

تقرير موجز

تقييم لأداء مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تميم
العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق

من إعداد
استفان بوستا
سوكاي بروم - جاكسون

وحدة التفيش المشتركة
جنيف ٢٠١٥



الأمم المتحدة

تقرير موجز

تقييم لأداء مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تعميم العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق

من إعداد
استفان بوستا
سوكاي بروم - جاكسون

وحدة التفتيش المشتركة



الأمم المتحدة، جنيف ٢٠١٥

موجز

يلخص هذا التقرير خلفية ومنهجية "تقييم أداء مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تعميم العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق" الذي أجرته وحدة التفتيش المشتركة في عام ٢٠١٤، والنتائج التي خلص إليها هذا التقييم واستنتاجاته والدروس المستفادة منه والتوصيات المنبثقة عنه.

ويستند هذا التقرير الموجز إلى تقرير التقييم الرئيسي الذي أعدته وحدة التفتيش المشتركة والذي يتضمن تعليقات وأدلة وتحليلات مسهبة بشأن هذا الموضوع وفقاً لقواعد ومعايير التقييم المعتمدة من قبل وحدة التفتيش المشتركة. ويرد النص الكامل لتقرير التقييم في الموقع الشبكي لوحدة التفتيش المشتركة (www.unjiu.org).

المحتويات

الصفحة	الفقرات		
iii	موجز	
١	٢٣-١	أولاً - مقدمة
٩	٣٣-٢٤	ثانياً - الاستنتاجات بالاستناد إلى مسائل التقييم الرئيسية
١٢	٦٦-٣٤	ثالثاً - النتائج
١٨	٨١-٦٧	رابعاً - تحليل إجمالي لمستوى أداء منظمات الأمم المتحدة في تعميم العمل اللائق
٢٣	٩٤-٨٢	خامساً - الدروس المستفادة
٢٦	١٠١-٩٥	سادساً - التوصيات
٢٨	١٠٥-١٠٢	سابعاً - الطريق إلى الأمام
			المرفق
		استعراض عام للإجراءات التي يتعين أن تتخذها المنظمات المشاركة بناءً على توصيات وحدة التفتيش	الأول -
٢٩	المشتركة JIU/REP/2015/1	

أولاً - مقدمة

الخلفية

١ - تمثل العمالة الكاملة والمنتجة وإتاحة فرص العمل اللائق للجميع هدفاً متفقاً عليه دولياً، وهو هدف يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتحقيق عدة أهداف من الأهداف الإنمائية للألفية وبالمناقشة الجارية بشأن أهداف التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥.

٢ - وقد دعا المجلس الاقتصادي والاجتماعي والأمين العام مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها ووكالاتها إلى دعم تحقيق هدف العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير فرص العمل اللائق للجميع. وجاء في الإعلان الوزاري للمجلس الاقتصادي والاجتماعي الصادر في عام ٢٠٠٦ ما يلي: "إننا مقتنعون بالحاجة الملحة إلى تهيئة بيئة على الصعيدين الوطني والدولي تفضي إلى تحقيق هدف العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير فرص العمل اللائق للجميع كأساس لتحقيق التنمية المستدامة"^(١).

٣ - ويكتسب هذا الهدف أهمية إضافية بالنظر إلى أن العالم يسعى جاهداً لبلوغ الأهداف الإنمائية للألفية بحلول عام ٢٠١٥ ويضع خطة جديدة للتنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥. ومن ثم فإن استعراض الكيفية التي استجابت بها هيئات الأمم المتحدة لهذه الدعوة التي وجهها المجلس الاقتصادي والاجتماعي يأتي في الوقت المناسب لتقديم معلومات لدعم تحقيق التطلعات إلى التنمية المستدامة وأهدافها.

٤ - وقد أجرت وحدة التفتيش المشتركة، كجزء من برنامج عملها لعام ٢٠١٤، تقيماً لأداء مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تعميم العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق، وهو تقييم اقترحت وحدة التفتيش المشتركة، وقد رحّب المدير العام لمنظمة العمل الدولية بهذا الاقتراح وقدم إلى وحدة التفتيش المشتركة تمويلاً خارجياً عن الميزانية من أجل تنفيذه.

الأهداف

٥ - يتمثل الغرض من التقييم في تقديم معلومات إلى الجمعية العامة/المجلس الاقتصادي والاجتماعي، وإلى الهيئات التشريعية والإدارية للمنظمات المشاركة، وإلى أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق (مجلس الرؤساء التنفيذيين)، بشأن الكيفية التي نفذت بها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة القرارات الرامية إلى تعميم أو دعم خطة العمل اللائق بغية استخدام الدروس المستفادة في وضع الصيغة النهائية لخطة ما بعد عام ٢٠١٥. والغرض من التقييم ليس استعراض أنشطة منظمة العمل الدولية الرامية إلى تعميم العمل اللائق وإنما هو استعراض استجابات منظومة الأمم المتحدة.

(١) الفقرة ١.

٦ - وللتقييم ثلاثة أهداف:

- تقييم كيفية استجابة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة للدعوة الموجهة من المجلس الاقتصادي والاجتماعي لتعميم مبادئ العمل اللائق في تخطيطها الاستراتيجي/عملها على المستوى المشترك بين الوكالات (مجلس الرؤساء التنفيذيين)، وفي المقر، وعلى مستوى اللجان الإقليمية والفنية والمستوى القطري. وسيؤلى اهتمام خاص للمنظمات التي لديها ولاية قوية في مجال التخفيف من وطأة الفقر ومجال الحماية الاجتماعية؛
- تحديد آليات التعميم المنشأة ضمن منظومة الأمم المتحدة، وتقييم الحواجز التي تعترض التنفيذ، وتحديد جوانب البيئة التمكينية، فضلاً عن التحديات التي تواجهها المنظومة في تعميم قضايا العمل اللائق على مختلف المستويات؛
- تحديد التجارب الناجحة والممارسات الجيدة في إدماج خطة العمل اللائق في أنشطة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

النطاق

شمول المنظمات

٧- يشمل نطاق هذا التقييم الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها ووكالاتها المتخصصة التي أيدت، من خلال مجلس الرؤساء التنفيذيين، مفهوم تعميم العمل اللائق. ويركز التقييم على المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة، ويشدد بصفة خاصة على تلك المنظمات التي توجد لديها ولاية في مجالات تخفيف وطأة الفقر، والقضاء على الجوع، وصحة الأمومة، وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. وسيركز التقييم على مستويات أربعة لمنظومة الأمم المتحدة في ما تبذله من جهود من أجل التعميم: (أ) من خلال الآلية المشتركة بين الوكالات (مجلس الرؤساء التنفيذيين)/اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج؛ و(ب) المستوى الإقليمي/اللجان الفنية التابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي؛ و(ج) مستوى مقر المنظمات المشاركة؛ و(د) المستوى القطري.

التعاريف الأساسية والإطار المفاهيمي ومسائل التقييم

٨- **العمل اللائق**: عرّفت منظمة العمل الدولية العمل اللائق تعريفاً حظي بتأييد المجتمع الدولي، وهو أنه العمل المنتج المتاح للنساء والرجال في ظروف تسودها الحرية والإنصاف والأمن وتضمن كرامة الإنسان. وينطوي العمل اللائق على فرص عمل منتج يدر دخلاً معقولاً ويوفر الأمن في موقع العمل والحماية الاجتماعية للعمال وأسرهم، وآفاقاً أفضل للتنمية الشخصية، ويشجع على الإدماج الاجتماعي، يمنح الحرية لكي يعبر الناس عن شواغلهم وينظموا صفوفهم ويشاركوا في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم، فضلاً عن إتاحة تكافؤ الفرص والمعاملة

المتساوية للجميع^(٢). والأركان الأربعة للعمل اللائق هي: (١) خلق فرص العمل وتنمية المشاريع؛ و(٢) الحماية الاجتماعية؛ و(٣) المعايير والحقوق في العمل؛ و(٤) الحوكمة والحوار الاجتماعي.

٩- ولا تقدم منظمة العمل الدولية، في موادها الإرشادية، تعريفاً صريحاً لمفهوم "تعميم العمل اللائق"؛ فقد أفادت المنظمة بأن مجموعة الأدوات التي صُممت لدعم تعميم العمل اللائق تتبع النهج الذي اعتمد خلال عملية تعميم المنظور الجنساني.

١٠- واستناداً إلى التعاريف المتعلقة بتعميم المنظور الجنساني، صاغ مفتشو وحدة التفتيش المشتركة تعريفاً عملياً لتعميم العمل اللائق اعتمد لأغراض هذا التقييم.

١١- **تعميم العمل اللائق:** يمثل تعميم العمل اللائق في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة عملية تكفل المنظمات فيها أن تكون سياساتها واستراتيجياتها وبرامجها وأنشطتها مترابطة مع المبادرات والنتائج والأهداف ذات الصلة بالعمالة والعمل اللائق. وتعمل المنظمات، في إطار ولاية كل منها، على تبني وتعزيز هذه النتائج والأهداف آخذة في الاعتبار ما يترتب عليها من آثار في تصميم وتنفيذ السياسات والأنشطة على المستويين العالمي والوطني.

١٢- وبالتالي فإن التعميم يعني أن تستخدم الوكالات عدسة لرؤية مدى ترابط سياساتها واستراتيجيتها وبرامجها وأنشطتها مع النتائج المتصلة بالعمالة والعمل اللائق والكيفية التي يمكن أن تعزز بها هذه النتائج من خلال المراعاة التامة لما يترتب عليها من آثار خلال مرحلة التصميم وفي أثناء إسداء المشورة وتقديم المساعدة إلى البلدان والجهات المعنية فيما يتعلق باعتماد هذه النتائج وتنفيذها. وينبغي أن تتوفر على أعلى المستويات إرادة سياسة واضحة والتزام بمبادئ العمل اللائق، كما ينبغي تخصيص موارد (مالية وبشرية على السواء) لأغراض التعميم.

١٣- ومن أجل إجراء تقييم لمستوى تعميم العمل اللائق من قبل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، حدد المفتشون عشرة عوامل أساسية بالاستناد إلى الاستعراض المكتبي، والإطار التشريعي (قرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن العمل اللائق)، والتعريف العملي المبين أعلاه، والخبرة/الأدبيات المستقاة من عملية تعميم المنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة.

١٤- العوامل التي تدل على التعميم في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة:

١- يُقيّم وعي منظمات الأمم المتحدة فيما يتعلق بالقضايا المتصلة بالعمل اللائق، ويزيد هذا الوعي من خلال الإجراءات التي تتخذها مجالس الإدارة وكبار المسؤولين الإداريين، أو تدريب الموظفين؛

