



التاريخ: ٢٨ أيلول/سبتمبر ٢٠١٢
الأصل: إنكليزي

البند الأول من جدول الأعمال

استعراض تمهيدي لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥

غرض الوثيقة

مجلس الإدارة مدعو إلى إبداء تعليقاته على المعلومات الأولية بشأن مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ وتقديم الإرشاد إلى المكتب لإعداد المقترحات إلى دورته في آذار/مارس ٢٠١٣ (انظر مشروع القرار في الفقرة ٣٨).

الهدف الاستراتيجي المعني: جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة والتنظيم والإدارة والدعم.

الانعكاسات السياسية: سوف يستنير إعداد مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ بتوجيه مجلس الإدارة بشأن الاستعراض التمهيدي.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.

إجراء المتابعة المطلوب: سوف يستعرض مجلس الإدارة، في دورته ٣١٧ في آذار/مارس ٢٠١٣، مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.

الوحدة مصدر الوثيقة: مكتب البرمجة والإدارة.

الوثائق ذات الصلة: إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ (الوثيقة (GB.304/PFA/2 (Rev.))؛ استراتيجية الموارد البشرية (الوثيقة (GB.306/PFA/12/2))؛ استراتيجية المعارف (الوثيقة (GB.306/PFA/12/3))؛ استراتيجية تكنولوجيا المعلومات (الوثيقة (GB.306/PFA/ICTS/1))؛ استراتيجية التعاون التقني (الوثيقة (GB.306/TC/1))؛ استراتيجية التقييم (الوثيقة (GB.310/PFA/4/1 (Rev.))؛ تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ (الوثيقة (GB.313/PFA/1)).

مقدمة

١. هذا الاستعراض التمهيدي لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ يعرض مساراً من شأنه أن يجعل المنظمة أفضل استعداداً للتصدي للتحديات الملحة في عالم العمل والاضطلاع بولايتها في ظروف معقدة وصعبة.
٢. وترد المقترحات في سياق التغيير والإصلاح الجاريين في المنظمة، والحاسمين من أجل نجاحها في المستقبل. وإذا جمعنا هذه العناصر معاً، فإن من شأنها أن:
 - تزيد من أهمية ونجاعة المنظمة إزاء هيئاتها المكونة؛
 - تعزز سلطة منظمة العمل الدولية وتؤثر على الأنشطة المضطلع بها ضمن ولايتها؛
 - تزيد من تأثير منظمة العمل الدولية من خلال تركيز كتلة حرجة من الموارد حول المسائل الرئيسية؛
 - تعطي قيمة أفضل مقابل المال من خلال تعزيز الإدارة والتّظيم الإدارية والممارسات والعمل الجماعي.

السياق الخارجي

٣. يأتي هذا الاستعراض التمهيدي قبل سنة من بداية التنفيذ، في سياق الظروف التي تشهدها حالياً أسواق العمل في كافة أنحاء العالم والخطر من تزايد الركود في الاقتصاد العالمي، مما يشير إلى احتمال انتعاش غير مؤكد من الأزمة. ومن المتوقع أن تكون فترة السنتين من أكبر التحديات المطروحة أمام الهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية، وسوف تقيّم المنظمة وتحصل على الدعم والالتزام، من خلال قدرتها على المساهمة بفعالية في مواجهتها.
٤. إنّ الأزمة لم توقف، لا بل سرّعت في بعض الأحيان، عمليات التغيير الأساسية في عالم العمل. كما تزامن استمرار الدينامية الاقتصادية في بعض الأقاليم مع الركود أو الانكماش في بعضها الآخر. وهذا يعني أنّ الأفاق الجديدة قد فسحت المجال أمام تحويل النمو الاقتصادي إلى وظائف لائقة وتقدم اجتماعي لشريحة كبيرة من سكان العالم، مع التشكيك في الوقت نفسه بالترتيبات الاجتماعية التي لطالما تمتع بها الآخرون. وكل هذه الأمور تحصل على خلفية استمرار إعادة توزيع العمل عبر الاقتصاد العالمي الذي تتغير فيه ممارسات مكان العمل على نحو سريع. ولا بد لمنظمة العمل الدولية من أن تتفهم هذه التطورات وأن تستخلص منها الاستنتاجات بغية التمكن من التأثير عليها. والوقوف مكتوفي الأيدي - حتى ولو لفترة سنتين واحدة - قد يعرض منظمة العمل الدولية لأن تصبح غير محل اعتبار. واستيعاب الحقائق يقدم فرصاً مهمة أمام منظمة العمل الدولية لتكون جهة فاعلة محورية في عملية إعادة التوازن الضرورية للاقتصاد العالمي بغية تحقيق نمو متين ومستدام والمضي قدماً في مهمتها الرامية إلى تحقيق العدالة الاجتماعية في العالم.

