

Distr.  
GENERAL

A/50/330  
4 August 1995  
ARABIC  
ORIGINAL: ENGLISH

## الجمعية العامة



الدورة الخمسون

البند ٩٧ (ز) من جدول الأعمال المؤقت\*

### التنمية المستدامة والتعاون الاقتصادي الدولي: تنمية الموارد البشرية

#### تنمية الموارد البشرية لأغراض التنمية

#### تقرير الأمين العام

#### أولا - مقدمة

١ - يقدم هذا التقرير إلى الجمعية العامة استجابة للقرار ٢٠٥/٤٨ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣ عن تنمية الموارد البشرية لأغراض التنمية. وطلبت الجمعية العامة في ذلك القرار إلى الأمين العام أن يواصل رصد الأنشطة التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة في سبيل تنمية الموارد البشرية، وأن يقدم في هذا الصدد إلى الجمعية العامة، في دورتها الخمسين، تقريراً عن تنفيذ القرار ٢٠٥/٤٨، شاملاً الإجراءات الأخرى المتخذة لتعزيز التنسيق فيما بين الوكالات داخل منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية، مع مراعاة تعريف تنمية الموارد البشرية الوارد في قرارات الجمعية العامة ٢١٣/٤٤، المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩، و ١٩١/٤٥، المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠، و ١٤٣/٤٦، المؤرخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩١. وطلبت أيضاً إلى الأمين العام أن يراعي الدور الهام لتنمية الموارد البشرية لدى وضع خطة للتنمية. وهذا هو التقرير الرابع في سلسلة التقارير تحت العنوان نفسه المقدمة إلى الجمعية العامة في دوراتها الخامسة والأربعين والسادسة والأربعين والثامنة والأربعين (انظر A/45/451 و A/46/461 و A/48/364).

٢ - وأكدت الجمعية العامة من جديد في القرار ٢٠٥/٤٨ أن الإنسان هو محور جميع الأنشطة الإنمائية، وأن تنمية الموارد البشرية وسيلة جوهرية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة كما أكدت أنه ينبغي، في

تنمية الموارد البشرية، اتباع نهج شامل حسن الإعداد ومتكامل ويراعي خصائص كل من الجنسين ويشمل مجالات حيوية مثل السكان والصحة والتغذية والمياه والمرافق الصحية والإسكان والاتصالات والتعليم والتدريب والعلم والتكنولوجيا، والعمالة. وإضافة إلى ذلك جرى التأكيد على أهمية الاحتياجات الخاصة للنساء والشباب، وضرورة توفر بيئة اجتماعية - اقتصادية مواتية تكفل تهيئة فرص الحرية السياسية والمشاركة الشعبية واحترام حقوق الإنسان والعدالة والمساواة. كما لاحظت الجمعية العامة الدور الهام الذي يمكن أن تؤديه المنظمات غير الحكومية في مجال تنمية الموارد البشرية.

٣ - وبصدد إبراز أهمية الجهود القطرية في مجال تنمية الموارد البشرية وضرورة أن تولي منظومة الأمم المتحدة الأولوية لذلك المجال بصدد دعمها للبلدان، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يرصد الأنشطة ذات الصلة التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة في هذا الصدد وأن يعد تقارير بشأنها. وطلبت تقديم معلومات بشأن الإجراءات الأخرى المتخذة لتعزيز التنسيق فيما بين الوكالات داخل منظومة الأمم المتحدة من أجل تنمية الموارد البشرية.

٤ - وسلمت الجمعية العامة، بوضوح، بالعلاقات المتبادلة فيما بين العناصر القطاعية المكونة لتنمية الموارد البشرية، والاحتياجات المترتبة على ذلك من أجل وضع استراتيجيات، أكثر تكاملاً. ولقد أبرز مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية الذي عقد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٩٢/٤٧، المؤرخ ١٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢ إضافة إلى خطة للتنمية التي اقترحها الأمين العام بصورة مبدئية في أيار/مايو ١٩٩٤ (انظر A/48/935)، من جديد أنه لا بد من تحقيق زيادة الأولوية الممنوحة لتنمية الموارد البشرية في الأوساط المعنية بالتنمية بالأمم المتحدة وضرورة اتباع نهج متكامل نحو تنمية الموارد البشرية، على حد سواء.

٥ - ونتيجة لذلك، يواصل التقرير الحالي المناقشة التي تضمنتها التقارير السابقة للأمين العام كما يتضمن في الفصل الثاني استعراضاً لمشاكل تنمية الموارد البشرية فضلاً عن ما أثير مؤخراً من قضايا متعلقة بالسياق وقضايا تعريفية، ولا سيما في ضوء مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية، وهي القضايا التي من شأنها أن تقيد التأكيد المعزز على التنفيذ المتكامل لتنمية الموارد البشرية وتجعله مستطاعاً، على حد سواء. ويرد في الفصلين الرابع والخامس، موجز للدعم الذي تقدمه اللجان الإقليمية للأمم المتحدة ووكالات منظومة الأمم المتحدة للمبادرات المتكاملة لتنمية الموارد البشرية على الصعيدين الإقليمي والقطري، مع أمثلة إضافية للأنشطة التنفيذية على الصعيدين الإقليمي والقطري التي يضطلع بها بالتعاون مع شركاء منظومة الأمم المتحدة. وبصدد الاستجابة للأهمية التي أولاهها مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية بالإشارة إلى الالتزامات الدولية بالتنمية الاجتماعية، يرد استعراض موجز للآثار المترتبة على تنمية الموارد البشرية في الفصل السادس. وأخيراً، يقدم الفصل السابع استنتاجات، ويطرح توصيات من أجل المستقبل.

٦ - وأعد هذا التقرير على أساس المعلومات والمساهمات التي قدمتها الوكالات الممولة للأمم المتحدة ووكالات البرامج التابعة للأمم المتحدة، واللجان الإقليمية، واستناداً إلى تقارير ومنشورات الوكالات المتخصصة ذات الصلة والتابعة للأمم المتحدة، ومصادر بيانات وطنية ودراسات أكاديمية.

### ثانياً - مركز تنمية الموارد البشرية: المفهوم والقيود والتعاريف

#### ألف - المفهوم

٧ - تواجه الحكومات في الوقت الراهن تحديات كبيرة، من حيث تغير الديموغرافيات وندرة الموارد وزيادة تعقيد التفاعلات الاجتماعية - الاقتصادية والشمولية والضغط من أجل زيادة مشاركة الشعب في جميع جوانب صنع القرار الوطني. إن الاستثمارات في مجال الموارد البشرية عنصر رئيسي من عناصر التنمية، ولكن المسؤوليات عن تلك الاستثمارات تقع على نحو غير يسير على عاتق قطاعات متعددة. وتقع على عاتق الحكومة مثلما تقع على عاتق غيرها من القطاعات. كما أن مفاهيم تنمية الموارد البشرية آخذة في التغيير، وهي تتحرك نحو تفاعل أكثر وثاقة ونحو تنسيق السياسات بين القطاعات. وأوجه التأييد الدولي لتلك الاتجاهات واضحة في وثائق مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية. وبالرغم من إحراز تقدم واضح في بعض المجالات، فإن المشاكل في معظم القطاعات ذات الصلة تزداد سوءاً في كثير من الحالات، ولقد استعرضت بإيجاز بغية تقديم معلومات مستكملة لما ورد في آخر تقرير عن تنمية الموارد البشرية. وفي ضوء تلك الحقائق المتعلقة بالسياق الشامل، يقدم تعريف تنمية الموارد البشرية بوصفه أساساً من أجل استكشاف الجهود القطرية والجهود التي تبذلها منظومة الأمم المتحدة الرامية إلى تحسين سياسات وممارسات تنمية الموارد البشرية في أرجاء العالم.

٨ - ومع بعض الاستثناءات الملحوظة، لم تتقدم التطورات خلال الـ ١٥ سنة الماضية في البلدان الأقل تصنيعاً والأكثر فقراً بطرق يكون من شأنها أن تسمح لهذه البلدان بأن تصبح إما أكثر قدرة على التنافس الاقتصادي في أسواق العالم، أو أكثر تماسكاً من الناحية الاجتماعية. وفضلاً عن ذلك، شهدت بلدان صناعية كثيرة في الشمال زيادة في معدلات البطالة، وعدم المساواة في توزيع الموارد وزيادات غير متوقعة في الفقر حتى مع التصريح بأن اقتصاداتها سليمة وأن ناتجها القومي الإجمالي مستمر في الزيادة. وتجري حالياً تغييرات عميقة لم يسبق لها مثيل في البيئة الاجتماعية - الاقتصادية في جميع الدول. وذلك من خلال الاتصالات المعززة، واحتمال شمولية كثير من المشاريع البشرية، وزيادة الطابع التنافسي لأسواق السلع والخدمات، وسرعة التحول الإلكتروني. ونتيجة ذلك، يعتقد الآن، بأنه لا غنى عن التركيز من جديد على الهياكل الأساسية الاجتماعية، وعلى "الرأسمال الاجتماعي"<sup>(١)</sup> من أجل تجنب انتشار دورة التدهور الاقتصادي، وزيادة الفقر، وتدهور البيئة وهي الدورة التي تحاول بلدان كثيرة الهروب منها الآن.

٩ - وكان ينظر في الماضي، إلى الاستثمارات في مجال الموارد البشرية، في المقام الأول من خلال التعليم والتدريب بوصفها استثمارات تولد رأسمال بشري من أجل النمو الاقتصادي، في شكل صفات

وقدرات ومقدرات وخبرات يحصل عليها الناس بغية العيش في حياة منتجة. وفي مواجهة التحفظات<sup>(٢)</sup>، فإن النهج الحكومية المركزية السابقة التي استندت إلى حد كبير إلى تخطيط القوى العاملة الوطنية آخذة في التراجع ليحل محلها استراتيجيات تتسم بقدر أكبر من اللامركزية والمشاركة تركز على "حسن التدبير" البشري، وتنشد إدماج عناصر تنمية الموارد البشرية عبر قطاعات كثيرة.

١٠ - ولقد نشأ المفهوم الحالي لتنمية الموارد البشرية التي تتسم بقدر أكبر من التكامل خلال العقود الثلاثة الماضية وكان ذلك بصورة جزئية استجابة لعدم الرضا عن الطرق السابقة<sup>(٣)</sup>. ولذلك فإن نهج التخطيط في الماضي استندت إلى الرأسمال البشري في الماضي والقوى العاملة والتي يشار إليها في أغلب الأحيان بوصفها "المورد البشري" نظرياً دون إضافة حرف (S) ونتيجة لذلك، وصفت تنمية الموارد البشرية واستخدامها بأنها فعالة، وموجهة في المقام الأول نحو تحسين السبل الرامية إلى تحقيق نمو اقتصادي<sup>(٤)</sup>. ولقد اقترحت نظريات النمو الاقتصادي التقليدية الكلاسيكية الحديثة طرقاً لقياس مساهمة مختلف العوامل في الانتاج، ومنها عامل العمالة. وهكذا أصبحت أرقام ومستويات مهارة "القوى العاملة" عنصراً هاماً من عناصر نمو الانتاجية، وتفهم بوصفها شرطاً ضرورياً من أجل تحقيق التقدم الاجتماعي - الاقتصادي. ونتيجة لذلك أصبح تخطيط القوى العاملة مبدءاً أساسياً من مبادئ تخطيط التنمية. ومنذ ذلك الحين تسعى البلدان للتحرك إلى ما بعد الوسيلة والتقدير البسيط لحجم هذه النهج متجهة نحو منهجيات أكثر اتساعاً وأقل تقييداً.

١١ - ووفقاً لذلك، ينصب تركيز تنمية الموارد البشرية في هذا التقرير على تبني قدرات المساهمة التي يقدمها الناس لتحسين نوعية حياتهم، وحياة الآخرين في أسرهم ومجتمعاتهم المحلية ومشاريعهم ومجتمعاتهم. وتشمل الاستراتيجيات الشاملة لتنمية القدرة على حسن التدبير البشري على هذا النحو سياسات وبرامج تشجع على الحصول على المعرفة والمهارات وتطبيقهما بطرق تعود بالنفع المتبادل بين الأفراد والفئات الاجتماعية التي يشكلون جزءاً منها.

١٢ - وقدمت لعبارة تنمية الموارد البشرية تعريفات شتى عبر السنين واستخدمتها السياسة منذ الستينات في فئات شتى (تشابكت في أغلب الأحيان): إضافة إلى تكوين "رأس المال البشري" وما يتصل به من تطور في نظريات العامل الاقتصادي الكلاسيكي العصري للانتاج ونماذج المدخلات/المخرجات، أشار المصطلح إلى استراتيجيات علاجية ذات مدلول ينم عن "احتياجات أساسية" لمن يعتقد بأنهم محرومون إلى حد ما من إمكانية الوصول إلى التعليم أو الخدمات الصحية أو العمالة؛ وإدارة شؤون الموظفين في مشاريع القطاع الرسمي الكبير أو وكالات إما القطاع العام أو القطاع الخاص؛ وبصورة متزايدة، سياسات وبرامج مشتركة بين القطاعات ومتفاعلة (حسب الموجز الوارد في A/48/364) تتبنى، وتعزز وتديم حسن التدبير البشري على مستويات الفرد أو المجموعة و/أو المؤسسة. ولقد قدم كل نهج هيكلًا مفاهيميًا وعمليًا لأكثر المشاكل صعوبة ومراساً في عصرنا. بيد أن من الواضح أن تعريفات تنمية الموارد البشرية لا تزال آخذة في التطور بوصفها دالة على الاهتمام المتجدد بتلك القضايا نظراً لأهميتها المستمرة. وفضلاً عن ذلك لا بد أن يكون أي تعريف قابلاً للتنفيذ في سياق قطر محدد، ولذلك من المحتمل أن يحتاج إلى تنقيح

وأن يستهدف الأولويات الخاصة بكل بلد. وترد الإشارة إلى الطريقة المطروحة لتصور تنمية الموارد البشرية في المستقبل في القرار ٢٠٥/٤٨ ووثائق مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية، ولكن لا بد أن تستند أيضا إلى البحوث، والأحكام التحليلية وتقييم السياسة المكتسب من خبرات سابقة وخبرات جارية بالتطبيقات الموجزة هنا. ولا بد بخاصة من الإبقاء على تركيز مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية على التنمية التي محورها الإنسان والمستدامة، والتمكين والشراكة الجديدة بين الحكومة والمجتمع المدني.

١٣ - ولقد لاحظ تعليق قدم مؤخرا عن قدرة الأمم المتحدة على الاستجابة للاحتياجات العالمية بأن طبيعة الاشتراك بين القطاعات التي تتسم بها حلول المشاكل التي "لا يمكن تقسيمها إلى أجزاء مستقلة في الحياة الحقيقية بصورة واضحة"<sup>(٥)</sup>:

"لا يمكنك أن تعزل إنتاج المزارع عن الطرق والنقل وتوافر أماكن التصريف في الأسواق؛ أو أن تعالج التدهور البيئي دون أن تبحث في الضغوط السكانية واحتياجات الطاقة ... أو أن تؤثر إلى حد كبير في الإلمام بالقراءة والكتابة حينما يتوفر عدد قليل جدا من الفرص لاستخدام المهارات المطلوبة. ومن شأن اتباع نهج مجزأ نحو المشاكل المترابطة بصورة أساسية أن يميل نحو الهدم في نهاية المطاف.

١٤ - وعادة ما تؤثر المداخلات في أحد القطاعات على قطاع آخر. وأحد الأمثلة على هذا التأثير هو تعليم المرأة بما له من فوائد اجتماعية كثيرة طويلة الأجل تشمل عدة قطاعات وتكون عائداتها مرتفعة. وينبغي أن يراعى في التخطيط الاستراتيجي لسياسة الموارد البشرية أن تشمل قدر الإمكان، جميع القطاعات ذات الصلة وأن ترتبط ارتباطا مباشرا مع الإطار الاقتصادي الشامل الذي تعمل فيه السياسة. وهذا الارتباط مهم بصفة خاصة في الحالات التي تكون فيها الموارد شحيحة وتتعرض فيها الحكومات للضغط كيما تحقق أقصى أثر ايجابي بالنسبة لوحدة الانفاق.

١٥ - وهذا النهج الناشئ لتنمية الموارد البشرية يتجاوز كثيرا سبل العلاج القطاعية التي كانت متبعة في الماضي، ويحتاج إلى معالجة الروابط فيما بين القطاعات. ومن ثم، فإن التنفيذ يستلزم وجود إطار أكثر تكاملا وشاملا لعدة تخصصات يتم فيه اتخاذ القرارات المتصلة بتنمية الموارد البشرية، للربط بين القطاعات التقليدية وللوصول إلى عوامل مؤثرة جديدة. فهو يهدف إلى أن يتعدى الإمداد بالموارد البشرية (التعليم؛ التدريب) بحيث يشمل أيضا العوامل المتصلة بالطلب على الموارد البشرية والسياق الداعم اللازم الذي يمكن الناس من مواصلة زيادة فرصهم في اكتساب وتطبيق وتحديث معارفهم ومهاراتهم إلى أقصى حد ممكن.

١٦ - وقد أظهرت عمليات تحليل القرارات السابقة المتعلقة بتنمية الموارد البشرية الطابع المتطور لتعاريف الجمعية العامة لتنمية الموارد البشرية من خلال النصوص المتعاقبة. وتشمل العناصر الأساسية للمفهوم الحالي ما يلي (انظر القرار ٢٠٥/٤٨):

(أ) التعليم الأساسي وتنمية المهارات الموجهة نحو تلبية الطلب (للشباب بصفة خاصة وللشابات على وجه التحديد) مع الاستفادة من التقدم التكنولوجي المناسب في الطرق المتبعة كلما أمكن في توسيع نطاق التطبيقات (لأغراض مثل التعليم من بعد في المناطق النائية)؛

(ب) بناء القدرات الوطنية في مجال الموارد البشرية بوصفه عاملاً أساسياً في التقدم الاقتصادي - الاجتماعي؛

(ج) اتباع نهج حسن الإعداد ومتكامل لتنمية الموارد البشرية يراعي الفروق بين الجنسين ويشمل قطاعات حيوية أخرى مثل السكان والصحة والإسكان والتكنولوجيا والعمالة في إطار من الحرية السياسية والمشاركة الشعبية واحترام حقوق الإنسان، ومع إيلاء الدور الذي يمكن أن تضطلع به المنظمات غير الحكومية ما يستحقه من اعتراف؛

(د) التعاون بين الجهات الأساسية (مثل القطاع العام والقطاع غير الحكومي والقطاع الخاص، والشمال والجنوب، وبلدان الجنوب، ومنظومة الأمم المتحدة)؛

(هـ) زيادة تدفق الموارد المالية لتنمية الموارد البشرية؛

(و) تحديد أهداف النهج المتعددة التخصصات لتنمية الموارد البشرية؛

(ز) تخفيف الآثار السلبية للتكيف الهيكلي عند الاقتضاء.

١٧ - وقد أشار ممثل إدارة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية وتحليل السياسات لدى تقديمه لتقرير الأمين العام (A/48/364) إلى اللجنة الثانية في ٢٠ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٣ إلى أن الجمعية العامة عندما قررت عقد مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية، اعترفت بأن تنمية الموارد البشرية تمثل أحد المحددات الأساسية في عملية التنمية. وتستطيع منظومة الأمم المتحدة من خلال آليات مثل نظام المنسق المقيم ومذكرات الاستراتيجية القطرية والنهج البرنامجي والأنشطة التشغيلية الأكثر تركيزاً وتنسيقاً، أن تساعد البلدان في بناء قدراتها الذاتية على تحسين سياساتها وبرامجها المتعلقة بتنمية الموارد البشرية.

١٨ - وشملت الاستنتاجات الرئيسية للتقرير التأكيد على الدور التنسيقي لمنظومة الأمم المتحدة في مساعدة البلدان على تعزيز تنمية مواردها البشرية وخصوصاً فيما بين أضعف الفئات. وضرورة الاتفاق على مؤشرات اجتماعية مناسبة لقياس التقدم في تنمية الموارد البشرية؛ وتحسين دمج النهج القطاعية لتنمية الموارد البشرية في استراتيجيات وطنية متكاملة؛ وإعطاء أولوية لتنمية الموارد البشرية في النفقات الاجتماعية وتعبئة موارد جديدة.

١٩ - وجاءت ردود الفعل للتقرير ممثلة بشكل عام لمناطق العالم وللبلدان التي تمر بمراحل مختلفة من النمو، واتسمت بشكل منتظم باتجاهها نحو دعم المفاهيم المقترحة الأكثر تكاملاً. وكان واضحاً أن هناك توافقاً في الآراء بشأن أهمية إتاحة فرص متكافئة للجميع لتنمية الموارد البشرية، وبشأن الحاجة إلى احترام الفروق الوطنية الجوهرية في جوانب محددة من مشاريع تنمية الموارد البشرية.

٢٠ - واستراتيجيات تنمية الموارد البشرية بالغة الأهمية للتنمية، غير أنه لكي تكون هذه الاستراتيجيات فعالة يجب أن توضع بصورة تلائم النطاق الكامل للاحتياجات الوطنية والمحلية لكل بلد، وأن تعكس بشكل كاف مدى التأثيرات المعقدة والمتداخلة للعوامل العديدة في الكثير من القطاعات. ووجود روابط بين العوامل الاقتصادية والاجتماعية للتنمية أمر ضروري وسوف تتضمن هذه الروابط عناصر دولية وأخرى وطنية. ووجود بيئة مواتية يمكن أن يسهل البرامج القطرية لتنمية الموارد البشرية، بما في ذلك الدعم الدولي ومسألة التأثيرات التي تتجاوز نطاق السيطرة القطرية الفردية، مما يعني ضرورة التوصل إلى فهم أفضل للمسؤوليات الدولية في ذلك الصدد.

٢١ - على أن ثمة عاملاً مهماً ما برح يظهر في المحافل الدولية مثل مؤتمر القمة العالمية للتنمية الاجتماعية، ألا وهو مدى الاتفاق بين كل من البلدان ذات الاقتصادات القوية والبلدان ذات الاقتصادات الضعيفة فيما يتعلق بالشواغل المتصلة بتنمية الموارد البشرية. فالفقر والأمية وعدم كفاية فرص العمل والبطالة، ليست مشاكل مقصورة على بلدان الجنوب. ومن المؤكد أن المسؤولين عن تحديد سياسة تنمية الموارد البشرية أو الذين يضطلعون ببرامج محددة لتنمية الموارد البشرية على المستويات الشعبية يمكن أن يستفيدوا من تبادل المعلومات فيما بين بلدان الشمال والجنوب على المستويات كافة. وتستطيع منظومة الأمم المتحدة أن تقدم الكثير لدعم هذا التبادل للمعلومات، من خلال خبرة وتجربة وكالاتها المتخصصة، ومن خلال قدرتها في الوصول إلى أكثر الموارد البشرية في العالم خبرة وابتكاراً في الجنوب وفي الشمال على حد سواء.

#### باء - القيود

٢٢ - منذ استكمال التقرير السابق المقدم من الأمين العام (A/48/364)، تركزت بحوث ومناقشات كثيرة حول المشاكل في القطاعات الاجتماعية في معظم البلدان. فقد أكد مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في بيان أدلى به أمام اللجنة الثانية للجمعية العامة في ١١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٣ على التنمية الوقائية بدلاً من التنمية العلاجية ووصف فيه العالم بأنه "آلة للكوارث"، تتمخض عن وقوع "أزمات بانتظام مؤسف ... المجاعات، والمنازعات الإثنية وغير الإثنية، وتدفقات اللاجئين، والتمزق الاجتماعي المفرط، والكوارث البيئية، وحتى انهيار الدول. ومعالجة هذه الأمور ... أمر مكلف يؤدي أحياناً إلى إراقة الدماء وإلى خسائر بشرية، ويأتي دائماً متأخراً عن موعده ... وتأتي [هذه] الأزمات المتكررة نتيجة الفقر الواسع النطاق والحرمان البشري وأوجه عدم التكافؤ التي لم يسبق لها مثيل ... وتدهور البيئة المزمّن. وهذه التهديدات للأمن هي التحدي الإنمائي العاجل الذي نواجهه اليوم."

