

Distr.
GENERAL

A/52/540
29 October 1997
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الجمعية العامة



الدورة الثانية والخمسون
البند ٩٧ (ج) من جدول الأعمال

التنمية المستدامة والتعاون الاقتصادي الدولي: تنمية الموارد البشرية

تنفيذ قرار الجمعية العامة ١٠٥/٥٠

مذكرة من الأمين العام

١ - في القرار ١٠٥/٥٠ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦، أحاطت الجمعية العامة علما مع التقدير بتقرير الأمين العام عن تنمية الموارد البشرية لأغراض التنمية (A/50/330 و Corr.1). وقد اقترح التقرير اتباع نهج أعم يشمل مزيدا من القطاعات تجاه تنمية الموارد البشرية لأغراض التنمية وهو نهج يختلف عن تفسيره التقليدي في السابق (التدريب المهني مثلا) مع تركيز خاص على التنسيق فيما بين الوزارات (وفيما بين الوكالات) في مجال تصميم وتنفيذ برامج تنمية الموارد البشرية. وطلبت الجمعية إلى الأمين العام أن يقدم إليها تقريرا في دورتها الثانية والخمسين عن تنفيذ القرار ١٠٥/٥٠، شاملا الإجراءات الأخرى التي تتخذها منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية، وخاصة تعزيز التنسيق فيما بين الوكالات.

٢ - وقد استجد تطوران هامان متصلان بالموضوع منذ اتخاذ القرار، وكلاهما جار أو حديث جدا، وهما يؤثران تأثيرا مباشرا على موضوع وعملية تنمية الموارد البشرية في منظومة الأمم المتحدة: (أ) الجهود النشطة الجاري بذلها من منظومة الأمم المتحدة من أجل تنسيق المساعدة المقدمة إلى البلدان في مجال متابعة المؤتمرات العالمية الرئيسية المعقودة في التسعينات؛ و (ب) مجموعة المقترحات المتعلقة بإصلاح منظومة الأمم المتحدة التي أعلنها الأمين العام في ١٦ تموز/يوليه ١٩٩٧، والتي يجري الآن تنفيذها على نطاق المنظومة فضلا عن داخل آليات مثل هيكل المجموعات المعنية بالتنمية في الأمم المتحدة.

٣ - وقد بدأ التعاون المشترك بين الوكالات والشامل لعدة مؤتمرات ذات صلة بالموضوع بالانعقاد المؤتمر العالمي المعني بالتعليم للجميع في جومتين، تايلند في عام ١٩٩٠، حيث تم لفت انتباه العالم إلى ضرورة تلبية احتياجات التعلم الأساسية وإلى الاهتمام بما يجري في الفصل الدراسي بدلا من الاهتمام فقط بأرقام

التسجيل بالمدارس في حد ذاتها، واستمر ذلك التعاون في مؤتمرات الأمم المتحدة الرئيسية المعقودة في ريو دي جانيرو، وكوبنهاغن، والقاهرة، وبيجين وروما حيث جرت معالجة مختلف جوانب تنمية الموارد البشرية. وكان من ضمن الأمور التي ظهرت أهميتها الحاسمة بالنسبة لمنظومة الأمم المتحدة الاعتراف الجماعي بالتكامل المفاهيمي اللازم لتفسير الالتزامات المتعهد بها والاتفاقات التي تم التوصل إليها في تلك المؤتمرات، وكذلك وجود إطار واضح لاتخاذ إجراءات مشتركة في المجالات البرنامجية مثل مجال تنمية الموارد البشرية.

