

مجلس الإدارة

الدورة 354، جنيف، 14 حزيران/يونيه 2025

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ٢٣ أيار/مايو ٢٠٢٥
الأصل: إنكليزي

البند الخامس من جدول الأعمال

منظمة العمل الدولية في بيئة متغيرة ومتعددة الأطراف: نحو فعالية وكفاءة أفضل

غرض الوثيقة

تستعرض هذه الوثيقة المجموعة الأولى من التدابير الإصلاحية التي أطلقها المكتب بهدف تعزيز فعالية وكفاءة عملياته. ومجلس الإدارة مدعو إلى توفير الإرشادات اللازمة بشأن المقترحات التي ستعرض عليه في دورته ٣٥٥ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٥) (انظر مشروع القرار في الفقرة ٣٠).

الهدف الاستراتيجي المعني: جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية: جميعها.

الانعكاسات السياسية: تحدد لاحقاً.

الانعكاسات القانونية: تحدد لاحقاً.

الانعكاسات المالية: تحدد لاحقاً.

إجراء المتابعة المطلوب: يحدد لاحقاً.

الوحدة مصدر الوثيقة: مكتب المدير العام (CABINET).

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.353/PFA/1؛ الوثيقة GB.353/PFA/1(Add.1)(Rev.1)؛ الوثيقة GB.353/PFA/1/1؛ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥.

◀ مقدمة

١. استعرض مجلس الإدارة في دورته ٣٥٣ (آذار/ مارس ٢٠٢٥) مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ التي قدمها المدير العام.^١ وخلال المناقشة، دعا العديد من أعضاء مجلس الإدارة المكتب إلى تركيز برنامج عمله على الولاية الأساسية لمنظمة العمل الدولية وتحديد المجالات داخل هيكلها ونموذجها التشغيلي حيث يمكن تحقيق مكاسب في الكفاءة. وقرر مجلس الإدارة أن يوصي مؤتمر العمل الدولي، في دورته ١١٣ (جزيران/ يونيو ٢٠٢٥)، باعتماد ميزانية الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ على أساس نمو إسمي صفري. ويعني ذلك، عند الأخذ في الاعتبار معدل التضخم السنوي في جميع أنواع النفقات، انخفاضاً بنسبة ٠,٤ في المائة في الموارد المتاحة للمكتب خلال فترة السنتين القادمة. وعلى المستوى العالمي، تشير التطورات الأخيرة بوضوح إلى أنَّ المساعدة الإنمائية الرسمية تتجه نحو انخفاض كبير. وبناءً عليه، من المتوقع أن تتفد منظومة الأمم المتحدة بأكملها إصلاحات جوهرية تهدف إلى تعزيز الفعالية وتحقيق المزيد من الكفاءة.
٢. واستجابة لهذا الوضع، أنشأ المدير العام فريقاً لمراجعة منظمة العمل الدولية، بالإضافة إلى "لجنة استشارية" داخلية لإجراء مشاورات واسعة النطاق مع أعضاء المكتب ووضع توصيات تهدف إلى:
 - ضمان أن يكون برنامج عمل منظمة العمل الدولية متسقاً تماماً مع ولايتها الأساسية والوظائف الحيوية المتعلقة بمهمتها؛
 - تعزيز هيكليّة إدارة منظمة العمل الدولية بما يتناسب مع الاحتياجات، وذلك من خلال دمج بعض الإدارات أو الوحدات أو الفروع؛
 - النظر في إمكانية نقل جزء كبير من الموظفين العاملين في مقر منظمة العمل الدولية في جنيف إلى المناطق الإقليمية، مع إعادة التأكيد على الأهمية الاستراتيجية الحاسمة للحفاظ على مقر المنظمة في جنيف؛
 - مراجعة العمليات التشغيلية والإدارة السديدة الداخلية والإجراءات ذات الصلة؛
 - تحسين استخدام مباني المقر من خلال إيجاد سُبُل لتوفير مساحة بهدف عرضها للإيجار؛
 - إعادة استثمار جزء من الوفورات المحققة في المجالات ذات الأولوية العالية ومعالجة أي فجوات يتم تحديدها لتعزيز فعالية منظمة العمل الدولية.
٣. وقام فريق المراجعة بمراجعة دقيقة وشاملة للوثائق ذات الصلة، بما في ذلك تلك التي تتناول عمليات إعادة التنظيم السابقة والتقييمات رفيعة المستوى؛ وتجاوز مع جميع أعضاء الإدارة في المقر والأقاليم؛ والتقى بأعضاء مجلس الإدارة وأمانة مجموعتي أصحاب العمل والعمال ولجنة نقابة الموظفين؛ كما استعرض عمليات الإصلاح الجارية في كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة؛ وجمع مجموعة واسعة من المدخلات، بما في ذلك مقترحات الإصلاح المقدمة عبر منصة إلكترونية مخصصة مفتوحة لجميع الموظفين.
٤. وتستند التدابير الإصلاحية المقترحة في هذه الوثيقة وفي الوثيقة التي ستُقدم إلى مجلس الإدارة خلال دورته ٣٥٥ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥) أيضاً إلى الخطوط العريضة لبرنامج الإصلاح (المشار إليه باسم مبادرة الأمم المتحدة ٨٠ (UN80)) الذي تقوم بتطويره حالياً أمانة الأمم المتحدة مع عدد من صناديق وبرامج ووكالات الأمم المتحدة الأخرى. ويهدف ذلك إلى تعزيز الولاية الأساسية للمكتب والوظائف الحيوية المرتبطة بمهمته، مع تحسين الفعالية في تخصيص الموارد وهيكلته ونموذج التشغيلي، خاصة في سياق التغيرات الحالية.
٥. ولا يزال دستور منظمة العمل الدولية، الذي يتضمن في ملحقه إعلان فيلادلفيا (١٩٤٤)، إلى جانب إعلانات أخرى لمنظمة العمل الدولية،^٢ يحدد مسار عمل المنظمة. وتتمثل الولاية الأساسية لمنظمة العمل الدولية في تزويد الدول الأعضاء، من خلال علاقات وثيقة من التضامن والتعاون، بالوسائل اللازمة لتحسين ظروف العمل دون تأخير، لا سيما من خلال:

