

Distr.: General
28 July 2011
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السادسة والستون

البند ٢٣ (ج) من جدول الأعمال المؤقت*
القضاء على الفقر وقضايا إنمائية أخرى

تنمية الموارد البشرية

تقرير الأمين العام

موجز

يقدم هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة ٢١٨/٦٤ المتعلق بتنمية الموارد البشرية. وهو يتضمن لمحة عامة عن أثر الأزمة المالية والاقتصادية العالمية على تنمية الموارد البشرية ويعرض الدروس المستفادة من التجارب الوطنية بهدف المساعدة على اتقاء الآثار السلبية المترتبة على الأزمة والتغلب عليها. ويتناول أيضاً، التحديات والفرص المستجدة على الصعيد الوطني. وترد فيه نماذج مختارة من الاستراتيجيات المبتكرة لدعم الموارد البشرية وتنميتها على الصعيد الوطني. ويسلط التقرير الضوء على دور المجتمع الدولي، بما فيه منظومة الأمم المتحدة، وحكومات الدول وجهات أخرى، مثل القطاع الخاص، في النهوض بالتنمية البشرية، ويتضمن توصيات بالخطوات التي يُرتأى اتخاذها مستقبلاً. ويُختتم التقرير بتوصيات منبئية على الأنشطة الوطنية الناجحة.

* A/66/150.



أولا - مقدمة

١ - استعرضت الجمعية العامة، في قرارها ٢١٨/٦٤ تجربة البلدان في تنفيذ استراتيجيات تنمية الموارد البشرية، فتناولت التقدم المحرز والتحديات الماثلة حتى تاريخه وآفاق المستقبل. وطلبت الجمعية إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا يستعرض فيه الدروس المستفادة من الأزمة المالية والاقتصادية العالمية فيما يتعلق بمتطلبات تنمية الموارد البشرية وذلك لمساعدة البلدان على اتقاء الآثار السلبية للأزمات والتغلب عليها والتقدم صوب مسار للتنمية أكثر استدامة.

٢ - وفي القرار نفسه، سلمت الجمعية العامة بأهمية تنمية الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الإنمائية المتفق عليها دوليا ومن بينها، الأهداف الإنمائية للألفية، وفي إتاحة مزيد من الفرص للجميع، لا سيما أكثر فئات وأفراد المجتمع ضعفا. وسلّمت أيضا، بالحاجة إلى نهج وآليات أكثر شمولا وتماسكا وتركيزا على قطاعات متعددة تكفل تنمية قدرات الموارد البشرية انطلاقا من الأهداف الإنمائية الوطنية.

٣ - وعلى الرغم من الجهود الكبيرة التي بُذلت، ما زالت بلدان عديدة، لا سيما البلدان النامية تواجه تحديات في تنمية قدرات ما يكفي من الموارد البشرية التي يمكنها تلبية الاحتياجات الإنمائية الوطنية. وبالإضافة إلى ذلك، غالبا ما تواجه البلدان النامية، بسبب الافتقار إلى الموارد والقدرة، صعوبات في وضع وتنفيذ استراتيجيات فعالة في مجال تنمية الموارد البشرية.

٤ - والواقع أن الأزمة المالية والاقتصادية العالمية الأخيرة نالت هي الأخرى من قدرة البلدان على التصدي للتحديات في مجال تنمية الموارد البشرية في وقت يلزم فيه زيادة الاستثمار في الموارد البشرية للتغلب على الآثار السلبية للأزمة. ومما ضاعف من صعوبة الأمر مؤخرا بطء معدلات التعافي وتباينها وازدياد البطالة وارتفاع أسعار الطاقة والغذاء وتقلبها.

٥ - ويستعرض التقرير السمات الرئيسية للأزمة المالية والاقتصادية العالمية والعلاقة بينها وبين تنمية الموارد البشرية. ويتناول بالتحليل آثار العولمة وارتفاع أسعار الغذاء والطاقة وتقلبها على جهود تنمية الموارد البشرية الوطنية، ويبيّن الاستراتيجيات العملية لتنمية الموارد البشرية على نحو مستدام في مجالات كثيرة. ولقد أُعد التقرير بالتشاور مع منظمات عديدة وإن لم تدرج فيه جميع مساهماتها نظرا لضيق المساحة ولاعتبارات أخرى، وفيما يلي تلك المنظمات: اللجان الإقليمية، لا سيما اللجنة الاقتصادية لأوروبا واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ومنظمة الأغذية والزراعة والوكالة الدولية للطاقة الذرية والصندوق الدولي للتنمية الزراعية ومنظمة العمل الدولية والمنظمة البحرية الدولية والاتحاد الدولي للاتصالات وبرنامج الأمم المتحدة

الإثرائية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة ومنظمة الصحة العالمية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية والبنك الدولي. ويُختتم التقرير بتوصيات محددة بشأن الإجراءات التي يُرتأى اتخاذها مستقبلاً.

ثانياً - آثار الأزمة المالية والاقتصادية العالمية على تنمية الموارد البشرية الوطنية

ألف - السمات الرئيسية للأزمة المالية والاقتصادية

٦ - على الرغم من أن أكثر مراحل الأزمة المالية والاقتصادية حدة قد انحسرت فيما يبدو، ما زالت آثارها ملموسة في بلدان المناطق كافة. فبعد ما يقرب من عامين بدت فيها دلائل التعافي من الأزمة واهية ومتباينة، بدأ معدل الانتعاش الاقتصادي على الصعيد العالمي يفقد زخمه ومن المتوقع أن يستمر تباطؤه في النصف الأخير من عام ٢٠١١ وفي عام ٢٠١٢ مما يثير القلق من احتمال استمرار الاتجاه إلى الهبوط^(١).

٧ - وما زال ارتفاع معدلات البطالة في البلدان المتقدمة، لا سيما بين الشباب، يشكل خطراً على الاستقرار في العالم. أما البلدان النامية وخصوصاً البلدان الصاعدة فهي تمضي صوب التعافي وإن تفاوتت سرعة خطاها في هذا السبيل.

٨ - وعلاوة على ذلك، تخلت حكومات كثيرة عما كانت قد اتخذته من تدابير لتغيير مسار دورة اقتصادها في أولى مراحل الأزمة العالمية لتجنح إلى التقشف المالي. فإزاء تزايد العجز المالي والدين العام بدأت حكومات عديدة تنبذ بالتدريج التدابير التحفيزية مُغلبة عليها، فيما يبدو، تدابير ضبط الأوضاع المالية. الأمر الذي من شأنه أن ينال من جهود التعافي التي تقودها الحكومات في العديد من البلدان ويزيد من احتمال استمرار البطالة لأجل أطول وتباطؤ معدلات الانتعاش على الصعيد العالمي. ولقد شرعت حكومات كثيرة في تقليص النفقات الاجتماعية الضرورية لا سيما في مجالي التعليم والصحة، مما يؤثر بصورة معاكسة على تنمية الموارد البشرية في الأجل الطويل.

٩ - ولقد تباطأ معدل نمو متوسط الأجور الشهرية حيث انخفض من ٢,٨ في المائة في عام ٢٠٠٧ إلى ١,٥ في المائة عام ٢٠٠٨ و ١,٦ في المائة في عام ٢٠٠٩^(٢). وهدأت وتيرة نمو معدلات الأجور وتزايدت التفاوتات حتى قبل نشوب الأزمة. وكان لانخفاض الأجور الفعلية أثر معاكس على رفاه العاملين وأسرهم وقوتهم الشرائية، لا سيما من يزاولون منهم

(١) الحالة والتوقعات الاقتصادية في العالم عام ٢٠١١ (منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع E.11.H.C.2).

(٢) منظمة العمل الدولية، تقرير الأجور في العالم للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: سياسات الأجور في أوقات الأزمات.

أعمالاً منخفضة الأجر بيد أن هذا الاتجاه يختلف من منطقة إلى أخرى. ففي آسيا لم يكن للأزمة العالمية أثر معاكس يُذكر على نمو الأجور الحقيقية في عام ٢٠٠٨ (٧,٨ في المائة) وفي عام ٢٠٠٩ (٨ في المائة). وشهدت أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي نمواً متصلاً في الأجور الحقيقية في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ نتيجة ازدياد الطلب على الأيدي العاملة وتزايد فرص العمل والنقص المؤقت في العمالة الماهرة وازدياد إنتاجية العمالة.

١٠ - ومن ناحية أخرى، يُتوقع أن تستمر معاناة البلدان النامية المنخفضة الدخل والبلدان الصغيرة المتوسطة الدخل من الآثار السلبية للأزمة العالمية. أما السبب في هذا فهو، في المقام الأول، أن معدلات المساعدة الإنمائية الرسمية التي ظلت إيجابية حتى عام ٢٠١٠، ستتحجج على الأرجح، في المستقبل القريب، إلى التباطؤ نتيجة لبطء الانتعاش الاقتصادي في البلدان المتقدمة. وبالإضافة إلى ذلك، سجلت البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية زيادة في ديونها الخارجية، وتشهد بلدان نامية عديدة في الوقت الراهن، تقلبات في أسعار السلع الأساسية، لا سيما أسعار النفط والغذاء، التي ارتفعت بشدة في النصف الأول من عام ٢٠١١.

١١ - وتواجه بلدان عديدة التحدي المستجد المتمثل في الانتعاش الذي "لا يخلق من فرص العمل سوى النذر اليسير" حيث ما زالت معدلات البطالة والعمالة المنقوصة مرتفعة. وتفيد منظمة العمل الدولية بأن عدد العاطلين بلغ ٢٠٥ ملايين شخص في عام ٢٠١٠ بزيادة عن المستوى السابق لنشوب الأزمة قدرها ٢٧,٦ مليون عاطل. وقد ارتفع معدل البطالة في العالم في عام ٢٠١٠ إلى ٦,٢ في المائة مقابل ٥,٦ في المائة في عام ٢٠٠٧^(٣). وفقد زهاء ٣٠ مليون شخص على نطاق العالم عملهم في الفترة بين عام ٢٠٠٧ ونهاية عام ٢٠٠٩، ومن ثم يلزم خلق ٢٢ مليون فرصة عمل جديدة لإعادة معدل العمالة على الصعيد العالمي إلى ما كان عليه قبل نشوب الأزمة.

