



من أجل اتخاذ قرار

البند الأول من جدول الأعمال

تنمية قدرات الهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية

لمحة عامة

القضايا المشمولة

يتمثل عنصر أساسي في استراتيجية التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية في بناء قدرات الهيئات المكونة بهدف تحقيق الولايات الخاصة بها وولاية المنظمة والقيام بدور يعتد به في التخطيط الاجتماعي والاقتصادي الوطني. ويشمل برنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية أصلاً العديد من مساعي بناء القدرات المؤسسية، بيد أن الأمر يستلزم وضع المزيد من هذه المبادرات لضمان أقصى أثر وقيمة للموارد المنفقة. وتبحث الوثيقة مبادرات تنمية القدرات لدى منظمة العمل الدولية والدروس المستخلصة وتقتراح عدداً من التدابير لتحسين نهج تنمية القدرات، الذي تعتمد عليه منظمة العمل الدولية.

الانعكاسات السياسية

إدماج تنمية القدرات في التعاون التقني والتركيز على تنمية القدرات المؤسسية.

الانعكاسات المالية

لا شيء إذا اتخذت إجراءات في المستقبل تتماشى مع تخطيط العمل القائم على النتائج.

القرار المطلوب

الفقرة ١٨.

الإحالات إلى سائر وثائق مجلس الإدارة وصكوك منظمة العمل الدولية

الوثيقة: GB.306/PV؛ الوثيقة: GB.306/TC/1؛ الوثيقة: GB.307/PV؛ الوثيقة: GB.295/PFA/13؛
الوثيقة: GB.301/PFA/2؛ الوثيقة: GB.307/PFA/2؛ الوثيقة: GB.307/14(Rev.)؛ الوثيقة: GB.306/14(Rev.).

إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨.

المحتويات

الصفحة

١	مقدمة
١	مفهوم تنمية القدرات
١	تنمية القدرات في سياق منظمة العمل الدولية
٢	تنمية القدرات لصالح الحكومات
٣	تنمية القدرات لصالح منظمات أصحاب العمل
٤	بناء القدرات لصالح منظمات العمال
٤	الدروس المستخلصة والخطوات القادمة

مقدمة

١. اعتمد مجلس الإدارة في دورته ٣٠٦ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، استراتيجية تعاون تقني معززة لمنظمة العمل الدولية^١. وتمثل أحد العناصر الرئيسية الثلاثة في هذه الاستراتيجية في تعزيز بناء قدرات الهيئات المكونة عن طريق التعاون التقني بهدف تقوية دورها في صنع السياسات الاقتصادية والاجتماعية^٢. وفي هذا الصدد، طلب مجلس الإدارة من المكتب أن يعد وثيقة عن بناء القدرات بوصفها وسيلة من وسائل التعاون التقني، لتقديمها إلى الدورة الحالية للجنة.

مفهوم تنمية القدرات

٢. تحتل تنمية القدرات^٣ صميم التعاون التقني المعاصر. والمتعارف عليه أنها "عملية يحصل من خلالها الأفراد والمنظمات والمجتمعات على القدرات اللازمة لوضع أهدافهم الإنمائية وتحقيقها وتقوية هذه القدرات والحفاظ عليها عبر الزمن". ويُنظر إلى تنمية القدرات على أنها استثمار طويل الأجل قد لا تظهر منافعه وآثاره إلا في الأمدين المتوسط والطويل. وتصب تنمية القدرات تركيزاً أساسياً على تولي زمام الأمور. وهناك أسئلة مهمة حول الجهة التي يتعين تزويدها بالقدرات وماهية القدرات التي يتعين تنميتها ولأي غرض، ينبغي أن يحددها أصحاب المصلحة الرئيسيون والجهات المستفيدة من عمليات التدخل لتنمية القدرات. ويمكن لتنمية القدرات أن تشمل القدرات التقنية (في ميادين من قبيل العمالة والضمان الاجتماعي والصحة) والقدرات الوظيفية (من قبيل القيادة والإدارة المالية والشراكة وبناء العلاقات)^٤. ويمكن تنفيذها أيضاً بأساليب عدة. وفي حين يعتبر التدريب نهجاً مشتركاً، يمكن أن يتحقق بناء القدرات على أفضل وجه من خلال التعلم بالممارسة وتقوية العلاقات والشراكات ودعم البحوث وتقاسم المعارف والمشاركة في مجتمعات الممارسات ومبادرات التعلم بين بلدان الجنوب والتدريب أثناء الوظيفة وغير ذلك من تقنيات التعلم، التي تمنح القدرات للأفراد والمؤسسات لمواجهة تحديات التنمية.