^١ الوثيقة GB.353/PFA/1.

^٢ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢؛ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢؛ إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (٢٠١٩).

- وضع معايير العمل الدولية وضمان تطبيقها من خلال آليات رصد مستقلة ومحيدة وتشجيع التصديق عليها وتنفيذها الفعال، بما في ذلك من خلال تقديم الدعم التقني للهيئات المكونة؛
- إعطاء الأولوية لاتخاذ إجراءات لضمان احترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛
- وضع التدابير اللازمة لتعزيز الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها لتشمل الجميع، خاصة فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي وحماية العمال، بما في ذلك الأجور والرواتب، وساعات العمل وظروف العمل الأخرى؛
- تشجيع الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي وتعزيز مؤسسات سوق العمل ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛
- تعزيز فرص العمل من خلال خلق بيئة مؤسسية واقتصادية مستدامة وتشجيع الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم ووضع سياسات اجتماعية تتعلق بالاقتصاد الرقمي والاقتصاد الأخضر وسلاسل القيمة العالمية وتهيئة بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة وتوفير الفرص لتطوير وتكييف قدرات ومهارات الأفراد؛
- تنمية مجموعة الإحصاءات والبحوث القائمة على البيانات بهدف تسريع وتقييم ودعم تحسين ظروف العمل.

◀ التخطيط الاستراتيجي والإدارة القائمة على النتائج

٦. لا تزال هناك مجموعة من التحديات التي تعوق التخطيط الاستراتيجي لمنظمة العمل الدولية والتنفيذ الكامل والفعال للإدارة القائمة على النتائج. وعلى الرغم من أن البرنامج والميزانية يتم صياغتهما بشكل استراتيجي، إلا أنهما يظلان إلى حد كبير يعكسان ميزانية تشغيلية تفصل التكاليف المرتبطة بالمقر والمكاتب الميدانية، بدلاً من التركيز على الموارد المطلوبة لتحقيق النتائج والمخرجات المحددة. ويتفاقم هذا الوضع بسبب ربط الوحدات التنظيمية (الإدارات والفروع والوحدات) بمخرجات منظمة العمل الدولية (المخرجات والنتائج)، وهو ما يميل إلى تعزيز النهج المجزأ للتخطيط الاستراتيجي وتخطيط العمل، والذي قد يعيق قدرة المنظمة على تقديم استجابات متكاملة ومتعددة التخصصات لتلبية الاحتياجات المتطورة لهيئاتها المكونة. وفي حين تشجع عمليات البرمجة اتخاذ القرارات المشتركة والتنفيذ المتكامل، تبقى الميزانيات التشغيلية - وبالتالي السيطرة على الموارد - تحت المسؤولية الفردية للإدارات في المقر والمكاتب الميدانية.
٧. وفي ظل الموارد المحدودة، فإن إعادة الهيكلة التنظيمية وإعادة التمرکز لن تؤدي إلا إلى تفاقم المخاطر المرتبطة بهذه التحديات في وقت يُطلب فيه من منظمة العمل الدولية أن تركز على ولايتها الأساسية وأن تثبت جدواها وفعاليتها. لذا، سيكون من المرغوب فيه للغاية تعزيز وتبسيط عمليات الإدارة القائمة على النتائج بشكل أكبر لقياس تأثير عمل منظمة العمل الدولية بشكل أفضل. ويمكن تحقيق تحسينات جوهرية من خلال تحقيق مواعمة أكبر بين السلطة والمسؤولية والمساءلة - من خلال تحديد أدوار ومسؤوليات أكثر وضوحاً على جميع المستويات - لإرساء أولويات منظمة العمل الدولية وتخصيص مواردها وتنفيذ أنشطتها. ويجب تمكين المسؤولين عن مخرجات بعينها من إدارة الموارد المطلوبة لضمان تنفيذ هذه المخرجات بكفاءة وفعالية وفي الوقت المناسب، باعتبارهم مسؤولين عن ذلك.

