

مجلس الإدارة

الدورة 341، جنيف، آذار/ مارس 2021

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ١٦ شباط/ فبراير ٢٠٢١
الأصل: إنكليزي

البند السابع من جدول الأعمال

آخر المستجدات عن عملية إصلاح الأمم المتحدة

غرض الوثيقة

تستعرض هذه الوثيقة ما حدث من تطورات في إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية منذ آخر مناقشة أجراها مجلس الإدارة بشأن هذا الموضوع في دورته ٣٣٥ (آذار/ مارس ٢٠١٩). وهذه الوثيقة عبارة عن نسخة منقحة ومحدثة من الوثيقة التي أعدت لتوفير المعلومات اللازمة للدورة ٣٤٠ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٠) (الوثيقة GB.340/INS/6) وتأخذ في الاعتبار أيضاً تأثير أزمة كوفيد-١٩. وهي تقيم عملية تنفيذ المكتب لقرارات مجلس الإدارة السابقة، مع إيلاء اهتمام خاص للعمل المضطرب به بموجب خطة عمل المكتب للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٠ للاستفادة إلى أقصى حد من الفرص التي يتيحها إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية أمام منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة الثلاثية، التي وافق عليها مجلس الإدارة في دورته ٣٣٥. وتسلط الوثيقة الضوء على جملة أمور منها الخطوات المتخذة لتيسير مشاركة المنسقين المقيمين للأمم المتحدة وأفرقة الأمم المتحدة القطرية مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على المستوى القطري في صياغة وتنفيذ أطر الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة، لا سيما فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بولاية منظمة العمل الدولية. كما أنها تستعرض الخطوات المتخذة لضمان الروابط بين أطر التعاون والبرامج القطرية للعمل اللائق لمنظمة العمل الدولية. وتبرز الوثيقة أيضاً التجارب المكتسبة حتى الآن مع النظام الجديد للمنسقين المقيمين. ومجلس الإدارة مدعو إلى أن يحيط علماً بالوضع الراهن لعملية الإصلاح وتنفيذ خطة عمل المكتب للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٠، وإلى أن يدعو المدير العام إلى أن يأخذ وجهات نظره في الاعتبار في المشاركة المستمرة في عملية الإصلاح وتنفيذها (انظر مشروع القرار في الفقرة ٥٣).

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة التعاون متعدد الأطراف.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.341/POL/4؛ الوثيقة GB.340/INS/6؛ الوثيقة GB.340/POL/6؛ الوثيقة GB.335/INS/10؛ الوثيقة GB.340/INS/18/6.

◀ مقدمة

١. خلال آخر مناقشة لمجلس الإدارة بشأن هذا البند في آذار/ مارس ٢٠١٩، لم يكن قد مضى سوى ثلاثة أشهر على مرحلة تنفيذ عملية إصلاح الأمم المتحدة.^١ وخلال السنتين اللتين أعقبنا هذه العملية، نُفذت الولايات الرئيسية المتعلقة بالإصلاح - أنشئ النظام الجديد للمنسقين المقيمين وبدأ العمل به وأُتفق على وثائق الإدارة السديدة ووضعت إرشادات رئيسية ونُظم للإبلاغ. وأكد مكتب نائب الأمين العام للأمم المتحدة ومكتب تنسيق الأنشطة الإنمائية للأمم المتحدة ومجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة،^٢ العاملة معاً، على أن النظام الجديد للمنسقين المقيمين لديه الموارد التقنية والتشغيلية والمالية اللازمة لتحقيق النجاح في عملية الانتقال. وتواصل منظمة العمل الدولية المشاركة بفعالية كبيرة في عملية الإصلاح على جميع المستويات - من المدير العامل ونواب المدير العام إلى المديرين والمتخصصين والمسؤولين الآخرين في المقر وفي الميدان، الذين يشاركون في العديد من الأفرقة العاملة لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، والمديرين القطريين والمنسقين الوطنيين لمنظمة العمل الدولية، الذين يمثلون منظمة العمل الدولية في الأفرقة القطرية للأمم المتحدة. وفي حين لا تزال هناك تحديات من حيث التكيف مع سبل العمل الجديدة، يُواصل المكتب التركيز على تحقيق الحد الأقصى من منافع الإصلاح لمنظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة سعياً إلى تحقيق ولاية المنظمة وأولوياتها.
٢. وسار تنفيذ الإصلاح بشكل جيد عموماً، على الرغم من أزمة كوفيد-١٩. وفي الواقع، شكلت الحاجة إلى استجابة واسعة النطاق لمواجهة الأزمة في جميع أنحاء العالم حافزاً لتعزيز أواصر تعاون منظومة الأمم المتحدة الإنمائية في المجالات الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية معاً. ولعبت منظمة العمل الدولية دوراً مهماً في تطوير إطار عمل الأمم المتحدة للاستجابة الاجتماعية والاقتصادية الفورية لكوفيد-١٩^٣ وساهمت بنشاط في عمليات التقييم وخطط الاستجابة التي قامت بها الأمم المتحدة على المستوى القطري. وساعدت المنتجات المعرفية لمنظمة العمل الدولية، من قبيل موجزات مرصد منظمة العمل الدولية والموجزات السياسية والإقليمية والتقييمات السريعة لآثار سوق العمل، على تعزيز وضع ممثلي منظمة العمل الدولية في الأفرقة القطرية للأمم المتحدة كمصدر رئيسي للخبرة من أجل تحقيق الانتعاش الاجتماعي والاقتصادي من الأزمة^٤. وكانت هناك العديد من الفرص لتقديم مقترحات مشتركة مع وكالات أخرى في سياق صندوق الأمم المتحدة الاستئماني متعدد الشركاء لمواجهة جائحة كوفيد-١٩ والتعافي من آثارها، مع العلم أنّ منظمة العمل الدولية هي إحدى وكالات وصناديق وبرامج الأمم المتحدة السبعة التي تشكل اللجنة الاستشارية للصندوق.^٥
٣. وأصبحت منظمة العمل الدولية شريكاً رئيسياً لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي الذي قاد الاستجابة الاجتماعية والاقتصادية لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية في مواجهة كوفيد-١٩. وفي أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٠، اتفقت منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي على إطار عمل عالمي، يحدد سبعة مجالات ذات أولوية ستعزز فيها منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي نتائج التنمية المستدامة في عالم العمل في سياق هذه الجائحة وما بعدها^٦. وقد أسفر الاتفاق حتى الآن عن عدد من المقترحات من الميدان من أجل اتخاذ مبادرات مشتركة، لا سيما في مجالات استحداث الوظائف وعمالة الشباب وقضايا الجنسين والحماية الاجتماعية. ويعكف المكتب حالياً على وضع الصيغة النهائية لاتفاق مماثل مع منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة.

^١ انظر قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ٧٢/٢٧٩، إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية في سياق الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية، القرار A/RES/72/279 (٢٠١٨).

^٢ تتألف مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة من ٣٤ وكالة وصندوقاً وبرنامجاً للأمم المتحدة تضطلع بأنشطة تنفيذية من أجل التنمية.

^٣ الأمم المتحدة، *إطار الأمم المتحدة للاستجابة الاجتماعية والاقتصادية الفورية لكوفيد-١٩*، نيسان/ أبريل ٢٠٢٠.

^٤ الوثيقة GB.340/INS/18/6.

^٥ هي: منظمة العمل الدولية ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة وصندوق الأمم المتحدة للسكان وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة الصحة العالمية، بالإضافة إلى مكتب تنسيق أنشطة التنمية في الأمم المتحدة ومكتب الصندوق الاستئماني متعدد الشركاء (أعضاء بحكم المنصب). كما يمكن أن يشارك ما يصل إلى خمسة ممثلين عن الشركاء المساهمين والممثلين عن بلدان مختارة متأثرة بالجائحة.

^٦ انظر: ILO and UNDP, *UNDP-ILO Framework for Action*, September 2020.

٤. ويقدم الجزء أولاً من هذه الوثيقة معلومات عن آخر ما استجد بشأن الجوانب الرئيسية لعملية الإصلاح منذ آخر مناقشة أجراها مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٩، بما في ذلك القرار الجديد للاستعراض الشامل للسياسات،^٧ الذي يجري كل أربع سنوات، المعتمد مؤخراً والذي تقدم في إطاره الدول الأعضاء في الأمم المتحدة إرشادات إلى منظومة الأمم المتحدة الإنمائية بشأن دعم أهداف البلدان في مجال التنمية المستدامة لفترة السنوات الأربع القادمة. ويعرض الجزء ثانياً التجارب السابقة لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بنظام المنسقين المقيمين الجديد والملاحظات الواردة من مكاتب منظمة العمل الدولية في الميدان. ويستعرض الجزء ثالثاً عملية تنفيذ بنود خطة عمل المكتب للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٠ للاستفادة إلى أقصى حد من الفرص التي يتيحها إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية أمام منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة الثلاثية، التي وافق عليها مجلس الإدارة في دورته ٣٣٥ (آذار/ مارس ٢٠١٩).^٨

◀ أولاً - التطورات في إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية

الاستعراض الشامل للسياسات، الذي يجري كل أربع سنوات

٥. في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠، اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة قراراً جديداً للاستعراض الشامل للسياسات، الذي يجري كل أربع سنوات.^٩ ورحبت الجمعية العامة في هذا القرار بالتقدم المحرز حتى الآن في إصلاح نظام المنسقين المقيمين، الذي باشرته الدول الأعضاء في الأمم المتحدة في القرار السابق للاستعراض الشامل للسياسات لعام ٢٠١٦،^{١٠} الذي يجري كل أربع سنوات، والذي نص عليه تحديداً قرار عام ٢٠١٨ بشأن إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. ويُبرز الموجز التالي الأحكام الرئيسية في قرار عام ٢٠٢٠، التي تتسم بأهمية خاصة بالنسبة إلى مجلس الإدارة وعمل المكتب.