السياق الداخلي

٥. من العواقب الجلية لهذا السياق الخارجي أنّ الأموال العامة تعاني من ضغوط كبيرة في العديد من الدول الأعضاء، وأنّ النفقات تواجه قيوداً حقيقية. وعليه، يجب على مقترحات البرنامج والميزانية لمنظمة العمل الدولية:
 - أن تبيّن الأهمية والفائدة من خلال مضمونها الجوهري؛
 - أن تكون مدعومة بتغيير في الأسلوب الذي تضطلع به المنظمة بعملها، مع المزيد من التركيز على الصرامة والدراية في التكاليف والإقرار بمسؤوليتها في تقديم القيمة مقابل المال.
٦. وبغية الاستجابة لهذه الضرورات، استهلّت عملية كبرى للإصلاح الداخلي ضمن المكتب. ونفذت بعض التغييرات فعلاً، وستصبح معظمها فعلية قبل بداية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥؛ في حين ستجرى تغييرات

أخرى خلال فترة السنتين. ومهما كانت عليه الحال، يجب أن تسهم كافة هذه التدابير في تنفيذ البرنامج والميزانية على نحو فعال. وسوف تعالج النقاط التالية:

- هيكلية وإجراءات الإدارة العليا؛
- تعزيز القدرات الإحصائية والبحثية والتحليلية؛
- هيكلية المكتب في جنيف وفي الأقاليم، والوظائف المنوطة بكل منها؛
- تقديم التعاون التقني الجيد والمناسب؛
- النظم الإدارية الناجعة؛
- تحسين الاتصالات الداخلية؛
- تحسين الإدارة القائمة على النتائج؛
- تعزيز الإشراف على النفقات؛
- استخدام استنتاجات التقييم على نحو أفضل.

٧. وسوف تضاف هذه التدابير إلى البرنامج السياسي الأساسي - كما هي الحال مثلاً في نشاط منظمة العمل الدولية في مجال المعايير - حيث هناك عمليات مهمة قيد الإعداد. وفي هذه الحال، شأنها شأن حالات أخرى، فإن قدرة المكتب على الاستماع إلى وجهات نظر الهيئات المكونة الثلاثية وفهمها والاستجابة لها، ستكون في غاية الأهمية.

أولاً - التركيز وتقديم الخدمات: مسلكان أساسيان نحو النجاح

الأسس المتينة

٨. تستند مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ إلى أساس متين. وبرنامج العمل اللائق، بأهدافه الاستراتيجية الأربعة المترابطة، كما هو مترسخ في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، اكتسب قبولاً وإطلاقة على نطاق واسع، وسوف يستمر في إرشاد العمل الذي تضطلع به المنظمة. كما سيبقى إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، المقسم إلى ١٩ نتيجة، الإطار التشغيلي الأساسي. أما بعد، فإن مؤتمر العمل الدولي وفر توجيهاً واضحاً بشأن أولوية بعض التحديات والفرص الرئيسية بما فيها من خلال اعتماد معايير جديدة وإجراء المناقشات المتكررة.

الحاجة إلى التركيز

٩. شدد مجلس الإدارة أيضاً على ضرورة أن تركز منظمة العمل الدولية نشاطها على عدد محدود من المجالات الحساسة يمكن أن يكون لها فيها أثر حقيقي وسهل البيان.

١٠. وبفضل التركيز على تنفيذ الإطار الاستراتيجي لمنظمة العمل الدولية، بما يؤدي إلى استخدام أكثر فعالية للموارد، بإمكان المنظمة أن تعزز قدرتها على الاستجابة للتحديات المهمة التي تواجهها الهيئات المكونة.

١١. وإطار السياسة الاستراتيجية يدفع قدماً بنشاط منظمة العمل الدولية ويحدد المواضيع التي يرغب المؤتمر ومجلس الإدارة أن يرى منظمة العمل الدولية تحقق فيها نتائج يعتد بها خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. وضمن هذا الإطار، ينبغي لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ أن تعكس وتدعم العمل المضطلع به

بموجب النتائج البالغة ١٩ نتيجة، وأن تعطي الأولوية في الوقت نفسه للعمل في عدد محدود من المجالات ذات الأهمية البالغة والتي تضم الأنشطة في إطار عدة نتائج.