٢٣ - ولا تقتصر التهديدات التي تواجه النظام الاجتماعي الأساسي بأي حال من الأحوال على الدول الأحدث نشوءاً أو الأفقر أو على دول الجنوب. "فقد ذكر أن نشوء الأمراض الاجتماعية يتجاوز السيطرة البشرية في بعض أكثر المجتمعات تقدماً"<sup>(٣)</sup>. وحتى البلدان الغنية تحاول الآن توثيق "أمراضها الاجتماعية المتفجرة" ووضع مؤشرات لقياسها. ومن ثم، فإن خطر تحليل النسيج الاجتماعي أمر عالمي النطاق.

٢٤ - ومع توسع النظم المشتركة للمعلومات والمعارف المتاحة لتصل إلى حدود الطاقة البشرية على الاستيعاب وتسارع الابتكارات التكنولوجية، يتزايد الضغط على هياكل الدعم الاجتماعية والنفسية لملاحقتها. فمثلاً، تتحكم الأنماط الاجتماعية الطبقيّة التقليدية، التي يخضع فيها صغار السن لسلطة الكبار من أفراد الأسرة والمؤسسات. وتتلاشى الأنماط الثقافية التي تربط الناس في نسيج داعم من التكافل المتبادل نتيجة طغيان المصالح الفردية على علاقات القرابة الأسرية.

٢٥ - ولا تشكل هذه الاتجاهات المقلقة في الهياكل الاجتماعية الأساسية للدول إلا جزءاً واحداً من الصورة العامة، ويجب أن توضع في إطار المؤشرات الإيجابية الكثيرة. فالتحسينات البارزة في نوعية الحياة في الكثير من البلدان تعزز انتشار الديمقراطية والأسواق الجديدة وتأكيد حقوق الأفراد في تقرير مصائرهم. ومن الواضح أن هناك إصراراً على تعميق مشاركة الجماهير وإسهامها في الأحداث والعمليات التي تشكل حياتها. ومع ذلك وكما أوضحت التقارير المتعاقبة التي أصدرها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عن تنمية الموارد البشرية فإن تطويع هياكل ونهج الحكم كيما تستوعب هذه القوى الجديدة للتغيير الاجتماعي مهمة صعبة ومعقدة، وخصوصاً بالنظر إلى عمق المشاكل القطاعية في المجال الإنمائي في مختلف مناطق العالم.

٢٦ - وما زالت الفجوات بين البلدان الأكثر تقدماً والبلدان الأقل تقدماً آخذة في الاتساع، لتعكس تهميش البلدان النامية فيما يتصل بالمجندات الرئيسية للتجارة الدولية، والنقود، والمالية والتكنولوجيا وتدفق المعلومات والاتصالات. إذ يعيش حالياً أكثر من بليون من سكان العالم في فقر مدقع، ويعاني أكثر من نصفهم الجوع كل يوم. وهناك نسبة عالية من الرجال والنساء، وخصوصاً في إفريقيا وأقل البلدان نمواً، تتاح لهم فرص محدودة للغاية من الدخل والموارد أو لا تتاح لهم تلك الفرص على الإطلاق. وعلى نحو ما أكدته تقرير اليونيسيف لعام ١٩٩٥ عن حالة الأطفال في العالم، فإن الأطفال من بين أضعف الفئات التي تعيش في فقر، والتي لا تملك إلا قدرة ضئيلة في التأثير على أحوالها وتعرض مصادر عيشها في المستقبل لتهديد دائم نتيجة التعرض للحرمان في السنوات الأولى من حياتهم.

٢٧ - فعلى الصعيد الدولي، ووفقاً لتقارير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عن التنمية البشرية، انخفضت حصة أفقر ٤٠ أو ٥٠ بلداً من الدخل العالمي إلى حد أن خمس سكان العالم حالياً يحصلون مجتمعين على أقل من ١,٥ في المائة من الدخل العالمي. أما على الصعيد الوطني، فإن أفقر قطاعات المجتمع تعاني أيضاً من التهميش، في البلدان النامية أو البلدان الصناعية على حد سواء: ففي ٤٤ بلداً نامياً و ٢٠ بلداً صناعياً تتوفر عنها احصاءات يعيش الخمس الأكثر فقراً من السكان في المتوسط على ما يزيد قليلاً عن ٥ في



المائة من الدخل القومي في حين يحصل الخمس الأغنى من السكان على ما بين ٤٠ و ٦٠ في المائة من الدخل. وخلال السنوات العشر الماضية، بصفة خاصة، أدى انخفاض أسعار السلع الأساسية وارتفاع النفقات العسكرية، وقلة عائدات الاستثمار، وأزمة الديون، وبرامج التكيف الهيكلي إلى نقص الدخل الفعلية لنحو ٨٠٠ مليون من البشر في ٤٠ بلدا ناميا. فقد بلغ النقص في الدخل ٢٠ في المائة في أمريكا اللاتينية. وزادت نسبة النقص عن ذلك في أفريقيا جنوبي الصحراء<sup>(٧)</sup>.

٢٨ - وهناك أكثر من ١٢٠ مليون شخص يعانون البطالة رسميا على الصعيد العالمي، وكثيرون غيرهم يعانون عدم كفاية العمل. وهناك أعداد لا حصر لها من الشباب الذين هم في مستهل حياتهم المنتجة، بمن فيهم الحاصلون على تعليم نظامي، لا يجدون إلا أملا ضئيلا في الحصول على عمل منتج. ورغم ارتفاع النمو في بعض البلدان المتقدمة النمو، فإن معدلات البطالة مازالت مرتفعة بصورة متعلقة ومستمرة.

٢٩ - يلتحق بالقوى العاملة سنويا زهاء ٦ ملايين شخص في جميع أنحاء أفريقيا، وهي القارة الوحيدة التي تشير الاسقاطات المتصلة بها إلى أن الفئة العمرية ١٥-٢٤ سنة سوف تستمر في النمو على مدى السنوات الثلاثين القادمة<sup>(٨)</sup>. فالبطالة تتزايد حتى بين خريجي الجامعات، مثلما هو الشأن في المناطق الأخرى. واحتمال تعرض الشباب للبطالة يقارب ثلاثة أضعاف تعرض العمال الذين تجاوزوا سن ٢٥ عاما، والإناث أشد الفئات تأثرا، إذ تقدر معدلات البطالة بالنسبة اليهن بضعف معدلات بطالة نظرائهن الذكور. وهكذا تسهم كثير من القوى المتفاعلة في خلق شعور خطير بالاغتراب الاجتماعي والإحباط واليأس المستمر في مرحلة مبكرة جدا من حياة الشباب.

٣٠ - ولم تكن البلدان الصناعية الأوروبية محصنة من آثار البطالة مع التزايد المستمر في أعداد العمال الذين وجدوا أنفسهم مستبعدين من سوق العمل. وما فتئت البطالة تتزايد في معظم البلدان الصناعية منذ عام ١٩٧٣ وتبلغ نسبتها في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي حاليا ١٠ في المائة في المتوسط وتزيد عن ذلك في أوروبا الشرقية والوسطى<sup>(٩)</sup>. وفي الاقتصادات التي تمر بمرحلة انتقال ولاسيما في أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى، كانت البطالة فجائية وواسعة النطاق، وصاحبها زيادة ملموسة في عدم المساواة والفقر حتى بين من لديهم قدر من التعليم ومن المهارات. وولد فقدان التمتع بمختلف أنواع المدفوعات التي تتخذ شكل استحقاقات اجتماعية مجموعة من المشاكل الصعبة والمتراعبة بصورة خاصة بالنسبة إلى استراتيجيات تنمية الموارد البشرية. وفجأة وجد الأشخاص المتقدمون في السن والذين كان لديهم عمل من قبل أنفسهم خارج قوة العمل. وبدأ الشباب أيضا يقعون فريسة للفقر بسبب إخفاقهم لفترات طويلة في الحصول على وظائف<sup>(١٠)</sup>.

٣١ - ويشير تقرير منظمة العمل الدولية عن العمالة في العالم لعام ١٩٩٥ إلى أنه بالرغم مما شهدته العقود الأخيرة من نمو مطرد في الناتج العالمي، وفي التجارة الدولية، وفي تدفقات الاستثمار الخارجي المباشر، لا تزال التفاوتات في أوضاع مختلف البلدان ومختلف الفئات الاجتماعية داخل تلك البلدان تشير قضايا خطيرة فيما يتعلق بالتكيف وتوزيع الموارد. وتشكل "هجرة الكفاءات" من البلدان الفقيرة إلى البلدان

التي يتاح لهم فيها الحصول على مكافآت أعلى على التحصيل العلمي والإنجاز المهني تشكل عائقا قويا أمام التنمية في البلدان الفقيرة.

٣٢ - ولاحظ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، في تقريره عن التنمية البشرية لعام ١٩٩٣، زيادة عدد عاطلين عن العمل، وهي ظاهرة تؤثر حاليا تأثيرا شديدا في البلدان الصناعية وإن كانت لا تقتصر عليها بأي حال من الأحوال. وقد تحقق أقل من ٣٣ في المائة من الزيادة في ناتج البلدان النامية بين عامي ١٩٦٠ و ١٩٨٧ من زيادة العمالة. وتحقق أكثر من ثلثي هذه الزيادة نتيجة استثمار رؤوس الأموال. وهكذا ظلت العمالة باستمرار متخلفة عن النمو الاقتصادي، وصاحب ذلك توسع في أنشطة القطاع الخاص في المناطق الحضرية. وبينت البحوث المتعلقة بعمال القطاع غير الرسمي في كل من افريقيا وآسيا أن متوسط أعمارهم يتراوح بين أواخر العشرينات وأوائل الثلاثينات، مما يولد قدرا كبيرا من الشك في قدرة هذا القطاع الفرعي على مجرد توفير الحد الأدنى من العمالة اللازمة للشبان الذين يدخلون قوة العمل لأول مرة.

٣٣ - وفي سوق العمل، تحصل المرأة على دخل أقل وتشغل عددا أقل من الوظائف الفنية بالمقارنة بالرجل. فمثلا، تقل نسبة النساء النشاطات اقتصاديا عن ٢٠ في المائة في جنوب وغرب آسيا مقابل ٤٠ في المائة تقريبا في شرق وجنوب شرق آسيا. وعلى الصعيد العالمي تكسب المرأة ما بين ٥٠ و ٩٢ سنتا مقابل كل دولار يكسبه الرجل. وتشغل المرأة ٨ في المائة من الوظائف الإدارية والقيادية في البلدان النامية مقابل ٢٤ في المائة في البلدان الصناعية. وفي افريقيا جنوب الصحراء الكبرى، تعمل ٨٠ في المائة من النساء النشاطات اقتصاديا في الزراعة؛ وتبلغ هذه النسبة ٦٠ في المائة في جنوب آسيا؛ و ٥٠ في المائة في شرق وجنوب شرق آسيا؛ و ٤٠ في المائة في أمريكا الشمالية؛ و ٣٠ في المائة في غرب آسيا؛ و ١٠ في المائة في منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي والمناطق المتقدمة النمو<sup>(١١)</sup>. وتعتبر المؤشرات دون الحد الأدنى ولا تزال أقل كثيرا من مستويات البيانات المتاحة المتعلقة بالرجل.

٣٤ - ويوجه المناخ الاقتصادي - الاجتماعي الدولي المتقلب اهتمام العالم نحو قضايا لا تتعلق بالطلب على الموارد البشرية فحسب، بل وبالمعروض من هذه الموارد. وقدرت اليونسكو أنه قد تم تخفيض عدد الأميين الكبار خلال عقد الثمانينات على الصعيد العالمي (من ٩,٥ مليون الى ٩,٠٥ مليون)<sup>(١٢)</sup>. ورغم وجود تباين شاسع فيما بين المناطق، فقد زادت الأعداد المطلقة للملتحقين بالتعليم النظامي في جميع المستويات عموما في البلدان النامية خلال الفترة ١٩٧٠-١٩٩٠ بنسب تراوحت بين ١٠ في المائة (التعليم الابتدائي) و ٢٠ في المائة تقريبا (التعليم المتوسط والثانوي)، ومع ذلك فإن استمرار ارتفاع معدلات الرسوب والانقطاع عن الدراسة في كثير من البلدان ولاسيما في المرحلة الابتدائية، وبصورة خاصة بين البنات ما زال يؤدي الى توسيع الفجوة في المعارف وفي المهارات. وعلاوة على ذلك، واستنادا الى منظمة العمل الدولية، هناك أدلة متزايدة على أن بطالة خريجي الجامعات في كل من الشمال والجنوب تشكل واحدا من العناصر الكثيرة التي تسهم في زيادة مستويات البطالة في شتى أنحاء العالم<sup>(١٣)</sup>.

٣٥ - واستنادا الى بيانات اليونسكو، انخفضت النسب الاجمالية للالتحاق بالتعليم الابتدائي في بعض البلدان ما بين عامي ١٩٨٠ و ١٩٩٠ بمقدار ٢٠ في المائة أو أكثر<sup>(١٤)</sup>. وبالرغم من أن أغلبية البلدان التي تشهد هذا الانخفاض توجد في افريقيا، فإن الانخفاض يشمل أيضا بعض بلدان جنوب آسيا. والالتحاق بالمدارس لا يواكب النمو السكاني، ويتجلى ذلك التأثير بين الإناث بصورة خاصة. وأكثر من نصف البلدان الستة عشر التي قدمت تقارير عن "سنوات مزاولة التعليم النظامي المتوقعة" في عام ١٩٩٠ للأطفال الذين هم في سن الدراسة، أفادت بأن هذه المدة تقل عن ست سنوات. وأعلى أرقام أبلغ عنها على الصعيد العالمي هي: أكثر من ١٢ سنة في آسيا، وأكثر من ١٥ سنة في أوروبا وأمريكا الشمالية، مما يؤكد الظاهرة التي تطلق عليها اليونسكو توسع "فجوة المعرفة" على الصعيد العالمي.

٣٦ - ورغم أن معدلات الالتحاق حاليا متساوية قريبا في مختلف مراحل التعليم في منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، لا تزال هناك تفاوتات ملحوظة بين الجنسين في افريقيا جنوب الصحراء الكبرى وجنوب آسيا. وفي بلدان افريقيا جنوب الصحراء الكبرى تلتحق نحو ٦٠ فتاة بالتعليم المتوسط (بين سن العاشرة والثانية عشرة) مقابل كل ١٠٠ من الفتيان. والحالة أسوأ في جنوب آسيا حيث يبلغ عدد الفتيات اللاتي يلتحقن بالتعليم ٤٠ فتاة مقابل كل ١٠٠ من الفتيان. ويشكل الحمل في سن مبكرة أحد الأسباب الكامنة وراء هذا التباين كما أن له انعكاسات أخرى على الدور الانجابي والدور الانتاجي للمرأة في المستقبل. وتتأثر الأدوار الانجابية بانخفاض نسب المتعلقات. وتبلغ نسبة الأمية بين النساء في سن ٢٥ سنة أو أكثر في شمال افريقيا و افريقيا جنوب الصحراء الكبرى، وغرب آسيا (باستثناء اسرائيل وتركيا وجنوب افريقيا وقبرص) وفي جنوب آسيا ٧٥ في المائة. ومع ذلك، هناك تزايد في عدد النساء اللاتي يلتحقن بالجامعة، وبالفعل تفوق النساء عددا بالنسبة للالتحاق بالتعليم الجامعي الرجال في ٢٢ من البلدان المتقدمة النمو والبلدان النامية، في منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، وبعض بلدان غرب آسيا. أما في افريقيا، فإن ليسوتو هو البلد الوحيد الذي حدثت فيه هذه الظاهرة، وفي ما عدا ذلك لا يزيد متوسط النسبة في المنطقة عن ٣٠ امرأة لكل ١٠٠ رجل في افريقيا جنوب الصحراء الكبرى و ٥١ امرأة لكل ١٠٠ رجل في شمال افريقيا<sup>(١٥)</sup>.

٣٧ - ثمة مجال آخر يحظى باهتمام بالغ في كل من البلدان المتقدمة النمو والبلدان النامية ألا وهو صحة المرأة. والعناصر البيولوجية والاجتماعية على حد السواء يمكن أن تهدد صحة المرأة. فلا تزال الولادة وما يتصل بها من مضاعفات تتسبب في ارتفاع معدل الوفيات المقترنة بالولادة في البلدان النامية عنه في البلدان المتقدمة النمو بما يتراوح بين ٨٠ و ٦٠٠ ضعفا. كما تواجه المرأة الفقيرة في بعض البلدان المتقدمة النمو خطرا يفوق ما تواجهه المرأة التي تتاح لها الرعاية في المستشفيات الخاصة. وتشمل الأسباب عدم وجود الموظفين المدربين، وسوء التغذية، ونقص الخدمات اللازمة لرعاية حالات الحمل المعرضة للخطر.

٣٨ - وتؤثر متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) وغيرها من الأمراض التي تنتقل عدواها عن طريق الاتصال الجنسي في حياة المرأة من حيث الانتاج والإنجاب. فأكثر من ثلث المصابين بالإيدز في جميع أنحاء العالم من النساء. و افريقيا بصفة خاصة هي أكثر المناطق تضررا بالإيدز. وتفيد تقارير منظمة الصحة

العالمية أن الإيدز هو أهم أسباب وفاة النساء الذين تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و ٤٠ سنة في بعض المدن الأوروبية الكبيرة وفي إفريقيا جنوب الصحراء الكبرى والأمريكتين<sup>(١٦)</sup>.

٣٩ - وهناك مخاطر أخرى على الصحة ليست بيولوجية ولكنها ناجمة عن الظلم الاجتماعي المتأصل الذي تواجهه المرأة. فجميع نساء العالم عرضة لمخاطر محتملة تنجم عن العلاقات القائمة على الاستغلال والتي لا يتاح فيها للمرأة اللجوء الى القانون أو تكون فيها خاضعة اقتصاديا لشريك مستغل وغير ذلك من أصناف العنف الأسري والاعتصاب وسفاح المحارم والقتل في محيط الأسرة، وقتل الأطفال وغير ذلك من الأسباب. واحتمال تعرض المرأة للاعتداء الجنسي أكثر من احتمال تعرض الرجل له، وتشير البيانات الواردة من منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي الى أن عدد الرجال الذين نسبت اليهم تهمة الاعتصاب قد ارتفع بنسبة ١٣٤ في المائة فيما بين عامي ١٩٧٠ و ١٩٨٠<sup>(١٧)</sup>.

٤٠ - ويتضمن تقرير الأمم المتحدة عن الحالة الاجتماعية في العالم لعام ١٩٩٣ معلومات موثقة عن ارتفاع مستويات القتل والجريمة ولاسيما في المناطق الحضرية الكبيرة في البلدان الصناعية والبلدان النامية<sup>(١٨)</sup>. ويتزايد حدوث حالات الاكتهاب وتعاطي المخدرات والانتحار بين الشباب، وبخاصة في البلدان المتقدمة النمو ذات الاقتصاد السوقي، كما تشهد المجتمعات الجزرية الصغيرة زيادة في انتشار حالات الاعتصاب التي يتم الإبلاغ عنها، وحمل المراهقات، والانتحار، والأمراض التي تنتقل عن طريق الاتصال الجنسي.

٤١ - ويبدو أن الشباب يتعرض بصورة متزايدة لمشاهدة مستويات مرتفعة من العنف أو يعيشونها بصورة مباشرة. ويخيم خطر الحروب الأهلية والحروب بين الدول على أعداد من المدنيين لم يسبق لها مثيل، ذلك أن النشاط الحربي تجاوز النزاع المسلح بين المقاتلين العسكريين وتغلغل في المجتمعات بأكملها. وعلى امتداد القرن الماضي، ارتفعت نسبة الإصابات بين المدنيين من ١٠ في المائة الى قرابة ٩٠ في المائة من مجموع إصابات الحرب في عام ١٩٩٠<sup>(١٩)</sup>.

#### جيم - تعريف

٤٢ - يتضح مما سبق مدى وخطورة المشاكل الاجتماعية والبيئية والاقتصادية التي تواجه اليوم المجتمعات المحلية والحكومات والمنظمات الدولية. وعلاوة على ذلك، فإن الفقر لا يستقر في مكان واحد ولا يحترم الحدود الوطنية. ويتعين إيجاد الحلول التي تراعي الاحتياجات المشتركة بين القطاعات والاحتياجات داخل القطاعات، ولا تقتصر على تعزيز التنمية السليمة بيئيا وإنما تتخذ أيضا الخطوة التالية لضمان الاتساق التام بين الشواغل الانمائية الرئيسية الثلاثة، وهي: النمو الاقتصادي، وصون البيئة وتجديدها، والتنمية الاجتماعية.

٤٣ - وسلسلة الأحداث التي نظمتها الأمم المتحدة مثل مؤتمر الرعاية الصحية الأولية الذي عقد في آلمانيا، والمؤتمر الدولي المعني بالتغذية، والاجتماعات التي عقدت في جومتيان، تايلند، (التعليم الأساسي)، ومؤتمر ريو دي جانيرو، البرازيل، (البيئة والتنمية)، ومؤتمر القاهرة (السكان والتنمية، ولاسيما تعليم المرأة)، ومؤتمر كوبنهاغن (القضاء على الفقر، والعمالة الكاملة، والإدماج الاجتماعي)، ومؤتمر بيجين (تمكين المرأة) أبرزت العلاقات الهامة بين مختلف أبعاد التنمية. وبصورة خاصة، لا يمكن التصدي للتحديات المعقدة التي تطرحها التسعينات، على النحو المفصل في العملية التحضيرية لمؤتمر كوبنهاغن، من خلال حلول قطاعية فقط.

٤٤ - وبالرغم من أن مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية الذي عقد في كوبنهاغن قد أحدث تحولا ملموسا في تركيز الأمم المتحدة صوب الأبعاد الاجتماعية للتنمية، لا يزال هناك اعتراف صريح بأهمية التنمية الاقتصادية المستدامة بالنسبة الى تحقيق التنمية الفعلية. ومن الواضح أن استراتيجيات تنمية الموارد البشرية تعتمد على التوصل الى فهم أفضل للصلة بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية، فضلا عن تحسين ترابط هذه الاستراتيجيات في مختلف القطاعات الاجتماعية. ويتضمن تقرير البنك الدولي لعام ١٩٩٤ عن التنمية في العالم أدلة على وجود اختلافات هامة داخل البلدان في الأداء بين قطاعات الهيكل الأساسي التي لا غنى عنها لضمان استمرار التنمية الاجتماعية<sup>(٢٠)</sup>. وتعتبر النواحي "الإنسانية" للتنمية الاقتصادية المستدامة ذات أهمية حيوية بالنسبة الى النمو الاجتماعي الناجح، على نحو ما تبينه الوثائق المتصلة بالأعمال التحضيرية لمؤتمر القمة للتنمية الاجتماعية والمؤتمر نفسه.

٤٥ - وقد نشأت عن برنامج عمل القمة والنقاش الذي دار حول خطة التنمية (انظر A/48/935) فكرة مؤداها أن العلاقات بين الكيفية التي يستعد بها الناس للتكسب وممارستهم لسبل التكسب التي يختارونها بوسائل مفيدة ومنتهجة من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية تكتسي أهمية حاسمة بالنسبة الى التنمية الاجتماعية. وفي الماضي، كان يتوقع للأفراد الذين تتاح لهم فرصة مناسبة للأخذ بالخيارات الملائمة، أن يمرؤا بمراحل محددة ومتدرجة تقريبا من المدرسة الى مكان العمل. وكان يفترض أن تلقى قدر من التعليم (أو غير النظامي) يعقبه الدخول الى سوق العمل، والحصول على وظيفة ثم اكتساب الخبرة والنضج والتكيف أثناء الخدمة على امتداد حياة منتجة اجتماعيا واقتصاديا.

٤٦ - أما الآن فقد أصبحت هذه الافتراضات مهددة. فبينما كان التعليم يقترن عموما في أذهان الوالدين بتوقع حصول أولادهم على وظائف أفضل، انتشرت الآن ظاهرة الشبان ذوي التعليم الجيد العاطلين عن العمل في كثير من بلدان الشمال والجنوب. وارتفع مستوى البطالة في القطاع الرسمي، وزيادة اكتساب الاقتصادات الحضرية لطابع غير رسمي أمر يجعل هذه القضايا أكثر ظهورا من الناحية السياسية، ويفرض في الوقت ذاته قيودا جديدة على نهج تنمية الموارد البشرية التي كانت متبعة في الماضي. وفضلا عن ذلك، وكما أوضح سابقا، فإن توسيع فرص التعليم في الجنوب حتى في المراحل الأولية، لا يكفل في كثير من الأحيان المحافظة على النوعية الملائمة. وتفيد الاحصاءات بأن متوسط سنوات الدراسة لمن تبلغ أعمارهم ١٥ سنة أو أكثر في جميع البلدان النامية يقل عن أربع سنوات في بداية التسعينات<sup>(٢١)</sup>. ومع أن

هذه الاحصاءات لا تقدم معلومات تذكر عن النوعية، فإن التعليم الأولي يمثل التجربة التعليمية الوحيدة بالنسبة للكثيرين.