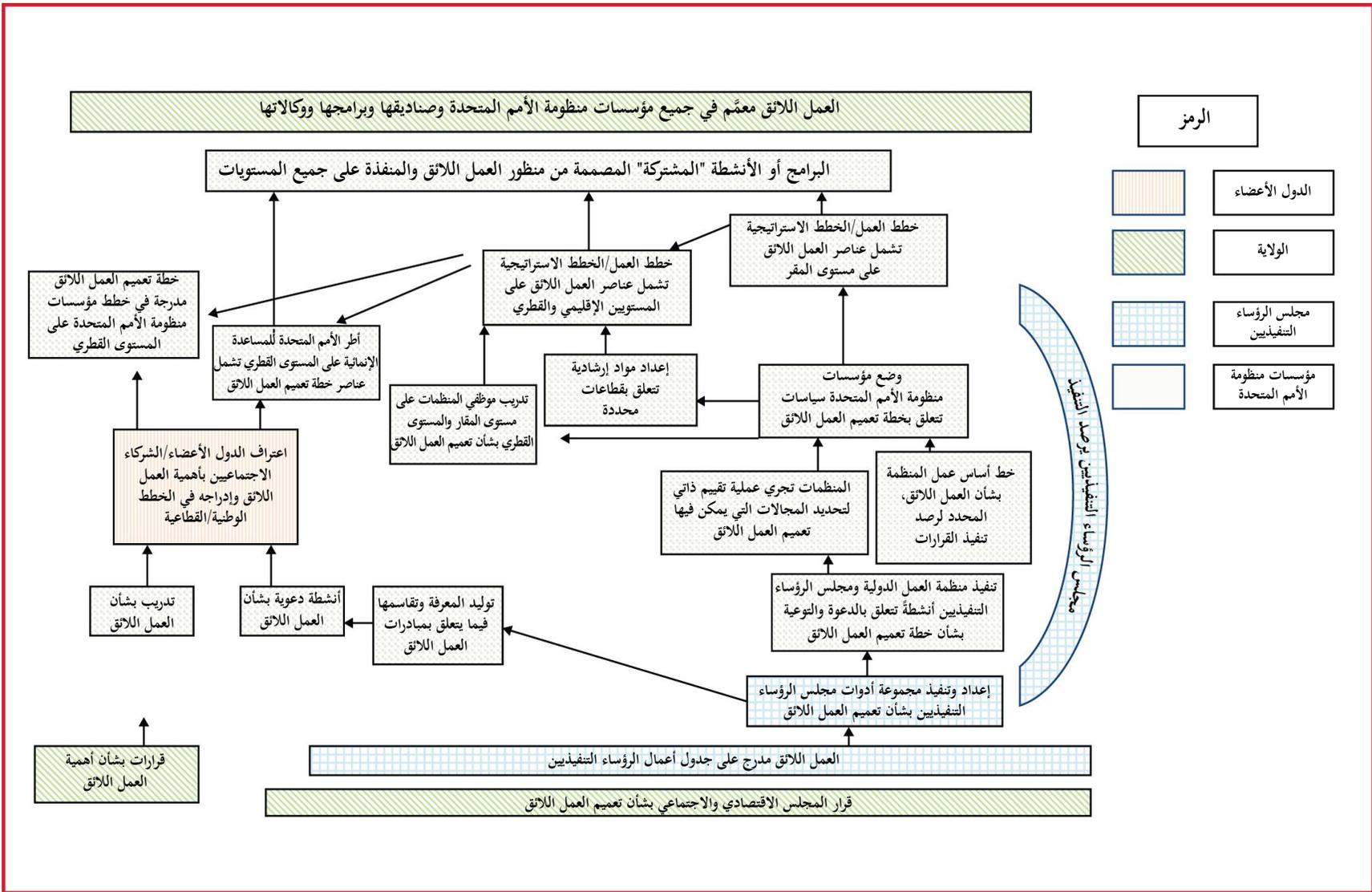
٢- تُحدّد في سياسات منظمات الأمم المتحدة ووثائقها الاستراتيجية عناصر أنشطة منظمات الأمم المتحدة التي ترتبط بالأركان الأربعة لمبادرة العمل اللائق والتي تسهم في تعزيزها؛

(٢) منظمة العمل الدولية، أدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق، (٢٠٠٨)، ص vi.

- ٣- تظهر في عمل منظمات الأمم المتحدة العناصر البرنامجية أو المبادرات المتصلة بالعمل اللائق؛
- ٤- توضع إرشادات مفصلة وتُعتَمَد من أجل العمل بصورة منهجية على تعزيز مبادرة العمل اللائق في النشاط البرنامجي لإدارات المنظمات ومكاتبها القطرية؛
- ٥- تُستَخدم الإرشادات وتُعتَمَد برامج و/أو مبادرات محددة وتُنَفَّذ مع مراعاة ركن أو أكثر من الأركان الأربعة للعمل اللائق؛
- ٦- تُحَطَّط وتُنَفَّذ إجراءات مشتركة، أو إجراءات تعاون مع منظمات أخرى تابعة للأمم المتحدة على مستوى المقر أو المستوى الإقليمي أو القطري؛
- ٧- يجري التعاون من خلال أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو عبر أطر أخرى للتعاون على المستوى القطري فيما بين أعضاء الأفرقة القطرية للأمم المتحدة؛
- ٨- يجري رصد برامج أو مبادرات محددة ذات صلة بالعمل اللائق، وتُقيَّم بصورة دورية؛
- ٩- يجري تحديد الممارسات الجيدة؛
- ١٠- يجري تعيين وحدة تنسيق أو منسق يُرجع إليه ضمن المنظمة باعتباره خبيراً في قضايا العمل اللائق قادراً على تقديم المشورة لزملائه. ويُعدُّ تخصيص الموارد المالية والبشرية لهذا الغرض مؤشراً إيجابياً.

الإطار المفاهيمي

١٥- وُضِع نموذج منطقي مبسّط يتخذ كمنقطة انطلاق لقرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن تعميم العمل اللائق ويسلّم، في الوقت نفسه، بوجود نقاط انطلاق أخرى لعملية تعميم العمل اللائق. ويبيّن هذا الإطار الظروف التي كان يلزم توافرها لضمان التعميم الناجح للعمل اللائق على جميع مستويات مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وبالنظر إلى أن الهدف من التقييم هو وصف مدى استجابة المنظومة لقرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي، لم تُدرج نقاط الانطلاق الأخرى في الشكل الوارد أدناه. وقد استُخدم هذا الشكل لفهم المجالات التي تعمل فيها منظومة الأمم المتحدة على نحو ناجح والمجالات التي لم يكن فيها أداء مؤسسات المنظومة بالمستوى المتوقع لبلوغ الهدف الاستراتيجي لتعميم العمل اللائق من قبل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على المستويات كافة. ومن شأن هذا أن يساعد على تحسين فهم الصورة الإجمالية، بما في ذلك تحديد المجالات التي تحتاج إلى تعزيز من حيث الاستراتيجية التي ستُعتمد في المستقبل ومواصلة جهود التعميم.



مسائل التقييم الأساسية

١٦ - حُدِّدَت مسائل التقييم بالاستناد إلى الإطار المفاهيمي المبين أعلاه، وإلى القرارات التي اتخذها المجلس الاقتصادي والاجتماعي منذ عام ٢٠٠٦ فصاعداً والتي طلب فيها المجلس من منظومة الأمم المتحدة الاهتمام بمسألة العمل اللائق وتعميمه، وإلى العوامل التي تم تحديدها في مرحلة الاستعراض المكتبي. وترد في ما يلي مسائل التقييم الشاملة:

- ما هو مستوى وعي مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بخطة تعميم العمل اللائق؟
- إلى أي حد تنعكس خطة تعميم العمل اللائق في الاستراتيجيات والسياسات والبرامج التي هي من نوع إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والتي تنفذها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على المستوى الوطني؟
- ما مدى أهمية خطة تعميم العمل اللائق بالنسبة إلى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي أدرجت/ لم تدرج هذه الأهداف في خططها الاستراتيجية/أطرها الإنمائية؟ وإذا كانت المنظمة لم تدرج خطة تعميم العمل اللائق في سياساتها وبرامجها، فما هي أسباب ذلك؟
- ما هي أهم التغييرات التي حدثت (على مستوى المنظمات والمستوى القطري) نتيجةً للجهود المبذولة لتنفيذ قرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي فيما يتعلق بالعمالة الكاملة والمنتجة وتوفير فرص العمل اللائق للجميع؟
- هل تُعتبر الإجراءات المتخذة والجهود المبذولة على مستوى المنظمة وعلى المستوى الوطني متسقة فيما بينها؟
- هل استطاعت مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تعمل على تعميم خطة العمل اللائق، وهل تستخدم مجموعة الأدوات التي وضعت استخداماً مستمراً ومستداماً؟
- ما هي العوامل الرئيسية التي تسهم في استدامة العمل اللائق على مختلف المستويات؟
- ما هي بعض الممارسات الجيدة في البلدان التي عممت فيها منظومة الأمم المتحدة العمل اللائق ضمن إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية ونفذت خطة تعميم العمل اللائق في أنشطتها القطرية؟

معايير التقييم: الاستدامة

وصف النهج والمنهجية

١٧ - استُخدمت في عملية التقييم طرائق متعددة لجمع البيانات وتحليلها، وهي تنقسم بطابع نوعي أساساً. واستُهل التقييم بإجراء استعراض مكتبي للوثائق المتاحة لتوليفها وتحليلها بصورة

أولية واستخدامها في إعداد تقرير تفتيش يتناول مسألتى التصميم والنطاق والمسائل الرئيسية التي يتعين معالجتها فضلاً عن مسائل التقييم. وقد شمل جمع البيانات ما يلي: (أ) استبيانات موجهة إلى المنظمات واللجان الإقليمية لتقديم معلومات عن أنشطتها؛ و(ب) استقصاءات لمجموعة مختارة من أعضاء أفرقة الأمم المتحدة القطرية والمنسقين المقيمين التابعين للأمم المتحدة من أجل جمع معلومات حول تجاربهم في تعميم العمل اللائق على المستوى القطري، مثل عملهم ضمن أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية على المستوى القطري؛ و(ج) مقابلات مع مجموعة مختارة من الجهات المعنية بشأن استخدام وتنفيذ الخطط الاستراتيجية والمواد الإرشادية فضلاً عن تأكيد صحة نتائج الاستبيانات وعمليات الاستعراض المكتبي.

١٨- وقد اضطلعَ ببعثات لإجراء مقابلات في المقر وفي مواقع اللجان الفنية في جنيف ونيويورك وروما وفيينا. وأُجريت زيارات إلى خمسة بلدان (الأرجنتين وأورغواي وجمهورية مولدوفا وزامبيا وكمبوديا) وكذلك إلى مقر اللجان الإقليمية (اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية لأوروبا، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ).

١٩- وتم تشكيل فريق استشاري لتقديم مشورة موضوعية واستراتيجية إلى فريق المفتشين بشأن جوانب رئيسية من جوانب عمله، مثل العصف الذهني لاستيعاب المفاهيم، وتقديم المشورة/التعليقات حول إعداد الصيغة الأولية لمسودة التقرير، وإبداء تعليقات بشأن الاستنتاجات الأولية ومشروع التقرير. وقد اختير أعضاء الفريق الاستشاري من بين كبار الخبراء الذين يعنون بخطة تعميم العمل اللائق في الأمم المتحدة، أو المؤسسات الأكاديمية، وتولى هؤلاء الأعضاء عملهم بصفتهم الشخصية.

٢٠- ووفقاً للمادة ١١-٢ من النظام الأساسي لوحدة التفتيش المشتركة، وُضع هذا التقرير في صيغته النهائية بعد تشاور المفتشين فيما بينهم لاختبار صحة ما جاء فيه من استنتاجات وتوصيات على ضوء الخبرة الجماعية للوحدة وقد عُمم مشروع التقرير على منظمات الأمم المتحدة لتصحيح الأخطاء في سرد الوقائع لإبداء تعليقات موضوعية بشأن النتائج والاستنتاجات والتوصيات.

القيود

٢١- كانت المنهجية المستخدمة مقيدةً بعدة قيود:

- تدني مستوى الوعي والاهتمام في عدد من المنظمات. وكان من الضروري إجراء مناقشات مكثفة مع من أُجريت مقابلات معهم من أجل تذليل عقبة التفاوتات المختلفة في إدراك مفهوم العمل اللائق بغية الحصول على المعلومات ذات الصلة؛

- ضعف الذاكرة المؤسسية، فبعض المنظمات لم تتمكن من تحديد أي مصادر للمعلومات يمكنها الإجابة عن الأسئلة المتصلة بالعمل الذي اضطلع به فور صدور قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي في عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧. وقد أدى ذلك إلى الحد من حجم وصلاحيات البيانات التي يمكن جمعها بشأن الجهود التي بذلتها المنظمات في الفترة من عام ٢٠٠٦ إلى عام ٢٠١٠ بشأن خطة تعميم العمل اللائق؛
- عدم وجود هيكل مخصص/وظيفة تنسيق مركزي مخصصة بشأن العمل اللائق. فقد واجهت العديد من المنظمات صعوبات في ملء الاستبيانات وفي تحديد إدارتها أو وحداتها التي تُعنى بهذه المسألة؛
- تدني معدل الردود على الاستقصاءات. فقد شملت المنهجية استقصاءات خاصة بكل من المنسقين المقيمين وأعضاء أفرقة الأمم المتحدة القطرية. وبالنظر إلى تدني معدل الردود من قبل أعضاء الأفرقة القطرية (١٩ في المائة) فضلاً عن العينة غير المتوازنة جغرافياً، فقد استبعد المفتشون الاستقصاء الخاص بالأفرقة القطرية من التحليل الوارد في هذا التقرير.