٦. ويدفع القرار قدماً بالولايات المتعلقة بالإصلاح ويعيد في الوقت ذاته التأكيد على المبادئ الأساسية التي يقوم عليها دعم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية إلى البلدان في جهودها الرامية إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وتشمل هذه المبادئ تركيز المنظومة الشامل على ما يلي: الحد من الفقر وتحقيق التنمية المستدامة؛ الملكية الوطنية لأطر عمل الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة (أطر التعاون) التي تضعها الأفرقة القطرية للأمم المتحدة بالتشاور الوثيق مع الحكومات وأصحاب المصلحة المعنيين؛ الاعتراف بما تتحده ولاية كل كيان على حدة وخبراته وميزته النسبية لتحقيق دعم أكثر تنسيقاً وتكاملاً من منظومة الأمم المتحدة الإنمائية تحت قيادة المنسق المقيم للأمم المتحدة. ويؤكد القرار من جديد ضرورة عدم ترك أي شخص على قارعة الطريق وأهمية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات، ويعترف بإسهام الأمم المتحدة في تعزيز حقوق الإنسان، ويدعو كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية إلى مساعدة الحكومات، بناءً على طلبها وبالتشاور معها، في الجهود التي تبذلها لاحترام ما قطعته على نفسها من تعهدات والتزامات في مجال حقوق الإنسان بموجب القانون الدولي. ويحدد القرار كذلك التوقعات بشأن الطريقة التي ينبغي أن تعزز بها منظومة الأمم المتحدة الإنمائية تنسيق الجهود التي تبذلها الأمم المتحدة في المجال الإنساني ومجال بناء السلام لكبح محركات النزاعات ومخاطر الكوارث والأزمات الإنسانية وحالات الطوارئ المعقدة وتشجيع الشراكات وتعزيز التعاون بين بلدان الجنوب

^٧ يجري استعراض سياسات المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة والجمعية العامة لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية كل أربع سنوات في سياق الاستعراض الشامل للسياسات، الذي يجري كل أربع سنوات. وتتيح هذه العملية للجمعية العامة تقييم فعالية الأمم المتحدة وكفاءتها واتساقها وتأثيرها في مساعدة البلدان المستفيدة من البرنامج على أن تستوفي احتياجاتها في مجال التنمية المستدامة. وقرار الجمعية العامة الناجم عنها يوجه الأنشطة التنفيذية لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية ويوضح كيفية عمل كيانات المنظومة مع بعضها خلال السنوات الأربع اللاحقة.

^٨ الوثيقة GB.335/INS/10.

^٩ قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ٧٥/٢٣٣، الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية، القرار A/RES/75/233 (٢٠٢٠).

^{١٠} قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 71/243، الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية، القرار A/RES/71/243 (٢٠١٦).

والتعاون المثلث.^{١١} كما يوفر إرشادات إضافية بشأن الجهود المبذولة لتحقيق الانتعاش من كوفيد-١٩ لإعادة البناء بشكل أفضل.

٧. ويركز القرار بوجه خاص على دور المنظومة في تقديم مشورة سياسية متكاملة ويحدد عدداً من المجالات المواضيعية التي ينبغي أن توليها منظومة الأمم المتحدة الإنمائية عناية خاصة في السنوات الأربع القادمة. وتشمل هذه المجالات المواضيعية ضمن ما تشمل ما يلي: دعم البلدان في تنفيذ نُظم الحماية الاجتماعية، بما في ذلك أراضيات الحماية الاجتماعية؛ تعميم إدماج الإعاقة على جميع أشكال العنف والتمييز ضد النساء والفتيات؛ تحسين الدعم الإنمائية؛ اتخاذ الإجراءات اللازمة للقضاء على جميع أشكال العنف والتمييز ضد النساء والفتيات؛ تحسين الدعم المقدم إلى البلدان في تنمية قدراتها على ضمان توفير التعليم الجيد والتعلم المتواصل؛ تعزيز التركيز على تقديم الدعم إلى البلدان لجمع البيانات وتحليلها. كما يدعو إلى تنفيذ النهج الاستراتيجي على نطاق منظومة الأمم المتحدة إزاء العمل المتعلق بتغير المناخ وإلى مواصلة تطوير نهج مشترك لدمج التنوع البيولوجي والنهج القائمة على النظم الإيكولوجية في برامج منظومة الأمم المتحدة الإنمائية.

٨. وفيما يتعلق بتمويل منظومة الأمم المتحدة الإنمائية ونظام المنسقين المقيمين، تعزز الدول الأعضاء في الأمم المتحدة الدعوة إلى تقديم إسهامات أساسية ثابتة إلى كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية وتمويل طوعي أكثر قابلية للتنبؤ وأقل تخصيصاً، وتشجع على تنفيذ اتفاق التمويل المتفق عليه مع كيانات المنظومة في عام ٢٠١٩ تنفيذاً كاملاً وإجراء حوار متواصل بشأنه. وفي حين تشدد الجمعية العامة على الأهمية المستمرة للمساعدة الإنمائية الرسمية والتمويل الجماعي المشترك وحسن التصميم بين الوكالات وحشد الموارد المشتركة من أجل البرمجة المشتركة على المستوى القطري، فإنها تحث الكيانات على مواصلة استكشاف وتنفيذ نهج التمويل الابتكارية من أجل استقطاب الموارد الإضافية. وتؤكد أيضاً أن التمويل الكافي والمستدام لنظام المنسقين المقيمين يبقى الشغل الشاغل.

٩. وفيما يتعلق بالإدارة السديدة لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية وسير عملها، ترحب الجمعية العامة بأطر التعاون باعتبارها أهم وسيلة لتخطيط الأنشطة الإنمائية للأمم المتحدة وتنفيذها في البلدان، وتُقر بالجهود المبذولة لضمان تكوين الأفرقة القطرية للأمم المتحدة المصممة خصيصاً على أساس الاحتياجات. وتُشدّد الجمعية العامة على أهمية التنفيذ الكامل لإطار الإدارة والمساءلة في جميع الأفرقة القطرية للأمم المتحدة وتطلب من الكيانات مواصلة سياساتها وإرشاداتها ولوائحها مع إصلاحات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، بما في ذلك من خلال إعادة تنظيم قرارات الموظفين لتلبية الاحتياجات المشتركة بين أقسام برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (برنامج عام ٢٠٣٠) وتعزيز التنقل فيما بين الوكالات. ويُطلب من كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية مواصلة تبسيط ومواءمة أدوات البرمجة الخاصة بالوكالات وممارساتها وإجراءاتها والعمليات التشغيلية المشتركة وطرق الإبلاغ.

آخر المستجدات بشأن إطار الإدارة والمساءلة

١٠. بدأ استخدام إطار الإدارة والمساءلة،^{١٢} الذي يحدد أدوار ومسؤوليات وأوجه مساءلة المنسقين المقيمين والأفرقة القطرية للأمم المتحدة على المستوى القطري، منذ آذار/ مارس ٢٠١٩ على أساس مؤقت ويجري حالياً استعراضه لتحديثه بالنظر إلى الخبرة المكتسبة حتى الآن. ويتضمن النص الجوانب الرئيسية للإدارة السديدة في الإصلاح - من قبيل خط الإبلاغ المزدوج الذي يخضع بموجبه أعضاء الفريق القطري للأمم المتحدة لجهتين مترابطتين للمساءلة، هما: أولاً، المساءلة إزاء كيانات كل منهم من حيث الولاية؛ ثانياً، المساءلة إزاء المنسق المقيم الذي يتبعون له بشأن النتائج كما هي محددة في إطار التعاون وفي الاتفاقات الأخرى المشتركة بين الوكالات والتي ينفذها الفريق القطري للأمم المتحدة. ويدعو إطار الإدارة والمساءلة أعضاء الفريق القطري للأمم المتحدة إلى وضع مؤشر أداء واحد على الأقل ضمن أداتهم المتعلقة بتقييم الأداء الخاص بكل كيان، يرتبط بنتائج الفريق القطري للأمم المتحدة، كما يدعو المنسق المقيم إلى تقديم إسهام رسمي في عمليات التقييم التي يجريها الكيان لأعضاء الفريق القطري للأمم المتحدة كمسؤول إضافي عن الإبلاغ. كذلك، يقدم أعضاء الفريق القطري للأمم المتحدة إسهامات بشأن أداء المنسق المقيم إلى مكتب تنسيق الأنشطة الإنمائية للأمم المتحدة. وعلى

^{١١} تمسباً مع وثيقتي نيروبي وبوينس أيرس الختاميتين الصادرتين عن مؤتمر الأمم المتحدة الرفيع المستوى للتعاون فيما بين بلدان الجنوب، المعقودين في عام ٢٠٠٩ (القرار ٢٢٢/٦٤، الملحق) وعام ٢٠١٩ (القرار ٢٩١/٧٣، الملحق)، على التوالي.