٤٧ - وبالتالي، فمن منطلق السياسة العامة، ما زالت نهج تنمية الموارد البشرية التي ركزت بدرجة كبيرة على المؤسسات المعنية بجانب العرض والمسؤولة عن تشكيل المهارات وإتاحة فرصة الوصول الى قواعد المعرفة (أي التعليم والتدريب النظاميين) مع إيلاء اعتبار أقل للطلب المهني على "المنتج" النهائي، تترك مكانها تدريجيا لمفهوم يعالج التغيرات في بيئة الموارد البشرية بقدر أكبر من الاستجابة ومن التوجه نحو الطلب. وأمام القيود السريعة التغير المفروضة على سبل العيش، فإن الإصرار التقليدي على المهارات المرتبطة بفترات زمنية وبمعرفة مجالات من المعلومات لم تعد مفيدة في الوقت الحالي أصبح يتم بالتشديد على القدرة على التعلم، والوصول الى المعلومات، وإصدار أحكام رشيدة بشأن معلومات جديدة تماما. وعاد هذا المبدأ، وإن لم يكن جديدا، الى الظهور بقوة من المدرسة الابتدائية الى الجامعة. وهكذا، فإن "التعليم في مجتمع معاصر" يتطلب إقامة "علاقة وصول" مع المعرفة<sup>(٢٧)</sup>.

٤٨ - وتقوم عملية وضع استراتيجية فعالة لتنمية الموارد البشرية على تحقيق الترابط بين (أ) التحضير للعمالة وسبل العيش؛ (ب) وطبيعة سبل العيش المتوقعة. وبالتالي فإن استراتيجيات تنمية الموارد البشرية التي تركز على إدخال تحسينات متصلة بجانب العرض وغير متصلة بالطلب (على سبيل المثال، زيادة فرص الوصول الى التعليم دون التركيز على النوعية/الأهمية) تنطوي على خطر توسيع الفجوة بين التعليم أو التدريب من ناحية، والهدف النهائي المتمثل في الأنشطة الاجتماعية - الاقتصادية المفترض أن توجه اليها المعرفة والمهارات المحسنة، من ناحية أخرى. ويمثل نقص الانسجام بين ما يوفره التعليم وبين طلبات كل من سوق العمل الرسمية وغير الرسمية مشكلة رئيسية لمؤسسات العرض والطلب على حد سواء. ونتيجة لذلك، أصبح من الضروري، إيجاد مزيد من برامج التدريب المتخصصة والمحددة الهدف لتلبية الاحتياجات الفورية والقصيرة الأجل. غير أن التكلفة النسبية للتدريب بالنسبة للفرد تكون باهظة في كثير من الأحيان، وقد لا تشكل أعداد الأشخاص الذين يدربون في البلدان الأشد فقرا سوى نسبة صغيرة من عدد الذين هم بحاجة الى التدريب.

٤٩ - وفي ظل بيئة اقتصادية وتكنولوجية متقلبة، يقاوم أصحاب العمل في القطاع النظامي الاستثمار في تدريب العاملين، وذلك في ضوء زيادة احتمالات الحركة المهنية للمتدربين. وقد ينطبق هذا الأمر على وكالات/وزارات القطاع العام المستخدمة للموظفين والتي تسعى للحصول على الدعم الخارجي من أجل "بناء قدرات" الموظفين فتجد نفسها تواجه مغادرة المشاركين في هذه المهارات عندما ينتهي تدريبهم للالتحاق بوظائف في القطاع الخاص تدر ربحا ماليا أكبر. أما أصحاب العمل في القطاع الخاص فيعزفون عن الاستثمار في تدريب الموظفين التنفيذيين في مجال تنمية المهارات الإدارية المكلف اذا كان ذلك ينطوي على احتمال انتقال هؤلاء للعمل لدى طرف منافس. ونتيجة لذلك، يمكن لسياسة القطاع العام أن تؤدي دورا في تيسير ودعم عملية صنع القرار على الصعيد الفردي والخاص، وتساعد على "تقليص" التفاوتات في الوصول الى فرص تنمية الموارد البشرية والاستفادة منها.

٥٠ - وبالرغم مما يواجه تنمية الموارد البشرية من تعقيدات متزايدة في العلاقات بين العرض والطلب، فإن وجود انسجام وثيق بين هذين المجالين أمر ضروري. وبالتالي يتبنى هذا التقرير التعريف الأوسع نطاقاً لتنمية الموارد البشرية ومؤداه أن أسسها تتمثل في التعلم والتكيف مدى الحياة لغرض الحصول على فرص العمل وسبل العيش المستدامة، ولتعزيز أهدافها المتمثلة في تشجيع تنمية القدرات البشرية من خلال شبكة أكثر تكاملاً وتدعيماً من الاستراتيجيات المتضافرة على المستوى القطري.

٥١ - وتقوم الاستراتيجيات المتكاملة لتنمية الموارد البشرية على اللبنة الخمس المبينة في التقرير السابق، وذلك بهدف تمكين الشعب من خلال:

(أ) تعزيز تكافؤ الفرص التي تتاح على مدى الحياة لاكتساب المعارف والمهارات والقدرات اللازمة من أجل الاضطلاع بالأدوار المختارة، مما يعود بالفائدة اقتصادياً واجتماعياً على الفرد ذاته وعلى الآخرين، مع التشديد على تنمية القدرات على التعلم؛

(ب) تيسير تطبيق المعارف/المهارات/القدرات بوسائل تعود بالفائدة المتبادلة على الفرد والفضة الاجتماعية و/أو الاقتصادية التي ينتمي إليها مباشرة؛ وقد تشمل هذه الأنشطة العمل بأجر أو بدون أجر، وقد تشمل أيضاً وسائل أخرى تدعم جميع جوانب سبل العيش التي تعكس قدرة الفرد على المساهمة، بحيث يُنظر إلى الاستراتيجيات المختلطة (مثل الأنشطة في المزرعة وخارج المزرعة، والعمل للحساب الخاص، والعمل لبعض الوقت من المنزل في مجال الأنشطة المهنية أو الخدمة التطوعية) إلى جانب "العمل" التقليدي على أنها تقدم قيمة مضافة يسهم بها الإنسان في المجتمع المحلي والمجتمع الأوسع نطاقاً؛

(ج) تحسين فرص الوصول إلى الأصول الأساسية (مثل الأراضي والمأوى والصحة الأساسية ورأس المال والمعلومات) التي بدونها يستحيل على أي كائن بشري أن يحقق الأداء الأمثل؛

(د) دعم الموارد البشرية من خلال الآليات الحكومية القانونية والتنظيمية والتشريعية والتشاركية اللازمة التي تترجم الإرادة الاجتماعية المستمرة لدعم تنمية الموارد البشرية؛

(هـ) كفالة دعم الحريات الأساسية للإنسان مثل البيئة السياسية والاقتصادية والاجتماعية الآمنة المقبولة والمنصفة التي تعزز الأمن على الأصعدة الفردية والمحلية والوطنية.

٥٢ - وينطوي هذا التعريف الشامل، ضمناً، على (أ) الأبعاد النفسية للاختلافات والمعوقات الشخصية المتصلة بالنضج والنمو البشري في ظل خلفيات اجتماعية - ثقافية معينة؛ وفي كثير من الأحيان لا يحدد هذا الجانب من تنمية الموارد البشرية تحديداً كافياً في الاعتبارات الجمالية "للمورد البشري"؛ (ب) ودور السياسة العامة في تيسير وتعزيز تنمية هذه القدرات التشاركية وتطبيقها بطرائق يمكن قياسها؛

(ج) ومرونة مفهوم تنمية الموارد البشرية بحيث يسمح بتفسيرات متنوعة فيما يتعلق بمستويات النظام وأصنافه (وطني/محلي؛ حكومي/غير حكومي؛ شركة/قطاع؛ أو صناعي/صناعي جزئيا).

### ثالثا - التقدم الذي أحرزته البلدان المتقدمة في سعيها لتنمية الموارد البشرية على الصعيد الوطني

٥٣ - شملت سياسات تنمية الموارد البشرية وسياساتها التي أملتھا الضرورة على مستوى الهياكل الوطنية، على مجموعة واسعة من العوامل الحكومية وغير الحكومية. وأهم تلك العوامل المتعلقة بالعرض من الموارد البشرية هي الصحة والتعليم، العمل/وزارات التنمية الصناعية (بالإضافة إلى وزارات الزراعة التي تنظم قدرا كبيرا من التدريب في أقل البلدان نموا). أما في جانب الطلب فهناك وزارات العمل، والصناعة والتجارة، والتكنولوجيا والمؤسسات العامة والخاصة التي تعين الموظفين، والجهات المؤثرة الرئيسية في السياسات مثل رابطات الموظفين ومنظمات العمال.

٥٤ - وقد جرى من قبل بصورة تقليدية قدر كبير من الاتصال فيما بين القطاعات في مجال التعليم والتدريب المهني مثلا بين عناصر فرعية محددة (مثل مديريات وزارتي التعليم والعمل). على أن من أصعب الأمور في حقيقة الأمر العثور على سياسات واستراتيجيات مشتركة بين القطاعات لتسهيل تنمية الموارد البشرية برمتها في البلد. ومع ذلك يبدو أن هناك دعوة متجددة لزيادة إدماج مختلف العوامل الفاعلة في هذه الاستراتيجيات. وتقوم البلدان في الوقت الراهن في كل من الشمال (مثل كندا) والجنوب (اثيوبيا) بتجربة مبادرات جديدة رئيسية أكثر تنسيقا فيما يتعلق بسياسات تنمية الموارد البشرية. وهناك بلدان أخرى مثل الهند ما برحت طوال سنوات عديدة رائدة في جوانب كثيرة تتعلق بدعم خدمات تنمية الموارد البشرية.

٥٥ - وقد بدأ يظهر بصفة خاصة فهم أفضل للصلات بين عملية العرض من ناحية (السكان والتعليم والصحة) والنشاط المتنوع والدينامي للطلب المتقلب على الموارد البشرية (في مؤسسات القطاعين العام والخاص التي تعين الموظفين، فضلا عن العاملين لحسابهم وطائفة متنوعة متزايدة من سبل العيش التي تتصف بصبغة رسمية أقل) من ناحية أخرى. وقد يصبح التعاون في أدنى صورة تماما، وبالرغم من أنه في بعض الحالات قد ينطوي على تعزيز القدرة الوطنية في مجال التخطيط، فهو لا يعني التخطيط المركزي، أو الهياكل الجديدة، أو التفاعل الرسمي المفرط، أو اندماج المؤسسات القائمة. ويمكن أن ينصب التركيز على الأولويات الرئيسية للتنسيق المعزز، مثل تحسين الحالة التغذوية لأطفال المدارس، (التعليم/الصحة) أو تحسين المعلومات المتعلقة بالوظائف المتاحة للاختيار المهني الفردي أو التخطيط في مجال التعليم (التعليم/العمل).

٥٦ - والهدف من ذلك هو إنجاز خدمات بمزيد من الكفاءة والفعالية على مستوى المنطقة والمجتمع المحلي، مع التأكيد بصفة خاصة على إدراج الفئات الضعيفة. ويعد كل من الترتيب المترابط "الرأسي" من



المستوى المحلي حتى المستوى الوطني (مثل مناطق المدارس حتى وزارات التعليم الوطنية)، والتفاعل الرسمي (الأفقي) بين مختلف عناصر إنجاز الخدمات (مثل سلطات التعليم المحلية، والهيكل الأساسية للصحة العامة، والمنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني) في كل مستوى أمراً أساسياً لتكامل هيكل عملية تنمية الموارد البشرية بصورة جيدة.

٥٧ - ولا يوجد بالطبع "نموذج" دولي لتنمية الموارد البشرية، قابل للتطبيق في ظل جميع الظروف في البلد. فلا تختلف فقط ديناميات العرض والطلب في مجال تنمية الموارد البشرية في كل بلد فحسب، بل حتى في داخل البلدان ذاتها، وتتباين الأنماط المحلية والحضرية/الريفية، وقد تتغير بسرعة بمرور الوقت. ويؤدي التغير التكنولوجي والتنمية الصناعية وعوامل أخرى (مثل اتفاقات التجارة الإقليمية) إلى تغيير المتطلبات من الموارد البشرية بين عشية وضحاها تقريباً في سياق إضفاء الصبغة العصرية المتسارعة الخطى. ومع ذلك يستطيع كل بلد أن يحسن منهجيته وهياكله وعملياته، من أجل تنمية الموارد البشرية، ولا سيما فيما يتعلق بدمجها وتنسيقها بطرق محددة.

٥٨ - ويجب أن تولي استراتيجيات تنمية الموارد البشرية المتكاملة والفعالة، اعتباراً للسياق الاجتماعي-الاقتصادي الذي يجب على كل بلد أن يحدد فيه النهج التي يتبعها لتنمية الموارد البشرية - أي البيئة "التمكينية" كما حددها برنامج عمل كوبنهاغن. وتتجلى ثلاثة مستويات رئيسية تؤثر عندها العلاقات القطاعية على تنفيذ سياسة تنمية الموارد البشرية في القطاع العام وهي:

(أ) صلات سياسة تنمية الموارد البشرية الكلية في السياق الاجتماعي الاقتصادي والبيئي والسياسي العريض لكل بلد؛

(ب) الوكالة الوطنية والهيكل والعمليات التنظيمية التي تصاغ فيها سياسات واستراتيجيات تنمية الموارد البشرية في البلد؛

(ج) الهياكل والآليات دون القومية والمحلية التي تنفذ بها استراتيجيات تنمية الموارد البشرية بالفعل، وذلك مثلاً في المدارس والجامعات ومؤسسات التدريب، ومراكز الرعاية الصحية، والمستشفيات وأماكن العمل في شتى أنحاء البلد.

وتوفر الأمثلة التالية من مختلف المناطق، والمتعلقة بالجهود الوطنية المبذولة لتنفيذ برامج تنمية الموارد البشرية المتكاملة الدليل على نجاح ذلك النهج والصعوبات التي اعترضت وضعه.

٥٩ - والمدرسة الجديدة في كولومبيا، مثال لبرنامج تنمية المهارات الأساسية في المدارس الابتدائية الريفية التي نجحت في رفع مستويات التحصيل، مع السعي لتكامل المدرسة وبيئتها. وقد اجتذب البرنامج الابتكاري اهتماماً دولياً واسع النطاق ومستمر. ويشارك كل من المجتمعات المحلية والآباء والمدرسين

والطلاب بصورة جماعية في مجموعة من الخبرات التعليمية تتسم بالحيوية وتقوم على المشاركة ولا تركز فقط على أساسيات التعليم، وإنما أيضا على بناء احترام الذات، والحفز والمهارات الاجتماعية والتعاونية التي تتصل بالحياة خارج المدرسة. ويشرف على كثير من الأنشطة المدرسية (مثل الرياضة، والمناسبات الاجتماعية، وزراعة حديقة المدرسة، والتفاعل مع الناس خارج المدرسة) لجان تتألف من الأطفال، ويشرف عليها مدرس/مدرسون.

٦٠ - ومن الإسهامات الرئيسية لبرنامج المدرسة الجديدة تصميم نوع جديد من النصوص المدرسية التي تعتمد على التدريب الذاتي على مراحل. فيطلب من الطلاب أن يختاروا على أساس التفاعل حقيقة محلية أو وضع مجتمعي محلي يتناسب مع حياتهم خاصة، وتحليله بواسطة طائفة متنوعة من العمليات التي لا تشمل فقط المدرسين والطلاب الآخرين، بل وتشمل أيضا الآباء وأفراد المجتمع المحلي. ولا تشجع مقارنة النتائج مع النصوص المكتوبة، وما يلي ذلك من تعديل لتلك النصوص استنادا إلى الخبرات الفردية والجماعية للطلاب المستمدة من الأوضاع الفعلية، التفاعل المبني على الحقائق وحدها فحسب، مع الذين يعيشون خارج البيئة المدرسية، وإنما يشجع الطلاب أيضا على معاملة النصوص باعتبارها كيانات قابلة للتعديل بدلا من النظر إليها بوصفها مراجع نهائية.

٦١ - وفي أمريكا الوسطى ظهر (البرنامج الإنمائي للمشردين واللاجئين والعائدين) عن طريق الخطة الخاصة للتعاون الاقتصادي لأمريكا الوسطى لعام ١٩٨٨، التي اعتمدها الجمعية العامة من أجل دعم الاتفاقات التي أبرمت عام ١٩٨٧ في إطار خطة اسكيبولاس الثانية للسلام (A/42/521-S/19085، المرفق). وقد وقع خطة اسكيبولاس الثانية رؤساء حكومات أمريكا الوسطى في إطار الجهود المبذولة للتصدي للصراع والعنف الداخليين. والأهداف الرئيسية للبرنامج هي دفع عملية السلام في أمريكا الوسطى إلى الأمام، والتصدي لانعدام الأمن والأغذية ومياه الشرب المأمونة، والمساكن، والوظائف، والتصالح، والمرافق الصحية، والمدارس في البلدان التي مزقتها الحرب. وكثيرا ما يسهم نقص فرص العمل أمام المقاتلين العائدين وافتقارهم إلى المهارات في الإحساس بعدم الانتماء ويبطئ إعادة اندماجهم. وفي غواتيمالا، شجع الوصول إلى الائتمانات وتحسن الهيكل الأساسي ما يربو على ٢٠٠٠ نسمة، على الانضمام إلى رابطة مزارعي البن المحليين. وفي نيكاراغوا، وهب الجيش قاعدة عسكرية إلى الأمم المتحدة لتحويلها إلى مركز للتدريب/البيان العملي الزراعي. وأنشأت السلفادور مصرفا لمواد البناء لتمكين أفراد الشعب من إعادة بناء منازلهم.

٦٢ - وتشترك مجموعة متنوعة من المؤسسات الحكومية والمنظمات غير الحكومية في التنفيذ والتخطيط. فمن المشاريع التي تعد حجر الزاوية في البرنامج وحدات التخطيط المحلية. وهذه الأفرقة التقنية تعمل في إطار مؤسسات السلطة المحلية مثل المجالس البلدية، كما تقدم لهذه المؤسسات الإرشاد والدعم فيما يتعلق باتخاذ القرارات. وتقوم وحدات التخطيط المحلية بعد ذلك باستعراض القرارات، لتضمن التقيد بخطة التنمية البشرية الرئيسية المحلية. وتشارك هذه الوحدات في المفاوضات والمشاورات بين مختلف الجهات الاجتماعية الفاعلة وترمي إلى تعزيز وحدة القصد وأهداف المشاريع. وتشمل الأهداف

الرئيسية لوحدة التخطيط المحلية التخطيط والإدارة وتنمية القدرات التنفيذية الوطنية على المستوى المحلي، بهدف دعم استدامة السياسات والبرامج والمشاريع.

٦٣ - ومنذ عام ١٩٩٣، أثر هذا البرنامج على حياة ما يقرب من مليون نسمة في البلدان الستة المشتركة في هذا البرنامج. فقد عبّد ٢٠٠ ١ كيلومتر من الطرق الريفية، وشُيد أو أعيد بناء ٢٧٨ مدرسة، ويحصل ٢٤٠ ٠٠٠ نسمة آخرون على مياه الشرب وشُيدت ٨٠ وحدة صحية، كما استفاد ٢٢ ٠٠٠ من المنتجين الزراعيين من الائتمانات الزراعية التي تربو على ٩ ملايين دولار. وبالإضافة إلى ذلك، حصل ٣٠ ٠٠٠ نسمة على مزايا من برنامج الوثائق الشخصية والجوانب القانونية المتعلقة بالأراضي، وتحظى في الوقت الراهن ١ ٠٠٠ منظمة اجتماعية بالاعتراف القانوني. ويقدر أن جميع هذه المزايا لن تكلف إلا ٢٠ دولاراً للمستفيد في السنة.<sup>(٢٣)</sup>

٦٤ - وتشجع خطة التنمية السبعية لتايلاند نهجا متعدد القطاعات لتنمية الموارد البشرية، مستفيدة من خطة التنمية الستية، التي شملت نهجا قطاعيا لتنمية الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والثقافية، والتنمية العلمية والتكنولوجية، وتنمية القوى العاملة، فضلا عن استراتيجية إنمائية ريفية متكاملة تشمل خطط الإنتاج القروي. وبالإضافة إلى الفئات المذكورة أعلاه، ترمي الخطة السبعية إلى تغطية القضايا ذات الأولوية العليا وحل المشاكل البيئية فضلا عن زيادة التعاون بين القطاعات العامة والخاصة والقطاعات التي لا تستهدف الربح (مثل المنظمات غير الحكومية والمؤسسات الدينية). وكانت نوعية جوانب الحياة المتعلقة بتنمية الموارد البشرية موضع اهتمام خطط التنمية في تايلاند لفترة طويلة، وهي في الوقت الراهن قيد الاستعراض في الخطة السبعية. وبهذا النهج المتعدد القطاعات لتنمية الموارد البشرية، تتوقع تايلاند انخفاض معدل نمو السكان، ومعدلات وفيات الرضع والكبار، وزيادة الحصول على التعليم الأساسي وخاصة لمن يعيشون دون مستويات الفقر في المناطق الريفية.

٦٥ - وكجزء من التزام مجلس التنمية الاقتصادية والاجتماعية الوطني، التابع لمكتب رئيس الوزراء، بنهج متكامل لتنمية الموارد البشرية، عين كوكالة محددة لتنسيق تنمية الموارد البشرية. ويقوم المجلس بتحليل المواضيع، ووضع الأهداف، ورسم المبادئ التوجيهية لتنمية الموارد البشرية. ويقوم المجلس أيضا بنشر منشورات تنمية الموارد البشرية وتنظيم حلقات تدريبية ودراسية تقنية. ويخلق هذا مركزا لإعداد وتنفيذ السياسات الوطنية التي تتسم بنهج مشترك بين القطاعات للتنسيق عن طريق اللجان الفرعية.

٦٦ - ولغرض إرساء نهج شامل لعدة قطاعات، أنشأ المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والاجتماعية لجنة فرعية مشتركة بين الوكالات معنية بالموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وهي تتكون، تحت رئاسته، من مسؤولين حكوميين كبار وموظفين في عدة وزارات، وخبراء من مختلف المنظمات والوكالات الحكومية والجامعات المحلية. وتضع اللجنة الفرعية خططا وسياسات في مجال التنمية البشرية وتنمية الموارد البشرية، وتتعاون مع اللجان الفرعية المعنية بالعلم والتكنولوجيا وبخطيط التنمية الريفية، التي أنشأها كذلك المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والاجتماعية. وقد تم إشراك وزارات التربية والصحة العامة والداخلية

وشؤون الجامعات والعلوم والتكنولوجيا والطاقة، على نحو نشط في عملية تنمية الموارد البشرية. وتمثل آلية الرصد والتقييم الرئيسية في "استعراض منتصف الخطة" الذي ينفذ عن طريق المجلس. وتقع مسؤولية الرصد على عاتق شعبة تخطيط الموارد البشرية، التي تقدم خدمات الأمانة (جنباً إلى جنب مع شعبة المشاريع الاجتماعية) إلى اللجنة الفرعية المذكورة.

٦٧ - ويؤدي المجلس، إلى جانب كل من لجنة التربية الوطنية ودائرة حماية اليد العاملة والرفاه الاجتماعي دور قاعدة معلومات وطنية لتنمية الموارد البشرية. وتجري البحوث في مؤسسات وجامعات مختلفة بمساعدة مالية مقدمة من الحكومة ومن مصادر خارجية. وتدعم الحكومة مجلس البحوث الوطني في تايلند، ومعهد تايلند للبحث العلمي والتكنولوجي. ويتلقى كل من معهد تايلند لبحوث التنمية، وجامعة تاماسات وجامعة شولونفكورن دعماً خارجياً. وتجري بحوث متعلقة بتنمية الموارد البشرية في كل من معهد الموارد البشرية، والمعهد الوطني لتطوير الإدارة، ومعهد بحوث مسائل نوع الجنس والتنمية.