١٢ - والواقع أن انتعاش سوق العمل يتأخر بوجه عام عن الانتعاش الاقتصادي، حيث يُقدر أن الانتعاش لم يتحقق في سوق العمل إلا بعد ثلاث سنوات من الأزمة المالية الآسيوية في الفترة ١٩٩٧-١٩٩٨. ويُستدل من الشواهد على أن عملية التعافي والعودة إلى مستويات العمالة السابقة على فترة الانكماش باتت تستغرق وقتاً أطول فأطول. وحيث أن الأزمة العالمية الأخيرة أدت إلى ارتفاع معدل البطالة بدرجة أكبر ووتيرة أسرع، من المتوقع أن يستغرق انتعاش سوق العمل وقتاً أطول. وعلاوة على ذلك، قد يُستغنى بصفة دائمة عن الوظائف التي تم تسريح شاغليها إبان الأزمة حيث أصبح من المتعين على العمال العاطلين

(٣) ILO, *Global Employment Trends 2011: The Challenge of Jobs Recovery* (Geneva, 2011)

اكتساب مهارات مختلفة في القطاعات الجديدة والمتنامية بما يكفل لهم الحصول على فرص عمل.

١٣ - وعلى الرغم مما تحقق بحلول نهاية عام ٢٠١٠ من نمو فرص العمل مجدداً وانخفاض معدلات البطالة إلى المستويات التي كانت سائدة قبل نشوب الأزمة، لا يعد انتعاش سوق العمل على نحو سريع أمراً مضموناً في البلدان النامية مما يرجع إلى سببين اثنين على أقل تقدير. أولهما أن من يدخلون سوق العمل سنوياً لأول مرة، وعددهم على نطاق العالم ٤٧ مليون شخص، يتركزون في معظمهم في البلدان النامية. وثانيهما أن القطاعات المنتجة هي التي لا بد أن تحرك الانتعاش الاقتصادي بما يدعم النمو الاقتصادي. بيد أن قطاعات التصدير الدينامية فقدت فرص عمل كثيرة مما يُستدل منه على ضرورة إجراء تغيير هيكلي واسع النطاق^(٤).

١٤ - وبالإضافة إلى ذلك ما زال يساور الكثيرين قلق شديد إزاء نوعية فرص العمل وهشاشة وضع العاملين. فتصدياً لارتفاع معدلات البطالة، عززت بلدان عديدة مرونة أسواق العمل. بيد أنه نظراً لعدم وجود مؤسسات عمالية قوية أدى رفع الضوابط عن سوق العمل في أحيان كثيرة إلى انخفاض الأجور وتدهور ظروف العمل. كما أن التركيز بهذا الشكل على مرونة أسواق العمل يمكن، أيضاً، أن يضعف القدرة على تحقيق النمو في الأجل الطويل حيث سيعلق العاملون في شرك الأجر المنخفض/الإنتاجية المنخفضة. والواقع أن تبديل العاملين بمعدل مرتفع بسبب ازدياد مرونة سوق العمل، يشبط همّتهم عن التماس التدريب الذي يمكن أن يعزز إنتاجية العمل.

باء - أثر الأزمات المالية على تنمية الموارد البشرية الوطنية

١٥ - ما زالت الأزمة المالية والاقتصادية العالمية تؤثر تأثيراً سلبياً بالغاً على تنمية الموارد البشرية في معظم البلدان. ففي البلدان المتقدمة، تجلى الأثر بصفة رئيسية في مظهرين هما: ازدياد البطالة وتقلص موارد الميزانية المخصصة للبرامج الحكومية في مجالي التعليم والتدريب.

١٦ - أما البلدان النامية ولا سيما البلدان المتوسطة الدخل فقد اجتاز العديد منها، فيما يبدو، الأزمة المالية العالمية بسلام. بيد أنه من المتوقع أن تؤثر التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي كانت تواجهها تلك البلدان قبل نشوب الأزمة، بشكل معاكس على تنمية

(٤) الأزمة الاجتماعية العالمية: تقرير عن الحالة الاجتماعية في العالم ٢٠١١ (منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع E.10.IV.12).

الموارد البشرية في الأجل الطويل بسبب أمور عدة من بينها، الانتعاش الاقتصادي الذي لا يخلق إلا فرص عمل هزيلة وارتفاع معدل البطالة وتقلب أسعار الغذاء والطاقة.

تقلص الاستثمار الحكومي في تنمية الموارد البشرية

١٧ - تدهور المركز المالي للدول المتقدمة إلى حد كبير نتيجة للأزمة. ومن المرجح أن تزيد الديون السيادية المستحقة على الدول المتقدمة زيادة هائلة خلال السنوات المقبلة، مما يعزى أساساً إلى تقلص الإيرادات وتضخم حجم الخصوم غير الممولة. وفي سياق إدارة الدين العام تتعرض حكومات العديد من البلدان المتقدمة لضغوط متزايدة لخفض الإنفاق في المجال الاجتماعي في الأجل المتوسط، وفي بعض البلدان جرى بالفعل تقليص التمويل نتيجة لإجراءات التقشف مما يؤثر بصورة معاكسة على برامج اجتماعية كثيرة تدعم تنمية الموارد البشرية.

١٨ - وعلى سبيل المثال، قلصت لاتفيا، إلى حد كبير الإنفاق في مجال الصحة وخفضت التمويل العام في مجال التعليم إلى نصف ما كان عليه في عام ٢٠٠٨. وزادت أيرلندا المدفوعات الخاصة بصرف التذاكر الطبية والمستشفيات ودور رعاية المسنين، وأجرت تخفيضات عديدة في مجال التعليم وقلصت الدعم المقدم للبرامج التدريبية التي تؤهل للعمل. وأعلنت الدانمرك التزامها خفض المنح الدراسية بقدر كبير. وفي الولايات المتحدة الأمريكية، قلصت معظم المناطق التعليمية برامج التعليم وخفضت عدد المدرسين ومرتباهم. وأعلنت المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية التزامها زيادة الرسوم الجامعية بما يناهز الضعف بعد أن خفضت ميزانيات الجامعات في عام ٢٠١٠ بنسبة ١٤ في المائة. وقامت إيطاليا واليونان بتجميد أجور العاملين في القطاع العام، ومن بينهم العاملون في مجالي التعليم والرعاية الصحية. وفي فرنسا أُعلن عن إلغاء ١٠٠ ٠٠٠ وظيفة في القطاع العام، العديد منها في قطاعي التعليم والرعاية الصحية، وذلك بالاكتماء بشغل نصف عدد الوظائف التي شغرت بالتقاعد وخفض الأجر في القطاع العام.

١٩ - أما البلدان النامية فقد تمكنت في معظمها من تحمل أعباء ميزانيات القطاع الاجتماعي، إلا أن تشديد السياسات المالية أسفر عن تجميد الإنفاق أو تقليص النفقات في مجالي التعليم والصحة وغيرهما من مجالات تنمية الموارد البشرية في بعض البلدان^(٥). والواقع أن انكماش الموارد المالية اللازمة للتعليم يحمل بعض البلدان على تأخير أو إرجاء تخصيص

(٥) منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، "The impact of the crisis on public expenditure on education: findings from the UNESCO quick survey", impact of the global financial and economic crisis on the education sector, No.1 (باريس، ٢٠٠٩).

الأموال اللازمة للتعليم (مثل التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة وبرامج محو الأمية) أو حجب الزيادات في الإنفاق على التعليم على الرغم من تزايد معدل الالتحاق بالمدارس أو تقليص الإنفاق على التعليم العادي.

٢٠ - وقد يكون، أيضاً، لانخفاض تدفقات المساعدة الإنمائية الرسمية أثر معاكس على تنمية الموارد البشرية في البلدان النامية. فثمة دلائل واضحة على تقليص ميزانيات قطاع الصحة في البلدان الأفريقية لأسباب عدة من بينها انخفاض التمويل الذي توفره الجهات المانحة^(٦). الأمر الذي سترتب عليه عواقب وخيمة حيث أن بلدان أفريقيا عديدة تعتمد على التمويل الخارجي في جانب كبير من الإنفاق في مجال الصحة. ففي عام ٢٠٠٨، تلقى ٢٣ بلداً من مصادر خارجية ما تتراوح نسبته بين ٢٠,٣ و ٦٣,٥ في المائة من مجموع التمويل المخصص لقطاع الصحة. كما أن حصة المساعدة الخارجية في مجال التعليم الأساسي ظلت منذ عام ٢٠٠٢ ثابتة في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وإن انخفضت بنسبة ٦ في المائة في الفترة بين عامي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨^(٧).

٢١ - وتجدر الإشارة إلى أن نفاذ الموارد له بالإضافة إلى تبعاته الطويلة الأجل في مجال تنمية الموارد البشرية، أثراً قصير الأجل يمس عملية تطوير التدريب وتنمية المهارات. فأسواق العمل تنوء في معظمها بعبء الأعداد الهائلة من الشباب الذي يعاني من البطالة أو العمالة المنقوصة، مما يعزى في جانب منه إلى عدم التوافق بين المهارات المطلوبة والمهارات المكتسبة. ومن ثم بات من الضروري إعادة "تجهيز" وتدريب العاطلين والعاملين بشكل جزئي والنهوض بمهاراتهم. وبالإضافة إلى تدعيم سياسات التشغيل ومؤسسات سوق العمل والنهوض بالمهارات من خلال تحسين نواتج التعليم والتدريب المهني والتدريب أثناء العمل، أصبح اقتناء التكنولوجيا الحديثة أمراً حيوياً تزايد أهميته باستمرار.

