منظمة
العمـل
الدولية

التعاون الإنمائي المستدام للأمم المتحدة وأجندة العمل اللائق

دليل مرجعي للنقابات العمالية

© ADOBESTOCK

حقوق الطبع والنشر © لمركز التدريب الدولي لمنظمة العمل الدولية، ٢٠٢٠ ، جميع الحقوق محفوظة.
نُشرت النسخة الأولى عام ٢٠٢٠

تتمتع منشورات مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية بحقوق التأليف والنشر بموجب البروتوكول ٢ من الاتفاقية العالمية لحقوق التأليف والنشر. وينبغي توجيه طلبات الحصول على إذن لاستنساخ أو ترجمة أو تكييف جزء من محتوياته أو جميعها إلى ينبغي تقديم طلب إلى مكتب منشورات منظمة العمل الدولية) الحقوق والتراخيص(، بمكتب العمل الدولي، على العنوان: CH-١٢١١ Geneva ٢٢, Switzerland ، أو عن طريق البريد الإلكتروني: rights@ilo.org . ويرحب مكتب العمل الدولي بهذه الطلبات.

يجوز للمكتبات والمؤسسات والمستخدمين الآخرين المسجلين لدى منظمة حقوق استنساخ عمل نسخ وفقاً للتراخيص الصادرة لهم لهذا الغرض. قم بزيارة www.ifrro.org للعثور على منظمة حقوق الاستنساخ في بلدك.

العنوان الرئيسي: التعاون الإنمائي المستدام للأمم المتحدة وأجندة العمل اللائق: دليل مرجعي للنقابات العمالية
الطبعة العربية

ردمك: ٩٧٨٩٢٢٠٣٣٨٢٢٣ (طباعة) ردمك: ٩٧٨٩٢٢٠٣٣٨٢٣٠ (pdf عبر الإنترنت)

متوفر أيضاً بالفرنسية
Coopération des Nations Unies pour le Développement Durable et Programmes par Pays de Promotion du Travail Décent Manuel de Référence pour les Organisations Syndicales
ISBN: 9789220338247 (Print),
ISBN: 9789220338254 (Web PDF), Geneva, 2020

والإسبانية:
Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y Programas de Trabajo Decente por País Manual de referencia Sindical
ISBN: 9789220338261 (Print),
ISBN: 9789220338278 (Web PDF), Geneva, 2020.

ILO Cataloguing in Publication Data

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، والتي تتوافق مع ممارسات الأمم المتحدة، ولا عرض المواد الواردة فيها، على التعبير عن أي رأي مهما كان من جانب مكتب العمل الدولي فيما يتعلق بالوضع القانوني لأي بلد، أو منطقة، أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو فيما يتعلق بتعيين حدودها وتقع مسؤولية الآراء المعبّر عنها في المقالات والدراسات والمساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً على عاتق مؤلفيها وحدهم، ولا يمثّل النشر مصادقة من مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها. ولا تعني الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية معينة ليس علامة على عدم إقرارها.
يمكن الحصول مجاناً على قوائم جديدة من منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية من خلال العنوان التالي، أو البريد الإلكتروني
publications@itcilo.org
أو زوروا موقعنا الإلكتروني: www.ilo.org/publns

تصميم وطباعة مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو – إيطاليا
طُبع في إيطاليا

التعاون الإنمائي المستدام للأمم المتحدة وأجندة العمل اللائق

دليل مرجعي للنقابات العمالية

© ADOBESTOCK

قائمة المحتويات

تمهيد iv
الاختصارات vi

القسم ١: خلفية عامة ومقدمة ٢

١,١. الغرض من الدليل المرجعي ٥
١,٢. تنظيم الدليل ٦

القسم ٢: نظرة عامة على إصلاحات الأمم المتحدة: أسئلة وأجوبة خاصة بالنقابات العمالية ٨

٢,١. ما هي عملية إصلاح الأمم المتحدة؟ ٨
٢,٢. ما هو الشكل الجديد لهيكل الإصلاح؟ ٩
٢,٣. الجهات المعنية وأدوارها في إطار عملية الإصلاح ١١
٢,٤. ما هي مهام المنسق المقيم ومسؤولياته؟ ١١
٢,٥. ما هو دور فريق الأمم المتحدة القطري ووظيفته؟ ١٣
٢,٦. كيف تؤثر عملية الإصلاح على منظمة العمل الدولية وولايتها؟ ١٤
٢,٧. ما هي المطالب التي تقدمت بها منظمة العمل الدولية بالنيابة عن هيئاتها المكونة؟ ١٥
٢,٨. كيف سيتم رصد تنفيذ عملية الإصلاح وتقييمها؟ ١٥
٢,٩. ما هي الميزات الفريدة التي تقدمها النقابات العمالية في سياق عملية الإصلاح؟ ١٦
٢,١٠. ما هي قنوات مشاركة النقابات العمالية؟ ١٧
٢,١١. ما هو أثر جائحة كوفيد-١٩ على تحقيق أهداف التنمية المستدامة؟ ١٨

القسم ٣: إطار التعاون، والتحليل القطري المشترك ٢٢

٣,١. إطار التعاون ٢٢
٣,٢. المبادئ التوجيهية لإطار التعاون ٢٤
٣,٣. أهداف إطار التعاون ٢٦
٣,٤. عملية التحليل القُطري المشترك ٢٦
٣,٥. الإطار التحليلي لإطار التعاون ٢٧
٣,٦. إعادة هيكلة فرق الأمم المتحدة القُطرية من أجل مساندة أُطر التعاون ٢٨
٣,٧. ربط تمويل إطار التعاون بأهداف التنمية المستدامة ٣٠
٣,٨. تنفيذ إطار التعاون: الخطط المشتركة، والرصد والإبلاغ والتقييم ٣١

القسم ٤: تعزيز أوجه التآزر بين البرامج القطرية للعمل اللائق وَأُطَرْ التعاون ٣٦

٤,١ ربط البرامج القطرية للعمل اللائق بأُطر التعاون من أجل تنفيذ خطة عام ٢٠٣٠ ..... ٣٦
٤,٢ نهج البرامج القُطرية للعمل اللائق في إعداد البرامج القُطرية ٣٧
٤,٣ البرامج القُطرية للعمل اللائق كناقل لأنشطة الأمم المتحدة على المستوى القُطري ٣٨

القسم ٥: أزمة جائحة كوفيد-١٩ وخطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ ٤٠

٥,١ انعكاسات أزمة الجائحة على إنجاز أهداف التنمية المستدامة ٤٠
٥,٢ إطار الأمم المتحدة للاستجابة الاجتماعية والاقتصادية الفورية لكوفيد-١٩ ..... ٤١
٥,٣ إطار سياسات منظمة العمل الدولية للتعامل مع الأثر الاقتصادي والاجتماعي لجائحة كوفيد-١٩ ..... ٤٥
٥,٤ دور منظمات العمال في الاستجابة لآزمة كوفيد-١٩ وخطة عام ٢٠٣٠ ..... ٤٧

الأشكال

الشكل ١: الركائز الأساسية لإصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية ٩
الشكل ٢: الهيكليات الجديدة لتنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ ..... ١٠
الشكل ٣: «طريقة جديدة في العمل معا من أجل خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠» ١١
الشكل ٤: المساعدة التي يقدمها مكتب الأنشطة العمالية للنقابات العمالية ١٩
الشكل ٥: الدورة الخمسية لإطار التعاون ٢٢
الشكل ٦: مكونات النهج المتكامل والمتعدد الأبعاد الذي يعتمده إطار التعاون في وضع البرامج وتنفيذها ٢٥
الشكل ٧: المكونات الرئيسية للإطار التحليلي ٢٧
الشكل ٨: فهم المشهد التنموي القطري ضمن إطار التعاون – التراصف مع الاستراتيجيات التنموية الوطنية ٢٨
الشكل ٩: اتفاق التمويل ٢٩
الشكل ١٠: مصادر تمويل تنفيذ إطار التعاون ٣٠
الشكل ١١: استراتيجية تمويل إطار التعاون وتعبئة الموارد ٣١
الشكل ١٢: البرنامج القطري للعمل اللائق – إطار المساءلة الرئيسي لمنظمة العمل الدولية ٣٦
الشكل ١٣: الاستجابة لكوفيد-١٩ على المستوى القُطري ٤٣
الشكل ١٤: نماذج تمويل أنشطة الأمم المتحدة للاستجابة لجائحة كوفيد-١٩ والتعافي ٤٤

تمهيد

تجري عملية إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية على قَدَمٍ وساق من أجل تحقيق هدف رئيسي، قوامه تعزيز فعالية تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ ورفع كفاءتها وذلك في سياق مبادرة وحدة العمل في الأمم المتحدة (توحيد الأداء). وأضحى تضافر جهود الجميع تحت مظلة الأمم المتحدة أكثر أهمية من أي وقت مضى، لا سيما مع تنامي حالات الاعتداء على النظام الْمُتَعَدِّدُ الْأَطْرَافَ في ضوء أزمات الاقتصاد واستمرارية الوظائف والتي تفاقمت بفعل آثار تفشي فيروس كورونا. وما من شك في أن منظمة العمل الدولية تقوم بِدُورٍ هَام في عملية الإصلاح، بصفتها إحدى الوكالات الأممية المتخصصة، فضلا عن التزامها الراسخ بتنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

ويساهم مكتب أنشطة العمال (ACTRAV) في إعداد مخرجات السياسات والنتائج التمكينية ومحركات السياسات في المجالات الرئيسية الأربعة، وهي: وضع السياسات وتنفيذها؛ التعاون الإنمائي؛ إعداد الدراسات والبحوث؛ عَقَدَ اجتماعات منظمة العمل الدولية وأنشطتها على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية. وعليه، كُلف مكتب أنشطة العمال دون غيره، بضمان تمكين ممثلي العمال من المشاركة بِشَكْلٍ فَعَالٍ في أعمال منظمة العمل الدولية وإدماج وجهات نظر العمال وقضاياهم في جميع المستويات من التخطيط والتنفيذ إلى الرصد والتقييم. كما تشمل مهام المكتب في سياق عملية إصلاح الأمم المتحدة، نقل الرسائل الرئيسية المتعلقة بالإصلاح إلى النقابات العمالية وغيرها من كيانات الأمم المتحدة على المستويات الوطنية أو المستويات الأرفع.

وتأتي المحاور المواضيعية التي يتناولها هذا الدليل المرجعي متسقة مع إعلان مِئَوِيَّةٌ منظمة العمل الدولية «من أجل مستقبل العمل»، وهو الإعلان الذي يُبْرِزُ أهمية تَعَدُّدِيَّةُ الأطراف في التعامل مع تحديات العمل إيذاناً بالوصول إلى مستقبل للعمل، يعكس جميع آمالنا وطموحاتنا، وذلك من خلال تحقيق مقتضيات النتيجة التمكينية رقم ١ من النتائج السياساتية (هيئات مكونة ثلاثية قوية وحوار اجتماعي مؤثر وشامل)، والمؤشر رقم ١,٢,٢ (عدد منظمات العمال، العاملة على وضع مقترحات ليتم النظر فيها من خلال آليات الحوار الاجتماعي من أجل عملية وضع السياسات) والنتيجة التمكينية ألف (معارف مَوْثُوقَةٌ وشراكات بالغة التأثير من أجل النهوض بالعمل اللائق) وذلك كما ورد في برنامج منظمة العمل الدولية وميزانيتها في الفترة من ٢٠٢٠ إلى ٢٠٢١

يفتتح عام ٢٠٢٠ عقد تنفيذ تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وترسم تلك الأهداف لا سيما الهدف رقم ٨ حول العمل اللائق والنمو الاقتصادي، معالم الإطار الإنمائي الدولي في معرض ترجمتها إلى إجراءات عملية على المستوى الوطني. وإذا أردنا لتلك الجهود أن تحقق النجاح المنشود، فعلينا أن نعزز القدرات المؤسسية للمنظمات العمالية ونُطورها كي تكون قادرة على المساهمة بفعالية أكبر. وبناءً عليه، يأتي هذا الدليل المرجعي ليكون بمثابة إضافة إلى الجهود المتعلقة بإنجاز (المؤشر) النتيجة (ألف.٤) من النتائج المنوط تحقيقها بمنظمة العمل الدولية، وهي: «تعزيز شراكات المنظمة ضمن المنظومة الثلاثية من أجل دمج أكبر لمستقبل العمل القائم على نهج يتمحور حول الإنسان في سياق النقاشات والسياسات العالمية المتعلقة بتحقيق أهداف التنمية المستدامة

وشهدت السنوات الماضية تنامي الطلب من النقابات العمالية الأعضاء على المساعدات التي يوفرها مكتب أنشطة العمال من مساعدة فنية وتبادل للمعلومات ورفع الوعي حول عملية إصلاح المنظومة الإنمائية في الأمم المتحدة، لا سيما المساعدات المتعلقة بإطار التعاون الإنمائي ودور النقابات العمالية في هذا السياق. وكما ورد في دراسة «النقابات العمالية في الميزان»[١]، تواجه النقابات العمالية الكثير من التحديات في سياق تقاليد الحوار الاجتماعي والممارسات السائدة في مختلف البلدان، وتُعزى تلك التحديات جزئياً إلى القيود المفروضة على قدرات تلك النقابات، لا سيما فيما يتعلق بصياغة السياسات والتعاون والتأثير. وأضحى من الأهمية بمكان أن نستمر في دعم جهود النقابات العمالية على صعيد بناء المهارات والقدرات من أجل تعاون أفضل في سياق نواتج السياسات.

كما تهدف الوثيقة الحالية إلى إرشاد النقابات العمالية وتشجيعها على الاضطلاع بأدوار أكثر حضوراً في عمليات وضع السياسات على المستويات القُطرية والإقليمية والعالمية. وتعكس أيضاً عزم المكتب وتصميمه على تزويد نقابات البلدان الأعضاء بالمعارف اللازمة لإعداد مقترحات حوار اجتماعي ثنائية وثلاثية الأطراف وتقديمها إلى حكومات بلدانهم وغيرها من الشركاء الاجتماعيين. ويركز هذا الدليل المرجعي على أُطر التعاون، والتحليلات القُطرية المشتركة، والبرامج القطرية للعمل اللائق. كما يبرز الدليل آثار أزمة كوفيد-١٩ على خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، ويوفر إرشادات حول مجالات السياسات التي قد ترغب النقابات العمالية بتناولها في معرض مشاركتهم في العملية والحوار على مختلف المستويات.

وبوسع النقابات العمالية أن تستخدم الدليل المرجعي كي تحقق مساهمة أكثر فعالية في عملية تنفيذ خطة التنمية ٢٠٣٠ ومتابعتها ورصدها وتحقيق نتائجها التمكينية مع التركيز تحديداً على الاستعراضات الوطنية الطوعية وغير ذلك من منابر التنمية المستدامة المتاحة إقليمياً أو عالمياً من قبيل المنتدى السياسي الرفيع المستوى المعني بالتنمية المستدامة.

ويأتي هذا الدليل نتاجاً لمجهودات فريق العمل في مكتب أنشطة العمال. ونتوجه بشكر خاص إلى كل من أرييل كاسترو وهيلما موته وغرايسون كويي، على ما بذلوه من جهود في مراجعة الدليل ووضع اللمسات النهائية عليه، والشكر موصول أيضاً إلى هيلدا سانشيز، مسؤولة المكتب السابقة عن منطقة أميركا اللاتينية والكاريبي، لدى مكتب أنشطة العمال لما قامت به من جهد في إعداد المسودة الأولى من الدليل.

ماريا هيلينا أندريه،

مديرة مكتب أنشطة العمال،
ديسمبر/ كانون الأول ٢٠٢٠

[١] ج. فيسر "نقابات العمال في الميزان" ورقة عمل صادرة عن مكتب أنشطة العمال التابع لمنظمة العمل الدولية، (جنيف، منظمة العمل الدولية، ٢٠١٩).

قائمة بالاختصارات

ACTRAV	مكتب أنشطة العمال
CCA	التحليل القُطري المشترك
CF	إطار الأمم المتحدة للتعاون الإنمائي المستدام
DWCP	البرنامج القُطري للعمل اللائق
ILO	منظمة العمل الدولية
JSC	اللجنة التوجيهية المشتركة
RC	المنسق المقيم
SDG	أحد أهداف التنمية المستدامة
UN	منظمة الأمم المتحدة
UNCT	فريق الأمم المتحدة القُطري
UNDAF	إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية
UNDS	منظومة الأمم المتحدة الإنمائية
UNSDG	مجموعة الأمم المتحدة المعنية بالتنمية المستدامة
VNR	الاستعراضات الوطنية الطوعية
WHO	منظمة الصحة العالمية

القسم I

خلفية عامة ومقدمة

القسم ١:

خلفية عامة ومقدمة

يواجه العالم تحديات تنموية متعددة، تبدأ بالآثار الكارثية لِلتَّغَيُّرِ الْمُنَاخِيِّ وتنتهي بالأشكال متعددة الأبعاد للفقر وعدم المساواة بالإضافة إلى تحديات البطالة لا سيما بين النساء والشباب على وجه التحديد. واتخذت الجمعية العامة للأمم المتحدة قرارها ٧٢/٢٧٩ المؤرخ ٣١ أيار/ مايو ٢٠١٨[٢]، الذي تقر فيه بطبيعة ما تتطلبه تلك التحديات الجمة من استجابات عالمية ومتكاملة، وهو ما لا يسع وكالة واحدة من وكالات أو برامج الأمم المتحدة المتخصصة أن تتكفل بالقيام به وحدها.

ووافقت الجمعية العامة على إعادة تنظيم «منظومة الأمم المتحدة الإنمائية» بُغْيَةَ توفير المزيد من الدعم والمساندة للبلدان في سياق تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. ومن المفترض أن تقود الإصلاحات المعتمدة إلى المزيد من التماسك والكفاءة والتكامل داخل منظومة الأمم المتحدة وعملياتها، بما يكفل التعامل مع التشكيك المتكرر بجدوى تعددية الأطراف وقدرة المؤسسات الدولية على تنفيذ مهامها في سياق النظام العالمي الحالي.

وتشمل المقترحات التي حظيت بموافقة الدول الأعضاء في عام ٢٠١٨: إعادة هيكلة عمليات حفظ السلام والأمن، تحديث إدارة الأمم المتحدة، إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. ويشمل إصلاح الإدارة، تبسيط الإجراءات والتحول نحو اللامركزية في صنع قرارات الأمانة العامة، توخياً للمزيد من الشفافية والكفاءة والمساءلة. ويهدف إصلاح المنظومة الإنمائية إلى تحقيق المزيد من التنسيق وتعظيم الأثر والتعامل مع الشواغل المتعلقة بتشتت الجهود وتكرار الإجراءات لا سيما على المستوى القُطري

أمثلة على أهم الإصلاحات:

- جرى اعتباراً من ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٩، تطبيق نظام جديد يحرص على تمكين المنسق المقيم وتعزيز استقلاليتهُ وذلك بهدف تنسيق الأنشطة الإنمائية لوكالات الأمم المتحدة وبرامجها، والمساعدة في ضمان الوصول إلى المكاسب الاجتماعية والاقتصادية والبيئية المستدامة على المستويات القطرية والإقليمية والحرص على عدم ترك أي أحد خلف الرَّكْبُ.
- وأصبحت هناك فرق أممية قُطرية متعددة الاختصاصات تعمل تحت قيادة المنسقين المقيمين وبإشرافهم المباشر.
- سوف يتم الانتقال إلى دمج عمليات الأمم المتحدة ومقراتها (دار الأمم المتحدة)

بعض المنافع المتوقعة:

- من شأن زيادة الطابع التعاوني والمتماسك لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية، أن تجمع بين كل وظائف الأمم المتحدة ذات الصلة، ومواردها والمهارات اللازمة على المستويات العالمية والإقليمية والقُطرية وتسخيرها لدعم جهود تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

---

[٢] https://un.org.me/UNDS_repositioning/20180604_Annex%202-%20Summary%20of%20key%20mandates%20Resolution%20UNDS%20repositioning%204%20June%202018.pdf

[٣] يعتمد هذا القسم على مجموعة الأسئلة والأجوبة الأكثر تكراراً في الموقع الإلكتروني الخاص بإصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية (https://reform.un.org/content/un-development-system-reform-١٠١). كما قدم الأمين العام مقترحات في تقريرين إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي في حزيران/ يونيو، وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧ وذلك عقب انتهاء الاستعراض الشامل للسياسات الذي يُنظم مرة كل أربع سنوات؛ التقرير الأول: "إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية من أجل تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠: كفالة مستقبل أفضل للجميع" تقرير الأمين العام، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، تموز/ يوليو ٢٠١٧ (رقم الوثيقة: A/٧٢/١٢٤–E/٢٠١٨/٣)؛ التقرير الثاني: " إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية من أجل تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠: وعدنا بأن نكفل الكرامة والازدهار والسلام على كوكب ينعم بالصحة"، تقرير الأمين العام، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧ (رقم الوثيقة: A/٧٢/٦٨٤– E/٢٠١٨/٧).