الإطار التشريعي

- ٢٢- في الفترة بين عام ٢٠٠٦ وعام ٢٠١١، اعتمدت الجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي ستة قرارات وإعلانات وزارية رئيسية تتصل بالعمل اللائق كُلفت بموجبها مختلف الجهات المعنية في منظومة الأمم المتحدة بالعمل على تعميم العمل اللائق.
- ٢٣- وفي تلك الإعلانات والقرارات، طُلب إلى الدول الأعضاء، ومؤسسات منظومة الأمم المتحدة، واللجان الإقليمية، واللجان الفنية، ومجلس الرؤساء التنفيذيين، والأمين العام العمل على معالجة مسائل التعميم. ودعت قرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي إلى اتخاذ إجراءات من قبل مجلس الرؤساء التنفيذيين، بالتنسيق مع منظمة العمل الدولية، لوضع وتنفيذ مجموعة أدوات لدعم تحديد المجالات التي يتعين أن تعمل فيها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على تعميم العمل اللائق، على مستوى كل منظمة من خلال عملية تقييم ذاتي لتحديد المجالات التي يمكن فيها تعميم العمل اللائق ولوضع خطط عمل وسياسات ترمي إلى تيسير عملية تعميم العمل اللائق. وكُلفت اللجان الإقليمية والفنية بالنظر في كيفية إسهام أنشطتها في تحقيق أهداف العمل اللائق ومدى تأثير سياساتها على مجالات محددة من مجالات اختصاصها. وأخيراً، ومن أجل تحويل الخطط والسياسات إلى فعل وتنفيذ، طُلب إلى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تدعم فرادى البلدان من خلال إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية على المستوى القطري (وغير ذلك من الخطط) بهدف تعميم العمل اللائق. وشملت تلك القرارات أيضاً طلبات تتعلق بزيادة الوعي بالعمل اللائق، وطُلب إلى منظمة العمل الدولية أن تساعد

على إنشاء آلية (منصة لتقاسم المعرفة على الإنترنت) من أجل تقاسم خبراتها في مجال العمالة والعمل اللائق مع بقية مؤسسات المنظومة.

ثانياً – الاستنتاجات بالاستناد إلى مسائل التقييم الرئيسية

تقييم عام لمدى التعميم على المستويات الأربعة جميعها

٢٤ - سجلت الاستجابة الإجمالية لمنظومة الأمم المتحدة لطلبات المجلس الاقتصادي والاجتماعي المتعلقة بتعميم العمل اللائق نجاحاً معتدلاً رغم وجود بعض التفاوتات الهامة بين المقر والمكاتب القطرية في حالات معينة. فقد كانت الاستجابة على المستوى القطري من خلال إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وبرنامج الأطر القطرية للمكاتب الميدانية التابعة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة استجابة قوية، في حين أن الاستجابة على مستوى الهيئات الفرعية التابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي يمكن أن تُعتبر معتدلة مع وجود تفاوتات فيما بين اللجان. وعلى مستوى المنظمات، كان هناك تفاوت كبير في الجهود المبذولة لتعميم العمل اللائق، حيث تراوحت هذه الجهود بين تعميم قوي وإجراءات مخصصة/عدم وجود علامات بينة تدل على التعميم.

مدى الفعالية

مستوى الوعي

٢٥ - كان مستوى الوعي بخطة تعميم العمل اللائق، كمفهوم، متدنياً بصورة عامة لدى موظفي الأمم المتحدة الذين أُجريت مقابلات معهم لأغراض إعداد هذا التقييم. ويبدو أن افتقار الموظفين الذين أُجريت مقابلات معهم لفهم خطة تعميم العمل اللائق فهماً قوياً يرجع إلى الافتقار إلى التدريب، كما يرجع إلى ارتفاع معدل تبديل الموظفين. وقد شجّع على تقاسم المعرفة من خلال استحداث مجموعة أدوات في إطار مشروع المفوضية الأوروبية/منظمة العمل الدولية عن طريق إنشاء بوابة إلكترونية لتقاسم المعرفة، ولكن استخدام هذه المنصة كان ضعيفاً، بل إن العديد من موظفي منظومة الأمم المتحدة الذين أُجريت مقابلات معهم لم يكونوا حتى على علم بوجودها. إلا أن مستوى الوعي على الصعيد القطري كان أعلى لدى موظفي الأمم المتحدة في عدة بلدان، وهو ما يُعزى بدرجة كبيرة إلى المكانة البارزة التي تحظى بها قضايا العمل اللائق في البرامج السياسية والإنمائية للبلد المضيف وتأثير ذلك على أفرقة الأمم المتحدة القطرية وعلى عملية إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

تنفيذ القرارات ومجموعة أدوات مجلس الرؤساء التنفيذيين

٢٦ - تبين أنه ما من منظمة من المنظمات نُفذت المراحل الثلاث لتعميم العمل اللائق على النحو المطلوب في قرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي. وقد وُضعت مجموعة أدوات مجلس

الرؤساء التنفيذيين لمساعدة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على تحديد المجالات التي يتعين فيها تعميم العمل اللائق عن طريق رسم خريطة طريق لهذا الغرض. وقد أدى عدم إنجاز المراحل الثلاث إلى إضعاف فعالية تعميم العمل اللائق من هذا المنظور.

إدراج العمل اللائق في استراتيجيات المقار وفي أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية على المستوى القطري

٢٧- خلص التقييم إلى أن خطة تعميم العمل اللائق، كمفهوم، لم تنعكس إلا في عدد قليل جداً من السياسات والوثائق الاستراتيجية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وكان إدراج خطة تعميم العمل اللائق على المستوى القطري بيناً إلى حد أبعد بكثير، حيث شملت معظم أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية على المستوى القطري نتائج تتعلق بخلق فرص العمل (الركن ١) والحماية الاجتماعية (الركن ٢)، إضافةً إلى نتائج محدودة بدرجة أكبر تتعلق بالحقوق في العمل (الركن ٣). إلا أن المبادرات المتصلة بأركان العمل اللائق لم توصف صراحةً في معظم الحالات كمبادرات لتعميم العمل اللائق إلا في حالات معينة تشير فيها أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية على المستوى القطري إشارةً صريحةً إلى العمل اللائق كنتيجة قائمة بذاتها أو كأولوية شاملة.

الصلة بولايات المنظمات

٢٨- اعتبرت معظم مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في ردودها على استبيان وحدة التفتيش المشتركة أن خطة تعميم العمل اللائق أو بعض أركانها هي ذات صلة بولايتها. غير أنه لم يكن لدى هذه المنظمات، باستثناء عدد قليل منها، إدراك وتصوّر مفاهيمي لما تبذله من جهود تعميم، بافتراض أن خطة تعميم العمل اللائق، كمفهوم، تمثل نقطة انطلاق ذات صلة بأنشطتها. وقد كانت صلة الركن الأول المتمثل في خلق فرص العمل وتنمية المشاريع هي الأوثق بولايات المنظمات بينما كانت هناك دلالات على أن المنظمات قد أخذت تنظر، على نحو متزايد، إلى الحوار الاجتماعي والمعايير الاجتماعية والحقوق في العمل باعتبارها مسائل ذات صلة بولاياتها أيضاً. ولما تبنت المنظمات مفهوم العمل اللائق كركيزة واحدة وعممه بطريقة متكاملة؛ وهذا يرجع إلى اختلاف ولايات المنظمات وإلى ما أعرب عنه من أجريت مقابلات معهم، ولمرات عديدة خلال المقابلات، من تصور مفاده أن ذلك يشكل تعديلاً على اختصاص منظمة العمل الدولية.

٢٩- وقد حدث تحول متزايد في الأولويات الاستراتيجية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة في اتجاه تلك الأولويات المتصلة بالعمل اللائق منذ اندلاع الأزمة المالية في عام ٢٠٠٨، خصوصاً فيما يتعلق بتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية وقضايا العمالة/خلق فرص العمل. وهذه التحولات لا يمكن أن تُعزى بصورة مباشرة إلى قرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن العمل اللائق. بل إن العامل الأساسي لإدراج قضايا الحماية الاجتماعية والعمالة/خلق فرص العمل في أنشطة المنظمات يرجع على الأرجح إلى البيئة الخارجية (الأزمة المالية) أكثر مما يرجع

إلى قرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي. فالمنظمات التي عممت العمل اللائق في أنشطتها هي عادةً تلك المنظمات التي تكون ولاياتها وأولوياتها التقليدية متصلة بالفعل بخطة تعميم العمل اللائق.

الاتساق على مستوى المقار والمستويات الوطنية

٣٠- قليلة هي المنظمات التي قدمت إرشادات محددة إلى المكاتب الميدانية فيما يتصل بتنفيذ خطة تعميم العمل اللائق. وفي حين أن تجارب هذه المنظمات تدل على بذل محاولات لتحقيق الاتساق بين أنشطة المقر والأنشطة على المستوى الميداني، فإن من الصعب مع ذلك إجراء تقييم شامل لمدى اتساق برامج التعميم بين عمليات المقر والعمليات على المستوى القطري. وفي حالة البلدان الخمسة المشمولة بالاستعراض، وباستثناءات قليلة جداً، لم تحصل معظم المكاتب القطرية على إرشادات بشأن تعميم العمل اللائق. وتبين أن الإرشادات التي وضعت لقطاعات تقنية والتي أظهرت روابط بالعمل اللائق على مستوى المقر كانت، في الحالات التي قُدمت فيها، إرشادات قوية. وتبين أن التعاون ضمن وحدات المقار بشأن العمل اللائق كان أوضح مما كان عليه بين المقار والمكاتب القطرية.

٣١- وقد تبين أن الاتساق أقوى على مستوى أفرقة الأمم المتحدة القطرية من منظور قضايا العمل اللائق. وتتأثر أولويات إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية على المستوى القطري، أولاً وقبل كل شيء، بأولويات الحكومات الوطنية. ومن العوامل المؤثرة الأخرى ما يشمل الجهود التي يبذلها منسوقو الأمم المتحدة المقيمون والعمل الدعوي والترويجي الذي تضطلع به المكاتب المحلية لمنظمة العمل الدولية وأعضاء أفرقة الأمم المتحدة القطرية. وتؤثر هذه العوامل تأثيراً رئيسياً في مدى إدماج خطة تعميم العمل اللائق في إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، ومن الممكن أن يُقاس ذلك بمدى إدماج أركان العمل اللائق ضمن ذلك الإطار.

الاستدامة

٣٢- لقد أتاحت الحوارات العالمية والوطنية بشأن التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥ فرصاً لإبقاء قضايا العمل اللائق والعمالة والنمو الشامل للجميع على جدول الأعمال العالمي. ومن شأن الإدراج المحتمل لهذه القضايا ضمن أهداف التنمية المستدامة أن يدل على قبول ودعم واسع على المستويات كافة لمواصلة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الاضطلاع بعملها المتعلق بتعميم قضايا العمل اللائق. إلا أن استدامة النتائج المحققة تتطلب مزيداً من الاستقصاء لتحديد العمل الذي كان ناجحاً وزيادة الأنشطة المخصصة للارتقاء بها إلى مستوى الوثائق الاستراتيجية والتخطيطية للمنظمات. وسيكون من الضروري زيادة وعي الموظفين من أجل مواصلة العمل بشأن تعميم العمل اللائق.

٣٣- وفي الحالات التي تكون فيها خطة تعميم العمل اللائق مدرجة ضمن أهداف التنمية المستدامة لفترة ما بعد عام ٢٠١٥، ومن أجل تعزيز تهيئة بيئة تمكينية وضمان استدامة جهود التعميم، ينبغي أن يكون قرار إدراج خطة العمل اللائق ضمن أهداف التنمية المستدامة مقترناً بالارتقاء بالخطة إلى مكانة أعلى في استراتيجيات التنمية الوطنية للدول الأعضاء؛ وبمواصلة وتكثيف الجهود الدعوية التي تبذلها مكاتب منظمة العمل الدولية؛ وبتعزيز الجهود التي تبذلها مكاتب المنسقين المقيمين مدعومة بإرشادات مناسبة واهتمام على مستوى المقرر؛ وبالتزام أقوى بتقاسم المعرفة وتعميم الذاكرة المؤسسية؛ وتحديد وتخصيص الموارد من قبل المنظمات والمناخين للاضطلاع بأنشطة تعميم العمل اللائق مستقبلاً.

