

مجلس الإدارة

الدورة 356، جنيف، 23 آذار/ مارس - 2 نيسان/ أبريل 2026

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ٢ آذار/ مارس

الأصل: إنكليزي

البند السابع من جدول الأعمال

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

غرض الوثيقة

تقدم هذه الوثيقة تحدياً بشأن الظروف المالية لمنظمة العمل الدولية وتوضح بشكل أكثر تفصيلاً رؤية الإصلاح وأهدافه الاستراتيجية. وتعرض الإطار المستخدم لتحديد مقترحات إعادة ترتيب الأولويات في برنامج العمل للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ وتتضمن معلومات عن الأعمال التحضيرية والتقدم المحرز في تنفيذ تدابير الإصلاح منذ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥. ومجلس الإدارة مدعو إلى إقرار الرؤية الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية والمقترحات المتعلقة بإعادة ترتيب الأولويات والتدابير الأخرى الرامية إلى تحقيق مكاسب في الكفاءة في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٩، وتقديم إرشادات إلى المكتب بشأن عملية الإصلاح (انظر مشروع القرار في الفقرة ٦٥).

الهدف الاستراتيجي المعني: جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية: جميعها.

الانعكاسات السياسية: نعم.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: تنفيذ مقترحات إعادة ترتيب الأولويات والتدابير الإصلاحية الأخرى، وفقاً للإرشادات الصادرة عن مجلس الإدارة.

الوحدة مصدر الوثيقة: مكتب المدير العام (CABINET).

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.355/PV؛ الوثيقة GB.355/INS/7؛ الوثيقة GB.356/PFA/4؛ الوثيقة GB.356/INS/8؛ الوثيقة GB.356/POL/4؛ الوثيقة GB.356/PFA/9.

المحتويات ◀

الصفحة

٥	 مقدمة
٦	 الظروف المالية
٦	 رؤية استراتيجية لمنظمة العمل الدولية
٧	 المسارات الاستراتيجية
٨	 المشاركة في مبادرة الأمم المتحدة ٨٠ والاتساق على نطاق المنظومة
٩	 إعادة تحديد مجالات العمل ذات الأولوية
١٢	 التقدم المحرز في عملية الإصلاح
١٢	 إعادة تنظيم المكتب
١٣	 تعزيز القدرة في الأقاليم
١٤	 التخطيط الاستراتيجي وخدمات الدعم والبنية التحتية للمكتب
١٤	 انعكاسات الإصلاح على الميزانية العادية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ وما بعدها
١٦	 مشروع القرار

الملاحق

١٧	 الملحق الأول - مقترحات إعادة ترتيب الأولويات
٢٢	 الملحق الثاني - هيكلية إصلاح منظمة العمل الدولية وجدوله الزمني
٢٥	 الملحق الثالث - معلومات عن المدن التي يُحتمل نقل وظائف منظمة العمل الدولية إليها
٢٩	 الملحق الرابع - الوفورات المقدرة من الإصلاح (٢٠٢٦-٢٠٢٩)

مقدمة ▶

١. ناقش مجلس الإدارة المجتمع على هيئة لجنة جامعة، في دورته ٣٥٥ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥)، مقترحات المكتب الرامية إلى تعزيز فعالية وكفاءة منظمة العمل الدولية في بيئة متغيرة ومتعددة الأطراف^١. وأعرب مجلس الإدارة في قراره عن قلقه إزاء التحديات المتعلقة بالميزانية والتحديات المالية المتطورة التي تواجهها المنظمة، وأيد الرؤية الاستراتيجية لاستعراض منظمة العمل الدولية، علماً بأنه سيستفاض في تطويرها. وطلب مجلس الإدارة إلى المدير العام ما يلي: (أ) المضي قدماً في عملية الإصلاح استرشاداً بأولويات ملموسة^٢؛ (ب) تقديم إطار عمل ومقترحات محددة لإعادة ترتيب الأولويات، فضلاً عن استراتيجيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالتعاون الإنمائي والموارد البشرية، لكي يتخذ مجلس الإدارة قراراً بشأنها مع مراعاة إرشاداته^٣.
٢. وتقدم هذه الوثيقة تحديداً بشأن الظروف المالية لمنظمة العمل الدولية وتوضح بشكل أكثر تفصيلاً رؤية الإصلاح وأهدافه الاستراتيجية. كما تعرض الإطار المستخدم لتحديد مقترحات إعادة ترتيب الأولويات في برنامج العمل للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧، وتتضمن معلومات عن الأعمال التحضيرية والتقدم المحرز في تنفيذ تدابير الإصلاح منذ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥. وقد وُضعت الاستراتيجيات المتعلقة بالموارد البشرية والتعاون الإنمائي، التي سينظر فيها مجلس الإدارة في دورته ٣٥٦^٤، مع مراعاة عملية الإصلاح لضمان الاتساق والتماسك. وتسترشد تدابير الإصلاح بمبادرة الأمم المتحدة ٨٠، التي شاركت فيها منظمة العمل الدولية بنشاط لتعزيز دور الوكالات المتخصصة في توفير الخبرات عند الطلب بالترافق مع إعادة تأكيد احترام الولاية الدستورية لمنظمة العمل الدولية والإدارة السديدة الثلاثية والاستقلالية المؤسسية. وقد ساعدت المشاورات الثلاثية التي أجريت في ١٦ شباط/ فبراير ٢٠٢٦ في وضع الصيغة النهائية لهذه الوثيقة.
٣. وتهدف المقترحات الواردة في هذه الوثيقة إلى زيادة فعالية وكفاءة المكتب عن طريق تعزيز المحاور الثلاثة الرئيسية للإصلاح - إعادة ترتيب أولويات المكتب وإعادة تنظيم هيكله؛ تعزيز العمل الميداني؛ التخطيط الاستراتيجي وخدمات الدعم والبنية التحتية للمكتب - وكذلك من خلال تدابير محددة الهدف للحد من المخصصات غير المتعلقة بالموظفين. ومن شأن أثرها المجمع أن يؤدي إلى تحقيق وفورات قد تصل إلى ١٢,٥ في المائة من النفقات المخطط لها، أي ما يعادل حوالي ١١٦,٣ مليون دولار أمريكي بالسعر الثابت للدولار الأمريكي بحلول الفترة ٢٠٢٨-٢٠٢٩. وفي الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧، يمكن تحقيق وفورات تبلغ حوالي ٨٢,٥ مليون دولار أمريكي (حوالي ٩ في المائة من النفقات) من خلال الإدارة الصارمة للتوظيف والنفقات غير المتعلقة بالموظفين والتنفيذ الأولي لتدابير الإصلاح. وعلى مدى فترتي السنتين، يمكن أن يؤدي ذلك إلى تخفيض حوالي ١٢٠ وظيفة من خلال إنهاء الخدمة بالتراضي والتناقص الطبيعي، وكما لاخبر، الفصل غير الطوعي للموظفين.
٤. وتهدف التكاليف المقترحة إلى الحفاظ على سلامة الوظائف الأساسية للمكتب وضمان تنفيذ مهامه في ظل حالة عدم اليقين بشأن الموارد. ورغم أن الأثر المباشر سيتمثل في نطاق تشغيلي أكثر تقييداً، فمن المتوقع أن تعزز عملية الإصلاح الشاملة التركيز الاستراتيجي للمنظمة وقدراتها وكفاءتها وقدرتها على التكيف. ورهناً بالظروف المالية العامة وقرارات مجلس الإدارة، يمكن إعادة توزيع جزء من أي وفورات تتحقق من تنفيذ هذه التدابير على المجالات ذات الأولوية من أجل تعزيز الوظائف الحيوية وزيادة أثر الموارد المتاحة إلى أقصى حد.

^١ الوثيقة GB.355/PV، الفقرات ٥٧٢-٢٠٦.

^٢ تشمل هذه الأولويات ضرورة إسناد القرارات إلى: تحليلات قائمة على البيانات للتكاليف والوفورات والفوائد والمخاطر؛ تحسين قدرات منظمة العمل الدولية في الميدان مع الحفاظ، قدر الإمكان، على البرامج التقنية وبرامج بناء القدرات في البلدان النامية، ولا سيما الدول الجزرية الصغيرة النامية وأقل البلدان نمواً؛ الحفاظ على الخبرة المعيارية والتقنية والسياسية في المقر الرئيسي في جنيف؛ إجراء مشاورات ومفاوضات مع نقابة الموظفين بما يتماشى مع المادة ١٠-١ من لوائح الموظفين الخاصة بمنظمة العمل الدولية؛ ضمان التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في التوظيف على جميع المستويات، بما في ذلك تبيان الخبرة ذات الصلة بجميع الهيئات المكونة؛ ضمان مراعاة إرشادات مجلس الإدارة في مشاركة منظمة العمل الدولية في مبادرات الأمم المتحدة ٨٠.

^٣ الوثيقة GB.355/PV، الفقرة ٥٧٣.

^٤ الوثيقة GB.356/PFA/9 والوثيقة GB.356/POL/4.

◀ الظروف المالية

٥. بلغت الميزانية العادية المعتمدة للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ ما مجموعه ٨٧٩,٨ مليون دولار أمريكي، في حين بلغ إجمالي الإنفاق ٨٣٣,٥ مليون دولار أمريكي.^٥
٦. وخلال الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، تلقى المكتب ٧٨٧,٨ مليون دولار أمريكي تعادل الاشتراكات المقدرة لفترة السنتين (٦٦١,٣ مليون دولار أمريكي) ودفع المتأخرات (١٢٦,٥ مليون دولار أمريكي). وبعد إجراء تكييفات إعادة التقييم وسداد تمويل العجز السابق، بلغ العجز الصافي للمكتب ٥٣,٥ مليون دولار أمريكي، وقد جرى تمويله من خلال صندوق رأس المال العامل والقروض الداخلية. وسيتم سداد هذا المبلغ من خلال استلام متأخرات الاشتراكات.^٦
٧. وبحلول ١٣ شباط/فبراير ٢٠٢٦، كان المكتب قد تلقى أو قيد في حسابه مبلغ ٩٥,٩ مليون فرنك سويسري (يشمل متأخرات قدرها ٣,٦ مليون فرنك سويسري)، وهو ما يمثل ٢٥,١ في المائة من الاشتراكات المقدرة لعام ٢٠٢٦. تجدر الإشارة إلى أن متوسط مستوى الاشتراكات التي تم جمعها بحلول نهاية كانون الثاني/يناير على مدى السنوات العشر الماضية بلغ ٢٢,٣ في المائة من الاشتراكات المقدرة السنوية. وتتوفر معلومات محدثة عن الاشتراكات الواردة والمستحقة على موقع منظمة العمل الدولية.
٨. وبالنظر إلى العجز المرحّل من الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ واستمرار حالة عدم اليقين بشأن توقيت الاشتراكات المقدرة، سيقوم المكتب برصد حالة التدفقات النقدية عن كثب. وسيدار الإنفاق إدارة حكيمة منذ بداية فترة السنتين، إذ يجب الوفاء بالالتزامات الثابتة، بما في ذلك تكاليف الموظفين، على مدار العام بغض النظر عن توقيت الإيرادات. ويهدف مستوى الوفورات المخطط له في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ إلى التخفيف من ضغوط التدفقات النقدية وضمان سيولة المنظمة واستقرارها المالي طوال السنتين. وتعرض الوثيقة GB.356/PFA/4 الآثار المترتبة على الإصلاح في الميزانية العادية المعتمدة للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ والتدابير الطارئة الإضافية في حالة حدوث عجز في الاشتراكات المقدرة.

◀ رؤية استراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٩. يهدف إصلاح منظمة العمل الدولية إلى تعزيز قدرة المنظمة على الوفاء بولايتها الدستورية في فترة تشهد تحولات عميقة في عالم العمل وتوقعات متزايدة من المؤسسات متعددة الأطراف. ويعكس هذا الإصلاح استجابة استشرافية للتغيرات العالمية ويتوافق مع إعادة تأكيد الأهمية الراسخة للغرض التأسيسي لمنظمة العمل الدولية وقيمتها ومزاياها النسبية.
١٠. ومع تلاشي النظام العالمي الحالي، تظل القيم المشتركة والتوصيات والمعايير السياسية القائمة على البيانات القوية أمراً ضرورياً لتجنب التشرذم وإتاحة المجال أمام العمل الجماعي والعمل على المبادئ. وتتمتع منظمة العمل الدولية بموقع فريد يحوّلها الدفع قديماً بجدول الأعمال هذا من خلال وسائل عملها، ولا سيما وضع معايير العمل الدولية والإشراف عليها وتقديم المساعدة التقنية والمشورة السياسية وتعزيز القدرات المؤسسية للهيئات المكونة الثلاثية وتشجيع الحوار الاجتماعي.
١١. وسبب إصلاح عمل منظمة العمل الدولية الاسترشاد بهيكلها الثلاثي الذي يتمتع فيه ممثلو الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بصوت متساوٍ في مداولاتها. ويضمن هذا الهيكل أن تتجلى آراء الشركاء الاجتماعيين في معايير منظمة العمل الدولية وسياساتها وبرامجها. وبناءً على ذلك، تركز الإصلاحات المقترحة على تعزيز ما يلي: (أ) أهمية وفعالية وتأثير وحجية النظام المعياري لمنظمة العمل الدولية وأنشطتها الإنمائية في المقر وفي الميدان؛ (ب) قدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على رسم معالم التحولات في مكان العمل في اتجاه العمل اللائق؛ (ج) المؤسسات والأنظمة المتعلقة بالعمل لتكثيف الالتزامات المشتركة مع الواقع الوطني والمحلي.
١٢. بالإضافة إلى ذلك، سيعزز الإصلاح العمل البحثي والإحصائي لتقوية قاعدة البيانات والتأثير على السياسات لدى منظمة العمل الدولية، بالتوافق مع تعزيز دور المنظمة كمركز عالمي للتميز في عالم العمل. وفي سياق التغيرات السريعة

^٥ بيانات أولية. يخضع الرقم النهائي للإنفاق لمراجعة خارجية وسيكون متاحاً في البيانات المالية المقدمة في دورة مجلس الإدارة في حزيران/يونيه ٢٠٢٦، وفقاً للممارسة المعتادة.

^٦ المادة ٢١-٢(أ) من اللائحة المالية.

وتزايد انعدام اليقين، من الضروري توفر بيانات سليمة وتحليلات وتشخيصات استشرافية من أجل توقع القضايا الناشئة وتوفير المعلومات اللازمة لوضع المعايير وتقديم المشورة السياسية ودعم الهيئات المكونة في صياغة استجابات فعالة وشاملة.

١٣. ولترجمة هذه الرؤية الاستراتيجية إلى إنجازات صلبة في ظل ضيق حالة الموارد، سيسعى الإصلاح إلى تطبيق نموذج تشغيلي متسق يركز على تقسيم واضح للمسؤوليات بين المقر والميدان، بما يتناسب مع رؤية وجدول أعمال مشتركين. وسيشمل ذلك تعزيز القدرات التقنية في الميدان وترشيد وظائف الدعم على مستوى المكتب في مركز خدمات عالمي لتعزيز الكفاءة والقضاء على حالات التكرار وتبسيط العمليات.

١٤. إن الإصلاح متجذر بشكل راسخ في الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٩، التي تظل مجالاتها الأربعة ذات الأولوية - الإدارة السديدة الفعالة والشاملة للعمل؛ العمالة الكاملة والمنتجة والمنشآت المستدامة؛ المساواة والحماية في العمل؛ اتساق السياسات من أجل انتقالات عادلة - صالحة تماماً. كما أن الأولويات محددة في إعلان منوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (٢٠١٩)، الذي يدعو إلى اتباع نهج محوره الإنسان يعزز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والأجور المناسبة والحدود القصوى لوقت العمل وحصول الجميع على الحماية الاجتماعية والمساواة بين الجنسين وظروف العمل الآمنة والصحية والمهارات والتعلم المتواصل للجميع والنمو الاقتصادي الشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة للجميع والسياسات التي تعزز استحداث وتنمية المنشآت المستدامة.

١٥. وفي إطار التحولات الأوسع نطاقاً في النظام متعدد الأطراف، بما في ذلك مبادرة الأمم المتحدة ٨٠، يضع هذا الإصلاح منظمة العمل الدولية في مكانة تجعلها مساهمة ببناء و متميزة في هيكلية أكثر اتساقاً وفعالية وتكاملاً للأمم المتحدة. ويسعى إلى تعزيز الدور القيادي للمنظمة في رسم معالم الاستجابات العالمية للتحديات التي تواجه عالم العمل.

المسارات الاستراتيجية

١٦. في سياق الضغوط المتزايدة على المؤسسات متعددة الأطراف، يبقى صون سلامة نظام معايير العمل الدولية وتعزيز فعالية آليات الإشراف من الأولويات الأساسية.

