



التاريخ: ٢ آذار/ مارس ٢٠٢٠
الأصل: إنكليزي

لا يزال على هيئة مكتب مجلس الإدارة أن تحدد ما إذا كان هذا البند مقدّمًا لاتخاذ قرار بشأنه أو للاطلاع.
البند التاسع من جدول الأعمال

آخر المستجدات عن عملية إصلاح الأمم المتحدة

غرض الوثيقة

تستعرض هذه الوثيقة ما حدث من تطورات في إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية منذ آخر مناقشة أجراها مجلس الإدارة بشأن هذا الموضوع في دورته ٣٣٥ (آذار/ مارس ٢٠١٩). وهي تقيّم عملية تنفيذ المكتب لقرارات مجلس الإدارة السابقة، مع إيلاء اهتمام خاص لحالة العمل المضطّع به بموجب خطة عمل المكتب للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٠ للاستفادة إلى أقصى حد من الفرص التي يتيحها إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية لمنظمة 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 والفرق القطرية للأمم المتحدة 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 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.

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتائج جميعها.

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: الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.338/INS/3/1؛ الوثيقة GB.338/POL/5؛ الوثيقة GB.335/INS/10؛ الوثيقة GB.332/INS/13؛ الوثيقة GB.329/POL/5؛ الوثيقة GB.329/HL/1؛ الوثيقة GB.329/INS/3/1؛ الوثيقة GB.332/HL/1؛ الوثيقة GB.334/INS/4؛ الوثيقة GB.334/PFA/1؛ الوثيقة GB.334/PFA/INF/3؛ الوثيقة GB.335/INS/11.

١. خلال آخر مناقشة لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي في آذار/ مارس ٢٠١٩، كان تنفيذ الإصلاح تحت رعاية نائب الأمين العام للأمم المتحدة^١ 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 الجديد بالموارد التقنية والتشغيلية والمالية اللازمة لضمان نجاح عملية الانتقال. وفي الجزء المتعلق بالأنشطة التنفيذية من دورة المجلس الاقتصادي والاجتماعي لأيار/ مايو ٢٠١٩، أعربت الدول الأعضاء في الأمم المتحدة عن ثنائها على الانتقال السلس من النظام القديم إلى النظام الجديد، بما في ذلك فصل نظام المنسقين المقيمين عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة.^٢

٢. وفي المنتدى السياسي رفيع المستوى للجمعية العامة للأمم المتحدة في تموز/ يوليه ٢٠١٩، بدأ من الواضح أن العديد من البلدان ليست على المسار الصحيح لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بحلول عام ٢٠٣٠. لذلك، دعا زعماء العالم في مؤتمر القمة المعني بأهداف التنمية المستدامة في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٩، إلى عقد عمل من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة، حيث طلبوا من الأمين العام إشراك الحكومات والمجتمع المدني والقطاع الخاص وأصحاب المصلحة الآخرين في إيجاد الحلول وتسريع العمل لمعالجة الثغرات النظامية في عملية التنفيذ.^٣

٣. إن عام ٢٠٢٠ هو آخر عام للاستعراض الحالي الشامل للسياسات، الذي يجري كل أربع سنوات^٤ والذي مهد لإصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. وسيقدم الأمين العام في تقريره القادم إلى الجزء المتعلق بالأنشطة التنفيذية من دورة المجلس الاقتصادي والاجتماعي في أواخر شهر أيار/ مايو، تقريراً تحليلياً شاملاً عن العام الكامل الأول من تنفيذ الإصلاح، سيكون من شأنه أن يثير أيضاً المفاوضات الحكومية الدولية بشأن استعراض السياسات الشامل القادم في الخريف. كما سيقدّم مقترحات نهائية منبثقة عن استعراضات الأصول الإقليمية لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية والمكاتب متعددة الأقطار ويتناول الطريقة التي ستعزز بها منظومة الأمم المتحدة الإنمائية عقد العمل.

٤. ويقدم الجزء الأول 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 الثاني بعض التجارب السابقة لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بنظام المنسقين المقيمين الجديد والملاحظات الواردة من الميدان. ويستعرض الجزء الثالث حالة بنود عمل خطة العمل للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٠ للاستفادة إلى أقصى حد من الفرص التي يتيحها إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية لمنظمة العمل الدولية والهيئات المكونة الثلاثية، التي وافق عليها مجلس الإدارة في دورته ٣٣٥.

١ الوثيقة A/RES/72/279 "إعادة تنظيم منظمة الأمم المتحدة الإنمائية في سياق الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية"، ٣١ أيار/ مايو ٢٠١٨.