ثالثاً- النتائج

على مستوى المجلس الاقتصادي والاجتماعي ومستوى الرؤساء التنفيذيين

٣٤- تعكس القرارات والإعلانات الستة الرئيسية نهجاً شاملاً يضم جميع الجهات الفاعلة الرئيسية ويوجه نظر الدول الأعضاء، والهيئات الفرعية التابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، ومؤسسات منظومة الأمم المتحدة إلى أهمية خطة تعميم العمل اللائق. إلا أن القرارات لا تنطوي على إنشاء آليات رصد واضحة لمتابعة تنفيذها.

٣٥- وقد كانت استجابة مجلس الرؤساء التنفيذيين داعمةً وإيجابيةً، وقد دعت إلى اتخاذ بعض الإجراءات والخطوات الملموسة للشروع في التنفيذ وتعزيزه. إلا أن هذه الاستجابة لم تكن ملموسة بقدر كافٍ في إسناد المسؤولية الأطول أجلاً عن مهام التنفيذ والرصد.

٣٦- وعقب اعتماد مجموعة الأدوات التي أعدتها منظمة العمل الدولية، لم يستعرض مجلس الرؤساء التنفيذيين/اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج، استعراضاً فعالاً، مدى الاستجابة أو التقدم المحرز من قبل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بطريقة منهجية. وفي حين ينبغي الاعتراف بوظيفة التوعية التي ينطوي عليها قرار مجلس الرؤساء التنفيذيين، فإن ذلك التأييد الجماعي لم يُترجم إلى تغيير في طريقة تفكير أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين فيما يتعلق بالعمل اللائق، كما أن هذه الأفكار لم تُترجم إلى إجراءات قوية ومقصودة على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

الهيئات الفرعية التابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي

٣٧- لقد كان الاهتمام والالتزام بخطة تعميم العمل اللائق في اللجان الفنية الأربع التي شملها الاستعراض متفاوتاً: فبعض اللجان لم تناقش هذه المسألة على الإطلاق، وبعضها أدرج مسألة العمل اللائق على جداول أعماله، وبعضها الآخر اتخذ قراراً ملموساً بشأن العمل اللائق. ولم تكن هناك مقارنة منهجية ووعي لدى هذه اللجان فيما يتعلق بخطة تعميم العمل اللائق،

ولم يقدم أيّ منها تقارير إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن أية نتائج تحققت أو قرارات اتخذت. ويشير المفتشون إلى هذا يرجع إلى عدم وجود مثل هذه الأحكام في قرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي، فضلاً عن أية مبادرات ومقترحات من معظم أمانات اللجان.

٣٨- وكانت ردود اللجان الإقليمية الخمس على مسألة النظر في العمل اللائق وتعميمه متفاوتة تفاوتاً واسعاً. ويمكن عزو الفوارق في استجابات هذه اللجان لخطة تعميم العمل اللائق إلى فوارق إقليمية وإلى أولويات حكومات الدول الأعضاء، فضلاً عن الولايات التي أسندتها الدول الأعضاء إلى اللجان الإقليمية.

٣٩- وتتناول اللجان الإقليمية قضايا العمل اللائق من خلال زيادة وعي الدول الأعضاء في مناطقها، وتنفيذ مشاريع وأنشطة على المستوى الإقليمي تتصل بالعمل اللائق، كما تطور هذه اللجان أدوات منهجية وتجري بحثاً وتقديم إحاطات سياسية.

الاستجابة على مستوى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة

٤٠- كانت استجابة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة لقرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي استجابةً ضعيفة. فلم تنفذ أي منظمة من المنظمات تنفيذاً كاملاً مجموعة مجلس الرؤساء التنفيذيين من أدوات تعميم العمالة والعمل اللائق التي أيدها الرؤساء التنفيذيون بالإجماع.

٤١- وفي حين أن قرار وضع خطة عمل على نطاق المنظومة بشأن تعميم العمل اللائق لم يُنفذ قط، فقد أُدرجت بعض عناصر خطة تعميم العمل اللائق في برنامج العقد الثاني للقضاء على الفقر وفي مختلف المبادرات التي أطلقتها المنظومة في الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٠ لمواجهة الأزمة. وقد حظيت خطة تعميم العمل اللائق ككل باستجابة مركزة، وعلى وجه التحديد من خلال الميثاق العالمي لتوفير فرص العمل والمبادرات المتعلقة بتوفير الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية.

٤٢- وإن قياس مستوى تعميم خطة العمل اللائق من قبل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة لا يمكن أن يتحدد فقط على أساس استجابتها المباشرة للنهج الثلاثي المراحل. ففي برامج هذه المنظمات وأنشطتها، يمكن تحديد عدد من المبادرات والمشاريع التي أسهمت بصورة مباشرة أو غير مباشرة في تعزيز ركن أو أكثر من أركان خطة العمل اللائق.

٤٣- ويُعدُّ مستوى الوعي بالعمل اللائق وفهمه ضعيفاً ضمن مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ولم يتوفر سوى قدر محدود من الأدلة على تنفيذ أنشطة تدريب وتوعية وعقد جلسات لتقاسم المعلومات، ويبدو أن ما حدث منها قد بلغ ذروته في الفترة ٢٠٠٧/٢٠٠٨ من دون حدوث متابعة منهجية خلال السنوات الخمس الماضية.

- ٤٤ - ولا يرد مفهوم خطة العمل اللائق إلا في عدد قليل من ورقات سياسات منظمات الأمم المتحدة، وفي خطط استراتيجية وتشغيلية. وتشير الأدلة إلى معالجة سطحية ومتعجلة لهذه المسألة، رغم أنه قد لوحظ أن ثمة اتجاهًا متزايدًا لتناولها.
- ٤٥ - وفي عدد من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، لا يمكن عزو ما تنطوي عليه أنشطتها من عناصر برنامجية تتصل بالعمل اللائق إلى تنفيذ واع لخطة تعميم العمل اللائق. غير أن هذه المشاريع والمبادرات تنشأ من ولايات هذه المنظمات وممارساتها التقليدية وقد أسهمت إسهاماً إيجابياً في تعزيز ركن أو أكثر من أركان خطة تعميم العمل اللائق. وكثيراً ما أدى عدم وجود فهم مشترك لمفهوم العمل اللائق إلى تنفيذ أنشطة متباينة وغير متسقة.
- ٤٦ - وفي بعض مؤسسات منظومة الأمم المتحدة حيث أُدرجت أحكام ذات صلة بالعمل اللائق في ورقات السياسات والخطط الاستراتيجية، بذلت جهود خاصة لتوجيه وإرشاد مختلف الوحدات في المقار وفي المكاتب الميدانية للاهتمام بالعمل اللائق و/أو أركانه. وهناك أيضاً بعض الأمثلة البارزة على الجهود المشتركة التي تبذلها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في هذا الصدد. غير أن المفتشين لاحظوا وجود عدد قليل من الأنشطة التي كان يمكن أن تشمل عناصر للعمل اللائق، وهو ما يُعدُّ بمثابة فرص ضائعة.
- ٤٧ - وهناك وحدات تقنية محددة تابعة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة ما برحت تعمل بنشاط على التماس التعاون مع الوحدات التابعة لمنظمات أخرى في الأمم المتحدة من أجل تعزيز وتكملة وتحسين أنشطتها التقليدية للإسهام في أركان خطة تعميم العمل اللائق. ويختلف تكوين الكيانات المتعاونة بحسب القطاع التقني المحدد، ولكن هناك اعتماداً قوياً على منظمة العمل الدولية بوصفها المروج الرئيسي للعمل اللائق في منظومة الأمم المتحدة.
- ٤٨ - وهناك عدد قليل جداً من الأمثلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على الرصد الاستباقي للبرامج والمبادرات المتصلة بالعمل اللائق وتقييمها. وهذه المنظمات هي التي يُسجَّل فيها أعلى مستويات تعميم العمل اللائق.
- ٤٩ - ولوحظ ضعف التعاون الداخلي فيما بين الوحدات التابعة لكل منظمة بشأن قضايا العمل اللائق. فنهج الانعزال هذا إزاء الأنشطة المتصلة بالعمل اللائق لا يشكل فقط عقبة أمام الأخذ بنهج متسق ومنسق ضمن المنظمات، بل إنه يجعل من الصعب أيضاً بلوغ مستوى أعمق من التعاون والعمل المشترك فيما بين منظمات الأمم المتحدة على المستوى العالمي.

الاستجابة على المستوى القطري

- ٥٠ - كان إدراج تعميم العمل اللائق في أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية على المستوى القطري أقوى منه في الخطط الاستراتيجية على مستوى المنظمات. فقد أخذت أركان العمل اللائق تظهر على نحو متزايد في وثائق إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية منذ اعتماد قرارات

المجلس الاقتصادي والاجتماعي، رغم أن هناك تفاوتاً كبيراً في مدى تعميم كل ركن من أركان العمل اللائق.

٥١- وفي حين أن خطة تعميم العمل اللائق تُعدُّ ذات صلة بالنسبة للبلدان التي شملها الاستعراض^(٣)، فإن ثمة تفاوتاً في الأولويات الممنوحة والإجراءات المتخذة فيما يتعلق بالأركان المكونة للخطة. إذ يبدو، بصورة عامة، أن ثمة احتمالاً أكبر بأن تقوم البلدان التي بلغت درجة أعلى على سلم التنمية بإعطاء أولوية للعمل اللائق برمته، أي أن الأركان الأربعة تنزع جميعها لأن تكون مدرجةً على نحو ملائم ضمن أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية على المستوى القطري وفي حالة الاقتصادات الانتقالية والأقل تقدماً، ورغم أن خلق فرص العمل وتوفير الحماية الاجتماعية يعتبران عادةً مسألتين مركبتين في أولويات التنمية الوطنية (مع وجود استثناءات معينة)، فإن الحقوق في العمل والحوار الاجتماعي - وإن كانا يُعتبران من المسائل ذات الصلة - قد لا تكون لهما الأهمية نفسها التي يحظى بها الركنان الآخران.

٥٢- ويمكن القول بأن فهم وإدراك أعضاء أفرقة الأمم المتحدة القطرية لمفهوم العمل اللائق يرتبطان بالأولويات التي توليها الحكومات الوطنية لكل ركن من أركان العمل اللائق. فحيثما كان الوعي موجوداً، فقد كان مكتسباً في المقام الأول أثناء الخدمة من خلال التفاعل مع الشركاء الوطنيين وأعضاء أفرقة الأمم المتحدة القطرية، وبخاصة المكاتب الميدانية التابعة لمنظمة العمل الدولية.

٥٣- وباستثناء منظمة واحدة، تكاد التعليمات والإرشادات الصريحة الموجهة من المقار فيما يتعلق بالعمل اللائق أن تكون معدومة، إلا أن تكون في شكل توجيهات تنظيمية حول مواضيع تتصل على نحو غير مباشر بالعمل اللائق. وليس هناك سوى القليل من الوعي، إن وجد، لدى معظم الأفراد من أعضاء أفرقة الأمم المتحدة القطرية بقرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن العمل اللائق أو مجموعة مجلس الرؤساء التنفيذيين من أدوات تعميم العمالة والعمل اللائق. وبالتالي، وعدا عن بضعة استثناءات قليلة مبيّنة في دراسات الحالات الفردية، لم يتسنَّ إثبات وجود صلة واضحة فيما يتعلق بترجمة التوجيهات الصادرة أو الإجراءات المتخذة على مستوى المقار إلى عملية تعميم للعمل اللائق على المستوى القطري.

