منظمة العمل الدولية

مجلس الإدارة

الدورة 346، جنيف، تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر 2022

القسم المؤسسي **INS**

التاريخ: ٧ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٢
الأصل: إنكليزي

البند الثامن من جدول الأعمال

آخر المستجدات عن إصلاح الأمم المتحدة

غرض الوثيقة

تستعرض هذه الوثيقة التطورات المتعلقة بإصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية منذ آخر مناقشة أجراها مجلس الإدارة بشأن هذا الموضوع في دورته ٣٤١ (آذار/ مارس ٢٠٢١). وتصف الوثيقة الحالة الراهنة التي آلت إليها عملية إصلاح المنظومة ومشاركة منظمة العمل الدولية في هذه العملية، مع تركيز خاص على نظام المنسّقين المُقيمين للأمم المتحدة بعد إصلاحه.

ومجلس الإدارة مدعو إلى أن يطلب إلى المدير العام أن يأخذ آراءه في الاعتبار لناحية مشاركة منظمة العمل الدولية في عملية الإصلاح وتنفيذها، ولا سيما في المسائل المرتبطة بنظام المنسّقين المُقيمين وبناء قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، ورفع تقرير جديد عن عملية إصلاح الأمم المتحدة في دورته ٣٤٩ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣) (انظر مشروع القرار في الفقرة ٦١).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتيجة التمكينية ألف: معارف موثوقة وشراكات بالغة التأثير من أجل النهوض بالعمل اللائق.

الانعكاسات السياسية: نعم.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: نعم.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة التعاون متعدد الأطراف.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.341/INS/7؛ الوثيقة GB.341/POL/4؛ الوثيقة GB.340/INS/6؛ الوثيقة GB.340/INS/18/6؛ الوثيقة GB.343/INS/3/2؛ الوثيقة GB.335/INS/10؛ الوثيقة GB.346/PFA/11؛ الوثيقة GB.346/INS/INF/5.

توخياً للتقليل إلى أدنى حد من الأثر البيئي لأنشطة منظمة العمل الدولية، فإن وثائق مجلس الإدارة الصادرة قبل الدورات وبعدها لن تكون مطبوعة. أما الوثائق الصادرة أثناء الدورات فهي الوحيدة التي ستُطبع بعدد محدود وتوزع على أعضاء مجلس الإدارة. وجميع وثائق مجلس الإدارة متاحة على الانترنت على العنوان: www.ilo.org/gb.

مقدمة

١. مرَّ حتى الآن أكثر من أربع سنوات على الإطلاق الرسمي لعملية إعادة هيكلة منظومة الأمم المتحدة الإنمائية.[١] والهدف هو التأكد من أنّ هيكل التعاون والمشاركة بين الكيانات التي يفوق عددها ٤٠ كياناً، والتي تضم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، مناسب لغرض تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ التي تتسم بتكاملها وشموليتها واستنادها إلى الحقوق. ومنذ بداية إعادة الهيكلة، شهد نظام المنسقين المقيمين للأمم المتحدة والهيكل الإقليمي والإدارة السديدة العالمية لمنظومة الأمم المتحدة إعادة هيكلة وأصبحت عملية تنفيذ الإصلاح في أوج نشاطها.

٢. ولم يألُ المكتب جهداً في المشاركة في مختلف مراحل عملية الإصلاح، إدراكاً منه لأهمية الحرص على إدراج قيم المنظمة، بما في ذلك معايير العمل الدولية والهيكل الثلاثي، في العمل المتكامل لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية على جميع المستويات. وقدم مجلس الإدارة إرشاداته إلى المكتب في هذا الصدد من خلال المشاركة بشكل فعّال وريادي في هذه العملية.[٢]

٣. وقد أدت التأثيرات المعاكسة إلى خروج عملية تحقيق أهداف التنمية المستدامة عن مسارها وبروز تحديات جمّة أمام منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. وعلى حدّ تعبير الأمين العام للأمم المتحدة، لم نعد نسعى إلى دعم تحقيق أهداف التنمية المستدامة فحسب، بل إننا نحاول إنقاذها.[٣] فجائحة كوفيد-١٩ التي تفشّت في جميع أنحاء العالم وأزمات الغذاء والطاقة والأزمات المالية الأخيرة التي نشأت أو تفاقمت من جراء الوضع في أوكرانيا، قد وضعت المنظومة التي تم إصلاحها قيد الاختبار. وعلى الرغم من ذلك، استُخلِصَت بعض الدروس الإيجابية، ولا سيما لناحية تمكّن كيانات الأمم المتحدة من إثبات قدرتها على تكييف برامجها بسرعة وإعادة توجيه أنشطتها وحشد الموارد المالية. ويبني المكتب في الواقع على التجربة التي اكتسبها في إطار استجابة منظومة الأمم المتحدة للتعافي الاجتماعي والاقتصادي من جائحة كوفيد-١٩،[٤] لتولي زمام الأمور في صفوف الشركاء الرئيسيين من وكالات الأمم المتحدة فيما يتعلق بالمسرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل، الذي أطلقه الأمين العام للأمم المتحدة في أيلول/ سبتمبر ٢٠٢١، وتنفيذه على المستوى الوطني، بهدف تعزيز العمل السياسي المتكامل والمُعجَّل على مستوى منظومة الأمم المتحدة الإنمائية.

أولاً - حالة إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية

استعراض السياسات الشامل الذي يجري كل أربع سنوات

٤. خلال مناقشة المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة بشأن الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية، التي جرت في أيار/ مايو ٢٠٢٢، قامت الدول الأعضاء بتقييم عملية إعادة الهيكلة وتنفيذ القرار المتعلق باستعراض السياسات الشامل الذي يجري كل أربع سنوات، الذي اعتُمد في عام ٢٠٢٠،[٥] وقدمت المزيد من التوصيات بشأن تنفيذ الإصلاح. وقام الأمين العام للأمم المتحدة ونائبة الأمين العام (في إطار دورها كرئيسة لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة) بتسليط الضوء في ملاحظاتهما على بعض النجاحات التي تحقّقت حتى تاريخه.[٦] فقد لحظا أنّ المعلومات المستمدة من عمليات

---

[١] الجمعية العامة للأمم المتحدة، 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 ٢٧٩/٧٢، ١ حزيران/ يونيه ٢٠١٨.

[٢] انظر الوثيقة GB.332/HL/1، الوثيقة GB.335/INS/10، الوثيقة GB.340/INS/6، الوثيقة GB.341/INS/7، والوثيقتين للاطلاع GB.338/INS/9 و GB.340/INS/6.

[٣] الأمم المتحدة، "ملاحظات الأمين العام للجزء المتعلق بالأنشطة التنفيذية من أجل التنمية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي [كما وردت]".

[٤] الوثيقة GB.343/INS/3/2. للاطّلاع على ملخص عن التقييم رفيع المستوى لاستجابة منظمة العمل الدولية، انظر الوثيقة GB.346/PFA/7.

[٥] الجمعية العامة للأمم المتحدة، الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية، القرار ٢٣٣/٧٥، ٣٠ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠.

[٦] انظر "ملاحظات الأمين العام للجزء المتعلّق بالأنشطة التنفيذية من أجل التنمية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي [كما وردَت]" و"ملاحظات نائبة الأمين العام للجزء المتعلّق بالأنشطة التنفيذية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي - عرض تقرير رئيسة مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة بشأن مكتب التنسيق الإنمائي [كما أُعِدَّت لتقديمها]".

