام ليست مجرد مسألة أخلاقية أو قضية مساواة، بل هي قضية كفاءة. فإن لم تكن المرأة جزءاً من عملية السلام في العالم، يتبدد نصف احتمالات بناء السلام. وتؤكد أهمية دور المرأة في صنع السلام لهما غبوي، التي أدت دوراً فاعلاً في إنهاء الصراع في ليبيريا ونالت جائزة نوبل للسلام لعام 2011، في مساهمة خاصة في هذا التقرير (الإطار الموقع باسمها).

عندما يكون العمل نقيض التنمية البشرية

يعمل معظم الناس لكسب معيشتهم. ويعملون لتكتسب حياتهم قيمة ومغزى، ولكن العمل لا يحقق لهم ذلك دائماً. فالملايين يزاولون عملاً يحد من خياراتهم في الحياة، يعملون أطفالاً، ومُكرهين، ومُتجرأ بهم، في ظروف من الاستغلال والتعسف، تنتهك حقوقهم الأساسية وتمتحن كرامتهم الإنسانية (الشكل 1-4). وهذه الأعمال المذلة والمهينة تبدد آفاق التنمية البشرية. ويضطر الملايين، من مهاجرين وعاملين في المنازل والجنس والصناعات الخطرة، إلى المجازفة بحياتهم ورفاههم لكسب العيش.

وللنزاعات العنيفة آثار متشعبة على العمل. فالنزاعات لا تؤدي فقط إلى المعاناة والموت، بل تدمر سبل العيش. ونتيجة لأعمال العنف والنهب، يخسر الناس ممتلكاتهم وأراضيهم ومشاريعهم. وعندما يضطرون للنزوح إلى مناطق وبلدان مجاورة، يواجهون صعوبات في العمل، في ظل ندرة الموارد. وهذا الوضع لا يؤدي إلى الفقر الأني فحسب، بل يحد من إمكانات التعافي في المستقبل، خاصة إذا تفاقم الصراع على أثر انتشار الأسلحة الصغيرة وسرقة المواشي وأنشطة الميليشيات مثلاً. وعندما تؤدي النزاعات وأعمال العنف إلى قطع شرايين البنية الأساسية، وتدمر معامل الطاقة والوقود، وتفرغ الصناعات من الاحتياطي الذي تحتاج إليه بالعمولات الأجنبية لاستيراد عناصر الإنتاج، تتدهور ظروف العمل في الصناعة، وكذلك في الخدمات والسياحة والزراعة.

وكثيراً ما تطلق النزاعات المسلحة العنان «لآليات التراكم البدائية»، فتستخدم الظروف الاقتصادية وغير الاقتصادية القاهرة لانتزاع الأصول من أصحابها أو شاغليها (على سبيل المثال، من خلال عمليات التهجير القسري وضم الأراضي في زمن الحروب)، وإلجبار الناس على القبول بأي عمل لقاء أجر للبقاء على قيد الحياة.

ولا تنحصر إعادة توزيع فرص العمل والعاملين أثناء النزاع ضمن الحدود الوطنية. فيؤثر الصراع الإقليمية، كما درجت تسميتها، تولد في الكثير من الأحيان أسواق عمل معقدة، وتخلق علاقات وظروف عمل تعسفية عبر الحدود، وتساعد على نشوء اقتصادات النزوح. وقد دفعت حرب موزامبيق بالعديد من النساء اللاجئات في أواخر الثمانينات وأوائل التسعينات إلى العمل في ظروف غير قانونية، لقاء أجور زهيدة، في مشاريع زراعية في جنوب أفريقيا تنافس في الأسواق العالمية. وتضم أسواق العمل في الأرياف في أوغندا عاملين من الذين نزحوا من رواندا والكونغو على أثر النزاع، وهم يعانون من التمييز في الاستخدام والمعاملة. وتختلف آثار النزاعات على العمل بين جماعة وأخرى. فالشباب مثلاً، تضيق أمامهم فرص العمل المنتج، فيصحبون عرضة للتجنيد في العصابات وحركات المتمردين والمجموعات الإرهابية. وحتى بعد انتهاء النزاع، قد يبقى الشباب من المقاتلين السابقين من دون عمل.

ويحتمل أن تزيد النزاعات من العبء الملقى على عاتق المرأة. ففي غياب الرجال بسبب القتال، تزيد مسؤوليات العمل المدفوع وغير المدفوع



بناء السلام وإعادة الأمل: دور المرأة في بناء الأمة

الإنسانية، ويلتزم نداء المجتمع من أجل السلام. ولا تزال النساء في نيجيريا ينتفضن استنكاراً لاختفاء فتيات تشبيوك اللواتي لا يزلن في عداد المفقودين، وعددهن 200 فتاة. وقصة المرأة تتكرر في النضال من أجل السلام وحقوق الإنسان والعدالة.

وعندما تنتهي الحروب، يتراجع دور المرأة في جهود التعافي وبناء السلام. تعود الذهنية الذكورية وتغفل جهود المرأة. تعود الذهنية الذكورية لزرع بذور حرب مقبلة، والتأسيس لانتهاك جديد لحقوق النساء والأطفال والمعرضين للمخاطر. ويبقى ذلك الفصل المأساوي من القصة. وعلى المرأة أن تبدأ بمعالجة هذا الوضع، بالإصرار على موقع لها في إعادة بناء الدولة وجهازها السياسي واقتصادها بعد الحروب. وفي الكثير من المجتمعات، تخفق عملية إعادة البناء بعد النزاع في مراعاة حاجات المرأة وشواغلها، فتبقى المرأة في قبضة الفقر بعد أن تحملت العبء الأكبر في النزاعات.

ومواجهة هذا الوضع في الكثير من المجتمعات، تتحرك النساء في حركات التعبئة وتنشئ التعاونيات الزراعية وغيرها من المؤسسات، بهدف إعالة أنفسهن والمحتاجين من أسرهن. وهذا العمل أساسي لصون حقوق الإنسان وترسيخ مكاسب عملية السلام.

وفي هذا الاتجاه الجديد أمل متجدد لمسيرة المرأة بحثاً عن حقوق الإنسان والسلام. فقد ازداد عدد النساء في المناصب القيادية العامة، كما ازداد عدد اللواتي يسمعن صوتهن احتجاجاً على الانتهاكات التي ترتكب ضد النساء وأطفالهن، من على منصات جديدة باتت متاحة بفضل التكنولوجيا. وأنا على ثقة تامة بأن الوقت قد حان لتعترف الهيئات العالمية بالدور الذي تستطيع المرأة أداءه، وتؤديه، في حل النزاعات وبناء المجتمعات. وإضافة إلى ضرورة التقدير، أرى أن خبرة المرأة ضرورية وحاسمة لإيجاد حلول للنزاعات العالمية. نحن بحاجة ماسة لنشكرك جميع الأيدي إذا أردنا حقاً كبح مد النزاعات وانعدام الأمن في العالم.

ليما غبوي

ناشطة من أجل السلام، حائزة جائزة نوبل للسلام لعام 2011

كما تعمل المرأة خفية في الأسرة، كذلك تعمل في بناء المجتمع وتسوية النزاعات، ولدورها آثار على التنمية البشرية كثيراً ما لا تقدر على حقيقتها. وجهود المرأة في صنع السلام ليست ظاهرة غريبة، فهي متواصلة منذ اندلاع العنف والحروب عند انتهاء الحرب الباردة. من البوسنة والهرسك إلى ليبيريا، ومن بوروندي إلى سيراليون، ومن الكونغو إلى أوغندا، نساء يبذلن جهودهن في مجتمعاتهن، خلال الحروب الأهلية وبعدها، لتحقيق التغيير. والواقع أن دور المرأة في إنهاء الحروب وجميع أنواع العنف حقيقة لا تدع مجالاً للنقاش. والمحزن أن صانعي السياسات على الصعيدين العالمي والوطني يترددون في تقبل هذه الحقيقة.

تجربتي بدأت في الحرب الأهلية التي اجتاحت ليبيريا قرابة عقدين. هناك شهدت كيف تستطيع الحرب أن تجرد مجتمعاً بأسره من الإنسانية، ومن قدسية الحياة، ومن احترام حقوق الفرد وكرامته. شهدت كيف تمزق الحرب نسيج المجتمع، وتفكك القواعد التي تكبح الرعب المتدفق من غرور الرجل. هناك عشت حكم الرجل وجميع مظاهره الشيطانية.

وفي هذا الفراغ في النظام والحقوق والحياة المدنية، وقفت النساء في ليبيريا لاستعادة الروح لبلدنا ومجتمعنا. وقفت النساء بالآلاف في جميع أنحاء ليبيريا، تحت راية العمل الجماهيري من أجل السلام في ليبيريا، وضمن سلامتهن في مهب الخطر لرفض الحرب، والاحتجاج على الأعمال المقيتة التي ارتكبت باسم الحرب.

ولكن حكاية ليبيريا ليست فريدة. بل تتكرر في معظم المجتمعات المنكوبة بالحرب. وقيل عام تقريباً، عندما أتحت لي فرصة السفر إلى مقاطعات ثلاث في جمهورية الكونغو الديمقراطية، رأيت قصة المرأة مع السلام تتكرر هناك. التقيت نساء يشبهن اللواتي كنّ جزءاً من حركة السلام في ليبيريا، الظروف مختلفة لكن الطابع نفسه، يعملن بالفضائل والصفات والمبادئ نفسها. والنساء في هذه المجتمعات يسارعن إلى تلبية نداء أخوات لهن، يقدمن المشورة والمساعدة

عمل الأطفال

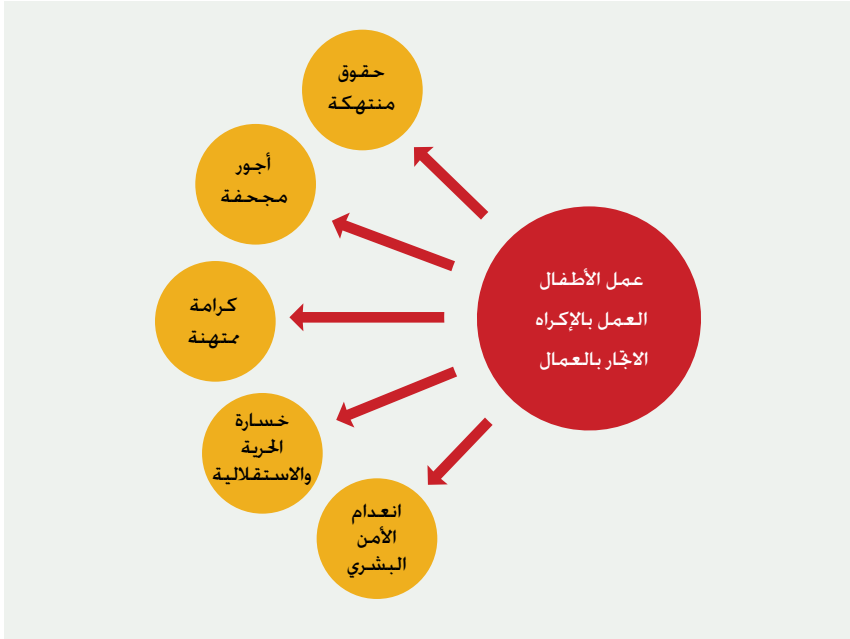
مغادرة المدرسة باكراً، أو حتى على التغيب. وفي أشنع أشكال التشغيل يتعرض الأطفال للاسترقاق، فيفصلون عن أسرهم، ويقعون فريسة مخاطر جسيمة وأمراض، أو يُتركون صغاراً لإعالة أنفسهم في شوارع المدن الكبيرة.

في العالم حوالي 168 مليون طفل يعملون، نحو 100 مليون فتى و68 مليون فتاة، أي 11 في المائة تقريباً من مجموع الأطفال. ويزاول نصفهم تقريباً أعمالاً خطيرة. ويتركز حوالي 23 في المائة

في معظم المجتمعات، يعمل الأطفال لمساعدة أسرهم بطرق قد تخلو من الضرر والاستغلال. ولكن العمل بحد ذاته يحرم الأطفال من طفولتهم وطاقاتهم وكرامتهم، ويمكن أن يلحق بهم أضراراً جسدية وذهنية واجتماعية ومعنوية. كما يمكن أن يعوق تعليمهم، إذ يجبرون على الجمع بين المدرسة والعمل الشاق والمضني لساعات طويلة، أو على

الشكل 1-4

الإكراه والاستغلال في العمل يقوّضان التنمية البشرية



المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

من عمل الأطفال في البلدان النامية المنخفضة الدخل، ولا سيما في منطقة آسيا والمحيط الهادئ. وترتفع نسبة الأطفال العاملين في جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى، حيث يعمل طفل من كل خمسة أطفال³².

لكن التقدّم كان كبيراً، معظمه بفضل ما بذل من جهود لإدخال الأطفال إلى المدرسة. فقد انخفض عددهم حوالي 78 مليوناً خلال الفترة 2000-2012، أي بمقدار الثلث، وقد سجل أكبر تقدم في فئة الأطفال الصغار والأطفال الذي يزاولون أعمالاً خطيرة. وبلغ الانخفاض 40 في المائة في صفوف الفتيات، مقابل 25 في المائة في صفوف الفتيان³³.

وخصت كايلاش ساتيارثي، الحائزة جائزة نوبل للسلام لعام 2014، التقرير بمساهمة خاصة تضمنت آراء ووجهات نظر حول تشغيل الأطفال (الإطار الموقع باسمها).

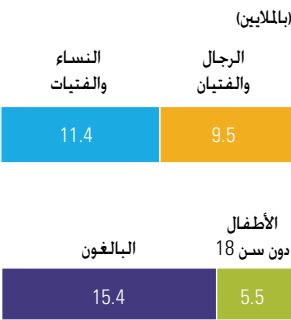
العمل بالإكراه

العمل بالإكراه هو من أكثر أنواع العمل إضراراً بالتنمية البشرية، يدمّر خيارات البشر ويخفق حرياتهم. وهو كل عمل أو خدمة يفرض على أي شخص القيام به عنوة تحت طائلة التهديد بالعقاب، ومن دون أن يُقدم الشخص على القيام بها بمحض إرادته. وتستثنى من هذا العمل الأعمال والخدمات المطلوبة في إطار الخدمة العسكرية الإلزامية، أو الخدمة المدنية، أو الأحكام القضائية، ما دامت تحت إشراف ورقابة سلطة عامة. ويُقصد بالاتجار بالبشر استخدام أفراد ونقلهم بهدف الاستغلال³⁴. ويشمل احتجاز العاملين ونقلهم إلى بلد آخر لاستغلالهم في العمل في الجنس أو الخدمة المنزلية أو الأعمال الزراعية الشاقة.

وفي عام 2012، كان حوالي 21 مليون فرد من مختلف أنحاء العالم يعملون بالإكراه، أو يتاجر بهم للتشغيل أو للاستغلال الجنسي، أو يعيشون ظروفاً من الاسترقاق، 14 مليوناً (68 في المائة) منهم يتعرضون للاستغلال في العمل، و4.5 ملايين (22 في المائة) يتعرضون للاستغلال الجنسي. وقد أسهم الأفراد والمؤسسات في استغلال 90 في المائة من هؤلاء الأشخاص³⁵. وتتجاوز نسبة النساء والفتيات في هذه الفئة نسبة الرجال والفتيان، وتتجاوز نسبة الكبار نسبة الأطفال (الشكل 1-5). ويعتبر العمل بالإكراه مصدراً لحوالي 150 مليار دولار من الأرباح غير المشروعة التي تحصد سنوياً منذ عام 2006³⁶. وتبلغ هذه الأرباح أعلى مستوى لها

الشكل 1-5

للنساء والفتيات أكبر حصة من العمل بالإكراه، 2012



المصدر: ILO 2014e.

في منطقة آسيا والمحيط الهادئ وأدنى مستوى في الشرق الأوسط (الشكل 1-6). غير أن الربح من كل ضحية يبلغ أعلى معدل له في الاقتصادات المتقدمة (34,800 دولار) وأدنى معدل في أفريقيا (3,900 دولار)³⁷.

والاسترقاق هو أسوأ أشكال العمل بالإكراه، ولا يزال منتشرًا في بعض أنحاء العالم. ومن أقرب علاقات العمل إلى الاسترقاق عبودية الدين. وفي بعض أنحاء العالم قد يلجأ الفلاحون الفقراء والسكان الأصليون في أوقات الشح إلى السلفة على الأجر أو القروض الصغيرة، فتتراكم عليهم الديون باطراد حتى يصبح من المستحيل سدادها، فتحوّلهم إلى حالة من العبودية للمالك أو لصاحب العمل.

وتتخذ عبودية الدين مظهرًا جديدًا مع الهجرة الدولية. وقد يضطر المهاجرون لاقتراض مبالغ كبيرة من العملاء بهدف دفع تكاليف السفر سعياً إلى تأمين عمل في الخارج. وقد يتلاعب العملاء وأصحاب العمل بالقرض لأسر العامل. وقد يضطر آخرون للعمل تحت ضغط الاعتقال أو العنف الجسدي أو الجنسي. ويحدث العمل في ظل عبودية الدين عندما يعطى العاملون سلفة على الأجر ويُحمون في ديون متراكمة يعجزون عن سدادها.

Kailash

نحو القضاء على عمل الأطفال

بالتأكيد. من أهم ما حدث خلال الأعوام العشرين إلى الثلاثين الماضية ظهور مجتمع مدني قوي. وقد نشأ من الأعمال الخيرية التقليدية، وتحول إلى شريك فاعل في السياسة العامة، ووسع فضاء عمله، واتخذ حيزاً أوسع في خطاب الأمم المتحدة. كنت جزءاً من هذا المسار، شاركت في اثنتين من أكبر الحركات، في الحملة العالمية للتعليم والمسيرة العالمية ضد عمل الأطفال. وفي ما يتعلق بالإرادة السياسية، باستطاعة المجتمع المدني الحيوي والناشط والفعال أن يكون بمثابة الرقيب على سياسات الحكومات والشريك الرئيسي فيها.

والتعنية الاجتماعية مهمة أيضاً، ولوسائل الإعلام دور حاسم فيها. وعلينا أيضاً أن نتوجه إلى قطاع الشركات مباشرة، لتتحمل مزيداً من المسؤولية، وتخضع للمساءلة بشأن الأطفال. وهذا بدوره يساعد في خلق الإرادة السياسية بالقوة المطلوبة. وقد أدت الشركات دوراً في حشد الزخم السياسي ضد الاحتباس الحراري والتغيرات البيئية. ويمكن استقطاب هذا الزخم ثانية ضد عمل الأطفال، ومن أجل حقوق الطفل.

تطرقنا إلى موضوع هام لمناقشتنا حول مدى تغيير عالم العمل. ويبدو أن هناك تحولاً في النفوذ بين مختلف الجهات الفاعلة. ذكرت أن هناك أمثلة جيدة حيث اتخذت الشركات موقفاً بشأن قضايا كالاحتباس الحراري العالمي والتغيرات البيئية. هل من أمثلة مشابهة لمواقف اتخذتها الشركات تأييداً لقضية حقوق الطفل؟

بالتأكيد، حدث تحول كبير، مع أننا لا نزال بحاجة إلى مزيد من الجهود لتحقيق نتائج ملموسة. فقد أطلقنا حملة في أواسط وأواخر الثمانينات في صناعة السجاد في باكستان ونيبال والهند. وأدت الحملة إلى آلية GoodWeave (سابقاً Rugmark) وهي أول آلية للرصد ووضع العلامات وإصدار الشهادات الاجتماعية في جنوب آسيا. وكانت هذه المشاركة الأولى للمموسة لعالم الشركات مع المنتجين المحليين، ومنظمات المجتمع المدني، والمنظمات غير الحكومية، ووكالات الأمم المتحدة، وجمعيات المستهلكين. وأدى هذا المزيج إلى نتائج هامة في صناعة السجاد في جنوب آسيا، حيث انخفض عدد الأطفال العاملين في هذه الصناعة من مليون إلى 200,000 طفل.

وشاركت شخصياً في حملة لمكافحة الاتجار والاسترقاق في صناعة الكاكاو في غانا وكوت ديفوار. ونحن نحاول إشراك عالم الشركات من قطاع صناعة الملابس.

وهذه المشاركة ضرورية ومجدية. فنحن نحرص على الإيجابية والتحرك البناء، بدلاً من حظر أو مقاطعة أي منتجات أو صناعات. فوعي الشركات وحس المسؤولية لديها يجب أن يبدأ من مجالس الإدارة إلى ورشات العمل مروراً بسلسلة الإمداد. ونحن نعمل في هذا الاتجاه.

كيف تغير عمل الأطفال في العالم منذ دخلت هذا المعترك؟ ما هي التغيرات الإيجابية والتغيرات الأقل إيجابية؟

عندما بدأت في عام 1981، كانت هذه المشكلة الخطيرة في غياب التجاهل. يهملها الناس متصورين أن هؤلاء أطفال فقراء، يحتاجون إلى العمل، لا أكثر ولا أقل. ولم تكن فكرة حقوق الطفل قد اتخذت بعداً مؤسسياً، ولا اكتسبت مفهوماً واضحاً. وقد اعتمدت اتفاقية حقوق الطفل في عام 1989، ودخلت حيز النفاذ في عام 1990.

وأثرت مع زملائي هذه القضية على أنها ليست قضية أطفال فقراء مجبرين على العمل. فهي قضية أطفال محرومين من حرية الطفولة، ومن الشعور بالكرامة، ومن فرص التنمية في المستقبل، بما في ذلك التعليم والصحة.

وكانت ردة الفعل الأولى تجاهلاً من مراكز القوة، ولا سيما من الشركات والحكومات. لم يرغبوا في التطرق إلى هذه القضية. لم تكن مشفوعة بالبحوث والوثائق الكافية، ولم تكن هناك قوانين، باستثناء القوانين البريطانية القديمة. وعندما بدأت العمل في باكستان ونيبال لاحظت أن الوضع في سائر بلدان جنوب آسيا ليس مختلفاً. وأدركت في النهاية أن تجاهل هذه القضية وإهمالها والتتكر لها مشكلة عالمية.

عندها انتقلنا إلى معارضة هذا الوضع، لجأنا إلى القضاء، أثرتنا القضية في وسائل الإعلام، فضحنا ممارسات الشركات التي تستخدم ضحايا الاسترقاق والاتجار. ثم بدأت المعارضة تشدد وردود الفعل العنيفة تتصاعد، قُتل اثنان من زملائي وتعرضتُ مراراً للاعتداء.

وفي النهاية، بدأ الناس العاديون، المواطنون، يفهمون أن المشكلة ليست مشكلة فقر فقط، بل ظاهرة لا يجوز تبسيطها وتجاهلها. وبدأ التغيير في مفهوم القضية يخترق كل ركن من أركان المجتمع، وكذلك القضاء الذي أبدى ردة فعل إيجابية واستباقية في الهند كما في أنحاء أخرى من العالم. ثم بدأت النقابات العمالية تهتم بهذا الموضوع.

تغير المفهوم وأدى إلى تغيير في الممارسة. وانخفض عدد الأطفال العاملين في الأعوام الخمسة عشر الماضية من 260 مليون إلى 168 مليون طفل. ولكن المشكلة لا تزال خطيرة. فالإرادة السياسية لحلها لم تتوفر بعد على الصعيد العالمي، وكذلك على الصعيد الوطني. وقد وضعت القوانين الوطنية، واعتمد المجتمع الدولي بالإجماع اتفاقية منظمة العمل الدولية في عام 1999. ومنذ ذلك الحين، صادقت عليها 179 دولة. لكن التغيير الملموس على الصعيد الوطني لم يصبح بعد واقعاً، وهو يتطلب إرادة سياسة فعلية.

كيف تنظرين إلى تطور هذه الإرادة السياسية؟ هل ترين إمكانية للاستمرار في المسار الذي اتخذتموه أنت وزملاؤك لتغيير المفاهيم، مع الحكومات الوطنية والشركاء؟

علينا أن نفكر في العالم بأجمعه، وخاصة بعد الحادي عشر من أيلول/سبتمبر، وبعد معرفة المزيد عن الاحتباس الحراري. يجب أن نعلم أن علينا أن نتحد كمواطنين عالميين في حل مشكلة عمل الأطفال وأممية الأطفال. ونحن كمستهلكين، يمكن ألا نشترى سوى المنتجات الخالية من عمل الأطفال، من اللعبة والسلعة الرياضية والمئزر والحذاء. وهذا يساعد في الضغط على الصناعات لتحمل المسؤولية والخضوع للمساءلة.

ونحن كمواطنين ومستهلكين وكأشخاص متصلين عبر شبكات التواصل الاجتماعي، يمكننا استخدام هذه الوسائل لإعلاء الصوت دعماً لقضية الأطفال. وباستطاعة الشباب، وخاصة طلاب الجامعات والمدارس، جمع المعلومات عن عمل الأطفال، ويمكنهم كمسؤولين، بمجرد الضغط على زر عبر الهاتف الذكي أو الحاسوب، أن يساعدوا في التوعية بقضية عمل الأطفال والعنف ضد الأطفال.

مع اقتراب اعتماد أهداف التنمية المستدامة، ما هي رسالتك إلى المجتمع الدولي، وخاصة بشأن حقوق جميع الأطفال؟

حتى قبل إطلاق الأهداف الإنمائية للألفية، كنت قلقة على موقع حقوق الأطفال على جدول الأعمال الدولي، ونظمت عدداً من الاجتماعات في أروقة الأمم المتحدة. حاولنا إرسال رسالة واضحة أكدنا فيها أن تحقيق العديد من الأهداف سيكون رهناً بضمان القضاء على عمل الأطفال والعنف ضد الأطفال، سواء أكان الهدف التعليم للجميع، أم تخفيف حدة الفقر من خلال خفض معدل البطالة، أم القضايا البيئية والقضايا الصحية (85 مليون طفل يزاولون أعمالاً خطيرة). لقد شهدنا بعض التقدم، كما شهدنا إخفاقات في هذه الأهداف.

وننظم الآن حملة مع المنظمات المهتمة والنقابات نطالب فيها أن تتضمن أهداف التنمية المستدامة ما يلي:

- نص قوي ضد عمل الأطفال، وقد أدرج هذا النص ويجب الإبقاء عليه.
- نص قوي لصالح التعليم، وقد أدرج هذا النص أيضاً.
- نص واضح ضد استرقاق الأطفال واستخدامهم في العمل بالإكراه، وهذا النص غير متوفر حالياً. لم ينخفض عدد الأطفال ضحايا الاسترقاق على الرغم من انخفاض عدد الأطفال العاملين، كما ذكرت من 260 مليون إلى 168 مليون طفل. وحسب منظمة العمل الدولية، لا يزال عدد الأطفال في العمل بالإكراه، أو ما يعرف بالاسترقاق، يراوح عند 5,5 ملايين طفل. وأعتقد أن العدد أكبر.

على المجتمع الدولي أن يدرك أن حماية التنمية من حماية أطفالنا: علينا أن نقضي على العنف ضد الأطفال.

في ما يتعلق بالتنفيذ، أطلب إلى وكالات الأمم المتحدة العمل في تعاون وثيق بشأن قضايا الأطفال، لأننا نشهد أحياناً نهجاً مجزأً، وردود فعل مجزأة، حسب الولاية المسندة إلى كل وكالة. والطفل يضيع بين مختلف الوكالات. علينا أن نعتمد نهجاً منسقاً واستباقياً، بدلاً من مجرد الرد على ما يحدث ضد الأطفال.

هذا مشجع جداً. لقد تطرقت إلى ما يستطيع المواطن العادي أو أي شخص أن يفعل من أجل القضاء على عمل الأطفال. هلا توسعت قليلاً في ما يمكن أن يفعله شخص في الشارع أو تلميذ في مرحلة الدراسة للمساعدة في القضاء على هذه المشكلة؟

لا يمكن النظر إلى مشكلة عمل الأطفال ولا حلها في معزل عن مشاكل أخرى. فهي مرتبطة ارتباطاً مباشراً بالتنمية البشرية وبحقوق الإنسان. وإن لم يكن من حماية لحقوق البشر والأسر والجماعات، فلا حماية للأطفال. ومن غير تنمية شاملة ومستدامة، لا قضاء على عمل الأطفال.

وقد أكدت طوال 30 عاماً أن الفقر وعمل الأطفال والأمية هي «ثلاثية خبيثة». وكل مشكلة منها سبب لأخرى ونتيجة لها، ولا يمكن حل أي منها دون سائرهما. وبينما يعمل 168 مليون طفل بدوام كامل، يبقى ملايين البالغين عاطلين عن العمل. وكثيرون من هؤلاء البالغين في البلدان النامية هم أهل لأولئك الأطفال العاملين. وكثيراً ما يفضل استخدام الأطفال لأنهم أرخص ثمناً ويمكن تشغيلهم بالسخرة. والأطفال مطيعون جسدياً وعقلياً، لا ينشئون نقابات، ولا يذهبون إلى المحكمة، ولا يعارضون صاحب العمل، وكل ذلك يسهم في إدامة هذه الحلقة المفرغة.

ويرتبط عمل الأطفال أيضاً بالحصول على الرعاية الصحية والتعليم، وبالقضاء على الفقر. وأنا أسعى إلى أن يكون القضاء على عمل الأطفال، وممارسات الرق والاتجار، جزءاً من أهداف التنمية المستدامة.

ولهذا أهمية بالغة إذ نعيش في عالم لا أمان فيه للأطفال. يتحدثون عن الكثير من النمو، والكثير من التنمية، والكثير من أوجه الحماية القانونية. لكن العالم لا ينفك يزداد صعوبة على الأطفال، يفقدون فيه الأمان، ويعيشون الخوف لأسباب منها الإرهاب والتعصب. لسنا قادرين على بناء مستقبل أكثر أماناً لأطفالنا، ولا سيما في البلدان النامية. والعنف يتصاعد.

وأعتقد أن التنمية البشرية لا تعيش مع العنف. فعلينا أن نضع حداً للعنف لحماية التنمية البشرية. وأنا على ثقة في أننا لن نتمكن من حماية حقوق الإنسان، ما لم نضمن لأطفالنا عالماً أكثر أماناً. فحماية حقوق الإنسان والتنمية الشاملة للمجتمع والتخلص من العنف كلها قضايا مترابطة، والبدائية مع أطفالنا.

يجب على الناس أن يرفعوا أصواتهم ضد جميع أشكال العنف التي تنال من الأطفال. فالحرمان من التعليم هو انتهاك لحقوق الطفل، وكذلك تشغيل الأطفال والاتجار بهم. وباستطاعة الناس العاديين المشاركة بطرق عديدة. ومن هذه الطرق المساعدة في كشف الوقائع ونشرها وتعميمها بين الأصدقاء والأقربان والأقارب. العالم يشهد أحداثاً كبيرة ضد الأطفال. فلننشر الحقيقة، ولنخلق الوعي، ولنشر الاهتمام. وباعتبارنا مواطنين مسؤولين، علينا أن نطلب من السياسيين المحليين وأعضاء البرلمان والحكومة إيلاء المزيد من الاهتمام لقضية الأطفال في البلدان النامية والبلدان المتقدمة على السواء. فما من مشكلة في العالم قائمة بذاتها، ولا حل لمشكلة بمعزل عن الأخرى. فالطول، كما المشاكل، مترابطة. والمشاكل التي تبدأ في أي جزء من العالم، تنتشر تبعاتها على أجزاء أخرى.

مساهمة خاصة

وفي غضون ثلاث ساعات من إعلان الجائزة، استقطبت القضية اهتماماً لم تحظ به طوال عقود! والآن، نحن قادرون على التفاعل والتأثير في المناقشات السياسية، بعض الشيء، على أعلى المستويات. التقيت عدداً من رؤساء الوزراء ورؤساء الدول، وعقدنا اجتماعاً مثيراً مع الأمين العام للأمم المتحدة، وكذلك مع وكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة. وصل الخطاب والنقاش إلى أعلى المستويات، ولم يعد من الممكن وضع القضية جانباً. بلغت القضية اليوم مرحلة بات على الحكومات والوكالات الحكومية الدولية إعطاؤها الأولوية، فكل دقيقة، لكل طفل، لكل طفولة حساب.

كايلاش ساتيارثي

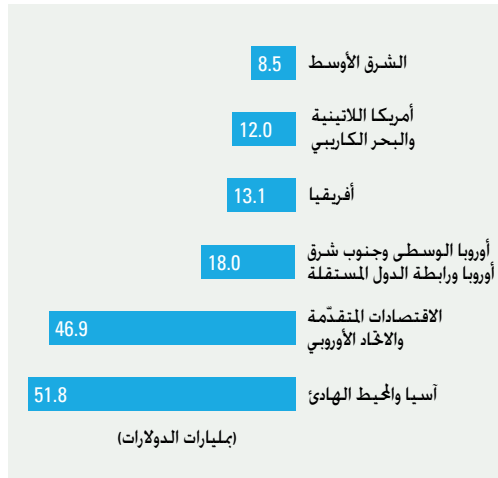
ناشطة، حائزة جائزة نوبل للسلام لعام 2014

كيف أثرت جائزة نوبل للسلام على الأطفال المهمشين من حيث الحماية من العنف، والالتحاق بالتعليم، وتحسين الصحة، والتنمية البشرية؟

كانت ردة فعلي عفوية يوم إعلان الجائزة، كان هذا أول اعتراف للأطفال المهمشين على هذه الأرض. هذه الجائزة لهم، أنا كنت الوساطة. لذلك أشعر بالمسؤولية المعنوية اليوم أكثر من قبل. الجائزة هي اعتراف بأن «السلام» لا يمكن أن يتحقق دون سلامة الأطفال وحمايتهم. لقد ربطت هذه الجائزة السلام بحقوق الطفل على أعلى المستويات: الأخلاق، والسلام، والمجتمع.

الشكل 1-6

الأرباح السنوية من العمل بالإكراه في أعلى المستويات في آسيا والمحيط الهادئ منذ عام 2006



المصدر: ILO 2014e.

كانت الهجرة طوعية أو قسرية، ومن الصعوبة فصل البيانات المتعلقة بالاتجار عن البيانات المتعلقة بأنماط أخرى من الهجرة. ولأن الضحايا يقومون بنشاط غير نظامي، يمتنعون عن التبليغ عن التعسف الذي يلحق بهم خوفاً من الترحيل. وبين الاتجار والتهرب لا فرق يذكر.

وبين عامي 2007 و2010، رُصدت ضحايا الاتجار في 118 بلداً من 136 جنسية مختلفة. وكانت نسبة 55 إلى 60 في المائة من الضحايا من النساء.³⁹ وقد نُقل معظمهم لأغراض الاستغلال الجنسي أو العمل بالإكراه. وكان 60 في المائة من الضحايا في أوروبا وآسيا الوسطى، وأكثر من 50 في المائة في أمريكا، يُستخدمون لأغراض الاستغلال الجنسي، حوالي النصف من أفريقيا والشرق الأوسط، وأكثر من 45 في المائة من جنوب آسيا، وشرق آسيا والمحيط الهادئ، نُقلوا للعمل بالإكراه (الشكل 1-7).

العاملون في خطر

قد يتعرض جميع العاملين لممارسات تعسفية، غير أن مجموعات معينة، كالمهاجرين بطريقة غير نظامية، والعاملين في الخدمة المنزلية، والعاملين في الجنس، والعاملين في الصناعات الخطيرة، أكثر عرضة من غيرهم لممارسات التعسف والاستغلال.

العاملون المهاجرون بطرق نظامية وغير نظامية

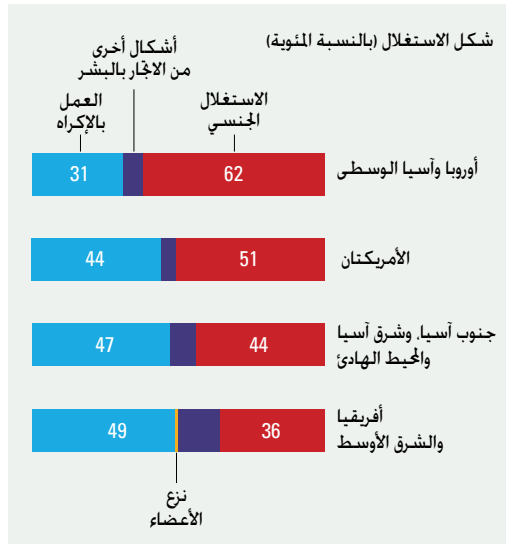
من العاملين المعرضين لخطر الاستغلال المهاجرون بطرق غير نظامية من بلدان أخرى. فكثيراً ما يقع

العاملون ضحايا الاتجار

بعد الأسلحة والمخدرات، يُعتبر الاتجار بالبشر أكبر مصدر للأرباح غير المشروعة في العالم. ومعظم الضحايا من النساء، ولكن الرجال ليسوا في مأمن. وقد تعرض رجال من بوليفيا، مثلاً، للاتجار مع أسرهم، بهدف تشغيلهم في مصانع الملابس في الأرجنتين. وجرّدوا من جوازات سفرهم، واحتجزوا في المعامل، مجبرين على العمل طيلة 17 ساعة في اليوم.³⁸ ولا شك في أن الاتجار يحدث على نطاق واسع، ولو تعدّد تقييم امتداده. ومن الصعوبة تبين ما إذا

الشكل 1-7

في الفترة 2007-2010، استخدم عدد كبير من ضحايا الاتجار لأغراض الاستغلال الجنسي



المصدر: UNODC 2012.

هؤلاء فريسة الاتجار بالبشر ويتعرضون لظروف خطيرة قد تؤدي بحياتهم قبل الوصول إلى وجهتهم. وفي الآونة الأخيرة، كثر الاتجار بالمهاجرين غير النظاميين، إذ تتقاضى شبكات المتاجرين المال من مهاجرين يائسين يحاولون اجتياز الحدود بطرق غير نظامية إلى بلدان أخرى. وفي عام 2014، قضى حوالي 3,500 شخص، وربما أكثر، غرقاً في البحر الأبيض المتوسط، عندما استقلوا قوارب التهريب إلى أوروبا، وخصوصاً من ليبيا⁴⁰.

وفي الكثير من الحالات، يتعرض المهاجرون النظاميون، ولا سيما ذوي المهارات غير المتخصصة والأجور المنخفضة، لانتهاكات الحقوق وظروف غير آمنة، ولا متهان الكرامة، وحتى للتعسف والاستغلال. ويعمل بعضهم ساعات طويلة لقاء أجور زهيدة، ولا يحظون سوى بالقليل من وقت الفراغ. وقد يضطرون للبقاء في أماكن عملهم إذا احتجز صاحب العمل جواز سفرهم أو أوراقهم الثبوتية⁴¹.

العاملون المنزليون

الاستغلال ظاهرة شائعة في العمل المنزلي المدفوع الأجر، ولا سيما بحق المهاجرات العاملات في البلدان النامية. ففي المنازل، يبقى الاستغلال خارج نطاق قانون العمل. ويلجأ المستخدمون إلى التهديد والضغط لدفع أجور منخفضة أو للتهرب من دفع الأجور. وقد يجبرون العاملين المنزليين على العمل لساعات طويلة، تصل إلى 18 ساعة في اليوم، من غير إجازة، ما يحد من حركة العاملين ويضيق أمامهم مجال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين. وكثيراً ما تكون ظروف عملهم سيئة، لا غذاء كافٍ ولا رعاية طبية. وقد يتعرض العاملون المنزليون أيضاً للاعتداءات الجسدية والجنسية⁴². وقد تدفع الحاجة هؤلاء إلى البقاء مع مستخدمين يسيئون إليهم، حرصاً على عمل يدعم أسرهم.

العاملون في الجنس

حسب تعريف الجمعية العامة للأمم المتحدة، العاملون في الجنس هم من النساء والرجال ومغايري الجنس من البالغين والشباب من الفئة العمرية 18 سنة وأكثر، الذين يقبلون الأموال والسلع لقاء خدمات جنسية، يقدمونها إما على نحو منتظم أو متقطع⁴³. ولدى معظم البلدان قوانين تحظر

شراء أو بيع أو تسهيل الخدمات الجنسية، وكذلك التماس الجنس وتشغيل بيوت الدعارة، والعيش من عائدات العمل في الجنس. وتغطي التوصية رقم 200 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية وعالم العمل العاملين في الجنس، وتدعو الحكومات إلى الاعتراف بالعمل في الجنس كمهنة، بحيث يمكن تنظيمها لحماية العاملين والزبائن⁴⁴. ويتعرض العاملون في الجنس لممارسات استغلال وتعسف وعنف خطيرة، تلحق أضراراً بالتنمية البشرية بما تعنيه من قدرة على التغيير وحرية في الخيار.

وتدفع القيود القانونية على العمل في الجنس العاملين في هذا المجال إلى بيئات غير آمنة، تعرضهم لمخاطر جمة، وللعنف، وللأمراض المنقولة عبر الجنس، كفيروس نقص المناعة البشرية. وقد بيّنت محاكاة The Lancet أن نزع الطابع الجرمي عن العمل في الجنس قد يساعد في تجنب 33-46 في المائة من الإصابات بفيروس نقص المناعة البشرية في العقد المقبل بين السكان عموماً أو في فئات معينة منهم⁴⁵. وتشير الأدلة إلى أن الأنشطة التي تقوم بها تجمعات العاملين في الجنس ساعدت في ضبط 80 في المائة من حالات الاتجار بالقصر والنساء في غرب البنغال، ما يدل على أن العاملين في الجنس يمكن أن يتعاونوا في مساعدة الضحايا⁴⁶.

في الآونة الأخيرة، كثر الاتجار بالمهاجرين غير النظاميين

العاملون في الصناعات الخطرة

مبنى رانا بلازا في بنغلاديش في عام 2013. ومنذ وقوع الحادث، أحرزت الحكومة تقدماً في الإشراف على صناعة الملابس الجاهزة والملابس المحبوكة لضمان حقوق العاملين وتعزيز إجراءات السلامة، ولكن المطلوب يبقى كثيراً. والعاملون من كبار السن أكثر عرضة للمخاطر، وهم يحتاجون إلى مزيد من الوقت للتعافي من الصدمات، ولا سيما عندما يزاولون أعمالاً مضنية جسدياً وذهنياً. ففي أوروبا، مثلاً، تصيب معظم حوادث العمل المميتة أشخاصاً من الفئة العمرية 55-65 سنة⁴⁹.

خلاصة

العمل هو شريان وجود الإنسان والتنمية البشرية. وقد أسهم العمل مساهمة كبيرة في إنجازات التنمية البشرية على مر السنين، ولكن طاقات بشرية ضخمة لا تزال دفيئة لأن أصحابها إما عاطلون عن العمل، أو يزاولون أعمالاً غير مستقرة، أو يعملون ويعيشون في الفقر. وفي العالم أعداد كبيرة من الشباب بدون عمل. أما النساء فيعملن لقاء أجور منخفضة ويواجهن فرصاً ضيقة في العمل المدفوع الأجر، ويتحملن نصيباً غير متناسب من عبء الرعاية غير المدفوعة الأجر، والعالم محروم من مساهماتهن، وقدرتهن على الإبداع والابتكار. وبخلق فرص العمل لاستيعاب جميع طاقات البشر، يمكن الإسراع في التقدم، والتغلب على ما تبقى من العقبات في التنمية البشرية، والتصدي للتحديات الناشئة. وهذا ما يتناوله الفصل التالي.

يُعتبر التعدين من المهن الخطرة في العديد من البلدان. ومع أن هذا القطاع يستوعب فقط 1 في المائة من القوى العاملة في العالم (30 مليون عامل)، فهو مسؤول عن 8 في المائة من الحوادث المميتة التي تقع في العمل وعن الأمراض المسببة للإعاقة مثل السحار الرئوي (مرض الرئة السوداء)⁴⁷. ولا تعطي الإحصاءات صورة واقية عن عدد الحالات، ويعمل الكثيرون في مناجم غير نظامية، حيث تقع الحوادث بمعدلات أعلى.

وصناعة البناء هي أيضاً من الصناعات الخطرة. ففي البلدان النامية، يواجه عمال البناء مخاطر صحية جمة، كاستنشاق الغبار، ويتعرضون للوفاة جراء الحوادث أكثر بثلاث إلى ست مرات من سائر العاملين. ومن أسباب ذلك انعدام تدابير السلامة والتهاون في إنفاذها. وفي العديد من البلدان النامية، لا يرتدي عمال البناء دروع الحماية. وفي حالات كثيرة، يعتمد قطاع البناء الناهض على عمال مهاجرين من الأرياف، يتقاضون أجوراً منخفضة، ويعملون كثيراً، وبدوام طويل، وعلى نحو غير منتظم⁴⁸.

وفي المصانع مخاطر كبيرة أيضاً، ويبدو أنها قد تصاعدت في الأعوام الأخيرة بسبب تزايد التغيرات عبر الحدود وتفاقم الأزمة المالية العالمية. وفي مواجهة الضغوط التنافسية المكثفة، تعتمد الشركات إلى تخفيض التكاليف في سباق نحو الأسفل. ويعتمد المجازفون إلى خفض معايير السلامة للتحكم بالتكاليف، ما يعرض العاملين في المصانع للمزيد من المخاطر. وتُذكر في هذا السياق مأساة انهيار

الاستغلال في العمل والمخاطر وأوجه انعدام الأمن

الأمن في العمل		الإصابات في العمل			العمل الذي يقوّض التنمية البشرية					الترتيب حسب دلائل التنمية البشرية
المسنون الحاصلون على معايشات التقاعد	إجازة الأمومة الإلزامية المدفوعة	المستفيدين من إعانات البطالة	المميتة	غير المميتة	معدل العاملين بأجر متدن	العاملون الفقراء بدولارين في اليوم بمعادل القوة الشرائية	العاملون المنزليون	عمل الأطفال	(بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 5-14 سنة)	
(بالنسبة المئوية من السكان في سن التقاعد القانونية) (بالأيام)	(بالنسبة المئوية من العاملين عن العمل من الفئة العمرية 15-64 سنة)	(الحالات)	(بآلاف)	(بالنسبة المئوية من مجموع العاملين)	(بالنسبة المئوية من مجموع العاملين)	الذكور	الإناث	(بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 5-14 سنة)		
2004-2012 ^{a,b}	2014	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2001-2011 ^a	2003-2012 ^a	2000-2010 ^a	2000-2010 ^a	2005-2013 ^a	
تنمية بشرية مرتفعة جداً										
100.0	..	61.8	48	15.2	0.1	0.1	..	1 النرويج
83.0	..	52.7	212	100.1	16.1	..	0.1 ^c	0.1	..	2 أستراليا
100.0	98	61.9	192	93.8	12.2	..	0.4	2.8	..	3 سويسرا
100.0	126	77.2	40	41.7	13.4	..	0.1 ^c	0.3	..	4 الدانمرك
100.0	112	61.9	49	831.8	0.1 ^c	0.1	..	5 هولندا
100.0	98	88.0	664	1,007.2	20.5	..	0.1	1.1	..	6 ألمانيا
90.5	182	21.6	40	0.1	1.0	..	6 أيرلندا
92.5	..	26.5	4,383	1,191.1	25.1	..	0.1	0.9	..	8 الولايات المتحدة الأمريكية
97.7	105	40.5	20.3	..	0.1 ^c	0.9	..	9 كندا
98.0	98	32.9	48	..	12.6	..	0.1 ^c	0.2	..	9 نيوزيلندا
0.0	112	0.0	59	11.8	11 سنغافورة
72.9	70	16.9	188	37.8	12 هونغ كونغ الصين (منطقة إدارية خاصة)
..	13 ليختنشتاين
100.0	..	28.0	33	30.5	14 السويد
99.5	273	62.6	148	79.9	20.6	..	0.3	0.6	..	14 المملكة المتحدة
100.0	90	28.6	6	1.6	16.7	16 آيسلندا
77.6	90	45.5	1,292	..	22.2	..	0.1 ^c	1.5	..	17 جمهورية كوريا
73.6	98	29.4	62	66.3	20.3	..	0.3	3.5	..	18 إسرائيل
90.0	..	43.8	22	8.5	19.1	19 لكسمبرغ
80.3	98	19.6	1,030	..	14.4	..	0.1 ^c	0.1	..	20 اليابان
84.6	105	80.2	72	71.0	12.7	..	0.1	1.9	..	21 بلجيكا
100.0	112	56.2	529	658.8	0.7	4.1	..	22 فرنسا
100.0	112	90.5	91	59.5	16.5	..	0.1 ^c	0.5	..	23 النمسا
100.0	147	59.1	26	..	5.7	..	0.3	0.3	..	24 فنلندا
95.1	105	30.8	18	15.2	0.1 ^c	0.1	..	25 سلوفينيا
68.2	112	46.9	232	402.7	16.2	..	0.6	8.4	..	26 إسبانيا
81.1	150	55.8	621	402.9	9.5	..	0.4	4.0	..	27 إيطاليا
100.0	196	21.2	105	42.9	17.1	..	0.1 ^c	0.1	..	28 الجمهورية التشيكية
77.4	119	43.1	107 ^d	15.2 ^d	13.3	..	0.1	4.8	..	29 اليونان
98.0	140	27.6	20	4.2	30 إستونيا
81.7	..	0.0	1.9	28.8	..	31 بروني دار السلام
85.2	..	78.7	9	1.5	0.1	9.7	..	32 قبرص
7.9	..	0.0	..	0.1	2.8	38.9	..	32 قطر
..	..	11.1	34 أندورا
100.0	238	11.2	53	8.5	20.0	..	0.1 ^c	0.4	..	35 سلوفاكيا
96.5	182	16.8	348	..	24.3	..	0.1 ^c	0.1	..	36 بولندا
100.0	126	21.5	60	3.1	0.1	0.1	..	37 ليتوانيا
60.5	6	3.1	0.1 ^c	0.2	..	37 مالطة
..	70	0.0	3.9	47.1	..	39 المملكة العربية السعودية
90.7	90	4.9	562	441.1	25.6	4.0	0.3	18.3	4.4	40 الأرجنتين
..	45	0.0	6.0	42.4	..	41 الإمارات العربية المتحدة
74.5	126	29.9	322	215.0	18.5	3.8	2.0	14.3	6.6 ^e	42 تشيلي
100.0	..	42.1	276	173.6	10.3	..	0.1	7.2	3.4 ^{e,f}	43 البرتغال
91.4	168	31.4	62	17.0	21.0	..	0.1 ^c	0.1	..	44 هنغاريا
40.1	..	7.9	23	1.0	5.8	42.2	4.6 ^f	45 البحرين
100.0	112	19.5	29	1.6	31.5	46 لاتفيا
57.6	208	20.0	27	15.4	0.1	0.6	..	47 كرواتيا
27.3	70	0.0	11.3	53.3	..	48 الكويت
52.3	45	1.8	0.1 ^c	0.1	9.9	49 الجبل الأسود
تنمية بشرية مرتفعة										
100.0	140	20.6	1,699	3.4	0.1 ^c	0.1	..	50 الاتحاد الروسي
93.6	126	46.1	141	2.7	1.4	50 بيلاروس
68.2	84	27.9	51	22.9	27.7	3.9	1.4	18.5	7.9 ^e	52 أوروغواي
98.0	126	..	223	3.4	0.2	0.5	0.9 ^f	52 رومانيا
24.7	42	0.0	2.8	59.3	..	52 عُمان
84.2	..	25.7	3.0	6.4	..	55 جزر البهاما
95.9	126	0.5	341	2.6	..	3.7	0.1	0.4	2.2	56 كازاخستان

الاستغلال في العمل، المخاطر وأوجه انعدام الأمن (تابع)

الأمن في العمل		الإصابات في العمل		العمل الذي يقوّض التنمية البشرية						الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	
المسنون الحاصلون على معاشات التقاعد	إجازة الأمومة الإلزامية المدفوعة	المستفيدون من إعانات البطالة	المميتة	غير المميتة	معدل العاملين باجر متدن	العاملون الفقراء بدولارين في اليوم بمعادل القوة الشرائية	العاملون المنزليون	عمل الأطفال			
(بالنسبة المئوية من السكان في سن التقاعد القانونية)	(بالأيام)	(بالنسبة المئوية من العاطلين عن العمل من الفئة العمرية 15-64 سنة)	(الحالات)	(بالآلاف)	(بالنسبة المئوية من مجموع العاملين)	(بالنسبة المئوية من مجموع العاملين)	(بالنسبة المئوية من مجموع العاملين)	(بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 5-14 سنة)			
2004-2012 ^{ab}	2014	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2001-2011 ^a	2003-2012 ^a	2000-2010 ^a	2000-2010 ^a	2005-2013 ^a		
							الذكور	الإناث			
57	بربادوس	68.3	0	0.8	57	
58	أنتيغوا وبربودا	69.7	..	0.0	1.4	6.3	58
59	بلغاريا	96.9	410	25.6	81	2.2	59
60	بالاو	48.0	60
60	بنما	37.3	98	0.0	24	0.0	11.6	8.5	1.0	13.8	5.6 ^o
62	ماليزيا	19.8	60	0.0	274	41.5	..	8.4	0.4	5.9	..
63	موريشيوس	100.0	84	1.2	3	1.1	..	5.7	0.6	8.1	..
64	ترينيداد وتوباغو	98.7	..	0.0	9	0.8	0.7
64	سيشيل	100.0	..	5.0	1 ^d	0.1
66	صربيا	46.1	135	1.8	0.1	0.5	4.4
67	كوبا	0.0	88	4.9	..	5.9
67	لبنان	0.0	49	0.0	1.9
69	إيران - الجمهورية الإسلامية	26.4	90	7.4	0.1 ^c	0.4	11.4 ^o
69	كوستاريكا	55.8	120	0.0	95	134.8	21.4	4.3	1.1	17.3	4.1
71	فنزويلا - الجمهورية البوليفارية	59.4	182	..	31 ^o	3.0 ^o	12.1	8.4	0.9	14.4	7.7 ⁱ
72	تركيا	88.1	112	7.7	745	2.2	..	2.5	0.4	2.1	5.9 ^o
73	سري لانكا	17.1	84	0.0	141	1.5	..	20.4	0.6	2.5	..
74	المكسيك	25.2	84	0.0	1,314	542.4	17.4	2.8	0.6	10.3	6.3 ^o
75	البرازيل	86.3	120	8.0	2,938	636.1	21.5	3.4	0.9	17.0	8.3 ^o
76	جورجيا	89.8	126	0.0	20.6	0.2	1.2	18.4
77	سانت كيتس ونيفس	44.7	..	0.0
78	أذربيجان	81.7	126	2.5	66	0.1	40.0	5.0	1.5	2.0	6.5 ^o
79	غرينادا	34.0	..	0.0
80	الأردن	42.2	70	0.0	87	15.3	..	4.0	0.2	2.2	1.6 ^o
81	أوكرانيا	95.0	126	20.9	474	15.6	..	1.8	2.4
81	جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة	52.2	270	4.1	0.1	0.3	12.5
83	الجزائر	63.6	98	8.8 ^d	912	0.3	1.2	4.7 ^o
84	بيرو	33.2	90	0.0	178	19.0	26.3	9.5	0.3	6.7	33.5 ^o
85	أرمينيا	80.0	140	15.8	12	0.0	25.8	12.2	0.2	0.6	3.9
85	ألبانيا	77.0	365	6.9	3.9	5.1 ^o
85	البوسنة والهرسك	29.6	365	2.0	2.0	5.3
88	إكوادور	53.0	84	6.7 ^h	..	13.7	17.2	10.3	8.6 ^o
89	سانت لوسيا	26.5	..	0.0	0.9	7.0	3.9
90	الصين	74.4	98	14.0	14,924 ^g	3.8 ^g	21.9	20.4
90	فيجي	10.6	84	0.0	19.4
90	منغوليا	100.0	120	10.0	1.2	1.1	10.4
93	تايلند	81.7	45	28.5	619	5.6	0.1	1.2	8.3
94	دومينيكا	38.5	..	0.0
94	ليبيا	43.3	..	0.0
96	تونس	68.8	30	..	155 ⁱ	43.2 ⁱ	..	4.5	2.1
97	سانت فنسنت وجزر غرينادين	76.6	..	0.0	1	0.2
97	كولومبيا	23.0	98	0.0	20.5	10.2	0.6	13.0	9.7 ^o
99	جامايكا	55.5	56	0.0	6.7	1.5	10.2	3.3
100	تونغا	1.0	..	0.0	1.3	2.4	..
101	بليز	64.6	..	0.0	..	1.8	2.3	12.8	5.8
101	الجمهورية الدومينيكية	11.1	84	0.0	313	7.3	0.8	14.4	12.9
103	سورينام	0.0	4.1
104	ملديف	99.7	..	0.0	12.6
105	ساموا	49.5	..	0.0	0.8	3.1	..
تنمية بشرية متوسطة											
106	بوتسوانا	100.0	84	0.0	24	1.2	..	23.9	2.6	7.0	9.0 ^o
107	جمهورية مولوفا	72.8	126	11.4	36	..	23.6	3.2	0.1	0.6	16.3
108	مصر	32.7	90	..	208	26.9 ^d	..	9.6	0.3	0.3	9.3 ^o
109	تركمستان
110	إندونيسيا	8.1	90	0.0	29.0	38.1	0.9	4.4	6.9 ^o
110	غابون	38.8	98	0.0	20 ⁱ	1.1 ⁱ	..	15.2	13.4
112	باراغواي	22.2	63	0.0	8.1	27.6 ^o
113	دولة فلسطين	8.0	70	..	20	0.7	..	3.0	0.1	0.2	5.7

الأمن في العمل		الإصابات في العمل			العمل الذي يقوّض التنمية البشرية					
المسنون الحاصلون على معاشات التقاعد	إجازة الأمومة الإلزامية المدفوعة	المستفيدين من إعانات البطالة	المميتة	غير المميتة	معدل العاملين بأجر متدن	العاملون الفقراء بدولارين في اليوم بمعادل القوة الشرائية	العاملون المنزليون	عمل الأطفال		
(بالنسبة المئوية من السكان في سن التقاعد القانونية)	(بالأيام)	(بالنسبة المئوية من العاملين عن العمل من الفئة العمرية 15-64 سنة)	(الحالات)	(بالآلاف)	(بالنسبة المئوية من مجموع العاملين)	(بالنسبة المئوية من مجموع العاملين)	الذكور	الإناث	(بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 5-14 سنة)	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
2004-2012 ^{a,b}	2014	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2001-2011 ^a	2003-2012 ^a	2000-2010 ^a	2000-2010 ^a	2005-2013 ^a	
98.1	126	0.0	114 أوزبكستان
28.5	60	0.0	161	..	14.5	36.8	1.4	11.5	11.1 ^e	115 الفلبين
92.6	120	13.5	185	9.4	32.4	13.0	3.5	15.5	..	116 جنوب أفريقيا
18.1	84	0.0	96	9.9	0.7	10.2	8.5 ^e	116 السلفادور
34.5	180	8.4	13.8	0.1	0.9	6.9	116 فييت نام
100.0	84	0.0	11.6	0.2	7.4	26.4 ^e	119 بوليفيا - دولة متعددة القوميات
100.0	126	0.9	29	0.2	..	14.5	0.7	0.7	3.6	120 فيرغيزستان
56.0	..	0.0	10.6	0.1	0.2	4.7	121 العراق
55.7	..	0.0	28.6	6.4 ^e	122 الرأس الأخضر
..	123 ميكرونيزيا - الولايات المتحدة
100.0	..	0.0	1 ^h	2.1 ^h	0.8	7.1	16.4	124 غيانا
23.7	84	0.0	42	25.8	..	14.2	1.7	12.1	14.9 ^f	125 نيكاراغوا
39.8	98	0.0	13.3	8.3	126 المغرب
98.4	84	0.0	10 ⁱ	0.6 ⁱ	..	30.9	4.2	19.4	..	126 ناميبيا
14.1	84	0.0	18.8	0.3	8.8	25.8 ^e	128 غواتيمالا
80.2	140	9.2	19.1	0.2	0.1	10.0	129 طاجيكستان
24.1	84	0.0	2,140	6.0	..	55.5	0.5	2.2	11.8	130 الهند
8.4	84	0.0	..	2.1	33.4	18.8	14.0 ^e	131 هندوراس
3.2	..	0.0	14.1	2.9	132 بوتان
100.0	66.9	4.2 ^f	133 تيمور - ليشتي
16.7	120	0.0	612	9.7	..	11.8	4.0	134 الجمهورية العربية السورية
3.5	..	0.0	134 فانواتو
22.1	105	0.0	50.7	18.4	136 الكونغو
..	..	0.0	137 كيريباس
..	..	0.0	19.3	27.8 ^f	138 غينيا الإستوائية
7.7	84	0.0	84.7	40.6 ^e	139 زامبيا
7.6	84	0.0	44.3	0.4	0.3	33.9	140 غانا
5.6	90	0.0	65.0	10.1 ^e	141 جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
39.5	112	0.0	76.4	0.2	2.3	12.8	142 بنغلاديش
41.8	..	0.0	0.1	3.3	7.5	143 سان تومي وبرينسيبي
5.0	90	0.0	40.2	0.9 ^f	0.8 ^f	18.3 ^e	143 كمبوديا
تنمية بشرية منخفضة										
7.9	90	0.0	0.7	0.6	25.9 ^f	145 كينيا
62.5	52	0.0	49.5	0.3	0.3	33.9 ^e	145 نيبال
2.3	84	0.0	110 ^g	0.1 ^g	..	45.8	0.3	1.2	..	147 باكستان
..	..	0.0	32	0.2	..	66.9	148 ميانمار
14.5	90	0.0	56.4	23.5 ^f	149 أنغولا
86.0	..	0.0	36.0	7.3	150 سوازيلند
3.2	84	0.0	73.9	0.3	1.2	21.1 ^e	151 جمهورية تنزانيا المتحدة
..	84	0.0	5	0.1 ⁱ	..	76.6	0.4	0.6	24.7	152 نيجيريا
12.5	98	0.0	52.9	41.7	153 الكاميرون
4.6	98	0.0	93.0	22.9 ^e	154 مدغشقر
6.2	98	0.0	91	4.6	..	84.6	1.2	3.6	..	155 زيمبابوي
13.1	..	0.0	52.1	0.2 ^f	5.6 ^f	..	156 جزر سليمان
9.3 ^f	98	0.0	40.8	14.6	156 موريتانيا
0.9	..	0.0	180 ^d	11.8 ^d	158 بابوا غينيا الجديدة
..	..	0.0	70.7	22.0	159 جزر القمر
8.5	70	0.0	25.1	0.4	2.5	22.7	160 اليمن
100.0	84	0.0	63.9	1.3 ^f	8.1 ^f	22.9 ^f	161 ليسوتو
10.9	98	0.0	10 ⁱ	0.3 ⁱ	..	70.5	28.3	162 توغو
6.6	60	0.0	57.7	0.6	1.8	16.3 ^e	163 أوغندا
4.7	84	0.0	406 ^h	1.0 ^h	..	83.7	28.5	163 رواندا
1.0	42	0.0	24.4	163 هايتي
9.7	98	0.0	4 ⁱ	0.7 ⁱ	..	72.3	15.3	166 بنن
4.6	56	35.0	167 السودان
12.0 ^f	..	0.0	1.9 ^f	41.6 ^f	7.7	168 جيبوتي
..	169 جنوب السودان
23.5	98	0.0	58.4	1.4	6.7	14.5	170 السنغال

الاستغلال في العمل، المخاطر وأوجه انعدام الأمن (تابع)

العمل في العمل		الإصابات في العمل		العمل الذي يقوّض التنمية البشرية					
المسنون الحاصلون على معاشات التقاعد	إجازة الأمومة المدفوعة	المستفيدون من إعانات البطالة	المميتة	غير المميتة	معدل العاملين بأجر متدن	العاملون الفقراء بدولارين في اليوم بمعادل القوة الشرائية	العاملون المنزليون	عمل الأطفال	
(بالنسبة المئوية من السكان في سن التقاعد القانونية)	(بالأيام)	(بالنسبة المئوية من العاطلين عن العمل من الفئة العمرية 15-64 سنة)	(بالحالات)	(بالآلاف)	(بالنسبة المئوية من مجموع العاملين)	(بالنسبة المئوية من مجموع العاملين)	(بالنسبة المئوية من مجموع العاملين)	(بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 5-14 سنة)	
2004-2012 ^{ab}	2014	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2001-2011 ^a	2003-2012 ^a	2000-2010 ^a	2000-2010 ^a	2005-2013 ^a
10.7	..	0.0	88.1	10.3
7.7	98	0.0	59.0	26.4
4.1	56	0.0	88.4	25.7
9.0	90	0.0	73.8	0.1	1.5	27.4
10.8	..	0.0	56.0	19.2
15.0	98	0.0	90.4	15.0
..	90	0.0	94.0	1.0	0.6	20.8
6.2	..	0.0	38.0
5.7	98	0.0	78.1	1.4	8.7	21.4
17.3	60	0.0	85.8	22.2
0.9	84	0.0	82.8	0.4	0.5	26.0
8.8	98	0.0	73.8	0.3 ^f	0.4 ^f	28.3
3.2	98	0.0	8 ^h	3.4 ^h	..	70.1	0.3	0.6	39.2
4.0	84	0.0	94.8	26.3
1.6	98	0.0	62.2	26.1
..	..	0.0	77.4
..	..	0.0	9	0.1	..	83.9	28.5
6.1	98	0.0	72.2	30.5
الأراضي أو البلدان الأخرى									
..	..	0.0	59.6
64.2	..	0.0
..
56.5	..	0.0
..	0	0.6
..	..	0.0	86.8	49.0
19.5	..	0.0
الترتيب حسب دليل التنمية البشرية									
89.4	123	43.4	0.4	4.3	..
73.9	125	6.0	14.7	8.3
27.7	98	1.7	46.9	11.6
9.8	85	0.0	67.5	23.8
51.0	99	2.5	29,292	2,273.9	..	33.8	14.5
البلدان النامية									
المناطق									
35.7	70	1.7	17.3	10.5
65.3	..	1.6	23.8
86.1	161	6.2	3.8	5.4
60.8	92	5.3	5.6	0.8	14.2	10.8
23.9	84	0.0	54.9	0.5	2.2	12.3
21.9	90	2.3	70.5	24.7
19.7	..	0.0	71.7	21.7
28.0	..	0.9
الدول الجزرية الصغيرة النامية									
87.1	131	38.7	13,210 ^k	6,098.6 ^k	17.1	..	0.3	3.0	..
65.0	109	12.2	42,493 ^k	7,691.9 ^k	..	26.4 ^t	14.5
منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية									
العالم									

ملاحظات

T من مصدر البيانات الأصلي.

a آخر البيانات المتوفرة خلال الفترة المحددة.

b تختلف سن التقاعد القانونية حسب البلد، ولذلك يجب توخي الحذر في المقارنة بين البلدان.

c أقل من 0.1.

d بيانات عام 2003.

e تختلف البيانات عن التعريف المعتمد أو تعود فقط إلى أجزاء من البلد.

f البيانات هي لعام قبل المشار إليه.

g بيانات عام 2002.

h بيانات عام 2000.

i بيانات عام 2004.

j بيانات عام 2001.

k مجموع غير مرجح للحالات المسجلة.

معدل العاملين بأجر متدن: نسبة العاملين الذين يتقاضون عن جميع الأعمال أجرأ أقل من ثلثي الأجر الوسيط لقاء ساعة العمل.

الإصابات غير المميتة في العمل: عدد الإصابات خلال العمل التي لم تؤد إلى الوفاة ولكنها تسببت بخسارة في وقت العمل.

الإصابات المميتة في العمل: عدد الإصابات السنوية التي أدت إلى الوفاة في العمل.

المستفيدون من إعانات البطالة: نسبة العاطلين عن العمل من الفئة العمرية 15-64 سنة، الذين يتلقون إعانات البطالة (دورياً أو بعد اختيار الإمكانات المادية).

إجازة الأمومة الإلزامية المدفوعة: عدد أيام التغيب عن العمل المدفوعة التي يحق للعامله بها من أجل الاهتمام بمولود جديد.

المسنون الحاصلون على معاشات التقاعد: المسنون الذين بلغوا سن التقاعد القانونية، ويستفيدون من معاش تقاعد الشيخوخة (النظام القائم على الاشتراكات أو غير القائم على

تعريف

عمل الأطفال: نسبة الأطفال، من الفئة العمرية 5-11 سنة، الذين قاموا بنشاط اقتصادي لمدة ساعة على الأقل أو بأعمال منزلية لمدة 28 ساعة على الأقل خلال أسبوع معين، أو من الفئة العمرية 12-14 سنة، الذين قاموا بنشاط اقتصادي لمدة 14 ساعة على الأقل أو بأعمال منزلية لمدة 28 ساعة على الأقل خلال أسبوع معين.

العاملون المنزليون: نسبة العاملين ضمن أو لصالح أسرة أو أسر معيشية.

العاملون الفقراء بدولارين في اليوم بمعادل القوة الشرائية: نسبة العاملين الذي يعيشون على أقل من دولارين في اليوم (بمعادل القوة الشرائية) من مجموع العاملين من الفئة العمرية 15 سنة وأكثر.

الاشترابات أو النظامين) كمنفعة من السكان المؤهلين لهذا المعاش.

مصادر البيانات

العمود 1: UNICEF 2015.

العمودان 2 و3: ILO 2013.

العمود 4: ILO 2015a.

العمود 5: ILO 2012.

العمودان 6 و7: ILO 2015b.

العمودان 8 و10: ILO 2015c.

العمود 9: World Bank 2015c.

أنواع مختلفة من التشغيل

في عام 1993، اعتمد المؤتمر الدولي الخامس عشر لخبراء الإحصاءات آخر تنقيح لتصنيف حالة التشغيل.

العمل المدفوع الأجر	العمل للحساب الخاص	العمل غير المعياري
يشمل العمل المدفوع الأجر الوظائف التي يقوم بها العاملون بموجب عقود صريحة (خطية أو شفوية) أو ضمنية، يتقاضون عليها أتعاباً لا تتوقف على العائد الذي تحققه الوحدة التي يعملون لحسابها (هذه الوحدة يمكن أن تكون شركة أو مؤسسة لا تسعى إلى الربح، أو هيئة حكومية أو الأسرة).	يشمل الوظائف التي يعتمد فيها الأجر مباشرة على الأرباح المحققة (أو الأرباح المحتملة) من إنتاج السلع والخدمات (وحيث يُحسب الاستهلاك الذاتي جزءاً من الأرباح). والقائمون بهذا العمل يتخذون القرارات التنفيذية التي تعني المؤسسة أو يفوضون اتخاذ هذه القرارات ويحتفظون بالمسؤولية عن حسن سير المؤسسة.	يشمل العمل غير المعياري ترتيبات العمل التي تقع خارج إطار علاقة العمل المعياري، بمعنى العمل بدوام كامل، أو لأجل غير مسمى أو في علاقة عمل تابعة ولكن ثنائية. وتضم أنواع العمل غير المعياري العاملين في ترتيبات التشغيل النظامي وغير النظامي، ما دامت تنطبق على وضعهم التعاقدية إحدى الفئات الأربع الواردة في تعريف منظمة العمل الدولية. وهي تحديداً:
العاملون بأجر أو براتب هم الذين يضطعون بوظائف لقاء أتعاب.	مزاو لو العمل الحر يعملون لحسابهم الخاص أو مع شريك أو أكثر من الشركاء التجاريين، ويتولون وظائف تقع ضمن نطاق العمل للحساب الخاص.	التشغيل المؤقت، ويشمل العاملين المنخرطين في العمل بموجب عقود محددة المدة، أو لمشاريع ومهام محددة، والعمل الموسمي والعمل الظرفي، ومنهم العاملون المياومون.
العاملون المساهمون في الأسرة (بدون أجر) هم الذين يقومون بعمل للحساب الخاص في مؤسسة موجهة إلى السوق يشغلها قريب يعيش ضمن الأسرة نفسها، ولا يمكن اعتباره شريكاً تجارياً.	يشمل العمل للحساب الخاص مجموعة واسعة من أنواع التشغيل بدرجات متفاوتة من انعدام الأمن والاستقرار، وبمستويات مختلفة من الأجر. والعاملون في هذه الفئة يمكن أن يكونوا مهنيين من ذوي المهارات المتخصصة الذين يزاوولون «مهنة حرة»، أو عاملين من فئة المهارات غير المتخصصة كالباعة المتجولين وأصحاب المشاريع الصغيرة.	الترتيبات التعاقدية المتعددة الأطراف، بما في ذلك مكاتب الاستخدام المؤقت، حيث تستخدم المكاتب الخاصة، أو جهة تقديم الخدمات، عاملين لقاء أجر، لعمل تكون مسؤولة عن أدائه الشركة المستفيدة.
يشمل العمل الحر العاملين المساهمين في عمل الأسرة من العاملين في ظروف غير مستقرة.	وتعتبر منظمة العمل الدولية مزاو لو العمل الحر والعاملين المساهمين في عمل الأسرة من العاملين في ظروف غير مستقرة.	العمل بدوام جزئي، حيث تكون ساعات العمل أقل من ساعات العاملين بدوام كامل.
	غموض عقد العمل، حيث لا تكون حقوق وواجبات كل من الأطراف المعنية واضحة.	

يمكن أن يشمل العمل للحساب الخاص عاملين يحصلون على شكل من أشكال الحماية الاجتماعية والتأمين في حالة البطالة من خلال برامج وطنية، وعاملين يعتمدون في معيشتهم حصراً على بيع السلع والخدمات التي ينتجونها. والعاملون في ظروف غير مستقرة، ومنهم عدد من النساء والأطفال، أكثر عرضة من سائر العاملين لحسابهم الخاص للبدون ترتيبات تعاقدية، وكثيراً ما يفتقرون إلى الاستقلالية الاقتصادية ويتأثرون بتوازن القوى ضمن الأسرة والتقلبات الاقتصادية. وكثيراً ما يفتقرون إلى التأمين في حالة البطالة، وخدمات الضمان الاجتماعي، والتغطية الصحية. ومع ازدياد العمل للحساب الخاص والعمل الحر في مختلف أنحاء العالم، أصبح تحسين ظروف هذه الفئة من العاملين وتوفير الحماية الاجتماعية لهم من الشواغل الرئيسية.

المصدر: ILO 2015h.

الفصل 2

التنمية البشرية والعمل: إنجازات وتحديات

رسم بياني: يضم العمل أكثرية سكان العالم

ماذا يفعل 7.3 مليارات شخص:



وما يعنيه ذلك للتنمية البشرية:

إطلاق الإمكانيات البشرية	السكان في سن العمل	الأطفال	أكبر من 64 سنة
إعاقاة الإمكانيات البشرية	العاملون بالإكراه	الأطفال العاملون	معاش تقاعدي غير كافٍ
	النازحون قسراً	خارج التعليم في الطفولة المبكرة	معاش تقاعدي كافٍ
	العاطلون عن العمل	في المدرسة	معاش تقاعدي غير كافٍ
	من دولارين في اليوم (على أقل)		معاش تقاعدي كافٍ
	العاملون الفقراء		معاش تقاعدي غير كافٍ
	العاملون في مجال الرعاية من دون أجر		معاش تقاعدي كافٍ
	العاملون غير الفقراء		معاش تقاعدي غير كافٍ
	الطلاب		معاش تقاعدي كافٍ
	السكان في سن العمل		معاش تقاعدي كافٍ

التنمية البشرية والعمل: إنجازات وتحديات

حقّق العالم على مدى العقدين الماضيين إنجازات كبيرة في التنمية البشرية. فقد أصبح الناس اليوم يعيشون حياة أطول، وارتفع عدد الأطفال في المدارس، وكذلك عدد الأشخاص الذين يحصلون على خدمات المياه النظيفة والصرف الصحي. وقد ترافق هذا التقدم مع زيادة في الدخل، فأصبح الناس يعيشون على مستويات لم يشهدها تاريخ البشرية من قبل. ويسّرت الثورة الرقمية الاتصال بين الناس عبر المجتمعات والبلدان. ولا تقل عنها أهمية تطوّرات سياسية تمكّن المزيد من الناس اليوم من العيش في ظلّ أنظمة ديمقراطية. في كل ذلك أبعاد هامة للتنمية البشرية.

اتجاهات دليل التنمية البشرية

تحسّنت قيمة دليل التنمية البشرية على مدى الأعوام الخمسة والعشرين الماضية بنسبة تجاوزت 20 في المائة على الصعيد العالمي، و40 في المائة في أقلّ البلدان نمواً. وقد رصد دليل التنمية البشرية مكاسب في كل منطقة من مناطق العالم. وكان التقدّم مطّرداً في جميع المناطق النامية، إذ ارتقت معظم المناطق في سلّم فئات التنمية البشرية (الشكل 2-1)، وإن بوتيرة أبطأ خلال الأعوام الخمسة عشر الأخيرة. وتتضح آثار هذه الإنجازات في التغيّر في عدد البلدان ضمن كل فئة من فئات التنمية البشرية. فبين عامي 1990 و2014، وضمن مجموعة من 156 بلداً تتوفر عنها بيانات قابلة للمقارنة وكانت تضم 98 في المائة من سكان العالم في عام 2014، ازداد عدد البلدان في فئة التنمية البشرية المرتفعة جداً من 12 إلى 46 بلداً، وارتفع عدد السكان في هذه الفئة من 0.5 إلى 1.2 مليار. وخلال الفترة نفسها، تراجع عدد البلدان في فئة التنمية البشرية المنخفضة من 62 إلى 43 بلداً، وانخفض عدد السكان في هذه الفئة من 3.2 إلى 1.2 مليار نسمة (الشكل 2-2).

وكان التقدّم في قيمة دليل التنمية البشرية ملحوظاً على مستوى البلدان. ففي إثيوبيا مثلاً تجاوز التقدّم في قيمة دليل التنمية البشرية النصف، وفي رواندا قارب النصف، وفي خمسة بلدان، منها أنغولا وزامبيا، تجاوز الثلث، وفي 23 بلداً، منها بنغلاديش وجمهورية الكونغو الديمقراطية ونيبال، تجاوز الخمس. وفي سرعة التقدّم الذي سجلته بلدان التنمية البشرية المنخفضة مقارنة بالفئات الأخرى دلالة إيجابية مشجعة.

وفي هذا التقدّم أيضاً ما يذكّر بعدم وجود صلة تلقائية بين مستوى الدخل والتنمية البشرية. فالدخل عنصر من عناصر دليل التنمية البشرية، ولكنّه

لقد أسهم في التقدّم البشري عمل يقوم به 7.3 مليارات شخص بأشكال شتى (الرسم البياني في بداية الفصل). فبالعمل يتمكن الأفراد من العيش في مستوى أفضل، ليس فقط من حيث الدخل، بل من حيث الصحة والتعليم أيضاً، وعليه يتوقف توسيع الإمكانيات. ومن العمل يستمدون الأمن، وفي العمل تمكين للمرأة وضمان لمشاركتها في مختلف مجالات الحياة.

غير أنّ الفوارق في مستويات التقدّم واضحة بين المناطق، وبين البلدان وداخلها. فالحرمان لا يزال على أشده والعالم حافل بعدم المساواة، يواجه تداعيات تغيّر المناخ، والمخاطر الاجتماعية والاقتصادية والبيئية التي يمكن أن تبدّد الإنجازات التي حققتها الإنسان وتضيّق الخيارات المتاحة. والإمكانيات البشرية الدفينة كثيرة. فالملايين من البشر هم إما عاطلون عن العمل أو عاملون يعيشون في الفقر. ومع أنّ الشباب يشكّلون حوالى نصف سكان العالم (وأكثر في بعض المناطق التي تشهد ما يعرف بوفرة أعداد الشباب)، يبقى الملايين منهم عاطلين عن العمل، والعالم محروم من طاقاتهم وقدراتهم في الإبداع والابتكار. ولا يزال عمل المرأة في أنحاء مختلفة من العالم دون إمكانياتها الفعلية.

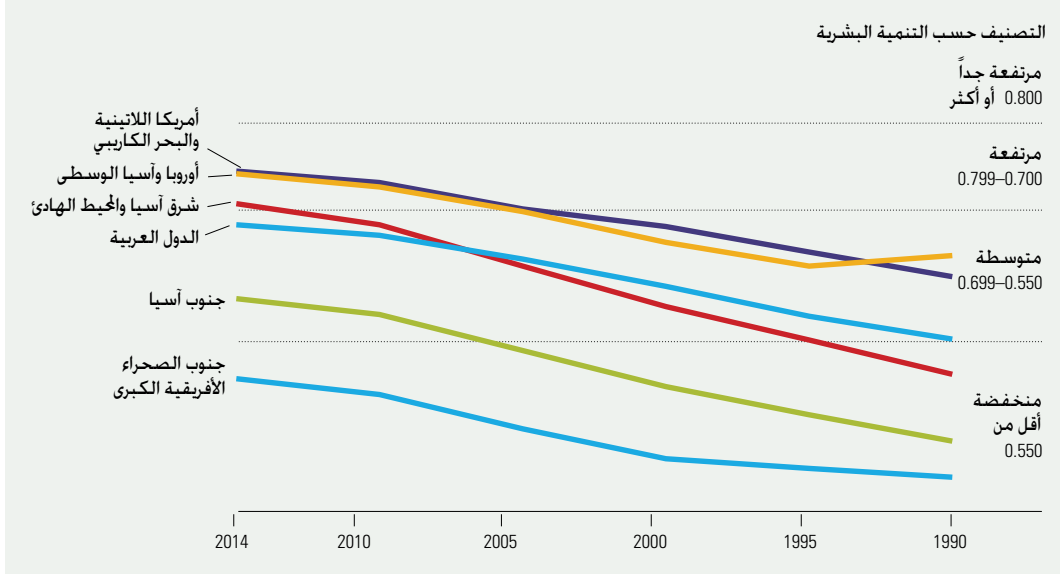
وللتغلب على الحرمان ومواجهة التحديات الناشئة أمام التنمية البشرية، لا بدّ من استغلال كامل الطاقات في العالم. فهذه الطاقات يمكن الإسراع في التنمية البشرية وتحقيق منعة الأمم وتقدّمها.

نطاق التقدّم البشري ومساهمة العمل

تبيّن مقاييس التنمية البشرية، وكذلك الدليل المركب، حجم الإنجازات المحققة في الصحة والتعليم والدخل والأمن والمشاركة.

بالعمل يتمكن الأفراد من تحقيق مستوى أفضل من التنمية البشرية

الإجازات حسب دليل التنمية البشرية مطردة في جميع المناطق النامية منذ عام 1990



المصدر: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية.

القوة الشرائية) هو نفسه في غينيا الاستوائية وشيلي، بينما تختلف قيمة دليل التنمية البشرية بين البلدين. ويختلف مستوى الدخل بين إندونيسيا وغابون في حين يسجل دليل التنمية البشرية القيمة نفسها في البلدين (الشكل 2-3).

ورافق التحسن في القيمة الإجمالية لدليل التنمية البشرية تقدّم مماثل في جميع عناصر الدليل، وكذلك في العديد من أبعاد التنمية البشرية التي لا يشملها الدليل، ومنها فقر الدخل والجوع والصحة والتعليم والمساواة بين الجنسين، والحصول على الخدمات الاجتماعية الأساسية، وكذلك الاستدامة البيئية والمشاركة (الجدول 2-1م في نهاية الفصل).

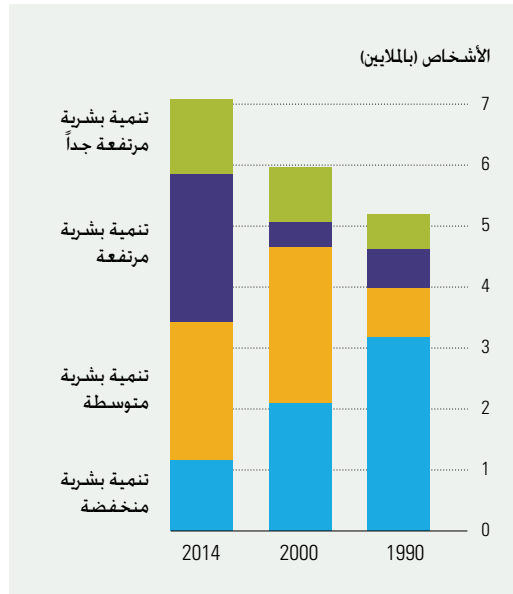
العمل يسهم في إنجازات التنمية البشرية

أسهم في التقدّم العمل الذي يقوم به 7.3 مليارات شخص بأشكال شتى. فعمل نحو مليار شخص في الزراعة وما يزيد عن 500 مليون مزرعة عائلية، ينتجون أكثر من 80 في المائة من غذاء العالم، يسهم في تحسين التغذية والصحة. وعمل 80 مليوناً في الصحة والتعليم يسهم في بناء القدرات البشرية. وعمل أكثر من مليار في قطاع الخدمات يسهم في التقدّم البشري³. ففي الصين والهند، يبلغ عدد الوظائف في الطاقة النظيفة 23 مليون وظيفة تسهم في الاستدامة البيئية⁴.

واحد من أربعة مؤشرات. والنمو الاقتصادي لا يؤدي تلقائياً إلى تحسّن في مستوى التنمية البشرية. فنصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي (بمعادل

الشكل 2-2

بين عامي 1990 و 2014، ازداد عدد السكان في فئة التنمية البشرية المرتفعة وتراجع عددهم في فئة التنمية البشرية المنخفضة

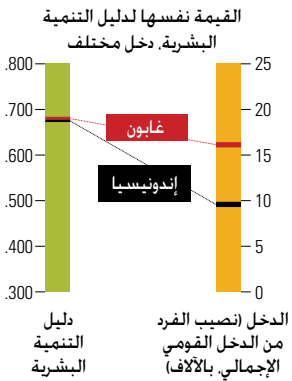
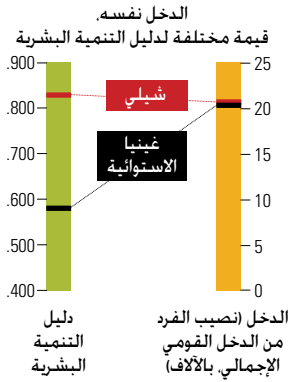


ملاحظة: البيانات هي لمجموعة من 156 بلداً. المصدر: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية.

لا صلة تلقائية بين العمل والتنمية البشرية

الشكل 2-3

لا صلة تلقائية بين الدخل والتنمية البشرية، 2014



المصدر: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية.

السليمة بدلاً من أن يداوي الخلايا السرطانية، بحيث يقوى الجسم بما يكتسبه من مناعة على عزل الخلايا السرطانية وتدميرها. وقد أشيد بهذه الوسيلة العلاجية كخطوة جديدة في الصراع ضد السرطان، وخاصة سرطان الرئة الذي يقتل سنوياً 354,000 شخص في أوروبا و158,000 شخص في الولايات المتحدة الأمريكية. وفي مجال الطاقة، صمّم زجاج المباني والسيارات لينتج الطاقة الكهربائية من أشعة الشمس. ومشروع الباعث الشمسي اختار باتجاه تصنيع طائرات تعمل بالطاقة الشمسية. ويقدم نظام الأتمتة في إدارة الثروة استشارات مالية بكلفة لا تتعدى نسبة ضئيلة من الأتعاب التي يقاضاها المستشار المالي. ويشارك في النشاط التطوعي في كل عام أكثر من 970 مليون شخص، 62 في المائة منهم من البلدان في الشريحة المنخفضة والدنيا من الدخل المتوسط، و12 في المائة من البلدان في الشريحة العليا من الدخل المتوسط، و26 في المائة من البلدان ذات الدخل المرتفع. وقد ساعد هؤلاء أسراً ومجتمعات محلية، فكان لعملهم مساهمة في توطيد التماسك الاجتماعي وفي خدمة الصالح العام. ويُنجز ثلثا العمل التطوعي في أطر غير نظامية أو من خلال آليات مجتمعية، ومنه رعاية أطفال الجيران والاعتناء بالمنزل في غياب أصحابه. أما النسبة المتبقية فتديرها منظمات لا تبغي الربح. ويقدر الحجم الاقتصادي للعمل التطوعي بما يعادل 2.4 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي العالمي¹⁰. وفي العديد من البلدان أيضاً، يمضي المسنون الكثير من وقتهم في العمل التطوعي. ففي عام 2011، كانت نسبة 33 في المائة من المنخرطين في العمل التطوعي في هولندا من الفئة العمرية 55-75 سنة، و30 في المائة في المملكة المتحدة من الفئة العمرية 65-74 سنة¹¹.

وساعد عمل المهاجرين وما يرسلونه من تحويلات على النهوض بالتنمية البشرية في البلدان التي هاجروا منها والبلدان التي هاجروا إليها. فبين عامي 1990 و2013، ازداد عدد المهاجرين الدوليين أكثر من 92 مليون مهاجر، ليبلغ مجموعهم 247 مليون مهاجر. وسُجل معظم هذه الزيادة بين عامي 2000 و2010. ويرجح أن يتجاوز العدد 250 مليون مهاجر في عام 2015. وقد ولد في بلد متقدم 40 في المائة من مجموع المهاجرين في البلدان المتقدمة، وعددهم 143 مليون مهاجر. وتشكل النساء نصف عدد المهاجرين الدوليين. وهذه النسبة على ارتفاع في البلدان المتقدمة (حيث تقارب 52 في المائة)، وعلى تراجع في البلدان النامية (حيث تقارب 43 في المائة)¹². وقد حمل المهاجرون إلى البلدان التي

والعمل في رعاية الآخرين لا يسهم فقط في دفع عجلة التنمية البشرية، وما تؤمنه من حماية لأجيال الحاضر (كالمسنين والأشخاص ذوي الإعاقة)، بل أيضاً في تنمية قدرات بشرية جديدة (في رعاية الأطفال مثلاً). والعمل في الرعاية يمكن أن يكون لقاء أجر أو بدون أجر، وهو يشمل العمل المنزلي، مثل الطهو والتنظيف وجلب المياه والحطب، فضلاً عن الاعتناء بالأطفال والمسنين والمرضى. وعندما يكون العمل في الرعاية مدفوع الأجر، يُحسب في غالب الأحيان في خانة العمل المنزلي. وتشير التقديرات الصادرة عن منظمة العمل الدولية إلى وجود ما لا يقل عن 53 مليون عامل منزلي من فئة البالغين في العالم، منهم 83 في المائة نساء، والأعداد في تزايد. فبين عامي 1995 و2010، سجّلت حصة العاملين المنزليين من مجموع العاملين ارتفاعاً من حوالي 6 إلى 8 في المائة في أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، كما ارتفعت في الشرق الأوسط وفي آسيا والمحيط الهادئ⁵. ولهذا العمل أهمية بالغة في تحقيق التنمية البشرية حاضراً ومستقبلاً.

وللعمل قيمة اجتماعية تتجاوز مكاسب العاملين الأفراد. وقد ساهم في التنمية البشرية ابتكاراً وإبداعاً أكثر من 450 مليوناً من رواد المشاريع⁶. والفن يسهم في توطيد التماسك الاجتماعي وترسيخ الهوية الثقافية، وفي توليد الدخل أحياناً. ففي عام 2011، بلغت حصة الصناعات اليدوية الحرفية في السوق العالمية، حسب التقديرات، 30 مليار دولار. وشكّل إنتاج الحرف اليدوية ومبيعتها نسبة كبيرة من الناتج المحلي الإجمالي في بعض البلدان. ففي تونس، يساهم 300,000 عامل في الصناعات اليدوية الحرفية بنسبة 3.8 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي. وفي تايلند، يقدر عدد العاملين في الصناعات اليدوية الحرفية بمليونين عامل. وفي كولومبيا، يولد إنتاج الصناعات اليدوية الحرفية دخلاً سنوياً يقارب 400 مليون دولار، منها حوالي 40 مليوناً من الصادرات⁷. وفي البلدان النامية، بلغت قيمة مجموع الصادرات من الأعمال الفنية البصرية في عام 2011 حوالي 9 مليارات دولار ومجموع المطبوعات 8 مليارات دولار⁸. وتخرق الابتكارات التي تأتي ثمرة تعبير إبداعي مجالات أخرى من مجالات العمل، منها الصحة والطاقة والتمويل، وتزخر بإمكانات لتحسين حياة الناس. فعندما يستخدم الناس قدراتهم الابتكارية والإبداعية في العمل، يسهمون في دفع عجلة التقدم البشري خطوات كبيرة في مجالات كالرعاية الصحية والتعليم، بدلاً من حصر التقدم في إنجازات خجولة. فالعلاج المناعي مثلاً يعزز مناعة الخلايا

لا يزال العالم يشهد تناقضات جلية في إنجازات التنمية البشرية، بين المناطق وبين البلدان، وداخل المنطقة الواحدة والبلد الواحد

في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في عام 2013¹⁴. ويقوم المهاجرون أيضاً بإرسال تحويلات مالية عبر قنوات غير نظامية أو يحملونها عند عودتهم إلى بلدانهم. ويبيّن الشكل 2-4 مدى أهمية هذه التحويلات في تحقيق نتائج حاسمة للتنمية البشرية، كالحد من الفقر في قيرغيزستان.

حرمان كبير ولكن الكثير من الطاقات البشرية لا يزال دفيناً

حققت التنمية البشرية مكاسب كبيرة، لكنها لم تشمل الجميع. فلا تزال أشكال خطيرة من الحرمان تطال مختلف نواحي حياة الإنسان. ولا تزال طاقات بشرية كثيرة دفيئة بسبب انتشار البطالة، لا سيما بين الشباب. أما الذين يعملون، فلا يزال الكثير منهم في حالة فقر، وليس في متناولهم سوى القليل من خيارات العمل. ولا يزال عمل المرأة المدفوع الأجر دون الإمكانيات الفعلية، بسبب ما تواجهه من تمييز في الأجور وفرص العمل والتقدم الوظيفي.

تفاوت في إنجازات التنمية البشرية

لا يزال العالم يشهد تناقضات جلية في إنجازات التنمية البشرية، بين المناطق وبين البلدان، وداخل المنطقة الواحدة والبلد الواحد. ففي عام 2014، كانت جميع المناطق باستثناء جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى قد بلغت المرتبة المتوسطة في التنمية البشرية. وفي المرتبة المنخفضة من التنمية البشرية، تتراوح قيمة دليل التنمية البشرية بين 0.348 في النيجر و0.548 في نيبال.

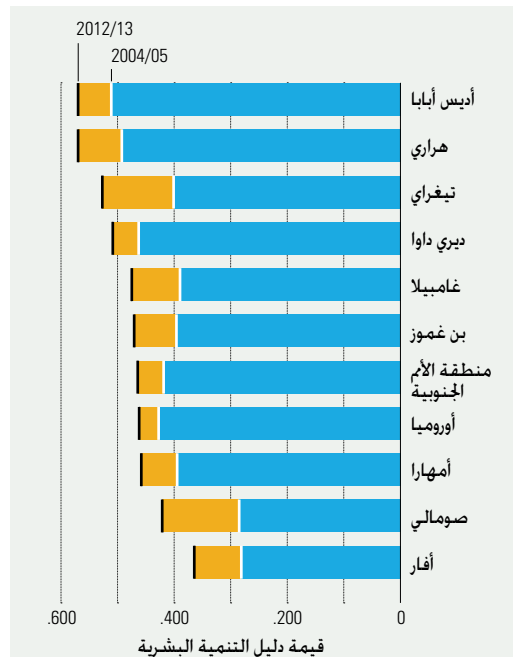
وتحجب الأرقام الوطنية لدليل التنمية البشرية فوارق كبيرة داخل البلدان. ولكن باستطاعة كل بلد أن يفكك القيمة الإجمالية للدليل لكشف الفوارق، وأن يضع، على أساس نتائج التحليل، سياسات تصحيحية تدعم أقل المناطق نمواً. وقد طبقت إثيوبيا هذا الأسلوب في التقرير الوطني للتنمية البشرية لعام 2015 (الشكل 2-5).

ويظهر التفاوت في التقدم المحرز أيضاً في مؤشرات عديدة. فبين عامي 1990 و2015، تراجعت نسبة الفقر المدقع من 47 إلى 14 في المائة من مجموع سكان العالم (أي بنسبة 70 في المائة)، بينما تراجعت في جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى من 57 إلى 41 في المائة فقط (أي بنسبة 28 في المائة). وتشير التقديرات عن الفترة 2014-2016، إلى أن عدد الذين يعانون من سوء التغذية هو دون 5 في المائة من

هاجروا إليها مهارات ومعارف وقدرات إبداعية، فأسهما في النمو الاقتصادي وفي توليد الدخل. وشكّلت تحويلات العاملين المهاجرين مصدراً رئيسياً من مصادر الاحتياطي بالعملة الأجنبية في الكثير من البلدان النامية وكانت آثارها كبيرة على الاقتصاد الكلي. كما شكّلت هذه التحويلات عصب الحياة للعديد من الأسر، إذ كانت رافداً لتحسين الدخل والصحة والتعليم. وقد بلغ مجموع التحويلات المسجلة رسمياً على الصعيد العالمي 583 مليار دولار، فتجاوزت مجموع المساعدة الإنمائية الرسمية لعام 2014 بأكثر من أربعة أضعاف، ويتوقع أن تصل إلى 586 مليار دولار في عام 2015. وتشير التوقعات إلى ارتفاع في مجموع التحويلات المالية المسجلة رسمياً إلى البلدان النامية من 436 مليار دولار في عام 2014 إلى 440 مليار دولار في عام 2015¹³. وكانت في طليعة البلدان المتلقية في عام 2014 الهند (70 مليار دولار، أي 4 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي)، تليها الصين (64 مليار دولار، أي أقل من 1 في المائة) ثم الفلبين (28 مليار دولار، أي 10 في المائة)، فالمكسيك (25 مليار دولار، أي 2 في المائة). وتبدو التحويلات المالية أكبر حجماً في بعض دول أوروبا الشرقية ورابطة الدول المستقلة. فنسبة التحويلات المالية في طاجيكستان عادلّت 49

الشكل 2-5

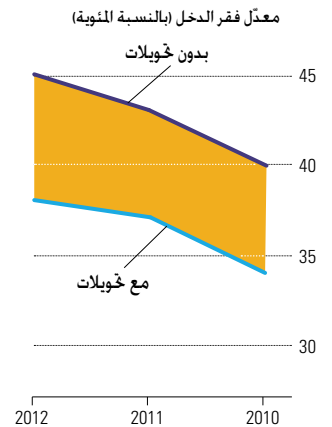
تفكيك دليل التنمية البشرية يكشف عن فوارق تحجبها المتوسطات الوطنية: إثيوبيا



المصدر: UNDP 2015a.

الشكل 2-4

لم يكن فقر الدخل لينخفض في قيرغيزستان لولا التحويلات المالية



ملاحظة: تشير البيانات إلى التحويلات الرسمية فقط. المصدر: بيانات من مسح الأسر المعيشية، إعداد اللجنة الإحصائية الوطنية في قيرغيزستان.

المناطق الريفية والحضرية في جميع أنحاء العالم. فالحصول على المياه في المناطق الريفية تحسّن، غير أنه لم يبلغ معدل التحسن الذي شهدته المناطق الحضرية. ومعدل الحصول على مياه الشرب من مصادر محسنة هو 96 في المائة لسكان المدن مقابل 84 في المائة لسكان الأرياف¹⁹.

يسجل دليل التنمية البشرية قيمة للنساء أدنى منها للرجال في جميع المناطق

ويسجل دليل التنمية البشرية قيمة للنساء أدنى منها للرجال في جميع المناطق (الجدول 1-2)، باستثناء 14 بلداً، منها إستونيا وأوروغواي وبربادوس وبولندا.

ومع أن الثورة الرقمية قدّمت مساهمة كبيرة في التنمية البشرية وغيّرت عالم العمل، كما هو مبين في الفصل 3، تبقى فرص الاستفادة من الثورة الرقمية

الجدول 1-2

قيمة دليل التنمية حسب الجنس في المناطق، 2014

قيمة دليل التنمية حسب الجنس (قيمة دليل التنمية البشرية للإناث / قيمة دليل التنمية البشرية للذكور)	قيمة دليل التنمية البشرية	
	الذكور	الإناث
0.849	0.719	0.611
0.948	0.730	0.692
0.945	0.760	0.719
0.976	0.754	0.736
0.801	0.655	0.525
0.872	0.550	0.480

المصدر: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية.

مجموع السكان في أمريكا اللاتينية، و16 في المائة في جنوب آسيا و23 في المائة في جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى. والأطفال من فئة الخمس الأشد فقراً من السكان يتعرضون لتقرّم النمو أكثر بمرتين من أطفال الخمس الأكثر ثراءً من السكان¹⁵.

في عام 2015، بلغ معدل وفيات الأطفال 11 حالة وفاة لكل 1,000 ولادة حية في شرق آسيا و86 في جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى. وسجّلت أعلى معدلات وفيات الأمهات في جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى (510 حالة وفاة لكل 100,000 ولادة حية)، تليها جنوب آسيا (190)¹⁶. وكان أكثر من نصف سكان العالم الذين يعيشون مع فيروس نقص المناعة البشرية من النساء في عام 2014. وأكثر من 70 في المائة من سكان العالم المصابين يعيشون في جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى. وقد سجّلت المنطقة حوالي 1.4 مليون إصابة جديدة¹⁷. ومن الأطفال غير الملحقين بالمدارس في المرحلة الابتدائية والبالغ عددهم 57 مليون طفل، 33 مليون طفل هم في جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى. وفي البلدان النامية، يتعرض أطفال الأسر الأشد فقراً للبقاء خارج المدرسة أكثر بأربع مرات من أطفال الأسر الغنية¹⁸. وفي شرق آسيا والمحيط الهادئ، وأوروبا وآسيا الوسطى، وأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، تجاوز المعدل الإجمالي للالتحاق بالمدارس في المرحلة الثانوية 80 في المائة، في حين بقي المعدل دون 50 في المائة في جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى. وفرص الحصول على مياه الشرب المأمونة وخدمات الصرف الصحي الأساسية تتفاوت بين

الإطار 1-2

عدم تكافؤ فرص الاستفادة من الثورة الرقمية

- المائة) و1.5 مليار رجل (41 في المائة).
- الشباب والمسنون: في عام 2013، كان الشباب من الفئة العمرية 24 سنة وأقل يشكلون 42.4 في المائة من مجموع سكان العالم، ولكن 45 في المائة من مجموع مستخدمي الإنترنت.
- إنتاج محتوى المواقع على شبكة الإنترنت: تستأثر البلدان المتقدمة بإنتاج محتوى المواقع. ففي عام 2013، بلغت حصتها 80 في المائة من مجموع أسماء النطاقات الجديدة المسجلة. أما حصة أفريقيا من الأسماء المسجلة فكانت أقل من 1 في المائة.

- البلدان المتقدمة والبلدان النامية: في عام 2015، كان النفاذ إلى الإنترنت متاحاً لنسبة 81 في المائة من الأسر في البلدان المتقدمة، مقابل 34 في المائة في البلدان النامية و7 في المائة في أقل البلدان نمواً.
- المناطق الحضرية والريفية: في عام 2015، كانت تغطية الحزمة العريضة عبر تقنية الجيل الثالث متاحة لنسبة 89 في المائة من سكان المدن في العالم مقابل 29 في المائة من سكان الأرياف.
- النساء والرجال: في عام 2013، كان استخدام الإنترنت متاحاً لحوالي 1.3 مليار امرأة (37 في

المصدر: ITU 2015؛ ITU 2013.

متفاوتة، فتحدّ من إمكانيات تأثيرها على حياة الإنسان (الإطار 2-1).
 وضمن البلد الواحد، تُسجل فوارق كبيرة بين مستويات الدخل، والفئات العمرية، والمجموعات الإثنية، وبين المناطق الريفية والحضرية. ففي ماليزيا، كانت حصة العشر الأغنى من السكان 32 في المائة من الدخل القومي، في حين لم تتجاوز حصة العشر الأفقر 2 في المائة في عام 2012.²⁰ وفي نيبال، كان 10 في المائة من طبقة هيل براهمان (الطبقة الاجتماعية العليا) يعيشون في فقر الدخل في عام 2014، مقابل 44 في المائة من طبقة هيل داليت (الطبقة الاجتماعية الدنيا).²¹ وفي عام 2012، كان 43 في المائة من البالغين دون خط الفقر الوطني في جنوب أفريقيا، مقابل 57 في المائة من الأطفال.²² وبلغ انتشار فقر الأطفال أعلى معدلاته بين أشد الأسر فقراً (الشكل 2-6). وفي مولدوفا، لا تزال الفوارق شاسعة بين المناطق الريفية والمناطق الحضرية من حيث الحصول على الخدمات الاجتماعية الأساسية (الشكل 2-7). وفي الجمهورية التشيكية، بلغ معدّل بطالة الذكور 33 في المائة بين العجّر و5 في المائة بين غير العجّر.²³

القصور في التنمية البشرية

إضافة إلى الفوارق في الإنجازات، يبقى القصور واقعاً في العديد من أبعاد التنمية البشرية، يشمل الإمكانيات، ويضيق الفرص، فينال من رفاه الإنسان.

النواقص في دليل التنمية البشرية

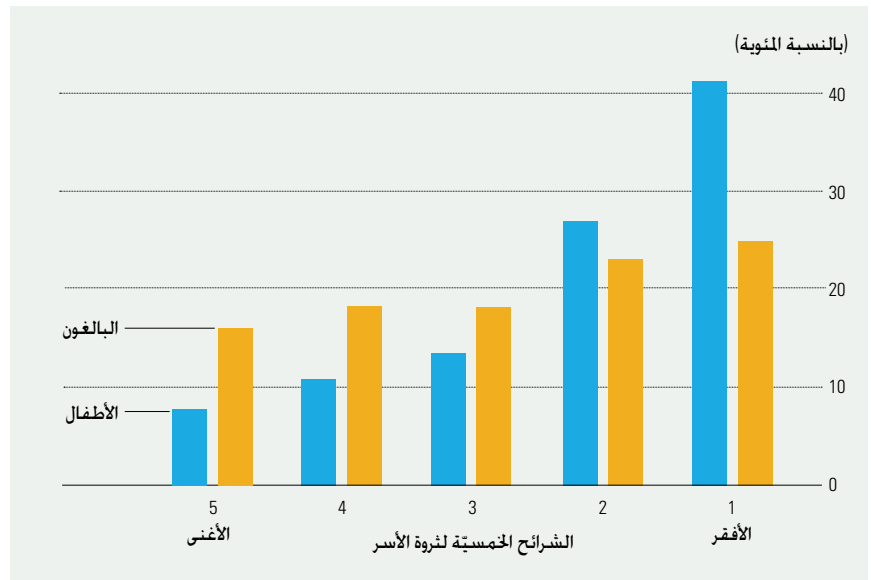
دليل التنمية البشرية هو دليل مركب، الحد الأقصى لقيمته 1.0. وفي عام 2014، بلغ متوسط قيمة الدليل على الصعيد العالمي 0.711، في فارق عن الحد الأقصى قدره 0.289. ومن طرق تحليل تقدم التنمية

متفاوتة، فتحدّ من إمكانيات تأثيرها على حياة الإنسان (الإطار 2-1).

وضمن البلد الواحد، تُسجل فوارق كبيرة بين مستويات الدخل، والفئات العمرية، والمجموعات الإثنية، وبين المناطق الريفية والحضرية. ففي ماليزيا، كانت حصة العشر الأغنى من السكان 32 في المائة من الدخل القومي، في حين لم تتجاوز حصة العشر الأفقر 2 في المائة في عام 2012.²⁰ وفي نيبال، كان 10 في المائة من طبقة هيل براهمان (الطبقة الاجتماعية العليا) يعيشون في فقر الدخل في عام 2014، مقابل 44 في المائة من طبقة هيل داليت (الطبقة الاجتماعية الدنيا).²¹ وفي عام 2012، كان 43 في المائة من البالغين دون خط الفقر الوطني في جنوب أفريقيا، مقابل 57 في المائة من الأطفال.²² وبلغ انتشار فقر الأطفال أعلى معدلاته بين أشد الأسر فقراً (الشكل 2-6). وفي مولدوفا، لا تزال الفوارق شاسعة بين المناطق الريفية والمناطق الحضرية من حيث الحصول على الخدمات الاجتماعية الأساسية (الشكل 2-7). وفي الجمهورية التشيكية، بلغ معدّل بطالة الذكور 33 في المائة بين العجّر و5 في المائة بين غير العجّر.²³

الشكل 6-2

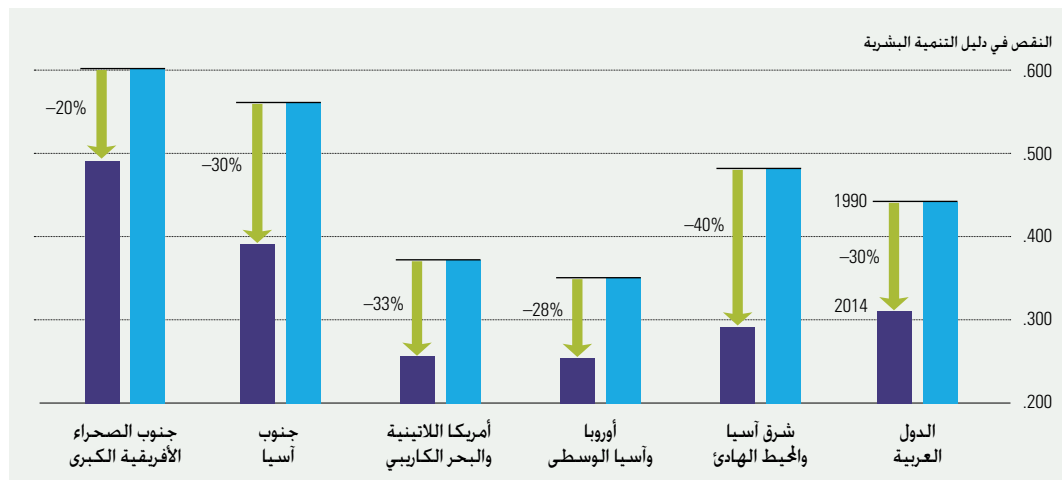
الأطفال في جنوب أفريقيا يتحملون العبء الأكبر من الفقر ويتركز عددهم في أشد الأسر فقراً، 2012



المصدر: Hall 2015.

الشكل 8-2

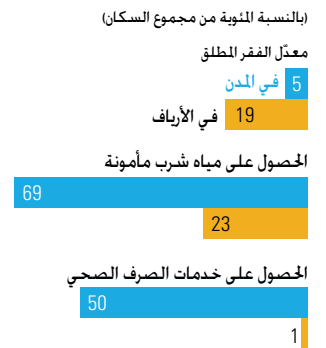
تفوّقت منطقة شرق آسيا والمحيط الهادئ على سائر مناطق البلدان النامية بين عامي 1990 و2014 في تقليص النقص في قيمة دليل التنمية البشرية



المصدر: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية.

الشكل 7-2

الحصول على الخدمات الاجتماعية الأساسية في مولدوفا رهن بمكان السكن في الريف أو في المدينة، 2014



المصدر: UNDP 2014c.

البشرية النظر في كيفية تمكن بعض المناطق من تقليص الفارق عن الحد الأقصى لقيمة الدليل. فمنطقة شرق آسيا والمحيط الهادئ استطاعت تقليص الفارق من 0.484 في عام 1990 إلى 0.290 في عام 2014، أي 0.194 (40 في المائة)، متفوقاً بذلك على سائر مناطق البلدان النامية (الشكل 2-8). وفي جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى تراجع هذا الفارق بنسبة لم تتعد 20 في المائة خلال الفترة نفسها. وتقليص هذا الفارق سيكون من أكبر التحديات التي تواجه التنمية البشرية في الأعوام المقبلة.

الفقر المتعدد الأبعاد

يقتصر القياس التقليدي للفقر على عنصر الدخل. فالفقر المدقع، حسب هذا القياس، هو حالة الأشخاص الذين يعيشون على أقل من 1.25 دولار في اليوم. ولكن الأشخاص قد يحرمون أيضاً من الدراسة، أو يعانون نقصاً في التغذية أو يفتقرون إلى مياه الشرب المأمونة. وهذا المفهوم الأوسع للفقر هو ما يقيسه دليل الفقر المتعدد الأبعاد، وهو متوسط مرجح لعشرة مؤشرات. ويصنّف ضمن فئة الفقر المتعدد الأبعاد كل شخص يعاني من الحرمان في ما لا يقل عن ثلث هذه المؤشرات، ولكل منها مستوى محدد لقياس الحرمان.

ويتضمن تقرير التنمية البشرية منذ عام 2010 تقديرات حول دليل الفقر المتعدد الأبعاد. وتشمل تقديرات الدليل لهذا العام 101 من البلدان (الجدول الإحصائي 6)، وتشير إلى أن 1.5 مليار شخص يعيشون في فقر متعدد الأبعاد. ويتضمن الجدول 2-2 قائمة بالبلدان الخمسة الأولى من حيث ارتفاع نسبة السكان الذين يعيشون في فقر متعدد الأبعاد. أمّا الفقر الشديد (أي الحرمان في أكثر من نصف

الأبعاد)، فيبلغ أعلى معدّلاته في النيجر، وجنوب السودان، وتشاد، وإثيوبيا، وبوركينا فاسو، والصومال، حيث يتجاوز 60 في المائة من السكان، وغينيا بيساو ومالي، حيث يتجاوز 50 في المائة من السكان.

وقيمة دليل الفقر المتعدد الأبعاد هي عبارة عن متوسط وطني، قد يحجب فوارق كبيرة وحالات حرمان متفشية داخل البلد الواحد. ففي الصين، يعيش حوالي 72 مليون شخص في فقر متعدد الأبعاد. ولكن معدّلات انتشار هذا الفقر تختلف بين المقاطعات، وتبلغ في المناطق الريفية مستويات أعلى منها في المناطق الحضرية (الشكل 2-9).

إضافة إلى النظر في دليل التنمية البشرية ودليل الفقر المتعدد الأبعاد، من المجدي تناول العدد المطلق للأشخاص الذين يعيشون في حرمان (الشكل 2-10).

طاقات بشرية هائلة دفيئة

على الرغم من الإنجازات المدهشة في العديد من المجالات، لا تزال الطاقات البشرية الدفيئة كثيرة. ففي عام 2015، بلغ عدد العاطلين عن العمل 204 ملايين شخص في العالم، ومنهم 74 مليوناً من الشباب (من الفئة العمرية 15-24 سنة)²⁴. ويعيش حوالي 830 مليون عامل في مناطق البلدان النامية على أقل من دولارين في اليوم²⁵. ويعيش نصف العاملين مع أسرهم في البلدان النامية على أقل من أربعة دولارات في اليوم²⁶. فلهؤلاء الأشخاص طاقات في العمل لا تزال دفيئة أو لا تُكافأ بالقدر المناسب. وأكثر الفئات تعرضاً لهذه الحالة النساء (لا سيما في العمل المدفوع الأجر) والشباب. فما يُتاح للمرأة من فرص في البحث عن عمل مدفوع الأجر أو في إيجاده، وفي الحصول على عمل آمن، أو تبوؤ

الجدول 2-2

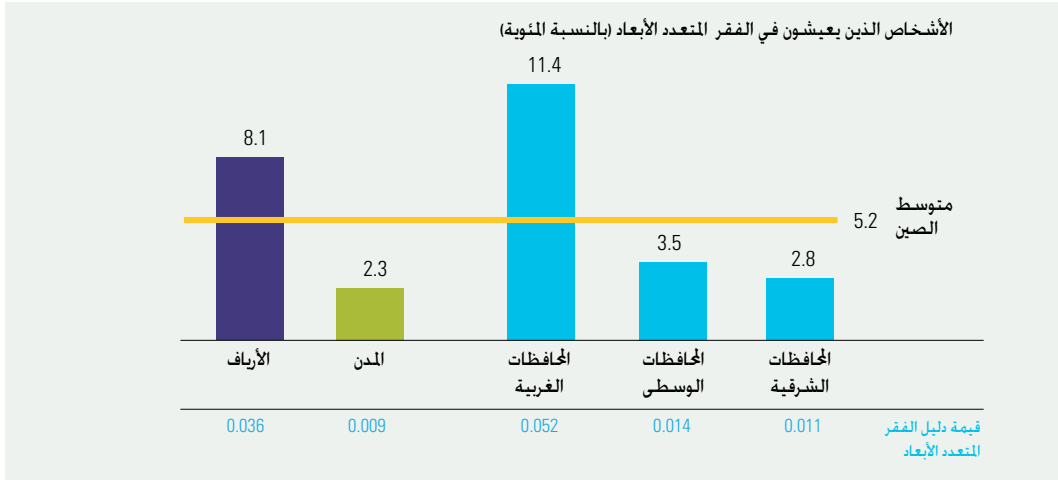
البلدان الخمسة الأولى من حيث ارتفاع نسبة السكان الذين يعيشون في فقر متعدد الأبعاد

البلد	السنة	(بالملايين)	(بالنسبة المئوية)
إثيوبيا	2011	78.9	88.2
نيجيريا	2013	88.4	50.9
بنغلاديش	2011	75.6	49.5
باكستان	2013/2012	83.0	45.6
الصين	2012	71.9	5.2

المصدر: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية باستخدام بيانات من المسوح الديمغرافية والصحية، والمسوح المتعددة المؤشرات للمجموعات، والمسوح الوطنية للأسر المعيشية.

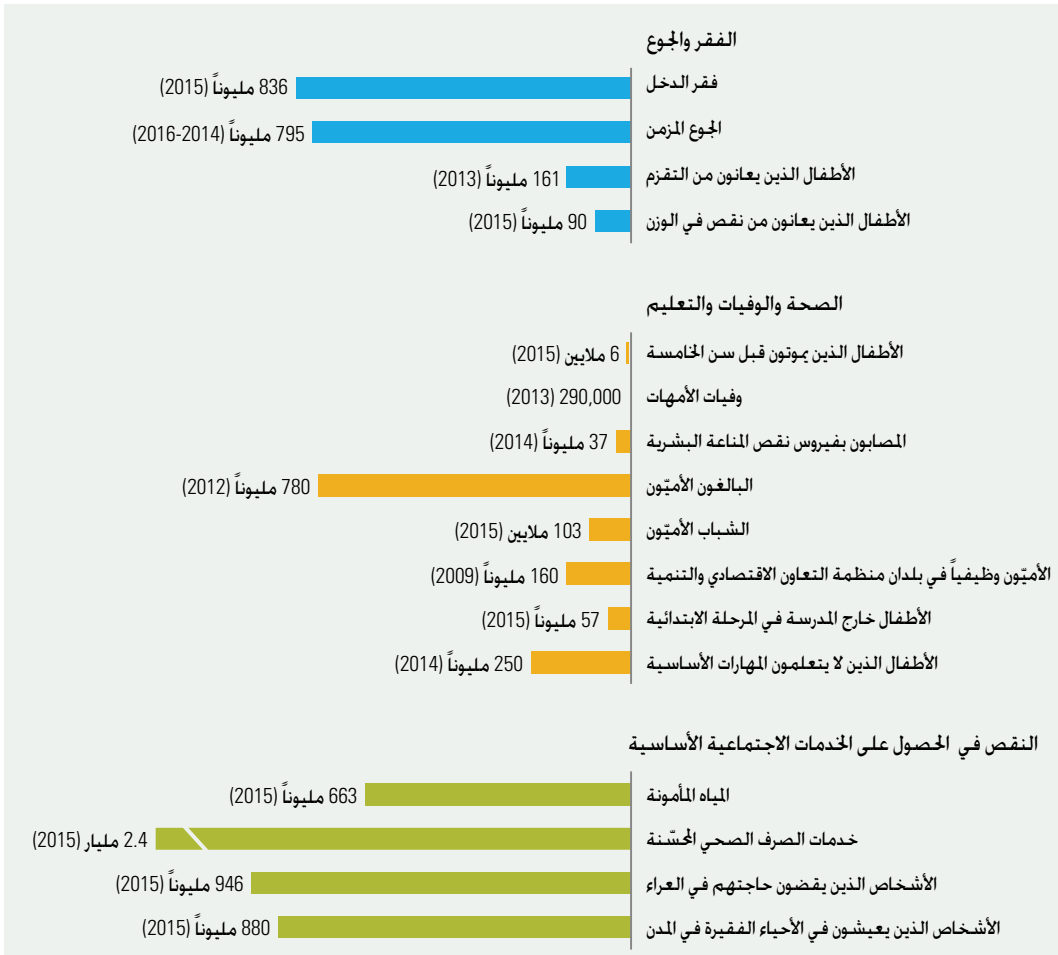
على الرغم من الإنجازات المدهشة في العديد من المجالات، لا تزال الطاقات البشرية الدفيئة كثيرة

معدلات انتشار الفقر المتعدد الأبعاد في المناطق الريفية في الصين أعلى منها في المناطق الحضرية، 2012



المصدر: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات من دراسات حول الأسرة في الصين في عام 2012.

مدى الحرمان في العالم



المصدر: UN 2015b؛ UNAIDS 2015؛ UNESCO 2013a؛ UNESCO 2014.

يعمل أكثر من 1.5 مليار شخص في نمط غير مستقر

مناصب عليا، أقل من الفرص المتاحة للرجل. وعلى الصعيد العالمي، كان معدل مشاركة النساء في القوى العاملة (وهو مقياس للنشاط في سوق العمل) 50 في المائة مقابل 75 في المائة من الرجال في عام 2015²⁷. وفي العام نفسه، بلغت نسبة النساء العاملات 47 في المائة من مجموع النساء في سن العمل (15 سنة وأكثر) مقابل 72 في المائة للرجال. وتعمل 50 في المائة تقريباً من النساء في وظائف غير مستقرة، مقابل 44 في المائة من الرجال²⁸. وعلى الصعيد العالمي، تشغل المرأة 18 في المائة من المناصب الوزارية، و22 في المائة من مقاعد البرلمان، و25 في المائة من الوظائف الإدارية والقيادية²⁹. وفي 32 في المائة من الشركات لا يُسند للمرأة أي منصب في الإدارة العليا³⁰ (الفصلان 4 و6).

وتطول على العاملين فترة البطالة. وحتى في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث يبدو الانتعاش الاقتصادي قوياً، كان 30 في المائة من الباحثين عن عمل في نهاية أيار/مايو 2015 عاطلين عن العمل منذ أكثر من ستة أشهر³¹. وطول فترة البطالة يضرّ بالعاملين والاقتصاد. فعندما يمكث العامل طويلاً من غير عمل، يفقد مهاراته، ويتعذر عليه إيجاد عمل بما يملكه من مهارات. وتدفع البطالة الطويلة (12 شهراً أو أكثر) بالعاطلين عن العمل إلى القطاع غير النظامي، حيث تندي المستوى في الوظائف والإنتاجية. كما تحبط البطالة عزيمته العاملين، فهم يرغبون في العمل، لكنهم يتقاعصون في البحث عنه لأسباب شتى.

ويسجّل نمو التشغيل منذ عام 2011 تباطؤاً سنوياً بنسبة 1.4 في المائة، أي أدنى بكثير من متوسط معدل النمو السنوي البالغ 1.7 في المائة خلال الأعوام التي سبقت الأزمة (2000-2007)³². ولو بقي العالم على المسار الذي كان عليه ما قبل الأزمة، لانضم إلى صفوف العاملين 61 مليون شخص إضافي في عام 2014. أما في الوضع الحالي، فقد يصل عدد الباحثين عن عمل إلى 215 مليون شخص بحلول عام 2018، بعد أن كان 206 ملايين في عام 2014³³.

العمل غير المستقر

على الصعيد العالمي، كان نصف العاملين في عام 2014 فقط يعملون بأجر أو براتب، وتختلف النسبة بين المناطق. وحسب بيانات عن بلدان تغطي 84 في المائة من معدل التشغيل في العالم، يعمل 26 في المائة من العاملين بعقود دائمة، و13 في المائة بعقود مؤقتة و61 في المائة من دون أي عقد. والعمل بدوام

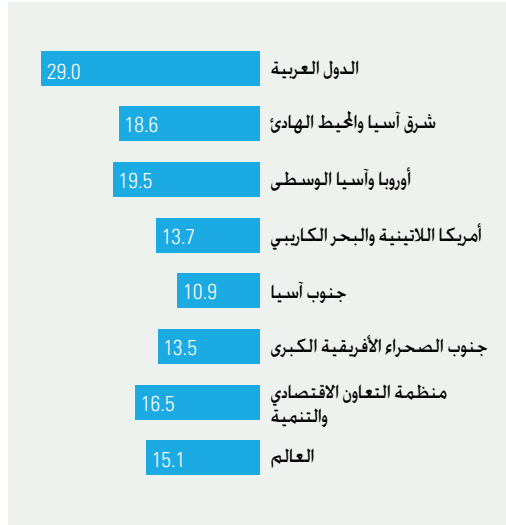
جزئي واسع الانتشار. ففي 86 بلداً تغطي بياناتها 65 في المائة من معدل التشغيل في العالم، يعمل بدوام جزئي أكثر من 17 في المائة من العاملين. ونسبة النساء اللواتي يعملن بدوام جزئي أعلى من نسبة الرجال (24 في المائة مقابل 12 في المائة)³⁴. ويعمل أكثر من 1.5 مليار شخص في نمط غير مستقر، يطال نحو 80 في المائة من فرص العمل في بلدان التنمية البشرية المنخفضة³⁵. ومعظم الذين يعملون بأقل من طاقاتهم ولا يتقاضون من الأجور ما يتناسب مع عملهم هم في القطاع غير النظامي. وفي معظم مناطق البلدان النامية، يستأثر القطاع غير النظامي بحصة تتجاوز نصف حجم العمل غير الزراعي. وتبلغ النسبة أعلى مستوى لها في جنوب آسيا (82 في المائة)، تليها جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى (66 في المائة)، ثم شرق وجنوب شرق آسيا (65 في المائة) وأمريكا اللاتينية (51 في المائة). ويعيش نحو 700 مليون من العاملين في القطاع غير النظامي في فقر مدقع. وفي بلدان كثيرة، يكوّن العمل غير النظامي نسبة كبيرة من الناتج الوطني غير الزراعي، كما في الهند حيث وصلت هذه النسبة في عام 2008 إلى 46 في المائة. وهذه النسبة مرتفعة جداً في بعض بلدان غرب أفريقيا، حيث تتجاوز 50 في المائة في بنن وتوغو والنيجر³⁶.

بطالة الشباب

أكثر من نصف سكان العالم هم اليوم دون سن الثلاثين³⁷. هم أفضل صحةً وتعليماً من آبائهم وأمهاتهم. بإمكانهم الاستفادة من تكنولوجيات الاتصالات الحديثة ووسائل الإعلام لتفعيل مشاركتهم في المجتمع. يتوقعون من العمل الكثير، لكن الكثيرين منهم لا يجدون هذا العمل. وفي عام 2015، كان عدد العاطلين عن العمل من الشباب (15-24 سنة) 74 مليون شخص³⁸. وقد بلغت نسبة بطالة الشباب إلى الكبار ذروة لم تشهدها من قبل، ولا سيما في الدول العربية وفي أجزاء من جنوب أوروبا وأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي³⁹. ففي عام 2014، تخطى معدل البطالة بين الشباب معدل بطالة الكبار بحوالي 3.4 مرات في إيطاليا، ونحو 3 مرات في كرواتيا، وما يقرب من 2.5 مرة في البرتغال والجمهورية التشيكية وسلوفاكيا. وكان معدل بطالة الشباب في هذه البلدان مرتفعاً أيضاً بالأرقام المطلقة، حيث سجّل 53 في المائة في إسبانيا، و46 في المائة في كرواتيا، و35 في المائة في البرتغال، و30 في المائة في سلوفاكيا⁴⁰.

أكثر من نصف سكان العالم هم اليوم دون سن الثلاثين

معدل بطالة الشباب هو الأعلى في الدول العربية، 2008-2014



المصدر: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى ILO 2015e.

الإطار 2-2

تأثير بطالة الشباب المزمنة

لا تقتصر معاناة الشباب الذين تطول بهم حالة البطالة على الضائقة المالية فحسب، بل يخسرون مهاراتهم، ومعها احتمالات حصولهم على عمل في المستقبل. وقد تُفقد البطالة الشباب تقديرهم لأنفسهم، فيخسرون رفاهم ورفاه أسرهم. وتتل بطالة الشباب من إمكانات البلد الاقتصادية إذ لا يستخدم إمكانات الأفراد كاملة. وإضافة إلى ذلك، تزرع البطالة التماسك الاجتماعي، وتؤدي إلى ارتفاع معدلات الجريمة والعنف وتأجيج الاضطرابات الاجتماعية، فتهدد سلامة مجتمعات بأكملها.

وأظهرت دراسة أجريت على 69 بلداً أن الحرمان من العمل يمس بجوهر الديمقراطية، لا سيما في نظر العاطلين عن العمل لفترات طويلة. ففي شمال أفريقيا، أدى تأجيل الانتقال من سن الشباب إلى سن الرشد إلى تأجيج حالات الاستياء والاضطراب. وفي الصومال، حيث يبلغ معدل بطالة الشباب 67 في المائة، جعلت مشاعر الإقصاء الاجتماعي والتهميش المالي من الشباب فريسة للمجموعات المتطرفة وللتجنيد في صفوفها.⁴²

UNDP 2012c, 2. Altindag and Mocan 2010. 1
المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

في عام 2015، كان عدد العاطلين عن العمل من الشباب (15-24 سنة) 74 مليون شخص

ومعدل بطالة الشباب في الدول العربية هو الأعلى، حيث عدد الوظائف المستحدثة في الكثير منها لا يكفي لتشغيل قوى عاملة لا تنفك تتقدم في التحصيل العلمي (الشكل 2-11). فبين عامي 1995 و2006، وصل عدد المتخرجين من الجامعات في مصر إلى 5 ملايين، بينما لم يتجاوز عدد الوظائف المستحدثة في قطاعات الخدمات الكثيفة المهارات 1.8 مليون وظيفة (باستثناء قطاعات البناء وتجارة الجملة والتجزئة)⁴¹.

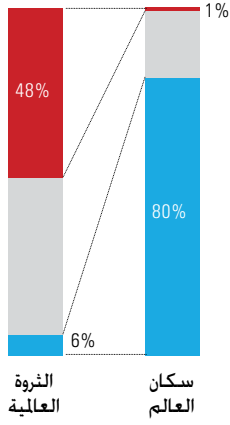
ولا تقتصر بطالة الشباب على البلدان الفتية. ففي بلدان هامة مثل إسبانيا واليونان، أكثر من نصف الشباب الناشطين اقتصادياً هم عاطلون عن العمل. والوضع يزداد سوءاً بفعل استمرار الارتفاع في معدلات التسرب من الدراسة. فنسبة المتسربين من الدراسة في سن مبكرة تصل إلى 28 في المائة من السكان من الفئة العمرية 18-24 سنة في إسبانيا، و14 في المائة في منطقة الاتحاد الأوروبي⁴². والشباب العاملون الذين لا يملكون مهارات تقلّ حظوظهم في إيجاد عمل بدوام كامل في الاقتصاد النظامي.

ويبدو أنّ بطالة الشباب، التي تفاقمت بفعل الأزمة المالية في عام 2008 والركود الاقتصادي العالمي، ستستمر بفعل بطء النمو بعد الأزمة. وبين عامي 2012 و2020، يتوقع أن يدخل سوق العمل 1.1 مليار من الشباب الباحثين عن عمل، الكثير منهم في جنوب آسيا وجنوب الصحراء الأفريقية الكبرى⁴³. ويُلاحظ عدم توافق بين المهارات المطلوبة والمهارات المتوفرة، يُعزى إلى ارتفاع نسبة الشباب من غير الحاصلين على تعليم أو تدريب وغير المنخرطين في العمل. ومن نتائج هذه الظاهرة ارتفاع معدلات بطالة الشباب، كما في إسبانيا، حيث تجاوز معدل البطالة في صفوف الشباب 50 في المائة في أوائل عام 2015⁴⁴. وتواجه البلدان النامية العديد من هذه القضايا، ولكن عليها أن تستوعب في التشغيل أعداداً أكبر من الشباب، ليس فقط من أصحاب المهارات العالية والدراسة في التكنولوجيا، ولكن العدد المتزايد من الشباب ذوي المهارات المحدودة الذين سيكونون من الضروري استيعابهم في الزراعة والخدمات الأساسية.

والعمل المؤقت في حالة العديد من العاملين الشباب هو الطريق الوحيدة إلى دخول الاقتصاد النظامي. ويبقى مزاولو هذا النوع من العمل عرضة للتسريح لأن العديد من البلدان، ولا سيما في أوروبا، تعطي الأولوية في حماية الوظائف للعاملين الدائمين من الأكبر سناً. ومنذ بداية الأزمة، شهدت بلدان عديدة ارتفاعاً حاداً في نسبة الشباب

الشكل 2-12

لا يملك حوالي 80 في المائة من سكان العالم سوى 6 في المائة من الثروة العالمية، 2014



المصدر: Oxfam 2015

وبين عامي 1990 و2010، ازداد التفاوت في الدخل بنسبة 11 في المائة في البلدان النامية في المتوسط بعد حساب حجم السكان. وتعيش غالبية الأسر في البلدان النامية، أي أكثر من 75 في المائة من السكان، في مجتمع يشهد من التفاوت في الدخل أكثر مما كان سائداً في التسعينات. والتفاوت في الدخل هو أيضاً قضية خطيرة في البلدان المتقدمة. فبين التسعينات وعام 2010، ازداد التفاوت في دخل الأسر بنسبة 9 في المائة في البلدان المرتفعة الدخل⁴⁸. ومع أن التفاوت في الدخل بين الأسر ارتفع في العديد من البلدان، تشير بعض التقديرات إلى انخفاض على مستوى العالم، نتيجة للتقارب في متوسط الدخل بين المناطق النامية والمناطق المتقدمة⁴⁹.

ويمكن قياس التفاوت بدليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة. ويُطرح كل عنصر من عناصر الدليل حسب مدى عدم المساواة فيه. وقيمة دليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة هي أقل بنسبة 33 في المائة من قيمة دليل التنمية البشرية الأصلي في جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى، وأقل بنسبة تتجاوز 25 في المائة في جنوب آسيا والدول العربية (الجدول 2-3). وفي أربعة بلدان هي جزر القمر وجمهورية أفريقيا الوسطى وسيراليون وناميبيا، قيمة دليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة أقل من الدليل الأصلي بنسبة 40 في المائة. وفي 35 بلداً آخر، يسجل دليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة قيمة أقل من الدليل الأصلي بنسبة تتراوح بين 30 و40 في المائة.

وقد سجلت زيادة كبيرة في الشريحة العليا من توزيع الدخل. فبين عامي 1976 و2011، ارتفعت حصة أغنى 1 في المائة من السكان في الولايات المتحدة الأمريكية من 9 إلى 20 في المائة من مجموع الدخل السنوي. وبين عامي 1980 و2007، ارتفعت حصة أغنى 1 في المائة من السكان في المملكة

خارج نطاق العمل والتعليم والتدريب⁴⁵. والواقع أن مشاركة الشباب في القوى العاملة تتناقص في كل مكان. ومن نتائج تدهور هذه المشاركة وارتفاع بطالة الشباب قلة المساهمة في البرامج التقاعدية وتأخرها. وقد يفقد الاقتصاد أيضاً جيلاً من العاملين إذا طالت البطالة المرتفعة بين الشباب من غير معالجة (الإطار 2-2).

وفي عام 2012، كان حوالي 21 مليون شخص في جميع أنحاء العالم يزاولون نوعاً من أنواع العمل بالإكراه، يتعرض 14 مليوناً منهم للاستغلال في العمل و4.5 ملايين للإباحية (الفصل 1)⁴⁶. وقد بلغ عدد الأطفال العاملين 168 مليون طفل⁴⁷. وفي هذا الواقع هدرٌ لطاقت التنمية البشرية.

تحديات جاثمة أمام التنمية البشرية

لا تقتصر تحديات التنمية البشرية على التفاوت في التقدم، وانتشار الحرمان، وهدر الإمكانات البشرية. فمن التحديات ما يلوح داهماً في الأفق، كتفاقم عدم المساواة وتغير المناخ، ومنها ما يتغير طبيعياً ونطاقاً، مثل الصدمات والتقلبات والمخاطر التي تحدث بالأمن البشري، ومنها ما ينذر بانعكاسات لم تتضح ملامحها الكاملة بعد، كالنمو السكاني والتوسع العمراني والأوبئة.

تفاقم عدم المساواة

في الأعوام الأخيرة، ترافق ارتفاع مستويات الدخل في جميع أنحاء العالم مع اتساع الفوارق في توزيع الدخل والثروة والفرص. ويمكن قياس عدم المساواة في الدخل بمعامل جيني الذي تتراوح قيمته بين صفر (حيث المساواة التامة بين الجميع) و1 (حيث يستأثر شخص واحد بكامل الثروة).

الجدول 2-3

دليل التنمية البشرية ودليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة في مناطق معينة، 2014

قيمة دليل التنمية البشرية	قيمة دليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة	الخسارة بسبب عدم المساواة (بالنسبة المئوية)	منطقة
0.518	0.345	33.3	جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى
0.607	0.433	28.7	جنوب آسيا
0.686	0.512	25.4	الدول العربية
0.748	0.570	23.7	أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي

المصدر: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية.



عدم المساواة وأسواق العمل

لكن أسواق العمل، حسبما علمتنا التجارب منذ قرن مضى، لا تنشأ من نفسها. هي من صنع الناس. ويبقى السؤال حول كيفية تنظيمها والجهة المستفيدة منها. وفي أواخر القرن التاسع عشر، كان تنظيمها لصالح قلة قليلة من النخبة. وبحلول منتصف القرن العشرين أصبح تنظيمها لصالح الأغلبية. وخلال الأعوام الثلاثين التي تلت نهاية الحرب العالمية الثانية، تضاعف حجم الاقتصاد ومعه أجور معظم الأمريكيين، وترافق مع تحسن في ساعات وظروف العمل. ولكن أجور الأمريكيين في حال من الركود منذ عام 1980، مع أنّ حجم الاقتصاد تضاعف (بعد الكساد الكبير). وقد تدهورت مستحقاتهم وظروف عملهم. وهذا ليس لأن معظم الأمريكيين لا يستحقون الأفضل. فالواقع أن إنتاجية العامل أعلى من أي وقت مضى. بل لأن الشركات الكبرى وول ستريت والأفراد الأثرياء اكتسبوا نفوذاً سياسياً يمكنهم من تنظيم السوق بطرق تتيح لهم زيادة ثروتهم على حساب معظم الأمريكيين. ومن هذه الطرق الاتفاقات التجارية التي تحمي الملكية الفكرية للشركات الكبرى والأصول المالية لول ستريت، ولا تحمي وظائف الأمريكيين وأجورهم. إجراءات تحمي مصارف وول ستريت وكبار المديرين التنفيذيين وحملة الأسهم عندما لا يستطيعون دفع ما يتوجب عليهم، ولكنها لا تحمي أصحاب المنازل المرهونة الذين لا يستطيعون دفع مستحقات الرهن. حماية من الإفلاس للشركات الكبرى بالغاء ديونها، بما في ذلك عقود العمل. ولا حماية من الإفلاس لخريجي الجامعات العاجزين عن تسديد ديون الدراسة. تساهل في مكافحة الاحتكار حيال شركات أمريكية كبيرة مثل Big Cable (Comcast, AT&T, Time-Warner) و Big Tech (Amazon, Google) و Pharma ومصارف وول ستريت الكبرى وكبار تجار التجزئة (Walmart). ولا تساهل مع النقابات العمالية. فالعاملون الذين يحاولون إنشاء نقابات يتعرضون للتسريح بدون محاسبة، ويزداد عدد الولايات التي تعتمد ما يسمى بقوانين «الحق في العمل» التي تقوّض نفوذ النقابات. ويبدو أننا في ردة سريعة إلى ما كنا عليه في أواخر القرن التاسع عشر. فما الذي يحول المسار هذه المرة؟

روبرت رايبخ

وزير العمل السابق للولايات المتحدة الأمريكية

شاع في أواخر القرن التاسع عشر مفهوم «حرية التعاقد»، الذي فُسّر بأنه أي اتفاق بين أصحاب العمل والعمال يحظى بالقبول الطوعي بين الطرفين. وتتوقف قيمة العاملين عند قيمة الأجور التي يتفاوضونها في سوق العمل. وإذا أُرهِقوا في المعامل طيلة 12 ساعة في اليوم في أسوأ الظروف في ظل عدم وجود بدائل، فلا مشكلة في ذلك. ألم يوافقوا «طوعاً» على هذه الشروط؟ وكان الزمن زمن استنثار القلّة بالثروة وأسر الكثرة في دوامة البؤس. زمن الفساد، إذ جاد الميسورون بأكياس من الأموال على مشرّعين مطيعين. وبعد عقود من الصراع العمالي والاضطراب السياسي، جاء القرن العشرون بمفهوم مفاده ضرورة إخضاع الرأسمالية للحد الأدنى من الأخلاق والإنصاف، أي السلامة في مكان العمل، والحد الأدنى للأجر، والحد الأقصى لساعات العمل (ودفع أجر الساعة ساعة ونصف في العمل الإضافي)، وحظر عمل الأطفال. وتعلمنا أيضاً أن الرأسمالية تفترض توازناً عادلاً في القوى بين الشركات الكبرى والعمالين. وقد حققنا ذلك من خلال قوانين مكافحة الاحتكار التي تحد من قدرة الشركات العملاقة على فرض إرادتها، وقوانين العمل التي تسمح للعاملين بالتنظيم والمفاوضة الجماعية. وفي خمسينيات القرن الماضي، عندما كان 35 في المائة من العاملين في القطاع الخاص في الولايات المتحدة الأمريكية منتسبين إلى نقابات عمالية، كان باستطاعتهم التفاوض على أجور وظروف عمل تتجاوز ما يقدمه أصحاب العمل طوعاً. واليوم تبدو أمريكا في حال ردة إلى القرن التاسع عشر. فالشركات تحوّل العمل بدوام كامل إلى أنماط عمل بعقود مؤقتة، وبالتعاقد والعمل الحر، بحيث يصبح العاملون خارج نطاق تدابير الحماية التي وضعت منذ عقود. في المقابل تحقق الشركات الكبرى ومصارف وول ستريت ازدهاراً غير مسبوق. وتقلصت عضوية العاملين في القطاع الخاص في النقابات العمالية إلى ما دون 7 في المائة. لذلك ليس من المستغرب أننا عدنا نسمع بمقولة حصر قيمة العاملين بما لا يتجاوز ما تحدده سوق العمل.

العاملين 20 في المائة من الدخل القومي، والوضع مشابه في جنوب أفريقيا⁵¹. ويؤثر التفاوت المتزايد في الدخل في الاقتصادات على العاملين، وهذا

المتحدة من 7 إلى 13 في المائة من مجموع الدخل السنوي⁵⁰. وسجلت بعض البلدان النامية أنماطاً مماثلة. وفي كولومبيا، يتلقى أغنى 1 في المائة من

الشكل 2-13

في بلدان التنمية البشرية المنخفضة، عامل فتوة السكان هو المسبب الرئيسي لارتفاع نسبة الإعالة، 2014



المصدر: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى UNDESA 2013b.

ومن أبعاد النمو السكاني توسع الطبقة الوسطى الكبيرة الحجم في العالم، أي الأسر التي يتراوح نصيب الفرد فيها من الإنفاق اليومي بين 10 و100 دولار (بمعادل القوة الشرائية)⁵⁷. ويتوقع أن تضم هذه الطبقة 4.9 مليارات شخص بحلول عام 2030، أي حوالي 57 في المائة من سكان العالم، 3.2 مليارات في آسيا والمحيط الهادئ، معظمهم في الصين والهند. ويتوقع أن يبلغ استهلاك الطبقة الوسطى في البلدان العشرة التي تضم أكبر عدد من السكان ضمن هذه الطبقة (الاتحاد الروسي، وألمانيا، وإندونيسيا، والبرازيل، والصين، وفرنسا، والمكسيك، والهند، والولايات المتحدة الأمريكية، واليابان) 38 تريليون دولار في عام 2030⁵⁸. ولهذه التحولات انعكاسات كبيرة على أنماط الاستهلاك والمستويات المعيشية لنسبة كبيرة من سكان العالم، وكذلك على الاستدامة البيئية وغيرها من أبعاد التنمية البشرية.

وبفضل التقدم التكنولوجي في مجالات الطب والتغذية والصرف الصحي، أصبح السكان في معظم البلدان يعيشون حياة أطول، إذ يسهم التقدم في تحسين الخدمات الاجتماعية الأساسية كماً ونوعاً، ولا سيما في البلدان الفقيرة. وعلى مدى العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، ازداد متوسط العمر المتوقع عند الولادة في العالم أكثر من ثلاث سنوات⁵⁹. وطول العمر مؤشر إيجابي للتنمية البشرية، ولكنه يطرح قضايا جديدة على مستوى السياسة العامة بشأن العمل والرعاية الصحية والضمان الاجتماعي، وكذلك سن التقاعد والمعاشات التقاعدية. وهي مواضيع يتناولها الفصلان 3 و6.

ونتيجة لطول العمر وانخفاض معدل الخصوبة، تزايد نسبة المسنين من السكان فترتفع نسبة إعالة المسنين، وهي نسبة عدد الأشخاص الذين بلغوا من العمر 65 سنة وأكثر إلى عدد الأشخاص الذين هم في سن العمل (من الفئة العمرية 15-64 سنة). وفي البلدان النامية، بلغت هذه النسبة 10 في المائة في عام 2015. ويتوقع أن ترتفع إلى 47 في المائة في عام 2050⁶⁰. ومع أن الشيخوخة ظاهرة عالمية، تختلف مراحلها بين البلدان باختلاف مستويات التنمية ومراحل التحول الديمغرافي (الشكل 2-13). ففي بلدان التنمية البشرية المنخفضة، عامل فتوة السكان (الأطفال دون سن 15 سنة) هو المسبب الرئيسي لارتفاع نسبة الإعالة. وفي بلدان التنمية البشرية المرتفعة جداً، الضغوط الديمغرافية متقاربة بين السكان المسنين والشباب، ولكن حجم فئة المسنين سيطغى في وقت قريب.

ما أثاره وزير العمل السابق في الولايات المتحدة الأمريكية البروفسور روبرت رايب في مساهمته الخاصة (الإطار الموقَّع باسمه).

وفي الثروة العالمية تفاوت كبير. والواقع أن نخباً قليلة تستأثر بالحصة الكبرى. ففي عام 2014، بلغت حصة أغنى 1 في المائة من السكان 48 في المائة من الثروة العالمية، ومن المتوقع أن تتجاوز 50 في المائة في عام 2016⁵². ولا يملك حوالي 80 في المائة من سكان العالم سوى 6 في المائة من الثروة العالمية (الشكل 2-12). وتعاود ملكية 80 فرداً فقط مجتمعين ما يملكه أفقر 3.5 مليارات شخص من سكان العالم. وقد أصبح هذا الحد من عدم المساواة مشكلة خطيرة على الكفاءة الاقتصادية كما على الاستقرار الاجتماعي⁵³.

ولا يقتصر عدم المساواة على الدخل، بل هو ظاهرة منتشرة على صعيد الفرص، ولا سيما في التعليم. ففي أواخر العقد الأول من الألفية الثالثة، كان لأطفال الخمس الأغنى في جنوب آسيا حظوظ لإتمام مرحلة التعليم الابتدائي أكثر بمرتين من حظوظ أطفال الخمس الأشد فقراً⁵⁴.

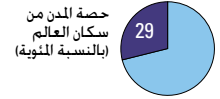
وكذلك في الصحة. ففي أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي وفي شرق آسيا الأطفال في الخمس الأفقر من السكان يتعرضون للوفاة قبل سن الخامسة أكثر بثلاث مرات من الأطفال في شريحة الخمس الأغنى. وتتسع الفوارق في الأوضاع الصحية بين المناطق الحضرية والمناطق الريفية. ففي أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، معدل وفيات الأطفال أعلى بمقدار الثلث في المناطق الريفية منه في المناطق الحضرية⁵⁵.

النمو السكاني وتركيبه السكاني

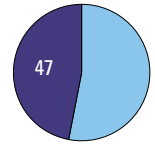
بين عامي 2015 و2050، يتوقع أن يرتفع عدد سكان العالم من 7.3 إلى 9.6 مليارات نسمة. وسيتركز معظم هذا النمو في البلدان النامية، التي ستسجل زيادة من 6.0 إلى 8.2 مليارات نسمة. ويُعزى هذا النمو، بجزء كبير منه، إلى ارتفاع معدلات الخصوبة في 15 بلداً، معظمها من أقل البلدان نمواً في جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى. وبحلول عام 2050، يتوقع أن تضم مناطق البلدان النامية 85 في المائة من سكان العالم⁵⁶. وللنمو السكاني انعكاسات كبيرة على التنمية البشرية، وأثار مباشرة على حياة النساء والفتيات، ولا سيما وضعهن في القوى العاملة، والوظائف، وأعمال الرعاية والحماية الاجتماعية، التي يتناولها الفصلان 4 و6. والشيخوخة هي أيضاً قضية هامة.

كان ثلث سكان العالم يعيشون في المدن في عام 1950 ونصفهم في عام 2000، ويتوقع أن تتجاوز النسبة الثلثين في عام 2050

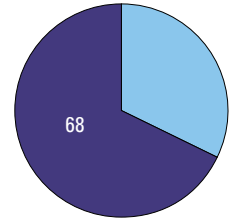
سكان المدن في عام 1950 - 1.2 مليار



سكان المدن في عام 2000 - 2.6 مليار



سكان المدن في عام 2050 - 6.2 مليارات



المصدر: WEF 2015.

احتمالات انتشار الأمراض المعدية مثل الكوليرا والإسهال، ولا سيما بين الأطفال⁶⁶. ويسبب التوسع العمراني فوارق في المداخل والفرص، ليس فقط بين المناطق الريفية والمناطق الحضرية، ولكن أيضاً بين الفئات الاجتماعية والاقتصادية في المدن، فيؤجج التوترات الاجتماعية⁶⁷.

الأمن البشري

تتعرض التنمية البشرية لمخاطر من مصادر عديدة. ففي عام 2014، شهد العالم صراعات وحالات عنف وانتهاكات لحقوق الإنسان انتشرت على نطاق واسع وأدت إلى تشريد أعداد ضخمة من السكان داخل بلدانهم وخارجها. وفي أواخر عام 2014، ناهز عدد النازحين 60 مليون شخص، وهو أعلى رقم يسجله العالم منذ الحرب العالمية الثانية. ولو كان هؤلاء الأشخاص أمة، لحلت في المرتبة الرابعة والعشرين في قائمة أكبر البلدان في العالم. وتنتشر الصراعات في أوكرانيا وباكستان وجمهورية الكونغو الديمقراطية والجمهورية العربية السورية وجنوب السودان والعراق ونيجيريا⁶⁸.

وكان ثلث الستين مليوناً من اللاجئين أو طالبي اللجوء، وأكثر من 38 مليوناً من النازحين داخل بلدانهم. واستناداً إلى البيانات المتاحة، يشكل الأطفال نصف مجموع اللاجئين في العالم، وهي أعلى نسبة منذ 10 سنوات. وكان مصدر هذه الزيادة ارتفاع عدد الأطفال اللاجئين من أفغانستان والجمهورية العربية السورية والصومال⁶⁹.

وبين عامي 2000 و2013، ازداد حجم الخسائر في الأرواح بفعل التطرف في العنف، أي أعمال إشاعة الرعب بين الناس، ضمن مجموعة من الأشخاص، أو وسط أفراد، من 3,361 إلى 17,958 ضحية⁷⁰. وشن تنظيم الدولة الإسلامية في العراق والشام والجماعات المسلحة التابعة له هجمات وحشية على المدنيين في تركيا والجمهورية العربية السورية والعراق وبلدان أخرى، ومارس القتل والاعتصاب والاسترقاق الجنسي، والتعذيب، والإكراه على التحول الديني وتجنيد الأطفال. وقام تنظيم بوكو حرام بأعمال خطف واعتداء ضد المدنيين في بنن، وتشاد، والكاميرون، والنيجر، ونيجيريا، وقام مسلحو حركة الشباب بهجمات مماثلة في الصومال وكينيا. وارتكب فظائع بحق الإنسانية جيش الرب للمقاومة، وهو جماعة دينية مسلحة منشأها أوغندا وتنشط في جمهورية أفريقيا الوسطى وجمهورية الكونغو الديمقراطية وجنوب السودان.

يشهد العالم تحولاً غير مسبوق من حياة الريف إلى المدن. ففي عام 1950، كان ثلث سكان العالم يعيشون في المدن، وقارب هذا العدد النصف في عام 2000، ويتوقع أن يتجاوز الثلثين في عام 2050 (الشكل 2-14). وهذه الزيادة السريعة ستتركز في البلدان النامية. ويتوقع أن يسجل التوسع العمراني أعلى معدلاته في أفريقيا وآسيا حيث لا يزال حتى اليوم محدوداً مقارنة بمناطق أخرى من العالم. فيتوقع أن يرتفع عدد السكان في المناطق الحضرية في أفريقيا من 40 إلى 56 في المائة بحلول عام 2050، وفي آسيا من 48 إلى 64 في المائة⁶¹.

ومن العوامل التي تسهم في التوسع العمراني في البلدان النامية النزوح من الأرياف إلى المدن بدافع البحث عن فرص أفضل للعمل («عوامل الجذب»). وتشهد الصين أوسع حركة نزوح من الأرياف إلى المدن، حيث 275 مليون شخص، أي أكثر من ثلث القوى العاملة، هم من العاملين النازحين من الريف⁶². وفي العديد من البلدان النامية، ينزح السكان من الأرياف إلى المدن لأسباب كالكوارث الطبيعية (مثل الفيضانات)، وتدهور الأراضي والتصحر، تجعل العمل في الزراعة صعباً («عوامل الدفع»). ويهجر السكان بأعداد كبيرة المناطق المنكوبة بالجفاف في شمال شرق البرازيل إلى الأحياء الفقيرة في ريو دي جانيرو⁶³.

ويحتمل أن يسهم التوسع العمراني في تحسين الرفاه الاقتصادي للمجتمعات. فأكثر من نصف سكان العالم يعيشون في المدن وينتجون أكثر من 80 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي العالمي⁶⁴. وقد تحسنت صحة سكان المدن في معظم البلدان، بعد توسيع إمكانات الحصول على التعليم والرعاية الصحية، وتحسن الظروف المعيشية، وخدمات الصحة العامة الموجهة. وتختزن المدن وعوداً بتحقيق رفاه الإنسان⁶⁵.

ولكن التوسع العمراني يطرح تحديات أمام التنمية البشرية. فهو مصدر ضغط على البنى الأساسية في المدن، ولا سيما على الإسكان، والكهرباء، ومياه الشرب والصرف الصحي، وقد يؤثر سلباً على نوعية حياة السكان. وقد يكون 40 في المائة من التوسع العمراني في العالم في أحياء فقيرة، حيث تنتسج الفوارق الاقتصادية وتسود الظروف غير الصحية. ويفتقر 700 مليون من سكان الأحياء الفقيرة في المدن إلى المرافق الصحية الكافية، وهي مشكلة تكفي، في ظل شح مياه الشرب المأمونة، لتزيد من

يتحطم بعد. وتتغير الأدوار النمطية للجنسين في العديد من المجتمعات، وكذلك تقاسم المسؤوليات ضمن الأسرة.

ولكن تمكين المرأة يتعثر بفعل عوامل مترابطة في كل مجال من مجالات الحياة. فهي تصطدم بمعتقدات اجتماعية وتقاليد وقيم ثقافية لا تخلو من التحيز ضدها. كما تتعرض للتمييز في الهياكل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، وكذلك في السياسات والمؤسسات والاستراتيجيات. وكثيراً ما تصطدم بعوائق الأمن الجسدي، الماثلة في الواقع وفي الذهن.

والعنف ضد المرأة، بما في ذلك العنف المنزلي، واقع في كل المجتمعات، في جميع الفئات الاجتماعية والاقتصادية، وعلى اختلاف مستويات التعليم. فوفقاً لاستعراض عالمي أجري في عام 2013، كانت امرأة من كل ثلاث نساء (35 في المائة) تتعرض لعنف جسدي أو جنسي إما على يد الشريك أو غير الشريك⁷⁵. وفي بعض البلدان، ترتفع هذه النسبة إلى 70 في المائة⁷⁶. وفي الكثير من الأحيان، يبقى هذا العنف صامتاً، ولا يبلغ عنه للشرطة. وأظهرت مقابلات شملت 42,000 امرأة في 28 دولة عضواً في الاتحاد الأوروبي أنّ 14 في المائة من النساء فقط أذنن بالتعرض لأخطر حادث عنف على يد الشريك، و13 في المائة فقط أذنن بالتعرض لأخطر حادث عنف على يد غير الشريك⁷⁷.

ولهذا العنف تأثير على تمكين المرأة. ويصعب قياس أثره على التنمية البشرية، ولكنّ الجهود تبذل لتحديد ما يترتب عليه من تكاليف مالية. ففي أستراليا، قدرّت التكاليف الناجمة عن العنف المنزلي وغير المنزلي ضد النساء والأطفال بمبلغ قدره 14 مليار دولار أسترالي في السنة. وفي فييت نام، تبلغ التكاليف الناجمة عن العنف المنزلي ضد المرأة حوالي 1.4 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي، من أجور ضائعة وإنفاق من الأموال الخاصة لمعالجة انعكاسات العنف على الصحة، وتؤدي إلى خسائر إجمالية بنسبة 1.8 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي⁷⁸.

الصدّات والمخاطر

في الكثير من المجتمعات، ولا سيّما الفقيرة منها، تكون التنمية البشرية عرضة لصدّات ومخاطر من أزمات اقتصادية ومالية، وارتفاع أسعار الأغذية وانعدام الأمن الغذائي، وارتفاع أسعار الطاقة، والانتشار المفاجئ للمخاطر الصحية والأوبئة. وجميع هذه العوامل تبطئ التنمية البشرية أو تعوقها،

والناس الذين يتهددهم العنف والتطرف والصراع لا يفقدون حريتهم وحسب بل فرصهم في تطوير قدراتهم. فبتدهور البنى الأساسية، المادية منها والاجتماعية، تضيق أمامهم فرص كسب العيش والحصول على الخدمات الصحية والتعليم. وقد يدفع الخوف الآباء والأمهات إلى إبقاء أطفالهم خارج المدرسة، حرصاً على سلامتهم الجسدية والجنسية⁷¹. وهذه الظروف مجتمعة تسهم في زيادة مسؤوليات الرعاية في المنزل.

وتتال أعمال التطرف والعنف والصراعات من التنمية البشرية. فالعنف يمكن أن يضعف معنويات المجتمعات المحلية ويدمر الهياكل الاجتماعية والمؤسسات السياسية، فيقوّس تماسك المجتمعات ويضعف الدول. والعنف الذي يستهدف فئات محددة يمكن أن يزيد من حدة الانقسامات المجتمعية. وكثيراً ما تستهدف الجماعات المتطرفة النساء أو أقليات جنسية وعرقية ودينية، مستخدمة الاغتصاب تعبيراً عن قوتها ووحشيتها⁷². وتنتشر هذه التهديدات في العالم، وتعبير آثارها كل حدود ليس مع حركة اللاجئين فحسب، بل مع طبيعة العمل الإرهابي العابر لكل مكان وزمان.

وتحدّ أعمال العنف المتطرفة والصراعات المتفشية من قدرة الحكومات على تقديم الخدمات الاجتماعية الأساسية مثل الرعاية الصحية والتعليم. وتشير التقديرات إلى وجود 30 مليون طفل خارج المدرسة في البلدان المنكوبة بالصراعات⁷³. والشباب من ذوي التحصيل العلمي المحدود يصبحون، بفعل قلة الفرص الاقتصادية، فريسة سهلة للتجنيد في صفوف الجماعات المتطرفة عبر شبكة الإنترنت. ففي الصومال يندفع الشباب بفعل ارتفاع البطالة، وقلة التعليم، وضعف المشاركة السياسية، للانخراط في صفوف حركة الشباب⁷⁴.

تمكين المرأة

يتطلب تمكين المرأة استقلالية في جميع مجالات الحياة المالية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية، في المنزل وخارجه. وصحيح أن مؤشرات المساواة بين الجنسين في تحسّن، ولكن المساواة بين الجنسين قد لا تكفي لتمكين المرأة فعلاً في بلدان التنمية المنخفضة.

لقد تحسّنت المساواة بين الجنسين، أي في العلاقات التي يحددها المجتمع بين الرجل والمرأة. فتعزّز حضور المرأة في مواقع القرار السياسي. والسقف الزجاجي في مكان العمل يتشقق وإن لم

الوزن الزائد والبدانة في عداد المخاطر المتفشية على الصحة. وقد بدأ انتشار هذه المخاطر في البلدان المتقدمة، ولكنها تمتد اليوم إلى البلدان النامية، ولا سيما في المناطق الحضرية (الشكل 2-15). ويعاني من زيادة الوزن أو البدانة حوالي 30 في المائة من سكان العالم، أي 2.1 مليار شخص، 62 في المائة منهم في البلدان النامية، وتختلف النسبة كثيراً بين المناطق. ويتوقع أن يتضاعف عدد الأطفال الذين يعانون من الوزن الزائد بحلول عام 2030.⁸⁴

وليست الأمراض غير المعدية قضية أسلوب حياة وحسب، بل هي مشكلة فقر وحرمان. فكثيراً ما تدفع الحاجة الفقراء إلى استهلاك أغذية مصنّعة، منخفضة الثمن وقليلة القيمة الغذائية. فيأخذون كميات كبيرة من السعرات الحرارية ولا يسدّون حاجتهم من المغذيات الدقيقة. ولانتشار الأمراض غير المعدية ارتباط وثيق بالمؤثرات الاجتماعية.

الأوبئة

في عام 2014، شهد العالم انتشاراً داهماً لفيروس الإيبولا. وفي أواخر أيار/مايو 2015، وصل مجموع الإصابات إلى حوالي 27,000 إصابة، مبلّغ عنها ومؤكدة ومحتملة ومشتبه بها. وأحصيت 11,000 حالة وفاة في سيراليون وغينيا وليبيريا. وأصيب أكثر من 5,000 طفل، وفقد 16,000 طفل أمماً أو أباً أو الوالدين معاً، أو المعيل الأول.⁸⁵

وأغلقت المدارس، وكان خطر خسارة المكاسب الصحية التي تحققت في الماضي ضمن الآثار

أو تحرّف مسارها، على نحو ما توثق عقب الأزمة المالية والاقتصادية في الفترة 2008-2009. ففي أمريكا اللاتينية، أضيف إلى العدد المتوقع للفقراء لو لم تحدث الأزمة 3.2 ملايين شخص.⁷⁹ وفي عام 2014، أضيفت إلى الخسائر المتوقعة في فرص العمل 61 مليون فرصة.⁸⁰

المخاطر الصحية الطارئة

أصبحت الأمراض غير المعدية (أو المزمّنة) خطراً على الصحة في مختلف أنحاء العالم. فهي تتسبب بوفاة 38 مليون شخص في السنة، ثلاثة أرباعهم (28 مليون شخص) في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل. وأمراض القلب والأوعية الدموية تتسبب بمعظم الوفيات من الأمراض غير المعدية (حوالي 18 مليون شخص) يليها السرطان (8.2 ملايين شخص)، وأمراض الجهاز التنفسي (4 ملايين شخص)، والسكري (1.5 مليون شخص).⁸¹

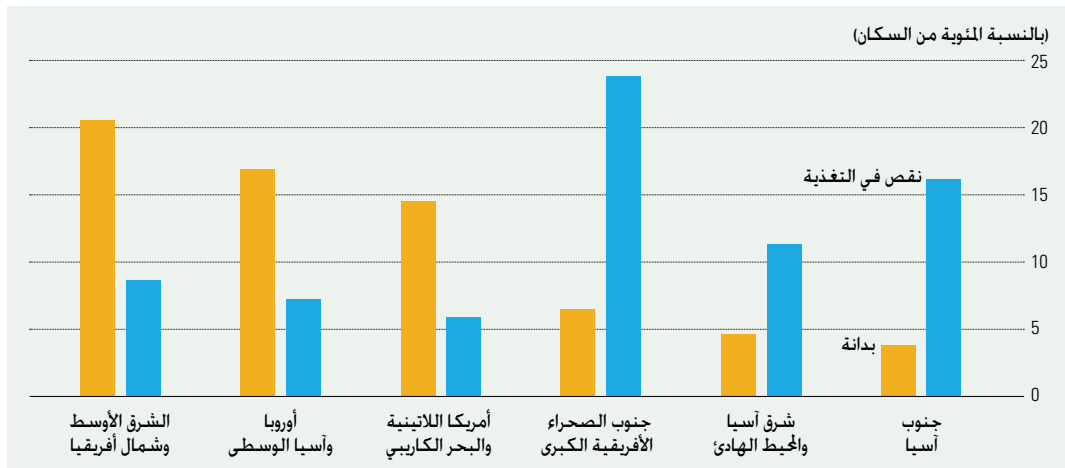
ويتسبب التدخين بوفاة حوالي 6 ملايين شخص في السنة (بما في ذلك الوفيات الناجمة عن الدخان المتسرب في الجو)، وهو رقم من المتوقع أن يرتفع إلى 8 ملايين شخص بحلول عام 2030.⁸² وتتسبب أمراض تلوث الهواء داخل المنازل، ولا سيما بسبب دخان الطهو، بموت مليوني امرأة وطفل قبل الأوان، أي بمعدل أربع وفيات في الدقيقة.⁸³

ومع أن البدانة هي مرض يمكن تجنبه أو الوقاية منه، تزداد حصتها من الإصابات بالأمراض غير المعدية. وعلى مدى الأعوام العشرين الماضية، ظهر

أصبحت الأمراض غير المعدية (أو المزمّنة) خطراً على الصحة في مختلف أنحاء العالم

الشكل 2-15

معدلات نقص التغذية والبدانة تتفاوت بين المناطق حسب آخر البيانات المتوفرة



المصدر: World Bank 2015a.

إلى خفض المحاصيل الزراعية البعلية إلى النصف بحلول عام 2020⁹¹. ففي جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى وجنوب وشرق آسيا، يؤدي الجفاف والتقلب في كميات الأمطار إلى خسائر كبيرة في إنتاجية المواد الغذائية المزروعة.

وفي العقود الأخيرة، ازدادت احتمالات تأثير تغير المناخ على الأوضاع الصحية. وقد كان هذا التغير في عام 2002 السبب في 2.4 في المائة من حالات الإسهال و6 في المائة من حالات الملاريا في عدد من البلدان المتوسطة الدخل⁹². ويبقى من الصعب إثبات التغيرات بدقة وسط ازدحام الأسباب والعوامل. وباكتشاف الحالات الناتجة من هذه التغيرات، يصار إلى تثبيتها باختبارات عديدة في ظروف سكانية مختلفة.

ومن أولى التغيرات التي رصدت في ما يصيب الإنسان من أمراض معدية تغيرات في النطاق الجغرافي (خط العرض والارتفاع) وفي الموسمية، بما في ذلك الإصابة بالالتهابات المنقولة عبر الهواء، كالملاريا وحمى الضنك، والأمراض المنقولة عبر الغذاء مثل السلمونيلا، التي تبلغ ذروتها في أشهر الحر. ويترافق ارتفاع متوسط درجات الحرارة مع زيادة التقلب المناخي فيحدث تغييرات في أنماط التعرض للحرارة القصوى، تترتب عليها آثار صحية في الصيف والشتاء.

وقد لا تتضح الانعكاسات على الصحة العامة إلا بعد مرور عقود من الزمن على اضطراب النظم الإيكولوجية الطبيعية والمضبوطة لإنتاج الأغذية، وارتفاع مستويات سطح البحر، ونزوح السكان هرباً من المخاطر على الحياة، وخسارة الأراضي، وتعطل الحركة الاقتصادية، والحروب الأهلية.

وتصيب أضرار الكوارث الطبيعية الملايين. فبين عامي 2003 و2013، بلغ متوسط عدد الكوارث الطبيعية 388 كارثة في السنة، أصابت حوالي 216 مليون شخص وتسببت بمقتل 106,654 شخصاً. وفي عام 2013، بلغ عدد الكوارث أدنى المستويات في ست عشرة سنة، إذ تسببت 330 كارثة طبيعية بإصابة 97 مليون شخص ومقتل 21,610 أشخاص. وفي عام 2013 تراجع مجموع أضرار الكوارث أيضاً إلى 119 مليار دولار، عن المتوسط السنوي للفترة 2003-2013 البالغ 157 مليار دولار. ومن حيث عدد الوفيات، كانت خمسة بلدان من أصل البلدان العشرة الأكثر تضرراً في عام 2013 من فئة البلدان المنخفضة الدخل، أو البلدان ذات الدخل المنخفض إلى متوسط⁹³. ومنذ عام 2008، ينتشر

المتوقعة لنقشي فيروس الإيبولا. وحُرم نحو 5 ملايين طفل من التعليم في سيراليون وغينيا وليبيريا، حيث أغلقت المدارس طيلة أشهر⁸⁶. وفي سيراليون، انخفض عدد الأطفال دون سن الخامسة الذين يتلقون علاجاً من الملاريا بنسبة 39 في المائة بين أيار/مايو وأيلول/سبتمبر 2014. وفي ليبيريا، انخفضت نسبة النساء اللواتي يلدن تحت إشراف اختصاصيين في الرعاية الصحية من 52 في المائة في عام 2013 إلى 37 في المائة فقط من أيار/مايو إلى آب/أغسطس 2014⁸⁷.

وفي سيراليون وغينيا وليبيريا، أحدث انتشار فيروس الإيبولا أعباء على الوضع المالي تجاوزت قيمتها 500 مليون دولار في عام 2014، أي ما يعادل 5 في المائة من مجموع الناتج المحلي الإجمالي. وفي عام 2015، أشارت التقديرات إلى خسائر في الإنتاج، تجاوزت قيمتها 12 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي⁸⁸. وعانت هذه البلدان أيضاً من انخفاض الإنتاج الزراعي، وخطر انعدام الأمن الغذائي، وانخفاض الأجور، إذ عمد الشركاء من الخارج إلى تعليق خطط الاستثمار.

تغير المناخ

تتزايد تداعيات تغير المناخ على المجتمعات المحلية في جميع أنحاء العالم، ومنها فقدان التنوع البيولوجي. وأكثر السكان تعرضاً لهذه الظاهرة هم الذين يعيشون في المناطق القاحلة، وعلى المنحدرات، وفي المناطق التي تفتقر إلى التربة الجيدة، وفي النظم الإيكولوجية الحرجية. وتشير التقديرات إلى أن نحو 1.3 مليار شخص كانوا يعيشون على تربة ضعيفة في عام 2002 (أي ضعف عددهم قبل 50 عاماً)، وهم يتعرضون لضغوط متفاقمة⁸⁹. وازداد حجم انبعاثات ثاني أكسيد الكربون في العالم بنسبة 50 في المائة منذ عام 1990، ويزداد تأثيرها على تغير المناخ⁹⁰. وتتفاقم هذه المخاطر بفعل تغير المناخ، وتمعن في تضيق الخيارات المتاحة لأجيال الحاضر كما لأجيال المستقبل. وتقع الآثار بالغة على البلدان النامية وسكانها من أشد الفقراء، الذين يعيشون في المناطق الإيكولوجية الضعيفة، ويعتمدون على البيئة الطبيعية للعيش والحياة. وفي تغير المناخ خطر على وجود الدول الجزرية الصغيرة النامية.

وسيشنّد أثر تغير المناخ على وفرة المياه في أفريقيا، فيتعرض 250 مليون شخص لآثار الإجهاد المائي. ويحتمل أن يؤدي الجفاف في بعض البلدان

يقيد تغير المناخ
الخيارات المتاحة للأجيال
الحالية والقادمة

بسبب الكوارث شخص كل ثانية، حتى وصل عدد الذين هجروا بيوتهم 19.3 مليون شخص في عام 2014⁹⁴.

التنمية البشرية: نظرة إلى المستقبل

واقع التنمية البشرية في تفاوت كبير بين المناطق والبلدان والفئات. ففي حين كان التقدم ملحوظاً في بعض الحالات، يبقى الحرمان واقعاً في حالات أخرى، يطرح تحديات كبيرة أمام التنمية البشرية. ويبيّن الجدول 2-1م واقع التنمية البشرية بين تقدم وحرمان.

وينبغي تناول هذه الديناميات في سياق العالم المتغير. فالعالم اليوم يختلف كثيراً عما كان عليه في عام 1990، الذي شهد على انطلاق مفهوم التنمية البشرية وما كرسه من مقاييس لتقييم حالة رفاه الإنسان. فقد تغيّر مشهد التنمية، وانتقلت مراكز النمو العالمي، وحدثت تحولات ديمغرافية هامة، وظهرت تحديات إنمائية جديدة.

