

Distr.: General
16 December 2024
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة التاسعة والسبعون

البند 146 من القائمة الأولية

وحدة التفتيش المشتركة

ترتيبات العمل المرنة 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 "ترتيبات العمل المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" (JIU/REP/2023/6).



الرجاء إعادة استعمال الورق



أولا - مقدمة

1 - يقدم تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "ترتيبات العمل المرنة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" (JIU/REP/2023/6)، تقيماً وتحليلاً مقارناً لسياسات ترتيبات العمل المرنة الحالية والممارسات المتبعة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بهدف استكشاف المجالات التي يمكن إدخال مزيد من التحسينات عليها، وتحديد الممارسات الجيدة والدروس المستفادة، وتعزيز الاتساق على نطاق المنظومة. ويتمثل الغرض من الاستعراض في إطلاع الأجهزة التشريعية والهيئات الإدارية والرؤساء التنفيذيين للمؤسسات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة على حالة هذه السياسات والممارسات واستخدامها وتنفيذها في منظومة الأمم المتحدة.

ثانيا - تعليقات عامة

2 - ترحب المؤسسات بالتقرير وبعض النتائج التي توصل إليها وتقدر المعلومات الشاملة والمقارنة الواردة فيه. ويتيح التقرير للمؤسسات مقارنة سياساتها وممارساتها، واستعراضها عند الاقتضاء، مع استمرار مناقشة موضوع ترتيبات العمل المرنة على المستوى المشترك بين الوكالات، ومع لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما يتصل بالجوانب المتعلقة بعناصر الأجر.

3 - وتلاحظ بعض المؤسسات أن مصطلح "العمل عن بُعد" يُستخدم في التقرير للإشارة إلى طرائق مختلفة تُستخدم في حالات مختلفة، لتلبية احتياجات مختلفة (وذلك، على سبيل المثال، بناء على طلب الموظف أو المؤسسة). وتشير كذلك إلى أنه، نتيجة لذلك، فإن بعض النتائج التي يبدو أنها تنطبق على طريقة واحدة فقط قد أُبلغ عنها تحت المصطلح العام "العمل عن بُعد" وأن تقسيماً أكثر دقة للطرائق المختلفة كان من شأنه أن يدعم نتائج أكثر تحديداً.

4 - تتفق بعض المؤسسات مع الهدف الذي يرمي إليه الاستعراض، أي العمل على زيادة مواءمة ترتيبات العمل المرنة على نطاق النظام الموحد للأمم المتحدة، مع الإشارة إلى أن المؤسسات المختلفة تواجه تحديات مختلفة بناءً على احتياجاتها البرنامجية ونماذجها التشغيلية.

5 - وتدرك المؤسسات أهمية الاستمرار في الحوار والاستفادة من أفضل الممارسات والنُهُج في بيئة العمل التي لا تفتأ تتغير. وفي حين أن المبادرات المتخذة على نطاق المنظومة، مثل السياسة النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن ترتيبات العمل المرنة، ينبغي أن تؤثر بقوة على التنفيذ الخاص بكل مؤسسة، فإن المؤسسات تؤكد الحاجة إلى المرونة في تكييف سياساتها المتعلقة بترتيبات العمل المرنة لتتناسب احتياجاتها الخاصة، على النحو المبين بمزيد من التفصيل في تعليقاتها على التوصيات المقترحة، ولا سيما التوصيتان 7 و 8.

6 - وفي حين تدرك المؤسسات أهمية اتخاذ قرارات مستندة إلى البيانات، يلاحظ العديد منها التحديات والأعباء الإدارية والتكلفة الإضافية المتعلقة بالتحليل والنشر الروتيني لبيانات محددة. فيجب أن تكون التكاليف التشغيلية ذات الصلة قابلة للتحكم فيها، ويجب أن يكون تطوير النظام المطلوب متوافقاً مع الثقافة المؤسسية وأولويات الرقمنة. ويرد المزيد من التفاصيل في هذا الصدد في التعليقات على التوصيتين 2 و 4.