- كما من شأن تعزيز استجابة الأمم المتحدة وزيادة حضورها وقدرتها على التكيف مع حيثيات كل بلد والتركيز على الأولويات القُطرية فيه أن يقود إلى تحقيق اقتصاديات الوفرة، وتعزيز حجم التعاون بين وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها.
- من شأن تحسين الممارسات التمويلية لدى المانحين والدول الأعضاء أن يقود إلى إمكانية التنبؤ بالموارد المتاحة وتعزيز هامش المرونة في استخدامها بما يحفز عملية دعم البلدان الأعضاء بشكل متكامل ضمن منظومة الأمم المتحدة ككل.

تقوم منظمة العمل الدولية بِدَوْرٍ رئيسي بصفتها إحدى الوكالات الأممية المتخصصة، وتقدم مساهمة رئيسية في عملية إصلاح المنظومة، وتلتزم التزاماً راسخاً بالتنفيذ الفعال لخطة التنمية المستدامة ٢٠٣٠.

- إن مدير عام منظمة العمل الدولية هو أحد أعضاء **مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (الفريق الأساسي) (UNSDG)** التي توفر الإشراف والحوكمة الاستراتيجية للعملية ككل. ويتألف هذا الفريق الأساسي من الرؤساء التنفيذيين للإدارات والوكالات والبرامج التالية، التابعة للأمم المتحدة: إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، منظمة العمل الدولية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم (اليونسكو)، صندوق الأمم المتحدة للسكان، مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، برنامج الغذاء العالمي، منظمة الصحة العالمية، بالإضافة إلى عضو بالتناوب يمثل اللجان الاقتصادية الإقليمية.
- كما يشغل مدير عام منظمة العمل الدولية منصب الرئيس المشارك **للفريق المعني بنتائج الشراكات الاستراتيجية** المنبثق عن مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة.
- كما أن منظمة العمل الدولية هي أحد أعضاء **الفريق الاستشاري** لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة المسؤولة عن عملية تحويل المنظومة الإنمائية.
- ويمثل منظمة العمل الدولية، كبار المديرين والمختصين من مكاتب نواب مدير عام المنظمة في الإدارات، في شؤون الإدارة والإصلاح والعمليات الميدانية والشراكات والسياسات العامة في الفرق العاملة التالية المنبثقة عن مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة: **الفريق المعني بنتائج تنفيذ أهداف التنمية المستدامة، الفريق المعني بنتائج التمويل الاستراتيجي، الفريق المعني بنتائج ابتكار الأعمال والفريق المعني بنتائج الشراكات الاستراتيجية**.
- كما يستمر مُدِيرُو المكاتب الإقليمية التابعة لمنظمة العمل الدولية في التعاون مع الكيانات الإقليمية التابعة لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة.

وأُتيح **للهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية** تبادل الآراء حول ما يواجهون من تحديات وفرص، تخلقها عملية إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية وطبيعة تلك التحديات للمنظمة ككل.

يُورِدُ الإطار التالي، نص قرار مجلس الإدارة ذي الصلة (رقم الوثيقة: GB٣٣٤/INS/٤ ؛ الفقرة ١٨٨؛ تشرين الأول/ أكتوبر - ٨ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨).[٤]

مجلس الإدارة: (ألف) رحب بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٤٣/٧١ المؤرخ ٣١ أيار/ مايو ٢٠١٨ بشأن الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية (A/RES/٧٢/٢٧٩) وانعكاساته على عمل منظمة العمل الدولية؛ (باء) طلب من المدير العام أن يتولى دور القيادة في ضمان مبدأ ثلاثية الأطراف والدور الخاص للشركاء الاجتماعيين في تنفيذ القرار وآليات التنسيق المشترك بين الوكالات مع الأخذ في الحسبان الآراء والمواقف التي عبر عنها مجلس الإدارة في هذا الشأن في الدورة الحالية والدورات السابقة؛ (جيم) قرر أن يستعرض انعكاسات عملية إصلاح الأمم المتحدة على منظمة العمل الدولية والتحديات والفرص التي تخلقها في دورته المزمعة في أذار/ مارس ٢٠١٩ بناء على تحليل شامل يعده المكتب لهذا الغرض وذلك بالتشاور مع هيئاتها المكونة ووضع خطة عمل لتنفيذ الإصلاح بحيث تتناول القضايا والتحديات التي عبر مجلس الإدارة عنها بما في ذلك كيفية الحفاظ على هيكل الحوكمة الثلاثي الأطراف في منظمة العمل الدولية، وولايتها المعيارية/ التقنينية وأولوياتها على صعيد البرامج؛ ((دال) أُحيط المجلس علما بالالتزام القوي الذي عبرت الحكومات عنه تجاه مبدأ ثلاثية الأطراف وأهمية الدور الذي ينبغي للشركاء الاجتماعيين تأديته في إنجاز إصلاح منظومة الأمم المتحدة: (هاء) طلب من المدير العام أن يجري مشاورات منتظمة مع الهيئات الثلاثية المكونة حول جملة أمور من بينها تعزيز مبدأ ثلاثية الأطراف في سياق إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية بهدف إثراء استراتيجية منظمة العمل الدولية في المشاركة في عملية الإصلاح (وتقوية الحوار بين جنيف ونيويورك)؛ (واو) عبر عن تفهمه لمطالب الاتحاد الدولي لنقابات العمال والمنظمة الدولية لأصحاب العمل بالحصول على صفة مراقب في الجمعية العامة للأمم المتحدة من أجل إتاحة إمكانية المشاركة لها في دورات الجمعية العامة وأعمالها المتعلقة بعملية إصلاح الأمم المتحدة، ووافق على أن يطرح الأمر على الدورة القادمة لمجلس الإدارة للنظر في المزيد من الإجراءات المناسبة في هذا السياق؛ (زاي) قرر أن كلفة مضاعفة مساهمة المنظمة في منظومة المنسقين المقيمين لعام ٢٠١٩، والمقدرة بنحو ٢,٢ مليون دولار أمريكي، سوف يتم تمويلها في بادئ الأمر من المدخرات التي قد تتحقق بموجب القسم الأول من ميزانية السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩، أو إذا تعذر ذلك، فمن خلال استخدام مخصصات النفقات غير المتوقعة في القسم الثاني. وإذا اتضح أن ذلك ليس ممكنا، فيقترح المدير العام حينها طرقا بديلة للتمويل في مرحلة لاحقة من ميزانية السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩.

كما قدمت الهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية مطالبها الرئيسية ومنها:

- ضرورة احترام هيكل الحوكمة الثلاثي في منظمة العمل الدولية، كونه هيكلاً فريداً من نوعه، ومراعاة وظائفها الْمِعْيَارِيَّةُ الْمُقَنَّنَةُ.
- ضمان استقلالية عمليات المنظمة وآلياتها، ومراعاة الدور العام للشركاء الاجتماعيين على المستوى القُطري.
- توخي المزيد من الوضوح حيال الولاية المعيارية لمنظمة العمل الدولية بحيث تنعكس في عمليات التخطيط على المستوى القُطري.

كما أكد أصحاب العمل والعمال والحكومات على حد سواء، أهمية اعتراف المنسقين المقيمين بالمهمة المميزة التي تقوم بها منظمة العمل الدولية وهيئاتها الثلاثية المكونة بصفتها الجهات صاحبة القرار في المنظمة.

١,١. الغرض من الدليل المرجعي

منذ إنشاء منظمة العمل الدولية في عام ١٩١٩، ظل مبدأ ثُلاثِيَّةُ الأطراف السمة الغالبة على جهود المنظمة في تطبيق ولايتها الاجتماعية. وَيَبْنِيَ مكتب أنشطة العمال (ACTRAV) على العلاقات المثمرة والبناءة بين منظمة العمل الدولية والمنظمات العمالية من خلال قيامه بدور حلقة الوصل بينهما.

وحرص مكتب أنشطة العمال على إعداد الدليل المرجعي الحالي بشأن إصلاحات الأمم المتحدة وَأُطَرْ التعاون الإنمائي من أجل تثقيف المنظمات العمالية وتحفيزها، حرصاً منه على أن تقوم بدور هام واستباقي في التأثير على إجراءات عملية

[٤] محضر اجتماعات مجلس الإدارة، منظمة العمل الدولية، الدورة ١٠٨ (رقم الوثيقة: GB٣٣٤/INS/٤ ؛ الفقرة ١٨٨) (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_677387.pdf)

الإصلاح وصياغتها لا سيما على صعيد تنفيذ تلك الإصلاحات على المستوى القُطري. ويُعد الدليل مرجعاً رئيسياً لتلك المنظمات كي تظل على اطلاع وعلم بأحدث المستجدات والتغيرات التي تَطرأ على منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، ويوفر معلومات ذات صلة بشأن إجراءات العمليات والحوكمة، وأدوار ومواقف منظمة العمل الدولية وهيئاتها الثلاثية، والروابط المتبادلة بين إطار التعاون الإنمائي والبرامج القُطرية للعمل اللائق.

ويهدف الدليل المرجعي بشكل عام إلى مساعدة النقابات العمالية على تطوير مساراتها القائمة على حسن الاطلاع على المعلومات بما يكفل الاستجابة لسياقاتها وفقاً لأفضل المعلومات المتوفرة في إطار عملية إصلاح الأمم المتحدة من أجل تنفيذ كامل مقتضيات خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ على المستوى القُطري، تماماً كما ورد في إعلان مئوية منظمة العمل الدولية. ويشمل ذلك، التشجيع على اعتماد سياسات متسقة من أجل مستقبل للعمل، يُؤَطِّرُ لِنَهْجٍ يتمحور حول الإنسان مع عدم إغفال الروابط القوية والمركّبة والمهمة بين البعد الاجتماعي، والتجارة والاستثمار والسياسات المالية والاقتصادية والبيئية.

ونُهَيِّبُ في هذا الدليل بالنقابات العمالية كي تناضل من أجل مشاركة فاعلة وتعاون مثمر وناجع في مختلف عمليات الأمم المتحدة وإجراءاتها فضلاً عن الامتثال لمقتضيات ركائز العمل اللائق على المستوى القُطري. كما ينبغي على النقابات العمالية أن تتنبه إلى الآثار المعقدة لجائحة كوفيد-١٩ التي لم تتضح كامل تفاصيلها بعد ومدى تأثيرها على جهود إنجاز خطة التنمية المستدامة ٢٠٣٠.

ونُوصي المهتمين بأن تتم قراءة هذا الدليل المرجعي بالاقتران مع دليل مرجعي آخر، صادر عن مكتب أنشطة العمال بعنوان «دليل مرجعي للنقابات العمالية بشأن خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠»، بالإضافة إلى الاطلاع على تقرير الدراسة النقابية المسحية التي أجراها المكتب حول الأثر المحتمل للجائحة على جهود تحقيق الهدف رقم ٨ من أهداف التنمية المستدامة. كما يُورِدُ الدليل المرجعي للنقابات العمالية ٢٠١٦، تفاصيل مكونات خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، ويوضح الأهداف البالغ مجموعها ١٧ هدفاً، والفرص الناشئة بفعل تلك الأهداف وغاياتها ومؤشرات قياسها من أجل تعزيز أهداف النقابات العمالية المتسقة مع أجندة برنامج العمل اللائق.

وفي المقابل، يستعرض تقرير الدراسة المسحية وجهات النظر النقابية الدولية بشأن التداعيات الإيجابية والسلبية المحتملة للجائحة على الجهود القُطرية لتحقيق الهدف ٨، ويقترح مجالات متصلة بالسياسات العامة، جديرة أن تأخذ بها النقابات العمالية في مَعْرِض عملها مع الحكومات وغيرها من الأطراف المؤثرة على صياغة مشهد التنمية على المستوى القُطري.

١,٢. تنظيم الدليل

يشمل الدليل خمسة أقسام كما يلي:

- يوفر **القسم الأول:** خلفية عامة ومقدمة تصف الهدف من الدليل والجمهور المستهدف والغاية من استخدامه.
- يُورد **القسم الثاني:** الإجابات على أهم الأسئلة التي تتبادر إلى أذهان النقابات العمالية عموماً بشأن إصلاحات الأمم المتحدة وكيفية تأثيرها على عمل تلك النقابات. ويتناول أيضاً طبيعة تلك الإصلاحات، وإطار الحوكمة الخاص بها، ودور المنسقين المقيمين وفرق الأمم المتحدة القُطرية ونقاط دخول نشاط النقابات العمالية إلى تلك الجهود.
- يَشرح **القسم الثالث:** طبيعة أُطر التعاون الإنمائي والتحليلات القُطرية المشتركة والدور الاستراتيجي للمنظمات العمالية في صياغة تلك الأُطر والتحليلات.
- يَصف **القسم الرابع من الدليل:** سبل اندماج البرامج القُطرية للعمل اللائق مع إطار التعاون من أجل تحقيق أهداف العمل اللائق ضمن نطاق خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، وبيان الطُرق التي يمكن للنقابات العمالية من خلالها أن تضمن إدراج أولويات العمل اللائق في إطار التعاون.
- يُناقش **القسم الخامس:** آثار أزمة جائحة كوفيد-١٩ على أجندة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ وجهود إنجاز أهداف التنمية المستدامة، وإطار الأمم المتحدة للاستجابة الاجتماعية والاقتصادية الفورية لكوفيد-١٩، وإطار منظمة العمل الدولية بشأن سياسات التصدي للآثار الاقتصادية والاجتماعية لأزمة كوفيد-١٩، والمكون الرئيسي الذي يتعين على المنظمات العمالية أن تقوم به من أجل تحقيق الاستجابة الفعالة لتداعيات الجائحة.

القسم ٢

نظرة عامة على إصلاحات الأمم المتحدة: بعض الأسئلة والأجوبة الرئيسية للنقابات العمالية

القسم ٢:

نظرة عامة على إصلاحات الأمم المتحدة: أسئلة وأجوبة للنقابات العمالية

يُوفر هذا القسم إجابات على الأسئلة التي يَشيع طرحها من قبل النقابات العمالية بشأن إصلاحات الأمم المتحدة، وطريقة تأثيرها على عمل تلك النقابات، كما تتناول الأقسام اللاحقة المزيد من تفاصيل بعض المجالات التي يعرض لها القسم الحالي.

٢,١. ما هي عملية إصلاح الأمم المتحدة؟

أطلق الأمين العام للأمم المتحدة «أنطونيو غوتيريش»، المرحلة الحالية من عملية الإصلاح في عام ٢٠١٧، بهدف توحيد العمل في الأمم المتحدة وجعلهُ أكثر نجاعةً على صعيد تحقيق المنظمة لرسالتها ومهمتها.

- جاءت عملية الإصلاح لتكون بمثابة استجابة مباشرة للتطلعات الواردة في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ التي تشكل تحدياً تاريخياً وتخلق فرصاً بالنسبة للأطراف المتعددة.
- تُعد عملية الإصلاح الحالية، الأكثر طموحاً وشمولاً على صعيد تحويل منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، منذ ستينات القرن الماضي، كونها تؤثر على الأمم المتحدة ككل وإداراتها ومكاتبها ولجانها الإقليمية وعملياتها الميدانية المعنية بالعمل الإنمائي.
- تشمل عملية الإصلاح جميع الكيانات المنضوية تحت لواء منظومة الأمم المتحدة الإنمائية وفرقها القُطرية. كما تؤثر على العمل على المستويات العالمية، والإقليمية والقُطرية، وتساهم بصياغة مناهج وأدوات تخطيط استراتيجي جديدة، وأنظمة للمساءلة والترتيبات الإدارية والممارسات المرتبطة بالموازنات.
- كي يحالف النجاح عملية الإصلاح، تمت إعادة هيكلة مجموعة الأمم المتحدة المعنية بالتنمية المستدامة[٥] وأصبح يترأسها نائب الأمين العام بُغْيَةُ تعزيز سلطاتها الرقابية والإشرافية والتوجه استراتيجياً نحو تيسير عمل فرق الأمم المتحدة القُطرية.

تركز عملية الإصلاح على ثلاث مجالات، هي: السلام والأمن، الإدارة، التنمية. وتهدف الإصلاحات إلى جعل المنظومة الإنمائية أكثر ملاءمةً للغرض الذي استُحدثت من أجله، ومساعدة الدول الأعضاء في تنفيذ مقتضيات خطة عام ٢٠٣٠ وإنجاز أهداف التنمية المستدامة البالغ عددها ١٧ هدفا.

> «إن الإصلاح ليس غاية في حد ذاته، فهو وسيلة لتحقيق غاياتنا، ألا وهي خدمة شعوب العالم، جميعها دون استثناء. وإن الهدف النهائي للإصلاح بسيط وواضح، وهو: أن نضع الأمم المتحدة في أفضل وضعية تجعلها قادرة على تحقيق الخطة الْأَكْثَرُ جُرْأَةً في تاريخ البشرية: أهداف التنمية المستدامة وأن نكون الْأَقْدَرُ على خدمة الناس - الناس الذين يعانون الفقر أو العوز، والملايين من الناس الذين لديهم أفكار وأحلام يطمحون إلى تحقيقها ويحتاجون إلى يَدٍ تُعَيِّنَهُمْ ويمكننا، بل ويتعين علينا، أن نعطي الأمل لمن هم في مسيس الحاجة إلى أن تفتح أمامهم طاقات الأمل، في وقت يشهد طائفة متزايدة من التحديات والتطورات المتسارعة والكبيرة»[٦].
>
> ◀ أنطونيو غوتيريش، الأمين العام للأمم المتحدة

[٥] خلفت مجموعة الأمم المتحدة المعنية بالتنمية المستدامة سلفتها المعروفة باسم مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية؛ وتضم في عضويتها ٤٠ كيانا تابعا للأمم المتحدة بصفتها كيانات معنية بتحقيق خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ على المستوى القُطري.

[٦] https://reform.un.org/content/development-reform

كما تأتي تلك الإصلاحات على شكل استجابة جماعية من الأمم المتحدة للشكوك التي تُثار بشأن مدى جدوى تعددية الأطراف والدور الذي تقوم به المؤسسات الدولية في ضوء التحديات العالمية الراهنة. وتحاول الإصلاحات أن تبرهن على أن «توحيد الأداء» في الأمم المتحدة بوسعه أن يساند الجهود القُطرية الإنمائية بنجاعة وكفاءة وشفافية.

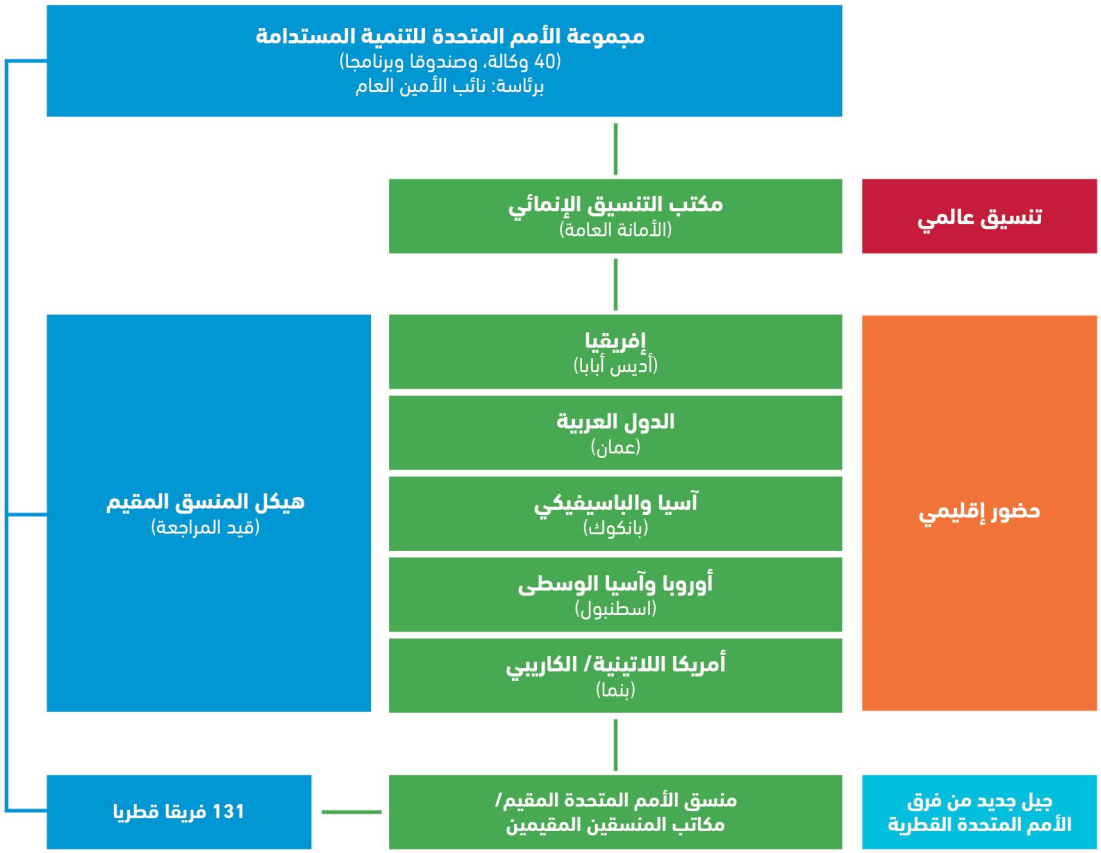
٢,٢. ما هو الشكل (الجديد) لهيكل عملية الإصلاح؟

تستند إصلاحات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية على سبع لبنات (ركائز) أساسية (الشكل ١). وتشمل مسؤولية المنسقين المقيمين في تنسيق العمل الإنمائي على المستوى القُطري، كونهم يمثلون الأمين العام لهذا الغرض. وجرى اعتماد هذا الشكل التنظيمي الجديد لتشجيع التعاون المشترك بين الوكالات والصناديق والبرامج من أجل تحقيق أولويات التنمية على المستوى القُطري. ويشكل المنسقون المقيمون البالغ عددهم ١٢٩ منسقاً حجر الزاوية لتوفير المساندة المتكاملة والمنسقة لجهود المنظومة الإنمائية لتحقيق جميع أهداف التنمية المستدامة.