٥٤- وإن كون معظم الأعضاء الحاليين في أفرقة الأمم المتحدة القطرية لم يتلقوا قط أي تدريب مخصص بشأن العمل اللائق يؤكد إضاعة فرصة رئيسية لزيادة استيعاب مفهوم العمل

(٣) في حين أن النتائج التي تم التوصل إليها على المستوى القطري قد استُمدت من خمس دراسات حالات فردية، ومن أجل ضمان أن تكون هذه النتائج ممثلة قدر الإمكان لعالم الأمم المتحدة الإنمائي فقد أُدمجت مع مثلث أضلاعه: (أ) نتائج دراسة استقصائية إلكترونية شملت المنسقين المقيمين للأمم المتحدة؛ و(ب) تحليل داخلي لأطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية على المستوى القطري شمل ٢٠ بلداً آخر؛ و(ج) النتائج المستقاة من الدراسة المكتبية الداخلية التي أجرتها منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٣ فيما يتعلق بأطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية على المستوى القطري والتي شملت ٤٤ بلداً.

اللائق. وبينما لوحظ أن تواتر مبادرات التوعية قد تزايدت مباشرة عقب اعتماد مجموعة أدوات مجلس الرؤساء التنفيذيين، أدى ارتفاع معدلات تبديل الموظفين في المكاتب القطرية إلى انخفاض في مستوى المعرفة فيما يتعلق بالعمل اللائق.

٥٥ - وقد كان لأولويات التنمية الوطنية للبلد المضيف وما اضطلعت به منظمة العمل الدولية من عمل دعوي وأنشطة توعية وما قدمته من دعم تقني وسياساتي بشأن خطة تعميم العمل اللائق دور حيوي في زيادة إدماج أركان العمل اللائق في أنشطة أفرقة الأمم المتحدة القطرية. وفي الحالات التي كان فيها مستوى النشاط الدعوي لمنظمة العمل الدولية وحضورها ضعيفاً، تزايد احتمال النظر إلى العمل اللائق كأولوية تقتصر على منظمة العمل الدولية بدلاً من اعتباره مسألة تهم المنظومة ككل.

٥٦ - وبإمكان المنسق المقيم الملتزم والواسع المعرفة أن يؤدي، بل هو يؤدي بالفعل، دوراً مهماً في زرع "عدسة" العمل اللائق في مداورات أفرقة الأمم المتحدة القطرية. وحيثما يكون أعضاء هذه الأفرقة غير ملمين بخطة تعميم العمل اللائق وغير مدربين في هذا المجال تدريباً كافياً، تُضَيِّعُ فرصة كبيرة لزيادة وعي وفهم قضايا العمل اللائق من قبل كيانات منظومة الأمم المتحدة العاملة على المستوى القطري. ومن المستصوب في هذا الصدد زيادة مشاركة منظمة العمل الدولية في أثناء تنفيذ برنامج توجيه المنسقين المقيمين الجدد.

٥٧ - وفي ظل استمرار حالة التراجع الاقتصادي العالمي التي يسودها الركود وتباطؤ النمو والتوقعات القائمة على المدى القريب، ليس بوسع سوى عدد قليل من البلدان ألا تولي الأولوية لخلق فرص العمل (الركن ١ للعمل اللائق) ومن ثم فقد برز هذا الركن في معظم أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية على المستوى القطري. إلا أنه يتعين تقييم مدى إمكانية وصف فرص العمل التي وُفِّرت باعتبارها "عملاً لائقاً" وبخاصة في أقل البلدان نمواً والبلدان المنخفضة - المتوسطة الدخل.

٥٨ - وتعتبر معظم الحكومات الوطنية الحماية الاجتماعية (الركن ٢ للعمل اللائق) أقوى إسهامات الأمم المتحدة ومزاياها النسبية، وبالتالي فهي المجال الذي يمكن لعمل المنظومة فيه أن يشكل أكبر قيمة مضافة في جهود التنمية الوطنية. ومن ثم فإن المبادرات المتصلة بالحماية الاجتماعية أصبحت بارزة ضمن إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية لهذه البلدان، وقد تزايدت أهمية هذه المبادرات بصورة مطردة في وثائق كوثيقة إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

٥٩ - والحكومات الوطنية لا تستوعب دائماً القيمة المضافة والأهمية اللازمة للمبادئ الأساسية والحقوق في العمل ومعايير العمل الدولية (الركن ٣ للعمل اللائق) في تحقيق النمو المستدام والشامل للجميع، والمساهمة التي يمكن لمنظومة الأمم المتحدة أن تقدمها لهذه الغاية. وفي حين أن أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية لتلك البلدان التي توجد على الطرف الأعلى لطيف التنمية تشمل عادةً هذا الركن على نحو وافٍ، فإن ذلك يبدو أقل وضوحاً إلى حد ما

في أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية للبلدان التي توجد على درجات أدنى على سلم التنمية.

٦٠- أما تشجيع الحوار الاجتماعي (الركن ٤ للعمل اللائق) فلا وجود له في معظم أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. إذ يُنظر إليه في أفضل الأحوال كهدف يُطمح إلى تحقيقه ولكنه، بالنسبة إلى معظم البلدان، هدف لا يزال اعتباره مجالاً ذا أولوية في أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أمراً مستبعداً. بل إن ثمة تصوراً واسعاً لدى كيانات منظومة الأمم المتحدة بأن هذا الركن يمثل هدفاً يقتصر على منظمة العمل الدولية، فضلاً عن عدم فهم صلة هذا الركن بالأركان الثلاثة الأخرى للعمل اللائق فهماً وافياً بصورة عامة.

٦١- ولا ترد في أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية على المستوى القطري أو في تقاريرها المحلية بيانات مفصلة حول عمليات تخصيص الموارد للأنشطة ذات الصلة بالعمل اللائق. ففي أفضل الأحوال، يمكن أن تُرصد اعتمادات من مخصصات الموارد للنتائج التي تتصل بالعناصر المكوّنة لها، إما جزئياً أو كلياً، اتصالاً مباشراً أو غير مباشر بأركان العمل اللائق. واستناداً إلى هذه التقديرات، من المهم أن يتلقى ركن الحماية الاجتماعية (الركن ٢) في معظم أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية على المستوى القطري أكبر مخصص من بين الأركان الأربعة للعمل اللائق.

٦٢- وقد أظهرت معظم أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية على المستوى القطري وجود مجموعة ملفتة للنظر من المبادرات الفردية لعدد كبير من أعضاء أفرقة الأمم المتحدة القطرية بشأن الأركان الثلاثة الأولى للعمل اللائق. وفي حين أن هذه النتيجة تدل على وجود مستوى معقول لتعميم العمل اللائق من قبل كيانات منظومة الأمم المتحدة على المستوى القطري، فإن صحة هذه النتيجة تصبح أقل وجاهة لكون بضعة كيانات فقط تعي أنها تعمل على تعزيز العمل اللائق ومن ثم فإنها لا تأخذه في الاعتبار لدى تصور أنشطتها والتخطيط لها وتنفيذها.

٦٣- وبالنسبة إلى البلدان الخمسة التي أُعدت بشأنها دراسات حالات إفرادية، اضطلعت خمسة من كيانات منظومة الأمم المتحدة (منظمة العمل الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونيسيف)) بمبادرات متعددة إما منفردة أو بالاشتراك مع غيرها من الكيانات لتعزيز ركن أو أكثر من أركان العمل اللائق. ويولي هذه الكيانات مباشرة كيان الأمم المتحدة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، وهو الكيان الذي يمكن أن يُعتبر جهةً فاعلةً رئيسيةً في ثلاثة بلدان على الأقل. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن اعتبار منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)، والمنظمة الدولية للهجرة، وبرنامج الأغذية العالمي جهات فاعلة رئيسية في بلد أو اثنين من البلدان المشمولة بالاستعراض. وهناك خمس وكالات أخرى قدمت مساهمات مفيدة، وإن كانت محدودة بدرجة أكبر، في أربعة بلدان (منظمة الصحة العالمية)، وثلاثة بلدان (مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان،

ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، على التوالي).

٦٤- ويُرجح إلى حد أبعد بكثير أن توجد البرامج المشتركة بشأن القضايا المتصلة بالعمل اللائق في البلدان التي اعتمدت مبادرة "توحيد الأداء". كما أن هذه البرامج توفر أداة مفيدة لمنظمة العمل الدولية لتحسين إدراك مفهوم العمل اللائق من قبل المنظمات المشاركة. إلا أن التعاون بين الوكالات وبين الوزارات يمكن أن يصبح أمراً صعباً في البلدان التي تحدد فيها الوزارات الرئيسية الأنشطة البرنامجية وتمويلها.

٦٥- وبالنسبة إلى البلدان الخمسة التي أُعدت بشأنها دراسات حالات إفرادية، وبحسب السياق القطري، يكتنف الغموض استدامة المبادرات المتصلة بالعمل اللائق وذلك بسبب مجموعة عوامل متنوعة. فثمة شاغل مشترك كثيراً ما أُشير إليه، وهو يتمثل في القرارات الوطنية المتكررة التي تفضي إلى حالات عدم تيقن مما إذا كانت الحكومة الجديدة ستواصل إيلاء أولوية لأركان معينة من أركان العمل اللائق. كما أن البلدان التي ارتقت مؤخراً إلى درجة أعلى على سلم التنمية تواجه أيضاً واقع انخفاض التمويل المقدم من المانحين وتقلص إمكانيات تمويل المبادرات المتصلة بالعمل اللائق باستخدام مواردها الذاتية. وعلاوةً على ذلك، فإن البلدان التي تعتمد اقتصاداتها اعتماداً شديداً على الصادرات أو التحويلات المالية تكون معرضة بصفة خاصة للتأثر بحالات التراجع الاقتصادي العالمي التي تفضي إلى عدم تيقن من الكيفية التي يمكنها أن تواصل بها دعم برامج الإنفاق الاجتماعي عندما تواجه صدمات غير متوقعة.

٦٦- وقد اتضح من نتائج المشاورات المتعلقة بفترة ما بعد عام ٢٠١٥ في عدد من البلدان المشمولة بالاستعراض أن أركاناً معينة من أركان العمل اللائق ستكتسب أهمية متزايدة في السنوات القادمة. ويأتي في مقدمة هذه الأركان ركن الحماية الاجتماعية وذلك بالنظر إلى الاعتراف المتزايد بأهمية النمو الشامل للجميع في معظم البلدان. كما أن خلق فرص العمل يمكن أن يظل يشكل أولوية، وبخاصة فيما يتعلق بتوظيف الشباب وتعليمهم وتدريبهم المهنيين، فضلاً عن تقليص الاقتصاد غير الرسمي.

رابعاً- تحليل إجمالي لمستوى أداء منظمات الأمم المتحدة في تعميم العمل اللائق

٦٧- حققت جهود تعميم خطة العمل اللائق في أنشطة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة قدراً معتدلاً من النجاح بصورة عامة. وقد كانت هناك تفاوتات واسعة فيما بين المنظمات، حيث أظهر بعضها وجود مستوى عالٍ من التعميم بينما لم تضطلع منظمات أخرى، بصورة واعية، بأية أنشطة ذات صلة بالعمل اللائق.

٦٨- وقد أُجري تحليل عام شمل فرادى منظمات الأمم المتحدة باستخدام العوامل العشرة المذكورة من أجل بيان مستوى ما تظطلع به من عمل لتعميم العمل اللائق. وأُخذت في الاعتبار أيضاً ولايات كل منظمة، كما حددتها هي بنفسها، والعمل المضطلع به في الماضي باستخدام مجموعة الأدوات، ومستوى الوعي العام بالعمل اللائق. ولا ينبغي النظر إلى تقييم أداء المنظمة فيما يتعلق بتعميم العمل اللائق باعتباره يدل على تنافس فيما بين المنظمات بل على أنه يبين مستوى الأداء في تحقيق الأهداف المحددة لخطة تعميم العمل اللائق كمفهوم. ولا يعتبر المفتشون أن جميع منظمات الأمم المتحدة ينبغي أن تنتمي إلى المستوى الأعلى لعملية التعميم.