١٢. وسوف تسهم مجالات الأهمية القصوى المقترحة في تحقيق النتائج البالغة ١٩ نتيجة من خلال تعزيز العمل الجماعي وتركيز الموارد البشرية والمالية. وهي لا تقوم خارج النتائج المقررة ولا تضاف إليها. كما سيكتسب المكتب الفعالية والجودة والتأثير في عمله، من خلال تخطي ما هو حاصل من تجزؤ الجهود وتبويبها.

اختيار مجالات الأهمية القصوى

١٣. سنتوقف قيمة هذا النهج الابتكاري إلى حد كبير على اختيار عدد محدود من المجالات التي تستوجب الدعم في مختلف الأقاليم وفي صفوف الهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية. ويجب أن تكون هذه المجالات مهمة ومفيدة في الوقت نفسه في حين يشكل خلق فرص العمل اللائق أولوية سياسية عالمية رئيسية.

١٤. ومن هذا المنظار، ينبغي لمجالات الأهمية القصوى المقترحة أن تتناول ما يلي:

- المسائل السياسية الرئيسية والمواضيعية التي تؤثر على أعداد كبيرة من أصحاب العمل والعمال في كافة أنحاء العالم؛
 - المسائل التي يحتمل أن تحدث فيها منظمة العمل الدولية فارقاً كبيراً وحيثما تبرز الحاجة إلى ذلك بشكل خاص؛
 - القرارات السابقة التي اتخذها المؤتمر ومجلس الإدارة والشواغل التي تعرب عنها الهيئات المكونة بطريقة أخرى.
١٥. وعلى العموم، إذا جُمعت المجالات السبعة التالية معاً، وترافقت بمساهمة ودعم أعضاء منظمة العمل الدولية في العالم على نحو نشط، يمكن لتلك المجالات أن تزود المنظمة ببرنامج للتغيير ينطوي على إمكانية التأثير بشكل كبير في حياة مئات الملايين من الناس.
١٦. وبالإضافة إلى جمع مختلف مجالات الخبرة لدى منظمة العمل الدولية، سيجري الاضطلاع بالعمل في هذه المجالات مع المراعاة الكاملة للمضي قدماً بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين.

الحقوق في العمل	العمالة	الحماية الاجتماعية	الحوار الاجتماعي
حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة			
تشمل أشكال العمل غير المقبولة ظروفاً لا تقر بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل أو لا تكون متسقة مع معايير العمل الدولية. وسينصب التركيز على الظروف التي تضع رفاه العمال في خطر، مع إيلاء انتباه خاص إلى الفئات المستضعفة من العمال، نساءً ورجالاً. وسيستخدم العمل النطاق الكامل لوسائل عمل منظمة العمل الدولية ويجمع بين المشورة السياسية القائمة على التجربة بغية تحديد الثغرات القائمة في الحماية والتصدي لها، وبين توفير التعاون التقني وبناء القدرات واستكمال تعزيز معايير العمل الدولية وتطبيقها. كما سيشمل الشراكات القائمة بين القطاعين العام والخاص وغيرها من المنشآت التعاونية.			
الوظائف والمهارات لصالح الشباب			
أصدر مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠١٢ دعوة إلى اتخاذ إجراءات بغية التصدي لأزمة العمالة العالمية التي يعاني منها الشباب والشبان، وذلك من خلال إرساء استراتيجية متعددة الجوانب بشأن السياسات الاقتصادية وسياسات سوق العمل والسياسات المتعلقة بالمهارات والحقوق. وسوف تدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في تجميع البراهين بشأن هذه السياسات، بغية تقديم الدعم التقني وبناء القدرات على نحو أكثر فعالية. وسوف يولى اهتمام خاص لسد الفجوة القائمة بين التدريب وعالم العمل، لاسيما التلمذة الصناعية الجيدة القائمة على الحوار الاجتماعي المتين؛ بالإضافة إلى تشجيع روح تنظيم المشاريع لدى الشباب والبنات الداعمة التي تجعل من الممكن تحقيق ذلك. كما ستعمل منظمة العمل الدولية في إطار الشراكات مع طائفة واسعة من المؤسسات الداعمة لعمالة الشباب أو المتخصصة في هذا المجال.			

إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها

إنّ التوصية رقم ٢٠٢ بشأن الأرضيات الوطنية للحماية الاجتماعية، التي اعتمدت عام ٢٠١٢، توفر الإرشاد إلى الدول الأعضاء بغية إقامة وصيانة أرضيات الحماية الاجتماعية باعتبارها عنصراً أساسياً لنظمها الوطنية للضمان الاجتماعي، تضمن تدريجياً مستويات أعلى من الضمان الاجتماعي. وستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في تصميم وتنفيذ أرضيات الحماية الاجتماعية، باستخدام مؤسسات الحوار الاجتماعي والتنسيق مع السياسات الاجتماعية والاقتصادية الأخرى التي تحد من الاستضعاف وتعزز العمالة المنظمة واللائقة. وسيجري الجمع بين الخبرة في مجال الضمان الاجتماعي وبين المهارات والقابلية للاستخدام وروح تنظيم المشاريع والمنشآت المستدامة والتحليل الاقتصادي بغية ضمان استدامة الحماية الاجتماعية في إطار السياسات المالية السليمة.

التصدي للأزمة والإصلاح والحوار

في حالات الركود الاقتصادي، تبرز الحاجة إلى مجموعة من الإصلاحات من أجل تصحيح مسار الاقتصاد والعمالة. وتسعى الهيئات المكونة إلى الحصول على دعم منظمة العمل الدولية. وسوف توفر المنظمة معلومات وبيانات وتحليلات للنقاشات السياسية بشأن برامج التكيف المالي المسؤولة اجتماعياً والتدابير المتوازنة اجتماعياً، بما فيها آليات تحديد الأجور بغية ضمان القدرة التنافسية ودعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة وبرامج الحماية الاجتماعية وقانون العمل والإصلاحات الأخرى القائمة على معايير العمل الدولية، إلى جانب سياسات الاقتصاد الكلي والتدابير الرامية إلى حفز العمالة. واستناداً إلى الميثاق العالمي لفرص العمل، سوف تساهم منظمة العمل الدولية في الاستراتيجيات الوطنية والدولية من خلال مشاركة نشطة مع الهيئات المكونة والشركاء متعددي الأطراف.

الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة

تواجه المنشآت الصغيرة والمتوسطة في كل مكان تحديات من أجل رفع الإنتاجية وتحسين ظروف العمل. وغالباً ما يُنظر إلى تحسين ظروف العمل على أنه يؤثر سلباً على التكاليف والربحية وعلى أنه في غير المتناول. لكنّ ظروف العمل اللائق يمكنها أن تكون استثمارات سليمة في قطاع الأعمال من خلال حفز الإنتاجية والقدرة التنافسية. وسوف يرسى هذا المجال قاعدة براهين من أجل إبراز السياسات والممارسات التي يمكنها أن تسهّل مساراً متكافئاً من ظروف العمل المحسنة ومن الإنتاجية الأعلى، بما في ذلك السلامة والصحة وغير ذلك من ظروف العمل وفرص الارتقاء بالمهارات وممارسات المفاوضات الجماعية. كما سيتم وضع استراتيجيات تمكن المنشآت الصغيرة والمتوسطة من تسهيل عملية إضفاء السمة المنظمة وترجمتها إلى إرشادات عملية مقدمة إلى الهيئات المكونة.

العمل اللائق في الاقتصادات الريفية وغير المنظمة

سوف تدعم منظمة العمل الدولية السياسات والبرامج التي تمكن الفقراء العاملين في المناطق الريفية والاقتصاد غير المنظم من ضمان العمالة اللائقة. وفي المناطق الريفية، سوف يقوم الدعم المقدم من منظمة العمل الدولية إلى الهيئات المكونة بجمع البراهين وبناء القدرات من أجل تسهيل التسويق، لاسيما من خلال التعاونيات، واستغلال الأعمال غير الزراعية وتطويرها، والقيام باستثمارات في البنية التحتية كثيفة العمالة، وتقديم الدعم إلى العمال الريفيين لضمان الامتثال لمعايير العمل الدولية. أما في الاقتصاد غير المنظم، فسوف تستعرض منظمة العمل الدولية محركات عملية إضفاء السمة المنظمة وتعززها، باستهداف المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر في قطاعات اقتصادية مختارة. كما ستدعم التدخلات إنشاء أطر سياسية محفزة لإضفاء السمة المنظمة من خلال سياسات وتشريعات ولوائح مناسبة.

تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل

سوف تركز قدرة منظمة العمل الدولية على تحقيق الامتثال في كافة أماكن العمل لمعايير العمل الدولية وقوانين العمل واللوائح الوطنية والاتفاقات الجماعية المطبقة. ويمكن القيام بذلك من خلال: تعزيز وظيفتي الإنفاذ والوقاية في تفتيش العمل وإدارة العمل؛ تحسين التعاون بين صاحب العمل والعمال؛ توفير المساعدة التقنية وبناء القدرات لمؤسسات الإنفاذ الحكومية؛ تقديم العون في تصميم تشريعات العمل والآليات الفعالة لتسوية النزاعات؛ الشراكات بين القطاعين العام والخاص. كما ستعمل منظمة العمل الدولية مع الهيئات المكونة على تصميم نهج ابتكارية وتكميلية للامتثال في مكان العمل، بما في ذلك في الاقتصاد غير المنظم.