٦٨ - ويتمثل أحد الأهداف الرئيسية لتنمية الموارد البشرية في تايلند في زيادة مشاركة الجمهور من خلال مشاركة المنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص والفئات المحرومة والمجتمعات المحلية والأفراد. وهكذا فقد برزت المشاركة على مستوى القواعد، لدعم تنمية الموارد البشرية حين نظمت لجان قروية بتوجيه من وزارة الداخلية في عام ١٩٨٣.

٦٩ - وبالإضافة إلى ذلك، استهدفت تايلند أيضاً مجموعات عرقية محددة، وصغار الكسبة، والأطفال والمسنين بسبب العوائد المرتفعة للاستثمار في الموارد البشرية ونظراً لازدياد الحاجة في أوساط الفئات المحرومة. وفضلاً عن ذلك، استهدفت تايلند فئات خاصة من السكان كالعاملين في المجال العلمي والتكنولوجي، والعمال الزراعيين، وعمال الإرشاد، والمديرين. وعلى الرغم من سعي معظم البلدان إلى تحقيق هدف التعليم الأساسي لجميع أفراد المجتمع. فلدى تايلند (وكذلك فييت نام) خطة خاصة للتوسع في التعليم الأساسي لصالح الأطفال في المناطق الريفية والجبلية النائية. ولم يقطف الأطفال بعد ثمار البرامج السابقة بنسبة مماثلة لما جنته الفئات الأكثر اندماجاً في المجتمع. غير أن من المتوقع أن تعكس المؤشرات ثمار هذه الجهود في المستقبل.

٧٠ - وتشير القرائن المتاحة إلى ارتفاع معدل نجاح التنمية الاجتماعية. فقد بلغ معدل التحاق أطفال تايلند من الجنسين في المدارس مع بلوغهم سن السابعة ٩٨ في المائة وتشمل الرعاية الصحية الأولية ٩٠ في المائة من قرى تايلند، وتصل مياه الشرب السليمة إلى ثلثي القرى في المناطق الريفية. وقد ارتفعت نسب المتعلمين إلى ٩٣,٦ في المائة من نحو ٣١ في المائة في عام ١٩٣٨. وانخفض معدل وفيات الأطفال اليوم إلى ٤٠ حالة لكل ١ ٠٠٠ مولود حي، مما يمثل انخفاضاً بمقدار النصف في العقدين المنتهيين عام ١٩٨٠. ونادراً ما يعثر على حالة سوء تغذية من الدرجة الثالثة للأطفال.

٧١ - وفي الفلبين يتبع تقرير سياسات تنمية الموارد البشرية وتنسيقها، نهجا تكامليا، كما هي الحال في تايلند، من خلال خطة التنمية الخلف (١٩٩٣ - ١٩٩٤)، التي تركز الجهود على نحو خاص على مسائل التمكين. وكانت مكونات خطة تنمية الموارد البشرية السابقة قد طُرحت من خلال الخطة المتوسطة الأجل للتنمية في الفلبين (١٩٨٧ - ١٩٩٢) والخطة المستكملة لتنمية الفلبين (١٩٨٤ - ١٩٨٧). وقد ركزت الخطة المتوسطة الأجل على تخفيف الفقر، وتوليد عمالة أكثر إنتاجية، والنهوض بالمساواة والعدالة الاجتماعية، وبلوغ النمو الاقتصادي المستدام. وقد أكدت الخطة المستكملة على التنمية البشرية كغاية وكوسيلة لتحقيق التقدم الاقتصادي.

٧٢ - وتضطلع بمهام الجهة التي تضع سياسة تنمية الموارد البشرية، لجنة التنمية الاجتماعية التابعة للوكالة الاقتصادية والإنمائية الوطنية. وقد تم إيجاد نهج تكاملي لتنمية الموارد البشرية من خلال إشراك هيئة مجلس التغذية، ومجلس رعاية الطفولة والوكالات ذات الصلة. ويجري إعداد ما يتعلق بتنمية الموارد البشرية من خطط وسياسات وبرامج من خلال اللجنة المذكورة، التي تنشط في مجال رصد وتنسيق برامج تنمية الموارد البشرية. وإلى جانب تسدي اللجنة الخبرة الاستشارية إلى رئيس ومجلس الوكالة الاقتصادية والإنمائية الوطنية في ما يخص بمختلف المواضيع المتعلقة بتنمية الموارد البشرية، كالصحة والطاقة البشرية وتنظيم الأسرة والإسكان، وتقدم توصيات تركز إلى أهداف التنمية الوطنية وأولوياتها.

٧٣ - وتضطلع الوكالات المختلفة، كل بمفردها، بمسؤولية إنشاء نظم المعلومات لتنسيق برامج تنمية الموارد البشرية وتخطيطها وتقييمها ورصدها. وتقوم بنشر المواد الإعلامية المتعلقة بهذه البرامج من خلال المطبوعات والإذاعة والتلفزة، بمشاركة وكالة الأنباء الفلبينية والوكالات ذات الصلة.

٧٤ - وتحقق مشاركة المنظمات غير الحكومية في تخطيط سياسات الموارد البشرية وتنفيذها ورصدها وتقييمها من خلال جلسات الاستماع العامة ومشاورات القطاع الخاص والمشاركة كأعضاء على مختلف المستويات في المجالس واللجان، كالمستوى القطاعي أو الشامل لعدة قطاعات، أو مستوى الوكالات أو المستوى الإقليمي ودون الإقليمي. وقد تبلورت خطة التنمية المتوسطة الأجل في الفلبين بسلوك هذا السبيل، ولأن جلسات الاستماع والمشاورات الخاصة شكلت عنصرا أساسيا في وضع الخطة.

٧٥ - وعلى نحو ما استهدفت تايلند فئات محددة من المحتاجين، حددت الفلبين ضرورة استهداف النساء والأطفال والمعوقين والشباب. وفيما يتعلق بالقوة العاملة، ركزت الفلبين جهودها على العاطلين، بخلاف بلدان أخرى ركزت على مصادر العمالة الكامنة. كذلك، يلقي العاملون في حقوق التكنولوجيا والزراعة والإرشاد والمديرون اهتماما خاصا كما هي الحال في تايلند.

٧٦ - وتطبق حكومة اثيوبيا برنامجا وطنيا لبناء القدرة من أجل تنمية واستخدام الموارد البشرية على نحو مستدام. وقد أقر هذا البرنامج صراحة بالتراطبات بين قطاعات الصحة والحاجات الأساسية والتعليم والتدريب، والعمالة والمعيشة، والعلم والتكنولوجيا، ووضع السياسات والتخطيط والحريات الإنسانية والفرص.

وتنظر الحكومة إلى هذا النهج المتكامل في توفير هذه الخدمات، بوصفه من الشروط التي لا بد منها في تحقيق النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية. وينظر البرنامج في السبل التي تمكن الحكومة، بالتشارك مع سائر الوحدات التأسيسية الهامة (من منظمات غير حكومية وقطاع خاص ومجتمعات محلية) من تيسير العملية التي يستطيع الأفراد من خلالها تنمية وصقل قاعدة معارفهم ومهاراتهم مدى الحياة، وكذلك استخدام هذه المهارات والمعارف في مساهمات لفائدتهم وفائدة الآخرين.

٧٧ - وقد حدد البرنامج عددا من الأهداف على مدى السنوات الخمس القادمة، تتضمن تحقيق لا مركزية الخدمات؛ وضمان مشاركة الشعب ومنظماته المحلية على نحو نشط في عملية التنمية وفي أعمال الحكم السليم واستدامة المداخلات؛ والنهوض بقدرات التعليم والتدريب في مهارات تتفق مع احتياجات وطموحات التنمية الوطنية؛ وإنشاء فرص عمالة ذاتية منتجة في القطاعين الرسمي وغير الرسمي، والتفرع عن العمالة الزراعية إلى العمالة غير الزراعية حيث يمكن ذلك لتخفيف الضغط عن الأراضي المجردة.

٧٨ - ويتصف هيكل إدارة البرنامج باللامركزية لصالح السلطات والمجتمعات في الأقاليم والمناطق والنواحي، التي تعتبر المستفيد المباشر من البرنامج والشريك المباشر فيه. والنهج العام هو تدريب أفرقة إدارة في المناطق التي تم الشروع بالتنفيذ فيها. وقد اضطلعت المكاتب القطاعية المعنية (مثل مكاتب الصحة والتعليم والعمل) بمسؤولية تنظيم أنشطة كل من البرامج الفرعية المعنية على المستوى المحلي. وعُقدت سلسلة من المشاورات في المناطق، قدم البرنامج الوطني خلالها لسلطات هذه المناطق، ونوقشت استراتيجيات التنفيذ على نحو مستفيض. وقد أولي في هذه الاجتماعات اهتمام لخطط العمل التي تخص مجالا معيناً، ولبناء القدرة وتعزيز القدرات القائمة على المستويات دون الوطنية، وإشراك المجتمعات الصغيرة ورابطات التنمية المحلية والمنظمات غير الحكومية المحلية للشعوب الأصلية. وعلى المستوى المركزي تضطلع وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية بدور الوكالة الوطنية المنفذة للبرنامج. وقد أنشئت في الوزارة أمانة لإدارة البرنامج يعمل فيها بدوام كامل موظفون حكوميون وآخرون تابعون للبرنامج. وتتولى أمانة إدارة البرنامج مسؤولية الإدارة والمتابعة الشاملتين لتنفيذ البرنامج على أساس يومي.

٧٩ - وفي سيشيل، يعالج برنامج تنمية الموارد البشرية مسائل منها الإنجاز المحلي وتعزيز الانتاجية، وخلق فرص العمل، ودفع مسائل نوع الجنس في الاتجاه الرئيسي، ووضع نظم معلومات سوق العمالة. وقد اعتبر هذا البرنامج جزءاً أساسياً من عملية تغيير اقتصادي واجتماعي جارية بديناميكية في البلد، وهو يركز على نحو صريح على الجانب المتصل بالموارد البشرية. والهدف المحوري للبرنامج هو التركيز على زيادة انتاجية العمل من خلال توفير بيئة تمكينية وتقديم الحوافز إلى القطاع الخاص، ومن خلال بناء القدرات وتحقيق إصلاحات في فعالية القطاع العام. ويستلهم برنامج تنمية الموارد البشرية خمسة بارامترات مترابطة هي: (أ) تخفيف الاعتماد على الموظفين الوافدين؛ (ب) تعزيز الانتاجية؛ (ج) بناء القدرات؛ (د) دفع مسائل نوع الجنس في الاتجاه الرئيسي، و (هـ) دعم المبادرات الخاصة.

٨٠ - وفي البلدان التي يمر اقتصادها في فترة انتقالية، تأخذ السياسات العامة في الميل نحو الصناعات ذات العمل المكثف، حيث يمكن الاحتفاظ بمزايا اقتصادية نسبية. وقد رافقت إعادة التدريب عملية الخصخصة، واعتمدت في عدة بلدان أوروبية تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية مثل أوكرانيا والجمهورية التشيكية ورومانيا استراتيجيات تدريجية لإعادة هيكلة المؤسسات واستيعاب العاطلين عن العمل. وقد استكملت كازاخستان مؤخرا استعراضا واسع النطاق يشمل عدة قطاعات، للاحتياجات التي تتسم بالأولوية في قطاعات التعليم والعمل والصحة والرعاية الاجتماعية. وإلى جانب هذه الجهود، جرى استعراض الجوانب المالية ذات الأولوية القصوى للخدمات الاجتماعية، في معرض إعداد الميزانية. وعلى نحو خاص، حددت حكومة كازاخستان مبادرات رئيسية لمعالجة المشكلات القصيرة والمتوسطة الأجل التي تحتاج إلى استراتيجيات أكثر تكاملا لحلها، مع الإقرار على نحو صريح بأوجه الترابط، بين الصحة والنجاح التعليمي والعمل المنتج، على سبيل المثال.

#### رابعا - الأنشطة التنفيذية للمنظومة في مجال

##### تنمية الموارد البشرية\*

٨١ - تواصل منظومة الأمم المتحدة الاضطلاع بنطاق عريض من الأنشطة التي تسهم بقدر ما في الاستراتيجيات الوطنية لتنمية الموارد البشرية. فبالإضافة إلى المشاريع والبرامج القطاعية لتنمية الموارد البشرية في ميادين الصحة والتعليم والتدريب والعمالة، تتضمن جميع المشاريع والبرامج تقريرا التي تنفذها الوكالات في المجال الاقتصادي والاجتماعي عنصرا يتعلق بتنمية الموارد البشرية.

٨٢ - ومن الواضح أنه مع تحول التركيز نحو التنمية المنصبة على الناس، بذلت الوكالات جهودا لإعادة توجيه كل من اعتماداتها المالية وبؤرة اهتمام برامجها لكي تتمكن من تحسين اسهامها في تنمية الموارد البشرية على الصعيد الوطني. وبذلت اللجان الاقليمية جهودا كثيرة لتشجيع الاهتمام والالتزام على الصعيد الوطني ويمكن في هذا الصدد الإشارة إلى النجاح الملموس الذي حققته بوجه خاص كل من اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي واللجنة الاقتصادية لأفريقيا. ومع ذلك، وكما أشير سابقا، ما زالت تظهر سياسات واستراتيجيات حقيقية مشتركة بين القطاعات لتنمية الموارد البشرية على نحو متكامل على الصعيد الوطني. ففي الحالات التي وضعت فيها استراتيجيات لتنمية الموارد البشرية على الصعيد الوطني، سعت وكالات الأمم المتحدة فرادى ومجموعة إلى مساعدة الحكومات في مراحل صياغة وتنفيذ البرامج والأنشطة الوطنية. وفي الحالات التي لم يتم فيها بعد تحديد للاستراتيجيات بصورة كاملة، سعت الوكالات إلى تقديم اسهامها عن طريق استهداف قطاعات محددة وفقا لولايتها ومن خلال التركيز على "تنمية" الموارد البشرية بشكل صريح من

---

\* قدمت الوثائق التي استمدت منها المعلومات المشار إليها في هذا الفصل من وكالات مؤسسات منظومة الأمم المتحدة خصيصا لغرض انجاز هذا التقرير.

خلال التدريب. ويصدق هذا مثلاً على الأنشطة التي ستضطلع بها وكالات مثل الأونكتاد والاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية، ومركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية وجامعة الأمم المتحدة والمنظمة العالمية للملكية الفكرية. وتقوم جامعة الأمم المتحدة حالياً بوضع برامج تدريبية محددة لخريجي الجامعات في مجالات التنمية البيئية المستدامة والسلم والأمن ونظام الحكم على الصعيد العالمي.

٨٣ - وخلال عام ١٩٩٤، واصل الأونكتاد تدريب الموارد البشرية/القوى العاملة في مجال التجارة والخدمات المتصلة بها من خلال برامج مثل برنامج تنمية التدريب في مجال النقل البحري وبرنامج للتدريب وتنمية الموارد البشرية في ميدان التجارة الخارجية. فمنذ منتصف عام ١٩٩٢ وحتى عام ١٩٩٤، عقدت ٣٩ حلقة عمل، استهدفت أكثر من ٧٥٠ مسؤولاً من البلدان المستفيدة. وتنصب جهود الأونكتاد على تحديد الاحتياجات القطاعية لتنمية الموارد البشرية، وتطوير وتكييف برامج تدريبية رفيعة المستوى، وتدريب المدربين وتشجيع التعاون فيما بين المؤسسات التدريبية في البلدان النامية. ويضطلع مركز التجارة الدولية التابع للأونكتاد ومجموعة غات بمجموعة واسعة من الأنشطة المتصلة بالتدريب في مجال تنمية الصادرات وتشجيع التجارة. وتتضمن هذه الأنشطة تدريب المدربين، وتعزيز مهارات المصدرين، والمسؤولين في مجال التجارة أو ممثلي خدمات دعم التجارة وتطوير مواد التدريب. ولتلبية الاحتياجات المتطورة للبلدان المستفيدة في مجال التدريب، ستعطي الأولوية لبناء قدرات وطنية قابلة للاستمرار في مجال التدريب تعنى بالتدريب العملي في أثناء العمل. وتندرج أنشطة تنمية الموارد البشرية التي يضطلع بها الاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية تحت فئتين رئيسيتين. فالوكالة تقوم بتصميم وتنفيذ المشاريع الوطنية والإقليمية في مجال تنمية الموارد البشرية لمنظمات الاتصالات السلكية واللاسلكية؛ كما أنها تدير برنامجاً تنفذه بالتعاون مع شركاء آخرين. وفي عامي ١٩٩٣ و ١٩٩٤ تم تنظيم عدد من أنشطة التدريب على الأصعدة الإقليمية والإقليمية والوطنية في البرازيل وموزامبيق وبيرو واکوادور والمملكة العربية السعودية واليمن وغانا ونيجيريا وتايلند وفيت نام.

٨٤ - وانصبت الاهتمامات الرئيسية لمركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية على تنمية الموارد البشرية وتعزيز هيكل المنظمة. وتركز المنظمة أنشطتها في أربعة مجالات رئيسية، وهي: إدارة المستوطنات وتدريب القيادات؛ والمدن المستدامة؛ ودور المرأة في تنمية المستوطنات البشرية؛ ودور الإسكان في التنمية. وفي عامي ١٩٩٣ و ١٩٩٤ وحدهما، تم تنفيذ ٢٦ من حلقات العمل والدورات التدريبية والحلقات الدراسية لتدريب نحو ٦٥٠ مشتركاً من ٦٥ بلداً. كما بدأ المركز مشاريع لبناء القدرات في اکوادور وكوستاريكا وغانا وأوغندا، لتحقيق التكامل بين مسائل التخطيط اللامركزي وتمكين المجتمعات المحلية من خلال التدريب والمساعدة الذاتية في توفير الخدمات وإنشاء المرافق، وتحسين الإسكان، وإدارة الدخل. وتشكل تنمية الموارد البشرية أحد مجالات الاهتمام الرئيسية بالنسبة لبرنامج إدارة المناطق الحضرية التابع لبرنامج الأمم المتحدة الانمائي ومركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية/البنك الدولي. ويتم ذلك بشكل أساسي من خلال تنمية القدرة الفنية لأفرقة الخبراء الإقليمية التابعة له في مجالات العمل الخمس لأفرقة البرنامج: تمويل البلديات، وإدارة البلديات، وإدارة الهياكل الأساسية الحضرية، وإدارة الأراضي الحضرية، والتخفيف من حدة الفقر في المناطق الحضرية.



٨٥ - وتقتصر المنظمة العالمية للملكية الفكرية أنشطتها في مجال تنمية الموارد البشرية على تدريب موظفي القطاعين العام والخاص في مجال المعرفة الأساسية أو المتخصصة في القانون والإدارة وإنفاذ القانون واستخدام الملكية الصناعية بالإضافة إلى ميادين براءات الاختراع والتوثيق والمعلومات. كما تمثل تنمية الموارد البشرية لأغراض التنمية عنصراً رئيسياً في المشاريع التي يضطلع بها المركز في مجال التعاون التقني والتي يجري تنفيذها حالياً في نحو ١٠٠ بلد في جميع المناطق الرئيسية.

٨٦ - وقامت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) بإعادة صياغة النهج الذي تتبعه لتنمية الموارد البشرية وإقامة المشاريع في مجال الصناعة، ليعكس حقيقة كون الانتاجية لا تعتمد فقط على العناصر الفاعلة الرئيسية مثل منظمي المشاريع ومديريها وإنما تعتمد على المشروع ككل، وعلى بيئته. ولتعزيز النواتج الصناعية الجديرة بالتقدير، تشدد أنشطة دعم تنمية الموارد البشرية التي تضطلع بها اليونيدو الحفز المنظم للسلوك المتعلق بروح المبادرة في كل أجزاء المشروع الصناعي. وتقدم اليونيدو برنامجاً متكاملًا وموجهًا نحو الطلب لتنمية الموارد البشرية في ثلاثة مجالات رئيسية تتشابه عند ثلاثة مستويات من نشاط الدعم: (أ) المشورة المتعلقة بالسياسة العامة والقائمة على تحليل وتقييم الاحتياجات؛ و (ب) بناء القدرات المؤسسية ونظم التعلم المحفز بما في ذلك التدريب، على المستويات دون القطاعية وفي ميادين متخصصة؛ و (ج) شبكات الاتصال لتنسيق الجهود وتضافرها.

٨٧ - وسعياً من المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة لضمان اعتماد نهج مشتركة بين القطاعات لتنمية الموارد البشرية، استحدثت مجموعة عناصر تدريب متكاملة واضطلع في عام ١٩٩٤ بأنشطة تدريبية للنساء في مجالات الامداد بالمياه والأصحاء، ومصادر الطاقة الجديدة والمتجددة، والإدارة البيئية والتنمية المستدامة. ويهدف المعهد إلى دمج اسهام المرأة في عملية التنمية، وإلى تحسين مهاراتها وامكاناتها كشريك مكافئ للرجل في عملية تنمية الموارد البشرية.

٨٨ - وما زالت تنمية الموارد البشرية تشكل بعداً رئيسياً في الأنشطة المتعددة القطاعات التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية على الصعيد الوطني، وتتجلى بوضوح في استعراضات الأهداف القطرية التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية بالاشتراك مع دولها الأعضاء. وتزايد التعاون فيما بين الوكالات، ولا سيما من خلال البعثات المتعددة التخصصات لخدمات الدعم التقني التي يمولها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وشاركت منظمة العمل الدولية في ١٨ نشاطاً من أنشطة خدمات الدعم التقني المتصلة بشكل مباشر بالتعيين والتدريب وتنمية الموارد البشرية خلال الفترة ١٩٩٢-١٩٩٣، وستستكمل مشاركتها في ١٦ نشاطاً من هذه الأنشطة خلال الفترة ١٩٩٤-١٩٩٥.

٨٩ - وتمثل جهود اللجان الإقليمية مثلاً يحتذى من حيث توفير اطار مفاهيمي للجهود الوطنية في مجال تنمية الموارد البشرية ونقطة دخول لوكالات مثل البنك الدولي، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونسكو، والفاو، وصندوق الأمم المتحدة للمشاريع الانتاجية وإدارة دعم التنمية وخدمات الإدارة، لمساعدة السلطات

الوطنية في تركيز اهتمامها على صياغة وتنفيذ برامج لتنمية الموارد البشرية المتكاملة. وترد فيما يلي بعض الأمثلة على اسهام هذه اللجان في تنمية الموارد البشرية الوطنية المتكاملة.

٩٠ - وبالنسبة للتسعينات، فإن اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وقد واجهتها حاجة بلدان المنطقة إلى إعادة توجيه سياستها الاجتماعية بصورة أكبر نحو تحسين انتاجيتها مع تحقيق العدالة الاجتماعية فيها، وضعت إطارا مفاهيميا شاملا يربط بين الاستثمار في الموارد البشرية مع الهدفين التوأمين المتمثلين في التقدم التقني والعمالة المنتجة<sup>(٢٤)</sup>. وبينما تسلم اللجنة بالتنوع الكبير فيما بين الدول الأعضاء داخل هذا الاقليم، فقد لاحظت، بوجه عام، انه بالرغم من الموارد الطبيعية الغنية، والتوسع الكبير في فرص التعليم، والتصنيع السريع في الكثير من المناطق، لا تزال التنمية غير متساوية فيما بين هذه البلدان وداخلها على السواء. واتسمت الثمانينات بتباطؤ معدلات نمو الانتاجية، وتدهور الكثير من البنى الأساسية الحضرية والصناعية، وتعثر التقدم التكنولوجي. وعلاوة على ذلك، لم يتم توفير وظائف بمعدل يتناسب مع زيادة عدد السكان النشطين اقتصاديا، مما أدى إلى تغيرات هيكلية في أنماط التوظيف أثرت بدرجة أكبر على الفئات الأكثر ضعفا (ولا سيما النساء) في شكل نقص فرص العمل الدائم وانخفاض الأجور.

