**تقريرالانجاز الاول . مشروع "تقرير التنمية البشرية في امارة ابو ظبي"**

(نوفمبر 2010 – فبراير 2011)

المقدمة

تركز النشاط خلال هذه الفترة على ثلاثة مواضيع رئيسية: الاول هو توضيح المنهجية المتوجب اتباعها لتحضير التقرير ، والثاني هو تعيين الباحثين الرئيسيين لكتاتة المحاور. والثالث هو اعتماد الهيكلية الادارية للانشطة. وبالاضافة الى ذلك تمّ انجاز المسودة الاولى لميزانية المشروع والبرنامج الزمني لتنفيذ الانشطة المختلفة.

أولا: المنهجية

تمّ تحديد هدف التقرير بكونه " تحسين حياة البشر في الامارة، من خلال تقديم اقتراحات ملموسة و تنفيذها في الواقع الملموس، أحذا بعين الاعتبار المصلحة الوطنية العليا. وتستند هذه التوصيات الى بحث علمي وجاد للظواهر الاحتماعية قيد الدرس، غير ان الهدف الاساس لا يتوقف عند الدراسة الجادة والعلمية، بل يتعداه الى اقتراح التوصيات المناسبة".

كذلك اوضحت المنهجية ضرورة التركيز على خصائص المواطنين والتمييز بين خصائصهم وخصائص غير المواطنين واجمالي السكان، وكذلك ضرورة النظر الى التقرير الاول كحلقة في سلسلة من التقارير، تُحضّر مرة كل سنتين او ثلا ث، وذلك حفاظا على الزخم الفكري المطلوب.

ضمن هذا الاطار العام تمّ الاتفاق مع ممثلي الدائرة الاقتصادية على ان يتناول التقرير الاول الوضع العام في الامارة وان يشتمل على خمسة محاور رئيسية هي: الاحصاء والاقتصاد والسكان والتعليم والتشغيل، على ان يتم لاحقا تحديد اولويات التقارير اللاحقة على ضؤ التحليل العلمي للواقع.

وتنفيذا لهذا الاتفاق تمّ تحضير مساهمة فكرية بعنوان "تقرير التنمية البشرية في امارة ابو ظبي: الملامح الرئيسة" (الملحق الاول)، حيث تم عرض النقاط التالية: (1) مفهوم ودليل التنمية البشرية (2) التجربة الدولية في اصدار تقارير التنمية البشرية منذ عام 1990 (3) التجربة العربية في اعداد التقارير القومية منذ 2002 والقطرية منذ 1994 و اخيرا (4) تقرير التنمية البشرية في امارة ابو ظبي.

كذلك تمّ، خلال هذه الفترة، عرض هذة المساهمة على خمس جهات مهتمة بقضايا التنيمة البشرية وهي على التوالي: (1) بعض الكوادر الجامعية وبعض المسؤولين المهتمين (2) العاملين في الدائرة الاقتصادية (3) وزارة شؤون الرئاسة (4) الامانة العامة للمجلس التنفيذي / دائرة ا لاداء الحكومي (5) مركز الامارات للدراسات ا لاستراتجية والبحوث. (راحع الملحق الثاني)

ثانيا: تعيين الباحثين الرئيسيين

على اثر الاجتماع مع بعض الكوادر الجامعية وبعض المسؤولين المهتمين بقضايا التنمية البشرية، والذي انعقد بتاريخ 22 نوفمبر 2010، تمّ اقتراح اللائحة الاولي للكتاب الرئيسسين. غير انه تمّ تعديل هذه اللائحة لاحقا وذلك لتفادي تعيين العاملين في الحكومة، فيما عدا اساتذة الجامعات، وذلك تمشيا مع تعليمات برنامج الامم المتحدة الانمائي لتعزيز استقلالية التقرير.

اثر ذلك تمّ تحضير الشروط المرجعية للكتاب الرئيسيين (الملحق الثالث) ونشر اعلانات في الصحف المحلية خلال شهر فبراير لدعوة الكتاب الرئيسسن للترشح ، وتم بالتنسيق مع الادارة الاقتصادية اختيار خمسة كتاب من اصل 160 مرشحا.

ثالثا: اعتماد الهيكلية الادارية لانشطة التقرير

عٌقد بتاريخ العاشر من يناير 2011 اجتماع عمل مع سعادة وكيل الدائرة الاقتصادية، وتمّ الاتفاق على تعيين لجنية تسييرية للمشروع برئاسة سعادة الوكيل وعضوية كل من الجهات التالية: (1) الامانة العامة للمجلس التنفيذي لامارة ابو ظبي (2) برنامج الامم المتحدة الانمائي (3) المنسق الوطني للتقرير (4) رئيس فريق المستشارين (5) مركز ابو ظبي للاحصاء (6) مجلس ابو ظبي للتعليم (7) هيئة ابو ظبي للصحة (8) مجلس توطين ابو ظبي (9) مجلس ابو ظبي للتطوير الاقتصادي (10) هيئة ابو ظبي للبيئة (11) مجلس تنمية المنطقة الغربية. كذلك تمّ الاتفاق على تعيين ممثلا لكل من الجهات المعنية ليكون صلة الاتصال اليومية مع العاملين لتنفيذ المشروع والكتاب الرئيسيين.

رابعا : تحضير صيغ الميزانية والتوقيت الزمني للمشروع

تمّ خلال هذه الفترة طرح عدة صيغ لميزانية المشروع بحسب متطلبات التنفيذ. كذلك تم طرح التوقيت الزمني للمشروع (الملحق الرابع) والذي يجب تعديله ووضعه بشكله النهائي على ضؤ التاخير الذي لحق بتعيين الكتاب الرئيسيين. ومن المهم الاشارة هنا الى انه من المخطط ان تظهر المسودة النهائية للتقرير مع نهاية عام 2011.