- 7 - وستقوم المؤسسات بتقييم ما إذا كان من الممكن معالجة نتائج الاستعراض في حدود الموارد المتاحة وبما يتماشى مع الحاجة إلى الاحتفاظ بقدر من المرونة في تنفيذ النهج المتعلقة بترتيبات العمل المرنة فيما بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.
- 8 - وبالإشارة إلى التوصيتين المقترحتين 7 و 9، تشير المؤسسات إلى أهمية الخيار 3، بصيغته الواردة في الفقرة 39 من استعراض قبول توصيات وحدة التفتيش المشتركة وتنفيذها: مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق (JIU/ML/2016/25)، عند صياغة توصيات ترمي إلى تعزيز التعاون والتأزر في إطار مجلس الرؤساء التنفيذيين.
- 9 - وتؤيد المؤسسات التوصيات جزئياً، حيث أشارت إلى ضرورة المواءمة مع المصطلحات الجديدة الصادرة في السياسة النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن ترتيبات العمل المرنة وإلى توجيه استراتيجي واضح على مستوى النظام الموحد للأمم المتحدة.

ثالثاً - تعليقات على توصيات محدّدة

التوصية 1

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يكفلوا بعد إدراج تعريف عام لترتيبات العمل المرنة في التوجيهات السياسية لمنظوماتهم، أن يفعلوا، في أقرب فرصة ممكنة أو في سياق العمليات القائمة للاستعراض الداخلي للسياسات من أجل تحديد نطاق السياسة بوضوح وتمييز هذه الترتيبات عن الأشكال الأخرى للعمل المرن.

10 - ذكرت عدة مؤسسات أنها نفذت بالفعل التوصية المقترحة أو أنها تعكف على استعراض سياساتها⁽¹⁾. وتؤيد المؤسسات المتبقية التوصية المذكورة أعلاه بقدر ما تبقى كل مؤسسة حرة في تحديد نطاق سياسة ترتيبات العمل المرنة الخاصة بها على نحو فردي، بما في ذلك أنواع ترتيبات العمل المرنة المتاحة في كل مؤسسة.

11 - ويقر بعض المؤسسات برأي وحدة التفتيش المشتركة بأن "العمل بدوام جزئي" لا يشكل ترتيبات عمل مرنة وبالتالي ينبغي استبعاده من السياسات ذات الصلة وإدراجه في وثيقة تنظيمية داخلية أخرى.

التوصية 2

ينبغي أن يضع الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بحلول نهاية عام 2026، أساليب لقياس أثر الفوائد المفترضة لترتيبات العمل المرنة ونتائجها غير المقصودة، بما في ذلك آثار تمديد العمل بطرائق العمل عن بعد، حرصاً على أن تخدم الترتيبات القائمة المصالح الفضلى للموظفين والمنظمة.

12 - لا تؤيد جميع المؤسسات هذه التوصية.

13 - ونقر المؤسسات بفائدة الاستفادة من البيانات لتوجيه عملية صنع القرار وتحديد الأولويات الاستراتيجية، ولكنها تتشارك وجهات نظر وتجارب مختلفة فيما يتعلق بكيفية قياس أثر الفوائد المفترضة

(1) في حالة الأمانة العامة للأمم المتحدة، تتضمن نشرة الأمين العام للأمم المتحدة ST/SGB/2019/3 بالفعل تعريفاً وتدرج الطرائق المتاحة، وتحدد، من ثم، بوضوح نطاق ترتيبات العمل المرنة.

وإمكانية قياسها في المستقبل. ولديها أيضا تحفظات حول ما إذا كانت التوصية المقترحة تدعو إلى اتباع نهج على نطاق المنظومة في إطار النظام الموحد

14 - وترى بعض المؤسسات أن وضع طرائق ملموسة لقياس أثر الفوائد المفترضة وغيرها من النتائج المترتبة على ترتيبات العمل المرنة ينبغي أن تكون مسؤولية فرادى المؤسسات، مع مراعاة احتياجاتها وهيكلها ومهمتها الخاصة.

15 - وتلاحظ المؤسسات أن الفوائد المرتبطة بترتيبات العمل المرنة (مثل زيادة الإنتاجية، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، وزيادة الرفاه، والرضا الوظيفي، وما إلى ذلك) تتأثر بالعديد من العوامل الداخلية والخارجية. وفيما يتعلق ببعض المؤسسات، فإن عزل أثر ترتيبات العمل المرنة وقياسه على نحو ملموس فيما يتعلق بتلك الفوائد يتطلب موارد وقدرات داخلية غير متوافرة حالياً. وترى مؤسسات أخرى أنه من الصعب قياس الأثر الفعلي للفوائد التي يُفترض أن ترتيبات العمل المرنة تجلبها، إلى جانب عواقبها غير المقصودة، على عوامل من قبيل اجتذاب الموظفين والاحتفاظ بهم وتعزيز الإنتاجية. وينشأ هذا التحدي من العوامل العديدة المؤثرة على هذه البارامترات، ومن عدم وجود تحليل على أساس الوقائع يستند إليه التقييم.

