



INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ٢٨ شباط/ فبراير ٢٠١٣
الأصل: إنكليزي

البند الثاني عشر من جدول الأعمال

تقرير المدير العام

التقرير التكميلي الثاني: التقدم المحرز في الإصلاح الداخلي

غرض الوثيقة

تقديم تقرير عن التقدم المحرز بشأن تنفيذ برنامج الإصلاح الداخلي.

الهدف الاستراتيجي المعني: مشترك بين جميع الأهداف.

الانعكاسات السياسية: استخدام الموارد البشرية والمالية على نحو أكثر فعالية من أجل تلبية احتياجات الدول الأعضاء.

الانعكاسات القانونية: التطبيق المعتاد لقواعد ولوائح منظمة العمل الدولية في عملية تنفيذ الإصلاح.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: لا يوجد.

الوحدة مصدر الوثيقة: مكتب نائب المدير العام، شؤون الإدارة والإصلاح.

الوثائق ذات الصلة: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، والقرار المصاحب له بشأن تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية لمساعدة الدول الأعضاء فيها فيما تبذله من جهود لتحقيق أهدافها في سياق العولمة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٧، جنيف، ٢٠٠٨.

مقدمة

١. دأب المدير العام على السعي إلى تنفيذ التزامه بعملية الإصلاح مباشرة بعد توليه مهامه. وترجم هذا الالتزام إلى خطة إصلاح على مستوى المكتب، تشمل الأهداف التالية:
- (أ) التميز التقني والمشورة السياسية الجيدة، من خلال تدعيم القدرات الإحصائية والبحثية والتحليلية لمنظمة العمل الدولية؛
- (ب) الفعالية والشفافية والإنصاف، من خلال ضمان الدراية في التكاليف والقيمة مقابل المال، وتعزيز إدارة الموارد البشرية وتبسيط النظم الإدارية؛
- (ج) توفير خدمات ذات جودة، من خلال التعاون التقني الفعال وعالي الملاءمة؛
- (د) توحيد الأداء في منظمة العمل الدولية، من خلال عمليات تستجيب للاحتياجات داخل البلدان ويدعمها هيكل ميداني فعال وتتفاعل مع المقر؛
- (هـ) زيادة التأثير في النظام متعدد الأطراف، من خلال إقامة شراكات استراتيجية وحوار سياسي؛
- (و) تحسين التواصل الداخلي.

٢. وفيما يلي الأولويات المحددة للمرحلة ١ من الإصلاحات، مع تقرير مرحلي موجز.

فرق كبار المديرين

٣. أنشئ فريق كبار المديرين المعني بالعملية الانتقالية في ١ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٢ وضمّ المدير العام ونائبي المدير العام والمديرين التنفيذيين للقطاعات التقنية الأربعة، إلى جانب مدير الديوان على أن يقوم مقام الأمين. كما شارك مديرون كبار آخرون، حسبما هو مطلوب، استناداً إلى البرنامج. وُظمت اجتماعات بمشاركة المديرين الإقليميين عندما كانوا جميعاً في جنيف.
٤. وعند الإعلان عن إعادة هيكلة المكتب في ١٢ شباط/ فبراير ٢٠١٣، أنشأ المدير العام فريق كبار المديرين، وقد ضمّ المدير العام ونائبي المدير العام والمدير العام المساعد، إلى جانب مدير الديوان على أن يقوم مقام الأمين.
٥. وأنشئ أيضاً فريق المديرين الجامع، الذي ضم أعضاء فريق كبار المديرين والمديرين الإقليميين ومدير مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو (مركز تورينو).
٦. ومن شأن أعضاء فريق كبار المديرين وأعضاء فريق المديرين الجامع أن يقدموا المشورة إلى المدير العام بشأن عملية ومقترحات الإصلاح، وسوف يكونون مسؤولين، فرادى وجماعة، عن تنفيذها على نحو فعال. كما سيضطلعون بدور مهم في تكوين الفرق على مستوى المكتب، وسيشكلون آلية رئيسية لضمان النجاعة والاتساق على مستوى المكتب من خلال التركيز بوجه خاص على مسائل الإدارة والتنظيم.