تنمية القدرات في سياق منظمة العمل الدولية

٣. تبنت منظمة العمل الدولية هذا المفهوم لتنمية القدرات ضمن سياقها الثلاثي الخاص. ويدعو إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة إلى تقديم التعاون التقني بهدف "القيام، حيثما كان ذلك ضرورياً، بدعم بناء القدرة المؤسسية للدول الأعضاء والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل والمنظمات الممثلة للعمال، بهدف تسهيل وضع سياسة اجتماعية متسقة ووجيهة وتحقيق تنمية مستدامة"^٥. وينبغي لجهود بناء القدرات أن تهيب دورها الهيئات المكونة للمشاركة على نحو أكثر فعالية في إطار "توحيد الأداء" للأمم المتحدة. ويشدد الإعلان في هذا الصدد على أنه ينبغي لتنمية القدرات أن تمكن الهيئات المكونة من تنفيذ الولايات الخاصة بها وكذلك تحقيق أهداف المنظمة.

٤. وطلب مجلس الإدارة في دورته ٣٠٧ في آذار/مارس ٢٠١٠، من المكتب أن يقوم بجملة أمور من بينها "تعزيز برمجة نتائج محددة للبرامج القطرية للعمل اللائق لضمان بناء القدرات المؤسسية لصالح الهيئات

^١ الوثيقة: GB.306/PV، الفقرة ٢٢٧.

^٢ الوثيقة: GB.306/TC/1.

^٣ يتداخل تعبير "بناء القدرات" مع تعبير "تنمية القدرات": فبناء القدرات معرف على أنه وسيلة تحقيق تنمية القدرات. والتعبيران مستخدمان في هذه الوثيقة حسب مقتضى الحال.

^٤ انظر:

UNDP: *Enhancing the UN's contribution to national capacity development: A UNDG position statement* (New York, 2006).

^٥ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، الجزء ثانياً (أ) "٢".

المكونة بهدف تقوية مشاركتها في عملية البرامج القطرية للعمل اللائق وفي التخطيط الإنمائي ككل، وحسب مقتضى الحال، تقوية تنسيق المساهمات من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال".^٦

٥. وتتألف مجموعة التعاون التقني الحالية لمنظمة العمل الدولية إلى حد كبير بالفعل من عناصر تنمية القدرات. والسواد الأعظم من عمليات التدخل هذه يشمل تنمية القدرات التقنية للأفراد في منظمات الهيئات المكونة في مجالات موضوعية تدرج ضمن ولاية منظمة العمل الدولية. ولتحقيق أهداف تنمية القدرات المبينة أعلاه وجعل تأثير تنمية القدرات يحقق أقصى مدها، لا بد من أن ينصب المزيد من التركيز على تدابير مؤسسية مستهدفة لتنمية القدرات، على السواء لصالح فرادى الهيئات المكونة وضمن مواقع ثلاثية. ويضطلع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو) بالفعل بدور يعتد به في تقديم التدريب من أجل تنمية القدرات، ويمكن زيادة تطوير دوره في تعزيز تنمية القدرات المؤسسية.