ارتفاع أسعار الغذاء والطاقة وتقليصها

٢٢ - شكل ارتفاع الغذاء والطاقة مؤخراً ضغطاً على تنمية الموارد البشرية في بلدان عديدة، وكانت البلدان المنخفضة الدخل المستوردة للغذاء أكثر البلدان تضرراً منه. فارتفاع أسعار الغذاء يمكن أن يعود بالنفع على البلدان المنتجة ولكنه يضر بالبلدان المشتريّة الصافية

(٦) منظمة الصحة العالمية، التقرير الخاص بالصحة في العالم ٢٠٠٦: العمل معاً من أجل الصحة (جنيف، ٢٠٠٦).

(٧) منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، التقرير العالمي لرصد التعليم ٢٠١١، التعليم للجميع: الأزمة الخفية: النزاعات المسلحة والتعليم (باريس، ٢٠١١).

(أي البلدان التي لا تنتج ما يكفي لتغطية احتياجاتها الغذائية). والواقع أن ارتفاع الأسعار في الأسواق الدولية لم يحفز المزارعين في البلدان النامية على زيادة العرض.

٢٣ - وعلى صعيدي المجتمعات المحلية والأسر المعيشية غالباً ما يؤدي ارتفاع أسعار الغذاء والطاقة إلى تغييرات في أنماط الاستهلاك. فتزايد صعوبة الحصول على الغذاء يمكن أن يفضي إلى اتباع استراتيجيات غير مضمونة للتصدي للموقف، من بينها البيع الجبري للأصول وسحب الأطفال من المدارس وتقليص النفقات في مجال الرعاية الصحية وتدهور النظم الغذائية. ومن أبرز الآثار المباشرة المترتبة على ذلك نقص التغذية والجوع المزمن اللذان يؤثران على القدرات الذهنية والبدنية بما يعوق عن العمل ويؤدي إلى خسائر في الإنتاجية والدخل. ويذكر في هذا الصدد أن ارتفاع تكلفة الطاقة يسهم في تفاقم الأحوال المعيشية للأسر الفقيرة لا سيما الأسر التي لا تتوفر لها فرص الحصول على الكهرباء إلا بقدر محدود مما يزيد اعتمادها في الطهي على طاقة الكتلة الأحيائية. كما أن ارتفاع أسعار النفط يزيد تكاليف إنتاج المزارعين للسلع الغذائية وتجهيزها وتوزيعها ليزيد بالتالي ارتفاع أسعار الغذاء.

تقلص إمكانيات التشغيل

٢٤ - كان للأزمة العالمية أثرها في تقلص إمكانيات تشغيل العديد من العاملين المستجدين لأجل طويل. ومن ثم بات من المرجح بشدة أن يعاني الشباب في معظم المناطق من البطالة وأن يكون وضعهم في حالة تشغيلهم وضعاً هشاً^(٨). وفي البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء بلغت معدلات البطالة والعمالة المنقوصة بين الشباب مستويات تبعث على الانزعاج. ففي نهاية عام ٢٠١٠ كان عدد الشباب العاطلين يقدر بـ ٧٧,٧ مليون شاب^(٩)، بانخفاض طفيف عما كان عليه في عام ٢٠٠٩ حيث بلغ ٧٩,٦ مليون شاب، ولكنه يظل أعلى كثيراً من الرقم المسجل في عام ٢٠٠٧ وهو ٧٣,٥ مليون. ومن ثم، ففي عام ٢٠١٠، بلغ معدل البطالة بين الشباب على الصعيد العالمي ٢,٦ في المائة^(٣).

٢٥ - وحتى قبل نشوب الأزمة، لم تكن الموارد البشرية المتاحة مستغلة بالكامل نتيجة تدهور معدل النمو عن مستوى الإمكانيات المتوفرة وضعف أداء مؤسسات سوق العمل و/أو عدم التوافق بين مهارات القوى العاملة والطلب في سوق العمل. بيد أن أي طفرة جديدة في معدلات البطالة لا سيما بين الشباب سيكون لها آثار طويلة الأجل على تنمية الموارد

(٨) اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية/منظمة العمل الدولية، The Employment Situation in Latin America the Caribbean, Bulletin No. 5، حزيران/يونيه ٢٠١١.

(٩) يُعرّف الشباب بأنهم من تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عاماً.

البشرية، ليس فقط لعدم الاستفادة على نحو فعال من إسهاماتهم بل وأيضا بسبب المعوقات التي يمكن أن تحد من إنتاجيتهم مستقبلاً.

٢٦ - وبالإضافة إلى ذلك، يسهم عدم المساواة بين الجنسين في تفاقم الأزمة العالمية حيث يزيد من وطأها خصوصا على الشبابات. فعندما تنال الأزمات وغيرها من العوامل من قدرة المرأة الشابة وتقوض عملية النهوض بها اجتماعيا واقتصاديا إنما هي تزيد من حدة الفقر المزمع لأسباب عدة من بينها أنها تضاعف احتمال توريث الفقر للجيل القادم.

٢٧ - وجددير بالذكر أن القدرة الاقتصادية لمن لا يتسنى لهم الحصول على عمل تتقلص على مر الوقت حيث أنهم سيكونون على الأرجح لدى تعافي الاقتصاد غير مجهزين بالمهارات اللازمة. والواقع أن ارتفاع معدل البطالة يتسبب أيضا في تقلص مصادر الدخل الذي ينفق، في المعتاد، على الغذاء والرعاية الصحية والتعليم ومن ثم ينال من طاقة قوة العمل عموما ورفاهها. وهو ما يؤثر بشكل سلبي على الشباب بوجه خاص حيث أنهم في السن التي عادة ما تشكل فيها المهارات بسهولة. بيد أن بعض الشباب يسعون إلى مواصلة التعليم بسبب عدم توافر فرص العمل. فعلى سبيل المثال شهدت بلدان عدة في أمريكا اللاتينية هبوطا في عدد طالبي العمل من الشباب حيث ظل الكثير منهم في النظام التعليمي لفترة طويلة بعد نشوب الأزمة.

٢٨ - ويمكن أيضا أن يُسهم التدريب على المهارات في تأخير الدخول إلى سوق العمل. بيد أنه من المفروض أن يكون الهدف من أي تدريب من هذا القبيل هو أن يُفضي إلى الحصول على فرص للعمل وتوليد الدخل من خلال مزيج من التدريب أثناء العمل والمساعدة في البحث عن عمل وتوفير التوجيه وإسداء المشورة بشأن الحياة الوظيفية. والواقع أن نظم التعليم الفني والتدريب المهني لا تهيئ سبيلا للانتقال من مرحلة الدراسة إلى عمل يتطلب مهارات فحسب، بل وتعيد، أيضا، تجهيز العمال على نحو يحسّن فرص تشغيلهم. وإدراكا لما تنطوي عليه تلك النظم من قدرة على تلبية احتياجات الشباب وأرباب العمل على حد سواء، يركز عدد متزايد من البلدان عليها باعتبارها محورا هاما من محاور السياسات العامة^(١٠). ولقد وضعت بعض الحكومات بالتعاون مع دوائر الأعمال والهيئات التشريعية والأكاديمية استراتيجيات "لإعادة تجهيز" الشباب الهدف منها استجلاء ما يمكن أن يعثر المهارات في المستقبل القريب من ثغرات وأوجه قصور.

(١٠) منظمة العمل الدولية، Increasing the Employability of Disadvantaged Youth: Responding to the Impact of the Financial and Economic Crisis, Guidance Note (جنيف، ٢٠١٠).

ثالثاً - التحديات والفرص في مجال التنمية البشرية

٢٩ - خلقت العولمة فرصاً وتحديات في مجال تنمية الموارد البشرية. ويُذكر في هذا الصدد، أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وغيرها من التكنولوجيات المبتكرة خفضت الحواجز الوظيفية والتراتبية والجغرافية وغيّرت بصورة جذرية طرق أداء سوق العمل. ولقد باتت وسع المؤسسات الخاصة والعامة الوصول إلى أكثر العاملين تمتعاً بالمواهب بطرق فعالة من حيث التكلفة مما خلق فرصاً للأفراد الموهوبين والبلدان التي لديها قوى عاملة ماهرة. إلا أن هذا يمكن أن يؤدي أيضاً إلى نزيف العقول من البلدان النامية ويمكن، في الوقت نفسه، أن يواجه العمال غير المهرة في البلدان المتقدمة مزيداً من انعدام الأمن الوظيفي مع دخول العمال المهاجرين أسواق العمل أو نقل فرص العمل إلى بلدان أخرى.

٣٠ - ومن ثم يُعد الاستمرار في الاستثمار في تنمية الموارد البشرية بما يدعم القوى العاملة الماهرة المواكبة لمتطلبات الأسواق العالمية المتزايدة التنافس مسألة بالغة الأهمية. فقاعدة الموارد البشرية الكفؤة تعزز الإنتاجية والنمو الاقتصادي في جميع القطاعات بيد أن مجرد تعزيز مهارات الأفراد ومعارفهم وقدراتهم قد لا يكون كافياً، حيث أن القدرة الوطنية على التنافس في المجال الاقتصادي لا تقاس بمجموع مهارات القوى العاملة في بلد ما فحسب بل وأيضاً بمدى مرونة القوى العاملة وقدرتها على أن تواكب على نحو سريع وفعال الاحتياجات المتغيرة.

