

ليبيا وقضايا التنمية البشرية في ضوء المعايير والتقارير الدولية (دراسة لمضامين تقرير التنمية البشرية لسنة 2015)

إعداد: إدارة التنمية البشرية

ملخص:

تهدف هذه الدراسة المختصرة إلى تقديم لمحة شاملة حول تقارير التنمية البشرية الصادرة عن مكتب الأمم المتحدة سنويا، و التركيز بشكل خاص على ما تضمنه تقرير سنة 2015 من موضوعات ، ومن ثم تحديد مدى استفادة ليبيا الحالية والممكنة من هذه التقارير ووضع إطار عام لخطة تنفيذية للمضي قدما في مجال التنمية البشرية التي تمثل الهدف الأساسي للنشاط الانساني والتي هي في جوهرها توسيع الخيارات المتاحة للأفراد من خلال بناء قدراتهم المعرفية.

تمهيد:

تهدف هذه الورقة المختصرة إلى تقديم لمحة شاملة حول تقارير التنمية البشرية الصادرة عن مكتب الأمم المتحدة سنويا، و التركيز على ما تضمنه تقرير سنة 2015 من موضوعات ، ومن ثم تحديد مدى استفادة ليبيا الحالية والممكنة من هذه التقارير ووضع إطار عام لخطة تنفيذية للمضي قدما في مجال التنمية البشرية التي تمثل الهدف الأساسي للنشاط الانساني والتي هي في جوهرها توسيع الخيارات المتاحة للأفراد من خلال بناء قدراتهم المعرفية. الجزء الأول من الورقة هو عبارة عن مقدمة يتم فيها إعطاء لمحة عامة حول تقارير التنمية البشرية منذ بداية صدورها وعلاقة ليبيا بهذا الموضوع. والجزء الثاني يخلص ما جاء بتقرير التنمية البشرية لسنة 2015، بينما يتناول الجزء الثالث والأخير من الورقة أهم قضايا التنمية البشرية في ليبيا وتقديم بعض الملاحظات والتوصيات الختامية.

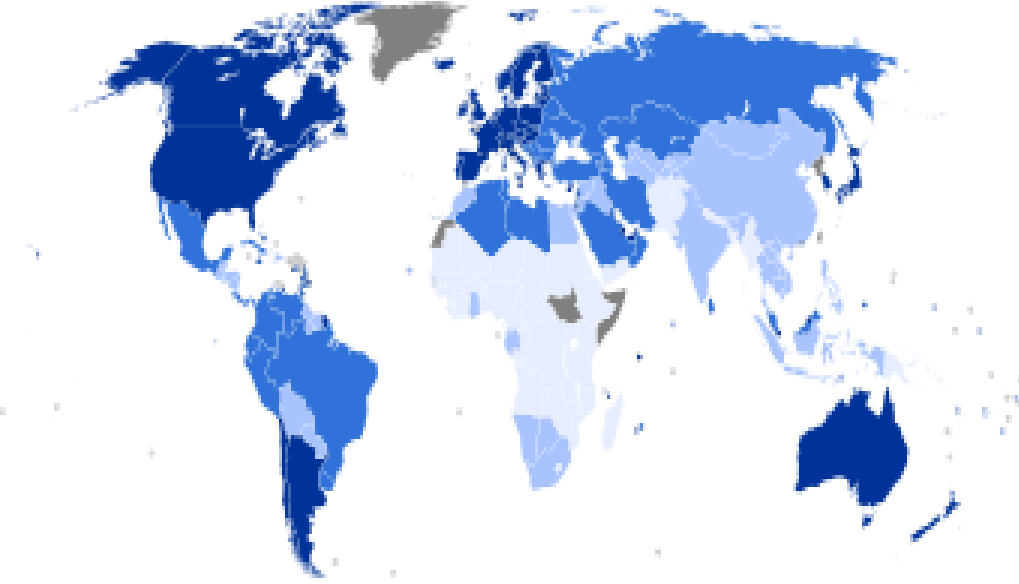
الجزء الأول: مقدمة:

- لمحة عامة

تقرير التنمية البشرية هو تقرير مستقل يشرف على إصداره مكتب الأمم المتحدة الإنمائي ، وهو نتاج عمل فرق مختارة من الخبراء والمختصين في مجالات التنمية وأعضاء من مكتب تقرير التنمية البشرية، وتتم ترجمته إلى كل اللغات العالمية الرئيسية ويحتفى بإطلاقه في أكثر من 100 دولة سنويا.