هيكلية حقيبة الإدارة والإصلاح

٧. شكل فريق مشروع متعدد التخصصات، ضمّ موظفين من فئتي الخدمات العامة والمهنيين يتمتعون بخبرة مهنية على مستوى المكتب، بما في ذلك الخبرة المكتسبة في الميدان. وعمل الفريق مع شبكة من المنسقين من الوحدات، في مختلف هيكليات المقر القائمة والأقاليم ومركز تورينو. وقد أوكلت إلى هذا الفريق مهمة تحديد الخيارات ووضع المقترحات بشأن التغيير الهيكلي، بغية: إعادة تنظيم الخدمات ذات الصلة بحقيبة الإدارة والإصلاح، استناداً إلى المجموعات والعلاقات الوظيفية؛ التصدي لأوجه انعدام الكفاءة المحددة في إدارة الوظائف؛ تعزيز الفعالية الإدارية.

٨. وخلال فترة أداء هذا العمل، أجريت مشاورات مع الموظفين ونقابة الموظفين. وكان لهذه المشاورات غرض مزدوج تمثل في جمع البيانات وتوفير المعلومات عن التقدم الذي أحرزه فريق المشروع.

٩. ومن خلال النتائج التي خرج بها فريق المرحلة الانتقالية التابع للمدير العام والمعلومات المجمعة من خلال شبكة المنسقين والمشاورات الأخرى، حلل الفريق البيانات المتاحة وقسم خارطة العمل المؤدى في الحقيقة إلى مجموعات وظيفية. وقدمت مقترحات إلى المدير العام الذي أفصح عن قراراته بشأن الهيكل التنظيمي الجديد في ١٢ شباط/فبراير. واسترشدت القرارات بالهيكليات التنظيمية لوكالات الأمم المتحدة الأخرى، وقد تخضع لبعض التعديلات، نتيجة إجراء المزيد من المبادرات الإصلاحية.

١٠. وتتضمن الهيكلية الجديدة لحقبة الإدارة والإصلاح ست إدارات رئيسية تابعة لنائب المدير العام المعني بالإدارة والإصلاح، شأنها شأن مشروع أعمال تجديد المبنى والمجلس الاستشاري المشترك للطعون (من خلال أمانته) والوسيط. وبانتظار نتيجة استعراض الاتصالات، ستقدم إدارة الاتصالات الداخلية والخارجية تقاريرها إلى نائب المدير العام المعني بالإدارة والإصلاح. بالإضافة إلى ذلك، ورهناً بالقرارات التي سيتخذها مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠١٣ بشأن ميانمار، سيكون مكتب اتصال منظمة العمل الدولية، تابعاً مباشرة لنائب المدير العام المعني بالإدارة والإصلاح.

١١. والإدارات الست في الحقبة هي التالية:

- الخدمات الداخلية
- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والإدارة
- البرمجة الاستراتيجية والإدارة
- الإدارة المالية
- تنمية الموارد البشرية
- الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية

هيكلية حقبة السياسة العامة

١٢. شكّل فريق مشروع متعدد التخصصات يتمتع بالخبرة الوظيفية على مستوى الهيكليات ذات الصلة بالسياسة العامة، بما في ذلك الخدمة في الميدان. وعمل الفريق مع شبكة من المنسقين يمثلون الخبرة في مختلف وحدات السياسة العامة والأقاليم ومركز تورينو. ووضع هذا الفريق مقترحات للتغيرات الهيكلية اللازمة لضمان أساس متين من أجل تحقيق التميز التقني واتساق السياسات وتوفير الدعم للهيئات المكونة، وهو ما تسعى منظمة العمل الدولية إلى تحقيقه.