الحقوق في العمل

الحماية الاجتماعية

الحوار الاجتماعي

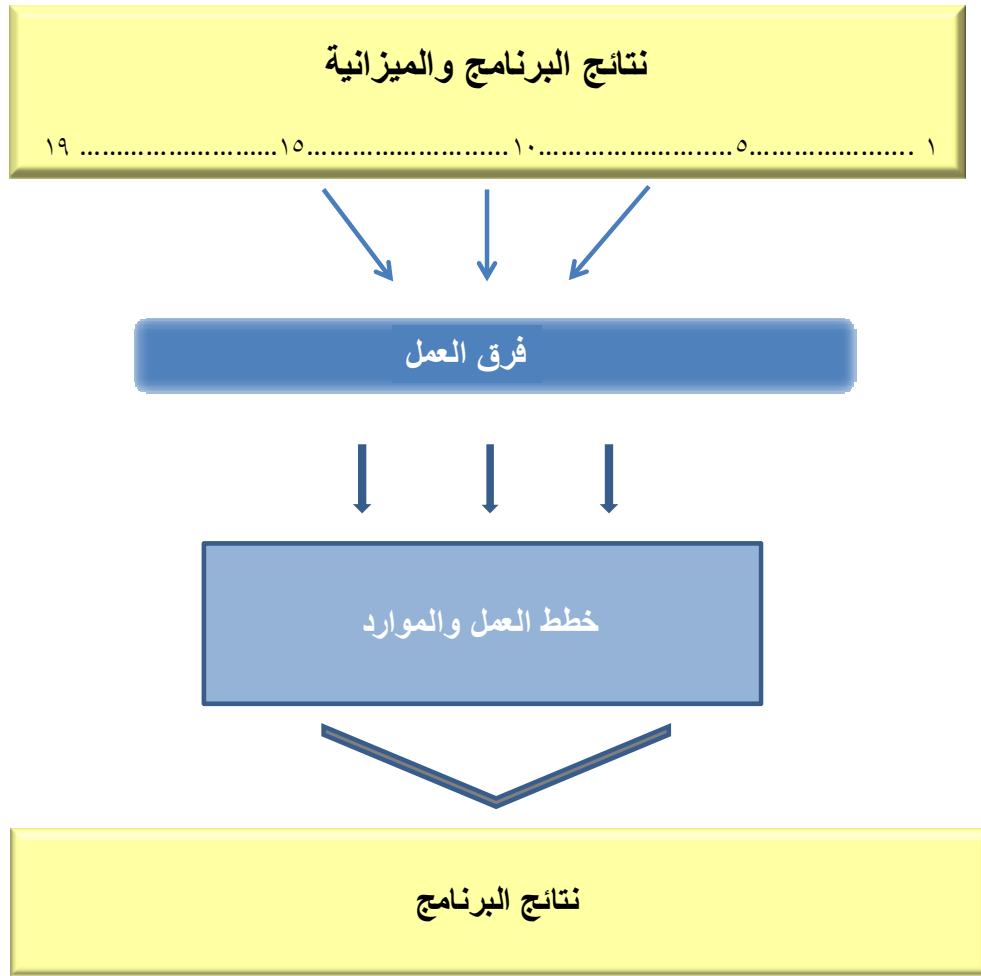
العمالة

التنظيم والإدارة بهدف التركيز

١٧. إنّ ضمان توحيد جهود منظمة العمل الدولية بغية تنفيذ هذا البرنامج من أجل التغيير، سوف يستلزم ترتيبات عمل جديدة، يدعمها برنامج إصلاح تنظيمي جديد أوسع نطاقاً، يرد في القسم ثانياً.

١٨. ويتجلى في ترتيبات العمل الحالية تطابق بين النتائج الفردية والهيكلية الإدارية القائمة في جنيف. ومن الممكن أن تكون النتيجة غير المقصودة لهذا الأمر، هي تبويب العمل وبروز العوائق أمام العمل الجماعي في مختلف الهيكليات والنتائج.

١٩. والتكامل المقترح للموارد في مختلف النتائج بغية تحقيق الكتلة الحاسمة والأثر الفعلي من خلال اللجوء إلى "أفرقة عمل" منشأة حديثاً لكل مجال ذي أهمية بالغة، سيقدّم خدمات أفضل إلى الهيئات المكونة. ويمكن عرض هذا الأمر بيانياً كما هو موضح في الشكل ١.