وقد صدر التقرير الأول من سلسلة تقارير التنمية البشرية عام 1990 ،تحت إشراف كل من محبوب الحق (عالم الاقتصاد الباكستاني المعروف) وأمارتيا سين (الحائز على جائزة نوبل في الاقتصاد)، وقد كان الهدف الأساسي للتقرير هو جعل الأفراد في مركز عمليات التنمية من حيث الحوار الاقتصادي وصنع السياسات وتوفير الدعم، حيث يتم تعريف التنمية على أنها توسيع الخيارات المتاحة لأفراد و توفير قدر أكبر من الحريات لهم ما من شأنه رفع مستويات الأداء وبالتالي الانتاج.

ومنذ إصدار التقرير الأول سنة 1990، قامت أكثر من 140 دولة بإصدار حوالي 600 تقرير وطني للتنمية البشرية بالشراكة مع مكتب الأمم المتحدة الإنمائي. كما قام مكتب الأمم المتحدة الإنمائي بالإشراف على إعداد مجموعة من التقارير الإقليمية، من بينها سلسلة التنمية الإنسانية العربية، والتي كان لها اسهامات عديدة في إثراء الحوار العالمي حول مسائل الديمقراطية و حقوق المرأة والحد من الفقر وغيرها من القضايا الهامة.



تنمية مرتفعة جدا	
تنمية مرتفعة	
تنمية متوسطة	
تنمية منخفضة	
بيانات غير متاحة	

ويصدر تقرير التنمية البشرية في الربع الأخير من كل سنة متضمنا بيانات السنة التي سبقتها خلال الفترة من بداية شهر يناير إلى منتصف شهر نوفمبر. وقد صدر تقرير التنمية البشرية 2015 بتاريخ 2015/12/14 تحت (عنوان: التنمية في كل عمل) ، وهذا التقرير هو رقم 24 من سلسلة تقارير التنمية البشرية التي يصدرها مكتب الأمم المتحدة الإنمائي سنويا ، ويتضمن هذا التقرير بيانات 188 دولة وفق مؤشرات دليل التنمية البشرية HDI، ومؤشرات دليل التنمية البشرية المعدل بمعامل عدم المساواة، و مؤشرات دليل التنمية حسب الجنس، ومؤشرات دليل الفوارق بين الجنسين، و مؤشرات دليل الفقر متعدد الأبعاد.

ويعتمد مكتب تقرير التنمية البشرية البيانات الصادرة عن الوكالات الدولية التي تتمتع بالصلاحية، وتملك الموارد والخبرات اللازمة لجمع البيانات الوطنية حول المؤشرات المحددة، وكل هذه البيانات تبقى محل الحفظ والكتمان إلى حين الاطلاق الرسمي للتقرير.

- مستويات مشاركة ليبيا في تقارير التنمية البشرية :

1. على الصعيد الوطني:

قامت ليبيا بإعداد أربعة تقارير وطنية عن التنمية البشرية و ذلك على النحو التالي:

1	1999	التنمية المستدامة
2	2002	نحو اللامركزية
3	2006	المرأة في الجماهيرية: المساواة مع الاختلاف
4	2009	حالة التنمية البشرية في ليبيا

2. على الصعيد الإقليمي:

قامت ليبيا بالمشاركة بدرجات مختلفة في تقارير التنمية الانسانية العربية الصادرة عن المكتب الإقليمي العربي التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وقد صدر أول تقرير سنة 2002، وذلك على النحو التالي:

1	2002	خلق الفرص للأجيال القادمة
2	2003	نحو بناء مجتمع المعرفة
3	2004	نحو الحرية في الوطن العربي
4	2005	نحو نهوض المرأة في الوطن العربي
5	2009	تحديات أمن الإنسان في البلدان العربية
6	2012	الشعب يريد التمكين

3. على الصعيد العالمي:

- تناولت تقارير التنمية البشرية الصادرة عن مكتب الأمم المتحدة الإنمائي حالة التنمية البشرية في ليبيا ، وذلك منذ بدء صدورها سنة 1990 و ذلك على النحو التالي:

1	1990	مفهوم التنمية البشرية و قياسها
2	1991	تمويل التنمية البشرية
3	1992	الأبعاد العالمية للتنمية البشرية
4	1993	مشاركة الناس
5	1994	أبعاد جديدة للأمن البشري
6	1995	التنمية الشرية و المساواة بين الجنسين
7	1996	النمو الاقتصادي و التنمية البشرية
8	1997	التنمية البشرية و القضاء على الفقر
9	1998	التنمية البشرية و الاستهلاك
10	1999	العولمة بوجه إنساني
11	2000	حقوق الانسان و التنمية البشرية
12	2001	توظيف التقنية الحديثة لخدمة التنمية البشرية
13	2002	تعميق الديمقراطية في عالم مفتت
14	2003	أهداف التنمية للألفية: تعاهد بين الأمم لغنهااء الفاقة البشرية

