



من أجل اتخاذ قرار

البند الرابع من جدول الأعمال

استعراض الهيكل الميداني لمنظمة العمل الدولية

المقدمة

١. في آذار/ مارس ٢٠٠٧، اعتمد مجلس الإدارة الاختصاصات الشاملة لاستعراض الهيكل الميداني لمنظمة العمل الدولية^١. وفي تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٧، تلقى مجلس الإدارة تقريراً مرحلياً بشأن الاستعراض^٢. وقام المكتب بجمع وتحليل مجموعة واسعة من المعلومات والبيانات، وبناءً على ما تم الاتفاق عليه مع مجلس الإدارة، طلب من فريق مكون من ثلاثة مستشارين خارجيين إجراء مشاورات موسّعة من أجل تقديم المشورة إلى المدير العام حول مختلف الخيارات وجدواها. وبين تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٧ وكانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، زار الفريق ١٧ بلداً في خمسة أقاليم التماساً لآراء الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية والشركاء والجهات المانحة وموظفي منظمة العمل الدولية. كما نُظمت مشاورات معمقة في مقر منظمة العمل الدولية^٣.

٢. وتقدم هذه الوثيقة مقترحات لاستعراض هيكل المكاتب الخارجية لمنظمة العمل الدولية ووظائف كل منها. ومن الواضح أنّ عدداً من المسائل سيتطلب المزيد من الدراسة والمشاورات مع مجلس الإدارة والموظفين. إنّ استعراض الهيكل الميداني عملية معقدة نظراً إلى أثارها المباشرة على الموظفين وعلى تنظيم وإدارة المكتب. وتبرز الحاجة إلى تقييم الآثار المالية للتغيرات المقترحة تقييماً متأنياً ضمن الميزانية الحالية والميزانيات القادمة. وفي هذه المرحلة، يتم التماس آراء مجلس الإدارة حول الأهداف الأساسية التي ينبغي أن توجه الاستعراض وحول خطة مقترحة يتم تنفيذها تدريجياً وتشمل تدابير قصيرة ومتوسطة الأجل.

٣. ويشير القسم الأول من هذه الوثيقة بإيجاز إلى الأساس المنطقي الداعي إلى استعراض الهيكل الميداني لمنظمة العمل الدولية. أما القسم الثاني فيعرض خمسة أهداف لتوجيه عملية الاستعراض. وهو يقدم المزيد من المعلومات حول المحاور الكبرى للتكبيفات المقترحة على الهيكل الميداني وعلى أساليب العمل في المكتب بمجمله، من أجل زيادة الفعالية والنجاعة وأثر ولاية منظمة العمل الدولية وخدماتها. ويشير القسم الثالث من الوثيقة إلى تنفيذ تدريجي للمقترحات من خلال تحديد الإجراءات واجبة التنفيذ مباشرة والإجراءات الأخرى التي تستلزم المزيد من التحليل والمشاورات. ومن شأن هذه المقترحات، في حال تمت الموافقة عليها، أن تدمج في دورات المكتب القادمة المتعلقة بالتخطيط والبرمجة والميزنة الإستراتيجية.

¹ انظر الوثيقة: GB.298/PFA/6 (Rev.)

² انظر الوثيقة: GB.300/PFA/12

³ ناقش أيضاً اجتماع فريق الإدارة العالمي للعمل اللائق، الذي انعقد في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٦، عدداً من المسائل المرتبطة بهيكل المكاتب الخارجية ووظائفها.