٣١ - والواقع أن التنمية تستلزم في مختلف مستوياتها أنواعاً مختلفة من المهارات. فعلى سبيل المثال، أصبحت للمهارات التفاعلية والتكيفية والتحليلية والإدراكية ضرورة متزايدة لتحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية. ومع تحول العاملين من نوع من المهارات إلى آخر في سوق سريعة التغير، يلزم بناء "مهارات سلوكية شخصية" تشمل القدرة على التكيف والمرونة، وتتجاوز المهارات الوظيفية. وحتى في القطاع العام، تلزم أنواع جديدة من المهارات والقدرات في مجالات من قبيل الاتصال واستيعاب المعارف وإدارتها والتخطيط الاستراتيجي ومقدرة التنسيق بين مجموعة عريضة من أصحاب المصلحة على نحو فعال في المؤسسات العامة والخاصة ومؤسسات المجتمع المدني. ويستلزم، أيضاً، التحول نحو الاقتصاد الأخضر التوفيق بين الحاجة إلى خلق فرص عمل مراعية للبيئة وعمليات التكيف اللازمة في القطاعات الاقتصادية الأخرى.

٣٢ - وثمة إدراك متنامٍ لمسألة أن العديد من النظم التعليمية والتدريبية لا تُعد الموارد البشرية على النحو الملائم لتلبية الاحتياجات المتغيرة ومن ثم تخلق نوعاً من عدم التوافق بين الطلب والعرض. والواقع أن العديد من البلدان النامية على بينة من هذه المشكلة ولكن لم يتسن لها

بعد إدماج الاحتياجات من المهارات المستجدة في المناهج الدراسية أو في البرامج التعليمية أو التدريبية النظامية.

ألف - تنمية الموارد البشرية والمجموعات الفرعية غير المستغلة بالكامل

٣٣ - تجدر الإشارة إلى أن الاتجاهات الديمغرافية، ومن بينها "تضخم أعداد الشباب" الباحثين عن عمل لأول مرة في أفريقيا والشرق الأوسط وانكماش القوى العاملة في أوروبا وفي وسط آسيا وشرقها نظرا لانخفاض معدلات الخصوبة وشيخوخة السكان، كلها أمور تشكل مجموعة أخرى من التحديات التي تتجاوز مسألة خلق فرص عمل جديدة.

٣٤ - ولا يزال إدماج الفئات المغبونة، مثل المرأة أو الشباب أو الأقليات أو الأشخاص ذوي الإعاقة أو الشعوب الأصلية في سوق العمل يشكل تحديا. فانخفاض مستوى استخدام الموارد البشرية يعني فرصا ضائعة من حيث الإنتاجية والضمان الاجتماعي وحصة ضريبة الدخل والادخار من خلال تقليل مدفوعات الرعاية الاجتماعية. ومن ثم فتحسين إنجازات المجموعات المهمشة في مجال التعليم وأدائها في سوق العمل لن يعزز قدرة الموارد البشرية الوطنية عموما فحسب بل وأيضا سيسهم إسهاما إيجابيا في الاقتصاد الوطني.

٣٥ - ولتعظيم الاستفادة من موارد القوى العاملة لا بد من سياسات تحد من الحواجز القائمة على نوع الجنس التي تقف حائلا دون التعليم والتدريب والحصول على فرص عمل. ففي جميع المناطق، غالبا ما تكون معدلات مزاولة الأنشطة الاقتصادية أدنى بين النساء عنها بين الرجال. وتركز النساء في أشغال قليلة في القطاع غير النظامي غالبا ما تكون منخفضة الأجر. وتعمل المرأة ساعات أقل في الأشغال المدفوعة الأجر (نظرا لانتشار العمل لبعض الوقت بمعدلات مرتفعة) وهي تنقطع عن الحياة الوظيفية أكثر من الرجل بسبب الأعباء الأسرية. والواقع أن هذه التفرقة بين الجنسين في سوق العمل تُجسد القوالب النمطية في مجال التعليم وأدوار الجنسين السائدة في المجتمع^(١١). ويمكن تحقيق فعالية استخدام القوى العاملة من الإناث بزيادة مشاركة المرأة في طائفة عريضة من الوظائف في القطاع النظامي.

٣٦ - ويعاني قطاع الزراعة، بوجه عام، من انخفاض قدرة الموارد البشرية وعدم المساواة بين الجنسين وعدم الاستثمار في التكنولوجيات والبنى التحتية الجديدة. وفي العديد من

(١١) في منطقة اللجنة الاقتصادية لأوروبا، تمثل الإناث الغالبية الكبرى (ثلاثة أرباع) من طلبة التعليم الجامعي المتخصصين في المواضيع المتصلة بالصحة والرعاية الاجتماعية، ولكنهن يشكلن أقلية (الرابع) في مجالات الهندسة والصناعة والبناء.

البلدان النامية حيث تؤدي المرأة دورا رئيسيا في الزراعة^(١٢)، من شأن تحسين إنتاجية المرأة أن يُسفر عن ازدياد توافر الغذاء والإنتاجية الزراعية. وقد جاء مؤخرا في تقديرات لمنظمة الأغذية والزراعة أنه لو أُتيح للمرأة نفس إمكانية الحصول على الموارد المنتجة المتاحة للرجل، ستتمكن من زيادة مردود مزارعها بنسبة تتراوح بين ٢٠ و ٣٠ في المائة. وهو ما يمكن أن يزيد مجموع النواتج الزراعية في البلدان النامية بنسبة تتراوح بين ٢,٥ و ٤ في المائة الأمر الذي من شأنه أن يقلل من عدد الجوعى في العالم بنسبة تتراوح بين ١٢ و ١٧ في المائة.

٣٧ - وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى عمل الأطفال، وهو الأمر الشائع في مناطق كثيرة الذي يحرم الأطفال والمراهقين من فرصة اكتساب المهارات والتعليم وغالبا ما يُعرض للخطر بصفة دائمة فرصهم في المستقبل. فالتعليم المنقوص لا يفرز إلا قوة عمل قليلة المهارات لا تُعرض عليها، على الأرجح، إلا أجور منخفضة وفرص عمل هزيلة. ومن ثم فمنع عمل الأطفال والقضاء عليه بما يتيح لجميع الأطفال الاستفادة من التعليم والتدريب أمر من شأنه أن يزيد من احتمالات حصولهم في مرحلة الشباب والنضوج على فرص عمل مربحة ودخول أفضل.

باء - الهجرة وتنمية الموارد

٣٨ - مع ارتفاع معدلات البطالة، شددت بلدان مضيقة كثيرة من ضوابط الهجرة وفرضت على العمال المهاجرين شروطا أكثر تشددا. ويذكر، أيضا، أن العمال المهاجرين يفقدون عملهم على نحو أسرع من غيرهم من العمال نتيجة للسياسات الوطنية أو الضغوط العامة، خلال فترات التباطؤ الاقتصادي حيث غالبا ما يُستهدف المهاجرون على اعتبار أنهم يزيدون من صعوبة الحالة. وللهجرة تأثير لا يستهان به على تنمية الموارد البشرية ينتقل من خلال عدد من الآليات. فتحويلات العمال المهاجرين تسهم في زيادة دخول الأسرة المعيشية وفي تحسين النواتج في مجالي التعليم والصحة في البلدان الأصلية. والمعلومات والمعارف والمهارات التي يجلبها العمال المهاجرون إلى أوطانهم تساعد على الابتكار وتنظيم المشاريع. وفي الوقت نفسه، يمكن أن تؤدي هجرة العمال المهرة إلى نقص في المهارات في البلدان الأصلية بينما يخلق ارتفاع معدلات البطالة نوعا من الضغط على العمال المهرة يدفعهم إلى الهجرة إلى الخارج. ومن ثم، يلزم تناول المسائل المعقدة المتصلة بالهجرة وآثارها على تنمية الموارد البشرية بمزيد من البحث من زوايا متعددة.

(١٢) منظمة الأغذية والزراعة، حالة الأغذية والزراعة ٢٠١٠-٢٠١١: المرأة في قطاع الزراعة: سد الفجوة بين الجنسين من أجل التنمية (روما، ٢٠١١).

٣٩ - في عام ٢٠١٠، هاجر ما يقدر بزهاء ٢١٤ مليون عامل إلى بلدان أخرى بينهم ٤٩ في المائة إناث، مقابل ١٩٥ مليون في عام ٢٠٠٥؛ وعلى الرغم من حدوث نوع من التباطؤ بسبب الأزمة الاقتصادية، استمر العدد في الارتفاع^(١٣). ويقوم ٦ من كل ١٠ مهاجرين دوليين (١٢٨ مليون مهاجر) اليوم في البلدان المتقدمة النمو، وقد غالبيتهم (٧٤ مليون مهاجر) من البلدان النامية (انظر A/65/203).

٤٠ - وفي البلدان التي تعاني أغلبية سكانها من أحوال معيشية مزرية من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية، تشكل العولمة عامل "جذب" حيث تبشر بفرص عمل أفضل وأجور أعلى. وفي الوقت نفسه تشكل الأجور المنخفضة بالاقتران مع ظروف العمل غير المرضية التي كثيرا ما تكون محفوفة بالمخاطر عاملا "طاردا" يشجع على الهجرة إلى الخارج. ونتيجة لذلك تواجه بعض البلدان النامية مشكلة نزيف العقول حيث تفقد مواردها البشرية العالية المهارة التي تكونت على امتداد سنين عديدة.

٤١ - ويمكن اعتبار هجرة العمال المهرة إلى الخارج بسبب البطالة أو عدم كفاية فرص العمل المتاحة بمثابة نزيف عقول. ففي كثير من البلدان التي تشهد هجرة إلى الخارج بمعدلات مرتفعة تعد البطالة مشكلة مزمنة. بيد أن تشجيع الهجرة باعتبار ذلك استراتيجية تحل مشكلة البطالة يمكن أن يفضي إلى فقد الأيدي العاملة الماهرة اللازمة محليا، لا سيما في حالة حصر فرص الهجرة في بعض المهن. فعلى سبيل المثال، تتركز الهجرة في منطقة المحيط الهادئ بدرجة أكبر على ذوي المهارات مما يعزى، في جانب منه، إلى سياسات بلدان المقصد التي تفسح المجال في بعض المهن، للعمال المهرة. والواقع أن ارتفاع معدلات الهجرة يمكن أن يؤدي في نهاية المطاف، إلى نزوح أعداد كبيرة من ذوي المهارات، لا سيما في مجالي الصحة والتعليم، إلى الخارج.