15	2004	الحرية الثقافية في عالمنا المتنوع
16	2005	التعاون الدولي على مفترق الطرق: المعونة و التجارة و الأمن في عالم غير متساو
17	2006	ما هو أبعد من الندرة: القوة و الفقر و أزمة المياه العالمية
18	2008/2007	مكافحة تغيير المناخ: التضامن الإنساني في عالم منقسم
19	2009	التغلب على الحواجز: قابلية التنقل البشري و التقنية
20	2010	الثروة الحقيقية للأمم: مسارات في التنمية البشرية
21	2011	الاستدامة و الإنصاف: مستقبل أفضل للجميع
22	2013	نهضة الجنوب: تقدم بشري في عالم متنوع
23	2014	المضي في التقدم: بناء المنعة لدرء المخاطر
24	2015	التنمية في كل عمل

ملاحظة : لم يصدر التقرير سنة 2012، و صدور تقرير موحد لسنتي 2007 و 2008.

- كما تمت الإشارة إلى ليبيا بشكل مباشر في تقرير سنة 2015 عدد 21 مرة (مرتان في متن التقرير و 19 مرة في الملحق الإحصائي) ، وبشكل غير مباشر 35 مرة في معرض الحديث عن مجموعة الدول العربية المكونة من 20 دولة هي : الجزائر، البحرين، جيبوتي، مصر، العراق، الأردن، الكويت، لبنان، ليبيا، المغرب، فلسطين، عمان، قطر، السعودية، الصومال، السودان، سوريا، تونس، الإمارات، اليمن، ويمكن تلخيص أهم المعلومات المتعلقة بليبيا على النحو التالي:

أ. اتجاهات دليل التنمية البشرية في ليبيا خلال الفترة 2011- 2015

العمر المتوقع عند الولادة	متوسط سنوات الدراسة	نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي	دليل التنمية البشرية HDI	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
71.6	7.3	29,677	0.756	64
71.6	7.3	11,377	0.711	87
71.6	7.3	23,069	0.745	64
71.6	7.3	19,792	0.738	55
71.6	7.3	14,911	0.724	96

ب. مؤشرات دليل التنمية البشرية في ليبيا لسنة 2015 مقارنة ببعض الدول و المجموعات

ليبيا	الأردن	تونس	مجموعة الدول العربية	مجموعة التنمية المرتفعة
71.6	74.0	74.8	70.6	75.1
96	77	90	—	—
0.724	0.745	0.721	0.682	0.735
14.0	13.5	14.6	12.0	13.6
7.3	9.9	6.8	6.4	8.2
14,911	11,337	10,404	15,722	13,961

ج. مؤشرات دليل الفوارق بين الجنسين في ليبيا لسنة 2015 مقارنة ببعض الدول والمجموعات

القيمة	الترتيب	نسبة وفيات الأمهات	معدل الولادات في سن المراهقة	نسبة مشاركة المرأة في البرلمان %	السكان الحاصلون على جزء من التعليم الثانوي على الأقل %		معدل المشاركة في القوى العاملة %		
					الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	
0.134	27	15.0	2.5	16.0	55.5	41.9	30.0	76.4	ليبيا
0.473	102	50.0	26.5	11.6	69.5	78.5	15.6	66.6	الأردن
0.240	48	46.0	4.6	31.3	32.8	46.1	25.1	70.6	تونس
0.537	—	155.0	45.4	14.0	34.7	47.6	23.2	75.3	مجموعة الدول العربية
0.310	—	41.0	28.8	20.6	60.6	69.5	57.0	77.2	مجموعة التنمية المرتفعة

د. مؤشرات دليل التنمية حسب الجنس في ليبيا لسنة 2015 مقارنة ببعض الدول و المجموعات

مجموعة الدول العربية	مجموعة الدول النامية	مجموعة التنمية المرتفعة	ليبيا	
44.7	60.7	63.4	42.6	معدل التوظيف
50.3	64.3	67.1	53.0	معدل المشاركة
30.0	57.0	49.5	23.2	ذكور
76.4	77.2	78.7	75.3	إناث
11.8	5.6	4.7	19.0	معدل البطالة
29.0	14.6	16.7	48.7	معدل بطالة اليافعين
1.7	2.5	6.0	0.0	نسبة متقاضي معونات البطالة
35.7	51.0	73.9	43.3	نسبة متقاضي مرتبات التقاعد
34.8	31.9	49.8	17.8	نسبة استخدام الانترنت
109.4	91.2	104.6	161.1	نسبة استخدام الهواتف النقالة

الجزء الثاني: ملخص تقرير التنمية البشرية لسنة 2015:

الهدف من تقرير التنمية البشرية لسنة 2015 هو مساعدة صانعي القرار والجهات المعنية بالتنمية في السعي إلى تحقيق مكاسب تنموية باعتماد سياسات تركز على تحسين بيئة العمل ، وقد جاء التقرير على النحو التالي:

1. الفصل الأول: العمل والتنمية البشرية: روابط تحليلية

- العمل أوسع من الوظيفة.
- العمل يعزز التنمية البشرية.
- العمل في مختلف مراحل الحياة.
- الصلة بين العمل والتنمية البشرية غير تلقائية.
- عندما يكون العمل نقيضا للتنمية البشرية.
- العاملون في خطر.