٢ انظر:

2019 ECOSOC Operational Activities for Development Segment; Summary by the Vice President of ECOSOC, 24 July 2019.

٣ الوثيقة A/RES/74/4 "الإعلان السياسي للمنتدى السياسي الرفيع المستوى المعني بالتنمية المستدامة الذي يعقد تحت رعاية الجمعية العامة"، ١٥ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٩.

٤ يجري استعراض سياسات المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة والجمعية العامة لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية كل أربع سنوات في سياق الاستعراض الشامل للسياسات، الذي يجري كل أربع سنوات. وتتيح هذه العملية للجمعية العامة تقييم فعالية الأمم المتحدة وكفاءتها واتساقها وتأثيرها في مساعدة البلدان المستفيدة من البرنامج على أن تستوفي احتياجاتها في مجال التنمية المستدامة. ويرشد قرار الجمعية العامة المنبثق عن ذلك، الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة الإنمائية في مجال التنمية، ويبيّن كيف ينبغي أن تعمل كيانات المنظومة معاً في السنوات الأربع التالية.

٥. كذلك، كان من شأن هذه المعلومات عن آخر ما استجد بشأن إصلاح الأمم المتحدة أن أرشدت استراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٥^٥ ومتابعة القرار المتعلق بإعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل: مقترحات تهدف إلى زيادة تعزيز اتساق السياسات ضمن النظام متعدد الأطراف^٦، من أجل مناقشتها في الدورة الحالية لمجلس الإدارة.

أولاً - آخر التطورات - استكمال الإرشادات الرئيسية وإنجاز استعراضات الأصول الإقليمية لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية ومكاتب المنسقين المقيمين متعددة الأقطار

٦. خلال عام ٢٠١٩، وُضعت إرشادات رئيسية للمنظومة، لا سيما إطار الإدارة والمساءلة وإرشادات إطار عمل الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة (إطار التعاون) وإرشادات استراتيجية تسيير الأعمال. كما وُضعت الصيغة النهائية للنصوص المصاحبة لإرشادات إطار التعاون بشأن مواضيع محددة، مثل إجراء التحليلات القطرية المشتركة وتكوين الفريق القطري للأمم المتحدة والتحول الاقتصادي وغير ذلك. وبلغت عدة نصوص مهمة أخرى من الإصلاح مراحل الصياغة النهائية. وهي تشمل على وجه الخصوص المرحلة الثانية من استعراض الأصول الإقليمية لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية واستعراض مكاتب المنسقين المقيمين متعددة الأقطار. وتبقى بعض الأسئلة قائمة بشأن استدامة تمويل نظام المنسقين المقيمين على المدى الطويل.

آخر المستجدات بشأن إطار الإدارة والمساءلة

٧. يُستخدم إطار الإدارة والمساءلة التابع لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، الذي يحدد أدوار ومسؤوليات وأوجه مساءلة المنسقين المقيمين والفريق القطري للأمم المتحدة على المستوى القطري، منذ آذار/مارس ٢٠١٩ على أساس مؤقت ويجري حالياً استعراضه لتحديثه بالنظر إلى الخبرة المكتسبة حتى الآن. ويتضمن النص الجوانب الرئيسية للإدارة السديدة في الإصلاح - من قبيل خط الإبلاغ المزدوج الذي يخضع بموجبه أعضاء الفريق القطري للأمم المتحدة لوجهين مترابطين من أوجه المساءلة، هما: أولاً، مساءلة إزاء كيانات كل منهم بشأن فرادى الولايات؛ ثانياً، مساءلة إزاء المنسقين المقيمين الذين يتبعون لهم بشأن النتائج كما هي محددة في إطار التعاون واتفاقات الفريق القطري للأمم المتحدة الأخرى المشتركة بين الوكالات. ولإنفاذ ذلك، يدعو إطار الإدارة والمساءلة المنسق المقيم إلى تقديم إسهام رسمي في عمليات التقييم التي تجريها الوكالة لأعضاء الفريق القطري للأمم المتحدة كمسؤول إضافي عن الإبلاغ وأن يقدم الفريق القطري للأمم المتحدة 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. وبمجرد استكمال الاستعراض الإقليمي، سيتضمن إطار الإدارة والمساءلة فصلين إضافيين، أحدهما بشأن دور وأوجه مساءلة الكيانات الإقليمية التابعة للأمم المتحدة^٧ إزاء نظام المنسقين المقيمين، وآخر يحدد الأدوار والمسؤوليات بين منظومة الأمم المتحدة الإنمائية والمجلس الاقتصادي والاجتماعي. وبالنظر إلى أن العملية مستمرة، فإن المكتب ليس بعد في وضع يؤهله إعداد تقرير بشأن آثار هذه التطورات بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية.

^٥ الوثيقة GB.338/POL/5.