^{١٢} انظر:

غرار ذلك، يجري تقييم مديري المكاتب القطرية التابعة لمنظمة العمل الدولية بشأن المشاركة النشطة لفريقهم القطري للأمم المتحدة وتعاونهم مع المنسقين المقيمين الذين يقدمون حالياً تعليقاتهم إلى المديرين الإقليميين المعنيين لمنظمة العمل الدولية لينظروا فيها ضمن إطار تقييمات الأداء السنوية للمديرين القطريين. وتُشارك منظمة العمل الدولية حالياً في فريق عامل معني بإدارة أداء مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، يعمل على تحديد العمليات ذات الطابع الرسمي.

١١. ومع استكمال استعراض الأصول الإقليمية لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية الآن، تجري إضافة فصلين إلى إطار الإدارة والمساءلة: أحدهما بشأن دور وأوجه مساهلة الكيانات الإقليمية التابعة للأمم المتحدة^{١٢} إزاء نظام المنسقين المقيمين، وآخر يحدد توزيع الأدوار والمسؤوليات بين منظومة الأمم المتحدة الإنمائية والمجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة.

تعميم إطار التعاون

١٢. تُعتبر أطر التعاون عنصراً أساسياً في عملية الإصلاح وتمثل تحولاً كبيراً عن أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية التي سبقها. أولاً، هي وثائق استراتيجية رفيعة المستوى وُضعت لتصبح الأداة الوحيدة الأكثر أهمية لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية في مجال التخطيط والتنفيذ لمساعدة البلدان على تلبية الاحتياجات والأولويات الوطنية تحقيقاً لأهداف التنمية المستدامة. ويتعين أن تتبني البرامج القطرية الخاصة بكل كيان من كيانات الأمم المتحدة عن إطار التعاون، وليس العكس. ثانياً، في حين تُعتبر أطر التعاون هذه في الأساس اتفاقات شراكة بين الأمم المتحدة وحكومات البلدان المشمولة بالبرامج، فإنها توضع بالتشاور مع مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة. ثالثاً، أُسست على أساس تحليل قطري مشترك، وهو تحليل مستقل ومحايد وجماعي تجريه منظومة الأمم المتحدة لسياق التنمية المستدامة. وفي هذا السياق، فإن التحليل القطري المشترك لم يعد عملية تُنجز مرة واحدة فحسب، بل هو حصيلة مستمدة من وظيفة تحليلية متواصلة، تترافق مع تحديثات رسمية تُجرى مرة في السنة على الأقل.

١٣. وتتناول إرشادات إطار التعاون لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (٢٠١٩) و^{١٤} الحزمة المصاحبة لها (٢٠٢٠)، التي وُضعت من خلال جهد تعاوني من جميع أقسام منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، بمزيد من التفصيل عدداً من المواضيع ذات الأهمية بالنسبة إلى الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، لا سيما أن:

- المفهوم الموسع للشراكات، الذي يُعتبر مهماً لإيجاد حلول مستدامة، يتضمن إشارة صريحة إلى النقابات ومنظمات أصحاب العمل ومشاركتها؛
- إطار التعاون راسخ بجلاء في المعايير والالتزامات الدولية وفي نهج قائم على حقوق الإنسان إزاء التنمية؛
- غايات ومؤشرات أهداف التنمية المستدامة تُصبح إطار الرصد بحكم الضرورة لقياس التقدم المحرز نحو تحقيق الإنجازات، بفضل دور محسّن لعملية التقييم، بما في ذلك الاعتراف بالقدرة على التقييم في فرادى الكيانات؛
- التشكيلة الموسعة للأفرقة القطرية للأمم المتحدة، التي تشمل كيانات الأمم المتحدة الموجودة فعلياً في البلد، إلى جانب تلك التي تُسهم عن بُعد، تنص على تحسين إدماج الوكالات غير المقيمة في عمليات إطار التعاون؛
- وكالات مثل منظمة العمل الدولية لديها إمكانية مواصلة الأنشطة المعيارية والعمل المنوط بها في وضع المعايير، والتي قد لا تندرج ضمن أولويات إطار التعاون، وذلك من خلال إدراج نتائج محددة في وثائق برامجها القطرية، إلى جانب إدراج نتائج إطار التعاون كما ورد حرفياً.

١٤. وفي عام ٢٠٢٠، شارك ١٤ فريقاً قطرياً للأمم المتحدة في تطوير تحليل قطري مشترك جديد وإطار للتعاون؛ وسيحذو ٢٨ فريقاً قطرياً إضافياً حذوها في عام ٢٠٢١. وقد أضافت أزمة كوفيد-١٩ بعداً جديداً حاسماً لهذه العملية، إلى جانب تقييمات الأثر الاجتماعي والاقتصادي السريع وخطط الاستجابة المطلوبة لجميع البلدان تمثيلاً مع إطار عمل الأمم المتحدة للاستجابة الاجتماعية والاقتصادية الفورية لجائحة كوفيد-١٩. وفي حين أن خطط

^{١٢} اللجان الاقتصادية الإقليمية للأمم المتحدة والهيئات الإقليمية في مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة وكيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية.

^{١٤} انظر:

الاستجابة هذه لم تحل محل التحليلات القطرية المشتركة وأطر التعاون، فمن اللازم أن تتواصل الجهود المبذولة لضمان إدماجها فيها.

١٥. ويقدم الجزء ثانياً معلومات إضافية عن عملية تعميم إطار التعاون استناداً إلى خبرة أعضاء منظمة العمل الدولية في الأفرقة القطرية للأمم المتحدة حتى الآن.

استراتيجية تسيير الأعمال ومشاركة منظمة العمل الدولية في برنامج كفاءة الإصلاح

١٦. يجب أن يكون لدى جميع الأفرقة القطرية للأمم المتحدة استراتيجية مشتركة لتسيير الأعمال بحلول نهاية عام ٢٠٢١. وتُشجع هذه العملية الأفرقة القطرية على تحديد الادخارات بزيادة الكفاءة من خلال الحد من الازدواجية المشتركة بين الوكالات وتعزيز القوة الشرائية الجماعية والاستفادة إلى أقصى حد من وفورات الحجم في ستة خطوط للخدمات، هي: المشتريات والتمويل وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والشؤون اللوجستية والموارد البشرية والإدارة. والخدمات المشتركة المقترحة في استراتيجية تسيير الأعمال للأفرقة القطرية للأمم المتحدة، لا تزال اختيارية لكل وكالة "نظراً إلى ضمان الجودة والفعالية من حيث التكلفة". وبغية دعم هذا الجهد، شاركت منظمة العمل الدولية في الدراسة الاستقصائية التي أجراها فريق الابتكارات المؤسسية التابع لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة بشأن السوق، سعياً إلى تحديد الخدمات التي تشتريها كيانات الأمم المتحدة أو قد تفكر في شرائها من كيانات أخرى، والخدمات التي يمكن أن تقدمها. وكجزء من جدول أعمال الأمين العام بشأن الكفاءة، سيطلب من منظمة العمل الدولية تزويد مكتب تنسيق الأنشطة الإنمائية في الأمم المتحدة بتقارير سنوية عن مكاسب الكفاءة وتحسين الفعالية. ويجري حالياً وضع إطار خاص بمنظمة العمل الدولية لتقديم مثل هذه التقارير.

١٧. ويتمثل أحد العناصر الأساسية لتحقيق هدف الإصلاح الرامي إلى تعزيز العمليات التشغيلية المشتركة، في الاعتراف المتبادل بأفضل الممارسات فيما يتعلق بالسياسات والإجراءات، مما يسمح لكيان تابع للأمم المتحدة باستخدام سياسات كيان آخر وإجراءاته ونظمه وآلياته التشغيلية المعنية والاعتماد عليها في تنفيذ الأنشطة دون إجراء المزيد من عمليات التقييم أو الفحص أو الموافقة. وفي الوقت الراهن وقّعت ٢٠ وكالة، من بينها منظمة العمل الدولية، على بيان الاعتراف المتبادل.

١٨. وفيما يتعلق بمكاتب الدعم المشتركة، سينصب التركيز على تحويل الخدمات المستقلة من حيث الموقع على المستوى القطري إلى مراكز عالمية للخدمات المشتركة، إذ يُعتبر مستوى الادخارات المرتفعة أعلى منه في حالة توحيد الخدمات المرتبطة بموقع معين على المستوى المحلي. وسينظر المكتب في هذا التحويل على أساس كل حالة على حدة.

١٩. ونظراً إلى أن المكتب يتطلع إلى المشاركة مستقبلاً في مكاتب الدعم المشتركة للخدمات المرتبطة بموقع معين، فإنه سيتعين معالجة بعض المسائل قديمة العهد داخل منظومة الأمم المتحدة معالجة مرضية. وتوجد حالياً تباينات في أنواع العقود المستخدمة وسياسات تصنيف الدرجات بين الوكالات، لا سيما في الميدان. وعلى سبيل المثال، تطبق منظمة العمل الدولية قواعد عقود الموظفين بشأن توظيف المعاونين الخارجيين ومتطلبات السلامة والصحة المهنية المتعلقة بالموظفين تطبيقاً أكثر صرامة من بعض كيانات الأمم المتحدة الأخرى.