2. الفصل الثاني: التنمية البشرية والعمل: إنجازات وتحديات

- نطاق التقدم البشري ومساهمة العمل.
- تحديات جائئة امام التنمية البشرية.
- الكثير من الطاقات البشرية لا يزال دفيناً.
- التنمية البشرية: نظرة إلى المستقبل.

3. الفصل الثالث: عالم العمل المتغير.

- تحول تركيبة العمل.
- عولمة العمل.
- ثورة التكنولوجيا.
- قوى عاملة معاصرة.
- حدود جديدة للعمل.
- وعود لم تتحقق بعد.
- العمل في العصر الرقمي.
- الانعكاسات على التنمية البشرية.

4. الفصل الرابع: التفاوت في العمل المدفوع وغير المدفوع الأجر.

- فوارق في عالم العمل المدفوع الأجر.
- تحديات جديدة: مناخية و صحية.
- تفاوت في العمل غير المدفوع الأجر.
- نحو إعادة التوازن: التمكين وتوسيع الخيارات.

5. الفصل الخامس: الانتقال إلى العمل المستدام

- تحديد المسار: أهداف التنمية المستدامة.
- العمل والتنمية المستدامة.
- الاستدامة في إطار التنمية البشرية.
- أهداف التنمية المستدامة: ماذا تعني للعمل؟

6. الفصل السادس: تعزيز التنمية البشرية من خلال العمل

- استراتيجيات لاستحداث فرص العمل.
- استراتيجيات للتحرك الموجه.
- استراتيجيات لتحقيق رفاه العاملين.
- برنامج العمل: ثلاث ركائز.

نقلا عن (هلن كلارك) مديرة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي فإن تقرير التنمية البشرية لعام 2015 يذهب أبعد من التفكير التقليدي، ليجعل العمل في مقام الثروة من حياة الانسان، حيث يبدأ التقرير بسؤال جوهري: كيف للعمل أن يعزز التنمية البشرية؟ ويتناول العمل بمفهومه الأوسع، فيتجاوز الوظيفة، ليضئ على أبعاد أخرى في العمل غير المدفوع الأجر، كالرعاية والتطوع والإبداع، وكلها تثري الحياة.

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

غير أن تحديات كبرى لا تزال قائمة، من الفقر المستشري وعدم المساواة المتجذر 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 وانتفى القصور في التنمية البشرية.

وما بين العمل والتنمية البشرية، حسب التقرير، ليس هناك صلة تلقائية. فدور العمل في التنمية البشرية، رهن بنوعيته التي لها بعد هام في تعزيز التنمية البشرية، وبعوائق مثل التمييز والعنف، تضعف دور العمل في تعزيز التنمية البشرية. وبعض العمل هو نقيض للتنمية البشرية، مثل عمل الأطفال، والعمل بالإكراه وعمل الأشخاص المتجر بهم. ففي هذه الأنماط انتهاك لحقوق الانسان 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 إلحاحًا. ففي العولمة ربح 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 مدفوع الأجرز فحصتها من الأول هي الأقل، مشاركة في القوى العاملة، وأجرا، واستقرارا في العمل، وتمثيلا في مراكز الإدارة والقرار. وحصتها من الثاني هي الأكبر في العمل المنزلي والرعاية.

ويحدد 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، وتداخلت لصالح فئات معينة، مثل الشباب والأشخاص ذوي الإعاقات. والأهم أن يرتكز ذلك على عقد اجتماعي جديد، واتفاق عالمي، وتنفيذ برنامج توفير العمل اللائق.

ويصدر التقرير هذا العام في لحظة حاسمة، عقب مؤتمر قمة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، الذي اعتمدت فيه أهداف التنمية المستدامة، ومنها الهدف الثامن الذي يركز على العمل: تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع. وفي هذا السياق، لابد من تناول التحديات الناجمة عن تغير عالم العمل بمناقشات جديّة. ولا بد من اغتنام الفرص لتقوية علاقة الترابط بين العمل والتنمية المستدامة.

فخلال الأعوام الخمسة والعشرين الماضية، أطلق مفهوم التنمية البشرية، وما دار في نطاقه من أدلة وتقارير، مباحثات وحوارات ومناقشات مثمرة في مختلف أنحاء العالم تناولت التحديات الإنمائية وقضايا السياسات العامة.

