

التاريخ: ٥ آذار/ مارس ٢٠١٩
الأصل: إنكليزي

البند العاشر من جدول الأعمال

آخر المستجدات عن إصلاح الأمم المتحدة

غرض الوثيقة

تستجيب هذه الوثيقة للقرار الذي اتخذته مجلس الإدارة في دورته ٣٣٤ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨) ليستعرض في دورته في مارس/ آذار ٢٠١٩ الانعكاسات والتحديات والفرص المتاحة أمام منظمة العمل الدولية والمتأتية عن إصلاح منظومة الأمم المتحدة، بالاستناد إلى تحليل مقارن يعده المكتب، بالتشاور مع الهيئات المكونة، وخطة عمل ترمي إلى تنفيذ الإصلاح وتراعي المشاكل والتحديات التي أعرب عنها مجلس الإدارة، بما في ذلك طريقة الحفاظ على هيكلية الإدارة السديدة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية وولايتها المعيارية وأولوياتها البرنامجية (انظر مشروع القرار في الفقرة ٤٦).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية/ المحرك السياسي المشترك: النتائج التمكينية ألف وباء وجيم.

الانعكاسات السياسية: نعم.

الانعكاسات القانونية: غير معروفة بالكامل في هذه المرحلة.

الانعكاسات المالية: نعم.

إجراء المتابعة المطلوب: نعم.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة التعاون متعدد الأطراف.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.329/POL/5؛ الوثيقة GB.329/HL/1؛ الوثيقة GB.329/INS/3/1؛ الوثيقة GB.332/HL/1؛ الوثيقة GB.332/INS/13؛ الوثيقة GB.334/INS/3/1؛ الوثيقة GB.334/PFA/1؛ الوثيقة GB.334/INS/4؛ الوثيقة GB.334/PFA/INF/3؛ الوثيقة GB.335/INS/11.

المقدمة

١. رحّب مجلس الإدارة في دورته ٣٣٤ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨) بالقرار ٢٧٩/٧٢ الذي اتخذته الجمعية العامة للأمم المتحدة في أيار/مايو ٢٠١٨ بشأن "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" ^١ وطلب من المكتب أن يعدّ تحليلاً شاملاً، بالتشاور مع الهيئات المكونة، وخطة عمل ترمي إلى تنفيذ الإصلاح، بغية تمكين مجلس الإدارة من أن يستعرض في دورته في آذار/مارس ٢٠١٩، الانعكاسات والتحديات والفرص التي يطرحها الإصلاح أمام منظمة العمل الدولية. كما طلب من المدير العام أن يتولى الريادة في ضمان الهيكل الثلاثي والدور المحدد للشركاء الاجتماعيين في تنفيذ القرار وآليات التنسيق المعنية المشتركة بين الوكالات، وأن ينظم مشاورات منتظمة مع الهيئات المكونة بشأن تعزيز الهيكل الثلاثي في سياق الإصلاح بهدف إذكاء استراتيجية منظمة العمل الدولية للمشاركة في عملية الإصلاح، ضمن جملة أمور أخرى ^٢.

٢. ويتمحور التحليل التالي حول شواغل رئيسية أعربت عنها الهيئات المكونة خلال الدورات السابقة لمجلس الإدارة والمشاورات غير الرسمية، ويسلط الضوء على اشتراطات وتحديات وفرص الإصلاح بما أنها تؤثر في نشاط منظمة العمل الدولية لصالح هيئاتها المكونة وفي تعاونها معها، إلى جانب الإجراءات التي تنوي اتخاذها لمعالجتها. وتلخص خطة العمل المرفقة النقاط المشار إليها في التحليل ضمن ثلاثة مكونات: (١) تطوير قدرات الهيئات المكونة الوطنية على المشاركة في عمليات أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وأهداف التنمية المستدامة لتؤثر بشكل أكبر على أنشطة التنمية الوطنية بدعم من الأمم المتحدة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة؛ (٢) مساعدة المكتب في الاستفادة إلى أقصى حد من الفرص التي يتيحها إصلاح الأمم المتحدة من أجل تعزيز الهيكل الثلاثي ودعم الدول الأعضاء على تحقيق العمل اللائق؛ (٣) المضي قدماً بالتكامل التشغيلي للمكتب مع الأمم المتحدة على المستوى القطري فيما يتعلق بقييم منظمة العمل الدولية.

٣. وتستند هذه الوثيقة إلى آخر المعلومات والإرشادات المتاحة بشأن الأبعاد المتعددة لتنفيذ إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية من جانب مكتب نائب الأمين العام للأمم المتحدة والفريق الانتقالي لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية ومكتب تنسيق الأنشطة الإنمائية للأمم المتحدة ومجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة. وتجدر الإشارة إلى أنه في حين جرى تسوية بعض المسائل الرئيسية منذ المناقشة الأخيرة لمجلس الإدارة، لا يزال هناك عدد من العناصر بشأن الإصلاح قيد المناقشة ^٣.

آخر المستجدات

٤. دخل النظام الجديد للمنسقين المقيمين للأمم المتحدة حيّز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩. ومن شأن ١٢٩ منسقاً مقيماً تابعين مباشرة للأمين العام للأمم المتحدة أن يديروا فرقاً قطرية للأمم المتحدة في ١٦٥ بلداً وإقليماً. وقد أنشئ المكتب الجديد لتنسيق الأنشطة الإنمائية للأمم المتحدة ضمن أمانة الأمم المتحدة من أجل دعم نظام المنسقين المقيمين ومجموعة الأمم المتحدة المتجددة للتنمية المستدامة التي تضم ٤٠ صندوقاً وبرنامجاً ووكالة متخصصة للأمم المتحدة تشارك في العمليات الإنمائية الدولية على المستوى القطري.

٥. ومنذ عرض خطة التنفيذ للأمين العام على الجمعية العامة في أوائل أيلول/سبتمبر ٢٠١٨، أجريت مشاورات مكثفة بين أعضاء الفريق الانتقالي ومكتب تنسيق الأنشطة الإنمائية للأمم المتحدة ومجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة - بما فيها منظمة العمل الدولية - لصياغة ومراجعة وتحديث الوثائق والإرشادات الرئيسية بشأن الإدارة السديدة للمنظومة. كما استُكمل إطار منقح للإدارة والمساءلة يرسى علاقات العمل بين المنسق المقيم وأعضاء الفريق القطري للأمم المتحدة ويحدد أوجه مساءلة كل منهم. والإرشادات الجديدة بشأن أطر

^١ الوثيقة A/RES/72/279.

^٢ الوثيقة GB.334/INS/PV، الفقرة ١٨٨.

^٣ يمكن الحصول على معلومات محدثة بشأن إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية على الموقع التالي: reform.un.org.

عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية هي في صيغتها النهائية (انظر الإطار) والعمل جارٍ بشأن النواتج الرئيسية المطلوبة في القرار، من قبيل اتفاق التمويل بين منظومة الأمم المتحدة الإنمائية والدول الأعضاء وعمليات استعراض المكاتب متعددة الأقطار والأصول الإقليمية لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية والوثيقة الاستراتيجية على مستوى المنظومة.

٦. وتستمر منظمة العمل الدولية في المساهمة، بشكل كبير وبدرجة عالية من التمثيلية، في وضع هذه الصكوك من خلال آليات التنسيق ومجموعات النتائج الاستراتيجية وفرق المهام التابعة لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية. وكلف المدير العام الإدارة العليا لمنظمة العمل الدولية أن تهيب المكتب لمواجهة التغييرات الماثلة في الأفق وأن تضع الصيغة النهائية لاستراتيجية داخلية لتنفيذ الإصلاح. وتكثفت المشاورات مع الهيكلية الميدانية لمنظمة العمل الدولية ويستمر إيصال الإرشادات إلى المكاتب الإقليمية والميدانية لمنظمة العمل الدولية بشأن الكثير من المجالات السياسية والتشغيلية والإدارية التي يشملها الإصلاح.

الجيل الجديد لأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية

ارتقى القرار ٢٧٩/٧٢ الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية ليصبح أهم أداة تخطيط وتنفيذ لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية، تستجيب للاحتياجات والأولويات الوطنية في البلدان بغية تحقيق أهداف التنمية المستدامة. ومن شأن أطر العمل الجديدة للأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أن تقدم رؤية استراتيجية ريفية المستوى للمشاركة على مستوى منظومة الأمم المتحدة في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠ وبذل الجهود الرامية إلى إعداد البرامج الإنمائية للأمم المتحدة على المستوى القطري، بما في ذلك الوكالات غير المقيمة حسب مقتضى الحال. وستراوح مدة تنفيذها بين ثلاث وخمس سنوات رهناً بمدى اتساقها مع دورة التخطيط الإنمائي الوطني لكل بلد. وتعتبر أطر العمل الجديدة للأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في المقام الأول على أنها اتفاق شراكة بين الأمم المتحدة وحكومات البلدان البرنامجية، ويجري وضعها على أساس تحليل قطري مشترك ومستقل للأمم المتحدة وأولويات وطنية من حيث تنفيذ أهداف التنمية المستدامة ومشاورات مع طائفة واسعة من أصحاب المصلحة. كما ستنظر هذه الأطر في آثار المشاكل الإقليمية والعبارة للحدود على وضع البلد. وسوف يوقع المنسق المقيم والحكومة على الوثيقة المتفق عليها، إلى جانب كيانات الأمم المتحدة المشاركة. ومن شأن عمليات التنفيذ والرصد والتقييم أن تخضع لآلية من الإدارة السديدة يشارك المنسق المقيم والحكومة في قيادتها.

الأنشطة المعيارية والإشرافية لمنظمة العمل الدولية في سياق إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية

٧. إن الفرق القطرية للأمم المتحدة مكلفة بدعم الدول الأعضاء في أربعة مجالات مترابطة فيما بينها هي: التنمية المستدامة، حقوق الإنسان، السلم والديمقراطية، القدرة على الوقاية من الكوارث الطبيعية والتصدي لها (القدرة على الصمود). ويشمل هذا التكليف دعم الدول الأعضاء في احترام وتعزيز وتنفيذ التزاماتها وتعهداتها بموجب القواعد والمعايير الدولية التي تنص عليها منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك الصكوك المعنية بحقوق الإنسان ومعايير العمل الدولية، وتقديم التقارير بشأنها. وتحققاً لهذا الغرض، لابد من مراعاة التعليقات والتوصيات المقدمة إلى البلدان من جانب هيئات الأمم المتحدة المنشأة بموجب معاهدات وهيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية وآليات حقوق الإنسان، من قبيل الاستعراض الدوري الشامل الذي يجريه مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة. والأنشطة المعيارية التي يضطلع بها المكتب لمساعدة الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية على الامتثال لاتفاقيات وتوصيات العمل الدولية وتقديم التقارير بشأنها، تؤدي دوراً أساسياً في ترسيخ قواعد ومعايير الأمم المتحدة في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

٨. ويجري تفعيل أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية من خلال برامج عمل مشتركة وسنوية تتمحور حول مجالات النتائج ذات الأولوية التي تشمل الاستجابات لطلبات محددة تتقدم بها البلدان والموارد التي تحشدتها كافة كيانات الأمم المتحدة المشاركة، ويمكن تكييفها مع الظروف الوطنية المتغيرة. على سبيل المثال، يمكن أن يشمل برنامج العمل الذي يقابل مجال نتائج يتعلق بالنمو الشامل والعمل اللائق، الدعم الذي توفره منظمة العمل الدولية بشأن تنفيذ اتفاقيات العمل الدولية المصدق عليها استناداً إلى تعليقات وقرارات آليات الإشراف، بما في ذلك استنتاجات لجنة تطبيق المعايير، التابعة لمؤتمر العمل الدولي.

٩. وتستتير مجالات النتائج ذات الأولوية التابعة لأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، بالتحليلات القطرية المشتركة للأمم المتحدة، وهي عبارة عن تحليلات مستقلة ومحيدة تجريها الأمم المتحدة لتقييم المشاكل الكامنة التي تواجهها البلدان في سعيها إلى تحقيق التنمية المستدامة والنمو الشامل ووضع استراتيجيات وطنية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. ولا بد من تطوير التحليلات القطرية المشتركة من خلال تطبيق نهج يقوم على حقوق

الإنسان وجعل الجهود الإنمائية تتسق مع المعايير الدولية والأطر المعيارية، بما فيها معايير العمل الدولية. وتحقيقاً لهذا الغرض، سينشط المكتب في تعزيز إدراج الإحالات إلى التعليقات المقدمة من هيئات الإشراف لمنظمة العمل الدولية، كمدخلات في التحليلات القطرية المشتركة. بالإضافة إلى ذلك، إن عمليات التقييم المستقلة التي تجريها الأمم المتحدة في مجال حقوق الإنسان، والتي تتزامن مع إعداد أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية بهدف المشاركة فيها، توفر فرصاً مهمة لتعزيز الأساس المعياري لأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وفي بعض الحالات، قد تشدد عمليات التقييم هذه على تحديد من هم الأشخاص المعرضون لأن يتركوا على قارعة الطريق لأنّ حقوقهم غير معترف بها وغير محمية؛ وفي حالات أخرى، يمكن أن تجري عمليات التقييم استعراضاً شمولياً للتقدم الذي تحرزه البلدان في تلبية الاشتراطات التي تنص عليها طائفة واسعة من صكوك وآليات الأمم المتحدة المعنية بحقوق الإنسان. وسيكون من الحاسم ضمان إدراج البيانات المصنفة والتحليلات القائمة على البيانات والمتعلقة بوضع بلد بعينه في المجالات التي تشملها معايير العمل الدولية، ولا سيما الاتفاقيات الأساسية، في التحليلات القطرية المشتركة، بغية ضمان مراعاة هذه المجالات عند تحديد مجالات النتائج ذات الأولوية لأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

١٠. ويتحمل المنسقون المقيمون مسؤولية ترويج قواعد ومعايير الأمم المتحدة. ووفقاً للوصف الوظيفي المنقح، يُطلب من المنسق المقيم أن يقود "المشاركة في الخطة المعيارية للأمم المتحدة ومتابعتها، وفقاً للمعاهدات والاتفاقيات والتوصيات الدولية والإقليمية، ودعمًا لتنمية القدرات الوطنية في كل من المجالات المعيارية والتنفيذية، بما يتماشى مع ولايات كل منها وعلى أساس الميزة النسبية لمنظمة الأمم المتحدة، وما تظطلع به من أدوار ومسؤوليات".