٩١ - وربما كان أكثر الأمور ازعاجا هو حقيقة أنه يبدو أن "التعليم فقد فعاليته بوصفه عنصرا محددا في الدخل النسبي [وبوصفه] مصدرا محتملا للحراك المهني"<sup>(٢٥)</sup>. وقامت اللجنة بتوثيق ما اعتبرته "فجوة عميقة بين نظام التعليم التقليدي، الذي وضعت أسسه في القرن التاسع عشر، والمطالب الناشئة للمجتمع في القرن الحادي والعشرين، مع تغير أنماط الانتاج بسرعة فائقة واعتماد تطورها بدرجة متزايدة على المعرفة والتقدم التقني، والابتكار والابداع"<sup>(٢٦)</sup>.

٩٢ - واقرحت اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي وضع مجموعة من الاستراتيجيات المتعددة القطاعات والجوانب التي تربط بين التسخير المنتظم للتكنولوجيا لتعزيز القدرة على التنافس دوليا وزيادة العمالة المنتجة واستثمارات الموارد البشرية. ويمكن أن تتعاوض العناصر الأساسية الثلاثة في هذا النهج الرامي الى تغيير أنماط الإنتاج بتطبيق العدالة الاجتماعية. ويعتبر التقدم التكنولوجي، بوصفه يفضي الى تحقيق مستويات إنتاج أعلى ومستدامة، مع زيادة قدرة الاقتصاد التي تتحقق، في المقابل، على خلق عدد أكبر من الوظائف المنتجة. على أن هذه التغييرات يُنظر إليها أيضا بأنها لا تتحقق إلا بتوفر الإنصاف في استثمارات الموارد البشرية، التي تُفضي الى تحقيق مستويات أعلى من القدرة على تنظيم المشاريع والى تحسين الصحة والتعليم وتدريب القوى العاملة.

٩٣ - وتشكل تغذية الأطفال والأمهات، والوصول الى المياه النقية والمرافق الصحية الكافية، وتكافؤ الفرص في الحصول على النوعية الملائمة من التعليم، والتدريب (تدعمها برامج تحويلات الحد الأدنى لأشد المحتاجين) الأساس للجوانب المتعلقة بالموارد البشرية من هذا النهج. وقد اقترح توفير التعليم والتدريب وتأمين القدرة للمشاركين على تعلم كيفية "الوصول الى المعرفة" ضمن سيناريوهات ثقافية وتجارية متغيرة بسرعة ومتفاعلة لا بوصف هذه مجرد خدمات اجتماعية أساسية فحسب، ولكن بوصفها حجر الأساس

في عملية التقدم التكنولوجي. ويتمثل أحد الأمثلة على ذلك في ما تضطلع به جامعة الأمم المتحدة من أعمال مستمرة لصياغة مبادئ توجيهية وتقديم التدريب في إجراءات تقييم سريعة تتصل بوجه خاص ببرامج أنشطة ذات صلة بالتغذية والصحة.

٩٤ - علاوة على ذلك، يُقترح هذا الاستثمار الاجتماعي باعتباره عاملاً أساسياً في القضاء على الفقر، من خلال<sup>(٢٧)</sup>:

"وقف انتقال الفقر من جيل إلى آخر. فأعلى معدلات الخصوبة توجد بالتحديد، في أفقر الأسر؛ وبالمثل فإن أمهات الأسر الفقيرة يتعرضن لأكبر مخاطر حالات الحمل المتعسرة؛ ويعاني أطفالهن من أسوأ حالات سوء التغذية، ويعانين من أكبر مشاكل التعلم في المدارس، ويسجلن أعلى معدلات إعادة السنوات الدراسية والانقطاع عن الدراسة كلية. وفي مراحل متأخرة يتعرضن لأكبر احتمالات أن ينتهي بهن المطاف في وظائف مغلقة ذات إنتاجية منخفضة في القطاع غير الرسمي، مكملن بذلك حلقة الفقر المفرغة".

٩٥ - ولكي يكون التدخل في هذه الدورة فعالاً، يتعين أن يكون متعدد القطاعات وشاملاً. وأن يركز، حيثما أمكن، على الأسرة/الأسر المعيشية، وأن يكون داعماً لها بوصفها الوحدة الاجتماعية الاقتصادية والثقافية الحاسمة لتحقيق تنمية بشرية مستدامة. وتوزيع مزيد من سلطات صنع القرار على المستويات دون الوطنية والمؤسسية والمجتمعية، وتحقيق الاستقلال الذاتي على الصعيد المحلي، وبناء توافق قوي في الآراء ومشاركة شعبية، كل هذه تشكل عناصر أساسية في هذه الاستراتيجية. أما في المركز، فهناك العلاقة التي تربط النظم التعليمية بالأداء الفعال لكل من المجتمع والاقتصاد.

٩٦ - وتتعاون اللجنة مع المكتب الإقليمي للجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي التابع لليونسكو على الاستفادة على أفضل نحو من الخبرة المكتسبة داخل الأقاليم وخارجها بحيث تنعكس على المسائل التعليمية والتدريبية وما يتصل بها من مسائل بحثية<sup>(٢٨)</sup>. وهناك إقرار صريح بالدور المركزي الذي تضطلع به المؤسسات التي تتولى جانب الإمداد بالموارد البشرية في عملية نقل المعرفة والمهارات والقدرات الإنتاجية علاوة على القيم الثقافية والأخلاقية. بيد أن هناك إدراكاً أيضاً لجوانب القصور في العديد من هذه المؤسسات، ولا سيما من حيث التصلب البيروقراطي وضعف أوجه الاتصال بالبيئة التكنولوجية والسوقية والتجارية المتغيرة في المنطقة.

٩٧ - ويقترح وضع استراتيجية لتحويل المؤسسات التعليمية والتدريبية، تقلل من انعزالها عن الجوانب الفاعلة من التغيير العلمي والتكنولوجي، وتحسّن العلاقة بين العرض والطلب على الموارد البشرية من خلال تحسين فهم نظم الإنتاج، وتعترف بالصلات القطاعية الحاسمة بين الاقتصاد والمجتمع على الصعيدين الفردي والجماعي على السواء. وفي حين تظل الصياغة التفصيلية للسياسات دوراً تضطلع به كل دولة بمفردها في ضوء الظروف الخاصة لكل منها، يمكن أن يشكل التعاون الإقليمي والدولي عاملاً تيسيراً قوياً

بالنسبة لهذه المبادئ. وإعلان كيتو المؤرخ نيسان/أبريل ١٩٩١ هو مؤشر واحد على الالتزام الأساسي للسلطات التعليمية في المنطقة بتلبية الحاجة إلى آليات واستراتيجيات أوسع نطاقاً إلى حد بعيد للتشاور فيما بين مختلف القطاعات الحكومية، وبين هذه الأخيرة والمنظمات غير الحكومية، والشركات الخاصة، ووسائل الإعلام، والهيئات الكنسية، والنقابات العمالية والتنظيمات المجتمعية والأسر ذاتها.

٩٨ - وكانت خطة عمل جاكارتا التي اعتمدها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ في دورتها الرابعة والأربعين في نيسان/أبريل ١٩٨٨، قد أكدت من جديد التزامات الأطراف الموقعة على استراتيجية تنمية الموارد البشرية بوصفها استراتيجية أساسية لمكافحة الفقر في المنطقة، وقدمت إطاراً مفاهيمياً قوياً لبذل جهود قطرية في هذا الصدد. وتسلم الخطة بأن برامج التنمية السابقة لم تستهدف في الغالب سوى النمو الاقتصادي على حساب الأنسجة الاجتماعية الأبعد غوراً، وكثيراً ما أغلقت غالبية الناس، وأخفقت في علاج التهميش المتزايد للأشخاص الذين يمكن أن يكونوا نشطين اقتصادياً، وخاصة نساء المنطقة. ومحط اهتمامها ذو ثلاثة جوانب، وهي: النهج التي تركز غالباً على الناس لا على رأس المال المادي أو المالي أو على التكنولوجيا؛ والمعالجة المتكاملة لعوامل العرض والطلب فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية؛ والتأكيد على المشاركة في النشاط الاقتصادي، ولا سيما العمالة. ومن الخصائص الإضافية لهيكل الخطة الفريد في نوعه تركيزه على الأسرة المعيشية، وعلى تحقيق فهم أفضل للعوامل المعيقة والميسرة التي تحيط بقرارات الأسرة المعيشية فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية. ومن المسلم به بوجه خاص التداخل الكبير بين أساليب الخدمات القطاعية المؤثرة على ما يتحقق من أوجه تحسن في نوعية الحياة، من قبيل التغذية والصحة والتعليم.

٩٩ - ويقابل عملية متابعة الآليات المشتركة بين الوزارات وبين القطاعات لتنفيذ خطة عمل جاكارتا تقديم دعم إقليمي من جانب عدة وكالات تابعة لمنظومة الأمم المتحدة (منها على سبيل المثال، اليونيسيف، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة العمل الدولية، واليونسكو، ومنظمة الصحة العالمية). وقد صدر تنقيح الخطة في عام ١٩٩٤، في أعقاب قرار اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ ٦/٤٨ المؤرخ نيسان/أبريل ١٩٩٢ وذلك لكفالة التكيف للسياق الإقليمي السريع التغير فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية. وتضمنت التغييرات الرئيسية تعزيز الإطار النظري الشامل من أجل زيادة تحديد وتنقيح عناصره الرئيسية المتعلقة بتنمية الموارد البشرية وتبسط، وتضييق نطاق الاهتمام بحصره في الأنشطة الرئيسية العملية والتي تحظى بأولوية عليا، واستكمال ترتيبات التنفيذ لتعكس الظروف الإقليمية المتغيرة.

١٠٠ - وتحتل مسألة استدامة جهود تنمية الموارد البشرية مركزاً محورياً بالنسبة للخطة المنقحة. وتعتبر تنمية الموارد البشرية بوصفها عملية مكررة يتناول من خلالها كل بلد، استراتيجية، قضاياها الخاصة به المتعلقة بالاستثمار في الموارد البشرية واستخدام هذه الموارد لزيادة القدرات الإنتاجية لدى الناس علاوة على زيادة الإنتاجية ذاتها. ومن المسائل الحاسمة أيضاً مشاركة جميع الناس الذين يجسدون الموارد البشرية للبلد مشاركة فعالة في ما ينتج من تحسن في نوعية الحياة بوصفه فائدة مباشرة ناشئة عن زيادة الإنتاج. ولكي تكون استراتيجيات تنمية الموارد البشرية مستدامة، يتعين أن تكفل المشاركة في إكمال هذه الدورة

من الاستثمار في القدرة وتنظيم الأعمال الحرة المنتجة من جانب أولئك الذين يتم الاستثمار فيهم، وما يتبع ذلك من مساواة في الوصول إلى الفوائد التي تنتج عن ذلك.

١٠١ - كذلك يُدخل الإطار التحليلي ل خطة جاكارتا الجديدة بعض الأبعاد النفسية لتنمية الموارد البشرية. فلدى تقدير تكاليف الاستثمارات في تنمية الموارد البشرية، على سبيل المثال، سيأخذ هيكل صنع القرار داخل الأسرة في الاعتبار العوامل المعيقة والعوامل الحافزة التي تؤثر على قراراتها المتعلقة باستثمار الوقت في تعليم البنات، وحجم الفرص الفائتة في الحصول على عمل في مجال الأسرة المعيشية أو غيرها (على سبيل المثال الزراعة، أو المشاريع الصغيرة، أو التجارة)، أو تولد ضغوط ثقافية/نفسية على الأفراد نتيجة للخيارات غير التقليدية المتعلقة بالمهنة أو "بالحياة الوظيفية". وهذه العوامل حاسمة في تقرير استدامة سياسات وبرامج تنمية الموارد البشرية من جانب الجهات الاجتماعية الفاعلة سواء منها الحكومية وغير الحكومية.

١٠٢ - وباكتساح التكنولوجيا الجديدة منطقة آسيا والمحيط الهادئ، يتعين أن تكمل استراتيجيات تنمية الموارد البشرية، بالضرورة، الجوانب التغذوية والصحية والتعليمية لتنمية الموارد البشرية مع التسليم بالسبل التي يمكن بها تسخير التكنولوجيا بوصفها موارد إنتاجية في حد ذاتها، بل وأيضاً، كما هو الأمر مثلاً في تكنولوجيا التعليم والصحة، بوصفها موارد لتطبيقات تنمية الموارد البشرية. أما أوجه التقدم التي تحقّق في مجال الاتصالات والتكنولوجيا التعليمية، والإجراءات الصحية المحسنة في مجال التشخيص والعلاج فيمكن أن تكون ذات فائدة في تلبية احتياجات أولئك الذين يعيشون في فقر، وخاصة في أقصى المناطق النائية. وبوجه خاص، أصبحت النهج التعاونية الرامية إلى تمكين المجموعات الحكومية وغير الحكومية تتسم بأهمية قصوى في مواجهة تحقيق اللامركزية في السلطة لأغراض البرمجة الوطنية فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية في العديد من البلدان، علاوة على زيادة تنوع الاقتصادات في المنطقة وإضفاء الطابع غير الرسمي عليها.

١٠٣ - على الرغم من أن الوقت لم يحن بعد أن تقيم نتائج التنقيح في عملية تبسيط خطة عمل جاكارتا، فقد حققت البلدان، خلال النصف الأول من التسعينات، تقدماً كبيراً في تطبيقها للمبادئ العامة ذات الأولوية المتعلقة بتنمية الموارد البشرية، والنهج المتكاملة للخطة.

١٠٤ - ويتمثل أحد المجالات الهامة التي سلط تنفيذ الخطة الضوء عليها في الحاجة إلى إشراك المنظمات غير الحكومية في الحوار المتعلق بتنمية الموارد البشرية وعملية تنمية الموارد البشرية. وقد أكمل كل من اللجنة الاقتصادية لآسيا والمحيط الهادئ وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي عملية تقييم مشتركة (١٩٩١)، لإسهامهما في تنمية الموارد البشرية في المنطقة. ولم تكن خطة عمل جاكارتا واضحة في تحديد دور الجهات الفاعلة غير الحكومية، وربما ظلت بعض الحكومات راغبة عن إشراك المنظمات غير الحكومية بنشاط في السياسات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية. وهكذا فإن مشاركة المنظمات غير الحكومية مباشرة في العملية المعقدة لتنفيذ توصيات خطة عمل جاكارتا تظل غير منتظمة في جميع البلدان في منطقة

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادي، وهناك احتمال كبير بتحقيق مزيد من التعاون العملي، وخاصة على الصعيد دون الوطنية.

١٠٥ - بإمكان المنظمات غير الحكومية أن تكون بمثابة جهات "تمكين" في أنشطة تنمية الموارد البشرية، لا سيما في المقاطعات المحلية التي تتمتع فيها تلك المنظمات بالانتشار والمصداقية، لا سيما لدى أشد الفئات حرماناً، مثل العمال المهمشين، والإناث العاطلات عن العمل، والعاطلين عن العمل في الأرياف، وبإمكان هذه المنظمات غير الحكومية أن تيسر الانتقال بنجاح في المجتمعات نحو التقليل من الحواجز الثقافية والاجتماعية التي تعترض التكنولوجيات الناشئة، وأن تشجع الآباء والأسر على اتخاذ زمام المبادرة في تحسين مستوياتهم التعليمية بين أطفالهم، وبناء الدعم للخدمات الإرشادية والخدمات المقدمة في مجال الرعاية الصحية الأولية، وخاصة الصحة لإيجابية.

١٠٦ - وثمة أمثلة مقدمة بشأن مبادرات التنمية المجتمعية لدى المحرومين من الشباب في بابوا غينيا الجديدة، ومعالجة مشاكل الهجرة الداخلية في تايلند، ومساعدة الفئات الاجتماعية المعوزة والمهمشة في سري لانكا.<sup>(٢٩)</sup> بيد أن ثمة بطء في بعض الحالات في ما يحرز من تقدم نحو النماذج الجديدة للتمكين، وصنع القرار القائم على المشاركة على نحو أوسع نطاقاً على الصعيد الاجتماعي والمتضمن في العمل المشترك بين الحكومة والمنظمات غير الحكومية. ولا تزال الثقة "مفقودة على نطاق واسع وبشكل سائد لدى الحكومات فيما يتعلق بمشاركة المنظمات غير الحكومية في التنمية المجتمعية" في المنطقة.<sup>(٣٠)</sup> واستبعاد "شرائح كبيرة من السكان، ولا سيما النساء والفقراء في الريف، من أن تشارك مشاركة فعالة في التنمية" موثق في الدراسة الاستقصائية الأخيرة.<sup>(٣١)</sup> على أن اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي تعاوناً في وضع مبادئ توجيهية لزيادة مشاركة المنظمات غير الحكومية في هذا المجال.<sup>(٣٢)</sup>

١٠٧ - وفي عام ١٩٩٠، كانت فرقة عمل مشتركة بين وكالة تابعة للأمم المتحدة المعنية بتنمية الموارد البشرية واستغلالها في افريقيا ذات فائدة هي واللجنة الاقتصادية لأفريقيا في وضع إطار لتنمية الموارد البشرية في المنطقة. وقد انطلقت هذه الجهود من الأساس المنطقي لإعلان الخرطوم ومفاده أنه:

"لما كان الكائن البشري هو محور عملية التنمية بكاملها، فإن الحالة الإنسانية هي المقياس النهائي الوحيد للتنمية. وتحسين تلك الحالة أساسي للفقراء والمستضعفين من البشر، ممن يشكلون غالبية شعبنا في افريقيا".

١٠٨ - وقد حمل الإهمال المتزايد لأبعاد التنمية هذه خلال عقد الثمانينات، والتردي السريع في حالة الموارد البشرية في معظم أجزاء المنطقة. وتحالفا من الحكومات الأفريقية والمنظمات غير الحكومية والمجتمع الدولي إلى الدعوة إلى وجوب اتخاذ إجراءات حاسمة من أجل استراتيجيات تنمية الموارد البشرية داخل الإقليم.

١٠٩ - والإطار المتولد عن ذلك يعطي حجة منطقية من أجل اتباع مناهج أكثر شمولاً لتنمية الموارد البشرية داخل السياق الاجتماعي - الاقتصادي الخاص بكل بلد، يكون منسجماً مع التطلعات الاقتصادية والاجتماعية، كما يعبر عنها الأفارقة، بالنسبة للمنطقة ككل، ويحدد ذلك الإطار أهدافاً ومرامي عامة، وتركز على المجالات التي تحظى بأولوية خاصة والتي قد ترغب الحكومات والمنظمات الغير حكومية ووكالات التنمية الإقليمية ودون الإقليمية والمانحون الدوليون في توجيه المساعدة التقنية والدعم إليها.

١١٠ - وفي هذا الإطار، يتم التمييز في مجال الموارد البشرية بين "التخطيط" و"التنمية" و "استخدام" للأغراض السياسية والبرنامجية. ف "تخطيط" الموارد البشرية، على أي مستوى من مستويات النظام (من المستوى الإقليمي إلى المستوى المحلي) يتطلب توقع للاحتياجات اللازمة/تطبيق المهارات والمعرفة ووضع خطط للقيام بأنشطة لسد هذه الاحتياجات. وتوفر "تنمية" الموارد البشرية الفرص لاكتساب المعرفة والمهارات وتعزيز المواقف لدى أفراد المجتمع كي يصبحوا في وضع أفضل يمكنهم من الإسهام في تحسين مستويات المعيشة. وأخيراً، فإن "استخدام" الموارد البشرية يضمن إيجاد فرص لتطبيق المهارات والمعرفة في إنتاج سلع ذات قيمة اقتصادية واجتماعية كبيرة وتقديم الخدمات بطريقة تعود عليهم بالفائدة كأفراد، في معرض هذه العملية.

١١١ - وقد عالج التعريف الأفريقي الصلة الوظيفية المهمة القائمة بين المنفعة الاجتماعية والمنفعة الاقتصادية، كما عالج عملية جعل الفرد والمجتمع محورا للتركيز. وهناك أيضاً عنصر يتصل اتصالاً مباشراً بصون الموارد البشرية، ويتمثل في توفير المقومات المعيشية عن طريق إتاحة الفرص الضرورية للجميع للوصول إلى الخدمات الصحية/الغذائية، والبيئة الطبيعية والاجتماعية التي تيسر لهم تحقيق المشاركة الفعالة والوظائف بوصفهم أفراداً في المجتمع، وهكذا فقد حددت القطاعات/القطاعات الفرعية الأساسية على أنها التربية والتدريب والعمالة والصحة والتغذية.

١١٢ - وتساعد اللجنة الاقتصادية لأفريقيا الدول الأعضاء في تخطيط وتصميم وإدارة ورصد وتقييم تنمية الموارد البشرية واستخدامها عن طريق عقد وتنظيم حلقات عمل وحلقات دراسية تدريبية ومؤتمرات على المستويات الوطنية والإقليمية ودون الإقليمية لكبار المسؤولين الحكوميين ولأفراد من القطاعات الخاصة وشبه الحكومية، وتوفير الخدمات الاستشارية للدول الأعضاء فيما يتعلق بتخطيط القوى العاملة والتوظيف، ومساعدتها في تعزيز الأجهزة المؤسسية لتنمية الموارد البشرية واستخدامها.

١١٣ - ووفرت هذه الجهود التي بذلتها اللجان الاقليمية نقطة دخول لبعض وكالات الأمم المتحدة ومؤسسات بريتون وودز من أجل دعم المبادرات القطرية في تنفيذ البرامج والاستراتيجيات المتكاملة لتنمية الموارد البشرية. فالبنك الدولي، على سبيل المثال، ضاعف القروض لتنمية الموارد البشرية (في مجالات الصحة والتعليم والسكان والتغذية) نحو خمسة أضعاف منذ أوائل الثمانينات، تعزيزاً لوجهة نظره القائمة على الاستثمار في البشر كعنصر حاسم للحد من الفقر وتعزيز النمو الاقتصادي، وفي السنة المالية ١٩٩٤، اجتذبت تنمية الموارد البشرية ٢١٠٤ مليون دولار في صورة التزامات (١٥ في المائة من مجموع التزامات البنك). وإضافة إلى ذلك، فإن ١٨ في المائة من مجموع الالتزامات الجديدة للمساعدة الانمائية الدولية البالغ حوالي ١٩٨ مليون دولار، وجهت نحو تنمية الموارد البشرية. وتظهر تنمية الموارد البشرية بشكل بارز في عمليات البنك وأعماله القطاعية. وجرى تكييف الاستراتيجيات وفق الاحتياجات الخاصة لفرادى البلدان. فمثلاً يجري دعم خدمات التعليم الأساسي في اليمن، وتوفر عمليات مسح يجري في المغرب للمؤشرات الصحية والتعليمية وللمرافق أساساً لتحليل مجموعة حاسمة من المسائل في مجال الانفاق الحكومي على الخدمات الاجتماعية<sup>(٣٢)</sup>.

١١٤ - ومنذ عام ١٩٩٠، عمل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على تيسير نهج انمائي يركز على الاستثمار في البشر وعلى مسألة الاستدامة. ويتمثل أحد المكونات الرئيسية لهذا النهج في تنمية الموارد البشرية. وقدم البرنامج التشجيع والمساعدة للحكومات في وضع برامج وطنية متكاملة لتنمية الموارد البشرية شملت أندونيسيا وبنغلاديش وبوتسوانا وسيشيل وكازاخستان وليسوتو). كما واصل البرنامج دعمه للأنشطة القطاعية في مجال الصحة والتعليم والتوظيف وكذلك في مجال تدريب الموارد البشرية بصورة فعلية في جميع قطاعات الاقتصاد. وفي معرض اتباعه لنهج متكامل لتنمية الموارد البشرية على النحو المشار إليه أعلاه، قام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالتنسيق مع اليونسكو ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، ومنظمة الصحة العالمية، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، وصندوق الأمم المتحدة للأنشطة السكانية واليونسيف ومركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، بتقديم المساعدة إلى حكومة أثيوبيا في تصميم البرامج الوطنية المتعلقة ببناء القدرات لتنمية الموارد البشرية المستدامة واستخدامها.

١١٥ - وواصلت منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة تطبيق أساليب الاتصالات ووسائط الاعلام المتعلقة بالتنمية للمشاركة في نقل المعرفة والمهارات ولتحسين نوعية الأنشطة التدريبية لتنمية الموارد البشرية وتوسيع نطاقها. وعلى سبيل المثال، يقوم مشروع إقليمي واسع النطاق في أمريكا اللاتينية بتنمية القدرات الوطنية باستخدام الفيديو في تدريب صغار المزارعين. ويوفر مشروع إقليمي في جنوبي افريقيا التدريب للمديرين والعاملين الميدانيين في مهارات الاتصالات المشتركة بين الأشخاص وفي استخدام المواد السمعية البصرية المنخفضة التكلفة. وما زال المذيع هو أكثر وسائط فعالية للوصول إلى أعداد كبيرة من المستمعين في المناطق الريفية. وتواصل منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة بذل جهودها لتعزيز الخدمات الإذاعية الموجهة للمناطق الريفية، ولا سيما في افريقيا.



