

Distr.: General
11 June 2020
Arabic
Original: English



الدورة الخامسة والسبعون
البند 147 من القائمة الأولية*
وحدة التفتيش المشتركة

استعراض تبادل الموظفين وتدابير التنقل المماثلة بين الوكالات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى أعضاء الجمعية العامة تعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "استعراض تبادل الموظفين وتدابير التنقل المماثلة بين الوكالات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" (انظر A/75/85).



أولاً - مقدمة

1 - تعنى وحدة التفتيش المشتركة، في تقريرها المعنون "استعراض تبادل الموظفين وتدابير التنقل المماثلة بين الوكالات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" (انظر A/75/85)، ببحث أداء تنقل الموظفين فيما بين الوكالات وتقييم ما إذا كانت السياسات والآليات تستجيب للاحتياجات المعاصرة.

ثانياً - تعليقات عامة

2 - ترحب المؤسسات بالتقرير وترى أنه يقدم لمحة عامة مفيدة عن الفرص والتحديات في استخدام التنقل فيما بين الوكالات في نظام الأمم المتحدة الموحد، بالإضافة إلى تقديم قائمة بالحلول العملية للتغلب على العقبات القائمة.

3 - وتدعم المؤسسات عموماً زيادة التنقل فيما بين الوكالات وتوافق على أن التنقل ينبغي أن يربط بالأغراض الاستراتيجية العامة للمؤسسات، بما في ذلك أطر سياسات الموارد البشرية لكل منها.

4 - ومع التسليم بأنه قد أعد بالفعل بيان جدوى بشأن التنقل فيما بين الوكالات، فإن الكيانات تؤيد رأي مدير دائرة التفتيش والتقييم بأن استعراض السياسات والترتيبات القائمة سيكون مثمراً لتقييم فعالية العملية الحالية وتحديد الاستراتيجيات لتحسين النهج والعملية فيما يتعلق بالتنقل فيما بين الوكالات، على النحو المقترح في التوصية 6.

5 - والتقارير ذو أهمية خاصة بالنسبة للأمانة العامة للأمم المتحدة ومكتب التنسيق الإنمائي التابع لها، نظراً لأن المكتب يشارك في إصلاح نظام المنسقين المقيمين للأمم المتحدة وأفرقة الأمم المتحدة القطرية.

6 - وتلاحظ المؤسسات أن التقرير يطرح بعض التحديات، بما في ذلك من حيث المواعيد النهائية المقترحة لتنفيذ بعض التوصيات، حيث سيلزم في بعض الحالات إجراء عملية تشاور واسعة داخل اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى.

7 - ورغم أن التنقل محدود في المؤسسات التقنية، بسبب الطابع المحدد للعمل والمتطلبات البرنامجية، يظل تحسين التنسيق واتساق التطبيق أمرين في محلها.

ثالثاً - تعليقات على توصيات محددة

التوصية 1

ينبغي للأمين العام أن يكلف مدير أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعنى بالتنسيق (مجلس الرؤساء التنفيذيين) باتخاذ تدابير بحلول نهاية عام 2021 لوضع معايير لجمع البيانات ذات الصلة بتنقل الموظفين ورصدها والإبلاغ المتسق عنها، بصورة منهجية، بما فيها التنقل بين الوكالات، من أجل إعطاء شكل ملموس للدعم الذي عبر عنه بالفعل مجلس الرؤساء التنفيذيين لهذا المفهوم في رده على توصية سابقة أصدرتها وحدة التفتيش المشتركة حول هذا الموضوع.

8 - تؤيد المؤسسات هذه التوصية جزئياً.

9 - وتلاحظ المؤسسات أن أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين تقدم تقاريرها بالفعل إلى الأمين العام وأن هناك أساليب عمل راسخة.

10 - وتلاحظ المؤسسات أيضاً أن العملية السنوية التي يقوم مجلس الرؤساء التنفيذيين بجمع البيانات المتعلقة بإحصاءات الموظفين تتضمن بالفعل مجموعة من البيانات ذات الصلة وتقتصر على عناصر مفقودة و/أو أي عناصر إضافية ممكنة لإدراجها في التقارير الحالية وتطبيق نهج موحد في تجميع مجموعات البيانات الموسعة.

التوصية 2

ينبغي للرؤساء التنفيذيين أن يستعرضوا، بحلول نهاية عام 2021، جميع الإصدارات الإدارية لتوضيح كيفية معاملة التنقل بين الوكالات في كل من تلك السياقات.

11 - تؤيد المؤسسات هذه التوصية جزئياً. ويمكن أن يثبت أن الموعد النهائي لتنفيذها يشكل تحدياً لأن أفضل وسيلة لإجراء هذا الاستعراض ستكون باتباع نهج منسق في سياق شبكة الموارد البشرية التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى لأنها جزء من إطار مشترك بين الوكالات.