٤٢ - ويفيد التقرير الخاص بالصحة في العالم لعام ٢٠٠٦ بأن عددا كبيرا من العاملين في مجال الصحة يتركون بلدانهم سنويا إما بصفة مؤقتة أو دائمة^(١٤). وإدراكا من جمعية الصحة العالمية لدرجة تعقيد المسائل المتعلقة بتنقل العاملين في مجال الرعاية الصحية، اعتمدت في أيار/مايو ٢٠١٠ المدونة العالمية لقواعد الممارسة المتعلقة بتوظيف العاملين الصحيين على المستوى الدولي^(١٤).

(١٣) إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، شعبة السكان، Trends in international migrant stock: the 2008 revision (قاعدة بيانات الأمم المتحدة، POP/DB/MIG/Rev.2008).

(١٤) منظمة الصحة العالمية، جمعية الصحة العالمية الثالثة والستون، جنيف، ١٧-٢١ أيار/مايو ٢٠١٠، القرارات والمقررات الإجرائية، الملاحق (WHA63/REC/1).

٤٣ - ويكتسب عمال مهاجرون آخرون معارف ومهارات في البلدان التي يهاجرون إليها. وتلك المهارات يمكن أن تُسهم، في نهاية المطاف، في تحسين نوعية القوى العاملة في أوطانهم. ولقد تصرفت بلدان عدة إزاء ذلك، بوضع برامج محلية لخلق فرص عمل تقترن بحوافز تساعد على إعادة إدماج العائدين في المجتمعات المحلية. بيد أن ذوي المهارات الضئيلة عادة ما ينخرطون في بلدان المقصد في أنشطة لا تتطلب مهارات عالية مما لا يتيح أي فرص تذكر لاكتساب المهارات أو النهوض بها. ومن شأن القيام، في إطار تنمية الموارد البشرية، بوضع خطط استراتيجية للعمالة المنخفضة المهارات المهاجرة إلى الخارج والعائدة إلى الوطن أن يساعد على تعظيم فوائد التنمية التي يغنمها العاملون المهاجرون.

جيم - التحويلات المالية

٤٤ - انخفضت تدفقات التحويلات المالية إلى البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل من ٣٣٦ بليون دولار في عام ٢٠٠٨ إلى ٣١٦ بليون دولار في عام ٢٠٠٩ (انظر A/65/203). ويرجع انخفاض التدفقات عموماً إلى الانخفاض الشديد في التحويلات من بلدان التحويل الرئيسية في أوروبا والولايات المتحدة والاتحاد الروسي. ولقد شهد العديد من بلدان أوروبا الشرقية ووسط آسيا التي تعتمد بشدة على التحويلات، هبوطاً في تلك التحويلات تصل نسبته إلى ٢١ في المائة. وتضرر، أيضاً، شمال أفريقيا بشدة من ارتفاع معدلات البطالة في البلدان الغنية بالنفط. بيد أن التحويلات ظلت قادرة على استيعاب التراجع الاقتصادي وما لبثت أن ازدادت إلى حد كبير وإن لم تعد إلى المستويات التي كانت عليها قبل نشوب الأزمة.

٤٥ - وتؤدي التحويلات المالية بشكل متزايد دوراً رئيسياً في تعزيز تنمية الموارد البشرية في البلدان الأصلية حيث تستخدم حصة ضخمة من هذا الدخل في تمويل نفقات التعليم والصحة. ويتبين من استعراض نتائج استقصاءات الأسر المعيشية أنه، بمجرد تلبية الاحتياجات الاستهلاكية الأساسية، تنفق مبالغ متزايدة من التحويلات في الاستثمار في المشاريع والتعليم. ويستدل من الشواهد في باكستان والفلبين والبلدان الجزرية في المحيط الهادئ على أن الأسر التي تتلقى تحويلات مالية يمكنها أن تكفل استمرار أبنائها في الدراسة لمدة أطول ويكون بمقدورها أن تلحقهم بالتعليم الخاص الذي يعتبر، في المعتاد، أفضل نوعية.

رابعاً - الاستراتيجيات العملية لتنمية الموارد: الدروس المستفادة من التجارب الوطنية

٤٦ - قامت بلدان عديدة، في سياق التصدي للأزمة المالية والاقتصادية العالمية، بتنفيذ تدابير مؤقتة متوسطة وطويلة الأجل تهدف إلى استبقاء مواردها البشرية ودعمها وإعادة تجهيزها. وتم، أيضاً، معالجة الاحتياجات من الموارد البشرية في الأجل الطويل في مجالات من قبيل، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والاقتصاد الأخضر والملكية الفكرية، وفي مجالات العمل على وضع برامج فعالة للحماية الاجتماعية وتضييق الفجوة بين الحضر والريف في الخدمات التعليمية والصحية والزراعة المنتجة والتنمية الريفية.

التدابير المتخذة تصدياً للأزمة العالمية المالية والاقتصادية

٤٧ - في غمار انتعاش لا يتيح سوى فرص عمل هزيلة، عمدت بعض البلدان المتقدمة إلى خفض القوى العاملة أو تجميد التشغيل في حين اختارت بلدان أخرى التفاوض مع نقابات العمال لخفض ساعات العمل و/أو الأجور بهدف احتواء الخسائر في فرص العمل. ونفذت بلدان أخرى سياسات فعالة خاصة بسوق العمل تهدف إلى إدماج العاطلين في القوى العاملة أو تشجيع أرباب العمل على الاحتفاظ بالموارد البشرية خلال الأزمة. ومن أمثلة تلك التدابير، منح إعانات للإبقاء على الموظفين بعد تدريبهم واختبارهم وحوافز للتوظيف وإعانات لبرامج تقاسم مهام العمل وإجراء تخفيضات في تكاليف الأعمال غير المدفوعة الأجر بغرض تشغيل العاطلين والمساعدة في البحث عن عمل وإيجاد العمل المناسب ومنح حوافز لبدء مشاريع والاضطلاع ببرامج تربط بين الدراسة والخبرة العملية وبرامج تدريبية والاستثمار في تكنولوجيا المعلومات اللازمة لإدارة المعلومات والعمليات المتصلة بالموارد البشرية.

٤٨ - وأُخذت، أيضاً، تدابير لزيادة فعالية تكاليف تنمية الموارد البشرية عن طريق تحسين تدريب المعلمين وتحسين المناهج الدراسية والتدريب المهني. والواقع أنه يمكن توفير موارد ضخمة متى اتبعت ممارسات جيدة.

٤٩ - ولقد أنشأ الاتحاد الأوروبي في عام ٢٠٠٧، الصندوق الأوروبي للتكيف مع العولمة الذي يوفر سنوياً ٥٠٠ مليون يورو لمساعدة العمال العاطلين على اكتساب مهارات جديدة أو بدء مشاريع خاصة بهم. وتم تعديل البرنامج في عام ٢٠٠٨، لمساعدة العمال المتضررين من الأزمة المالية. وبالإضافة إلى ذلك استهلكت في عام ٢٠٠٨، مبادرة "مهارات جديدة من

أجل فرص عمل جديدة“ بهدف النهوض بمستوى المهارات وتحسين مستوى التنبؤ باحتياجات الوظائف مستقبلا وزيادة الحوار بين دوائر الأعمال والجهات التعليمية.

الاستثمار في الموارد البشرية من خلال برامج الحماية الاجتماعية

٥٠ - وضع عدد متنام من البلدان، حتى قبل نشوب الأزمة العالمية، استراتيجيات شاملة لتعزيز تنمية الموارد البشرية وزيادة دخل الأسر المعيشية الفقيرة. ولقد أثبتت برامج الحماية الاجتماعية الشاملة تلك التي اقترنت في معظم الأحيان باستراتيجيات للحد من الفقر والإدماج الاجتماعي، فعاليتها في التخفيف من حدة الصدمات الاقتصادية المباشرة والإسهام في تنمية الموارد البشرية.

٥١ - وتجدر الإشارة إلى أن نجاح برامج الحماية الاجتماعية، ومن بينها برامج التحويلات النقدية المشروطة وغير المشروطة ونظم المعاشات الاجتماعية وخطط ضمان العمل، أمر موثق بالأدلة (انظر E/CN.5/2011/2). وتستهدف البرامج النمطية للتحويلات النقدية المشروطة، الأسر الفقيرة التي لديها أطفال وهي تتألف من منح نقدية صغيرة وتحويلات عينية مشروطة بمواظبة الأبناء على الدراسة وإجراء الفحوص الصحية بصفة منتظمة. والواقع أن تلك البرامج بموازنتها لتكاليف التعليم والرعاية الصحية إنما تهدف إلى زيادة معدل الحضور في المدارس والمواظبة على الدراسة والوقاية من المرض وسوء التغذية بما يساهم في تكوين قوة عمل أفضل تعليما وأوفر صحة. وهي تحمي أيضا الأسر من أخطار شتى تتسبب فيها البطالة والمرض والعجز والتقدم في السن والكوارث الطبيعية.