١٧. ويوفر الإصلاح فرصة لتعزيز الجهود التي تضمن أن منظمة العمل الدولية تمتلك مجموعة واضحة وقوية ومواكبة للعصر من معايير العمل الدولية التي تستجيب للأنماط المتغيرة في عالم العمل، لأغراض حماية العمال ومراعاة احتياجات المنشآت المستدامة بالترافق كذلك مع تعزيز قدرتها على تقديم المشورة السياسية وبناء القدرات المؤسسية عبر الركائز الأربع لبرنامج العمل اللائق. وتعزز القيادة المعيارية والدعم التقني عالي الجودة بعضهما البعض ويشكلان معاً أساس القيمة المضافة لمنظمة العمل الدولية.

١٨. كذلك، يساهم الإصلاح في إرساء رؤية تبيّن أن منظمة العمل الدولية متجذرة بثبات في فهم عميق للواقع العالمي والإقليمي والوطني. ولتحقيق شمولية الأثر، من الضروري تعزيز القدرات التقنية في الأقاليم وتحسين القدرة على الاستجابة لاحتياجات الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيين وضمان اتباع نهج متوازن من القاعدة إلى القمة ومن القمة إلى القاعدة. وسيؤلى اعتبار خاص لمختلف التحديات التي تواجه البلدان النامية ولا سيما الدول الجزرية الصغيرة النامية وأقل البلدان نمواً. وستزداد مواءمة التعاون الإنمائي لتكملة وتعزيز أنشطة الميزانية العادية دعماً للولاية الأساسية لمنظمة العمل الدولية، ولن تُقبل المساهمات من خارج الميزانية إلا إذا كانت تدفع بوضوح بأولويات منظمة العمل الدولية قدماً ولا تؤدي إلى إضعاف التركيز الاستراتيجي.

١٩. وتبذل هذه الجهود في بيئة دولية شهدت تحولات كبيرة بفعل التغيرات التكنولوجية السريعة - بما في ذلك الرقمنة والأتمتة والذكاء الاصطناعي. وفي هذا السياق، يظل الحفاظ على المعارف الأساسية لمنظمة العمل الدولية وقدراتها التحليلية وخبراتها في مقرها في جنيف أمراً ضرورياً لضمان الاتساق الاستراتيجي والملاءمة والتوافق مع المبادرات على مستوى المنظومة. واستكمالاً لهذا الدور، يواصل المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو تعزيز ترجمة هذه المعارف إلى حلول تطبيقية للابتكار والتعلم وبناء القدرات المؤسسية موجهة إلى الهيئات المكونة الثلاثية، مما يعزز الروابط بين البحوث والتدريب والمشورة السياسية التي يقدمها المقر والأقاليم. ومن شأن هذا النهج التكميلي أن يعزز مساهمة منظمة العمل الدولية بوصفها مركزاً عالمياً للتميز في عالم العمل بالتزامن مع توطيد دور مركز تورينو في تنمية القدرات المؤسسية.

٢٠. وينشئ الإصلاح منصة أقوى لتعميق المشاركة مع المؤسسات المالية الدولية ومصارف التنمية الإقليمية واللجان الاقتصادية التابعة للأمم المتحدة ومنظمة التجارة العالمية، بما في ذلك من خلال التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية. وترتكز هذه المشاركة على المسؤولية الدستورية لمنظمة العمل الدولية لتقييم السياسات الاقتصادية والمالية من منظور العمل اللائق وتساهم في زيادة اتساق السياسات على المستوى العالمي.

٢١. وتشكل الكفاءة والفعالية جزءاً لا يتجزأ من هذه الرؤية. وبالتالي، يسعى الإصلاح إلى: موازنة الهيكليات والتوظيف وسير الأعمال موازنة أوثق مع الأولويات الاستراتيجية؛ تعزيز التنفيذ على المستوى الإقليمي مع الحفاظ على الخبرات العالمية الأساسية؛ المضي قدماً في نهج "منظمة عمل دولية واحدة" بالاستناد إلى التخطيط المتكامل والإدارة القائمة على النتائج وخدمات الدعم الفعالة والمساءلة الواضحة. وفي الوقت نفسه، يهدف الإصلاح إلى تحسين المرونة التنظيمية وتشجيع الابتكار وتعزيز ثقافة التعاون والتعلم المستمر.

٢٢. وإدراكاً للدور المركزي الذي يضطلع به الموظفون في تنفيذ ولاية منظمة العمل الدولية، يركز الإصلاح تركيزاً قوياً على التوظيف والاحتفاظ بالموظفين وتنمية المهارات والحوار الاجتماعي خلال فترات التغيير. ومن الضروري تعزيز الثقة والتماسك المؤسسي والقدرة التنظيمية على الصمود من أجل الحفاظ على التميز التقني وضمان استمرارية الخبرات.

٢٣. ويقر الإصلاح أيضاً بأهمية ضمان الاستدامة المالية لمنظمة العمل الدولية على المدى الطويل، بما في ذلك من خلال قاعدة موارد أكثر تنوعاً ويمكن التنبؤ بها، مع الاحترام الكامل لولاية المنظمة والتعاون الوثيق مع هيئاتها المكونة الثلاثية.

المشاركة في مبادرة الأمم المتحدة ٨٠ والاتساق على نطاق المنظومة

٢٤. تشارك منظمة العمل الدولية مشاركة فعالة وبناءة في عملية الأمم المتحدة ٨٠ وتساهم في الجهود المبذولة على نطاق المنظومة لتعزيز الفعالية والاتساق والوصول إلى الخبرات في سياق الطلب المتزايد والموارد المحدودة. وتعكس هذه المشاركة التزام المنظمة طويل العهد بنظام استشرافي متعدد الأطراف ومسؤوليتها، بوصفها وكالة متخصصة، عن دعم عمل جماعي أكثر اتساقاً وتأثيراً ضمن منظومة الأمم المتحدة، حيث تُسمع أصوات الهيئات المكونة الثلاثية وتؤخذ في الاعتبار. ويجري تنفيذ عملية إصلاح منظمة العمل الدولية تحت سلطة مجلس الإدارة وترسم معالمها ولاية المنظمة وترتيبات الإدارة السديدة والأولويات الاستراتيجية الخاصة بها.

٢٥. ومن خلال مشاركة منظمة العمل الدولية في مبادرة الأمم المتحدة ٨٠، بما في ذلك دورها الرائد في مجموعة الوكالات المتخصصة، دعت إلى إجراء إصلاح على نطاق المنظومة يستفيد من المزايا النسبية ويعزز المساهمات القائمة على الولاية ويستخدم الخبرات الموجودة على نحو أفضل. وقد ساهمت منظمة العمل الدولية مساهمة بعثتها في المناقشات المتعلقة بالحد من الازدواجية وتحسين التنسيق وتسهيل الوصول إلى المعرفة المتخصصة، مع الحفاظ في الوقت ذاته على دور مجلس الإدارة في الإشراف والمساءلة والتواصل المباشر مع الدول الأعضاء. وتتوافق هذه الاعتبارات بشكل وثيق مع أهداف إصلاح منظمة العمل الدولية ولا سيما التركيز على الولاية الأساسية وتعزيز طرائق التنفيذ ونشر الخبرات بشكل أكثر فعالية.

٢٦. وفي هذا السياق، تكتسب مبادرة الأمم المتحدة ٨٠ بشأن الخبرات عند الطلب أهمية خاصة، لأنها تهدف إلى تحسين الاستجابة لاحتياجات البلدان من خلال إتاحة الوصول إلى الخبرات على نطاق المنظومة بناءً على الطلب، بدعم من ترتيبات مشتركة بين الوكالات وعمليات مبسطة أكثر وضوحاً. ويكمل اتجاه إصلاح منظمة العمل الدولية هذا الجهد عن طريق تعزيز الاتساق الداخلي وتقوية القدرات في الأقاليم وتوضيح نطاق وطرائق الدعم التقني والسياسي لمنظمة العمل الدولية، مما يضع المنظمة في وضع يمكنها من المساهمة على نحو أكثر فعالية في آليات التعاون هذه.

٢٧. وبشكل عام، يعزز إصلاح منظمة العمل الدولية ومبادرة الأمم المتحدة ٨٠ بعضهما البعض. فالإصلاح يقوي قدرة المنظمة على الوفاء بولايتها بطريقة مركزة وفعالة، في حين أنّ المشاركة في مبادرة الأمم المتحدة ٨٠ توفر فرصاً للاستفادة من الشراكات وتحسين التنسيق على نطاق المنظومة وتعظيم الأثر. وسيواصل المكتب المشاركة على نحو استباقي في المبادرات المتعلقة بعملية الأمم المتحدة ٨٠، من خلال استخدام الآليات الناشئة استخداماً عملياً عند الاقتضاء^٧، وضمان أن تدعم هذه المشاركة تحقيق النتائج لصالح الهيئات المكونة مع الاحترام التام لإطار الإدارة السديدة والتوجه الاستراتيجي لمنظمة العمل الدولية.

^٧ في هذا السياق، تشير "الآليات الناشئة" على وجه الخصوص إلى ترتيبات التنسيق المعززة المشتركة بين الوكالات والبرمجة المشتركة وطرائق التمويل المجمع على المستوى القطري والخدمات المشتركة والعمليات التشغيلية المشتركة ومنصات التحليل والبيانات التعاونية المستحدثة داخل منظومة الأمم المتحدة.

◀ إعادة تحديد مجالات العمل ذات الأولوية

٢٨. بناءً على طلب مجلس الإدارة بوضع إطار عمل ومقترحات لإعادة ترتيب الأولويات، أنشأ المكتب فريق عمل لتحديد مجالات العمل التي يتعين توحيدها أو تكييفها أو وقفها.
٢٩. واستندت أعمال فريق العمل إلى برنامج وميزانية الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧. واستعرض فريق العمل مدى توافق مسارات عمل المكتب مع معايير العمل الدولية وإعلانات منظمة العمل الدولية والاستنتاجات المعنية التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية، فضلاً عن أكثر من ٦٠ برنامجاً قطرياً للعمل اللائق واتفاقات ثلاثية وطنية. وعلى هذا الأساس، طُبقت المعايير التالية لتحديد المجالات ذات الأولوية:
- **سلامة البرنامج واتساقه:** الحفاظ على الهيكلية المتفق عليها للنتائج والمخرجات المعتمدة للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧، مع التركيز في الوقت نفسه على تكييف الاستراتيجيات والحصائل والأنشطة والأهداف، بما في ذلك التوحيد للحد من التداخل والازدواجية على مستوى المقر والأقاليم.
 - **التركيز على الولاية الأساسية لمنظمة العمل الدولية:** إعطاء الأولوية للأعمال المرتبطة مباشرة بالميزة النسبية لمنظمة العمل الدولية في وضع المعايير والإشراف عليها وتعزيز وتطبيق معايير العمل الدولية وتقديم المشورة السياسية والقانونية وبناء القدرات المؤسسية، استناداً إلى برنامج العمل اللائق؛ وقف أو تقليل الأنشطة التي لا تتوافق بوضوح مع هذه الولاية أو التي تقع المسؤولية الأساسية عنها على عاتق منظمات أخرى، بما في ذلك في السياقات الإنسانية والسياسات الهشة.
 - **الملاءمة الثلاثية ومتطلبات الهيئات المكونة:** إعطاء الأولوية للأنشطة والمنتجات ومبادرات تنمية القدرات المؤسسية والاجتماعات التي تستجيب بوضوح لاحتياجات وأولويات والتزامات الحكومات وأصحاب العمل والعمال.
 - **النتائج والكفاءة والقيمة مقابل المال:** الإبقاء على الأنشطة التي تُظهر نتائج واضحة وأثراً مؤسسياً وفعالية من حيث التكلفة؛ تقليل أو إزالة المبادرات المكررة أو المجزأة أو ضئيلة التأثير؛ إلغاء الاجتماعات التي ليس لها غرض واضح أو التي لا تعدّ فعالة من حيث تكلفتها.
 - **تعزيز العمل الميداني والقرب من الهيئات المكونة:** إعطاء الأولوية للأنشطة والمنتجات والفعاليات التي تستجيب مباشرة لاحتياجات الهيئات المكونة على المستوى القطري، كما ورد في البرامج القطرية للعمل اللائق وخرائط الطريق الثلاثية القطرية.
 - **الامتثال والإدارة السليمة وإدارة المخاطر:** ضمان فعالية وكفاءة تنفيذ وظائف الإدارة السليمة والإشراف والالتزام الأساسية، والتأكد في الوقت ذاته من أن المكاسب في الكفاءة لا تؤدي إلى تقويض الامتثال أو المساءلة أو النزاهة المؤسسية أو تطبيق الإجراءات الدستورية، بما في ذلك تلك المتعلقة بالمعايير وعمل أجهزة الإدارة السليمة.
 - **حشد الموارد واستدامتها:** ضمان أن تدعم الموارد من الميزانية العادية والموارد من خارج الميزانية والشراقات، تنفيذ البرامج وتحقيق نتائج مستدامة تصاحبها آثار مضاعفة.
 - **التحول التنظيمي والاستعداد للإصلاح:** إعطاء الأولوية للمبادرات التي تساهم في التبسيط والتوحيد القياسي والابتكار والكفاءة الإدارية والتي تسترشد بإصلاح الأمم المتحدة.
٣٠. وقد أكدت عملية إعادة ترتيب الأولويات أن برنامج العمل لفترة السنتين تتماشى مع الولاية الأساسية لمنظمة العمل الدولية، معززةً بالاستنتاجات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي. وبالتالي، فإن نطاق إيقاف الأنشطة التي تمّول حالياً من الميزانية العادية محدود وتركز المقترحات على المبادرات التي أصبحت هامشية بالنسبة للولاية الأساسية أو التي يمكن فيها تعزيز التآزر بين مسارات العمل المعنية، من خلال هيكليات وبرامج موحدة. وفي الوقت نفسه، حددت العملية فرصاً لتحسين مواءمة مشاريع التعاون الإنمائي مع البرنامج والميزانية والبرامج القطرية للعمل اللائق. وفي سياق مبادرة الأمم المتحدة ٨٠، قد يجري استعراض بعض الأنشطة الممولة من الميزانية العادية والمساهمات الطوعية لتقييم ما إذا كان تنفيذها سيستفيد من تعاون أو ثقل مع كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة، بالنظر إلى ولاياتها ومزاياها النسبية. ولا يستتبع هذا النظر أي تنازل عن الولاية الدستورية لمنظمة العمل الدولية أو أي إضعاف لها، ولا يعني التوسع في مجالات خارج نطاقها. بل سبب من الاستعراض تنفيذ هذه المبادرات بأكثر الطرق فعالية من حيث التكلفة في منظومة الأمم المتحدة، حيثما يعزز ذلك بشكل واضح التأثير لصالح الهيئات المكونة ويظل متسقاً تماماً مع إطار الإدارة السليمة والتوجه الاستراتيجي لمنظمة العمل الدولية. ويتجلى هذا البُعد في الدروس المستفادة الواردة في استراتيجية التعاون الإنمائي، وقد استُرشد به في وضع الإطار المستخدم لتحديد المقترحات المبينة في هذا القسم. وسيُعمد إلى توسيع نطاق

المشاركة مع كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة وإجراء مزيد من التمعن في فرص التعاون المحددة بمجرد أن يقدم مجلس الإدارة إرشادات بشأن تدابير إعادة ترتيب الأولويات المقترحة ووفق تطور تنفيذ مبادرة الأمم المتحدة ٨٠.

٣١. ومن الناحية العملية، يعني هذا الأمر أن المكتب سيبقي على النتائج السياسية والتمكينية للبرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧، كأولويات لفترة السنتين. وترتبط هذه النتائج ارتباطاً واضحاً بالمجالات الأربعة ذات الأولوية في الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٩، التي تعكس الاحتياجات المعلنة للهيئات المكونة الثلاثية وتتماشى مع الأولويات الإقليمية والوطنية. وعليه، بناءً على تحليل دقيق لاتجاهات واحتياجات سوق العمل في المستقبل، سيعمد المكتب إلى ما يلي: تعزيز الإدارة السديدة الشاملة والفعالة للعمل من خلال معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي ومؤسسات سوق العمل القوية؛ تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمنشآت المستدامة وتنمية المهارات والتعلم المتواصل؛ النهوض بالمساواة وحماية العمال والحماية الاجتماعية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك من خلال مؤسسات تحديد الأجور والمفاوضة الجماعية؛ دعم اتساق السياسات من أجل انتقالات عادلة، بما في ذلك لإضفاء السمة المنظمة. وفي حين أن تحقيق حصائل البرنامج والميزانية سينفذ بموارد محدودة من الميزانية العادية - مما يتطلب توحيد^٨ مسارات العمل وإجراء تكييفات على التغطية الجغرافية والأهداف ووقف بعض الأنشطة العالمية المختارة، كما هو موضح أدناه - سيخصص المكتب الموارد بشكل أكثر كفاءة واستراتيجية لحماية هذه الوظائف الأساسية والحفاظ على القدرات التقنية الأساسية والحفاظ على قدرة المنظمة على الاستجابة لاحتياجات الهيئات المكونة. وبالتالي، فإن أي إعادة تخصيص للموارد ستهدف إلى حماية المجالات ذات الأثر الكبير التي تتماشى مع الأولويات المتفق عليها، وتعزيزها حيثما أمكن ذلك، دون تشتيت الموارد على أنشطة ذات أولوية أقل.