ا**لملاحق**

الملحق الاول: تقرير التنمية البشرية في امارة ابو ظبي: بعض الملامح الرئيسة

الملحق الثاني: الانشطة خلال نوفمبر 2010 – فبراير 2011

الملحق الثالث: الشروط المرجعية للمساهمة في كتابة الفصول

الملحق الرابع: مسودة البرنامج الزمني للانجاز

**الملحق الاول: تقرير التنمية البشرية في امارة ابو ظبي: الملامح الرئيسة**

**د. جورج القصيفي**

رئيس فريق المستشارين الفنيين

مشروع تقرير التنمية البشرية في امارة ابو ظبي

برنامج الامم المتحدة الانمائي، الامارات العربية المتحدة

(13 كانون الاول / ديسمبر 2010)

أأولا: المفهوم والدليل

1) مفهوم التنمية البشرية

2) دليل التنمية البشرية

ثانيا: التجربة الدولية في اعداد تقارير التنمية البشرية منذ 1990

ثالثا: التجربة العربية في اعداد تقارير التنمية الانسانية منذ 2002 على المستوى القومي والتقارير القطرية

رابعا : تقرير التنمية البشرية في امارة ابو ظبي

1) الهدف الرئيسي

2) المواضيع الرئيسية المقترحة

3) الترتيبات العملية

4) الدراسات الخلفية والمسوح الميدانية، وارتباط التقرير بالانشطة التنموية الاخرى

5) محورية التنسيق مع المكتب التنفيذي و دائرة التنمية الاقتصادية وبقية المعنيين بالتنمية البشرية

**أولا: المفهوم والدليل**

**1) مفهوم التنمية البشرية**

نظريات النمو الاقتصادي وارتباطها بالبعد البشري للتنمية:

ساد في الخمسينات النموذج الاقتصادي المتمحور حول تكوين راس المال والقائل ان عمليات التنمية تحتاج اساسا الى تمويل خارجي، وان من شان تراكم راس المال المستمر ان ينعكس ايجابا على مختلف الفئات الاجتماعية، وذلك بفضل الاثر التساقطي

مع بداية الستينات اتجهت نماذج النمو الاقتصادي الى الاستثمار في البشر من خلال اعطاء اولوية للتعليم والتدريب، وظهر في تلك الفترة مفهوم "تنمية الموارد البشرية".

خلال السبعينات عالج الفكر التنموي مسالتين هامتين: الاولى تتعلق بعدالة توزيع الدخل وظاهرة الفقر والثانية ترتبط باهمية تامين الحاجات الاساسية لكافة افراد المجتمع

في الثمانينات انحرف هذا المسار الايجابي للفكر التنموي عن مساره، وتم تغليب المقاربة الاقتصادية من جديد، من خلال التاكيد على جانب التمويل الذي كان سائدا في الخمسينات. على ضؤ هذا المنحى تم اقتراح سياسات التكيف الهيكلي مع ما استتبع ذلك من تقليص لدور القطاع العام وتعظيم دور القطاع الخاص

مع منتصف الثمانينات بدا واضحا ان هناك تيارين رئيسيين على المستوى الدولي يتعارضان بالنسبة للاهمية المعطاة للتنمية البشرية: الاول وقد حملة لواءه صندوق النقد الدولي وهو يركز على النموي الاقتصادي اساسا، ويرجئ كافة الاهتمامات البشرية لمرحلة لاحقة، والثاني وقد حمل لواءه برنامج الامم المتحدة الانمائي، وهو يحاول ان يضع البشر اولا في صلب العملية التنموية ,

عام 1990 اصدر برنامج الامم المتحدة في نيويورك التقرير الاول حول التنمية البشرية معرّفا هذه التنمية بكونها "عملية تهدف الى زيادة الخيارات المتاحة امام الناس، ومن حيث المبدأ فان هذه الخيارات بلا حدود وتتغير بمرور الوقت. اما من حيث التطبيق فقد تبين انه على جميع مستويات التنمية، تتركز الخيارات الاساسية في ثلاثة: هي ان يحيا الناس حياة طويلة خالية من العلل، وان يكتسبوا المعرفة، وان يحصلوا على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة كريمة...بيد ان التنمية البشرية لا تنتهي عند هذا الحد، فهناك خيارات اضافية يهتم بها الكثير من الناس، وهي تمتد من الحريات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، الى فرص الخلق والابداع واستمتاع الاشخاص بالاحترام الذاتي وضمان حقوق الانسان. وللتنمية البشرية جانبان: الاول هو تشكيل القدرات البشرية ....والثاني هو انتفاع الناس بقدراتهم المكتسبة...." (تقرير 1990، صص 18 – 19)

عام 1993 حدد برنامج الامم المتحدة الانمائي تعريف "التنمية البشرية" كونها "تنمية البشر بواسطة البشر من اجل البشر"

**تنمية البشر**: تعكس تنمية الموارد البشرية كحق انساني اولا، ولزيادة الانتاجية الاقتصادية ثانيا

**تنمية بواسطة البشر**: تعكس البعد التشاركي للتمية، حيث لكل فرد ولكل منظمة اجتماعية دور في المسار التنموي

**تنمية من اجل البشر**: تعكس وجوب تعديل السيسات التنموية وتغيير الواقع باتجاه تحسينه.

خلال العشرين سنة التي انقضت منذ صدور التقرير الاول عام 1990ـ تم بلورة بعض الاوجه التي تعتبر محورية في مفهوم التنمية البشرية، والمتعلقة بالانصاف والاستدامة واحترام حقوق الانسان، بحيث حدد التقرير الاخير الصادر هذا العام التنمية البشرية كونها "توسيع لحريات البشر ليعيشوا حياة مديدة ملؤها الصحة والابداع ويسعوا الى خلق الاهداف التي ينشدونها ويشاركوا في رسم مسارات التنمية، في اطار من الانصاف والاستدامة على كوكب يعيش عليه الجميع. فالبشر افرادا وجماعات هم المحرك لعملية التنمية البشرية وهم المستفيد منها" (تقرير 2010، ص 22)

**2) دليل التنمية البشرية**

يعكس دليل التنمية البشرية ثلاثة جوانب رئيسية: الصحة والمعرفة ومستوى المعيشة اللائق. ولقد تم تحسين المؤشرات التي تقيس هذه الجوانب الثلاث.