التقييم والدراسات الاستقصائية قد أظهرت مستوىً عالياً من الرضا لدى الحكومات عموماً إزاء فِرَق الأمم المتحدة القطرية التي باتت أكثر تكاملاً وتعاوناً، وإزاء الدور القيادي الذي يضطلع به المنسّقون المقيمون في دعم الخطط والأولويات الوطنية. فأكثر من نصف المنسّقين المقيمين هم الآن من النساء، كما ارتفعت نسبة إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في مكاتب المنسّقين المقيمين. وقد زادت المكاسب الناجمة عن ارتفاع مستوى الكفاءة في عام ٢٠٢١ بأكثر من ٥٠ في المائة مقارنة بالعام السابق (١٩٥ مليون دولار أمريكي في عام ٢٠٢١ مقابل ١٢٧ مليون دولار أمريكي في عام ٢٠٢٠). كما أنّ إطلاق وتوسيع نطاق منصة UN INFO الخاصة بالإبلاغ عن البيانات والنتائج، يساهم في تحسين مستويات التتبُّع والتقارير بشأن التقدُّم المُحرَز في سياق أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة (أو ما يُعرف بأطر التعاون). والعناصر الرئيسية للاستعراض الإقليمي، وهي واحدة من أكثر أوجه الإصلاح تعقيداً، قد أصبحت قائمة الآن. وبدأت منصات التعاون الإقليمية والتحالفات القائمة على القضايا المشتركة ومجموعات الدعم بين الأقران بتمكين الموارد الإقليمية من العمل بمستوى أعلى من التناغم والتماسك لدعم البلدان. كما كان الترحيب واسعاً بتنفيذ أحد آخر عناصر الإصلاح، ألا وهو إنشاء أو تعزيز مكاتب متعددة الأقطار لصالح الدول الجزرية الصغيرة النامية.

٥. وأعربت الدول الأعضاء عن تقديرها للتقدم الملحوظ الذي أُحرز، مشيرة إلى أنّ بعض المجالات تحتاج إلى المزيد من العمل. وهي تشمل مواصلة التحسين لناحية الكفاءة والشفافية والمحاسبة على النتائج وتعزيز إطلالة الجهات المانحة. كذلك، فإنّ القدرة على الاستجابة على المستوى الإقليمي، التي تعتمد على خبرات الوكالات الفردية لتقديم الدعم السريع لفِرَق الأمم المتحدة القطرية والبلدان، ما زالت بحاجة إلى التطوير.

٦. وتشمل المجالات الإضافية التي تتطلّب مزيداً من الاهتمام ما يلي: دور المنسقين المقيمين في مساعدة الحكومات على توسيع الشراكات وتعزيزها؛ الحلول في مجال التمويل والتنمية؛ تعزيز التعاون والاتساق بين موارد الأمم المتحدة على المستوى الإنساني وفيما يتعلق بالتنمية والأمن؛ الوفاء التام من جانب الحكومات ومنظومة الأمم المتحدة الإنمائية بالالتزامات التي ينص عليها اتفاق التمويل، ولا سيما لضمان تمويل كافٍ ويمكن التنبؤ به لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية. كما تدعو الحاجة إلى إحراز مزيد من التقدم لناحية مواءمة وثائق البرامج القطرية لكيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية مع أطر التعاون، ولناحية استخدام أماكن العمل المشتركة والمكاتب الخلفية المشتركة والخدمات المتقاسمة على مستوى العالم.

٧. وارتفعت المساعدة الإنمائية الرسمية من الجهات المانحة الرسمية إلى أعلى مستوياتها على الإطلاق في عام ٢٠٢١، فبلغت ١٧٨,٩ مليار دولار أمريكي على مستوى العالم، بزيادة قدرها ٤,٤ في المائة بالقيمة الحقيقية مقارنة بعام ٢٠٢٠، حيث عمدت البلدان المتقدمة إلى زيادة التمويل لمساعدة البلدان النامية في مواجهة أزمة كوفيد-١٩.

٨. وعلى الرغم من ذلك، فإنَّ التوقّعات بشأن المساعدة الإنمائية الرسمية في السياق الحالي للأزمات الجيوسياسية، وما ينجم عنها من متطلّبات على مستوى الميزانية الاجتماعية والاقتصادية في البلدان الشريكة، تشكّل مصدر قلق بالغ، على غرار استمرار القصور في تمويل الصندوق الاستئماني للأغراض الخاصة لنظام المنسّقين المُقيمين والصناديق الاستئمانية متعددة الشركاء المخصصة لمساعدة كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية في تقديم دعم سياسي متكامل. وتمّ تذكير الدول الأعضاء بأنه من غير الممكن نقل مكاسب الكفاءة الناجمة عن الإصلاح إلى نظام المنسّقين المُقيمين أو الصناديق الاستئمانية آنفة الذكر، بل إنَّها استُخدمت لمساعدة الكيانات الفردية في منظومة الأمم المتحدة الإنمائية على تنفيذ برامجها.

٩. والقصور في تمويل نظام المنسّقين المُقيمين قد يُعرّض أي تقدم إضافي للخطر. وقد تراجعت المشاركة العالمية للدول الأعضاء في الصندوق الاستئماني للأغراض الخاصة في عام ٢٠٢١، وخرجت عن مسارها المحدد لعام ٢٠٢٢ أيضاً. واعتباراً من أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٢، بلغت المساهمات في الصندوق ١١٤ مليون دولار أمريكي، توزّعت بين المساهمات الطوعية وحصيلة الرسوم المُقتطعة بنسبة ١ في المائة، وهي أقلّ بكثير من المستويات الملحوظة في الميزانية. وتبلغ الحصة السنوية لمنظمة العمل الدولية من ترتيب تقاسم التكاليف الخاصة بنظام المنسّقين المقيمين لعامي ٢٠٢٢ و٢٠٢٣ مبلغ ٤,٢ مليون دولار أمريكي من أصل ٧٧,٥ مليون دولار أمريكي، جُمِعَت مباشرة من كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. وهذا المبلغ أدنى مما كان عليه في فترة السنتين السابقة (٤,٤ مليون دولار أمريكي) بسبب إعادة احتساب الحصص وإدراج كيانات جديدة في منظومة الأمم المتحدة الإنمائية.

١٠. وأصبحت منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، بعد إصلاحها، تتمتّع بالمقومات الأساسية لتقديم مشورة متّسقة ومتكاملة بشأن السياسات - وهو أحد الأهداف الرئيسية للإصلاح على المستوى العالمي والإقليمي والقطري. ويُعرض الإطار الشامل في تقرير الأمين العام المعنون "خطتنا المشتركة" والذي يتمحور حول ١٢ مجال عمل. ويتسم مجال العمل الأول "عدم ترك أحد خلف الركب"، بأهمية خاصة بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية. كما يرد من بين الأولويات ما يلي: ضرورة زيادة الزخم لتعزيز نُظم الحماية الاجتماعية المستدامة والعمالة والانتقال العادل والنهج القائم على الحقوق، وكلّها مسائل برزت إلى الواجهة في ظلّ أزمة جائحة كوفيد-١٩.

١١. ومنظمة العمل الدولية، إذ تبني على مشاركتها وقيادتها في عملية خطط الاستجابة الاجتماعية والاقتصادية، تواصل دورها الريادي في المسرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل، الذي جرى إطلاقه كركيزة متكاملة ذات توجه قُطري لتنفيذ خطتنا المشتركة. وفي هذا السياق، تنسّق منظمة العمل الدولية مع المنظمات الشريكة لإعداد استجابات سياسية متكاملة من أجل تنفيذها في "بلدان رائدة" مختارة.

ثانياً - مشاركة منظمة العمل الدولية في منظومة الأمم المتحدة الإنمائية بعد إصلاحها

١٢. بعد أكثر من أربع سنوات من عمليات الإصلاح الدينامية في منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، أصبحت العناصر الرئيسية للإصلاح موجودة الآن. وفي موازاة ذلك، اغتنمت منظمة العمل الدولية الفرص التي أتاحتها عملية الإصلاح، وفقاً لتوصيات مجلس الإدارة. ويجري العمل حالياً على مواءمة البرامج القطرية للعمل اللائق مع أطر التعاون، مما يؤمّن بدوره فرصاً لتعزيز تبنّي برنامج العمل اللائق وأولويات الهيئات المكونة. وقد أثبتت التحالفات القائمة على القضايا المشتركة أنّها منصة مفيدة لإيجاد حلول متكاملة ومشتركة بين الوكالات من أجل معالجة أوجه القصور المرتبطة بالعمل اللائق. وعلى خلفية الاعتراف الواسع بولاية منظمة العمل الدولية وخبرتها التقنية في الاستجابة لجائحة كوفيد-١٩، ولا سيما فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية والعمالة وتطوير المنشآت، فإنّ المنظمة هي في الموقع الأمثل الذي يخوّلها الدفع نحو إدماج برنامج العمل اللائق في عمليات التخطيط والبرمجة في البلدان وفي منظومة الأمم المتحدة.