٢٠. وتمثل المباني المشتركة عاملاً آخر لإرساء عمليات تشغيلية مشتركة من الممكن أن تؤدي إلى ادخارات وإلى تحسين التعاون فيما بين الوكالات. ويمكن التحدث عن مباني مشتركة عندما يكون لوكالتين مكاتب فيها. والهدف المنشود على مستوى منظومة الأمم المتحدة الإنمائية هو التوصل إلى تقاسم ٥٠ في المائة من الأماكن بحلول عام ٢٠٢١. ويشمل ذلك الجهود المبذولة لزيادة عدد دور الأمم المتحدة التي تستضيف وكالات متعددة. وقد كانت تجربة منظمة العمل الدولية حتى الآن مع المباني المشتركة متباينة من حيث تحقيق الإدخار في التكاليف من الخدمات المشتركة وتحسين التعاون، مما يعزز الحاجة إلى دراسة كل اقتراح مستقبلي على حدة لضمان وجود مصلحة واضحة لسير الأعمال.

إعادة هيكلة منظومة الأمم المتحدة الإنمائية في الأقاليم وتعزيز مكتب المنسق المقيم متعدد الأقطار

٢١. خلال اجتماع جزء الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية، التابع للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، في أيار/ مايو ٢٠٢٠، رحّبت الدول الأعضاء في الأمم المتحدة بالمقترحات المحدثة للأمين العام بشأن إعادة هيكلة الأصول الإقليمية لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية وتعزيز المكاتب متعددة الأقطار. ووافق كبار مسؤولي مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة في وقت لاحق على خرائط طرق لعملية التنفيذ، وهي الآن قيد الإعداد.

٢٢. وتتكون الأصول الإقليمية لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية من اللجان الاقتصادية الإقليمية للأمم المتحدة والهيئات الإقليمية التابعة لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة والمكاتب الإقليمية التابعة لكيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. وقد توخى استعراض هذه الأصول توضيح الأدوار والعلاقات الخاصة بكل جهة لدعم نظام المنسقين المقيمين والنظر في العديد من المسائل الإقليمية والعابرة للحدود التي تؤثر في تحقيق البلدان أهداف التنمية المستدامة. وبالنظر إلى خصوصيات كل إقليم، دعا أعضاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي إلى اتباع نهج يتناول كل إقليم على حدة في تقديم خيارات لإعادة الهيكلة وإعادة التوصيف، مع التشديد على أنه ينبغي في التغييرات ألا تمس الولايات القائمة لأي كيان من كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية العاملة على المستوى الإقليمي أو أن تكرر أو تقوض العمل الذي تضطلع به اللجان الاقتصادية الإقليمية في الأمم المتحدة^{١٥}. واضطلع المكتب بدور فاعل كعضو في مجموعات العمل في فرادى الأقاليم، مع مراعاة الحاجة إلى تجنب إنشاء هيكلية مزدوجة وزيادة أعباء تقديم التقارير، فضلاً عن الحاجة إلى ضمان الاعتراف بمكانة العمل الإحصائي لمنظمة العمل الدولية على المستوى الإقليمي والمحافظة عليه.

٢٣. ويؤدي الإصلاح الإقليمي إلى: إنشاء مراكز إقليمية للمعارف لتجميع الخبرات؛ تعزيز الإدارة القائمة على النتائج وإعداد التقارير على نطاق المنظومة؛ تدعيم القدرات الموجودة بشأن البيانات والإحصاءات؛ النظر في مكاسب الكفاءة المحتملة في الخدمات الإدارية من خلال مكاتب الدعم المشتركة أو تقاسم المواقع، حيثما أمكن. وقامت الأقاليم أيضاً بإنشاء أو توسيع ائتلافات مواضيعية بقيادة كيانات الأمم المتحدة واللجان الاقتصادية الإقليمية. وتشارك منظمة العمل الدولية في رئاسة العديد منها. وعلى سبيل المثال، تشارك في قيادة الائتلاف بشأن النمو المنصف في أمريكا اللاتينية مع اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية والكاريبي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ الائتلاف بشأن تسخير العائدات الديمغرافية ونوع الجنس والشباب من أجل التنمية في أفريقيا مع صندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الصحة العالمية؛ الائتلاف بشأن الإدماج والتمكين في آسيا والمحيط الهادئ مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف).

٢٤. واستجاب استعراض مكاتب المنسقين المقيمين متعددة الأقطار للشواغل طويلة الأمد في الدول الجزرية الصغيرة النامية وأصغر البلدان حجماً في فئة أقل البلدان نمواً بشأن مستوى الدعم وتواجد الأمم المتحدة في البلدان البالغة ٤١ بلداً المشمولة بمكاتب المنسقين المقيمين متعددة الأقطار. ونظراً إلى أن معالم الاستعراض ارتسمت خلال العامين الماضيين، كان للبلدان المعنية دور مهم أثناء المشاورات. وكجزء من عملية الإصلاح، يجري افتتاح مكتب جديد متعدد الأقطار في شمال المحيط الهادئ، وقد أعيد توصيف وظيفة المنسق المقيم فيما يتعلق بالمكاتب متعددة الأقطار، كما أعيد توجيه بعض الموارد إلى هذه المكاتب لتوفير تركيز مخصص على فرادى البلدان المشمولة بهذه المكاتب. ومن شأن هيكلية فريق الدعم التقني للعمل اللائق في منظمة العمل الدولية وخبرات المنظمة في مجال التعاون بين بلدان الجنوب أن تنير إسهام المكتب في تنفيذ خارطة الطريق المقابلة لذلك.

استحداث مكتب تقييم مستقل على مستوى المنظومة

٢٥. كانت منظمة العمل الدولية مساهماً هاماً في الأعمال التي اضطلع بها فريق التقييم التابع للأمم المتحدة بغية وضع سياسة تقييم على مستوى المنظومة، تدعم الجهود التي يبذلها الأمين العام في إطار الإصلاح بغية تزويد منظومة الأمم المتحدة الإنمائية بوظيفة تقييم مستقلة على مستوى المنظومة من شأنها أن تسهم في المزيد من المساءلة والتعلم الجماعي. ومن شأن هذه الوظيفة الجديدة أن تستكمل آليات التقييم الموجودة ضمن وكالات الأمم المتحدة والهيئات العالمية، من قبيل وحدة التفتيش المشتركة ومكتب الأمم المتحدة لخدمات الرقابة الداخلية وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، دون أن تحل محل هذه الآليات. وسيقدم الأمين العام تقريراً إلى اجتماع جزء الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية، الذي سيعقده المجلس الاقتصادي والاجتماعي في أيار/ مايو ٢٠٢١، بشأن الهيكل المقترح لمكتب جديد على نطاق منظومة الأمم المتحدة وطرائق تمويله والتعاون مع كيانات أخرى في المنظومة، تتمتع بتفويض بإجراء التقييمات.

تمويل نظام المنسقين المقيمين

٢٦. في حين أحرز تقدم ملحوظ في إرساء نظام المنسقين المقيمين الجديد، لا تزال هناك مسائل متعلقة بالاستدامة طويلة الأجل لترتيب التمويل الطوعي للنظام، غير محسومة بعد. وفي ظل البيئة الحالية للميزانيات الشحيحة للغاية وأفاق التمويل المكبوح، تواصل الدول الأعضاء في الأمم المتحدة تركيز اهتمامها على الادخارات المحتملة بزيادة الكفاءة وتثوق إلى رؤيتها تتحقق على أرض الواقع. غير أنه قد لا تؤدي الادخارات المبكرة

بزيادة الكفاءة إلى توافر الأموال ببسر لنظام المنسقين المقيمين. كما أنّ العائدات المتأتية من فرض ضريبة بنسبة ١ في المائة على التمويل المرصود للوكالات ستقل عن التوقعات السابقة. ويواصل الأمين العام للأمم المتحدة ونائب الأمين العام حشد المانحين الحاليين والجدد لتوفير الأموال اللازمة للنظام، وقد بلغ عدد البلدان التي قدمت إسهامات في عام ٢٠٢٠ ما يعادل ٤٣ بلداً. ومع ذلك، فقد شهد العام الماضي وجود فجوة في الميزانية بلغت ٧٢ مليون دولار أمريكي تقريباً بالمقارنة مع الميزانية الأصلية البالغة ٢٨١ مليون دولار أمريكي. واستُعرضت صيغة تقاسم التكاليف الخاصة بإسهامات وكالات الأمم المتحدة داخل مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، وتم التوصل إلى اتفاق بشأن ترتيب جديد لإسهامات الوكالات اعتباراً من عام ٢٠٢١. وبالنظر إلى أن العناصر الرئيسية لهذه الصيغة قد استُقيت، فمن غير المتوقع أن يطرأ تغيير كبير على إسهام منظمة العمل الدولية من مستواه الحالي البالغ ٤,٤ مليون دولار أمريكي في السنة. كما سيجري في عام ٢٠٢١ استعراض أكثر شمولاً لنموذج التمويل المختلط الشامل لنظام المنسقين المقيمين.