ولا بدّ من وضع مفهوم التنمية البشرية في إطار تحليلي يسمح بمواجهة التحديات الناشئة في هذا العالم المتغير. ولا بدّ من إعادة النظر في الإطار الحالي لكي يصبح أكثر صلاحية ويصلح للمستقبل، ولا سيما واقع القدرات والخيارات الفردية والجماعية، والمفاضلات الممكنة والأولويات المحتملة بينها في مختلف الحالات، والخيارات والإمكانات عبر الأجيال (انسجاماً مع مفهوم الاستدامة)، وواقع التنمية البشرية في حالات الصدمات والمخاطر.

الإطار 2-3

بدائل قياس الرفاه البشري

وقد بدأ التفكير في بعض هذه المسائل. فالاقترحات المطروحة تتضمن مفاهيم جديدة للرفاه البشري (مثل الرفاه الشخصي والسعادة) والبدائل المتاحة لقياسها (الإطار 2-3). وتتناول بعض تقارير التنمية البشرية الوطنية عدة مقاييس ونهجاً ابتكارية (ومنها استخدام معدل وفيات الأطفال كمؤشر على حياة مديدة وصحية في حساب دليل التنمية البشرية في مادها براديش في الهند).

وتعني هذه الاعتبارات أنّ ما اعتمد قبل 25 عاماً لم يعد يكفي لتقييم الرفاه البشري. وقد برزت الحاجة جلية إلى اعتماد مقاييس وأدوات جديدة لرصد رفاه الإنسان وتقييمه خلال المناقشات بين الدول حول خطة التنمية لما بعد عام 2015 وأهداف التنمية المستدامة التي ستحل محل الأهداف الإنمائية للألفية. ويتوقع أن يكون في هذه الخطة دفع قوي نحو سدّ الثغرات ومواجهة التحديات الماثلة أمام التنمية البشرية في الأعوام المقبلة. ويبقى من الضروري اعتماد أدوات تقييم جديدة ومبتكرة وملائمة للعالم المتغير، وإعطاء الأولوية لقياس الاستدامة البيئية ودمجها في مقاييس رفاه الإنسان.

ومن الضروري التصدي لثلاثة تحديات أخرى. أولاً، يجب تحديد المقاييس والمؤشرات لرصد آثار تدابير السياسة العامة. ثانياً، المقاييس المتوفرة هي في أغلب الحالات غير كافية لتقييم رفاه الإنسان في أوقات الصدمات والمخاطر. لذلك، ينبغي وضع مقاييس ومؤشرات تسمح بالتوصل إلى توقعات وبيانات واضحة حول آثار الصدمات والمخاطر. ثالثاً، لا بدّ من وضع مقاييس تتسم بما يكفي من المرونة للسرعة في توجيه السياسات.

الرفاه العام إلى جانب الناتج المحلي الإجمالي. وهذا يعني التوصل إلى رقم واحد يقيس مشاعر الناس حول العديد من جوانب الرفاه. وهذا النهج يسمح بتجنّب ربط العناصر بأوزان، ولكنّه يطرح تساؤلات حول موثوقية البيانات ويصعب إمكانية المقارنة بين البيانات الصادرة عن مختلف البلدان.

وهذه النهج لقياس الرفاه تستخدمها الأوساط الحكومية والأكاديمية والمجتمع المدني وغيرها من الجهات الفاعلة.

على مدى الأعوام الخمسة عشر الماضية، أصدرت حكومات في بلدان عديدة، كانت في طليعتها أستراليا وأيرلندا والمملكة المتحدة، تقارير شاملة عن حالة رفاه السكان بهدف التوعية وتوسيع دائرة المناقشات. وبدلاً من استخدام مؤشرات مركبة، كما هو الحال في دليل التنمية البشرية، استعملت مجموعة من المؤشرات الفردية.

وفي بلدان أخرى، يُقاس الرفاه أو السعادة بمشاعر الأفراد. ففي بوتان مثلاً، يُعتمد الدليل الوطني للسعادة. وفي المملكة المتحدة، يتناول النقاش اعتماد مقياس

المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

قامت بلدان عديدة بدمج طرق تقليدية وجديدة في جمع البيانات

ويبعث الناس كل يوم 294 مليار رسالة إلكترونية، ويحملون 100,000 غيغابايت⁹⁷ من البيانات على فيسبوك، ويطلقون 230 مليون تغريدة، ويرسلون ويطلقون 1.3 مليار غيغابايت من البيانات على الهواتف النقالة. وتشير بعض التقديرات إلى أن البيانات ستكون في عام 2035 أكثر بمائة مليار مرة مما هي عليه اليوم، إذا ما استمرت الاتجاهات الحالية⁹⁸.

وبهذه البيانات يمكن التوسع في فهم العلاقات السببية في عالم يزداد تعقيداً، والإسراع في إجراءات التصدي لبعض الحالات الإنسانية. ولكن وفرة البيانات لا تخلو من المخاطر، إذ يمكن استخدامها لإلحاق الضرر حيث لا حماية لحقوق الخصوصية والسرية. ويسعى الكثير من الباحثين إلى كشف كيفية مساهمة معلومات تنتج صدفةً وعمداً في سياق حياة الناس اليومية بكميات ضخمة، في دعم الاستدامة وتكوين رؤى لتحسين الحياة، وذلك على ما تطرحه من قضايا الخصوصية والأمن.

• ثالثاً، قامت بلدان عديدة بدمج طرق تقليدية وجديدة في جمع البيانات للتعدادات، تتوّعت بين سجلات إدارية وأجهزة نقالة ونظم المعلومات الجغرافية المكانية والإنترنت. واستخدمت التكنولوجيات الجديدة في تغطية تسجيل المواليد. ففي ألبانيا وباكستان وغيرها من البلدان، ساعدت تكنولوجيات رسم الخرائط الجغرافية في جمع بيانات تسجيل المواليد وعرضها في صور بيانية.

وفي عالم تتغير ويتغير، يشهد خطة جديدة للتنمية وأهدافاً إنمائية جديدة، يتوقف التقدم البشري على ما يقوم به البشر من عمل. وستكون الاستفادة الكاملة من الإمكانيات البشرية عنصراً حاسماً في سد الثغرات الماثلة ومواجهة التحديات المستجدة على التنمية البشرية. وعالم العمل المتغير هو موضوع الفصل التالي من هذا التقرير.

وتتطلب هذه المقاييس توفّر بيانات وافية ومتّسقة وموثوقة. ففي ضوء الحاجة إلى هذه المقاييس والمؤشرات، وإزاء الأهداف الطموحة التي توافقت عليها الأسرة الدولية، كخطة التنمية لما بعد عام 2015 وأهداف التنمية المستدامة، دعا الفريق الرفيع المستوى المعني بخطة التنمية لما بعد عام 2015، الذي اجتمع بدعوة من الأمين العام للأمم المتحدة في عام 2014، إلى إحداث ثورة في عالم البيانات. وقد شدّد المجتمعون على ضرورة التوجه إلى كل فرد في خطة التنمية لما بعد عام 2015 ورصد التقدم المحرز في تنفيذ هذه الخطة. ولا بد هنا من تسليط الضوء على ثلاث مسائل:

- أولاً، يسهم توفّر كميات كبيرة من البيانات الآنية في إتاحة معلومات وافية عن حالات الارتفاع الحاد في أسعار المواد الغذائية الأساسية، مثلاً، التي تؤثر أكثر ما تؤثر على المعرضين للفقر. وأجهزة الاستشعار والسوائل وغيرها من الأدوات تنتج بيانات آنية عن الأنشطة والمخاطر، كإزالة الغابات، والتوسع العمراني، والفيضانات ومؤشرات الفقر، وذلك، مثلاً، عن طريق صور سقوف الصفيح في أفريقيا.
- ثانياً، يسمح تحليل «البيانات الضخمة» بإنتاج معلومات يستفاد منها مباشرة ولم تكن لتتاح خارج إطار التعدادات السكانية⁹⁹. فالبيانات المتعلقة بالاتصالات المجهولة المصدر من الهواتف النقالة تظهر حركة الحشود ويمكن أن تستخدم في التخطيط العمراني. والاتجاهات التي تسلكها ملايين الاستفسارات عبر شبكة الإنترنت وفي رسائل المستخدمين عبر وسائل التواصل الاجتماعي تقدّم إيضاحات حول آراء الناس وأولوياتهم. ويمكن الاستفادة من «البيانات الضخمة» في استخدامات متنوعة، منها قياس المؤشرات الهامة، وتحديد الاتجاهات السلوكية ورصد الأوبئة الصحية واستطلاع الآراء في الوقت المناسب حول فعالية السياسات المعتمدة⁹⁶.

واقع التنمية البشرية بين التقدم والحرمان

التقدم	الحرمان
الصحة	
<ul style="list-style-type: none"> بلغ معدل وفيات الأطفال في العالم في عام 2015 أقل من نصف ما كان عليه في عام 1990، إذ تراجع من 90 إلى 43 حالة وفاة لكل 1,000 ولادة حية، أي من نحو 12.7 مليوناً إلى 6 ملايين بالأرقام المطلقة. بين عامي 1990 و2013، انخفض معدل وفيات الأمهات على الصعيد العالمي بنسبة 45 في المائة، أي من 380 إلى 210 حالات وفاة لكل 100,000 ولادة حية. بين عامي 1995 و2013، استطاع العالم بفضل الوقاية من السل والتشخيص والعلاج إنجاز 37 مليون شخص. وبين عامي 2000 و2015، أنقذ 6.2 ملايين شخص من الملاريا. ومنذ عام 2000، استطاع العالم بفضل التوعية بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز تجنب 30 مليون إصابة جديدة. 	<ul style="list-style-type: none"> في عام 2015، قضى حوالي 6 ملايين طفل في العالم قبل بلوغهم سن الخامسة، 3 ملايين حالة وفاة حصلت خلال الأيام الثماني والعشرين الأولى من حياة الطفل، أي كانوا من حديثي الولادة. في عام 2013، توفيت حوالي 290,000 امرأة في العالم لأسباب تتعلق بالحمل والولادة. في عام 2015، سجّلت حوالي 214 مليون حالة إصابة بالملاريا. وقد تسبب هذا المرض بوفاة نحو 472,000 شخص. وفي عام 2013، كان 11 مليون شخص مصابين بمرض السل. وفي عام 2014، أشارت التقديرات إلى وجود 37 مليون شخص من حاملي فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.
التعليم	
<ul style="list-style-type: none"> ارتفع معدل الإلمام بالقراءة والكتابة بين الشباب (من الفئة العمرية 15-24 سنة) من 83 في المائة في عام 1990 إلى 91 في المائة في عام 2015. وارتفع معدل الإلمام البالغين بالقراءة والكتابة (من الفئة العمرية 15 سنة وأكثر) من 76 إلى 86 في المائة. بين عامي 1990 و2015، ارتفع عدد الأطفال الملتحقين بالمدرسة في مرحلة التعليم الابتدائي في جميع المناطق، وازداد أكثر من الضعف في جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى. 	<ul style="list-style-type: none"> في عام 2012، بلغ عدد الأميين في العالم 780 مليوناً من فئة البالغين، وفي عام 2015، 103 ملايين من فئة الشباب. في العالم 57 مليون طفل من غير الملتحقين بالمدارس في مرحلة الدراسة الابتدائية. وواحد من بين ستة مرافقين (في الفئة العمرية 14-16 سنة) لا يكمل التعليم الابتدائي.
تمكين المرأة	
<ul style="list-style-type: none"> في 42 بلداً تشغل النساء أكثر من 30 في المائة من المقاعد في مجلس على الأقل من البرلمانات الوطنية. 	<ul style="list-style-type: none"> على الصعيد العالمي، تتقاضى المرأة أجراً أقل بنسبة 24 في المائة من أجر الرجل. وتبلغ نسبة النساء اللواتي يزاولن عملاً غير مستقر حوالي 50 في المائة.
الحصول على الخدمات الاجتماعية الأساسية	
<ul style="list-style-type: none"> أصبح الحصول على مصدر محسن لمياه الشرب واقعاً يعيشه 2.6 مليار شخص منذ عام 1990. بين عامي 1990 و2012، انضم حوالي 2.1 مليار شخص إلى عدد الذين يحصلون على مرفق محسّن من مرافق الصرف الصحي. 	<ul style="list-style-type: none"> لا يزال حوالي 663 مليون شخص في العالم يستخرجون المياه من مصدر غير محسّن. في عام 2015، لم يستخدم 2.4 مليار شخص في العالم مرافق محسنة للصرف الصحي، وقضى 946 مليون شخص حاجتهم في العراء.
الدخل والفقير	
<ul style="list-style-type: none"> بين عامي 1990 و2015، انخفض عدد الأشخاص الذين يعيشون على أقل من 1.25 دولار في اليوم في مناطق البلدان النامية من 1.9 مليار إلى 836 مليوناً. في المناطق النامية، انخفضت نسبة الذين يعانون من نقص التغذية، أي الأفراد الذين لا يستطيعون الحصول على ما يكفي من الغذاء بانتظام للتمتع بحياة نشيطة وصحية، من 23.3 في المائة في الفترة 1990-1992 إلى 12.9 في المائة في الفترة 2014-2016. وسجّل العالم انخفاضاً في نسبة انتشار تقزم النمو بين الأطفال دون سن الخامسة من 40 في المائة في عام 1990 إلى 25 في المائة في عام 2013. ارتفع نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي على المستوى العالمي بمعادل القوة الشرائية من 8,510 دولارات في عام 1990 إلى 13,551 دولاراً في عام 2013. 	<ul style="list-style-type: none"> في عام 2013، كان حوالي 370 مليون عامل في مناطق البلدان النامية يعيشون على أقل من 1.25 دولار في اليوم. في الفترة 2014-2016، كان حوالي 795 مليون شخص في العالم، 780 مليوناً منهم في البلدان النامية، يعانون من الجوع المزمن. وفي عام 2015، قدر عدد الأطفال دون سن الخامسة الذين يعانون من نقص الوزن بحوالي 90 مليون طفل، وكان واحد من كل أربعة أطفال يعاني من تقزم النمو. في عام 2014، بلغت حصة أغنى 1 في المائة من سكان العالم 48 في المائة من الثروة العالمية، وقد تتجاوز 50 في المائة في عام 2016.
المشاركة	
<ul style="list-style-type: none"> في أواخر عام 2015، يصل عدد الاشتراكات في الهاتف النقال إلى 7.1 مليارات، وعدد مستخدمي الإنترنت إلى 3.2 مليارات على مستوى العالم. وفي أواخر عام 2014، تخطى عدد الناشطين على فيسبوك المليار في الشهر، وعدد الناشطين على تويتر 300 مليون. 	<ul style="list-style-type: none"> في عام 2015، كان حوالي 4 مليارات شخص من مجموع سكان العالم البالغ 7.3 مليارات نسمة، وأغلبهم من سكان المناطق البلدان النامية، من دون نفاذ إلى شبكة الإنترنت. وهؤلاء المنقطعون عن عالم الإنترنت هم عادة أشد فئات العالم فقراً وحرماناً.
الاستدامة البيئية	
<ul style="list-style-type: none"> في الفترة 2000-2010، انخفض متوسط الخسارة العالمية من الغابات من 8.3 ملايين هكتار سنوياً إلى 5.2 ملايين هكتار بفضل التشجير والتوسع الطبيعي للغابات. يوشك العالم على القضاء نهائياً على المواد المستنفدة لطبقة الأوزون، وقد انخفض استهلاكها بنسبة 98 في المائة بين عامي 1986 و2013. 	<ul style="list-style-type: none"> يعيش حوالي 1.3 مليار شخص في العالم على أراض ضعيفة إيكولوجياً. ارتفعت الانبعاثات العالمية من ثاني أكسيد الكربون بنسبة 50 في المائة بين عامي 1990 و2013. تؤثر ندرة المياه على أكثر من 40 في المائة من سكان العالم.

المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

الفصل 3

عالم العمل المتغيّر

رسم بياني: العمل يتحوّل بفعل العولمة والثورة الرقمية



أ. البيانات من مسح أجريت في بلدان تضم 72 في المائة من سكان العالم.
ب. Kalil and Miller 2015.

عالم العمل المتغير

تطورت طبيعة العمل عبر التاريخ، إذ أدت تغيّرات في البنى الاجتماعية والاقتصادية والسياسية إلى تغيّر وقت العمل ومكانه، وكيفية تنظيمه، وطبيعة السلع والخدمات المنتجة. وكان لهذا التغيّر آثاراً واسعة ومتشعبة على التنمية البشرية، وكانت الثورة الصناعية في أوروبا في القرن الثامن عشر بداية لأهم أشكال هذا التغيّر (الإطار 3-1).

وفي هذا السياق يأتي السؤال حاسماً: ماذا تعني كل هذه الأنماط للتنمية البشرية؟ هل العاملون وأصحاب العمل وصانعو السياسات مستعدون لمواجهة تحديات عالم العمل الناشئ؟ في عالم كهذا، سرعان ما تتقدم المعرفة التقنية، وقد لا تصلح قواعد وسياسات أمس لتحديات اليوم أو الغد. والشركات الوطنية والدولية والقائمون على التعليم وصانعو السياسات مضطرون لمواكبة هذه التغيّرات المتسارعة، ولفهم الوجيهات ووضعها في استراتيجيات وقواعد سليمة يمكن أن تؤمن المزيد من العمل، العمل الجيد، لأجيال الحاضر والمستقبل. أما العاملون، فيواجهون أنواعاً جديدة من المنافسة والتحديات في أشكال التنظيم الجماعي التقليدية. وتفقد مسارات التنمية التقليدية من صلاحيتها في عالم اليوم. وانتزاع فرصة في المستقبل ليس قضية صدفة أو قدر، بل مهارة وبصيرة.

تحول تركيبة العمل

خلال القرن الماضي، اتبع تطور الاقتصادات المتقدمة مساراً خطياً نوعاً ما، إذ انتقل النشاط من الزراعة إلى الصناعة إلى الخدمات. وينعكس توزيع النشاط الاقتصادي على القطاعات في نسبة القيمة المضافة من الناتج المحلي الإجمالي وفي التشغيل حسب القطاع. وبعض الاتجاهات اليوم تبرر التساؤل حول ما إذا كان المسار الخطي سيستمر في اقتصادات أخرى مع عاملين آخرين. فقطاع الزراعة لا يزال يستوعب الكثير من العاملين رغم الانخفاض الدائب في مساهمته في الاقتصاد، وخاصة في جنوب آسيا وجنوب الصحراء الأفريقية الكبرى. فقد تخسر الزراعة من أهميتها في الاقتصادات، حيث بلغت حصتها 3.1 في المائة فقط من الناتج المحلي الإجمالي في عام 2010، لكن أهميتها، ولو تضاءلت، تبقى كبيرة بالنسبة إلى العاملين. ففي عام 2010، عمل في الزراعة 33.1 في المائة من القوى العاملة في العالم (الشكل 3-1).

اليوم يتحول العمل بفعل العولمة وثورة التكنولوجيا، وخاصة الثورة الرقمية، وهي الانتقال من التكنولوجيا الميكانيكية إلى التكنولوجيا الرقمية. وأصبح العاملون وأصحاب العمل في جميع أنحاء العالم على ترابط ضمن شبكات معقدة للتجارة والهجرة، بينما تعبر الأصول المالية الحدود بسرعة البرق. ومع مرور الزمن، أعادت الشركات هيكله نظم إنتاجها وتوزيعها. وعمدت إلى الاستفادة من خفض الأجور والتكاليف الأخرى وإلى تسيير عملياتها في مواقع أقرب إلى الأسواق الناشئة، وقسمت أنشطتها إلى وحدات متعددة ووزعتها في أنحاء العالم، وركزتها في بلدان تؤمن المهارات اللازمة والبنية التحتية الضرورية بأجور أقل.

وقد عززت العولمة، بما جاءت به من تغيير خلال الأعوام الثلاثين الماضية، الترابط بين جميع أنحاء العالم، فأثرت على أنماط التجارة والاستثمار والنمو، وعلى استحداث فرص العمل وإغائها، كما أثرت على شبكات العمل الإبداعي والعمل التطوعي. ويبدو أننا نعيش الآن ثورة تكنولوجية جديدة متسارعة، أو حتى ثورات متعددة في الوقت نفسه.

وتغيّر هذه الثورات التكنولوجية الأجور والإنتاجية في أسواق العمل وأماكن العمل من خلال طرق جديدة للتعاقد والتعاقد من الباطن، وظروف عمل جديدة ونماذج جديدة لتنظيم الأعمال وريادتها. فهي تؤثر على توزيع الطلب على اليد العاملة عبر القطاعات، وبالتالي على عمليات التحول الهيكلي. كما تؤثر على كمية الوظائف ونوعيتها في بعض القطاعات والمشاريع، وكذلك على توزيع الدخل والثروة على جميع المستويات. وهي تخلق فرصاً جديدة للإبداع والابتكار، وتجلب المزيد من العمل غير المدفوع الأجر إلى المجال العام. ولن تتباطأ وتيرة التغيّر هذه، بل ستشهد الأعوام المقبلة ثورة مستمرة تحمل إلى العمل وأماكن العمل مزيداً من التعقيد والتقلب وعدم اليقين.

تفقد مسارات التنمية التقليدية من صلاحيتها في عالم اليوم

لمحة عن تاريخ العمل

وعزز التقدم التكنولوجي الرأسمالية الصناعية، لكنه ما لبث أن قوّض أسسها. فقد ارتفعت إنتاجية العمل في الصناعات التحويلية بسرعة أكبر بكثير مما في سائر قطاعات الاقتصاد. وأصبح بالإمكان إنتاج الكمية نفسها أو أكثر من الحديد الصلب أو السيارات أو الإلكترونيات بعدد أقل بكثير من العاملين. وبعد الحرب العالمية الثانية، بدأت حصة الصناعات التحويلية من مجموع العاملين تنخفض باطراد في كافة البلدان الصناعية المتقدمة. وانتقل العاملون إلى قطاعات الخدمات، أي التعليم والصحة والترفيه والإدارة العامة. وهكذا نشأ الاقتصاد ما بعد الصناعي.

وأصبح العمل أكثر متعة للبعض، ليس للجميع. فمن توفرت لهم المهارات ورأس المال والمعرفة تمكنوا من النمو في عصر ما بعد الصناعة، إذ أتاح لهم قطاع الخدمات فرصاً وافرة. وأصبح المصرفيون والاستشاريون والمهندسون يحصلون على أجور أعلى بكثير. وأتاح العمل في المكاتب درجة من الحرية والاستقلالية الشخصية لم يكن ليؤمنها العمل في المصانع. وقد تكون ساعات العمل طويلة، وربما أطول مما في المصنع، لكن قطاع الخدمات أتاح للعاملين فيه إمكانية التحكم بحياتهم اليومية والتأثير على القرارات في مكان العمل. وإذا كان المعلمون والمرمضون والنُّدُل لا يتقاضون أجوراً مرتفعة، فقد تحرروا من رتابة العمل الآلي المضمني في المصانع.

غير أن الاقتصاد ما بعد الصناعي فتح هوة جديدة بين من لديهم وظائف جيدة في قطاع الخدمات، مستقرة وعالية الأجر ومجزية، ومن لديهم وظائف سيئة، عابرة ومنخفضة الأجر وغير مرضية. والمزيج بين هذين النوعين من فرص العمل ومدى عدم المساواة التي أنتجتها مرحلة الانتقال إلى المجتمع ما بعد الصناعي يخضع لعاملين اثنين. أولاً، كلما ارتفع مستوى التعليم ومستوى مهارات القوى العاملة، ارتفعت الأجور. ثانياً، كلما غلب طابع المؤسسة على أسواق العمل في الخدمات (وليس في الصناعة التحويلية فقط)، تحسنت نوعية الوظائف. ولذلك، ازدادت أوجه عدم المساواة والازدواجية وتفاقم الإقصاء في البلدان التي تشهد خللاً في توزيع المهارات، وأصبح العديد من أسواق الخدمات أقرب إلى مثال الأسواق الآتية في الكتب المرجعية.

في حقبة من حقبة الحضارة الإنسانية، كان عالم العمل يقتصر على المزارعين ومربي الماشية. وكانت الحياة، وفقاً لهوبز (Hobbes)، بغیضة وقاسية وقصيرة. ضرائب ومتطلبات مرهقة يفرضها الرؤساء أو الملاك أو الدولة، حياة عبودية واسترقاق، حرمان من الاستقلالية والكرامة. وباستثناء قلة من المحظوظين، كان الفقر والظلم على أشكاله هو القاعدة.

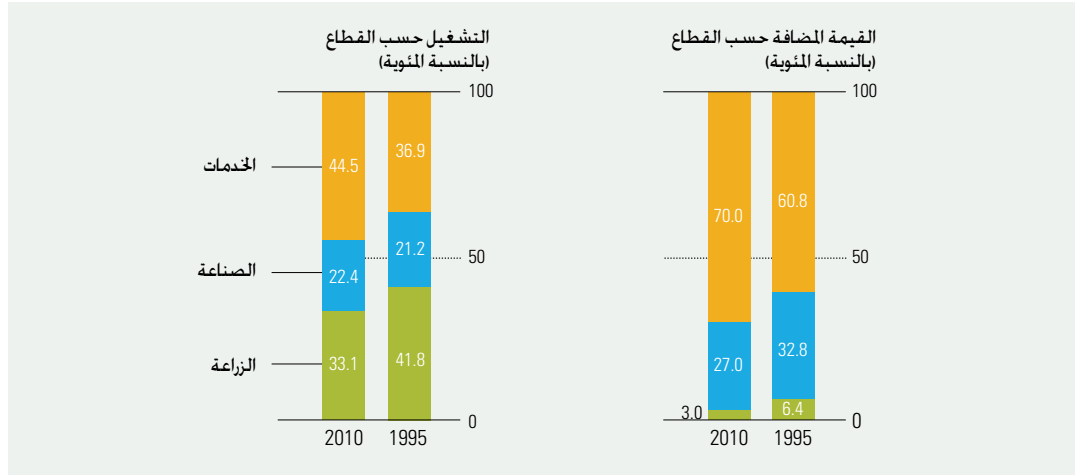
ثم جاءت الثورة الصناعية. وتوافد الرجال والنساء من الريف إلى المدينة لتلبية الطلب المتزايد على اليد العاملة في المصانع. وأدت التكنولوجيات الجديدة في النقل والمنسوجات القطنية والحديد والصلب إلى ارتفاع مطرد في إنتاجية العمل. ولعقود، لم يتسرب إلى العاملين من هذه المنافع سوى القليل، إذ كانوا يعملون ساعات طويلة في ظروف خانقة، مقيمين في مساكن مكتظة، يكسبون القليل لقاء عملهم.

ثم تحوّلت الرأسمالية، وأصبحت مكاسبها تتوزع على نطاق أوسع. ومن العوامل التي أدت إلى ذلك ارتفاع الأجور تلقائياً بعد أن جف فيض العاملين المتدفق من الريف، وكذلك انخراط العاملين في تنظيمات مطالبين بحقوقهم. ولم تكن المظالم هي وحدها مصدر المطالب الملحّة. ففي ظروف الإنتاج الصناعي الحديث، لم يعد من السهل على النخب الاستمرار بالأسلوب المعتاد، أسلوب فرّق تسد، إذ يسّر العمل في المصانع المتمركزة في المدن الكبرى التنسيق بين العاملين، وتعبئة الجماهير، والنشاط المناضلي.

وخوفاً من الثورة، قدّم الصناعيون تنازلات. ونالت الطبقة العاملة الحقوق السياسية وحق التصويت. وأسهمت الديمقراطية في ترويض الرأسمالية. فتحسّنت الأوضاع في أماكن العمل، إذ أدت الترتيبات التي فرضتها الدولة أو جرى التوصل إليها بالتفاوض إلى تخفيض ساعات العمل وتعزيز تدابير السلامة، وإقرار العطل، وتوفير الرعاية الصحية للأسرة وغير ذلك من المستحقات. وأدى الاستثمار العام في التعليم والتدريب إلى زيادة إنتاجية العاملين وتوسيع حريتهم في ممارسة حق الاختيار. وارتفعت حصة اليد العاملة من فائض المشاريع. وأمنت الوظائف في المصانع العمل للطبقة الكادحة، فنشأت طبقة وسطى وتغيّر أسلوب الحياة.

لا تزال الزراعة مصدراً هاماً للعمل

قد تخسر الزراعة من أهميتها في الاقتصادات، وإن تضاعلت، تبقى كبيرة بالنسبة إلى العاملين



المصدر: IL0 2015e, World Bank 2015f.

وتقع المزارع الأسرية على أراضٍ تتراوح مساحتها بين أقل من هكتار واحد (72 في المائة من المزارع الأسرية) وأكثر من 50 هكتاراً (1 في المائة من المزارع الأسرية)⁷. وتعمل أكثر المزارع الكبيرة على الآلات، وتستخدم بذوراً وأسمدة محسنة، وتتلقى خدمات الإرشاد الزراعي. أما المزارع الصغيرة والمتوسطة في البلدان النامية، فتواجه مشكلة في الحصول على الموارد، ويدعم الكثيرون من العاملين في المزارع الأسرية دخلهم بعمل إضافي.

وتعمل هذه المزارع بإنتاجية وأجور منخفضة عادة، وفي ظروف عمل غير آمنة، ولساعات عمل غير واضحة. وكثيراً ما يكون العمل فيها موسمياً، إذ يتطلب الحصاد والزرع عملاً لساعات طويلة من جميع أفراد الأسرة، ومنهم الأطفال، حيث يعمل في قطاع الزراعة حوالي 60 في المائة من مجموع الأطفال العاملين⁸. وفي بعض فترات السنة، قد لا يتوفر غير القليل من العمل أو الدخل. ونظراً إلى ارتفاع عدد من يعتاشون على الزراعة وإلى جسامة المخاطر التي يواجهها هؤلاء في عملهم، قد تكون لجهود تبذل لتحسين الإنتاجية وظروف العمل في الزراعة آثار إيجابية كبيرة على التنمية البشرية. (يتناول الفصلان 5 و6 هذه النقاط بالتفصيل).

الصناعة

في الاقتصادات النامية والمتقدمة، تظل الصناعة، خاصة الصناعة التحويلية، مصدراً هاماً للعمل، إذ

وقطاع الصناعة شهد نمواً بطيئاً في التشغيل والنشاط الاقتصادي في الأعوام الأخيرة. فقد انخفضت القيمة المضافة للصناعة على المستوى العالمي من 32.8 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في عام 1995 إلى 26.9 في المائة في عام 2010²، وارتفع عدد العاملين فيه حوالي 1.2 نقطة مئوية فقط³. وقطاع الخدمات ينمو بسرعة، ويؤمن العمل للكثيرين، لكن فرص العمل ليست كلها في الخدمات المتقدمة ذات التقنية العالية.

ولكل من هذه الاتجاهات تداعيات على كيفية إعداد صانعي السياسات والأفراد لمستقبل العمل وعلى كيفية تركيز الجهود على تعزيز الصلة الإيجابية بين العمل والتنمية البشرية.

الزراعة

لا تزال الزراعة، وقد تضاعلت حصتها من الناتج الوطني، مصدراً هاماً للعمل. يعمل فيها نحو 1.34 مليار شخص أو ينشدون فيها عملاً⁴. وتستقطب معظم هذا العمل أكثر من 500 مليون مزرعة أسرية على مساحة تتراوح بين 70 و80 في المائة من الأراضي الزراعية في العالم. وينتج العاملون في هذه المزارع، ومعظمهم من أفراد الأسر، أكثر من 80 في المائة من الغذاء للعالم⁵. وتبلغ نسبة النساء 43 في المائة من مجموع القوى العاملة الزراعية في البلدان النامية، وتصل إلى أكثر من 50 في المائة في أجزاء من أفريقيا وآسيا⁶.

تشغل 23.2 في المائة من مجموع العاملين في العالم⁹. ومنذ عام 1990، انخفضت حصتها في التشغيل في العديد من البلدان، حتى في أكبر البلدان المُصدّرة¹⁰. وبين عامي 2000 و2010، انخفض معدل التشغيل في الصناعة التحويلية بنسبة 8 في المائة في ألمانيا و11 في المائة في جمهورية كوريا¹¹.

ومن أسباب هذا الانخفاض ازدياد اعتماد الصناعة التحويلية على رأس المال. فاستخدام الروبوتات على ارتفاع. وفي كل عام، يدخل حيز الاستخدام 200,000 روبوت صناعي جديد. وصناعة السيارات، التي هي صناعة رئيسية للتصدير في الكثير من البلدان، من القطاعات الرئيسية المعتمدة على الروبوتات الصناعية¹².

وأصبحت الصناعة التحويلية أيضاً أكثر اعتماداً على المهارة، ويطلب منتجو التكنولوجيا الرقمية مجموعة مختلفة من المهارات. ويفيد أحد التقارير أن في الصناعة التحويلية 10 ملايين وظيفة شاغرة، لا تستطيع الشركات ملأها لعدم توفر المهارات المناسبة¹³.

وبات من الصعب الفصل بين الصناعة التحويلية والخدمات. فشركات الصناعة التحويلية أصبحت الآن نظم إنتاج متكاملة، تتضمن أنشطة خدمات مثل البحوث والمبيعات وخدمة الزبائن. وفي الولايات المتحدة الأمريكية، انتقل ما يتراوح بين 30 و55 في المائة من وظائف الصناعة التحويلية إلى أنشطة الخدمات¹⁴.

ومن المستبعد أن تستوعب الصناعة أعداداً كبيرة من العاملين القادمين من الأرياف في المستقبل. ففي الماضي، أمنت الصناعة التحويلية العمل لملايين نزحوا إلى المدن، كما حدث في الصين. ولكن هذا العمل أصبح اليوم صعب المنال. وبسبب الضغوط على وظائف الصناعة التحويلية، بفعل العولمة والتكنولوجيات الموفرة لليد العاملة، يواجه العديد من البلدان، وخاصة في جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى، تراجعاً في الصناعة قبل نضوجها، وتلك ظاهرة تنقلص فيها الفرص المتاحة في الصناعة وتنخفض فيها الأجور بمستويات من السرعة لم تبلغها البلدان التي باشرت التصنيع في مرحلة مبكرة¹⁵. ولهذه الظاهرة تداعيات خطيرة على توفير فرص عمل لائق لأعداد متزايدة من السكان وعلى إتاحة الفرص التي تمكّن الأشخاص من الحفاظ على حياة كريمة.

الخدمات

قطاع الخدمات هو القطاع الأول في التشغيل منذ عام 2002، وقد بلغت نسبة العاملين فيه 46

اليوم، تحوّل التكنولوجيات الجديدة أنواع العمل الذي يقوم به الأشخاص وأساليبه

في المائة من مجموع العاملين في عام 2013¹⁶. وينجم ارتفاع أعمال الخدمات عن تنامي العمل الكثيف المعرفة، مثل الخدمات المالية والتجارية والقطاعات الكثيفة التكنولوجية، وكذلك العمل الذي لا يتطلب مهارات عالية، مثل الخدمات المتعلقة بالأغذية والعمل في الرعاية والإنشاءات، وهي مجالات بالغة الأهمية لرفاه الإنسان، لكن العاملين فيها من الأكثر انكشافاً على المخاطر¹⁷. وقد أدّى تبادل السلع والخدمات والخدمات اللوجستية في التجارة على الصعيد العالمي إلى استحداث الكثير من فرص العمل. وتستوعب خدمات التجارة والتوزيع معظم العاملين في قطاع الخدمات منذ عام 1960، وقد سجلت نسبتهم أكبر زيادات بين عامي 1990 و2010¹⁸.

ويختزن قطاع الخدمات الكثير من المهام، ويستقطب مهارات متنوّعة، وتتفاوت فيه ظروف العمل، وجميعها تؤثر على التنمية البشرية بطرق مختلفة. فالعاملون في مجال المعرفة من فئة المهارات العالية يتقاضون أجوراً مرتفعة، ينتجون ويستخدمون تكنولوجيات جديدة تسهم في التقدم البشري. والعاملون في الرعاية يؤمّنون خدمات أساسية لرفاه الإنسان، لكن ظروف العمل متفاوتة (الفصلان 1 و4). وفي قطاع الخدمات أيضاً حصة للابتكار والإبداع والثقافة (الفصل 1).

ويستدعي تزايد حصة الخدمات من التشغيل اهتماماً على صعيد السياسات. وينبغي أن يكون الهدف ضمان إدامة الخدمات الأساسية للتنمية البشرية والتقدم التكنولوجي، وتمكين العاملين من اكتساب المهارات اللازمة، وحمايتهم من الأجور الزهيدة وظروف العمل المجحفة.

ثورة التكنولوجيا

اليوم، تحوّل التكنولوجيات الجديدة أنواع العمل الذي يقوم به الأشخاص وأساليبه. وليس هذا بجديد، لكن هذا التحوّل يؤثر على الصلة بين العمل والتنمية البشرية، ويغيّر أنواع السياسات والمؤسسات اللازمة لتحقيق النتائج الإيجابية على رفاه الإنسان.

لقد شهد التاريخ ثورتين صناعيتين، كان الدافع لكل منهما مجموعة من الابتكارات التكنولوجية أربكت بزخمها مسار التقدّم لتطلقه من جديد. كانت الثورة الأولى ثورة البخار والثانية ثورة الكهرباء. وتحدث الآن ثورة ثالثة، هي ثورة الحواسيب والشبكات. وإذا ما وُجهت نحو توسيع الفرص وبناء الإمكانيات، فستأتي بتحسين كبير على حياة الناس.

من خصائص الثورة
التكنولوجية الحالية ما
يفرض عدداً من التحديات
ويتيح فرصاً فريدة
للتنمية البشرية

الروبوتات المتقدمة التي تأخذ أتمتة الصناعة التحويلية إلى مستويات جديدة. وقد توقع كثيرون منذ زمن طويل أن يزاحم الذكاء الاصطناعي الذكاء الإنساني. وسرعان ما ثبتت صعوبة هذا التوقع على مستويات التفكير العليا. أما على مستوى المهام البسيطة، فأصبحت المعرفة والمهارة متوفرة في سلع تكنولوجية معينة. والمعدات التي كانت في السابق «بدائية»، من مكائن كهربائية وموازين، أصبحت مزودة بكاميرات وأجهزة استشعار ومعالجات تجعلها أكثر استجابة للتفاعل مع البشر. ودخلت الحياة المدنية معدات كانت محصورة في التطبيقات العسكرية، مثل الطائرات من غير طيار. ويجري ربط الكثير من هذه الأشياء بعضها مع بعض، ما يتيح لها التواصل من خلال «إنترنت الأشياء». وتجري الأتمتة بمعدل سريع (يقدر أن مبيعات الروبوتات الصناعية نمت بنسبة 170 في المائة بين عامي 2009 و2011، على الرغم من الأزمة المالية)²²، ويتوقع أن يصل العدد الإجمالي للروبوتات إلى 1.5 مليون في عام 2015²³. وقد ساعدت الروبوتات على جعل مكان العمل أكثر أماناً، فبعضها يقوم بوظائف خطيرة جداً كتحديد مصادر الإشعاع. والروبوتات بالغة الأهمية أيضاً في ما يبذل من جهود لإحياء بعض الصناعات التحويلية أو الحفاظ عليها حيث تندر القوى العاملة أو تكون باهظة الكلفة. والروبوتات التي تنفذ مهام روتينية تكلف الشركة أقل من اليد العاملة. ففي منشآت ألمانية تكلف هذه الروبوتات نحو 5 يورو في الساعة فقط طوال فترة تشغيلها (بما في ذلك تكاليف الصيانة والطاقة)، في حين تصل كلفة العامل الألماني (بما في ذلك الأجور ومعاشات التقاعد والرعاية الصحية) إلى نحو 40 يورو في الساعة²⁴. وعلاوة على ذلك، سيكون بوسع الروبوتات في المستقبل القريب القيام بمهام أكثر تعقيداً مع دخول الذكاء الاصطناعي إلى المصانع. والتداعيات التي يُحتمل أن تترتب على فرص العمل واضحة. وفي الآونة الأخيرة، أصبحت هذه الظواهر جميعها تُعرف بالثورة الصناعية الرابعة (الإطار 2-3)²⁵.

تخزين الطاقة الذي يتيح الاستفادة القصوى من الطاقة الشمسية وطاقة الرياح، ما قد يمكن 1.2 مليار نسمة يفتقرون إلى الكهرباء حالياً من الحصول عليها بأسعار معقولة. وقد يخض تخزين الطاقة أسعار السيارات الكهربائية،

- لكنّ التحولات السريعة والمنتشرة، التي تحدث تغييراً في نسج المجتمعات وثورة في العمل، وإن كانت إيجابية على المدى الطويل، يمكن أن تكون بطبيعتها مربكة على المدى القصير. وسيكون بعض العاملين في وضع يسمح لهم أكثر من غيرهم بالتكيف السريع وجني النتائج الإيجابية. ومن التكنولوجيات التي يحتمل أن تغير طبيعة العمل¹⁹:
- الإنترنت النقال الذي يؤثر على حياة 3.2 مليارات مشترك. ويتجاوز عدد الاشتراكات في الهاتف النقال 7.1 مليارات اشتراك، مما ينذر بتغيير في طبيعة عمل الأشخاص، وأساليب ابتكارهم، والتفاعل في ما بينهم، وإنجاز أعمالهم.
- أتمتة العمل المعرفي من خلال نظم البرمجيات الذكية، التي تؤثر على تنظيم وإنتاجية العمل المعرفي، والتي قد تمكن الملايين من استخدام المساعدة الرقمية الذكية.
- التكنولوجيا السحابية التي لها القدرة على تحسين فرص الشركات والحكومات في الوصول إلى خدمات تكنولوجيا المعلومات على الإنترنت بكلفة منخفضة، وتتيح تأمين منتجات وخدمات جديدة على الإنترنت لمليارات المستهلكين وملايين الشركات.
- الطباعة الثلاثية الأبعاد التي تغير طبيعة العمل، فما تتيح إنتاجه يتراوح بين النماذج الصناعية البسيطة والأنسجة البشرية. وتعمل إحدى أكبر الشبكات العالمية للطابعات الثلاثية الأبعاد في 110 بلدان، وتملك 9,000 آلة تُوجرها بالساعة²⁰. وهذه الآلات تجعل الإنتاج ممكناً حسب الطلب ويمكن أن تؤثر على وظائف 320 مليون عامل في الصناعة التحويلية في العالم، أي 12 في المائة من القوى العاملة. وقد استفاد منها العاملون ذوو الإعاقة. وأنشئ أول مختبر في العالم لطباعة الأطراف الاصطناعية في جنوب السودان. وقد أطلق مشروع دانيال في عام 2013 لصنع طرفين اصطناعيين لدانيال عمر، وهو شاب فقد ذراعيه في انفجار قنبلة. ولا تستطيع الطابعات اليوم أن تنتج إلا مجموعة محدودة من السلع، لكن المستقبل يُنذر بانتهاء عصر الإنتاج بكميات كبيرة من السلع المتطابقة في المصانع وبتناسع الفرص للأفراد والشركات الصغيرة للمشاركة في نمط إنتاج لامركزي. ومع تقدّم إمكانات هذه الآلات، يتوقع البعض أن تضيق سوق العمل أمام العاملين، ولا سيما من فئة المهارات غير المتخصصة²¹.

الثورة الصناعية الرابعة

خط التجميع. وقد أنشئ المصنع في عام 1989، ومع أن حجمه لم يتغير، ولا عدد العاملين فيه (1,200 عامل)، ازداد إنتاجه ثمانية أضعاف، كما حقق جودة غير مسبوقة، بمستوى 99.9988 في المائة.

ولدى المصانع الذكية القدرة على استخدام البيانات في الوقت الحقيقي لصنع منتجات مصممة حسب الطلب بأسعار تنافسية، وبجودة عالية وثابتة. ولكن ما هي تداعيات ذلك على فرص العمل؟ يعتقد الكثيرون أن دور الإنسان لا غنى عنه. لكن القيمة المضافة في التصنيع ستأتي من برمجة وصيانة الآلات والحواسيب بدلاً من العمل اليدوي. وفي هذا السياق، قد تصبح المهارات والمعرفة بالنسبة إلى البلدان المصنعة بأهمية الأجور، إن لم يكن أكثر. وقد تتجه مراكز الصناعة التحويلية إلى البلدان التي تتوفر فيها القوى العاملة ذات التحصيل العلمي وتملك رؤوس أموال تستثمرها في مصانع ذكية وآلات متطورة.

وقد لا تقتصر آثار الثورة الصناعية الرابعة على البلدان المتقدمة. فالواقع أن آثار مكانن الخياطة الروبوتية ستكون أوسع نطاقاً بكثير، بما في ذلك على فرص العمل في البلدان النامية التي تعتمد تقليدياً على اليد العاملة المنخفضة الكلفة والمتدنية المهارات.³

خلال الثورة الصناعية الرابعة، لن يقتصر الذكاء الاصطناعي والأتمتة على آلات فردية، بل سيشمل مصانع بأكملها، فتصبح عملية الإنتاج أكثر دقة والمنتجات مصممة حسب الطلب. وستتيح تقنيات التحكم الرقمية تجميع عناصر المنتجات من غير تدخل، إذ تسمح بإيصال مواصفات المنتج (اللون والحجم والمادة) وخطوات الإنتاج إلى آلات تتواصل في ما بينها للتحكم بسرعة خطوط التجميع وحركتها.

والمصانع في ألمانيا سباقة في إجراء تجارب على المصانع الذكية، وذلك في إطار رؤية لمستقبل الصناعة في البلد (Industrie 4.0 vision). فقد خصصت الدولة أكثر من 200 مليون يورو لأغراض البحث في القطاع الأكاديمي والشركات والمؤسسات الحكومية، لدعم تحويل الصناعة التقليدية إلى صناعة رقمية. وبنيت شركة سيمنز (Siemens) مصنعاً رقمياً رانداً في أمبرغ (Amberg) لإنتاج أجهزة إلكترونية تُستخدم في مصانع ذكية أخرى. والإنتاج في هذا المصنع على جانب كبير من الأتمتة، إذ يقوم الأشخاص بنسبة 25 في المائة فقط من الأعمال، بينما تتحكم الآلات والحواسيب بنسبة 75 في المائة من سلسلة القيمة. ولا تلمس يد الإنسان المنتج إلا في بداية العملية عندما توضع لوحة إلكترونية على

1. Germany Trade & Investment 2014. 2. Siemens AG 2015. 3. The Economist 2015b. المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

آيفون (iPhone) أكثر من ثلاثة أعوام²⁶. ويوضح الشكل 3-3 وتيرة انتشار التكنولوجيا كما يبينها استخدام الإنترنت والهاتف النقال. وليس التغيير كبيراً فحسب، بل اعتماد التكنولوجيات الجديدة واسع الانتشار أيضاً ويبشر بفوائد كبيرة في مختلف أنحاء العالم.

ويُعزى ذلك إلى بعض التكنولوجيات التي أصبحت اليوم عبارة عن آلات ذات تطبيقات تشمل جميع القطاعات والصناعات والمهام، وتحتاج جميع مجالات الإنتاج: الصناعة التحويلية والخدمات والزراعة. فلم تعد الزراعة تعتبر قطاعاً منخفض التقنية. وسيواجه العاملون في القطاعات جميعها تحدياً، إذ يُطلب منهم المزيد من التحصيل العلمي والمرونة والإلمام بالتكنولوجيا.

ويذهب البعض إلى أن التقدم الذي أحرز مؤخراً في الحوسبة والأتمتة لن يكون له أثر جذري على التنمية البشرية، مثل أثر ابتكارات سابقة كالكهرباء

ويؤثر على شبكات الكهرباء، مستحدثاً بذلك فرص العمل.

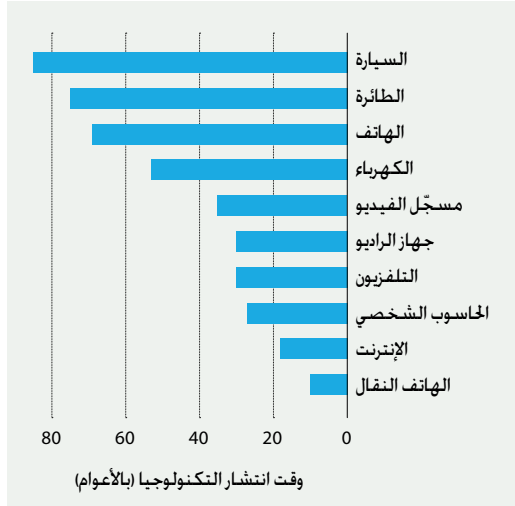
وتتضمن الثورة التكنولوجية استخدام السيارات دون سائق، والمواد المتقدمة، والتكنولوجيات المتقدمة للتنقيب عن النفط والغاز واستخراجهما، والبيانات الضخمة، والتكنولوجيا الحيوية، وتكنولوجيات الطاقة المتجددة.

ومن خصائص الثورة التكنولوجية الحالية ما يفرض عدداً من التحديات ويبيح فرصاً فريدة للعمل الذي يحقق التنمية البشرية. فسرعة تغير وانتشار التكنولوجيا تفوق التصور، وكذلك اعتماد التكنولوجيات الجديدة (الشكل 3-2). فقد باعت شركة أبل (Apple) بعد عامين فقط من إنتاج أول آيباد (iPad) 67 مليون جهاز، بينما استغرق بيع العدد ذاته من أجهزة ماكينتوش (Macintosh) 24 عاماً، واستغرق بيع العدد نفسه من أجهزة آيبود (iPod) خمسة أعوام وبيع العدد نفسه من أجهزة

سيواجه العاملون في القطاعات جميعها تحدياً، إذ يُطلب منهم المزيد من التحصيل العلمي والمرونة والإلمام بالتكنولوجيا

الشكل 3-2

التكنولوجيات الجديدة تنتشر بسرعة فائقة في الولايات المتحدة الأمريكية



ملاحظة: يقصد بالانتشار الوقت الذي استغرقه وصول التكنولوجيا إلى 50 في المائة من سكان الولايات المتحدة الأمريكية.
المصدر: Donay 2014.

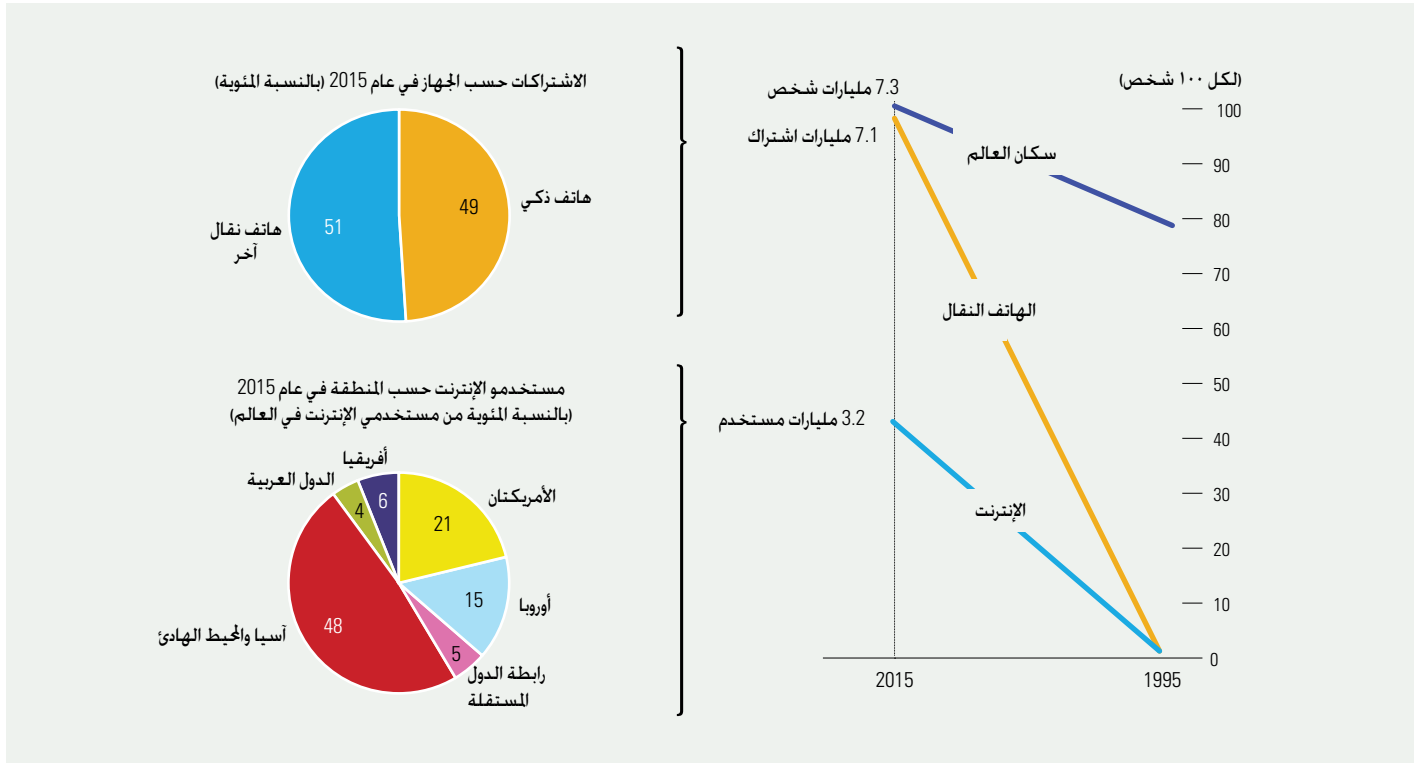
تؤثر العولمة على طبيعة العمل وتُخضع السياسات الوطنية والدولية للاختبار

والسيارات، وحتى ربما إمدادات المياه والصرف في المنازل²⁷. وقد سهلت أوجه التقدم السابقة على الناس سبل الاتصال والسفر بين مختلف أنحاء العالم، وقد تكون أكثر أهمية لنهوض المجتمع من أي تطوّر قد يشهده القرن الحادي والعشرون²⁸. ولكن ذلك يعتمد أيضاً على الابتكارات المستقبلية وكيفية تطبيقها. ويلاحظ آخرون أن وتيرة التطور التكنولوجي قد تباطأت في حقول كانت تساهم في توسيع حدود المعرفة ودفع عجلة التقدم البشري، بما فيها الطاقة والمستحضرات الصيدلانية واستكشاف الفضاء وتكنولوجيا النانو²⁹.

ويتوقع أن تكون لجميع التكنولوجيات الناشئة آثار اقتصادية واجتماعية ضخمة. كما يتوقع أن تحوّل تكنولوجيات عصر العولمة أسلوب عيش الناس وطريقة عملهم، وتستحدث فرصاً ونماذج جديدة للأعمال، وأن تدفع بالنمو، وتغيّر التوزيع الجغرافي للمزايا بين البلدان. غير أن هذه القوى قد لا تخلو من آثار سلبية على العمل والعاملين. وعلى أي حال، يُستبعد أن تمر الثورة التكنولوجية وكأن شيئاً لم يكن. فهناك بذور ثورة في هذه الموجة

الشكل 3-3

تسارع انتشار التكنولوجيا في مختلف أنحاء العالم بين عامي 1995 و 2015 يبشر بتعميم فوائدها على الجميع



ملاحظة: تصنيفات الاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية للمناطق.
المصدر: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى World Bank 2015f و ITU 2015.

الجديدة، خاصة في عصر عولمة الإنتاج والعمل. هل من جديد سيؤثر على مستقبل العمل؟ وما هذا الجديد؟

عولمة العمل

تؤثر التكنولوجيا على طبيعة العمل بإدخال طرق جديدة للتواصل ومنتجات جديدة ومتطلبات جديدة من المهارات. وتعزز التكنولوجيات الجديدة الاتجاه نحو عولمة الاقتصاد وتعمّقها، إذ تجمع العاملين والشركات في شبكة عالمية عبر أنماط التعاقد من الباطن وسلاسل القيمة العالمية. وتؤثر هذه العمليات على طبيعة العمل وتُخضع السياسات الوطنية والدولية للاختبار.

وحتى وقت ليس ببعيد، كان العاملون الذين يملكون مهارات معيّنة يزاولون أنشطة محددة في قطاعات مختلفة، ويتنافسون مع عاملين آخرين على فرص العمل في البلد الواحد، ويكتسبون المهارات من عملهم في صناعات وقطاعات محددة. وكانت وتيرة التغيير في تنظيم مكان العمل والمنتجات من البطء ما يسمح للعاملين بالتكيف.

أما اليوم فقد أصبحت سوق العمل عالمية في العديد من المجالات. فباستطاعة الشركات المتعددة الجنسيات أن تستخدم القوى العاملة في أي بقعة من العالم، ويفترض بالعاملين التنافس على فرص العمل مع آخرين من مختلف أنحاء العالم. وتزيد التكنولوجيات الرقمية حدة المنافسة، إذ تزيل الحواجز الجغرافية بين العاملين والشركات الطالبة للعمل. ففي الكثير من الحالات، لم يعد من داع إلى انتقال الشركة أو إلى هجرة العامل، ويمكن إجراء اتصالات العمل عبر الإنترنت أو الهاتف النقال. وما يزيد المنافسة حدة وجود فائض من اليد العاملة في العالم. وتطورت مطالب المستهلكين، فأصبحوا يتوقعون الحصول على سلع استهلاكية منخفضة الثمن ومنتجات طازجة وجديدة وإمكانات النفاذ الرقمي إلى المنتجات من مختلف أنحاء العالم. وقد زاد ذلك من تنافس الشركات على توفير منتجات رخيصة ومبتكرة تلبي أنماط الاستهلاك المتغيرة، خاصة وأن التكنولوجيات الرقمية تتيح للشركات إمكانية الحصول مباشرة وباستمرار على المعلومات المتعلقة بعادات المستهلك واهتماماته. واستجاب المنتجون بنهج مرّن في الإنتاج وخفض التكاليف بما في ذلك تكاليف اليد العاملة. ومع انخفاض تكاليف اليد العاملة ومرونة الالتزامات تجاه العاملين تستطيع الشركات أن تستجيب بسرعة وكفاءة للتحوّلات في احتياجات المستهلكين وفي مواقع الطلب.

وتجتمع هذه الاتجاهات لتحوّل الأهمية في عالم العمل إلى الإبداع والمهارة والمرونة. ولكن في عالم العمل الجديد هذا، يفتقر العاملون إلى عنصر الأمن الوظيفي، حتى الذين يستوفون منهم مواصفات المنافسة بالشروط الجديدة. ويكاد العمل بعقد دائم يقتصر على 26 في المائة من مجموع العاملين، بينما يعمل 13 في المائة بعقد عمل مؤقت أو لفترة محددة، ويعمل 61 في المائة من غير عقد عمل³⁰. وبينما تغطي تقديرات الحماية من البطالة 30 في المائة فقط من القوى العاملة في العالم، قد يصعب على العاملين تحقيق الاستقرار في حياتهم العملية في عالم العمل الذي تغلب عليه المرونة³¹.

تلزيم الأعمال

من الطرق التي استجابت بها الشركات لتزايد حدة المنافسة في السوق وضغوط الكلفة، نقل بعض المهام إلى بلدان حيث انخفاض الأجور، أو التعاقد من الباطن لبعض الأنشطة غير الرئيسية مع شركات في بلدان حيث انخفاض الكلفة (أو المزج بين الطريقتين). فشركة آبل، مثلاً، لا توظف سوى 63,000 موظف بينما يعمل 750,000 شخص في مختلف أنحاء العالم في تصميم وبيع وتصنيع وتجميع منتجاتها³². وفي قطاع الفنادق، ليس جميع العاملين موظفين لدى شركة الفنادق، بل عاملون مؤقتون تستخدمهم شركات أخرى تعمل في غسل الملابس أو تجهيز الطعام أو التنظيف أو صيانة الحدائق. وفي قطاعات أخرى، تقسم سلسلة الإمداد بالسلع والخدمات إلى مراحل، يجري التعاقد من الباطن على كل منها مع العديد من أصحاب العمل³³. والتلزيم هو من أهم نتائج العولمة في مجال العمل. وهو خيار يقضي بنقل بعض خدمات الشركات بعيداً عن المقر. وتجري عملية التلزيم من خلال شركات، ففي الهند مثلاً، يجري التلزيم من خلال شركات كبيرة لتكنولوجيا المعلومات. وفي هذه الظاهرة مكاسب للبعض وخسائر للبعض الآخر. وعندما بدأت البلدان النامية التصنيع الموجه إلى التصدير، أخذت مهام التجميع في البلدان المتقدمة تنتقل إلى مناطق تجهيز الصادرات في البلدان النامية. وكان لهذا التحول أثر كبير وإيجابي على توليد فرص العمل في البلدان النامية الكبيرة، كالصين والمكسيك، وكذلك في البلدان الأصغر حجماً، كالجمهورية الدومينيكية وسري لانكا وكوستاريكا، خاصة للنساء، اللواتي يعملن بأعداد كبيرة في مصانع الملابس³⁴. وفي حالات كثيرة، أسهم تلزيم الأعمال في تعزيز

البوسنة والهرسك: التنمية المحلية من خلال تليزيم الأعمال

(Gorazde) وزيبنتشي (Zepce) بفعل الاستثمار الوافد من شركات السيارات في أوروبا الغربية. وعزز التحول الاقتصادي المحلي التنمية البشرية المحلية. ومن النتائج الملحوظة في غوراجدي أن معدل البطالة بين النساء أقل بكثير منه على مستوى البلد ككل. وتوظف المشاريع الناجحة التي تملكها نساء مئات العاملين، وحصّة النساء منهم أكثر من 40 في المائة (أعلى من المتوسط الوطني البالغ 34 في المائة)، بينهن عدد كبير في مناصب إدارية. وهذه الأنماط تحمل من الوعود ما يذكر بسلوفاكيا في منتصف تسعينات القرن الماضي، عندما مهدت استثمارات تليزيم صغيرة الطريق لاستثمارات أكبر في وقت لاحق.

مع تحول بولندا وسلوفاكيا إلى مركزين لقطاع الخدمات في أوروبا وبروزهما في موقع رائد للثورة الرقمية في أوروبا الوسطى وأوروبا الشرقية، أصبحت البوسنة والهرسك مقصداً لتليزيم أعمال الشركات الصناعية وشركات السيارات الكبيرة. ويتجه قطاع إنتاج قطع السيارات بحثاً عن اليد العاملة الماهرة والمنخفضة الكلفة من مراكز في ألمانيا إلى الجمهورية التشيكية وسلوفاكيا، وأبعد شرقاً إلى البوسنة والهرسك. ولا يزال تليزيم الأعمال جديداً ومحدوداً في البوسنة والهرسك، لكن ما حققه من تقدم بان من خلال انخفاض البطالة المحلية وتزايد ريادة المشاريع ونشوء الشركات الجديدة. فقد تحسنت فرص العمل في بلديتي غوراجدي

المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

التليزيم هو من أهم نتائج العولمة في مجال العمل

إلى الخارج على العاملين في البلدان المتقدمة تتفاوت حسب التقديرات، وتبدو في الأجل الطويل أقل وضوحاً منها في الأجل القصير. والخسائر التي تصيب فرص العمل في قطاع الصناعة التحويلية أكثر منها في قطاع الخدمات، إذ تؤدي زيادة قدرها 1 في المائة من السلع المصنعة الوسيطة المستوردة إلى انخفاض قدره 0.15 في المائة من اليد العاملة الصناعية في البلد المستورد، بينما تؤدي زيادة قدرها 1 في المائة في الخدمات الوسيطة المستوردة إلى انخفاض قدره 0.08 في المائة من اليد العاملة في الخدمات³⁸. وتتفاوت خسائر فرص العمل نتيجة لنقل الأعمال إلى الخارج بين بلد وآخر، إذ تتراوح الخسائر في الأجل القصير من الصفر في بعض البلدان إلى 0.7 في المائة في هولندا إلى 55 في المائة في البرتغال³⁹.

واليوم، ترتفع احتمالات التليزيم في وظائف الدعم الإداري والأعمال والعمليات المالية والمهام الحاسوبية والرياضيات. ويمكن نقل 20-29 في المائة من الوظائف في أستراليا وكندا والولايات المتحدة الأمريكية إلى الخارج، ولكن من المستبعد أن تنقل جميعها⁴⁰. والعديد من تلك الوظائف هي في مهن الخدمات، وتتطلب مهارات متوسطة وعالية، ويمكن أداؤها بكلفة أقل في الخارج مع ارتفاع مستويات التعليم وتحسن البنى التحتية للاتصالات في البلدان النامية.

وقد يحقق نقل الأعمال مكاسب جمة في فرص العمل للبلدان المستضيفة، لكن الأفراد الذين يفقدون

التنمية المحلية رغم التفاوت في جودة العمل وفي تطبيق معايير العمل (الإطار 3-3).

واكتسب نقل وظائف الخدمات إلى الخارج، أي تليزيم الإنتاج أو تأمين الخدمات، زخماً في تسعينات القرن الماضي مع تقدم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الذي أتاح تأمين الكثير من خدمات الدعم من خارج الموقع. ومع انفجار فقاعة الدوت كوم (.dotcom) في الفترة 2001-2002، بحثت شركات التكنولوجيا عن تدابير لخفض التكاليف تتضمن نقل أنشطة غير أساسية إلى بلدان حيث انخفاض الأجور ووفرة المهارات التقنية العالية، ولا سيما إلى الهند. فبين عامي 2000 و2010، ارتفع عدد الوظائف المباشرة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الهند من 284,000 إلى 2.26 مليون³⁵. وفي الأعوام الأخيرة، حافظت الهند على موقع قوي كوجهة لوظائف الخدمات، وقد تنوعت الوجهات المقصودة للأعمال في الخارج³⁶. وأصبح الاتحاد الروسي وأفريقيا وأمريكا اللاتينية وجهة للمزيد من الخدمات، وذلك لاهتمام الشركات بالتوسع إلى مناطق زمنية مختلفة ليصبح بإمكانها العمل على مدار الساعة³⁷.

وفي البلدان المتقدمة، أصبح يُخشى من نقل الأعمال إلى الخارج، إذ يُعتبر سبباً لخسارة فرص العمل. وقد بدأت هذه العملية في قطاع الصناعة التحويلية في ستينات وسبعينات القرن الماضي، عندما بدأ الإنتاج يتحول نحو شبكات وطنية وإقليمية وعالمية، وهذا النمط هو من أحدث أنماط الإنتاج الصناعي وأوسعها انتشاراً. غير أن آثار نقل الأعمال

الاستثمارات بالنفع على الشباب، إذ يمكنهم تعلم مهارات جديدة يستخدمونها في حياتهم المهنية. ومن الشواغل المطروحة في هذه البيئة الجديدة تأمين فرص العمل للنساء من جميع الأعمار ومستويات المهارة، فكثيراً ما تفضل المصانع استخدام صغيرات السن فقط من فئة المهارات المتدنية، بينما لا تحظى العاملات الأكبر سناً، أو العاملات من فئة المهارات العالية، إلا بالقليل من فرص العمل. ومن الشواغل المطروحة أيضاً مستويات حماية العاملين.

والفوائد التي تعود على العاملين والاقتصادات في سلاسل القيمة العالمية لا تُعرف مسبقاً. فالاندماج في هذه السلاسل يؤثر على أبعاد التنمية البشرية بطرق مختلفة وأحياناً كثيرة متناقضة. فهذا الاندماج ليس دليلاً على نوعية العمل في المصانع المدمجة على المستوى العالمي، ولا على توسيع الإمكانيات البشرية للعاملين.

فنظام سلاسل القيمة العالمية ينتج رابحين وخاسرين، داخل البلدان والقطاعات وفي ما بينها. والطبيعة المتفتتة 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؟ في الواقع ما يدل على أن الإنتاجية ترتفع في بيئة العمل ضمن سلاسل القيمة العالمية، لكن أجور العاملين تبقى نفسها ضمن سلاسل القيمة العالمية وخارجها⁴¹. وهذا التناقض يشير تساؤلات حول كيفية توزّع فوائد هذه الزيادة في الإنتاجية بين العاملين ورأس المال.

وتقع ضغوط السوق الناتجة من سلاسل القيمة العالمية على العاملين سواء في انخفاض الأجور بفعل المنافسة العالمية، واتساع القطاع غير النظامي وانعدام الأمن التعاقدية من خلال تعدد سلاسل التعاقد من الباطن (ما يؤدي إلى الانكشاف على تقلبات الأسعار التي تنشأ خارج الأسواق المحلية والحدود الوطنية)، أم في تسريح العاملين خلال فترات الركود. وتعتمد الشركات المتعددة الجنسيات

فرص عملهم في البلدان المتقدمة يضطرون للتدريب واكتساب مهارات جديدة حتى يتمكنوا من الاستمرار في بيئة تنافسية. ولتسهيل تكيف العاملين عندما تتعرض سبل عيشهم لخطر نقل الأعمال، من الضروري اعتماد برامج لمساعدتهم على إيجاد عمل جديد وتحسين مهاراتهم والاستمرار في الحصول على دخل أساسي. ويمكن للتدريب أيضاً أن يعزز قدرات العاملين في البلدان النامية على الاستفادة من فرص العمل التي تنشأ من التلزم.

سلاسل القيمة العالمية

يجري دمج العديد من الأنشطة الاقتصادية في شبكات إنتاج وسلاسل قيمة عالمية تمتد عبر بلدان عديدة، لا بل قارات أحياناً. ويتراوح هذا التكامل بين تأمين المواد الخام والمكونات الفرعية، والنفاذ إلى الأسواق وخدمات ما بعد البيع. وهكذا يُنجز الإنتاج في شبكات اقتصادية معقدة ودينامية تدعمها علاقات ضمن الشركات وفي ما بينها ومع شبكات عالمية، حيث لا تعود العلاقات «من فرد إلى آخر»، بل «من كثرة إلى كثرة»⁴¹.

ومع الانتقال إلى سلاسل القيمة العالمية، لم يعد الإنتاج يتمحور حول قيام شركة واحدة في صناعة واحدة بنقل نشاط واحد إلى وجهة واحدة، بل أصبح يتمحور حول سلع وخدمات وسيطة منظمة في عمليات إنتاج مجزأة وموزعة على المستوى الدولي، تنسقها شركات متعددة الجنسيات وتشمل صناعات متعددة. ويُنتج أي مكون أو خدمة عن طريق شبكة من الفروع التابعة والشركاء المتعاقدين والموردين المستقلين في بلدان نامية، يعملون جميعاً لمقر رئيسي في بلد متقدم. وقد حدث تحوّل من عولمة القطاعات إلى عولمة مراحل ومهام الإنتاج⁴². وقد يسّرت الثورة الرقمية وتقدم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التنسيق المطلوب لهذا الشكل من أشكال الإنتاج.

ويعمل في سلاسل القيمة العالمية عدد مرتفع ومتزايد من العاملين. وفي عام 2013، كان واحد من كل خمسة أشخاص في 40 بلداً تتوفر عنها بيانات يعمل في سلاسل قيمة عالمية، أي 453 مليون عامل (بالمقارنة مع 296 مليون عامل في عام 1995)، منهم 190 مليون امرأة⁴³.

وقد أدى دمج البلدان النامية في سلاسل القيمة العالمية إلى زيادة فرص العمل بأجر وإلى تحول في مشاركة المرأة في القوى العاملة (تجد الكثيرات فرص عمل في صناعة الملابس). وتعود

نظام سلاسل القيمة العالمية
ينتج رابحين وخاسرين

التجارة الرقمية (الشكل 3-4). وفي عام 2014، بلغت قيمة المبادلات التجارية العالمية في السلع 18.9 تريليون دولار وفي الخدمات 4.9 تريليون دولار⁴⁶. وتستحوذ المكونات الكثيفة المعرفة على حصة متزايدة من الحركة العالمية للسلع والخدمات، وتفوق بسرعة نموها حصة المكونات الكثيفة الرأس المال والعمل. وتبلغ حصة حركة المكونات الكثيفة المعرفة نصف مجموع الحركة العالمية، وهي تنمو بما يفوق 1.3 مرة سرعة نمو السلع الكثيفة العمل⁴⁷. وازدادت أيضاً المكونات الرقمية في حركة السلع والخدمات (الشكل 3-5). والواقع أن سلعاً كثيرة باتت اليوم سلعاً افتراضية، كما يتضح من «اقتصاد تطبيقات الهاتف النقال». فالكثير من البيانات يمر عبر شبكة الإنترنت من الهواتف الذكية. وفي العالم اليوم أكثر من 7 مليارات مشترك في الهاتف النقال و2.3 مليار شخص يستخدمون الهواتف الذكية وحوالي 3.2 مليارات شخص متصلون بشبكة الإنترنت⁴⁸.

والتكنولوجيات الرقمية، بما هي عليه من انتشار ونفاذ، تغيّر عالم العمل في كل مكان، ولكن آثارها تتفاوت بين بلد وآخر حسب الظروف الاجتماعية والإنمائية. 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

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 الإنتاج⁴⁵. والمشاركة في سلاسل القيمة تتيح للبعض فرص عمل لائقة وآمنة، وتترك البعض الآخر في ظروف عمل غير مستقرة (حتى في البلد الواحد والقطاع الواحد). فيعمل العاملون في ظروف مؤقتة، جنباً إلى جنب مع العاملين في مناصب ثابتة، في نوعٍ من الازدواجية في نظام العمل.

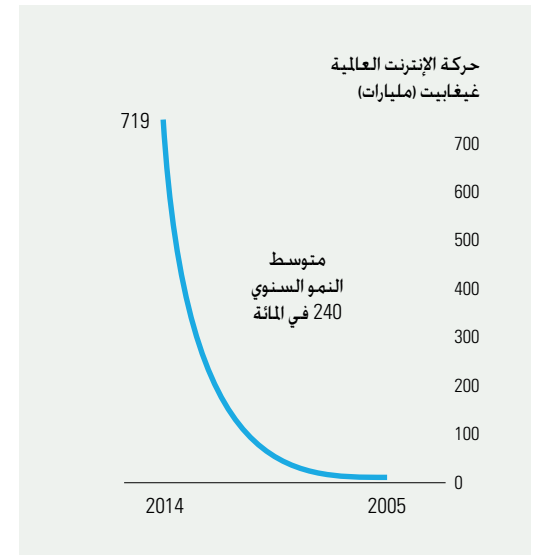
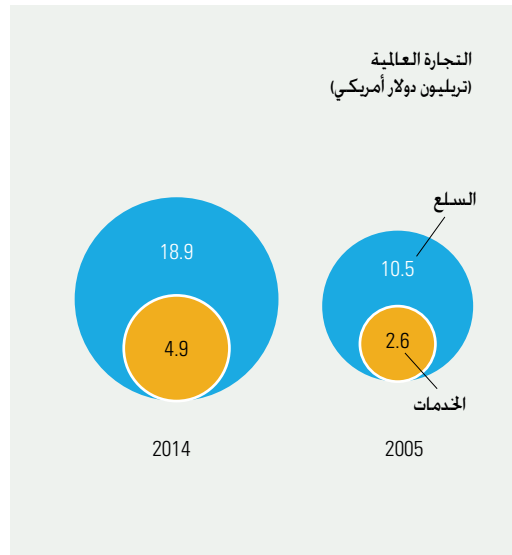
ورغم التحديات، يمكن لتنسيق السياسات على المستويات الوطني والإقليمي والعالمي أن يساعد في نهضة الأشخاص في بيئة عمل عالمية تكوّنها سلاسل القيمة العالمية. لكن ما يتطلبه هذا التنسيق لا يجيز بقاء الوضع الراهن، أو الاكتفاء بمجرد إجراءات بسيطة في السياسة العامة. ويقدم الفصل 6 بعض الأمثلة على أنواع السياسات التي يمكن أن تساعد في ازدهار البلدان والعاملين عندما يصبح العمل أكثر مرونة ويتخطى الحدود الوطنية.

العمل في العصر الرقمي

تستحق الثورة الرقمية الاهتمام لذاتها، لما تحدثه من تغييرات في عالم العمل وما تحققه من تسارع في العولمة. ففي الأعوام الأخيرة، سرّعت الثورة الرقمية الإنتاج العالمي للسلع والخدمات، وخاصة

الشكل 3-4

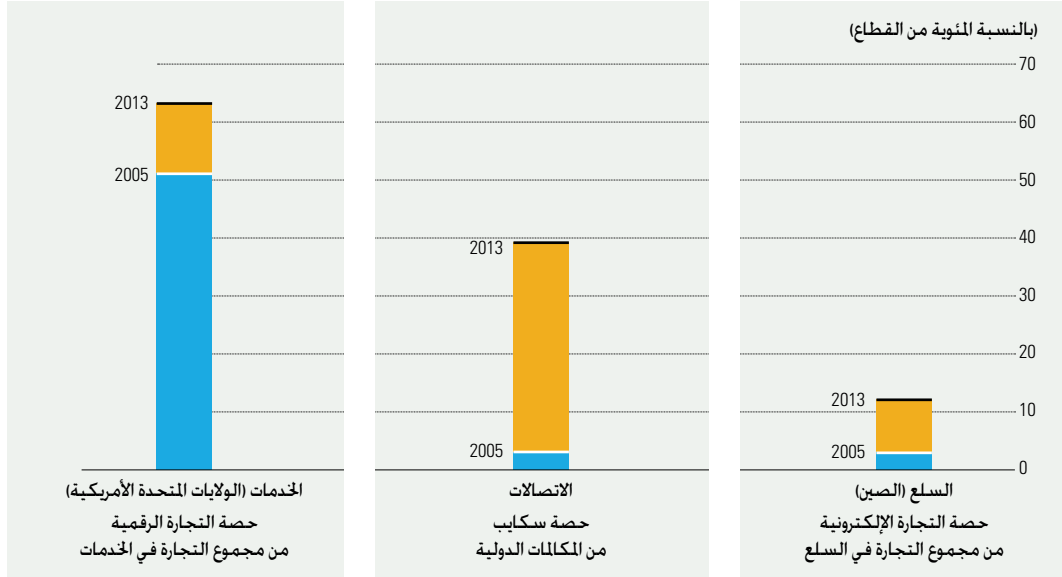
سرّعت الثورة الرقمية الإنتاج العالمي للسلع والخدمات، وخاصة التجارة الرقمية



المصدر: حسابات مكتب التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات من UNCTAD 2015؛ Cisco 2015.

تحقق الثورة الرقمية تسارعاً في العولمة وتغييرات في عالم العمل

ازداد المكوّن الرقمي في المبادلات التجارية العالمية: أمثلة مختارة



ملاحظة: يشير المكوّن الرقمي إلى حركة البيانات والاتصالات. مثلاً، يمثل التبادل عبر الحدود من الكتب إلى ملفات التصميم مكوناً من مكونات الحركة الرقمية. المصدر: McKinsey Global Institute 2014.

الشوارع في السنغال، إلى تقديم الرعاية في لندن. ويرجح أن يستمر النشاط الاقتصادي عبر الهواتف النقالة في التوسع. وفي جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى يتوقع أن تزداد الاشتراكات في الهاتف النقال من 311 مليوناً في عام 2013 إلى 504 ملايين في عام 2020 (الشكل 3-7)⁵¹.

وتخلق الهواتف وخدمات الإنترنت النقالة الكثير من الفرص والمزايا الجديدة للعاملين والاقتصادات: الحصول على معلومات عن حركة الأسعار. زادت أرباح المزارعين والصيادين في الهند الذين يتتبعون أحوال الطقس ويقارنون أسعار الجملة مستخدمين الهواتف النقالة بنسبة 8 في المائة، وأدى تحسّن الحصول على المعلومات إلى انخفاض قدره 4 في المائة في الأسعار لصالح المستهلكين⁵². وساهم استخدام الهواتف النقالة في النيجر في تقليص الفوارق في أسعار الحبوب بنسبة 10 في المائة⁵³. وهكذا يدعم الهاتف النقال تمكين العاملين بالمعلومات.

• مكاسب في الإنتاجية في بلدان من مختلف أنحاء العالم، كماليزيا والمغرب والمكسيك، حققت المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم التي تستخدم شبكة الإنترنت مكاسب في الإنتاجية بلغت في المتوسط 11 في المائة، وذلك بتخفيض تكاليف المعاملات وإزالة الحواجز أمام دخول الأسواق⁵⁴.

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 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 البن⁴⁹. وفي المملكة العربية السعودية، يستخدم المزارعون التكنولوجيا اللاسلكية لتوزيع مياه الري الشحيحة في زراعة القمح⁵⁰. وفي بعض القرى في بنغلاديش، تستخدم صاحبات الأعمال الحرة الهواتف لتقديم الخدمات للحيران لقاء أجر. ويعمل عدد كبير في جميع أنحاء البلدان النامية في بيع بطاقات الهاتف أو بيع وتصلح الهواتف النقالة.

وتسهّل الهواتف النقالة اليوم الكثير من نواحي العمل من خلال المكالمات الصوتية، والرسائل القصيرة، والتطبيقات النقالة. ويبيّن الشكل 3-6 بعض استخدامات الهواتف النقالة في الزراعة. وتستفيد من التكنولوجيا أنشطة كثيرة في القطاعين النظامي وغير النظامي، في العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر، من بيع الأغذية في القاهرة، وتنظيف

يدعم الهاتف النقال تمكين العاملين بالمعلومات

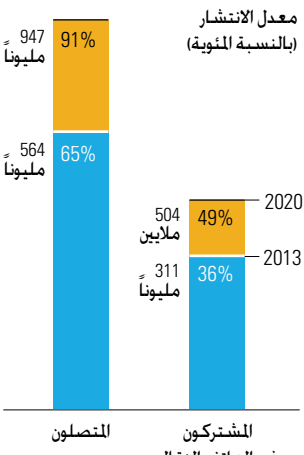
فرص عبر التطبيقات النقالة في الزراعة والتنمية الريفية



المصدر: Qiang and others 2011.

الشكل 3-7

يُتوقع أن يزداد عدد المشتركين والمتصلين بالهاتف النقال في جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى بين عامي 2013 و2020



المصدر: GSMA 2014.

المزارعين على تحسين التكاثر عن طريق تتبع دورات الخصوبة لدى الحيوانات. خدمات سوق العمل يمكن أن تساعد خدمات الهاتف النقال في إرشاد الباحثين عن عمل إلى الشواغر. ففي جنوب أفريقيا، أدى توسيع نطاق تغطية الهاتف النقال إلى زيادة في التشغيل قدرها 15 في المائة، معظمها للنساء⁵⁶. ويتيح العديد من شركات التشغيل للباحثين عن عمل الحصول على معلومات آنية عن الوظائف الشاغرة. وتساعد هذه الشركات أصحاب العمل على توسيع نطاق نظم التوظيف لتشمل المبتدئين وأصحاب المهارات المنخفضة⁵⁷. وتساعد الرسائل الصوتية في توظيف الباحثين عن عمل ممن يواجهون صعوبة في القراءة والكتابة. الأعمال المصرفية عبر الهاتف النقال يمكن تحويل الأموال وتسييد المدفوعات عبر الهاتف. فباستطاعة العاملين في صناعة الملابس أو بائعي الفاكهة في المناطق الحضرية إجراء المعاملات وإرسال الأموال بسرعة لأسرهم في الأرياف. وقد جرى تطوير عدد من أكثر الخدمات النقدية النقالة تقدماً في جنوب آسيا، مثل بيكاش (bKash)

- استحداث فرص العمل. أدت تكنولوجيات الإنترنت والتكنولوجيات النقالة إلى استحداث فرص عمل مباشرة بفعل الطلب على اليد العاملة في المشاريع الجديدة، وبطريقة غير مباشرة بفعل الطلب على اليد العاملة في منظومة الشركات التي أنشئت لدعم المشاريع القائمة على التكنولوجيا. ومن الفرص التي تُستحدث بطريقة غير مباشرة ما يتصل بأعمال التركيب والصيانة وتوفير خدمات مثل الإعلان والمحاسبة.
- إدارة سلسلة الإمداد. يمكن للمشاريع الصغيرة أن تتنوع عمليات الإمداد والتسليم، وتزيد الكفاءة. ويمكن أن يساعد ذلك في كل شيء بدءاً من الحد من هدر الأغذية إلى زيادة إمكانية الحصول على فرص العمل في سلاسل القيمة العالمية.
- تحسين الخدمات. تساعد الهواتف النقالة في توسيع خدمات الإرشاد الزراعي. فبإمكان المزارعين في أوغندا وكينيا والهند أن يحصلوا عبر مكالمات الخطوط الساخنة أو الرسائل النصية على خدمات زراعية تقنية⁵⁸. ومن التطبيقات التي طورت في كينيا تطبيق أيكاو (iCow)، الذي يساعد مربي الأبقار من

في بنغلاديش، وفي جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى، مثل إمبيسا (M-Pesa) في كينيا.

- إمكانية الحصول على التمويل. يمكن للمشاريع الصغيرة استخدام شبكة الإنترنت للحصول على تمويل من أطراف مهتمة في جميع أنحاء العالم. ولدى منظمة كير (CARE) الدولية نظام يتيح للمستثمرين المحتملين استعراض موجزات وأفكار عن أعمال صغيرة لأشخاص في عشرة بلدان، بما في ذلك البوسنة والهرسك. ويمكن أن يستثمر الأفراد مبالغ صغيرة تصل إلى 25 دولاراً⁵⁸.

وهذا ليس سوى قليل من كثير المزايا التي تأتي بها شبكة الإنترنت على العاملين والاقتصادات. فاستخدام الإنترنت والهاتف النقال يسهم في تمكين الأفراد من تطوير قدرتهم على الإبداع والابتكار والإنتاج وتوظيفها في تعزيز التنمية البشرية. 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، حسب إحدى الدراسات، 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 المائة⁵⁹.

حدود جديدة للعمل

للثورة الرقمية، بما لها من أثر على الناتج الاقتصادي والتشغيل، طاقة على تمكين الملايين بفرص وطرق عمل جديدة. ولكن طبيعة الأنشطة تتجاوز الحدود التقليدية للوظيفة والتشغيل، ولا مفر من تحول طبيعة العمل كنشاط فردي قائم على السوق. ولا شك في أن الذكاء الاصطناعي سيحول دون استمرار الوضع الراهن. وفي بعض الحالات، ستظهر أشكال جديدة من التعاون والتبادل والابتكار وتحول العمل إلى تجربة اجتماعية.

منتجون جدد

من سمات الاقتصاد الرقمي إمكانية تقليص الكلفة الهامشية. فبمجرد توليد المعرفة الرقمية في البيانات والتطبيقات، يمكن إعادة إنتاجها إلى ما لا نهاية دون كلفة إضافية تذكر. وإعادة الإنتاج بكلفة منخفضة أو

تحول التكنولوجيا الأسواق أيضاً

بدون كلفة توسع نطاق الحصول على ثمار العمل، لكنها قد لا تستحدث غير القليل من فرص العمل الإضافية. ففي آذار/مارس 2015، كان عدد الناشطين على تويتر 302 مليون مستخدم في الشهر، يطلقون أو يتلقون معلومات وأخباراً عن طريق 500 مليون تغريدة في اليوم الواحد⁶⁰. ولكن تويتر لا يعتمد سوى على 3,900 موظف ثابت، نصفهم مهندسون⁶¹.

ومن سمات الاقتصاد الرقمي أيضاً التي تؤثر على مدى مساهمة العمل في توفير الوظائف والتشغيل، أن بعض السلع والخدمات التي يستهلكها الأشخاص ينتجها المستهلكون أنفسهم، وقد أصبحوا «منتجين مستهلكين». وأوضح مثال على ذلك هو موسوعة ويكيبيديا، التي لديها أكثر من 73,000 مساهم طوعي نشط⁶². وتنافس هذه الموسوعة المجانية المتوفرة على الإنترنت مصادر المعلومات المدفوعة، كالموسوعة البريطانية التي توقفت في عام 2012 عن نشر إصدارها المطبوع بعد 244 عاماً⁶³.

ويشهد العمل تطورات مماثلة في العالم الفعلي. فالتكنولوجيات الجديدة، التي دُكر بعضها في هذا الفصل، تتيح ظهور أشكال إنتاج واستهلاك لامركزية جديدة. والطاقة مثال على ذلك. فمنذ مدة طويلة، تستطيع الأسر توليد ما تحتاج إليه من كهرباء باستخدام توربينات الرياح. أما الآن، وبوجود شبكات ذكية، أصبح بوسع هذه الأسر أن تبيع فائض الطاقة التي تنتجها إلى الشبكة، فتكسب عائدات مالية من عمل كان سابقاً غير مدفوع الأجر.

سلع وخدمات شخصية

تحول التكنولوجيا الأسواق أيضاً، إذ انتقل العديد من الخدمات الشخصية إلى شبكة الإنترنت. فباستطاعة الزبائن أن يستخدموا شبكة الإنترنت لشراء البقالة وطلب الطعام من المطاعم وإجراء حجوزات في الفنادق وشركات الطيران وتوظيف مساعدين لتنظيف المنزل أو رعاية الأطفال. ولا تتطلب الخدمات عبر الإنترنت من الالتزام ما يتطلبه توظيف مقدمي خدمات بدوام كامل، وتتيح للزبائن الاستفادة عند الحاجة. ويؤمن النظام الإلكتروني أيضاً فرص عمل مؤقتة للباحثين عن عمل إضافي بأجر أو للنساء اللواتي يردن العمل بدوام مرّن. وتتيح شركات الخدمات المتنوعة على الإنترنت للأشخاص أن يدفعوا لقاء خدمات مثل التسوق أو الانتظار في الصف للحصول

اقتصاد المشاركة

اقتصاد المشاركة اتجاه جديد آخر يمكن أن يغيّر ملامح العمل. وقد بات بالإمكان مطابقة الطلب والعرض بين الأفراد من مقدمي الخدمات والمستهلكين. وفي بديل عن سيارات الأجرة، يستطيع الأشخاص استخدام سياراتهم الخاصة لتأمين خدمات النقل، ما يلغي الفارق بين السائق المحترف ومن لديه مقعد فارغ في سيارته الخاصة. وتتيح التكنولوجيا أيضاً لسائقي سيارات الأجرة تحقيق المزيد من الكفاءة، إذ يمكنهم إيجاد زبائن عبر خدمات الإنترنت مثل أوبر (Uber) وغراب تاكسي (GrabTaxi)، التي تعمل في العديد من البلدان في جنوب شرق آسيا. ويعمل بالمبدأ نفسه سائقو العربات في الهند عن طريق إمغادي (mGaadi). وتتيح شركات أخرى للأشخاص تأجير أماكن إقامة في منازلهم (مثل موقع إير بي إن بي، Airbnb). وتتيح هذه الترتيبات للأشخاص تحسين الاستفادة من الأصول الرأسمالية، كالسيارات أو المنازل. كما يمكن أن تحلّ هذه الترتيبات محل وظائف تقليدية في خدمات النقل والفنادق، كسائقي سيارات الأجرة وموظفي الفنادق من فئة المهارات والأجور المتدنية. وي طرح هذا الاتجاه تحديات جديدة في تنظيم الخدمات وضمان الجودة وحماية المستهلكين. ويشير إلى تراجع عنصر المهنية في العمل نوعاً ما.

الشركات المبتدئة

أصبح إنشاء الشركات بفعل التكنولوجيا خياراً قريب المنال، يجذب الشباب. فبعضهم من يترك وظائف جيدة لياشر مشروعاً له. وعندما يعثر الفرد على فكرة أثناء أداء عمله ويرغب في تنفيذها بنفسه، يجد في متناوله اليوم من الأدوات ما يدعم رغبته. وتشير آخر التقديرات إلى أن عدد رواد المشاريع في مجموعة بلدان تضم 73 في المائة من سكان العالم بلغ اليوم 455 مليوناً، بعد أن كان 400 مليون في عام 2011.⁶⁶

ويرى هؤلاء (ومعظمهم من الشباب) في زيادة المشاريع بديلاً ناجحاً عن الوظائف التقليدية ووسيلة لتحقيق أحلامهم. وقد أخذت الشركات المبتدئة تثبت حضورها في كل من البلدان المتقدمة والبلدان النامية، وتنتشر بسرعة في آسيا. وفي متناول الشباب الكثير من الفرص، تدعمها التكنولوجيا المالية والبيانات الضخمة⁶⁷. لكن الشركات المبتدئة تواجه تحديات منها الحصول على رأس المال وإيجاد

على تذاكر المسرح. وتقدم خدمات الترجمة على الإنترنت للزبائن خيار توظيف مترجمين عند الحاجة، وبعض هؤلاء المترجمين طلاب يبحثون عن عمل بشروط مرنة.

وأحدثت الثورة الرقمية ثورة في العمل الإبداعي وشجعت صغار المنتجين والحرفيين. فمن خلال مواقع مثل إيباي (eBay) وإتسي (Etsy)، أصبح بإمكان الحرفيين العثور على مشترين يبحثون عن منتجات محددة أو منتجات متخصصة. ويمكن أن ينشر المؤلفون والفنانون إبداعاتهم حول العالم، سواء بإصدار كتب إلكترونية أم بتحميل قطع موسيقية أم مقاطع فيديو. وأوجدت الهواتف الذكية أسواقاً جماهيرية جديدة لمصممي البرمجيات الحاسوبية الصغيرة الحجم لأغراض محدّدة. وتبيع المواقع على الإنترنت تطبيقات فردية تمكّن المستخدمين من القيام بمهام من متابعة حالتهم الصحية إلى تعلّم اللغات ولعب المباريات. ونتيجة لذلك، تطور اقتصاد التطبيقات بسرعة فائقة. وتزعم إحدى الدراسات أن اقتصاد التطبيقات أمن في عام 2013 شكلاً من أشكال العمل لحوالي 750,000 شخص في الولايات المتحدة الأمريكية وحدها⁶⁴.

خدمات جديدة للشركات

مع وصول شبكة الإنترنت إلى الأسر، أصبح بإمكان الأفراد تقديم خدمات للشركات من منازلهم. ومن هذه المهام ما يتطلب مهارات متخصصة في مجالات البرمجة الحاسوبية والكتابة الفنية والدعم القانوني. وتنفذ هذه المهام عموماً لحساب شركات في البلدان المتقدمة، على يد أشخاص في بلدان نامية مثل بنغلاديش والفلبين والهند.

ويقدّم الكثير من هذه الخدمات عن طريق شركات وسيطة تتولى التنسيق بين القائمين بالعمل الحر وشركات صغيرة ومتوسطة الحجم تطلب خدمات لتسيير أعمالها. وتتقاضى الشركات المنسقة عمولة من العامل الحر ولكنها لا تتقاضى عادة رسوماً من الذين يقدمون فرص العمل. ويتركز معظم هذا العمل في المناطق الحضرية، غير أن جهوداً تُبذل الآن لتوسيع الفرص المتاحة إلى المناطق المحرومة من خلال «التلزم الهادف»، وهو شكل من أشكال التلزم يراعي عنصر المسؤولية الاجتماعية، سعياً إلى توفير فرص عمل للفئات المحرومة⁶⁵. وسيؤدي ذلك إلى تأمين المزيد من فرص العمل في المناطق الريفية.

الأفكار القابلة للتنفيذ والاستمرار. وي طرح ضعف المؤسسات القانونية مشكلة في البلدان النامية. وأما التحدي الأكبر فهو في إمكانية النجاح في الاستمرار على المدى الطويل (الإطار 3-4).

العمل الحشدي

يستطيع الأفراد، بالإضافة إلى العمل بالتعاقد على الإنترنت، إيجاد عمل مؤقت عبر قنوات أخرى مثل العمل الحشدي. وهذا النمط يتضمن مهمات تتطلب ذكاءً بشرياً، لكن الأجور وظروف العمل ليست مثالية. ومن أبرز الشركات التي تعتمد في السوق كليكوركر (Clickworker) وكلاود ورك (Cloud Work) وكاستينغ وردز (Casting Words) وميكانيكال تورك-أمازون (Mechanical Turk Am-azon). وهذه الأخيرة هي الأكبر، تستقطب تجمعاً عالمياً من نصف مليون عامل⁶⁸. وفي تموز/يوليو 2015، توفرت للعاملين أكثر من 325,000 مهمة من مهام الذكاء البشري⁶⁹.

وبإمكان طالبي الخدمات الامتناع عن الدفع إن لم يرضوا عن نوعية العمل الذي يقوم به عامل ميكانيكال تورك. كما يمكنهم إعطاء تقييم سيء. فعامل ميكانيكال تورك الذي يتلقى عدة تقييمات سيئة يُمنع من القيام بمهام مماثلة. وتبذل محاولات جديّة لتحسين نوعية العمل ونوعية الخدمات، بحيث يعزز كل منهما الآخر (الإطار 3-5).

اقتصاد المعرفة

أصبحت المعرفة في الأعوام الأخيرة أساساً في الإنتاج. فحتى في الصناعة التحويلية، تستمدّ السلع التامة الصنع قيمتها أكثر فأكثر من المضمون المعرفي. فسعر الهاتف الذكي الفاخر، مثلاً، تحدده كلفة الهندسة والتصميم المتطورين أكثر من كلفة المكونات والتجميع⁷⁰. وفي عام 2012، شكّل البحث والتطوير، إلى جانب المهارات المتخصصة، حصة كبيرة من مجموع التجارة في السلع والخدمات والمشتقات المالية الكثيفة المضمون المعرفي قاربت 13 تريليون دولار، أي قرابة نصف المجموع⁷¹. وهذه النسبة تتراد باطراد، بينما تنخفض للمنتجات والخدمات الكثيفة الاستخدام لليد العاملة ورأس المال والموارد. ومن أسباب ذلك الاختلاف في الأجور عبر البلدان المشاركة في سلاسل القيمة العالمية وتوزيع مهام سلاسل القيمة العالمية بين البلدان العالية الأجور والبلدان المنخفضة الأجور.

أصبحت المعرفة في الأعوام الأخيرة أساساً في الإنتاج

ولا تزال الاقتصادات الزراعية موجودة، ولو بأعداد متناقصة، كما لا تزال الأنشطة الصناعية مستمرة رغم تحوّلها والاستعاضة عن بعضها بتكنولوجيات وأماكن عمل حاسوبية. والواقع أن نمو مجتمعات المعرفة والابتكار في نماذج الأعمال يحدثان تحولات هائلة في البيئات والمهارات المطلوبة للعديد من فرص العمل. فقد أصبحت بيئات العمل غنية بالتكنولوجيا، ونشأت مجموعة من المهن الجديدة قوامها إنتاج المعلومات وتحليلها وتوزيعها واستهلاكها⁷².

ويعود عدم تطابق المهارات في اقتصاد المعرفة إلى سرعة الابتكار التكنولوجي وسرعة نمو الطلب على المهارات الجديدة والمتخصصة غير المتوفرة. وفي مسح للشركات في ثمانية بلدان أوروبية، أفاد 27 في المائة من أصحاب العمل أنهم لم يستطيعوا سد الشواغر لأن مقدمي الطلبات يفتقرون إلى المهارات اللازمة⁷³. وأفاد حوالي 45 في المائة من أصحاب العمل في اليونان و47 في المائة في إيطاليا أيضاً بأن أعمالهم تصطدم بالافتقار إلى المهارات عند مستوى الدخول⁷⁴.

لم تعد الوظائف المتزايدة اليوم في البلدان المتقدمة تتطلب مهارات للمعاملات وعمليات الإنتاج الروتينية، بقدر ما تتطلب مهارات تفاعل، تستلزم معرفة واسعة، ورؤية ثاقبة، وخبرة وافية. ويتوقع أن تضاف في الاتحاد الأوروبي بين عامي 2010 و2020 حوالي 16 مليون وظيفة لذوي المؤهلات العالية، بينما يتوقع أن تلغى حوالي 12 مليون وظيفة لمن يفتقرون إلى مؤهلات رسمية كافية⁷⁵. والعديد من الوظائف المستحدثة هي وظائف في خدمات غير تجارية، كالرعاية الصحية والتعليم والخدمة العامة، وهي مجالات أساسية لتعزيز التنمية البشرية.

ويؤدي تحقيق المزيد من القيمة المضافة في الخدمات والتصنيع في البلدان النامية إلى زيادة الطلب على عاملين من الحاصلين على التعليم الثانوي على الأقل وبعض التدريب المهني، كما من المهنيين والتقنيين ذوي المؤهلات العالية⁷⁶. وفي ظل سرعة حركة السوق العالمية، وسرعة تغيير منتجاتها وعملياتها، يكتسب التعليم الأساسي في القراءة والكتابة والحساب أهمية بالغة، وكذلك التعلم المستمر والسريع. ويزيد امتلاك مجموعة أساسية من الإمكانيات فرص النجاح في الكثير من نواحي الحياة. وتتفاعل المهارات الإدراكية وغير الإدراكية (كالوعي والانضباط والانديفاع وبعيد النظر) لترسم مسار تطوّر الإمكانيات المكتسبة. وللتدخل في مرحلة

التحديات التي تواجهها الشركات المبتدئة في الدول العربية

مكاتب جديدة في السنة التالية أو السنتين التاليتين، إما في بلدان أخرى أو في البلدان التي يعملون فيها. وأمل الكثيرون منهم في التوسع في الإمارات العربية المتحدة (39 في المائة) والمملكة العربية السعودية (38 في المائة). وفي ما يتعلق بالتمويل، استخدم معظم مدخراتهم الشخصية أو حصلوا على دعم من الأسرة أو الأصدقاء، بينما استفاد 24 في المائة من دعم ملاك حارس، أي دعم مالي من فرد ثري. وأفاد عدد كبير بعدم الحصول على دعم من مصارف تجارية. وأشار ربع رواد المشاريع إلى صعوبات في الحصول على تمويل للاستثمار يمكن تذليلها بتوفير أنواع وأشكال تمويل مختلفة. وأشار العديد من الشركات إلى صعوبة العثور على شركاء للمساعدة على التوسع في الخارج، وكذلك إلى التكاليف العامة والعقبات القانونية. وكانت حصة المرأة منخفضة في جميع الشركات المبتدئة. وفي هذا الإقصاء ما يدل على أهمية التنوع في التعليم ونوع الجنس في توسيع قاعدة الابتكار.

وقائع عديدة ظهرت في مسح أجري في عام 2013 حول التحديات التي تواجهها الشركات المبتدئة في الدول العربية. وقد شمل المسح أكثر من 700 من أصحاب الأعمال، نصفهم تقريباً منخرط في التكنولوجيا (بما في ذلك تطوير البرمجيات والخدمات والتجارة الإلكترونية والخدمات على الإنترنت والألعاب وخدمات الاتصالات والهاتف النقال).

ومما أظهره المسح أن معظم رواد المشاريع من الذكور، بدأوا شركاتهم وهم في أواخر العشرين أو أوائل الثلاثين من العمر، يحملون شهادات جامعية، وقد درسوا أو عملوا في الخارج وأسسوا مشاريعهم مع شركاء. وبلغ متوسط عمر من استطلعت آراؤهم 32,5 سنة، وعمر معظم الشركات أقل من خمس سنوات. وكان أكثر من 75 في المائة من مؤسسي الشركات من الذكور، و23 في المائة فقط من الإناث. وحمل جميع رواد المشاريع الذين شملهم المسح درجة بكالوريوس على الأقل. وخطط 70 في المائة منهم لفتح

المصدر: Wynne 2014.

الإطار 3-5

مبادرات لتحسين العمل الحشدي

شركة كلاود فاكتروري (CloudFactory) متعاقد مع حوالي 3,000 عامل في كينيا ونيبال. وتهدف الشركة إلى تحسين خدماتها بتحسين معاملة المتعاقدين معها. فبدلاً من أن تقدم سوقاً مفتوحة، تقوم باختيار عمالها وتدريبهم وتشرف عليهم. ولا يحتاج العاملون إلى قضاء الكثير من الوقت في البحث عن عمل، ويكسبون عموماً ما يتراوح بين دولار واحد و3 دولارات في الساعة، وهو مبلغ مرتفع لهذا النمط من العمل.

وفي عام 2010، أطلقت شركة موبايل وركس (Mo-bileWorks)، وهي شركة تعمل بمبادئ مماثلة، برنامجها ليد جينيس (LeadGenius)، ولديها الآن عدة مئات من العاملين بدوام كامل في 50 بلداً. وتستهدف الشركة الفئات المحرومة والمهمشة، من قدامى المحاربين إلى اللاجئين. وهي تدفع على الساعة، خلافاً لمعظم شركات العمل الحشدي. وبإزالة حافز إنجاز المهام على عجل، تهدف إلى ضمان عمل عالي الجودة. ويتوقع العاملون فيها ما يصل إلى 40 ساعة عمل في الأسبوع. ويكون الأجر في معظم الأحيان فوق الحد الأدنى الوطني للأجور.

المصدر: Pooler 2014.

الطفولة المبكرة أكبر الأثر على بناء المهارات الأساسية، مما يدل على أهمية الاستثمارات التي يجريها الأهل والأطفال في رأس المال البشري⁷⁷. وكلما توفر للأطفال ما يحتاجون إليه من بيئة غنية في المراحل المبكرة من حياتهم، تحسنت نتائجهم وتعززت مهاراتهم الإدراكية وغير الإدراكية. وتزداد جودة التعليم والقدرة على التعلم وحل المشاكل والمعرفة الإلكترونية أهمية⁷⁸. وقد تمكن معظم البلدان النامية من تعميم التعليم الابتدائي، لكن التعليم الثانوي والتعليم العالي الجودة ركيزتان أساسيتان لتكوين قوة عاملة للمستقبل.

وتسمح كثافة المعرفة في العمل للشركات بتخفيض عدد الموظفين في بعض المجالات، من مهام روتينية، يدوية وإدراكية، يمكن برمجتها وأتمتها. فالعامل الذي يلحم صفائح معدنية يمكن الاستعاضة عنه ببروبوت يؤدي المهمة ذاتها بكلفة أقل وبسرعة ودقة أكبر. ويمكن الاستعاضة كذلك عن محاسب ببرنامج حاسوبي لتنفيذ مهام إدراكية كالعلاقات الحسابية.

وفي الماضي، انتقل العديد من الاقتصادات الناجحة من إنتاج سلع ضيقة الهامش، تعتمد على كثافة اليد العاملة، إلى التجميع الإلكتروني، ثم إلى

في اقتصاد المعرفة عدم تطابق في المهارات

التقدم التكنولوجي هو محرك لأشكال جديدة من الإبداع والابتكار

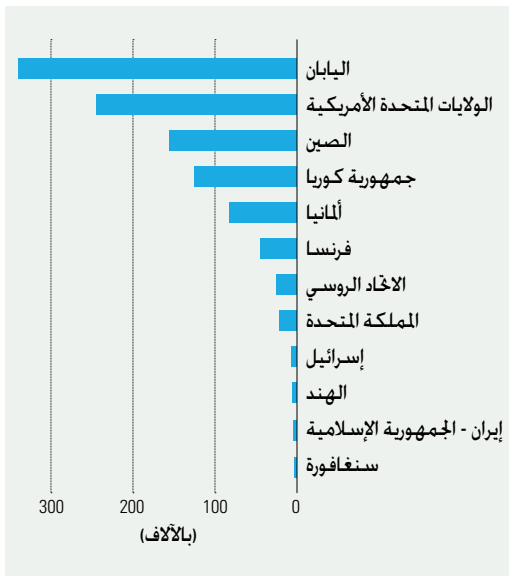
وللامركزية أماكن العمل والعمل عن بعد إيجابيات وسلبيات، فترتيبات العمل هذه توفر وقت الانتقال إلى العمل وتتيح مرونة في الدوام، وهامشاً أكبر من الحرية، لكنها تحد من فرص العمل ضمن فريق ومن التفاعل الاجتماعي، وتزيد من صعوبات إدارة الموظفين.

وتغير طرق العمل الجديدة أيضاً تصميم المكاتب. ففي مساحة العمل التقليدية، قد تكون مكاتب الموظفين فارغة نصف الوقت على الأقل. والبدل الرائج اليوم، وهو تخصيص 7 مكاتب لكل 10 موظفين، يوفر المساحة لأنشطة أخرى. وعندما يأتي العاملون في مجالات المعرفة إلى أماكن عملهم، يلتقون للمناقشة وحل المشاكل وإطلاق الأفكار، وهي جميعاً أنشطة تحتاج إلى أماكن أليفة، حيث المقاهي والمقاعد المريحة، وفسحات الهدوء.

ويحاول بعض أصحاب العمل أن يجعلوا من المكاتب أماكن يستسغ العاملون المكوث فيها، فلا يشعرون بالحاجة إلى المغادرة. فمع توفر مطابخ ومطاعم وقاعات للرياضة وغرف للألعاب وأماكن للاسترخاء، يستطيع الموظفون العمل براحة ومرونة وفعالية، ويتواصلون مع شركاء وزملاء لهم عبر مناطق زمنية مختلفة باستخدام الوسائل الإلكترونية. وبعض مكاتب المحاماة في المملكة المتحدة مزود بأماكن للنوم يستريح فيها المحامون الذين يعملون لوقت متأخر أو يقضون الليل أحياناً.

الشكل 3-9

حل اليابان في المرتبة الأولى من حيث عدد براءات الاختراع الممنوحة في عام 2013



المصدر: WIPO 2015.

مستوى أعلى في الصناعة التحويلية والتصميم والإدارة. أما البلدان التي تأتي متأخرة إلى عملية التنمية، فتواجه ما يعرف «بتراجع التصنيع قبل نضوجه» أو حتى «انعدام التصنيع»⁷⁹. ولا تستطيع هذه البلدان الاعتماد على الصناعات التحويلية لاستيعاب الملايين، وقد أصبح بالإمكان أتمتة جزء كبير من العمل.

العمل المرن

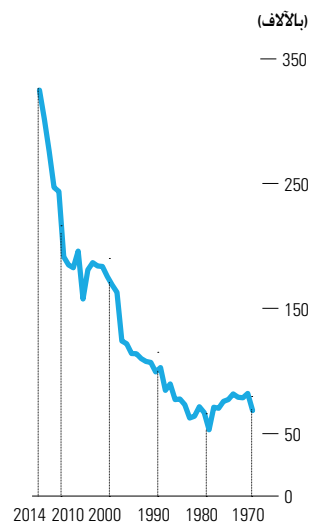
تتيح الثورة الرقمية أشكالاً من العمل أكثر مرونة، وتمكّن الناس من التوفيق بين أنماط حياتهم وسبل كسب العيش وأنشطة العمل. فكثيرون يمكنهم العمل على الحاسوب في أي مكان، في المقاهي والقطارات، وفي منازلهم. والواقع أن بعض أرباب العمل يدفعون كلفة إنشاء مكاتب منزلية لموظفيهم. وحتى باستخدام الحواسيب النقالة، يمكن أن يدخل العاملون الأنظمة المعتمدة في مكاتبهم للاطلاع على البريد الإلكتروني والملفات، كما يمكنهم التواصل مع زملائهم عبر تقنية عقد المؤتمرات عن بعد. وفي عام 2014، قضى 14 في المائة من العاملين في المملكة المتحدة نصف ساعات عملهم على الأقل في المنزل⁸⁰. وفي عام 2012، كان لدى 64 مليون شخص في الولايات المتحدة الأمريكية وظائف يمكن قضاء 50 في المائة على الأقل من الوقت اللازم لإنجازها في المنزل⁸¹.

ويعتقد أن المرونة في العمل تجعل العاملين أكثر إنتاجية وأقل ميلاً إلى تبديل وظائفهم (وفقاً للبحوث حول سياسات التوفيق بين الحياة العملية والحياة الشخصية)⁸². وقد بينت بحوث أجريت مؤخراً على شركات الاتصالات أن أنماط العمل المرنة والعمل عن بعد كان لها أثر إيجابي على الأداء من خلال تبادل المعارف والتعاون بين الوظائف المتعددة الاختصاصات والتواصل بين الوحدات المختلفة في المؤسسة نفسها⁸³.

لكن المرونة في مكان العمل هي عادة خيار لمن لديهم عمل نظامي. فالعاملون الذين يعملون ضمن ترتيبات عمل قصيرة ومؤقتة، يتفاوضون في الكثير من الأحيان أجوراً على الساعة، لا يمكنهم تلبية احتياجات الأسرة أو أي احتياجات أخرى، إلا على حساب أجورهم (مع أن الأعمال الحرة ذات مستويات المهارة والمكاسب العالية تشكل استثناءً). وليس بمقدور العاملين في بلدان نامية، والكثيرون منهم فقراء أو على حافة الفقر، تحمّل تبعات أي مرونة في العمل.

الشكل 3-8

بين عامي 1970 و 2014، ازداد عدد براءات الاختراع التي منحها مكتب البراءات والعلامات التجارية في الولايات المتحدة الأمريكية خمسة أضعاف تقريباً



المصدر: حسابات مكتب التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات من USPTO 2015.

سميثسونيان (Smithsonian) في واشنطن العاصمة، شملت الرقمنة 2.2 مليون قطعة من أصل 138 مليوناً، وطورت أساليب رقمنة مؤتمتة جديدة مثل الماسحات الضوئية على شكل حزام ناقل⁸⁸.

ويزيد الإبداع في العمل الإنتاجية ويعزز حس الابتكار، ويولد في الأشخاص شعوراً بالراحة والرفاه في عملهم. ويفيد حوالي 80 في المائة من العاملين أن في عملهم عنصر إبداع (حتى لو كان متواضعاً جداً). ووفقاً للمسح العالمي للقيم، تتفاوت نسبة هؤلاء الأشخاص وتختلف حسب مستوى التعليم، إذ يعتبر أقل من 10 في المائة فقط من العاملين الحاصلين على تعليم ابتدائي أن عملهم خلاق جداً، مقابل 34 في المائة من الحاصلين على التعليم الجامعي⁸⁹.

وفي الكثير من الحالات، قد تكون لتعديلات هامشية على العمليات آثار تراكمية كبيرة على الابتكار في مكان العمل. وشركة تويوتا هي مثال، حيث الابتكار عنصر يدخل في عمل كل عامل، وليس مهمة تسند إلى مجموعة من المديرين والقادة. وهكذا تتراكم أفكار بسيطة، وتنفذ تويوتا، حسب بعض الأرقام، مليون فكرة جديدة سنوياً، يأتي بمعظمها عمال الورش الذين يقترحون مثلاً سبلاً لتسهيل الوصول إلى الأجزاء. وفي ظل ثقافة في العمل تهدف إلى التحسن الدائم، تتلقى الشركات اليابانية، حسب التقديرات، اقتراحات من العاملين فيها تزيد 100 مرة عما تتلقاه الشركات الأمريكية⁹⁰.

ويقدم أورهان باموك الحائز جائزة نوبل للآداب لعام 2006 مساهمة خاصة حول العمل الإبداعي، يرى فيه مفهوماً يتجاوز الحدود التقليدية (الإطار الموقع باسمه).

العمل التطوعي الافتراضي

نتيجة الثورة الرقمية أشكالاً من العمل تتجاوز العمل المدفوع الأجر إلى فرص جديدة للعمل التطوعي والنشاط الاجتماعي والمشاركة السياسية والتعبير الفني. ويستطيع الأفراد أن يعملوا معاً عبر الحدود والمناطق الزمنية ليجمعوا مواردهم وبراعتهم. وتسمح برامج التفاعل عبر الإنترنت، وهي في كثير من الأحيان أقل هرمية من المنظمات التقليدية، بالتعرف على وجهات نظر وآراء متنوعة.

وغيرت الثورة الرقمية طبيعة العمل التطوعي، فأتحت فرصاً لمن لم يقوموا به في السابق. والآن

وحتى عندما يكون العاملون بعديين عن مكاتبهم، يصعب الانقطاع عن العمل. فيتوفر الأجهزة النقالة، يصعب فصل أوقات العمل عن أوقات الفراغ، وقد ضاقت الفسحة الفاصلة بين الحياة العامة والحياة الخاصة. ويبقى العديد من العاملين على اتصال بمكاتبهم حتى خلال الإجازة، فلا ينقطعون عن العمل. أما في حالة من يعملون لحسابهم الخاص وفي نمط عمل مرن، فيصعب الفصل بين العمل ومجالات الحياة الأخرى، إذ لا يمكنهم أن يعرفوا متى يأتيهم العمل. ويبدو في الظاهر أن هذه الترتيبات تحقق توازناً أفضل بين الحياة العملية والحياة الخاصة، لكنها في الواقع قد لا تؤدي إلى حياة مرضية وهادفة.

الابتكارات الإبداعية

لم يغير التقدم التكنولوجي أنماط العمل فحسب، بل هو محرك لأشكال جديدة من الإبداع والابتكار. فالثورة الرقمية ونظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تدعمها هي ثمرة عمل إبداعي وابتكاري. وقد عملت فرق المتعاونين وأصحاب الرؤى على تحويل الأفكار إلى سلع وخدمات ملموسة. والتكنولوجيات الرقمية سريعة ورخيصة بما يكفي لتشجيع جميع أنواع الابتكارات الجديدة، من الكتب المنتجة تلقائياً إلى السيارات بلا سائق إلى الروبوتات المرنة في المصانع⁸⁴. ويظهر ذلك في تزايد عدد براءات الاختراع التي منحت خلال العقود الماضية. فبين عامي 1970 و2014، ازداد عدد البراءات (في الولايات المتحدة الأمريكية وبلدان أخرى) التي منحتها مكتب الولايات المتحدة للبراءات والعلامات التجارية خمسة أضعاف تقريباً (الشكل 3-8)⁸⁵. وللابتكارات في مجال الحواسيب والإلكترونيات حصة كبيرة من هذا النمو. فبين عامي 1990 و2012، ازدادت هذه الحصة أكثر من الضعف من مجموع البراءات الجديدة، إذ ارتفعت من 25.6 إلى 54.6 في المائة⁸⁶. ويبين الشكل 3-9 البراءات الممنوحة في عام 2013 في البلدان الاثني عشر الأولى⁸⁷.

وتسهم رقمنة اللوحات الفنية والخزفيات والمنحوتات والمطبوعات في توسيع الاطلاع على هذا النوع من الأعمال. فلدَى العديد من متاحف الكبرى مشاريع رقمنة ضخمة، وفي المتحف الوطني (Rijksmuseum) في أمستردام، شملت الرقمنة 95 في المائة من اللوحات ونماذج السفن، و60 في المائة من التماثيل، و50 في المائة من الخزفيات. وفي مؤسسة



العمل الإبداعي

الفنان أكثر إبداعاً من مصمم سيارة أو مدرس؟ مترجم الكتاب لا يقلّ إبداعاً عن مؤلفه، فللمترجم الحق في أن يبدع في عمله، وأن يُقبل إبداعه لأنه جزء من إنسانيته. في العمل الإبداعي تعبير عن ما في الإنسان من فريدة وتفرّد، والحق في هذه الرغبة الإنسانية أساسي، يحاكي الحق في حرية التعبير وفي الاختلاف. وأنا أرى، من المنظور الأخلاقي، أن كل جهد، كل عمل، يجب ألا يخلو من الإبداع، أو النية في الإبداع.

قد تكون فكرة العمل الإبداعي إشكالية وقد يكون من الصعب تكوين مفهوم لها. لكن ذلك لا يثني عن اعتبار الإبداع مقياساً رئيسياً للعمل والتنمية البشرية. فقد أشاد معلم جاوس به لاكتشاف صيغة لجمع الأعداد من 1 إلى 100 بدلاً من جمعها عدداً تلو الآخر. هذا هو المعلم الذي ننشده جميعاً، لأننا جميعاً نرغب في أن نبذل في أعمالنا إبداع فنان أو عالم رياضيات. وتقديرنا للمبدعين وإعجابنا بهم إنما هو فعل رغبة منا في أن نطلق قدراتنا الإبداعية الدفينة ونبتكر في عملنا، أيأ يكن هذا العمل.

وحكاية جاوس مع الإبداع في الرياضيات ليست مجرد صيغة مفيدة اكتشفها. فنحن نقدر إبداع جاوس لذاته. وتقديرنا ليس لمنافع الإبداع البشري، بل تقدير للإنسانية ذاتها، لبراعتها، لسعة خيالها، لقدراتها وإمكاناتها. وهذا المفهوم للإبداع يستحضر إلى الذهن على المستوى الفكري، إن لم يكن على المستوى القانوني، مفهوم حرية الفكر وحرية التعبير. فعندما يستحسن معلم جاوس اكتشاف تلميذه ويؤيده بحماسة، بدلاً من معاقبته على الشغب في الصف، ويروي الحكاية لأخرين فتصبح أسطورة، تملأنا السعادة. تلك السعادة التي تغمرنا عندما نقابل بالاحترام هويتنا وتقاليدنا وقصصنا الشخصية وخياراتنا.

وعندما نقيّم بيانات وظروف العمل، لا يُمكننا إغفال أهمية وجود آليات لتقدير الابتكار وتشجيعه والأخذ به. فحيث نعمل، هل تلقى اكتشافاتنا وأفكارنا الجديدة الاحترام والاستعداد للتطبيق، أم نكتفي بتكرار نماذج وأنماط نجح تنفيذها في أماكن أخرى؟ عندما نأتي بحل جديد في العمل، هل يُقبل وهل من آليات تسمح لنا بالتعبير عنه، أم يُطلب منا التمسك بمعايير وأساليب محددة مسبقاً؟ إذا كنا نعمل في مكان يتوقع منا أن نكون خلاقين، هل المطلوب منا هو الإبداع الفعلي أم ببساطة إنتاج تقليدات سريعة لخطط قديمة؟ هل يشجعنا عملنا على التفرد والأصالة، أم يقتصر مفهوم النجاح على تقليد وتكرار نماذج نجحت سابقاً؟ هل ينظر مكان عملنا إلى الأفراد المبدعين كمثري شغب، أم يحترمهم كما أحترم جاوس؟ أعتقد أن في الإجابات عن هذه الأسئلة مقاييس كمية.

قبل نصف قرن، ساور المجتمعات أثناء الاستعمار وما بعده قلقاً من إشكالية التقليد والأصالة. أما اليوم، فنحن نقدر الإبداع عاملاً فاعلاً في التنمية البشرية، ونتساءل عن كيفية قياس العمل الإبداعي.

تحضرني حكاية طريفة عن عالم الرياضيات الألماني كارل فريدريش جاوس (Carl Friedrich Gauss). روى لنا معلم الرياضيات يوماً في إسطنبول، أن طلاب مدرسة ثانوية في ألمانيا أساءوا التصرف في الصف (تماماً كما كنا نفعل نحن). ولمعاقبتهم، طلب منهم المعلم جمع الأعداد من واحد إلى مائة. وسرعان ما أدرك أحد الطلاب، جاوس نفسه، أن مجموع الرقم الأول مع الأخير، والثاني مع ما قبل الأخير، وهلم جرأً، هو دائماً 101. ولاحظ أيضاً أن في الأرقام المائة الأولى 50 زوجاً، فلم يستغرق أكثر من دقيقتين للتوصل إلى المجموع (5,050)، وجاء بمعادلته الشهيرة، موفراً ساعات بل أيام من العمليات الحسابية.

ما أراه في هذه الحكاية ليس مجرد رياضيات، بل إبداع وعمل إبداعي، يحاكي ما نراه في الفن والأدب. وعندما نتأمل في هذه الحكاية، نكون تصوراً أفضل لمفهوم «العمل الإبداعي»، ونتمكن من تحديد ومناقشة علاقته بالتنمية البشرية. الارتباط بين الإبداع وتاريخ البشرية واضح لمعظمنا، لا يحتمل جدلاً. ففي الستينات من القرن الماضي، درسنا في كتب التاريخ في تركيا، أن الحضارات لا تقاس فقط بما تحرزته من انتصارات سياسية وعسكرية، على أهميتها، بل أيضاً بما تبذره من إنجازات فنية وأدبية.

وفي تركيا في الستينات، لم يكن جميع المعلمين ليقدرُوا إبداع جاوس في الصف. فلم يكن القصد تشجيع الإبداع واللعب بالأرقام، بل معاقبة الطلاب وإجبارهم على قضاء وقت طويل في العمل توسلاً لحل. وليد المفاجأة والدهشة: لعل هذا هو تعريف الإبداع وعمق جوهره.

وبحثاً في صلب الموضوع، قد نخطو خطوة جريئة ونعرّف الإبداع بأنه قوة تحد من الجهد اللازم لإنجاز معين، تتجاوز القواعد والتقاليد التي تجعل العملية شاقة. المنطق يقول إن الإبداع يتناقض مع القواعد والأنظمة والتقاليد والبيروقراطيات والعادات. قد يكون المبدعون منخرطين في الأدب أو الفن، قد يعملون في وكالة إعلانات، أو على خط تجميع في مصنع. وأياً يكن عملهم، لا يغيّر في طبيعة الإبداع. وهنا، تحمل عبارة «العمل الإبداعي» الشيء ونقيضه. والإبداع لا يعني فقط تقصير الوقت وتقليل الجهد. الإبداع يغيّر القصد من ذلك الجهد. نعرف، مثلاً، أن فن التصوير الفوتوغرافي ازدهر وراج مع الرسم الانطباعي، لأن الفن الذي يقلد الطبيعة أصبح من الماضي مع شيوع التصوير الفوتوغرافي. وعلى الرغم من مقاومة الصالونات التي ترعاها الدولة والمعارض والبيروقراطيين والتقليديين والكلاسيكيين، حوّل إبداع الانطباعيين سريعاً مقصد الفن. فتوقف الفنانون عن رسم العالم كما هو وبدأوا يتوسلون طرقياً لتصويره كما يتراءى لهم، كما يتراءى لأعين البشر.

وسرعان ما تبدو أي محاولة لرسم حدود بين العمل الإبداعي والعمل العادي غير الإبداعي اعتبارية ومجحفة. قد يرى كثيرون أن العمل في شركة إعلانات أقل إبداعاً من عمل الشاعر. هل هذا صحيح؟ هل من الإنصاف أن نقول إن

أورهان باموك

روائي وكاتب سيناريو وأكاديمي وحائز جائزة نوبل للآداب لعام 2006

جيل الألفية

أكثر الأفراد صلة بالعالم الجديد هم صغار السن من جيل الألفية، المولودون منذ عام 1980. فهذا الجيل كُبر مع تكنولوجيات رقمية وتكنولوجيات متقدمة للمعلومات والاتصالات تخترق جميع مناحي الحياة. واستخدم كثيرون من أبناء هذا الجيل التكنولوجيات منذ الطفولة، خاصة في البلدان المتقدمة، وترعرعوا وسط شيوع مفاهيم مثل المرونة، والقدرة على التكيف، والعمل غير التقليدي.

وقد كشف مسح أجري في عام 2013 وشمل 7,800 شخص من جيل الألفية في 26 بلداً في أمريكا الشمالية وأوروبا الغربية وأمريكا اللاتينية وشرق آسيا أن جيل الألفية يتوقع أن تكون حياته العملية مرنة ومتنوعة. كما توقع حوالي 70 في المائة أن يعملوا لحسابهم الخاص في وقت من الأوقات⁹⁵. والكثير منهم أيضاً لا يبحثون فقط عن الربح في العمل، بل يأملون في المساعدة على حل المشاكل البيئية والاجتماعية كجزء من سبل كسب العيش. وأوضح المسح ذاته أن 63 في المائة تبرعوا بأموال لجمعيات خيرية، و43 في المائة كانوا أعضاء أو تطوعوا للعمل في منظمات مجتمعية، و52 في المائة منهم وقَّعوا التماسات. ويبدو هذا الجيل حريصاً على النظر إلى العمل من المنظور المجتمعي.

رود المشاريع الاجتماعية

تبرز المشاريع الاجتماعية كمجالات عمل جديدة. وهي عبارة عن شركات تستلهم قضية، وتلتزم بحل مشكلة اجتماعية، لا تبغي الربح وتتجنب الخسارة (تعيد استثمار جميع أرباحها في الداخل)، وتهدف إلى الاستدامة المالية الذاتية، وإلى تحقيق أعلى قدر من المكاسب الاجتماعية، بدلاً من زيادة الأرباح (ولو كان الربح مرغوباً)⁹⁶.

وفي أنحاء مختلفة من العالم، نلاحظ أن عدداً من أصحاب المشاريع التجارية الناجحة، تلهمهم قضية ورغبة في القيام بما يعود بالنفع على المجتمع، انتقلوا من مشاريع تهدف إلى الربح إلى المشاركة في التغيير الاجتماعي. ويشير مسح أجري على 763 من رواد المشاريع التجارية في الهند، عاشوا تجربة التحول من مشاريع تجارية إلى مشاريع اجتماعية بين عامي 2003 و2013، وتحليل كمي لعينة من 493 من رواد المشاريع، أن 21 في المائة من رواد المشاريع الناجحين تحولوا إلى العمل الاجتماعي⁹⁷. ومعظم هؤلاء من مؤسسي المنظمات والأثرية

يمكن أداء العمل التطوعي افتراضياً (عبر شبكة الإنترنت أو رقمياً)، بعيداً عن موقع المنظمة أو مجموعات الأشخاص الذين يستفيدون من المساعدة. ويمكن أن تكون هذه الأشكال الجديدة من العمل التطوعي في متناول من لديهم إعاقة تحدّ من تنقلهم أو من قد لا تتوفر لهم أكثر من بضع دقائق إلى ساعة يومياً للعمل التطوعي. وقد ساعدت شبكة الأمم المتحدة للعمل التطوعي عبر الإنترنت 10,887 متطوعاً (60 في المائة منهم من النساء) على المساهمة بمهاراتهم في العمل الإنمائي في عام 2014⁹¹. ويرشد المتطوعون الافتراضيون أصحاب المشاريع الصغيرة، ويكتبون تقارير ومقترحات، ويدرسون عبر شبكة الإنترنت. ويساعد موقع مايكرو فولنتيرز (Micro-volunteers) على حشد العمل عن طريق شبكة الإنترنت، والرسائل القصيرة عبر تكنولوجيا الهاتف النقال، وتطبيقات الهاتف الذكي.

وبعد أن ضرب إعصار هايان (Haiyan) الفلبين في أوائل تشرين الثاني/نوفمبر 2013، عمل حوالي 700 متطوع رقمي مع الصليب الأحمر الدولي لتحديد حجم الدمار والمناطق المصابة وأنواع المساعدة والدعم اللازم من خلال تطبيق أوبن ستريت ماب (OpenStreetMap)، الذي يمكن أن يؤمن معلومات لتوجيه الإجراءات⁹². وفي أعقاب زلزال الجورخا (Gorkha) في نيبال في نيسان/أبريل 2015، ساهمت شبكات متطوعين عالمية في وضع خرائط للكارثة بتحديد مواقع الأضرار ونشر مناشدات المساعدة، استناداً إلى معلومات مما نشر في شبكات التواصل الاجتماعي⁹³. وتدعم شركة أوشاهيدي (Ushahidi)، وهي شركة برمجيات مفتوحة المصدر، جمع المعلومات والتتبع الافتراضي والبيانات الافتراضية، وهذه كانت كلها في الأصل مرتبطة بتعقب النزاعات في كينيا⁹⁴. وتساعد جهود كهذه على سد الثغرات في المعلومات المتوفرة لعاملي الإنقاذ أثناء الكوارث والأزمات الأخرى.

قوى عاملة معاصرة

في 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. وإضافة إلى التفكير في عملهم الحالي، عليهم أن يخططوا لعملهم المقبل.

السعودية مثلاً على إعداد دروس تُعطى على شبكة الإنترنت للشباب والنساء¹⁰².

في الأصل، وبعضهم من المهاجرين ولا صلة لهم بالمؤسسات الرسمية.

آفاق جديدة للعاملين من كبار السن

بحلول عام 2050، سيكون في العالم حوالي 2.1 مليار شخص تزيد أعمارهم عن 60 سنة¹⁰³. ويمكن أن يشكّل العاملون الأكبر سناً قوة حيوية في الاقتصاد، وخاصة في المجالات التي يتوقع أن يتقلص فيها حجم القوى العاملة مع تقدّم السكان في السن (كما في أوروبا واليابان). ويواصل كثيرون العمل بعد سن التقاعد العادي، بينما يواجه العديد من المجتمعات ارتفاعاً في معدل البطالة بين الشباب. ففي المملكة المتحدة، ارتفع معدل التشغيل في الفئة العمرية 50-64 سنة من 57 في المائة في عام 1995 إلى 69 في المائة في عام 2015، وارتفع المعدل في الفئة العمرية 65 سنة وأكثر من 5.2 في المائة إلى 10.4 في المائة¹⁰⁴. ويواصل كبار السن العمل إما لمتعة في ما ينجزون، أو لعدم قدرة على تحمّل أعباء التقاعد. فالتقدم في السن لا يقلل من الفضول والاهتمام. ومن يواصلون العمل يحسّنون أحوالهم، ويبنون علاقات اجتماعية تجنّبهم العزلة والوحدة. فبالعمل يكون لكبار السن هدف ودور في المجتمع، يوجهون العاملین الأصغر سناً بما اكتسبوه من خبرة على مدى السنين. ويعمل معظم العاملین المسنين والشباب في أسواق عمل مختلفة، فلا مجال للإحلال المباشر بين الفئتين. والقلق من خسارة قد تقع على الشباب بسبب تشجيع المسنين على مواصلة العمل يُفسر بمفهوم «مغالطة كتلة العمل»¹⁰⁵. ورغم هذا، لا شك في أن للتقاعد أثر تعاقبي إذ يفسح مجالات للعاملين الأصغر سناً.

وعدود لم تتحقق بعد

يتيح عالم العمل الجديد فرصاً جديدة. لكن الكثير من وعدود تحسين الإنتاجية وفرص العمل لم يتحقق، بينما تحققت بعض النتائج السلبية. ولا شك في أن عالم العمل الجديد يعد بنتائج إيجابية على التنمية البشرية، لكنها وعدود لم تتحقق بعد.

الثورة التكنولوجية: مكاسب في فرص العمل أو خسائر؟

رفض الاقتصاديون في الماضي الحجة القائلة بأن زيادة إنتاجية العمل تقلل فرص التشغيل على المدى

فرص للنساء

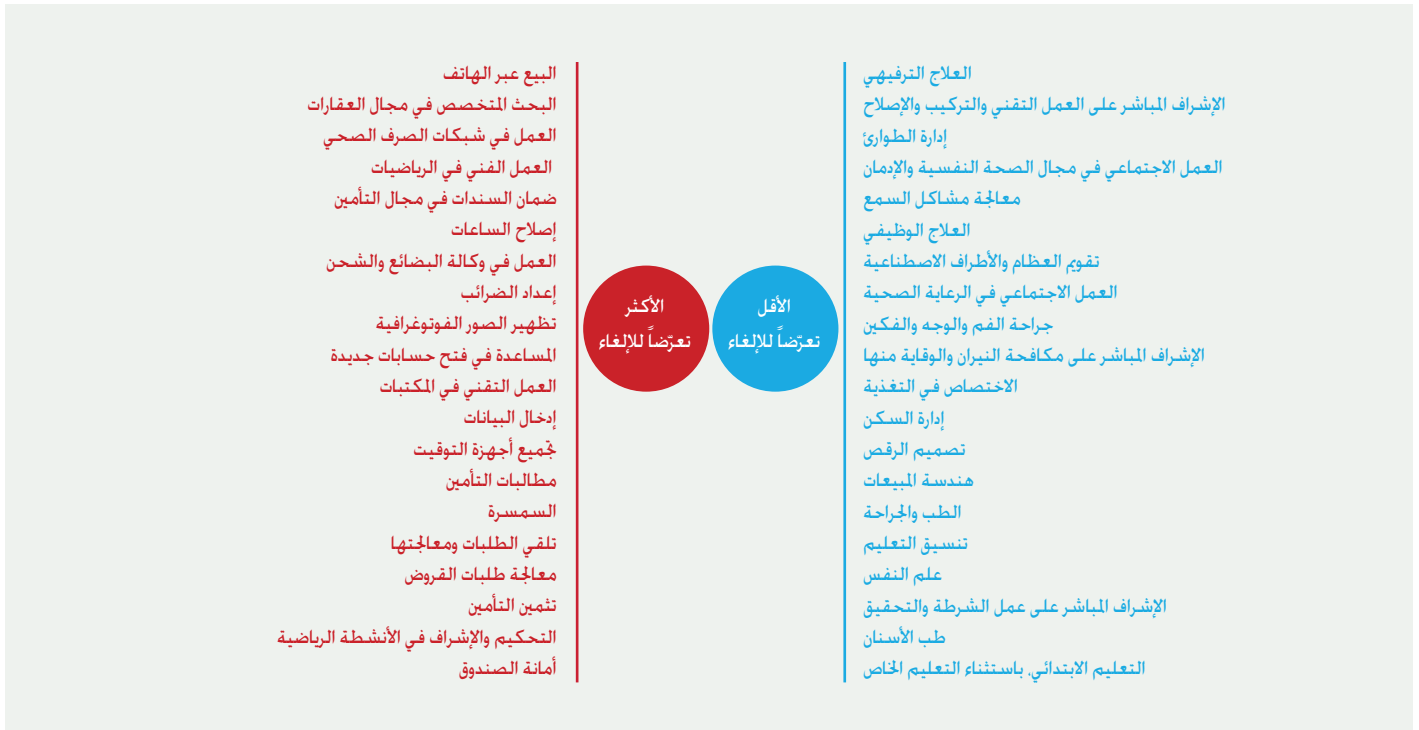
جاءت العولمة والتكنولوجيا الرقمية والطرق الجديدة للعمل بمفاهيم جديدة لعمل الرجال والنساء. فقد مكّن الاقتصاد الرقمي العديد من النساء من الحصول على عمل يتيح لهن استغلال إمكاناتهن وقدراتهن في الإبداع. ففي عام 2013، كان حوالي 1.3 مليار امرأة يستخدمن شبكة الإنترنت⁹⁸. وانتقل بعضهن إلى التجارة الإلكترونية وريادة الأعمال، أو أصبحن يعملن في العمل الحشدي أو الخدمات الإلكترونية. وبات من الممكن للنساء الارتقاء إلى مناصب عليا (الفصل 4). وإذا كان السقف الزجاجي، أي الحاجز غير المرئي أمام تقدم المرأة في مكان العمل، قد بدأ يتشقق، فهو لم ينكسر بعد. واليوم أصبح بإمكان النساء الفقيرات في البلدان النامية استخدام الهواتف النقالة، حتى من المنزل، للحصول على المعلومات اللازمة لمشاريعهن عن السوق ومصادر التمويل.

ومن الأمثلة ما شهدته بنغلاديش في عام 1997، عندما وفرت نساء هواتف بالأجرة في القرى. وقد استأجرن الهواتف النقالة من بنك غرامين (Grameen) لبيع الخدمات إلى سكان القرى⁹⁹. وفي أندرا براديش (Andhra Pradesh) في الهند، تدير نساء مراكز إيسيفا (e-Seva) التي تؤمن مجموعة واسعة من الخدمات عبر شبكة الإنترنت¹⁰⁰. فبالإضافة إلى تصفح الإنترنت والنفاذ إلى المزايدات العلنية على الشبكة، يمكن للزبائن استخدام هذه المراكز لتسديد الفواتير، وطلب إفادات ملكية الأرض وشهادات الميلاد، وتقديم الشكاوى، والحصول على الإرشادات الطبية والزراعية عن بعد.

وفي عالم العمل الجديد أهمية كبيرة للعاملين من ذوي المهارات والمؤهلات في العلوم والتكنولوجيا، وهو مجال يقلّ فيه عادة عدد النساء. فنسبة النساء قليلة في هذه الاختصاصات على مستويات التعليم الثانوي والعالي والقوى العاملة التقنية¹⁰¹. وعلى البلدان التي تتطلع إلى تشجيع الابتكار أن تزيد مشاركة الإناث في التعليم والعمل في مجال التكنولوجيا. ومن السبل إلى ذلك التعليم على شبكة الإنترنت عبر مواقع مثل إيدكس (EdX)، وهي مجموعة تعليم عبر الإنترنت لا تبغي الربح، تدعمها جامعة هارفارد ومعهد ماساتشوستس للتكنولوجيا. وتعمل إيدكس مع وزارة العمل في المملكة العربية

عالم العمل الجديد يعد بنتائج إيجابية على التنمية البشرية، لكنها وعدود لم تتحقق بعد

أكثر الوظائف وأقلها عرضةً 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.

والإنسان. ومعظم أنشطة العمل هي عبارة عن مزيج من مهام متكاملة، ينجز بعضها الحاسوب وبعضها الإنسان¹⁰⁷.

ومهما يكن من حال، ستترك التكنولوجيا الكثيرين من غير عمل، وستكتسب بعض المهارات البشرية المزيد من القيمة. وقد نكون على مفترق حافل بالآثار الإيجابية والسلبية. فالتغيير الذي تحدته ثورة التكنولوجيا «منحاز 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 اللازم في التعليم والمهارات. ففي قطاع السيارات مثلاً، يكون المهندسون الذين يصممون ويختبرون المركبات الجديدة أكبر المستفيدين. وفي الأسفل، ستبقى وظائف في قطاع الخدمات قليلة المهارات ومنخفضة الإنتاجية ومتدنية الأجور كتنظيف المكاتب. وفي الوسط، ستلغى العديد من الوظائف في المكاتب والمصانع. وسيكون أكبر

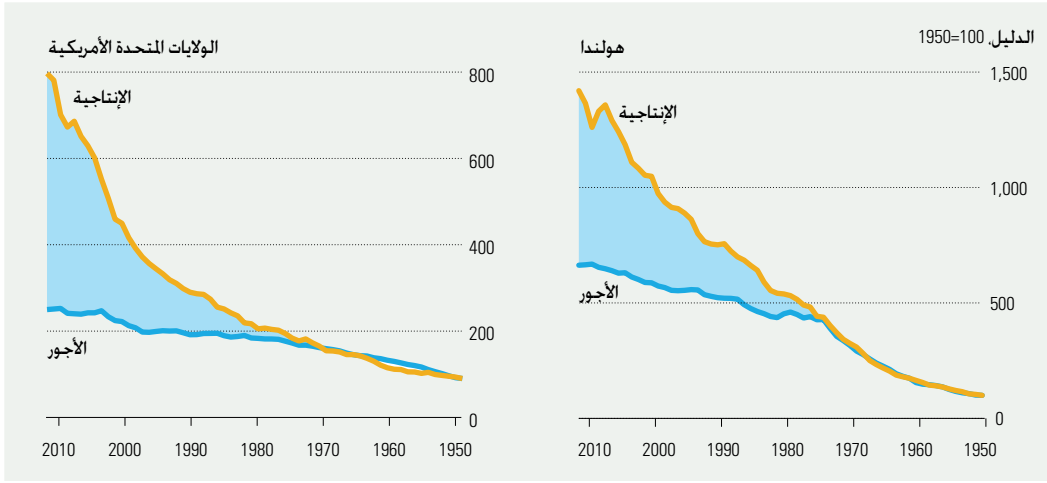
الطويل. ولو كانت كمية العمل محدودة، لصحت هذه الحجة. لكن التكنولوجيا الجديدة، حسب بعض الآراء، تولّد طلباً جديداً على العمل. والواقع أن القوى العاملة واصلت نموها وارتفعت الإنتاجية ومستويات المعيشة على مدى القرنين الماضيين، منذ بدء الثورة الصناعية.

ويخشى البعض خسائر في فرص العمل بسبب الأتمتة. والواقع أن وظائف عديدة باتت بحكم الملغاة أو المعرضة للإلغاء، ومنها وظائف كثيرة في الإدارة الوسطى (الشكل 3-10). وقد تصبح صفوف من المكاتب فارغة، لا لأن العاملين غير صالحين لعملهم، بل لأن عملهم لم يعد صالحاً. وتشير تقديرات إلى أن قرابة 50 في المائة من مهن اليوم قد تصبح غير لازمة بحلول عام 2025¹⁰⁶. وستتطلب الوظائف الجديدة إبداعاً وذكاءً ومهارات اجتماعية وقدرة على استغلال الذكاء الاصطناعي.

ويؤكد آخرون أن الحاسوب لا يملك الإبداع ولا الحدس ولا الإقناع، ولا يستخدم المخيلة في حل المشاكل، وقد لا يكتسب هذه الصفات أبداً. ويقول هذا الرأي بأن بعض المهن ستظل بمنأى عن آثار الحوسبة. ومن الأهمية بمكان التكامل بين الآلة

ستترك التكنولوجيا الكثيرين من غير عمل، وستكتسب بعض المهارات البشرية المزيد من القيمة

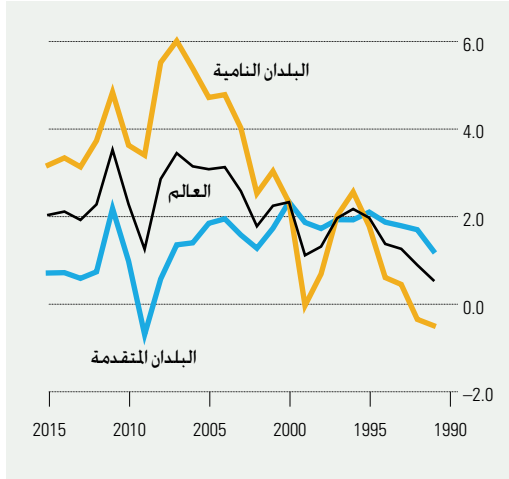
في هولندا والولايات المتحدة الأمريكية، لا تترافق الزيادة في الإنتاجية زيادة في الأجور



المصدر: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات من BLS 2012.

الشكل 3-12

لم يكن النمو في الإنتاجية بالزخم المتوقع عقب الثورة الرقمية



المصدر: The Conference Board 2015.

لنأخذ مثل الولايات المتحدة الأمريكية وهولندا (الشكل 3-11)¹⁰⁸. فقد بدأت الزيادات في الإنتاجية والأجور في الولايات المتحدة الأمريكية تتباعد في عام 1973، والفجوة في اتساع منذ ذلك الحين، إذ بلغت مكاسب الإنتاجية في الصناعة التحويلية حتى عام 2013 حوالي 75 في المائة، بينما لم تتجاوز الزيادة في الأجور في 10 في المائة. ولوحظ اتساع الفجوة باطراد بين الإنتاجية والأجور منذ منتصف السبعينات في هولندا أيضاً. وفي بعض الحالات

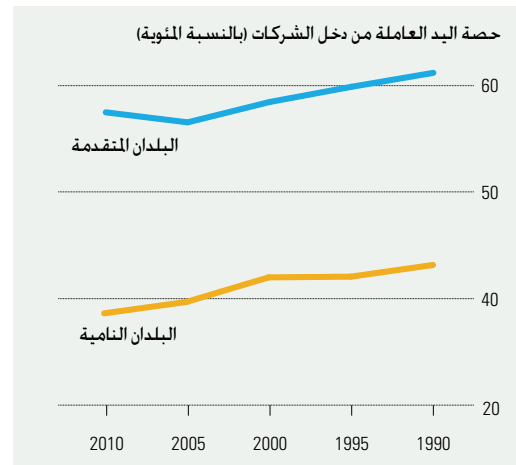
الخاسرين من العاملين الذين يقومون بأعمال لا تتطلب مهارات متخصصة. وستبقى وظائف معرفية من التعقيد ما يتجاوز قدرة ذوي الكفاءات من المستوى المقبول. وستشكو بعض الصناعات من نقص في المهارات، وستتوجه الشركات المستعدة لدفع أفضل الأجور لأفضل المواهب إلى السوق العالمية. وإضافة إلى حالة الاستقطاب على صعيد البلدان، 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 لإضافة القيمة والحفاظ عليها. وقد ولى زمن المهارات والقدرات المتوسطة، لأن الحاسوب والروبوت والتكنولوجيا الرقمية تكتسب هذه المهارات والقدرات بسرعة فائقة. وللسياسات اليوم، أكثر من أي وقت مضى، دور بالغ الأهمية في تساوي الجميع في فرص الحصول على عمل لائق مدى الحياة.

الإنتاجية والأجور: دون المتوقع

مما بشرت به الثورة الرقمية زيادة في الإنتاجية وبالتالي في الأجور. لم تتحقق هذه ولا تلك، فلا الإنتاجية تحسنت بالمعدلات المتوقعة، وما سُجل من تحسن لم يحقق سوى القليل من المكاسب للأجور.

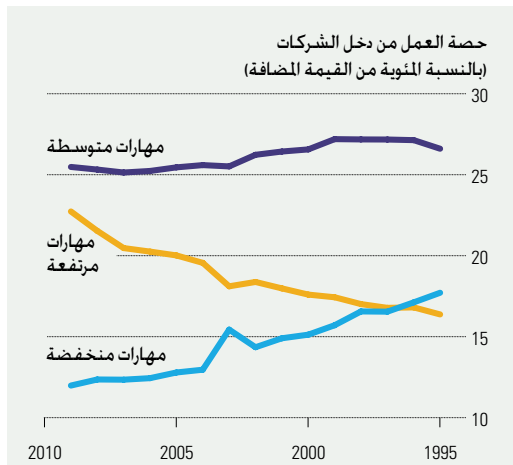
رافق ثورة التكنولوجيا تفاقم في عدم المساواة

يحصل العاملون على حصة أصغر من مجموع دخل الشركات استناداً إلى تحليل شمل 27 بلداً من البلدان المتقدمة و28 بلداً من البلدان النامية



ملاحظة: تُحسب حصة اليد العاملة من دخل الشركات بقسمة أجر العاملين في قطاع الشركات على مجموع القيمة المضافة.
المصدر: Karabarbounis and Neiman 2014.

تزيد حصة دخل العاملين من فئة المهارات المرتفعة بينما تتراجع حصة دخل العاملين من فئات المهارات المتوسطة والمنخفضة



ملاحظة: متوسط بسيط من 40 بلداً.
المصدر: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى WIOD 2014.

المتقدمة و28 بلداً من البلدان النامية أن العاملين يحصلون على حصة أصغر من مجموع دخل الشركات (الشكل 3-13). وتؤكد هذه النتيجة البيانات الإجمالية من البلدان المتقدمة، حيث انخفضت حصة الأجور من دخل الشركات نحو 8 نقاط مئوية بين عامي 1980 و2015¹⁰⁹، كما انخفضت في البلدان النامية منذ عام 1990¹¹¹. ويقع هذا الانخفاض في سياق تباطؤ نمو متوسط الأجور الحقيقية، إذ تزيد حصص دخل العاملين من فئة المهارات المرتفعة (وحصص رأس المال)، وتراجع حصص دخل العاملين من فئة المهارات المتوسطة والمنخفضة (الشكل 3-14).

والارتفاع الحاد في المكافآت لذوي أعلى الرواتب لم يعد بالفائدة إلا على قلة، سواء أكانت نسبتهم 10 في المائة أم 1 في المائة أم حتى 0.1 في المائة (الشكل 3-15). ومع مرور الوقت، استأثر من هم في القمة في الاقتصادات المتقدمة بحصة أكبر من دخل الشركات. وأثارت هذه الأرقام تساؤلات اقتصادية وأخلاقية حول إنتاجية العمل و«قيمة العمل»، خاصة بعد أن تبين أن بعض من دفعت لهم أجور عالية كانوا وراء الانهيار المالي في عام 2008. ما الذي تغير في السنوات الخمسين الماضية ليبرر ما أعقد على كبار المسؤولين التنفيذيين من مكافآت؟ هل يحققون ما يعادلها من قيمة لشركاتهم مقارنة بالعاملين العاديين؟

ظلت الأجور مستقرة، بل انخفضت الأجور الحقيقية في إيطاليا والمملكة المتحدة واليابان بين عامي 2007 و2013¹⁰⁹. ووراء المتوسطات واقع يشي بركود الأجور الحقيقية لمعظم العاملين، وارتفاع حاد في مكاسب أصحاب الدخل الأعلى.

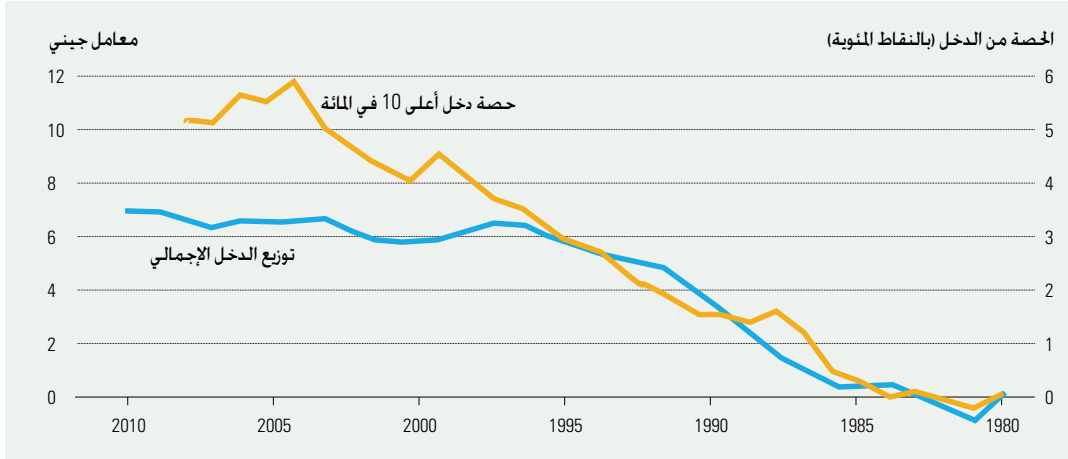
وقد نمت الإنتاجية، لكن معدل نموها لم يكن بالزخم الذي كان متوقفاً عقب الثورة الرقمية (الشكل 3-12). وسميت هذه الظاهرة «بمفارقة سولو» (Solow Paradox). ومن التفسيرات التي أعطيت لهذه الظاهرة أن الثورة الرقمية لم تصل من العمق ما يحقق المكاسب المتوقعة، التي حدّ منها أيضاً التغير الديمغرافي وتفاقم عدم المساواة؛ أو أن المكاسب تحتاج إلى وقت أطول حتى تتحقق؛ أو أنها غير مرجحة في قطاع التصنيع، بل في قطاع الخدمات حيث وفورات الحجم ضخمة.

مزيد من عدم المساواة في الدخل: واقع لا يقبل الشك

رافق ثورة التكنولوجيا تفاقم في عدم المساواة. فحتى من لهم التحصيل العلمي والتدريب اللازم، وبإمكانهم العمل بإنتاجية، قد لا يتلقون من مكافآت ما يتناسب مع عملهم من دخل أو استقرار أو تقدير اجتماعي. وأظهر مسح شمل 27 بلداً من البلدان

الارتفاع الحاد في المكافآت لذوي أعلى الرواتب لم يعد بالفائدة إلا على قلة

الارتفاع الحاد في المكافآت لذوي أعلى الرواتب لم يعد بالفائدة إلا على قلة، التغير التراكمي منذ عام 1980



ملاحظة: يساوي معامل جيني 0 عندما يُقسم الدخل في البلاد بالتساوي و100 عندما يملك شخص واحد الدخل كله.
المصدر: Jaumotte and Buitron 2015.

العاملين (إذ تحظى الالتزامات المالية بأولوية قانونية على الالتزامات تجاه العاملين)، ووسعت خياراتهم الخارجية. ويتبين من تجربة أمريكا اللاتينية أن لتقلبات الاقتصاد الكلي بفعل التدفقات المالية تأثيراً سلبياً على الأجور الحقيقية والتشغيل والمساواة¹¹⁵. وبتغيير أنماط المبادلات من السلع والخدمات من حيث الحجم والطريقة، أنتجت العولمة، بوسائل منها سلاسل القيمة العالمية، مزيداً من عدم المساواة في حصص الدخل. وفي الواقع ما يدل على أن مساهمات رأس المال والعاملين من فئات المهارات المرتفعة ازدادت (بمقاييس القيمة المضافة)¹¹⁶. ولهذا الاتجاه انعكاسات على توزيع الدخل.

الانعكاسات على التنمية البشرية

لعالم العمل المتغير بفعل العولمة والثورة الرقمية تأثير بالغ على التنمية البشرية، بعضه إيجابي وبعضه سلبي. وقد أتى هذا العالم بإمكانات جديدة للأشخاص وبفرص جديدة للإبداع والابتكار. فالعولمة أدت إلى فرص عمل جديدة، وخاصة للنساء (رغم أن الفرص المتاحة لم تصل أحياناً إلى النساء المسنات)، والعولمة أيضاً أدت إلى خسائر في فرص العمل. وساعدت سلاسل القيمة العالمية الشباب على تعلم مهارات جديدة يمكنهم استخدامها طوال حياتهم المهنية، لكنها لم تتح لهم، في الكثير من الحالات، فرص العمل الموعودة.

وتفاوتت نتائج المشاركة في سلاسل القيمة بين وظائف آمنة ولائقة للبعض، ووظائف غير

وتساهم المكافآت المرتفعة للعاملين من فئات المهارات المرتفعة في الزيادة غير المتناسبة في الدخل والثروة للعاملين الذين هم في أعلى سلم التوزيع. فقد ازدادت حصة أغنى 1 في المائة من سكان العالم في الثروة العالمية من 44 في المائة في عام 2009 إلى 48 في المائة في عام 2014، وستصل إلى أكثر من 50 في المائة بحلول عام 2016. ويملك أفراد هذه النخبة العالمية ثروة وصل متوسط نصيب كل فرد بالغ منها إلى 2.7 مليون دولار في عام 2014¹¹².

ففي الولايات المتحدة الأمريكية، ارتفعت نسبة مكافآت المسؤول التنفيذي الأول (بما في ذلك الأسهم التي يحصل عليها في الشركة التي يديرها) إلى مكافآت العامل من 20 إلى 1 في عام 1965، إلى 30 إلى 1 في عام 1978، إلى 383 إلى 1 في عام 2000، إلى 296 إلى 1 في عام 2013¹¹³. وتثير هذه الأرقام تساؤلات اقتصادية وأخلاقية جوهرية حول قيمة أشكال العمل المختلفة.

وينخفض دخل العمل بفعل مجموعة متنوعة من القوى، في عصر المال والعولمة والتغير التكنولوجي والتحول في المؤسسات (تراجع عضوية النقابات) وضمور دولة الرعاية¹¹⁴. والتكنولوجيا جزء من هذا المسار، ولكن أثرها صعب التحديد.

ويرتبط دور الجهات المالية المتزايد باتساع الائتمانات وحركة رأس المال. وقد أتاحت طلاقة حركة رأس المال للرأسماليين مزيداً من خيارات الاستثمار (فوسعت الحيز المتاح لأعمالهم)، وعززت نفوذهم في المفاوضات نسبة إلى نفوذ

لعالم العمل المتغير تأثير بالغ على التنمية البشرية، بعضه إيجابي وبعضه سلبي

لن يبوح عالم العمل المتغير
بكل ما يحمله قبل عقود،
والواضح تغيّرات جذرية في
مسار التنمية البشرية
ومسار التاريخ

وحصيلة العولمة والرقمنة أوجه من عدم
المساواة في توزيع ثمار العمل. فححصص العاملين
من فئات المهارات المرتفعة وححصص رأس المال
تتزايد، بينما تتراجع حصص الفئات الأخرى. وليس
في عمل ذوي الأجر الأعلى أو إنتاجيتهم تبرير
منطقي وافٍ لما يتلقونه من مكافآت وححصص في
الدخل. وتلحق هذه الأوجه من عدم المساواة أضراراً
جسيمة بفرص التنمية البشرية ونتائجها.

خلاصة

لن يبوح عالم العمل المتغير بكل ما يحمله قبل
عقود. والواضح تغيّرات جذرية في مسار التنمية
البشرية ومسار التاريخ. منعطفات وتحولات لن
يكون دائماً من السهل اجتيازها.
ويستبعد أن تتمكن السوق وحدها من توجيه
ما تتيحه التكنولوجيات الرقمية ونظم الاتصال
العالمية من فرص لصالح التنمية البشرية. ولا بدّ
من سياسات وإجراءات وطنية وعالمية لاغتنام هذه
الفرص. ولا بد من بناء مؤسسات للجميع، تضع في
متناول مختلف الفئات الاجتماعية حوافز وفرص
للمشاركة في الابتكار والاقتصاد.
ويبقى تكافؤ الفرص وتعزيز التنمية البشرية
للجميع، لأجيال الحاضر وأجيال المستقبل، نساءً
ورجالاً، هو التحدي لعالم عمل حافل بتغيّرات
تلامس حد الثورة في عصر العولمة. وفي الطريق
إلى هذه الغاية، يبقى التوازن بين عمل الرعاية
المدفوع وغير المدفوع الأجر، والعمل المستدام،
من القضايا الملحة. وهذا موضوع البحث في
الفصلين التاليين.

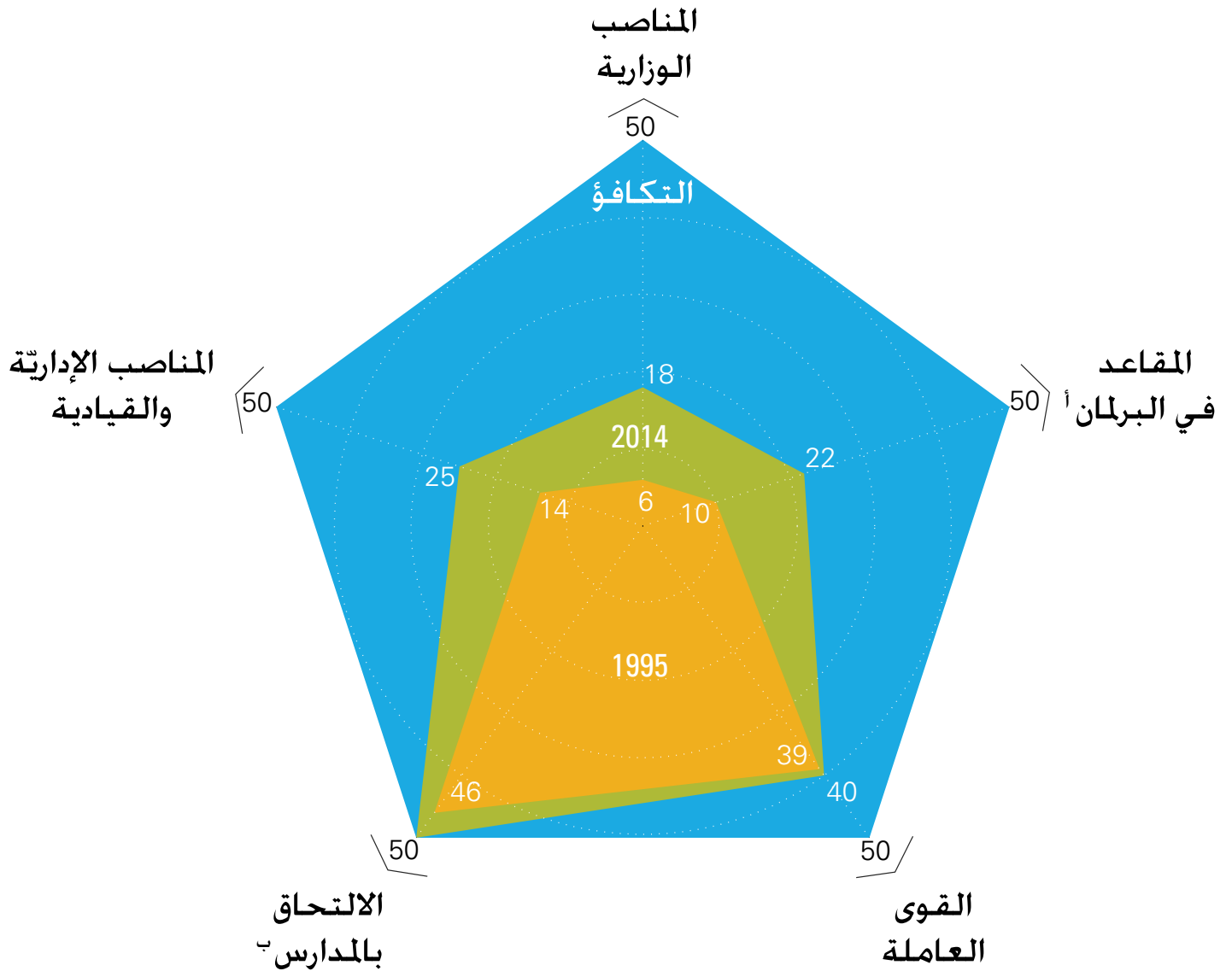
مستقرة للبعض الآخر. ففي العالم ثلاثة من كل
أربعة أشخاص لا يعملون بعقد دائم ودوام كامل،
وثلاثة من كل خمسة عاملين لقاء أجر أو راتب،
يعملون بدوام جزئي أو لمدة مؤقتة. ولذلك يؤخذ
على سلاسل القيمة العالمية مساهمتها في انعدام
الأمن الاقتصادي. وكان لعولمة العمل، وقد أنتجت
رابحين وخاسرين، آثار متفاوتة على التنمية
البشرية بين عامل وآخر، وبين منطقة وأخرى
ضمن البلد الواحد، وبين بلد وآخر.

وأدت رقمنة العمل إلى نشوء فرص هائلة
للبيع، ومخاطر جسيمة على البعض الآخر. فقد
أكسبت العمل مزيداً من المرونة، وفتحت للإبداع
أفاقاً جديدة. لكن الفوائد لم تصل إلى الجميع، إذ
استطاع من يملكون المهارات والجدارة اغتنام
الفرص المتاحة، بينما ضاعت فرص على أصحاب
المهارات الروتينية. ولم يكن تأثير الرقمنة بعيداً عن
أعمال القطاعات التقليدية (مثل الزراعة)، ولكنه
ليس بقدر ما لأمس قطاع التمويل الحديث. وينتج
العاملون في مجال المعرفة ويُطبّقون تكنولوجيات
جديدة من شأنها أن تعزز التقدم البشري، ولكن
ثمارها لم تصل بالتساوي إلى الجميع.
وتفيد السلع والخدمات الشخصية الناس، إذ
توفر الوقت وتحسّن نوعية الحياة. ويعالج اقتصاد
المشاركة بعض الشواغل البيئية ويساعد في تضامن
المجتمع. وتتيح ترتيبات العمل المرنة للناس قضاء
مزيد من الوقت مع أسرهم. ولكن الأجهزة النقالة
لم تعد تسمح بالفصل بين أوقات العمل وأوقات
الفراغ، وبين الاتصال عبر الأجهزة والتواصل
المباشر عبر التفاعل البشري، وبين الفضاء العام
والفضاء الخاص.

الفصل 4

التفاوت في العمل المدفوع
وغير المدفوع الأجر

رسم بياني: التقدم المحرز في تحقيق المساواة بين الجنسين في أبعاد معيَّنة، 1995 و2015



ملاحظة: البيانات بالنسبة المئوية.
 أ. في البلدان التي تعتمد نظاماً تشريعياً من مجلسين، تحسب مقاعد البرلمان في المجلسين.
 ب. تشمل بيانات الالتحاق بالمدارس المراحل من الابتدائي حتى التعليم العالي.



التفاوت في العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر

يساهم العمل المدفوع والعمل غير المدفوع الأجر معاً في تحقيق الإمكانات البشرية، وهذا ما تناولته الفصول السابقة. والواقع أن معظم الأفراد يحتاجون إلى التوفيق بين نوعي العمل في حياتهم اليومية. غير أن التفاوت لا يزال واضحاً بين الجنسين في مدى تحقيق التوازن بين نوعي العمل، وفي درجة الحرية المتاحة للاختيار.

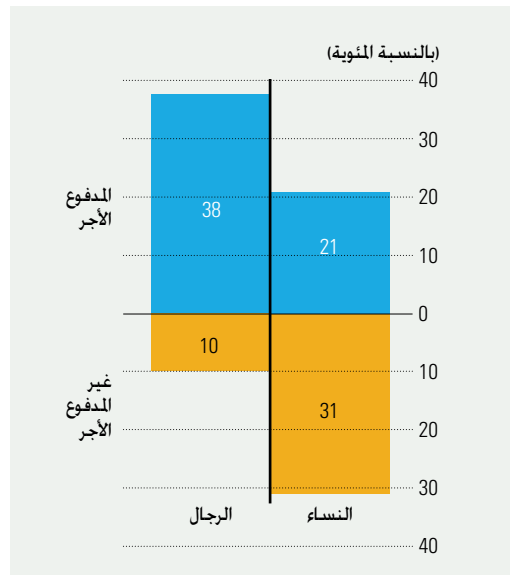
يساهم العمل المدفوع والعمل غير المدفوع الأجر معاً في تحقيق الإمكانات البشرية

ومع أن النساء يعملن لساعات أكثر من الرجال، يشير انخفاض معدل مشاركتهن في القوى العاملة إلى خلل في توزيع مسؤوليات وتوقعات الرعاية التي تقتد الخيارات. ويتطلب توسيع فرص المرأة وخياراتها وحرّياتها مجموعة من الإجراءات لإزالة الحواجز التي تحول دون مشاركة المرأة الكاملة والمتساوية في العمل المدفوع الأجر، وتضمن تقدير عملها غير المدفوع الأجر وخفض أعباء الرعاية التي تقع على عاتقها.

وهذه الحالة تتغير في الكثير من المناطق، ولو ببطء، مع تبدل المواقف والتقاليد والعمل على وضع سياسات عامة إيجابية. ويزداد عدد النساء في التعليم العالي، وفي بيئة عولمة العمل حيث تنتشر التكنولوجيات الجديدة، تتسع فرص العمل المدفوع الأجر أمام المرأة. وتحسن تمثيل المرأة

الشكل 1-4

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



ملاحظة: البيانات هي متوسطات مرجحة للإناث والذكور لمجموعة من 63 بلداً تمثل 69 في المائة من مجموع البالغين في العالم (15 سنة وأكثر). المصدر: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى Charnes 2015.

تختلف أدوار الرجل والمرأة في مجالي العمل، باختلاف الظروف والمعايير والقيم الاجتماعية المحلية، وكذلك المفاهيم والمواقف التاريخية من أدوار الجنسين. واختلاف هذه الأدوار يؤدي إلى اختلال في فرص التنمية البشرية ونتائجها. فالوقت الذي تمضيه المرأة في العمل مثلاً هو في المجموع أطول من الوقت الذي يقضيه الرجل. ويظهر تحليل مسوح استخدام الوقت التي تغطي 69 في المائة من البالغين في العالم أن حصة النساء من مجموع ساعات العمل هي 52 في المائة مقابل 48 في المائة للرجال (الشكل 1-4 والجدول 1-4م في نهاية الفصل).

وتعادل حصة الرجال ضعف حصة النساء من العمل المدفوع الأجر، ونسبته 59 في المائة ومعظمه خارج المنزل، إذ تصل إلى 38 في المائة مقابل 21 في المائة للنساء. وتختلف الصورة في حالة العمل غير المدفوع الأجر، ومعظمه داخل المنزل ويشمل مجموعة من مسؤوليات الرعاية، فمن أصل 41 في المائة من العمل، تبلغ حصة النساء أكثر من ثلاثة أمثال حصة الرجال، إذ تصل إلى 31 في المائة مقابل 10 في المائة للرجال.

وليست هذه الأرقام سوى بعد واحد من أبعاد الخلل المستمر على مستويات عديدة. وورد في تقرير التنمية البشرية لعام 1995 أن النساء يعملن لساعات أكثر من الرجال. وتدلل البيانات المتاحة في ذلك الوقت على عدم المساواة بين الجنسين في التمثيل في مواقع القرار في القطاعين العام والخاص، وفي المشاركة في القوى العاملة، والالتحاق بالمدارس (الرسم البياني في بداية الفصل). وتشير المقارنة مع البيانات الحالية إلى تقدم ملموس نحو المساواة على الصعيد العالمي في جميع هذه المجالات ولكن بوتيرة متفاوتة: معدل المشاركة في القوى العاملة، الذي يقيس عدد العاملات أو الباحثات عن عمل، تغير قليلاً، بينما كان التقدم نحو تحقيق التكافؤ في التمثيل في مواقع القرار أكثر وضوحاً. وفي ذلك ما يدل على مواضع وجود العوائق الكبيرة.

الوقت ومؤشرات الاقتصاد الكلي، وكذلك معدل المشاركة في القوى العاملة.

ويختلف معدل المشاركة في القوى العاملة، أي نسبة السكان في سن العمل العاملين أو الباحثين عن عمل لقاء أجر، بين الرجال والنساء. وقد يُعزى هذا الفارق، في جزء منه فقط، إلى عدم حساب العدد الكامل للعاملين على نحو متقطع أو في الأنشطة المنزلية، وهي أنواع العمل التي تنخرط فيها المرأة أكثر من الرجل²، لا سيما في المناطق الريفية في البلدان النامية. ويبرز اتجاهان على هذا الصعيد.

أولاً، معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة أقل بكثير من معدل مشاركة الرجل، على الصعيد العالمي كما في مجموعات التنمية البشرية (الشكل 2-4). وفي الكثير من المناطق بقي الفارق ثابتاً على مدى عقود. وفي عام 2015، بلغ معدل المشاركة حوالي 77 في المائة للرجال وحوالي 50 في المائة للنساء³.

ثانياً، سجلت معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة انخفاضاً طفيفاً على الصعيد العالمي في الأعوام الأخيرة، وكذلك معدلات مشاركة الرجل. ويُعزى انخفاض معدل مشاركة المرأة إلى التراجع الذي سجله هذا المعدل في الهند (من 35 في المائة في عام 1990 إلى 27 في المائة في عام 2013) وفي الصين (من 73 في المائة في عام 1990 إلى 64 في المائة في عام 2013)⁴. وبدأت بلدان التنمية البشرية المنخفضة والمرتفعة جداً تشهد تقارباً في معدلات مشاركة النساء والرجال، إذ ارتفعت في حالة النساء وبقيت على حالها أو انخفضت في حالة الرجال.

