

Distr.: General
7 December 2010
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



اللجنة الإحصائية

الدورة الحادية والأربعون

٢٢-٢٥ شباط/فبراير ٢٠١١

البند ٣ (ي) من جدول الأعمال المؤقت*

بنود للمناقشة واتخاذ القرار: إحصاءات التنمية البشرية

تقرير مكتب اللجنة الإحصائية عن إحصاءات التنمية البشرية

مذكرة من الأمين العام

استجابةً لطلب تقدمت به اللجنة الإحصائية في دورتها الحادية والأربعين (انظر E/2010/24، الفصل أولاً - باء، المقرر ١١٢/٤١ (ف))، يتشرف الأمين العام بأن يحيل تقرير مكتب اللجنة الإحصائية عن إحصاءات التنمية البشرية. ويعرض هذا التقرير نتائج وتوصيات اجتماع لفريق الخبراء دُعي إلى انعقاده تحت رعاية المكتب من أجل تقييم السلامة المنهجية للبيانات المستخدمة لإعداد تقرير التنمية البشرية ومدى ملاءمتها. واللجنة مدعوة إلى الموافقة على توصيات فريق الخبراء الرئيسية بشأن استخدام الإحصاءات الرسمية، والحاجة إلى الشفافية الكاملة، والحاجة إلى إعادة تنشيط الفريق الاستشاري الإحصائي، على النحو الوارد في الفقرة ١٢.

* E/CN.3/2011/1



تقرير مكتب اللجنة الإحصائية عن إحصاءات التنمية البشرية

أولاً - مقدمة

١ - نظرت اللجنة، في دورتها الحادية والأربعين، في بند المؤشرات الإنمائية. وقررت اللجنة في الفقرات من (ك) إلى (ف) من مقررها ٤١/١١٢ ما يلي:

...

” (ك) أعربت عن تقديرها للعمل الذي قام به الفريق المشترك بين الوكالات والخبراء وشعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة من أجل إنشاء عملية تشاورية بين البلدان والوكالات الدولية، وأعربت عن قلقها لوجود حالات فيها افتقار للتشاور الكامل، كما في مسألة التوسع في مؤشر التنمية البشرية، مما يمكن أن يقوض التقدم الذي أحرز في هذا المجال على مدى الأعوام الخمسة الماضية؛

” (ل) سلمت بأهمية مؤشر التنمية البشرية بالنسبة للبلدان، وبأهمية المشاورات الموسعة التي اضطلعت بها اللجنة في الماضي مع مكتب تقرير التنمية البشرية؛

” (م) أعربت عن أسفها للافتقار إلى التشاور مع اللجنة الإحصائية بشأن تنقيح المؤشر الحالي للتنمية البشرية؛

” (ن) طلبت من مكتب تقرير التنمية البشرية أن يحيط علماً بالإجراءات الشفافة التي تتبعها اللجنة الإحصائية لوضع منهجية إحصائية جديدة بشأن الأرقام القياسية التي لها تأثير على البلدان؛

” (س) طلبت من مكتبها، جنباً إلى جنب مع خبراء من المناطق، إجراء مشاورات مباشرة مع مكتب تقرير التنمية البشرية بشأن المنهجيات والبيانات المستخدمة في التنقيح المقترح لمؤشر التنمية البشرية، واتخاذ القرارات المناسبة بناء على هذه المشاورات؛

” (ع) نظراً لنقص التشاور وقلة الشفافية، ستقيم اللجنة في دورتها الثانية والأربعين السلامة المنهجية لمؤشر التنمية البشرية المقترح، ومدى ملاءمة البيانات المستخدمة، والاستنتاجات المستخلصة منها، إذا أوصى مكتبها بذلك؛

” (ف) طلبت إلى مكتبها ومكتب تقرير التنمية البشرية تقديم تقرير عن المشاورات المذكورة والتوصيات الناجمة عنها إلى اللجنة الإحصائية في دورتها الثانية والأربعين.“