عام 1990 تم قياس مستوى الصحة من خلال "توقع الحياة عند الولادة" ، كما تم قياس المعرفة من خلال معدل الالمام بالقراءة والكتابة (معدل الامية)، وتم قياس مستوى المعيشة من خلال "حصة الفرد من الناتج المحلي الخام"

عام 1991 تم اضافة الى معدل امية البالغين، متوسط سنوات الدراسة

عام 1994 تم احتساب ادلة، ليس فقط على المستوى الوطني، بل وعلى مستوى فئات سكانية معينة: دليل التنمية البشرية الخاص بالرجل والدليل الخاص بالمرأة، كما تم احتساب بعض الادلة الخاصة بالاتنيات مثلا السود والبيض في الولايات المتحدة، او في مناطق الفقراء والاغنياء في المكسيك ....كما تم تصحيح دليل التنمية البشرية بناء على الادلة الفرعية. فعلى سبيل المثال في البلدان حيث يبرز التفاوت الاجتماعي (البرازيل مثلا) ينعكس ذلك سلبا على دليل التنمية البشرية الكلي، والعكس صحيح في الدول الاسكندنافية حيث تنخفض الفروقات الاجتماعية...

مع صدور تقارير التنمية البشرية زاد عدد المؤشرات الاحصائية التي تدخل في احتساب الادلة. فعلي سبيل المثال ورد في تقرير عام 1994 انه تم التطرق الى المؤشرات التالية بالنسبة لجانب الصحة: توقع الحياة عند الولادة و نسبة الذين يحصلون على مياه امنة و معدل وقيات الاطفال و عدد السعراة الحرارية التي يستهلكها الفرد يوميا و سؤ تغذية الاطفال و عدد السكان للطبيب الواحد و معدل وفيات الامهات عند الولادة. اما جانب المعرفة فقد تم الاحاطة به من خلال : معدل امية البالغين و متوسط سنوات الدراسة و معدل الانتساب العام ومعدل الانتساب للمرحلة الجامعية. اخيرا تم التطرق في جانب مستوى المعيشة الى نصيب الفرد في الناتج المحلي الخام و نصيب الفرد في الناتج الوطني الخام

عام 2010 تم اعتماد لاحتساب دليل التنمية البشرية المؤشؤات التالية.:(أ) جانب الصحة : توقع الحياة عند الولادة (ب) جانب المعرفة : متوسط سنوات الدراسة و المتوسط المتوقع للدراسة و (ج) جانب مستوى المعيشة: نصيب الفرد من الناتج الوطني. وهكذا تم استبعاد معدل الامية كما تم استبعاد نصيب الفرد من الناتج المحلي الخام.

كذلك تم احتساب الادلة التالية: (أ) دليل التنمية البشرية (ب) دليل التنمية البشرية المصحح بحسب الفروقات (ج) دليل النوع المصحح بحسب الفروقات و (د) دليل الفقر المتعدد الابعاد

**ثانيا: التجربة الدولية في اعداد تقارير التنمية البشرية منذ عام 1990**

منذ عام 1990 يصدر برنامج الامم المتحدة الانمائي في نيويورك التقرير الدولي حول التنمية البشرية . وفيما عدا عامي 2007/2008 يصدر هذا التقرير سنويا حتي يومنا هذا. ويمكن اعطاء لمحة سريعة حول مواضيع هذه التقارير على الشكل التالي:

1990: مفهوم وطرق قياس التنمية البشرية: كان هدف التقرير الاول هو وضع البشر في صلب العملية التنموية

1994: الابعاد الجديدة للامن البشري: ادخال مفهوم جديد للامن الانساني، حيث يتم التركيز على امن البشر وليس امن الارض، الامن المبني على التنمية وليس على السلاح

1995: تمايز التنمية البشرية حسب النوع: اذا لم تاخذ التنمية البشرية النوع بعين الاعتبار فهي مهددة

2000: حقوق ا لانسان والتنمية البشرية: ان حقوق الانسان والتنمية البشرية تتشاركان في وحدة الرؤية والهدف: تامين لكل فرد الحرية و المستوى اللائق من العيش و الكرامة

2006/2007: التصدي لتغير المناخ: التضامن الانساني في عالم منقسم: ان تغير المناخ هو التحدي الاكبر للتنمية البشرية في القرن الواحد والعشرين. ان الدول الفقيرة و السكان اكثر ضعفا سوف يتحملون اسؤ النتائح، بالرعم من انهم قد ساهموا الاقل في ايجاد هذه المسالة. هناك اليوم احتمال علمي كبير الى ان العالم يتجه نحو نقطة اللاعودة حيث ان الكارثة البيئية يستحيل تجنبها

2010: الثروة الحقيقية للامم: مسارات الى التنمية البشرية: ان العديد من مسارات التنمية البشرية تعكس انه ليس هناك من معادلة واحدة للتطور المستدام، وان العديد من النجاجات قد تحققت دون نمو اقتصادي مرتفغ. "ومن النتائج المستغربة التي توصلت اليها ابحاث التنمية البشرية في الاعوام الاخيرة ويؤكد عليها هذا التقرير، ضعف الرابط بين النمو الاقتصادي والتحسن في الصحة والتعليم ، وتظهر ابحاثنا هذا الضعف خصوصا في المستويين المتوسط والمنخفض لدليل التنمية البشرية" (تقرير 2010، ص4)