في البرلمانات، وفي المناصب الحكومية العليا، وفي إدارة الأعمال في العالم. ولم ينكسر السقف الزجاجي ولكن بعض الشقوق بدأت تظهر. وفي الوقت عينه، يلاحظ تقدّم نحو نوع من التكافؤ في تحمّل عبء عمل الرعاية غير المدفوع الأجر بين الرجال والنساء. غير أنّ هذا التقدّم بطيء والطريق لا يزال طويلاً.

فوارق في عالم العمل المدفوع الأجر

مع أن المرأة تتحمل أكثر من نصف عبء العمل في العالم، لا تزال في موقع الخاسر في عالم العمل، سواء المدفوع أم غير المدفوع الأجر. فالمرأة أقل من الرجل انخراطاً في العمل المدفوع الأجر، تتقاضى أجراً أقل من أجر الرجل، وهي أقل حضوراً منه في مناصب صنع القرار، وتواجه حواجز قد لا يواجهها هو في قيادة المشاريع، وهي معرضة لمزاولة العمل غير المستقر في العديد من البلدان.

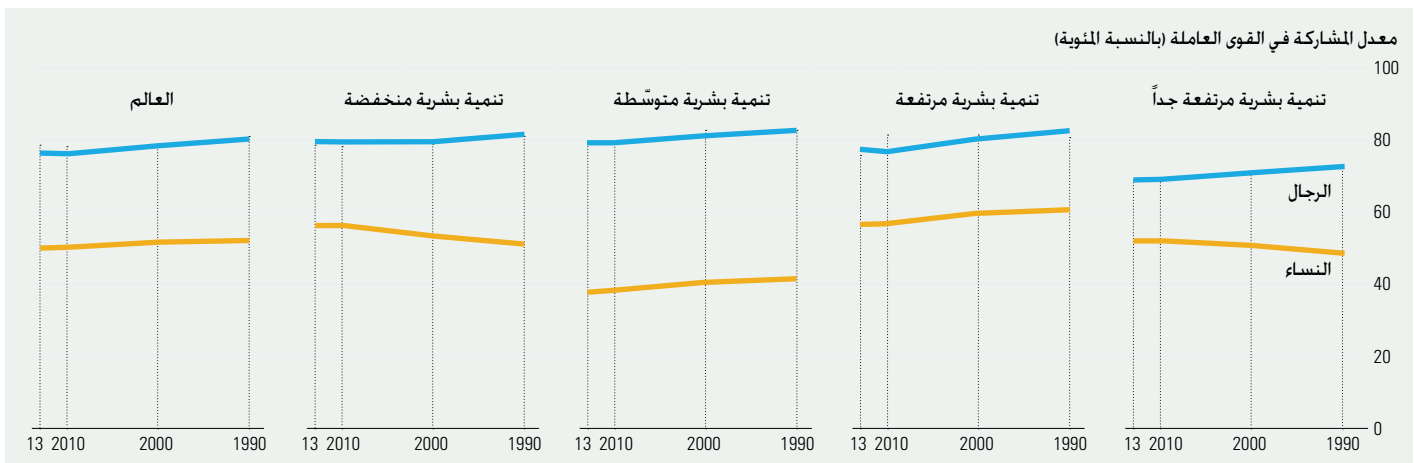
المرأة أقل انخراطاً في القوى العاملة

المقاييس التقليدية للعمل والتشغيل لا تأخذ في الاعتبار انخراط الأفراد في عمل الرعاية غير المدفوع الأجر، ومعظمه ضمن الأسرة. غير أن هذه المقاييس تدل على قلة احتمالات دخول المرأة في العمل المدفوع الأجر أو البحث عن هذا العمل (الشكل 2-4). وتؤيد هذا الواقع مسح استخدام

المرأة أقل من الرجل انخراطاً في العمل المدفوع الأجر

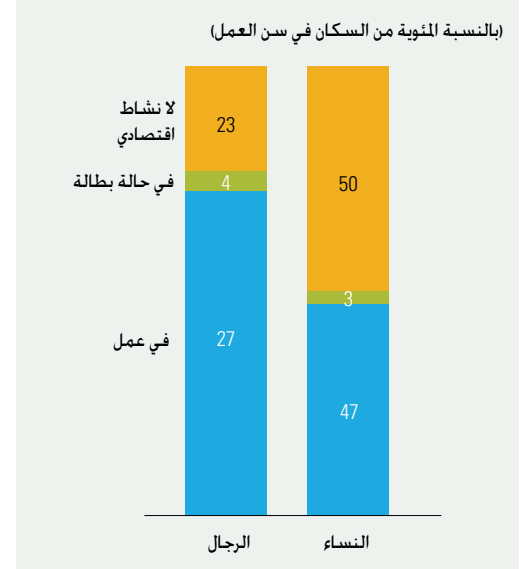
الشكل 2-4

تقل احتمالات انخراط المرأة في العمل المدفوع الأجر، كما يتبيّن من معدل المشاركة في القوى العاملة



المصدر: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى ILO 2015e.

في عام 2015، كان حوالي 72 في المائة من الرجال في سن العمل (15 سنة وأكثر) يعملون، مقابل 47 في المائة من النساء



المصدر: UN 2015b.

متابعة التعليم العالي على دخول سوق العمل). فهذا العامل تأثير بالغ: في عينة من 97 بلداً، تشير التقديرات إلى أن رفع مستوى التعليم يمكن أن يعزز مشاركة المرأة في القوى العاملة بنسبة 3 نقاط مئوية تقريباً خلال الفترة 2010-2030.⁹ غير أن هذه المكاسب قد يصعب تحقيقها في حال وجود فوارق في الوصول إلى فرص سوق العمل، أو في حال استمرار الخلل في توزيع عبء الرعاية أو تلبية التوقعات الاجتماعية. ومن شأن هذه العوائق أن تجعل الانتقال إلى العمل المدفوع الأجر أكثر صعوبة على المرأة. فتقلص الفوارق في التحصيل العلمي بين الفتيات والفتيان يجب أن تكمل إجراءات لتحقيق تكافؤ مماثل في سوق العمل.

وتبدو الصورة مشابهة في التشغيل: ففي عام 2015، كان حوالي 72 في المائة من الرجال في سن العمل (15 سنة وأكثر) يعملون مقابل 47 في المائة من النساء (الشكل 3-4).

وزيادة انخراط النساء في العمل المدفوع الأجر تحقق فوائد جمة ليس لهن فحسب بل للمجتمع بأسره وللاقتصاد ككل. ومن المسلم به أن ارتفاع مشاركة المرأة في القوى العاملة يعزز النمو الاقتصادي. فزيادة هذا المعدل في اليابان مثلاً من النسبة الحالية البالغة 66 في المائة إلى 80 في المائة (أي أقل من معدل مشاركة الرجل بنسبة 5 في المائة) تؤدي إلى زيادة قدرها 13 في المائة في الناتج الوطني.¹⁰ ويتكبد الاقتصاد خسائر سنوية بسبب الفوارق بين الجنسين في مجموع القوى العاملة النشطة (معدل المشاركة في القوى العاملة وسنوات الدراسة) يصل تقديرها إلى 60 مليار دولار في جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى.¹¹

المرأة تعمل لقاء أجر أقل

حتى عندما تعمل المرأة لقاء أجر، يتباين الأجر بينها وبين الرجل. وعلى الصعيد العالمي، تتقاضى المرأة أجراً أقل من أجر الرجل بنسبة 24 في المائة.¹² ومن أسباب هذا الفارق قلة وجود المرأة على مستويات الأجر العليا وفي المهن المرتفعة الأجر. وعندما تزاو المرأة عملاً مماثلاً لعمل الرجل، تتقاضى أجراً أقل، ويصل الفارق إلى أقصى حد له في المهن ذات الأجر الأعلى. ففي الولايات المتحدة الأمريكية، تتقاضى المتخصصات في المجال المالي 66 في المائة فقط من الأجر الذي يكسبه الرجال لقاء العمل نفسه. وتبلغ النسبة 74 في المائة في طب الأسنان و76 في المائة في المحاسبة.¹³ وفي أمريكا اللاتينية،

وهذه الفوارق هي نتيجة لعوامل اقتصادية واجتماعية وثقافية يختلف تأثيرها على كل من الجنسين، بدرجات متفاوتة في مختلف البلدان. وفي الفئة العمرية 15-49 مثلاً، تشير التقديرات إلى أن كل ولادة تضع المرأة خارج القوى العاملة لوقت يصل متوسطه إلى سنتين⁵. ويفترض أن يؤدي انخفاض معدلات الخصوبة، في جميع المناطق تقريباً، إلى وضع مزيد من الوقت في متناول المرأة، ويمكنها من زيادة مشاركتها في القوى العاملة، على أن تزال العوائق الأخرى وتتاح الفرص المناسبة. ويتوقع أن تستمر معدلات الخصوبة بالانخفاض على الصعيد العالمي في العقود المقبلة، فتهبط تدريجياً من متوسط قدره 2,5 مولود لكل امرأة حالياً⁶ إلى 2,1 مولود في عام 2075 و1,99 مولود في عام 2100.⁷

ويتوقع أن يؤدي انخفاض معدلات الخصوبة إلى زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة. وفي عينة مؤلفة من 97 بلداً (تغطي حوالي 80 في المائة من سكان العالم)، تشير التقديرات إلى أن 91 مليون امرأة ستنضم إلى القوى العاملة جراء ذلك في الفترة 2010-2030.⁸

ومن العوامل الأخرى التي يمكن أن تسهم في زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة تحسين التحصيل العلمي في حال توفر الفرص (مع أن الانخفاض المؤقت ليس مستبعداً إذا اختارت المرأة

زيادة انخراط النساء في العمل المدفوع الأجر تحقق فوائد جمة ليس لهن فحسب بل للمجتمع بأسره

الفرد، وقدرته على إعلاء صوته وعلى التغيير في الأسرة والمجتمع. والتوزيع غير المتساوي لمسؤوليات الرعاية في الأسرة قد يتطلب من أحد الوالدين الانقطاع عن العمل أكثر من الآخر، ما يحذ من أعباه الحالية والمتوقعة، فيمعن في إدامة الفوارق. والتساوي في الأجر لقاء التساوي في العمل ليس مجرد قضية عدالة اجتماعية، بل له قيمة اجتماعية هامة، ولا سيما لتمكين المرأة في الأسرة والمجتمع.

السقف الزجاجي لا يزال يحدث خلافاً في التمثيل بين الجنسين

ليست الفوارق في الأجور سوى أحد المؤشرات على قلة تمثيل المرأة في المناصب القيادية والإدارية العليا في القطاع الخاص. فعلى الصعيد العالمي، تشغل المرأة 22 في المائة فقط من المناصب القيادية العليا، و32 في المائة من الشركات لا تسند للمرأة أي منصب إداري عالي¹⁶. وتختلف الصورة على صعيد المناطق (الشكل 4-5). وعلى مستوى البلدان، يتراوح معدّل تمثيل المرأة في مناصب إدارية عليا في الشركات بين 8 في المائة في اليابان و40 في المائة في الاتحاد الروسي¹⁷. وتختلف الصورة أيضاً داخل القطاعات. فالمرأة لا تشغل سوى 19 في المائة من المناصب العليا في قطاع التكنولوجيا¹⁸. ويبدو الوضع لافتاً في إدارة الشركات، إذ اقتصر وجود المرأة في منصب مديرة تنفيذية على 9 في المائة فقط

يصل متوسط راتب النساء في الإدارة العليا إلى 53 في المائة فقط من راتب كبار المديرين الذكور. ويصل متوسط راتب الخبيرات في العلوم إلى 65 في المائة من راتب الخبراء¹⁴.

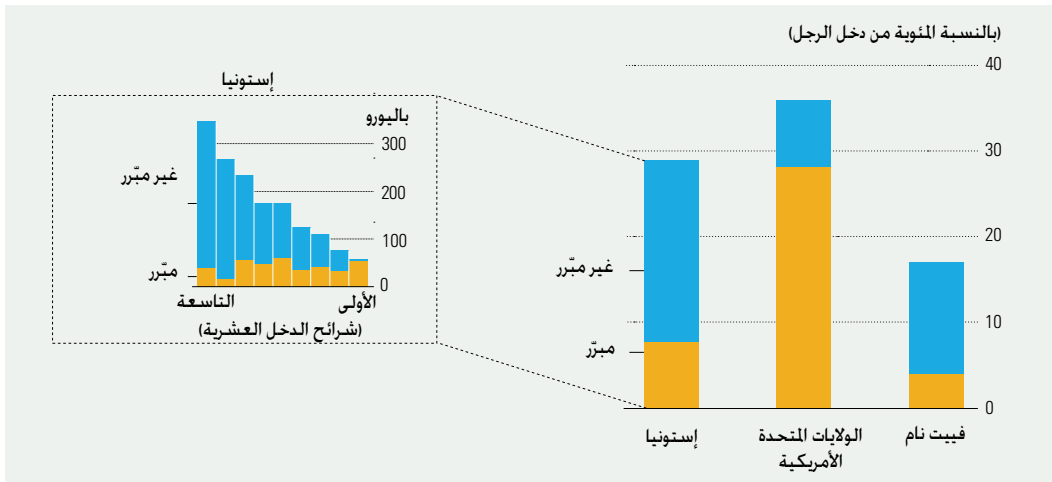
وتُعزى بعض الفوارق في الأجور إلى فوارق في التحصيل العلمي، ومستويات المهارات وسنوات الخبرة، كثيراً ما تكون نتيجة لمسؤوليات الرعاية التي تقع على عاتق المرأة. ولكن في معظم الحالات، تبقى فوارق كبيرة غير مبررة (الشكل 4-4). ففي إستونيا، يصل الفارق في الأجور إلى 29 في المائة تقريباً، يُعزى ربعه فقط إلى فوارق في خصائص واضحة تتعلق برأس المال البشري أو طبيعة المهنة. وحتى ولو أزيلت هذه الفوارق يبقى أجر المرأة أقل بكثير من أجر الرجل. وكما في الكثير من البلدان الأخرى، في إستونيا أيضاً تتركز الفوارق غير المبررة في الشريحة العشرية الأعلى من الدخل. وفي بلدان مثل بولندا والدانمرك، يبرّج الجزء المبرر من فارق الدخل لصالح المرأة، ما يعني أن المرأة يجب أن تتقاضى أكثر من الرجل بعد حساب جميع الخصائص المختلفة¹⁵. ومن الأسباب التي يُعزى إليها الجزء غير المبرر من الفارق في الأجور التمييز في العمل، صريحاً كان أم مضمراً.

والفوارق في الأجور ليست قضية اقتصادية فحسب، بل تؤثر على موازين القوى، وتناثر بها. فالأعباء التي يتقاضاها العامل لقاء عمله تجعل من الاستقلالية الاقتصادية عاملاً حاسماً نحو استقلالية

الفوارق في الأجور ليست قضية اقتصادية فحسب

الشكل 4-4

معظم الفارق في الأجور بين الرجال والنساء غير مبرر



ملاحظة: آخر البيانات المتوفرة.
المصدر: ILO 2015b.

في الخدمة العامة ترجح المناصب القيادية لصالح الرجال

وفي الخدمة العامة أيضاً حيث يمكن تحقيق هدف «تساوي الأجر لقاء تساوي العمل» ترجح المناصب القيادية لصالح الرجال. ويؤثر تدني حصة المرأة إلى 25 في المائة أو أقل من المناصب السياسية والقضائية العليا على التوازن بين الجنسين في القوانين والأنظمة، وعلى كيفية تنفيذها (الشكل 4-6).

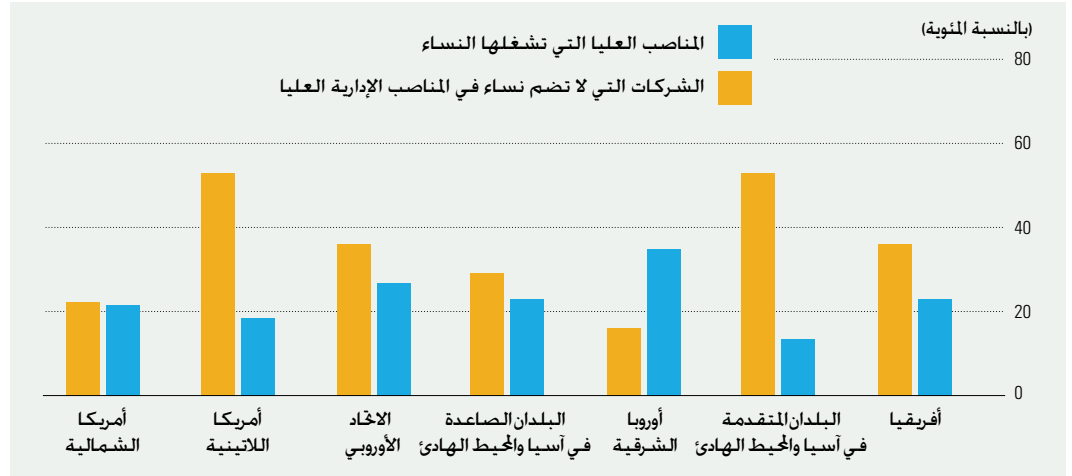
عوائق متفاوتة في ريادة المشاريع

لا تختلف الأسباب التي تدفع إلى ريادة المشاريع بين المرأة والرجل: كسب الرزق، ودعم الأسرة، وإثراء الحياة المهنية، وتحقيق درجة من

من الشركات في عام 2014. وترافق الفصل العمودي في العمل فوارق بين المهن. فمشاركة المرأة تتراوح بين 12 في المائة في المناجم والمحاجر و24 في المائة في الخدمات المهنية المتخصصة، و41 في المائة في مجالي التعليم والخدمات الاجتماعية¹⁹. والفصل المهني متجذر منذ زمن ويخترق جميع مستويات الرفاه الاقتصادي. ففي البلدان المتقدمة والبلدان النامية، يغلب الرجال في المهن والحرف اليدوية، والأعمال التجارية، والمعامل، وتشغيل الآلات، والوظائف التشريعية والإدارية، بينما تغلب النساء في مهام تتطلب مهارات متوسطة كخدمات الدعم الإداري، والتسويق، والبيع.

الشكل 4-5

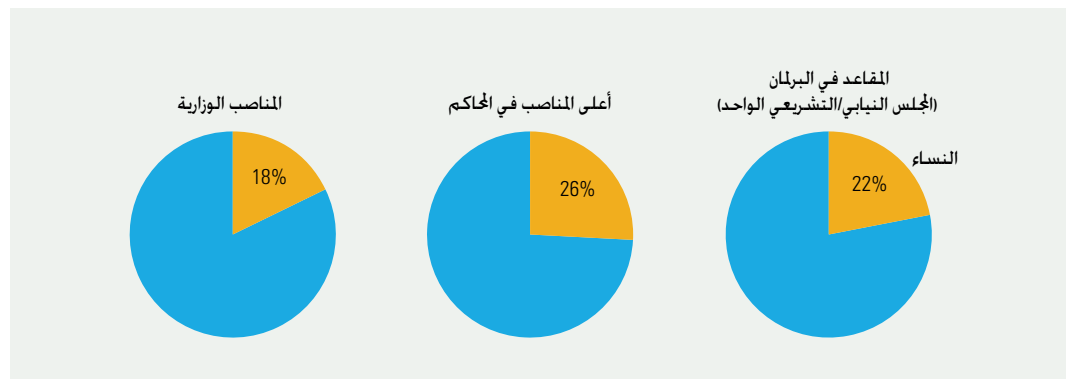
انخفاض عدد النساء في مناصب الإدارة العليا في الشركات في جميع المناطق، 2015



المصدر: Grant Thornton 2015.

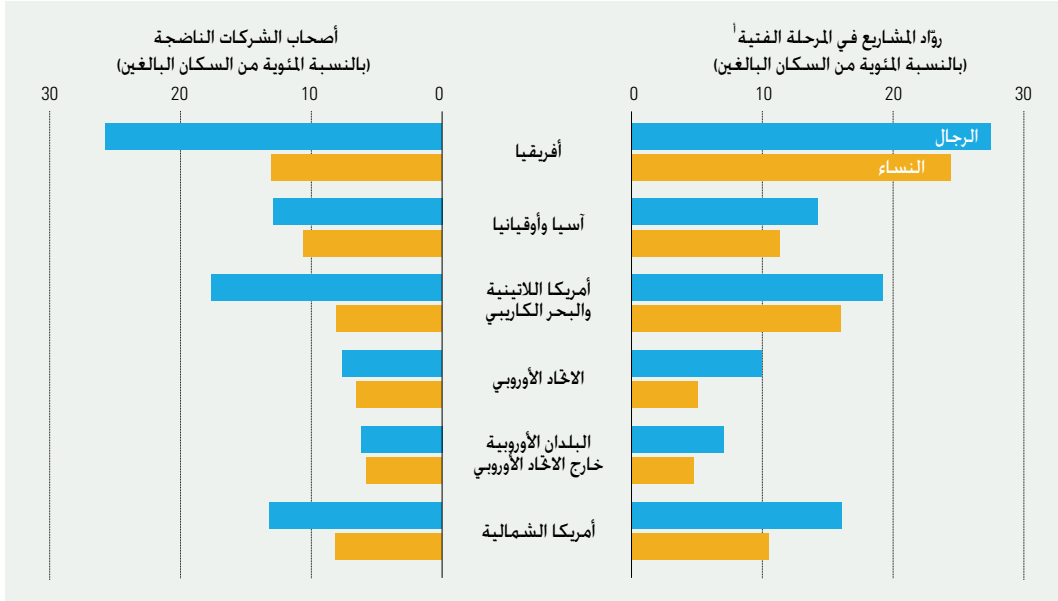
الشكل 4-6

حظوظ المرأة أقل في تبوّء مناصب قيادية في الخدمة العامة، 2014



ملاحظة: في البلدان التي تعتمد نظاماً تشريعياً من مجلسين، تحسب مقاعد البرلمان في المجلسين. المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى UNDP 2015b؛ IPU 2015.

النساء أقل من الرجال في ريادة المشاريع الفتية والناضجة، 2014



أ. يقصد برؤاد المشاريع الفتية الأفراد الذين باثروا مشاريعهم خلال الأعمار 3.5 الأخيرة. المصدر: Singer, Amorós and Moska Arreola 2015.

المرأة المتزوجة بالحقوق القانونية نفسها التي يحظى بها الرجل المتزوج، ففي 8 بلدان لا يمنح القانون للمرأة حقوق الملكية التي يمنحها للرجل. وفي ثلث هذه البلدان، يخضع وصول المرأة إلى الأماكن العامة لقيود بفعل الأحكام القانونية أو ممارسات التمييز.²⁴

• عدم المساواة في الحصول على التكنولوجيا واستخدامها. في عام 2013، كان 39 في المائة من النساء فقط يستخدمن الإنترنت في الهند، مقابل 61 في المائة من الرجال. وفي الصين، توزع استخدام الإنترنت بين 44 في المائة من النساء و56 في المائة من الرجال، و44 في المائة من النساء مقابل 64 في المائة من الرجال في تركيا.²⁵ وتتولى قلة من النساء إدارة مشاريع في قطاعات التصنيع والنقل والتكنولوجيا المتقدمة.²⁶

حصة غير متوازنة في العمل غير المستقر

مع أن الفوارق كبيرة في العمل المدفوع الأجر في القطاع النظامي، يبقى هذا العمل مصدراً لقدر معين من الأمن الاقتصادي وللحماية القانونية بموجب العقود لجميع العاملين. أما العمل في القطاع غير النظامي، والعمل للحساب الخاص (ليس لمن هم من

الاستقلالية²⁰. ففي حالة الرجال كما النساء تسجل أعلى معدلات ريادة المشاريع الفتية (شركات لا يتجاوز عمرها 3.5 سنوات) في أفريقيا، تليها منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي (الجانب الأيمن من الشكل 4-7). ولكن في جميع المناطق، يلاحظ أن النساء أقل إقبالاً من الرجال على إطلاق مشاريع خاصة بهن. ففي منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، يزول عدد كبير من المشاريع التي ترأسها النساء قبل أن تصبح شركات ناضجة (الجانب الأيسر من الشكل 4-7).²¹

لماذا قلة عدد النساء في ريادة المشاريع؟ تتراوح الأسباب بين محدودية فرص التمويل وقلة التكافؤ في استخدام التكنولوجيا:

- عدم المساواة في الحصول على التمويل. في عام 2014، كان 42 في المائة من النساء في العالم لا يملكن حساباً مصرفياً. وترتفع النسبة في البلدان النامية (50 في المائة). وفي 38 بلداً، منها أوغندا وباكستان والمكسيك والهند، تتجاوز نسبة النساء اللواتي لا يملكن حساباً مصرفياً 80 في المائة.²² وعلى النقيض من ذلك، تملك أكثر من 90 في المائة من النساء في جمهورية كوريا الجنوبية واليابان حسابات مصرفية.²³
- قيود في القانون وتمييز في الممارسة. في 22 بلداً يشملها دليل ريادة المشاريع والتنمية، لا تتمتع

لا تتمتع المرأة بالحقوق القانونية نفسها التي يحظى بها الرجل

أصحاب العمل)، فيتسم بأجور منخفضة ومتقلّبة، وظروف عمل سيئة، وقلة فرص التعبير، وضيق نطاق التحركات الجماعية. وكل هذه العوامل تزيد من عدم الأمن وتكرس التبعية.

ومن طرق رصد هذا الوضع تعداد العاملين في ظروف غير مستقرة، ويصنفهم خبراء الإحصاء بفئة العاملين في مشاريع يديرها أفراد الأسرة (المساهمون في عمل)، أو الذين يعملون لحسابهم الخاص، ولا يشغلون أي عامل معهم على نحو مستمر (أصحاب العمل الحر). ومن الطرق أيضاً تعداد أولئك الذين يعملون في القطاع غير النظامي. فهؤلاء العاملون معرضون للبقاء خارج نطاق الحماية التي توفرها أشكال التشغيل في القطاع النظامي.

وفي البلدان التي تتوفر عنها بيانات تغطي 84 في المائة من القوى العاملة في العالم، يُلاحظ أن العمل للحساب الخاص يشمل أكثر من 48 في المائة من الرجال و41 في المائة من النساء، وفي البلدان المنخفضة الدخل ترتفع حصة النساء إلى 90 في المائة وحصة الرجال إلى 83 في المائة²⁷. وعلى الصعيد العالمي، تزاوَل حوالي 50 في المائة من النساء العاملات عملاً غير مستقر، مقابل 44 في المائة من الرجال. وفي البلدان المنخفضة الدخل،

تصل النسبة إلى 86 في المائة من النساء و77 في المائة من الرجال²⁸.

وعند تصنيف المناطق حسب مستوى التنمية البشرية، يُلاحظ ارتفاع نسبة النساء في العمل غير المستقر في بلدان التنمية البشرية المنخفضة والمتوسطة. واستناداً إلى البيانات المتوفرة، المحدودة التغطية في بعض الحالات، يبدو أن الوضع نفسه ينطبق على المناطق الجغرافية، إذ ترتفع نسبة النساء في العمل غير المستقر في معظم المناطق (الشكل 4-8). والاستثناء الوحيد في منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، حيث تتساوى النساء والرجال في الاضطرار إلى العمل غير المستقر الذي يستوعب ثلث مجموع السكان العاملين من الذكور والإناث²⁹.

والأمثلة على هذا العمل كثيرة في العديد من القطاعات، ولا سيما في قطاع الزراعة الذي يستوعب أعداداً كبيرة من النساء، وكذلك العمل المنزلي المدفوع الأجر.

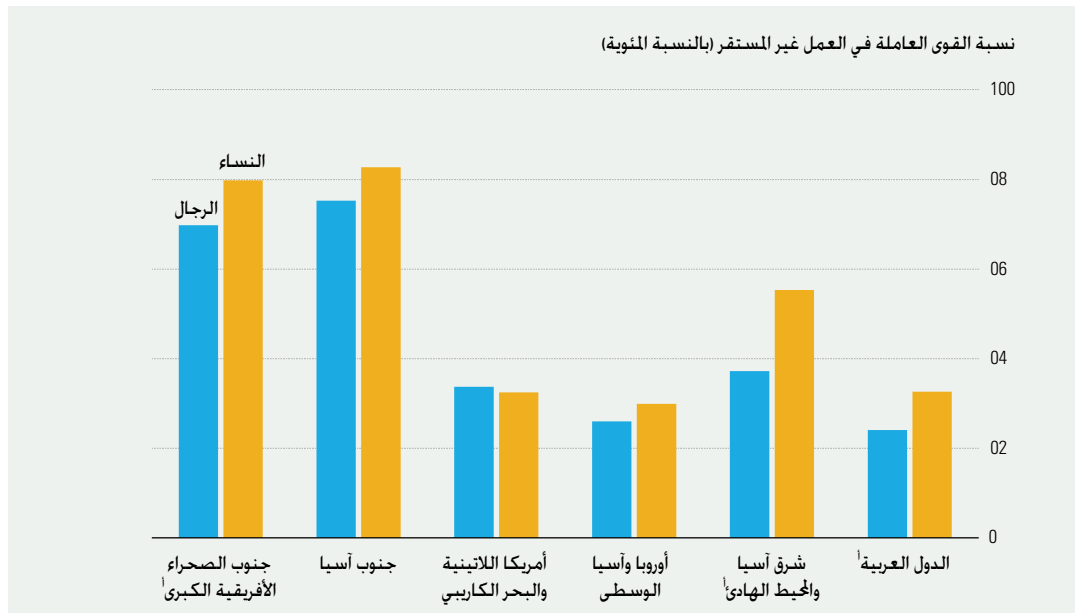
الزراعة

يضمّ قطاع الزراعة في جنوب آسيا، ولا سيما الزراعة غير النظامية، 62 في المائة من القوى

ترتفع نسبة النساء في العمل غير المستقر

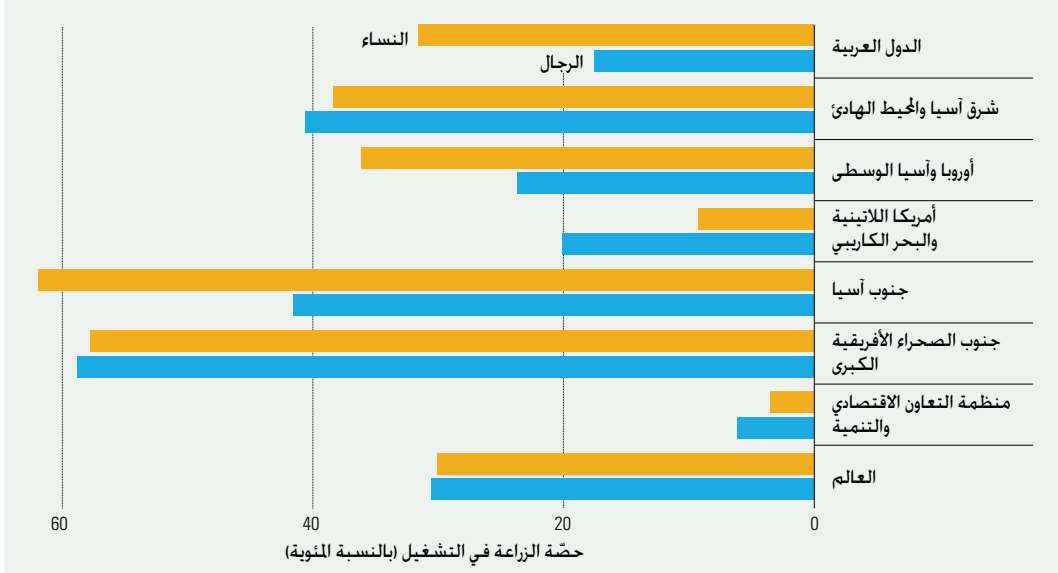
الشكل 4-8

في معظم أنحاء العالم، ترتفع نسبة النساء في العمل غير المستقر، 2013



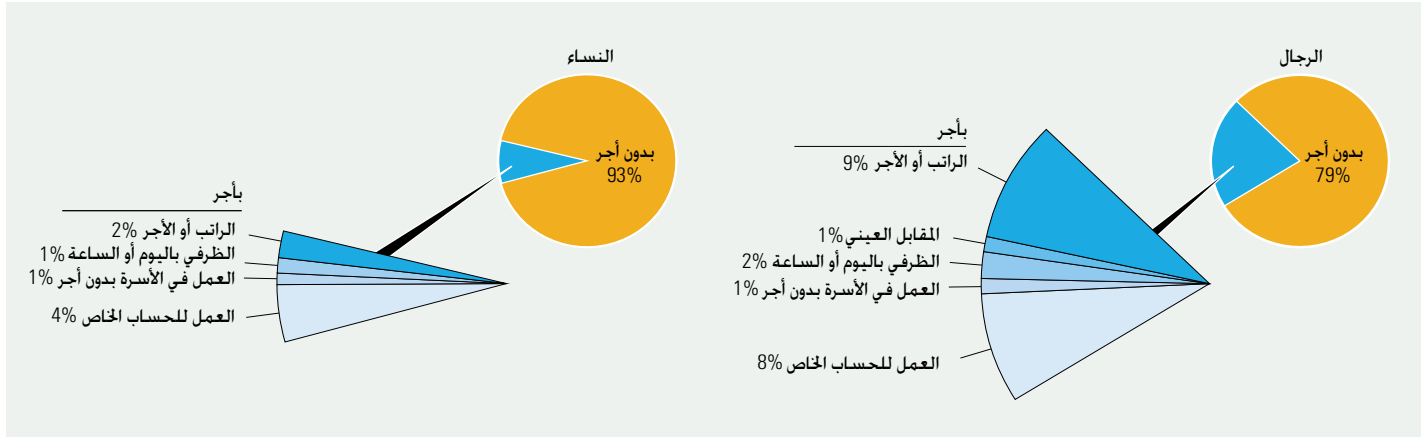
أ. مستوى تغطية البيانات أدنى من المعيار المعتمد للمجموع الإقليمي.
المصدر: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى ILO 2015e.

في جنوب آسيا يستوعب قطاع الزراعة أكثر من 60 في المائة من النساء العاملات



ملاحظة: البيانات الإقليمية مستقاة من البيانات القطرية عن آخر سنة متوفرة في الفترة 2005-2013. ولا تشمل الصين لعدم توفر البيانات المصنفة حسب الجنس. المصدر: ILO 2015e.

في المناطق الريفية في ملاوي، للنساء حصة كبيرة من العمل غير المدفوع الأجر حتى عندما يعملن خارج المنزل، 2008



المصدر: FAO 2011a.

وبقيت حصة المرأة من القوى العاملة في الزراعة في جميع المناطق ثابتة أو ازدادت خلال الأعوام العشرين الماضية، بسبب عدد من العوامل منها هجرة الرجال بحثاً عن فرص أفضل من العمل المدفوع الأجر. وبين عامي 1980 و2010، ارتفعت حصة المرأة من القوى العاملة في الزراعة من 30 إلى 45 في المائة في الشرق الأدنى وشمال أفريقيا. ويستخلص من هذا الاتجاه ازدياد عدد النساء في

العاملة من النساء، وأقل من 42 في المائة من الرجال (الشكل 4-9). وعلاوة على ذلك، تختلف طبيعة العمل والمردود بين الجنسين. فقد يعمل الرجال والنساء مثلاً في مزارع صغيرة في زراعة الكفاف³⁰. ولكن، كما في حالة ملاوي، تعمل نسبة أكبر من النساء بدون أجر في مزارع تابعة للأسرة (الشكل 4-10).

القوى العاملة في الزراعة واستمرار تعرّضهن للعمل غير المستقر³¹.

العمل المنزلي المدفوع الأجر

مع ازدياد دخل الأسر، وازدياد أعداد الأشخاص الذين يعملون خارج المنزل، ارتفع الطلب على العاملين في الخدمة في المنازل. وفي عام 2010، كان 53 مليون شخص في العالم من الفئة العمرية 15 وأكثر يزاولون الأعمال المنزلية. و83 في المائة من هؤلاء من النساء، يشكلن نسبة 7.5 في المائة من مجموع العاملات³². وعدد كبير منهن من المهاجرات والنازحات.

ويمكن أن يكون العمل المنزلي مصدراً حيوياً للدخل ولكنه لا يتيح مجالاً للتحوّل إلى عمل أفضل. وهو يشمل مهاماً مختلفة، يمكن أن يقوم بها الرجال والنساء بأعداد كبيرة. ففي الفترة 2004-2005، كان حوالي 4.2 ملايين من مجموع السكان العاملين في الهند عاملين منزليين، أي 1 في المائة من مجموع العاملين (الجدول 4-1)، حوالي الربع منهم رجال. وأكثر من 70 في المائة نساء يعمل معظمهن في تدبير المنزل أو في الخدمة³³. بعضهن يعملن بدوام كامل ويعشن في أماكن عملهن، وقد يحظين بفرص عمل مستقرة وظروف معيشة معقولة، ولكن بالقليل من الحرية. وتعمل أخريات بدوام جزئي ويعشن في منازلهن، ويقمن بزيارة منزل مستخدمهن مرة أو مرتين في اليوم. وهكذا يستطيع العمل في أكثر من منزل، ويحظين بدرجة من حرية التحرك وخيارات المغادرة³⁴.

ويؤدي الطلب على العاملين المنزليين إلى تنشيط النزوح داخل البلدان من الأرياف إلى المدن، والهجرة عبر الحدود الوطنية. ففي العديد من بلدان أمريكا اللاتينية مثلاً، يأتي العاملون في المنازل من بلد مجاور، من بوليفيا في الأرجنتين، ومن بيرو في شيلي³⁵. وسبب ذلك تدني تكاليف السفر، ومرونة شروط الدخول إلى البلدان، وتوفر الشبكات الفاعلة.

ولكن آخرين يجتازون مسافات أطول، من بلدان منخفضة الدخل إلى بلدان أعلى دخلاً. ويعمل مهاجرون من أمريكا اللاتينية في الولايات المتحدة الأمريكية ويعمل مهاجرون من أوكرانيا في الرعاية في إيطاليا³⁶. وينتقل العاملون من الفلبين أو إندونيسيا إلى سنغافورة حيث تستخدم أسرة من كل خمس أسر عاملاً أو عاملة للمنزل³⁷. ومن أكبر البلدان المستخدمة للعاملين في المنازل بلدان مجلس التعاون

الجدول 4-1

العاملون المنزليون في الهند حسب القطاع، 2004-2005 (بالآلاف)

نوع العمل المنزلي	نساء	رجال	المجموع
الخدمة أو التدبير المنزلي	2,011	301	2,312
الطهو	89	34	123
عمل الحديقة	4	15	19
الحراسة	7	129	136
رعاية الأطفال	63	25	88
مهام أخرى	781	748	1,528
المجموع	2,955	1,252	4,206

المصدر: ILO 2013b.

الجدول 2-4

المهاجرون الذين يعملون في المنازل في بلدان مجلس التعاون الخليجي (بالآلاف)

البلد	نساء	المجموع
البحرين (2011)	52	83
الكويت (2010)	310	570
عمان (2009)	69	95
قطر (2009)	48	80
المملكة العربية السعودية (2009)	507	777

أ. الربع الأول فقط
المصدر: Rakkee and Sasikumar 2012.

الخليجي. فهذه البلدان تستخدم حوالي 2.4 مليون مهاجر، معظمهم من العاملات في المنازل (الجدول 2-4)³⁸. وبين عامي 2001 و2010، سجل عدد العاملين المنزليين المهاجرين زيادة كبيرة³⁹.

ومع أن سفر العاملين في المنازل إلى بلدان أخرى قد يؤمن لهم أجراً لا يحصلون عليه في بلدانهم، يمكن أن يلقوا أنفسهم أسرى التعسف والاستغلال خلف أبواب موصدة دون مساعدة. فيجوز لصاحب العمل مثلاً أن يحجز جوازات سفرهم وأجورهم، ولا يسمح لهم بالاستقالة قبل انتهاء العقود. وقد تكون ساعات العمل طويلة، وما يتوفر للعاملين من خدمات لإنفاذ حقوقهم محدوداً أو معدوماً، فيقعون ضحايا الاستغلال والعنف الجسدي والجنسي⁴⁰.

ويرفض المواطنون عادة هذه الوظائف إذ لا تجذبهم من حيث الأجور ولا المهارات ولا المركز الاجتماعي، على الرغم من تزايد الطلب العالمي على العمل المنزلي. ففي الولايات المتحدة الأمريكية مثلاً، يعمل على الأقل 1.8 مليون فرد في المنازل، معظمهم (95 في المائة) من

كثيراً ما يترك المهاجرون العاملون في تقديم الرعاية أسرهم وأطفالهم

النساء الأجانب⁴¹. وكثيراً ما يترك المهاجرون العاملون في الرعاية أسرهم وأطفالهم الذين يحتاجون إلى الرعاية، في عهدة الأجداد أو غيرهم من الأقارب أو المساعدين المحليين، مما يشجع نشوء شبكة عالمية لأعمال الرعاية في موازاة حركة العاملين المنزليين. وتكتسب المرأة مزيداً من الحرية الاقتصادية (أو على الأقل القدرة على التصرف بالموارد

مساهمة خاصة

آسيا الوسطى: منطقة صاعدة وتحديات ناشئة وفرص أمام المرأة

واليوم، تشكل النساء 70 في المائة من قيادات المجتمع المدني. نحن نترأس أكثر المنظمات نشاطاً في مجال حقوق الإنسان، ونملك موارد إعلامية قوية. وقد سعينا إلى إجراء إصلاحات قضائية، ومكافحة الفساد، وتحسين نوعية الخدمات العامة. لقد كنا في طليعة مسارات التغيير في بلدنا، ومنها انتقال البلد إلى نظام الحكم البرلماني. وتشارك المرأة بنشاط في مجالس الإشراف العام في جميع الوزارات، وفي مبادرة الشفافية في الصناعات الاستخراجية. وفي الأعوام العشرين الماضية، اتسعت حركة الائتمانات الصغيرة في البلد، التي تؤدي فيها المرأة دوراً هاماً، فساعدت في تغذية فقراء القرى والمدن. ولكن بقي عدد النساء في مجالس إدارة الشركات العامة قليلاً. وتواجه النساء تحديات كبيرة في ريادة المشاريع، ولا سيما في توسيع المشاريع المنشأة. ونحن نحتاج إلى حاضنات للأعمال وإلى التدريب في الشؤون القانونية. وبدلاً من الاستسلام للمفاهيم الدينية والمحافظه، يجب تعزيز وضع المرأة في القطاعات الإبداعية والرياضية. علينا أن نستفيد من عقود من التقدم، حققت خلالها المرأة تطوراتها ووصلت إلى مواقع متقدمة.

وقد عاشت بلدان أوروبا الوسطى والشرقية حتى الآن عقدين من التنمية الديمقراطية. وهذه التجربة، ولو حديثة العهد، هي في صلب ذاكرتنا السياسية والجغرافية والتاريخية. «بذور الديمقراطية» كانت مصدراً للتغيير في حقبات تاريخية هامة، وهي تنقل هذه البلدان إلى مجموعة البلدان التي يرتبط رفاهها وازدهارها بأفاق المساواة بين الجنسين. وأنا على يقين من أن بلدان آسيا الوسطى، بعد أن اجتازت التحرر من النفوذ السوفياتي وبعد أن عممت الإلمام بالقراءة والكتابة على النساء، سنتمكن من مواجهة مشاكل المرحلة الانتقالية، وما تحفل به من تحديات ناشئة ومزمنة أمام المساواة بين الجنسين. وعلينا أن نستثمر في النساء والفتيات، وأن نغيّر الصور النمطية للمرأة والرجل بالعمل على تحقيق النمو الاجتماعي والاقتصادي المنصف والمستدام والشامل للجميع. وإذا اعتبرت دولتنا المساواة بين الجنسين جزءاً لا يتجزأ من التنمية الوطنية، سننجح في مسيرة التحديث بمساعدة جميع النساء والفتيات على تحقيق كامل إمكاناتهن وطموحاتهن.

بدأت الحركة النسائية في آسيا الوسطى منذ مائة سنة تقريباً بانطلاق المرأة السوفياتية في القوى العاملة. وقد دفعتها الحاجة إلى التعويض عن غياب الرجال الذين كانوا يقاتلون في الحرب العالمية الثانية، واتجاه الاتحاد السوفياتي بعد الحرب إلى التصنيع. وعملت المرأة في آسيا الوسطى في تشغيل الآلات الثقيلة في الحقول، وإدارة محطات الطاقة، وقيادة الطائرات. وقد ساعدت في تطوير حقول النفط والغاز وصناعات كاملة.

وتغيّر الكثير منذ الاستقلال في التسعينات. تراجع التصنيع وانتشرت الخصخصة غير العادلة للأصول العامة نتيجة لتقسيم المجتمع إلى طبقات، وتدهورت مستويات المعيشة بسبب الهجرة الداخلية والخارجية. وانهارت البنية الاجتماعية، وتضاءل عدد النساء ضمن النخب التجارية الجديدة، فأصبحت المرأة شبه غائبة عن رأس المال الاقتصادي، وصارت عرضة للفقر والبطالة. وتعاني آسيا الوسطى، التي يقيم معظم سكانها في المناطق الريفية، من آثار تغيّر المناخ وتضاؤل موارد المياه وتدهور الأراضي. وأدى الاتجار غير المشروع بالمخدرات من أفغانستان وهجرة العاملين إلى انتشار فيروس نقص المناعة البشرية في المنطقة. ومع ارتفاع مستويات الفساد، وتدني نوعية الخدمات العامة، وضعف سيادة القانون، حاولت المؤسسات التقليدية والدينية الحلول محل مؤسسات الدولة في المناطق الريفية. وعادت الآن قيم ذكورية عفا عنها الزمن، مثل تفوق الرجل على المرأة، والزواج المبكر، وتعدد الزوجات، وإعادة نشاط المرأة الاقتصادي في المنزل، للتنافس مع القواعد الاجتماعية العلمانية الظاهرة. ونوقشت هذه المشاكل وحلها في عام 2015 في المنتدى الوطني للمرأة، الذي خُصص للاحتفاء بالذكرى التسعين للحركة النسائية في قيرغيزستان، والذكرى العشرين لمنهاج عمل بيجين والذكرى الخامسة عشرة لقرار مجلس الأمن الدولي بشأن مشاركة المرأة في حل النزاعات وبناء السلام. فمؤتمر بيجين في عام 1995 بشأن النهوض بالمرأة والفتاة ألهم مندوبات آسيا الوسطى وزودهن بإطار للسياسات الوطنية بشأن قضايا الجنسين. وعلى مدى الأعوام العشرين الماضية، أُنشأت الحركات النسائية الوطنية والآليات المؤسسية والأطر التشريعية والسياسية بشأن المساواة بين الجنسين.

روزا أوتونبايفا

الرئيسة السابقة لجمهورية قيرغيزستان

القيمة النقدية لعمل الرعاية غير المدفوع الأجر

تقديرات لمجموع عدد الساعات المخصصة لجميع هذه الأشكال غير المعترف بها والتي لا تقدر على حقيقتها .

وجهد التقييم التي تندرج في الكثير من الأحيان في خانة «الحسابات الطائفة (التابعة)» وتدور حول التقديرات التقليدية تكتسب المزيد من الأهمية في حسابات الدخل القومي وهي مصدر معلومات وافية. وتظهر النتائج في مجموعة من البلدان أن الوقت المكرس للرعاية غير المدفوعة الأجر ليس فعل خيار ولا عمل خيّر، بل هو منظم بعناية لتلبية احتياجات الأسرة اليومية، ولا سيما رعاية الأطفال والمسنين والأشخاص الذين يعانون من الإعاقة أو المرض. وفي جميع البلدان التي تحاول قياس قيمة عمل الرعاية غير المدفوع الأجر، تتراوح تقديرات قيمة هذا العمل بين 20 و60 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي. وتبلغ تقديرات قيمة هذا العمل 39 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في الهند، و15 في المائة في جنوب أفريقيا. وفي بلدان أمريكا اللاتينية، تتراوح القيمة بين 26 و34 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي الرسمي في غواتيمالا، و32 في المائة في السلفادور.

وفي عام 2008، نشرت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية تقديرات إنتاج الأسر المعيشية في 27 بلداً باستخدام نهج الكلفة البديلة، بيّنت أنّ قيمة إنتاج الأسر كحصة من الناتج المحلي الإجمالي تختلف اختلافاً كبيراً من بلد لآخر. وهذه القيمة تتراوح بين أكثر من 35 في المائة في عدة بلدان كاستراليا ونيوزيلندا واليابان، وأقل من 20 في المائة في المكسيك وجمهورية كوريا، حيث الناتج المحلي الإجمالي أقل. والعمل بهذا التقييم يمكن أن يساعد في توجيه السياسات الوطنية. فالمرأة في البلدان النامية تضي وقتاً طويلاً في تلبية احتياجات الأسرة الأساسية. ولتحسين إمكانات الحصول على المياه النظيفة وخدمات الطاقة الحديثة دور في تحسين الكفاءة والإنتاجية لهذا العمل. غير أن تقديرات العائد على الاستثمارات العامة لا تأخذ في الاعتبار قيمة هذا العمل الخارج عن السوق. وقد يؤدي ذلك إلى تغيير طريقة تخصيص الموارد وتحديد أولويات المشاريع للتنفيذ.

الوقت غير المدفوع الأجر الذي يكرسه الأفراد لرعاية أفراد الأسرة والأصدقاء والجيران يساهم في رفع مستويات المعيشة الاقتصادية، وتحقيق الرفاه الاجتماعي، وتنمية الإمكانات البشرية. وهو يمكن الأفراد من المشاركة في مختلف أشكال العمل المدفوع الأجر في الاقتصاد. وبينما يتخذ العمل المدفوع الأجر قيمة نقدية ويُحسب في المجاميع الوطنية مثل الناتج المحلي الإجمالي، يبقى العمل غير المدفوع الأجر من غير قياس، خفياً على المناقشات التي تدور حول السياسة الاقتصادية.

وقد تعيّر الوضع اليوم. ومن دوافع هذا التغيير قرارات صدرت عن الأمم المتحدة تشدد على إبراز أهمية العمل غير المدفوع الأجر الذي تقوم به المرأة. وتجري بلدان كثيرة اليوم مسوحاً وطنية حول استخدام الوقت، يُطلب فيها من الأفراد تسجيل الأنشطة التي قاموا بها في اليوم السابق. وفي الفترة 2000-2010، أجري 87 مسحاً، وهذا أكثر من عدد مسوح استخدام الوقت لكامل الفترة 1900-2000. وفي تقديرات ساعات العمل في تقديم مختلف الخدمات المنزلية أساس لاستخراج القيمة السوقية لهذا العمل، وذلك بطرح سؤال حول كلفة شراء الخدمات نفسها من السوق للعدد نفسه من الساعات. وهذا التقييم يستند إلى نهج الكلفة البديلة الذي يُطبق على نطاق واسع، ويمكن استخدام نهج أخرى أيضاً. ومن الأهمية التنبيه إلى أن قيمة العمل غير المدفوع الأجر لا يمكن أن تحسب دائماً وبالكامل، بأرقام السوق. غير أن تقديرات القيمة النقدية بالطريقة المطبقة لتقدير قيمة الأصول والخدمات البيئية غير المسعّرة، يمكن أن توفر معلومات هامة.

فالعمل المنزلي غير المدفوع الأجر الذي يؤدي إلى إنتاج السلع (مثل الأغذية للاستهلاك الشخصي، أو جلب الحطب أو المياه للأسرة) يعتبر جزءاً من الإنتاج في نظام الحسابات القومية، ومعظم تقديرات الناتج المحلي الإجمالي تشمل تقديرات تقريبية لقيمة هذا العمل. غير أن أعمالاً أخرى كإعداد وجبات الطعام، وتنظيف المنزل، وغسل الملابس، وجلب المياه والحطب، ورعاية الأطفال، لا يُحسب أي منها. ومع أنّ مسوح استخدام الوقت لا ترصد جميع أشكال العمل في الرعاية، فهي أداة مفيدة لتوفير أفضل

كثيراً ما يُغفل العمل غير المدفوع الأجر في الحسابات الاقتصادية

لا تحظى المرأة بما للرجل
من وقت حر تنصرف به

داخل الأسرة) عندما تكون من أصحاب العمل أو تزاول عملاً لقاء أجر أو راتب، وعندما تضمن حقوقها التشريعات النافذة. والعمل غير النظامي، مع أنه يوفر للعامل ما يحتاج إليه من دخل، يعرضه بحكم طبيعته للمزيد من المخاطر إذ قد لا يحظى بما يكفي من ضمانات مثل القوانين والهيئات الجماعية المنظمة.

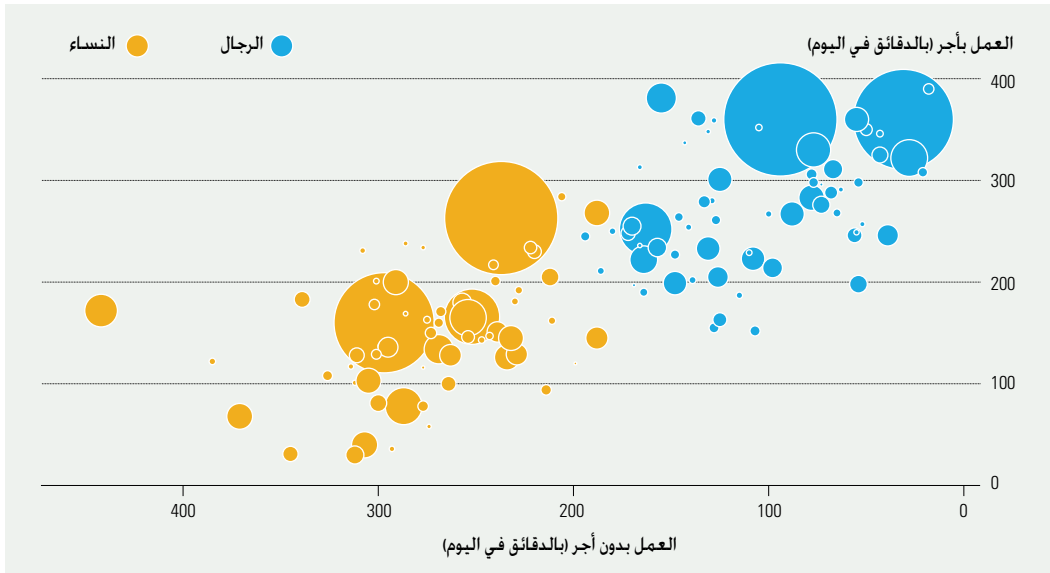
والتطورات باتجاه الإنصاف ليست ثابتة ولا راسخة، بل تخضع للمكاسب والانتكاسات حيث تؤدي السياسة العامة دوراً هاماً. وتوضح المساهمة الخاصة من روزا أوتونبايفا، الرئيسة السابقة لجمهورية قيرغيزستان، الإنجازات المحققة والتحديات الماثلة أمام تمكين المرأة في آسيا الوسطى، وتركز على قيرغيزستان (الإطار الموقع باسمها).

تفاوت في العمل غير المدفوع الأجر

كثيراً ما يُغفل العمل غير المدفوع الأجر في الحسابات الاقتصادية، لكنه يحمل قيمة كبيرة للأفراد والمجتمعات (الإطار 4-1)، وهو للكثيرين مصدر فرح واكتفاء. ويشمل العمل غير المدفوع في الأسرة والمجتمع المحلي أنشطة متنوعة للرعاية الذاتية ورعاية الآخرين. وبعض هذا العمل ضروري للحياة اليومية للأسرة، كالتنظيف والطهو وجلب المياه والحطب. ولكن جزءاً كبيراً منه يتعلق برعاية

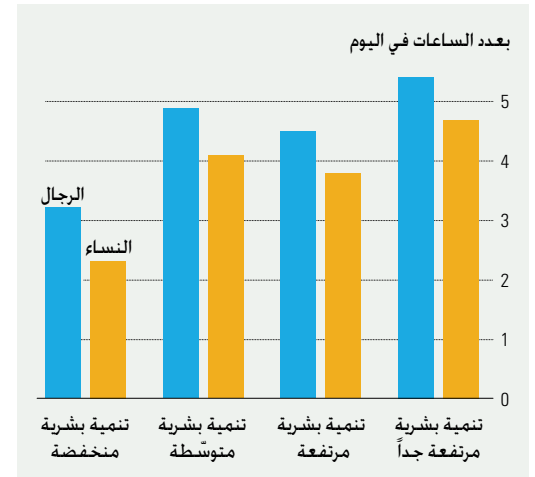
الشكل 4-11

المرأة تتحمل معظم أعباء عمل الرعاية غير المدفوع الأجر، آخر البيانات المتوفرة



ملاحظة: تمثل كل دائرة بدءاً، ويمثل حجم الدائرة عدد سكان البلد.
المصدر: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى 2015 Charnes.

للرجال وقت للترفيه والأنشطة الاجتماعية أكثر من النساء في كل مجموعات التنمية البشرية، آخر البيانات المتوفرة



ملاحظة: البيانات متوسطة بسيطة لكل مجموعة من مجموعات التنمية البشرية وتشمل 62 بلداً. المصدر: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى Charmes 2015.

اليوم في الترفيه والنشاط الاجتماعي، مقابل 3.9 ساعة للمرأة⁵¹. ويتسع الفارق بين المرأة والرجل مع تدني مستويات التنمية البشرية: 29 في المائة في بلدان التنمية البشرية المنخفضة مقابل 12 في المائة في بلدان التنمية البشرية المرتفعة جداً (الشكل 4-12). وفي جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى، تتحمل المرأة عبئاً كبيراً في المشاركة في القوى العاملة كما في رعاية الأسرة، ما يضيق وقت الفراغ المتاح لها. ففي تنزانيا تحظى المرأة بأقل من ساعتين فراغ في اليوم.

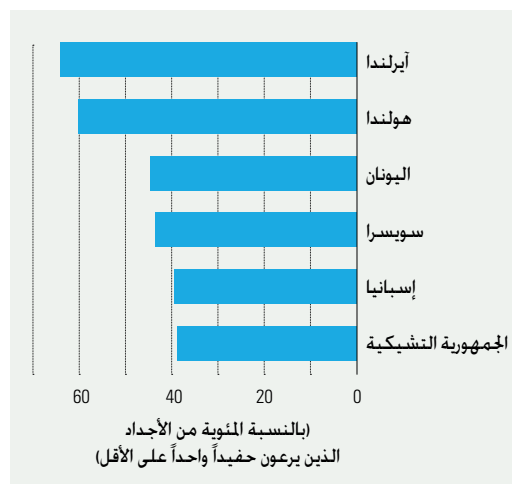
في ألمانيا والدانمرك ونيوزيلندا، حيث يتجاوز وقت الفراغ خمس ساعات يومياً، الفارق صغير بين الرجل والمرأة أو معدوم. وتعتمد هذه البلدان سياسات عامة قوية بشأن المساواة بين الجنسين ومشاركة المرأة في سوق العمل، وللأعراف الاجتماعية دور مساعد. وعلى الرغم من نقص البيانات عن بعض البلدان النامية، يصل الفارق بين المرأة والرجل إلى 18 في المائة في أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى، و16 في المائة في الدول العربية، و15 في المائة في آسيا والمحيط الهادئ، و13 في المائة في جنوب آسيا، و7 في المائة في أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي⁵².

تقاسم مسؤوليات الرعاية

يشهد العالم تغييراً في مصادر تقديم الرعاية. وفي الكثير من الأسر، يتحمل الرجال المزيد

الشكل 4-13

الأجداد يكرسون الكثير من الوقت لرعاية الأحفاد، 2006-2007



المصدر: OECD 2015a.

عام 2012، انخفضت حصة المرأة إلى حوالي 140 دقيقة في اليوم وازدادت حصة الرجل إلى أكثر من 80 دقيقة. ورغم التحول، لا تزال الأعباء موزعة على نحو غير متكافئ⁴⁸.

ووفقاً لمسوح استخدام الوقت في البلدان النامية، تكون المرأة عادة مسؤولة عن أكثر من ثلاثة أرباع الوقت الذي تكرسه الأسرة للرعاية غير المدفوعة الأجر. ويزيد الوقت في الأسر المنخفضة الدخل عنه في الأسر المتوسطة والمرتفعة الدخل، التي تتمتع بإمكانات للحصول على الخدمات الأساسية، وتستطيع استخدام المساعدة أو شراء التكنولوجيا الموفرة لليد العاملة⁴⁹. ففي أفريقيا وحدها، تمضي النساء ما يعادل 200 مليون ساعة في اليوم لجلب المياه⁵⁰. وحتى مع تحسن توزيع هذه الأعباء، تبقى تتطلب الكثير من العمل وتطرح عقبات أمام أنشطة أخرى مثل التعليم والعمل المدفوع الأجر والمشاركة الاجتماعية والترفيه.

التفاوت في الوقت الحر

تعمل المرأة أكثر من الرجل، حتى ولو كان جزء كبير من عملها خفياً، في أنشطة الرعاية غير المدفوعة الأجر. ونتيجة لذلك، لا تحظى المرأة بما للرجل من وقت حر تتصرف به. ففي عينة من 62 بلداً، يقضي الرجال ما متوسطه 4.5 ساعة في

تحديات جديدة: فجوات في الرعاية، وصدّات صحية، وتغيّر في المناخ

عمل الرعاية غير المدفوع الأجر هو ضرورة إنسانية واجتماعية ملحة. غير أن هذه الضرورة الملحة قد تؤدي إلى تضيق الخيارات أمام الذين يُطلب منهم تأمين الرعاية. وإذا تطوّرت الحاجة إلى الرعاية دون أن تتطور معها البدائل المتاحة مثل الخدمات التي تؤمنها الدولة، يمكن أن تضيق الخيارات بسبب التوقعات والأدوار التقليدية، ما لم تحدث تغيّرات هيكلية تسمح بتقاسم أكثر إنصافاً لأعباء هذا العمل. وعلى سبيل التوضيح، نقدم أمثلة ثلاثة عن التحديات الناشئة وهي الفجوات في الرعاية، والصدّات الصحية، وتغيّر المناخ.

فجوات في الرعاية

تختلف احتياجات الرعاية من فئة عمرية إلى أخرى. ومع تقدم السكان في السن، تختلف طبيعة الخدمات التي يحتاجون إليها. وقد غلبت على العمل التقليدي في الرعاية احتياجات الأطفال والرضع، وتطوّرت المؤسسات العامة والاقتصادية والاجتماعية والثقافية لتلبية هذه الاحتياجات. ومع تغيّر الترتيبات المؤسسية، من خلال منح إجازة الأمومة والأبوة مثلاً، أو تغيّر ما هو متوقع من الرجال والنساء، تبقى الخطوط العريضة لنوع

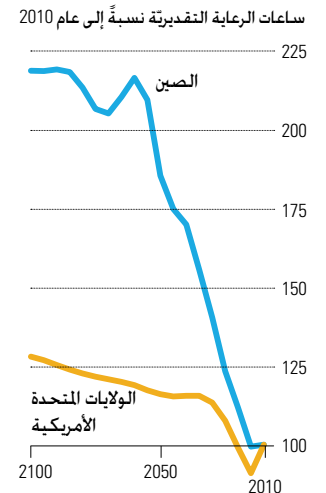
من المسؤوليات المنزلية، ومسؤوليات رعاية الأطفال. ويرافق هذا التحوّل زيادة في مجموع الوقت المكرّس لرعاية الأطفال في العائلة. ففي الولايات المتحدة الأمريكية مثلاً، كان الآباء في الفترة 2010-2014 يمضون 55 دقيقة يومياً في رعاية الأطفال، وقد ارتفع هذا الرقم من حوالي 20 دقيقة في عام 1965. والأم الأمريكية أصبحت في الفترة 2010-2014 تمضي حوالي 100 دقيقة في اليوم في رعاية الأطفال بعد أن كانت تمضي 90 دقيقة في عام 1965⁵³. لكن هذه الزيادة في الوقت أقل بالنسبة إلى المرأة (العشر تقريباً) منها بالنسبة إلى الرجل (أكثر من الضعف). وأسهم في هذا التغيّر تحوّل تركيبة الأسرة، من الأسرة الممتدة إلى الأسرة الصغيرة المتنقلة، وكذلك تطوّر الأعراف الاجتماعية، وازدياد مشاركة المرأة في العمل المدفوع الأجر.

والأجداد، إن وُجدوا، يكرسون وقتاً كثيراً لرعاية الأحفاد (الشكل 4-13). وفي بعض الحالات، لا يتوفر الكثير من الخيارات. ففي الصين، حيث يهاجر الأهل من الريف للعمل في المدن، يؤمّن الأجداد الرعاية لحوالي 19 مليون طفل في غياب الوالدين⁵⁴. وفي عام 2013، كان حوالي 18 مليون طفل دون سن 18 من جميع أنحاء العالم قد فقدوا أحد الوالدين أو الاثنين لأسباب تتعلق بالإيدز. وقد ترك الكثير من هؤلاء الأطفال في عهدة أجدادهم⁵⁵.

في العالم نقص بنحو 14 مليوناً من العاملين في الرعاية الصحية

الشكل 4-14

عبء رعاية المسنين يزداد في الصين بوتيرة أسرع من الولايات المتحدة الأمريكية



المصدر: Mukherjee and Nayyar 2015.

الإطار 4-2

اعتمادات لرعاية كبار السن الطويلة الأجل في اليابان

تودع في حساب ادخار محسوب. ويستطيع مقدمو الرعاية الاحتفاظ ببطاقات Fureai Kippu للاستخدام الخاص في المستقبل أو تحويلها إلى شخص آخر يختارونه، يكون عادة أحد الوالدين أو فرداً من الأسرة. وفي بعض الحالات يمكنهم تحويل Fureai Kippu إلى بدل نقدي.

ويساعد النظام كبار السن على تجنب الانتقال إلى دور الرعاية المكلفة أو تأجيله. كما يمكن أن يقلص الوقت الذي يقضونه في المستشفى بعد مشكلة طبية قد يواجهونها. والأهم أن هذا النظام يحسّن نوعية حياتهم.

وضع اليابان نظاماً لرعاية المسنين عن طريق تبادل «الاعتمادات والوقت». ونشأت شبكات الدعم المتبادل المعروفة باسم Fureai Kippu (تذكّرة لعلاقة الرعاية) في المناطق الحضرية ضمن مجموعات المساعدة المتبادلة على مستوى القاعدة الشعبية، مثل جمعية المساعدة في الحياة اليومية في طوكيو وجمعية رعاية الحياة.

وفي إطار هذا النظام، يقدم الأفراد الرعاية للمسنين أو ذوي الإعاقة في منازلهم بتقديم الطعام أو الاستحمام، أو المساعدة في التسوق أو إعداد الطعام. ويتلقى مقدمو الرعاية في المقابل بطاقات إلكترونية

المصدر: Hayashi 2012.

من الأعمال غير المدفوعة
الأجر التي تقوم بها المرأة
جلب المياه، وجمع الوقود
والحطب

المتحدة الأمريكية مثلاً، يتوقع أن يزداد عبء رعاية المسنين نسبة إلى ما كان عليه في عام 2010 ببطء بمقدار السدس في عام 2030 وحوالي الخمس بحلول عام 2080 (الشكل 4-14). وهذه الزيادة ستكون أسرع وتيرة في الصين، تبلغ مقدار الخمسين بحلول عام 2030 والضعف بحلول عام 2050⁵⁹.

وبصرف النظر عن الوقت أو المكان الذي تظهر فيه الحاجة واضحة، تبقى قضية رعاية المسنين قضية تزداد إلحاحاً. وإذا استمر توزيع الأدوار التقليدي بين الجنسين وغياب البدائل العامة، قد تضيق بالمرأة الخيارات أكثر فأكثر.

صدمات صحية

تزداد الحاجة إلى العمل في الرعاية خلال الأزمات الصحية الحادة، كذلك الناجمة عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وإنفلونزا الطيور وفيروس الإيبولا. وفي البلدان التي تعاني من ضعف الخدمات الصحية، كثيراً ما يبقى عبء الرعاية طبي الصمت داخل المنزل. وفي هذه الظروف، يتوقع من الأفراد أن يضخوا بأنفسهم من أجل أسرهم، حتى وإن عرّضوا رفاههم للخطر. وليس تقسيم الأدوار التقليدي بين الجنسين سوى قيد آخر يكبل خيارات المرأة، ويشدد خصوصاً على الفقراء الذين لا يمكنهم تكبد كلفة خدمات الرعاية.

ففي جنوب أفريقيا، مثلاً، نشأت شبكات مقدمي الرعاية في إطار العمل غير المدفوع الأجر والعمل التطوعي وغير النظامي، كمبادرة طليعية ضرورية لتقديم الرعاية للأيتام والمرضى الذين يعانون من أمراض مثل الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. وإزاء التحديات الجاثمة التي تواجهها أنظمة الصحة العامة في المنطقة، يغطي مقدمو الرعاية من الأسر والمجتمعات المحلية هذا الفراغ الناتج من الحكومات ولو بالقليل من الدعم.

وفي هذا السياق، تبدو الفوارق بين الجنسين واضحة. وكما ظهر عند تفشي الإيبولا مؤخراً، كانت حصة المرأة من التبعات كبيرة. وكانت الحالات المثبتة متساوية بين الرجال والنساء ولكن مع زيادة طفيفة بين النساء. ولكن الفوارق بين الجنسين لا تتوقف على معدلات الإصابة. فالوقائع تشير إلى مسؤولية المرأة في المجتمع عن تقديم الرعاية للمرضى، فتتعرض لخطر الإصابة، ويطلب منها تخصيص المزيد من وقتها بسبب مرض في الأسرة وإغلاق المدارس. ويترتب

الرعاية والخدمات المطلوبة، وكيفية تقديمها وتأمين ما يلزم من وقت ومال، واضحة للجميع. لكن مع انخفاض معدلات الخصوبة في معظم أنحاء العالم، سينخفض عدد الأطفال الذين يحتاجون إلى رعاية، وليس من الواضح كيف ستتوزع المسؤوليات على مختلف الجهات المعنية، وتحوّل إلى نمط أكثر إنصافاً بين الجنسين.

وعلى النقيض من ذلك، وبينما ينخفض عدد الأطفال الذين يحتاجون إلى رعاية يزداد عدد المسنين الذين هم بحاجة إلى رعاية. ويرصد جزء من الاحتياجات الاقتصادية التي تترتب على هذه الزيادة من خلال حساب نسبة الإعالة الاقتصادية، أي نسبة الذين لهم من العمر 65 سنة وأكثر (ليسوا في صفوف القوى العاملة) إلى الذين هم من الفئة العمرية 15-64 سنة (هم في القوى العاملة). وكما هي الحال في رعاية الأطفال، يقع جزء كبير من الرعاية المطلوبة للمسنين على الأسرة، فلا ترصده المقاييس الاقتصادية التقليدية.

وتشير آخر التقديرات إلى نقص بمقدار 13.6 مليوناً من العاملين في الرعاية الصحية في العالم، بسبب عجزاً شديداً على الأجل الطويل في خدمات الرعاية لمن لهم من العمر أكثر من 65 سنة⁶⁰. ويزداد مجموع الحاجة إلى رعاية المسنين مع ارتفاع عدد المسنين، وزيادة عجزهم عن أداء الأنشطة العادية. ويواجه حوالي 110-190 مليون شخص في جميع أنحاء العالم صعوبات، ويحتاجون إلى الرعاية الطويلة الأجل في حياتهم اليومية⁶¹. ويمكن تلبية جزء من هذه الاحتياجات من خلال خدمات الرعاية المدفوعة من خارج الأسرة (من السوق أو من القطاع العام). ويبقى جزء كبير يُعتمد في تلبيته على عمل الرعاية غير المدفوع الأجر من أفراد الأسرة، والذي يُلقى معظمه على عاتق المرأة. وفي هذه الحالة، يُحتمل أن تلتقي الأدوار التقليدية للجنسين مع طول العمر، وتقلص حجم الأسر المعيشية، وقلة البدائل، لتؤدي كلها إلى تزايد عبء الرعاية وتوزعه على نحو غير متناسب، فيقع معظمه على كاهل المرأة، ويحد من الخيارات المتاحة لها للانخراط في أشكال أخرى من العمل.

وتشغل قضية رعاية المسنين العديد من البلدان المتقدمة، ولا سيما اليابان حيث كان 26 في المائة من السكان فوق 65 سنة في عام 2014، ويتوقع أن تزيد تكاليف الرعاية أكثر من الضعف بحلول عام 2050⁶²، على الرغم من توافر آليات بديلة (الإطار 2-4). وهذا التطور وشيك في بلدان أخرى. ففي الولايات

نحو إعادة التوازن: توسيع الخيارات وتمكين الأفراد

للمعمل الذي تقوم به المرأة، سواء أكان مدفوعاً أم غير مدفوع الأجر، آثار لا يُستهان بها على التنمية البشرية، تطال حياتها وحياة الآخرين. فالعمل المدفوع الأجر يؤمن الاستقلالية الاقتصادية، وبيح فرص المشاركة والتفاعل في المجتمع وتعزيز المهارات والإمكانات، فيغذي شعور الإنسان بالفخر والثقة. غير أن العمل في الرعاية والعمل في المجتمع المحلي غير المدفوع الأجر هما ضرورة لرفاه الإنسان، ومصدر قيمة للفرد والمجتمع. وندراً ما تتاح لمقدمي الرعاية من غير أجر ممارسة حرية الخيار في تحمل مسؤولياتهم، وكثيراً ما يُفرض عليهم العمل في الرعاية بحكم الظروف الثقافية والاجتماعية وظروف الأسرة. وعندما يتحمل الأفراد مسؤوليات الرعاية ويبقون خارج القوى العاملة، يعيشون تضحيات كبيرة قد تفوت عليهم فرصة توسيع إمكاناتهم في مكان العمل. وكثيراً ما يضحوّن بالاستقلالية الاقتصادية والاستقلالية الذاتية، التي هي ضرورة لهم ولأطفالهم.

لكن هذه الرعاية تقدّم مساهمة كبيرة في التنمية البشرية، إذ توفر الرعاية الخاصة لأفراد الأسرة فتعزز الروابط بينهم، وتؤمن لهم أسباب الراحة الجسدية والذهنية، ولا سيما للأطفال والمسنين. فالأمهات اللواتي يستطعن إرضاع أطفالهن رضاعة طبيعية ضرورية لنموهم وصحتهم⁶⁴، وتوفير الرعاية لأول 15 شهراً، يحققن نتائج إيجابية تنعكس على أداء الأطفال في التعليم⁶⁵. وأماكن العمل التي توفر الظروف والتسهيلات اللازمة تستطيع دعم فوائد هذه الرعاية. والعمل في الرعاية يعزز رفاه المجتمع ويوطد التماسك الاجتماعي.

وتبيّن الأدلة أن بنات الأمهات العاملات لقاء أجر يحظين بفرص أوسع في مراحل لاحقة من الحياة. وقد أظهرت دراسة أجريت حديثاً على عينة من 50,000 شخص من البالغين في 25 بلداً أن بنات الأمهات العاملات اللواتي أتممن عدداً أكبر من سنوات الدراسة، يحظين بفرص أكثر من غيرهن للعمل في وظائف الإدارة وجني دخل أعلى. ففي الولايات المتحدة الأمريكية، تتقاضى بنات الأمهات العاملات أجراً أعلى بنحو 23 في المائة من بنات الأمهات غير العاملات، وفي بعض الحالات تبدو آثار هذا الفارق أوضح. أما عمل الأبناء، فلا يتأثر كثيراً بوضع الأم العاملة. ولا عجب، إذ يتوقع من الرجل دائماً أن يعمل، ولكن يبدو أنّ أبناء الأمهات

على هذه المسؤوليات تدني مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، المتفاقم بسبب إغلاق الطرق والأسواق. وعندما ينكمش الاقتصاد وتهبط الإيرادات تنشأ الحلقة المفرغة، وينخفض الإنفاق العام فتتبع تكاليف الرعاية الصحية على عاتق الذين لا يملكون القدرة على الدفع⁶⁶.

تغيّر في المناخ

أظهرت دراسات سابقة أن جزءاً من العمل غير المدفوع الأجر الذي تقوم به المرأة هو جلب المياه، وجمع الوقود والحطب. ويعيش حوالي ملياري شخص في العالم النامي باستخدام وقود الكتلة الأحيائية مصدراً أساسياً للطاقة⁶⁷. وتضمنت دراسة من عام 2003 أمثلة من بلدان جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى تشير إلى أن النساء يمضين وقتاً أطول من الرجال في هذه الأنشطة، ويختلف الوضع باختلاف مكان الإقامة في الأرياف أو في المدن⁶⁸. ومن العوامل الأخرى التي تؤثر على هذا الوقت توفر البنية التحتية والخدمات، حيث دخل الأسرة هو أيضاً من العوامل المؤثرة. ويزداد العبء على الفقراء لا سيما في المناطق الريفية، حيث إمكانية الحصول على الوقود الحديث للطهو وعلى المياه من مصادر محسنة لا تزال محدودة.

ويعني تناقص التنوع البيولوجي وإزالة الأحراج أن الخشب، وهو الوقود الصلب الأكثر استعمالاً، صار أبعد عن المناطق التي يعيش فيها الناس، وكذلك المياه الجوفية. وتلبية هذه الاحتياجات الملحة تنتقص أكثر فأكثر من الوقت المتاح للنساء والفتيات للمشاركة في أنشطة بديلة لقاء أجر أو بدون أجر.

وفي الأرجح ستتفاقم هذه الضغوط بفعل تغيّر المناخ. وقد أفاد الفريق الحكومي الدولي المعني بتغيّر المناخ في تقييمه لعام 2014 أن من شبه المؤكد أن تغيّر المناخ سيحد من توفر موارد المياه المتجددة في معظم المناطق الجافة وشبه المدارية الجافة، مما سيؤدي إلى شح في مياه الشرب ووقود الكتلة الأحيائية⁶⁹. ويقع العديد من هذه المناطق في جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى وغيرها من أقل المناطق نمواً في العالم، حيث تمضي النساء والفتيات وقتاً طويلاً كل يوم في تأمين هذه الاحتياجات لأسرهن. وإذا استمر النقص في البنية الأساسية والإجفاف في توزيع أعباء هذه الحاجات بين الجنسين، ستضيق أمام المرأة الخيارات أكثر فأكثر.

المرأة المتعلمة والعاملة في مهنة تلهم أطفالها

إجازة الأمومة والأبوة المدفوعة الأجر، بما في ذلك إجازة الأبوة الإلزامية

سن المدرسة الابتدائية، بدوام جزئي، وكذلك نصف الأمهات اللواتي لهن أولاد في سن الدراسة الثانوية. ويعمل 10 في المائة فقط من الآباء بدوام جزئي. والنساء اللواتي يعملن بدوام جزئي يتقاضين على الساعة أقل بالثلث مما يتقاضاه الرجال العاملون بدوام كامل، و40 في المائة من النساء العاملات بدوام جزئي يحصلن على أقل من أجر الكفاف. وفي عام 1981، اعتمد قانون رعاية الطفل في شيلي بهدف زيادة نسبة النساء العاملات، وهي أقل من 50 في المائة. ويفرض هذا القانون على الشركات التي تضم 20 عاملة وأكثر توفير خدمات رعاية الأطفال الذين هم دون سنتين، أو دفع نفقات الرعاية في مكان قريب إلى مكان العمل، حتى يتسنى للنساء إرضاع أطفالهن. ويسهل هذا القانون عودة الأمهات إلى العمل، كما يساعد على نمو الأطفال، ولكّنه أدى أيضاً إلى خفض أجر المرأة عند بدء العمل بنسبة 9 إلى 20 في المائة.⁵

والسياسات التي تعرّف المرأة بدورها كأم تؤثر على وضع المرأة ككل في مكان العمل، وليس فقط على النساء اللواتي يعين في إجازات طويلة. وخلال تغيب أب أو أم في إجازة مدفوعة، لا يجوز لصاحب العمل أن يوظف بديلاً دائماً. وبما أن المرأة قد تتغيب أكثر من الرجل في إجازة أمومة طويلة، يفضل صاحب العمل توظيف رجل مكانها. وتنص قوانين المساواة في التشغيل في أوروبا على عدم شرعية هذا التمييز، ولكن أصحاب العمل يمارسونه في الواقع.⁶

واستأثرت قضية إجازة الأبوة باهتمام انطلاقاً من التركيز على أهمية دور الأب في تربية الأطفال وتقاسم عبء الرعاية. وتتعرف بلدان كثيرة اليوم بإجازة الأبوة. ومن النهج التي تبشر بتحقيق التوازن إجازة الأبوة والأمومة معاً، التي تقضي بتقسيم الإجازة بين الأم والأب. وتعتمد عدة دول أوروبية، إضافة إلى أستراليا ونيوزيلندا، هذا النظام. والسلبية في ذلك أن تربية الأطفال تعتبر من مهام الأم. وقد لا يرغب الأب في أخذ أي إجازة، ما لم تكن إلزامية. ففي بولندا والجمهورية التشيكية والنمسا، حيث إمكانية الإحالة في إجازة الأبوة والأمومة، لا يأخذ الإجازة سوى 3 في المائة من الآباء. وتتبع البلدان نهجاً مختلفة للتغلب على هذه المشكلة. ففي إيطاليا والبرتغال وشيلي، إجازة الأبوة إلزامية. ويُدفع الآباء إلى أخذ إجازة الأبوة من خلال حوافز تتخطى النهج المحايد إزاء الجنسين، وتمنح مكافأة للوالدين اللذين يتقاسمان إجازة الأبوة والأمومة بالتساوي. وبتأخذ تدابير مماثلة ارتفعت نسبة الآباء الذين يأخذون إجازة الأبوة في ألمانيا مثلاً من 3 في المائة في عام 2006 إلى 32 في المائة في عام 2013.⁷

إجازة الأمومة والأبوة المدفوعة الأجر هي من عناصر الترتيبات المرنة التي يستفيد منها الآباء والأمهات العاملون، وخاصة عند تنفيذ سياسات إجازة الأبوة الإلزامية. والمزيج الصحيح من السياسات يمكن أن يساعد على ضمان معدلات مشاركة الإناث في العمل وتكوين قوى عاملة مدفوعة وراضية تعيش توازناً بين ضرورات العمل ومتطلبات الحياة.

ومستحقات إجازة الأمومة المدفوعة الأجر ضرورية لتمكين المرأة من العودة إلى العمل بعد الإنجاب. وفي 85 في المائة من البلدان، تُعطى المرأة إجازة الأمومة لفترة لا تقل عن 12 أسبوعاً. وفي مسح أجرته منظمة العمل الدولية على 185 بلداً، اتضح أن جميعها، إلا اثنين (بابوا غينيا الجديدة والولايات المتحدة الأمريكية) تعترف للمرأة بشكل من أشكال إجازة الأمومة المدفوعة، إما من الدولة، أو من أصحاب العمل، أو من الاثنين معاً. إلا أن ثلث البلدان فقط ملتزم بالحد الأدنى الموصى به للإجازة، وهو 14 أسبوعاً، مدفوعة بما لا يقل عن ثلثي الراتب، وممولة من الدولة. وتبدو الصورة جيّدة في البلدان المتقدمة، وفي طور التحسّن في البلدان النامية.⁸

ولكن الانقطاع عن العمل بسبب إجازة الأمومة يخلف نتائج غير مقصودة قد تضر بمسيرة المرأة المهنية. وتتفاقم هذه النتائج عندما تطول الإجازة. فعندما تعود المرأة إلى العمل بعد إجازة الأمومة، ولا سيما عندما تكون الإجازة سخية، تتحمل العواقب كما هو الحال عادة عند استفادة العامل من ترتيبات المرونة في العمل. وبالابتعاد عن سوق العمل، قد تضعف قدرة المرأة على الكسب، وتخفض مستحقاتها التقاعدية، وتضعف عليها فرص اكتساب الخبرة والترقية. ويصعب عليها على الأخص الوصول إلى مناصب الإدارة العليا.

ففي ألمانيا كل سنة تأخذها المرأة في إجازة الأمومة، تخفض مدخولها عند استئناف العمل بنسبة 6 إلى 20 في المائة. وفي فرنسا، يقابل كل سنة انخفاض في المدخول بنسبة 7 في المائة.⁹ وتتفاقم الخسائر عندما تلتقي الإجازة الطويلة مع سياسات لتشجيع العمل بدوام جزئي، تجذب المرأة إلى العودة إلى سوق العمل، وتأسرها في آخر السلم الوظيفي. وفي الواقع، قيل إنّ إجازة الأمومة والأبوة التي تقدمها شركة Elternkrenz، وتدفع بموجبها للأبوين للبقاء في المنزل لمدة ثلاثة أعوام في ألمانيا، وعمين في النمسا، تؤدي إلى تدمير الأفاق المهنية للمرأة.¹⁰

وعلى الرغم من إجازة الأمومة المدفوعة الأجر في المملكة المتحدة، تعاني المرأة من عواقب الأمومة: تعمل 60 في المائة من الأمهات اللواتي لهن أطفال في سن الحضانة أو

من أين للمجتمع أن يهيئ بيئة توازن المرأة في اتخاذ خيارات حقيقية؟

1. The Economist 2015c. 2. The Economist 2015c. 3. Munk and Rückert 2015. 4. The Pregnancy Test 2014. 5. Villena, Sanchez and Rojas 2011. 6. The Economist 2015c. 7. The Economist 2015c. 8. Prada, Rucci and Urzúa 2015. 9. Munk and Rückert 2015. 10. المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

تبادل المساهمات بين الرجل والمرأة في جو من التوازن بين العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر ينشد الاستدامة في العمل

العاملات يقضون وقتاً أطول من غيرهم في رعاية الأطفال والأعمال المنزلية⁶⁶.

فالمراة المتعلمة والعاملة في مهنة، تلهم أطفالها فكراً، وتكون لهم مثلاً وقدوة. ولكن في العديد من البلدان، أصبح دعم الأسرة بالتقديمات والخدمات العامة أكثر صعوبة بفعل تقليص الخدمات الاجتماعية العامة، مما يحدّ من مشاركة المرأة في أنشطة خارج المنزل.

ويطرح السؤال: من أين للمجتمع أن يهيئ بيئة تتيح للمرأة خياراً حقيقياً؟ ما الذي يجب تأمينه حتى يؤدي هذا الخيار إلى توازن عادل بين الجنسين في الأدوار والمسؤوليات والنتائج في العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر؟

وتناقش هذه الإجراءات بالتفصيل في الفصل 6، وهي تتوزع على أربعة محاور، تضمّ جميع الجهات الفاعلة، وتؤثر على الجميع رجالاً ونساءً:

- خفض عبء العمل غير المدفوع الأجر وتقاسمه، بوسائل منها تعميم الحصول على المياه النظيفة، وتأمين خدمات الطاقة الحديثة لتلبية احتياجات الأسر، وتقديم الخدمات العامة الجيدة في الصحة والرعاية، واعتماد ترتيبات في أماكن العمل تستوعب الدوام المرن من غير إعاقة التقدم المهني، وتغيير الذهنيات حول الأدوار والمسؤوليات المسندة لكل من الجنسين.
- توسيع فرص المرأة في العمل المدفوع الأجر، بوسائل منها إتاحة التعليم العالي الجيد النوعية في جميع التخصصات، وبذل الجهود لتوظيفها وخفض الحواجز التي تعترض تقدمها في ريادة المشاريع.
- تحسين حصة العمل، بوسائل منها اتخاذ تدابير تشريعية لمنع التحرش في مكان العمل، والمساواة في الأجور، والالتزام بإجازة الأمومة

والأبوة الإلزامية، وتكافؤ الفرص في تطوير المعرفة والخبرة، واتخاذ تدابير لتجنّب استنزاف رأس المال البشري والخبرة عند القيام بأعمال الرعاية (الإطار 3-4).

- تطوّر التقاليد، من خلال تعزيز دور المرأة في المناصب البارزة العليا، ومواقع المسؤولية واتخاذ القرار في القطاعين العام والخاص، وتشجيع مشاركة الرجل في مهن درج إسنادها للمرأة في التقليد.

خلاصة

يتجاوز العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر مجرد المساهمة في الاقتصاد، ليأخذ قيمة اجتماعية، ذات انعكاسات لا يستهان بها على التنمية البشرية.

وقد حصلت تطورات إيجابية في السياسات والتقاليد والمواقف الاجتماعية، وتغيّرت أدوار الرجل والمرأة في المجتمعات المختلفة. وهذا كله يُفترض أن يؤدي إلى إعادة التوازن في عالم العمل. وأسهمت في هذا سياسات التعليم والسياسات الاجتماعية، وجهود تحديث المجتمعات.

وبعد، لا يزال العالم بعيداً عن النتائج المرجوة. ويمكن للحكومات أن تعتمد تدابير تتيح ظروفًا مؤازرة للرجل والمرأة، فيمارس كل منهما الحرية في اتخاذ القرار. لكن التدابير التي تتخذها الحكومات على مستوى السياسة العامة ليست سوى خطوات على طريق طويل. فالهدف يجب أن يكون في التركيز على تقاسم المسؤوليات وتبادل المساهمات بين الرجل والمرأة في جو من التوازن بين العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر، في عالم يتغيّر بوتيرة متسارعة ويشيخ بخطى متسارعة، وينشد الاستدامة في العمل. وهذا هو موضوع الفصل 5.

استخدام الوقت

البلد	سنة المسح	مجموع العمل بأجر		مجموع العمل بدون أجر		التعلم		الحياة الاجتماعية والترفيه		الاعتناء بالذات		الأنشطة الأخرى (بما فيها السفر)	
		الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث
		(بالدقائق في اليوم)		(بالدقائق في اليوم)		(بالدقائق في اليوم)		(بالدقائق في اليوم)		(بالدقائق في اليوم)		(بالدقائق في اليوم)	
إثيوبيا	2013	177	318	245	66	101	124	136	177	781	754	0	0
إثيوبيا	2013	206	296	304	141	45	55	89	130	795	819	0	0
إثيوبيا	2013	200	301	291	125	58	70	99	140	792	805	0	0
أرمينيا	2004	101	291	312	63	43	36	189	255	749	733	46	61
إسبانيا	2009-2010	128	205	263	126	39	39	271	326	686	693	52	53
إسبانيا	2002-2003	119	243	280	101	43	42	265	321	681	684	51	50
أستراليا	2006	128	248	311	172	26	25	284	308	666	649	25	39
إستونيا	2009-2010	161	197	261	169	30	36	267	314	670	666	51	60
إستونيا	1999-2000	167	234	302	179	41	51	243	283	647	648	40	45
إكوادور	2012	150	306	273	78	83	87	174	190	877	875	0	0
البنان	2010-2011	117	257	314	52	56	57	163	226	699	733	83	108
ألمانيا	2001-2002	134	222	269	164	28	26	330	355	656	636	24	38
أوروغواي	2013	309 ^h	133 ^h	298	42	76	72	206	213	792	776	2	5
إيران - الجمهورية الإسلامية	سنة 2009	42	298	322	76	82	82	226	242	862	823	1	1
إيران - الجمهورية الإسلامية	صيف 2009	39	274	284	77	28	22	226	242	862	823	1	1
إيران - الجمهورية الإسلامية	خريف 2008	38	276	316	80	81	82	215	218	790	780	1	5
إيران - الجمهورية الإسلامية	متوسط ثلاثة مسوح	40	283	307	78	62	59	216	224	815	793	1	4
أيرلندا	2005	142	280	296	129	35	38	296	346	629	602	42	44
إيطاليا	2008-2009	103	223	305	108	26	25	250	310	685	683	70	90
إيطاليا	2002-2003	108	252	347	126	26	25	241	305	691	692	27	39
إيطاليا	1988-1989	92	241	362	87	27	31	235	285	696	715	44	81
باكستان	2007	78	322	287	28	58	82	194	243	824	767	0	0
البرتغال	1999	178	298	302	77	34	40	175	255	686	685	57	79
بلجيكا	2005	94	155	214	128	41	36	313	371	696	662	83	89
بلجيكا	1999	96	167	224	128	38	36	310	347	697	674	75	89
بلغاريا	2009-2010	137	190	298	164	24	27	241	296	730	750	37	26
بنما	2011	201	359	301	128	40	38	166	157	734	748	1	1
بنن	1998	240	237	199	63	68	110	144	243	723	722	31	49
بنن	1998	308	285	210	66	31	70	133	215	746	758	38	59
بنن	1998	284 ^a	268 ^a	206 ^a	65 ^a	44 ^a	84 ^a	137 ^a	225 ^a	738 ^a	745 ^a	35 ^a	55
بولندا	2003-2004	136	234	295	157	39	39	285	332	658	642	27	35
بيرو	2010	183 ^o	361 ^o	339	136	75	78	127	122	715	742	1	1
تايلند	2009	268	360	188	55	65	64	198	233	719	733	0	0
تايلند	2004	281	372	174	49	75	70	182	209	724	733	0	0
تركيا	2006	68	267	371	88	20	24	254	286	672	672	55	103
تونس	2005-2006	108	298	326	54	47	47	244	312	692	702	16	26
الجزائر	2012	30	198	312	54	42	30	240	330	798	768	18	72
جمهورية تنزانيا المتحدة	2006	205	276	212	73	75	87	103	148	846	858	0	0
جمهورية كوريا	2009	145	246	188	39	71	79	270	294	653	652	112	131
جمهورية كوريا	2004	154	260	194	36	69	79	234	259	634	635	156	172
جمهورية كوريا	1999	167	279	204	32	82	94	232	257	618	618	136	160
جنوب أفريقيا	2010	129	214	229	98	64	71	259	307	758	750	0	0
جنوب أفريقيا	2000	116	190	216	83	96	109	276	330	734	727	0	0
الدانمرك	2001	147	211	243	186	29	20	325	346	673	643	22	33
رومانيا	2011-2012	100	163	264	125	25	28	280	335	727	735	42	55
السلفادور	2010	192	346	228	43	52	73	266	305	577	573	0	0
سلوفينيا	2000-2001	169	236	286	166	41	36	287	339	630	632	26	30
السويد	2010-2011	201	245	240	194	18	13	285	305	640	621	57	61
السويد	2000-2001	180	265	254	183	22	16	279	295	638	611	67	70
صربيا	2010-2011	129	227	301	148	25	19	305	341	673	665	22	28
الصين	2008	263	360	237	94	31	34	215	251	696	704	0	0
العراق	2007	36	245	330	56	58	61	268	335	716	702	32	40
العراق	2007	26	231	340	62	48	63	284	340	705	701	38	44
العراق	2007	40	226	362	58	30	55	249	334	720	713	41	55
العراق	2007	31	246	345	56	46	58	264	328	713	700	48	116
عُمان	2007-2008	58	187	274	115	58	72	317	374	720	691	0	0
غانا	2009	230	288	220	68	81	110	169	254	732	709	0	0
فرنسا	2010	126	199	234	148	34	33	269	309	713	696	64	55
فرنسا	1999	120	207	267	151	36	43	249	285	731	716	37	38
فرنسا	1986	196	347	307	127	0	0	208	249	685	672	44	45
دولة فلسطين	2012-2013	36	249	293	55	81	76	337	361	693	697	0	1

استخدام الوقت (تابع)

البلد	سنة المسح	مجموع العمل بأجر		مجموع العمل بدون أجر		التعلم		الحياة الاجتماعية والترفيه		الاعتناء بالذات		الأنشطة الأخرى (بما فيها السفر)	
		الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث
		(بالدقائق في اليوم)		(بالدقائق في اليوم)		(بالدقائق في اليوم)		(بالدقائق في اليوم)		(بالدقائق في اليوم)		(بالدقائق في اليوم)	
دولة فلسطين	1999-2000	307	32	54	301	96	97	374	342	649	685	6	3
فنلندا	2009	202	162	139	211	53	67	362	301	633	649	56	58
فنلندا	1999	267	183	130	221	51	69	284	323	621	638	52	56
فنلندا	1987	269	197	128	222	61	70	291	308	625	622	47	57
فنلندا	1979	258	187	120	226	73	80	266	297	634	632	56	69
قطر	2012-2013	229 ^f	120 ^f	199 ^f	110 ^f	70 ^f	66 ^f	303 ^f	332 ^f	748 ^f	703 ^f	0 ^f	0 ^f
قيرغيزستان	2010	267	163	100	275	69	76	288	348	647	644	1	2
كمبوديا	2004	390	270	188	18	18	36	222	258	742	742	0	0
كندا	2010	255	180	170	257	34	37	309	346	634	656	0	0
كندا	2005	282	186	156	252	30	36	324	348	624	648	18	24
كوستاريكا	2004	352 ^b	122 ^b	385 ^b	105 ^b	39 ^b	37 ^b	278 ^b	289 ^b	653 ^b	662 ^b	0 ^b	0
كولومبيا	2012-2013	311 ^b	151 ^b	239 ^b	67 ^b	52 ^b	56 ^b	309 ^b	338 ^b	690 ^b	706 ^b	0 ^b	0
لاتفيا	2003	337	234	277	143	15	15	233	273	646	653	27	30
ليتوانيا	2003	313	231	308	166	10	12	210	270	653	656	24	28
مالي	2008	282	138	235	27	71	104	249	330	658	729	20	43
مالي	2008	322	262	245	18	40	57	112	178	713	718	74	154
مالي	2008	308	217	241	21	51	74	161	233	693	722	55	114
مدغشقر	2001	320	189	234	65	112	133	164	191	779	783	13	16
مدغشقر	2001	363	253	217	44	66	64	107	141	812	811	15	19
مدغشقر	2001	350 ^c	234 ^c	222 ^c	50 ^c	80 ^c	85 ^c	124 ^c	156 ^c	802 ^c	803 ^c	14 ^c	18 ^c
المغرب	2011-2012	325	81	300	43	d	d	d	d	d	d	d	d
المكسيك	2009	381	172	442	155	75	72	150	174	584	604	0	71
المكسيك	2002	327	122	385	88	77	116	165	186	583	596	95	140
المملكة المتحدة	2005	232	145	131	232	14 ^g	14 ^g	296	328	652	673	84	82
المملكة المتحدة	2000	248	140	261	153	15	16	266	300	649	678	78	75
منغوليا	2011	348	238	286	131	44	44	168	206	703	700	0	0
موريشيوس	2003	296	116	277	73	65	67	290	345	695	709	0	0
النرويج	2010	250	181	230	180	28	27	338	347	599	624	38	38
النرويج	2000	274	179	236	161	27	22	348	353	586	611	39	43
النرويج	1990	270	168	262	156	33	29	329	349	598	610	37	39
النرويج	1980	280	143	286	146	31	30	333	340	611	619	28	33
النرويج	1970	329	116	355	133	17	23	278	296	619	636	36	40
النمسا	2008-2009	264	160	269	146	39	44	300	335	654	673	5	5
نيوزيلندا	2009-2010	247	143	247	141	36	41	311	311	650	664	39	42
نيوزيلندا	1998-1999	253	136	250	138	42	48	295	305	645	657	60	49
الهند	1998-1999	360	160	297	31	0	0	241	277	765	736	0	0
هنغاريا	1999-2000	261	171	268	127	33	34	256	304	681	683	28	32
هولندا	2005-2006	279	146	254	133	37	42	297	308	619	657	49	61
الولايات المتحدة الأمريكية	2013	252	166	252	163	29	28	318	349	634	658	21	16
الولايات المتحدة الأمريكية	2012	250	176	249	156	28	32	321	361	631	656	15	14
الولايات المتحدة الأمريكية	2011	254	177	249	165	27	29	318	346	631	656	18	17
الولايات المتحدة الأمريكية	2010	245	176	252	167	29	28	313	349	632	653	22	20
الولايات المتحدة الأمريكية	2009	256	171	258	166	30	26	321	352	631	649	16	14
الولايات المتحدة الأمريكية	2008	271	179	259	162	31	25	319	347	630	644	14	10
الولايات المتحدة الأمريكية	2007	271	188	263	169	26	25	310	344	625	643	11	12
الولايات المتحدة الأمريكية	2006	272	181	263	164	32	27	307	342	628	649	13	12
الولايات المتحدة الأمريكية	2005	266	180	262	163	27	25	311	342	631	649	11	10
الولايات المتحدة الأمريكية	2004	265	178	268	165	29	29	313	347	626	642	9	8
الولايات المتحدة الأمريكية	2003	274	173	268	168	29	26	315	340	622	643	12	11
اليابان	2011	330	165	254	77	57	59	247	276	660	673	46	41
اليابان	2006	333	167	220	43	42	47	214	238	638	652	144	139
اليابان	2001	330	162	219	35	44	50	218	249	637	652	145	139
اليونان	2013-2014	152	78	277	107	38	39	318	395	719	711	18	29

ملاحظات

- a** النتائج هي مجاميع على المستوى الوطني بالاستناد إلى توزيع السكان بين المناطق الحضرية والريفية في وقت المسح: 36 في المائة في المناطق الحضرية و64 في المائة في المناطق الريفية.
- b** البيانات غير مستمدة من سجلات يومية، ويمكن لعدد الساعات المسجلة في اليوم أن يكون أكثر من 24 ساعة نظراً إلى تزامن الأنشطة.
- c** النتائج هي مجاميع على المستوى الوطني بالاستناد إلى توزيع السكان بين المناطق الحضرية والريفية في وقت المسح: 30 في المائة في المناطق الحضرية و70 في المائة في المناطق الريفية.
- d** بيانات استخدام الوقت للتعليم، والحياة الاجتماعية والترفيه، والاعتناء بالذات، والأنشطة الأخرى غير مفصلة حسب الجنس. والوقت الموزع هو 29 دقيقة للتعليم، و400 دقيقة للحياة الاجتماعية والترفيه، و636

دقيقة للاعتناء بالذات، و59 دقيقة للأنشطة الأخرى (بما فيها السفر).

e حصيلة طرح مجموع الدقائق المخصصة للأنشطة من دون أجر والأنشطة الأخرى من مجموع عدد الدقائق في اليوم (1,440).

f تغطي البيانات المواطنين فقط.

g تشمل البيانات الدراسات الترفيحية.

h ركز المسح على العمل بدون أجر فقط.

تعاريف

مجموع العمل بأجر: وقت العمل لقاء أجر (في الشركات/شبه الشركات، والمؤسسات التي لا تهدف إلى الربح، والحكومة)، وقطاع الإنتاج الأولي، والإنتاج غير الأولي، والبناء، وقطاع الخدمات مقابل أجر.

مجموع العمل بدون أجر: وقت العمل في الخدمة المنزلية غير

المدفوعة للاستخدام النهائي الخاص، وخدمات الرعاية غير المدفوعة إلى أفراد الأسرة، والخدمات الاجتماعية، ومساعدة الأسر الأخرى.

التعلم: الوقت الذي تستغرقه أنشطة التعلم، ومنها حضور الصفوف في جميع مستويات التعلم (الحضانة، والابتدائي، والثانوي، والتقني والمهني، والتعليم العالي، والصفوف الإضافية والتعويضية)؛ وحضور صفوف تعلم القراءة والكتابة والبرامج الخاصة بالأطفال والبالغين وغيرها من الفئات ذات الاحتياجات الخاصة التي لا تتسنى لها فرصة الالتحاق بالمدسة؛ وإتمام الواجبات المنزلية؛ وإجراء الدراسات والبحوث؛ والدراسة من أجل الاختبارات؛ وحضور الدورات القصيرة، والحلقات الدراسية وغيرها من أجل التطوير المهني والسفر في إطار الدروس والأنشطة المدرسية.

الحياة الاجتماعية والترفيه: الوقت الذي يستغرقه التواصل الاجتماعي والمشاركة في المجتمع؛ وحضور المناسبات

الثقافية والترفيهية والرياضية؛ والمشاركة في الهوايات والألعاب وغيرها من أنشطة التسلية؛ والمشاركة في الأنشطة الرياضية، وفي الهواء الطلق، واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي.

الاعتناء بالذات: الوقت الذي يستغرقه الاعتناء بالذات، بما في ذلك تلبية الاحتياجات الحيوية (النوم، والأكل، والاستراحة وغيرها)؛ والاهتمام بالنفس والعناية الشخصية وتلقي هذا النوع من الرعاية؛ والمشاركة في الأنشطة الروحية والدينية؛ ووقت الفراغ؛ والاستراحة، والاسترخاء؛ والتأمل؛ والتفكير والتخطيط.

الأنشطة الأخرى (بما فيها السفر): جميع الأنشطة الأخرى، ومنها السفر، ليكون مجموع الوقت 1,440 إلى 1,445 دقيقة.

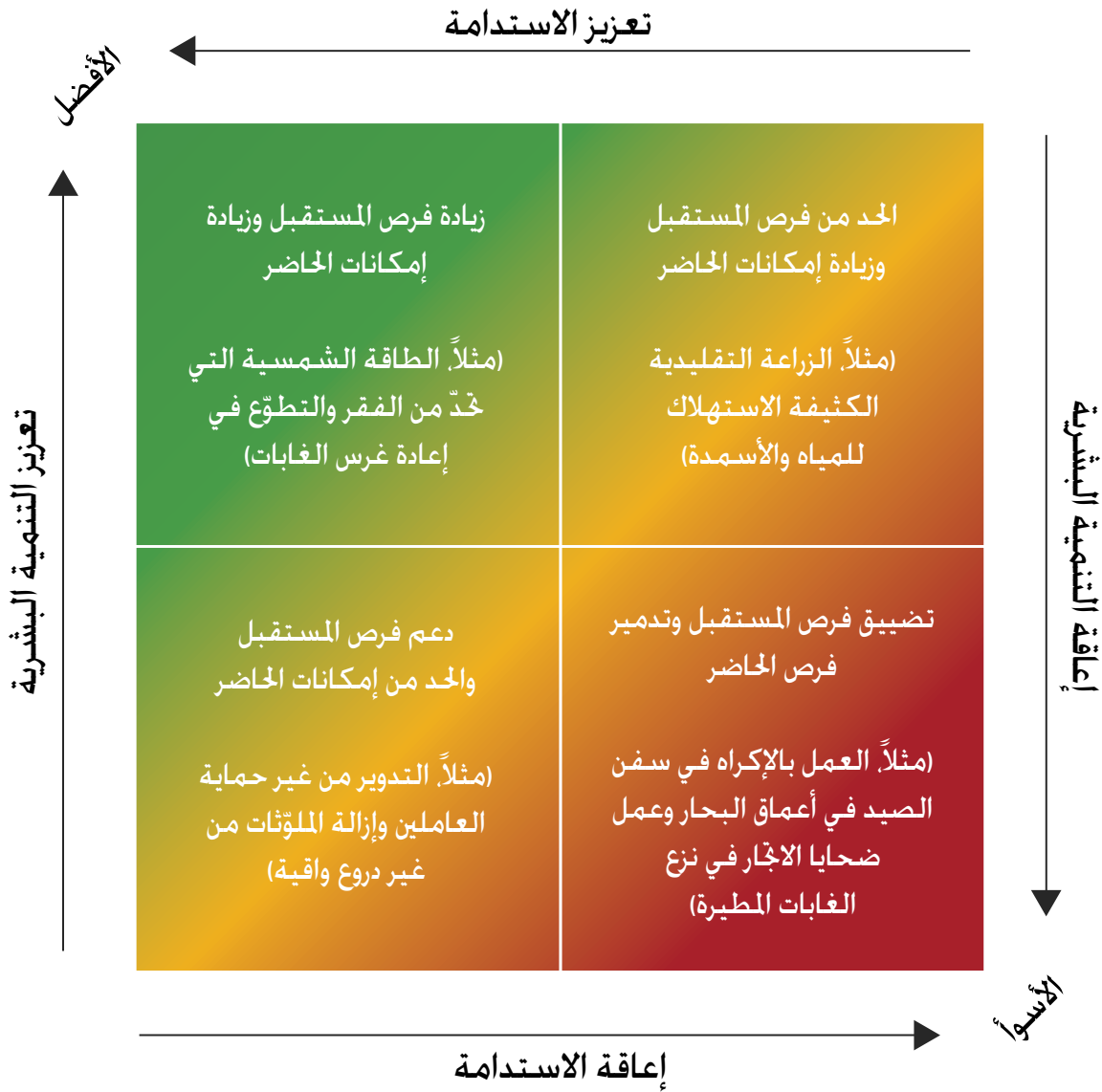
مصادر البيانات

الأعمدة 1 إلى 14: Charnes 2015؛ وترد قائمة المصادر حسب البلد كاملة على الموقع <http://hdr.undp.org>

الفصل 5

الانتقال إلى العمل المستدام

رسم بياني: مصفوفة العمل المستدام



الانتقال إلى العمل المستدام

بيّنت الفصول السابقة المكاسب المتوقعة للتنمية البشرية نتيجة الاتجاهات التي تحوّل عالم العمل، والتي تدفعها قوى السوق، وتطلقها أو تتحكم بها إجراءات عامة أو تحوّلات مجتمعية. ويشهد نمط عيشنا و عملنا تحولاً وشيكاً نحو التنمية المستدامة، يبدو أنه بدأ في بعض البلدان ولو خجولاً. وأي تأخر أو إخفاق جماعي في هذا التحول يندّر بعواقب قاسية ووخيمة تقارب وقع الكارثة على الإمكانيات البشرية في الحاضر وفي المستقبل.

وهكذا تكون أهداف التنمية المستدامة استمراراً للتطبيق العملي لنهج التنمية البشرية: تنمية محورها الإنسان، تهدف إلى تحقيق كامل إمكانياته.

الاستدامة في إطار التنمية البشرية

الشمول هو في جوهر التنمية البشرية. وهذا النهج الشامل يجعل التنمية واقعاً للجميع اليوم وفي المستقبل. فأساس التنمية البشرية هو تلبية مطالب الحياة لكل شخص. وحق الجميع في مطالب الحياة هو الخيط الرابط بين مطالب التنمية البشرية اليوم ومقتضيات التنمية غداً، ولا سيما الحفاظ على البيئة وتجديدها.

ومن أهم دواعي حماية البيئة في سياق التنمية البشرية، حق أجيال المستقبل بما أتيح للأجيال التي سبقتها من تنوع وغنى في الخيارات. وهكذا، تكون التنمية البشرية والاستدامة أساساً في البعد الأخلاقي الذي يقوم على حق الجميع في مطالب الحياة؟ ويتفق ذلك مع مبدأ التنمية المستدامة، التي عرّفها اللجنة العالمية المعنية بالبيئة والتنمية (1987) على أنها «التنمية التي تلبّي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة أجيال المستقبل على تلبية احتياجاتها»³.

باختصار، يتوقف ضمان استدامة التنمية البشرية على ثلاثة متطلبات تسعى إليها أهداف التنمية المستدامة:

- عدم المساس بفرص الحياة كماً ونطاقاً، في المنزل وفي العمل وفي المجتمع، المتاحة لكافة الأفراد مدى حياتهم وحياة الأتئين بعدهم.
- تعزيز القدرة على الاستفادة من هذه الفرص، مدى حياة الأفراد وعبر الأجيال.
- القضاء على الحواجز الاجتماعية والثقافية والسياسية والمادية التي قد تحول دون حصول الأفراد على فرص تتناسب وإمكانياتهم، وقد

يتطلب التحول خطوات متعدّدة حاسمة تتخذ للنخلة عن المسار الراهن. ويستدعي التعاون والتنسيق عبر البلدان والمناطق وعبر القطاعين العام والخاص، ويدفع إلى الواجهة بعض تداعيات أنماط العمل في العالم وعبر الأجيال.

تحديد المسار: أهداف للتنمية المستدامة

انطلقت مع إعلان الألفية¹ في عام 2000، مجموعة من الأهداف والغايات للحد من الحرمان في الأبعاد الأساسية للتنمية البشرية بحلول عام 2015. وفي عام 2013، بدأت مشاورات لوضع خطة جديدة للتنمية لما بعد عام 2015 ولتديد العمل في إطار الأهداف الإنمائية للألفية وتوسيع نطاقه. ونتيجة لهذه المشاورات، توصلت الدول الأعضاء في الأمم المتحدة في أواخر عام 2014 إلى صيغة أهداف التنمية المستدامة.

ومن أهم ما في أهداف التنمية المستدامة القضاء على الحرمان وتقليص التفاوت في التقدم بين البشر، التزاماً بتحسين الظروف المعيشية والفرص لكل فرد في العالم بحلول عام 2030. وفي تحقيق أهداف التنمية المستدامة ما يحدث تحوّل في وضع التنمية البشرية (الإطار 5-1). والواقع أن الجهود التي بذلتها الدول الأعضاء في الأمم المتحدة في إقرار هذه الأهداف تدلّ على نيّة سياسية لتحقيق التحول الجماعي نحو تسريع التنمية البشرية وإدامتها.

ولأهداف التنمية المستدامة ثلاثة أبعاد:

- تؤكد أولوية القضاء على الفقر ضمن إطار التنمية المستدامة.
- تشمل جميع البلدان والأفراد.
- تضع غايات محددة زمنياً لرصد التقدم ورفع التقارير على المستويات الوطني والإقليمي والعالمي.

التنمية البشرية والاستدامة أساس في البعد الأخلاقي الذي يقوم على حق الجميع في مطالب الحياة

أهداف التنمية المستدامة والتنمية البشرية

واتفق الفريق على 17 هدفاً و169 غاية للتنمية المستدامة. وبدأت الجمعية العامة للأمم المتحدة تناقش هذه الأهداف منذ كانون الثاني/يناير 2015، حتى اعتمادها رؤساء الدول والحكومات في قمة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة في أيلول/سبتمبر 2015. وهي تتناول خمسة مجالات ذات أهمية حاسمة للإنسان وكوكب الأرض. وتجري اللجنة الإحصائية للأمم المتحدة حالياً مشاورات للاتفاق على مؤشرات لرصد التقدم في تحقيق الأهداف والغايات على المستويات العالمي والإقليمي والوطني. ويتوقع أن ينتهي العمل على وضع هذه المؤشرات في عام 2016.

على أثر مؤتمر ريو+20 في عام 2012، توصلت الدول الأعضاء إلى اتفاق على وضع مجموعة من أهداف التنمية المستدامة ينتقل بها العالم من الأهداف الإنمائية للألفية إلى خطة جديدة لما بعد عام 2015. وتقرر إطلاق عملية حكومية دولية شاملة وشفافة، يشارك فيها جميع أصحاب المصلحة لوضع أهداف عالمية للتنمية المستدامة توافق عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة. وأنشئ فريق عامل حكومي دولي مفتوح باب العضوية وعقد 13 اجتماعاً خلال الفترة 2013-2014، وتلقى مساهمات ومعلومات من أكاديميين وممثلين عن المجتمع المدني وخبراء تقنيين وكيانات مختلفة من النظام المتعدد الأطراف.

تتناول أهداف التنمية المستدامة خمسة مجالات ذات أهمية حاسمة للإنسان وكوكب الأرض

في تحقيق أهداف التنمية المستدامة ما يحدث تحوّلاً في وضع التنمية البشرية



ملاحظة: صُممت رموز أهداف التنمية المستدامة بالتعاون مع شركة Trollbäck + Company.

1. UN 2012b.

المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية؛ UN 2015c.

تنشأ من انعدام المشاركة أو الأمن أو التمكين أو الافتقار إلى البنية الأساسية. وليس التشارك العادل والمتواصل في ثمار التنمية في كل جيل وبين الأجيال بالمهمة السهلة أو التلقائية. فالموارد الجماعية المتاحة لتحقيق التقدم لم تكن في أي وقت مضى على ما هي عليه اليوم من وفرة. وفي حوزة العالم اليوم من الثروة والدخل أكثر من أي وقت مضى، وقد زادت الثروة بمقدار 20 تريليون دولار في عام 2013 لتبلغ 263 تريليون دولار في عام 2014، في حين بلغ الناتج المحلي الإجمالي العالمي حوالي 78 تريليون دولار⁴. وتستتبط براعة الإنسان حلاً مبتكرة على أساس فهم وافٍ للعالم، فتوفر أسباباً للتفاؤل في توسيع الفرص والإمكانات.

لكن النشاط البشري يهدد بتبيد المكاسب التي تحققت حتى الآن، وكذلك إمكانية التقدم في المستقبل المتاحة لنا وللاثنين بعدنا، إذا ما استمر في المسار الراهن. وهذه المخاطر الناجمة عن الاستخدام غير المستدام للموارد الطبيعية، وعن صعوبة إيجاد حلول للحواجز الاجتماعية، تتفاوت في الحجم والنطاق من المستوى العالمي إلى المستوى المحلي. وما لم يُكبح جماح هذه المخاطر أو لم تخفف حدتها، فسنقوض القدرة على الاستمرار في بعض أشكال العمل إذ تنضب الموارد الطبيعية.

كانت هذه الروابط ولا تزال واضحة على المستوى المحلي منذ بعض الوقت، وفي الكثير من الحالات وُضعت لها حلول محلية. فقد أنشأت مجتمعات تقليدية في أنحاء كثيرة من العالم نظاماً لجمع مياه الأمطار واستخدامها بنمط مستدام في العمل الزراعي. وهذه النظم، التي تديرها المجتمعات المحلية، هي موضوع مساهمة خاصة من فخامة رئيس دولة سري لانكا، مايتريبالا سيريسينا (الإطار الموقع باسمه).

وتكثر هذه الأمثلة في الآونة الأخيرة. ففي عام 1962، صدر كتاب راشيل كارسون «الربيع الصامت» (Silent Spring) وسلط الضوء على الضرر الواقع على النظم الطبيعية والبشر من الإفراط في استخدام مبيد الآفات دي. دي. تي في الزراعة. وفي أنحاء كثيرة من العالم، دفعت الأضرار المحلية لتلوث الهواء داخل المنازل وخارجها، وتدهور الأراضي وفقدان الغطاء الحرجي، واستخدام المياه بأنماط غير مستدامة، خاصة في الزراعة، إلى إجراءات تصحيحية جماعية.

ومع الوقت، اتسع نطاق هذه التدابير لتتجاوز المنتجين والمستهلكين المعنيين مباشرة فتشمل

المنطقة والبلد، حيث يمكن التشارك في التكاليف والفوائد. ومن الأطر الشائعة لتقدير الآثار وتقييم المفاضلات واتخاذ القرارات إطار تحليل الكلفة والفائدة⁵. ويمكن أن يشمل مثل هذا التحليل تقديرات الخسائر من فرص العمل، غير أن وقع هذه الخسائر يختلف بين حالة وأخرى. فقد تكون الخسائر من فرص العمل كبيرة بالأرقام، ويبقى تأثيرها طفيفاً إذا أعيد توظيف العاملين المتضررين في إحدى الشركات أو الصناعات، وقد تكون الخسائر قليلة بالأرقام، ويرتفع ضررها إذا تركزت الوظائف المفقودة في مصنع واحد في بلدة واحدة، أو إذا لم يملك العاملون المتضررون غير القليل من المهارات اللازمة لإعادة تشغيلهم، أو ضاقت أمانهم آفاق العمل في المستقبل.

ومن الأمثلة على تحليل الكلفة والفائدة تعديلات قانون الهواء النظيف لعام 1990 في الولايات المتحدة الأمريكية، التي أدت إلى تخفيضات كبيرة في ملوثات الهواء عن طريق فرض ضوابط على العديد من الصناعات، كمحطات توليد الطاقة وصناعة السيارات، ومصادر متفرقة أخرى كالتنظيف الجاف والمخابز التجارية. وإضافة إلى الفوائد المحققة للبيئة، أشارت التقديرات إلى تقادي الملايين من إصابات الجهاز التنفسي ومئات الآلاف من الأمراض الخطيرة والوفيات بحلول عام 2010. ويُحتمل أن تكون هذه المكاسب قد حالت دون خسارة 13 مليون يوم عمل و3.2 ملايين يوم دراسة⁶.

غير أن متوسط دخل العاملين في القطاعات التي خضعت للضوابط انخفض بأكثر من 5 في المائة في الأعوام الثلاثة الأولى التي تلت دخول هذه الضوابط حيز التنفيذ. ولم يعاود هذا الدخل انتعاشه إلا بعد خمس سنوات من بدء التغيير. وتشير التقديرات إلى أن العامل العادي في القطاعات التي شملتها الإجراءات الجديدة خسر قرابة 20 في المائة من الدخل الذي كان يتقاضاه قبل التنفيذ⁷. وإذ تبقى الدقة في حساب الكلفة رهناً بالتركيبة السكانية وبتركيبة القطاع وحالة الاقتصاد⁸، تأتي خسائر البعض في الدخل أقل بكثير من الفوائد الصحية العائدة على الكثيرين، حتى عندما تقاس من ناحية اقتصادية بحتة⁹.

والآن تجتاز هذه الآثار الحدود المحلية والوطنية وحتى الإقليمية لتطال كوكب الأرض بأسرها، وتصيب الفائزين والخاسرين على مسافات مكانية وزمنية متباعدة، ما يطرح تحديات على كيفية إدارتها. ومن الأمثلة على ذلك تعيّر المناخ

ليس التشارك العادل والمتواصل في ثمار التنمية في كل جيل وبين الأجيال بالمهمة السهلة أو التلقائية



مشاركة المجتمع المحلي في تحسين سبل العيش في الريف: دروس من الماضي

نظم للري استطاعوا بواسطتها جمع مياه الأمطار الموسمية والدورية وتخزينها في خزانات القرية لتلبية الاحتياجات المعيشية للمجتمعات المحلية. وتشير التقديرات إلى وجود أكثر من 18,000 خزان في القرى في سري لانكا. وتشكل مجموعة الخزانات أو تشيّد في مواقع استراتيجية لجمع مياه الأمطار. وتشكل مجموعة الخزانات الصغيرة نظاماً لجمع المياه وتخزينها يتيح للمزارعين الاستفادة من الأمطار الموسمية والدورية.

ولا يمكن أن تستمر هذه النظم ما لم تدعمها الإدارة السليمة. فلا بدّ من الحفاظ على الغابات والأراضي في مناطق مستجمعات المياه التي توجد فيها هذه الخزانات لضمان جمع المياه بطرق صحيحة، وتنظيف الأقبية والمجاري المائية لتسهيل تدفق المياه في الاتجاه السليم. وقد أتاحت الإدارة المحلية للخزانات الصيانة المنتظمة. فالمزارعون الذين يملكون نظم الري ويديرونها، هم المستفيدون منها والمسؤولون عن إدارتها بطرق سليمة وفي الأوقات المناسبة.

وتولّت جمعيات المزارعين أيضاً حماية الغابات في مناطق مستجمعات المياه التي توجد فيها خزانات القرية. وكانت استراتيجيات الإدارة الذاتية هذه فعّالة ومنخفضة الكلفة. والأهم أنه كان يتعين على المزارعين إدارة الممتلكات العامة المشتركة بحيث تعود الفوائد على المجتمع كله، بدلاً من أن تنحصر في أفراد. وأدت الحاجة إلى إدارة الممتلكات العامة المشتركة لمنفعة المزارعين جميعاً إلى تكوين جمعيات في ريف سري لانكا. واليوم، يستفيد المزارعون من جهود أسلافهم الذين بنوا إدارة موارد الري في القرى.

ويختلف قطاع الزراعة اليوم عنه قبل 50 عاماً. فالمزارعون اليوم ليسوا مزارعي كفاف، بل مزارعو محاصيل لأغراض تجارية. ويركز البعض على مشاريع إنتاجية زراعية متكاملة تهدف إلى القيمة المضافة. وهكذا، قد لا يكون نسخ هياكل الإدارة التي اعتمدها جمعيات المزارعين حلاً في ظروف اليوم. لكن الإدارة الذاتية ومعرفة الموارد البيئية وحمايتها، وكذلك التعامل مع شح الموارد، كلها دروس يمكننا تعلّمها من ممارسات مجتمعات القرى الزراعية في الماضي. وقد يمكّن مثل هذا العمل الجماعي المزارعين الريفيين في سري لانكا من حماية بيئتهم، والتكيف مع تغيّر أنماط الطقس وتحسين إنتاجية الأساليب الزراعية. ويمكن أن يزيد المزارعون مساهمتهم في الاقتصاد مع ما يكتسبونه من حس تجاري. وإذا نجحوا، سيؤتي هدف حكومتنا الرئيسي ثماره في الحد من عدم المساواة والقضاء على الفقر.

قرون من الزراعة المروية وزراعة الأرز تشبعت بها التقاليد الثقافية في سري لانكا، تثري حياة أهلها في جميع النواحي. والآن علينا تحديد أهمية هذه المهن التقليدية في ظل متطلبات الاقتصاد الحديث.

وتعزيز الاقتصاد الوطني لخفض عدم المساواة والقضاء على الفقر هدف رئيسي للحكومة الجديدة في سري لانكا، ومن وسائل تحقيق هذا الهدف تحسين إنتاجية قطاع الزراعة. فقد حظيت الزراعة، منذ القدم، باهتمام خاص كوسيلة لضمان الأمن الغذائي ومصدر لفرص العمل. وعلى الرغم من المحاولات الرامية إلى تنويع الاقتصاد الريفي، بقيت الزراعة من أهم قطاعات التشغيل، وإن أصبح تحسين الإنتاجية في العقود الأخيرة أحد الأهداف الرئيسية للقطاع. ويواجه قطاع الزراعة تحديات جمة. فلا بد من تطوير تكنولوجيات جديدة لمكافحة الآفات والأعشاب الضارة وتحسين إنتاجية المحاصيل لبناء القدرة على المنافسة. وتساهم هذه التكنولوجيات في معالجة أنماط الاستخدام المفرط، ومصادر التلوث، والمشاكل الصحية الخطيرة التي تحدّ من إنتاجية العمل. ولا بدّ أيضاً من وسائل مستدامة للإمداد بالمياه وغيرها من الموارد للزراعة، بعد تقلص الأراضي الزراعية وازدياد شح المياه وانخفاض الإنتاجية، نتيجة لعوامل منها النمو السكاني والتصنيع والتوسع العمراني. ويؤدي استخدام الأراضي الحرجية عشوائياً لأغراض التنمية إلى استنفاد المياه الجوفية، ففقد المياه المتوفرة للزراعة. وبفعل هذه التطورات، انكشفت سفوح الجبال على أحوال الطقس الحادة. وتعرضت المنحدرات غير المحمية بالأشجار لانجراف التربة. وفي هذه الظروف، تضيق مساحات الأراضي الصالحة للزراعة، وتستقر رواسب التربة المنجرفة في الأنهار ونظم الري، فتحدّ من قدرتها على تخزين المياه ونقلها، ما لم تخضع لصيانة وتنظيف دوري. ويؤدي تغيّر أنماط الطقس إلى خفض هطول الأمطار وازدياد الحاجة إلى مياه الري.

ويواجه المزارعون هذه التحديات في صيانة النظم الإيكولوجية الزراعية الريفية بهدف ضمان استدامة الزراعة منذ قرون. لكن العمل الجماعي الذي تقوم به جمعيات المزارعين كان بمثابة ضمانة لحماية النظم الإيكولوجية الزراعية، وأيضاً وسيلة لجمع وتخزين مياه الأمطار الموسمية للاستخدام طوال العام.

وبالعمل الجماعي، تغلب المزارعون في المناطق الريفية في سري لانكا على هذه التحديات، وقد بنوا حضارتهم منذ قرون في المنطقة الجافة. وعرف المزارعون منذ القدم أهمية حماية نظم الموارد الطبيعية المستقلة للقرى حرصاً على استدامة الزراعة والاستفادة من الموارد الشحيحة. وعملوا معاً على إنشاء

مايتريبيالا سيريسينا

رئيس جمهورية سري لانكا

40 و70 في المائة حتى عام 2050. ومن الواضح أن هذا التخفيض، وإن كان ممكناً، سيؤثر على مئات ملايين العاملين في قطاعات تسهم في هذه الانبعاثات (الجدول 5-1).

وتؤثر هذه القطاعات على التنمية البشرية عبر قنوات متعددة، ولطبيعة الجهود المبذولة لتخفيف الآثار تداعيات هامة. ففي البلدان النامية، يُلاحظ ارتباط إيجابي قوي بين استهلاك الطاقة ودليل التنمية البشرية (الشكل 5-1). وفي واقع التجربة أدلة كثيرة على هذا الارتباط الإيجابي، إذ يسهم الحصول على خدمات الطاقة الحديثة في تحسين الصحة وخفض الفقر ورفع مستويات المعيشة وتحقيق نتائج إيجابية على صعيد المساواة بين الجنسين.

وفي عام 2012، افتقر 1.3 مليار شخص إلى الكهرباء، واعتمد 2.7 مليار على الكتلة الأحيائية التقليدية في تأمين الوقود للمنازل¹³. وسيكون توسيع نطاق الحصول على الكهرباء جزءاً أساسياً من أي برنامج لتعزيز التنمية البشرية. غير أن المسار الراهن لا يتفق مع الهدف العالمي لاحتواء تغير المناخ، حتى وإن كان يلتقي مع اعتبارات الاستدامة المحلية.

العمل والتنمية المستدامة

يمكن أن تكون للعمل نتائج غير مقصودة تتجاوز المنخرطين فيه مباشرة، فتمتد لتشمل البعيدين في المكان والزمان. ولكن النتائج ليست دائماً سلبية، إذ يمكن تغيير الأنشطة المتصلة بالعمل للحفاظ على التقدم البشري وإنتاج منافع إيجابية لكثير من الأشخاص غير المنخرطين فيها.

وما يترتب عليه في الأجل الطويل من ارتفاع في متوسط درجة الحرارة، في مختلف أنحاء العالم، وتقلب في أنماط هطول الأمطار، وارتفاع في متوسط مستوى سطح البحر، وارتفاع في تواتر الأحداث الجوية المتطرفة.

وقد تناولت مؤلفات عديدة، منها تقرير التنمية البشرية لعام 2011، آثار تغير المناخ على التنمية البشرية، التي يُتوقع أن تصل حد الكارثة إن لم تُعالج¹⁰. ومن هذه الآثار ما يطال العمل وظروف العمل، ولا سيما عمل الفقراء.

ففي حوض نهر ميكونغ الأسفل في جنوب شرق آسيا، حيث تعيش مجتمعات نهريّة وزراعية، ستمس آثار تغير المناخ سبل معيشة أكثر من 42 مليون شخص وحياتهم. وستحدث تحولات كبرى في مدى ملاءمة المحاصيل، وزيادة في معدل وفيات الماشية، وتناقص في غلال الزراعة المائية، وزيادة في الإجهاد الحراري بعد العمل في الحقول، وارتفاع في تواتر الإصابة بالأمراض المختلفة¹¹. وللتكيف مع هذه التحديات، سيتعين على الأفراد والمجتمعات أن يغيروا طريقة عملهم وإدارتهم للمخاطر.

وتشير التقديرات الحالية على المستوى العالمي إلى أنه إذا لم تكبح انبعاثات غازات الاحتباس الحراري، وهي المحرك المباشر لتغير المناخ، ستتراوح الزيادات في درجة الحرارة السطحية في العالم بحلول عام 2100 بين 3.7 درجة مئوية و4.8 درجة مئوية فوق مستويات ما قبل العصر الصناعي¹². ويتطلب التوصل إلى الحد المتفق عليه، وهو 2 درجة مئوية، تخفيضاً في مجموع الانبعاثات مقارنة بمستويات عام 2010، يتراوح بين

الجدول 5-1

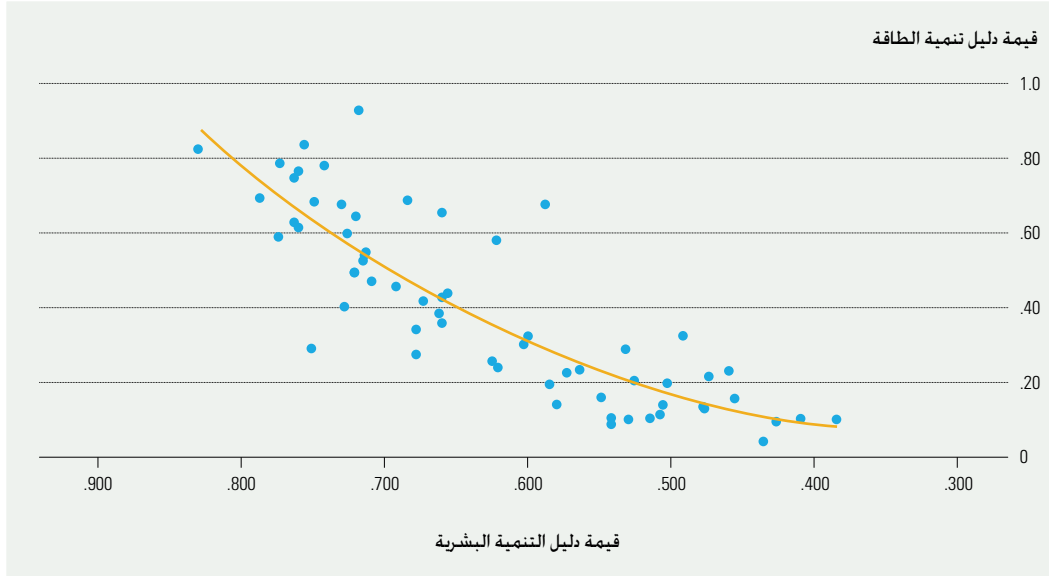
انبعاثات غازات الاحتباس الحراري والتشغيل حسب القطاع

القطاع	حصة الزيادة في انبعاثات غازات الاحتباس الحراري 2000-2010 (بالنسبة المئوية)	العاملون في القطاع (بالملايين)
الطاقة، بما في ذلك الكهرباء والتدفئة	34.6	30
الزراعة والحراجة والاستخدامات الأخرى للأراضي	24.0	1,044
الصناعة	21.0	~200
النقل	14.0	88
المباني	6.4	110

أ. تمثل مقياساً مركباً للمجموع السنوي من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري التي يولدها الإنسان (ثاني أكسيد الكربون والميثان وأكسيد النيتروز والغازات المفلورة) استناداً إلى IPCC 2014b. ووفقاً لهذا المصدر، ارتفعت انبعاثات غازات الاحتباس الحراري الناجمة عن الأنشطة البشرية بين عامي 2000 و2010 حوالي 1 غيغاطن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون (2.2 في المائة) في السنة، لتصل إلى 49 غيغاطن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون في السنة.
ب. العدد الفعلي أكبر، والقيمة الواردة في التقرير هي للصناعة التحويلية الكثيفة الاستهلاك للموارد فقط التي يحتمل أن تكون أكثر أهمية من وجهة نظر الاستدامة.
المصدر: IPCC 2014b؛ Poschen 2015.

في البلدان النامية، يُلاحظ وجود ارتباط إيجابي قوي بين استهلاك الطاقة ودليل التنمية البشرية

ارتباط إيجابي قوي بين استهلاك الطاقة ودليل التنمية البشرية في البلدان النامية



المصدر: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى IEA 2012.

العمل المستدام

يسار المصفوفة. إعادة تجهيز محركات السيارات لخفض انبعاثات غازات الاحتباس الحراري، مثلاً، والاستعاضة عن مواعد الطهو التقليدية التي تعتمد على حرق الكتلة الأحيائية بمواعد شمسية هما من الأنشطة «الخضراء». لكن استبدال المواعد قد يكون له أثر أكبر على التنمية البشرية إذا ما أدى إلى تحرير النساء والفتيات من الحاجة إلى جمع الحطب وأتاح لهنّ فرصة المشاركة في الاقتصاد أو الالتحاق بالمدرسة¹⁵.

ويختلف توزيع العمل ضمن المصفوفة بين بلد وآخر. وقد تحدث مفاضلات في داخل المصفوفة. فقيام متطوعين بإعادة غرس الغابات على أراضٍ متدهورة قد يأتي بمنافع للاستدامة وللتنمية البشرية معاً. وإذا أدى هذا النشاط إلى ضياع فرص اقتصادية بسبب عدم التمكن من توسيع الزراعة إلى المساحات المغروسة، فلا بدّ من حسم هذه المفاضلة لصالح اعتبار اجتماعي معيّن (مثلاً من خلال ترسيم منطقة محمية للحفاظ على التنوع البيولوجي) أو من خلال تأمين سبل بديلة للعيش.

ويتطلب انتشار العمل المستدام ثلاثة تطورات متوازية، يحتاج كل منها إلى إجراءات محدّدة يتخذها صانعو السياسات على المستوى الوطني

تتراوح آثار العمل على الاستدامة البيئية والتنمية البشرية بين الإيجابي والسلبي (الرسم البياني في بداية الفصل). و«العمل المستدام» هو كل عمل يعزز التنمية البشرية، وفي الوقت نفسه يخفض الآثار الجانبية السلبية والنتائج غير المقصودة منه أو يقضي عليها.

والعمل المستدام (في المربع الأعلى إلى يسار المصفوفة في الرسم البياني) هو واقع في اقتصادات البلدان المتقدمة والنامية، بدرجات متفاوتة من حيث النطاق والظروف والروابط مع التنمية البشرية والمتطلبات على صعيد السياسات. وللعمل المستدام أوجه شبه مع «الوظائف الخضراء»، وهي «أي وظيفة لائقة تساهم في الحفاظ على جودة البيئة أو استعادة هذه الجودة، سواء في الزراعة أم الصناعة أم الخدمات أم الإدارة»، لكنه يختلف عنها في وجهين هامين¹⁴.

في الوجه الأول، لا يقتصر العمل المستدام دائماً على كسب العيش، بل قد يكون في جهود المتطوعين والفنانين والدعاة وغيرهم. وفي الوجه الثاني، يحمل العمل المستدام واجب النهوض بالتنمية البشرية إذ يقترب نحو المربع الأعلى إلى

العمل المستدام يعزز التنمية البشرية، وفي الوقت نفسه يخفض الآثار الجانبية السلبية والنتائج غير المقصودة منه أو يقضي عليها

الإلغاء: إدارة الخسائر

يمكن أن تبقى بعض المهن وحتى أن تكتسب المزيد من الأهمية بالانتقال إلى العمل المستدام. فمع استثمار البلدان في شبكات النقل العام في سياق التوسع العمراني وحركة المرور، مثلاً، يحتمل أن يزداد الطلب على الفنيين في قطاع السكك الحديدية. لكن هذا الحظ لن يحالف آخرين.

ويتوقع أن يكون معظم العاملين الذين تُلغى وظائفهم في قطاعات تعتمد اعتماداً كبيراً على الموارد الطبيعية أو تطلق كميات كبيرة من غازات الاحتباس الحراري أو غيرها من الملوثات. ويعمل في هذه القطاعات حوالي 50 مليون شخص في العالم (7 ملايين في استخراج الفحم مثلاً). وفي بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، لا تستوعب القطاعات السبعة المسؤولة عن 80 في المائة من الانبعاثات أكثر من 10 في المائة من القوى العاملة¹⁷. ويتوقع أن تخسر الصين أكثر من 800,000 وظيفة في منشآت الطاقة والصلب المتقدمة في الفترة 2005-2020 على أثر تنفيذ السياسات الوطنية لكفاءة الطاقة وخفض التلوث¹⁸. والواقع أن مثل هذه التدابير أسهمت، ولو جزئياً، في تراجع صناعة الفحم. فقد بلغت رسملة أكبر أربع شركات فحم في السوق في الولايات المتحدة الأمريكية 1.2 مليار دولار في أيار/مايو 2015، بعد أن كانت 22 مليار دولار في عام 2010¹⁹.

وليست هذه التغييرات الجديدة. فقد أغلقت مناجم الفحم غير المربحة في بولندا في تسعينات القرن الماضي. وأدى انقراض أسراب سمك القد في شمال المحيط الأطلسي إلى إغلاق صناعة صيد سمك القد في كندا والنرويج. ويتضمن الجدول 2-5 أمثلة على عمليات إغلاق صناعات وعلى تدابير مساعدة العاملين والتكاليف المترتبة عليها. وفي معظم الحالات، أدت الحكومات دوراً رئيسياً في إدارة تبعات الإغلاق إما مباشرة أو بطريقة غير مباشرة من خلال شبكات الأمان القائمة.

ومن أفضل الخبرات الموثقة خبرة بولندا، إذ أدت الأوضاع الاقتصادية إلى إغلاق 37 منجم فحم وتسريح 269,000 عامل على مدى 16 عاماً. وشملت تدابير الدعم دفع مبالغ مقطوعة تعادل أجور عدة أشهر وأكثر إذا غادر العامل طوعاً، ودفعة شهرية لمدة تصل إلى 24 شهراً بينما يبحث العامل عن وظيفة، وقروض ميسرة لإنشاء مشاريع تجاوزت قيمتها 9 مليارات دولار (ولا يشمل ذلك الإعفاءات من الديون وغيرها من التدابير للشركات التي تجاوزت 5 مليارات دولار). وقد وجد حوالي 60 في المائة من

والدولي، وكذلك سائر الجهات الفاعلة في الصناعة والقطاع الخاص والمجتمع المدني والأفراد:

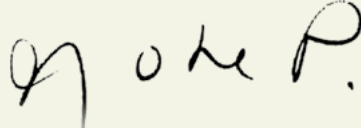
- الإلغاء. بعض العمل سيُلغى ويُستوعب العاملون المُسرحون في مهن أخرى (المربع الأسفل إلى يمين المصفوفة في الرسم البياني).
- التحويل. بعض العمل سيتحوّل ليعتبر، من خلال الاستثمار في تكنولوجيات جديدة قابلة للتكيف، وإعادة التدريب أو تطوير المهارات (المربع الأعلى إلى يمين المصفوفة والمربع الأسفل إلى اليسار في الرسم البياني).
- الابتكار. بعض العمل سيُستحدث فيفيد الاستدامة والتنمية البشرية، لكنه سينشأ من خارج مجموعة المهن الحالية (المربع الأعلى إلى يسار المصفوفة في الرسم البياني).

ويستلزم الانتقال إلى العمل المستدام التخلي من غير تأخير عن المسار الراهن. فقد استنفدت إمكانات الكوكب بانبعاثات غازات الاحتباس الحراري وبانت سلامة المجال الحيوي في خطر يُنذر بتحوّل وشيك إلى بيئة أقلّ رحابة. فلا وقت للتمهّل. ومع نضوب الموارد الطبيعية الأساسية لسبل العيش والحياة (كجودة التربة أو المياه) أو تدهورها بفعل الاستخدام غير المستدام وتغيّر المناخ، قد تتراجع مكاسب التنمية البشرية التي حققها السكان المحليون، فتتوجج النزاعات وتزيد موجات الهجرة.

ويمكن للسياسة العامة أن تدعم جهود القطاع الخاص والمؤسسات الاجتماعية والهيئات العلمية والجماعات الناشطة والاتحادات العمالية والقادة الأفراد. فوفقاً لاستعراض تدابير السياسات البيئية المخطط لها والمنفذة في تسعة بلدان متقدمة ونامية، يتضح أن مكاسب ملموسة في صافي التشغيل تحققت عندما وضعت سياسات وحوافز مكّمة لها، بما في ذلك الإعفاءات الضريبية والمعونات وتدريب العاملين¹⁶. وحتى عندما يكون مجال عمل معين أخضر بطبيعته وينشأ تلقائياً استجابة لقوى السوق، من الضروري بذل جهود إضافية لضمان أكبر المكاسب للتنمية البشرية، كما تقترح نوهرا باديللا، الحاصلة على جائزة غولدمان للبيئة لعام 2013 في مساهمتها الخاصة (الإطار الموقّع باسمها).

وترد في ما يلي تفاصيل عن إجراءات الإلغاء والتحويل والابتكار. وإن كانت القطاعات المعنية عديدة (والأمثلة كثيرة)، فسنكتفي بتسليط الضوء على تلك التي تؤثر على حياة مئات الملايين من الفقراء وعلى سرعة التنمية البشرية.

يستلزم الانتقال إلى العمل
المستدام التخلي
عن المسار الراهن



العمالون في إعادة التدوير: من جامعي نفايات إلى عاملين من أجل التنمية المستدامة

وفي قطاع إعادة التدوير من الأرقام ما يفوق التّصوّر: أطنان من المواد المعاد تدويرها والمنتجات الجديدة المطروحة في السوق بالملايين، أرباح ووفورات للشركات والخزينة العامة بالملايين، سبل عيش للملايين، أراضٍ بملايين الهكتارات لا تستخدم للقمامة، وانخفاض في الطلب على الموارد الطبيعية. غير أن الكثيرين من العمال في إعادة التدوير لا يزالون في أدنى سلم العمل غير النظامي، لا يصلهم سوى ما قلّ من المال المحصّل على مدى سلسلة إعادة التدوير.

وقد نجحت التعاونيات والجمعيات، التي أتاحت التحوّل من المستوى الفردي إلى الجماعي في التحرك لصالح المهنة، في دفع المفاوضات، فحصلت على أسعار أفضل في السوق وحققت إيرادات إضافية من الخدمات وإعادة تدوير النفايات. لكن لا يزال هناك الكثير مما ينبغي القيام به حتى يتمكن عدد أكبر من العمال في إعادة التدوير من تأمين فرص التعليم وأفاق جديدة لأبنائهم، بالإضافة إلى سبل العيش. وسيكون أبناء هذا الجيل الجديد من العمال قادرين، بفضل عمل آبائهم وأمهاتهم، على الاختيار بين الاستمرار في مهنة الأسرة أو دخول مهنة أخرى.

وللقيادات التي تملك الرؤية دور بالغ الأهمية في وضع السياسات والآليات التي تعود بالفائدة على نقابات عمال إعادة التدوير وتعترف بها، وتوجه الاهتمام إلى قيمة نشاطها. وليست العمليات التنظيمية والتجارية في إعادة التدوير سهلة، فهي تتطلب علاقات تتسم بالشفافية والتعاون، فضلاً عن برامج دعم حكومية وسياسات وأسواق. وخلاصة القول إنها تتطلب نظاماً شاملاً يتناول العديد من الركائز الضرورية، والصعبة، لنمو العمال في إعادة التدوير وتعزيز دورهم لصالح المجتمع ككل.

والعالم اليوم يدخل مرحلة جديدة، وينبغي أن تتحمل المجتمعات، من خلال مؤسساتها التمثيلية مثل الحكومات والمنظمات الشعبية، مسؤولية ضمان مسار التقدم الاجتماعي. وينبغي أن يتحقق ذلك لملايين الناس الذين لا يزالون محرومين من حقوق الإنسان الأساسية ومن الحد الأدنى من مستويات المعيشة. ويجب أن تكون البيئة النظيفة والعمل اللائق والكرامة حقاً للذين لا يحظون بإمدادات المياه وخدمات الصرف الصحي، التي يجب أن تكون سلعة عامة لا خدمة تقدّم لقاء ربح. فلنعمل معاً للتغلب على الفقر وعدم المساواة والإنصاف لكي تكون التنمية الاجتماعية في العالم أداة لتحقيق آمال ملايين الأسر.

نوهر باديلا

مديرة الرابطة الوطنية لإعادة التدوير (كولومبيا)،

ورابطة إعادة التدوير في بوغوتا، حائزة جائزة غولدمان للبيئة لعام 2013

وجهت الأهداف الإنمائية للألفية وخطة التنمية المستدامة لما بعد عام 2015 الاهتمام إلى العمال في إعادة التدوير في العالم، وعددهم 20 مليوناً. وفي ظل الطابع الدولي لهذه المواثيق، يحتمل أن يؤدي هذا الاهتمام إلى وضع سياسات على الصعيدين المحلي والوطني لتمكين هؤلاء العمال من ظروف العيش الكريم والعمل اللائق، ولتقدير فوائد العمل الذي يقومون به، وحل المشاكل التي تسببها الرأسمالية والإجحاف في المجتمع وعدم المساواة في الاقتصاد. ولد الكثيرون من العمال في إعادة التدوير، مثلنا، وكبروا، وتوفي البعض منهم، في مواقع مكبات النفايات في البلدان النامية. ولم يكن أحد منا ليتصوّر قبل 30 عاماً أن عملنا سيكون محط تقدير، لا احتقار ورفض. وقد اضطر لمزاولة هذا العمل المتواضع أفراد العديد من الأسر المشردة بسبب النزاعات والتسريجات الجماعية في المصانع، باحثين في أكوام القمامة عن نفايات قابلة لإعادة التدوير. ومن هؤلاء مهاجرون وفقراء لم تتسع لهم نظم الإنتاج ولم يكن لهم نصيب في مستحقات التنمية الاجتماعية والبشرية، فضاعت بهم فرص الحياة الكريمة والعمل اللائق.

وكانت القمامة ملاذ الملايين من أسر «المُنقّبين في النفايات»، تزودهم بالقوت اليومي والغطاء، وبسقف لأكوخ اقتطعوها لأنفسهم في زوايا المدينة. ومع أن هؤلاء يجمعون اليوم أطناناً من المواد التي يعاد تدويرها لإنتاج سلع جديدة يستهلكها الناس في أنحاء العالم، من مختلف الفئات الاجتماعية، لا يزال العديد منهم يجدون في القمامة الكثير مما يحتاجون إليه للبقاء على قيد الحياة.

والاستخدام المتزايد لإعادة التدوير في أنشطة الإنتاج فتح أبواب عالم سحري اكتشف فيه العمالون في إعادة التدوير أهمية عملهم والحاجة إلى تغيير علاقاتهم مع المجتمع والسوق. وبدأوا يطالبون المجتمع أن يعترف بعملهم ويقدره ويدعمه. وكانت أولى مكاسبهم في التنظيم، إذ أنشئت تعاونيات وجمعيات لحماية عملهم على الصعيد المحلي، وشبكات للتحرك على الصعيد الإقليمي والقاري والعالمي. ونجحت هذه المنظمات في كفاحها لوضع سياسات تضمن أن تكون إعادة التدوير عنصراً من عناصر خدمات المرافق العامة وأن تخصص لها ميزانيات عامة. ونتيجة لمطالبات العمال في إعادة التدوير، الذين تزايد تنظيمهم وأثروا دوراً في تحديد قواعد حماية البيئة واحتياجات الإنسان، وضعت الحكومات في عدد من البلدان تدابير تعزز هذا القطاع.

التعامل الناجح مع الإغلاق على مستوى الصناعة

الإغلاق	الشركات المتأثرة	العمالون المتأثرون	تدابير لصالح العاملين المسرّحين	تدابير إعادة التوظيف	إجمالي كلفة التدابير (بدولار عام 2015)
مناجم الفحم غير المربحة في بولندا (1990-2006)	37 منجماً	269,000	قروض ميسرة لإنشاء مشاريع في قطاعات أخرى مستحقات اجتماعية تصل إلى 24 شهراً بينما يبحث العامل عن وظيفة دفعة واحدة على أساس متوسط الأجر لعدة أشهر	54-65 في المائة وجدوا وظائف جديدة خارج التعدين 33 في المائة ممن أجريت معهم مقابلات غيروا المهنة	10.9 مليارات إعفاءات من الديون بلغت قيمتها الإجمالية 6.7 مليارات
مصائد سمك القد في كندا (1992-2001)	800 منشأة لتجهيز الأسماك	30,000	حزمة إعانة بلغت عدة مليارات من الدولارات للمجمعات المحلية الساحلية برامج مساعدة مالية حكومية وتقاعد وإعادة تدريب حزمة إعانة للعاطلين عن العمل من 225 دولاراً إلى 406 دولاراً أسبوعياً تلقى حوالي 28,000 عامل دعماً للدخل	وجدت الغالبية عملاً في صناعة الأسماك الصدفية	3.7 مليارات
إعادة هيكلة الصناعات الحرجية في كندا (2004-2014)	20 معملاً	118,000	تجميد الأجور خطط انتقالية، بما في ذلك تقاعد على نطاق المحافظة لتشجيع العاملين الأكبر سناً على التقاعد المبكر تقديم معونات دعم للمعامل لتمديد أجل الإغلاقات تأمينات العمل للعاملين بدوام جزئي	تقليص الإنتاج وتسريح العاملين مؤقتاً وإعادة توظيفهم لاحقاً تمكين العاملين من رفع مستوى تعليمهم أو تدريبهم في ميدان مختلف	مشاريع مختلفة محتملة تتعلق بالموارد: 140 ملياراً
إعادة هيكلة الصناعات الحرجية في الصين (2015-2017)	400 شركة	100,000	سيعمل بعض شركات الغابات المملوكة للدولة في مجال حماية البيئة، والبعض الآخر سيقدم سداد شركات خاصة، الهدف منها استيعاب العاملين أو تدريبهم	نقل العاملين المسرحين للعمل في مجال إدارة وحماية الغابات	برنامج لحماية الغابات الطبيعية بميزانية قدرها 12 ملياراً صندوق تعويضات لتحويل الأراضي بقيمة 120.7 مليوناً
مناجم الفحم في المملكة المتحدة (1984-2016)	167 منجماً	222,000	إعانات بطالة شهرية لمدة تصل إلى ثلاث سنوات صندوق استئماني للموظفين صندوق حماية للتقاعد حماية المنافع المستحقة للموظفين، بما في ذلك المعاشات التقاعدية المستحقة قبل الخصخصة إنشاء وكالة لاستحداث الوظائف تؤسسها الدولة	تعويض عن طريق زيادة حوالى 132,400 وظيفة في صناعات وخدمات أخرى في المناطق نفسها زيادة عدد المنتفعين من مستحقات البطالة والعجز وكذلك المتقاعدين مبكراً	على الأقل 768 مليوناً من الحكومة والاتحاد الأوروبي

المصدر: حسابات مكتب التنمية البشرية بالاستناد إلى Suwala 2010؛ Schrank 2003؛ Liu, Yang and Li 2013؛ Beatty and others 2007؛ Bennett and others 2000.

التحويل: تغيير طبيعة العمل

ينبغي تغيير أساليب الإنتاج في العديد من المهن. فالعديد من العاملين في العالم يزاولون أعمالاً في إعادة التدوير، وإن لم يكن الارتباط بالتنمية البشرية بسيطاً أو مباشراً دائماً. ومن أفضل الأمثلة تفكيك السفن، إذ يمكن تعزيز العمل المستدام عن طريق تطبيق مجموعة من المعايير (الإطار 5-2).

ويعمل في قطاع الزراعة، بما في ذلك المزارع ومصائد الأسماك والحراجة، أكثر من مليار شخص في مختلف أنحاء العالم، معظمهم من الذين يعيشون على أقل من 1.25 دولار في اليوم²¹. ويؤخذ على

العاملين وظائف جديدة. هكذا، أعادت حزمة الدعم في بولندا تأهيل غالبية العاملين، لكن الكلفة التي بلغت حوالي 35,000 دولار للعامل الواحد لم تكن قليلة²⁰. ويتعرض للمخاطر في حالات إنهاء الخدمة العاملون من كبار السن، الذين يملكون في الكثير من الأحيان الخبرة ولكن حركتهم الجغرافية والمهنية محدودة، وكذلك العاملون في القطاعات التي تكون فيها عمليات الإغلاق غير متوقعة. وإذ تتحول البلدان نحو العمل المستدام، قد يلزم بذل جهود للتخطيط والتقليص المنظم للأنشطة في القطاعات غير القابلة للاستمرار، إلى جانب توفير حزمة من المساعدات المتنوعة، بما في ذلك التدريب والتوظيف وتطوير الأعمال ودعم الدخل والصحة.

زيادة المحاصيل إذا ما استخدمت المياه والأسمدة بكفاءة أكبر. لكن زيادة الكثافة الزراعية والمساحة المزروعة تخضع لضرورة حماية المناطق المشجرة وإدارة نوعية التربة (المتدهورة). وستزداد الأوضاع سوءاً مع التغيرات في أنماط هطول الأمطار نتيجة لتغير المناخ.

ومن الأهمية بمكان تحويل الأساليب التي يستخدمها المزارعون في إنبات المحاصيل وتجهيزها. والتكنولوجيات والأساليب التي تحدث هذا الفرق موجودة، ولكن يجب الإسراع في اعتمادها. فثلث إجمالي إنتاج الأغذية يفقد أو يهدر، ومعظمه من الحبوب²⁴. وهناك تكنولوجيات يمكن أن تحول دون ذلك، بما في ذلك صوامع الطين في المجتمعات المحلية (كما في غانا) ووحدات التخزين في الأسرة المعيشية والأوكياس المختومة المحكمة الإغلاق. ويحتمل أن تحقق تلك التكنولوجيات والأساليب مكاسب ملموسة وفورية للمزارعين الأفراد. لكن معدلات اعتمادها في البلدان النامية منخفضة، ولا بد من بذل جهود مكثفة لتوسيع انتشارها واستحداث منتجات جديدة للعمل الصناعي أو الحرفي²⁵.

هذا القطاع مساهمته في إطلاق انبعاثات غازات الاحتباس الحراري وتسرب دورات النيتروجين والفوسفور بكميات تفوق طاقة كوكب الأرض على التحمل²². كما يشهد أنماط غير مستدامة في استخدام المياه والتربة، وإزالة الغابات، وفقدان التنوع البيولوجي. وهو معرض لاضطرابات بسبب تغير المناخ. فمن الضروري تحويل هذا القطاع إلى العمل المستدام، وقد شددت على ذلك غايات أهداف التنمية المستدامة المعنية بالقضاء على الجوع والفقر بحلول عام 2030.

ولا تزال مسألة زيادة الإنتاج الزراعي حاسمة، نظراً لتزايد أعداد السكان وتغير أنماط الاستهلاك، مثل ارتفاع نصيب الفرد من استهلاك البروتينات من مصدر حيواني. ويتوقع أن يرتفع الطلب العالمي على المنتجات الزراعية بنسبة 1.1 في المائة في السنة حتى عام 2050²³. ولا يزال يخرط العديد من العاملين في القطاع الزراعي، وخاصة في آسيا وأفريقيا (الشكل 5-2). غير أن الطرق الثلاث التقليدية لزيادة الإنتاج، أي زيادة المحاصيل، وكثافة الإنبات، وزيادة المساحة المزروعة، قد تصطدم جميعها بحدود. ويمكن

يمكن تعزيز العمل المستدام بتطبيق مجموعة من المعايير

الإطار 5-2

تحويل تفكيك السفن: تعزيز العمل المستدام من خلال تطبيق المعايير

من البلدان، الضمانات البيئية والعمالية للصناعة ضعيفة أو لا تدخل حيز التنفيذ، إذ يكبح العاملون في ظروف خطرة جسدياً ويتعرضون لمواد كيميائية سامة، منها الأسبستوس وثنائي الفينيل متعدد الكلور ومجموعة من المعادن الثقيلة. وتفيد تقارير باستخدام الأطفال وبإطلاق ملوثات أثناء العملية في البيئة المحلية، تتراكم حتى تصل إلى مستويات خطيرة مع مرور الوقت.

وللإجراءات التنظيمية والتدابير التي تتخذ على مستوى السياسات أهمية في تغيير هذا الواقع. فاتفاقية الأمم المتحدة بشأن تفكيك السفن يفترض أن تحافظ على المعايير البيئية ومعايير العمل. غير أن التنفيذ غير مضمون دائماً، مع أن عدداً من الدراسات يبين إمكانية تحقيق توازن في المصالح، وتعزيز مكاسب التنمية البشرية. ويزداد هذا التوازن أهمية إذ يتوقع أن ينمو حجم هذه الصناعة مع بلوغ الكثير من السفن عمر التفكيك والتوقف عن التشغيل في العقد المقبل.

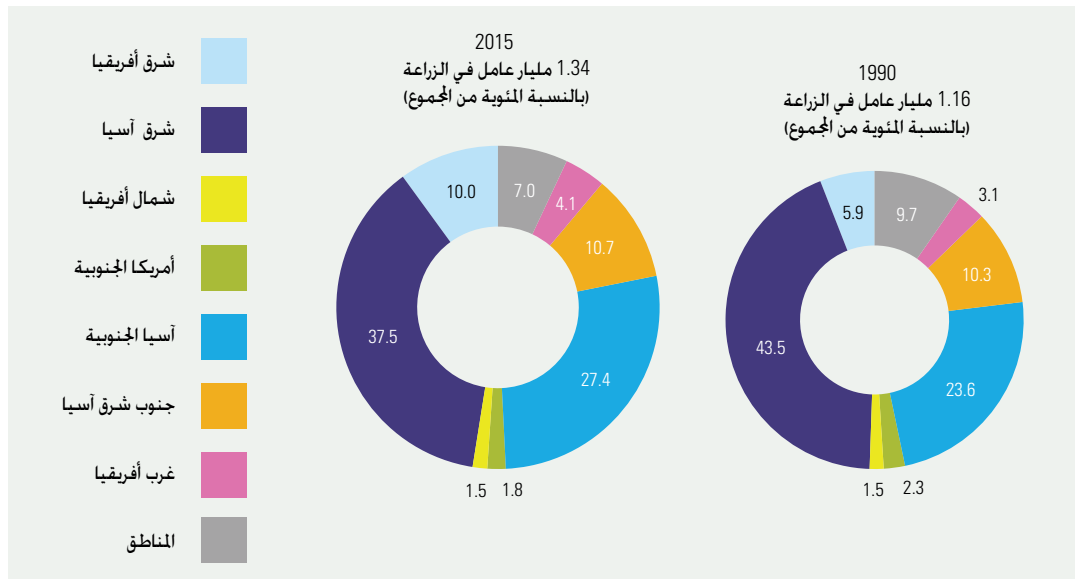
تفكيك السفن صناعة بمليارات الدولارات، يعاد فيها تدوير السفن التجارية الكبيرة عند انتهاء مدة صلاحيتها، التي تتراوح عادة بين 25 و30 عاماً. فبدلاً من ترك السفن القديمة تتحلل مطلقة كميات كبيرة من الملوثات الضارة بالبيئة، يُصار إلى إعادة تدوير الوقود والزيوت وأجزاء وتجهيزات المحرك، ثم يُفكك هيكل السفينة المصنوع من الصلب. والبلدان الخمسة الأولى في تفكيك السفن هي باكستان وبنغلاديش وتركيا والصين والهند. وتوفر هذه الصناعة بإعادة التدوير حلاً لمشكلة ضخمة، كما تؤمن آلاف الوظائف للعاملين من ذوي المهارات غير المتخصصة (في هذا القطاع مباشرة أو في مشاريع متفرعة منه) وتنتج كميات كبيرة من الصلب يمكن أن تكون مفيدة للبلدان غير المنتجة لهذه المادة.

ويتوقع أن يؤدي ذلك إلى نتائج إيجابية للاستدامة، وبالتالي للتنمية البشرية. غير أن الصلة بين التنمية المستدامة والتنمية البشرية غير واضحة. ففي العديد

1. IMO 2009.

المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

الحصة الكبرى من التشغيل في الزراعة هي في شرق وجنوب آسيا



ملاحظة: يشمل السكان الناشطون اقتصادياً في الزراعة من يعملون أو يبحثون عن عمل في الزراعة أو الصيد أو صيد الأسماك أو الغابات، كما جميع من تعتمد سبل عيشهم على الزراعة (مثل أفراد الأسرة الذين لا يتقاضون أجراً). المصدر: FAO 2015.

من الأهمية بمكان تغيير الأساليب التي يستخدمها المزارعون في إنبات المحاصيل وتجهيزها

لا تتناسب مع الدور الكبير الذي تضطلع به المرأة في الزراعة في البلدان النامية من غير الحصول على معلومات وافية حول السوق ومدخلات الإنتاج والتمويل. ولتغيير الأساليب التي يعتمدها المزارعون في إنبات المحاصيل وتجهيزها، لا بدّ من توسيع نطاق خدمات الإرشاد وتحسين نوعيتها.

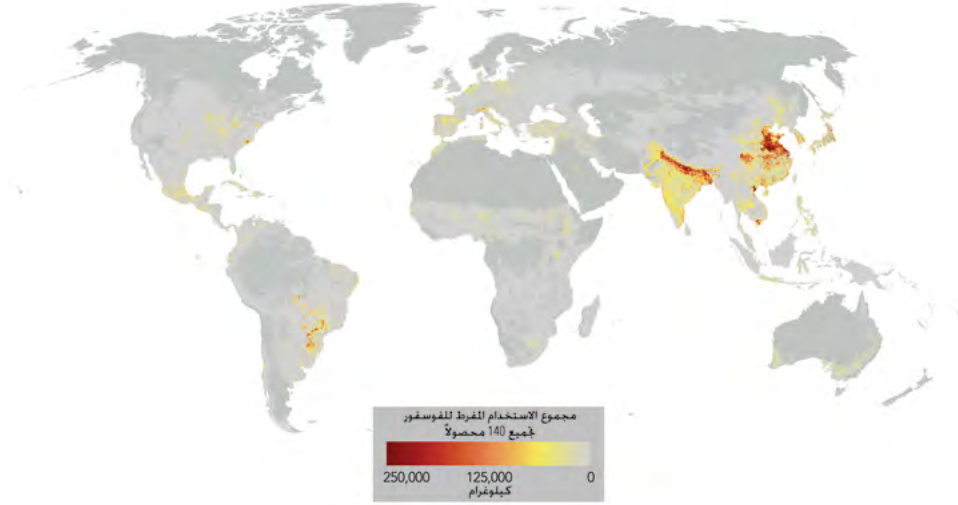
ويتفاوت استخدام الأسمدة تفاوتاً كبيراً، وهناك فرص لإعادة التوزيع عبر المناطق (الخريطة 5-1)، والتعاون بين البلدان. وللدّ من الاستخدام المفرط للأسمدة والحدّ من المعونات وإدخال خطط مستدامة لتصنيف المنتجات وتأمين المزارعين ضدّ الخسائر غير المتوقعة، ينبغي أن توضع سياسات عالمية تجمع الممارسات على المستويين الإقليمي والوطني وحتى على المستوى المحلي.

وينبغي الانطلاق من الاتفاقيات العالمية، حيثما وجدت، لاتخاذ إجراءات فاعلة على المستوى المحلي. وليس تفكيك السفن (الإطار 5-2) إلا مثلاً واحداً على سلاسل إعادة التدوير العالمية، التي تشمل الآن الألواح الكهروضوئية، والسيارات، والهواتف الذكية، والأجهزة اللوحية، وغيرها من السلع الاستهلاكية المعمّرة. وإذ ننتقل إلى الاستدامة على مسار مجموعة واحدة من المقاييس، ينبغي عدم إغفال

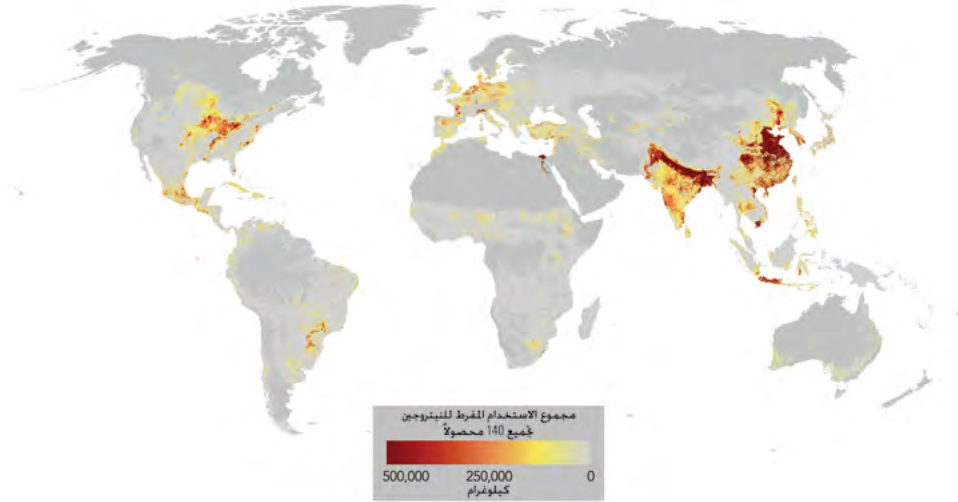
ومن الحلول اعتماد أنواع المحاصيل المحسّنة المقاومة لأثار تغيّر المناخ، وكذلك تحسين الحراثة والحراثة الزراعية وجمع المياه (للمحافظة على مغذيات التربة وتشجيع تعدد زراعة المحاصيل)، واستخدام تطبيقات أكثر ذكاءً للمياه والأسمدة (مثل تقنية إضافة كميات صغيرة من الأسمدة إلى البذور عند الزراعة وتقنية الزراعة الدقيقة). لكن اعتماد التطبيقات والتقنيات المساعدة بطيء بسبب القيود المالية والمعايير الثقافية والتقليدية وقلة التوعية والتدريب. ويمكن تخفيف آثار هذه القيود في ظروف معينة، من خلال التمويل البالغ الصغر وتقديم العروض التوضيحية من المزارعين الأقران²⁶ وتوفير خدمات المعلومات عن طريق الهاتف النقال²⁷.

وتوفر المنظمات غير الحكومية، وكذلك العاملون في القطاع الخاص وموظفو الحكومة، خدمات الإرشاد الزراعي. ويختلف عدد العاملين في مجال الإرشاد بين البلدان، فهناك أكثر من 600,000 مرشد في الصين. وتتفاوت تغطية خدمات الإرشاد، إذ يتراوح العدد بين أربعة مرشدين لكل 1,000 مزرعة عائلية في إثيوبيا والبرازيل، وأقل من مرشد واحد لكل 1,000 مزرعة في الهند²⁸. كما أن خدمات الإرشاد للمزارعات الفقيرات ضعيفة،

يتفاوت استخدام الأسمدة تفاوتاً كبيراً الفوسفور



النيتروجين



ملاحظة: بالاستناد إلى تجميع 140 محصولاً.
المصدر: Earthstat.org بالاستناد إلى West and others 2014.

ينبغي الانطلاق من الاتفاقيات العالمية، حيثما وجدت، لاتخاذ إجراءات فاعلة على المستوى المحلي

مشكلة سوء تنظيم التخلص من هذه السلع وتلوث الأرض والمياه والهواء بملوثات جديدة وسامة.

الابتكار: الانتقال إلى مجالات عمل جديدة

تشكل التكنولوجيات الشمسية الكهروضوئية، التي تُحوّل أشعة الشمس إلى كهرباء، جزءاً هاماً من استراتيجيات الطاقة المتجددة في العديد من البلدان. ويختلف تأثيرها المحتمل على التنمية البشرية

اختلافاً جذرياً تبعاً لما إذا كانت تحل محل الكهرباء القائمة على الشبكات (التي تُولّد بواسطة الوسائل التقليدية) كما في العديد من البلدان المتقدمة، أو تستخدم لتوسيع سبل الحصول على الطاقة من خارج الشبكات، كما في العديد من البلدان النامية. ويمكن أن تصبح التكنولوجيات الكهروضوئية الشمسية أداة رئيسية لتحقيق هدف التنمية المستدامة 7، وهو ضمان حصول الجميع بتكلفة ميسورة على خدمات الطاقة الحديثة الموثوقة والمستدامة بحلول عام

الجدول 3-5

عدد النظم الشمسية المنزلية المستخدمة والأشخاص الذين لا تصلهم الكهرباء (بلدان مختارة)، لأعوام مختلفة

المنطقة والبلد	النظم الشمسية المنزلية المستخدمة (بالآلاف)	الأشخاص الذين لا تصلهم الكهرباء (بالنسبة المئوية)
أفريقيا		
كينيا	320	77.0
جنوب أفريقيا	150	14.6
زيمبابوي	113	59.5
آسيا		
بنغلاديش	3,800	40.4
الهند	892	21.3
إندونيسيا	264	4.0
نيبال	229	23.7
سري لانكا	132	11.3

المصدر: UNDESA 2012؛ World Bank 2015f؛ IRENA 2013.

2030. وهكذا، يستعين بعض البلدان بمصادر الطاقة المتجددة لتلبية جزء على الأقل من الطلب على الطاقة (الإطار 3-5).

ويمكن أن تسهم البلدان النامية بتوفيرها الطاقة من خلال التكنولوجيات الكهروضوئية في تحسين التنمية البشرية بطرق عدة. ففي أجزاء عديدة من أفريقيا وآسيا يمكن للمناطق الريفية أن تحصل على الكهرباء من نظم الطاقة الشمسية المنزلية (الجدول 3-5). كما تولد التكنولوجيات الكهروضوئية أيضاً فرص عمل للعاملين لحسابهم الخاص في تقديم المساعدة الميدانية في بيع النظم وتركيبها وصيانتها من أصحاب المهارات التقنية والمهنية الأساسية. وقد أشارت نتائج مسح للصناعة أجري في الهند إلى أن التكنولوجيات الكهروضوئية الشمسية خارج الشبكة وأدت لكل ميغاواط واحد حوالي 90 وظيفة مباشرة (في التصنيع الفعلي للألواح الشمسية) وغير مباشرة (من خلال العمل مع التجار، وتصنيع منتجات مثل المصابيح الشمسية وأدوات الإضاءة المنزلية وما شابه)²⁹. وأثبتت عدة بلدان في جنوب آسيا أن مثل هذا العمل يشكل خياراً عملياً للنساء، إذ يتيح لهن تحقيق توازن بين العمل والرعاية في الأسرة. وتشجع الطاقة المتجددة أيضاً إنشاء المشاريع الصغيرة مثل تأجير المصابيح وإعادة شحن الهواتف والبطاريات وغيرها. وتحد الاستعاضة عن الإضاءة بالكربون من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون. وتفيد التقارير أيضاً بأن الأطفال يمضون وقتاً

أطول في الدراسة³⁰. ويمكن توزيع مثل هذه الآثار الإيجابية على نطاق أوسع عبر تطوير المهارات والتدريب (بما في ذلك لمن هم في أعلى سلم سلسلة القيمة) ومنح قروض للمشتريات وتحسين القدرات التقنية التي تمكن السكان من التكيف والابتكار، كما

تشجيع الطاقة المتجددة إنشاء المشاريع الصغيرة

الإطار 3-5

تنفيذ برنامج وطني لتطبيق مصادر الطاقة المتجددة في طاجيكستان

وفي عام 2008، أدى قرار اتخذته الحكومة إلى قيام أكاديمية طاجيكستان للعلوم بإنشاء مركز الأبحاث واستخدام مصادر الطاقة المتجددة. ولتنفيذ البرنامج الشامل لتحقيق هدف الاستخدام الواسع النطاق لمصادر الطاقة المتجددة، أجريت أبحاث على جميع أنواع الطاقة المتجددة (من الأنهر الصغيرة والشمس والرياح والكتلة الأحيائية وما شابه). وأتاح ذلك تحليل الإمكانيات التقنية والاقتصادية للموارد المتجددة في البلد، بما في ذلك توليد فرص العمل. وهناك العديد من المشاريع المنجزة والجارية المتعلقة بإدخال مصادر الطاقة المتجددة، ولهذه تبعاتها على حياة الأشخاص وعملهم.