تنفيذ اتفاق التمويل

٢٧. تواصل منظمة العمل الدولية إحراز المزيد من التقدم في تطبيق الإجراءات التي تطلبها كيانات الأمم المتحدة كجزء من اتفاق التمويل المبرم بين الدول الأعضاء في الأمم المتحدة ومنظمة الأمم المتحدة الإنمائية في أوائل عام ٢٠١٩ بهدف تحسين نوعية الموارد المخصصة لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية وإمكانية التنبؤ بها. وعلى سبيل المثال، ينكب المكتب على زيادة الشفافية في نتائج وتمويل منظمة العمل الدولية من خلال اللجوء إلى المعايير المرتبطة بالبيانات بشأن الإبلاغ عن البيانات المالية على مستوى منظومة الأمم المتحدة ومبادرة شفافية المعونة الدولية. وقد انضمت منظمة العمل الدولية رسمياً إلى المبادرة في كانون الثاني/يناير ٢٠٢١. وكثّف المكتب عمليات التدخل فيما يتعلق بالبرامج المشتركة الممولة من كبار المساهمين في منظمة العمل الدولية في مجال التعاون الإنمائي والصناديق الاستثمارية متعددة الشركاء على المستويين العالمي والقطري والشراكات التشغيلية بين الوكالات. وفي عام ٢٠٢٠، شكل التمويل من مصادر الأمم المتحدة من الصناديق الاستثمارية والمشاريع المشتركة قرابة ١٠ في المائة من إجمالي الإسهامات الطوعية،^{١٦} بالمقارنة مع ٦ في المائة في عام ٢٠١٩. كما نشرت منظمة العمل الدولية على لوحات متابعة نتائج العمل اللائق والتعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية، المصروفات التي أنفقتها مصنفة حسب أهداف التنمية المستدامة، ووقعت بيان الاعتراف المتبادل وحسّنت إطلالة الجهات المانحة وشاركت في عدد أكبر من عمليات التقييم المواضيعية وعمليات تقييم المشاريع المشتركة. ويُقترح إجراء حوارات منهجية مع شركاء التمويل بهدف حشد التمويل للنتائج السياسية لمنظمة العمل الدولية أو المواضيع الرئيسية أو أقاليم أو بلدان محددة، وبالتالي تزويد المكتب بالدعم الاستراتيجي والمرن. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن مقترحات برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ تتضمن مؤشراً لقياس نسبة تمويل الأمم المتحدة^{١٧} في المبلغ الإجمالي للإسهامات الطوعية التي تم حشدها خلال فترة السنتين. كما تستند خطة التنفيذ المقترحة المرتبطة باستراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٥^{١٨} إلى توصيات اتفاق التمويل.

◀ الممارسات الجيدة والتحديات الناشئة

العمل مع المنسقين المقيمين

٢٨. اعتُبر التواصل الاستباقي مع المنسقين المقيمين، بما في ذلك الجلسات الإعلامية والجهود الرامية إلى إشراكهم في الاجتماعات والمشاورات مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، على أنه مفيد للغاية في جميع الأقاليم. وعلى سبيل المثال، أجرت منظمة العمل الدولية والمنسقون المقيمون الإقليميون في أمريكا اللاتينية والكاريبي حواراً من يومين في ليما في أيلول/سبتمبر ٢٠١٩، مما ساعد على تحسين فهم ولاية منظمة العمل الدولية وهيكلتها الإدارية الثلاثية ودور هيئاتها المكونة والهيكلية الجديدة للأمم المتحدة في الإقليم، كما ساعد على الاعتراف بكل ذلك. وكان من شأن الجلسات الإعلامية التي نظمها فيما بعد المدير الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لصالح المنسقين المقيمين أن سمحت بتعزيز هذا الفهم وهذا الاعتراف.

^{١٦} رقم مؤقت.

^{١٧} يتأى هذا التمويل من الصناديق الاستثمارية متعددة الشركاء ومن كيانات الأمم المتحدة.

^{١٨} الوثيقة GB.341/POL/4.

٢٩. وقام المنسقون المقيمون أيضاً بتسهيل وصول منظمة العمل الدولية إلى وزارات المالية والتخطيط والوزارات الأخرى في منطقة الكاريبي والأردن وناميبيا وزامبيا وساعدوا المنظمة في بعض الحالات على الاستفادة من مصادر تمويل جديدة. وهناك إمكانية واضحة للعمل مع مكاتب المنسقين المقيمين بشأن الاتصالات لتوسيع نطاق نهج منظمة العمل الدولية المتمحور حول الإنسان ورسائلها السياسية، ويشمل ذلك أمثلة من تركيا والدول العربية في سياق أزمة اللاجئين السوريين، بما في ذلك ما يتعلق بوصول اللاجئين إلى سوق العمل في لبنان. وفي إندونيسيا والمكسيك، ساعدت دعوة المنسقين المقيمين وإمكانية الوصول إلى قنوات معلومات الأمم المتحدة على بث رسائل منظمة العمل الدولية بشأن مسائل العمل على نطاق أوسع.

٣٠. ويسلط عدد من الأمثلة الحديثة الضوء على العلاقات الناجحة بين المنسقين المقيمين ومكاتب المنسقين المقيمين في سياق مواجهة جائحة كوفيد-١٩. ففي الدول العربية، تتعاون منظمة العمل الدولية بشكل وثيق مع المنسقين المقيمين في صياغة رسائل سياسية تقوم على البيانات بشأن أثر الجائحة في أسواق العمل، وفي رسم معالم عمليات تدخل ترمي إلى تعزيز أطر أكثر شمولاً للحماية الاجتماعية وتقديم الدعم إلى المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والدعوة إلى الارتقاء بعمليات تدخل كثيفة اليد العاملة وتعزيز السلامة والصحة المهنتين. وكما كانت عليه الحال في عدة أقاليم، جرى الاضطلاع بعمليات تقييم سريعة بشأن أثر كوفيد-١٩ في العمال المستضعفين في العراق والأردن ولبنان، بالتنسيق مع وكالات أخرى من الأمم المتحدة أو وكالات دولية وبالتنسيق الوثيق مع مكاتب المنسقين المقيمين. كما ذكر بعض أعضاء الفريق القطري المشترك بين منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة أن شرط العمل افتراضياً بسبب الأزمة أدى إلى تحسين المشاركة، لا سيما في الأفرقة التي تشارك فيها منظمة العمل الدولية بصفتها وكالة غير مقيمة، من خلال جعلها على قدر أكبر من المساواة مع الأعضاء من الكيانات المقيمة الكبرى في مناقشات الفريق القطري للأمم المتحدة.

٣١. وفي سياق صندوق الأمم المتحدة الاستئماني متعدد الشركاء لمواجهة جائحة كوفيد-١٩ والتعافي منها،^{١٩} أفضى التعاون الوثيق مع المنسقين المقيمين في آسيا الوسطى، لا سيما في فيرغيزستان وطاجيكستان وأوزبكستان، إلى صياغة مقترحات مشتركة بين الوكالات تركز على قضايا العمل والقضايا الاجتماعية، على أن تُقدم عندما يُوجه الصندوق النداء الثاني لتقديم المقترحات. وأدى الالتزام المماثل مع المنسقين المقيمين إلى مبادرات تعاون من أجل دعم الاستجابة الاجتماعية والاقتصادية لمواجهة كوفيد-١٩ في جمهورية مقدونية الشمالية وتركيا وأوكرانيا.

٣٢. وفي زيمبابوي، بمناسبة تنظيم بعثة جامعة مشتركة بين وكالات الأمم المتحدة بشأن مواجهة جائحة كوفيد-١٩، تحاور المنسق المقيم مع نقابات العمال ومع وزارة الخدمة العامة والعمل والرفاه الاجتماعي لاستكشاف إمكانيات إقامة تعاون. وفي أوغندا، قدمت منظمة العمل الدولية الدعم إلى الهيئات المكونة لإجراء تقييم لأثر كوفيد-١٩ في قطاع العمل، مما جذب انتباه المنسق المقيم الذي طلب من أحد خبراء الاقتصاد لديه التواصل مع وزارة العمل من أجل تقديم الدعم التقني لها.

مشاركة الهيئات المكونة في التحليلات القطرية المشتركة وعمليات إطار التعاون

٣٣. لا يزال إشراك الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في التحليلات القطرية المشتركة وعمليات إطار التعاون بشكل تحدياً كبيراً؛ غير أن الأمثلة المستمدة من جميع الأقاليم توفر بعض الممارسات الجيدة الناشئة. وفي أفريقيا، أدت استنارة منظمة العمل الدولية في كوت ديفوار ووعي المنسق المقيم ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بأهمية مشاركة الهيئات المكونة للمنظمة في التحليلات القطرية المشتركة وعمليات إطار التعاون، إلى اعتراف الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بهذه الأنشطة ومشاركتها فيها. وبفضل هذه الجهود، استطاعت الهيئات المكونة الثلاثية أن تؤثر في وضع إطار التعاون للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٥ (المستكمل في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٠) وأن تشارك في مجموعات العمل المعنية بالنتائج. وقد أتاح ذلك فرصة لإجراء مزيد من الحوار بين المنسق المقيم وممثلي النقابات بشأن شواغل العمال وأوليائهم في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠، بدعم من المدير القطري لمنظمة العمل الدولية. وفي أوغندا، ساهمت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في التحليل القطري المشترك من خلال إجراء دراسة تشخيصية بشأن العمالة قامت بإعدادها بدعم من منظمة العمل الدولية. كما ساهمت في ورشة العمل بشأن المصادقة على إطار التعاون وقدمت إسهامات تقنية تجلّت في النص الختامي الذي وقعته الحكومة.