٢ - وعملاً بذلك المقرر، نظمت شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة، بناءً على طلب من المكتب، اجتماعاً لفريق الخبراء المعني بمؤشر التنمية البشرية في نيويورك يومي ٢٤ و ٢٥ آذار/مارس ٢٠١٠. وشارك في الاجتماع خبراء رفيعو المستوى من ١١ بلداً والاتحاد الأوروبي، يمثلون طائفة واسعة من الخبرات الموضوعية والمناطق الجغرافية. وترأس الاجتماع بيتر هاربر من مكتب الإحصاءات الأسترالي. ويرد موجز لوقائع الاجتماع في الفرع الثاني. وترد توصيات اجتماع فريق الخبراء في المرفق.

٣ - ويقدم الفرع الثالث لمحة عامة عن الإجراءات المتخذة عقب اجتماع فريق الخبراء، التي أفضت إلى المقررات التي اتخذها المكتب بشأن الوثائق التي تشكل أساس المناقشة التي تجريها اللجنة الإحصائية حالياً بشأن هذا البند. وترد النقاط المقترحة للمناقشة في الفرع الرابع.

ثانياً - اجتماع فريق الخبراء المعني بمؤشر التنمية البشرية

٤ - كان الغرض من هذا الاجتماع هو استعراض التنقيحات المقترحة إدخالها على أساليب وضع مؤشر التنمية البشرية وإعداد مجموعة من التوصيات لتحسين السلامة المنهجية للبيانات المستخدمة ومدى ملاءمتها. وقدم فريق من مكتب تقرير التنمية البشرية التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بقيادة مديره، عرضين تقنيين بشأن ما يلي: (أ) التغييرات المقترحة إدخالها على مؤشر التنمية البشرية "الكلاسيكي"؛ (ب) واقتراح إدخال مؤشرات معدلة جديدة بشأن عدم المساواة، وعلى وجه التحديد، عدم المساواة بين الجنسين. وترد تفاصيل أخرى في هذا الصدد في التقرير الذي قدمه المكتب إلى دورة اللجنة (E/CN.3/2011/15). وتجدر الإشارة إلى أن مؤشر الفقر المتعدد الأبعاد، الذي أُدرج لاحقاً في تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١٠، لم يطرحه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للمناقشة وقت انعقاد اجتماع فريق الخبراء.

٥ - وخلال المناقشة، أكد الفريق على أهمية استخدام السلاسل الإحصائية الرسمية لوضع مؤشر التنمية البشرية بدلاً من استخدام المصادر غير الرسمية التي ربما تكون قد جمعت على أساس أنها سلاسل مخصصة، مع احتمال تضاد إمكانية المقارنة بين البلدان. وجرى التأكيد بشكل خاص على هذه النقطة أثناء استعراض مدى كفاية اختيار المؤشرات المرتبطة بالتعليم ومقاييس الفقر. وحث الفريق على ضرورة استخدام السلاسل الإحصائية الرسمية التي نشرتها الوكالات الدولية المكلفة بذلك لضمان موثوقية سلاسل البيانات وقابليتها للمقارنة واستمراريتها في وضع مؤشرات التنمية البشرية، ولا سيما مؤشر التنمية البشرية العالمي الرئيسي.

٦ - واستعرض الفريق بالتفصيل الأبعاد الثلاثة لمؤشر التنمية البشرية الكلاسيكي، وهما بعد الدخل وبعده التعليم وبعده الصحة. كما استعرض مقترحات لتعديل كيفية وضع المؤشر، ولا سيما تلك المتعلقة بإدخال حدود قصوى عليا ودنيا متغيرة بدلا من حدود "جامدة" وتطبيق اللوغاريتمات الطبيعية عند وضع مؤشرات بعده أخرى غير الدخل. وأخيرا، درس الفريق المقترحات المعروضة لوضع أرقام قياسية معدلة لمؤشر التنمية البشرية كمكمل لسلسلة الأرقام القياسية لمؤشر التنمية البشرية.