٥٢ - ففي البرازيل يوفر برنامج Bolsa Familia، وهو أكبر برنامج للتحويلات النقدية المشروطة، إعانات شهرية لما يربو على ١٢ مليون أسرة فقيرة شريطة المواظبة على الدراسة وتلقي الرعاية قبل الولادة وبعدها. وفي المكسيك يستعاض برنامج Oportunidades عن تحويلات الدخل المتفرقة، من قبيل الخدمات العينية (وهي مجموعة من الاستحقاقات المتعلقة بالصحة والتغذية والتعليم) والتخفيضات في الأسعار بتحويلات للدخل محددة الأهداف ومرهونة بشروط معينة. ويشمل البرنامج ٥ ملايين أسرة أو ٢٥ في المائة من السكان، بميزانية بلغت قيمتها ٣,٣ بليون دولار في عام ٢٠٠٧. وثمة برامج أخرى، مثل خطة الأرحنتين Jefes Y Jefas de Hogar Desocupados، المشروطة بالمواظبة على الدراسة والتحسين، توفر أيضا للمشاركين فيها التدريب على تنمية مهارات مهنية جديدة.

٥٣ - وتشهد آسيا حاليا انطلاقة طائفة متنوعة من مبادرات الحماية الاجتماعية. ففي الصين بدأ، في إطار خطط ضمان الحد الأدنى من المستويات المعيشية، مد الأسر المعيشية الفقيرة، بصفة منتظمة، بدعم نقدي و/أو عيني شمل ٦٦ مليون نسمة أو ما يقرب من

٥ في المائة من تعداد السكان في عام ٢٠٠٨. وفي باكستان، يهدف برنامج بينظير لدعم الدخل إلى زيادة القوة الشرائية للأسر التي تعاني عسرا اقتصاديا. وفي الفلبين، يعد برنامج Pantawid Pamilyang Pilipino استراتيجية وطنية شاملة للحد من الفقر والتنمية الاجتماعية تمكن الأسر الفقيرة من الاستثمار في الموارد البشرية بتعويض تكاليف الرعاية الصحية والتعليم^(١٥).

٥٤ - وفي أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، تنصب برامج الحماية الاجتماعية، في المقام الأول، على أكثر الفئات ضعفا وغالبا ما تجمع بين التحويلات النقدية وتوفير الخدمات. ففي إثيوبيا، بدأ برنامج شبكات الأمان المنتجة، بحلول نهاية عام ٢٠٠٨، يتحول عن توزيع المعونة الغذائية العاجلة إلى إرسال تحويلات إلى ٨ ملايين أسرة معيشية لا يتوفر لها الأمن الغذائي. ويوفر البرنامج تحويلات نقدية و/أو أغذية مقابل العمل ويقدم الدعم المباشر للأسر المعيشية التي تفتقر إلى العمل أو أي وسيلة أخرى لإعالتها. وفي كينيا، يوجد برنامج تحويلات نقدية لصالح الأيتام والأطفال المعرضين للأذى، يغطي ١٠٠ ٠٠٠ أسرة معيشية و ٢٣٠ ٠٠٠ من الأيتام والأطفال أنفي الذكر، ويوفر تحويلات نقدية للأسر المعيشية التي تعاني من الفقر المدقع شريطة التماس الرعاية الصحية والمواظبة على الدراسة.

٥٥ - ويجري تنفيذ مبادرات مبتكرة شتى تهدف إلى تحسين إمكانيات التشغيل وخلق فرص عمل للمجتمعات المحلية الضعيفة في الأجلين القصير والطويل. وتشمل الأنشطة، الأشغال العامة الصغيرة الحجم الكثيفة العمالة، والخطط الموجهة لدعم تشغيل الأفراد المنتمين للمجموعات المهمشة وبرامج دعم الأجور التي يتمثل الغرض منها في تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم على الاستعانة بالشباب طالبي العمل. وتشجع برامج الحماية الاجتماعية البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل على المشاركة في سوق العمل من خلال إتاحة فرص عمل مضمونة في الأشغال العامة^(١٦).

٥٦ - وفي الهند، ينبني البرنامج الوطني لضمان التشغيل في الريف وهو أكبر برنامج من نوعه في العالم، على حق قانوني في ١٠٠ يوم عمل سنويا مقابل الحد الأدنى من الأجر. ولقد وفر البرنامج، في الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٨، فرص عمل لما يقرب من ٣٤ مليون أسرة معيشية ريفية بتكلفة نسبتها ٠,٣ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي. وشكل العمال الزراعيين

(١٥) اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، *The Promise of Protection: Social Protection and Development in Asia and the Pacific* (بانكوك، ٢٠١١).

(١٦) منظمة الأمم المتحدة للطفولة، *Social Protection: Accelerating the MDGs with Equity, Social and Economic Policy Working Brief* (نيويورك، ٢٠١٠).

والعمال غير المهرة ما يزيد عن نصف المستفيدين من البرنامج الذي مكّن الأسر من امتلاك أصول مثل الماشية، ومن زيادة الإنفاق في بنود غذائية وغير غذائية. وفي جنوب أفريقيا يوفر برنامج الأشغال العامة الموسع فرص عمل قصيرة ومتوسطة الأجل (تتراوح مدتها بين ١٠٠ يوم و ٢٤ شهرا)، بالاقتران مع التدريب على مهارات القراءة والكتابة والحساب والمهارات المهنية والعملية.

٥٧ - والواقع أنه قد لا يُلمس أثر أنشطة تكوين قوى عاملة صحيحة إلا بعد سنوات؛ بيد أن مردود تلك الاستثمارات يمكن أن يكون كبيرا. فعلى امتداد السنوات العشرين الماضية، قامت البرازيل بتدريب وتكوين ما يربو على ٢٥ ٠٠٠ فريق مختص بصحة الأسرة في مناطق نائية وريفية تضم ما يقرب من ٦٠ في المائة من السكان. وفي إثيوبيا، تم، منذ عام ٢٠٠٥، تدريب ٣٢ ٠٠٠ من العاملين في مجال الإرشاد الصحي لتوزيعهم على المراكز الصحية النائية. وفي تايلند استحدث نهج متكامل عنوانه "التدريب على الصعيد المحلي والعمل في البلدة الأصلية" يتم في إطاره اختيار طلبة ذوي خلفية ريفية لتدريبهم، في المجتمعات المحلية المجاورة، على التمريض ومزاولة مهنة الطب. ولقد أسهمت تلك الجهود في تضيق الفجوة بين الحضر والريف وفي تحسين النواتج في مجال الصحة.

تنمية الموارد البشرية في المجالات المستجدة

٥٨ - اعتمدت استراتيجية "النمو الأخضر" كواحدة من الاستراتيجيات الإقليمية لتحقيق التنمية المستدامة في آسيا والمحيط الهادئ. ومن ثم، نُظمت، على الصعيد الوطني، للمسؤولين الحكوميين والقائمين على وضع السياسات والممارسين، سلسلة حوارات بشأن سياسات النمو الأخضر ودورات تدريبية للمدرّبين وحلقات دراسية وحلقات عمل، وذلك لتعزيز قدرتهم على وضع وتنفيذ سياسات واستراتيجيات وخرائط طريق تحقق النمو دون إلحاق ضرر بالبيئة.

٥٩ - فمثلا، أنشأت كمبوديا الأمانة الوطنية المعنية بالنمو الأخضر، التي قام فريقها العامل المشترك بين الوزارات بوضع خريطة طريق وطنية لتحقيق النمو الأخضر. وفي كازاخستان، أجريت دراسة وطنية بشأن استخدام أدوات سياسات النمو الأخضر في الإدارة والتخطيط الاستراتيجيين. وفي المؤتمر الوزاري السادس المعني بالبيئة والتنمية في آسيا ومنطقة المحيط الهادئ، الذي عقد في عام ٢٠١٠، تمت المصادقة على مبادرة أستانا لإقامة جسور خضراء في إطار الشراكة بين أوروبا وآسيا ومنطقة المحيط الهادئ في مجال النمو الأخضر. وفي ساموا، استهلّت مبادرة تهدف إلى إقامة مشاريع خضراء تمد الفقراء بالطاقة المتجددة (الغاز

الأحيائي) والمياه النظيفة ومرافق الصرف الصحي، وكررتها مجتمعات محلية أخرى في فيجي وفانواتو ودول نامية جزرية صغيرة أخرى.

٦٠ - وفي مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ازدادت الحاجة إلى القدرة التي توفرها نظم تلك التكنولوجيا التي أصبحت عنصراً حيوياً بالنسبة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية في معظم البلدان. ولقد تواصل نمو معدل الاستفادة من خدمات التكنولوجيا آتفة الذكر على الرغم من التراجع الاقتصادي في الآونة الأخيرة. ففي نهاية عام ٢٠٠٩، كان عدد المشتركين في خدمات الهاتف الخليوي المحمول يقدر، على الصعيد العالمي، بزهاء ٤,٦ بليون مشترك. وفي البلدان النامية، يستفيد أكثر من نصف مجموع السكان من خدمات الهاتف الخليوي المحمول. ويستفيد ما يقرب من ٢٦ في المائة من سكان العالم من خدمات الإنترنت (٦٤ في المائة في البلدان المتقدمة النمو و ١٨ في المائة في البلدان النامية) (أو ١٤ في المائة إذا ما استثنيت الصين)^(١٧). ففي أفريقيا، زاد، حسبما يفيد البنك الدولي، معدل الاستفادة من خدمات الهاتف، لا سيما الهواتف المحمولة، من مليوني مستعمل في عام ١٩٩٨ إلى ما يربو على ٤٠٠ مليون مستعمل في عام ٢٠١٠. وتجدر الإشارة إلى أن النمو المشهود الذي تحقق في أفريقيا في العقد الماضي والذي اجتذب في الفترة بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٨ ما يربو على ٥٦ مليون دولار من استثمارات القطاع الخاص يرجع في جانب كبير منه إلى رواج استخدام التكنولوجيا المتنقلة.