٦٩- واستناداً إلى التحليل المذكور أعلاه، صنّف المفتشون منظمات الأمم المتحدة في خمس فئات:

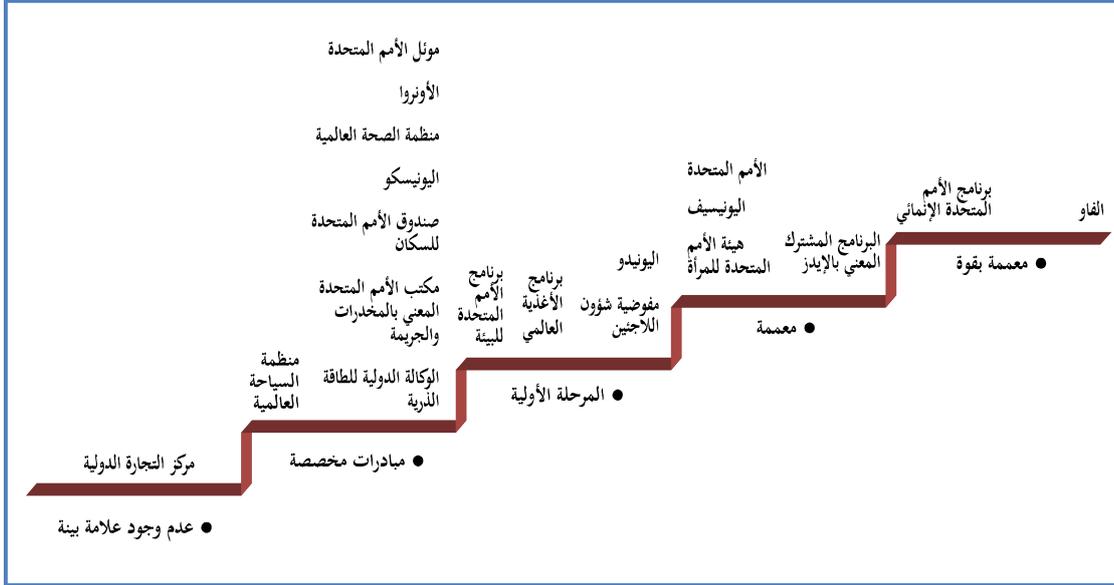
- **عدم وجود أي علامة بيّنة تدل على التعميم:** ليس هناك أي دليل على وجود أي نشاط/تفكير بشأن العمل اللائق؛
- **اتخاذ إجراءات مخصصة بشأن العمل اللائق:** توجد بعض الأنشطة المتطابقة مع مفهوم العمل اللائق، وهي تركز على تنفيذ ولايات المنظمة التي لها تأثير على العمل اللائق، ولكن هذه الأنشطة لا تندرج ضمن إطار مفاهيمي أو أنها لا تُعتبر جزءاً من خطة العمل اللائق وبالتالي فإنها لا تُدمج بطريقة متسقة؛
- **الانخراط في مرحلة أولية من مراحل عملية التعميم:** أي أن المنظمة قد شرعت في العمل على تعميم العمل اللائق وأخذت تنظر إلى عملها كجزء من العمل اللائق وكعامل مساهم فيه، وأنها أخذت تبذل أيضاً جهوداً في اتجاه استجابة أكثر منهجية؛
- **تعميم العمل اللائق:** أي أن المنظمة قامت، بالنظر إلى ولايتها، بتعميم مفاهيم العمل اللائق في مجالات عملها التقنية. ومن ثم فإن العمل اللائق يشكل جزءاً من خططها الاستراتيجية/وثائقها التخطيطية؛
- **تعميم العمل اللائق تعميماً قوياً:** أي أن المنظمة قد أجرت مناقشات على نطاق واسع و/أو وسّعت نطاق ولايتها لجعل العمل اللائق جزءاً لا يتجزأ من خططها الاستراتيجية ووثائقها التخطيطية. وهذا يعني أيضاً أن مفهوم العمل اللائق قد أُدمج في صلب الدورة البرنامجية وأن الوثائق الإرشادية قد عُملت على نطاق المنظمة حيث يُربط العمل اللائق بأنشطة الوحدات التنظيمية التابعة لمقر المنظمة وبأنشطة مكاتبها الميدانية.

٧٠- وقد أُدرجت في الرسم البياني الوارد أدناه الفوارق بين المنظمات التي توجد في الطرف الأعلى لكل فئة وتلك المنظمات التي اعتبر المفتشون أنها أخذت ترتقي إلى الفئة التالية. ولذلك

فإن إدراج كل منظمة على السلم المكوّن من خمس درجات يدل تحديداً على المكان الذي توجد فيه على هذا السلم.

الرسم البياني ١

تحليل إجمالي لمستوى تعميم العمل اللائق من قبل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة



٧١- وقد أظهر التحليل أن معظم مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي شملها هذا الاستعراض (قرابة ٥٠ في المائة أو تسع منظمات من بين ١٩ منظمة) يمكن أن تُدرج ضمن فئة "المبادرات المخصصة" المتعلقة بالعمل اللائق. وتوجد لدى منظمات مثل الوكالة الدولية للطاقة الذرية وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) ومنظمة الصحة العالمية مجالات عمل محددة جداً تشمل قضايا العمل اللائق. ففي حالة كل من الوكالة الدولية للطاقة الذرية ومنظمة الصحة العالمية، تتصل هذه المجالات بالركن الثالث للعمل اللائق المتعلق بالمعايير والحقوق في العمل والحماية الاجتماعية. وفي حالة كل من مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة والأونروا، تتعلق الأنشطة التي لاحظها المفتشون فيما يخص العمل اللائق بالركن الأول المتمثل في خلق فرص العمل وتنمية المشاريع. وقد تبين أن صندوق الأمم المتحدة للسكان يضطلع بعمل قوي يتصل بالركن الثاني المتعلق بالحماية الاجتماعية. وأدرجت منظمة السياحة العالمية في منزلة انتقالية بين فئة "عدم وجود أي علامة بينة" وفئة "المبادرات المخصصة" لأنها، رغم كون عملها يتصل بقطاع محدد جداً هو قطاع السياحة المستدامة من أجل القضاء على الفقر، مكلفة أيضاً بولاية تشمل عملاً يتصل بالأركان الأربعة جميعها لخطّة تعميم العمل اللائق، وقد اعتبر المفتشون أن بإمكان هذه المنظمة أن تبذل مزيداً من الجهد لإدماج قضايا العمل اللائق في صلب أنشطتها.

٧٢- وأدرج برنامج الأمم المتحدة للبيئة في منزلة انتقالية بين فئة "المبادرات المخصصة" وفئة "المرحلة الأولى" بالنظر إلى أن إطار سياساته المتعلقة بالاستدامة البيئية والاجتماعية والاقتصادية، وهو إطار يوفر معايير ضمانات تتعلق بالعمل وظروف العمل، لا يزال في شكل مشروع لم يُنجز بعد. وقد اضطلع برنامج الأمم المتحدة للبيئة بأنشطة مخصصة مختلفة تتصل بالعمل اللائق مثل أنشطة تحقيق الاستدامة البيئية والاجتماعية والاقتصادية، والتحول نحو الاقتصاد الأخضر؛ إلا أن إدراج هذه الأنشطة في إطار مفاهيمي وربطها بالعمل اللائق لم يكونا واضحين بالقدر الممكن.

٧٣- وهناك ثلاث منظمات اعتُبر أنها تندرج ضمن فئة المراحل الأولى لعملية التعميم، حيث يوجد برنامج الأغذية العالمي في الطرف الأسفل من الطيف. وتُنفذ عدة أنشطة في برنامج الأغذية العالمي فيما يتصل بالعمل اللائق، ولكن هذه الأنشطة لم تُدمج بوصفها أنشطة تندرج ضمن مفهوم العمل اللائق. وبالنظر إلى أن برنامج الأغذية العالمي قد بدأ يحول ولايته من المعونة الغذائية الإنسانية إلى تقديم المساعدة الغذائية والتنمية، فإن لديه فرصاً لأخذ قضايا العمل اللائق في الاعتبار في عمله وخطته وسياساته الاستراتيجية. ومن الأمثلة على ذلك أن برنامج المشتريات من أجل التقدم الذي يتمثل في الحصول من مصادر محلية على الأغذية التي يشتريها برنامج الأغذية العالمي لتلبية احتياجات برامج التغذية (المشتريات من مصادر محلية)، وبرامج التغذية المدرسية التقليدية، قد أفضت إلى توفير فرص عمل محلية كنتيجة تبعية مترتبة على عمل البرنامج في قطاع محدد.

٧٤- أما مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) فهما حالياً في المراحل الأولى من عملية تعميم العمل اللائق ولكنهما تتحركان صعوداً في اتجاه مجموعة المنظمات المعممة. وتوجد عدة إشارات إلى العمل اللائق في الخطط الاستراتيجية لليونيدو؛ إلا أن أولئك الذين يعملون على معالجة القضايا المتصلة بالعمل اللائق لا يفعلون ذلك بصورة واعية كمساهمة في خطة تعميم العمل اللائق أو فيما يتصل بها. وقد أشار هؤلاء إلى ولاية لا تتصل إلا بالركن الأول المتعلق بتوفير فرص العمل. غير أن للعمل اللائق صلة بعمل هذه المنظمة، وبالتالي فإن بإمكانها أن تفعل المزيد بتناول قضايا العمل اللائق بصورة منهجية في أنشطتها كافة. وفي مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، توجد أنشطة تقنية تتصل بالعمل اللائق وتشمل قطاعات محددة، مثل تأمين سبل الرزق والتعافي الاقتصادي لأكثر نسبة من الأشخاص الذين تُعنى بهم المفوضية. ومن شأن إدماج قضايا العمل اللائق على نحو أكثر صراحة في عملية المراجعة الجارية للمواد والإرشادات المتعلقة بسبل الرزق أن يتيح فرصة للمفوضية لكي تكون أكثر منهجية في ربط عملها بخطة تعميم العمل اللائق.

٧٥- وقد تبين للمفتشين أن برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بمكافحة الإيدز، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونيسيف، والأمانة العامة للأمم المتحدة، ومبادرة الأمم المتحدة

لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، قد عممت جميعها العمل اللائق في منظماتها في إطار ولاية كل منها.

٧٦- وأدرجت الأمانة العامة للأمم المتحدة (إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، واللجان الإقليمية) العمل اللائق في خططها وبرامجها الاستراتيجية وحددت جهة تنسيق معنية بالعمل اللائق. وقد شجعت الأمانة العامة ودعمت العمل اللائق من خلال عملها مع اللجان الفنية التي تتولى خدمتها، وهناك عدة أمثلة على الأنشطة المضطلع بها من قبل هذه اللجان فيما يتعلق بالعمل اللائق. إلا أن ثمة حاجة لمزيد من العمل من أجل تعميم العمل اللائق بصورة منهجية في جميع كيانات الأمانة العامة. وثمة فجوة في توافر الإرشادات لكيانات الأمانة العامة بشأن التوجه العام فيما يتعلق بكيفية تعميم العمل اللائق وكيفية ربط مختلف مجالات العمل به.

٧٧- وبالنظر إلى ولاية اليونيسيف (التي دُكرَ أنها تتعلق بالركن ٢ المتمثل في الحماية الاجتماعية فقط)، تبين أن هذه المنظمة قد عممت ذلك الجزء من خطة تعميم العمل اللائق الذي يتصل اتصالاً وثيقاً بولايتها. غير أن اليونيسيف ربما كانت لا تزال في المرحلة الأولية، إذ لا تتوفر لديها معرفة منهجية ولا أنشطة لزيادة الوعي، وثمة إمكانيات لاستكشاف الكيفية التي يمكن بها ربط الأجزاء الأخرى من خطة تعميم العمل اللائق بعمل المنظمة بما يتجاوز نطاق الركن المتعلق بالحماية الاجتماعية.

٧٨- وقد أطلقت مبادرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تموز/يوليه ٢٠١٠ ولم تكن هذه الهيئة قد أنشئت وقت صدور قرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي وما أعقبها من متابعة من قبل مجلس الرؤساء التنفيذيين. ومع ذلك فقد عممت هذه الهيئة العمل اللائق في خططها الاستراتيجية، وهناك أدلة على بذل جهد واعٍ لاستخدام "عدسة" العمل اللائق في ما تضطلع به الهيئة من عمل، ولا سيما في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة، فضلاً عن أن العمل اللائق يشكل جزءاً لا يتجزأ من بحوثها وتحليلاتها السياسية. وقد أعدت عدة إرشادات وموجزات سياسية تربط ربطاً صريحاً بين العمل اللائق وتمكين المرأة و/أو توفير الحماية الاجتماعية للمرأة، وأدمجت في ما أجرته هذه الهيئة من تحليلات.

