

مجلس الإدارة

الدورة 357، جنيف، 12 و13 حزيران/يونيه 2026

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ٢٩ أيار/مايو ٢٠٢٦
الأصل: إنكليزي

البند السابع من جدول الأعمال

آخر المستجدات بشأن تنفيذ عملية إصلاح منظمة العمل الدولية

◀ مقدمة

١. تناول مجلس الإدارة بالبحث، في دورته ٣٥٦ (آذار/مارس - نيسان/أبريل ٢٠٢٦)، المقترحات التي قدّمها المكتب لتعزيز فعاليته وكفاءته في بيئة متعددة الأطراف ومتغيرة.^١ وعلى إثر ذلك، قرر ما يلي:
 - (أ) أعرب مجدداً عن قلقه إزاء التحديات المالية والميزانية التي تواجه المنظمة؛
 - (ب) ذكّر بمقرره السابق بشأن هذه المسألة، مع التأكيد عليه، وأقرّ الرؤية الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية، بصيغتها المفصلة المتضمنة في الوثيقة GB.356/INS/7، وطلب إلى المدير العام أن يأخذ توجيهاته في الاعتبار في عملية الإصلاح؛
 - (ج) رحّب بالمقترحات المتعلقة بإعادة ترتيب الأولويات وبغيرها من التدابير الهادفة إلى تحقيق مكاسب في الكفاءة خلال الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧، وطلب إلى المدير العام أن يأخذ توجيهاته في الاعتبار عند مواصلة تطويرها وتنفيذها، بما يضمن إدارة أي وفورات مُحَقَّقة بحصافة وتخصيصها حصراً وفقاً للأولويات المحددة في البرنامج والميزانية المعتمدين؛
 - (د) طلب إلى المدير العام أن يواصل بحث أوجه التداخل والتآزر مع سائر وكالات الأمم المتحدة، بما يسهم في تحقيق مزيد من الكفاءة والوفورات، مع صون الولاية الدستورية لمنظمة العمل الدولية؛
 - (هـ) طلب إلى المدير العام أن يقدّم، في دورته ٣٥٧، تقريراً محدثاً عن تنفيذ عملية الإصلاح.^٢

^١ الوثيقة GB.356/INS/7.

^٢ الوثيقة GB.356/INS/7/Decision.

٢. وتأتي هذه الوثيقة استجابةً لذلك الطلب، إذ تعرض آخر المستجدات المتعلقة بالتقدم المحرز في إطار الدعائم الثلاث التالية: "١" إعادة ترتيب الأولويات وإعادة تنظيم المكتب؛ و"٢" تعزيز القدرات الميدانية؛ و"٣" التخطيط الاستراتيجي وخدمات الدعم والبنية التحتية للمكاتب، مع تقديم معلومات محدثة عن الوضع المالي وعن إسهام منظمة العمل الدولية في جهود الإصلاح على نطاق منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك مبادرة الأمم المتحدة ٨٠.
٣. ومنذ آذار/ مارس ٢٠٢٦، أحرز المكتب تقدماً ملحوظاً في تنفيذ عملية الإصلاح من خلال أفرقة عمل مخصصة ترفع تقاريرها إلى لجنة الحوكمة. وشمل ذلك إعادة تنظيم المكتب، وإعداد تقارير تحليلية، وزيادة ضبط تحليلات التكاليف والفوائد وتحليلات المخاطر، على النحو الذي طلبه مجلس الإدارة.^٣ كما تواصلت المشاورات والمفاوضات مع نقابة الموظفين، حيثما اقتضت ذلك القواعد السارية. ولأن كانت الآراء متباينة بشأن بعض جوانب العملية، يظل المكتب يولي أولوية كبرى لمواصلة تعزيز التواصل وتبادل المعلومات والشفافية والحوار الاجتماعي المجدي بوجه عام. ومع أن العديد من عناصر الإصلاح لا تزال قيد الإعداد وخاضعة للتشاور، فإن الاتجاه العام للإصلاح يظل متسقاً مع الرؤية الاستراتيجية والجدول الزمني اللذين أقرهما مجلس الإدارة.
٤. وعكف المكتب، في إطار التزامه بالشفافية وعملاً بقرار مجلس الإدارة الصادر خلال دورته المعقودة في آذار/ مارس ٢٠٢٦، على إنشاء **صفحة إلكترونية** تنشر مستجدات تنفيذ تدابير الإصلاح بانتظام، وتتضمن الوثائق المرجعية والجدول الزمني والمعامل الرئيسية. ويجري العمل أيضاً على وضع مقاييس ومؤشرات لرصد التنفيذ والنتائج. وتتيح هذه الصفحة الإلكترونية للهيئات المكونة وأصحاب المصلحة الاشتراك في التحديثات، بما ييسر تبادل المعلومات طوال عملية الإصلاح. ويواصل المكتب، منذ عام ٢٠٢٥، توفير منصة معلومات داخلية لإطلاع الموظفين على المستجدات. كما نظم جلسة حوار مفتوحة مع الموظفين، ويعتزم الدأب على مواصلة التواصل معهم بانتظام.