◀ تركيز برنامج عمل منظمة العمل الدولية على ولايتها الأساسية

٨. تلتزم منظمة العمل الدولية بشكل رسمي بدعم البرامج التي تساهم في تحقيق ولايتها الأساسية. ومن هذا المنظور، سيستمر استعراض البرنامج والميزانية بهدف إدخال تعديلات على بعض المجالات الاستراتيجية ذات الأولوية لمنظمة العمل الدولية، بناءً على المعايير التالية:
- الصلة بعالم العمل المعاصر؛
 - أهمية وجود وتعزيز مجموعة واضحة وقوية ومحدثة من معايير العمل الدولية؛
 - الاعتراف بالميزة النسبية لمنظمة العمل الدولية داخل منظومة الأمم المتحدة والنظام متعدد الأطراف؛
 - وجود وكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة قد تتداخل ولايتها و/أو عملياتها جزئياً مع مجال العمل المعني.

٩. ووفقاً للإطار القانوني لمنظمة العمل الدولية، من الممكن دمج بعض الوظائف في مجالات ذات أولوية أعلى وتجنب الحاجة إلى إدارات أو فروع أو وحدات مستقلة. ويمكن تنسيق بعض الوظائف الأخرى بشكل فعال في إطار مبادرة "UN80"، مع الأخذ بعين الاعتبار المجالات التي تتمتع فيها منظمة العمل الدولية بميزة نسبية كبيرة، فضلاً عن الأنشطة التي يمكن دمجها في عمل الكيانات الأخرى للأمم المتحدة.
١٠. وبمجرد إجراء هذه التعديلات، وفي ضوء الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٩، قد يتم إلغاء بعض مجالات العمل أو دمجها أو تقليل أولويتها أو إعادة تشكيلها. وستوجه القرارات المتخذة في هذا الصدد تنفيذ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ وإعداد البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٨-٢٠٢٩. كما ستعكس هذه التغييرات في الهيكل التنظيمي للمنظمة وفي استراتيجية التعاون الإنمائي الجديدة.

◀ الهيكلية التنظيمية

١١. يقوم فريق المراجعة حالياً بإجراء تحليل شامل لهيكلية الإدارة العليا، مع النظر، حيثما كان ذلك ممكناً ومرغوباً فيه، في دمج بعض الإدارات والفروع والوحدات بهدف تقليل عدد المناصب الإدارية. وسيتم النظر في إعادة تصنيف المناصب الشاغرة من الفئة المهنية (P) إلى درجات أدنى مقارنةً بالمستويات التي كان يشغلها الأشخاص السابقون. ومن المتوقع تقليص عدد المدراء التنفيذيين في مستويي نائب المدير العام ومساعد المدير العام، والذين يبلغ عددهم حالياً ١٢، إلى النصف.
١٢. وبهدف ترشيد سير عمل المنظمة وتحسين فعاليتها من حيث التكلفة، يقوم فريق المراجعة حالياً بمراجعة مهام المكاتب التمثيلية لمنظمة العمل الدولية في أوروبا الغربية وآسيا. وقد تواصل المكتب مع الحكومات المعنية بمقترح أن تتحمل التكلفة الكاملة لتمويل هذه المكاتب.