٤ - وفي عام ١٩٩٥، انشئت أفرقة عمل مشتركة بين الوكالات وبدأ عهد جديد في مجال التعاون فيما بين الوكالات في منظومة الأمم المتحدة. ويعد إدماج شواغل القطاعين التعليمي والصحي في الالتزام السادس لإعلان كوبنهاغن بشأن التنمية الاجتماعية^(٧) الذي اعتمد في مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية من المسائل ذات الأهمية الخاصة لتنفيذ عملية تنمية الموارد البشرية لأغراض التنمية. وأدى ذلك إلى قيام تفاعل تعاوني هام بين اليونسكو ومنظمة الصحة العالمية في محافل دولية رئيسية متصلة بتنمية الموارد البشرية، مثل المحفل الاستشاري الدولي لتوفير التعليم للجميع الذي قامت اليونسكو بتنسيقه بالتعاون مع سائر الوكالات الراحية لتوفير التعليم للجميع. وعلاوة على ذلك، يشكل إطار المساعدة الإنمائية للأمم المتحدة الذي نشرت خطوطه التوجيهية المؤقتة في آب/أغسطس ١٩٩٧ إسهاما رئيسيا آخر في عملية المتابعة على الصعيد القطري. وبالإضافة إلى ذلك، استمدت جوانب أخرى لتنمية الموارد البشرية المتكاملة قوة من هذه المؤتمرات، مثل التشديد على تعزيز مشاركة المجتمع المدني في نظم الإدارة وإدراج منظور توفير الخدمات الاجتماعية الأساسية كسلسلة متصلة متكاملة تشمل عدة قطاعات. وأعطت الأعمال التي اضطلعت بها فرقة العمل المشتركة بين الوكالات والمعنية بالخدمات الاجتماعية الأساسية التي يرأسها صندوق الأمم المتحدة للسكان ومغزى عمليا جديدا لهذا النهج الذي يشمل المزيد من القطاعات، وذلك من خلال إجراء دراسات قطرية وتقديم عدد من المنتجات المتميزة مثل مؤشرات التقدم الشاملة التي ترد في الخريطة الحائطية لمؤشرات الخدمات الاجتماعية الأساسية. كما أن مبدأ ٢٠/٢٠ الذي تعزز بتوافق آراء أوصلو في عام ١٩٩٦ أصبح ساريا في عدة بلدان من خلال العمل الذي تضطلع به اليونسيف وسائر وكالات الأمم المتحدة؛ بدعم أساسي مقدم من حكومة النرويج وغيرها من الحكومات.

٥ - وتتصل عدة مواضيع جديدة عولجت في مؤتمرات الأمم المتحدة التي عقدت منذ عام ١٩٩٠ اتصالا مباشرا بسياسات وممارسات تنمية الموارد البشرية. وثمة اعتراف عام بعدم قابلية أنماط الإنتاج والاستهلاك الحالية للاستدامة في بلدان الشمال والجنوب على حد سواء، مما يستلزم إعادة تقييم الغرض من مؤسسات تنمية الموارد البشرية التي تعمل على إدامة هذه الأنماط. ويقدم مفهوم سبل العيش المستدامة للجميع، وخاصة للذين يعيشون في حالة فقر، إطارا جديدا ومفيدا لاستراتيجيات التنمية التي يمكن أن توجه تنمية الموارد البشرية، وأن تعالج بعضا من أوجه القصور الموجودة في الاستراتيجيات السابقة لتنمية تلك الموارد.

٦ - وفي حين انصب تركيز تنمية الموارد البشرية المتكاملة في الماضي على ضم النهج القائمة الشاملة لعدة قطاعات معا، فإن الحاجة إلى تحسين سبل العيش وتيسير كسب العيش بطرق أكثر استدامة لجميع البشر تقتضي التفكير بطريقة مختلفة وأكثر شمولاً تفحص القطاعات والمواضيع الجامعة ذات الصلة (مثل التكنولوجيا، والمعلومات، وإمكانية الحصول على الأصول) منذ البداية ومن منظور المنظومة. وبينما انصب تركيز النهج السابقة لتنمية الموارد البشرية بصفة عامة على السياسات المتخذة على الصعيد الوطنية، فإن استراتيجيات سبل العيش المستدامة يجب أن ترسخ جذورها في المجتمعات المحلية وهياكل الإدارة، مع مشاركة كاملة من جانب الممثلين الرئيسيين للمجتمع المدني انطلاقاً من الاحترام الواضح للأطر السياسية الطبيعية والثقافية الفريدة والتنوع. بيد أن القيمة المضافة للنهج المتعلق بسبل العيش المستدامة تتمثل في هيكله المفاهيمي الغالب. وقد جاء في جدول أعمال القرن ٢١ أن كسب العيش بوسائل مستدامة يمكن أن يكون "عاملاً موحداً يمكن السياسات من معالجة ... التنمية، والإدارة المستدامة للموارد والقضاء على الفقر في وقت واحد"^(٣).

٧ - وفي كل من مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية والمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، أحيط علماً بضرورة وجود تفهم أشمل وأكثر إنصافاً للتغيرات الحاصلة في مكان العمل. وبالإضافة إلى ذلك، تم التأكيد على أهمية الربط بين الاستدامة، والعمالة، ونوع الجنس وتنمية الموارد البشرية والقضاء على الفقر في صياغة السياسات العامة والبرمجة. كما اكتملت الأبحاث ذات الصلة في مجال السياسة العامة التقدم العلمي المحرز على هذه الجبهات. فعلى سبيل المثال، تم إنشاء فرقة العمل المشتركة بين الوكالات المعنية بالعمالة وسبل العيش المستدامة برئاسة منظمة العمل الدولية. وقامت فرقة العمل، استناداً إلى سبع دراسات قطرية أجرتها مختلف وكالات الأمم المتحدة، بالاعتراف بالصلات الهامة بين سبل العيش والعمالة ومساندة تلك الصلات، واقترحت أن تعتمد أنشطة البرمجة المقبلة في الأمم المتحدة على تلك الصلات كوسيلة للقضاء على الفقر.