^٦ الوثيقة GB.338/INS/3/1.

^٧ اللجان الاقتصادية الإقليمية التابعة للأمم المتحدة والهيئات الإقليمية التابعة لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة وكيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية.

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 لتحقيق أهداف 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 أن التحليل القطري المشترك لم يعد عملية تُجرى مرة واحدة، بل هو حصيلة مستمدة من بيانات متواصلة ووظيفة تحليلية للفريق القطري للأمم المتحدة بقيادة مكتب المنسق المقيم.

١٠. وكانت إرشادات إطار التعاون،^٨ 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، وهي قيد الاستخدام في انتظار إجراء استعراض في وقت لاحق في عام ٢٠٢٠. ومن منظور المكتب، تُبين الإرشادات على نحو جيد عدداً من المواضيع ذات الأهمية بالنسبة إلى الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. أولاً، يشمل المفهوم الأوسع نطاقاً للشراكات جميع الكيانات والأفراد المعروفين بأهميتهم في إيجاد حلول مستدامة، ويتضمن إشارة صريحة إلى النقابات ومنظمات أصحاب العمل ومشاركتها مع الآخرين بما يتمشى مع المعايير الدنيا المشتركة فيما يخص الشراكات متعددة أصحاب المصلحة التي وضعتها مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة. ثانياً، يتجسد التزام الأمم المتحدة بدورها المعياري في ترسيخ إطار التعاون ترسيخاً واضحاً في المعايير والالتزامات الدولية وفي نهج قائم على حقوق الإنسان إزاء التنمية. ثالثاً، تنص الإرشادات على تشكيلة موسعة للفريق القطري للأمم المتحدة، بما يشمل كيانات الأمم المتحدة الموجودة بالفعل في البلد، إلى جانب تلك التي تُسهم عن بُعد. رابعاً، تُصبح غايات ومؤشرات أهداف التنمية المستدامة إطار الرصد بحكم الضرورة لقياس التقدم المحرز نحو تحقيق الإنجازات، مدعوماً بدور محسّن لعملية التقييم، بما في ذلك الاعتراف بالقدرة على التقييم في فرادى الكيانات. أخيراً والأهم من ذلك، فإن هذه الإرشادات تفسح المجال أمام الوكالات المعيارية مثل منظمة العمل الدولية لمواصلة الأعمال المنوطة بها والتي قد لا تندرج 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 التي لا تحظى بالأولوية في إطار التعاون.

١١. وجرى تكييف عمليات إطار التعاون التي كانت قيد التنفيذ أصلاً في عام ٢٠١٩، لتجسد الإرشادات الجديدة إلى أقصى حد ممكن، لكن الفرق القطرية للأمم المتحدة، البالغ عددها ١٦ فريقاً والتي تبدأ الدورة في عام ٢٠٢٠ ستكون أول من يطبق الإرشادات الجديدة تطبيقاً كاملاً. وسيحذو حذوها ٣٥ فريقاً آخر من الفرق القطرية للأمم المتحدة في عام ٢٠٢١. وقد طلب نائب الأمين العام أن تُجري جميع الفرق القطرية للأمم المتحدة تحليلاً قوطرياً مشتركاً بحلول نهاية عام ٢٠٢٠. وفي حين لا تزال التجربة محدودة والتحديات قائمة، 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. وفي آسيا على سبيل المثال، شارك الشركاء الاجتماعيون في الهند في التحليل القطري المشترك ومشاورات تحديد الأولويات لإطار التعاون (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 الفرق القطرية للأمم المتحدة.

^٨ انظر: United Nations Sustainable Development Cooperation Framework Guidance.

استراتيجية تسيير الأعمال ومشاركة منظمة العمل الدولية في برنامج كفاءة الإصلاح

١٢. استُهلّت الإرشادات الجديدة للفرق القطرية للأمم المتحدة لوضع استراتيجية مشتركة لتسيير الأعمال في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٩. ويلزم أن يكون لدى جميع الفرق القطرية للأمم المتحدة مثل هذه الاستراتيجية بحلول عام ٢٠٢١. وستشجع هذه العملية الفرق القطرية للأمم المتحدة على تحديد الادخارات بزيادة الكفاءة من خلال الحد من الازدواجية وتعزيز القوة الشرائية الجماعية والاستفادة إلى أقصى حد من وفورات الحجم في ستة خطوط للخدمات - المشتريات والتمويل وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والشؤون اللوجستية والموارد البشرية والإدارة. ولا تزال الخدمات المشتركة المقترحة في استراتيجيات تسيير الأعمال للفرق القطرية للأمم المتحدة تُعتمد على أساس اختيار التقيد بالنسبة إلى فرادى الوكالات التي "تراعي ضمان الجودة والفعالية من حيث التكلفة". ولدعم هذا الجهد، شاركت منظمة العمل الدولية في الدراسة الاستقصائية التي أجراها فريق الابتكارات المؤسسية التابع لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة بشأن السوق، والتي تحاول تحديد الخدمات التي تشتريها كيانات الأمم المتحدة أو قد تفكر في شرائها من الآخرين والخدمات التي يمكن أن تقدمها. وكجزء مما يشار إليه باسم "برنامج الكفاءة" للأمين العام، سيطلب من منظمة العمل الدولية تزويد مكتب تنسيق الأنشطة الإنمائية بتقارير سنوية عن مكاسب الكفاءة وتحسين الفعالية. ويجري حالياً وضع إطار خاص بمنظمة العمل الدولية لتقديم التقارير.