٣٢. وفي الوقت نفسه، حدد فريق العمل المجالات التي يمكن فيها إعادة تركيز أنشطة منظمة العمل الدولية أو توحيدها أو وقفها. وفي حين يمكن أن تستمر بعض الأنشطة في هذه المجالات، لا سيما تلك الممولة من خلال المساهمات الطوعية، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تخفض تدريجياً مشاركتها وتقلل المخصصات من موارد الميزانية العادية. ففي حالات الأزمات والأوضاع الهشة والسياسات الإنسانية، على سبيل المثال، ستركز مشاركة منظمة العمل الدولية على الوقاية والإنعاش وإعادة الإعمار من خلال تقديم المشورة السياسية بشأن العمالة المنتجة والعمل اللائق وبناء القدرات المؤسسية ونظم الحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي. لذلك، لن تشارك منظمة العمل الدولية في تقديم الخدمات الإنسانية المباشرة. وسيقتصر دور منظمة العمل الدولية في الانتقال العادل على معالجة أثره على العمال والمنشآت، ولن يمتد إلى الإدارة البنية أو تقديم الخدمات التي تركز على التكيف. بالإضافة إلى ذلك، ستعتمد منظمة العمل الدولية تركيز برنامج الاستثمار كثيف العمالة على دعم السياسات العليا وتعزيز المؤسسات وأطر التوظيف العام القابلة للتطوير. وسيجري تقليص المشاركة المباشرة في تنفيذ المشاريع على المستوى الجزئي لتقتصر على البلدان التي هي في أمس الحاجة إلى هذا الدعم. ونظراً لأن كيانات الأمم المتحدة الأخرى وشركاءها في وضع أفضل لتنفيذ أعمال البنية التحتية على نطاق واسع، ستركز منظمة العمل الدولية على تحديد كيفية استخدام مشاريع البنية التحتية نهجاً كثيف العمالة بغية تحقيق نتائج العمل اللائق، لا سيما للنساء والشباب والفئات المستضعفة، ودعم انتقالهم إلى الاقتصاد المنظم. وستواصل العمل مع الشركاء لتضمن الالتزام بمبادئ العمل اللائق في تنفيذ المشاريع ولتبيّن من خلال التحليل والبحوث السليمة كيف يمكن أن تؤدي المشورة السياسية على المستويات العليا وتعزيز المؤسسات إلى تحسينات ملموسة للعمال ولأصحاب العمل على أرض الواقع. وتهدف هذه التكييفات إلى تحسين الاستدامة وتجنب الازدواجية وتعزيز الميزة النسبية لمنظمة العمل الدولية في البلدان الهشة والمتضررة من الأزمات.

٣٣. كذلك، يُقترح إجراء مزيد من التوحيد في المجالات التي تتيح فيها الولايات المعنية والهيئات المكونة وطرائق التنفيذ استحداث الفرص لتحقيق التآزر وفورات الحجم. وفي هذا السياق، ستوقف منظمة العمل الدولية مبادرات التمويل الاجتماعي المستقلة ولن تشارك في تقديم الخدمات المالية، وستركز بدلاً من ذلك على استخدام القطاع المالي كرافعة سياسية ومؤسسية لتعزيز نتائج العمل اللائق في المنشآت ولصالح العمال. وستستند إلى الأنشطة والمبادرات القطاعية المتعلقة بالعمل اللائق، بما في ذلك في الخدمات العامة، لوضع نموذج متكامل يربط بين المعايير والحوار الاجتماعي والمشورة السياسية وبناء القدرات من أجل تحقيق نتائج قابلة للقياس في مجال العمل اللائق وزيادة التأثير، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد، بما يتماشى مع استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد التي اعتمدها مجلس الإدارة في عام ٢٠٢٣. وسيشمل ذلك تعزيز القدرات في الأقاليم لدعم تنفيذ المعايير القطاعية ومدونات الممارسات والمبادئ التوجيهية المعتمدة على نحو ثلاثي تنفيذاً أكثر فعالية وتعزيز متابعة نتائج الاجتماعات القطاعية العالمية على المستوى القطري، إلى جانب تخفيض مؤقت في عدد الاجتماعات القطاعية ومراجعة طرائقها. كذلك، تأثير أكبر من خلال الجمع بين الخبرات في مجال السياسات القطاعية والحوار الاجتماعي والمفاوضة

^٨ يشير مصطلح التوحيد إلى الإدماج المدروس لمسارات العمل أو الوظائف أو طرائق التنفيذ في إطار نهج أو هيكل مشترك، بهدف الحد من التجزئة وتحسين الاتساق وتحقيق مكاسب في الكفاءة، بالتوافق مع الحفاظ على الأثر والتوافق مع أولويات المنظمة أو تعزيزهما.

الجماعية وقانون العمل والإدارة والتفتيش والامتثال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وسيظل دعم الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم أولوية أساسية، ولكن التنفيذ سيكون أفضل تكاملاً على مستوى المكتب للحد من التجزئة وزيادة التأثير، بالاقتران مع توقع صدور مزيد من التوصيات من استعراض برامج العمل ذات الأولوية المقرر إجراؤه عام ٢٠٢٦. وستستعرض برامج العمالة الريفية لضمان توافقها التام مع ولاية منظمة العمل الدولية وميزتها النسبية. وينصب التركيز على الحفاظ على التزام قوي بتعزيز العمل اللائق للعمال الزراعيين من خلال مبادرات تحسّن تنفيذ معايير العمل الدولية والحصول على حقوق العمل وظروف العمل المحسّنة وتقوية الحوار الاجتماعي القطاعي.^٩ وسيجري التخلي تدريجياً عن المبادرات المحددة المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. كما أنّ التصدي للتمييز ضد الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز سيُدرج في برنامج عمل منظمة العمل الدولية الأوسع نطاقاً المتعلق بعدم التمييز في عالم العمل، من خلال اعتماد نهج شمولي.

٣٤. إنّ عملية إعادة التركيز والتوحيد المشار إليها في الفقرات السابقة تخلف انعكاسات على برامج العمل ذات الأولوية المتعلقة بالآزمات والانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم وسلاسل التوريد والإمداد والانتقال العادل. ونظراً لأنّ هذه البرامج تخضع لاستعراض داخلي من المقرر إجراؤه عام ٢٠٢٦، لم تُستخلص في هذه المرحلة أي استنتاجات بشأن نطاقها أو تكوينها أو استمرارها في المستقبل. وستستند أية مقترحات لتبسيط برامج العمل ذات الأولوية أو إدماجها أو وقفها إلى نتائج الاستعراض في ٢٠٢٦.

٣٥. كذلك، حدد فريق العمل الأنشطة والحصائل الرئيسية المخطط لها للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ التي يمكن تقليصها أو وقفها أو تأجيلها فيما يتعلق بأنشطة التوعية والتواصل وتوليد المعارف وتنمية القدرات. وفي مجال التوعية والتواصل، يشمل ذلك تقليص المشاركة في المؤتمرات الخارجية والمبادرات المشتركة بين الوكالات التي لا تتماشى مع أولويات البرنامج ووقف أو تأجيل بعض منصات التوعية والفعاليات العالمية وترشيده قنوات التواصل وتقليص المتابعة الإقليمية لإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، بصيغته المعدلة عام ٢٠٢٢ (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) بما يتماشى مع تقصير مدة الاجتماعات الإقليمية. وفي مجال توليد المعارف وإدارتها، تشمل التدابير تعليق أو وقف بعض قواعد البيانات وتدفعات البحوث واجتماعات الخبراء والمنشورات العالمية المختارة، وتوحيد التقارير الرائدة ضمن علامة واحدة وتبسيط إنتاج الوثائق الرسمية لمجلس الإدارة والمؤتمر^{١٠} واتباع نهج أكثر انتقائية في الأنشطة الإحصائية والبحوث لتتوافق بشكل أفضل مع طلبات الهيئات المكونة. وفي مجال تنمية القدرات، سيجري تبسيط عروض التدريب، بما في ذلك من خلال توحيد الدورات التي يقدمها المركز الدولي للتدريب من أجل تركيز الموارد على التدخلات الواقعة في صميم الولاية وذات الأثر الأكبر.^{١١} وتهدف مقترحات الترشيد هذه إلى تبسيط حافظة المكتب في مجال المعارف وتنمية القدرات لإعطاء الأولوية للجودة والملاءمة وليس للكمية، وتعزيز دور منظمة العمل الدولية كمركز للتمييز وتقوية تأثيرها، لأنّ الانتشار المفرط للمنتجات يمكن أن يحدّ من الأثر الاستراتيجي والإطلاقة بدلاً من تعزيزهما.

٣٦. ويقدم الملحق الأول الأساس المنطقي والمزايا والتكاليف والعوائق المقابلة المرتبطة بالمقترحات المذكورة أعلاه. ومن المهم التأكيد على أنّ التطبيق الفعال للمقترحات التي تؤثر على الموظفين سيتطلب التشاور أو التفاوض مع نقابة الموظفين، حسب الاقتضاء، وسيجري ذلك في امتثال تام للوائح الموظفين والقواعد الأخرى المعمول بها. ولا ينبغي اعتبار جزء من الوفورات المحددة في هذه المقترحات على أنها صافية، لأنّ أشهر عمل الموظفين التي تم ادخالها بفضل وقف بعض الأنشطة ستُخصص لمهام أخرى ذات أولوية.

٣٧. وفي إطار عملية الإصلاح، سيقوم المكتب بنقل بعض أو وقف مجموعة من الأنشطة في مجالات الإدارة وتكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية والإدارة السديدة والمرافق ووظائف الدعم التشغيلي من أجل تحسين الكفاءة وخفض التكاليف. وستشمل التدابير تبسيط وتوحيد تدفقات العمل واستبدال العمليات اليدوية بالأتمتة والرقمنة ووقف بعض عمليات التطوير الداخلية لصالح نماذج تنفيذ أكثر فعالية من حيث التكلفة وتبسيط ممارسات المشتريات والتوثيق والنشر. وسيقوم المكتب أيضاً بترشيده أنشطة التدريب وتطوير الموظفين للتركيز على الاحتياجات ذات الأولوية المرتبطة بتنفيذ

^٩ سيعيد المكتب تركيز دوره من خلال إدماج العمالة الريفية وسبل العيش بشكل أكثر انتظاماً في إطار عمله المتعلق بالانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. ويعكس ذلك حقيقة أن معظم العمال في المناطق الريفية، بمن فيهم صغار المزارعين، يعملون في ظروف غير منظمة وأنّ أكبر تأثير يمكن تحقيقه من خلال الاستراتيجيات المتكاملة لإضفاء السمة المنظمة التي تشمل العمالة والمنشآت والحماية الاجتماعية وحقوق العمال. وستستمر معالجة الأنشطة المرتبطة بالعمالة بآجر في الزراعة، بما في ذلك عمال المزارع، من خلال نهج قطاعية وفق نطاق أكثر تركيزاً وتنفيذ مبسط.

^{١٠} الوثيقة GB.356/INS/8

^{١١} تتضمن آلية المتابعة الإقليمية لإعلان المنشآت متعددة الجنسية إعداد تقارير إقليمية عن تعزيز الإعلان وتطبيقه، استناداً إلى مدخلات من الهيئات المكونة الثلاثية، وهي مدخلات تستنير بها بعد ذلك الدورات الخاصة للاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية باعتبارها منصة حوار منظّمة في دورة مدتها أربع سنوات.

الولاية والإصلاح التنظيمي وإعادة التوازن في بعض وظائف الدعم المختارة بين المقر والأقاليم وخفض التكاليف المتعلقة بالترجمة الفورية والطباعة والمرافق والحد من نطاق وتعقيد الوثائق الرسمية، بالترافق مع ضمان استمرارية وجودة الخدمات الأساسية.

◀ التقدم المحرز في عملية الإصلاح

٣٨. يقدم هذا القسم تحديثاً عن التقدم المحرز في تنفيذ التدابير الواردة في الوثيقة GB.355/INS/7، ويوجز الخطوات الرئيسية المتخذة حتى الآن وبعض الإجراءات المخطط لها خلال المدة المتبقية من فترة السنتين.

٣٩. وبعد مناقشة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٥، أنشأ المكتب لجنة الإدارة السديدة لتقديم الإرشاد الاستراتيجي ورصد التقدم المحرز في تنفيذ عملية إصلاح منظمة العمل الدولية. كما تم إنشاء فريق إدارة التغيير من أجل تقديم الإرشادات والدعم خلال عملية الانتقال بهدف ضمان مشاركة الموظفين واستمرارية العمليات. ويقدم الملحق الثاني لمحة عامة عن هيكلية إصلاح منظمة العمل الدولية.

٤٠. وينكب المكتب ونقابة الموظفين على توضيح الإطار المعمول به للحوار الاجتماعي لضمان التعامل معه بطريقة مجدية وفعالة. وتخضع جميع المسائل التي ستؤثر على أحكام وشروط استخدام الموظفين للتفاوض مع نقابة الموظفين. وينبغي أن يساعد الحوار الاجتماعي الجاري على ضمان أن تكون تدابير الإصلاح عادلة ومنصفة ومتناسبة وأن يجري تنفيذها بطريقة شفافة ومسؤولة ومستدامة. كما سيضمن إعطاء الأولوية لاستبقاء الموظفين ويدعم مشاركة الموظفين خلال فترة التغييرات المهمة ويساهم في تعزيز الثقة والتماسك المؤسسي وقدرة المنظمة على الصمود على المدى الطويل من أجل الحفاظ على الخبرات والريادة التقنية المتطورة. وسيكون الإنهاء المحتمل لعقود الموظفين الملاذ الأخير.

٤١. ويكرر المكتب التزامه بالوفاء بواجب العناية إزاء الموظفين ويولي اهتماماً خاصاً للصحة العقلية والرفاهية، لا سيما في ضوء المتطلبات والشكوك المرتبطة بالتغيير التنظيمي. والمشاورات المستمرة والمنظمة مع الموظفين هي مبدأ أساسي في عملية الإصلاح وعامل حاسم في نجاحها. وقد أنشأ المكتب مساحة مخصصة على شبكة الإنترنت الداخلية لإبقاء جميع الموظفين على اطلاع على التقدم المحرز في عملية الإصلاح والمشاركة فيها.

٤٢. وسيقوم المكتب برصد تنفيذ الإصلاح وأثاره وتقديم تقارير منتظمة إلى مجلس الإدارة. وسيجري تتبع التقدم المحرز من خلال مجموعة محددة من مؤشرات الأداء الرئيسية وسجل مخاطر مخصص لتحديد المخاطر الناشئة وتقييمها والتخفيف منها. وستشمل المؤشرات مستوى الوفورات الفعلية المحققة مقارنة بالأهداف ومعدل تنفيذ الميزانية العادية وعدد العمليات والمنتجات والخدمات المحسنة، وغير ذلك من الأمور. وسيتولى سجل المخاطر على نحو منظم تسجيل المخاطر التشغيلية والمالية والمخاطر المتعلقة بالسمعة والمرتبطة بالإصلاح، بما في ذلك المخاطر المتعلقة بفقدان الخبرة وانخفاض القدرات والتأخير في التنفيذ، وسيبلغ عن الإجراءات التصحيحية في الوقت المناسب عند الاقتضاء.

إعادة تنظيم المكتب

٤٣. بدأ المكتب عملية إعادة التنظيم استناداً إلى هيكلية المكتب المنقحة الواردة في الوثيقة GB.355/INS/7. وقد ساهم المديرون مساهمة نشطة في المناقشات المتعلقة بإعادة التنظيم وإعادة ترتيب الأولويات وشاركوا في فرق العمل المسؤولة عن حزم العمل المختلفة بهدف ضمان الاتساق بين الترتيبات المؤسسية وأولويات البرامج وتخصيص الموارد. ومن المتوقع أن تصبح هيكلية الإدارة العليا الجديدة والرشيده جاهزة اعتباراً من آذار/مارس ٢٠٢٦^{١٢} أما إصلاح هيكل الإدارات على مستوى جميع المجموعات فمن المتوقع أن يكتمل في عام ٢٠٢٦، مع الأخذ في الاعتبار أيضاً استعراض برامج العمل ذات الأولوية المنصوص عليه في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. وسيجري التنفيذ بعد التشاور مع الموظفين المعنيين وممثلي نقابة الموظفين، بما يتماشى مع ممارسات المكتب (المبادئ التوجيهية بشأن إدارة عمليات التغيير وإعادة الهيكلة الصادرة عن لجنة التفاوض المشتركة). وتهدف هذه المشاركة الجماعية إلى دعم انتقال منظم وضمان استمرارية التنفيذ طوال عملية الإصلاح.