**ثالثا: : التجربة العربية في اعداد تقارير النمية الانسانية منذ 2002 على المستوى القومي والتقارير القطرية**

1) التقارير على المستوى القومي

انطلقت فكرة التقرير العربي للتنمية البشرية من اجتماع للخبراء عقدته الاسكوا وبرنامج الامم المتحدة الانمائي / المكتب العربي، في طنجة عام 1994، وصدرت توصية من هذا الاجتماع بهذا الخصوص

منذ عام 2002 والى اليوم، تم اصدار خمسة تقارير عربية للتنمية الانسانية. الاول تطرق الى السمات الاساسية للتنمية الانسانية في الوطن العربي، وكان بعنوان "خلق فرص للاجيال القادمة"

الثاني صدر عام 2003 وكان بعنوان "نحو بناء مجتمع المعرفة في الوطن العربي"،

الثالث صدر عام 2004 بعنوان "نحو الحرية في الوطن العربي" ،

الرابع صدر عام 2005 بعنوان "نحو نهوض المراة في الوطن العربي" ،

الخامس عام 2009 بعنوان "تحديات الامن الانساني في البلدان العربية".

هذا وتجدر ا لاشارة الى ان المكتب العربي في برنامج الامم المتحدة الانمائي، الذي اصدر التقارير الخمسة اعلاه، قد ساهم عام 2009 ايضا ، في نشر "تقرير المعرفة العربي للعام 2009" بالتعاون مع "مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم"

2)التقارير الوطنية

لغاية اليوم صدر 50 تقريرا قطريا حول التنمية البشرية في الاقطار العربية، غطت كافة الاقطار فيما عدا السودان وموريتانيا. ويلخص الجدول التالي تاريخ النشر:

مصر: 11 تقريرا الاول عام 1994 والاخير عام 2010

فلسطين ولبنان والمغرب: اربعة تقارير في كل بلد

الجزائر وديبوتي والكويت: ثلاثة تقارير في كل بلد

سوريا و الاردن و ليبيا والبحرين والصومال وتونس واليمن: تقريران في كل بلد

العربية السعودية والامارات العربية و العراق: تقرير واحد

السؤال المطروح هو "الى اي مدى استطاعت هذه التقارير الوطنية ان توجه السياسات التنموية في الاقطار المحتلفة؟"

**رابعا: تقرير التنمية البشرية في امارة ابو ظبي**

كما اشرنا سابقا هناك تقرير على المستوى الوطني في الامارات صدر عام 1997 ، كما يتم حاليا انجاز تقرير التنمية البشرية الخاص بامارة الشارقة

1) هدف التقرير

يهدف التقرير اساسا الى تقديم توصيات محددة ودقيقة لرفع مستوى التنمية البشرية في الامارة، من خلال المراجعة النقدية والعلمية للواقع، وسوف يتم تدارس خصائص كل من (أ) المواطنون (ب) غير المواطنين (ج) اجمالي السكان.

2 )المواضيع الرئيسة المقترحة

تم الاتفاق مبدئيا على ان يغطي التقرير الاول للتنمية البشرية في امارة ابو ظبي، الفصول الخمسة التالية، بحيث يكون عاما يركز على السمات الرئيسة للنمو الاقتصادي وانعكساته على البشر، وعلى اهم الخصائص البشرية. والفصول المقترحة هي (أ) الأدلة والمؤشرات الاحصائية ، ومن المؤمل احتساب دليل التنمية البشرية بالنسبة للفئات السكانية الثلاث: المواطنون وغير المواطنين ومجموع السكان، (ب) النمو الاقتصادي وانعكساته على الجوانب الاجتماعية (ج) الواقع الديمغرافي: الخصوبة والوفاة والزواج والطلاق والهجرة الوافدة...الخ (ج) الخصائص التعليمية، مع التركيز بشكل خاص على خصائص المواطنين من حيث معدلات الانتساب في المراحل التعلميمية المختلفة ومعدلات التسرب. ومن الاهمية بمكان القاء الضؤ على نوععية التعليم (د) خصائص قوة العمل من حيث الحجم ومعدلات التعطل والتوزيع حسب اقسام وابواب المهن واقسا م وابواب النشاط الاقتصادي، مركزين بشكل خاص على خصائص تشغيل المواطنين وخصائص تعطلهم ومشاكل التوطين .

يبقى ان الاهم، كما ذكرنا سابقا، هو اقتراح التوصيات اللازمة لتعزيز مسيرة التنمية البشرية في امارة ابو ظبي، من خلال الدراسة المعمقة والموضوعية للسمات السكانية للمواطنين وغير المواطنين في الامارة

3)الترتيبات العملية

من المخطط انشاء فريق عمل لكل محور من المحاور الخمسة المشار اليها اعلاه، مع التركيز على اهمية مشاركة المواطنين في هذه العملية، بحيث نترجم فعليا مقولة "بناء الكوادر الوطنية". هذا ومن المخطط الاستعانة بخبراء من خارج دولة الامارات كل ما كان ذلك ضروريا، وذلك بهدف الاطلاع على التجربة الدولية في هذا المجال

4) الدراسات الخلفية والمسوح الميدانية وارتباط التقرير بالانشطة التنموية الاخرى

سوف يرافق عملية اعداد التقرير ونشره، تحضير العديد من الدراسات الخلفية التي توضح هذا المفهوم او ذاك، او تلقي الضؤ على بعض التجارب الدولية او العربية في مجال اعداد والاستفادة من تقارير التنمية البشرية. كذلك من المخطط القيام بمسوح ميدانية محدودة لتوضيح هذه النقطة او تلك (نوعية التعليم ومشاكل توطين القوة العاملة ...الخ)

ترتبط عملية اعداد واصدار التقرير بجملة من الانشطة التنموية الاخرى، كالاهداف التنميوية للالفية والسياسة الاجتماعية المتكاملة و...الخ، ومن المهم التننسيق مع كافة هذه الجهات للاستفادة من عملها ووضع ببن بدبها نتائج التقرير وتوصياته، ولتجنب الازدواجية .

