



## مجلس الإدارة

الدورة 340، جنيف، تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر 2020

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ١٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٠  
الأصل: إنكليزي

البند السادس من جدول الأعمال

### آخر المستجدات عن عملية إصلاح الأمم المتحدة

#### غرض الوثيقة

**موجز:** 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 لدورة آذار/مارس ٢٠٢٠ وألغيت (GB.338/INS/9) وتأخذ في الاعتبار تأثير أزمة كوفيد-١٩. وهي تقيم عملية تنفيذ المكتب لقرارات مجلس الإدارة السابقة، مع إيلاء اهتمام خاص لحالة العمل 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 السابقة مع النظام الجديد للمنسقين المقيمين.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة التعاون متعدد الأطراف.

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



## ◀ مقدمة

١. خلال آخر مناقشة لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي فيما يتعلق بهذا البند في آذار/ مارس ٢٠١٩، كان تنفيذ إصلاح الأمم المتحدة<sup>١</sup> لا يزال في مرحلة مبكرة حيث كان العديد من أطر الإدارة السديدة الرئيسية والوثائق الإرشادية قيد الإعداد وفي انتظار أن يوافق عليها كبار مسؤولي منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. ومنذ ذلك الحين، بذل مكتب تنسيق الأنشطة الإنمائية للأمم المتحدة والفريق الانتقالي التابع لنائب الأمين العام ومجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، جهوداً كبيرة لتزويد نظام المنسقين المقيمين الجدد بالموارد التقنية والتشغيلية والمالية اللازمة لضمان نجاح عملية الانتقال. وفي أيار/ مايو ٢٠٢٠، خلال انعقاد الاجتماع الافتراضي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة في الجزء المتعلق بالأنشطة التنفيذية من أجل التنمية، رحبت الدول الأعضاء في الأمم المتحدة بالتقدم المحرز حتى الآن في تنفيذ الإصلاح، مع الاعتراف بأن أزمة كوفيد-١٩ وضعت بالفعل نظام المنسقين المقيمين الجدد على المحك، مما جمع منظومة الأمم المتحدة الإنمائية معاً على المستوى القطري لتوفير الدعم اللازم للبلدان المستفيدة من البرنامج<sup>٢</sup>.
٢. وفي المنتدى السياسي رفيع المستوى في تموز/ يوليو ٢٠٢٠ برعاية المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة، بدأ أن الطريق نحو الانتعاش الاجتماعي والاقتصادي من الأزمة سيكون طويلاً وأن عدداً من البلدان ليست على المسار الصحيح لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بحلول عام ٢٠٣٠. وفي حين لم يتمكن المنتدى من التوصل إلى اتفاق وزاري نهائي، دوى صدى الدعوة إلى إعادة البناء بشكل أفضل والحاجة إلى التضامن العالمي، وخاصة بالنسبة للدول الأكثر ضعفاً. وتم الاعتراف بأن الجائحة تؤدي إلى تفاقم آثار الأزمات الحالية الناجمة عن النزاعات والكوارث الطبيعية وغيرها من الكوارث وتغير المناخ والهجرة الجماعية. والتحديات التي تواجهها الآن منظومة الأمم المتحدة الإنمائية فيما يتعلق بمساعدة البلدان على معالجة الانتعاش من الفقر والوصول إلى أولئك الأشد تضرراً عن الركب، سوف تلوح في الأفق في جهود التنمية التي تبذلها الأمم المتحدة لعدة سنوات قادمة.
٣. إن عام ٢٠٢٠ هو آخر عام للاستعراض الحالي الشامل للسياسات، الذي يجري كل أربع سنوات<sup>٣</sup> والذي مهد لإصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. وقدم الأمين العام للأمم المتحدة في تقريره إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي بما يتعلق بالأنشطة التنفيذية<sup>٤</sup>، تحليلاً شاملاً عن العام الكامل الأول من تنفيذ الإصلاح. وشمل ذلك العديد من التوصيات بشأن مجالات العمل المستقبلية للدول الأعضاء للنظر فيها في مفاوضاتها الجارية خلال الاستعراض الشامل القادم للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات. ومن المتوقع صدور قرار من الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن هذا البند بحلول كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠. وفي القرار، من المتوقع أن تقدم الدول الأعضاء مزيداً من الإرشادات بشأن جهود التعافي من كوفيد-١٩ وإعادة هيكلة الأصول الإقليمية لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية ومكاتب المنسقين المقيمين متعددة البلدان وإنشاء مكتب التقييم الجديد على نطاق المنظومة. ومن المتوقع أيضاً النظر في إمكانية منظومة الأمم المتحدة الإنمائية أن تدعم عقد العمل لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، الذي اعتمدهته الجمعية العامة في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٩، في سياق أزمة كوفيد-١٩. ومن المرجح أن يجري تسليط الضوء على ضرورة تعزيز التركيز على المشورة السياسية المتكاملة لتقوية الشراكات، بما في ذلك مع القطاع الخاص والتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي، بغية تحسين التعاون وتشجيع تدفقات التمويل الأقل عزلة لإرساء ترابط بين العمل الإنساني والتنمية وتعزيز السلام، وتحسين تكييف النهج الرامية

<sup>١</sup> انظر قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ٢٧٩/٧٢، 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).

<sup>٢</sup> انظر موجز المناقشة التي أجراها رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي في عام ٢٠٢٠ بشأن الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية.