١٣. وخلال فترة أداء هذا العمل، أجريت مشاورات مع الموظفين ونقابة الموظفين. وكان لهذه المشاورات غرض مزدوج تمثل في جمع البيانات وتوفير المعلومات عن التقدم الذي أحرزه فريق المشروع.

١٤. ومن خلال النتائج التي خرج بها فريق المرحلة الانتقالية التابع للمدير العام والمعلومات المجمعة من خلال شبكة المنسقين والمشاورات الأخرى، حدد الفريق مسؤوليات وظيفية متداخلة أو متشابهة إلى جانب مجالات التجزئة بين الوحدات والفرص السانحة لتحقيق التآزر ومجالات محتملة لإعادة توزيع المسؤوليات الوظيفية. وعلى هذا الأساس، جرى تحديد مجالات الاختصاص الأساسية التي يمكن أن تشكل أساس الوحدات التنظيمية والروابط التقنية الرئيسية فيما بينها. كما تناولت النتائج الرئيسية التحسينات على ممارسات الإدارة وأساليب العمل. وقدمت مقترحات إلى المدير العام الذي أفصح عن قراراته بشأن الهيكل التنظيمي الجديد في ١٢ شباط/فبراير.

١٥. ويترأس نائب المدير العام المعني بالسياسة العامة حقيبة السياسة العامة، بدعم من المدير العام المساعد لشؤون السياسة العامة. وتشمل هذه الحقيبة ست إدارات تقنية رئيسية وإدارة معايير العمل الدولية. وتمشياً مع خطة العمل الرامية إلى تنفيذ التزام الإصلاح، يستمر العمل بشأن وظائف المكتب المتعلقة بالإحصاءات والبحوث والمعارف.

١٦. والإدارات التقنية الست في الحقيبة هي التالية:

- سياسة العمالة
- المنشآت
- الأنشطة القطاعية
- الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي
- ظروف العمل والمساواة
- الحماية الاجتماعية

هيكلية حقيبة العمليات الميدانية والشراكات

١٧. استناداً إلى النظر في عمل فرق المشروع بشأن عمليات استعراض الحقائق، أعلن المدير العام عن إنشاء حقيبة ثالثة يرأسها نائب المدير العام المعني بالعمليات الميدانية والشراكات. وسوف تشمل هذه الحقيبة إدارة العلاقات والتعاون مع الأقاليم والبرامج الميدانية والمنظمات متعددة الأطراف. كما ستكون واجهة التفاعل الأولية مع مركز تورينو. وسوف تتضمن الحقيبة إدارة تعنى بالشراكات والدعم الميداني، وإدارة تعنى بالتعاون متعدد الأطراف.

الهيكل الميداني والعمليات الميدانية توفير التعاون التقني وتمويل الشراكات

١٨. مجالات الإصلاح الثلاثة هذه جارية على قدم وساق، ويجري تنسيقها بشكل وثيق لضمان النظر في مختلف أوجه الترابط على وجه سليم. وبما أن مشاريع الاستعراض هذه مرتبطة ارتباطاً وثيقاً جداً، وُضعت اختصاصات كل فريق من فرق المشروع على نحو متكامل بغية إزالة الثغرات والتداخلات فيما بينها. وأجريت مناقشات مع الموظفين في المقر وفي الميدان من أجل تحديد المسائل الأكثر دلالة لمنحها الأولوية في الاستعراض.

١٩. وأنشئت فرق المشروع وضمت موظفين من فئتي الخدمات العامة والمهنيين، يتمتعون بخبرة واسعة في مجال العمليات الميدانية على مختلف المستويات، بما في ذلك التعاون التقني. والفريق المعني باستعراض الهيكل الميداني يضم فقط موظفين عملوا في كل من المقر والميدان.

٢٠. واستهل الفريق عمله في شباط/فبراير.