٤٤. وفيما يتعلق بنقل الوظائف، من الجدير بالذكر أنّ المقترحات في هذا الصدد تشمل (أ) نقل بعض الوظائف في المجالات التخصصية التقنية من المقر لتعزيز القدرات الإقليمية؛ (ب) نقل بعض الموظفين العاملين في مشاريع التعاون الإنمائي

^{١٢} وردت الهيكلية التنظيمية رفيعة المستوى المقترحة في الملحق الثالث للوثيقة GB.355/INS/7. ومن المتوقع وضع التكوين التفصيلي في صيغته النهائية، بما في ذلك تعيين الإدارات وهيكلتها، بحلول صيف عام ٢٠٢٦.

من المقر إلى الأقاليم؛ (ج) نقل المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى والمكتب الإقليمي للدول العربية إلى مواقع بديلة؛ (د) نقل خدمات الدعم إلى مركز خدمات عالمي؛ (هـ) النقل الجزئي للوحدات التنظيمية إلى مدن أخرى غير جنيف. وقد أعربت عدة دول أعضاء عن اهتمامها باستضافة موظفي وخدمات منظمة العمل الدولية (الملحق الثالث).

٤٥. وقد جرى النظر في الخيار (هـ) باعتباره تدبيراً محتملاً لخفض التكاليف. غير أنّ هذا التدبير هو عنصر الإصلاح الذي أثار أكبر قدر من التباين في الآراء بين أعضاء مجلس الإدارة. بالإضافة إلى ذلك، فإنّ عمليات النقل المحتملة من الخدمات المؤسسية، فضلاً عن تلك المرتبطة بتعزيز القدرات التقنية في الأقاليم، ستفرض أساساً متطلبات كبيرة على القدرات الإدارية وإدارة التغيير والتزامات واجب الرعاية. وسيؤدي اعتماد نهج تدريجي إلى تجنب المخاطر المضاعفة التي تهدد استمرارية الأعمال ورفاه الموظفين. وبالتالي، يقترح المكتب تعليق نقل الوحدات التنظيمية، على النحو المشار إليه في الفقرة ٤٤ (هـ) أعلاه. وسيُعاد تقييمه في ضوء النتائج الأولى التي يتم تحقيقها من خلال الإصلاح وكيفية تطور الوضع المالي والإرشادات الإضافية من مجلس الإدارة.

٤٦. إنّ أي إعادة تقييم محتملة لهذا التدبير لن تضع موضع شك حقيقة أنّ مقر منظمة العمل الدولية سيبقى في جنيف وسيستمر في استضافة الخبرات المعيارية والتقنية والسياسية اللازمة للمنظمة، وفقاً للقرار الذي اتخذه مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٥.

تعزيز القدرة في الأقاليم

٤٧. يشكل تعزيز القدرة التقنية في الأقاليم، مع الاحتفاظ بالخبرات اللازمة في المقر، ركيزة أساسية في عملية إصلاح منظمة العمل الدولية. وقد تم إنشاء فريق عمل مخصص لتقديم الإرشاد الاستراتيجي والتنسيق التقني، بما في ذلك تقييم احتياجات القدرات التقنية الإقليمية والتحقق منها على النحو الوارد في الوثيقة GB.355/INS/7، بالتشاور الوثيق مع إدارات السياسات في المقر ومع مراعاة المجالات المتفق عليها لإعادة ترتيب الأولويات وسياسة الحراك، فضلاً عن إجراء استعراض أوسع للهياكل الميدانية وطرائق العمل وترتيبات التوظيف لضمان أن يكون التنفيذ متسقاً ومتجاوباً ومستداماً من الناحية المالية على المستويين الإقليمي والقطري. وسيتوقف توقيت نقل الأخصائيين التقنيين من المقر إلى الأقاليم على الانتهاء من المشاورات المناسبة ودون استباق المفاوضات اللازمة مع نقابة الموظفين. وستراعي عمليات النقل أهمية الحفاظ على التوازن بين الجنسين والتنوع الجغرافي والتنوع بين الأجيال. ومن خلال تركيز الخبرات التقنية المناسبة على المستويين الإقليمي والقطري، سيقدم المكتب مشورة سياسية ودعمًا تقنيًا ملائمين للسباق وفي وقت أنسب - بما يتماشى مع العمل الذي تقوم به إدارات السياسات في المقر - وسيسهل المشاركة مع الهيئات المكونة الثلاثية على المستوى الميداني وسيقوم بذلك بطريقة أكثر فعالية من حيث التكلفة وعلى نحو أكثر كفاءة.

٤٨. وسيقوم فريق العمل باستعراض الهياكل والوظائف الإقليمية لتحديد نطاق توحيد المكاتب الميدانية أو إغلاقها أو إعادة تشكيلها، على سبيل المثال في مراكز العمل التي تستضيف وحدتين تنظيميتين (مثل مكتب إقليمي ومكتب قطري). وسيأخذ ذلك في الاعتبار التقدم المحرز في إطار حزمة العمل ٦ من مبادرة الأمم المتحدة ٨٠، "إعادة ضبط إقليمية: دعم إقليمي متكامل لتعزيز قوة التنفيذ"، التي تهدف إلى ترشيد وتكامل الحضور الإقليمي لمنظومة الأمم المتحدة وقدرتها على تعزيز التنفيذ بين مختلف الركائز. وسيضع فريق العمل مقترحات ملموسة، استناداً إلى معايير شفافة ومع تحليل للتكاليف والفوائد، في عام ٢٠٢٦. كما سيستكشف فريق العمل إمكانية تعيين منسقين وطنيين في بلدان مختارة، مع مراعاة الخصوصيات القطرية والإقليمية، فضلاً عن توافر الموارد أو المساهمات المحتملة من الدول الأعضاء المضيفة. وسيدرس إدخال تكييفات على أساليب العمل واحتياجات الدعم وخطوط الإبلاغ وأطر إدارة الأداء لتعزيز التعاون بين الموظفين التقنيين في المقر والميدان. وسيجري تنفيذ هذا العمل بطريقة تدريجية طوال عام ٢٠٢٦، مع خضوع الإجراءات التي تؤثر على الموظفين للإدارة السديدة المقررة وعمليات الموافقة بما يتماشى مع لوائح الموظفين، بما في ذلك التشاور أو التفاوض مع نقابة الموظفين حسب مقتضى الحال.

٤٩. وفي إطار الاستعراض الأوسع نطاقاً للهياكل والوظائف الميدانية، بدأت الأعمال التحضيرية بشأن إمكانية نقل المكتب الإقليمي للدول العربية والمكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى من خلال تقييم الانعكاسات التقنية والتشغيلية والقانونية والمالية، بما في ذلك تقديم الخدمات وترتيبات الإدارة السديدة والتوظيف والكفاءة من حيث التكلفة. كما يراعي التحليل المساهمات المتكررة المحتملة من البلدان المضيفة لتغطية التكاليف التشغيلية والبرنامجية.

٥٠. وبالتوازي مع ذلك، يتواصل العمل لضمان الاستدامة المالية لمكاتب منظمة العمل الدولية في أوروبا الغربية واليابان وربما في بلدان مضيفة أخرى. وقد ورد تأكيد من بلدين أوروبيين بأنهما سيغطيان التكاليف الكاملة للمكتب. كما تجري مناقشات مع دول مضيفة أخرى لمكاتب منظمة العمل الدولية من أجل ضمان زيادة تغطية التكاليف المتعلقة بالمكاتب، وعند الاقتضاء، مراجعة الاتفاقات مع البلدان المضيفة. وسيواصل هذا العمل بالتنسيق الوثيق مع الحكومات المعنية.

التخطيط الاستراتيجي وخدمات الدعم والبنية التحتية للمكتب

٥١. تماشياً مع التوجيهات الواردة في الوثيقة GB.355/INS/7، أنشأ المكتب فريق عمل لدعم مواصلة تعزيز التخطيط الاستراتيجي والإدارة القائمة على النتائج. وسيساهم عمله في تحديد النتائج السياسية للبرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٨-٢٠٢٩، مع الأخذ في الاعتبار إرشادات مجلس الإدارة بشأن إعادة ترتيب الأولويات. وسترکز أعماله على تعزيز الاتساق بين التخطيط والرصد وإعداد التقارير وتحديد أوجه التآزر والحد من الازدواجية وعبء إعداد التقارير، بالترافق مع ضمان أن تظل المعلومات عن النتائج ذات جدوى وممتينة ومناسبة لغرض اتخاذ مجلس الإدارة القرارات. ومن خلال هذا العمل، سيدعم فريق العمل دورة التخطيط المنتظمة لمنظمة العمل الدولية ويساهم في إدارة البرامج بكفاءة وفعالية أكبر.

٥٢. وقد أنشئ فريق عمل معني بمركز الخدمات العالمي، مهمته دراسة وتقديم مقترحات بشأن إمكانية إنشاء مركز خدمات عالمي واحد أو أكثر يكون مسؤولاً عن تقديم خدمات المعاملات وخدمات الإدارة والدعم في نموذج عالمي متسق قادر على دعم المكتب بفعالية في هيكله المتطور. ويمثل مركز الخدمات العالمي خياراً هيكلياً رئيسياً لتحقيق مكاسب في الكفاءة ووفورات الحجم، بما يتماشى مع النهج التي يجري النظر فيها على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وقد وضع فريق العمل اختصاصات مفصلة وخطة عمل للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧، بدءاً بتحليل شامل لإنشاء مركز خدمات عالمي وخطة تنفيذ تشمل جملة أمور من بينها نطاق وظائف مركز الخدمات العالمي ومراحل التنفيذ وانعكاسات إعادة الهيكلة الداخلية والتفاعل مع مبادرة الأمم المتحدة ٨٠ وخيارات البلدان المضيفة المحتملة وجوانب عمليات النقل الممكنة.

٥٣. وسيستند تحديد وظائف مركز الخدمات العالمي إلى تحديد العمليات التي سبق أن أصبحت مركزية من جهة وإلى تقييم العمليات الإضافية التي تنطوي على إمكانية كبيرة للمركزية من جهة أخرى، بالترافق مع تنفيذ تدريجي للتخفيف من المخاطر التشغيلية وضمان استمرارية الخدمات. وسينظر فريق العمل في دور وحدات دعم الإدارة على نطاق المكتب في جميع المجموعات في المقر الرئيسي وفي المكاتب الإقليمية والقطرية وإمكانية نقل وظائف المكاتب الخلفية من المقر وتقارب خدمات المعاملات في مجالات مثل الموارد البشرية والمشتريات والتمويل والشؤون اللوجستية وبعض وظائف دعم البرمجة وتقييم الجودة والدعم الإداري لمشاريع التعاون الإنمائي وتكنولوجيا المعلومات.

٥٤. ونظراً للأثر الذي يحدثه مركز الخدمات العالمي على نطاق المنظمة وتأثيره على هيكليته وعمليات مشاريع التعاون الإنمائي والمكاتب الخارجية والمكاتب الإقليمية، بما في ذلك ترتيبات التوظيف المرتبطة بها، سيتم تطوير المركز بالتنسيق الوثيق مع حزم العمل الأخرى ومن خلال عمليات التشاور والتفاوض المعمول بها، بما في ذلك مع نقابة الموظفين.

٥٥. وفي نهاية كانون الثاني/يناير ٢٠٢٦، وضع المكتب الصيغة النهائية من مشروع تحويل المساحات بهدف تحسين استخدام مبنى مقره الرئيسي في جنيف. وبعد التفاوض مع نقابة الموظفين، أعيد النظر في سياسة تخصيص المكاتب لتكييف نسبة تخصيص المساحات. وقد جرى تنفيذ هذه التكييفات ضمن تكوينات الموظفين الحالية في المقر وأسفرت عن استخدام أكثر كفاءة للمساحات مع إخلاء طابقين إضافيين من المبنى الآن. وبالتالي، انخفضت التكاليف التشغيلية المرتبطة بهذه المساحات الشاغرة، مثل عمليات التنظيف والصيانة. وقد يصل الحد الأقصى من الإيرادات المتوقعة من تأجير طابقين كاملين إلى مقدار أقصاه ٢,٧ مليون دولار أمريكي في السنة.

٥٦. وبالتوازي مع ذلك، واصل المكتب مناقشاته مع عدة منظمات ضمن منظومة الأمم المتحدة بشأن فرص محتملة لتقاسم المواقع. وفي هذا السياق، زار ممثلون عن منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومركز التجارة الدولية مبنى منظمة العمل الدولية لتقييم المساحة المتاحة. وهذه المباحثات استكشافية بطبيعتها، وقد أعربت المنظمات عن اهتمامها بإمكانية الانضمام إلى منظمة العمل الدولية في مقرها، رهناء بالمناقشات والقرارات التي تتخذها هيئاتها الإدارية المعنية.

◀ انعكاسات الإصلاح على الميزانية العادية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ وما بعدها

٥٧. تماشياً مع الخيارات الواردة في الوثيقة GB.355/INS/7، وبالنظر إلى الوضع المالي والتقدم المحرز في تنفيذ الإصلاح، يلخص هذا القسم الخيارات المتاحة لتحقيق وفورات، بدءاً من الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ وحتى فترة السنتين التالية، مما سيؤدي إلى خفض الميزانية العادية بنحو ١٢,٥ في المائة (ما يعادل ١١٦,٣ مليون دولار أمريكي بالسعر الثابت للدولار) في الفترة ٢٠٢٨-٢٠٢٩. وترد تفاصيل هذه التدابير في الملحق الرابع.

٥٨. وبشكل عام، ستؤدي إعادة ترتيب الأولويات وإعادة تنظيم المكتب إلى تحقيق وفورات قدرها ٣٧,٣ مليون دولار أمريكي في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ (٤ في المائة من الميزانية) و ٤٩,٠ مليون دولار أمريكي في الفترة ٢٠٢٨-٢٠٢٩. وستأتي هذه الوفورات في المقام الأول من إلغاء حوالي ١٢٠ وظيفة إدارية ومهنية وإدارية عليا على مدى فترتي سنتين، بفضل عملية إنهاء الخدمة بالتراضي التي نفذت في عام ٢٠٢٥ والتناقص الطبيعي، فضلاً عن إعادة التنظيم الجارية للإدارات. ١٣ وستؤدي إعادة ترتيب الأولويات أيضاً إلى تبسيط تقديم المنتجات العالمية والاجتماعات والمساعدة التقنية، مما سيحقق وفورات في التكاليف غير المتعلقة بالموظفين.

٥٩. ومن المتوقع أن يؤدي استعراض نموذج التنفيذ لمنظمة العمل الدولية في الأقاليم، الذي يهدف إلى تعزيز القدرة على تقديم خدمات تقنية عالية الجودة إلى الهيئات المكونة، إلى تحقيق مكاسب إضافية في الكفاءة على المديين القصير والمتوسط. وعلى المدى القصير، سيجري تحقيق وفورات بنحو ٤,٧ مليون دولار أمريكي (٠,٥ في المائة من ميزانية ٢٠٢٦-٢٠٢٧)، في المقام الأول بفضل مساهمة الدول الأعضاء المضيفة في تمويل مكاتب منظمة العمل الدولية، لا سيما في أوروبا الغربية، ونقل مقرين إقليميين. وعلى المدى المتوسط (٢٠٢٦-٢٠٢٩)، من المتوقع تحقيق وفورات صافية قدرها ٩,٠ ملايين دولار أمريكي، لا سيما من إعادة توزيع الموظفين على الأقاليم. وستحقق وفورات إضافية، تُحدد لاحقاً، من خلال تنفيذ نموذج تقديم خدمات أكثر كفاءة وإمكانية إعادة تكوين المكاتب الميدانية، بما يتماشى مع إعادة الضبط الإقليمية لمبادرة الأمم المتحدة ٨٠.

٦٠. ومن المتوقع أن يؤدي العمل في مجال التخطيط والإدارة والدعم إلى تحقيق وفورات تبلغ حوالي ١٣,٢ مليون دولار أمريكي في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ (١,٤ في المائة من الميزانية) و ٣٠,٤ مليون دولار أمريكي بحلول نهاية عام ٢٠٢٩، لا سيما بفعل التحسينات في العمليات التشغيلية والعمليات المتعلقة بإدارة المنشورات والتقارير والاجتماعات وإلغاء وظائف موظفي الخدمات العامة، وذلك بفضل إنهاء الخدمة بالتراضي والتناقص الطبيعي في عدد الموظفين. وسيبدأ إنشاء مركز الخدمات العالمي في تحقيق وفورات كبيرة اعتباراً من ٢٠٢٨-٢٠٢٩ (حوالي ١٢ مليون دولار أمريكي لكل فترة سنتين).

