



التاريخ: ١١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦
الأصل: إنكليزي

البند السابع عشر من جدول الأعمال

تقرير المدير العام

التقرير التكميلي الأول:
آخر المستجدات بشأن الإصلاح الداخلي

غرض الوثيقة

تقديم تقرير عن التقدم المحرز فيما يتعلق بتنفيذ برنامج الإصلاح الداخلي.

الهدف الاستراتيجي المعني: جميع الأهداف.

الانعكاسات السياسية: استخدام أكثر فعالية للموارد البشرية والمالية بهدف تلبية احتياجات الدول الأعضاء.

الانعكاسات القانونية: تطبيق قواعد ولوائح منظمة العمل الدولية ذات الصلة في عملية تنفيذ تدابير الإصلاح.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: لا يوجد.

الوحدة مصدر الوثيقة: مكتب نائب المدير العام لشؤون الإدارة والإصلاح.

الوثائق ذات الصلة: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة والقرار المرفق به 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؛ الوثيقة GB.317/INS/12/2؛ الوثيقة GB.319/INS/14/1؛ الوثيقة GB.320/PFA/13؛ الوثيقة GB.322/INS/14/1؛ الوثيقة GB.322/PFA/9؛ الوثيقة GB.322/POL/6؛ الوثيقة GB.322/INS/13/1؛ الوثيقة GB.326/PFA/11؛ الوثيقة GB.325/INS/15/1؛ الوثيقة GB.323/INS/INF/2.

مقدمة

١. وضع التزام الإصلاح الذي استُهل في عام ٢٠١٢، جدول أعمال بعيد المدى من ١١ نقطة من شأنه أن يمكّن المكتب من تحقيق مستويات عليا من الجودة والفعالية لتلبية تزايد طلبات وتوقعات الهيئات المكونة وتمكين منظمة العمل الدولية من ممارسة نفوذ أكبر في سعيها إلى تحقيق ولايتها المتمثلة بالعدالة الاجتماعية. ونظراً إلى أن تنفيذ عملية الإصلاح تصل إلى خواتيمها ويتعين الاستعاضة عنها بسياسة من التحسينات المستمرة، فإن من المناسب تقييم الإنجازات المسجلة بالإضافة إلى التحديثات المنتظمة التي زُوّد بها مجلس الإدارة.

٢. ولقد حقق تنفيذ عملية الإصلاح تقدماً يتمشى مع الجدول الزمني المقرر واستدعى بذل جهد حثيث من جانب جميع موظفي منظمة العمل الدولية. وشمل الإصلاح ما يلي: هيكلية الإدارة العليا في عام ٢٠١٢؛ إعادة تنظيم المكتب في عام ٢٠١٣؛ تنفيذ مبادرات جديدة للموارد البشرية في سياق استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠ (جرى تمديدها لتشمل الفترة الانتقالية ٢٠١٦-٢٠١٧)؛ استعراض متعمق للعمليات الميدانية والتعاون الإنمائي؛ استعراض لإجراءات العمل بغية توليد مواطن الكفاءة وتحسين جودة الخدمات. وقد أتاحَت هذه الجهود المبذولة تحويل الموارد من الوظائف الإدارية ووظائف الدعم إلى الأنشطة والخدمات التقنية التي تستفيد منها الهيئات المكونة مباشرة. ولم يتطلب سوى مجالين اثنين من الإصلاحات اللجوء إلى خبرة خارجية محددة، وهما: الاتصالات واستعراض إجراءات سير الأعمال.

٣. ولقد تعززت عملية الإصلاح - من التشخيص إلى التنفيذ - بمبادئ الشفافية والتشاور والإدماج. ونظراً إلى أنه جرت معالجة كل مجال من مجالات الإصلاح، فقد ساعد الموظفون في رسم معالم النهج المتبع عن طريق تقاسم آرائهم من خلال الاستطلاعات ومجموعات التركيز وورش العمل والمقابلات وغير ذلك من أشكال المشاركة. وطوال العملية، بذلت جهود خاصة للمشاركة في ذلك على نحو بناء مع نقابة الموظفين وتقاسم المعلومات مع جميع الموظفين في الوقت المناسب. وأجرت الإدارة وممثلو الموظفين العديد من المبادلات المثمرة التي أسهمت إسهاماً كبيراً في التنفيذ السلس لجدول الأعمال. وقد ساعد ذلك على ضمان مستوى مرتفع من التقبل فيما بين الموظفين لضرورة الإصلاح ومنافعه. وأخيراً، في حين كان الموظفون يساهمون في التغيير فإنهم كانوا في الوقت ذاته ضالعين في ضمان تحقيق التزاماتهم القائمة على النحو السليم.

