دور التنمية البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودي

Role of the human development in achieving the sustainable development in King Saudi Arabia

د. السيد فراج السعيد محمد[1]

أستاذ الاقتصاد المشارك بالجامعة الاسلامية بالمدينة المنورة – كلية الشريعة / جامعة دمياط – كلية التجارة

المستخلص

تتمثل أهداف الدراسة في تحديد العلاقة بين التنمية البشرية والتنمية المستدامة وفي دراسة الأهمية النسبية للتنمية البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية .

بينما تتمثل مشكلة الدراسة في البحث عن دور التنمية البشرية في تحقيق بعض أهداف التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية .

وقد توصل البحث إلى عدد من النتائج منها أن الأهمية النسبية لدليل سنوات العمر المتوقعة تتفوق كثيراً على دليل التعليم في السنوات من عام 1998 حتى عام 2018 في المملكة، وأن الأهمية النسبية للدليل الفرعي للتنمية البشرية المتعلق بالدخل في المملكة كان أكثر تحسناً من نظيريه المتعلقين بالصحة والتعليم، وأن المؤشرات الثلاثة لنوعية الخدمات الصحية تضع المملكة العربية السعودية ضمن الفئة المتوسطة لنوعية هذه الخدمات، وأن المؤشرات الثلاثة لنوعية الخدمات التعليمية تضع المملكة العربية السعودية ضمن الفئة العليا لنوعية هذه الخدمات.

المصطلحات الأساسية: التنمية البشرية، التنمية المستدامة.

[1] يشكر الباحث عمادة البحث العلمي بالجامعة الاسلامية بالمدينة المنورة على دعمها لهذا البحث

Abstract

The objectives of the study are represented in determining the relationship between human development and sustainable development and in studying the relative importance of human development in achieving sustainable development in the Kingdom of Saudi Arabia.

While the problem of the study is to research the role of human development in achieving some sustainable development goals in the Kingdom of Saudi Arabia.

The research reached a number of results, including that the relative importance of the life expectancy index far exceeds the education index in the years from 1998 to 2018 in the Kingdom, and that the relative importance of the sub-index of human development related to income in the Kingdom was more improved than its counterparts related to health and education. , And that the three indicators of the quality of health services place the Kingdom of Saudi Arabia within the middle category of the quality of these services, and that the three indicators of the quality of educational services place the Kingdom of Saudi Arabia in the upper category of the quality of these services.

Key terms: human development, sustainable development.

المقدمة

تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 2015 خطة التنمية المستدامة للفترة (2015 – 2030)، وأقرت أهدافها السبعة عشر. وقد ترتب على هذا القرار الكثير من النتائج بالنسبة للمملكة العربية السعودية. فرؤية المملكة 2030 تحدد خارطة طريق للبلاد نحو مستقبل مزدهر في جميع مجالات التنمية، على أساس ثلاث ركائز: مجتمع حيوي، اقتصاد مزدهر، ووطن طموح، تنطوي على ثلاث مستويات من الأهداف، ستة أهداف عامة، سبعة وعشرون هدفاً فرعياً، ستة وتسعون هدفاً تفصيلياً. وتُوجّه العديد من مبادرات الرؤية نحو الجهود الرامية إلى تحقيق أهداف

التنمية المســتدامة. وعلاوة على ذلك فإن أهداف التنمية المســتدامة قد تم دمجها في خطط محددة ومفصـــلة وبرامج تحققها الحكومة بالشـــراكة مع القطاع الخاص ومؤسسات ومنظمات المجتمع المدني.

وتتمثل أهم مجالات التنمية المســـتدامة فيما يلي الرحماني (2008 / 2009) ،(أبو النصـر و محمد، 2017): 1-النمو الاقتصـادي. 2-حفظ الموارد الطبيعية (التنمية البيئية). 3-التنمية الاجتماعية.

بيد أنه بداية من تسعينات القرن العشرين أخذ البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة في طرح مفاهيم ومقاييس جديدة للتنمية، منها ما يسمى بالتنمية البشرية، مع طرحه لمؤشر أو دليل التنمية البشرية التقليدي البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (2007 / 2008) ، ودليل التنمية البشرية الجديد، ودليل التنمية البشرية المعدل بعدم المساواة (United Nations Devolpment Programe, 2019). وهي اطروحات غيرت من مفاهيم التنمية والتنمية البشرية ومن ثم غيرت من أهمية الأولويات في سلم استراتيجيات وسياسات التنمية، بل وفي منهج الإنماء (والتنمية) أو ما سمى بالتنمية المستدامة.

وتقوم التنمية البشرية على تبني عدد من الأهداف المتداخلة مع الأهداف السبعة عشر للتنمية المستدامة، بحيث تأخذ التنمية البشرية شكل ثلاثة أبعاد هي بعد الصحة: حيث تهدف الاستدامة الاقتصادية في هذا البعد إلى زيادة الإنتاجية من خلال الرعاية الصحية والوقائية وتحسين الصحة والأمان في أماكن العمل. وتهدف الاستدامة الاجتماعية إلى فرض معايير للهواء والمياه والضوضاء لحماية صحة البشر وضمان الرعاية الصحية الأولية للأغلبية الفقيرة. كما تهدف الاستدامة البيئية إلى ضمان الحماية الكافية للموارد البيولوجية والأنظمة الإيكولوجية والأنظمة الداعمة للحياة. **ويتضمن هذا البعد الهدف الثالث وأجزاءاً من الأهداف الأول والثاني والسادس من أهداف التنمية المستدامة، وبعد التعليم:** لابد من النظر إلى التعليم في ضوء الرؤية المتجددة للتنمية البشرية والاجتماعية المستدامة المنصفة والقابلة للاستمرار على حد

سواء. ويجب أن تاخذ هذه الرؤية المستدامة في الإعتبار الابعاد الاجتماعية والبيئية والاقتصادية للتنمية البشرية، هنا يصبح التعليم محركاً للتنمية المستدامة ومفتاحاً لعالم أفضل." ويتضمن هذا البعد الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة، **وبعد الدخل:** حيث تهدف الاستدامة الاقتصادية فيه إلى زيادة الكفاءة الاقتصادية والنمو وفرص العمل في القطاع الرسمي. وتهدف الاستدامة الاجتماعية إلى دعم المشاريع الصغيرة وخلق الوظائف للأغلبية الفقيرة في القطاع غير الرسمي. وتهدف الاستدامة البيئية إلى ضمان الاستعمال المستدام للموارد الطبيعية الضرورية للنمو الاقتصادي في القطاعين العام والخاص وتهدف ايضا إلى الزيادة في الدخل الفردي لتحقيق الرفاه الاجتماعي. ويتضمن هذا البعد الهدف الثامن وأجزاء من الأهداف الأول والثاني والعاشر من أهداف التنمية المستدامة.

وتتمثل مشكلة الدراسة في البحث عن دور التنمية البشرية وأثرها في تحقيق بعض أهداف التنمية المستدامة في المملكة العربية. **أما تساؤلات الدراسة: يمكن بلورة تساؤلات الدراسة في تساؤل رئيسي وهو أثر التنمية البشرية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة يتكون من عدة تساؤلات فرعية هي:** ما هو الدور المنوط بالتنمية البشرية في بلوغ التنمية المستدامة، وهل تحقق المملكة العربية السعودية تحقق تحسناً متواتراً في مؤشر التنمية البشرية، وهل التحسن في معدل التنمية البشرية هو تحسن كمي أم تحسن نوعي، وماهى الأهمية النسبية لأبعاد التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية. أما **أهداف الدراسة فتتمثل في** تحديد العلاقة بين التنمية البشرية والتنمية المستدامة، وفي دراسة الأهمية النسبية للتنمية البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية وفي دراسة الأهمية النسبية لأبعاد التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية وفي دراسة حقيقة التحسن في معدل التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية وفي تحليل مدي اتساق فلسفة التنمية البشرية مع فلسفة التنمية الحقيقة. أما **فرضية الدراسة** فتتمثل في أن التنمية البشرية تلعب دوراً حاسماً في تحقيق بعض أهداف التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية. بيد أن **منهج الدراسة**

قد تمثل اعتمد الباحث على المنهج الاستقرائي في دراسة أثر التنمية البشرية في بلوغ التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال تتبع انجازات المملكة في مجال التنمية المستدامة. وأخيراً فإن **أهم النتائج قد تبلورت في** أنه توجد علاقة متبادلة قوية بين مؤشرات التنمية المستدامة ومؤشرات التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية. وهو ما يعني أن التحسين المستمر في مؤشر التنمية المستدامة يحقق تحسناً مستمراً في مؤشرات التنمية البشرية والعكس صحيح.**كما** أن ثمة تحسناً عاماً في الأبعاد الفرعية لدليل التنمية البشرية في المملكة **العربية السعودية. وتتكون الدراسة من أربعة فصول هي كما يلي:**

الفصل الأول: العلاقة بين التنمية البشرية والتنمية المستدامة.

الفصل الثاني: الأهمية النسبية للتنمية البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية.

الفصل الثالث: الأهمية النسبية لأبعاد التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية.

الفصل الرابع: حقيقة التحسن في معدل التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية.

الفصل الأول

العلاقة بين التنمية البشرية والتنمية المستدامة

شهد مفهوم التنمية تطوراً منذ ظهوره في خمسينات القرن العشرين من تنمية اقتصادية (تركز أساساً على النموالاقتصادي) ، إلى تنمية مستقلة (تركز على استقلال القرار الاقتصادي الوطني وعلى التمركز حول الذات) ، ثم إلى تنمية شاملة (تركز على النمو الاقتصادي وتقليص معدلات الفقر) ، وإلى تنمية مستدامة تأخذ البعد الزمني والبعد الإنساني للتنمية في الاعتبار توخياً لبلوغ تنمية حقيقية تحقق العدل والانصاف في توزيع ثمار التنمية زمنياً ومكانياً (الجزار، 2017) (التنمية المستدامة في الوطن العربي، 1427 هـ).

ولدراسة العلاقة بين التنمية البشرية والتنمية المستدامة فأنه لابد من تناول خصائص ومبادئ ومحاور وأهداف التنمية المستدامة توطئة لاشتقاق خصائص ومبادئ ومحاور وأهداف التنمية البشرية منها.

أولاً خصائص التنمية المستدامة:-

يمكن بلورة أهم خصائص التنمية المستدامة فيما يلي عبد المسيح (2017):

1- هى تنمية طويلة الأجل ، ولذلك يعتبر البعد الزمني فيها عامل أساسي. فهى تنمية تنصب، أساساً، على الاستخدام الرشيد للموارد، وخاصة الموارد الطبيعية عبر فترات طويلة من الزمن، وهو ما يستلزم الاعتماد، إذاً، على التخطيط طويل الأجل.

2- تضع الأولوية لاشباع الحاجات الأساسية للفرد، المأكل، الملبس، المأوى، التعليم، الصحة، حق العمل،.....

3- تحافظ على حق الأجيال القادمة في الموارد الاقتصادية الحالية، وخاصة في الموارد الطبيعية.

4- تراعي الحفاظ على المحيط الحيوي للموارد الطبيعية، وذلك حفاظاً على توازن النظم البيئية، بما يضمن الحفاظ على الحياة الطبيعية على كوكب الأرض.

5- متكاملة حيث يعتبر البعد الإنساني أولى أهدافها وأولوياتها. فهى تقوم على الحفاظ على القيم الاجتماعية والموروثات الثقافية الإيجابية وتوفير الاستقرار النفسي والروحي للفرد.

6- تهتم بالمحافظة على التنوع الوراثي للكائنات الحية النباتية والحيوانية.

7- تقوم على التنسيق والتكامل بين سياسات استخدام الموارد واتجاهات الاستثمار والاختيار التقني والشكل المؤسسي بما يضمن عملها في تناغم وانسجام داخل المنظومات البيئية.

ومن هذه الخصائص يتضح أن خصائص التنمية البشرية انما تشتق من خصائص التنمية المستدامة. فالتنمية المستدامة أنما تنطلق من مبدأ أساسي هو أن **الأنسان (البشر) أداة وغاية** التنمية، ومن ثم تصبح التنمية الاجتماعية وفي القلب منها التنمية

البشرية خصيصة أساسية للتنمية المستدامة التي تراعي ضرورة توفير حياة آمنة للبشر اقتصادياً واجتماعياً وبيئياً. وحينما تكون التنمية البشرية ذات خصائص صحية وتعليمية ومعيشية (مستوى معيشي لائق) فإنها تمت على نحو وثيق إلى المحاور الثلاثة الأساسية للتنمية المستدامة. أي أنه في النهاية تصبح التنمية البشرية تنمية مزدوجة: فهى تنمية لأداة التنمية وتنمية للغاية من التنمية. ومن ثم يصبح العائد الايجابي من هذه التنمية عائداً مزدوجاً أيضاً.

ثانياً مبادئ التنمية المستدامة :-

يمكن بلورة أهم مبادئ التنمية المستدامة فيما يلي بالخير (2017):

1- مبدأ المشاركة: التنمية المستدامة هى ميثاق يقر بمشاركة جميع الأطراف ذات العلاقة في اتخاذ القرارات من خلال الحوار المجتمعي. فهى تبدأ من المستوى المحلي متوخية اللامركزية في اتخاذ القرار تخطيطاً وتنفيذاً.

2- مبدأ الإدماج: أي دمج الاعتبارات البيئية والاجتماعية في الاعتبارات الاقتصادية عند اتخاذ القرار الاقتصادي،وذلك لإحداث تنمية متوازنة تراعي الأبعاد البيئية والأبعاد الاجتماعية.

3- مبدأ الاحتياط: فلم تعد عملية مواجهة الكوارث عملية مؤقتة، بل أصبحت ذات عمق قانوني ومؤسسي.

4- مبدأ التكاليف الاجتماعية: أي أن التكاليف الخارجية أصبحت جزءاً من تكاليف المشروع الذي يسبب التلوث البيئي والأخطار الاجتماعية. وهو ترجمة للنظرة للموارد كموارد اجتماعية.

5- تحسين نوعية الحياة: فبجانب العامل الاقتصادي المتمثل في زيادة معدل النمو الاقتصادي، فإن للإنسان متطلبات أخرى لاتقل أهمية عن زيادة الدخل، كالحاجة إلى تعليم أفضل وصحة أوفر وحقوق اجتماعية أصيلة.

6- حماية واحترام النظم البيئية. ذلك أن الخلل في نظام ما عادة ما يمتد إلى خلل في الأنظمة الأخرى، وهو ما يشكل تهديداً لنظام الحياة على كوكب الأرض ككل.

7- الاستخدام الرشيد للموارد المتجددة وغير المتجددة.

بيد أن مبدأ المشاركة يتطلب مجتمعاً قد حصل كل فرد من أفراده على حد أدني من التعليم ومن الرعاية الصحية ومن المعيشة اللائقة. فلن يشارك شخص ما في القضايا الاجتماعية والبيئية وغيرها بشكل عقلاني ووطني مالم يحصل على قسط مناسب من هذه الأبعاد الثلاثة.

يبدو واضحاً ، إذاً ، أن التنمية البشرية تستغرق جل إن لم يكن كل مبادئ التنمية المستدامة. فالتنمية المستدامة تعمل على تحقيق التلاقي الأمثل بين الموارد البشرية والموارد المادية التي هى نتاج تفاعل الموارد البشرية مع الموارد الطبيعية استغلالاً واستثماراً واستهلاكاً. فهى تعمل على ترشيد استخدام الموارد على محوري الإنتاج والاستهلاك.