الشكل ١: اللبنات (الركائز) الأساسية لإصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية:
(المصدر: https://news.un.org/es/story/2018/05/1434911)

- في ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٩، تولى المنسقون المقيمون مناصبهم الجديدة كممثلين على أرفع مستوى لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية، ويتولوا قيادة أعمال ١٣١ فريقاً من فرق الأمم المتحدة القُطرية التي تتبع الأمين العام مباشرة، وتخدم ١٦٤ بلداً وإقليماً وذلك من أجل تقديم استجابة جماعية للاحتياجات الوطنية وضمان تحقيق المساءلة على أرض الواقع بما يشمل جميع مفاصل المنظومة الأممية. (الشكلان ٢، و٣).
- أصبحت فرق الأمم المتحدة القطرية بموجب هذه الإصلاحات أكثر خضوعاً للمساءلة على نحو واضح وفعال أمام حكومات البلدان المستضيفة وهو ما ينسحب أيضاً على المنسقين المقيمين الذين يخضعون للمساءلة أمام رؤساء بعثات الأمم المتحدة القُطرية والأمين العام.
- أضحى الجيل الجديد من الفرق القُطرية بما يشمله من منظمات وأدوار وخصائص جديدة أكثر قُدْرَةٌ عَلَى التَّكَيُّفِ مع السياقات القُطرية، وأكثر جاهزية لتحقيق نتائج مشتركة من خلال إطار التعاون الجديد، الذي يحل محل سابقه المعروف باسم «إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنسانية » (UNDAF)، ويشكل الأداة الاستراتيجية الرئيسية لاستهداف الاحتياجات والأولويات الوطنية.
- كما يوفر تحديث مكتب تنسيق العمليات الإنمائية والوحدات الإقليمية بنية تحتية مساندة تناسب أكثر من غيرها المنسقين المقيمين وفرق الأمم المتحدة القُطرية.
- أصبح تمويل المانحين أكثر تركيزاً الآن على موارد أكثر مرونة وقابلة للتنبؤ بما يتيح لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية أن تعدل دعمها وتعزيز تحقيق النتائج وضمان قدر أكبر من الشفافية والمساءلة بشأن الموارد المخصصة.

الشكل ٢: الهيكل الجديد لتنفيذ خطة عام ٢٠٣٠



الشكل ٣: «طريقة جديدة من العمل معا من أجل خطة عام ٢٠٣٠»

٢,٣. من يقوم بماذا في سياق عملية الإصلاح؟

- شَكل الأمين العام للأمم المتحدة فريقاً انتقالياً بقيادة نائب الأمين العام من أجل مساندة عملية تنفيذ جميع المجالات المتصلة بالإصلاح.
- كما تم نشر آليات مختلفة مشتركة بين الوكالات تحت مظلة كيانات أممية مختلفة من أجل تعزيز أولويات التنمية، وتعمل مجموعة الأمم المتحدة المعنية بالتنمية المستدامة بقيادة نائب الأمين العام مع جميع الجهات الرئيسية لتوفير التوجيه والإشراف على المستوى الاستراتيجي.
- يتم تنظيم لقاءات دورية مفتوحة مع موظفي المقر الرئيسي والموظفين الميدانيين، وأُجريت مشاورات مع الدول الأعضاء.
- شُكل فريق عامل مؤلف من المكتب التنفيذي للأمين العام، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومكتب تنسيق العمليات الإنمائية، ومكتب الشؤون القانونية، عمل على تيسير عملية التحول نحو نظام اعتماد المنسقين المقيمين ونقل مكتب تنسيق العمليات الإنمائية إلى الأمانة العامة، حيث أصبح يُعرف الآن باسم «مكتب التنسيق الإنمائي».

٢,٤. ما هي مهام المنسق المقيم ومسؤولياته؟[٧]

يُعتبر منصب المنسق المقيم أعلى ممثل لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية على المستوى القُطري ويتبع الأمين العام مباشرة ويتعين على شاغل المنصب أن يقوم بما يلي:

- إعداد تقرير سنوي وتقديمه للحكومة المضيفة حول جميع عمليات برامج الأمم المتحدة في البلد المعني.
- تمثيل الأمم المتحدة على أرفع المستويات لدى الدول إلى جانب ممثلي الوكالات المعنية وتعزيز أواصر التعاون مع الحكومة والمجتمع المدني والشركاء الثنائيين والدوليين والوسط الأكاديمي والقطاع الخاص ومساعدة منظومة الأمم المتحدة الإنمائية في استهداف الاحتياجات والأولويات والتحديات التنموية المستدامة على المستوى الوطني وذلك من أجل تعزيز خطة عام ٢٠٣٠، والحث على المزيد من الإجراءات وتسريعها بُغْيَةُ تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

[٧] يعتمد هذا الجزء على الوصف الوظيفي العام لمنصب منسق الأمم المتحدة المقيم (https://unsdg.un.org/sites/default/files/2019-10/Generic%20RC%20Job%20Description%20Final_1%20Jan%202019.pdf).

- قيادة فريق الأمم المتحدة القُطري في جهود وضع إطار التعاون ورصده وإعداد التقارير بشأنه، وتيسير تنفيذ الفريق لمقتضيات إطار التعاون بالتنسيق مع الحكومة والتعاون مع الشركاء على تنوعهم لضمان اتساق برامج المنظمة والتمويل المشترك بين الوكالات مع الاحتياجات الإنمائية الوطنية.
- مساندة عمل أعضاء فريق الأمم المتحدة القُطري وتحفيزه بما في ذلك عمل الوكالات غير المقيمة[٨] بحيث يتسنى لها أن تحقق الأهداف الخاصة بالمنظمة على صعيد التخطيط الاستراتيجي، واقتصاديات التنمية والشراكات وتمويل التنمية وإدارة البيانات والنتائج وإعداد التقارير والإبلاغ والاتصالات والمناصرة وكسب التأييد.
- نشر المبادئ الأساسية لميثاق الأمم المتحدة لا سيما احترام حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين ودعم الالتزام بعدم ترك أي أحد خلف الرَّكْبِ فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة خاصة من هم أبعد ما يكونون عن تحقيقها.
- التعاون مع الكيانات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة الإنمائية من أجل بناء وتعبئة الشراكات الوطنية ودون الوطنية، مع المجتمع المدني والنقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل وشبكات الشباب والقطاع الخاص والمشرعين والوسط الأكاديمي والإعلام والمؤسسات البحثية والمجتمع الإنمائي الأوسع من أجل التقدم في خطة عام ٢٠٣٠.
- التعاون مع الحكومات وفرق الأمم المتحدة القُطرية والكيانات الإقليمية ذات الصلة من أجل تطوير عملية تبادل المعارف والتعاون، والهيئات المعنية بالتعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي، والمبادرات المتعددة البلدان والمبادرات العابرة للحدود، سعياً وراء نتائج على مستوى المنظومة بأكملها والوصول إلى الأثر المطلوب على صعيد تنفيذ خطة عام ٢٠٣٠ على المستوى الوطني.
- توفير آليات الحوكمة والإشراف على أدوات التمويل القُطرية على نطاق المنظومة بأكملها والسعي وراء تأمين تمويل حكومي وخاص بالنيابة عن المنظومة الإنمائية لصالح جهود الأمم المتحدة المشتركة والخطط على مستوى المنظومة ومبادرات مساندة إطار التعاون وتنفيذ خطة عام ٢٠٣٠.
- تنسيق استجابات الأمم المتحدة والكيانات الإنسانية ذات الصلة وفق مقتضيات قرار الجمعية العامة رقم ١٨٢/٤٦ والقرارات ذات الصلة، وتيسير الروابط المتبادلة بين البرامج الإنسانية والإنمائية من أجل الوصول إلى أثر مُعَزِّزٍ وَمُسْتَدَامٍ.
- تيسير تكامل عمل المنظومة الإنمائية في سياقات النزاع وما بعدها، مع جهود بعثات حفظ السلام الأممية أو نظيرتها السياسية من أجل تعظيم الجهود لصالح تعزيز الصمود والوقاية والسلام والتخطيط للمراحل الانتقالية.
- تعزيز تعلم الموظفين وتطبيق القواعد والسياسات الخاصة بهم لا سيما تحقيق المساواة بين الجنسين ومنع أشكال الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسية إلى جانب تفعيل مبادئ إطار قيادة منظومة الأمم المتحدة[٩] بالتنسيق مع الكيانات المعنية.

---

[٨] يتوفر لدى منظمة العمل الدولية شبكة من ٣٦ مكتب قُطريا بينما يبلغ عدد مكاتب المنسقين المقيمين ١٢٩ مكتبا. وعليه، فتعمل المنظمة في الكثير من البلدان بصفة وكالة غير مقيمة. ويشرف المنسقون الوطنيون في ٢١ بلدا على عمل منظمة العمل الدولية، ويقتصر عمل المنظمة في الكثير من البلدان على تنفيذ مشاريع التعاون الإنمائي والموظفين المعنيين بتلك المشاريع فقط. (م. أمارو، تحيين بشأن إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٩).

[٩] https://unsceb.org/sites/default/files/Leadership.pdf

٢,٥. ما هو دور فريق الأمم المتحدة القُطري ووظائفه؟

تُعتبر فرق الأمم المتحدة القُطرية الوسيلة الرئيسية للتنسيق المشترك بين الوكالات وصناعة القرار على المستوى القُطري بقيادة المنسق المقيم وعضوية ممثلين عن كيانات الأمم المتحدة المعنية بتنفيذ الأنشطة الإنمائية في بلد ما. كما يمكن أن تضم الفرق القُطرية ممثلين عن كيانات من منظومة الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً، من قبيل البنك الدولي. وتُعقد اجتماعات الفريق القُطري شهرياً على الأقل ويحدد كل فريق تَرْتِيبَاتِهِ الخاصة بالعمل والتي قد تشمل إنشاء آليات تنسيقية تابعة لها بِمُسَانَدَةٍ مِنَ الْمُنَسِّقِ الْمُقِيمِ. ويتم التشاور مع الفريق القُطري حول القرارات التي يزمع المنسق المقيم أن يتخذها والذي تعود إليه الكلمة الفصل في حال عدم توصل الفريق القُطري إلى توافق بشأن أهداف إطار التعاون، أو بشأن توزيع التمويل الْمُجَمَّعْ على مستوى المنظومة الإنمائية وذلك وفق ما ورد في استعراض جرى في عام ٢٠١٦ من الاستعراضات الشاملة للسياسات التي تُجرى كل أربع سنوات.

ويتعاون أعضاء فريق الأمم المتحدة القُطري لتوفير استجابة متكاملة للاحتياجات المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة وأولوياتها وبما يكفل تحقيق المساءلة بشكل متبادل. وتحديداً، يخضع موظفو الفريق القُطري للمساءلة بشأن النتائج الكلية من ناحتين، هما: كيانات البعثات التي ينتمون إليها حسب الاقتضاء، والمنسق المقيم المسؤول عنهم وذلك حسب ما يتم تحديده بهذا الشأن بموجب الاتفاقيات المشتركة بين الوكالات وإطار التعاون. وعليه، يصبح إطار التعاون المتين والموضوع بعناية بالتنسيق مع الحكومة المضيفة، أهم أداة لتخطيط أنشطة الأمم المتحدة التنموية وتنفيذها في كل بلد على حَدَّةٍ.

ويَدعم أعضاء الفريق القُطري، المنسق المقيم بالمساندة على صعيد السياسات والدعم الفني ويساهم الفريق في التخطيط والتنفيذ والتحليل وإجراءات الإبلاغ ورفع التقارير وإدارة المعلومات والتواصل والمناصرة المتعلقة بتنفيذ إطار التعاون وبما يساند خطة عام ٢٠٣٠. كما تُزَوِّدُ الْفَرْقُ الْقُطْرِيَّةُ الحكومات بتقارير سنوية من خلال المنسقين المقيمين حول نجاعة جهود الفريق القُطري في المساعدة في تنفيذ خطة عام ٢٠٣٠.

المسؤوليات الجوهرية المنوطة بالفرق القُطرية:

- **التخطيط الاستراتيجي وإعداد البرامج**، وذلك من أجل دوام تركيز عمليات الأمم المتحدة التنموية على تعزيز التنمية المستدامة من دون إغفال هدف القضاء على الفقر وعدم ترك أي أحد خلف الركب وبما يتسق مع الطبيعة المتكاملة لخطة عام ٢٠٣٠.
- **الاتصال والمناصرة وكسب التأييد** وذلك من أجل الوصول إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة معاً من دون تمييز بين الفئات ومع مراعاة حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين.
- **الخدمات المشتركة** وذلك بُغْيَةٌ توفير أفضل مساندة في الميدان من خلال تجميع الموارد وتعزيز التنسيق والشفافية ورفع كفاءة أنشطة الأمم المتحدة التنموية.
- **التمويل/ تعبئة الموارد**، من أجل تعظيم الاستفادة من الموارد المالية والبشرية الرامية إلى إيجاد نظام دعم جماعي لخطة عام ٢٠٣٠.

٢,٦. كيف تؤثر الإصلاحات على منظمة العمل الدولية وولايتها؟

تُؤثر إصلاحات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية على عمليات منظمة العمل الدولية والنقابات العمالية على المستويات القُطرية والإقليمية والعالمية. ولقد أقر مجلس إدارة المنظمة بأن الإصلاحات تُشكل فُرْصَةٌ سَانِحَةٌ كي تبرهن منظمة العمل الدولية على أهمية دورها الفريد من نوعه وقيمة الهيكل الثلاثي وإجراءاتها الْمِعْيَارِيَّةُ الْمُقَنَّنَةُ والحوار الاجتماعي، وتوسيع نطاق الأجندة وزيادة تأثير هيئاتها الثلاثية من أجل تشجيع توفير العمل اللائق ونشر معايير العمل الدولية.

وتجدر الإشارة هنا إلى إعلان مئوية منظمة العمل الدولية والذي جرى اعتماده على نطاق واسع بموجب قرار خاص صادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة (A/73/L.117)[١٠] وجاء فيه أن الجمعية العامة:

> «تُشدد على أن العمالة المنتجة والكاملة وتوفير العمل اللائق للجميع هي أحد العناصر الرئيسية للتنمية المستدامة، وبالتالي ينبغي أن تكون هدفاً ذا أولوية للسياسات الوطنية والتعاون الدولي؛ وتقرر تهيئة الظروف المناسبة للنمو الاقتصادي المستدام والمطرد الذي يشمل الجميع، ولبلوغ الازدهار وتوافر فرص العمل اللائق للجميع، مع مراعاة مختلف مستويات التنمية والقدرات الوطنية.»

كما جاء في القرار أيضا أن الجمعية العامة:

> «تَطلب إلى صناديق الأمم المتحدة ووكالاتها وبرامجها المتخصصة ومؤسساتها المالية أن تواصل تعميم هدفي العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع ضمن سياساتها، وأن تنظر أيضاً في إدراج مضامين السياسات الواردة في إعلان مئوية منظمة العمل الدولية «من أجل مستقبل العمل» ضمن إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة، وذلك بهدف إنارة السبيل أمام عمل فرق الأمم المتحدة القُطرية، حسب الاقتضاء، وتمشياً مع الأولويات الوطنية.»

كما ينبغي أن يشمل عمل الفرق القُطرية، تشجيع اتساق السياسات في سياق تعزيز العمل اللائق على المستوى الوطني.

[١٠] https://undocs.org/ar/A/RES/73/342

٢,٧. ما هي المطالب التي تقدمت بها منظمة العمل الدولية بالنيابة عن هَيْئَاتُهَا الْمُكَوِّنَةُ؟

- يَتعين أن ينص الوصف الوظيفي للمنسق المقيم صراحة على اعتبار منظمات العمال وأصحاب العمل الوطنية أطرافاً رئيسية يتوجب على المنسق المقيم أن يتعاون معها على المستوى القُطري عند صياغة وتنفيذ التحليل القُطري المشترك وإطار التعاون وخاصة فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بولاية منظمة العمل الدولية.
- يَتعين أن يتم إعلام كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية عن مدى أهمية إجراء الحوار الثلاثي بشكل دوري مع منظمات العمال وأصحاب العمل لا سيما على المستوى العالمي.
- ينبغي منح الاتحاد الدولي للنقابات العمالية، والمنظمة الدولية لأصحاب العمل، صفة مراقب في الجمعية العامة للأمم المتحدة. كما ينبغي أن يشاركا في أنشطة المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة وذلك كي يتسنى لهما متابعة عملية إصلاح الأمم المتحدة ورصد تنفيذ خطة عام ٢٠٣٠.
- ينبغي لمقار الأمم المتحدة المشتركة أن توفر حضوراً أكبر لمنظمة العمل الدولية، وحيزاً يتيح اجتماع ممثلي هيئاتها الثلاثية المكونة لها.

٢,٨. كيف سيتم رصد عملية تنفيذ الإصلاح وتقييمها؟[11]

- سوف يتم رفع تقارير سنوية بشأن النظام الجديد الخاص بالمنسق المقيم إلى الجزء المتعلق بالأنشطة التنفيذية لدى المجلس الاقتصادي والاجتماعي.
- تلتزم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية بتحسين إتاحة الوصول إلى البيانات المتعلقة بالأولويات القُطرية على صعيد أهداف التنمية المستدامة وذلك من خلال المنصات الإلكترونية عبر الشبكة التي تتيح تعقب إجراءات الأمم المتحدة الْمُتَّخِذَةِ لتحقيق أحد أهداف التنمية المستدامة وتوضيح الأنشطة التي يتم تمويلها من خلال المنظومة.
- استحدثت المنظومة الإنمائية في ٢٠١٩ بمساندة من فريق الأمم المتحدة للتقييم، آليات لتعزيز جودة ومصداقية عمليات تقييم إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنسانية بما يكفل تكييف الأنشطة الأممية وتنسيقها على المستوى القُطري بهدف تلبية الأولويات الوطنية الملحة والمساهمة في إعداد البيانات المتعلقة بمنجزات تدابير الأمم المتحدة لتقديم المساندة إقليمياً وعالمياً.
- لن تحقق عملية إصلاح المنظومة الإنمائية النجاح، إلا بتوفر مساندة أكبر من الأمم المتحدة للبلدان بما يتيح لها تحقيق التقدم المنشود نحو الوصول إلى أهداف التنمية المستدامة بوتيرة متسارعة.

مؤشرات قياس النجاح:

١. جودة المساندة المقدمة من الأمم المتحدة للحكومات في مجال السياسات واتساقها ومَوْثُوقِيَّتِهَا
٢. القدرة على تحديد شراكات جديدة أو تصميمها أو مساندتها بما يتيح للبلدان أن تحصل على مصادر جديدة للتمويل والخبرات اللازمة لتلبية أولوياتها الوطنية.
٣. تعزيز ملكية الدول الأعضاء والحكومات المضيفة لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية وعملية تنسيق أنشطتها.
٤. انضباط كيانات الأمم المتحدة في التصرف كوحدة واحدة لمساندة البلدان بما يقلص من التكلفة على شركائها.
٥. مدى كفاءة المساندة المقدمة وفعاليتها.

[11] https://reform.un.org/content/un-development-system-reform-101.

٢,٩. ما هي المزايا الفريدة من نوعها التي توفرها النقابات العمالية في سياق عملية الإصلاح؟

- تمتلك النقابات العمالية مهارات وخبرات متميزة في مجال تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية والآليات المتاحة لتطبيق المعايير الدولية للعمل، على المستوى الوطني.
- التجربة الفريدة التي اكتسبتها النقابات العمالية من التفاوض مع الحكومات وأصحاب العمل لصالح العملية الإنمائية ومخرجاتها.
- القوة التي تمثلها أصوات أعضاء تلك النقابات وتأثيرهم، كونهم قادرين على الوصل بين مختلف قطاعات الاقتصاد بشقيه الرسمي وغير الرسمي، وعبر النوع الاجتماعي وعبر التباينات الحضرية والريفية، والاختلافات الدينية.
- الفهم العميق لدى النقابات لأهمية تأمين مستويات مرتفعة من المعيشة للجميع من خلال تشجيع التوظيف اللائق والمنتِج وتقليص حجم الفقر الناجم عن انخفاض الدخل وعدم المساواة وتحسين مؤشرات التنمية البشرية وتوسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية الشاملة والأساسية، وهي عوامل تُعتبر في مجملها عناصر أساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة والشاملة للجميع.
- تختلف النقابات العمالية عن مؤسسات المجتمع المدني الأخرى (المنظمات غير الحكومية). ويوفر الوصف الوظيفي الجديد لمنصب المنسق المقيم، أساساً يتيح للمكاتب القُطرية التابعة لمنظمة العمل الدولية أن تطالب المنسقين المقيمين والفرق القُطرية بمعاملة منظمات العمال وأصحاب العمل كهيئات مكونة خاصة تتمتع بولاية اجتماعية واقتصادية وسياسية أوسع نطاقاً من الولاية الممنوحة للمنظمات غير الحكومية بحكم طبيعة عضويتها.