الأساس المنطقي لاستعراض المكاتب الخارجية منظمة العمل الدولية

٤. ينبغي النظر إلى الاستعراض الحالي للهيكل الميداني باعتباره عنصراً إضافياً في مجموعة الإصلاحات الأوسع التي يتم الاضطلاع بها في منظمة العمل الدولية، بما فيها تلك الواردة تفصيلها في خريطة الطريق بشأن الإدارة القائمة على النتائج والتي وافق عليها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦^٤.
٥. وفي ٢٠٠٣، اعتمد المكتب هيكلًا ثلاثي المستويات يشمل مكاتب قطرية (وحيدة ومتعددة) ومكاتب إقليمية فرعية ومكاتب إقليمية. وقد أدى ذلك إلى تنفيذ قرار مؤتمر العمل الدولي (الدورة ٨٧، ١٩٩٩) عقب مناقشة حول التعاون التقني. وقد عدل هذا الهيكل وبسط الهيكل السابق الذي كان قد أدخل تدريجياً، ابتداءً من عام ١٩٩٢، فرقا استثمارية متعددة التخصصات في كل إقليم من الأقاليم الخمسة.
٦. وفي ٢٠٠٥، اعتمد المكتب البرامج القطرية للعمل اللائق باعتبارها الوسيلة الرئيسية لتقديم خدمات منظمة العمل الدولية إلى الهيئات المكونة في البلدان. وقد خلق ذلك زخماً جديداً لتكييف الهيكل الميداني والدور الذي يؤديه المقر للاستجابة بشكل أفضل إلى الطلبات المتزايدة ضمن نظام إدارة متكامل قائم على النتائج. إن اعتراف المجتمع الدولي بالعمل اللائق كهدف عالمي وإدماج العمل اللائق باعتباره هدفاً وطنياً في عدد متزايد من البلدان قد مهدا الطريق أمام فرص جديدة للشراكات والدعم على المستوى العالمي والإقليمي والوطني والمحلي.
٧. وفي الوقت نفسه، كان من شأن التأييد العالمي لأهمية برنامج العمل اللائق أن خلق توقعات متنامية وطلباً على المعرفة المعمقة والحديثة والتحليلات والمشورة السياسية السليمة والأدوات العملية والمنهجيات التي يمكن تكييفها وتطبيقها على مجموعة من الحالات لدعم تطبيق برنامج العمل اللائق. وتصب دراية سياسات العمل اللائق في صميم الطلب الحالي. وي طرح بناء وتوفير مثل هذه *الدراية* بأكثر الوسائل فعالية ونجاعة تحدياً أساسياً تواجهه منظمة العمل الدولية من أجل تعزيز أثرها. ولا بد من تطبيق هذه *الدراية* أساساً على المستوى القطري. وبالتالي، يكمن الموجه الرئيسي لاستعراض الهيكل الميداني في تعزيز الأثر على السياسات والبرامج الوطنية والمحلية. والطريقة الوحيدة لتحقيق ذلك هي من خلال إجراء مشترك ومتناسك فيما بين الهيكل الميداني وهيكل المقر مع ما يتمتعان به من مواطن القوة وفي إطار الوظائف الخاصة بكل منهما.
٨. ومشاركة منظمة العمل الدولية في إصلاح منظومة الأمم المتحدة المتمركزة حول تقديم الخدمات في البلدان هي أيضاً تحدٍ للهيكل الميداني ولقدرته على المساهمة بفعالية في الأطر الوطنية الأوسع للمساعدة الإنمائية والحصول على الموارد الخارجة عن الميزانية والموجهة بشكل متزايد على المستوى القطري.
٩. وتهدف جميع هذه العوامل إلى استعراض هيكل المكتب وأساليب عمله وإعادة تنظيم قدرته.
١٠. وفي ٢٠٠٦، شددت الاستنتاجات الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي في دورته ٩٥ بشأن التعاون التقني، على الحاجة إلى استعراض الهيكل الميداني لمنظمة العمل الدولية. وأشارت هذه الاستنتاجات إلى عدد من العوامل التي تبرر مثل هذا الاستعراض، وأكدت على أهمية برنامج العمل اللائق في سياق العولمة وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق وبروز برامج قطرية مشتركة للأمم المتحدة والطبيعة المتغيرة للتعاون التقني الذي يتسم بالمزيد من ترتيبات التمويل من جهات استثمارية متعددة وتمويل العمليات المشتركة في البلدان.
١١. ولقد أفضت المناقشة التي جرت خلال الدورة ٩٦ لمؤتمر العمل الدولي عام ٢٠٠٧ حول "تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية لمساعدة الدول الأعضاء فيها فيما تبذله من جهود لتحقيق أهدافها في سياق العولمة"، إلى إقامة صلة مع إجراءات إدارة منظمة العمل الدولية والإدارة القائمة على النتائج واستعراض الهيكل الميداني. وسلطت المناقشة الضوء على ثلاثة أبعاد مهمة للهيكل الميداني، لاسيما الإدارة العمودية لمطابقة احتياجات الهيئات المكونة مع الإجراء العالمي مطابقة أفضل، والإدارة الأفقية لتعزيز التفاعل بين الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية، والإدارة الخارجية لزيادة قدرة منظمة العمل الدولية على التأثير على الجهات الفاعلة الأخرى المعنية. وينبغي اعتبار الأنشطة التشغيلية التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية، لاسيما من خلال

⁴ انظر الوثيقة: GB.297/PFA/1/1.

١٢. وتشمل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية طائفة من مستويات الدخل. ومن الناحية المنطقية، تلجأ الهيئات المكونة في الدول الأعضاء إلى منظمة العمل الدولية وفي جعبتها مجموعة واسعة من مختلف الاحتياجات. وتتغير هذه الاحتياجات أيضاً مع مرور الزمن إذ تتطور البلدان أو تواجه حالات صعبة على وجه الخصوص. وتطرح عولمة التبادلات التجارية والمالية والتكنولوجية أمام البلدان تحديات جديدة للنمو والتنمية. وتسعى البلدان إلى تكييف السياسات الاقتصادية والاجتماعية في ضوء هذا السياق الجديد. وسير أسواق العمل ومؤسسات العمل أمر مركزي للجهود المبذولة في مجال الإصلاح. وبالتالي، ينبغي لمنظمة العمل الدولية، ضمن ولايتها العالمية، أن تكيّف خدماتها بشكل يتمشى مع احتياجات مجموعة متنوعة من الهيئات المكونة.

١٣. ويلعب برنامج العمل اللائق والنهج المتكامل في أهدافه الاستراتيجية الأربعة دوراً مركزياً في الجهود التي تبذلها البلدان من أجل النهوض بالتنمية المستدامة. وتتطلب الهيئات المكونة مشورة سياسية عالية النوعية ورفيعة المستوى تقوم على المعرفة المقارنة والمحدثة وعلى الأدوات والأساليب العملية لمعالجة المشاكل. وهي تستلزم التعرض للمعرفة الرفيعة وتبادل الخبرة والممارسات الجيدة الدولية. وهناك أيضاً المزيد من المؤسسات التي توفر التحليل والمشورة بشأن مسائل العمل إلى جانب منظمة العمل الدولية. وهذا يشجع على تطوير المعارف وبناء الشراكات والشبكات لتحقيق الحد الأقصى من الخبرة التقنية والاعتماد على مجموعة من المعارف والخبرات ضمن المكتب وخارجه.

١٤. وعلى المستوى القطري، بلغ إصلاح منظومة الأمم المتحدة زخماً جديداً في ٢٠٠٧ واضعاً ضغوطاً إضافية على وكالات الأمم المتحدة، بما فيها منظمة العمل الدولية، لتكييف طرائق تعاونها والمشاركة في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، باعتباره برنامج الأمم المتحدة القطري الموحد والشامل. وفي حين أنّ القرارات النهائية بشأن نطاق تطبيق إصلاح منظومة الأمم المتحدة وشكله لم تتخذ بعد، يجري اختبار النهج التجريبية "لتوحيد الأداء" في بلدان رائدة مختارة مدعومة بقرارات لتنسيق عمليات وإجراءات الأمم المتحدة. وتؤثر هذه التغييرات، وسوف تستمر في التأثير، في الطريقة التي تتبعها منظمة العمل الدولية في تقديم خدماتها على المستوى القطري.