دور العمل في التقدم الانساني وتعزيز التنمية البشرية:

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

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 نموا أكثر من النصف. وكان هذا التقدم ثابتا إلى حد ما مع الوقت وفي مختلف المناطق. وتراجع عدد الذين يعيشون في ظروف التنمية البشرية المنخفضة من 3 مليارات في عام 1990 إلى حوالي مليار نسمة فقط في عام 2014.

واليوم، بات الانسان 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 للمعيشة في التاريخ. وفي عالم اليوم ثورة رقمية تتيح الاتصال بين الأفراد عبر المجتمعات والبلدان، وتطورات سياسية تسمح لعدد متزايد من الناس بالعيش في ظل نظم ديمقراطية. وفي كل ذلك أوجه هامة للتنمية البشرية.

وبين عامي 1990 و2015، تراجع فقر الدخل في البلدان النامية أكثر من الثلثين وانخفض عدد الذين يعيشون في فقر مدقع في العالم من 1.9 مليار إلى 836 مليون شخص. وانخفض معدل وفيات الأطفال أكثر من النصف، وعدد الوفيات دون سن الخامسة من 12.7 مليون إلى 6 مليون 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 مليار نسمة.

وقد أسهم في هذا التقدم العمل الذي يقوم به 7.3 مليار 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 التقدم البشري. ففي الصين والهند، يبلغ عدد الوظائف في الطاقة النظيفة 23 مليون وظيفة تساهم في الاستدامة البيئية.

وللعمل قيمة اجتماعية أبعد من مكاسب من 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 يربي الأجيال للمستقبل، والعمل في رعاية المسنين وذوي الاحتياجات الخاصة يساعدهم في استخدام إمكاناتهم، وعمل الفنانين والموسيقيين والكتاب يثري حياة كل إنسان، وعمل أكثر من 970 مليون شخص في أنشطة تطوعية في السنة يساعد العائلات والمجتمعات، ويبني الشبكات الاجتماعية ويوطد التماسك الاجتماعي.

تأثير العمل على التنمية البشرية وتأثره بها:

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

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

وتتلاشى قيمة العمل وصلته بالتنمية البشرية عندما يشوبه التمييز والعنف، ومن أوضح أشكال التمييز، ما يقع بين المرأة والرجل في المناصب والأجور والمعاملة، ففي الولايات المتحدة الأمريكية، لا تتجاوز رواتب النساء المتخصصات في المجال المالي 66% من رواتب الرجال، ويمكن أن يحدث التمييز أيضاً على أساس العرق، أو الأصل الإثني، أو الإعاقة، أو الميل الجنسي، ففي أمريكا اللاتينية، تقدر الفجوة في الرواتب بين المجموعات العرقية الأصلية وسائر فئات السكان بنحو 38%.

وتضعف الصلة بين العمل والتنمية البشرية أيضاً في حالات النزاع وما بعده، وفي مثل هذه الحالات، لا يكون مضمون العمل واضحاً، وقد تختزل التنمية البشرية بهموم البقاء. والعمل في بعض الظروف هو نقيض للتنمية البشرية، ويضطر الكثيرون من الناس للقبول بعمل يضيق 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، ويعمل الملايين من العاملين المنزليين والمهاجرين والعاملين في الجنس والصناعات الخطرة في ظروف قاسية و مهينة، وفي العالم نحو 168 مليون طفل عامل، أي 11% من مجموع الأطفال، منهم 100 مليون فتى و 68 مليون فتاة. ونصف هؤلاء تقريبا يشتغلون في اعمال خطيرة.

وفي عام 2012، كان 21 مليون شخص في العالم يتعرضون للعمل بالإكراه وللاتجار بهدف الاستغلال في العمل أو في الجنس، ويعيشون ظروفًا تبلغ حد الاسترقاق، وقد تعرض 14 مليونًا للاستغلال في العمل و4.5 ملايين للاستغلال الجنسي وكان للنساء والفتيات النصيب الأكبر من هذا الاستغلال، وتشير التقديرات إلى أن العمل بالإكراه ينتج 150 مليار 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 بلدًا، 55 إلى 60 في المائة منهم نساء، وانتشرت في العالم مؤخرًا 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 3500 شخص، وربما أكثر بكثير، في البحر الأبيض المتوسط جراء انقلاب أو غرق قوارب كانت تقلهم إلى أوروبا.