^{١٩} حتى منتصف كانون الثاني/يناير ٢٠٢١، كانت منظمة العمل الدولية تشارك في ٢٠ برنامجاً مشتركاً في إطار صندوق الأمم المتحدة الاستئماني متعدد الشركاء لمواجهة جائحة كوفيد-١٩ والتعافي منها، في أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ وأوروبا وأمريكا اللاتينية.

٣٤. وفي الدول العربية، شارك الشركاء الاجتماعيون في العراق والكويت حتى الآن في المناقشات التي دارت حول التحليل القطري المشترك وعملية تحديد الأولويات المؤدية إلى أطر التعاون.
٣٥. وفي آسيا، شارك الشركاء الاجتماعيون في الهند في التحليل القطري المشترك ومشاورات تحديد الأولويات لإطار التعاون للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٢. وزادت إسهاماتهم من تعزيز التركيز على العاملين في الاقتصاد غير المنظم والعمال المهاجرين ونظم الحماية الاجتماعية على مستوى الولايات ودعم العمل اللائق وروح تنظيم المشاريع. وفي باكستان والفلبين، يشارك الشركاء الاجتماعيون بانتظام في الاجتماعات والأنشطة المنظمة في إطار المجموعات المعنية بالنتائج والتي تقودها منظمة العمل الدولية، مما يساعد على توسيع نطاق تأثيرها داخل الأفرقة القطرية للأمم المتحدة. كما شاركت الهيئات المكونة في إندونيسيا وتيمور-ليشتي مشاركة كاملة في وضع التحليل القطري المشترك وإطار التعاون في عام ٢٠٢٠.
٣٦. وفي آسيا الوسطى، شاركت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في أوزبكستان مشاركة نشطة في عملية صياغة التحليل القطري المشترك وإطار التعاون، مما ساهم مساهمة أساسية في المضي قدماً بإعداد البرنامج القطري القادم للعمل اللائق. وفي منطقة غرب البلقان، أفضت مشاركة الهيئات المكونة من جمهورية مقدونية الشمالية وصربيا في تصميم البرامج القطرية للعمل اللائق ووضعها في صيغتها النهائية في عام ٢٠١٩، إلى إسهامات هامة متعلقة بمسائل العمل والقضايا الاجتماعية، أدرجت في إعداد التحليل القطري المشترك وإطار التعاون. بالإضافة إلى ذلك، فإن البرنامج القطري للعمل اللائق في طاجيكستان هو ثمرة استثمارات مهمة في مجال تنمية قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. والعناصر الرئيسية التي يشملها البرنامج القطري للعمل اللائق ترتبط ارتباطاً وثيقاً باستراتيجية التنمية الوطنية (٢٠١٦-٢٠٣٠) ومن شأنها أن تدعم صياغة إطار التعاون القادم.
٣٧. وفي أمريكا اللاتينية، ساهمت منظمات العمال في عملية المصادقة على التحليل القطري المشترك من خلال منصة الأرجنتين بشأن رصد برنامج عام ٢٠٣٠. وأجري حوار ثلاثي مع المنسق المقيم بشأن إطار التعاون للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٥ في أوائل أيلول/سبتمبر ٢٠٢٠. وبهذه المناسبة، سلّطت الهيئات المكونة الضوء على أهمية تصميم برنامج قطري جديد للعمل اللائق يتمشى مع إطار التعاون ومع إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (إعلان المؤوية) وبرنامج عام ٢٠٣٠.

مسائل القدرات والشراكات وحشد الموارد

٣٨. من بين التحديات التي يشير إليها عادة موظفو منظمة العمل الدولية في الميدان، الزيادة الكبيرة في أعباء العمل الناتجة عن المشاركة في عمليات الفريق القطري للأمم المتحدة وطلبات المنسقين المقيمين واشتراطات الأمم المتحدة الجديدة لتقديم التقارير من خلال منصة UN INFO، وهي منصة مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة الجديدة للتخطيط والرصد والإبلاغ عن النتائج. ويُعزى ذلك في جزء منه إلى الطلبات الكبيرة للاستجابة لأزمة كوفيد-١٩، لكنه يعزى جزئياً أيضاً إلى الحجم الأصغر نسبياً للمكاتب القطرية لمنظمة العمل الدولية والموظفين المتاحين للاستجابة لمتطلبات التنسيق الفائقة بالمقارنة مع وكالات الأمم المتحدة الرئيسية الأخرى. وستكون هناك حاجة إلى بذل جهود داخل مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لتيسير وتبسيط الأعباء المتأنية عن تقديم التقارير على الأفرقة القطرية للأمم المتحدة.
٣٩. وثمة مسألة أخرى تتعلق بالحاجة إلى قدر أكبر من السلاسة من أجل الحصول على الخبرة المناسبة في الأماكن المناسبة وفي الوقت المناسب لتوفير إسهامات تقنية مهمة. وهذا أمر بالغ الأهمية لتعزيز ريادة منظمة العمل الدولية في المجالات الرئيسية لولايتها، بما في ذلك إحصاءات العمل. كما أن منظمة العمل الدولية وكالة غير مقيمة في العديد من البلدان التي تشارك فيها كعضو في الفريق القطري للأمم المتحدة، إذ تضطلع بعملها انطلاقاً من مكاتب متعددة الأقطار تضم ممثلين في بلدان مختارة من خلال المنسقين الوطنيين، وأحياناً موظفي المشاريع. وتوفر الأفرقة المعنية بالعمل اللائق في الأقاليم وأخصائيو منظمة العمل الدولية في المقر، الدعم التقني. ويسعى المكتب إلى إيجاد سبل تجعله أكثر ابتكاراً ونشاطاً في تحقيق النتائج في هذا الصدد. وستساعد عملية تحديد المهارات والتنبيه بها، المتوقعة أصلاً كمتابعة لإعلان المؤوية، على تحديد فجوات المهارات في المجالات ذات الأولوية الناشئة، من حيث القدرات والإمكانات على السواء. ومن شأن اعتماد سبل عمل جديدة أن يعزز القدرة على إعادة نشر الخبرات التقنية عند الطلب لتلبية احتياجات الهيئات المكونة. ومن خلال الاستناد إلى المزيد من الوسائل الافتراضية لتنمية القدرات المحلية في المجالات السياسية الرئيسية لمنظمة العمل الدولية، يمكن للمكتب أن يعالج بعض الثغرات القائمة في البلدان التي ليس له فيها ممثل مقيم.
٤٠. ويقدم العمل في مجال الشراكات وحشد الموارد صورة غير متجانسة. ولم تخب بعد بالكامل جذوة التنافس بين وكالات الأمم المتحدة على الموارد المزداة ندره. ويقوم المنسقون المقيمون حالياً بقيادة تنسيق التمويل على المستوى القطري بالاستناد إلى أطر التعاون، بما في ذلك مع القطاع الخاص وشركاء التمويل ثنائي ومتعددي

الأطراف مع تحول متزايد نحو تحديد المخصصات واتخاذ القرارات على المستوى القطري. وقد أظهرت التجربة المستمدة حتى الآن من الصندوق المشترك لتحقيق أهداف التنمية المستدامة وعمليات تقديم العطاءات المشتركة للصندوق الاستئماني متعدد الشركاء للأمم المتحدة لمواجهة كوفيد-19 للأفرقة القطرية للأمم المتحدة، أن بإمكان منظمة العمل الدولية أن تحقق النجاح في زيادة الاستجابات المشتركة للأمم المتحدة، كما كانت الحال بالنسبة إلى نداء الصندوق المشترك لتحقيق أهداف التنمية المستدامة لتقديم مقترحات بشأن الحماية الاجتماعية. وفي الوقت نفسه، حتى عندما تتكامل عروض عطاءات منظمة العمل الدولية مع وكالات أخرى بالنجاح، تكون تكاليف المعاملات مرتفعة للغاية بالمقارنة مع الحجم المتواضع للمشاريع المعنية. وأحد أسباب ذلك هو أن المستوى العام لتمويل آليات التمويل المشتركة والمجمعة للأمم المتحدة لم يصل إلى الحجم المتوقع بموجب اتفاق الأمم المتحدة للتمويل. بيد أنه بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية، فقد أثبتت المشاركة في شركات الأمم المتحدة المشتركة هذه أهميتها، وذلك لتعزيز برنامج العمل اللائق، بما في ذلك الهيكل الثلاثي واحترام معايير العمل الدولية على نطاق أوسع داخل الأفرقة القطرية للأمم المتحدة، والاستفادة من الشركات اللاحقة والتمويل من الشركاء الإنمائيين الثنائيين، على السواء.