٨ - ومن المحتمل أن توفر أفكار مثل فكرة سبل العيش المستدامة، كما طرحها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، معنى وتوجهاً جديداً لتنمية الموارد البشرية، وخاصة فيما يتعلق باستراتيجيات مكافحة الفقر. ولكن هذه المفاهيم هي مفاهيم جديدة، بدأت البلدان ووكالات الأمم المتحدة منذ عهد قريب فقط في دراستها ووضعها موضع التنفيذ. وقد اقترحت تعاريف أولية وتمهيدية لمصطلح "سبل العيش المستدامة" في مذكرة من إعداد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مقدمة إلى فرقة العمل المشتركة بين الوكالات والمعنية بالعمالة وسبل العيش المستدامة، وفي ورقة معلومات أساسية من إعداد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بعنوان "العمالة المنتجة والقضاء على الفقر: كيف يمكن أن تكون سبل العيش أكثر استدامة" مقدمة إلى لجنة التنمية الاجتماعية. بيد أن إدراج مثل هذه الأفكار بصورة منتظمة في برمجة تنمية الموارد البشرية لا يزال في طوره البدائي في الوقت الراهن.

٩ - وتدل مجموعة المفاهيم والعوامل المؤثرة على استراتيجيات تنمية الموارد البشرية المتكاملة ومن ثم على تنفيذ قرار الجمعية ١٠٥/٥٠ على حدوث تغييرات عميقة وتقويمية في الطريقة التي تساعد بها

منظومة الأمم المتحدة البلدان في مجال تنمية الموارد البشرية. ويجب تقييم المساهمات الموضوعية بعناية بالتركيز على الطريقة التي يمكن بها للأفراد أن يعدوا أنفسهم على نحو أكثر فعالية لطرق سبل العيش المستدامة ثم استحداث سبل عيش أكثر استدامة، والتركيز على السياسات والبرامج التي يمكن أن تسهل تلك العملية على أفضل وجه. كما يجب أن تعالج مسألة الآثار المترتبة على وضع برامج أكثر وضوحاً وتنسيقاً بالنسبة لإصلاحات منظومة الأمم المتحدة وتقديم الدعم على الصعيد الوطني.

١٠ - وعلى ضوء هذه التطورات الجديدة، يُقترح أن تكون هذه المذكرة بمثابة بيان مستكمل مؤقت لتطلع عليه الجمعية في هذا الوقت، ولكن ينبغي عند تقديم تقرير يتضمن مزيداً من التفاصيل بشأن تنفيذ القرار ١٠٥/٥٠ أن تؤخذ في الاعتبار على نحو جلي العوامل الرئيسية الجديدة المحددة أعلاه. وهكذا، قد ترغب الجمعية في النظر في التوصية بإجراء استعراض شامل مشترك بين القطاعات لتنفيذ القرار ١٠٥/٥٠ خلال الفترة ١٩٩٧/٩٨، مع إشارة واضحة إلى إصلاحات منظومة الأمم المتحدة وإلى المبادرات الموضوعية الرئيسية الأخرى الجاري اتخاذها حالياً في مجال تنمية الموارد البشرية أو التي تعتزم اتخاذها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

الحواشي

(١) انظر التقرير الختامي للمؤتمر العالمي المعني بالتعليم للجميع - احتياجات التعلم الأساسية، جومتين، تايلند، ٥-٩ آذار/مارس ١٩٩٠، اللجنة المشتركة بين الوكالات (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونسكو، واليونسيف والبنك الدولي) للمؤتمر العالمي المعني بالتعليم للجميع، نيويورك، ١٩٩٠، التذييل الأول.

(٢) تقرير مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية، كوبنهاغن ٦-١٢ آذار/مارس ١٩٩٥ (A/CONF.166/9) (منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع 96/IV.8) الفصل الأول، القرار الأول، المرفق الأول.

(٣) تقرير مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية، ريو دي جانيرو، ٣-١٤ حزيران/يونيه ١٩٩٢ (A/CONF.151/26/Rev.1) (منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع A.93.I.8) المجلد الأول، القرارات التي اعتمدها المؤتمر، القرار الأول، المرفق الثاني، الفقرة ٣-٤.

— — — — —