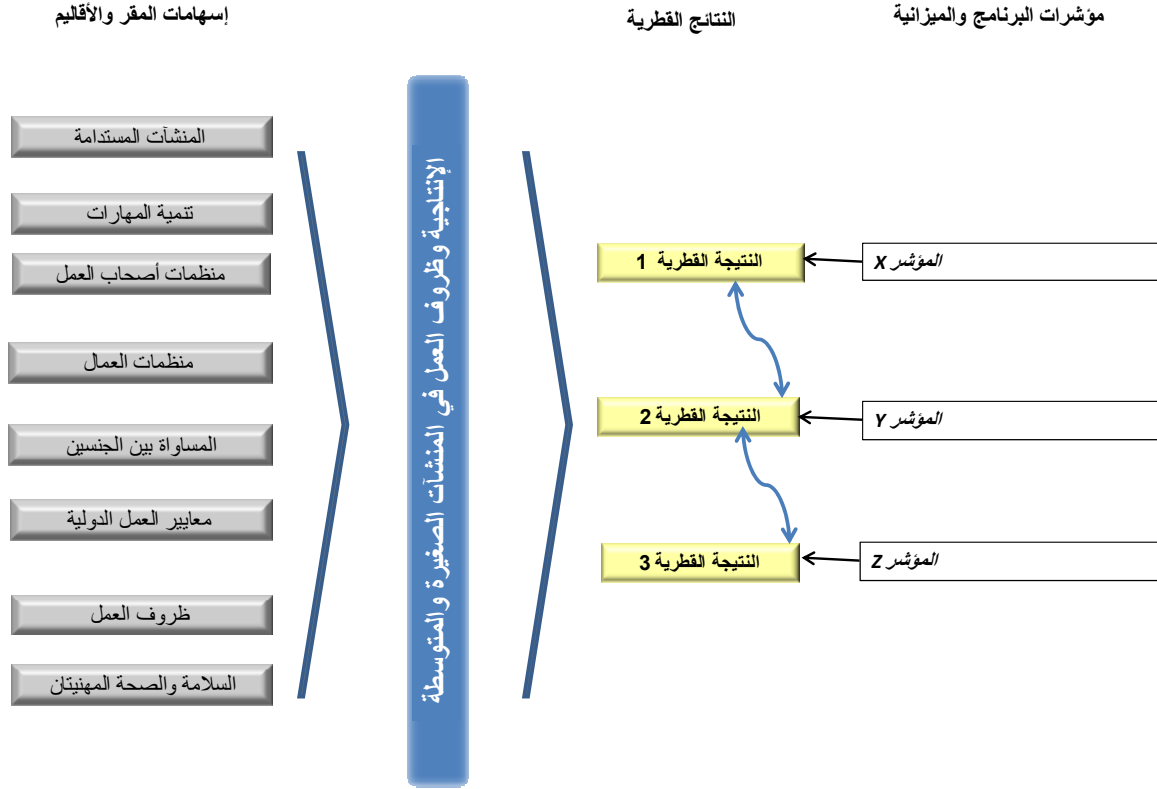


٢٠. وتحقيقاً لهذا الأثر المعزز، سيكون من المطلوب التحول بشكل أكبر إلى طرائق عمل أكثر سرعة وتعاوناً، على أن تكون الإدارة مسؤولة ومساءلة عن تكافئها مع بعضها البعض:

- ستركز كل استراتيجية من استراتيجيات النتائج في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، على أولويتين أو ثلاث أولويات لتقديم خدمات ملموسة ومهمة في فترة السنتين. وسوف تتناول أولوية واحدة منها على الأقل مجالاً ذا أهمية بالغة، وبالتالي ستستلزم عملاً مشتركاً.
- قبل بداية فترة السنتين، سيجري إعداد خطة عمل لكل أولوية تبين كيفية تخصيص وتنسيق الموارد على مستوى المكتب.
- سوف تدمج خطط العمل هذه مدخلات من المقر والأقاليم على حد سواء. كما ستطبق على تمويل خطط العمل هذه جميع مصادر الأموال المتاحة أمام منظمة العمل الدولية من خلال موارد الميزانية العادية والموارد من خارج الميزانية.
- سيشرف على العمل المضطلع به في كل مجال مهم أحد كبار المديرين وسيكون بقيادة منسق أو منسقين اثنين، مع مسؤولية ضمان تنفيذ خطة العمل. وسيكون مديرو المكاتب القطرية مسؤولين عن التنفيذ داخل البلد.