٧٩- ويُعتبر برنامج الأمم المتحدة المشترك بين الوكالات لمكافحة الإيدز فريداً من نوعه من حيث إنه قد اضطلع، من خلال منظمة العمل الدولية المشاركة في رعايته، بقدر كبير من العمل بشأن توفير فرص العمل اللائق للأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والمتأثرين به، وما يتصل بذلك من جهود تتعلق بمكافحة التمييز في مكان العمل وإجراء الفحوص الطبية وزيادة الوعي. وقد عمل البرنامج المشترك على معالجة قضايا التمييز والحقوق في مكان العمل (الركن ٣ للعمل اللائق) وقضايا الحماية الاجتماعية (الركن ٢). وقد كان الالتزام السياسي الذي أُبدي على مستوى الإدارة العليا للبرنامج المشترك قوياً جداً حسبما تدل عليه البيانات العديدة التي أُدلي بها على مستوى المجلس وفي محافل دولية أخرى.

٨٠- وأدرج برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الطرف الأعلى من فئة المنظمات المعممة مرتقياً إلى مجموعة المنظمات المعممة بقوة وذلك بالنظر إلى إدراجه المفاهيم المتصلة بالعمل اللائق ضمن خطته الاستراتيجية ووثائقه البرنامجية؛ فقد اضطلع البرنامج الإنمائي بأنشطة تتصل بالعمل اللائق، منفرداً وبالتعاون مع وكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة، وأعدّ وثائق إرشادية بشأن المفاهيم المتصلة بالعمل اللائق وعمل على إعداد إرشادات على المستوى القطري لمراعاة عناصر العمل اللائق ضمن إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. ومن المثير للاهتمام أن الإشارة المباشرة إلى مصطلح "العمل اللائق" واستخدامه نادراً في وثائق البرنامج الإنمائي؛ إلا أن المفتشين يسلمون بأن ما أدرج يتوافق مع مفهوم العمل اللائق. وقد تُتاح للبرنامج الإنمائي في المستقبل فرصة لربط عمله ربطاً واضحاً بخطة تعميم العمل اللائق.

٨١- وتبين للمفتشين أن منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو) يمكن أن تُعتبر من بين المنظمات التي عممت بقوة خطة العمل اللائق. وقد خلص المفتشون إلى أن هذه المنظمة قد استوفت معظم العوامل العشرة التي حُدِّدت آنفاً. ويرى المفتشون أنه يمكن للفاو أن تضطلع بمزيد من العمل في مجال آليات تقاسم المعرفة بشأن العمل اللائق. وقد تم تعيين جهة تنسيق وإعداد العديد من المنشورات ومجموعات الأدوات، ولكن مدى استخدامها ليس واضحاً، كما أنه من غير الواضح ما إذا كانت الدروس المستفادة من قطاع تقني ما يجري تقاسمها مع إدارات أخرى. وقد عرضت منظمة الأغذية والزراعة مسألة العمل الريفي اللائق على مجلس المنظمة من أجل الحصول على موافقته، علماً بأن ذلك يستلزم توسيع نطاق ولايتها ليشمل العمل على معالجة قضايا العمل اللائق، وقد أفضى ذلك إلى النجاح في إدراج العمل اللائق في الخطط الاستراتيجية للمنظمة ووثائقها الإرشادية المتصلة بالتنفيذ. كما تبين أن الموظفين الذين أُجريت مقابلات معهم في روما ومع البعض منهم على المستوى الميداني يعون جيداً العمل اللائق، في حين أن الحالة لم تكن كذلك بصورة عامة في منظمات أخرى. وبالنظر إلى اعتماد الإطار الاستراتيجي الجديد الذي يشتمل على عناصر تتعلق بالعمل اللائق، من المتوقع أن تكون المنظمة قد رسّخت إدماج العمل اللائق في صلب أنشطتها.

خامساً- الدروس المستفادة

٨٢- إن الدروس المستفادة المبينة أدناه مستمدة من النتائج والاستنتاجات والتحليلات التي أفضى إليها استعراض تعميم خطة العمل اللائق والتي تنطبق على نطاق أوسع في أنشطة منظومة الأمم المتحدة، وبخاصة في سياق المناقشات الجارية حول أهداف التنمية المستدامة وتحقيقها في المستقبل.

٨٣- **الحاجة إلى إطار واضح للحوكمة والمسائلة:** تشكل قرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي ومقررات مجلس الرؤساء التنفيذيين بشأن تعميم خطة العمل اللائق أداة مفيدة لتوجيه اهتمام صانعي القرارات في الدول الأعضاء والإدارة التنفيذية لمنظمات الأمم المتحدة إلى

هذه المسألة. إلا أن الافتقار إلى آلية محددة بوضوح لتنفيذ ورصد عملية تعميم العمل اللائق قد أدى إلى إعاقة الترجمة الكفؤة للالتزام السياسي الرفيع المستوى إلى إجراءات ملموسة. ولم ينشئ مجلس الرؤساء التنفيذيين هذا النوع من الآليات لتعميم خطة العمل اللائق، كما أن منظمة العمل الدولية غير مكلفة بأداء هذا الدور. وثمة قضايا أخرى متعددة القطاعات يمكن أن يُستفاد في معالجتها من استخدام المنطلقات المبينة أعلاه لزيادة وعي مجموعة متنوعة من الجهات المعنية. ويلزم توفر إطار قوي/آلية قوية للرصد والمساءلة من أجل ضمان متابعة القرارات السياسية من خلال إجراءات التنفيذ المناسبة.

٨٤- لا بد من توفير القيادة والالتزام في المبادرات على نطاق المنظومة: لم يعبر المدراء التنفيذيون وممثلو الوكالات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين تعبيراً صريحاً عن آرائهم بشأن مدى صلة خطة تعميم العمل اللائق بولايات منظماتهم ومجال أنشطتها. ونتيجة للافتقار إلى وثائق تتناول هذا الموضوع، كان من الصعب فهم ما إذا كانت المنظمة المعنية لا تتناول مسألة خطة العمل اللائق بسبب نقص الالتزام على مستوى الإدارة العليا أو بسبب النظر إلى تلك الخطة على أنها خطة لا صلة لها بولاية المنظمة. وفي المستقبل، عندما يُراد أن تتبنى المنظومة مبادرة متعددة القطاعات، ينبغي للرؤساء التنفيذيين للوكالات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين أن يبحثوا الموضوع بعناية ويبيّنوا ما إذا كانت للمسألة صلة بولاية منظمة كل منهم. وفي الحالات التي تنعدم فيها هذه الصلة أو تكون ضعيفة، ولا توجد فيها نية لتناول هذه المسألة، ينبغي الإعلان عن ذلك صراحة، ومن ثم ينبغي وضع آلية التنفيذ تبعاً لذلك.

٨٥- ينبغي تمييز القرارات التي تصدر عن الدول الأعضاء، وينبغي أن تكون هذه القرارات ملائمة للغرض: تبين للمفتشين أن المنظمات تواجه طلبات متعددة، كثيراً ما تكون متنافسة، لتعميم مجموعة واسعة من القضايا. وهذا يفضي إلى ظهور حالات لا يمكن فيها تعميم جميع تلك القضايا بالكامل، فضلاً عن أن الموظفين يعتبرونها طلبات متنافسة. ثم إن الممارسة المتمثلة في الطلبات والولايات الشاملة الجامعة في كل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة من دون تمييز ومراعاة مدى صلة المسألة بولاية كل منظمة ينبغي أن تظل منحصرة في قلة قليلة ومختارة من هذه الطلبات والولايات. وبالنظر إلى قيود الموارد البشرية والمالية التي تواجهها المنظومة، فإن من غير الواقعي أن يُتوقع أن تكون جميع المنظمات قادرة على الاستجابة لمختلف طلبات تعميم جميع القضايا استجابة متساوية.

٨٦- أهمية ترجمة المبادرات العالمية إلى عمل على المستوى الإقليمي: تؤدي اللجان الإقليمية دوراً مهماً في إدراج الالتزامات العالمية التي تُصاغ وتُقبل على المستوى العالمي في جدول الأعمال العام المحلي للدول الأعضاء التي توجد في إقليم كل منها. ويعتمد شكل المساعدة التي تقدمها اللجان الإقليمية اعتماداً شديداً على الطلبات المحددة للدول الأعضاء في كل إقليم. ويؤدي عدم وجود مهام ومسؤوليات محددة تحديداً واضحاً في اللجان الفنية التابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي إلى قصور في المتابعة وفي النهج المتبع إزاء تنفيذها، مما يفضي إلى ضياع الفرص.

٨٧- **العوامل الرئيسية الدافعة لتحقيق النجاح على المستوى القطري:** يؤثر وضع أولويات الحكومات الوطنية، على المستوى القطري، أشد التأثير في تعميم خطة العمل اللائق ضمن أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية على المستوى القطري، تليه مبادرات ذوي المعرفة الواسعة والقدرة على العمل الاستباقي من المنسقين الإقليميين وموظفي المكاتب القطرية لمنظمة العمل الدولية (بوصفها الوكالة التي تضطلع بالدور ذي الأولوية في الترويج لخطة العمل اللائق). وهذا يدل على أنه لدى تعميم مبادرات أخرى ضمن أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية على المستوى القطري، ينبغي إيلاء الاهتمام على سبيل الأولوية للجهات المعنية صاحبة المصلحة، مع تفاوت دور الوكالة الرائدة تبعاً للمسألة قيد النظر.

٨٨- **عملية التوعية والتعلم المستمرة:** لوحظ ضياع فرص لتعميم العمل اللائق بسبب عدم وجود استراتيجية للتوعية المستمرة. ويمثل وجود هذه الاستراتيجية شرطاً أساسياً لضمان وجود فهم مشترك ومستوى عالٍ من الوعي على نطاق المنظومة وعلى المستويات كافة. وهذا يكون ضرورياً بصفة خاصة عندما يتعين على المنظمات أن تتناول مواضيع أخرى طارئة ومعقدة تتصل بمجالات متعددة.

٨٩- **المرونة اللازمة لاستيعاب الاحتياجات والمبادرات الناشئة:** تمثل أنشطة التعميم التي تتماشى إلى حدٍ بعيدٍ مع ولايات المنظمات أولويةً واضحةً؛ غير أن هناك أيضاً جهوداً ناجحةً بُذلت من أجل إعادة تركيز بعض الأنشطة، مع مراعاة خطة تعميم العمل اللائق. وقد يكون من الضروري في بعض الأحيان، في حالة المبادرات الجديدة على نطاق المنظومة، أن تراجع المنظمات وتحوّل محور تركيزها الاستراتيجي من أجل تحسين تناول المبادرات أو الأهداف المتفق عليها بصورة مشتركة. ومن شأن توجيه الاهتمام إلى هذه المسألة في المجالس والهيئات الإدارية أن يمكّن المنظمات من تناول مجالات العمل "الجديدة" هذه بمشروعية، وينبغي أن تكون الهيئات الإدارية والتشريعية منفتحة على هذه المناقشات.

٩٠- **الحاجة إلى وجود وكالة (وكالات) رائدة لتوجيه تعلم مؤسسات المنظومة على المستوى الوطني:** تؤدي مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي تضطلع بالولايات الأوثق صلةً بمسألة معينة بدور مهم في زيادة الوعي والتوصل إلى فهم مشترك فيما بين تلك المنظمات التي قد تكون أقل وعياً بالمسألة المعنية. ولا توجد أي منظمات مكلفة بأداء تلك الوظيفة من أجل تعميم خطة العمل اللائق. وينبغي أن تكون أنشطة التوعية والتدريب شاملةً للمنظومة، بما في ذلك على المستوى القطري، كما ينبغي أن تكون هذه الأنشطة متواصلة (أي أنها ينبغي ألا تكون أنشطة تُنفذ مرة واحدة وعلى أساس مخصص) من أجل مراعاة المعدلات المرتفعة لتبدّل الموظفين. وتحتاج المنظمات المطلوب منها أداء مثل هذا الدور إلى الموارد اللازمة للاضطلاع بهذا العمل.