5) محورية التنسيق مع المكتب التنفيذي و دائرة التنمية الاقتصادية وبقية المعنيين بالتنمية البشرية

من الاهمية بمكان ان يتابع المسؤولون في المكتب التنفيذي وفي دائرة التنمية الاقتصادية مختلف خطوات ونقاشات التقرير، بحيث يكون هناك تبني واضح وصريح لمختلف التوصيات، نظرا لان الغاية النهائية للتقرير هي تحسين ظروف التنمية البشرية في امارة ابو ظبي. كذلك من الاهمية بمكان اشراك كافة المعنيين بقضايا التنمية البشرية في الامارة وعلى المستوى الاتحادي، بحيث يتم الاستفادة من المشاريع المشتركة، سواء بالنسبة لرصد وتحليل الواقع المعاش بدقة، او بالنسبة لتبني التوصيات المناسبة.

6) انشاء اللجنة التسييرية العليا

تم الاتفاق على انشاء اللجنة التسييرية العليا، بحيث تضم كافة الهيئات العاملة في امارة ابو ظبي والتي لها علاقة مباشرة بمواضيع التقرير. ضمن هذا الاطار يمكن الاستفادة من الدراسات التي تقوم بها هذه الجهات عند اعداد فصول التقرير، وبالمقابل فان التقرير سوف يقدم توصياته الى هذه الجهات لمراجعتها ومن ثم تبنيها ضمن خطط عملها. هذا وتضم اللجنة، بالاضافة الى دائرة التنمية الاقتصادية، الهيئات التالية:

1) الامانة العامة للمجلس التنفيذي لامارة ابو ظبي

2) مجلس ابو ظبي للتعليم

3) هيئة ابو ظبي للصحة

4) مجلس ابو ظبي للتوطين

5) مجلس ابو ظبي للتطوير الاقتصادي

6) هيئة ابو ظبي للبيئة

7) مجلس تنمية المنطقة الغربية

8) مركز ابو ظبي للاحصاء

**شكرا لحسن استماعكم**

**المحلق الثاني: لائحة الاجتماعات خلال نوفمبر 2010 – فبراير 2011**

ا**ولا: نوفمبر 2010**

1) 8 / الاجتماع الاول مع ضاحي

2) 9 / المركز الوطني للاحصاء (مؤشرات الالفبة)

3) 10/ احصاء ابو ظبي

4) 24 و 25 / علي درويش ويوسف الحسن

5) تحضير العرض المرئي: تقرير التنمية البشرية في امارة ابو ظبي

6) 22 / الندوة الاولى لعرض التقريرعلى بعض المهتمين وبعض الكتّاب الرئيسيين

7) 27/ التقرير الاول حول "الترتيبات الادارية لتحضير التقرير..."

**ثانيا: ديسمبر 2010**

1 ) 14/ زيارة وزارة التنمية الاجتماعية

2) 16/ الاجتماع مع قسم المؤشرات والدراسات المستقبلية

3) 18/ التقرير الثاني حول "الترتيبات الادارية لتحضير التقرير..."

4) 20 / تحضير مسودة الميزانية وخطة العمل (تاخير بداية التنفيذ حوالي الشهرين ونصف )

**ثالثا: يناير 2011**

1) 10/ الاجتماع مع الوكيل

2) 12/ تحديد عضوية اللجنة التسييرية

3) 25/ الاجتماع مع العاملين في الدائرة الاقتصادية

**رابعا: فبراير 2011**

1) 3/ تحضير الشروط المرجعية للكتاب الرئيسيين

2) 7/ الاجتماع مع المجلس التنفيذي / اللجنة الاجتماعية "تشريع التنفيذ واللجنة التسييرية

3) 8/ زيارة وزارة شؤون الرئاسة

4) 9/ زيارة الامانة العامة للمجلس التنفيذي / ادارة الاداء الحكومي

5) 10/ زيارة مركز الامارات للدراسات والبحوث

6) منتصف فبراير : الاعلان في الصحف للكتاب الرئيسيين

7) 25 / اختيار الكتاب الرئيسيين وخلفية الاختيار

**الملحق الثالث:**

**الشروط المرجعية للمساهمة في كتابة فصول**

**"تقرير التنمية البشرية في امارة ابو ظبي: 2011 "**

أولا: الهدف الرئيس للتقرير

تقوم دائرة التنمية الاقتصادية في امارة ابو ظبي حاليا، بالتعاون والتنسيق مع برنامج الامم المتحدة الانمائي في دولة الامارات العربية المتحدة، باعداد التقرير الاول حول "التنمية البشرية" في الامارة، وتهدف هذه العملية الى رفع مستوى التنمية من خلال التركيز على الجوانب البشرية ومن خلال تقديم توصيات محددة مبنية على دراسة علمية ونقدية للواقع الاجتماعي والاقتصادي. وعليه فان التقرير لا يندرج فقط تحت عنوان "الدراسات العلمية الجادة والمعمّقة"، بل يتعدى ذلك الى تقديم توصيات محددة في مختلف المجالات التي من شانها رفع مستوى التنمية البشرية في الامارة.

ومن المخطط اشراك كافة المؤسسات المحلية والوزارات الاتحادية المعنية بشكل مباشربمواضيع التنمية البشرية في الامارة (مجلس ابو ظبي للتوطين، مجلس ابو ظبي للتعليم، مجلس ابو ظبي للتطوير الاقتصادي...الخ)، كما انه من المخطط ايضا ان يشكل التقرير الاول حلقة في سلسلة من التقارير يمكن تحضيرها ونشرها مرة كل سنتين او ثلاث، بحيث يتم التركيز لاحقا على موضوع محدد.