تنمية القدرات لصالح الحكومات

٦. تختلف احتياجات الإدارات الحكومية الوطنية المسؤولة عن تحقيق أهداف العمل اللائق من حيث تنمية القدرات بين بلد وآخر، وهي تشمل مجموعة واسعة من المؤسسات والمواضيع التقنية. ومنظمة العمل الدولية ضالعة في عمليات مركزية لتقييم الاحتياجات، إما على نحو مستقل وإما بالاستناد إلى طلبات حكومية محددة.^٧ وتشير عمليات التقييم هذه إلى المجالات العامة التالية حيث يمكن توسيع نطاق تنمية القدرات:

- (أ) تقوية البيئة القانونية من خلال عملية تشاركية لسن القوانين وإطار مؤسسي من أجل إدارة العمل.
- (ب) إنفاذ تشريعات العمل، وأبرز ذلك من خلال النظم الوطنية لتفتيش العمل فيما يتعلق على السواء بظروف العمل والسلامة والصحة المهنية.
- (ج) وضع وتنفيذ وتقييم سياسات العمل والعمالة الوطنية.^٨
- (د) تحسين الإطار السياسي والتشريعي للمساواة بين الجنسين في عالم العمل وإنفاذ القوانين التي تتناول مجالات من قبيل عدم التمييز والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية.^٩
- (هـ) استحداث مخططات وطنية للتدريب والمهارات وخدمات التوظيف وخدمات معلومات سوق العمل والخدمات الإحصائية ونظم الضمان الاجتماعي.

^٦ الوثيقة: GB.307/PV، الفقرة ٢٣٨(ب). تمت متابعة هذا القرار من خلال الإرشاد المناسب الذي يندرج في النسخة المنقحة لدليل البرامج القطرية للعمل اللائق.

^٧ على سبيل المثال، تضطلع منظمة العمل الدولية بعمليات تقييم قطرية لاحتياجات إدارة العمل وتفتيش العمل بالاستناد إلى طلبات حكومية تشمل إجراء مشاورات مع الشركاء الاجتماعيين (كما في أنغولا والصين وهايتي وكينيا والفلبين وجنوب أفريقيا وجمهورية تنزانيا المتحدة). كما استحدثت أداة تشاركية للتدقيق في المساواة بين الجنسين بالاستناد إلى نهج للتقييم الذاتي يشرك مباشرة الهيئات المكونة (من قبيل موظفي وزارة العمل أو هيئة تفتيش العمل) في وضع مجموعة من التوصيات الملموسة والقابلة للتطبيق. كما أجري تدقيق تشاركي للمساواة بين الجنسين في باكستان والاتحاد الروسي وسري لانكا واليمن.

^٨ قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة إلى عدد من بلدان غرب أفريقيا في مجال وضع سياسات العمل الوطنية. وينكب المكتب على تحسين قدرة الحكومات على أن تضع على سبيل المثال سياسات متسقة للتجارة والعمل (تشمل البلدان الرائدة بنغلاديش وبنن وغواتيمالا وإندونيسيا) وسياسات عمالة الشباب (كما في أذربيجان وقيرغيزستان) أو سياسات بشأن السلامة والصحة المهنية وفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل.

^٩ ما تقوم به منظمة العمل الدولية من بحوث تشريعية وبناء قدرات موظفي وزارات العمل وهيئات وقضاة تسوية النزاعات، يتضمن مكونات تتناول الجنسين. كما يقوم المكتب باستحداث مواد تدريبية لصالح مفتشي العمل بشأن المساواة بين الجنسين. وبصورة عامة، انظر مكتب العمل الدولي: *المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق*، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٨، جنيف، ٢٠٠٩.

٧. وعلى العموم، تعكف الدول الأعضاء على "تحديث" المؤسسات الحكومية وتحسين النظم لتقديم خدمات أعلى جودة وأكثر فعالية من حيث التكلفة، تصبح أكثر فأكثر متاحة للمستخدمين النهائيين وتستجيب لاحتياجاتهم. والأهم من ذلك هو أن هذا الأمر يشمل تنمية قدرات الموارد البشرية والقدرات المؤسسية.