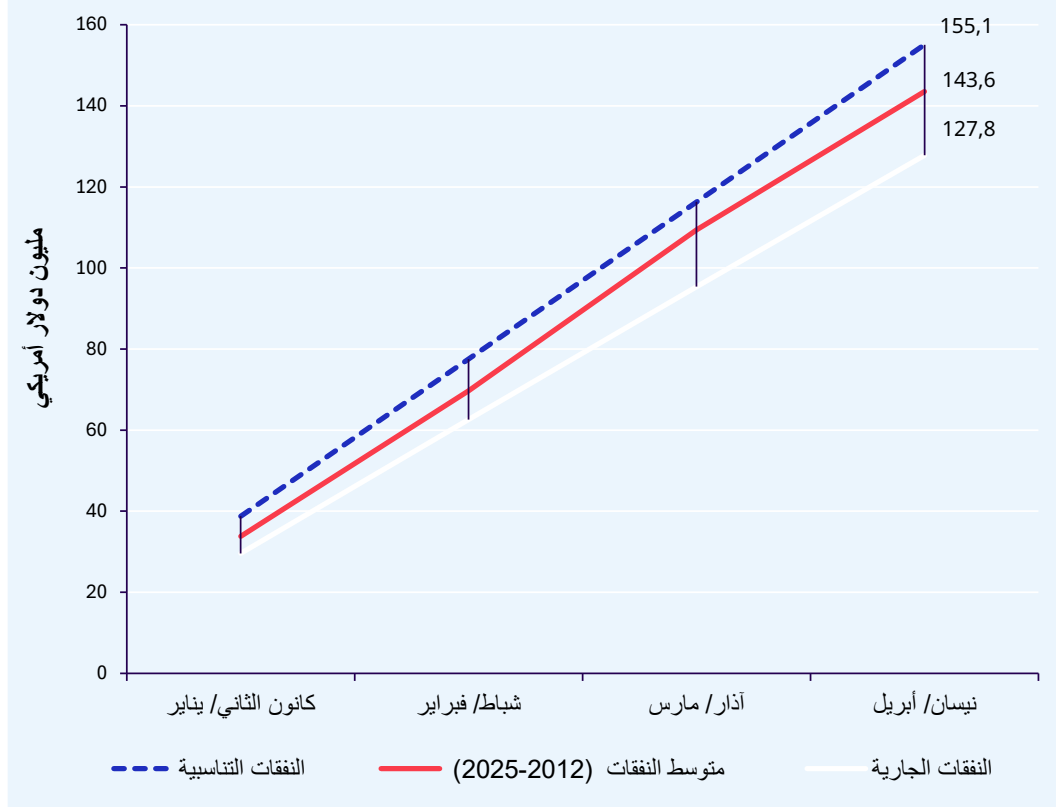
◀ مستجدات الوضع المالي

٥. اعتباراً من ٢٢ أيار/ مايو ٢٠٢٦، بلغ مجموع الاشتراكات التي حصلها المكتب أو حُوِّلت إلى حسابه ١٨٦,٥ مليون فرنك سويسري،^٤ منها ١٢,٢٢ مليون فرنك سويسري من المتأخرات خُصصت لتسديد جزء من الاقتراضات المستخدمة لتغطية عجز الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. أما الرصيد المتبقي، البالغ ١٧٤,٣ مليون فرنك سويسري، فيمثل نحو ٤٦ في المائة من الاشتراكات المقررة لعام ٢٠٢٦. وفي حين أن مستوى الاشتراكات المحصلة حتى اليوم يتماشى عموماً مع المعدلات المعتادة، فإنّ تحصيل الاشتراكات ومواعيد ورودها لا يزال يحيط بهما قدر كبير من عدم اليقين. ولذلك، تظل إدارة موارد الميزانية العادية بحذر أمراً ضرورياً، ولا سيما في ضوء الالتزامات المالية المترتبة على المنظمة.
٦. وفي موازاة ذلك، واصل المكتب تنفيذ تدابير احتواء التكاليف التي شرع في تطبيقها خلال النصف الثاني من عام ٢٠٢٥. وقد بلغت النفقات في إطار الميزانية العادية، خلال الفترة الممتدة من كانون الثاني/ يناير إلى نيسان/ أبريل ٢٠٢٦، نحو ١٢٧,٨ مليون دولار أمريكي، بانخفاض قدره ٢٧,٣ مليون دولار أمريكي عن الميزانية التناسبية، و١٥,٨ مليون دولار أمريكي عن متوسط النفقات المسجل خلال الفترة ذاتها على امتداد فترات السنتين السبع السابقة (الشكل ١). ويعكس هذا الوضع الأثر الناتج عن مجموعة من تدابير الإصلاح، بما فيها ترشيح وظائف القيادية العليا، والتدابير التحوطية، مثل الضبط الصارم لعمليات التوظيف والنفقات غير المتعلقة بالموظفين. وتسهم هذه التدابير في التخفيف من ضغوط التدفقات النقدية، ودعم الاستقرار المالي للمنظمة، وإتاحة تنفيذ تدابير الإصلاح. غير أنّ التدابير التحوطية الصارمة تؤثر في استمرار تقديم المخرجات، وتزيد عبء العمل الواقع على الموظفين، وتؤثر في رفاههم، مما يستدعي تطبيقها بحذر لضمان الاستجابة والوفاء بواجب الرعاية وعدم اعتمادها كحل طويل الأمد.

^٣ في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥، طلب مجلس الإدارة إلى المدير العام أن "يستند، في جميع القرارات اللازمة، بما في ذلك القرارات المتعلقة بالآثار المالية، إلى تحليل شفاف وقائم على الأدلة للتكاليف والوفورات والفوائد والمخاطر، من دون استباق عملية إعادة ترتيب الأولويات"، الوثيقة (GB.355/INS/7/Decision).

^٤ المعلومات المحدثة بشأن الاشتراكات المدفوعة والمستحقة متاحة على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية.

الشكل ١: نفقات الميزانية العادية حتى نيسان/ أبريل ٢٠٢٦ مقارنةً بالميزانية التناسبية والمتوسط المسجل خلال الفترة ٢٠١٢-٢٠٢٥



٧. وفي كانون الثاني/يناير ونيسان/أبريل ٢٠٢٦، بعث المدير العام برسالة إلى الحكومة السويسرية أكد فيها مجدداً التزام منظمة العمل الدولية الثابت بالحفاظ على مقرها الرئيسي في جنيف، وعزمه على صون الخبرات المعيارية والتقنية والمتصلة بالسياسات المتوافرة فيها، عملاً بما طلبه مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٥. كما اتفق الطرفان لاحقاً على مواصلة المكتب والبلد المضيف العمل المشترك بشأن عدد من المسائل المحددة، من بينها إمكانية تعليق سداد أصل قرض المبنى في عام ٢٠٢٦، والبالغ ٢,٣ مليون فرنك سويسري، وتوفير دعم مالي لتغطية تكاليف تنظيم مؤتمر العمل الدولي. ويعرب المكتب عن بالغ تقديره للحكومة الاتحادية السويسرية ولكانتون جنيف لما يقدمانه من دعم متواصل وبناء، أسهم في إتاحة المركز الدولي للمؤتمرات بجنيف لاستضافة المؤتمر في عام ٢٠٢٦، وتغطية تكاليف الإيجار والنقل ذات الصلة. ويواصل المكتب اتصالاته الوثيقة مع سلطات البلد المضيف لاستكشاف سبل الاستخدام الأمثل لمكاتب وقاعات الاجتماعات من جانب كيانات الأمم المتحدة في جنيف. كما قدّم المكتب عدداً من المقترحات المتعلقة بمشاريع ترمي إلى الاستفادة من تمويل مخصص لحلول الذكاء الاصطناعي الرامية إلى تعزيز الكفاءة.

◀ مبادرة الأمم المتحدة ٨٠ ومشاركة منظمة العمل الدولية في هذه العملية

٨. يشير تحديث شامل صدر في نيسان/أبريل ٢٠٢٦ إلى استمرار إحراز التقدم في مختلف مسارات عمل مبادرة الأمم المتحدة ٨٠ بوتائر متفاوتة، إذ استكمل عدد كبير منها مراحل التحليل والتصميم الأولية، وانتقل إلى التنفيذ والاختبار التجريبي، وإلى إعداد مقترحات لعرضها، حيثما لزم الأمر، على الهيئات الحكومية الدولية للنظر فيها. وعلى نطاق المنظومة، تهدف المبادرة إلى تعزيز الاتساق، والحد من التشتت، وتحسين الوصول إلى الخبرات والخدمات، بما في ذلك من خلال إعادة تنظيم الهياكل الإقليمية، وإعادة تشكيل الأفرقة القطرية، وإنشاء مراكز معارف مشتركة، وتوسيع نطاق الخدمات المشتركة، وإرساء آليات على صعيد المنظومة لتوفير الخبرات عند الطلب.

٥ الوثيقة GB.355/INS/7/Decision.

٦ الأمم المتحدة: التقدم المحرز والخطوات التالية - دليل شامل لمسارات عمل مبادرة الأمم المتحدة ٨٠. نيسان/أبريل ٢٠٢٦.

٩. وتواصل منظمة العمل الدولية الاضطلاع بدور نشط في مبادرة الأمم المتحدة ٨٠، من خلال الإسهام في مسارات العمل ذات الصلة، ومواصلة النهوض بمنظورها بوصفها الوكالة المتخصصة المعنية بعالم العمل في إطار المناقشات الأوسع نطاقاً بشأن الإصلاح، بما في ذلك تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وفي سياق مسار العمل ٨ (توفير الخبرات عند الطلب)، شملت المبادرة رسم خرائط الخبرات والخدمات وتطوير فهرس إلكتروني، إذ دخلت الآن مرحلة التنفيذ العملي، بما يشمل تحديد أنشطة تجريبية أولية في مجالات تتماشى مع ولاية منظمة العمل الدولية، ولا سيما مسائل العمالة والعمل، واقتصاد الرعاية، والحماية الاجتماعية. ومن المقرر أن تبدأ أفرقة الأمم المتحدة القطرية المختارة إطلاق التجارب الأولية في حزيران/يونيه ٢٠٢٦، على أن يعقب ذلك تنقيحها وتعميم تنفيذها على نطاق المنظومة بحلول أيلول/سبتمبر. وستواصل المنظمة إطلاع مجلس الإدارة على المستجدات مع تقدم العملية.