١١. ولا بد من أن يشكل ترويج الخطة المعيارية والقيم العالمية التي تربط الأمم المتحدة، وأولوية في الإجراءات الجماعية التي تظطلع بها الأمم المتحدة على المستوى القطري. ومن شأن المشاركة الفعالة للمكتب والشركاء الاجتماعيين أن تساعد المنسق المقيم والفرق القطرية للأمم المتحدة على إنفاذ هذا التعهد. غير أنه قد توجد ظروف لا تتجلى فيها الأولويات المعيارية للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية تجلياً واضحاً في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وفي ظل هذه الظروف، يظل من الممكن معالجة هذه الأولويات من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق لمنظمة العمل الدولية.

العلاقة بين البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية ودور المنسق المقيم للأمم المتحدة

١٢. سوف تبقى البرامج القطرية للعمل اللائق الإطار الرئيسي للمساءلة بين المكتب والهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على المستوى القطري، وهي تشكل أساس الجهود المبذولة لحشد موارد منظمة العمل الدولية. وسيستمر وضع البرامج القطرية للعمل اللائق على أساس أولويات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، التي ينبغي أن تتجلى أكثر فأكثر في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، منذ البداية. وعليه، سوف يسعى المكتب إلى اتساق توقيت إعداد البرامج القطرية المستقبلية للعمل اللائق مع أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، بغية خفض تكاليف المعاملات والاستفادة إلى أقصى حد من الفرص للتأثير على عمليات وضع أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، بدءاً بتشخيص متين للعمل اللائق للمشاركة في التحليلات القطرية المشتركة. والأعمال التحليلية التي تقوم عليها البرامج القطرية للعمل اللائق والأعمال البحثية وعمليات التقييم ودراسات تقييم السياسات العامة التي تظطلع بها منظمة العمل الدولية على أساس البيانات، يمكنها أن تؤثر على الأولويات الاستراتيجية لشراكات الأمم المتحدة، في حال أتاح المكتب والهيئات المكونة الثلاثية نتائجها في المرحلة الرئيسية من وضع أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وقد يكون من المهم بالفكر نفسه إتاحة بيانات قطرية مصنفة بشأن المسائل المرتبطة بعالم العمل، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، مؤشرات أهداف التنمية المستدامة تحت رعاية منظمة العمل الدولية.

١٣. وخلال السنتين المقبلتين، ستكون هناك فرصة للبدء بمثل هذا الاتساق في ٢٤ بلداً يجري فيها بشكل مسبق تصميم برامج قطرية جديدة للعمل اللائق وأطر عمل جديدة للأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وفي ١١ بلداً آخر، يجوز استعراض برامج قطرية نشطة للعمل اللائق بالتوازي مع وضع أطر عمل جديدة للأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، لضمان اتساقها مع النتائج المجدية لأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والاستراتيجيات ذات الصلة، حسب مقتضى الحال.

١٤. وفي الأشهر القادمة، سيقوم المكتب بتنقيح إرشاداته بشأن البرامج القطرية للعمل اللائق بغية التأكد من أنها متسقة مع الإرشادات المنقحة المعنية بأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وبالأشطة التي يضطلع بها الفريق الخاص لمنظمة العمل الدولية بشأن الإدارة القائمة على النتائج، بما في ذلك الدروس المستخلصة من إعداد جيل جديد من البرامج القطرية للعمل اللائق في عام ٢٠١٩. ومن شأن التعديلات أن تتناول المضمون - بمعنى آخر كيفية تحديد النتائج المتوخاة من البرامج القطرية للعمل اللائق مقارنة بنتائج أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وفي الوقت نفسه ضمان أن تؤخذ بعين الاعتبار الأهداف الاستراتيجية الأربعة لبرنامج العمل اللائق، وشكل الإجراء- من قبيل توقيت عمليات البرامج القطرية للعمل اللائق وتفعيل آلية ضمان الجودة.

١٥. وينص الوصف الوظيفي المنقح للمنسقين المقيمين على وجود قيادة أقوى للمنسقين المقيمين لضمان موافقة جهود الأمم المتحدة الإنمائية مع احتياجات وأولويات التنمية الوطنية، من أجل تعزيز الاتساق والتأثير والحد من التداخلات والازدواجية والتجزؤ. وسوف يسعى المكتب إلى التعاون مع المنسقين المقيمين على نحو أكثر منهجية لضمان أن تلعب الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية دوراً مؤثراً في وقت مبكر من عملية إعداد إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وفي المقابل، هناك حاجة إلى بذل جهود أكبر لإشراك المنسقين المقيمين في عملية تطوير البرنامج القطري للعمل اللائق، لأن هذا يزيد من إمكانية توليد أوجه التآزر والاستفادة من الموارد لتحقيق نتائج وأثر أكبر على مستوى المنظومة. وسوف يقوم المنسقون المقيمون بمراجعة البرنامج القطري للعمل اللائق لضمان التوافق مع إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، ولكنهم لن يوافقوا أو يقوموا بالتوقيع على البرنامج القطري للعمل اللائق، حيث أنّ ذلك يبقى من مسؤولية منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة الثلاثية في البلد.

نقاط الدخول الرئيسية لمشاركة الهيئات المكونة في عمليات أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية

١٦. يرى المكتب أنّ أحد أهم نقاط الدخول للهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية للتأثير على أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية ستتجلى في إسهاماتها في التحليل القطري المشترك والتحليلات الأخرى التي تدعم أولويات إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وقد يتضمن ذلك العمل مع المكتب لتقديم المدخلات، عموماً في سياق عملية منسقة للبرامج القطرية للعمل اللائق. وينبغي أن تساهم الهيئات المكونة أيضاً من خلال المشاورات الرئيسية مع أصحاب المصلحة التي دعا إليها المنسق المقيم. ويشير الوصف الوظيفي المنقح للمنسق المقيم تحديداً إلى منظمات أصحاب العمل ونقابات العمال بصفقتها كيانات ينبغي أن يعمل معها المنسق المقيم على المستوى القطري حول الدعم الجماعي الذي تقدمه الأمم المتحدة لبرنامج عام ٢٠٣٠. ويشار تحديداً في مسودة إرشادات مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بشأن الحد الأدنى من المتطلبات لإشراك أصحاب المصلحة المتعددين في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، إلى ممثلي الشركاء الاجتماعيين الذين يُطلب من المنسقين المقيمين الاجتماع بهم لإبداء آرائهم في المنتديات التشاورية العريضة والمناقشات بشأن التنمية المستدامة على المستوى الوطني.