التوصية 3

ينبغي للرؤساء التنفيذيين للمنظمات الأطراف في الاتفاق المشترك بين المنظمات لنقل الموظفين أو انتدابهم أو إعارتهم فيما بين المنظمات التي تطبق نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات (المشار إليه فيما بعد بعبارة "اتفاق عام 2012") ألا يطبقوا الممارسة المتمثلة في مطالبة الموظفين القادمين بالاستقالة بدلاً من الموافقة على انتقالهم، نظراً لتأثير هذه الممارسة المضرة بسلامة نظام التنقل بين الوكالات والأثر غير المادي الذي يخلفه ذلك الانتقال على إدارة الالتزامات الطويلة الأجل المتعلقة بالعمل، وأن يتخذوا قراراً بحلول نهاية عام 2021 بقبول المزايا والاستحقاقات استناداً إلى ما ينص عليه الاتفاق.

12 - تؤيد معظم المؤسسات هذه التوصية.

13 - وفي حين تؤيد المؤسسات اتباع نهج منسق لا يضر بالموظفين عند انتقالهم من كيان إلى آخر، فإنها تقر بأنه لكي يعمل اتفاق عام 2012 بكفاءة، فمن الأمور البالغة الأهمية إعمال مبدأ المعاملة بالمثل لتجنب حدوث اختلال في تنقل الموظفين فيما يتعلق بنسبة عمليات الانتداب إلى عمليات النقل عبر المؤسسات.

14 - وتشير المؤسسات إلى أهمية التحقق من استحقاق التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة في إطار نظام التأمين الصحي الساري في المؤسسة المتلقية.

15 - وتقتصر المؤسسات استعراض هذه المسألة في سياق فرقة العمل المعنية بمستقبل القوة العاملة في منظومة الأمم المتحدة التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى.

التوصية 4

ينبغي للرؤساء التنفيذيين أن يراجعوا، بحلول نهاية عام 2021، اتفاق عام 2012 بهدف تحديد الإجراءات للتعامل مع ادعاءات سوء السلوك الموجهة ضد موظفين انتقلوا إلى منظمة أخرى بموجب شروط الاتفاق.

16 - تؤيد المؤسسات هذه التوصية وتلاحظ أنه ينبغي مواصلة هذه الإجراءات مع مبادرة أداة التحقق من انعدام السوابق "Clear Check" المعمول بها على نطاق منظومة الأمم المتحدة وعملية التنفيذ المتصلة بها. وينبغي أن يخضع تنقيح اتفاق عام 2012 لاستعراض شامل من جانب الإدارات القانونية في كل من المؤسسات التي تشكل أطرافاً في الاتفاق.

التوصية 5

ينبغي لوكيلة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، بالتشاور على النحو المطلوب مع أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين، وبمساعدة أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين فيما يتعلق بجمع البيانات، أن تجري تقييماً، بحلول نهاية عام 2021، لما إذا كانت هناك عوامل تؤثر على مشاركة المرأة في التنقل بين الوكالات وبالتالي ينبغي مراعاتها عند صياغة السياسات أو التدابير الأخرى ذات الصلة.

17 - تؤيد المؤسسات هذه التوصية وتقف على أهبة الاستعداد للمساعدة في توفير أي بيانات ومعلومات لازمة.

التوصية 6

ينبغي للأمين العام، بالتنسيق مع الرؤساء التنفيذيين الآخرين في إطار اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى وفق ما يراه مناسباً، أن يعرض، بحلول نهاية حزيران/يونيه 2022، المبررات المؤسسية للتنقل بين الوكالات عن طريق تحديد ما يمكن لهذا التنقل أن يحققه للمنظمات، فضلاً عن سبل إسهامه في أهداف إدارة الموارد البشرية وفي تحقيق النتائج البرنامجية. ويمكن لهذا العرض أن يدرس بشكل مفيد قصص النجاح، مثل التأثير على المسارات الوظيفية.

18 - تؤيد المؤسسات هذه التوصية وتقر بأهمية وضع بيان جدوى مفصل وقوي للتنقل فيما بين الوكالات باعتباره أداة رئيسية لتبادل المعارف والابتكار في مجال التطوير الوظيفي.

19 - وتؤكد المؤسسات أنه حتى يعمل بيان الجدوى المجدد المقترح بفعالية فإنه يجب تطبيق الشروط المنصوص عليها في الاتفاق بصورة منهجية ويجب أن تدرج المؤسسات مسألة التنقل فيما بين الوكالات ضمن استراتيجياتها للموارد البشرية وسياساتها للتطوير الوظيفي.