◀ التقدم المحرز في مسار إصلاح منظمة العمل الدولية

١٠. دخل إصلاح منظمة العمل الدولية مرحلة التنفيذ منذ آذار/مارس ٢٠٢٦. ويعكس التقدم المحرز حتى الآن ما تحقق من قرارات تشغيلية، ولا سيما إعادة تنظيم المقر الرئيسي للمكتب، إلى جانب أعمال تحليلية ترمي إلى دعم اتخاذ القرارات بشأن الجوانب الأكثر تعقيداً من الإصلاح. ويتولى المدير العام قيادة عملية التنفيذ، بدعم من هيكل للحوكمة والتنسيق يهدف إلى ضمان الاتساق بين مختلف مسارات العمل، وتيسير اتخاذ القرارات على بيّنة، وكفالة توافقها مع التوجه الاستراتيجي الذي أقره مجلس الإدارة.

١١. تضطلع لجنة الحوكمة، التي يترأسها بالاشتراك كلٌّ من مساعد المدير العام لشؤون الأقاليم ومديرة ديوان المدير العام وأمين الخزينة والمراقب المالي، بمسؤولية تقديم توصيات إلى المدير العام بشأن المسائل المتصلة بالإصلاح، مع الإشراف في الوقت نفسه على تصميم الإصلاح وتسلسل مراحله وتنفيذه. وتضمن اللجنة تنفيذ تدابير الإصلاح بصورة متسقة وشفافة وخاضعة للمساءلة، وبما يتماشى مع التطورات ذات الصلة على نطاق المنظومة، بما في ذلك مبادرة الأمم المتحدة ٨٠. وعقدت اللجنة، بين كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٥ وأيار/مايو ٢٠٢٦، ستة اجتماعات لمناقشة إعادة تنظيم المكتب، وتعزيز القدرات الميدانية، ومركز الخدمات العالمي، واستعراض العمليات الإدارية، فضلاً عن تدابير إشراك الموظفين ودعمهم.

١٢. ويتولى فريق إدارة التغيير، تحت إشراف مساعد المدير العام لشؤون الخدمات المؤسسية، توفير التوجيه والدعم خلال المرحلة الانتقالية، بما يكفل مشاركة الموظفين واستمرارية العمل. وقد أحرز الفريق تقدماً مستمراً في ثلاثة مجالات رئيسية هي: "١" شرح الدوافع العامة للتغيير؛ و"٢" تحديد تدابير دعم الموظفين ووضعها؛ و"٣" تعزيز إشراك الموظفين والتواصل معهم. وقد استعرضت لجنة الحوكمة الدوافع العامة للتغيير والمقترحات الأولية المتعلقة بدعم الموظفين وأقرتها. وعقد الفريق ثلاثة اجتماعات منذ آذار/مارس ٢٠٢٦. كما نظم في نيسان/أبريل ٢٠٢٦ ورشة عمل بشأن إشراك الموظفين، فيما تتواصل الجهود الرامية إلى تعزيز آليات التواصل والتغذية الراجعة والدعم. واستناداً إلى هذه العناصر، يعكف المكتب على إعداد خطة شاملة لدعم الموظفين تجمع بين التدابير العامة والتدابير محددة الهدف، على أن يبدأ تنفيذها اعتباراً من حزيران/يونيه ٢٠٢٦. وستشمل الخطة تقديم دعم نفسي - اجتماعي لجميع الموظفين في مختلف مراحل عملية التغيير (بما في ذلك تعيين موظف إضافي مؤقت معني برفاء الموظفين)، فضلاً عن دعم التطور المهني والتوجيه، ودعم الانتقال وإعادة تأهيل مهارات الموظفين المتأثرين، إلى جانب تدريب المديرين لمساعدة أفرقتهم على التكيف مع التغييرات. وستعرض هذه الخطة على نقابة الموظفين في سياق الحوار الاجتماعي.

١٣. وظل الحوار الاجتماعي قائماً مع نقابة الموظفين. ووفقاً لما ورد في الوثيقة GB.356/INS/7، واصل المكتب ونقابة الموظفين عقد اجتماعات نصف شهرية للجنة التفاوض المشتركة. وفي آذار/مارس ٢٠٢٦، وقّعت الإدارة ونقابة الموظفين مذكرة تفاهم تحدد الإطار المنظم للحوار الاجتماعي في سياق إصلاح منظمة العمل الدولية. كما جرى تنظيم خلوة للجنة التفاوض المشتركة يومي ٢٢ و٢٣ نيسان/أبريل ٢٠٢٦، تلتها اجتماعات إضافية في أيار/مايو، لبحث التدابير الاحترازية والمنهجية المزمع اعتمادها في حال إدخال تعديلات محتملة على حجم القوى العاملة.

١٤. وفي هذا السياق، تعمل الإدارة ونقابة الموظفين على وضع إطار مشترك لتوجيه التعديلات المحتملة المتعلقة بالقوى العاملة، يحدد المبادئ الأساسية الواجب تطبيقها في تنفيذ تدابير إعادة الهيكلة، بما في ذلك عمليات النقل، وحالات إنهاء الخدمة، حيثما انطبق ذلك. وتشمل هذه المبادئ المساواة والإنصاف والعدالة، والتناسب، والشفافية، والمساءلة. وقد اتفقت الإدارة ونقابة الموظفين على عدم اللجوء إلى إنهاء الخدمة غير الطوعي إلا كملاذ أخير، بما يصون قدرة المنظمة على مواصلة الاضطلاع بولايتها ويقلل إلى أدنى حد الأثر على الموظفين. كما أكد المكتب من جديد التزامه بواجب الرعاية تجاه جميع الموظفين، بما في ذلك الحرص على رفاههم طوال عملية الإصلاح.

١٥. وتتناول الأقسام التالية آخر المستجدات المتعلقة بالتقدم المحرز في تنفيذ الإصلاح في إطار دوائمه الثلاث.

الدعامة ١: إعادة ترتيب أولويات المكتب وإعادة تنظيمه

مسار العمل	الجهة المسؤولة	الجدول الزمني للتنفيذ (الوضع الحالي)
إعادة ترتيب أولويات المكتب	فريق العمل تحت إشراف مساعد المدير العام لشؤون الخدمات المؤسسية	تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥ - كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٦ (مكتمل)
إعادة تنظيم المكتب	المدير العام، بدعم من مساعد المدير العام لشؤون الأقاليم ومديرة ديوان المدير العام، ومدير إدارة تنمية الموارد البشرية	تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥ - كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٦ (العملية جارية)

١٦. تتمحور هذه الدعامة حول مواءمة برنامج العمل للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧، والهيكل التنظيمي، وتخصيص الموارد، بما يتوافق مع الأولويات والتوجهات الاستراتيجية التي أقرها مجلس الإدارة. وتشمل إعادة ترتيب أولويات الأنشطة بهدف تعزيز التركيز على الولاية الأساسية لمنظمة العمل الدولية وتحسين فعاليتها، إلى جانب إعادة تنظيم المكتب بما يدعم نموذجاً أكثر اتساقاً وفعالية في التنفيذ.

إعادة ترتيب أولويات المكتب

١٧. لا يزال تنفيذ الإصلاح يسترشد بعملية إعادة ترتيب الأولويات التي جرت بين تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥ وكانون الثاني/ يناير ٢٠٢٦، بما يصون الولاية الأساسية لمنظمة العمل الدولية وما تتمتع به من مزايا نسبية، ويعزز التركيز والاتساق والكفاءة في برنامج العمل للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧. وفي حين أظهرت مناقشات مجلس الإدارة والمشاورات اللاحقة تبايناً في وجهات النظر بشأن بعض تدابير إعادة ترتيب الأولويات، فقد برز تقارب واسع في الآراء بشأن ضرورة أن تعزز عملية الإصلاح الولاية الأساسية للمنظمة في المجالين المعياري وتنمية القدرات المؤسسية، وأن تدعم التنفيذ في إطار الأهداف الاستراتيجية لخطة العمل اللائق، بما يتماشى مع الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٩. كما تسهم هذه العملية في توجيه الاستعراض الجاري لإطار النتائج للفترة ٢٠٢٨-٢٠٢٩ (الدعامة الثالثة من الإصلاح).