١٣. ويتمثل أحد الدروس المستفادة الأخرى في ضرورة أن تسعى منظمة العمل الدولية، حيثما يكون ممكناً ومفيداً، إلى التمتع بموقع مركزي في المجموعات المواضيعية على المستويين الإقليمي والقطري، وإشراك الهيئات المكونة في النقاش بشأن الأولويات السياسية وطرائق التنفيذ. وخير مثال على ذلك هو "صندوق رؤية ٢٠٣٠ الخاص بأوزبكستان"، والذي تتشارك منظمة العمل الدولية في رئاسة الفريق المعني بالنتائج المتعلّقة بالتنمية البشرية. ويشكّل هذا الأمر فرصة فريدة لتسهيل تبادل الآراء المُطّلعة من الهيئات المكونة بشأن تحديد أولويات الصندوق.

١٤. وبغية دعم مشاركة مكاتب منظمة العمل الدولية وموظفيها في المناقشات والعمليات المتعلقة بمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية بعد إصلاحها، عمل المكتب على تحديث إرشاداته السياسية بشأن الإصلاح في نيسان/ أبريل ٢٠٢٢. وتتضمن المذكرة التوجيهية أيضاً كافة الوثائق المرجعية ذات الصلة، الصادرة عن الأمم المتحدة وعن منظمة العمل الدولية، إلى جانب موقع إلكتروني يحتوي على الأسئلة المطروحة غالباً بعدة لغات.

١٥. وتتعاون منظمة العمل الدولية تعاوناً كاملاً مع فِرَق الأمم المتحدة القطرية لضمان مراعاة الجوانب التي تتناول العمل اللائق. وبشكل عام، يتأتى عن ذلك متطلّبات كثيرة على المكاتب القطرية، حيث تتضاعف اجتماعات فِرَق الأمم المتحدة القطرية ومجموعات العمل المنبثقة عنها وطلبات تقديم المدخلات في عمليات الأمم المتحدة ووثائقها. وبطبيعة الحال، تُعتبَر هذه المشاركة أسهل في البلدان التي فيها حضور فعلي لمنظمة العمل الدولية، سواء من خلال مكتب قطري أو منسّق وطني أو مشروع تعاون إنمائي. هذا وقد أدّى ازدياد الاجتماعات الافتراضية خلال تفشي جائحة كوفيد-١٩ إلى تسهيل مشاركة منظمة العمل الدولية في اجتماعات فِرَق الأمم المتحدة القطرية في البلدان التي لا تتواجد فيها فعلياً.

١٦. وفي هذا الصدد، برزت بعض الممارسات الجيدة والحلول المبتكرة في العديد من الأقاليم. ففي الدول العربية، يُكلَّف اختصاصيون من فريق الدعم التقني المعني بالعمل اللائق بالمشاركة في اجتماعات فِرَق الأمم المتحدة القطرية في بلدان مجلس التعاون الخليجي حيث لا توجد منظمة العمل الدولية، ولكن لديها منسّق مُقيم للأمم المتحدة. وفي موازاة ذلك، جرى إيفاد اختصاصيين اثنين من فريق الدعم التقني المعني بالعمل اللائق إلى عمّان وبغداد، حيث تنفّذ منظمة العمل الدولية برامج مهمة للتعاون الإنمائي وحيث يعمل الاختصاصيان بصفة منسقَين قطريَين. وفي كلتا الحالتين، يُكلَّف الاختصاصيون بناءً على المجالات التقنية التي تكتسب أهمية خاصة في البلد المعني، حيث يمكنهم المساهمة في المناقشات الموضوعية في الوقت الذي يكتسبون فيه خبرة في آليات التنسيق الخاصة بالأمم المتحدة.

١٧. وفي إقليم آسيا والمحيط الهادئ، وتحديداً في البلدان التي لا يوجد فيها مكتب قطري لمنظمة العمل الدولية، غالباً ما يشارك مدير مشروع التعاون الإنمائي الموجود في البلد في اجتماعات فريق الأمم المتحدة القطري. وكتدبيرٍ بديل، يشارك نائب مدير المكتب الإقليمي في الاجتماعات عن بُعد. بالإضافة إلى ذلك، يشارك اختصاصيون تقنيون وأعضاء فريق عمل مشروع التعاون الإنمائي في أعمال مختلف المجموعات المعنيّة بالنتائج التابعة لفريق الأمم المتحدة القطري.

١٨. وفي إقليم أوروبا وآسيا الوسطى، غالباً ما تشارك منظمة العمل الدولية في اجتماعات فِرَق الأمم المتحدة القطرية عن طريق المنسقين الوطنيين، وفي بعض البلدان، عن طريق الاختصاصيين التقنيين، ولا سيما عند يتعلق الأمر باجتماعات المجموعات الفرعية المواضيعية. كما أنّ الجيل الجديد من المنسقين المقيمين التابعين للأمم المتحدة، الذين جرى تعيينهم في المنظومة عقب عملية الإصلاح، لم يعُد يميّز بنفس الدرجة بين الوكالات المقيمة والوكالات غير المقيمة. وما ساعد

أيضاً على دعم هذا التغيير هو تركيز "دليل إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة" على القدرات بدلاً من التركيز على وجود فِرَق قطرية للأمم المتحدة.

١٩. وفي أمريكا اللاتينية، وتحديداً في البلدان التي لا يوجد فيها مكتب قطري لمنظمة العمل الدولية، يشارك الموظفون المحليون المعنيون بالتعاون الإنمائي أو موظفو المكتب الوطني أو الإقليمي المختص، في اجتماعات فِرَق الأمم المتحدة القطرية، وغالباً عن بُعد. وفي بعض تلك البلدان، تكون مشاركة منظمة العمل الدولية بقيادة أحد الموظفين المكلفين أو أحد الاختصاصيين من فريق الدعم التقني المعني بالعمل اللائق أو نائب مدير أو أحد المنسقين القطريين لمنظمة العمل الدولية، وذلك تحت إشراف المدير القطري لمنظمة العمل الدولية أو مدير فريق الدعم التقني المعني بالعمل اللائق.

الآليات الإقليمية والعالمية

٢٠. باتت منصات التعاون الإقليمية تعمل بشكل جيّد حالياً في مختلف الأقاليم وتشارك فيها منظمة العمل الدولية من خلال المديرين الإقليميين ونوابهم. وتقدم هذه المنصات فرصة لتعزيز المبادرات التقنية والسياسية الإقليمية لمنظمة العمل الدولية، وكذلك للمشاركة في عمليات الأمم المتحدة على نطاق إقليمي. غير أنّ المشاركة في هذه الآليات قد تتطلّب أحياناً الكثير من الموارد، ما يفرض على المكتب أن يكون انتقائياً واستراتيجياً لناحية تعزيز برنامج العمل اللائق.