٤١. وبفضل الإنجازات المهمة التي حققتها المكتب في سبيل "توحيد أداء منظمة العمل الدولية"، فإن المنظمة في موقع جيد في بيئة العمل الجديدة. فالبرامج الشاملة واسعة النطاق التي تضم عدة إدارات ومكاتب في منظمة العمل الدولية، من قبيل الشراكة الممولة من هولندا والمشاركة بين الوكالات من أجل تحسين آفاق الأشخاص المشردين قسراً ومجتمعاتهم المضيفة، تسمح لمنظمة العمل الدولية بتجاوز حجمها الصغير نسبياً بالمقارنة مع الوكالات الأخرى والعمل بفعالية، لا سيما في البلدان التي لا تتمتع فيها المنظمة بصفة وكالة مقيمة. والتنوع المتأصل في النهج يشجع الابتكار ويعزز منظمة العمل الدولية في مجالات العمل الواعدة، مثلاً في الرابط بين السلام والتنمية والشؤون الإنسانية. كما يسمح لمنظمة العمل الدولية بتكثيف تعاونها مع الوكالات الشريكة الأخرى، من قبيل اليونيسيف والبنك الدولي ومؤسسة التمويل الدولية في هذه الحالة. والتحرك نحو تحقيق المزيد من برامج منظمة العمل الدولية المتكاملة هذه، بما في ذلك لبلدان محددة كما هي الحال بالنسبة إلى برنامج SIRAYE، الذي يركز على الدفع قديماً بالعمل اللائق والتصنيع في إثيوبيا، إنما يتيح إمكانية تعزيز صورة منظمة العمل الدولية، بما في ذلك في صفوف المنسقين المقيمين للأمم المتحدة.

◀ ثالثاً - حالة سير العمل في إطار خطة عمل منظمة العمل الدولية

٤٢. وافق مجلس الإدارة في دورته ٣٣٥ (آذار/ مارس ٢٠١٩) على خطة عمل المكتب بشأن إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية التي تغطي عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٠. ويقدم الجزء التالي والملحق استعراضاً للإجراءات المتخذة في إطار المكونات الثلاثة للخطة.

تطوير قدرات الهيئات المكونة الوطنية على المشاركة في عمليات إطار التعاون وأهداف التنمية المستدامة

٤٣. خلال عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٠، أعد مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال مواد إعلامية ونفذ أنشطة تدريبية مصممة تصميماً يستجيب للاحتياجات المحددة للشركاء الاجتماعيين. وبالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو)، وضع مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل برنامج تدريب بشأن أهداف التنمية المستدامة يستهدف منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال. وهو يغطي برنامج عام ٢٠٣٠ وجدوى المشاركة في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة وكيفية ربط أنشطة التوعية التي تضطلع بها منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال وألوياتها في مجال الأعمال بأهداف التنمية المستدامة. ويتضمن البرنامج إصلاح الأمم المتحدة وكيف يمكن للقطاع الخاص أن يتعاون على أفضل وجه مع المنظومة الإنمائية للأمم المتحدة على المستوى القطري. وتم إطلاق برنامج التدريب في إقليم آسيا والمحيط الهادئ في تموز/ يوليو ٢٠١٩، وجرى تحديثه وتنفيذه إلكترونياً لصالح إقليم الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠. ومن المتوقع تعميمه في أقاليم أخرى وبلغات أخرى في عام ٢٠٢١. ومع ذلك، فقد أشارت دراسة استقصائية حديثة أجراها مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل بشأن منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال، إلى استمرار وجود فجوات واسعة في وعيها ومشاركتها في عمليات الأمم المتحدة على المستوى القطري. وهذه هي الحال على وجه الخصوص فيما يتعلق بالتحليل القطري المشترك، الذي يمثل المدخل الرئيسي للجهات الفاعلة غير الحكومية للمشاركة. وسيتعين على المكتب، إلى جانب المنسقين المقيمين والهيئات المكونة على السواء، بذل جهود مستمرة لتحسين هذا الوضع. وللتصدي لهذا التحدي، وضع مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل إرشادات محددة بشأن التحليلات القطرية المشتركة لصالح منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال.

٤٤. وقد ساعدت الأدوات المعرفية والمواد التدريبية وحلقات العمل التي طورها مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال على تعزيز قدرات النقابات على المشاركة وممارسة التأثير في مشاورات الأمم المتحدة في البلدان، لا سيما في الاستعراضات الوطنية الطوعية والعمليات الوطنية لأهداف التنمية المستدامة. وخلال العامين الماضيين، طلبت النقابات في ١٥ بلداً ٢٠ الدعم التقني من مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال للعمل مع المنسقين المقيمين والأفرقة القطرية للأمم المتحدة والمشاركة في وضع التحليل القطري المشترك وإطار التعاون. ومع ذلك، ذكرت بعض التقارير الصادرة عن النقابات، أنها استُبعدت في بعض الحالات من عمليات الأمم المتحدة على المستوى القطري. ويؤكد ذلك أيضاً الحاجة إلى أن يبذل المكتب المزيد من الجهود لبناء القدرات والتواصل مع المنسقين المقيمين لتمكين الهيئات المكونة من المشاركة بفعالية. وسيكثف مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال نشاطه الرامي إلى إيجاد حلول للتنمية قدرات النقابات بغية مساعدتها على جعل مسائل العمل اللائق والعمالة والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، تحتل طليعة هذه العمليات والمناقشات. وقد انتهت مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال من صياغة دليل مرجعي نقابي بشأن التعاون الإنمائي المستدام للأمم المتحدة والعمل اللائق، سيجري إطلاقه في الربع الأول من عام ٢٠٢١. وستُقدم حلقة دراسية إلكترونية ذاتية التوجيه تستند إلى الدليل المرجعي اعتباراً من آذار/ مارس ٢٠٢١.

٤٥. ونظمت المكاتب الإقليمية لمنظمة العمل الدولية كذلك تدريباً تقنياً محدداً لصالح الهيئات المكونة على الصعيدين الوطني والإقليمي الفرعي على السواء، لتمكينها من إدراج منظورات وأولويات العمل اللائق في أطر التعاون الوطنية والاستعراضات الوطنية الطوعية وغيرها من العمليات الاستراتيجية للتنمية الوطنية. وفي أوروبا وآسيا الوسطى، تعلمت الهيئات المكونة المشاركة في ورش العمل في مجال الإدارة القائمة على النتائج لتخطيط البرامج القطرية للعمل اللائق، كيفية ربط هذه البرامج الآن بأطر التعاون. وفي الدول العربية، أنشأت ورش العمل الإقليمية لصالح الهيئات المكونة الثلاثية بشأن التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلى، منصة لتقاسم المعارف وتبادل الخبرات بين البلدان مع إيلاء اهتمام خاص لإعداد الاستعراضات الوطنية الطوعية. بالإضافة إلى ذلك، نُظمت جلسات إعلامية وطنية للشركاء الاجتماعيين بشأن عملية إصلاح الأمم المتحدة وتنفيذها ودور الشركاء الاجتماعيين في أطر التعاون. وفي أمريكا اللاتينية، أعد المكتب الإقليمي مواد تدريبية لصالح منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال مصممة تصميمياً يستجيب لاحتياجاتها المحددة في الإقليم، مع التركيز على تمكينها من المشاركة بنشاط في عمليات تطوير أطر التعاون. بالإضافة إلى ذلك، يجري إعداد وحدة نموذجية لصالح الهيئات المكونة الثلاثية بالتعاون مع مركز تورينو بهدف تعزيز تبادل المعارف بين بلدان الجنوب بشأن التحليلات القطرية المشتركة وأطر التعاون الجديدة. وفي أفريقيا، جرى مؤخراً إطلاع الهيئات المكونة في كينيا وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوغندا على معلومات بشأن كيفية مواصلة البرامج القطرية للعمل اللائق مع أطر التعاون، باستخدام وثائق الإرشاد الجديدة لمنظمة العمل الدولية.

٤٦. وعلى المستوى العالمي، نُفّحت الدورة المعنية بالعمل اللائق وبرنامج عام ٢٠٣٠، التي قدمها للهيئات المكونة الثلاثية، مركز تورينو بالتعاون مع منظمة العمل الدولية بهدف إدماج مسائل إصلاح الأمم المتحدة. كما أعد المكتب دورة تدريبية إلكترونية وميسرة بشأن تمويل العمل اللائق لبناء قدرات الوكالات الحكومية ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل ومجموعة أوسع من الشركاء الإنمائيين والأخصائيين، لتزويدهم بالمعارف والمهارات للمشاركة في المشاورات الوطنية بشأن تمويل أهداف التنمية المستدامة وضمان توجيه الموارد المالية الكافية نحو نتائج العمل اللائق.

٤٧. وتقدّم خطة التنفيذ المقترحة لاستراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٥، التي سيناقشها مجلس الإدارة في دورته ٣٤١ (آذار/ مارس ٢٠٢١)، مقترحات بشأن اتخاذ المزيد من الإجراءات لتلبية الحاجة المستمرة إلى دعم بناء قدرات الهيئات المكونة.

الاستفادة إلى أقصى حد من الفرص التي يتيحها إصلاح الأمم المتحدة من أجل تعزيز الهيكل الثلاثي ودعم الدول الأعضاء في تحقيق العمل اللائق

٤٨. يؤثر الإصلاح في عدد من السياسات والعمليات الداخلية لمنظمة العمل الدولية، ولهذه الغاية يجري باستمرار تبادل الإرشادات المحدثة بشأن المواضيع الرئيسية مع المكاتب الميدانية. وقد أعد المكتب إرشادات لدعم موظفي منظمة العمل الدولية العاملين على البرامج القطرية للعمل اللائق في سياق صياغة أطر التعاون، بما في ذلك كيفية استقاء البرامج القطرية للعمل اللائق من إطار التعاون وضمان المشاركة النشطة للهيئات المكونة لمنظمة

٢٠ أنغولا والأرجنتين وأرمينيا وأذربيجان والكاميرون وكولومبيا وكوت ديفوار وجمهورية الكونغو الديمقراطية وإثيوبيا وإريتريا وفيجي والفلبين وتايلاند والصومال وزمبابوي.