◀ الموارد البشرية

١٣. يُدرك المكتب مستوى القلق والتوتر في صفوف الموظفين بسبب مناخ عدم اليقين الحالي والعواقب المحتملة للتغييرات القادمة على الموظفين وأسرهم. ويُعد الحوار الاجتماعي أمراً حيوياً في هذا السياق: ووفقاً للنظام الداخلي للموظفين، تتشاور الإدارة العليا مع موظفي منظمة العمل الدولية ولجنة نقابة الموظفين لضمان مشاركتهم في العملية ومعالجة مخاوفهم قدر الإمكان. ويلتزم المكتب باعتماد ثقافة إدارة التغيير التي تركز على الإنسان.
١٤. وسيقوم المكتب بما يلي:
- مراجعة جميع الوظائف الشاغرة الممولة من الميزانية العادية بعناية لتقييم ما إذا كانت ضرورية لتنفيذ الولاية الأساسية لمنظمة العمل الدولية، وإذا لم تكن كذلك، سيتم إعادة تصنيفها أو إلغاؤها؛
 - تعزيز فرق الدعم التقني للعمل اللائق الموجودة حالياً من خلال تعيين متخصصين إضافيين عن طريق النقل؛
 - النظر في إمكانية توحيد شروط العمل من خلال مواءمتها مع الشروط المعمول بها في النظام المشترك للأمم المتحدة، مع مراعاة نتائج المشاورات/ المفاوضات الجارية مع نقابة الموظفين؛
 - تقديم مجموعة من التدابير التحفيزية للموظفين الذين يختارون إنهاء خدمتهم بالتراضي، بحيث يمكن إعادة تصنيف تلك الوظائف.

◀ النقل/ إعادة التمرکز

١٥. يتمثل أحد العناصر الأساسية للاستراتيجية المقترحة في إعادة تمركز بعض الموظفين من جنيف إلى الأقاليم الأقرب إلى الأطراف المعنية التي تحتاج إلى خبرة منظمة العمل الدولية. ومن شأن هذا الإجراء أن يساهم في تعزيز كفاءة وفعالية المكتب في الميدان. وتهدف المنظمة إلى نقل ما لا يقل عن ٢٥ في المائة من موظفيها في جنيف، مع ضمان الحفاظ على الكتلة الحرجة من الخبرات التقنية والقدرات الإدارية في المقر. وسيتم اتخاذ القرار النهائي بشأن حجم

ونطاق عملية النقل مع الأخذ في الاعتبار نتائج المشاورات/ المفاوضات الجارية مع نقابة الموظفين بالإضافة إلى ما يلي:

- العروض المقدمة من الدول الأعضاء لتغطية تكاليف السكن وغيرها من التكاليف المرتبطة بالمباني؛^٣
- تكاليف المعيشة والتعويضات المالية؛
- البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات؛
- المرافق الطبية والتعليمية ووسائل النقل المتاحة؛
- فارق التوقيت؛
- تقييم الوضع الأمني والصعوبات العامة.

١٦. وبالإضافة إلى ذلك، ستقوم المنظمة باتخاذ الترتيبات اللازمة لإنشاء مركز أو أكثر من مراكز الخدمات العالمية خارج جنيف.

١٧. ومن المزمع أيضاً اتخاذ إجراءات لنقل بعض المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية وفرق الدعم التقني للعمل اللائق داخل أقاليمها المعنية إلى مواقع تسمح بتحقيق المزيد من الوفورات والمكاسب من حيث الكفاءة. ويولي اهتمام خاص للاستفادة بشكل أفضل من مرافق وقدرات مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو. كما ينبغي لفرق الدعم التقني للعمل اللائق أن تتوقع نقل الخبراء من المقر لتعزيز قدرتهم على خدمة الأطراف المعنية في الميدان، كما دُكر أعلاه.

◀ الإجراءات التشغيلية والإدارة السديدة الداخلية والإجراءات ذات الصلة

١٨. يسعى أعضاء فريق المراجعة بشكل كبير إلى مراجعة الإجراءات التشغيلية الرئيسية للمكتب، بهدف خفض التكاليف وتعزيز الكفاءة والفعالية. ولا تشمل هذه العمليات الإجراءات الإدارية فحسب، بل تشمل أيضاً إدارة البرامج والمشاريع. وسوف ينظر الفريق في أساليب مبتكرة مع الاستفادة، حيثما أمكن، من التكنولوجيا لتبسيط هذه العمليات سواء في المقر أو في الميدان، مع ضمان الحفاظ على نظام الرقابة المالية الصارم في منظمة العمل الدولية.