٧ - واعتمد فريق الخبراء مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات المحددة التي ترد في المرفق. وفي حين اعترف الفريق في ذلك الوقت بأن تنقيح مؤشر التنمية البشرية عملية مستمرة وأن القرارات النهائية لم تتخذ بعد في ما يتعلق بمدى تنقيحها، فإنه طلب مواصلة اطلاع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على المضمون الإحصائي النهائي لتقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١٠. وأعرب أعضاء فريق الخبراء أيضا عن التزامهم واستعدادهم ليكونوا موجودين على مدى الأسابيع التالية لإجراء مزيد من الاستعراضات والمشاورات التقنية عن طريق المراسلات.

ثالثا - إجراءات المتابعة لاجتماع فريق الخبراء

٨ - في ٢٦ آذار/مارس ٢٠١٠، أي في اليوم التالي مباشرة لاجتماع فريق الخبراء، قدم رئيس الفريق، بناء على دعوة مكتب تقرير التنمية البشرية، الاستنتاجات والتوصيات في دورة الفريق الاستشاري الأكاديمي التابع للمكتب. وأحيل تقرير الاجتماع أيضا إلى مكتب اللجنة الإحصائية. كما قدم التقرير رسمياً إلى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في ٣ أيار/مايو ٢٠١٠، مشفوعاً بطلب بتقديم رد على مجموعة التوصيات إلى المكتب قبل وضع الصيغة النهائية لمخطوط تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١٠.

٩ - وأقر مكتب تقرير التنمية البشرية بأن مديره تلقى التقرير عن طريق البريد الإلكتروني في ١٩ أيار/مايو ٢٠١٠، معلناً عن عزمه اتخاذ رد فعل أكثر تفصيلاً على التوصيات عما قريب. وقد ورد ذلك في رسالة إلكترونية أخرى بعثها المدير في ١٥ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠. وفي هذه الرسالة، أشار المدير إلى سلسلة المشاورات الواسعة التي جرت مع مجموعة واسعة من الخبراء، بمن فيهم خبراء الإحصاء الرسميون، والممارسين. وأوضح المدير علاوة على ذلك أن المكتب لم يكن مكلفاً في إطار الأمم المتحدة بولاية لجمع البيانات الأولية من البلدان، لذلك فإنه اعتمد إلى حد كبير على سلسلة البيانات التي تعدّها المنظمات الدولية والإقليمية ذات الخبرة والولايات ذات الصلة في المجالات الموضوعية المعينة. كما أحال المدير قائمة الجداول الإحصائية المراد استخدامها في تقرير عام ٢٠١٠، إلى جانب مصدر كل منها، وأعلن أن التقرير سيصدر رسمياً يوم ٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠. وترد توضيحات فنية

أخرى بشأن بعض المسائل المتصلة بتوصيات فريق الخبراء في التقرير الذي قدمه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى اللجنة.

١٠ - وتجدر الإشارة إلى أن مكتب تقرير التنمية البشرية لم يرد على العرض الذي قدمته مجموعة من الخبراء ليكونوا موجودين لإجراء مزيد من الاستعراضات والمشاورات التقنية خلال عملية وضع الصيغة النهائية لمخطوط التقرير لعام ٢٠١٠. وعلاوة على ذلك، وحتى ولو أن المكتب قدم معلومات إضافية بشأن السلاسل التكميلية تمشياً مع التوصية ٦ (انظر المرفق) لفريق الخبراء، فإن هذا قد تم في مرحلة متأخرة (١٥ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠) بحيث لم يكن ثمة متسع من الوقت لإجراء استعراض مفيد أو مناقشة مجدية.

١١ - ونظراً لاستمرار الانشغال بإزاء المؤشرات الصادرة عن وكالات الأمم المتحدة، ولا سيما في سياق تقرير التنمية البشرية، فقد قبل المكتب العرض الذي تقدمت به البرازيل وجنوب أفريقيا والمغرب لتقديم تقرير مشترك بشأن انشغالهما (E/CN.3/2011/16). وإلى جانب هذا التقرير وتقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، فإن ذلك التقرير سيشكل أساس مناقشة بند جدول الأعمال المتعلق بتسخير الإحصاءات من أجل التنمية البشرية.