١١٦ - وفي كولومبيا، قامت الفاو بتنفيذ مشروع رائد في مجال التثقيف والتدريب التشاركي اللازم للانتاج الريفي في زاراغوزا، كارتاغوفالي. ويهدف المشروع إلى وضع منهج دراسي جديد للمرحلة الثانوية يكيف جانب العرض والطلب لتنمية الموارد البشرية لسد الاحتياجات المحلية والإقليمية. وقد اشترك في هذا البرنامج على نحو نشط السلطات التربوية الوطنية المحلية والإقليمية، والمعلمون، والآباء والأمهات، والطلاب، وأرباب العمل المحتملون، والمنظمات غير الحكومية والمؤسسات والمنظمات الإقليمية العامة والخاصة التي يمكنها تقديم المساعدة في تصميم المنهج الدراسي الجديد واختباره. وسيساعد هذا البرنامج الطلاب على اكتساب المعارف في مجالات العلوم الانسانية والمهارات التقنية من أجل تمكين المتخرجين من متابعة دراساتهم العليا أو الالتحاق بعمل منتج مع أرباب عمل محليين أو العمل لحسابهم الخاص في المشاريع الأسرية. وقد أنشأ المشاركون هيئة تعاونية تستخدم كآلية دائمة لاستقطاب الاهتمام على الصعيد المحلي ولحشد الموارد التقنية والمالية من أجل دعم القوى العاملة التي تتطلبها التنمية المحلية.

١١٧ - وفضلا عن التركيز على أنشطة التدريب المتعلقة بتنمية الموارد البشرية، نجحت الفاو في زيادة ادخال عناصر تثقيفية عن السكان والتغذية في برامج الارشاد الزراعي والمناهج التعليمية في البلدان النامية. وفي إطار برامج وأنشطة الدعم التقني التي تضطلع بها الفاو في مجالي الزراعة والتنمية الريفية تقدم المشورة والمساعدة التقنية للبلدان الأعضاء في الاضطلاع بدراسات ومسوح عن الموارد البشرية التقنية والفنية للقوى العاملة في القطاع الزراعي. وتم أيضا تنفيذ عمل منهجي يتعلق بتخطيط القوى العاملة للتنمية الريفية بغية الاستجابة للطلبات التي ترد من الحكومات الأعضاء والمؤسسات الوطنية للحصول على معلومات عن استراتيجيات ونهج وأساليب تخطيط القوى العاملة. ويسهل البرنامج التابع لصندوق الأمم المتحدة للمشاريع الانتاجية تنمية الموارد البشرية من خلال التوفير المتكامل للهيكل الأساسية وبرامج منح القروض والضمانات المحدودة النطاق. ومع تركيزه على الاحتياجات الأساسية للفقراء في المناطق الريفية، فإن المساعدة التي يقدمها الصندوق تمكن هذه الفئة المستهدفة من الانتفاع بالمراكز الصحية والمدارس وإمدادات المياه النظيفة والمساكن الشعبية. وتكرس الوكالة حاليا ٢١,٣ في المائة في المتوسط من جميع المشاريع التي توافق عليها سنويا لتوفير الخدمات الأساسية.

١١٨ - وشددت اليونسكو على مدى سنوات عدة على مفهوم تنمية الموارد البشرية، وذكرت لدى عرضها لموقفها في مؤتمر القمة للتنمية الاجتماعية<sup>(٤)</sup> وأن التنمية الاجتماعية المستدامة تتطلب برنامجا لتنمية الموارد البشرية ذا توجه مختلف بشكل جذري، وإن ذلك لا يقتصر على المعنى الإداري الضيق، بل يتعداه إلى المعنى الأوسع لتحسين نوعية الحياة: تعليم أفضل، وصحة أفضل، واحترام لحقوق الإنسان وديمقراطية، واستخدام رشيد للموارد من خلال تطبيق المستحدثات الأخيرة في العلم والتكنولوجيا، فضلا عن الالتزام بثقافة تقوم على السلم والتضامن الدولي.

١١٩ - وعززت اليونسكو وجودها في المراحل الأولى من مجرى التعاون الدولي عن طريق توفير الخدمات الاستشارية لأقل البلدان نموا من أجل وضع سياسات تنمية الموارد البشرية واستراتيجياتها. ومن الطبيعي أنها تركز أنشطتها الحالية في المراحل الأولى على عنصري التعليم والتدريب لتنمية الموارد البشرية بيد

أنها توسع نطاقها تدريجياً لدمج وضم مجالات أخرى داخل نطاق صلاحيتها، كالثقافة، والعلوم والتكنولوجيا. ودعماً للتحويل في اتجاه البرمجة المتعددة القطاعات سعت اليونسكو جاهدة إلى العمل على نحو وثيق مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى في عملية التخطيط والتنفيذ. فني تشاد، مثلاً، ساعدت اليونسكو ومنظمة العمل الدولية الحكومة في وضع برنامج شامل متعدد القطاعات يدمج التعليم والتدريب والتوظيف. وفي غينيا، اشتركت اليونسكو مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونسيف ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، والبنك الدولي وصندوق النقد الدولي وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الصحة العالمية وبرنامج الأغذية العالمي ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية في وضع برنامجين متعددي القطاعات يستهدفان الحد من الفقر وزيادة المشاركة الشعبية في عملية التنمية الوطنية.

١٢٠ - وهناك مشروعان، نفذتهما إدارة الدعم الإنمائي والخدمات الإدارية بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونسيف وصندوق الأمم المتحدة للمشاريع الانتاجية وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي من أجل النهوض بالمرأة ومتطوعي الأمم المتحدة ومصرف التنمية الأفريقي وحكومة هولندا، يمكن اعتبارهما مثالا جديرا بالاشادة للجهود التي تبذلها الادارة لتعزيز وضع نهج متكامل لتنمية الموارد البشرية. وفي سوازيلند، تتركز الأنشطة على دمج تدريب المرأة الريفية بالتجارة وعلى المهارات التقنية المدرة للدخل مع إتاحة فرص الوصول إلى الائتمان والخدمات الاستشارية والمرجعية في مرحلة ما بعد للتدريب. وحتى الآن أفادت نحو ٣٠٠٠ امرأة من التدريب وأتيحت لهن الفرصة فرادى أو جماعات لإنشاء مشاريع تجارية تتوفر لها مقومات الاستمرار. وهذا المشروع يبرهن بوضوح على أهمية الترابط بين فرص الوصول إلى التعليم والتدريب لتنمية الموارد البشرية والتحسين والحصول على فرص مستدامة للتكسب. والمشروع الثاني في جمهورية افريقيا الوسطى، يعزز قدرات الأفراد والجماعات على كسب الدخل من خلال تقديم الدعم للأنشطة الصغيرة النطاق التي تقام على نطاق المجتمع المحلي في مجالي التنمية الاقتصادية وإدارة الدخل. ومع التركيز على المجتمعات المحلية الريفية، يوفر المشروع تدريباً متكاملاً في مجال محو الأمية، وتنظيم المشاريع وإدارتها، كما يوفر المهارات التجارية والتقنية اللازمة لتنفيذ الأنشطة التي يختارها القرويون أنفسهم والتي تستهدف سد احتياجاتهم الأساسية. وبالإضافة إلى هذه المشاريع اضطلعت الإدارة كذلك بعدد من الأنشطة المبتكرة في مجال تنمية الموارد البشرية المتكاملة داخل إطار النهج البرنامجي في عدد من البلدان مثل بوركينا فاسو (نهج نظامي بإصلاح الخدمة المدنية)، وملاوي (دراسة استقصائية عن احتياجات التدريب وتقييم الموارد فيما يتصل بتنمية الموارد البشرية والقدرات المؤسسية على مستوى المناطق المحلية) وتايلند (تحليل توزيع الوظائف في نظام الخدمة المدنية بين الجنسين) وفييت نام (المساعدة في إعادة تصميم تنمية الموارد البشرية).

١٢١ - وفضلاً عن ذلك، سعت الإدارة من خلال سلسلة من الاجتماعات والحلقات الدراسية إلى تشجيع إجراء مناقشات بشأن تنمية الموارد البشرية. وقد شملت هذه الاجتماعات والحلقات مؤتمر وزراء الخدمة المدنية لدول افريقيا الذي نظم بالتعاون مع المركز الأفريقي للتدريب والبحوث في مجال إدارة التنمية في حزيران/يونيه ١٩٩٤ في المغرب؛ واجتماع لفريق خبراء عن تنمية الموارد البشرية في الخدمة العامة عقد

في نيويورك في حزيران/يونيه ١٩٩٤. وتمثل أحد أهداف المؤتمر الذي عقد في المغرب في استعراض أحدث الخبرات في مجال تنمية الموارد البشرية وإلقاء الضوء على عوامل النجاح والفشل. وضم الاجتماع خبراء في هذا المجال من البنك الدولي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة العمل الدولية، وغانا وماليزيا فضلا عن أكاديميين من أجل وضع مبادئ توجيهية ومنهجيات وتقنيات تستخدم في تخطيط وتنظيم تنمية الموارد البشرية.

١٢٢ - وشملت الجهود المشتركة بين الوكالات في مجال التطبيقات المتصلة بتنمية الموارد البشرية والشاملة لعدة قطاعات نموذج البرنامج الإنمائي للمشردين واللاجئين والعائدين الذي سبق وصفه في الفقرات من ٦١ إلى ٦٣. وعلى وجه التحديد، فقد أدت وكالات الأمم المتحدة كبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الصحة العالمية ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية ومنظمة العمل الدولية ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وبرنامج الأغذية العالمي واليونسيف دورا نشطا في تنسيق مشاريع البرنامج الإنمائي للمشردين واللاجئين والعائدين. وركزت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين والبرنامج الإنمائي للمشردين واللاجئين والعائدين على رعاية اللاجئين، وحصلا على ضمانات قانونية واجتماعية أوسع نطاقا من بلدان اللجوء وبلدان العودة. وعززت منظمة الصحة العالمية ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية أنظمة الصحة المحلية لجعل الخدمات الصحية لا مركزية ولتوفير الرعاية الصحية الأساسية. ورعت منظمة العمل الدولية مبادرة تنظيمية تدعى الوكالات من أجل التنمية الاقتصادية المحلية بغية توفير فرص الوصول إلى قنوات الانتاج من خلال الائتمان والمساعدة التقنية وتوفير التدريب للجماعات التي تواجه الاستبعاد من التنمية الاقتصادية.

١٢٣ - ويتضح مما سبق أن منظومة الأمم المتحدة قد بذلت جهودا ضخمة لدعم الأطر المفاهيمية التي تراعي الاحتياجات الإقليمية في مجال تنمية الموارد البشرية. وفي الحالات التي أدركت فيها الحكومة صلاح هذه الأطر وجدواها لعملية التنمية الوطنية، تمكنت وكالات الأمم المتحدة من تقديم اسهامات مهمة في صياغة الجهود القطرية الرامية إلى وضع برامج متكاملة لتنمية الموارد البشرية. أما الحالات التي يتوفر فيها مثل هذا الالتزام على المستوى الوطني، فإن وكالات الأمم المتحدة تنحو إلى صياغة أنشطتها بطريقة قطاعية وتركز على "التدريب" على مستويات مختلفة. وبينما يمكن اعتبار هذه الأنشطة على أنها تسهم في الاستثمار الوطني في الموارد البشرية، فإن قيمتها تظل محدودة في أحسن الأحوال إذا لم يكن هناك إطار سياسي عام لتنمية الموارد البشرية.

### الدعم المالي

١٢٤ - يمثل توفر الدعم المالي للأنشطة التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة لتنمية الموارد البشرية عاملا مهما من عوامل الدعم المقابل الموضوع تحت تصرف البلدان. وبالرغم من أن سياسات تنمية الموارد البشرية تركز على التخفيف من المشاكل المهمة البارزة وإيجاد حلول لها، فقد أصبح تخصيص الموارد يشكل

قضية صعبة. وتفتقر الأرقام الخاصة بتنمية الموارد البشرية إلى التفصيل، ومن ثم لا يمكن تحديد مستويات التمويل تحديدا دقيقا، إلا أن أرقام المساعدة الإنمائية الشاملة تظهر اتجاهها مثيرا للقلق.

١٢٥ - تبلغ النسبة التي تقدمها الدول الصناعية في الوقت الحاضر في شكل معونة للعالم النامي، ٠,٢٩ في المائة فقط في المتوسط من ناتجها القومي الإجمالي بعد أن كانت تبلغ ٠,٢٢ في المائة وهو أدنى رقم منذ عام ١٩٧٣. وقد حدث انخفاض حاد في المساعدة الإنمائية المقدمة من بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي إلى البلدان النامية في عام ١٩٩٣ إذ انخفضت من ٦٠,٨ بليون دولار في عام ١٩٩٢ إلى ٥٤,٨ بليون دولار في عام ١٩٩٣، بنقص مقداره ١٠ في المائة تقريبا. وارتفع حجم المعونات الطارئة والإغاثة في حالات الشدة من ٣ في المائة من المساعدات الثنائية في عام ١٩٩٠ إلى ٦ في المائة في عام ١٩٩٢. وتفسر هذه الأرقام جزئيا من منطلق أن تكلفة عمليات حفظ السلم قد ارتفعت من ٠,٣ بليون دولار إلى ٣,٦ بليون دولار على مدى السنوات الخمس الماضية. وارتفعت حصة ما تقدمه الأمم المتحدة من مساعدات مكرسة لأعمال الإغاثة والطوارئ من ٢٥ في المائة من الميزانية الإجمالية في عام ١٩٨٨ إلى ٤٥ في المائة في عام ١٩٩٢. وهكذا، في حين انخفض حجم المساعدة الإنمائية الشاملة عن مستوياته السابقة لعام ١٩٩٠، ارتفعت بشكل حاد الحصة التي توجه إلى الأزمات بدلا من توجيهها إلى المشاكل الأساسية<sup>(٣٥)</sup>.

١٢٦ - تواصل إجمالي النفقات للبلدان النامية في الوقت الحالي إلى ٤٤٠ بليون دولار في السنة تقريبا، لا يخصص منها سوى ١٠ في المائة فقط، أو ٥٠ بليون دولار لمجالات التغذية والرعاية الصحية الأساسية والتعليم الأولي وتنظيم الأسرة وتوفير المياه النظيفة والمرافق الصحية المأمونة للمناطق الريفية وشبه الحضرية<sup>(٣٦)</sup>.

١٢٧ - ولا تتجاوز نسبة المعونة التي تحصل عليها البلدان التي تضم ثلاثة أرباع أفقر بليون نسمة من سكان العالم عن ٢٥ في المائة تقريبا. كما لا تزيد النسبة الموجهة للقطاع الزراعي الذي يوفر سبل العيش لغالبية السكان في جميع البلدان النامية تقريبا عن ١٥ في المائة. ومن هذه النسبة يوجه ٢ في المائة فقط للتعليم الأولي و ٤ في المائة تقريبا للرعاية الصحية الأولية وأقل من ٢ في المائة لخدمات تنظيم الأسرة<sup>(٣٧)</sup>.

١٢٨ - ونظرا لعدم وجود بيانات متاحة عن عائدات ونفقات تنمية الموارد البشرية، تتضمن في الجداول التالية الهيكل العام لتوفر الموارد وإنفاقها بالنسبة للمنظومة ككل. ويتضمن الجدول ١ بيانات عن المساهمات المقدمة من الحكومات والمصادر الأخرى للأنشطة التنفيذية لمنظومة الأمم المتحدة خلال الفترة من عام ١٩٨٩ وحتى نهاية عام ١٩٩٣. وكما يتضح من الجدول، ارتفع إجمالي المبالغ المطلقة المقدمة للصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة خلال الفترة من ١٩٨٩ إلى ١٩٩٢، كما ارتفع معدل النمو (من ٨ إلى ١٣ في المائة). إلا أن عام ١٩٩٣ شهد نقسا ملموسا في المساهمات تزيد نسبته قليلا عن ١٠ في المائة بالمقارنة بالسنة السابقة. ويبين الجدول ٢ ما أنفقتة المنظومة على المنح والقروض الإنمائية خلال الفترة الزمنية نفسها.

الجدول ١ - مساهمات الحكومات والمصادر الأخرى في الأنشطة التنفيذية التي  
تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة: نظرة عامة، ١٩٨٩-١٩٩٣

(بملايين دولارات الولايات المتحدة الحالية)

| ١٩٩٣    | ١٩٩٢    | ١٩٩١    | ١٩٩٠    | ١٩٨٩    |                                                                                                                                    |
|---------|---------|---------|---------|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|         |         |         |         |         | <u>مساهمات في صناديق الأمم المتحدة وبرامجها</u>                                                                                    |
| ١ ٣١٨,٣ | ١ ٤٨١,٨ | ١ ٢٤٢,٠ | ١ ١٩٢,٩ | ١ ٠٧٥,٢ | ١ - مساهمات في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي <sup>(١)</sup>                                                                        |
| ١٢٦,٩   | ٢٨٣,٨   | ١٠٣,٣   | ١٢٨,٥   | ١٢٩,٩   | ٢ - مساهمات في الصناديق والصناديق الاستثمارية التي يديرها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي <sup>(ب)</sup>                             |
| ١ ٤٤٥,٢ | ١ ٧٦٥,٦ | ١ ٣٤٥,٣ | ١ ٣٢١,٤ | ١ ٢٠٥,١ | المجموع الفرعي (١ - ٢)                                                                                                             |
| ٢٦٥,١   | ٢٩٣,٨   | ٢٧٢,٦   | ٢٢٧,٨   | ٢٠٣,٧   | ٣ - مساهمات في صندوق الأمم المتحدة للسكان <sup>(ج)</sup>                                                                           |
| ٧٩٣,٧   | ٩١٨,٥   | ٧٨١,٦   | ٧٨٥,٧   | ٦٣٥,٨   | ٤ - مساهمات في منظمة الأمم المتحدة للطفولة <sup>(د)</sup>                                                                          |
| ٥٥,٠    | ٧٣,٥    | ٦٢,٣    | ٦٦,٨    | ٣٥,٧    | ٥ - مساهمات في صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الأخرى <sup>(هـ)</sup>                                                                |
| ١ ٤٢١,١ | ١ ٧٢٢,٤ | ١ ٤٠٤,٦ | ١ ٠٢٩,١ | ١ ٠٦٤,٦ | ٦ - مساهمات في برنامج الأغذية العالمي <sup>(و)</sup>                                                                               |
| ٣ ٩٨٠,٠ | ٤ ٧٧٣,٨ | ٣ ٨٦٦,٤ | ٣ ٤٣٠,٨ | ٣ ١٤٤,٩ | المجموع الفرعي (١ - ٦)                                                                                                             |
|         |         |         |         |         | <u>مساهمات في الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها الوكالات المتخصصة</u>                                                               |
| ٣٤٥,٨   | ٢١٩,٤   | ٢٧٢,١   | ٢١٦,٥   | ٢٤٦,٢   | ٧ - الاشتراكات المقررة في الميزانيات العادية <sup>(ز)</sup>                                                                        |
| ٧٠٦,٥   | ٦٤٩,٥   | ٦٧٦,٢   | ٦٠٤,٩   | ٥٣٧,١   | ٨ - المساهمات الخارجة عن الميزانية                                                                                                 |
| ١ ٠٥٢,٣ | ٨٦٨,٩   | ٩٤٨,٣   | ٨٢١,٤   | ٧٨٣,٣   | المجموع الفرعي (٧ - ٨)                                                                                                             |
| ٥ ٠٣٢,٣ | ٥ ٦٤٢,٧ | ٤ ٨١٤,٧ | ٤ ٢٥٢,٢ | ٣ ٩٢٨,٢ | المجموع                                                                                                                            |
|         |         |         |         |         | <u>مساهمات في الصندوق الدولي للتنمية الزراعية وفي مجموعة البنك الدولي</u>                                                          |
| ٣٢,٤    | ٣٣٦,٣   | ١٩٤,٦   | ١٢٩,٠   | ٧٧,٥    | ٩ - مساهمات في الصندوق الدولي للتنمية الزراعية                                                                                     |
| ٣ ٩٧٧,٦ | ٤ ٠٣٤,٠ | ٤ ٨٥٠,١ | ٣ ٤٧٨,٦ | ٣ ٧٣٧,٤ | ١٠ - مساهمات في المؤسسة الإنمائية الدولية                                                                                          |
| ١٢٧,١   | ١ ٠٨٥,٢ | ١١٨,٣   | ٥١١,٦   | ٧١٢,٠   | ١١ - مدفوعات الاكتتاب في رأسمال البنك الدولي للإنشاء والتعمير                                                                      |
| ٢٥٣,٢   | ٧٦,٠    | ٧٤,٢    | ١٦٧,١   | ٨٠,٧    | ١٢ - مدفوعات الاكتتاب في رأسمال المؤسسة المالية الدولية                                                                            |
|         |         |         |         |         | <u>بنود تذكيرية</u>                                                                                                                |
|         |         |         |         |         | <u>بنود تكميلية</u>                                                                                                                |
| ١ ٠٩٢,٠ | ١ ١٤٧,٤ | ١ ٨٧٢,٢ | ٨٣٦,٤   | ٨١٤,١   | مساهمات في الأنشطة المتعلقة باللاجئين والأنشطة الإنسانية والأنشطة الاقتصادية الخاصة وأنشطة الإغاثة في حالات الكوارث <sup>(ح)</sup> |
| ٨١,٩    | ٧٧,٠    | ٦٠,٧    | ٦١,٥    | ٤٥,٢    | صندوق البيئة التابع لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة                                                                                   |

| ١٩٩٣  | ١٩٩٢  | ١٩٩١  | ١٩٩٠  | ١٩٨٩  |                                                                                                   |
|-------|-------|-------|-------|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ٤٢١,٦ | ٢٩٣,٨ | ٢٩٢,٥ | ١٧٣,٥ | ١٢٨,٠ | بنود توضيحية<br>تقاسم التكاليف والمساهمات الحكومية المناظرة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي      |
| ٩٥,١  | ٩٥,٢  | ٦٩,٦  | ٨٩,٧  | ٤٩,٢  | عملية بطاقات المعايير التابعة لليونسيف                                                            |
| ٧٢,٧  | ٧٧,٧  | ٦٤,٥  | ٦٩,١  | ٥٥,٨  | مساهمات "الدعم الذاتي" الحكومية في المنظمات والوكالات                                             |
| ٤٨,١  | ٦٠,٠  | ٥٥,٧  | ٤٠,٣  | ٤٤,٣  | الأموال التي تلقتها وكالات الأمم المتحدة للاضطلاع بأنشطة ممولة في إطار قروض/اعتمادات البنك الدولي |

المصدر: البيانات المالية لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها وبرنامج الأغذية العالمي؛ والتقارير الداخلية للبنك الدولي والصندوق الدولي للتنمية الزراعية.

(أ) بما في ذلك مساهمات تقاسم التكاليف والمساهمات النقدية المناظرة المقدمة من الحكومات والمساهمات في صندوق التدابير الخاصة لصالح أقل البلدان نمواً.

(ب) بما في ذلك صندوق المشاريع الانتاجية، والصندوق الخاص للبلدان النامية غير الساحلية، والصندوق الدائر لاستكشاف الموارد الطبيعية، وصندوق متطوعي الأمم المتحدة، وصندوق الأمم المتحدة لتسخير العلم والتكنولوجيا لأغراض التنمية، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، وصندوق الأمم المتحدة الاستثماري لأنشطة المنطقة السودانية الساحلية، والصناديق والحسابات والصناديق الاستثمارية الأخرى التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بما في ذلك الصناديق الاستثمارية التي أنشأها مدير البرنامج والمساهمات في برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين، بما في ذلك مساهمات تقاسم التكاليف في تلك الصناديق.

(ج) بما في ذلك المساهمات في الصناديق الاستثمارية و "برامج السكان الخاصة" لصندوق الأمم المتحدة للسكان.

(د) بما في ذلك صافي الأرباح الآتية من بيع بطاقات المعايير وهي الموارد التي تستخدم في الأنشطة التنفيذية فيما بعد.