في طاجيكستان، انخفض على مدى السنوات العشرين الماضية الأثر السلبي لاستخدام الطاقة على البيئة. وانخفضت انبعاثات غازات الاحتباس الحراري بأكثر من عشر مرات نتيجة لحفز خفض استخدام الوقود العضوي في إنتاج الطاقة. ولم تلب حتى الآن تكنولوجيات استخدام مصادر الطاقة المتجددة (الطاقة الشمسية وطاقة الرياح والطاقة الحرارية الأرضية وبعض أنواع الكتلة الأحيائية) المعايير التقنية والاقتصادية التي يمكن أن تتيح استخدامها على نطاق أوسع (خاصة في المناطق الريفية والمواقع الاجتماعية الصغيرة ولإنتاج محاصيل زراعات البيوت البلاستيكية وفي الحياة اليومية)، ولكنها في تقدم. ولهذه جميعها آثار على توليد فرص العمل.

المصدر: UNDP 2012d.

يُقصد من عدد كبير من
غايات أهداف التنمية
المستدامة الحد من العمل
الذي له آثار سلبية
على التنمية البشرية

في بنغلاديش. وقد أخذ العديد من البلدان النامية في تطبيق هذه التكنولوجيا وبالتالي اكتساب الخبرة (الجدول 3-5). وإزاء ارتفاع عدد من لا تصلهم الكهرباء، تمثل التكنولوجيات الكهروضوئية فرصة للنهوض بالتنمية البشرية والاستدامة في آن، وهو هدف يمكن أن ترعاه آلية الأمم المتحدة العالمية لنقل التكنولوجيا.

استعراض أهداف التنمية المستدامة: ماذا تعني للعمل

للعديد من أهداف التنمية المستدامة وغاياتها (الجدول 3 في الملحة العامة) آثار على العمل المستدام³¹. وأكثر الأهداف اتصالاً بالعمل هو الهدف 8 وغاياته (تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع). فالغاية 7-8 تُعنى باتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على السخرة وإنهاء الرق المعاصر والاتجار بالبشر وضمان حظر واستئصال أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما في ذلك تجنيدهم واستخدامهم كجنود، وأيضاً إنهاء عمل الأطفال بجميع أشكاله بحلول عام 2025.

وتدعو الغاية 8-9، المعنية بوضع وتنفيذ سياسات تهدف إلى تعزيز السياحة المستدامة التي توفر فرص عمل وتعزز الثقافة والمنتجات المحلية بحلول عام 2030، إلى اعتماد نوع معين من أنواع العمل (المستدام). وتهدف الغاية 8-8، المعنية بحماية حقوق العمل وتعزيز بيئة عمل سالمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة، إلى تعزيز نتائج التنمية البشرية للعمالين وتجنب السباق نحو الأسفل. وتسعى الغاية 3-أ، المعنية بتعزيز تنفيذ اتفاقية منظمة الصحة العالمية الإطارية بشأن مكافحة التبغ³² في جميع البلدان حسب الاقتضاء، إلى الحد من الأعمال المرتبطة بإنتاج التبغ وتوزيعه وتحسين صحة العاملین. والغاية 9-4، المعنية بتحسين 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، تستلزم تحديث المهارات وربما فتح مجالات عمل جديدة. ومن المجالات العابرة للقطاعات العمل التطوعي، وكذلك البيانات الضخمة. فإذا كان الانتشار الواسع للتكنولوجيات الرقمية الجديدة

ولمنصات الاتصالات يوجه عالم العمل الجديد، فهو يُنتج أيضاً كميات ضخمة من البيانات تتيح قياس وتقييم الجوانب المختلفة للعمل، وبالتالي تحسين التحليل ووضع السياسات وتعميق الأثر.

ويدعم هذه الجهود ائتلاف موسّع. وقد دعت الأمم المتحدة إلى ثورة في البيانات³³، ضمن خطة التنمية لما بعد عام 2015 وأهداف التنمية المستدامة (الإطار 4-5). والواقع أن البيانات الضخمة تكمل وتدعم الأساليب التقليدية لجمع البيانات. وهذه البيانات تتوفر في الوقت المناسب، وهي أكثر تواتراً، وتوفر إمكانية القياس، على مختلف مستويات التجميع، بدءاً من المستوى الفردي إلى المستوى العالمي. ولكن تغطية هذه البيانات قد تبقى محدودة، وكذلك إمكانية الاستدلال بواسطتها عن الاتجاهات على الإنترنت. والمؤشرات الاجتماعية والاقتصادية الأوسع نطاقاً. وبالإمكان معالجة بعض هذه الشوائب من خلال إجراء مزيد من الدراسات لإثبات صحة نتائج تحليل البيانات الضخمة. ولكن ينبغي رسم خرائط الأساس وغيرها من عروض البيانات بانتظام، حتى توفر معلومات مرجعية يسترشد بها عند اتخاذ إجراءات على مستوى السياسات. وينبغي اعتماد آليات منهجية لاستخدام هذه البيانات.

إلغاء العمل وتحويله وابتكاره من خلال أهداف التنمية المستدامة

يُقصد من عدد كبير من غايات أهداف التنمية المستدامة الحد من العمل الذي له آثار سلبية على التنمية البشرية. فإذا تحققت الغاية 8-7 تتحسن حياة 168 مليون طفل عامل، وحوالي 36 مليون شخص في أنماط الرق المعاصر³⁴، و21 مليون شخص يعملون بالإكراه³⁵. وإذا تحققت الغاية 5-2، تُنقذ 4.4 ملايين امرأة وفتاة من الاستغلال الجنسي³⁶. وتؤثر الغاية 3-أ على حياة نحو 100 مليون عامل في صناعة التبغ، معظمهم في إندونيسيا والبرازيل وزيمبابوي والصين والهند والولايات المتحدة الأمريكية³⁷. ولا بد من سياسات وبرامج فعالة لدعم العاملین المنخرطين سابقاً في هذه المجالات.

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

البيانات الضخمة: بعض التطبيقات على العمل وأهداف التنمية المستدامة

المحتوى على الإنترنت: الاستماع إلى الأفراد
استُخدم البحث عبر غوغل في الولايات المتحدة لأمركية لتقدير عدد من يقدمون طلبات للحصول على مستحقات البطالة لأول مرة في أسبوع معين¹. وهذا المؤشر الحساس لعدد الأشخاص المسرّحين في أسبوع معين هام لوضعي السياسات ولأسواق وغيرهم. وتستخدم الأساليب التقليدية المعلومات التي تجمع إدارياً فتكون بالتالي متوفرة، لكنها متأخرة.

وعندما يتوقع الأفراد مسبقاً حدوث بطالة، يتوقع أن يزداد البحث باستخدام مصطلحات مثل «وظائف» و«مكتب البطالة» و«تقديم طلب مستحقات البطالة». ومن شأن استخدام الأرقام الإجمالية لعمليات البحث هذه في الوقت الحقيقي² تحسين دقة تقدير مدى سرعة عمليات التسريح بحوالي 16 في المائة. وقد شهد كل من إسرائيل وألمانيا تحسينات في دقة التقدير³.

وفي تطبيق آخر، «تابع على الإنترنت» باحثون في أيرلندا «محادثات» جرت في مدونات ومنتديات ومواقع شبكية ومشاركات على مواقع التواصل الاجتماعي خلال الفترة من حزيران/يونيو 2009 إلى حزيران/يونيو 2011 لتكوين صورة نوعية يمكن أن تكمل الإحصاءات الرسمية للتشغيل أثناء الأزمة الاقتصادية العالمية. وقد استُخرج حوالي 28,000 وثيقة من شبكة الإنترنت، وحُدّد لكل منها حالة مزاجية استناداً إلى محتواها، منها القلق أو الثقة أو العداية أو عدم اليقين أو الحيوية أو السعادة. واتضح أن هذه البيانات تكشف عن أنماط زمنية مختلفة. فالقلق، مثلاً، بلغ ذروته قبل حوالي خمسة أشهر من الارتفاع الحاد في معدل البطالة. وازداد التداول حول تدهور أوضاع السكن بعد ثمانية أشهر من ازدياد البطالة، وتشير هذه الدراسات إلى احتمال استخدام مؤشرات تستخرج من المعلومات على شبكة الإنترنت لتحسين التوقعات بحدوث تعطل كبير في العمل، ولتحسين سياسات الحماية الاجتماعية.

رسم الخرائط السكانية: استخدام البيانات الجاهزة
تنتج البيانات التي يولدها استخدام الهاتف النقال خرائط للمجموعات السكانية البشرية مع الحفاظ على سرية هوية المستخدمين. وتتفوق هذه الخرائط على أساليب أخرى لرسم الخرائط السكانية، فهي في كثير من الأحيان أكثر دقة، ويمكن أن تشمل مناطق نائية، كما يمكن إنتاجها وتحديثها مراراً بكلفة قليلة⁴. ويمكنها أيضاً وفي الوقت الحقيقي تنتج تلك التغيرات في تحركات السكان التي تشير إلى تغيرات في سبل العيش أو أنماط التكيف⁵. وقد أمكن في السنغال تحديد حركة الهجرة الموسمية في 13 منطقة من المناطق التي تتوفر فيها سبل العيش⁶. واستخدمت عملية رسم خرائط أخرى البصمات الرقمية الفردية التي خلفها مستخدمو تويتر في إسبانيا لدراسة السلوكيات والمؤشرات المتصلة بالعمل على المستوى المحلي. ففي الفترة من تشرين الثاني/نوفمبر 2012 إلى حزيران/يونيو 2013، كشف ما يقرب من 20 مليون تغريدة حُدّد موقعها الجغرافي أن ساعات الصباح (8-11) في أيام العمل تشهد أكبر حصة من التغريدات اليومية في المجتمعات التي تسجل نسبة أعلى من التشغيل⁷، لكن نسبة مستخدمي تويتر إلى مجموع السكان كانت أقل⁸.

الرصد: التجميع المتعمد والفعال

يمكن توقع نوع مختلف من الأثر على العمل عندما تستخدم أجهزة الاستشعار لرصد المؤشرات والإبلاغ عنها في الوقت الحقيقي. فمنذ عام 2008 وسكان بيجين يرصدون نوعية الهواء المحلي من خلال أجهزة استشعار في المنازل، ويجمعون المعلومات ويتداولونها للضغط على البلدية لتتخذ الإجراءات اللازمة⁹. هكذا يجمع المواطنون بيانات جديدة في الوقت الحقيقي. وعندما يصبح مثل هذا النوع من الرصد الذي يقوم به المواطنون أكثر انتشاراً، يمكن توقع أن تسرع هذه البيانات المجمعّة الانتقال إلى العمل المستدام.

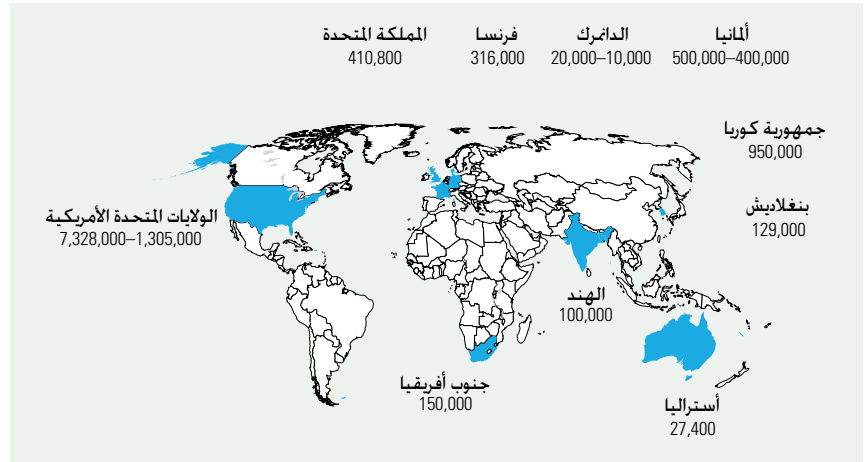
في عام 2014، أمّنت الطاقة المتجددة (باستثناء مشاريع الطاقة المائية الضخمة) حوالي 7.7 ملايين وظيفة مباشرة وغير مباشرة

1. Choi and Varian 2009. 2. توفر اتجاهات غوغل تقارير يومية وأسبوعية عن حجم عمليات البحث في الفئات المختلفة، بما في ذلك تلك المرتبطة بالوظائف والرفاه والتشغيل. 3. Suhoy 2009؛ Askitas and Zimmerman 2009. 4. Global Pulse and SAS 2011. 5. فحصت الدراسة نفسها 430,000 وثيقة للولايات المتحدة الأمريكية. ووجدت أنماطاً مشابهة تربط بين البطالة والمحتوى الذي يولده مستخدمو الإنترنت. 6. Deville and others 2014. 7. Glass and others 2013؛ Bharti and others 2013. 8. Zufria and others 2015. 9. Lorente and others 2014. 10. وتبين أن بعض العلاقات التي اتضحت باستخدام أنواع أخرى من محتوى الإنترنت، مثل مصطلحات البحث المحددة بالوظائف، لا ترتبط بمعدلات البطالة ارتباطاً وثيقاً. 11. Lu and others 2015. المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

ساعد ذلك في تعبئة حوالي 100 مليار يورو في الفترة 2006-2013، ودعم 300,000 وظيفة في صناعة البناء³⁸. وعندما تمكّن مشاريع الطاقة (الهدف 7) صناعات أخرى من النمو والازدهار، تدعم استحداث فرص عمل مباشرة أو غير مباشرة، في

ويتطلب الكثير من الأعمال المتجهة نحو الاستدامة البيئية (الغاية 9-4) إجراءات في قطاع البنية الأساسية والبناء. وفي العديد من الاقتصادات المتقدمة والناشئة، يمكن أن يكون لأعمال صيانة المباني تحقيقاً لكفاءة الطاقة تأثير كبير. ففي ألمانيا،

إمكانات التشغيل كبيرة في الطاقة المتجددة



ملاحظة: التقديرات هي لعام 2015 في بنغلاديش والدانمرك والمملكة المتحدة، ولعام 2022 في الهند، ولعام 2030 في جمهورية كوريا والولايات المتحدة الأمريكية.
المصدر: Strietska-Iliina and others 2011.

المناخ، يستثمر في إطاره 1.5 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي سنوياً لمدة 20 عاماً (ثلثاً النسبة للطاقة النظيفة المتجددة وثلثاً لتحقيق كفاءة استخدام الطاقة)⁴¹. وهذه الاستثمارات الضخمة يمكن أن تسهم في تحقيق وفورات كبيرة في تكاليف التكيّف مع تغيّر المناخ وفي تخفيض انبعاثات ثاني أكسيد الكربون بنسبة 40 في المائة. وتبدو الخطة جيدة للتنمية الاقتصادية ولاستحداث فرص العمل (الجدول 4-5). وستكسب البلدان الستة المذكورة في الجدول 4-5 من الوظائف ما يبلغ عدده الصافي 13.5 مليون وظيفة، فتعوض الوظائف المستحدثة في مجال الطاقة النظيفة، وعددها أكثر من 27 مليون وظيفة، عن الوظائف المفقودة في قطاع الوقود الأحفوري، وعددها 13.5 مليون وظيفة. وهذه الأرقام مشروطة بتوفر خطة انتقالية جيدة وبقدرة البلدان على زيادة الاستثمار في مصادر الطاقة الجديدة.

وفي الانتقال إلى العمل المستدام، ينبغي لواضعي السياسات أن يكونوا على بينة من أنماط الضرر والحرمان وأن يوجهوا الجهود حسب ما تقتضيه الحال. فمشاركة النساء، مثلاً، محدودة في مجالات العلم والتكنولوجيا في العديد من البلدان. وهذا الواقع قد يأسرهن في حلقة من المهارات بعيدة عن متطلبات السوق، تؤول بهنّ إلى أوضاع أسوأ. ولمعالجة هذا الواقع، يمكن اتخاذ تدابير موجهة نحو التكنولوجيات الكهروضوئية الشمسية أو مرافق السياحة البيئية، وإزالة بعض الحواجز التقليدية في مجالات مثل الحصول على التمويل. فقد يحتاج من يعملون في أدنى سلم الصناعات الخضراء إلى الدعم. فالنساء اللواتي يشكلن نسبة كبيرة من العاملين في جمع

الأجلين الطويل والقصير. ففي عام 2014، أمنت الطاقة المتجددة (باستثناء مشاريع الطاقة المائية الضخمة) حوالي 7.7 ملايين وظيفة مباشرة وغير مباشرة³⁹. وتشير التقديرات إلى أن مشاريع الطاقة المائية الضخمة تؤمن مباشرة قرابة 1.5 مليون وظيفة⁴⁰. والطاقة الكهروضوئية الشمسية المتجددة هي أكثر القطاعات استيعاباً للقوى العاملة في العالم، إذ تؤمن 2.5 مليون وظيفة. وتتوافق هذه البيانات مع تقديرات إمكانات التشغيل في الطاقة المتجددة في عشرة بلدان (الخريطة 2-5). وفي مثال آخر، تتضمن خطة عالمية شاملة للطاقة النظيفة خياراً لتنفيذ برنامج عالمي لاستقرار

مشاركة النساء محدودة في مجالات العلم والتكنولوجيا في العديد من البلدان

الجدول 4-5

وظائف في الطاقة النظيفة

حصة وظائف الطاقة النظيفة المستحدثة من مجموع القوى العاملة (بالنسبة المئوية)	مجموع الوظائف	العدد الصافي لوظائف الطاقة النظيفة التي تستحدث بعد طرح الوظائف المفقودة في الوقود الأحفوري	مجموع وظائف الطاقة النظيفة التي تستحدث باستثمار 1.5 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي	الدولة
1.4	2.6	5.7 ملايين	12.0 مليوناً	الهند
0.6	1.5	6.4 ملايين	11.4 مليوناً	الصين
0.5	1.0	650,000	1.5 مليون	الولايات المتحدة الأمريكية
0.6	0.8	203,000	954,000	إندونيسيا
0.4	0.9	395,000	925,000	البرازيل
0.7	1.4	126,000	252,000	جنوب أفريقيا

المصدر: Pollin 2015.

النفائات، وعددهم حوالي 15 مليوناً في البلدان النامية⁴²، قد يحتجن إلى دعم إضافي لإطلاق إمكانات التنمية البشرية الدفينة في عملهن.

بناء المهارات والقدرات من خلال أهداف التنمية المستدامة

يمكن لأهداف التنمية المستدامة التي تعزز مستويات الصحة والتعليم، وخاصة للأطفال، أن تضع الأساس لتزويد الأفراد بالمهارات اللازمة للانتقال إلى مهن العمل المستدام. وستكون الغاية 4-1، المعنية بضمن أن يتمتع جميع البنات والبنين والفتيات والفتيان بتعليم ابتدائي وثانوي مجاني ومنصف وجيد، مما يؤدي إلى تحقيق نتائج تعليمية ملائمة وفعالة بحلول عام 2030، حاسمة على هذا الصعيد. لكن النجاح في تحقيقها يبقى رهناً بتأمين المزيد من المعلمين من المستوى المطلوب.

وقد تطراً على الأرقام بعض التعديلات نتيجة لنماذج التعليم البديلة (الجدول 5-5). غير أن التقديرات تشير إلى ضرورة تأمين 8.4 ملايين معلم مدرب إضافي بالحد الأدنى، 3.3 ملايين في التعليم الابتدائي و1.1 ملايين في التعليم المتوسط، حتى عام 2030⁴³، عدا عن الزيادة في أعداد المديرين والمسؤولين والعاملين في الحضارة ومدربي المعلمين.

الجدول 5-5

الطلب على المعلمين

الطلب على المعلمين لتعميم التغطية (بالآلاف)							
التعليم المتوسط				التعليم الابتدائي			
التغيير		المطلوب 2030	الفعلي 2011	التغيير		المطلوب 2030	الفعلي 2011
بالنسبة السنوية	المطلق			بالنسبة السنوية	المطلق		
48.7	583	1,781	1,198	23.5	454	2,385	1,931
21.1	331	1,901	1,570	9.8	111	1,238	1,127
16.5	67	473	406	13.2	45	385	340
3.9	230	6,063	5,833	0.9	90	10,468	10,378
5.6	122	2,282	2,160	1.2	38	3,140	3,102
6.7	170	2,725	2,555	7.9	302	4,103	3,801
42.3	1,040	3,500	2,460	3.9	196	5,196	5,000
231.8	2,541	3,637	1,096	65.8	2,100	5,290	3,190
29.4	5,084	22,362	17,278	11.6	3,336	32,205	28,869

المصدر: تقديرات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى UNESCO 2014.

ويتطلب تحسين المستويات الصحية عدداً أكبر من العاملين المدربين في المجال الصحي. ففي عام 2014، كان عدد الأطباء والممرضين والقابلات 34 مليوناً، 3.6 في المائة فقط منهم في جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى، التي تضم 12 في المائة من مجموع سكان العالم⁴⁴.

ويمكن أن تختلف تقديرات الاحتياجات من العاملين في المجال الصحي. فحسب التقديرات المتحفظة على أساس الاحتياجات (باستخدام نسبة 3.45 عاملين لكل 1,000 من السكان)، تبلغ الزيادة 10.1 ملايين بحلول عام 2030 (37 في المائة منهم في جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى (الجدول 5-6)). غير أن الطلب الفعلي وفقاً لنموذج يعتبر نصيب الفرد من الدخل والشيخوخة عاملين رئيسيين للزيادة، قد يصل إلى 45 مليون عامل للقطاع الصحي على الصعيد العالمي. ويمكن القول إن هذا النموذج الأخير أكثر واقعية في تقدير الطلب في المستقبل على أساس الاتجاهات الماضية. وبصرف النظر عن النمو السكاني السريع في جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى، قد لا تكون وتيرة إعداد المهنيين في المجال الصحي في المنطقة سريعة بما يكفي لتلبية المتطلبات، البالغة حسب النموذج المتحفظ 3.45 عاملين لكل 1,000 من السكان. ومن الواضح أن استمرار المسار الراهن لن ينتج العدد المطلوب من العاملين في القطاع الصحي، حيث تشتد الحاجة إليهم.

العمل المستدام ضرورة لإدامة كوكب الأرض ولنهوض بالتنمية البشرية

الطلب على العاملين في المجال الصحي

الطلب على الأطباء والممرضين والقابلات (بالآلاف)								
على أساس الاحتياجات				على أساس الطلب				
التغيير		أهداف التنمية المستدامة 2030		التغيير		نموذج 2030		
بالنسبة السنوية	المطلق	الفعلي 2012	الفعلي 2012	بالنسبة السنوية	المطلق	الفعلي 2012	الفعلي 2012	
21.6	2,018	11,368	9,350	292.3	27,329	36,679	9,350	شرق آسيا والمحيط الهادئ
0.0	—	9,773	9,773	45.9	4,486	14,259	9,773	أوروبا وآسيا الوسطى
11.5	427	4,151	3,723	60.2	2,241	5,964	3,723	أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
27.0	440	2,069	1,629	111.4	1,814	3,443	1,629	الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
0.0	—	4,246	4,246	87.5	3,713	7,959	4,246	أمريكا الشمالية
101.1	3,482	6,924	3,443	99.7	3,432	6,875	3,443	جنوب آسيا
305.8	3,758	4,986	1,229	191.8	2,356	3,585	1,229	جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى
29.8	10,125	44,114	33,989	133.5	45,371	79,360	33,989	العالم

أ. على أساس نسبة 3.45 عاملين لكل 1,000 من السكان.
المصدر: تقديرات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى WHO 2014 و World Bank 2014b.

22 في المائة بين عامي 2004 و2010⁴⁵، ما ساهم في تحقيق إنجازات في مجال الصحة وفي إحراز تقدم على مسار الأهداف الإنمائية للألفية.

خلاصة

العمل المستدام ضرورة لإدامة كوكب الأرض، وللنهوض بالتنمية البشرية للأجيال المقبلة. وبإدامة الأرض والنهوض بالتنمية البشرية، يحمي العمل المستدام خيارات الحاضر ويصون خيارات المستقبل. ولتعزيز التنمية البشرية من خلال العمل، لا بدّ من خيارات متأنية ومحكمة في السياسة العامة، وذلك هو موضوع الفصل الختامي.

وتبيّن التجربة الحديثة أن من الممكن زيادة عدد العاملين في القطاع الصحي. لكن الجهود يجب أن تتركز على ضمان الجودة والمحافظة عليها. ففي غانا مثلاً، اعتمدت الحكومة مشروع نظام التأمين الصحي الوطني في عام 2003 لتعميم الرعاية الصحية في البلد، وضاعفت عدد الممرضين المدربين في عام 2009، وذلك باستخدام نظام الحصص النسبية لتخصيص الموارد البشرية وإنشاء مدارس التمريض في مختلف المناطق. ووضعت ملاوي أيضاً أهدافاً لملاء المزيد من الشواغر في مجال الرعاية الصحية. ولسد معدل الشغور البالغ 65 في المائة، رفعت معاهد تعليم التمريض معدل الاستيعاب السنوي لطلبة التمريض والقبالة بنسبة

الفصل 6

تعزير التنمية البشرية من خلال العمل

رسم بياني: سياسات تعزيز التنمية البشرية من خلال العمل





تعزير التنمية البشرية من خلال العمل

تناولت الفصول السابقة بالتحليل الجوانب المختلفة لثنائية العمل والتنمية البشرية، كيف يكون العمل رافداً للتنمية البشرية وكيف يكون نقيضاً لها، كيف يمكن أن يُوزَّع بالتساوي عمل الرعاية غير المدفوع الأجر والعمل المدفوع الأجر، وكيف يمكن أن يكون العمل مستداماً في عالم العمل المتغيّر. وإزاء هذه التحديات، يركّز هذا الفصل على الإجراءات المطلوبة، فيتناول الخيارات على مستوى السياسة العامة، ويقدم التوصيات حول كيفية توجيه العمل نحو تعزير التنمية البشرية.

المشكلة، التي تناولتها الفصول السابقة، يبدو جلياً أن النهج المجزأ لمعالجة مشكلة العمل بمختلف أبعادها لن يؤتي ثماراً. فلا بدّ من وضع استراتيجيات وطنية شاملة للتشغيل، تركز على استحداث المزيد من فرص العمل، بنوعية أفضل، للنساء كما للرجال. وهذا النهج الذي يضع احتياجات الناس في صميم الاقتصاد، يمكن أن يكون النواة في استراتيجيات وطنية للتنمية (الإطار 6-1). ومن خيارات السياسة العامة ما يلي.

تواجه العديد من المجتمعات تحديات بسبب ضيق فرص العمل أو تردّي نوعيته

يصنّف الفصل خيارات السياسة العامة ضمن ثلاث مجموعات: استراتيجيات لاستحداث فرص العمل، واستراتيجيات لضمان رفاه العاملين، واستراتيجيات لإجراءات هادفة، ولكل منها مجموعة من إجراءات السياسة العامة (على النحو المبين في الرسم البياني في بداية الفصل). وإضافة إلى السياسات، يقمّ الفصل برنامج عمل موسّع يقوم على ثلاث ركائز: عقد اجتماعي جديد، واتفاق عالمي، وبرنامج توفير العمل اللائق.

تحديد هدف للتشغيل

أدرك المجتمع الدولي أهمية التركيز على تحديد هدف للتشغيل، بإعادة توجيه السياسات المالية والنقدية الوطنية نحو توليد فرص العمل. ولذلك تضمنت أهداف التنمية المستدامة هدفاً بشأن التشغيل المنتج والعمل اللائق للجميع. ومن الإجراءات:

- إضافة هدف للتشغيل إلى مصفوفة السياسات الوطنية. فقد اعتمدت عدة بلدان أهدافاً للتشغيل (كاستحداث 80,000 وظيفة في هندوراس خلال الفترة 2010-2014، وخفض البطالة من 7.6 إلى ما يتراوح بين 5 و6 في المائة في إندونيسيا)². وهذه الالتزامات الوطنية تجاه العمل تمهّد الطريق نحو استحداث فرص للعمل ودفع مبادرات العمل في القطاعين العام والخاص. ويمكن، مثلاً، توفير الاعتمادات للمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم بشروط ميسرة، أو توجيه المصارف التجارية نحو اعتماد حصص لضمان توفير ما يكفي من القروض لقطاعات (مثل الزراعة) يعمل فيها الفقراء، مما يساعد على إيجاد فرص العمل. كما أنّ السياسات النقدية والسياسات المالية المشجعة للتشغيل مثل الإعفاءات الضريبية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، ودعم المشاريع المنشأة في المناطق الأقل نمواً، قد تسهم في الإسراع في استحداث فرص العمل.

استراتيجيات لاستحداث فرص العمل

يتجاوز مفهوم العمل في إطار التنمية البشرية مجرد الوظيفة. فالتنمية البشرية هي توسيع خيارات البشر، وإتاحة الفرص لهم. ويشمل ذلك إتاحة فرص العمل الجيد والمدفوع الأجر لكل من به حاجة أو له رغبة في ذلك. وفي عالم ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب، وحدة التقلبات المالية، وكثرة عدد العاملين الفقراء، أصبح استحداث فرص العمل الجيدة حاجة ملحة، وضرورة يتوقف عليها تمكين المرأة اقتصادياً. ويركز هذا الجزء على سياسات توسيع خيارات الأفراد في العمل المدفوع الأجر. وتشمل استراتيجيات استحداث فرص العمل المدفوع الأجر مجموعتين من الإجراءات: وضع استراتيجية وطنية للتشغيل لمعالجة أزمات توفير العمل الجيد المدفوع الأجر، وتمكين الأفراد والأمم من اغتنام الفرص في عالم العمل المتغيّر. والهدف هو معالجة قضية العمل على مستوى الطلب وعلى مستوى العرض.

صياغة استراتيجية وطنية للتصدي للتحديات في العمل

تواجه العديد من المجتمعات تحديات بسبب ضيق فرص العمل أو تردّي نوعيته. وإزاء ضخامة

الاستراتيجيات الوطنية للتشغيل

وارتفعت نسبة العاملين إلى مجموع السكان من 63 إلى 65 في المائة في الكاميرون ومن 70 إلى 75 في المائة في توغو بعد اعتماد استراتيجية للتشغيل. وتحولت إنتاجية العامل في الكاميرون من قيمة سلبية إلى 1.3 في المائة بعد مرور خمسة أعوام. وبلغ النمو السنوي في عدد الوظائف 12 في المائة في سري لانكا. ومنذ الربيع العربي، عمد الأردن وتونس إلى اتباع استراتيجية وطنية شاملة للتشغيل، فوسّع البلدان نطاق اهتمامهما من سياسات السوق النشطة التي تركز على الشباب، إلى معالجة العديد من تحديات التشغيل.

اعتمد نحو 27 من البلدان النامية استراتيجيات وطنية للتشغيل منذ اندلعت الأزمة المالية العالمية في عام 2008. ويعمل 18 بلداً على اعتماد استراتيجيات مماثلة، وتعيد خمسة بلدان النظر في سياساتها للتصدي لتحديات التشغيل الجديدة. وحاول البعض دمج النمو والتشغيل، كاستراتيجية النمو والتشغيل في الكاميرون، واستراتيجية النمو المتسارع والتشغيل في توغو. ودمجت سري لانكا قضايا الموارد البشرية والتشغيل في الاستراتيجية الوطنية للموارد البشرية والتشغيل التي بدأت في عام 2014.

المصدر: ILO 2015a.

(سنغافورة وشيلي وكولومبيا وماليزيا والهند) أنّ هذه الأدوات، عندما تدعمها عوامل مكمّلة مثل الأصول السليمة، وقدرة الدولة، واستقلالية سياسات المصارف المركزية، يمكن أن تساعد في خلق فرص العمل⁶. ويمكن أن تراعي هذه الأدوات اعتبارات الجنسين. فيمكن تصميم متطلبات الاحتياطي على أساس الأصول بحيث يولد فرص العمل للمرأة. ويمكن للمصارف المركزية أن تعطي أفضلية الوصول إلى نافذة الخصم للمؤسسات المالية التي تقرض أو تستثمر في كيانات تسهم في توليد المزيد من فرص العمل للمرأة.

وضع استراتيجية للتنمية محوراً للتشغيل

لم يعد من الممكن اعتبار التشغيل نتيجة ثانوية للنمو الاقتصادي. وقد اعتُبر كذلك لفترة طويلة، يوم سادت فكرة مفادها أنّ آثار النمو الاقتصادي تؤدي تلقائياً إلى خلق فرص العمل⁷. وشهد العالم على مدى أعوام نمواً لم ترافقه زيادة في فرص العمل. ومن الأهمية بمكان تحقيق التكامل بين العمل ورأس المال في عملية تعزيز التنمية.

ومن التدخلات في سياق التنمية التي محوراً التشغيل:

- إزالة الحواجز أمام التنمية التي محوراً التشغيل. فالمشاريع الصغيرة والمتوسطة تواجه عوائق في دخول السوق، والحصول على الائتمانات. وقد يفتقر رواد المشاريع إلى المعلومات ومهارات التسويق. وتعرض

- التزام المصارف المركزية تحقيق هدف مزدوج. قد يتطلب استحداث فرص العمل من المصارف المركزية توسيع نطاق عملها التقليدي، بحيث يشمل إضافة إلى السيطرة على التضخم دعم التشغيل. فاستهداف التضخم، حتى ولو كان له بعض التأثير على خفض التضخم والتوقعات بشأنه، لا يبدو أنه يؤدي إلى تحسن كبير في النمو الاقتصادي الحقيقي³. والواقع أنّ استهداف التضخم في البلدان النامية لم يتيّن له أثر إيجابي على النمو⁴. وإزاء مشكلة النقص في فرص العمل، وأهمية استحداث فرص العمل في التخفيف من حدة الفقر وتعزيز التنمية البشرية، باستطاعة المصارف المركزية أن تسعى إلى هدف مزدوج يوفّق بين السيطرة على التضخم ودعم التشغيل⁵.

- إدراج أدوات محددة ضمن السياسة النقدية، الهدف منها زيادة الاستثمارات التي تولّد فرص العمل. ومن هذه الأدوات سياسات زيادة الدعم المالي للأنشطة التجارية والاستثمارات في الاقتصاد الحقيقي، مثل آليات تخصيص الاعتمادات المرتبطة بمتطلبات الاحتياطي القائم على الأصول والتي تزيد من كلفة الاحتياطي على البنوك، وضمانات القروض التي تسهم في الحد من مخاطر الاقتراض لرواد المشاريع، والدعم لدمج القروض الصغيرة وضمانها، واستخدام نافذة الخصم للإفراج عن الأموال من المصارف المركزية لصالح الاستثمارات التي تولّد فرص العمل، وتقنيات إدارة رأس المال. وأظهرت دراسة شملت عدة اقتصادات

قد يتطلب استحداث فرص العمل من المصارف المركزية توسيع نطاق عملها التقليدي، بحيث يشمل إضافة إلى السيطرة على التضخم دعم التشغيل

- المرأة للتمييز في الحصول على رأس المال والتكنولوجيا والائتمان. وتتطلب إزالة هذه الحواجز دعماً من جميع أنواع الأطر التنظيمية والمؤسسات العامة والخاصة وعلى مستويات عدة لتحسين إنتاجية المشاريع ودخلها. ولمعالجة مسائل الائتمان والتمويل والتدريب وتنمية المهارات، عمدت بعض البلدان إلى وضع برامج للعمل الحر وإعطائها مكانة هامة في خططها الوطنية للتشغيل (الإطار 6-2).
- تعزيز الروابط بين المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم (التي تعتمد على كثافة اليد العاملة) والشركات الكبيرة (الدولية) التي تعتمد على كثافة رأس المال. فهذه الروابط تسهم في تغيير أنماط النمو، عن طريق تحويل الموارد إلى القطاعات التي تنتج قيمة مضافة وتخلق فرص العمل. ويمكن تحقيق ذلك من خلال إقامة التجمعات الصناعية المدعومة بالاستثمار العام. فباستطاعة هذه الشبكات أن تزيد فرص الوصول إلى رأس المال والتكنولوجيا، وأن تسهّل نقل المهارات.
- تطوير مهارات العاملين على مدى حياتهم المهنية. يمكن أن يؤدي النجاح على هذا الصعيد إلى حلقة مثمرة من التشغيل والنمو والتشغيل، تساعد على خلق فرص عمل أعلى إنتاجية وأعلى جودة، وتزرع في الأفراد إمكانات متطورة.
- التركيز على القطاعات والمناطق التي يعمل فيها الفقراء. ولا سيما التركيز على الفقراء الذين يعملون في الزراعة في المناطق الريفية. فتدابير السياسة العامة التي تسعى إلى حماية فرص العمل واستحداثها في قطاع الزراعة ينبغي أن تهدف إلى تحسين الإنتاجية من دون ترحيل فرص العمل، وذلك عن طريق الزراعة الكثيفة، وتغيير أنماط المحاصيل، واعتماد حزم الإنتاج المتكاملة، وتحسين التسويق وما شابه ذلك.
- تصميم وتنفيذ إطار قانوني وتنظيمي مناسب لمعالجة العمل غير النظامي. العاملون في القطاع غير النظامي هم من أكثر الفئات تعرضاً للمخاطر والصدمات. ومن الأهمية وضع أطر لتنظيم عملهم، إذ تسهم في زيادة الإنتاجية وتوليد القيمة المضافة، وتأمين الحماية من الصدمات والمخاطر. ويمكن وضع الأطر التي تدعم الابتكار في القطاع غير النظامي من خلال تكييف التكنولوجيا المنخفضة الكلفة، وتراعي أبعاد الجنسين في العمل غير النظامي، وتوفر الدعم للعاملين في القطاع غير النظامي لإسراع صوتهم وتمكّنهم من الحصول على التقدير كمواطنين ورواد مشاريع (الإطار 6-3).
- تصحيح توزيع رأس المال واليد العاملة في الإنفاق العام لخلق فرص عمل. يمكن للإنفاق

العاملون في القطاع غير النظامي هم من أكثر الفئات تعرضاً للمخاطر والصدمات

الإطار 6-2

برنامج العمل الحر لجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة

التدريب والمعدات في إطار البرنامج على مدى الأعوام الخمسة الماضية في العمل، بمستوى يفوق معدل نجاح الشركات الجديدة في العالم الذي يبلغ حوالي 50 في المائة. وفي عام 2014، كان البرنامج مسؤولاً عن حوالي 13 في المائة من جميع الوظائف الجديدة في القطاع الخاص و14 في المائة من جميع الشركات الجديدة.

وباشرت النساء حوالي 35 في المائة من المشاريع المنشأة حديثاً، والشباب 30 في المائة. ويُعتبر هذا البرنامج إنجازاً ومعلماً هاماً في تشجيع ريادة المشاريع وتمكين الشباب والنساء من العمل وتحسين معيشتهم. ويهدف البرنامج إلى مساعدة النساء المتزوجات وضحايا العنف المنزلي.

كان برنامج العمل الحر عنصراً هاماً في الخطة الوطنية الأولى للتشغيل التي أطلقتها جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة في عام 2007. وبحلول عام 2015، كان حوالي 6,700 شخص قد حصلوا في إطار البرنامج على عمل آمن ومستدام، إذ تمكنوا من إنشاء شركات خاصة بهم أو إضفاء الطابع النظامي على مشاريع قائمة. وتشمل فرص العمل الحر في البلد مجموعة واسعة من المجالات، منها عيادات طب الأسنان، وحضانات الأطفال، وصالونات تصفيف الشعر، والسياحة الإيكولوجية، وتصميم الأزياء، وما شابه ذلك. وعلى مدى الأعوام الثمانية الماضية، استثمرت الدولة أكثر من 33 مليون دولار في البرنامج. واستمر حوالي 70 في المائة من رواد المشاريع الذين تلقوا

معايير العمل في معالجة الاقتصاد غير النظامي: خطوة جديدة

الاقتصاد غير النظامي، ومن المتوقع أن تساعد مئات الملايين من العاملين والوحدات الاقتصادية. ولهذه المعايير أهمية بالغة في حماية الحقوق الأساسية للعاملين، وإتاحة فرص الحصول على الدخل الآمن، وسبل العيش، وريادة المشاريع. وتسهّل إنشاء الشركات، وتساعد في كفاءة استدامتها وتوليد فرص العمل اللائق في الاقتصاد غير النظامي. وتعتبر هذه المعايير خطوة هامة على طريق تحسين أوضاع ملايين العاملين، فهي تشكل إطاراً توجيهاً دولياً لمساعدة البلدان على معالجة قضايا الاقتصاد غير النظامي.

يعمل ملايين العاملين في الاقتصاد غير النظامي، حيث انخفاض الإنتاجية، وانتهاك حقوق العاملين، وضيق الفرص، وعدم كفاية الحماية الاجتماعية، وغياب الحوار الاجتماعي. وهذه الوقائع هي عقبات في طريق تطوير المشاريع المستدامة. ويدرك المزيد من الحكومات والمنظمات العمالية ومنظمات أصحاب العمل حاجة القطاع إلى حوافز وحاجة العاملين فيه إلى الحماية. وقد اعتمدت منظمة العمل الدولية مؤخراً، ولأول مرة، معايير دولية جديدة للعمل تهدف إلى معالجة

المصدر: ILO 2015c.

نظام التمويل الشامل ضروري للتحوّل الهيكلي وخلق فرص العمل

الكاربيبي، ذكرت أكثر من 30 في المائة من الشركات المشمولة بالتمويل على التمويل بين العقبات الكبيرة التي تواجهها¹¹. ومن خيارات السياسة العامة لتوسيع فرص الحصول على التمويل، وبالتالي زيادة فرص العمل، ما يلي:

- توسيع نطاق الخدمات المصرفية لتشمل الفئات المحرومة والمهمشة، ومنها النساء. فبعد اعتماد التدابير المصرفية الداعمة في إكوادور، ارتفعت نسبة السكان الذين يملكون حساباً مصرفياً من 29 في المائة في عام 2005 إلى 83 في المائة في عام 2011¹².
- توجيه الاعتمادات نحو المناطق المحرومة والنائية ونحو قطاعات مستهدفة. ففي الأرجنتين والبرازيل وجمهورية كوريا وماليزيا، تؤدي بنوك الاستثمار دوراً محورياً في توجيه الاعتمادات نحو قطاعات مستهدفة¹³.
- خفض أسعار الفائدة وتقديم ضمانات الاعتمادات والاعتمادات المدعومة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم والقطاعات الموجهة نحو التصدير. ويمكن أن تساعد هذه التدابير في زيادة الإنتاجية ودعم التشغيل وأن تؤدي ثمارها سريعاً. ففي رواندا، تحوّل البلد بفضل خطة ضمان الاعتمادات إلى مصدر رئيسي للبن المميز¹⁴.
- تسخير التكنولوجيا الحديثة لتعزيز التمويل الشامل. نظام M-Pesa في كينيا مثال بارز على إمكانية استخدام تكنولوجيا الهواتف النقالة للوصول إلى المحرومين من الخدمات المصرفية (الإطار 6-4).

العام دعم استحداث فرص العمل من خلال أنواع التكنولوجيا المستخدمة وقطاعات الإنفاق، مع التركيز على تعزيز التنمية البشرية، من خلال الإنفاق على الخدمات الصحية والتعليمية وغيرها من الخدمات الاجتماعية. وباعتماد هذا النهج، يمكن للقطاع العام أن يؤدي دوراً إرشادياً، يوجّه سائر قطاعات الاقتصاد إلى حيث توفر الموارد وكيفية استخدام التكنولوجيات التي تعتمد على كثافة اليد العاملة مقابل التكنولوجيات التي تعتمد على كثافة رأس المال.

الانتقال إلى التمويل الشامل

نظام التمويل الشامل ضروري للتحوّل الهيكلي وخلق فرص العمل. ففي العالم أكثر من 2.5 مليار شخص، أي نصف السكان البالغين تقريباً، لا يستفيدون من الخدمات المصرفية¹⁵. والنساء هن أكثر الفئات تأثراً بضيق فرص الحصول على التمويل. وثلاثة أرباع الأشخاص الذين يعيشون على أقل من دولارين في اليوم لا يملكون حساباً مصرفياً¹⁶. وكلما ازداد فقر الأسرة، ازدادت حاجتها إلى الحماية من المخاطر، ولا سيما في حالة الحرمان من العمل.

وفي البلدان النامية، يُعتبر النقص في التمويل عائقاً أمام إطلاق المشاريع ونموها. وكان الحصول على التمويل من أهم خمس مشاكل في نظر 77 في المائة من الشركات التي شملها مسح في عينة من البلدان النامية¹⁰. ففي جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى، وجنوب آسيا، وأمريكا اللاتينية والبحر

M-Pesa: نهج مبتكر للتمويل الشامل

M-Pesa نظام لتحويل مبالغ صغيرة أُطلق في كينيا في عام 2007. هو نظام واسع الانتشار، يوفر لشريحة كبيرة من السكان الخدمات المالية الأساسية. ففي عام 2012، بلغ عدد المستخدمين النشطين 15 مليون شخص، أي أكثر من 60 في المائة من عدد البالغين في البلد، وحوالي 30 في المائة من مجموع السكان. وفي عام 2014 كان في البلد 81,000 وكيل لهذا النظام، بعد أن كان العدد 15,000 في عام 2013.

ويستخدم النظام لإجراء التحويلات الصغيرة، والمشتريات المباشرة، وكذلك دفع الأجور، وتسديد فواتير المياه والكهرباء وغيرها من الفواتير، وشراء السلع والخدمات من التجار مباشرة أم عبر الإنترنت. وتستخدم هذا النظام الحكومة والشركات والمنظمات غير الحكومية. وتركز المحركات الرئيسية على نظام ضابط داعم، ونماذج الأعمال المبتكرة، والتطورات التكنولوجية في الهواتف النقالة. واعتمدت بلدان أخرى منهجاً مماثلاً، كنظام بيكاش (bKash) في بنغلاديش.

المصدر: Nuzhat 2015.

بناء إطار اقتصادي كلي داعم

شيلي¹⁶. فلا بدّ من توكي الشفافية ووضع قواعد متفق عليها لضوابط رأس المال بهدف الحدّ من تقلبات حركة رأس المال الوافد إلى اقتصادات البلدان والخارج منها، وكذلك تجنّب تقلب الاستثمارات في أنشطة العمل المنتج.

إعادة النظر في تركيبة الميزانيات بهدف تخصيص الموارد للقطاعات التي تولد فرص العمل، وبناء إمكانات البشر، وتطوير البنى الأساسية. ويتطلب ذلك إعادة النظر في أنماط الإنفاق الراهنة وإعادة تخصيص الموارد لتوليد فرص العمل (وظائف للمعلمين والممرضين في القطاعات الاجتماعية، وبرامج الأشغال العامة، وتشغيل وصيانة البنية الأساسية المادية وما شابه ذلك).
بناء الحيز المالي عن طريق الإدارة الضريبية الشاملة والكفاءة في استخدام الموارد. فالإنفاق العام يسهم في استحداث فرص العمل، ولكنّ بناء الحيز المالي للإنفاق العام يتطلب خطة محكمة التصميم وعلى درجة عالية من الكفاءة والشفافية، وكذلك نظاماً للضريبة والإنفاق. ومن خيارات دعم الاستثمارات العامة وضع تدابير مالية سليمة خلال فترات الازدهار وفترات النمو العادية، وتخصيص صندوق للتثبيت المالي خلال فترات الركود. وبالتغلب على تسرب الموارد يمكن تعزيز الكفاءة في استخدام الموارد، بما يعادل تعبئة الموارد الجديدة.

تهيئة بيئة مؤازرة للأعمال. فالقطاع الخاص هو في الكثير من الأحيان المحرك الرئيسي لاستحداث فرص العمل. ويمكن تهيئة بيئة مؤازرة للأعمال بإزالة القيود التي تحول دون الحصول على التمويل، والوصول إلى البنية الأساسية، والإطلاع على الأنظمة. ومن الحوافز التي يمكن تقديمها للشركات أيضاً حافز الإعفاء الضريبي. ويمكن تشجيع نشاط الشركات التي تؤمن العمل الجيد. ومن الأمثلة دعم عناصر الإنتاج التي تستخدمها الشركات التي تركز أعمالها في المناطق الأقل نمواً، والتي تسهم في تأمين فرص العمل للفئات المحرومة، والتي تستخدم التكنولوجيات التي تعتمد على كثافة اليد العاملة. ومن شأن التحويلات المباشرة لأصحاب العمل على شكل دعم للأجور، أو تخفيضات ضريبية، أن تشجع الشركات على توظيف المزيد من العاملين أو الإبقاء على فرص العمل القائمة. ضمان خدمات البنية الأساسية العالية الجودة، بما في ذلك شبكات الطرق والكهرباء والاتصالات. لقد غيرت الهواتف النقالة طبيعة

الحفاظ على الاستقرار المالي الكلي شرط أساسي لنجاح استراتيجية التشغيل. غير أنّ سياسات الاقتصاد الكلي يجب أن تذهب إلى ما هو أبعد من التثبيت الاقتصادي، الذي هو شرط أساسي ولكنه غير كافٍ لتأمين العمل، وأن تهيئ البيئة المؤاتية لاستحداث فرص العمل. ويجب أن تركز السياسات في هذا المجال على إدارة سعر الصرف، وتدابير إدارة حساب رأس المال، والحيز المالي الحكومي. ومن الخيارات:

- إبقاء سعر الصرف الحقيقي ثابتاً وتنافسياً. ويمكن أن تؤدي التقلبات المالية إلى بيئة غير مستقرة للعمل والوظائف وتخفيض الاستثمار في الاقتصاد الحقيقي. فسعر الصرف المستقر هو أساس للاقتصاد، يعزز النمو والتشغيل. وقد أدرك الكثيرون أن ارتفاع قيمة العملة يؤثر سلباً على التشغيل، إذ يؤدي إلى تدهور القدرة التنافسية الدولية¹⁵.
- الحرص في إدارة حساب رأس المال. ولهذا الشأن أهمية بالغة إذا أريد لسياسة سعر الصرف أن تكون أداة لزيادة فرص العمل، كما في

يمكن أن تؤدي التقلبات المالية إلى بيئة غير مستقرة للعمل والوظائف

من الاستمرار كالمعتاد، وأكثر من بضع خطوات
مجزأة على مستوى السياسة العامة.

وقف السباق نحو الأسفل

نظراً إلى الفوائد المحتملة (والمحققة) من الإنتاج
العالمي، لن يكون السباق نحو الأسفل، عبر خفض
الأجور، وتدهور ظروف العمل، الحصرية الوحيدة
الممكنة. ويُعزى هذا السيناريو إلى التركيز خطأً
على التفسير السطحي والضيق للقدرة التنافسية، التي
تقاس بالتكاليف المالية لكل وحدة من وحدات الإنتاج.
وهذا التفسير، إذ يساعد الشركات في الوقت الراهن،
يفتقر إلى الاستدامة في المستقبل. فضمن الأجور
اللائقة، والحفاظ على سلامة العاملين وحماية
حقوقهم، من القضايا التي تعني كل إنسان، وفي
معالجتها قدرة على وقف هذا السباق. ومن الخيارات
على مستوى السياسة العامة:

- التركيز على الظروف التي تنتج فيها السلع
(ما وراء الجوانب الاقتصادية للكلفة والقدرة
التنافسية). فظروف العمل بالغة الأهمية (الإطار
5-6). وفي ظروف الضائقة في المعروض من
العمل، تجذب الشركات التي تقدم أفضل ظروف
عمل، أفضل القوى العاملة الماهرة. ويزداد
وعي المستهلكين وإدراكهم للتفاوت في ظروف
العمل، ويواجه الوسطاء ضغوطاً متزايدة لإيلاء
الاعتبارات الأخلاقية مزيداً من الاهتمام عند
شراء منتجات المصانع. وهذا ما عبّرت عنه
الاحتجاجات العالمية حيال الحوادث المتعددة في

عمل رائدات المشاريع الفقيرات، وأسهمت
في استحداث المزيد من فرص العمل. فتوسيع
شبكات الاتصالات والإنترنت، وكذلك طرق
النقل الرئيسية وإمدادات الطاقة النظيفة، يمكن
أن يؤدي إلى تحسين خيارات العمل المتاحة
لسكان المناطق الريفية وتوسيع أنشطة الشركات
وتشجيع الاستثمارات.

- اعتماد إطار تنظيمي للشركات لتشجيع
المنافسة، وتعزيز الكفاءة، وضمان الشفافية
والمساءلة. فتقليص الإجراءات الروتينية،
ومكافحة الفساد، وحظر الاستخدام السياسي
للتراخيص والتصاريح، وتسريع عملية اتخاذ
القرارات في القطاع العام، كلها عوامل تسهم
في تطوير الشركات وجذب الاستثمارات المحلية
والخارجية، وكثيراً ما تزيد فرص العمل.

اغتنام الفرص في عالم العمل المتغير

من الضروري توجيه الاهتمام في السياسة العامة
نحو مساعدة الأفراد على النمو والنجاح في عالم
العمل الجديد. ويتطلب ذلك، من منظور التنمية
البشرية، إيجاد سبل لتسخير الروابط والتكنولوجيات
الجديدة لتوسيع خيارات الأفراد في عملهم وحياتهم.
فعالم العمل المتغير يمكن أن يسهم في التنمية البشرية
من خلال خلق فرص جديدة وجيدة للعمل، وتحسين
حظوظ الأفراد، وخاصة الذين في حوزتهم ما يلزم
من مهارات ومعارف وكفاءات للاستفادة من الفرص
الناشئة. والاستعداد لعالم العمل الجديد يتطلب أكثر

الإطار 5-6

الحفاظ على القدرة التنافسية عبر تحسين ظروف العمل

الضمان الاجتماعي (2011). وقد ذهب البعض إلى
القول إن إقرار هذه القوانين والأنظمة قد يضع الصين
في المرتبة الثالثة من حيث صرامة قوانين العمل بين
بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. وفي عام
2013، أقرت فييت نام قانون عمل جديد، من شأنه تحسين
ظروف العمل من خلال تنظيم دوام العمل، ومنح إجازة
الأمومة، وإفساح المجال للمفاوضة الجماعية، وإصلاح
نظام الأجور³.

تواجه اليوم بعض البلدان في سلاسل القيمة العالمية التي
كانت تعتمد على القوى العاملة المنخفضة الأجر نقصاً
في القوى العاملة، ما يعطي العاملين مزيداً من القدرة
على المفاوضة. وقد سنت الصين عدة قوانين تبشر
بحماية حقوق العاملين الأفراد، وصون الأمن الوظيفي،
وخفض عدد العاملين في القطاع غير النظامي، وتوسيع
نطاق الضمان الاجتماعي. ومن هذه القوانين قانون عقود
العمل (2008)، وقانون الوساطة والتحكيم في منازعات
العمل (2008)، وقانون تعزيز التشغيل (2008)، وقانون

1. Friedman and Kuruville 2015. 2. Gallagher and others 2014. 3. ILO 2014a. المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

كمبوديا: قصة نجاح في عولمة العمل

عندما دخلت كمبوديا قطاع إنتاج الملابس الجاهزة لأغراض التصدير في التسعينات، حرصت على كسب سمعة طيبة في تطبيق معايير العمل التي تتيح لها التميز عن غيرها في هذا القطاع. وفي عام 1999، وقّعت الحكومة اتفاقاً مع الولايات المتحدة الأمريكية، التزمت بموجبه التقيّد بحقوق العاملين مقابل موافقة الولايات المتحدة الأمريكية على زيادة حصتها السنوية من الواردات.

ولم تستفد كمبوديا مباشرة من هذا الاتفاق فحسب، بل حافظت على ما حققته من نجاح بعد انتهاء العمل بنظام الحصص. باختصار، ليس من الضروري خفض الأجور والتفريط بظروف العمل لاكتساب القدرة التنافسية في أسواق التصدير.

المصدر: Islam 2015.

معامل الملابس الجاهزة في بنغلاديش. وإزاء هذا الضغط، وضعت شركات كبيرة لتجارة التجزئة تستورد المنتجات المصنعة في بنغلاديش خطياً لتحسين ظروف العمل وهي تقدّم (بعض) الدعم المالي للعاملين¹⁷. وهذه المبادرات، على تواضعها، تدل على أنّ ظروف السخرة غير مقبولة في سلاسل القيمة العالمية.

• شروط التجارة العادلة يمكن أن تساعد على الحيلولة دون السباق نحو الأسفل، وهي من الاعتبارات الهامة في أذهان العديد من المستهلكين. مع تزايد أسئلة المستهلكين حول المنتجات التي يشترونها، بات التركيز على كفاءة الكلفة بغض النظر عن سائر الشروط الاستراتيجية غير فاعلة تدل على ضيق الأفق. وتظهر تجربة كمبوديا أن بمقدور أي بلد الاحتفاظ بسوق التصدير من غير المساس بعدالة الأجور وجودة ظروف العمل (الإطار 6-6).

إفساح المجال أمام العاملين لاكتساب المهارات الجديدة وتحصيل التعليم

ستزداد أهمية تطوير المهارات والتقدم في مستوى التعليم في المستقبل. وسيكون من الضروري اكتساب المهارات العالية والمتخصصة للحصول على وظائف في الهندسة والعلوم. وتتطلب التكنولوجيا أكثر من المهارات الأساسية، وتستلزم

استعداداً وقدرة على الإبداع والابتكار وحل المشاكل. وبعد أتمتة الأنشطة الروتينية أصبحت الصناعات التحويلية تعتمد على كثافة المهارات، وباتت الزراعة تتطلب المزيد من التعليم والتدريب لزيادة الإنتاجية. والتعليم والمرونة والتكيف ومهارات العمل هي ضرورة ملحة لتمكين العاملين من تأمين سبل عيشهم. وهذا ما يشدّد عليه فخامة السيد بنينغو أكينو الثالث، رئيس جمهورية الفلبين، في مساهمة خاصة لهذا التقرير (الإطار الموقع باسمه).

والتحوّل من الاقتصادات الصناعية إلى اقتصادات المعلومات والمعرفة يغيّر طريقة عيشنا، وطريقة تفكيرنا، وطريقة عملنا. ويوجه الاهتمام إلى أربع فئات واسعة من المهارات المطلوبة¹⁸: في طرق التفكير، وتشمل الإبداع، والابتكار، والتفكير النقدي، وحل المشاكل، واتخاذ القرارات والتعلّم؛ وفي أساليب العمل، وتشمل التواصل والتعاون والعمل ضمن الفريق؛ وفي أدوات العمل، التي تستند في معظمها إلى التكنولوجيات الجديدة للمعلومات والاتصالات والإمام بعصر المعلومات، والقدرة على التعلّم والعمل من خلال الشبكات الاجتماعية الرقمية؛ وفي سبل العيش في العالم، كالإحساس بالمواطنة العالمية والمحلية، والتطلع إلى التطور في الوظيفة والحياة، والالتزام بالمسؤولية الشخصية والاجتماعية.

ويمكن أن تركز تدابير السياسة العامة على:

- تصميم وتنفيذ نظام التعلّم للمستقبل. التعليم العالي الجودة، في إطار مناهج دراسي يلقن التلاميذ كيفية التعلّم، هو عنصر أساسي من عناصر التعليم. وهكذا قد يتحوّل نهج التعلّم إلى نهج لا يقتصر على تعميم التعليم بل يشمل تعميم «التعليم والتعلّم»، فيركّز على تحسين نتائج التعلّم وليس فقط تعميم التعليم¹⁹. ويمكن تعلّم الكثير في مجالات جوهرية يجب إعطاؤها الأولوية في مرحلة الطفولة المبكرة، ومرحلة التعليم الابتدائي والتعليم الثانوي المتوسط، مع إتاحة الفرص لتنمية مهارات محددة في مراحل لاحقة. وينبغي التركيز على تثقيف التلاميذ في الرياضيات والعلوم الطبيعية، وعلى تعليمهم الكتابة والتعبير بطريقة مقنعة، وإتاحة الفرص لهم لتنمية المهارات في التعاون ضمن الفريق والقيادة. فنظم التعليم يجب أن تشجع المواهب على جميع المستويات.
- زيادة فرص الوصول إلى التعليم العالي. من الضروري أن يستوعب نظام التعليم العالي في أي مجتمع المزيد من التلاميذ، ومنهم الفقراء.

من الضروري أن يستوعب نظام التعليم العالي في أي مجتمع المزيد من التلاميذ ومنهم الفقراء



بناء مهارات العاملين وحمايتهم من أجل النمو الشامل للجميع

أنحاء البلاد، واستيعابهم في ما يناسبهم من برامج التعليم، أو التدريب على المهارات أو ريادة المشاريع. وتساعد وزارة العمل والتشغيل الشباب المعرضين للمخاطر بتحضيرهم لفرص العمل من خلال تزويدهم بالمهارات التي يطلبها أصحاب العمل مثل المهارات الحياتية والتقنية، والتدرج في الشركات من خلال برنامج المساعدة في بدء العمل (JobStart).

والأسلوب الذي اتبعناه في مواجهة التحديات واستحداث فرص العمل للشباب يُلاحظ في قطاعات أخرى منها القطاع غير النظامي. ويشكل العاملون المنزليون جزءاً كبيراً من القوى العاملة غير النظامية، سواء في الفلبين أم في أي مكان في العالم. ومن الصعب تنظيم هذه الفئة من العاملين نظراً إلى طبيعة عملهم. لكن بلدي قام بدور ريادي على هذا الصعيد.

وفي عام 2012، أصبحت الفلبين ثاني دولة تصدّق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعاملين في الخدمة المنزلية، وهي الصك الدولي الأول الذي يعترف بحقوق الإنسان وحقوق العمل للعاملين المنزليين، وبحقهم في الحماية بموجب القانون. ووقّع بلدنا اتفاقات ثنائية مع الأردن ولبنان والمملكة العربية السعودية لحماية العاملين المنزليين الفلبينيين في الخارج.

ومن إنجازات حكومتي، تشريع قانون وضع السياسات لحماية ورعاية العاملين المنزليين RA 10361، والمعروف بقانون Kasambahay الذي كان في السابق مرسوماً. وبموجب هذا القانون، دخل العاملون المنزليون، البالغ عددهم 1.9 مليون عامل، القطاع النظامي، فأصبحوا يتمتعون بجميع الحقوق والمزايا، ويحصلون على التدريب وتقييمات الكفاءة.

وهذه ليست سوى نماذج عن التدابير التي نفذناها. فرسالتنا واضحة إن في التعليم أم تشغيل الشباب أم العمل المنزلي: وهي استيعاب الجميع. فنحن نركز على الإنسان في بلادنا: هو غاية وجوهر كل ما نفعل. ولن نألو جهداً لتمكين الجميع، وضمان حقوقهم وحمايتهم، وإتاحة الفرص لكل فرد، أباً يكن مركزه الاجتماعي، ومستوى رفاهه، وحتى طبيعة عمله. فيرى كل فرد من مجتمعنا في عمله عملاً مجزياً وكرامياً ومنتجاً، ويكون له وسيلة للتقدم والنجاح.

بنيفنو أكينو الثالث

رئيس جمهورية الفلبين

نحن نؤمن أنّ النمو الشامل وحده يطلق الطاقات الكبيرة الكامنة في شعب الفلبين. وإيماننا هذا وضعناه في صلب استراتيجيتنا، ولأجله وظّفنا استثمارات كبيرة في شعبنا. والواقع أنّ تمويل الخدمات الاجتماعية حالياً يستأثر بحصة الأسد من الميزانية (36.6 في المائة من الميزانية). وبذلك نمكّن الأفراد في الفلبين من المشاركة في النمو فتصبح تنميتهم وعملهم حلقة مثمرة تحقق النجاح ليس للأفراد فحسب بل للوطن بأسره.

وهذه الحلقة المثمرة تعتمد على تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات اللازمة لتحقيق أهدافهم. فتعهدنا على المدى الطويل إصلاح التعليم الأساسي، ويات على التلاميذ قضاء 12 سنة في التعليم الأساسي في المدرسة، أي ما يكفي من الوقت لإتمام المنهاج الدراسي الذي يتماشى مع المعايير الدولية. ويسهم برنامجنا الرائد للحد من الفقر، وهو برنامج التحويلات النقدية المشروطة، في السعي إلى تحقيق هذا الهدف، فيشترط على الأسر التي تطلب مساعدة نقدية أن ترسل أطفالها إلى المدرسة لكي تتلقى هذه التحويلات. كما وُظفت استثمارات أخرى، أهمها من خلال هيئة التعليم التقني وتنمية المهارات التي استطاعت طيلة فترة ولايتنا تزويد 7.8 ملايين خريج من مختلف الدورات بالمهارات في مختلف الصناعات. وفي كل ذلك، كنا مدركين لضرورة متابعة اتجاهات التشغيل التي تنطبق على مجتمعاتنا المحلية والاستجابة لها. فحرصت لجنة التعليم العالي، على سبيل المثال، على إلغاء البرامج التي لا تستوفي المستوى المطلوب ووضع برامج جديدة في اختصاصات ناشئة يكثر الطلب عليها. وعمدنا إلى التصدي للتحديات في مجالات مثل تقديم المساعدة للشباب غير الملتحقين بالمدارس للحصول على فرص اقتصادية. وأنجز برنامج التحويلات النقدية المشروطة الكثير على هذا الصعيد. فقد أظهر بحث أجراه معهد الدراسات الإنمائية في الفلبين انخفاضاً في عدد الشباب غير الملتحقين بالمدارس، من 2.9 مليون في عام 2008 إلى 1.2 مليون في عام 2013. وهذا انخفاض مدهش يعدّ 1.7 مليون شخص.

ويهدف برنامج Abot-Alam التابع لوزارة التعليم، ومعناه المعرفة متاحة للجميع، إلى مزيد من التخفيض. وقد أطلق البرنامج في أيلول/سبتمبر 2014، وهو المبادرة الأولى من نوعها، لمسح عدد غير الملتحقين بالمدارس في جميع

ارتفع معدّل التحصيل في مرحلة التعليم العالي بنسبة 10 في المائة منذ عام 2000²⁰. ونظراً إلى ضرورة توفر المهارات المتقدمة، سيكون من الضروري أن تصل نسبة التحصيل في مرحلة

ولا يمكن أن يكون التعليم في الصفوف في معزل عن متطلبات سوق العمل. فبعض التلاميذ يستفيدون من التدريب على مهارات محددة في قطاع معيّن. وفي البلدان المتقدمة،

التعليم العالي إلى معدلات أعلى لتلبية الطلب في المستقبل.

ويُخشى عدم التوافق بين الطلب على شهادات التعليم العالي، ولا سيما في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وعدد الخريجين في هذه المجالات. ففي الولايات المتحدة الأمريكية، بلغت نسبة الخريجين في اختصاصات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات 11 في المائة فقط من مجموع خريجي الكليات في عام 2008، مقابل 42 في المائة في الصين، و35 في المائة في جمهورية كوريا، و28 في المائة في ألمانيا²¹. وحضور النساء، القليل نسبياً في هذه الاختصاصات، يؤدي إلى إدامة الفوارق في الأجور بين الرجال والنساء.

• تطوير المهارات أو إعادة توجيهها. تساعد برامج التدريب العاملين الذين يُحتمل أن يخسروا موارد رزقهم بفعل تغيّر عالم العمل. فيمكن أن ينتقل هؤلاء العاملون إلى وظائف جديدة بمستويات مماثلة أو أعلى من الأجور بعد التدريب، وبمساندة وسائل مثل دعم الأجور أو الدعم المؤقت للدخل (أو خدمات أخرى). ومن الأمثلة على برامج تطوير المهارات، برنامج المساعدة للتكيف التجاري في إطار اتفاق أمريكا الشمالية للتجارة الحرة. ولكنّ الفوارق في البرامج المتاحة، والاختلافات في التنفيذ على مستوى الدولة وعلى المستوى المحلي، وعدم التجانس بين المشاركين في المهارات والخبرات، كلها عوامل تؤدي إلى نتائج متفاوتة من حيث المهارات المكتسبة بعد التدريب، وإعادة التشغيل وزيادة الأجور. ويساعد وجود هذه البرامج العاملين على الانتقال إلى وظائف جديدة²².

والتعلّم والتدريب مدى الحياة ضروريان لرفع مستوى المهارات والتدريب على أنواع جديدة من العمل. ويمكن تعلّم الكثير خارج إطار التعليم النظامي. والعاملون، بمن فيهم أولئك الذين يؤدون مهام لا تتطلب مهارات متخصصة، يجب أن يكونوا مستعدين للتعلّم وإعادة التدريب مدى الحياة.

• استخدام برامج تعليم الكبار للتعلّم المتواصل. تتميز بلدان أوروبا الشمالية بالمثابرة على التعلّم مدى الحياة، حيث يشارك أكثر من 60 في المائة من السكان البالغين في برامج تعليم الكبار في الدانمرك والسويد وفنلندا والنرويج وهولندا²³. وتساعد برامج التدريب المهني والتدريب في قطاعات معينة، وكذلك برامج التدريب أثناء

الوظيفة، في إعداد الشباب للعمل وتمكينهم من تحويل مسارهم المهني في مراحل لاحقة من حياتهم. ويمكن لأصحاب الأعمال والحكومات تنظيم مثل هذه البرامج.

ومن الضروري اعتماد السياسات التي تشجع أصحاب العمل على تقديم فرص التدريب، مثل الإعفاءات الضريبية والمعاملة التفضيلية في منح العقود الحكومية. ولا بد من إيلاء النساء والفتيات اهتماماً خاصاً لأنهن يستبعدن في الكثير من الأحيان عن فرص التدريب لأسباب اجتماعية أو ثقافية. وفي القطاع غير النظامي، يجب أن تتاح للنساء فرص الحصول على المعلومات ليتمكنن من الاطلاع على اتجاهات السوق واتخاذ قرارات استراتيجية صائبة بشأن ما ينتج منه من سلع في ضوء احتياجات السوق. كما تحتاج النساء إلى فرص للوصول إلى الأسواق العالمية، سواء من خلال التكنولوجيا أم أي وسيلة أخرى.

ومن الأهمية التعلّم على أرض الواقع، ولكن يمكن توسيع نطاق التدريب بالاستفادة من تكنولوجيات الاتصالات، ومنصات التعلّم الإلكترونية، ونماذج التعاون العالمي. ومن الأمثلة على هذه المنصات شبكة WeConnect International للتعلّم عبر الإنترنت وهي توفر فرصة التعلّم عبر الإنترنت لشبكة عالمية من الأعمال التجارية التي تملكها نساء، وتدرّس باللغات الإسبانية والإنجليزية والصينية مهارات ريادة المشاريع ومهارات القيادة²⁴. وأنجزت المنظمة غير الحكومية «التعليم من أجل التشغيل» برنامجاً بالتعاون مع McGraw-Hill وقادة الأعمال في المغرب لسدّ النواقص في المهارات في القوى العاملة في المغرب. وقد ركزت على المهارات الفنية اللازمة في قطاعات المصارف، وتجارة التجزئة والتصنيع²⁵.

الابتكار لتستفيد جميع فئات الدخل

قيل إن الراحين الحقيقيين في اقتصاد المستقبل لن يكونوا العاملين ولا أصحاب العمل، بل غيرهم من الأفراد الذين يمكنهم ابتكار منتجات وخدمات ونماذج أعمال جديدة، فهم الذين سينجحون ويزدهرون. ويبيّن هذا أنه قد يكون من الصعب توفير مستوى معيشي مقبول لجميع من هم خارج طبقة المبتكرين²⁶، ويؤكد الأهمية البالغة لوجود قطاع أعمال يبتكر ويزدهر. وإذا كان بالإمكان

يكاد هذا الوقت يكون أسوأ
الأوقات للتنافس مع الآلة،
وأفضل الأوقات للمواهب من
رواد المشاريع

المهم هو كيفية استخدام الطاقات البشرية الكامنة في الهجرة لمصلحة جميع الأطراف المعنية

والخبرة، فتنحدر الهجرة إلى مصدر مكاسب للمهاجرين إذ يحصلون على فرص العمل، وللبدان المستقبلية إذ تحصل على المهارات والخبرة. ولبعض البلدان، يشكل المهاجرون العاملون إضافة إلى أعداد القوى العاملة التي تشهد تراجعاً بسبب عوامل ديمغرافية مختلفة. والمهم هو كيفية استخدام الطاقات البشرية الكامنة في الهجرة لمصلحة جميع الأطراف المعنية. ومن الخيارات الممكنة على مستوى السياسة العامة:

- صياغة خطط مدروسة للعاملين المهاجرين. تشمل هذه الخطط توسيع نطاق برامج العاملين الموسميّين في قطاعات مثل الزراعة والسياحة، وخلق مساحة آمنة لذوي المهارات المحدودة، وتخصيص برامج لإيصال أصحاب المهارات، ولا سيما المهنيين، إلى الوظائف المتاحة. وهذه البرامج يمكن وضعها في سياق اتفاقات تصيغها بلدان المقصد نتيجة لعمليات سياسية تركز على مناقشات عامة تهدف إلى التوفيق بين مختلف المصالح والأولويات والمطالب المحلية، وبمشاركة بلدان المنشأ، وأصحاب العمل والنقابات. ومن الضروري في جميع هذه العمليات التركيز على أمن العاملين المهاجرين وحمايتهم وصون حقوقهم.
- اتخاذ إجراءات في بلدان المنشأ. يمكن أن تتخذ بلدان المنشأ مبادرات لتنمية المهارات والتدريب للعاملين المزمعين على الهجرة، وأن تنفذ برامج توجيهية لإطلاع المهاجرين على القوانين والقواعد والثقافة في بلدان المقصد وتوعيتهم بحقوقهم وواجباتهم.
- تحسين إدارة الهجرة في العالم. يوفر المنتدى العالمي للهجرة والتنمية، بمشاركة أكثر من 150 بلداً، منطلقاً جيداً لمواجهة تحديات الهجرة بإجراءات مشتركة. وتزداد أهمية هذا المنتدى عندما يواجه العالم أزمة كالأزمة التي تواجهها أوروبا حالياً. وانطلاقاً من هذا المنتدى يمكن تحسين إدارة الهجرة في العالم من خلال إصلاحات تؤدي إلى تعزيز أمن المهاجرين وتوسيع فرصهم أثناء عملية الهجرة وأثناء عملهم في بلدان المقصد.

استراتيجيات لضمان رفاه العاملين

يجب أن يعزز العمل التنمية البشرية. لكن هذه الصلة بين العمل والتنمية، كما أظهرت الفصول السابقة، ليست تلقائية. فخيارات الأفراد تخضع لتأثيرات

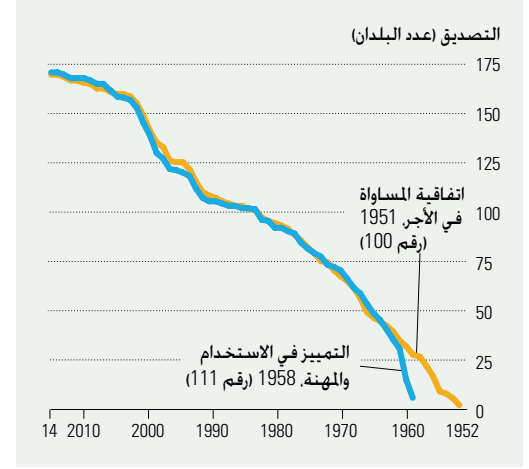
تسخير التقدم في التكنولوجيا الرقمية لخلق مؤسسات جديدة، ستكون للعاملين حظوظ أفضل للتمتع بالمزيد من الرخاء والازدهار. ولكن إذا انفكت زيادة المشاريع، لن تستطيع التكنولوجيا الجديدة أن تضمن مكاسب الرفاه الاجتماعي. وهذا أحد الأسباب التي تبرر تهيئة بيئة من السياسات لتشجيع المشاريع الناشئة والاجتماعية. واعتبارات السياسة العامة (بعض النظر عن مهارات الأجيال المقبلة) تشمل ما يلي:

- إعادة تنظيم مؤسسات العمل. يكاد هذا الوقت يكون أسوأ الأوقات للتنافس مع الآلة، وأفضل الأوقات للمواهب من رواد المشاريع. ولكن هل من فرص كافية لجميع رواد المشاريع؟ هل استنفدت الابتكارات؟ عندما تحل البتات محل الذرات ركيزة للشركات (سمة العصر الرقمي)، يكون كل منتج جديد إضافة إلى مجموعة حجارة الأساس التي تنتظر الرائد الجديد، بدلاً من أن يؤدي إلى استنزاف مخزون الأفكار كما تُستنفد المعادن والمزارع في العالم المادي²⁷. ولأنّ الابتكار كثيراً ما يعتمد على دمج أو إعادة دمج الابتكارات السابقة، فإنّه يغذي منهل الأفكار الذي يتسع ويتعمق ومعه فرص الأفراد للابتكار، مستفيدين من التقدم التكنولوجي والمهارات البشرية.
- اعتماد الابتكارات المكتملة. التكنولوجيات ذات الأغراض العامة، كطاقة البخار، والكهرباء، ومحرك الاحتراق الداخلي، لم تتحسن بمرور الزمن فحسب، بل آلت أيضاً إلى ابتكارات مكتملة في الشركات والصناعات التي تستخدمها. وقد أدى ذلك إلى تتالي الفوائد على نطاق واسع وعميق. والعديد من أدوات ثورة التكنولوجيا الحالية (مثل أجهزة الكمبيوتر) هي من التكنولوجيات ذات الأغراض العامة الخاصة بعصرنا، وقد اجتمعت مع الشبكات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ومع ذلك، يجب أن تكون مكتملة للابتكارات التي يمكن أن تعود بالفوائد على المزيد من السكان.

استخدام الهجرة

تدفع الفرص الاقتصادية الناس للانتقال إلى أراض أخرى للعمل وعيش حياة أفضل. كما تدفع الناس إلى الهجرة عوامل أخرى، مثل الجفاف والنزاعات. ويحمل العاملون المهاجرون معهم الجديد من المعرفة والمهارات والقدرة على الإبداع والابتكار

صدقت أكثر من 170 دولة على اتفاقية المساواة في الأجر لعام 1951، واتفاقية القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة لعام 1958



المصدر: ILO 2014d.

ومستحقاتهم إنهاء الاستغلال والتعسف، وحظر العمل في بيئة غير آمنة، ومنع انتهاك الكرامة.

من الأعلى: وضع التشريعات والأنظمة

من الأهمية بمكان وضع تشريعات وأنظمة لحماية ملايين العاملين في جميع أنحاء العالم، المنخرطين في أنشطة تضر بالتنمية البشرية، أو في أعمال خطيرة كالتالي تناولها الفصل 1. ومن خيارات السياسة العامة:

- وضع سياسات مدروسة للأجور والبطالة. يضمن التأمين في حالة البطالة والحد الأدنى للأجور حماية العاملين وتمكينهم بحفظ أمنهم الاقتصادي. ومن الضروري دعم هذين العنصرين في العديد من الحالات. وفي عام 2013، بلغت نسبة المستفيدين من مستحقات البطالة 30 في المائة من مجموع القوى العاملة في العالم (تحويلات نقدية دورية)، بعد أن كانت 18 في المائة في التسعينات²⁸. وبلغ الحد الأدنى للأجور 58 في المائة من متوسط الأجر في جنوب آسيا و18 في المائة فقط في جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى²⁹. وفي هذا الصدد، يجدر البحث في خيارين هما زيادة الحد الأدنى للأجور، واستكمال ذلك بالالتزامات الضريبية بهدف تأمين الدخل المعيشي للعاملين الفقراء³⁰. ولا يُفترض بهذه السياسات أن تثبط الاستثمار. فخلافاً للوهم السائد، لا أدلة تؤكد أن أنظمة العمل تشكل عائقاً أمام خلق فرص العمل³¹.
- حماية حقوق العاملين وضمان سلامتهم. يمكن الاسترشاد باتفاقيات سارية لتحسين السلامة والأمن في العمل، وهي الاتفاقيات الثماني لمنظمة العمل الدولية بشأن حرية التنظيم النقابي، والعمل بالإكراه، والتمييز، وعمل الأطفال، والعاملين في المنازل، التي تشكل مجتمعة ميثاق حقوق العاملين (الشكل 9 في الملحة العامة والجدول 6-1م في نهاية الفصل). ولكن يتعين على الدول متابعة هذه الاتفاقيات وإنفاذها، تحقيقاً للأهداف التالية:

- التصديق على الاتفاقيات الثماني وتنفيذها والإبلاغ عن التقدم في ذلك. وقد صدقت 170 دولة على اتفاقية المساواة في الأجر لعام 1951، واتفاقية القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة لعام 1958. غير أن دولاً أخرى لم تصدق بعد (الشكل 6-1). وبحلول عام 2014، كانت 65 دولة قد اعتمدت

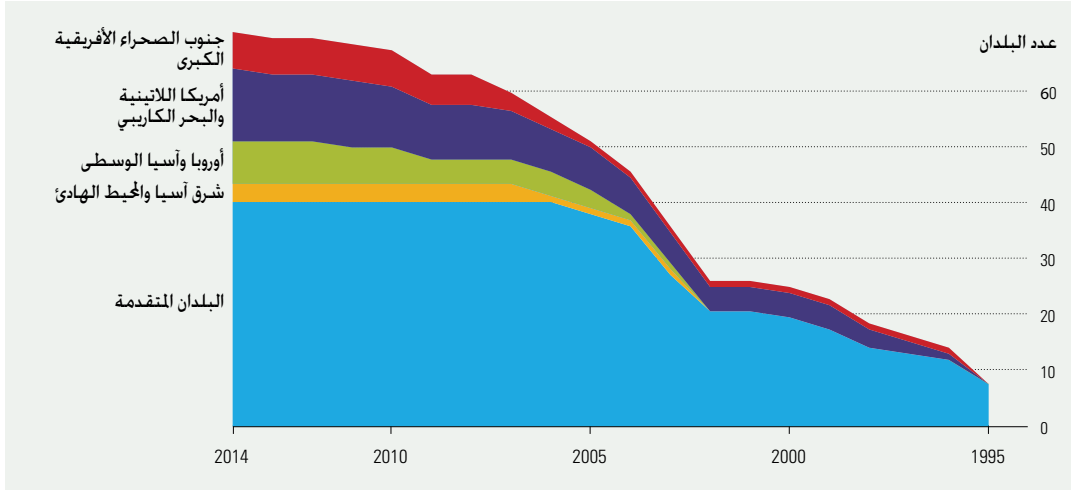
جمة، تختلف وفقاً لنوعية العمل. وقد تناول القسم السابق سبل زيادة فرص العمل. وهذه السبل يمكن أن تكملها سياسات تؤدي إلى تحسين رفاه العاملين وتوسيع خيارات البشر في ما يقومون به من عمل مدفوع أم غير مدفوع الأجر. ورفاه العاملين هو مسألة حقوق ومستحقات. ومن أهم الحقوق السلامة وإعلاء الصوت والمشاركة. ومن أهم المستحقات الدخل والحماية الاجتماعية. ويرتبط رفاه العاملين بنوعية عملهم وكذلك بنوعية حياتهم.

ضمان حقوق العاملين ومستحقاتهم

حقوق العاملين هي من حقوق الإنسان. وضمان هذه الحقوق له قيمة وفائدة. فضمان حقوق العاملين يؤمن للأشخاص الحماية والسلامة، كما يكفل حصولهم على نصيب عادل من الدخل والأمن والفرص الإبداعية والتفاعل الاجتماعي وغيرها من المستحقات المستمدة من العمل.

وضمان حقوق العاملين ومستحقاتهم يسهم في تعزيز الصلة الإيجابية وإضعاف الصلة السلبية بين العمل والتنمية البشرية. ويعني تعزيز الصلة الإيجابية عدم اقتصار حقوق العاملين ومستحقاتهم على الأجور الجيدة، بل تهيئة بيئة تمكّن العاملين وتؤمن سلامتهم، فيعملون بمزيد من الإنتاجية. ويعني إضعاف الصلة السلبية أن تشمل حقوق العاملين

في عام 2014، أصبحت 65 دولة تعمل بقوانين تحظر التمييز في التشغيل على أساس الميل الجنسي في جزء على الأقل من أراضيها. وهذا العدد هو ثلاثة أمثال عدد الدول التي كانت تعمل بمثل هذه القوانين منذ 15 عاماً



المصدر: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى ILGA 2014.

الإطار 7-6

حماية حقوق العاملين في الجنس

العاملين والزبائن. ويكفل القانون للعاملين في الجنس التماس العدالة، ويمكنهم من التفاوض مع الزبائن واختيارهم، وتحسين علاقاتهم مع الشرطة والعاملين في المهن الصحية. وتشير الأدلة من نيوزيلندا إلى أن دعم العاملين في الجنس يسمح لهم بتنظيم مهنتهم، وتحسين قدرتهم على المطالبة بحقوقهم والضغط في مجتمعاتهم، وتحسين ظروف عملهم وسلامتهم.

حماية حقوق العاملين في مجال الجنس، وحماية صحتهم وسلامتهم، وحمايتهم من العنف هي من أولويات السياسة الأساسية. ويتيح إدراج العمل في الجنس في إطار قانون العمل مراقبة ورصد الأعمال الأخرى التي تندرج ضمن أنماط العمل بالإكراه.

وفي عام 2003، أقرت نيوزيلندا قانون إصلاح البغاء، وهو قانون نزع الطابع الجرمي عن العمل في الجنس في البلد، وأقرت أحكاماً لحماية صحة وسلامة

1. Barnett 2007.

المصدر: فريق العمل المعني بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والصحة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

عملهم جزءاً من هذا الإجراء. وعلى الصعيد العالمي، لا يغطي قانون العمل العام الذي يشمل العاملين الآخرين سوى 10 في المائة من العاملين في المنازل (الشكل 6-3).

ضمان العمل للأشخاص ذوي الإعاقة

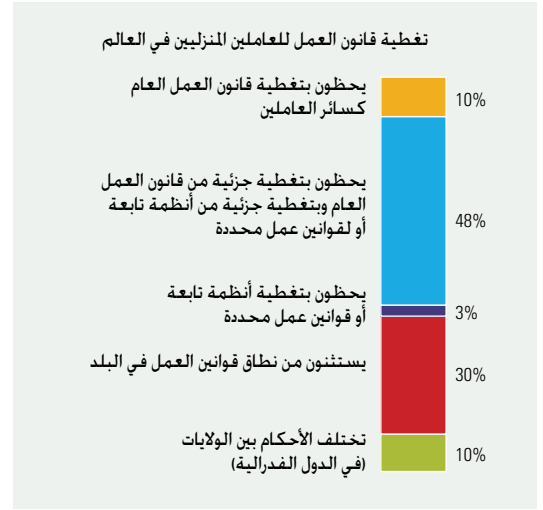
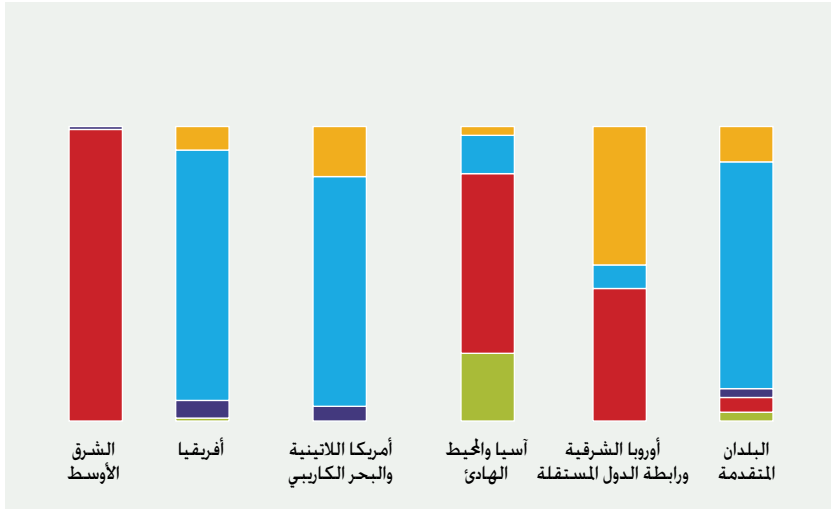
الأشخاص ذوي الإعاقة ليسوا معوقين، إنما قادرون على إنجاز ما يريدون بطرق مغايرة. والواقع أن الأشخاص ذوي الإعاقة يستطيعون المساهمة بفعالية في العمل، إذا وُظفت الاستثمارات اللازمة في تيسير إمكانية الوصول وتحقيق المرونة. فمكان العمل يمكن

قوانين تحظر التمييز في التشغيل على أساس الميل الجنسي في جزء على الأقل من أراضيها. وهذا العدد هو ثلاثة أمثال عدد الدول التي كانت قد سنت مثل هذه القوانين منذ 15 عاماً (الشكل 6-2)³². وإذا كان من حاجة إلى الدعم، ينبغي للمجتمع العالمي أن يكتف جهوده لتقديم المساعدة التقنية والمالية.

وضع أطر قانونية وتفعيل التشريعات لحماية حقوق العاملين ومنع جميع أنواع التعسف (الإطار 7-6). ويمكن أن تكون حقوق العاملين وأمنهم وسلامتهم وظروف

الأشخاص ذوي الإعاقة قادرون على إنجاز ما يريدون بطرق مغايرة

على الصعيد العالمي، لا يغطي قانون العمل العام الذي يشمل جميع العاملين سوى 10 في المائة من العاملين المنزليين، 2010



المصدر: ILO 2013b.

- أن يصبح مكاناً يتساوى فيه ذوو الإعاقة وغيرهم من الناس، إذا تغير موقف أصحاب العمل من الإحسان والمساعدة إلى الاستثمار³³. ومن الخيارات على مستوى السياسة العامة:
 - تهيئة بيئة تمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من المشاركة في الإنتاجية. يواجه ذوو الإعاقة صعوبات في إيجاد العمل والبقاء فيه بسبب النظرة السلبية، والأعراف الثقافية، ومشاكل النقل، وضيق فرص الوصول إلى الموارد والأماكن، وغير ذلك من الصعوبات. والتغيرات في حركة المعلومات وفي البنى الأساسية يمكن أن تساعد الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على فرص العمل وأصحاب العمل على الاستفادة من ثروة من الإبداع البشري.
 - تشجيع تغيير السلوك لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة. من الضروري تغيير المفاهيم والأعراف الاجتماعية لإقناع الناس بأن الأشخاص ذوي الإعاقة هم أشخاص قادرين بطرق مختلفة، ولهم الحق في الفرص أسوة بغيرهم. ولا بد من استكمال هذا التغيير بالأطر القانونية التي تمنع التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - تعزيز الإمكانات والفرص. وذلك بتأمين التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة وتطوير مهاراتهم، وإتاحة الفرص أمامهم للوصول إلى موارد الإنتاج مثل التمويل للعمل للحساب الخاص، ونشر المعلومات اللازمة عبر الأجهزة النقلة.
- ضمان إمكانية الوصول. يجب اتخاذ التدابير المناسبة لتيسير الانتقال من مكان العمل وإليه، وتسهيل الوصول إلى المباني والمكاتب وأماكن العمل، وتوفير المعدات المساعدة للأشخاص ذوي الإعاقة.
- اعتماد التكنولوجيا الملائمة. يمكن أن تعزز التكنولوجيا قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة. وفي الكثير من البلدان المنخفضة الدخل تتراوح نسبة الأشخاص الذين يحصلون على أجهزة مساعدة بين 5 و15 في المائة فقط من مجموع من يحتاجون إلى هذه الأجهزة³⁴.
- اعتماد التمييز الإيجابي. يتطلب ضمان توفير فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة إجراءات محددة الأهداف، ومنها التمييز الإيجابي (على سبيل المثال، استخدام نظام الحصص)، الذي يخصص وظائف للأشخاص ذوي الإعاقة، ويتيح فرصة لسائر المجتمع للتعرف على إمكاناتهم وإنجازاتهم التي يمكن أن يكون لها أثر إيجابي على تغيير الأعراف والمواقف الاجتماعية المتحيزة ضد الأشخاص ذوي الإعاقة.
- استخدام البيانات الضخمة، ولكن بحذر. يمكن جمع وحشد البيانات لرصد اتجاهات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة واستخدامها في توجيه السياسات. ومن شأن البيانات الضخمة الكشف عن التمييز في سوق العمل، وبالتالي اقتراح السياسات التصحيحية. ولكن في هذا الإجراء بعض المخاطر. فاستخدام الخوارزميات التي

في عصر العولمة، من الضروري اتخاذ إجراءات عابرة للحدود تسهل حركة العمل والعاملين

تزيد حظوظ المرشحين في نظر أصحاب العمل (الاهتمامات الماضية، ومؤشرات الأداء، ومعلومات أخرى متوفرة) قد ينطوي على تحيز ويسهم في تكوين أحكام على أساس الجنس أو العرق أو الطبقة الاجتماعية (التي يمكن استنتاجها من الشبكة الاجتماعية والمعلومات)، مما قد يلحق أضراراً بالفئات المحرومة.

حقوق وسلامة العاملين قضية عابرة للحدود

في عصر العولمة، من الضروري اتخاذ إجراءات عابرة للحدود تسهل حركة العمل والعاملين. ومن هذه الإجراءات:

- بناء إطار تنظيمي متين على أساس الاتفاقيات الدولية بشأن العمل لتسهيل حركة العاملين عبر الحدود ومساعدتهم على جني ثمار عملهم. ففي حالة العاملين المهاجرين، مثلاً، يساعد إطار كهذا في تيسير هجرة العاملين بالطرق القانونية وضمان كفاءة نقل التحويلات، والمساعدة على الاستخدام الفعال لهذه الموارد. كما يمكن أن يساعد في وضع مبادئ توجيهية محددة وقواعد وشروط للعمل، مثل ساعات العمل والأجر وسلامة العاملين المهاجرين، ومنهم من يزاولون العمل المنزلي المدفوع الأجر. وكثيراً ما تكون هذه الأطر ثمرة مفاوضات ثنائية، ولكن النهج المشترك بين مجموعة بلدان يمكن أن يكرس

عزز التحرك الجماعي
الصلة بين العمل
والتنمية البشرية

الإطار 6-8

رابطة العاملات لحسابهن الخاص: أكبر نقابة للعاملين غير النظاميين في العالم

والدعوة إلى اعتماد السياسات اللازمة، والخدمات المالية (الادخار والقروض والتأمين)، والخدمات الاجتماعية، والإسكان، والبنية الأساسية للخدمات، والتدريب وبناء القدرات.

وتسعى الرابطة إلى إسماع صوت أعضائها بتمثيلهن على مختلف المستويات، وذلك من خلال بناء القدرات، وإتاحة الفرص للمشاركة في المجالس المحلية على مستوى البلديات والولايات، وفي هيئات التخطيط، والهيئات الثلاثية، ومجالس الحد الأدنى للأجور وغيرها من المجالس الاستشارية في الرابطة الخاصة بقطاعات معينة، وفي الاتحادات العمالية على المستويات المحلية، وعلى مستوى الولايات والمستوى الوطني.

تضمّ رابطة العاملات لحسابهن الخاص حوالي مليوني عضو، جميعهن نساء فقيرات، يعملن في حرف ومهن متعددة من جميع الطوائف الدينية في 10 ولايات في الهند. وهي من أكثر المنظمات نفوذاً للعاملين في القطاع غير النظامي في العالم، تعتمد سياسات وقواعد وممارسات نافذة على جميع المستويات.

وتشدد الرابطة على أهمية الاعتماد على الذات، أفراداً وجماعات، وتدعو إلى الانتظام حول أربعة مصادر لأمن العاملين، هي العمل، والدخل، والغذاء، والضمان الاجتماعي. فهذه الرابطة هي في الأساس نقابة، ولكنها تنخرط في مجموعة واسعة من الأنشطة، منها تطوير مهارات القيادة، والمفاوضة الجماعية،

الأسرة وتسهل استيعاب الأطفال المهاجرين في نظم التعليم الوطنية لتجنب تفريق الأسر من غير داعٍ.

من القاعدة: تعزيز التحرك الجماعي والعمل النقابي

عزز التحرك الجماعي الصلة بين العمل والتنمية البشرية، إذ ساعد على زيادة التعويضات والتأمينات الاجتماعية، وتأمين الحماية من المخاطر الصحية. وكان التحرك الجماعي وسيلة فاعلة في تكوين القيم المشتركة التي تعزز التضامن بين العاملين، وتبني قدرة الأفراد على التغيير وإعلاء الصوت.

وجاءت العولمة وثورة التكنولوجيا والتغيرات في أسواق العمل بطرق عمل جديدة. وفي هذا السياق المعقد، لا بد من النظر في سياسات بديلة لتعزيز التحرك الجماعي، مثل:

- الإصلاح من أجل التحرك الجماعي. الإصلاحات التي تؤكد على معايير العمل وتسمح للعاملين بالمفاوضة الجماعية وتعطي جميع أصحاب المصلحة، من عاملين ومدبرين ومساهمين، كلمة في ما تتخذه الإدارة من قرارات بشأن الأجور، تمكن العاملين من إعلاء صوتهم، وتحسين مستوى أجورهم.

- أشكال جديدة من التحرك الجماعي. تتطلب أنواع العمل المختلفة أنواعاً مختلفة من المنظمات العمالية. ومن المؤسسات القائمة هيئات العاملين غير النظاميين، مثل رابطة العاملات لحسابهن الخاص في الهند، ومنظمات العاملين العابرة للحدود الوطنية، مثل الاتحاد الدولي للنقابات العمالية، وهيئات حماية العاملين المهاجرين والعاملين في المنازل مثل الاتحاد الدولي للعاملين المنزليين (الإطار 6-8). ولكن عاملين كثيرين يبقون دون صوت ولا نفوذ، والمجال واسع للابتكار في أشكال التنظيم الجماعي التي تصلح لمواجهة التحديات وللتحرك في البيئات التي يعمل فيها العامل العصري.

- الابتكار في التحرك الجماعي لصالح العاملين في أنماط مرنة. لا بد من تصميم المؤسسات اللازمة لحماية حقوق ومصالح العاملين الذين يعملون في «اقتصاد المهمة» أو في نمط العمل الحشدي أو في أنماط أخرى. فاتحاد العمل الحر يضم 250,000 عضو من المتعاقدين المستقلين. وفي الولايات المتحدة الأمريكية، يزاول 53 مليوناً عملاً حرّاً، أي 40 في المائة من القوى العاملة

في البلد. ويزاول نحو عُشر السكان عملاً مؤقتاً لصاحب عمل معيّن بموجب عقد³⁵. وعلى الرغم من انتشارهم الجغرافي، يعتمد العاملون في نمط العمل الحشدي إلى إنشاء صيغ رقمية للتضامن على مستوى مكان العمل.

- الحركات الاجتماعية من خلال الاحتجاجات والتظاهرات. من الأدلة على ممارسة العاملين القدرة على التغيير العدد المتزايد من الحركات الاجتماعية في جميع أنحاء العالم، والكثير منها بدافع المطالبة بفرص العمل، وتحسين ظروف العمل، ورفع الأجور. وما لم يجر العمل على إدراج التشغيل واحتياجات العاملين ضمن أولويات السياسة العامة، قد تصبح الاضطرابات الاجتماعية المزمنة واقعاً لا تقوى على احتماله العديد من البلدان.

- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة. يمكن استخدام التكنولوجيا لتعبئة العاملين، وتمكينهم من النفاذ إلى شبكات التواصل الاجتماعي، والتحاوور والتنظيم مع آخرين أينما كانوا. وفي ذلك إمكانات لحشد الدعم للعاملين، وتوعية الرأي العام بشأن ظروف العمل، ولا سيما بنشر حالات أفراد ورصد أنشطة الشركات. وحملة الملابس النظيفة (Clean Clothes Campaign) هي مثال على ائتلافات عبر الإنترنت للعاملين وللمنظمات غير الحكومية المحلية³⁶.

- تحرك أقوى على مستوى الدولة. بقيت المشاورات الثلاثية بين الحكومات وأصحاب العمل والعاملين لفترة طويلة السمة الغالبة في تنظيم العمل. وفي الأعوام الأخيرة، رجحت الكفة نحو الحوار بين العاملين وأصحاب العمل بتدخل أقل من الدولة. ومع تراجع قدرة العاملين على التغيير وتزايد الاضطرابات الاجتماعية، لا بد من استعادة دور الدولة في ترتيبات ثلاثية. لذلك لا بد من تعزيز التحرك الجماعي من خلال المؤسسات القائمة (مثل النقابات العمالية) وكذلك استكشاف آليات مؤسسية بديلة، ليس فقط لحماية حقوق العاملين وإسماع صوتهم، ولكن أيضاً لأهداف مجتمعية أوسع مثل التماسك الاجتماعي والاستقرار والتنمية. وفي غياب هذه الآليات، أو إذا ضعفت المؤسسات القائمة، قد يتأثر رفاه العاملين، أو تحدث اضطرابات سياسية تلحق أضراراً جسيمة بالمجتمعات. وتظهر دراسة استخدمت فيها بيانات لمجموعة من 100 بلد من البلدان المتقدمة والبلدان النامية للفترة 1985-2002 أن حقوق العمل الجماعية (مقاسة بدليل حقوق العمل الجماعية) تسهم في

اليوم، يغطي نظام الحماية الاجتماعية الشامل 27 في المائة فقط من سكان العالم

نحو المزيد من الحماية الاجتماعية

من خيارات السياسة العامة لتوسيع الحماية الاجتماعية وتعزيز الصلة بين العمل والتنمية البشرية:

- العمل ببرامج للحماية الاجتماعية محكمة التصميم، محددة الأهداف، دقيقة التنفيذ. يمكن توفير الحد الأدنى من ضمانات الأمن الاجتماعي عن طريق قدر معقول من التحويلات الاجتماعية النقدية والعينية لجميع المواطنين. وكلفة تأمين هذا الحد الأدنى من المعاشات التقاعدية، والرعاية الصحية الأساسية، ومستشفيات الأطفال، وخطط التشغيل، تتراوح بين 4 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في الهند و11 في المائة في بوركينا فاسو⁴⁰. ويمكن تعبئة الموارد بفرض الضرائب التصاعدية، وإعادة توزيع النفقات، وإلغاء الإعانات المالية، وتوسيع خطط الاشتراك لتغطية المزيد من السكان العاملين في القطاع النظامي.
- الجمع بين الحماية الاجتماعية واستراتيجيات العمل المناسبة. يمكن اعتماد برامج تؤمن العمل للفقراء، وتوفر في الوقت ذاته شبكة أمان اجتماعي. ومع أن الحماية الاجتماعية قد تضعف الحافز للعمل المدفوع الأجر، يبدو أن الآراء تتوافق على أن تدابير الحماية الاجتماعية

تخفيض مستوى عدم المساواة في الدخل³⁷. ولذلك، تقضي مصلحة المجتمع وسلامته، وكذلك مصلحة جميع الجهات المعنية، بتعزيز المؤسسات التي تدعم رفاه العاملين.

توسيع الحماية الاجتماعية

الحماية الاجتماعية هي مفهوم أشمل من الضمان الاجتماعي والمساعدة الاجتماعية أو شبكة الأمان الاجتماعي، يجمع بين الأنظمة الثلاثة، وهو ذو أهمية حاسمة في زيادة رفاه العاملين وتوسيع خيارات الناس في العمل والحياة. واليوم، يغطي نظام الحماية الاجتماعية الشامل 27 في المائة فقط من سكان العالم. ولا يزال خارج نطاق الحماية الاجتماعية الشاملة 73 في المائة من سكان العالم، أي حوالي 5.2 مليارات شخص³⁸. وقد عملت معظم البلدان المتوسطة الدخل وبعض البلدان المنخفضة الدخل على توسيع نظمها في الأعوام الأخيرة، مع أن هذه التحسينات تفتقر إلى الأسس التشريعية الصلبة وإلى مصادر التمويل المضمونة. وعلى الرغم من تزايد الطلب على الحماية الاجتماعية في البلدان المتقدمة في الأعوام الأخيرة، جلبت الأزمة المالية لعام 2008 قيوداً نالت من برامج الحماية الاجتماعية. وبات كبار السن، مثلاً، يحصلون على معاشات تقاعدية أقل من السابق في ما لا يقل عن 14 بلداً أوروبياً³⁹.

من شأن تدابير الحماية الاجتماعية، عندما تقترن بسياسات لسوق العمل، أن تؤمن فرص العمل

الإطار 6-9

توفير فرص العمل في الريف وبناء المرافق العامة في بنغلاديش

يعيش ملايين سكان بنغلاديش في حالة فقر، معظمهم في المناطق الريفية ومن الأسر التي تعيلها نساء. ومشروع توفير فرص العمل في الريف وبناء المرافق العامة هو مشروع لمساعدة الأسر التي تعيلها نساء، بدأ بدعم من اتحاد Parishads في ست مناطق تشكو من انعدام الأمن الغذائي. ويمثل الاتحاد أدنى مستويات الإدارة المحلية. وقد أمن المشروع العمل على مدى سنتين لنساء معدمت، والعمل لنساء في فرص عمل مؤقتة خلال فترات الشح، وفقر لهن شبكة أمان. وحصلت النساء في إطار المشروع على التدريب في القضايا القانونية والاجتماعية، والمساواة بين الجنسين، وحقوق الإنسان، والرعاية الصحية الأولية، والتغذية، وتحصيل الدخل. وبين عامي 2008 و2012، أمن هذا المشروع العمل لحوالي 25,000 امرأة لمدة سنتين، وأتاح حوالي 500,000 يوم من العمل المؤقت. وأمن التدريب لأكثر من 11,000 امرأة. وبين عامي 2009 و2012، جرى تأهيل 12,000 كيلومتر من الطرق الريفية الشرقية الحيوية على يد فرق عمل للصيانة والتأهيل بعد الفيضانات، ضمت نساء. وتقاضت كل امرأة أجراً يومياً قدره 100 تاكا (ما يعادل 1.25 دولار)، وألزمّت بادخار 30 تاكا. وبين عامي 2010 و2011، كسبت كل امرأة عاملة 51,100 تاكا نقداً، وادخرت حوالي 21,900 تاكا، مودعة في حسابات التوفير في مصارف تحت إشراف المشروع. وإضافة إلى ذلك، تلقت كل امرأة 5,200 تاكا كمكافأة في نهاية المشروع، لتترك المشروع وفي حوزتها من المدخرات ما مجموعه 27,100 تاكا.

يعيش ملايين سكان بنغلاديش في حالة فقر، معظمهم في المناطق الريفية ومن الأسر التي تعيلها نساء. ومشروع توفير فرص العمل في الريف وبناء المرافق العامة هو مشروع لمساعدة الأسر التي تعيلها نساء، بدأ بدعم من اتحاد Parishads في ست مناطق تشكو من انعدام الأمن الغذائي. ويمثل الاتحاد أدنى مستويات الإدارة المحلية. وقد أمن المشروع العمل على مدى سنتين لنساء معدمت، والعمل لنساء في فرص عمل مؤقتة خلال فترات الشح، وفقر لهن شبكة أمان. وحصلت النساء في إطار المشروع على التدريب في القضايا القانونية والاجتماعية، والمساواة بين الجنسين، وحقوق الإنسان، والرعاية الصحية الأولية، والتغذية، وتحصيل الدخل. وبين عامي 2008 و2012، أمن هذا المشروع العمل لحوالي

في حد ذاتها، لا تسبب زيادة في البطالة. بل من شأن هذه التدابير، عندما تقترن بسياسات لسوق العمل، أن تؤمن فرص العمل. فتهيئة فرص عمل، والحد من الفقر، وحماية الناس من الصدمات هي النتيجة المنشودة. ومن الأمثلة على ذلك برنامج توفير فرص العمل في الريف وبناء المرافق العامة في بنغلاديش (الإطار 6-9). والربط بين الحماية الاجتماعية (مستحقات البطالة) والتدريب، والمساعدة في البحث عن عمل يساعد في إعادة إدماج عاطلين عن العمل في القوى العاملة.

وهنا يجتمع نوعان من الإجراءات: التدابير التعويضية في الحماية الاجتماعية والتدابير التصحيحية في سوق العمل. وتحسين ظروف أخرى في سوق العمل للعاملين والمشاركة والأجر (بما في ذلك إصناف الفئات المحرومة مثل الشباب والنساء) عامل حيوي في رسم مستقبل نظم الحماية الاجتماعية.

• تأمين دخل معيشي. الدخل المعيشي يعني تأمين الحد الأدنى من الدخل للجميع (دخلاً للمواطن) بغض النظر عن سوق العمل. وتزداد أهمية الدخل المعيشي في عالم العمل المتغير، إذ قد تترك الأتمتة العديد من العاملين من غير عمل. ومع تغير طبيعة الوظائف، تتعرض الكثير منها لخطر الإلغاء (50 في المائة من الوظائف القائمة قد تواجه هذا الخطر في الأعوام العشرين

المقبلة)⁴¹. ومن طرق المضي قدماً في هذا العالم المتغير، زيادة قدرة الأفراد على تركيز وقتهم في أشكال العمل غير المدفوع الأجر، الذي يسهم في تعزيز التنمية البشرية، وذلك بتأمين دخل لجميع المواطنين عبر ائتمان ضريبي غير مشروط يزداد كلما انخفضت مكافآت العمل المدفوع الأجر. وقد يؤخذ على فكرة الدخل المعيشي شائبتان، فقد تكون المجتمعات من الفقر ما يعجزها عن تحمل تكاليف هذا الإجراء، وقد يضعف الحافز للعمل. أول هذين الاعتراضين لا يصح بالنسبة للاقتصادات المتقدمة، والثاني لا يصح لأن الهدف ليس تعزيز الحافز على العمل بأجر، وإنما تمكين الناس من العيش عندما يكونون من غير عمل مدفوع الأجر.

• تصميم برامج الحماية الاجتماعية للظروف المحلية. أمنت برامج التحويلات النقدية، والتحويلات النقدية المشروطة الحماية الاجتماعية الفعلية، ولا سيما في أمريكا اللاتينية على سبيل المثال برنامج المنح العائلية (Bolsa Família) في البرازيل، وبرنامج الفرص (Oportunidades) أو ما يعرف حالياً ببرنامج الرخاء (Prospera) في المكسيك، وهي برامج تكررت في أجزاء أخرى من العالم (جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى). وتدعم هذه البرامج دخل الأسر الفقيرة وتبني الإمكانات البشرية من خلال زيادة الأموال للتعليم والرعاية الصحية للأطفال. وتساعد التحويلات

يجب أن يكون تعزيز الحماية الاجتماعية للمسنين من الأولويات

الإطار 6-10

المخطط الوطني لضمان فرص التشغيل في الريف في الهند: إنجاز هام

الإجمالي قد يرتفع بنسبة 0.02-0.03 في المائة، وأن دخل العمل سيرتفع حوالى 700 مليون روبية وأن رفاه الأسر المعيشية الأفقر (مقاساً بالاستهلاك المعدل حسب Slutski نسبة إلى الاستهلاك الأولي) قد يصل إلى 8 في المائة. ويستفيد من هذا البرنامج الأشخاص في القبائل والطبقات المصنفة.

إلا أن التقييم أظهر أن نتائج البرنامج تفاوتت بين سكان المدن وسكان الأرياف، وبين الرجال والنساء، وبين الفئات الميسورة وغير الميسورة، وبين المتعلمين وغير المتعلمين. فهو برنامج لا سابق له من حيث الحجم على الصعيدين الوطني والدولي، يطرح تحديات على مستوى التصميم والإدارة.

عملاً بقانون المهاتما غاندي الوطني لضمان التشغيل في الريف، وضع في عام 2005 برنامج طموح يلبي الطلب على خلق فرص العمل لصالح الفقراء في الريف من خلال تنفيذ مشاريع تحسن الإنتاجية الزراعية وتحّد من تدهور الأراضي. ويضمن البرنامج للأسر الريفية 100 يوم من العمل اليومي الذي لا يتطلب مهارات معينة.

وبعد أن بدأ البرنامج بإصلاح ما سبقه من برامج التشغيل، أظهرت التقييمات أن خلق فرص العمل ارتفع من أقل من مليار يوم عمل لحوالى 20 مليون أسرة في السنة الأولى من تطبيق البرنامج 2006/2007، إلى 2.5 مليار يوم عمل لحوالى 50 مليون أسرة في سنة 2010/2011. وتشير التقديرات إلى أن الناتج المحلي

شيلي تدخل إصلاحاً على الإصلاح: مزيد من التضامن وزيادة الاشتراكات

هذا التعديل بحلول عام 2018). وتنفذ هذه التركيبة الجديدة من خلال النظام الضريبي، ووضع آليات للمدخرات التكميلية الطوعية، والإعانات لدعم الاشتراكات في المعاش التقاعدي من العاملين الشباب (لتحفيز الاشتراك المبكر في النظام) ولأصحاب العمل (لتشجيع توظيف العاملين الشباب)، واستهداف العاملين من الفئة العمرية 18-35 الذين يتقاضون أجوراً منخفضة.

وفي عام 2009، أضيف حق للمرأة للتعويض عن الفوارق في سوق العمل: تتلقى كل امرأة سناً عن كل طفل، يودع في حساب معاشها التقاعدي، وهو يعادل 18 شهراً من الاشتراكات على أساس الحد الأدنى للأجور. وتعادل الكلفة العامة للنظام بصيغته الجديدة 2.5 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في السنة. وفي عام 2015، قدمت اللجنة الرئاسية الدولية تقييماً للنظام واقتراحات لمعالجة نقاط الضعف فيه.

في عام 1981، كانت شيلي سباقة في اعتماد نظم المعاشات التقاعدية الممولة بالكامل من الاشتراكات. وبعد عقدين، ظهرت بعض المشاكل من ناحية المستفيدين، وقلة عدد المشتركين، وانخفاض مستوى الاشتراكات وتواترها، واتساع الفوارق بين الجنسين. وإزاء هذه المشاكل، بادرت الحكومات إلى إجراء إصلاحات شاملة في عام 2008.

ومن أبرز عناصر التركيبة الجديدة معاش تقاعدي أساسي لجميع الذين لم يسجلوا اشتراكات كبيرة (من حيث عدد السنوات) أو لا يملكون ما يكفي من الموارد المتراكمة عند سن 65 سنة (ومنهم الأشخاص ذوو الإعاقة)، وعنصر الاشتراك بهدف التضامن الاجتماعي الذي يكمل المدخرات التقاعدية للمشاركين في النظام (المسنين والأشخاص ذوي الإعاقة)، وعنصر الاشتراكات الإلزامية للعاملين لحسابهم الخاص (يكتمل

المصدر: Uthoff 2015؛ Bosh, Melguizo and Pages 2013.

فارتفع عدد البلدان التي تعتمد نظاماً أساسية من 10 إلى 21 بلداً، وعدد البلدان التي تعتمد النظم الموجهة من 20 إلى 46 بلداً⁴³. والنظم غير القائمة على الاشتراكات للحد من الفقر بين المسنين ليست سوى خطوة أولى: يجب أن تحظى هذه البرامج بالقدر الكافي من التمويل وتستند إلى أنظمة ومؤسسات تضمن الكفاءة في إدارة الموارد.

النظر في إمكانية تطبيق نظم المعاشات الممولة بالكامل من الاشتراكات. هذا النموذج، الذي تعتمد فيه المعاشات التقاعدية على المدخرات المتراكمة، عاد يظهر في الآونة الأخيرة. وفي عام 2011، كانت هذه البرامج معتمدة في 34 بلداً نامياً، بعد أن كان عدد البلدان التي تعتمدها خمسة فقط في عام 1990، وقد أطلقت شيلي البرنامج الأول في عام 1981⁴⁴. وبعد عقدين، ظهرت تحديات في شيلي، تلتها إصلاحات شاملة انطلاقاً من «عنصر التضامن» (الإطار 6-11). وأدخلت بضعة بلدان (الأرجنتين وبوليفيا) أيضاً تغييرات جذرية على نظمها⁴⁵.

تمويل المعاشات الاجتماعية للمسنين. يمكن تأمين هذا التمويل من خلال المزيد من الاشتراكات في نظم المعاشات التقاعدية وإدخال تحسينات

النقدية المشروطة، بثتى أشكالها، في مواجهة المخاطر الناجمة عن أزمات سوق العمل، كأزمة أسعار البن في نيكاراغوا.

• برامج ضمان التشغيل المباشر. في بديل عن التحويلات النقدية والتحويلات النقدية المشروطة، اعتمدت بعض البلدان برامج ضمانات التشغيل. ومن الأمثلة برنامج Jefes de Hogar في الأرجنتين وبرنامج Kamali للتشغيل الإقليمي في نيبال⁴². لكن أشهر هذه البرامج هو المخطط الوطني لضمان فرص التشغيل في الريف في الهند (الإطار 6-10).

إجراءات موجهة لصالح المسنين

يجب أن يكون تعزيز الحماية الاجتماعية للمسنين، ولا سيما تمكينهم من الاختيار بين التقاعد والاستمرار في العمل المدفوع الأجر، من الأولويات. ومن خيارات السياسة العامة:

• توسيع نظم المعاشات التقاعدية الاجتماعية غير القائمة على الاشتراكات. بين عامي 1990 و2011، ازداد عدد البلدان التي تعتمد نظم المعاشات التقاعدية الأساسية والموجهة، غير القائمة على الاشتراكات، أكثر من الضعف،

في عالم العمل المتغير يتطلب التقدم البشري المطرد التصدي لتحديات بنوية مثل عدم المساواة

جوهرية في النظم بكلفة معقولة، وهذان خياران واقعيان. ففي أمريكا اللاتينية، مثلاً، تقدر كلفة اعتماد نظام غير قائم على الاشتراكات بنسبة تعادل 10 في المائة من نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (للقضاء على الفقر بين كبار السن)، بالإضافة إلى الإعانات لاستكمال عنصر الاشتراكات بما يتراوح بين 1.4 و2.5 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي.⁴⁶

معالجة أوجه عدم المساواة

في عالم العمل المتغير يتطلب التقدم البشري المطرد التصدي لتحديات بنوية، مثل عدم المساواة. فحصة العمل من مجموع الدخل في تضاؤل في جميع أنحاء العالم، كما هو مبين في الفصل 3، بينما تزداد نسبة العائد على رأس المال. والفوارق كبيرة في الفرص، كما هو مبين في الفصل 1. ويبدو أن العمل محفوف بالكثير من أوجه عدم المساواة المرشحة للمزيد من التفاقم، ما لم تُعالج بالإجراءات المناسبة على مستوى السياسة العامة. ففي تفاقم عدم المساواة خطر يهدد التنمية البشرية لأنه ينتج فوارق في الإمكانات والخيارات.

ويمكن تقليص عدم المساواة في الفرص والنتائج بالتركيز على ما يلي:

- وضع وتنفيذ استراتيجيات لتشغيل الفقراء. عدم المساواة مشكلة مستعصية الاستئصال، لذلك لا بد من وضع استراتيجيات لتشغيل لصالح الفقراء لمعالجة هذه المشكلة الشائكة. ومن الخيارات خلق فرص العمل في القطاعات التي يعمل فيها الفقراء، وتحسين فرص حصول الأسر الفقيرة على الخدمات الاجتماعية الأساسية كالصحة والتعليم والمياه المأمونة والصرف الصحي، وإمكانية الوصول إلى الموارد المنتجة كمدخلات الإنتاج والائتمان والتمويل. ومن الخيارات التي يمكن النظر فيها أيضاً منح الإعانات وتوجيه الإنفاق واعتماد آليات التسعير.
- توفير الدعم التكميلي. ويمكن أن يكون ذلك من خلال مرافق التسويق، والاستثمار في البنى الأساسية المادية (ولا سيما في المناطق الريفية، مثل الطرق الفرعية)، وخدمات الإرشاد، والتكنولوجيات التي تعتمد على كثافة اليد العاملة. ومع توفير الحوافز المناسبة، يستطيع القطاع الخاص أن يضطلع بدور أساسي في بناء وتشغيل البنى الأساسية المادية. ففي البرازيل، مثلاً، استخدمت حزمة بقيمة 65

مليار دولار للبنية الأساسية (حوالي 3.5 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي) لإعطاء امتيازات للقطاع الخاص لبناء 7,000 كيلومتر من الطرق السريعة والسكك الحديدية والموانئ ومشاريع أخرى⁴⁷. وستؤدي هذه الاستثمارات على الفور إلى إيجاد فرص عمل للعاملين ذوي المهارات المتواضعة، وتسهم في الحد من الفقر وعدم المساواة.

- تنظيم القطاع المالي لتقليل الآثار الارتدادية للدورات الاقتصادية. تدعم زيادة الاستثمارات المادية تطوّر الشركات والعاملين فيها، بينما الزيادة في الاستثمارات المالية هي أقل استقراراً وأقل قدرة على توليد فرص العمل. فاستقرار الاقتصاد الكلي يدعم تخصيص الثروة لقطاعات «الإنتاج» بدلاً من تخصيصها «للأنشطة المالية»، ويشجع الاستثمار في الاقتصاد الحقيقي وخلق فرص العمل⁴⁸.

- إزالة التفاوت بين حركة القوى العاملة وحركة رأس المال. لا تتوافق حركة القوى العاملة مع حركة رأس المال نظراً إلى وجود اختلافات جوهرية بينها، وأيضاً إلى اعتبارات السياسة العامة: فالبلدان الصناعية تشجع حركة رأس المال بينما تثبط حركة القوى العاملة. غير أن تنظيم حركة رأس المال يمكن أن يساعد في التخفيف من عدم استقرار الاقتصاد الكلي وفي تحرير البلدان النامية من دوامة الدخل المتوسط التي تأسرها عندما يغادر رأس المال هذه البلدان ما إن ترتفع الأجور. وسياسات الهجرة التي نوقشت في مكان آخر من هذا الفصل يمكن أن تقلل من مخاطر الهجرة.

ولعدم المساواة بعد سياسي. ويعني التصدي لانعدام المساواة إعادة توزيع ثمار التنمية بالتساوي. ولا مفر من مقاومة يديها المستفيدون إزاء التحرر من نمط التوزيع الحالي. لكن تفاقم عدم المساواة يزعزع أسس النظام نفسه. ولذلك لا بد من اعتماد بعض أشكال الديمقراطية، والمشاركة، وتنفيذ سياسات التوزيع من خلال التحويلات.

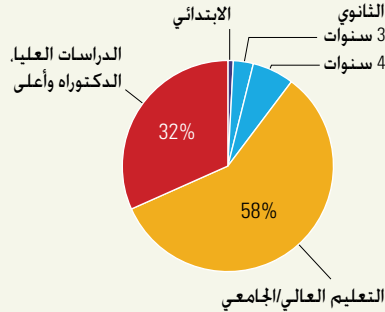
- ديمقراطية التعليم، ولا سيما التعليم العالي، على مستوى البلدان والعالم. تعلق البلدان أهمية بالغة على التعليم العالي، الذي لا يوزع دائماً بالتساوي بين السكان⁴⁹. ويتضح ذلك داخل البلدان (حيث معظم الحاصلين على التعليم العالي هم من الأسر ذات الدخل المرتفع) وبين البلدان (البلدان التي سجلت أعلى زيادة في التعليم العالي هي بلدان صناعية). وفي عالم يتطلب مهارات، يمكن

إشراك العاملين في الأرباح
ومنحهم جزءاً من الملكية
في المشاريع يمكن أن يحدّ
من عدم المساواة
في حصص الدخل

كيف يقدر سكان الجبل الأسود التعليم العالي

في نشر المعرفة وتطور الأفراد والمجتمعات، وتكوين المهارات اللازمة للتقدم الاقتصادي والمشاركة في الحياة السياسية الديمقراطية، ولتحقيق النجاح في عالم يحفل بالتغيرات المتسارعة.

ما هو نوع التعليم الأنسب؟



أصبحت كثافة الجامعات في الجبل الأسود تضاهي أو حتى تفوق كثافتها في بلدان أخرى في المنطقة. وتوضح نتائج مسح أجراه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام 2011 أن المواطنين يعلقون أهمية بالغة على استكمال التعليم العالي. ورداً على سؤال «برأيك ما هو نوع التعليم الأنسب لطفلك/لحفيدك؟» رأى نحو 60 في المائة من المجيبين أن التعليم العالي هو الأنسب، و32 في المائة أن الدراسات العليا والدكتوراه هي الأنسب. وتشدد الحكومة على أهمية التعليم العالي في بناء رأس المال البشري. وقد رفعت الميزانية المخصصة لهذا القطاع، وشرعت في تنفيذ استراتيجيات التعليم على أساس مبدأ المساواة في الحقوق وحقوق الطلاب. والهدف الأساسي من هذه التدابير هو ضمان مساهمة نظام التعليم

المصدر: UNDP 2013c.

تأمين وجبة الغداء للأطفال في المدارس في معالجة مشكلة الجوع وسوء التغذية التي تعاني منها الأسر الفقيرة، وأدت إلى تقليص التفاوت في الأحوال الصحية⁵². كما ساهمت برامج التحويلات النقدية للأسر الفقيرة في جنوب أفريقيا في مساعدة الأسر الفقيرة⁵³. وكان لبرامج التحويلات النقدية المشروطة تأثير إيجابي كبير على الحد من الفقر وعدم المساواة (الإطار 6-13). وفي البلدان المتقدمة، يؤدي إحكام تنظيم القطاع المالي إلى تقليص الفوارق في الدخل. واقترحت خطة من 15 خطوة للحد من عدم المساواة، بعضها مبيّن في الإطار 6-14.

استراتيجيات لإجراءات هادفة

من الضروري وضع استراتيجيات لإجراءات هادفة، تستكمل استراتيجيات استحداث فرص العمل والحفاظ على رفاه العاملين. وهناك مجالات محددة (مثل العمل المستدام)، وفئات معينة (مثل الشباب) وحالات معينة (مثل حالات النزاع وما بعد النزاع)، تتطلب اهتماماً على مستوى السياسة العامة لتعزيز الصلة بين العمل والتنمية البشرية. ويمكن الاستفادة في بعض هذه القضايا (كتشغيل الشباب) من إجراءات السياسة العامة (كاستراتيجيات التشغيل

أن يؤدي التفاوت في التعليم العالي إلى تفاوت في فرص العمل، وما تدرّه من فوائد اجتماعية واقتصادية. وقد أدرك سكان الجبل الأسود ضرورة إتاحة فرص التعليم العالي بالتساوي للجميع، ودعموا السياسات نحو هذا الهدف (الإطار 6-12).

- ملكية العاملين وإشراكهم في الأرباح. إشراك العاملين في الأرباح ومنحهم جزءاً من الملكية في المشاريع يمكن أن يحدّ من عدم المساواة في حصص الدخل. وبالإضافة إلى الحد من عدم المساواة، تسهم هذه البرامج، إذا اقترنت بمزيد من فرص التدريب والأمن الوظيفي، في تحسين الإنتاجية وتحقيق المزيد من الفوائد للعاملين⁵⁰. ومع ذلك، ليست المشاركة في الأرباح قاعدة، بل استثناء. ففي الاتحاد الأوروبي، يعتمد أقل من 30 في المائة من الشركات مبدأ المشاركة في الأرباح، وأقل من 10 في المائة من العاملين يملكون أسهماً في الشركة التي يعملون فيها⁵¹.
- اعتماد وإنفاذ السياسات للتوزيع. تشمل هذه السياسات فرض ضرائب تصاعديّة على الدخل والثروة، واعتماد أنظمة لخفض استخراج الريع، وفرض ضوابط (على المالية العامة) والإنفاق لصالح الفقراء. وفي العديد من البلدان (كالسنگال)، ساعدت خطط

الفوارق بين الجنسين في العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر هي من مظاهر الإجحاف المزمّن

برنامج التحويلات النقدية المشروطة (Bolsa Família) في البرازيل

برنامج المنح العائلية (Bolsa Família) هو أحد أكبر برامج التحويلات النقدية، تستفيد منه 13.8 مليون أسرة. وفي عام 2012، شمل البرنامج 26 في المائة من السكان في مختلف البلديات، وبلغت ميزانيته 10.75 مليار دولار، أي 0.53 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في عام 2013. ويمول البرنامج بالكامل من الإيرادات الحكومية العامة، من خلال ميزانية الضمان الاجتماعي!

ومن أهداف البرنامج الحد من الفقر، وتعزيز الأمن الغذائي، والتخلص من دوامة الفقر المتوارث عبر الأجيال، من خلال تراكم رأس المال البشري وتحسين إمكانات الحصول على الخدمات العامة، ولا سيما في الصحة والتعليم والرعاية الاجتماعية. وتستفيد النساء من البرنامج، على أن يمثلن لشروطه، ويقتضي القيام بزيارات منتظمة إلى العيادات الصحية، والالتزام بجدول الزيارات في حالات الحمل والإرضاع قبل الولادة وبعدها، وحضور الأنشطة التعليمية المتعلقة بالصحة والتغذية كاملة، وتحصين الأطفال دون سن السابعة وإخضاعهم للفحوص الطبية الروتينية ومراقبة نموهم.

ومنذ أطلق البرنامج، تحرّر 5 ملايين برازيلي من حالة الفقر المدقع. وبحلول عام 2009، كان البرنامج قد خفض معدل الفقر بمقدار 8 نقاط مئوية. وساهم البرنامج في زيادة معدل الالتحاق بالمدارس 5.5 نقاط مئوية في الصفوف من الأول إلى الرابع و6.5 نقاط مئوية في الصفوف من الخامس إلى الثامن، مع أن تأثيره على معدلات التسرب من المدارس لم يكن بالقدر نفسه من الفعالية. وبين عامي 2001 و2009، ارتفع متوسط سنوات الدراسة في البرازيل من 6.8 إلى 8.3 سنة، في حين انخفض مؤشر جيني لسنوات الدراسة من 0.347 إلى 0.288³. وبالرغم من المخاوف من أن تضعف التحويلات النقدية للأسر الفقيرة بالإمداد بالقوى العاملة ومعدل التشغيل، كانت التجربة مشجعة. وسمح البرنامج بزيادة معدل التشغيل بين السكان الناشطين اقتصادياً، وخفض معدلات التعطل عن العمل والعمل في القطاع غير النظامي، وزيادة نسبة العاملين المساهمين في الضمان الاجتماعي، وزيادة متوسط الأجر بالساعة عند دخول المعترك المهني⁴.

يمكن أن تتعرض المرأة للتحرش في مكان العمل والتمييز في التوظيف وفي الحصول على التمويل وعلى التكنولوجيا

1. Fultz and Francis 2013. 2. Soares 2012. 3. Glewwe and Kassouf 2008. 4. Machado and others 2011. المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

تدابير مقترحة للحد من عدم المساواة

- على الحكومات أن توجه اهتماماً أكبر لسياسة الاحتكار والمنافسة.
- ينبغي دعم النقابات العمالية في تمثيل مصالح العاملين.
- على الحكومات أن تؤمن فرص عمل في القطاع العام بالحد الأدنى للأجور لمن يرغبون في هذه الفرص، في مجالات كتنظيم وجبات الطعام في المنازل وأماكن العمل، ورعاية المسنين وغير ذلك.
- بالإضافة إلى الحد الأدنى للأجور، ينبغي وضع إطار لتحديد سقف لأعلى مستويات الأجور. وقد بادرت بعض الشركات إلى إعلان تحديد أجور المديرين التنفيذيين في هامش يتراوح بين 65 و75 مرة متوسط الأجر في الشركة.
- ينبغي فرض ضريبة تصاعديّة على الدخل الشخصي، يصل حدها الأقصى إلى 65 في المائة.
- ينبغي أن يحصل كل طفل على «مستحقات الطفولة»، ضماناً لبقاء الأطفال خارج دوامة الفقر.

المصدر: Atkinson 2015.

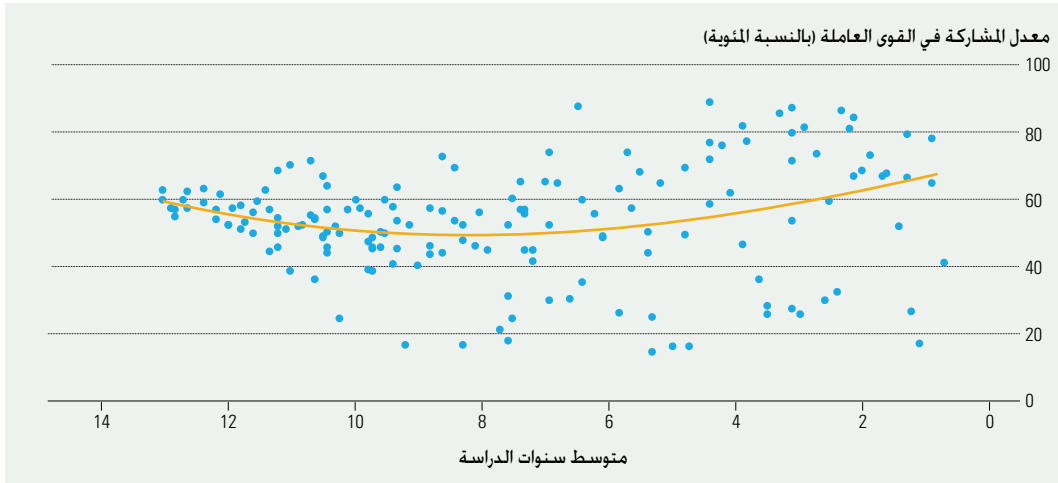
الوطنية). وإزاء طبيعة بعض التحديات، لا بدّ من اتخاذ إجراءات موجهة.

الحد من عدم المساواة بين الجنسين في العمل

الفوارق بين الجنسين في العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر هي من مظاهر الإجحاف المزمّن. وهذه المظاهر متداخلة ومتراصة، تؤدي إلى أسر النساء والفتيات على مدى الأجيال في فرص وخيارات محدودة. وأي مبادرة لإعادة التوازن في العمل تحتاج إلى جهود متنسقة ومتزامنة في أبعاد كثيرة مختلفة. والسياسات الهادفة إلى توسيع فرص المرأة في العمل المدفوع الأجر، وتحسين نتائج العمل، وتحقيق التوازن في العمل في الرعاية داخل الأسرة، وتغيير تقاليد توزيع العمل حسب الجنس، يمكن أن تساعد على الحد من أوجه عدم المساواة بين الجنسين في العمل. ويمكن أن تتخذ السياسات الاتجاهات التالية:

- توسيع وتعزيز السياسات التي تراعي اعتبارات الجنسين لزيادة تشغيل الإناث لقاء أجر. وتشمل هذه البرامج تحسين فرص المرأة في الوصول

العلاقة بين متوسط سنوات الدراسة ومشاركة المرأة في القوى العاملة: منحني مقلوب مسطح على شكل الحرف U



المصدر: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية، بالاستناد إلى بيانات من ILO 2015f © UNESCO Institute for Statistics 2015

توسيع خيارات العمل للحساب الخاص. ويعتبر اعتماد قوانين تحظر التحرش في مكان العمل ضرورة لتحقيق المساواة.

• التركيز على إجازة الأمومة وإجازة الأبوة. عندما تعتمد سياسات لإجازة الأمومة والأبوة، تشمل الآباء بمستحققات سخية وتعطيهم حوافز للاستفادة منها، يمكن تحقيق الكثير نحو التوازن في توزيع العمل غير المدفوع الأجر في الرعاية وتضييق الفوارق في الأجر في العمل المدفوع الأجر (الإطار 6-15).

• توسيع خيارات الرعاية، ومنها مراكز الرعاية النهارية، وبرامج ما بعد المدرسة، ومنازل كبار السن من المواطنين، ومرافق الرعاية لفترات طويلة. ويمكن أن يؤمن أصحاب العمل رعاية الأطفال في مكان العمل. ومن الخيارات الممكنة دعم العمل في الرعاية من خلال صكوك كالفوائد والتذاكر (الإطار 6-16). ويمكن تخفيف أعباء الرعاية من خلال تأمين خدمات الحضانة في الطفولة المبكرة من القطاع العام، وتحسين نتائج التعليم والعمل على مدى الحياة⁵⁴. ويمكن للحكومات أن تفرض على أصحاب العمل تقديم الرعاية الطويلة الأجل، كما في ألمانيا، حيث يحق للعاملين منذ عام 2015 الحصول على إجازة لمدة عشرة أيام لرعاية أفراد الأسرة المرضى، تدفع من نظام الضمان الاجتماعي. وإذا كان أحد أفراد الأسرة يحتاج إلى الرعاية الطويلة، يحق للعامل أن يأخذ إجازة أطول أو يقصر ساعات

إلى التعليم العالي، ولا سيما في الرياضيات والعلوم، بهدف تطوير مهاراتها، وحصولها على التدريب المطابق لطلب السوق. ويمكن أن يرافق ذلك التطوير المهني المستمر. ويظهر الشكل 4-6 منحني مقلوباً مسطحاً على شكل الحرف U يبين العلاقة بين متوسط سنوات الدراسة للمرأة ومشاركتها في القوى العاملة. ومع تدني متوسط سنوات الدراسة يرتفع معدل المشاركة، ويرجع السبب في ذلك إلى حاجة المرأة في الأسر الفقيرة، وهي من مستوى تعليمي متدن، إلى العمل لكسب العيش. وينخفض معدل المشاركة مع ارتفاع متوسط سنوات الدراسة، ثم يعود ليرتفع مع تسجيل مزيد من الارتفاع في هذا المتوسط.

• تدخلات محددة. يمكن أن تتعرض المرأة للتحرش في مكان العمل والتمييز في التوظيف وفي الحصول على التمويل وعلى التكنولوجيا. ومن الضروري اتخاذ تدابير تشريعية للحد من عدم المساواة في الفرص وضمان المساواة في الأجر بين المرأة والرجل لقاء العمل المماثل. ويجب اعتماد سياسات استباقية للتشغيل، تشجع اختيار النساء من بين المرشحين للوظيفة، وكذلك وضع البرامج التي تساعد في إزالة الحواجز التي تواجهها المرأة في الائتمان والتمويل والتدريب، لإتاحة المزيد من الفرص للمرأة في العمل المدفوع الأجر. وبإزالة العقبات التي تعترض زيادة المشاريع، يمكن

ينبغي أن يكون تحطيم السقف الزجاجي من أولويات السياسة العامة

نظم التمييز الإيجابي في إجازة الأمومة والأبوة

الأبوة. وليس من الصدفة أن تكون السويد أحد البلدان التي تسجل أقل الفوارق في الأجور في العالم وأعلى درجات السعادة للإناث.

وأشارت دراسة عن خطة التأمين للوالدين في كيبك، كندا، أن نسبة الآباء الذين يأخذون إجازة الأبوة ارتفعت من حوالي 10 في المائة في عام 2001 إلى أكثر من 80 في المائة في عام 2010، وأن الآباء الذين يستفيدون من الإجازة يخصصون نسبة إضافية من وقتهم للأعمال المنزلية، قدرها 23 في المائة، لفترة عام إلى ثلاثة أعوام بعد انتهاء الإجازة.

اعتمدت السويد على مدى 40 عاماً سياسات محايدة من حيث نوع الجنس بشأن إجازة الأمومة والأبوة. فلكل من الأبوين الحق في الاستفادة من إجازة مدفوعة الأجر لمدة شهرين على الأقل. وفي البداية، لم تكن تستفيد من هذه الفرصة سوى قلة من الرجال، حتى أصبحت تقدّم لهم حوافز منذ عام 2002. وإذا أخذ الوالدان إجازة لشهرين، يحق للأسرة بإجازة مدفوعة لمدة شهر إضافي على سبيل مكافأة للمساواة. واليوم، 90 في المائة من الآباء في السويد يأخذون إجازة الأبوة. وهكذا، يمكنهم تحمّل نسبة أكبر من رعاية الأطفال والمشاركة في تربيتهم لفترة طويلة بعد انتهاء إجازة

1. The Economist 2014b, 2. Patnaik 2015. المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

تقدير عمل الرعاية غير المدفوع الأجر ليس مسألة شكلية، بل يساعد في توجيه السياسة العامة

الدفع نقداً للرعاية

من مستحقات هذا البرنامج كل فرد يحصل على رعاية متوسطة ومكثفة من شخص ليس من أفراد أسرته. ولكن الاستيعاب منخفض ويختلف حسب العمر والدخل ومستوى الاستحقاق. ويبدو متلقو التقديمات النقدية راضين عن البرنامج، ولكنهم لا يستفيدون بقدر ما يستفيد متلقو التقديمات العينية.

وفي فرنسا، يستطيع المستفيدون دفع تكاليف خدمات الرعاية الطويلة أو استخدام شخص لتقديم الرعاية مقابل شيكات تدخل في إطار البرنامج العام لاستئجار الخدمات، كما يمكنهم استرداد المبلغ من المنظمة الوطنية المعتمدة. ومن صفات هذا النظام الشفافية وتحقيق المستوى الأمثل من الفعالية في الإنفاق العام.

يمكن أن تساعد الحكومات الأسر بمبالغ نقدية. ومنذ منتصف التسعينات، تعتمد هولندا برنامج النقد للرعاية. وتحدد مستحقات هذا البرنامج على أساس تقييم الاحتياجات والدخل، ويبلغ متوسطها 14,500 يورو للفرد في السنة. ويخضع استخدام هذا المبلغ لبعض الضوابط. والتكاليف الإدارية لهذا البرنامج منخفضة، وقد أظهر التقييم أن هذه المستحقات النقدية تستخدم بفعالية. وتعتبر الأسر أن هذه المزايا كافية، وقد لاقى هذا البرنامج استحساناً شعبياً.

وتعتمد إسرائيل برنامجاً مماثلاً. ففي عام 2008، اعتمدت الحكومة برنامجاً تجريبياً، وفي عام 2010 وسّعت نطاقه ليشمل 15 في المائة من البلد. ويستفيد

المصدر: Colombo and others 2015.

- عمله على مدى فترة تصل إلى ستة أشهر. وخلال تلك الفترة، يستطيع العامل الحصول على اعتماد مدعوم من الحكومة ومن غير فائدة. وفي بعض الحالات الصعبة يمكن أن يستفيد من إلغاء هذا الدين. وإذا كان العامل بحاجة إلى وقت أطول، باستطاعته تقصير ساعات العمل إلى 15 ساعة في الأسبوع لفترة تصل إلى سنتين، ويحتفظ بالحق بالعودة إلى العمل من غير تعويض الساعات⁵⁵.
- اتخاذ تدابير استباقية لزيادة تمثيل المرأة في مواقع القرار العليا. وفي التدابير الاستباقية في سياسات الموارد البشرية، وإعطاء المرأة فرصة حقيقية في الاختيار والتوظيف، وآليات التحفيز على إبقاء المرأة في العمل ما يحسن تمثيل المرأة في القطاعين العام والخاص. وينبغي أن يكون تحطيم السقف الزجاجي من أولويات السياسة العامة. ويجب اعتماد معايير متطابقة لترقية الرجال والنساء إلى المناصب الإدارية العليا،

سياسات المساواة بين الجنسين في النرويج

التمييز على أساس الجنس في مكان العمل أثناء الحمل أو الولادة أو مستحقات الإجازة. ويفرض القانون على الهيئات العامة الالتزام بهدف المساواة بين الجنسين عند تعيين أعضاء المجالس واللجان. وبين عامي 2004 و2006، اعتُمدت قواعد ترعى المساواة بين الجنسين في مجالس الشركات العامة المحدودة الخاصة منها والعامة. وفي عام 2007، اعتمدت النرويج حقاً قانونياً في رعاية الطفولة المبكرة، يغطي الأهل جزءاً من تكاليفه، على ألا يتجاوز الحد الأقصى لمساهماتهم 300 يورو شهرياً. وبيّن تقرير للمنتدى الاقتصادي العالمي لعام 2014 حول الفجوة بين الجنسين أن أجر المرأة أقرب إلى أجر الرجل في النرويج وسنغافورة، ولكنه لا يزال يشكل 80 في المائة من أجر الرجل.² وقد ساعدت هذه السياسات على التخفيف من ضرورة المفاضلة بين العمل والأسرة. كما وسّعت حرية المرأة وخياراتها بشأن حجم الأسرة، وساعدت في زيادة معدل الولادات.

بين عامي 1970 و2010 ساعدت سياسات المساواة بين الجنسين في النرويج على تحسين وضع المرأة، إذ عززت حضورها في العمل المدفوع الأجر وخففت عنها من أعباء العمل غير المدفوع الأجر. وتعتمد الحكومة إجازة الأمومة المدفوعة منذ عام 1956، ولكنها أدخلت إصلاحات على هذه السياسة في عام 1993، تجيز للآباء والأمهات الاستفادة من إجازة مدفوعة بالكامل لمدة 49 أسبوعاً. وأدت سلسلة من التغييرات التشريعية تدريجاً إلى زيادة أسابيع إجازة الأبوين للأب في إطار «حصّة الأب». وقد اعتُمدت حصّة له من أربعة أسابيع في عام 1993، ثم مُدّدت (على مراحل)، حتى وصلت إلى عشرة أسابيع بحلول عام 2009. وكانت حصيلة ذلك زيادة كبيرة في نسبة الآباء الذين يشاركون بثمانية أسابيع على الأقل، من 8 في المائة في عام 1996 إلى 41 في المائة في عام 2010.¹ ومن المحطات الهامة قانون المساواة بين الجنسين لعام 1979. ويحظر هذا القانون أي شكل من أشكال

يتطلب الانتقال إلى العمل
المستدام تحولات شتى

1. WEF 2014 ,2. Esther, Javorcik and Ulltveit-Moe 2015 .
المصدر: Finland Ministry of Social Affairs and Health 2009 .

التي تتغيّب في إجازة الأمومة. كما يمكن أن تقدّم للمرأة زيادة في الأجر عند العودة إلى العمل. وتسمح ترتيبات العمل المرنة، مثل العمل عن بعد أو دوام العمل المرن، للنساء والرجال بالتوفيق بين العمل المدفوع والعمل غير المدفوع الأجر.

تحسين الخدمات العامة والبنى الأساسية لتخفيف أعباء العمل في الرعاية. يضيع الكثير من الوقت في الرعاية، وجلب الحطب والمياه، والطهو، ومهام أخرى من هذا القبيل. ويسهم تحسين إمكانية الحصول على إمدادات المياه النظيفة، وخدمات الصرف الصحي والطاقة، وتطوير البنى الأساسية بما في ذلك شبكات النقل، في تخفيف عبء الرعاية عن الأسر وإتاحة متسع من الوقت للعمل المدفوع الأجر.

تقدير عمل الرعاية غير المدفوع الأجر. تقدير عمل الرعاية غير المدفوع الأجر ليس مسألة شكلية، بل يساعد في توجيه السياسة العامة، واستكشاف الخيارات الممكنة لمكافأة هذا العمل. وقد يؤدي تقدير هذا العمل إلى إعادة توزيع المسؤوليات بين الرجل والمرأة. ويمكن اعتماد

تكون خالية من التحيز على أساس الجنس، وترتكز على التساوي في الأجر لقاء التساوي في قيمة العمل. ويمكن زيادة تمثيل المرأة من خلال إجراءات التمييز الإيجابي. فتحديد حصص للمرأة في مجالس إدارة الشركات هو من الإجراءات التي يكثر تطبيقها في الاتحاد الأوروبي⁵⁶. وتكتسب هذه الجهود مزيداً من الفعالية عندما تقترن بسياسات لزيادة معدلات البقاء في العمل. والإرشاد والتوجيه والتكفل بالرعاية هي من الإجراءات التي تساعد في تمكين المرأة في مكان العمل، وذلك باستخدام نساء نجحن في المناصب الإدارية العليا كمثال وقوة⁵⁷. وتساعد هذه النهج في تغيير القواعد السائدة وترقية المرأة إلى المناصب العليا، ومواقع المسؤولية والقرار. ومن النهج المكتملة لتغيير القواعد تشجيع انخراط الرجل في المهن التي يغلب فيها النساء.

تشجيع ترتيبات العمل المرنة بما في ذلك العمل عن بعد. يجب أن تحظى المرأة بحوافز كافية للعودة إلى العمل بعد الولادة. ومن هذه الحوافز الاحتفاظ بالوظيفة لمدة عام للمرأة

مبادرة للقطاع الخاص في تركيا للتغلب على عدم تطابق المهارات على الصعيد المحلي

في مدينة بورصة. ويتلقى المتدربون معظم التدريب والخدمات من غير مقابل. وتمكنت المؤسسة بفعل قيادة القطاع الخاص لهذه المبادرة، وملكيته لها والتزامه بها، من تأمين المهارات المهنية والتقنية التي تتطلبها السوق لمساعدة الفئات المحرومة وتوجيهها نحو العمل. وترتبط المؤسسة بعلاقات وثيقة ومستمرة مع الصناعيين المحليين، تستطيع من خلالها تصميم الدورات التدريبية حسب الاحتياجات وتسهيل حصول المتدربين على فرص العمل. وتملك المؤسسة من المرافق والتجهيزات ما يسمح لها بتدريب أكثر من 3,000 شاب في السنة في مجموعة واسعة من المجالات، من منتجات المنسوجات والميكاترونيات إلى هندسة السيارات والمعادن والأجهزة الصلبة. ويصل معدل توظيف المتدربين الناجحين إلى 80 في المائة.

مؤسسة التعليم التابعة لغرفة التجارة والصناعة في بورصة هي مبادرة يقودها ويمتلكها القطاع الخاص في بورصة، إحدى أهم المدن الصناعية والتجارية في تركيا. ومنذ عام 2009، تساهم المؤسسة في التغلب على النقص في المهارات على الصعيد المحلي، وتدير مركزاً للتدريب التقني والمهني لا يتوخى الربح، ويعمل لهدف مزدوج يوفق بين تأمين الموارد البشرية الماهرة للصناعة وتوسيع إمكانات العمل للفئات المهمشة، ولا سيما الشباب العاطلين عن العمل. وتعود ملكية المؤسسة إلى غرفة التجارة والصناعة التي تمول كافة أنشطة التدريب. وتجري عملية اختيار الدروس والمتدربين في إطار المبادرة على أساس احتياجات القطاعات المحلية من المهارات، وتسترشد بأفكار القياديين والصناعيين

المصدر: UNDP 2014a.

من خلال العمل على الانتقال إلى مسار التنمية البشرية المستدامة والدائمة. غير أن ضيق الوقت يستلزم إسراع الخطى، وأي تأخير قد يزيد من فداحة الضرر.

تطوير الإمكانيات والمهارات

يتطلب الانتقال إلى العمل المستدام، على النحو المبين في الفصل 5، تحولات شتى، تطال ماهية الإنتاج، وكيفية الإنتاج، ومكان الإنتاج. ومن التحولات الهامة ما يطال مجموعات المهارات المطلوبة لإحداث التحولات الأخرى (كتقنيي الطاقة الشمسية في نيبال).

- تحديد المهارات المطلوبة للحاضر والمستقبل. هي المهارات المطلوبة لتلبية الاحتياجات الراهنة والمتوقعة للمستقبل. ومن هذه المهارات ما يلزم، مثلاً، لاعتماد تكنولوجيات نظيفة وكفوءة في المستقبل القريب، وكذلك مهارات دعم الابتكار المستمر من أجل التقدم نحو الاستدامة. وما من بيانات وافية وجاهزة حول مستويات المهارات الحالية في العالم. ولكن يعتقد أن توزيع هذه المهارات في تفاوت ملحوظ وهي لا تتطابق مع المستوى المطلوب للعمل المستدام.

طرق إحصائية عديدة لتقديره (الإطار 4-1 في الفصل 4)، ولكن سيكون من الضروري تحسين طرق جمع البيانات.

- تحسين جمع البيانات عن العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر. يمكن جمع بيانات أفضل عن العمل غير المدفوع الأجر عن طريق النظم الإحصائية الوطنية، وذلك باستخدام عدد أكبر من النساء في التحقيق، واعتماد العينات والاستبيانات المناسبة. وبالاستناد إلى البيانات الوافية، يمكن اعتماد السياسات التي تساعد في تحقيق التوازن بين العمل المدفوع والعمل غير المدفوع الأجر، وقد نجح النرويج في ذلك (الإطار 6-17).

الانتقال إلى العمل المستدام

من الممكن إنهاء العمل أو تحويله أو استحداثه بطرق تعزز التنمية البشرية والاستدامة البيئية. ويفترض ذلك تماسكاً في السياسات والإجراءات على الصعيد المحلي والوطني والعالمي، بما يكفل تكوين المزيج الصائب من المهارات والتكنولوجيات والاستثمارات والتدخلات الاجتماعية.

وُطرح أزمة الاستدامة على المستويين المحلي والعالمي، ولكن الفرصة سانحة لمساعدة الإنسانية

من حلول النهوض
بالاستدامة ما يأتي
من الاعتراف بالموثرات
الخارجية الإيجابية
في عمل الأشخاص

الأجر الاجتماعي هو أجر لمكافأة الجهود التي يبذلها العامل وما يحققه من قيمة للمجتمع

- تطوير المهارات للانتقال إلى العمل المستدام. تشمل هذه المهارات مهارات تقنية وعلمية تتيح استنباط الحلول المستدامة وتكييفها واعتمادها وصيانتها، وكذلك مهارات الإلمام بالقراءة والكتابة والحساب، والاستعداد للتشغيل، وريادة المشاريع، فيتمكن العاملون من اكتساب طرق عمل جديدة، ومهارات الاتصال، وتلقي التدريب والتعليم، وتسهيل عملية التعلّم.
 - ولذلك يجب أن تنطلق سياسات القطاع الاجتماعي من هذا المفهوم لتكوين المهارات على مدى الحياة ولإيلاء الأهمية اللازمة للتعليم في الطفولة المبكرة من أجل التغلب على عدم المساواة وإنتاج مهارات للقوى العاملة تتطابق مع متطلبات سوق العمل. ولمبادرات القطاع الخاص دور على هذا الصعيد (الإطار 6-18).
 - ضمان التناسق ودقة التوقيت. في سياق تطوير المهارات لتسهيل الانتقال إلى العمل المستدام، لا بدّ من الدقة في التنسيق لاكتساب المهارات المذكورة في الوقت المناسب. وما لم تتخذ تدابير فعالة، سيصطدم الانتقال إلى العمل المستدام بعقبات كبيرة، عملية واجتماعية وسياسية.
 - اعتماد تكنولوجيات مختلفة واستثمارات جديدة يجب اعتماد التكنولوجيات والاستثمارات الجديدة حسب متطلبات كل بلد وظروفه. فالبلدان الفقيرة مثلاً، حيث ضعف البنى الأساسية، وضعف القدرات، وعدم كفاية الموارد للاستثمارات، ستحتاج إلى دعم من المجتمع الدولي (من خلال زيادة نقل التكنولوجيا). غير أن المعارف الأصلية متوفرة حول التكنولوجيات المنخفضة الكلفة والقابلة للتكيف، كما توجد تكنولوجيات بديلة في المجال العام. والتعاون بين بلدان الجنوب بالاستناد إلى الدروس المكتسبة من التجارب المختلفة يمكن أن يساعد البلدان المحتاجة عن طريق نشر الأفكار الجديدة، ودفع عملية التنفيذ، والتشجيع على تكرار التجارب الناجحة.
 - التخلي عن المسار الراهن. توجد في الاستخدام العام تكنولوجيات بديلة كالمحاصيل المقاومة للجفاف، عملت على تطويرها مؤسسات بحوث عامة. وبعض هذه التكنولوجيات هي جزء من نظم المعارف الأصلية المحلية (مواد بناء
- منخفضة الكلفة) أو من النظم التي طوّرها ممارسون ومنظمات غير حكومية (كأفران الطهو الكفوءة). وفي هذه الحالات تكمن التحديات في تحديد التكنولوجيات وتكييفها وفقاً للظروف المحلية (عند الضرورة)، وزيادة استخدامها.
- السعي إلى نقل التكنولوجيا. كما هو الحال في توليد الطاقة المتجددة (كطاقة المياه والشمس والرياح)، يتوقف اعتماد التكنولوجيا على إمكانية نقلها ودعمها بالاستثمارات اللازمة. وكان متوسط معدل النمو السنوي للطاقة المتجددة (بما في ذلك طاقة المياه والشمس والرياح) في الفترة 2010-2012 عند 4 في المائة، وهو ليس من السرعة ما يكفي للوصول إلى أهداف الطاقة المستدامة للجميع بحلول عام 2030. ويجب أن يصل هذا المعدل إلى حوالي 7.5 في المائة سنوياً، كما يجب زيادة الاستثمارات، التي بلغ معدلها السنوي 400 مليار دولار، ثلاثة أمثال لتحقيق الغايات المحددة لعام 2030⁵⁸.
 - قفزة نحو العمل الأكثر استدامة. إذا وُظفت الاستثمارات في التكنولوجيات المتطورة والمناسبة، ستمكن بلدان كثيرة من تحقيق قفزة كبيرة نحو العمل الأكثر استدامة، محققة مكاسب كبيرة ومضمونة للتنمية البشرية. وعلى الرغم من تعدد مصادر الاستثمار، من موارد محلية، واستثمارات أجنبية مباشرة، ومصارف إنمائية متعددة الأطراف، يبقى من الضروري اتخاذ الترتيبات التي تكفل نقل التكنولوجيا عن طريق الترخيص أو ترتيبات أخرى.
 - وثمة سوابق دولية لنقل التكنولوجيا: تنص صراحة المادة 66-2 من اتفاق منظمة التجارة العالمية المتعلق بجوانب حقوق الملكية الفكرية المتصلة بالتجارة (1994) على آلية متفق عليها من أجل تسهيل نقل التكنولوجيا إلى أقل البلدان نمواً⁵⁹. والواقع أن بروتوكول مونتريال المتعلق بالمواد المستنفدة لطبقة الأوزون (1989)، وآلية التنمية النظيفة في إطار بروتوكول كيوتو (1997)، وآلية التكنولوجيا لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيّر المناخ (2012)، كلّها نصوص واتفاقيات تيسر نقل التكنولوجيا. (وتتضمن الوثيقة الختامية لريو +20 توصية بشأن «آلية تيسير التكنولوجيا»، تشملها أيضاً أهداف التنمية المستدامة.)

«الأجر الاجتماعي» للعمل

ومن المفارقات أن ذلك قد يساعد في جذب الأشخاص المؤهلين إلى العمل التطوعي (متطوعون جزئياً، أو يقبلون بأجر أقل مما تدفعه السوق)، ويملكون الاستعداد للعمل بدون أجر إيماناً منهم بقيمة النتائج. فما لهؤلاء من التزام وقدرة، هو بالغ الأهمية في سد النقص في العرض، وكذلك في زيادة الوعي العام حتى يتسنى في نهاية المطاف للنظام السياسي اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.

ومن النهج الممكنة تقديم الأجر الاجتماعي، وهو أجر لمكافأة الجهود التي يبذلها العامل وما يحققه من قيمة للمجتمع. ومن الحوافز ما هو موجود في بعض المجالات، مثل بدل التعرض للخطر، والترقية المؤقتة للعاملين في القطاع العام في حالات النزاع أو انتشار الأوبئة. وثمة ما يبرر الإعانات الموجهة وغيرها من الحوافز لتشجيع وضع المزيد من البحوث في متناول الجمهور حول موضوع الاستدامة.

يساعد حفظ البيئة، أو تعزيز الاستدامة بطرق أخرى، في تحقيق فوائد للمجتمع ولأجيال المستقبل، تتخطى الفوائد الآنية التي يحققها الأفراد. وهذه صفة العديد من أشكال العمل، بما في ذلك العمل في الرعاية. وتختلف القيمة الاجتماعية لهذه السلع والخدمات عن قيمتها الفردية أو قيمتها في السوق، وتظل ناقصة في ظروف السوق الحرة.

ويصح ذلك عندما يكون عدد العاملين المنخرطين في النشاط الاجتماعي غير كافٍ، ونوعيتهم دون المستوى المطلوب لتأمين السلعة أو الخدمة بالجودة اللازمة. وهذا يحدث عندما يكون للعامل المؤهل تأهيلاً عالياً إمكانية الحصول على أجر مرتفع في مهنة بديلة، غير أن انخفاض القيمة السوقية للمنتجات ذات القيمة الاجتماعية يقيد المبلغ الذي يتقاضاه، وبالتالي يؤدي انخفاض الأجر إلى خفض عدد الأشخاص الذين يعملون في هذا النشاط أو نوعيتهم.

المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

حوافز التحرك الفردي وتيسير المفاضلات والتصدي لعدم المساواة

الكثيفة الانبعاثات، وإنتاج السيارات وبناء السفن، وتصنيع الإسمنت⁶⁰.

ومن الأمثلة على المفاضلات ما يأتي من جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى، حيث ينتشر الفقر في المناطق الريفية وتعيش أعداد كبيرة من القوى العاملة في الأرياف. فزيادة إنتاجية المزارع، يمكن زيادة النمو الاقتصادي والحد من الفقر، وتسريع الأمن الغذائي والتنمية البشرية. ومنذ عام 2000، تراجع الفقر في الأرياف في غانا، فكان البلد الأول في المنطقة في تحقيق الهدف الأول من الأهداف الإنمائية للألفية. وقد تحقق جزء من هذا التقدم على أثر توسيع مساحة زراعة الكاكاو في المزارع الصغيرة الكثيفة الاستخدام لليد العاملة⁶¹. ولكن الزراعة الموسعة والمكثفة تؤدي إلى المزيد من الإجهاد البيئي. ويجب الموازنة في المفاضلات بين هدفين مختلفين، لا بل متنافسين أحياناً، أي بين الاستدامة والتشغيل، من أجل تحقيق هدف العمل المستدام.

تنفيذ المعايير. يتناول الإطار 5-2 في الفصل 5 حول العمل المستدام أهمية تطبيق المعايير والقوانين وتدابير السياسة العامة في قطاع

من حلول النهوض بالاستدامة ما يأتي من الاعتراف بالمؤثرات الخارجية الإيجابية في عمل الأشخاص وتحفيز هذه العوامل (الإطار 6-19). ومن الحلول الأخرى ما يتطلب وضع سياسات مناسبة على صعيد الاقتصاد الكلي لدفع الأطراف الفاعلة في الاتجاه الصحيح.

• سياسات عامة لتيسير المفاضلات. سيخسر بعض العاملين وظائفهم بسبب وقف الأنشطة في الصناعة أو القطاع حيث يعملون. وفي تحليل لدراسات حالة على 21 بلداً، كانت الصناعات المرشحة للتوسع في إطار الجهود المبذولة لتحقيق الاستدامة هي الصناعات المتصلة بالطاقة المتجددة، والمباني الخضراء، وإعادة تأهيل المباني، والنقل، وإعادة التدوير، وإدارة النفايات والمياه. وكانت الصناعات التي يحتمل أن تتراجع أو تتغير تغييراً جذرياً هي الصناعات المتصلة بالزراعة والحراجة ومصائد الأسماك، والصناعات الاستخراجية، وصناعات توليد الوقود الأحفوري، والصناعات

يجب استحداث فرص عمل تجذب الشباب

التدابير الممكنة على مستوى البلدان للانتقال إلى العمل المستدام

- لدعم النساء وغيرهن من الفئات المحرومة.
- إدارة الآثار الضارة المترتبة على التحوّل إلى العمل المستدام باعتماد حزم متنوعة للدعم والحفاظ على مستوى من التكافؤ، لتجنب توارث عدم المساواة من جيل إلى جيل.
- الاستثمار في بناء قاعدة المهارات للسكان. ويتطلب ذلك اعتماد نهج دورة الحياة والتنبه إلى الطبيعة التراكمية للإجراءات التي تؤدي إلى التعلّم. وسيكون من الضروري توظيف استثمارات ضخمة في عدد العاملين في الصحة والتعليم وتحسين نوعيتهم، مما يؤكد أهمية استمرار القطاع العام في الاضطلاع بدوره في تحويل المهارات.

- تحديد التكنولوجيات الملائمة، وخيارات الاستثمار، بما في ذلك اغتنام الفرص التي تحقق تغييراً كبيراً.
- وضع أطر تنظيمية للاقتصاد الكلي، بهدف تيسير اعتماد السياسات المستدامة.
- ضمان تزويد السكان بقاعدة المهارات المناسبة، التي تجمع بين التقني والجيد من المهارات، وبين القدرات الأساسية للتعلّم والاستعداد للعمل والتواصل.
- إعادة التدريب وتطوير المهارات لأعداد كبيرة من العاملين في القطاعات غير النظامية، مثل الزراعة. وبينما يمكن الوصول إلى البعض من خلال السوق، يحتاج آخرون إلى مساعدة القطاع العام والمنظمات غير الحكومية وغيرها. ويمكن أن يكون في هذه الفرص وسيلة

المصدر: مكتب تقرير التنمية البشرية.

يتطلب العمل الإبداعي بيئة مؤازرة

اتخاذ مبادرات خاصة بمجموعات معيّنة

في بعض الفئات والأوضاع، سيكون من الضروري اتخاذ إجراءات خاصة على مستوى السياسة العامة، لأن الإجراءات العامة قد لا تكفي لمعالجة بعض التحديات. فبطالة الشباب، والعاملون المسنون، والعمل في أوضاع النزاعات وما بعدها، والعمل التطوّعي والإبداعي، هي بعض من الحالات التي قد تتطلب اهتماماً خاصاً.

بطالة الشباب

يستلزم عالم العمل المتغيّر اتخاذ خيارات على مستوى السياسات في مرحلة مبكرة بشأن التعليم وتطوير المهارات بهدف إعداد الأفراد للمستقبل. ولهذه السياسات أهمية فعلية في معالجة بطالة الشباب. وإزاء التحدي الكبير الذي تطرحه بطالة الشباب وتداعياتها (الاقتصادية والاجتماعية والسياسية) المتعددة الأبعاد، لا بدّ من اتخاذ إجراءات موجهة. فيجب استحداث فرص عمل تجذب الشباب، فنتيح لهم إطلاق طاقاتهم في الإبداع والابتكار وريادة المشاريع في عالم العمل الجديد. ومنها:

- تقديم الدعم على مستوى السياسة العامة للقطاعات والكيانات التي تفتح مجالات جديدة

تفكيك السفن. ويشدد على الصعوبات التي تعترض تطبيق هذه المعايير، التي هي ضرورية لضمان نوعية العمل المستدام.

- معالجة عدم المساواة بين الأجيال. الأشخاص الأكثر قدرة على تطوير مهارات تضمن لهم أجراً أعلى في العمل المستدام هم الذين يملكون الوقت والموارد للحصول على التعليم الجيد والتغذية الجيدة، وأطفالهم هم الذين في الدرجة العليا من سلم الدخل والثروة. وكلما اتسع الفارق في الدخل لصالح هؤلاء الأشخاص (نسبة إلى أجر العاملين من فئة المهارات المنخفضة) اتسع المجال أمام أطفالهم لاغتنام الفرصة لتطوير مهارات عالية الأجر. ويجب أن تؤمن السياسات مستوى من التكافؤ في وضع يزداد تفاقماً مع الوقت، حتى لا يدوم عدم المساواة في التنمية البشرية عبر الأجيال.
- إدارة التغيير وتوجيهه. سيؤدي الانتقال إلى العمل المستدام إلى خسارة العديد من الوظائف أو تحويلها (الأكثرية) أو استحداثها. فلا بدّ من سياسات عامة لإدارة التغيير وتوجيهه. وعلى الأطراف الفاعلة العمل معاً على الصعيد العالمي ومن الضروري وضع آلية لتحويل النتائج المنشودة عالمياً إلى إجراءات تتخذ على مستوى البلدان (الإطار 6-20).

للعمل. فالمبادرات موجودة والفرص الجديدة تستحدث كل يوم، لكنها بحاجة إلى الدعم من السياسة العامة.

- الاستثمار في تطوير المهارات والإبداع وحل المشاكل. ينبغي تقديم الدعم للشباب من النساء والرجال في فرص التدرّج والتجارة والتدريب المهني والتعلّم في الوظيفة.
- اعتماد سياسات حكومية داعمة لمساعدة رواد المشاريع من الشباب. ومن مجالات الدعم الخدمات الاستشارية لإنشاء المشاريع وإطلاق المبادرات، وكذلك تأمين أدوات وقنوات أفضل للتمويل. ففي البلدان النامية، يمكن أن يؤمن التمويل الصغير للشباب مصدراً لتمويل المشاريع الصغيرة ضمن المجتمعات المحلية. أما في البلدان المتقدمة، ولا سيما في تكنولوجيا المعلومات، فيمكن أن يستخدم رأس المال المجازفة لدعم المبادرات الناشئة والكبيرة. وفي الأونة الأخيرة، برز التمويل الحشدي خياراً لتأمين الأموال للمبادرات الصغيرة.⁶²
- تأمين التعليم العالي على نطاق أوسع عبر شبكة الإنترنت. فالدروس المتاحة عبر الإنترنت تستقطب متابعين من طلاب ومؤسسات أكاديمية عريقة من مختلف أنحاء العالم. وهذه المزايا التي تنتجها شبكة الإنترنت تسرّع التعليم العالي، ولكن يبقى التفاعل المباشر بين الأشخاص، والعمل ضمن المجموعات، واكتساب القدرات على حل المشاكل من الطرق الضرورية لإثراء التعلّم الذي يؤدي إلى التوظيف.
- استخدام برامج التحويلات النقدية لتشغيل الشباب والفقراء. في أوغندا والهند، أمّنت هذه البرامج موارد لتمويل البحث عن عمل ودعم التدريب العالي الجودة وتطوير المهارات.⁶³ كما وسّعت هذه البرامج نطاق الحصول على الائتمانات لزيادة المشاريع.

العاملون المسنون

قد يقرر الأشخاص المسنون مواصلة العمل لسببين: إما رغبة منهم في مواصلة النشاط والمشاركة في العمل، إما لعدم قدرتهم على تحمّل أعباء التقاعد. فالعاملون المسنون الذين يتركون العمل لقاء أجر، يمكنهم أن يخصصوا الوقت للعمل التطوّعي أو للعمل في الرعاية. وبذلك يساهمون في المجتمع ويبقون على اختلاط مع الآخرين. وفي البلدان

التي تسجل معدل إصابة مرتفع بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، يقوم الأجداد مقام الوالدين في تربية الأحفاد الذين تيّموا بفعل المرض.⁶⁴ وباستطاعة الأقارب المسنين رعاية أطفال هاجر أهلهم للعمل في الخارج. ويقارب عدد الأشخاص الذين لا يحصلون على معاش تقاعدي نصف سكان العالم، بينما يحصل النصف الآخر على معاش قد لا يكفي.⁶⁵ وما لم يتلقوا الدعم من أفراد آخرين في الأسرة، سيكون عليهم العمل بعد سن التقاعد، وأكثر الأحيان في القطاع غير النظامي.

وقد اعتبرت بعض البلدان العاملين المسنين بمثابة ثروة، وهي تبذل جهوداً لإبقائهم في حالة نشاط، وقد عمد بعضها إلى إلغاء قوانين التقاعد الإلزامي أو تأخير سن التقاعد، كما في إسبانيا وألمانيا وإيطاليا وبولندا وفرنسا والمملكة المتحدة.⁶⁶ وهذه الإجراءات تسمح للأشخاص بالعمل لفترات أطول، وتخفف تكاليف المعاشات التقاعدية، لكنها قد تضيق خياراتهم بشأن سن التقاعد. ويستفيد العاملون المسنون من زيادة إمكانية العمل بدوام جزئي ومن ترتيبات العمل المرنة التي تسهّل عليهم الانتقال إلى مرحلة التقاعد. ومن خيارات المرونة العمل للحساب الخاص: وقد تعهدت شركة غوغل بمساعدة رواد المشاريع لأول مرة ممن تتجاوز أعمارهم 50 سنة.⁶⁷

العمل في أوضاع النزاعات وما بعدها

من الأهمية التركيز في حالات النزاع وما بعده على العمل المنتج الذي يمكن صاحبه، ويبني فيه القدرة على التغيير، ويسمح له بإعلاء الصوت، ويحقق له المركز الاجتماعي، ويؤمن له الاحترام، ويوقظ فيه شعور الانتماء والثقة، ويبث فيه روح المشاركة في المجتمع المدني. وينشئ هذا النوع من الوظائف الروابط الاقتصادية والاجتماعية التي تعزز الحوافز لتخطي الحواجز وتسوية النزاعات. ومن الخيارات على مستوى السياسة العامة:

- إيجاد أشكال جديدة من العمل تظهر مع الحاجات التي تطرأ في أوضاع النزاعات. فأثناء الحرب مثلاً، يكون من المجدي الاهتمام بالمحاربين بتقديم الخدمات (مثل الطهو)، والرعاية الصحية للجرحى، وإعادة الإعمار.
- دعم العمل في النظام الصحي قد يشمل العديد من الأهداف. ينهار النظام الصحي في الكثير من

لقد آن الأوان لفتح الحوار حول عقود اجتماعية جديدة ترتقي إلى مستوى تحديات عالم اليوم

تمويل نُهج لم تثبت جدواها بعد، كدعم المزيد من برامج البحوث الأولية. وهذا يساعد المبتكرين والمبدعين في تسجيل أعمالهم.