رابعاً - نقاط للمناقشة

١٢ - اللجنة مدعوة إلى القيام بما يلي:

(أ) شكر فريق الخبراء المعني بمؤشر التنمية البشرية على أعماله وإعداداته مجموعة من التوصيات المحددة؛

(ب) الموافقة على التوصيات الرئيسية لفريق الخبراء، وهي:

'١' استخدام السلاسل الإحصائية الرسمية، وخاصة لوضع مؤشر التنمية البشرية العالمي الرئيسي والسلاسل الإحصائية الرسمية فقط، التي نشرتها وكالة دولية عُهد إليها بالولاية المناسبة في المجال الموضوعي ذي الصلة والخاضعة للترتيبات الإدارية السليمة، وبالتالي يمكن اعتبارها موثوقة وقابلة للمقارنة ومستدامة لاستخدامها في وضع مؤشر دولي للتنمية. ويجوز أحياناً استخدام المصادر غير الرسمية كسلاسل تكميلية في الحالات التي تكون فيها البيانات الرسمية غير متوفرة؛ ومع ذلك، وحتى في هذه الحالات، ينبغي الاستعانة بخبراء الإحصاءات الرسمية بهدف تطوير المصادر الرسمية المناسبة؛

٢' تشجيع مكتب تقرير التنمية البشرية على دعم أعمال كيانات الأمم المتحدة ذات الصلة بشأن المواءمة بين التقديرات الوطنية والدولية. ولهذه الغاية، ستقدر الدوائر الإحصائية الرسمية بالغ التقدير دعم المكتب في حث كيانات الأمم المتحدة ذات الصلة على التشاور مع البلدان، ولا سيما في ما يتعلق بالبيانات المفقودة؛

٣' توحي الحذر في ما يتعلق بإدراج سلاسل تكميلية إضافية معينة عندما تكون تلك المقاييس لم تبلغ مرحلة من التطور المنهجي فيها توافق في الآراء بشأن الكيفية التي ينبغي بها قياس المفاهيم الأساسية. ومن غير المرجح أن تكون هذه المقاييس متاحة أو قابلة للمقارنة على الصعيد العالمي؛

٤' إيجاد الشفافية الكاملة والعرض المناسب لجميع مصادر البيانات والمنهجيات المستخدمة، وبصفة خاصة في الحالات التي تكون فيها البيانات القطرية مقدّرة من قبل فريق مكتب تقرير التنمية البشرية لاستكمال سلاسل البيانات الدولية القائمة، وهي ممارسة تتطلب الحذر. ويجب نشر الوثائق الكاملة لهذه العملية؛ وينبغي استشارة المنظمات الدولية ذات الصلة، حيثما أمكن ذلك، بشأن التقديرات وينبغي نصح البلدان المعنية مقدماً، من أجل إتاحة الفرصة للبلد لتقديم ملاحظاته التقنية بشأن التقديرات التي تم اشتقاقها؛

٥' إعادة تنشيط الفريق الاستشاري الإحصائي التابع لمكتب تقرير التنمية البشرية بواسطة التمثيل المناسب من الدوائر الإحصائية الرسمية، وذلك من أجل السماح بإجراء المشاورات المبكرة والكاملة مع الدوائر الإحصائية الرسمية أثناء إعداد الأعداد المقبلة من تقرير التنمية البشرية؛

(ج) أن يطلب إلى مكتب تقرير التنمية البشرية التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن يقدم تقريراً عن تنفيذ هذه التوصيات إلى اللجنة في دورتها الثالثة والأربعين.