١٧. وستركز تنمية قدرات منظمة العمل الدولية للهيئات المكونة ودعمها على المستوى القطري على تيسير هذه المجالات من المشاركة. ويتوخى المكتب إعداد الإرشادات والمواد المرجعية والتدريب. وسوف تستند هذه المواد إلى الممارسات الجيدة الموحدة التي تم تحديدها في السنوات الأخيرة من مشاركة الهيئات المكونة الثلاثية في الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية. وبالإضافة إلى الإرشاد العام للهيئات المكونة بشأن البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والعمليات الوطنية الأخرى، مثل الاستعراضات الوطنية الطوعية،^٤ سيتم توفير تدريب تقني أكثر استهدافاً للممثلين الذين تختارهم مجموعات الهيئات المكونة للمشاركة والتحدث بالنيابة عنها على المستوى القطري في العمليات التي تديرها الأمم المتحدة وفي عمليات التنمية الوطنية الاستراتيجية الأخرى. وتشمل الاستراتيجية المقترحة على مستوى منظمة العمل الدولية لتنمية القدرات المؤسسية^٥ عدداً من التحسينات في هذا المجال، مثل إيلاء دور مهم لمكتب أنشطة العمال ومكتب أنشطة أصحاب

^٤ تقود الحكومات الاستعراضات الوطنية الطوعية التي تشكل جزءاً من العملية النموذجية للمتابعة والاستعراض تحقيقاً لأهداف برنامج التنمية لعام ٢٠٣٠ وأهداف التنمية المستدامة.

^٥ الوثيقة GB.335/INS/9.

العمل في تقييم احتياجات الشركاء الاجتماعيين أو وضع برامج شاملة وطويلة الأجل لتنمية قدرات ممثلي الهيئات المكونة الثلاث في منظمة العمل الدولية.

١٨. وبالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، سيعد المكتب أيضاً مواد مرجعية وتدريبية للمنسقين المقيمين لضمان درايتهم بمنظمة العمل الدولية وبولايتها المعيارية. كما سيعمل مكتب العمل الدولي مع مكتب تنسيق العمليات الإنمائية التابع للأمم المتحدة من أجل تبيان هذه المسائل في التدريب الأولي للمنسق المقيم. وينظر المكتب إلى ذلك على أنه فرصة هامة لتحسين التعاون مع المنسقين المقيمين من خلال فهم أفضل لبرنامج العمل اللائق والهيكل الثلاثي ودور الحوار الاجتماعي في التنمية المستدامة. ويمكن للمنسقين المقيمين المستثمرين أيضاً أن يساعدوا في تيسير التفاعل مع منظمة العمل الدولية في البلدان التي تكون فيها منظمة العمل الدولية وكالة غير مقيمة.

١٩. وسيأتي تمويل تلك الأنشطة المقرر الاضطلاع بها في عام ٢٠١٩ من الموارد المخصصة الموجودة أصلاً. وقد يكون من الضروري إعادة تخصيص بعض الموارد. وفي فترة السنتين المقبلة، ينبغي أن تنظر الإدارات في خطة العمل الواردة في الملحق، عند إعداد الميزانيات الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.

تحسين الوجود الميداني لمنظمة العمل الدولية وخدمات الخبراء لديها

٢٠. إن معايير الوجود القطري المقترحة في إصلاح الأمين العام والمدعومة في قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٧٩/٧٢ هي مجال لا يزال فيه الإرشاد منقوصاً. ويشير القرار إلى "ميثاق الأمم المتحدة وقواعد الأمم المتحدة ومعاييرها" باعتبارها مبادئ ذات صلة، ينبغي أن تكفل أن تنعكس الأدوار المعيارية للوكالات المتخصصة في هذه المعايير. علاوة على ذلك، من المفهوم أن المنسق المقيم سيكون له دور تسهيلي بالتشاور مع الحكومة لتحديد الكيانات التابعة للأمم المتحدة التي يجب أن تكون موجودة على أساس إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

٢١. وأصبح المنسقون المقيمون الآن أكثر تمكناً لاستدعاء خبرات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية في قيادة الدعم الإنمائي للأمم المتحدة في البلدان. وتسليماً بأن العديد من كيانات الأمم المتحدة غير قادرة على إنشاء مكاتب تمثيلية في كل بلد، يجري النظر في آليات جديدة للوكالات غير المقيمة للمشاركة في فرق الأمم المتحدة القطرية والتأثير فيها. وقد يشمل ذلك إعادة توزيع الأخصائيين التقنيين لفترة زمنية محدودة على مكاتب المنسقين المقيمين. ولدى منظمة العمل الدولية بعض الخبرة الحديثة للاستفادة منها في نشر الأخصائيين من فرق الدعم التقني للعمل اللائق، كما هو الحال في كولومبيا والأردن. ومن شأن اعتماد خيار نشر هؤلاء الأخصائيين على مكتب المنسق المقيم أن يؤدي إلى خفض التكاليف، من خلال تقاسم المكاتب وموظفي الدعم على سبيل المثال، مع الاحتفاظ في الوقت نفسه بخطط الإبلاغ المباشر لمديري فرق الدعم التقني للعمل اللائق. ومع ذلك، فإن معايير هذه الترتيبات ستحتاج إلى مراجعة دقيقة.

٢٢. وفي الماضي، شارك بعض كبار المستشارين التقنيين الدوليين أو كبار موظفي المشاريع الوطنية في بعض البلدان في الفريق القطري للأمم المتحدة، بالنيابة عن المدير القطري لمنظمة العمل الدولية المتواجد خارج البلد. وفي المستقبل، في البلدان التي تجد منظمة العمل الدولية فيها أن هذا الترتيب مجدٍ، يمكن مواصلة التشاور والتوصل إلى اتفاق مع كل من الجهة المانحة والمنسق المقيم.

٢٣. وفي بعض الأقاليم، سهّل المكتب مشاركة المنسقين الوطنيين في أعمال الفريق القطري للأمم المتحدة، ولا سيما في تمثيل المدير القطري لمنظمة العمل الدولية في اجتماعات الفرق القطرية للأمم المتحدة وتمكين المشاركة التقنية لمنظمة العمل الدولية في أفرقة نتائج التنمية التابعة لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وقد استُخدم هذا النهج لعدد من السنوات في عدة أقاليم في البلدان التي لا توجد فيها مكاتب قطرية لمنظمة العمل الدولية. وسوف يستند المكتب إلى هذه التجربة من أجل تحديد الظروف الوطنية التي قد يكون هذا الدور مناسباً لها.