تنمية القدرات لصالح منظمات أصحاب العمل

٨. لطالما كان بناء منظمات أصحاب عمل قوية ومستقلة وتمثيلية حجر الأساس في البرنامج الخاص بأصحاب العمل في منظمة العمل الدولية، الذي يديره مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل. ويبين تحليل الاحتياجات، الذي أجراه برنامج التعاون التقني في مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، أن احتياجات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية من منظمات أصحاب العمل يمكن أن تجمع في ثلاث فئات رئيسية هي:

(أ) تقوية التنظيم والصفة التمثيلية والإدارة السديدة؛

(ب) تقوية النفوذ السياسي؛

(ج) تقوية الخدمات المقدمة مباشرة إلى الأعضاء.

٩. ويتركز برنامج تنمية القدرات التابع لمكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل والموجه إلى منظمات أصحاب العمل، على القدرة المؤسسية ويتصدى لقضايا من قبيل: تقوية الإدارة السديدة؛ إدارة العضوية والاحتفاظ بها وتوسيعها؛ تكوين الإيرادات؛ تصميم وتطوير وتقديم الخدمات إلى الأعضاء، بما في ذلك خدمات التدريب؛ تنمية الموظفين؛ البحوث والمعلومات؛ التوعية والتواصل وممارسة الضغط. بالإضافة إلى ذلك، يقدم بناء القدرات في مجالات أخرى من ولاية منظمة العمل الدولية عن طريق الوحدات التقنية والهيئات الإقليمية. وفي هذا السياق، يعتبر إسهام مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في توريث إسهاماً مفيداً. ويستخدم العديد من الأدوات والمنتجات ويجري اختبارها وتستخدم لتنمية القدرات بالتعاون الوثيق مع مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل في مركز توريث. ويستكمل برنامج أصحاب العمل في مركز توريث برنامج التعاون التقني التابع لمكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل من خلال استراتيجية تدريب قائمة على تحليل وتخطيط الاحتياجات المشتركة.

١٠. والبرامج القطرية للعمل اللائق وسيلة مهمة بدورها من أجل تحديد الاحتياجات وأولوياتها من حيث بناء القدرات، ولا سيما في المجالات التي تظهر فيها مصالح الهيئات المكونة على المستوى القطري. وبالنظر إلى دور البرامج القطرية للعمل اللائق بوصفها آلية البرمجة الرئيسية لمنظمة العمل الدولية، هناك أيضاً حاجة إلى بناء قدرات منظمات أصحاب العمل للمشاركة في تصميمها وتنفيذها. وتمثل البرامج القطرية للعمل اللائق من خلال صلتها المحتملة بأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية على المستوى القطري، فرصة إضافية سانحة لمنظمات أصحاب العمل للمساهمة في البرنامج الإنمائي الوطني. وحتى يتحقق هذا الأمر بنجاح، فإن قدرتها على أن تكون شريكة إنمائية موثوقاً بها أمر أساسي.

١١. وعلى مر السنوات، أسهم برنامج التعاون التقني التابع لمكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل إسهاماً يعتد به في بناء منظمات أصحاب عمل قوية ومستقلة وتمثيلية^{١٠}. ونتيجة لثنى التدخلات والمشاريع، بات في إمكان منظمات أصحاب العمل في العديد من البلدان أن تؤثر في الحكومات لتحسين بيئة الأعمال لصالح المنشآت المستدامة. وفي الاقتصادات التي تمر بمرحلة انتقال، برزت هذه المنظمات وتطورت لتمثل وتخدم القطاع الخاص المتنامي وأصبحت شريكة موثوقاً بها في السياسة والحوار الاجتماعي على الصعيد الوطني. وقامت منظمات كثيرة منها بتقوية الهياكل والعمليات المؤسسية وتطوير وتقديم خدمات وأدوات إلى أعضائها، كان من شأنها أن ساعدت على توليد الدخل واجتذاب /أو استبقاء أعضاء جدد أو موجودين. بالإضافة إلى ذلك، استحدث مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل وتقاسم مجموعة من المعارف والأدوات والموارد بشأن شتى جوانب عمليات منظمات أصحاب العمل، المتاحة لاستخدام الهيئات المكونة^{١١}.