استنتاجات وتوصيات فريق الخبراء المعني بمؤشر التنمية البشرية

التوصيات العامة

إن فريق الخبراء:

- ١ - يرحب بفرصة استعراض التغييرات المقترحة إدخالها في استخدام البيانات ومنهجية مؤشر التنمية البشرية والمؤشرات ذات الصلة؛ غير أن الفريق يعرب عن أسفه وانشغاله لأن الحوار مع الدوائر الإحصائية الرسمية، حتى على أساس المعلومات الأولية، لم يجر في وقت سابق في هذه العملية.
- ٢ - يلاحظ أن القرارات المتخذة بشأن تنقيحات مؤشر التنمية البشرية والمؤشرات ذات الصلة، على النحو المبين في مذكرة المعلومات الأساسية والعروض التي قدمها فريق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي التابع لمكتب تقرير التنمية البشرية خلال اجتماع فريق الخبراء، ليست نهائية بعد. وتستند التوصيات والاستنتاجات الواردة في هذه المذكرة إلى معلومات مؤقتة، وبالتالي فإن مكتب تقرير التنمية البشرية يطلب إلى الفريق أن يواصل إطلاعه على جميع المناقشات ذات الصلة المتعلقة بالمؤشر في الأسابيع المقبلة خلال عملية وضع الصيغة النهائية لتقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١٠، وذلك من أجل تمكين الخبراء الإحصائيين من تحسين تقييمهم والإسهام في هذه العملية من خلال توصيات تقنية أخرى.
- ٣ - يوصي بقوة باستخدام السلاسل الإحصائية الرسمية، وخاصة لوضع مؤشر التنمية البشرية العالمي الرئيسي. ويؤكد الفريق أن السلاسل الإحصائية الرسمية فقط، التي نشرتها وكالة دولية عهد إليها بالولاية المناسبة في المجال الموضوعي ذي الصلة، هي الخاضعة للترتيبات الإدارية السليمة، وبالتالي هي التي يمكن اعتبارها موثوقة وقابلة للمقارنة ومستدامة لاستخدامها في وضع مؤشر دولي للتنمية؛ ويجوز أحياناً استخدام المصادر غير الرسمية كسلاسل تكميلية في الحالات التي تكون فيها البيانات الرسمية غير متوفرة؛ ومع ذلك، وحتى في هذه الحالات، ينبغي الاستعانة بخبراء الإحصاءات الرسمية بهدف تطوير المصادر الرسمية المناسبة.
- ٤ - يقر بأنه لوضع مؤشرات جديدة أو معدّلة، قد لا تكون بيانات خط الأساس اللازمة متاحة إلا لعدد محدود من البلدان؛ غير أن الفريق يشجع مكتب تقرير التنمية البشرية على استكشاف هذه الحالات بنشاط مع الدوائر الإحصائية الرسمية، إذ أن ذلك قد يتيح الفرص لاستحداث سلاسل إحصائية جديدة مستقبلاً، ولا سيما في البلدان النامية.

٥ - يوصي بتوخي الحذر في ما يتعلق بإدراج سلاسل تكميلية إضافية معينة عندما تكون تلك المقاييس لم تبلغ مرحلة من التطور المنهجي فيها توافق في الآراء بشأن الكيفية التي ينبغي بها قياس المفاهيم الأساسية. ومن غير المرجح أن تكون هذه المقاييس متاحة أو قابلة للمقارنة على الصعيد العالمي. ولكن مكتب تقرير التنمية البشرية لم ينظر في هذا المقياس، "العمر المتوقع المعدل حسب الصحة"، بل قرر عدم استخدامه لأن التقديرات لن تكون متاحة في المستقبل؛ وليس هناك أيضا اتفاق على كيفية تعديل متوسط العمر المتوقع لأخذ الصحة في الحسبان. كما لا توجد البيانات اللازمة لمثل هذه الحسابات. ويلاحظ الفريق أيضا أنه جرى على مدى العقد الماضي استثمار إحصائي مهم لتحسين مؤشرات الأهداف الإنمائية للألفية، وذلك لكي تبدو وكأنها تشكل مصدرا جيدا يمكن استمداد مؤشرات إضافية منه.