ثالثاً: محاور التنمية المستدامة

: تتكون التنمية المستدامة من ثلاثة محاور رئيسية تتكون من سبعة عشر هدفاً كانت بدورها تطويراً للأهداف الثمانية للألفية الثالثة أبو النصر و محمد، 2017، ص. 51 ، علي، 2015، ص. 165، رمدوم، 2017، ص. 2 ، بن عمر (2015):

1- المحور الاقتصادي: ويقصد به إجراء خفض في استهلاك الطاقة والموارد الطبيعية في الدول المتقدمة، والاستخدام الامثل للموارد في الدول المتخلفة من أجل تحسين المستوى المعيشي لسكانها. وتوصف الاستدامة بالاقتصادية عندما تتضمن السياسات التي تكفل استمرار الأنشطة الاقتصادية بما يحافظ على المنظومات البيئية والعدالة الاجتماعية في ذات الوقت.

2- المحور الاجتماعي: ويقصد به التوازن بين السكان والموارد بما يضمن توزيعاً عادلاً للموارد زمنياً بين الأجيال وبين فئات المجتمع الحالي على صعيد محلي وإقليمي ودولي. وتقوم الاستدامة الاجتماعية على بعدين أساسيين هما التنمية البشرية والمشاركة والعدل والإنصاف.

3- المحور البيئي: ويقصد به الاستخدام الأمثل للموارد الطبيعية وحمايتها من الاستنزاف والتلوث. فالاستدامة البيئية يعني بها أن تظل البيئة الطبيعة قادرة على استيعاب اشباع حاجات الأجيال الحالية والقادمة دون جور على الطبيعة سواء من خلال إجهادها بالسحب غير الرشيد من مخزوناتها الناضبة أو من خلال تشويهها بتلويث عناصرها وخلق خلل في منظوماتها المختلفة. وقد تطلب الوصول إلى الاستدامة البيئية ضرورة أن يجرى ترسيخ للقيم والأخلاق البيئية صحياً وتعليمياً وإنتاجاً واستهلاكاً واستثماراً. والحقيقة أن مفهوم التنمية المستدامة كان يركز سابقاً على البعد البيئي فقط. أما الأن فقد أصبح مفهوم التنمية المستدامة يجمع الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية معاً. فالقرار الاقتصادي له أسباب ونتائج تمتد إلى البيئة الطبيعية والبيئة الاجتماعية(Brundtland Report, 1987) .

ويري الباحث أن البعد الأساسي في هذه الأبعاد الثلاثة هو البعد الاجتماعي الذي في داخلة تتولد القيم (المؤسسات) والممارسات (السلوكيات) الحاضنة والحاكمة للبعدين الاقتصادي والبيئي. فأساس التنمية المستدامة هو الإنسان فهو وسيلتها وهو غايتها. وذلك هو نفسه جوهر التنمية البشرية .

رابعاً أهداف التنمية المستدامة: تتفرع المحاور الثلاثة للتنمية المستدامة إلى سبعة عشر هدفاً والتي تتكون بدورها من 169 غاية يتبعها 304 مؤشر. والحقيقة أن هذه الأهداف هى تطوير للأهداف الثمانية للألفية الثالثة التي اهتمت بتقليص الفقر على صعيد عالمي حتى عام 2015 (Klarin, 2018) .

بيد أن النجاح النسبي للتصدي للفقر في إطار هذه الأهداف الثمانية قد شجع على بذل مزيد من الجهود الدولية والاقليمية والمحلية لبلورة أهداف أكثر عمقاً وأوسع مدى فيما يخص القضايا الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. فقد تلقت أهداف التنمية المستدامة دعماً واسعاً من العديد من المنظمات غير الحكومية لأنها تتعامل مع أسباب المشكلات وتأخذ في الاعتبار الترابط بين جميع المشكلات (Ciegis, Ramanauskiene, & Martinkus, 2009) .

وسنتناول هنا فقط من أهداف التنمية المستدامة تلك الأهداف ذات المقاصد أو الغايات التي ترتبط أو تستغرق التنمية البشرية *أهداف التنمية المستدامة (بلا تاريخ) ، أهداف وغايات التنمية المستدامة (بلا تاريخ)* ، فيما يلي:

1- الهدف الأول القضـــاء على الفقر بجميع أشـــكاله: لقد تراجعت معدلات الفقر المدقع إلى النصـــف تقريباً منذ عام 1990. ورغم قوة ذلك الإنجاز، فلا يزال هناك 20% من ســـكان البلدان النامية يعيشـــون على أقل من 1.25 دولار يوميًا (الفقر المدقع). وهناك عدة ملايين أخرى يحققون أكثر من ذلك قليلا (الفقرالمطلق)، بينما يوجد الكثيرون الذين يواجهون خطر الســـقوط في هوة الفقر (فقر التعرض أو الهشاشة). فالفقر أكثر من مجرد الافتقار إلى الدخل والموارد ضماناً لمصدر رزق مستدام. ذلك أن مظاهره تشمل الجوع وسوء التغذية، وضآلة فرص الحصول على التعليم وغيره من الخدمات الأســـاســـية، والتمييز الاجتماعي، والاســـتبعاد من المجتمع، علاوة على عدم المشـــاركة في اتخاذ القرارات. لذا يتعين أن يكون النمو الاقتصادي جامعًا بين الوظائف المستدامة وتكافؤ الفرص.

2- الهدف الثاني القضـــاء التام على الجوع: "**القضـــاء على الجوع وتوفير الأمن الغذائي والتغذية المحسّنة وتعزيز الزراعة المستدامة**" فعلى الصعيد العالمي يوجد واحد من كل 9 أشـــخاص يعانون من نقص التغذية. وتعيش الغالبية العظمى من هؤلاء الأشـــخاص في البلدان النامية .وتعتبر الزراعة هي أكبر رب عمل في العالم، وتوفر ســـبل العيش لنســـبة 40٪ من ســـكان العالم. وهو أكبر مصـــدر للدخل للأســـر الريفية الفقيرة. وهو ما يتطلب تعزيز التنمية الزراعية في مجال المنتجات الزراعية التي توفر السلع الزراعية الأساسية.

3- الهدف الثالث الصـــحة الجيدة: " **ضـــمان تمتّع الجميع بأنماط عيش صـــحية وبالرفاهية في جميع الأعمار**. وقد قُطعت خطوات هامة في اتجاه زيادة متوســـط العمر المتوقع وخفض عدد الأمراض الفتاكة المرتبطة بوفيات الأطفال والأمهات.

وبالمثل، أحرز تقدم في زيادة فرص الحصول على المياه النظيفة والمرافق الصحية، والحد من الملاريا، والسل، وشلل الأطفال.....

4- الهدف الرابع التعليم الجيد: "ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل وتعزيز فرص التعلّم مدى الحياة للجميع" وقد حدث تقدم كبير في نسب من يحصلون على التعليم، وتحديداً على مستوى المدارس الابتدائية. ومع ذلك، فإن الالتحاق بالمدرسة لا يعني دائماً بنوعية التعليم، أو بمدى الانتهاء من المرحلة الابتدائية. والغاية الأولي من الهدف الرابع هو ضمان أن يستكمل جميع من هم في سن التعليم بحلول عام 2030 التعليم الابتدائي والثانوي المجاني والمنصف والجيد.

5- الهدف الثامن العمل اللائق ونمو الاقتصاد: "تعزيز **النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع**". إن تحقيق نمو في الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 7 % سنوياً في أقل البلدان نمواً يمثل هدفاً اقتصادياً. وهو ما يتطلب تحقيق إنتاجية أعلى وتحقيق التنوع التكنولوجي إلى جانب الابتكار وريادة الأعمال ونمو المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، بما يساعد على خفض معدلات البطالة بين الشباب.

ويمكن التعبير عن العلاقة بين التنمية البشرية وأهداف التنمية المستدامة من خلال الجدول التالي رقم (1).

جدول رقم (1)

العلاقة بين التنمية البشرية وأهداف التنمية المستدامة

أبعاد التنمية البشرية	أهداف التنمية المستدامة
بعد الصحة	1-الهدف الثالث الصحة الجيدة: " **ضمان تمتّع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية في جميع الأعمار.**
بعد التعليم	الهدف الرابع التعليم الجيد: "ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل وتعزيز فرص التعلّم مدى الحياة للجميع"
بعد الدخل	1- **الهدف الأول القضاء على الفقر بجميع أشكاله** 2- - الهدف الثاني القضاء التام على الجوع: "**القضاء على الجوع وتوفير الأمن الغذائي والتغذية المحسّنة وتعزيز الزراعة المستدامة** 3- - الهدف الثامن العمل اللائق ونمو الاقتصاد: "تعزيز **النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع**

ويمكن بلورة أهم مشكلات التنمية البشرية ومشكلات قياسها والتي تؤثر على تحقيق أهداف التنمية المستدامة فيما يلي: يعتبر مفهوم التنمية البشرية أعمق وأوسع من أن نستطيع قياسه بأي مقياس أو حصره بأدلة. بيد أن هذه الأدلة تفيد في تركيز الانتباه، وتبسيط المشكلة هذا علاوة على أن السبب الأقوى لاستخدامها هو عدم كفاية الأدلة الأخرى مثل مؤشرالناتج المحلي الإجمالي.

بهذا المنطق فقد جرى تبرير المنهج الذي يتم من خلاله تصميم دليل التنمية البشرية وأدلته الفرعية. ورغم ذلك فقد تعرض هذا الدليل وأدلته الفرعية إلى كثير من الانتقادات

–فلا يزال هناك اختلاف كبير في مسألة تحديد أبعاد التنمية البشرية، والعناصر المكونة لها –منها ما يلي **(الدعمة، 2002):**

- الاختزال الذي يمثله اختيار هذه الأدلة لتعبر عن مفردات التنمية البشرية بطريقة كمية وليست كيفية.
- إن الدليل بمفهومه ضعيف، وبشكل عملي لا يعبر عن شيء دقيق، فهو يتناول قضايا نوعية من الصعب مقارنتها على مدار الزمان والمكان مقارنة كمية.
- إن العلاقة بين الأدلة الفرعية لدليل العام كانت موضع اعتراض على ادخالها معاً في دليل تركيبي واحد، فبعضها قد يلغي أثر الآخر، فضلاً عن أن درجة الترابط بين الأدلة عالية. مما يعني أنه إذا حذف واحد أو أكثر فإنه لا يترك تأثيراً مهماً على قيمة الدليل.
- باستثناء دليل الدخل فالأدلة الأخرى طويلة الأمد، وتأثيرها في الأجل القصير يكون غير ملاحظ بدقة.
- إن الأدلة الفرعية تفتقد إلى عنصر مهم وهو الهدر في تنمية الموارد البشرية والمتمثل خصوصاً في ظاهرة البطالة والهجرة من البلدان النامية إلى الدول المتطورة وخاصة هجرة العقول.
- إن الأدلة المتوسطة محدودة الدلالة، وربما تكون غير معبرة عن الواقع بسبب الفروق الكبيرة في توزيع الدخل والثروة بين الطبقات والشرائح الاجتماعية المختلفة والتي تؤدي بدورها إلى فروق مماثلة في نصيب الفرد الفعلي من تلك الأدلة.
- إن التجميع في دليل إجمالي لا بد أن يشير إلى وجود (الرصيد) لأي مستوى التنمية البشرية في لحظة معينة، حيث يشتمل الرصيد على المخرجات ويستبعد المدخلات.
- إن تطور مفاهيم التنمية البشرية، ومن ثم تطور طرق قياسها وتطور سياسات التعامل معها وفقاً لهذه المفاهيم، لم يكن مجرد وليد الدراسات والأبحاث التلقائية المتعلقة بالتنمية البشرية بهدف تحقيقها في البدان النامية، بل يبدو أنه كان وليد توجهات

وغايات محددة – رسمتها الدول المتقدمة – لعبت دورها في تغيير مفاهيم، ومن ثم سياسات وتوجهات عملية التنمية في غالبية البلدان النامية التي تبنت نموذج الليبرالية الاقتصادية [2].

- إن هذه الطرق في قياس هذه الأدلة تتسم بالتحيز للمؤشرات الوصفية (الصحية والتعليمية) على حساب المؤشرات الكمية (الدخل). إذ تعطي هذه الأدلة نفس الأهمية النسبية (الترجيح المتساوي) لكل بعد من هذه الأبعاد الثلاثة. فالمنطق يقرر أن فقر الدخل أشد وطأة من فقر المعرفة وأن فقر الصحة أشد وطأة من فقر المعرفة.

- إن أدلة الأبعاد الصحية والتعليمية تخفي الجانب النوعي للرعاية الصحية والتعليمية. أي أنها لا تبين مدى جودة الخدمة الصحية والخدمة التعليمية. فهي تركز على الجانب الكمي، وتتغافل نسبياً عن الحانب النوعي الذي يمثل حقيقة مخرجات العملية التعليمية والعملية الصحية معاً **(فرجاني،**

- **(**http://www.shabiba.com/News/Article-28804.aspx).

- إن هذه الأدلة لا تتضمن معاملاً يربط ما بين أبعادها وبين معدل ونمط البطالة. فارتفاع دليل اكتساب المعرفة، في الوقت الذي ترتفع فيه معدلات البطالة بين المتعلمين، إنما يمثل إهداراً للموارد والطاقات البشرية، ومن ثم يمثل خصماً، يجب أخذه في الحسبان، من دليل التنمية البشرية ومن الأدلة الأخري، وبالتالي خصماً من عملية التنمية بأبعادها الاجتماعية والاقتصادية. ذلك أن ارتفاع معدلات البطالة، وخاصة مع ارتفاع المستوى التعليمي، إنما يضعف من التنمية المستدامة ومن التنمية البشرية: 1- هو يضعف من التنمية عندما يستهلك العامل العاطل دون أن ينتج. ومن ثم فهو يخصم من موارد الإدخار التي كان يمكن أن تستفيد منها الأجيال القادمة. كما أن

(6) ليس ببعيد أن الترويج السخي للتنمية البشرية في البلدان النامية منذ بداية عام 1990من قبل البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة كان يستهدف توفير الكفاءات والكوادر اللازمة للدول المتقدمة من خلال تشجيع هجرة العقول من الأولى إلى الأخيرة. وتوجد الكثير من البحوث والدراسات التي arb.majalla.com تبين تلك الحقيقة. انظر الموقع الالكتروني:

يقوم باستهلاك جزء من الموارد دون أن يضيف هو قيمة مضافة جديدة. 2-كما يضعف من التنمية البشرية عند يفضي ارتفاع معدل البطالة وطول فترة البحث عن عمل إلى تقليص الفرص والخيارات أمام العامل المتعطل عن العمل وهو ما ينال من مفهوم التنمية البشرية ذاته. ومن ثم يجب تعديل مؤشر أو دليل التعليم بمعامل يعكس فترة البطالة بين المتعلمين على أن تزيد قيمة هذا المعامل بزيادة مستوى التعليم.