١٣. 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 و عقود نظامه وآليات التشغيلية المعنية والاعتماد عليها في تنفيذ الأنشطة دون إجراء المزيد من عمليات التقييم أو الفحص أو الموافقة. وفي الوقت الراهن وقّعت ١٧ وكالة، بما فيها منظمة العمل الدولية، على بيان الاعتراف المتبادل. 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 المرتقبة مرتفعاً. وسيُنظر المكتب في ذلك على أساس كل حالة على حدة.

١٤. ونظراً إلى أن المكتب ينظر في المشاركة مستقبلاً في مكاتب الدعم المشتركة للخدمات المرتبطة بموقع معين والمباني المشتركة، فإنه سيتعين معالجة بعض المسائل قديمة العهد داخل منظومة الأمم المتحدة معالجة مرضية. بيد أنه توجد 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 معالجة العمل المستقبلي في تشكيل وإدارة القوى العاملة في الأمم المتحدة، وسيستغل المكتب هذه الفرصة للدعوة إلى التنسيق تحقيقاً لأفضل الممارسات لتعزيز العمل اللائق داخل المنظومة.

استعراض الأصول الإقليمية لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية

١٥. تتكون 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. ويعتبر استعراض وظائفها وقدراتها وخبراتها وترتيباتها المؤسسية وترتيبات شراكاتها، حجر أساس حاسم ومعقد على السواء، لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية بعد إصلاحها. وقد فحص الاستعراض الأدوار والعلاقات والتغرات والتداخلات الخاصة بكل جهة لدعم نظام المنسقين المقيمين الجديد وسلط الضوء على العديد من المسائل الإقليمية والعابرة للحدود التي تؤثر في تحقيق البلدان أهداف التنمية المستدامة. وفي أيار/ مايو ٢٠١٩، وافق المجلس الاقتصادي والاجتماعي على وضع مقترحات ملموسة في خمسة مجالات، هي: (١) إنشاء "منصات تعاونية إقليمية" لاستيعاب آليات التنسيق القائمة في اللجان الاقتصادية الإقليمية والهيئات الإقليمية التابعة لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة؛ (٢) مراكز إدارة المعارف لتجميع الخبرات من جميع أقسام المنظومة لدعم الاحتياجات الوطنية الناشئة المتعلقة ببرنامج عام ٢٠٣٠، كما في وضع أطر التعاون؛ (٣) تعزيز الشفافية والإدارة القائمة على النتائج بهدف إعداد تقارير أكثر توثيقاً عن النتائج المحققة على نطاق المنظومة؛ (٤) تدعيم القدرات الموجودة بشأن البيانات والإحصاءات والوظائف التحليلية الأخرى؛ (٥) استكشاف مكاسب الكفاءة المحتملة في الخدمات الإدارية من خلال مكاتب الدعم المشتركة أو تقاسم المواقع، حيثما أمكن. 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^٩ وجرى ذلك وفق مسارين، حيث اضطلع بأحدهما فريق استعراض داخلي مشترك بين الوكالات برئاسة المستشار الخاص للأمين العام لدى مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة بشأن عملية الإصلاح، فيما اضطلع بالآخر استناداً إلى مشاورات حكومية دولية مماثلة لعملية المفاوضات الناجحة بشأن اتفاق التمويل.

١٦. وقدم فريق الاستعراض الداخلي مقترحات لإنشاء منصات تعاونية إقليمية بعد أن حُددت وظائفها^{١٠}. واضطلع المكتب بدور نشط في فريق الاستعراض الداخلي في نيويورك وكعضو في مجموعات العمل في فرادى الأقاليم، مع مراعاة الحاجة إلى تجنب إنشاء هيكليات مزدوجة وزيادة أعباء تقديم التقارير، فضلاً عن ضمان الاعتراف بمكانة العمل الإحصائي لمنظمة العمل الدولية على المستوى الإقليمي والمحافظه عليه.