مفهوم التنمية البشرية في ضوء الواقع:

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

الاقتصاد العالمي يتغير، وقد تصاعد نفوذ الاقتصادات الناشئة، وانخفضت حصة الاقتصادات المتقدمة من الناتج المحلي الإجمالي العالمي (على أساس معادل القوة الشرائية بالدولار) من 54% في عام 2004 إلى 43% في عام 2014. وغيرت الثورة الرقمية طرق التفكير والعمل، وتفاقت أوجه عدم المساواة، وتزعزع الأمن البشري، ويات تغير المناخ يؤثر على حياة المزيد من البشر.

فهل لا يزال جوهر التنمية البشرية يتماشى مع واقع الخطاب الإنمائي، هل يصلح مقياسًا للرفاه البشري؟

نعم، وأكثر من أي وقت مضى في عالم اليوم، ومع التقدم الاقتصادي والتكنولوجي، لم تكن المكاسب منصفة للجميع ولا تتاح للجميع الإمكانيات والفرص، والأمن البشري في مهب الريح، وحقوق الإنسان وحياته ليست مضمونة دائمًا، 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 المكانات وإتاحة الفرص، أهمية متجددة كإطار إنمائي محوره الإنسان.

ويقدم إطار التنمية البشرية، باعتباره مقياسًا للرفاه البشري، أوسع رؤية للتقدم، وهو يساهم في رسم السياسات، وبعد ربع قرن من الزمن، أن الأوان لإعادة النظر في المفهوم والمقاييس.

الجزء الثالث: قضايا و ملاحظات و توصيات ختامية:

أ. أهم القضايا المتعلقة بالتنمية البشرية في ليبيا:

1. دور الدولة في إدارة التنمية:

انطلاقا من التعريف المتفق عليه عالميا للتنمية البشرية ألا وهو "توسيع الخيارات المتاحة أمام الأفراد و توفير قدر أكبر من الحريات لهم ما من شأنه رفع مستويات الأداء وبالتالي الانتاج" ، وباسقاط هذا التعريف على المشهد الليبي فإن أول ما يتبادر للذهن هو غياب دور الدولة المناط بها القيام بإدارة التنمية على اختلاف مراحلها ابتداء برسم الخطط والسياسات وإنهاء بوضع برامج العمل و الخطوات التنفيذية، وإن كان هناك دور للدولة في العملية التنموية في ليبيا فهو دور سلبي بالتأكيد ، حيث أن ما تقوم به أشباه مؤسسات الدولة الموجودة حاليا كله يصب في خانة التضيق على المواطنين وتقليص الخيارات المتاحة أمامهم لعيش حياة أفضل.

فوجود دولة المؤسسات والقانون هو الشرط الضروري والكافي لانجاح العملية التنموية، وفي غياب دور قوي للدولة وسيادة القانون سيكون هناك تدهور مستمر على صعيد التنمية البشرية في ليبيا.

2. دور القطاع الخاص في تحقيق الاستدامة المالية.

في سبيل تحقيق الاستدامة المالية للدولة ومنع الانهيار الآتي لامحالة لما تبقى من مظاهر الدولة، فإنه من الضرورة بمكان إيقاف النزيف المستمر لموارد الدولة المتمثل في حوالي 2 مليار دينار تصرف شهريا كمرتبات لموظفي القطاع العام البالغ عددهم 1.2 مليون موظف وهو رقم مهول جدا مقارنة باجمالي القوى العاملة (حوالي 1.7 مليون) أو العدد الاجمالي للسكان (حوالي 6 مليون)، وذلك لا يتأتى إلا من خلال بناء قطاع خاص قادر على توظيف هذا الكم من الطاقة البشرية توظيفا أكثر انتاجية بالشكل الذي يؤدي إلى زيادة حقيقية في الناتج الاجمالي المحلي ورفع معدلات التنمية بشكل عام.

3. ربط مخرجات التعليم بسوق العمل.

من أهم القضايا التي واجهها الاقتصاد الليبي هو المشكل المزمن المتعلق بعدم اتساق مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل ، وقد دُرس هذا الموضوع كثيرا حتى أشبع وقتل دراسة، ووضعت العديد من التوصيات والسياسات ، و أدخل البعض اليسير منها حيز التنفيذ ، ولكن الاشكالية لا تزال قائمة و لا يزال الخريجون الجدد هم الرافد الأكبر لنهر العاطلين عن العمل والذي تقدر سعته (نسبة البطالة) بحوالي 20% من القوة العاملة.

وعليه فإنه من المهم جدا وضع هذه القضية على رأس قائمة الأولويات بالنسبة لصانع القرار في المرحلة القادمة، وذلك لما يمثله الخريجون الجدد من ثروة بشرية حقيقية لا يمكن اغفالها في التخطيط للتنمية الشاملة باعتبارها من أهم الموارد الاقتصادية المتاحة.

ب. ملاحظات:

1. عدم صدور تقارير وطنية للتنمية البشرية في ليبيا منذ 2009.