<sup>٣</sup> تُستعرض سياسات المجلس الاقتصادي والاجتماعي والجمعية العامة فيما يتعلق بمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية كل أربع سنوات في سياق الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات. وتسمح هذه العملية للجمعية العامة بتقييم فعالية الأمم المتحدة ونجاحاتها واتساقها وتأثيرها في المساعدة التي تقدمها إلى بلدان البرنامج من حيث تلبية احتياجاتها فيما يتعلق بالتنمية المستدامة. وقرار الجمعية العامة الناجم عنها يوجه الأنشطة التنفيذية لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية ويوضح كيفية عمل كيانات المنظومة مع بعضها خلال السنوات الأربع اللاحقة.

<sup>٤</sup> المجلس الاقتصادي والاجتماعي، تنفيذ قرار الجمعية العامة رقم ٢٤٣/٧١ بشأن الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية، تقرير الأمين العام، القرار A/75/79-E/2020/55.

إلى معالجة نقاط الضعف التي تعاني منها بعض مجموعات البلدان.° كما تناقش هذه القضايا والقضايا ذات الصلة في استراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية المقترحة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٥.

٤. وسار تنفيذ الإصلاح بشكل جيد، على الرغم من أزمة كوفيد-١٩ الحالية. وفي الواقع، شجعت الأزمة على تعزيز تعاون منظومة الأمم المتحدة الإنمائية في كل من المجالات الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية. ولعبت منظمة العمل الدولية دوراً مهماً في تطوير إطار عمل الأمم المتحدة للاستجابة الاجتماعية والاقتصادية الفورية لكوفيد-١٩ وساهمت بنشاط في عمليات التقييم وخطط الاستجابة التي قامت بها أفرقة الأمم المتحدة القطرية.<sup>٨</sup> وقد أدت هذه الأنشطة إلى وضع منظمة العمل الدولية كشريك رئيسي في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الذي يقود عملية مواجهة كوفيد-١٩ التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة الإنمائية.<sup>٩</sup> كما استحدثت الكثير من مقترحات البرامج المشتركة مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ووكالات 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 وبرايمج الأمم المتحدة السبع التي تشكل اللجنة الاستشارية للصندوق.<sup>١٠</sup> وتناقش الشراكات التي أبرمتها منظمة العمل الدولية والتزامها في مواجهة كوفيد-١٩ في التقرير التكميلي السادس: استجابة مكتب العمل الدولي في مواجهة جائحة كوفيد-١٩.<sup>١١</sup>

٥. 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. ويعرض الجزء ثانياً بعض التجارب السابقة لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بنظام المنسقين المقيمين الجدد والملاحظات الواردة من الميدان. ويستعرض الجزء ثالثاً حالة 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).<sup>١٢</sup>

## ◀ أولاً - التطورات في إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية

٦. خلال عام ٢٠١٩ وفي الأشهر الأولى من عام ٢٠٢٠، وُضعت إرشادات رئيسية للمنظومة، لا سيما إطار الإدارة والمسألة<sup>١٣</sup> وإرشادات إطار عمل الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة (إطار التعاون)<sup>١٤</sup> وإرشادات بشأن استراتيجية تسيير الأعمال. كما وُضعت الصيغة النهائية للنصوص المصاحبة لإرشادات إطار التعاون بشأن مواضيع محددة، مثل إجراء التحليلات القطرية المشتركة وتكوين أفرقة الأمم المتحدة القطرية والتحول الاقتصادي وغير ذلك. وبلغت عدة نصوص مهمة أخرى من الإصلاح المراحل النهائية من الصياغة والتنفيذ.

° أقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية والبلدان متوسطة الدخل.

<sup>٦</sup> الوثيقة GB.340/POL/6.

<sup>٧</sup> الأمم المتحدة، *إطار الأمم المتحدة للاستجابة الاجتماعية والاقتصادية الفورية لكوفيد-١٩*، نيسان/ أبريل ٢٠٢٠.

<sup>٨</sup> في منتصف أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٠، وضعت أفرقة الأمم المتحدة القطرية ١٠٤ خطط استجابة لصالح ١٢٠ بلداً و ٢٩ خطة أخرى قيد الإعداد.

<sup>٩</sup> في ١٦ أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٠، وقعت منظمة العمل الدولية والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة إطار عمل يركز على المجالات الرئيسية للتعاون في مواجهة أزمة كوفيد-١٩.

<sup>١٠</sup> هي: منظمة العمل الدولية ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية واليونيسف 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 حتى خمسة ممثلين عن الشركاء المساهمين والممثلين عن البلدان المتأثرة بجائحة كوفيد-١٩.

<sup>١١</sup> الوثيقة GB.340/INS/18/6.

<sup>١٢</sup> الوثيقة GB.335/INS/10.

<sup>١٣</sup> انظر:

United Nations Sustainable Development Group, *Management and Accountability Framework of the UN Development and Resident Coordinator System*, 2019.

<sup>١٤</sup> انظر:

UNSDG, *United Nations Sustainable Development Cooperation Framework: Internal Guidance*, 2019.

وهي تشمل المرحلة الثانية من استعراض الأصول الإقليمية لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية واستعراض مكاتب المنسقين المقيمين متعددة الأقطار وإنشاء مكتب تقييم مستقل على مستوى منظومة الأمم المتحدة.