الادخارات والفعالية

٤. كانت إحدى السمات الأساسية في مقترحات البرنامج والميزانية لمنظمة العمل الدولية على مدى فترات السنتين الماضيتين، هي تحقيق الادخارات والفعالية. وتجلّى في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ جهد كبير في هذا الصدد مما مكّن من إعادة نشر ٢٥ مليون دولار أمريكي لتقوية العمل التقني بالإضافة إلى إعادة نشر ١٨ مليون دولار أمريكي في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.

٥. وخلال فترة السنتين المقبلتين، ستستمر سياسة إعادة نشر الموارد من الوظائف الإدارية إلى الخدمات السياسية والتقنية المباشرة لصالح الهيئات المكونة من خلال الأقاليم أو في المقر.

تلبية احتياجات الهيئات المكونة

٦. تمثل أحد أهداف عملية الإصلاح في ضمان أن يقدم المكتب خدمات كفؤة وفعالة ومناسبة وفي وقتها وإرشاداً سياسياً واضحاً وحلولاً قابلة للتطبيق لقضايا عالم العمل المزدهرة تعقيداً. وفي أعقاب مشاورات موسعة شملت استقصاءً تلقى ردوداً من أكثر من ٣٠٠ هيئة مكونة، تم الإبقاء على عدد ومواقع فرق الدعم التقني للعمل اللائق في جميع الأقاليم وأعيد نشر الوظائف التقنية وأعيد تحديد مواصفاتها لتحسين استجابات منظمة العمل الدولية. وشمل ذلك إنشاء ١٧ وظيفة تقنية جديدة في الميدان فضلاً عن زيادة تمويل التعاون التقني في الميزانية العادية. بالإضافة إلى ذلك، أُعيد تحديد مواصفات عشر وظائف تنظيمية وإدارية في المقر لتتحول إلى وظائف تقنية جديدة.

٧. وأفضل مثال على الإصلاح من أجل إدارة استراتيجية أفضل، هو التحول من ١٩ نتيجة عالمية إلى عشر نتائج عالمية في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. وتتصدى هذه النتائج لتحديات عالم العمل ذات الأهمية الخاصة والأكثر انتشاراً في الدول الأعضاء في أرجاء المعمورة، وأوضاع الفئات المحرومة والأكثر استضعافاً في عالم العمل، التي تتجلى عموماً في برنامج عام ٢٠٣٠ من أجل التنمية المستدامة في إطار أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة، والتي تقع جميعها في صميم ولاية منظمة العمل الدولية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية.

تذليل الحواجز الداخلية

٨. تصدى الإصلاح للحواجز الداخلية أمام التعاون والعمل ضمن فرق. وركزت أولى الإجراءات على إعادة هيكلة المقر وتجميع القطاعات الخمسة وعدة وحدات مستقلة في ثلاث حافطات بالترافق مع تقليل عدد الوحدات التي تتبع مباشرة للمدير العام.

٩. وقد أعيد تنظيم الإدارات بما يتماشى مع خطوطها الوظيفية وأزيلت المسؤوليات المتداخلة والتجزئة بين الوحدات مما أوضح الأدوار والمسؤوليات. وقد أفضى هذا التبسيط في الهيكليات الإدارية إلى تسريع وتيرة ونوعية اتخاذ القرارات والتنسيق. بالإضافة إلى ذلك، أدى استعراض الإجراءات التي يخضع لها استخدام مختلف أنواع التمويل إلى زيادة تقوية إدارة موارد منظمة العمل الدولية ضمن إطار متكامل.

١٠. وأفضى تركيز على الاتصالات الداخلية إلى تحسين تدريجي في هذا المجال. وأنشئت فرق صغيرة لتنفيذ التوصيات الصادرة عن استعراض خارجي، وأرسي على نحو منتظم بُد الاتصالات الداخلية في جميع المبادرات الرئيسية. وكان من شأن اعتماد قنوات التواصل الجديدة أن شجع على مشاركة أنشط من جانب الموظفين. وفي استقصاء أجري في عام ٢٠١٥، قال أكثر من ٦٠ في المائة من مجموع الموظفين إنهم يعتقدون أن الاتصالات الداخلية قد تحسنت أو تحسنت إلى حد كبير منذ عام ٢٠١٤.