٦ - يلاحظ أن سلاسل إحصائية أخرى غير مؤشر التنمية البشرية مدرجة في تقرير التنمية البشرية، ولا سيما في مرفقه الإحصائي، ويرحب بالعرض المقدم من مكتب تقرير التنمية البشرية لتزويد الفريق بمعلومات إضافية تتعلق بالسلاسل التكميلية التي يقترح إدراجها في منشور عام ٢٠١٠.

٧ - يشدد على أهمية الشفافية الكاملة والعرض المناسب لجميع مصادر البيانات والمنهجيات المستخدمة. ويصر الفريق على أنه خصوصا في الحالات التي تكون فيها البيانات القطرية مقدرة من قبل فريق مكتب تقرير التنمية البشرية لاستكمال سلاسل البيانات الدولية القائمة، وهي ممارسة تتطلب الحذر، وينبغي نشر الوثائق الكاملة لهذه العملية؛ وينبغي استشارة المنظمات الدولية ذات الصلة، حيثما أمكن ذلك، بشأن التقديرات وينبغي نصح البلدان المعنية مقدما، من أجل إتاحة الفرصة للبلد لتقديم ملاحظاته التقنية بشأن التقديرات التي تم اشتقاقها.

مؤشر التنمية البشرية بصفة عامة

٨ - يرحب بنية تحسين وضع مؤشر التنمية البشرية على فترات منتظمة. ويلاحظ الفريق أنه في حين تم الإعلان عن إصلاح عام ٢٠١٠ باعتباره بعيد المدى، فإن مؤشر التنمية البشرية الجديد المقترح لم يتغير من حيث المفهوم وتبدو التعديلات العملية النهائية بسيطة نسبيا في حد ذاتها. ويشدد الفريق على أن التعاون الوثيق المنتظم مع الدوائر الإحصائية الرسمية، وخاصة في ما يتعلق بتطوير سلاسل البيانات وتحسينها، يمكن أن يساعد مكتب تقرير التنمية البشرية على تحقيق أهدافها الأكثر طموحا في المستقبل.

٩ - يلاحظ أن حسابات المؤشر ينبغي أن تستند، إلى أقصى حد ممكن، على البيانات الفعلية، بدلا من التقديرات و/أو الحسابات النموذجية، وذلك للتقليل من الغموض المحتمل

إلى أدنى حد ممكن؛ وإذا كانت التقديرات/الحسابات لا غنى عنها للتعويض عن نقاط البيانات المفقودة، فإنه ينبغي أن تؤخذ في المقام الأول من سلاسل البيانات كما ترد من المنظمات التي تقدم سلاسل البيانات، وينبغي في حالات استثنائية فقط أن تستند على التحوّلات الخاصة مكتب تقرير التنمية البشرية.

١٠ - يحذر من الإفراط في الثقة بالدقة في البيانات المعروضة. ويلاحظ الفريق أن بعض حسابات المؤشر الجديدة تأتي بدرجة أعلى من "الضجيج" وفي هذا السياق، يشجع البحث الجاري لتحديد نوعية سلسلة المدخلات، ومنها مثلا وجود أخطاء في تقديرات فترات الثقة. وينبغي نشر نتائج هذا البحث. ويشير الفريق أيضا إلى أن المكتب قد يرغب في النظر في إدخال مجموعات قطرية حيثما تكون للبلدان قيم مؤشر مماثلة، بدلا من ترتيب كل بلد على حدة.

١١ - يلاحظ مع الارتياح أن مكتب تقرير التنمية البشرية يعتمزم إعادة حساب مؤشر التنمية البشرية "الجديد" للفترة ١٩٨٠-٢٠١٠ برمتها. ويؤكد الفريق أن تحليل الآثار المترتبة على إدخال تغييرات على منهجية مؤشر التنمية البشرية يجب أن يستند إلى السلاسل الزمنية بأكملها وليس العام الماضي فقط. ويرحب الفريق أيضا في هذا السياق بالإعلان بأن حسابات مؤشر التنمية البشرية الحالي وفقا للأسلوب "القديم" ستتاح باعتبارها مواد مرجعية لمنشور عام ٢٠١٠ من أجل فهم أثر الانتقال إلى مؤشر التنمية البشرية الجديد فهما أفضل.