٢١. وبغية تحقيق أكبر قدر من التأثير، سيحشد المكتب العمل والموارد فيما بين الإدارات في المقر والأقاليم ويركزها في المجالات المختارة التي تحظى بأهمية بالغة. وسينجم عن ذلك توفير المعرفة والمشورة السياسية والخدمات من أجل تحقيق تأثير أكبر.

٢٢. وإذا تناولنا مثلاً واحداً - الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة - فإن العملية ستكون على النحو المبين في الشكل ٢.



٢٣. ومن شأن إنشاء أفرقة عاملة من جميع أقسام المكتب أن يفضي إلى توفير خدمات أكثر اتساقاً للهيئات المكونة. وترتبط كل نتيجة على المستوى القطري بإحدى النتائج في البرنامج والميزانية، ومع ذلك يستدعي تحقيقها إسهامات تقنية ومالية من عدة وحدات في المقر وفي الأقاليم.

ثانياً - البيئة المؤاتية: الإصلاح التنظيمي

٢٤. سيتم إعداد وتنفيذ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ على خلفية الإصلاح التنظيمي المتواصل الذي سيجعل من منظمة العمل الدولية منظمة أكثر كفاءة في استخدامها للموارد وأكثر فعالية في سبيل الوفاء بولايتها. ولا بد لهذه البيئة المؤاتية من أن تضم المكونات التالية إذا كانت تطمح المنظمة إلى تلبية طموحاتها لفترة السنتين.

تعزيز قاعدة المعارف

٢٥. بناء على العمل الجاري بالفعل بشأن بوابة المعارف، سيعيد المكتب النظر في الترتيبات الحالية لجمع الإحصاءات والبحوث والأعمال التحليلية. وتسترشد منظمة العمل الدولية في عملها بالمعارف: ذلك أن جودة خدماتها التقنية ومصادقية مشورتها السياسية ونجاح مبادراتها الهادفة إلى التوعية وسلطانها المؤسسية في الواقع، ستكون متناسبة مع قوة قاعدة المعارف التي تديرها، لا سيما في البيئة التنافسية الحالية، مما يجعل من تحسينها أمراً حتمياً.

٢٦. ومن شأن الإصلاحات في هذه المجالات أن: تعزز الوظيفة الإحصائية المركزية لمنظمة العمل الدولية؛ تسد الثغرات في مجال القدرات التحليلية التقنية وتحسن من أدائها حيثما لم تف بالمراد؛ تنسق برنامج البحوث بشكل فعال؛ ترسي قاعدة أفضل للتوعية في مجال السياسات وتقديم المشورة في قاعدة القرائن.

توضيح الأدوار والمسؤوليات في الأقاليم

٢٧. تقع مكاتب منظمة العمل الدولية وموظفوها في الأقاليم على الخط الأمامي في مجال تقديم الخدمات إلى الهيئات المكونة. وإنه لمن بالغ الأهمية أن تحدد مسؤولياتهم وتفهم بوضوح وأن يكونوا قادرين على الاضطلاع بها. وبالمثل، لا بد من توضيح مسألة توزيع المهام بين الميدان والمقر وتكاملها وجعلها أكثر فعالية وتخصيص الموارد لتتماشى مع المسؤوليات.

٢٨. وهذا يعني الحاجة إلى إجراء استعراض شامل يجب أن يشمل موقع ومهام وموارد الهياكل الميدانية دون أن يقتصر عليها، للنظر في الطريقة التي ينبغي للميدان والمقر أن يتفاعلا من خلالها باستمرار وبشكل منتظم لضمان أفضل النتائج.

٢٩. ونظراً إلى المسائل الهامة المطروحة على المحك، ينبغي إجراء هذا الاستعراض في عام ٢٠١٣ بحيث تصبح نتائجه فعالة لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥.

تقديم تعاون تقني ملائم ويمتاز بالجودة

٣٠. تعتمد منظمة العمل الدولية بشكل كبير على الموارد التي تسهم بها الدول الأعضاء والشركاء الآخرون طوعاً لأغراض التعاون التقني. وسوف تصل هذه المساهمات في فترة السنتين الحالية إلى ما يقدر بنسبة ٣٤ في المائة من إجمالي التمويل. وسيطلب استمرار أنشطة التعاون التقني وتوسيع نطاقها من منظمة العمل الدولية أن تعزز علاقتها مع الشركاء الحاليين والمحتملين وأن تقدم ردوداً مقنعة لمجموعة مترابطة من الأسئلة التي يحتمل أن تطرح بإصرار متزايد في ظل فترة تتسم بالقيود الشديدة على الموارد:

- هل في مقدور منظمة العمل الدولية أن تساهم بشكل كبير في المسائل التي تمثل أولويات البرامج الإنمائية الوطنية والدولية؟
- هل في مقدورها أن تقوم بذلك من خلال إعطاء أقصى قيمة مقابل المال؟
- هل في مقدورها أن تحقق نتائج بما يتناسب مع المستويات المطلوبة من الجودة؟
- هل في مقدورها ضمان الاتساق الكامل بين ما تقوم به من خلال تمويل الميزانية العادية ومن خلال الموارد من خارج الميزانية؟
- هل يكون ذلك من خلال التعلم من نتائج التقييم واتخاذ الإجراءات بشأنها؟

٣١. وللتصدي لهذه التحديات، سيجري المكتب استعراضاً للتعاون التقني في عام ٢٠١٣. وبشكل الحوار مع شركاء التعاون التقني عنصراً ضرورياً من عناصر هذا الإجراء. وسيتخذ المكتب الإجراءات اللازمة لتلبية متطلبات مبادرة شفافية المعونة الدولية.

٣٢. وفي الوقت نفسه، ستحتاج منظمة العمل الدولية إلى أن تقوم بدور كامل ومسؤول في نهج الأمم المتحدة المعنونة "توحيد الأداء"، وستلتزم بتوجيهات مجلس الإدارة وتتصرف بناء عليها في التصدي للصعوبات المحتملة - فضلاً عن المنافع الحقيقية - لذلك الالتزام. وستحظى الحاجة الماسة إلى استبقاء الهوية المحددة المنبثقة عن ولاية منظمة العمل الدولية وإلى خدمة هيئاتها المكونة الثلاثية، بالاحترام إذ تنهض منظمة العمل الدولية بدورها المناسب في برامج الأمم المتحدة القطرية.

التنظيم والأداء الإداري

٣٣. يجب على منظمة العمل الدولية أن تؤدي عملها وفق أعلى معايير التنظيم والإدارة التي تتوقعها الدول الأعضاء وتنتظرها منها.

٣٤. ومنذ أن تسلم المدير العام الجديد منصبه، اتخذت إجراءات لإعادة تنظيم عمليات وهيكل الإدارة العليا وتبسيطها. وسيعقب ذلك عملية إعادة التنظيم على نطاق المكتب. وسينصب التركيز على رفع الحواجز الداخلية التي تحول دون العمل التعاوني، وعلى توحيد الهياكل المجزأة وتحسين التكامل بين وسائل عمل المكتب المختلفة. وستحدد المسؤوليات الإدارية تحديداً أكثر وضوحاً، كما سيتم تفويضها مع كل ما يتصل بذلك من مساءلة.

٣٥. ومن المهم أن تكون النظم الإدارية والتنظيمية مصممة بهدف ضمان تحقيق الكفاءة والمساءلة دون تعقيدات غير مبررة أو ازدواجية غير ضرورية. وسيشكل استعراض هذه العمليات جزءاً من التغييرات ذات الطابع التنظيمي والإداري، ومن شأنها أن تعزز عمل لجنة استعراض النفقات في عدد من مجالات الفعالية من حيث التكلفة. وسيستمر العمل على تنقيح وتحسين العملية التنظيمية القائمة على النتائج وتطبيقها.

الموارد البشرية

٣٦. يعتبر التحسين المستمر لإدارة الموارد البشرية في سياق تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، أمراً حيوياً لنجاح تنفيذ البرامج ولعملية الإصلاح الأوسع من نواح عدة. وليس أقلها أهمية ضرورة ضمان المشاركة الكاملة للموظفين في التغيير، بما في ذلك من خلال سير سليم لعمليات التواصل بين الإدارة والموظفين. كما سيولى اهتمام متضافر للحفاظ على اتصالات داخلية سلسة وأكثر فعالية في المكتب.

٣٧. ولهذه الأسباب، ستسترشد الإدارة بأربع أولويات للعمل في هذا المجال:

- إدراج التخطيط للقوة العاملة والقدرة القيادية في تنفيذ البرنامج والميزانية؛
- تطبيق سياسة حراك وظيفي وجغرافي تخدم متطلبات المكتب وتوفر الفرص للموظفين؛
- تنفيذ نهج أكثر استراتيجية لاستراتيجية تنمية قدرات الموظفين؛
- إعادة النظر في سياسة عقود العمل في منظمة العمل الدولية.

مشروع القرار

٣٨. يطلب مجلس الإدارة من المدير العام مراعاة وجهات النظر والإرشادات التي أعرب عنها خلال مناقشة الاستعراض التمهيدي، عند إعداد مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ لتقديمها إلى الدورة ٣١٧ في آذار/مارس ٢٠١٣.