البحوث والإحصاءات والمنشورات

٢١. بدأ فريق المشروع عمله في كانون الثاني/يناير من أجل اقتراح تدابير ترمي إلى تعزيز قدرات منظمة العمل الدولية بشكل جوهري، في المجالات المترابطة للبحوث والإحصاءات وإدارة المعارف والمنشورات.

٢٢. ووضع الفريق خارطة الأنشطة الحالية للبحوث والإحصاءات والمهارات على مستوى المكتب، بما في ذلك الميدان، وحدد مجالات الضعف والتداخل والتجزئة وأوجه التآزر المحتملة. وجرى الاضطلاع باستعراض استراتيجي لمنشورات منظمة العمل الدولية.

٢٣. وسوف تقدّم نتيجة هذا الاستعراض إلى المدير العام في شهر نيسان/ أبريل.

العلاقات الخارجية والشراكات الاستراتيجية

٢٤. جرى إعداد اختصاصات فريق المشروع الذي يتولى استعراض هذه المجالات، وقد استهلّ الفريق عمله. وسوف يقوم الفريق باستعراض العلاقات الخارجية والشراكات الاستراتيجية الحالية لمنظمة العمل الدولية، وسيقدم رؤية وخطة متسقتين لهذا المجال من أجل ضمان الفوائد القصوى لمنظمة العمل الدولية وأفضل استخدام ممكن للموارد. ومن شأن الاستعراض أن ينسق على نحو وثيق مع عمليات الاستعراض الأخرى التي تشمل الهيكل الميداني وتمويل الشراكات، ومن المتوقع أن ينهي الفريق عمله في نيسان/ أبريل.

الموارد البشرية

٢٥. يتمحور الإصلاح في مجال الموارد البشرية حول سبعة مجالات ذات أولوية، مع بعض التباين في العملية رهناً بالوضع الحالي للمسألة في العمل الجاري لإدارة تنمية الموارد البشرية.

٢٦. **سياسة العقود:** أجرت إدارة تنمية الموارد البشرية مشاورات بهدف وضع مقترح إداري لسياسة العقود الجديدة، بما في ذلك المجالات ذات الصلة مثل السن الإلزامي للتقاعد ومدة شغل الوظيفة وإجراءات الفصل والمستحقات ذات الصلة. وسيكون لاستعراض سياسة العقود آثار مالية وقانونية تستلزم بحثاً معمقاً للإطار التنظيمي القائم الذي سيتعين إنشاء فريق عامل من أجله.

٢٧. **تخطيط القوى العاملة:** وردت في تقرير مدقق الحسابات الخارجي لعام ٢٠١٢، كما صدرت عن اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف^١، توصيات تحدد اتجاهات واضحة للمضي قدماً في هذا المجال. وسينشأ فريق مشروع من كبار المديرين بغية استعراض الجوانب العملية للتنفيذ التدريجي للتوصيات خلال الفترة ٢٠١٣-٢٠١٤.

٢٨. **التوظيف والاختيار:** هذه المسألة قيد المناقشة في لجنة التفاوض المشتركة، بمساعدة وسيط خارجي منذ عام ٢٠١١. وستوضع مجالات الاتفاق في صيغتها النهائية بحيث تراعي إرشادات مجلس الإدارة وانعكاسات مجالات الإصلاح الأخرى على سياسات التوظيف والاختيار^٢.

٢٩. **سياسة الحراك:** استهلّ فريق المشروع عمله في كانون الثاني/ يناير بهدف إعداد مقترحات عملية ومجدية من حيث التكاليف من أجل سياسة الحراك الوظيفي والجغرافي على حد سواء. وسيجري إعداد المقترحات لتنفيذها بالتوافق مع المناقشات الجارية بشأن التوظيف والاختيار، وتمشياً مع شروط الاستخدام في النظام المشترك، ومع مراعاة أفضل الممارسات السارية في منظمات دولية أخرى.