١٩. ويعتزم المكتب إجراء تحليل للتكاليف والفوائد المترتبة على عقد جلسات مجلس الإدارة بصيغة مختلطة أو افتراضية، وسيقدم نتائجه إلى مجلس الإدارة لمناقشتها واتخاذ القرار بشأنها. بالإضافة إلى ذلك، سيتم النظر في أساليب محتملة لخفض التكاليف المرتبطة بعقد جلسات المؤتمر مع الحفاظ على أهدافه الأساسية ومبدأ المشاركة الثلاثية الشاملة. وسيقوم المكتب بإيقاف اجتماعات الفرق التقنية العالمية واللقاءات الدورية للموظفين التي تُعقد في جميع أنحاء المنظمة أو تحويلها بالكامل إلى اجتماعات افتراضية. وبالمثل، يتم تشجيع الأقسام التقنية على إرساء مجتمعات مهنية افتراضية تعمل على تعزيز العمل الجماعي وإدارة المعارف وتبادل الخبرات والابتكارات.

◀ تحسين استغلال المساحات المتاحة

٢٠. في أعقاب جائحة كوفيد-١٩ ومع تزايد ترتيبات العمل عن بُعد، أثارت عدة دول أعضاء مسألة تحسين استغلال مساحة المكاتب في منظمة العمل الدولية. ويقوم المكتب حالياً باستكشاف عدة خيارات لتحقيق هذا الهدف، بما في ذلك اعتماد نظام "التنابؤ على المكاتب" (hot-desking) في المقر. وتجري حالياً المناقشات والمفاوضات مع نقابة الموظفين بهذا الخصوص. والهدف هو إخلاء طابقين على الأقل لتأجيرهما. وقد أبلغت أربع وكالات من الأمم المتحدة المنظمة بالفعل عن اهتمامها باستئجار مبانيها.

^٣ قدمت بعض الدول الأعضاء عروضاً بشروط ميسرة لاستضافة وحدات أو إدارات منظمة العمل الدولية في بلدانها، وهذه العروض قيد الدراسة حالياً.

◀ إعادة الاستثمار في المجالات ذات الأولوية العالية ومعالجة الفجوات التي جرى تحديدها

٢١. لقد كشف مؤخراً الإنهاء غير المتوقع لعدد كبير من مشاريع التعاون الإنمائي عن وجود اختلالات هيكلية في توزيع موارد الميزانية العادية والموارد المخصصة بين النشاط المعياري للمكتب وأنشطته الملموسة في مجال المساعدة التقنية والتي تمول أساساً من المساهمات المخصصة. ويبدو من الضروري، إذا أرادت المنظمة أن تنفذ مهمتها بنجاح في المستقبل، أن تتخذ التدابير اللازمة لمعالجة هذه التحديات الهيكلية. وبناءً على ذلك، سيقتراح المكتب توسيع إطار استخدام بعض مصادر التمويل، مثل موارد الميزانية العادية المخصصة للتعاون التقني لمواجهة التحديات والفجوات الأخرى التي يتم تحديدها باعتبارها ذات أهمية خاصة لضمان فعالية منظمة العمل الدولية.

٢٢. وتمثل الإصلاحات الجارية أيضاً فرصة للمكتب لإعادة النظر بدقة في الابتكارات التي يجري تنفيذها والتي يمكن أن تساعد بشكل كبير في تحسين الفعالية، مع اتخاذ الضمانات المناسبة عند الضرورة.

٢٣. وأحد المجالات الأساسية لهذه الابتكارات هو استخدام التكنولوجيا، بما في ذلك الذكاء الاصطناعي، لترجمة الوثائق والترجمة الفورية وتحسين الخدمات المتعلقة بالاجتماعات والمؤتمرات. ويقوم المكتب بتقييم الفرص والمخاطر المرتبطة باستخدام مثل هذه التكنولوجيا، وينسق جهوده في هذا الشأن مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، مثل الاتحاد الدولي للاتصالات ومنظمة الصحة العالمية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية. ويعتزم المكتب، حيثما أمكن، إطلاق تجارب استخدام الذكاء الاصطناعي للترجمة الفورية في بعض الاجتماعات وزيادة استخدام أدوات الترجمة الآلية للوثائق الداخلية والرسومية، مع ضمان مراقبة النوعية من خلال تحرير احترافي بعد الترجمة.