٢١. وتشكّل منصة التعاون الإقليمية لإقليم أوروبا وآسيا الوسطى خيرَ مثالٍ في هذا الإطار، وتحديداً لناحية تركيزها على الوضع في أوكرانيا واستجابة الأمم المتحدة، لا سيما من خلال إطار الأمم المتحدة الانتقالي في أوكرانيا. وتأتي التحالفات القائمة على القضايا المشتركة في إطار منصة التعاون الإقليمية لإقليم أوروبا وآسيا الوسطى كنتيجة مباشرة لعملية الإصلاح. وتقدم هذه التحالفات المساعدة الإقليمية لفِرَق الأمم المتحدة القطرية بناءً على الطلب. كما تنشط منظمة العمل الدولية في التحالفات التي تُعنى بقضايا الحماية الاجتماعية والصحة والإحصاءات والبيئة وتغيّر المناخ. ومن النماذج الناجحة التي برزت لناحية تناغم الرسائل المشتركة بين الوكالات واتساق السياسات من خلال هذه التحالفات، النموذج المتعلق بمسألة الحماية الاجتماعية في سياق جائحة كوفيد-١٩.

٢٢. وفي إقليم أمريكا اللاتينية والكاريبي، تشارك منظمة العمل الدولية في أربعة تحالفات من أصل ستة قائمة على قضايا مشتركة: النمو العادل (الذي تُشارك المنظمة في قيادته بالتعاون مع اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي التابعة للأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي)؛ التمويل من أجل التنمية؛ الإدارة السديدة والمنشآت؛ الحراك البشري. وتشارك منظمة العمل الدولية على نحو فعال في مجموعتين من مجموعات العمل المواضيعية الإقليمية، وتحديداً بشأن المساواة بين الجنسين والشباب.

٢٣. ومن شأن التحالفات القائمة على القضايا المشتركة أن تسمح لمنظمة العمل الدولية بطرح حلول مبتكرة وتعزيز التعاون على مستوى منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. وفي أفريقيا، تشارك منظمة العمل الدولية، إلى جانب اللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة، في قيادة فرقة العمل المعنية بإدارة المعارف. وأنشأت المنصة الأفريقية لإدارة المعارف مصدراً للبيانات تستضيفه اللجنة الاقتصادية لأفريقيا في أديس أبابا، ومن المُقرَّر إطلاقه في عام ٢٠٢٢، وهو يقدّم بيانات آنية بشأن المهارات المتوفرة في أي مجال من المجالات في مختلف مراكز العمل. وتهدف قاعدة البيانات هذه بشكل أساسي إلى تعزيز قدرة الوكالات على التواصل والتعاون وتبادل الخبرات.

٢٤. وفي إقليم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، أدّت جهود التنسيق المرتبطة بالمهارات وعمالة الشباب إلى عقد مؤتمر قمة إقليمي بشأن التعلم واكتساب المهارات والإدماج الاجتماعي للشباب والانتقال إلى العمل اللائق، في ٢٣ و٢٤ أيار/ مايو ٢٠٢٢، برعاية منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة العمل الدولية. وتمكّنت منظمة العمل الدولية من تأمين مشاركة قوية من جانب هيئاتها المكونة، فاستطاعت بالتالي التأثير على الوثيقة الختامية وعلى متابعة الالتزامات الوطنية.

٢٥. وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أيضاً، اعتمد المنتدى الوزاري رفيع المستوى المعني بالحماية الاجتماعية، الذي نظَّمه التحالف المعني بالحماية الاجتماعية وشاركت في رئاسته منظمة العمل الدولية في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١، إعلاناً - هو الأول من نوعه في المنطقة - يحدد المبادئ التوجيهية الرئيسية الواجب اتباعها في مجال الحماية الاجتماعية في أعقاب جائحة كوفيد-١٩، للاسترشاد بها في صنع السياسات الوطنية وسياسات الشركاء الدوليين في المنطقة.

٢٦. كما يشارك المكتب بشكل نشط في مختلف مجموعات التنسيق العالمية التابعة لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية بعد إصلاحها. ويشارك المدير العام في اجتماعات رؤساء مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة والمجموعة الرئيسية المتصلة بها. وثمة هيئات فرعية ذات صلة أيضاً على مستوى مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق، وخصوصاً اللجنة رفيعة المستوى المعنية بالبرامج، التي ترأّسها المدير العام حتى أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٢ وشكّلت خليّة تفكير لمنظومة

الأمم المتحدة لمعالجة المسائل الاستراتيجية الرئيسية وتعزيز الاتساق في السياسات.[٧] كما لعبت اللجنة رفيعة المستوى المعنية بالبرامج دوراً مركزياً في تعزيز المساهمة على نطاق المنظومة، من أجل تحقيق تقدم يتخطّى الناتج المحلي الإجمالي.

٢٧. بالإضافة إلى ذلك، تشارك منظمة العمل الدولية في المبادرة الرائدة التي أطلقها الأمين العام للأمم المتحدة في عام ٢٠٢٠ بعنوان "نداء إلى العمل من أجل حقوق الإنسان"، والتي تُعَدّ أيضاً عنصراً أساسياً في "خطتنا المشتركة". ويهدف النداء إلى التركيز على حقوق الإنسان في تنفيذ خطة عام ٢٠٣٠ والاستجابة لجائحة كوفيد-١٩ والتعافي منها. وبالنسبة إلى منظمة العمل الدولية، إنها فرصة لإبراز العلاقة التكاملية بين صكوك الأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الإنسان ومعايير العمل الدولية، بما في ذلك في إطار العقد الاجتماعي العالمي المتجدّد الذي دعت إليه "خطتنا المشتركة" والمطلوب على المستوى القطري من خلال أطر التعاون.

٢٨. وسعياً لجعل معايير العمل الدولية ونظام الإشراف الخاص بمنظمة العمل الدولية جزءاً لا يتجزأ من المعايير والأطر الدولية لحقوق الإنسان، تشارك منظمة العمل الدولية بنشاط في أعمال فريق العمل المشترك بين الوكالات المعني بالنداء إلى العمل من أجل حقوق الإنسان، الذي يضم ٣٥ كياناً من كيانات الأمم المتحدة؛ وهي تثابر على هذه المشاركة من خلال شبكة معنية بمعايير العمل الدولية وحقوق الإنسان على مستوى المقر الرئيسي وفي الميدان. وانطوى ذلك على ما يلي: تعزيز التعاون مع مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان؛ المشاركة في الصندوق المعني بتعميم مراعاة حقوق الإنسان والتابع لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة؛[٨] تقديم التدريب للمنسّقين المُقيمين والمستشارين المعنيّين بحقوق الإنسان بشأن منظمة العمل الدولية وإطارها المعياري؛ المشاركة في تحليل مشترك بين الوكالات حول تعميم حقوق الإنسان في التحليلات القطرية المشتركة وأطر التعاون. وفي موازاة ذلك، تواصل منظمة العمل الدولية تعاونها مع مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، بشأن العمل التجاري وحقوق الإنسان، إلى جانب إرساء تعاون طويل الأمد مع مصارف التنمية الإقليمية ومتعددة الأطراف والمؤسسات المالية الدولية من أجل تطوير وتنفيذ ضمانات بيئية واجتماعية في المشاريع الاستثمارية. كما تواصل منظمة العمل الدولية، بالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لها في تورينو، دعم إعداد تقارير بشأن تطبيق المعايير، تشرح جدوى معايير العمل الدولية وملاحظات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية بالنسبة إلى أولويات التنمية الوطنية. ويتم ذلك من خلال التدريب المُقدَّم إلى الهيئات المكونة وموظفي منظمة العمل الدولية في البلدان التي تُنفَّذ فيها أطر التعاون، لا سيما في إقليم آسيا والمحيط الهادئ وإقليم أفريقيا.

٢٩. أخيراً، قامت منظمة العمل الدولية، في سياق تعاونها المتزايد في تطبيق "النداء إلى العمل من أجل حقوق الإنسان"، بالانضمام مجدداً إلى "شبكة الأمم المتحدة المعنية بالتمييز العنصري وحماية الأقليات" وتولّت قيادة الركيزة المتعلقة بالتقاطعية. وقادَ المكتب فرقة عمل مُكلَّفة بوضع مذكرة إرشادية بشأن التقاطعية والتمييز العنصري وحماية الأقليات، استناداً إلى معايير العمل الدولية ذات الصلة وتقارير هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية والقرارات الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي وصكوك منظمة العمل الدولية ومنشوراتها ذات الصلة. وجرى الكشف عن هذه المذكرة الإرشادية خلال فعالية جانبية على هامش دورة مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة في أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٢، شاركت فيها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية.

أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة والبرامج القطرية للعمل اللائق

٣٠. واصلت المكاتب القطرية لمنظمة العمل الدولية تطوير برامج قطرية للعمل اللائق تنسجم انسجاماً وثيقاً مع أطر التعاون، في ضوء التوجيهات المنقحة التي أُعِدَّت في عام ٢٠١٩. وفي عام ٢٠٢١ وخلال الأشهر التسعة الأولى من عام ٢٠٢٢، جرى تطوير برامج قطرية جديدة للعمل اللائق في بنغلاديش وبنن وجمهورية الكونغو الديمقراطية وإسواتيني وإثيوبيا وكينيا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ومدغشقر وجمهورية مولدوفا والصومال وأوزبكستان وفيتنام وزمبابوي.

[٧] انظر على سبيل المثال: "نهج استراتيجي وخارطة طريق على نطاق منظومة الأمم المتحدة لدعم تنمية القدرات في مجال الذكاء الاصطناعي" و"استراتيجية منظومة الأمم المتحدة بشأن مستقبل العمل" و"نهج استراتيجي على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتحقيق تعليم وتعلُّم شامل ومنصف ومبتكر للجميع".

[٨] يشارك في الصندوق كلٌّ من المفوضية السامية لحقوق الإنسان وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونيسف واليونسكو وصندوق الأمم المتحدة للسكان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، إلى جانب منظمة العمل الدولية.

٣١. وتم إحراز تقدم على مستوى انخراط الشركاء الاجتماعيين في عمليات إعداد "أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة". وعلى الرغم التفاوت في درجة المشاركة بين الأقاليم، وفقاً لتقارير المكاتب القطرية لمنظمة العمل الدولية، شاركَ الشركاء الاجتماعيون في حوالى نصف أطر التعاون الناشطة على مستوى العالم (اعتباراً من أيار/ مايو ٢٠٢٢)؛ وتستمر الجهود في سبيل زيادة هذه النسبة.

٣٢. وتختلف مشاركة الهيئات المكونة في التحليلات القطرية المشتركة للأمم المتحدة وأطر التعاون بين بلد وآخر. وفي حين لا تزال هناك تحديات كبيرة، يبدو أنّ مشاركة منظمة العمل الدولية على جميع المستويات مع نظام المنسقين المقيمين تأتي ثمارها بفضل وعي وفهم المنسقين المقيمين وفِرَق الأمم المتحدة القطرية، والوضعُ آخذ في التحسّن عموماً، وإن لم يكن بالوتيرة المرجوة. وبالتالي، تبرز ضرورة الاستمرار في جهود التواصل والتوعية، بما في ذلك التفاعلات اليومية لموظفي منظمة العمل الدولية على كافة المستويات مع منظومة الأمم المتحدة الإنمائية.

٣٣. وعلى نحوٍ مماثل، هناك ضرورة إلى متابعة جهود بناء القدرات، لا سيما على مستوى الشركاء الاجتماعيين، وذلك في عمليات التخطيط الطويلة والمعقّدة للأمم المتحدة مثلاً، التي تعتبرها أحياناً بعض المنظمات الشريكة الاجتماعية بمثابة عبء غير ضروري.

٣٤. إضافة إلى ذلك، تُعتبَر عمليات التحليلات القطرية المشتركة في بعض البلدان، في غاية الحساسية من الناحية السياسية، وبالتالي يشدد فريق الأمم المتحدة القطري على أنّ هذه التحليلات خاصة بالأمم المتحدة وتكتسي طابعاً تقنياً. وفي هذه الحالات، تنقل منظمة العمل الدولية آراء الهيئات المكونة لتؤخذ بعين الاعتبار في هذه العملية من خلال مكاتبها القطرية.

٣٥. وفي إقليم أوروبا وآسيا الوسطى، أدت المواءمة بين البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة إلى مشاركة أكثر فعالية واستنارة من جانب الهيئات المكونة. على سبيل المثال، شاركت الهيئات المكونة مشاركة كاملة في إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة في أوزبكستان. والأمر سيّان في أذربيجان حيث نوقِشت أولويات البرنامج القطري للعمل اللائق، وتم الاتفاق عليها مع الهيئات المكونة في ضوء ارتباطها المتكامل مع المجالات ذات الأولوية في إطار التعاون. وفي تركيا، شاركت الهيئات المكونة في المشاورات بشأن إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة. ولكن بسبب انعقاد الاجتماع بنسق افتراضي، كانت المساهمات محدودة نوعاً ما. واعتُمِدَت طريقة أخرى ناجحة في أوكرانيا، ألا وهي تسهيل التبادل المباشر بين فِرَق الأمم المتحدة القطرية والشركاء الاجتماعيين لمنظمة العمل الدولية.

٣٦. وفي أمريكا اللاتينية، أسفرت مشاركة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية عن نتائج جيّدة في الأرجنتين وبيرو، حيث برزت قضايا العمل اللائق في نتائج إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة، ما يعكس أولويات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. وقد أدّى هذا التعاون أيضاً إلى الاعتراف بمعايير العمل الدولية باعتبارها جزءاً من الالتزام الوطني باتجاه النهوض بحقوق الإنسان وإنشاء آليات مدفوعة بالهيئات المكونة لرصد أهداف التنمية المستدامة وأطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة. ولولا الحضور السياسي والتقني الوازن لمنظمة العمل الدولية في هذه البلدان لما كان من الممكن تحقيق مثل هذه النتائج.

٣٧. وفي حزيران/ يونيه ٢٠٢٢، نُظمت دورة تدريبية لصالح منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن المشاركة في عمليات أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة في ١١ بلداً من بلدان منطقة المحيط الهادئ. وفي الدول العربية، شارك الشركاء الاجتماعيون في النقاشات الرامية إلى تحديد أولويات التحليلات القطرية المشتركة وأطر التعاون في الأردن والأرض الفلسطينية المحتلة.

٣٨. ومن الأمثلة الناجحة التي برزت في أفريقيا وضع البرنامج القطري للعمل اللائق في نيجيريا، الذي شارك فيه مكتب المنسّق المُقيم للأمم المتحدة. كما شاركت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في برامج الأمم المتحدة وأنشطتها، بما فيها تلك المعنية بأهداف التنمية المستدامة. واستضاف المنسّق المُقيم للأمم المتحدة حواراً رفيع المستوى مع قيادة المؤتمر العمالي النيجيري ومؤتمر نقابات العمال في نيجيريا.

٣٩. وفي عام ٢٠٢١، استعرضت الشبكة المشتركة بين الوكالات لجهات التنسيق المعنية بحقوق الإنسان ٤٤ تحليلاً قطرياً مشتركاً و٤٠ إطاراً للتعاون.[٩] وتظهر النتائج الرئيسية أنه وعلى الرغم من أنّ الجيل الجديد من التحليلات القطرية المشتركة وأطر التعاون تراعي قضايا حقوق الإنسان إلى حدٍّ ما، بالاستناد إلى وفرة التوصيات المستمدة من آليات

[٩] تدعم الشبكة التدخلات الاستراتيجية بشأن التنمية المستدامة في إطار "النداء إلى العمل من أجل حقوق الإنسان". وشمل الاستعراض ١٢ كياناً من كيانات الأمم المتحدة، وهو يتضمّن مساهمات تحليلية من شبكة الأمم المتحدة المعنية بالتمييز العنصري وحماية الأقليات. كما جرت مراجعة عيّنة من الجيل الجديد من التحليلات القطرية المشتركة وأطر التعاون التي جرى تطويرها وإنجازها بصيغتها النهائية بين أوائل عام ٢٠١٩ ومنتصف عام ٢٠٢١.