٣٠. **تطوير الموظفين:** سيجري إنشاء فريق مشروع من أجل استعراض المبادرات الحالية لتطوير الموظفين ولإعداد مقترحات من أجل تحسين استخدام الأموال. وستكون فعالية التدريب على تطوير الإدارة والقيادة من المجالات التي سيجري التركيز عليها.

^١ الوثيقة GB.313/PFA/6/1(Rev.).

^٢ الوثيقة GB.317/PFA/10.

٣١. إدارة الأداء: تم بذل جهد إصلاحي كبير في هذا المجال من خلال استحداث إطار إدارة الأداء. غير أن الدعم مطلوب من أجل تحديد آليات تضمن المساءلة والامتثال. كما يشكل الاعتراف والتقدير مجالا لا يزال يحتاج إلى إصلاح بما في ذلك من خلال التفاوض مع نقابة الموظفين، كما هو مشار إليه في استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. وبدأ فريق المشروع استعراض هذين الجانبين من إدارة الأداء في كانون الثاني/يناير.

٣٢. إجراءات التظلم: يسير النظام الحالي لتسوية التظلمات، والذي وافق عليه مجلس الإدارة عام ٢٠٠٤، سيراً جيداً، رغم وجود مجال وحيد يستدعي الاهتمام ألا وهو وضع إجراء للتحقيق في شكاوى التحرش (غير التحرش الجنسي الذي سبق وتمت معالجته). وتعمل إدارة تنمية الموارد البشرية على معالجة هذه المسألة.

الاتصالات

٣٣. نظراً إلى الحاجة إلى مشورة الخبراء المتخصصين في هذا المجال، جرى تعيين خبير خارجي عن طريق عملية تنافسية للاضطلاع بمهمة استعراض الاتصالات. وبارشاد من نواب المدير العام، يقوم الخبير باستعراض الاستراتيجية الخارجية الحالية للاتصالات في منظمة العمل الدولية وبوضع استراتيجية داخلية للاتصالات ومقترحات من أجل تحديد موضع وظيفة الاتصالات ضمن الهيكل التنظيمي.

٣٤. وسُنشاً فريق مشروع داخلي لتنفيذ قرار المدير العام بشأن التغييرات الناجمة عن عملية الاستعراض.

الخدمات الإدارية

٣٥. تجرى حالياً مشاورات مع الموظفين على مستوى المكتب من أجل تحديد أعلى الأولويات بالنسبة إلى عمليات استعراض الخدمات الإدارية. وحتى اليوم، أنشئ فريق مشروع من أجل استعراض الخطوات المقبلة في عملية نشر النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في الميدان.

الخاتمة

٣٦. أحرز العمل تقدماً، تمشياً مع الجدول الزمني الوارد في الوثيقة المعنونة "تنفيذ التزام الإصلاح: خطة العمل"، التي أصدرها المدير العام في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢. وجرى ذلك بالتزامن مع إيلاء كامل الاهتمام إلى ضرورة ضمان تنفيذ سليم للالتزامات القائمة. وانصب التركيز على العمليات التشاورية والعمل ضمن فرق، وهو ما من شأنه أن يسهل مشاركة الموظفين عبر الحدود القائمة بين الوحدات وتقاسم المعلومات في الوقت المناسب والمشاركة مع نقابة الموظفين. ويقوم حالياً فريق عامل معني بإدارة التغيير، يضم موظفين من طائفة من أقسام منظمة العمل الدولية، بدعم عملية التنفيذ بما يتيح حدوث التغيير بشكل سلس إلى أقصى حد، وأقله من خلال ضمان مراعاة ومعالجة البعد الإنساني على أتم وجه. وبلاستناد إلى الدروس المستخلصة من المراحل الأولى للإصلاح، سيتواصل اتباع الوثيرة ذاتها والنهج التشاوري والتشاركي الذي اتسم به النشاط حتى اليوم.

^٣ الوثيقة GB.289/PFA/18؛ الوثيقة GB.289/PV, p.VI/10.