٦١. ولضمان الإدارة الحسنة لموارد الميزانية العادية في ظل ظروف عدم اليقين الحالية، يرى المكتب أنه من الضروري اقتراح تدابير إضافية أخرى من شأنها أن تحقق وفورات تبلغ حوالي ٢٧,٩ مليون دولار أمريكي لكل فترة سنتين (٣,٠ في المائة من الميزانية)، بما في ذلك:

- تخفيض حساب التعاون التقني في الميزانية العادية للأنشطة في الميدان وفي المقر (تخفيض بنسبة إجمالية قدرها ٣٠ في المائة)؛
- تخفيض (بنسبة ٢٠ إلى ٣٠ في المائة) مخصصات الميزانية العادية غير المتعلقة بالموظفين للعمليات والمنح والزمالات والاجتماعات، وكذلك الموارد المخصصة للعقود الخاصة قصيرة الأجل والعقود اليومية؛
- تخفيض الاعتماد المخصص للبنود الاستثنائية، مما قد يؤخر تنفيذ مشاريع تحسين تكنولوجيا المعلومات أو يقلص نطاقها؛
- تخفيض صندوق تطوير الموظفين بمقدار النصف، بالتوافق مع التركيز على تعزيز قدرة المكتب على تحسين مهارات موظفيه والارتقاء بها في فترة تشهد تغيرات ومرحلة انتقالية، رهناً بالتشاور مع مجلس التدريب المشترك.

٦٢. ولا تغير التدابير المذكورة أعلاه الهيكلية أو الإطار الاستراتيجي أو الأولويات المتفق عليها في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧، على النحو الذي وافق عليه مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي. وتظل النتائج والمخرجات والمؤشرات والتوجهات السياسية لفترة السنتين دون تغيير. ومع ذلك، فإن تخفيض مخصصات موارد الميزانية العادية سيؤثر على نطاق وعمق التنفيذ، بما في ذلك التغطية الجغرافية للأنشطة وعدد الأهداف التي يمكن تحقيقها بشكل واقعي خلال فترة السنتين. وإذا سمحت حالة التدفق النقدي وتحققت المكاسب في الكفاءة من تدابير الإصلاح كما يُتوقع، سينظر المكتب في إعادة تخصيص الموارد المتاحة بما يتماشى مع الأولويات المحددة في وثيقة البرنامج والميزانية المعتمدة.

^{١٣} إن القرارات المتعلقة بإلغاء الوظائف أو تخفيض رتبها أو إعادة توصيفها أو الإبقاء على الوظائف التي تصبح شاغرة بسبب إنهاء الخدمة بالتراضي أو التناقص الطبيعي، تستند إلى الأولويات المواضيعية والجغرافية والمتطلبات التشغيلية للبرنامج والميزانية. ويمكن ذلك من إعادة مواءمة القدرات بشكل منظم على مدى فترة زمنية، بما يضمن أن تكوينات الموظفين تظل متوائمة مع الأولويات التنظيمية على الرغم من القيود التي يفرضها انخفاض مستويات الموارد.

٦٣. إن إعداد برنامج وميزانية الفترة ٢٠٢٨-٢٠٢٩ سيتبع الإجراء المعمول به، مع تحليل استعراض تمهيدي في الدورة ٣٥٨ لمجلس الإدارة (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٦) والنظر في مقترحات المدير العام في الدورة ٣٥٩ (أذار/ مارس ٢٠٢٧)، للموافقة عليها وإحالتها إلى مؤتمر العمل الدولي. وسيقرر مجلس الإدارة في تلك الدورة مستوى الميزانية العادية للفترة ٢٠٢٨-٢٠٢٩.
٦٤. وعلى حد ما هو مشار إليه في الفقرة ٨، تعرض الوثيقة GB.356/PFA/4 تدابير طارئة في حال استلزم نقص في الإيرادات اعتماد تدابير أكثر صرامة في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧.

◀ مشروع القرار

٦٥. إن مجلس الإدارة:
- (أ) أعرب مجدداً عن قلقه إزاء التحديات المالية والتحديات المتعلقة بالميزانية التي تواجه المنظمة؛
 - (ب) أيد الرؤية الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية وطلب من المدير العام أن يأخذ إرشاداته في الاعتبار في عملية الإصلاح؛
 - (ج) أيد المقترحات المتعلقة بإعادة ترتيب الأولويات والتدابير الأخرى الرامية إلى تحقيق مكاسب في الكفاءة في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٩، وطلب إلى المدير العام أن يضمن إدارة أي وفورات تتحقق إدارة حكيمة وتطبيقها بصرامة وفقاً للأولويات المحددة في وثيقة البرنامج والميزانية المعتمدة؛
 - (د) طلب إلى المدير العام أن يقدم تحديثاً عن تنفيذ عملية الإصلاح إلى الدورة ٣٥٨ لمجلس الإدارة (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٦).

◀ الملحق الأول

مقترحات إعادة ترتيب الأولويات

◀ المجالات المواضيعية والتشغيلية

١- إعادة تركيز إجراءات منظمة العمل الدولية في الأوضاع الإنسانية والسياسات الهشة

الأساس المنطقي

في حالات الأزمات والهشاشة والنزاعات، ستواصل منظمة العمل الدولية الاضطلاع بدور متميز استناداً إلى ولايتها، بما يتماشى مع توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥). ويروم هذا الدور أساساً الوقاية والتعافي وإعادة الإعمار، مع التركيز على تحليل أثر الأزمة على العمالة المنتجة والعمل اللائق وإعادة بناء مؤسسات سوق العمل والحماية الاجتماعية وتعزيزها ودعم الحوار الاجتماعي وتقديم المشورة المعيارية والسياسية وتعزيز العمالة المستدامة والعمل اللائق كأساس للسلام والقدرة على الصمود والتعافي على الأمد الطويل. وتندرج المساعدة الإنسانية والاستجابة الطارئة الفورية، بما في ذلك تقديم التحويلات النقدية أو العينية مباشرة إلى السكان المتضررين من الأزمات واللاجئين، ضمن الولايات والمزايا النسبية لكيانات تابعة للأمم المتحدة وجهات فاعلة إنسانية أخرى، وينبغي إيقافها. وعليه، ستصب منظمة العمل الدولية تركيزها حصراً على دعم البلدان المضيفة والهيئات المكونة من خلال تدخلات قائمة على الحقوق ومركزة على العمالة وبناء المؤسسات، مما يُسهّل حصول السكان المتضررين واللاجئين والمجتمعات المضيفة على العمل اللائق، بما في ذلك تعزيز النظم الوطنية للحماية الاجتماعية، ومن ثم دعم الانتقال من الاستجابة الإنسانية إلى التنمية وإعادة الإعمار. وفي حالات الكوارث الطبيعية، ستقتصر مشاركة منظمة العمل الدولية على ولايتها، لا سيما تعزيز الانتقال العادل ونتائج العمل اللائق، ولن تمتد إلى مسائل من قبيل الإدارة البيئية أو الحد من مخاطر الكوارث أو تقديم الخدمات التي تركز على التكيف. وفي الأزمات المالية والاقتصادية، ستركز منظمة العمل الدولية على آثار تلك الاضطرابات على سوق العمل.

ويُشكل مجال العمل هذا جزءاً من الحصيلة ٩-٥ من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧.

الفوائد والوفورات

من خلال التركيز على التعافي وإعادة الإعمار وبناء مؤسسات سوق العمل والانتقال العادل، ستُحرز منظمة العمل الدولية نتائج قائمة على الحقوق ومركزة على العمالة تُسهم في تحقيق السلام وتعزيز القدرة على الصمود، تماشياً مع التوصية رقم ٢٠٥. ويُعزز هذا النهج الاتساق داخل منظومة الأمم المتحدة عن طريق تفاعلي الأزواجية مع الجهات الفاعلة الإنسانية والبيئية ويدعم استخداماً أنجع للموارد ويُعزز الدور المعياري للمنظمة ومشاركتها الثلاثية وتأثيرها السياسي في سياقات الأزمات المعقدة.

الوفورات المحتملة في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧:

- ٨,٠ مليون دولار أمريكي في الميزانية العادية ودخل دعم البرامج (تخفيض الموارد المخصصة لاتفاقات التنفيذ والمنح).

التكاليف والعوائق المقابلة

تتطوي محدودية المشاركة في الاستجابة الإنسانية الفورية وتقديم الخدمات المباشرة على انخفاض فرص الحصول على آليات التمويل قصير الأمد التي تمنح الأولوية للإغاثة الطارئة، بما في ذلك لفائدة اللاجئين أو للتكيف. وقد تؤدي أيضاً إلى تراجع في بروز المؤسسات خلال المرحلة الحادة من الأزمات والنقاشات البيئية وتوسع تدريجي للأنشطة في سياقات الأزمات والنزوح، مما يؤثر على دعم الهيئات المكونة في تلك السياقات. وقد يفضي ذلك بدوره إلى انخفاض في التمويل من خارج الميزانية، وما يترتب عليه من انخفاض في دخل دعم البرامج.

٢- إعادة التوضع الاستراتيجي لبرنامج الاستثمار كثيف العمالة

الأساس المنطقي

لطالما جسد برنامج الاستثمار كثيف العمالة (البرنامج) أداة أساسية لمنظمة العمل الدولية لتعزيز العمل اللائق من خلال الاستثمار العام في التنمية وحالات التعافي من الأزمات على حد سواء. وفي ظلّ القيود المالية المتغيرة، سيُعاد تموضع البرنامج استراتيجياً لتعزيز دوره الطليعي الموجه نحو السياسات وبناء القدرات المؤسسية، تماشياً مع ولاية المنظمة وميزتها النسبية. وتستند إعادة التوضع إلى الأثر المُثبت للبرنامج على المستويين الكلي والجزئي، بما في ذلك: تقديم المشورة بشأن كيفية إدماج معايير التوظيف والعمل في الاستراتيجيات الاستثمارية والمالية والقطاعية العامة؛ دعم اللامركزية وتصميم برامج التوظيف الوطنية العامة؛ بناء قدرات المؤسسات الوطنية ودون الوطنية والشركاء الاجتماعيين وشركاء التنمية. وفي هذا السياق، ستُقلص منظمة العمل الدولية مشاركتها المباشرة في تنفيذ المشاريع على المستوى الجزئي لتتقصر على البلدان التي تشتدّ فيها الحاجة إلى تلك المشاركة أو يُبرزها السياق المؤسسي. وبالنظر إلى أن كيانات الأمم المتحدة الأخرى والمؤسسات الحكومية والقطاع الخاص قد تكون في وضع أفضل للإشراف على التنفيذ واسع النطاق، فسيواصل البرنامج تعزيز تعميم ودعم النهج كثيفة العمالة وبناء القدرات المؤسسية بغية التصدي لمواطن العجز في العمل اللائق. وسيساعد ذلك على ضمان احترام مبادئ العمل اللائق وتعزيزها وإسهام استثمارات البنية التحتية في توليد فرص عمل جيدة. كما يُفعل هذا التحول نهج المنظمة الخاص بسياسات الأزمات والهشاشة وإعادة الإعمار الموصوف في المقترح السابق، من خلال منح الأولوية للنتائج النظامية والمستدامة والقابلة للتوسيع على التنفيذ المباشر على مستوى المشاريع.

ويُشكل مجال العمل هذا جزءاً من الحصيلتين ٣-١ و ٣-٤ من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧، كما يرتبط بالحصيلتين ٣-٣ و ٩-٥.

الفوائد والوفورات

يُرجَّح أن تكون تدخلات برنامج الاستثمار كثيف العمالة قابلة للتوسيع ومستدامة ومحتضنة محلياً بفضل إبراز كيفية تأثير التدخلات العملية على السياسات وتعزيز المؤسسات وتوليد المعارف. ويُعزز هذا النهج مؤسسات سوق العمل والحوار الاجتماعي، ويتفادى في الوقت ذاته الازدواجية مع الجهات الفاعلة في تقديم الخدمات. كما يُحسن الاتساق داخل منظومة الأمم المتحدة من خلال الاستفادة من مواطن القوة التشغيلية لوكالات من قبيل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أو مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. ومن خلال هذه الشراكات، يتسنى لمنظمة العمل الدولية أن تضمن أن برامج الاستثمار العام مصممة ومنفذة بما يتماشى مع مبادئ العمل اللائق وأنها تؤدي دوراً جوهرياً في بناء القدرات المؤسسية، بما في ذلك تلك التي تقودها المؤسسات المالية الإقليمية والدولية.

الوفورات المحتملة في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧:

- مليون دولار أمريكي في الميزانية العادية (إلغاء وإعادة توصيف مناصب الموظفين في المقر الرئيسي وفي الميدان).

التكاليف والعوائق المقابلة

قد يؤدي انخفاض المشاركة في التنفيذ المباشر للمشاريع على المستوى الجزئي إلى الحد من الوصول إلى بعض مصادر تمويل التعاون الإنمائي والمساعدة الإنسانية التي تمنح الأولوية لتقديم خدمات ملموسة وقصيرة الأجل، وما يترتب على ذلك من انخفاض في دخل دعم البرامج. وقد يفضي ذلك أيضاً إلى تقليص المبادرات المشتركة مع المؤسسات المالية الدولية ومصارف التنمية الإقليمية وغيرها من الشركاء. وقد يتمخض هذا التحول عن تراجع في مدى البروز الفوري لتدخلات البرنامج على أرض الواقع، مما يستلزم مشاركة أكثر استدامة لإثبات الأثر من خلال التغيير السياسي والمؤسسي، بالاقتران مع آثار محتملة على مشاركة المنظمة في أطر الأمم المتحدة للتعافي. وقد تصبح المشورة السياسية النظرية أقل ارتباطاً بالواقع العملي، مما قد يقلل من مصداقية المنظمة وتأثيرها بين الوكالات واستيعاب الشركاء المنفذين لإرشاداتها من الناحية العملية.

٣- إعادة توجيه برنامج التمويل الاجتماعي

الأساس المنطقي

ليس التمويل الاجتماعي غاية في حد ذاته، بل وسيلة يُمكن من خلالها للقطاع المالي أن يدعم برنامج العمل اللائق، بما في ذلك إزاء تنمية المنشآت واستحداث فرص العمل والحماية الاجتماعية وإضفاء الطابع المنظم والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل لفائدة العمال والمنشآت على حد سواء. وفي ظل مشهد دولي متزايد الاكتظاظ يشارك فيه العديد من الجهات الفاعلة في الإدماج المالي وتطوير القطاع المالي، ستتوقف منظمة العمل الدولية عن إطلاق مبادرات التمويل الاجتماعي المستقلة ولن تُشارك في تقديم الخدمات المالية، بل ستركز بدلاً من ذلك على استخدام القطاع المالي كأداة سياسية ومؤسسية للارتقاء بنتائج العمل اللائق في المنشآت وفائدة العمال وتبسيط طريقة تعميم خبرة التمويل الاجتماعي لدعم أولويات المنشآت والعمالة على صعيد المكتب.

ويشكل مجال العمل هذا جزءاً من الحصيلة ٤-٣ من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧، ويرتبط أيضاً بالحصيلتين ٤-١ و ٤-٥.

الفوائد والوفورات

سيسهم تشجيع أوجه التأثر وتبسيط الإنجاز في تحسين فعالية عمل المنظمة في مجال التمويل الاجتماعي وزيادة بروزه، وذلك من خلال تركيزه على نحو أكثر انتظاماً ضمن استراتيجيات المنشآت والعمالة وإضفاء الطابع المنظم، حيث يكون له بالغ الأثر. ومن شأن هذا النهج التقليل من التشتت وتحسين التنسيق بين المجالات التقنية وضمان تطبيق أدوات التمويل الاجتماعي باتساق للارتقاء بنتائج العمل اللائق في المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والتعاونيات وغيرها من الكيانات في الاقتصاد الاجتماعي والتضامني. كما سيعزز مساهمة المنظمة المتميزة في إطار منظومة الأمم المتحدة من خلال التركيز على كيفية تشجيع القطاع المالي على استحداث فرص العمل وتحسين ظروف العمل والحقوق في العمل، بدلاً من تكرار مبادرات الإدماج المالي الأوسع نطاقاً التي تقودها كيانات أخرى. وسيفضي المزيد من الاتساق إلى توليد الكفاءة في الإدارة وتطوير المعرفة والشراكات والحفاظ في الوقت ذاته على الخبرة التقنية المحصلة في إطار البرامج القائمة.