حقوق الإنسان وهيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية من بين جهات أخرى، إلّا أنّ ذلك لا يُترجَم في كثير من الأحيان إلى فرص ملموسة على صعيد البرامج. وعلى الرغم من أنّ ٦٦ في المائة من التحليلات القطرية المشتركة التي شملها الاستعراض تتناول قضايا حقوق الإنسان الأكثر إلحاحاً بناءً على أحدث النتائج المستخلصة من نظام حقوق الإنسان في الأمم المتحدة، إلّا أنّ ٤٠ في المائة فقط من الأولويات الاستراتيجية في أطر التعاون تتناول هذه القضايا بالشكل المطلوب. وبالنسبة إلى المشورة المتعلقة بالسياسات الاقتصادية والعمل البرنامجي على نطاق أضيق، تضمنت ٢٢ في المائة من أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة نواتج ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالتزامات حقوق الإنسان والتوصيات المستندة إلى آليات حقوق الإنسان ومعايير العمل الدولية. وهذا يشير إلى اتجاهات إيجابية لناحية تعميم معايير العمل الدولية في عمليات التخطيط لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية، مع وجود بعض النواحي التي تبرز فيها إمكانية كبيرة للتحسين.

الإبلاغ عن النتائج

٤٠. كان لمنظمة العمل الدولية إسهامات ملحوظة في الوثيقة الصادرة عن مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة بعنوان "قياس مساهمة الأمم المتحدة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة: لمحة عامة عن النتائج الرئيسية لمساهمة الأمم المتحدة في النهوض بأهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك من خلال الاستجابة الاجتماعية والاقتصادية لجائحة كوفيد-١٩"، التي رُفِعَت إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي في نيسان/ أبريل ٢٠٢٢. وتتضمن هذه الوثيقة النتائج التي تحقّقت بدعم من منظمة العمل الدولية، وتحديداً في مسائل الحماية الاجتماعية (بما في ذلك حماية الصحة) والعمالة والمساواة بين الجنسين والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل والسلامة والصحة المهنيتين والأجور والهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي.

٤١. كما تمّ إحراز بعض التقدم من حيث تعزيز التعاون في إطار منصة UN INFO الرقمية. وقد شاركت منظمة العمل الدولية بشكل نشط في مجموعة عمل مشتركة بين الوكالات، حيث وُضِعَت قائمة بمؤشرات النتائج لقياس مقدار المساهمة على صعيد منظومة الأمم المتحدة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في البلدان. وقد وُضِعَت هذه القائمة بتصرّف فِرَق الأمم المتحدة القطرية من أجل إنشاء أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة وتطوير خطط العمل المشتركة، كما أُضيفَت أيضاً إلى منصة UN INFO. وتحتوي القائمة على مؤشرات تتعلق بالعمل اللائق وترتبط ارتباطاً وثيقاً بمؤشرات النتائج الواردة في برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣. ومن شأن ذلك أن يساعد على ترشيد وتسهيل عملية الرصد والإبلاغ عن التقدُّم المحرز في مجال العمل اللائق على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

٤٢. بالإضافة إلى ذلك، أجرت منظمة العمل الدولية تحليلاً للبيانات المطلوبة للإبلاغ عن الأنشطة والنتائج على المستوى القطري من خلال منصة UN INFO، بهدف إعادة النظر في نُظم البرمجة القطرية الداخلية وتسهيل العمل البيني اعتباراً من الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥.

القدرات والشراكات وحشد الموارد

٤٣. شاركت منظمة العمل الدولية بشكل نشط في التعديل الأخير الذي أجرته مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة على توجيهاتها بشأن البرامج المشتركة من أجل تشجيع النتائج المحفّزة في مجال التنمية والتغيير السياسي المرتبط بأهداف التنمية المستدامة. ووفقاً لهذه التوجيهات، ينبغي أن تكون البرامج المشتركة مرتكزة على نتائج أطر التعاون ومستندة إلى المِيز النسبية لواحدة أو أكثر من منظمات الأمم المتحدة المشاركة، مع تمكين المنظمات من تقاسم المخاطر. وينبغي للبرامج المشتركة أن تعتمد ترتيبات واضحة وعملية لناحية الإدارة السديدة والتنظيم، على أن تكون منسجمة مع إطار الإدارة والمساءلة واتفاق التمويل. وتشكّل التوجيهات المُعدَّلة خطوة إلى الأمام بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية، إذ يُشار إلى منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على وجه التحديد كشركاء محتملين لتنفيذ البرامج المشتركة. وتتضمّن التوجيهات اعترافاً معزَّزاً بالولاية المعيارية لمنظمة العمل الدولية وبدور المعاهدات المرتبطة بها لناحية تصميم البرامج المشتركة وتنفيذها. وهذا يوفّر أساساً متيناً لتعزيز مشاركة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في جهود التخطيط والبرمجة القطرية على مستوى الأمم المتحدة.

٤٤. وتبقى الأمم المتحدة من بين أكبر ثلاث جهات مساهمة في منظمة العمل الدولية. فقد شكّلت مساهمات منظومة الأمم المتحدة أكبر مصدر من الموارد المخصصة في عام ٢٠٢١، إذ بلغت ٤٦,٢ مليون دولار أمريكي - ما يتخطّى المتوسط المُسجَّل خلال السنوات الأربع الماضية بنحو ١٥ مليون دولار أمريكي. وتشهد حافظة الأمم المتحدة عدداً متزايداً من المساهمات المشتركة بين الوكالات والبرامج المشتركة المُموَّلة من خلال الصناديق الاستئمانية متعددة الشركاء. وفي الغالب، كان الهدف من هذه المساهمات تمويل مبادرات الاستجابة لجائحة كوفيد-١٩ والحماية الاجتماعية وتعزيز فرص العمل ودعم المنشآت وتنمية المهارات والاقتصاد الأخضر والهجرة والمسائل المرتبطة بنوعية العمل. كما شملت هذه

الشراكات التعاون مع برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز واليونيسف والصندوق الدولي للتنمية الزراعية والمنظمة الدولية للهجرة، من بين جهات أخرى. وفي عام ٢٠٢١، جرى استخدام صناديق استئمانية متعددة الشركاء في أفغانستان ولبنان وليبيريا واليمن. وأُحرِزَ تقدم في الشراكة مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في سياق "إطار العمل المشترك"، مع إطلاق برنامج عالمي مشترك من أجل دعم مسارات الانتقال إلى السمة المنظمة.

٤٥. واعتباراً من عام ٢٠٢١، تمّ استلام ١٤,٥ في المائة من المساهمات المخصّصة لمنظمة العمل الدولية من خلال الأموال المجمّعة عبر الصناديق الاستئمانية متعددة الشركاء وشراكات التمويل المباشرة بين الوكالات، وذلك انسجاماً مع النسبة المستهدفة والبالغة ١٥ في المائة بموجب اتفاق التمويل لأعضاء منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. والصناديق الاستئمانية متعددة الشركاء هي بمثابة ركن أساسي لشراكات منظمة العمل الدولية مع منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، حيث تمَّ إنشاء ٤٧ منها منذ عام ٢٠١٦. وفي الفترة الأخيرة، تحوّلت مشاركة منظمة العمل الدولية نحو إنشاء نوافذ الصناديق الاستئمانية المعنية بأهداف التنمية المستدامة، بالشراكة مع مكتب تنسيق الأنشطة الإنمائية التابع للأمم المتحدة ومكتب الصندوق الاستئماني متعدد الشركاء.