١٨. أجرى المكتب استعراضاً أولياً لأوجه التعاون القائمة بين منظمة العمل الدولية وسائر كيانات الأمم المتحدة، بالتنسيق مع الإدارات والمكاتب الميدانية المعنية. ويهدف هذا العمل إلى الإسهام في إعداد تقييم أولي أشمل لمجالات التكامل، ومواطن التداخل المحتملة، وفرص تعزيز التعاون بين الوكالات، مع استمرار تطور المناقشات المتعلقة بالترتيبات التشغيلية المستقبلية لمنظومة الأمم المتحدة. وقد حدد المكتب فرصاً إضافية للتعاون مع مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين في مجال الاستجابة للطوارئ؛ المنظمة الدولية للهجرة في مجال هجرة اليد العاملة والتوظيف الدولي؛ برنامج الأمم المتحدة للبيئة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في مجالي التمويل واستثمارات القطاع الخاص؛ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في مجال برامج الاستثمار كثيف العمالة؛ منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة في مجالي الزراعة والاقتصاد الريفي. وبما أن العديد من هذه الفرص يرتبط بأنشطة التعاون الإنمائي في منظمة العمل الدولية، فسيواصل المكتب استكشافها في إطار تصميم مشاريع التعاون الإنمائي والتفاوض بشأنها، بما يتماشى تماماً مع الأولويات الاستراتيجية للمنظمة ولايتها.

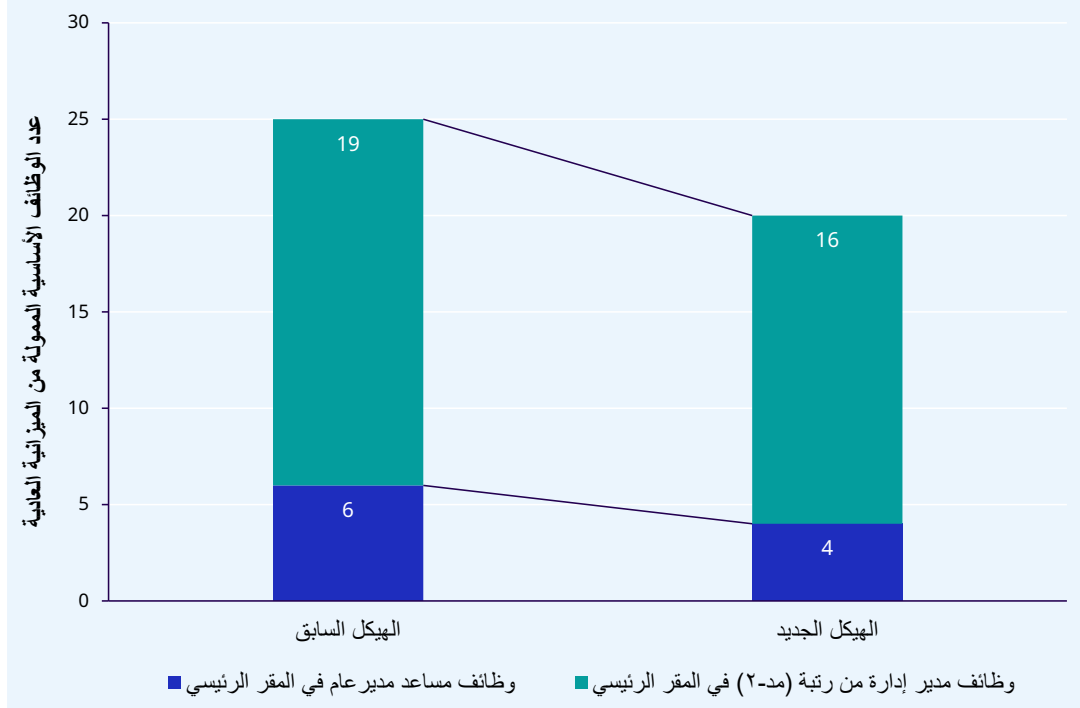
إعادة تنظيم المقر الرئيسي للمكتب

١٩. أعلن المدير العام، في آذار/ مارس ٢٠٢٦، إصلاح الهيكل التنظيمي للمقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية، الذي سيتألف من أربعة تجمعات و١٧ إدارة أو مكتباً. وسيتم تنفيذ الهيكل الجديد خفض عدد المناصب الإدارية العليا الأساسية في المقر الرئيسي الممولة من الميزانية العادية بنسبة ٢٠ في المائة، بما يشمل وظيفتي مدير عام مساعد وثلاثة وظائف لمدير إدارة من رتبة (مد-٢) (الشكل ٢).^٧ ويهدف هذا الإصلاح التنظيمي إلى مواءمة الهيكل الإدارية بصورة أوثق مع الأولويات الاستراتيجية وتبسيط عمليات اتخاذ القرار. كما ألغى المكتب ٥٨ وظيفة أخرى عقب إنهاء خدمات متفق عليها أو إحالات إلى التقاعد، منها ست وظائف برتبة مد-١، و١٧ وظيفة من فئة الخدمات المهنية (ميم)، و٣٥ وظيفة من فئة الخدمات العامة (خ-ع). واتخذ المكتب قرارات بنقل ٢١ وظيفة، منها ١٢ وظيفة من فئة الخدمات المهنية وتسع

^٧ يتوافق هذا الخفض مع الخطط الواردة في الوثيقة GB.355/INS/7، الفقرة ٣٦.

وظائف من فئة الخدمات العامة، وإعادة توصيف ٣١ وظيفة (٢١ وظيفة من فئة الخدمات المهنية و ١٠ وظائف من فئة الخدمات العامة). ومن المتوقع أن تحقق هذه التغييرات وفورات قدرها ٢٥,٧ مليون دولار أمريكي خلال الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧.

الشكل ٢: التغيير في وظيفتي مدير عام مساعد ووظائف برتبة مد-٢ في المقر الرئيسي



٢٠. يواصل المكتب حاليًا استعراض الهيكل التنظيمي داخل الإدارات، بما يشمل تحديد الفروع والوحدات والأفرقة. ويتولى المكتب تنفيذ هذه العملية التشاركية والتشاورية، المتوقع استكمالها بحلول نهاية عام ٢٠٢٦، بما ينسجم مع أهداف الإصلاح والوضع العام للموظفين في المكتب، مع الاستناد إلى مبدأ الاحتفاظ بالخبرات المعيارية والتقنية والمتعلقة بالسياسات اللازمة في المقر الرئيسي. كما ستسهم نتائج الاستعراض الجاري لبرامج العمل ذات الأولوية في توجيه القرارات المتعلقة بإعادة التنظيم. وبموازاة ذلك، يجري فريق العمل المعني بتعزيز القدرات الميدانية استعراضًا للهياكل والوظائف الميدانية بهدف تحسين الدعم المقدم إلى الهيئات المكونة وفعالية التنفيذ في الأقاليم. ومن المتوقع أن تفضي هذه المسارات إلى مواصلة ترشيح المناصب الإدارية، بما في ذلك المناصب برتبة ميم-٥ ومد-١. ويحرص المكتب على متابعة هذه التطورات عن كثب ليكفل الهيكل الجديد تنوعًا جغرافيًا وتوازنًا بين الجنسين على نحو ملائم.