16 - وواجهت العديد من المؤسسات صعوبة في العثور على بيانات رقمية لتقييم الأثر العام لترتيبات العمل المرنة، بما يتجاوز المقاييس النوعية. وترحب المؤسسات بفرصة تبادل الخبرات بما في ذلك المشاركة مع وحدة التفتيش المشتركة لتحديد المعايير المشتركة والطرق العملية لاستخدام هذه المقاييس بفعالية واتساق بين مختلف مؤسسات النظام الموحد.

17 - وتواصل بعض المؤسسات استكشاف استخدام نظم التخطيط المركزي للموارد والأدوات المبتكرة الأخرى لهذا الغرض من خلال تطوير تطبيقات ذات صلة ووظائف إلكترونية لجمع بيانات عديدة عن ترتيبات العمل المرنة، في حين تؤكد مؤسسات أخرى أن مقاييس التأثير على الإنتاجية يمكن العثور عليها في تقارير تقييم الأداء.

18 - ويضمن التقييم المستمر لأداء الموظفين، بغض النظر عن طرائق العمل، دعم الأداء المؤسسي وتنفيذ البرامج والقدرة على مساعدة الهيئات التشريعية. ويُفترض أن الإشارة إلى "العمل عن بُعد لفترات طويلة" تشير إلى العمل عن بُعد "بدوام كامل" (أي خارج مركز العمل أو خمسة أيام في الأسبوع في مركز العمل) وهو ما لا يُسمح به إلا لفترة محدودة بموجب سياسة الأمانة العامة للأمم المتحدة. ولا تنطبق، هذه التوصية، من ثم، على الأمانة العامة، التي لا تتيح العمل عن بُعد كخيار تعاقدية.

التوصية 3

ينبغي أن يُدرج الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة اعتبارات ترتيبات العمل المرنة في النسخة المقبلة من استراتيجية إدارة الموارد البشرية لمؤسساتهم، من أجل ضمان اتباع نهج استراتيجي إزاء ترتيبات العمل المرنة.

19 - تؤيد معظم المؤسسات هذه التوصية.

20 - وقد نفذت معظم المؤسسات التوصية المقترحة بالفعل، في حين تؤكد مؤسسات أخرى خططها للقيام بذلك في النسخة التالية لاستراتيجياتها المتعلقة بالموارد البشرية. وتذكر مؤسسات قليلة أهمية توقيت الإدراج المقترح وفقاً لتوافر الموارد وتضارب الأولويات المؤسسية.

21 - واستراتيجية الموارد البشرية للأمانة العامة مصممة على مستوى النتائج الاستراتيجية، حيث تقوم على ثلاث ركائز رئيسية: التنوع والمرونة والمساءلة. وعلى هذا النحو، فإن الأحكام المتعلقة بترتيبات العمل المرنة ترد بالفعل على نحو أكثر ملاءمة في وثائق السياسات ذات الصلة.

التوصية 4

ينبغي أن تطلب الأجهزة التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة وهيئات الإدارة فيها، بحلول نهاية عام 2025، أن يقدم الرؤساء التنفيذيون، في إطار الإبلاغ عن إدارة الموارد البشرية، تقارير دورية عن مستجدات تنفيذ ترتيبات العمل المرنة وسياسات العمل عن بعد، بما في ذلك بيانات إحصائية، مصنفة حسب نوع الجنس والأبعاد الأخرى ذات الصلة، بغية كفالة استناد عملية صنع القرار المتعلق بإدارة ترتيبات العمل المرنة إلى البيانات وقيامها على الأدلة.

22 - تلاحظ المؤسسات أن هذه التوصية موجهة إلى الهيئات التشريعية والإدارية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

23 - وعلى غرار التعليقات المقدمة بشأن التوصية 2، تسلط المؤسسات الضوء على الصعوبات الكامنة في قياس وتقييم أثر العمل المرن، بما في ذلك العمل عن بُعد، بطريقة منهجية. ويمكن إنتاج تقييمات نوعية تقوم على دراسات استقصائية أو بيانات عن عدد الموظفين المستفيدين من ترتيبات العمل المرنة، ولكن لا يزال من الصعب على الكثير من المؤسسات الحصول على معلومات قائمة على الأدلة حول تأثير ترتيبات العمل المرنة والعمل عن بعد.