^{١٠} انظر: مكتب العمل الدولي: تنفيذ البرنامج للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ (الوثيقة GB.295/PFA/13)، للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ (الوثيقة GB.301/PFA/2)، للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (الوثيقة GB.307/PFA/2).

^{١١} انظر: <http://ilo.org/public/english/dialogue/actemp/>.

بناء القدرات لصالح منظمات العمال

١٢. منظمات العمال الحرة والمستقلة هي جهات شريكة رئيسية في ضمان مشاركة العمال في وضع سياسة اجتماعية واقتصادية. وتحدد منظمات العمال الأولويات والتحديات المستقبلية من خلال عملية ديمقراطية تشرك أعضائها، وتضع عادة برامج العمل وخطط العمل خلال مؤتمراتها، بالترافق مع متابعة على المستوى القطاعي وعلى مستوى مكان العمل، حسب الطلب. وقد حددت منظمات العمال الاحتياجات العامة التالية المتعلقة بالقدرات:

- (أ) بناء نقابات عمال متينة ومستقلة وديمقراطية وتمثيلية؛
- (ب) تعزيز تضامن العمال على الصعيد العالمي؛
- (ج) تعميم مشاركة النساء والأقليات والشباب في نقابات العمال؛
- (د) تنظيم الأعضاء الجدد.

١٣. وينطوي تطوير معظم قدرات نقابات العمال على إجراءات أساسية جداً ترمي إلى تنظيم العمال في الاقتصاد المنظم وغير المنظم أو إنشاء هيكلية نقابية في مكان العمل. وهناك برامج أخرى معقدة وموسعة نوعاً ما، تقوم على استحداث مشاريع تنظمها بشكل أساسي إدارات تنفيذ العمال أو تنظيمهم في النقابات. ويجري إعداد شبكات لبناء القدرات في مراكز العمل الوطنية وفي الهيكلية العالمية والإقليمية. ويشكل تنفيذ العمال مكوناً مهماً من هذه السياسة، تزود من خلاله النقابات أعضائها بأدوات ترمي إلى زيادة القدرة على المشاركة بفعالية في عمليات المفاوضة الجماعية وفيما يتعلق بالقضايا الوطنية والدولية المرتبطة بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية. إن المعاهد العمالية والجامعات العمالية ومراكز تدريب النقابات تدعم البحوث وتنفيذ العمال وتقدم خدماتها إلى النقابات سواء في الاتجاه الأفقي (الهيكلية الميدانية) أو في الاتجاه العمودي (الهيكلية القطاعية).

١٤. ويقدم مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال في مركز تورينو التابع لمنظمة العمل الدولية^{١٢} أوسع برنامج للتنفيذ النقابي، وهو يقدم دورات تدريبية متقدمة ويصدر مواد تدريبية وينظم مشاريع تنفيذية ويوفر خدمات استشارية، ويركز بشكل خاص على معايير العمل الدولية والحرية النقابية وبرنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية، وهي موجهة أساساً للنقابات في البلدان النامية. كما تشمل مبادرات عالمية مهمة جديدة الشبكة العالمية للبحوث النقابية^{١٣} وجامعة العمل العالمية^{١٤}، وهما تلقين دعمًا نشطاً من مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال.