٢٤. وبما أنّ معايير الوجود القطري وعضوية الفريق القطري للأمم المتحدة أصبحت أكثر وضوحاً، قد يلزم إجراء المزيد من التقييمات للهيكيلية الميدانية الحالية ومواقع القدرات التقنية لتلبية الاحتياجات الناشئة للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. ومن المتوقع أن تنير استعراضات أمانة الأمم المتحدة للمكاتب متعددة الأقطار والأصول الإقليمية الجارية حالياً، خيارات أخرى ممكنة للنظام في هذا الصدد.

المشاركة في المباني المشتركة ومكاتب الدعم

٢٥. يتمثل الهدف المحدد في إطار الإصلاح في أن تكون ٥٠ في المائة من مباني الأمم المتحدة أماكن عمل مشتركة بحلول عام ٢٠٢١. وفي حين أنّ هذا لا يعني بالضرورة أن تكون جميع الكيانات في بلد معين موجودة في مجتمع واحد، فإنّ الطلبات المقدمة إلى منظمة العمل الدولية للانضمام إلى المباني الموحدة والمشاركة في مكاتب الدعم المشتركة سوف تتكثف.

٢٦. وقرر المكتب مؤخراً نقل المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية في فيتنام إلى "بيت الأمم المتحدة الأول الأخضر" بروح من المشاركة الاستباقية والبناءة في إصلاح الأمم المتحدة. وقد استند القرار إلى تقييم شامل للتحديات والفرص التي يطرحها هذا النقل من حيث التكاليف وفيما يتعلق بفعالية وسلامة عمليات منظمة العمل الدولية والدعم المقدم إلى الهيئات المكونة.

٢٧. وسيقوم المكتب بتقييم جدوى عمليات نقل المكاتب في المستقبل على أساس كل حالة على حدة. وسيتم تقييم الفوائد الناجمة عن مشاركة منظمة العمل الدولية في المباني المشتركة ومكاسب الكفاءة من تقاسم المكاتب والخدمات المشتركة مقابل التكاليف قصيرة وطويلة الأجل وثلاثة معايير أساسية هي: سهولة وصول الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وتخصيص مساحة تشاور للمكتب القطري لمنظمة العمل الدولية وهوية مرئية للمنظمة. وفي البلدان التي تمتلك فيها منظمة العمل الدولية حيزاً للمكاتب أو تتلقى مساحات مكتبية مدعومة أو مستأجرة من الحكومة، يمكن أن يؤدي التواجد المشترك إلى تكاليف أعلى. وسيعتبر المكتب أنه من المجدي وجود ترتيبات تفضيلية تفيد الكثير من الكيانات الفردية من حيث الإيجار ودعم المرافق التي ستعكس في استخدام المرافق الجديدة لصالح الجميع. وبما أنّ وجود كيانات الأمم المتحدة سوف يتوسع ويتقلص بمرور الوقت، ينبغي أن تكون المرونة أيضاً موضع نظر. ويمكن تضمين ذلك في الاتفاقات مع الحكومات المضيفة بحيث لا يتحمل أعضاء الفريق القطري للأمم المتحدة التكاليف المرتبطة بالتقلبات بشكل غير متناسب.

٢٨. ومنظمة العمل الدولية موجودة بالفعل في عدد كبير من البلدان. واعتباراً من شباط/فبراير ٢٠١٩، كان هناك ٢٢ مكتباً من أصل ٦١ مكتباً مشتركاً مع وكالات أخرى من الأمم المتحدة. وبالإضافة إلى ذلك، كان هناك قرابة ٣٣ مكاناً من مواقع المشروع البالغ عددها ١٠٥ مواقع خارج مكاتب منظمة العمل الدولية. وفي المجموع، يمثل ذلك قرابة ٣٣ في المائة من كافة مكاتب منظمة العمل الدولية.

٢٩. وتعتبر المباني المشتركة عاملاً مساعداً ولكنها ليست اشتراطاً لتوسيع مكاتب وخدمات الدعم المشتركة. والمبادرات الرامية إلى وضع استراتيجيات العمليات التجارية بحلول عام ٢٠٢١ ومكاتب الدعم المشتركة بحلول عام ٢٠٢٢ لكافة الفرق القطرية للأمم المتحدة، تستنير بفريق الابتكارات المؤسسية التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية وباللجنة الإدارية رفيعة المستوى. وتقوم هذه المبادرات على التحليلات والتوصيات الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة عقب المسح الذي أجرته في عام ٢٠١٨ بشأن التعاون المشترك بين الوكالات لصالح خدمات الدعم الإداري؛^٦ وقد استعرض هذا المسح الجهود المبذولة منذ أمد طويل لتعزيز الكفاءة في العمليات القطرية للأمم المتحدة من خلال المباني والخدمات المشتركة والأساليب المحتملة لتذليل العقبات المطروحة أمام تحقيق المزيد من التقدم. وحل التقرير أربعة مواقع نموذجية مختلفة للمباني المشتركة (البرازيل وكابو فيردي والدانمرك وفيتنام) وخلص إلى أن أيّاً من مراكز الخدمات المتكاملة على المستوى القطري لم يقدم نموذجاً جاهزاً لتوحيد العمليات التجارية المشتركة على المستوى القطري. وبالتالي، تظل هناك تحديات كبيرة في هذا المجال.

^٦ انظر:

JIU: *Opportunities to improve efficiency and effectiveness in administrative support services by enhancing inter-agency cooperation*, Oct. 2018.

٣٠. وبالنظر إلى التعقيد الكبير المتمثل في تعزيز العمليات التجارية المشتركة بين المجموعة الواسعة من كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، شجع تقرير وحدة التفتيش المشتركة الأمين العام على تركيز الجهود بين مجموعة صغيرة من الكيانات (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونيسف وبرنامج الأغذية العالمي) التي تمثل قرابة ٧٥ في المائة من الإنفاق على الدعم الإداري والموظفين على المستوى القطري، خارج عمليات السلام. وتعمل هذه المنظمات حالياً على اتباع نهج مشترك ضمن فريق الابتكارات المؤسسية وتحديد الخدمات المشتركة التي يمكن أن تقدمها الكيانات. ويمكن أن تنضم منظمات أخرى إلى هذه التجربة نظراً إلى أن المبررات قد بدأت تتضح تدريجياً. وعلى الرغم من أن منظمة العمل الدولية ليست عضواً، فإن المكتب يواصل أعمال هذه المجموعة عن كثب لتحديد جدوى منظمة العمل الدولية لمقترحاتها وتقديم التعليقات، حسب مقتضى الحال.