قاعدة معارف أقوى

١١. يتوقف الامتياز التقني لمنظمة العمل الدولية على قوة قدراتها الإحصائية والبحثية والتحليلية ومقدرتها على الوصول إلى أصول سائر العاملين في مجال القضايا ذات الصلة. وقد أفضى الاستثمار في هذه القدرات وإرساء شراكات أقوى إلى تعزيز أداء منظمة العمل الدولية في جميع المجالات المتصلة بالمعارف.

١٢. وقد اعتمدت سياسة جديدة للمطبوعات في منظمة العمل الدولية ويجري تنفيذها في الوقت الراهن من أجل تحسين ملائمة مطبوعات منظمة العمل الدولية وجودتها وصدورها في الوقت المناسب ضمن نهج شامل متسق. وفي الوقت ذاته، اعتمد برنامج موسع للبحوث لمعالجة المسائل العامة والمعقدة التي يتعين أن يكون لمنظمة العمل الدولية بشأنها مواقف موثوقة وذات مصداقية وقائمة على البراهين.

١٣. وعزز المكتب قدراته الإحصائية عن طريق تعيين رئيس للشؤون الإحصائية، كما عزز قدراته في الميادين التقنية الرئيسية بتقديم بحوث وإحصاءات قابلة للمقارنة وتتسم بالجودة كأساس للتوعية السياسية السليمة القائمة على البراهين.

١٤. وجرى تنظيم اختصاصي منظمة العمل الدولية التقنيين ضمن فرق تقنية عالمية تشكل شبكة واسعة من أجل تبادل دينامي للمعارف والخبرات والدروس المستمدة. ومن شأن الاجتماعات الجارية وسائر عمليات التبادل ضمن الفرق وفيما بينها أن توفر فرصاً من أجل التلاقح المشترك للموارد والخبرات لتطوير المعارف وتحديث المهارات لدى الموظفين التقنيين ولضمان أنهم جميعاً على اطلاع جيد فيما يتعلق بالاحتياجات المعاصرة للهيئات المكونة في البلدان في مختلف الأقاليم وعلى مختلف مستويات التنمية. وهي تقوم كذلك مقام عوامل النقل الكفيلة بإشراك عدد أكبر من الموظفين التقنيين في النقاشات السياسية الجارية على المستوى العالمي.

١٥. ويضاف إلى ذلك أن بوابة إدارة المعارف لمنظمة العمل الدولية، التي أطلقت في آذار/مارس ٢٠١٤، تشمل الآن ١٨٧ دولة عضواً وتقدم معلومات وبيانات موسعة خاصة بكل بلد بشأن ١٣ مجالاً سياسياً يتصل بالعمل اللانق.

١٦. ونتيجة للتدابير المذكورة آنفاً، فإن الأعمال التحليلية والإرشادات السياسية التي تقدمها منظمة العمل الدولية باتت ملتزمة الآن على نحو أنشط عبر مجموعة من البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط والمرتفع. وسجل كذلك توسع في تغطية البلدان فيما يتعلق بالموقع العام على الإنترنت الذي يوفر المعلومات والبيانات ذات الصلة ببرنامج العمل اللائق. وقد تحقق ما مجموعه ٧٧٤ نتيجة قطرية في ١٣٧ دولة عضواً، وهذا ما يفوق الهدف البالغ ٧٢١ الذي كان محدداً لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥.

١٧. واحتلت منظمة العمل الدولية كذلك موقعاً جيداً بخولها تقديم بيانات متينة وإسهامات قائمة على البراهين في مناقشات برنامج عام ٢٠٣٠ واعتماد مؤشرات أساسية لرصد التقدم المحرز في تنفيذها. ونظراً إلى اتساع مؤشرات أهداف التنمية المستدامة وأهمية الوقت بالنسبة إليها، لا تزال الجهود تبذل لتحسين جودة وتوقيت البيانات والمعلومات المعنية.