24 - وتمشيا مع استراتيجية الأمين العام لاستخدام البيانات من قبل الجميع وفي كل مكان، تستفيد الأمانة العامة من البيانات لتوجيه عملية صنع القرار وتحديد الأولويات الاستراتيجية، وتشير إلى أن سياسات ترتيبات العمل المرنة هي ترتيبات داخلية تتخذ بالفعل ضمن إطار السياسات والموارد القائمة.

25 - ومع أخذ ذلك في الاعتبار، فإن التوصية بصيغتها الحالية غير مفيدة للمؤسسات التي يقع فيها تقييم ترتيبات العمل المرنة وسياسات العمل عن بُعد واتخاذ القرارات بشأنها ضمن اختصاص الرؤساء التنفيذيين. وفضلا عن ذلك، فمن المفهوم أن ترتيبات العمل المرنة وسياسات العمل عن بُعد، في معظم المؤسسات، ليست أحكاما تعاقدية وليست استحقاقات مؤتية للإبلاغ الدوري، بل هي ترتيبات عمل يتفق عليها على أساس فردي وتتطلب الموافقة في كل حالة على حدة بحسب الوضع الفعلي.

التوصية 5

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يكفلوا بعد إدراج تعريف قابل للقياس الكمي لـ "مسافة التنقل" في التوجيهات السياسية لمؤسساتهم المتعلقة بترتيبات العمل المرنة لمراكز العمل في المقار والميدان، أن يفعلوا بحلول عام 2025، من أجل تحسين الامتثال لمقتضيات تقديم الخدمات. وينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون تحديد مسافة التنقل في مراكز العمل بالميدان واستعراضها، حسب الاقتضاء، بالتعاون الوثيق مع جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة التي لها حضور فعلي على الصعيد القطري، تحت رعاية المنسقين المقيمين.

26 - لا تؤيد جميع المؤسسات هذه التوصية.

- 27 - وفي حين أن هناك بعض التأييد لوضع نهج أكثر اتساقاً بين مؤسسات الأمم المتحدة على المستوى القطري للمساعدة في ضمان معاملة الموظفين على قدم المساواة عندما يتعلق الأمر بمسافة التنقل والوقت، فإن تعريف "مسافة التنقل" في جميع مراكز العمل غير ممكن نظر إلى أنها غالباً ما تُعرّف على المستوى القطري وقد تُحددها البلدان المضيضة. غير أن بعض المؤسسات تلاحظ أهمية الاتساق داخل مركز العمل. وبدلاً من التركيز على التعريف، ينبغي أن يكون التركيز على قدرة الموظفين الذين يستفيدون من ترتيبات العمل عن بُعد على الحضور فعلياً إلى مقر العمل في غضون مهلة قصيرة إذا طُلب منهم ذلك. وفي هذا الصدد، لا تزال عدة مؤسسات راضية عن استخدام هذا المبدأ كمعيار إرشادي.
- 28 - وتلاحظ بعض المؤسسات أن عبء مراقبة أماكن إقامة الموظفين يبدو أكبر من الفائدة التي ستعود بها تلك المراقبة. وقد ثبت أن محاولات تضمين مسافة التنقل في السياسات الحالية ونظم التخطيط المركزي للموارد أمر مرهق، والفوائد غير واضحة نظراً إلى أن المفهوم نسبي للغاية.
- 29 - وتستخدم مسافة التنقل في سياقات مختلفة، وليس لترتيبات العمل المرنة فحسب. فعلى سبيل المثال، في الأمانة العامة، وفقاً للأمر الإداري بشأن إعانات الإيجار والاقتطاعات (ST/AI/2018/3): "ينبغي أن تحدد المكاتب الإدارية أو مكاتب الموارد البشرية المحلية مسافة التنقل في مراكز العمل مع مراعاة الظروف المحلية في مركز العمل. وفي نيويورك، المسافة المعقولة للتنقل هي دائرة يبلغ نصف قطرها 50 ميلاً من مقر الأمم المتحدة".