٣١. وقد يتمثل عامل مساعد آخر للنهوض بالخدمات المشتركة في مبدأ الاعتراف المتبادل بعمليات سير الأعمال، الذي يسمح للكيانات باستخدام عمليات بعضها البعض دون الاضطرار إلى بذل مزيد من العناية الواجبة بشأن القدرة التنافسية أو التعاقد القانوني أو المراجعة الخارجية. وهو يمكن من تقديم الخدمات عبر الوكالات من خلال السماح لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية بالاعتماد على السياسات والإجراءات والأدوات والآليات التشغيلية ذات الصلة. وفي أواخر تشرين الأول/أكتوبر، وقع المدير العام على بيان الاعتراف المتبادل من فريق الابتكارات المؤسسية، والذي وقع عليه الآن ١١ رئيساً تنفيذياً^٧. ويلزم البيان الكيانات بتطبيق مبدأ الاعتراف المتبادل، إلى أقصى حد ممكن، فيما يتعلق بإدارة وتنفيذ أنشطة الكيانات والعمل في البداية لتنفيذ المبدأ، في سياق استراتيجية العمليات التجارية على المستوى القطري، ومبادرات فريق الابتكارات المؤسسية في مجالات المالية والموارد البشرية والمشتريات واللوجستية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وخدمات المرافق. وفي حين يطرح الاعتراف المتبادل الكامل العديد من التحديات أمام منظمة العمل الدولية والمنظمات الأخرى، يرى المكتب أن من المهم المشاركة في العملية. ولدى منظمة العمل الدولية خبرة سابقة في هذا الصدد فيما يتعلق بالمشتريات وعمليات الخزينة وبعض الوظائف المالية (استرداد ضريبة القيمة المضافة والمدفوعات). ومن المرجح أن تكون أكثر الإمكانيات عملية وفورية موجودة في وظائف الإدارة العامة، من قبيل الاستقبال والصيانة والأمن.

الشركات مع القطاع الخاص

٣٢. اعترافاً بأهمية مساهمة القطاع الخاص في تحقيق برنامج عام ٢٠٣٠، كلف الأمين العام مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة بضمان اتباع نهج منسقة لشركات الأمم المتحدة مع القطاع الخاص، وعدم التركيز على تيسير التمويل فحسب، بل التشديد أيضاً على الجهود المشتركة لدعم أهداف التنمية المستدامة. وعلى المنشآت التي تثبت ارتباطها بقيم وأهداف الأمم المتحدة وترغب في المساهمة في تقدمها، أن تكون قادرة على المشاركة بسهولة مع مجموعة من كيانات الأمم المتحدة اعتماداً على مصالحها واحتياجاتها المحددة. وتحقيقاً لهذه الغاية، تم تشكيل فريق مهام مشترك بين الوكالات، ضم منظمة العمل الدولية، من أجل وضع نهج مشترك لتحقيق العناية الواجبة لشركات القطاع الخاص. والنهج المشترك المقترح هو توليفة للممارسة الحالية لمشاركة القطاع الخاص من جميع كيانات الأمم المتحدة، وهو بذلك يعكس إجراءات العناية الواجبة الشاملة، ولا سيما تلك الخاصة بصناديق وبرامج الأمم المتحدة، والتي تستند إلى المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال وحقوق الإنسان والمبادئ العشرة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة. ويقر النهج المشترك بأن الكيانات ستستمر في أن يكون لديها متطلباتها الخاصة، كما هو محدد في هيكلية الإدارة السديدة المعنية. وفي حالة منظمة العمل الدولية، تأتي هذه النتائج قبل كل شيء من الطبيعة الثلاثية للمنظمة وتتجلى في سياسة وإجراءات الشراكة القائمة بين القطاعين العام والخاص^٨، وتعترف بأن المكتب يتعامل مع مجموعة واسعة من المشاريع على أساس يومي، بما في ذلك العديد من الشركات الصغيرة والمتوسطة.

^٧ بتاريخ نشر هذا التقرير، وقعت أمانة الأمم المتحدة ورؤساء الوكالات العشر التالية على البيان: منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة والاتحاد الدولي للاتصالات وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين واليونيسف ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة الصحة العالمية.

^٨ انظر: "ILO policy and procedure relating to public-private partnerships".

٣٣. وبالنظر إلى أن أربعة مبادئ من أصل المبادئ العشرة للاتفاق العالمي تتعلق مباشرة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، دعا المكتب إلى إشارات محددة إلى معايير العمل الدولية في النهج المشترك وكذلك إلى اتباع نهج شامل إزاء الممارسات التجارية المسؤولة. وأصرّ المكتب أيضاً على أنّ المخاطر المرتبطة بالتعامل مع المنشآت الخاصة لا ترتبط فقط بقطاعات محددة في حد ذاتها، ولكن أيضاً بالسياق المحدد الذي تعمل فيه هذه المنشآت.

٣٤. وسيواصل المكتب دراسة التعاون مع الاتفاق العالمي للأمم المتحدة فيما يتعلق بأي دور تنسيقي مقترح له بشأن شركات القطاع الخاص في إطار الإصلاح، والذي هو حالياً موضوع استعراض داخلي تحت قيادة نائب الأمين العام. وفي هذا الصدد، قد يحتاج المكتب إلى تقييم دوره عبر الأمم المتحدة في تقييم مبادئ العمل الواردة في الاتفاق العالمي، بما في ذلك الآثار المترتبة على القدرات والموارد. ومن الطرق الأخرى لاستكشاف ذلك هو اقتراح أن تشمل مشاركة الأمم المتحدة على المستوى القطري مع القطاع الخاص، بالتنسيق من المنسق المقيم للأمم المتحدة، منظمات تمثيلية لأصحاب العمل ولقطاع الأعمال إلى جانب العمال، بالإضافة إلى الشبكات المحلية للاتفاق العالمي.

٣٥. وبالتشاور مع الهيئات المكونة، سيقوم المكتب بتقييم الطريقة التي يمكن أن تتبعها منظمة العمل الدولية لإدراج النهج المشترك في إطارها الحالي، مع مراعاة توصيات التقييم رفيع المستوى للشركات بين القطاعين العام والخاص لعام ٢٠١٩. وسيواصل المكتب تقييم الفرص والأدوار الممكنة في نهج العناية الواجبة على نطاق الأمم المتحدة، ولا سيما فيما يتعلق بمبادئ العمل وتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