٢,١٠. ما هي القنوات التي تتيح مشاركة النقابات العمالية؟

تنص الوثيقة الإرشادية[١٢] الصادرة عن مجموعة الأمم المتحدة المعنية بالتنمية المستدامة، صراحة على دور النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل، ويشير الوصف الوظيفي المعدل لمنصب المنسق الإقليمي إلى النقابات والمنظمات ككيانات ينبغي للمنسق المقيم أن يتعاون معها على المستوى القُطري في معرض تنسيق تفاصيل المساندة التي تقدمها الأمم المتحدة لتنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ من خلال عملية إطار التعاون.

ويُعد إطار التعاون بشكل رئيسي، ميثاق شراكة بين الأمم المتحدة والحكومة الوطنية، وهو حالياً عبارة عن «التزام تجاه طائفة واسعة من أطراف المصلحة» بالإضافة إلى كونه «وسيلة لتحديد الحلول الإنمائية من خلال الحوار الشامل للجميع»[١٣]. وتأكيداً على أهمية إطار التعاون في عملية الإصلاح، يؤكد الإطار على الالتزام بالقيم الشاملة كمحرك للعمل الأممي الجماعي على المستوى القُطري. ويُعد الإطار أيضاً مصدراً لاشتقاق وثائق البرامج القُطرية من قبيل تلك التي تحدد برامج الأمم المتحدة القُطرية فيما يتعلق بحالة منظمة العمل الدولية، وليس العكس. ويتعين قبل أن يتم التوقيع على الاتفاق بشأن إطار التعاون أن يُجرى استعراض لهيكل تنظيم برنامج الأمم المتحدة القُطري حرصاً على توفر القدرات لديها كي تحقق الالتزامات التي تتعهد بها وفق ما هو منصوص عليه في الإطار.

إلا أنه يتعين أولاً، إنجاز التحليل القُطري المشترك قبل أن نصل إلى إعداد إطار التعاون، وتشهد هذه المرحلة المستقلة تحديد الأولويات الإنمائية الوطنية التي ستحظى بمساندة الأمم المتحدة، واعتمادها. ويركز التحليل القُطري المشترك على «معاينة التقدم المرحلي والفجوات والفرص والإشكاليات التي تعترض سبيل التزام البلد بتحقيق خطة عام ٢٠٣٠ مع الأخذ في الحسبان القواعد والمعايير المطبقة لدى الأمم المتحدة، ومبادئ ميثاق الأمم المتحدة لا سيما وفق ما يرد في المبادئ الإرشادية لإطار التعاون»[١٤].

وينبغي على النقابات العمالية أن تتسلم زمام المبادرة أثناء عملية التحليل القُطري المشترك بُغْيَةْ إحراز تقدم بشأن خطتها لتوفير العمل اللائق وذلك عن طريق ما يلي:

- حضور الاجتماعات التي يعقدها المنسقون المقيمون والفرق القُطرية والمشاركة الفعالة فيها.
- توجيه الدعوة إلى المنسقين المقيمين وفرق الأمم المتحدة القُطرية لحضور جلسات استعراض معلوماتية.
- المشاركة في منتديات التنمية المستدامة على المستوى الوطني من خلال اللجان الاقتصادية الإقليمية التابعة للأمم المتحدة.
- التوجه إلى مكاتب منظمة العمل الدولية القُطرية والإقليمية طلباً للمساعدة بما في ذلك طلب الحصول على المساعدة الفنية المباشرة من المتخصصين الميدانين لدى مكتب أنشطة العمال.
- المشاركة في المنتديات الإقليمية والعالمية حول التنمية المستدامة، من قبيل المنتديات الإقليمية السنوية، المعنية بالتنمية المستدامة، والمنتدي السياسي الرفيع المستوى، المعني بالتنمية المستدامة.
- المشاركة الفاعلة في متابعة وتقييم عملية تنفيذ المبادرات الوطنية المعنية بالتنمية المستدامة.
- العمل بشكل مستمر على بناء قدراتها الداخلية وقاعدة المعارف لديها من أجل المشاركة في مجال السياسات على مختلف المستويات.
- ضمان إشراكها في الفعاليات الرئيسية على المستويات القُطرية والإقليمية والعالمية. وتعيين، إن أمكن، مسؤولين متخصصين من داخل النقابات للاضطلاع بتلك المهام.

---

[١٢] المبادئ الإرشادية الداخلية لإطار الأمم المتحدة للتعاون الإنمائي المستدام/ مجموعة الأمم المتحدة المعنية بالتنمية المستدامة ٢٠١٩ (https://unsdg.un.org/sites/default/files/2019-10/UN-Cooperation-Framework-Internal-Guidance-Final-June-2019_1.pdf).

[١٣] المرجع نفسه.

[١٤] المرجع نفسه.

٢,١١. ما هو أثر جائحة كوفيد-١٩ على تحقيق أهداف التنمية المستدامة؟

تركت الآثار الصحية والاقتصادية والاجتماعية للجائحة، الكثير من العمال والعاملات بلا وظائف وشكلت تهديداً حقيقياً لمصادر أرزاقهم. وتُشكل الجائحة من منظور خطة عام ٢٠٣٠ وأهداف التنمية المستدامة، تحدياً عظيماً لموضوع تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق والحماية الاجتماعية للجميع. ويشير تقرير عام ٢٠٢٠ حول أهداف التنمية المستدامة إلى الآثار التالية لجائحة كوفيد-١٩:

- قُدر أن نحو ٧١ مليون شخص إضافي قد انزلقوا إلى ما دون خط الفقر الْمُدْقِعُ في عام ٢٠٢٠، في زيادة هي الأولى في معدلات الفقر عالميا منذ العام ١٩٩٨. [١٥]
- ويُقدر أن البطالة الجزئية والكاملة بفعل الجائحة قد أثرت على نحو ١,٦ مليار عامل وعاملة في الاقتصاد غير الرسمي وهو رقم يعادل نحو نصف عدد القوى العاملة في العالم، وأدت إلى انخفاض مَدَاخِيلْهُمْ بنحو ٦٠ في المائة خلال الأشهر الأولى من الأزمة.

وعرضت مديرة مكتب أنشطة العمال، السيدة. ماريا هيلينا أندريه، وجهة النظر التالية حيال الجائحة وانعكاساتها على الأطراف المتعددة وأهداف التنمية المستدامة، وذلك في مقابلة أجريت معها في نيسان/ أبريل ٢٠٢٠، قالت فيها:

«لم يتبين بعد كامل أثر جائحة كوفيد-١٩ على جهود التنمية المستدامة على المستويات القطرية والإقليمية والعالمية. ومع ذلك فلقد أثبتت الأزمة من دون أدنى شك أن الهدف ٨ حول العمل اللائق والنمو الاقتصادي هو في ظل التحديات الراهنة الاستجابة الأكثر تنوعاً لما يشمله من أبعاد وإجراءات اجتماعية واقتصادية وبيئية، فهو يشمل مقاصد تتعلق بتوفير العمل اللائق والنمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع، والتوزيع العادل للثروة والحفاظ على البيئة. وبالإضافة إلى ذلك، فقد حَمَلَنَا الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة على إعادة التفكير بشكل ناقد حيال البيئة وأنماط وسلوكيات الادخار والاستهلاك ودفعنا إلى تغيير علاقاتنا مَعَهُمَا.»[١٦]

ومن غير الواضح بعد، طبيعة الأثر الكلي للجائحة على مسألة العمل اللائق والتقدم المحرز باتجاه إنجاز أهداف التنمية المستدامة لا سيما الهدف ٨، بفعل الأوضاع الصحية العامة والاقتصادية دَائِمَةُ التَّغَيُّرِ، إلا أن تقرير مكتب أنشطة العمال حول أثر الجائحة[١٧] على الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة، يُظهر إشارات تدل على أن الأزمة قد جَلَّبَتْ معها أيضاً تطورات إيجابية من قبيل الاعتراف بالعمال الأساسيين وتعزيز أنظمة الحماية الاجتماعية. وفي المقابل، فمن الواضح أيضاً أن ثمة مجالات أخرى تستدعي إجراء مطرد ومتسارع على جميع المستويات من أجل تحقيق المقاصد المستهدفة في ٢٠٣٠. كما يكشف تقرير المكتب، النقاب عن تفاوت أثر الجائحة بشكل كبير بين البلدان والقطاعات والفئات العمالية. وهكذا، لابد لأي استراتيجية منشودة من أجل التعافي أن تحرص على إدماج أصوات العمال المهمشين لا سيما أولئك الذين كانوا يعانون أصلاً لتأمين أرزاقهم قبل بدء الجائحة.

كما أكدت مديرة مكتب أنشطة العمال، على أنه يتعين على جميع النقابات العمالية المشاركة أن تلقي بثقلها من أجل المساعدة في تعافي الاقتصادات والعمالة. وأضافت السيدة. ماريا هيلينا أندريه:

«يَعتمد إحراز التقدم لإنجاز أهداف التنمية المستدامة بشكل جوهري على عَدَدٍ من العوامل المترابطة. أولاً: يتعلق الأمر بالشركاء الاجتماعيين، العمال وأصحاب العمل والحكومات والوكالات الإنمائية الذين يشاركون بشكل أكثر بفعالية في منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، بُغْيَةٌ توفير استجابة سريعة للقضايا المتعلقة بالسياسات والبرامج. وثانياً: يستدعي الأمر تَوفر عزيمة راسخة لدى القادة على المستويات الوطنية للحفاظ على الموارد المخصصة أصلاً لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، وقدرتهم على تعديل المسار للتعامل مع المطالب والمبادرات وفق سياسة طوارئ جديدة. وثالثاً: يعتمد الأمر

---

[١٥] يؤدي فقدان مصادر الدخل وغياب الحماية الاجتماعية و ارتفاع الأسعار إلى احتمال تعرض من كانوا سابقا يعيشون حياة كريمة إلى الانزلاق في الفقر والجوع.

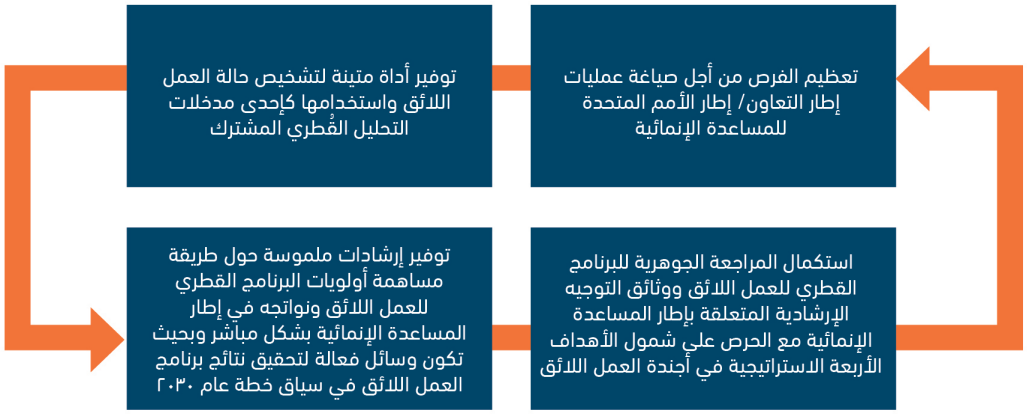
[١٦] منظمة العمل الدولية، "أهداف التنمية المستدامة وجائحة كوفيد-١٩: ما هو دور منظمات العمال؟" (مقابلة مع ماريا هيلينا أندريه، ٢٠٢٠)؛ (https://www.ilo.org/actrav/media-center/news/WCMS_742143/lang--en/index.htm).

[١٧] منظمة العمل الدولية "الأثر المحتمل لجائحة كوفيد-١٩ على جهود إنجاز الهدف ٨: دراسة أساسية" (مكتب أنشطة العمال، ٢٠٢٠)

أيضاً على حجم الموارد البشرية والمالية التي يتم تعبئتها محلياً ومن خلال الشراكات الإقليمية والعالمية متعددة الأطراف، بهدف التعامل مع التحديات المباشرة ونظيراتها على الأجل الطويل أيضاً. وأخيرا: لابد من إحداث تفهم سياسي يستوعب إلى حد كبير، أن التدابير الْمُتَّخِذَةُ استجابةً لجائحة كوفيد-١٩ هي جزء من عملية تنفيذ خطة عام ٢٠٣٠، حتى لو كانت تدابير طُبقت بفعل الأزمة».[١٨]

وبِشَكْلٍ عام، يقف مكتب أنشطة العمال على أهبة الاستعداد لمساعدة النقابات العمالية بشتى السبل الممكنة لا سيما فيما يتعلق بإصلاحات الأمم المتحدة تحديداً، وعملية إنجاز أهداف التنمية المستدامة على المستويات القُطرية، وفيما يتعلق بالخيارات على مستوى السياسات من أجل الحد من أثر الجائحة. (الشكل ٤)

الشكل ٤: كيف يقدم مكتب أنشطة العمال المساعدة للنقابات العمالية؟



[١٨] المرجع نفسه.

القسم ٣

إطار التعاون والتحليل القطري المشترك

ILO PHOTO ©

القسم ٣:

إطار التعاون والتحليل القُطري المشترك

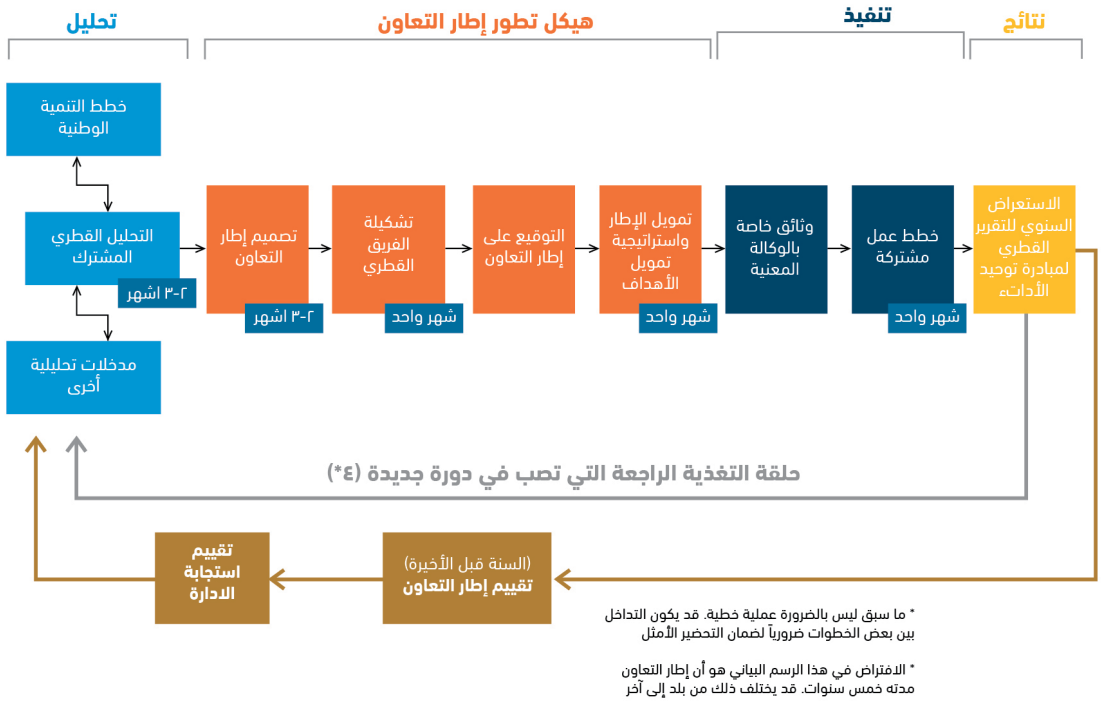
نشرح في هذا القسم طبيعة إطار التعاون (CF) وعملية التحليل القُطري المشترك (CCA) الجديدين والدور الاستراتيجي لمنظمات العمال على صعيد تزويدهما بالمعلومات.

٣,١. إطار التعاون[١٩]

يُعد إطار التعاون الأداة الرئيسية التي تحدد شكل التوقعات المعقودة على منظومة الأمم المتحدة الإنمائية ويوجه أهم مساهمات المنظومة على المستوى القُطري وذلك في سبيل تسريع الوصول إلى أهداف التنمية المستدامة من دون ترك أي أحد خلف الرَّكْب.

وجرى تغيير اسم إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية ليصبح «إطار التعاون» بحيث يعكس بشكل أكبر دقة طبيعة العلاقة الحالية بين الحكومات (ومن تمثلهم) ومنظومة الأمم المتحدة الإنمائية في سياق التعاون من أجل إنجاز أهداف التنمية المستدامة. ويستدعي النهج الجديد أن يتولى إطار التعاون تحديد البرامج القُطرية بقيادة وكالات أممية معينة ويعطي الأولوية لخيارات التنمية المستدامة التي تُحدث أكبر قدر من التحول المنشود للبلد المضيف. ويُعد هذا النهج تحولاً عن عقلية الصومعة في انعزال الجهود عن بعضها في سياق الأهداف الإنمائية للألفية من أجل الوصول إلى المزيد من تكامل الجهود التي تسترشد بخطة عام ٢٠٣٠ وأهداف التنمية المستدامة.

الشكل 0: دورة إطار التعاون الخمسية
(المصدر: إطار الأمم المتحدة للتعاون الإنمائي المستدام: مبادئ توجيهية داخلية، مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، ٢٠١٩)



[١٩] يعتمد الجزء الأكبر من القسم ٣ على المبادئ التوجيهية الداخلية لإطار الأمم المتحدة للتعاون المعني بالتنمية المستدامة، مجموعة الأمم المتحدة المعنية بالتنمية المستدامة ٢٠١٩ (https://unsdg.un.org/sites/default/files/2019-10/UN-Cooperation-Framework-Internal-Guidance-Final-June-2019_1.pdf).

ويُحدد إطار التعاون الأولويات الاستراتيجية في الأجل المتوسط، التي غالباً ما تأتي في سياق الوثيقة التي تصف الرؤيا في المدى الطويل، من قبيل خطة التنمية الوطنية أو الخطة الوطنية لأهداف التنمية المستدامة، بحيث يكفل أن تكون متسقة مع أهداف التنمية المستدامة والالتزامات الإنمائية على المستويين الإقليمي ودون الإقليمي. ويحدد اتجاهات دورة برامج الأمم المتحدة، ويوجه عمليات التخطيط والتنفيذ والرصد والتقييم وإعداد التقارير بشأن الدعم الذي تقدمه الأمم المتحدة مجتمعة من أجل إنجاز خطة عام ٢٠٣٠ على المستوى القُطري.

ويقوم المنسق المقيم بدور قيادي أكثر قوة في جميع مراحل عملية إطار التعاون، حيث يُوقَعُ مع الحكومة المعنية الصيغة النهائية المتفق عليها لإطار التعاون بالإضافة إلى توقيع كيانات الأمم المتحدة المشاركة فيها. ثم يتولى المنسق المقيم بشكل مشترك مع الحكومة عملية التنفيذ والرصد والتقييم وتمتد دورة حياة إطار التعاون ما بين ثلاث إلى خمس سنوات (الشكل 0) وذلك حسب سياق التنمية القُطري ودورة التخطيط التنموي على المستوى الوطني.

وخلاصة القول إن:

- إطار التعاون، عبارة عن شراكة أممية مع الحكومة المعنية، حول تحديد الأولويات وعمليات التخطيط والتنفيذ وإعداد التقارير بشأن إجراءات خطة عام ٢٠٣٠ بالإضافة إلى إعداد استعراضات قُطرية طوعية قائمة على الأدلة وبالاعتماد على مؤشرات أهداف التنمية المستدامة.
- الإطار يؤكد التعهد لشعب البلد وخصوصاً الفئات الأكثر ضعفاً وتهميشاً بتوفير المساعدة في تطوير أُطر مؤشرات التنمية على الصعيد الوطني، اتساقاً مع خطة عام ٢٠٣٠ وإطار عمل المؤشرات العالمية، والتعامل مع الاحتياجات الإنمائية الوطنية من خلال شمول من تخلفوا عن الركب في مختلف مراحل دورة إطار التعاون في جميع العمليات والبرامج، وضمان أن يشارك الناس لا سيما من يتم إقصائهم غالباً في الجهود التنموية بشكل فعلي.
- يُعد إطار التعاون «تعهداً أمام طائفة واسعة من أطراف المصلحة المعنيين»[٢٠]، ووسيلة لتحديد الحلول التنموية من خلال الحوار الشامل للجميع. ويَدمج الإطار الاستراتيجيات والشراكات الإقليمية ودون الإقليمية والعابرة للحدود سواء أكان ذلك داخل منظومة الأمم المتحدة الإنمائية أم خارجها ويتيح تيسير التعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي بما يكمل جهود المساعدة الإنمائية الرسمية.
- كما يوجه إطار التعاون جميع مصادر التمويل والاستثمارات المستدامة نحو تنفيذ خطة عام ٢٠٣٠ بما يكفل الابتعاد عن الاكتفاء بمجرد «تمويل» الأنشطة (بعبارة أخرى، تعبئة الموارد لصالح برامج الأمم المتحدة) من أجل انتهاج صيغة تمويلية أكثر شمولاً فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة.
- يساعد إطار التعاون البلد المضيف في تعزيز صمود اِقْتِصَادِهِ وذلك من خلال تطبيق السياسات الاقتصادية الكلية الملائمة وتعزيز صمود شَعْبِهِ من خلال الحماية الاجتماعية وسياسات إعادة توزيع الدخل التي تُقلص من مواطن الضعف والهشاشة وتحتفظ بالمكاسب الْمُتَحَقِّقَةِ على صعيد مكافحة الفقر وعدم المساواة.