الوفورات المحتملة في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧:

- ٣,٠ مليون دولار أمريكي في الميزانية العادية (إلغاء منصب في فئة الخدمات العامة).

التكاليف والعوائق المقابلة

قد يقلل التبسيط والتكامل الأوثق من إطلاقة أنشطة التمويل الاجتماعي ويتطلب تعديلات في طرائق العمل الداخلية ومستويات الإبلاغ والشراكات، لا سيما بالنسبة إلى المشاريع الممولة من التعاون الإنمائي. وقد يحذ ذلك أيضاً من إمكانية الوصول إلى بعض مصادر التمويل التي تتمحور أساساً حول الإدماج المالي أو تطوير القطاع المالي بدلاً من نتائج العمل اللائق، مما يؤثر على دخل دعم البرامج.

٤- تعزيز المبادرات للنهوض بالعمل اللائق في القطاعات

الأساس المنطقي

ستظل النهج القطاعية من السمات الأساسية لولاية منظمة العمل الدولية، إذ تُتيح مدخلاً رئيسياً للحوار الثلاثي وإعداد السياسات وتطبيق معايير العمل الدولية في سياقات اقتصادية محددة. وفي موازاة ذلك، توسّع عمل المنظمة توسعاً ملحوظاً في مجال الامتثال على مستوى مكان العمل وبناء المؤسسات، لا سيما من خلال برامج من قبيل "عمل أفضل". ولتعزيز الاتساق والتأثير والكفاءة، سيُعتمد إلى توحيد السياسات القطاعية والامتثال على مستوى المصانع وبرامج التعاون الإنمائي المعنية في مسار عمل قطاعي متكامل واحد يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمجالات العمل المتعلقة بتعزيز مؤسسات سوق العمل والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وعليه، فإن السياسات والأدوات القطاعية سترشد التدخلات على مستوى المصانع وأماكن العمل إرشاداً أنجع. وفي الخدمات العامة، سينصب تركيز عملية التوحيد على الاستفادة من التعاون بين الوكالات فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة والتحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية والالتزامات بموجب إعلان الدوحة السياسي (٢٠٢٥).

يشكل مجال العمل هذا جزءاً من الحصيلة ١-٥ من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧، ويرتبط أيضاً بالحصائل ٢-٣ و ٢-٤ و ٣-٣.

سُيَرَسَّخ هذا التوحيد نموذجاً متكاملًا لمعالجة الأسباب الجذرية لمواطن العجز في العمل اللائق في القطاعات، للاستعاضة عن الوضع الراهن الذي تعمل فيه السياسات القطاعية والبرامج التشغيلية بالتوازي إلى حد كبير. ومن خلال الجمع بين تلك الوظائف، ستوطد المنظمة الصلة بين الحوار الاجتماعي القطاعي والسياسة الصناعية ومعايير العمل الدولية والمشاركة الثلاثية وتنفيذها الملموس في جميع القطاعات البالغة ٢٦ قطاعاً المشمولة حالياً. وسيعزز هذا النهج الاتساق بين الإرشادات العالمية والمؤسسات الوطنية والإجراءات على مستوى أماكن العمل، مما يضمن تجسيد العمل القطاعي بانتظام في نتائج العمل اللائق القابلة للقياس، بما في ذلك زيادة احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. كما سيحقق وفورات مهمة من خلال تبسيط العمل التحليلي والإرشاد السياسي والاجتماعات وحصائل البحوث والدعم الإداري، مما يحد من الازدواجية ويحسن التنسيق بين المقر الرئيسي والأقاليم والعمليات القطرية ويعزز في الوقت ذاته الأهمية والمكانة الاستراتيجية لمشاركة المنظمة في القطاعات الستة والعشرين كلها.	الفوائد والوفورات
الوفورات المحتملة في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧: ١,٥ مليون دولار أمريكي في الميزانية العادية (وقف مؤقت لاجتماعين من أصل ٨ اجتماعات قطاعية نظامية؛ تقليص مدة الاجتماعات التقنية وتغيير طريقة انعقادها وتعليق مؤقت للاجتماعات الإقليمية؛ إلغاء مناصب إدارية). سيطلب التوحيد ترشيد الاجتماعات القطاعية العالمية والمشاركة بين الوكالات لتحسين فعالية التكلفة وتعليق الاجتماعات القطاعية الإقليمية، وتوحيد حصائل البحوث القطاعية وحزم التدريب. وقد تُقلل هذه التكييفات من فرص إبراز المواضيع ونشر المعرفة في بعض القطاعات، لكنها ضرورية لدعم نموذج تقديم قطاعي أكثر تكاملاً وتركيزاً واستدامة.	التكاليف والعوائق المقابلة

٥- توحيد العمل بشأن إضفاء الطابع المنظم، بما في ذلك في المناطق الريفية

إنّ دعم الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم أولوية أساسية لمنظمة العمل الدولية وركيزة محورية لبرنامج العمل اللائق في جميع المناطق، بما فيها الاقتصادات الريفية. وهذه الأولوية متأصلة في توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، ومعمزة باستنتاجات مؤتمر العمل الدولي والالتزامات السياسية الإقليمية المعنية. وبالنظر إلى الطبيعة الشاملة للسمة غير المنظمة التي تضم العمالة والمنشآت وحماية العمال والحقوق في العمل والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي، فإن عمل المنظمة في هذا المجال يُنجز حالياً من خلال منافذ متعددة على صعيد المكتب، يعززها برنامج عمل ذو أولوية مصمم لدعم العمل على مستوى المكتب. ونظراً لارتفاع معدل انتشار السمة غير المنظمة في المناطق الريفية، سيدمج المكتب مبادرات العمالة وسبل العيش الريفية المعنية، لا سيما تلك التي تستهدف صغار المزارعين، في مسار عمله الرامي إلى إضفاء الطابع المنظم على نحو أكثر انتظاماً. ويشكّل مجال العمل هذا جزءاً من الحصيلة ٢-٩ من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧، ويرتبط أيضاً بالحصائل ١-٤ و ٣-٣ و ٤-٤ و ٥-٥ و ٦-٢ و ٧-٣ و ٩-٤.	الأساس المنطقي
سيُعزز التوحيد من فعالية وبروز دعم المنظمة للهياكل المكونة من خلال تقديم عرض أكثر تكاملاً واتساقاً بشأن إضفاء الطابع المنظم على العمل، بما يتناسب مع الأولويات الوطنية والإقليمية. وسيتيح ذلك روابط أقوى بين المشورة السياسية والإرشادات المعيارية وبناء القدرات والمنتجات المعرفية وسيسهل توسيع نطاق النُهج الناجحة في مختلف القطاعات والأقاليم، بما في ذلك الاقتصادات الريفية. وسيحسن هذا النهج الكفاءة من خلال الحد من التشتت والازدواجية وتقوية أوجه التآزر بين المجالات التقنية والاستخدام الأمثل للموارد ويعزز في الوقت ذاته دور المنظمة الريادي في مجال إضفاء الطابع المنظم ضمن منظومة الأمم المتحدة. الوفورات المحتملة في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧: ٠,٢ مليون دولار أمريكي في الميزانية العادية (تكاليف غير متعلقة بالموظفين لحصائل محددة ودورات تدريبية ووقت عمل الموظفين). قد تتطلب عملية التوحيد إجراء تكييفات في آليات التنسيق الداخلي وطرائق العمل وإدارة المحافظ، وقد تؤثر مؤقتاً على مدى بروز بعض المبادرات المحددة أو مسارات العمل المصنفة، لا سيما في المناطق الريفية. وقد تستدعي في الأمد القصير أيضاً استثماراً في إدارة التغيير لضمان الاستمرارية في تقديم الخدمات والاستجابة للهياكل المكونة.	الفوائد والوفورات التكاليف والعوائق المقابلة

٦- إدماج العمل المتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في برنامج عدم التمييز الأوسع نطاقاً

ستواصل منظمة العمل الدولية التزامها بولايتها المعيارية المتمثلة في عدم التمييز وتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في عالم العمل وحماية حقوق العمال، بما في ذلك من خلال تنفيذ توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)، التي تظل إطاراً مرجعياً هاماً. ومع ذلك، فقد انخفض التمويل المستدام والمتوقع للبرامج المستقلة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في عالم العمل انخفاضاً ملحوظاً خلال السنوات الأخيرة، والمشهد المؤسسي العالمي أخذ في التطور، بما في ذلك التوقف المزمع لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز كجزء من مبادرة الأمم المتحدة ٨٠. وفي هذا السياق، لم يعد الحفاظ على برنامج منفصل خاص بمرض معين مستداماً من الناحية التشغيلية أو المالية. علاوة على ذلك، أصبح أفراد فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز كمجال مواضيعي مستقل مسعى مصطنعاً أكثر فاكثراً، إذ تعالج المناهج المعاصرة	الأساس المنطقي
---	-----------------------

لمقاربة عالم العمل مواطن الضعف المتعلقة بالصحة من خلال أطر أوسع وأكثر منهجية، بما في ذلك عدم التمييز والسلامة والصحة المهنية والحماية الاجتماعية والحصول على الخدمات والإدماج. وتكمن الميزة النسبية للمنظمة في الارتقاء بالحقوق في العمل من خلال معالجة جميع أسس التمييز والاستضعاف، لا من خلال برامج خاصة بأمراض معينة.

ويشكل مجال العمل هذا جزءاً من الحصيلة ١-٥ من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧.

يُتيح إدماج العمل المتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في برنامج عدم التمييز الأوسع نطاقاً بالتزامن مع إيقاف العمل المستقل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، أن تبسط المنظمة محفظتها وتبرز نهجاً أكثر تكاملاً قائماً على الحقوق إزاء المساواة وعدم التمييز والإدماج في عالم العمل. وهذا ما يُعزز الاتساق مع مجالات عمل المنظمة الأخرى ويجنب التشتت ويضمن توجيه الموارد المحدودة نحو تدخلات شاملة ذات نطاق أوسع وتأثير مستدام. كما يجعل مشاركة المنظمة تتماشى مع الترتيبات المتطورة لمنظومة الأمم المتحدة ويجنب الازدواجية مع الجهات الفاعلة المعنية بالصحة.

الوفورات المحتملة في ٢٠٢٦-٢٠٢٧:

- ٢,٠ مليون دولار أمريكي في الميزانية العادية.

قد يؤدي توقف العمل المستقل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز إلى تقليص إطلاقة المنظمة وتركيزها الموضوعي في مجال سياسي لا يزال بالغ الأهمية في العديد من البلدان، حيث لا يزال فيروس نقص المناعة البشرية يطرح تحدياً كبيراً للصحة العامة ويشكل أساساً مستمرة للتمييز في عالم العمل، لا سيما في أجزاء من أفريقيا. وقد يؤدي ذلك أيضاً إلى فقدان التمويل المرصود المتبقي والشرائح الخاصة بأمراض محددة، كالصندوق العالمي لمكافحة الإيدز والسل والملاريا.

الفوائد والوفورات

التكاليف والعوائق
المقابلة

وسائل العمل

ألف - التوعية والتواصل واستشارة الوعي

- تعليق مشاركة منظمة العمل الدولية في المؤتمرات والفعاليات الخارجية التي لا تتماشى مع أولويات البرنامج للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ (العديد من حصائل البرنامج والميزانية).
- إيقاف الخدمات المقدمة على المستوى العالمي لشبكات الأعمال بشأن العمل الجبري عقب استعراض المنصات القائمة المعنية بعمل الأطفال والعمل الجبري (الحصيلة ٤-١).
- تقليص مشاركة المنظمة في الشراكات العالمية لتوظيف الشباب (على سبيل المثال، مبادرة الأمم المتحدة العالمية لتوفير فرص العمل اللائق للشباب ومبادرة اليونسف "جيل طليق" وحلول البنك الدولي لتوظيف الشباب)، ومساهمات المنظمة في الجهود المشتركة بين الوكالات (الحصيلة ٥-٣).
- إيقاف أنشطة التوعية واستشارة الوعي بشأن القوالب النمطية الجنسانية (على سبيل المثال، الحملات الإعلامية والأيام الدولية)، بما يتماشى مع مبادرات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في هذه المواضيع (الحصيلة ١-٥).
- تقليص الدعم المقدم لفرقة العمل المشتركة بين وكالات الأمم المتحدة المعنية بالاقتصادات الاجتماعية والتضامنية (الحصيلة ٥-٤).
- تقليص نطاق المتابعة الإقليمية لإعلان المنشآت متعددة الجنسية والتدريب على مستوى الأفراد والمنشآت (الحصيلة ٤-٢).
- تقليص مشاركة المنظمة في مهام الأمانة للآليات المشتركة بين الوكالات المعنية بالحماية الاجتماعية (على سبيل المثال، الشراكة العالمية من أجل الحماية الاجتماعية الشاملة الرامية إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة بحلول عام ٢٠٣٠، ومجلس التعاون بين الوكالات في مجال الحماية الاجتماعية)، وفي الوقت ذاته صون ريادة المنظمة على الصعيد العالمي في هذا المجال (الحصيلة ٧-٢).
- ترشيد منصات وقنوات التواصل الخاصة بالمنظمة (مثل حسابات التواصل الاجتماعي والنشرات الإخبارية والمواقع الإلكترونية المصغرة) على صعيد الإدارات والمكاتب بالتزامن مع التحول من التواصل والتوعية القائمين على المخرجات إلى ما هو قائم على النتائج (كالتركيز على التغيير المنهجي والتأثير السياسي للمنظمة) (الحصيلة ٣-ألف).
- ٢,٠ مليون دولار أمريكي في الميزانية العادية (وقت عمل الموظفين والموارد غير المتصلة بالموظفين).

الوفورات في الفترة
٢٠٢٦-٢٠٢٧

باء - توليد المعارف وإدارتها

- ترشيد قواعد البيانات، بما في ذلك قاعدة بيانات ظروف العمل وقواعد بيانات CEELEX و LEGOSH و INTEROSH و IRLX (الحصيلتان ٤-٢ و ١-٦).
- إيقاف موسوعة السلامة والصحة المهنية العالمية (الحصيلة ٦-١).
- إصدار التقديرات العالمية بشأن العمال المهاجرين كل أربع سنوات بدلاً من ثلاث سنوات (الحصيلة ٦-٤).
- توحيد التقارير الرائدة لمنظمة العمل الدولية تحت علامة موحدة (الحصيلة ألف-٢).
- ترشيد الأنشطة الإحصائية التي تضطلع بها مختلف الإدارات التقنية والأقاليم بتوجيه من إدارة الإحصاءات، تفادياً للازدواجية وتوخياً للتأزر (الحصيلة ألف-١).

الأنشطة / النواتج
التي ينبغي إلغاؤها
أو إيقافها أو تأجيلها

- تقليص الدعم المقدم للأنشطة الدولية، من قبيل فرق الخبراء المعنية باستقصاءات الأسر المعيشية والإحصاءات الاجتماعية والديموغرافية وبناء القدرات وقياس الرفاه وقياس العمل التطوعي ومعالجة الدراسات الاستقصائية المؤسسية (الحصيلة ألف-١).
- ترشيد أنشطة ومنتجات البحوث والمعارف، بما في ذلك تعميم البحوث القطاعية استجابة لاحتياجات الهيئات المكونة وأولوياتها وللمساهمة على نحو مباشر في العمل السياسي والأنشطة في الأقاليم/البلدان (الحصيلة ١-٥).
- ٤,٣ ملايين دولار أمريكي في الميزانية العادية (وقت عمل الموظفين والموارد غير المتصلة بالموظفين).
الوفورات في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧

جيم - تنمية القدرات والتدريب

- الأنشطة / النواتج التي ينبغي إلغاؤها أو إيقافها أو تأجيلها
- تبسيط دورات مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالشباب والمساواة بين الجنسين والمهارات وخدمات التوظيف والتمويل الاجتماعي وبرنامج الاستثمار كثيف العمالة (الحصائل ٣-٢ و ٣-٤ و ٣-٥ و ١-٥).
- ١,٣ مليون دولار أمريكي في الميزانية العادية (تخفيض بنسبة ٣٠ في المائة في مخصصات التعاون التقني في الميزانية العادية لمركز تورينو).
الوفورات في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧

◀ الملحق الثاني

هيكلية إصلاح منظمة العمل الدولية وجدوله الزمني

لمحة عامة عن هيكلية الإصلاح

يتمحور الإصلاح حول ثلاث دعائم معززة بإطار إدارة سديدة وإدارة تغيير لضمان الاتساق والمساءلة والتنفيذ الفعال.

وعلى المستوى الاستراتيجي، يتولى المدير العام تحديد التوجيه العام بدعم من فريق الإدارة العالمي، في حين تعمل لجنة الإدارة السديدة كهيئة مركزية تشرف على تصميم الإصلاح وتسلسله وتنفيذه على صعيد المكتب.