١٧. وقدمت كل مجموعة عمل إقليمية مقترحات خاصة بكل إقليم بشأن المجالات (٢)-(٥) المشار إليها أعلاه. وفيما يتعلق بإنشاء مراكز إقليمية للمعارف، تستند بعض هذه المجموعات إلى المنصات القائمة، إن وجدت، وتنشئ أخرى منصات جديدة. وعلى سبيل المثال، في آسيا والمحيط الهادئ، سيُعمد إلى توسيع نطاق مكتب المساعدة بشأن أهداف التنمية المستدامة في لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ ويُعاد تحديد أغراضه. وفي منطقة الدول العربية، تستخدم إحدى المنصات القائمة أصلاً الذكاء الاصطناعي في توليف المعلومات المعنية المستمدة من مجموعة واسعة من المنتجات المعرفية. وتقوم الأقاليم أيضاً بإنشاء أو توسيع نطاق ائتلافات قائمة على القضايا المطروحة بقيادة كيانات الأمم المتحدة واللجان الاقتصادية الإقليمية، تضم شركاء من خارج الأمم المتحدة. ومن شأن هذه الائتلافات أن تركز على المواضيع ذات الاهتمام المشترك أو التي تنطوي على انعكاسات عابرة للحدود وتأثيرها على الصعيدين الإقليمي والإقليمي الفرعي. ومن المحتمل أن تشارك منظمة العمل الدولية في رئاسة العديد من الائتلافات الإقليمية المقترحة القائمة على القضايا المطروحة، مثلاً بشأن النمو المنصف في أمريكا اللاتينية مع اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية والكاريبي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبشأن تسخير العائدات الديمغرافية ونوع الجنس والشباب من أجل التنمية في أفريقيا مع صندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الصحة العالمية.

استعراض مكاتب المنسقين المقيمين متعددة الأقطار

١٨. يستجيب 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 ووجود الأمم المتحدة في البلدان البالغة ٤١ بلداً المشمولة بمكاتب المنسقين المقيمين متعددة الأقطار. وفي الجزء المتعلق بالأنشطة التشغيلية من دورة المجلس الاقتصادي والاجتماعي لأيار/ مايو ٢٠١٩، رحبت الدول الأعضاء في الأمم المتحدة بمقترحات الأمين العام بفتح 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 بالمكاتب متعددة الأقطار. غير أنها طلبت إجراء المزيد من المشاورات بشأن مقترحات تتيح للبلدان المعنية زيادة مدخلاتها. وقدمت مجموعة عمل مشتركة بين الوكالات مؤخراً مقترحات لبلوغ هذا الهدف وستعرض نتائج المشاورات في تقرير الأمين العام لعام ٢٠٢٠ بشأن الاستعراض الشامل للسياسات. وقد أبرزت إسهامات المكتب هيكلية فريق الدعم التقني للعمل اللائق في منظمة العمل الدولية وخبرته في مجال التعاون بين بلدان الجنوب كنماذج محتملة لتوفير الدعم التقني للبلدان في مجموعات المكاتب متعددة الأقطار.

^٩ الوثيقة E/2019/L.21.

^{١٠} سيكون للمنصات التعاونية الإقليمية ١٣ وظيفة رئيسية، بما في ذلك جملة أمور منها تعزيز التعاون والتنسيق بشأن التنمية المستدامة في جميع أقسام منظومة الأمم المتحدة الإنمائية وتشجيع الاتساق الإقليمي للأنشطة والاستراتيجيات المشتركة مع آليات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق وتشجيع الحوارات السياسية الإقليمية وتسهيل المشورة السياسية المتكاملة القائمة على الطلب والدعم المعياري والقدرات التقنية لصالح المنظمات الإقليمية الفرعية والمنسقين المقيمين والفرق القطرية للأمم المتحدة، بما في ذلك فيما يخص التحليل القطري المشترك وأطر التعاون وآلية الإشراف وإدارة الأداء وتقييم الفرق القطرية للأمم المتحدة والمنسقين المقيمين تمثيلاً مع إطار الإدارة والمساءلة.