[٢٠] المبادئ التوجيهية الداخلية لإطار الأمم المتحدة للتعاون المعني بالتنمية المستدامة، مجموعة الأمم المتحدة المعنية بالتنمية المستدامة ٢٠١٩ (https://unsdg.un.org/sites/default/files/2019-10/UN-Cooperation-Framework-Internal-Guidance-Final-June-2019_1.pdf).

"يُعد إطار التعاون التزاماً أمام طائفة واسعة من أطراف المصلحة، وبينهم السلطات الوطنية، والهيئات التشريعية والقضائية وغيرها من هيئات الرقابة الرسمية المستقلة، ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات المجتمعية، والشركات والمؤسسات الخيرية، والنقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل، وأوساط البحث العلمي ومنظمات المتطوعين والشركاء متعددي الأطراف بما في ذلك المؤسسات المالية الدولية ووسائل الإعلام".

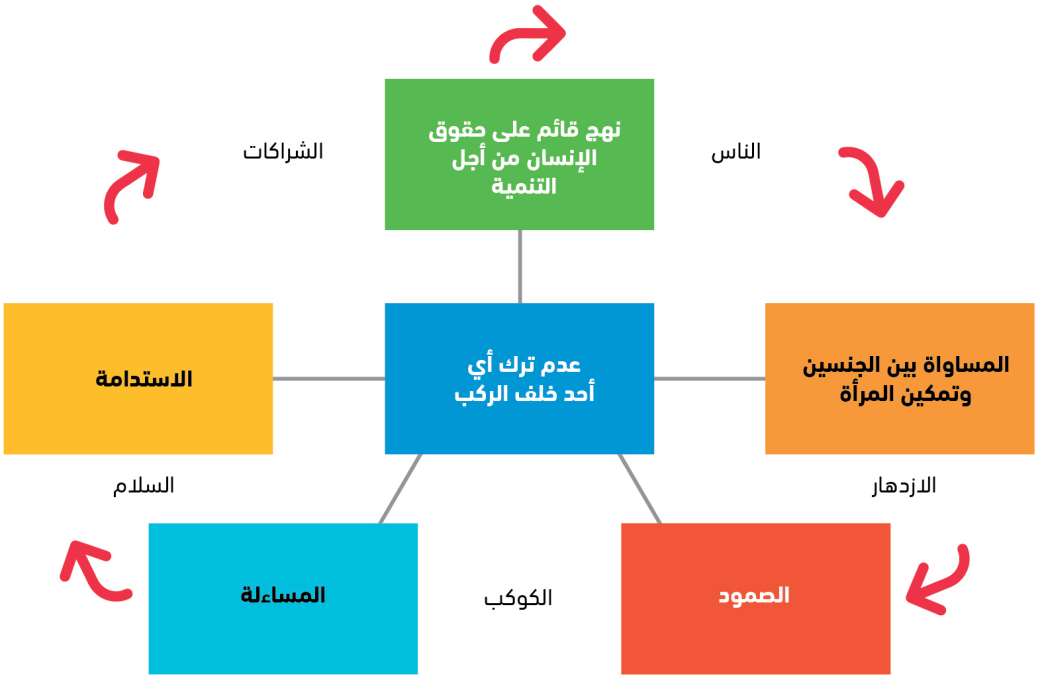
- يساند إطار التعاون، المجتمعات المسالمة من خلال استراتيجيات تنموية مستدامة مصممة بما يناسب السياق الخاص بكل بلد على حدة. وتقع أهداف التنمية المستدامة في صميم إطار التعاون بما يستدعي حل النزاعات والكوارث ومنع وقوعها والاستجابة لِلتَّغَيُّرِ الْمُنَاخِيِّ وتشجيع تماسك المجتمعات ورفاهيتها.
- أخيرا، يعتمد إطار التعاون على معلومات ومدخلات من البرامج الرئيسية المعنية بالسياسات والصكوك القانونية من قبيل الاستعراضات القُطرية التي تجرى من خلال آليات الأمم المتحدة المعنية بحقوق الإنسان وخطة الاستجابة الإنسانية وخطة الاستجابة لاحتياجات اللاجئين والإطار الاستراتيجي المتكامل في سياق بعثات الأمم المتحدة. كما يعكس إطار التعاون في سياق الأزمات الممتدة «نواتج جماعية» في ضوء المخاطر المحدقة ومواطن الضعف والهشاشة.

٣,٢. المبادئ التوجيهية لإطار التعاون

يتعين التقيد بالمبادئ التالية طيلة مراحل إعداد إطار التعاون وتنفيذه: (الشكل ٦):

- **إعداد برامج متكاملة ومتعددة الأبعاد: يتعامل إطار التعاون مع المبادئ الأساسية في وضع البرامج وإعدادها بطريقة كُلِّيَّةٍ وليست جزئية على امتداد جميع مراحل العملية وذلك اتساقاً مع مقتضيات الركائز الخمس الواردة في خطة عام ٢٠٣٠ (five Ps)، وهي: الناس والازدهار والكوكب والسلام والشراكات.**
- **عدم ترك أي أحد خَلْفَ الرَّكْبِ: ذلك هو الوعد التحولي الذي تتعهد خطة عام ٢٠٣٠ به من أجل الوصول إلى إطار حقوقي يمثل التزام الدول الأعضاء في الأمم المتحدة بالقضاء على الفقر بجميع أشكاله ووضع حد للتمييز والإقصاء وتقليص حجم عدم المساواة والهشاشة، ويشمل ذلك آثار التغير المناخي والتدهور البيئي. ويَعني ذلك فيما يعنيه، تحويل الانتباه من عموم السكان إلى التركيز على كل شريحة سكانية على حدة لدى تقييم مدى التقدم المحرز.**

الشكل ٦: مكونات النهج المتكامل والمتعدد الأبعاد في تعامل إطار التعاون مع عملية وضع البرامج



- **حقوق الإنسان:** هي مكفولة في القانون الدولي وتشمل الحقوق المدنية والسياسية والثقافية والاقتصادية والاجتماعية إلى جانب الحق في التنمية. وينبغي أن يتم اعتماد النهج القائم على الحقوق في جميع الخطط والسياسات والعمليات الإنمائية. ويستدعي مثل هذا النهج أن تصبح مبادئ من قبيل المساواة وعدم التمييز والمشاركة والمساءلة هي المبادئ التي توجه تعاون الأمم المتحدة الإنمائي بالتزامن مع تعظيم قدرات «المكلفين بالمسؤوليات» من أجل الوفاء بالتزاماتهم و»أصحاب الحقوق» من أجل التأكيد على حقوقهم.
- المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة: تكتسي أهمية جوهرية في سياق تنفيذ خطة عام ٢٠٣٠ وإنجاز جميع أهداف التنمية المستدامة. وينبغي أن تظل في صلب عملية وضع برامج إطار التعاون بما يتسق مع معايير الحد الأدنى المتفق عليها في مجموعة الأمم المتحدة المعنية بالتنمية المستدامة في سجل أداء الفريق القُطري الخاص بخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين[٢١].
- **الصمود:** يُعد هذا المبدأ ضرورياً لتصميم نُهج متكاملة فعالة بالقياس إلى التكلفة من أجل تقليص المخاطر وتفادي الكوارث وارتفاع التكلفة، وعلى أن تكون موجهة من إطار الأمم المتحدة لتعزيز الصمود. وتشمل المخاطر والكوارث من صنع البشر أو الطبيعة من قبيل النزاع العنيف والفاشيات أو الجوائح والأزمات المالية وتقلب أسعار المواد الأساسية وتتفاقم المخاطر بسبب الفقر والتغير المناخي وانعدام المساواة، والتمييز والتطرف والضغوط الديمغرافية/ السكانية وغياب التخطيط الحضري، والتدهور البيئي والمؤسسات غير الفاعلة وغياب الاحترام لحقوق الإنسان.

[٢١] يرسي سجل أداء فريق الأمم المتحدة القطري الخاص بخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين معايير قياس أداء نتائج البرامج المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتدابير المؤسسية المتخذة لتحقيقها. راجع الرابط (https://undg.org/document/unct-swap-gender-equality-scorecard).

- **الاستدامة:** نسعى من خلال مناصرة الاستدامة إلى ضمان توفير حماية طويلة الأمد لكوكبنا وموارده الطبيعية والثقافية، وتحقيق النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع، والقضاء على الفقر وتعزيز رفاه الإنسان. وتحقيقاً لهذه الغاية، فمن الضروري أن يتم تعزيز قدرات المؤسسات الوطنية ودون الوطنية والمجتمعات المحلية.
- **المساءلة:** يشمل هذا المفهوم التنسيق بين الأولويات الوطنية وآليات المساءلة، وتعزيز الآليات والمؤسسات والعمليات الوطنية ودون الوطنية المخصصة لتعقب مدى التقدم المحرز نحو إنجاز أهداف التنمية المستدامة وإعداد التقارير بشأنها، بما في ذلك المنتدى السياسي الرفيع المستوى، والاستعراضات الوطنية الطوعية، وتمكين المشاركة الشاملة للمجتمع المحلي في عملية صنع القرار خلال جميع مراحل دورة إطار التعاون.

٣,٣. أهداف إطار التعاون

يشمل إطار التعاون أربعة أهداف رئيسية:

١. **صياغة استجابة أممية جماعية من أجل مساعدة البلدان على التعامل مع أولوياتها الوطنية والتصدي للعقبات التي تواجهها في طريق إنجاز أهداف التنمية المستدامة:** يوفر إطار التعاون خيارات تتيح إعادة تأطير السياسات الاقتصادية بحيث تركز على الاستدامة من أجل الوصول إلى تحول شامل للجميع ومتنوع وموجه نحو خلق الوظائف بحيث يعزز حقوق جميع المواطنين ورفاهيتهم، ويقود إلى تقوية الاقتصاد والحفاظ على كوكبنا.

٢. **تجسيد روح الشراكات المتأصلة في جوهر خطة عام ٢٠٣٠:** تؤدي الشراكات مع الحكومات المضيفة والمجتمع المدني والأوساط الأكاديمية والقطاع الخاص والشركاء الثنائيين، إلى زيادة الزخم الدافع باتجاه تحقيق التغير التحولي.

٣. **ترجمة التعهد الجماعي بعدم ترك أي أحد خلف الركب إلى إجراءات عملية ملموسة:** ينبغي لفرق الأمم المتحدة القُطرية أن تنظر إلى ما هو أبعد من أرقام المتوسطات والمعدلات القُطرية في تقييمها لبيانات بعينها، مع التركيز بشكل أكبر على مسألة شمول الجميع والمساواة.

٤. **تزويد فرق الأمم المتحدة القُطرية بوسائل تعديل الاستجابات بما يناسب السياقات الخاصة بالبلدان المضيفة، وبما يكفل تمكين جميع الكيانات، سواء كانت نائية أو في الميدان، من أن تصبح عاملاً محفزاً لجهود تنفيذ خطة عام ٢٠٣٠ على الصعيد الوطني.**

٣,٤. عملية التحليل القطري المشترك CCA

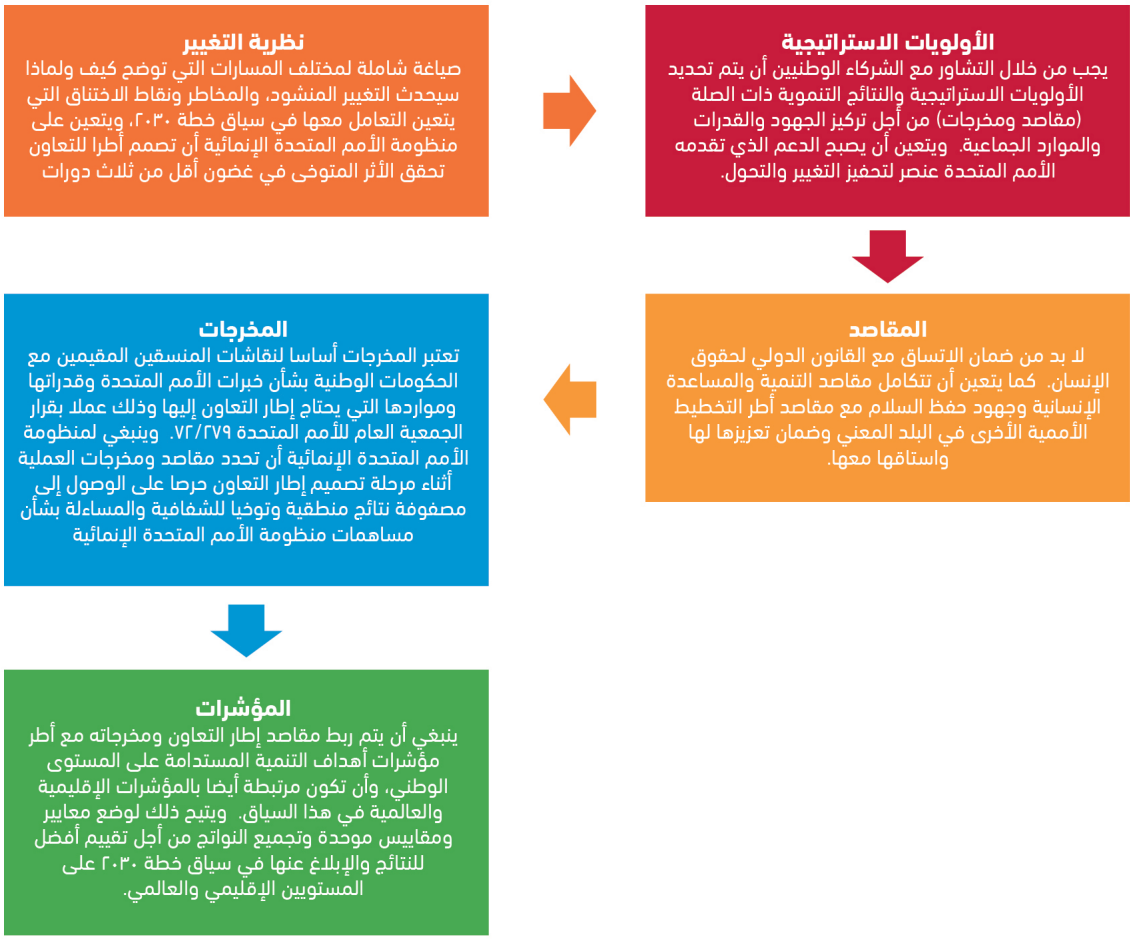
- تشمل هذه العملية أطراف المصلحة المعنيين من خلال حوار مستمر وشامل للجميع، للتصدي لانعدام المساواة، والإقصاء وقضايا حقوق الإنسان وغير ذلك من القضايا. ويمكن لهذه العملية أن تُبنى على مخرجات الاستعراضات الوطنية الطوعية ونتائج أذرع الأمم المتحدة الرئيسية وتوصياتها القُطرية وتوظيف الدمج والتعجيل والدعم على صعيد السياسات في خدمة جهود تنفيذ أهداف التنمية المستدامة والبرنامج القُطري للعمل اللائق.
- بوسع هذه العملية أن تؤدي إلى تكامل الديناميكيات الإقليمية ودون الإقليمية أو العابرة للحدود وتكامل تأثيرها على جهود إنجاز خطة عام ٢٠٣٠ مع عدم إغفال الاتجاهات العامة والمخاطر المتصلة بالاقتصاد والتجارة والتغير المناخي والكوارث الطبيعية والضرر البيئي والنزاعات وأنماط الهجرة.

- وينبغي للعملية أن تعاين تفاصيل المشهد المالي في البلد المعني، وتحدد أفضل الفرص التي تقود إلى تعظيم الفائدة من إجراءات تمويل عملية التنمية المستدامة.
- ولا تُعد عملية التحليل القُطري المشترك حدثاً معزولاً غير متكرر، فلا بد من دوام متابعة أوضاع البلد المعني بحيث تصبح أحدث التطورات، مدخلات في عمل الأمم المتحدة. ولقد أصبحت هذه المهمة إحدى الوظائف الأساسية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة الإنمائية على المستويات القُطرية والإقليمية والعالمية.

٣,٥. الإطار التحليلي لإطار التعاون

يُورد الشكل التالي العناصر الرئيسية في الإطار التحليلي لإطار التعاون (الشكل ٧)

الشكل ٧: الإطار التحليلي لإطار التعاون: العناصر الرئيسية



الشكل ٨: فهم المشهد التنموي القُطري: الاتساق مع الاستراتيجية الوطنية للتنمية

اكتمال إطار التعاون واستعراضه والتحقق منه

يتم إعداد إطار التعاون بقيادة المنسق المقيم مع استقاء الآراء والتعليقات من الفريق العامل المشترك بين الوكالات والمنابر الدولية والإقليمية بما يتسق مع إطار الإدارة والمساءلة المطبق فيها. وينبغي لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية أن ترسل المسودة النهائية للحصول على تعليق الحكومة الوطنية وغيرها من أطراف المصلحة الرئيسيين وشركاء التنمية.

٣,٦. تشكيل فرق الأمم المتحدة القطرية من أجل مساندة أُطُر التعاون

يقابل استعراض إعادة هيكلة فريق الأمم المتحدة القطري دعوة الدول الأعضاء في المنظمة إلى وجود « فريق قُطري مصمم خصيصاً على أساس الاحتياجات»[٢٢]، وذلك عقب التوصية الصادرة عن الأمين العام بهذا الخصوص:» ومن الأهمية بمكان أن تبتعد منظومة الأمم المتحدة الإنمائية عن النموذج المعياري إلى حد ما للحضور المادي، وهو ما يعكس إلى حد كبير التطور التاريخي لكل كيان على حدة»[٢٣] والتحول إلى نموذج يكفل « تركيز القدرات المناسبة على نطاق المنظومة وسيشجع على إيجاد أساليب عمل أكثر تكاملاً وفعالية ورشاقة»[٢٤].

ويمثل إطار التعاون الجديد مجموعة من التوقعات والتطلعات الحكومية، تقابلها مجموعة من التعهدات التي تلتزم بها منظومة الأمم المتحدة الأممية. وعادة ما تنظر في النتائج المألوفة، وما لم يتسنّ إنجازه منذ انتهاء إطار التعاون السابق، والمجالات الجديدة المتاحة لتوفير الدعم والمساندة.

[٢٢] وثيقة الأمم المتحدة (A/RES/72/279)، الفقرة ٢.
[٢٣] وثيقة الأمم المتحدة (A/72/684-E/2018/7)، الفقرة ٣٨.
[٢٤] المرجع نفسه، الفقرة. ٤١.