### آخر المستجدات بشأن إطار الإدارة والمساءلة

٧. يحدد إطار الإدارة والمساءلة أدوار ومسؤوليات وأوجه مساءلة المنسقين المقيمين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية 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 لجهتين مترابطتين للمساءلة، هما: أولاً، المساءلة إزاء الكيان التابع له من حيث ولايته؛ ثانياً، المساءلة إزاء المنسق المقيم التابع له بشأن النتائج كما هي محددة في إطار التعاون وفي الاتفاقات الأخرى المشتركة بين الوكالات والتي ينفذها الفريق القطري. ويدعو إطار الإدارة والمساءلة المنسق المقيم إلى تقديم إسهام رسمي في عمليات التقييم التي تجريها الوكالة لأعضاء الفريق القطري كمسؤول إضافي عن الإبلاغ وأن يقدم أعضاء الفريق القطري إسهامات بشأن أداء المنسق المقيم. ولم ينفذ المكتب بعد هذا البند. غير أنه بعد أن يوافق كبار مسؤولي مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة على إطار الإدارة والمساءلة المحدث، سيقوم المكتب باستعراض التغييرات اللازمة في لوائح الموظفين وتقديم التغييرات المقترحة إلى مجلس الإدارة لمناقشتها والموافقة عليها.
٨. ومع استكمال الاستعراض الإقليمي الآن، سيضاف فصلان إلى إطار الإدارة والمساءلة في الأشهر القادمة: أحدهما بشأن دور وأوجه مساءلة الكيانات الإقليمية التابعة للأمم المتحدة<sup>١٥</sup> إزاء نظام المنسقين المقيمين، وآخر يحدد تقسيم الأدوار والمسؤوليات بين منظومة الأمم المتحدة الإنمائية والمجلس الاقتصادي والاجتماعي.

### إرشادات إطار التعاون وتعميمه

٩. تعتبر أطر التعاون عنصراً أساسياً في عملية الإصلاح وتمثل تغييراً كبيراً مقارنة مع أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية التي سبقتها. والأهم من ذلك أنها 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. وينبغي أن تنبثق البرامج القطرية الخاصة بكل كيان من كيانات الأمم المتحدة عن إطار التعاون، وليس العكس. وقد وُضعت هذه البرامج التي تعتبر في المقام الأول اتفاق شراكة بين الأمم المتحدة وحكومات البلدان المشمولة بالبرامج، على أساس تحليل قطري مشترك مستقل وأولويات وطنية من حيث تنفيذ أهداف التنمية المستدامة ومشاورات مع طائفة واسعة من أصحاب المصلحة. ومن المهم الإشارة إلى أنّ التحليل القطري المشترك لم يعد عملية تُنجز مرة واحدة فحسب، بل هو حصيلة مستمدة من بيانات متواصلة ووظيفة تحليلية اجتماعية واقتصادية للفريق القطري للأمم المتحدة بقيادة مكتب المنسق المقيم.
١٠. وكانت إرشادات إطار التعاون، التي وُضعت من خلال جهد تعاوني من جميع أقسام منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، قد صدرت بعد موافقة كبار مسؤولي مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة في حزيران/يونيه ٢٠١٩. ومن منظور المكتب، تُبين الإرشادات على نحو جيد عدداً من المواضيع ذات الأهمية بالنسبة إلى الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. أولاً، يتضمن المفهوم الأوسع نطاقاً للشراكات، الذي يُعتبر مهماً لإيجاد حلول مستدامة، إشارة صريحة إلى النقابات ومنظمات أصحاب العمل ومشاركتها. ثانياً، هناك ترسيخ واضح لإطار التعاون في المعايير والالتزامات الدولية وفي نهج قائم على حقوق الإنسان إزاء التنمية. ثالثاً، تنص الإرشادات على تشكيلة موسعة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية، تشمل كيانات الأمم المتحدة الموجودة فعلياً في البلد، إلى جانب تلك التي تُسهّم عن بُعد. رابعاً، تُصبح غايات ومؤشرات أهداف التنمية المستدامة إطار الرصد بحكم الضرورة لقياس التقدم المحرز نحو تحقيق الإنجازات، وهو دور محسّن لعملية التقييم، بما في ذلك الاعتراف بالقدرة على التقييم في فرادى الكيانات. أخيراً، إنّ هذه الإرشادات تفسح المجال أمام الوكالات المعيارية مثل منظمة العمل الدولية لمواصلة الأعمال المنوطة بها والتي قد لا تدرج ضمن أولويات إطار التعاون. وهي تتيح إمكانية قيام هذه الوكالات بوضع وثائق البرامج القطرية الخاصة بكل كيان مع استنساخ نتائج إطار التعاون استنساخاً حرفياً، بالإضافة إلى نتائج أخرى، تُدرج فقط على أساس استثنائي لاستيعاب الأنشطة المعيارية وأنشطة وضع المعايير.

<sup>١٥</sup> اللجان الاقتصادية الإقليمية للأمم المتحدة والهيئات الإقليمية في مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة وكيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية.