- إن التنمية البشرية، على سبيل المثال، تفترض أن كلاً من دليل الصحة ودليل التعليم لا يتأثر ولا يؤثر في دليل الدخل. والحقيقة أن أن كلاً من دليل الصحة ودليل التعليم يتحددان – إلى حد كبير بمستوي الدخل – بمستوي الدخل إذ يسمح مستوى الدخل المرتفع بأن يحصل الفرد وأسرته على رعاية طبية وخدمات تعليمية أكثر جودة. ويتسائل (آمارتيا صن) عن السبب في الإصرار على استخدام هذه الأدلة فقط في بناء الدليل على الرغم من عدم نجاح قياسه، ويرى ضرورة البحث عن بديل. ويؤكد أمارتيا صن على مفهوم أكثر ثراءاً وواقعية للحرية أسماه **الحقوق الإنسانية الأساسية فى مجال التبادل**. وقد حددها صن **(آمارتيا صن، 2004)** فيما يلي: أ – الحق فى التوظف. ب – الحق فى الحصول على دخل يحقق مستوى معيشي لائق. جـ – الحق فى أن تكون أثمان السلع والخدمات الأساسية فى متناول المستهلك، أياً كان موقعه فى خريطة توزيع الدخل.

ولقد تبنى تقرير التنمية البشرية لعام 1995 الرد على بعض هذا الجدل، وأكد على أن دليل التنمية البشرية يعد مقياساً جزئياً للتقدم البشري يستلزم استكماله بدراسات أخرى، ومن السابق لأوانه كثيراً استخدام الدليل لتقويم أداء بلد من البلدان. وهو ما أدى إلى ظهور دليل التنمية البشرية الجديد في عام 2010 ودليل التنمية البشرة المعدل بعدم المساواة. ورغم ذلك يظل هذان الدليلان الجديدان محلاً للانتقادات (آمارتيا صن، التنمية حرية، 2004).

ويلاحظ أن الترويج لبرامج التنمية البشرية هو جزء من استراتيجية استنزاف العقول من البلدان النامية، بما يفضي إلى تفريغ هذه البلدان من الكفاءات اللازمة للإضطلاع

بالتنمية الحقيقية. ومن ثم فإن التنمية البشرية في البلدان النامية لم تكن سوى تنمية بشرية لصالح الدول المتقدمة تحملت تكاليفها البدان النامية. إذا تشير بعض الدراسات إلى أن هجرة العقول إلى الخارج قد كلفت الدول العربية ما يقل (200) مليار دولاراً (Arb.majalla.com).

ويرى الباحث أن التنمية البشرية الحقيقية يجب تولى أهمية تناسبية لأبعادها بما يتماشي مع سلم أولويات الحاجات البشرية. ولهذا فإن التهوين من أهمية الوزن النسبي للدخل في دليل التنمية البشرية يمثل فارقًا جوهرياً في مقياس التنمية البشرية ". **فالتحرر** من الفقر والجوع يأتي في مقدمة سلم أولويات الفرد والمجتمع. يقول الله سبحانه وتعالى في سورة قريش " الذي أطعمهم من جوع وءامنهم من خوف " الآية رقم 4. فالإطعام من جوع مقدم على التأمين من الخوف.

رابعاً نقد الأدلة الفرعية لدليل التنمية البشرية في إطار مفهومها الحقيقي (الدعمة، 2002):

1- نقد دليل متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي: لتحقيق التقدم في التنمية البشرية لا بد من تحقيق استمرارية في النمو الاقتصادي والذي يؤدي بدوره إلى رفع إنتاجية ودخل الفرد معاً. بيد أن تحقيق النمو الاقتصادي في مجتمع ما ليس دليلاً على حدوث تنمية بشرية حقيقية فيه. ذلك أن هذا الدخل يجب إن يؤدي إلى تحسن في حياة أفراد المجتمع، وهو ما يتطلب توزيعاً أولياً ونهائياًعادلاً متجذراً في عملية التنمية ذاتها. إذ تكمن فاعلية وكفاءة النمو الاقتصادي ليس في زيادة الثروة المادية فقط، وإنما في زيادة الثروة البشرية من خلال توسيع دائرة خيارات البشر بما يضيق من دائرة الفقر بمختلف أشكاله (الحق، 1977، عبد الفضيل، أمين، 1995).

وعلى الرغم مما يبدو من أن الدخل المرتفع والتنمية البشرية المرتفعة متناغمان، إلا أنه كانت هناك عدة انتقادات للطريقة التي يعالج بها الدخل في دليل التنمية البشرية **(الدعمة، 2002):**

- إن الدخل لا ينبغي أن يكون ضمن الدليل. ذلك لأنه مجرد وسيلة وليس غاية. ويرى البعض أنه من السابق لأوانه في عصر الاستثمار في العقل وتصاعد توقعات المستهلكين وتنويع المنتجات تقبل نفس الفكرة التي تقول أن العائد الحدي لمتوسط نصيب الفرد من الدخل يتناقص عند المستويات الأعلى..

- أشارت الدراسات الكمية الجادة إلى أن متوسط دخل الفرد لا يوفر مقياساً بديلاً كافياً للتعبير عن مدى إشباع الحاجات الأساسية. ورغم استبدال الطريقة التي يتم فيها حساب دليل الدخل، فهو لايزال يخفي التفاوت الكبير بين الدول من الناحية العملية، فنسبة أعلى دولة على هذا المؤشر إلى أقل دولة تبلغ 1:4 في الوقت الذي تبلغ قيمة التباين في الدخل بينهما نسبة 1:75.

2- نقد دليل التعليم: شكل التوسع السريع في لتعليم – كماً ونوعاً – عاملاً رئيسياً في زيادة قدرة الدول المتقدمة على استخدام المخزون المتوافر لديها من المعارف النافعة والمتميزة، وبالتالي الإسهام في زيادة توسعه أيضاً. ورغم الأهمية الكبيرة للتعليم في عملية التنمية **(الدعمة، 2002)**، فإن:

- نسبة القيد الإجمالية لا تعبر تعبيراً صادقاً عن محتوى التعليم أو مستواه.

- نسبة القيد الإجمالية أيضاً لا تراعي نسبة القيد في كل مستوى من مستويات التعليم الأساسي والثانوي والعالي حتى يمكن المقارنة بين الدول المختلفة من جهة وبين الدول النامية والمتقدمة من جهة أخرى.

- إعطاء وزن مرجح قدره ثلث لنسبة القيد الإجمالية مقابل وزن مرجح قدره ثلثان لمعرفة القراءة والكتابة بين البالغين أمر غير مبرر أيضاً، إذا ما علمنا أن الوقت الذي يستغرقه الطالب يزيد عن عشر سنوات في المراحل التعليمية المختلفة مما يكلف الدولة مبالغ كبيرة للتمويل، في حين أن ما تحتاجه برامج محو الأمية من وقت و تمويل يعد قليلاً جداً مقارنة بما تحتاجة المراحل التعليمية الأخرى.

3- نقد دليل الصحة: لقد تعرض هذا الدليل أيضاً لبعض الانتقادات.فعلى الرغم من أن توقع الحياة عند الولادة يعد تلخيصاً لاتجاه الوفيات ويتمتع بقبول عام، إلا أن له بعض المثالب منها:

- إن المعلومات الضرورية لحسابه ليست دائماً متوفرة وليست بالدقة المطلوبة في حال توفرها.
- إنه دليل تنبؤي افتراضي.
- إنه لا يعكس بعضاً من أمراض التحضر والتوترات التي تفرزها ضغوط الحياة المعاصرة.

الفصل الثاني

الأهمية النسبية للتنمية البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية

حتى يمكننا تناول هذا الفصل فإننا سنتناول تطور بعض مؤشرات التنمية المستدامة وكذلك تطور بعض مؤشرات التنمية البشرية، ثم ندرس موقع مؤشرات التنمية البشرية من مؤشرات التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية [3]. هذا على الرغم من أن المملكة قد تبنت في خططها التنموية الخمسية تحقيق التنمية البشرية وعدد كبير من أهداف التنمية المستدامة ومن ثم سنقسم هذا الفصل إلى ثلاثة أجزاء:

أولاً: تطور بعض مؤشرات التنمية المستدامة في المملكة.

ثانياً: تطور بعض مؤشرات التنمية البشرية في المملكة.

ثالثاً: موقع مؤشرات التنمية البشرية من مؤشرات التنمية المستدامة في المملكة.

---

(2) ذلك أن تنفيذ خطة التنمية المستدامة قد بدأ في يناير 2016 ويمتد حتى 31 / 12 / 2030، وإن كانت التنمية البشرية قد بدأت منذ عام 1990. بيد أن بعضاً من أهداف التنمية المستدامة قد ضمنت قبلاً في الأهداف الثمانية للألية الثالثة منذ عام 2000.

أولاً تطور بعض مؤشرات التنمية المستدامة في المملكة: لقد شددت خطة التنمية الخمسية الأولى على فلسفة أساسية استهدفت التحديث الناجح للمملكة وقد قامت هذه الفلسفة *التنمية المستدامة في الوطن العربي (1427 هـ)* على مبدأين رئيسيين هما تنمية الموارد البشرية اللازمة عن طريق التعليم والتدريب ، وإنشاء بنية أساسية شاملة (الصباغ، 1415 هـ).

ولعل تنمية وتطويرالموارد البشرية السعودية هي أبرز التحديات التي تواجهها المملكة في جهودها الرامية إلى تعزيز وتيرة التنمية المستدامة وتحقيق النموالاقتصادي.وقد بدأت الزيادة المطردة في الإنفاق على تنمية الموارد البشرية من الخطة الخمسية الرابعة حتى نهاية الخطة الخمسية السابعة، ليصبح إعداد العنصر البشري السعودي وتدريبه وصقل مهاراته وتنميتها أولى الأولويات في السياسة التنموية للمملكة. إذ جرى رصد أكثر من 276 مليار ريال لتنمية الموارد البشرية في الخطة الخمسية السابعة، 2000 – 2005. فقد فاق الإنفاق على التنمية البشرية (يقصد التعليم والتدريب) مجموع الإنفاق على تنمية البنية التحتية والتنمية الاجتماعية والصحية وتنمية الموارد الاقتصادية (التنمية المستدامة في الوطن العربي، 1427 هـ).

وسنتناول المحاور الرئيسية الثلاثة للتنمية المستدامة في المملكة فيما يلي:

أولاً المحور الاجتماعي للتنمية المستدامة في المملكة ، الحسيني (2011): قامت المملكة بتحديث نظام الرعاية الاجتماعية لديها، سعياً إلى تعزيز قدرات وفعالية هذا القطاع. وتشمل المبادرات الرامية إلى تحقيق ذلك برامج الحماية الاجتماعية، المساعدات المالية، رعاية الأطفال، معاشات التقاعد، رعاية المسنين، ورعاية المرأة. بالإضافة إلى ذلك، فإن مبالغ دعم الوقود والماء والكهرباء والغذاء التي تقدمها الحكومة يتم إعادة توجيهها لضمان وصولها حصراً للمستفيدين. ويمثل برنامج "حساب المواطن" وسيلة أخرى للتخفيف من الأعباء المالية على المواطنين ذوي الدخل المنخفض أو المحدود .وقد أدى الاستثمار المتزايد في التعليم والرعاية الصحية في المملكة إلى

تحسن كبير في ناتج هذين القطاعين (التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية ، بلا تاريخ).

وتشير **البيانات الرقمية** إلى أن المملكة العربية السعودية تشهد تقدماً ملحوظاً في التنمية الاجتماعية المستدامة على النحو التالي *التقرير الإحصائي الثاني للوضع الراهن، ديسمبر 2019، ص. 6* **جدول رقم 1. 1:**

1- فالبنسبة للمؤشر الأول الخاص بالغاية الثالثة للهدف الأول من أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر، ويرمز له بالرمز (1. 3.1) ، وهو النسبة المئوية للسكان الذين تشملهم أنظمة الحماية الاجتماعية مصنفة حسب الجنس، الأطفال، العاطلين عن العمل، كبار السن، ذوي الاحتياجات الخاصة، الحوامل، ضحايا إصابات العمل، الفقراء والضعفاء، فقد بلغت 2.9% فقط في عام 2018 ، وهى نسبة تعد ضئيلة نسبياً بما يعكس الجهود الحثيثة للمملكة من أجل التنمية الاجتماعية.

2- بالنسبة للمؤشر (1.4.1) وهو نسبة السكان الذين يعيشون في أسر معيشية يمكنها الحصول على الخدمات الأساسية (التعليم، المياة الآمنة، الكهرباء، الاتصالات، الصرف الصحي، جمع النفايات المنزلية)، فإن متوسط هذه النسبة قد بلغ 99.9% خلال السنوات 2017، 2018، 2019، *(التقرير الإحصائي الثاني للوضع الراهن، ديسمبر 2019)*.

3- بالنسبة للمؤشر (1.a.2) وهو نسبة الإنفاق الحكومي على الخدمات الأساسية التعليم والصحة والحماية الاجتماعية من إجمالي الإنفاق الحكومي، فقد بلغت هذه النسبة (36%، 35%) في عامي 2017، 2018 ، على التوالي التالي *التقرير الإحصائي الثاني للوضع الراهن (ديسمبر 2019)* ، جدول رقم (4.1) . ويعكس هذا المؤشر مدى اهتمام الحكومة في المملكة بتوفير الخدمات الصحية والخدمات التعليمية لكل فئات المجتمع السعودي، علاوة على الاهتمام الكبير بتوفير كل سبل الدعم والحماية للفئات الفقيرة ومحدودة الدخل، بما يعكس الأولوية القصوى التي توليها حكومة المملكة للتنمية البشرية بمفهومها الشامل. إذ توضح هذه النسب أن

الانفاق الحكومي على التنمية البشرية بمفهومها الشامل، وليس فقط التعليم، يستغرق ما يزيد عن ثلث النفقات العامة للمملكة.

4- بالنسبة لمؤشر(4.1.1) وهو نسبة الأطفال والشباب (أ) في الصف الثاني/الثالث الإبتدائي ، (ب) في نهاية المرحلة الابتدائية، (ج) في نهاية المرحلة الأولى من التعليم الثانوي، الذين يحققون على الأقل الحد الأدنى من مستوى الكفاءة في (1) القراءة، و (2) الرياضيات، فقد بلغت نسبة الأطفال في الصف الثالث الإبتدائي والسادس الإبتدائي الذين كان أداؤهم عند أو أعلى من معيار الحد الأدنى الوطني لمستوى الكفاءة في مادة الرياضيات، 57% ، 59% على التوالي لعام 2016 % *(التقرير الإحصائي الثاني للوضع الراهن، ديسمبر 2019)*.

5- بالنسبة لمؤشر (4.a.1) وهو نسبة المدارس التي تتمتع بإمكانية الوصول إلى: (أ) الكهرباء، (ب) الإنترنت لأغراض تعليمية، (ج) حواسيب لأغراض التعليم، (د) البنية التحتية واللوازم للطلاب ذوي الإعاقة، (هـ) مياه الشرب الأساسية، (و) مرافق الصرف الصحي الأساسية، (ز) مرافق غسل اليدين الأساسية (حسب تعريفات مؤشر المياه والصرف الصحي والنظافة الصحية)، فقد بلغت بعض هذه النسب 100% بالنسبة لكل من الطاقة الكهربائية ومياه الشرب ومرافق أساسية لغسل اليدين، 80% بالنسبة للبنية التحتية والمواد المناسبة للمعاقين وذلك خلال الفترة من عام 2015 حتى عام *2018 (التقرير الإحصائي الثاني للوضع الراهن، ديسمبر 2019)*.