آخر الاتجاهات في مشاركة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على المستوى القطري

٤٦. في سياق عملية الإصلاح، أُحرِزَ تقدم ملحوظ لناحية تثبيت موقع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في نظام المنسقين المقيمين. فإطار الإدارة والمساءلة والتوصيف الوظيفي للمنسقين المقيمين كلاهما يكلّفان الهيئات المكونة بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين لمنظمة العمل الدولية والتشاور معها باعتبارها مجموعات متمايزة عن المجتمع المدني.[١٠] ولكن، وعلى الرغم من ازدياد الوعي حول مسألة إصلاح منظومة الأمم المتحدة عموماً في صفوف نقابات العمال، إلّا أنه ما زال بالإمكان تعزيز وعي العمال بآليات الأمم المتحدة على المستوى القطري، بما في ذلك أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة، وزيادة مشاركتهم فيها. وفي بعض البلدان، ما زالت التحديات قائمة لناحية الإدماج الكامل والسريع والمبكر لنقابات العمال في عمليات أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة، أو لناحية إدماج إسهاماتها في الوثائق النهائية حين يتم التشاور معها. وفي هذا السياق، تدعو الحاجة إلى دعم التنفيذ الكامل لإطار الإدارة والمساءلة، بحيث لا يدرج المنسقون المقيمون وفِرَق الأمم المتحدة القطرية نقابات العمال ضمن خانة المجتمع المدني.

٤٧. ويؤكّد ذلك على ضرورة أن يضاعف المكتب جهوده في بناء قدرات المنسقين المقيمين والتواصل معهم من أجل تمكين الهيئات المكونة على المشاركة في الأنشطة على نحو فعال. وفي هذا الإطار، هناك تدبير مبتكر وناجح يتمثل في وثائق المواقف السياسية القائمة على الأدلّة بشأن التحليلات القطرية المشتركة وأطر التعاون، التي أعدّتها نقابات العمال، في الفلبين والمغرب على سبيل المثال، بدعمٍ من مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال. ويعمل هذا الأخير أيضاً على وضع اللمسات الأخيرة على كتيّب يتناول الدروس المستخلصة والممارسات الجيدة المعتمدة حديثاً فيما يتعلق بمشاركة نقابات العمال في أطر التعاون، كما يعمل على إعداد مواد إعلامية بالاستناد إلى النتائج.

٤٨. كما ازداد الوعي والفهم في صفوف المنسقين المقيمين للأمم المتحدة وفِرَق الأمم المتحدة القطرية بشأن دور منظمات أصحاب العمل وقطاعات الأعمال التجارية ووظائفها وقيمتها المضافة، غير أنّ هذا المجال ما زال يحتمل التحسين. كما أنّ مكاتب منظمة العمل الدولية التي تعتمد استراتيجيات واضحة للتعاون مع الأمم المتحدة تُعَدّ أكثر نجاحاً في استقطاب الشركاء الاجتماعيين. وفي حالات كثيرة، تفضّل وكالات الأمم المتحدة المشاركة من خلال الاتفاق العالمي للأمم المتحدة - الذي يُعتبر نقطة الدخول إلى القطاع الخاص - ومن خلال شبكات الأعمال المخصصة الأخرى أو مباشرة مع المنشآت متعددة الجنسية والشركات الكبرى في إطار مبادرات المسؤولية الاجتماعية. وما زالت منتديات أصحاب المصلحة المتعددين - التي صُمِّمت لتوفير منصة رئيسية للتعاون مع الشركاء الاستراتيجيين غير الحكوميين، بمن فيهم الشركاء الاجتماعيين - غير مستغلة بالكامل.

٤٩. وتُظهِر التجربة الأولية أيضاً أنّ القدرات العامة لمنظمات أصحاب العمل وقطاعات الأعمال التجارية ومستوياتها التمثيلية وقوة وقيادتها والتزامها، إضافة إلى انفتاح وكالات الأمم المتحدة وفهمها، غالباً ما تشكّل عناصر أساسية لنجاح جهود التعاون. ومع ذلك، لا تزال الفرص متاحة أمام منظمات أصحاب العمل وقطاعات الأعمال التجارية لتوسيع تعاونها مع فِرَق الأمم المتحدة القطرية، والاضطلاع بدور أبرز في إعداد أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة، وبالتالي تحقيق أولويات التنمية المستدامة على المستوى الوطني. كما أنّ عناصر التحوّل الاقتصادي في أطر التعاون تتماشى بوجه خاص مع البرنامج السياسي لمنظمات أصحاب العمل وقطاعات الأعمال التجارية.

[١٠] الوثيقة GB.341/INS/7.

٥٠. والتجربة المكتسبة في إطار منظومة الأمم المتحدة الإنمائية بعد إصلاحها على المستوى القطري تظهر أمرين: يتمثل الأول في ضرورة مواصلة الجهود الثابتة والمستدامة لبناء قدرات الهيئات المكونة، بالتعاون مع مركز تورينو؛ أما الثاني فيكمن في إطلاع المنسقين المقيمين للأمم المتحدة وفِرَق الأمم المتحدة القطرية على منظمة العمل الدولية وعلى الدور الذي تضطلع به هيئاتها المكونة حتى تأتي مشاركة الهيئات المكونة في منظومة الأمم المتحدة الإنمائية بعد إصلاحها، بنتائج أفضل. لذا، أصبح بناء قدرات الهيئات المكونة الآن جزءاً لا يتجزأ من استراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٥، ويجري العمل بشكل مستمرّ على رصد التقدم المُحرَز في أنشطة المكتب بمجملها.

٥١. وعمل المكتب بالتالي على توسيع نطاق أنشطته بشأن هذين الجانبين. ففي أوروبا الشرقية على سبيل المثال، ارتفعَ الطلب من جانب الشركاء الاجتماعيين الذين أعربوا عن رغبتهم في المشاركة بشكل أكبر في إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية وفي آليات أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة، وكذلك من جانب المنسّقين المُقيمين للأمم المتحدة ومكتب التنسيق الإنمائي الإقليمي من أجل زيادة فهمهم لبرنامج العمل اللائق. وعليه، جرى تنظيم ندوة تدريبية عبر الإنترنت لصالح الشركاء الاجتماعيين، من ٨ إلى ٢٤ أيلول/ سبتمبر ٢٠٢١ في الإقليم الفرعي لأوروبا الشرقية وآسيا الوسطى، بالتعاون مع مركز تورينو. وفي وقت لاحق، عقدت منظمة العمل الدولية جلسة مع ممثلي مكتب التنسيق الإنمائي الإقليمي و١٨ منسقاً من المنسقين المقيمين للأمم المتحدة، قدم خلالها مديرو مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال أبرز مستجدّات العمل مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

٥٢. وفي عامي ٢٠٢١ و٢٠٢٢، قدم مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال الدعم التقني ونفّذ أنشطة بناء القدرات بشأن التحليلات القطرية المشتركة وأطر التعاون لصالح نقابات العمال في ٢٠ بلداً ضمن الأقاليم الخمسة.[١١] إضافة إلى ذلك، وبالتعاون مع مركز تورينو، قام مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال بإعداد وتقديم دورة تعليمية إلكترونية ذاتية التوجيه بشأن أطر التعاون والعمل اللائق. وشارك في هذه الدورة أكثر من ١٥٠ مسؤولاً من نقابات العمال، مما يساعدهم على تحديد العناصر الرئيسية لإصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية ونقاط الدخول الرئيسية للمشاركة في أطر التعاون وتحديد الأولويات المقابلة لها، بما في ذلك من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق. كما تعاون مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال مع مركز تورينو لإنشاء وإطلاق أكاديميات رقمية إقليمية وعالمية بشأن سياسة وعمل نقابات العمال إزاء برنامج عام ٢٠٣٠ وأهداف التنمية المستدامة.