٦١ - بيد أن زيادة إمكانيات الاستعانة بالإنترنت أمر يستلزم مواجهة التحدي الذي يمثله توفير فرص الاستفادة من شبكات النطاق العريض للجميع. فالنطاق العريض يعتبر الآن عنصراً لا غنى عنه في البنية التحتية الوطنية شأنه شأن شبكات النقل والمياه الطاقة. والواقع أن توافر البنية الأساسية لشبكة الإنترنت واستعمالها أمر من شأنه أن يمكّن الحكومات من تطوير طرق أداء الخدمات ومن النهوض بالعمل والقدرة على الابتكار والتنافس. بيد أنه للاستفادة بصورة كاملة مما يمكن أن يعود به اقتصاد الإنترنت من منافع، لا بد من تنمية طائفة عريضة من الخبرات والمهارات الجديدة على مختلف مستويات المجتمعات، مما يشمل صياغة سياسات خاصة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتنفيذها^(١٨).

٦٢ - ولقد أنشأ الاتحاد الدولي للاتصالات ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة لجنة النطاق العريض بهدف التشجيع على اتباع ممارسات وسياسات تُيسّر استخدام النطاق

(١٧) الاتحاد الدولي للاتصالات، قياس مجتمع المعلومات (جنيف، ٢٠١٠).

(١٨) الاتحاد الدولي للاتصالات، The Role of ICT in Advancing Growth in Least Developed Countries: Trends, Challenges and Opportunities 2011 (جنيف، ٢٠١١).

العريض بحيث يتسنى للجميع الاستفادة من إمكانياته. ومن بين المواضيع الرئيسية التي تهتم بها اللجنة، دور الإنترنت في التعليم وتنمية الموارد البشرية، ومن ثم أنشئ فريق عامل معني بهذه المسألة.

٦٣ - وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن بعض البلدان استثمرت موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بقدر كبير في مجال التعليم، ففي سنغافورة، تهدف الخطة العامة الثالثة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم (٢٠٠٩-٢٠١٤) إلى تعزيز القدرة على التعمق في العلم والتشجيع على استنباط المعارف بالاستعانة بالتكنولوجيا المذكورة. وعكف الأردن، الذي يعتبر مركزا إقليميا للتكنولوجيا، على إقامة بنيته التحتية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والنهوض باستخدام تلك التكنولوجيا باعتبارها أداة لتحسين قدرات الموارد البشرية وتحقيق التنمية الاقتصادية. ومنذ عام ٢٠٠٣ والحكومة تركز بشدة على تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتستثمر تحت بند الاستراتيجيات الوطنية للتعليم قدرا كبيرا من موارد الميزانية في تحسين نسبة انتشار الإنترنت لتصل إلى ٥٠ في المائة بهدف زيادة حجم الإيرادات وفرص العمل في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

٦٤ - إلا أن سرعة تغير التكنولوجيات وتعقيد نظم بروتوكولات الإنترنت يمثلان للمؤسسات الوطنية تحديات يلزم التصدي لها. ذلك أن الوصول إلى الملكية الفكرية المحمية بات بشكل متزايد أمرا ضروريا بالنسبة للقطاع الخاص والحكومات والمؤسسات البحثية. ومن ثم تقتضي الحاجة بشدة، لا سيما في البلدان النامية، تعزيز مهارات تقييم وإدارة سياسات الملكية الفكرية.

خامسا - دور المجتمع الدولي في صياغة وتنفيذ الاستراتيجيات الوطنية لتنمية الموارد البشرية

ألف - دور المجتمع الدولي

٦٥ - من المتوقع أن تتراجع تدفقات المساعدة الإنمائية الرسمية مع استمرار إجراءات التقشف في البلدان المتقدمة بسبب تضخم حجم الديون السيادية على إثر الأزمة المالية والاقتصادية العالمية. ويمكن للمجتمع الدولي أن يحافظ على مستوى معين من الالتزام تجاه البلدان النامية وأن يدعمها في سعيها إلى تعزيز مواردها البشرية وذلك باتباع نهج أكثر تحديدا لأهدافها وأكثر فعالية من حيث التكلفة. ولا بد، أيضا، من التركيز مجددا على أقل البلدان نموا والبلدان الصغيرة التي تفوق ما عداها من حيث احتياجاتها في مجال تنمية الموارد البشرية.

٦٦ - ولقد وفرت مؤسسات الأمم المتحدة الدعم في المجالات المستجدة في سياق تنمية الموارد البشرية، مثل مجالات الاقتصاد الأخضر وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والملكية الفكرية والقواعد والمعايير البحرية الدولية واستخدام العلوم والتكنولوجيا النووية في الأغراض السلمية. وبالإضافة إلى ذلك، تبنت في برامج الحماية الاجتماعية نُهج أكثر شمولاً وتكاملاً تخلق فرصاً للعمل في الزراعة والريف وتعالج الفجوة بين الحضر والريف في مجاليّ الصحة والتعليم.

٦٧ - وقامت منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة برصد أثر الأزمة على قطاع التعليم في الدول الأعضاء بما حيث أجرت استقصاءً أولياً لاستكشاف ميزانيات التعليم في ٥٠ بلداً نامياً^(٥)، ودراسة أكثر تعمقاً للنمو الاقتصادي والدخول وميزانيات التعليم في ١٢ بلداً^(٩). ودراسات أخرى لتقييم حجم وطبيعة أثر الأزمة على الأنشطة المدرسية يوماً بيوم.

٦٨ - واعتمدت منظمة الأغذية والزراعة مؤخرًا استراتيجية عامة لتنمية القدرات غيرت فيها نهجها التقليدي فتحولت من توفير التدريب للأفراد إلى تعزيز القدرة الوطنية على إجراء تغيير طويل الأجل في مجال التنمية الزراعية والريفية. وفي عام ٢٠١٠، أصدرت منظمة الصحة العالمية توصيات تعالج مسألة سوء توزيع العاملين في مجال الرعاية الصحية بين الريف والحضر. وتعمل المنظمة المذكورة مع الشركاء على دعم الجهود الوطنية المبذولة تنفيذًا لتلك التوصيات.

٦٩ - ويساعد البنك الدولي البلدان النامية على الاستثمار في البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات اللازمة لخلق فرص عمل والتوسع في الإنتاج والخدمات والتجارة. ومن المبادرات المضطلع بها في هذا الصدد، برنامج البنى التحتية الإقليمية للاتصالات في شرق أفريقيا الذي نظم الاتحاد الدولي للاتصالات في إطاره سلسلة من أنشطة بناء القدرات الغرض منها تنمية قدرات الفنيين المهرة في مجال الإنترنت و”اقتصاد الإنترنت الجديد“ وذلك من خلال ما يعقده من دورات أكاديمية ودورات التعلم.

٧٠ - وتوفر شبكة الأمم المتحدة للإدارة العامة^(٢٠) أدوات وموارد شتى لتعلم الممارسات المتكورة في مجال الحوكمة والإدارة العامة والتدريب عليها مجاناً على الإنترنت. وتيسر من

(١٩) انظر منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، الوثيقة رقم 184 EX/10.

(٢٠) انظر www.unpan.org.

خلال دراساتها القطرية^(٢١) تعلم كل من الحكومات والمؤسسات الدولية والإقليمية والوطنية من الأخرى في مجال تنمية قدرات القطاع العام.

٧١ - وتتيح المنظمة العالمية للملكية الفكرية للبلدان النامية فرصا لتنمية قدراتها بصورة شاملة، وذلك عبر قنوات عدة منها أكاديميتها العالمية والتعلم الإلكتروني والتدريب على برنامج PATENTSCOPE للبحوث ومعلومات البراءات ومراكز دعم التكنولوجيا والابتكار وقاعدة البيانات WIPO Lex^(٢٢)، التي توفر مجانا إمكانية الاطلاع على قوانين الملكية الفكرية.

٧٢ - وتصديا لنقص الموارد البشرية التي تتوافر لديها المؤهلات والخبرة اللازمة لتنفيذ قواعد ومعايير المنظمة البحرية الدولية، تضطلع المنظمة ببرنامجها المتكامل للتعاون التقني الذي يهدف إلى تعزيز القدرات البشرية والمؤسسية في هذا المجال. وتدعم الوكالة الدولية للطاقة الذرية بناء القدرات في مجال استخدام الطاقة النووية في الأغراض السلمية. فهي توفر، على الصُّعد الأقليمي والإقليمي والوطني، التدريب على قانون استخدام الطاقة النووية في الأغراض السلمية وتحليل وتخطيط نظم الطاقة وضمان السلامة والأمن النوويين وتطبيق العلوم والتكنولوجيا النووية في المجالات الرئيسية مثل مجالات الأغذية والزراعة والصحة وإدارة ورصد الموارد المائية وحماية البيئتين البحرية والبرية.

٧٣ - ومن أمثلة مبادرات بناء القدرات التي تدعمها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ برنامج "أكاديمية تدريب المسؤولين الحكوميين على أساسيات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات" وبرامج تدريب المدربين في مجال النمو الأخضر على الإنترنت والبوابة الخاصة بالنمو الأخضر في الشبكة الإقليمية للقائمين على وضع السياسات؛ وشبكة آسيا والمحيط الهادئ للبحث والتدريب في مجال التجارة وشبكة الأمم المتحدة لخبراء التجار الإلكترونية.

باء - دور القطاع الخاص

٧٤ - للقطاع الخاص دور بالغ الأهمية في تحريك عجلة النمو الاقتصادي في البلدان النامية. ولقد برزت الشراكات بين القطاعين العام والخاص كأحد الخيارات الرئيسية لتطوير وتعهد البنى التحتية العامة الكبيرة الحجم، بما فيها البنية التحتية للإنترنت، أو لزيادة فعالية أداء الخدمات الأساسية. ولئن كان من الضروري التأمني في تحديد معالم تلك الشراكات

(٢١) انظر www.unpan.org/unpacs.