6- بالنسبة للمؤشر(6.1.1) وهو نسبة السكان الذين يستفيدون من خدمات مياه الشرب المدارة بطريقة آمنة فإن تطور هذه النسبة كان على التوالي 99.82%، 99.82%، 99.84 % من عام 2016 حتى عام **2018** *(التقرير الإحصائي الثاني للوضع الراهن، ديسمبر 2019)*.

7- بالنسبة لمؤشر (6.2.1) وهو نسبة السكان الذين يستفيدون (أ) من الإدارة السليمة لخدمات الصرف الصحي و (ب) مرافق غسل اليدين بالصابون والمياه، فإن هذه النسبة قد بلغت 100% في الأعوام 2016، 2017، 2018، (مسح المساكن، 2019).

ثانياً المحور الاقتصادي للتنمية المستدامة في المملكة: في محاولة لزيادة التنويع الاقتصادي ،فقد خصصت حكومة المملكة العربية السعودية أموالاً سخية لزيادة الاستثمار في الصناعة والزراعة والخدمات. كما ازدادت الاستثمارات الموجهة إلى الاتصالات، والحكومة الإلكترونية، والمياه، ومياه الصرف، والطاقة.وتشير البيانات إلى أن المملكة العربية السعودية تشهد تقدماً ملحوظاً في التنمية الاقتصادية المستدامة على النحو *التالي التقرير الإحصائي الثاني للوضع الراهن ديسمبر (2019)*:

1- بالنسبة لمؤشر(8.1.1) وهو معدل النمو السنوي للناتج المحلي الإجمالي الحقيقي للفرد، فقد شهد هذا المعدل تراجعاً عاماً من 2.2% إلى 1.17% وإن تحسن قليلاً ليبلغ 1.67 % ثم يتحول إلى قيمة سالبة ليبلغ -65. % ثم إلى -3.25 % وإلى -23. % خلال سنوات الفترة من عام 2013 حتى عام 2018. وهو ما يعكس تباطؤاً في معدل النمو الاقتصادي خلال هذه الفترة.

2- بالنسبة لمؤشر(8.2.1) وهو معدل النمو السنوي لإجمالي الناتج المحلي الحقيقي لكل موظف، فقد شهد هذا المعدل تراجعاً عاماً من 54.% إلى 48.% وإن تحسن قليلاً ليبلغ 33. % ثم يتحول إلى قيمة سالبة ليبلغ -5.7 % ثم إلى -3.66 % وإلى -2.65 % خلال سنوات الفترة من عام 2013 حتى عام 2018.

3-بالنسبة للمؤشر (8.5.1) وهو متوسط الدخل في الساعة للنساء والرجال العاملين بحسب الوظيفة والفئة العمرية، يوضح الجدول التالي رقم 2 تطور هذ المتوسط للسنوات 2016، 2017، 2018.

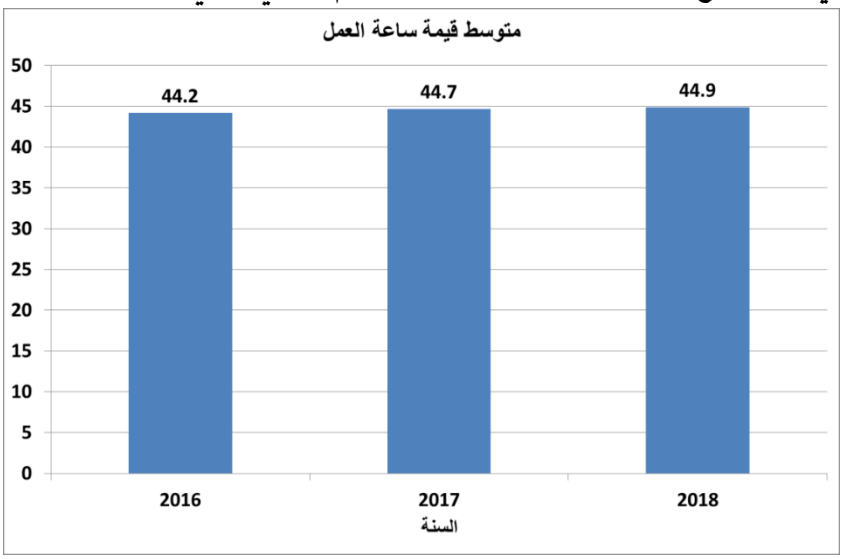
جدول رقم 2

متوسط الراتب في الساعة للنساء والرجال العاملين في الأعوام 2016، 2017، 2018

المؤشر	2016	2017	2018
الراتب الشهري	6225.1	6093	6271.7
متوسط قيمة ساعة العمل	44.2	44.7	44.9

المصدر: الهيئة العامة للإحصاء، مسح القوى العاملة، 2018. (مسح القوى العاملة، 2018)

ويمكن توضيح بيانات هذا الجدول من خلال الرسم البياني التالي:



يتضح من الجدول السابق رقم **2** أنه على الرغم من تراجع معدل نمو متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي ومن التراجع العام في معدل نمو نصيب الفرد العامل من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي، فإن متوسط الراتب ومتوسط قيمة ساعة العمل للعامل قد شهدت استقراراً نسبياً خلال السنوات 2016، 2017، 2018.

4- مؤشرات أبرز أهداف التنمية الاقتصادية المستدامة في المملكة العربية السعودية لسنوات مختلفة كما وردت في تقرير التنمية البشرية لعام 2019 الصادر عن البرنامج الانمائي للأمم المتحدة – كما يتضح من الجدول التالي رقم 3.

جدول رقم 3

مؤشرات الاستدامة الاقتصادية % في المملكة في عام 2019

*الادخار الصافي المعدل (2015 – 2017) (الهدف 4. 17)****	*خدمة الدين (2015 – 2017) (الهدف 4. 17)	*تراكم رأس المال الإجمالي (2015 – 2018) (الهدف 4. 17)	**القوى العاملة الماهرة (2010 – 2018) (الهدف 5 .9)	***دليل تركز الصادرات 2010 (الهدف 5 .9)	*الانفاق على البحث والتطوير(2010 – 2017) (الهدف 5 .9)
13.4	-	25.9	58.6	.515	.8

المصدر: البرنامج الانمائي للأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية 2019، لوحة التتبع (5) صـ 343.

*الادخار وخدمة الدين وتراكم رأس المال والانفاق على البحث والتطوير كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي.

**القوي العاملة الماهرة كنسبة من قوة العمل.

*** دليل تركز الصادرات: قيمة الصادرات البترولية إلى إجمالي قيمة الصادرات.

**** يقصد بالهدف: 4. 17 الهدف رقم 17 من أهداف التنمية المستدامة والغاية رقم 4 وهذا يكون تفسير ترقيم الأهداف الأخرى الواردة بالجدول.

وإذا قمنا بمقارنة معدل الإدخار الصافي المعدل [4] في المملكة العربية السعودية بنظيرة في غالبية الدول ذات الأسواق الناشئة (سنغافورة، كوريا الجنوبية، البرازيل،...) لوجدنا أن هذا المعدل يعاني من الانخفاض كثيراً في المملكة عنه في هذه الفئة من الدول.

(3) يقصد بالإدخار الصافي المعدل المدخرات الوطنية الصافية زائد الإنفاق على التعليم ناقص استنفاد الطاقة والمعادن والغابات، والأضرار الناجمةعن انبعاثات ثاني أكسيد الكربون والجسيمات. وتساوي المدخرات الوطنية الصافية الادخار القومي الإجمالي ناقص قيمة استهلاك رأس المال الثابت.

أما أذا قمنا بمقارنة هذا المعدل بنظيرة في مجموعة الدول التي حققت تنمية بشرية مرتفعة جداً أو مجموعة دول العشرين لوجدنا أن هذا المعدل يبدو معقولاً في المملكة العربية السعودية. بيد أن الأمر لا يختلف كثيراً بالنسبة إلى معدل التراكم الرأسمالي مقارنة بمعدل الإدخار الصافي المعدل.

كما تبدو نسبة تركز الصادرات [5]عالية مقارنة بكثير من الدول، وهو ما يتطلب ضرورة الإسراع في تنويع الهيكل الاقتصادي. بيد أن نسبة الانفاق على البحث والتطوير تبدو منخفضة في المملكة العربية السعودية فهى تبلغ 8.% فقط.

ومن ثم فإن تعميق الاستدامة الاقتصادية في المملكة العربية السعودية تستلزم تبني استراتيجية اقتصادية ترفع من معدلى الادخار والتراكم وترفع من نسبة الانفاق على البحث والتطوير، بما يسمح بتنويع سريع للبنيان الاقتصادي وهو ما سوف يفضي إلى تراجع معدل البطالة وتراجع نسبة تركز الصادرات.

ثالثاً المحور البيئي للتنمية المستدامة في المملكة: سعياً إلى تحسين نوعية الحياة في المملكة، استثمرت المملكة العربية السعودية بشكل كبير في المشاريع البيئية، بما في ذلك الأنظمة المتطورة للتعامل مع النفايات، ومشاريع إعادة التدوير المتكاملة، وجهود مكافحة التصحر والحد من التلوث. ومن ناحية أخرى، تعالج المملكة ندرة المياه من خلال تدابير مثل الحفاظ على الموارد، وتحلية مياه البحر، وإعادة استخدام المياه العادمة المعالجة. كما أن المملكة نشطة في تعزيز تقنيات الأبنية المستدامة. كما تُبذل جاهود حثيثة لضمان حماية واستدامة النظم الإيكولوجية البحرية والساحلية للبلد وزيادة حجم وعدد المحميات الطبيعية في جميع أنحاء المملكة *(التنمية المستدامة، بلا تاريخ)*. وفي محاولة لتنويع مصادر الطاقة، تقوم الحكومة ببناء منشآت الطاقة النظيفة. كما تم إنشاء مدينة الملك عبد الله للطاقة الذرية والمتجددة، وإطلاق برنامج وطني للطاقة

---

(4) دليل تركّز الصادرات: يقيس نسبة تركّز المنتجات المصدّرة ويعرف أيضاً بمؤشر هرفندال-هيرشمان(. ويعني اقتراب قيمة الدليل من 1 أن صادرات البلد مركّزة على عدد قليل من المنتجات، واقترابها من 0 أن الصادرات موزّعة على نحومتجانس على عدد أكبر من المنتجات، ما يدلّ على تنوّع الاقتصاد.

المتجددة لتعزيز مشاركة الشركات المحلية والدولية في مشاريع الطاقة المتجددة في المملكة. وبالإضافة إلى طاقة الرياح، بادرت المملكة العربية السعودية في إعداد خطة لمشاريع الطاقة الشمسية. وتستهدف "خطة الطاقة الشمسية 2030" إنتاج الكهرباء من حقول الطاقة الشمسية المختلفة في جميع أنحاء المملكة.

وتشير البيانات إلى أن المملكة العربية السعودية تشهد تقدماً ملحوظاً في التنمية الاقتصادية المستدامة على النحو التالي *(التقرير الإحصائي الثاني للوضع الراهن، ديسمبر 2019) :*

1-بالنسبة للمؤشر (12.4.1) وهو عدد الأطراف في الاتفاقات البيئية الدولية المتعددة الأطراف المتعلقة بالمواد الخطرة وغيرها من المواد الكيميائية والنفايات التي تفي بتعهداتها والتزاماتها في نقل المعلومات على النحو الذي يتطلبه كل اتفاق ذي صلة. وقد قامت المملكة العربية السعودية بجهود لتحقيق تنمية بيئية مستدامة، وذلك بمصادقتها على عدة اتفاقيات بيئية دولية متعددة الأطراف متعلقة بالمواد الخطرة، منها اتفاقية بازل، اتفاقية استكهولم، اتفاقية روتردام واتفاقية ميناماتا.

2- بالنسبة للمؤشر(12.5.1) وهو معدل إعادة التدوير الوطني، (طن) من المواد المعاد تدويرها، فقد بلغ هذا المعدل 15% خلال سنوات الفترة من 2010حتى 2016، كما بلغ 6.9% في عام 2017 ، 7.4% في عام 2018. ويعود انخفاض كمية النفايات في عام 2018 عن عام 2017 لإلزام أصحاب الأنشطة التجارية بوضع حاويات خاصة بهم .

3- بالنسبة لمؤشر (15.1.2) وهو نسبة المواقع الهامة للتنوع البيولوجي لليابسة والمياه العذبة التي تشملها المناطق المحمية، بحسب نوع النظام الإيكولوجي، فقد بلغت هذه النسبة 4.33%، 4.27%، 4.27% خلال السنوات 2015، 2016، 2017 على التوالي. كما بلغت المساحة الإجمالية للمحميات كم^2 85.393، 85.393 خلال السنوات 2015، 2016، 2017 على التوالي.

4- بالنسبة للمؤشر (15.3.1) هو نسبة الأراضي المتدهورة إلى مجموع مساحة اليابسة، فق بلغت هذه النسبة 14% في عام 2015.

5- بالنسبة لمؤشر(15.a.1) وهو المساعدة الإنمائية الرسمية والنفقات العامة الموجهة لحفظ التنوع البيولوجي والنظم الإيكولوجية واستخدامها استخداماً مُستدام، فقد شهدت هذه المساعدات تحسناً نسبياً خلال الفترة من عام 2012 حتى عام 2016. فقد ازدادت من 158.21 مليون ريال إلى 190.345 ثم إلى 243 وإن انخفضت نسبياً إلى 228.075 ثم إلى 180.976 خلال هذه السنوات .

6-مؤشرات أبرز أهداف التنمية الاقتصادية المستدامة في المملكة العربية السعودية لسنوات مختلفة كما وردت في تقرير التنمية البشرية لعام 2019 الصادر عن البرنامج الانمائي للأمم المتحدة -كما يتضح من الجدول التالي رقم 4.

جدول رقم 4

أبرز أهداف التنمية البيئية المستدامة في المملكة *

استهلاك الوقود الأحفوري كنسبة من مجموع استهلاك الطاقة (الهدف 12. c)	استهلاك الطاقة المتجددة كنسبة من مجموع استهلاك الطاقة النهائي (الهدف 7. 2)	انبعاث ثاني أكسيد الكربون مساهمة الفرد بالطن (الهدف 9. 4)	انبعاث ثاني أكسيد الكربون (كجم لكل دولار من الناتج المحلي الإجمالي (الهدف 9. 4)
99.9	0.0	16.3	.33
مساحة الغابات كنسبة من مساحة الأراضي (الهدف 15. 1)	نسبة التغير في مساحة الغابات (الهدف 15. 1)	سحب المياة العذبة كنسبة من مجموع المياة المتجددة (الهدف 6. 4)	استنفاد الموارد الطبيعية كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي (الهدف 12. 2)
.5	0.0	871.7	7.9
معدل الوفيات الناجم عن تلوث الهواء لكل 100000 من السكان (الهدف 3. 9)	معدل الوفيات الناجم عن سوء الصرف الصحي ومياه الشرب والنظافة الصحية لكل 100000 من السكان (الهدف 3. 9)	الأراضي المتدهورة كنسبة مئوية من مجموع الأراضي (الهدف 15. 3)	مؤشر القائمة الحمراء (الهدف 15. 5)
84	.1	4	.988

المصدر: البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية 2019، لوحة التتبع 4، صـ 338.

* يقصد بالهدف: c. 12 الهدف رقم 12 من أهداف التنمية المستدامة السبعة عشرهدفا والغاية c.وهكذا يكون شرح الأهداف الأخرى الواردة بالجدول.