١٥. ولقد سلكت المشاركة النشطة لمنظمة العمل الدولية في برامج الأمم المتحدة القطرية مسلكين رئيسيين: الأول هو المساهمة المباشرة لمنظمة العمل الدولية من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق. وبالرغم من أنّ هذه البرامج تتمتع بحياة خاصة بها، تم بذل جهود كبيرة من أجل إدماج البرامج القطرية للعمل اللائق في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. ويؤلى اهتمام خاص إلى تعزيز مشاركة الهيئات المكونة الثلاثية في منظمة العمل الدولية في تصميم أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وتنفيذها.

١٦. أما المسلك الثاني فهو من خلال تعميم نتائج العمل اللائق على سياسات فرق الأمم المتحدة القطرية وبرامجها وأنشطتها من أجل خلق بيئة داعمة لسياسات العمل اللائق. ولهذه الغاية، يتم تكييف المنشور بعنوان "أدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق"، الذي وافق عليه مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق لتطبيقه من جانب منظومة الأمم المتحدة، وذلك من أجل استخدامه على المستوى القطري.

١٧. وفي الوقت نفسه، من الضروري الاعتراف بأنّ منظمة العمل الدولية هي وكالة متخصصة في منظومة الأمم المتحدة، تتمتع بإدارة ثلاثية فريدة. وتتضمن ولايتها وضع المعايير والوظائف المعيارية والتوعية وتنمية المعارف ووضع السياسات وبناء الحوار وتوافق الآراء وتقديم الخدمات الاستشارية إلى الهيئات المكونة والتطبيق العملي للتعاون التقني. وتكمن مهمة منظمة العمل الدولية، بما في ذلك الهيكل الميداني، في الوفاء بهذه الولاية بشكل متوازن ومتكامل، من خلال تقسيم العمل والإجراء التعاوني ضمن المكتب. وفي هذا المعنى، فإنّ هيكل منظمة العمل الدولية ووظائفها لا يمكن مقارنتها كلياً بتلك الخاصة بصناديق الأمم المتحدة وبرامجها الأخرى.

خمسة أهداف لإرشاد استعراض المكاتب الخارجية لمنظمة العمل الدولية

١٨. ينبغي أن يسترشد استعراض المكاتب الخارجية لمنظمة العمل الدولية بالأهداف الخمسة التالية:

- ١" تركيز كتلة حرجة من الخبرة التقنية في الأقاليم.
 - ٢" تحقيق حضور لمنظمة العمل الدولية في البلدان يتسم بالمزيد من القوة والمرونة.
 - ٣" إعادة تحديد أدوار المكاتب الخارجية لمنظمة العمل الدولية.
 - ٤" تبسيط الأدوار والمسؤوليات الخاصة بالهيكل الإقليمية والقطاعات التقنية في المقر.
 - ٥" حشد كل قدرات منظمة العمل الدولية بشكل مرن ومحدود زمنياً.
- وترد فيما يلي تفاصيل عن هذه الأهداف الخمسة وعن آثارها.

تركيز كتلة حرجة من الخبرة التقنية في الأقاليم

١٩. تشغل منظمة العمل الدولية حالياً ١٦ مكتباً إقليمياً فرعياً. وهذه المكاتب كانت في السابق فرق المشورة التقنية متعددة التخصصات التي تم تحويلها إلى مكاتب إقليمية فرعية في ٢٠٠٣. وهناك ستة مكاتب إقليمية فرعية في أفريقيا وأربعة مكاتب في الأمريكتين ومكتب واحد في الدول العربية وثلاثة مكاتب في آسيا والمحيط الهادئ ومكتبان في أوروبا وآسيا الوسطى. والغرض من ذلك هو تعزيز الخدمات التقنية المقدمة إلى الهيئات المكونة. وتكمن إحدى النتائج المفيدة لهذا الهيكل في تحسين تكامل خدمات منظمة العمل الدولية وتوفير الدعم الشامل.

٢٠. وشكل برنامج العمل اللائق والدعائم الأربع المتكاملة القوى الدافعة لهذا النهج. غير أن نشر الخبرة التقنية لمنظمة العمل الدولية بشكل ضعيف كان وجهاً رئيسياً من أوجه القصور التي اتسم بها هذا الهيكل. وفي أي فريق، يكون كل أخصائي تقني عادةً مسؤولاً عن ثلاثة إلى ثمانية بلدان في المتوسط. ويعمل الأخصائي التقني في عزلة نسبية نوعاً ما عن سائر الأخصائيين التقنيين الذين يعالجون المسألة نفسها في مواقع أخرى. بالإضافة إلى ذلك، استلزمت الأنماط المتغيرة للتعاون التقني أن تتحمل مكاتب إقليمية فرعية قسماً كبيراً من تنفيذ برامج التعاون التقني الممولة من موارد من خارج الميزانية. وكان هناك اتجاه إلى أن يمتص ذلك ندرة الوقت الذي يتمتع به الموظفون بتحويله من التوعية والتحليل والمشورة السياسية إلى توفير الخدمات لبرامج التعاون التقني.

٢١. وتوخياً لزيادة قدرة منظمة العمل الدولية في الأقاليم على توفير التحليل المقارن والتوعية السياسية والدعم التقني إلى الهيئات المكونة، من الضروري التمكن من الاعتماد على كتلة حرجة من الخبرة التقنية. ويعني ذلك ضمناً إعادة جمع الفرق المشتتة في كل إقليم لتشكيل عدد أقل من فرق الدعم التقني للعمل اللائق، وقيام كل فريق بتغطية جميع أبعاد العمل اللائق. وينبغي أن يزيد عدد الأخصائيين في كل فريق مع مرور الزمن من خلال إعادة تخصيص الموارد والادخارات المحققة وتحويل المناصب غير التقنية وإمكانية إضافة الموارد. وستكون الوظيفة الأساسية للفرق المقترحة توفير مشورة سياسية رفيعة المستوى وخدمات تقنية متكاملة إلى الهيئات المكونة في البلدان وفي السياقات دون الإقليمية والإقليمية. وتكون فرق الدعم التقني للعمل اللائق مهياً لمساعدة مكاتب منظمة العمل الدولية على دعم برامجها.