- الابتكار للخير العام. للإبداع والابتكار دور في دفع عجلة العديد من الأهداف. وتسهم السياسات والإجراءات التي توجه الابتكار نحو الخير الاجتماعي العام، بما في ذلك العمل التطوعي، في تعزيز التنمية البشرية.
- تشجيع العمل التطوعي. يمكن ذلك باعتماد أدوات مختلفة على مستوى السياسة العامة. فالسياسات المالية يمكن أن تساعد المنظمات التطوعية وتدعم أعمالها، بأدوات مثل التخفيضات الضريبية والإعانات والمنح العامة. وعلى الصعيد السياسي، يمكن أن يؤدي الدعم العام لإفساح المجال أمام العمل التطوعي وحمائته إلى مكاسب اجتماعية، ولا سيما في حالات الطوارئ، مثل حالات النزاعات والكوارث الطبيعية.

برنامج عمل: ثلاث ركائز

إضافة إلى خيارات السياسة العامة المبيّنة في الأجزاء الثلاثة السابقة، يمكن اعتماد برنامج عمل موسّع لتحويل العمل إلى دعامة للتنمية البشرية في عالم العمل المتغير، يقوم على ثلاث ركائز: عقد اجتماعي جديد، واتفاق عالمي، وبرنامج لتوفير العمل اللائق.

وهذا الخيار ليس بالسهل، فهو يتطلب التزاماً وتأييداً سياسياً، ودعمًا من القيادات العليا. ومن المواضيع التي يتضمنها البرنامج المقترح ما هو جزء من خطة التنمية لما بعد عام 2015 ومن أهداف التنمية المستدامة (مثل برنامج توفير العمل اللائق)، ومنها قضايا تحظى بدعم سياسي ولكنها لم تُعتمد (في اتفاق عالمي جديد). ومن الضروري التحرك بزخم، فبعض ما يتضمنه البرنامج (مثل العقد الاجتماعي الجديد) يتطلب حواراً اجتماعياً على أوسع نطاق على الصعيد العالمي وعلى مستوى البلدان.

وإزاء التغيير في طبيعة العالم وما يحدثه من تداعيات غير مسبوقه على العمل والتنمية البشرية، لا بد من بدء حوار جاد حول هذه القضايا. ومن هذا المنطلق، يقترح التقرير برنامج العمل التالي.

وضع عقد اجتماعي جديد

خلال القرن العشرين، تطوّرت العقود الاجتماعية بين الدولة وأصحاب العمل والعاملين في الصناعة

البلدان المنكوبة بالنزاعات، وتتحول الخدمات الصحية إلى خطر على حياة المساعدين والجرحى. وفي هذه الظروف، لا يعود من غنى عن المعونة الدولية، ولكن بإمكان المتطوعين المحليين أن يساهموا في تأمين الخدمات الصحية الملحة وإنقاذ الأرواح.

- تحسين الخدمات الصحية الأساسية وتشغيلها. بصرف النظر عن الاعتبارات الاقتصادية، يؤدي تحسين الخدمات الاجتماعية الأساسية وتشغيلها إلى مكاسب سياسية واجتماعية. ويمكن أن تكون المجتمعات المحلية، والمنظمات غير الحكومية والشراكات بين القطاعين العام والخاص الجهات المحركة لهذا التحسين.
- إطلاق برامج الأشغال العامة. حتى الوظائف المؤقتة في حالات الطوارئ، والعمل مقابل النقد، وما إلى ذلك من أنماط العمل، يمكن أن توفر موارد تشتد الحاجة إليها من أجل العيش، وتساهم في إنشاء البنى الأساسية المادية والاجتماعية اللازمة.
- وضع وتنفيذ برامج موجهة إلى المجتمعات المحلية. تحقق هذه البرامج فوائد جمة، منها الاستقرار. ويمكن أن تنتعش الأنشطة الاقتصادية بسرعة، بإعادة الاتصال بين البشر، وإعادة بناء الشبكات، والمساعدة على إعادة ترميم النسيج الاجتماعي.

العمل التطوعي والإبداعي

يتطلب العمل الإبداعي بيئة مؤازرة، تقدّم الدعم المالي، وتتيح فرص التعاون، وتسمح بتبادل الأفكار وتشجعه. وهذا الجو ليس بالجديد على التنمية البشرية، بل هو شرط أساسي لتوسيع إمكانات البشر، ومنها القدرة على الإبداع والمساهمة في الخير العام. ومن الشروط اللازمة لإطلاق العنان للإبداع والابتكار:

- الابتكار للجميع. ويقصد بذلك سلع وخدمات يطورها أو يستفيد منها أفراد يعيشون على أدنى مستويات الدخل أو نساء، فتتاح بذلك فرص الإبداع أمام الفئات المحرومة.
- الديمقراطية في الإبداع. يمكن تنظيم أماكن العمل والمنصات المتاحة على شبكة الإنترنت بطرق تشجع الابتكار على جميع المستويات.
- تمويل التجارب والمخاطرة. يتطلب ذلك تذليل المشاكل الاجتماعية والبيئية الشائكة، بحيث تقدم الهيئات والمؤسسات العامة على المخاطرة في

من شأن الاتفاق العالمي أن يرشد الحكومات في تنفيذ السياسات التي تلبّي حاجات المواطنين

المرونة الآمنة في الدائمك

تتسم سوق العمل في الدائمك بالكثير مما يسمى غالباً «بالمرونة الآمنة»، حيث تتلاقى المرونة نتيجة لتخفيض كلفة التكيف على أصحاب العمل والعاملين، والأمن الذي يأتي نتيجة لشبكات الأمان الاجتماعي المتطورة في الدائمك والتي توفر معدلات مرتفعة من التغطية والإحلال.

والهدف الرئيسي من المرونة الآمنة هو أسبقية أمن التشغيل على أمن الوظيفة، أي حماية العاملين، بدلاً من حماية وظائفهم. ونتيجة لهذا النهج، ينعم أصحاب العمل بجميع المزايا التي تقدمها القوى العاملة المرنة، في حين يشعر العاملون بالأمان بوجود شبكة مبنية للأمان الاجتماعي في ظل سياسات فاعلة لسوق العمل.

المصدر: World Bank 2015b.

يساعد برنامج توفير العمل
اللائق في تعزيز التنمية
البشرية

للمجتمع أن يستطيع تعبئة الأموال اللازمة لتغطية الأعداد المتزايدة من سكان ليسوا دائماً في حال عمل، والوصول إلى العاملين خارج القطاع النظامي، واستيعاب الوافدين الجدد في سوق العمل (ولا سيما المهاجرين) والذين لا يمكنهم العثور على عمل مدفوع الأجر؟

وقد نشأت بعض المبادرات، كتنقابة مزاولي العمل الحر في الولايات المتحدة الأمريكية⁶⁸. وفي الدائمك، أصبح الأمن يستمد من صقل المهارات وتطويرها في سوق عمل تزداد مرونة (الإطار 6-21). ولكن المزيد من الحوار ضروري على أوسع نطاق، إذا أرادت البلدان ألا تخسر المكاسب التي حققتها على مدى القرن العشرين في حماية العاملين وتأمين رفاههم الاجتماعي. لقد أن الأوان لفتح الحوار حول عقود اجتماعية جديدة ترتقي إلى مستوى تحديات عالم اليوم.

التوصل إلى اتفاق عالمي

في عصر عولمة الإنتاج، قد تصطدم السياسات الوطنية والعقود الاجتماعية بصعوبات إضافية. فما يصلح في السياق المحلي قد لا يصلح في بيئة عالمية تنافسية. فالعولمة الحقيقية تبنى على فكرة المشاركة، علينا أن نشارك في المسؤولية عن «عولمة العمل».

وتتطلب هذه النقطة إلى اتفاق عالمي، علاوة على تصديق موثيق حقوق العاملين وتنفيذها، وتعبئة

والخدمات والقطاع العام، ولا سيما في البلدان المتقدمة. ثم حدث ذلك على نطاق أضيق وفي مرحلة متأخرة في البلدان النامية، ولا سيما في القطاعين النظامي والعام. ومن جملة ما اقترحت العقود الاجتماعية ترتيبات تتعهد بموجبها الدولة بتأمين الاستقرار الاقتصادي الكلي والنقدي، وتكوين القوى العاملة من خلال التعليم والتدريب (والبعض من خلال الخدمة العسكرية)، وسن تشريعات لحقوق العاملين، مقابل عقود متفاوض عليها بين أصحاب العمل والعاملين المنضمين في الكثير من الأحيان إلى نقابات عمالية، إضافة إلى استقرار سوق العمل. وفي إطار العقد الضمني، تستطيع الدولة فرض الضرائب على الشركات والأفراد، وغيرها من الرسوم على العمل، بهدف تمويل خدمات التعليم وبعض المعاشات التقاعدية، والرعاية الصحية في حالات الطوارئ. وازدهرت المجتمعات، وتوسعت الخدمات ونظم الحماية الاجتماعية.

وشملت العقود الاجتماعية شرائح متزايدة من السكان في البلدان المتقدمة، وعاملين في القطاع العام والقطاع النظامي في البلدان النامية الخارجة من الاستعمار. وبعد الحرب العالمية الثانية، عندما سعت المجتمعات إلى إعادة بناء نفسها وتنفيذ سياسات «تكفل عدم العودة إلى الوراء»، توسعت برامج التعليم والبرامج الاجتماعية (ولا سيما الحماية الاجتماعية والتأمين ضد البطالة)، ومعاشات المسنين والأشخاص ذوي الإعاقة. كما تحوّلت فرص العمل بسرعة بعيداً عن قطاع الزراعة إلى المراكز الحضرية في الاقتصاد النظامي. وفي الأعوام الأخيرة، أصبحت إجازة الأمومة المدفوعة ودعم الفئات المعرضة لخطر التهميش جزءاً من نظام الحماية الاجتماعية في الكثير من البلدان. كما شملت نظم كثيرة العاملين لحسابهم الخاص والعاملين في مشاريع صغيرة، والكثيرون منهم في قطاع الخدمات.

وفي عالم العمل الجديد السريع التغير، بات من المستبعد أن يبقى العامل مرتبطاً بصاحب عمل واحد لفترة طويلة أو أن يكون عضواً في نقابة. فقد يدخل العامل في نمط العمل الحشدي أو العمل الحر مع أكثر من متعهد أو صاحب عمل. ومع تحوّل عالم العمل، بات النموذج التقليدي الذي أنتج العديد من نظم الحماية الاجتماعية متقللاً بالضغط، ليصبح أقل تنظيماً وانتظاماً، وأكثر تشتتاً في عصر العولمة. ولم يعد يستوعب ترتيبات الحماية التقليدية، وقد بات الكثيرون من الذين يزاولون عملاً حراً مسؤولين عن معاشاتهم التقاعدية ورعايتهم الصحية. فكيف

أربع ركائز لبرنامج توفير العمل اللائق

- الحماية الاجتماعية. تكاد الحماية الاجتماعية تقتصر على 10 في المائة من سكان أشد البلدان فقراً. وتعتبر الحماية الاجتماعية الأساسية، كالرعاية الصحية وتأمينات التقاعد، جوهر المشاركة المثمرة في المجتمع والاقتصاد.
- الحوكمة والحوار الاجتماعي. يساعد الحوار الاجتماعي بين الحكومات والعاملين وأصحاب العمل في حل قضايا اقتصادية واجتماعية هامة، وتشجيع الحوكمة الرشيدة، وبناء علاقات عمل سليمة، ودفع التقدم الاقتصادي والاجتماعي.
- استحداث فرص العمل وتنمية المشاريع. يقتضي ذلك الاعتراف بالعمل سبيلاً رئيسياً للتخلص من الفقر، وبضرورة أن يتيح الاقتصاد فرصاً للاستثمار وزيادة المشاريع، واستحداث فرص العمل وسبل الرزق المستدامة.
- المعايير والحقوق في العمل. يحتاج الناس إلى فرص للتمثل تتيح لهم المشاركة، وإعلاء صوتهم تعبيراً عن آرائهم للحصول على حقوقهم، وكسب الاحترام. وللعمل المعياري الذي تقوم به منظمة العمل الدولية أهمية بالغة في الامتثال لهذه المعايير وقياس التقدم في تطبيقها.

المصدر: ILO 2008b.

والإنصاف والأمن والكرامة الإنسانية. ويُتصد بالعمل اللائق إتاحة فرص العمل المنتج، الذي يحقق للعاملين أجراً كافياً، ويشعرهم بالأمن في مكان العمل، ويمدّهم وأسرهم بالحماية الاجتماعية، ويوسع أمامهم آفاق التنمية والاندماج في المجتمع، ويتيح لهم حرية التعبير عن همومهم والتنظيم والمشاركة في القرارات التي تؤثر على حياتهم، ويضمن لهم تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة⁶⁹. ويتضمن الإطار 6-22 الركائز الأربع لبرنامج توفير العمل اللائق. وبين برنامج توفير العمل اللائق وإطار التنمية البشرية علاقة تآزر. فالعمل اللائق بكل من ركائزه يعزز التنمية البشرية. واستحداث فرص العمل وتنمية المشاريع وتوفير الدخل وسبل المعيشة للناس، كلها أدوات حاسمة لتحقيق الإنصاف والمشاركة، وتغذية الشعور بالفخر والكرامة. فحقوق العاملين تدعم التنمية البشرية، إذ تدعم حقوق الإنسان، وحرية الإنسان، ومعايير العمل. والحماية الاجتماعية تساهم في التنمية البشرية، إذ تضمن شبكات الأمان، وتحمي الناس من المخاطر والصدمات. والحوار الاجتماعي يدعم التنمية البشرية، إذ يحقق المشاركة والتمكين، ويوطد التماسك الاجتماعي.

والتنمية البشرية تساهم أيضاً في الركائز الأربع. ويعزز توسيع الإمكانات البشرية من خلال التنمية البشرية فرص العمل وريادة المشاريع. ويثري عنصر المشاركة في التنمية البشرية الحوار الاجتماعي. وتشدد التنمية البشرية على دعم حقوق الإنسان، التي تشمل حقوق العاملين وأمنهم. وفي هذا

جميع الشركاء من عاملين وشركات وحكومات في جميع أنحاء العالم، احترام حقوق العاملين في الواقع والاستعداد للتفاوض على اتفاقات على جميع المستويات. وهذه النقطة لا تتطلب مؤسسات جديدة، بل إعادة توجيه المهام والأولويات التي تركز عليها المؤسسات والمنظمات الدولية القائمة في العالم. ومن شأن الاتفاق العالمي أن يرشد الحكومات في تنفيذ السياسات التي تلبي حاجات المواطنين. وبدون التوصل إلى اتفاقات عالمية، قد تلبي السياسات الوطنية مطالب العاملين في السوق المحلية من غير حساب العوامل المؤثرة الخارجية. ويستنتج من ذلك ضرورة توفر ميثاق يجمع بين الوطني والعالمي. وبين الاتفاقات الدولية، كانت اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعاملين المنزليين، التي دخلت حيز النفاذ في أيلول/سبتمبر 2013، إنجازاً هاماً نحو وضع معايير لحقوق العاملين المنزليين لقاء أجر في جميع أنحاء العالم. ويتضمن هذا النوع من الاتفاقات مبادئ توجيهية، تسترشد بها الدول الموقعة، ولكنه يترك للحكومات حيزاً لتنفيذ سياسات تصلح لمختلف الظروف الوطنية، فتنفذ التزاماتها مستلهمة الإجراءات العالمية لتحقيق التغيير الحقيقي في المجتمعات المحلية.

تنفيذ برنامج توفير العمل اللائق

يُقصد ببرنامج توفير العمل اللائق تأمين العمل المنتج للنساء والرجال في ظروف من الحرية

الإطار من الترابط، يأتي تنفيذ برنامج توفير العمل اللائق ليساعد في تعزيز التنمية البشرية.

خلاصة

لقد أقر المجتمع الدولي خطة التنمية لما بعد عام 2015 ومجموعة من أهداف التنمية المستدامة. وهذه الخطة هي خطة عالمية النطاق، لكن تكيفها سيختلف بين بلد وآخر، وكذلك تنفيذها.

والواضح أن المبدأ الذي يوحد الجميع هو: «لا إقصاء لأحد».

وبهذه الروح وبهدف تجديد الالتزام العالمي والتغيير، يُظهر هذا التقرير مدى أهمية الإبداع والابتكار، والعبقرية البشرية، وأهمية العمل في توسيع الخيارات، وتأمين الرفاه، وضمان الحرية لكل إنسان في جو من الإنصاف والاستدامة، حتى لا يُترك أحد على قارعة مسار التقدم البشري.

وضع الاتفاقيات الأساسية للحقوق

حظر عمل الأطفال		القضاء على التمييز في التشغيل والمهنة		حظر العمل بالإكراه		حرية التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية		البلد
الاتفاقية رقم 182: حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999	الاتفاقية رقم 138: الحد الأدنى لسن الاستخدام، 1973	الاتفاقية رقم 111: التمييز في الاستخدام والمهنة، 1958	الاتفاقية رقم 100: المساواة في الأجر، 1951	الاتفاقية رقم 105: إلغاء العمل الجبري، 1957	الاتفاقية رقم 29: العمل الجبري، 1930	الاتفاقية رقم 98: حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، 1949	الاتفاقية رقم 87: الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948	
الدخول حيز التنفيذ: 19 تشرين الثاني/نوفمبر 2000	الدخول حيز التنفيذ: 19 حزيران/يونيو 1976	الدخول حيز التنفيذ: 15 حزيران/يونيو 1960	الدخول حيز التنفيذ: 23 أيار/مايو 1953	الدخول حيز التنفيذ: 17 كانون الثاني/يناير 1959	الدخول حيز التنفيذ: 1 أيار/مايو 1932	الدخول حيز التنفيذ: 18 تموز/يوليو 1951	الدخول حيز التنفيذ: 4 تموز/يوليو 1950	
سنة التصديق	السن (بالسنوات)	سنة التصديق	سنة التصديق	سنة التصديق	سنة التصديق	سنة التصديق	سنة التصديق	
2003	16	1979	1961	1956	1998	1956	1956	الاتحاد الروسي
2003	14	1999	1966	1999	1999	2003	1963	إثيوبيا
2004	16	1992	1992	1992	2000	1992	1992	أذربيجان
2001	16	1996	1968	1956	1960	1950	1956	الأرجنتين
2000	16	1998	1963	1966	1958	1966	1968	الأردن
2006	16	2006	1994	1994	2004	2004	2006	أرمينيا
	14	2000	2000	2000	2000	2000	2000	إريتريا
2001	16	1977	1967	1967	1967	1932	1977	إسبانيا
2006			1973	1974	1960	1932	1973	أستراليا
2001	15	2007	2005	1996	1996	1996	1994	أستونيا
2005	15	1979	1959	1965	1958	1955	1957	إسرائيل
2010	14	2010	1969	1969	1963			أفغانستان
2000	14	2000	1962	1957	1962	1954	1959	إكادور
2001	16	1998	1997	1957	1997	1957	1957	ألبانيا
2002	15	1976	1961	1956	1959	1956	1956	ألمانيا
2001	15	1998	2001	1997	1997	1982		الإمارات العربية المتحدة
2002	16	1983	1983	2003	1983	1983	1983	أنغيوا وبربودا
2000	15	1999	1999	1958	1999	1950	1957	إندونيسيا
2001	14	2001	1976	1976	1976	1976	2001	أنغولا
2001	15	1977	1989	1989	1968	1995	1954	أوروغواي
2008	15	2009	1992	1992	1997	1992	1992	أوزبكستان
2001	14	2003	2005	2005	1963	1963	2005	أوغندا
2000	16	1979	1961	1956	2000	1956	1956	أوكرانيا
2002			1964	1972	1959	1957		إيران - الجمهورية الإسلامية
1999	16	1978	1999	1974	1958	1931	1955	أيرلندا
2000	15	1999	1963	1958	1960	1958	1952	آيسلندا
2000	15	1981	1963	1956	1968	1934	1958	إيطاليا
2000	16	2000	2000	2000	1976	1976	2000	بابوا غينيا الجديدة
2001	14	2004	1967	1964	1968	1967	1966	باراغواي
2001	14	2006	1961	2001	1960	1957	1952	باكستان
2001	15	2012	2000		1998	1981		البحرين
2000	16	2001	1965	1957	1965	1957	1952	البرازيل
2000	16	2000	1974	1974	1967	1967	1967	بربادوس
2000	16	1998	1959	1967	1959	1956	1964	البرتغال
2008	16	2011						بروني دار السلام
2002	15	1988	1977	1952	1961	1944	1953	بلجيكا
2000	16	1980	1960	1955	1999	1932	1959	بلغاريا
2000	14	2000	1999	1999	1983	1983	1983	بليز
2001			1972	1998	1972	1972	1972	بنغلاديش
2000	14	2000	1966	1958	1966	1966	1958	بنما
2001	14	2001	1961	1968	1961	1960	1968	بنن
2000	14	1997	1997	1997	1997	1997	1997	بوتسوانا
2001	15	1999	1962	1969	1997	1960	1962	بوركينافاسو
2002	16	2000	1993	1993	1963	1963	1997	بوروندي
2001	15	1993	1993	1993	2000	1993	1993	البوسنة والهرسك
2002	15	1978	1961	1954	1958	1958	1957	بولندا
2003	14	1997	1977	1973	1990	2005	1973	بوليفيا - دولة متعددة القوميات
2002	14	2002	1970	1960	1960	1960	1964	بيرو
2000	16	1979	1961	1956	1995	1956	1956	بيلاروس
2001	15	2004		1999	1969	1969		تايلند
2010	16	2012	1997	1997	1997	1997	1997	تركمستان
2001	15	1998	1967	1967	1961	1998	1952	تركيا
2003	16	2004	1970	1997	1963	1963	1963	ترينيداد وتوباغو
2000	14	2005	1966	1966	1961	1960	1961	تشاد
2000	14	1984	1983	1983	1999	1960	1983	توغو
2000	16	1995	1959	1968	1959	1962	1957	تونس
2009						2009	2009	تيمور - ليشتي

حظر عمل الأطفال		القضاء على التمييز في التشغيل والمهنة		حظر العمل بالإكراه		حرية التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية		حظر عمل الأطفال	
الاتفاقية رقم 182: حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999	الاتفاقية رقم 138: الحد الأدنى لسن الاستخدام، 1973	الاتفاقية رقم 111: التمييز في الاستخدام والمهنة، 1958	الاتفاقية رقم 100: المساواة في الأجر، 1951	الاتفاقية رقم 105: إلغاء العمل الجبري، 1957	الاتفاقية رقم 29: العمل الجبري، 1930	الاتفاقية رقم 98: حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، 1949	الاتفاقية رقم 87: الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948	الاتفاقية رقم 182: حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999	الاتفاقية رقم 138: الحد الأدنى لسن الاستخدام، 1973
الدخول حيز التنفيذ: 19 تشرين الثاني/نوفمبر 2000	الدخول حيز التنفيذ: 19 حزيران/يونيو 1976	الدخول حيز التنفيذ: 15 حزيران/يونيو 1960	الدخول حيز التنفيذ: 23 أيار/مايو 1953	الدخول حيز التنفيذ: 17 كانون الثاني/يناير 1959	الدخول حيز التنفيذ: 1 أيار/مايو 1932	الدخول حيز التنفيذ: 18 تموز/يوليو 1951	الدخول حيز التنفيذ: 4 تموز/يوليو 1950	الدخول حيز التنفيذ: 19 تشرين الثاني/نوفمبر 2000	الدخول حيز التنفيذ: 19 حزيران/يونيو 1976
سنة التصديق	السن (بالسنوات)	سنة التصديق	سنة التصديق	سنة التصديق	سنة التصديق	سنة التصديق	سنة التصديق	سنة التصديق	السن (بالسنوات)
2003	15	2003	1975	1975	1962	1962	1962	1962	15
2006	15	2006	2006	2006	2006	2006	2006	2006	15
2001	16	1984	1969	1962	1969	1962	1962	1962	16
2001	14	2001	2001	2001	1976	1976	1976	2001	14
2004	15	2004	2004	1978	1978	1978	1978	1978	15
2012	14	2013	2012	2012	2012	1985	2012	2012	14
2000	14	2000	1964	1964	1964	1960	1964	1960	14
2001	15	2007	1993	1993	1996	1993	1993	1993	15
2001	14	1998	2002	2002	1962	1962	1962	2000	14
2000	14	1999	1964	1953	1958	1956	1953	1956	14
2003	15	2001	1960	1957	1958	1960	1957	1960	15
2001	15	1999	1998	1997					15
2001	14	2001	2001	1969	2001	1960	1969	2001	14
2005	14	2005	2008	2008		1964			14
2002	15	1991	1991	1991	2003	1991	1991	1991	15
2002	16	1999	1996	2000	1993	2000	1996	1996	16
2000	15	2000	1997	2000	1997	1997	1996	1996	15
2012	14	2012	2012	2012	2012	2012	2012	2012	14
2002	15	1996	1993	1993	1996	1993	1993	1999	15
2005	16	2005	2005	1978	1978	1978	1978	1978	16
2000	15	1997	1960	1960	1958	1932	1955	1951	15
2001	15	1983	1983	1983	1983	1983	1983	1983	15
2001	15	2011	1979	1979	1979	1979	1979	1999	15
2000	14	1981	1981	1980	1962	2001	1988	1988	14
2000	16	1975	1973	1957	1998	1957	1958	1957	16
2001	15	1976	1979	1972	1965	1964	1996	1996	15
2000	14	2000	1999	1989	1998	1998	1998	2003	14
2008	15	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008	15
2005	14	2005	1982	1982	2005	2005	1992	1992	14
2000	16	1995	1986	1985	1995	1995	1986	1986	16
2001	14	2006	2001	2001	1998	1998	1998	2001	14
2000	16	2005	2000	2000	2000	2000	2000	2000	16
2000			1983	1983	1980	1980	1980	1980	
2001	14	2000	1998	1993	2003	1950	1972	1995	14
2000	14	1996	1995	2000	1958	1995	2006	2006	14
1999	15	1997	1993	1993	1997	1993	1993	1993	15
2001	15	1992	1992	1992	1997	1992	1992	1992	15
2001	15	2005		2002	1965 ^c	1965	1965	1965	15
2000	15	1999 ^b	1967	1962	1961	1960	1961	1960	15
2002	15	2002	1981	1981	1979	1978	1978	1978	15
2003	14	2003	1970	1970	1970	1957	1957	1957	14
2006					1976	1976	1996	1976	
2001	15	1990	1962	1962	1958	1931	1950	1949	15
2000	15	1999 ^d	1961	1972	1958	1940	1999	1975	15
2011	15	2011	1966	1968	1961	1961	1961	1961	15
1999	15	2000	1999	1999	1978	1978	1999	1978	15
2000	15	1999	1971	1971	1999	1933	1999	1999	15
2003	15	2000	2000	2000	2003	2000	2000	2000	15
2014			1961		1961	1960	2014	2014	
2002	16	1999	2006	1990					16
2005	16	1993	1993	1993	1999	1993	1993	1993	16
2001	15	1985	1959	1963	1959	1962	1962	1962	15
2001	15	2005				2005	1998		15
2001	16	2010	1961	1961	1961	1960	1961	1960	16
2001	14	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2000	14
2000	15	2011	1961	1968	1958	1957	1959	1965	15
2003	16	2003	2003	1994	1979	1979	1979	1994	16

وضع الاتفاقيات الأساسية للحقوق (تابع)

حظر عمل الأطفال		القضاء على التمييز في التشغيل والمهنة			حظر العمل بالإكراه		حرية التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية		
الاتفاقية رقم 182: حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999	الاتفاقية رقم 138: الحد الأدنى لسن الاستخدام، 1973	الاتفاقية رقم 111: التمييز في الاستخدام والمهنة، 1958	الاتفاقية رقم 100: المساواة في الأجر، 1951	الاتفاقية رقم 105: إلغاء العمل الجبري، 1957	الاتفاقية رقم 29: العمل الجبري، 1930	الاتفاقية رقم 98: حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، 1949	الاتفاقية رقم 87: الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948	الاتفاقية رقم 18: تموز/يوليو 1951	الاتفاقية رقم 4: تموز/يوليو 1950
الدخول حيز التنفيذ: 19 تشرين الثاني/نوفمبر 2000	الدخول حيز التنفيذ: 19 حزيران/يونيو 1976	الدخول حيز التنفيذ: 15 حزيران/يونيو 1960	الدخول حيز التنفيذ: 23 أيار/مايو 1953	الدخول حيز التنفيذ: 17 كانون الثاني/يناير 1959	الدخول حيز التنفيذ: 1 أيار/مايو 1932	الدخول حيز التنفيذ: 18 تموز/يوليو 1951	الدخول حيز التنفيذ: 4 تموز/يوليو 1950	الدخول حيز التنفيذ: 18 تموز/يوليو 1951	الدخول حيز التنفيذ: 4 تموز/يوليو 1950
سنة التصديق	السن (بالسنوات)	سنة التصديق	سنة التصديق	سنة التصديق	سنة التصديق	سنة التصديق	سنة التصديق	سنة التصديق	سنة التصديق
2001	14	1990	1960	1961	1959	1989	1952	1952	غواتيمالا
2001	15	1998	1975	1975	1966	1966	1966	1967	غيانا
2003	16	2003	1960	1967	1961	1959	1959	1959	غينيا
2008	14	2009	1977	1977	1977	1977	1977	1977	غينيا - بيساو
2001	14	1985	2001	1985	2001	2001	2001	2001	غينيا الإستوائية
2006			2006	2006	2006	2006	2006	2006	فانواتو
2001	16	1990	1981	1953	1969	1937	1951	1951	فرنسا
2000	15	1998	1960	1953	1960	2005	1953	1953	الفلبين
2005	14	1987	1971	1982	1964	1944	1968	1982	فنزويلا - الجمهورية البوليفارية
2000	15	1976	1970	1963	1960	1936	1951	1950	فنلندا
2002	15	2003	2002	2002	1974	1974	1974	2002	فيجي
2000	15	2003	1997	1997				2007	فييت نام
2000	15	1997	1968	1987	1960	1960	1966	1966	قبرص
2000	16	2006	1976	1976	2007	1998			قطر
2004	16	1992	1992	1992	1999	1992	1992	1992	قيرغزستان
2003	16	2001	1999	2001	2001	2001	2001	2000	كازاخستان
2002	14	2001	1988	1970	1962	1960	1962	1960	الكاميرون
2001	15	1991	1991	1991	1997	1991	1991	1991	كرواتيا
2006	14	1999	1999	1999	1999	1969	1999	1999	كمبوديا
2000			1964	1972	1959	2011		1972	كندا
	15	1975	1965	1954	1958	1953	1952	1952	كوبا
2003	14	2003	1961	1961	1961	1960	1961	1960	كوت ديفوار
2001	15	1976	1962	1960	1959	1960	1960	1960	كوستاريكا
2005	15	2001	1969	1963	1963	1969	1976	1976	كولومبيا
2002	14	1999	1999	1999	1999	1960	1999	1960	الكونغو
2000	15	1999	1966	1961	1961	1968	2007	1961	الكويت
2009	14	2009	2009	2009	2000	2000	2000	2000	كيريباس
2001	16	1979	2001	2001	1964	1964	1964	1964	كينيا
2006	15	2006	1992	1992	1992	2006	1992	1992	لاتفيا
2001	14	2003	1977	1977	1977	1977	1977	1977	لبنان
2001	15	1977	2001	1967	1964	1964	1958	1958	لكسمبرغ
2003			1959		1962	1931	1962	1962	ليبيريا
2000	15	1975	1961	1962	1961	1961	1962	2000	ليبيا
2003	16	1998	1994	1994	1994	1994	1994	1994	ليتوانيا
2001	15	2001	1998	1998	2001	1966	1966	1966	ليسوتو
2001	16	1988	1968	1988	1965	1965	1965	1965	مالطة
2000	15	2002	1964	1968	1962	1960	1964	1960	مالي
2000	15		1997	1997	1958 ^a	1957	1961		ماليزيا
2001	15	2000	1961	1962	2007	1960	1998	1960	مدغشقر
2002	15	1999	1960	1960	1958	1955	1954	1957	مصر
2001	15	2000	1963	1979	1966	1957	1957		المغرب
2000			1961	1952	1959	1934		1950	المكسيك
1999	14	1999	1965	1965	1999	1999	1965	1999	ملاوي
2013	16	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013	ملديف
2001	15	2014	1978	1978	1978	1978			المملكة العربية السعودية
2000	16	2000	1999	1971	1957	1931	1950	1949	المملكة المتحدة
2001	15	2002	1969	1969	2005	2005	1969	1969	منغوليا
2001	14	2001	1963	2001	1997	1961	2001	1961	موريتانيا
2000	15	1990	2002	2002	1969	1969	1969	2005	موريشيوس
2003	15	2003	1977	1977	1977	2003	1996	1996	موزامبيق
2013						1955		1955	ميانمار
2000	14	2000	2001	2010	2000	2000	1995	1995	ناميبيا
2000	15	1980	1959	1959	1958	1932	1955	1949	النرويج
2001	15	2000	1973	1953	1958	1960	1951	1950	النمسا
2002	14	1997	1974	1976	2007	2002	1996		نيبال
2000	14	1978	1962	1966	1962	1961	1962	1961	النيجر
2002	15	2002	2002	1974	1960	1960	1960	1960	نيجيريا

البلد	سنة التصديق	الدخول حيز التنفيذ: 4 تموز/يوليو 1950	الدخول حيز التنفيذ: 18 تموز/يوليو 1951	الدخول حيز التنفيذ: 1 أيار/مايو 1932	الدخول حيز التنفيذ: 17 كانون الثاني/ يناير 1959	الدخول حيز التنفيذ: 23 أيار/مايو 1953	الدخول حيز التنفيذ: 15 حزيران/ يونيو 1960	الدخول حيز التنفيذ: 19 حزيران/يونيو 1976	الدخول حيز التنفيذ: 19 تشرين الثاني/ نوفمبر 2000	حظر عمل الأطفال
نيكاراغوا	1967	1967	1967	1934	1967	1967	1967	1981	2000	حظر عمل الأطفال
نيوزيلندا	2003	1938	1968	1938	1968	1983	1983	1981	2001	حظر عمل الأطفال
هايتي	1979	1958	1958	1958	1958	1958	1976	2009	2007	حظر عمل الأطفال
الهند	1954	2000	1958	1954	2000	1958	1960	1960	1960	حظر عمل الأطفال
هندوراس	1956	1957	1956	1957	1956	1960	1960	1980	2001	حظر عمل الأطفال
هنغاريا	1957	1957	1956	1956	1994	1961	1961	1998	2000	حظر عمل الأطفال
هولندا	1950	1993	1959	1933	1959	1971	1973	1976	2002	حظر عمل الأطفال
الولايات المتحدة الأمريكية	1991	1991	1991	1991	1991	1991	1991	1991	1999	حظر عمل الأطفال
اليابان	1965	1953	1967	1932	1967	1967	1967	2000	2001	حظر عمل الأطفال
اليمن	1976	1969	1969	1969	1969	1976	1969	2000	2000	حظر عمل الأطفال
اليونان	1962	1962	1962	1952	1962	1975	1984	1986	2001	حظر عمل الأطفال

ملاحظات

- a** غير نافذة، نُفِضت في 10 كانون الثاني/يناير 1990.
- b** أعلنت الحكومة، بموجب الفقرة 2 من المادة 5، أن أحكام الاتفاقية لا تنطبق على العمل الرعوي أو الريفي التقليدي من دون أجر في إطار العائلة الذي يقوم به أطفال دون سن 15 سنة، وهو يهدف إلى دمجهم بصورة أفضل في بيئتهم ومجتمعهم.
- c** غير نافذة، نُفِضت في 19 نيسان/أبريل 1979.
- d** بموجب المادة 3، يبلغ الحد الأدنى لسن العمل تحت الأرض 19 سنة كاملة و20 سنة كاملة للمبتدئين.

تعريف

الاتفاقية رقم 87: الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948: تنص على أن العمال ولأصحاب العمل الحق، دون تمييز سابق، في تكوين منظمات يختارونها، وللمنظمات العمال وأصحاب العمل الحق في تكوين اتحادات واتحادات عامة وفي الانضمام إليها ولأي من هذه المنظمات أو الاتحادات أو الاتحادات العامة الحق في الانضمام إلى منظمات دولية للعمال وأصحاب العمل.

الاتفاقية رقم 98: حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، 1949: تحمي العمال من التمييز بسبب انتمائهم النقابي، بما في ذلك جعل استخدام عامل مشروطاً بعدم انضمامه إلى نقابة أو تخليه عن عضوية نقابة، أو تسريحه بسبب انضمامه إلى

نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية؛ وتحمي منظمات العمال وأصحاب العمل من أي تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى، لا سيما إقامة منظمة عمال تخضع لسيطرة أصحاب عمل أو منظمات لأصحاب العمل أو دعم منظمات للعمال بوسائل مالية أو غير مالية بهدف وضع هذه المنظمات تحت سيطرة أصحاب عمل أو منظمات لأصحاب العمل. وتكرس الاتفاقية أيضاً حق المفاوضة الجماعية.

الاتفاقية رقم 29: العمل الجبري، 1930: تحظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي، بكل أشكاله، ويقصد به كل أعمال أو خدمات تُغْتَصَب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بإدائها بمحض اختياره. ولا يتضمن هذا التعبير الأعمال بموجب قوانين الخدمة العسكرية الإلزامية، والتي تمثل جزءاً من الواجبات المدنية الطبيعية، والتي هي نتيجة إبانة من محكمة قانونية (بشرط أن تنفذ هذه الأعمال أو الخدمات تحت إشراف ورقابة سلطة عامة وألا يكون هذا الشخص موجراً لأفراد أو شركات أو جمعيات أو يكون موضوعاً تحت تصرفها)، والتي تغتصب في حالات الطوارئ والخدمات الاجتماعية البسيطة التي يوديتها أفراد المجتمع لتحقيق نفع مباشر لهذا المجتمع.

الاتفاقية رقم 105: إلغاء العمل الجبري، 1957: تحظر العمل الجبري أو القسري كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبياً مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم أو على التصريح بهذه الآراء أو كسلوب لحشد الأيدي العاملة أو

لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية؛ أو كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة؛ أو كعقاب على المشاركة في إضرابات؛ أو كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني.

الاتفاقية رقم 100: المساواة في الأجر، 1951: تركز مبدأ مساواة العمال والعمالات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية. ويشمل تعبير «أجر» الأجر أو المرتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعمال بصورة مباشرة أو غير مباشرة (نفداً أو عيناً)، مقابل استخدامه لهم.

الاتفاقية رقم 111: التمييز في الاستخدام والمهنة، 1958: توجب الدول المصدقة بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال، بما في ذلك التمييز في إمكانية الوصول إلى التدريب المهني، والوصول إلى الاستخدام وإلى مهن معينة، وكذلك شروط الاستخدام وظروفه. ويعني مصطلح التمييز أي تفرقة أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة.

الاتفاقية رقم 138: الحد الأدنى لسن الاستخدام، 1973: تضع حداً أدنى لسن الاستخدام أو العمل لا يقل عن 15 سنة (13 سنة للعمال الخفيفة)، وحداً أدنى للعمل في مجالات خطيرة

لا يقل عن 18 سنة (16 بموجب شروط صارمة)، وتتضمن أحكاماً تخفض الحد الأدنى العام إلى 14 سنة (12 سنة للأعمال الخفيفة) حيث مؤسسات الاقتصاد والتعليم لم تبلغ درجة كافية من التطور.

الاتفاقية رقم 182: حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999: توجب الدول المصدقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال (ويطلق تعبير «الطفل» على جميع الأشخاص دون سن الثامنة عشرة)، ومنها كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق، كبيع الأطفال والاتجار بهم وعبودية الذئب والقالة والعمل القسري أو الإجمالي، بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجمالي للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة؛ واستخدام طفل لأغراض الدعارة والأعمال الإباحية؛ واستخدام طفل لمزاولة أنشطة غير مشروعة، ولا سيما إنتاج المخدرات والاتجار بها؛ والأعمال التي يرجح أن تؤدي إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي. وتوجب الدول المصدقة أيضاً بتوفير المساعدة المباشرة والضرورية لانتشال الأطفال من أسوأ أشكال عمل الأطفال وإعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعياً وضمان حصول جميع الأطفال المنتشلين من أسوأ أشكال عمل الأطفال على التعليم المجاني الأساسي وعلى التدريب المهني حيثما كان ذلك ممكناً وملائماً.

مصادر البيانات

الأعداد 1 إلى 9: ILO 2015d.

الفصل 1	
.UNDP 2012a	91
.WHO 2003	92
.Guha-Sapir, Hoyois and Below 2014	93
Norwegian Refugee Council and IDMC 2015	94
مفهوم "البيانات الضخمة" مفهوم شامل يصف كميات كبيرة ومعقدة من المعلومات. وخلافاً للبيانات التقليدية، تتسم البيانات الضخمة بميزات خمس هي ضخامة الحجم وسرعة التوفر والتنوع والصحة والقيمة. فحجم البيانات الضخمة ضخم بجميع المقاييس ضمن قاعدة بيانات واحدة. وإنتاج البيانات الضخمة، أي تخزينها وتحليلها، يتم بسرعة فائقة وضمن مجموعات متنوّعة. والبيانات الضخمة غير منظمّة وتأخذ في الاعتبار المعلومات النوعية وقيمة البيانات الضخمة، وهي ميزتها الخامسة، تمكن في استخدامها لأغراض التنمية.	95
UN Global Pulse 2013	96
يساوي كل غيغابايت 1 مليار بايت، وهي الوحدة الأساسية للمعلومات.	97
.Hsu and others 2014	98
الفصل 3	
.ILO 2014c؛ World Bank 2015f	1
.World Bank 2015f	2
حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى ILO 2014c	3
FAO 2015. أرقام منظمة الأغذية والزراعة للسكان الناشطين اقتصادياً في الزراعة أعلى من أرقام منظمة العمل الدولية للعاملين في الزراعة، لأن منظمة الأغذية والزراعة تعرّف السكان الناشطين اقتصادياً في الزراعة (القوة العاملة الزراعية) على أنهم ذلك الجزء من السكان الناشطين اقتصادياً المنخرطين في الزراعة أو الصيد أو صيد الأسماك أو الغابات أو يبحثون عن عمل فيها، بينما لا يشمل تعريف منظمة العمل الدولية «للعاملة حسب القطاع، الزراعة» إلا الموظفين (أصحاب الأجور والرواتب) ويستبعد من يعملون لحسابهم الخاص وأفراد الأسرة المساهمين في العمل وتقديرات منظمة العمل الدولية لحصة التشغيل في القطاع الزراعي أقل من تقديرات منظمة الأغذية والزراعة.	4
FAO 2014	5
FAO 2014	6
FAO 2014	7
.ILO 2013d	8
.ILO 2014c	9
.Timmer and others 2014a	10
.McKinsey Global Institute 2012a	11
International Federation .of Robotics 2014	12
.WEF 2012a	13
.McKinsey Global Institute 2012a	14
.Rodrik 2015a	15
.ILO 2014c	16
.ILO 2014e	46
.ILO 2013c	47
.UNDP 2013b	48
Hellebrandt and Mauro 2015	49
التقديرات في الدراسة إلى تراجع في التفاوت في الدخل على صعيد العالم، إذ انخفض معامل جيني من 0.69 في عام 2003 إلى 0.65 في عام 2013. ولا يخضع توزيع دخل الأسر في العالم لتأثير التغييرات في توزيع الدخل ضمن البلدان، بل لتأثير التغييرات في متوسطات دخل البلدان مرجحة بعدد السكان. وهكذا يبرر النمو الاستثنائي في الصين والهند، اللتين تضمّان 40 في المائة تقريباً من سكان العالم، تراجع التفاوت في دخل الأسر على الصعيد العالمي.	50
.Alvaredo and others 2011	50
.UNDP 2013b	51
.Oxfam 2015	52
.Oxfam 2015	53
.UNDP 2013b	54
.UNDP 2013b	55
.UNDESA 2013b	56
.Kharas and Gertz 2010	57
.Kharas and Gertz 2010	58
.UNDESA 2015	59
.Cortez 2012	60
.WEF 2015	61
.Anderlini 2015	62
Barbieri؛ WMO 2014	63
.and others 2010	64
.World Bank 2015d	64
.WEF 2015	65
.Hawkins, Blackett and Heymans 2013	66
.Hawkins, Blackett and Heymans 2013	67
.UN 2015b	68
.UN 2015b	69
.IEP 2014	70
.UNDP 2014b	71
.Krug and others 2002	72
.UNESCO 2013b	73
.UNDP 2012c	74
.WHO 2013	75
.UN Women 2012a	76
European Union Agency for Fundamental Rights 2014	77
.UN Women 2014؛ UN Women 2012	78
.FAO 2014	79
.Grosh, Bussolo and Freije 2014	79
.ILO 2015i	80
.WHO 2015b	81
.WHO 2015b	82
.WHO 2015a	83
.World Bank 2015a	84
.UN 2015b	85
.UN and others 2015	86
.UN 2015b	87
.UN 2015b	88
.World Bank 2002	89
.UN 2015b	90
.ILO 2015e	3
.Pollin 2015	4
.ILO 2013b	5
حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى ILO 2015	6
.Kabanda 2015	7
.UNESCO and UNDP 2013	8
.Crow 2015	9
Salamon, Sokolowski .and Haddock 2011	10
UNFPA and HelpAge International 2012	11
.World Bank 2015c؛ UNDESA 2013a	12
.World Bank 2015c	13
؛World Bank 2015c	14
.World Bank 2015e	14
.UN 2015b	15
.UN 2015b	16
.UNAIDS 2015؛ UN 2015b	17
.UN 2015b	18
.UN 2015b	19
.UNDP 2012b	20
.UNDP 2014d	21
.Hall 2015	22
.UNDP 2014e	23
.UN 2015b	24
.ILO 2015e	25
.UN 2015b	26
27 تعرّف منظمة العمل الدولية معدل مشاركة القوى العاملة بنسبة السكان في سن العمل في بلد ما، الناشطين في سوق العمل، إما لأنهم يعملون أم لأنهم يبحثون عن عمل. وباختلاف المنهجية التي تُعتمد في المسوح، قد تكون التقديرات لمشاركة فئات معينة من العاملين أقل من الواقع، لا سيما لعدد الذين يعملون لبضع ساعات خلال الفترة المرجعية، أو يعملون بدون أجر، أو يعملون داخل منازلهم أو بالقرب منها. وعادة ما تكون التقديرات أقل من الواقع في حالة النساء أكثر منها في حالة الرجال. ويمكن الاطلاع على التعريف والشروح الموسعة في ILO 2015e	27
28	28
.ILO 2015j؛ IPU 2015	29
.Grant Thornton 2015	30
.ILO 2015b	31
.ILO 2015i	32
.ILO 2015h	34
.UN 2015b	35
.WIEGO and ILO 2013	36
.UNDESA 2015	37
.UN 2015b	38
.ILO 2014b	39
.OECD 2015b؛ Eurostat 2015	40
.McKinsey Global Institute 2012b	41
.McKinsey Global Institute 2012b	42
.Ortiz and Cummins 2012	43
.OECD 2015b	44
.ILO 2012b	45
.Vodopivec and Arunatilake 2008	1
.Nobel Media 2015	2
.Kabanda 2015	3
.Kretkowski 1998	4
.Tate 2013	5
.Miller 2015a	6
.OECD 2015c	7
.Kivimäki and others 2015	8
.UK Cabinet Office 2013	9
.Helliwell and Huang 2011a	10
.Clark and others 2008	11
.Gay 1994؛ Beverly 2003	12
.ILO 2014g	13
.ILO 2014g	14
.UN Volunteers 2011	15
United States Equal Employment .Opportunity Commission 2014	16
.Schiffes 2002	17
.ENAR 2013	18
.ILO 2011b	19
.Atal, Āopo and Winder 2009	20
.WHO and World Bank 2011	21
.ILO 2013a	22
.Seckan 2013	23
.Chappell and Di Martino 2006	24
.ILO 2009	25
.World Bank 2011	26
إلى Stewart 2015 وWHO 2015	26
.Kuehnast 2015	27
.UN 2000a	28
.Kuehnast 2015	29
.Kuehnast 2015	30
.UN Women 2012b	31
.ILO 2013c	32
.ILO 2013c	33
.ILO 2014e	34
.ILO 2014e	35
.ILO 2014e	36
.ILO 2014e	37
.Kaye 2006	38
.UNODC 2012	39
.Euronews 2015	40
؛Human Rights Watch 2014a	41
.Human Rights Watch 2014b	42
؛Human Rights Watch 2014a	42
.Human Rights Watch 2014b	43
يستند هذا الجزء إلى مساهمة مشكورة من الفريق المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، UN AIDS 2012	43
.ILO 2010a؛ ILO 2010b	44
.Shannon and others 2015	45
.Jana and others 2014	46
.ILO 2015f	47
.Shi 2008	48
.ILO 2013e	49
الفصل 2	
.FAO 2014	1
؛UNESCO 2014؛ WHO 2014	2
.World Bank 2015f	2

.WHO and World Bank 2011	44	.ILO 2015e	4	حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية	75	.Warhurst and others 2012	17
.UNAIDS 2015	45	.Bloom and others 2009	5	بالاستناد إلى 2010 .Wilson	76	.Timmer and others 2014a	18
.INDEC 2014	46	.UNDESA 2013b	6	.UN 2012a	77	.McKinsey Global Institute 2013	19
.DANE 2014	47	.UNDESA 2013b	7	.Conti and Heckman 2010	77	.Social Tech Guide 2015	20
.Sayer 2015	48	.Bloom and McKenna 2015	8	.Conti and Heckman 2010	78	.Cowen 2013	21
حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية	49	ليس هذا سوى تأثير ارتفاع مستوى	9	.Rodrik 2015a	79	.Dobbs, Manyika and Woetzel 2015	22
بالاستناد إلى 2015 .Charmes		التحصيل العلمي للإناث على مشاركة		.Dowdy 2014	80	.Ryder 2015	23
.Deen 2012	50	المرأة في القوى العاملة، من غير		.Global Workplace Analytics 2012	81	.Masters 2015	24
حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية	51	حساب آثار التعليم على الخصوبة.		.Smeaton, Ray and Knight 2014	82	Kagermann, Lukas and	25
بالاستناد إلى بيانات من 2015		ويمكن أن يكون لتعليم الذكور تأثير		البيانات عن ظروف العمل المرنة مشتقة		.Wahlster 2011	
.Charmes 2015	52	موازٍ على مشاركة الإناث في		من مجموعة من المصادر، بما في		.Kingsley-Hughes 2012	26
مرحلة بالمتوسط حسب الجنس.		القوى العاملة، قدره 2- نقطة مئوية.		ذلك دراسات حالة، وتحليل اقتصادي		.Kearney, Hershbein and Boddy 2015	27
حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية	52	.Bloom and McKenna 2015		قياسي لبيانات ثانوية وتحليل فوقي		.Gordon 2014	28
بالاستناد إلى بيانات من 2015		.Lewis 2015	10	لتحليلات وبحوث أولية باستخدام مسح		.Milken Institute 2013	29
.Sayer 2015 +BLS 2015c	53	.Bandara 2015	11	متخصصة تلتهم وجهات نظر المدراء		.ILO 2015i	30
.Ko and Hank 2013	54	.UN Women 2015	12	أو الموظفين بشأن تكاليف أو منافع		.ILO 2015i	31
.UN 2015b	55	.Miller 2014	13	سياسات الموازنة بين العمل والحياة		.Luce and others 2014	32
.Scheil-Adlung 2015	56	.IADB 2012	14	الشخصية. هكذا، يظل التوصل إلى نتائج		.Salazar-Xirinachs 2015	33
.WHO and World Bank 2011	57	.ILO 2015b	15	قاطعة، سواء من حيث التغطية أم الجودة		.ILO 2003a	34
.The Japan Times 2015	58	.Grant Thornton 2015	16	أم المؤشرات المتتوعة أم المنهجية		.Bardhan, Jaffee and Kroll 2013	35
للإطلاع على منهجية حساب عبء	59	.Grant Thornton 2015	17	أم الأهمية، إلى جانب تفسير وتعميم		.Everest Research Institute 2008	36
الرعائي: 2015 .Mukherjee and Nayyar	60	.Grant Thornton 2015	18	النتائج، يشكل تحدياً لمجال الأبحاث هذا.		.UNCTAD 2014	37
.Elson 2012	60	.Grant Thornton 2015	19	.Coenen and Kok 2014	83	.OECD 2007	38
.UN WomenWatch 2009	61	Singer, Amorós and	20	.Brynjolfsson and McAfee 2014	84	.OECD 2007	39
.Charmes 2006	62	.Moska Arreola 2015		.USPTO 2015	85	.Lippoldt 2012	40
.Jiménez Cisneros et al. 2014	63	Singer, Amorós and	21	.USPTO 2015	86	.Andreoni 2015	41
.Baker and Milligan 2008	64	.Moska Arreola 2015		.WIPO 2015	87	.Elms and Low 2013	42
البيانات هي للأهميات المتعلمات	65	Demirgüç-Kunt and others	22	.Heyman 2015	88	.ILO 2015i	43
.Liu and Skans 2010	66	.World Bank 2014a +2015		World Values Survey, sixth	89	.ILO 2015i	44
.Miller 2015b	66	.GEDI 2014	23	.wave, 2010-2014		.OECD 2014	45
		.GEDI 2014	24	.May 2007	90	.OECD 2014	45
		†Statista 2015 †Statista 2014	25	.UN Volunteers 2014	91	التجارة العالمية تعادل مجموع	46
		.Turkish Statistical Institute 2015		.Clark 2013	92	جميع الصادرات والواردات.	
الفصل 5		.Grant Thornton 2015	26	.Lagesse 2015	93	حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية	
.UN 2000b	1	.ILO 2015h	27	موقع Ushahidi	94	بالاستناد إلى 2015 .UNCTAD	
.UNDP 1994	2	.ILO 2015h	28	.www.usahidi.com		.McKinsey Global Institute 2014	47
World Commission on Environment	3	حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية	29	.Deloitte 2014a	95	.ITU 2015	48
and Development 1987		بالاستناد إلى 2015e .ILO		.Yunus 2009	96	.Gabre-Madhin 2012	49
.Credit Suisse Research Institute 2014	4	.FAO 2010	30	.Vissa 2015	97	.Atta, Boutraa and Akhka 2011	50
.Arrow and others 1996	5	.FAO 2011b †FAO 2010	31	.ITU 2013	98	.GSMA 2014	51
.EPA 2011	6	.ILO 2013b	32	.Maier 2008	99	.Deloitte 2014b	52
.Walker 2013	7	.ILO 2013b	33	.Maier 2008	100	.Deloitte 2014b	53
.Masur and Posner 2011	8	الهند حسب هذا المصدر فوارق كبيرة		.UNESCO 2015	101	.Deloitte 2014b	54
.Walker 2013	9	بين التقديرات الرسمية والتقديرات من		.Mishkin 2014	102	.Aker and Mbiti 2010	55
.UNDP 2011	10	مصادر أخرى، قد تؤدي إلى احتمالات		.UNDESA 2015	103	.IDRC 2013	56
.USAID 2013	11	الخطأ. وتستند الخلاصة إلى تحليل		.Jacobs 2015b	104	.Selim 2013	57
.IPPC 2014a	12	منظمة العمل الدولية للبيانات الجزئية		.Jacobs 2015b	105	موقع CARE International	58
.IEA 2014	13	من مسح العمالة والبطالة 2005/2004		«مغالطة كتلة		.www.lendwithcare.org	
.UNEP and others 2008	14	(الجولة 61)، للمنظمة الوطنية للدراسات		العمل» هي الزعم بأن حجم العمل		.Deloitte 2014b	59
يتوسع Poschen 2015 أكثر في مفهوم	15	الاستقصائية النموذجية في الهند.		المتاح للعاملين ثابت ويعتبرها		http://about.	60
الوظائف الخضراء، إذ يعتبر أن هذه		34 .Raghuram 2001		معظم الاقتصاديين مغالطة، إذ		twitter.com/company	
الوظائف هي التي تخفض من استهلاك		35 .Tokman 2010		يرون أن كمية العمل ليست ثابتة.		http://about.	61
الطاقة والمواد الخام، وتحد من انبعاثات		في مفهوم العمل المنزلي		.CBRE Global 2014	106	twitter.com/company	
غازات الاحتباس الحراري، وتقلل		والعمل في الرعاية، تشمل هذه		.Autor 2014	107	.Wikipedia 2015	62
إلى الحد الأدنى من النفايات والتلوث،		الإحصاءات الأثنين معاً.		.Cooper and Mishel 2015	108	.McCarthy 2012	63
وتحمي النظم الإيكولوجية وتستعيددها،		36 .D'Cunha, Lopez-Ekra		.ILO 2015b	109	.Mandel 2013	64
وتمكن الشركات والمجتمعات المحلية		.and Mollard 2010		حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية	110	.Selim 2013	65
من التكيف مع تغيّر المناخ.		37 .TWC2 2011		تشمل 16 بلداً، بالاستناد إلى 2015 .EC		حسابات بالاستناد إلى قاعدة	66
.ILO 2013f	16	.ILO 2013b	38	.Stockhammer 2013	111	بيانات Entrepreneurship	
.UN 2015a	17	.ILO 2013b	38	.Oxfam 2015	112	Monitor, حزيران/ يونيو 2015.	
.IUES and CASS 2010	18	.Rakkee and Sasikumar 2012	39	.Mishel and Davis 2014	113	.Boyde 2015	67
.The Economist 2015a	19	.Human Rights Watch 2014b	40	.Stockhammer 2013	114	.Pooler 2014	68
.Suwala 2010	20	.United Workers Congress n.d	41	.Ffrench-Davis 2012	115	.Amazon 2015	69
.FAO 2015	21	حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية	42	.Timmer and others 2014b	116	.The Economist 2014a	70
.Steffen and others 2015	22	لعدد السكان دون 15 سنة، ويمكن أيضاً				.McKinsey Global Institute 2014	71
.FAO 2012	23	الإطلاع على الجدول الإحصائي 8.				.Salazar-Xirinachs 2015	72
.WRI 2014	24			الفصل 4		.McKinsey & Company 2014	73
.Fuglie and Nin-Pratt 2012	25	UNFPA and HelpAge	43	.UNDP 1995	1	.McKinsey & Company 2014	74
.Yishay and Mobarak 2014	26	.International 2012		.Abdelali-Martin 2011	2		
.Cole and Fernando 2012	27			.UN 2015b	3		

.UNDP 2014b	54	.www.weconnectinternational.org	24	.Epstein 2007a	3	.Swanson and Davis 2014	28
German Federal Ministry of	55	.www.efc.org	25	.Epstein 2007a	4	Confederation of Indian Industry	29
.Labour and Social Affairs 2015		.Brynjolfsson and McAfee 2014	26	Derviş 2012; Krugman 2014;	5	and India Ministry of New and	
.Smale and Miller 2015	56	.Brynjolfsson and McAfee 2011	27	.Rosengren 2013		.Renewable Energy 2010	
.Grant Thornton 2014	57	.ILO 2015h	28	Derviş 2012; Krugman 2014;	6	.IFC 2010	30
لمبادرة الطاقة المستدامة للجميع ثلاثة	58	.Islam and Islam 2015	29	.Rosengren 2013		.UN 2015c	31
أهداف يجب تحقيقها بحلول عام 2030:		.Skidelsky 2015	30	.Jahan 2005	7	.WHO 2005	32
ضمان حصول الجميع على خدمات		.Evans 2015	31	.World Bank 2013	8	.UN 2014	33
الطاقة الحديثة، ومضاعفة معدل		.ILGA 2014	32	.Demirgüç-Kunt and Klapper 2012	9	.Walk Free Foundation 2015	34
تحسين كفاءة الطاقة، ومضاعفة حصة		.Lamichhane 2015	33	.WEF 2012b	10	.ILO 2012c	35
الطاقة المتجددة في مزيج الطاقة.		.WHO and World Bank 2011	34	.World Bank 2012	11	حسابات مكتب تقرير التنمية	36
تنص المادة 66-2 من الاتفاق المتعلق	59	.Jacobs 2015a	35	.Banco Central de Ecuador 2012	12	البشرية بالاستناد إلى ILO 2014e	
بجوانب حقوق الملكية الفكرية المتصلة		.www.cleanclothes.org	36	.Epstein 2007b	13	وUN Women 2014	
بالتجارة (1994) على ما يلي: «يجب		.Kerrissey 2015	37	.ILO 2011a	14	.ILO 2003b	37
على البلدان المتقدمة الأعضاء تقديم		.ILO 2014h	38	Galindo, Izquierdo and Montero	15	.ILO 2013f	38
حوافز لمؤسسات الأعمال والهيئات		.ILO 2014h	39	2006; Pratap, Lobato and Somuano		البلدان العشرة الأولى من حيث	39
في أراضيها بغية دفع وتشجيع		.Islam and Islam 2015	40	.2003; Bleakley and Cowan 2002		معدلات التشغيل في قطاع الطاقة	
نقل التكنولوجيا إلى أقل البلدان		.Skidelsky 2015	41	.Epstein 2007a	16	المتجددة هي الصين، والبرازيل،	
الأعضاء نمواً لتمكينها من خلق قاعدة		Beazley 2014; Kostzer	42	.Islam 2015	17	والولايات المتحدة الأمريكية، والهند،	
تكنولوجية متينة قابلة للاستمرار.»		.2008; UNDP 2014d	43	تقود جامعة مليورن مشروعاً لتقييم	18	وألمانيا، وإندونيسيا، واليابان،	
.ILO 2011a	60	.Holzman 2012 إلى	44	وتدريس مهارات القرن الحادي		وفرنسا، وبنغلاديش، وكولومبيا.	
.UNDP 2013a	61	.Holzman 2012	44	والعشرين. وفي عمل ضم أكثر من		.IRENA 2015	40
.Hazelhurst 2015	62	.Bosch, Melguizo and Pages 2013	45	250 باحثاً من 60 مؤسسة في جميع		.Pollin 2015	41
.Innovation for Poverty Action 2015	63	.Bosch, Melguizo and Pages 2013	46	أنحاء العالم، صنف المشروع مهارات		.ILO 2013f	42
.Kasedde and others 2014	64	.Leahy 2015	47	القرن الحادي والعشرين في أربع		.UNESCO 2014	43
.ILO 2014h	65	.Ffrench-Davis 2010	48	فئات واسعة: www.atc21s.org		.World Bank 2014b +WHO 2014	44
.Eversheds 2014	66	.Montenegro and Patrinos 2014	49	.Force 2013	19	.Columbia University 2013	45
.Jacobs 2015b	67	.Blasi, Freeman and Krauss 2014	50	.OECD 2013a	20		
.Jacobs 2015b	68	.Blasi, Freeman and Krauss 2014	51	.OECD 2013a	21		
.ILO 2008a	69	.WFP 2015	52	.Babcock and others 2012	22	.ILO and others 2012	1
		.Arnold, Conway and Greenslade 2011	53	.OECD 2013b	23	.ILO 2015a	2

الفصل 6

- Abdelali-Martin, M. 2011.** "Empowering Women in the Rural Labor Force with a Focus on Agricultural Employment in the Middle East and North Africa (MENA)." EGM/RW/2011/EP9. Paper prepared for the Expert Group Meeting "Enabling Rural Women's Economic Empowerment: Institutions, Opportunities and Participation," 20–23 September, Accra. www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw56/egm/Martini-EP-9-EGM-RW-Sep-2011.pdf. Accessed 21 August 2015.
- ACE (Architects' Council of Europe). 2014.** "The Architectural Profession in Europe 2014: A Sector Study." West Sussex, UK. www.ace-cae.eu/fileadmin/New_Upload/7_Publications/Sector_Study/2014/EN/2014_EN_FULL.pdf. Accessed 23 July 2015.
- Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights. 1994.** Signed 15 April, Marrakesh, Morocco. www.wto.org/english/tratop_e/trips_e/t_agm0_e.htm. Accessed 15 June 2015.
- Aker, J.C., and M.I. Mbiti. 2010.** "Mobile Phones and Economic Development in Africa." Working Paper 211. Center for Global Development, Washington, DC.
- Altindag, D., and N. Mocan. 2010.** "Joblessness and Perceptions about the Effectiveness of Democracy." *Journal of Labor Research* 31(2): 99–123.
- Alvaredo, F., A. Atkinson, T. Piketty, and E. Saez. 2011.** The World Top Incomes Database. <http://topincomes.g-mond.parisschoolofeconomics.eu/>. Accessed 7 July 2015.
- . 2013. "The Top 1 Percent in International and Historical Perspective." *Journal of Economic Perspectives* 27(3): 3–20. <http://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.27.3.3>. Accessed 7 July 2015.
- . 2015. "The World Top Incomes Database." <http://topincomes.g-mond.parisschoolofeconomics.eu/>. Accessed 7 July 2015.
- Amazon. 2015.** "Working on HITs." www.mturk.com/mturk/welcome?variant=worker. Accessed 2 July 2015.
- Anderlini, J. 2015.** "China's Great Migration." *FT Magazine*, 30 April. www.ft.com/intl/cms/s/2/44096ed2-eeb0-11e4-a5cd-00144feab7de.html. Accessed 8 July 2015.
- Andreoni, A. 2015.** "Production as a Missing Dimension of Human Development." Background think piece for Human Development Report 2015. UNDP–HDRO, New York.
- Antonopoulos, R. 2009.** "The Unpaid Care Work–Paid Work Connection." Working Paper 86. International Labour Organization, Policy Integration and Statistics Department, Geneva.
- Arnold, C., T. Conway, and M. Greenslade. 2011.** "Cash Transfers: Literature Review." Policy Division, London.
- Arrow, K., M. Cropper, G. Eads, R. Hahn, L. Lave, R. Noll, and others. 1996.** "Is There a Role for Benefit-Cost Analysis in Environmental, Health, and Safety Regulation?" *Science* 272(5259): 221–22.
- Askatas, N., and K. Zimmerman. 2009.** "Google Econometrics and Unemployment Forecasting." *Applied Economics Quarterly* 55(2): 107–20.
- Atal, J., H. Nopo, and N. Winder. 2009.** "New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America." Working Paper 25. Inter-American Development Bank, Washington, DC. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1815933. Accessed 6 August 2015.
- Atkinson A. 2015.** *Inequality—What Can Be Done?* Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Atta, R., T. Boutraa, and A. Akhkh. 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.
- Autor, D. 2014.** "Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth." Working Paper 20845. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Babcock, L., W.J. Congdon, L.F. Katz, and S. Mullainathan. 2012.** "Notes on Behavioral Economics and Labor Market Policy." *IZA Journal of Labor Policy* 1(1): 1–14.
- Baker, M., and K. Milligan. 2008.** "Maternal Employment, Breastfeeding and Health: Evidence from Maternity Leave Mandates." *Journal of Health Economics* 27(4): 871–87.
- Banco Central de Ecuador. 2012.** "De la Definición de la Política a la Práctica: Haciendo Inclusión Financiera." www.afa-global.org/library/publications. Quito.
- Bandara, A. 2015.** "The Economic Costs of Gender Gaps in Effective Labour: Africa's Missing Growth Reserve." *Feminist Economist* 21(2): 162–86. www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13545701.2014.986153. Accessed 23 July 2015.
- Barbieri, A.F., E. Domingues, B.L. Queiroz, R.M. Ruiz, J.I. Rigotti, J.A.M. Carvalho, and M.F. Resende. 2010.** "Climate Change and Population Migration in Brazil's Northeast: Scenarios for 2025–2050." *Population and Environment* 31(5): 344–70. <http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11111-010-0105-1>. Accessed 8 July 2015.
- Bardhan, A., D.M. Jaffee, and C.A. Kroll, eds. 2013.** *The Oxford Handbook of Offshoring and Global Employment*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Barnett, T. 2007.** "Decriminalizing Prostitution in New Zealand: The Campaign and the Outcome." <http://myweb.dal.ca/mgoodyea/Documents/New%20Zealand/Decriminalising%20Prostitution%20in%20NZ.pdf>. Accessed 10 July 2015.
- Beatty, C., S. Fothergill, and R. Powell. 2007.** "Twenty Years On: Has the Economy of the UK Coalfields Recovered?" *Environment and Planning* 39(7): 1654–75.
- Beazley, R. 2014.** "Social Protection through Public Works in Nepal: Improving the Karnali Employment Programme." Briefing Note. Oxford Policy Management, Oxford, UK.
- Bennett, K., H. Beynon, and R. Hudson. 2000.** *Coalfields Regeneration: Dealing with the Consequences of Industrial Decline*. Bristol, UK: The Policy Press.
- Beverly, S. 2003.** *Forces of Labor: Worker's Movements and Globalization since 1870*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Bharti, N., X. Lu, L. Bengtsson, E. Wetter, and A. Tatem. 2013.** "Rapid Assessment of Population Movements in Cities: The Potential and Limitations of Using Nighttime Satellite Imagery and Mobile Phone Data." Third conference on the Analysis of Mobile Phone Datasets and Networks, MIT (Media Lab), 1 May, Cambridge, MA.
- Blasi, J., R. Freeman, and D. Krauss. 2014.** *Citizen's Share: Reducing Inequality in the 21st Century?* New Haven, CT: Yale University Press.
- Bleakley, H., and K. Cowan. 2002.** "Corporate Dollar Debt and Depreciations: Much Ado about Nothing?" Working Paper 02-5. Federal Reserve Bank of Boston, MA.
- Bloom, D.E., and M.J. McKenna. 2015.** "Population, Labor Force, and Unemployment: Implications for the Creation of Jobs and of Decent Jobs, 1990–2030." Background think piece for Human Development Report 2015. UNDP–HDRO, New York.
- Bloom, D.E., D. Canning, G. Fink, and J.E. Finlay. 2009.** "Fertility, Female Labor Force Participation, and the Demographic Dividend." *Journal of Economic Growth* 14(2): 79–101. <http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10887-009-9039-9>. Accessed 11 June 2015.
- BLS (United States Bureau of Labor Statistics). 2012.** "International Comparisons of Manufacturing Productivity and Unit Labor Cost Trends, 2011." Economic News Release USDL-12-2365. Washington, DC. www.bls.gov/news.release/prod4.nr0.htm. Accessed 18 May 2015.
- . 2015a. "Economic News Release: Table 1. Number and Percent of the U.S. Population who Were Eldercare Providers 1 by Sex and Selected Characteristics, Averages for the Combined Years 2011–12." Washington, DC. www.bls.gov/news.release/elcare.t01.htm. Accessed 27 July 2015.
- . 2015b. "Economic News Release: Table A-12. Unemployment Persons by the Duration of Employment." Washington, DC.
- . 2015c. "Economic News Release: American Time Use Survey." www.bls.gov/news.release/atus.toc.htm. Accessed 8 October 2015.
- 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.
- Boyde, E. 2015.** "Asia Embraces the Start-up." *FT Wealth: Entrepreneurs*, May: 50–51.
- Brynjolfsson, E., and A. McAfee. 2011.** *Race against the Machine*. Lexington, MA: Digital Frontier Press.
- . 2014. *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York: W.W. Norton and Company.
- 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.
- Campbell, D. 2011.** "Employment-led Growth and Growth-led Employment in the Recovery." In *The Global Crisis: Causes, Responses, and Challenges*. Geneva: International Labour Organization.
- Carson, R. 1962.** *Silent Spring*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- CBRE Global. 2014.** *Genesis Research Report: Fast Forward 2030: The Future of Work and the Workplace*. Beijing. www.cbre.com/o/international/AssetLibrary/CBRE_Genesis_FAST_FORWARD_Workplace_2030_Exec_Summary_E.pdf. Accessed 15 June 2015.

- Chappell, D., and V. Di Martino. 2006.** *Violence at Work*. 3rd edition. Geneva: International Labour Organization. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf. Accessed 6 August 2015.
- Charmes, J. 2006.** "A Review of Empirical Evidence on Time Use in Africa from UN-Sponsored Surveys." In C.M. Blackden and Q. Wodon, *Gender, Time Use, and Poverty in Sub-Saharan Africa*. Working Paper 73. Washington, DC: World Bank.
- . **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.
- Choi, H., and H. Varian. 2009.** "Predicting Initial Claims for Unemployment Benefits: Technical Report." Research at Google. <http://research.google.com/archive/papers/initialclaimsUS.pdf>.
- Cisco. 2015.** "VNI Forecast Highlights." www.cisco.com/web/solutions/sp/vni/vni_forecast_highlights/index.html. Accessed 15 June 2015.
- Clark, A.E., E. Diener, Y. Georgellis, and R. Lucas. 2008.** "Lags and Leads in Life Satisfaction: A Test of the Baseline Hypothesis." *Economic Journal*, 118(529): F222–F243.
- Clark, L. 2013.** "How the Red Cross and Digital Volunteers are Mapping Typhoon Haiyan to Save Lives." *Wired*, 14 November. www.wired.co.uk/news/archive/2013-11/14/red-cross-typhoon-philippines. Accessed 4 May 2015.
- Coenen, M., and R. Kok. 2014.** "Workplace Flexibility and New Product Development Performance: The Role of Telework and Flexible Work Schedules." *European Management Journal* 32(4): 564–76. www.sciencedirect.com/science/journal/02632373/32/4. Accessed 4 September 2015.
- Cole, S., and A.N. Fernando. 2012.** "The Value of Advice: Evidence from Mobile Phone-based Agricultural Extension." Finance Working Paper 13-047. Harvard Business School, Cambridge, MA.
- Colombo, F., A. Llana-Nozal, J. Mercier, and F. Tjadens. 2015.** *Help Wanted? Providing and Paying for Long-term Care*. Paris. www.oecd.org/els/health-systems/help-wanted.htm. Accessed 8 June 2015.
- Columbia University. 2013.** "Council of Malawi to Launch Clinical Mentorship Initiative." <http://icap.columbia.edu/news-events/detail/icap-supports-the-nurses-and-midwives-council-of-malawi-to-launch-clinical>. Accessed 27 May 2015.
- Confederation of Indian Industry and India Ministry of New and Renewable Energy. 2010.** "Human Resource Development Strategies for Indian Renewable Energy Sector." Hyderabad, India. http://mnre.gov.in/file-manager/UserFiles/MNRE_HRD_Report.pdf. Accessed 20 July 2015.
- The Conference Board. 2015.** Total Economy Database. www.conference-board.org/data/economydatabase/. Accessed 15 May 2015.
- Conti, G., and J.J. Heckman. 2010.** "Understanding the Early Origins of the Education-Health Gradient: A Framework That Can Also Be Applied to Analyze Gene-Environment Interactions." *Perspectives on Psychological Science* 5(5): 585–605.
- Cooper, D., and L. Mishel. 2015.** "The Erosion of Collective Bargaining Has Widened the Gap between Productivity and Pay." Economic Policy Institute, Washington, DC. www.epi.org/publication/collective-bargaining-erosion-expanded-the-productivity-pay-gap/. Accessed 10 June 2015.
- Cortez, A.L. 2012.** "The International Development Strategy beyond 2015: Taking Demographic Dynamics into Account." Working Paper 122. United Nations Department of Economic and Social Affairs, New York. www.un.org/esa/desa/papers/2012/wp122_2012. Accessed 4 June 2015.
- Cowen, T. 2013.** *Average Is Over: Powering America beyond the Age of Great Stagnation*. New York: Penguin.
- Cramer, C. 2015.** "Peace Work." Background think piece for Human Development Report 2015. UNDP-HDRO, New York.
- Credit Suisse Research Institute. 2014.** "Credit Suisse Global Wealth Report." Geneva. <https://publications.credit-suisse.com/tasks/render/file?fileID=60931FDE-A2D2-F568-B041B58C5EA591A4>. Accessed 15 June 2015.
- Crow, D. 2015.** "Doctors Hail New 'Pillars' in Fight against Cancer as Trial Data Back Latest Drug." *Financial Times*, 29 May.
- D'Cunha, J., S. Lopez-Ekra, and B. Mollard. 2010.** "Uncovering the Interfaces between Gender, Family, Migration and Development: The Global Care Economy and Chains." Background paper for Roundtable 2.2 on Migration, Gender and Family at the Global Forum for Migration and Development. www.gfmd.org/files/documents/gfmd_mexico10_rt_2-2-annex_en.pdf. Accessed 30 June 2015.
- DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia). 2014.** "Encuesta nacional de uso del tiempo: Resultados para Bogotá." Bogota. www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ENUT/Bol_ENUT_BTA_Ago2012_Jul2013.pdf. Accessed 29 June 2015.
- Deen, T. 2012.** "Women Spend 40 Billion Hours Collecting Water." Inter Press Service, 31 August. www.ipsnews.net/2012/08/women-spend-40-billion-hours-collecting-water/. Accessed 21 August 2015.
- Deloitte. 2014a.** "The Deloitte Millennial Survey: Big Demands and High Expectations: Executive Summary." London. http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/2014_MillennialSurvey_ExecutiveSummary_FINAL.pdf. Accessed 10 July 2015.
- . **2014b.** "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.
- Demirgüç-Kunt, A., and L. Klapper. 2012.** "Measuring Financial Inclusion: The Global Findex Database" Policy Research Working Paper 6025. World Bank, Washington, DC.
- Demirgüç-Kunt, A., L. Klapper, D. Singer, and P. Van Oudheusden. 2015.** "The Global Findex Database 2014: Measuring Financial Inclusion around the World." Policy Research Working Paper 7255. World Bank, Development Research Group, Finance and Private Sector Development Team, Washington, DC.
- Derviş, K. 2012.** "Should Central Banks Target Employment?" 19 December. Brookings Institution. www.brookings.edu/research/opinions/2012/12/19-central-banks-employment-dervis. Accessed 18 June 2015.
- Derville, P., C. Linard, S. Martin, M. Gilbert, F. Stevens, A. Gaughan, and others. 2014.** "Dynamic Population Mapping Using Mobile Phone Data." *Proceedings of the National Academy of Sciences* 111(45): 15888–93.
- Dishman, L. 2013.** "Where Are All the Women Creative Directors?" *Fast Company*, 26 February. www.fastcompany.com/3006255/where-are-all-women-creative-directors. Accessed 23 July 2015.
- Dobbs, R., J. Manyika, and J. Woetzel. 2015.** *No Ordinary Disruption: The Four Global Forces Breaking All the Trends*. New York: Public Affairs.
- Domestic Workers United and Data Center. 2006.** "Home Is Where Work Is: Inside New York's Domestic Work Industry." Bronx, NY, and Oakland, CA. www.datacenter.org/reports/homeiswheretheworkis.pdf. Accessed 30 June 2015.
- Donay, C. 2014.** "The Positive Shock of the New." Briefing for Entrepreneur Summit 2014. Pictet Wealth Management, Geneva.
- Dowdy, C. 2014.** "Make Yourself More at Home in the Office." *Financial Times*, 24 November.
- Easton, M. 2014.** "Vicar or Publican: Which Jobs Make You Happy?" BBC News, 20 March. www.bbc.com/news/magazine-26671221. Accessed 6 August 2015.
- EC (European Commission). 2015.** AMECO database. http://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/SelectSerie.cfm. Accessed 1 July 2015.
- The Economist. 2014a.** "Arrested Development." 4 October. <http://www.economist.com/news/special-report/21621158-model-development-through-industrialisation-its-way-out-arrested-development>. Accessed 1 July 2015.
- . **2014b.** "Why Swedish Men Take So Much Paternity Leave." 22 June. www.economist.com/blogs/economist-explains/2014/07/economist-explains-15. Accessed 22 June 2015.
- . **2015a.** "Black Moods." 6 June. www.economist.com/news/business/21653622-coals-woes-are-spreading-it-still-has-its-fans-black-moods. Accessed 15 June 2015.
- . **2015b.** "Made to Measure." 30 May. www.economist.com/news/technology-quarterly/21651925-robotic-sewing-machine-could-throw-garment-workers-low-cost-countries-out. Accessed 15 June 2015.
- . **2015c.** "Parenting and Work: A Father's Place." 14 May. www.economist.com/news/international/21651203-men-have-long-been-discouraged-playing-equal-role-home-last-starting. Accessed 23 July 2015.
- Elms, D.K., and P. Low, eds. 2013.** *Global Value Chains in a Changing World*. Geneva: World Trade Organization.
- Elson, D. 2012.** "Social Reproduction in the Global Crisis." In P. Utting, S. Razavi, and R. Varghese Buchholz, eds., *The Global Crisis and Transformative Social Change*. London: Palgrave MacMillan.
- ENAR (European Network Against Racism). 2013.** "ENAR Shadow Report 2012/13 on Racism in Europe: Key Findings on Racism and Discrimination in Employment." Brussels. www.enar-eu.org/IMG/pdf/key_findings_shadow_report_2012-13_layout.pdf. Accessed 1 July 2015.

- EPA (United States Environmental Protection Agency). 2011.** "The Benefits and Costs of the Clean Air Act from 1990 to 2010: Final Report – Rev. A." Washington, DC. www.epa.gov/cleanairactbenefits/feb11/fullreport_rev_a.pdf. Accessed 7 July 2015.
- Epstein, G. 2007a.** *Central Banks, Inflation Targeting and Employment Creation*. Economic and Labour Market Paper 2007/2. Geneva: International Labour Organization.
- . **2007b.** "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.
- Esther A., B. Javorcik, and K. Ulltveit-Moe. 2015.** "Globalization: A Woman's Best Friend? Exporters and the Gender Wage Gap." Discussion Paper. University of Oxford, UK. www.economics.ox.ac.uk/materials/papers/13874/paper743.pdf. Accessed 5 June 2015.
- ETUI (European Trade Union Institute). 2015.** "Job Quality Index (JQI)." www.etui.org/Topics/Labour-market-employment-social-policy/Job-quality-index-JQI. Accessed 1 July 2015.
- Eurofound. 2013.** "European Working Conditions Survey." www.eurofound.europa.eu/european-working-conditions-surveys-ewcs. Accessed 1 July 2015.
- 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.
- EuropeAid. 2012.** "Food Security: Rural Employment Opportunities for Public Assets (REOPA), Bangladesh." Brussels. http://ec.europa.eu/europeaid/documents/case-studies/bangladesh_food-security_reopa_en.pdf. Accessed 12 June 2015.
- European Union Agency for Fundamental Rights. 2014.** *Violence against Women: An EU-wide Survey*. Vienna. http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf. Accessed 14 July 2015.
- Eurostat. 2015.** "Statistics Explained: Unemployment Statistics." http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Main_Page. 1 June 2015.
- Evans, P. 2015.** "Expanding the Supply of Capability-Enhancing Jobs and Transforming Employment Structures: The Role of the Public Sector." Background think piece for Human Development Report 2015. UNDP–HDRO, New York.
- Everest Research Institute. 2008.** "Share of Market for Business Process Offshoring by Location." Dallas, TX.
- Eversheds. 2014.** "Compulsory Retirement: An International Comparison." Global Employment HR e-briefing, 11 April. www.eversheds.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/Employment_and_labour_law/Global_Employment_HR_e-briefing-Compulsory_retirement_an_international_comparison. Accessed 6 July 2015.
- FAO (Food and Agriculture Organization). 2009.** *The State of Food Insecurity in the World 2009: Economic Crises: Impacts and Lessons Learned*. Rome. <ftp://ftp.fao.org/docrep/fao/012/i0876e/i0876e.pdf>. Accessed 14 July 2015.
- . **2010.** "Gender and Rural Employment Policy: Differentiated Pathways out of Poverty." Policy Brief 1–7. Rome. www.fao.org/docrep/013/i2008e/i2008e00.htm. Accessed 23 July 2015.
- . **2011a.** *Gender Inequalities in Rural Employment in Malawi: An Overview*. Rome. www.fao.org/docrep/016/ap092e/ap092e00.pdf. Accessed 23 July 2015.
- . **2011b.** *The State of Food and Agriculture 2010–11: Women in Agriculture: Closing the Gender Gap for Development*. Rome. www.fao.org/docrep/013/i2050e/i2050e.pdf. Accessed 23 July 2015.
- . **2012.** "World Agriculture towards 2030/2050: The 2012 Revision." ESA Working Paper 12-03. Rome. www.fao.org/docrep/016/ap106e/ap106e.pdf. Accessed 15 May 2015.
- . **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.
- Ffrench-Davis, R. 2010.** "Macroeconomics for Development: From 'Financierism' to 'Productivism.'" *CEPAL Review* 102: 7–26. www.cepal.org/publicaciones/xml/0/43000/rv102ffrenchdavis.pdf. Accessed 15 June 2015.
- . **2012.** "Employment and Real Macroeconomic Stability: The Regressive Role of Financial Flows in Latin America." *International Labour Review* 151(1–2): 21–41.
- Finland Ministry of Social Affairs and Health. 2009.** "Promoting Children's Welfare in the Nordic Countries." *Our Schools/Our Selves*, Spring. www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2009/04/Promoting%20Children's%20Welfare%20in%20the%20Nordic%20Countries.pdf. Accessed 22 June 2015.
- Folbre, N. 2015.** "Valuing Non-Market Work." Background think piece for Human Development Report 2015. UNDP–HDRO, New York.
- Force, L.M.T. 2013.** *Toward Universal Learning: What Every Child Should Learn*. Montreal, Canada: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization Institute for Statistics; Washington, DC: Center for Universal Education at Brookings. www.brookings.edu/~media/Research/Files/Reports/2013/02/learning-metrics/LMTRFpt1TowardUnivrsLlearning.pdf?la=en. Accessed 8 June 2015.
- Frey, C., and M. Osborne. 2013.** "The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?" Oxford Martin School, Oxford, UK.
- Friedman, E., and S. Kuruvilla. 2015.** "Experimentation and Decentralization in China's Labor Relations." *Human Relations* 68(2): 181–95.
- 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.
- Fultz, E., and J. Francis. 2013.** "Cash Transfer Programmes, Poverty Reduction and Empowerment of Women: A Comparative Analysis: Experiences from Brazil, Chile, India, Mexico and South Africa." Working Paper 4/2013. International Labour Organization, Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_233599.pdf. Accessed 16 April 2015.
- Gabre-Madhin, E. 2012.** "A Market for Abdu: Creating a Commodity Exchange in Ethiopia." International Food Policy Research Institute, Washington, DC.
- Galindo A., A. Izquierdo, and J. Montero. 2006.** "Real Exchange Rates, Dollarization and Industrial Employment in Latin America." Working Paper 575. Inter-American Development Bank, Research Department, Washington, DC.
- Gallagher, M., J. Giles, A. Park, and M. Wang. 2014.** "China's 2008 Labor Contract Law: Implementation and Implications for China's Workers." *Human Relations*.
- Gay, S. 1994.** *Manufacturing Militance: Workers' Movements in Brazil and South Africa*. Berkeley, CA: University of California Press. Accessed 20 July 2015.
- GEDI (Global Entrepreneurship and Development Institute). 2014.** "The Gender Global Entrepreneurship and Development Index (GEDI): A 30-country Analysis of the Conditions That Foster High-potential Female Entrepreneurship." Washington, DC. <http://cleancookstoves.org/binary-data/RESOURCE/file/000/000/299-2.pdf>. Accessed 10 August 2015.
- GERA (Global Entrepreneurship Research Association). 2015.** Global Entrepreneurship Monitor Database. www.gemconsortium.org/data/sets. Accessed 15 June 2015.
- German Federal Ministry of Labor and Social Affairs. 2015.** "Social Security at a Glance 2015." Bonn. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a998-social-security-at-a-glance-total-summary.pdf?__blob=publicationFile. Accessed 15 June 2015.
- Germany Trade and Invest. 2014.** "Industrie 4.0: Smart Manufacturing for the Future." Berlin. www.gtai.de/GTAI/Content/EN/Invest/_SharedDocs/Downloads/GTAI/Brochures/Industries/industrie4.0-smart-manufacturing-for-the-future-en.pdf. Accessed 24 June 2015.
- Glass, H., I. Kirkpatrick, and A. Schiff. 2013.** "Analysing and Mapping Population Movements from Anonymous Cellphone Activity Data." Paper presented at the Third International Conference on the Analysis of Mobile Phone Datasets NetMob 2013 Special Session on the D4D Challenge, 1–3 May, Cambridge, MA. <http://perso.uclouvain.be/vincent.blondel/netmob/2013/NetMob2013-program.pdf>. Accessed 10 June 2015.
- Glewwe, P., and A.L. Kassouf. 2008.** "What Is the Impact of the Bolsa Familia Programme on Education?" *OnePager* 107. International Policy Centre for Inclusive Growth, Brasilia. www.ipc-undp.org/pub/IPCOnePager107.pdf. Accessed 10 June 2015.
- Global Pulse and SAS Institute Inc. 2011.** "Using Social Media and Online Conversations to Add Depth to Unemployment Statistics." Methodological White Paper. www.unglobalpulse.org/projects/can-social-media-mining-add-depth-unemployment-statistics. Accessed 27 May 2015.
- Global Workplace Analytics. 2012.** "Latest Telecommuting Statistics." <http://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics>. Accessed 18 May 2015.
- Goldin, C. 2014.** "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter." *American Economic Review* 104(4): 1091–1119. http://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/goldin_aeapress_2014_1.pdf. Accessed 29 June 2015.
- Goldin, C., and L. Katz. 2008.** *The Race between Education and Technology*. Cambridge, MA: Belknap Press.
- Gordon, R.J. 2014.** "The Demise of U. S. Economic Growth: Restatement, Rebuttal, and Reflections." Working Paper 19895. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.

- Grant Thornton. 2014.** *Women in Business: From Classroom to Boardroom*. Grant Thornton International Business Report 2014. London. www.granthornton.at/files/GTI%20IBR/women-in-business-international-business-report.pdf. Accessed 14 June 2015.
- . **2015.** *Women in Business: The Path to Leadership*. Grant Thornton International Business Report 2015. London. www.granthornton.be/Resources/IBR-2015-Women-in-Business.pdf. Accessed 15 June 2015.
- Grosh, M., M. Bussolo, and S. Freije, eds. 2014.** *Understanding the Poverty Impact of the Global Financial Crisis in Latin America and the Caribbean*. Washington, DC: World Bank.
- GSMA (Groupe Speciale Mobile Association). 2014.** *The Mobile Economy: Sub-Saharan Africa 2014*. London. www.gsmamobileeconomyafrica.com/GSMA_ME_SubSaharanAfrica_Web_Singles.pdf. Accessed 15 June 2015.
- Guha-Sapir, D., P. Hoyois, and R. Below. 2014.** *Annual Disaster Statistical Review 2013: The Numbers and Trends*. Brussels: Centre for Research on the Epidemiology of Disasters. www.cred.be/sites/default/files/ADSR_2013.pdf. Accessed 14 July 2015.
- Hall, K. 2015.** "Child Poverty: Measurements, Trends and Policy Directions." Paper presented at a conference on measuring deprivation to promote human development organized by Academy of Science of South Africa, 9–10 June, Muldersdrift, South Africa.
- Handa, S., and B. Davis. 2006.** "The Experience of Conditional Cash Transfers in Latin America and the Caribbean." *Development Policy Review* 24(5): 513–36.
- Hawkins, P., I. Blackett, and C. Heymans. 2013.** *Poor-Inclusive Urban Sanitation: An Overview*. Washington, DC: World Bank. www.wsp.org/sites/wsp.org/files/publications/WSP-Poor-Inclusive-Urban-Sanitation-Overview.pdf. Accessed 20 July 2015.
- Hayashi, M. 2012.** "Japan's Fureai Kippu Time-banking in Elderly Care: Origins, Development, Challenges and Impact." *International Journal of Community Currency Research* 16(A): 30–44. <http://ijccr.net/2012/08/16/japans-fureai-kippu-time-banking-in-%E2%80%A8elderly-care-origins-development-%E2%80%A8challenges-and-impact>. Accessed 30 June 2015.
- Hazelhurst, J. 2015.** "The Search for Seed Capital." *FT Wealth: Entrepreneurs*, 8 May, p. 40–41.
- Heckman, J. 2013.** *Giving Kids a Fair Chance*. Cambridge, MA: The MIT Press.
- Hellebrandt, T., and P. Mauro. 2015.** "The Future of Worldwide Income Distribution." Working Paper 15-7. Peterson Institute for International Economics, Washington, DC. www.iie.com/publications/wp/wp15-7.pdf. Accessed 7 July 2015.
- Helliwell, J., and H. Huang. 2011a.** "New Measures of the Costs of Unemployment: Evidence from the Subjective Well-being of 2.3 Million Americans." Working Paper 2011-03. University of Alberta, Department of Economics, Edmonton, Canada. www.ualberta.ca/~econwps/2011/wp2011-03.pdf. Accessed 6 August 2015.
- . **2011b.** "Wellbeing and Trust in the Workplace." *Journal of Happiness Studies* 12(5): 747–67.
- Heyman, S. 2015.** "A Museum at the Forefront of Digitization." *New York Times*, 13 May.
- Holzman, R. 2012.** "Global Pension Systems and Their Reform: Worldwide Drivers, Trends, and Challenges." Social Protection and Labor Discussion Paper 1213. World Bank, Washington, DC.
- Hsu, A., O. Malik, L. Johnson, and D.C. Esty. 2014.** "Development: Mobilize Citizens to Track Sustainability." *Nature* 508(7494): 33–35.
- 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.
- IDRC (International Development Research Centre). 2013.** "Growth and Economic Opportunities for Women." Ottawa. www.idrc.ca/EN/Documents/GrOW-Literature/ReviewEN.pdf. Accessed 3 June 2015.
- IEA (International Energy Agency). 2012.** *World Energy Outlook 2012*. Paris. www.iea.org/publications/freepublications/publication/WEO2012_free.pdf. Accessed 26 May 2015.
- . **2014.** *World Energy Outlook 2014: Executive Summary*. Paris. www.iea.org/publications/freepublications/publication/WEO_2014_ES_English_WEB.pdf. Accessed 26 May 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.
- IFC (International Finance Corporation). 2010.** "Solar Lighting for the Base of the Pyramid: Overview of an Emerging Market." Washington, DC. www.ifc.org/wps/wcm/connect/a68a120048fd175eb8dccb849537832d/SolarLightingBasePyramid.pdf?MOD=AJPERES. Accessed 1 June 2015.
- ILGA (International Lesbian Gay Bisexual Trans and Intersex Association). 2014.** "State-Sponsored Homophobia: A World Survey of Laws: Criminalization, Protection and Recognition of Same-sex Love." Brussels. http://old.ilga.org/Statehomophobia/ILGA_SSHR_2014_Eng.pdf. Accessed 20 July 2015.
- ILO (International Labour Organization). 2003a.** "Employment and Social Policy in Respect of Export Processing Zones." GB.286/ESP/3. Committee on Employment and Social Policy, Geneva.
- . **2003b.** "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.
- . **2010a.** "Fifth Item on the Agenda: HIV/AIDS and the World of Work: Report of the Committee on HIV/AIDS." Provisional Record 13(Rev.), 99th Session, Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_141773.pdf. Accessed 2 July 2015.
- . **2010b.** "Recommendation 200: Recommendations Concerning HIV and AIDS and the World of Work Adopted by the Conference at Its Ninety-ninth Session." 17 June, Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_142613.pdf. Accessed 20 June 2015.
- . **2011a.** *Efficient Growth, Employment and Decent Work in Africa: Time for a New Vision*. Geneva.
- . **2011b.** *Equality at Work: The Continuing Challenge: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_166583.pdf. Accessed 1 July 2015.
- . **2012a.** *Decent Work Indicators: Concepts and Definitions*. 1st edition. Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf. Accessed 5 August 2015.
- . **2012b.** *Global Employment Trends for Youth 2012*. Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_180976.pdf. Accessed 9 June 2015.
- . **2012c.** *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.
- . **2013a.** "Discrimination at Work on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity: Results of Pilot Research." GB.319/LILS/INF/1. Legal Issues and International Labour Standards Section Governing Body 319th Session, 16–31 October, Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_221728.pdf. Accessed 22 July 2015.
- . **2013b.** "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.
- . **2013c.** "Global Estimates and Trends of Child Labour 2000-2012." Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_221881.pdf. Accessed 1 July 2015.
- . **2013d.** *Marking Progress against Child Labour: Global Estimates and Trends 2000-2012*. Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_221513.pdf. Accessed 6 July 2015.
- . **2013e.** *Protecting Workplace Safety and Health in Difficult Economic Times: The Effect of the Financial Crisis*

- and Economic Recession on Occupational Safety and Health. Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_214163.pdf. Accessed 2 July 2015.
- . **2013f**. “Sustainable Development, Decent Work and Green Jobs: Report V.” International Labour Conference, 102nd Session, Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_207370.pdf. Accessed 3 June 2015.
- . **2014a**. “Case Study: Better Work Vietnam Shows Path for Labour Law Reform.” Geneva. http://betterwork.org/global/wp-content/uploads/ILO-Better-Work-Vietnam.LRWeb_.pdf. Accessed 15 June 2015.
- . **2014b**. *Global Employment Trends 2014: Risk of a Jobless Recovery*. Geneva.
- . **2014c**. Key Indicators of the Labor Market database. www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm. Accessed 20 June 2015.
- . **2014d**. NORMLEX database. www.ilo.org/dyn/normlex/en/. Accessed 20 June 2015.
- . **2014e**. *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.
- . **2014f**. “Social Protection for Older Persons: Key Policy Trends and Statistics.” Social Protection Policy Paper. Geneva.
- . **2014g**. *World of Work Report 2014: Developing with Jobs*. Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_243961.pdf. Accessed 6 August 2015.
- . **2014h**. *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**. *Global Wage Report 2014/15: Wages and Income Inequality*. Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_324678.pdf. Accessed 20 July 2015.
- . **2015c**. “ILO Adopts Historic Labour Standard to Tackle the Informal Economy.” 12 June. www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/media-centre/news/WCMS_375615/lang--en/index.htm. Accessed 12 June 2015.
- . **2015d**. ILO Social Protection Sector databases. www.ilo.org/protection/information-resources/databases. Accessed 15 May 2015.
- . **2015e**. *Key Indicators of the Labour Market*. 8th edition. Geneva. www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/. Accessed 18 May 2015.
- . **2015f**. “Mining: A Hazardous Work.” www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/WCMS_124598/lang--en/index.htm. Accessed 2 July 2015.
- . **2015g**. “Overview and Topics of Labour Statistics.” www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/lang--en/index.htm. Accessed 15 May 2015.
- . **2015h**. *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.
- . **2015i**. *World Employment and Social Outlook: Trends 2015*. Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_337069.pdf. Accessed 6 July 2015.
- . **2015j**. ILOSTAT database. www.ilo.org/ilostat. Accessed 30 March 2015.
- ILO (International Labour Organization), UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development), UNDESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs), and WTO (World Trade Organization). 2012**. “Macroeconomic Growth, Inclusive Growth and Employment.” Thematic Think Piece. UN System Task Team on the Post-2015 UN Development Agenda. New York. www.un.org/millenniumgoals/pdf/Think%20Pieces/12_macro_economics.pdf. Accessed 15 June 2015.
- IMO (International Maritime Organization). 2009**. “The Hong Kong International Convention for the Safe and Environmentally Sound Recycling of Ships.” www.imo.org/en/About/conventions/listofconventions/pages/the-hong-kong-international-convention-for-the-safe-and-environmentally-sound-recycling-of-ships.aspx. Accessed 17 June 2015.
- INDEC (Instituto Nacional de Estadística y Censo de Argentina). 2014**. “Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso de tiempo.” 10 July. Buenos Aires. www.indec.mecon.ar/uploads/informesdepremsa/tnr_07_14.pdf. Accessed 29 June 2015.
- Innovation for Poverty Action. 2015**. “Northern Uganda Social Action Fund—Youth Opportunities Program.” www.poverty-action.org/project/0189. Accessed 1 June 2015.
- International Federation of Robotics. 2014**. Industrial Robot Statistics. www.ifr.org/industrial-robots/statistics/. Accessed 2 June 2015.
- International Women’s Media Foundation. 2011**. *Global Report on the Status of Women in the News Media*. Washington, DC. www.iwmf.org/wp-content/uploads/2013/09/IWMF-Global-Report-Summary.pdf. Accessed 29 June 2015.
- IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change). 2014a**. *Climate Change 2014: Mitigation of Climate Change*. Contribution of Working Group III to the Fifth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change. Geneva. www.ipcc.ch/report/ar5/wg3/. Accessed 26 May 2015.
- . **2014b**. *Climate Change 2014: Synthesis Report*. Contribution of Working Groups I, II and III to the Fifth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change. Geneva. www.ipcc.ch/report/ar5/syr/. Accessed 26 May 2015.
- IPU (Inter-Parliamentary Union). 2015**. *Women in Politics: 2015*. New York. http://www.ipu.org/pdf/publications/wmmmap15_en.pdf. Accessed 26 May 2015.
- IRENA (International Renewable Energy Agency). 2013**. *Renewable Energy and Jobs*. Abu Dhabi. www.irena.org/rejobs.pdf. Accessed 27 May 2015.
- . **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.
- Islam, R. 2015**. “Globalization of Production, Work and Human Development: Is Race to the Bottom Inevitable?” Background think piece for Human Development Report 2015. UNDP–HDRO, New York.
- Islam, R., and I. Islam. 2015**. *Employment and Inclusive Development*. New York: Routledge.
- 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.
- IUES (Institute for Urban and Environmental Studies) and CASS (Chinese Academy of Social Sciences). 2010**. “Study on Low Carbon Development and Green Employment in China.” Beijing.
- Jacobs, E. 2014**. “Women Earn Less than Men Even When They Set the Pay.” *Financial Times*, 6 November. www.ft.com/cms/s/0/79a98b40-59d6-11e4-9787-00144feab7de.html. Accessed 27 June 2015.
- . **2015a**. “Workers of the Gig Economy.” *Financial Times*, 13 March.
- . **2015b**. “Working Older.” *Financial Times*, 3 July.
- Jahan, S. 2005**. “Reorienting Development: Towards an Engendered Employment Strategy.” Working Paper 5. United Nations Development Programme, International Poverty Centre, Brasilia.
- Jana, S., B. Dey, S. Reza-Paul, and R. Steen. 2014**. “Combating Human Trafficking in the Sex Trade: Can Sex Workers Do It Better?” *Journal of Public Health* 36(4): 622–28.
- The Japan Times. 2015**. “Seniors Grow to 26% of Population as Japan Shrinks for Fourth Year Straight.” 17 April. www.japantimes.co.jp/news/2015/04/17/national/seniors-grow-26-population-japan-shrinks-fourth-year-straight/. Accessed 23 July 2015.
- Jaumotte, F., and C. Buitron. 2015**. “Power from the People.” *Finance & Development* 52(1): 29–31.
- Jiménez Cisneros, B.E., Oki, T., Arnell, N.W., and others. 2014**. “Freshwater Resources.” In C.B. Field, V.R. Barros, D.J. Dokken, and others, eds., *Climate Change 2014: Impacts, Adaptation, and Vulnerability. Part A: Global and Sectoral Aspects*. Contribution of Working Group II to the Fifth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change. New York: Cambridge University Press.
- Kabanda, P. 2015**. “Work as Art: How the Linkages between Creative Work and Human Development Flow: Analytical Paper on the Linkages between Creative Work and Human Development.” Background think piece for Human Development Report 2015. UNDP–HDRO, New York.
- Kagermann, H., W.-D. Lukas, and W. Wahlster. 2011**. “Industrie 4.0: Mit dem Internet der Dinge auf dem Weg zur 4. industriellen Revolution.” www.ingenieur.de/Themen/Produktion/Industrie-40-Mit-Internet-Dinge-Weg-4-industriellen-Revolution. Accessed 3 June 2015.
- Kalil, T., and J. Miller. 2015**. “Advancing U.S. Leadership in High-Performance Computing.” White House Blog, 29 July. www.whitehouse.gov/blog/2015/07/29/advancing-us-leadership-high-performance-computing. Accessed 14 September 2015.
- Karabarbounis, L., and B. Neiman. 2014**. “The Global Decline of the Labor Share.” *Quarterly Journal of Economics* 129(1): 61–103.
- Kasedde, S., A. Doyle, J. Seeley, and D. Ross. 2014**. “They Are Not Always a Burden: Older People and Child

- Fostering in Uganda during the HIV Epidemic." *Social Science and Medicine* 113: 161–68.
- Kaye, M. 2006.** *Contemporary Forms of Slavery in Argentina*. Anti-Slavery International 2006, London. www.antislavery.org/includes/documents/cm_docs/2009/c/contemporary_forms_of_slavery_in_argentina.pdf. Accessed 2 July 2015.
- Kearney, M.S., B. Hershbein, and D. Boddy. 2015.** "The Future of Work in the Age of the Machine." Framing Paper. The Hamilton Project, Washington, DC. www.hamiltonproject.org/papers/future_of_work_in_machine_age/. Accessed 9 June 2015.
- Kerrissey, J. 2015.** "Collective Labour Rights and Income Inequality." *American Sociological Review* 80(3): 626–53.
- Kharas, H., and G. Gertz. 2010.** "The New Global Middle Class: A Crossover from West to East." In C. Li, ed., *China's Emerging Middle Class: Beyond Economic Transformation*. Washington, DC: Brookings Institution Press.
- Kingsley-Hughes, A. 2012.** "Apple Sells 645,000 Devices per Day in Q2." ZDNet, 25 April. www.zdnet.com/article/apple-sells-645000-devices-a-day-during-q2/. Accessed 18 May 2015.
- Kivimäki, M., M. Jokela, S.T. Nyberg, A. Singh-Manoux, E.I. Fransson, L. Alfredsson, and others. 2015.** "Long Working Hours and Risk of Coronary Heart Disease and Stroke: A Systematic Review and Meta-analysis of Published and Unpublished Data for 603,838 Individuals." *Lancet*, Online First, 9 August.
- Ko, P., and K. Hank. 2013.** "Grandparents Caring for Grandchildren in China and Korea: Findings from CHARLS and KLoSA." *Journal of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences* 69(4): 646–51. <http://psychsocgerontology.oxfordjournals.org/content/69/4/646.full.pdf+html>. Accessed 23 July 2015.
- Kostzer, D. 2008.** "Argentina: A Case Study of the Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados, or Employment Road to economic Recovery." Working Paper 534. Levy Economics Institute of Bard College, Annandale-on-Hudson, New York.
- Kretkowski, P. 1998.** "The 15 Percent Solution." *Wired*, 23 January. <http://archive.wired.com/techbiz/media/news/1998/01/9858>. Accessed 5 August 2015.
- Krug, E.G., L.L. Dahlberg, J.A. Mercy, A.B. Zwi, and R. Lozano, eds. 2002.** *World Report on Violence and Health*. Geneva: World Health Organization. http://whqlibdoc.who.int/publications/2002/9241545615_eng.pdf. Accessed 4 June 2015.
- Krugman, P. 2014.** "Inflation Targets Reconsidered." Draft paper for European Central Bank Forum on Central Banking, 21–23 May, Sintra, Portugal. https://2014.ecbforum.eu/up/artigos-bin_paper_pdf_0134658001400681089-957.pdf. Accessed 15 May 2015.
- Kuehnast, K. 2015.** "Gender and Peacebuilding: Why Women's Involvement in Peacebuilding Matters." United States Institute of Peace. www.buildingpeace.org/think-global-conflict/issues/gender-and-peacebuilding. Accessed 29 June 2015.
- Kurtzleben, D. 2013.** "CHARTS: New Data Show, Women, More Educated Doing Most Volunteering." U.S. News, 27 February. www.usnews.com/news/articles/2013/02/27/charts-new-data-show-women-more-educated-doing-most-volunteering. Accessed 29 June 2015.
- Kynge, J., and J. Wheatley. 2015.** "Emerging Markets: Redrawing the World Map." *Financial Times*, 3 August.
- Lagesse, D. 2015.** "Virtual Volunteers Use Twitter and Facebook to Make Maps of Nepal." NPR, 15 May. www.npr.org/sections/goatsandsoda/2015/05/05/404438272/virtual-volunteers-use-twitter-and-facebook-to-make-maps-of-nepal. Accessed 21 May 2015.
- Lambert, K., and C. Driscoll. 2003.** "Nitrogen Pollution: From the Sources to the Sea." Hubbard Brook Research Foundation, Hanover, NH.
- Lamichhane, K. 2015.** *Disability, Education and Employment in Developing Countries: From Disability to Investment*. New Delhi, India: Cambridge University Press.
- Leahy, J. 2015.** "Rouseff Unveils Plan to Recovery." *Financial Times*, 10 June.
- Lewis, L. 2015.** "Mind the Gap." *Financial Times*. Big Read, 7 July. <https://soundcloud.com/ft-analysis/japan-mind-the-gap>. Accessed 23 July 2015.
- Lippoldt, D., ed. 2012.** *Policy Priorities for International Trade and Jobs*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Littleton, C. 2014.** "Employment of Women in Film Production Dips Below 1998 Levels." *Variety*, 14 January. <http://variety.com/2014/film/news/employment-of-women-in-film-production-dips-below-1998-levels-1201055095/>. Accessed 23 July 2015.
- Liu, Q., and O.N. Skans. 2010.** "The Duration of Paid Parental Leave and Children's Scholastic Performance." *B. E. Journal of Economic Analysis and Policy* 10(1).
- Liu, Y., F. Yang, and X. Li. 2013.** "Employment and Decent Work in China's Forestry Industry." Draft Working Paper. International Labour Organization, Sectoral Activities Department, Country Office for China and Mongolia, Geneva. <http://apgreenjobs.ilo.org/resources/employment-and-decent-work-in-china2019s-forestry-industry-draft>. Accessed 5 June 2015.
- Llorente, A., M. Garcia-Herranz, M. Cebrian, and E. Moro. 2014.** "Social Media Fingerprints of Unemployment." arXiv:1411.3140 [physics.soc-ph].
- Lu, Y., N. Nakicenovic, M. Visbeck, and A. Stevance. 2015.** "Five Priorities for the UN Sustainable Development Goals." *Nature* 520: 432–33. www.nature.com/polopoly_fs/1.173521/menu/main/topColumns/topLeftColumn/pdf/520432a.pdf. Accessed 8 June 2015.
- 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.
- Machado A., G. Geaquinto Fontes, M. Furlan Antigo, R. Gonzalez, and F. Veras Soares. 2011.** "Bolsa Família as Seen through the Lens of the Decent Work Agenda." OnePager 133. International Policy Centre for Inclusive Growth, Brasilia. www.ipc-undp.org/pub/IPCOnePager133.pdf. Accessed 14 July 2015.
- Maddison, A. 2008.** "Historical Statistics of the World Economy: 1-2008 AD." www.ggd.net/maddison/Historical_Statistics/horizontal-file_02-2010.xls. Accessed 25 June 2015.
- Maier, S. 2008.** "Empowering Women through ICT-Based Business Initiatives: An Overview of Best Practices in E-Commerce/E-Retailing Projects." *Information Technologies and International Development* 4(2): 43–60.
- Mandel, M. 2013.** "752,000 App Economy Jobs on the 5th Anniversary of the App Store." Progressive Policy Institute, Washington, DC. www.progressivepolicy.org/slider/752000-app-economy-jobs-on-the-5th-anniversary-of-the-app-store/. Accessed 25 June 2015.
- Masters, B. 2015.** "The Nuts and Bolts of Robot-Human Working Relations." *Financial Times*, 3 July.
- Masur, J., and E. Posner. 2012.** "Regulation, Unemployment, and Cost-Benefit Analysis." *Virginia Law Review* 98(3): 579–634.
- May, M. 2007.** *The Elegant Solution: Toyota's Formula for Mastering Innovation*. New York: Simon and Schuster.
- McCarthy, T. 2012.** "Encyclopedia Britannica Halts Print Publication after 244 Years." *The Guardian*, 13 March. www.theguardian.com/books/2012/mar/13/encyclopedia-britannica-halts-print-publication. Accessed 26 May 2015.
- McKinsey & Company. 2014.** "Education to Employment: Getting Europe's Youth to Work." New York. www.mckinsey.com/insights/social_sector/converting_education_to_employment_in_europe. Accessed 25 June 2015.
- McKinsey Global Institute. 2012a.** "Manufacturing the Future: The Next Era of Global Growth and Innovation." New York.
- . **2012b.** "The World at Work: Jobs, Pay and Skills for 3.5 Billion People." New York.
- . **2013.** "Disruptive Technologies: Advances That Will Transform Life, Business, and the Global Economy." New York.
- . **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.
- Milken Institute. 2013.** "In Tech We Trust? A Debate with Peter Thiel and Marc Andreessen." Milken Institute, Santa Monica, CA.
- 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.
- . **2015a.** "The 24/7 Work Culture's Toll on Families and Gender Equality." *New York Times*, 28 May. www.nytimes.com/2015/05/31/upshot/the-24-7-work-cultures-toll-on-families-and-gender-equality.html. Accessed 5 August 2015.
- . **2015b.** "Mounting Evidence of Advantages for Children of Working Mothers." *New York Times*, 15 May. www.nytimes.com/2015/05/17/upshot/mounting-evidence-of-some-advantages-for-children-of-working-mothers.html. Accessed 11 August 2015.
- Mishel, L., and A. Davis. 2014.** "CEO Pay Continues to Rise as Typical Workers Are Paid Less." Issue Brief 380. Economic Policy Institute, Washington, DC.
- Mishkin, S. 2014.** "Saudi Arabia to Use edX Web Courses to Train Unemployed." *Financial Times*, 15 July. www.ft.com/intl/cms/s/0/67fe0cb8-0c3d-11e4-943b-00144feabdc0.html. Accessed 22 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.

- Mukherjee, S., and S. Nayyar. 2015.** "Aging and the Care Burden: Implications for Developed and Developing Countries." Working Paper. UNDP-HDRO, New York.
- Munk, M.R., and R. Rückert. 2015.** "To Work or Not Shouldn't Be a Question." *Science* 348(6233): 470. www.sciencemag.org/cgi/pmidlookup?view=long&pmid=25908825. Accessed 29 June 2015.
- Nobel Media. 2015.** "889 Nobel Laureates since 1901." www.nobelprize.org/nobel_prizes/. Accessed 30 June 2015.
- Norwegian Refugee Council and IDMC (Internal Displacement Monitoring Center). 2015.** *Global Estimates 2015: People Displaced by Disasters*. Geneva. www.internal-displacement.org/assets/library/Media/201507-globalEstimates-2015/20150713-global-estimates-2015-en-v1.pdf. Accessed 31 July 2015.
- Nuzhat, N. 2015.** "Mobile Technology towards Human Development." Background think piece for Human Development Report 2015. UNDP-HDRO, New York.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2007.** *Offshoring and Employment: Trends and Impacts*. Paris.
- . **2013a.** *Education at a Glance 2013: OECD Indicators*. Paris.
- . **2013b.** *OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*. Paris.
- . **2014.** *OECD Employment Outlook 2014*. Paris.
- . **2015a.** OECD Family database. Paris. www.oecd.org/social/family/database.htm. Accessed 23 July 2015.
- . **2015b.** OECDStat. <http://stats.oecd.org>. Accessed 2 July 2015.
- . **2015c.** "Work-Life Balance." www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/. Accessed 22 July 2015.
- Ortiz, I., and M. Cummins. 2012.** "When the Global Crisis and Youth Bulge Collide." Social and Economic Policy Working Paper. United Nations Children's Fund, New York.
- 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.
- Patnaik, A. 2015.** "Reserving Time for Daddy: The Short and Long-Run Consequences of Fathers' Quotas." Cornell University, Ithaca, NY. <http://ssrn.com/abstract=2475970>. Accessed 18 June 2015.
- Pearlin, L.I., S. Schieman, E.M. Fazio, and S.C. Meersman. 2005.** "Stress, Health, and the Life Course: Some Conceptual Perspectives." *Journal of Health and Social Behavior* 46(2): 205–19.
- Pollin, R. 2015.** *Greening the Global Economy*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Pooler, M. 2014.** "Crowdworkers Team Up on Pay and Practices." *Financial Times*, 3 November.
- Poschen, P. 2015.** *Decent Work, Green Jobs and the Sustainable Economy*. Geneva: International Labour Organization. www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_373209/lang-en/index.htm. Accessed 1 June 2015.
- Prada, M.F., G. Rucci, and S.S. Urzúa. 2015.** "The Effects of Mandated Child Care on Female Wages in Chile." Working Paper 21080. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA. www.nber.org/papers/w21080.pdf. Accessed 29 June 2015.
- Pratap, S., I. Lobato, and A. Somuano. 2003.** "Debt Composition and Balance Sheet Effects of Exchange Rate Volatility in Mexico: A Firm Level Analysis." *Emerging Markets Review* 4(4): 450–71.
- The Pregnancy Test. 2014.** "Ending Discrimination at Work for New Mothers." Trade Union Congress, London. www.tuc.org.uk/sites/default/files/pregnancytestreport.pdf. Accessed 29 June 2015.
- Qiang C., S. Kuek, A. Dymond, and S. Esselaar. 2011.** "Mobile Applications for Agriculture and Rural Development." World Bank, Washington, DC. http://siteresources.worldbank.org/INFORMATIONANDCOMMUNICATIONANDTECHNOLOGIES/Resources/MobileApplications_for_AR_D.pdf. Accessed 4 June 2015.
- Raghuram, P. 2001.** "Caste and Gender in the Organisation of Paid Domestic Work in India." *Work, Employment & Society* 15(3): 607–17.
- Rakkee, T., and S.K. Sasikumar. 2012.** *Migration of Women Workers from South Asia to the Gulf*. New Delhi: V.V. Giri National Labour Institute and UN Women. www.ucis.pitt.edu/global/sites/www.ucis.pitt.edu/global/files/migration_women_southasia_gulf.pdf. Accessed 24 July 2015.
- Rodrik, D. 2015a.** "Premature Deindustrialization." Working Paper 20935. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- . **2015b.** "Work and Human Development in a De-industrializing World." Background think piece for Human Development Report 2015. UNDP-HDRO, New York.
- Rosengren, E. 2013.** "Should Full Employment Be a Mandate for Central Banks?" Speech at the Federal Reserve Bank of Boston's 57th Economic Conference on "Fulfilling the Full Employment Mandate – Monetary Policy & The Labor Market," 12 April, Boston, MA.
- Ryder, G. 2015.** "Labor in the Age of Robots." Project Syndicate, 22 January. www.project-syndicate.org/commentary/labor-in-the-age-of-robots-by-guy-ryder-2015-01. Accessed 15 June 2015.
- 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.
- Salazar-Xirinachs, J. 2015.** "Trends and Disruptions and Their Implication for the Future of Jobs." World Economic Forum, International Business Council, Geneva.
- Sayer, L.C. 2015.** "The Complexities of Interpreting Changing Household Patterns." Council on Contemporary Families, 7 May. <https://contemporaryfamilies.org/complexities-brief-report/>. Accessed 29 June 2015.
- Schifferes, S. 2002.** "Racism at Work: Workers Feel the Effects of Prejudice." BBC. http://news.bbc.co.uk/1/hi/english/static/in_depth/uk/2002/race/racism_at_work.stm. Accessed 1 July 2015.
- Schrank, W. 2003.** "Introducing Fisheries Subsidies." Fisheries Technical Paper 437. Food and Agriculture Organization, Rome. www.fao.org/3/a-y4647e.pdf. Accessed 10 June 2015.
- Scott, J. 2008.** "SLIDES: Threats to Biological Diversity: Global, Continental, Local." Presentation at Summer Conference on Shifting Baselines and New Meridians: Water, Resources, Landscapes, and the Transformation of the American West, 4–6 June, Boulder, CO. <http://scholar.law.colorado.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1014&context=water-resources-and-transformation-of-American-West>. Accessed 10 June 2015.
- Seckan, B. 2013.** "Workplace Violence in America: Frequency and Effects." *Journalist's Resources*, 12 May. <http://journalistsresource.org/studies/economics/workers/workplace-violence-america-frequency-effects>. Accessed 22 July 2015.
- Selim, N. 2013.** "Innovative Approaches to Job Creation." Background note for World Development Report 2013. World Bank, Washington, DC.
- Shannon, K., S.Z. Strathdee, S.M. Goldenberg, P. Duff, P. Mwangi, M. Rusakova, and others. 2015.** "Global Epidemiology of HIV among Female Sex Workers: Influence of Structural Determinants." *Lancet* 385(9962): 55–71. [www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(14\)60931-4/abstract](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(14)60931-4/abstract). Accessed 2 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.
- Shi, L. 2008.** "Rural Migrant Workers in China: Scenario, Challenges and Public Policy." Working Paper 89. International Labour Organization, Policy Integration and Statistics Department, Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_097744.pdf. Accessed 6 August 2015.
- Siemens AG. 2015.** "Fact Sheet: Amberg Electronics Plant." Munich, Germany. www.siemens.com/press/pool/de/events/2015/corporate/2015-02-amberg/factsheet-amberg-en.pdf. Accessed 3 June 2015.
- Singer, S., J.E. Amorós, and D. Moska Arreola. 2015.** *Global Entrepreneurship Monitor: 2014 Global Report*. London: Global Entrepreneurship Research Association. www.gemconsortium.org/report. Accessed 18 June 2015.
- Skarhed, A. 2010.** "Förbud mot köp av sexuell tjänst En utvärdering 1999–2008." Government of Sweden, Stockholm.
- Skidelsky, R. 2015.** "Minimum Wage or Living Income" Project Syndicate, 16 July. www.project-syndicate.org/commentary/basic-income-tax-subsidies-minimum-wage-by-robert-skidelsky-2015-07. Accessed 20 July 2015.
- Smale, A., and C.C. Miller. 2015.** "Germany Sets Gender Quota in Boardrooms." *New York Times*, 6 March.
- Smeaton, D., K. Ray, and G. Knight. 2014.** "Costs and Benefits to Business of Adopting Work Life Balance Working Practices: A Literature Review." UK Department for Business, Innovation and Skills, London. <http://www.psi.org.uk/images/uploads/bis-14-903-costs-and-benefits-to-business-of-adopting-work-life-balance-working-practices-a-literature-review.pdf>. Accessed 4 September 2015.
- Soares, S. 2012.** "Bolsa Família, Its Design, Its Impacts and Possibilities for the Future." Working Paper 89. International Policy Center for Inclusive Growth, Brasília.

- Social Tech Guide. 2015.** "Project Details: 3D Hubs." <http://socialtech.org.uk/projects/3d-hubs/>. Accessed 4 June 2015.
- Statista. 2014.** "Statistics and Facts on Internet Usage in India." www.statista.com/topics/2157/internet-usage-in-india/. Accessed 2 June 2015.
- . **2015.** "Distribution of Internet Users in China from December 2012 to December 2014, by Gender." www.statista.com/statistics/265148/percentage-of-internet-users-in-china-by-gender/. Accessed 25 June 2015.
- Steffen, W., K. Richardson, J. Rockström, S. Cornell, I. Fetzer, E. Bennett, and others. 2015.** "Planetary Boundaries: Guiding Human Development on a Changing Planet." *Science* 347(6223). www.sciencemag.org/content/347/6223/1259855.abstract. Accessed 26 May 2015.
- Stevens, G. 2012.** "Women in Architecture 1: First Thoughts." Architectural Blatherations blog. www.archsoc.com/kcas/ArchWomen.html. Accessed 16 April 2012.
- Stewart, F. 2015.** "Employment in Conflict and Post-Conflict Situations." Background think piece for Human Development Report 2015. UNDP-HDRO, New York.
- Stiglitz, J. 2015.** *The Great Divide*. New York: W.W. Norton and Company.
- Stockhammer, E. 2013.** "Why Have Wage Shares Fallen? A Panel Analysis of the Determinants of Functional Income Distribution. Conditions of Work and Employment 35. International Labour Organization, Geneva.
- Strietska-Ilina, O., C. Hofmann, M. Durán Haro, and S. Jeon. 2011.** *Skills for Green Jobs: A Global View*. Geneva: International Labour Organization. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_159585.pdf. Accessed 28 May 2015.
- Suhoy T. 2009.** "Query Indices and a 2008 Downturn: Israeli Data." Discussion Paper 2009.06. Bank of Israel, Jerusalem. www.bankisrael.gov.il/deptdata/mehkar/papers/dp0906e.pdf. Accessed 5 June 2015.
- Surowiecki, J. 2008.** "The Open Secret of Success." *New Yorker*, 12 May.
- Suwala, W. 2010.** "Lessons Learned from the Restructuring of Poland's Coal-mining Industry." International Institute for Sustainable Development, Winnipeg, Canada.
- Swanson, B., and K. Davis. 2014.** "Status of Agricultural Extension and Rural Advisory Services Worldwide." Global Forum for Rural Advisory Services, Lindau, Switzerland. www.g-fras.org/images/wwes/GFRAS-Status_of_Rural_Advisory_Services_Worldwide.pdf. Accessed 20 July 2015.
- Tal, B. 2015.** "Canadian Employment Quality Index: Employment Quality—Trending Down." Canadian Imperial Bank of Commerce, Toronto, Canada. http://research.cibcwm.com/economic_public/download/eqi_20150305.pdf. Accessed 1 July 2015.
- Tate, R. 2013.** "Google Couldn't Kill 20 Percent Time Even If It Wanted To." *Wired*, 21 August. www.wired.com/2013/08/20-percent-time-will-never-die/. Accessed 3 June 2015.
- Tcherneva, P. 2014.** "The Social Enterprise Model for a Job Guarantee in the United States." Policy Note Archive 2014/1. Levy Economics Institute of Bard College, Annandale-on-Hudson, New York.
- Timmer, M.P., G.J. de Vries, and K. de Vries. 2014a.** "Patterns of Structural Change in Developing Countries." Research Memorandum 149. Groningen Growth and Development Centre, Groningen, The Netherlands.
- Timmer, M.P., A.A. Erumban, B. Los, R. Stehrer, and G.J. de Vries. 2014b.** "Slicing Up Global Value Chains." *Journal of Economic Perspectives* 28(2): 99–118.
- Tokman, V. 2010.** "Domestic Workers in Latin America: Statistics for new policies." Working Paper (Statistics) 17. Women in Informal Employment Globalizing and Organizing, Cambridge, MA. http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Tokman_WIEGO_WP17.pdf. Accessed 30 June 2015.
- Turkish Statistical Institute. 2015.** "Information and Communication Technology (ICT) Usage in Households and by Individuals." Ankara. www.turkstat.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1028. Accessed 20 June 2015.
- TWC2 (Transient Workers Count Too). 2011.** "Fact Sheet: Foreign Domestic Workers in Singapore (Basic Statistics)." <https://twc2.org.sg/2011/11/16/fact-sheet-foreign-domestic-workers-in-singapore-basic-statistics/>. Accessed 30 June 2015.
- UK Cabinet Office. 2013.** "Subjective Wellbeing and Employment: Analysis of the Annual Population Survey (APS) Wellbeing Data, Apr-Oct 2011." London. www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/225510/subjective_wellbeing_employment.pdf. Accessed 6 August 2015.
- UN (United Nations). 2000a.** "Resolution 1325 (2000)." S/RES/1325, 31 October. <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf>. Accessed 29 June 2015.
- . **2000b.** "United Nations Millennium Declaration." Resolution 55/2 adopted by the General Assembly, 8 September, New York. www.un.org/millennium/declaration/ares552e.htm. Accessed 16 June 2015.
- . **2012a.** "Education and Skills for Inclusive Sustainable Development beyond 2015." Thematic Think Piece. UN System Task Team on the Post-2015 UN Development Agenda. New York. www.un.org/millenniumgoals/pdf/Think%20Pieces/4_education.pdf. Accessed 1 July 2015.
- . **2012b.** "The Future We Want." Resolution 66/288 adopted by the General Assembly, 27 July. New York. www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/66/288&Lang=E. Accessed 1 July 2015.
- . **2014.** *A World That Counts: Mobilising the Data Revolution for Sustainable Development*. New York. www.undatarevolution.org/report/. Accessed 25 June 2015.
- . **2015a.** "Achieving Sustainable Development through Employment Creation and Decent Work for All." Background Note. New York. www.un.org/en/africa/osaa/pdf/events/20150330/backgrounder.pdf. Accessed 25 June 2015.
- . **2015b.** *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.
- . **2015c.** "Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development." New York.
- UN (United Nations), World Bank, European Union, and African Development Bank. 2015.** *Recovering from the Ebola Crisis*. Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_359364.pdf. Accessed 20 July 2015.
- UN Global Pulse. 2013.** "Big Data for Development: A Primer." www.unglobalpulse.org/sites/default/files/Primer%202013_FINAL%20FOR%20PRINT.pdf. Accessed 20 June 2015.
- UN Volunteers. 2011.** *State of the World's Volunteerism Report: Universal Values for Global Well-being*. New York: United Nations Development Programme. www.unv.org/fileadmin/docdb/pdf/2011/SWVR/English/SWVR2011_full.pdf. Accessed 20 July 2015.
- . **2014.** "UNV Online Volunteering Service." www.onlinevolunteering.org/en/vol/about/index.html. Accessed 20 July 2015.
- UN Women. 2012a.** *Estimating the Costs of Domestic Violence against Women in Viet Nam*. Hanoi. www.unwomen.org/~/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2013/2/costing-study-viet-nam%20pdf.pdf. Accessed 4 June 2015.
- . **2012b.** "Women's Participation in Peace Negotiations: Connections between Presence and Influence." In *UN Women Sourcebook on Women, Peace and Security*. New York.
- . **2014.** "Facts and Figures: Ending Violence against Women: A Pandemic in Diverse Forms." www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures. Accessed 4 June 2015.
- . **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.
- UN WomenWatch. 2009.** "Fact Sheet: Women, Gender Equality and Climate Change." www.un.org/womenwatch/feature/climate_change/. Accessed 16 October 2015.
- UNAIDS (Joint United Nations Programme on HIV and AIDS). 2012.** *UNAIDS Guidance Note on HIV and Sex Work*. Geneva. www.unaids.org/sites/default/files/sub_landing/files/JC2306_UNAIDS-guidance-note-HIV-sex-work_en.pdf. Accessed 2 July 2015.
- . **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.
- UNDESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs). 2012.** "World Population 2012." New York. www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/trends/WPP2012_Wallchart.pdf. Accessed 20 May 2015.
- . **2013a.** *International Migration Report 2013*. New York. www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/migration/migrationreport2013/Full_Document_final.pdf. Accessed 20 August 2015.
- . **2013b.** *World Population Prospects: The 2012 Revision. Volume II: Demographic Profiles*. New York. http://esa.un.org/wpp/Documentation/pdf/WPP2012_Volume-II-Demographic-Profiles.pdf. Accessed 4 June 2015.

- . **2015.** *World Population Prospects: The 2015 Revision*. New York. http://esa.un.org/unpd/wpp/Publications/Files/Key_Findings_WPP_2015.pdf Accessed 30 July 2015.
- UNDP (United Nations Development Programme). 1994.** *Human Development Report 1994*. New York.
- . **1995.** *Human Development Report 1995*. New York.
- . **2011.** *Human Development Report 2011: Sustainability and Equity: A Better Future for All*. New York.
- . **2012a.** *Africa Human Development Report 2012: Towards a Food Secure Future*. New York. www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/HDR/Africa%20HDR/UNDP-Africa%20HDR-2012-EN.pdf. Accessed 4 June 2015.
- . **2012b.** *Malaysia National Human Development Report 2012*. Kuala Lumpur.
- . **2012c.** *Somalia National Human Development Report: Empowering Youth for Peace and Development*. Nairobi. http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/242/somalia_report_2012.pdf. Accessed 31 July 2015.
- . **2012d.** *National Human Development Report: Tajikistan: Institutions and Development*. Dushanbe.
- . **2013a.** *Accelerating Progress: Sustaining Results*. New York.
- . **2013b.** *Humanity Divided: Confronting Inequality in Developing Countries*. New York. www.undp.org/content/dam/undp/library/Poverty%20Reduction/Inclusive%20development/Humanity%20Divided/HumanityDivided_Full-Report.pdf. Accessed 25 June 2015.
- . **2013c.** *National Human Development Report 2013: People Are the Real Wealth of the Country: How Rich Is Montenegro?* Podgorica. www.me.undp.org/content/dam/montenegro/docs/publications/NHDR/NHDR2013/NHDR%202013%20ENG.pdf. Accessed 8 June 2015.
- . **2013d.** "Self-Employment Success Stories." Republic of Macedonia, Employment Service Agency, Podgorica. www.mk.undp.org/content/dam/the_former_yugoslav_republic_of_macedonia/docs/SuccessStories_fullPreview.pdf. Accessed 8 June 2015.
- . **2014a.** "How the Private Sector Develops Skills Lessons from Turkey." Istanbul International Center for Private Sector in Development, Ankara.
- . **2014b.** *Human Development Report 2014: Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience*. New York. <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-report-en-1.pdf>. Accessed 16 July 2015.
- . **2014c.** *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.
- . **2014d.** *Nepal Human Development Report 2014*. Kathmandu. http://hdr.undp.org/sites/default/files/nepal_nhdr_2014-final.pdf. Accessed 21 July 2015.
- . **2014e.** *Roman Poverty from a Human Development Perspective*. New York. www.eurasia.undp.org/content/dam/rbec/docs/roma%20poverty%20from%20a%20human%20development%20perspective.pdf. Accessed 31 July 2015.
- . **2015a.** *National Human Development Report 2014: Ethiopia: Accelerating Inclusive Growth for Sustainable Human Development in Ethiopia*. <http://hdr.undp.org/sites/default/files/nhdr2015-ethiopia-en.pdf>. Accessed 7 July 2015.
- . **2015b.** "Integrated Results and Resources Framework." Annex II in *Report of the Administrator on the Strategic Plan: Performance and Results for 2014*. Presented in Annual Session, June. www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/Executive%20Board/2015/Annual-session/English/dp2015-11_Annexes%20I%20II%20and%20III.docx. Accessed 16 October 2015.
- UNECE (United Nations Economic Commission for Europe) Expert Group on Measuring Quality of Employment. 2012.** "Statistical Framework for Measuring Quality of Employment." Draft revised after the Expert Group meeting on 22–23 November. www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.12/2013/Statistical_framework_for_measuring_quality_of_employment.pdf. Accessed 1 July 2015.
- UNEP (United Nations Environment Programme), ILO (International Labour Organization), IOE (International Organization of Employers), and ITUC (International Trade Union Confederation). 2008.** *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-carbon World*. Nairobi. www.unep.org/PDF/UNEPGreenjobs_report08.pdf. Accessed 18 May 2015.
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). 2013a.** "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/#.VawSjfiVikp. Accessed 20 May 2015.
- . **2013b.** "UNESCO: Half of All Out-of-school Children Live in Conflict-affected Countries." UNESCO Media Services, 11 July. www.unesco.org/new/en/media-services/single-view/news/unesco_half_of_all_out_of_school_children_live_in_conflict_affected_countries/#.VXCzU89Viko. 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.
- . **2015.** "A Complex Formula: Girls and Women in Science, Technology, Engineering and Mathematics in Asia." Bangkok. <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002315/231519e.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.
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) and UNDP (United Nations Development Programme). 2013.** *Creative Economy Report 2013 Special Edition: Widening Local Development Pathways*. Paris.
- UNFPA (United Nations Population Fund) and HelpAge International. 2012.** *Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and a Challenge*. New York and London. www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Ageing%20report.pdf. Accessed 11 August 2015.
- United States Equal Employment Opportunity Commission. 2014.** "Charge Statistics. FY 1997 through FY 2014." <http://eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/charges.cfm>. Accessed 1 July 2015.
- United Workers Congress. n.d.** "Domestic Workers." www.unitedworkerscongress.org/domestic-workers.html. Accessed 30 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.
- USAID (United States Agency for International Development). 2013.** *USAID Mekong ARCC Climate Change Impact and Adaptation Study for the Lower Mekong Basin: Main Report*. Bangkok: Regional Development Mission for Asia. http://mekongarcc.net/sites/default/files/mekong_arcc_main_report_printed_-_final.pdf. Accessed 15 June 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.
- Vanek, J., M.A. Chen, F. Carré, J. Heintz, and R. Hussmanns. 2014.** "Statistics on the Informal Economy: Definitions, Regional Estimates and Challenges." Working Paper (Statistics) 2. Women in Informal Employment Globalizing and Organizing, Cambridge, MA. <http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Vanek-Statistics-WIEGO-WP2.pdf>. Accessed 29 June 2015.
- Villena, M.G., R. Sanchez, and E. Rojas. 2011.** "Unintended Consequences of Childcare Regulation in Chile: Evidence from a Regression Discontinuity Design." Munich Personal RePEc Archive. http://mpira.uni-muenchen.de/62096/1/MPRA_paper_62096.pdf. Accessed 29 June 2015.
- Vissa, B. 2015.** "Entrepreneurial Skills for Social Good." *FT Wealth*, 5 July 2015.
- Vodopivec, M., and N. Arunatilake. 2008.** "Population Ageing and the Labor Market: The Case of Sri Lanka." SP Discussion Paper 821. World Bank, Washington, DC. <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Labor-Market-DP/0821.pdf>. Accessed 5 August 2015.
- Walk Free Foundation. 2015.** *The Global Slavery Index 2014*. Dalkeith, Australia. http://d3mj66ag90b5fy.cloudfront.net/wp-content/uploads/2014/11/Global_Slavery_Index_2014_final_lowres.pdf. Accessed 18 June 2015.
- Walker, R. 2013.** "The Transitional Costs of Sectoral Reallocation: Evidence from the Clean Air Act and the Workforce." *Quarterly Journal of Economics* 128(4): 1787–1835.
- Warhurst, C., F. Carré, P. Findlay, and C. Tilly. 2012.** *Are Bad Jobs Inevitable?* Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- WEF (World Economic Forum). 2012a.** "The Future of Manufacturing: Opportunities to Drive Economic Growth." Geneva. http://www3.weforum.org/docs/WEF_MOB_FutureManufacturing_Report_2012.pdf. Accessed 6 July 2015.
- . **2012b.** *The Global Competitiveness Report 2012-2013*. Geneva.

- . **2014.** *Global Gender Gap Report 2014*. Geneva. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/>. Accessed 4 June 2015.
- . **2015.** *Global Risks 2015, 10th Edition*. Geneva. www.weforum.org/risks. Accessed 20 July 2015.
- 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.
- WFP (World Food Programme).** **2015.** "Senegal: Building Sustainable School Meal Programmes." 6 May. www.wfp.org/stories/cash-vouchers-changing-students-lives-senegal. Accessed 2 June 2015.
- WHO (World Health Organization).** **2003.** "Climate Change and Human Health: Risks and Responses." www.who.int/globalchange/summary/en/. Accessed 18 June 2015.
- . **2005.** "The WHO Framework Convention on Tobacco Control: An Overview." www.who.int/fctc/about/WHO_FCTC_summary_January2015.pdf. Accessed 12 June 2015.
- . **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.
- . **2015a.** "Household Air Pollution and Health." Fact Sheet 292. Geneva. www.who.int/mediacentre/factsheets/fs292/en/. Accessed 8 July 2015.
- . **2015b.** "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.
- WIEGO (Women in Informal Employment Globalizing and Organizing) and ILO (International Labour Organization).** **2013.** *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*. 2nd Edition. Cambridge, MA, and Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_234413.pdf. Accessed 29 June 2014.
- Wikipedia.** **2015.** "Wikipedia:About." <https://en.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:About>. Accessed 2 June 2015.
- Wilson, R.A.** **2010.** *Skills Supply and Demand in Europe: Medium-term Forecast up to 2020*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- WIOD (World Input-Output Database).** **2014.** World Input-Output Database www.wiod.org/new_site/data.htm. Accessed 26 June 2015.
- WIPO (World Intellectual Property Organization).** **2015.** Statistics database. www.wipo.int/ipstats/en/. Accessed 3 June 2015.
- WMO (World Meteorological Organization).** **2014.** *The Impact of Climate Change: Migration and Cities in South America*. Geneva. www.wmo.int/bulletin/en/content/impact-climate-change-migration-and-cities-south-america. Accessed 12 May 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.
- . **2012.** "Enterprise Surveys." www.enterprisesurveys.org. Accessed 22 June 2015.
- . **2013.** "Three Quarters of the World's Poor are Unbanked." 19 April. <http://go.worldbank.org/72MAKHBAM0>. Accessed 20 May 2015.
- . **2014a.** Global Findex Database. <http://datatopics.worldbank.org/financialinclusion/>. Accessed 10 August 2015.
- . **2014b.** World Development Indicators database. <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators>. Accessed 5 June 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/2015/06/03/090224b082e2dbb/2_0/Rendered/PDF/Ending0poverty0e0global0food0system.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.** "Migration and Remittances: Recent Development and Outlook: Special Topic: Financing for Development." Migration and Development Brief 24. Washington, DC. <http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1288990760745/MigrationandDevelopmentBrief24.pdf>. Accessed 17 September 2015.
- . **2015d.** "Overview." www.worldbank.org/en/topic/urbandevelopment/overview. Accessed 8 July 2015.
- . **2015e.** "Remittances Growth to Slow Sharply in 2015, as Europe and Russia Stay Weak; Pick Up Expected Next Year." Press release, 13 April. Washington, DC. www.worldbank.org/en/news/press-release/2015/04/13/remittances-growth-to-slow-sharply-in-2015-as-europe-and-russia-stay-weak-pick-up-expected-next-year. Accessed 22 July 2015.
- . **2015f.** World Development Indicators database. <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators>. Accessed 15 June 2015.
- World Commission on Environment and Development.** **1987.** *Our Common Future*. New York: Oxford University Press.
- World Values Survey.** **2014.** Wave 6. www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp. Accessed 12 June 2015.
- WRI (World Resources Institute).** **2014.** *Creating a Sustainable Food Future*. Washington, DC. www.wri.org/sites/default/files/wri13_report_4c_wrr_online.pdf. Accessed 20 June 2015.
- Wyne, J.** **2014.** "The Next Step: Breaking Barriers to Scale for MENA's Entrepreneurs." Wamda Research Lab, Beirut.
- Yang, S., and L. Zheng.** **2011.** "The Paradox of Decoupling: A Study of Flexible Work Programs and Workers' Productivity." *Social Science Research* 40(1): 299–311. www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0049089X10000761. Accessed 29 June 2015.
- Yishay, A., and A. Mobarak.** **2014.** "Social Learning and Communication." Working Paper 20139. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA. www.nber.org/papers/w20139. Accessed 18 May 2015.
- Yunus, M.** **2009.** *Creating a World without Poverty: Social Business and the Future of Capitalism*. New York: Public Affairs.
- Zabriskie, R.B., and B.P. McCormick.** **2001.** "The Influences of Family Leisure Patterns on Perceptions of Family Functioning." *Family Relations* 50(3): 281–89.
- 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.
- Zufiria, P., D. Pastor-Escuredo, L. Úbeda-Medina, M. Hernández-Medina, I. Barriales-Valbuena, A. Morales, and others.** **2015.** "Mobility Profiles and Calendars for Food Security and Livelihoods Analysis." D4D Challenge proceedings, Netmob 2015. www.unglobalpulse.org/sites/default/files/UNGP%20Case%20Study_D4D%20Mobility_2015.pdf. Accessed 15 July 2015.

الملحق الإحصائي

205

دليل القارئ

الجدول الإحصائية

أدلة التنمية البشرية

210	1	دليل التنمية البشرية وعناصره
214	2	اتجاهات دليل التنمية البشرية، 1990-2014
218	3	دليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة
222	4	دليل التنمية حسب الجنس
226	5	دليل الفوارق بين الجنسين
230	6	دليل الفقر المتعدد الأبعاد: البلدان النامية
232	7	دليل الفقر المتعدد الأبعاد: التغيرات مع الوقت

مؤشرات التنمية البشرية

236	8	اتجاهات السكان
240	9	الحالة الصحية
244	10	الإنجازات في التعليم
248	11	الدخل القومي وتركيبه الموارد
252	12	الاستدامة البيئية
256	13	العمل والتشغيل
260	14	الأمن البشري
264	15	التكامل الدولي
268	16	مؤشرات تكميلية: الشعور بالرفاه

272

المناطق

273

المراجع الإحصائية

دليل القارئ

تحديث المنهجية

يتضمن تقرير التنمية البشرية لعام 2015 مجموعة الأدلة المركبة كاملة وهي دليل التنمية البشرية، ودليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة، ودليل التنمية حسب الجنس، ودليل الفوارق بين الجنسين، ودليل الفقر المتعدد الأبعاد. وقد استخدمت منهجية تقرير عام 2014 نفسها لحساب هذه الأدلة. ويمكن الاطلاع على التفاصيل في الملاحظات الفنية من 1 إلى 5 المتاحة على الموقع <http://hdr.undp.org>.

المقارنة بين فترات زمنية ومع أعداد أخرى من التقارير

تعمل الوكالات الوطنية والدولية التي تتولى جمع البيانات في مجالات اختصاصها على تحسين سلسلة بياناتها عاماً بعد عام. ونتيجة لهذه العملية المستمرة، لن تكون البيانات الواردة في هذا التقرير، وضمنها قيمة دليل التنمية البشرية وترتيب البلدان وفقاً لهذا الدليل، قابلة للمقارنة بالأرقام التي وردت في تقارير الأعوام السابقة. وتبين البيانات المتسقة في الجدول الإحصائي 2 التطورات التي سجلها دليل التنمية البشرية لأغراض المقارنة بين الأعوام والبلدان.

الفوارق بين التقديرات الوطنية والدولية

تلاحظ أحياناً بعض الفوارق بين التقديرات الوطنية والتقديرات الدولية مردها إلى عوامل عديدة. فالوكالات الدولية تحرص على الالتزام بمعايير موحدة لجعل البيانات الوطنية قابلة للمقارنة بين البلدان، وقد لا تتاح للوكالات الدولية آخر البيانات الوطنية. وعندما يلاحظ مكتب تقرير التنمية البشرية هذه الفوارق، يراجع بشأنها الهيئات الوطنية والدولية المسؤولة عن جمع البيانات.

مجموعات البلدان والمجاميع الإحصائية

تتضمن الجداول مجاميع إحصائية عائدة إلى مجموعات البلدان. ولا يُدرج المجموع إلا في حال توفر بيانات عن نصف بلدان المجموعة على الأقل، على أن تمثل هذه البيانات ثلثي عدد سكان المجموعة. ولذلك تعود المجاميع إلى البلدان التي تتوفر عنها البيانات.

التصنيف حسب التنمية البشرية

توزع البلدان حسب قيمة مؤشرات دليل التنمية البشرية في أربع مجموعات هي: مجموعة التنمية البشرية المنخفضة حيث تكون قيمة الدليل أقل من 0.550؛ ومجموعة التنمية البشرية المتوسطة حيث

تعطي الجداول الإحصائية الستة عشر في الملحق والجداول الإحصائية الملحقة بالفصول 2 و4 و6 صورة عامة عن أبعاد التنمية البشرية. وتتناول الجداول السبعة الأولى مجموعة الأدلة المركبة للتنمية البشرية ومكوناتها. وقيمة هذه الأدلة الواردة في الجداول هي حصيلة تقديرات أجراها مكتب تقرير التنمية البشرية. وتتضمن الجداول المتبقية مجموعة أوسع من مؤشرات التنمية البشرية.

واستند المكتب في تركيب الجداول إلى البيانات المتاحة حتى 15 نيسان/أبريل 2015، ما لم يشر إلى خلاف ذلك في الملاحظات. ويمكن الاطلاع على جميع المؤشرات والملاحظات الفنية المتعلقة بطرق حساب الأدلة المركبة، ومصادر المعلومات الإضافية، على العنوان: <http://hdr.undp.org/en/data>.

وترد البلدان والأراضي في الجداول بالترتيب حسب قيمة دليل التنمية البشرية لعام 2014. ويتبين من تحليل دقة البيانات وموثوقيتها أن دليل التنمية البشرية يصبح غير ذي مدلول إحصائي عند المنزلة العشرية الرابعة*. لذلك، أُعطي الترتيب نفسه للبلدان التي تساوت في قيمة دليل التنمية البشرية حتى المنزلة العشرية الثالثة.

المصادر والتعاريف

يعتمد مكتب تقرير التنمية البشرية البيانات الصادرة عن الوكالات الدولية المختصة، التي تتمتع بالصلاحيات وتملك الموارد والخبرات اللازمة لجمع البيانات الوطنية حول المؤشرات المحددة. وترد في آخر كل جدول تعاريف المؤشرات والمصادر التي استُمدت منها جميع البيانات الأصلية المدرجة في الجدول. وترد تفاصيل هذه المصادر كاملة في قائمة المراجع الإحصائية.

نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي حسب معادل القوة الشرائية

لمقارنة مستويات المعيشة بين البلدان على أساس الدخل، يستند عنصر الدخل في دليل التنمية البشرية إلى نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي محسوباً بمعادل القوة الشرائية، وذلك بهدف إزالة الفوارق بين مستويات الأسعار الوطنية.

ومسح برنامج المقارنات الدولية هو المبادرة الإحصائية الأوسع نطاقاً في العالم، تحسب مستويات الأسعار والمجاميع الاقتصادية بالأسعار الحقيقية وتقديرات معادل القوة الشرائية القابلة للمقارنة دولياً. واستُخدمت في إعداد دليل التنمية البشرية لعام 2014، تقديرات مسوح برنامج المقارنات الدولية لعام 2011 التي تغطي 190 بلداً.

تتراوح قيمة الدليل بين 0.550 و0.699؛ ومجموعة التنمية البشرية المرتفعة، حيث تتراوح قيمة الدليل بين 0.700 و0.799؛ ومجموعة التنمية البشرية المرتفعة جداً حيث تكون قيمة الدليل 0.800 أو أكثر.

مجموعات البلدان

توزع البلدان حسب تصنيف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للمناطق. ويشمل التقرير مجموعات أخرى مثل أقل البلدان نمواً والدول الجزرية الصغيرة النامية حسب تصنيف الأمم المتحدة (www.unohrrls.org).

البلدان النامية

تتضمن الجداول مجاميع للبلدان المصنفة ضمن مجموعة البلدان النامية.

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية

تتضمن الجداول مجاميع البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وعددها 34 بلداً، منها 31 بلداً متقدماً وثلاثة بلدان نامية. وتغطي المجاميع البلدان التي تتوفر عنها البيانات.

ملاحظة عن البلدان

البيانات عن الصين لا تشمل هونغ كونغ الصين (منطقة إدارية خاصة) وماكاو الصين (منطقة إدارية خاصة) ومقاطعة تايوان الصينية.

الرموز

الشرطة بين العامين كما في 2005-2014 تعني أن البيانات تعود إلى آخر سنة تتوفر عنها بيانات خلال الفترة المحددة؛ الشرطة المائلة بين العامين 2005/2014 تعني متوسط السنوات الميمنة. ومعدلات النمو هي المتوسطات السنوية لمعدلات النمو بين أول سنة وآخر سنة في الفترة المحددة.

ترد في الجداول الرموز التالية:

علامة (..) تعني أن البيانات غير متوفرة.
علامة (0) أو (0.0) تعني أن القيمة منخفضة جداً أو لا تستحق الذكر.
علامة () تعني لا ينطبق.

كلمة شكر للمصادر الإحصائية

استند في حساب أدلة التقرير المركبة وفي مصادره الإحصائية إلى مجموعة متنوعة من الخبرات المتخصصة العريقة في إنتاج البيانات على المستوى الدولي. ويخص مكتب تقرير التنمية البشرية بالشكر الاتحاد البرلماني الدولي، والاتحاد الدولي للاتصالات، وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في الأمم المتحدة، والبنك الدولي، ودراسة الدخل في لكسمبرغ، وشركة ICF Macro، وصندوق النقد الدولي،

وغالوب، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، ومبادرة أكسفورد بشأن الفقر والتنمية البشرية، ومركز أبحاث الأوبئة الناجمة عن الكوارث، ومركز رصد التشرذ الداخلي، ومعهد الإحصاء التابع لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، والمفوضية العليا للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، والمكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، ومنظمة الأغذية والزراعة، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ومنظمة السياحة العالمية في الأمم المتحدة، ومنظمة الصحة العالمية، ومنظمة العمل الدولية، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية. وننوه بقاعدة البيانات الدوليّة الخاصة بالتعليم التي يشرف عليها روبرت بارو (Robert Barro) من جامعة هارفرد، وجونغ وا لي (Jong-Wha Lee) من جامعة كوريا، إذ كانت من المصادر القيّمة التي استند إليها في حساب أدلة التقرير.

الجداول الإحصائية

تتناول الجداول السبعة الأولى أدلة التنمية البشرية المركبة الخمسة وعناصرها.

منذ عام 2010، تحسب في تقرير التنمية البشرية أربعة أدلة مركبة هي دليل التنمية البشرية، ودليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة، ودليل الفوارق بين الجنسين، ودليل الفقر المتعدد الأبعاد. واستُحدث في العدد السابق من التقرير دليل التنمية حسب الجنس الذي يقارن قيمة الدليل محسوبةً للنساء وللرجال على حدة، وهو يرد أيضاً في هذا العدد من التقرير.

وتتضمن الجداول الأخرى مجموعة واسعة من المؤشرات تعطي صورة أشمل عن التنمية البشرية في كل بلد. وقد أرفقت ثلاثة جداول منها بالفصول 2 و4 و6.

الجدول 1، دليل التنمية البشرية وعناصره، يورد البلدان بالترتيب حسب قيمة دليل التنمية البشرية لعام 2014، وتفصيل قيمة مؤشرات الدليل أي العمر المتوقع، والتعليم (مؤشران)، والدخل. ويتضمن الجدول أيضاً التغيّر في ترتيب البلدان حسب قيمة دليل التنمية البشرية والدخل القومي الإجمالي.

الجدول 2، اتجاهات دليل التنمية البشرية، 1990-2014، يتضمن قيمة الدليل في تسلسل زمني يسمح بمقارنة قيمة الدليل في عام 2014 بقيمته في الأعوام السابقة. وقد حُسبت أرقام الجدول بالاستناد إلى آخر البيانات المنقحة المتاحة حتى عام 2015، باستخدام المنهجية نفسها التي حسب على أساسها دليل عام 2014. ويبين الجدول قيمة الدليل في سنوات سابقة والتغيّر في ترتيب البلدان حسب قيمة الدليل على مدى السنوات الخمس الأخيرة والمتوسط السنوي لمعدلات نموه في أربع فترات زمنية مختلفة هي 1990-2000، و2000-2010، و2010-2014، و1990-2014.

وتستخدم في حساب دليل الفقر المتعدد الأبعاد المنهجية المنقحة التي استحدثت في تقرير عام 2014. وقد أدخلت في هذه المنهجية بعض التعديلات على المؤشرات العشرة لدليل الفقر المتعدد الأبعاد. فاستعويض عن الوزن حسب العمر بالطول حسب العمر في فئة الأطفال دون سن الخامسة، لأنّ التقزم هو مؤشر أفضل لسوء التغذية المزمن. وحُسبت وفيات الأطفال ضمن أوجه الحرمان من الخدمات الصحية في حال حدثت خلال خمس سنوات قبل المسح. ورفُع قياس الحد الأدنى للحرمان من التعليم من خمس سنوات إلى ست سنوات من الدراسة في المدرسة، عملاً بتعريف التعليم الابتدائي المعتمد في الأهداف الإنمائية للألفية وفي المقاييس الدولية للإلمام بالقراءة والكتابة. واتسع نطاق مؤشرات دليل الفقر المتعدد الأبعاد المتعلقة بأصول الأسر المعيشية لتشمل الأسر في الأرياف كما في المدن.

الجدول 7، دليل الفقر المتعدد الأبعاد: التغيرات مع الوقت، يتضمن تقديرات لدليل الفقر المتعدد الأبعاد وعناصره في مرحلتين زمنيتين أو أكثر للبلدان التي تتوفر عنها بيانات وافية حتى عام 2015. وقد استُندت في التقديرات إلى المنهجية المنقحة التي استحدثت في تقرير عام 2014.

الجدول 8، اتجاهات السكان، يتضمن مؤشرات عن السكان من حيث العدد الإجمالي، والعمر الوسيط، ونسب الإعالة ومعدلات الخصوبة الإجمالية، تساعد في تقييم حجم الأعباء الملقاة على عاتق القوى العاملة في بلد معين. وللإشارة في نسبة الذكور إلى الإناث عند الولادة أثر على مستويات الإحلال، ويمكن أن يكون مؤشراً لاحتمال حدوث مشاكل اقتصادية واجتماعية في المستقبل ودليلاً على التفريق بين الجنسين.

الجدول 9، الحالة الصحية، يتضمن مؤشرات عن صحة الرضع (نسبة الرضع الذين تغذوا حصرياً من الرضاعة الطبيعية في أول ستة أشهر من عمرهم، ونسبة الرضع الذين لم يحصلوا ضد الخناق والشهق والكزاز وضد الحصبة، ومعدل وفيات الرضع)، وصحة الأطفال (معدل وفيات الأطفال، ونسبة الأطفال دون سن الخامسة الذين يعانون من التقزم)، وصحة البالغين (معدل وفيات البالغين حسب الجنس، والوفيات بسبب الملاريا وداء السل، ومعدلات انتشار فيروس نقص المناعة البشرية، وسنوات العمر المتوقعة بعد الستين. وتقاس نوعية الرعاية الصحية باستخدام مؤشرين هما عدد الأطباء لكل 10,000 من السكان، وحصّة الإنفاق العام على الصحة من الناتج المحلي الإجمالي.

الجدول 10، الإنجازات في التعليم، يتضمن مؤشرات لرصد التعليم ومؤشرات لقياس نوعية التعليم، ويشمل معدّل العلامات المحرزة في اختبارات في القراءة والرياضيات والعلوم خضع لها تلاميذ من عمر 15 سنة. ويتضمّن الجدول مؤشرات عن التحصيل العلمي، بالاستناد إلى معدلات إلمام البالغين والشباب بالقراءة والكتابة، ونسبة البالغين من السكان الحاصلين على جزء من التعليم الثانوي على الأقل. وتستكمل نسب الالتحاق بالتعليم الإجمالية في كل مستوى تعليمي بمعدلات التسرب من المرحلة الابتدائية من التعليم. ويشمل الجدول مؤشرين عن نوعية التعليم هما عدد المعلمين المدرسين في التعليم الابتدائي، ومعدل التلاميذ للأساتذة في التعليم الابتدائي. ويتضمن

الجدول 3، دليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة، يتضمن مقياسين لعدم المساواة، هما دليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة والنقص في قيمة الدليل الأصلي بسبب عدم المساواة. ولا يقتصر دليل التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة على قياس متوسط الإنجازات المحققة في كل بلد في الصحة والتعليم والدخل، بل يبيّن كيفية توزّع هذه الإنجازات على السكان. ودليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة هو المستوى الفعلي للتنمية البشرية بعد حساب عدم المساواة. والفارق بين الدليل الأصلي والدليل المعدل بعامل عدم المساواة هو «الخسارة» في المستوى المحتمل لدليل التنمية البشرية نتيجة لعدم المساواة في توزّع قيمة الدليل داخل البلد. ويتضمّن الجدول أيضاً معامل عدم المساواة وهو متوسط غير مرجح لأوجه عدم المساواة في الأبعاد الثلاثة. ويبيّن الجدول الفارق في الترتيب لكل بلد بين دليل التنمية البشرية ودليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة والقيمة السلبية تعني أنّ ترتيب البلد يتراجع بعد حساب الدليل المعدل بعامل عدم المساواة. ويتضمن الجدول أيضاً ثلاثة مقاييس معيارية لعدم المساواة في الدخل، هي نسبة الشريحة الخمسية الأغنى إلى الشريحة الخمسية الأفقر؛ ونسبة بالما وهي حصة أغنى 10 في المائة من الدخل مقسومة على حصة أفقر 40 في المائة منه؛ ومعامل جيني للدخل.

الجدول 4، دليل التنمية حسب الجنس، يتضمن قيمة دليل التنمية محسوبة لكل من النساء والرجال على حدة. وتشكل النسبة بين القيمتين دليل التنمية حسب الجنس. وكل ما قاربت النسبة 1 (واحد) تقلص الفارق بين النساء والرجال. ويتضمن الجدول أيضاً عناصر دليل التنمية البشرية لطول العمر والتعليم (مؤشران) والدخل مفصّلة حسب الجنس، وترتيب مجموعات البلدان حسب الانحراف المطلق للدليل عن 1 (واحد).

الجدول 5، دليل الفوارق بين الجنسين، يتضمن مقياساً مركباً للفوارق بين الجنسين في أبعاد الصحة الإنجابية والتمكين والمشاركة في سوق العمل. وتقاس الصحة الإنجابية بمؤشرين هما نسبة وفيات الأمهات ومعدل الولادات في سن المراهقة؛ ويقاس التمكين بعدد المقاعد التي تشغلها النساء في المجالس النيابية، ونسبة الحاصلات على جزء من التعليم الثانوي؛ وتقاس المشاركة في سوق العمل بالمشاركة في القوى العاملة. ويشير انخفاض قيمة دليل الفوارق بين الجنسين إلى انخفاض الفوارق بين الجنسين، والعكس صحيح.

الجدول 6، دليل الفقر المتعدد الأبعاد: البلدان النامية، يلخص أوجه الحرمان المختلفة التي يعاني منها الأشخاص في التعليم والصحة والمعيشة. ويقاس الدليل حدوث الفقر بعدد السكان الذين يعيشون في فقر متعدد الأبعاد غير مرتبط بالدخل، وشدة الحرمان بعدد أوجه الحرمان التي يعاني منها الفقراء في آن. ويصنّف السكان ضمن فئات تحددها شدة الحرمان فيكونون معرّضين لخطر الفقر المتعدد الأبعاد، أو يعانون من فقر متعدد الأبعاد، أو هم في فقر مدقع، ويورد أيضاً حصة أبعاد الحرمان من الفقر المدقع. ويتضمن الجدول مقياساً لفقر الدخل، أي نسبة السكان الذين يعيشون على أقل من 1.25 دولار في اليوم بمعادل القوة الشرائية والذين يعيشون دون خط الفقر الوطني.

الجدول أيضاً مؤشراً عن حصة الإنفاق العام على التعليم من الناتج المحلي الإجمالي.

الجدول 11، الدخل القومي وتركيبه الموارد، يتضمن مجموعة من مؤشرات الاقتصاد الكلي منها الناتج المحلي الإجمالي؛ وتكوين رأس المال الثابت الإجمالي؛ والضرائب على الدخل، والأرباح وعوائد رأس المال بالنسبة المئوية من الإيرادات الضريبية. وتكوين رأس المال الثابت الإجمالي هو مؤشر تقريبي للدخل الوطني المستثمر وغير المستهلك. ويتراجع هذا المؤشر عندما يكون الاقتصاد في حالة من عدم اليقين أو الركود. ومؤشراً للإنفاق العام هما النفقات الحكومية على الاستهلاك النهائي (الحصة من الناتج المحلي الإجمالي ومتوسط النمو السنوي) والإنفاق العام على البحث والتطوير. ويتضمن الجدول ثلاثة مؤشرات عن الدين، هي الائتمان المحلي الممنوح من القطاع المالي، ورصيد الدين الخارجي ومجموع خدمة الدين محسوبة بالنسب المئوية من الناتج المحلي الإجمالي أو الدخل القومي الإجمالي. ويقاس دليل أسعار الاستهلاك التضخم. ويتضمن الجدول مؤشرين عن أسعار الأغذية، هما دليل مستوى الأسعار ودليل تقلب الأسعار.

الجدول 12، الاستدامة البيئية، يتضمن مؤشرات عن المخاطر على البيئة والآثار الناجمة عنها. ويستند ذلك إلى حساب نسبة الوقود الأحفوري ونسبة مصادر الطاقة المتجددة من إمدادات الطاقة الأولية، ومساهمة الفرد في انبعاثات ثاني أكسيد الكربون والنمو السنوي في حجم الانبعاثات. ويتضمن بعض المقاييس الهامة لحفظ النظم الإيكولوجية والموارد الطبيعية عبر حساب النسبة المئوية لنضوب الموارد الطبيعية من الدخل القومي الإجمالي، والمساحات الحرجية والتغير في هذه المساحات، وسحب المياه العذبة. ويعرض الجدول معدلات وفيات الأطفال دون سن الخامسة بسبب تلوث الهواء الطلق وفي الأماكن المغلقة، والمياه غير الآمنة، وخدمات الصرف الصحي غير المحسنة وعدم النظافة. ويشمل الجدول أيضاً مؤشراً عن الآثار المباشرة للكوارث الطبيعية (متوسط عدد المتضررين سنوياً لكل مليون من السكان).

الجدول 13، العمل والتشغيل، يتضمن مؤشرات عن ثلاثة عناصر هي التشغيل والبطالة وإنتاجية القوى العاملة. ويركز على مؤشرين للتشغيل هما نسبة العاملين من السكان ومعدل المشاركة في القوى العاملة. وترد في الجدول بيانات عن التشغيل في قطاعي الزراعة والخدمات والتغيرات منذ عام 1990، ونسبة القوى العاملة الحائزة على التعليم العالي، أي العالية المهارة. ويتضمن الجدول مؤشرات عن التشغيل غير المستقر ومختلف أنماط البطالة، وأرقماً عن إنتاجية القوى العاملة محسوبة بمساهمة العامل في الإنتاج وساعات العمل في الأسبوع.

الجدول 14، الأمن البشري، يتناول مدى شعور السكان بالأمان. وهو يورد النسبة المئوية للولادات المسجلة، وأعداد اللاجئين حسب بلد المنشأ وأعداد النازحين داخلياً. كما يتضمن عدد السكان المشردين بسبب الكوارث الطبيعية، وعدد الأيتام، والسجناء. وترد في الجدول

أيضاً مؤشرات عن جرائم القتل والانتحار (حسب الجنس)، ويتضمن مقياساً لعمق العجز الغذائي ومؤشراً عن العنف ضد المرأة.

الجدول 15، التكامل الدولي، يتضمن مؤشرات عن مختلف أوجه العولمة. وفي الجدول يُقاس حجم التجارة الدولية بنسبتها من الناتج المحلي الإجمالي، وتدفق رأس المال بالاستثمار الأجنبي المباشر ورأس المال الخاص، والمساعدة الإنمائية الرسمية وحركة التحويلات. وتقاس حركة الأشخاص بصافي معدل الهجرة، وعدد المهاجرين الوافدين، وصافي عدد الطلاب في التعليم العالي من الخارج (بالنسبة المئوية من مجموع الملتحقين بالتعليم العالي في البلد) وعدد السياح الدوليين الوافدين. ويُقاس حجم الاتصالات الدولية بنسبة السكان الذين يستخدمون الإنترنت وعدد الاشتراكات في الهاتف الجوال لكل 100 من السكان، ونسبة التغير في هذه الاشتراكات بين عامي 2009 و2014.

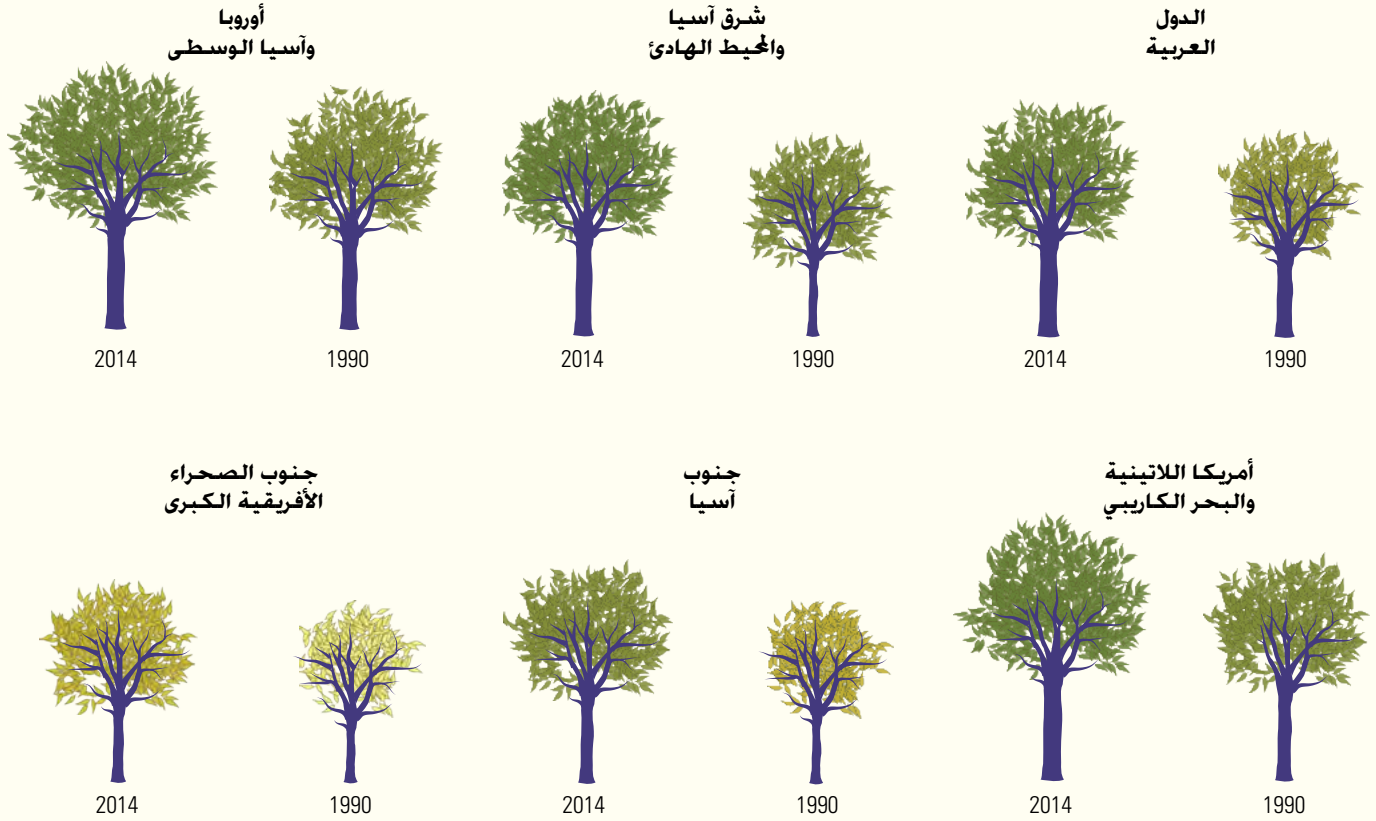
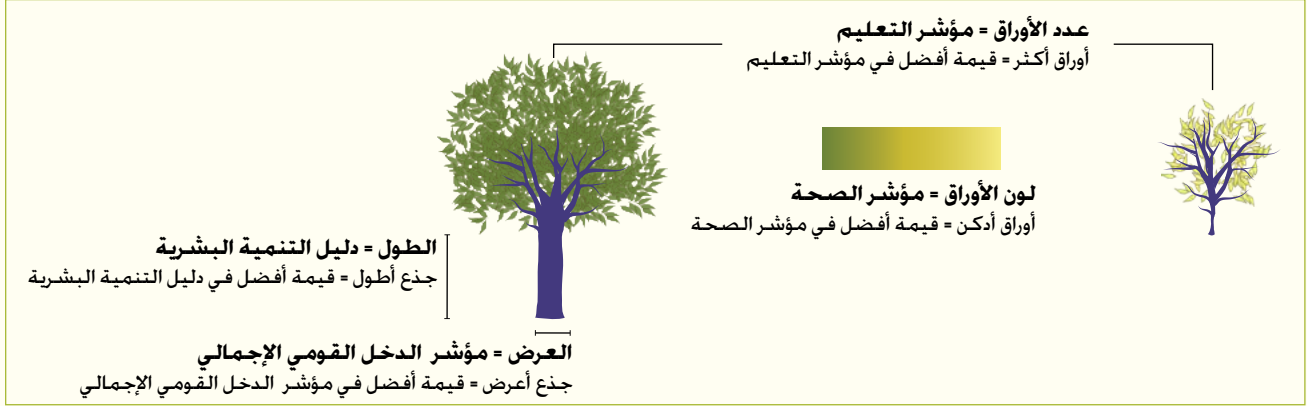
الجدول 16، مؤشرات تكميلية: الشعور بالرفاه، يقيس شعور السكان بالرفاه، من خلال مؤشرات تعبر عن آراء الأفراد وتصوّراتهم الذاتية بشأن أبعاد التنمية البشرية ومنها نوعية التعليم، والرعاية الصحية، ومستويات المعيشة، وسوق العمل، والسلامة الشخصية، والرضا العام بحرية الخيار وبالحياة. ويتضمن الجدول أيضاً مؤشرات تقيس انطباق السكان حيال السياسات الحكومية المعنية بالمحافظة على البيئة، والثقة بالحكومة الوطنية وبالنظام القضائي عموماً.