هذا ومن المتوقع ايضا ان يتم التمييز بين خصائص كل من : (أ) المواطنين (ب) غير المواطنين و (ج) اجمالي السكان، وان يتمّ التركيز على قضايا المرأة بشكل متناسق ومتكامل. كما ويتم ابراز التفاوت بين مختلف المناطق الجغرافية ضمن امارة ابو ظبي.

ثانيا: موضوع التقرير

نظرا لكون التقرير الحالي هو التقرير الاول، فقد تمّ الاتفاق على ان يكون عاما يستعرض بعمق كافة جوانب التنمية البشرية، وعليه فانه سوف يتضمن المحاور الخمسة التالية: : (أ) المحور الاحصائي الذي سيقدم كافة الادلة والمؤشرات الاحصائية المقترحة حسب توفر البيانات (ب) المحور الاقتصادي وكيفية انعكاسه على الجوانب البشرية (ج) المحور الديمغرافي الذي سيركز على الظواهر الديمغرافية: الخصوبة والوفاة والزواج والطلاق والهجرة الوافدة...الخ (د) محور المعرفة ومحاولة التركيز على نوعية التعليم وظاهرة تسرب قدر الامكان، واخيرا (ه) محور التشغيل بكافة ابعاده، مع التركيز على الصعوبات العملية التي تواجه عملية احلال القوى العاملة المواطنة.

ثالثا: الشروط المرجعية العامة

يقوم الباحثون الرئيسيون الذين سيتم اختيارهم بالمهام العامة التالية، وذلك تحت الاشراف العام للّجنة الفنية المكونة من دائرة التنمية الاقتصادية وبرنامج الامم المتحدة الانمائي، وبالتنسيق الكامل مع رئيس فريق المستشارين الفنيين:

\* مراجعة ادبيات المحور الخاص الذي سيتولى كل من الباحثين الرئيسيين الخمسة معالجته. ومن الاهمية في هذا المجال مراجعة اهم الادبيات ذات الصلة الصادرة عن "مكتب التنمية البشرية" التابع لبرنامج الامم المتحدة الانمائي في نيويورك، وكذلك مراجعة اهم الادبيات الصادرة عن التقارير القومية والوطنية والخاصة بتقارير التنمية البشرية في الوطن العربي.

\* وضع محتويات المحور موضوع البحث بشكلها النهائي، على ضؤ الشروط المرجعية المذكورة في هذه الوثيقة، وبالتنسيق مع رئيس فريق المستشارين الفنيين.

\* الاتصال بكافة المؤسسات المحلية والوزارات الاتحادية التي لها علاقة بموضوع البحث، بهدف الاطلاع على اهم الادبيات الصادرة عنها وعلى السياسات التي يتم تنفيذها او الاعداد لها، وكذلك بهدف مناقشة مسودة موضوع البحث والتوصيات العملية التي سيتم اقتراحها .

\* وضع المسودة الاولى للمحور موضوع البحث في حدود 40 صفحة (فيما عدا جداول الملحق)، بما في ذلك ملخّصا تنفيذيا يعرض اهم السمات الرئيسة والتوصيات.

\* الحضور الفاعل في كافة الاجتماعات الخاصة بعملية اعداد التقرير، سواء تلك المتعلقة بموضوع البحث المطلوب معالجته، او بالمواضيع الاخرى، بحيث يكون التقرير عملا جماعيا قدر الامكان.

\* مراجعة المسودة الاولى للمحور موضوع البحث ووضعها بشكلها النهائي، على ضوء ملاحظات المراجعين والقراء المعينيين خصيصا لهذه الغاية، وكذلك على ضوء ملاحظات رئيس فريق المستشارين الفنيين.

\* الحضور الفاعل في كافة الاجتماعات العامة المخصصة لمراجعة المسودتين الاولى والنهائية للتقرير، وتعديل المسودات النهائية للمواضيع المتخصصة على ضوء نقاشات هذه الاجتماعات.

رابعا: الشروط المرجعية الخاصة بكل محور

1. المحور الاحصائي

يركز هذا المحور على عرض المنهجية المتبعة لاحتساب الادلة والمؤشرات الخاصة بالتنمية البشرية، ويعرض التطور التاريخي لهذه الادلة والمؤشرات في الامارة خلال العشرين سنة الماضية. كما انه ينسّق كافة الجداول والبيانات التي سيتضمنها التقرير، بما في ذلك جداول الملاحق. ويمكن القيام بالخطوات التالية:

\* احتساب كافة الادلة الخاصة بالتنمية البشرية وكافة المؤشرات الاحصائية في الامارة خلال العشرين سنة الاخيرة، على ضؤ المنهجية المعتمدة من قبل برنامج الامم المتحدة في نيو يورك، خاصة التقرير الدولي الصادر عام 2010 (دليل التنمية البشرية وعناصره و دليل التنمية البشرية معدلا بعامل عدم المساواة ودليل الفوارق بين الجنسين و دليل الفقر المتعدد الابعاد) . ومن الاهمية بمكان احتساب هذه الادلة والمؤشرات بالنسبة الى: (أ) المواطنين و (ب) غير المواطنين و (ج) اجمالي السكان.

\* عقد دورات تدريبية للعاملين في جهازي الاحصاء المركزي والمحلي لتدريبهم على كيفية استخدام المنهجية المعتمدة.