التوصية 6

- ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يستعرضوا بعد نظم وأدوات الإدارة المتصلة بجمع بيانات ترتيبات العمل المرنة وتحليلها أن يفعلوا ذلك بحلول عام 2025، وأن يكفلوا رفع مستواها حسب الاقتضاء وجعلها صالحة لتحقيق الغرض المنشود، من أجل دعم إدارة ترتيبات العمل المرنة إدارة فعالة ومستندة إلى البيانات.
- 30 - تؤيد المؤسسات هذه التوصية.
- 31 - وتتفق المؤسسات على أهمية مراقبة تنفيذ سياسات العمل المرنة الخاصة بها، والاستعراض المنتظم للتحسينات الممكنة للنظم المستخدمة لجمع البيانات هذا. ويشير بعضها إلى أن الأولويات المؤسسية والقيود المفروضة على الموارد قد تؤثر على نطاق ما يمكن تنفيذه من تحسينات في غضون الإطار الزمني المحدد.
- 32 - ويلاحظ أن هذه التوصية ترتبط بالتوصية 2.

التوصية 7

- ينبغي للأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، أن يطلب إلى شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق إنشاء فريق عامل للقيام، بحلول نهاية عام 2026، بوضع معايير منسقة لتحديد المدة القصوى للعمل عن بعد خارج مركز العمل ولتسوية المستحقات والامتيازات في حالة استخدام هذا العمل عن بعد استخداماً يتجاوز المدة القصوى المقررة، وذلك بغية تحقيق الاتساق على نطاق المنظومة.
- 33 - تلاحظ المؤسسات أن التوصية موجهة إلى الأمين العام بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين.

34 - وفي حين أن المؤسسات تؤيد مبادرات التنسيق على نطاق المنظومة، فإنها ترى أن من الأنسب توجيه تلك الجهود صوب توفير توجيه استراتيجي عوضاً عن وضع معايير إلزامية بشأن مواضيع على المستوى التشغيلي، من قبيل المدة القصوى للعمل عن بعد خارج مركز العمل، وهي معايير من الأنسب أن تظل تحت مسؤولية الرؤساء التنفيذيين وسلطتهم، وذلك استناداً إلى اختلاف ولايات كل مؤسسة وهيكلها وسياقها التشغيلي.

35 - وتلاحظ المؤسسات أن طرائق العمل المرنة، بما يشمل، خصوصاً، العمل عن بُعد من خارج مراكز العمل، عادة ما تكون ترتيبات عمل يُتفق عليها على أساس فردي في سياق مقتضيات الخدمة، وتعتمد بقدر كبير على الولايات المؤسسية، وتقديم الخدمات، والتوصيفات الوظيفية المحددة. والتعديلات المنطبقة على الاستحقاقات والمزايا في حالة منح ترتيبات من هذا القبيل على أساس فردي تخضع للنقاش بالفعل في إطار استعراض عناصر الأجر الذي تجرّه لجنة الخدمة المدنية الدولية؛ ومن ثم، لا تتشارك جميع المؤسسات الرأي في أن ثمة حاجة إلى فريق عمل مخصص تابع لشبكة الموارد البشرية معني بهذه المسائل.

36 - وعلى هذا النحو، فإن تضيق نطاق التركيز لينصب على وضع معايير واحدة تناسب الجميع بشأن موضوع تشغيلي سيكون بمثابة فرصة ضائعة لوضع توجيه استراتيجي رفيع المستوى مؤثر حقاً، لا يمكن تحقيقه إلا من خلال التعاون على مستوى النظام الموحد للأمم المتحدة.

37 - وتثير المؤسسات شواغل بشأن الفقرة 162 من تقرير وحدة التفتيش المركزية والجدول 22، حيث توجد أخطاء وقائية بشأن تعديلات الاستحقاقات السارية حالياً في بعض المؤسسات وحيث لا يجري التمييز فيه فيما يتعلق بالاستحقاق (الاستحقاقات) أو (المزية) المزايا التي درست. وفي حين توافق إحدى المؤسسات على أن "المعايير المنسقة" المقترحة تعد موضوعاً للنقاش في إطار فريق عمل محتمل، فهي تشدد على أن نقاشاً من هذا القبيل ينبغي أن يجري على مستوى المزية أو الاستحقاق المحدد المعني، مع النظر عن كُثب في الغرض منه ومقصده وما إذا كان الحضور الفعلي يؤدي دوراً مهماً في تحديد الاستحقاق، بدلاً من إجراء مناقشة شاملة تتعلق بالعمل عن بعد من خارج مركز العمل.