يتضح من الجدول السابق رقم 4 ما يلي:

- إن استهلاك الطاقة المتجددة يبلغ صفراً في حين يبلغ استهلاك الوقود الأحفوري 100% تقريباً. وهو ما يعمل على زيادة انبعاث ثاني أكسيد الكربون بكميات كبيرة مقارنة بالدول الأخرى في مجموعة الدول التي حققت تنمية بشرية مرتفعة جداً مثل بريطانيا والصين.
- إن استنفاد الموارد الطبيعية في المملكة يبدو كبيراً مقارنة بمجموعة الدول التي حققت تنمية بشرية مرتفعة جداً. فقد بلغت نسبته في غالبية هذه الدول 1%.
- كما يبدو واضحاً المعدل المرتفع للوفيات الناجم عن تلوث الهواء 84 مقارنة بالدول الأخرى التي حققت تنمية بشرية مرتفعة جداً. فقد بلغت نسبته في غالبية هذه الدول 25.

ثانياً: تطور بعض مؤشرات التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية: تتلخص أهم التحديات التي تواجه تنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية، في الآتي:

- تكثيف الجهود نحو تطوير مهارات القوى العاملة الوطنية وتنمية قدراتها الإبداعية.
- تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم العالي والمهني والفني ومتطلبات سوق العمل.

وفي ضوء هذه الهدفين سيجرى تناول وتقييم استراتيجية التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية خلال سنوات الفترة من عام 1990 حتى عام 2018.

فق شهد دليل التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية تحسناً ملحوظاً خلال سنوات الفترة من عام 1990 حتى عام 2018 كما يتضح من الجدول التالي رقم 5.

جدول رقم 5

تطور دليل التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية

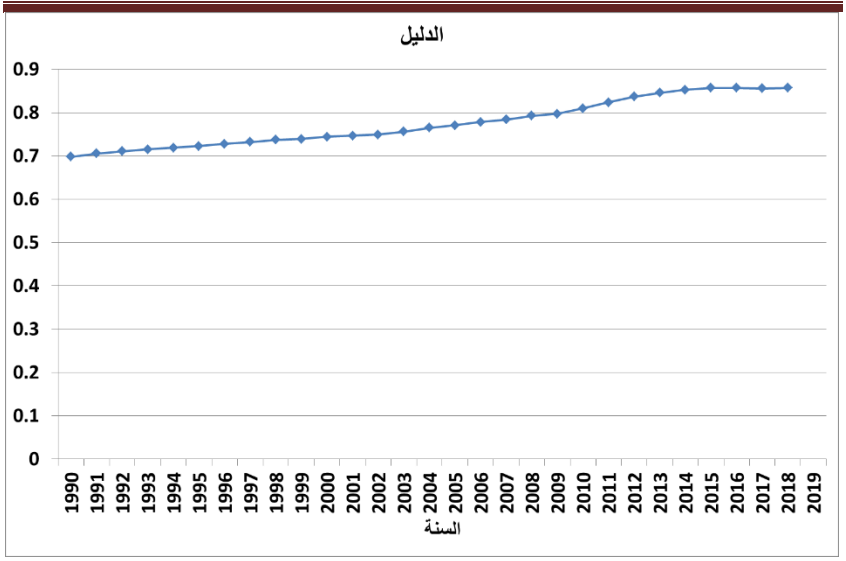
من عام 1990 حتى عام 2018 *

السنة	1990	1991	1992	1993	1994	1995
الدليل	.698	.706	.711	.715	.719	.723
السنة	1996	1997	1998	1999	2000	2001
الدليل	.728	.732	.737	.739	.744	.747
السنة	2002	2003	2004	2005	2006	2007
الدليل	.749	.756	.765	.771	.778	.784
السنة	2008	2009	2010	2011	2012	2013
الدليل	.793	.797	.810	.824	.837	.846
السنة	2014	2015	2016	2017	2018	2019
الدليل	.853	.857	.857	.856	.857	-

المصدر: البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، *(تقارير التنمية البشرية ، سنوات مختلفة)*

* توزّع 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 تتراوح قيمة الدليل بين 0.550 و 0.699 ؛ ومجموعة التنمية البشرية المرتفعة، حيث تتراوح قيمة الدليل بين 0.700 و 0.799 ؛ ومجموعة التنمية البشرية المرتفعة جداً حيث تكون قيمة الدليل 0.800 أو أكثر.

ويمكن توضيح بيانات هذا الجدول من خلال الرسم البياني التالي:



ويتضح من الجدول السابق رقم 5 أن المملكة العربية السعودية حققت تحسناً ملموساً في دليل التنمية البشرية خلال هذه الفترة. فقد ارتفع هذا الدليل من 698. في عام 1990، أي من تنمية بشرية متوسطة، إلى 723. في عام 1995، أي إلى تنمية بشرية مرتفعة، ثم إلى 744. في عام 2000، وإلى 771. في عام 2005، ليبلغ 810. في عام 2010، أي تنمية بشرية مرتفعة جداً، ثم إلى 857. في عام 2018. كما تشير البيانات إلى أن المملكة العربية السعودية قد حققت تقدما كبيراً في ترتيب دليل التنمية البشرية بين دول العالم. ويوضح الجدول التالي رقم 6 التحسن المطرد في بالنسبة للملكة في هذا الترتيب خلال بعض سنوات الفترة من 1992 حتى عام 2018.

جدول رقم 6

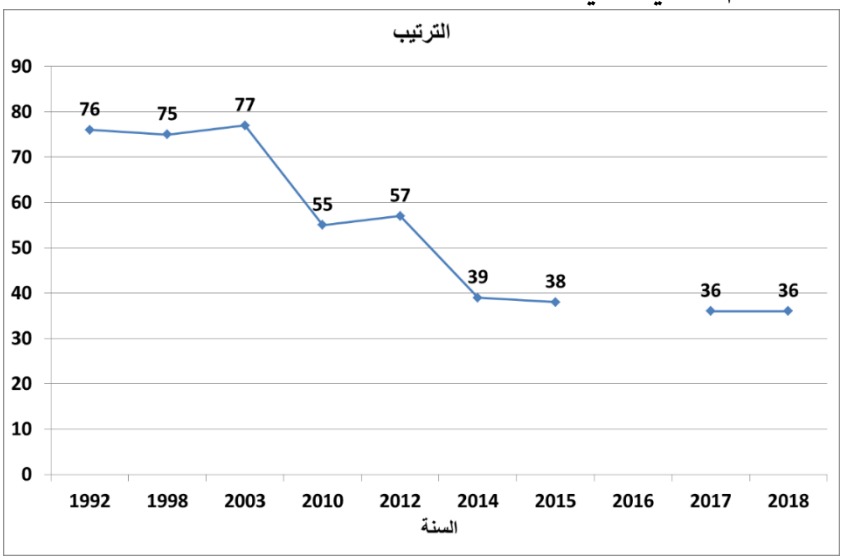
تطور ترتيب المملكة العربية السعودية في دليل التنمية البشرية

خلال بعض سنوات الفترة من 1992 حتى عام 2018

السنة	1992	1998	2003	2010	2012
الترتيب	76	75	77	55	57
السنة	2014	2015	2016	2017	2018
الترتيب	39	38	-	36	36

المصدر: البرنامج الانمائي للأمم المتحدة، تقارير التنمية البشرية، سنوات مختلفة.

(تقارير التنمية البشرية ، سنوات مختلفة). **ويمكن توضيح بيانات هذا الجدول من خلال الرسم البياني التالي:**



ويتضح من الجدول السابق رقم 6 أن المملكة العربية السعودية حققت تحسناً ملموساً في ترتيب دليل التنمية البشرية خلال هذه الفترة. وبالرغم من أن ترتيبها في دليل التنمية البشرية قد شهد تقلباً خلال الفترة من عام 1992 حتى عام 2018، إلا أن الاتجاه العام في ترتيبها كان نحو الارتفاع. وهذه لا شك يعكس ما ما توضحه بيانات الجدول

السابق رقم 5. فقد ارتفع ترتيبها في هذا الدليل من 76 في عام 1992، إلى 75 في عام 1998 ثم إلى 55 في عام 2010، ليتراجع قليلاً إلى 57 في عام 2012 ثم يعاود الارتفاع مرة أخرى ليبلغ 39 في عام 2014، و36 في عامي 2017 و 2018. أما على صعيد الأبعاد الفرعية لدليل التنمية البشرية فقد شهدت هى الأخرى تحسناً مطرداً في المملكة العربية السعودية خلال سنوات الفترة من عام 1992 حتى عام 2018. ويوضح الجدول التالي رقم 7 تطور هذه الأدلة الفرعية خلال هذه الفترة.

جدول رقم 7

تطور الأبعاد الفرعية لدليل التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية خلال بعض سنوات الفترة من عام 1992 حتى عام 2018

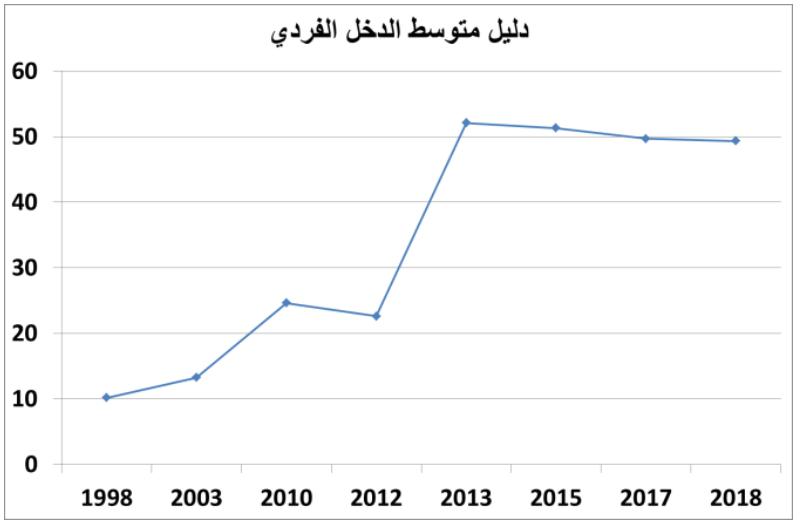
الدليل / السنة	متوسط الدخل الفردي بالألف دولار مقوماً باستخدام تعادل القوة الشرائية (الهدف 5. 8)	سنوات العمر المتوقع (الهدف 3)	عدد سنوات الدراسة المتوقعة (الهدف 3. 4)	عدد سنوات الدراسة الفعلية (الهدف 6. 4)	ترتيب متوسط الدخل ناقص ترتيب دليل التنمية البشرية
1998	10.158	71.7	.752 ****	.57******	32-
2003	*13.266	71.8	.794****	.57*****	33-
2010	*24.627	73.3	13.5	7.8	20-
2012	**22.616	74.1	14.3	7.8	21-
2013	***52.109	75.5	15.6	8.5	صفر
2015	***51.320	74.4	16.1	9.6	26-
2017	***49.680	74.7	16.9	9.5	2
2018	***49.338	75	17	9.7	22 -

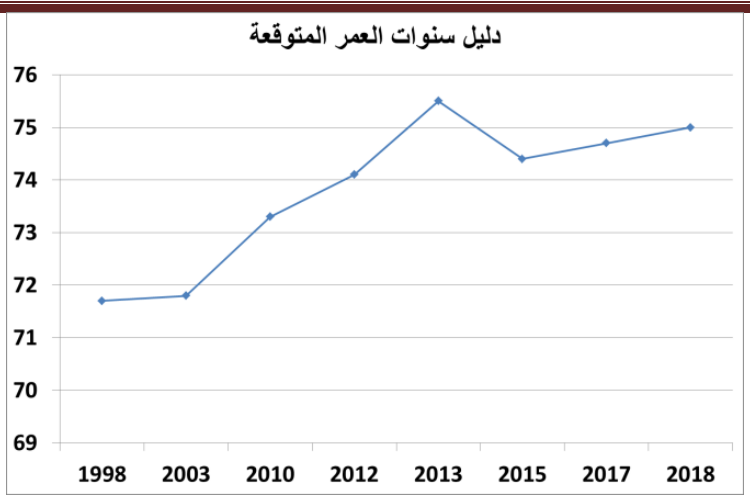
المصدر: البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، تقارير التنمية البشرية، سنوات مختلفة. *(تقارير التنمية البشرية ، سنوات مختلفة)*

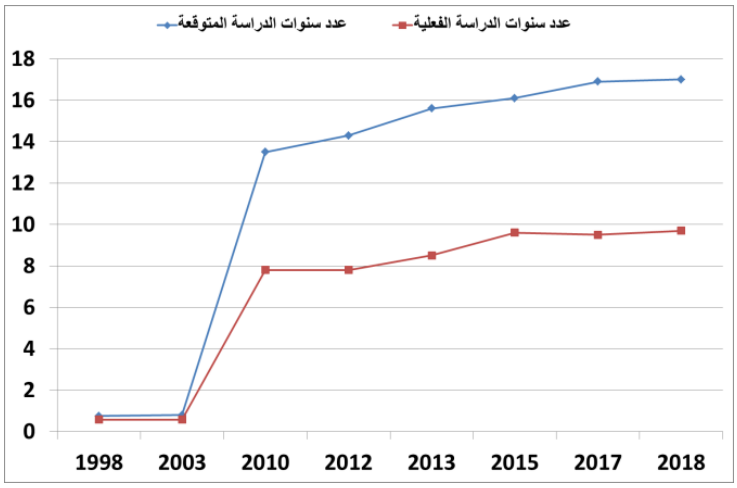
– عتباراً من عام 2010 جرى استخدام دليل التنمية البشرية الجديد بدلاً من استخدام دليل التنمية البشرية التقليدي كما سبق وأن أشرنا في مستهل هذه الدراسة.

– *بدولارات 2008. **بدولارات 2005.***بدولارات 2011. **** نسبة إجادة القرأة والكتابة.*****معدل الالتحاق بالدراسة.

ويمكن توضيح بيانات الجدول السابق رقم (7) من خلال الرسوم البيانية التالية:







يتضح من الجدول السابق رقم 7 أن ثمة تحسناً عاماً في الأبعاد الفرعية لدليل التنمية البشرية في المملكة:

- ازداد العمر المتوقع من 71.7 في عام 1998 إلى 73.3 في عام 2010، ثم إلى 75.5 في عام 2013 لتنخفض إلى في عام 2015 لتعاود الزيادة مرة أخري لتصل إلى 75 في عام 2018.

- ازدادت سنوات الدراسة المتوقعة من 13.5 في عام 1998 إلى 14.3 في عام 2012، ثم إلى 15.6 في عام 2013 وإلى 16.1 في عام 2015 ثم إلى 16.9 في عام 2017 وإلى 17 في عام 2018.

- ازدادت سنوات الدراسة الفعلية من 7.8 في عام 1998 وإلى 8.5 في عام 2013 ثم إلى 9.6 في عام 2015 وإلى 9.7 في عام 2018.