النفوذ السياسي العالمي

١٨. استخدم المكتب التوعوية القائمة على البراهين ومحددة الأهداف على نحو أكثر فعالية لتوسيع نطاق نفوذ منظمة العمل الدولية وجعل المؤسسات الشريكة تعتمد سياسات العمل اللائق وتنفيذها. وقد تجلّى هذا الأمر أكثر ما تجلّى في اعتماد برنامج عام ٢٠٣٠، الذي يضع العمل اللائق في صميم السياسات الرامية إلى تحقيق النمو والتنمية الشاملين والمستدامين في السنوات الخمس عشرة المقبلة. وتجد ولاية منظمة العمل الدولية صداها في العديد من أهداف التنمية المستدامة، وهو ما يتوقع أن يزيد إلى حد كبير الطلبات الموجهة إلى منظمة العمل الدولية للحصول على الدعم السياسي والدعم على المستوى القطري.

١٩. ولقد أصبحت منظمة العمل الدولية أيضاً شريكاً كاملاً في تقديم الخدمات إلى مجموعة العشرين، إذ توفر الإرشاد بشأن مجموعة واسعة من قضايا سوق العمل والقضايا المرتبطة بها بناءً على طلب الرئاسة المتتالية لمجموعة العشرين. وقد عزز هذا الأمر تأثير الأدوات المعرفية والسياسية لمنظمة العمل الدولية، الموضوعة بهدف تطبيقها على المستويات القطرية والإقليمية والعالمية. وألقى قادة مجموعة العشرين مسؤوليات تحليلية هامة بشأن استحداث فرص العمل والقضايا المرتبطة بذلك، على عاتق منظمة العمل الدولية إلى جانب البنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وصندوق النقد الدولي، مما أفضى إلى تعزيز التعاون مع هذه المنظمات. وقدمت منظمة العمل الدولية خدمات مماثلة إلى اجتماعات مجموعة بلدان البريكس (البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا). وبذلت جهود حثيثة كذلك لتوسيع وتعميق التعاون مع مصارف التنمية الإقليمية.

٢٠. ويفضي نشر منتجات المعلومات والاتصالات رفيعة الجودة وفي وقتها، إلى تعزيز تأثير أهم تقارير ورسائل منظمة العمل الدولية. وفي أعقاب استعراض خارجي، وضعت استراتيجية عالمية تحدد طريقة عمل الاتصالات كجزء من مسعى التوعية العام الذي تقوم به منظمة العمل الدولية، ومن شأنها أن تسهم في زيادة نفوذ منظمة العمل الدولية. كما أدى التركيز على منتجات أعلى جودة لمنظمة العمل الدولية إلى توليد اهتمام متنامٍ فيما بين الباحثين ووسائل الإعلام، بدليل ارتفاع عدد التحميلات، إذ أن منظمة العمل الدولية قد عززت سمعتها كناشر لبحوث وتحليلات متينة وموثوقة.

٢١. وأدت إعادة تصميم موقع منظمة العمل الدولية العام على الإنترنت، إلى جعله أكثر جاذبية بصرياً وأسهل تصفحاً وباتت تبرز فيه أهم الأحداث. وهناك الآن إدماج سلس للإنترنت بفضل التطبيقات المباشرة الرئيسية لمنظمة العمل الدولية، بما فيها قواعد بيانات NORMLEX و ILOSTAT و LABORDOC وبوابة إدارة معارف منظمة العمل الدولية. ونتيجة لذلك، سُجلت زيادة كبيرة في مجموع عدد زائري موقع منظمة العمل الدولية على الإنترنت، وهو موقع يتلقى الآن بانتظام ما متوسطه ٩٨٠ ٠٠٠ زيارة تمثل ٦٧٠ ٠٠٠ مستخدم و٣,٥ مليون صفحة مرئية كل شهر.

٢٢. ولقد تعزز نشر مواد منظمة العمل الدولية عن طريق حضور متكامل لوسائل الإعلام الاجتماعية. وزادت متابعة منظمة العمل الدولية على تويتر زيادة مطردة من ٢٥ ٠٠٠ في نيسان/ أبريل ٢٠١٣ إلى ٢٩ ١٠٠ في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٦. وتلقت صفحة منظمة العمل الدولية على الفيسبوك ٨٠ ٠٠٠ استحسان في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٤، وبصل الرقم الآن إلى حوالي ٢٨٩ ٠٠٠.