2. بالرغم من وقوع ليبيا في مجموعة التنمية المرتفعة إلا أن ذلك لا يعكس بالضرورة المستوى الحقيقي للتنمية مقاسا بالمعايير الحالية لمؤشرات التنمية البشرية (متوسط العمر عند الولادة على سبيل المثال كمعيار لقياس الصحة العامة) بقدر ما هو يعكس مستويات أداء تونس مثلا أو تركيا !!! (وذلك نتيجة أن الليبيين يعتمدون بشكل كبير على العلاج بالخارج وبالأخص في الدولتين سالفتي الذكر).

3. عدم توفر كل البيانات والإحصاءات المطلوبة لإعداد التقرير من بينها بيانات الفقر والعدالة في توزيع الدخل.

ج. توصيات:

1. العمل على إصدار تقرير وطني للتنمية البشرية (2016/2017) وفق منهجية مكتب الأمم المتحدة الإنمائي UNDP (انظر الملاحق رقم 1 ورقم 2) ، ويمكن الاستفادة في هذا الصدد من تجارب الدول العربية في إصدار تقارير التنمية البشرية الوطنية (انظر الملحق رقم 3).
2. العمل على تحسين جودة البيانات والإحصاءات المتعلقة بإعداد التقرير حتى تكون النتائج أكثر قربا للواقع.
3. إعداد خطط تنفيذية قصيرة ومتوسطة المدى ضمن استراتيجية شاملة لرفع معدلات التنمية البشرية في ليبيا.

ملحق (1):
الإطار العام لإعداد التقارير الوطنية للتنمية البشرية وفق منهجية مكتب الأمم المتحدة الإنمائي UNDP

المرحلة	الإطار الزمني	الخطوات	دور مكتب الأمم المتحدة الإنمائي
التحضير	6 أشهر كحد أقصى	<p>1. اختيار الموضوع:</p> <ul style="list-style-type: none"> - إجراء مسح للدراسات السابقة على الصعيدين الوطني والإقليمي. - إجراء مراجعة شاملة للسياسات والاستراتيجيات التنموية المعمول بها. - عقد جلسات تشاورية مع مكتب الأمم المتحدة الإنمائي بالخصوص. - إعداد ورقة أفكار لتخليص نتائج الجلسات التشاورية. - الإعلان و الدعاية لموضوع التقرير من خلال وسائل الإعلام المناسبة. <p>2. التوظيف الأمثل للموارد:</p> <ul style="list-style-type: none"> - كتابة وثيقة مشروع. - استخدام وثيقة المشروع للحصول على تمويل مناسب من الشركاء بما فيهم المنظمات الدولية ذات العلاقة. <p>3. تشكيل فريق العمل:</p> <ul style="list-style-type: none"> - تحديد المؤسسة المشرفة، وتشكيل اللجنة التسييرية للمشروع. - تشكيل فريق كتابة التقرير. - تأسيس آليات العمل و التواصل البيني بين مكونات فريق العمل المختلفة. <p>4. التواصل المبدئي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - تحديد الشركاء و أصحاب المصلحة. - تحليل أصحاب المصلحة و تحديد الدور المطلوب من كل منهم. - إعداد قائمة بالقنوات و الوسائل الإعلامية الممكن استخدامها 	<p>1.تنسيق و تسهيل العمليات.</p> <p>2.تشجيع أصحاب المصلحة على المشاركة.</p> <p>3.المساعدة في توظيف الموارد بالشكل الأمثل.</p>
الإعداد	6 أشهر كحد أقصى	<p>1.البحث و التحليل.</p> <p>2.الإنتاج.</p> <p>3.المراجعة.</p>	<p>1.المشاركة كعضو في اللجنة التسييرية.</p> <p>2.المشاركة في خطوات الإعداد.</p> <p>3.ضمان الاستفادة من الأبحاث و الأفكار المقدمة ضمن إطار عمل مكتب الأمم المتحدة الإنمائي.</p> <p>4.توفير الدعم المالي.</p> <p>5.الإشراف على عمليات المراجعة.</p>

<p>1. تطوير استراتيجيات التواصل و الدعم و المساندة مع كل الشركاء و أصحاب المصلحة.</p> <p>2. بدء الحملات الاعلامية و غيرها من أدوات الدعم و المساندة.</p> <p>3. الإشراف على إعداد أدوات الدعم و المساندة المناسبة.</p> <p>4. تدريب متحدثين رسميين.</p>	<p>1. إعداد استراتيجية الاتصال و الاعلام المتعلقة بنشر التقرير.</p> <p>2. نشر التقرير.</p> <p>3. الدعم و المساندة.</p> <p>4. المتابعة و تقييم التأثير.</p> <p>5. المتابعة على المدى الطويل.</p>	<p>مستمر إلى حين صدور التقرير التالي</p>	<p>صنع التأثير</p>
---	---	--	--------------------