١١. وجرى تكيف عمليات إطار التعاون التي كانت قيد التنفيذ أصلاً في عام ٢٠١٩، لتجسد الإرشادات الجديدة إلى أقصى حد ممكن، لكن أفرقة الأمم المتحدة القطرية، البالغ عددها ١٦ فريقاً والتي استهلكت الدورة في عام ٢٠٢٠ ستكون أول من يطبق الإرشادات الجديدة تطبيقاً كاملاً. وسيحذو حذوها ٣٥ فريقاً آخر من الأفرقة القطرية في عام ٢٠٢١. وقد طلب نائب الأمين العام للأمم المتحدة أن تُجري كافة الأفرقة القطرية تحليلاً قطرياً مشتركاً بحلول نهاية عام ٢٠٢٠. ومن الواضح أن أزمة كوفيد-١٩ أضافت بعداً جديداً حاسماً لهذه العملية. وتجدر الإشارة إلى أن تقييمات الأثر الاجتماعي والاقتصادي السريع وخطط الاستجابة المطلوبة لجميع البلدان وفقاً لإطار الأمم المتحدة للاستجابة الاجتماعية والاقتصادية الفورية لكوفيد-١٩ لا تحل محل التحليلات القطرية المشتركة وأطر التعاون، ولكن سيتم دمجها فيها.
١٢. وفي حين لا تزال التجربة محدودة والتحديات مطروحة أمام تجزئة واضحة للمهام فيما بين كيانات الأمم المتحدة وفقاً لخبراتها التقنية وولايتها، فقد قدم أعضاء الفريق القطري للأمم المتحدة التابعين لمنظمة العمل الدولية تقارير عن بعض النتائج المبكرة الإيجابية التي توفر سبلاً مثيرة للاهتمام من أجل تكرار العملية في المستقبل.
١٣. وفي أفريقيا، على سبيل المثال، أدت استنارة منظمة العمل الدولية في كوت ديفوار وغي المنسق المقيم ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بأهمية مشاركة الهيئات المكونة للمنظمة في التحليل القطري المشترك وعمليات إطار التعاون، إلى اعتراف كامل من الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بهذه الأنشطة ومشاركتها فيها. وبفضل هذه الجهود، استطاعت الهيئات المكونة الثلاثية أن تؤثر في وضع إطار نتائج من أجل إطار التعاون وأن تشارك في فرق العمل المعنية بالنواتج. 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.
١٤. 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.
١٥. وفي آسيا، وتحديداً الهند، شارك الشركاء الاجتماعيون 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 أفرقة الأمم المتحدة القطرية.
١٦. وفي آسيا الوسطى، شاركت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في أوزبكستان بنشاط في عملية صياغة التحليل القطري المشترك وإطار التعاون، مما ساهم في المضي قدماً بإعداد البرنامج القطري القادم للعمل اللائق. وفي منطقة غرب البلقان، شاركت الهيئات المكونة من جمهورية مقدونيا الشمالية وصربيا في تصميم البرامج القطرية للعمل اللائق ووضعها في صيغتها النهائية في عام ٢٠١٩، وصيغت الإسهامات المتعلقة بمسائل العمل والقضايا الاجتماعية الناجمة عنها، في إعداد التحليل القطري المشترك وإطار التعاون. وبالإضافة إلى ذلك، إن البرنامج القطري للعمل اللائق الذي وُضع مؤخراً في صيغته النهائية 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.
١٧. وفي أمريكا اللاتينية، ساهمت منظمات العمال في عملية المصادقة على التحليل القطري المشترك من خلال منصة الأرجنتين بشأن رصد برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (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 مئوية منظمة العمل الدولية بشأن مستقبل العمل (إعلان مئوية) وبرنامج عام ٢٠٣٠.

## استراتيجية تسيير الأعمال ومشاركة منظمة العمل الدولية في برنامج كفاءة الإصلاح

١٨. استهلكت الإرشادات الجديدة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية لوضع استراتيجية مشتركة لتسيير الأعمال في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩. ويلزم أن يكون لدى كافة الأفرقة القطرية مثل هذه الاستراتيجية بحلول عام ٢٠٢١. وستشجع 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 استراتيجيات تسيير الأعمال للأفرقة القطرية، لا تزال اختيارية لكل وكالة "تراعي 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، لتحديد الخدمات التي تشتريها كيانات الأمم المتحدة أو قد تفكر في شرائها من كيانات أخرى، والخدمات التي يمكن أن تقدمها. وكجزء مما يشار إليه باسم "برنامج الكفاءة" للأمين العام، 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.

١٩. ويتمثل أحد العناصر الأساسية لتحقيق هدف الإصلاح المتمثل في 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.

٢٠. وفيما يتعلق بمكاتب الدعم المشتركة، سينصب التركيز على تحويل الخدمات المستقلة من حيث الموقع على المستوى القطري إلى مراكز عالمية للخدمات المشتركة، إذ يعتبر مستوى الادخارات المرتفعة مرتفعاً. وسينظر المكتب في هذا التحويل على أساس كل حالة على حدة.

٢١. ونظراً إلى أنّ المكتب ينظر في 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، تُطبق 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. وتعكف لجنة الأمم المتحدة رفيعة المستوى المعنية بالإدارة حالياً على مناقشة مستقبل العمل بالنسبة للقوى العاملة في منظومة الأمم المتحدة، لا سيما فيما يتعلق بتشكيلها وإدارتها، وسيستغل المكتب هذه الفرصة للدعوة إلى تنسيق أفضل الممارسات بغية تعزيز العمل اللائق داخل المنظومة.

٢٢. وتمثل المباني المشتركة عاملاً آخر لإرساء طرائق عمل 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. وقد أصدر المكتب إرشادات ينبغي بموجبها اعتبار المباني المشتركة خياراً بحكم الضرورة عند انتهاء عقد إيجار أو فيما يتعلق بالمكاتب الجديدة، ما لم يوجد سبب أساسي يمنع ذلك.

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

٢٣. خلال المناقشة المتعلقة بالأنشطة التنفيذية من أجل التنمية، التي أجراها المجلس الاقتصادي والاجتماعي في أيار/مايو ٢٠٢٠، استعرضت الدول الأعضاء في الأمم المتحدة التقدم المحرز بشأن بندين مهمين للإصلاح ورحبت بالمقترحات المحدثة للأمين العام بشأن إعادة هيكلة الأصول الإقليمية لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية وتعزيز المكاتب متعددة الأقطار.