٢٢. ويُنظر إلى تقاسم المعارف والشبكة العالمية للأخصائيين ومجتمعات الممارسات العاملة في مجالات الخبرة المشتركة ضمن منظمة العمل الدولية، باعتبارها متغيرة حاسمة لفرق الدعم التقني الفعالة للعمل اللائق. ومن شأن تمكين جميع الفرق من الحصول على المعارف والخبرة المكتنزة في المكتب برمته والاستفادة منها أن يعزز قدرتها إلى حد كبير على تقديم مشورة سياسية ذات نوعية عالية. كما سيعزز قدرتها على توفير مشورة سياسية متكاملة بشأن العمل اللائق.

٢٣. ويتمتع تحقيق كتلة حرجة من الخبرة التقنية بعدد من الآثار العملية. وكندبير أول، قد يكون من الضروري إعادة جمع القدرة التقنية المتاحة حالياً في كل إقليم. ومع الأخذ في الاعتبار الاختلافات في الظروف الإقليمية، قد يكون من الملائم التفكير في فرق عديدة على أن تكون أقل عدداً في الأقاليم الكبرى (أفريقيا، وآسيا والمحيط الهادئ، والأمريكتان) وفي فريق واحد في الأقاليم الأصغر حجماً (الدول العربية وأوروبا وآسيا الوسطى). ومن شأن ذلك أن يؤدي إلى فرق تقنية أقل عدداً ولكنها أكبر حجماً مما هي عليه الآن.

٢٤. وسوف تطرح الفرق التقنية الأكبر حجماً تحديات جديدة للمديرين في منظمة العمل الدولية، الذين سيطلب منهم تغيير طريقة تنظيم العمل وتخصيص الموارد. وسوف يتطلب التشغيل ضمن إطار قائم على النتائج وإدارة الموارد التقنية للاستجابة لأولويات، كما هو محدد في البرامج القطرية للعمل اللائق، إدارة الأداء وتخطيط العمل وإدارة المخاطر على نحو فعال إلى جانب مهارات قيادية قوية ضمن الفريق. وستكون نوعية الإدارة والقيادة التي تتمتع بها الفرق عنصراً أساسياً في نجاح فرق الدعم التقني للعمل اللائق.

٢٥. وتوخياً لتحقيق كتلة حرجة من الخبرة التقنية، قد يكون من المرغوب به زيادة العدد الإجمالي للأخصائيين التقنيين العاملين في كل إقليم. واستناداً إلى قيود الميزانية الحالية، يمكن تحقيق ذلك من خلال اعتماد اللامركزية تدريجياً في المناصب التقنية الإضافية من المقر باتجاه الأقاليم. وفي الوقت نفسه، ينبغي توخي الحذر لعدم تفويض الكتلة الحرجة للخبرة، والمطلوبة أيضاً في المقر. وينبغي تعزيز حراك الموظفين المهنيين ضمن مختلف مراكز العمل.

٢٦. ومن شأن المزيد من تدابير الفعالية أن يسمح بزيادة تدريجية في معدل المناصب من الفئة المهنية بالنسبة إلى المناصب من فئة الخدمات العامة. ومن المرغوب به التوصل إلى معدل أعلى مما هو عليه في الوقت الحاضر. ومن الممكن إقامة هدف متوسط الأجل بعد التحقق من أفضل الممارسات ضمن منظومة الأمم المتحدة في عدد من البلدان.

٢٧. ولكل هذه الإجراءات آثار مهمة بالنسبة لتنفيذ الاستراتيجية الحالية للموارد البشرية (٢٠٠٦-٢٠٠٩) والتي سوف يتعين استعراضها وتحديثها حتى تأخذ في الاعتبار هذه الإجراءات المقترحة.

تحقيق حضور لمنظمة العمل الدولية في البلدان يتسم بالمزيد من القوة والمرونة

٢٨. تشغل منظمة العمل الدولية حالياً ٥٢ مكتباً في عدد كبير من المواقع (باستثناء المقر). ولا يمكن للمنظمة أن تشغل مكتباً في كل دولة عضو، لكن يمكن لمنظمة العمل الدولية أن توسع من نطاق وجودها ليشمل عدداً أكبر من البلدان بالمقارنة بما هو عليه الحال اليوم. وفي البلدان التي لا تملك منظمة العمل الدولية مكتباً فيها، تم إدخال عدد من الترتيبات البديلة من أجل التواصل والتنسيق مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. وقد تضمن ذلك منسقين وطنيين (حالياً ١٥ منسقا في أغلب في أوروبا وآسيا الوسطى) وموظفين وطنيين أو دوليين للتعاون التقني وموظفين من الأمم المتحدة. ويُعتبر بشكل عام أنّ وجود منسق وطني يساعد في مداخلات منظمة العمل الدولية ويقوم بالاتصال بالهيئات المكونة بشكل منتظم، من شأنه أن يعزز بشكل كبير من فعالية المساعدة التي توفرها منظمة العمل الدولية بما فيها المساعدة المقدمة خلال البعثات التقنية الدورية. بالإضافة إلى ذلك، يُستخدم الموظفون الوطنيون من الفئة المهنية بشكل واسع على مستوى منظومة الأمم المتحدة بكاملها.

٢٩. ينبغي عدم اعتبار تواجد منظمة العمل الدولية في شخص منسق وطني على أنه مكتب لها. بل هو تواجد مرن يرتبط بدورة من الأنشطة البرمجية ويمكن إقامته أو إيقافه حسبما تقتضيه الحاجة. وقد زوّد العديد من الحكومات المنسقين الوطنيين بالمكاتب وغيرها من المرافق. وعند تعيين هؤلاء المنسقين، ينبغي إيلاء الاهتمام إلى الطابع الثلاثي للمنظمة، شأنهم شأن جميع موظفي منظمة العمل الدولية.

٣٠. وسوف يتطلب الاستخدام الموسع للمنسقين الوطنيين تقييماً متأنياً للمعايير والحاجة والآثار المالية وخيارات التمويل. وقد يكمن الهدف المعقول متوسط الأجل (بحلول عام ٢٠١١) في تعيين بين ٢٠ و٣٠ منسقا وطنياً إضافياً في عدد مماثل من البلدان.