٢٤. باختصار، يعتزم المكتب الاستفادة من بعض مكاسب الكفاءة التي تحققت لاستغلال بعض الحلول المختارة بعناية لسد الفجوات الحرجة، الأمر الذي من شأنه أن يعزز كفاءة منظمة العمل الدولية بشكل أكبر.

◀ إجراءات فورية لتحقيق الوفورات

٢٥. في ١٦ أيار/مايو ٢٠٢٥، أصدر المدير العام وثيقة داخلية للإدارة تعلن عن بعض الإجراءات الفورية لتحقيق الوفورات. ومن المتوقع أن تتحقق هذه الوفورات في الوقت المناسب لتنفيذ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧. وستستخدم هذه الوفورات في تمويل الاستثمارات اللازمة لتسهيل تنفيذ بعض الإجراءات الإصلاحية متوسطة وطويلة الأجل التي ستكون ضرورية لجعل منظمة العمل الدولية أكثر ملائمة وفعالية وكفاءة.

◀ مبادرة الأمم المتحدة ٨٠ (UN80)

٢٦. جرى إطلاق مبادرة الأمم المتحدة ٨٠. وأعلن الأمين العام للأمم المتحدة، في كلمته أمام الجمعية العامة في ١٢ أيار/مايو ٢٠٢٥، عن سبع مجموعات مواضيعية لقيادة جهود الإصلاح، بتنسيق من كبار المسؤولين، في المجالات التالية: السلام والأمن؛ التنمية في أمانة الأمم المتحدة؛ التنمية في منظومة الأمم المتحدة؛ الشؤون الإنسانية؛ حقوق الإنسان؛ التدريب والبحوث؛ الوكالات المتخصصة^٤. ويتم تنسيق مجموعة الوكالات المتخصصة بشكل مشترك بين منظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي للاتصالات. وتم تصميم كل مجموعة لجمع المنظمات التي تعمل على تحقيق أهداف وأولويات عالمية مماثلة، بهدف تعزيز الجهود في ثلاثة مسارات عمل حاسمة:

- تحديد فرص الكفاءة والتحسينات الممكنة في ظل الترتيبات الحالية؛
- مراجعة تنفيذ جميع التفويضات المستلمة من الدول الأعضاء لضمان الاتساق والتحسين وتجنب التداخلات؛
- النظر في الحاجة إلى إصلاحات هيكلية وإعادة توجيه البرامج في مختلف أنحاء منظومة الأمم المتحدة.

٢٧. ومن الضروري أن تواصل منظمة العمل الدولية دورها النشط وأن تضمن نهجاً منسقاً بين مبادراتها الجارية ومبادرة UN80. وبالنسبة لكل من مسارات العمل الثلاثة المحددة، ستسعى المنظمة إلى تطبيق إجراءات كفاءة مشتركة على مستوى النظام بأكمله، كلما أُتيحت فرصة واضحة ومقنعة لتحقيق وفورات أكبر دون الإضرار بالفعالية. ومن المتوقع تحليل إمكانية توحيد شروط الخدمة من خلال مواءمتها مع تلك المعمول بها في منظومة الأمم المتحدة وتقديم خدمات معينة، مثل الرواتب والمشتريات وخدمات الترجمة التحريرية والترجمة الفورية، بالإضافة إلى فرص أخرى كثيرة، بهدف تقديم مقترحات ملموسة في إطار عمل المجموعات المواضيعية السبعة المذكورة أعلاه.

◀ الخطوات القادمة

٢٨. ستقدم الإدارة معلومات مفصلة ومقترحات ملموسة بشأن النقاط المذكورة أعلاه في الوثيقة التي سترفع إلى مجلس الإدارة في دورته ٣٥٥ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥).

٢٩. وبشكل عام، إنّ طموح المكتب هو الشروع في تنفيذ هذه التدابير - خاصة تلك التي تقع ضمن صلاحيات المدير العام والتي لها تأثير محدود، إن وجد، على الهيئات المكونة - في أقرب وقت ممكن بعد الانتهاء من المراجعة والتحليل الجاريين. وستتضمن الوثيقة المقدمة إلى دورة تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥ القرارات المقترحة بشأن التغييرات التي تتطلب الموافقة عليها بقرار من مجلس الإدارة، بالإضافة إلى خارطة طريق واضحة تحدد التدابير التي يمكن اتخاذها على المدى القصير والمتوسط والطويل.

◀ مشروع القرار

٣٠. طلب مجلس الإدارة من المكتب أن يقدم إليه في دورته ٣٥٥ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥) مقترحات ملموسة وأكثر تفصيلاً مع مراعاة الإرشادات التي قدمها.