(هـ) تمثل مساهمات في الميزانيات العادية ومساهمات خارجة عن الميزانية، بما في ذلك مساهمات الدعم الذاتي الحكومية، بالنسبة إلى الأمم المتحدة، ولجانها الإقليمية، ومركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، ومركز الأمم المتحدة لشؤون الشركات عبر الوطنية، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)، وبرنامج الأمم المتحدة لمراقبة المخدرات. وانظر أيضاً الوثائق السنوية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي عن التعاون التقني عن طريق الميزانية العادية والموارد الخارجة عنها الذي تضطلع به منظومة الأمم المتحدة والممول من مصادر أخرى خلاف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

(و) بما في ذلك المساهمات في الاحتياطي الغذائي الدولي للطوارئ والمساهمات الخارجة عن الميزانية.

(ز) أي الحصة المقدرة لتمويل نفقات التعاون التقني عن طريق الميزانية العادية بالنسبة إلى توزيع الأنصبة المقررة فيما بين الدول الأعضاء.

(ح) بما في ذلك المساهمات في مفاوضات الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين والآنروا ومكتب الأمم المتحدة لتنسيق عمليات الإغاثة في حالات الكوارث وصناديق الأمم المتحدة الاستثمارية للمساعدة في حالات الطوارئ (بما في ذلك برامج المساعدة الاقتصادية الخاصة) من موارد خارج منظومة الأمم المتحدة. وفيما يتعلق بالمساهمات في عمليات الطوارئ التي يضطلع بها برنامج الأغذية العالمي، انظر الحاشية (و) أعلاه.

الجدول ٢ - مصروفات الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة:  
نظرة عامة، ١٩٨٩-١٩٩٣

(بملايين دولارات الولايات المتحدة الحالية)

| ١٩٩٣     | ١٩٩٢     | ١٩٩١     | ١٩٩٠     | ١٩٨٩     |                                                                                              |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
|          |          |          |          |          | <u>المنح الإنمائية</u>                                                                       |
| ١٠٣١,٠   | ١٠٢٦,٨   | ١١٢٣,٦   | ١٠٣٥,٧   | ٨٨٣,٤    | ١ - الممولة من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي <sup>(١)</sup>                                  |
| ١٧٣,٤    | ١٣٧,٦    | ١١٤,١    | ٩٨,٠     | ٩٧,٦     | ٢ - الممولة من الصناديق التي يديرها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي                            |
| ١٣٤,٣    | ١٢٨,٢    | ١٧١,٨    | ١٧٩,٥    | ١٥٧,٢    | ٣ - الممولة من صندوق الأمم المتحدة للسكان                                                    |
| ٨٠٣,٧    | ٧٤٣,٨    | ٥٩١,١    | ٥٨٤,٣    | ٥٠١,١    | ٤ - الممولة من اليونيسيف                                                                     |
| ١٤٨٧,٧   | ٥٧٥,٢    | ١٣٣٧,٩   | ٩٥٦,٤    | ٩٥٢,٦    | ٥ - الممولة من برنامج الأغذية العالمي <sup>(ب)</sup>                                         |
| ٣٤٥,٨    | ٢٤١,٦    | ٢٨٧,٥    | ٢٣٣,٩    | ٢٤٦,٢    | ٦ - الممولة من الميزانيات العادية <sup>(ج)</sup>                                             |
| ٨٩١,٩    | ٧٧٧,٢    | ٦٦٣,٤    | ٦٨٦,١    | ٥٥٧,٧    | ٧ - الممولة من الوكالات المتخصصة والمنظمات الأخرى من موارد خارجة عن الميزانية <sup>(د)</sup> |
| ٤٨٦٧,٨   | ٤٥٨٠,٤   | ٤٢٨٩,٤   | ٣٧٧٣,٩   | ٣٣٩٥,٨   | المجموع                                                                                      |
|          |          |          |          |          | <u>القروض التساهلية</u>                                                                      |
| ١٦٠,٨    | ١٣٠,٨    | ١١٤,٩    | ١٣٩,٣    | ١٥٨,١    | ٨ - مدفوعات الصندوق الدولي للتنمية الزراعية                                                  |
|          |          |          |          |          | ٩ - مدفوعات المؤسسة الإنمائية الدولية                                                        |
| ٥٠١٣,٠   | ٤٨٣٦,٠   | ٤٦١١,٠   | ٤٢٤٢,٠   | ٣٤٧٧,٠   | (أ) إجمالي المدفوعات                                                                         |
| ٤٦٧٩,٠   | ٤٥٣١,٠   | ٤٣٤٧,٠   | ٣٩٩٥,٧   | ٣٢٧٠,٠   | (ب) صافي المدفوعات                                                                           |
| ٤٣١٩,٠   | ٤١٤٤,٠   | ٤٠١٦,٠   | ٣٦٩٨,٥   | ٣٠٠٩,٠   | (ج) النقل الصافي                                                                             |
|          |          |          |          |          | <u>القروض غير التساهلية</u>                                                                  |
|          |          |          |          |          | ١٠ - مدفوعات البنك الدولي للإنشاء والتعمير                                                   |
| ١٣١١٤,٠  | ١٠٣٦٥,٠  | ١٢٠٣٣,٠  | ١٤٠٤٨,٥  | ١٠٨٤٢,٠  | (أ) إجمالي المدفوعات                                                                         |
| ٣٠٩٦,٠   | ٥٧٢,٠    | ٣٣٠١,٠   | ٥٢٩٥,٧   | ٢٦٦٠,٠   | (ب) صافي المدفوعات                                                                           |
| (٤٣١٧,٠) | (٦٨٦٥,٠) | (٤٠٤٩,٠) | (١٩٤٧,٨) | (٣٧٤٥,٠) | (ج) النقل الصافي                                                                             |
|          |          |          |          |          | ١١ - مدفوعات المؤسسة المالية الدولية                                                         |
| ١٩١٠,٣   | ٩٥٨,٠    | ٩٨٥,٠    | ١٨٧٨,٤   | ٩٩٠,٧    | (أ) إجمالي المدفوعات                                                                         |
| ..       | ..       | ..       | ١١٨٨,٩   | ٥٦٦,٣    | (ب) صافي المدفوعات                                                                           |

| ١٩٩٣    | ١٩٩٢    | ١٩٩١    | ١٩٩٠    | ١٩٨٩    | بنود تذكيرية                                                                                                                                 |
|---------|---------|---------|---------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ١ ٣٤٧,٧ | ١ ٢٤٠,٤ | ٩٤٦,٦   | ٨٧٣,٧   | ٨٨٨,٣   | بنود تكميلية<br>منح للأنشطة المتعلقة باللاجئين والأنشطة الإنسانية والأنشطة الاقتصادية الخاصة وأنشطة الإغاثة في حالات الكوارث <sup>(هـ)</sup> |
| ١٢١,٠   | ١٠٧,٠   | ١٠٢,٠   | ١٠٨,١   | ٩٤,٣    | برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/إدارة مكتب خدمات المشاريع: اتفاقات تقديم الخدمات <sup>(و)</sup>                                                |
|         |         |         |         |         | بنود توضيحية                                                                                                                                 |
| ١ ٤٤٧,٤ | ١ ١٩٧,٠ | ١ ١٤٢,٨ | ١ ٠٥٣,٥ | ١ ١١٨,٨ | البنك الدولي/التعاون التقني <sup>(ز)</sup>                                                                                                   |
| ٧٣,١    | ٦٧,٧    | ٦٨,٧    | ٨٠,٨    | ٦٠,٥    | مصرفات الدعم الذاتي <sup>(ح)</sup>                                                                                                           |

المصدر: انظر الجدول ١. وللإطلاع على تعريف المصطلحات انظر الحاشية المتعلقة بالمعلومات الإحصائية.

(أ) أي الموارد الأساسية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بما في ذلك المصروفات الممولة من المساهمات الحكومية لتقاسم التكاليف.

(ب) بما في ذلك المصروفات من موارد خارجة عن الميزانية ومصروفات مشاريع برنامج الأغذية العالمي للأنشطة الإنمائية وعمليات الطوارئ. وقد مولت معظم عمليات الطوارئ من الاحتياطي الغذائي الدولي للطوارئ والباقي من الموارد العامة لبرنامج الأغذية العالمي.

(ج) تمول منظمة الصحة العالمية الحصة الرئيسية من هذه المصروفات.

(د) أي من موارد غير محددة في أي موضع آخر في الجدول. واعتباراً من عام ١٩٩٣ تشمل مصروفات برنامج الأمم المتحدة للبيئة من موارد خارجة عن الميزانية، بما في ذلك أيضاً المصروفات الممولة من مساهمات الدعم الذاتي الحكومية، كما أشير إلى ذلك في البند التذكيري.

(هـ) بما في ذلك مصروفات منوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين والأونروا وصناديق الأمم المتحدة للاستثمارية للمساعدة في حالات الطوارئ (بما في ذلك برامج المساعدة الاقتصادية الخاصة). وفيما يتعلق بمصروفات عمليات الطوارئ التي يضطلع بها برنامج الأغذية العالمي، انظر الحاشية (ب) أعلاه.

(و) تمثل الخدمات التي تطلبها حكومات تتلقى قروضا واعتمادات من مصارف إنمائية دولية أو موارد من مانحين ثنائيين.

(ز) أي إجمالي المدفوعات للتدريب والخبراء الاستشاريين التي تدخل ضمن قروض البنك الدولي للإنشاء والتعمير واعتمادات المؤسسة الإنمائية الدولية المقدمة إلى المقترضين.

(ح) المبالغ التي تنفقها الحكومات المتلقية من مواردها الخاصة، والتي تدرج أعلاه ضمن الأرقام الواردة في البند ٧ (موارد خارجة عن الميزانية)، يجري إيرادها بصورة مستقلة كي يمكن الرجوع إليها.



خامسا - تنسيق الأنشطة التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة  
ووضع نهج متكامل

١٢٩ - أكدت الجمعية العامة بقرارها ١٩٩/٤٧ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢، على ضرورة تبسيط وترشيد فعالية وكفاءة منظومة الأمم المتحدة باتخاذ مجموعة من التدابير الإدارية والبرنامجية والمتعلقة بالسياسة، لتشجيع زيادة التكامل بين وكالات الأمم المتحدة. والتنفيذ المستمر للقرار زيادة التعاون فيما بين مؤسسات الأمم المتحدة المسؤولة عن تنمية الموارد البشرية، وتلقي الدعم منها.

١٣٠ - وفي القرار ١٩٩/٤٧ حثت الجمعية العامة الفريق الاستشاري المشترك المعني بالسياسات بصفة خاصة على إعطاء الأولوية لتبسيط ومواءمة وزيادة وضوح الإجراءات المتصلة بالبرامج؛ وتوسيع نطاق السلطة على المستوى الميداني في إلغاء وتعديل وإضافة أنشطة برنامجية؛ وضمان أن يراعي تقييم ورصد عناصر البرنامج الروابط المتداخلة والشاملة للقطاعات بين الاستراتيجيات الفردية للبلدان المتلقية وبين العناصر الفردية للاستراتيجية؛ وقيام البلدان المتلقية الراغبة بوضع مذكرة استراتيجية قطرية تستهدف، في جملة أمور، تعزيز زيادة التنسيق والتعاون على الصعيد الميداني من خلال تحديد الأنشطة المتصلة بكل وكالة من وكالات التمويل؛ وإنشاء آليات تنسيق مشتركة بين الوكالات؛ وتوحيد نظم المساءلة على الصعيد الميداني بما في ذلك وضع نظم مراجعة فعالة لرصد وتقييم وإدارة البرامج.

١٣١ - عمل الفريق الاستشاري المشترك المعني بالسياسات واللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل البرنامجية والتنفيذية بالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورين على تعزيز التنفيذ العام للقرار وتشجيع العناصر التكاملية بين البرامج مع المحافظة على سمات الهوية والمزايا النسبية للوكالات المختلفة.

١٣٢ - بدأ ٧٠ بلدا على الأقل من البلدان التي توجد بها برامج في تنفيذ المذكرات الاستراتيجية القطرية الموضوعة لضمان الإدماج الفعال للمساعدة التي تقدمها منظومة الأمم المتحدة لعملية التنمية في البلدان (القرار ١٩٩/٤٧، الفقرة ٩). والغرض من مذكرات الاستراتيجية القطرية هو أن تبين: الأنشطة المحددة لكل منظمة ممولة في منظومة الأمم المتحدة في برنامج قطري محدد تعدده الحكومة المتلقية بمساعدة المنظمات الممولة، التي ينبغي أن تنسق دوراتها، وحيث يقتضي الأمر، أن تجعلها متكيفة مع دورات الميزانية والخطط والاستراتيجيات الوطنية بغية دمج استجاباتها في الاحتياجات الإنمائية للبلدان المتلقية (المرجع نفسه، الفقرة ٩ (د) و ١٠ و ١١). وتساعد مذكرات الاستراتيجية القطرية في إدماج العمليات الميدانية للمؤسسات المختلفة. ونظرا لأن معظم هذه الأنشطة التنفيذية تشترك في بناء القدرات الوطنية، فإن عملية إعادة التشكيل ينبغي أن تساعد في تحسين فعالية الدعم الذي تقدمه هذه المؤسسات للجهود الوطنية لتنمية الموارد البشرية.

١٣٣ - تجري حاليا عملية التنسيق بين الدورات البرنامجية لصناديق وبرنامج الأمم المتحدة، وتشكل تركيزا مستمرا على "النهج البرنامجي" يتجه إلى أبعد من التصور الضيق الذي ينطوي عليه تصميم المشاريع. ويوفر النهج البرنامجي أداة فعالة لتنسيق المعونة التي تدعم وتشجع التعاون والمواءمة بين القطاعات، ولاسيما في قطاعات تنمية الموارد البشرية.

١٣٤ - أصبحت السلطة التنفيذية لامركزية وأعطيت للممثل المقيم سلطة أكبر في اتخاذ القرارات. وتم تدريب وتعزيز المنسقين المقيمين وأفرقة التنسيق القطرية.

١٣٥ - تشهد التقارير السنوية لوكالات الأمم المتحدة بالتقدم المحرز في التنسيق داخل منظومة الأمم المتحدة خلال السنوات القليلة الماضية. وقد اتخذت الوكالات الثلاث ذات الدورات البرنامجية متعددة السنوات (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة وصندوق الأمم المتحدة للسكان) بالفعل خطوات مهمة لأغراض المواءمة. ومع أن أحكام القرار ١٩٩/٤٧ ومتابعتها لم توجه بشكل خاص لتنفيذ استراتيجيات تنمية الموارد البشرية، فإنها تدعو إلى زيادة التكامل داخل منظومة الأمم المتحدة وتواكب الدعم الذي تلقاه البرامج المتكاملة لتنمية الموارد البشرية. ومع التقدم في تحسين وتوسيع عمليات التنسيق بين وكالات الأمم المتحدة ستستفيد كل من الوكالات المسؤولة عن التنمية المتكاملة لموارد التنمية البشرية والبلدان التي تطلبها.

#### سادسا - مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية

١٣٦ - جمع مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية الذي عقد في كوبنهاغن خلال الفترة من ٦ إلى ١٢ آذار/مارس ١٩٩٥ ما يزيد على ١١٨ قائدا من قادة العالم الذين اتفقوا على إعلان وبرنامج عمل لتخفيف حدة الفقر والتقليل منه، وتوسيع العمالة المنتجة وتعزيز التكامل الاجتماعي. وهذه أول مرة يعرب فيها المجتمع الدولي عن التزام واضح بالقضاء على الفقر المطلق.

١٣٧ - وأشار بصورة متكررة إلى مصطلح الموارد البشرية في إعلان وبرنامج عمل مؤتمر قمة كوبنهاغن. واستعمل بمعناه العام، وليس بمعناه الضيق الذي يقتصر على التدريب، ويعكس الطابع المتعدد القطاعات لقرارات الجمعية العامة. وبصفة خاصة، يعتبر الفقر ونقص فرص العمل والإقصاء الاجتماعي أمورا يعزز بعضها البعض بصورة سلبية، وتمثل إهدارا للموارد البشرية، وأشار إلى تنمية الموارد البشرية نفسها في أربعة من بين الالتزامات العشرة. وأوليت عناية خاصة لتنمية الموارد البشرية في المنطقة الأفريقية، والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية.

١٣٨ - وينص الالتزام ٣ (ب)، الذي يشجع على تحقيق هدف العمالة الكاملة، على أن تقوم الحكومات "بوضع سياسات لتوسيع فرص العمل والانتاجية في القطاعين الريفي والحضري، عن طريق تحقيق النمو

الاقتصادي، والاستثمار في تنمية الموارد البشرية، وتشجيع التكنولوجيات التي تولد العمالة المنتجة، وتشجيع العمالة الذاتية والأعمال الحرة، وإقامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة".

١٣٩ - وفي الالتزام ٦، تصوغ المقدمة الالتزام بالتعليم والصحة والثقافة، بأسلوب شامل لعدة قطاعات، باعتباره "يسهم في التنمية الكاملة للموارد البشرية".

١٤٠ - وفي الالتزام ٧ الذي يركز على الاحتياجات الخاصة للمنطقة الأفريقية، تنص المقدمة والفقرة ٧ (ب) على التعجيل بتنمية الموارد البشرية في أفريقيا وإعطائها الأولوية في سياق سياسات التكيف الهيكلي على الصعيد الوطني. ويتكرر ذكر هذه الصلة بين التكيف الهيكلي وآثاره الاجتماعية في الوثيقة كلها، ويعكس انشغالا عاما بإدراج أهداف محددة للتنمية الاجتماعية في برامج التكيف الهيكلي، على نحو ما أكدته الفقرة ٩١ من برنامج العمل.

١٤١ - وفي الالتزام ٨، التزم على الصعيد الوطني مرة أخرى، "بتشجيع اتباع نهج متكامل في عملية التحول في البلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية يعالج العواقب الاجتماعية للإصلاحات وينفي باحتياجات تنمية الموارد البشرية".

١٤٢ - وتجدر بالملاحظة أن الوثائق تذكر مرارا، لاسيما في معرض الإشارة إلى اكتساب وتطبيق المهارات والمعرفة، بضرورة الربط الجيد بين نظم التعليم والاستخدام. فمثلا ورد في الالتزام ٣ (د) "وضع سياسات [من شأنها أن] تكفل حصول العمال وأرباب العمل على ما يلزم من تعليم ومعلومات وتدريب للتكيف مع الأوضاع الاقتصادية والتكنولوجيات وأسواق العمل المتغيرة"، وفي الالتزام ٦ (ط) "تعزيز الروابط بين سوق العمل وسياسات التعليم، من منطلق الاعتراف بأن التعليم والتدريب المهني عنصران حيويان في خلق فرص العمل ومكافحة البطالة والإقصاء الاجتماعي في مجتمعاتنا، وتأكيد دور التعليم العالي والبحث العلمي في جميع خطط التنمية الاجتماعية".

١٤٣ - وتنقل صياغة برنامج العمل الحجج المقنعة نفسها المتعلقة بالتنمية البشرية والواردة في الإعلان، إلى آفاق عملية أوسع. ففي الفصل الأول المتعلق بإيجاد بيئة مواتية، أقر في الفقرة ١١ (أ)، بالحاجة في أفريقيا إلى "تنفيذ سياسات واستراتيجيات فعالة للتنمية تهئ مناخا أكثر مواتاة للتنمية الاجتماعية والتجارة والاستثمارات وتعطي أولوية لتنمية الموارد البشرية وتعمل على زيادة تنمية المؤسسات الديمقراطية". ويؤكد هذا الفصل بشكل صريح على دور المجتمع المدني في الآليات المتميزة بقدر أكبر من المشاركة للتصدي للفقر، ليس في أفريقيا فحسب، بل في كل مناطق العالم.

١٤٤ - وفي الفقرة ١٢ (ز)، ورد أن جعل النمو الاقتصادي وتفاعل قوى السوق يفضيان بدرجة أكبر إلى التنمية الاجتماعية يقتضي "كفالة توظيف استثمارات كبيرة، عامة وخاصة، في تنمية الموارد البشرية، وفي

بناء القدرات في مجالي الصحة والتعليم وكذلك في مجالي التمكين من العمل والمشاركة، لا سيما بالنسبة إلى من يعيشون في فقر أو يعانون من الإقصاء الاجتماعي".

١٤٥ - وفي الفصل الثاني المتعلق بالقضاء على الفقر، لوحظ أن ثمة حاجة ماسة إلى "تنمية الموارد البشرية وتحسين مرافق الهياكل الأساسية". وفي الفقرة ٢٧ (ب) من الفرع ألف من الفصل الثاني المتعلق بوضع استراتيجيات متكاملة للقضاء على الفقر المطلق، تدعو الفقرة ٢٧ (ب) إلى "إعادة تصميم سياسات الاستثمارات العامة المتصلة بتطوير الهياكل الأساسية وإدارة الموارد الطبيعية وتنمية الموارد البشرية لتفيد من يعيشون في فقر، وجعلها متوافقة مع التحسين الطويل الأجل لسبل المعيشة. وتشير الفقرة ٤٠ (ج) من الفرع دال من الفصل الثاني المتعلق بتعزيز الحماية الاجتماعية، إلى ما لدى المسنين من قدرات كامنة، مقترحة بذل جهود محددة من أجل "كفالة تمكين المسنين من تلبية احتياجاتهم الإنسانية الأساسية من خلال وصولهم إلى الخدمات الاجتماعية والضمان الاجتماعي، ومساعدة المحتاجين منهم؛ وحماية المسنين من الإيذاء والعنف، ومعاملتهم كمورد لا كعبء".

١٤٦ - وفي الفقرة ٤٣ من الفصل الثالث، تم ربط بيئة العمل المتغيرة بالحاجة المتزايدة إلى توسيع نطاق الجهود المبذولة لتعزيز تنمية الموارد البشرية، وبخاصة للمرأة والشباب، وأكد مرة أخرى في الفقرة ٨٩ من الفصل الخامس على احتياجات تنمية الموارد البشرية في البلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية.

١٤٧ - وأهمية مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية في الوضع العالمي الحالي لا تكمن في الالتزامات المقطوعة فحسب بل لعل الأهم أنها تكمن في الاعتراف بالعنصر البشري وبأهميته في التنمية. وكون هذه ظاهرة حديثة نسبياً أمر لم يفت الرئيس فرانسوا ميتران (فرنسا) حينما قال في الخطاب الذي أدلى به أمام مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية في ١١ آذار/مارس ١٩٩٥:

"لقد شاركت في عدد من مؤتمرات القمة، حيث كان مجرد ذكر الجوانب الاجتماعية يعتبر سلوكاً شاذاً. ولم يكن للمشاكل الاجتماعية مكان في المباحثات بين قادة هذا العالم مثل المكان الذي كان للسلم ونزع السلاح والاقتصاد. وكان الأمر... كما لو أن سير المجتمع الدولي لا يتوقف سوى على الآليات المالية والاقتصادية".

#### سابعاً - الاستنتاجات والتوصيات

##### ألف - الاستنتاجات

١٤٨ - قدم هذا التقرير استعراضاً لحالة قضايا وأنشطة التنمية المتكاملة للموارد البشرية في إطار منظومة الأمم المتحدة، وفي سياق القرارات السابقة وآخر تقرير قدمه الأمين العام إلى الجمعية العامة عن تنمية الموارد البشرية. ويوازن القلق المتزايد إزاء المشاكل المعقدة التي تواجهها القطاعات التقليدية لتنمية

الموارد البشرية، اعتراف متزايد بالحاجة إلى وضع استراتيجيات أكثر تكاملاً انطلاقاً من علاقات الترابط القائمة بين القطاعات.

١٤٩ - وثمة مشاكل عديدة تواجه النساء والفتيات والشباب بصفة خاصة في البلدان التي تتجاوز فيها المتغيرات الديمغرافية للسكان والقوى العاملة، قدرة أنظمة التعليم والتوظيف على التكيف، وفي كثير من الحالات، ازدادت هذه المشاكل سوءاً في العقد الأخير، وثمة حاجة لنهج شاملة لتنمية الموارد البشرية تراعي هذه الشواغل، وتكون فعالة في سد الفجوات الرئيسية بين العرض والطلب على الموارد البشرية، ويفيد تركيز استراتيجيات تنمية الموارد البشرية، بشكل خاص، في توضيح مفيد للعلاقة بين المتغيرات الديمغرافية وكفاءات الأشخاص الذين يبحثون عن عمل/سبل عيش، وقدرة الأنظمة الاقتصادية الاجتماعية القائمة على الاستمرار في توفير توقعات أخرى للعمالة الكاملة.