العمل الدولية في العملية. كما وضع المكتب أداة تقييم معيارية لاطلاع المنسقين المقيمين على وضع البلد فيما يتعلق بالتصديق على المعايير وتطبيقها، مما يسهل أيضاً مشاركة الشركاء الاجتماعيين في التحليلات القطرية المشتركة وأطر التعاون.

٤٩. وبغية دعم موظفي منظمة العمل الدولية في الاستفادة على أفضل وجه من آليات التمويل المّجّعة والفرص التي يتيحها التمويل المشترك، بات برنامج التعلم في مجال التعاون الإنمائي بشأن الشراكات وحشد الموارد، الذي نظّمته إدارة الشراكات والدعم الميداني ومركز تورينو، يتضمن الآن تركيزاً على تطوير الشراكات في بيئة إصلاح الأمم المتحدة. كما قُدم دعم مخصص لعدد متزايد من الموظفين في المكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية الضالعة في البرامج المشتركة، بما في ذلك ما يتعلق بصندوق الأمم المتحدة الاستثماري متعدد الشركاء لمواجهة جائحة كوفيد-19 والتعافي من آثارها والنداء الأخير الذي وجهه الصندوق المشترك لتحقيق أهداف التنمية المستدامة لتقديم المقترحات. وفيما يتعلق بمتابعة المكتب بشأن النهج المشترك للأمم المتحدة فيما يتصل بالعناية الواجب تطبيقها من حيث الشراكات مع القطاع الخاص، لم يُحرز أي تقدم إضافي بشأن هذا الموضوع على مستوى مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، وبالتالي فإن المزيد من أنشطة المكتب بشأن بند العمل هذا معلق الآن.

المضي قدماً بالتكامل التشغيلي للمكتب مع الأمم المتحدة على المستوى القطري

٥٠. إن تطبيق الاعتراف المتبادل بقواعد ونظم الوكالات، أمرٌ معقّدٌ غير أنه يشكل الخطوة الأولى نحو تحقيق المزيد من التكامل داخل الأمم المتحدة. وسيسعى المكتب إلى المضي قدماً بهذا التكامل، حيثما كان ممكناً ومناسباً في السياق القطري. وقد طُبّق العديد من المكاسب الميسرة في التمويل والمشتريات والموارد البشرية (إعلانات الشواغر المشتركة، التدريب) لردح من الزمن. وبالنسبة إلى مجالات أخرى، من قبيل تلك التي تعتمد على نُظم منظمة العمل الدولية لتخطيط موارد المنشآت، فإن تحديد الجدوى والتكاليف والفوائد سيستغرق وقتاً أطول. وتحقيقاً لهذا الغرض، قدم المكتب إرشادات إلى الموظفين لتوضيح المفاهيم وتحديد موضع منظمة العمل الدولية.
٥١. وكما أُشير إليه أعلاه، فإن تقاسم المباني المشتركة عاملٌ مساعدٌ على الاضطلاع بالوظائف الإدارية ووظائف الدعم، من قبيل تلك المتعلقة بالأمن وخدمات الاستقبال والبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، واستخدام المرافق وصيانتها.
٥٢. وفي عام ٢٠١٩، راجع المكتب مواصفات ووظائف مديري المكاتب الميدانية لضمان استجابتها للاحتياجات الناشئة عن إصلاح الأمم المتحدة. ومنظمة العمل الدولية عضو أيضاً في الفريق العامل الذي يشرف عليه مكتب تنسيق الأنشطة الإنمائية للأمم المتحدة بغية تطوير التدريب التمهيدي للمنسقين المقيمين. بالإضافة إلى ذلك، وبغية زيادة عدد المنسقين المقيمين القادمين من منظمة العمل الدولية كوسيلة إضافية لزيادة تأثير وفهم منظمة العمل الدولية وولايتها داخل الأمم المتحدة على المستوى القطري، وضع المكتب برنامجاً وبروتوكولاً جديدين بشأن التدريب الخاص لإعداد موظفي منظمة العمل الدولية لمركز تقييم المنسقين المقيمين، الذي يشكل جزءاً من عملية الاختيار لشغل وظيفة المنسق المقيم.

◀ مشروع القرار

٥٣. إن مجلس الإدارة:

- (أ) أحاط علماً بالوضع الراهن لإصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية وبتنفيذ خطة عمل المكتب للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٠ للاستفادة إلى أقصى حد من الفرص التي يتيحها إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية أمام منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة الثلاثية؛
- (ب) دعا المدير العام إلى أن يأخذ في الاعتبار الآراء التي أعرب عنها مجلس الإدارة في المشاركة المستمرة في عملية الإصلاح وتنفيذها.

◀ الملحق

حالة خطة عمل المكتب للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٠ للاستفادة إلى أقصى حد من الفرص التي يتيحها إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية أمام منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة الثلاثية

بند العمل	مطلوب بحلول	الحالة
المكون ١: تطوير قدرات الهيئات المكونة الوطنية على المشاركة في عمليات أطر التعاون وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة لتؤثر بشكل أكبر في أنشطة التنمية الوطنية بدعم من الأمم المتحدة بغية تحقيق أهداف التنمية المستدامة		
١. بالتعاون مع مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، وضع مواد تدريبية ومواد لاستئارة الوعي بشأن العمل مع الأمم المتحدة	بحلول نهاية عام ٢٠١٩	منجز/ متواصل ^١
٢. الاستمرار في توفير التدريب التقني الهادف والدعم من المكتب لصالح ممثلي الهيئات المكونة من أجل تحسين قدراتهم على المساهمة في الأنشطة المعنية بأفاق وأولويات العمل اللائق في إطار التعاون الوطني وفي الاستعراض الوطني الطوعي وفي العمليات الاستراتيجية الأخرى للتنمية الوطنية	٢٠١٩-٢٠٢٠	منجز/ متواصل
المكون ٢: الاستفادة إلى أقصى حد من الفرص التي يتيحها إصلاح الأمم المتحدة من أجل تعزيز الهيكل الثلاثي ودعم الدول الأعضاء في تحقيق العمل اللائق		
٣. مراجعة وتحديث الإرشادات المتعلقة بالبرامج القطرية للعمل اللائق لجعلها تتماشى مع عملية إطار التعاون	بحلول نهاية عام ٢٠١٩	منجز
٤. إعداد الموارد المعنية باستئارة الوعي والتدريب والإعلام لصالح موظفي منظمة العمل الدولية في الميدان وفي المقر، بشأن العمل في سياق الأمم المتحدة الخاضعة للإصلاح على المستوى القطري لتعزيز ولاية منظمة العمل الدولية ومشاركة الهيئات المكونة	بحلول نهاية عام ٢٠١٩	منجز/ متواصل
٥. توفير التدريب والدعم لموظفي منظمة العمل الدولية في المكاتب الميدانية بشأن آليات التمويل الممّعة ليستفيدوا على أفضل وجه من الفرص التي يتيحها التمويل المشترك	٢٠١٩-٢٠٢٠	منجز
٦. إعداد نماذج تدريبية ومواد إعلامية لصالح المنسقين المقيمين بالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية	بحلول نهاية عام ٢٠١٩	متواصل
٧. استعراض تركيبة القدرات والخبرات التقنية لمنظمة العمل الدولية في مجال البرمجة وحشد الموارد وبناء الشراكات من أجل الاستفادة إلى أقصى حد من الإسهامات، مع مراعاة الترتيبات الجديدة المتعلقة بأطر التعاون ونظام المنسقين المقيمين (استناداً إلى خطة عمل عام ٢٠١٩ نحو إعداد استراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٥)	بحلول منتصف عام ٢٠٢٠	متواصل
٨. إجراء عمليات تقييم حول الطريقة التي يمكن بها لمنظمة العمل الدولية أن تتبّع النهج المشترك للأمم المتحدة فيما يتعلق بالعناية الواجب تطبيقها من حيث الشراكات مع القطاع الخاص، لا سيما فيما يتصل بمبادئ العمل وتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل	بحلول تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٩	متواصل، رهنأ بإجراز مزيد من التقدم على مستوى مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة

^١ منجز/ متواصل: بند عمل منجز، إلى جانب مزيد من الأعمال الإضافية المعنية الجارية أو المتوخاة.

بند العمل	مطلوب بحلول	الحالة
المكون ٣: المضي قدماً بالتكامل التشغيلي للمكتب مع الأمم المتحدة على المستوى القطري فيما يتعلق بقييم منظمة العمل الدولية		
٩. وضع استراتيجيات للنهوض بالاعتراف المتبادل كوسيلة لتعزيز المزيد من التكامل في الخدمات المشتركة	بحلول نهاية عام ٢٠١٩	منجز
١٠. استعراض وتنقيح المواصفات الوظيفية لمنصب المدير القطري في منظمة العمل الدولية	بحلول نهاية آذار/ مارس ٢٠١٩	منجز
١١. إجراء مشاورات داخلية بشأن التعديلات الواجب إدخالها على نظام إدارة الأداء ولوائح الموظفين	بحلول نهاية عام ٢٠١٩	متواصل
١٢. تعزيز برنامج التطوير التحضيري لمنظمة العمل الدولية، المخصص لموظفي المنظمة المهتمين بمنصب المنسق المقيم	بحلول منتصف عام ٢٠١٩	منجز/ متواصل