\* العمل مع مركز الاحصاء ابو ظبي لتوفير البيانات المطلوبة لانجاز المحور الاحصائي، وكذلك البيانات المطلوبة لاعداد بقية المحاور، وذلك بالتنسيق مع بقية الكتّاب الرئيسيين

\* تقديم التوصيات الخاصة بتحسين عملية جمع البيانات، ومنهجية احتساب ادلة ومؤشرات التنمية البشرية

2. المحور الاقتصادي

يعرض هذا المحور نمو القطاعات الاقتصادية المختلفة، مبرزا دور القطاع النفطي خلال العشرين سنة الاخيرة، ويركز بشكل خاص على الفعالية المستقبلية لهذا النمط المستند اساسا على استقدام الايدي العاملة متدنية المهارة والمتدنية الاجر، ليخلص من ثمّ الى تقديم التوصيات الخاصة بالتحول نحو "اقتصاد المعرفة" وتنويع القاعدة الاقتصادية على ضوء ما ورد في وثيقة "الرؤية الاقتصادية 2030 لامارة ابو ظيي". كما يعرض هذا المحور انعكسات ومتطلبات هذا التحول على مسائل التعليم وسوق العمل خاصة بالنسبة للمواطنين، وانعكسات هذا التحول على نوعية الايدي العاملة المتوجب استقدامها. ويمكن التطرق للنقاط التالية:

\* مسيرة نمو القطاعات الاقتصادية المختلفة ومحورية القطاع النفطي خلال العشرين سنة المنصرمة

\* جهود التنويع الاقتصادي ومحددات نمو الاقتصاد غير النفطي خلال العشرين سنة المنصرمة

\* العرض المتكامل والنقدي لوثيقة "الرؤية الاقتصادية 2030 لامارة ابو ظيي".

\*متطلبات التحول نحو اقتصاد المعرفة وتحديات هذا التحول خلال العشرين سنة المقبلة

\* التوصيات المرتبطة بالتحول نحو اقتصاد المعرفة، وانعكسات ذلك على مستوى ونوعية تعليم المواطنين وعلى دخولهم سوق العمل، وعلى عملية استقدام العمالة الوافدة.

3. المحور الديمغرافي

يركز هذا المحور على الخصائص الديمغرافية للمواطنين بشكل خاص، كما انه يتطرق الى حجم الهجرة الوافدة وخصائصها، ويقدم اسقاطات سكانية لكلي الفئتين لغاية عام 2030. كذلك يعرض هذا المحور بالتفصيل السياسات السكانية الخاصة باستقدام الايدي العاملة الوافدة، وكيفية انعكاسها على التركيبة السكانية في الامارة، ليخلص من ثمّ الى تقديم توصيات محددة لوضع سياسة سكانية تاخذ بعين الاعتبار محدودية القاعدة السكانية المواطنة وضرورة تعزيز هذه القاعدة من جهة، ومتطلبات النمو الاقتصادي واستقدام الايدي العاملة الوافدة من جهة اخرى. ويمكن التطرق الى المواضيع التالية:

\* تحليل ظاهرتي الخصوبة والوفاة للمواطنين ومعدلات نموهم الطبيعي خلال الثلاثين سنة الاخيرة (1980 – 2010)

\* تحليل ظاهرتي الزواج والطلاق للمواطنين خلال الثلاثين سنة الاخيرة (1980 – 2010) ، والوقوف على اسباب نسب الطلاق المرتفعة.

\* تحليل ظاهرة التجنّس لغير المواطنين خلال الثلاثين سنة الاخيرة (1980 – 2010)

\* تحليل حجم ومعدلات نمو الهجرة الوافدة وانعكاساتها خلال الثلاثين سنة الاخيرة (1980 – 2010)

\* القيام باسقاطات سكانية للمواطنين حسب العمر والنوع خلال الفترة 2011 - 2030

\* القيام باسقاطات سكانية لغير المواطنين حسب العمر والنوع خلال الفترة 2011 – 2030

والسياسات السكانية المتبعة مراجعة آليات عمل المؤسسات المعنية باستقدام الايدي العاملة الوافدة \*

\* تقديم التوصيات الخاصة بالتركيبة السكانية المتوازنة بين المواطنين وغير المواطنين

4. محور التعليم

يركز هذا المحور على الخصائص التعليمية للمواطنين ونسب التحاقهم بالتعليم الاساسي والثانوي والجامعي وعلى نسب تسربهم من هذه المراحل المختلفة. كذلك يولي هذا المحور عناية خاصة بالمؤسسات التعليمية العامة والخاصة وكذلك بنوعية التعليم، ومدى وآليات ارتباط المخرجات التعليمية باحتياجات سوق العمل. ويعرض هذا المحور ايضا الخصائص التعليمية للوافدين، ليخلص من ثمّ الى تقديم التوصيات الواقعية والآيلة الى الحد من نسب التسرب ورفع نوعية التعليم، بحيث يتم تلبية متطلبات اقتصاد المعرفة. ويمكن التطرق للنقاط التالية:

\* السكان المواطنون وغير المواطنين حسب المستوى التعليمي خلال الثلاثين سنة الاخيرة (1980 – 2010)

\* معدلات انتساب الطلاب المواطنين (5 – 24 عاما) حسب العمر والنوع خلال الثلاثين سنة الاخيرة (1980\_ 2010)

\* معدلات تسرب الطلاب المواطنين (5 – 18 عاما) حسب العمر والنوع خلال الثلاثين سنة الاخيرة (1980\_ 2010)

\* المراجعة النقدية للسياسات والاستراتجيات التعليمية المعمول بها حاليا

\* المراجعة النقدية للدراسات الخاصة بنوعية التعليم في كافة مراحله

\* الانفاق على التعليم خلال الثلاثين سنة الاخيرة

\* دور وحجم التعليم العام مقارنة بالتعليم الخاص، وآليات تعزيز كل منهما

\* آليات ربط المخرجات التعليمية باحتياجات سوق العمل

\* التوصيات الخاصة برفع نوعية التعليم و ربط المخرجات التعليمية باحتياجات سوق العمل وبمتطلبات التوجه نحو اقتصاد المعرفة ، على ضوء متطلبات وثيقة "الرؤية الاقتصادية 2030 لامارة ابو ظيي".