تمويل نظام المنسقين المقيمين

٣٦. دعا القرار ٢٧٩/٧٢ إلى توفير ثلاثة مصادر للتمويل لتغطية ميزانية نظام المنسقين المقيمين للأمم المتحدة، البالغة ٢٨١ مليون دولار أمريكي سنوياً: (١) مضاعفة المساهمات من فرادى الكيانات في إطار آلية تقاسم التكاليف؛ (٢) مساهمات طوعية من الدول الأعضاء في صندوق استئماني مخصص؛ (٣) ضريبة بنسبة ١ في المائة على المساهمات غير الأساسية المرصودة من طرف ثالث لفرادى كيانات الأمم المتحدة. ووافق مجلس الإدارة في دورته ٣٣٤ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨) على مضاعفة مساهمة منظمة العمل الدولية في تقاسم التكاليف في نظام المنسقين المقيمين لعام ٢٠١٩، التي طلبت في قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة لكافة كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية المشاركة. وبذلك وصل إجمالي مساهمة منظمة العمل الدولية في هذا العام إلى ٤,٣٥ مليون دولار أمريكي. وتتضمن مقترحات المدير العام للبرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ اعتمادات للحفاظ على هذا المستوى العالي من المساهمة. وتجري مناقشة صيغة جديدة لتقاسم التكاليف وستشمل منظمات إضافية انضمت إلى مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية كأعضاء بصفة كاملة. ومن غير المعروف في هذا الوقت تأثير ذلك على المساهمة المطلوبة من منظمة العمل الدولية بعد عام ٢٠١٩. ومن المهم ملاحظة أنه في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، وافقت لجنة الأمم المتحدة لشؤون الميزانية والإدارة على حصة الأمانة العامة للأمم المتحدة البالغة ١٣,٦ مليون دولار أمريكي لعام ٢٠١٩ للمرة الأولى منذ إنشاء آلية تقاسم التكاليف في عام ٢٠١٤.

٣٧. وبتاريخ نشر هذه الوثيقة، بلغت التبرعات الطوعية من الدول الأعضاء المقدمة إلى نظام المنسقين المقيمين لعام ٢٠١٩ ما مقداره ١٢٠ مليون دولار أمريكي. وستساهم مساهمات تقاسم التكاليف من كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية بنحو ٧٧ مليون دولار أمريكي، في حين يتوقع أن تولد ضريبة ١ في المائة من ٦٠ إلى ٨٠ مليون دولار أمريكي من جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. ومن المتوقع تغطية الفجوة المتبقية من مساهمات حكومية إضافية.

٣٨. وفي حين أشارت بعض الجهات المانحة إلى أنها ستنتقل ضريبة ١ في المائة مباشرة إلى الأمم المتحدة، تتوقع جهات مانحة أخرى أن تقوم كيانات الأمم المتحدة بجمعها ونقلها. ويقوم المكتب حالياً بوضع الإجراءات القانونية والإدارية والمالية المطلوبة وبدأ بالتشاور مع الجهات المانحة لتعديل نماذج الاتفاق بغية تطبيق هذه الضريبة. وتجدر الإشارة إلى أنّ الضريبة المستحقة من الجهة المانحة تضاف إلى التبرعات الطوعية المتفق تقديمها إلى منظمة العمل الدولية. وتُسْتَبْعَد فئات المساهمات التالية من الضريبة: التمويل الإنساني والتمويل المشترك للأمم المتحدة والتمويل المجمع والمواضيعي ومشاركة الحكومات الوطنية في التكاليف (التمويل المحلي) وأنواع معينة من التعاون بين البلدان المشمولة بالبرنامج، مثل التعاون فيما بين بلدان الجنوب. والتمويل المقطع من الحساب التكميلي للميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية لا يخضع للضريبة، كما لا يخضع للتمويل المواضيعي أو المخصص على أساس النتائج من جهات مانحة متعددة، من قبيل الأموال المخصصة لدعم البرامج الرائدة.

٣٩. ومن الصعب التنبؤ بمقدار الضريبة الناجمة عن التمويل المحدد لمنظمة العمل الدولية حيث يتقلب التمويل الطوعي من سنة وأخرى. ففي عام ٢٠١٨، على سبيل المثال، بلغت الموافقة على التبرعات الطوعية لمنظمة العمل الدولية ٣٠٧ ملايين دولار أمريكي. واستناداً إلى هذا المبلغ، كان حوالي ٢٠٠ مليون دولار أمريكي خاضعاً للضريبة استناداً إلى المعايير المذكورة أعلاه، مما أسفر عن مبلغ إضافي قدره ٢ مليون دولار أمريكي دفعته الجهات المانحة إلى الصندوق الاستئماني الخاص لتمويل نظام المنسقين المقيمين للأمم المتحدة على رأس مساهماتها في مشاريع وبرامج منظمة العمل الدولية.

اتفاق التمويل

٤٠. من المقرر أن تنتهي المفاوضات بين الأمم المتحدة والدول الأعضاء بشأن اتفاق التمويل الذي يرمي إلى وضع تمويل كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية على أساس أكثر استدامة في المستقبل بتمويل أكثر ترسخاً وتجميعاً ومواضيعية، في نهاية شباط/فبراير ٢٠١٩. ومنظمة العمل الدولية أقل تأثراً من غيرها، بتمويلها الأساسي (الميزانية العادية) بأكثر من ٦٠ في المائة من الميزانية الإجمالية. ومع ذلك، فإنّ التشديد الأقوى على آليات التمويل المجمع والبرمجة المتكاملة في إطار الإصلاح يتطلب من المكتب التكيف مع هذه الطريقة الجديدة من العمل. وفي عام ٢٠١٨، تلقت منظمة العمل الدولية ١٢,٩ مليون دولار أمريكي أو ١,٦ في المائة من مبلغ إجمالي قدره ٨٢٩ مليون دولار أمريكي من المخصصات من الصناديق الاستئنائية متعددة الشركاء للأمم المتحدة، مما يعكس هيمنة الصناديق والبرامج الكبيرة للأمم المتحدة كجهات قيادية في التدخلات المتكاملة على المستوى القطري ولتمويل لصالح البلدان التي تعاني من أزمات ولا تكون منظمة العمل الدولية فيها "لاعياً في الصف الأول". وقد تلقت منظمة العمل الدولية مبلغاً إضافياً قدره ١٠,٥ مليون دولار أمريكي مباشرة من كيانات أخرى من الأمم المتحدة تسعى للعمل مع منظمة العمل الدولية بشأن سلاسل القيم وعمالة الشباب والحماية الاجتماعية المتعلقة بالصحة والإدارة السديدة لهجرة اليد العاملة وعمل الأطفال. وفي المجمل، استحوذت المشاركة العامة لمنظمة العمل الدولية في التمويل المجمع والمشارك بين الوكالات، العام الماضي، على ٧ في المائة من التمويل الطوعي لمنظمة العمل الدولية، وهو ما يقرب من نصف نسبة ١٥ في المائة المنصوص عليها في قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن منظومة الأمم المتحدة الإنمائية.

٤١. والجيل الجديد من صناديق التمويل الجماعي، مثل الصندوق المشترك للأمم المتحدة لبرنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، يدعو إلى إقامة شراكات متعددة أصحاب المصلحة، ويطلب من المكتب أن يتحلى بالمزيد من السلاسة وأن يضع عمل منظمة العمل الدولية في بيئة تنافسية. وبغية الاستفادة إلى أقصى حد من فرص الوصول إلى صناديق التمويل الجماعي، سيحتاج المكتب إلى تعزيز قدراته على نحو شامل في هذا المجال. غير أنّ المساهمات الطوعية المباشرة لمنظمة العمل الدولية تبقى أساسية من أجل تمكين المكتب من تنفيذ ولايته الفريدة في دعم الدول الأعضاء.