٩١- **الإدماج في الأطر المؤسسية لفرادى المنظمات:** ينبغي أن تكون مبادرات الأمم المتحدة المقررة أو المعتمدة على النطاق المنظومة مدرجة في الأطر السياسية والاستراتيجية/الوثائق التخطيطية لفرادى المنظمات بغية تهيئة بيئة مواتية يمكن أن تحدث فيها عملية تعميم مجدية. وستظل عملية تنفيذ الأنشطة مفككة وقائمة على أساس مخصص إذا

لم تحصل على توجيه وتصبح جزءاً من أطر المنظمات القائمة على النتائج على مستوى المقار والمستوى الميداني. وهذا يتضح أكثر ما يتضح على المستوى القطري حيث يضطلع عدد كبير من كيانات منظومة الأمم المتحدة بمجموعة واسعة من المبادرات ضمن أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية على المستوى القطري، ولكن هذه الكيانات تضيع فرصة تطوير أوجه التآزر فيما بينها بسبب تفكك الجهود الناجم عن عدم وجود تصور مفاهيمي مشترك وعدم وجود سياسات أو استراتيجيات تُصاغ بصورة مشتركة.

٩٢- **الحاجة إلى وجود وظيفة تنسيق:** قليلة هي المنظمات التي توجد فيها وظيفة تنسيق/منسق لخطّة تعميم العمل اللائق، في حين أن الأمثلة المتعلقة بتعميم المنظور الجنساني تدل على وجود وحدة مسؤولة/شخص مسؤول ضمن كل منظمة يتصل عملها أو عمله بالاتصال الأوثق بالمسألة المعنية ويُطلب منها أو منه المساعدة على تنسيق هذه الأنشطة. ويلزم أن يكون هناك تعاون أفقي وربط شبكي ضمن المنظمات وفيما بينها من أجل ضمان وجود استجابة مستمرة ومستدامة لإدماج المبادرات العالمية الشاملة في صلب أنشطة المنظمات. ومن شأن وجود شبكة فاعلة تضم جهات التنسيق هذه على نطاق المنظومة أن يسهم في ضمان وتعزيز الاتساق في عمل منظمات الأمم المتحدة.

٩٣- **مبادرة توحيد الأداء كإطار مفيد للنجاح في تحقيق الاتساق والتكامل:** إن إنشاء إطار لتوحيد الأداء على المستوى القطري يتيح فرصة واضحة لتعزيز التعاون بين الوكالات عن طريق البرمجة المشتركة بشأن القضايا التي تتسم بأهمية شاملة مثل خطة تعميم العمل اللائق. ويمكن لكل وكالة أن تسهم بما يتوفر لديها من خبرات تقنية خاصة، حتى ولو ترتبت على ذلك آثار مالية متواضعة نسبياً، في تنفيذ مبادرة قد لا تكون داخلية بالكامل ضمن نطاق تركيزها الاستراتيجي التقليدي. وقد يكون ذلك رسالة يُستفاد منها في مبادرات أخرى على نطاق المنظومة.

٩٤- **لمبادرات التعميم تكاليفها:** إن المبادرات الرامية إلى تعميم قضايا معقدة ليست خالية من التكاليف، بل ينبغي أن تكون مدعومة بموارد (مالية وبشرية) مخصصة على المستويين العالمي والقطري. وقد كان إنشاء الصناديق المشتركة مفيداً بصفة خاصة على المستوى القطري. أما النهج المعتاد المتمثل في "العمل ضمن حدود الموارد الموجودة" من دون أي تخصيص محدد أو ترتيب للأولويات فهو نهج لا يفضي إلى تحقيق نتائج مجدية، وفي ذلك درس بالغ الأهمية ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار للنجاح مستقبلاً في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥.

سادساً- التوصيات

٩٥- **التوصية ١:** ينبغي للأمين العام، بصفته رئيس مجلس الأمم المتحدة للرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق (مجلس الرؤساء التنفيذيين)، أن يطلق عملية مراجعة للكيفية التي يمكن بها لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تسهم في تعزيز تناول القضايا

المتصلة بالعمالة والعمل اللائق في سياق أهداف التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥. وينبغي أن تحدد استجابة مجلس الرؤساء التنفيذيين إطار المشاركة والمساءلة وأن ترصد تنفيذه.

٩٦- التوصية ٢: ينبغي للأمين العام أن يصدر توجيهات إلى أمانات اللجان الفنية التي لم تقم بعد باستعراض تنفيذ ما تضمنته قرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي من أحكام تتعلق بالعمل اللائق لكي تفعل ذلك وتحدد مجالات عملها التي يمكن أن تستفيد من الأخذ بمنظور العمل اللائق.

٩٧- التوصية ٣: ينبغي للأمين العام أن يصدر تعليمات إلى رؤساء اللجان الإقليمية لكي تستعرض هذه اللجان أنشطتها من منظور العمل اللائق وتحدد الكيفية التي يمكن بها لعملها أن يقدم دعماً أفضل للبلدان التي تعمل هذه اللجان في مناطقها من أجل تحقيق هدف توفير فرص العمل اللائق للجميع.

٩٨- التوصية ٤: ينبغي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي أن يتبع نهجاً أكثر اتساقاً إزاء عمل هيئاته الفرعية وإدارتها الداعمة وأن يضمن مساءلتها لدى متابعة تنفيذ قراراته.

٩٩- التوصية ٥: ينبغي لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية أن يطلب إلى المدير العام للمنظمة تنفيذ المزيد من أنشطة التوعية والتدريب الاستباقية لموظفي مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية وغيره من الوحدات التدريبية في منظومة الأمم المتحدة في سياق أهداف التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥، وأن يحدد الموارد اللازمة في هذا الصدد.

١٠٠- التوصية ٦: ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يصدروا تعليمات إلى الوحدات التقنية في منظمة كل منهم من أجل إعادة النظر في عملها لتحديد ما إذا كانت هناك مجالات يمكن أن تُربط فيها خطة تعميم العمل اللائق بالأنشطة التي تضطلع بها، وجعل الروابط القائمة أكثر وضوحاً. وقد توّدت هذه المنظمات أن تتعاون مع منظمة العمل الدولية للحصول على دعمها في هذه العملية.

١٠١- التوصية ٧: ينبغي للأمين العام أن يضمن اضطلاع مكتب الأمم المتحدة لتنسيق العمليات الإنمائية وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة بأنشطة توعية مناسبة وأن يقدم إرشادات ويوفر تدريباً للمنسقين الإقليميين ولأعضاء أفرقة الأمم المتحدة القطرية لتعزيز الفهم المشترك لخطة تعميم العمل اللائق في سياق أهداف التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥.

سابعاً - الطريق إلى الأمام

١٠٢ - لقد أظهر استعراض تنفيذ قرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن خطة تعميم العمل اللائق في أنشطة مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التأثير المحدود لقرارات الأمم المتحدة المبررة سياسياً والمؤيدة بالإجماع. وثمة نتائج قد تحققت، وبذلت بعض المنظمات جهوداً جديدةً بالثناء لتعميم العمل اللائق؛ إلا أن النجاح الذي حققته استجابة المنظومة كان معتدلاً بصورة عامة. فالقرارات تتطلب وجود وسائل أقوى لرصد تنفيذها، وثمة حاجة إلى تحسين إسناد المسؤوليات وضمان المساءلة. وعلاوةً على ذلك، كان ينبغي وضع آلية مناسبة لتوفير الموارد اللازمة لتعميم العمل اللائق.

١٠٣ - وتجدر ملاحظة أنه رغم تأييد الدول الأعضاء بالإجماع، أثناء مشاركتها في أعمال المجلس الاقتصادي والاجتماعي، لقرارات المجلس المتعلقة بالعمل اللائق، فإنها لم تظهر المستوى نفسه من الاهتمام والتأييد في إطار مجالس الإدارة والهيئات التشريعية لجميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وبالتالي فإن ولايات بعض المنظمات لا تشمل العمل على تعميم خطة العمل اللائق، ناهيك عن إعطائها أولوية، في برامج عملها. ومن الممكن تحسين اتساق رسائل الدول الأعضاء إلى مختلف محافل منظومة الأمم المتحدة. ومن المتوقع من الدول الأعضاء أن تشجع وتضمن اتباع نهج متسق في مجالس إدارة مختلف مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وكياناتها فيما يتعلق بالمبادرات العالمية المعتمدة على مستوى الجمعية العامة، مما يعزز اتساق أنشطة المنظومة.

١٠٤ - ولا تزال قضايا العمل اللائق والعمالة الكاملة مدرجةً على جداول الأعمال العالمية والوطنية. ومن شأن الإدراج المحتمل لقضايا العمل اللائق ضمن أهداف التنمية المستدامة أن يدل على قبول واسع النطاق لأهمية العمل اللائق في الخطط العالمية والوطنية. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تنظر إلى هذا القبول باعتباره يشكل دعوةً لبذل المزيد من الجهود الاستباقية لزيادة الوعي والترويج لفهم مشترك للعمل اللائق وضمان التوصل إلى هذا الفهم على نطاق منظومة الأمم المتحدة وكياناتها. وينبغي الاستفادة من التجربة التي ينطوي عليها هذا التقرير في تناول موضوع العمالة والعمل اللائق في سياق أهداف التنمية المستدامة.

١٠٥ - وينبغي النظر إلى نتائج هذا التقييم والتوصيات المنبثقة عنه والدروس المستفادة منه باعتبارها تمثل دعوة موجهة إلى الدول الأعضاء والإدارة التنفيذية لمنظمات الأمم المتحدة وموظفي الأمم المتحدة عموماً من أجل تحسين الاستجابة لطلبات الجهات المعنية الرئيسية والشركاء الرئيسيين في خطة ما بعد عام ٢٠١٥.

المرفق الأول

استعراض عام للإجراءات التي يتعين أن تتخذها المنظمات المشاركة بناءً على توصيات وحدة التفتيش المشتركة JIU/REP/2015/1

التأثير المتوخى	الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها																	الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية																
	مجلس الرؤساء التنفيذيين	الأمم المتحدة*	الأونكتاد	مركز التجارة الدولية	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	صندوق الأمم المتحدة للسكان	برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	منظمة اليونسيف	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	مكتب الأمم المتحدة لخامات المشاريع الأوتزوا	هيئة الأمم المتحدة للمرأة	برنامج الأغذية العالمي	منظمة الأغذية والزراعة	الوكالة الدولية للطاقة الذرية	منظمة الطيران المدني الدولي	منظمة العمل الدولية	المنظمة الدولية للهجرة	الاتحاد الدولي للاتصالات	برنامج الأمم المتحدة المشترك بين منظمات الأمم المتحدة لمكافحة الإيدز	منظمة اليونسكو	اليونيسكو	منظمة السياحة العالمية	الاتحاد البريدي العالمي	منظمة الصحة العالمية	المنظمة العالمية للملكية الفكرية	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية						
التأثير	لا تتخذ إجراء																																	
للعلم	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
التوصية ١	E	f																																
التوصية ٢		f	E																															
التوصية ٣		f	E																															
التوصية ٤		c	L																															
التوصية ٥		d													L																			
التوصية ٦		f	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E						
التوصية ٧		c	E																															

L: توصية لتتخذ الهيئة التشريعية قراراً بشأنها.

E: توصية لا تتخذ إجراء من جانب الرئيس التنفيذي.

■: توصية لا تتطلب إجراءً من هذه المنظمة.

a: تعزيز الشفافية والمساءلة؛ **b**: نشر الممارسات الجيدة/أفضل الممارسات؛ **c**: تعزيز التنسيق والتعاون؛ **d**: تعزيز الاتساق والمواءمة؛ **e**: تعزيز المراقبة والامتثال؛ **f**: تعزيز الفعالية؛ **g**: وفورات مالية كبيرة؛ **h**: تعزيز الكفاءة؛ **i**: تأثير آخر.

* تغطي جميع الكيانات المذكورة في الوثيقة ST/SGP/2002/11 بخلاف الأونكتاد ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين والأوتزوا.