٣١. وينبغي اعتبار إقامة منسقين وطنيين بمثابة نقطة انطلاق لتنمية دينامية للبرنامج القطري للعمل اللائق. وما أن يبلغ البرنامج مستوى من الأهمية، يمكن تقييم الالتزام الوطني والتمويل من خارج الميزانية الذي يسمح

إعادة تحديد أدوار المكاتب الخارجية لمنظمة العمل الدولية

٣٢. هناك بعض التداخل في الوظائف في الهيكل ثلاثي المستويات لمنظمة العمل الدولية. وعلى وجه الخصوص، تميل المكاتب الإقليمية الفرعية إلى العمل كمكاتب متعددة الأقطار ولكن مع المزيد من الأخصائيين التقنيين. وفي الوقت نفسه، لا يمكن أن تعتمد المكاتب القطرية كلياً على الخدمات التقنية المتاحة في المكاتب الإقليمية الفرعية، مما يؤدي إلى تزايد التوجه نحو بناء قدراتها التقنية الخاصة بها أو اللجوء مباشرة إلى المقر. ومن شأن ذلك أن يؤدي إلى استخدام الموارد استخداماً دون الأمثل.

٣٣. ويعرض الجدول التالي تحديداً أكثر عقلانية وأكثر فعالية من حيث استعمال الموارد للوظائف الأساسية التي تضطلع بها المكاتب الإقليمية وفرق الدعم التقني للعمل اللائق (الموجودة على المستويين الإقليمي أو الإقليمي الفرعي حسب مقتضى الحال) ومكاتب منظمة العمل الدولية.

المكاتب الإقليمية	فرق الدعم التقني للعمل اللائق	مكاتب منظمة العمل الدولية	المنسقون الوطنيون
المسؤولية الكاملة عن اتخاذ القرارات السياسية والإستراتيجية والإدارية في الإقليم.	تقديم الدعم التقني إلى الهيئات المكونة الثلاثية في البلدان (البرنامج القطري للعمل اللائق) وإلى الفرق القطرية للأمم المتحدة وإلى التحليل الإقليمي لمنظمة العمل الدولية والمنندبات الإقليمية والإقليمية الفرعية.	التشاور والتنسيق مع الهيئات المكونة الثلاثية. تصميم البرامج القطرية للعمل اللائق وتنفيذها.	الاتصال بالهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. دعم مكاتب منظمة العمل الدولية.
العلاقات مع الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية والممثلين الإقليميين في الهيكل الإداري لمنظمة العمل الدولية.	تحليل معلومات وبيانات الاتجاهات الإقليمية والقطرية الأخيرة والقضايا البارزة في مجال السياسة العامة وجمع البيانات الإحصائية والتحليل المقارن للسياسات والتجارب.	الاتصال بالفرق والبرامج القطرية للأمم المتحدة والشبكات القطرية والمنظمات الشريكة.	دعم تنفيذ برامج منظمة العمل الدولية. التوعية والتنسيق العام ونشر المعلومات وجمع المعلومات الوطنية ذات الصلة بعمل منظمة العمل الدولية.
تمثيل سياسي واستراتيجي رفيع المستوى في الإقليم.	إقامة شراكات مع شبكات المعارف ومؤسسات البحث وفرق التفكير.	التوعية والاتصالات ونشر معلومات منظمة العمل الدولية، وجمع وتحليل المعلومات الوطنية ذات الصلة بعمل منظمة العمل الدولية.	التوعية والتنسيق العام ونشر المعلومات وجمع المعلومات الوطنية ذات الصلة بعمل منظمة العمل الدولية.
استراتيجيات التعاون مع المؤسسات الإقليمية والإقليمية الفرعية والمنظمات المنضوية في منظومة الأمم المتحدة.	التوعية والمشورة في مجال السياسة العامة.	الاتصال بالفرق القطرية للأمم المتحدة والشبكات القطرية والمنظمات الشريكة.	الاتصال بالفرق القطرية للأمم المتحدة والشبكات القطرية والمنظمات الشريكة.
تحديد وإدارة برنامج منظمة العمل الدولية على المستوى الإقليمي والتحليل الاستراتيجي الإقليمي.	التوعية والمشورة في مجال السياسة العامة.	الاتصال بالفرق القطرية للأمم المتحدة والشبكات القطرية والمنظمات الشريكة.	الاتصال بالفرق القطرية للأمم المتحدة والشبكات القطرية والمنظمات الشريكة.
تنسيق السياسات والبرامج على صعيد الإقليم ومع المقر.	المساهمات التقنية عالية المستوى في المناقشات بشأن السياسة العامة في البلدان وفي الإقليم.	الاتصال بالجهات المانحة وحشد الموارد.	الاتصال بالفرق القطرية للأمم المتحدة والشبكات القطرية والمنظمات الشريكة.
الإشراف على تنفيذ برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية في الإقليم.			
الإشراف على موارد الإقليم المالية والبشرية، والتسيير الإداري على صعيد المكاتب القطرية والفرق التقنية.			

٣٤. وتؤدي المكاتب الإقليمية الوظائف السياسية والإستراتيجية والإشرافية. وتضطلع فرق الدعم التقني للعمل اللائق بمسؤولية توفير مشورة تقنية رفيعة المستوى، وهي تستخدم بشكل مرن لدعم الهيئات المكونة والإستراتيجيات في البلدان والأقاليم والأقاليم الفرعية. كما أن مكاتب منظمة العمل الدولية تنفذ مسؤوليات تشغيلية لإدارة البرامج القطرية للعمل اللائق ودعم البرامج القطرية للأمم المتحدة. أما المنسقون الوطنيون فهم مكلفون بمهام الاتصال. وستطلب دراسة مفصلة للهيكل الهرمي للسلطة ولعملية تقديم التقارير.