الدروس المستخلصة والخطوات القادمة

١٥. حددت المنظمة بالفعل، بالتشاور مع الهيئات المكونة ومن خلال التعاون التقني، نهجاً عاماً لتنمية القدرات التقنية والمؤسسية على السواء للهيئات المكونة. وفي حين تهدف معظم التدخلات المتعلقة بتنمية القدرات إلى بناء القدرة التقنية في مجال موضوعي معين، طور عدد من البرامج التقنية ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال نهجاً لتلبية الاحتياجات المؤسسية الأساسية للهيئات المكونة. وقد أفضت هذه الجهود إلى مؤسسات عمالية أقوى في عدد من الحالات، رغم أنه لا يزال هناك حاجة إلى المزيد من تنمية القدرات لصالح الهيئات المكونة للاضطلاع بولاياتها الأساسية والمساهمة في تحقيق الأهداف التنظيمية والتنموية الأوسع نطاقاً^{١٥}. وفي تحليل أجراه المكتب مؤخراً لزهراء ١٠٢ من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، لوحظ أن ٢٨ منها تعكس الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها لمنظمة

^{١٢} انظر: http://actrav.ilo.org/index_en.php.

^{١٣} انظر: <http://www.gurn.info/en/>.

^{١٤} انظر: <http://www.global-labour-university.org/>.

^{١٥} انظر مناقشة دور البرامج القطرية للعمل اللائق في استراتيجية التعاون التقني المعززة في آذار/ مارس ٢٠١٠ (الوثيقة GB.307/14(Rev.)، الفقرات ٣-٤٨).

العمل الدولية وأن ٣٩ إطاراً منها تعكس ثلاثة أهداف، مما يعني أن أكثر من نصف أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية تعكس جميع أو معظم الأولويات الكبرى لمنظمة العمل الدولية. بيد أن التحليل ذاته بين أنه لم يشارك الشركاء الاجتماعيون مباشرة إلا في ٢٥ إطاراً. وشاركوا بحد أدنى في ١٤ إطاراً آخر. وفي حين يعود هذا النقص في المشاركة إلى عوامل متعددة، يشكل انعدام القدرة على المشاركة مشاركة كاملة في العملية سبباً رئيسياً لعدم تمكن الهيئات المكونة من الضلوع بقدر أكبر في عملية وضع أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية^{١٦}.

١٦. وتبين دراسة استقصائية حديثة العهد بشأن المبادرات المتعلقة بتنمية القدرات، أجرتها المكاتب الميدانية ومراكز الوحدات التقنية في منظمة العمل الدولية، وجود عدد من مواطن القوة الرئيسية التي يمكن الاستناد إليها لتحقيق تطوير القدرات المؤسسية على نحو أفضل. وهي تشمل ما يلي:

(أ) نهج التدريب التي تعتمد على منظمة العمل الدولية هي أسلوب أولي جيد لتحقيق بناء القدرات. هناك توافق في الآراء مفاده أن أساليب التعلم التفاعلية التي وضعها مركز تورينو تحظى بتقدير كبير من جانب الهيئات المكونة، وتشكل قيمة مضافة حقيقية إلى النهج الذي تتبعه المنظمة في مجال التدريب. ويلقى النهج المتبع في مركز تورينو الثناء أيضاً إذ أنه يتيح للممارسين من مختلف الأقاليم التعلم الواحد من الآخر. وفي الوقت نفسه، تبرز الحاجة إلى تقديم المزيد من التدريب في الميدان بدعم من مركز تورينو.

(ب) تنمية القدرات متاحة تقريباً لكل موضوع من المواضيع التي تتناولها منظمة العمل الدولية. تقدم جميع القطاعات تقارير عن استحداث دورات تدريبية وكتيبات وأدلة ومضمون بشأن التعلم الإلكتروني، كلها موجهة إلى الهيئات المكونة بشأن المواضيع الخاصة بكل منها. ويتلقى التدريب التقني في الميدان الدعم من مزيج جيد من الدورات التي يقدمها مركز تورينو.