(٢٢) انظر www.wipo.int/wipolex/en/.

وأهدافها فهي يمكن أن توفر خيارات يعول عليها في زيادة تعزيز تنمية الموارد البشرية، خصوصا، عندما تتخذ البلدان المانحة الرئيسية تدابير تقشفية.

٧٥ - يهدف البرنامج المعني بإقامة شراكات بين القطاعين العام والخاص من أجل تقديم الخدمات والتابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي^(٢٣)، إلى زيادة إمكانية استفادة الفقراء من الخدمات الأساسية مثل المياه وإزالة النفايات والطاقة والتعليم والصحة بإقامة شراكات فيما بين أجهزة الحكم المحلي ودوائر الأعمال والمجتمعات المحلية لا يُستبعد منها أحد. وثمة شراكات أخرى من هذا القبيل حققت نجاحا في قطاع الصحة من بينها التحالف العالمي للقاحات والتحصين والصندوق العالمي لمكافحة الإيدز والسل والملاريا.

٧٦ - وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يكون إشراك القطاع الخاص في صياغة استراتيجيات تنمية الموارد البشرية مفيدا في تحديد قطاعات النمو مستقبلا والمهارات اللازمة. ويمكن، أيضا، التماس تعاون القطاع الخاص في عملية تنمية المهارات وفي التدريب أثناء العمل وفي توظيف الشباب واستبقائهم في العمل.

جيم - دور الحكومات الوطنية وشركاء التنمية

٧٧ - تقع المسؤولية الرئيسية عن تنمية الموارد البشرية على كاهل الحكومات الوطنية التي يمكنها، بما أوتيت من بصيرة وإرادة سياسية أن تُحدث فارقا كبيرا. ولقد حملت الأزمة المالية والاقتصادية الأخيرة في ثناياها تحديات على الحكومات أن تعالجها ولكنها جلبت أيضا فرصا يمكن اغتنامها. فوجود استراتيجية شاملة ومتناسكة يتيح للحكومات أن تُعَدَّ بشكل استراتيجي مواردها البشرية بحيث تكفل مواكبتها لاحتياجات سوق العمل في المستقبل وتأهلها للاستفادة من الفرص التي توفرها التكنولوجيات والابتكارات الجديدة. وعلاوة على ذلك، يُعد استثمار الحكومات في تنمية الموارد البشرية على نحو مستدام في الأجل الطويل أمرا لا غنى عنه.

٧٨ - وبالإضافة إلى الاستراتيجيات الشاملة لتنمية الموارد البشرية ينبغي أن تُدرج في السياسات والاستراتيجيات القطاعية أبعادا تتعلق بالموارد البشرية. ويجوز أن تراجع البلدان المانحة سياساتها المتعلقة بالمعونة الإنمائية وتنظر في تخصيص المساعدة الإنمائية الرسمية لتدعيم تنمية الموارد البشرية في البلدان النامية، لا سيما أقل البلدان نموا. وقد يكون أيضا من المفيد استعراض المساعدة الإنمائية الرسمية للوقوف على مدى ما تلقاه تنمية الموارد البشرية من دعم من خلال التدفقات القطاعية من تلك المساعدة.

(٢٣) انظر www.undp.org/pppsd.

سادسا - الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

٧٩ - تُشكّل تنمية الموارد البشرية لب التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. فقوة العمل الماهرة المتمتعة بقدر وافر من التعليم والصحة والكفاءة والمرونة والتي لديها دراية بالمجالات المستجدة حديثا هي الأساس الذي تنطلق منه البلدان لتحقيق النمو الاقتصادي المستدام والتقدم الاجتماعي. ومن ثم، يتعين على كل بلد، بصرف النظر عن وضعه الاقتصادي، أن يُوائم بين تنمية الموارد البشرية والاستراتيجيات الإنمائية الوطنية.

٨٠ - وما زالت بلدان نامية عديدة تواجه تحديات في تنمية ما يكفي من الموارد البشرية القادرة على تلبية الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية الوطنية. وبالإضافة إلى ذلك، غالبا ما تتأخر البلدان النامية، بسبب الافتقار إلى الموارد والقدرة، في صياغة وتنفيذ استراتيجيات لتنمية الموارد البشرية على نحو فعال.

٨١ - ولا بد من إدماج الموارد البشرية غير المستغلة بالكامل في أسواق العمل بصورة تامة. ولا بد أيضا من استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على نحو فعال باعتبار ذلك عنصرا أساسيا من عناصر النجاح في تنمية الموارد البشرية. وحيث أن ارتفاع تكاليف الغذاء والطاقة وتذبذبها ما زالا يهددان الأمن الغذائي وأمن الطاقة، لا سيما في المناطق الريفية، يلزم تعزيز القدرة على تلبية الاحتياجات من الغذاء والطاقة. وأخيرا، ينبغي أن تشكل برامج الحماية الاجتماعية الشاملة جزءا لا يتجزأ من أي استراتيجية ناجحة لتنمية الموارد البشرية.

التوصيات

٨٢ - ينبغي النظر في التوصيات التالية:

المستوى الوطني

(أ) ينبغي للحكومات أن تضع تنمية الموارد البشرية في صدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية وأن تبادر على نحو فعال إلى تعزيز تلك التنمية وأن تقلص على وجه السرعة ويقدر كبير نصيب السكان من فرص العمل المنخفضة الإنتاجية؛

(ب) الارتقاء بالمهارات البشرية أمر ضروري حيث أن معظم ما سيتاح من فرص عمل سيكون على الأرجح في قطاعات جديدة ومبتكرة، من بينها "الاقتصاد الأخضر"؛

(ج) ينبغي للبلدان المتقدمة النمو أن تتخذ أو تعزز التدابير التي تعزز الانتعاش الذي يخلق فرص عمل وفيرة، من قبيل السياسات والحوافز التي من شأنها أن تعزز إنتاجية العمال وتنشط الاستثمار الخاص، وذلك جنبا إلى جنب مع بذل الجهود لخفض العجز في الميزانيات في الأجل الطويل؛

(د) ينبغي للحكومات أن تقوم بتدعيم نظم الحماية الاجتماعية بما يعزز تنمية الموارد البشرية؛

(هـ) ينبغي للحكومات أن توفق بشكل أفضل بين نظم التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل. ولا بد من القيام على نحو منتظم في ظل التشاور مع أرباب العمل بتحديث المناهج الدراسية وبرامج التدريب على المهارات؛

(و) ينبغي للحكومات أن تُعزز مؤسسات وقوانين العمل بحيث يمكنها التعامل في التوقيت المناسب مع حالات التراجع الاقتصادي بالحفاظ على فرص العمل وحماية من يشغلون وظائف غير مستقرة؛

(ز) ينبغي أن تشمل استراتيجيات تدعيم تنمية الموارد البشرية الاستثمار في القطاعات المستجدة، لا سيما قطاعي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتحسين البيئة؛

(ح) ينبغي استحداث تدابير لخفض معدلات البطالة والعمالة المنقوصة بين الشباب والشابات الذين تضرروا أكثر من غيرهم من الانتعاش الذي لا يخلق سوى فرص عمل هزيلة، ومن تلك التدابير توفير حوافز للتوظيف والاستبقاء في العمل وإعادة التجهيز والمساعدة في البحث عن عمل وإيجاد العمل المناسب للمهارات، وتوفير التدريب التقني والمهني وأثناء العمل وتشجيع الشباب على تنظيم المشاريع؛

(ط) ينبغي بذل جهود لخفض الحواجز التي تقف حائلا دون إيجاد فرص عمل لا سيما الحواجز القائمة على نوع الجنس؛

(ي) ينبغي اتخاذ تدابير مبتكرة لتعظيم فوائد الهجرة والتقليل في الوقت نفسه من آثارها السلبية إلى أدنى حد. ولا بد من إجراء تحليل أكثر تكاملا لأنماط الهجرة وأثر الهجرة من منظوري الاقتصاد الكلي وسوق العمل في سياق تنمية الموارد البشرية على الصعيد الوطني؛

(ك) لا بد من تفهّم الروابط بين تنمية الموارد البشرية والطاقة والأمن الغذائي والزراعة والتنمية الريفية ومعالجتها بشكل أفضل؛

المستوى الدولي

- (ل) لمسايرة الاستراتيجيات الوطنية، ينبغي أن تدعم الجهات المانحة الثنائية والمتعددة الأطراف البلدان النامية في تعزيز تنمية الموارد البشرية على الصعيد الوطني. ولا بد أن يُسهم التعاون بين الجنوب والشمال وفيما بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي في تنمية الموارد البشرية في البلدان النامية؛
- (م) ينبغي لكيانات الأمم المتحدة المختصة والجهات الفاعلة في المجتمع الدولي، ومن بينها القطاع الخاص، أن تتحول عن نهجها القائم على تدريب الأفراد إلى بناء القدرة المؤسسية اللازمة لتلبية احتياجات تنمية الموارد البشرية في الأجل الطويل؛
- (ن) ينبغي أن تنظر الجهات المانحة في تخصيص مزيد من المساعدة الإنمائية الرسمية لتنمية الموارد البشرية وأن تبحث الكيفية التي يمكن بها أن تدعم المعونة القطاعية تلك التنمية بشكل أفضل؛
- (س) ينبغي النظر في إمكانية التوسع في الشراكات بين القطاعين العام والخاص في البلدان النامية، وذلك بوجه خاص، من أجل خلق فرص عمل وتشغيل الشباب؛
- (ع) ينبغي بذل جهود لحفض تكاليف التحويلات المالية بما يساعد على تعظيم فوائد الهجرة بالنسبة لتنمية الموارد البشرية؛
- (ف) ينبغي للحكومات والجهات المانحة ومؤسسات الأمم المتحدة أن تدعم مبادرة الحد الأدنى للحماية الاجتماعية^(٢٤).