٢٤. 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. وفحص استعراض هذه الأصول الأدوار والعلاقات والثغرات والتداخلات الخاصة بكل جهة لدعم نظام المنسقين المقيمين الجديد وسلط الضوء على العديد من المسائل الإقليمية والعبارة 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 لا يجوز أن تؤثر التغييرات على الولايات القائمة لأي كيان من كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية العاملة على المستوى الإقليمي أو أن تزدوج أو تقوّض العمل الذي تضطلع به اللجان الاقتصادية الإقليمية في الأمم المتحدة.

المتحدة.<sup>١٦</sup> وجرى هذا النهج وفق مسارين، حيث اضطلع بأحدهما فريق استعراض داخلي مشترك بين الوكالات برئاسة المستشار الخاص للأمين العام للأمم المتحدة المعني بعمليات الإصلاح، فيما اضطلع بالآخر استناداً إلى مشاورات حكومية دولية.

٢٥. واحتلّ فريق الاستعراض الداخلي الصدارة في وضع مقترحات لإنشاء منصات تعاونية إقليمية لاستيعاب آليات التنسيق الموجودة في اللجان الاقتصادية الإقليمية والهيئات الإقليمية لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة. واطلع المكتب بدور نشط في أعمال هذا الفريق في نيويورك وكعضو 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.

٢٦. وقدمت مجموعات العمل الإقليمية مقترحات خاصة بكل إقليم بشأن إنشاء مراكز إقليمية للمعارف لتجميع الخبرات؛ تعزيز الإدارة القائمة على النتائج وإعداد التقارير على نطاق المنظومة؛ تدعيم القدرات الموجودة بشأن البيانات والإحصاءات؛ استكشاف 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، تضم شركاء من خارج الأمم المتحدة. وتركّز هذه الائتلافات على المواضيع ذات الاهتمام المشترك أو التي تنطوي على انعكاسات عابرة للحدود وتأثيرها على الصعيدين الإقليمي والإقليمي الفرعي. وتشارك منظمة العمل الدولية في رئاسة العديد من الائتلافات الإقليمية المواضيعية، منها مثلاً 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.

٢٧. 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. وبما أنّ معالم الاستعراض ارتسمت خلال العام الماضي، كان للبلدان المعنية دور مهم أثناء المشاورات. وخلال المناقشة المتعلقة بالأنشطة التنفيذية، التي أجراها المجلس الاقتصادي والاجتماعي في تموز/ يوليو ٢٠٢٠، رحبت الدول الأعضاء بمقترح فتح مكتب جديد متعدد الأقطار في شمال المحيط الهادئ وإعادة توصيف وظيفة المنسق المقيم وتكييف مواصفاتها بما يتناسب مع المكاتب متعددة الأقطار وإعادة توجيه بعض الموارد إلى هذه المكاتب لتوفير تركيز مخصص لفرادى البلدان المشمولة بهذه المكاتب. وقد أبرزت إسهامات المكتب هيكلية فريق الدعم التقني للعمل اللائق في منظمة العمل الدولية وخبرة المنظمة في مجال التعاون بين بلدان الجنوب كنماذج محتملة لتوفير الدعم التقني للبلدان في مجموعات المكاتب متعددة الأقطار.

### استحداث مكتب تقييم مستقل على مستوى المنظومة

٢٨. كانت منظمة العمل الدولية مساهماً هاماً في الأعمال التي اضطلع بها فريق التقييم التابع للأمم المتحدة بغية وضع سياسة تقييم على مستوى المنظومة، والتي 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. وفي حين لا يزال هناك بعض التساؤلات بشأن موقع وتمويل مكتب صغير لدعم هذه الوظيفة، تعتبر كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية أنّ هذه الخطوة أساسية لتحسين التنسيق بين مختلف مكاتب التقييم وضمان الاستقلالية والحياد والإشراف على نوعية عمليات تقييم إطار التعاون وعلى عمليات التقييم المجرى على مستوى المنظومة. ومن شأن هذه الوظيفة الجديدة أن تستكمل آليات التقييم الموجودة ضمن وكالات الأمم المتحدة والهيئات العالمية، من قبيل وحدة التفتيش المشتركة ومكتب خدمات الرقابة الداخلية وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، من دون أن تحل محل هذه الآليات. كما شارك مكتب التقييم في منظمة العمل الدولية على نحو نشط في الأنشطة التي اضطلع بها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، بدعمه لمبادرات وتحالفات تقييم كوفيد-١٩ ووضع إرشادات بشأن تقييم أطر التعاون الجديدة. وسيواصل نشاطه في هذه المنديات تمشياً مع سياسة التقييم بغية تعزيز دور وظيفة التقييم في منظمة العمل الدولية والمبادرات الموضوعية على مستوى المنظومة بهدف تنفيذ برنامج العمل اللائق.

<sup>١٦</sup> انظر موجز المناقشة التي أجراها رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي في عام ٢٠٢٠ بشأن الأنشطة التنفيذية المعنية بالتنمية.