تقوية الشراكات

٢٣. قدم الإصلاح زخماً إضافياً لجهود منظمة العمل الدولية الرامية إلى توسيع نطاق الشراكات وتحسينها، كما يرد ذلك في استراتيجية التعاون الإنمائي للفترة ٢٠١٥-٢٠١٧ المقدمة إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥. وتمثل تركيز رئيسي في تطوير شراكات قابلة للتنبؤ ومتعددة السنوات، والتوسع لضم مجالات تعاون جديدة وزيادة التمويل غير المرصود.

٢٤. وفي بداية عام ٢٠١٦، كان لمنظمة العمل الدولية اتفاقات تعاون إنمائي مع أكثر من ١٢٠ شريكاً، تشمل أكثر من ١٠٠ بلد، وكانت ضالعة في أكثر من ١٣٠ شراكة مع القطاع الخاص وكان لديها أكثر من ٤٠ اتفاقاً مع المؤسسات. وقد توسعت الشراكات مع البلدان متوسطة الدخل والهيئات المانحة والناشئة. كما أن حصة التمويل المحلي ازدادت، وهي تتجاوز في الوقت الراهن ٥ في المائة من التمويل الطوعي.

٢٥. وفي أعقاب تنفيذ الاستعراض الميداني والمشاورات على نطاق المكتب، استهلكت في شباط/فبراير ٢٠١٥ خمسة برامج رائدة – أراضيات الحماية الاجتماعية؛ البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال وأكثر؛ وظائف من أجل السلم والقدرة على الصمود؛ النشاط العالمي للسلامة والصحة المهنيين من أجل الوقاية؛ برنامج العمل الأفضل – بهدف حشد الموارد لتقديم مساعدة تقنية معززة في المجالات المذكورة.

٢٦. وركز المكتب كذلك على الضلوع في شراكات من أجل التوعية وتقاسم المعارف وتبادل الخبرات، ومن أجل تقوية هذه الشراكات.

٢٧. وعززت منظمة العمل الدولية مشاركتها في مبادرات الأمم المتحدة وآليات تنسيق الأمم المتحدة على جميع المستويات، بما في ذلك تجديد عدة شراكات استراتيجية مع الأمم المتحدة. كما زادت من مشاركتها في التمويل المجمع للأمم المتحدة وفي الصناديق الإستثمارية متعددة الشركاء والبرامج المشتركة للأمم المتحدة. واستفادت منظمة العمل الدولية بدورها من الاسهامات المباشرة من هيئات الأمم المتحدة الأخرى في برامجها بالذات.

٢٨. وبذلت جهود حثيثة لتوسيع نطاق التعاون مع البنك الدولي والمؤسسات المالية الدولية على الصعيد العالمي وفي العمليات القطرية على السواء. وأفضى تعزيز الحضور الميداني والقدرة التقنية إلى تجهيز المكتب على نحو أفضل بحيث يغتنم الفرص في الأطر الإنمائية للأمم المتحدة على المستوى القطري، بما في ذلك في مبادرة توحيد الأداء وفي البلدان التي ليس له فيها ممثل مقيم.

إصلاح الموارد البشرية

٢٩. لقد كان إصلاح الموارد البشرية الدعامة المركزية للتغييرات التي حدثت في المكتب منذ استهلال الإصلاح في عام ٢٠١٢. وكان من شأن إعادة هيكلة المقر واستعراض العمليات الميدانية وما رافق ذلك من تغييرات سياسية في الموارد البشرية ولا سيما فيما يتعلق بإدارة الأداء وتطوير الموظفين والتعيين والاختيار وتخطيط القوى العاملة، أن خلّفت جميعها أثراً يعتد به على أسلوب عمل المكتب.

٣٠. وترافق تنفيذ استعراضات سير الأعمال بتقييم الثقافة التنظيمية بهدف تنفيذ تدابير تعزز بيئة داعمة لأهداف الإصلاح العامة لمنظمة العمل الدولية. ووفرت نتائج استقصاء للموظفين أجري في أواسط عام ٢٠١٥، فهماً أفضل لثقافة مكان العمل والتغييرات اللازمة.