التوصية 7

ينبغي للأمين العام، بالتعاون مع الرؤساء التنفيذيين الآخرين، أن يجري تقييماً لأثر الإطار القيادي في منظومة الأمم المتحدة على تطوير ثقافة إدارية مشتركة تدعم عقلية توحيد أداء الأمم المتحدة، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي في دورة عام 2022 في سياق تقريره عن أعمال مجلس الرؤساء التنفيذيين.

20 - تؤيد المؤسسات هذه التوصية جزئياً.

21 - وهي تلاحظ أن هناك العديد من العناصر المختلفة المتضمنة في عملية إصلاح الأمم المتحدة التي تؤثر على تطوير ثقافة إدارية مشتركة تدعم عقلية وحدة العمل في الأمم المتحدة. وقد يكون من الصعب عزل الدور المحدد الذي يؤديه إطار قيادة منظومة الأمم المتحدة. وعلاوة على ذلك، يتطلب تغيير الثقافة وقتاً، مثله في ذلك مثل إدراج إطار قيادة منظومة الأمم المتحدة في كل مؤسسة.

22 - وستتظر المؤسسات في تكليف شبكة الموارد البشرية التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى بتقييم أثر إطار قيادة منظومة الأمم المتحدة وتقديم توصيات بشأنه.

التوصية 8

ينبغي للرؤساء التنفيذيين أن يمتدوا جميع موظفي منظومة الأمم المتحدة من التنافس على الوظائف الشاغرة، على أساس مساوٍ للأساس المحدد لموظفيهم، مع مراعاة سياقات تقليص عدد الموظفين وإلغاء الوظائف الثابتة والمؤقتة وإدارة التعيينات التناوبية.

23 - لا تؤيد المؤسسات هذه التوصية.

24 - وهذه هي الرؤية الطويلة الأجل وستتطلب إجراء مشاورات بين جميع أصحاب المصلحة المعنيين وإحداث تغييرات ممكنة على أطر سياسات الموارد البشرية في كل من المؤسسات. إلا أنه تجدر الإشارة إلى أنه في ظل النظام الحالي لاختيار الموظفين، تطبق الأمانة العامة للأمم المتحدة نفس السياسات والإجراءات على المرشحين الداخليين والخارجيين، بمن فيهم الموظفون من مؤسسات الأمم المتحدة الأخرى.

25 - وبالنظر إلى اختلاف القواعد الداخلية وأطر الحوكمة، ترى المؤسسات أن التوصية المقترحة هي رؤية طويلة الأجل وأنه لا يمكنها الالتزام بالنتائج المقترحة في هذه التوصية.

26 - وتنتظر المؤسسات في مواصلة النظر فيها في سياق المبادرات المتعلقة بوحدة العمل في الأمم المتحدة أو الاعتراف المتبادل، مع مراعاة الإطار القانوني المحدد المنطبق في كل مؤسسة.

التوصية 9

ينبغي للأمين العام والرؤساء التنفيذيين الآخرين الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين، أن يحددوا، بحلول نهاية عام 2021، كيفية تطبيق الاعتراف المتبادل بالقواعد والإجراءات للتغلب على الحواجز التنظيمية والإجرائية أمام التنقل بين الوكالات، وأن يقدموا تقريراً عن التدابير المتخذة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي في دورته لعام 2022 في سياق التقرير السنوي للأمين العام عن أعمال مجلس الرؤساء التنفيذيين.

27 - تؤيد المؤسسات هذه التوصية جزئياً.

28 - وتقتصر مواصلة النظر في هذه المسألة في سياق اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، مع مراعاة الإطار القانوني المحدد المنطبق في كل مؤسسة.

29 - وتلاحظ مؤسسات أخرى أن تنفيذ هذه التوصية سيطلب إجراء مشاورات بين جميع أصحاب المصلحة المعنيين وأن تنفيذها قد يتجاوز عام 2021.

التوصية 10

ينبغي للجمعية العامة أن تطلب إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تدرس بصورة دورية حالة التنقل بين الوكالات ومدى دمجها في سياسات المنظمات في مجال إدارة الموارد البشرية، من أجل تقديم توصيات إلى المنظمات وفقاً لذلك وتقديم تقرير عن النتائج التي تخلص إليها إلى الجمعية العامة في سياق نظرها في نظام الأمم المتحدة الموحد.

30 - تلاحظ المؤسسات أن هذه التوصية موجهة إلى الجمعية العامة. إلا أنها تلاحظ أنه قد يكون من الأكفأ والأفضل من الناحية العملية أن يُطلب إلى رؤساء مؤسسات مجلس الرؤساء التنفيذيين أن يستعرضوا بشكل دوري التقدم المحرز في التنقل فيما بين الوكالات ومناقشته في سياق شبكة الموارد البشرية التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى.