٢١. ويسهم إنشاء مكتب كبير للاقتصاديين ضمن الهيكل الجديد في تعزيز تأثير منظمة العمل الدولية على السياسات العامة عبر توظيف التحليل الاقتصادي. وفي إطار الترتيبات الانتقالية، شرع المكتب في تنفيذ مبادرات ذات أولوية، من بينها إجراء تقييم سريع للآثار المحتملة للآزمة الراهنة في الشرق الأوسط على أسواق العمل، في سياق تحديث تقرير "التشغيل والآفاق الاجتماعية في العالم"، المُعد بالتعاون مع الأقاليم. وخلال اجتماعات الربيع المشتركة لصندوق النقد الدولي ومجموعة البنك الدولي المعقودة في نيسان/أبريل ٢٠٢٦، أسهم المكتب في المناقشات المتعلقة بسبل تحسين نظم التقييم المعتمدة لدى مجموعة البنك الدولي، بما في ذلك بطاقة الأداء الخاصة بها، بحيث تعكس بصورة أفضل الأبعاد الرئيسية لجودة الوظائف. كما يدعم منظمات العمال وأصحاب العمل في الترويج لرسالة منظمة العمل الدولية الداعية إلى توفير المزيد من الوظائف وتحسين نوعيتها. وفي هذا السياق، اضطلعت منظمة العمل الدولية بدور الميسر التقني في التعاون الناشئ بين المصارف الإنمائية متعددة الأطراف من أجل وضع نهج مشترك لقياس نتائج العمالة^٨. ويُنفذ هذا العمل بالشراكة الوثيقة مع المكاتب الإقليمية دعمًا لتفاعلها مع المصارف الإنمائية الإقليمية. كما يقود مكتب كبير للاقتصاديين مشاورات بشأن مواصلة توحيد التقارير الرئيسية، بهدف تعزيز الرسائل الاستراتيجية، وتعزيز إشعاع المنظمة خارجيًا، وتحقيق مزيد من الكفاءة على نطاق المكتب.

^٨ بيان بنوك التنمية المتعددة الأطراف المؤرخ ١٦ نيسان/أبريل ٢٠٢٦.

الدعامة ٢: تعزيز القدرات الميدانية

مسار العمل	الجهة المسؤولة	الجدول الزمني (الوضع)
تعزيز القدرات الميدانية	فريق العمل تحت إشراف مساعد المدير العام للأقاليم ومديرة الديوان ومساعد المدير العام للعلاقات الخارجية والمؤسسية، مع فرق فرعية محددة	كانون الثاني/ يناير - كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٦ (العملية جارية)

٢٢. يشكّل تعزيز القدرات الميدانية دعامة أساسية من دعائم الإصلاح. وترمي هذه الدعامة إلى إعادة التوازن في توزيع القدرات الفنية بين المقر الرئيسي والأقاليم، وتقريب المكتب من الهيئات المكوّنة، ومواءمة طرائق التنفيذ مع الاحتياجات المتغيرة. وفي هذه المرحلة، ينصبّ التركيز أساساً على الجوانب التحليلية والتحضيرية المتعلقة بنقل وظائف الاختصاصيين الفنيين وبعض المكاتب المختارة، وتحقيق اللامركزية في أنشطة التعاون الإنمائي، واتخاذ تدابير لتعزيز الاستدامة المالية للمكاتب الميدانية، فضلاً عن إجراء استعراض أوسع للهياكل والمهام وطرائق العمل الميدانية.

نقل الوظائف في المجالات الفنية المتخصصة إلى الأقاليم

٢٣. انطلاقاً من التحليل الأولي للاحتياجات الذي عرضه المكتب على مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥، قام فريق العمل بتحديث تقييم الاحتياجات من القدرات الفنية الإقليمية، في إطار عملية تشاورية شملت الأقاليم وإدارات المقر الرئيسي. وستستعرض المقترحات المتعلقة باللامركزية المرحلية للوظائف الفنية المتخصصة بنتائج هذا التقييم، مع مراعاة توجيهات مجلس الإدارة، والمتطلبات التشغيلية، والقيود المتعلقة بالموارد، والحاجة إلى الحفاظ على الاتساق بين مهام المقر الرئيسي والمهام الميدانية.^٩

٢٤. وأبرزت المشاورات فجوات في القدرات الفنية في جميع الأقاليم وفي مجالات الأولوية الواردة في الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٩. وإجمالاً، حدّدت المكاتب الإقليمية ١٠٨ وظائف فنية متخصصة، بما يعكس كلاً من أوجه العجز القائمة والاحتياجات الناشئة (انظر الملحق). وتتركز هذه الاحتياجات في مجالات المساواة والعمل والحماية الاجتماعية (٢٧)؛ ومعايير العمل الدولية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحوكمة (٢٣)؛ والعمالة والمهارات والمنشآت المستدامة (٢٠)؛ والإحصاءات والبحوث (١٢)، إضافةً إلى مجموعة أخرى من المتطلبات المرتبطة باتساق السياسات من أجل تحقيق تحول عادل (٢٢). وأبرز التحليل أيضاً وجود فرص لتنظيم الخبرات في الأقاليم على نحو أكثر استراتيجية، ولا سيما من خلال إنشاء مراكز مواضيعية تعزّز التنفيذ على المستوى الإقليمي وتدعم الابتكار.

٢٥. وأكدت عملية مسح القدرات القائمة أنه، من أصل ٤٥٩ وظيفة في المجالات الفنية المتخصصة ممولة من الميزانية العادية، تتمركز حالياً ٥٧ في المائة منها في المقر الرئيسي، مقابل ٤٣ في المائة في الأقاليم. ومع أنّ الوظائف الممولة من التعاون الإنمائي توفّر دعماً إضافياً، فإنها لا تكفي لسد الفجوات الأساسية في القدرات الميدانية سداً كاملاً، مما يؤكد وجاهة إعادة التوازن التدريجي في القدرات الفنية، وضرورة الاحتفاظ بالخبرات المعيارية والتقنية والمتعلقة بالسياسات، والوظائف عالية التخصص، اللازمة في المقر الرئيسي.

٢٦. وأكدت المشاورات كذلك ضرورة اقتران تعزيز القدرات الإقليمية بتحسين طرائق التنفيذ، بما في ذلك ضمان توفير دعم تشغيلي كافٍ في المكاتب الميدانية، وتعزيز الحراك الوظيفي والانتشار المرن عبر الأقاليم وضمن مجالات الخبرة المواضيعية، وتحسين التكامل بين المقر الرئيسي والأفرقة الميدانية. ولا غنى عن هذه العناصر لكي يسهم نقل الوظائف الفنية المتخصصة في تعزيز الفعالية وتحسين القدرة على الاستجابة وتحقيق أثر أكبر، من دون أن ينعكس ذلك سلباً على العمل المعياري والسياساتي والتحليلي العالمي للمنظمة.

٢٧. وعلى هذا الأساس، سيمضي المكتب في نقل الوظائف الفنية المتخصصة إلى الأقاليم وفق نهج مرحلي. ففي المرحلة الأولى، المقررة في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧، سينقل المكتب ٣٠ وظيفة، بما في ذلك من خلال نقل مقر الوظائف الشاغرة وتنقلات الموظفين. وفي المرحلة الثانية، المقررة في الفترة ٢٠٢٨-٢٠٢٩، سينقل المكتب ٣٠ إلى ٦٠ وظيفة فنية متخصصة إضافية إلى الأقاليم. وسيتيح هذا النهج للمكتب إدارة الآثار التشغيلية والمالية والمتصلة بالموارد البشرية بصورة تدريجية، مع ضمان توزيع القدرات الإضافية على الأقاليم توزيعاً متوازناً ومتسقاً مع الاحتياجات المحددة والأولويات المؤسسية.

^٩ ستستعرض لجنة الحوكمة تقرير فريق العمل، مما قد يؤثر في التحليل النهائي.