الجدول الملحق بالفصل 1، الاستغلال في العمل والمخاطر وأوجه انعدام الأمن، يتضمن مؤشرات عن العمل الذي يقوّض التنمية البشرية كعمل الأطفال، والعمال المنزليين، والعمال الفقراء. وترد في الجدول تعدادات حديثة للإصابات في العمل. ويقاس الأمن في العمل بثلاثة مؤشرات هي إصابات البطالة، وإجازة الأمومة المدفوعة، ومعاشات التقاعد.

الجدول الملحق بالفصل 4، استخدام الوقت، يتضمن بيانات مستمدة من أكثر من 100 مسح عن استخدام الوقت، أجريت خلال السنوات 25 الأخيرة ومعلومات عن الوقت الذي يمضيه الرجل والمرأة يومياً في أنشطة كالعامل بأجر ومن دون أجر، والتعلم، والحياة الاجتماعية والترفيه، والاعتناء بالذات، وأنشطة أخرى (غير محسوبة).

الجدول الملحق بالفصل 6، وضع الاتفاقيات الأساسية لحقوق، يتضمن معلومات عن تاريخ تصديق الدول على اتفاقيات حقوق العمال. وتشمل الاتفاقيات الثماني المختارة أربع مجموعات رئيسية من الحقوق والحريات هي: حرية التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، وحظر العمل بالإكراه، والقضاء على التمييز في التشغيل والمهنة، وحظر عمل الأطفال.

أدلة التنمية البشرية



الترتيب حسب دليل التنمية البشرية القومي الإجمالي ناقص الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي (بمعادل القوة الشرائية بدولار 2011)	متوسط سنوات الدراسة	العدد المتوقع لسنوات الدراسة	العمر المتوقع عند الولادة	دليل التنمية البشرية	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
2014	2014	2014 ^a	2014 ^a	2014	القيمة	2014
تنمية بشرية مرتفعة جداً						
5	64,992	12.6 ^b	17.5	81.6	0.944	1 النرويج
17	42,261	13.0	20.2 ^c	82.4	0.935	2 أستراليا
6	56,431	12.8	15.8	83.0	0.930	3 سويسرا
11	44,025	12.7	18.7 ^c	80.2	0.923	4 الدانمرك
9	45,435	11.9	17.9	81.6	0.922	5 هولندا
11	43,919	13.1 ^d	16.5	80.9	0.916	6 ألمانيا
16	39,568	12.2 ^e	18.6 ^c	80.9	0.916	6 أيرلندا
3	52,947	12.9	16.5	79.1	0.915	8 الولايات المتحدة الأمريكية
11	42,155	13.0	15.9	82.0	0.913	9 كندا
23	32,689	12.5 ^b	19.2 ^c	81.8	0.913	9 نيوزيلندا
-7	76,628 ^g	10.6 ^e	15.4 ⁱ	83.0	0.912	11 سنغافورة
-2	53,959	11.2	15.6	84.0	0.910	12 هونغ كونغ الصين (منطقة إدارية خاصة)
-10	79,851 ^{g,i}	11.8 ⁱ	15.0	80.0 ^h	0.908	13 ليختنشتاين
-1	45,636	12.1	15.8	82.2	0.907	14 السويد
9	39,267	13.1 ^d	16.2	80.7	0.907	14 المملكة المتحدة
12	35,182	10.6 ^e	19.0 ^c	82.6	0.899	16 آيسلندا
13	33,890	11.9 ^e	16.9	81.9	0.898	17 جمهورية كوريا
16	30,676	12.5	16.0	82.4	0.894	18 إسرائيل
-11	58,711	11.7	13.9	81.7	0.892	19 لكسمبرغ
7	36,927	11.5 ^e	15.3	83.5	0.891	20 اليابان
0	41,187	11.3 ^d	16.3	80.8	0.890	21 بلجيكا
4	38,056	11.1	16.0	82.2	0.888	22 فرنسا
-5	43,869	10.8 ^d	15.7	81.4	0.885	23 النمسا
0	38,695	10.3 ^e	17.1	80.8	0.883	24 فنلندا
12	27,852	11.9	16.8	80.4	0.880	25 سلوفينيا
7	32,045	9.6	17.3	82.6	0.876	26 إسبانيا
4	33,030	10.1 ^d	16.0	83.1	0.873	27 إيطاليا
10	26,660	12.3	16.4	78.6	0.870	28 الجمهورية التشيكية
14	24,524	10.3	17.6	80.9	0.865	29 اليونان
12	25,214	12.5 ^e	16.5	76.8	0.861	30 إستونيا
-26	72,570 ^k	8.8 ^e	14.5	78.8	0.856	31 بروني دار السلام
3	28,633	11.6	14.0	80.2	0.850	32 قبرص
-31	123,124 ^g	9.1	13.8 ⁱ	78.2	0.850	32 قطر
-18	43,978 ⁿ	9.6 ^m	13.5 ⁱ	81.3 ^h	0.845	34 أندورا
5	25,845	12.2 ^d	15.1	76.3	0.844	35 سلوفاكيا
10	23,177	11.8	15.5	77.4	0.843	36 بولندا
7	24,500	12.4	16.4	73.3	0.839	37 ليتوانيا
-1	27,930	10.3	14.4	80.6	0.839	37 مالطة
-27	52,821	8.7 ^d	16.3	74.3	0.837	39 المملكة العربية السعودية
11	22,050 ^k	9.8 ^d	17.9	76.3	0.836	40 الأرجنتين
-34	60,868	9.5 ^d	13.3 ^o	77.0	0.835	41 الإمارات العربية المتحدة
11	21,290	9.8	15.2	81.7	0.832	42 شيلي
-2	25,757	8.2	16.3	80.9	0.830	43 البرتغال
3	22,916	11.6 ^d	15.4	75.2	0.828	44 هنغاريا
-20	38,599	9.4 ^b	14.4 ^p	76.6	0.824	45 البحرين
4	22,281	11.5 ^d	15.2	74.2	0.819	46 لاتفيا
11	19,409	11.0	14.8	77.3	0.818	47 كرواتيا
-46	83,961 ^g	7.2	14.7 ⁱ	74.4	0.816	48 الكويت
27	14,558	11.2	15.2	76.2	0.802	49 الجبل الأسود
تنمية بشرية مرتفعة						
-1	22,352	12.0	14.7	70.1	0.798	50 الاتحاد الروسي
14	16,676	12.0 ^q	15.7	71.3	0.798	50 بيلاروس
7	19,283	8.5	15.5	77.2	0.793	52 أوروغواي
10	18,108	10.8	14.2	74.7	0.793	52 رومانيا
-23	34,858	8.0	13.6	76.8	0.793	52 عُمان
-3	21,336	10.9	12.6 ^r	75.4	0.790	55 جزر البهاما
-1	20,867	11.4 ^e	15.0	69.4	0.788	56 كازاخستان
27	12,488	10.5 ^q	15.4	75.6	0.785	57 بربادوس
-1	20,070	9.2 ^r	14.0	76.1	0.783	58 أنتيغوا وبربودا
13	15,596	10.6 ^d	14.4	74.2	0.782	59 بلغاريا

الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي حسب دليل التنمية البشرية	متوسط سنوات الدراسة	العدد المتوقع لسنوات الدراسة	العمر المتوقع عند الولادة	دليل التنمية البشرية	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
2014	2014	2014 ^a	2014 ^a	2014	2014	
18	13,496	12.3 ^f	13.7	72.7 ^h	0.780	60 جالاو
1	18,192	9.3	13.3	77.6	0.780	60 بنما
-14	22,762	10.0	12.7 ^l	74.7	0.779	62 ماليزيا
0	17,470	8.5	15.6	74.4	0.777	63 موريشيوس
-25	26,090	10.9	12.3 ^l	70.4	0.772	64 ترينيداد وتوباغو
-19	23,300	9.4 ^f	13.4	73.1	0.772	64 سيشيل
20	12,190	10.5	14.4	74.9	0.771	66 صربيا
47	7,301 ^t	11.5 ^q	13.8	79.4	0.769 ^s	67 كوريا
-1	16,509	7.9 ^l	13.8	79.3	0.769	67 لبنان
3	15,440	8.2 ^e	15.1	75.4	0.766	69 إيران - الجمهورية الإسلامية
10	13,413	8.4	13.9	79.4	0.766	69 كوستاريكا
-2	16,159	8.9 ^d	14.2	74.2	0.762	71 فنزويلا - الجمهورية البوليفارية
-12	18,677	7.6	14.5	75.3	0.761	72 تركيا
29	9,779	10.8 ^b	13.7	74.9	0.757	73 سرى لانكا
-4	16,056	8.5	13.1	76.8	0.756	74 المكسيك
-1	15,175	7.7	15.2 ^u	74.5	0.755	75 البرازيل
40	7,164	12.1 ^q	13.8	74.9	0.754	76 جورجيا
-21	20,805	8.4 ^f	12.9	73.8 ^h	0.752	77 سانت كيتس ونيفس
-11	16,428	11.2 ^l	11.9	70.8	0.751	78 أذربيجان
14	10,939	8.6 ^f	15.8	73.4	0.750	79 غرينادا
11	11,365	9.9	13.5	74.0	0.748	80 الأردن
25	8,178	11.3 ^e	15.1	71.0	0.747	81 أوكرانيا
9	11,780	9.3 ^q	13.4	75.4	0.747	81 جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة
-1	13,054	7.6	14.0	74.8	0.736	83 الجزائر
8	11,015	9.0	13.1	74.6	0.734	84 بيرو
22	8,124	10.9 ^e	12.3	74.7	0.733	85 أرمينيا
14	9,943	9.3	11.8 ^l	77.8	0.733	85 ألبانيا
19	9,638	8.3 ^v	13.6	76.5	0.733	85 البوسنة والهرسك
7	10,605	7.6	14.2	75.9	0.732	88 إكوادور
14	9,765	9.3 ^q	12.6	75.1	0.729	89 سانت لوسيا
-7	12,547	7.5 ^b	13.1	75.8	0.727	90 الصين
21	7,493	9.9	15.7 ^l	70.0	0.727	90 فيجي
4	10,729	9.3 ^e	14.6	69.4	0.727	90 منغوليا
-13	13,323	7.3	13.5	74.4	0.726	93 تايلند
4	9,994	7.9 ^f	12.7 ^w	77.8 ^h	0.724	94 دومينيكا
-19	14,911 ^{k,x}	7.3 ^e	14.0 ^l	71.6	0.724	94 ليبيا
1	10,404	6.8 ^q	14.6	74.8	0.721	96 تونس
3	9,937	8.6 ^f	13.4 ^l	72.9	0.720	97 سانت فنسنت وجزر غرينادين
-9	12,040	7.3 ^d	13.5	74.0	0.720	97 كولومبيا
13	7,415	9.7 ^e	12.4	75.7	0.719	99 جامايكا
32	5,069	10.7 ^e	14.7	72.8	0.717	100 تونغا
9	7,614	10.5	13.6	70.0	0.715	101 بلنر
-12	11,883	7.6	13.1	73.5	0.715	101 الجمهورية الدومينيكية
-32	15,617	7.7 ^v	12.7 ^l	71.1	0.714	103 سورينام
-19	12,328	5.8 ^z	13.0 ^l	76.8	0.706	104 ملديف
24	5,327	10.3 ^l	12.9 ^f	73.4	0.702	105 ساموا
تنمية بشرية متوسطة						
-41	16,646	8.9 ^e	12.5	64.5	0.698	106 بوتسوانا
23	5,223	11.2	11.9	71.6	0.693	107 جمهورية مولدوفا
-12	10,512	6.6 ^e	13.5	71.1	0.690	108 مصر
-28	13,066	9.9 ^f	10.8	65.6	0.688	109 تركمانستان
-9	9,788	7.6 ^z	13.0	68.9	0.684	110 إندونيسيا
-42	16,367	7.8 ^v	12.5 ^l	64.4	0.684	110 غابون
-3	7,643	7.7 ^b	11.9	72.9	0.679	112 باراغواي
21	4,699 ^x	8.9	13.0	72.9	0.677	113 دولة فلسطين
10	5,567	10.9 ^{aa}	11.5	68.4	0.675	114 أوزبكستان
-7	7,915	8.9 ^d	11.3	68.2	0.668	115 الفلبين
-29	12,122	9.9	13.6	57.4	0.666	116 جنوب أفريقيا
-3	7,349	6.5	12.3	73.0	0.666	116 السلفادور
15	5,092	7.5 ^e	11.9 ^w	75.8	0.666	116 فييت نام
4	5,760	8.2	13.2	68.3	0.662	119 بوليفيا - دولة متعددة القوميات

الترتيب حسب دليل التنمية البشرية القومي الإجمالي ناقص الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي (بمعادل القوة الشرائية بدولار 2011)	متوسط سنوات الدراسة	العدد المتوقع لسنوات الدراسة	العمر المتوقع عند الولادة	دليل التنمية البشرية	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
2014	2014	2014 ^a	2014 ^a	2014	2014	
29	3,044	10.6	12.5	70.6	0.655	120 فيرغيزستان
-44	14,003	6.4 ^b	10.1	69.4	0.654	121 العراق
-1	6,094	4.7 ^f	13.5	73.3	0.646	122 الرأس الأخضر
21	3,432	9.7 ^f	11.7	69.1	0.640	123 ميكرونيزيا - الولايات المتحدة
-4	6,522	8.5 ^b	10.3	66.4	0.636	124 غيانا
12	4,457	6.0 ^e	11.5 ^l	74.9	0.631	125 نيكاراغوا
-8	6,850	4.4 ^b	11.6	74.0	0.628	126 المغرب
-21	9,418	6.2 ^e	11.3	64.8	0.628	126 ناميبيا
-11	6,929	5.6	10.7	71.8	0.627	128 غواتيمالا
27	2,517	10.4 ^y	11.2	69.4	0.624	129 طاجيكستان
-4	5,497	5.4 ^e	11.7	68.0	0.609	130 الهند
7	3,938	5.5	11.1	73.1	0.606	131 هندوراس
-17	7,176	3.0 ^q	12.6	69.5	0.605	132 بوتان
-6	5,363 ^{ab}	4.4 ^y	11.7	68.2	0.595	133 تيمور - ليشتي
21	2,728 ^{k,x}	6.3 ^e	12.3	69.6	0.594	134 الجمهورية العربية السورية
19	2,803	6.8 ^{ab}	10.6 ^l	71.9	0.594	134 فانواتو
-14	6,012	6.1 ^b	11.1	62.3	0.591	136 الكونغو
21	2,434	7.8 ^r	12.3	66.0	0.590	137 كيريباس
-84	21,056	5.5 ^y	9.0 ^l	57.6	0.587	138 غينيا الإستوائية
2	3,734	6.6 ^e	13.5	60.1	0.586	139 زامبيا
-1	3,852	7.0	11.5	61.4	0.579	140 غانا
-6	4,680	5.0 ^q	10.6	66.2	0.575	141 جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
5	3,191	5.1 ^e	10.0	71.6	0.570	142 بنغلاديش
8	2,918	4.7 ^y	11.3	66.5	0.555	143 سان تومي وبرينسيبي
7	2,949	4.4 ^y	10.9	68.4	0.555	143 كمبوديا
تنمية بشرية منخفضة						
9	2,762	6.3 ^b	11.0	61.6	0.548	145 كينيا
16	2,311	3.3 ^e	12.4	69.6	0.548	145 نيبال
-14	4,866	4.7	7.8	66.2	0.538	147 باكستان
-12	4,608 ^k	4.1 ^e	8.6	65.9	0.536	148 ميانمار
-30	6,822	4.7 ^y	11.4	52.3	0.532	149 أنغولا
-25	5,542	7.1 ^b	11.3	49.0	0.531	150 سوازيلند
8	2,411	5.1 ^e	9.2	65.0	0.521	151 جمهورية تنزانيا المتحدة
-24	5,341	5.9 ^y	9.0 ^l	52.8	0.514	152 نيجيريا
-1	2,803	6.0 ^e	10.4	55.5	0.512	153 الكاميرون
24	1,328	6.0 ^q	10.3	65.1	0.510	154 مدغشقر
13	1,615	7.3 ^e	10.9	57.5	0.509	155 زيمبابوي
16	1,540	5.0 ^f	9.2	67.9	0.506	156 جزر سليمان
-14	3,560	3.8 ^e	8.5	63.1	0.506	156 موريتانيا
-1	2,463	4.0 ^e	9.9 ^l	62.6	0.505	158 بابوا غينيا الجديدة
16	1,456	4.6 ^y	11.5	63.3	0.503	159 جزر القمر
-17	3,519	2.6 ^e	9.2	63.8	0.498	160 اليمن
-16	3,306	5.9 ^z	11.1	49.8	0.497	161 ليسوتو
17	1,228	4.5 ^y	12.2	59.7	0.484	162 توغو
6	1,613	5.4 ^e	9.8	58.5	0.483	163 أوغندا
11	1,458	3.7	10.3	64.2	0.483	163 رواندا
4	1,669	4.9 ^y	8.7 ^r	62.8	0.483	163 هايتي
0	1,767	3.3 ^e	11.1	59.6	0.480	166 بنن
-27	3,809	3.1 ^b	7.0	63.5	0.479	167 السودان
-22	3,276 ^k	3.8 ^q	6.4	62.0	0.470	168 جيبوتي
-9	2,332	5.4	7.6 ^r	55.7	0.467	169 جمهورية جنوب السودان
-8	2,188	2.5	7.9	66.5	0.466	170 السنغال
-7	1,885	3.2 ^e	9.3	60.4	0.465	171 أفغانستان
-24	3,171	4.3 ^b	8.9	51.5	0.462	172 كوت ديفوار
13	747	4.3 ^e	10.8	62.8	0.445	173 ملاوي
2	1,428	2.4	8.5	64.1	0.442	174 إثيوبيا
-2	1,507	2.8 ^e	8.8	60.2	0.441	175 غامبيا
11	680	6.0	9.8	58.7	0.433	176 جمهورية الكونغو الديمقراطية
7	805	4.1 ^e	9.5 ^l	60.9	0.430	177 ليبيريا
-1	1,362	2.8 ^r	9.0	55.2	0.420	177 غينيا - بيساو
-8	1,583	2.0	8.4	58.0	0.419	179 مالي

الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	دليل التنمية البشرية	العمر المتوقع عند الولادة	العدد المتوقع لسنوات الدراسة	متوسط سنوات الدراسة	نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية من الدخل القومي الإجمالي ناقص الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	2014	2014	2014 ^a	2014 ^a	2014	2014
180 موزامبيق	0.416	55.1	9.3	3.2 ^y	1,123	1
181 سيراليون	0.413	50.9	8.6 ^l	3.1 ^e	1,780	-13
182 غينيا	0.411	58.8	8.7	2.4 ^y	1,096	0
183 بوركينا فاسو	0.402	58.7	7.8	1.4 ^y	1,591	-13
184 بوروندي	0.400	56.7	10.1	2.7 ^e	758	1
185 تشاد	0.392	51.6	7.4	1.9	2,085	-22
186 إريتريا	0.391	63.7	4.1	3.9 ^f	1,130	-6
187 جمهورية أفريقيا الوسطى	0.350	50.7	7.2	4.2 ^q	581	1
188 النيجر	0.348	61.4	5.4	1.5 ^e	908	-5
الأراضي أو البلدان الأخرى						
جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية	..	70.3
جزر مارشال	4,674	..
موناكو
ناورو	9.3
سان مارينو
الصومال	..	55.4
توفالو	5,278	..
الترتيب حسب دليل التنمية البشرية						
تنمية بشرية مرتفعة جداً	0.896	80.5	16.4	11.8	41,584	—
تنمية بشرية مرتفعة	0.744	75.1	13.6	8.2	13,961	—
تنمية بشرية متوسطة	0.630	68.6	11.8	6.2	6,353	—
تنمية بشرية منخفضة	0.505	60.6	9.0	4.5	3,085	—
البلدان النامية	0.660	69.8	11.7	6.8	9,071	—
المناطق						
الدول العربية	0.686	70.6	12.0	6.4	15,722	—
شرق آسيا والمحيط الهادئ	0.710	74.0	12.7	7.5	11,449	—
أوروبا وآسيا الوسطى	0.748	72.3	13.6	10.0	12,791	—
أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	0.748	75.0	14.0	8.2	14,242	—
جنوب آسيا	0.607	68.4	11.2	5.5	5,605	—
جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى	0.518	58.5	9.6	5.2	3,363	—
أقل البلدان نمواً	0.502	63.3	9.3	4.1	2,387	—
الدول الجزرية الصغيرة النامية	0.660	70.1	11.4	7.9	6,991	—
منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	0.880	80.2	15.8	11.5	37,658	—
العالم	0.711	71.5	12.2	7.9	14,301	—

ملاحظات

- a** بيانات عام 2014 أو آخر البيانات المتوفرة.
- b** بالاستناد إلى Barro and Lee 2013b.
- c** لأغراض حساب دليل التنمية البشرية، اعتبر الحد الأقصى لسنوات الدراسة المتوقعة 18 سنة.
- d** تحديث مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات من 2015 من Barro + UNESCO Institute for Statistics 2015 and Lee 2014.
- e** بالاستناد إلى بيانات من Barro and Lee 2014.
- f** بالاستناد إلى بيانات من المكتب الإحصائي الوطني.
- g** لأغراض حساب دليل التنمية البشرية، اعتبر الحد الأقصى لنصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي 75,000 دولار.
- h** البيانات من UNDESA 2011.
- i** اعتمد لحساب هذا الرقم متوسط سنوات الدراسة في النمسا وسويسرا.
- j** تقديرات بالاستناد إلى معادل القوة الشرائية ومعدل النمو المتوقع في سويسرا.
- k** تقديرات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات من 2015a من United Nations Statistics + World Bank 2015a Division 2015.
- l** تحديث مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات من 2015 من UNESCO Institute for Statistics.
- m** اعتمد لحساب هذا الرقم متوسط سنوات الدراسة للبالغين في إسبانيا.
- n** تقديرات بالاستناد إلى معادل القوة الشرائية ومعدل النمو المتوقع في إسبانيا.
- o** بالاستناد إلى بيانات من UNESCO Institute for Statistics 2011.
- p** بالاستناد إلى بيانات عن المدة المتوقعة للدراسة من UNESCO Institute for Statistics 2013.
- q** بالاستناد إلى بيانات المسوح المتعددة المؤشرات للمجموعات التي أجرتها اليونيسيف للفترة 2005-2014.
- r** بالاستناد إلى خط التراجع بين البلدان.
- s** 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. وبالاتناد إلى النموذج الذي طوره مكتب تقرير التنمية البشرية، يبلغ نصيب الفرد 7,222 دولاراً، وهو رقم أكثر واقعية، وقد تحقق منه ووافق عليه مكتب الإحصاء الوطني في كوريا. وهكذا تكون قيمة دليل التنمية البشرية 0.759 ويحل البلد في المرتبة 69 لعام 2013.
- t** بالاستناد إلى نموذج التراجع بين البلدان ومعادلات النمو المتوقع من ECLAC 2014.
- u** حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات من National Institute for Educational Studies of Brazil 2013.
- v** تحديث مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات من UNESCO Institute for Statistics 2015 وسمح متعدد المؤشرات للمجموعات أجرتها اليونيسيف.
- w** بالاستناد إلى بيانات عن المدة المتوقعة للدراسة من UNESCO Institute for Statistics 2012.
- x** بالاستناد إلى معادلات النمو المتوقع من UNESCO Institute for Statistics 2014.
- y** بالاستناد إلى بيانات من المسوح الديمغرافية والصحية لشركة ICF Macro للفترة 2005-2014.
- z** تحديث مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات من UNESCO Institute for Statistics 2015 مع مسح من المسوح الديمغرافية والصحية لشركة ICF Macro + Barro and Lee 2014.
- aa** تحديث مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات من مسح متعدد المؤشرات للمجموعات أجرتها اليونيسيف.
- ab** بالاستناد إلى بيانات من Timor-Leste Ministry of Finance 2015.

تعريف

دليل التنمية البشرية: دليل مركب يقيس متوسط الإنجازات في ثلاثة أبعاد أساسية للتنمية البشرية هي: الحياة المديدة والصحية، والمعرفة، والمسوى المعيشي اللائق. وتتضمن الملاحظة الفنية 1 تفاصيل عن كيفية حساب هذا الدليل (<http://hdr.undp.org>).

العمر المتوقع عند الولادة: عدد السنوات التي يتوقع أن يعيشها مولود جديد إذا بقيت أنماط معدلات الوفاة المسجلة حسب الفئات العمرية عند ولادته على حالها طيلة فترة حياته.

العدد المتوقع لسنوات الدراسة: عدد سنوات الدراسة التي يتوقع أن يتمها طفل في سن الدخول إلى المدرسة مع افتراض بناء أنماط معدلات الالتحاق حسب الفئات العمرية كما هي طيلة حياة الطفل.

متوسط سنوات الدراسة: متوسط عدد سنوات التعليم التي أتمها الأشخاص من الفئة العمرية 25 سنة وأكثر، استناداً إلى مستوى التحصيل العلمي للسكان محسوباً بسنوات الدراسة

التي يفترض أن يمضيها الطالب في كل مرحلة من مراحل التعليم.

نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي: مجموع الدخل في اقتصاد معين، وهو حاصلة قيمة الإنتاج وملكية عوامل الإنتاج تطرح منها المداخل التي تنفق على استخدام عوامل الإنتاج التي تملكها اقتصادات العالم الأخرى وتحول إلى قيمة الدولار المعتمدة دولياً على أساس معدلات معادل القوة الشرائية وتقسّم على مجموع عدد السكان المسجل في منتصف السنة.

مصادر البيانات

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

العمود 2: UNESCO 2015.

العمود 3: UNESCO Institute for Statistics 2015.

العمود 4: Barro + UNESCO Institute for Statistics 2015 + Lee 2014 and المسوح المتعددة المؤشرات للمجموعات التي أجرتها اليونيسيف والمسوح الديمغرافية والصحية التي أجرتها شركة ICF Macro.

العمود 5: United + IMF 2015 + World Bank 2015a + Nations Statistics Division 2015.

العمود 6: حسابات بالاستناد إلى البيانات الواردة في العمودين 1 و 5.

المعدل السنوي لمعدل نمو دليل التنمية البشرية (بالنسبة المئوية)				الترتيب حسب دليل التنمية البشرية		دليل التنمية البشرية							الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	الحدول
1990-2014	2010-2014	2000-2010	1990-2000	التغير	2013	القيمة								
1990-2014	2010-2014	2000-2010	1990-2000	2009-2014 ^a	2013	2014	2013	2012	2011	2010	2000	1990		
تنمية بشرية مرتفعة جداً														
0.44	0.11	0.25	0.77	0	1	0.944	0.942	0.942	0.941	0.940	0.917	0.849	1	النرويج
0.32	0.20	0.33	0.36	0	2	0.935	0.933	0.932	0.930	0.927	0.898	0.865	2	أستراليا
0.47	0.14	0.40	0.67	0	3	0.930	0.928	0.927	0.925	0.924	0.888	0.831	3	سويسرا
0.61	0.41	0.53	0.76	1	4	0.923	0.923	0.921	0.920	0.908	0.862	0.799	4	الدانمرك
0.44	0.34	0.36	0.56	0	5	0.922	0.920	0.920	0.919	0.909	0.877	0.829	5	هولندا
0.56	0.26	0.58	0.66	3	6	0.916	0.915	0.915	0.911	0.906	0.855	0.801	6	ألمانيا
0.72	0.21	0.54	1.12	-2	8	0.916	0.912	0.910	0.909	0.908	0.861	0.770	6	أيرلندا
0.26	0.18	0.28	0.28	-3	7	0.915	0.913	0.912	0.911	0.909	0.883	0.859	8	الولايات المتحدة الأمريكية
0.31	0.28	0.41	0.22	1	8	0.913	0.912	0.910	0.909	0.903	0.867	0.849	9	كندا
0.45	0.24	0.35	0.64	-1	10	0.913	0.911	0.909	0.907	0.905	0.874	0.820	9	نيوزيلندا
1.00	0.41	0.92	1.33	11	11	0.912	0.909	0.905	0.903	0.897	0.819	0.718	11	سنغافورة
0.64	0.32	0.85	0.55	2	12	0.910	0.908	0.906	0.902	0.898	0.825	0.781	12	هونغ كونغ الصين (منطقة إدارية خاصة)
..	0.14	-2	13	0.908	0.907	0.906	0.903	0.902	13	ليختنشتاين
0.45	0.16	0.04	0.96	-1	14	0.907	0.905	0.904	0.903	0.901	0.897	0.815	14	السويد
0.67	0.02	0.46	1.13	-2	15	0.907	0.902	0.901	0.901	0.906	0.865	0.773	14	المملكة المتحدة
0.48	0.20	0.38	0.69	-1	16	0.899	0.899	0.897	0.896	0.892	0.859	0.802	16	أيسلندا
0.86	0.33	0.77	1.16	0	17	0.898	0.895	0.893	0.891	0.886	0.821	0.731	17	جمهورية كوريا
0.54	0.31	0.38	0.80	1	18	0.894	0.893	0.890	0.888	0.883	0.850	0.785	18	إسرائيل
0.56	0.16	0.41	0.88	-3	19	0.892	0.890	0.888	0.888	0.886	0.851	0.779	19	لكسمبرغ
0.37	0.18	0.31	0.51	-3	19	0.891	0.890	0.888	0.886	0.884	0.857	0.814	20	اليابان
0.41	0.21	0.10	0.81	-2	21	0.890	0.888	0.889	0.886	0.883	0.874	0.806	21	بلجيكا
0.55	0.20	0.38	0.85	-1	22	0.888	0.887	0.886	0.884	0.881	0.848	0.779	22	فرنسا
0.46	0.17	0.50	0.53	1	23	0.885	0.884	0.884	0.881	0.879	0.836	0.794	23	النمسا
0.50	0.13	0.25	0.90	-1	24	0.883	0.882	0.882	0.881	0.878	0.857	0.783	24	فنلندا
0.58	0.13	0.61	0.73	-1	25	0.880	0.878	0.878	0.877	0.876	0.824	0.766	25	سلوفينيا
0.62	0.27	0.47	0.90	2	26	0.876	0.874	0.874	0.870	0.867	0.827	0.756	26	إسبانيا
0.55	0.13	0.47	0.79	-1	27	0.873	0.873	0.872	0.873	0.869	0.829	0.766	27	إيطاليا
0.56	0.21	0.50	0.76	0	28	0.870	0.868	0.867	0.866	0.863	0.821	0.761	28	الجمهورية التشيكية
0.55	-0.04	0.81	0.51	-2	29	0.865	0.863	0.865	0.864	0.866	0.799	0.759	29	اليونان
0.71	0.69	0.71	0.73	3	30	0.861	0.859	0.855	0.849	0.838	0.780	0.726	30	إستونيا
0.38	0.37	0.29	0.46	1	31	0.856	0.852	0.852	0.847	0.843	0.819	0.782	31	بروني دار السلام
0.62	0.04	0.59	0.87	-2	32	0.850	0.850	0.852	0.852	0.848	0.800	0.733	32	قبرص
0.50	0.18	0.42	0.71	-1	33	0.850	0.849	0.848	0.841	0.844	0.809	0.754	32	قطر
..	0.66	34	0.845	0.844	0.844	0.821	0.823	34	أندورا
0.56	0.48	0.82	0.34	3	36	0.844	0.839	0.836	0.832	0.827	0.763	0.738	35	سلوفاكيا
0.70	0.41	0.53	0.99	1	35	0.843	0.840	0.838	0.833	0.829	0.786	0.713	36	بولندا
0.58	0.38	0.93	0.32	-1	37	0.839	0.837	0.833	0.831	0.827	0.754	0.730	37	ليتوانيا
0.59	0.45	0.74	0.49	4	37	0.839	0.837	0.830	0.822	0.824	0.766	0.729	37	مالطة
0.81	1.00	0.79	0.76	10	39	0.837	0.836	0.826	0.816	0.805	0.744	0.690	39	المملكة العربية السعودية
0.71	0.75	0.62	0.78	7	40	0.836	0.833	0.831	0.818	0.811	0.762	0.705	40	الأرجنتين
0.59	0.21	0.39	0.94	-6	40	0.835	0.833	0.831	0.829	0.828	0.797	0.726	41	الإمارات العربية المتحدة
0.73	0.56	0.79	0.74	2	42	0.832	0.830	0.827	0.821	0.814	0.752	0.699	42	شيلي
0.65	0.33	0.47	0.97	0	43	0.830	0.828	0.827	0.825	0.819	0.782	0.710	43	البرتغال
0.69	0.21	0.67	0.90	-4	44	0.828	0.825	0.823	0.823	0.821	0.769	0.703	44	هنغاريا
0.41	0.14	0.32	0.62	-6	45	0.824	0.821	0.819	0.817	0.819	0.794	0.746	45	البحرين
0.70	0.25	1.09	0.49	-5	47	0.819	0.816	0.813	0.812	0.811	0.727	0.692	46	لاتفيا
0.83	0.32	0.75	1.12	-1	46	0.818	0.817	0.817	0.814	0.807	0.749	0.670	47	كرواتيا
0.55	0.23	0.06	1.18	-3	47	0.816	0.816	0.815	0.812	0.809	0.804	0.715	48	الكويت
..	0.32	1	49	0.802	0.801	0.798	0.798	0.792	49	الجبل الأسود
تنمية بشرية مرتفعة														
0.38	0.47	0.88	-0.17	8	50	0.798	0.797	0.795	0.790	0.783	0.717	0.729	50	الاتحاد الروسي
..	0.39	1.41	..	4	51	0.798	0.796	0.796	0.793	0.786	0.683	..	50	بيلاروس
0.57	0.40	0.50	0.70	4	54	0.793	0.790	0.788	0.784	0.780	0.742	0.692	52	أوروغواي
0.50	0.26	1.06	0.04	-1	53	0.793	0.791	0.788	0.786	0.784	0.706	0.703	52	رومانيا
..	-0.06	-4	52	0.793	0.792	0.793	0.793	0.795	52	عُمان
..	0.51	-0.06	..	2	55	0.790	0.786	0.783	0.778	0.774	0.778	..	55	جزر البهاما
0.56	0.73	1.20	-0.15	6	56	0.788	0.785	0.778	0.772	0.766	0.679	0.690	56	كازاخستان
0.39	0.18	0.36	0.50	-3	56	0.785	0.785	0.793	0.786	0.780	0.753	0.716	57	بربادوس
..	0.03	-6	58	0.783	0.781	0.781	0.778	0.782	58	أنتيغوا وبربودا
0.49	0.29	0.81	0.26	0	59	0.782	0.779	0.778	0.775	0.773	0.713	0.695	59	بلغاريا
..	0.44	0.31	..	0	62	0.780	0.775	0.775	0.770	0.767	0.743	..	60	بالاو
0.72	0.61	0.64	0.85	4	60	0.780	0.777	0.772	0.759	0.761	0.714	0.656	60	بنما

الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	دليل التنمية البشرية													
	المتوسط السنوي لمعدل نمو دليل التنمية البشرية				الترتيب حسب دليل التنمية البشرية		القيمة							
	(بالنسبة المئوية)				التغير									
1990-2014	2010-2014	2000-2010	1990-2000	2009-2014 ^a	2013	2014	2013	2012	2011	2010	2000	1990		
62	0.82	0.32	0.62	1.21	1	60	0.779	0.777	0.774	0.772	0.769	0.723	0.641	ماليزيا
63	0.95	0.68	1.15	0.86	6	62	0.777	0.775	0.772	0.762	0.756	0.674	0.619	موريشيوس
64	0.57	0.01	0.74	0.63	-4	64	0.772	0.771	0.769	0.767	0.772	0.717	0.673	ترينيداد وتوباغو
64	..	0.97	0.39	..	8	68	0.772	0.767	0.761	0.752	0.743	0.715	..	سينيل
66	0.32	0.45	0.65	-0.05	-1	64	0.771	0.771	0.762	0.761	0.757	0.710	0.714	صربيا
67	0.54	-0.28	1.28	0.15	-14	66	0.769	0.768	0.772	0.776	0.778	0.685	0.675	كوبا
67	..	0.43	1	66	0.769	0.768	0.761	0.761	0.756	لبنان
69	1.26	0.74	1.11	1.62	7	69	0.766	0.764	0.764	0.751	0.743	0.665	0.567	الجمهورية الإسلامية
69	0.67	0.52	0.64	0.77	1	69	0.766	0.764	0.761	0.756	0.750	0.704	0.652	كوستاريكا
71	0.76	0.18	1.17	0.59	-4	69	0.762	0.764	0.764	0.761	0.757	0.673	0.635	فنزويلا - الجمهورية البوليفارية
72	1.17	0.79	1.23	1.26	16	72	0.761	0.759	0.756	0.751	0.738	0.653	0.576	تركيا
73	0.83	0.62	0.85	0.91	5	74	0.757	0.752	0.749	0.743	0.738	0.679	0.620	سري لانكا
74	0.65	0.35	0.65	0.77	-2	73	0.756	0.755	0.754	0.748	0.746	0.699	0.648	المكسيك
75	0.91	0.60	0.76	1.18	3	74	0.755	0.752	0.746	0.742	0.737	0.683	0.608	البرازيل
76	..	0.65	0.89	..	4	76	0.754	0.750	0.747	0.740	0.735	0.672	..	جورجيا
77	..	0.44	79	0.752	0.747	0.743	0.741	0.739	سانت كيتس ونيفس
78	..	0.35	1.46	..	-2	77	0.751	0.749	0.745	0.742	0.741	0.640	..	أذربيجان
79	..	0.43	82	0.750	0.742	0.740	0.739	0.737	غرينادا
80	0.77	0.17	0.53	1.25	-8	78	0.748	0.748	0.746	0.743	0.743	0.705	0.623	الأردن
81	0.24	0.51	0.92	-0.54	2	80	0.747	0.746	0.743	0.738	0.732	0.668	0.705	أوكرانيا
81	..	0.31	-2	81	0.747	0.744	0.743	0.742	0.738	جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة
83	1.04	0.35	1.26	1.09	4	84	0.736	0.734	0.732	0.730	0.725	0.640	0.574	الجزائر
84	0.75	0.57	0.58	1.00	15	85	0.734	0.732	0.728	0.722	0.718	0.677	0.613	بيرو
85	0.62	0.41	1.08	0.24	1	87	0.733	0.731	0.728	0.723	0.721	0.648	0.632	أرمينيا
85	0.67	0.35	0.96	0.50	2	85	0.733	0.732	0.729	0.728	0.722	0.656	0.624	البانيا
85	..	0.78	2	89	0.733	0.729	0.726	0.724	0.710	البوسنة والهرسك
88	0.53	0.52	0.61	0.45	5	88	0.732	0.730	0.727	0.723	0.717	0.674	0.645	إكادور
89	..	-0.02	0.66	..	-5	89	0.729	0.729	0.730	0.730	0.730	0.683	..	سانت لوسيا
90	1.57	1.02	1.74	1.62	13	93	0.727	0.723	0.718	0.707	0.699	0.588	0.501	الصين
90	0.59	0.36	0.56	0.72	1	91	0.727	0.724	0.722	0.720	0.717	0.678	0.631	فيجي
90	0.96	1.11	1.68	0.18	14	95	0.727	0.722	0.714	0.706	0.695	0.589	0.578	منغوليا
93	1.00	0.35	1.00	1.25	3	91	0.726	0.724	0.723	0.721	0.716	0.648	0.572	تايلند
94	..	0.03	0.41	..	-10	93	0.724	0.723	0.723	0.723	0.723	0.694	..	دومينيكا
94	0.27	-1.07	0.34	0.75	-27	83	0.724	0.738	0.745	0.711	0.756	0.731	0.679	ليبيا
96	1.00	0.26	0.88	1.43	-1	96	0.721	0.720	0.719	0.715	0.714	0.654	0.567	تونس
97	..	0.30	0.55	..	-5	98	0.720	0.717	0.715	0.713	0.711	0.674	..	سانت فنسنت وجزر غرينادين
97	0.79	0.50	0.76	0.93	3	97	0.720	0.718	0.715	0.713	0.706	0.654	0.596	كولومبيا
99	0.28	-0.30	0.38	0.42	-23	98	0.719	0.717	0.723	0.727	0.727	0.700	0.671	جامايكا
100	0.41	0.14	0.60	0.32	-4	100	0.717	0.716	0.717	0.716	0.713	0.671	0.650	تونغا
101	0.43	0.19	0.38	0.59	-7	101	0.715	0.715	0.716	0.711	0.709	0.683	0.644	بلير
101	0.76	0.50	0.68	0.95	0	103	0.715	0.711	0.708	0.704	0.701	0.655	0.596	الجمهورية الدومينيكية
103	..	0.24	-5	102	0.714	0.713	0.711	0.709	0.707	سورينام
104	..	0.86	1.25	..	2	104	0.706	0.703	0.695	0.690	0.683	0.603	..	ملديف
105	0.52	0.21	0.70	0.45	-3	105	0.702	0.701	0.700	0.698	0.696	0.649	0.621	ساموا
تنمية بشرية متوسطة														
106	0.74	0.61	1.96	-0.41	1	106	0.698	0.696	0.691	0.688	0.681	0.561	0.584	بوتسوانا
107	0.26	0.78	1.19	-0.87	2	107	0.693	0.690	0.683	0.679	0.672	0.597	0.652	جمهورية مولدوفا
108	0.98	0.33	0.90	1.31	-3	108	0.690	0.689	0.688	0.682	0.681	0.622	0.546	مصر
109	..	0.80	109	0.688	0.682	0.677	0.671	0.666	تركمستان
110	1.06	0.71	0.92	1.34	3	110	0.684	0.681	0.678	0.671	0.665	0.606	0.531	إندونيسيا
110	0.41	0.76	0.48	0.20	1	111	0.684	0.679	0.673	0.668	0.663	0.632	0.620	غابون
112	0.67	0.41	0.70	0.74	-1	113	0.679	0.677	0.669	0.671	0.668	0.623	0.579	باراغواي
113	..	0.29	-4	111	0.677	0.679	0.685	0.675	0.670	دولة فلسطين
114	..	0.77	0.98	..	0	114	0.675	0.672	0.668	0.661	0.655	0.594	..	أوزبكستان
115	0.55	0.52	0.50	0.61	-1	115	0.668	0.664	0.657	0.653	0.654	0.623	0.586	الظليل
116	0.29	0.87	0.18	0.17	4	117	0.666	0.663	0.659	0.651	0.643	0.632	0.621	جنوب أفريقيا
116	1.02	0.50	0.79	1.46	0	115	0.666	0.664	0.662	0.658	0.653	0.603	0.522	السلفادور
116	1.41	0.47	1.29	1.92	1	117	0.666	0.663	0.660	0.657	0.653	0.575	0.475	فييت نام
119	0.88	0.79	0.61	1.19	2	119	0.662	0.658	0.654	0.647	0.641	0.603	0.536	بوليفيا - دولة متعددة القوميات
120	0.26	0.84	0.68	-0.37	3	121	0.655	0.652	0.645	0.639	0.634	0.593	0.615	فيرغيزستان
121	0.56	0.34	0.62	0.58	-2	120	0.654	0.657	0.654	0.648	0.645	0.606	0.572	العراق
122	..	0.66	0.96	..	2	122	0.646	0.643	0.639	0.637	0.629	0.572	..	الرايس الأخضر
123	..	0.06	0.56	..	-2	123	0.640	0.639	0.641	0.640	0.638	0.603	..	ميكرونيزيا - الولايات المتحدة

المؤشر السنوي لمعدل نمو دليل التنمية البشرية				الترتيب حسب دليل التنمية البشرية		دليل التنمية البشرية								الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
(بالنسبة المئوية)				التغير		القيمة								
1990-2014	2010-2014	2000-2010	1990-2000	2009-2014 ^a	2013	2014	2013	2012	2011	2010	2000	1990		
0.66	0.47	0.36	1.05	1	124	0.636	0.634	0.629	0.630	0.624	0.602	0.542	124	غيانا
1.02	0.51	0.91	1.34	1	125	0.631	0.628	0.625	0.623	0.619	0.565	0.495	125	نيكاراغوا
1.33	0.69	1.48	1.44	5	126	0.628	0.626	0.623	0.621	0.611	0.528	0.457	126	المغرب
0.35	0.70	0.94	-0.39	3	128	0.628	0.625	0.620	0.616	0.610	0.556	0.578	126	ناميبيا
1.10	0.65	1.03	1.35	0	126	0.627	0.626	0.624	0.617	0.611	0.552	0.483	128	غواتيمالا
0.06	0.68	1.28	-1.39	1	129	0.624	0.621	0.617	0.612	0.608	0.535	0.616	129	طاجيكستان
1.48	0.97	1.67	1.49	6	131	0.609	0.604	0.600	0.597	0.586	0.496	0.428	130	الهند
0.75	-0.16	0.91	0.95	-4	131	0.606	0.604	0.607	0.612	0.610	0.557	0.507	131	هندوراس
..	1.39	134	0.605	0.595	0.589	0.582	0.573	132	بوتان
..	-0.22	2.51	..	1	133	0.595	0.601	0.604	0.611	0.600	0.468	..	133	ليبنتي
0.30	-1.82	0.88	0.58	-15	130	0.594	0.608	0.623	0.635	0.639	0.586	0.553	134	الجمهورية العربية السورية
..	0.19	1	135	0.594	0.592	0.590	0.590	0.589	134	فانواتو
0.42	1.61	1.25	-0.87	2	138	0.591	0.582	0.575	0.560	0.554	0.489	0.534	136	الكونغو
..	0.09	-1	136	0.590	0.588	0.587	0.585	0.588	137	كيريباس
..	-0.18	1.18	..	-5	137	0.587	0.584	0.584	0.590	0.591	0.526	..	138	غينيا الإستوائية
1.57	1.36	2.52	0.71	1	139	0.586	0.580	0.576	0.565	0.555	0.433	0.403	139	زامبيا
1.00	1.13	1.33	0.63	-2	140	0.579	0.577	0.572	0.566	0.554	0.485	0.456	140	غانا
1.55	1.62	1.56	1.51	2	141	0.575	0.570	0.562	0.552	0.539	0.462	0.397	141	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
1.64	1.07	1.57	1.94	0	142	0.570	0.567	0.563	0.559	0.546	0.468	0.386	142	بنغلاديش
0.83	0.52	1.02	0.76	-2	143	0.555	0.553	0.552	0.548	0.544	0.491	0.455	143	سان تومي وبرينسيبي
1.77	0.87	2.50	1.40	1	144	0.555	0.550	0.546	0.541	0.536	0.419	0.364	143	كمبوديا
تنمية بشرية منخفضة														
0.62	0.92	1.70	-0.58	0	145	0.548	0.544	0.539	0.535	0.529	0.447	0.473	145	كينيا
1.49	0.78	1.64	1.62	3	146	0.548	0.543	0.540	0.536	0.531	0.451	0.384	145	نيبال
1.25	0.79	1.62	1.07	0	147	0.538	0.536	0.532	0.527	0.522	0.444	0.399	147	باكستان
1.76	0.72	2.03	1.90	1	148	0.536	0.531	0.528	0.524	0.520	0.425	0.352	148	ميانمار
..	1.11	2.70	..	1	149	0.532	0.530	0.524	0.521	0.509	0.390	..	149	أنغولا
-0.04	0.28	0.57	-0.78	-5	149	0.531	0.530	0.529	0.528	0.525	0.496	0.536	150	سوازيلند
1.44	1.05	2.46	0.60	2	151	0.521	0.516	0.510	0.506	0.500	0.392	0.369	151	جمهورية تنزانيا المتحدة
..	1.06	2	152	0.514	0.510	0.505	0.499	0.493	152	نيجيريا
0.61	1.32	1.07	-0.13	6	154	0.512	0.507	0.501	0.496	0.486	0.437	0.443	153	الكاميرون
..	0.27	1.02	..	-4	153	0.510	0.508	0.507	0.505	0.504	0.456	..	154	مدغشقر
0.08	2.50	0.75	-1.53	12	158	0.509	0.501	0.491	0.474	0.461	0.428	0.499	155	زيمبابوي
..	0.57	1.02	..	-2	155	0.506	0.505	0.504	0.501	0.494	0.446	..	156	جزر سليمان
1.28	0.92	0.98	1.71	1	156	0.506	0.504	0.498	0.489	0.488	0.442	0.373	156	موريتانيا
1.51	0.60	1.51	1.87	-2	157	0.505	0.503	0.501	0.497	0.493	0.424	0.353	158	بابوا غينيا الجديدة
..	0.75	-1	158	0.503	0.501	0.499	0.493	0.488	159	جزر القمر
0.92	0.08	1.19	0.99	-8	160	0.498	0.498	0.496	0.495	0.496	0.441	0.400	160	اليمن
0.03	1.30	0.62	-1.05	1	161	0.497	0.494	0.484	0.480	0.472	0.443	0.493	161	ليسوتو
0.75	1.29	0.76	0.52	3	167	0.484	0.473	0.470	0.468	0.459	0.426	0.404	162	توغو
1.89	0.51	1.86	2.47	-2	164	0.483	0.478	0.476	0.473	0.473	0.393	0.308	163	أوغندا
2.89	1.61	3.13	3.16	5	163	0.483	0.479	0.476	0.464	0.453	0.333	0.244	163	رواندا
0.61	0.67	0.62	0.58	-3	162	0.483	0.481	0.479	0.475	0.471	0.442	0.417	163	هايتي
1.40	0.64	1.78	1.33	-2	165	0.480	0.477	0.475	0.473	0.468	0.392	0.344	166	بنن
1.55	0.74	1.52	1.90	-5	165	0.479	0.477	0.476	0.466	0.465	0.400	0.331	167	السودان
..	0.97	2.17	..	0	168	0.470	0.468	0.465	0.462	0.453	0.365	..	168	جيبوتي
..	-0.15	171	0.467	0.461	0.457	0.458	0.470	169	جمهورية جنوب السودان
1.00	0.55	1.83	0.36	-3	170	0.466	0.463	0.461	0.458	0.456	0.380	0.367	170	السنغال
1.89	0.97	2.97	1.20	0	169	0.465	0.464	0.463	0.456	0.448	0.334	0.297	171	أفغانستان
0.72	0.98	1.12	0.23	0	172	0.462	0.458	0.452	0.445	0.444	0.398	0.389	172	كوت ديفوار
1.90	1.49	2.14	1.83	2	174	0.445	0.439	0.433	0.429	0.420	0.340	0.284	173	ملاي
..	1.78	3.78	..	2	175	0.442	0.436	0.429	0.423	0.412	0.284	..	174	إثيوبيا
1.22	-0.02	1.38	1.55	-2	173	0.441	0.442	0.440	0.437	0.441	0.384	0.330	175	غامبيا
0.83	1.52	2.18	-0.77	3	176	0.433	0.430	0.423	0.418	0.408	0.329	0.355	176	جمهورية الكونغو الديمقراطية
..	1.50	1.20	..	1	177	0.430	0.424	0.419	0.414	0.405	0.359	..	177	ليبيريا
..	0.42	-4	178	0.420	0.418	0.417	0.417	0.413	178	غينيا - بيساو
2.47	0.61	2.73	2.97	-3	179	0.419	0.416	0.414	0.415	0.409	0.313	0.233	179	مالي
2.74	0.94	2.96	3.25	0	180	0.416	0.413	0.408	0.405	0.401	0.300	0.218	180	موزامبيق
1.91	1.59	2.63	1.32	0	182	0.413	0.408	0.397	0.394	0.388	0.299	0.262	181	سيراليون
..	1.50	1.83	..	1	181	0.411	0.411	0.409	0.399	0.388	0.323	..	182	غينيا
..	1.58	2	184	0.402	0.396	0.393	0.385	0.378	183	بوركينافاسو
1.28	0.66	2.62	0.20	0	183	0.400	0.397	0.395	0.392	0.390	0.301	0.295	184	بوروندي
..	1.37	1.12	..	1	186	0.392	0.388	0.386	0.382	0.371	0.332	..	185	تشاد

	المتوسط السنوي لمعدل نمو دليل التنمية البشرية				الترتيب حسب دليل التنمية البشرية		دليل التنمية البشرية						
	(بالنسبة المئوية)				التغير		القيمة						
	1990-2014	2010-2014	2000-2010	1990-2000	2009-2014 ^a	2013	2014	2013	2012	2011	2010	2000	1990
الترتيب حسب دليل التنمية البشرية													
186 أريتريا	..	0.62	-5	185	0.391	0.390	0.390	0.386	0.381
187 جمهورية أفريقيا الوسطى	0.45	-0.84	1.58	-0.14	0	187	0.350	0.348	0.373	0.368	0.362	0.310	0.314
188 النيجر	2.05	1.69	2.40	1.85	0	188	0.348	0.345	0.342	0.333	0.326	0.257	0.214
الأراضي أو البلدان الأخرى													
جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية
جزر مارشال
موناكو
نارو
سان مارينو
الصومال
توفالو
الترتيب حسب دليل التنمية البشرية													
تنمية بشرية مرتفعة جداً	0.47	0.26	0.42	0.61	—	—	0.896	0.895	0.893	0.890	0.887	0.851	0.801
تنمية بشرية مرتفعة	0.95	0.71	1.20	0.81	—	—	0.744	0.741	0.737	0.730	0.723	0.642	0.592
تنمية بشرية متوسطة	1.20	0.78	1.29	1.28	—	—	0.630	0.627	0.623	0.619	0.611	0.537	0.473
تنمية بشرية منخفضة	1.32	0.92	1.90	0.92	—	—	0.505	0.502	0.497	0.492	0.487	0.404	0.368
البلدان النامية	1.06	0.70	1.23	1.02	—	—	0.660	0.658	0.654	0.649	0.642	0.568	0.513
المناطق													
الدول العربية	0.90	0.38	0.99	1.02	—	—	0.686	0.686	0.684	0.679	0.676	0.613	0.553
شرق آسيا والمحيط الهادئ	1.34	0.87	1.48	1.39	—	—	0.710	0.707	0.702	0.693	0.686	0.593	0.516
أوروبا وآسيا الوسطى	0.58	0.59	0.94	0.22	—	—	0.748	0.746	0.743	0.739	0.731	0.665	0.651
أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	0.75	0.47	0.70	0.91	—	—	0.748	0.745	0.743	0.738	0.734	0.684	0.625
جنوب آسيا	1.38	0.86	1.55	1.42	—	—	0.607	0.603	0.599	0.596	0.586	0.503	0.437
جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى	1.08	0.94	1.68	0.54	—	—	0.518	0.514	0.510	0.505	0.499	0.422	0.400
أقل البلدان نمواً	1.54	0.92	1.95	1.39	—	—	0.502	0.499	0.495	0.491	0.484	0.399	0.348
الدول الجزرية الصغيرة النامية	0.59	0.13	0.79	0.56	—	—	0.660	0.658	0.658	0.658	0.656	0.607	0.574
منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	0.48	0.24	0.44	0.61	—	—	0.880	0.879	0.877	0.875	0.872	0.834	0.785
العالم	0.73	0.47	0.85	0.71	—	—	0.711	0.709	0.707	0.703	0.697	0.641	0.597

العمود 8: حسابات بالاستناد إلى البيانات الواردة في العمود 6.

العمود 9: حسابات بالاستناد إلى بيانات دليل التنمية البشرية من مكتب تقرير التنمية البشرية والبيانات الواردة في العمود 7.

الأعمدة 10 إلى 13: حسابات بالاستناد إلى البيانات الواردة في الأعمدة 1 و2 و3 و7.

مصادر البيانات

الأعمدة 1 إلى 7: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات من UNESCO +UNDESA 2015 +United Nations +Institute for Statistics 2015 Barro +World Bank 2015a +Statistics Division 2015 IMF 2015 +and Lee 2014.

والصحية، والمعرفة، والمستوى المعيشي اللائق. وتتضمن الملاحظة الفنية 1 تفاصيل عن كيفية حساب هذا الدليل (<http://hdr.undp.org>).

المتوسط السنوي لمعدل نمو دليل التنمية البشرية: النمو السنوي البسيط لدليل التنمية البشرية خلال فترة زمنية محددة محسوباً كمعدل النمو المركب السنوي.

ملاحظة

a تشير القيمة الإيجابية إلى تحسن في الترتيب.

تعريف

دليل التنمية البشرية: دليل مركب يقيس متوسط الإنجازات في ثلاثة أبعاد أساسية للتنمية البشرية هي: الحياة المديدة

دليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة

معامل عدم المساواة في الدخل		دليل الدخل معدلاً بعامل عدم المساواة		دليل التعليم معدلاً بعامل عدم المساواة		عدم المساواة في التعليم		دليل متوسط العمر المتوقع عند الولادة معدلاً بعامل عدم المساواة		عدم المساواة في متوسط العمر المتوقع عند الولادة		معامل عدم المساواة بين البشر		دليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة		دليل التنمية البشرية
معامل جيني	نسبة بالما	نسبة الشريحة الخمسية	القيمة	(بالنسبة المئوية)	القيمة	(بالنسبة المئوية)	القيمة	(بالنسبة المئوية)	القيمة	(بالنسبة المئوية)	القيمة	القيمة	القيمة	القيمة	القيمة	القيمة
2005-2013 ³	2005-2013 ³	2005-2013 ³	2014	2014 ^d	2014	2014 ^d	2014	2010-2015 ^e	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014
ترتيب حسب دليل التنمية البشرية																
تنمية بشرية مرتفعة جداً																
26.8	0.9	4.0	0.878	10.2	0.886	2.3	0.916	3.4	5.3	0	5.4	0.893	0.944	1	النرويج	
34.0	1.3	5.8	0.752	17.7	0.914	1.9	0.920	4.2	7.9	-2	8.2	0.858	0.935	2	أستراليا	
32.4	1.2	5.2	0.839	12.3	0.816	5.7	0.931	3.9	7.3	0	7.4	0.861	0.930	3	سويسرا	
26.9	0.9	4.0	0.787	14.4	0.897	3.0	0.889	4.0	7.1	-1	7.3	0.856	0.923	4	الدانمرك	
28.9	1.0	4.5	0.817	11.6	0.858	4.1	0.911	3.9	6.5	3	6.6	0.861	0.922	5	هولندا	
30.6	1.1	4.7	0.790	14.1	0.871	2.4	0.902	3.7	6.7	0	6.9	0.853	0.916	6	ألمانيا	
32.1	1.2	5.3	0.756	16.3	0.858	5.4	0.902	3.7	8.5	-3	8.6	0.836	0.916	6	أيرلندا	
41.1	2.0	9.8	0.610	35.6	0.842	5.3	0.853	6.2	15.7	-20	17.0	0.760	0.915	8	الولايات المتحدة الأمريكية	
33.7	1.3	5.8	0.754	17.4	0.841	3.9	0.910	4.6	8.6	-2	8.8	0.832	0.913	9	كندا	
..	0.905	4.8	0.913	11	نيوزيلندا	
..	0.942	2.8	0.912	9	سنغافورة	
..	0.957	2.8	0.910	12	هونغ كونغ الصين (منطقة إدارية خاصة)	
..	0.908	13	ليختنشتاين	
26.1	0.9	3.7	0.804	13.1	0.813	3.5	0.927	3.1	6.5	3	6.7	0.846	0.907	14	السويد	
38.0	1.7	7.6	0.742	17.8	0.860	2.8	0.892	4.5	8.4	-2	8.6	0.829	0.907	14	المملكة المتحدة	
26.3	0.9	3.8	0.777	12.2	0.832	2.4	0.936	2.8	5.8	4	5.9	0.846	0.899	16	أيسلندا	
..	0.718	18.4	0.644	25.5	0.915	3.9	15.9	-19	16.4	0.751	0.898	17	جمهورية كوريا	
42.8	2.2	10.3	0.649	25.0	0.776	9.9	0.923	3.8	12.9	-9	13.4	0.775	0.894	18	إسرائيل	
..	0.829	13.9	0.729	6.0	0.918	3.3	7.7	0	7.9	0.822	0.892	19	لكسمبرغ	
32.1	1.2	5.4	0.773	13.5	0.649	19.8	0.945	3.2	12.2	-5	12.4	0.780	0.891	20	اليابان	
33.1	1.3	5.0	0.804	11.6	0.762	8.1	0.899	3.9	7.9	1	7.9	0.820	0.890	21	بلجيكا	
31.7	1.2	5.1	0.772	13.9	0.751	8.0	0.919	4.0	8.6	0	8.7	0.811	0.888	22	فرنسا	
30.0	1.1	4.6	0.777	15.5	0.771	3.5	0.909	3.7	7.6	2	7.8	0.816	0.885	23	النمسا	
27.8	1.0	4.0	0.803	10.8	0.800	2.1	0.902	3.5	5.5	10	5.5	0.834	0.883	24	فنلندا	
24.9	0.8	3.6	0.757	11.0	0.840	2.6	0.894	3.8	5.8	8	5.9	0.829	0.880	25	سلوفينيا	
35.8	1.4	7.6	0.663	23.9	0.759	5.2	0.926	3.9	11.0	0	11.5	0.775	0.876	26	إسبانيا	
35.5	1.4	6.9	0.702	19.8	0.700	10.6	0.938	3.4	11.3	-1	11.5	0.773	0.873	27	إيطاليا	
26.4	0.9	3.9	0.751	11.0	0.854	1.4	0.868	3.7	5.3	10	5.4	0.823	0.870	28	الجمهورية التشيكية	
34.7	1.4	6.4	0.660	20.6	0.735	11.6	0.899	4.0	12.1	-5	12.4	0.758	0.865	29	اليونان	
32.7	1.2	5.6	0.680	18.6	0.853	2.4	0.825	5.6	8.9	6	9.2	0.782	0.861	30	إستونيا	
..	0.865	4.4	0.856	31	بروني دار السلام	
..	0.727	15.0	0.673	13.1	0.892	3.7	10.6	-2	10.7	0.758	0.850	32	قبرص	
..	0.841	6.0	0.850	32	قطر	
..	0.845	34	أنتورا	
26.6	0.9	4.1	0.744	11.3	0.813	1.5	0.818	5.6	6.2	9	6.2	0.791	0.844	35	سلوفاكيا	
32.8	1.3	5.2	0.678	17.5	0.778	5.6	0.833	5.7	9.6	2	9.8	0.760	0.843	36	بولندا	
32.6	1.2	5.7	0.686	17.5	0.817	5.9	0.766	6.6	10.0	-1	10.1	0.754	0.839	37	ليتوانيا	
..	0.737	13.3	0.690	7.3	0.888	4.8	8.5	4	8.5	0.767	0.839	37	مالطة	
..	0.762	8.7	0.837	39	المملكة العربية السعودية	
43.6	2.3	10.6	0.601	26.3	0.759	8.1	0.786	9.3	14.5	-8	15.0	0.711	0.836	40	الأرجنتين	
..	0.829	5.5	0.835	41	الإمارات العربية المتحدة	
50.8	3.3	12.6	0.519	36.0	0.655	12.6	0.893	5.9	18.2	-13	19.3	0.672	0.832	42	شيلي	
..	0.668	20.3	0.685	5.9	0.900	3.9	10.1	1	10.4	0.744	0.830	43	البرتغال	
28.9	1.0	4.5	0.717	12.6	0.789	3.2	0.803	5.4	7.1	10	7.2	0.769	0.828	44	هنغاريا	
..	0.816	6.3	0.824	45	البحرين	
36.0	1.5	6.9	0.649	20.5	0.778	3.5	0.771	7.6	10.5	0	10.8	0.730	0.819	46	لاتفيا	
33.6	1.4	5.3	0.659	17.2	0.745	4.3	0.836	5.2	8.9	3	9.1	0.743	0.818	47	كرواتيا	
..	0.776	7.2	0.816	48	الكويت	
30.6	1.1	4.7	0.658	12.6	0.735	7.4	0.799	7.6	9.2	1	9.2	0.728	0.802	49	الجبل الأسود	
تنمية بشرية مرتفعة																
39.7	1.8	7.3	0.664	18.7	0.788	2.3	0.695	9.8	10.3	1	10.5	0.714	0.798	50	الاتحاد الروسي	
26.5	0.9	3.8	0.690	10.8	0.804	3.7	0.736	6.8	7.1	4	7.1	0.741	0.798	50	بيلاروس	
41.3	2.0	9.0	0.602	24.2	0.647	9.2	0.799	9.2	14.2	-4	14.5	0.678	0.793	52	أوروغواي	
27.3	0.9	4.1	0.651	17.1	0.719	4.7	0.768	8.8	10.2	2	10.3	0.711	0.793	52	رومانيا	
..	0.813	7.0	0.793	52	غمان	
..	0.772	9.4	0.790	55	جزر البهاما	
28.6	1.0	4.0	0.704	12.7	0.751	5.9	0.633	16.7	11.8	1	11.9	0.694	0.788	56	كازاخستان	
..	0.734	5.5	0.786	8.1	0.785	57	بربادوس	
..	0.794	8.0	0.783	58	أنتيغوا وبربودا	

الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	دليل التنمية البشرية		دليل التنمية البشرية معاً												
	القيمة	القيمة	معامل عدم المساواة بين البشر		عدم المساواة في متوسط العمر المتوقع عند الولادة		عدم المساواة في التعليم		عدم المساواة في الدخل		معامل عدم المساواة				
			2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014			
59	بلغاريا	0.782	0.699	10.5	3	10.4	7.9	0.768	5.5	0.710	17.8	0.627	6.4	1.4	34.3
60	بالاو	0.780	0.780	23.0	0.570
60	بنما	0.780	0.604	22.5	-20	21.7	12.1	0.779	16.6	0.567	36.5	0.499	17.6	3.6	51.9
62	ماليزيا	0.779	0.779	4.9	0.800	11.3	2.6	46.2
63	موريشيوس	0.777	0.666	14.2	-2	14.1	9.2	0.760	13.2	0.623	19.8	0.625	5.9	1.5	35.9
64	ترينيداد وتوباغو	0.772	0.654	15.2	-3	15.0	16.4	0.648	6.6	0.648	21.9	0.656
64	سيشيل	0.772	0.772	7.9	0.752	18.8	6.4	65.8
66	صربيا	0.771	0.693	10.1	5	10.1	8.5	0.773	8.1	0.688	13.5	0.627	4.6	1.1	29.7
67	كوبا	0.769	0.769	5.1	0.867	11.3	0.681
67	لبنان	0.769	0.609	20.8	-15	20.2	6.7	0.852	24.1	0.491	30.0	0.540
69	إيران - الجمهورية الإسلامية	0.766	0.509	33.6	-41	32.1	12.5	0.746	37.3	0.433	46.6	0.407	7.0	1.7	38.3
69	كوستاريكا	0.766	0.613	19.9	-11	19.1	7.3	0.847	15.5	0.561	34.3	0.486	12.8	2.9	48.6
71	فنزويلا - الجمهورية البوليفارية	0.762	0.612	19.7	-11	19.4	12.2	0.732	17.6	0.570	28.4	0.550	11.7	2.4	44.8
72	تركيا	0.761	0.641	15.8	0	15.7	11.0	0.757	14.2	0.563	21.8	0.618	8.0	1.9	40.0
73	سري لانكا	0.757	0.669	11.6	7	11.6	8.3	0.774	12.8	0.646	13.7	0.597	5.8	1.6	36.4
74	المكسيك	0.756	0.587	22.4	-12	21.8	10.9	0.778	19.7	0.518	34.6	0.501	11.1	2.8	48.1
75	البرازيل	0.755	0.557	26.3	-20	25.6	14.5	0.717	23.6	0.518	38.7	0.465	16.9	3.8	52.7
76	جورجيا	0.754	0.652	13.6	5	13.2	12.9	0.736	3.3	0.761	23.4	0.494	8.9	2.0	41.4
77	سانت كيتس ونيفس	0.752	0.752
78	أذربيجان	0.751	0.652	13.2	7	12.9	21.7	0.612	8.3	0.645	8.9	0.702	5.1	1.3	33.0
79	غرينادا	0.750	0.750	8.4	0.753
80	الأردن	0.748	0.625	16.5	2	16.4	11.9	0.732	16.9	0.586	20.5	0.568	5.1	1.4	33.7
81	أوكرانيا	0.747	0.689	7.8	16	7.7	10.4	0.703	3.6	0.770	9.2	0.604	3.4	0.9	24.8
81	جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة	0.747	0.622	16.7	2	16.1	7.6	0.788	10.6	0.608	30.1	0.504	9.3	2.3	44.2
83	الجزائر	0.736	0.736	16.7	0.702
84	بيرو	0.734	0.563	23.4	-10	23.0	13.9	0.723	23.3	0.509	31.9	0.484	11.9	2.5	45.3
85	أرمينيا	0.733	0.658	10.2	14	10.1	12.7	0.735	3.7	0.679	13.9	0.572	4.5	1.1	30.3
85	ألبانيا	0.733	0.634	13.5	8	13.4	9.9	0.801	11.9	0.561	18.3	0.567	4.3	1.0	29.0
85	البوسنة والهرسك	0.733	0.635	13.3	9	13.1	6.7	0.811	12.5	0.573	20.2	0.551	5.4	1.3	33.0
88	إكوادور	0.732	0.570	22.1	-4	21.8	13.4	0.745	21.1	0.510	30.9	0.487	12.0	2.7	46.6
89	سانت لوسيا	0.729	0.613	15.9	5	15.5	9.9	0.764	9.2	0.600	27.4	0.502
90	الصين	0.727	0.727	9.8	0.774	29.5	0.514	10.1	2.1	37.0
90	فيجي	0.727	0.616	15.3	8	15.1	12.3	0.675	10.5	0.686	22.6	0.505	8.0	2.2	42.8
90	منغوليا	0.727	0.633	12.9	12	12.8	16.6	0.634	9.4	0.647	12.3	0.619	6.2	1.6	36.5
93	تاييلند	0.726	0.576	20.6	1	19.9	9.8	0.755	16.1	0.519	34.0	0.488	6.9	1.8	39.4
94	دومينيكا	0.724	0.724
94	ليبيا	0.724	0.724	10.1	0.714
96	تونس	0.721	0.562	22.0	-2	21.4	10.6	0.753	34.6	0.415	18.9	0.569	6.4	1.5	35.8
97	سانت فنسنت وجزر غرينادين	0.720	0.720	13.0	0.708
97	كولومبيا	0.720	0.542	24.7	-10	24.1	13.5	0.718	21.3	0.489	37.4	0.453	17.5	4.0	53.5
99	جامايكا	0.719	0.593	17.5	7	16.9	15.0	0.729	5.6	0.628	30.1	0.454	9.6	2.5	45.5
100	تونغا	0.717	0.717	13.7	0.701
101	بليز	0.715	0.553	22.6	-3	21.7	11.4	0.682	15.9	0.611	37.9	0.406
101	الجمهورية الدومينيكية	0.715	0.546	23.6	-6	23.4	16.9	0.684	22.9	0.474	30.3	0.503	10.3	2.5	45.7
103	سورينام	0.714	0.543	24.0	-5	23.3	13.6	0.680	19.0	0.492	37.3	0.478
104	مديف	0.706	0.531	24.9	-6	23.8	8.1	0.803	40.0	0.333	23.2	0.559	6.8	1.6	37.4
105	ساموا	0.702	0.702	13.3	0.713
تنمية بشرية متوسطة															
106	بوتسوانا	0.698	0.431	38.2	-23	36.5	21.9	0.535	32.1	0.437	55.5	0.344	22.9	5.8	60.5
107	جمهورية مولدوفا	0.693	0.618	10.8	20	10.8	11.0	0.707	7.3	0.651	14.0	0.514	4.6	1.1	30.6
108	مصر	0.690	0.524	24.0	-5	22.8	13.4	0.681	40.9	0.351	14.2	0.604	4.4	1.2	30.8
109	تركمانستان	0.688	0.688	26.0	0.519
110	إندونيسيا	0.684	0.559	18.2	6	18.2	16.4	0.629	20.8	0.486	17.3	0.573	5.7	1.5	38.1
110	غابون	0.684	0.519	24.0	-6	24.0	28.0	0.492	23.5	0.465	20.4	0.613	8.3	2.1	42.2
112	باراغواي	0.679	0.529	22.1	-1	21.8	19.2	0.657	16.2	0.492	30.1	0.458	13.0	2.9	48.0
113	دولة فلسطين	0.677	0.577	14.9	16	14.8	13.1	0.707	16.5	0.549	15.0	0.494	5.5	1.4	34.5
114	أوزبكستان	0.675	0.569	15.8	14	15.3	24.3	0.563	1.4	0.672	20.1	0.485	5.8	1.5	35.2
115	الظنين	0.668	0.547	18.1	7	17.8	15.2	0.629	11.6	0.539	26.8	0.483	8.4	2.2	43.0
116	جنوب أفريقيا	0.666	0.428	35.7	-15	33.0	25.7	0.427	16.1	0.594	57.3	0.310	28.5	8.0	65.0
116	السلفادور	0.666	0.488	26.7	-6	26.2	14.5	0.697	30.2	0.389	34.0	0.428	8.4	2.0	41.8

معامل عدم المساواة في الدخل		دليل الدخل معدلاً بعامل عدم المساواة		دليل التعليم معدلاً بعامل عدم المساواة		عدم المساواة في التعليم		دليل متوسط العمر المتوقع عند الولادة معدلاً بعامل عدم المساواة		عدم المساواة في متوسط العمر المتوقع عند الولادة		معامل عدم المساواة في متوسط العمر المتوقع عند الولادة		دليل التنمية البشرية معدلاً بعامل عدم المساواة		دليل التنمية البشرية	
معامل جيني	نسبة بالما	نسبة الشريحة الخمسية	القيمة	(بالنسبة المئوية)	القيمة	(بالنسبة المئوية)	القيمة	(بالنسبة المئوية)	القيمة	(بالنسبة المئوية)	القيمة	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية ²	مجموع الضارة (النسبة المئوية)	القيمة	القيمة	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	
2005-2013 ³	2005-2013 ³	2005-2013 ³	2014	2014 ^d	2014	2014 ^d	2014	2014	2010-2015 ^e	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	
الترتيب حسب دليل التنمية البشرية																	
35.6	1.5	6.1	0.463	22.0	0.474	18.0	0.755	12.1	17.4	9	17.5	0.549	0.666	116	فيت نام		
46.6	2.7	15.2	0.391	36.1	0.480	24.7	0.561	24.5	28.4	-5	28.7	0.472	0.662	119	بوليفيا - دولة متعددة القوميات		
33.4	1.3	5.4	0.424	17.7	0.665	5.0	0.623	20.0	14.2	17	14.5	0.560	0.655	120	فيرغيزستان		
29.5	1.1	4.4	0.626	16.1	0.342	30.6	0.626	17.6	21.5	2	21.8	0.512	0.654	121	العراق		
43.8	2.3	8.7	0.447	28.0	0.433	18.2	0.722	12.0	19.4	5	19.7	0.519	0.646	122	الرأس الأخضر		
61.1	7.0	40.2	0.606	19.8	0.640	123	ميكرونيزيا - الولايات المتحدة		
..	0.477	24.4	0.511	10.5	0.577	19.2	18.1	8	18.3	0.520	0.636	124	غيانا		
45.7	2.5	11.0	0.411	28.3	0.366	29.5	0.733	13.2	23.6	1	24.0	0.480	0.631	125	نيكاراغوا		
40.9	2.0	7.3	0.492	23.0	0.253	45.8	0.692	16.8	28.5	-2	29.7	0.441	0.628	126	المغرب		
61.3	5.8	19.6	0.217	68.3	0.377	27.8	0.539	21.7	39.3	-25	43.6	0.354	0.628	126	ناميبيا		
52.4	3.6	14.8	0.429	33.1	0.308	36.2	0.658	17.4	28.9	1	29.4	0.443	0.627	128	غواتيمالا		
30.8	1.1	4.7	0.414	15.0	0.615	6.5	0.537	29.3	17.0	10	17.5	0.515	0.624	129	طاجيكستان		
33.6	1.4	5.0	0.508	16.1	0.292	42.1	0.554	25.0	27.7	1	28.6	0.435	0.609	130	الهند		
57.4	5.0	23.5	0.285	48.6	0.361	26.4	0.678	17.0	30.7	-7	32.1	0.412	0.606	131	هندوراس		
38.7	1.8	6.8	0.519	19.6	0.249	44.8	0.593	22.2	28.9	-2	29.8	0.425	0.605	132	بوتان		
30.4	1.2	4.4	0.494	17.8	0.247	47.6	0.572	22.8	29.4	-4	30.7	0.412	0.595	133	تيمور - ليشتي		
35.8	1.5	5.7	0.408	18.3	0.376	31.5	0.667	12.6	20.8	8	21.2	0.468	0.594	134	الجمهورية العربية السورية		
..	0.410	18.5	0.430	17.5	0.675	15.4	17.2	12	17.2	0.492	0.594	134	فانواتو		
40.2	1.9	8.2	0.488	21.2	0.402	21.5	0.417	36.0	26.2	6	26.6	0.434	0.591	136	الكونغو		
..	0.249	48.4	0.474	21.4	0.562	20.6	30.1	-2	31.5	0.405	0.590	137	كيريبياس		
..	0.322	44.4	0.587	138	غيانا الإستوائية		
57.5	4.8	17.4	0.314	42.6	0.466	21.7	0.387	37.2	33.9	-6	34.4	0.384	0.586	139	زامبيا		
42.8	2.2	9.3	0.377	31.7	0.350	36.7	0.441	30.8	33.1	-3	33.1	0.387	0.579	140	غانا		
36.2	1.6	5.8	0.463	20.3	0.304	34.1	0.558	21.5	25.3	7	25.6	0.428	0.575	141	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية		
32.1	1.3	4.7	0.375	28.3	0.274	38.6	0.634	20.1	29.0	1	29.4	0.403	0.570	142	بنغلاديش		
33.9	1.3	5.6	0.378	25.8	0.368	21.4	0.523	26.9	24.7	6	24.7	0.418	0.555	143	سان تومي وبرينسيبي		
31.8	1.3	4.6	0.407	20.3	0.321	28.3	0.557	25.3	24.6	7	24.7	0.418	0.555	143	كمبوديا		
تنمية بشرية منخفضة																	
47.7	2.8	11.0	0.321	36.0	0.380	26.0	0.439	31.5	31.1	-3	31.3	0.377	0.548	145	كينيا		
32.8	1.3	5.0	0.403	15.1	0.266	41.4	0.602	21.1	25.9	3	26.8	0.401	0.548	145	نيبال		
29.6	1.1	4.1	0.519	11.6	0.208	44.4	0.498	29.9	28.6	0	29.9	0.377	0.538	147	باكستان		
..	0.303	19.4	0.515	27.1	0.536	148	ميانمار		
42.7	2.2	9.0	0.453	28.9	0.310	34.6	0.267	46.2	36.6	-8	37.0	0.335	0.532	149	أنغولا		
51.5	3.5	14.0	0.379	37.6	0.404	26.8	0.290	35.0	33.1	-2	33.3	0.354	0.531	150	سوازيلند		
37.8	1.7	6.2	0.372	22.7	0.304	28.5	0.482	30.4	27.2	4	27.3	0.379	0.521	151	جمهورية تنزانيا المتحدة		
43.0	2.2	9.1	0.430	28.4	0.254	43.3	0.299	40.8	37.5	-9	37.8	0.320	0.514	152	نيجيريا		
40.7	1.9	7.5	0.387	23.1	0.318	34.8	0.331	39.4	32.4	-1	32.8	0.344	0.512	153	الكامبيون		
40.6	1.9	7.4	0.311	20.4	0.318	35.0	0.522	24.8	26.8	4	27.0	0.372	0.510	154	مدغشقر		
..	0.270	35.8	0.449	17.4	0.422	26.8	26.7	4	27.0	0.371	0.509	155	زيمبابوي		
..	0.304	26.3	0.328	22.8	0.573	22.3	23.8	11	23.8	0.385	0.506	156	جزر سليمان		
40.5	1.9	7.8	0.425	21.2	0.214	40.8	0.420	36.6	32.9	1	33.4	0.337	0.506	156	موريتانيا		
..	0.360	11.5	0.481	26.5	0.505	159	بابوا غينيا الجديدة		
64.3	7.0	26.7	0.178	56.0	0.248	47.6	0.438	34.2	46.0	-18	46.7	0.268	0.503	158	جزر القمر		
35.9	1.5	5.6	0.427	20.6	0.177	48.1	0.469	30.3	33.0	0	34.0	0.329	0.498	160	اليمن		
54.2	4.3	20.4	0.280	47.0	0.383	24.3	0.305	33.5	34.9	-2	35.6	0.320	0.497	161	ليسوتو		
46.0	2.6	10.7	0.290	23.5	0.299	38.9	0.386	36.8	33.1	1	33.4	0.322	0.484	162	توغو		
44.6	2.4	8.8	0.305	27.3	0.319	29.4	0.392	33.8	30.2	6	30.2	0.337	0.483	163	أوغندا		
50.8	3.2	11.0	0.262	35.2	0.289	29.4	0.475	30.2	31.6	4	31.6	0.330	0.483	163	رواندا		
59.2	5.5	26.6	0.219	48.4	0.249	38.3	0.475	27.9	38.2	-7	38.8	0.296	0.483	163	هايتي		
43.5	2.2	8.2	0.306	29.4	0.230	44.8	0.384	37.0	37.1	-2	37.4	0.300	0.480	166	بنن		
35.3	1.4	6.2	0.171	42.7	0.450	32.8	0.479	167	السودان		
40.0	1.9	7.7	0.413	21.7	0.162	47.0	0.436	32.5	33.7	1	34.6	0.308	0.470	168	جيبوتي		
..	0.235	39.6	0.325	40.8	0.467	169	جمهورية جنوب السودان		
40.3	1.9	7.8	0.337	27.7	0.168	44.7	0.504	29.5	34.0	1	34.4	0.305	0.466	170	السنغال		
27.8	1.0	4.0	0.396	10.8	0.202	44.8	0.408	34.3	30.0	5	31.4	0.319	0.465	171	أفغانستان		
43.2	2.2	9.4	0.379	27.4	0.214	45.1	0.290	40.2	37.6	-1	38.0	0.287	0.462	172	كويت ديفوار		
46.2	2.6	9.7	0.220	27.7	0.308	30.2	0.395	40.0	32.6	2	32.9	0.299	0.445	173	ملاي		
33.6	1.4	5.3	0.363	9.5	0.176	44.3	0.474	30.2	28.0	7	29.4	0.312	0.442	174	إثيوبيا		
47.3	2.8	11.0	0.299	26.9	0.403	34.8	0.441	175	غامبيا		
44.4	2.4	9.3	0.208	28.2	0.341	27.7	0.298	49.9	35.3	0	36.2	0.276	0.433	176	جمهورية الكونغو الديمقراطية		

الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	دليل التنمية البشرية		دليل التنمية البشرية معدلاً		معامل عدم المساواة		دليل متوسط العمر المتوقع عند الولادة معدلاً		معامل عدم المساواة في متوسط العمر المتوقع عند الولادة		معامل عدم المساواة بين البشر	
	القيمة	القيمة	القيمة	القيمة	القيمة	القيمة	القيمة	القيمة	القيمة	القيمة	القيمة	القيمة
177 ليبريا	0.430	0.280	34.8	2	34.1	33.1	4.21	46.4	0.215	22.7	0.243	7.0
178 غينيا - بيساو	0.420	0.254	39.6	-5	39.4	45.3	0.296	40.3	0.206	32.5	0.267	5.9
179 مالي	0.419	0.270	35.7	1	34.5	45.6	0.318	41.6	0.176	16.1	0.350	5.2
180 موزامبيق	0.416	0.273	34.3	3	34.1	40.2	0.323	33.8	0.242	28.4	0.262	9.8
181 سيراليون	0.413	0.241	41.7	-4	40.0	51.2	0.232	49.6	0.171	19.2	0.351	5.6
182 غينيا	0.411	0.261	36.5	0	35.2	40.3	0.356	48.3	0.167	17.1	0.300	5.5
183 بوركينا فاسو	0.402	0.261	35.0	2	34.6	41.1	0.351	38.6	0.161	24.2	0.317	7.0
184 بوروندي	0.400	0.269	32.6	5	31.5	43.6	0.318	36.9	0.234	14.1	0.263	4.8
185 تشاد	0.392	0.236	39.9	-1	39.6	46.1	0.262	41.9	0.157	30.7	0.318	10.0
186 إريتريا	0.391	24.7
187 جمهورية أفريقيا الوسطى	0.350	0.198	43.5	-1	43.1	45.7	0.256	34.5	0.224	49.2	0.135	18.0
188 النيجر	0.348	0.246	29.2	3	28.4	37.9	0.396	35.0	0.129	12.3	0.292	4.5
الأراضي أو البلدان الأخرى												
جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية	15.4	0.655
جزر مارشال
موناكو
ناورو
سان مارينو
الصومال	43.5	0.316
توفالو	10.5
الترتيب حسب دليل التنمية البشرية												
تنمية بشرية مرتفعة جداً	0.896	0.788	12.1	—	11.8	4.9	0.885	8.0	0.782	22.5	0.706	—
تنمية بشرية مرتفعة	0.744	0.600	19.4	—	19.0	10.7	0.757	16.8	0.542	29.4	0.527	—
تنمية بشرية متوسطة	0.630	0.468	25.8	—	25.5	21.9	0.584	34.7	0.348	19.8	0.503	—
تنمية بشرية منخفضة	0.505	0.343	32.0	—	31.7	35.0	0.405	37.9	0.247	22.0	0.404	—
0.660	0.490	25.7	—	25.5	19.9	0.614	32.3	0.374	24.5	0.514	—	
البلدان النامية												
المناطق												
الدول العربية	0.686	0.512	25.4	—	24.7	17.4	0.643	38.9	0.334	17.7	0.626	—
شرق آسيا والمحيط الهادئ	0.710	0.572	19.4	—	19.2	11.7	0.734	18.4	0.491	27.4	0.520	—
أوروبا وآسيا الوسطى	0.748	0.651	13.0	—	12.9	14.3	0.690	7.9	0.655	16.6	0.611	—
أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	0.748	0.570	23.7	—	23.2	13.3	0.734	21.0	0.522	35.2	0.485	—
جنوب آسيا	0.607	0.433	28.7	—	27.9	24.4	0.563	41.5	0.288	17.9	0.499	—
جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى	0.518	0.345	33.3	—	33.1	36.6	0.375	35.3	0.285	27.5	0.385	—
أقل البلدان نمواً	0.502	0.347	30.9	—	30.7	32.3	0.451	36.4	0.253	23.4	0.367	—
الدول الجزرية الصغيرة النامية	0.660	0.493	25.3	—	24.9	18.6	0.628	21.3	0.457	34.9	0.418	—
منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	0.880	0.763	13.3	—	12.9	5.6	0.873	9.5	0.744	23.6	0.685	—
العالم	0.711	0.548	22.8	—	22.7	17.4	0.654	26.8	0.442	24.0	0.570	—

ملاحظات

- a قائمة المعوم المستخدمة لتقدير عوامل عدم المساواة متاحة على الموقع <http://hdr.undp.org>.
- b للبلدان التي شملها حساب دليل التنمية البشرية معدلاً بمعامل عدم المساواة.
- c حسابات بالاستناد إلى جداول الوفيات للفترة 2010-2015 من UNDESA 2013a.
- d بيانات عام 2014 أو آخر البيانات المتوفرة.
- e آخر البيانات المتوفرة خلال الفترة المحددة.

تعريف

دليل التنمية البشرية: دليل مركب يقيس متوسط الإنجازات في ثلاثة أبعاد أساسية للتنمية البشرية هي: الحياة المديدة والصحية، والمعرفة، والمستوى المعيشي اللائق. وتتضمن الملاحظة الفنية 1 تفاصيل عن كيفية حساب هذا الدليل (<http://hdr.undp.org>).

دليل التنمية البشرية معدلاً بمعامل عدم المساواة: دليل التنمية البشرية معدلاً بمعامل عدم المساواة في الأبعاد الثلاثة الأساسية للتنمية البشرية. وتتضمن الملاحظة الفنية 2 تفاصيل عن كيفية حساب هذا الدليل (<http://hdr.undp.org>).

مجموع الخسارة: الفرق النسبي بين دليل التنمية البشرية معدلاً بمعامل عدم المساواة ودليل التنمية البشرية.

الفرق عن الترتيب حسب دليل التنمية البشرية: الفرق في الترتيب حسب دليل التنمية البشرية معدلاً بمعامل عدم المساواة ودليل التنمية البشرية، وهو محسوب للبلدان التي حسب لها الدليل معدلاً بمعامل عدم المساواة.

معامل عدم المساواة بين البشر: متوسط أوجه عدم المساواة في الأبعاد الثلاثة الأساسية للتنمية البشرية، وتتضمن الملاحظة الفنية 2 تفاصيل عن هذا المعامل (<http://hdr.undp.org>).

عدم المساواة في متوسط العمر المتوقع عند الولادة: عدم المساواة في توزيع العمر المتوقع بالاستناد إلى البيانات المستمدة من جداول الوفيات المقررة باستخدام دليل أتكينسون لعدم المساواة.

دليل متوسط العمر المتوقع عند الولادة معدلاً بمعامل عدم المساواة: دليل متوسط العمر المتوقع في دليل التنمية البشرية معدلاً بمعامل عدم المساواة في توزيع العمر المتوقع بالاستناد إلى البيانات المستمدة من جداول الوفيات الواردة في مصادر البيانات.

عدم المساواة في التعليم: عدم المساواة في توزيع سنوات الدراسة بالاستناد إلى البيانات المستمدة من مسح الأسر المعيشية المستخدمة من مسح الأسر المعيشية المقررة باستخدام دليل أتكينسون لعدم المساواة.

دليل التعليم معدلاً بمعامل عدم المساواة: دليل التعليم معدلاً بمعامل عدم المساواة في توزيع سنوات الدراسة بالاستناد إلى البيانات المستمدة من مسح الأسر المعيشية المستخدمة من مسح الأسر المعيشية المقررة باستخدام دليل أتكينسون لعدم المساواة.

نسبة الشريحة الخمسية: نسبة متوسط دخل أغنى 20 في المائة من السكان إلى متوسط دخل أفقر 20 في المائة منهم.

نسبة بالما: حصة أغنى 10 في المائة من السكان من الدخل القومي الإجمالي مقسومة على حصة 40 في المائة الأقر منهم. وتستند النسبة إلى بيانات من Palma 2011 التي توضح أن دخل الطبقة الوسطى يشكل نصف الدخل القومي الإجمالي تقريباً في أغلبية الحالات ويتوزع النصف الثاني على أغنى 10 في المائة وأقر 40 في المائة، غير أن حصة هاتين الشريحتين تختلف إلى حد كبير بين البلدان.

معامل جيني: يقيس الفرق في توزيع الدخل بين الأفراد والأسر المعيشية في بلد معين نسبة إلى التوزيع المتساوي التام. والنقطة صفر تشير إلى المساواة التامة، والنقطة 100 إلى انعدام المساواة.

مصادر البيانات

- المعوم 1: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات من UNDESA 2015 وUNESCO Institute for Statistics 2015 وUnited Nations Statistics Division + Statistics 2015 وWorld Bank 2015a وBarro and Lee 2014 وWorld Bank 2015b وIMF 2015.
- المعوم 2: حسابات بالاستناد إلى المتوسط الهندسي للبيانات الواردة في الأعمدة 7 و9 و11 باستخدام المنهجية المفصلة في الملاحظة الفنية 2 (<http://hdr.undp.org>).
- المعوم 3: حسابات بالاستناد إلى البيانات الواردة في المعومين 2 و3.

- المعوم 4: حسابات بالاستناد إلى البيانات الواردة في المعوم 2 وترتيب البلدان المصنفة حسب دليل التنمية البشرية معدلاً بمعامل عدم المساواة.
- المعوم 5: حسابات بالاستناد إلى المتوسط الحسابي للبيانات الواردة في الأعمدة 6 و8 و10 باستخدام المنهجية المفصلة في الملاحظة الفنية 2 (<http://hdr.undp.org>).
- المعوم 6: حسابات بالاستناد إلى جداول الوفيات الموجزة من UNDESA 2013a.
- المعوم 7: حسابات بالاستناد إلى البيانات الواردة في المعوم 6 ودليل متوسط العمر المتوقع.
- المعوم 8 و10: حسابات بالاستناد إلى بيانات من قاعدة بيانات دراسة الدخل في لكسمبرغ، وإحصاءات الاتحاد الأوروبي حول الدخل وظروف المعيشة، وقاعدة بيانات توزيع الدخل في العالم الصادرة عن البنك الدولي، ومسوح متعددة المؤشرات للمجموعات أجرتها اليونيسف، ومسوح دينغرافية وصحية لشركة ICF Macro، باستخدام المنهجية المفصلة في الملاحظة الفنية 2 (<http://hdr.undp.org>).
- المعوم 9: حسابات بالاستناد إلى البيانات الواردة في المعوم 8 والدليل غير المعدل للتعليم.
- المعوم 11: حسابات بالاستناد إلى البيانات الواردة في المعوم 10 والدليل غير المعدل للدخل.
- المعوم 12 و13: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات من World Bank 2015b.
- المعوم 14: World Bank 2015b.

النصيب التقديري للفرد من الدخل القومي الإجمالي ^أ		متوسط سنوات الدراسة		سنوات الدراسة المتوقعة		العمر المتوقع عند الولادة		دليل التنمية البشرية		دليل التنمية حسب الجنس		الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
(بمعدل القوة الشرائية بدولار 2011)		(بالسنوات)		(بالسنوات)		(بالسنوات)		القيمة		المجموعة ^ب	القيمة	
الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	2014	2014	
2014	2014	2014 ^د	2014 ^د	2014 ^د	2014 ^د	2014	2014	2014	2014	2014	2014	
تنمية بشرية مرتفعة جداً												
72,825	57,140	12.5	12.7	16.8	18.2	79.5	83.6	0.944	0.940	1	0.996	1 النرويج
50,914	33,688	12.9	13.1	19.7	20.7	80.3	84.5	0.945	0.922	1	0.976	2 أستراليا
69,077	44,132	13.1	11.5	15.9	15.7	80.8	85.0	0.945	0.898	2	0.950	3 سويسرا
51,727	36,439	12.7	12.8	18.1	19.3	78.3	82.2	0.934	0.912	1	0.977	4 الدانمرك
61,641	29,500	12.2	11.6	17.9	18.0	79.7	83.3	0.943	0.893	3	0.947	5 هولندا
53,290	34,886	13.8	12.9	16.6	16.3	78.5	83.3	0.936	0.901	2	0.963	6 ألمانيا
49,166	30,104	12.0	12.3	18.7	18.5	78.8	83.0	0.926	0.901	2	0.973	6 أيرلندا
63,158	43,054	12.9	13.0	15.7	17.2	76.7	81.4	0.916	0.911	1	0.995	8 الولايات المتحدة الأمريكية
50,853	33,587	13.0	13.1	15.5	16.3	80.0	84.0	0.921	0.904	1	0.982	9 كندا
41,372	24,309	12.6	12.5	18.3	20.0	80.0	83.6	0.930	0.894	2	0.961	9 نيوزيلندا
93,699 ^ف	59,994	10.9 ^د	10.1 ^د	15.3 ^د	15.5 ^د	79.9	86.0	0.912	0.898	1	0.985	11 سنغافورة
72,052	38,060	11.9	10.9	15.5	15.7	81.2	86.8	0.931	0.892	2	0.958	12 هونغ كونغ الصين (منطقة إدارية خاصة)
..	16.1	13.8	13 ليختنشتاين
51,084	40,222	12.0	12.2	15.1	16.6	80.4	83.9	0.906	0.906	1	0.999	14 السويد
51,628	27,259	13.2	12.9	15.8	16.6	78.7	82.6	0.920	0.888	2	0.965	14 المملكة المتحدة
41,486	28,792	10.4	10.8	17.9	20.1	81.0	84.0	0.909	0.886	1	0.975	16 أيسلندا
46,018	21,896	12.7	11.2	17.7	16.0	78.5	85.0	0.926	0.861	3	0.930	17 جمهورية كوريا
39,064	22,451	12.6	12.5	15.5	16.5	80.5	84.1	0.905	0.879	2	0.971	18 إسرائيل
69,800	47,723	12.1	11.3	13.7	14.0	79.3	83.9	0.903	0.877	2	0.971	19 لكسمبرغ
49,541	24,975	11.7	11.3	15.5	15.2	80.2	86.7	0.905	0.870	2	0.961	20 اليابان
50,845	31,879	11.1 ^د	10.6 ^د	16.0	16.7	78.3	83.2	0.895	0.872	1	0.975	21 بلجيكا
45,497	31,073	11.3	11.0	15.6	16.4	79.2	85.1	0.893	0.881	1	0.987	22 فرنسا
58,826	29,598	11.9	9.9	15.4	16.1	78.8	83.8	0.909	0.856	3	0.943	23 النمسا
45,994	31,644	10.2	10.2	16.5	17.7	78.0	83.6	0.882	0.879	1	0.996	24 فنلندا
33,593	22,180	12.0	11.8	16.0	17.7	77.3	83.4	0.881	0.877	1	0.996	25 سلوفينيا
40,221	24,059	9.8	9.4	17.0	17.7	79.8	85.3	0.885	0.863	1	0.975	26 إسبانيا
44,148	22,526	10.2	9.5	15.6	16.5	80.6	85.5	0.883	0.851	2	0.964	27 إيطاليا
33,604	19,929	12.5	12.1	15.8	16.9	75.7	81.5	0.877	0.859	1	0.980	28 الجمهورية التشيكية
31,952	17,288	10.5	9.8	17.6	17.7	78.0	83.8	0.879	0.844	2	0.961	29 اليونان
30,254	20,854	12.2	12.7	15.6	17.4	72.0	81.3	0.847	0.872	2	1.030	30 إستونيا
90,437	54,228	9.0	8.5	14.2	14.9	77.0	80.7	0.860	0.840	1	0.977	31 بروني دار السلام
34,400	22,613	11.8	11.4	13.8	14.2	78.0	82.4	0.861	0.836	2	0.971	32 قبرص
143,979 ^ف	55,123	8.8	10.4	13.9	14.0	77.3	79.9	0.854	0.853	1	0.998	32 قطر
..	34 أندورا
32,122	19,903	12.2	12.3	14.5	15.7	72.5	79.9	0.842	0.841	1	0.999	35 سلوفاكيا
28,271	18,423	11.9	11.7	14.7	16.3	73.4	81.4	0.839	0.844	1	1.007	36 بولندا
28,656	20,955	12.5	12.3	15.9	16.9	67.7	78.9	0.827	0.851	2	1.030	37 ليتوانيا
39,432	16,435	10.8	9.9	14.0	14.8	78.8	82.2	0.861	0.806	3	0.937	37 مالطة
77,044 ^ف	20,094	9.3	7.8	16.1	16.6	73.0	75.7	0.864	0.778	4	0.901	39 المملكة العربية السعودية
30,237	14,202	9.8	9.8	16.8	19.1	72.4	80.1	0.834	0.819	1	0.982	40 الأرجنتين
77,300 ^ف	22,391	8.5	9.9	12.9 ^د	13.9 ^د	76.3	78.5	0.835	0.796	2	0.954	41 الإمارات العربية المتحدة
27,992	14,732	9.9	9.7	15.0	15.5	78.6	84.5	0.843	0.815	2	0.967	42 شيلي
30,543	21,259	8.4	8.1	16.1	16.5	77.9	83.8	0.836	0.823	1	0.985	43 البرتغال
28,960	17,443	12.2 ^د	11.3 ^د	15.1	15.7	71.5	78.7	0.838	0.818	1	0.976	44 هنغاريا
49,890	20,038	9.6	9.1	13.7 ^د	15.1 ^د	75.8	77.6	0.839	0.789	3	0.940	45 البحرين
26,845	18,437	11.2 ^د	11.7 ^د	14.6	15.9	69.1	78.9	0.805	0.829	2	1.029	46 لاوس
22,853	16,200	11.6	10.5	14.2	15.4	74.0	80.6	0.823	0.812	1	0.987	47 كرواتيا
111,988 ^ف	42,292	7.1	7.3	14.2	15.2	73.5	75.8	0.816	0.793	2	0.972	48 الكويت
18,094	11,106	11.8	10.5	14.8	15.5	74.1	78.4	0.819	0.782	2	0.954	49 الجبل الأسود
تنمية بشرية مرتفعة												
28,287	17,269	12.0	11.9	14.3	15.1	64.4	75.8	0.789	0.804	1	1.019	50 الاتحاد الروسي
21,010	12,922	12.1 ^د	11.9 ^د	15.1	16.2	65.5	77.2	0.789	0.806	1	1.021	50 بيلاروس
24,166	14,721	8.2	8.7	14.4	16.6	73.5	80.6	0.783	0.797	1	1.018	52 أوروغواي
21,117	15,250	11.1	10.3	13.8	14.6	71.2	78.3	0.796	0.787	1	0.989	52 رومانيا
46,400	14,709	8.5	7.0	13.5	13.9	75.1	79.2	0.815	0.741	4	0.909	52 عُمان
24,957	17,868	10.7	11.1	72.3	78.3	55 جزر البهاما
26,746	15,408	11.5	11.3	14.7	15.4	64.6	74.1	0.786	0.787	1	1.002	56 كازاخستان
14,739	10,245	10.2	10.6	13.8	17.2	73.2	78.0	0.777	0.791	1	1.018	57 بربادوس
..	13.3	14.6	73.5	78.5	58 أنتيغوا وبربودا
18,926	12,448	10.4 ^د	10.6 ^د	14.1	14.6	70.8	77.7	0.784	0.777	1	0.991	59 بلغاريا

تقرير التنمية البشرية 2015
التنمية هي كل عمل

الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	دليل التنمية حسب الجنس		دليل التنمية البشرية		العمر المتوقع عند الولادة		سنوات الدراسة المتوقعة		متوسط سنوات الدراسة		النصيب التقديري للفرد من الدخل القومي الإجمالي ^أ	
	القيمة	المجموعة ^ب	القيمة		(بالسنوات)		(بالسنوات)		(بالسنوات)		(بمعدل القوة الشرائية بدولار 2011)	
			الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث		
60	13.5	13.9
60	0.996	1	0.779	0.776	12.8	13.8	74.6	80.7	9.1	9.6	13,699	22,597
62	0.947	3	0.795	0.753	12.7	12.7	72.4	77.1	10.1	9.4	15,635	30,320
63	0.950	2	0.792	0.752	15.2	15.9	70.9	78.0	9.1	8.0	10,541	24,581
64	0.985	1	0.774	0.763	12.1	12.5	67.0	74.0	10.9 ^e	10.7 ^e	19,669	32,656
64	13.4	13.3	68.9	78.1
66	0.966	2	0.784	0.757	13.9	14.9	72.1	77.7	11.2	9.8	9,697	14,799
67	0.954	2	0.783	0.747	13.3	14.4	77.4	81.5	11.6 ⁱ	11.4 ⁱ	4,912	9,665
67	0.899	5	0.800	0.718	13.9	13.6	77.6	81.3	8.2 ^أ	7.6 ^أ	7,334	25,391
69	0.858	5	0.804	0.689	15.2	15.0	74.3	76.5	8.6	7.7	4,828	25,924
69	0.974	2	0.774	0.753	13.4	14.3	77.0	81.9	8.3	8.4	9,680	17,033
71	1.030	2	0.749	0.772	13.1	15.3	70.2	78.5	8.6	9.2	12,458	19,840
72	0.902	4	0.793	0.716	15.1	14.0	72.0	78.5	8.5	6.7	10,024	27,645
73	0.948	3	0.769	0.730	13.3	14.2	71.5	78.2	10.9	10.7	5,452	14,307
74	0.943	3	0.775	0.731	12.9	13.2	74.4	79.2	8.8	8.2	10,233	22,252
75	0.997	1	0.754	0.752	14.8	15.6	70.7	78.3	7.5	7.8	11,393	19,084
76	0.962	2	0.765	0.736	13.6	14.0	71.2	78.4	12.3 ⁱ	12.0 ⁱ	4,887	9,718
77	12.4	13.4
78	0.942	3	0.766	0.721	12.0	11.8	67.7	74.0	11.2 ^أ	10.5 ^أ	10,120	22,814
79	15.3	16.3	71.0	75.9
80	0.860	5	0.784	0.674	13.3	13.7	72.4	75.8	10.5	9.3	3,587	18,831
81	1.003	1	0.745	0.747	14.9	15.4	66.0	75.9	11.4	11.3	6,518	10,120
81	0.949	3	0.765	0.726	13.2	13.5	73.1	77.7	9.8 ⁱ	8.7 ⁱ	8,796	14,754
83	0.837	5	0.761	0.637	13.8	14.2	72.5	77.2	7.8	4.8	3,998	22,009
84	0.947	3	0.752	0.712	13.0	13.1	71.9	77.2	9.6	8.5	8,040	13,977
85	1.008	1	0.728	0.734	11.2	13.6	70.9	78.6	10.9	10.8	6,042	10,089
85	0.948	3	0.750	0.711	11.8	11.9	75.4	80.4	9.6	8.9	7,217	12,655
85	74.0	79.0	8.6 ^أ	6.6 ^أ	6,514	12,912
88	0.980	1	0.737	0.722	13.9	14.5	73.2	78.7	7.6	7.4	8,487	12,723
89	0.991	1	0.731	0.725	12.1	13.0	72.4	77.8	9.3	9.4	8,018	11,576
90	0.943	3	0.747	0.705	12.9	13.2	74.3	77.3	8.2	6.9	10,128	14,795
90	0.941	3	0.743	0.699	15.5	16.0	67.2	73.2	10.0	9.8	4,274	10,592
90	1.028	2	0.716	0.737	13.9	15.3	65.3	73.9	9.0	9.5	9,029	12,462
93	1.000	1	0.726	0.726	13.9	13.9	71.1	77.9	7.5	7.1	11,820	14,888
94
94	0.950	2	0.736	0.699	13.8	14.3	68.9	74.6	7.0	7.7	7,427	22,392
96	0.894	5	0.751	0.671	14.0	15.0	72.5	77.3	7.8	5.9	4,748	16,159
97	13.1	13.4	70.9	75.1
97	0.997	1	0.721	0.719	13.2	13.9	70.5	77.7	7.3	7.4	9,785	14,372
99	0.995	1	0.719	0.715	11.6	13.1	73.3	78.1	9.4	10.0	5,820	9,059
100	0.967	2	0.727	0.704	14.4	15.0	69.9	75.8	10.8	10.7	3,796	6,336
101	0.958	2	0.727	0.696	13.2	13.9	67.4	72.9	10.5	10.5	5,034	10,198
101	0.995	1	0.713	0.710	12.6	13.6	70.4	76.7	7.2	7.7	8,860	14,903
103	0.975	1	0.720	0.702	11.8	13.6	68.0	74.4	8.0	7.3	10,241	20,970
104	0.937	3	0.723	0.678	12.5	12.8	75.8	77.8	6.0 ^e	5.7 ^e	8,531	16,073
105	0.956	2	0.713	0.681	12.5 ^k	13.2 ^k	70.4	76.8	10.3 ^k	10.3 ^k	3,416	7,124
تنمية بشرية متوسطة												
106	0.982	1	0.704	0.691	12.4	12.6	62.1	66.8	9.1	8.7	15,179	18,096
107	1.003	1	0.692	0.694	11.6	12.2	67.4	75.7	11.3	11.1	4,599	5,915
108	0.868	5	0.729	0.633	13.8	13.3	69.0	73.4	7.7	5.4	4,928	16,049
109	11.0	10.6	61.5	69.9
110	0.927	3	0.706	0.655	12.9	13.1	66.9	71.0	8.2	7.0	6,485	13,052
110	63.8	65.0	6.6	8.9	13,527	19,177
112	0.956	2	0.692	0.662	11.7	12.2	70.8	75.1	7.9	7.5	5,576	9,678
113	0.860	5	0.706	0.607	12.2	13.8	71.0	74.9	9.3	8.4	1,580	7,726
114	0.945	3	0.678	0.640	11.7	11.3	65.0	71.8	9.9 ^أ	9.5 ^أ	3,811	7,342
115	0.977	1	0.664	0.649	11.1	11.5	64.9	71.8	7.9 ^e	8.4 ^e	5,382	10,439
116	0.948	3	0.681	0.646	13.4	13.7	55.2	59.3	10.2	9.7	8,713	15,737
116	0.965	2	0.676	0.652	12.4	12.1	68.3	77.4	6.9	6.2	5,497	9,406
116	71.0	80.5	7.9	7.0	4,624	5,570
119	0.931	3	0.684	0.637	12.9	12.9	65.9	70.9	8.9	7.5	4,383	7,140

النصيب التقديري للفرد من الدخل القومي الإجمالي ^أ	متوسط سنوات الدراسة		سنوات الدراسة المتوقعة		العمر المتوقع عند الولادة		دليل التنمية البشرية		دليل التنمية حسب الجنس		الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	
	(بالسنوات)		(بالسنوات)		(بالسنوات)		القيمة		المجموعة ^ب	القيمة		
	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث				
(بمعدل القوة الشرائية بدولار 2011)												
2014	2014	2014 ^د	2014 ^د	2014 ^د	2014 ^د	2014	2014	2014	2014	2014	2014	
3,992	2,122	10.6	10.5	12.3	12.7	66.6	74.6	0.664	0.638	2	0.961	120
23,515	4,279	7.7	5.1	11.4	8.7	67.2	71.7	0.712	0.561	5	0.787	121
8,105	4,098	13.1	13.9	71.4	75.0	122
..	68.1	70.1	123
8,804	4,164	8.0	8.9	9.4	11.2	64.2	68.8	0.636	0.626	1	0.984	124
5,979	2,967	5.8	6.2	11.3	11.8	71.9	77.9	0.640	0.615	2	0.960	125
10,573	3,222	5.3	3.2	11.6	10.6	73.0	75.1	0.670	0.555	5	0.828	126
11,267	7,672	6.1	6.3	11.3	11.4	62.1	67.3	0.632	0.620	1	0.981	126
8,934	5,021	5.7	5.5	11.0	10.2	68.3	75.3	0.641	0.608	3	0.949	128
3,017	2,014	11.2 ^ا	9.6 ^ا	12.0	10.5	66.2	73.2	0.648	0.600	3	0.926	129
8,656	2,116	7.2	3.6	11.8	11.3	66.6	69.5	0.660	0.525	5	0.795	130
5,508	2,365	5.4	5.5	10.6	11.6	70.7	75.7	0.618	0.583	3	0.944	131
8,418	5,733	4.1	2.0	12.6	12.8	69.2	69.7	0.638	0.572	5	0.897	132
7,530	3,122	5.3 ^ا	3.6 ^ا	12.0	11.3	66.5	70.1	0.631	0.548	5	0.868	133
4,523	864	7.4	5.4	12.3	12.2	64.0	76.5	0.623	0.520	5	0.834	134
3,445	2,141	10.0	8.0	10.9	10.2	69.9	74.0	0.650	0.587	4	0.903	134
6,859	5,165	6.5	4.9	11.3	10.9	60.8	63.9	0.609	0.561	4	0.922	136
..	11.9	12.7	62.8	69.2	137
24,850	17,073	7.2	4.0	56.3	59.0	138
4,452	3,019	7.3	5.8	13.9	13.0	58.2	62.0	0.609	0.558	4	0.917	139
4,515	3,200	7.9	5.6	12.0	11.0	60.4	62.3	0.610	0.540	5	0.885	140
5,279	4,086	6.1	3.9	11.0	10.1	64.8	67.5	0.606	0.543	5	0.896	141
4,083	2,278	5.5	4.5	9.7	10.3	70.4	72.9	0.590	0.541	4	0.917	142
3,976	1,886	5.5 ^ا	4.0 ^ا	11.2	11.4	64.4	68.4	0.584	0.520	5	0.891	143
3,393	2,526	5.4 ^ا	3.2 ^ا	11.5	10.3	66.2	70.3	0.584	0.519	5	0.890	143
تنمية بشرية منخفضة												
3,270	2,255	7.3	5.9	11.3	10.7	59.9	63.4	0.577	0.527	4	0.913	145
2,690	1,956	4.5	2.3	12.2	12.5	68.2	71.1	0.574	0.521	4	0.908	145
8,100	1,450	6.2	3.1	8.5	7.0	65.3	67.2	0.601	0.436	5	0.726	147
5,386	3,873	3.8	4.3	63.9	68.0	148
8,169	5,497	14.0	8.7	50.8	53.8	149
7,235	3,894	6.8	7.4	11.8	10.9	49.6	48.2	0.561	0.494	5	0.879	150
2,502	2,320	5.8	4.5	9.3	9.0	63.5	66.4	0.538	0.504	3	0.938	151
6,585	4,052	7.1 ^ا	4.9 ^ا	9.8	8.2	52.4	53.1	0.556	0.468	5	0.841	152
3,341	2,266	6.7	5.3	11.2	9.5	54.4	56.7	0.544	0.478	5	0.879	153
1,560	1,098	6.1 ^ا	6.6 ^ا	10.5	10.2	63.6	66.6	0.526	0.497	3	0.945	154
1,850	1,387	7.7	6.7	11.0	10.7	56.2	58.9	0.529	0.487	4	0.922	155
2,019	1,046	9.7	8.8	66.5	69.4	156
5,468	1,625	4.8	2.7	8.5	8.5	61.6	64.5	0.546	0.446	5	0.816	156
2,768	2,145	4.8	3.2	60.5	64.8	158
2,123	778	5.6	3.7	11.9	11.0	61.6	65.0	0.545	0.443	5	0.813	159
5,412	1,595	3.8	1.3	10.6	7.7	62.5	65.2	0.560	0.414	5	0.739	160
4,017	2,613	5.2 ^د	6.5 ^د	10.6	11.7	49.6	49.8	0.505	0.482	2	0.953	161
1,376	1,084	6.3	3.0	13.4	10.9	58.9	60.4	0.527	0.439	5	0.831	162
1,997	1,226	6.3	4.5	9.9	9.7	56.7	60.3	0.510	0.452	5	0.886	163
1,612	1,312	4.3	3.2	10.2	10.4	61.1	67.0	0.493	0.472	2	0.957	163
1,966	1,379	5.6	4.2	60.7	64.9	163
2,043	1,493	4.6	2.1	12.7	9.4	58.1	61.0	0.524	0.431	5	0.823	166
5,722	1,882	3.8	2.5	7.3	6.7	62.0	65.0	0.516	0.428	5	0.830	167
4,522	2,019	6.9	5.9	60.4	63.7	168
..	..	5.8	4.5	54.7	56.7	169
2,739	1,657	3.2	1.8	8.1	7.8	64.5	68.3	0.494	0.436	5	0.883	170
3,227	506	5.1	1.2	11.3	7.2	59.2	61.6	0.546	0.328	5	0.600	171
4,157	2,146	5.3	3.2	10.0	7.9	50.7	52.4	0.507	0.410	5	0.810	172
815	679	5.2	3.4	10.7	10.8	61.7	63.7	0.467	0.423	4	0.907	173
1,765	1,090	3.6	1.4	9.0	8.0	62.2	66.0	0.479	0.403	5	0.840	174
1,753	1,267	3.7	2.0	8.9	8.7	58.9	61.6	0.466	0.414	5	0.889	175
765	597	7.7	4.5	10.8	8.6	57.2	60.1	0.472	0.393	5	0.833	176
930	678	5.8	2.6	12.4	8.9	59.9	61.8	0.491	0.387	5	0.789	177
1,593	1,135	53.4	57.0	178
2,195	961	2.7	1.5	9.3	7.5	58.2	57.8	0.468	0.363	5	0.776	179

الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	دليل التنمية حسب الجنس		دليل التنمية البشرية		العمر المتوقع عند الولادة		سنوات الدراسة المتوقعة		متوسط سنوات الدراسة		النصيب التقديري للفرد من الدخل القومي الإجمالي ^a	
	القيمة	المجموعة ^b	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور
180 موزامبيق	0.881	5	0.390	0.443	56.5	53.6	8.8	9.8	2.4 ¹	4.3 ¹	1,040	1,210
181 سيراليون	0.814	5	0.370	0.454	51.4	50.4	7.2	10.0	2.2	4.0	1,582	1,981
182 غينيا	0.778	5	0.358	0.460	59.2	58.3	7.3	10.0	1.4 ¹	3.7 ¹	877	1,314
183 بوركينا فاسو	0.881	5	0.376	0.427	59.9	57.3	7.4	8.1	1.0 ¹	1.9 ¹	1,325	1,859
184 بروندي	0.911	4	0.381	0.418	58.7	54.8	9.6	10.7	2.2	3.1	693	825
185 تشاد	0.768	5	0.338	0.440	52.7	50.5	5.9	8.9	1.0	2.9	1,657	2,513
186 اريتريا	65.9	61.6	971	1,290
187 جمهورية أفريقيا الوسطى	0.773	5	0.303	0.392	52.6	48.8	5.9	8.6	2.8	5.7	476	689
188 النيجر	0.729	5	0.287	0.394	62.4	60.6	4.8	6.1	0.8	2.0	491	1,319
الأراضي أو البلدان الأخرى												
جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية	73.7	66.7
جزر مارشال
موناكو
ناورو	9.9	8.9
سان مارينو	15.9	14.7
الصومال	57.0	53.8
توفالو
الترتيب حسب دليل التنمية البشرية												
تنمية بشرية مرتفعة جداً	0.978	—	0.884	0.903	83.1	77.8	16.8	16.0	11.7	12.0	30,991	52,315
تنمية بشرية مرتفعة	0.954	—	0.724	0.758	77.4	72.8	13.8	13.4	7.7	8.5	10,407	17,443
تنمية بشرية متوسطة	0.861	—	0.574	0.667	70.6	66.8	11.5	11.8	4.9	7.3	3,333	9,257
تنمية بشرية منخفضة	0.830	—	0.456	0.549	61.8	59.3	8.3	9.8	3.4	5.5	1,983	4,201
البلدان النامية	0.899	—	0.617	0.686	71.7	68.0	11.6	11.9	5.4	7.3	5,926	12,178
المناطق												
الدول العربية	0.849	—	0.611	0.719	72.7	68.8	11.6	12.3	4.9	6.9	5,686	24,985
شرق آسيا والمحيط الهادئ	0.948	—	0.692	0.730	76.0	72.2	13.0	12.8	6.9	8.0	9,017	13,780
أوروبا وآسيا الوسطى	0.945	—	0.719	0.760	76.1	68.5	13.5	13.8	9.0	10.0	8,238	17,607
أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	0.976	—	0.736	0.754	78.2	71.7	14.4	13.7	8.0	8.1	10,194	18,435
جنوب آسيا	0.801	—	0.525	0.655	69.9	67.1	10.8	11.3	3.7	6.9	2,198	8,827
جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى	0.872	—	0.480	0.550	59.7	57.1	9.1	10.3	4.2	6.0	2,626	4,148
أقل البلدان نمواً	0.866	—	0.465	0.537	64.8	61.9	8.9	10.0	3.2	4.9	1,783	3,005
الدول الجزرية الصغيرة النامية	..	—	72.6	67.8	13.4	12.6	5,045	8,849
منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	0.973	—	0.862	0.887	82.7	77.5	16.0	15.5	11.0	11.5	28,430	47,269
العالم	0.924	—	0.670	0.725	73.7	69.5	12.2	12.4	6.2	7.9	10,296	18,373

كل منهما في النشاط الاقتصادي، والدخل القومي الإجمالي (بمعادل القوة الشرائية بدولار 2011). وتتضمن الملاحظة الفنية 3 تفاصيل عن طريقة الحساب (http://hdr.undp.org).

مصادر البيانات

العمود 1: حسابات بالاستناد إلى البيانات الواردة في العمودين 3 و4.

العمود 2: حسابات بالاستناد إلى البيانات الواردة في العمود 1.

العمودان 3 و4: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات من UNDESA 2015؛ وBarro and Lee 2014؛ وWorld Bank؛ وIMF 2015؛ وILO 2015a؛ وIMF 2015a.

العمودان 5 و6: UNDESA 2015.

العمودان 7 و8: UNESCO Institute for Statistics.

العمودان 9 و10: UNESCO Institute for Statistics؛ وBarro and Lee 2014؛ وIMF 2015؛ وWorld Bank؛ وICF Macro؛ وشركة ICF Macro.

العمودان 11 و12: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات من UNDESA 2013a؛ وILO 2015a؛ وWorld Bank 2015a؛ وIMF 2015.

ملاحظات
a بيانات الدخل موزعاً حسب الجنس غير متاحة، لذلك اعتمدت تقديرات تقريبية لدخل الذكور والإناث. وللتفاصيل يمكن الاطلاع على التعاريف والملاحظة الفنية 3 (http://hdr.undp.org).

b البلدان مصنفة في خمس مجموعات حسب الانحراف المطلق عن التكافؤ بين الجنسين في دليل التنمية البشرية. حسابات وزارة التربية والتعليم في سنغافورة.

c بيانات عام 2014 أو آخر البيانات المتوفرة.

d حسابات محدثة من مكتب تقرير التنمية البشرية على أساس بيانات التحصيل العلمي من UNESCO Institute for Statistics 2015 ومنهجية Barro and Lee 2014.

e لحساب دليل التنمية البشرية للذكور، اعتبر الحد الأقصى للدخل التقديري 75,000 دولار.

f بالاستناد إلى بيانات من UNESCO Institute for Statistics 2011.

g بالاستناد إلى بيانات عن سنوات الدراسة المتوقعة من UNESCO Institute for Statistics 2013.

h حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى البيانات المحدثة للمسوح المتعددة المؤشرات للمجموعات التي أجريتها اليونيسيف.

i بالاستناد إلى تقديرات توزيع التحصيل العلمي من UNESCO Institute for Statistics 2015.

k حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى التعداد الوطني للسكان في عام 2011 من Samoa Bureau of Statistics 2013.

l تقديرات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات أحدث المسوح الديمغرافية والصحية في البلد التي أجرتها شركة ICF Macro.

تعريف

دليل التنمية حسب الجنس: نسبة قيمة دليل التنمية البشرية للإناث إلى قيمة دليل التنمية البشرية للذكور. وتتضمن الملاحظة الفنية 3 تفاصيل عن كيفية حساب هذا الدليل (http://hdr.undp.org).

مجموعات البلدان وفق دليل التنمية حسب الجنس: تصنف البلدان في خمس مجموعات حسب الانحراف المطلق عن التكافؤ بين الجنسين في دليل التنمية البشرية، وتضم المجموعة 1 البلدان التي تسجل مستوى مرتفعاً من المساواة بين الجنسين في إنجازات دليل التنمية البشرية (انحراف مطلق دون 2.5 في المائة)؛ والمجموعة 2 البلدان التي تسجل مستوى مرتفعاً إلى متوسط من المساواة بين الجنسين في إنجازات دليل التنمية البشرية (انحراف مطلق بين 2.5 و5 في المائة)؛ والمجموعة 3 البلدان التي تسجل مستوى متوسطاً من المساواة بين الجنسين في إنجازات دليل التنمية البشرية (انحراف مطلق بين 5 و7.5 في المائة)؛ والمجموعة 4 البلدان التي تسجل مستوى متوسطاً إلى منخفض من المساواة بين الجنسين في إنجازات

معدل المشاركة في القوى العاملة ^ه		السكان الحاصلون على جزء من التعليم الثانوي على الأقل		المقاعد في المجالس النيابية	معدل الولادات للمراهقات	نسبة وفيات الأمهات	دليل الفوارق بين الجنسين		
(بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 15 سنة وأكثر)		(بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 25 سنة وأكثر)		(النسبة المئوية التي تشغلها النساء)	(عدد الولادات لكل امرأة من الفئة العمرية 15-19 سنة)	(عدد وفيات الأمهات لكل 100,000 ولادة حية)	الترتيب	القيمة	
الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	2014	2010/2015 ^ب	2013	2014	2014	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
تنمية بشرية مرتفعة جدا									
68.7	61.2	96.7	97.4	39.6	7.8	4	9	0.067	1 النرويج
71.8	58.8	94.6 ^د	94.3 ^د	30.5	12.1	6	19	0.110	2 أستراليا
74.9	61.8	96.6	95.0	28.5	1.9	6	2	0.028	3 سويسرا
66.4	58.7	96.6 ^{هـ}	95.5 ^{هـ}	38.0	5.1	5	4	0.048	4 الدانمرك
70.6	58.5	90.5	87.7	36.9	6.2	6	7	0.062	5 هولندا
66.4	53.6	97.0	96.3	36.9	3.8	7	3	0.041	6 ألمانيا
68.1	53.1	78.6	80.5	19.9	8.2	9	21	0.113	6 أيرلندا
68.9	56.3	94.8	95.1	19.4	31.0	28	55	0.280	8 الولايات المتحدة الأمريكية
71.0	61.6	100.0	100.0	28.2	14.5	11	25	0.129	9 كندا
73.8	62.0	95.3	95.0	31.4	25.3	8	32	0.157	9 نيوزيلندا
77.2	58.8	81.0	74.1	25.3	6.0	6	13	0.088	11 سنغافورة
67.8	51.3	79.2	72.2	..	3.3	12 هونغ كونغ الصين (منطقة إدارية خاصة)
..	20.0	13 ليختنشتاين
67.9	60.3	87.3	86.5	43.6	6.5	4	6	0.055	14 السويد
68.7	55.7	99.9	99.8	23.5	25.8	8	39	0.177	14 المملكة المتحدة
77.4	70.5	91.6	91.0	41.3	11.5	4	12	0.087	16 آيسلندا
72.1	50.1	89.1 ^ف	77.0 ^ف	16.3	2.2	27	23	0.125	17 جمهورية كوريا
69.1	57.9	87.3	84.4	22.5	7.8	2	18	0.101	18 إسرائيل
64.6	50.7	100.0 ^{هـ}	100.0 ^{هـ}	28.3	8.3	11	17	0.100	19 لكسمبرغ
70.4	48.8	85.8	87.0	11.6	5.4	6	26	0.133	20 اليابان
59.3	47.5	82.9	77.5	42.4	6.7	6	8	0.063	21 بلجيكا
61.6	50.7	83.2	78.0	25.7	5.7	12	13	0.088	22 فرنسا
67.7	54.6	100.0	100.0	30.3	4.1	4	5	0.053	23 النمسا
64.0	55.7	100.0	100.0	42.5	9.2	4	11	0.075	24 فنلندا
63.2	52.3	98.0	95.8	27.7	0.6	7	1	0.016	25 سلوفينيا
65.8	52.5	73.1	66.8	38.0	10.6	4	16	0.095	26 إسبانيا
59.5	39.6	80.5	71.2	30.1	4.0	4	10	0.068	27 إيطاليا
68.3	51.1	99.7	99.9	18.9	4.9	5	15	0.091	28 الجمهورية التشيكية
62.5	44.2	67.0	59.5	21.0	11.9	5	29	0.146	29 اليونان
68.9	56.2	100.0 ^{هـ}	100.0 ^{هـ}	19.8	16.8	11	33	0.164	30 إستونيا
75.3	52.6	67.8 ^ف	63.9 ^ف	..	23.0	27	31 بروني دار السلام
71.1	56.0	81.7	76.0	12.5	5.5	10	22	0.124	32 قبرص
95.5	50.8	59.0	66.7	0.0 ^ا	9.5	6	116	0.524	32 قطر
..	..	49.3	49.5	50.0	34 أندورا
68.6	51.1	99.5	99.1	18.7	15.9	7	33	0.164	35 سلوفاكيا
64.9	48.9	85.5	79.4	22.1	12.2	3	28	0.138	36 بولندا
67.3	55.8	94.3	89.1	23.4	10.6	11	23	0.125	37 ليتوانيا
66.3	37.9	78.2	68.6	13.0	18.2	9	46	0.227	37 مالطة
78.3	20.2	70.3	60.5	19.9	10.2	16	56	0.284	39 المملكة العربية السعودية
75.0	47.5	57.6 ^ف	56.3 ^ف	36.8	54.4	69	75	0.376	40 الأرجنتين
92.0	46.5	61.2	73.1	17.5	27.6	8	47	0.232	41 الإمارات العربية المتحدة
74.8	49.2	76.4	73.3	15.8	55.3	22	65	0.338	42 شيلي
66.2	54.9	48.2	47.7	31.3	12.6	8	20	0.111	43 البرتغال
60.0	44.8	98.7 ^{هـ}	97.9 ^{هـ}	10.1	12.1	14	42	0.209	44 هنغاريا
86.9	39.2	51.4 ^ف	56.7 ^ف	15.0	13.8	22	51	0.265	45 البحرين
67.6	54.9	99.0	98.9	18.0	13.5	13	36	0.167	46 لاتفيا
58.4	44.7	93.6	85.0	25.8	12.7	13	30	0.149	47 كرواتيا
83.1	43.6	56.3	55.6	1.5	14.5	14	79	0.387	48 الكويت
57.3	43.0	94.7	84.2	17.3	15.2	7	37	0.171	49 الجبل الأسود
تنمية بشرية مرتفعة									
71.7	57.1	92.5	89.6	14.5	25.7	24	54	0.276	50 الاتحاد الروسي
63.1	50.1	92.2	87.0	30.1	20.6	1	31	0.151	50 بيلاروس
76.8	55.6	50.3	54.4 ^ف	11.5	58.3	14	61	0.313	52 أوروغواي
64.9	48.7	92.0	86.1	12.0	31.0	33	64	0.333	52 رومانيا
82.6	29.0	57.1	47.2	9.6	10.6	11	53	0.275	52 عُمان
79.3	69.3	87.6 ^ف	91.2	16.7	28.5	37	58	0.298	55 جزر البهاما
77.9	67.7	98.8	95.3	20.1	29.9	26	52	0.267	56 كازاخستان
76.6	65.9	87.7 ^ف	89.5 ^ف	19.6	48.4	52	69	0.357	57 بربادوس
..	25.7	49.3	58 أنتيغوا وبربودا

معدل المشاركة في القوى العاملة ^{هـ}		السكان الحاصلون على جزء من التعليم الثانوي على الأقل		المقاعد في المجالس النيابية	معدل الولادات للمراهقات	نسبة وفيات الأمهات	دليل الفوارق بين الجنسين		الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
(بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 15 سنة وأكثر)		(بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 25 سنة وأكثر)		(النسبة المئوية التي تشغلها النساء)	(عدد الولادات لكل امرأة من الفئة العمرية 19-15 سنة)	(عدد وفيات الأمهات لكل 100,000 ولادة حية)	الترتيب	القيمة	
الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	2014	2010/2015 ^ب	2013	2014	2014	
59.0	47.9	95.7	93.0	20.4	35.9	5	44	0.212	59 بلغايا
..	10.3	60 بالاو
81.8	49.0	49.9 ^ف	54.0 ^ف	19.3	78.5	85	96	0.454	60 بنما
75.5	44.4	71.3 ^ف	65.1 ^ف	14.2	5.7	29.1	42	0.209	62 ماليزيا
74.2	43.6	58.0	49.4	11.6	30.9	73	88	0.419	63 موريشيوس
75.5	53.0	60.9	59.7	24.7	34.8	84	73	0.371	64 ترينيداد وتوباغو
..	..	66.6	66.9	43.8	56.3	64 سيشيل
60.9	44.5	73.6	58.4	34.0	16.9	16	38	0.176	66 صربيا
70.0	43.4	78.8 ^ف	74.3 ^ف	48.9	43.1	80	68	0.356	67 كوريا
70.9	23.3	55.4	53.0	3.1	12.0	16	78	0.385	67 لبنان
73.6	16.6	67.6	62.2	3.1	31.6	23	114	0.515	69 إيران - الجمهورية الإسلامية
79.0	46.6	50.5 ^ف	50.7 ^ف	33.3	60.8	38	66	0.349	69 كوستاريكا
79.2	51.1	50.8	56.6	17.0	83.2	110	103	0.476	71 فنزويلا - الجمهورية البوليفارية
70.8	29.4	60.0	39.0	14.4	30.9	20	71	0.359	72 تركيا
76.3	35.1	76.4	72.7	5.8	16.9	29	72	0.370	73 سري لانكا
79.9	45.1	60.6	55.7	37.1	63.4	49	74	0.373	74 المكسيك
80.8	59.4	52.4	54.6	9.6	70.8	69	97	0.457	75 البرازيل
75.1	56.5	92.7	89.7	11.3	46.8	41	77	0.382	76 جورجيا
..	6.7	77 سانت كيتس ونيفس
69.6	62.9	97.4	93.7	15.6	40.0	26	59	0.303	78 أذربيجان
..	25.0	35.4	23	79 غرينادا
66.6	15.6	78.5	69.5	11.6	26.5	50	102	0.473	80 الأردن
66.9	53.2	95.9 ^ف	91.7 ^ف	11.8	25.7	23	57	0.286	81 أوكرانيا
67.5	43.1	55.6	40.2	33.3	18.3	7	33	0.164	81 جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة
72.2	15.2	31.0	26.7	25.7	10.0	89	85	0.413	83 الجزائر
84.4	68.2	66.1	56.3	22.3	50.7	89	82	0.406	84 بيرو
72.6	54.2	95.0 ^ف	94.0 ^ف	10.7	27.1	29	62	0.318	85 أرمينيا
65.5	44.9	87.9	81.8	20.7	15.3	21	45	0.217	85 البانيا
57.3	34.1	69.8	44.9	19.3	15.1	8	41	0.201	85 البوسنة والهرسك
82.7	54.7	39.4	40.1	41.6	77.0	87	83	0.407	88 إكوادور
76.2	62.7	20.7	56.3	34	89 سانت لوسيا
78.3	63.9	71.9	58.7	23.6	8.6	32	40	0.191	90 الصين
72.0	37.5	64.5	64.2	14.0	42.8	59	87	0.418	90 فيجي
69.3	56.6	84.1 ^ف	85.3 ^ف	14.9	18.7	68	63	0.325	90 منغوليا
80.7	64.3	40.8	35.7	6.1	41.0	26	76	0.380	93 تايلند
..	..	23.2	29.7	21.9	94 دومينيكا
76.4	30.0	41.9 ^ف	55.5 ^ف	16.0	2.5	15	27	0.134	94 ليبيا
70.9	25.1	46.1	32.8	31.3	4.6	46	48	0.240	96 تونس
78.0	55.7	13.0	54.5	45	97 سانت فنسنت وجزر غرينادين
79.7	55.8	55.6	56.9	20.9	68.5	83	92	0.429	97 كولومبيا
70.9	56.1	70.2 ^ف	74.0 ^ف	16.7	70.1	80	93	0.430	99 جامايكا
74.6	53.5	88.3	87.5	0.0 ^ج	18.1	120	148	0.666	100 تونغتا
82.3	49.2	75.8 ^ف	76.4 ^ف	13.3	71.4	45	90	0.426	101 بليرز
78.6	51.3	53.1	55.6	19.1	99.6	100	104	0.477	101 الجمهورية الدومينيكية
68.8	40.5	47.1	44.6	11.8	35.2	130	100	0.463	103 سورينام
77.5	56.2	32.7	27.3	5.9	4.2	31	49	0.243	104 ملديف
58.4	23.5	60.0	64.3	6.1	28.3	58	97	0.457	105 ساموا
تنمية بشرية متوسطة									
81.6	71.9	77.9 ^ف	73.6 ^ف	9.5	44.2	170	106	0.480	106 بوتسوانا
44.2	37.6	96.6	93.6	20.8	29.3	21	50	0.248	107 جمهورية مولدوفا
74.8	23.7	60.6 ^ف	43.9 ^ف	2.2 ^{هـ}	43.0	45	131	0.573	108 مصر
76.9	46.9	25.8	18.0	61	109 تركمانستان
84.2	51.4	49.2	39.9	17.1	48.3	190	110	0.494	110 إندونيسيا
65.4	56.2	36.1 ^ف	53.9 ^ف	16.2	103.0	240	113	0.514	110 غابون
84.8	55.7	43.0	36.8	16.8	67.0	110	101	0.472	112 باراغواي
66.4	15.4	59.4	53.9	..	45.8	113 دولة فلسطين
75.6	48.1	16.4	38.8	36	114 أوزبكستان
79.7	51.1	63.7	65.9	27.1	46.8	120	89	0.420	115 الفلبين
60.5	44.5	75.9	72.7	40.7 ^ي	50.9	140	83	0.407	116 جنوب أفريقيا
79.0	47.8	43.6	36.8	27.4	76.0	69	91	0.427	116 السلفادور

معدل المشاركة في القوى العاملة ^{هـ}		السكان الحاصلون على جزء من التعليم الثانوي على الأقل		المقاعد في المجالس النيابية	معدل الولادات للمراهقات	نسبة وفيات الأمهات	دليل الفوارق بين الجنسين		
(بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 15 سنة وأكثر)		(بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 25 سنة وأكثر)		(النسبة المئوية التي تشغلها النساء)	(عدد الولادات لكل امرأة من الفئة العمرية 15-19 سنة)	(عدد وفيات الأمهات لكل 100,000 ولادة حية)	الترتيب	القيمة	
الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	2014	2010/2015 ^ب	2013	2014	2014	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
2013	2013	2005-2014 ^د	2005-2014 ^د	2014	2010/2015 ^ب	2013	2014	2014	116
82.2	73.0	71.2	59.4	24.3	29.0	49	60	0.308	116 فييت نام
80.9	64.2	59.1	47.6	51.8	71.9	200	94	0.444	119 بوليفيا - دولة متعددة القوميات
79.5	56.0	96.8	94.5	23.3	29.3	75	67	0.353	120 فيرجستان
69.8	14.9	50.2	27.8	26.5	68.7	67	123	0.539	121 العراق
83.7	51.5	20.8	70.6	53	122 الرأس الأخضر
..	0.0 ^{هـ}	18.6	96	123 ميكرونيزيا - الولايات المتحدة
80.5	42.6	47.8 ^ف	60.3 ^ف	31.3	88.5	250	114	0.515	124 غيانا
80.3	47.4	38.3 ^ف	39.4 ^ف	39.1	100.8	100	95	0.449	125 نيكاراغوا
75.8	26.5	30.2 ^ف	20.7 ^ف	11.0	35.8	120	117	0.525	126 المغرب
63.7	54.7	34.4 ^ف	33.3 ^ف	37.7	54.9	130	81	0.401	128 ناميبيا
88.2	49.3	23.2	21.9	13.3	97.2	140	119	0.533	126 غواتيمالا
77.1	58.9	91.2	95.1	15.2	42.8	44	69	0.357	129 طاجيكستان
79.9	27.0	56.6	27.0	12.2	32.8	190	130	0.563	130 الهند
82.9	42.8	25.8	28.0	25.8	84.0	120	106	0.480	131 هندوراس
77.2	66.7	34.5	34.0	8.3	40.9	120	97	0.457	132 بوتان
50.8	24.6	38.5	52.2	270	133 تيمور - ليشتي
72.7	13.5	40.5	29.5	12.4	41.6	49	119	0.533	134 الجمهورية العربية السورية
80.0	61.5	0.0 ^{هـ}	44.8	86	134 فانواتو
73.0	68.5	47.0 ^ف	39.7 ^ف	11.5	126.7	410	137	0.593	136 الكونغو
..	8.7	16.6	130	137 كيريباس
92.2	80.7	19.7	112.6	290	138 غينيا الإستوائية
85.6	73.1	44.0 ^ف	25.8 ^ف	12.7	125.4	280	132	0.587	139 زامبيا
71.4	67.3	64.7	45.2	10.9	58.4	380	127	0.554	140 غانا
79.1	76.3	37.0 ^ف	22.9 ^ف	25.0	65.0	141 جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
84.1	57.4	41.3 ^ف	34.1 ^ف	20.0	80.6	170	111	0.503	142 بنغلاديش
77.8	45.3	18.2	65.1	210	143 سان تومي وبرينسيبي
86.5	78.8	22.9	9.9	19.0	44.3	170	104	0.477	143 كمبوديا
تنمية بشرية منخفضة									
72.4	62.2	31.4	25.3	20.8	93.6	400	126	0.552	145 كينيا
87.1	79.9	38.2 ^ف	17.7 ^ف	29.5	73.7	190	108	0.489	145 نيبال
82.9	24.6	46.1	19.3	19.7	27.3	170	121	0.536	147 باكستان
82.3	75.2	15.3 ^ف	22.9 ^ف	4.7	12.1	200	85	0.413	148 ميانمار
76.9	63.3	36.8	170.2	460	149 أنغولا
71.6	43.9	26.0 ^ف	21.9 ^ف	14.7	72.0	310	128	0.557	150 سوازيلند
90.2	88.1	9.5 ^ف	5.6 ^ف	36.0	122.7	410	125	0.547	151 جمهورية تنزانيا المتحدة
63.7	48.2	6.6	119.6	560	152 نيجيريا
76.8	63.8	34.9 ^ف	21.3 ^ف	27.1	115.8	590	132	0.587	153 الكاميرون
90.5	86.6	20.5	122.8	440	154 مدغشقر
89.7 ^ا	83.2 ^ا	62.0	48.7	35.1	60.3	470	112	0.504	155 زيمبابوي
79.0	53.4	2.0	64.9	130	156 جزر سليمان
79.1	28.7	20.9 ^ف	8.3 ^ف	22.2	73.3	320	139	0.610	156 موريتانيا
74.0	70.5	14.5 ^ف	7.6 ^ف	2.7	62.1	220	140	0.611	158 بابوا غينيا الجديدة
80.1	35.2	3.0	51.1	350	159 جزر القمر
72.2	25.4	26.7 ^ف	8.6 ^ف	0.7	47.0	270	155	0.744	160 اليمن
73.5	59.0	19.0	21.9	26.8	89.4	490	124	0.541	161 ليسوتو
81.3	80.6	40.3 ^ف	16.1 ^ف	17.6	91.5	450	134	0.588	162 توغو
79.2	75.8	33.5	22.9	35.0	126.6	360	122	0.538	163 أوغندا
85.3	86.4	8.8 ^ف	8.0 ^ف	57.5	33.6	320	80	0.400	163 رواندا
71.0	60.9	35.2 ^ف	22.4 ^ف	3.5	42.0	380	138	0.603	163 هايتي
78.3	67.6	27.0 ^ف	11.3 ^ف	8.4	90.2	340	142	0.614	166 بنن
76.0	31.3	18.2 ^ف	12.1 ^ف	23.8	84.0	360	135	0.591	167 السودان
67.7	36.3	12.7	18.6	230	168 جيبوتي
..	24.3	75.3	730	169 جمهورية جنوب السودان
88.0	66.0	15.4	7.2	42.7	94.4	320	118	0.528	170 السنغال
79.5	15.8	29.8 ^ف	5.9 ^ف	27.6	86.8	400	152	0.693	171 أفغانستان
81.4	52.4	30.1 ^ف	14.0 ^ف	9.2	130.3	720	151	0.679	172 كوت ديفوار
81.5	84.6	21.6	11.1	16.7	144.8	510	140	0.611	173 ملاوي
89.3	78.2	18.2	7.8	25.5	78.4	420	129	0.558	174 إثيوبيا
82.9	72.2	31.5 ^ف	17.4 ^ف	9.4	115.8	430	143	0.622	175 غامبيا
73.2	70.7	32.4 ^ف	12.8 ^ف	8.2	135.3	730	149	0.673	176 جمهورية الكونغو الديمقراطية

معدل المشاركة في القوى العاملة ^{هـ}		السكان الحاصلون على جزء من التعليم الثانوي على الأقل		المقاعد في المجالس النيابية	معدل الولادات للمراهقات	نسبة وفيات الأمهات	دليل الفوارق بين الجنسين		الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
(بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 15 سنة وأكثر)		(بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 25 سنة وأكثر)		(النسبة المئوية التي تشغلها النساء)	(عدد الولادات لكل 1,000 امرأة من الفئة العمرية 15-19 سنة)	(عدد وفيات الأمهات لكل 100,000 ولادة حية)	الترتيب	القيمة	
الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	2014	2010/2015 ^ب	2013	2014	2014	
2013	2013	2005-2014 ^ج	2005-2014 ^ج	2014	2010/2015 ^ب	2013	2014	2014	
64.8	58.2	39.3 ^ف	15.4 ^ف	10.7	117.4	640	146	0.651	177 ليبريا
78.5	68.2	13.7	99.3	560	178 غينيا - بيساو
81.4	50.8	15.1	7.7	9.5	175.6	550	150	0.677	179 مالي
82.8	85.5	6.2 ^ف	1.4 ^ف	39.6	137.8	480	135	0.591	180 موزامبيق
69.0	65.7	21.7 ^ف	10.0 ^ف	12.4	100.7	1,100	145	0.650	181 سيراليون
78.3	65.6	21.9	131.0	650	182 غينيا
90.0	77.1	3.2	0.9	13.3	115.4	400	144	0.631	183 بوركينا فاسو
82.0	83.3	8.3 ^ف	5.3 ^ف	34.9	30.3	740	109	0.492	184 بوروندي
79.2	64.0	9.9	1.7	14.9	152.0	980	153	0.706	185 تشاد
89.8	80.0	22.0	65.3	380	186 اريتريا
85.1	72.6	26.7 ^ف	10.1 ^ف	12.5 ^{هـ}	98.3	880	147	0.655	187 جمهورية أفريقيا الوسطى
89.7	40.0	7.8 ^ف	2.4 ^ف	13.3	204.8	630	154	0.713	188 النيجر
الأراضي أو البلدان الأخرى									
84.2	72.2	16.3	0.6	87	جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية
..	3.0	جزر مارشال
..	20.8	موناكو
..	5.3	ناورو
..	16.7	سان مارينو
75.5	37.2	13.8	110.4	850	الصومال
..	6.7	توفالو
الترتيب حسب دليل التنمية البشرية									
68.7	52.1	87.9	86.2	26.5	19.0	18	—	0.199	تنمية بشرية مرتفعة جداً
77.2	57.0	69.5	60.6	20.6	28.8	41	—	0.310	تنمية بشرية مرتفعة
79.8	37.5	55.3	34.8	18.8	43.4	168	—	0.506	تنمية بشرية متوسطة
79.1	57.2	28.3	14.8	20.5	92.1	461	—	0.583	تنمية بشرية منخفضة
78.7	49.5	58.4	44.2	20.2	51.5	225	—	0.478	البلدان النامية
المناطق									
75.3	23.2	47.6	34.7	14.0	45.4	155	—	0.537	الدول العربية
79.4	62.6	66.3	54.7	18.7	21.2	72	—	0.328	شرق آسيا والمحيط الهادئ
70.0	45.6	80.6	70.8	19.0	30.8	28	—	0.300	أوروبا وآسيا الوسطى
79.8	53.7	55.2	54.3	27.0	68.3	85	—	0.415	أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي
80.3	29.8	54.6	29.1	17.5	38.7	183	—	0.536	جنوب آسيا
76.6	65.4	31.5	22.1	22.5	109.7	506	—	0.575	جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى
82.6	65.7	26.4	17.2	20.4	97.0	439	—	0.566	أقل البلدان نمواً
73.3	53.0	55.1	51.1	22.8	61.5	220	—	0.474	الدول الجزرية الصغيرة النامية
68.9	50.9	86.3	82.9	26.9	25.4	21	—	0.231	منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية
76.7	50.3	65.4	54.5	21.8	47.4	210^ت	—	0.449	العالم

مصادر البيانات

العمود 1: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى البيانات الواردة في الأعمدة 3 إلى 9.

العمود 2: حسابات بالاستناد إلى البيانات الواردة في العمود 1.

العمود 3: UN Maternal Mortality Estimation Group 2014.

العمود 4: UNDESA 2013a.

العمود 5: IPU 2015.

العمودان 6 و 7: UNESCO Institute for Statistics 2015.

العمودان 8 و 9: ILO 2015a.

معدل الولادات للمراهقات: عدد الولادات لكل 1,000 امرأة من الفئة العمرية 15-19 سنة.

المقاعد في المجالس النيابية: نسبة المقاعد التي تشغلها النساء من مجموع المقاعد في المجلس النيابي. وفي البلدان التي تعتمد نظاماً تشريعياً من مجلسين، تحسب حصة المقاعد بالاستناد إلى عدد المقاعد في كلا المجلسين.

السكان الحاصلون على جزء من التعليم الثانوي على الأقل: نسبة السكان من الفئة العمرية 25 سنة وأكثر الذين بلغوا مستوى من التعليم الثانوي (ولو لم يتموا).

معدل المشاركة في القوى العاملة: نسبة السكان المنخرطين في سوق العمل، من عاملين أو باحثين عن عمل، من مجموع السكان في سن العمل (الفئة العمرية 15 سنة وأكثر).

i لا يشمل العدد المندوبين المتناوبين المعيّنين حسب الاقتضاء والبالغ عددهم 36 مندوباً.

j بيانات عام 2012.

T من مصدر البيانات الأصلي.

تعريف

دليل الفوارق بين الجنسين: دليل مركب يقيس الفارق في الإنجازات بين المرأة والرجل في ثلاثة أبعاد هي: الصحة الإنجابية، والتمكين، وسوق العمل. وتتضمن الملاحظة الفنية 4 تفاصيل عن كيفية حساب هذا الدليل (<http://hdr.undp.org>).

نسبة وفيات الأمهات: عدد الوفيات لأسباب مرتبطة بالحمل لكل 100,000 ولادة حية.

ملاحظات

- a** تقديرات منمذجة لمنظمة العمل الدولية.
- b** البيانات هي المتوسطات السنوية للقيم المتوقعة للفترة الزمنية 2010-2015.
- c** آخر البيانات المتوفرة خلال الفترة المحددة.
- d** تعود البيانات إلى الفئة العمرية 25-64 سنة.
- e** تعود البيانات إلى الفئة العمرية 25-74 سنة.
- f** تقديرات Barro and Lee لعام 2010، بالاستناد إلى بيانات معهد اليونسكو للإحصاء.
- g** استخدمت قيمة 0.1 في المائة لحساب دليل الفوارق بين الجنسين.
- h** بيانات عام 2013.

دليل الفقر المتعدد الأبعاد: البلدان النامية

البلد	دليل الفقر المتعدد الأبعاد ^٥											السنة والمسح ^٦		
	السكان الذين يعيشون في فقر متعدد الأبعاد ^٧						مواصفات مكتب تقرير التنمية البشرية ^٨							
	نسبة السكان الذين يعيشون دون خط فقر الدخل (بالنسبة المئوية)			حصص أبعاد الحرمان من الفقر العام (بالنسبة المئوية)			مواصفات 2010 ^٩		مواصفات مكتب تقرير التنمية البشرية ^٨					
2002-2012 ^د	2004-2014 ^د	خط الفقر الوطني	مستوى المعيشة	الصحة	التعليم	السكان المعروضون لفقر مدقع متعدد الأبعاد ^٧	السكان المعرضون لفقر متعدد الأبعاد ^٧	شدة الحرمان	مجموع السكان	الدليل	مجموع السكان	الدليل	2005-2014	
(بالنسبة المئوية)	(بالنسبة المئوية)	(بالنسبة المئوية)	(بالنسبة المئوية)	(بالنسبة المئوية)	(بالنسبة المئوية)	(بالنسبة المئوية)	(بالنسبة المئوية)	(بالآلاف)	(بالنسبة المئوية)	القيمة	(بالنسبة المئوية)	القيمة	2005-2014	
إثيوبيا	36.8	29.6	47.4	25.2	27.4	67.0	6.7	60.9	78,887	87.3	0.564	88.2	0.537	2011 D
أذربيجان	0.3	5.3	29.3	50.7	20.0	0.2	11.5	38.2	210	5.3	0.021	2.4	0.009	2006 D
الأرجنتين	1.4	..	34.0 ^f	27.8 ^f	38.2 ^f	0.5 ^f	5.2 ^f	39.1 ^f	1,438 ^f	2.9 ^g	0.011 ^g	3.7 ^f	0.015 ^f	2005 N
الأردن	0.1	14.4	3.5	65.0	31.5	0.1	1.0	35.3	85	1.7	0.006	1.2	0.004	2012 D
أرمينيا	1.8	32.0	8.7	87.8	3.4	0.1	3.0	37.0	18	0.3	0.001	0.6	0.002	2010 D
أفغانستان	..	35.8	35.2 ^e	19.2 ^e	45.6 ^e	29.8 ^e	16.0 ^e	49.9 ^e	17,116 ^e	66.2 ^f	0.353 ^f	58.8 ^e	0.293 ^e	2010/2011 M
إكوادور	4.0	22.5	34.0	42.4	23.6	0.5	8.4	39.6	588	3.5	0.013	3.7	0.015	2013/2014 N
البناما	0.5	14.3	30.5	47.1	22.4	0.1	7.2	38.3	38	1.4	0.005	1.2	0.005	2008/2009 D
إندونيسيا	16.2	11.3	40.2 ^e	35.1 ^e	24.7 ^e	1.1 ^e	8.1 ^e	41.3 ^e	14,574 ^e	15.5 ^f	0.066 ^f	5.9 ^e	0.024 ^e	2012 D
أوزبكستان	..	16.0	12.8	83.4	3.7	0.1	6.2	36.6	935	2.3	0.008	3.5	0.013	2006 M
أوغندا	37.8	19.5	51.9	30.2	18.0	33.3	20.6	51.1	24,712	69.9	0.367	70.3	0.359	2011 D
أوكرانيا	0.0	8.4	3.5 ^e	77.5 ^e	19.0 ^e	0.0 ^e	0.0 ^e	34.5 ^e	162 ^e	1.2 ^f	0.004 ^f	0.4 ^e	0.001 ^e	2012 M
باكستان	12.7	22.3	31.6	32.3	36.2	26.5	14.9	52.0	83,045	44.2	0.230	45.6	0.237	2012/2013 D
البرازيل	3.8	8.9	31.7 ^{e,h}	40.7 ^{e,h}	27.6 ^{e,h}	0.4 ^{e,h}	7.2 ^{e,h}	40.2 ^{e,h}	5,738 ^{e,h}	2.9 ^{e,h}	0.011 ^{e,h}	2013 N
بربادوس	2.6 ^g	95.9 ^g	1.5 ^g	0.0 ^g	0.3 ^g	33.7 ^g	3 ^g	0.9 ^h	0.003 ^h	1.2 ^g	0.004 ^g	2012 M
بليز	29.0	34.8	36.2	1.5	6.4	41.2	23	4.6	0.018	7.4	0.030	2011 M
بنغلاديش	43.3	31.5	44.9	26.6	28.4	21.0	18.8	47.8	75,610	51.3	0.253	49.5	0.237	2011 D
بنن	51.6	36.2	42.1	24.8	33.1	37.7	16.9	53.3	6,455	62.2	0.307	64.2	0.343	2011/2012 D
بوتان	2.4	12.0	33.4	26.3	40.3	8.8	18.0	43.5	211	27.2	0.119	29.4	0.128	2010 M
بوركينافاسو	44.5	46.7	38.5	22.5	39.0	63.8	7.6	61.3	12,875	84.0	0.535	82.8	0.508	2010 D
بوروندي	81.3	66.9	48.8	26.3	25.0	48.2	12.0	54.0	7,553	80.8	0.454	81.8	0.442	2010 D
اليوسنة والهرسك	0.0	17.9	12.7 ^g	79.5 ^g	7.8 ^g	0.0 ^g	3.2 ^g	37.3 ^g	65 ^g	0.5 ^h	0.002 ^h	1.7 ^g	0.006 ^g	2011/2012 M
بوليفيا - دولة متعددة القوميات	8.0	45.0	50.2	27.9	21.9	7.8	17.3	47.0	2,022	20.5	0.089	20.6	0.097	2008 D
بيرو	2.9	23.9	50.8	29.8	19.4	2.1	12.3	41.4	3,132	10.5	0.043	10.4	0.043	2012 D
بيلاروس	0.0	5.5	7.7	89.7	2.6	0.0	1.1	34.5	41	0.0	0.000	0.4	0.001	2005 M
تايلند	0.3	12.6	29.4	51.3	19.4	0.1	4.4	38.8	664	1.6	0.006	1.0	0.004	2005/2006 M
ترينيداد وتوباغو	11.7 ^e	86.1 ^e	2.2 ^e	0.2 ^e	0.5 ^e	38.0 ^e	23 ^e	5.6 ^f	0.020 ^f	1.7 ^e	0.007 ^e	2006 M
تشاد	36.5	46.7	45.2	22.5	32.3	67.6	8.8	62.7	10,186	87.2	0.554	86.9	0.545	2010 M
توغو	52.5	58.7	44.9	28.8	26.4	23.2	19.9	49.9	3,394	50.1	0.252	48.5	0.242	2013/2014 D
تونس	0.7	15.5	18.1	48.2	33.7	0.2	3.2	39.3	161	1.2	0.004	1.5	0.006	2011/2012 M
تيمور - ليشتي	34.9	49.9	49.6	30.4	20.0	31.5	21.4	50.1	694	68.1	0.360	64.3	0.322	2009/2010 D
جامايكا	0.2	19.9	33.0 ^{g,h}	59.3 ^{g,h}	7.7 ^{g,h}	0.5 ^{g,h}	9.1 ^{g,h}	38.8 ^{g,h}	102 ^{g,h}	2.0 ^{h,i}	0.008 ^{h,i}	3.7 ^{g,h}	0.014 ^{g,h}	2010 N
الجزر الأسود	0.2	11.3	18.1	59.9	22.0	0.0	2.0	38.9	3	0.3	0.001	0.5	0.002	2013 M
جزر القمر	46.1	44.8	45.0	25.9	29.1	14.9	23.1	48.1	247	36.0	0.173	34.3	0.165	2012 D/M
جمهورية أفريقيا الوسطى	62.8	62.0	50.0	26.2	23.8	48.5	15.7	55.6	3,320	77.6	0.430	76.3	0.424	2010 M
جمهورية تنزانيا المتحدة	43.5	28.2	54.9	28.2	16.9	32.1	21.5	50.4	29,842	65.6	0.332	66.4	0.335	2010 D
جمهورية جنوب السودان	..	50.6	46.3	14.3	39.3	69.6	8.5	61.7	8,877	91.1	0.557	89.3	0.551	2010 M
الجمهورية الدومينيكية	2.3	41.1	32.0	39.6	28.4	1.0	20.6	41.6	620	5.1	0.020	6.0	0.025	2013 D
الجمهورية العربية السورية	1.7	35.2	11.3	34.0	54.7	1.3	7.4	39.1	1,519	4.4	0.016	7.2	0.028	2009 N
جمهورية الكونغو الديمقراطية	87.7	63.6	53.4	31.0	15.6	36.7	18.5	50.8	50,312	75.1	0.401	72.5	0.369	2013/2014 D
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	30.3	23.2	36.9	25.4	37.7	18.8	18.5	50.5	2,447	34.1	0.174	36.8	0.186	2011/2012 M
جمهورية مقدونيا البوغوسلافية السابقة	0.3	27.1	24.3 ^g	57.2 ^g	18.5 ^g	0.1 ^g	2.4 ^g	38.4 ^g	36 ^g	0.7 ^h	0.002 ^h	1.7 ^g	0.007 ^g	2011 M
جمهورية مولدوفا	0.2	12.7	22.1	66.9	11.0	0.1	2.2	38.4	38	0.8	0.003	1.1	0.004	2012 M
جنوب أفريقيا	9.4	53.8	30.2	61.4	8.4	1.3	17.1	39.6	5,400	11.1	0.044	10.3	0.041	2012 N
جورجيا	14.1	14.8	25.2	67.4	7.4	0.1	4.1	37.6	99	0.8	0.003	2.2	0.008	2005 M
جيبوتي	18.8	..	41.2	22.7	36.1	11.1	16.0	47.3	212	29.3	0.139	26.9	0.127	2006 M
رواندا	63.0	44.9	49.0	27.2	23.8	34.6	17.9	49.7	7,689	69.0	0.350	70.8	0.352	2010 D
زامبيا	74.3	60.5	52.3	29.8	17.9	22.5	23.1	48.6	8,173	56.6	0.281	54.4	0.264	2013/2014 D
زيمبابوي	..	72.3	54.8	34.5	10.8	7.8	29.3	44.1	4,222	29.7	0.127	28.9	0.128	2014 M
سان تومي وبرينسيبي	43.5	61.7	44.4	26.5	29.1	16.4	21.5	45.5	82	34.5	0.154	47.5	0.217	2008/2009 D
سانت لوسيا	19.0	65.2	15.8	0.0	0.9	34.5	2	1.0	0.003	0.8	0.003	2012 M
السنغال	34.1	46.7	33.4	23.1	43.6	30.8	18.1	53.5	7,566	56.9	0.309	51.9	0.278	2014 D
سوازيلند	39.3	63.0	45.3	41.0	13.7	7.4	20.5	43.5	309	20.4	0.086	25.9	0.113	2010 M
السودان	19.8	46.5	48.9	20.7	30.4	31.9	17.9	54.6	18,916	57.8	0.321	53.1	0.290	2010 M
سورينام	31.8 ^g	37.2 ^g	31.0 ^g	2.0 ^g	4.7 ^g	43.1 ^g	40 ^g	5.9 ^h	0.024 ^h	7.6 ^g	0.033 ^g	2010 M
سيراليون	56.6	52.9	45.9	28.5	25.7	43.9	14.6	53.0	4,724	81.0	0.464	77.5	0.411	2013 D
صربيا	0.1	24.6	28.7	40.7	30.7	0.1	2.7	40.6	41	0.2	0.001	0.4	0.002	2014 M
الصومال	47.5	18.8	33.7	63.6	8.3	61.1	7,104	81.2	0.514	81.8	0.500	2006 M
الصين	6.3	..	33.4 ^h	36.6 ^h	30.0 ^h	1.0 ^h	22.7 ^h	43.3 ^h	71,939 ^h	5.2 ⁱ	0.023 ⁱ	5.2 ^h	0.023 ^h	2012 N
طاجيكستان	6.5	47.2	34.0	52.6	13.4	1.2	23.4	39.0	629	13.2	0.054	7.9	0.031	2012 D

البلد	السنة والمسح ^g		مواصفات مكتب تقرير التنمية البشرية ^h		مواصفات 2010 ⁱ		السكان الذين يعيشون في فقر متعدد الأبعاد ^e		نسبة السكان الذين يعيشون دون خط فقر الدخل		حصة أبعاد الحرمان من الفقر العام	
	الدليل	مجموع السكان	القيمة	(بالنسبة المئوية)	الدليل	مجموع السكان	القيمة	(بالنسبة المئوية)	مجموع السكان	(بالنسبة المئوية)	خط الفقر الوطني	خط الفقر الدولي
العراق	2011 M	0.052	13.3	0.045	11.6	4,236	39.4	7.4	2.5	50.1	38.6	11.3
غابون	2012 D	0.073	16.7	0.070	16.5	273	43.4	19.9	4.4	15.2	43.8	40.9
غامبيا	2013 D	0.289	57.2	0.323	60.4	1,058	50.5	21.3	31.7	32.9	30.9	36.2
غانا	2011 M	0.144	30.5	0.139	30.4	7,559	47.3	18.7	12.1	27.7	27.1	45.2
غيانا	2009 D	0.031	7.8	0.030	7.7	61	40.0	18.8	1.2	16.8	51.2	32.0
غيانا	2012 D/M	0.425	73.8	0.459	75.1	8,456	57.6	12.7	49.8	36.6	22.8	40.6
غيانا - بيسلو	2006 M	0.495	80.4	0.462	77.5	1,168	61.6	10.5	58.4	30.5	27.9	41.6
فانواتو	2007 M	0.135	31.2	0.129	30.1	69	43.1	32.6	7.3	24.4	24.1	51.6
الفلبين	2013 D	0.033 ^{ek}	6.3 ^{ek}	0.052 ^{lj}	11.0 ^{lj}	6,221 ^{ek}	51.9 ^{ek}	8.4 ^{ek}	4.2 ^{ek}	35.3 ^{ek}	30.2 ^{ek}	34.5 ^{ek}
دولة فلسطين	2010 M	0.007	1.9	0.006	1.5	75	37.4	6.2	0.1	13.9	68.8	17.3
فييت نام	2010/2011 M	0.026	6.4	0.017	4.2	5,796	40.7	8.7	1.3	35.9	25.7	38.4
قيرغيزستان	2012 D	0.006	1.8	0.007	2.0	96	36.9	10.7	0.1	6.6	70.5	22.9
كازاخستان	2010/2011 M	0.004	1.1	0.001	0.2	173	36.4	2.3	0.0	4.3	83.9	11.8
الكاميرون	2011 D	0.260	48.2	0.248	46.0	10,187	54.1	17.8	27.1	24.5	31.3	44.2
كمبوديا	2010 D	0.211	46.8	0.212	45.9	6,721	45.1	20.4	16.4	25.9	27.7	46.4
كوت ديفوار	2011/2012 D	0.307	59.3	0.310	58.7	11,772	51.7	17.9	32.4	36.5	25.8	37.7
كولومبيا	2010 D	0.032	7.6	0.022	5.4	3,534	42.2	10.2	1.8	34.3	24.7	41.0
الكونغو	2010/2012 D	0.192	43.0	0.181	39.7	1,866	44.7	26.2	12.2	10.6	32.8	56.6
كينيا	2008/2009 D	0.226	48.2	0.229	47.8	19,190	47.0	29.1	15.7	11.2	32.4	56.4
ليبيريا	2013 D	0.356	70.1	0.374	71.2	3,010	50.8	21.5	35.4	23.0	25.6	51.4
ليبيا	2007 N	0.005	1.4	0.006	1.5	79	37.5	6.3	0.1	31.9	47.9	20.2
ليسوتو	2009 D	0.227	49.5	0.156	35.3	984	45.9	20.4	18.2	14.8	33.8	51.4
مالي	2012/2013 D	0.456	78.4	0.457	77.7	11,998	58.2	10.8	55.9	37.9	22.4	39.7
مدغشقر	2008/2009 D	0.420	77.0	0.357	66.9	15,774	54.6	11.7	48.0	31.6	24.5	43.9
مصر	2014 D	0.016 ⁱ	4.2 ⁱ	0.014 ⁱ	3.6 ⁱ	3,491 ⁱ	37.4 ⁱ	5.6 ⁱ	0.4 ⁱ	45.6 ⁱ	46.7 ⁱ	7.8 ⁱ
المغرب	2011 N	0.069	15.6	0.067	15.4	5,016	44.3	12.6	4.9	44.8	21.8	33.4
المكسيك	2012 N	0.024	6.0	0.011	2.8	7,272	39.9	10.1	1.1	31.4	25.6	43.0
ملاوي	2010 D	0.332	66.7	0.334	66.7	10,012	49.8	24.5	29.8	18.9	27.7	53.4
ملاييزيا	2009 D	0.008	2.0	0.018	5.2	6	37.5	8.5	0.1	27.8	60.2	11.9
منغوليا	2010 M	0.047	11.1	0.037	9.2	302	42.5	19.3	2.3	18.1	27.7	54.2
موريتانيا	2011 M	0.291	55.6	0.285	52.2	2,060	52.4	16.8	29.9	34.5	20.3	45.3
موزامبيق	2011 D	0.390	70.2	0.389	69.6	17,246	55.6	14.8	44.1	30.4	22.3	47.3
ناميبيا	2013 D	0.205	44.9	0.193	42.0	1,034	45.5	19.3	13.4	11.0	39.2	49.8
نيبال	2011 D	0.197	41.4	0.217	44.2	11,255	47.4	18.1	18.6	27.3	28.2	44.5
النيجر	2012 D	0.584	89.8	0.605	89.3	15,408	65.0	5.9	73.5	35.9	24.0	40.0
نيجيريا	2013 D	0.279	50.9	0.303	53.2	88,425	54.8	18.4	30.0	29.8	29.8	40.4
نيكاراغوا	2011/2012 D	0.088	19.4	0.072	16.1	1,146	45.6	14.8	6.9	37.8	12.6	49.6
هايتي	2012 D	0.242	50.2	0.248	49.4	5,104	48.1	22.2	20.1	24.8	23.4	51.8
الهند	2005/2006 D	0.282	55.3	0.283	53.7	631,999	51.1	18.2	27.8	22.7	32.5	44.8
هندوراس	2011/2012 D	0.098 ⁱ	20.7 ⁱ	0.072 ^k	15.8 ^k	1,642 ⁱ	47.4 ⁱ	28.6 ⁱ	7.2 ⁱ	36.6 ⁱ	40.3 ⁱ	64.5
اليمن	2013 D	0.200	40.0	9,754	50.1	22.4	19.4	29.5	32.2	38.2

نسبة السكان الذين يعيشون على أقل من 1.25 دولار في اليوم بمعادل القوة الشرائية: نسبة السكان الذين يعيشون دون خط الفقر الدولي أي بأقل من 1.25 دولار في اليوم (بمعادل القوة الشرائية).

مصادر البيانات

العمود 1: بالاستناد إلى بيانات السنة والمسح المستخدمة لحساب الأعمدة 2 إلى 10.

الأعمدة 2 و3 و6 إلى 12: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات عن أوجه الحرمان الذي تعاني منه الأسر المعيشية في التعليم والصحة ومستوى المعيشة، مستمدة من عدد من مسوح الأسر المعيشية على النحو المبين في العمود 1 وباستخدام المنهجية المفضلة في Kovacevic and Calderon 2014.

العمودان 4 و5: Alkire and Robles 2015.

العمودان 13 و14: World Bank 2015a.

شدة الحرمان في حالة الفقر المتعدد الأبعاد: متوسط نسبة الحرمان الذي يعاني منه الأشخاص الذين يعيشون حالة فقر متعدد الأبعاد.

السكان المعرضون لفقر متعدد الأبعاد: نسبة السكان المعرضين لأكثر من وجه من أوجه الحرمان بحدة ترجح بين 20 و33 في المائة.

السكان الذين يعيشون في فقر مدقع متعدد الأبعاد: نسبة السكان الذين يعانون من فقر مدقع متعدد الأبعاد، ومن حرمان ترجح حدته بنسبة 50 في المائة أو أكثر.

حصة أبعاد الحرمان من الفقر العام: النسبة المئوية من دليل الفقر المتعدد الأبعاد المنسوبة إلى كل بعد من أبعاد الحرمان الثلاثة.

نسبة السكان الذين يعيشون دون خط الفقر الوطني: نسبة السكان الذين يعيشون دون خط الفقر الوطني، وهو الخط الذي تتخذه سلطات بلد معين لقياس الفقر فيه. وتستخدم التقديرات الوطنية إلى التقديرات المرجحة على أساس مجموعات السكان المستمدة من مسوح الأسر المعيشية.

تغطي البيانات المناطق الحضرية فقط.

g لا تشمل البيانات مؤشر وفيات الأطفال.

h لا تشمل البيانات مؤشر نوعية الأرضية.

i لا تشمل البيانات مؤشر وفود الطهوع.

j لا تشمل البيانات مؤشر الكهرباء.

k لا تشمل البيانات مؤشر الالتحاق بالمدسة.

l لا تشمل البيانات مؤشر الالتحاق بالمدسة.

تعريف

دليل الفقر المتعدد الأبعاد: نسبة السكان الذين يعيشون حالة فقر متعدد الأبعاد معدلة بشدة أوجه الحرمان. وتتضمن الملاحظة الفنية 5 تفاصيل عن كيفية حساب هذا الدليل.

مجموع السكان الذين يعيشون في فقر متعدد الأبعاد: نسبة السكان الذين يعانون من حرمان ترجح حدته بنسبة 33 في المائة على الأقل. وتشمل البيانات عدد السكان بالآلاف في السنة التي أجري فيها المسح.

ملاحظات

a يشير الحرف D إلى أن البيانات مستمدة من المسوح الديموغرافية والصحية، والحرف M إلى أن البيانات مستمدة من المسوح المتعددة المؤشرات للمجموعات، والحرف N إلى أن البيانات مستمدة من المسوح الوطنية. وقائمة المسوح الوطنية ترد على الموقع <http://hdr.undp.org>.

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

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

d بالاستناد إلى منهجية من Alkire and Santos 2010.

e آخر البيانات المتوفرة خلال الفترة المحددة.

f لا تشمل البيانات مؤشرات التغذية.