انعكاسات الإصلاح على الموارد البشرية

٤٢. يلتزم المكتب بالاضطلاع بأنشطة تتعلق بإصلاح الأمم المتحدة، متشياً مع المبادئ التوجيهية والإجراءات المقررة بشأن التغيير وإعادة الهيكلة. وستعالج انعكاسات الإصلاح على الموارد البشرية، مثل إعادة نشر القدرات التقنية وحرّك الموظفين والتأثيرات المحتملة لوظائف مكتب الدعم الموحدة على الموظفين المعيّنين محلياً، من خلال المشاورات الداخلية التي تشمل مجلس الإدارة حسب الضرورة وبما يتفق مع قواعد وإجراءات المكتب المعمول بها.

٤٣. وكما ورد في الفقرتين ٢٩ و٣٠، ستستغرق عملية التجميع الكامل لمكاتب الدعم بعض الوقت. وسيكون الاعتراف المتبادل أو زيادة تنسيق قواعد ونظم الموارد البشرية فيما بين كيانات الأمم المتحدة، أحد المجالات الأكثر تعقيداً التي يتعين حلها. ولدى منظمة العمل الدولية عدة عقود واستحقاقات وعمليات توظيف وانتقاء واتفاقات جماعية تختلف عن كيانات الأمم المتحدة الأخرى.

٤٤. وتوضح النسخة المنقحة لإطار الإدارة والمساءلة لنظام الأمم المتحدة الإنمائي ولنظام المنسقين المقيمين، التي سيعتمدها الفريق الأساسي لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، شرط الإبلاغ المتبادل للمنسقين المقيمين وأعضاء الفريق القطري للأمم المتحدة. وتدعو إلى الاعتراف بالدور المعزز للمنسقين المقيمين في الوصف الوظيفي لأعضاء الفريق القطري للأمم المتحدة. وبموجب إطار الإدارة والمساءلة، يكون أعضاء الفريق

القطري للأمم المتحدة مسؤولين أمام منسقيهم المقيم عن أدوارهم كأعضاء في الفريق، ولكنهم يحتفظون بالمساءلة عن جميع القرارات المتعلقة بالبرامج والميزانية والإدارة، بما يتماشى مع أطر مساءلة الوكالات الخاصة بكل منهم. وسيساهم المنسق المقيم في تقييم أداء أعضاء الفريق القطري للأمم المتحدة الذي تقوم به الوكالة المعنية، وسيقدم أعضاء الفريق القطري للأمم المتحدة مدخلات لتقييم أداء المنسق المقيم. ويدعو إطار الإدارة والمساءلة أعضاء الفريق القطري للأمم المتحدة إلى وضع مؤشر أداء واحد على الأقل يرتبط بنتائج الفريق القطري للأمم المتحدة، كما يدعو المنسق المقيم أن يضطلع بدور رسمي في توفير مدخلات الأداء في عملية التقييم للكيانات المعنية، باعتباره المسؤول الثاني عن الإبلاغ. وقد اعترفت منظمة العمل الدولية بالدور القيادي للمنسق المقيم في وصفها الوظيفي للمدراء القطريين منذ عام ٢٠١٠. ويجري حالياً إدخال تعديلات على الوصف الوظيفي للمدراء القطريين لمنظمة العمل الدولية لتعكس على نحو أفضل العلاقة المتغيرة داخل الفريق القطري للأمم المتحدة. وفي الأسابيع المقبلة، سيحلل المكتب بمزيد من التفصيل التغييرات المطلوبة لإطار إدارة الأداء الخاص به ولوائح الموظفين، وسيبدأ في إجراء المشاورات الداخلية اللازمة للنظر في إمكانية إجراء المزيد من التعديلات المستمدة من إطار الإدارة والمساءلة.

٤٥. ويتم تعيين المنسقين المقيمين، في العادة، من كيانات الأمم المتحدة، أما أولئك القادمون من منظومة الأمم المتحدة الإنمائية فيستمر دعمهم من الأمانة العامة للأمم المتحدة مع حق العودة إلى وكالتهم الأصلية. واعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، لم يعد لدى منظمة العمل الدولية موظفون يعملون كمنسقين مقيمين. وبما أن ذلك يُعتبر وسيلة إضافية لتحسين تأثير وفهم منظمة العمل الدولية ولايتها داخل الأمم المتحدة على المستوى القطري، ولاستشارة مستوى واعي للأمم المتحدة بعد إصلاحها ضمن منظمة العمل الدولية، جرى دعم موظفي منظمة العمل الدولية المهتمين بأن يصبحوا منسقين مقيمين.

مشروع قرار

٤٦. قام مجلس الإدارة بما يلي:

- (أ) أحاط علماً بالوضع الحالي لإصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية وتحليل المكتب بشأن التحديات والفرص التي يطرحها الإصلاح أمام منظمة العمل الدولية؛
- (ب) دعا المدير العام إلى أن يأخذ في الاعتبار الآراء التي أعرب عنها مجلس الإدارة في تنفيذ خطة العمل الواردة في ملحق الوثيقة GB.335/INS/10.

خطة عمل المكتب لعام ٢٠١٩-٢٠٢٠ لصالح منظمة العمل الدولية
وهيئاتها المكونة الثلاثية للاستفادة إلى أقصى حد من الفرص
التي ي طرحها إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية

الجدول الزمني	الفقرة المرجعية
	المكون ١: تطوير قدرات الهيئات المكونة الوطنية على المشاركة في عمليات أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وأهداف التنمية المستدامة لتؤثر بشكل أكبر على أنشطة التنمية الوطنية بدعم من الأمم المتحدة بغية تحقيق أهداف التنمية المستدامة
١٧	بحلول نهاية عام ٢٠١٩
١٧	٢٠٢٠-٢٠١٩
	المكون ٢: الاستفادة إلى أقصى حد من الفرص التي ي طرحها إصلاح الأمم المتحدة من أجل تعزيز الهيكل الثلاثي ودعم الدول الأعضاء على تحقيق العمل اللائق
١٤	بحلول نهاية عام ٢٠١٩
٦	بحلول نهاية عام ٢٠١٩
٤١	٢٠٢٠-٢٠١٩
١٨	بحلول عام ٢٠١٩
٢٤-٢١	بحلول منتصف عام ٢٠٢٠
٣٥-٣٤	بحلول تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩
٣١	بحلول نهاية عام ٢٠١٩
٤٤	بحلول نهاية آذار/مارس ٢٠١٩
٤٤	بحلول نهاية عام ٢٠١٩
٤٥	بحلول منتصف عام ٢٠١٩