5. محور التشغيل

يركز هذا المحور على خصائص القوى العاملة المواطنة وعلى مدى مساهمتها الفعلية في عملية النمو الاقتصادي في الامارة، من خلال القاء الضوء على خصائصها التعليمية ومعدلات تعطلها وتوزعها على القطاعات: العام والخاص والعائلي واقسام وابواب المهن والنشاط الاقتصادي. ويركز هذا المحور ايضا على الصعوبات العملية التي تواجه عملية احلال القوى العاملة المواطنة، ليقترح من ثمّ الاليات المناسبة لتخطي هذه الصعوبات، وتحديد القطاعات الاقتصادية والمهن "الحاكمة" التي يتوجب توجيه الجهد لتوطينها اولا بأول.

كذلك يعرض هذا المحور الخصائص التعليمية والاقتصادية للقوى العاملة غير المواطنة، ليخلص من ثمّ الى اقتراح سياسة احلال واقعية خلال العشرين سنة القادمة. ويمكن التطرق الى النقاط التالية:

\* حجم ومعدلات نمو القوى العاملة المواطنة وغير المواطنة خلال الثلاثين سنة الاخيرة (1980\_ 2010)

\* معدلات النشاط الاقتصادي للمواطنين وغير المواطنين حسب العمر والنوع خلال الثلاثين سنة الاخيرة (1980\_ 2010)

\* معدلات التعطل للمواطنين وغير المواطنين حسب العمر والنوع خلال الثلاثين سنة الاخيرة (1980\_ 2010)

\* الخصائص التعليمية لقوة العمل المواطنة وغير المواطنة حسب النوع خلال الثلاثين سنة الاخيرة (1980\_ 2010)

\* الخصائص التعليمية للمتعطلين المواطنين وغير المواطنين حسب النوع خلال الثلاثين سنة الاخيرة (1980\_ 2010)

\* توزيع قوة العمل المواطنة وغير المواطنة حسب قطاعات النشاط العام والخاص والعائلي والنوع خلال الثلاثين سنة الاخيرة (1980\_ 2010)

\* توزيع قوة العمل المواطنة وغير المواطنة حسب اقسام النشاط الاقتصادي والنوع خلال الثلاثين سنة الاخيرة (1980\_ 2010)

\* توزيع قوة العمل المواطنة وغير المواطنة حسب اقسام المهنة والنوع خلال الثلاثين سنة الاخيرة (1980\_ 2010)

\* توزيع قوة العمل المواطنة وغير المواطنة حسب اقسام المهنة والحالة التعليمية والنوع خلال الثلاثين سنة الاخيرة (1980\_ 2010)

\* توزيع قوة العمل المواطنة وغير المواطنة حسب ابواب المهنة والنوع خلال الثلاثين سنة الاخيرة (1980\_ 2010) الن

\* الصعوبات الرئيسة التي تواجه حاليا سياسة احلال القوة العاملة المواطنة

\* التوصيات الرئيسة الخاصة باحلال القوة العاملة المواطنة خلال العشرين سنة القادمة وبالتغيرات في سوق العمل، على ضوء متطلبات وثيقة "الرؤية الاقتصادية 2030 لامارة ابو ظيي".

خامسا: الشروط الاكاديمية والخبرة العملية

على كافة المرشحين للقيام باحدى دراسات تقرير التنمية البشرية ان يلبوا الشروط التالية، علما ان فترة اعداد المسودة الاولى للفصل المختص هي ثلاثة اشهر، وانه عند تساوي المؤهلات يٌعطى المواطنون ميزة اضافية:

\* من حملة شهادة الماجستير فأعلى، ويٌفضل حملة شهادة الدكتوراه في حقلي العلوم الانسانية او الاقتصادية

\* العمل في حقل الاختصاص لمدة خمسة عشر سنة على الاقل

\* الخبرة السابقة ونشر الدراسات في مجال التنمية البشرية والتحلي بالفكر التحليلي والنقدي

\* الاستعداد للعمل ضمن فريق عمل واحد وتقبّل النقد العلمي البنّاء

\* اجادة اللغتين العربية والانجليزية

سادسا: يرجى من كافة المرشحين ارسال السيرة الذاتية الى السيدة منار يزبك في مكتب برنامج الامم المتحدة الانمائي في الامارات العربية المتحدة، على عنوان البريد الالكتروني التالي: [Hdr.ad@undp.org](mailto:Hdr.ad@undp.org) في موعد أقصاه 17/2/2011.

كذلك يرجى الدخول على الرابط الالكتروني التالي للاطلاع على تفاصيل المشروع: <http://www.undp.org.ae/jobs/vacancies.html>

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  | **الملحق الرابع:**  **Draft Time Table Abu Dhabi HDR Activities During 2011** | | | | | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Activity** |  | **january** | **february** | **march** | **april** | **may** | **june** | **july** | **august** | **september** | **october** | **november** | **december** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Introductory Meetings | | xxxx | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Preparation Sectoral | | 1 xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Papers |  | 2 xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 3 xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 4 xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 5 xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Commentary papers | |  |  |  |  | 1 xxxxxxx |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | 2 xxxxxxx |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | 3 xxxxxxx |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | 4 xxxxxxx |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | 5 xxxxxxx |  |  |  |  |  |  |  |
| Sectoral meetings | |  |  |  |  | 1 xxxxxx |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | 2 xxxxxx |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | 3 xxxxxx |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | 4 xxxxxx |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | 5 xxxxxx |  |  |  |  |  |  |  |
| Final sec. papers | |  |  |  |  |  | xxxxxxxxxxx |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Prep first draft report | |  |  |  |  |  |  | xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx | | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Comm papers 1 rpt | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | xxxxxxxxxx |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| First Gen Meeting | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | xxx |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Prep. Final Draft | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | xxxxxxxxx | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Second Gen Meeting | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | xxxx |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Launching | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | xxx |