دليل الفقر المتعدد الأبعاد: التغيرات مع الوقت

البلد	السنة والمنهج	دليل الفقر المتعدد الأبعاد ^أ			السكان الذين يعيشون في فقر متعدد الأبعاد ^ب			السكان الذين يعيشون في فقر متعدد الأبعاد ^ج			حصة أبعاد الحرمان من الفقر العام		
		مواصفات مكتب تقرير التنمية البشرية ^د	القيمة	(بالنسبة المئوية)	مجموع السكان	(بالآلاف)	(بالنسبة المئوية)	شدة الحرمان	(بالنسبة المئوية)	السكان المعرضون لفقر متعدد الأبعاد ^{هـ}	(بالنسبة المئوية)	التعليم	الصحة
الأردن	2012 D	0.004	1.2	85	35.3	1.0	0.1	31.5	65.0	3.5			
الأردن	2009 D	0.004	1.0	64	36.8	4.1	0.1	33.7	56.3	10.0			
إكوادور	2013/2014 N	0.015	3.7	588	39.6	8.4	0.5	23.6	42.4	34.0			
إكوادور	2006 N	0.043	10.6	1,486	40.9	9.4	2.1	22.2	44.3	33.5			
إندونيسيا	2012 D	0.024 ^f	5.9 ^f	14,574 ^f	41.3 ^f	8.1 ^f	1.1 ^f	24.7 ^f	35.1 ^f	40.2 ^f			
إندونيسيا	2007 D	0.043 ^f	10.1 ^f	23,432 ^f	42.4 ^f	15.4 ^f	2.3 ^f	30.4 ^f	21.0 ^f	48.7 ^f			
أوغندا	2011 D	0.359	70.3	24,712	51.1	20.6	33.3	18.0	30.2	51.9			
أوغندا	2006 D	0.399	74.5	22,131	53.6	18.2	41.5	17.1	30.4	52.5			
أوكرانيا	2012 M	0.001 ^f	0.4 ^f	162 ^f	34.5 ^f	0.0 ^f	0.0 ^f	19.0 ^f	77.5 ^f	3.5 ^f			
أوكرانيا	2007 D	0.002 ^f	0.6 ^f	264 ^f	34.3 ^f	0.2 ^f	0.0 ^f	1.0 ^f	95.1 ^f	3.8 ^f			
باكستان	2012/2013 D	0.237	45.6	83,045	52.0	14.9	26.5	36.2	32.3	31.6			
باكستان	2006/2007 D	0.218 ^f	43.5 ^f	71,378 ^f	50.0 ^f	13.2 ^f	21.7 ^f	43.0 ^f	19.7 ^f	37.3 ^f			
البرازيل	2013 N ^e	0.011 ^{f,g}	2.9 ^{f,g}	5,738 ^{f,g}	40.2 ^{f,g}	7.2 ^{f,g}	0.4 ^{f,g}	27.6 ^{f,g}	40.7 ^{f,g}	31.7 ^{f,g}			
البرازيل	2012 N ^e	0.012 ^{f,g}	3.1 ^{f,g}	6,083 ^{f,g}	40.8 ^{f,g}	7.4 ^{f,g}	0.5 ^{f,g}	27.7 ^{f,g}	38.4 ^{f,g}	33.9 ^{f,g}			
البرازيل	2006 N ^e	0.017 ^h	4.0 ^h	7,578 ^h	41.4 ^h	11.2 ^h	0.7 ^h	41.4 ^h	20.4 ^h	38.2 ^h			
بليز	2011 M	0.030	7.4	23	41.2	6.4	1.5	36.2	34.8	29.0			
بليز	2006 M	0.028	6.9	19	40.8	6.5	1.2	13.8	52.6	33.6			
بنغلاديش	2011 D	0.237	49.5	75,610	47.8	18.8	21.0	28.4	26.6	44.9			
بنغلاديش	2007 D	0.294	59.5	87,185	49.3	18.7	27.2	26.0	26.5	47.5			
بنن	2011/2012 D	0.343	64.2	6,455	53.3	16.9	37.7	33.1	24.8	42.1			
بنن	2006 D	0.401	69.8	5,897	57.4	18.8	45.7	35.0	24.9	40.1			
بوركينافاسو	2010 D	0.508	82.8	12,875	61.3	7.6	63.8	39.0	22.5	38.5			
بوركينافاسو	2006 M	0.538	85.2	11,775	63.2	6.9	67.1	38.0	22.3	39.6			
بوروندي	2010 D	0.442	81.8	7,553	54.0	12.0	48.2	25.0	26.3	48.8			
بوروندي	2005 M	0.485 ^f	87.9 ^f	6,833 ^f	55.2 ^f	8.5 ^f	53.5 ^f	37.8 ^f	11.1 ^f	51.1 ^f			
البوسنة والهرسك	2011/2012 M	0.006 ^d	1.7 ^d	65 ^d	37.3 ^d	3.2 ^d	0.0 ^d	7.8 ^d	79.5 ^d	12.7 ^d			
البوسنة والهرسك	2006 M	0.013 ^d	3.5 ^d	134 ^d	38.1 ^d	5.3 ^d	0.1 ^d	7.9 ^d	76.3 ^d	15.8 ^d			
بيرو	2012 D	0.043	10.4	3,132	41.4	12.3	2.1	19.4	29.8	50.8			
بيرو	2011 D	0.051	12.2	3,607	42.2	12.3	2.8	20.2	29.0	50.8			
بيرو	2010 D	0.056	13.2	3,859	42.1	14.3	3.1	18.3	30.3	51.4			
بيرو	2008 D	0.069	16.1	4,605	42.7	15.1	3.9	17.9	29.1	53.0			
توغو	2013/2014 D	0.242	48.5	3,394	49.9	19.9	23.2	26.4	28.8	44.9			
توغو	2010 M	0.260	50.9	3,207	51.2	20.3	26.4	28.9	25.0	46.1			
توغو	2006 M	0.277	53.1	3,021	52.2	20.3	28.8	31.4	23.2	45.4			
الجزيل الأسود	2013 M	0.002	0.5	3	38.9	2.0	0.0	22.0	59.9	18.1			
الجزيل الأسود	2005/2006 M	0.012 ^d	3.0 ^d	19 ^d	40.1 ^d	1.3 ^d	0.5 ^d	21.0 ^d	63.8 ^d	15.3 ^d			
جمهورية أفريقيا الوسطى	2010 M	0.424	76.3	3,320	55.6	15.7	48.5	23.8	26.2	50.0			
جمهورية أفريقيا الوسطى	2006 M	0.464	80.5	3,245	57.7	12.1	54.5	30.2	24.3	45.6			
الجمهورية الدومينيكية	2013 D	0.025	6.0	620	41.6	20.6	1.0	28.4	39.6	32.0			
الجمهورية الدومينيكية	2007 D	0.026	6.2	599	41.9	10.8	1.4	36.2	30.4	33.3			
الجمهورية العربية السورية	2009 N	0.028	7.2	1,519	39.1	7.4	1.3	54.7	34.0	11.3			
الجمهورية العربية السورية	2006 M	0.024	6.4	1,197	38.0	7.7	0.9	44.4	43.1	12.5			
جمهورية الكونغو الديمقراطية	2013/2014 D	0.369	72.5	50,312	50.8	18.5	36.7	15.6	31.0	53.4			
جمهورية الكونغو الديمقراطية	2010 M	0.399	74.4	46,278	53.7	15.5	46.2	18.5	25.5	55.9			
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	2011/2012 M	0.186	36.8	2,447	50.5	18.5	18.8	37.7	25.4	36.9			
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	2006 M	0.320 ^d	55.0 ^d	3,242 ^d	58.3 ^d	11.1 ^d	35.2 ^d	32.3 ^d	32.6 ^d	35.2 ^d			
جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة	2011 M	0.007 ^d	1.7 ^d	36 ^d	38.4 ^d	2.4 ^d	0.1 ^d	18.5 ^d	57.2 ^d	24.3 ^d			
جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة	2005 M	0.013	3.0	64	42.2	7.1	0.7	50.7	22.3	27.0			
جمهورية مولدوفا	2012 M	0.004	1.1	38	38.4	2.2	0.1	11.0	66.9	22.1			
جمهورية مولدوفا	2005 D	0.005	1.3	49	38.8	5.2	0.2	17.7	46.6	35.6			
جنوب أفريقيا	2012 N	0.041	10.3	5,400	39.6	17.1	1.3	8.4	61.4	30.2			
جنوب أفريقيا	2008 N	0.039 ^g	9.4 ^g	4,701 ^g	41.5 ^g	21.4 ^g	1.4 ^g	13.4 ^g	45.6 ^g	41.1 ^g			
رواندا	2010 D	0.352	70.8	7,669	49.7	17.9	34.6	23.8	27.2	49.0			
رواندا	2005 D	0.481	86.5	8,155	55.6	9.7	60.4	23.3	22.3	54.4			
زامبيا	2013/2014 D	0.264	54.4	8,173	48.6	23.1	22.5	17.9	29.8	52.3			
زامبيا	2007 D	0.318	62.8	7,600	50.7	18.7	31.3	16.3	29.4	54.3			
زيمبابوي	2014 M	0.128	28.9	4,222	44.1	29.3	7.8	10.8	34.5	54.8			
زيمبابوي	2010/2011 D	0.181	41.0	5,482	44.1	24.9	12.2	7.8	37.9	54.3			
زيمبابوي	2006 D	0.193	42.4	5,399	45.4	22.8	15.7	11.5	29.6	58.9			
السنغال	2014 D	0.278	51.9	7,556	53.5	18.1	30.8	43.6	23.1	33.4			
السنغال	2012/2013 D	0.296	54.8	7,744	54.0	17.8	32.6	41.8	23.6	34.5			
السنغال	2010/2011 D	0.390	69.4	9,247	56.2	14.4	45.1	36.7	33.1	30.2			
السنغال	2005 D	0.436	71.1	8,018	61.3	11.7	51.6	38.4	26.1	35.5			

البلد	السنة والمسح ^g	دليل الفقر ^h المتعدد الأبعاد ^h	السكان الذين يعيشون في فقر متعدد الأبعاد ^e			السكان الذين يعيشون في فقر متعدد الأبعاد ^e		السنة والمسح ^g	دليل الفقر ^h المتعدد الأبعاد ^h	السنة والمسح ^g
			شدة الحرمان (بالنسبة المئوية)	مجموع السكان (بالآلاف)	السكان المعرضون للخطر (بالنسبة المئوية)	السكان الذين يعيشون في فقر متعدد الأبعاد ^e (بالنسبة المئوية)	الصحة			
سورينام	2010 M	0.033 ^d	43.1 ^d	40 ^d	7.6 ^d	31.0 ^d	37.2 ^d	31.8 ^d		
سورينام	2006 M	0.044	47.4	46	9.2	36.7	21.1	42.2		
سنغال	2013 D	0.411	53.0	4,724	77.5	43.9	28.5	45.9		
سنغال	2010 M	0.405	55.8	4,180	72.7	46.4	28.3	47.4		
سنغال	2008 D	0.451	56.6	4,409	79.7	51.7	22.7	45.3		
سربيا	2014 M	0.002	40.6	41	0.4	30.7	40.7	28.7		
سربيا	2010 M	0.001	39.9	25	0.3	24.7	48.6	26.7		
سربيا	2005/2006 M	0.011 ^d	38.3 ^d	296 ^d	3.0 ^d	18.1 ^d	60.1 ^d	21.8 ^d		
الصين	2012 N ^e	0.023 ^g	43.3 ^g	71,939 ^g	5.2 ^g	30.0 ^g	36.6 ^g	33.4 ^g		
الصين	2009 N ^e	0.026 ^{g,i}	43.4 ^{g,i}	80,784 ^{g,i}	6.0 ^{g,i}	21.0 ^{g,i}	44.4 ^{g,i}	34.6 ^{g,i}		
طاجيكستان	2012 D	0.031	39.0	629	7.9	1.2	52.6	34.0		
طاجيكستان	2005 M	0.059	39.8	1,002	14.7	2.3	57.3	31.7		
العراق	2011 M	0.052	39.4	4,236	13.3	7.4	38.6	11.3		
العراق	2006 M	0.077	41.8	5,182	18.5	4.3	33.9	20.4		
غامبيا	2013 D	0.289	50.5	1,058	57.2	21.3	30.9	36.2		
غامبيا	2005/2006 M	0.329	54.1	901	60.8	35.9	30.5	35.5		
غانا	2011 M	0.144	47.3	7,559	30.5	12.1	27.1	45.2		
غانا	2008 D	0.186	47.4	9,057	39.2	20.3	28.5	45.0		
غيانا	2009 D	0.031	40.0	61	7.8	1.2	51.2	32.0		
غيانا	2007 M	0.032	40.1	61	7.9	1.5	44.8	38.3		
غينيا	2012 D/M	0.425	57.6	8,456	73.8	49.8	22.8	40.6		
غينيا	2005 D	0.548	63.4	8,283	86.5	7.7	22.3	43.3		
الفلبين	2013 D	0.033 ^{fk}	51.9 ^{fk}	6,221 ^{fk}	6.3 ^{fk}	8.4 ^{fk}	35.3 ^{fk}	34.5 ^{fk}		
الفلبين	2008 D	0.038 ^{fk}	51.9 ^{fk}	6,559 ^{fk}	7.3 ^{fk}	5.0 ^{fk}	37.1 ^{fk}	37.2 ^{fk}		
دولة فلسطين	2010 M	0.007	37.4	75	1.9	0.1	68.8	17.3		
دولة فلسطين	2006/2007 N	0.007	36.9	74	2.0	0.1	72.3	11.1		
قيرغيزستان	2012 D	0.006	36.9	96	1.8	10.7	70.5	22.9		
قيرغيزستان	2005/2006 M	0.013	37.9	173	3.4	0.3	63.9	31.2		
كازاخستان	2010/2011 M	0.004	36.4	173	1.1	2.3	83.9	11.8		
كازاخستان	2006 M	0.007	38.5	277	1.8	4.7	73.4	21.2		
الكاميرون	2011 D	0.260	54.1	10,187	48.2	17.8	31.3	44.2		
الكاميرون	2006 M	0.304 ^d	58.7 ^d	9,644 ^d	51.8 ^d	14.0 ^d	31.7 ^d	43.5 ^d		
كمبوديا	2010 D	0.211	45.1	6,721	46.8	20.4	27.7	46.4		
كمبوديا	2005 D	0.282	48.7	7,746	58.0	17.5	26.3	44.7		
كوت ديفوار	2011/2012 D	0.307	51.7	11,772	59.3	17.9	25.8	37.7		
كوت ديفوار	2005 D	0.269 ^{fh}	53.9 ^{fh}	8,693 ^{fh}	50.0 ^{fh}	22.7 ^{fh}	20.8 ^{fh}	36.5 ^{fh}		
الكونغو	2011/2012 D	0.192	44.7	1,866	43.0	26.2	32.8	56.6		
الكونغو	2009 D	0.154 ^f	47.1 ^f	1,308 ^f	32.7 ^f	29.9 ^f	25.6 ^f	58.2 ^f		
ليبيريا	2013 D	0.356	50.8	3,010	70.1	21.5	25.6	51.4		
ليبيريا	2007 D	0.459	56.1	2,883	81.9	12.9	21.8	47.8		
مالي	2012/2013 D	0.456	58.2	11,998	78.4	10.8	22.4	39.7		
مالي	2006 D	0.533	62.4	10,545	85.6	7.8	22.6	40.1		
مصر	2014 D	0.016 ^h	37.4 ^h	3,491 ^h	4.2 ^h	5.6 ^h	46.7 ^h	7.8 ^h		
مصر	2008 D	0.036 ^h	40.3 ^h	6,740 ^h	8.9 ^h	8.6 ^h	45.6 ^h	12.6 ^h		
المكسيك	2012 N	0.024	39.9	7,272	6.0	10.1	25.6	43.0		
المكسيك	2006 N	0.028	40.9	7,779	6.9	10.7	29.0	39.0		
منغوليا	2010 M	0.047	42.5	302	11.1	19.3	27.7	54.2		
منغوليا	2005 M	0.077	42.0	462	18.3	19.0	35.7	50.8		
موريتانيا	2011 M	0.291	52.4	2,060	55.6	16.8	20.3	45.3		
موريتانيا	2007 M	0.362	54.9	2,197	66.0	12.8	18.2	48.3		
موزامبيق	2011 D	0.390	55.6	17,246	70.2	14.8	22.3	47.3		
موزامبيق	2009 D	0.395 ^f	56.5 ^f	16,343 ^f	70.0 ^f	14.7 ^f	20.3 ^f	48.4 ^f		
ناميبيا	2013 D	0.205	45.5	1,034	44.9	19.3	39.2	49.8		
ناميبيا	2006/2007 D	0.200	47.5	876	42.1	22.6	33.4	51.8		
نيبال	2011 D	0.197	47.4	11,255	41.4	18.1	28.2	44.5		
نيبال	2006 D	0.314	50.6	15,910	62.1	15.5	28.0	46.0		
النيجر	2012 D	0.584	65.0	15,408	89.8	5.9	24.0	40.0		
النيجر	2006 D	0.677	72.5	12,774	93.4	3.4	24.5	40.3		
نيجيريا	2013 D	0.279	54.8	88,425	50.9	18.4	29.8	40.4		
نيجيريا	2011 M	0.239	55.2	71,014	43.3	17.0	32.6	40.4		
نيجيريا	2008 D	0.294	54.7	81,357	53.8	18.2	30.8	42.0		
نيكاراغوا	2011/2012 D	0.088	45.6	1,146	19.4	14.8	12.6	49.6		
نيكاراغوا	2006/2007 D	0.137	49.2	1,561	27.9	15.3	12.3	49.7		

البلد	السنة والمنهج	دليل الفقر المتعدد الأبعاد ^د		السكان الذين يعيشون في فقر متعدد الأبعاد ^{هـ}		السكان المعرضون للفقر متعدد الأبعاد ^و		السكان الذين يعيشون في فقر متعدد الأبعاد ^ز		حصة أبعاد الحرمان من الفقر العام	
		مواصفات مكتب تقرير التنمية البشرية ^د	القيمة	مجموع السكان	شدة الحرمان	للفقر متعدد الأبعاد ^و	المعرضون	السكان	يعيشون في فقر متعدد الأبعاد ^ز	التعليم	الصحة
	2005-2014		(بالنسبة المئوية)	(بالآلاف)	(بالنسبة المئوية)	(بالنسبة المئوية)	(بالنسبة المئوية)	(بالنسبة المئوية)			(بالنسبة المئوية)
هايتي	2012 D	0.242	50.2	5,104	48.1	22.2	20.1	24.8	23.4	51.8	
هايتي	2005/2006 D	0.315	59.3	5,566	53.2	18.1	32.8	28.8	22.8	48.5	
هندوراس	2011/2012 D	0.098 ^ا	20.7 ^ا	1,642 ^ا	47.4 ^ا	28.6 ^ا	7.2 ^ا	36.6 ^ا	23.1 ^ا	40.3 ^ا	
هندوراس	2005/2006 D	0.156 ^ا	31.5 ^ا	2,214 ^ا	49.6 ^ا	26.6 ^ا	13.3 ^ا	38.4 ^ا	22.6 ^ا	39.0 ^ا	
اليمن	2013 D	0.200	40.0	9,754	50.1	22.4	19.4	29.5	32.2	38.2	
اليمن	2006 M	0.191 ^ف	37.5 ^ف	7,741 ^ف	50.9 ^ف	16.7 ^ف	18.4 ^ف	33.4 ^ف	21.3 ^ف	45.3 ^ف	

ملاحظات

- a** يشير الحرف D إلى أن البيانات مستمدة من المسوح الديموغرافية والصحية، والحرف M إلى أن البيانات مستمدة من المسوح المتعددة المؤشرات للمجموعات، والحرف N إلى أن البيانات مستمدة من المسوح الوطنية وقائمة المسوح ترد على الموقع <http://hdr.undp.org>.
- b** لم تتوفر جميع المؤشرات لجميع البلدان، لذلك يجب توخي الحذر في المقارنة بين البلدان. وفي حالات عدم توفر البيانات، رجحت قيمة المؤشرات ليصبح مجموعها 100 في المائة، على النحو المبين في الملاحظة الفنية 5 (<http://hdr.undp.org>).
- c** مواصفات مكتب تقرير التنمية البشرية هي نتيجة تعديل في تعريف أوجه الحرمان في بعض المؤشرات مقارنة بمواصفات عام 2010، على النحو المبين في Kovacevic and Calderon 2014.

- d** لا تشمل البيانات مؤشر وفيات الأطفال.
- e** التقديرات المستندة إلى المسوح الوطنية للأسر المعيشية التي تشير إلى سنوات مختلفة غير قابلة بالضرورة للمقارنة. لذلك، يجب توخي الحذر في المقارنة بين التقديرات على مر الوقت.
- f** لا تشمل البيانات مؤشرات التغذية.
- g** لا تشمل البيانات مؤشر نوعية الأرضية.
- h** لا تشمل البيانات مؤشر وقود الطهو.
- i** تغطي البيانات جزءاً من البلد (9 محافظات).
- j** لا تشمل البيانات مؤشر الكهرباء.
- k** لا تشمل البيانات مؤشر الالتحاق بالمدرسة.
- تعريف**
دليل الفقر المتعدد الأبعاد: نسبة السكان الذين يعيشون حالة

الفقر المتعدد الأبعاد معدلة بشدة أوجه الحرمان. وتتضمن الملاحظة الفنية 5 تفاصيل عن كيفية حساب هذا الدليل.

مجموع السكان الذين يعيشون في فقر متعدد الأبعاد: نسبة السكان الذين يعانون من حرمان ترشح حدته بنسبة 33 في المائة على الأقل.

شدة الحرمان في حالة الفقر المتعدد الأبعاد: متوسط نسبة الحرمان الذي يعاني منه الأشخاص الذين يعيشون حالة فقر متعدد الأبعاد.

السكان المعرضون لفقر متعدد الأبعاد: نسبة السكان المعرضين لأكثر من وجه من أوجه الحرمان، أي من حرمان تتراوح شدته بين 20 و33 في المائة.

السكان الذين يعيشون في فقر مدقع متعدد الأبعاد: نسبة السكان الذين يعانون من فقر مدقع متعدد الأبعاد، أي من

حرمان حدته 50 في المائة أو أكثر.

حصة أبعاد الحرمان من الفقر العام: النسبة المئوية من دليل الفقر المتعدد الأبعاد المنسوبة إلى كل بعد من أبعاد الحرمان الثلاثة.

مصادر البيانات

العمود 1: بالاستناد إلى بيانات السنة والمنهج المستخدمة لحساب الأعمدة 2 إلى 10.

الأعمدة 2 إلى 10: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات عن أوجه الحرمان الذي تعاني منه الأسر المعيشية في التعليم والصحة ومستوى المعيشة، مستمدة من عدد من مسوح الأسر المعيشية على النحو المبين في العمود 1 وباستخدام المنهجية المفضلة في Kovacevic and Calderon 2014.

مؤشرات التنمية البشرية

نسبة الذكور إلى الإناث عند الولادة ^أ	السكان												الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	
	معدل الخصوبة الكلي	نسبة الإعالة		العمر الوسيط	الفئة العمرية 15-64 سنة			المناطق الحضرية ^ب	متوسط النمو السنوي		المجموع			
		(لكل 100 من السكان في الفئة العمرية 15-64 سنة)			65 سنة وأكثر	دون سن الخامسة	النسبة المئوية		2010/2015 ^ج	2000/2005				
		للمسنين (من سنة 65 وأكثر)	للشباب (من صفر إلى 14 سنة)		(بالملايين)	(بالملايين)	(بالملايين)		(بالملايين)	(بالملايين)				
2010/2015 ^د	2010/2015 ^د	2000/2005	2015 ^د	2015 ^د	2015 ^د	2014 ^د	2014 ^د	2014 ^د	2014 ^د	2010/2015 ^د	2000/2005	2030 ^د	2014 ^د	
تنمية بشرية مرتفعة جداً														
1.06	1.9	1.8	25.2	28.6	39.2	0.8	3.3	0.3	80.2	1.0	0.6	5.8	5.1	1 الفروييج ^{هـ}
1.06	1.9	1.8	22.7	29.1	37.4	3.5	15.6	1.6	89.6	1.3	1.3	28.3	23.6	2 أستراليا ^{هـ}
1.05	1.5	1.4	27.1	21.9	42.3	1.5	5.5	0.4	73.9	1.0	0.7	9.5	8.2	3 سويسرا
1.06	1.9	1.8	29.1	27.0	41.5	1.0	3.6	0.3	87.3	0.4	0.3	6.0	5.6	4 الدانمرك
1.06	1.8	1.7	27.8	25.8	42.4	3.0	11.0	0.9	84.3	0.3	0.6	17.3	16.8	5 هولندا
1.06	1.4	1.4	32.7	19.7	46.3	17.6	54.3	3.5	74.3	-0.1	0.1	79.6	82.7	6 ألمانيا
1.07	2.0	2.0	19.2	32.9	35.9	0.6	3.1	0.4	63.1	1.1	1.8	5.3	4.7	6 أيرلندا
1.05	2.0	2.0	22.2	29.4	37.7	46.2	213.6	21.0	83.1	0.8	0.9	362.6	322.6	8 الولايات المتحدة الأمريكية
1.06	1.7	1.5	23.7	24.4	40.5	5.5	24.1	2.0	81.0	1.0	1.0	40.6	35.5	9 كندا
1.06	2.1	1.9	22.5	30.8	37.3	0.7	3.0	0.3	86.4	1.0	1.4	5.2	4.6	9 نيوزيلندا
1.07	1.3	1.3	15.2	20.8	38.7	0.6	4.1	0.3	100.0	2.0	2.7	6.6	5.5	11 سنغافورة
1.07	1.1	1.0	20.5	16.0	43.2	1.1	5.4	0.3	100.0	0.7	0.2	7.9	7.3	12 هونغ كونغ الصين (منطقة إدارية خاصة)
..	0.7	1.0	0.0	0.0	13 ليختنشتاين
1.06	1.9	1.7	31.8	27.6	41.2	1.9	6.1	0.6	85.7	0.7	0.4	10.7	9.6	14 السويد
1.05	1.9	1.7	28.1	27.4	40.5	11.3	41.0	3.9	80.0	0.6	0.5	68.6	63.5	14 المملكة المتحدة
1.05	2.1	2.0	20.3	31.2	35.9	0.0	0.2	0.0	94.1	1.1	1.1	0.4	0.3	16 آيسلندا
1.07	1.3	1.2	17.9	19.5	40.5	6.2	36.1	2.4	84.0	0.5	0.5	52.2	49.5	17 جمهورية كوريا
1.05	2.9	2.9	17.8	45.8	30.1	0.8	4.8	0.8	92.1	1.3	1.9	9.6	7.8	18 إسرائيل
1.05	1.7	1.7	21.2	25.4	39.1	0.1	0.4	0.0	86.1	1.3	1.0	0.6	0.5	19 لكسمبرغ
1.06	1.4	1.3	43.6	21.2	46.5	32.8	77.8	5.4	93.0	-0.1	0.2	120.6	127.0	20 اليابان
1.05	1.9	1.7	29.0	26.7	41.9	2.0	7.2	0.7	97.6	0.4	0.5	11.7	11.1	21 بلجيكا
1.05	2.0	1.9	29.6	28.6	41.0	11.8	41.1	4.0	87.4	0.5	0.7	69.3	64.6	22 فرنسا
1.06	1.5	1.4	27.9	21.6	43.3	1.6	5.7	0.4	68.3	0.4	0.5	9.0	8.5	23 النمسا
1.04	1.9	1.8	32.3	26.1	42.6	1.1	3.5	0.3	84.1	0.3	0.3	5.6	5.4	24 فنلندا
1.05	1.5	1.2	26.4	21.4	43.0	0.4	1.4	0.1	49.8	0.2	0.1	2.1	2.1	25 سلوفينيا
1.06	1.5	1.3	27.6	23.4	42.2	8.5	31.3	2.5	77.9	0.4	1.5	48.2	47.1	26 إسبانيا
1.06	1.5	1.3	33.8	21.8	45.0	13.1	39.4	2.9	68.9	0.2	0.6	61.2	61.1	27 إيطاليا
1.06	1.6	1.2	26.3	23.0	40.9	1.8	7.3	0.6	73.4	0.4	0.0	11.1	10.7	28 الجمهورية التشيكية
1.07	1.5	1.3	31.1	22.6	43.5	2.2	7.3	0.6	62.2	0.0	0.1	11.0	11.1	29 اليونان
1.06	1.6	1.4	28.2	24.7	41.3	0.2	0.8	0.1	69.7	-0.3	-0.6	1.2	1.3	30 إستونيا
1.06	2.0	2.3	6.9	34.6	31.1	0.0	0.3	0.0	77.1	1.4	2.1	0.5	0.4	31 بروني دار السلام
1.07	1.5	1.6	18.1	23.5	35.9	0.1	0.8	0.1	71.1	1.1	1.8	1.3	1.2	32 قبرص
1.05	2.1	3.0	1.1	15.9	31.7	0.0	1.9	0.1	99.2	5.9	6.5	2.8	2.3	32 قطر
..	0.8	4.3	0.1	0.1	34 أندورا
1.05	1.4	1.2	19.1	21.4	38.9	0.7	3.9	0.3	54.6	0.1	0.0	5.4	5.5	35 سلوفاكيا
1.06	1.4	1.3	22.0	21.7	39.4	5.7	26.8	2.0	60.7	0.0	-0.1	37.4	38.2	36 بولندا
1.05	1.5	1.3	22.8	22.4	39.7	0.5	2.1	0.2	67.4	-0.5	-1.2	2.8	3.0	37 ليتوانيا
1.06	1.4	1.4	26.0	20.8	41.4	0.1	0.3	0.0	95.3	0.3	0.4	0.4	0.4	37 مالطة
1.03	2.7	3.5	4.4	41.2	28.4	0.9	20.1	2.9	82.9	1.8	4.1	35.6	29.4	39 المملكة العربية السعودية
1.04	2.2	2.4	17.3	36.7	31.6	4.6	27.1	3.4	93.0	0.9	0.9	46.9	41.8	40 الأرجنتين
1.05	1.8	2.4	0.6	19.4	31.4	0.0	7.9	0.7	85.2	2.5	6.3	12.3	9.4	41 الإمارات العربية المتحدة
1.04	1.8	2.0	15.3	29.9	33.7	1.8	12.3	1.2	89.8	0.9	1.1	19.8	17.8	42 شيلي
1.06	1.3	1.5	29.3	21.8	43.0	2.0	7.0	0.5	62.7	0.0	0.4	10.4	10.6	43 البرتغال
1.06	1.4	1.3	26.1	21.9	41.0	1.7	6.7	0.5	70.9	-0.2	-0.3	9.5	9.9	44 هنغاريا
1.04	2.1	2.7	3.0	28.3	30.2	0.0	1.0	0.1	88.9	1.7	5.5	1.6	1.3	45 البحرين
1.05	1.6	1.3	28.2	23.5	41.7	0.4	1.4	0.1	67.7	-0.6	-1.3	1.9	2.0	46 لاتفيا
1.06	1.5	1.4	28.6	22.0	43.1	0.8	2.8	0.2	58.7	-0.4	-0.4	4.0	4.3	47 كرواتيا
1.04	2.6	2.6	3.3	33.6	29.7	0.1	2.5	0.3	98.3	3.6	3.7	4.8	3.5	48 الكويت
1.07	1.7	1.8	20.2	26.9	37.6	0.1	0.4	0.0	63.9	0.0	0.2	0.6	0.6	49 جبل الأسود
تنمية بشرية مرتفعة														
1.06	1.5	1.3	18.8	23.4	38.5	18.6	100.8	8.4	74.3	-0.2	-0.4	133.6	142.5	50 الاتحاد الروسي
1.06	1.5	1.2	19.7	22.4	39.5	1.3	6.6	0.5	76.3	-0.5	-0.6	8.5	9.3	50 بيلاروس
1.05	2.1	2.2	22.3	33.4	34.8	0.5	2.2	0.2	92.8	0.3	0.0	3.6	3.4	52 أوروغواي
1.06	1.4	1.3	22.3	21.8	40.0	3.3	15.1	1.1	52.9	-0.3	-0.2	20.2	21.6	52 رومانيا
1.05	2.9	3.2	4.0	29.2	27.1	0.1	2.9	0.4	74.2	7.9	2.8	4.9	3.9	52 عُمان
1.06	1.9	1.9	11.7	29.4	32.5	0.0	0.3	0.0	84.8	1.4	2.0	0.4	0.4	55 جزر البهاما
1.07	2.4	2.0	10.1	39.4	29.7	1.1	11.2	1.6	53.3	1.0	0.7	18.6	16.6	56 كازاخستان
1.04	1.9	1.8	16.2	26.7	37.4	0.0	0.2	0.0	46.0	0.5	0.5	0.3	0.3	57 بربادوس

نسبة الذكور إلى الإناث عند الولادة ^د	معدل الخصوبة الكلي		نسبة الإعالة		السكان										الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
	2010/2015 ^د	2000/2005	(لكل 100 من السكان من الفئة العمرية 64-15 سنة)		العمر الوسيط (بالسنوات)	65 سنة وأكثر	الفئة العمرية 64-15 سنة (بالملايين)	دون سن الخامسة	المناطق الحضرية ^{هـ}	متوسط النمو السنوي		المجموع			
			للبنين (من 65 سنة وأكثر)	للشباب (من 0 إلى 14 سنة)						(بالنسبة المئوية)	(بالنسبة المئوية)	2010/2015 ^د	2000/2005	2030 ^د	
1.03	2.1	2.3	10.4	35.2	30.9	0.0	0.1	0.0	29.8	1.0	1.2	0.1	0.1	58 أنتغوا وبربودا	
1.06	1.5	1.2	30.1	21.2	43.4	1.4	4.8	0.3	74.8	-0.8	-0.8	6.2	7.2	59 بلغاريا	
..	0.8	0.8	0.0	0.0	60 بالاو	
1.05	2.5	2.8	11.7	42.5	28.5	0.3	2.5	0.4	77.0	1.6	1.9	4.9	3.9	60 بنما	
1.06	2.0	2.5	8.3	36.6	28.2	1.7	20.8	2.6	74.8	1.6	2.0	36.8	30.2	62 ماليزيا	
1.04	1.5	1.9	13.3	26.4	35.5	0.1	0.9	0.1	41.8	0.4	0.5	1.3	1.2	63 موريشوس ^د	
1.04	1.8	1.8	13.8	29.9	34.2	0.1	0.9	0.1	14.5	0.3	0.5	1.3	1.3	64 ترينيداد وتوباغو	
1.06	2.2	2.2	11.2	31.7	33.2	0.0	0.1	0.0	54.8	0.6	1.8	0.1	0.1	64 سيشيل	
1.05	1.4	1.6	21.7	22.9	39.3	1.4	6.6	0.5	57.4	-0.5	-0.6	8.6	9.5	66 صربيا	
1.06	1.5	1.6	19.9	22.1	41.3	1.5	7.9	0.5	75.1	-0.1	0.3	10.8	11.3	67 كوريا	
1.05	1.5	2.0	12.3	27.1	30.7	0.4	3.5	0.3	87.6	3.0	4.2	5.2	5.0	67 لبنان	
1.05	1.9	2.0	7.8	34.2	29.5	4.2	55.5	7.1	69.5	1.3	1.2	91.3	78.5	69 ايران - الجمهورية الإسلامية	
1.05	1.8	2.3	10.8	32.5	30.6	0.4	3.4	0.4	66.0	1.4	1.9	5.8	4.9	69 كوستاريكا	
1.05	2.4	2.7	10.1	42.6	27.7	2.0	20.2	3.0	94.1	1.5	1.8	37.2	30.9	71 فنزويلا - الجمهورية البوليفارية	
1.05	2.1	2.3	11.4	37.0	30.1	5.7	50.9	6.3	74.3	1.2	1.4	86.8	75.8	72 تركيا	
1.04	2.4	2.3	13.7	38.1	32.0	1.9	14.2	1.9	15.3	0.8	1.1	23.3	21.4	73 سري لانكا	
1.05	2.2	2.5	10.3	41.7	27.7	8.1	81.1	11.2	79.0	1.2	1.3	143.7	123.8	74 المكسيك	
1.05	1.8	2.3	11.6	33.6	31.2	15.7	138.6	14.7	85.4	0.8	1.3	222.7	202.0	75 البرازيل	
1.11	1.8	1.6	22.0	27.6	38.1	0.6	2.9	0.3	53.2	-0.4	-1.2	4.0	4.3	76 جورجيا	
..	1.1	1.5	0.1	0.1	77 سانت كيتس ونيفس	
1.15	1.9	2.0	7.8	30.8	30.4	0.5	6.9	0.8	54.4	1.1	1.1	10.5	9.5	78 أذربيجان ^د	
1.05	2.2	2.4	10.7	40.0	27.2	0.0	0.1	0.0	40.2	0.4	0.3	0.1	0.1	79 غرينادا	
1.05	3.3	3.9	5.8	53.0	24.0	0.3	4.7	1.0	83.4	3.5	1.9	9.4	7.5	80 الأردن	
1.06	1.5	1.2	21.2	21.4	39.9	6.7	31.6	2.5	69.5	-0.6	-0.8	39.8	44.9	81 أوكرانيا	
1.05	1.4	1.6	18.3	23.2	37.8	0.3	1.5	0.1	59.7	0.1	0.4	2.1	2.1	81 جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة	
1.05	2.8	2.4	7.0	42.4	27.5	1.8	26.9	4.6	75.5	1.8	1.4	48.6	39.9	83 الجزائر	
1.05	2.4	2.8	10.3	42.9	27.1	2.0	20.0	2.9	78.3	1.3	1.3	36.5	30.8	84 بيرو	
1.14	1.7	1.7	15.0	29.2	33.4	0.3	2.1	0.2	64.2	0.2	-0.4	3.0	3.0	85 أرمينيا	
1.08	1.8	2.2	16.3	28.1	33.5	0.3	2.2	0.2	56.6	0.3	-0.7	3.3	3.2	85 ألبانيا	
1.07	1.3	1.2	22.9	21.2	40.1	0.6	2.6	0.2	49.9	-0.1	0.2	3.7	3.8	85 البوسنة والهرسك	
1.05	2.6	3.0	10.7	45.8	26.7	1.1	10.2	1.6	69.1	1.6	1.9	19.6	16.0	88 إكوادور	
1.03	1.9	2.1	13.2	34.1	31.2	0.0	0.1	0.0	15.5	0.8	1.1	0.2	0.2	89 سانت لوسيا	
1.16	1.7	1.6	13.1	25.1	36.0	127.2	1,014.3	91.0	54.4	0.6	0.6	1,453.3	1,393.8	90 الصين	
1.06	2.6	3.0	8.9	43.9	27.5	0.0	0.6	0.1	53.4	0.7	0.3	0.9	0.9	90 فيجي	
1.03	2.4	2.1	5.6	40.4	27.5	0.1	2.0	0.3	71.2	1.5	1.0	3.4	2.9	90 منغوليا	
1.06	1.4	1.6	14.5	24.2	38.0	6.8	48.5	3.6	35.2	0.3	1.0	67.6	67.2	93 تايلند	
..	0.4	0.2	0.1	0.1	94 دومينيكا	
1.06	2.4	2.9	7.6	44.7	27.2	0.3	4.1	0.6	78.2	0.9	1.6	7.5	6.3	94 ليبيا	
1.05	2.0	2.0	10.8	33.4	31.2	0.8	7.7	0.9	67.0	1.1	1.0	12.6	11.1	96 تونس	
1.03	2.0	2.2	10.7	36.0	29.8	0.0	0.1	0.0	50.5	0.0	0.2	0.1	0.1	97 سانت فنسنت وجزر غرينادين	
1.05	2.3	2.6	10.0	40.7	28.3	3.1	32.4	4.5	76.1	1.3	1.6	57.2	48.9	97 كولومبيا	
1.05	2.3	2.5	12.3	39.5	28.2	0.2	1.8	0.2	52.3	0.5	0.8	2.9	2.8	99 جامايكا	
1.05	3.8	4.2	10.2	64.3	21.3	0.0	0.1	0.0	23.7	0.4	0.6	0.1	0.1	100 تونغتا	
1.03	2.7	3.4	6.5	52.1	23.7	0.0	0.2	0.0	44.2	2.4	2.6	0.5	0.3	101 بليرز	
1.05	2.5	2.8	10.3	46.4	26.4	0.7	6.7	1.1	71.4	1.2	1.5	12.2	10.5	101 الجمهورية الدومينيكية	
1.08	2.3	2.6	10.2	39.6	29.1	0.0	0.4	0.0	70.9	0.9	1.4	0.6	0.5	103 سورينام	
1.06	2.3	2.8	7.3	42.2	26.0	0.0	0.2	0.0	44.5	1.9	1.7	0.4	0.4	104 ملديف	
1.08	4.2	4.4	9.1	64.9	21.2	0.0	0.1	0.0	19.3	0.8	0.6	0.2	0.2	105 ساموا	
تنمية بشرية متوسطة															
1.03	2.6	3.2	6.0	52.3	22.8	0.1	1.3	0.2	63.6	0.9	1.3	2.3	2.0	106 بوتسوانا	
1.06	1.5	1.5	16.4	23.6	36.3	0.4	2.5	0.2	49.8	-0.8	-1.7	3.1	3.5	107 جمهورية مولدوفا ^{هـ}	
1.05	2.8	3.2	9.4	48.8	25.8	4.9	52.7	9.3	44.0	1.6	1.6	102.6	83.4	108 مصر	
1.05	2.3	2.8	6.1	41.7	26.4	0.2	3.6	0.5	49.7	1.3	1.1	6.2	5.3	109 تركمانستان	
1.05	2.4	2.5	8.2	42.2	28.4	13.4	167.4	23.3	53.0	1.2	1.4	293.5	252.8	110 إندونيسيا	
1.03	4.1	4.5	8.9	67.6	20.9	0.1	1.0	0.2	87.1	2.4	2.4	2.4	1.7	110 غابون	
1.05	2.9	3.5	9.1	50.8	24.4	0.4	4.3	0.8	63.5	1.7	2.0	8.7	6.9	112 باراغواي	
1.05	4.1	5.0	5.3	67.3	19.7	0.1	2.5	0.6	75.0	2.5	2.1	6.4	4.4	113 دولة فلسطين ^{هـ}	
1.05	2.3	2.6	6.4	41.5	26.0	1.3	19.8	3.0	36.3	1.4	1.0	34.1	29.3	114 أوزبكستان	
1.06	3.1	3.7	6.5	53.4	23.4	4.0	62.3	11.5	49.6	1.7	2.0	127.8	100.1	115 الفلبين	

نسبة الذكور إلى الإناث عند الولادة ^أ	معدل الخصوبة الكلي		نسبة الإعالة		السكان					متوسط النمو السنوي		المجموع		الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
	2010/2015 ^ب	2000/2005	(لكل 100 من السكان من الفئة العمرية 15-64 سنة)		العمر الوسيط (بالسنوات)	65 سنة وأكثر	الفئة العمرية 15-64 سنة	دون سن الخامسة	المناطق الحضرية ^ج	2010/2015 ^د	2000/2005	2030 ^{هـ}	2014 ^ف	
			الذكور (عدد الولادات لكل امرأة)	الإناث (عدد الولادات لكل امرأة)										
1.03	2.4	2.8	8.8	45.1	26.5	3.0	34.5	5.3	63.3	0.8	1.5	58.1	53.1	116 جنوب أفريقيا
1.05	2.2	2.6	11.5	45.2	24.7	0.5	4.1	0.6	66.2	0.7	0.4	6.9	6.4	116 السلطانيات
1.10	1.8	1.9	9.6	31.7	30.7	6.2	65.5	7.1	33.0	1.0	1.0	101.8	92.5	116 فييت نام
1.05	3.3	4.0	8.3	56.1	22.8	0.5	6.6	1.3	68.1	1.6	1.9	13.7	10.8	119 بوليفيا - دولة متعددة القوميات
1.06	3.1	2.5	6.3	47.6	25.1	0.2	3.7	0.7	35.6	1.4	0.4	6.9	5.6	120 قبر غيزستان
1.07	4.1	4.8	5.5	68.1	20.0	1.1	19.9	5.0	66.4	2.9	2.8	51.0	34.8	121 العراق
1.03	2.3	3.3	7.9	42.4	25.2	0.0	0.3	0.0	64.9	0.8	1.6	0.6	0.5	122 الرأس الأخضر
1.07	3.3	4.1	7.1	55.3	21.5	0.0	0.1	0.0	22.9	0.2	-0.2	0.1	0.1	123 ميكرونيزيا - الولايات المتحدة
1.05	2.6	2.7	5.7	55.7	23.0	0.0	0.5	0.1	28.6	0.5	0.4	0.9	0.8	124 غيانا
1.05	2.5	3.0	7.6	50.4	23.8	0.3	3.9	0.7	58.5	1.4	1.3	7.4	6.2	125 نيكاراغوا
1.06	2.8	2.5	7.6	41.7	27.5	1.7	22.5	3.6	58.1	1.4	1.0	39.2	33.5	126 المغرب
1.03	3.1	3.8	5.9	57.0	21.8	0.1	1.4	0.3	40.1	1.9	1.3	3.0	2.3	126 ناميبيا
1.05	3.8	4.6	8.4	71.3	19.7	0.7	8.8	2.3	51.1	2.5	2.5	22.6	15.9	128 غواتيمالا
1.05	3.9	3.7	5.2	59.4	22.0	0.3	5.1	1.2	26.7	2.4	1.9	11.4	8.4	129 طاجيكستان
1.11	2.5	3.0	8.3	42.9	26.9	67.9	835.2	122.0	32.4	1.2	1.6	1,476.4	1,267.4	130 الهند
1.05	3.0	3.7	7.5	56.1	22.5	0.4	5.0	1.0	53.9	2.0	2.0	10.8	8.3	131 هندوراس
1.04	2.3	3.1	7.3	39.9	26.7	0.0	0.5	0.1	37.9	1.6	2.8	0.9	0.8	132 بوتان
1.05	5.9	7.0	6.6	86.5	16.9	0.0	0.6	0.2	29.5	1.7	3.1	1.6	1.2	133 تيمور - ليشتي
1.05	3.0	3.7	7.1	56.4	22.7	0.9	13.4	2.6	57.3	0.7	2.1	29.9	22.0	134 الجمهورية العربية السورية
1.07	3.4	4.1	6.7	60.3	22.1	0.0	0.2	0.0	25.8	2.2	2.5	0.4	0.3	134 فانواتو
1.03	5.0	5.1	6.3	78.5	18.7	0.2	2.5	0.8	64.9	2.6	2.5	6.8	4.6	136 الكونغو
1.07	3.0	3.6	6.7	47.8	24.1	0.0	0.1	0.0	44.3	1.5	1.8	0.1	0.1	137 كيريباس
1.03	4.9	5.6	4.8	65.6	20.9	0.0	0.5	0.1	40.0	2.8	3.1	1.1	0.8	138 غينيا الإستوائية
1.02	5.7	6.0	5.0	90.6	16.7	0.4	7.6	2.7	40.5	3.2	2.5	25.0	15.0	139 زامبيا
1.05	3.9	4.6	5.9	65.0	20.9	0.9	15.4	3.7	53.9	2.1	2.5	35.3	26.4	140 غانا
1.05	3.1	3.7	6.2	55.6	22.0	0.3	4.2	0.9	37.6	1.9	1.4	8.8	6.9	141 جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
1.05	2.2	2.9	7.3	43.8	25.8	7.6	104.1	15.2	29.9	1.2	1.6	185.1	158.5	142 بنغلاديش
1.03	4.1	4.6	5.8	74.8	19.4	0.0	0.1	0.0	64.7	2.6	2.1	0.3	0.2	143 سان تومي وبرينسيبي
1.05	2.9	3.5	8.9	49.0	25.0	0.8	9.8	1.8	20.5	1.7	1.8	19.1	15.4	143 كمبوديا
تنمية بشرية منخفضة														
1.03	4.4	5.0	5.0	75.4	19.0	1.2	25.2	7.1	25.2	2.7	2.7	66.3	45.5	145 كينيا
1.07	2.3	3.7	8.6	53.4	23.1	1.5	17.1	2.9	18.0	1.2	1.7	32.9	28.1	145 نيبال
1.09	3.2	4.0	7.0	52.3	23.2	8.1	115.4	21.5	37.2	1.7	1.9	231.7	185.1	147 باكستان
1.03	2.0	2.2	7.7	34.4	29.8	2.8	37.7	4.4	34.4	0.8	0.7	58.7	53.7	148 ميانمار
1.03	5.9	6.8	4.8	92.9	16.4	0.5	11.1	4.1	61.5	3.1	3.4	34.8	22.1	149 أنغولا
1.03	3.4	4.0	6.1	63.1	20.5	0.0	0.7	0.2	21.1	1.5	0.8	1.5	1.3	150 سوازيلند
1.03	5.2	5.7	6.2	85.9	17.6	1.6	26.4	8.8	28.1	3.0	2.6	79.4	50.8	151 جمهورية تنزانيا المتحدة ^{هـ}
1.06	6.0	6.1	5.1	83.9	17.7	4.9	94.4	31.4	51.5	2.8	2.6	273.1	178.5	152 نيجيريا
1.03	4.8	5.5	5.9	78.4	18.5	0.7	12.3	3.7	53.8	2.5	2.6	33.1	22.8	153 الكاميرون
1.03	4.5	5.3	5.1	75.2	18.7	0.7	13.0	3.7	34.5	2.8	3.0	36.0	23.6	154 مدغشقر
1.02	3.5	4.0	6.7	66.9	20.1	0.6	8.4	2.1	40.1	2.8	0.3	20.3	14.6	155 زيمبابوي
1.07	4.1	4.6	5.9	69.4	19.9	0.0	0.3	0.1	21.8	2.1	2.6	0.8	0.6	156 جزر سليمان
1.05	4.7	5.2	5.6	69.4	20.0	0.1	2.3	0.6	42.3	2.5	3.0	5.6	4.0	156 موريتانيا
1.08	3.8	4.4	5.0	62.2	21.2	0.2	4.4	1.0	12.7	2.1	2.5	10.0	7.5	159 بابوا غينيا الجديدة
1.05	4.7	5.3	5.1	75.1	19.1	0.0	0.4	0.1	28.3	2.4	2.6	1.1	0.8	159 جزر القمر
1.05	4.2	5.9	5.1	67.5	19.7	0.7	14.3	3.5	34.1	2.3	2.8	34.0	25.0	160 اليمن
1.03	3.1	3.8	6.9	59.2	21.2	0.1	1.3	0.3	29.8	1.1	0.7	2.4	2.1	161 ليسوتو
1.02	4.7	5.1	4.9	74.6	19.0	0.2	3.9	1.1	39.5	2.6	2.6	10.0	7.0	162 توغو
1.03	5.9	6.7	4.9	96.6	15.9	0.9	19.2	7.3	16.8	3.3	3.4	63.4	38.8	163 أوغندا
1.02	4.6	5.6	4.5	74.1	18.4	0.3	6.7	1.9	20.0	2.7	2.3	17.8	12.1	163 رواندا
1.05	3.2	4.0	7.5	55.8	22.7	0.5	6.4	1.3	57.4	1.4	1.5	12.5	10.5	163 هايتي
1.04	4.9	5.8	5.3	76.7	18.6	0.3	5.8	1.7	46.9	2.7	3.3	15.5	10.6	166 بنن
1.04	4.5	5.3	5.9	72.1	19.4	1.3	21.7	5.8	33.7	2.1	2.6	55.1	38.8	167 السودان
1.04	3.4	4.2	6.6	53.9	23.4	0.0	0.6	0.1	77.3	1.5	1.4	1.1	0.9	168 جيبوتي
1.04	5.0	5.9	6.4	75.3	18.9	0.4	6.4	1.8	18.6	4.0	3.8	17.3	11.7	169 جمهورية جنوب السودان
1.04	5.0	5.4	5.4	80.5	18.2	0.4	7.8	2.4	43.5	2.9	2.7	21.9	14.5	170 السنغال
1.06	5.0	7.4	4.7	85.4	17.0	0.8	16.2	4.8	24.5	2.4	3.8	43.5	31.3	171 أفغانستان
1.03	4.9	5.2	5.7	73.4	19.1	0.7	11.6	3.3	53.5	2.3	1.5	29.2	20.8	172 كوت ديفوار
1.03	5.4	6.1	6.3	86.3	17.3	0.5	8.7	2.9	16.1	2.8	2.6	26.0	16.8	173 ملاوي

نسبة الذكور إلى الإناث عند الولادة ^{هـ}	معدل الخصوبة الكلي	نسبة الإعالة		السكان													
		(لكل 100 من السكان من الفئة العمرية 64-15 سنة)		العمر الوسيط	الفئة العمرية 65 سنة وأكثر	دون سن الخامسة	المناطق الحضرية ^ج	متوسط النمو السنوي	المجموع								
		للمسنين (65 سنة وأكثر)	للشباب (من صفر إلى 14 سنة)						2010/2015 ^د	2000/2005	2030 ^د	2014 ^د					
نسبة الذكور إلى الإناث عند الولادة)	(عدد الولادات لكل امرأة)	2010/2015 ^د	2010/2015 ^د	2000/2005	2015 ^د	2015 ^د	2015 ^د	2014 ^د	2014 ^د	2014 ^د	2014 ^د	2014 ^د	2010/2015 ^د	2000/2005	2030 ^د	2014 ^د	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
1.04	4.6	6.1	6.3	75.2	18.6	3.3	52.6	14.4	17.8	2.6	2.9	137.7	96.5	174	ألبانيا		
1.03	5.8	5.9	4.5	87.9	17.0	0.0	1.0	0.3	58.9	3.2	3.1	3.1	1.9	175	غامبيا		
1.03	6.0	6.9	5.4	84.7	17.5	2.0	36.3	12.1	35.9	2.7	2.8	103.7	69.4	176	جمهورية الكونغو الديمقراطية		
1.05	4.8	5.7	5.5	77.4	18.6	0.1	2.4	0.7	49.3	2.6	2.5	6.4	4.4	177	ليبيريا		
1.03	5.0	5.7	5.3	73.3	19.3	0.1	1.0	0.3	46.0	2.4	2.2	2.5	1.7	178	غينيا - بيساو		
1.05	6.9	6.8	5.4	95.5	16.2	0.4	7.8	3.0	36.9	3.0	3.0	26.0	15.8	179	مالي		
1.03	5.2	5.7	6.4	87.4	17.3	0.9	13.6	4.5	32.0	2.5	2.8	38.9	26.5	180	موزامبيق		
1.02	4.8	5.7	4.7	72.4	19.3	0.2	3.5	0.9	40.4	1.9	4.3	8.1	6.2	181	سيراليون		
1.02	5.0	5.8	5.6	75.9	18.8	0.4	6.6	1.9	36.9	2.5	1.8	17.3	12.0	182	غينيا		
1.05	5.7	6.4	4.6	85.6	17.3	0.4	9.1	3.0	29.0	2.8	2.9	26.6	17.4	183	بوركينافاسو		
1.03	6.1	6.9	4.5	85.3	17.6	0.2	5.5	2.0	11.8	3.2	3.0	16.4	10.5	184	بوروندي		
1.03	6.3	7.2	4.8	96.3	15.9	0.3	6.5	2.5	22.1	3.0	3.8	20.9	13.2	185	تشاد		
1.05	4.7	5.7	4.3	78.8	18.5	0.2	3.6	1.1	22.7	3.2	4.2	9.8	6.5	186	اريتريا		
1.03	4.4	5.3	6.7	68.7	20.0	0.2	2.7	0.7	39.8	2.0	1.7	6.3	4.7	187	جمهورية أفريقيا الوسطى		
1.05	7.6	7.7	5.5	106.0	15.0	0.5	8.8	3.8	18.6	3.9	3.6	34.5	18.5	188	النيجر		
الأراضي أو البلدان الأخرى																	
1.05	2.0	2.0	13.8	30.5	33.9	2.4	17.3	1.7	60.7	0.5	0.8	26.7	25.0	جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية			
..	0.2	0.0	0.1	0.1	جزر مارشال			
..	0.8	1.0	0.0	0.0	موناكو			
..	0.2	0.1	0.0	0.0	نارو			
..	0.6	2.0	0.0	0.0	سان مارينو			
1.03	6.6	7.4	5.6	92.6	16.5	0.3	5.4	2.0	39.2	2.9	2.7	16.9	10.8	الصومال			
..	0.2	0.6	0.0	0.0	توفالو			
الترتيب حسب دليل التنمية البشرية																	
1.05	1.8	1.7	25.8	26.1	40.2	197.4	783.5	69.1	81.9	0.6	0.7	1,266.3	1,185.3	تنمية بشرية مرتفعة جداً			
1.06	1.8	1.8	13.0	28.7	34.2	223.9	1,782.2	178.5	62.3	0.7	0.7	2,676.6	2,516.7	تنمية بشرية مرتفعة			
1.05	2.6	3.0	8.1	44.6	26.5	119.0	1,493.3	228.9	38.7	1.6	1.6	2,712.0	2,288.2	تنمية بشرية متوسطة			
1.04	4.6	5.3	6.0	72.6	19.5	39.5	660.6	181.1	34.8	2.4	2.5	1,692.9	1,185.2	تنمية بشرية منخفضة			
1.04	2.7	2.8	9.6	42.7	28.1	369.4	3,912.5	591.3	47.9	1.3	1.4	7,091.5	5,962.5	البلدان النامية			
المناطق																	
1.05	3.2	3.6	6.8	50.8	24.6	15.9	236.4	44.4	58.1	2.0	2.2	481.3	373.1	الدول العربية			
1.05	1.9	1.8	11.8	29.5	33.7	166.1	1,456.1	149.5	51.8	0.8	0.8	2,211.9	2,051.5	شرق آسيا والمحيط الهادئ			
1.07	2.0	2.0	13.4	33.4	32.2	21.3	160.1	18.8	60.9	0.7	0.4	251.0	234.9	أوروبا وآسيا الوسطى			
1.05	2.2	2.5	11.4	39.4	29.0	45.6	408.3	53.6	79.8	1.1	1.3	711.1	618.0	أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي			
1.06	2.6	3.1	8.1	44.2	26.4	92.0	1,158.5	175.5	33.7	1.3	1.6	2,085.5	1,771.5	جنوب آسيا			
1.03	5.1	5.7	5.8	78.9	18.5	28.4	492.1	149.4	37.8	2.7	2.6	1,348.9	911.9	جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى			
1.04	4.2	5.0	6.2	69.1	20.2	32.6	521.4	133.9	29.8	2.3	2.4	1,287.0	919.1	أقل البلدان نمواً			
1.06	2.7	3.1	11.0	45.4	27.9	3.8	34.9	5.4	53.3	1.1	1.3	63.4	54.9	الدول الجزرية الصغيرة النامية			
1.06	1.8	1.8	24.7	27.8	39.0	202.0	837.3	77.8	80.6	0.6	0.7	1,366.6	1,272.4	منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية			
1.05^T	2.5^T	2.6^T	12.5^T	39.6^T	30.2^T	586.3^T	4,765.8^T	663.0^T	53.5^T	1.1^T	1.2^T	8,424.9^T	7,243.8^T	العالم			

ملاحظات

- a البيانات محسوبة بالاستناد إلى التعريف الوطني للمدينة أو المنطقة الحضرية، ولذلك يجب توخي الحذر في المقارنة بين البلدان.
- b من المعروف عامة والمثبت بالتجربة أن النسبة الطبيعية للذكور إلى الإناث عند الولادة هي 1.05 من الذكور لكل أنثى.
- c إسقاطات بالاستناد إلى متغير الخصوبة المتوسط.
- d تشمل البيانات جزر سفالبارد وجان ماين.
- e تشمل البيانات جزيرة كريسماس وجزر كوكس (كيلينغ)، وجزيرة نورفولك.
- f تشمل البيانات جزر ألاند.
- g تشمل البيانات جزر الكناري، ومدنييتي سبتة ومليلية.
- h تشمل البيانات قبرص الشمالية.
- i تشمل البيانات صباح وساراوك.
- j تشمل البيانات ألبانيا وروديز وسانت براندون.

k تشمل البيانات كوسوفو.

l تشمل البيانات أذربايجيا وأوسيتيا الجنوبية.

m تشمل البيانات ناغورنو كاراباخ.

n تشمل البيانات ترانسنيستريا.

o تشمل البيانات القدس الشرقية.

p تشمل البيانات زنجبار.

t من مصدر البيانات الأصلي.

تعريف

مجموع السكان: مجموع الأشخاص الذين يعيشون في بلد أو منطقة المسجل حتى 1 تموز/يوليو.

متوسط النمو السنوي للسكان: متوسط النمو السنوي الأسّي خلال الفترة المحددة.

سكان المناطق الحضرية: مجموع الأشخاص الذين يعيشون في المناطق المصنفة بالمناطق الحضرية حسب المعايير

المعمدة في البلد أو المنطقة المسجل حتى 1 تموز/يوليو.

السكان دون سن الخامسة: مجموع الأشخاص الذين يعيشون في بلد أو منطقة، وهم دون سن الخامسة، المسجل حتى 1 تموز/يوليو.

السكان في الفئة العمرية 64-15 سنة: مجموع الأشخاص الذين يعيشون في بلد أو منطقة، وأعمارهم تتراوح بين 15 و64 سنة، المسجل حتى 1 تموز/يوليو.

السكان في سن 65 سنة وأكثر: مجموع الأشخاص الذين يعيشون في بلد أو منطقة، وهم في سن 65 سنة وأكثر، المسجل حتى 1 تموز/يوليو.

العمر الوسيط: العمر الذي يأتي حصيلة قسمة توزيع السكان على شريحتين متساويتين، بحيث يكون 50 في المائة من السكان فوق هذا العمر و50 في المائة دونه.

نسبة إعالة الشباب: نسبة السكان من الفئة العمرية 14-0 سنة إلى السكان من الفئة العمرية 64-15 سنة. وتحسب النسبة

على أساس عدد المعالين لكل 100 شخص في سن العمل (64-15 سنة).

نسبة إعالة المسنين: نسبة السكان في سن 65 سنة وأكثر إلى السكان من الفئة العمرية 64-15 سنة. وتحسب النسبة على أساس عدد المعالين لكل 100 شخص في سن العمل (64-15 سنة).

معدل الخصوبة الكلي: عدد الأطفال الذين تتجهم كل امرأة إذا عاشت حتى آخر سنوات الإنجاب وأنجبت في كل عمر أطفالاً حسب معدل الخصوبة المعروف لذلك العمر.

نسبة الذكور إلى الإناث عند الولادة: نسبة الولادات من الذكور إلى الولادات من الإناث.

مصادر البيانات

الأعداد 1 إلى 4 و6 إلى 14: UNDESA 2013a.

العمود 5: UNDESA 2014.

الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	تنمية بشرية مرتفعة جداً															
	الرضع الذين يتغذون حصراً من الرضاعة الطبيعية		الرضع غير المحصنين		معدلات الوفيات		سوء التغذية لدى الأطفال		معدل وفيات البالغين		الوفيات الناجمة عن		الترتيب حسب دليل التنمية البشرية			
	(بالنسبة المئوية من الرضع من الفئة العمرية صفر إلى 5 أشهر)	(بالنسبة المئوية من الأطفال في عمر سنة)	(كل 1,000 مولود حي)	(بالنسبة المئوية من الأطفال دون سن الخامسة)	(لكل 1,000 من السكان)	(لكل 1,000 من السكان)	(لكل 100,000 من السكان)	انتشار فيروس نقص المناعة البشرية بين البالغين	سنوات العمر المتوقعة بعد الستين	الأطباء	الإنتفاخ العام على الصحة					
2008-2013 ^a	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013		2008-2013 ^a		
1	9.6	37.4	24.0	..	0.1	..	73	47	..	2.8	2.3	7	1	..	1	النرويج
2	9.0	32.7	25.1	0.2	0.2	..	78	45	..	4.0	3.4	6	8	..	2	أستراليا
3	11.5	39.4	25.0	0.3	0.2	..	66	40	..	4.2	3.6	7	2	..	3	سويسرا
4	10.6	34.2	22.4	0.2	0.4	..	100	60	..	3.5	2.9	11	3	..	4	الدانمرك
5	12.9	31.5	23.5	..	0.2	..	69	54	..	4.0	3.3	4	1	..	5	هولندا
6	11.3	38.1	23.5	..	0.4	..	92	50	1.3 ^c	3.9	3.2	3	2	..	6	ألمانيا
6	8.9	27.2	23.4	..	0.4	..	82	49	..	3.8	3.2	7	2	..	6	أيرلندا
8	17.1	24.5	23.2	..	0.1	..	128	76	2.1	6.9	5.9	9	2	..	8	الولايات المتحدة الأمريكية
9	10.9	20.7	24.4	..	0.2	..	81	52	..	5.2	4.6	5	2	..	9	كندا
9	9.7	27.4	24.1	..	0.1	..	80	52	..	6.3	5.2	8	7	..	9	نيوزيلندا
11	4.6	19.2	24.5	..	1.7	..	69	38	4.4 ^c	2.8	2.2	5	2	..	11	سنغافورة
12	25.4	..	2.6	12	هونغ كونغ الصين (منطقة إدارية خاصة)
13	13	ليختنشتاين
14	9.7	32.7	24.1	..	0.1	..	69	43	..	3.0	2.4	3	1	..	14	السويد
14	9.1	27.9	23.5	0.3	0.5	..	88	55	..	4.6	3.9	5	2	..	14	المملكة المتحدة
16	9.1	34.8	24.3	..	0.3	..	61	37	..	2.1	1.6	9	3	..	16	أيسلندا
17	7.2	21.4	24.0	..	5.4	0.0	93	38	2.5	3.7	3.2	1	1	..	17	جمهورية كوريا
18	7.2	33.5	24.3	..	0.2	..	72	41	..	4.0	3.2	3	5	..	18	إسرائيل
19	7.1	28.2	23.4	..	0.4	..	79	50	..	2.0	1.6	5	1	..	19	لكسمبرغ
20	10.3	23.0	26.1	..	1.7	..	81	42	..	2.9	2.1	5	1	..	20	اليابان
21	11.2	29.9	23.6	..	0.4	..	98	57	..	4.4	3.5	8	1	..	21	بلجيكا
22	11.7	31.8	25.1	..	0.5	..	109	52	..	4.2	3.5	11	1	..	22	فرنسا
23	11.0	48.3	23.9	..	0.4	..	91	46	..	3.9	3.2	24	7	..	23	النمسا
24	9.4	29.1	23.8	..	0.3	..	114	51	..	2.6	2.1	3	1	..	24	فنلندا
25	9.2	25.2	22.8	..	1.0	..	112	49	..	2.9	2.3	6	2	..	25	سلوفينيا
26	8.9	37.0	24.8	0.4	0.6	..	86	40	..	4.2	3.6	5	2	..	26	إسبانيا
27	9.1	40.9	24.7	0.3	0.4	..	69	38	..	3.6	3.0	10	1	..	27	إيطاليا
28	7.2	36.2	21.1	0.1	0.4	..	127	57	2.6 ^c	3.6	2.9	1	1	..	28	الجمهورية التشيكية
29	9.8	43.8	23.5	..	0.7	..	98	41	..	4.4	3.7	1	1	..	29	اليونان
30	5.7	32.6	20.2	1.3	2.8	..	195	64	..	3.4	2.7	6	4	..	30	إستونيا
31	2.5	15.0	21.4	..	3.0	..	101	69	..	9.9	8.4	1	4	..	31	بروني دار السلام
32	7.4	22.9	22.0	0.1	0.2	..	75	36	..	3.6	2.8	14	1	..	32	قبرص
32	2.2	77.4	21.2	..	0.2	..	72	50	11.6 ^c	8.2	7.0	1	1	..	32	قطر
34	8.1	37.0	0.9	..	90	43	..	3.0	2.2	5	2	..	34	أندورا
35	8.2	30.0	19.8	..	0.6	..	168	67	..	7.2	6.0	2	1	..	35	سلوفاكيا
36	6.7	22.0	21.1	..	1.8	..	186	70	..	5.2	4.5	2	1	..	36	بولندا
37	6.2	41.2	19.1	..	3.0	..	254	88	..	4.9	4.0	7	3	..	37	ليتوانيا
37	8.7	35.0	22.3	..	0.4	..	75	41	..	6.1	5.3	1	1	..	37	مالطة
39	3.2	7.7	19.2	..	3.9	0.0	89	67	9.3 ^c	15.5	13.4	2	2	..	39	المملكة العربية السعودية
40	7.3	31.6	21.4	..	1.3	..	151	83	8.2 ^c	13.3	11.9	9	7	32.7	40	الأرجنتين
41	3.2	19.3	19.8	..	0.1	..	84	59	..	8.2	7.0	6	6	..	41	الإمارات العربية المتحدة
42	7.7	10.2	23.6	0.3	1.2	..	107	55	1.8	8.2	7.1	10	8	..	42	شيلي
43	9.7	34.2	23.2	..	1.3	..	111	48	..	3.8	3.1	2	1	..	43	البرتغال
44	8.0	29.6	19.9	..	0.7	..	201	91	..	6.1	5.2	1	1	..	44	هنغاريا
45	4.9	9.1	19.5	..	0.3	..	70	54	13.6 ^c	6.1	5.2	1	1	..	45	البحرين
46	5.7	28.8	19.1	..	2.6	..	224	85	..	8.4	7.4	4	4	..	46	لاتفيا
47	7.3	28.4	20.6	..	1.4	..	135	58	..	4.5	3.8	6	2	..	47	كرواتيا
48	2.9	17.9	17.6	..	0.9	..	59	42	4.3	9.5	8.1	1	1	..	48	الكويت
49	6.5	19.8	19.2	..	0.2	..	152	79	9.4	5.3	4.9	12	2	19.3 ^c	49	الجزيرة الأسود
													تنمية بشرية مرتفعة			
50	6.5	43.1	17.5	..	13.0	..	339	126	..	10.1	8.6	2	3	..	50	الاتحاد الروسي
50	6.1	37.6	17.1	0.5	6.0	..	299	100	4.5 ^c	4.9	3.7	1	1	19.0	50	بيلاروس
52	8.8	37.4	21.8	0.7	1.5	..	148	79	10.7	11.1	9.5	4	2	..	52	أوروغواي
52	5.3	23.9	19.4	0.1	5.6	..	205	81	12.8 ^c	12.0	10.5	8	4	15.8 ^c	52	رومانيا
52	2.6	22.2	20.5	..	0.9	..	116	73	9.8	11.4	9.8	1	1	..	52	عمان
55	7.3	28.2	22.3	3.2	0.4	..	141	88	..	12.9	10.4	8	1	..	55	جزر البهاما
56	4.3	35.8	16.5	..	7.8	..	322	146	13.1	16.3	14.6	1	1	31.8	56	كازاخستان

الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	الرضع الذين يتغذون حصراً من الرضاعة الطبيعية		الرضع غير المحصنين		معدلات الوفيات		سوء التغذية لدى الأطفال		معدل وفيات البالغين		الوفيات الناجمة عن		انتشار فيروس نقص المناعة البشرية بين البالغين		سنوات العمر المتوقعة بعد الستين		الإفناق العام على الصحة	
	(بالنسبة المئوية من الرضع من الفئة العمرية صفر إلى 5 أشهر)		(بالنسبة المئوية من الأطفال في عمر سنة)		(لكل 1,000 مولود حي)		(بالنسبة المئوية من الأطفال دون سن الخامسة)		(لكل 1,000 من السكان)		(لكل 100,000 من السكان)		(بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 15-49 سنة)		(بالسنوات)		(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	
	الخصبة	الرضع	دون سن الخامسة	الرضع	الذكور	الإناث	التقزم (المعتدل أو الحاد)	دون سن الخامسة	الرضع	الذكور	الإناث	داء السل	الملاريا	2013	2012	2012	2013	2012
57	بربادوس	19.7	7	10	13.3	14.4	..	65	116	65	0.7	0.9	19.5	18.1	6.8	
58	أنتيغوا وبربودا	..	1	2	7.7	9.3	..	145	201	145	1.4	..	21.5	..	4.9	
59	بلغاريا	..	4	6	10.1	11.6	8.8 ^c	83	189	83	..	2.0	..	18.8	38.1	7.6		
60	بالاو	..	1	1	15.1	17.5	..	106	156	106	..	4.4	13.8	9.9		
60	بنما	..	7	8	15.4	17.9	19.1	81	149	81	..	0.0	4.9	0.6	23.9	15.5	7.2	
62	ماليزيا	..	1	5	7.2	8.5	17.2 ^c	86	169	86	..	1.0	5.4	0.4	19.0	12.0	4.0	
63	موريشيوس	21.0 ^e	1	1	12.5	14.3	13.6 ^c	95	202	95	..	1.0	..	1.1	19.3	10.6	4.8	
64	ترينيداد وتوباغو	12.8 ^e	6	9	19.0	21.3	5.3 ^c	129	229	129	..	2.1	..	1.7	17.8	11.8	5.3	
64	سيشيل	..	1	3	12.2	14.2	7.7 ^c	99	214	99	..	1.8	19.4	15.1	4.0	
66	صربيا	13.7	2	8	5.8	6.6	6.6	84	172	84	..	1.5	..	0.1	18.7	21.1	10.6	
67	كوبا	48.6	2	1	5.0	6.2	7.0 ^c	73	115	73	..	0.3	..	0.2	22.9	67.2	8.8	
67	لبنان	14.8	16	21	7.8	9.1	16.5 ^c	46	70	46	..	1.5	22.7	32.0	7.2	
69	إيران - الجمهورية الإسلامية	53.1	2	2	14.4	16.8	6.8	83	153	83	..	0.0	2.9	0.1	19.9	8.9	6.7	
69	كوستاريكا	32.5	2	9	8.4	9.6	5.6	64	111	64	..	0.0	0.8	0.2	23.8	11.1	9.9	
71	فنزويلا - الجمهورية البوليفارية	..	10	15	12.9	14.9	13.4	88	198	88	..	2.2	2.4	0.6	21.1	19.4	3.4	
72	تركيا	41.6 ^e	1	2	16.5	19.2	12.3	73	147	73	..	0.0	0.5	..	20.9	17.1	5.6	
73	سري لانكا	75.8 ^c	1	1	8.2	9.6	14.7	75	184	75	..	0.0	1.1	0.1 ^d	19.6	6.8	3.2	
74	المكسيك	14.4	10	11	12.5	14.5	13.6	93	174	93	..	0.0	1.8	0.2	22.7	21.0	6.2	
75	البرازيل	38.6 ^e	1	1	12.3	13.7	7.1 ^c	97	197	97	..	0.6	2.5	0.5	21.8	18.9	9.7	
76	جورجيا	54.8	1	4	11.7	13.1	11.3	66	174	66	..	0.0	4.5	0.3	19.8	42.4	9.4	
77	سانت كيتس ونيفس	..	1	1	7.8	10.2	..	79	165	79	..	2.5	11.7	6.3	
78	أذربيجان	11.8 ^e	5	2	29.9	34.2	26.8 ^c	83	167	83	..	0.1	4.2	0.2	18.3	34.3	5.6	
79	غرينادا	..	1	6	10.7	11.8	..	120	194	120	..	1.0	18.5	6.6	6.3	
80	الأردن	22.7	1	3	16.0	18.7	7.8	96	131	96	..	0.5	19.0	25.6	7.2	
81	أوكرانيا	19.7	10	21	8.6	10.0	3.7 ^c	114	295	114	..	13.0	..	0.8	17.4	35.3	7.8	
81	جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة	23.0	1	4	5.8	6.6	4.9	71	134	71	..	0.8	..	0.1 ^d	19.1	26.2	6.4	
83	الجزائر	6.9 ^e	1	5	21.6	25.2	15.9 ^c	121	164	121	..	0.0	15.0	0.1	17.9	12.1	6.6	
84	بيرو	72.3	3	15	12.9	16.7	18.4	90	116	90	..	0.7	5.1	0.3	21.5	11.3	5.3	
85	أرمينيا	34.6	3	3	14.0	15.6	20.8	95	227	95	6.3	0.2	20.0	26.9	4.5	
85	ألبانيا	38.6	1	1	13.3	14.9	23.1	85	118	85	0.3	0.1 ^d	21.1	11.5	5.9	
85	البوسنة والهرسك	18.5	5	6	5.7	6.6	8.9	64	138	64	5.2	..	20.2	16.9	9.6	
88	إكوادور	40.0 ^e	1	3	19.1	22.5	25.3	85	157	85	..	0.0	2.7	0.4	23.6	16.9	6.4 ^e	
89	سانت لوسيا	..	1	1	12.7	14.5	2.5	85	177	85	1.2	4.7	8.5	
90	الصين	27.6 ^e	1	1	10.9	12.7	9.4	76	103	76	..	0.0	3.2	..	19.5	14.6	5.6	
90	فيجي	39.8 ^e	1	6	20.0	23.6	7.5 ^c	143	239	143	1.7	0.1	17.0	4.3	4.1	
90	منغوليا	65.7	2	3	26.4	31.8	15.9	148	309	148	7.2	0.1 ^d	16.3	27.6	6.0	
93	تايلاند	12.3	1	1	11.3	13.1	16.3	90	177	90	..	0.9	14.0	1.1	21.4	3.9	4.6	
94	دومينيكا	..	2	7	10.2	11.4	..	116	219	116	2.0	15.9	6.0	
94	ليبيا	..	1	2	12.4	14.5	21.0 ^c	80	117	80	6.8	..	19.7	19.0	4.3	
96	تونس	8.5	1	6	13.1	15.2	10.1	69	130	69	2.9	0.1	20.2	12.2	7.1	
97	سانت فنسنت وجزر غرينادين	..	4	1	17.2	19.0	..	110	169	110	2.6	..	19.7	5.3	5.2	
97	كولومبيا	42.8	3	8	14.5	16.9	12.7	73	148	73	..	0.9	1.6	0.5	21.3	14.7	6.8	
99	جامايكا	23.8	3	6	14.3	16.6	4.8	105	173	105	0.2	1.8	21.3	4.1	5.8	
100	تونغا	52.2	1	1	10.4	12.1	2.2 ^c	245	115	245	2.5	..	18.6	5.6	4.7	
101	بلير	14.7	4	1	14.3	16.7	19.3	78	145	78	..	0.0	4.3	1.5	21.5	8.3	5.4	
101	الجمهورية الدومينيكية	6.7	9	21	23.6	28.1	10.1 ^c	146	160	146	..	0.1	4.4	0.7	21.9	14.9	5.4	
103	سورينام	2.8	5	7	20.3	22.8	8.8	94	171	94	..	1.2	2.6	0.9	18.5	9.1	4.8	
104	ملديف	47.8	1	1	8.4	9.9	20.3	55	86	55	2.0	0.1 ^d	21.0	14.2	10.8	
105	ساموا	51.3	1	1	15.5	18.1	6.4 ^c	97	166	97	3.2	..	18.9	4.5	7.5	
تنمية بشرية متوسطة																		
106	بوتسوانا	20.3 ^c	2	6	36.3	46.6	31.4 ^c	254	321	254	..	0.4	21.0	21.9	16.4	3.4	5.4	
107	جمهورية مولدوفا	36.4	4	9	13.3	15.4	11.3 ^c	106	277	106	18.0	0.6	16.2	28.6	11.8	
108	مصر	53.2 ^e	3	4	18.6	21.8	30.7	117	193	117	0.5	0.1 ^d	17.5	28.3	5.1	
109	تركمستان	13.0 ^c	1	1	46.6	55.2	28.1 ^c	200	376	200	8.4	..	17.0	41.8	2.0	
110	إندونيسيا	41.5	2	16	24.5	29.3	36.4	121	176	121	..	9.8	27.0	0.5	17.8	2.0	3.1	
110	غابون	6.0	20	30	39.1	56.1	17.5	235	296	235	..	67.4	44.0	3.9	18.2	2.9	3.8	
112	باراغواي	24.4 ^e	7	8	18.7	21.9	17.5 ^c	96	178	96	..	0.0	3.0	0.4	20.8	11.1	9.0	
113	دولة فلسطين	28.8	1	1	18.6	21.8	10.9	0.2	..	18.7	

الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	الرضع الذين يتغذون حصراً من الرضاعة الطبيعية		الرضع غير المحصنين		معدلات الوفيات		سوء التغذية لدى الأطفال		معدل وفيات البالغين		الوفيات الناجمة عن		انتشار فيروس نقص المناعة البشرية بين البالغين	سنوات العمر المتوقعة بعد الستين	الإنتفاخ العام على الصحاء	
	بالنسبة المئوية		بالنسبة المئوية من الأطفال في عمر سنة		(كل 1,000 مولود حي)		(بالنسبة المئوية من الأطفال دون سن الخامسة)		(لكل 1,000 من السكان)		(لكل 100,000 من السكان)					
	الخصبة	الخناق والشهاق والكزاز	الرضع	دون سن الخامسة	الذكور	الإناث	التقزم (المعتدل أو الحاد)	داء السل	الملاريا	2012	2012	2013				2013
114	26.4 ^c	1	3	36.7	42.5	19.6 ^c	130	210	130	210	130	210	130	210	130	أوزبكستان
115	34.0 ^c	2	2	23.5	29.9	30.3	136	255	136	255	136	255	136	255	136	الفلين
116	8.3 ^c	31	34	32.8	43.9	23.9	320	441	320	441	320	441	320	441	320	جنوب أفريقيا
116	31.4 ^c	3	6	13.5	15.7	20.6	136	290	136	290	136	290	136	290	136	السلفادور
116	17.0	17	2	19.0	23.8	23.3	69	189	69	189	69	189	69	189	69	فييت نام
119	60.4 ^c	2	5	31.2	39.1	27.2	172	247	172	247	172	247	172	247	172	بوليفيا - دولة متعددة القوميات
120	56.1	2	1	21.6	24.2	17.8	130	272	130	272	130	272	130	272	130	قيرغزستان
121	19.6	18	37	28.0	34.0	22.6	104	203	104	203	104	203	104	203	104	العراق
122	59.6 ^c	7	9	21.9	26.0	21.4 ^c	68	144	68	144	68	144	68	144	68	الرأس الأخضر
123	..	2	9	29.8	36.4	..	154	181	154	181	154	181	154	181	154	ميكرونيزيا - الولايات المتحدة
124	33.2	2	1	29.9	36.6	19.5	256	377	256	377	256	377	256	377	256	غيانا
125	30.6 ^c	1	1	20.0	23.5	23.0 ^c	116	200	116	200	116	200	116	200	116	نيكاراغوا
126	31.0 ^c	1	1	26.1	30.4	14.9	121	170	121	170	121	170	121	170	121	المغرب
126	23.9 ^c	6	18	35.2	49.8	29.6 ^c	177	255	177	255	177	255	177	255	177	ناميبيا
128	49.6	3	15	25.8	31.0	48.0	126	236	126	236	126	236	126	236	126	غواتيمالا
129	34.3	2	8	40.9	47.7	26.8	153	176	153	176	153	176	153	176	153	طاجيكستان
130	46.4 ^c	12	26	41.4	52.7	47.9 ^c	158	239	158	239	158	239	158	239	158	الهند
131	31.2	12	11	18.9	22.2	22.7	120	173	120	173	120	173	120	173	120	هندوراس
132	48.7	3	6	29.7	36.2	33.6	212	219	212	219	212	219	212	219	212	بوتان
133	51.5	14	30	46.2	54.6	57.7	164	208	164	208	164	208	164	208	164	تمور - لبشتي
134	42.6	45	39	11.9	14.6	27.5	73	116	73	116	73	116	73	116	73	الجمهورية العربية السورية
134	40.0 ^c	22	48	14.6	16.9	25.9 ^c	113	161	113	161	113	161	113	161	113	فانواتو
136	20.5	10	35	35.6	49.1	25.0	280	323	280	323	280	323	280	323	280	الكونغو
137	69.0	5	9	45.1	58.2	..	134	206	134	206	134	206	134	206	134	كيريباس
138	7.4	45	58	69.3	95.8	26.2	319	368	319	368	319	368	319	368	319	غينيا الإستوائية
139	60.9 ^c	14	20	55.8	87.4	45.8 ^c	303	356	303	356	303	356	303	356	303	زامبيا
140	45.7	6	11	52.3	78.4	22.7	222	261	222	261	222	261	222	261	222	غانا
141	40.4	11	18	53.8	71.4	43.8	158	197	158	197	158	197	158	197	158	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
142	64.1	1	7	33.2	41.1	41.4	126	156	126	156	126	156	126	156	126	بنغلاديش
143	51.4	1	9	36.7	51.0	31.6	168	221	168	221	168	221	168	221	168	سان تومي وبرينسيبي
143	73.5	5	10	32.5	37.9	40.9	157	210	157	210	157	210	157	210	157	كمبوديا
تنمية بشرية منخفضة																
145	31.9	18	7	47.5	70.7	35.2	250	299	250	299	250	299	250	299	250	كينيا
145	69.6	6	12	32.2	39.7	40.5	159	192	159	192	159	192	159	192	159	نيجال
147	37.7	21	39	69.0	85.5	45.0	155	189	155	189	155	189	155	189	155	باكستان
148	23.6	10	14	39.8	50.5	35.1	183	240	183	240	183	240	183	240	183	ميانمار
149	..	3	9	101.6	167.4	29.2 ^c	322	372	322	372	322	372	322	372	322	أنغولا
150	44.1	1	15	55.9	80.0	31.0	496	515	496	515	496	515	496	515	496	سوازيلند
151	49.8	1	1	36.4	51.8	34.8	244	314	244	314	244	314	244	314	244	جمهورية تنزانيا المتحدة
152	17.4	37	41	74.3	117.4	36.4	325	357	325	357	325	357	325	357	325	نيجيريا
153	20.4	5	17	60.8	94.5	32.6	341	370	341	370	341	370	341	370	341	الكامرون
154	41.9	20	37	39.6	56.0	49.2	208	257	208	257	208	257	208	257	208	مدغشقر
155	31.4	2	7	55.0	88.5	32.3	288	385	288	385	288	385	288	385	288	زيمبابوي
156	73.7 ^c	12	24	25.1	30.1	32.8 ^c	162	203	162	203	162	203	162	203	162	جزر سليمان
156	26.9	5	20	67.1	90.1	22.0	187	234	187	234	187	234	187	234	187	موريتانيا
158	56.1 ^c	12	30	47.3	61.4	49.5	243	319	243	319	243	319	243	319	243	بابوا غينيا الجديدة
159	12.1	15	18	57.9	77.9	32.1	234	281	234	281	234	281	234	281	234	جزر القمر
160	10.3	6	22	40.4	51.3	46.6	211	255	211	255	211	255	211	255	211	اليمن
161	53.5	3	8	73.0	98.0	39.0	492	577	492	577	492	577	492	577	492	ليسوتو
162	62.4	6	28	55.8	84.7	29.8	279	323	279	323	279	323	279	323	279	توغو
163	63.2	11	18	43.8	66.1	33.7	307	380	307	380	307	380	307	380	307	أوغندا
163	84.9	1	3	37.1	52.0	44.3	196	246	196	246	196	246	196	246	196	رواندا
163	39.7	14	35	54.7	72.8	21.9	221	263	221	263	221	263	221	263	221	هايتي
166	32.5	15	37	56.2	85.3	44.7 ^c	238	284	238	284	238	284	238	284	238	بن
167	41.0	1	15	51.2	76.6	35.0	212	274	212	274	212	274	212	274	212	السودان
168	1.3 ^c	13	20	69.6	99.2	33.5	245	286	245	286	245	286	245	286	245	جيبوتي
169	45.1	43	70	64.1	99.2	31.1	323	353	323	353	323	353	323	353	323	جمهورية جنوب السودان
170	39.0	4	16	43.9	55.3	19.2	192	244	192	244	192	244	192	244	192	السنغال

الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	الرضع الذين يتغذون حصراً من الرضاعة الطبيعية		الرضع غير المحصنين		معدلات الوفيات		سوء التغذية لدى الأطفال		معدل وفيات البالغين		الوفيات الناجمة عن		انتشار فيروس نقص المناعة البشرية بين البالغين		الإنفاق العام على الصحة	
	(بالنسبة المئوية من الرضع من الفئة العمرية صفر إلى 5 أشهر)		(بالنسبة المئوية من الأطفال في عمر سنة)		(لكل 1,000 مولود حي)		(بالنسبة المئوية من الأطفال دون سن الخامسة)		(لكل 1,000 من السكان)		(لكل 100,000 من السكان)		(بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 15-49 سنة)		(على الصحة الإنفاق العام)	
	الرضع	غير المحصنين	الرضع	غير المحصنين	الرضع	غير المحصنين	الرضع	غير المحصنين	الذكور	الإناث	2012	2013	2013	2014	2015	2016
171	أفغانستان	14	25	70.2	97.3	59.3	232	252	232	232	0.2	37.0	0.1	15.9	2.3	8.1
172	كوت ديفوار	7	26	71.3	100.0	29.6	398	410	398	398	70.6	22.0	2.7	13.9	1.4	5.7
173	ملاوي	4	12	44.2	67.9	47.8	290	362	290	290	62.9	9.0	10.3	17.0	0.2	8.3
174	إثيوبيا	16	38	44.4	64.4	44.2	198	239	198	198	48.1	18.0	1.2	17.8	0.3	5.1
175	غامبيا	1	4	49.4	73.8	23.4	240	295	240	240	83.7	51.0	1.2	15.2	1.1	6.0
176	جمهورية الكونغو الديمقراطية	14	27	86.1	118.5	43.5	320	379	320	320	106.6	54.0	1.1	15.2	1.1	3.5
177	ليبيريا	3	26	53.6	71.1	41.8	240	279	240	240	69.2	46.0	1.1	15.4	0.1	10.0
178	غينيا - بيساو	8	31	77.9	123.9	32.5	325	393	325	325	96.2	29.0	3.7	14.9	0.7	5.5
179	مالي	18	28	76.6	122.7	38.5	275	277	275	275	92.1	9.0	0.9	15.4	0.8	7.1
180	موزامبيق	7	15	61.5	87.2	43.1	432	438	432	432	71.4	53.0	10.8	16.8	0.4	6.8
181	سيراليون	2	17	107.2	160.6	44.9	423	444	423	423	108.7	143.0	1.6	12.5	0.2	11.8
182	غينيا	24	38	64.9	100.7	31.3	267	301	267	267	104.8	23.0	1.7	14.8	1.0	4.7
183	بوركينافاسو	6	18	64.1	97.6	32.9	256	298	256	256	103.3	8.5	0.9	15.1	0.5	6.4
184	بوروندي	2	2	54.8	82.9	57.5	300	359	300	300	63.7	18.0	1.0	16.0	0.3	8.0
185	تشاد	45	45	88.5	147.5	38.7	377	410	377	377	152.6	18.0	2.5	15.6	0.4	3.6
186	إريتريا	3	4	36.1	49.9	50.3	229	301	229	229	3.6	4.6	0.6	15.1	0.5	3.0
187	جمهورية أفريقيا الوسطى	65	75	96.1	139.2	40.7	412	433	412	412	114.9	50.0	3.8	15.9	0.5	3.9
188	النيجر	15	33	59.9	104.2	43.0	241	252	241	241	131.1	16.0	0.4	15.5	0.2	6.5
الأراضي أو البلدان الأخرى																
..	جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية	6	1	21.7	27.4	27.9	111	183	111	111	0.0	9.0	..	16.8	32.9	..
31.3 ^c	جزر مارشال	27	30	30.6	37.5	..	104	153	104	104	..	111.0	4.4	16.5
..	موناكو	1	1	3.0	3.7	..	48	105	48	48	..	0.1	71.7	4.0
67.2 ^c	ناورو	2	4	29.9	36.6	24.0 ^c	44	88	44	44	..	9.5	7.1	..
..	سان مارينو	28	26	2.8	3.1	..	46	54	46	46	..	0.0	51.3	6.5
9.1 ^c	الصومال	48	54	89.8	145.6	42.1 ^c	289	339	289	289	33.5	64.0	0.5	16.1	0.4	..
34.7 ^c	توفالو	1	4	24.4	29.2	10.0 ^c	182	236	182	182	..	37.0	10.9	19.7
الترتيب حسب دليل التنمية البشرية																
..	تنمية بشرية مرتفعة جداً	2	7	5.1	6.0	..	57	106	57	57	..	0.9	0.3	23.0	27.9	12.2
30.0	تنمية بشرية مرتفعة	2	3	12.0	13.9	10.6	85	143	85	85	..	4.2	0.4	20.0	17.6	6.2
43.8	تنمية بشرية متوسطة	10	20	35.2	44.5	40.2	148	225	148	148	6.6	23.0	0.9	18.5	7.7	4.6
36.0	تنمية بشرية منخفضة	17	27	61.5	89.4	39.5	249	291	249	249	54.5	27.3	2.4	16.2	2.9	4.5
37.5	البلدان النامية	10	17	37	49.3	31.0	134	192	134	134	14.0	15.8	1.2	19.0	10.3	5.6
المناطق																
30.1	الدول العربية	9	15	28.6	37.6	25.7	124	172	124	124	..	8.2	0.1	19.0	13.8	4.1
30.7	شرق آسيا والمحيط الهادئ	3	5	16.1	19.5	18.1	89	130	89	89	1.8	10.2	0.6	18.5	12.2	5.3
32.1	أوروبا وآسيا الوسطى	3	5	20.9	23.8	14.3	102	216	102	102	..	5.2	0.4	18.7	25.9	5.9
35.0	أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	5	8	15.2	17.9	13.9	96	177	96	96	0.6	3.0	0.5	21.2	18.9	7.6
47.9	جنوب آسيا	12	24	43.2	54.9	45.1	151	222	151	151	4.4	24.4	0.2	18.6	6.8	4.3
35.4	جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى	18	26	60.8	91.2	37.2	288	337	288	288	72.9	26.4	4.7	16.6	1.9	5.6
45.9	أقل البلدان نمواً	11	21	54.6	78.8	40.5	223	266	223	223	47.3	32.1	1.9	16.8	1.8	5.2
35.9	الدول الجزرية الصغيرة النامية	9	22	36.8	47.8	23.7	153	202	153	153	..	16.5	1.1	19.3	22.6	6.5
..	منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	3	7	6.5	7.6	..	60	113	60	60	..	0.9	27.0	12.3
..	العالم	9	16	33.6 ^T	45.6 ^T	29.7	120	181	120	120	..	13.4	1.1	20.7	13.8	9.9

ملاحظات

- a آخر البيانات المتوفرة خلال الفترة المحددة.
b البيانات هي المتوسطات السنوية للقيم المتوقعة للفترة 2015-2010.
c البيانات هي لعام قبل المشار إليه.
d 0.1 أو أقل.
e بيانات عام 2012.
T من مصدر البيانات الأصلي.

تعريف

الرضع الذين يتغذون حصراً من الرضاعة الطبيعية: نسبة الرضع الذين تتراوح أعمارهم بين صفر و5 أشهر، وقد تغذوا حصراً من حليب الرضاعة الطبيعية في 24 ساعة سبقت للمصح.

معدل وفيات البالغين: احتمال وفاة أشخاص لهم من العمر 15 سنة قبل بلوغ عمر 60، لكل 1,000 من السكان.
الوفيات الناجمة عن الملاريا: عدد الوفيات الناجمة عن حالات إصابة مؤكدة أو محتملة بالملاريا، لكل 100,000 من السكان.
الوفيات الناجمة عن داء السل: عدد الوفيات الناجمة عن حالات إصابة مؤكدة أو محتملة بداء السل، لكل 100,000 من السكان.
انتشار فيروس نقص المناعة البشرية بين البالغين: نسبة الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية من الفئة العمرية 15-49 سنة.
سنوات العمر المتوقعة بعد الستين: عدد السنوات الإضافية التي يتوقع أن يعيشها الأشخاص البالغون من العمر 60 سنة إذا بقيت أنماط معدلات الوفاة المسجلة حسب الفئات العمرية على حالها طوال الفترة المتبقية من حياتهم.

الأطباء: عدد أطباء الصحة العامة والمتخصصين لكل 10,000 من السكان.
الإنفاق العام على الصحة: الإنفاق الجاري والرأسلي من الميزانيات الحكومية (المركزية والمحلية)، والقروض الخارجية والمساعدات (بما في ذلك هبات الوكالات الدولية والمنظمات غير الحكومية)، وصناديق التأمين الصحي الاجتماعي (أو الإلزامية)، كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي.
الأعداد 1 إلى 6: UNICEF 2015.
الأعداد 7 إلى 11 و 13: WHO 2015.
العمود 12: UNDESA 2013a.
العمود 14: World Bank 2015b.

الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة			النسبة الإجمالية للالتحاق بالتعليم					السكان الحاصلون على جزء من التعليم الثانوي على الأقل		معدل الإلمام بالقراءة والكتابة لدى البالغين (بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 15 سنة وأكثر)			معدل الإلمام بالقراءة والكتابة لدى الشباب (بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 15-24 سنة)			
	2005-2013 ^d	2005-2013 ^d	2005-2013 ^d	2008-2014 ^d	2008-2014 ^d	2008-2014 ^d	2008-2014 ^d	2008-2014 ^d	2008-2014 ^d	2005-2013 ^d	2005-2013 ^d	2005-2013 ^d	2005-2013 ^d	2005-2013 ^d	2005-2013 ^d	2005-2013 ^d	2005-2013 ^d
1	97.1	99.7	99.7	99	99	99	99	99	99	99.7	99.7	99.7	99.7	99.7	99.7	99.7	99.7
2	94.4 ^e	99.8	99.8	108	108	108	108	108	108	94.4 ^e	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8
3	95.7	99.8	99.8	100	100	100	100	100	100	95.7	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8
4	96.1 ^f	99.8	99.8	102	102	102	102	102	102	96.1 ^f	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8
5	89.0	99.8	99.8	91	91	91	91	91	91	89.0	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8
6	96.6	99.8	99.8	113	113	113	113	113	113	96.6	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8
6	79.6	99.8	99.8	52	52	52	52	52	52	79.6	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8
8	95.0	99.8	99.8	74	74	74	74	74	74	95.0	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8
9	100.0	99.8	99.8	98	98	98	98	98	98	100.0	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8
9	95.2	99.8	99.8	92	92	92	92	92	92	95.2	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8
11	77.4	99.8	99.8	77.4	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8
12	75.4	99.8	99.8	101	101	101	101	101	101	75.4	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8
13	..	99.8	99.8	99	99	99	99	99	99	..	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8
14	86.9	99.8	99.8	95	95	95	95	95	95	86.9	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8
14	99.9	99.8	99.8	84	84	84	84	84	84	99.9	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8
16	91.3	99.8	99.8	97	97	97	97	97	97	91.3	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8
17	82.9	99.8	99.8	118	118	118	118	118	118	82.9	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8
18	85.8	99.7	99.4	101	101	101	101	101	101	85.8	99.7	99.4	99.8	99.4	99.8	99.4	99.8
19	100.0 ^f	99.7	99.4	92	92	92	92	92	92	100.0 ^f	99.7	99.4	99.8	99.4	99.8	99.4	99.8
20	86.4	99.7	99.4	88	88	88	88	88	88	86.4	99.7	99.4	99.8	99.4	99.8	99.4	99.8
21	80.1	99.7	99.4	118	118	118	118	118	118	80.1	99.7	99.4	99.8	99.4	99.8	99.4	99.8
22	80.5	99.7	99.4	110	110	110	110	110	110	80.5	99.7	99.4	99.8	99.4	99.8	99.4	99.8
23	100.0	99.7	99.4	103	103	103	103	103	103	100.0	99.7	99.4	99.8	99.4	99.8	99.4	99.8
24	100.0	99.7	99.4	70	70	70	70	70	70	100.0	99.7	99.4	99.8	99.4	99.8	99.4	99.8
25	96.9	99.7	99.4	94	94	94	94	94	94	96.9	99.7	99.4	99.8	99.4	99.8	99.4	99.8
26	69.8	99.7	99.4	127	127	127	127	127	127	69.8	99.7	99.4	99.8	99.4	99.8	99.4	99.8
27	75.7	99.9	99.9	99	99	99	99	99	99	75.7	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9
28	99.8	99.9	99.9	103	103	103	103	103	103	99.8	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9
29	63.2	99.4	99.3	76	76	76	76	76	76	63.2	99.4	99.3	99.8	99.3	99.8	99.3	99.8
30	100.0 ^f	99.9	100.0	93	93	93	93	93	93	100.0 ^f	99.9	100.0	99.9	100.0	99.9	100.0	99.9
31	65.9 ^h	99.8	99.7	64	64	64	64	64	64	65.9 ^h	99.8	99.7	99.8	99.7	99.8	99.7	99.8
32	78.7	99.8	99.8	78	78	78	78	78	78	78.7	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8
32	60.5	98.7	99.8	58	58	58	58	58	58	60.5	98.7	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8
34	49.4	99.7	99.4	49.4	99.7	99.4	99.8	99.4	99.8	99.4	99.8
35	99.3	99.7	99.4	91	91	91	91	91	91	99.3	99.7	99.4	99.8	99.4	99.8	99.4	99.8
36	82.3	100.0	100.0	78	78	78	78	78	78	82.3	100.0	100.0	99.8	100.0	99.8	100.0	99.8
37	91.4	99.8	99.9	76	76	76	76	76	76	91.4	99.8	99.9	99.8	99.9	99.8	99.9	99.8
37	73.3	97.5	99.1	116	116	116	116	116	116	73.3	97.5	99.1	99.8	99.1	99.8	99.1	99.8
39	66.5	99.3	99.1	13	13	13	13	13	13	66.5	99.3	99.1	99.8	99.1	99.8	99.1	99.8
40	56.9	99.1	99.4	76	76	76	76	76	76	56.9	99.1	99.4	99.8	99.4	99.8	99.4	99.8
41	64.3	93.6	97.0	79	79	79	79	79	79	64.3	93.6	97.0	99.8	97.0	99.8	97.0	99.8
42	74.8	98.9	98.9	114	114	114	114	114	114	74.8	98.9	98.9	99.8	98.9	99.8	98.9	99.8
43	48.0	99.4	99.5	86	86	86	86	86	86	48.0	99.4	99.5	99.8	99.5	99.8	99.5	99.8
44	98.3 ^f	99.3	99.5	87	87	87	87	87	87	98.3 ^f	99.3	99.5	99.8	99.5	99.8	99.5	99.8
45	54.9 ^h	98.6	97.6	50	50	50	50	50	50	54.9 ^h	98.6	97.6	99.8	97.6	99.8	97.6	99.8
46	98.9	99.8	99.9	92	92	92	92	92	92	98.9	99.8	99.9	99.8	99.9	99.8	99.9	99.8
47	89.1	99.7	99.7	63	63	63	63	63	63	89.1	99.7	99.7	99.8	99.7	99.8	99.7	99.8
48	56.0	98.7	98.8	81 ^g	81 ^g	81 ^g	81 ^g	81 ^g	81 ^g	56.0	98.7	98.8	99.8	98.8	99.8	98.8	99.8
49	89.2	99.4	99.1	61	61	61	61	61	61	89.2	99.4	99.1	99.8	99.1	99.8	99.1	99.8
50	90.9	99.7	99.8	91	91	91	91	91	91	90.9	99.7	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8
50	89.3	99.8	99.8	104	104	104	104	104	104	89.3	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8	99.8
52	52.5	98.6	99.3	89	89	89	89	89	89	52.5	98.6	99.3	99.8	99.3	99.8	99.3	99.8
52	88.9	99.0	99.0	77	77	77	77	77	77	88.9	99.0	99.0	99.8	99.0	99.8	99.0	99.8
52	53.9	97.4	98.2	52	52	52	52	52	52	53.9	97.4	98.2	99.8	98.2	99.8	98.2	99.8
55	99.3	99.8	99.9	58	58	58	58	58	58	99.3	99.8	99.9	99.8	99.9	99.8	99.9	99.8
56	99.3	99.8	99.9	106	106	106	106	106	106	99.3	99.8	99.9	99.8	99.9	99.8	99.9	99.8

الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة			النسبة الإجمالية للالتحاق بالتعليم							السكان الحاصلون على جزء من التعليم الثانوي على الأقل		معدل الإلمام بالقراءة والكتابة		
	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة لدى البالغين (بالنسبة المئوية من الفئة العمرية من 15 سنة وأكثر)			النسبة الإجمالية للالتحاق بالتعليم							السكان الحاصلون على جزء من التعليم الثانوي على الأقل		معدل الإلمام بالقراءة والكتابة لدى الشباب (بالنسبة المئوية من الفئة العمرية من 24-15 سنة)		
	الإناث	الذكور	متوسط	الابتدائي	الثانوي	العالى	الابتدائي	الثانوي	العالى	الابتدائي	الثانوي	العالى	الابتدائي	الثانوي	العالى
57	بربادوس	99.0	99.0	99.0	6.6	61	105	105	79	88.7 ^h		
58	أنتيغوا وبربودا	99.0	99.0	99.0	8.7 ^g	23	105	98	89	99.0		
59	بلغاريا	98.4	97.7	98.4	3.1	63	93	100	86	94.3	98.1	97.7	98.4		
60	بالاو	99.5	99.8	99.5	..	46	89	103	65	..	99.8	99.8	99.5		
60	بنما	94.1	97.3	94.1	8.4	43	73	99	70	52.0	97.9	97.3	94.1		
62	ماليزيا	93.1	98.5	93.1	0.9	37	71	101 ⁱ	84	68.2 ^h	98.4	98.5	93.1		
63	موريشوس	89.2	98.6	89.2	4.2	41	96	108	113	53.6	97.7	98.6	89.2		
64	ترينيداد وتوباغو	98.8	99.6	98.8	10.6	12 ^k	86 ^k	106	83 ^g	59.3	99.6	99.6	98.8		
64	سيشيل	91.8	99.4	91.8	15.1 ^j	1	80	108	113	..	98.8	99.4	91.8		
66	صربيا	98.2	99.2	98.2	0.8	56	94	101	58	65.6	99.3	99.2	98.2		
67	كوبا	99.8	100.0	99.8	4.2	48	92	98	98	76.5 ^h	100.0	100.0	99.8		
67	لبنان	89.6	99.1	89.6	6.7	48	75	113	102	54.2	98.4	99.1	89.6		
69	إيران - الجمهورية الإسلامية	84.3	97.7	84.3	3.8	55	86	119	38	65.1	98.3	97.7	84.3		
69	كوستاريكا	97.4	99.3	97.4	12.3	48	109	103	77	50.6	99.0	99.3	97.4		
71	فنزويلا - الجمهورية البوليفارية	95.5	98.8	95.5	4.9	78	93	102	76	53.7	98.3	98.8	95.5		
72	تركيا	94.9	98.4	94.9	10.0	69	86	100	31	49.4	99.6	98.4	94.9		
73	سري لانكا	91.2	98.6	91.2	3.4	17	99	98	89	74.0	97.7	98.6	91.2		
74	المكسيك	94.2	99.0	94.2	4.2	29	86	105	101	58.0	98.7	99.0	94.2		
75	البرازيل	91.3	99.0	91.3	19.4 ^j	26 ⁱ	105 ⁱ	136 ⁱ	69 ⁱ	53.6	98.2	99.0	91.3		
76	جورجيا	99.7	99.9	99.7	0.2	33	101	103	58	..	99.7	99.9	99.7		
77	سانت كيتس ونيفس	7.2	18	101	85	82		
78	أذربيجان	99.8	99.9	99.8	1.8	20	100	98	25	95.5	100.0	99.9	99.8		
79	غرينادا	53	108	103	99		
80	الأردن	97.9	99.2	97.9	2.1	47	88	98	34	74.1	99.0	99.2	97.9		
81	أوكرانيا	99.7	99.8	99.7	0.6	79	99	105	83	93.6 ^h	99.7	99.8	99.7		
81	جمهورية مقدونيا البوسلافية السابقة	97.5	98.5	97.5	2.5 ^l	38	83	89	29	..	98.8	98.5	97.5		
83	الجزائر	72.6	89.1	72.6	7.2	31	98	117	79	28.9	94.4	89.1	72.6		
84	بيرو	93.8	98.7	93.8	26.1	41	94	102	86	61.1	98.7	98.7	93.8		
85	أرمينيا	99.6	99.8	99.6	4.4	46	97	102	46	94.5 ^h	99.7	99.8	99.6		
85	ألبانيا	96.8	98.9	96.8	1.3	56	82	100 ^j	71	84.8	98.7	98.9	96.8		
85	البوسنة والهرسك	98.2	99.7	98.2	17.2	56.8	99.7	99.7	98.2		
88	إكوادور	93.3	98.6	93.3	11.1	41	103	112	167	39.8	98.6	98.6	93.3		
89	سانت لوسيا	10.4	14	88	100 ^g	60		
90	الصين	95.1	99.6	95.1	..	27	89	128	70	65.3 ^h	99.7	99.6	95.1		
90	فيجي	3.5	16 ⁱ	88	105	18	64.3		
90	منغوليا	98.3	98.9	98.3	9.1 ^j	62	92	109	86	84.8 ^h	98.0	98.9	98.3		
93	تاييلند	96.4	96.6	96.4	..	51	87	93	119	38.1	96.6	96.6	96.4		
94	دومينيكا	13.6	..	97	118	99		
94	ليبيا	89.9	99.9	89.9	..	61 ^j	104 ^l	114 ^l	10 ^g	48.5 ^h	99.9	99.9	89.9		
96	تونس	79.7	96.3	79.7	5.9	35	91	110	40	39.3	98.2	96.3	79.7		
97	سانت فنسنت وجزر غرينادين	31.4	..	103	105	78		
97	كولومبيا	93.6	98.7	93.6	15.3	48	93	115	49	56.3	97.8	98.7	93.6		
99	جامايكا	87.5	98.6	87.5	13.9	29	78	92	92	72.2 ^h	93.3	98.6	87.5		
100	تونغا	99.4	99.5	99.4	9.6 ⁱ	6 ^j	91	110	35	87.9	99.4	99.5	99.4		
101	بليز	9.1	26	86	118	49	76.1		
101	الجمهورية الدومينيكية	90.9	98.3	90.9	8.9	46	76	103	42	54.4	96.8	98.3	90.9		
103	سورينام	94.7	98.8	94.7	9.7	..	76	113	96	45.9	98.0	98.8	94.7		
104	ملديف	98.4	99.4	98.4	17.2	13	72 ^k	98	82 ^g	30.1	99.2	99.4	98.4		
105	ساموا	98.9	99.6	98.9	10.0	..	86	105	34	..	99.4	99.6	98.9		
تنمية بشرية متوسطة															
106	بوتسوانا	86.7	97.9	86.7	7.0	18	82	106	18	75.7 ^h	94.2	97.9	86.7		
107	جمهورية مولدوفا	99.1	100.0	99.1	5.4	41	88	94	82	95.0	100.0	100.0	99.1		
108	مصر	73.9	86.1	73.9	3.9	30	86	113	27	52.1 ^h	92.4	86.1	73.9		
109	تركمانستان	99.6	99.9	99.6	..	8	85	89	47	..	99.8	99.9	99.6		
110	إندونيسيا	92.8	98.8	92.8	11.0	32	83	109	48	44.5	98.8	98.8	92.8		
110	غابون	82.3	89.4	82.3	..	9 ^j	..	165	35	45.2 ^h	87.4	89.4	82.3		
112	باراغواي	93.9	98.7	93.9	19.9	35	70	95	35	38.8	98.5	98.7	93.9		
113	دولة فلسطين	95.9	99.2	95.9	3.5	46	82	95	48	56.7	99.3	99.2	95.9		

الإنفاق العام على التعليم	نوعية التعليم					النسبة الإجمالية للالتحاق بالتعليم					السكان الحاصلون على جزء من التعليم الثانوي على الأقل	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة			الترتيب حسب دليل التنمية البشرية		
	معدل الالتحاق بالأساتذة للتعليم الابتدائي	المعلمون في التعليم الابتدائي	أداء التلاميذ من عمر 15 سنة	معدل التسرب من التعليم الابتدائي	معدل الالتحاق من فوج الملتحقين (العالي)	العالي	الثانوي	الابتدائي	الحيضنة	على الأقل		السكان الحاصلون على جزء من التعليم الثانوي على الأقل	لدى البالغين (بالنسبة المئوية من الفئة العمرية من 15 سنة وأكثر)			الإناث	الذكور
													لدى الشباب (بالنسبة المئوية من الفئة العمرية من 15-24 سنة)				
													معدل الالتحاق بالأساتذة للتعليم الابتدائي	المعلمون في التعليم الابتدائي			
(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	(عدد التلاميذ لكل معلم)	(بالنسبة المئوية)	العلوم ^د	الرياضيات ^{هـ}	القراءة ^و	2008-2014 ^د	2008-2014 ^د	2008-2014 ^د	2008-2014 ^د	2008-2014 ^د	2005-2013 ^د	2005-2013 ^د	2005-2013 ^د				
2005-2014 ^د	2008-2014 ^د	2008-2014 ^د	2012	2012	2012	2008-2014 ^د	2008-2014 ^د	2008-2014 ^د	2008-2014 ^د	2008-2014 ^د	2005-2013 ^د	2005-2013 ^د	2005-2013 ^د	2005-2013 ^د	2005-2013 ^د		
..	16	100	1.9	9	105	93	25	..	99.9	100.0	99.5	114	أوزبكستان	
3.4	31	24.2	28	85	106	51	64.8	97.0	98.5	95.4	115	الفلبين	
6.2	29	87	23.0 ^ا	20	111	101	76	74.3	98.5	99.3	93.7	116	جنوب أفريقيا	
3.4	24	96	16.2	25	70	110	62	39.8	96.2	96.9	85.5	116	السلفادور	
6.3	19	100	528	511	508	5.5	25	..	105	82	65.0	97.4	96.8	93.5	116	فيت نام	
6.4	24 ^ق	3.3	38 ^ق	80	91	60	53.1	99.2	98.8	94.5	119	بوليفيا - دولة متعددة القوميات	
6.8	24	72	2.9	48	88	106	25	95.6	99.7	99.8	99.2	120	قيرغيزستان	
..	17 ^ق	100 ^ك	16 ^ي	53 ^ق	107 ^ق	7 ^ق	39.0 ^{هـ}	83.7	80.6	79.0	121	العراق	
5.0	23	96	8.6	23	93	112	76	..	97.9	98.4	85.3	122	الرأس الأخضر	
..	83 ^ي	98	29	123	ميكرونيزيا - الولايات المتحدة	
3.2	23	70	7.8	13	101	75	66	54.5 ^{هـ}	92.4	93.7	85.0	124	غيانا	
4.4	30	75	51.6 ^ق	..	69	117	55	38.9 ^{هـ}	85.2	88.8	78.0	125	نيكاراغوا	
6.6	26	100	10.7	16	69	118	62	25.3	88.8	74.0	67.1	126	المغرب	
8.5	30	96	15.5	9	65 ^ق	109	16	33.9 ^{هـ}	83.2	90.6	76.5	126	ناميبيا	
2.8	26	33.3	19	65	108	59	22.6	95.5	91.9	78.3	128	غواتيمالا	
4.0	22	100	2.0	22	87	96	9	93.2	99.9	99.9	99.7	129	طاجيكستان	
3.8	35	25	69	113	58	42.1 ^{هـ}	88.4	74.4	62.8	130	الهند	
..	34	87 ^ك	30.3	21	71	105	41	27.0	94.0	96.0	85.4	131	هندوراس	
5.5	24	91	21.1	9	78	107	14	34.4	80.0	68.0	52.8	132	بوتان	
9.4	31	16.4	18	57	125	10 ^ي	..	80.5	78.6	58.3	133	تيمور - ليشتي	
4.9	6.8	28	48	74	6	34.1	96.6	94.5	85.1	134	الجمهورية العربية السورية	
5.0	22	100 ^ق	28.5	5 ^ك	60	122	61	..	94.7	95.1	83.4	134	فانواتو	
6.2	44	80	29.7 ^ق	10	54	109	14	43.2	85.7	76.9	79.3	136	الكونغو	
..	25	85	21.1 ^ي	..	86	116	71 ^ي	137	كيريباس	
..	26	49	27.9	..	28 ^ي	91	73	..	97.7	98.5	94.5	138	غينيا الإستوائية	
1.3	48	93	44.5	108	..	35.0 ^{هـ}	70.3	58.5	61.4	139	زامبيا	
8.1	30	52	16.3	12	67	107	117	54.3 ^{هـ}	88.3	83.2	71.5	140	غانا	
2.8	26	98	26.7	18	50	121	26	29.8 ^{هـ}	89.2	78.7	72.7	141	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	
2.2	40	58	33.8	13	54	114	26	37.8 ^{هـ}	78.0	81.9	58.8	142	بنغلاديش	
9.5	31	48	33.9	8	80	117	45	..	83.1	77.3	69.5	143	سان تومي وبرينسيبي	
2.6	47	100	35.8	16	45	125	15	15.5	88.4	85.9	73.9	143	كمبوديا	
تنمية بشرية منخفضة																	
6.6	57	97	22.4 ^ك	4	67	114	60	28.6	83.2	81.6	72.2	145	كينيا	
4.7	24	94	39.6	14	67	133	87	27.4 ^{هـ}	89.2	77.5	57.4	145	نيبال	
2.5	43	85	37.8	10	38	92	82	33.2	78.0	63.1	54.7	147	باكستان	
0.8	28	100	25.2	13	50	114	9	19.2 ^{هـ}	96.2	95.8	92.6	148	ميانمار	
3.5	43	47	68.1	7	32	140	87	..	79.8	66.4	70.6	149	أنغولا	
7.8	29	68	32.7	5	61	114	25	23.8 ^{هـ}	92.2	94.7	83.1	150	سوازيلند	
6.2	43	99	33.3	4	33	90	33	7.5 ^{هـ}	76.5	72.8	67.8	151	جمهورية تنزانيا المتحدة	
..	38	66	20.7	10 ^ي	44	85	13	..	75.6	58.0	51.1	152	نيجيريا	
3.0	46	79	30.2	12	50	111	30	28.0 ^{هـ}	85.4	76.4	71.3	153	الكاميرون	
2.7	40	19	62.0	4	38	145	12	..	65.9	64.0	64.5	154	مدغشقر	
2.0	36	88	6	47	109	34	55.3 ^{هـ}	89.6	92.1	83.6	155	زيمبابوي	
9.9	21	63	25.1	..	48	114	43	156	جزر سليمان	
3.8	35	100	35.9	5	30	97	2 ^ك	14.4 ^{هـ}	66.4	47.7	45.5	156	موريتانيا	
..	40	114	100	11.1 ^{هـ}	66.8	75.8	62.9	158	بالوا غينيا الجديدة	
7.6	28	75	44.6 ^ي	10	64	103	22	..	86.3	86.5	75.9	159	جزر القمر	
4.6	30	40.5 ^ك	10	49	101	1	17.6 ^{هـ}	96.7	77.8	66.4	160	اليمن	
13.0	33	72	43.2	11	53	108	37	20.9	74.2	92.1	75.8	161	ليسوتو	
4.0	41	82	36.1	10	55	134	14	26.8	86.9	72.7	60.4	162	توغو	
3.3	46	95	75.2	4	27	107	11	28.8	89.6	85.5	73.2	163	أوغندا	
5.1	60	96	65.3	7	33	134	14	8.4 ^{هـ}	76.7	78.0	65.9	163	رواندا	
..	28.5 ^{هـ}	74.4	70.5	48.7	163	هايتي	
5.3	44	47	46.8	12	54	124	19	19.2 ^{هـ}	54.9	30.8	28.7	166	بنن	
2.2	46	68	20.1	17	41	70	38	15.2 ^{هـ}	90.3	85.5	73.4	167	السودان	
4.5	33	96	15.6	5	48	68	4	168	جيبوتي	
0.7	50	44	86	6	169	جمهورية جنوب السودان	
5.6	32	48	38.6	8	41	84	15	10.8	74.0	59.0	52.1	170	النمغال	
..	45	4	54	106	1 ^ي	18.2 ^{هـ}	61.9	32.1	31.7	171	أفغانستان	

الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة		النسبة الإجمالية للالتحاق بالتعليم					السكان الحاصلون على جزء من التعليم الثانوي على الأقل		نوعية التعليم			
	لدى البالغين (بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 15-24 سنة)	لدى الشباب (بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 15-24 سنة)	الحيضانة	الابتدائي	الثانوي	العالي	التعليم الثانوي	التعليم الابتدائي	معدل التسرب من التعليم الابتدائي	أداء التلاميذ من عمر 15 سنة	المعلمون المدربون في التعليم الابتدائي	معدل التلاميذ للأستاذة في التعليم الابتدائي	الإنفاق العام على التعليم
	الإناث	الذكور	(بالنسبة المئوية من السكان في سن الحضانة)	(بالنسبة المئوية من السكان في سن التعليم الابتدائي)	(بالنسبة المئوية من السكان في سن التعليم الثانوي)	(بالنسبة المئوية من السكان في سن التعليم العالي)	من فوج المتحقيين	القراءة ^١	الرياضيات ^٢	العلوم ^٣	(بالنسبة المئوية)	(عدد التلاميذ لكل معلم)	على التعليم
172	41.0	38.8	6	96	39	9	26.9	83	41	4.6
173	61.3	70.0	..	141	37	1	40.3	91	69	5.4
174	39.0	47.0	12.5	87 ^ا	29 ^ا	3 ^ا	63.4	57	54	4.7
175	52.0	65.5	24.3 ^{هـ}	32	87	..	27.0	82	36	4.1
176	61.2	53.3	22.4 ^{هـ}	4	111	8	29.3	94	35	1.6
177	42.9	37.2	26.7 ^{هـ}	..	96	12	32.2	56	26	2.8
178	56.7	68.9	..	7	116	3 ^ا	34 ^ا	39	52	..
179	33.6	39.0	10.9	4	84	7	38.4	52	41	4.8
180	50.6	56.5	3.6 ^{هـ}	..	105	5	68.4	87	55	5.0
181	44.5	53.8	15.7 ^{هـ}	10	134	..	52.2	57	35	2.9
182	25.3	21.8	..	16	91	10	41.4	75	44	2.5
183	28.7	33.1	2.0	4	87	5	30.9	86	46	3.4
184	86.9	88.1	6.7 ^{هـ}	9	134	3	52.5	95	45	5.8
185	37.3	44.0	5.5	1	103	2	49.0	65	62	2.3
186	70.5	88.7	2	31.0	90	41	2.1
187	36.8	27.0	18.1 ^{هـ}	6	95	3	53.4	58	80	1.2
188	15.5	15.1	5.2 ^{هـ}	6	71	2	30.7	97	39	4.4
الأراضي أو البلدان الأخرى													
جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية	100.0	100.0
جزر مارشال	48	105	43	16.5
موناكو	1.6
ناورو	79	94	72	74	22	..
سان مارينو	108	92	64	3.8	6	..
الصومال	29 ^و	7 ^و	36 ^و	..
توفالو	84	88	84	19 ^ك	..
الترتيب حسب دليل التنمية البشرية													
تنمية بشرية مرتفعة جداً	87.0	86	103	102	77	2.0	14	5.1
تنمية بشرية مرتفعة	94.5	99.0	64.9	72	118	91	35	9.0	95	19	4.9
تنمية بشرية متوسطة	71.8	82.2	45.0	52	110	70	18.1	24	83	30	4.1
تنمية بشرية منخفضة	57.1	62.7	21.6	27	101	41	39.4	8	78	41	3.6
4.7	79.9	84.1	51.2	50	110	70	25.3	25	84	27	4.7
البلدان النامية													
الدول العربية	78.0	86.9	41.5	33	104	74	8.8	29	91	23	4.3
شرق آسيا والمحيط الهادئ	94.5	98.7	60.5	64	118	85	17.3	28	19	4.9
أوروبا وآسيا الوسطى	98.0	99.3	75.5	42	100	93	3.7	51	94	17	3.4
أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	92.3	98.0	54.6	78	114	94	13.8	38	93	22	5.5
جنوب آسيا	62.5	74.3	42.0	57	111	64	22.8	23	80	35	3.5
جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى	58.4	62.7	26.5	22	101	43	37.9	8	75	42	5.1
أقل البلدان نمواً	58.4	65.9	21.6	18	106	8	39.6	8	76	41	3.4
الدول الجزرية الصغيرة النامية	80.1	86.7	..	66	106	71	15.1	88	18	7.6
منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	84.5	87	102	98	2.8	71	16	5.1
العالم	81.2	84.7	59.7	54	109	74	17.6	32	25	5.0

ملاحظات

a معدل بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية هو 496.
b معدل بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية هو 494.
c معدل بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية هو 501.
d آخر البيانات المتوفرة خلال الفترة المحددة.
e تشمل البيانات السكان من الفئة العمرية 25-64 سنة.
f تشمل البيانات السكان من الفئة العمرية 25-74 سنة.
g بيانات عام 2007.
h تقديرات عام 2014 Barro and Lee لعام 2010 بالاستناد إلى بيانات من معهد اليونسكو للإحصاء.
i بيانات عام 2005.
j بيانات عام 2003.
k بيانات عام 2004.

بيانات عام 2006. **l** البيانات لشغنهاي فقط. **m** التعاريف

معدل الإلمام بالبالغين بالقراءة والكتابة: نسبة السكان من الفئة العمرية 15 سنة وأكثر الذين يملكون القدرة على كتابة مقطع قصير وسهل عن حياتهم اليومية وقراءته وفهمه.

معدل الإلمام بالشباب بالقراءة والكتابة: نسبة السكان من الفئة العمرية 15-24 سنة الذين يملكون القدرة على كتابة مقطع قصير وسهل عن حياتهم اليومية وقراءته وفهمه.

السكان الحاصلون على جزء من التعليم الثانوي على الأقل: نسبة السكان من الفئة العمرية 25 سنة وأكثر الذين بلغوا مرحلة التعليم الثانوي على الأقل.

النسبة الإجمالية للالتحاق بالتعليم: مجموع الالتحاق بمرحلة معينة من التعليم (الحضانة أو الابتدائي أو الثانوي أو العالي) بصرف النظر عن العمر، وتُحسب بالنسبة المئوية من مجموع السكان الذين هم في سن الالتحاق بهذه المرحلة.

معدل التسرب من التعليم الابتدائي: نسبة المتسربين من فوج المتحقيين قبل إنهاء الصف الأخير من مرحلة التعليم الابتدائي. وتُحسب هذه النسبة بطرح معدل التلامذة الذين استمروا حتى الصف الأخير من الرقم 100 مع افتراض عدم حصول أي تغَيَّر خلال فترة بقاء هذا الفوج وعدم عودة المتسربين إلى المدرسة.

أداء التلاميذ من عمر 15 سنة في القراءة والرياضيات والعلوم: العلامات التي يحصل عليها التلاميذ من الفئة العمرية 15 سنة في اختبار المهارات والمعارف في هذه المواد الأساسية للمشاركة في المجتمع.

المعلمون المدربون في التعليم الابتدائي: نسبة معلمي المدارس في المرحلة الابتدائية الذين تلقوا الحد الأدنى المطلوب من التدريب النظامي على التعليم في المرحلة الابتدائية (قبل بدء التعليم أو أثناءه).

معدل التلاميذ للأستاذة في التعليم الابتدائي: متوسط عدد التلاميذ لكل معلم في التعليم الابتدائي في سنة دراسية محددة.

الإنفاق العام على التعليم: مجموع الإنفاق الجاري والرأسمالي على التعليم كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي.

مصادر البيانات
الأعداد 1 إلى 9 و 13 و 14: UNESCO Institute for Statistics 2015.
الأعداد 10 إلى 12: OECD 2014.
المصدر 15: World Bank 2015b.

الأسعار		الدين		الضرائب على الدخل والأرباح		مجموع الإيرادات الضريبية		مجموع الإيرادات الحكومية العام		تكوين رأس المال الثابت الإجمالي		الناتج المحلي الإجمالي	
مستوى أسعار الأغذية المحلية	دليل أسعار الاستهلاك	مجموع خدمة الدين	رصيد الدين الخارجي	الانتماء المحلي من القطاع المالي	الإنفاق على البحث والتطوير	مجموع الإيرادات الضريبية	مجموع الإيرادات الضريبية	الإنفاق الحكومي العام	الإنفاق الحكومي العام	رأس المال الثابت الإجمالي	الناتج المحلي الإجمالي	المجموع (بالمليارات بالعملة المحلية)	نصيب الفرد (بمعدل القوة الشرائية 2011)
الدليل	الدليل	(2010=100)	(بالنسبة المئوية من الدخل القومي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من مجموع الإيرادات الضريبية)	(بالنسبة المئوية من مجموع الإيرادات الضريبية)	متوسط النمو السنوي (بالنسبة المئوية)	متوسط النمو السنوي (بالنسبة المئوية)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	بدولار 2011	بدولار 2011
2009-2014 ^a	2009-2014 ^a	2013	2013	2005-2013 ^a	2005-2012 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2013	2013
الترتيب حسب دليل التنمية البشرية													
تنمية بشرية مرتفعة جداً													
11.3	1.5	104	..	87.0 ^b	1.7	31.8	27.3	1.8	21.9	22.6	62,448	317.5	1 النرويج
..	1.4	108	..	158.8	2.4	65.3	21.4	0.0	17.7	28.3	42,831	990.7	2 أستراليا
6.6	1.4	99	..	173.4	2.9	22.7	9.8	1.4	11.0	23.4	54,697	442.0	3 سويسرا
6.0	1.3	106	..	199.6	3.0	39.7	33.4	-0.5	26.7	18.3	41,991	235.7	4 الدانمرك
5.6	1.4	107	..	193.0	2.2	23.5	19.7	-0.3	26.3	18.2	44,945	755.3	5 هولندا
5.6	1.5	106	..	113.5	2.9	16.3	11.5	0.7	19.3	19.8	43,207	3,483.4	6 ألمانيا
3.3	1.2	105	..	186.1	1.7	37.8	22.0	0.0	17.5	15.2	44,931	206.5	6 أيرلندا
0.0	1.0	107	..	240.5	2.8	53.2	10.6	-1.3	15.2	19.3	51,340	16,230.2	8 الولايات المتحدة الأمريكية
7.1	1.3	105	..	173.1 ^c	1.7	51.6	11.5	0.6	21.7	23.7	41,894	1,472.9	9 كندا
..	2.0	107	..	154.0 ^d	1.3	36.3	29.3	1.9	18.7	20.6	32,808	146.7	9 نيوزيلندا
4.0	1.0	113	..	112.6	2.1	34.7	14.0	9.9	10.2	25.9	76,237	411.6	11 سنغافورة
..	..	114	..	224.0	0.7	36.2	12.5	2.3	9.3	23.9	51,509	370.2	12 هونغ كونغ الصين (منطقة إدارية خاصة)
..	13 ليختنشتاين
6.7	1.5	104	..	138.1	3.4	9.8	20.7	1.6	26.2	22.1	43,741	419.6	14 السويد
5.0	1.2	110	..	184.1	1.7	31.8	25.3	0.7	20.2	16.4	37,017	2,372.7	14 المملكة المتحدة
5.4	1.8	114	..	130.9	2.6	27.4	22.3	0.8	24.3	15.1	41,250	13.3	16 أيسلندا
9.1	1.9	108	..	155.9	4.0	30.3	14.4	2.7	14.9	29.7	32,708	1,642.6	17 جمهورية كوريا
5.9	2.2	107	..	81.4 ^e	3.9	27.9	22.1	3.5	22.5	19.5	30,927	249.3	18 إسرائيل
8.9	1.3	108	..	163.9	1.4	30.0	25.5	5.0	17.3	17.1	87,737	47.7	19 لكسمبرغ
5.6	1.9	100	..	366.5	3.4	46.0	10.1	1.9	20.6	21.7	35,614	4,535.1	20 اليابان
6.0	1.7	108	..	111.2	2.2	35.2	24.9	1.1	24.4	22.3	40,607	454.6	21 بلجيكا
4.8	1.7	105	..	130.8	2.3	24.6	21.4	2.0	24.1	22.1	37,154	2,453.3	22 فرنسا
5.9	1.4	108	..	127.9	2.8	23.7	18.3	0.7	19.8	22.2	44,376	376.0	23 النمسا
6.2	1.6	108	..	104.9	3.5	14.8	20.0	1.5	24.9	21.2	38,846	211.3	24 فنلندا
9.4	2.2	106	..	82.8	2.8	10.4	17.5	-1.1	20.4	19.7	27,576	56.8	25 سلوفينيا
8.4	2.0	107	..	205.1	1.3	20.1	7.1	-2.9	19.5	18.5	31,596	1,473.9	26 إسبانيا
5.0	2.0	107	..	161.8	1.3	32.8	22.4	-0.7	19.4	17.8	34,167	2,044.3	27 إيطاليا
10.7	2.3	107	..	67.0	1.9	14.5	13.4	2.3	19.6	24.9	27,959	294.2	28 الجمهورية التشيكية
11.2	2.6	104	..	134.3	0.7	19.0	22.4	-6.5	20.0	11.2	24,540	270.7	29 اليونان
7.4	2.8	112	..	71.6	2.2	8.9	16.3	2.8	19.1	27.3	25,132	33.3	30 إستونيا
4.7	3.0	103	..	20.8	1.1	18.3	15.3	69,474	29.0	31 بروني دار السلام
12.7	2.0	105	..	335.8	0.5	26.5	25.5	0.5	19.7	18.4	27,394	23.8	32 قبرص
6.3	1.8	107	..	73.9	..	40.2	14.7	10.1	12.9	..	127,562	276.6	32 قطر
..	34 أندورا
9.2	2.6	109	..	53.1 ^c	0.8	10.3	12.2	2.4	18.1	20.4	26,263	142.2	35 سلوفاكيا
7.0	2.7	109	..	65.8	0.9	13.4	16.0	2.1	18.1	18.8	22,877	881.5	36 بولندا
5.5	3.5	109	..	51.0	0.9	9.0	13.4	-3.0	18.7	17.4	24,483	72.4	37 ليتوانيا
8.6	2.6	107	..	146.7	0.8	33.1	27.0	0.9	20.2	14.3	28,828	12.2	37 مالطة
3.8	2.9	113	..	-7.9	0.1	9.2	22.1	23.2	52,068	1,501.1	39 المملكة العربية السعودية
..	2.3	22.7	33.3	0.6	..	5.1	15.5	17.0	40 الأرجنتين
..	..	103	..	76.5 ^f	0.5	..	0.4	4.2	6.8	22.0	57,045 ^f	525.1 ^f	41 الإمارات العربية المتحدة
7.4	2.6	108	..	115.5	0.4	30.4	19.0	4.2	12.4	23.6	21,714	382.6	42 شيلي
9.0	2.5	107	..	183.3	1.5	22.2	20.3	-1.9	19.0	15.1	25,596	267.7	43 البرتغال
5.8	2.4	112	99.0	170.8	64.7	1.3	15.9	22.9	3.2	19.9	22,914	226.8	44 هنغاريا
18.5	2.2	106	..	78.6	..	0.7	1.1	10.7	14.4	19.2	42,444	56.5	45 البحرين
7.9	2.9	107	..	58.6	0.7	8.7	13.8	-11.0	15.5	22.2	21,825	43.9	46 لاتفيا
2.7	3.2	108	..	94.1	0.8	7.9	19.6	0.5	20.0	19.3	20,063	85.3	47 كرواتيا
3.7	2.6	111	..	47.9 ^f	0.1	0.6	0.7	15.0	16.7	18.0	82,358 ^f	267.7 ^f	48 الكويت
9.1	5.6	109	8.1	65.5	61.0	0.4	..	1.4	19.8	19.2	14,152	8.8	49 جبل الأسود
تنمية بشرية مرتفعة													
5.2	4.3	122	..	48.3	1.1	1.9	15.1	0.5	19.5	21.5	23,564	3,381.5	50 الاتحاد الروسي
6.0	5.3	289	6.7	56.7	39.9	0.7	3.5	15.1	-2.6	14.2	17,055	161.4	50 بيلاروس
6.4	3.1	127	..	36.3	0.4	18.4	19.3	4.2	13.8	22.9	18,966	64.6	52 أوروغواي
4.3	3.7	114	16.6	72.9	52.0	0.5	18.4	18.8	2.3	6.2	18,200	363.3	52 رومانيا
9.2	3.3	108	..	35.7	0.1	2.6	2.6	10.0	19.2	22.3	44,532 ^f	147.6 ^f	52 عُمان
5.4	1.6	106	..	104.9	15.5	3.7	16.1	26.3	22,518	8.5	55 جزر البهاما
..	..	121	15.0	74.6	39.1	0.2	..	1.7	10.3	21.2	22,467	382.8	56 كازاخستان
5.4	2.4	116	..	106.7 ^e	..	31.6	25.2	..	16.1	18.4	15,299 ^f	4.3 ^f	57 بربادوس

الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	الناتج المحلي الإجمالي		تكوين رأس المال الثابت الإجمالي		الإنتاج الحكومي العام على الاستهلاك النهائي		مجموع الإيرادات الضريبية		الضرائب على الدخل والأرباح وعوائد رأس المال		الإنفاق على البحث والتطوير		الائتمان المحلي من القطاع المالي		الدين		الأسعار	
	المجموع (بالمليارات الشرائية بدولار 2011)	نصيب الفرد (بمعادل القوة الشرائية بدولار 2011)	(بالنسبة من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة من الناتج المحلي الإجمالي)	متوسط النمو السنوي (بالنسبة من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة من مجموع الإيرادات الضريبية)	(بالنسبة من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة من الناتج المحلي الإجمالي)	مجموع خدمة الدين	دليل أسعار المستهلك (2010=100)	مستوى أسعار الأغذية المحلية
2013	2013	2013	2013	2013	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2013	2013	2013	2013
58	أنغيوا وبربودا	1.8	20,353	23.2	18.5	..	18.6	12.0	..	90.0	..	12.0	18.6	108	2.6	..
59	بلغاريا	114.0	15,695	21.3	16.5	2.8	19.0	14.6	19.0	71.1	0.6	14.6	19.0	19.0	104.9	108	3.2	5.9
60	بالاو	0.3	14,612
60	بنما	72.6	18,793	26.5	10.0	-1.7	67.6	0.2	38.9	116	3.0	2.1
62	ماليزيا	671.3	22,589	26.9	13.6	6.3	16.1	52.0	16.1	142.6	1.1	52.0	16.1	52.0	70.7	107	2.9	4.3
63	موريشيوس	21.6	16,648	21.2	14.4	0.7	19.0	17.9	19.0	122.4	0.4	17.9	19.0	17.9	91.4	115	4.9	11.7
64	ترينيداد وتوباغو	39.5	29,469	9.7	9.5	-0.6	28.3	49.6	28.3	33.7	0.0	49.6	28.3	49.6	..	121	4.0	16.5
64	سنشيل	2.1	23,799	33.6	25.6	6.9	31.2	27.9	31.2	35.2	0.3	27.9	31.2	31.2	222.4	115	6.7	7.2
66	صربيا	92.4	12,893	21.2	19.6	2.1	19.7	7.6	19.7	49.5	1.0	7.6	19.7	19.7	88.1	128	4.0	8.5
67	كوبا	211.9 ^g	18,796 ^g	12.2	37.9	2.7	0.4
67	لبنان	74.3	16,623	27.9	14.7	23.2	15.5	19.0	15.5	187.6	..	19.0	15.5	15.5	68.9	112 ^f
69	إيران - الجمهورية الإسلامية	1,168.7	15,090	25.8	11.2	-4.3	8.4	19.3	8.4	18.0 ^d	0.7	19.3	8.4	8.4	2.1	214	4.5	13.0
69	كوستاريكا	65.4	13,431	21.0	17.9	3.9	13.6	15.1	13.6	56.5	0.5	15.1	13.6	13.6	35.9	115	3.2	7.6
71	فنزويلا - الجمهورية البوليفارية	535.6	17,615	20.3	12.2	3.3	15.5	21.5	15.5	52.5	..	21.5	15.5	15.5	27.5	215	4.5	12.8
72	تركيا	1,398.3	18,660	20.3	15.1	6.2	20.4	17.6	20.4	84.3	0.9	17.6	20.4	20.4	47.9	125	3.8	12.9
73	سري لانكا	193.1	9,426	29.2	13.1	5.5	12.0	16.2	12.0	48.4 ^f	0.2	16.2	12.0	12.0	38.5	123	6.9	8.3
74	المكسيك	1,992.9	16,291	21.0	11.9	1.1	49.5	0.4	35.9	112	3.7	4.7
75	البرازيل	2,916.3	14,555	18.2	22.0	2.0	15.4	26.5	15.4	110.1	1.2	26.5	15.4	15.4	21.9	119	2.6	4.4
76	جورجيا	31.1	6,946	21.9	16.7	..	24.1	35.2	24.1	42.9	0.2	35.2	24.1	24.1	86.4	107
77	سانت كيتس ونيفس	1.1	20,709	28.7	19.2	..	20.2	9.8	20.2	65.9	..	9.8	20.2	20.2	..	109	2.9	..
78	أذربيجان	156.3	16,594	24.6	11.2	2.2	13.0	13.6	13.0	25.5	0.2	13.6	13.0	13.0	13.3	112
79	غرينادا	1.2	11,272	20.1	16.8	..	18.7	16.9	18.7	80.0	..	16.9	18.7	18.7	72.6	105	3.4	..
80	الأردن	73.7	11,407	27.2	19.7	-11.4	15.3	13.6	15.3	111.9	0.4	13.6	15.3	15.3	71.9	115	4.5	6.1
81	أوكرانيا	387.0	8,508	18.2	19.4	2.2	18.2	11.8	18.2	95.7	0.7	11.8	18.2	18.2	81.6	108	5.2	3.9
81	جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة	24.5	11,609	24.8	17.5	-3.6	16.7	10.7	16.7	69.5	0.2	10.7	16.7	16.7	91.1	110	5.1	7.9
83	الجزائر	505.5	12,893	33.8	18.9	80.4	37.4	60.2	37.4	3.0	0.1	60.2	37.4	37.4	2.5	118	5.1	5.5
84	بيرو	346.2	11,396	26.6	11.2	6.7	16.5	34.0	16.5	22.0	..	34.0	16.5	16.5	29.0	110	3.9	3.4
85	أرمينيا	22.4	7,527	20.9	14.5	16.3	18.7	21.3	18.7	46.0	0.3	21.3	18.7	18.7	79.4	117	8.9	11.9
85	اليابان	28.9	10,405	26.2	10.7	0.1	66.9	0.2	60.1	108	6.4	10.3
85	البوسنة والهرسك	35.9	9,387	17.9	22.8	-0.5	20.9	6.7	20.9	67.7	0.0	6.7	20.9	20.9	60.9	106	4.8	6.3
88	إكوادور	165.9	10,541	27.9	14.1	7.7	29.6	0.2	22.9	113	3.4	5.7
89	سانت لوسيا	1.9	10,152	23.3	14.8	..	23.0	27.1	23.0	123.1	..	27.1	23.0	23.0	37.2	109	3.4	12.3
90	الصين	15,643.2	11,525	47.3	14.1	8.2	10.6	24.9	10.6	163.0	2.0	24.9	10.6	10.6	9.5	111	3.3	8.1
90	فيجي	6.6	7,502	21.1	15.0	..	23.2	32.5	23.2	121.8	..	32.5	23.2	23.2	20.7	116	5.1	8.3
90	منغوليا	25.9	9,132	44.2	11.3	-25.0	18.2	11.6	18.2	63.6	0.3	11.6	18.2	18.2	176.0	137	4.8	16.7
93	تاييلاند	933.6	13,932	26.7	13.8	4.9	16.5	36.2	16.5	173.3	0.3	36.2	16.5	16.5	37.2	109	4.5	2.8
94	دومينيكا	0.7	10,011	12.0	19.1	..	21.8	16.2	21.8	61.9	..	16.2	21.8	21.8	59.4	104
94	ليبيا	126.3	20,371	27.9	9.3	-51.1	126
96	تونس	117.2	10,768	20.2	19.0	2.8	21.0	26.7	21.0	83.4	1.1	26.7	21.0	21.0	55.5	116	3.9	4.7
97	سانت فنسنت وجزر غرينادين	1.1	10,154	24.9	18.5	..	23.0	24.5	23.0	58.4	..	24.5	23.0	23.0	40.6	107	3.4	4.8
97	كولومبيا	581.1	12,025	24.5	16.7	5.8	13.2	19.7	13.2	70.1	0.2	19.7	13.2	13.2	25.3	109	2.7	4.5
99	جامايكا	23.4	8,607	19.7	16.3	0.3	27.1	33.0	27.1	51.4	..	33.0	27.1	27.1	100.6	126	5.0	7.0
100	توغا	0.5	5,134	33.1	18.9	27.1	41.6	108
101	بليرز	2.7	8,215	17.8	15.1	0.7	22.6	28.7	22.6	58.3	..	28.7	22.6	22.6	80.5	98	3.0	27.9
101	الجمهورية الدومينيكية	122.7	11,795	21.5	10.1	-6.4	12.2	20.5	12.2	47.8	..	20.5	12.2	12.2	41.2	118	4.1	5.2
103	سورينام	8.4	15,556	24.9	23.3	..	19.4	31.9	19.4	31.5	..	31.9	19.4	19.4	..	126	6.2	9.7
104	ملديف	3.9	11,283	40.4	16.8	..	15.5	2.8	15.5	86.9	..	2.8	15.5	15.5	42.0	129	3.5	14.2
105	ساموا	1.1	5,584	0.0	20.3	0.0	40.8	..	20.3	0.0	0.0	67.2	108
تنمية بشرية متوسطة																		
106	بوتسوانا	30.8	15,247	33.9	19.7	4.3	27.1	23.9	27.1	13.6	0.5	23.9	27.1	27.1	16.6	123	2.9	3.6
107	جمهورية مولدوفا	16.1	4,521	22.9	20.3	-2.0	18.6	2.7	18.6	44.0	0.4	2.7	18.6	18.6	75.0	118	4.8	5.7
108	مصر	880.8	10,733	13.8	11.7	3.4	13.2	26.2	13.2	86.2	0.4	26.2	13.2	13.2	16.7	129	7.5	9.8
109	تركمانستان	71.0	13,555	47.2	8.9	1.3
110	إندونيسيا	2,312.4	9,254	31.7	9.1	4.9	11.4	36.8	11.4	45.6	0.1	36.8	11.4	11.4	30.8	117	6.7	10.7
110	غابون	31.2	18,646	33.3	8.9	11.7	0.6	25.0	104	5.2	21.0
112	باراغواي	53.3	7,833	15.1	12.1	5.3	12.8	11.6	12.8	38.3	0.1	11.6	12.8	12.8	47.2	115	4.3	11.2
113	دولة فلسطين	18.7	4,484	22.2	27.7	-9.0	5.1	2.1	5.1	2.1	5.1	5.1	..	119
114	أوزبكستان	151.3	5,002	23.2	22.4	18.1
115	الفلبين	622.5	6,326	20.5	11.1	7.7	12.9	42.1	12.9	51.9	0.1	42.1	12.9	12.9	18.6	111	6.8	2.6

الأسعار		الدين					الضرائب على الدخل والأرباح		مجموع الإيرادات الضريبية		الإنفاق الحكومي العام		تكوين رأس المال الثابت الإجمالي		الناتج المحلي الإجمالي	
مستوى أسعار الأغذية المحلية	دليل أسعار الاستهلاك	مجموع خدمة الدين	رصيد الدين الخارجي	الائتمان المحلي من القطاع المالي	الإنفاق على البحث والتطوير	الدخل والأرباح	مجموع الإيرادات الضريبية	الإنفاق الحكومي العام	الإنفاق الحكومي العام	رأس المال الثابت الإجمالي	الناتج المحلي الإجمالي	الناتج المحلي الإجمالي	الناتج المحلي الإجمالي	الناتج المحلي الإجمالي	الناتج المحلي الإجمالي	الناتج المحلي الإجمالي
الأغذية المحلية	دليل أسعار الاستهلاك	مجموع خدمة الدين	رصيد الدين الخارجي	الائتمان المحلي من القطاع المالي	الإنفاق على البحث والتطوير	الدخل والأرباح	مجموع الإيرادات الضريبية	الإنفاق الحكومي العام	الإنفاق الحكومي العام	رأس المال الثابت الإجمالي	الناتج المحلي الإجمالي	الناتج المحلي الإجمالي	الناتج المحلي الإجمالي	الناتج المحلي الإجمالي	الناتج المحلي الإجمالي	الناتج المحلي الإجمالي
دليل التقلب	دليل التقلب	(2010=100)	(بالنسبة المئوية من الدخل القومي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الدخل القومي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من مجموع الإيرادات الضريبية الإجمالي)	متوسط النمو السنوي (بالنسبة المئوية)	متوسط النمو السنوي (بالنسبة المئوية)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	نسبة الفرد (بمعدل القوة الشرائية بدولار 2011)	بالمليارات (بمعدل القوة الشرائية بدولار 2011)	بالمليارات (بمعدل القوة الشرائية بدولار 2011)	بالمليارات (بمعدل القوة الشرائية بدولار 2011)
2009-2014 ^a	2009-2014 ^a	2013	2013	2005-2013 ^a	2013	2005-2012 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2013	2013	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	
6.2	3.0	117	2.8	40.7	190.2	0.8	49.4	26.5	2.4	22.2	19.3	12,106	641.4	116 جنوب أفريقيا		
3.0	4.3	108	4.7	57.1	72.1	0.0	23.0	14.5	6.0	12.0	15.1	7,515	47.6	116 السلغادور		
..	..	138	3.1	40.2	108.2	7.3	6.2	23.8	5,125	459.7	116 فييت نام		
12.2	5.9	121	1.9	27.5	50.4	0.2	9.6	17.0	9.3	13.9	19.1	5,934	63.3	119 بوليفيا - دولة متعددة القوميات		
..	..	128	5.6	98.4	14.0 ^h	0.2	19.1	18.1	0.2	18.1	30.5	3,110	17.8	120 قبرغزستان		
16.4	5.1	114	-1.4	0.0	21.3	16.7	14,471	483.6	121 العراق		
5.4	5.7	109	2.2	80.9	82.8	0.1	23.3	17.8	..	18.5	35.9	6,210	3.1	122 الرأس الأخضر		
..	-27.2	3,286	0.3	123 ميكرونيزيا - الولايات المتحدة		
..	..	109	2.6	74.9	53.7	14.2	24.9	6,336	5.1	124 غيانا		
6.4	4.5	124	5.8	87.7	44.8	..	30.0	14.8	1.8	5.7	22.9	4,494	27.3	125 نيكاراغوا		
4.9	5.7	104	5.0	38.7	115.5	0.7	26.2	24.5	3.7	19.0	30.2	6,967	233.9	126 المغرب		
7.2	3.5	118	49.7	0.1	32.6	23.1	8.9	27.6	25.7	9,276	21.4	126 ناميبيا		
5.5	7.1	115	2.4	32.0	40.6	0.0	29.4	10.8	4.8	10.5	14.3	7,063	109.2	128 غواتيمالا		
..	..	125	5.0	41.8	19.0	0.1	1.1	11.7	14.1	2,432	20.0	129 طاجيكستان		
8.4	4.7	132	2.2	23.0	77.1	0.8	44.8	10.7	3.8	11.8	28.3	5,238	6,558.7	130 الهند		
4.8	4.8	118	5.4	39.6	57.3	..	21.6	14.7	4.1	16.6	24.5	4,445	36.0	131 هندوراس		
6.4	5.1	129	4.5	83.6	50.2	..	15.9	9.2	-6.6	17.5	47.3	7,167	5.4	132 بوتان		
..	..	141	-53.6 ^f	3.6	85.7	55.7	2,040 ^f	2.3 ^f	133 تيمور - ليشتي		
..	..	143 ^f	1.7 ^h	14.3	36.2 ^h	..	30.2	14.2	23.6	12.3	20.4	134 الجمهورية العربية السورية		
..	..	104	1.0	16.7	68.7	16.0	2.2	16.3	25.2	2,895	0.7	134 فانواتو		
18.8	6.3	112	2.7	30.4	-7.2	..	4.1	5.9	-11.8	13.6	30.7	5,680	25.3	136 الكونغو		
..	8.7	16.1	1,796	0.2	137 كيريباس		
..	..	121	-3.5	..	35.7	20.5	9.8	6.7	58.4	32,685	24.7	138 غينيا الإستوائية		
3.2	10.1	121	1.2	25.9	27.5	0.3	48.0	16.0	..	2.8	25.9	3,800	55.2	139 زامبيا		
18.3	5.4	132	2.0	33.8	34.8	0.4	24.7	14.9	-7.9	16.6	22.7	3,864	100.1	140 غانا		
3.6	8.6	119	2.9	81.4	26.5 ^d	..	17.6	14.8	33.9	14.5	29.2	4,667	31.6	141 جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية		
4.5	8.0	126	1.0	19.5	57.9	..	22.4	8.7	5.8	5.1	28.4	2,853	446.8	142 بنغلاديش		
50.5	9.1	132	1.9	69.6	28.8	..	12.8	14.0	..	13.5	41.7	2,876	0.6	143 سان تومي وبرينسيبي		
4.7	7.8	112	1.1	44.4	40.3	..	13.8	11.6	21.3	5.2	18.1	2,944	44.6	143 كمبوديا		
تنمية بشرية منخفضة																
6.0	5.8	132	1.1	30.8	42.8	1.0	40.9	15.9	1.1	14.0	20.4	2,705	120.0	145 كينيا		
10.2	9.5	130	1.1	19.7	69.1	0.3	18.7	15.3	-6.9	9.9	22.6	2,173	60.4	145 نيبال		
13.2	7.1	132	3.3	22.8	49.0	0.3	27.9	11.1	10.2	11.0	13.0	4,454	811.3	147 باكستان		
8.1	8.5	112	24.6 ⁱ	..	25.2	148 ميانمار		
13.7	7.2	136	4.3	22.0	18.9	..	31.9	18.8	-2.7	19.9	14.7	7,488	160.8	149 أنغولا		
..	..	122	0.9	13.1	18.4	5.5	19.9	9.6	6,471	8.1	150 سوازيلند		
4.8	11.5	141	0.5	39.7	24.3	0.5	21.9	16.1	36.2	19.0	32.1	1,718	82.2	151 جمهورية تنزانيا المتحدة		
4.0	6.3	135	0.1	2.8	22.3	0.2	28.3	1.6	1.4	8.1	14.5	5,423	941.5	152 نيجيريا		
10.0	7.8	108	0.7	17.1	15.5	6.5	11.6	19.4	2,739	61.0	153 الكاميرون		
3.5	7.1	123	0.7	27.3	15.6	0.1	21.2	10.1	-14.3	8.6	15.7	1,369	31.4	154 مدغشقر		
..	..	109	21.2	69.5	75.5 ^b	2.7	20.0	13.0	1,773	25.1	155 زيمبابوي		
..	..	120	4.6	21.2	20.3	39.2	13.4	2,003	1.1	156 جزر سليمان		
3.1	10.1	115	4.2	91.7	39.1 ^f	2.8	17.0	38.0	2,945	11.5	156 موريتانيا		
..	..	115	30.3	148.4	49.2	2,458	18.0	158 بابوا غينيا الجديدة		
..	..	106	0.1	22.3	26.9	2.2	16.2	17.8	1,400	1.0	159 جزر القمر		
11.0	7.6	146	0.8	22.1	33.9	13.8	16.4	3,832	93.5	160 اليمن		
6.4	4.4	117	1.4	30.9	1.7	0.0	17.4	58.7	12.3	37.7	36.7	2,494	5.2	161 ليسوتو		
15.5	6.8	108	1.5	24.4	36.0	0.3	10.1	16.4	15.8	9.6	18.3	1,346	9.2	162 توغو		
21.8	5.2	143	0.4	21.0	16.3	0.6	30.6	13.0	7.5	8.3	23.8	1,368	51.4	163 أوغندا		
10.5	8.6	117	0.6	23.0	8.0 ⁱ	..	25.7	13.4	1.0	14.2	25.5	1,426	16.8	163 رواندا		
3.4	9.7	122	0.1	14.9	20.4	9.1	..	1,648	17.0	163 هايتي		
21.8	8.1	111	1.4	28.7	21.5	..	16.8	15.6	4.2	11.2	26.3	1,733	17.9	166 بنن		
..	..	218	0.5	47.9	24.0	20.9	7.5	20.0	3,265	123.9	167 السودان		
..	..	112	2.3 ⁱ	62.5	33.9	8.0	25.1	37.5	2,903	2.5	168 جيبوتي		
..	..	149 ^g	10.9	23.0	11.9	1,965	22.2	169 جنوب السودان		
8.7	8.4	106	2.7	34.9	35.1	0.5	23.1	19.2	-1.1	15.5	25.1	2,170	30.7	170 السنغال		
..	..	127	0.1	12.3	-3.9	..	3.7	7.5	..	12.3	17.7	1,884	57.6	171 أفغانستان		
8.8	6.7	109	4.2	37.9	26.9	..	21.4	14.2	8.7	8.4	17.0	3,107	63.1	172 كوت ديفوار		
23.6	7.6	166	1.2	43.6	31.2	11.6	22.1	19.7	755	12.4	173 ملاوي		

الأسعار		الدين		الضرائب على الدخل والأرباح		مجموع الإيرادات الضريبية		الإنفاق الحكومي العام		تكوين رأس المال الثابت الإجمالي		الناتج المحلي الإجمالي	
مستوى أسعار الأغذية المحلية	دليل أسعار المستهلك (2010=100)	مجموع خدمة الدين	رصيد الدين الخارجي	الائتمان المحلي من القطاع المالي	الإنفاق على البحث والتطوير	مجموع الإيرادات الضريبية	مجموع الإيرادات الضريبية	الإنفاق الحكومي العام	تكوين رأس المال الثابت الإجمالي	الناتج المحلي الإجمالي	المجموع (بالمليارات الشرائية بدولار 2011)	تصيب الفرد (بمعادل القوة الشرائية بدولار 2011)	المجموع (بالمليارات الشرائية بدولار 2011)
دليل الثقل	الدليل	(بالنسبة المئوية من الدخل القومي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الدخل القومي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الإيرادات الضريبية)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	متوسط النمو السنوي (بالنسبة المئوية)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	2013	2013	2013
2009-2014 ^a	2009-2014 ^a	2013	2013	2005-2013 ^a	2013	2005-2012 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2013	2013	2013
9.0	6.3	177	1.4	26.8	36.9 ^c	0.2	16.0	9.2	..	8.3	35.8	1,336	125.7
2.7	7.3	115	3.1	59.0	50.1	0.1	18.0	15.1	3.0	7.5	20.7	1,608	3.0
..	..	129	1.1	21.9	7.3	0.1	11.9	8.4	14.2	12.4	20.6	783	52.9
..	..	125	0.3	30.9	38.7	..	27.7	20.9	6.2	15.5	25.4	850	3.6
..	..	108	0.2	32.3	18.6	1,362	2.3
9.4	7.7	108	0.9	33.3	20.9	0.7	21.9	15.8	-4.2	11.3	16.3	1,589	24.3
6.7	8.6	117	0.9	45.0	29.3	0.5	29.5	20.8	16.5	20.4	17.4	1,070	27.6
3.3	6.8	145	0.6	31.1	14.5	..	31.0	11.7	6.5	10.4	16.6	1,495	9.1
7.3	9.9	156	1.1	20.8	32.2 ^g	5.8	9.7	15.0	1,213	14.2
11.8	8.4	107	0.7	23.2	25.4	0.2	20.1	16.3	8.4	18.2	17.6	1,582	26.8
8.3	7.0	140	1.2	23.5	23.9	0.1	2.0	22.1	28.7	747	7.6
11.7	8.0	110	0.8	17.2	7.0	10.3	7.6	27.4	2,022	25.9
..	2.6	27.7	104.0 ^g	-9.5	21.1	10.0	1,157	7.3
..	..	109	0.4	37.4	36.7	..	6.9	9.5	1.0	7.7	14.8	584	2.7
9.4	7.2	106	0.6	36.3	11.8	..	11.6	11.3	7.9	14.6	34.4	887	15.8
الأراضي أو البلدان الأخرى													
..
..	3,776	0.2
..	0.0
..
..	..	107	14.6	22.3
..
..
..	3,528	0.0
الترتيب حسب دليل التنمية البشرية													
..	196.7	2.4	36.8	14.3	3.0	18.2	20.5	41,395	46,814.6	تنمية بشرية مرتفعة جداً
..	..	2.5	21.8	114.6	1.4	22.9	13.3	4.1	15.5	33.8	13,549	33,466.1	تنمية بشرية مرتفعة
..	..	2.7	27.2	73.0	0.5	40.0	13.1	6.5	12.5	25.9	6,106	13,654.0	تنمية بشرية متوسطة
..	..	1.8	20.2	28.7	..	25.5	43.8	5.3	11.4	17.3	2,904	3,205.5	تنمية بشرية منخفضة
..	..	2.4	22.2	101.3	1.1	29.5	12.5	6.1	14.4	31.3	8,696	49,538.3	البلدان النامية
المناطق													
..	..	1.9	25.5	37.8	..	41.3	12.2	11.8	16.2	22.2	16,697	5,508.7	الدول العربية
..	..	1.2	15.0	149.6	..	28.4	11.1	..	13.5	43.8	10,779	20,776.2	شرق آسيا والمحيط الهادئ
..	..	9.8	54.5	70.5	0.7	..	19.3	1.8	15.0	22.0	12,929	3,005.8	أوروبا وآسيا الوسطى
..	..	3.5	27.4	74.1	..	26.0	15.6	2.7	16.7	20.0	13,877	7,911.4	أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي
..	..	2.0	20.3	64.3	0.7	38.4	10.3	-0.1	11.3	26.6	5,324	9,305.8	جنوب آسيا
..	..	1.8	23.7	62.7	0.4	42.8	13.5	6.1	14.2	19.5	3,339	2,977.6	جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى
..	..	1.3	28.1	30.4	7.5	11.9	23.8	2,122	1,770.8	أقل البلدان نمواً
..	..	8.7	65.9	54.7	20.7	18.0	9,391	513.1	الدول الجزرية الصغيرة النامية
..	199.1	2.5	36.4	14.6	1.1	18.2	20.5	36,923	46,521.4	منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية
..	..	2.9	23.6	164.0	2.0	33.7	13.9	3.6	17.0	24.3	13,964	97,140.4	العالم

ملاحظات
a آخر البيانات المتوفرة خلال الفترة المحددة.
b بيانات عام 2006.
c بيانات عام 2008.
d بيانات عام 2010.
e بيانات عام 2009.
f بيانات عام 2012.
g بيانات عام 2011.
h بيانات عام 2007.
i بيانات عام 2004.
j بيانات عام 2005.

تعريفات
الناتج المحلي الإجمالي: مجموع القيمة المضافة التي يحققها جميع المقيمين المنتجين في الاقتصاد تضاف إليه الضرائب على المنتجات وتطرح منه جميع أشكال الدعم التي لا تدخل في حساب قيمة المنتجات، وقد حسب بمعادل القوة الشرائية

تكوين رأس المال الثابت الإجمالي: قيمة الأصول الجديدة والمتوفرة لدى الشركات والحكومات والأسر (لا تدخل فيها قيمة المشاريع)، تطرح منها قيمة التصرف بالأصول الثابتة، وتُحسب بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي، ولا تخضع هذه القيمة لأي تعديل بغض استهلاك الأصول الثابتة.

الإنفاق الحكومي العام على الاستهلاك النهائي: مجموع النفقات الحكومية الجارية على المشتريات من السلع والخدمات (بما في ذلك مستحقات العاملين ومعظم نفقات الدفاع والأمن الوطنيين باستثناء النفقات الحكومية للأغراض العسكرية التي تشكل جزءاً من تكوين رأس المال الحكومي). ويُحسب مجموع هذه النفقات بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي.

الإيرادات الضريبية: التحويطات الإلزامية إلى الحكومة المركزية للأغراض العامة، وتُحسب بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي.

مجموع خدمة الدين: مجموع المبالغ الأصلية المرادوة والفوائد المدفوعة بالعملة الأجنبية، وكسلع أو خدمات على الدين طويل الأجل، والفوائد المدفوعة على الدين القصير الأجل، والأقساط المستددة (إعادة الشراء والرسوم) إلى صندوق النقد الدولي. ويحسب بالنسبة المئوية من الدخل القومي الإجمالي.

دليل أسعار الاستهلاك: دليل يقيس التغير في متوسط سعر سلة من السلع والخدمات يمكن أن تكون ثابتة أو متغيرة على فترات زمنية محددة قد تكون سنوية.

دليل مستوى أسعار الأغذية المحلية: يقسم معزل معادل القوة الشرائية للأغذية على المعزل العام لمعادل القوة الشرائية، ويعطي دليل أسعار الأغذية في البلد نسبة إلى سعر سلة الاستهلاك العامة.

دليل ثقل مستوى أسعار الأغذية المحلية: مقياس التغير في دليل مستوى أسعار الأغذية المحلية، ويحسب بالانحراف المعياري للانحرافات عن الاتجاه خلال السنوات الخمس الأخيرة

مصادر البيانات
 الأعمدة 1 إلى 12: World Bank 2015b
 السودان 13 و 14: FAO 2015a

بقيمة الدولار المعتمدة دولياً لعام 2011.
نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي: الناتج المحلي الإجمالي في فترة محددة مقسوماً على مجموع السكان في الفترة نفسها.

تكوين رأس المال الثابت الإجمالي: قيمة الأصول الجديدة والمتوفرة لدى الشركات والحكومات والأسر (لا تدخل فيها قيمة المشاريع)، تطرح منها قيمة التصرف بالأصول الثابتة، وتُحسب بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي، ولا تخضع هذه القيمة لأي تعديل بغض استهلاك الأصول الثابتة.

الإنفاق الحكومي العام على الاستهلاك النهائي: مجموع النفقات الحكومية الجارية على المشتريات من السلع والخدمات (بما في ذلك مستحقات العاملين ومعظم نفقات الدفاع والأمن الوطنيين باستثناء النفقات الحكومية للأغراض العسكرية التي تشكل جزءاً من تكوين رأس المال الحكومي). ويُحسب مجموع هذه النفقات بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي.

الإيرادات الضريبية: التحويطات الإلزامية إلى الحكومة المركزية للأغراض العامة، وتُحسب بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي.

مجموع خدمة الدين: مجموع المبالغ الأصلية المرادوة والفوائد المدفوعة بالعملة الأجنبية، وكسلع أو خدمات على الدين طويل الأجل، والفوائد المدفوعة على الدين القصير الأجل، والأقساط المستددة (إعادة الشراء والرسوم) إلى صندوق النقد الدولي. ويحسب بالنسبة المئوية من الدخل القومي الإجمالي.

دليل مستوى أسعار الأغذية المحلية: يقسم معزل معادل القوة الشرائية للأغذية على المعزل العام لمعادل القوة الشرائية، ويعطي دليل أسعار الأغذية في البلد نسبة إلى سعر سلة الاستهلاك العامة.

دليل ثقل مستوى أسعار الأغذية المحلية: مقياس التغير في دليل مستوى أسعار الأغذية المحلية، ويحسب بالانحراف المعياري للانحرافات عن الاتجاه خلال السنوات الخمس الأخيرة

مصادر البيانات
 الأعمدة 1 إلى 12: World Bank 2015b
 السودان 13 و 14: FAO 2015a

الضرائب على الدخل والأرباح وعوائد رأس المال: الضرائب المفروضة على الدخل الصافي الفعلي أو الافتراضي للأفراد، وعلى أرباح الشركات والمؤسسات، وعلى عوائد رأس المال، المحققة وغير المحققة، وعلى الأراضي والأوراق المالية وغيرها من الأصول.

الإنفاق على البحث والتطوير: الإنفاق الجاري والرأسمالي (العام والخاص) على الأنشطة الابتكارية الهادفة إلى زيادة المعرفة واستخدامها في تطبيقات جديدة، وهي تشمل الأبحاث الأساسية والتطبيقية، والتطوير التجاري. ويُحسب الإنفاق بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي.

الائتمان المحلي من القطاع المالي: الائتمان الإجمالي الممنوح للقطاعات المختلفة، باستثناء الائتمان للحكومة المركزية المحسوب صافياً، كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي.

رصيد الدين الخارجي: الدين المستحق لغير المقيمين الممدد بالعملة الأجنبية، أو بسلع أو خدمات، كنسبة من الدخل القومي الإجمالي.

مجموع خدمة الدين: مجموع المبالغ الأصلية المرادوة والفوائد المدفوعة بالعملة الأجنبية، وكسلع أو خدمات على الدين طويل الأجل، والفوائد المدفوعة على الدين القصير الأجل، والأقساط المستددة (إعادة الشراء والرسوم) إلى صندوق النقد الدولي. ويحسب بالنسبة المئوية من الدخل القومي الإجمالي.