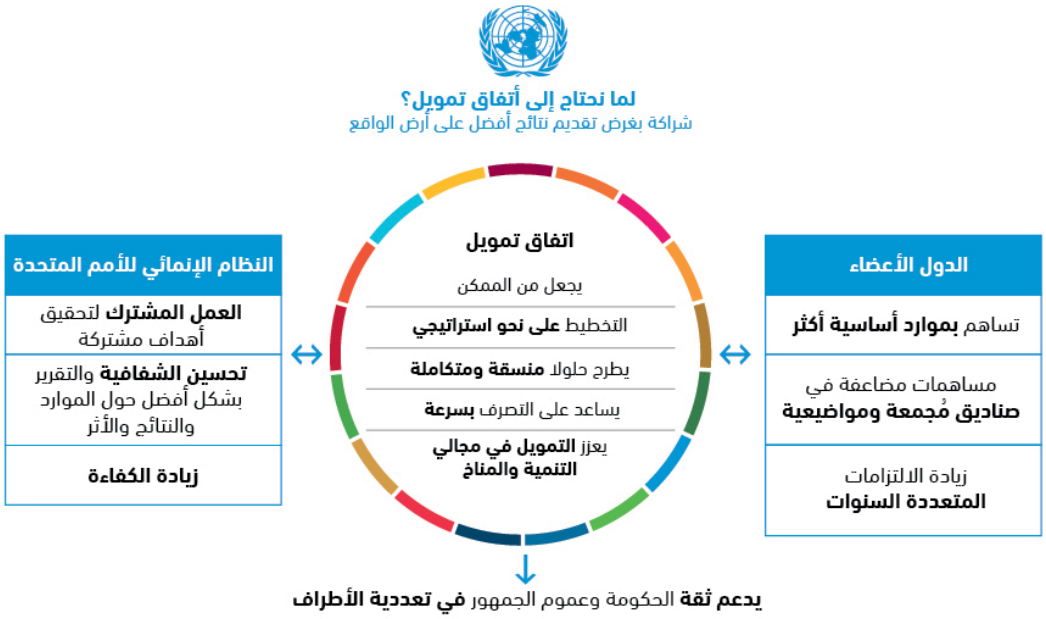
- بيان وجود نهج متكامل وواسع وشامل يأخذ في الحسبان الروابط المتبادلة والطبيعة المتكاملة لأهداف التنمية المستدامة (الملحق 3)
- تعزيز الروابط المتبادلة بين الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة وجميع فضاءات عمل منظومة الأمم المتحدة
- الإحاطة بالروابط المتبادلة بين أهداف التنمية المستدامة وإطار حقوق الإنسان، لا سيما المعاهدات وآليات رصد حقوق الإنسان
- البناء على جميع مصادر البيانات والتحليلات المتاحة من خلال طائفة واسعة من الشراكة
- التركيز على الوقاية والروابط المتبادلة بين التنمية المستدامة وحقوق الإنسان واستدامة السلام والتحول من الاستجابة إلى أسلوب الجاهزية والاستعداد للتعامل مع تحديات المستقبل (الملحق 2)

وينبغي للنقاش المتعلق بتحديد تركيبة الفريق القُطري أن يشمل تحليلاً داخلياً وتشاوراً مع الحكومة والشركاء من المانحين للإجابة على الأسئلة التالية:

- ما هو نوع الخبرات والخدمات التي يحتاج فريق الأمم المتحدة القُطري إليها من أجل إنجاز مقتضيات إطار التعاون؟ وما هي الوكالات التي يمكن الحصول على تلك الخبرات والخدمات منها؟
- إلى أي مدى سيستدعي توفير تلك الخدمات حضوراً مادياً داخل البلد أو تواجد وكالة أممية مقيمة فيه؟ وما هي مجالات الخدمة التي يمكن توفيرها من خلال إحدى القواعد الإقليمية أو العالمية؟
- ما هي أنماط التنفيذ الجديدة التي يمكن الاستفادة منها والبناء عليها؟
- إلى أي مدى بوسع مزودي الخدمة المحليين أن يوفروا بعض الخدمات المطلوبة؟ وما هي الأنشطة التي يمكن توفيرها مباشرة عن طريق كيانات الأمم المتحدة، وأيها يمكن تقديمها من خلال العمل مع الشركاء التنفيذيين؟
- ما مدى الزيادة الجديدة التي ينطوي إطار التعاون الجديد عليها في قدرات التنفيذ من خلال أحد أو جميع أعضاء فريق الأمم المتحدة القُطري، وما هي المستلزمات التي سيستدعيها توسيع النطاق؟

ويعقب تحديد تشكيل أو تكوين فريق الأمم المتحدة القُطري، توقيع الحكومة الوطنية وكيانات الأمم المتحدة الإنمائية على الوثيقة الختامية الناظمة لإطار التعاون وما يرافقها من ملاحق قانونية. ولا يستدعي الأمر من الناحية الرسمية أن يكون إطار التعاون مشفوعاً بموازنة للأنشطة الواردة به في هذه المرحلة.

الشكل ٩: اتفاق التمويل



٣,٧. ربط تمويل إطار التعاون بأهداف التنمية المستدامة

يقدم إطار التعاون عموما الاحتياجات التمويلية المطلوبة لإنجاز النواتج ذات الأولوية، ويحدد الموارد المتاحة، ويظهر حجم فجوات التمويل المتبقية. كما يحدد معالم استراتيجية تأمين الموارد المطلوبة، ويدرس المصادر المحتملة (مثال: التمويل الأساسي، وموارد المنظومة الإنمائية العالمية، أو المجمعة على المستوى القطري أو وفق المحاور الخاصة بكل وكالة). ويتم إضفاء طابع تشغيلي سنوي على إطار التمويل كجزء من خطط العمل المشتركة للأمم المتحدة.

وتم التوصل في عام ٢٠١٧ إلى اتفاق/ ميثاق التمويل بين الدول الأعضاء ومنظومة الأمم المتحدة الإنمائية من أجل تحسين قابلية التنبؤ بموارد التمويل، وتعزيز مرونتها، وجودتها بالمجمل.[٢٥]

وينبغي لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية أن تسعى إلى تعزيز الحصول على مصادر مختلفة من التدفقات التمويلية والاستثمارية من خارج منظومة الأمم المتحدة بحيث توفر مساندة للحكومات في تمويل أولوياتها الوطنية الرامية إلى إنجاز أهداف التنمية المستدامة. وينبغي لها أن تستكشف طرق التواصل بشكل وثيق أكثر مع مصادر التمويل المحلية من قبيل التعاون في عمليات إعداد الموازنات الوطنية والقرارات والأولويات ذات الصلة والتأثير عليها اتساقاً مع برنامج عمل أديس أبابا.

وإلى جانب الحصول على التمويل من موارد الأمم المتحدة، ينبغي لفريق الأمم المتحدة القُطري أن:

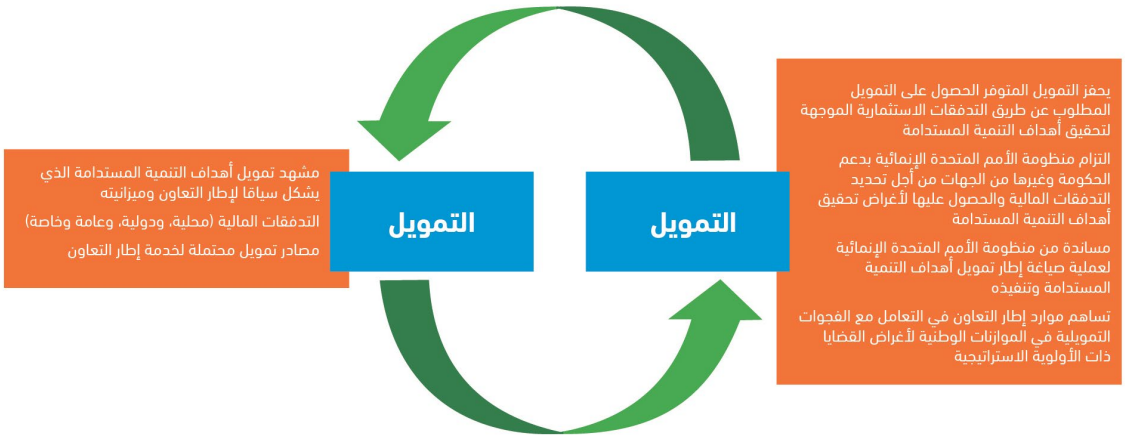
- يُعد خارطة لتفاصيل المشهد التمويلي وتحليله لأغراض إنجاز أهداف التنمية المستدامة، وبيان طريقة تعظيم الأثر المنشود من خلال الاستثمار الذكي للموارد المتاحة، وتعزيز فرص الحصول على موارد إضافية، وزيادة التدفق المالي عن طريق تأمين تدفقات مالية أكبر.

الشكل ١٠: مصادر تمويل إطار التعاون لأغراض التنفيذ
(المصدر: مجموعة الأمم المتحدة من أجل التنمية المستدامة، المرشد إلى إطار الأمم المتحدة للتعاون الإنمائي المستدام، ٢٠١٩)

[٢٥] تنفيذ قرار الجمعية العامة ٧١ / ٢٤٣ بشأن الاستعراض الشامل: اللي يجرى كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية لعام ٢٠١٩: إطار الرصد والإبلاغ، تقرير الأمين العام (A/74/73/ Add.3–E/2019/14/Add.3)

- البناء على البيانات المتوفرة حول التدفقات المالية كما ترد من المؤسسات المالية الدولية، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وغيرها من المنظمات، وكذلك وفقاً لإطار التمويل الوطني المتكامل قدر الإمكان.
- صياغة الشراكات الضرورية فيما بين مختلف كيانات الأمم المتحدة الإنمائية من جهة، وبينها وبين أطراف المصلحة من خارج المنظومة من جهة أخرى مثل المؤسسات المالية الدولية والقطاع الخاص.
- تحديد ما يلي: (ألف) أهداف التنمية المستدامة ذات الأولوية في البلد المعني، (باء) المبلغ التقريبي لحجم التمويل المطلوب من أجل إنجاز كل هدف من أهداف التنمية المستدامة، (جيم) التدفقات المالية المحلية والدولية والعامة والخاصة، وأطراف المصلحة ذوي العلاقة، (دال) الأدوات والأنماط التي يمكن أن يتم الجمع من خلالها بين موارد منظومة الأمم المتحدة الإنمائية والتدفقات المالية الأخرى التي قد تتضمن «نافذة» وطنية متاحة ضمن أحد صناديق الأمم المتحدة أو برامجها وفق نواتج إطار التعاون، وعلى أن تُنفذ كشريحة أولى في سياق برنامج قطاعي أوسع نطاقاً، يستفيد من مصادر تمويل من غير الأمم المتحدة.
- تحديد فرص الحصول على التمويل التي من شأنها أن تقلص من أوجه عدم المساواة والإقصاء من قبيل الفرص التي تهدف إلى مساندة المناطق الأكثر فقراً في البلد المعني (الشكلان ١٠ و١١)

الشكل ١١: استراتيجية تمويل إطار التعاون ومصادره



٣,٨. تنفيذ إطار التعاون: الخطط المشتركة والرصد والإبلاغ والتقييم

تُصبح مقاصد أهداف التنمية المستدامة ومؤشراتها إطاراً للرصد بحكم الأمر الواقع مستنيرةً بإحصاءات أساسية مفصلة على المستوى القُطري. ويتم تنفيذ إطار التعاون من خلال أدوات أحد كيانات المنظومة الإنمائية لإعداد البرامج الإنمائية القُطرية وذلك حسب أحد الخيارات التالية:

- **الخيار ألف:** تعتمد كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية إطار التعاون كي يصبح وثيقتها المعتمدة لبرنامج الإنماء القُطري الخاص بها، ولا تتولى إعداد وثيقة منفصلة خاصة بالكيان المعني.
- **الخيار باء:** تُعد كيانات المنظومة الإنمائية، وثيقة برنامج إنمائي قُطري مخصصة لكيان معين على أن تستنسخ نواتج إطار التعاون حرفياً.
- **الخيار جيم:** تُعد كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، برنامجاً إنمائياً قُطرياً، خاص بكل كيان على حدة مع استنساخ نواتج إطار التعاون حرفياً بالإضافة إلى النواتج الإضافية التي لا تَرِدُّ في الإطار، ويتم إدراجها على أساس استثنائي فحسب، لتلبية متطلبات الأنشطة الْمِعْيَارِيَّةُ الْمُقَنَّنَةُ التي لا تحظى بالأولوية في إطار التعاون.

واتساقاً مع ما ورد في قرار الجمعية العامة (٢٧٩/٧٢) وإطار الإدارة والمساءلة، يتولى المنسق المقيم، تنسيق عملية تنفيذ إطار التعاون ويعمل مع أعضاء فريق الأمم المتحدة القُطري كي يحرص على اتساق برامج المنظومة الإنمائية مع إطار التعاون وخطة عام ٢٠٣٠، ومن أجل إعداد الخطط المشتركة في هذا السياق.

يُعد الرصد والتعلم من ضرورات تقييم مدى مساهمة إطار التعاون في إنجاز خطة عام ٢٠٣٠ وأهداف التنمية المستدامة ومواكبة تطورات الفرص والمخاطر وتعديل البرنامج ضمن سياق الإدارة المرنة.

وتُعتبر نهاية إحدى دورات إطار التعاون بمثابة نقطة انطلاق دَوْرَةٌ أخرى ويشكل التحليل القُطري المشترك، خط الأساس المعتمد لرصد الإطار وتقييمه. وينبغي للمنسق المقيم أن يرفع تقريراً بنتائج «وحدة الأداء» على المستوى القُطري إلى الحكومة المُضِيفَةِ والشركاء الرئيسين مرة كل سنة على الأقل. ويُستخدم التقرير كأحد المُدخلات في التقارير الحكومية المواضيعية أو القطاعية بالإضافة إلى الاستعراضات الوطنية الطوعية والمنتدي السياسي الرفيع المستوى.

وينبغي أن تكفل عملية الرصد المشترك لمختلف مراحل دورة إطار التعاون التحقق من أن منظومة الأمم المتحدة الإنمائية:

- تُنجز تعهدها المتعلق بعدم ترك أحد خلف الركب، وتحقق النتائج التي تفي بالمبادئ التوجيهية لإطار التعاون.
- تُساعد الشركاء الوطنيين على تطوير قدراتهم.
- تُخفف من محركات النزاع ومخاطر الكوارث والأزمات الإنسانية والحالات الطارئة المعقدة لا سيما من خلال توسيع نطاق التعاون والتكامل بين الأنشطة المتعلقة بالتنمية والتخفيف من مخاطر الكوارث والإجراءات الإنسانية وحفظ السلام.

- تُعَزِّزُ أَوَاصِرُ الشراكات الجديدة والفعالة بين أطراف المصلحة الوطنيين واللاعبين الدوليين لا سيما من خلال إطار التعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي.
- تُشجع تقديم الدعم المتكامل والمتماسك على صعيد السياسات.

من شأن آليات حوكمة إطار التعاون المملوكة وطنياً أن تنطوي على تشكيل لجنة توجيهية مشتركة بين السلطات الوطنية والأمم المتحدة:

- يَرأس اللجنة التوجيهية المشتركة، كُلّ من المنسق المقيم وأرفع ممثلي الجهة التابعة للحكومة المركزية التي تشارك بصفتها الطرف المقابل لمنظومة الأمم المتحدة، وتشمل اللجنة في عضويتها الشركاء الرئيسيين حسب ما يَرْدِ في إطار التعاون وذلك من أجل تقديم المساهمات المشتركة عن طريق تلبية الأولويات الوطنية وخطة عام ٢٠٣٠.
- تَحرص اللجنة على توفير التوجيه الاستراتيجي لإطار التعاون والإشراف عليه وضمان اتساقه مع العمليات والآليات والأهداف الإنمائية الدولية والإقليمية والقُطرية وربطها بعمليات أخرى من قبيل الاستعراضات الوطنية الطوعية VNRs.
- تَرصد اللجنة التقدم المحرز والتحديات والفرص وتوجه عملية التنفيذ وتستعرض التقرير القُطري لنتائج عملية «توحيد الأداء» في الأمم المتحدة، وتساند عملية تعبئة الموارد لصالح إطار التعاون والفرص المتاحة لتمويل الجهود الإنمائية.
- تَجري اللجنة التوجيهية المشتركة استعراضها مرة في العام على الأقل، ويُعد الاستعراض بمثابة فرصة لتعديل إطار التعاون بما يكفل استمرار تمتعه بنفس الصلة والأهمية في مواجهة الظروف والأحوال القُطرية المتغيرة.

ويجوز أن تُقرر منظومة الأمم المتحدة واللجنة التوجيهية المشتركة تشكيل لجان استشارية (مثل لجنة المجتمع المدني أو الشباب أو القطاع الخاص) تُقدم المساندة لهم في مَعْرِض عملهم.

© ILO PHOTO

القسم ٤

تعزيز أوجه التآزر بين البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر التعاون

القسم ٤:

تعزيز أوجه التآزر بين برامج العمل القُطرية للعمل اللائق DCWPs وأُطر التعاون CFs

قدمت الأقسام السابقة شرحاً لطريقة إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية وتحولها من أجل تحقيق التقدم وتسريع وتيرته في سبيل إنجاز خطة عام ٢٠٣٠ وتحقيق أهداف التنمية المستدامة البالغ عددها ١٧ هدفاً. وأصبحت أُطر التعاون، الوسيلة الرئيسية لتنسيق أهم استجابات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية ومساهماتها على المستوى القُطري على طريق إنجاز أهداف التنمية المستدامة من دون تَرْكُ أَحَدٍ خَلْفَ الرَّكْبِ. وسوف نلقي في هذا القسم نظرة على دور البرامج القُطرية للعمل اللائق في سياق إطار التعاون.

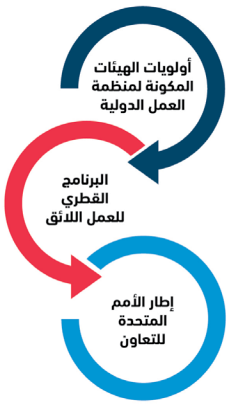
٤,١. ربط البرامج القُطرية للعمل اللائق بأُطر التعاون من أجل تنفيذ خطة عام ٢٠٣٠

تتخذ خطة عام ٢٠٣٠ طابعاً عالمياً وحقوقياً ومتكاملاً، وتقر بأنه لابد من السعي وراء الأبعاد الاقتصادية والبيئية والاجتماعية الثلاثة، بطريقة متكاملة، مع مراعاة قدر أكبر من اتساق السياسات ومن خلال الشراكات متعددة أطراف المصلحة. وفي هذا السياق، فإن المبادئ التوجيهية الجديدة لإطار الأمم المتحدة للتعاون الإنمائي أو إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، يركز بشكل خاص على التحرك باتجاه المناهج المتكاملة في إعداد البرامج بحيث تجمع بين ركائز التنمية والمساعدة الإنسانية، وحقوق الإنسان، والسلام والأمن.[٦]

كما يستدعي النهج الجديد أن تبادر وكالات أممية من قبيل منظمة العمل الدولية إلى اشتقاق برامجها القُطرية المحددة من سياق أُطر التعاون تفادياً للعمل «المنعزل» وتوخياً لتحقيق المزيد من التكامل في استجابات الأمم المتحدة من أجل إعمال خطة عام ٢٠٣٠ وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

واستحدثت منظمة العمل الدولية في عام ٢٠٠٤ برامج قُطرية ذات إطار زمني ومزودة بموارد تحت مظلة البرنامج القُطري للعمل اللائق (DWCP). وتُعتبر تلك البرامج أدوات حوكمة صُممت من قبل الهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية بمساندة من مكتب العمل الدولي، وتُعد الوسيلة الرئيسية التي تتيح للمنظمة وأعضائها التقدم باتجاه تحقيق هدف توفير العمل اللائق للمرأة والرجل في مختلف البلدان حول العالم. وتقوم تلك البرامج على مبادئ المنظمة ومعاييرها، وأولويات مكوناتها والأهداف الإنمائية على المستوى الوطني. وتعكس البرامج القُطرية للعمل اللائق، التزام مكونات منظمة العمل الدولية بالسعي وراء تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة على المستوى الوطني بأسلوب تعاوني منسق.

الشكل ١٢: البرنامج القُطري للعمل اللائق – إطار المساءلة الرئيسي لمنظمة العمل الدولية



بالنسبة للسياق المتعلق بإطار التعاون، فسوف يظل البرنامج القُطري للعمل اللائق، إطار المساءلة الرئيسية المعتمد بين مكتب العمل الدولي ومكونات المنظمة على المستوى الوطني، وسيبقى أساساً لعملية تعبئة موارد منظمة العمل الدولية بما يتسق ووثيقة المبادئ التوجيهية لإطار التعاون (الشكل ١٢).

٤,٢.نهج برنامج العمل اللائق في إعداد البرامج القُطرية

تُوفر أجندة برنامج العمل اللائق بأهدافها الاستراتيجية الأربعة وهي: التوظيف والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والحقوق الأساسية في العمل، الإطار الكُلي للبرامج التي تعدها منظمة العمل الدولية بما في ذلك البرامج المنفذة على المستوى القُطري.

[٦] منظمة العمل الدولية، «البرنامج القطري للعمل اللائق: دليل عملي» النسخة ٤ (جنيف، ٢٠١٦) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_561025.pdf.

وكما يؤكد إعلان المنظمة عام ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية «من أجل عولمة عادلة»، فإن الأهداف الاستراتيجية الأربعة غير قابلة للتجزئة وهي مترابطة ومتكافئة. وأن السعي لتحقيقها بشكل متكامل على المستوى الوطني، يعتمد على المساندة التي توفرها منظمة العمل الدولية، وعلى الاتساق بين السياسات المتنوعة.

وعقب اعتماد خطة عام ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٥، دخل إعداد البرامج القُطرية للعمل اللائق وتنفيذها مرحلة جديدة تستدعي أن تشكل إجراءات منظمة العمل الدولية جزءاً ظاهراً من المجهود الذي تقدمة منظومة الأمم المتحدة ككل.

ويدعو القرار بشأن المضي قدماً في العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق[٢٧] الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في ٢٠١٦، منظمة العمل الدولية إلى القيام بما يلي من بين جملة أمور أخرى:

- ضمان أن تشمل جميع البرامج القُطرية للعمل اللائق استراتيجيات متكاملة ومتوازنة لتعزيز جميع الأهداف الاستراتيجية والقضايا المشتركة بينها في مجموعة أولويات تحددها الهيئات المكونة الثلاثية الوطنية، وأن تتضمن نتائج قابلة للقياس وواقعية وقابلة للتحقيق، وأن يكون لديها لجان توجيهية ثلاثية أو منتديات مماثلة لضمان امتلاك زمام الأمور وتعظيم الأثر.
- دعم الدول الأعضاء لتحسين اتساق البرامج القَطرية للعمل اللائق لديها مع استراتيجيات التنمية المستدامة الوطنية، وحيثما يقتضي الأمر، استراتيجيات التنمية المستدامة الإقليمية التي تدمج برنامج عام ٢٠٣٠ وعناصر العمل اللائق فيه، ومع أُطر تخطيط الأمم المتحدة على المستوى القُطري أو، حيثما يقتضي الأمر، على المستوى الإقليمي.