(ج) فيما يتعلق بالاستدامة، يضع عدد من البرامج نهجاً ابتكارية لضمان استمرار نمو القدرة المطورة بعد نهاية عملية تدخل التعاون التقني. لقد أثبتت المشاركة مع المؤسسات الأكاديمية التي تشرف على أنشطة بناء القدرات، وإنشاء مراكز تعلم افتراضية ومجموعات للممارسة عبر شبكة الإنترنت، وبرنامج تدريب المدربين وبرنامج متعلق بتجديد الشهادات على أساس منتظم، مثل تلك المضطلع بها في إطار عملية "ابدأ مشروعك بنفسك"، أنها نماذج ناجحة لضمان الاستدامة وتعزيز الملكية الوطنية لتنمية القدرات. وقد برهن تدريب القضاة والبرلمانيين أنه استراتيجية ناجحة للنهوض بمعايير العمل الدولية من خلال المؤسسات الوطنية المستدامة.

١٧. ولكن الدراسة الاستقصائية أشارت إلى عدد من التحديات التي ينبغي للجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية في بناء القدرات أن تتصدى لها، إذا أريد لها أن تؤثر على قدرة مؤسسات الهيئات المكونة على الاضطلاع بولاياتها الأساسية والمساهمة في التنمية. وهي تشمل ما يلي:

(أ) في حين يجري الاضطلاع بعمليات التقييم في بعض الحالات في سياق البرامج القطرية للعمل اللائق والمبادرات الكبرى لتنمية القدرات، فهي غالباً ما لا تستند إلا إلى استقصاء بسيط بشأن ما ترى الهيئات المكونة أنها تحتاج إليه وليس إلى تحليل موضوعي بشأن مواطن القوة والضعف في القدرات. ونتيجة ذلك، لا تتمشى تنمية القدرات أحياناً مع الاحتياجات المؤسسية الفعلية. وفي هذا الصدد، من المهم التمييز بين الاحتياجات المؤسسية الأساسية للهيئات المكونة والحاجة إلى الوفاء بولاية المنظمة. ويركز الجزء الأكبر من نهج منظمة العمل الدولية بشأن تنمية القدرات، على المسائل التقنية والخدمات البرنامجية الأساسية من قبيل البرامج القطرية للعمل اللائق. وفي حين تنسم هذه البرامج بالأهمية، فإن الهيئات المكونة التي تملك القدرات المؤسسية الرئيسية، هي الوحيدة التي يمكنها أن تحقق ولايات تنظيمية ولايات تنمية أوسع نطاقاً على الأجل الطويل.

(ب) تنمية القدرات لا تزال مجزأة على طول الخطوط المواضيعية. عادة ما تنطوي برامج ومشاريع التعاون التقني على بناء القدرات، غير أنها تكون أحياناً غير منسقة، مما يؤدي إلى تدريب الأفراد أنفسهم على مجموعة واسعة من المواضيع. وينبغي تنسيق الجهود المبذولة في تنمية القدرات تنسيقاً أفضل لضمان أن تحصل الجهات المتلقية على نشاط بناء القدرات بأسلوب تآزري.

^{١٦} انظر مناقشة استراتيجية برنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية والهيكل الثلاثي في سياق عملية إصلاح الأمم المتحدة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩ (الوثيقة GB.306/14(Rev.)، الفقرات ٤-٣٣).

(ج) القدرة التقنية تحتاج إلى أن تكون مدعومة من خلال القدرة المؤسسية. لا بد من أن تكون القدرة التقنية متناسبة مع القدرة على حشد الموارد وتصميم التدخلات وإدارتها، وتجنيب الإرادة السياسية لضمان الاستدامة وتكاثر القدرات.