٣٥. وثمة مبدأ أساسي يتمثل في التمييز بوضوح بين المسؤوليات التشغيلية للمكاتب القطرية لتنفيذ برامج منظمة العمل الدولية القطرية للعمل اللائق ومسؤوليات فرق الدعم التقني للعمل اللائق لتقديم المشورة والدعم التقنيين. والنتيجة المحتملة هي اتساق أفضل لبرامج التعاون التقني التي تمولها مساهمات من خارج الميزانية، بما فيها الحساب التكميلي للميزانية العادية والأولويات المحددة في البرامج القطرية للعمل اللائق. وهذا من شأنه أن ينشئ تدريجياً إطاراً برنامجياً واحداً لتقدم منظمة العمل الدولية الدعم للبلدان على نحو يتماشى مع المساهمات الواردة من مختلف هيئات المكتب وتجميع الموارد من مصادر متعددة.
٣٦. وينبغي إيلاء اهتمام خاص لدور المختصين من أصحاب العمل والمختصين من العمال، ولمكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ولمكتب الأنشطة الخاصة بالعمال بغية ضمان قدرة كافية لدعم منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وإدماج الهيكل الثلاثي إدماجاً كاملاً في البرامج التقنية لمنظمة العمل الدولية.
٣٧. وبتوضيح أكبر للأدوار والوظائف، يمكن للتوزيع الوظيفي للمسؤوليات الرئيسية أن يحسن بأقصى قدر ممكن استعمال موارد منظمة العمل الدولية، بما في ذلك وقت الموظفين. ورغم أن الإجراءات المقترحة ستطلب في البداية تكاليف انتقالية يجب تحديدها، فقد تعوض الادخارات الإجمالية التكاليف الإضافية حالما يوضع الهيكل الجديد المقترح موضع التنفيذ ورهناً بمزيد من النقاش.
٣٨. ويكتسي تحديد المتطلبات من المؤهلات التقنية والاختصاصات ومستويات التوظيف التقني والإداري لكل مجموعة من مجموعات المكاتب الثلاث أهمية كبرى نظراً لاختلاف وتكامل مهامها وتشكيلاتها من الموظفين. وقد يسمح هذا التحليل، وكذلك الاختلافات الممكنة من إقليم إلى إقليم، بتحديد أدق للتكاليف المباشرة المترتبة عن اعتماد الهيكل الجديد المقترح وتشغيله.
٣٩. وعندما يتم تعزيز الخبرة التقنية لمنظمة العمل الدولية في الأقاليم عبر روابط وثيقة مع القطاعات التقنية في المقر وبين الأقاليم، سيتمكن المكتب من تنظيم المعارف ونقلها على نحو أفضل إلى الهيئات المكونة وإلى الجهات الخارجية. وهذا الأمر سيسمح بتقييم أفضل لاحتياجات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وشركائها الخارجيين في مجال بناء القدرات والتدريب. وسيدعم بالمقابل بشكل مباشر وضع وتنظيم برامج ودروس التدريب التي يقدمها مركز تورينو بالتعاون مع المقر والمكاتب الإقليمية ومكاتب منظمة العمل الدولية.
٤٠. وفي الوقت نفسه، تحتاج منظمة العمل الدولية إلى تقييم متأن لما إذا كانت التغطية الجغرافية الحالية لمكاتبها تتناسب تناسباً كاملاً متطلبات المنظمة. ويمكن إجراء هذا التقييم سنة ٢٠٠٨ وبداية سنة ٢٠٠٩ من خلال مزيد من المشاورات، ولاسيما على المستوى الإقليمي. وستشمل المشاورات أدوار مكاتب منظمة العمل الدولية في البلدان ذات الدخل المرتفع، وإمكانيات تحقيق المزيد من الادخارات. ويتيح إنشاء مراكز إقليمية ووحدات مشتركة أممية، في سياق إصلاح الأمم المتحدة، في البلدان فرصة لتحقيق التآزر مع الهياكل الإقليمية لمنظمة العمل الدولية. ويحظى ضمان أمن الموظفين والمباني بأهمية قصوى.
٤١. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧، أحيط مجلس الإدارة علماً بخطة الاستمرار في استعمال النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في مكاتب ميدانية مختارة^٥. وسيبدأ التشغيل التام لهذا النظام في بداية سنة ٢٠٠٨ في المكتب الإقليمي الفرعي في بودابست^٦ ولا بد من اتخاذ القرارات بشأن إدخال النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في المكاتب الميدانية بالتنسيق مع استعراض الهيكل الميداني. ولا بد على وجه الخصوص من تصميم التسلسل الهرمي للسلطة في النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد ليتناسب مع الوظائف الجديدة التي تضطلع بها المكاتب الإقليمية وفرق الدعم التقني للعمل اللائق ومكاتب منظمة العمل الدولية.
٤٢. وسيتم تطوير نموذج تشغيلي للنظام المتكامل للمعلومات عن الموارد لدعم الوظائف الجديدة لمختلف المكاتب والفرق المنبثقة عن استعراض الهيكل الميداني. وهذا النموذج سيحدد الوظائف الإدارية والمالية والبرمجية المطلوبة في كل مكتب وتدريب الموظفين ومساعدتهم على استعمال النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد. وسيضمن هذا الأمر إجراء اتصالات ومشاورات مبكرة مع الموظفين، وتقديم الدعم لإدارة التغيير ومعالجة القضايا المرتبطة بالبنى الأساسية والتوصيل بشبكة الإنترنت. وكما هو الحال في المقر،

⁵ انظر الوثيقة: GB.300/PFA/ICTS/1، الفقرة ٣٠.

⁶ المرجع نفسه، الفقرة ٢٩.

تبسيط أدوار ومسؤوليات الهياكل الإقليمية والقطاعات التقنية في المقر

٤٣. ليس من الضروري توضيح وظائف كل من المكاتب الخارجية فحسب، بل من الضروري كذلك توضيح الأدوار والمسؤوليات فيما بين المكاتب الخارجية والقطاعات التقنية في المقر. ويوجد الآن تعاون بل تداخل في مجال الخدمات التقنية المقدمة إلى الهيئات المكونة في الأقاليم والبلدان.