ثالثاً: موقع مؤشرات التنمية البشرية من مؤشرات التنمية المستدامة: توجد علاقة متبادلة قوية بين مؤشرات التنمية المستدامة ومؤشرات التنمية البشرية. وهو ما يعني أن التحسين المستمر في مؤشر التنمية المستدامة يحقق تحسناً مستمراً في مؤشرات التنمية البشرية والعكس صحيح . ويتضح ذلك مما يلي:

1- يبدو من المقارنة بين أهداف التنمية المستدامة وأهداف التنمية البشرية أن أهداف الأولى تستغرق أهداف الثانية. ورغم ذلك نجد أن مؤشرين – وهما معدل الوفيات الناجم عن تلوث الهواء لكل 100000 من السكان (الهدف 9. 3) ومعدل الوفيات الناجم عن سوء الصرف الصحي ومياه الشرب والنظافة الصحية لكل 100000 من السكان (الهدف 9. 3) – من مؤشرات التنمية البيئية المستدامة ينضويان تحت بعد حياة صحية مديدة وهو البعد الصحي من أبعاد دليل التنمية البشرية والذي يستغرق كامل الهدف رقم 3 من أهداف التنمية المستدامة. أي أن الهدف الثالث من أهداف التنمية البشرية يستغرق مؤشرين من مؤشرات التنمية البيئية المستدامة.

2- يشكل الادخار الصافي المعدل، وخدمة الدين، وتراكم رأس المال الإجمالي (الهدف 4. 17) من أهداف التنمية المستدامة الاقتصادية. أي يشكلون الغاية رقم 4 من الهدف رقم 17.كما يشكل متغير القوى العاملة الماهرة، ودليل تركز الصادرات، والانفاق على البحث والتطوير (الهدف 9. 5) من أهداف التنمية المستدامة الاقتصادية، كما هو

واضح من الجدول رقم 15. بيد أنه توجد علاقة قوية بين هذين الهدفين وهدف التنمية البشرية (5. 8) والذي يعد بدوره أحد أهداف التنمية المستدامة. ذلك أن تحقيق معدلات تحسن يعتد بها في متوسط دخل الفرد يتطلب زيادة معدلات الادخار الصافي المعدل ومعدل تراكم رأس المال وتقليص خدمة الدين وزيادة مهارات القوة العاملة. كما توجد علاقة قوية أيضاً بين هدف ومؤشر زيادة مهارات القوي العاملة وهدفي التنمية البشرية 4، 3 اللذين هما هدفين من أهداف التنمية المستدامة. ذلك أن تنمية مهارات وقدرات القوى العاملى يتطلب تنمية صحية وتعليمية متواصلة ومتصاعدة.

3- ومن أبرز مؤشرات التنمية الاجتماعية المستدامة مؤشر الانفاق على التعليم والصحة إلى الانفاق العسكري وهو يستغرق الغاية رقم 1 من الهدف رقم 10، وكذلك مؤشر الانفاق على التعليم والصحة إلى الناتج المحلي الإجمالي وهو يستغرق كذلك الغاية رقم 1 من رقم الهدف 10. بيد أن الدليل الفرعي لدليل التنمية البشرية " مؤشر سنوات العمر المتوقع " والذي يستغرق كامل الهدف رقم 3 من أهداف التنمية المستدامة، والدليل الفرعي لدليل التنمية البشرية " مؤشر التعليم " والذي يستغرق كامل الهدف رقم 4 من أهداف التنمية المستدامة يساهم في تحقيقيهما مساهمة فعالة التحسن في الغاية رقم 1 من الهدف رقم 10. كما أن محاولة تحسين هذين الدليلين الفرعيين يحتمان زيادة كل من مؤشر الانفاق على التعليم والصحة إلى الانفاق العسكري وهو يستغرق الغاية رقم 1 من الهدف رقم 10، ومؤشر الانفاق على التعليم والصحة إلى الناتج المحلي الإجمالي وهو يستغرق كذلك الغاية رقم 1 من رقم الهدف 10.

الفصل الثالث

الأهمية النسبية لأبعاد التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية

لعل تنمية الموارد البشرية السعودية هي أبرز التحديات التي تواجهها المملكة في جهودها الرامية إلى تعزيز وتيرة التنمية المستدامة . لهذا كانت سعودة الوظائف خطوة هامة لتهيئة وإعداد قوة العمل السعودية لتحمل مسؤولياتها للمشاركة في تنمية الاقتصاد الوطني ، إضافة إلى تشجيع ومساعدة شركات القطاع الخاص على توظيف السعوديين

والاستفادة من خدماتهم وإمكانياتهم .ولهذا كان لزاماً إعطاء تنمية الموارد البشرية الأولوية القصوى، وإيجاد وتطوير الآليات الحديثة الفعالة لتسريعها وتوجيهها، بشكل يتلاءم مع متطلبات سوق العمل المحلية، لضمان المردود الأعلى كماً ونوعاً، ودعم الاقتصاد الوطني وتفعيل قطاعاته، في مواجهة المنافسة الإقليمية والعالمية. وسنتناول في هذا الفصل الفصل ما يلي :

أولاً: تقدير وتحليل الأدلة الفرعية لدليل التنمية البشرية لبعض السنوات من عام 1998 حتى عام 2018[6].

ثانياً: تحليل نوعية التنمية البشرية لبعض السنوات من عام 1998 حتى عام 2018.

أولاً: تقدير وتحليل الأدلة الفرعية لدليل التنمية البشرية لبعض السنوات من عام 1998 حتى عام 2018، كما وردت في تقارير البرنامج الانمائي للامم المتحدة، وذلك للوقوف على الأهمية النسبية لهذه الأدلة في دليل التنمية البشرية في المملكة. ويصور الجدول التالي رقم 8 تطور الأدلة الفرعية لدليل التنمية البشرية خلال بعض هذه السنوات.

(5) اقتصر الباحث على استخدام دليل التنمية البشري التقليدي حتى عام 2009 وعلى دليل التنمية البشرية الجديد في الفترة من عام 2010 حتى ا2018. ولم يستخدم الباحث دليل التنمية البشرية المرجح بعدم المساواة لعدم توافر الأدلة الفرعية المرجحة بعدم المساواة والخاصة بالمملكة العربية السعودية.

جدول رقم 8

تطور الأدلة الفرعية لدليل التنمية البشرية خلال بعض سنوات الفترة من عام 1998 وحتى عام 2018

الدليل / السنة	دليل متوسط الدخل الفردي بالألف دولار مقوماً باستخدام تعادل القوة الشرائية (الهدف 5. 8) %	دليل سنوات العمر المتوقعة (الهدف 3) %	دليل التعليم (الهدف 3. 4) والهدف (6. 4) %	دليل التنمية البشرية %	ترتيب متوسط الدخل ناقص ترتيب دليل التنمية البشرية
1998*	.77	.78	.69	.737	32-
2003*	.71	.79	.72	.756	33-
2010	.9500	.84335	.63	.81	20-
2013	.94501	.85384	.71666	.846	صفر
2015	.942704	.83692	.76722	.857	26-
2017	.937793	.8415	.78610	.856	2
2018	.93673	.84615	.79555	.857	22 -

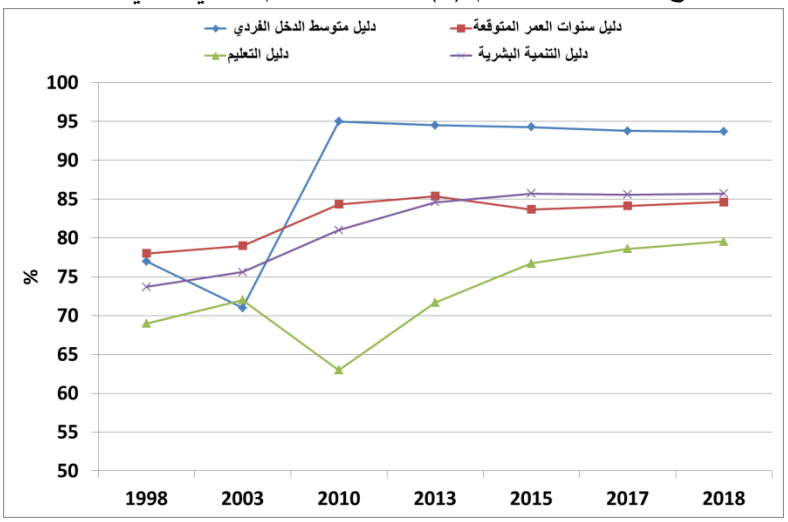
المصدر: - السنتان 1998، 2003 من (تقريري التنمية البشرية ، 2000 و 2005)

- السنوات من 2010 حتى 2018 حسبت من البيانات الواردة في الجدول رقم 6 والخاصة بهذه السنوات وفقاً لطريقة التقدير التي أوردها تقرير التنمية البشرية لعام 2019. وهى حسابات تقريبية. وقد استخدمت منهجية تقرير عام 2018 لحساب الأدلة .ويمكن الاطلاع على التفاصيل في الملاحظات الفنية المتاحة على الموقع:

Http://hdr.undp.org/sites/default/.files/hdr2019_technical_notes.pdf

(الحسابات الفنية لأدلة التنمية البشرية، 2018)

ويمكن توضيح الجدول السابق رقم (8) من خلال الرسم البياني التالي:



يتضح من الجدول السابق رقم 8 ما يلي:

- إن ثمة زيادة عامة في دليل متوسط الدخل الفردي خلال السنوات من عام 1998 حتى عام 2018. فقد ازداد من 77. في عام 1998 إلى 97.5. في عام 2010، وإن تناقص قليلاً في السنوات التالية. وهنا فإن المملكة العربية السعودية تتبوأ مركز متقدماً في دليل مستوى معيشي لائق. ذلك أن ترتيبها دولياً من حيث متوسط الدخل الفردي بلغ الترتيب الرابع عشر. ومن ثم فإن هذا البعد المتقدم من أبعاد التنمية البشرية يمكن أن يمثل أداة تتمكن به المملكة من تحقيق تحسن أكبر في دليلي الصحة والتعليم بما يحسن من ترتيب المملكة وفقاً لدليل التنمية البشرية.
- إن الأهمية النسبية لدليل متوسط دخل الفرد تتفوق على الدليلين الفرعيين لكل من سنوات العمر المتوقعة والتعليم، خلال السنوات من عام 2010 حتى عام 2018.
- لقد كان معدل نمو هذه الأدلة على الترتيب فيما بين عامي 1998، 2018 بنسب 21.25%، 8.4%، 15.3%.
- إن الأهمية النسبية لدليل سنوات العمر المتوقعة تتفوق كثيراً على دليل التعليم في السنوات من عام 1998 حتى عام 2018.

- إن ترتيب متوسط الدخل ناقص ترتيب دليل التنمية البشرية يبدو واضحا أنه غير موجب، وهذا يعكس قدرة المملكة العربية السعودية على استخدام متوسط الدخل الفردي بفاعلية في تحقيق تقدم في بعدي التنمية البشرية غير المرتبطين بالدخل، وهما بعدي العمر المتوقع والتعليم.

كما يمكن المقارنة بين دليل التنمية البشرية وبين دليل التنمية البشرية غير المرتبط بالدخل، وذلك لبلورة مقارنة بين البعد الاقتصادي للتنمية البشرية ويمثله دليل متوسط الدخل وبين البعد الاجتماعي متوسط دليلي سنوات العمر المتوقعة والتعليم. ويوضح الجدول التالي رقم 9 هذه المقارنة.

جدول رقم 9

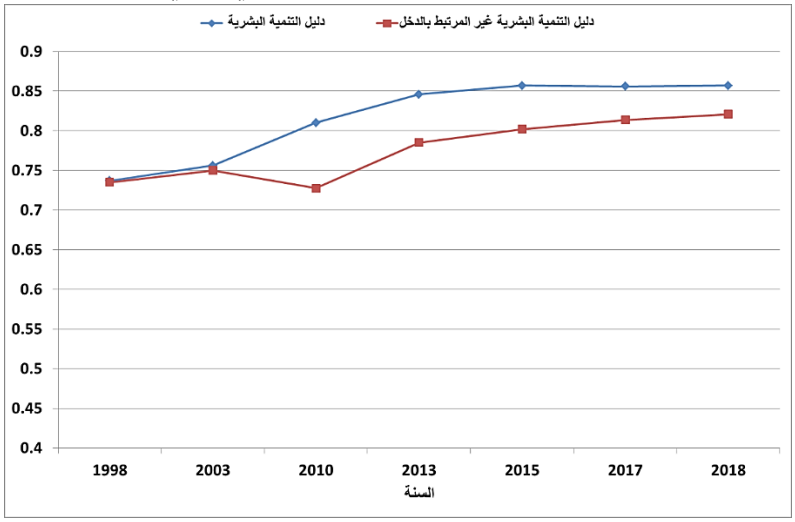
دليل التنمية البشرية ودليل التنمية البشرية غير المرتبط بالدخل في المملكة العربية السعودية خلال بعض سنوات الفترة من عام 1998 حتى عام 2018

الدليل / السنة	دليل التنمية البشرية	*دليل التنمية البشرية غير المرتبط بالدخل
*1998	.737	.735
*2003	.756	.75
2010	.81	.7275
2013	.846	.7852
2015	.857	.8020
2017	.856	.8138
2018	.857	.82085

المصدر: من بيانات الجدول السابق رقم 8.

***حسبت بيانات العمود الثالث كمتوسط حسابي للقيم المتناظرة لقيم العمودين رقم 3 ورقم 4 من الجدول السبق رقم 8.**

ويمكن توضيح بيانات هذا الجدول من خلال الرسم البياني التالي:



يتضح من الجدول السابق رقم 9 أن دليل التنمية البشرية غير المرتبط بالدخل يقل بنسبة تتراوح بين 9.3 نقطة مئوية كحد أقصى و 002. كحد أدنى. وهو ما يعكس ما لدليل متوسط الدخل الفردي مقوماً بتعادل القوى الشرائية في المملكة العربية السعودية من تأثير كبير على دليل التنمية البشرية.

ثانياً: تحليل نوعية التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية: حتى نستكمل تحليل الأهمية النسبية للتنمية البشرية في المملكة العربية السعودية لابد أن نعرج إلى تناول نوعية (أي جودة) التنمية البشرية في أبعادها الثلاثة وذلك فيما يلي *تقرير التنمية البشرية (2019)*:

أ- نوعية الصحة:

1- تشير البيانات إلى أن مؤشر التدهور الصحي المتوقع قد بلغ 13.7% في عام 2017 في المملكة. وهو مؤشر لا يختلف كثيراً عن نظيره في مجموعة الدول التي تحقق تنمية بشرية مرتفعة جداً. وهو يعكس، من ثم، الجهود الكبيرة التي تبذلها المملكة

في مجال التحسين المستمر للمستوي الصحي للسكان. فقد بلغ هذا المؤشر 14.4 % في المملكة المتحدة، و 13.4% في فرنسا، و 13.9% في الإمارات العربية المتحدة وذلك في عام 2017.

2- تشير البيانات إلى أن مؤشر عدد الأطباء لكل 10000 من السكان قد بلغ 23.9 كمتوسط للفترة 2010 – 2018 في المملكة. وهو مؤشر يقل كثيراً عن نظيره في غالبية دول المجموعة التي تحقق تنمية بشرية مرتفعة جداً.. فقد بلغ هذا المؤشر 28.1 في المملكة المتحدة، و 32.3 في فرنسا، وإن تساوي مع نظيرة في الإمارات العربية المتحدة حيث بلغ 23.9 وذلك في عام 2017.

3- تشير البيانات إلى أن مؤشر عدد الأسرة لكل 10000 من السكان قد بلغ 27 كمتوسط للفترة 2010 – 2015 في المملكة. وهو مؤشر يقل كثيراً عن نظيره في غالبية دول المجموعة التي تحقق تنمية بشرية مرتفعة جداً. فقد بلغ هذا المؤشر 28 في المملكة المتحدة، و 65 في فرنسا، وإن كان أكثر من ضعف نظيرة في الإمارات العربية المتحدة حيث بلغ 12 وذلك في عام 2017.