وتشمل كل دعامة من دعائم الإصلاح الثلاث عدة مهام تُنفذ من خلال نهج تشاوري وتتولاها إدارات مسؤولة أو فرق مخصصة مؤلفة من مديرين وموظفين:

١. إعادة ترتيب الأولويات وإعادة التنظيم: تركز هذه الدعامة على إعادة ترتيب أولويات برنامج العمل للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ وإعادة هيكلة المقر الرئيسي لتحسين مواءمة الموارد والترتيبات التنظيمية والمسؤوليات مع الأولويات الاستراتيجية.

• تولى فريق عمل مخصص تنفيذ عملية إعادة ترتيب الأولويات في الفترة من تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٥ إلى كانون الثاني/يناير ٢٠٢٦.

• تقع إعادة تنظيم المكتب تحت المسؤولية المباشرة للمدير العام بدعم من مساعد المدير العام للأقاليم ومدير الديوان ومدير إدارة الموارد البشرية.

٢. تعزيز القدرات الميدانية: تركز هذه الدعامة على وضع اللمسات الأخيرة على تحليلات الاحتياجات الإقليمية واستعراض الهياكل والوظائف الميدانية وإجراء التكييفات على طرائق العمل وآليات تقييم الأداء وإضفاء اللامركزية على مشاريع التعاون الإنمائي والتعاون مع وكالات الأمم المتحدة واتخاذ القرارات المتعلقة بموقع المكاتب الإقليمية والقطرية وتمويلها وتزويدها بالموظفين، بما في ذلك عمليات النقل والتعيين.

• يتولى فريق عمل مخصص تنفيذ العمل على هذه الدعامة بقيادة مساعد المدير العام للأقاليم ومدير الديوان ومساعد المدير العام للعلاقات الخارجية والمؤسسية، بمعونة فرق فرعية معينة مسؤولة عن عناصر محددة من الإصلاح.

٣. التخطيط الاستراتيجي وخدمات الدعم والبنية التحتية للمكتب: تركز هذه الدعامة على تعزيز النظم والعمليات وسبل العمل المؤسسية. وتشمل التخطيط الاستراتيجي والإدارة القائمة على النتائج وتوحيد الخدمات العالمية واستعراض العمليات التشغيلية وإدارة المساحات المكتبية، بغية تحسين الكفاءة والاتساق وتقديم الخدمات.

• يتولى فريق عمل مخصص بقيادة مدير إدارة البرمجة الاستراتيجية والإدارة، مسؤولية الإصلاحات المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي والإدارة القائمة على النتائج.

• يتولى فريق عمل مخصص بقيادة مساعد المدير العام المعني بالخدمات المؤسسية، مسؤولية استعراض العمليات التشغيلية وإنشاء مركز خدمات عالمي.

• يقود مدير إدارة الخدمات الداخلية والتنظيم العمل المتعلق بإدارة المساحات في المقر الرئيسي.

ويعمل تنفيذ الإصلاح فريق إدارة التغيير بقيادة مساعد المدير العام المعني بالخدمات المؤسسية، المسؤول عن تقديم الإرشاد والدعم خلال العملية الانتقالية حرصاً على مشاركة الموظفين والاستمرارية التشغيلية. وتمثل نقابة الموظفين في هذا الفريق وفي فرق العمل المكلفة بتعزيز القدرات الميدانية وإنشاء مركز خدمات عالمي. وتخضع جميع التدابير التي قد تؤثر على شروط وأحكام استخدام الموظفين للتفاوض مع نقابة الموظفين من خلال لجنة التفاوض المشتركة، طبقاً للوائح الموظفين.



لمحة عامة عن الجدول الزمني للإصلاح (٢٠٢٦-٢٠٢٧)

تتفقد أنشطة الإصلاح بالتوازي ضمن الدعام الثلاث. وتتمحور العملية حول عدد محدود من الأهداف المرحلية الرئيسية التي تُحدّد نقاط اتخاذ القرار والتحولات المؤسسية وشروط الخطوات اللاحقة. ويشار صراحةً إلى الأهداف المرحلية التي تتطلب إرشاداً أو تأييداً أو موافقة من مجلس الإدارة.

الدعامة ١ - إعادة ترتيب الأولويات وإعادة التنظيم

الفترة	الهدف المرحلي الرئيسي	الغرض والنتيجة	دور مجلس الإدارة
آذار/ مارس ٢٠٢٦	تأييد المجالات ذات الأولوية وتوجيه الإصلاح	تأكيد الإرشادات السياسية والسماح للمكتب بالمضي قدماً في تنفيذ الإصلاح، بما في ذلك الحد من الإنفاق في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧	التأييد
آذار/ مارس ٢٠٢٦	إقامة هيكل إداري رفيع المستوى	ترسيخ هيكل مبسط للإدارة العليا بمسؤوليات واضحة	الاطلاع
نهاية ٢٠٢٦	استكمال إعادة تنظيم المكتب	هيكل إداري جديد يعمل ويتمشى مع برنامج العمل المعاد ترتيب أولوياته	الاطلاع

الدعامة ٢ - تعزيز القدرات الميدانية

الفترة	الهدف المرحلي الرئيسي	الغرض والنتيجة	دور مجلس الإدارة
الربع الأول - الربع الثاني من ٢٠٢٦	التصديق على الاحتياجات من القدرات التقنية الإقليمية ونموذج التنفيذ	تحديد الأولويات والمعايير لتعزيز القدرات على المستويين الإقليمي والقطري	الاطلاع
الربع الثالث - الربع الرابع من ٢٠٢٦	بدء إعادة التوزيع التدريجي وتعزيز القدرات التقنية الإقليمية	تحسين تقريب مشاريع التعاون الإنمائي ودعم السياسات على حد سواء من الهيئات المكونة، مما يعيد التوازن بين تقديم الخدمات في المقر الرئيسي والميدان	الاطلاع
٢٠٢٦ (تدريجياً)	تكييف الهياكل والوظائف الميدانية	تعزيز الاتساق والفعالية من حيث التكلفة والاستدامة المالية للحضور الميداني	الاطلاع

٢٠٢٦ (تدريباً)	تكييف أساليب العمل وإدارة الأداء	تكييف أساليب العمل وتقييم الأداء لدعم اللامركزية وتوضيح المسؤوليات الإدارية والتقنية وتعزيز المسؤولية عن النتائج واستخدام الموارد	الاطلاع
----------------	----------------------------------	---	---------

الدعامة ٣ - التخطيط الاستراتيجي وخدمات الدعم والبنية التحتية للمكتب

الفترة	الهدف المرحلي الرئيسي	الغرض والنتيجة	دور مجلس الإدارة
على مدار ٢٠٢٦	استعراض العمليات التشغيلية وتبسيطها	تبسيط العمليات وتوحيدها للتمكن من تنفيذ الإصلاح وزيادة الكفاءة	الاطلاع
٢٠٢٦	تقييم الخيارات المتاحة لمركز خدمات عالمي واتخاذ قرار إداري بشأنها	تأكيد نموذج مركز الخدمات العالمي المفضل ونهج التنفيذ المحبذ، استناداً إلى تقييم للنطاق والتكاليف والمخاطر قائم على الأدلة	الاطلاع
اعتباراً من ٢٠٢٧	التنفيذ المرحلي لمركز الخدمات العالمي	تنفيذ خدمات دعم موحدة جديدة تدريجياً، بما في ذلك عند الاقتضاء، نقل الوظائف بالاقتران مع ضمان استمرارية الأعمال والمساءلة وجودة الخدمات	الاطلاع
تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٦	الاستعراض التمهيدي للبرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٨-٢٠٢٩	تقديم أول تعبير موحد عن الإصلاح في إطار نتائج منفح الإرشاد	الإرشاد
آذار/ مارس ٢٠٢٧	الموافقة على البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٨-٢٠٢٩	ترسيخ الإصلاح ترسيخاً كاملاً في دورة التخطيط والميزانية الاعتيادية للمنظمة	الموافقة

أوجه الترابط الرئيسية

- يشمل البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٨-٢٠٢٩ نتائج دعائم الإصلاح الثلاث ويُفعلها، بما يجسد إعادة ترتيب الأولويات والتكيفات التنظيمية والميدانية وتعزيز وظائف الإدارة والدعم في الأولويات والنتائج وتخصيصات الموارد.
- يشكّل تأييد التوجه الاستراتيجي للإصلاح ومجالات إعادة ترتيب الأولويات (آذار/ مارس ٢٠٢٦) شرطاً مسبقاً لإعادة تنظيم المكتب وللارتقاء بالإصلاحات الميدانية وإعداد إطار مُنقَح للنتائج للفترة ٢٠٢٨-٢٠٢٩.
- لا بد من إنشاء هيكل إداري رفيع المستوى لاستكمال إعادة تنظيم المكتب وإدارة اللامركزية.
- من الأهمية بمكان إحراز التقدم في تبسيط العمليات التشغيلية حرصاً على الفعالية في سير عمل مركز الخدمات العالمي، بما في ذلك أي نقل لوظائف مختارة، ودعم تقديم الخدمات المعززة على المستوى الإقليمي.
- يخضع توقيت مراحل الإصلاح وتسلسلها وتداعيات ذلك على الموظفين أو أساليب العمل أو المواقع، لعمليات التشاور والتفاوض السارية.

◀ الملحق الثالث

معلومات عن المدن التي يُحتمل نقل وظائف منظمة العمل الدولية إليها

في ٢٩ مايو/ أيار ٢٠٢٥، وجّه المدير العام رسالةً إلى جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ليجيها علماً بأن المكتب، في سياق استعراض المنظمة، يدرس إمكانية نقل وظائف معينة ويدعو إلى إبداء الاهتمام.

وفي الأسابيع اللاحقة، أعربت عدة دول أعضاء عن اهتمامها من خلال اجتماعات ثنائية ومراسلات خطية مع الإدارة العليا وأعضاء فريق استعراض المنظمة. وتضمنت تلك المراسلات أيضاً طلباتٍ لمزيد من التوضيح بشأن النطاق المحتمل لأي عملية نقل. وقُدِّمت تسعة بلدان معلوماتٍ خطية في هذه المرحلة.

وعقب مناقشة مجلس الإدارة لاستعراض المنظمة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥، تواصل المكتب مع جميع الدول الأعضاء التي أبدت اهتمامها وطلب معلوماتٍ مفصلة عن الدعم الذي يمكن تقديمه لنقل موظفي المنظمة. وُجِّعت تلك المعلومات من خلال استبيان موحد.

وتستند هذه المذكرة إلى المعلومات المتلقاة من تسع دول أعضاء عبر اتصالات ثنائية ومن خلال الاستبيان، وهي كالتالي:

- بلجيكا (بروكسل)
- الدانمرك (كوبنهاغن)
- الدوحة (قطر)
- هنغاريا (بودابست)
- إيطاليا (تورينو)
- كازاخستان (ألماتي)
- رومانيا (كيغالي)
- البرتغال (لشبونة)
- إسبانيا (مدريد)

ويُقدِّم الجدول ألف أدناه معلومات وبيانات متاحة للعموم حول المدن المهتمة باستضافة وحدات و/أو وظائف للمنظمة؛ ويُبيِّن الجدول باء الدعم الذي تُقدِّمه الدول الأعضاء المعنية لعمليات النقل تلك. ولأغراض مرجعية، يتضمن الجدول ألف أيضاً معلومات للمقارنة مع جنيف.

وسُئِلَ القرارات المتعلقة بالنقل المحتمل على تحليل شامل وشفاف للتكاليف والفوائد، يجمع بين البيانات المالية الكمية والاعتبارات المؤسسية النوعية. وفي حين يُقدِّم الجدولان ألف وباء مؤشرات سياقية ومعلومات ذات صلة بالدعم الذي تُقدِّمه الدول المضيفة المهتمة، فإنه سيجري تحليل إضافي لتقييم الآثار المالية المباشرة وغير المباشرة، إضافة إلى التكاليف والفوائد غير المادية بالنسبة للمنظمة.

ويعتزم المكتب تطبيق إطار تقييم منظم متعدد المعايير لضمان استناد القرارات إلى الأدلة وقابليتها للمقارنة بين مراكز العمل وتوافقها مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة. وسينظر هذا التقييم، في جملة أمور منها ما يلي: (أ) تكاليف النقل غير المتكررة والوفورات المتكررة، بما في ذلك نفقات الموظفين والنفقات التشغيلية؛ (ب) نطاق مساهمات البلد المضيف وموثوقيتها؛ (ج) مخاطر استمرارية الأعمال وتكاليف الانتقال؛ (د) التأثير على تقديم الخدمات والاتساق المؤسسي ووظائف الإدارة السديدة؛ (هـ) رفاه الموظفين وآثار الحراك واعتبارات واجب الرعاية؛ (و) أوجه التآزر التشغيلي، بما في ذلك القرب من الهيئات المكونة وشركاء الأمم المتحدة والبعثات الدبلوماسية؛ (ز) العوامل القانونية والأمنية والسمعة.

وسيحلّل كل معيار باستخدام مزيج من المؤشرات الكمية والتقييم النوعي بالتوافق مع ترجيح ملائم. وستتيح هذه المنهجية إجراء مقارنة متوازنة بين الخيارات وتضمن عدم السعي وراء المكاسب المالية المحتملة على حساب الفعالية المؤسسية أو الجودة التقنية أو استقرار الموظفين.

المدينة	المنطقة الزمنية	رحلات جوية مباشرة		الشبكات والروابط			أجور الموظفين (جنيف = ١٠٠)		ظروف المعيشة		
		إلى جنيف	جميع الوجهات/البلدان	حضور الأمم المتحدة	كيانات أخرى	السفارات	الموظفون المهنيون - صافي الأجر الأساسي وتسوية مقر العمل	موظفو الخدمة العامة - الأجر بالدولار الأمريكي من الرتبة ٥ إلى ٩	مؤشر السلام العالمي	مؤشر تكلفة المعيشة إضافة إلى الإيجار (نيويورك = ١٠٠)	مؤشر نوعية الحياة
جنيف، سويسرا	التوقيت العالمي المنسق +1	غير منطبق	150/50	مركز رئيسي للأمم المتحدة	المنظمة الدولية لأصحاب العمل، زهاء ٩٠٠ منظمة غير حكومية دولية	١٨٧ بعثة	100.0	100.0	1.294	96.1	201.8
ألماني، كازاخستان	التوقيت العالمي المنسق +5	لا	80/28	١٦ كياناً	٢٠ منظمة دون إقليمية	٢٧ قنصلية وبعثة	68.6	13.1	1.875	26.9	129.7
بروكسل، بلجيكا	التوقيت العالمي المنسق +1	نعم	185/73	كيانات رئيسية تابعة للأمم المتحدة	منظمة حلف شمالي الأطلسي، الاتحاد الأوروبي، الاتحاد الدولي لنقابات العمال، ٣ ٣٥٣ منظمة غير حكومية دولية	183	79.2	74.0	1.492	55.0	161.7
بودابست، هنغاريا	التوقيت العالمي المنسق +1	نعم	157/50	٨ كيانات	١١٢ منظمة غير حكومية دولية ومنظمة إقليمية	93	81.3	28.8	1.500	38.2	142.8
كوبنهاغن، الدانمرك	التوقيت العالمي المنسق +1	نعم	201/57	حرم مدينة الأمم المتحدة (١٠ كيانات)	٢٣٩ منظمة غير حكومية دولية	72	94.3	58.0	1.393	68.3	211.1
الدوحة، قطر	التوقيت العالمي المنسق +2	نعم	186/85	دار الأمم المتحدة (٨ كيانات)	٢٥ منظمة غير حكومية دولية ومنظمة إقليمية	128	77.2	61.8	1.593	46.8	182.7
كيغالي، رواندا	التوقيت العالمي المنسق +2	لا	25/21	٢٤ كياناً	١٧ منظمة غير حكومية دولية	43	71.0	15.3	2.036	21.6	n.a.