المؤشرات المعدّلة بحسب درجة عدم المساواة

١٢ - يؤيد الجهود الرامية إلى إدخال المؤشرات المعدّلة بحسب درجة عدم المساواة باعتبارها مؤشرات تكميلية. ويقترح الفريق أن يظل مؤشر التنمية البشرية الكلاسيكي هو المؤشر العالمي الرئيسي إلى حين أن يوضع بشكل كامل الأساس المفاهيمي والمنهجي للمؤشر المقترح المعدّل بحسب درجة عدم المساواة ويلقى قبولا واسعا.

١٣ - يشجع البحث عن نماذج بديلة لقياس عدم المساواة لاستخدامها في الأرقام القياسية لمؤشر التنمية البشرية. ويوجه الفريق الانتباه مرة أخرى إلى أن أي قياس لعدم المساواة ينطوي على أحكام قيمة. ويقترح الفريق إدراج مؤشر التنمية البشرية المعدّل بحسب درجة عدم المساواة في المنشور المقبل من أجل الوصول إلى جمهور أوسع ومتنوع وإذكاء مناقشة بناءة، بغية الحصول على مدخلات لصقل المفهوم والمنهجية. ويقترح الفريق استخدام مصطلح "تجريبي" للإشارة إلى الحالة المتطورة لمؤشر التنمية البشرية المعدّل بحسب درجة عدم المساواة ريثما يحظى بقبول أوسع. وفي هذا السياق، يشير الفريق إلى أن مؤشر التنمية

البشرية المعدّل بحسب درجة عدم المساواة ومؤشرات الفقر المتعدد الأبعاد هما قياسان متميزان، وبالتالي، فإنه يرحب بإعلان مكتب تقرير التنمية البشرية بأنه سيواصل إدراج قياس منفصل للفقر متعدد الأبعاد.

١٤ - يعرب عن بعض الانشغال بشأن استخدام "معيّار النفور من عدم المساواة"، وذلك لأن هذا المعيار يثير تحديات من حيث قابلية تفسيره لإجراء الحسابات الختامية. ويحذر الفريق أيضاً من الإفراط في التبسيط في هذا الصدد. ويرحب الفريق بالخطط الرامية إلى تقديم تحليل للحساسيات في هذا الصدد؛ إلا أن الفريق لا يمكنه تقديم بديل محدد لهذا المعيار في هذه المرحلة.

النتائج المحلي الإجمالي/الدخل القومي الإجمالي

١٥ - يعتبر استبدال سلاسل بيانات الناتج المحلي الإجمالي بالدخل القومي الإجمالي تطوراً إيجابياً ويلاحظ أنه لا ينبغي أن تكون هناك أية مشكلة من حيث توافر البيانات في ما يتعلق بالدخل القومي الإجمالي. لكن الفريق يلاحظ أن من شأن ذلك أن يأتي بقدر أكبر من التقلب في هذا العنصر من مؤشر التنمية البشرية. ويلاحظ الفريق، أن معدلات تحويل تعادلات القوة الشرائية من الناحية النظرية لا تنطبق فوراً على مقاييس الدخل، لكنها قد لا تزال مرضية في هذا السياق؛ إلا أن هذه المسألة تتطلب المزيد من التحليل المتعمق.

المؤشرات المتعلقة بالتعليم

١٦ - يؤيد من حيث المبدأ اختيار مؤشري التعليم المقترحين حديثاً، وهما متوسط سنوات الدراسة لدى الكبار ومعدل الحياة المدرسية، ويوافق على أن هذين المؤشرين قد يحسّنان قياس بُعد التعليم في مؤشر التنمية البشرية.