٤٤. وتعد القطاعات التقنية الأربعة والإدارات التقنية وخدمات الدعم في المقر الجهات المسؤولة أساساً عن وضع استراتيجيات تقنية شاملة وتوجيهات في مجال السياسة العامة، وتطوير قاعدة البحث والمعارف لنشاط منظمة العمل الدولية على الصعيد العالمي، وتوفير الخدمات لمؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة واجتماعات منظمة العمل الدولية الأخرى. كما تقوم هذه الجهات بإعداد الأدوات والمنهجيات والمبادئ التوجيهية المستعملة في المشورة في مجال السياسة العامة والعمليات في البلدان والأقاليم والأقاليم الفرعية. وكثيراً ما تطلب المكاتب الميدانية من المقر، وفقاً لاحتياجات البرنامج، دعم المشورة في مجال السياسة العامة والعمليات في البلدان.

٤٥. وتمكين الموظفين التقنيين في المقر من الاستمرار في تقديم الدعم التقني للأقاليم والبلدان بالشراكة مع فرق الدعم التقني للعمل اللائق، أمر يخدم مصلحة المنظمة. ومن المطلوب أن تكون الشروط التي تتم من خلالها هذه العملية منسقة ومبسطة على نحو أفضل. وكبدأ تشغيل عام، ينبغي توفير الدعم التقني من جانب المقر بناء على طلب مكتب إقليمي أو فرقة من فرق الدعم التقني للعمل اللائق أو مكتب من مكاتب منظمة العمل الدولية. ويعود القرار الأخير إلى المكتب الإقليمي في إدارة طلبات الدعم التقني من المقر. ومن الممكن إدخال قواعد وإجراءات جديدة سنة ٢٠٠٩.

٤٦. ويتمثل إجراء آخر لدعم عملية توضيح أدوار ووظائف الأقاليم والمقر في التسريع من عملية اللامركزية الجارية في مجال خدمات التعاون التقني المقدمة على مستوى الأقاليم والبلدان. وفي سنة ٢٠٠٦، تولى المقر إدارة ٣٦ في المائة من إجمالي حجم التعاون التقني، فيما أدارت الأقاليم ٦٤ في المائة منه. وتبين هذه الأرقام التغيير البارز الذي طرأ منذ سنة ١٩٩٦ عندما تولت الأقاليم إدارة ٣١ في المائة من حجم التعاون التقني. وسيستمر التعاون التقني على المستويين الإقليمي والإقليمي الفرعي باللامركزية مبدئياً ليصبح قدر المستطاع أقرب من المكان الفعلي للتنفيذ. وسيستمر الطلب على البرامج العالمية للتعاون التقني التي يديرها المقر. وستستلزم سياسات واستراتيجيات التعاون التقني والعلاقات مع الجهات المانحة التآزر والتعاون بين الوحدات الميدانية ووحدات المقر المعنية.

حشد كل قدرات منظمة العمل الدولية بطريقة مرنة ومحددة زمنياً

٤٧. لا بد من تعزيز قدرة المكتب على القيام بمهام ووظائف خاصة في إطار استجابته للأولويات والنتائج المحددة في البرامج القطرية للعمل اللائق والنتائج الإقليمية والإقليمية الفرعية الأخرى. وكما هو مفسر أعلاه، فإن هذه هي المهمة الأساسية لفرق الدعم التقني للعمل اللائق، التي تم اقتراحها. وستعزز هذه المهمة تعزيزاً كبيراً بإدخال طرائق جديدة تمكن أي مكتب من مكاتب منظمة العمل الدولية من تعبئة مجموعة معينة من الخبرات التقنية على صعيد المكتب بكامله من أجل تنفيذ مهمة معينة محددة زمنياً. ويمكن استقاء مثل هذه الخبرات من فرق الدعم التقني للعمل اللائق بصرف النظر عن موقعها أو إقليمها، ومن المقر أيضاً. وعند الضرورة، يمكن الاعتماد على الخبرة الملائمة من خارج المكتب.

٤٨. ويشكل العمل مع شبكات الخبراء وسيلة مهمة للارتقاء بقدرات المكتب إلى أقصى ما يمكن. وهذه الوسيلة مفيدة بصورة خاصة في مجالات البحث ووضع السياسة العامة وتقاسم المعارف. ويمكن تعزيز القدرات التقنية لمنظمة العمل الدولية بشكل كبير عبر إشراك الهيئات المكونة إشراكاً أكثر انتظاماً في تقديم الخبرات واستغلال معارفها وتحسين ملكيتها لبرنامج منظمة العمل الدولية. وهكذا، يمكن أن يكون خريجو مركز

٤٩. ويكمن مصدر آخر لتعبئة القدرات في تكثيف إقامة الشراكات والتحالفات الاستراتيجية مع منظمات وشبكات الخبراء الأخرى التي تستطيع المضي قدماً ببرنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية وترغب في ذلك. وقد سبق للمؤسسات متعددة الأطراف في منظومة الأمم المتحدة أن شرعت في إدماج العمل اللائق في سياساتها وبرامجها وأنشطتها. وبالاعتماد على إقامة الشراكات مع المؤسسات العالمية والإقليمية والوطنية المتخصصة في التوعية والبحث ووضع السياسات وجمع البيانات ونشر المعلومات، يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تغني معارفها وتوسع من تأثيرها ليتجاوز حدود قدراتها التقنية. ومن المهم ضمان مراقبة صارمة للجودة وتوجيه الخدمات المقدمة والإشراف عليها في إطار هذه الترتيبات.

٥٠. وهذا يعني تطوير أساليب عمل جديدة للمكتب وتحديث اختصاصات الموظفين لأداء هذه المهام. وينبغي استعراض الإجراءات الإدارية والمالية بهدف دعم المهمة والدعم التقني المحدد زمنياً، بما في ذلك إعارة الموظفين من المكتب لمدة قصيرة وإدارة ميزانيات السفر، فضلاً عن استعراض قواعد وإجراءات التعاقد مع المؤسسات والشبكات والشركاء.