تمويل نظام المنسق المقيم

١٩. في حين أحرز تقدم ملحوظ في إرساء نظام المنسق المقيم الجديد، لا تزال بعض المسائل المتعلقة بالاستدامة طويلة الأجل لترتيب التمويل الطوعي للنظام، غير محسومة بعد. وفي ظل البيئة الحالية للميزانيات الشحيحة للغاية وأفاق التمويل المكبوحة، تواصل الدول الأعضاء في الأمم المتحدة تركيز اهتمامها على الادخارات المحتملة بزيادة الكفاءة وتتوق إلى رؤيتها تتحقق على أرض الواقع. غير أنه نظراً لتكاليف بدء التشغيل، قد لا تؤدي الادخارات المبكرة بزيادة الكفاءة إلى توافر الأموال ببسر لنظام المنسق المقيم. كما أن العائدات المتأتية من فرض ضريبة بنسبة ١ في المائة على التمويل المرصود للوكالات ستقل إلى حد كبير عن التوقعات السابقة. ويواصل الأمين العام ونائب الأمين العام حشد المانحين الحاليين والجدد لتوفير الأموال اللازمة للنظام. إلا أنه في الوقت الراهن، لا تزال هناك فجوة في الميزانية تبلغ حوالي ٩٠ مليون دولار أمريكي لعام ٢٠٢٠. وسيجري استعراض صيغة تقاسم التكاليف الخاصة بإسهامات وكالات الأمم المتحدة هذا العام، لكنها ستظل دون تغيير حتى عام ٢٠٢١.

ثانياً - التحديات التي تواجه منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة والممارسات الجيدة الناشئة

٢٠. في الفترة من ١٥ إلى ١٧ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠، عقد المكتب بدعم من مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو، اجتماعاً عالمياً لمديري مكاتب منظمة العمل الدولية بهدف استعراض آثار عملية إصلاح الأمم المتحدة في العمليات الميدانية لمنظمة العمل الدولية وتبادل الخبرات الأولى مع نظام المنسقين المقيمين الجديد واستكشاف كيفية إنفاذ إعلان المؤتية من خلال نتائج البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١. وفيما يتعلق بإصلاح الأمم المتحدة، ناقش المشاركون التحديات التي واجهوها في عملية إطار التعاون، بما في ذلك: إجراء تحليلات قطرية مشتركة وكيفية ارتباط ذلك بصياغة البرامج القطرية للعمل اللائق التابعة لمنظمة العمل الدولية؛ ضمان دعم تقني قوي للتحليلات القطرية المشتركة وإطار التعاون ومواجهة التحدي المتمثل في العمل في البلدان التي تفتقر فيها منظمة العمل الدولية إلى مركز الوكالة المقيمة. كما استعرضوا فرص الشراكات والمسائل التشغيلية المتعلقة بهدف الأمم المتحدة المتمثل في زيادة الكفاءة وقدموا مقترحات ملموسة من أجل اتخاذ إجراءات إدارية من شأنها أن تدعم مشاركتهم بما يتمشى مع هذه المسائل الرئيسية التي يعكس الكثير منها الفرص والشواغل التي عبرت عنها الهيئات المكونة في المناقشات السابقة بشأن عملية الإصلاح، في مجلس الإدارة والمشاورات الأخرى على السواء.

٢١. وكان هناك العديد من المواضيع التي برز بشأنها توافق. وكان من الواضح للجميع أن عملية الإصلاح قد باتت الآن بيئة عمل منظمة العمل الدولية، وأن الزملاء الميدانيين يبذلون قصارى جهدهم لجعلها في خدمة المنظمة رغم التحديات المتبقية وبعض اللبس المستمر داخل المنظومة بشأن تنفيذ نظام المنسقين المقيمين الجديد. واعتُبر التواصل الاستباقي مع المنسقين المقيمين، بما في ذلك الجلسات الإعلامية وإشراكهم في الاجتماعات والمشاورات مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، على أنه مفيد للغاية في جميع الأقاليم. وعلى سبيل المثال، أجرت منظمة العمل الدولية والمنسقين المقيمين الإقليميون في أمريكا اللاتينية والكاريبي حواراً من يومين في ليما في أيلول/سبتمبر ٢٠١٩، مما ساعد على تحسين فهم ولاية منظمة العمل الدولية وهيكلتها الإدارية الثلاثية ودور هيئاتها المكونة والهيكلية الجديدة للأمم المتحدة في الإقليم، كما ساعد على الاعتراف بكل ذلك. كذلك، كانت هناك أمثلة على المنسقين المقيمين الذين أتاحوا الفرصة أمام منظمة العمل الدولية للوصول إلى وزارات المالية والتخطيط في الكاريبي وناميبيا وزامبيا وساعدوا المنظمة على الاستفادة من مصادر تمويل جديدة. وهناك إمكانية واضحة للعمل مع مكتب المنسقين المقيمين المعني بالاتصالات لتوسيع نطاق تركيز منظمة العمل الدولية "المتحور حول الإنسان" ورسائلها السياسية ليشمل أمثلة من إندونيسيا ومن تركيا والدول العربية في سياق أزمة اللاجئين السوريين.