## تمويل نظام المنسقين المقيمين

٢٩. في حين أحرز تقدم ملحوظ في إرساء نظام المنسقين المقيمين الجديد، لا تزال بعض المسائل المتعلقة بالاستدامة طويلة الأجل لترتيب التمويل الطوعي للنظام، غير محسومة بعد. وفي ظل البيئة الحالية للميزانيات الشحيحة للغاية وآفاق التمويل المكبوحة، تواصل الدول الأعضاء في الأمم المتحدة تركيز اهتمامها على الادخارات المحتملة بزيادة الكفاءة وتتنوع إلى رؤيتها تتحقق على أرض الواقع. غير أنه قد لا تؤدي الادخارات المبكرة بزيادة الكفاءة إلى توافر الأموال ببسر لنظام المنسقين المقيمين. كما أن 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، وحتى اليوم قدم ٣٩ بلداً إسهامات. إلا أنه بالنسبة لعام ٢٠٢٠، لا تزال هناك فجوة في الميزانية تبلغ حوالي ٧٣ مليون دولار أمريكي من إجمالي الميزانية البالغة ٢٨١ مليون دولار أمريكي. ويجري حالياً استعراض صيغة تقاسم التكاليف الخاصة بإسهامات وكالات الأمم المتحدة، وتجرى مشاورات مع مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة ولكنها ستظل دون تغيير حتى عام ٢٠٢١. كما سيجري في عام ٢٠٢١ استعراض أكثر شمولاً لنموذج تمويل مختلط لنظام المنسقين المقيمين.

٣٠. وتواصل 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 ومجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة في أوائل عام ٢٠١٩. على سبيل المثال، ينكب المكتب على زيادة الشفافية في نتائج وتمويل منظمة العمل الدولية من خلال اللجوء إلى مبادرة شفافية المعونة الدولية والمعايير المرتبطة بالبيانات بشأن الإبلاغ عن البيانات المالية على مستوى منظومة الأمم المتحدة. وكثف المكتب عمليات التدخل فيما يتعلق بالبرامج المشتركة الممولة من كبار المساهمين في مجال التعاون الإنمائي والصناديق الاستثمارية متعددة الشركاء على المستويين العالمي والقطري والشراكات التشغيلية بين الوكالات. كما نشر على لوحة متابعة للمانحين المصروفات التي قام بها مصنفة حسب أهداف التنمية المستدامة ووقع بيان الاعتراف المتبادل وحسن إطلالة الجهات المانحة وشارك في عدد أكبر من عمليات التقييم المواضيعية أو عمليات تقييم المشاريع المشتركة. ومن شأن الخبرة المكتسبة في إطار الاتفاقات المبرمة بموجب الحساب التكميلي للميزانية العادية، أن تكون بمثابة قاعدة تقوم عليها الحوارات المهيكلية التي ستجرى مع شركاء التمويل فيما يتعلق بالتمويل لعدة سنوات أو التمويل غير المرصود أو التمويل المرصود على نحو طفيف، وستقدم الدعم الاستراتيجي والمرن إلى المكتب. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ ستشمل مؤشرات اتفاق التمويل.

## ثانياً - التحديات والممارسات الجيدة الناشئة

٣١. منذ إرساء نظام المنسقين المقيمين الجديد وأفرقة الأمم المتحدة القطرية، بذل موظفو منظمة العمل الدولية في الميدان قصارى جهدهم حتى تستفيد المنظمة من عملية الإصلاح على الرغم من الصعوبات العرضية للتكيف مع الترتيبات الجديدة. والتقارير الواردة من الميدان، بما في ذلك خلال انعقاد الاجتماع العالمي لمديري المكاتب الميدانية للمنظمة في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠، سلطت الضوء على التحديات والممارسات الجيدة الناشئة على حد سواء.

٣٢. واعتُبر 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 ليمّا 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. والجلسات الإعلامية التي نظمها فيما بعد المدير الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لصالح المنسقين المقيمين سمحت بتعزيز هذا الفهم وهذا الاعتراف. وقام بعض المنسقين المقيمين بتسهيل وصول منظمة العمل الدولية إلى وزارات المالية والتخطيط في الكاريبي وناميبيا وزامبيا وساعدوا المنظمة على الاستفادة من مصادر تمويل جديدة. وهناك إمكانية واضحة للعمل مع مكاتب المنسقين المقيمين بشأن الاتصالات لتوسيع نطاق تركيز منظمة العمل الدولية المتمحور حول الإنسان ورسائلها السياسية ليشمل أمثلة من أندونيسيا أو من تركيا والدول العربية في سياق أزمة اللاجئين السوريين، بما في ذلك وصول اللاجئين إلى سوق العمل في لبنان.

٣٣. ويسلط عدد من الأمثلة الحديثة الضوء على العلاقات الناجحة بين المنسقين المقيمين ومكاتبهم 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 على 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 العمالة وتعزيز السلامة والصحة المهنيين. وكما كانت عليه الحال في عدة أقاليم أخرى، جرى الاضطلاع بعمليات تقييم سريعة بشأن أثر كوفيد-١٩ على العمال المستضعفين في العراق والأردن ولبنان، بالتنسيق مع وكالات أخرى من الأمم المتحدة أو منظمات دولية ومع مكاتب المنسقين المقيمين.

٣٤. وفي آسيا الوسطى، ولاسيما في كازاخستان وطاجيكستان وأوزبكستان، أفضى التعاون الوثيق مع المنسقين المقيمين إلى صياغة مقترحات مشتركة بين الوكالات تركز على قضايا العمل والقضايا الاجتماعية، على أن تُرفع عند النداء الثاني للمقترحات الذي سيقوم به صندوق الأمم المتحدة الاستثماري متعدد الشركاء لمواجهة جائحة كوفيد-١٩ والتعافي من آثارها. وأدى الالتزام المماثل مع المنسقين المقيمين إلى مبادرات تعاون من أجل دعم الاستجابة الاجتماعية والاقتصادية لمواجهة كوفيد-١٩ في جمهورية مقدونيا الشمالية وتركيا وأوكرانيا.