١٥٠ - وتعرف تنمية الموارد البشرية بأنها تمكين الناس من خلال تعزيز القدرات الإسهامية التي يمكن أن يقدموها لتحسين نوعية حياتهم وحياة الآخرين في أسرهم ومجتمعاتهم المحلية، ومشاريعهم ومجتمعاتهم. ولذلك فإن استراتيجيات التنمية المتكاملة للموارد البشرية مشتركة ما بين القطاعات على نحو واضح، وتركز على العدالة في تطوير الإمكانيات الفردية في الأطر الاقتصادية الاجتماعية، وتتضمن سياسات وبرامج لتعزيز الحصول على المعارف والمهارات واستخدامها بأساليب تعود بالفائدة على الأفراد وعلى الفئات الاجتماعية التي ينتمون إليها على السواء.

١٥١ - وأثار آخر تقرير للأمين العام عن تنمية الموارد البشرية إلى الجمعية العامة "ردود فعل" قوية في جميع مناطق العالم، وظهرت القرارات المتعاقبة، التي تكللت بالقرار ٢٠٥/٤٨، دعماً لوجود تنسيق أكبر بين سلسلة الخدمات في مجال تنمية الموارد البشرية.

١٥٢ - وتمثل عمليات تصديق مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية على أهمية تنمية الموارد البشرية في مجال التنمية الاجتماعية، الواردة في أربعة من الالتزامات العشرة، ولا سيما في الفصل المتعلق بالفقر في إطار الفرع الذي يعالج الاستراتيجيات المتكاملة، دليلاً آخر على وجود قاعدة دعم متزايدة داخل مجتمع التنمية. وتؤكد وثائق كوبنهاغن بشكل خاص على ضرورة إعطاء أولوية خاصة لتنمية الموارد البشرية في أفريقيا والاقتصادات التي تمر بمرحلة انتقالية.

١٥٣ - ويولي برنامج عمل كوبنهاغن اهتماماً صريحاً للصلة بين تنمية الموارد البشرية والآثار الاجتماعية للتكيف الهيكلي. وفي حين ترد هذه الصلة أساساً في حالة البلدان الأكثر فقراً واحتياجاً، ينبغي تناولها في إطار الاهتمام العام بحماية البرامج الاجتماعية الأساسية الواضحة في أجزاء عديدة من الوثائق.

١٥٤ - وقد عملت اللجان الإقليمية التابعة للأمم المتحدة على تطوير فكرة التنمية المتكاملة للموارد البشرية من خلال مجموعة من الدراسات ووسائل الدعم الإقليمي للبرامج القطرية. وتعتبر خطة عمل جاكارتا في

آسيا ومنطقة المحيط الهادئ، ودعم اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي لنهج متكامل العدالة الاجتماعية وأنماط الإنتاج المتغيرة والإطار الإقليمي الأفريقي لتنمية الموارد البشرية، أمثلة على هذا التأكيد.

١٥٥ - ويؤثر التغيير التقني وآثار التقارب العالمي بشكل كبير على السبل التي يتعين على الناس اتباعها من أجل الاستعداد لكسب الرزق وكسب الرزق ذاته، ولا تقتصر هذه الآثار على البلدان المتقدمة النمو بل تمس كذلك بشكل متزايد البلدان النامية، ولذلك ثمة حاجة واضحة لإعادة تقييم سياسات تنمية الموارد البشرية باستمرار على جميع الأصعدة في ضوء التحول والتزايد الذين تشهدهما القوى العالمية التي تؤثر على تكوين العمالة ووسائل كسب الرزق.

١٥٦ - وفي حين اكتسبت فكرة التنمية المتكاملة للموارد البشرية مصداقية واعترافاً، كان ثمة اختلاف كبير في التعاريف العملية، مما أثر على وضوح المبادئ الأساسية. وسيكون من المفيد تحقيق المزيد من الوضوح في كل من تعريف وتطبيق استراتيجيات التنمية المتكاملة للموارد البشرية، من حتمية رغم أن الاختلافات في الأوضاع الوطنية أو المحلية يمكن (وينبغي) أن تسهم في هذا الاختلاف بين التعاريف، ورغم الطابع المتطور لنهج تنمية الموارد البشرية الذي يؤثر سلباً على وضع تعريف محدد.

١٥٧ - وتطالب البيانات الحكومية، بشكل متزايد، بوجود تنسيق بين القطاعات الاجتماعية، ولكن لا يزال هناك انضغاط كبيراً بين نظم إيصال الخدمات. وتعمل العديد من الوكالات والمنظمات الحكومية في جانب العرض من تنمية الموارد البشرية، وكثيراً ما تكون مستقلة في عملية التنفيذ ولا يوجد بينها إلا القليل من التنسيق الشامل، وكثيراً ما يتم التدريب دون مراعاة كافية لإمكانيات التنسيب أو استمرارية الأعمال الناتجة، أما فيما يتعلق بخلق الوظائف، قد تتناول بعض الأنشطة مسألة الإثتمان، بينما تنظر أخرى في مسائل التدريب أو التنسيب أو التسويق، غير أنه لا يوجد، حتى الآن إلا القليل من التضافر داخل الوكالات المعنية أو فيما بينها.

١٥٨ - وتعكس أنشطة منظومة الأمم المتحدة بشكل متزايد وجود تنسيق أكبر بين الوكالات وتعاون مشترك بينها، واهتمام بالطابع المتعدد القطاعات للحلول المتعلقة باحتياجات البلدان المتعلقة بتنمية الموارد البشرية. وبينما لا يزال هذا الاتجاه في طور النمو، ثمة ما يدل على وجود مزيد من الاعتراف بأهمية استمرار التعاون المتبادل داخل البلدان والوكالات.

١٥٩ - وعلى الرغم من مشاركة المنظمات غير الحكومية على نطاق كبير في تنفيذ برمجة تنمية الموارد البشرية (البرامج خارج المدرسة، والتدريب، وخلق الوظائف، والمؤسسات التعاونية، والخدمات الصحية، إلخ)، فغالباً ما يتم إغفالها في صياغة الاستراتيجيات ذاتها. ومن الأولويات الواضحة إشراك المجتمع المدني، وتعزيز القدرات على الإسهام في التنفيذ الفعلي لإعلان وبرنامج عمل القمة، لا سيما بين أكثر الفئات حرماناً وضعفاً.

١٦٠ - ومن العناصر التي تلعب دورا مشبطا رئيسيا في تطبيق التنمية المتكاملة للموارد البشرية عزوف الكيانات البيروقراطية (الوزارات والوكالات الحكومية) عن التنسيق خارج نطاق الحدود القانونية لمسؤولياتها. ولكن، كما أثبت هذا التقرير، ثمة أمثلة عديدة تبين أنه فيما يتعلق بسياسات تنمية الموارد البشرية وممارساتها، فإن التنسيق ليس مطلوبا في ضوء الموارد الشحيحة والتعقيد المتزايد في المشاكل المتعلقة بتنمية الموارد البشرية، بل هو أمر يمكن تحقيقه بالفعل.

#### باء - التوصيات

١٦١ - وينبغي للأمم المتحدة أن تواصل التقدم نحو مزيد من التحديد في تعارضها لتنمية الموارد البشرية وتحديد مفهومها باعتبارها ركنا أساسيا للتمكين في التنمية الاجتماعية المستدامة، كما ينبغي لها أن تكفل اشتراك جميع الوكالات ذات الصلة، حكومية كانت أو غير حكومية، في ذلك الجهد. ونظرا لأن الغالبية العظمى مما يقدر بمليار فقير تعيش في المناطق الريفية، يُوصى بأن تقتصى اللجنة الفرعية للتنمية الريفية التابعة للجنة التنسيق الإدارية - التي تشارك فيها ٣١ وكالة ومنظمة تابعة لمنظومة الأمم المتحدة وسائل تعميق فهمها، وبأن تجمع معارفها وخبراتها في مجال تنمية الموارد البشرية، وتضع آليات للتنسيق على الصعيدين الإقليمي والوطني.

١٦٢ - وفي حين أن زيادة وضوح مفاهيم تنمية الموارد البشرية قد توفر توجيهها يفيد البلدان في وضع استراتيجياتها لتنمية الموارد البشرية، يجب التزام جانب الحذر في الاعتراف بالتعقيدات المتصلة بالمناخ الاقتصادي الاجتماعي الثقافي، والسياسي لكل دولة. ومن المرجح أن تتوقف درجة ونطاق التكامل بين القطاعات في كل بلد على الأوضاع المحددة المقدمة لصانعي القرارات، وعلى السكان والتعليم، والصحة، والتوظيف، وغير ذلك من الاعتبارات والاحتياجات السائدة في ذلك الوقت.

١٦٣ - وبغض النظر عن الحاجة إلى التنوع في تعريف الاستراتيجيات المتكاملة لتنمية الموارد البشرية بوصفه عاملا في السياق الخاص بكل بلد، فإن التحول في أنماط التنمية صوب التنمية المتمركزة حول الناس والمستدامة يتطلب تركيز الانتباه من جديد على الآثار الاجتماعية، والاقتصادية لتنمية الموارد البشرية. ومن ثم، فإن مساواة تنمية الموارد البشرية برأس المال البشري، وغير ذلك من نهج عوامل الإنتاج وتخطيط القوى العاملة (بما في ذلك التدريب الموجه حصرا نحو التوظيف) يجب أن يقابله من جهة أخرى اعتراف بجوانب التمكين النفسية الاجتماعية الأوسع نطاقا بالنسبة لجميع الناس.

١٦٤ - ومن المهم لمنظومة الأمم المتحدة أن تعطي أولوية رئيسية في مجالي البحث والسياسة العامة للتغيرات الأساسية العالمية وغير المسبوقة بنظير التي بدأت معالمها تتضح في ميداني التوظيف والعمل. ومن الضروري في عصر يزداد فيه التنافس على موارد محدودة أن يتوفر لجهود التعليم والتدريب معلومات تتسم بأكبر قدر من الوضوح والأهمية عن ديناميات جميع أنواع أسباب الرزق التي يُعَدُّ النَّاسُ أنفسهم لها، ولا سيما في ضوء "التحول نحو القطاع غير النظامي" في قطاعات كثيرة من الاقتصاد في

كثير من البلدان وثمة حاجة ملحة للوصول إلى فهم أفضل لعلاقات العرض والطلب التي تؤثر على "تدفقات" الموارد البشرية داخل الحدود الوطنية وغيرها من أجل إتاحة الفرصة لاتخاذ قرارات أفضل فيما يتعلق بجميع العوامل المؤثرة. ولدى منظومة الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة، وجامعة الأمم المتحدة، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية، واللجان الإقليمية منظورات عالمية وإقليمية فريدة، ومن ثم لديها إسهام خاص تعتمد عليه في وضع منظورات لفرادى البلدان في هذا المجال.

١٦٥ - وقد أعاد مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية التأكيد على أهمية القطاعات الأخرى غير القطاعات الاجتماعية (مثل المالية والتجارة والتكنولوجيا) بالنسبة للتخطيط الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، كما أنه أقر بأن كثيرا من مشاكل تنمية الموارد البشرية يتجاوز حلها قدرة الدول، ولكنها قد تحتاج إلى عمل دولي متضافر، مثل الحد من الحواجز التجارية في منطقة ما للسماح بزيادة فرص العمل في بلد ما. ويلزم تحسين تفهم آثار السياسات التجارية الوطنية والدولية، وسياسات التنمية الصناعية، والتدفقات المالية الدولية على تنمية الموارد البشرية.

١٦٦ - ومن الواضح أن ثمة حاجة إلى أطر حكومية عامة لتوفير هيكل للاستراتيجيات الوطنية لتنمية الموارد البشرية وتنسيقها ورصدها بشكل نافع. بيد أنه نظرا لضرورة جعل اتخاذ القرار يقوم على أساس تشاركي أكثر من ذي قبل، يجب زيادة التركيز على سبل إشراك منظمات المجتمع المدني بشكل مباشر ليس في إيصال الخدمات فحسب، ولكن على جميع مستويات جهود التنمية الاجتماعية، بل ان من الأهم الآن أن تبدأ الاستراتيجيات الوطنية في المجتمعات والمنظمات المحلية، أن ترتبط بها ارتباطا وثيقا. ويجب ألا تبدأ تنمية الموارد البشرية من العواصم الوطنية إلى باقي أنحاء البلد، بل يجب أن تيسر التنفيذ المحلي لما يرى/يقرر الناس والمجتمعات المحلية أنه أفضل شيء لهم.

١٦٧ - وثمة هيكل لتعزيز التعاون فيما بين جميع الأطراف الفاعلة في منظومة الأمم المتحدة بدأت تتضح معالمه في أعقاب انعقاد مؤتمر القمة العالمي. ويتصل هذا الهيكل اتصالا مباشرا بسلسلة المؤتمرات ابتداء من الما - آنا إلى بيجينغ وما بعد ذلك، كما أن له آثارا هامة على دعم الأمم المتحدة لاستراتيجيات متكاملة لتنمية الموارد البشرية على المستوى القطري. ومن الأهمية بمكان أن تتسم مواطن التركيز الموضوعي لهذا الهيكل بتعدد القطاعات والأبعاد تمشيا مع مهمة مؤتمر القمة العالمي. وينبغي أن تكون مبادرات المتابعة مترابطة بشكل فعال (أ) عبر القطاعات الاجتماعية، ومع القطاعات الحكومية الرئيسية الأخرى مثل القطاعات المالية، والتجارية، والصناعية/التجارية؛ (ب) وبين الوكالات والمنظمات الحكومية وغير الحكومية والخاصة؛ (ج) ويعكس الاحتياجات المحلية والمجتمعية من خلال نمط تشغيل وظيفي تتأصل فيه جذور اللامركزية.

١٦٨ - وينبغي مواصلة المبادرات الإقليمية المتخذة لمساعدة البلدان على أعمال الاستراتيجيات المتكاملة لتنمية الموارد البشرية، مع التركيز على تحسين فائدة المفهوم للبلدان والشعوب في المناطق نفسها. ويمكن لمنظومة الأمم المتحدة مساعدة تلك الجهود الإقليمية عن طريق تعزيز الصلات بين مختلف الاستراتيجيات



حتى القطرية منها، من حيث ملاءمتها المباشرة لها، وعن طريق توفير معلومات عالمية عن أوجه الاتفاق والاختلاف عبر المناطق على السواء، وهكذا توفر معلومات سياقية ومقارنة تعود بالفائدة على المسؤولين عن تخطيط تنمية الموارد البشرية. ويمكن تقديم العديد من المهام العملية: تعاريف منقحة عن الخدمة المتواصلة لتنمية الموارد البشرية باعتبارها مفهوماً عبر قطاعي؛ وتحسين معرفة النظام على أساس المقارنة الإقليمية لتاريخ الحالات (النجاح والفشل)؛ ومبادئ توجيهية عملية لمساعدة البلدان على تطبيق تلك المفاهيم في برامجها الإنمائية.

١٦٩ - ويركز مؤتمر القمة العالمي تركيزاً خاصاً على الحالة الاجتماعية في إفريقيا وعلى الاقتصادات التي تمر بمرحلة انتقالية، وعلى احتياجات المرأة والفتاة، وكذلك الأشخاص الضعفاء، والمعوقين، وعلى المشاكل المتزايدة للسكان المسنين في العالم النامي. وبينما تختلف احتياجات كل فئة من هذه الفئات، فإنها تتصل بشكل خاص، إذا ما تداخلت بجميع جوانب استراتيجية وممارسة تنمية الموارد البشرية. وعلى منظومة الأمم المتحدة إيلاء اهتمام خاص لتلك الأوساط والاحتياجات لدى تقديم المساعدة إلى البلدان خلال عملية متابعة مؤتمر القمة.

١٧٠ - وقد انتشرت برامج التدريب كاستجابة في مجال تنمية الموارد البشرية لتحديد المزيد من الثغرات في المهارات. ونظراً لأن متطلبات العمالة أصبحت تتسم بطابع تكنولوجي متزايد، ولأن تكنولوجيات التدريب نفسها قد أصبحت أكثر تطوراً، فربما يكون هناك اتجاه صوب زيادة مصروفات التدريب حتى يصبح أمراً مؤسسياً دون إجراء تقييم واجب وحاسم. وتتطلب التنمية الفعالة للموارد البشرية ألا يكتفى بإجراء التدريب، ولكن بدراسته على ضوء صلته بالعمالة على المدى الطويل واحتمالات كسب الرزق. وينبغي لمنظومة الأمم المتحدة أن تقيم باستمرار دعمها للتدريب لضمان: (أ) أن يركز التدريب على التعلم المستدام ذي الفائدة الدائمة بالنسبة للمتدربين؛ (ب) وأن يخطط التدريب بما يكفل الوصول إلى نسبة كبيرة من أولئك المحتاجين إليه.

١٧١ - وينبغي لمنظومة الأمم المتحدة أن تحسن رصد جهودها، وأن تعزز قدرات البلدان على رصد جهودها المبذولة للتقدم نحو الأهداف الواردة إجمالاً في القرارات المتعاقبة للجمعية العامة. وينبغي للجنة الإحصائية وإدارة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية وتحليل السياسات التابعتين للأمم المتحدة أن تقوموا بدور رائد في عملية استحداث نظام مشترك لمؤشرات التنمية الاجتماعية، ولتقييم الأثر الاجتماعي، وأساليب تقييم الأداء.

١٧٢ - وأخيراً، ولكي تنجح استراتيجية تنمية الموارد البشرية، سيحتاج التعاون والتنسيق فيما بين الوكالات إلى نظام مشترك لمؤشرات التنمية الاجتماعية الموزعة حسب نوع الجنس والسن، والعجز، والدخل، كما سيحتاج إلى إدخال تحسينات كبيرة على أساليب تقييم الأثر الاجتماعي ويؤدي عدم وجود نظام مشترك من هذا القبيل إلى تعقيد رصد وتقييم آثار الإجراءات المتخذة على الصعيد الدولي في الوقت الحاضر.

١٧٣ - وينبغي للبلدان ووكالات الأمم المتحدة أن تعمل معا على تحديد تدفقات الموارد والمصروفات، لا حسب القطاعات التقليدية فحسب، ولكن لكي تتيح تحديد تكاليف التنمية المتمركزة حول الناس كنسبة من مجموع التكاليف.

### الحواشي

(١) Ostram, E., Schroeder, L., and Wynne, S., Institutional Incentives and Sustainable Development: Infrastructure Policies in Perspective, Westview Press, Boulder, Col., 1993

(٢) Behrman, J. R., Human Resource Led Development? Review of Issues and Evidence, ILO ARTEP, World Employment Programme, India, 1990

(٣) Lawrence, J. E. S., "Literacy and Human Resources Development: An Integrated Approach", Annals of the American Academy of Political and Social Science, No. 520, March 1992, pp. 42-53; and "Human Resources Development: An Integrated Approach", Journal of Economic Cooperation among Islamic Countries, vol. 12, No. 1-2, January-April 1991, pp. 47-60

(٤) Richards, P., "Issues in Manpower Analysis", in New Approaches to Manpower Planning and Analysis, Richards, P. and Amjad, R. (eds.), ILO, Geneva, 1994

(٥) Righter, R., Utopia Lost. The United Nations and World Order, Twentieth Century Fund, New York, 1995, p. 51

(٦) Rahman, M. A., "Towards an Alternative Development Paradigm", Inaugural address at the Biennial Conference of the Bangladesh Economic Association, Dhaka, 23 November 1990

(٧) حالة الأطفال في العالم، ١٩٩٥، اليونيسيف، مطبعة جامعة أوكسفورد، نيويورك، ١٩٩٥، ص ٢ و ٣ من الأصل الانكليزي.

(٨) تقرير عن العمالة في افريقيا، منظمة العمل الدولية، جنيف، ١٩٩٢.

(٩) تقرير عن العمالة في العالم، منظمة العمل الدولية، جنيف، ١٩٩٥، ص ١ و ١٢٩ من الأصل الانكليزي.

(١٠) المرجع نفسه، ص ١١٣ من الأصل الانكليزي.

- (١١) اليونيسيف، حقائق وأرقام، ١٩٩٤-١٩٩٥، نيويورك، ١٩٩٥.
- (١٢) تقرير عن التعليم في العالم، اليونسكو، باريس، ١٩٩٣، ص ٢٤ من الأصل الانكليزي.
- (١٣) العمالة في العالم - ١٩٩٥، منظمة العمل الدولية، جنيف، ١٩٩٥.
- (١٤) اليونسكو، المرجع المذكور ص ٣٢ من الأصل الانكليزي.
- (١٥) الأمم المتحدة، المرأة في العالم، اتجاهات وإحصاءات، ١٩٧٠-١٩٩٠، نيويورك ١٩٩١، ص ٤٦-٤٨ من الأصل الانكليزي.
- (١٦) المرجع نفسه، ص ٦٢ من الأصل الانكليزي.
- (١٧) المرجع نفسه، ص ٦٣ من الأصل الانكليزي.
- (١٨) تقرير عن الحالة الاجتماعية في العالم، الأمم المتحدة، نيويورك ١٩٩٣، ص ١١٨ من الأصل الانكليزي.
- (١٩) Dikshit, P., "Proliferation of Small Arms and Minor Weapons", Asian Strategic Review, 1992 (١٩٩٣)، pp. 205-231.
- (٢٠) تقرير عن التنمية العالمية، البنك الدولي، ١٩٩٤، ص ٦ من الأصل الانكليزي.
- (٢١) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير عام ١٩٩٤ عن التنمية البشرية، ص ١٨٨ من الأصل الانكليزي، الجدول ٣٢.
- (٢٢) الإنصاف الاجتماعي وأنماط الإنتاج المتغيرة: نهج متكامل، اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، سانتياغو، ١٩٩٢، ص ٢٠٥ من الأصل الانكليزي.
- (٢٣) "البرنامج الإنمائي للنازحين واللاجئين والعائدين: سير التنمية البشرية. تجربة البرنامج الإنمائي للنازحين واللاجئين والعائدين في أمريكا الوسطى"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/مكتب خدمات المشاريع، كتيب بدون تاريخ.
- (٢٤) اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، المرجع المذكور.

(٢٥) التعليم والمعرفة: الدعائم الأساسية لأنماط الإنتاج المتغيرة مع مراعاة الإنصاف، اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، سانتياغو، ١٩٩٢، ص ٥٠ من الأصل الانكليزي.

(٢٦) المرجع نفسه، صفحة ١١٢ من الأصل الانكليزي.

(٢٧) الإنصاف الاجتماعي وأنماط الإنتاج المتغيرة: نهج متكامل، اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، سانتياغو، ١٩٩٢، ص ٢٣ و ٢٤ من الأصل الانكليزي.

(٢٨) التعليم والمعرفة... اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، سانتياغو، ١٩٩٢.

(٢٩) Sewell, S. and Kelly, A., Social Problems in the Asia Pacific Region, Boolarong Publishers, (٢٩) Brisbane, 1991.

(٣٠) تعزيز التعاون بين المنظمات الحكومية وغير الحكومية لأغراض تنمية الموارد البشرية، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ/برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ١٩٩١، ص ١٤ من الأصل الانكليزي.

(٣١) المرجع نفسه، صفحة ١٥ من الأصل الانكليزي.

(٣٢) المبادئ التوجيهية لاتباع نهج متكامل إزاء وضع سياسة لتنمية الموارد البشرية، وتخطيطها وبرمجتها، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ/برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بانكوك، تايلند، ١٩٩١.

(٣٣) التقرير السنوي لعام ١٩٩٤، البنك الدولي، واشنطن العاصمة، ص ١١٩ من الأصل الانكليزي.

(٣٤) ورقة موقف مقدمة إلى مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية، اليونسكو، ١٩٩٤.

(٣٥) حالة الأطفال في العالم - ١٩٩٥، اليونيسيف، مطبعة جامعة أكسفورد، نيويورك، ١٩٩٢، ص ٣٤ من الأصل الانكليزي.

(٣٦) المرجع نفسه، ص ٤٥ من الأصل الانكليزي.

(٣٧) المرجع نفسه، ص ٤٦ من الأصل الانكليزي.

— — — — —