نقل المكاتب الإقليمية

٢٨. يندرج نقل مفار مكاتب إقليمية مختارة ضمن جهد أوسع يرمي إلى تعزيز فعالية المكتب وكفاءته واستدامته المالية، فضلاً عن تقريب المكتب من الهيئات المكونة. وتمشيًا مع التوجيهات الواردة في الوثيقتين GB.355/INS/7 و GB.356/INS/7، اضطلع المكتب بعمل تحليلي مفصل لتقييم التكاليف والفوائد والمخاطر المرتبطة بمختلف خيارات نقل المقار، مع مراعاة الاعتبارات التشغيلية والمالية والقانونية والمتصلة بالموارد البشرية، فضلاً عن الالتزامات المتعلقة بواجب الرعاية.

٢٩. أما فيما يخص المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى، فقد حلّ فريق العمل مجموعة من الخيارات، شملت نقل مقر المكتب بالكامل وسيناريوهين للنقل الجزئي. وقِيم آثار كل خيار من حيث الفعالية التشغيلية، والقرب من الهيئات المكونة، والعلاقات المؤسسية، والكفاءة من حيث التكلفة، ومخاطر الانتقال، كما نظر في الاهتمام الذي أبدته سبعة بلدان أوروبية بأن تُنقل إليها اختصاصات تابعة لمنظمة العمل الدولية. ويواصل المكتب حاليًا مناقشة الخيارات الممكنة مع الحكومات المضيفة المحتملة، وسيجري كذلك مشاورات مع الموظفين وممثليهم.

٣٠. وفيما يتعلق بالمكتب الإقليمي للدول العربية، فقد درس المكتب خيار نقل مقرّه من بيروت إلى الدوحة، استنادًا إلى الاهتمام الذي أبدته حكومة قطر باستضافة المكتب. وتناول التحليل سيناريوهات متعددة، شملت خيارات النقل الكامل والتدريجي والجزئي. وقِيم ما يترتب على كل منها من آثار مالية وتشغيلية واستراتيجية، بما في ذلك استمرارية الأعمال، ورفاه الموظفين، وفرص إقامة الشراكات. ويواصل المكتب أيضًا التفاعل مع حكومة قطر.

٣١. وتبرز التحليلات التي جرت بشأن المكتبين الإقليميين كليهما ضرورة الموازنة بعناية بين مكاسب الكفاءة والفرص الاستراتيجية المحتملة، من جهة، واستمرارية العمليات والأمن والاتساق المؤسسي والالتزامات المتعلقة بواجب الرعاية، من جهة أخرى.

اللامركزية في إدارة مشاريع التعاون الإنمائي

٣٢. تشكّل اللامركزية في إدارة مشاريع التعاون الإنمائي عنصرًا مهمًا في الجهود الرامية إلى تعزيز القدرات الميدانية. واتساقًا مع السياسة القائمة، تحقّق تقدم ملحوظ خلال العقد الماضي، إذ تشير التقديرات إلى أنّ المكاتب الميدانية كانت تدير في عام ٢٠٢٥ نحو ٨٢ في المائة من المشاريع و٨٥ في المائة من ميزانيات المشاريع، مما يدل على أنّ مستويات اللامركزية الحالية مرتفعة بالفعل. وفي حين بلغ عدد موظفي التعاون الإنمائي العاملين في المقر الرئيسي ٢٧١ موظفًا حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٥، لم يتبقّ في إدارات السياسات سوى ٨١ وظيفة فنية وإدارية ممولة من التعاون الإنمائي، تمتد عقود شاغليها إلى ما بعد حزيران/يونيه ٢٠٢٧.

٣٣. وسيكفل المكتب تطبيق السياسة بصورة متسقة على المشاريع الجديدة والمراحل المقبلة من المشاريع القائمة. وتهدف التحسينات المقترحة إلى تعزيز الشفافية والاتساق مع الاحتياجات الميدانية، واعتماد نهج أكثر اتساقًا في تطبيق اللامركزية، مع الحفاظ على المرونة اللازمة لمراعاة الاحتياجات البرنامجية ومتطلبات الجهات المانحة. وسيواصل المكتب تناول هذه العناصر بصورة أكثر منهجية ضمن إطار الحوكمة الداخلية ذي الصلة، إلى جانب استعراض وضع المشاريع الجارية القائمة في المقر الرئيسي.

تعزيز الاستدامة المالية للمكاتب الميدانية ودعم البلدان المضيفة

٣٤. وقد تواصل المكتب مع الحكومات المعنية، ولا سيما في أوروبا الغربية واليابان، لاستكشاف فرص حشد مزيد من الدعم المالي والعيني لمكاتب منظمة العمل الدولية الواقعة في بلدانها، بما في ذلك لتغطية تكاليف المقار والنفقات التشغيلية. ومن أوجه التقدم المحرز مؤخرًا التوصل إلى اتفاقات مع بعض البلدان المضيفة لتغطية تكاليف المكاتب كليًا أو جزئيًا، فيما لا تزال المناقشات جارية مع بلدان أخرى.

٣٥. وبالإضافة إلى ذلك، أجرى فريق العمل استعراضًا شاملاً للحفاظ العالمية لعقود إيجار المكاتب والتكاليف المتصلة بها، بغية تحديد فرص زيادة الكفاءة وتعزيز الدعم المقدم من البلدان المضيفة. ويكشف التحليل أنّ منظمة العمل الدولية تحتفظ حاليًا بحافطة متنوعة من ترتيبات المكاتب في مختلف الأقاليم، تشمل نحو ١٢٧ عقد إيجار ساريًا، بكلفة إجمالية سنوية تقدّر بنحو ٨,٤ ملايين دولار أمريكي. ويستأثر عدد محدود نسبيًا من المكاتب بحصة غير متناسبة من التكاليف، مما يتيح اتخاذ تدابير هادفة لتحقيق استخدام أمثل.

٣٦. واستنادًا إلى هذا الاستعراض، سيواصل المكتب مناقشاته مع الحكومات المضيفة لتحديد سبل عملية خفض النفقات المتصلة بالإيجارات في بلدان مختارة. وقد تشمل هذه الترتيبات توفير الحكومات مآثر للمكاتب أو تحملها تكاليف إيجارها كليًا أو جزئيًا، مع مراعاة الظروف المحلية والاحتياجات التشغيلية. وتتكامل هذه الجهود مع مجموعة من التدابير الرامية إلى تحسين الكفاءة من حيث التكلفة، بما في ذلك إعادة التفاوض بشأن عقود الإيجار، وتحسين استخدام المساحات المكتبية، وزيادة الاستفادة من المقار المشتركة للأمم المتحدة، وتعزيز الاتساق مع الممارسات المعتمدة في منظومة الأمم المتحدة. وستخضع جميع الترتيبات القطرية لضرورة الحفاظ على الطابع الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بصورة كاملة، مع مراعاة التقييم الذي يجريه فريق العمل لفعالية الهيكل والوظائف الميدانية الحالية للمنظمة وكفاءتها واتساقها ومواءمتها الاستراتيجية.