التوصية 8

ينبغي أن تنظر الجمعية العامة، بحلول دورتها الثانية والثمانين، في مقترحات الأمين العام المتعلقة بالمعايير المنسقة، ضمن الإطار الحالي للنظام الموحد للأمم المتحدة، لتحديد المدة القصوى للعمل عن بعد خارج مركز العمل ولتسوية المستحقات والامتيازات في حالة استخدام هذا العمل عن بعد استخداماً يتجاوز المدة القصوى المقررة.

38 - تلاحظ المؤسسات أن التوصية موجهة إلى الجمعية العامة.

39 - وتلاحظ المؤسسات أنه، نظراً لارتباط هذه التوصية بالتوصية 7، ينبغي الإشارة إلى التعليقات الواردة في الفقرات من 33 إلى 37 أعلاه وتأكيد أن أفضل طريقة لتناول الجهود المبذولة على نطاق المنظومة هي من خلال توجيه استراتيجي وليس من خلال معايير تشغيلية إلزامية. وهي تعتقد أنه من الأفضل ترك القرارات المتعلقة بمواضيع مثل المدة القصوى للعمل عن بُعد من خارج مراكز العمل للرؤساء التنفيذيين للمؤسسات، وذلك نظراً لتنوع الولايات والهياكل والسياقات التشغيلية على نطاق المنظومة.

40 - وأخيراً، من غير الواضح كيف يمكن أن تتناسب التوصية المقترحة مع إطار الحوكمة الحالي نظراً إلى أن الأمين العام والجمعية العامة ليس لهما سلطة رسمية على خيارات سياسات الموارد البشرية في الوكالات المتخصصة، في حين أن الجوانب المتعلقة بعناصر الأجر يجب أن تُعالج وفقاً لإطار النظام الموحد للأمم المتحدة المنطبق (أي من خلال آليات لجنة الخدمة المدنية الدولية).

التوصية 9

ينبغي للأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، أن يطلب إلى اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق النظر في أن تطلب إلى المنظمات المشاركة تقديم تقارير دورية طوعية، كل ثلاث سنوات في الوضع الأمثل، اعتباراً من عام 2026، عن تنفيذ السياسة النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن العمل المرن، من أجل توشي أقصى الفوائد من تطبيقها وتعزيز الاتساق على نطاق المنظومة، بما في ذلك من خلال تبادل معلومات عما يتصل بها من خبرات وتحديات وإنجازات وممارسات جيدة مبتكرة.

41 - تلاحظ المؤسسات أن هذه التوصية موجهة إلى الأمين العام بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين. ولكن لا تؤيد جميع المؤسسات هذه التوصية.

42 - وتشير المؤسسات إلى أن السياسة النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن ترتيبات العمل المرنة تعد مفهوماً شاملاً يجري في إطاره وضع سياسات داخلية فردية في المؤسسات المعنية. وترى بعض المؤسسات أنه لا يوجد "تطبيق" مباشر لهذه السياسة للإبلاغ عنه، في حين ترى مؤسسات أخرى أنه ينبغي أن يجري على أساس غير رسمي فحسب، من خلال مشاورات وليس من خلال آليات إبلاغ رسمية.

43 - وتعتبر ترتيبات العمل المرنة عنصراً فريداً في استراتيجية الموارد البشرية لكل مؤسسة، ويخضع ذلك لاحتياجات كل مؤسسة ونوع القوة العاملة وهيكلها (عدد الموظفين والوجود الميداني) وولايتها (بما في ذلك طابع أنشطتها ومهامها، والتي قد يكون بعضها أكثر توافقاً مع ترتيبات العمل المرنة من غيرها). ومع ذلك، تؤيد المؤسسات مواصلة تبادل الممارسات الجيدة في مجال ترتيبات العمل المرنة من خلال اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين، لدعم المواءمة، حيثما أمكن.

44 - ويشدد بعض المؤسسات على أن تقديم عروض من هذا القبيل لن يوفر قيمة مضافة إلا عندما تُوضع مؤشرات هادفة على مستوى النظام الموحد للأمم المتحدة والاتفاق عليها لقياس الأثر الاستراتيجي والفوائد المفترضة والعواقب غير المقصودة للعمل المرن بطريقة متسقة على نطاق المنظومة، بحيث تركز هذه المناقشات الرفيعة المستوى على إيجاد القيمة بدلاً من عد الأنشطة.