آثار المخاطر البيئية					الموارد الطبيعية					معدل الإمداد بالكهرباء		إمدادات الطاقة الأولية		الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	
الكوارث الطبيعية	السكان الذين يعيشون على أرض متدهورة	وفيات الأطفال دون سن الخامسة الناجمة عن (لكل 100,000 طفل دون سن الخامسة)			سحب المياه الغذائية	مساحة الغابات	نضوب الموارد الطبيعية	مساهمة الفرد في انبعاثات ثاني أكسيد الكربون	معدل الإمداد بالكهرباء		إمدادات الطاقة الأولية				
	المتوسط السنوي لكل مليون من السكان	المياه أو الصرف الصحي أو النظافة الصحية	تلوث الهواء في أماكن مغلقة	تلوث الهواء الطلق					(بالنسبة المئوية من الموارد المائية المتجددة)	(بالنسبة المئوية من مساحة الأراضي)	متوسط النمو السنوي (النسبة المئوية)	(النسبة المئوية من السكان)	(النسبة المئوية من السكان)		الوقود الأحفوري المتجددة
2005/2012	2010	2004	2004	2008	2005-2014 ^b	1990/2012	2012	2008-2013 ^b	1970/2011	2011	2012	2012	2012 ^a	2012 ^a	
تنمية بشرية مرتفعة جداً															
12	0.2	0	0	0	0.8	11.9	28.0	9.0	0.8	9.2	100.0	100.0	47.8	57.3	1 الفروج
1,337	9.0	0	0	0	3.9	-4.6	19.2	3.8	1.1	16.5	100.0	100.0	4.6	95.4	2 أستراليا
73	0.5	0	0	0	..	8.6	31.6	0.0	-1.1	4.6	100.0	100.0	49.7 ^c	51.1	3 سويسرا
0	8.5	1	0	0	10.8	23.0	12.9	1.5	-1.8	7.2	100.0	100.0	26.8	70.6	4 الدانمرك
0 ^d	5.4	0	0	0	11.7	5.9	10.8	0.9	-0.3	10.1	100.0	100.0	6.7 ^c	91.4	5 هولندا
10	8.1	0	0	0	21.0	3.3	31.8	0.1	..	8.9	100.0	100.0	20.4 ^c	80.2	6 ألمانيا
14	0.5	..	0	0	..	62.7	11.0	0.1	0.6	7.9	100.0	100.0	6.4	84.7	6 أيرلندا
5,074	1.1	0	0	0	15.5	3.0	33.3	1.0	-0.7	17.0	100.0	100.0	16.3 ^c	83.6	8 الولايات المتحدة الأمريكية
364	2.7	0	0	0	..	0.0	34.1	2.4	-0.4	14.1	100.0	100.0	27.9 ^c	73.7	9 كندا
14,226	5.3	..	0	0	..	6.9	31.3	1.6	1.1	7.1	100.0	100.0	38.4	61.4	9 نيوزيلندا
0	..	0	0	0	..	-4.3	3.3	..	-2.3	4.3	99.0	100.0	2.8	97.2	11 سنغافورة
221	3.2	5.7	100.0	100.0	0.4	94.8	12 هونغ كونغ الصين (منطقة إدارية خاصة)
..	6.2	43.1	1.4	100.0	100.0	13 ليختنشتاين
0	0.3	0	0	0	1.5	4.1	69.2	0.3	-2.3	5.5	100.0	100.0	70.5 ^c	31.7	14 السويد
665	2.7	..	0	0	8.8	10.9	12.0	0.9	-1.6	7.1	100.0	100.0	14.4 ^c	85.1	14 المملكة المتحدة
0	..	0	0	0	0.1	264.4	0.3	0.0	-0.5	5.9	100.0	100.0	84.7	15.3	16 آيسلندا
206	2.9	..	0	0	..	-3.4	63.8	0.0	6.5	11.8	100.0	100.0	17.2 ^c	82.8	17 جمهورية كوريا
27,775	12.9	..	0	0	..	16.4	7.1	0.2	1.5	9.0	100.0	100.0	4.8	96.7	18 إسرائيل
0	..	2	0	0	33.5	0.0	-2.1	20.9	100.0	100.0	4.0	87.4	19 لكسمبرغ
921	0.3	0	0	0	..	0.2	68.6	0.0	0.8	9.3	100.0	100.0	5.2 ^c	94.8	20 اليابان
9	10.5	0	0	0	34.0	..	22.5	0.0	-1.2	8.8	100.0	100.0	28.3 ^c	70.1	21 بلجيكا
819	3.9	..	0	0	14.8	10.4	29.3	0.0	-1.6	5.2	100.0	100.0	52.4 ^c	49.1	22 فرنسا
19	2.7	0	0	0	..	3.3	47.3	0.2	0.4	7.8	100.0	100.0	32.2	67.1	23 النمسا
7	0.0	0	0	0	1.5	1.5	72.9	0.2	0.5	10.2	100.0	100.0	47.5 ^c	43.0	24 فنلندا
3,114	8.4	..	0	0	3.0	5.8	62.4	0.3	..	7.5	100.0	100.0	34.5 ^c	66.6	25 سلوفينيا
51	1.4	0	0	0	28.6	34.2	37.1	0.0	1.7	5.8	100.0	100.0	24.9 ^c	75.9	26 إسبانيا
153	2.2	..	0	0	..	22.6	31.6	0.1	0.6	6.7	100.0	100.0	13.9	83.7	27 إيطاليا
12,572	4.2	1	0	0	12.9	1.3	34.5	0.2	..	10.4	100.0	100.0	26.5 ^c	76.9	28 الجمهورية التشيكية
827	1.1	..	0	0	13.8	20.1	30.7	0.1	3.3	7.6	100.0	100.0	8.8	90.6	29 اليونان
8	5.0	0	0	0	14.0	5.1	51.8	1.1	..	14.0	100.0	100.0	14.6	88.1	30 إستونيا
0	0	0	..	-8.9	71.4	29.8	-3.1	24.0	67.1	76.2	0.0	100.0	31 بروني دار السلام
0	11.4	13	0	0	17.6	7.6	18.8	0.0	2.9	6.7	100.0	100.0	5.1	94.9	32 قبرص
..	0.1	6	0	1	374.1	—	0.0	17.4	-1.5	43.9	92.9	97.7	0.0	100.0	32 قطر
..	..	0	0	0	..	0.0	34.0	6.3	100.0	100.0	34 أندورا
19	9.1	0	0	0	1.4	0.6	40.2	0.5	..	6.4	100.0	100.0	32.3 ^c	67.5	35 سلوفاكيا
279	13.2	..	0	0	19.4	5.8	30.7	1.0	-0.4	8.3	100.0	100.0	9.6	90.7	36 بولندا
0	4.8	..	0	0	9.5	11.9	34.7	0.4	..	4.5	100.0	100.0	14.5	74.0	37 ليتوانيا
..	0	0	..	0.0	0.9	..	3.3	6.0	100.0	100.0	5.5	94.5	37 مالطة
41	4.3	..	0	2	943.3	0.0	0.5	20.6	2.9	18.7	92.9	97.7	0.0	100.0	39 المملكة العربية السعودية
1,667	1.7	3	0	0	4.3	-16.9	10.6	3.1	1.0	4.7	95.8	99.8	9.3 ^c	89.7	40 الأرجنتين
..	1.9	10	0	1	1,867.0	30.4	3.8	11.7	-3.8	20.0	92.9	97.7	0.1	..	41 الإمارات العربية المتحدة
24,051	1.1	1	0	0	3.8	6.8	21.9	8.3	1.9	4.6	97.8	99.6	24.2	75.6	42 شيلي
48	2.3	..	0	0	..	4.0	37.8	0.1	3.2	4.7	100.0	100.0	22.0	74.9	43 البرتغال
1,055	17.1	0	0	0	5.4	12.9	22.6	0.4	-1.1	4.9	100.0	100.0	26.0 ^c	71.1	44 هنغاريا
..	0	0	..	154.2	0.7	9.7	1.3	18.1	92.9	97.7	0.0	99.9	45 البحرين
0	1.8	0	0	0	..	6.4	54.3	1.0	..	3.8	100.0	100.0	33.8	63.7	46 لاتفيا
277	17.5	0	0	0	0.6	4.1	34.4	1.6	..	4.8	100.0	100.0	10.6	81.6	47 كرواتيا
0	0.6	..	0	1	..	86.6	0.4	25.1	-0.4	29.1	92.9	97.7	0.0	100.0	48 الكويت
2,000	8.0	0.0	40.4	4.1	100.0	100.0	28.4	60.2	49 جبل الأسود
تنمية بشرية مرتفعة															
161	3.1	5	0	0	..	0.1	49.4	11.8	..	12.6	100.0	100.0	9.2 ^c	91.0	50 الاتحاد الروسي
472	4.7	1	0	0	..	11.9	42.9	1.5	..	6.7	100.0	100.0	5.9	90.4	50 بيلاروس
3,682	5.7	3	0	0	..	99.3	10.5	1.6	0.4	2.3	95.1	99.5	42.1	57.0	52 أوروغواي
562	13.5	..	6	1	3.3	4.0	28.9	1.5	-1.1	4.2	100.0	100.0	22.8 ^c	77.7	52 رومانيا
682	5.8	..	0	1	..	0.0	0.0	25.7	14.5	21.4	92.9	97.7	0.0	100.0	52 عُمان
6,305	..	2	0	0	..	0.0	51.4	0.0	-3.4	5.2	100.0	100.0	55 جزر البهاما
634	23.5	249	3	5	18.4	-3.6	1.2	17.2	..	15.8	100.0	100.0	1.0	98.9	56 كلزاختان
894	..	0	0	0	87.5	0.0	19.4	0.8	3.7	5.6	79.8	90.9	57 بربادوس

الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	إمدادات الطاقة الأولية		معدل الإمداد بالكهرباء		مساهمة الفرد في انبعاثات ثاني أكسيد الكربون		الموارد الطبيعية		آثار المخاطر البيئية					
	الوقود المتجددة	الوقود الأحفوري	في الأرياف	المجموع	متوسط النمو السنوي (طن)	في انبعاثات ثاني أكسيد الكربون	نضوب الموارد الطبيعية	مساحة الغابات	سحب المياه العذبة	وفيات الأطفال دون سن الخامسة عن	وفيات الأطفال دون سن الخامسة عن	السكان الذين يعيشون على أرض متدهورة	الكوارث الطبيعية	
	(بالنسبة من المجموع)	(بالنسبة من السكان)	(بالنسبة من السكان)	(بالنسبة من السكان)	(بالنسبة من النمو السنوي)	(بالنسبة من مجموع مساحة الأراضي)	(بالنسبة من مجموع الموارد المائية المتجددة)	(بالنسبة من مجموع مساحة الأراضي)	(بالنسبة من مجموع الموارد المائية المتجددة)	تلاوث الهواء في أماكن مغلقة	تلاوث الهواء في أماكن مغلقة	تلاوث الهواء في أماكن مغلقة	الكوارث الطبيعية	
58	79.8	90.9	0.6	5.8	..	22.3	8.5	0	1	0	35,508	
59	75.0	29.4 ^c	100.0	100.0	-0.2	6.7	0.9	37.2	28.7	1	2	1	808	
60	45.5	59.3	-0.3	10.9	..	87.6	..	0	0	0	0	
60	79.7	20.2	79.8	90.9	1.9	2.6	0.2	43.4	0.7	0	16	0	2,457	
62	94.5	5.5	100.0	100.0	5.9	7.8	8.1	61.7	-9.4	0	0	0	10,160	
63	100.0	100.0	3.1	5.4	0.0	17.3	-9.7	0	0	0	214	
64	99.9	0.1	99.0	99.8	37.2	4.5	29.3	43.9	-6.5	0	1	0	0	
64	17.3	100.0	6.8	8.5	0.1	88.5	0.0	0	0	0	14,228	
66	89.1	11.1	100.0	100.0	6.8	6.8	..	32.1	21.4	18,081	
67	86.7	13.3	95.4	100.0	3.2	3.2	3.6	27.6	44.1	0	1	0	30,624	
67	95.5	3.3	100.0	100.0	4.7	3.3	0.0	13.4	4.6	1	1	24.3	0 ^d	
69	99.5	0.7 ^c	97.3	100.0	7.8	2.9	17.6	6.8	0.0	6	3	0	1,467	
69	48.3	51.8	98.7	99.5	1.7	2.9	0.8	51.9	3.4	0	2	0	9,470	
71	88.9	11.2	100.0	100.0	6.4	-0.3	10.0	51.8	-12.2	0	1	0	545	
72	89.5	10.3	100.0	100.0	4.4	4.4	0.3	15.0	19.5	2	11	2	217	
73	48.7	51.3	86.0	88.7	0.7	3.1	0.4	29.2	-22.1	0	8	0	46,648	
74	90.1	9.9 ^c	97.2	99.1	3.9	1.9	6.4	33.2	-8.3	1	8	1	9,882	
75	54.6	44.2 ^c	97.0	99.5	2.2	2.7	3.8	61.6	-10.4	0	18	0	4,506	
76	72.8	28.3	100.0	100.0	1.8	1.8	0.7	39.4	-1.5	2	70	2	3,301	
77	79.8	90.9	5.1	7.3	..	42.3	0.0	0	0	0	0	
78	97.9	2.6	100.0	100.0	3.6	3.6	26.0	11.3	0.7	2	132	2	1,079	
79	79.8	90.9	2.4	5.4	..	50.0	0.0	0	12	0	1,578	
80	96.0	2.0	99.4	99.5	3.6	4.1	0.9	1.1	-0.6	3	3	3	0	
81	79.6	20.7 ^c	100.0	100.0	6.3	6.3	4.6	16.8	5.2	0	0	0	944	
81	82.1	10.4	100.0	100.0	4.4	4.4	2.7	39.9	11.4	0	1	0	48,256	
83	99.9	0.1	100.0	100.0	3.2	3.8	18.0	0.6	-11.6	1	5	1	343	
84	76.0	24.0	72.9	91.2	1.8	0.9	5.7	52.9	-3.5	2	21	2	13,408	
85	71.5	32.7 ^c	100.0	100.0	1.7	1.7	2.2	8.9	-26.9	2	17	2	2,549	
85	60.5	26.6	100.0	100.0	1.6	1.6	3.5	28.2	-1.9	0	5	0	20,568	
85	93.9	7.9	100.0	100.0	6.2	6.2	..	42.8	-1.1	1	1	0.9	27,578	
88	86.3	12.9	92.3	97.2	2.3	92.3	8.6	38.1	-23.6	2	2	2.2	6,002	
89	79.8	90.9	2.3	4.2	0.1	77.0	7.3	0	3	0	115,690	
90	88.3	11.7 ^c	100.0	100.0	6.7	6.5	4.2	22.6	35.2	2	10	2	73,314	
90	45.5	59.3	1.4	1.1	1.7	55.9	7.1	1	18	1	9,681	
90	95.4	4.1	69.9	89.8	6.9	6.9	19.8	6.9	-14.4	19	19	1.6	29,190	
93	80.4	18.9	99.8	100.0	4.6	8.0	4.7	37.2	-2.8	0	21	0	70,701	
94	79.8	92.7	1.7	5.2	0.1	58.8	-11.8	0	1	0	10,905	
94	98.7	1.3	100.0	100.0	6.4	-2.8	23.5	0.1	0.0	3	3	..	34	
96	85.3	14.8	100.0	100.0	2.4	3.9	4.6	6.7	61.6	1	3	1	62	
97	31.8	75.9	2.2	6.3	0.1	68.9	6.2	0	2	0	22,280	
97	75.6	24.8	87.9	97.0	1.5	0.5	9.2	54.3	-3.6	1	6	1	18,001	
99	82.1	17.9	86.7	92.6	2.9	0.2	0.8	31.0	-2.4	1	15	1	13,248	
100	82.8	95.9	1.0	3.9	0.1	12.5	0.0	0	16	0	4,364	
101	100.0	100.0	1.7	1.7	5.9	60.2	-13.4	0	21	0	22,279	
101	89.3	10.7	96.7	98.0	2.2	3.8	0.2	40.8	0.0	2	12	2	4,057	
103	3.6	100.0	-0.6	3.6	20.5	94.6	-0.2	0	0	0	6,040	
104	3.3	100.0	..	3.3	0.0	3.0	0.0	1	41	1	908	
105	92.8	100.0	1.3	6.0	0.8	60.4	31.5	0	26	0	9,854	
تنمية بشرية متوسطة														
106	65.4	22.3	23.9	53.2	2.4	2.4	1.6	19.6	-19.0	4	210	4	1,610	
107	94.9	3.4	100.0	100.0	1.4	1.4	0.2	12.0	23.9	1	13	1	6,840	
108	96.5	3.7	100.0	100.0	2.8	5.1	8.1	0.1	61.8	2	2	2	5	
109	..	0.0	100.0	100.0	12.2	..	37.0	8.8	0.0	2	2	2	0	
110	66.4	33.6	92.9	96.0	2.3	6.7	4.8	51.4	-21.5	2	41	2	4,292	
110	38.9	61.1	44.9	89.3	1.4	-2.9	29.1	85.4	0.0	9	33	0	6,531	
112	33.8	145.2	96.3	98.2	0.8	3.2	4.6	43.4	-18.6	1	21	1	39,146	
113	92.9	97.7	0.6	0.6	..	1.5	1.0	1,624	
114	98.2	1.8	100.0	100.0	3.9	3.9	13.8	7.7	7.3	1	192	1	6	
115	59.7	40.3	87.5	81.5	0.9	0.9	0.7	26.1	18.3	1	37	1	105,941	

آثار المخاطر البيئية					الموارد الطبيعية					معدل الإمداد بالكهرباء		إمدادات الطاقة الأولية		الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	
الكوارث الطبيعية	السكان الذين يعيشون على أرض متدهورة	وفيات الأطفال دون سن الخامسة الناجمة عن			سحب المياه الغذائية	مساحة الغابات	نضوب الموارد الطبيعية	مساهمة الفرد في انبعاثات ثاني أكسيد الكربون	معدل الإمداد بالكهرباء		إمدادات الطاقة الأولية				
		السكان الذين يعيشون على أرض متدهورة	(كل 100,000 طفل دون سن الخامسة)	المياه أو الصرف الصحي أو النظافة الصحية					تلوّث الهواء في أماكن مغلقة	تلوّث الهواء الطلق	(بالنسبة المئوية من مجموع الموارد المائية المتجددة)	(بالنسبة المئوية من مساحة الأراضي)	متوسط النمو السنوي (النموذجي)	في الأرياف	المجموع
السكان المتضررون (المتوسط السنوي لكل مليون من السكان)	(النسبة المئوية)	2010	2004	2008	2005-2014 ^b	1990/2012	2012	2008-2013 ^b	1970/2011	2011	2012	2012	2012 ^a	2012 ^a	
860	17.5	104	23	2	..	0.0	7.6	4.8	1.0	9.3	66.9	85.4	12.9 ^c	87.2	116 جنوب أفريقيا
9,378	6.3	82	24	1	8.1	-26.2	13.4	1.7	3.4	1.1	85.7	93.7	51.9	47.9	116 السلطاني
20,060	8.0	65	27	1	9.3	57.9	45.4	6.7	3.6	2.0	97.7	99.0	28.2	71.0	116 فييت نام
25,572	2.0	245	93	0	0.4	-9.9	52.2	13.0	3.2	1.6	72.5	90.5	27.3	72.7	119 بوليفيا - دولة متعددة القوميات
38,560	9.7	245	115	1	32.6	18.1	5.1	7.9	..	1.2	100.0	100.0	39.4	68.4	120 قبرغيزستان
231	4.5	383	12	12	..	3.3	1.9	19.5	1.8	4.2	96.9	100.0	1.0	97.5	121 العراق
4,351	..	93	26	0	..	48.3	21.3	0.5	6.2	0.9	46.8	70.6	122 الرأس الأخضر
0	..	83	30	0	91.7	0.1	..	1.2	45.5	59.3	123 ميكرونيزيا - الولايات المتحدة
52,340	..	132	38	0	0.5	0.0	77.2	8.8	0.1	2.3	75.1	79.5	124 غيانا
10,726	13.9	102	49	1	0.9	-34.1	24.7	4.7	1.1	0.8	42.7	77.9	50.3	49.8	125 نيكاراغوا
737	39.1	114	8	6	35.7	2.0	11.5	1.5	4.4	1.8	100.0	100.0	4.1	93.6	126 المغرب
63,965	28.5	21	11	1	..	-18.5	8.7	1.0	..	1.3	17.4	47.3	21.0	66.0	126 ناميبيا
50,204	9.1	126	57	2	2.6	-25.3	33.1	3.6	1.9	0.8	72.1	78.5	66.2	33.5	128 غواتيمالا
38,572	10.5	551	343	1	51.1	0.5	2.9	1.3	..	0.4	100.0	100.0	57.5	42.9	129 طاجيكستان
11,986	9.6	316	131	5	33.9	7.5	23.1	3.6	5.2	1.7	69.7	78.7	27.6 ^c	72.3	130 الهند
23,856	15.0	106	49	1	..	-39.1	44.3	2.8	2.4	1.1	65.8	82.2	48.8	51.6	131 هندوراس
2,821	0.1	324	124	0	0.4	32.1	85.8	16.6	14.2	0.8	52.8	75.6	132 بوتان
951	..	149	0	0	..	-25.5	48.4	0.2	26.8	41.6	133 تيمور - ليشتي
6,280	33.3	54	12	2	84.2	35.3	2.7	..	3.0	2.6	81.1	96.3	1.4	98.7	134 الجمهورية العربية السورية
28,826	..	41	9	0	..	0.0	36.1	0.0	0.7	0.6	17.8	27.1	134 فاتواتو
1,463	0.1	220	149	19	..	-1.5	65.6	54.4	0.7	0.5	11.7	41.6	51.0	48.9	136 الكونغو
314	..	206	0	0	..	0.0	15.0	0.1	0.7	0.6	45.5	59.3	137 كيريباس
0	..	505	0	10	..	-13.8	57.1	67.6	14.9	9.3	43.0	66.0	138 غينيا الإستوائية
26,183	4.6	503	378	12	..	-6.9	66.1	10.5	-4.4	0.2	5.8	22.1	91.8	8.8	139 زامبيا
3,055	1.4	226	152	3	..	-36.8	20.7	12.6	0.9	0.4	41.0	64.1	63.1	37.4	140 غانا
22,280	4.1	242	157	1	1.1	-9.9	67.6	8.3	-0.5	0.2	54.8	70.0	141 جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
28,112	11.3	334	142	2	2.9	-3.8	11.0	2.8	..	0.4	49.3	59.6	28.5	71.5	142 بنغلاديش
0	..	428	225	9	..	0.0	28.1	2.3	3.4	0.6	47.0	60.5	143 سان تومي وبرينسيبي
28,828	39.3	595	346	3	0.5	-24.0	55.7	2.5	2.0	0.3	18.8	31.1	71.1	26.2	143 كمبوديا
تنمية بشرية منخفضة															
46,271	31.0	362	217	4	..	-7.1	6.1	3.3	0.5	0.3	6.7	23.0	80.3	19.7	145 كينيا
8,366	2.3	337	139	1	4.5	-24.7	25.4	4.2	7.0	0.2	71.6	76.3	86.9	12.5	145 نيبال
29,014	4.5	205	132	22	74.4	-36.6	2.1	3.1	2.7	0.9	90.5	93.6	39.1 ^c	60.9	147 باكستان
6,406	19.2	378	181	3	..	-20.5	47.7	..	0.5	0.2	31.2	52.4	78.7	21.3	148 ميانمار
13,473	3.3	1,266	1,073	11	0.5	-4.5	46.7	31.0	2.9	1.5	6.0	37.0	60.7	39.3	149 أنغولا
35,652	..	252	148	2	..	21.1	33.2	1.8	0.2	0.9	24.5	42.0	150 سوازيلند
11,026	25.0	322	239	4	..	-21.4	36.8	3.2	0.6	0.2	3.6	15.3	89.3	10.7	151 جمهورية تنزانيا المتحدة
5,667	11.5	559	370	14	4.6	-52.3	9.0	8.1	1.1	0.5	34.4	55.6	82.6	17.4	152 نيجيريا
607	15.3	497	361	14	..	-19.9	41.2	5.1	3.4	0.3	18.5	53.7	73.2	26.8	153 الكاميرون
22,638	0.0	540	390	2	..	-9.2	21.4	3.7	-0.9	0.1	8.1	15.4	154 مدغشقر
46,023	29.4	256	168	5	..	-32.5	38.7	5.6	-2.4	0.7	16.1	40.5	70.3	28.3	155 زيمبابوي
19,098	..	84	54	0	..	-5.3	78.7	31.3	1.2	0.4	12.6	22.8	156 جزر سليمان
45,968	23.8	390	220	16	11.8	-44.1	0.2	32.6	1.7	0.6	4.4	21.8	156 موريتانيا
7,920	..	288	108	1	0.1	-9.8	62.8	18.7	3.2	0.7	10.4	18.1	158 بابوا غينيا الجديدة
55,515	..	177	108	2	..	-81.7	1.2	3.5	1.9	0.2	61.4	69.3	159 جزر القمر
360	32.4	377	174	5	168.6	0.0	1.0	7.5	2.8	1.0	33.5	48.4	1.5	98.5	160 اليمن
60,491	63.6	44	19	2	..	11.0	1.5	4.5	..	1.1	10.2	20.6	161 ليسوتو
4,818	5.1	419	302	5	..	-61.0	4.9	9.2	3.0	0.3	8.9	31.5	82.4	15.2	162 توغو
10,376	23.5	427	327	2	1.1	-40.8	14.1	13.2	-1.1	0.1	8.1	18.2	163 أوغندا
369	10.1	970	803	2	..	43.1	18.4	6.1	4.4	0.1	7.7	18.0	163 رواندا
53,388	15.2	428	297	5	10.3	-14.3	3.6	1.9	3.3	0.2	15.0	37.9	78.0	22.0	163 هايتي
13,001	1.6	518	394	8	..	-22.6	39.6	1.9	5.5	0.5	14.5	38.4	56.2	41.7	166 بنن
27,986	39.9	255	181	11	71.2	-27.9	23.2 ^e	4.8	0.0	0.4	17.8	32.6	70.5	29.5	167 السودان
88,442	7.5	454	41	31	..	0.0	0.2	..	-1.4	0.6	13.0	53.3	168 جيبوتي
7,598	1.3	3.5	5.1	169 جنوب السودان
12,059	16.2	530	292	14	..	-10.2	43.6	1.5	2.1	0.6	26.6	56.5	46.4	53.2	170 السنغال
17,311	11.0	1,405	1,183	21	..	0.0	2.1	1.2	3.3	0.4	32.0	43.0	171 أفغانستان
104	1.3	561	370	9	1.8	1.8	32.7	5.4	-1.1	0.3	29.0	55.8	79.0	21.5	172 كوت ديفوار
54,758	19.4	617	498	3	7.9	-18.6	33.6	12.5	-0.8	0.1	2.0	9.8	173 ملاوي

الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	إمدادات الطاقة الأولية		معدل الإمداد بالكهرباء		مساهمة الفرد في انبعاثات ثاني أكسيد الكربون		الموارد الطبيعية		آثار المخاطر البيئية		
	الوقود الأحفوري المتجددة	بالنسبة المئوية (من المجموع)	المجموع	في الأرياف	متوسط النمو السنوي (النسبة المئوية)	الدخل القومي الإجمالي	نضوب الموارد الطبيعية	مساحة الغابات	سحب المياه العذبة	وفيات الأطفال دون سن الخامسة الناجمة عن تلوث الهواء (لكل 100,000 طفل دون سن الخامسة)	السكان الذين يعيشون على أرض متدهورة (النسبة المئوية)
174	94.3	5.7	26.6	7.6	0.1	1.2	14.0	12.0	21.0	2	72.3
175	34.5	25.7	0.2	2.7	6.8	47.8	9.4	7	17.9
176	95.8	4.2	16.4	5.8	0.1	-3.0	31.0	67.7	-4.3	16	0.1
177	9.8	1.2	0.2	-4.9	36.4	44.3	-13.4	6	..
178	60.6	21.5	0.2	1.3	15.0	71.2	-9.7	12	1.0
179	25.6	11.9	0.1	2.9	8.1	10.1	-12.4	9	59.5
180	93.3	9.5	20.2	5.4	0.1	-2.7	4.0	49.1	-11.0	11	1.9
181	14.2	1.2	0.2	-2.6	8.0	37.2	-13.8	11	..
182	26.2	2.9	0.2	0.7	21.6	26.3	-10.9	11	0.8
183	13.1	1.4	0.1	5.2	13.9	20.2	-19.2	9	73.2
184	6.5	1.2	0.0	0.6	26.9	6.6	-41.7	4	18.5
185	6.4	3.1	0.0	0.9	11.0	9.0	-13.3	14	45.4
186	78.3	21.7	36.1	12.0	0.1	..	17.3	15.1	-6.0	3	58.8
187	10.8	8.2	0.1	-1.8	0.2	36.2	-2.8	10	..
188	14.4	5.2	0.1	1.8	16.1	0.9	-39.4	6	25.0
الأراضي أو البلدان الأخرى											
جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية	11.6	88.4	29.6	12.8	3.0	45.0	-34.0	3	2.9
جزر مارشال	59.3	45.5	2.0	70.2
موناكو	100.0	100.0	0.0 ^f
ناورو	0	..
سان مارينو	100.0	100.0	0.0	..	0	..
الصومال	32.7	17.3	0.1	-0.2	..	10.5	-20.4	19	26.3
توفالو	44.6	31.8	33.3	0.0	0	..
الترتيب حسب دليل التنمية البشرية											
تنمية بشرية مرتفعة جداً	17.9	81.8	99.9	99.7	11.1	-1.2	1.9	27.5	1.5	0	3.2
تنمية بشرية مرتفعة	12.8	87.2	99.6	98.9	6.1	0.3	6.1	35.8	-1.1	2	8.9
تنمية بشرية متوسطة	25.3	74.5	81.9	72.8	1.9	0.9	1.9	29.5	-8.9	4	10.2
تنمية بشرية منخفضة	43.6	27.7	0.4	-0.2	7.8	26.2	-14.4	10	20.2
..	19.2	80.6	81.2	68.5	3.3	-1.1	6.3	27.2	-7.2	5	11.6
البلدان النامية											
المناطق											
الدول العربية	3.2	96.3	86.9	74.2	4.9	-1.6	15.3	5.9	-22.6	6	24.3
شرق آسيا والمحيط الهادئ	95.7	92.5	5.3	1.5	4.4	29.7	2.8	2	..
أوروبا وآسيا الوسطى	10.5	88.8	100.0	100.0	5.5	..	6.2	9.1	8.2	2	10.7
أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	25.8	74.2	96.4	87.0	2.9	0.6	5.5	46.8	-9.6	1	5.3
جنوب آسيا	23.7	76.3	78.9	69.9	1.7	3.1	5.2	14.6	3.4	7	10.0
جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى	35.4	14.9	0.8	-0.1	10.0	28.2	-11.3	8	22.3
أقل البلدان نمواً	34.2	..	20.2	20.2	0.3	-0.1	9.6	28.7	-12.4	7	23.5
الدول الجزرية الصغيرة النامية	70.5	48.0	2.6	0.3	5.6	62.9	-3.8	2	..
منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	18.7	81.2	99.9	99.7	9.9	-0.5	1.0	30.5	1.2	0	3.4
العالم	18.6	81.2	84.5	70.9	4.6	-0.9	4.0	30.9	-3.7	5	10.2

ملاحظات

- a بيانات عام 2012 أو آخر البيانات المتوفرة.
- b آخر البيانات المتوفرة خلال الفترة المحددة.
- c تشمل البيانات الطاقة النووية.
- d أقل من 0.5.
- e بيانات عام 2010.
- f بيانات عام 2011.

تعريف

الوقود الأحفوري: نسبة إمدادات الطاقة المستمدة من الموارد الطبيعية المكونة من الكتلة الأحفورية في العصور الجيولوجية الماضية (كالفحم والنفط والغاز الطبيعي).

مصادر الطاقة المتجددة: نسبة إمدادات الطاقة المستمدة من العمليات الطبيعية من مصادر قابلة للتجديد، ومنها الطاقة الشمسية، وطاقة الرياح، والكتلة الأحفورية، والطاقة الجيولوجية، والطاقة المائية، وموارد المحيطات وبعض النباتات. أما الطاقة النووية فلا تعد من مصادر الطاقة المتجددة، إلا في حال الإشارة إلى خلاف ذلك.

معدل الإمداد بالكهرباء: نسبة الأشخاص الذين يحصلون على الكهرباء من مجموع السكان، ويشمل ذلك الكهرباء المبيعة في

الأسواق (إما عبر الشبكة أو من خارجها) والكهرباء المولدة للحساب الخاص، ولكن لا يشمل وسائل الإمداد غير المرخصة.

مساهمة الفرد في انبعاثات ثاني أكسيد الكربون: مجموع الانبعاثات التي يخلفها الإنسان نتيجة لحرق الوقود الأحفوري، والغاز، وإنتاج الإسمنت مقسوماً على مجموع السكان المسجل في منتصف السنة. وهو يشمل ثاني أكسيد الكربون الذي ينبعث من الكتلة الأحفورية للغابات بعد انحسار مساحتها.

نضوب الموارد الطبيعية: القيمة النقدية لنفاد موارد الطاقة والموارد المعدنية وموارد الغابات، وتحسب بالنسبة المئوية من مجموع الدخل القومي الإجمالي.

مساحة الغابات: قطعة من الأرض تفوق مساحتها 0.5 هكتار، تغطيتها أشجار يتجاوز ارتفاعها 5 أمتار، وتتجاوز فيها المساحة المظللة 10 في المائة من المساحة الإجمالية، أو أرض تضم أشجاراً يمكن أن تبلغ هذا الارتفاع إذا بقيت في مكانها. وتستثنى من هذا التعريف الأراضي التي يغلب عليها الاستخدام الزراعي أو الاستخدام الحضري، وتلك التي تنبت فيها أشجار ضمن نظام الإنتاج الزراعي (كالأشجار المثمرة وأشجار الغابات التي تستخدم لأغراض زراعية)، والأشجار التي تُزرع في حدائق المدن. وتدخل أيضاً في حساب مساحة الغابات الفعلية المساحات التي يُعاد تشجيرها، ولم تبلغ بعد نسبة الغطاء المظلل فيها 10 في المائة ولا ارتفاع الأشجار 5

أمتار، والمساحات غير المشجرة في الوقت الحالي التي ستمو فعل تدخل بشري أو عوامل طبيعية.

سحب المياه العذبة: مجموع كمية المياه العذبة التي تُسحب في سنة معينة، ويُحسب بالنسبة المئوية من مجموع الموارد المائية المتجددة.

الوفيات الناجمة عن تلوث الهواء: حالات وفاة الأطفال دون سن الخامسة بسبب أمراض التنفس والتهابات في جهاز التنفس وسرطان الرئة وبعض أمراض القلب والشرايين الناجمة عن تلوث الهواء.

الوفيات الناجمة عن تلوث الهواء في أماكن مغلقة: حالات وفاة الأطفال دون سن الخامسة من الالتهابات في جهاز التنفس الناجمة عن الدخان المنبعث من الوقود الصلب.

الوفيات الناجمة عن المياه أو الصرف الصحي أو النظافة الصحية: حالات وفاة الأطفال دون سن الخامسة بسبب الإسهال الناجم عن المياه غير الآمنة أو خدمات الصرف الصحي غير المحسنة وعدم النظافة الصحية.

السكان الذين يعيشون على أرض متدهورة: نسبة السكان الذين يعيشون على أرض متدهورة أو شديدة التدهور. وتدخل في تقدير تدهور الأراضي عناصر كالتربة الأحفورية، وسلامة التربة، وكمية المياه، والتنوع البيولوجي.

السكان المتضررون من الكوارث الطبيعية: الأشخاص الذين يحتاجون إلى المساعدة الفورية في ظروف طارئة نتيجة لكارثة طبيعية، بمن فيهم النازحون، والمشردون، والجرحى، لكل مليون من السكان.

مصادر البيانات

- الأعداد 1 و3 و5 و7 و8: World Bank 2015a.
- العמוד 2: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات حول مجموع الإمداد بالطاقة الأولية من World Bank 2015a.
- العמוד 6: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات حول مساهمة الفرد في انبعاثات ثاني أكسيد الكربون من World Bank 2015a.
- العמוד 9: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات حول مساحة الغابات ومجموع مساحة الأراضي من World Bank 2015a.
- العמוד 10: FAO 2015b.
- الأعداد 11 إلى 13: WHO 2015.
- العמוד 14: FAO 2011.
- العמוד 15: UNDESA 2013a، CRED EM-DAT 2015.

إنتاجية القوى العاملة		البطالة				التشغيل						نسبة العاملين من السكان ^أ		الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
ساعات العمل في الأسبوع	مساهمة العامل في الإنتاج (بمعادل القوة الشرائية بدولار 2005) (كل عامل)	لدى الشباب خارج المدرسة والعمل		الطويلة الأمد	المجموع	القوى العاملة		التشغيل في الخدمات		التشغيل في الزراعة	معدل المشاركة في القوى العاملة ^ب	معدل المشاركة في القوى العاملة ^ب		
		بين الشباب	بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 15-24 سنة)			التعليم العالي	التعليم غير المستقر	التشغيل في الخدمات	التشغيل في الزراعة					
2003-2012 ^د	2005-2012 ^د	2008-2013 ^د	2008-2014 ^د	2008-2013 ^د	2008-2013 ^د	2008-2013 ^د	2007-2012 ^د	2012 ^{هـ}	1990 ^{هـ}	2012 ^{هـ}	1990 ^{هـ}	2013	2013	
تنمية بشرية مرتفعة جداً														
27.3	92,694	5.6	9.2	0.7	3.5	5.1	41.9	77.4	69.2	2.2	6.4	64.9	62.6	1 النرويج
33.2	69,987	4.7	12.2	1.1	5.2	9.0	37.3	75.5	69.3	3.3	5.6	65.2	61.5	2 أستراليا
31.5	70,738	7.1	8.5	1.3	4.4	9.1	38.8	72.5	63.6	3.5	4.2	68.2	65.2	3 سويسرا
29.7	67,033	6.0	12.6	1.8	7.0	5.6	36.6	77.5	66.6	2.6	5.5	62.5	58.1	4 الدانمرك
26.6	72,312	5.1	11.0	2.4	6.7	12.3	36.1	71.5	68.6	2.5	4.5	64.4	60.1	5 هولندا
26.9	70,030	6.3	7.9	2.3	5.3	6.5	30.8	70.2	..	1.5	..	59.9	56.7	6 ألمانيا
29.4	91,507	16.1	26.8	7.8	13.0	12.7	43.7	76.9	59.6	4.7	12.7	60.5	52.6	6 أيرلندا
34.4	91,710	16.5	13.4	1.9	8.1	..	61.9	81.2	70.7	1.6	2.9	62.5	57.8	8 الولايات المتحدة الأمريكية
32.9	69,930	13.4	13.5	0.9	7.2	..	50.8	76.5	71.9	2.4	4.1	66.2	61.5	9 كندا
33.4	50,713	11.9	15.8	0.7	6.9	12.1	38.6	72.5	64.5	6.6	10.6	67.8	63.6	11 نيوزيلندا
..	96,573	..	7.0	0.6	2.8	8.7	..	77.1	63.4	1.1	..	67.8	65.9	9 سنغافورة
44.0	88,809	6.6	9.4	..	3.4	6.9	25.3	87.7	62.4	0.2	0.9	58.9	57.0	12 هونغ كونغ الصين (منطقة إدارية خاصة)
..	13 ليختنشتاين
31.2	71,577	7.4	23.6	1.4	8.0	6.8	37.6	77.9	67.2	2.0	3.4	64.1	58.9	14 السويد
31.8	69,955	13.3	20.9	2.7	7.7	12.1	41.2	78.9	64.9	1.2	2.1	62.1	57.4	14 المملكة المتحدة
32.8	60,672	5.5	10.7	1.0	5.4	8.3	37.0	75.8	..	5.5	..	73.9	69.8	16 آيسلندا
40.2	57,271	..	9.3	0.0	3.2	24.8	31.0	76.4	46.7	6.6	17.9	61.0	59.1	17 جمهورية كوريا
36.7	65,705	15.7	10.5	0.8	6.9	7.2	51.0	77.1	67.5	1.7	4.1	63.4	59.4	18 إسرائيل
30.9	149,978	5.0	15.5	1.8	5.8	6.2	43.3	84.1	66.4	1.3	3.3	57.6	54.2	19 لكسمبرغ
33.6	64,383	3.9	6.9	1.6	4.3	10.5	37.5	69.7	58.2	3.7	7.2	59.2	56.8	20 اليابان
30.3	80,810	12.7	23.2	3.9	8.4	10.8	41.3	77.1	65.6	1.2	3.1	53.3	48.8	21 بلجيكا
28.4	74,114	11.2	23.9	4.0	9.9	7.0	34.9	74.9	64.8	2.9	5.6	55.9	50.1	22 فرنسا
32.7	72,743	7.1	9.2	1.3	4.9	8.7	22.5	68.9	54.9	4.9	7.9	61.0	58.0	23 النمسا
32.2	68,638	9.3	20.0	1.7	8.2	9.4	43.1	72.7	61.1	4.1	8.8	59.8	54.9	24 فنلندا
31.5	53,749	9.2	21.6	5.2	10.1	13.6	30.7	60.3	..	8.3	..	57.7	51.8	25 سلوفينيا
32.4	69,619	18.6	55.5	13.0	26.1	12.8	36.2	74.9	54.8	4.4	11.8	59.0	43.3	26 إسبانيا
33.7	69,989	22.2	40.0	6.9	12.2	17.9	18.9	68.5	59.3	3.7	8.8	49.1	43.1	27 إيطاليا
34.6	50,197	9.1	19.0	3.0	7.0	14.5	21.0	58.8	..	3.1	..	59.5	55.4	28 الجمهورية التشيكية
39.1	61,648	20.4	58.3	18.0	27.3	30.3	29.9	70.3	48.3	13.0	23.9	53.2	38.7	29 اليونان
36.3	41,503	11.3	18.7	3.8	8.6	5.4	40.0	64.1	41.8	4.7	21.0	62.0	56.5	30 إستونيا
..	100,057	1.7	64.0	61.6	31 بروني دار السلام
..	39,165	18.7	38.9	6.1	15.9	13.5	42.4	76.9	56.3	2.9	13.5	63.7	53.6	32 قبرص
..	96,237	9.4	1.1	0.1	0.3	0.2	..	46.8	..	1.4	..	86.7	86.2	32 قطر
..	34 أندورا
34.3	48,653	13.7	33.6	10.0	14.2	12.4	20.8	59.2	..	3.2	..	59.5	51.1	35 سلوفاكيا
37.1	42,704	12.2	27.3	4.4	10.3	17.6	29.6	57.0	35.8	12.6	25.2	56.5	50.7	36 بولندا
..	41,579	11.1	19.3	5.1	11.8	9.6	38.5	65.9	..	8.9	..	61.0	53.8	37 ليتوانيا
..	54,662	9.9	13.0	2.9	6.4	9.1	22.2	76.4	..	1.0	..	52.0	48.6	37 مالطة
..	78,918	18.6	29.5	1.1	5.6	70.7	..	4.7	..	54.9	51.8	39 المملكة العربية السعودية
39.4	28,204	18.6	19.4	2.0	6.6	19.0	23.5	75.3	67.6	0.6	0.4	60.8	56.2	40 الأرجنتين
56.8	55,567	..	12.1	..	4.2	1.0	19.5 ^{هـ}	73.1	..	3.8	..	79.9	76.9	41 الإمارات العربية المتحدة
39.0	34,967	..	16.1	..	6.4	24.4	19.9	66.4	55.5	10.3	19.3	61.8	58.1	42 شيلي
32.5	47,474	14.1	38.1	9.1	16.2	16.7	20.3	63.8	47.6	10.5	17.9	60.3	50.4	43 البرتغال
36.3	43,100	15.4	27.2	5.0	10.2	6.0	25.5	64.9	45.0	5.2	18.2	51.9	46.6	44 هنغاريا
..	41,315	..	5.3	20.3 ^{هـ}	1.2	2.0	..	62.4	..	1.1	..	70.2	65.0	45 البحرين
..	35,380	13.0	23.2	5.7	11.9	7.4	32.8	68.1	..	8.4	..	60.6	53.8	46 لايتفيا
..	43,551	19.6	50.0	12.0	17.3	13.7	23.1	58.7	..	13.7	..	51.3	42.2	47 كرواتيا
..	80,172	..	14.6	..	3.6	2.2	18.4	76.0	73.2	2.7	..	68.4	66.3	48 الكويت
..	32,875	..	41.1	15.8	19.6	76.2	..	5.7	..	50.0	40.1	49 الجبل الأسود
تنمية بشرية مرتفعة														
38.1	29,974	12.0	13.8	1.7	5.5	5.7	54.9	62.3	45.6	9.7	13.9	63.7	60.1	50 الاتحاد الروسي
..	..	12.1	12.5	..	6.1	2.1	..	49.9	36.1	10.5	21.6	56.0	52.7	50 بيلاروس
33.1	28,774	..	19.2	..	6.4	22.2	26.3	68.0	67.0	10.9	0.0	65.7	61.3	52 أوروغواي
..	24,556	17.2	23.6	3.0	7.3	30.9	18.4	42.4	27.4	29.0	29.1	56.5	52.4	52 رومانيا
..	57.9	..	5.2	..	65.1	59.9	52 عُمان
..	54,282	..	30.8	7.1	16.2	83.0	79.6	3.7	..	74.1	64.1	55 جزر البهاما
..	24,289	..	3.9	..	5.2	28.6	..	55.1	..	25.5	..	72.5	68.7	56 كازاخستان
..	33,312	..	29.6	2.3	11.6	14.0 ^{هـ}	19.0 ^{هـ}	72.6	62.0	2.8	6.3	71.2	62.5	57 بربالوس
..	19.9	..	8.4 ^{هـ}	81.6	..	2.8	58 أنتيغوا وبربودا

إنتاجية القوى العاملة		البطالة					التشغيل						نسبة العاملين من السكان		الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	
مساهمة العامل ساعات العمل في الإنتاج في الأسبوع (بمعدل القوة الشرائية 2005) (لكل عامل)	2003-2012 ^d	2005-2012 ^d	لدى الشباب	المجموع	القوى العاملة	التشغيل غير المستقر	القوى العاملة	التشغيل في الخدمات	التشغيل في الزراعة	معدل المشاركة في القوى العاملة ^a	نسبة العاملين من السكان	معدل المشاركة في القوى العاملة ^a	نسبة العاملين من السكان			
			خارج المدرسة والعمل											بين الشباب		الطويلة الأمد
			(بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 15-24 سنة)	(بالنسبة المئوية من القوى العاملة)	(بالنسبة المئوية من مجموع القوى العاملة)	(بالنسبة المئوية)	(بالنسبة المئوية من مجموع العاملين)	(بالنسبة المئوية من مجموع العاملين)	(بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 15 سنة وأكثر)							
			2008-2013 ^d	2008-2014 ^d	2008-2013 ^d	2008-2013 ^d	2007-2012 ^d	2012 ^c	1990 ^b	2012 ^c	1990 ^b	2013	2013			
59	بلغاريا	..	30,327	21.6	28.4	7.4	12.9	8.2	28.0	62.2	37.3	6.4	18.5	53.3	46.4	59
60	بالاو	4.2 ^e	60
60	بنما	33.3	32,080	17.6	10.8	..	4.1	29.2	38.7	65.2	52.8	16.7	..	65.5	62.8	60
62	ماليزيا	43.2	35,036	..	10.4	..	3.0	22.2	18.9	59.0	46.5	12.6	26.0	59.4	57.5	62
63	موريشيوس	39.7	32,602	..	23.2	2.0	7.6	17.1	9.8	64.7	40.0	7.8	16.7	58.6	53.7	63
64	ترينيداد وتوباغو	..	48,012	52.5	9.2	..	3.6	15.6 ^e	..	63.8	60.5	3.8	12.3	64.1	60.4	64
64	ميشيغل	1.2	11.0	..	4.1	64
66	صربيا	..	20,857	19.5	49.4	18.7	22.1	28.6	..	52.6	..	21.0	..	52.4	40.8	66
67	كوبا	6.1	..	3.2	..	15.9	63.2	..	19.7	..	56.7	54.9	67
67	لبنان	..	35,544	..	22.1 ^e	..	9.0 ^e	27.8 ^e	22.5	47.6	44.4	67
69	إيران - الجمهورية الإسلامية	..	35,432	34.4	28.7	..	10.4	42.0	..	46.5	..	21.2	..	45.1	39.2	69
69	كوستاريكا	36.0	25,232	19.2	21.8	0.7	8.5	20.2	24.7	66.9	47.5	13.4	25.9	63.0	58.2	69
71	فنزويلا - الجمهورية البوليفارية	32.2	27,251	19.2	17.1	..	7.8	30.3	39.7	70.7	61.2	7.7	13.4	65.1	60.2	71
72	تركيا	35.7	41,353	25.5	18.7	1.9	9.7	31.3	19.2	50.4	32.4	23.6	46.9	49.4	44.5	72
73	سري لانكا	44.0	13,234	0.5	20.1	1.9	4.4	43.1	14.6 ^e	41.5	30.0	39.4	47.8	55.0	52.6	73
74	المكسيك	42.8	30,344	18.2	9.2	0.1	4.8	29.2	25.4	61.9	46.1	13.4	22.6	61.6	58.5	74
75	البرازيل	32.5	20,921	19.6	15.0	9.8	6.7	25.1	18.3	62.7	54.5	15.3	22.8	69.8	65.6	75
76	جورجيا	..	11,630	..	35.6	..	14.6	60.6	..	36.2	..	53.4	..	65.0	55.8	76
77	سانت كيتس ونيفس	11.0	43.0	77
78	أذربيجان	..	18,958	..	13.8	..	5.0	56.4	14.5	48.0	31.1	37.7	30.9	66.1	62.5	78
79	غرينادا	49.4	79
80	الأردن	..	20,007	..	29.3	4.3	12.2	9.7	..	80.5	76.3	2.0	..	41.6	36.3	80
81	أوكرانيا	..	13,670	..	17.4	2.1	7.5	18.1	..	62.1	15.4	17.2	19.8	59.4	54.7	81
81	جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة	..	29,528	24.2	51.9	23.9	29.0	23.4	22.0	52.8	..	17.3	..	55.2	39.2	81
83	الجزائر	..	25,678	21.5	24.8	7.1	9.8	26.9	10.9 ^e	58.4	..	10.8	..	43.9	39.6	83
84	بيرو	40.2	18,191	16.5	8.8	..	4.0	46.3	15.7	56.8	71.5	25.8	1.2	76.2	73.3	84
85	أرمينيا	35.4	14,109	..	36.0	9.7	18.4	29.8	22.9	44.4	..	38.9	..	63.4	53.2	85
85	البانيا	..	21,813	30.5	30.2	11.4	13.4	58.1	..	37.7	..	41.5	..	55.1	46.3	85
85	البوسنة والهرسك	..	27,060	..	62.8	25.4	27.5	25.3	..	49.0	..	20.5	..	45.3	32.5	85
88	إكوادور	37.0	18,547	3.8	10.9	..	4.1	51.2	21.5	54.4	67.3	27.8	7.5	68.6	65.7	88
89	سانت لوسيا	27.5 ^e	..	22.2	59.4	..	14.8	..	69.2	..	89
90	الصين	2.9	35.7	18.5	34.8	60.1	71.3	68.0	90
90	فيجي	37.5	11,894	..	18.7 ^e	2.6 ^e	6.9	38.8	55.0	50.5	90
90	منغوليا	..	10,921	1.5	16.5	3.4	7.9	51.4	26.8	49.6	..	32.6	..	62.9	59.8	90
93	تاييلند	42.8	14,443	..	3.4	0.1	0.8	55.9	..	39.4	22.0	39.6	64.0	72.3	71.7	93
94	دومينيكا	26.0	38.8	94
94	ليبيا	48.7	..	19.0	50.2	53.0	42.6	94
96	تونس	..	26,335	..	37.6	..	17.6	28.8	..	49.6	39.1	16.2	..	47.6	41.3	96
97	سانت فنسنت وجزر غرينادين	33.8	16.9	18.8	8.0	67.0	..	97
97	كولومبيا	36.8	21,001	22.0	19.1	1.0	8.9	48.6	23.1	62.2	67.7	16.9	1.4	67.4	60.3	97
99	جامايكا	..	17,128	..	34.0	..	13.7	37.5	..	66.5	..	18.1	..	63.3	53.8	99
100	تونغا	11.9 ^e	..	1.1 ^e	55.2 ^e	..	37.5	44.7	31.8	..	63.9	..	100
101	بليز	..	17,017	19.0	25.0	..	11.7	23.5 ^e	12.3 ^e	61.9	..	19.5	..	65.6	56.0	101
101	الجمهورية الدومينيكية	..	22,415	..	31.4	..	15.0	37.1	21.1	67.8	..	14.5	..	64.9	55.2	101
103	سورينام	15.3	..	4.8	64.3	73.3	8.0	3.7	54.5	50.3	103
104	ملديف	..	18,670	56.4	25.4	..	14.4 ^e	29.6 ^e	..	60.0	48.5	11.5	25.2	66.8	59.1	104
105	ساموا	98.8	19.1	..	5.7	38.1	41.5	..	105
تنمية بشرية متوسطة																
106	بوتسوانا	..	33,651	..	36.0	10.4 ^e	17.9	12.9	..	54.9	31.4	29.9	..	76.7	62.6	106
107	جمهورية مولدوفا	..	11,587	28.6	12.2	1.7	5.6	30.5	25.3	54.3	33.9	26.4	33.8	40.7	38.6	107
108	مصر	..	19,525	27.9	34.3	11.7	13.2	26.4	..	47.1	40.1	29.2	39.0	49.1	42.9	108
109	تركمستان	61.5	55.0	109
110	إندونيسيا	..	9,536	..	31.3	..	6.2	33.0	7.1	43.5	30.2	35.9	55.9	67.7	63.5	110
110	غابون	..	46,714	..	35.7	..	20.4	52.9 ^e	..	64.0	..	24.2	..	60.8	48.9	110
112	باراغواي	36.3	11,967	12.3	10.5	..	5.0	43.2	16.6	56.7	70.3	27.2	2.1	70.3	66.6	112
113	دولة فلسطين	41.0	..	23.3	25.6	23.3	62.2	..	11.5	..	41.2	31.6	113
114	أوزبكستان	61.6	55.1	114
115	الفلين	..	9,571	24.8	15.7	0.1	7.1	39.8	25.3	52.5	39.7	32.2	45.2	65.2	60.6	115
116	جنوب أفريقيا	..	35,206	31.4	51.4	15.5	24.7	10.0	6.6	62.7	..	4.6	..	52.1	39.2	116
116	السلفادور	35.6	15,306	..	12.4	..	5.9	37.6	14.1	57.9	63.4	21.0	7.4	62.1	58.2	116

إنتاجية القوى العاملة		البطالة				التشغيل				نسبة العاملين من السكان ^أ		الترتيب حسب دليل التنمية البشرية		
ساعات العمل في الأسبوع	مساهمة العامل في الإنتاج (بمعادل القوة الشرائية بدولار 2005)	لدى الشباب خارج المدرسة والعمل	بين الشباب	الطويلة الأمد	المجموع	القوى العاملة		التشغيل في الخدمات		معدل المشاركة في القوى العاملة ^ب	معدل المشاركة في القوى العاملة ^ب (بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 15 سنة وأكثر)			
						التشغيل غير المستقر	الحائزة على التعليم العالي	التشغيل في الزراعة	التشغيل في الخدمات					
(كل عامل)		(بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 15-24 سنة)		(بالنسبة المئوية من القوى العاملة)	(بالنسبة المئوية من مجموع القوى العاملة)	(بالنسبة المئوية)	(بالنسبة المئوية)	(بالنسبة المئوية من مجموع العاملين)						
2003-2012 ^د	2005-2012 ^د	2008-2013 ^د	2008-2014 ^د	2008-2013 ^د	2008-2013 ^د	2008-2013 ^د	2007-2012 ^د	2012 ^{هـ}	1990 ^{هـ}	2012 ^{هـ}	1990 ^{هـ}	2013	2013	
..	5,250	9.3	6.0	0.3	2.0	62.6	..	31.5	..	47.4	..	77.5	75.9	116 فييت نام
..	10,026	..	6.2	1.3	2.7	54.9	15.7	47.9	73.2	32.1	1.2	72.5	70.6	119 بوليفيا - دولة متعددة القوميات
..	4,938	21.2	13.4	..	8.3	47.3 ^{هـ}	1.5 ^{هـ}	45.3	39.4	34.0	32.7	67.5	62.0	120 فيرجينستان
..	17,067	15.3	58.3	..	23.4	..	42.3	35.5	121 العراق
..	10.7	67.5	62.8	122 الرأس الأخضر
..	123 ميكرونيزيا - الولايات المتحدة
..	9,652	..	24.0	61.4	54.5	124 غيانا
37.4	9,043	..	11.9	..	5.3	47.1	13.9	51.2	38.2	32.2	39.3	63.4	58.8	125 نيكاراغوا
..	13,769	..	19.1	5.8	9.2	50.7	9.5 ^{هـ}	39.3	59.5	39.2	3.9	50.5	45.9	126 المغرب
..	21,086	32.0	56.2	30.9	29.6	7.8	10.8 ^{هـ}	58.7	..	27.4	..	59.0	49.0	126 ناميبيا
..	11,461	29.8	6.3	..	3.0	49.9 ^{هـ}	7.5	48.2	57.2	32.3	12.9	67.7	65.8	129 غواتيمالا
..	16.7	..	11.5	47.1	..	26.2	..	55.5	..	67.9	60.7	128 طاجيكستان
..	8,821	..	10.7	1.4	3.6	80.8	..	28.1	..	47.2	..	54.2	52.2	130 الهند
34.9	9,564	41.4	8.0	..	3.9	53.3	8.0	44.9	33.2	35.3	50.1	62.6	60.0	131 هندوراس
..	11,438	..	9.6	..	2.1	53.1	..	29.1	..	62.2	..	72.5	70.9	132 بوتان
46.3	8,156	..	14.8	0.4	3.9	69.6	2.4	39.8	..	50.6	..	37.9	36.2	133 تيمور - ليشتي
..	18,563	..	35.8	..	8.4	32.9	..	53.0	46.2	14.3	..	43.6	38.9	134 الجمهورية العربية السورية
..	10.6	..	4.6	70.0	..	31.1	..	60.5	..	70.8	..	134 فانواتو
..	75.1 ^{هـ}	..	42.2	..	35.4	..	70.7	66.1	136 الكونغو
..	54.0	..	30.6	137 كيريباس
..	17.6	86.7	79.8	138 غينيا الإستوائية
..	4,015	..	15.2	..	7.8	81.3	..	20.6	20.8	72.2	49.8	79.3	68.8	139 زامبيا
..	4,308	..	11.2	..	4.2	76.8	..	43.1	..	41.5	..	69.3	66.2	140 غانا
..	5,114	1.4 ^{هـ}	88.0 ^{هـ}	77.7	76.6	141 جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
44.3	3,457	..	8.7	..	4.5	85.0 ^{هـ}	..	37.4	14.8	48.1	..	70.8	67.8	142 بنغلاديش
..	16.7 ^{هـ}	28.3	61.1	..	143 سان تومي وبرينسيبي
..	3,849	79.2	0.5	..	0.3	64.1	..	30.4	..	51.0	..	82.5	82.3	143 كمبوديا
تنمية بشرية منخفضة														
..	32.2	..	61.1	..	67.3	61.1	145 كينيا
37.6	2,448	..	3.5	1.0	2.7	83.3	81.1	145 نيبال
33.1	7,367	..	7.7	1.1	5.0	63.1	24.6	35.2	28.9	44.7	51.1	54.4	51.6	147 باكستان
..	21.0	..	69.7	78.6	75.9	148 ميانمار
..	70.0	65.2	149 أنغولا
..	28.2 ^{هـ}	57.4	44.5	150 سوازيلند
..	2,822	..	5.8	..	3.5	74.0	..	19.2	..	76.5	..	89.1	86.0	151 جمهورية تنزانيا المتحدة
..	23.9	41.7	43.7	44.6	..	56.1	51.8	152 نيجيريا
..	5,255	10.8	6.4	..	3.8	76.4	..	34.1	14.0	53.3	..	70.3	67.4	153 الكاميرون
..	1,722	..	2.6	..	3.8	88.3	4.4 ^{هـ}	15.8	..	80.4	..	88.5	85.4	154 مدغشقر
..	8.7	..	11.1	15.3	..	64.8	..	86.5	81.9	155 زيمبابوي
..	66.3	63.7	156 جزر سليمان
..	10,112	31.2	53.9	37.2	156 موريتانيا
..	5,738	..	5.3	72.3	70.7	159 بابوا غينيا الجديدة
..	57.6	53.9	159 جزر القمر
..	9,057	..	33.7	4.0	17.8	29.6	11.3	56.2	..	24.7	..	48.8	40.3	160 اليمن
..	5,526	..	34.4	15.6	24.4	66.0	49.7	161 ليسوتو
..	89.1 ^{هـ}	..	37.5	..	54.1	..	81.0	75.4	162 توغو
..	3,046	7.0	2.6	..	4.2	80.6 ^{هـ}	..	28.4	..	65.6	..	77.5	74.5	163 أوغندا
..	4.5	..	3.4	16.6	6.7	78.8	..	85.9	85.4	163 رواندا
..	22.8	..	65.6	65.8	61.2	163 هايتي
..	3,317	3.5	2.4	..	1.0	89.9 ^{هـ}	..	46.2	..	42.7	..	72.9	72.1	166 بنن
..	7,093	..	22.9	..	14.8	53.5	45.4	167 السودان
..	52.0	..	168 جيبوتي
..	18.5	..	13.7	169 جنوب السودان
..	4,308	..	12.7	..	10.4	58.0	..	36.1	..	33.7	..	76.5	68.7	170 السنغال
..	5,417	8.2	47.9	44.0	171 أفغانستان
..	9.4	67.3	64.6	172 كوت ديفوار
..	1,857	..	8.6	..	7.8 ^{هـ}	83.0	76.7	173 ملاوي
..	2,185	1.1	7.3	1.3 ^{هـ}	4.5	91.2 ^{هـ}	..	13.0	..	79.3	..	83.7	79.0	174 إثيوبيا
..	77.4	72.0	175 غامبيا
..	3.7 ^{هـ}	71.9	66.2	176 جمهورية الكونغو الديمقراطية

إنتاجية القوى العاملة		البطالة					التشغيل				نسبة العاملين من السكان*		
مساهمة العامل ساعات العمل في الإنتاج (بمعادل القوة الشرائية 2005) (لكل عامل)	معدل الإنتاج (بمعادل القوة الشرائية 2005) (لكل عامل)	لدى الشباب خارج المدرسة والعمل	بين الشباب	الطويلة الأمد	المجموع	التشغيل غير المستقر	القوى العاملة الحائزة على التعليم العالي	التشغيل في الخدمات	التشغيل في الزراعة	معدل المشاركة في القوى العاملة*	نسبة العاملين من السكان*		
(بمعادل القوة الشرائية 2005) (لكل عامل)	(بمعادل القوة الشرائية 2005) (لكل عامل)	(بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 15-24 سنة)	(بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 15-24 سنة)	(بالنسبة المئوية من القوى العاملة)	(بالنسبة المئوية من القوى العاملة)	(بالنسبة المئوية من مجموع القوى العاملة)	(بالنسبة المئوية من مجموع القوى العاملة)	(بالنسبة المئوية من مجموع العاملين)	(بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 15 سنة وأكثر)	2013	2013		
2003-2012 ^d	2005-2012 ^d	2008-2013 ^d	2008-2014 ^d	2008-2013 ^d	2008-2013 ^d	2008-2013 ^d	2007-2012 ^d	2012 ^e	1990 ^b	2012 ^e	1990 ^b	2013	2013
..	1,675	..	5.1	..	3.7	78.7	..	41.9	..	48.9	..	61.5	59.3
..	73.3	68.1
..	3,267	13.5	10.7	..	7.3	82.9 ^e	..	28.3	..	66.0	..	66.0	60.6
..	..	10.1	39.3	5.9 ^e	22.5	87.8 ^e	..	16.1	..	80.5	..	84.2	77.2
..	3,093	..	5.2 ^e	..	3.4 ^e	92.4 ^e	..	25.0	..	68.5	..	67.3	65.2
..	1.0	..	1.7	72.0	70.7
..	2,973	..	3.8 ^e	..	3.3 ^e	89.6 ^e	..	12.2	..	84.8	..	83.4	80.8
..	94.6 ^e	82.6	76.9
..	71.6	66.6
..	84.8	78.7
..	78.7	72.7
..	3.2	84.8 ^e	..	31.1	..	56.9	..	64.7	61.4
الأراضي أو البلدان الأخرى													
..	78.0	74.4
..	4.7
..	6.9
..	38.0
..	6.0	..	12.2	62.7	53.7	0.3	2.5
..	56.1	52.2
..	6.5 ^e
الترتيب حسب دليل التنمية البشرية													
33.3	64,041	13.4	18.0	3.0	8.3	12.7	32.5	74.3	..	3.3	..	60.3	55.4
..	23,766	..	16.7	..	4.7	34.2	..	43.8	..	28.8	..	67.1	63.4
..	9,483	..	15.1	..	5.3	65.0	..	35.3	..	42.5	..	58.8	55.7
..	9.8	..	9.7	76.7	68.1	63.9
..	14.6	..	5.6	56.2	..	39.1	..	36.9	..	64.3	60.7
البلدان النامية													
المناطق													
..	26,331	..	29.0	..	11.8	29.5	..	53.9	..	20.8	..	50.3	44.7
..	18.6	..	3.3	44.7	..	37.3	..	35.5	..	71.1	67.9
..	30,460	..	19.5	..	9.9	35.6	..	52.5	..	24.5	..	57.2	51.5
..	23,243	..	13.7	..	6.2	31.3	..	62.1	54.2	16.3	..	66.4	62.2
..	8,117	..	10.9	..	4.2	80.6	..	30.6	..	45.9	..	55.6	53.2
..	13.5	..	11.9	65.8	..	30.0	..	59.0	..	70.9	65.7
..	10.3	..	6.3	80.6	74.0	69.8
..	18.0	..	8.7	35.2	63.1	58.3
34.3	58,391	14.7	16.5	2.8	8.2	16.5	31.1	72.3	59.9	5.1	10.1	59.7	54.9
..	24,280	..	15.1	..	6.1	47.6	..	46.0	..	30.3	..	63.5	59.7

الإجمالي، بقيمة الدولار المعتمدة دولياً لعام 2005 على أساس معدلات معادل القوة الشرائية.
ساعات العمل في الأسبوع: عدد ساعات العمل التي يمضيها العاملون مقابل راتب أو أجر ولحسابهم الخاص في الأسبوع.

مصادر البيانات

الأعداد 1 إلى 9 و 13: ILO 2015a.
المودان 8 و 14: ILO 2015b.

معدل البطالة الطويلة الأمد: نسبة الأشخاص في مجموع القوى العاملة الذين لهم من العمر 15 سنة وأكثر ولم يزاووا عملاً منذ 12 شهراً على الأقل، ولكنهم جاهزون للعمل، ويحاولون إيجاد عمل لقاء أجر أو تأسيس عمل لحسابهم الخاص.

معدل بطالة الشباب: نسبة الشباب في مجموع القوى العاملة الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة ولا يزاوون عملاً لقاء أجر ولا يعملون لحسابهم، ولكنهم جاهزون للعمل، ويحاولون إيجاد عمل لقاء أجر أو تأسيس عمل لحسابهم الخاص.

الشباب خارج المدرسة والعمل: نسبة الشباب في مجموع القوى العاملة الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة ولا يزاوون أي عمل وغير ملتحقين بأي تعليم أو تدريب.

مساهمة العامل في الإنتاج: الإنتاج لكل وحدة من مدخلات العمل، ويحسب كمساهمة الفرد العامل في الناتج المحلي

التشغيل في الزراعة: نسبة العاملين في الزراعة من مجموع العاملين.

التشغيل في الخدمات: نسبة العاملين في الخدمات من مجموع العاملين.

القوى العاملة الحائزة على التعليم العالي: نسبة الأشخاص في مجموع القوى العاملة الذين بلغوا مرحلة التعليم العالي، أي المستويات 5 و 5أ و 6 و 6أ حسب التصنيف الدولي الموحد للتعليم.

التشغيل غير المستقر: نسبة العاملين في الأسرة من دون أجر والعاملين لحسابهم الخاص.

معدل البطالة: نسبة الأشخاص في مجموع القوى العاملة الذين يبلغون من العمر 15 سنة وأكثر ولا يزاوون عملاً لقاء أجر ولا يعملون لحسابهم، ولكنهم جاهزون للعمل، ويحاولون إيجاد عمل لقاء أجر أو تأسيس عمل لحسابهم الخاص.

ملاحظات

- a تقديرات منمجة لمنظمة العمل الدولية.
- b بيانات عام 1990 أو آخر البيانات المتوفرة.
- c بيانات عام 2012 أو آخر البيانات المتوفرة.
- d آخر البيانات المتوفرة خلال الفترة المحددة.
- e البيانات هي لعام بين 2003 وآخر عام في عنوان العمود.

تعريف

نسبة العاملين من السكان: نسبة الأشخاص العاملين من مجموع السكان من الفئة العمرية 15 سنة وأكثر.

معدل المشاركة في القوى العاملة: نسبة السكان المنخرطين في سوق العمل، من عاملين أو باحثين عن عمل، من مجموع السكان في سن العمل. وهو يدل على الحجم النسبي للمعرض من القوى العاملة الجاهزة للمشاركة في إنتاج السلع والخدمات.

العنف ضد المرأة العنف على يد شريك حميم أو غير حميم	عمق العجز الغذائي (تصنيف الفرد من الآلاف السرعات الحرارية في اليوم) (بالنسبة المئوية)	معدّل الانتحار (لكل 100,000 من السكان)		معدّل جرائم القتل (لكل 100,000 من السكان)	السجناء (لكل 100,000 من السكان)	الأطفال الأيتام (بالآلاف)	المشردون بسبب الكوارث الطبيعية (المعدل السنوي لكل مليون من السكان)	النازحون داخلياً ^h (بالآلاف)	اللاجئون حسب بلد المنشأ ^a (بالآلاف)	الولادات المسجلة (بالنسبة من الأطفال دون الخامسة) 2005-2013 ^e	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
		(الذكور)	(الإناث)								
2001-2011 ^c	2012/2014	2012	2012	2008-2012 ^c	2002-2013 ^c	2013	2005/2014	2014	2014	2005-2013 ^e	
تنمية بشرية مرتفعة جداً											
26.8 ^d	..	13.0	5.2	2.2	72	..	0	..	0.0	100	1 النرويج
39.9	..	16.1	5.2	1.1	130	..	33	..	0.0	100	2 أستراليا
39.0	..	13.6	5.1	0.6	82	..	0	..	0.0	100	3 سويسرا
50.0	..	13.6	4.1	0.8	73	..	0	..	0.0	100	4 الدانمرك
..	..	11.7	4.8	0.9	82	..	0	..	0.1	100	5 هولندا
40.0	..	14.5	4.1	0.8	79	..	0	..	0.2	100	6 ألمانيا
14.5 ^{d,e}	..	16.9	5.2	1.2	88	..	0	..	0.0	100	6 أيرلندا
35.6 ^{d,e}	..	19.4	5.2	4.7	716	..	15	..	4.8	100	8 الولايات المتحدة الأمريكية
6.4 ^d	..	14.9	4.8	1.6	118 ^f	..	21	..	0.1	100	9 كندا
33.1 ^{d,g}	..	14.4	5.0	0.9	192	..	16	..	0.0	100	9 نيوزيلندا
9.2	..	9.8	5.3	0.2	230	..	0	..	0.1	..	11 سنغافورة
21.0	0.4	128	..	0	..	0.0	..	12 هونغ كونغ الصين (منطقة إدارية خاصة)
..	0.0	24 ^f	100	13 ليختنشتاين
46.0	..	16.2	6.1	0.7	67	..	0	..	0.0	100	14 السويد
28.4 ^d	..	9.8	2.6	1.0	147 ^h	..	48	..	0.1	100	14 المملكة المتحدة
42.0	..	21.0	6.7	0.3	47	..	0	..	0.0	100	16 آيسلندا
..	5	41.7	18.0	0.9	99	..	9	..	0.5	..	17 جمهورية كوريا
..	..	9.8	2.3	1.8	223	..	0	..	1.0	100	18 إسرائيل
..	..	13.0	4.4	0.8	122	..	0	..	0.0	100	19 لكسمبرغ
18.5 ^g	..	26.9	10.1	0.3	51	..	32	..	0.3	100	20 اليابان
28.9	..	21.0	7.7	1.6	108	..	0	..	0.1	100	21 بلجيكا
..	..	19.3	6.0	1.0	98 ^f	..	1	..	0.1	100	22 فرنسا
..	..	18.2	5.4	0.9	98	..	0	..	0.0	100	23 النمسا
43.5	..	22.2	7.5	1.6	58	..	0	..	0.0	100	24 فنلندا
..	..	20.8	4.4	0.7	66	..	51	..	0.1	100	25 سلوفينيا
..	..	8.2	2.2	0.8	147	..	33	..	0.1	100	26 إسبانيا
31.9	..	7.6	1.9	0.9	106	..	124	..	0.1	100	27 إيطاليا
58.0	..	21.5	3.9	1.0	154	..	0	..	1.3	100	28 الجمهورية التشيكية
..	..	6.3	1.3	1.7	111	..	37	..	0.1	100	29 اليونان
..	..	24.9	3.8	5.0	238	..	0	..	0.4	100	30 إستونيا
..	15	7.7	5.2	2.0	122	..	0	..	0.0	..	31 بروني دار السلام
..	..	7.7	1.5	2.0	106 ^f	..	0	212.4	0.0	100	32 قبرص
..	..	5.7	1.2	1.1	60	0.0	..	32 قطر
..	1.3	38	0.0	100	34 أندورا
27.9 ^d	..	18.5	2.5	1.4	187	..	0	..	0.2	100	35 سلوفاكيا
35.0	..	30.5	3.8	1.2	217	..	0	..	1.4	100	36 بولندا
37.6 ^d	..	51.0	8.4	6.7	329	..	0	..	0.2	100	37 ليتوانيا
16.0 ^{d,e}	..	11.1	0.7	2.8	145	0.0	100	37 مالطة
..	11	0.6	0.2	0.8	162	..	37	..	0.6	..	39 المملكة العربية السعودية
..	6	17.2	4.1	5.5	147	..	18	..	0.4	100 ⁱ	40 الأرجنتين
..	26	3.9	1.7	0.7 ⁱ	238	0.1	100 ⁱ	41 الإمارات العربية المتحدة
35.7 ^d	23	19.0	5.8	3.1	266	..	4,832	..	0.6	99 ⁱ	42 شيلي
38.0	..	13.6	3.5	1.2	136	..	1	..	0.0	100	43 البرتغال
..	..	32.4	7.4	1.3	186	..	0	..	1.2	100	44 هنغاريا
..	..	11.6	2.9	0.5	275	0.3	..	45 البحرين
..	..	30.7	4.3	4.7	304	..	0	..	0.2	100	46 لايتفيا
..	..	19.8	4.5	1.2	108	..	0	..	40.2	..	47 كرواتيا
..	17	1.0	0.8	0.4	137	..	0	..	1.0	..	48 الكويت
..	..	24.7	6.4	2.7	208	..	0	..	0.5	99	49 الجبل الأسود
تنمية بشرية مرتفعة											
..	..	35.1	6.2	9.2	475	..	10	25.4	75.0	100	50 الاتحاد الروسي
..	..	32.7	6.4	5.1	335	..	0	..	4.4	100 ⁱ	50 بيلاروس
..	25	20.0	5.2	7.9	281	..	297	..	0.1	100 ⁱ	52 أوروغواي
28.5 ^{d,e}	..	18.4	2.9	1.7	155	..	27	..	2.3	..	52 رومانيا
..	28	1.2	0.6	1.1	61	..	0	..	0.0	..	52 عُمان
..	..	3.6	1.3	29.8	444	..	0	..	0.2	..	55 جزر البهاما
..	20	40.6	9.3	7.8	295	..	55	..	2.2	100	56 كازاخستان
30.0 ^{dk}	24	4.1	0.6	7.4	521	..	0	..	0.1	..	57 بربادوس
..	11.2	403	..	0	..	0.0	..	58 أنتيغوا وبربودا

الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	الولادات المسجلة	حسب بلد المنشأ ^{هـ}	اللاجئون داخلياً ^ب	النازحون داخلياً ^ب	المشردون بسبب الكوارث الطبيعية	الأطفال الأيتام	السجناء	معدل الانتحار		العنف ضد المرأة		
								معدل جرائم القتل	(كل 100,000 من السكان)			
								عمق العجز الغذائي	العنف على يد شريك حميم أو غير حميم			
(بالنسبة المئوية)	(بالنسبة المئوية)	(بالنسبة المئوية)	(بالنسبة المئوية)	(بالنسبة المئوية)	(بالنسبة المئوية)	(بالنسبة المئوية)	(بالنسبة المئوية)	(بالنسبة المئوية)	(بالنسبة المئوية)	(بالنسبة المئوية)		
2005-2013 ^ج	2014	2014	2014	2014	2005/2014	2013	2002-2013 ^ج	2008-2012 ^ج	2012	2012	2012/2014	2001-2011 ^ج
59	بلغاريا	100	1.9	..	0	..	151	1.9	5.3	16.6
60	بالاو	..	0.0	..	0	..	295	3.1
60	بنما	..	0.1	..	35	..	411	17.2	1.3	8.1	75	..
62	ماليزيا	..	0.5	..	103	..	132	2.3	1.5	4.7	20	..
63	موريشيوس	..	0.1	..	0	..	202	2.8	2.9	13.2	36	..
64	ترينيداد وتوباغو	97	0.3	..	0	..	281	28.3	6.2	20.4	64	..
64	سيشيل	..	0.0	..	0	..	709	9.5
66	صربيا	99	48.8	97.3	15	..	142	1.2	5.8	19.9	..	26.2 ^د
67	كوبا	100 ^د	6.5	..	666	..	510	4.2	4.5	18.5	10	..
67	لبنان	100	4.2	19.7	0	..	118	2.2	0.6	1.2	34	..
69	إيران - الجمهورية الإسلامية	99 ^د	76.4	..	9	..	284	4.1	3.6	6.7	41	..
69	كوستاريكا	100	0.5	..	0	..	314	8.5	2.2	11.2	40	60.0
71	فنزويلا - الجمهورية البوليفارية	81 ^د	8.4	..	13	..	161	53.7	1.0	4.3	12	..
72	تركيا	94	65.9	953.7	45	..	179	2.6	4.2	11.8	1	19.7
73	سري لانكا	97	123.0	90.0	5,767	..	132	3.4	12.8	46.4	209	..
74	المكسيك	93 ^د	9.4	281.4	319	..	210	21.5	1.7	7.1	30	46.7 ^{د،هـ}
75	البرازيل	93 ^د	1.0	..	53	..	274	25.2	2.5	9.4	11	38.8 ^د
76	جورجيا	100	6.8	232.7	137	..	225 ^ف	4.3	1.0	5.7	68	9.1 ^د
77	سانت كيتس ونيفس	..	0.0	..	0	..	714	33.6
78	أذربيجان	94	10.9	568.9	77	..	413 ^ف	2.1	1.0	2.4	15	15.0
79	غرينادا	..	0.3	..	0	..	424	13.3
80	الأردن	99	1.6	..	0	..	95	2.0	1.9	2.2	13	23.0 ^د
81	أوكرانيا	100	6.3	646.5	7	..	305	4.3	5.3	30.3	..	18.3
81	جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة	100	1.8	0.2	0	..	122	1.4	3.2	7.3
83	الجزائر	99	3.7	..	12	..	162	0.7	1.5	2.3	23	..
84	بيرو	96 ^د	4.8	150.0	196	..	202	9.6	2.1	4.4	58	38.9 ^د
85	أرمينيا	100	12.2	8.4	0	..	164	1.8	0.9	5.0	48	9.5 ^د
85	البانيا	99	10.5	..	7	..	158	5.0	5.2	6.6
85	البوسنة والهرسك	100	22.3	100.4	0	..	78 ^{هـ}	1.3	4.1	18.0
88	إكوادور	90	0.7	..	98	..	149	12.4	5.3	13.2	73	46.3 ^{د،هـ}
89	سانت لوسيا	92	0.7	..	0	..	317	21.6
90	الصين	..	205.0	..	212	..	121 ^ف	1.0	8.7	7.1	83	..
90	فيجي	..	1.1	..	0	..	174	4.0	4.1	10.6	30	..
90	منغوليا	99	2.1	..	0	..	287	9.7	3.7	16.3	174	..
93	تاييلند	99 ^د	0.2	35.0	24	..	398	5.0	4.5	19.1	60	43.8 ^د
94	دومينيكا	..	0.0	..	135	..	391	21.1
94	ليبيا	..	3.4	400.0	0	..	81	1.7	1.4	2.2
96	تونس	99	1.4	..	0	..	199	2.2	1.4	3.4	4	..
97	سانت فنسنت وجزر غرينادين	..	1.5	..	550	..	376	25.6	46	..
97	كولومبيا	97	108.5	6,044.2	27	..	245	30.8	1.9	9.1	73	37.4 ^د
99	جامايكا	98	1.5	..	43	..	152	39.3	0.7	1.8	62	35.0 ^{د،هـ}
100	تونغا	..	0.0	..	0	..	150	1.0
101	بليز	95	0.0	..	0	..	476	44.7	0.5	4.9	40	..
101	الجمهورية الدومينيكية	81	0.3	..	116	..	240	22.1	2.1	6.1	91	17.2 ^د
103	سورينام	99	0.0	..	0	..	186	6.1	11.9	44.5	59	..
104	ملديف	93	0.0	..	0	..	307 ^ف	3.9	4.9	7.8	45	28.4
105	ساموا	48	0.0	..	0	..	228	3.6	23	75.8
تنمية بشرية متوسطة												
106	بوتسوانا	72	0.2	..	0	130	205	18.4	2.0	5.7	191	..
107	جمهورية مولدوفا	100	2.2	..	0	..	188 ^ف	6.5	4.8	24.1	..	24.6 ^د
108	مصر	99 ^د	13.1	..	1	..	80	3.4	1.2	2.4	12	33.7 ^د
109	تركمانستان	..	0.5	4.0	0	..	224	12.8	7.5	32.5	27	..
110	إندونيسيا	67	9.8	84.0	327	..	59	0.6	4.9	3.7	55	3.1
110	غابون	90	0.2	..	52	66	196	9.1	4.5	12.1	20	..
112	باراغواي	76 ^د	0.1	..	31	..	118	9.7	3.2	9.1	80	..
113	دولة فلسطين	99	5,589.8 ^م	275.0 ^ن	13	7.4
114	أوزبكستان	100	5.0	3.4	0	..	152	3.7	4.1	13.2	37	..
115	الظنين	90	0.7	77.7	98	..	111	8.8	1.2	4.8	97	23.6
116	جنوب أفريقيا	85 ^د	0.4	..	17	3,600	294	31.0	1.1	5.5	16	..
116	السلفادور	99	9.7	288.9	287	..	422	41.2	5.7	23.5	88	26.3 ^د

العنف ضد المرأة العنف على يد شريك حميم أو غير حميم	عمق العجز الغذائي (تصنيف الفرد من آلاف السعرات الحرارية في اليوم) (بالنسبة المئوية)	معدّل الانتحار (لكل 100,000 من السكان)		معدّل جرائم القتل (لكل 100,000 من السكان)	السجناء (لكل 100,000 من السكان)	الأطفال الأيتام (بالآلاف)	المشردون بسبب الكوارث الطبيعية (المعدل السنوي لكل مليون من السكان)	النازحون داخلياً ^ب (بالآلاف)	اللاجئون حسب بلد المنشأ ^ا (بالآلاف)	الولادات المسجلة (بالنسبة من الأطفال دون سن الخامسة)	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
		(الذكور)	(الإناث)								
		2012	2012								
2001-2011 ^ج	2012/2014	2012	2012	2008-2012 ^د	2002-2013 ^د	2013	2005/2014	2014	2014	2005-2013 ^د	
38.5	95	8.0	2.4	3.3	145	..	948	..	314.1	95	116 فييت نام
67.6 ^{هـ}	120	16.2	8.5	12.1	140	..	1,490	..	0.6	76 ^ا	119 بوليفيا - دولة متعددة القوميات
..	42	14.2	4.5	9.1	181	..	59	..	2.3	98	120 فيرغيزستان
..	190	1.2	2.1	8.0	110	..	8	3,276.0	426.1	99	121 العراق
16.1 ^د	77	9.1	1.6	10.3	267	..	0	..	0.0	91	122 الرأس الأخضر
..	4.6	80	..	0	123 ميكرونيزيا - الولايات المتحدة
..	79	70.8	22.1	17.0	260	..	0	..	0.8	88	124 غيانا
29.3 ^د	130	15.4	4.9	11.3	153	..	99	..	1.5	85	125 نيكاراغوا
44.5	34	9.9	1.2	2.2	220	..	0	..	1.3	94 ^ا	126 المغرب
42.5 ^و	315	4.4	1.4	17.2	191	150	0	..	1.1	78 ^ا	126 ناميبيا
27.6 ^د	99	13.7	4.3	39.9	105	..	433	248.5	6.6	97	129 غواتيمالا
58.3 ^د	268	5.7	2.8	1.6	130	..	32	..	0.7	88	128 طاجيكستان
35.4	110	25.8	16.4	3.5	30	..	743	853.9	11.2	84 ^ا	130 الهند
..	89	8.3	2.8	90.4	153	..	141	29.4	3.3	94	131 هندوراس
..	..	23.1	11.2	1.7	135	..	0	..	26.7	100	132 بوتان
39.2	198	10.2	5.8	3.6	25	..	0	0.9	0.0	55	133 تيمور - ليشتي
..	..	0.7	0.2	2.2	58	..	0	7,600.0	3,017.5	96	134 الجمهورية العربية السورية
48.0 ^ا	40	2.9	76	..	0	..	0.0	43 ^ا	134 فانواتو
..	188	14.7	4.6	12.5	31	220	519	7.8	11.7	91	136 الكونغو
73.0	24	8.2	114	..	88	..	0.0	94	137 كيريباس
..	..	24.1	8.6	19.3	95	..	0	..	0.2	54	138 غينيا الإستوائية
51.9	415	20.8	10.8	10.7	119	1,400	154	..	0.2	14	139 زامبيا
44.5	25	4.2	2.2	6.1	54	990	0	..	22.5	63	140 غانا
..	134	11.2	6.6	5.9	69	..	0	4.5	7.7	75	141 جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
53.3 ^د	122	6.8	8.7	2.7	42	..	76	431.0	10.0	31	142 بنغلاديش
..	37	3.3	128	..	0	..	0.0	75	143 سان تومي وبرينسيبي
22.3	108	12.6	6.5	6.5	106	..	0	..	13.6	62	143 كمبوديا
تنمية بشرية منخفضة											
45.1	140	24.4	8.4	6.4	121	2,500	12	309.2	8.6	60	145 كينيا
26.0	50	30.1	20.0	2.9	48	..	316	50.0	8.1	42	145 نيبال
..	170	9.1	9.6	7.7	39	..	2,920	1,900.0	32.8	34	147 باكستان
..	113	16.5	10.3	15.2	120	..	14	645.3	223.7	72	148 ميانمار
..	104	20.7	7.3	10.0	105	1,100	520	..	10.3	36	149 أنغولا
..	186	8.6	4.1	33.8	284	100	22	..	0.1	50	150 سوازيلند
45.4	241	31.6	18.3	12.7	78	3,100	68	..	1.0	16	151 جمهورية تنزانيا المتحدة
29.5	39	10.3	2.9	20.0	32	10,000	9	1,075.3	32.2	30	152 نيجيريا
51.1 ^د	66	10.9	3.4	7.6	119	1,500	233	40.0	11.5	61	153 الكاميرون
..	223	15.2	6.9	11.1	87	..	1,206	..	0.3	83	154 مدغشقر
43.4	259	27.2	9.7	10.6	129	1,100	0	36.0	19.7	49	155 زيمبابوي
64.0	65	13.9	7.2	4.3	55	..	113	..	0.1	..	156 جزر سليمان
..	41	4.5	1.5	5.0	45	..	362	..	34.3	59	156 موريتانيا
..	..	15.9	9.1	10.4	48	300	327	7.5	0.2	..	158 بابوا غينيا الجديدة
..	..	24.0	10.3	10.0	16	..	0	..	0.5	87	159 جزر القمر
..	177	4.3	3.0	4.8	55	..	17	334.1	2.5	17 ^ا	160 اليمن
..	75	9.2	3.4	38.0	121	220	130	..	0.0	45	161 ليسوتو
..	96	8.5	2.8	10.3	64	360	214	10.0	10.3	78	162 توغو
62.2	167	26.9	12.3	10.7	97	2,400	853	29.8	6.7	30	163 أوغندا
47.9	247	17.1	7.2	23.1	492 ^ف	..	55	..	82.6	63	163 رواندا
20.0 ^د	510	3.3	2.4	10.2	96	340	948	..	38.5	80	163 هايتي
..	60	8.8	3.1	8.4	75	450	1,638	..	0.3	80	166 بنن
..	176 ^س	23.0	11.5	11.2	56	..	627	3,100.0	657.8 ^ر	59	167 السودان
..	143	20.9	9.5	10.1	83	42	0	..	0.8	92	168 جيبوتي
..	..	27.1	12.8	13.9	65	570	0	1,498.2	508.5 ^ا	35	169 جنوب السودان
..	134	8.6	2.8	2.8	64	..	0	24.0	21.8	73	170 السنغال
..	158	6.2	5.3	6.5	76	..	161	805.4	2,690.8	37	171 أفغانستان
..	96	10.6	4.1	13.6	34	1,300	53	300.9	70.9	65	172 كوت ديفوار
41.2	139	23.9	8.9	1.8	76	1,200	565	..	0.3	2 ^ا	173 ملاوي
55.9 ^ا	250	16.5	6.7	12.0	136	4,000	1	397.2	74.5	7	174 إثيوبيا
..	34	7.6	2.6	10.2	56	83	24	..	3.4	53	175 غامبيا
64.1 ^د	..	15.8	4.8	28.3	33	4,000	36	2,756.6	493.3	28	176 جمهورية الكونغو الديمقراطية

الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	الولادات المسجلة (بالنسبة من المئوية من الأطفال دون الخامسة)	اللاجئون حسب بلد المنشأ ^{هـ} (بالآلاف)	النازحون داخلياً ^ب (بالآلاف)	المشردون بسبب الكوارث الطبيعية (المعدل السنوي لكل مليون من السكان)	الأطفال الأيتام (بالآلاف)	السجناء (لكل 100,000 من السكان)	معدل الانتحار (لكل 100,000 من السكان)		العنف ضد المرأة
							معدل جرائم القتل	عمق العجز الغذائي	
2005-2013 ^ج	2014	2014	2014	2005/2014	2013	2008-2012 ^د	2012	2012	2001-2011 ^د
177	177	16.8	23.0	100	200	3.2	2.0	6.8	38.6 ^د
178	178	1.2	..	48	120	8.4	2.4	7.2	..
179	179	147.7	61.6	72	1,100	7.5	2.7	7.2	..
180	180	0.1	..	331	2,100	12.4	21.1	34.2	31.5 ^د
181	181	5.3	..	40	310	1.9	4.5	11.0	..
182	182	15.2	..	37	670	8.9	2.4	7.1	..
183	183	1.6	..	412	990	8.0	2.8	7.3	15.4 ^د
184	184	71.9	77.6	564	740	7.2	12.5	34.1	..
185	185	14.6	71.0	106	980	7.3	2.3	7.4	..
186	186	286.0	10.0	0	180	7.1	8.7	25.8	..
187	187	377.1	438.5	1,044	320	11.8	5.3	14.1	..
188	188	0.7	11.0	517	..	4.7	1.9	5.3	..
الأراضي أو البلدان الأخرى									
..	..	1.2	..	1,451	..	5.2	344
..	..	0.0	..	0	..	4.7	36.3
..	..	0.0	0.0
..	1.3
..	..	0.0	0.7
..	..	1,080.8	1,106.8	258	630	8.0	6.8	18.1	..
..	..	0.0	..	0	..	4.2	46.6
الترتيب حسب دليل التنمية البشرية									
..	..	56.7	212.4	—	..	2.2	5.5	18.2	..
..	..	839.4	9,653.8	—	..	6.5	6.4	10.3	64
..	..	9,511.5	13,185.0	—	..	5.0	10.8	17.4	98
..	..	5,984.7	14,012.2	—	4,125	12.1	7.7	15.2	147
..	..	17,341.9	38,144.8	—	..	6.9	8.3	13.4	94
البلدان النامية									
المناطق									
..	..	10,806.0 ^و	16,111.6 ^و	—	..	4.0	2.6	5.5	68
..	..	780.0 ^و	854.9 ^و	—	..	2.1	7.3	7.3	83
..	..	203.5 ^و	2,615.5 ^و	—	..	3.9	4.8	18.5	..
..	..	207.3 ^و	7,042.4 ^و	—	..	23.2	2.8	9.9	43
..	..	2,979.0 ^و	4,130.3 ^و	—	..	3.9	14.2	21.5	115
..	..	2,366.1 ^و	7,177.7 ^و	—	3,987	14.5	6.3	15.6	133
..	..	6,948.0 ^و	11,886.5 ^و	—	..	10.0	8.6	15.6	167
أقل البلدان نمواً									
..	..	54.4 ^و	8.4 ^و	—	..	13.0
الدول الجزرية الصغيرة النامية									
..	..	88.3 ^و	1,235.1 ^و	—	..	4.0	5.3	17.4	32.5
منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية									
..	..	17,474.2 ^و	38,170.2 ^و	—	..	6.2	7.8	14.7	93
العالم									
..

معدل الانتحار: عدد الوفيات الناجمة عن أعمال الحاق الأذى بالنفس، من مجموع الأفراد في فئة مرجعية من السكان، وبحسب لكل 100,000 شخص.

عمق العجز الغذائي: عدد السعرات الحرارية بالإلاف اللازمة لتغيير وضع الذين يعانون من سوء تغذية، فرضاً أن جميع العوامل الأخرى بقيت على حالها.

العنف على يد شريك حميم أو غير حميم: نسبة النساء، من الفئة العمرية 15 سنة وأكثر، اللواتي تعرّضن في أي وقت مضى لعنف جسدي أو جنسي على يد شريك حميم أو غير حميم.

مصادر البيانات

العنف على يد شريك حميم أو غير حميم: UNICEF 2015: 5 و1. **العنف على يد شريك حميم أو غير حميم:** UNHCR 2015: 2. **العنف على يد شريك حميم أو غير حميم:** IDMC 2015: 3. **العنف على يد شريك حميم أو غير حميم:** UNDESA 2013a + CRED EM-DAT 2015: 4. **العنف على يد شريك حميم أو غير حميم:** ICPS 2014: 6. **العنف على يد شريك حميم أو غير حميم:** UNODC 2014: 7. **العنف على يد شريك حميم أو غير حميم:** WHO 2015: 8 و9. **العنف على يد شريك حميم أو غير حميم:** FAO 2015a: 10. **العنف على يد شريك حميم أو غير حميم:** UN Women 2014: 11.

اللاجئون حسب بلد المنشأ: عدد الأشخاص الذين تركوا بلدهم الأصلي بسبب خوف مبزز من الاضطهاد على أساس العرق أو الدين أو الجنسية أو الرأي السياسي أو الانتماء إلى فئة اجتماعية محددة، ولا يستطيعون أو يريدون العودة إلى بلدهم الأصلي.

النازحون داخلياً: عدد الأشخاص الذين أجبروا على ترك منازلهم أو أماكن إقامتهم المعتادة، تجنباً لأثار النزاعات المسلحة أو حالات العنف المنتشر، أو انتهاكات حقوق الإنسان أو لكوارث طبيعية أو سببها الإنسان، ولم يعبروا حدود بلد معترف بها دولياً.

المشردون بسبب الكوارث الطبيعية: الأشخاص الذين تركوا دون مأوى بسبب كوارث طبيعية، يحملون ممتلكاتهم القليلة معهم، وينامون في الشوارع، أو في مداخل المنازل وعلى الأرصفة أو في أي مكان آخر بشكل عشوائي عموماً، لكل مليون من السكان.

الأطفال الأيتام: عدد الأطفال (بين صفر و17 سنة) الذين فقدوا أحد الوالدين أو كليهما لأي سبب كان.

السجناء: عدد السجناء البالغين والأحداث (بمن فيهم المحتجزون قبل المحاكمة ما لم يشر إلى خلاف ذلك. أنظر الملاحظة f) لكل 100,000 من السكان.

معدل جرائم القتل: عدد الوفيات من جراء أفعال غير قانونية يرتكبها شخص عدداً بحق شخص آخر، وبحسب لكل 100,000 شخص.

k بيانات عام 1990.

l تغطي البيانات المناطق الريفية فقط.

m تشمل البيانات اللاجئين الفلسطينيين المسجلين لدى وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى.

n بالاستناد إلى معلومات من مصادر ثانوية ومسوح تعتمد منهجيات مختلفة، ولا تعبر البيانات عن الحجم الكلي للزروح إذ لا تتولى أي منظمة أو آلية رصد عدد النازحين داخلياً بانتظام.

o تغطي البيانات ويندهوك فقط.

p تغطي البيانات ولاية ختلون فقط.

q تغطي البيانات العنف المرتكب من غير الشريك فقط.

r يُحتمل أن تغطي البيانات مواطنين من جنوب السودان.

s متوسط فترة 2009-2011 قبل استقلال جمهورية جنوب السودان.

t يُحتمل أن تتضمن بيانات السودان عدداً غير محدد من اللاجئين وطالبي اللجوء من جنوب السودان.

u مجموع غير مرجح للتقديرات الوطنية.

تعريف

الولادات المسجلة: نسبة الأطفال دون سن الخامسة المسجلين في وقت إجراء المسح. ويشمل عدد المسجلين أولئك الذين اطلع مجري المقابلة على شهادة ولادتهم أو الذين أفادت والدتهم أو ولي أمرهم بأنهم مسجلون.

ملاحظات

a تعود البيانات إلى عدد اللاجئين المعترف بهم بموجب اتفاقية الأمم المتحدة لعام 1951، وبروتوكول الأمم المتحدة لعام 1967، واتفاقية منظمة الوحدة الأفريقية لعام 1969. وفي حال عدم توفر البيانات الحكومية، قُدرت المفوضية العليا للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين عدد اللاجئين في العديد من البلدان الصناعية على أساس 10 سنوات من اتخاذ الأفراد صفة اللجوء.

b رصد الزروح الداخلي الإلكتروني، -www.internal-displacement.org.

c آخر البيانات المتوفرة خلال الفترة المحددة.

d تغطي البيانات العنف على يد الشريك الحميم.

e تشمل البيانات أنواع العنف العاطفي.

f بيانات البلدان متاحة بالتفصيل على www.prisonstudies.org/highest-to-lowest-prison_population_rate.

g تغطي البيانات المناطق الحضرية فقط.

h حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات من ICPS 2014.

i تختلف البيانات عن التعريف المعتمد أو تعود فقط إلى أجزاء من البلد.

j حدثت البيانات في 6 تشرين الأول/أكتوبر 2014 ويستعاض بها عن البيانات المنشورة في UNODC 2014.

الاتصالات		حركة البشر					حركة الأموال				التجارة		الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
الإشتراكات في الهاتف الجوال	مستخدمو الإنترنت	حركة السياحة الدولية الوافدة	حركة الطلاب الدولية	عدد المهاجرين الوافدين	معدل الهجرة الصافي	التحويلات الوافدة	السماحة الإنمائية الرسمية الصافية الوافدة%	حركة رأس المال الخاص	الاستثمار الأجنبي المباشر الصافي الوافد	الصادرات والواردات	(بالنسبة)	(بالنسبة)	
(التغير بالنسبة المئوية)	(لكل 100 من السكان)	(بالنسبة من السكان)	(بالآلاف)	(بالنسبة من مجموع الملحقين بالتعليم العالي)	(بالنسبة من السكان)	(لكل 1,000 من السكان)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الدخل القومي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	
2009-2014	2014	2014	2013 ^b	2013 ^b	2013	2010/2015 ^c	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	
تنمية بشرية مرتفعة جداً													
5.2	116.5	96.3	4,963	-3.4	13.8 ^d	6.0	0.15	..	11.5	0.5	67.0	1 الفروج	
30.3	131.2	84.6	6,382	17.1	27.7 ^e	6.5	0.16	..	-6.8	3.3	41.0	2 أستراليا	
16.7	140.5	87.0	8,967	12.6	28.9	8.0	0.46	..	12.6	-1.2	132.2	3 سويسرا	
1.8	126.0	96.0	8,557	8.3	9.9	2.7	0.43	..	-0.1	0.5	102.8	4 الدانمرك	
-4.3	116.4	93.2	12,800	5.4	11.7	0.6	0.18	..	7.6	3.8	155.6	5 هولندا	
-4.6	120.4	86.2	31,500	2.8	11.9	1.3	0.42	..	6.7	1.4	85.3	6 ألمانيا	
-2.3	104.3	79.7	8,260	-3.9	15.9	2.2	0.31	..	19.3	21.5	189.8	6 أيرلندا	
11.0	98.4	87.4	69,800	3.6	14.3	3.1	0.04	..	0.7	1.8	30.0	8 الولايات المتحدة الأمريكية	
17.6	83.0	87.1	16,600	..	20.7	6.3	0.07	..	-2.0	3.9	61.9	9 كندا	
3.1	112.1	85.5	2,629	14.0	25.1	3.3	0.25	..	0.8	-0.3	57.5	9 نيوزيلندا	
14.0	158.1	82.0	11,900	10.3	42.9	15.0	3.4	21.4	358.0	11 سنغافورة	
33.1	239.3	74.6	25,700	-1.7	38.9	4.2	0.13	..	21.1	28.0	458.3	12 هونغ كونغ الصين (منطقة إدارية خاصة)	
6.9	104.3	95.2	52	-16.8	33.1	13 ليختنشتاين	
14.0	127.8	92.5	5,229	1.8	15.9	4.2	0.20	..	-3.3	-0.9	82.7	14 السويد	
-0.3	123.6	91.6	31,200	16.3	12.4	2.9	0.06	..	-3.9	1.8	61.6	14 المملكة المتحدة	
2.6	111.1	98.2	800	-8.2	10.4	3.3	1.15	..	8.5	3.1	103.1	16 آيسلندا	
16.1	115.5	84.3	12,200	-1.7	2.5	1.2	0.49	..	1.9	0.9	102.8	17 جمهورية كوريا	
-2.1	121.5	71.5	2,962	-2.6	26.5	-2.0	0.26	..	0.2	4.1	64.5	18 إسرائيل	
2.7	148.4	94.7	945	-85.9	43.3	9.7	3.02	..	-168.9	50.0	371.4	19 لكسمبرغ	
31.7	120.2	90.6	10,400	3.0	1.9	0.6	0.05	..	-2.7	0.1	35.1	20 اليابان	
5.4	114.3	85.0	7,684	6.6	10.4	2.7	2.12	..	-10.0	-0.6	164.2	21 بلجيكا	
9.0	100.4	83.8	84,700	6.6	11.6	2.0	0.83	..	-3.6	0.2	58.0	22 فرنسا	
11.2	151.9	81.0	24,800	13.1	15.7	3.5	0.66	..	0.0	3.6	103.4	23 النمسا	
-3.1	139.7	92.4	4,226	4.4	5.4	1.8	0.40	..	0.7	-2.0	77.3	24 فنلندا	
9.1	112.1	71.6	2,259	-0.1	11.3	2.1	1.43	..	-9.6	-0.9	143.4	25 سلوفينيا	
-3.3	107.9	76.2	60,700	1.4	13.8 ^f	2.6	0.69	..	-5.8	3.2	59.7	26 إسبانيا	
3.2	154.3	62.0	47,700	1.6	9.4	3.0	0.35	..	-0.2	0.6	54.8	27 إيطاليا	
4.4	130.0	79.7	9,004	6.5	4.0	3.8	1.09	..	-3.1	2.4	148.6	28 الجمهورية التشيكية	
-4.0	115.0	63.2	17,900	-0.8	8.9	0.9	0.33	..	1.7	1.2	63.4	29 اليونان	
33.3	160.7	84.2	2,868	-3.5	16.3	0.0	1.72	..	0.3	3.9	171.3	30 إستونيا	
5.1	110.1	68.8	225	-38.3	49.3	0.8	-1.0	5.6	108.6	31 بروني دار السلام	
7.5	96.3	69.3	2,405	-61.0	18.2 ^g	6.2	0.38	..	-71.9	2.8	86.7	32 قبرص	
17.0	145.8	91.5	2,611	16.6	73.8	48.8	0.28	..	11.4	-0.4	97.5	32 قطر	
0.7	82.6	95.9	2,335	-182.3	56.9	34 أندورا	
15.4	116.9	80.0	6,235	-10.9	2.7	0.6	2.12	..	-10.8	2.2	181.4	35 سلوفاكيا	
33.4	156.5	66.6	15,800	0.2	1.7	-0.2	1.33	..	0.0	-0.9	90.3	36 بولندا	
-8.1	147.0	72.1	2,012	-5.0	4.9	-1.9	4.48	..	3.1	1.6	155.7	37 ليتوانيا	
27.2	127.0	73.2	1,582	-6.3	8.0	2.1	0.35	..	52.7	-19.4	182.5	37 مالطة	
7.3	179.6	63.7	13,400	-0.8	31.4	2.1	0.04	0.0	0.3	1.2	82.4	39 المملكة العربية السعودية	
21.1	158.7	64.7	5,571	..	4.5	-0.5	0.09	0.0	-1.7	1.9	29.3	40 الأرجنتين	
28.8	178.1	90.4	7,126	38.2	83.7	11.4	2.6	176.1	41 الإمارات العربية المتحدة	
37.6	133.3	72.4	3,576	-0.5	2.3	0.3	0.00	0.0	-5.2	7.3	65.5	42 شيلي	
0.3	111.8	64.6	8,097	1.4	8.4	1.9	1.92	..	-0.2	3.5	77.5	43 البرتغال	
0.4	118.1	76.1	10,700	3.4	4.7	1.5	3.24	..	-2.4	-3.2	169.9	44 هنغاريا	
47.3	173.3	91.0	9,163	-4.7	54.7	3.4	-10.4	3.0	122.2	45 البحرين	
13.9	124.2	75.8	1,536	-2.9	13.8	-1.0	2.46	..	-0.6	2.8	121.5	46 لايتفيا	
-2.8	104.4	68.6	11,000	-5.2	17.6	-0.9	2.59	0.3	-5.7	1.0	85.4	47 كرواتيا	
137.8	218.4	78.7	300	..	60.2	18.3	0.00	..	20.5	1.0	98.1	48 الكويت	
-22.0	163.0	61.0	1,324	..	8.2	-0.8	9.59	2.8	-11.0	10.1	103.9	49 الجبل الأسود	
تنمية بشرية مرتفعة													
-3.1	155.1	70.5	30,800	1.2	7.7	1.5	0.32	..	1.3	3.4	50.9	50 الاتحاد الروسي	
20.5	122.5	59.0	137	-4.0	11.6	-0.2	1.69	0.2	-2.7	3.1	125.2	50 بيلاروس	
31.4	160.8	61.5	2,683	..	2.2	-1.8	0.22	0.1	-10.0	5.0	51.3	52 أوروغواي	
-7.5	105.9	54.1	8,019	-1.4	0.9	-0.4	1.86	..	-6.0	2.2	84.5	52 رومانيا	
5.8	157.8	70.2	1,551	-11.8	30.6	59.2	0.05	0.0	-0.6	2.0	98.6	52 عُمان	
-29.4	71.4	76.9	1,364	..	16.3	5.2	-4.1	4.5	97.7	55 جزر البهاما	
55.6	168.6	54.9	4,926	-5.1	21.1	0.0	0.09	0.0	-0.8	4.2	64.9	56 كازاخستان	
-11.6	106.8	76.7	509	3.9	11.3	1.4	1.85	0.4	-9.6	12.2	96.8	57 بربادوس	

الاتصالات		حركة البشر					حركة الأموال			التجارة		الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
الإشراكات في الهاتف الجوال	مستخدمو الإنترنت	حركة السياحة الدولية الوافدة	حركة الطلاب الدولية	عدد المهاجرين الوافدين	معدل الهجرة الصافي	التحويلات الوافدة	المساعدة الإنمائية الرسمية الصافية الوافدة*	حركة رأس المال الخاص	الاستثمار الأجنبي المباشر الصافي الوافد	الصادرات والواردات	الناتج المحلي الإجمالي	
(التغير بالنسبة (كل 100 من السكان)	(النسبة المئوية من السكان)	(بالآلاف)	(بالنسبة المئوية من مجموع الملتحقين بالتعليم العالي)	(بالنسبة المئوية من السكان)	(لكل 1,000 من السكان)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الدخل القومي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	
2009-2014	2014	2014	2013 ^b	2013 ^b	2013	2010/2015 ^c	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	
-23.2	120.0	64.0	244	-19.0	31.9	-0.1	1.76	0.1	-11.6	11.2	103.5	58 أنتيغوا وبربودا
-1.9	137.7	55.5	6,898	-4.6	1.2	-1.4	3.06	..	-2.0	3.5	137.4	59 بلغاريا
44.6	90.6	..	105	..	26.7	14.8	..	2.3	137.2	60 بالو
-5.8	158.1	44.9	1,658	..	4.1	1.5	1.06	0.0	-11.1	11.8	154.8	60 بنما
37.2	148.8	67.5	25,700	-0.2	8.3 ^h	3.1	0.45	0.0	0.7	3.7	154.1	62 ماليزيا
49.3	132.3	41.4	993	-11.6	3.6 ⁱ	0.0	0.00	1.2	-34.1	2.2	120.8	63 موريشيوس
5.5	147.3	65.1	434	-27.8	2.4	-2.2	0.53	0.0	..	7.0	103.2	64 ترينيداد وتوباغو
32.8	162.2	54.3	230	-198.3	13.0	-3.4	0.89	1.8	-11.8	12.3	164.0	64 سيشيل
-1.8	122.1	53.5	922	-1.2	5.6 ^j	-2.1	8.84	1.8	-9.2	4.3	92.7	66 صربيا
308.5	22.5	30.0	2,829	4.1	0.1	-2.5	..	0.1	39.1	67 كوريا
57.0	88.4	74.7	1,274	6.9	17.6	21.3	17.73	1.4	-6.5	6.8	138.7	67 لبنان
22.9	87.8	39.4	4,769	-1.0	3.4	-0.8	0.25	0.0	..	0.8	53.7	69 إيران - الجمهورية الإسلامية
239.3	143.8	49.4	2,428	-0.1	8.6	2.7	1.20	0.1	-9.7	6.5	73.9	69 كوستاريكا
0.6	99.0	57.0	986	-0.5	3.9	0.3	0.03	0.0	-1.2	1.6	50.4	71 فنزويلا - الجمهورية البوليفارية
7.6	94.8	51.0	37,800	0.2	2.5	0.9	0.14	0.3	-4.1	1.6	57.9	72 تركيا
30.3	103.2	25.8	1,275	-5.1	1.5	-3.0	9.56	0.6	-4.4	1.4	54.5	73 سري لانكا
15.5	82.5	44.4	24,200	-0.6	0.9	-2.0	1.83	0.0	-6.0	3.3	64.2	74 المكسيك
58.7	139.0	57.6	5,813	-0.2	0.3	-0.2	0.11	0.1	-4.1	3.6	27.6	75 البرازيل
93.8	124.9	48.9	5,392	-5.8	4.4 ^k	-5.8	12.05	4.1	-4.9	5.9	102.3	76 جورجيا
-4.2	139.8	65.4	107	-57.9	10.5	..	6.73	3.9	-14.0	14.5	87.7	77 سانت كيتس ونيفس
28.5	110.9	61.0	2,130	-6.6	3.4 ^l	0.0	2.36	-0.1	-2.5	3.6	75.6	78 أذربيجان
15.3	126.5	37.4	116	54.1	10.7	-8.1	3.55	1.2	-10.6	8.9	75.8	79 غرينادا
51.9	147.8	44.0	3,945	3.7	40.2	11.3	10.82	4.2	-10.0	5.3	113.8	80 الأردن
21.3	144.1	43.4	24,700	0.5	11.4	-0.2	5.45	0.4	-7.3	2.5	102.2	81 أوكرانيا
17.9	109.1	68.1	400	-5.2	6.6	-0.5	3.69	2.5	-1.6	4.1	126.7	81 جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة
3.7	93.3	18.1	2,634	-1.1	0.7	-0.3	0.10	0.1	-1.0	0.8	63.4	83 الجزائر
20.6	102.9	40.2	3,164	..	0.3	-2.0	1.34	0.2	-7.1	4.6	48.4	84 بيرو
57.0	115.9	46.3	1,084	-2.6	10.6	-3.4	21.01	2.7	-10.0	3.5	75.0	85 أرمينيا
34.9	105.5	60.1	2,857	-12.1	3.1	-3.2	8.46	2.3	-8.3	9.7	87.9	85 ألبانيا
8.0	91.3	60.8	529	-3.2	0.6	-0.3	10.80	3.0	-1.1	1.8	85.0	85 البوسنة والهرسك
15.8	103.9	43.0	1,364	-1.3	2.3	-0.4	2.60	0.2	0.2	0.8	60.8	88 إكوادور
-5.3	102.6	51.0	319	-31.5	6.7	0.0	2.26	1.9	-13.3	6.3	97.2	89 سانت لوسيا
66.9	92.3	49.3	55,700	-1.8	0.1	-0.2	0.42	0.0	-2.7	3.8	50.3	90 الصين
31.6	98.8	41.8	658	20.1	2.6	-6.6	5.28	2.4	-14.1	4.1	136.4	90 فيجي
24.8	105.1	27.0	418	-3.9	0.6	-1.1	2.22	4.0	-17.0	18.7	112.2	90 منغوليا
45.2	144.4	34.9	26,500	-0.2	5.6	0.3	1.47	0.0	0.4	3.3	143.8	93 تايلند
-8.1	127.5	62.9	78	..	8.9	..	4.56	4.0	-0.3	3.5	81.0	94 دومينيكا
0.8	161.1	17.8	34	..	12.2	-7.7	0.03	0.1	3.5	0.9	94.8	94 ليبيا
37.9	128.5	46.2	6,269	-3.2	0.3	-0.6	4.87	1.6	-2.4	2.3	103.1	96 تونس
-5.1	105.2	56.5	72	..	9.4	-9.1	4.45	1.1	-19.9	17.9	87.2	97 سانت فنسنت وجزر غرينادين
22.9	113.1	52.6	2,288	..	0.3	-0.5	1.09	0.2	-4.1	4.3	38.0	97 كولومبيا
-5.0	102.9	40.5	2,008	..	1.3	-5.8	15.05	0.5	-5.5	4.6	83.4	99 جامايكا
25.6	64.3	40.0	45	..	5.2	-15.4	23.80	16.8	..	2.5	80.5	100 تونغتا
-5.6	50.7	38.7	294	..	15.3	4.6	4.58	3.3	-4.5	5.5	127.2	101 بليرز
-9.7	78.9	49.6	4,690	2.7	3.9	-2.7	7.33	0.3	-6.1	2.6	56.8	101 الجمهورية الدومينيكية
16.2	170.6	40.1	249	..	7.7	-1.9	0.13	0.6	-2.6	2.6	75.6	103 سورينام
32.3	189.4	49.3	1,125	-1,678.1	24.4	0.0	0.14	1.2	-13.4	15.7	223.6	104 ملديف
..	55.5	21.2	116	..	3.0	-13.4	19.71	15.3	-2.8	3.0	80.9	105 ساموا
تنمية بشرية متوسطة												
74.2	167.3	18.5	2,145	-5.4	7.2	2.0	0.24	0.7	7.1	1.3	115.0	106 بونسوانا
82.2	108.0	46.6	12	-12.3	11.2 ^m	-5.9	24.91	4.2	-2.7	3.1	125.3	107 جمهورية مولدوفا
58.6	114.3	31.7	9,174	1.0	0.4	-0.5	7.32	2.1	-0.2	2.0	42.3	108 مصر
217.0	135.8	12.2	8	..	4.3	-1.0	..	0.1	..	7.3	117.7	109 تركمانستان
83.1	126.2	17.1	8,802	-0.5	0.1	-0.6	0.88	0.0	-2.7	2.7	49.5	110 إندونيسيا
120.4	210.4	9.8	269	-38.3	23.6	0.6	0.13	0.5	-2.0	4.4	93.6	110 غابون
19.3	105.6	43.0	610	..	2.7	-1.2	2.04	0.5	-3.0	1.2	94.1	112 باراغواي
56.7	72.1	53.7	545	-9.8	5.9 ⁿ	-2.0	18.29	19.1	-1.2	1.6	72.4	113 دولة فلسطين
23.1	73.8	43.6	1,969	-8.3	4.4	-1.4	..	0.5	..	1.9	59.3	114 أوزبكستان
35.2	111.2	39.7	4,681	-0.2	0.2	-1.4	9.81	0.1	-0.3	1.3	59.9	115 الفلبين

الاتصالات		حركة البشر				حركة الأموال				التجارة		
الإشراكات في الهاتف الجوال	مستخدمو الإنترنت	حركة السياحة الدولية الوافدة	حركة الطلاب الدولية	عدد المهاجرين الوافدين	معدل الهجرة الصافي	التحويلات الوافدة	المساعدة الإنمائية الرسمية الصافية الوافدة*	حركة رأس المال الخاص	الاستثمار الأجنبي المباشر الصافي الوافد	الصادرات والواردات		
(التغير بالنسبة لكل 100 من السكان)	(النسبة المئوية من السكان)	(بالآلاف)	(بالنسبة المئوية من مجموع الملحقين بالتعليم العالي)	(النسبة المئوية من السكان)	(لكل 1,000 من السكان)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الدخل القومي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
2009-2014	2014	2014	2013 ^b	2013 ^b	2013	2010/2015 ^c	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	
64.0	149.7	49.0	9,537	3.6	4.5	-0.4	0.27	0.4	-2.5	2.2	64.2	116 جنوب أفريقيا
17.7	144.0	29.7	1,283	-1.3	0.7	-7.1	16.37	0.7	-0.7	0.8	72.2	116 السلطادور
32.1	147.1	48.3	7,572	-2.2	0.1	-0.4	6.35	2.5	-4.9	5.2	163.7	116 فييت نام
48.9	96.3	39.0	798	..	1.4	-2.4	3.93	2.4	-4.3	5.7	81.4	119 بوليفيا - دولة متعددة القوميات
57.8	134.5	28.3	3,076	1.9	4.1	-6.3	31.52	7.7	-10.6	10.5	143.1	120 قبرغيزستان
42.3	94.9	11.3	892	-0.2	0.3	2.7	0.13	0.7	1.3	1.2	66.7	121 العراق
103.6	121.8	40.3	503	-34.5	3.0	-6.9	9.34	13.4	-1.4	2.2	87.2	122 الرأس الأخضر
..	42	..	2.5	-15.7	6.97	41.7	..	0.6	..	123 ميكرونيزيا - الولايات المتحدة
12.8	70.5	37.4	177	-16.9	1.8	-8.2	10.98	3.4	-7.0	6.7	203.8	124 غيانا
96.7	114.6	17.6	1,229	..	0.7	-4.0	9.61	4.5	-7.9	7.5	92.6	125 نيكاراغوا
62.8	131.7	56.8	10,000	-7.7	0.2	-2.7	6.63	1.9	-3.0	3.2	80.5	126 المغرب
49.5	113.8	14.8	1,176	-32.7	2.2	-0.3	0.09	2.0	-3.0	6.9	104.1	126 ناميبيا
-13.8	106.6	23.4	1,331	..	0.5	-1.0	9.98	0.9	-3.2	2.5	58.6	128 غواتيمالا
44.6	95.1	17.5	208	-4.2	3.4	-2.5	47.50	4.5	-1.0	1.3	87.5	129 طاجيكستان
68.8	74.5	18.0	6,968	-0.6	0.4	-0.4	3.73	0.1	-1.8	1.5	53.3	130 الهند
-16.8	93.5	19.1	863	-0.9	0.3	-1.2	16.91	3.6	-11.0	5.8	117.5	131 هندوراس
70.6	82.1	34.4	116	-29.9	6.7	2.7	0.66	8.1	..	2.8	103.7	132 بوتان
78.1	58.7	1.1	58	..	1.0	-13.3	9.44	6.0	178.6	1.6	136.7	133 تيمور - ليشتي
48.9	71.0	28.1	5,070	..	6.4	-13.7	2.55	0.2	..	3.1	76.5	134 الجمهورية العربية السورية
5.9	60.4	18.8	110	..	1.2	0.0	2.86	11.4	-2.0	4.0	99.1	134 فانواتو
..	297	-20.9	9.7	-2.1	0.18	1.4	-31.4	14.5	142.6	136 الكونغو
69.2	17.4	12.3	6	..	2.6	-2.0	7.30	25.5	4.0	5.3	121.0	137 كيريباس
124.7	66.4	18.9	0	..	1.3	5.3	..	0.1	..	12.3	156.8	138 غينيا الإستوائية
96.0	67.3	17.3	915	..	0.7	-0.6	0.20	4.4	-6.4	6.8	81.6	139 زامبيا
80.0	114.8	18.9	931	0.5	1.4	-0.8	0.25	2.8	-8.1	6.7	89.4	140 غانا
29.8	67.0	14.3	2,510	-3.4	0.3	-2.2	0.53	4.0	-3.9	3.8	83.4	141 جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
121.0	75.9	9.6	148	-1.1	0.9	-2.6	9.24	1.6	-0.9	1.0	46.3	142 بنغلاديش
39.2	64.9	24.4	12	..	3.3	-1.6	8.53	16.8	-1.4	3.4	58.3	143 سان تومي وبرينسيبي
250.0	155.1	9.0	4,210	-2.7	0.5	-2.3	1.15	5.6	-8.4	8.8	139.5	143 كمبوديا
تنمية بشرية منخفضة												
51.9	73.8	43.4	1,434	..	2.2	-0.2	2.41	5.9	-0.5	0.9	50.9	145 كينيا
291.2	82.5	15.4	798	-7.6	3.5	-2.9	28.77	4.5	..	0.4	48.2	145 نيبال
32.2	73.3	13.8	966	-5.3	2.2	-1.8	6.30	0.9	-0.5	0.6	33.1	147 باكستان
..	49.5	2.1	2,044	-1.0	0.2	-0.4	148 ميانمار
48.2	63.5	21.3	650	..	0.4	0.6	0.00	0.3	10.7	-5.7	96.5	149 أنغولا
27.8	72.3	27.1	968	-32.8	2.0	-1.0	0.79	3.4	-0.3	0.6	114.6	150 سوازيلند
56.8	62.8	4.9	1,063	-9.3	0.6	-0.6	0.14	7.9	-5.7	4.3	49.5	151 جمهورية تنزانيا المتحدة
62.3	77.8	42.7	600	..	0.7	-0.4	4.46	0.5	-4.5	1.1	31.0	152 نيجيريا
90.1	75.7	11.0	912	-8.0	1.3	-0.5	0.83	2.5	-2.1	1.1	49.6	153 الكاميرون
24.7	38.2	3.7	196	-2.6	0.1	0.0	0.22	4.9	..	7.9	73.1	154 مدغشقر
161.0	80.8	19.9	1,833	-16.7	2.6	5.7	..	6.5	..	3.0	86.4	155 زيمبابوي
577.2	65.8	9.0	24	..	1.4	-4.3	1.51	30.0	-4.0	4.1	119.1	156 جزر سليمان
51.8	94.2	10.7	0	-23.0	2.3	-1.0	..	7.5	..	27.1	133.7	156 موريتانيا
112.5	44.9	9.4	174	..	0.3	0.0	0.09	4.5	-4.0	0.1	..	158 بابوا غينيا الجديدة
176.6	50.9	7.0	19	-70.5	1.7	-2.8	20.02	13.3	-1.6	2.3	78.2	159 جزر القمر
83.1	68.5	22.6	990	-0.8	1.3	-1.1	9.30	2.9	0.8	-0.4	82.1	160 اليمن
206.8	101.9	11.0	433	-11.7	0.1	-1.9	19.81	11.2	-1.1	1.9	150.6	161 ليسوتو
93.7	69.0	5.7	327	-9.4	3.0	-0.3	10.61	6.0	-0.8	1.9	95.8	162 توغو
83.6	52.4	17.7	1,206	7.2	1.4	-0.8	3.77	7.0	-5.5	4.8	50.7	163 أوغندا
177.5	64.0	10.6	864	-5.7	3.8	-0.8	2.26	14.6	-1.5	1.5	45.4	163 رواندا
73.2	64.7	11.4	295	..	0.4	-3.4	21.05	13.7	..	2.2	71.1	163 هايتي
86.7	101.7	5.3	231	4.3	2.3	-0.2	2.75	7.9	-0.9	3.9	51.8	166 بنن
99.9	72.2	24.6	591	..	1.2	-4.3	0.64	1.8	-3.3	3.3	25.7	167 السودان
106.7	32.4	10.7	63	-39.3	14.2	-3.7	2.45	9.6	..	19.6	134.2	168 جيبوتي
..	24.5	15.9	0	..	5.6	15.7	..	13.4	61.0	169 جنوب السودان
80.3	98.8	17.7	1,063	..	1.5	-1.4	11.18	6.7	-8.1	2.0	73.6	170 السنغال
97.6	74.9	6.4	..	-5.8	0.3	-2.6	2.65	25.7	0.0	0.3	55.4	171 أفغانستان
49.9	106.3	14.6	289	0.2	12.0	0.5	1.50	4.2	-3.1	1.2	91.0	172 كوت ديفوار
78.8	30.5	5.8	770	-20.1	1.3	0.0	0.67	31.5	-1.9	3.2	110.5	173 ملاوي

الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	التجارة		حركة الأموال		حركة البشر		الاتصالات					
	الصادرات والواردات	الاستثمار الأجنبي المباشر الصافي الوافد	حركة رأس المال الخاص	المساعدة الإنمائية الرسمية الصافية الوافدة*	التحويلات الوافدة	معدل الهجرة الصافي	عدد المهاجرين الوافدين	حركة الطلاب الدولية	حركة السياحة الدولية الوافدة	مستخدمو الإنترنت	الاشتراكات في الهاتف الجوال	
	(بالنسبة من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة من الناتج المحلي الإجمالي)	(بالنسبة من الناتج القومي الإجمالي)	(بالنسبة من الناتج المحلي الإجمالي)	(لكل 1,000 من السكان)	(بالنسبة من السكان)	(بالنسبة من مجموع الملحقين بالتعليم العالي)	(بالآلاف)	(بالنسبة من السكان)	(لكل 100 من السكان)	(التغير النسبية المئوية)
	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2010/2015 ^c	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2014	2014	2009-2014
174	41.5	2.0	..	8.1	1.44	-0.1	0.8	..	681	31.6	2.9	561.5
175	87.8	2.8	..	12.7	15.45	-1.5	8.8	..	171	119.6	15.6	48.4
176	74.7	5.2	-5.2	8.6	0.10	-0.2	0.7	-0.1	191	53.5	3.0	242.1
177	121.9	35.9	..	30.5	19.65	-0.9	5.3	..	0	73.4	5.4	158.3
178	..	1.5	-1.1	10.8	4.76	-1.2	1.1	..	30	63.5	3.3	75.7
179	69.0	3.7	-5.7	13.5	7.36	-4.0	1.3	-5.3	142	149.0	7.0	353.0
180	70.5	42.8	-44.3	14.9	1.39	-0.2	0.8	-1.1	1,886	69.7	5.9	172.6
181	107.5	3.5	-5.4	9.8	1.63	-0.7	1.6	..	81	76.7	2.1	272.8
182	83.1	2.2	-10.6	8.8	1.51	-0.2	3.2	-5.1	56	72.1	1.7	118.9
183	57.1	2.9	1.8	8.1	1.34	-1.5	4.1	-2.0	218	71.7	9.4	183.2
184	41.6	0.3	..	20.1	1.79	-0.4	2.5	-3.5	142	30.5	1.4	195.3
185	69.6	4.0	..	3.1	..	-1.9	3.4	-11.9	100	39.8	2.5	98.1
186	37.5	1.3	..	2.5	..	1.8	0.2	..	107	6.4	1.0	151.5
187	33.4	0.1	..	12.3	0.4	..	2.9	6.2	71	31.4	4.0	54.9
188	64.7	8.5	-13.0	10.7	2.30	-0.3	0.7	-5.1	123	44.4	2.0	161.7
الأراضي أو البلدان الأخرى												
جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية	0.0	0.2	..	0	11.2	0.0	..
جزر مارشال	..	11.9	..	41.4	11.93	..	3.2	-18.0	5	29.4	16.8	..
موناكو	64.2	..	328	88.5	92.4	39.7
ناورو	20.6
سان مارينو	15.4	..	70	118.9	..	21.8
الصومال	-2.9	0.2	..	0	50.9	1.6	644.9
توفالو	..	0.9	..	48.3	10.59	..	1.5	..	1	38.4	..	276.7
الترتيب حسب دليل التنمية البشرية												
تنمية بشرية مرتفعة جداً	62.5	1.9	-0.1	..	0.28	2.6	12.6	3.6	638,685	119.8	82.5	15.7
تنمية بشرية مرتفعة	55.6	3.4	-2.8	0.1	0.76	-0.1	1.8	-1.1	317,832	104.6	49.8	26.2
تنمية بشرية متوسطة	62.3	2.3	-2.0	0.6	3.92	-0.9	0.7	-0.7	88,252	91.5	21.9	72.1
تنمية بشرية منخفضة	48.4	1.5	-2.4	3.5	4.10	-0.7	1.6	-4.2	22,802	65.6	16.0	140.6
البلدان النامية	59.3	3.0	-2.6	0.4	1.50	-0.5	1.6	-1.2	428,877	91.2	31.9	65.5
المناطق												
الدول العربية	92.6	1.7	2.0	0.9	2.06	0.4	8.3	-0.8	75,632	109.4	34.8	59.6
شرق آسيا والمحيط الهادئ	58.5	3.6	-2.4	0.1	0.82	-0.3	0.4	-1.5	139,481	100.5	42.1	91.3
أوروبا وآسيا الوسطى	72.6	2.7	-4.0	0.6	2.26	-0.6	6.7	-1.3	87,474	113.0	47.4	45.4
أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	44.9	3.5	-4.3	0.2	1.03	-1.0	1.3	-0.2	73,630	114.9	50.0	24.0
جنوب آسيا	51.4	1.3	-1.7	0.5	4.09	-0.9	0.9	-1.2	16,165	75.6	17.6	77.1
جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى	60.0	2.4	-3.4	3.0	2.18	-0.1	1.8	-2.1	33,865	71.1	19.3	111.5
أقل البلدان نمواً	66.8	2.7	-1.1	5.6	4.42	-1.1	1.2	-2.3	23,829	63.1	8.6	157.5
الدول الجزرية الصغيرة النامية	72.4	3.8	-6.7	1.9	6.11	-2.8	1.9	-7.8	17,532	64.8	28.2	44.0
منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	57.0	1.7	-0.5	..	0.31	1.9	9.6	3.4	602,443	110.4	78.1	9.7
العالم	60.4	2.3	-0.9	0.4	0.71	0.0	3.2	0.3	1,067,976	96.2	40.5	50.0

تعريف

هذه المساعدة بالنسبة المئوية من الدخل القومي الإجمالي للبلد الملتحق.

التحويلات الوافدة: المكاسب والموارد المادية التي يحولها المهاجرون أو اللاجئون إلى مستفيدين في بلد المنشأ أو بلد سكنتهم قبل الهجرة أو اللجوء.

معدل الهجرة الصافي: نسبة الفرق بين عدد المهاجرين الوافدين وعدد المهاجرين النازحين من بلد معين خلال فترة محددة إلى متوسط عدد السكان خلال هذه الفترة. وتحسب لكل 1,000 من السكان.

عدد المهاجرين الوافدين: نسبة المهاجرين الوافدين إلى البلد إلى مجموع سكان البلد. ويختلف تعريف المهاجرين الوافدين بين بلد وآخر، ولكنه يشير إلى عدد الأشخاص الذين ولدوا في الخارج أو المقيمين الأجانب (بحسب الجنسية) أو يشمل الفئتين.

حركة الطلاب الدولية: مجموع عدد الطلاب في التعليم العالي من الخارج (الطلاب الوافدين) الذين يدرسون في بلد معين يطرح منه عدد طلاب البلد في المستوى التعليمي نفسه الذين يدرسون في الخارج (الطلاب المهاجرين إلى الخارج). وبحسب بالنسبة المئوية من مجموع الملحقين بالتعليم العالي في البلد.

حركة السياحة الدولية الوافدة: عدد الزائرين الذين يدخلون

ملاحظات

- تشير القيمة السلبية إلى المساعدة الإنمائية الرسمية الصافية المصدرة من البلدان المانحة.
- بيانات عام 2013 أو آخر البيانات المتوفرة.
- البيانات هي متوسطات لتقديرات سنوية للفترة 2010-2015.
- تغطي البيانات جزر سفالبارد وجان ماين.
- تغطي البيانات جزيرة كريسماس وجزر كوكس (كيلينغ)، وجزيرة نورفولك.
- تغطي البيانات جزر الكناري، ومدينتي سبتة ومليلية.
- تغطي البيانات قبرص الشمالية.
- تغطي البيانات صباح وساراوك.
- تغطي البيانات أغالغايا ورودريغز وسانت براندون.
- تغطي البيانات كوسوفو.
- لا تغطي البيانات أبخازيا وأوسيتيا الجنوبية، وقد أعلنت استقلالها عن جورجيا.
- تغطي البيانات ناغورنو كاراباخ.
- تغطي البيانات ترانسنيستريا.
- تغطي البيانات القدس الشرقية ولا يُحسب اللاجئون ضمن عدد المهاجرين المولودين في الخارج في دولة فلسطين.

الشعور بحياة الحكومة		الشعور بحياة العمل وسوق العمل					الشعور بالرفاه لدى الأفراد								الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
النقطة في النظام القضائي	تدابير المحافظة على البيئة	النقطة في حكومة البلد	سوق العمل المحلية	الشعور بالنشاط وبالقدرة على الإنتاج		دليل الرضا العام بالحياة	الرضا الوظيفية	المالية	حرية الخيار	الشعور بالأمان	مستوى المعيشة	نوعية الرعاية الصحية	نوعية التعليم		
				وقت التطلع	على الإنتاج									دليل الرضا العام بالحياة	
(بالنسبة للمجيبين بنعم)	(بالنسبة للمجيبين بالرضا)	(بالنسبة للمجيبين بنعم)	(بالنسبة للمجيبين بنعم)	(بالنسبة للمجيبين بنعم)	(بالنسبة للمجيبين بنعم)	(0 الأقل رضا، 10 الأكثر رضا)	(بالنسبة للمجيبين بنعم)	(بالنسبة للمجيبين بالرضا)	(بالنسبة للمجيبين بنعم)	(بالنسبة للمجيبين بالرضا)	(بالنسبة للمجيبين بالرضا)	(بالنسبة للمجيبين بالرضا)	(بالنسبة للمجيبين بالرضا)		
2014	2014	2014	2014	2014	2013	2013	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	1 التنمية البشرية مرافعة جدا	
83	56	70	52	32	..	85 ^a	7.4	96	95	86	95	82	82	1 النرويج	
60	58	46	25	40	60	70	7.3	93	91	62	83	82	67	2 أستراليا	
81	86	75	47	27	..	84 ^a	7.5	93	96	81	94	94	81	3 سويسرا	
83	75	46	32	21	70	79	7.5	94	93	80	91	85	75	4 الدانمرك	
65	74	53	24	36	64	60	7.3	93	89	81	85	86	78	5 هولندا	
67	71	60	55	32	56	80	7.0	91	88	80	90	85	66	6 ألمانيا	
67	75	46	40	41	63	68	7.0	91	93	75	77	67	83	6 أيرلندا	
59	60	35	51	44	67	65 ^a	7.2	86	87	73	74	77	68	8 الولايات المتحدة الأمريكية	
67	59	52	50	44	67	71	7.3	94	94	80	79	77	73	9 كندا	
63	67	63	41	45	65	66	7.3	93	93	65	83	84	73	9 نيوزيلندا	
85	84	84	48	27	..	71 ^a	7.1	76	83	91	89	89	87	11 سنغافورة	
76	51	46	46	15	..	60 ^a	5.5	83	84	91	75	62	51	12 هونغ كونغ الصين (منطقة إدارية خاصة)	
..	13 ليختنشتاين	
69	62	56	33	17	64	79	7.2	94	94	76	89	78	64	14 السويد	
60	65	42	43	32	59	71	6.8	81	86	79	79	77	65	14 المملكة المتحدة	
63 ^b	64 ^b	46 ^b	42 ^b	29 ^b	55	66	7.5 ^b	90 ^b	92 ^b	78 ^b	81 ^b	73 ^b	83 ^b	16 آيسلندا	
19	34	28	19	21	39	51	5.8	61	55	61	63	62	49	17 جمهورية كوريا	
60	45	44	36	21	60	57	7.4	69	68	77	67	72	67	18 إسرائيل	
76	81	66	20	34	37	58	6.9	91	94	68	86	88	74	19 لكسمبرغ	
64	51	38	30	26	39	69	5.9	75	79	68	61	71	60	20 اليابان	
49	70	47	27	25	58	73	6.9	87	85	72	81	89	83	21 بلجيكا	
48	59	26	11	30	52	74	6.5	82	77	70	74	81	66	22 فرنسا	
66	68	41	31	32	63	84	6.9	88	88	81	84	89	75	23 النمسا	
74	68	47	16	30	49	71	7.4	94	92	81	76	69	81	24 فنلندا	
30	66	18	12	35	60	65	5.7	87	89	84	61	81	76	25 سلوفينيا	
36	44	21	12	20	63	62	6.5	76	71	85	68	67	54	26 إسبانيا	
29	29	31	3	17	49	66	6.0	64	59	58	64	48	55	27 إيطاليا	
39	64	34	19	13	40	70	6.5	76	76	61	68	75	63	28 الجمهورية التشيكية	
44	25	19	10	7	45	59	4.8	39	33	62	36	35	45	29 اليونان	
54	61	41	26	19	57	50	5.6	73	73	65	46	51	52	30 إستونيا	
..	31 بروني دار السلام	
31	48	24	10	25	48	67	5.6	73	66	67	59	52	56	32 قبرص	
..	91 ^a	..	66 ^a	19 ^a	..	73 ^a	6.4	91 ^a	89 ^a	92 ^a	86	90 ^c	72 ^a	32 قطر	
..	34 أندورا	
30	45	31	8	11	47	61	6.1	58	57	56	58	56	58	35 سلوفاكيا	
36	55	25	23	13	62	44	5.8	85	86	63	71	43	59	36 بولندا	
30	49	34	16	8	41	50	6.1	43	46	47	34	52	54	37 ليتوانيا	
47	64	72	17 ^b	26	69	80	6.5	90	90	74	76	79	81	37 مالطة	
..	65	..	59	15	49	61	6.3	74	76	..	78	72	66	39 المملكة العربية السعودية	
34	44	41	30	12	68	69	6.7	73	73	42	69	61	62	40 الأرجنتين	
..	93	..	59	22	53	70	6.6	91	94	90 ^d	81	84	70	41 الإمارات العربية المتحدة	
23	40	40	41	16	69	74	6.8	74	69	55	81	34	41	42 شيلي	
33	63	23	19	15	58	71	5.1	86	82	72	44	62	66	43 البرتغال	
46	41	31	19	11	54	71	5.2	46	48	47	48	56	53	44 هنغاريا	
..	69	..	42	30	54	69	6.2	84	80	..	74	83	74	45 البحرين	
38	50	23	25	9	47	41	5.7	62	60	57	49	48	55	46 لاتفيا	
45	42	16	14	17	41	42	5.4	42	56	60	48	49	57	47 كرواتيا	
..	66	..	47	15	49	69	6.2	78	82	..	81	75	53	48 الكويت	
39	26	40	13	7	41	50	5.3	47	50	75	41	45	52	49 الجبل الأسود	
36	28	64	31	19	56	48	6.0	66	65	51	55	38	48	50 الاتحاد الروسي	
43	44	51	31	16	43	46	5.8	58	56	62	49	37	48	50 بيلاروس	
45	64	60	40	18	70	63	6.6	88	90	49	74	69	59	52 أوروغواي	
36	26	24	16	7	47	41	5.7	72	67	55	48	55	55	52 رومانيا	
..	69 ^c	22 ^c	6.9 ^c	..	92 ^c	..	87 ^c	78 ^c	70 ^c	52 عُمان	
..	55 جزر البهاما	
43	34	60	40	25	47	48	6.0	70	70	53	66	39	46	56 كازاخستان	
..	57 بربادوس	

الشعور حيال الحكومة			الشعور حيال العمل وسوق العمل					الشعور بالرفاه لدى الأفراد						الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
الثقة في النظام القضائي	تدابير المحافظة على البيئة	الثقة في حكومة البلد	سوق العمل المحلية	وقت التطلع	الشعور بالنشاط والقدرة على الإنتاج		دليل الرضا العام بالحياة	حرية الخيار		الشعور بالأمان	مستوى المعيشة	نوعية الرعاية الصحية	نوعية التعليم	
					(بالنسبة المئوية للمجيبين المناسب)	(بالنسبة المئوية للمجيبين)		(بالنسبة المئوية للمجيبين بنعم)	(بالنسبة المئوية للمجيبين)					
(بالنسبة المئوية للمجيبين بنعم)	(بالنسبة المئوية للمجيبين بالرضا)	(بالنسبة المئوية للمجيبين بنعم)	(بالنسبة المئوية للمجيبين المناسب)	(بالنسبة المئوية للمجيبين بنعم)	(بالنسبة المئوية للمجيبين موافق أو موافق بشدة)	(بالنسبة المئوية للمجيبين بنعم)	(0 الأقل رضا، 10 الأكثر رضا)	(بالنسبة المئوية للمجيبين بالرضا)	(بالنسبة المئوية للإناث الذكور)	(بالنسبة المئوية للمجيبين بنعم)	(بالنسبة المئوية للمجيبين بالرضا)	(بالنسبة المئوية للمجيبين بالرضا)	(بالنسبة المئوية للمجيبين بالرضا)	
2014	2014	2014	2014	2014	2013	2013	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	
..	58	
19	22	14	13	4	49	51	4.4	53	53	54	37	38	59	
..	60	
38	56	44	60	31	85	76	6.6	88	89	40	77	62	60	
57	67	63	55	37	58	76	6.0	79	77	48	62	85	62	
61	75	56	31	34	..	74 ^c	5.6	80	81	64	71	78	63	
33 ^b	34 ^b	38 ^b	43 ^b	37 ^b	68	56	6.2 ^b	83 ^b	82 ^b	57 ^b	54 ^b	54 ^b	64	
..	64	
28	22	45	7	6	49	45	5.1	48	52	70	36	37	66	
..	67	
32	28	24	15	8	50	64	5.2	67	63	52	48	54	67	
..	58	..	24	24	38	72	4.7	55	44	69	
42	55	40	24	27	74	80	7.2	91	93	42	82	66	69	
22	27	20	22	11	70	78	6.1	57	56	22	54	40	71	
48	43	56	30	5 ^b	36	61	5.6	67	62	60	57	71	72	
74	71	77	51	48	50	73	4.3	81	81	70	60	82	73	
39	56	33	41	18	60	72	6.7	73	78	52	70	55	74	
41	41	36	44	13	72	76	7.0	71	70	36	75	33	75	
45	45	53	11	21	41	33 ^c	4.3	67	64	79	27	51	76	
..	77	
42	54	78	35	20	53	45	5.3	66	66	74	51	34	78	
..	79	
..	51	..	27	5	46	62	5.3	69	73	75	62	73	80	
12	17	24	8	13	43	39	4.3	48	45	46	27	28	81	
34	45	44	19	9	49	56	5.2	65	59	73	46	62	81	
..	48 ^a	..	43	8 ^a	..	51 ^a	6.4	56 ^a	57 ^a	..	72	47	83	
18	39	24	42	16	62	67	5.9	77	63	45	62	37	84	
26	31	21	15	7	41	30	4.5	46	46	82	31	41	85	
24	40	50	15	9	34	32	4.8	77	68	56	46	47	85	
25	18	10	5	8	48	47	5.2	32	41	66	49	55	85	
47	61	65	43	10	73	77	5.9	73	70	56	77	56	88	
..	89	
..	63 ^b	..	38 ^b	4	45	51	5.2	77 ^b	76 ^b	75 ^b	77	65 ^b	90	
..	90	
31	29	34	11	34	58	74	4.8	70	66	51	62	37	90	
81	80	72	58	14	65	80	7.0	91	88	72	76	83	93	
..	94	
..	37 ^a	..	49 ^a	37 ^a	..	62 ^a	5.8 ^a	70 ^a	67 ^a	94	
58	34	39	36	6	26	55	4.8	57	55	61	60	39	96	
..	97	
26	40	30	40	20	78	69	6.4	79	79	44	79	45	97	
29	35	28	22	38	53	50	5.3	79	82	65	42	53	99	
..	100	
37	62	38	40	26	6.0	84	88	50	66	50	101	
31	61	56	31	35	57	56	5.4	91	89	38	70	57	101	
71 ^a	65 ^a	72 ^a	34 ^a	22 ^a	..	70 ^a	6.3 ^a	88 ^a	85 ^a	60 ^a	64 ^a	78 ^a	103	
..	104	
..	105	
72	71	71	27	26	42	48	4.0	79	78	35	32	52	106	
19	23	18	7	14	50	32	5.9	56	57	41	46	42	107	
68	36	70	30	7	30	58	4.9	59	55	74	70	33	108	
..	83	..	73	21	61	76	5.8	76	74	71	92	..	109	
54	53	65	49	38	61	76	5.6	70	68	85	70	74	110	
38	39	32	44	10	41	46	3.9	60	61	29	37	20	110	
9	41	19	54	10	69	79	5.1	76	70	32	82	41	112	
42	43	47	12	7	38	56	4.7	67	63	61	56	65	113	
..	84	..	62	43	..	66	6.0	93	92	81	75	85	114	

الشعور بحياة الحكومة		الشعور بحياة العمل وسوق العمل					الشعور بالرفاه لدى الأفراد						
النقطة في النظام القضائي	تدابير المحافظة على البيئة	النقطة في حكومة البلد	سوق العمل المحلية	الشعور بالنشاط وبالقدرة على الإنتاج	الشعور بالوقت المتبقي	الوظيفة المالية	دليل الرضا العام بالحياة	حرية الخيار	الشعور بالأمان	مستوى المعيشة	نوعية الرعاية الصحية	نوعية التعليم	
(بالنسبة للمجيبين بنعم)	(بالنسبة للمجيبين بالرضا)	(بالنسبة للمجيبين بنعم)	(بالنسبة للمجيبين بنعم)	(بالنسبة للمجيبين بنعم)	(بالنسبة للمجيبين بنعم)	(بالنسبة للمجيبين بنعم)	(0 الأقل رضا، 10 الأكثر رضا)	(بالنسبة للمجيبين بالرضا)	(بالنسبة للمجيبين بنعم)	(بالنسبة للمجيبين بالرضا)	(بالنسبة للمجيبين بالرضا)	(بالنسبة للمجيبين بالرضا)	
2014	2014	2014	2014	2014	2013	2013	2014	2014	2014	2014	2014	2014	
63	88	69	66	42	64	87	5.3	91	89	62	70	83	
44	51	49	25	28	33	51	4.8	77	80	31	44	73	
28	52	32	32	19	75	78	5.9	75	78	45	72	69	
66 ^b	73	81 ^b	42	14	46	65	5.1	82 ^b	80 ^b	61	78	85	
23	62	47	51	22	68	76	5.9	87	88	47	72	66	
28	33	37	41	36	49	55	5.3	63	70	49	76	58	
51	35	51	30	18	42	64	4.5	62	66	60	67	45	
..	
..	
..	
46	68	58	38	20	67	76	6.3	80	81	56	69	80	
28	45	38 ^b	18	5	56	40	5.2	65	58	66	76	34	
68	64	78	46	21	4.6	85	85	44	43	71	
41	55	37	36	41	72	77	6.5	84	82	50	72	70	
..	51	..	49	37	49	67	4.9	73	73	83	62	71	
67	54	73	34	17	47	80	4.4	79	75	52	58	69	
25	46	33	21	33	62	78	5.1	71	66	49	63	70	
97	95	96	54	38	42	88	4.9	80	84	63	92	94	
..	
..	38 ^b	..	15 ^b	21 ^b	52	28	2.7 ^b	39 ^b	40 ^b	33 ^b	35 ^b	36 ^b	
..	
47	32	48	45	14	55	55	4.1	61	65	48	41	36	
..	
..	
59	44	61	39	29	45	53	4.3	82	79	36	30	62	
50	30	34	14	27	63	59	3.9	64	67	71	24	44	
..	90 ^c	..	66 ^a	20 ^a	..	80 ^a	4.9 ^a	..	87 ^c	75 ^a	73 ^a	73 ^a	
72	50	72	39	10	49	85	4.6	69	63	81	80	87	
..	
..	89	..	65	9	49	80	3.9	92	94	42	78	87	
تنمية بشرية منخفضة													
51	60	64	44	43	46	63	4.9	81	82	52	45	68	
63	60	59	50	27	37	87	5.0	71	62	59	73	83	
57	31	43	30	12	65	74	5.4	53	52	50	57	53	
..	68 ^b	..	42 ^b	50	47	52	4.8	74 ^b	73 ^b	81	70	78	
44	37	57	43	17	39	60	3.8	37	30	46	35	46	
56 ^c	56 ^c	35 ^c	25 ^c	56 ^c	62 ^c	42 ^c	..	77 ^c	
50	40	65	37	13	37	60	3.5	65	64	52	27	40	
45	37	29	35	32	55	48	4.8 ^b	66	60	52	40	51	
51	55	61	43	12	48	56	4.2	81	76	51	55	52	
43	42	51	47	34	49	56	3.7	50	55	42	23	49	
52	46	57	25	21	45	52	4.2	57	67	55	43	64	
..	
28	39	35	43	22	63	52	4.5	46	45	52	57	40	
..	
34 ^a	39 ^a	46 ^a	30 ^a	18 ^a	..	64 ^a	4.0 ^a	57 ^a	50 ^a	72 ^a	38 ^a	49 ^a	
29	27	34	14	3	31	47	4.0	63	60	57	51	44	
64 ^c	23 ^c	40 ^c	21 ^c	16 ^c	..	41 ^c	61 ^c	38 ^c	27 ^c	40 ^c	
44	49	48	28	9	..	43 ^c	2.8	66	65	52	23	37	
36	52	58	31	24	49	53	3.8	81	83	46	35	47	
..	92	..	50	11	61	63	3.6	89	90	85	44	84	
24	34	33	17	24	27	31	3.9	53	46	41	18	37	
59	47	57	37	11	49	51	3.3	76	79	51	27	42	
65 ^c	11	..	18	23	..	51 ^a	4.1	29	25	71	52	28	
..	58 ^c	68 ^c	55 ^c	8 ^c	..	59 ^c	76 ^c	72 ^c	63 ^c	67 ^c	
43	30	45	23	24	3.8	55	51	44	25	33	
67	39	66	32	14	57	43	4.4	70	68	64	39	40	
27	41	41	19	9	58	87	3.1	51	45	34	32	52	

الشعور حيال الحكومة			الشعور حيال العمل وسوق العمل					الشعور بالرعاية لدى الأفراد						
الثقة في النظام القضائي	تدابير المحافظة على البيئة	الثقة في حكومة البلد	سوق العمل المحلية	وقت التطلع	الشعور بالنشاط وبالقدرة على الإنتاج	الوظيفة المثالية	دليل الرضا العام بالحياة	حرية الخيار	الشعور بالأمان	مستوى المعيشة	نوعية الرعاية الصحية	نوعية التعليم	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	
(بالنسبة للمجيبين بنعم)	(بالنسبة للمجيبين بالرضا)	(بالنسبة للمجيبين بنعم)	(بالنسبة للمجيبين بنعم)	(بالنسبة للمجيبين بنعم)	(بالنسبة للمجيبين بنعم)	(بالنسبة للمجيبين بنعم)	(0 الأقل رضا، 10 الأكثر رضا)	(بالنسبة للمجيبين بالرضا)	(بالنسبة للمجيبين بالرضا)	(بالنسبة للمجيبين بالرضا)	(بالنسبة للمجيبين بالرضا)	(بالنسبة للمجيبين بالرضا)		
2014	2014	2014	2014	2014	2013	2013	2014	2014	2014	2014	2014	2014	172	
50	44	63	54	8	45	50	3.6	77	79	51	29	32	47	
173	60	62	47	33	46	48	4.6	79	78	43	41	44	54	
174	79	68	42	13	61	65	4.5	64	65	68	53	58	75	
175	
176	40	31	25	14	47	49	4.4	59	49	30	35	22	37	
177	28	35	30	46	45	31	4.6	56	56	35	29	29	39	
178	
179	32	62	58	5	49	62	4.0	68	62	64	35	30	34	
180	55 ^c	63 ^c	45 ^c	17 ^c	..	59 ^c	5.0 ^c	..	63 ^c	42 ^c	38 ^c	47 ^c	65 ^c	
181	41	59	27	25	46	49	4.5	67	66	56	33 ^b	35	33 ^b	
182	47	57	41	20	54	53	3.4	70	64	51	37	26	41	
183	55	54	47	11	53	50	3.5	72	68	67	41	45	67	
184	41	..	10	10	2.9	39	47	43	26	37	54	
185	53	37	38	9	42	70	3.5	55	57	51	43	26	49	
186	
187	69 ^c	78 ^c	36 ^c	15 ^c	..	62 ^c	3.7 ^c	80 ^c	75 ^c	60 ^c	34 ^c	..	39 ^c	
188	50	58	56	9	54	62	4.2	70	62	69	50	29	49	
الأراضي أو البلدان الأخرى														
..	
..	
..	
..	
49	75	63	38	16	85	82	71	67	34	49	
..	
الترتيب حسب دليل التنمية البشرية														
53	56	38	36	30	57	68	6.6	71	73	72	64	
41	55	45	37	10	50	69	5.6	65	71	58	61	
63	55	69	38	20	49	76	4.7	59	63	60	70	
49	45	48	35	20	52	56	4.4	53	45	41	53	
..	54	58	37	16	50	72	5.0	61	63	56	63	
البلدان النامية														
المناطق														
..	41	..	31	12	41	53	5.0	66	65	41	46	
..	
35	42	46	30	17	42	56	5.3	62	53	55	57	
35	46	35	39	17	..	74	6.5	43	71	44	57	
66	52	69	34	17	49	81	4.5	55	60	55	68	
47	48	50	37	22	50	52	4.3	51	39	41	54	
52	51	58	37	17	49	66	4.2	59	50	43	60	
..	
52	55	38	35	28	56	68	6.6	69	72	70	63	
54	54	54	37	18	52	71	5.3	62	64	58	63	
العالم														

ملاحظة

- a بيانات عام 2012.
- b بيانات عام 2013.
- c بيانات عام 2011.
- d بيانات عام 2010.

تعريف

الرضا بنوعية التعليم: نسبة المجيبين بالرضا عن سؤال استطلاعات غالوب العالمية: هل أنت راضٍ أو غير راضٍ بنظام التعليم؟

الرضا بنوعية الرعاية الصحية: نسبة المجيبين بالرضا عن سؤال استطلاعات غالوب العالمية: هل أنت راضٍ أو غير راضٍ بنوع خدمات الرعاية الصحية وجودتها؟

الرضا بمستوى المعيشة: نسبة المجيبين بالرضا عن سؤال استطلاعات غالوب العالمية: هل أنت راضٍ أو غير راضٍ بمستوى معيشتك، كل ما يمكنك أن تشتريه أو تقوم به؟

الشعور بالأمان: نسبة المجيبين بنعم عن سؤال استطلاعات غالوب العالمية: هل تشعر بالأمان وأنت تسير بمفردك ليلاً في المدينة أو المنطقة حيث تعيش؟

الرضا بحرية الخيار: نسبة المجيبين بالرضا عن سؤال استطلاعات غالوب العالمية: هل أنت راضٍ أو غير راضٍ بحرية الخيار المتاحة لك للتصرف بشؤونك في هذا البلد؟

دليل الرضا العام بالحياة: حصيلة الردود على سؤال استطلاعات غالوب العالمية: تخيل نفسك على سلم صعوداً من الدرجة صفر إلى الدرجة العاشرة، مفترضاً أن الدرجة السفلى تمثل أدنى مستوى قد تعيشه في الحياة والدرجة العليا أفضل مستوى، وكلما صعدت في الدرجات تحسنت حياتك.

على أي درجة تشعر أنك تقف اليوم؟

الوظيفة المثالية: نسبة الموظفين المجيبين بنعم عن سؤال استطلاعات غالوب العالمية: هل يمكنك أن تقول إن وظيفتك مثالية؟

الشعور بالنشاط وبالقدرة على الإنتاج: نسبة المجيبين بموافق أو موافق بشدة عن سؤال استطلاعات غالوب العالمية: في الأيام السبعة الماضية هل شعرت بالنشاط وبالقدرة على الإنتاج يوماً؟

وقت التطلع: نسبة المجيبين بنعم عن سؤال استطلاعات غالوب العالمية: في الشهر الماضي، هل خصصت وقتاً للتطلع في منظمتك؟

الرضا بسوق العمل المحلية: نسبة المجيبين بنعم عن سؤال استطلاعات غالوب العالمية: بالنظر إلى وضع الوظائف في

المدينة أو المنطقة التي تعيش فيها اليوم، هل يمكنك أن تعبر أن الوقت مناسب أو غير مناسب حالياً لإيجاد وظيفة؟

الثقة في حكومة البلد: نسبة المجيبين بنعم عن سؤال استطلاعات غالوب العالمية: هل تثق في الحكومة في هذا البلد؟

الرضا بتدابير المحافظة على البيئة: نسبة المجيبين بالرضا عن سؤال استطلاعات غالوب العالمية: في هذا البلد، هل أنت راضٍ أو غير راضٍ بالجهود المبذولة للمحافظة على البيئة؟

الثقة في النظام القضائي: نسبة المجيبين بنعم عن سؤال استطلاعات غالوب العالمية: هل تثق في النظام القضائي في هذا البلد؟

مصادر البيانات

الأعداد 1 إلى 14: Gallup 2015.

المناطق

البلدان العربية (20 بلداً أو أرضاً)

الأردن، والإمارات العربية المتحدة، والبحرين، وتونس، والجزائر، والجمهورية العربية السورية، وجيبوتي، والسودان، والصومال، والعراق، وعمان، ودولة فلسطين، وقطر، والكويت، ولبنان، وليبيا، ومصر، والمغرب، والمملكة العربية السعودية، واليمن

شرق آسيا والمحيط الهادئ (24 بلداً)

إندونيسيا، وبابوا غينيا الجديدة، وبالاو، وتايلند، وتوفالو، وتونغغا، وتيمور-ليشتي، وجزر سليمان، وجزر مارشال، وجمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية، وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، وساموا، والصين، وفانواتو، والفلبين، وفيجي، وفييت نام، وكمبوديا، وكيريباس، وماليزيا، ومنغوليا، وميانمار، وميكرونيزيا - الولايات المتحدة، وناورو

أوروبا وآسيا الوسطى (17 بلداً)

أذربيجان، وأرمينيا، والبنانيا، وأوزبكستان، وأوكرانيا، والبوسنة والهرسك، وبيلاروس، وتركمانيستان، وتركيا، والجبل الأسود، وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة، وجمهورية مولدوفا، وجورجيا، وصربيا، وطاجيكستان، وقيرغيزستان، وكازاخستان

أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي (33 بلداً)

الأرجنتين، وإكوادور، وأنتيغوا وبربودا، وأوروغواي، وباراغواي، والبرازيل، وبربادوس، وبليز، وبنما، وبوليفيا - دولة متعددة القوميات، وبيرو، وترينيداد وتوباغو، وجامايكا، وجزر البهاما، والجمهورية الدومينيكية، ودومينيكا، وسانت فنسنت وجزر غرينادين، وسانت كيتس ونيفس، وسانت لوسيا، والسلفادور، وسورينام، وشيلي، وغرينادا، وغواتيمالا، وغيانا، وفنزويلا - الجمهورية البوليفارية، وكوبا، وكوستاريكا، وكولومبيا، والمكسيك، ونيكاراغوا، هايتي، وهندوراس

جنوب آسيا (9 بلدان)

أفغانستان، وإيران - الجمهورية الإسلامية، وباكستان، وبنغلاديش، وبوتان، وسري لانكا، وملديف، ونيبال، والهند

جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى (46 بلداً)

إثيوبيا، وإريتريا، وأنغولا، وأوغندا، وبنين، وبوتسوانا، وبوركينا فاسو، وبوروندي، وتشاد، وتوغو، وجزر القمر، وجمهورية أفريقيا الوسطى، وجمهورية الكونغو الديمقراطية، وجمهورية تنزانيا المتحدة، وجمهورية أفريقيا جنوب السودان، والرأس الأخضر، ورواندا، وزامبيا، وزمبابوي، وسان تومي وبرينسيبي، والسنغال، وسوازيلند، وسيراليون، وسيشيل، والغابون، وغامبيا، وغانا، وغينيا، وغينيا - بيساو، وغينيا الإستوائية، والكاميرون، وكوت ديفوار، والكونغو، وكينيا، وليبيريا، وليسوتو، ومالي، ومدغشقر، وملاوي، وموريتانيا، وموريشيوس، وموزامبيق، ونامبيا، والنيجر، ونيجيريا

المراجع الإحصائية

- Aguna, C., and M. Kovacevic. 2011.** "Uncertainty and Sensitivity Analysis of the Human Development Index." Human Development Research Paper 2010/11. UNDP-HDRO, New York. <http://hdr.undp.org/en/content/uncertainty-and-sensitivity-analysis-human-development-index>. Accessed 15 April 2015.
- Alkire, S., and G. Robles. 2015.** "Multidimensional Poverty Index 2015: Brief Methodological Note and Results." Oxford Poverty and Human Development Initiative, Oxford University. <http://ophi.queh.ox.ac.uk>. Accessed 10 September 2015.
- Alkire, S., and M. Santos. 2010.** "Acute Multidimensional Poverty: A New Index for Developing Countries." Human Development Research Papers 2010/11. UNDP-HDRO, New York. <http://hdr.undp.org/en/content/acute-multidimensional-poverty>. Accessed 15 April 2015.
- Barro, R.J., and J.-W. Lee. 2013a.** Dataset of educational attainment, April 2013 revision. www.barrolee.com. Accessed 9 April 2013.
- . **2013b.** "A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950–2010." *Journal of Development Economics* 104: 184–198.
- . **2014.** Dataset of educational attainment, June 2014 revision. www.barrolee.com. Accessed 15 December 2014.
- Charmes, J. 2015.** "Time Use across the World: Findings of a World Compilation of Time-Use Surveys." Working paper. UNDP-HDRO, New York.
- CRED EM-DAT (Centre for Research on the Epidemiology of Disasters). 2015.** The International Disaster Database. www.emdat.be. Accessed 31 March 2015.
- ECLAC (United Nations Economic Commission for Latin America and the Caribbean). 2014.** *Preliminary Overview of the Economies of Latin America and the Caribbean, 2014*. Santiago. http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37345/S1420977_en.pdf?sequence=31. Accessed 15 March 2015.
- Eurostat. 2015.** European Union Statistics on Income and Living Conditions (EUSILC). Brussels. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-statistics-on-income-and-living-conditions>. Accessed 15 January 2015.
- FAO (Food and Agriculture Organization). 2011.** Unpublished table prepared for the *State of the World's Land and Water Resources for Food and Agriculture* Background Thematic Report 3 "Land degradation." Rome.
- . **2015a.** FAOSTAT database. <http://faostat3.fao.org>. Accessed 2 June 2015.
- . **2015b.** AQUASTAT database. www.fao.org/nr/water/aquastat/main/. Accessed 4 June 2015.
- Gallup. 2015.** Gallup World Poll Analytics database. www.gallup.com/products/170987/gallup-analytics.aspx. Accessed 15 May 2015.
- Hayland, B., K. Moene, and F. Willumsen. 2011.** "The Tyranny of International Index Rankings." *Journal of Development Economics* 97(1): 1–14.
- ICF Macro. Various years.** Demographic and Health Surveys. www.measuredhs.com. Accessed 15 March 2015.
- ICPS (International Centre for Prison Studies). 2014.** "World Prison Population List (10th edition)." London. www.prisonstudies.org/highest-to-lowest/prison_population_rate. Accessed 21 November 2014.
- IDMC (Internal Displacement Monitoring Centre). 2015.** IDPs worldwide. www.internal-displacement.org. Accessed 9 June 2015.
- ILO (International Labour Organization). 2012.** Global Wage Report data. www.ilo.org/ilostat/faces/help_home/global_wage?_adf.ctrl-state=18djc8t28q_78&_afLoop=305541918060446. Accessed 15 May 2015.
- . **2013.** *Domestic Workers across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*. Geneva.
- . **2015a.** *Key Indicators on the Labour Market: 8th edition*. Geneva. www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/. Accessed 18 May 2015.
- . **2015b.** ILOSTAT database. www.ilo.org/ilostat. Accessed 30 March 2015.
- . **2015c.** ILO Social Protection Sector databases. www.ilo.org/protection/information-resources/databases/. Accessed 15 May 2015.
- . **2015d.** NORMLEX database. www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001:0::NO. Accessed 15 June 2015.
- IMF (International Monetary Fund). 2015.** World Economic Outlook database. Washington, DC. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2015/01/weodata/index.aspx>. Accessed 15 April 2015.
- IPU (Inter-Parliamentary Union). 2015.** Women in national parliaments. www.ipu.org/wmn-e/classif-arc.htm. Accessed 12 March 2015.
- ITU (International Telecommunication Union). 2015.** *ICT Facts and Figures: The World in 2015*. www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/stat/. Accessed 1 July 2015.
- LIS (Luxembourg Income Study). 2014.** Luxembourg Income Study Project. www.lisdatacenter.org/data-access/. Accessed 15 December 2014.
- National Institute for Educational Studies of Brazil. 2013.** Correspondence on school life expectancy. Brasilia.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2014.** PISA 2012 results. www.oecd.org/pisa/keyfindings/pisa-2012-results.htm. Accessed 20 November 2014.
- Palma, J.G. 2011.** "Homogeneous Middles vs. Heterogeneous Tails, and the End of the 'Inverted-U': The Share of the Rich Is What It's All About." Cambridge Working Paper in Economics 1111. Cambridge University, UK. www.econ.cam.ac.uk/dae/repec/cam/pdf/cwpe1111.pdf. Accessed 15 September 2013.
- Samoa Bureau of Statistics. 2013.** Census tables. www.sbs.gov.ws. Accessed 15 November 2014.
- Timor-Leste Ministry of Finance. 2015.** National accounts 2000–2013. Dili. www.statistics.gov.tl/timor-leste-nacional-account-2000-2013. Accessed 25 June 2015.
- UNDESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs). 2011.** *World Population Prospects: The 2010 Revision*. New York. www.un.org/en/development/desa/population/publications/trends/population-prospects_2010_revision.shtml. Accessed 15 October 2013.
- . **2013a.** *World Population Prospects: The 2012 Revision*. New York. <http://esa.un.org/unpd/wpp/>. Accessed 15 April 2015.
- . **2013b.** *Trends in International Migrant Stock: The 2013 Revision*. New York. <http://esa.un.org/unmigration/migrantstocks2013.htm?msax>. Accessed 15 April 2015.
- . **2014.** *World Urbanization Prospects: The 2014 Revision*. CD-ROM edition. <http://esa.un.org/unpd/wup/> CD-ROM. Accessed 15 May 2015.
- . **2015.** World Population Prospects database. Extracted 9 July 2015.
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) Institute for Statistics. 2011.** *Global Education Digest 2011: Comparing Education Statistics across the World*. Paris. www.uis.unesco.org/Library/Documents/global_education_digest_2011_en.pdf. Accessed 15 March 2015.
- . **2012.** *Global Education Digest 2012: Opportunities Lost: The Impact of Grade Repetition and Early School Leaving*. Paris. www.uis.unesco.org/Education/Documents/ged-2012-en.pdf. Accessed 15 March 2015.
- . **2013.** International Literacy Data 2013. www.uis.unesco.org/literacy/Pages/data-release-map-2013.aspx. Accessed 15 March 2015.
- . **2015.** Data Centre. <http://data.uis.unesco.org>. Accessed 26 March 2015.
- UNESCWA (United Nations Economic and Social Commission for Western Asia). 2014.** *Survey of Economic and Social Developments in Western Asia, 2013-2014*. Beirut. www.escwa.un.org/information/publications/edit/upload/E_ESCWA_EDGD_14_3_E.pdf. Accessed 15 March 2015.
- UNHCR (Office of the United Nations High Commissioner for Refugees). 2015.** *UNHCR Mid-Year Trends 2014*. www.unhcr.org/54aa91d89.html. Accessed 7 April 2015.
- UNICEF (United Nations Children's Fund). 2015.** *The State of the World's Children 2015*. New York. <http://sowc2015.unicef.org>. Accessed 2 April 2015.
- . **Various years.** Multiple Indicator Cluster Surveys. New York. www.unicef.org/statistics/index_24302.html. Accessed 15 April 2015.
- UN Maternal Mortality Estimation Group (World Health Organization, United Nations Children's Fund, United Nations Population Fund and World Bank). 2014.** Maternal mortality data. www.childinfo.org/maternal_mortality_ratio.php. Accessed 15 April 2015.
- UNODC (United Nations Office on Drugs and Crime). 2014.** Global Study on Homicide: UNODC Homicide Statistics 2013. www.unodc.org/gsh/en/data.html. Accessed 21 November 2014.
- UNSD (United Nations Statistics Division). 2015.** National Accounts Main Aggregates Database. <http://unstats.un.org/unsd/snaama>. Accessed 1 July 2015.
- UN Women. 2014.** "Violence against Women Prevalence Data: Surveys by Country." New York. www.endvawnow.org/uploads/browser/files/vawprevalence_matrix_june2013.pdf. Accessed 19 November 2014.
- WHO (World Health Organization). 2015.** Global Health Observatory. www.who.int/gho/. Accessed 31 March 2015.
- World Bank. 2014.** World Development Indicators database. Washington, DC. <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators/wdi-2014>. Accessed 7 May 2014.
- . **2015a.** World Development Indicators database. Washington, DC. <http://data.worldbank.org>. Accessed 1 July 2015.
- . **2015b.** World Development Indicators database. Washington, DC. <http://data.worldbank.org>. Accessed 16 April 2015.
- . **2015c.** "Getting a Job." <http://wbi.worldbank.org/Data/ExploreTopics/getting-a-job#Parental>. Accessed 15 May 2015.

تقارير التنمية البشرية 1990-2015

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

ترتيب البلدان حسب دليل التنمية البشرية لعام 2014

24	فنلندا	83	الجزائر	50	الاتحاد الروسي
90	فيجي	55	جزر البهاما	174	إثيوبيا
116	فييت نام	159	جزر القمر	78	أذربيجان
32	قبرص	156	جزر سليمان	40	الأرجنتين
32	قطر	187	جمهورية أفريقيا الوسطى	80	الأردن
120	قيرغيزستان	28	الجمهورية التشيكية	85	أرمينيا
56	كازاخستان	101	الجمهورية الدومينيكية	186	إريتريا
153	الكاميرون	134	الجمهورية العربية السورية	26	إسبانيا
47	كرواتيا	176	جمهورية الكونغو الديمقراطية	2	أستراليا
143	كمبوديا	151	جمهورية تنزانيا المتحدة	30	إستونيا
9	كندا	169	جمهورية جنوب السودان	18	إسرائيل
67	كوبا	17	جمهورية كوريا	171	أفغانستان
172	كوت ديفوار	141	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	88	إكوادور
69	كوستاريكا	81	جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة	85	ألبانيا
97	كولومبيا	107	جمهورية مولوفا	6	ألمانيا
136	الكونغو	116	جنوب أفريقيا	41	الإمارات العربية المتحدة
48	الكويت	76	جورجيا	58	أنغيوا وبربودا
137	كيريباس	168	جيبوتي	34	أندورا
145	كينيا	4	الدانمرك	110	إندونيسيا
46	لاتفيا	94	دومينيكا	149	أنغولا
67	لبنان	122	الرأس الأخضر	52	أوروغواي
19	لكسمبرغ	163	رواندا	114	أوزبكستان
177	ليبيريا	52	رومانيا	163	أوغندا
94	ليبيا	139	زامبيا	81	أوكرانيا
37	ليتوانيا	155	زيمبابوي	69	إيران - الجمهورية الإسلامية
13	ليختنشتاين	105	ساموا	6	أيرلندا
161	ليسوتو	143	سان تومي وبرينسيبي	16	آيسلندا
37	مالطة	97	سانت فنسنت وجزر غرينادين	27	إيطاليا
179	مالي	77	سانت كيتس ونيفس	158	بابوا غينيا الجديدة
62	ماليزيا	89	سانت لوسيا	112	باراغواي
154	مدغشقر	73	سري لانكا	147	باكستان
108	مصر	116	السلفادور	60	بالاو
126	المغرب	35	سلوفاكيا	45	البحرين
74	المكسيك	25	سلوفينيا	75	البرازيل
173	ملاوي	11	سنغافورة	57	بربادوس
104	ملديف	170	السنغال	43	البرتغال
39	المملكة العربية السعودية	150	سوازيلند	31	بروني دار السلام
14	المملكة المتحدة	167	السودان	21	بلجيكا
90	منغوليا	103	سورينام	59	بلغاريا
156	موريتانيا	14	السويد	101	بليز
63	موريشيوس	3	سويسرا	142	بنغلاديش
180	موزامبيق	181	سيراليون	60	بنما
148	ميانمار	64	سيشيل	166	بنن
123	ميكرونيزيا - الولايات المتحدة	42	شيلي	132	بوتان
126	ناميبيا	66	صربيا	106	بوتسوانا
1	النرويج	90	الصين	183	بوركينافاسو
23	النمسا	129	طاجيكستان	184	بوروندي
145	نيبال	121	العراق	85	البوسنة والهرسك
188	النيجر	52	عمان	36	بولندا
152	نيجيريا	110	غامبيا	119	بوليفيا - دولة متعددة القوميات
125	نيكاراغوا	175	غانامبيا	84	بيرو
9	نيوزيلندا	140	غانا	50	بيلاروس
163	هايتي	79	غرينادا	93	تاييلند
130	الهند	128	غو أتيمالا	109	تركمانستان
131	هندوراس	124	غيانا	72	تركيا
44	هنغاريا	182	غينيا	64	ترينيداد وتوباغو
5	هولندا	178	غينيا - بيساو	185	تشاد
12	هونغ كونغ الصين (منطقة إدارية خاصة)	138	غينيا الإستوائية	162	توغو
8	الولايات المتحدة الأمريكية	134	فانواتو	96	تونس
20	اليابان	22	فرنسا	100	تونغا
160	اليمن	115	الفلبين	133	تيمور - ليشتي
29	اليونان	113	دولة فلسطين	99	جامايكا
		71	فنزويلا - الجمهورية البوليفارية	49	الجبل الأسود



والعمل يحرر 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 وتعد على حريته واستقلاله. ومن دون سياسات صائبة، يؤدي انعدام المساواة في الفرص والمكافآت في العمل إلى تعميق الانقسامات والفوارق في المجتمع.

وعالم العمل السريع التغير بفعل عولمة العمل والثورة الرقمية يتيح فرصاً كما يطرح تحديات. وفوائد هذا العالم الجديد والمتطور لا تتوزع بالتساوي بل تميز 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 توجهاً نحو العمل المستدام. ويسهم العمل في تعزيز التنمية البشرية عندما توسع السياسات فرص العمل المنتج والمجزي والمرضي، وتنمي مهارات العاملين وطاقاتهم، وتصون حقوقهم وسلامتهم ورفاههم، وعندما تستهدف الاستراتيجيات مواضيع محددة وفئات سكانية معينة. ولا بد من اعتماد برنامج عمل يستند إلى عقد اجتماعي جديد، واتفق عالمي، وتنفيذ برنامج توفير العمل اللائق.

التنمية البشرية هي توسيع الخيارات، هي في غنى الحياة لا في غنى الاقتصاد. وللعمل 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 الوظيفة 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.

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 والتطوع والإبداع 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. ومن العمل يستمد الأفراد القدرة على المشاركة الكاملة في المجتمع، بحسن من الكرامة والقيمة الذاتية. وعندما يعنى العمل برعاية الآخرين يوطد 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. فحصدتها من الأول هي الأقل، مشاركة في القوى العاملة، وأجراً، واستقراراً في العمل، وتمثيلاً في مراكز الإدارة والقرار. وحصدتها 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 ضد 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 تقدم الإنسان ويعزز التنمية البشرية. ولكن ما بين العمل والتنمية البشرية ليس صلة تلقائية“.

— سليم جهان، المؤلف الرئيسي