[٢٧] منظمة العمل الدولية، قرار بشأن المضي قدما في العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، جنيف ٢٠١٦ (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/ meetingdocument/wcms_497583.pdf).

ويستلهم الدليل الإرشادي[٢٨] للبرامج القُطرية للعمل اللائق محتواه من قرار منظمة العمل الدولية بشأن الْمُضِيُّ قُدِّمَاً في العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الوثيقة التوجيهية لإطار التعاون الأممي عقب تنقيحه على إثر إقرار خطة عام ٢٠٣٠.

٤,٣. البرامج القطرية للعمل اللائق كقناة لنقل نشاط الأمم المتحدة إلى المستوى القُطري

تَهدف البرامج القُطرية للعمل اللائق إلى تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق وتُعتبر أيضاً وسائل فعالة لتنفيذ خطة عام ٢٠٣٠ في سياق ارتباطها بإطار التعاون. وعَمد مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في اجتماعه المؤسسي الرفيع المستوى في آذار/ مارس ٢٠١٨ إلى النظر في هذه القضية في سياق إصلاحات الأمم المتحدة وانعكاساتها على منظمة العمل الدولية. وعَبَرَ المشاركون في الاجتماع عن دعمهم القوي لمسألة ضرورة تعزيز جانب المساواة في البرامج القُطرية للعمل اللائق وربطها مع أُطر التعاون أو أُطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية بالتوازي مع الحرص على مراعاة المكونات الثلاثية للمنظمة وأنشطتها التقنينية ونظامها الرقابي.[٢٩]

وبعبارة أُخرى، تظل البرامج القُطرية للعمل اللائق تُشكل إطار المساءلة الرئيسي الذي تستخدمه منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة على المستوى القُطري. وينبغي لمكتب العمل الدولي أن يساعد المنظمة على القيام بما يلي:

- تعظيم فرص التأثير على عمليات إطار التعاون من طرف الشركاء الاجتماعيين لمنظمة العمل الدولية.
- الاستخدام الفعال لنموذج تشخيصي متين من خلال العمل اللائق كأحد مُدخلات التحليل القُطري المشترك وعمليات إطار التعاون.
- بيان كيفية مساهمة أولويات البرنامج القُطري للعمل اللائق ونواتجه في تنفيذ إطار التعاون بشكل مباشر لتكون بمثابة وسائل فعالة تقود إلى إنجاز نتائج برنامج العمل اللائق ضمن إطار خطة عام ٢٠٣٠.
- إعداد مراجعات موضوعية لوثائق المبادئ التوجيهية المتعلقة بالبرنامج القُطري للعمل اللائق وإطار التعاون وبما يكفل تغطية الأهداف الاستراتيجية الأربعة لخطة (أجندة) برنامج العمل اللائق.

---

[٢٨] منظمة العمل الدولية: "البرامج القطرية للعمل اللائق: دليل إرشادي" النسخة ٤، جنيف ٢٠١٦. (https://www.ilo.org/ wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_561025.pdf)

[٢٩] منظمة العمل الدولية "إصلاحات الأمم المتحدة وانعكاساتها على منظمة العمل الدولية" مجلس الإدارة، الدورة ٣٣٢، جنيف آذار/ مارس ٢٠١٨. (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/ meetingdocument/wcms_618112.pdf).

© UN PHOTO

القسم 0

أزمة كوفيد-١٩ وخطة عام ٢٠٣٠

القسم 0:

أزمة كوفيد-١٩ وخطة عام ٢٠٣٠

0,1. انعكاسات أزمة جائحة كوفيد-١٩ على جهود إنجاز أهداف التنمية المستدامة

ورد في تقرير أهداف التنمية المستدامة ٢٠٢٠، أن العالم لا يزال يُحرز تقدماً وإن كان غير كَافٍ من أجل إنجاز أهداف التنمية المستدامة، لا سيما في مجالات صِحَّةِ الأمومة والطفولة والحصول على الكهرباء وتمثيل المرأة في الحكومات. ولكن قابل تلك المكاسب، نواقص في قضايا أخرى تمثلت في تنامي انعدام الأمن الغذائي، وتدهور أوضاع البيئة الطبيعية، واستمرار أوجه انعدام المساواة وتعمقها.[٣٠]

إلا أنه سرعان ما اتضح عقب بداية جائحة كوفيد-١٩ أنها أسوأ أزمة إنسانية واقتصادية في ذاكرة الجيل الحالي لا سيما مع انتشارها الواسع في جميع البلدان وتجاوز عدد الوفيات نصف مليون وفاة و١٠ ملايين إصابة عالمياً في غضون أقل من ستة أشهر[٣١]. وأدى ذلك إلى أزمة صحية واقتصادية واجتماعية غير مسبوقة، وفَاقم من التحديات الكثيرة التي تواجه عملية إنجاز أهداف التنمية المستدامة.

ويُقدم تقرير الأمم المتحدة حول أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠، النتائج الرئيسية التالية المتعلقة بتأثير كوفيد-١٩ على جهود إنجاز خطة عام ٢٠٣٠:

- دُفع ما يقارب ٧١ مليون شخص إلى هاوية الفقر مجدداً في عام ٢٠٢٠، الذي سجل أول حالة ارتفاع في معدلات الفقر عالمياً منذ العام ١٩٩٨.
- تأثر نحو ١,٦ مليار من العمال الضعفاء في الاقتصاد غير الرسمي بفعل البطالة والعمالة الناقصة التي خلقتها الأزمة ويشكل هؤلاء نصف حجم القوى العاملة في العالم.
- أصبح ما يزيد على مليار شخص من قاطني المناطق العشوائية في العالم عُرْضَةً لخطر آثار كوفيد-١٩ مع ما يعانونه من غياب السكن الملائم ونقص الخدمات الاجتماعية ذات الصلة.
- كانت النساء والأطفال من بين الفئات التي تعرضت لأقسى آثار الجائحة، جراء انقطاع خدمات الصحة وتحصين الأطفال، ومحدودية الحصول على خدمات الغذاء والتغذية، الأمر الذي قد يؤدي إلى مئات الآلاف من حالات الوفاة الإضافية بين الأطفال دون سن الخامسة وعشرات الآلاف من الوفيات بين الأمهات في ٢٠٢٠. كما حدث ارتفاع كبير في الإبلاغ عن حالات العنف المنزلي ضد النساء والأطفال.
- ومع انزلاق المزيد من الأسر إلى ما دون خط الفقر، أضحى الأطفال في المجتمعات الفقيرة والمهمشة عرضة بشكل أكبر لعمل الأطفال وتزويجهم والاتجار بهم. ومن المرجح أن تشهد المكاسب المتحققة على صعيد مكافحة عمل الأطفال انتكاسة للمرة الأولى منذ ٢٠ عاما.

وبحسب الإصدار الخامس من تقرير مرصد منظمة العمل الدولية[٣٢]، انخفضت ساعات العمل بنسبة ١٤ في المئة خلال الربع الثاني من عام ٢٠٢٠، أي ما يعادل فقدان ٤٠٠ مليون وظيفة بدوام كامل.

وعموماً، رُبطت جائحة كوفيد-١٩، بتباطؤ التقدم المحرز نحو إنجاز أهداف التنمية المستدامة، ويُعزى ذلك بالمجمل إلى تزايد القيود المفروضة على التمويل وعدم اليقين المحيط بإجراءات التنفيذ والضغوط الاقتصادية عالميا. ويؤكد ذلك

---

٣٠ الأمم المتحدة: تقرير أهداف التنمية المستدامة ٢٠٢٠، https://unstats.un.org/sdgs ، (تمت زيارة الموقع في أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٠)

٣١ المرجع نفسه.

٣٢ منظمة العمل الدولية "تقرير مرصد منظمة العمل الدولية: كوفيد-١٩ وعالم العمل" الإصدار الخامس، ٢٠٢٠ (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/ public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749399.pdf).

على الحاجة إلى استجابة متعددة الأطراف أكثر تنسيقاً وزيادة حجم التمويل واعتماد سياسات تهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية ومستقبل للعمل يضع الإنسان في المقام الأول.

٥,٢. إطار الأمم المتحدة، الاستجابة الفورية لجائحة كوفيد-١٩ [٣٣]

وفي سياق الاستجابة لكوفيد-١٩ على صعيد السياسات، وضعت الأمم المتحدة إطاراً لتوفير الدعم الاجتماعي والاقتصادي العاجل للبلدان والمجتمعات التي تضررت بشكل كبير من الأزمة، وذلك اتساقاً مع فحوى تقرير الأمين العام المعنون «المسؤولية المشتركة والتضامن العالمي[٣٤]: الاستجابة للتأثيرات الاجتماعية والاقتصادية لفيروس كوفيد-١٩» حول الموضوع نفسه.

ويتكون إطار الاستجابة الاجتماعية والاقتصادية هذا، من خمسة مسارات للعمل، تضم حزمة الدعم المتكاملة التي تقدمها منظومة الأمم المتحدة الإنمائية لحماية احتياجات وحقوق الأشخاص الذين يعيشون تحت وطأة الجائحة، مع التركيز بشكل خاص على الفئات الأقل حظاً في البلدان والمجموعات والأشخاص الذين هم عرضة لخطر تركهم خلف الركب.

مسارات (تيارات) العمل الخمسة الواردة في إطار استجابة الأمم المتحدة:

١. **ضمان استمرار الخدمات الصحية الأساسية؛**
٢. **مساعدة الأشخاص على مواجهة الشدائد من خلال الحماية الاجتماعية والخدمات الأساسية؛**
٣. **حماية الوظائف ودعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة والعاملين في القطاعات غير الرسمية من خلال برامج الاستجابة والانتعاش الاقتصادي؛**
٤. **توجيه الزيادة اللازمة في التحفيز الضريبي والمالي لجعل سياسات الاقتصاد الكلي تميل لصالح الأقل حظاً وتعزيز الاستجابات الإقليمية والمتعددة الأطراف؛**
٥. **تعزيز التماسك الاجتماعي والاستثمار في نظم المرونة والاستجابة التي يقودها المجتمع المحلي.**

وترتبط هذه التيارات الخمسة باستدامة بيئية قوية وضرورة المساواة بين الجنسين لإعادة البناء بشكل أفضل

المبادئ الإرشادية لإطار الأمم المتحدة للاستجابة: من أجل ضمان استجابة إنمائية بسرعة غير مسبوقة، ثمة أربعة مبادئ إرشادية تتعلق بالإجراءات المرتبطة بالأمم المتحدة:

١. **ينبغي خفض تكلفة المعاملات من خلال استخدام المنصات الإلكترونية والقدرات والمؤسسات والنظم المتوفرة؛**
٢. **يجب أن يتم تقوية المرونة عن طريق الاستفادة من عملية إعداد البرامج والمناهج التشغيلية التي يقتصر استخدامها في العادة على الاستجابة للأوضاع عالية الخطورة أو النزاعات أو الأزمات الإنسانية؛**
٣. **لابد من المخاطرة، ولكن على أن يتم ذلك من خلال إدارة المخاطر عن طريق تحقيق الاستخدام الكامل لأدوات إدارة المخاطر المشتركة والفردية وعن طريق تسريع تبادل المعلومات حيال ما نجح وما أخفق على المستويات كافة؛**
٤. **نبغي أن يكون التماسك والانضباط محط تركيز الجميع عن طريق العمل مع المبادرات والأُطر الجماعية ومن خلالها بما في ذلك ما يتعلق بأمور تعبئة الموارد.**

---

[٣٣] يعتمد هذا الجزء على إطار الأمم المتحدة للاستجابة الاجتماعية والاقتصادية الفورية لكوفيد-١٩ (نيسان/ ابريل ٢٠٢٠) (https://unsdg. un.org/resources/un-framework-immediate-socio-economic-response-covid-19)

[٣٤] الأمم المتحدة " المسؤولية المشتركة والتضامن العالمي: الاستجابة للتأثيرات الاجتماعية والاقتصادية لفيروس كوفيد-١٩ " (آذار/ مارس ٢٠٢٠) (https://unsdg.un.org/resources/shared-responsibility-global-solidarity-responding-socio-economic-impacts-covid-19).

تنفيذ إطار الأمم المتحدة للاستجابة: تكمن الاستجابة في المستوى الوطني ودون الوطني وتعتمد على الهياكل القائمة. ويتم تنفيذ الاستجابة بقيادة المنسقين المقيمين وبدعم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بصفته القائد الفني وفرق الأمم المتحدة القُطرية التي تعمل كفريق واحد عبر جميع جوانب الاستجابة.

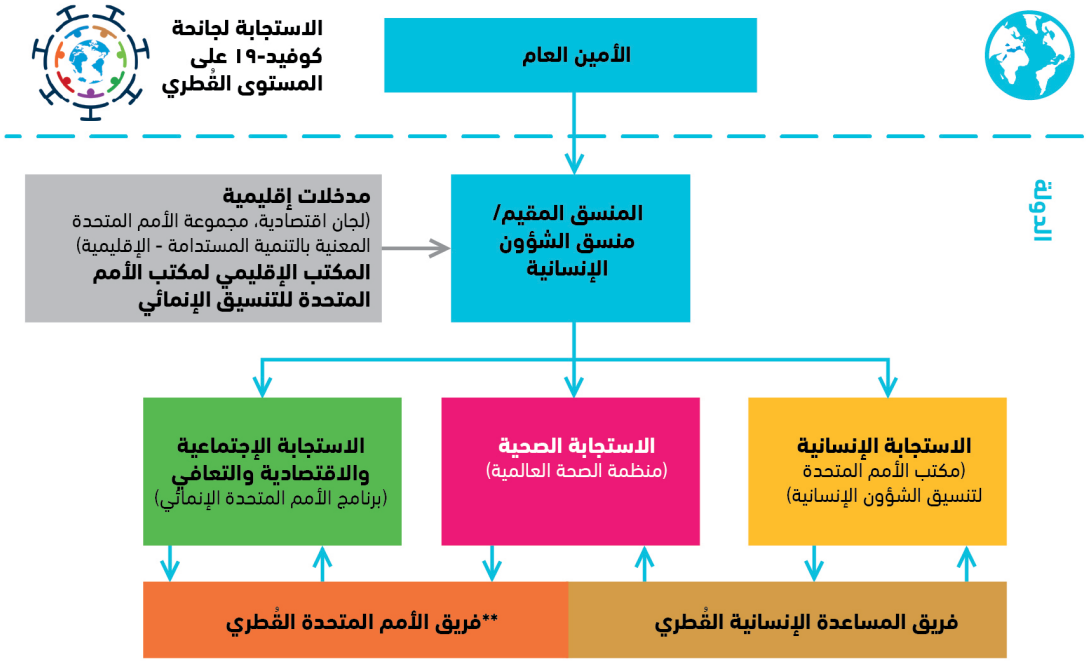
كما سيقوم المنسق المقيم بصفته المشتركة كمنسق للشؤون الإنسانية، بدعم الترابط والاتساق بين هذه الاستجابة وتدخلات المساعدات الإنسانية والاستجابة في مجال الرعاية الصحية بقيادة فنية من منظمة الصحة العالمية.

كما يعمل منسق الإغاثة في حالات الطوارئ بالتعاون مع اللجنة الدائمة المشتركة بين المنظمات والشركاء في المجال الإنساني بالتنسيق وبدعم الشركاء في الاستجابة الإنسانية وبتوفير القيادة والتوجيه للمنسقين المقيمين والمنسقين الصحيين بشأن المسائل المتعلقة بالمساعدة الإنسانية وبما يتماشى مع الميثاق العالمي بشأن اللاجئين والبروتوكولات الحالية للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات والمفوضية السامية لشؤون اللاجئين التي ستدعم السلطات الوطنية لتنسيق الاستجابة للاجئين. ويوضح الشكل ١٣ كيف سيتم تنظيم عملية الاستجابة لجائحة كوفيد-١٩ على المستوى القُطري.

كل فريق أمم متحدة قُطري سيشرح بشكل سريع استجابتهم لكوفيد ١٩ - بما يتماشى مع محاور إطار العمل هذا. على استجابة الدولة أن تنص على:

- (التقييم السريع للوضع) من منظور النوع الاجتماعي ومع الْأَخْذِ بِعَيْنَ الاعتبار المخاطر التي تواجه الفئات الأقل حظاً(وفجوات التقييم)؛
- مجموعة برامج فريق الأمم المتحدة القُطري المتعلقة بكوفيد – ١٩ مع تحديد الفجوات حسب الاقتضاء للتعرف على أدوات التمويل الملائمة؛
- الدعم غير البرامجي الذي يقدمه فريق الأمم المتحدة القُطري في مجال كوفيد - ١٩ وخصوصاً فيما يتعلق بالتحليلات والمشورة على مستوى السياسات والاتصال والرسائل؛
- التشارك مع المؤسسات المالية الدولية وشركاء رئيسيين أخرين لضمان اتساق المشورة المقدمة على مستوى السياسات وحشد الموارد.
- التشارك مع المؤسسات المالية الدولية وشركاء رئيسيين أخرين لضمان اتساق المشورة المقدمة على مستوى السياسات وحشد الموارد

الشكل ١٣: الاستجابة لكوفيد-١٩ على المستوى القطري
(المصدر: https://unsdg.un.org/resources/un-framework-immediate-socio-economic-response-covid-19)



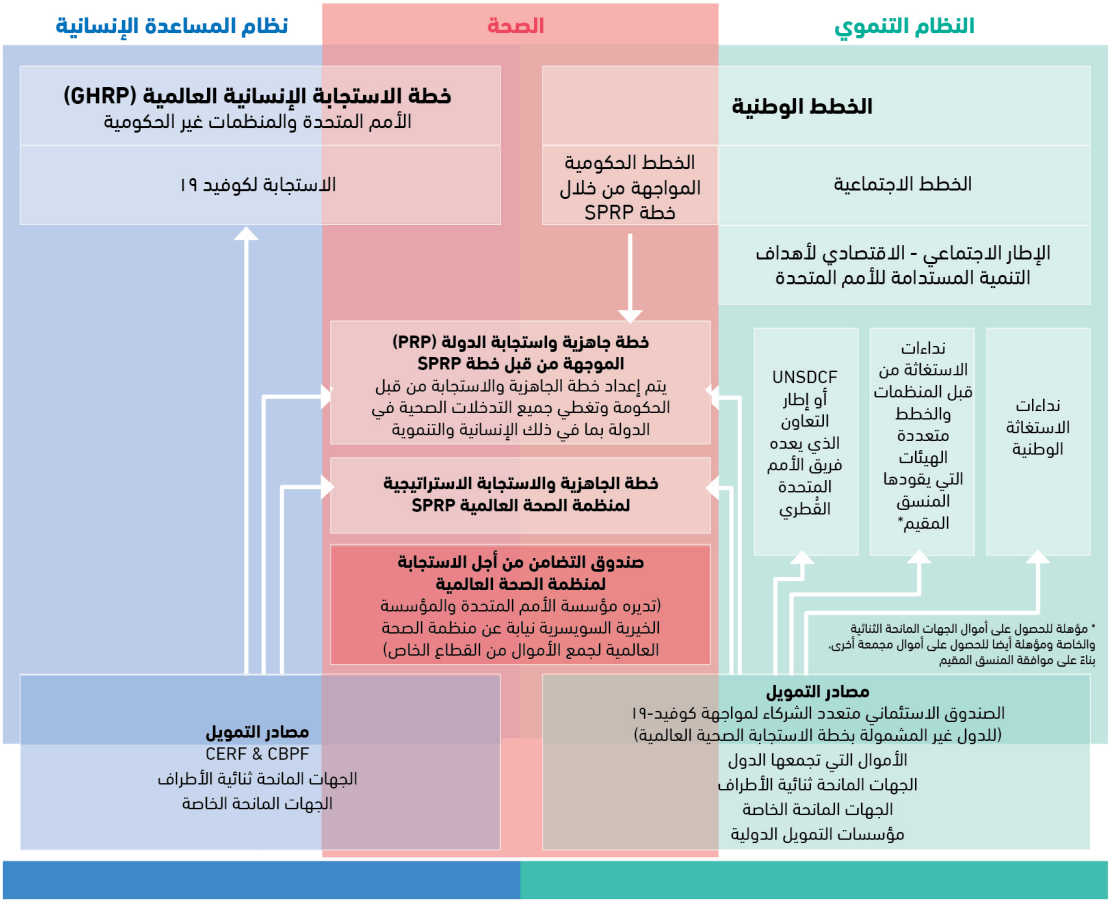
* قائد فني
** بغض النظر عن الموقع الفعلي للمنظمة
*** في ٢٩ دولة، يتولى المنسقون المقيمون أيضاً مهام منسق شؤون الإنسانية بتكليف من منسق الإغاثة الطارئة.

تمويل إطار الاستجابة: : سَتنظر الفرق القُطرية التابعة للأمم المتحدة أولاً في إمكانية إعادة توجيه الموازنات الحالية للتدخلات التي من الممكن تعديلها لدعم الاستجابة الاقتصادية والاجتماعية. وسيتم تنفيذ ذلك بالتشاور مع الحكومات وعليه سيتم تعديل وتوسيع نطاق جزء كبير من العمل التنموي للأمم المتحدة البالغة قيمته ١٧,٨ مليار دولار ويغطي جميع أهداف التنمية المستدامة من أجل هذه الغاية. على الرغم من ذلك، فإن ضخامة الأزمة ستتطلب موارد ضخمة إضافية لمواجهة هذا التهديد.