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

٣٦. وتبقى مسألة الحصول على الخبرة المناسبة في الأماكن المناسبة وفي الوقت المناسب، مسألة حاسمة لتعزيز زيادة منظمة العمل الدولية في المجالات الرئيسية لولايتها، لا سيما إحصاءات العمل. وسيحتاج المكتب إلى أن يكون أكثر ابتكاراً ونشاطاً في هذا الصدد. وسيقوم المكتب أيضاً، بدءاً من عملية تحديد المهارات والتنبؤ بها المتوقعة أصلاً كمتابعة لإعلان المؤمية، باستعراض الموارد البشرية القائمة والسياسات الإدارية الحالية لتحديد السبل الكفيلة بتوظيف القدرات في المدى القصير من أجل تطوير تحليلات قطرية مشتركة أو تلبية احتياجات أخرى.

٣٧. ويشكل العمل في مجال الشراكات وحشد الموارد مصدر قلق مستمر، إذ يظل التنافس على الموارد بين الوكالات من المسائل الشائكة. ويقوم المنسقون المقيمون حالياً بقيادة تنسيق التمويل على المستوى القطري بالاستناد إلى أطر التعاون، بما في ذلك مع القطاع الخاص وشركاء التمويل ثنائيي ومتعددي الأطراف مع اتخاذ القرارات بشأن المخصصات على المستوى القطري. وقد أظهرت التجربة المستمدة من النداء الأول لصندوق أهداف التنمية المستدامة بشأن تقديم العطاءات من أفرقة الأمم المتحدة القطرية بشأن الحماية الاجتماعية، أنه في حين تكلفت عروض عطاءات منظمة العمل الدولية مع وكالات أخرى بالنجاح، يمكن أن تكون تكاليف المعاملات مرتفعة للغاية بالمقارنة مع المبالغ المتلقاة وأن العديد من الوكالات كانت ترغب في المشاركة، مما أثار توترات إضافية. ومع ذلك، فقد رأى البعض أنّ المشاركة مهمة للاستفادة من الشراكات ومقترحات التمويل اللاحقة للشركاء الثنائيين.

٣٨. ويفضل الإنجازات المهمة التي حققها المكتب في سبيل "توحيد أداء منظمة العمل الدولية"، فإنّ المنظمة في موقع جيد في بيئة العمل الجديدة. والبرامج الشاملة واسعة النطاق التي تضم عدة إدارات ومكاتب في منظمة العمل الدولية، من قبيل الشراكة المشتركة بين الوكالات من تمويل هولندا 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. غير أنّ هذه الفرص تستلزم بأن تكون منظمة العمل الدولية استراتيجية في الاستثمار في مواردها وأن تركز على تقديم النتائج التي تفضي إلى أثر قابل للقياس.

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

٣٩. وافق مجلس الإدارة في دورته ٣٣٥ (آذار/ مارس ٢٠١٩) على خطة عمل المكتب بشأن إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. ويقدم القسم التالي والملحق معلومات عن آخر ما استجد بشأن الإجراءات المتخذة حتى الآن في إطار المكونات الثلاثة للخطة.

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

٤٠. 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. ويتضمن البرنامج دورات بشأن برنامج عام ٢٠٣٠ وجدوى المشاركة في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة وكيفية ربط أنشطة التوعية التي تضطلع بها منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال وأولوياتها في مجال الأعمال بأهداف التنمية المستدامة وإصلاح الأمم المتحدة والمشاركة مع منظومة الأمم المتحدة الإنمائية على المستوى القطري. وتم إطلاق برنامج التدريب في إقليم آسيا والمحيط الهادئ في تموز/ يولييه ٢٠١٩ وتكليفه لنشره في أقاليم أخرى، لاسيما في إقليم الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٠. وفي المستقبل، سيجري استكمال هذا البرنامج بمواد تدريبية على الإنترنت.

٤١. وكان من شأن المواد التدريبية وورش العمل التدريبية التي أعدها واستهلها مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، أن عززت قدرات نقابات العمال على المشاركة وممارسة تأثيرها في مختلف العمليات الوطنية المدعومة من الأمم المتحدة سعياً إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة على جميع المستويات، ولاسيما بشأن الإبلاغ عن الاستعراض الوطني الطوعي والمشاركة في العمليات الوطنية لأهداف التنمية المستدامة. ونتيجة ذلك، طلبت نقابات العمال في أرمينيا وأذربيجان وكولومبيا وكوت ديفوار وناميبيا والفلبين والصومال وزمبابوي، من بين دول أخرى، من مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال تقديم الدعم التقني لها بغية التواصل بشكل أفضل مع المنسقين المقيمين ومع أفرقة الأمم المتحدة القطرية أو المشاركة في التحليل القطري المشترك وفي عمليات إطار التعاون. وسيواصل مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال نشاطه المتعلقة بتعزيز القدرات بغية مساعدة نقابات العمال في وضع العمل اللائق والعمالة والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، في طليعة هذه العمليات والمناقشات.

٤٢. 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 منطقة 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 تصميماً يستجيب لاحتياجاتها المحددة في الإقليم، مع التركيز على تمكينها من المشاركة بنشاط في عمليات تطوير أطر التعاون. وفي أفريقيا، جرى مؤخراً إطلاع الهيئات المكونة في كينيا وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوغندا بشأن مواءمة البرامج القطرية للعمل اللائق مع أطر التعاون، باستخدام وثائق الإرشاد الجديدة لمنظمة العمل الدولية.