٥٣. وسعياً إلى تطوير القدرات وتسهيل مشاركة أصحاب العمل في عمليات التخطيط الخاصة بالأمم المتحدة وتعزيز العلاقة مع فِرَق الأمم المتحدة القطرية، نفّذ مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل سلسلة من الأنشطة تُعنى بتنمية القدرات على المستوى القطري. وتتراوح هذه البرامج من نشر الوعي في أوساط منظمات أصحاب العمل وقطاعات الأعمال التجارية بشأن التحليلات القطرية المشتركة وأطر التعاون، وصولاً إلى إطلاق أو تسهيل الحوار مع المنسقين المقيمين للأمم المتحدة وفِرَق الأمم المتحدة القطرية، مروراً بتقديم الدعم التقني لوضع إسهامات للتحليلات القطرية المشتركة وأطر التعاون. ومن الأمثلة البارزة في هذا السياق، بنغلاديش والهند وباكستان، حيث ساعد مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل في تشكيل تحالفات على مستوى القطاع الخاص للمشاركة في عملية التخطيط وتقديم تقارير إلى فِرَق الأمم المتحدة القطرية بشأن أولويات العمل. وفي لبنان وبيرو، ساعدت منظمة العمل الدولية على استحداث مساحة حوار بين الهيئات المكونة والمنسّق المُقيم للأمم المتحدة. وفي إقليم آسيا والمحيط الهادئ، نُظمت جلسات إعلامية جمعت أعضاء رابطة اتحاد أصحاب العمل في دول جنوب شرق آسيا ومنظمات أصحاب العمل وقطاعات الأعمال التجارية. وفي جمهورية تنزانيا المتحدة، لعبت منظمة العمل الدولية دوراً بارزاً في وضع إطار التعاون، بمشاركة نشِطة من رابطة أصحاب العمل التنزانيين. وفي آسيا الوسطى، تعاون مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل مع مركز تورينو والأقسام ذات الصلة في مقر منظمة العمل الدولية والمكاتب الميدانية من أجل تنفيذ برامج تدريبية ثلاثية الأطراف بشأن أهداف التنمية المستدامة وإصلاح منظومة الأمم المتحدة. وفي أعقاب هذه الدورة التدريبية، قام المكتب بتنظيم اجتماعات بين الشركاء الاجتماعيين والمنسقين المقيمين في كازاخستان وجورجيا.

٥٤. كما نفّذ مركز تورينو عدة دورات بالتعاون مع المكتب من أجل تعزيز قدرة الهيئات المكونة على المشاركة في مختلف جوانب إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية: (١) "إسماع صوت الشركاء الاجتماعيين في آليات الأمم المتحدة"، وهو برنامج تدريبي يعتمد نهج التعلُّم بين بلدان الجنوب، جرى اقتراحه في أمريكا اللاتينية، في بعض بلدان الكاريبي الناطقة باللغة الإنكليزية، وفي آسيا الوسطى وأوروبا الشرقية؛ (٢) "الأعمال التجارية والعمل اللائق: كيف تساهم المنشآت في

[١١] الجزائر، أذربيجان، بنن، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، بوتسوانا، الكاميرون، كولومبيا، غانا، ليبيا، مدغشقر، المغرب، منغوليا، ناميبيا، نيجيريا، الفلبين، سيراليون، ترينيداد وتوباغو، أوكرانيا، فيتنام، زامبيا.

تحقيق العمل اللائق للجميع"، وهي دورة مكثّفة مفتوحة للجميع عبر الإنترنت؛ (٣) دورة من أربع حصص بشأن "تمويل العمل اللائق".

٥٥. ويجري العمل حالياً على تحديث أداة دعم التعلُّم الرئيسية في منظمة العمل الدولية، وهي "منصة موارد العمل اللائق من أجل التنمية المستدامة"، لمواءمتها مع البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، وإضافة أحدث البيانات والتحليلات والتوجيهات السياسية بشأن الاستجابة لجائحة كوفيد-١٩.

المسائل التشغيلية

٥٦. شاركت منظمة العمل الدولية أيضاً في برنامج الكفاءة من أجل الإصلاح من خلال "مجموعة الابتكارات التجارية". وتعتمد المجموعة خمسة مسارات عمل: "١" الخدمات المشتركة على مستوى العالم؛ "٢" المكاتب الخلفية المشتركة/ مراكز الخدمات المشتركة على المستوى المحلي؛ "٣" استراتيجية العمليات التجارية؛ "٤" أماكن العمل المشتركة؛ "٥" الاعتراف المتبادل. وفي مسار العمل المتعلق باستراتيجية العمليات التجارية، بلغت المكاسب المُبلَّغ عنها والناتجة عن ارتفاع مستوى الكفاءة في منظومة الأمم المتحدة الإنمائية ١٢٧ مليون دولار أمريكي في عام ٢٠٢٠، و١٩٥ مليون دولار أمريكي في عام ٢٠٢١. كذلك، تثابر منظمة العمل الدولية في سعيها من أجل رفع مستوى كفاءتها وفعاليتها، وهي تقدّم تقارير بنتائجها إلى مكتب تنسيق الأنشطة الإنمائية. وعلى سبيل المثال، أحرزت منظمة العمل الدولية تقدماً لناحية أماكن العمل المشتركة، وهي باتت تتشارك موقع عملها فعلياً مع كيانات أخرى في عدد كبير من البلدان. واعتباراً من ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٢، تقاسمت منظمة العمل الدولية ٣٠ في المائة من الأماكن التي أجّرتها مع كيان آخر تابع للأمم المتحدة.

٥٧. ولكن، في بعض مسارات العمل المقترحة، تبقى الوفورات المحتملة أقل من التكاليف المرتبطة بالتخلي عن الممارسات والنُظم الحالية. لذلك، سيواصل المكتب بذل كل جهوده في مسار تحقيق الكفاءة، وسيجري تحليلات للتكاليف والعوائد للتأكّد ممّا إذا كانت التغييرات ستُحقق بالفعل وفورات من منظور منظمة العمل الدولية.

٥٨. وتواصل منظمة العمل الدولية العمل على الشرط الوارد ضمن "إطار الإدارة والمساءلة" والذي يقضي بأن يقدم المنسقون المقيمون للأمم المتحدة إسهامات رسمية في إطار تقييم أداء أعضاء منظمة العمل الدولية في فِرَق الأمم المتحدة القطرية. وسيتطلب ذلك تعديل النظام الأساسي للموظفين[١٢]، على أن يبدأ العمل بالنظام الجديد في عام ٢٠٢٣.

٥٩. كما يجري اختيار بعض موظفي منظمة العمل الدولية لتكليفهم بمهام المنسّقين المُقيمين للأمم المتحدة، كما حصل في ناميبيا مؤخراً، حيث يصبح القرار نافذاً اعتباراً من كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢. إضافة إلى ذلك، بات أربعة من موظفي منظمة العمل الدولية في مراحل مختلفة الآن من عملية تولّي مهام المنسّقين المُقيمين.

٦٠. وتعتمد منظمة العمل الدولية ممارسة راسخة تتمثل في إيفاد مديرين مختارين من مكاتبها الميدانية للمشاركة في "دورة قيادة الفِرَق القطرية للأمم المتحدة" و"البرنامج المخصص لكبار موظفي الأمم المتحدة"، بتنظيمٍ من كلية كبار موظفي منظومة الأمم المتحدة. وقد توقف تنفيذ هذه البرامج في عامي ٢٠٢٠ و٢٠٢١ بسبب فرض القيود على السفر من جراء جائحة كوفيد ولكن من المتوقع أن تُستأنف في عام ٢٠٢٢.

◄ مشروع القرار

٦١. **إنّ مجلس الإدارة:**

(أ) أحاط علماً بالوضع الحالي لإصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، ودعا المدير العام إلى مراعاة الآراء التي أعرب عنها مجلس الإدارة بشأن مشاركة منظمة العمل الدولية المستمرة في الإصلاح وتنفيذه، وبشأن دعم الهيئات المكونة الثلاثية للمشاركة في أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة والتحليلات القطرية المشتركة؛

(ب) طلب من المدير العام أن يرفع تقريراً آخر بشأن عملية إصلاح الأمم المتحدة والتدابير التي اتّخذها المكتب في دورته ٣٤٩ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣).

[١٢] الوثيقة GB.346/PFA/11.