الدعامة ٣: التخطيط الاستراتيجي وخدمات الدعم والبنية التحتية المكتبية

مسار العمل	الجهة المسؤولة	الجدول الزمني للتنفيذ (الوضع الحالي)
التخطيط الاستراتيجي والإدارة القائمة على النتائج	فريق العمل تحت إشراف مدير إدارة البرمجة الاستراتيجية والإدارة	آذار/ مارس - كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٦ (العملية جارية)
مركز الخدمات العالمي	فريق العمل تحت إشراف مساعد المدير العام المعني بالخدمات المؤسسية	شباط/ فبراير ٢٠٢٦ - نيسان/ أبريل ٢٠٢٧ (المرحلة الأولى، العملية جارية)
إدارة المساحات المكتبية في المقر الرئيسي	مدير إدارة الخدمات الداخلية والتنظيم	أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٥ - كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٦ (العملية جارية)

٣٧. وتشمل هذه الدعامة إعداد مقترحات لإطار النتائج للفترة ٢٠٢٨-٢٠٢٩، وتحسين العمليات التشغيلية وإنشاء مركز خدمات عالمي، واتخاذ تدابير لتعزيز فعالية استخدام المساحات المكتبية في المقر الرئيسي من حيث التكلفة. ويتقدم العمل في إطار هذه الدعامة أساسًا عبر تنفيذ أنشطة تحليلية وتحضيرية، ولا سيما في مجالي التخطيط الاستراتيجي وتقديم الخدمات العالمية. وقد اتخذ المكتب تدابير ملموسة في مجال إعداد التقارير باستخدام أدوات قائمة على لغة الترميز القابلة للامتداد (XML)، كما تواصلت المناقشات مع مستأجرين محتملين، بهدف تحقيق مكاسب في الكفاءة التشغيلية ودرء مداخل جديدة وخفض التكاليف التشغيلية.

التخطيط الاستراتيجي

٣٨. يركز مسار العمل هذا على تعزيز الاتساق بين الولاية الأساسية لمنظمة العمل الدولية وأولوياتها الاستراتيجية وبرنامج عملها وتخصيص الموارد، بما يتماشى مع أهداف الإصلاح. وفي إطار هذا العمل، باشر فريق العمل المختص استعراض إطار النتائج الحالي، استنادًا إلى عملية إعادة ترتيب الأولويات، ومع مراعاة الحاجة إلى توجيه الجهود نحو الأولويات الأساسية، وتقليل تشتت المؤسسي، وتعزيز الاتساق مع الولاية الأساسية للمنظمة وما تتمتع به من مزايا نسبية. ويشمل ذلك استعراض هيكل النتائج والحاصلات وعددها، وبلورة "نظرية التغيير"، وإدماج الأولويات الشاملة والوظائف المؤسسية التمكينية في هذا الإطار.

٣٩. وبدأت تتبلور ملامح أولية لإطار النتائج للفترة ٢٠٢٨-٢٠٢٩ تتمحور حول العناصر الأساسية لولاية منظمة العمل الدولية وما تتمتع به من مزايا نسبية. ويستند هذا التوجه إلى المبادئ والأهداف المنصوص عليها في دستور منظمة العمل الدولية، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢، وإعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، ويتسق مع الأولويات الاستراتيجية للخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٩. ويجري إعداد هذا الإطار على أساس عدد محدود من النتائج التي تعكس الأبعاد الرئيسية لبرنامج العمل اللائق، والإجراءات المعيارية المتعلقة بمعايير العمل الدولية وتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، والعمالة المنتجة والمنشآت المستدامة، والعمل والحماية الاجتماعية، مع اعتماد المساواة بين الجنسين وعدم التمييز بوصفهما مسألة شاملة. ومن المتوقع إدماج الأولويات الشاملة المتعلقة بالنهج القطاعي للعمل اللائق والتحول في سوق العمل، بما في ذلك الانتقال إلى الاقتصاد المنظم، والانتقال العادل، والرقمنة، ضمن مختلف النتائج والحاصلات المرتبطة بها. وسيبين الإطار أيضًا كيفية تنفيذ هذه الحاصلات في سياقات مختلفة، بما في ذلك حالات الأزمات والهشاشة.

٤٠. وسيسترشد المكتب بهذه التوجيهات عند إعداد مذكرة التوجيه البرنامجي الداخلي، وكذلك عند إعداد الصيغة الأولية لمقترحات البرنامج والميزانية، المقرر أن ينظر فيها مجلس الإدارة في دورته ٣٥٨ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٦).

مركز الخدمات العالمي

٤١. شرع المكتب في العمل على إنشاء مركز خدمات عالمي، في إطار جهوده الرامية إلى تعزيز كفاءة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم وتحسين اتساقها وترشيد تكلفتها. وخلال الأشهر الماضية، انصب تركيز فريق العمل على تقييم جدوى إنشاء مركز خدمات عالمي ونطاقه وطرائق تنفيذه، بما يتلاءم مع السياق التشغيلي لمنظمة العمل الدولية.
٤٢. وتركزت هذه المرحلة الأولية على أعمال التحليل والمقارنة المرجعية، بما في ذلك استعراض نماذج مراكز الخدمات العالمية على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وإجراء مشاورات معمقة مع منظمات أخرى. وإضافة إلى ذلك، أجرى المكتب محادثات ثنائية وزيارات ميدانية إلى عدد من مراكز الخدمات العالمية المختارة، بهدف التعرف عملياً إلى كيفية تنفيذ العمليات، وجمع بيانات محددة بشأن خطوط الخدمات، وهياكل الموظفين، وحجم المعاملات، وأطر الأداء.
٤٣. تُستخدم مراكز الخدمات العالمية على نطاق واسع في منظومة الأمم المتحدة لتقديم خدمات المعاملات في مجالات متعددة تشمل خدمات الموارد البشرية، وكشوف الرواتب والمعاشات التقاعدية، والمشتريات واللوجستيات، والحسابات مستحقة الدفع، وخدمات السفر، وخدمات إدارة المنح لمشاريع التعاون الإنمائي، بما في ذلك استعراض اتفاقات الجهات المانحة، إلى جانب خدمات إدارة المعلومات والدعم التكنولوجي، وخدمات الامتثال وإدارة المخاطر، والإبلاغ المالي والرقابة المالية، على سبيل المثال لا الحصر. وتؤكد وكالات الأمم المتحدة التي أنشأت مراكز الخدمات العالمية أنّ هذا الترتيب أسهم في تحقيق مكاسب في الكفاءة، وتحسين جودة الخدمات، وإعادة توجيه الموارد نحو الولايات الأساسية، وذلك باعتماد نهج تدريجي ومتواصل.
٤٤. واستناداً إلى هذا العمل، ستتركز المرحلة التالية من عمل فريق العمل على وضع خيارات لتصميم مركز خدمات عالمي للمكتب، تشمل نطاق الخدمات، ونهج التنفيذ، وترتيبات الحوكمة، والمواقع المحتملة. وسيراعي هذا العمل الدروس المستخلصة من منظمات أخرى، بما في ذلك الحاجة إلى تنفيذ مرحلي، وتوفير نطاق كافٍ لتحقيق مكاسب في الكفاءة، والاستثمار المستمر في إدارة التغيير والنظم. وسيقدم المكتب إلى مجلس الإدارة، في دورته ٣٥٨ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٦)، مقترحاً مفصلاً للنظر فيه وإسداء التوجيهات بشأنه.

إدارة المساحات المكتبية في المقر الرئيسي

٤٥. عقب استكمال مشروع إعادة تنظيم المساحات المكتبية في المقر، وفق ما أطلع المكتب مجلس الإدارة عليه في آذار/مارس ٢٠٢٦، تواصلت الجهود الرامية إلى تحسين استخدام مقار المكتب على النحو الأمثل. وتتوفر حالياً مساحات مكتبية قابلة للتأجير تبلغ نحو ٩٤١٠ أمتار مربعة، أي ما يعادل مساحة خمسة أجزاء من الطوابق المكتبية. واستناداً إلى التبادلات الأولية مع كيانات الأمم المتحدة، لا تزال المناقشات جارية مع عدد من المستأجرين المحتملين. ويعتزم المكتب حالياً توقيع خطاب نوايا مع منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) لتأجير ٧٤٥ متراً مربعاً اعتباراً من ١ حزيران/يونيه ٢٠٢٦. كما جرت تبادلات مع مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين بهذا الصدد، فيما أبدت عدة بعثات دائمة أخرى في جنيف اهتماماً باستئجار مساحات مكتبية. ويقيم المكتب الآثار القانونية والمالية لهذه الطلبات، بما يضمن توافقها مع الأطر المعمول بها ويسهم في خفض تكاليف التشغيل من خلال إيرادات الإيجار.