٢٢. وفيما يتعلق بإشراك الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في التحليلات القطرية المشتركة وأطر التعاون، كان ثمة اتفاق على أن يكون أول جدول للأعمال هو الانكباب على العلاقات بين المديرين القطريين والشركاء الاجتماعيين، عند الضرورة، بمساعدة مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل. ومن اللازم أيضاً أن تحصل الهيئات المكونة على معلومات مسبقة عن توقيت عمليات الأمم المتحدة ولا يزال هناك الكثير من العمل الذي ينبغي القيام به لاستثارة وعي ومعارف المنسقين المقيمين بشأن أدوار الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والهيكل الثلاثي والوظيفة المعيارية لمنظمة العمل الدولية.

٢٣. وكانت مسألة الحصول على الخبرة المناسبة في الأماكن المناسبة وفي الوقت المناسب، مسألة حاسمة لتعزيز ريادة منظمة العمل الدولية في المجالات الرئيسية لولايتها، لا سيما إحصاءات العمل. وسيحتاج المكتب إلى أن يكون أكثر ابتكارية ونشاطاً في تقديم ذلك وقد طرح عدد من الأفكار والمقترحات 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 من أجل احتياجات أخرى.

٢٤. وشكلت الشراكات وتعبئة الموارد أحد الشواغل الرئيسية للجميع، إذ يظل التنافس على الموارد بين الوكالات من المسائل الشائكة نظراً إلى تزايد اصطلاح المنسقين المقيمين بدورهم التنسيقي الجديد في هذا الصدد. وقد أظهرت التجربة المستمدة من نداء صندوق أهداف التنمية المستدامة الأول لتقديم العطاءات من الفرق القطرية للأمم المتحدة بشأن الحماية الاجتماعية، أن من شأن تكاليف المعاملات أن تكون مرتفعة للغاية بالمقارنة مع المبالغ المتلقاة وأن العديد من الوكالات كانت ترغب في المشاركة، مما أثار توترات إضافية. ومع ذلك، فقد رأى البعض أن المشاركة مهمة للاستفادة من الشراكات ومقترحات التمويل اللاحقة للشركاء الثنائيين.

٢٥. وبدا جلياً أيضاً أن منظمة العمل الدولية قطعت أشواطاً مهمة في سبيل "توحيد أداء منظمة العمل الدولية"، وقد كانت الإجراءات جارية لإحداث تحول في الثقافة التنظيمية. والبرامج الشاملة واسعة النطاق التي تضم عدة إدارات ومكاتب في منظمة العمل الدولية، من قبيل برنامج PROSPECTS المشترك بين الوكالات من تمويل هولندا بشأن مهارات واستخدام وحماية الأشخاص المشردين قسراً ومجتمعاتهم المضيفة،^{١١} 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.

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

٢٦. وافق مجلس الإدارة في دورته في 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 عميات إطار التعاون^{١٢} وأهداف التنمية المستدامة

٢٧. خلال عام ٢٠١٩، 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، 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. وقد استُهل التدريب في إقليم آسيا والمحيط الهادئ في تموز/يوليه ٢٠١٩. وكان من شأن المواد التدريبية وورش العمل التدريبية التي أعدها واستهلها مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال خلال العام الماضي، أن عززت قدرات نقابات العمال على المشاركة وممارسة تأثيرها في مختلف العمليات الوطنية المدعومة من الأمم المتحدة سعياً

^{١١} الشراكة من أجل تحسين آفاق الأشخاص المشردين قسراً والمجتمعات المضيفة (PROSPECTS).

^{١٢} المعروف سابقاً باسم أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية (UNDAFs).

إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة على جميع المستويات. ويتمثل أحد عناصر التدريب المهمة في تبادل خبرات التعلم بشأن الاستعراض الوطني الطوعي والمشاركة في عمليات أهداف التنمية المستدامة.

٢٨. كذلك، نظمت المكاتب الإقليمية لمنظمة العمل الدولية 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 للمشاركة 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.

٢٩. وعلى المستوى العالمي، نُفّحت الدورة المعنية بالعمل اللائق وبرنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، التي قدمها للهيئات المكونة الثلاثية، مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية 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

٣٠. 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 مؤقتة 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 وضمن المشاركة النشطة للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في العملية. ومن شأن التجربة المستخلصة من تطبيقها على المستوى القطري أن تسهم في إعداد نسخة محدثة من الإرشادات الحالية بشأن البرامج القطرية للعمل اللائق، التي ستصدر في النصف الثاني من عام ٢٠٢٠. ويعكف المكتب أيضاً على وضع 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.