٤٣. وعلى المستوى العالمي، نُقحت الدورة المعنية بالعمل اللائق وبرنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، التي قدمها للهيئات المكونة الثلاثية، مركز تورينو بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، بهدف إدماج مسائل إصلاح الأمم المتحدة.

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

٤٤. يؤثر الإصلاح في عدد من السياسات والعمليات الداخلية لمنظمة العمل الدولية، ولهذه الغاية أرسلت إرشادات محدثة إلى المكاتب الميدانية في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٩. وأعد المكتب أيضاً 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 العمل الدولية في العملية. وقد وضع المكتب أيضاً 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.

٤٥. وبغية دعم موظفي منظمة العمل الدولية في الاستفادة على أفضل وجه من آليات التمويل المجمعمة والفرص التي يتيحها التمويل المشترك، يتضمن برنامج التعلم في مجال التعاون الإنمائي بشأن الشراكات وحشد الموارد، الذي نظّمته إدارة الشراكات والدعم الميداني ومركز تورينو، تركيزاً على تطوير الشراكات في بيئة إصلاح الأمم المتحدة. كما تُدمج دعم مخصص لعدد متزايد من الموظفين في المكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية الضالعة في البرامج المشتركة. ويواصل المكتب العمل مع الفريق المتخصص لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، بشأن التعاون مع القطاع الخاص، بما في ذلك متابعة النهج المشترك للأمم المتحدة لتحقيق العناية الواجبة فيما يتعلق بالشراكات في القطاع الخاص.

## جيم - المضي قدماً بالتكامل التشغيلي للمكتب مع الأمم المتحدة على المستوى القطري

٤٦. إنّ الاعتراف المتبادل بقواعد ونُظم الوكالات، أمر معقد. 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، مثل نُظم تخطيط موارد المنشآت وعقود موظفي منظمة العمل الدولية وتكنولوجيا المعلومات وتحديد الجدوى والتكاليف والفوائد، فإنّ الأمر سيُطلب وقتاً أطول. وتحقيقاً لهذا الغرض، قدم المكتب إرشادات إلى الموظفين لتوضيح المفاهيم وموضع منظمة العمل الدولية.

٤٧. وفي عام ٢٠١٩، راجع المكتب مواصفات وظائف مديري المكاتب الميدانية لضمان استجابتها للاحتياجات الناشئة عن إصلاح الأمم المتحدة. 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 التقييم، الذي يشكل جزءاً من عملية الاختيار للالتحاق بوظيفة المنسق المقيم. ومنظمة العمل الدولية عضو أيضاً في الفريق العامل الذي يشرف عليه مكتب تنسيق الأنشطة الإنمائية للأمم المتحدة بغية تطوير التدريب التمهيدي للمنسقين المقيمين.

## ◀ 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 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 لاستنارة الوعي بشأن العمل مع الأمم المتحدة	بحلول نهاية عام ٢٠١٩	منجز/ جارٍ
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 اللانق في إطار التعاون الوطني وفي الاستعراض الوطني الطوعي وفي العمليات الاستراتيجية الأخرى للتنمية الوطنية	٢٠١٩-٢٠٢٠	جارٍ
المكون ٢: الاستفادة إلى أقصى حد من الفرص التي يتيحها إصلاح الأمم المتحدة من أجل تعزيز الهيكل الثلاثي ودعم الدول الأعضاء في تحقيق العمل اللانق		
٣. مراجعة وتحديث الإرشادات المتعلقة بالبرامج النظرية للعمل اللانق لجعلها تتماشى مع عملية إطار التعاون	بحلول نهاية عام ٢٠١٩	منجزة
٤. إعداد الموارد المعنية باستنارة 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	جارٍ
٥. توفير التدريب والدعم لموظفي منظمة العمل الدولية في المكاتب الميدانية بشأن آليات التمويل المجمعمة ليستفيدوا على أفضل وجه من الفرص التي يتيحها التمويل المشترك	٢٠١٩-٢٠٢٠	جارٍ
٦. إعداد نماذج تدريبية ومواد إعلامية لصالح المنسقين المقيمين بالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية	بحلول نهاية عام ٢٠١٩	البداية في عام ٢٠٢٠
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	البداية في عام ٢٠٢٠

بند العمل	مطلوب بحلول	الحالة
٨. إجراء عمليات تقييم حول الطريقة التي يمكن بها لمنظمة العمل الدولية أن تتبع النهج المشترك للأمم المتحدة فيما يتعلق بالعناية الواجب تطبيقها من حيث الشراكات مع القطاع الخاص، لا سيما فيما يتعلق بمبادئ العمل وتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل	بحلول تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩	جارٍ
<b>المكون ٣: المضي قدماً بالتكامل التشغيلي للمكتب مع الأمم المتحدة على المستوى القطري فيما يتعلق بقييم منظمة العمل الدولية</b>		
٩. وضع استراتيجية للنهوض بالاعتراف المتبادل كوسيلة لتعزيز المزيد من التكامل في الخدمات المشتركة	بحلول نهاية عام ٢٠١٩	جارٍ
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	البداية في عام ٢٠٢٠ بعد مراجعة إطار الإدارة والمساءلة وموافقة مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة عليه
١٢. تعزيز برنامج التطوير التحضيري لمنظمة العمل الدولية، المخصص لموظفي المنظمة المهتمين بمنصب المنسق المقيم	بحلول منتصف عام ٢٠١٩	جارٍ