الخطوات المقبلة

٤٦. يعرض الجدول أدناه لمحة عامة عن مسارات العمل الرئيسية للإصلاح والجدول الزمنية الإرشادية المرتبطة بها، بما يشمل الخطوات الرئيسية المتبقية لعام ٢٠٢٦. وتشمل عملية الإصلاح تبادل المعلومات والتشاور أو التفاوض مع نقابة الموظفين، حسب القواعد السارية.

◀ الجدول ١: الخطوات الرئيسية المقبلة والجدول الزمني لعملية إصلاح منظمة العمل الدولية

مسار العمل	الخطوات الرئيسية	الجدول الزمني
الدعامة ١: إعادة ترتيب أولويات المكتب وإعادة تنظيمه		
إعادة تنظيم المكتب	استكمال الهيكل التنظيمي للإدارات في المقر الرئيسي	كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٦
الدعامة ٢: تعزيز القدرات الميدانية		
نقل الوظائف الفنية المتخصصة إلى الأقاليم	صدور القرارات المتعلقة بالدفعة الأولى من عمليات نقل الوظائف، واستكمال الإجراءات المرتبطة بها	كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٦
استكمال تحليل الاحتياجات الإقليمية بصيغته النهائية	استكمال السيناريوهات وتوحيد المقترحات	حزيران/ يونيو ٢٠٢٦
استعراض الهيكل الميداني والوظائف الميدانية	استكمال المقترحات المتعلقة باستعراض الهيكل الميداني	حزيران/ يونيو ٢٠٢٦
اللامركزية في إدارة مشاريع التعاون الإنمائي	إحالة معايير اللامركزية والأحكام المقترحة إلى الإدارة العليا	كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٦
الدعامة ٣: التخطيط الاستراتيجي وخدمات الدعم والبنية التحتية المكتبية		
التخطيط الاستراتيجي والإدارة القائمة على النتائج	مذكرة مفاهيمية بشأن إطار النتائج، تمهيداً لإعداد مذكرة التوجيه البرنامجي الداخلي للمدير العام الخاصة بمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٨-٢٠٢٩	حزيران/ يونيو ٢٠٢٦
مركز الخدمات العالمي	توصيات عملية بشأن تعديل عمليات الرصد وتخصيص الموارد	تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٦
إدارة المساحات المكتبية في المقر الرئيسي	تحديد العمليات والخدمات التي سيتولاها مركز الخدمات العالمي وتقييم المواقع المحتملة	أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٦
	مواصلة المفاوضات لتأجير المساحات المكتبية المتاحة	العملية جارية

٤٧. سيظل تنفيذ الإصلاح مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بالوضع المالي للمنظمة، ولا سيما بمدى انتظام سداد الاشتراكات المقررة ومستواها. وفي ظل السياق الحالي الذي يكتنفه عدم اليقين، قد تؤثر قيود التدفقات النقدية على وتيرة تنفيذ بعض تدابير الإصلاح وتسلسلها، مما يستدعي مواصلة توخي الحصافة في إدارة الموارد وتحديد أولويات الإجراءات على أساس اعتبارات استراتيجية، بما في ذلك إدارة التوظيف والوظائف الشاغرة. وفي هذا الصدد، سينظر مجلس الإدارة، في سياق الوثيقة GB.357/PFA/4، في التدابير التحوطية التي يمكن اتخاذها في حال تسجيل عجز كبير في الإيرادات. وستُصمّم هذه التدابير، إذا اقتضى الأمر اعتمادها، بما يكفل الحفاظ على الاستدامة المالية للمنظمة مع صون استمرارية عملية الإصلاح وزخمها إلى أقصى حد ممكن، وإن كان من المحتمل أن تؤثر على نطاق أنشطة الإصلاح ومواعيد تنفيذها.

٤٨. وسيظل أيضاً التواصل المستمر مع مجلس الإدارة ضرورياً للحصول على التوجيه بشأن العناصر الإصلاح الرئيسية، ولضمان تنفيذ الإصلاح بصورة متسقة ومتوازنة وقادرة على الاستجابة للظروف المالية والتشغيلية المتغيرة، فيما سيبقى الحوار الاجتماعي مع نقابة الموظفين عنصراً محورياً في إطار إعداد تدابير الإصلاح والتدابير التحوطية وتنفيذها.

◀ مشروع القرار

٤٩. إن مجلس الإدارة:

- (أ) أحاط علماً بالتقدم المحرز في عملية الإصلاح، وطلب إلى المدير العام أن يأخذ توجيهاته في الاعتبار عند تنفيذ تدابير الإصلاح؛
- (ب) طلب إلى المكتب أن يقدم إلى مجلس الإدارة، في دورته ٣٥٨ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٦)، تقريراً محدثاً عن تنفيذ عملية إصلاح منظمة العمل الدولية.

◀ الملحق

تحليل مُحدث للاحتياجات من القدرات الفنية في الأقاليم

جرى تحديد توزيع الطلبات المتعلقة بالاختصاصيين الفنيين عبر المجالات المواضيعية والأقاليم في ضوء مشاورات موسعة شملت المكاتب الإقليمية وإدارات المقر الرئيسي. كما يعكس هذا التوزيع الأولويات التي حددتها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في برامج العمل اللانق القطرية ووثائق التخطيط القطرية الأخرى، فضلاً عن استنتاجات الاجتماعات الإقليمية، مع مراعاة عملية إعادة ترتيب الأولويات على نطاق المنظمة. وتُعرض نتائج هذه العملية في الجدول أدناه بحسب الأقاليم ومجالات الأولوية الاستراتيجية الواردة في الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٩.

وفي حين يبلغ العدد الإجمالي للوظائف المعنية بإعادة التوزيع الواردة في الجدول ١٠٨ وظائف، ستتضمن المرحلة المقبلة تحديد مجموعة أولى تضم ٣٠ وظيفة، تليها أخرى لتحديد بقية الوظائف. وسيجري تنفيذ هذه العملية على مراحل بما يكفل سلاسة الانتقال والاستجابة بفعالية للاحتياجات الأكثر إلحاحاً في مختلف الأقاليم.

المجال المواضيعي/ الإقليم	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
حوكمة العمل الشاملة والفعالة (٢٣)					
معايير العمل الدولية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وقانون العمل (١٢)	3	5	1	1	2
الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي وإدارة العمل وعلاقات العمل (١١)	5	2	1	3	-
العمالة الكاملة والمنتجة والمنشآت المستدامة من أجل العمل اللانق (٢٠)					
العمالة وتنمية المهارات (١٤)	6	4	-	2	2
المنشآت المستدامة (٦)	2	1	1	2	-
المساواة والحماية في العمل (٢٧)					
المساواة بين الجنسين واقتصاد الرعاية وعدم التمييز (٤)	-	1	-	3	-
ظروف العمل والسلامة والصحة المهنية والأجور (١١)	5	1	-	3	2
الحماية الاجتماعية الشاملة (٧)	5	-	1	1	-
هجرة اليد العاملة (٥)	-	2	-	1	2
اتساق السياسات من أجل تحولات عادلة (٢٢)					
الرقمنة في سبيل العمل اللانق (١٠)	4	-	2	3	1
التحولات، بما في ذلك الانتقال إلى الاقتصاد المنظم (٨)	2	1	1	2	2
الاستجابة للأزمات (٤)	1	1	1	1	-
مجالات أخرى (١٦)					
الإحصاءات والبحوث (١٢)	2	3	2	4	1
اتساق السياسات والتقييم (٤)	-	-	-	3	1