تنفيذ الاستعراض

٥١. من المقترح الشروع في هذا الاستعراض بطريقة منظمة ومثالية وتدرجية. وفي الوقت الذي يمكن فيه تنفيذ عدد من العناصر بسرعة إلى حد ما خلال فترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ في حدود الموارد الحالية، تحتاج عناصر أخرى إلى مزيد من الدراسة المفصلة والمشاورات الإضافية.

٥٢. وستكون المشاورات في إطار إدارة المكتب والمشاورات مع الموظفين، بما في ذلك نقابة الموظفين، فضلاً عن المزيد من المشاورات مع مجلس الإدارة حاسمة في تنقيح المقترحات. ومن الأساسي أيضاً مراعاة إطار المنظمة الأوسع في مجال السياسة والتخطيط والعناصر الخارجية التي قد تؤثر على الطريقة التي تقدم منظمة العمل الدولية بموجبها الخدمات للهيئات المكونة.

٥٣. ومن بين الإجراءات التي يمكن استهدافها لتنفيذها فوراً، ما يلي:

- زيادة تدريجية في عدد المنسقين الوطنيين في البلدان التي ينفذ فيها برنامج تعاون كبير ولا يوجد فيها مكتب لمنظمة العمل الدولية؛
- مزيد من اللامركزية في التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية؛
- توضيح أدوار ووظائف كل من المكاتب الإقليمية والقطرية وطريقة عمل فرق الدعم التقني للعمل اللائق؛
- توضيح طرائق الدعم الذي يقدمه الموظفون التقنيون في المقر إلى الأقاليم والبرامج القطرية للعمل اللائق.

٥٤. وستتطلب إعادة تنظيم المكاتب الإقليمية الفرعية وتطورها إلى فرق الدعم التقني للعمل اللائق تحليلاً أكثر تفصيلاً للموارد الإدارية والمالية والبشرية، والآثار اللوجستية. ويمكن إدماج تحليل تمهيدي في إعداد البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ وإطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. ويمكن إعداد خطة أكثر تفصيلاً لتنفيذ المقترحات، بما في ذلك الانعكاسات في مجال الموارد والتوظيف، يتم تقديمها إلى مجلس الإدارة في سنة ٢٠٠٩.

٥٥. وستتقيد الإجراءات المقترحة بالتزامات المكتب بموجب نظام الموظفين والنظام المشترك للأمم المتحدة. وأي تعديل قد يكون مطلوباً على نظام الموظفين سيتم بالتشاور مع نقابة الموظفين ووفقاً للقواعد والإجراءات المعمول بها.

٥٦. وسيطلب استعراض مفصل لتغطية مكاتب منظمة العمل الدولية مزيداً من المشاورات الإقليمية قبل وضع الصيغة النهائية للمقترحات. ويمكن أن تجري هذه المشاورات سنة ٢٠٠٨ بهدف تقديم مقترحات إلى مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٠٩.

٥٧. ويعرض الجدول التالي موجزاً للإجراءات المقترحة لتنفيذ استعراض هيكل ووظائف المكاتب الخارجية لمنظمة العمل الدولية. ويقتضي عدد من الإجراءات مزيداً من الدراسة، بما في ذلك ما يتعلق بآثار التكاليف المحتملة فضلاً عن إمكانيات الادخار. وسيوضح الشكل النهائي للمقترحات بعد إجراء مزيد من الدراسة والمشاورات.

الجدول ١: الإجراءات والإطار الزمني

الإجراءات	الإطار الزمني
١- مزيد من المشاورات مع موظفي منظمة العمل الدولية في الأقاليم وفي المقر.	في سنتي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩.
٢- معايير وخطة إقامة المنسقين الوطنيين.	وضع اللمسات الأخيرة عليها في سنة ٢٠٠٨ وتنفيذها تدريجياً في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.
٣- مزيد من لامركزية المسؤولية عن التعاون التقني الممول من خارج الميزانية.	وضع اللمسات الأخيرة على السياسة في سنة ٢٠٠٨ وتنفيذها تدريجياً في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.
٤- استعراض الإجراءات الإدارية والمالية لتسهيل تقديم مرن للدعم التقني إلى الأقاليم والبلدان.	إعداد الاستعراض في سنة ٢٠٠٨ وتنفيذه في ٢٠٠٩.
٥- المشاورات الإقليمية بشأن التغطية الجغرافية لمكاتب منظمة العمل الدولية.	إجراء المشاورات في ٢٠٠٨ وتقديم المقترحات إلى مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٠٩.
٦- إنشاء فرق الدعم التقني للعمل اللائق، وتحليل التكاليف والتشكيل والوظائف.	دمج الخطة التمهيدية في مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، لتقدم إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر وأذار/ مارس ٢٠٠٩. ووضع تخطيط مفصل في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، يتم تنفيذه تدريجياً في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١١.
٧- إستراتيجية جديدة للموارد البشرية (٢٠١٠-٢٠١٥) تعالج الاستعراض الميداني وتدعمه.	تضمن العنصر الأول في إطار السياسة الاستراتيجية (٢٠١٠-٢٠١٥) لتقديمه إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، والقيام بدراسة إضافية للاستراتيجية في سنة ٢٠٠٩.
٨- مد نطاق النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد إلى المكاتب الخارجية يساعد في الاستعراض الميداني.	دمج الخطة العامة في مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، وتقديمها إلى مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٠٩ وتنفيذها تدريجياً على مدى الفترة ٢٠٠٨-٢٠١١.

٥٨. على ضوء مناقشة المقترحات الواردة أعلاه، قد ترغب لجنة البرنامج والميزانية والإدارة في أن:

- (أ) تبدي آراءها عن المضمون العام للمقترحات بشأن هيكل ووظائف المكاتب الخارجية لمنظمة العمل الدولية؛
- (ب) توصي مجلس الإدارة بأن يطلب من المكتب مزيداً من الدراسة للمقترحات عبر القيام بالتحليل والمشاورات بشأن طرائقها الخاصة من أجل إعداد خطة تنفيذ تدريجية ترد في مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ وفي إطار السياسة الإستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥.

جنيف، ١٨ شباط/ فبراير ٢٠٠٨.

نقطة يتخذ قرار بشأنها: الفقرة ٥٨.