◀ الجدول باء - الدعم المقدم من الحكومات المضيفة

المدينة	هل تكاليف الانتقال مغطاة؟	توفير المكاتب	حجم المساحة المكتبية (الموظفون)	إنشاء المكاتب وتجهيزها	الأمن والبنية التحتية	طرف في الاتفاقيات بشأن الامتيازات والحصانات	الجدول الزمني للتنفيذ
ألماني	لا	نعم	50- 100	جزئي	نعم	لا	أقل من ٦ أشهر
بروكسل	لا	نعم	50-100	جزئي	نعم	نعم	أقل من ٦ أشهر
بودابست	يحدد لاحقاً	نعم	100+	جزئي	نعم	نعم	من ٦ إلى ١٢ شهراً
كوبنهاغن	نعم*	نعم	100+	جزئي	نعم	نعم	أقل من ٦ أشهر
الدوحة**	نعم	نعم	غير محددة	نعم	نعم	نعم***	غير محدد
كيغالي	لا	نعم (٢-٣ سنوات)	100+	جزئي	نعم (٢-٣ سنوات)	نعم	أقل من ٦ أشهر
لشبونة	يحدد لاحقاً	نعم	50-100	نعم	نعم	نعم	من ٦ إلى ١٢ شهراً
مدريد	نعم	نعم	50-100	جزئي	جزئي	نعم	أكثر من ١٢ شهراً
تورينو	يحدد لاحقاً	موجودة	100+	نعم	نعم	نعم****	أقل من ٦ أشهر

ملاحظات ومصادر:

* عرض الحكومة الدانمركية لتغطية تكاليف نقل منظمة العمل الدولية تدبير استثنائي خاص بالمنظمة، ولا يُعتدّ به كسابقة فيما يتعلق بإمكانية نقل منظمات أخرى إلى كوبنهاغن.

** يقدر صافي الوفورات المحتملة من نقل المكتب الإقليمي للدول العربية من بيروت إلى الدوحة بنحو ٠,٥ مليون دولار أمريكي في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧، و٠,٧ مليون دولار أمريكي اعتباراً من الفترة ٢٠٢٨-٢٠٢٩، مع أخذ تكاليف النقل في الحسبان. وقد تبلغ الفوائد المالية، بما في ذلك مساهمة محتملة في الأنشطة، ٧,٣ مليون دولار أمريكي لكل سنتين. كما تشمل الفوائد غير المالية من النقل تحسين الأمن والاستقرار التشغيليين، إضافة إلى تحسين الوصول إلى المنظمات والموارد الإقليمية في دول الخليج.

*** لا تعتبر دولة قطر ملزمة بالمادة السابعة، الفقرة ٢٤، أو المادة التاسعة، الفقرة ٣٢ من الاتفاقية، اللتين تنصان على الاختصاص الإلزامي لمحكمة العدل الدولية في حال نشوء خلافات حول تفسير الاتفاقية. وترى دولة قطر أنه لكي يُحال أي نزاع إلى محكمة العدل الدولية للفصل فيه، يجب أن يبدي أطراف النزاع كافة موافقتهم. علاوة على ذلك، لا تعتبر دولة قطر الرأي الاستشاري الصادر عن محكمة العدل الدولية نهائياً وحاسماً، كما هو منصوص عليه في المادة السابعة، الفقرة ٢٤، والمادة التاسعة، الفقرة ٣٢.

**** في حال قررت بعض الوكالات المتخصصة المذكورة في صك الانضمام والتي تتعهد إيطاليا بتطبيق الاتفاقية عليها، إنشاء مقراتها الرئيسية أو مكاتبها الإقليمية على الأراضي الإيطالية، يحق للحكومة الإيطالية إبرام اتفاقات تكميلية مع تلك الوكالات، طبقاً للفقرة ٣٩ من الاتفاقية، تُحدد بالأخص الحدود التي يجوز في إطارها منح الحصانة من الولاية القضائية لوكالة معينة أو الحصانة من الولاية القضائية والإعفاء من الضرائب الممنوح لموظفي تلك الوكالة.

تحليل المعلومات الواردة في الرسائل الخطية والاستبيانات المخصصة المقدمة عبر البريد الإلكتروني بين تموز/ يولييه ٢٠٢٥ وكانون الثاني/ يناير ٢٠٢٦، ومجموعة معاهدات الأمم المتحدة.

◀ الملحق الرابع

الوفورات المقدرة من الإصلاح (٢٠٢٦-٢٠٢٩)

هذا الجدول مستمد من الملحق الثاني للوثيقة GB.355/INS/7. وقد أعيد تنظيم المقترحات بما يتماشى مع محاور الإصلاح الواردة في هذه الوثيقة وقد حُدثت بعض الأرقام. ومع ذلك، تبقى الافتراضات الأساسية المستخدمة لتقدير التكاليف والوفورات وتقييم الفوائد والمزايا والتكاليف والمخاطر، على حالها دون تغيير. وقد بُسِّط الجدول لتقديم لمحة عامة أكثر إيجازاً.

التدابير	التوصيف	أساس الحساب	الجدول الزمني	التكاليف غير المتكررة (بملايين الدولارات الأمريكية)	صافي الوفورات لفترة السنتين ٢٠٢٦-٢٠٢٧ (بملايين الدولارات الأمريكية)	الوفورات لفترة السنتين اعتباراً من الفترة ٢٠٢٨-٢٠٢٩ (بملايين الدولارات الأمريكية)	التقدم المحرز منذ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥ والتعليقات
			المجموع الإجمالي	(9.8)	82.5	116.3	
	إعادة ترتيب الأولويات وإعادة التنظيم			0	36.8	49	
المجالات المعاد ترتيب أولوياتها والأنشطة الملغاة أو المعلقة أو الموجلة	الوظائف / وقت الموظفين المخصص للمجالات والأنشطة التي لا تحظى بالأولوية	الوظائف / وقت الموظفين المخصص للمجالات والأنشطة التي لا تحظى بالأولوية	2026-27	غير منطبق	6.0	6.0	انظر التفاصيل الواردة في الملحق الأول. رهنًا بإرشادات مجلس الإدارة.
	الموارد غير المتعلقة بالموظفين المطلوبة للمبادرات التي لا تحظى بالأولوية	الميزانيات أو التقديرات استناداً إلى النفقات السابقة	2026-27	غير منطبق	4.7	4.7	
إعادة تنظيم المكتب	استعراض الهيكل الإداري ومستويات التوظيف على صعيد المكتب، ميسرٌ بفعل إنهاء الخدمة بالتراضي أو التناقص الطبيعي	تكاليف الموظفين الموحدة لفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧	2026-27	غير منطبق	26.1	38.3	العملية جارية، بناءً على الهيكل رفيع المستوى المقدم في الوثيقة GB.355/INS/7، مع مراعاة حالات إنهاء الخدمة بالتراضي والوظائف الشاغرة وحالات التقاعد القادمة تخص ١٢٠ وظيفة مشار إليها في الفقرة (٣).

التدابير	التوصيف	أساس الحساب	الجدول الزمني	التكاليف غير المتكررة (بملايين الدولارات الأمريكية)	صافي الوفورات لفترة السنتين ٢٠٢٦-٢٠٢٧ (بملايين الدولارات الأمريكية)	الوفورات لفترة السنتين اعتباراً من الفترة ٢٠٢٨-٢٠٢٩ (بملايين الدولارات الأمريكية)	التقدم المحرز منذ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥ والتعليقات
نقل فرق ومجموعات معينة من الموظفين إلى مدن أخرى	نقل الموظفين من جنيف إلى تورينو	معلق		يحدد لاحقاً	0.0	يحدد لاحقاً	القرار معلق. وللعلم فإن التكلفة غير المتكررة لنقل ٥٠ موظفاً من الفئة المهنية من جنيف إلى تورينو تبلغ ١,٧ مليون دولار أمريكي، بينما تبلغ الوفورات لفترة سنتين ٦ ملايين دولار أمريكي.
تعزيز القدرات الميدانية				(4.5)	4.7	9.0	
تعزيز القدرات التقنية في الأقاليم	نقل المتخصصين التقنيين (موظفي الفئة المهنية) من جنيف إلى المواقع الميدانية	(1), (2)	2026-29	(4.1)	1.8	7.4	حوالي نصف عمليات النقل سارية اعتباراً من كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٧.
لامركزية مشاريع التعاون الإنمائي	نقل الموظفين المعنيين بالمشاريع من جنيف إلى المواقع الميدانية	غير منطبق	2026-27	غير منطبق	غير منطبق	غير منطبق	انطلاق العملية. تم إجراء مسح للمشاريع وموظفي التعاون الإنمائي.
نقل مكاتب إقليميين	المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى	(1)	2026-27	(0.4)	0.4	0.7	جار. من المتوقع أن يساهم البلد المضيف في عملية النقل.
	المكتب الإقليمي للدول العربية	(1)	2026-27	0.0	0.5	0.7	جار. من المتوقع أن يساهم البلد المضيف في عملية النقل. المساهمة السنوية المحتملة لتغطية التكاليف التشغيلية غير مدرجة في الجدول.
دمج أو إعادة هيكلة المكاتب الميدانية	إمكانية دمج أو إعادة هيكلة المكاتب الميدانية	غير منطبق	2026-29	يحدد لاحقاً	يحدد لاحقاً	يحدد لاحقاً	قيد التحليل
تعيين منسقين وطنيين	استحداث وظائف جديدة لمنسقي منظمة العمل الدولية الوطنيين في بلدان مختارة	متوسط تكلفة المنسقين الوطنيين الحاليين	2026-29	0.0	0.0	(1.8)	قيد التحليل. التقدير بناءً على تكلفة ١٠ منسقين وطنيين للفترة ٢٠٢٨-٢٠٢٩.

التدابير	التوصيف	أساس الحساب	الجدول الزمني	التكاليف غير المتكررة (بملايين الدولارات الأمريكية)	صافي الوفورات لفترة السنتين ٢٠٢٦-٢٠٢٧ (بملايين الدولارات الأمريكية)	الوفورات لفترة السنتين اعتباراً من الفترة ٢٠٢٨-٢٠٢٩ (بملايين الدولارات الأمريكية)	التقدم المحرز منذ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥ والتعليقات
مساهمات الدول الأعضاء في تمويل مكاتب منظمة العمل الدولية	مساهمة الحكومات المضيفة في تغطية التكاليف التشغيلية غير المتعلقة بالموظفين لمكاتب منظمة العمل الدولية في برلين ولشبونة ومدريد وباريس وروما وطوكيو ومكاتب أخرى محتملة	الميزانية التشغيلية للمكاتب في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧	2026-27	0.0	2.0	2.0	التوصل إلى اتفاقات مع دولتين مضيفتين من الدول الأعضاء.
التخطيط الاستراتيجي وخدمات الدعم والبنية التحتية للمكتب				(5.3)	13.2	30.4	
استعراض سير العمليات وتبسيط الطرائق التشغيلية	خفض تكاليف السفر	يعادل انخفاضاً بنسبة ٣٠ في المائة في ميزانية سفر البعثات للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧	2026-27	0.0	2.7	2.7	التغييرات في سياسة السفر مشروطة بنجاح المفاوضات في لجنة التفاوض المشتركة.
	إلغاء الاجتماعات الحضرية والخلوات للفرق التقنية العالمية	7 اجتماعات كل سنتين، بتكلفة متوسطة تبلغ حوالي ١٥٠.٠٠٠ دولار أمريكي لكل اجتماع	2026-27	0.0	1.0	1.1	لا يأخذ تقدير الوفورات في الاعتبار تكلفة الاجتماعات الافتراضية أو غيرها من التدابير الرامية إلى تسهيل العمل الجماعي والتواصل.
	توحيد التقارير الرائدة لمنظمة العمل الدولية في سلسلة واحدة بوثائق أقصر وجدول زمني منتظم للنشر	التكلفة الفعلية للتقارير الرائدة في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ (٣,٨ مليون دولار أمريكي سنوياً) مقارنة بالتكلفة المتوقعة في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٩ (٢,٨ مليون دولار أمريكي سنوياً)	2026-29	0.0	2.0	2.0	استناداً إلى اقتراح يهدف إلى توحيد واتساق وتعزيز إطلاقة وتأثير التقارير الرائدة، أعدته لجنة المنشورات.
	تنفيذ عملية إنتاج مركزية تستفيد من التكنولوجيا لتقديم منشورات منظمة العمل الدولية التي تديرها حالياً المكاتب والإدارات	التكلفة الفعلية لإنتاج جميع منشورات منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ مقارنة بالتكاليف المقدرة للإنتاج في منصة النشر القائمة على XML	2026-27	0.0	1.2	3.0	قيد الإعداد.

التدابير	التوصيف	أساس الحساب	الجدول الزمني	التكاليف غير المتكررة (بملايين الدولارات الأمريكية)	صافي الوفورات لفترة السنتين ٢٠٢٦-٢٠٢٧ (بملايين الدولارات الأمريكية)	الوفورات لفترة السنتين اعتباراً من الفترة ٢٠٢٨-٢٠٢٩ (بملايين الدولارات الأمريكية)	التقدم المحرز منذ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥ والتعليقات
	تحسين الكفاءة في إعداد الوثائق الرسمية	إجمالي تكاليف طباعة وثائق مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٢٤: ٤٩٢ ٣٥٢ دولاراً أمريكياً	2026-27	0.0	0.9	2.0	يُطرح للمناقشة في مجلس الإدارة (GB.356/INS/8).
	تبسيط الخدمات اللغوية وتعزيز استخدام التكنولوجيا	خفض تكاليف المعالجة اليدوية والترجمة الفورية عن طريق الحد من وتيرة اجتماعات المجموعات/الجلسات المطولة.	2026-27	0.0	1.4	1.4	جاري.
إنشاء مركز خدمات عالمي	نقل موظفي الفئة المهنية من جنيف إلى بودابست	(١)	2026-29	(2.0)	0.0	4.1	لم تُحدد مدينة الانتقال (بما في ذلك بودابست لتوضيح الوفورات المحتملة).
	موظفو الدعم	(٢)	2026-29	(4.6)	1.4	8.8	
تأجير المساحات المكتبية	تأجير طابقين من مبنى المقر لكيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة	تأجير إضافي لمساحة ٧ ٥٠٠ متر مربع	2026-27	(1.3)	2.7	5.4	تم الانتهاء من مشروع تحويل المساحات في مبنى المقر الرئيسي. والمناقشات جارية بشأن تأجيره.
تدابير أخرى لخفض التكاليف							
تخفيض المخصصات لصندوق التعاون التقني للميزانية العادية	تخفيض المخصصات لصندوق التعاون التقني للميزانية العادية	تخفيض بنسبة ٣٠٪ في المتوسط من المخصصات في البرنامج والميزانية	2026-27	غير منطبق	11.1	11.1	في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٦، إطلاق ٥٠٪ من مخصصات التعاون التقني في الميزانية العادية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧.
تخفيض مخصصات الميزانية العادية	تخفيض مخصصات الميزانية العادية للخدمات التعاقدية ومصروفات التشغيل العامة والإمدادات والمواد والمعدات المكتبية والزمالات والمنح والاجتماعات	تخفيض بنسبة ٣٠٪ من المخصصات ذات الصلة في البرنامج والميزانية	2026-27	غير منطبق	6.8	6.8	وضع تدابير مراقبة لإعادة اتتمانات الميزانية.

التدابير	التوصيف	أساس الحساب	الجدول الزمني	التكاليف غير المتكررة (بملايين الدولارات الأمريكية)	صافي الوفورات لفترة السنتين ٢٠٢٦-٢٠٢٧ (بملايين الدولارات الأمريكية)	الوفورات لفترة السنتين اعتباراً من الفترة ٢٠٢٨-٢٠٢٩ (بملايين الدولارات الأمريكية)	التقدم المحرز منذ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥ والتعليقات
تخفيض الموظفين بعقود قصيرة	تخفيض المخصصات للموظفين بعقود قصيرة خاصة والموظفين اليوميين	تخفيض بنسبة ٣٠٪ من المخصصات، باستثناء التمثيل	2026-27	غير منطبق	2.7	2.7	وضع تدابير مراقبة لإعادة انتماءات الميزانية.
تخفيض اعتمادات الميزانية الأخرى	تخفيض اعتماد الميزانية المتقادم	المخصصات المعتمدة في البرنامج والميزانية	2026-27	غير منطبق	0.7	0.7	وضع تدابير مراقبة لإعادة انتماءات الميزانية.
تخفيض الاعتماد المخصص للبنود الاستثنائية	تخفيض الاعتماد المخصص للبنود الاستثنائية	تخفيض المخصصات في البرنامج والميزانية بنسبة ٢٥٪	2026-27	غير منطبق	2.3	2.3	وضع تدابير مراقبة لإعادة انتماءات الميزانية.
تخفيض صندوق تطوير الموظفين	تخفيض صندوق تطوير الموظفين بنسبة ٥٠٪	ميزانية صندوق تطوير الموظفين	2026-27	غير منطبق	4.3	4.3	رهنًا بالمشاورات مع مجلس التدريب المشترك.
(١) الفرق في الأجور والإيرادات المعنية ورسوم أصحاب العمل بين مراكز العمل؛ تقديرات التكاليف (استناداً إلى البيانات السابقة والأسعار الحالية) فيما يتعلق بمستحقات التعيين/ النقل والسفر وشحن الأمتعة الشخصية والحراك وإعانات المشقة والإيجار. (٢) مستحقات الرواتب الحالية وجداول الأجور السارية في مراكز العمل المعنية وتقديرات تعويضات نهاية الخدمة.							