٣١. وكان هناك اتجاه صعودي كبير في الامتثال في إطار إدارة الأداء، كما أن الاستثمار في تعزيز روح القيادة ضمن إطار مساهلة شامل قد حسن قدرة المديرين على الاضطلاع بمسؤولياتهم على نحو أكثر فعالية. وفي موازاة ذلك، أطلقت عدة مبادرات لتحسين الآليات القائمة لتقدير الأداء، بما في ذلك جائزة التقدير لمنظمة العمل الدولية التي استهلكت في أواسط عام ٢٠١٦. ومن شأن المبادرة أن تدعم وتعزز ثقافة تنظيمية تمنح التقدير لفردى الموظفين ولأعضاء الفرق الذين أسهموا إسهاماً بارزاً في دفع ولاية منظمة العمل الدولية وأهدافها وقيمتها قدماً وفي الإنجازات في القيادة والعمل ضمن فرق والابتكار، وتعالج في الوقت ذاته مشاكل تدني الأداء معالجة تامة وجديّة.

٣٢. واعتمدت مبادرات إضافية بشأن التوظيف والحراك، تركز على أساليب جديدة لتسهيل حركة تنقل الموظفين داخلياً وتحسين معالجة تنوع الموظفين. واستُهل النظام الجديد للتوظيف والاختيار في أوائل عام ٢٠١٥، بما في ذلك سياسة الحراك الجديدة، مما أفضى هذه السنة إلى تسجيل زيادة قدرها ٦٠ في المائة في الحراك الجغرافي. ويُتوقع أن يتجلى تحسن التنوع الجغرافي للموظفين في بيانات تشكيل الموظفين في نهاية السنة.

٣٣. وبُذلت جهود جمة في مجال تحسين نوعية التفاعل بين الإدارة وممثلي الموظفين. وأفضى ذلك إلى توقيع اتفاقات جماعية بشأن التوظيف والاختيار وحماية الأمومة وتدابير مكافحة التحرش.

٣٤. وعلى العموم، شجع الإصلاح إدماج سياسة موارد بشرية أكثر اتساقاً ومكّن المكتب من أن يجمع على نحو أفضل بين تخطيط القوى العاملة وتطوير الموظفين وإدارة الأداء وعمليات التوظيف.

استعراضات سير الأعمال

٣٥. تستند استعراضات سير الأعمال إلى مبادرات سابقة وتنطوي على دراسة مفصلة لجميع العمليات الأساسية لتحديد أين يمكن لأساليب العمل أن تكون أكثر تجاوباً وفعالية.

٣٦. وقد أنجزت الاستعراضات بنجاح في أربع إدارات، ويجري في الوقت الحاضر استعراض إدارتين إضافيتين وسينجز الاستعراضان في نهاية السنة. وفي حين أن الأثر الكامل للتحسينات الممكنة المحددة في الاستعراضات ليس معروفاً بعد، فقد تبين في الاستعراضات التي أنجزت حتى الآن أن ادخارات الوقت الممكنة تبلغ في المتوسط ٢٠ في المائة. وستتجلى هذه الادخارات في الوقت المناسب في إعادة توزيع هامة للموارد من الوظائف الإدارية إلى الخدمات المباشرة للهيئات المكونة.

٣٧. وسيجري تنفيذ تحسينات الإجراءات طوال فترة السنتين هذه. وتشمل الأمثلة اختبار أسلوب استراتيجي أكثر في إعداد مقترحات البرنامج والميزانية واعتماد أدوات موحدة ونموذج لتنقيحات مشاريع التعاون الإنمائي وتعديل نظم مختارة لتدفقات العمل في النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد (IRIS) وزيادة أتمتة عمليات تقييم المشاريع والموافقة عليها.

٣٨. بالإضافة إلى ذلك، وجدت الاستعراضات عدداً من العمليات المشتركة بين الإدارات، التي تتمتع بإمكانيات لزيادة كفاءتها ويجري التعمق في استكشافها حالياً.

استنتاج

٣٩. أفضى تنفيذ التزام الإصلاح إلى تحسينات كبرى في الجوانب الكمية والنوعية من عمل منظمة العمل الدولية، ووُلد ادخارات يعتد بها لتحقيق الكفاءة.

٤٠. وفي حين ستبذل جهود إضافية للدفع بالعمل غير المنجز قديماً في بعض جوانب الإصلاح – لا سيما فيما يتعلق بالاتصالات ومفهوم "منظمة عمل دولية واحدة" – من الأساسي في الطرف الراهن استخدام منصة التغيير التنظيمي والثقافي، التي أرسيت لحفز عملية تحسين مستمرة.

٤١. وإدارة منظمة العمل الدولية ملتزمة بقيادة هذه العملية وستكون مساهلة أمام مجلس الإدارة عن تحقيقها.