ملحق (2): تحليل أصحاب المصلحة في مشروع تقرير التنمية البشرية في ليبيا 2016

اسم الجهة	نوع الجهة
مصلحة الإحصاء و التعداد	الجهة المالكة للمشروع
مجلس التطوير الاقتصادي ، ومكتب الأمم المتحدة الإنمائي UNDP	الجهة المشرفة
مصلحة الإحصاء و التعداد، الهيئة العامة للمعلومات ، مصرف ليبيا المركزي	الجهات المنتجة للبيانات و المعلومات
وزارة التخطيط ، وزارة العمل ، وزارة الصحة ، وزارة التعليم ، وزارة الاقتصاد	جهات منتجة و مستخدمة
مجلس التخطيط العام ، رئاسة الوزراء ، مجلس التطوير الاقتصادي	الجهات المستخدمة
الفريق الفني (مختصون يتم اختيارهم من قبل الجهة المشرفة)	كتابة و إعداد التقرير

ملحق (3) : مسح تقارير التنمية البشرية الوطنية للدول العربية

الدولة	السنة	موضوع التقرير
ليبيا	1999	توزيع الدخل والكفاءة الكلية للاقتصاد الليبي
	2002	اللامركزية و تقييم نظام "الشعبيات"
	2006	المرأة في الجماهيرية: المساواة مع الاختلاف
	2009	حالة التنمية البشرية في ليبيا
مصر	1994	مفهوم وقياس التنمية الانسانية كعملية تقوم على المشاركة
	1995	المشاركة والنوع الاجتماعي
	1996	الفقر و توزيع الدخل: أثر سياسات الاصلاح المختلفة في المتغيرات الاقتصادية و الاجتماعية
	-1997	تحقيق تنمية انسانية متوازنة: التخصيص الأمثل لموارد الميزانية العامة بين القطاعات
	1998	التعليم من منظور التنمية الانسانية: رأس المال البشري ودوره في التنمية
	-2000	العولمة والتنمية الانسانية: تقييم حال الرفاه الاقتصادي للشعب المصري في ظل عالم معولم.
	2001	التنمية المحلية بالمشاركة
	-2002	
	2003	
	2004	اللامركزية من الحكم الرشيد: اللامركزية الضريبية والحكم المحلي ومشاركة القطاع الخاص
	2005	اختيار مستقبلنا: نحو عقد اجتماعي جديد
	2008	العقد الاجتماعي في مصر: دور المجتمع المدني
	2010	شباب مصر: بناء مستقبلنا
	الجزائر	1998
2006		الاتجاهات الحديثة لمقياس التنمية البشرية ومكوناته المختلفة، ومسألة التشغيل و خلق فرص عمل
2007		حساب مؤشرات التنمية البشرية للمناطق والأقاليم
تونس	1999	تقدم تونس في السنوات العشر الأخيرة في مجال تعزيز الموارد البشرية وما ترتب عنها من نمو اقتصادي
	2000	تقييم حالة تونس: التغلب على الفقر الانساني-تقدم ثابت ضد الفقر
	2001	الصحة و التعليم و العمالة
المغرب	1997	التنمية البشرية المستدامة: الاقتصاد و السكان و أثر العولمة
	-1998	إنجازات التنمية البشرية في المناطق الريفية
	1999	
	2000	تقييم حالة المغرب: التغلب على الفقر الانساني- الاستهداف الجهوي لتخفيف حدة الفقر

إدارة الحكم و تسريع التنمية الانسانية	2003	
50 عاما من التنمية البشرية في المغرب و منظورات العام 2025	2005	
الخدمات الصحية و التعليمية في السعودية: النمو السكاني و اهمية التوسع في توزيع عائدات التنمية	2003	السعودية
التنمية الشرية و التحديات المستقبلية: الاعتماد على النفط وضعف القطاع الخاص وضعف المجتمع المدني	2006	
الإرتقاء بالتنمية المستدامة- رؤية قطر الوطنية 2030(إعداد الأمانة العامة للتخطيط التنموي)	2009	قطر
الشباب كمصدر رئيسي للتنمية البشرية و عناصر فعالة في التغيير الاجتماعي الإيجابي	2012	
التنمية الشاملة في الإمارات العربية المتحدة	1997	الإمارات
الشباب و قدرتهم على الاسهام في التنمية الوطنية من خلال المنافسة عالميا	2000	الأردن
تأمين أسباب معيشة مستدامة: معالجة مشكلة الفقر في الأردن	2004	
دور المشروعات الصغرى و المتوسطة في تعزيز التنمية البشرية في البلاد	2011	