والحقيقية أن هذه المؤشرات الثلاثة، بهذه القيم، تضع المملكة العربية السعودية ضمن الفئة المتوسطة لنوعية الخدمات الصحية.

ب- نوعية التعليم:

1- تشير البيانات إلى أن مؤشر عدد التلاميذ لكل مدرس قد بلغ 12 كمتوسط للفترة 2013 – 2018 في المملكة العربية السعودية. وهو مؤشر أفضل كثيراً عن نظيره في غالبية دول المجموعة التي تحقق تنمية بشرية مرتفعة جداً.. فقد بلغ هذا المؤشر 15 في المملكة المتحدة، و 18 في فرنسا، و25 في الإمارات العربية المتحدة.

2- تشير البيانات إلى أن مؤشر نسبة المعلمين المدربين في التعليم الإبتدائي قد بلغ 100% كمتوسط للفترة 2010 – 2018 في المملكة العربية السعودية. وهو مؤشر لا يختلف كثيراً عن نظيره في بعض مجموعة الدول التي تحقق تنمية بشرية مرتفعة

جداً. وهو يعكس، من ثم، الجهود الكبيرة التي تبذلها المملكة في مجال التحسين المستمر للمستوي التعليمي *(تقرير التنمية البشرية، 2019)*.

3- تشير البيانات إلى أن مؤشر نسبة المدارس الموصولة بالإنترنت للتعليم الإبتدائي والثانوي قد بلغت 100% من السكان قد بلغ 27 كمتوسط للفترة 2010 - 2018 في المملكة العربية السعودية. وهو مؤشر يساوي نظيره في غالبية دول المجموعة التي تحقق تنمية بشرية مرتفعة جداً.

4- والحقيقية أن هذه المؤشرات الثلاثة، بهذه القيم، تضع المملكة العربية السعودية ضمن الفئة العليا لنوعية الخدمات التعليمية.

جـ - نوعية المعيشة:

1- تشير البيانات إلى أن مؤشر نسبة العاملين المعرضين للخطر قد بلغ 2.9 في عام 2018 في المملكة العربية السعودية. وهو مؤشر يقل كثيراً عن نظيره في مجموعة الدول التي تحقق تنمية بشرية مرتفعة جداً. وهو يعكس، من ثم، الجهود الكبيرة التي تبذلها المملكة في مجال التحسين المستمر للمستوي الصحي للسكان. فقد بلغ هذا المؤشر 13 % في المملكة المتحدة، و 7.6% في فرنسا *(تقرير التنمية البشرية، 2019)* .

2- تشير البيانات إلى أن مؤشر نسبة سكان الأرياف الذين يحصلون على خدمة الكهرباء، ونسبة السكان الذين يستخدمون خدمات مياه الشرب، ونسبة السكان الذين يستخدمون خدمات الصرف الصحي قد بلغت 100% بالنسبة لكل نسبة من هذه النسب الثلاث وذلك في عام 2017.

والحقيقية أن هذه المؤشرات الأربعة، بهذه القيم، تضع المملكة العربية السعودية ضمن الفئة العليا لنوعية لنوعية المعيشة.

الفصل الرابع

حقيقة التحسن في معدل التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية

من أهم التحديات التي تواجه تنمية الموارد البشرية – كما سبق وأن أوضحنا – في المملكة أهمية المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل من الكفاءات الوطنية وذلك من خلال تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم العالي والمهني والفني ومتطلبات سوق العمل .وهذا بدوره يتطلب تطوير كافة مجالات التعليم العام، والتعليم العالي، والتعليم الفني والتدريب المهني، إضافة إلى توفير الخدمات الصحية وخدمات سوق العمل ، وكذلك تكثيف الجهود نحو تطوير مهارات القوى العاملة الوطنية وتنمية قدراتها الإبداعية. في إطار هذه الرؤية الشاملة فإننا سنتناول هذا الفصل فيما يلي [7]:

1- تطور معدل البطالة بين السعوديين.

2- تطور قوة العمل السعودية حسب الحالة التعليمية.

3- تطور المتعطلين السعوديين حسب الحالة التعليمية.

1- **تطور معدل البطالة بين السعوديين:** على الرغم من التحسن المطرد في دليل التنمية البشرية وفي دليل التعليم بشكل خاص الذي شهدته المملكة العربية السعودية خلال العقدين الماضيين، كما توضح ذلك الفصول السابقة، فإن معدل البطالة بين قوة العمل السعودية لم يشهد سوى تحسناً طفيفاً لا يرقي إلى حجم الجهود المبذولة في مجال التنمية البشرية. ويوضح الجدول التالي رقم 10 تطور معدل البطالة بين قوة العمل السعودية خلال بعض سنوات الفترة من عام 1998 وحتى عام 2020.

(6) لم يستخدم الباحث دليل التنمية البشرية المعدل باللامساواة وذلك لعدم توافر البيانات اللازمة الخاصة به عن المملكة العربية السعودية. كما جاء تركيز الباحث على بعد التعليم من أبعاد التنمية البشرية لما له من دور محوري في التنمية البشرية خاصة وفي التنمية المستدامة عامة .

جدول رقم 10

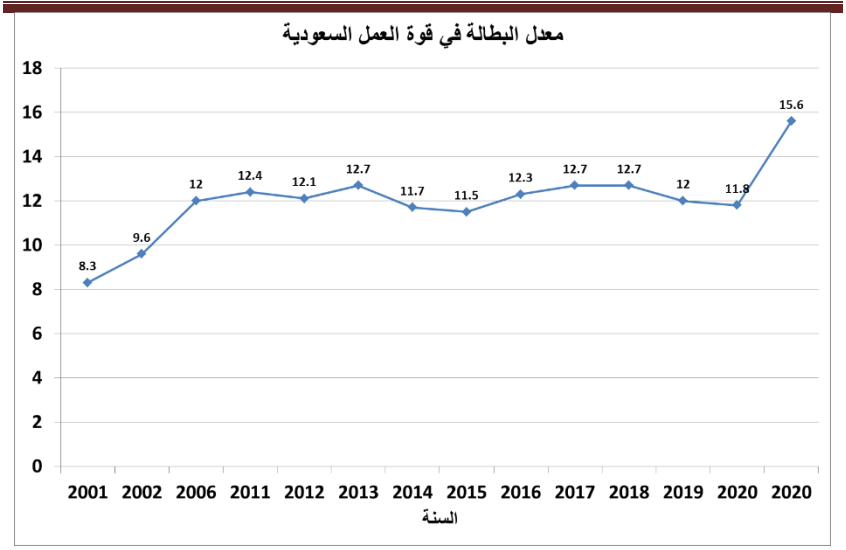
تطور معدل البطالة بين قوة العمل السعودية خلال بعض سنوات الفترة من عام 2001 وحتى عام 2020 %

السنة	2001	2002	2006	2011	2012	2013	2014
معدل البطالة في قوة العمل السعودية	8.3	9.6	12	12.4	12.1	12.7	11.7
السنة	2015	2016	2017	2018	2019	*2020	**2020
معدل البطالة في قوة العمل السعودية	11.5	12.3	12.7	12.7	12	11.8	15.6

الهيئة العامة للإحصاء، مسح القوى العاملة، سنوات مختلفة.

* عن الربع الأول من العام 2020. ** عن الربع الثاني من العام 2020.

ويمكن توضيح بيانات هذا الجدول من خلال الرسم البياني التالي:



يتضح من الجدول السابق رقم 10ما يلي:

أ- على الرغم أن معدل البطالة بين قوة العمل السعودية قد ارتفع من 8.3% في عام 2001 إلى 9.6 % في عام 2002 ثم إلى 12% في عام 2006 وإلى 12.4% في عام 2011 ثم إلى 12.7% في عام 2013 إلا أنه تراجع مؤقتاً في عام 2014 إلى 11.7% وإلى 11.5% في عام 2015، ليعاود الارتفاع في عام 2016 ليبلغ 12.3%، ويظل يرتفع حتى بلغ 12.7% في عام 2017 ثم يأخذ في الانخفاض ليبلغ 12%في عام 2019 ويبلغ 11.8% في عام 2020. إلا أنه ارتفع في الربع الثاني من عام 2020 إلى 15.6% بسبب جائحة كورونا. ويلاحظ أن التناقص التدريجي في معدل البطالة بين قوة العمل السعودية في الفترة الأخيرة إنما يعكس تفعيل جاد لسياسة السعودة.

ب- يمكن القول أنه خلال الفترة من عام 2017 حتى عام 2020 شهد معدل البطالة تراجعاً عاماً من 12.7 % في عام 2017 إلى 12 % في عام 2019 ثم إلى 11.8 % في عام 2020.

والحقيقة أن ثمة تطوراً في هيكل كل من قوة العمل والمشتغلين والمتعطلين السعوديين يوضح زيادة نسبة الفئات ذات التعليم الأعلى. وهذا يرجع إلى جهود التنمية البشرية الكبيرة في مجال التعليم والتي شهدتها خطط التنمية وخاصة الخطط الخمسية للتنمية من الرابعة إلى السابعة.

2-تطور قوة العمل السعودية حسب الحالة التعليمية: يوضح الجدول التالي رقم 11تطور قوة العمل السعودية حسب الحالة التعليمية خلال بعض سنوات الفترة من عام 2001 حتى عام 2017.

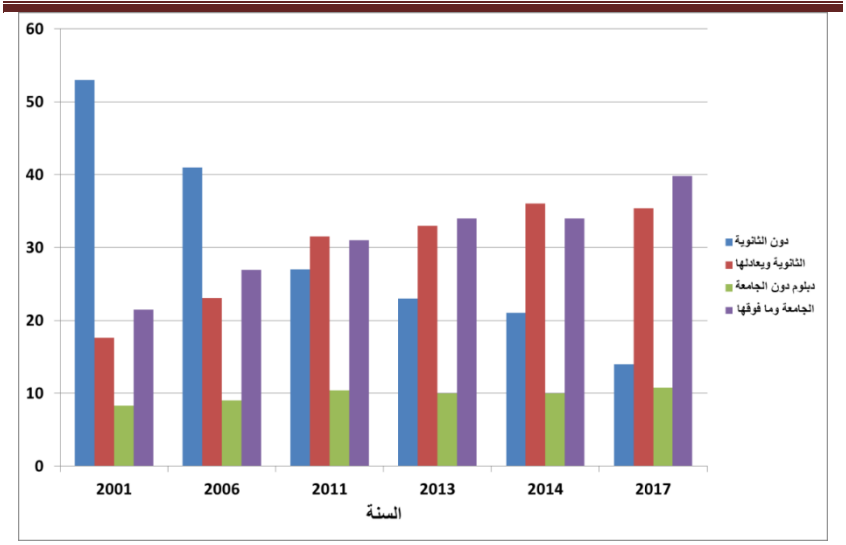
جدول رقم 11

تطور قوة العمل السعودية حسب الحالة التعليمية خلال بعض سنوات الفترة من عام 2001 حتى عام 2017 %

السنة	دون الثانوية	الثانوية ويعادلها	دبلوم دون الجامعة	الجامعة وما فوقها
2001	53	17.6	8.3	21.5
2006	41	23.1	9	26.9
2011	27	31.5	10.4	31
2013	23	33	10	34
2014	21	36	10	34
2017	14	35.4	10.8	39.8

المصدر: قام الباحث بحساب النسب الواردة بهذا الجدول اعتماداً على بيانات سوق العمل الواردة بمسوحات القوى العاملة التي تجريها الهيئة العامة للإحصاء سنوياً.

ويمكن توضيح بيانات هذا الجدول من خلال الرسم البياني التالي:



يتضح من الجدول السابق رقم 11 أن ثمة تحولاً في هيكل قوة العمل السعودية حسب الحالة التعليمة أخذ شكل زيادة في الوزن النسبي للفئات الحاصلة على تعليم أعلى، كما يلي:

أ – أخذ الوزن النسبي لقوة العمل الحاصلة على مستوى تعليمي دون الثانوية في التناقص التدريجي من 53% في عام 2001 إلى 41% في عام 2006، ثم إلى 27% في عام 2011، وإلى 23% في عام 2013 ثم إلى 21% في عام 2014 وإلى 14% في عام 2017. أي أن نسبة قوة العمل الحاصلة على هذه المستوى التعليمي قد انخفضت في عام 2017 إلى ربع ما كانت عليه تقريباً في عام 2001.

ب – أخذ الوزن النسبي لقوة العمل الحاصلة على مستوى تعليمي ثانوي في التزايد التدريجي من 17.6%في عام 2001 إلى 23.1% في عام 2006، ثم إلى 31.5% في عام 2011، وإلى 33% في عام 2013 ثم إلى 36% في عام 2014 وإن انخفضت قلياً إلى 35.4% في عام 2017. أي أن نسبة قوة العمل الحاصلة على هذه المستوى التعليمي قد أصبحت في عام 2017 ضعف ما كانت عليه تقريباً في عام 2001.

جـ – أخذ الوزن النسبي لقوة العمل الحاصلة على مستوى تعليم دبلوم دون الجامعة في التزايد التدريجي من 8.3% في عام 2001 إلى 9% في عام 2006، ثم إلى 10.4% في عام 2011، وإن انخفضت قليلاً إلى 10% في عام 2013 ثم ثبتت عند 10% في عام 2014 وإن ارتفعت قليلاً مرة أخرى إلى 10.8% في عام 2017. أي أن نسبة قوة العمل الحاصلة على هذه المستوى التعليمي لم تشهد تغيراً معنوياً في عام 2017 مقارنة بما كانت عليه تقريباً في عام 2001.

د– أخذ الوزن النسبي لقوة العمل الحاصلة على مستوى تعليمي جامعي فأعلى في التزايد التدريجي من 21.5% في عام 2001 إلى 26.9% في عام 2006، ثم إلى 31% في عام 2011، وإلى 31% في عام 2013 ثم إلى 34% في عام 2014 وإلى 39.8% في عام 2017. أي أن نسبة قوة العمل الحاصلة على هذه المستوى التعليمي قد أصبحت في عام 2017 ضعف ما كانت عليه تقريباً في عام 2001.

ولا شك أن كل هذا التحول في هيكل قوة العمل السعودية نحو مزيد من نسب قوة العمل الأعلى تعليماً، إنما يعكس الجهود الكبيرة في مجال التنمية البشرية فيما يتعلق بدليل التعليم. كما أن ذلك لا شك قد أدى إلى التحسن في إنتاجية المشتغلين السعوديين.

3–تطور المتعطلين السعوديين حسب الحالة التعليمية: يوضح الجدول التالي رقم 12تطور المتعطلين السعوديين عن العمل حسب الحالة التعليمية خلال بعض سنوات الفترة من عام 2001 حتى عام 2019.