وفي هذا الصدد، تحدد **خطة الجاهزية والاستجابة الاستراتيجية العالمية الصادرة عن منظمة الصحة العالمية** الأولويات الرئيسية للاستجابة في مجال الرعاية الصحية حول العالم. وقد بلغت تكلفة الخطة الأولية ٦٧٥ مليون دولار وهي الآن قَيد المراجعة من أجل زيادة المبلغ. وتُعد هذه الخطة الوثيقة المرجعية لتحديد الإجراءات ذات الأولوية واحتياجات التمويل اللازمة من أجل الاستجابة في مجال الرعاية الصحية. وسيتم تمويل تدخلات الرعاية الصحية هذه، من خلال قنوات تمويل متعددة، في مقدمتها الموازنات الحكومية وصندوق التضامن التابع لمنظمة الصحة العالمية وصندوق الاستجابة الطارئة المركزيCERF

كما تحدد خطة الاستجابة العالمية الإنسانية لمواجهة كوفيد - ١٩ والتي أطلقها الأمين العام ونسقها شركاء من مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية OCHA ولجنة IASC الأولويات الرئيسية للاستجابة الإنسانية. وستخضع الخطة التي بلغت تكلفتها الأولية ٢ مليار دولار للمراجعة الدورية وكلما أصبحت الاحتياجات أكثر وضوحاً. وتُعتبر خطة الاستجابة العالمية الإنسانية، الأداة الرئيسية لحشد الموارد للاحتياجات الفورية الصحية ومُتعددة القطاعات لمواجهة كوفيد-١٩ في ٤٠ إلى ٥٠ دولة «ذات أولوية» بما في ذلك الاستجابة الصحية المحددة في خطة منظمة الصحة العالمية. ويظهر الشكل ١٤ مسارات التمويل في إطار استجابة الأمم المتحدة لكوفيد-١٩.

الشكل ١٤: كوفيد-١٩: نماذج تمويل أنشطة والاستجابة
(المصدر: https://unsdg.un.org/resources/un-framework-immediate-socio-economic-response-covid-19)



وفي عدد كبير من الدول الأخرى التي ظل فيها حجم الأثر الإنساني لكوفيد - ١٩ محدود، سيكون المنسقون المقيمون وفرق الأمم المتحدة القُطرية مكلفون بمهمة الاستجابة الإنسانية. سيتم تكييف جميع هذه الترتيبات حسب حالة كل دولة بقيادة المنسق المقيم والمنسق الصحي وبالعمل مع فرق الأمم المتحدة القُطرية و HCT وسيتم تضمين الاستجابة الإنسانية في خطة الاستجابة الإنسانية العالمية التي يتم تنسيقها من قبل(OCHA) وتحديثها حسب الحاجة بناء على الاحتياجات الإنسانية وتطورها

من المتوقع أن يتم تمويل الاستجابة الاجتماعية – الاقتصادية لمنظومة الأمم المتحدة الانمائية من مصادر متعددة، من بينها الصندوق الائتماني متعدد الشركاء للاستجابة والتعافي من كوفيد ١٩ - الذي أطلقه الأمين العام مؤخراً والهادف إلى إدارة الموارد للاستجابات المنفذة من خلال هيئات متعددة / برامج مشتركة وكذلك جهود هيئات أُحادية لحشد الموارد بموجب نداءات استغاثة أو مبادرات صناديق ائتمانية، ونداءات استغاثة على الصعيد القُطري برعاية الحكومة (على سبيل المثال: أطلقت كل من بنغلادش والنيجر، نداء استغاثة)، أو الأموال التي يتم تجميعها على الصعيد القُطري برعاية فرق الأمم المتحدة القُطرية

وفي حين أن هناك حاجة لاستخدام مصادر متعددة، إلا أن جهود حشد الموارد على المستوى القُطري ستكون جزءً من عملية مشتركة لحشد الموارد بقيادة المنسق المقيم، كما يجب أن تشكل التقارير حول هذه الأموال جزءً من منصات الإبلاغ الجماعي للفريق القطري.

٥,٣. سياسات منظمة العمل الدولية للتعامل مع الأثر الاقتصادي والاجتماعي لجائحة كوفيد-١٩ [٣٥]

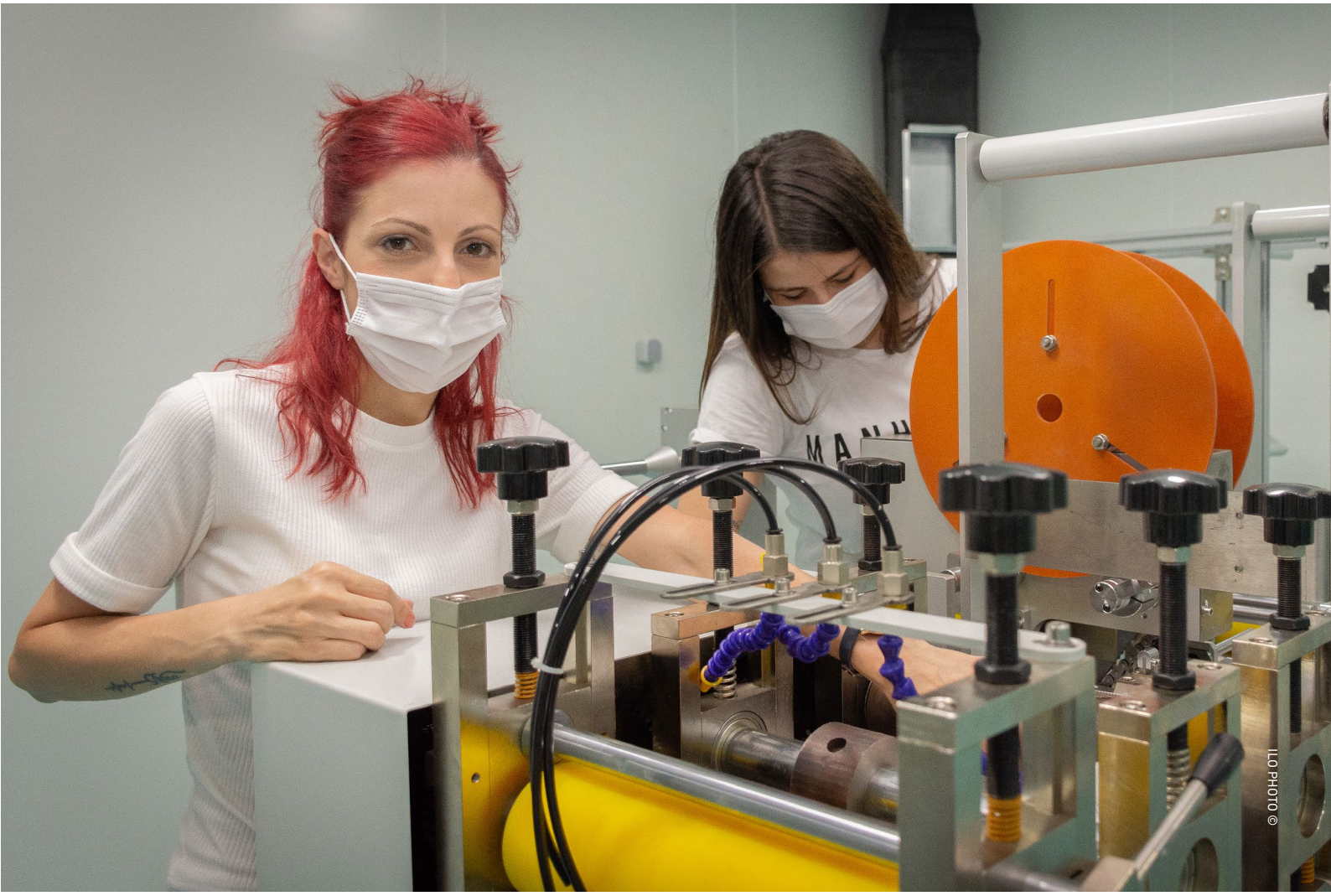
حرصت منظمة العمل الدولية على أن تتمحور رسائل سياستها الرئيسية حول أربع ركائز مرتبطة بمعايير العمل الدولية في سياق الاستجابة الاقتصادية والاجتماعية للأزمة:

- **الركيزة ١: تحفيز الاقتصاد والعمالة:** التأكيد على الحاجة إلى اعتماد سياسة مالية عامة نشطة وسياسة نقدية تيسيرية وتقديم الدعم المالي والإقراض لقطاعات معينة لا سيما القطاع الصحي؛
- **الركيزة ٢: دعم الشركات والوظائف والدخل:** التأكيد على ضرورة توسيع نطاق الحماية الاجتماعية للجميع وتنفيذ تدابير الاحتفاظ بالعمالة وتوفير تدابير مالية وضريبية وغيرها من تدابير مساعدة الشركات؛
- **الركيزة ٣: حماية العمال في أماكن العمل:** الحث على تعزيز تدابير الصحة والسلامة المهنيتين وتكييف ترتيبات العمل (مثل العمل من المنزل عن بعد)، ومنع التمييز والإقصاء وإتاحة انتفاع الجميع من الخدمات الصحية وتوسيع نطاق الحصول على الإجازات مدفوعة الأجر؛
- **الركيزة ٤: الاعتماد على الحوار الاجتماعي لاستنباط (في إيجاد) الحلول:** وضع الحوار الاجتماعي في جوهر عملية صنع السياسات أثناء الأزمة وزيادة صمود منظمات العمال وأصحاب العمل وتعزيز قدراتهم وقدرات الحكومات وتعزيز المفاوضة الجماعية ومؤسسات علاقات العمل والعمليات ذات الصلة.

ولا يقتصر تطبيق إطار سياسة منظمة العمل الدولية القائم على الركائز الأربع على البلدان أثناء انتقالها من مرحلة لأخرى من مراحل الأزمة فحسب، وإنما يشمل أيضا المجتمع الدولي ككل. ويرتكز الإطار على القيم والقناعات التالية:

- ضرورة وجود استجابة عالمية **متمحورة حول الإنسان** ومتجذرة في **روح التضامن**.
- **تتمتع معايير العمل الدولية** بأهمية كبرى في تعزيز أجندة برنامج العمل اللائق حتى في سياق أزمة كوفيد-١٩ غير المسبوقة. كما تؤكد **التوصية (رقم ٢٠٥ لسنة ٢٠١٧) بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود**، أن تحرص الاستجابة في مواجهة الأزمات على «ضرورة احترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وحقوق الإنسان الأخرى وغيرها من معايير العمل الدولية ذات الصلة»؛
- إن المعايير المعنية بالسلامة والصحة في العمل والضمان الاجتماعي والتوظيف وعدم التمييز وترتيبات العمل وحماية الفئات الخاصة من العمال، تُوفر توجيهاً **إرشادياً بشأن تصميم أشكال الاستجابة السريعة** التي من شأنها أن تُيسر حصول تعافٍ أقوى من الأزمة؛
- يستدعي الأمر **جهداً عالمياً منسقاً** لتقديم الدعم للبلدان التي لا تمتلك حالياً حيزاً مالياً كافياً يتيح لها تمويل السياسات الاجتماعية لا سيما توفير الحماية الاجتماعية الشاملة. وينبغي إعطاء الأولوية لموضوع استمرارية القدرة على تحمل الدِّينُ كجزء لا يتجزأ من الجهد المذكور؛
- **من دون إجراء تغييرات هيكلية على الأجل الطويل،** فسوف تتضخم –ببساطة- أوجه انعدام المساواة التي كشفت الأزمة النقاب عنها. وبالإضافة إلى ضرورة التصدي للآثار المباشرة للأزمة، ثَمة فرصة سانحة الآن كي يبادر المجتمع الدولي إلى إقرار سياسات تهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية ومستقبل العمل المتحور حول الإنسان.

[٣٥] يعتمد هذا الجزء على إطار السياسات للتصدي للأثر الاقتصادي والاجتماعي لأزمة جائحة كوفيد-١٩ (٢٠٢٠) (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745337.pdf).


© ILO PHOTO

٥,٤. دور منظمات العمال في الاستجابة لآزمة كوفيد-١٩ وخطة عام ٢٠٣٠ [٣٦]

قد تنتهي العناصر المباشرة والأشد قسوة في هذه الأزمة عما قريب، ولكن سوف تظل تبعاتها على الناس والاقتصادات وكوكبنا ماكثة بيننا حتى أمد طويل. وسوف تَبرز الحاجة إلى إعادة بناء النُظم الاجتماعية والاقتصادية بشكل استراتيجي لا سيما استعادة ثقة المواطنين وخصوصاً الأكثر ضعفاً بينهم في قدرة تلك الهياكل على تقديم المطلوب (وإعادة البناء بشكل أفضل). ومع ذلك، فإن الأمر لن يتحقق على الأرجح سوى باعتماد نهج متعدد الأطراف قائم على مبادئ العدالة الاجتماعية والتضامن بحيث لا يُترك أي أحد خلف الركب. «ماريا هيلينا أندريه»، مديرة مكتب أنشطة العمال.[٣٧]

وكل ما نقوم به خلال هذه الأزمة (كوفيد-١٩) وفي أعقابها يجب أن يقترن بمحور تركيز قوي يوجّه نحو بناء اقتصادات ومجتمعات أكثر إنصافاً وشمولاً واستدامة، تكون لها قُدرة أكبر على الصمود في مواجهة الجوائح وأمام تغيّر المناخ وغير ذلك من التحديات العالمية العديدة التي نواجهها. «أنطونيو غوتيريش، الأمين العام للأمم المتحدة»[٣٨]

أما الآن فنحن بحاجة بعد الجائحة إلى وجود منظمات نقابية عمالية أكثر استجابة، تتمتع بخبرات سياسية وفنية أكثر قوة من ذي قبل من أجل المُضي قدماً بخطة التنمية لعام ٢٠٣٠ وصياغة هيكلة تنفيذها على المستويات كافة. وعليه، فيتعين على النقابات العمالية أن تقوم بما يلي:

- العمل مع المنسقين المقيمين وفرق الأمم المتحدة القُطرية لاقتراح حلول من منظور النقابات العمالية؛
- العمل من خلال أُطر التعاون على المطالبة باتساق السياسات والاستراتيجيات الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الوطني وذلك بدءً بمرحلة إعداد التحليل القُطري المشترك ووصولاً إلى مرحلة التعافي ما بعد الأزمة؛
- استخدام أُطر التعاون لمساعدة الحكومات في اتخاذ قرارات مفصلية بشأن السياسات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية وذلك من أجل المحافظة على الوظائف من دون تعريض صحة العاملين للخطر؛
- توظيف آليات الحوار الاجتماعي القائمة من أجل التوصل إلى توافق ثلاثي الأطراف بشأن القضايا الجوهرية ذات الاهتمام المشترك؛
- تأكيد أهمية معايير العمل الدولية والحقوق الأساسية في العمل، كأساس قوي للتنمية وإجراءات التنفيذ الرامية إلى تخفيف أثر جائحة كوفيد-١٩ على المستوى الوطني؛
- التعامل مع البرامج القُطرية للعمل اللائق على أنها أدوات فعالة للتعامل مع آثار الأزمة على قضايا التشغيل والعمالة.

---

[٣٦] أندريه «كوفيد يظهر لماذا نحتاج تعددية الأطراف أكثر من أي وقت مضى» (٢٠٢٠) (https://iloblog.org/2020/05/08/ covid-19-shows-why-we-need-multilateralism-more-than-ever/).

[٣٧] ماريا هيلينا أندريه «كوفيد يظهر لماذا نحتاج تعددية الأطراف أكثر من أي وقت مضى» (٢٠٢٠) (https://iloblog.org/2020/05/08/ covid-19-shows-why-we-need-multilateralism-more-than-ever/).

[٣٨] أنطونيو غوتيريش «إن التعافي من أزمة كوفيد-١٩ يجب أن يفضي بنا إلى اقتصاد من نوع مختلف» (٢٠٢٠) (https://www.un.org/ar/un-coronavirus-communications-team/launch-report-socio-economic-impacts-covid-19).

المراجع الإنجليزية

ILO

A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis, Policy brief (Geneva, 2020). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/ briefingnote/wcms_745337.pdf.

Centenary Declaration for the Future of Work, International Labour Conference, 108th Session, Geneva, Jun 2019.
إعلان مئوية مستقبل العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٨، جنيف حزيران/ يونيو ٢٠١٩.

Decent Work Country Programme: a practical guidebook, Version 4 (Geneva, Apr 2016).

Minutes, Governing Body, 335th Session, Geneva, GB.335/PV, 14–28 Mar 2019.

Minutes: High-Level Section, Governing Body, 332nd Session, Geneva, Mar 2018, GB.332/HL/PV.

Oumarou, M: *Update on the Reform of the UN Development System*, Oct 2019.

Time to act for SDG 8: Integrating decent work, sustained growth and environmental integrity (Geneva, May 2019). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/ publication/wcms_712685.pdf.

Update on the United Nations reform, Governing Body, 334th Session, Geneva, Oct 2018, GB.334/INS/4.

Update on the United Nations reform, Governing Body, 335th Session, Geneva, Mar 2019, GB.335/INS/10.

UN

A UN framework for the immediate socio-economic response to COVID-19 (2020). https://unsdg.un.org/resources/un-framework-immediate-socio-economic-response-covid-19.

Handbook for the preparation of Voluntary National Reviews, 2019 and 2020 editions, Department of Economic and Social Affairs (New York, 2019, 2020).

Implementation of General Assembly resolution 71/243 on the quadrennial comprehensive policy review of operational activities for development of the United Nations System, 2019, Report of the Secretary-General, Economic and Social Council, 2019 Session, A/74/73-E2019/4.

International Labour Organization Centenary Declaration for the Future of Work, Draft resolution, General Assembly, 73rd Session, Sep 2019, A/73/L.117.

Policy Brief: The World of Work and COVID-19 (2020). https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/ the_world_of_work_and_covid-19.pdf.

Quadrennial Comprehensive Policy Review of Operational activities for development of the United Nations, General Assembly, 71st Session, New York, Dec 2016, A/RES/71/243.

Report of the Secretary-General on SDG progress 2019 (New York, Jul 2019).

Repositioning of the United Nations development system in the context of the quadrennial comprehensive policy review of operational activities for development of the United Nations system, Resolution adopted by the General Assembly on 31 May 2018, General Assembly, 72nd Session, Jun 2018, A/RES/72/279.

Repositioning the United Nations development system to deliver on the 2030 Agenda: our promise for dignity, prosperity and peace on a healthy planet, Report of the Secretary-General, Economic and Social Council, 2018 Session, A/72/684– E/2018/7.

Secretary-General's remarks to the General Assembly on his priorities for 2020 (Jan 2020). https://www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2020-01-22/secretary-generals-remarks-the-general-assembly-his-priorities-for-2020-bilingual-delivered-scroll-down-for-all-english-version.

Summary by the President of the Economic and Social Council of the High-Level Political Forum on Sustainable Development convened under the auspices of the Council at its 2019 session, Economic and Social Council, 2019 Session, E/HLPF/2019/8.

The way forward—strengthening ECOSOC and the High-Level Political Forum on Sustainable Development, Expert group meeting (New York, 3–4 Dec 2019). https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/25424Summary_of_EGM_on_HLPF_Review_34_December.pdf.

UN Development System Repositioning, Backgrounder, 2019.

UNSDG: A New way of working together for the 2030 Agenda (2019). https://unsdg.un.org/sites/default/ files/2019-09/A-new-way-of-working.pdf.

UNSDG: Current status of Cooperation Framework (2019).

UNSDG: System-Wide Strategic Document (May 2019).

UNSDG: The Management and Accountability Framework of the UN Development and Resident Coordinator System (2019). https://unsdg.un.org/resources/management-and-accountability-framework-un-development-and-resident-coordinator-system.

UNSDG: *United Nations Sustainable Development Cooperation Framework Guidance* (2019). https://unsdg.un.org/resources/united-nations-sustainable-development-cooperation-framework-guidance.

UN Development Programme

Brief #2: Putting the UN Framework for Socio-Economic Response to COVID-19 into Action: Insights (2020). https://www.undp.org/content/undp/en/home/covid-19-pandemic-response/socio-economic-impact-of-covid-19.html.

Other

André, MH: *COVID-19 shows why we need multilateralism more than ever* (8 May 2020). https://iloblog.org/2020/05/08/covid-19-shows-why-we-need-multilateralism-more-than-ever/.

André, MH: *Multilateralism, SDGs and COVID-19: What role for workers' organisations?* (21 Apr 2020). https://www.ilo.org/actrav/media-center/news/WCMS_742143/lang--en/index.htm.

André, MH: *The world should look different after the crisis. Building back to a better normal through multilateralism and international cooperation*, EU-LAC Foundation Newsletter (Aug 2020). https://eulacfoundation.org/sites/eulacfoundation.org/files/files/EULAC-EN-Newsletter-08-20(1).pdf.

Guterres, A: *The recovery from the COVID crisis must lead to a different economy* (31 Mar 2020). https://www.un.org/en/un-coronavirus-communications-team/launch-report-socio-economic-impacts-covid-19.

Contact details

International Labour Organization
4, Route des Morillons
CH-1211 Geneva 22 – Switzerland

ILO's Bureau for Workers' Activities (ACTRAV)
Email: actrav@ilo.org