٣١. ولدعم موظفي منظمة العمل الدولية في الاستفادة على أفضل وجه من آليات التمويل المجمع والفرص التي يتيحها التمويل المشترك، يتضمن برنامج التعلم بشأن الشراكات وتعبئة الموارد، الذي نظّمته إدارة الشراكات والدعم الميداني ومركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية تركيزاً على تطوير الشراكات في بيئة إصلاح الأمم المتحدة. كما قُدم دعم مخصص لعدد متزايد من المكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية الصالعة في البرامج المشتركة. ويواصل المكتب العمل مع فريق عمل الأمم المتحدة المعني بمشاركة القطاع الخاص، بما في ذلك السعي إلى إجراء تكييفات إضافية في المشاريع النهائية للنهج المشترك للأمم المتحدة لتحقيق العناية الواجبة لشراكات القطاع الخاص كما عممه مكتب نائب الأمين العام. وقد أوضح المكتب في رده الإداري على التقييم رفيع المستوى للشراكات بين القطاعين العام والخاص، المقدم إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩، كيف أنه سيوفر المتابعة اللازمة للتوصيات من خلال إعادة النظر في الإجراءات الحالية، عند الضرورة، مع مراعاة عملية العناية الواجبة في النهج المشترك للأمم المتحدة. ويتابع المكتب أيضاً تطورات "المنصة المشتركة" المقترحة للأمم المتحدة والمزمع إنشاؤها لدعم النهج المشترك، من أجل تحديد طبيعة مشاركة منظمة العمل الدولية.

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

٣٢. إن تنفيذ الاعتراف المتبادل بقواعد ونظم الوكالات، أمر معقد. غير أنه يشكل الخطوة الأولى نحو تحقيق المزيد من التكامل داخل الأمم المتحدة. وسيسعى المكتب إلى المضي قدماً بذلك، حيثما كان ممكناً ومناسباً في السياق القطري. وقد طُبق 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، فإن الأمر سيتطلب وقتاً أطول. وتحقيقاً لهذا الغرض، قدم المكتب إرشادات إلى الموظفين لتوضيح المفاهيم وموضع منظمة العمل الدولية.

٣٣. 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 جديداً وبروتوكولاً جديداً 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 لتطوير 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
لمنظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة الثلاثية

مطلوب بحلول	الحالة	بند العمل
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		
بحلول نهاية عام ٢٠١٩	منجز/ جارٍ	١. بالتعاون مع مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، وضع مواد تدريبية ومواد لاستثارة الوعي بشأن العمل مع الأمم المتحدة
٢٠٢٠-٢٠١٩	مستهل/ 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
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		
بحلول نهاية عام ٢٠١٩	الإرشادات المؤقتة منجزة، المراجعة الكاملة بحلول نهاية عام ٢٠٢٠	٣. مراجعة وتحديث الإرشادات المتعلقة بالبرامج القطرية للعمل اللانق لجعلها تتماشى مع عملية أطر التعاون
بحلول نهاية عام ٢٠١٩	مستهل/ جارٍ	٤. إعداد الموارد المعنية باستثارة 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
٢٠٢٠-٢٠١٩	مستهل/ جارٍ	٥. توفير التدريب والدعم لموظفي منظمة العمل الدولية في المكاتب الميدانية بشأن آليات التمويل المجمععة ليستفيدوا على أفضل وجه من الفرص التي يتيحها التمويل المشترك
بحلول نهاية عام ٢٠١٩	البدء في عام ٢٠٢٠	٦. إعداد نماذج تدريبية ومواد إعلامية لصالح المنسقين المقيمين بالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية
بحلول منتصف عام ٢٠٢٠	البدء 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 تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩	جارٍ	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. وإجراء عمليات تقييم للفرص الأخرى والأدوار المحتملة في نهج العناية الواجبة على مستوى الأمم المتحدة، لا سيما فيما يتعلق بمبادئ العمل وتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
المكون ٣: المضي قدماً بالتكامل التشغيلي للمكتب مع الأمم المتحدة على المستوى القطري فيما يتعلق بقييم منظمة العمل الدولية		
بحلول نهاية عام ٢٠١٩	مستهل/ جارٍ	٩. وضع استراتيجية للنهوض بالاعتراف المتبادل كوسيلة لتعزيز المزيد من التكامل في الخدمات المشتركة
بحلول نهاية آذار/مارس ٢٠١٩	منجز	١٠. استعراض وتنقيح المواصفات الوظيفية لمنصب المدير القطري في منظمة العمل الدولية
بحلول نهاية عام ٢٠١٩	البدء في عام ٢٠٢٠ بعد مراجعة إطار الإدارة والمساءلة وموافقة مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة عليه	١١. إجراء مشاورات داخلية بشأن التعديلات الواجب إدخالها على نظام إدارة الأداء ولوائح الموظفين
بحلول منتصف عام ٢٠١٩	منجز/ جارٍ	١٢. تعزيز برنامج التطوير التحضيري لمنظمة العمل الدولية، المخصص لموظفي المنظمة المهتمين بمنصب المنسق المقيم