(د) ليس خيار الجهات المتلقية لتنمية القدرات خياراً استراتيجياً على الدوام. في عدد من المؤسسات، تؤدي ثقافة الأقدمية إلى تدريب نفس الأشخاص رفيعي المستوى أو تلقينهم أنشطة تنمية القدرات. ومن شأن ذلك أن يفضي إلى عبء على كاهل بعض كبار الموظفين. وفي حالات أخرى، يعني حصول جهات قليلة جداً على تنمية القدرات أن دوران الموظفين يمكن أن يؤدي إلى خسارة سريعة في القدرات المكتسبة. ويُنظر إلى بعض التدخلات، لاسيما التدريب والدورات الدراسية، من وقت لآخر على أنها "ميزة" تمنح كهدية، وليس على أساس أنها تتمشى مع الاحتياجات الاستراتيجية للمؤسسات المعنية. وينبغي للتدخلات المتعلقة بتنمية القدرات أن تحسّن معايير الانتقاء، وينبغي لأصحاب المصلحة أن يشاركوا بشكل أكبر في عمليات التقييم والتصميم لضمان أن تقوم الجهات المستفيدة من تنمية القدرات بتعزيز هذه القدرات واستخدامها.

(هـ) لا يزال رصد وتقييم بناء القدرات بحاجة إلى تقوية. يلي معظم التدريبات دراسات استقصائية بشأن رضا الزبون، تكون خير دليل على الانطباع المباشر للمشاركين في التدريب، لكنها لا تقدم معلومات وافية عما إذا كان قد جرى تعزيز القدرات أو استخدامها لتحقيق نتائج التنمية. وتبرز الحاجة إلى بذل المزيد من الجهود لتجاوز النتائج ("التدريب المقدم") والوصول إلى نتائج القدرات ("الأداء المتزايد للهيئة المكونة") من خلال الدراسات الاستقصائية بشأن المتابعة ودراسات التقصي وتحليلات الأثر. وينبغي لمكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل أن يدعموا مثل هذه المبادرات في حالة الشركاء الاجتماعيين.

(و) يبقى التمويل تحدياً. ينبغي إدماج تنمية القدرات في استراتيجيات التعاون التقني، وينبغي بالتالي أن تكون جزءاً لا يتجزأ من أي برنامج أو مشروع. ويتوجب على الإجراءات القائمة لمراقبة الجودة أن تضمن إدراج تنمية القدرات في استراتيجيات التعاون التقني وأن تراعي بعض الدروس المستخلصة أعلاه. ولكن، هناك عدد من البرامج المكرسة بشكل خاص لتنمية القدرات، لاسيما تنمية القدرات المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل ولمنظمات العمال، لا تزال تعاني إلى حد كبير من نقص التمويل. وصيغت هذه البرامج بوصفها نتائج عالمية في خطة العمل القائمة على النتائج، حيث إنها مؤهلة للتمويل من خارج الميزانية سواء عن طريق الحساب التكميلي للميزانية العادية أو الموارد من خارج الميزانية. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تعزز قاعدة البيانات بشأن أهمية الهيئات المكونة وأثرها في تعزيز التنمية الوطنية والاستناد إلى الدروس المستخلصة من التدخلات الناجحة لتنمية القدرات ووضع المزيد من برامج ومشاريع تنمية القدرات القائمة على النتائج والمتسقة مع حصائل منظمة العمل الدولية.

١٨. في ضوء ما ورد أعلاه، قد ترغب اللجنة في أن توصي مجلس الإدارة بأن:

(أ) يطلب من المكتب اتخاذ خطوات ملموسة تضمن أن تدرج إجراءات تنمية القدرات في برامج التعاون التقني؛

(ب) يشجع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على المشاركة بشكل كامل في النهج القائم على النتائج بشأن تنمية القدرات لضمان الملكية والأثر والاستدامة. وبالنسبة إلى الشركاء الاجتماعيين، ينبغي وضع مثل هذه البرامج بدعم من مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال؛

(ج) يشجع المانحين على دعم الدور الاستراتيجي الذي تضطلع به الهيئات المكونة وعلى توفير التمويل لتدابير تنمية القدرات، بما في ذلك القدرة المؤسسية الأساسية، وبما يتسق مع عملية تخطيط العمل القائمة على النتائج.

جنيف، ٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠.

نقطة يتخذ قرار بشأنها: الفقرة ١٨.