١٧ - يعرب عن انشغاله إزاء الاستخدام المقترح للمصادر غير الرسمية وانتظام تحديث في إدخال البيانات المتعلقة بمتوسط سنوات الدراسة لدى الكبار. ويقترح الفريق أن يجري تجميع هذا المؤشر تحت رعاية وكالة دولية، ربما تكون منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو).

المؤشر المتعلق بمتوسط العمر المتوقع

١٨ - يلاحظ استمرار استخدام مؤشر لمتوسط العمر المتوقع ويعترف بأنه من الصعب الحصول على إحصاءات الوفيات الموثوق بها اللازمة لحساب العمر المتوقع لأن الغالبية العظمى من البلدان لا تملك نُظماً موثوقاً بها في مجال الإحصاءات الحيوية/التسجيل المدني. ويشجع الفريق البلدان على إنشاء نظم موثوق بها في مجال الإحصاءات الحيوية، وبالإضافة إلى ذلك، يشجع مكتب تقرير التنمية البشرية على دعم الأعمال التي تقوم بها كيانات الأمم

المتحدة ذات الصلة بشأن الموازنة بين التقديرات الوطنية والدولية. ولهذه الغاية، ستقدّر الدوائر الإحصائية الرسمية بالغ التقدير دعم المكتب في حث كيانات الأمم المتحدة ذات الصلة على التشاور مع البلدان، ولا سيما في ما يتعلق بالبيانات المفقودة.

الحدود القصوى

١٩ - يؤيد إزالة الحدود القصوى "الجامدة" واستبدالها بحدود قصوى عليا ودنيا متغيرة إذ أن ذلك سيمكّن من تحقيق التوازن في تأثير مؤشرات الأبعاد ويساعد على "فرز" قيم قريبة من الحدود العليا والدنيا. غير أن اللجوء إلى حدود قصوى متغيرة يعني أنه "سيُعاد وضع أساس" المؤشر في كل مرة يُتجاوز فيها الحد الأقصى السائد، مما سيتسبب في إجراء تنقيحات أكثر تواتراً، وهو ما سيتعين تفسيره بعناية للمستعملين.

تحوّل اللوغاريتمات

٢٠ - يوافق على تطبيق اللوغاريتمات الطبيعية عند وضع مؤشرات أبعاد أخرى غير الدخل، إلا عندما تتعلق المؤشرات بمعدلات (كما في حالة محو الأمية لدى الكبار). ويتفق الفريق مع الرأي القائل إن تحويل اللوغاريتمات يمكن أن يزيد في أوجه التكامل بين مؤشرات الأبعاد ويساعد في تبيان العوائد المتناقصة على نحو أفضل.

توصيات ختامية

٢١ - يوصي بإعادة تنشيط الفريق الاستشاري الإحصائي التابع لمكتب تقرير التنمية البشرية بواسطة التمثيل المناسب من الدوائر الإحصائية الرسمية، وذلك من أجل السماح بإجراء المشاورات المبكرة والكاملة مع الدوائر الإحصائية الرسمية أثناء إعداد الأعداد المقبلة من تقرير التنمية البشرية. ويطلب الفريق أيضاً أن يواصل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تقديم تقارير في فترات منتظمة مدتها حوالي ثلاث سنوات إلى اللجنة الإحصائية وإذا لزم الأمر على نحو أكثر تواتراً، وخصوصاً عندما يجري النظر في إدخال تغييرات على سلاسل البيانات الأساسية أو على منهجية وضع المؤشرات.

٢٢ - يقدر تعاون مكتب تقرير التنمية البشرية في العملية الاستعراضية التي أجريت تحت إشراف مكتب اللجنة الإحصائية، ويطلب إلى المكتب أن يقدم رده إلى مكتب اللجنة الإحصائية على التوصيات الواردة أعلاه قبل وضع الصيغة النهائية لمخطوط تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١٠.