جدول رقم 12

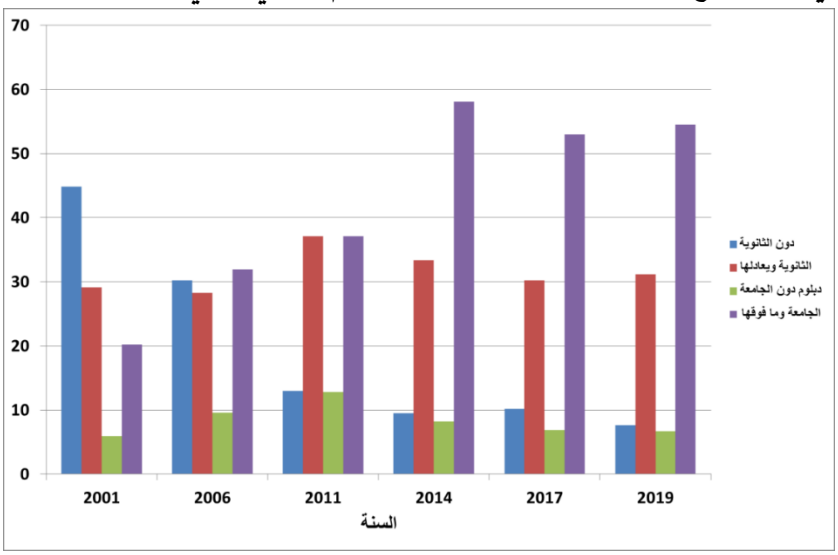
تطور المتعطلين السعوديين عن العمل حسب الحالة التعليمية

خلال بعض سنوات الفترة من عام 2001 حتى عام 2019 %

السنة	دون الثانوية	الثانوية ويعادلها	دبلوم دون الجامعة	الجامعة وما فوقها
2001	44.8	29.1	5.9	20.2
2006	30.2	28.3	9.6	31.9
2011	13	37.1	12.8	37.1
2014	9.5	33.4	8.2	58.1
2017	10.2	30.2	6.9	53
2019	7.6	31.2	6.7	54.5

المصدر: قام الباحث بحساب النسب الواردة بهذا الجدول اعتماداً على بيانات سوق العمل الواردة بمسوحات القوى العاملة التي تجريها الهيئة العامة للإحصاء سنوياً.

ويمكن توضيح بيانات هذا الجدول من خلال الرسم البياني التالي:



يتضح من الجدول السابق رقم 12 أن ثمة تحولاً في هيكل المتعطلين بين قوة العمل السعودية حسب الحالة التعليمية أخذ شكل زيادة في الوزن النسبي لفئة الحاصلين على تعليم جامعي، كما يلي:

1- أخذ الوزن النسبي لبطالة قوة العمل الحاصلة على مستوى تعليم دون الثانوي في التناقص التدريجي من 44.1 % في عام 2001 إلى 30.2 % في عام 2006، ثم إلى 13% في عام 2011، وإلى 9.50% في عام (2014) ثم إلى 10.2% في عام (2017) وإلى 7.6% في عام 2019. أي أن نسبة بطالة قوة العمل الحاصلة على هذه المستوى التعليمي قد أصبحت في عام 2019 سدس ما كانت عليه تقريباً في عام 2001.

2- أخذ الوزن النسبي لبطالة قوة العمل الحاصلة على مستوى تعليم ثانوي في التقلب خلال هذه الفترة. فقد انخفض من 29.1% في عام 2001إلى 28.3% في عام 2006، ثم ازداد إلى 37.1% في عام 2011 ليعاود الانخفاض مرة أخرى إلى 33.4% في عام 2014، ثم إلى 30.2% في عام 2017 ليرتفع مرة أخرى إلى 31.2% في عام 2019. أي أن نسبة بطالة قوة العمل الحاصلة على هذه المستوى التعليمي قد تقلبات واضحة خلال هذه الفترة، وإن لم تختلف كثراً في عام عما كانت عليه تقريباً في عام 2001.

3- أخذ الوزن النسبي لبطالة قوة العمل الحاصلة على مستوى تعليمي دبلوم دون الجامعة في التزايد من 5.9% في عام 2001 إلى 9.6% في عام 2006، ثم إلى 12.8% في عام 2011، لتأخذ بعد ذلك في الانخفاض التدريجي إلى 8.2% في عام 2014 ثم إلى 6.9 % في عام 2017 وإلى 6.7 %في عام 2019. أي أن نسبة بطالة قوة العمل الحاصلة على هذه المستوى التعليمي لم تختلف كثيراً في عام 2019 عما كانت عليه تقريباً في عام 2001.

4- أخذ الوزن النسبي لقوة العمل الحاصلة على مستوى تعليمي جامعي فأعلى في التزايد التدريجي من 20.2% في عام 2001 إلى 31.9% في عام 2006، ثم إلى

37.1% في عام 2011، وإلى 58.1% في عام 2014 ثم إلى 53% في عام 2017 وإلى 54.5% في عام 2019. أي أن نسبة بطالة قوة العمل الحاصلة على هذه المستوى التعليمي قد أصبحت في عام 2019 ضعف ونصف الضعف عما كانت عليه تقريباً في عام 2001.

بيد أن هذا التحول في هيكل البطالة بين قوة العمل السعودية نحو زيادة الوزن النسبي للحاصلين على تعليم جامعى ليبلغ 54.5% من العاطلين في عام 2019 لهو تحول نحو زيادة التكلفة الاقتصادية والاجتماعية لقوة العمل العاطلة. وخاصة أن ما لايقل عن 56% من قوة العمل غير السعودية ذات مستوى تعليمي دون الثانوي. ومن ثم فإن برنامج السعودة قد يواجه صعوبة اجتماعية واقتصادية في إحلال عمالة ذات تأهيل جامعي محل عمالة ذات تأهيل دون الثانوي *(التقرير الإقتصادي السعودي، 2014)*.

فإذا ماتناولنا التوزيع النسبي للمتعطلين السعوديين الحاصلين على دبلوم فأعلى حسب التخصص الدراسي خلال عامي 2017 و2019 لاتضح لنا أن المتعطلين الحاصلين على برامج الدراسات الإنسانية والتجارية والقانونية والتربوية يستحوذ على النسبة الأعلي في مجموع المتعطلين. فقد بلغت هذه النسبة 65.7% في عام 2017 و 66.2 % في عام 2019. في حين لم تتعد نسبة البرامج الهندسية والصناعات وبرامج الزراعة والبيطرة والبرامج الصحية مجتمعة 11.2 % في عام 2017 و 11% في عام 2019 *(مسح القوى العاملة ، 2017 ، 2019)*.

ومن ثم يقترح الباحث إجراء تغيير جذري في شروط القبول بالتعليم الفني وبالجامعات بما يزيد من التخصصات الهندسية والفنية والصحية والزراعية والبيطرية ويقلص من التخصصات في مجال العلوم الاجتماعية والتربوية، وذلك حتى تؤتي التنمية البشرية في مجال التعليم نتائجها المرجوة منها دعماً للتنمية المستدامة.

النتائج: من أهم النتائج التي توصل إليها الباحث ما يلي:

1- توجد علاقة متبادلة قوية بين مؤشرات التنمية المستدامة ومؤشرات التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية. وهو ما يعني أن التحسين المستمر في مؤشر التنمية المستدامة يحقق تحسناً مستمراً في مؤشرات التنمية البشرية والعكس صحيح.

2- إن ثمة تحسناً عاماً في الأبعاد الفرعية لدليل التنمية البشرية في المملكة **العربية السعودية.**

3- إن ثمة تحولاً في هيكل المتعطلين بين قوة العمل السعودية حسب الحالة التعليمية أخذ شكل زيادة في الوزن النسبي لفئة الحاصلين على تعليم جامعيٍ. **كما** أن ثمة تحولاً في هيكل قوة العمل السعودية حسب الحالة التعليمة أخذ شكل زيادة في الوزن النسبي للفئات الحاصلة على تعليم أعلى، **وهو ما يعني أن جزءاً من التنمية البشرية قد لا يصب في تحقيق التنمية المستدامة.**

4- إن دليل التنمية البشرية غير المرتبط بالدخل يقل بنسبة تتراوح بين 9.3 نقطة مئوية كحد أقصى و002. كحد أدنى. وهو ما يعكس ما لدليل متوسط الدخل الفردي مقوماً بتعادل القوى الشرائية في المملكة العربية السعودية من تأثير كبير على دليل التنمية البشرية.

5- على الرغم من التحسن المطرد في دليل التنمية البشرية وفي دليل التعليم بشكل خاص الذي شهدته المملكة العربية السعودية خلال العقدين الماضيين، فإن معدل البطالة بين قوة العمل السعودية لم يشهد سوى تحسناً طفيفاً لا يرقي إلى حجم الجهود المبذولة في مجال التنمية البشرية.

قائمة المراجع

أولاً باللغة العربية:

1- الرحماني، تاج الدين. (2008 / 2009). عرض حول التنمية المستدامة. القنيطرة: جامعة ابن طفيل ، كلية الآداب والعلوم الإنسانية.

2- أبو النصر، مدحت , محمد، ياسمين أحمد. (2017). التنمية المستدامة مفهومها وأبعادها ومؤشراتها. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

3- وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية. (2017). التنمية المستدامة. الرياض: وزارة التعليم.

4- الحسيني، عامر. (2011). التنمية المستدامة في المملكة وتحديات القطاع الخاص.

5- الجزار، حجازي. (2017). استراتيجية التنمية المستدامة بين الواقع والطموح في الوطن العربي (1960 - 2015 (المجلد مج 23 ، 24 ع 78 ، 79). القاهرة: الجمعية العربية للبحوث الإقتصادية ، مجلة بحوث اقتصادية عربية.

6- مركز الإنتاج الإعلامي ، جامعة الملك عبد العزيز. (1427 هـ). التنمية المستدامة في الوطن العربي. جدة، المملكة العربية السعودية: مركز الإنتاج الإعلامي.

7- عبد المسيح، عبد المسيح. (2017). التنمية المستدامة. القاهرة: المؤتمر العلمي التاسع عشر: التربية العلمية والتنمية المستدامة ، الجمعية المصرية للتربية العلمية.

8- بالخير، انتصار. (2017). التنمية المستدامة وسبل تحقيقها ، المؤتمر العلمي الدولي الثاني، أثر مناخ الاستثمار في تحقيق التنمية المستدامة. عمان: مركز البحث وتطوير الموارد البشرية.

9- أبو النصر، مدحت , محمد، ياسمين أحمد. (2017). التنمية المستدامة مفهومها وأبعادها ومؤشراتها. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

10-علي، فتحي. (2015). مقومات تحقيق التنمية المستدامة من منظور التوازن البيئي. الزيتونة: مجلة جامعة الزيتونة.

11-رمدوم، سمية. (2017). التنمية المستدامة مقارة مفاهيمية ، أعمال المؤتمر العلمي الدولي: الوقف الإسلامي والتنمية المستدامة. رماح: مركز البحث وتطوير الموارد البشرية.

12-بن عمر، حافظ. (2015). البعد الاجتماعي في التنمية المستدامة: العمل، البطالة والفقر كمؤشرات لقياس التنمية المستدامة بتونس. تونس: مجلة جيل العلون الإنسانية والإجتماعية ، مركز جيل البحث العلمي.

أهداف التنمية المستدامة. (بلا تاريخ). تم الاسترداد من ويكيبيديا الموسوعة الحرة: https://ar.m.wikipedia.org/wikiأهداف_التنمية_المستدامة/

13-أهداف وغايات التنمية المستدامة. (بلا تاريخ) . تم الاسترداد من أهداف التنمية المستدامة - الأمم المتحدة: http://www.un.org/sustainabledevelopment/

14-التنمية المستدامة في الوطن العربي. (1427 هـ). جدة، المملكة العربية السعودية: مركز الإنتاج الإعلامي - جامعة الملك عبد العزيز.

15-الصباغ، أبو نبعة. (1415 هـ). التدقيق الاستراتيجي لإدارة القوى البشرية: منحنى نظمي. الرياض: مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية.

16-التنمية المستدامة في الوطن العربي. (1427 هـ). جدة، المملكة العربية السعودية: مركز الإنتاج الإعلامي – جامعة الملك عبد العزيز.

17-الحسيني، عامر. (2011). التنمية المستدامة في المملكة وتحديات القطاع الخاص.

18-التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية . (بلا تاريخ). تم الاسترداد من موقع موضوع: http://mawdoo3.com

19-التقرير الإحصائي الثاني للوضع الراهن. (ديسمبر 2019).الرياض: الهيئة العامة للإحصاء.

20-التقرير الإحصائي الثاني للوضع الراهن. (ديسمبر 2019).الرياض: الهيئة العامة للإحصاء.

21-التقرير الإحصائي الثاني للوضع الراهن. (ديسمبر 2019).الرياض: الهيئة العامة للإحصاء.

22-التقرير الإحصائي الثاني للوضع الراهن. (ديسمبر 2019).الرياض: الهيئة العامة للإحصاء.

23-التقرير الإحصائي الثاني للوضع الراهن. (ديسمبر 2019).الرياض: الهيئة العامة للإحصاء.

24-مسح القوى العاملة. (2018).الرياض: الهيئة العامة للإحصاء.

25-مسح المساكن. (2019). الرياض: الهيئة العامة للإحصاء.

26-التقرير الإحصائي الثاني للوضع الراهن. (ديسمبر 2019).الرياض: الهيئة العامة للإحصاء

27–التنمية المستدامة. (بلا تاريخ). تم الاسترداد من المنصة الوطنية الموحدة: https://www.my.gov.sa/wps/portal/snp/pages/SDGPortal

28–تقارير التنمية البشرية . (سنوات مختلفة). نيويورك : البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة.

29–تقريري التنمية البشرية . (2000 و 2005).نيويورك: البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة.

30–الحسابات الفنية لأدلة التنمية البشرية. (2018). تم الاسترداد من الأمم المتحدة: Http://hdr.undp.org/sites/default/.files/hdr2019_technical_notes .pdf

31–تقرير التنمية البشرية. (2019). نيويورك: البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة.

32–التقرير الإقتصادي السعودي. (2014).الرياض: وزارة الإقتصاد والتخطيط.

33–مسح القوى العاملة . (2017 ، 2019).الرياض: الهيئة العامة للإحصاء .

35 –الحق، محبوب، ستار الفقر، خيارات أمام العالم الثالث، ترجمة، ترجمة أحمد فؤاد بلبع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1977.

36–عبد الفضيل، محمود، قراءة نقدية لتقرير التنمية الإنسانية العربية، http://www.weghatnazar.com/article/article_details.asp?id=235 .&issue_id=6

37–فرجاني، نادر، تقرير التنمية البشرية وثيقة دعائية بإنجازات وهمية للحكم، https://today.almasryalyoum.com/article2.aspx?ArticleID=1062) .(31

38–أمين، سمير، مؤسسات بريتون وودز، خمسون عاماً من إنشائها، مجلة بحوث اقتصادية عربية، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، القاهرة، 1995.

39–صن، آمارتيا، التنمية حرية، ترجمة شوقي جلال، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوظني للثقافة والفنون

40–الدعمة، إبراهيم، التنمية البشرية والنمو الاقتصادي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت،2002.

ثانياً باللغة الإنجليزية:

1- United Nations Devolpment Programe. (2019). HUMAN DEVELOPMENT REPORT. New york: United Nations.

2- Brundtland Report. (1987). World Commission on Environment and Development : Our Common Future. Oxford University Press. Retrieved from http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf

3- Klarin, T. (2018). The Concept of Sustainable Development: From it's beginning to the Contemporary Issues (Vol. 21). Croatia: Zagreb International Review of Economics & Business.

4- Ciegis, R., Ramanauskiene, J., & Martinkus, B. (2009). The Concept of Sustainable Development and its Use Sustainability Scenarios. Engineering Economics.