

Distr.: General
21 June 2013
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السابعة والستون
البندين ١٣٥ و ١٣٦ من جدول الأعمال
إدارة الموارد البشرية
وحدة التفتيش المشتركة

استقدام الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: تحليل مقارن وإطار مرجعي

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 "استقدام الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: تحليل مقارن وإطار مرجعي" (انظر A/67/888).

موجز

يقدم تقرير وحدة التفتيش المشتركة، المعنون "استقدام الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: تحليل مقارن وإطار مرجعي" (A/67/888)، في سياق الاحتياجات التنظيمية المتنوعة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، تقيماً لمسائل الكفاءة والشفافية والإنصاف في عملية استقدام الموظفين، مع مراعاة مبادئ من قبيل التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين والمساواة بين لغات العمل الرسمية.

وتعكس هذه المذكرة آراء مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بشأن التوصيات المقدمة في التقرير. وقد تم تجميع آراء المنظومة بالاستناد إلى المساهمات التي قدمتها المنظمات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، والتي رحبت فيها بالتقرير وأيدت بعضاً من نتائجه.



أولا - مقدمة

١ - يقدم تقرير وحدة التفتيش المشتركة، المعنون "استقدام الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: تحليل مقارن وإطار مرجعي" (A/67/888)، في سياق الاحتياجات التنظيمية المتنوعة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، تقييما لمسائل الكفاءة والشفافية والإنصاف في عملية استقدام الموظفين، مع مراعاة مبادئ من قبيل التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين والمساواة بين لغات العمل الرسمية. ويتناول التقرير أيضا قواعد الاستقدام وسياساته وإجراءاته في جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، مع التركيز على استقدام موظفين من الخارج للتعين في وظائف لمدة سنة أو أكثر. ويقدم التقرير تحليلا مقارنا يحدد القواسم المشتركة وأوجه الاختلاف، فضلا عن الممارسات السليمة.

ثانيا - تعليقات عامة

٢ - ترحب مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بالتقرير وهي تؤيد بوجه عام التوصيات التي وردت به وتؤكد أن القواعد والممارسات والإجراءات التي تتبعها في عمليات تعيين موظفيها تتماشى مع المبادئ الأساسية الواردة في التقرير، مع أخذ توجيهات مجالس إدارتها بعين الاعتبار. كذلك أعربت المؤسسات عن التقدير لما ورد في التقرير من تجميع شامل للممارسات والعمليات المتبعة حاليا داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، الأمر الذي من شأنه أن يساعدها على مواصلة تحسين عمليات استقدام الموظفين وتعيينهم. وتتفق المؤسسات على وجود حاجة إلى الارتقاء بعمليات تنسيق الممارسات المتبعة في استقدام الموظفين في المنظومة بأكملها وترحب بمبدئيا بالمعايير الخمسة عشر والتوصيات الأربع الواردة في التقرير من أجل العمل على النهوض بالكفاءة والشفافية والإنصاف في عمليات الاستقدام عبر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

٣ - ويرى بعض من المؤسسات أن عددا من التدابير المقترحة، مثل إنشاء مراكز للتقييم أو نظام للاستقدام الإلكتروني، قد تكون مكلفة، ومن ثم يصعب تنفيذها في أوقات الضائقة المالية، لا سيما في حالة المؤسسات الصغيرة. وتشير تلك المنظمات أيضا إلى أن التقرير يشتمل على متطلبات للتوظيف ينبغي أن تصبح إلزامية، وهو موقف تشير بعض الوكالات إلى أنه ينحو منحى توجيهيا أكثر من اللازم، ولا يخدم دائما أغراض المؤسسات بصورة عملية. وعلى الرغم من ذلك، فإن المؤسسات تدرك تماما ضرورة ضمان العدل والاتساق في عملية الاستقدام، وتلتزم بتحسين ممارساتها الحالية وتنفيذ التوصيات الواردة في التقرير.

ثالثا - تعليقات محددة على التوصيات

التوصية ١

ينبغي أن توجه الهيئات التشريعية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الرؤساء التنفيذيين إلى الاسترشاد بمعايير الاستقدام الخمسة عشر المقترحة في هذا الاستعراض عند توظيف مرشحين خارجيين لشغل وظائف محددة المدة لسنة أو أكثر.

٤ - تؤيد مؤسسات منظومة الأمم المتحدة هذه التوصية، مشيرة إلى أنها موجهة إلى الهيئات التشريعية، ويقول معظمها إن المعايير الواردة بها تمثل الممارسات المتبعة بالفعل. ولكن المؤسسات تحذر من أنه في بعض الأحيان قد تؤدي المعايير ذاتها إلى خلق موقف يتسبب في انخفاض المستويات أو على الأقل ينطوي على تناقض، مستشهدة على ذلك مثلا بالمعيار ١٤، وهو المعيار الذي يحث على التوازن بين الجنسين، والمعيار ١٥ الذي يشير إلى التوزيع الجغرافي العادل. ففي حين أن كلا المعيارين يسلمان بأن "المقدرة والكفاءة والتزاهة" أمور يجب أن تراعى في المقام الأول عند استخدام الموظفين، تلاحظ الوكالات وجود شد وجذب بين المعيارين وترى أنه ليس من الممكن دائما الوفاء بالمعيارين بنفس الدرجة. وتشير المؤسسات أيضا إلى أنه على الرغم من تأييدها للمعيار ٩، الذي يدعو إلى التنسيق بين المتطلبات، فإن ذلك المعيار قد يؤدي إلى انخفاض في الحد الأدنى للمتطلبات التعليمية وفي ذات الوقت يزيد من المتطلبات اللغوية، وأنه يمكن النظر إليه على أنه عامل قد لا يكون موافيا لبعض المرشحين من بعض البلدان، ومن ثم يؤدي في النهاية إلى تقلص مجموعة المرشحين المؤهلين.

٥ - وإضافة إلى ذلك، فإن بعض المعايير، خاصة المعيار ١٥، لا تعكس بشكل كامل الواقع الذي تواجهه المؤسسات فيما يتعلق بالتمويل، والذي يتمثل في وجود تمويل طوعي مقابل تمويل عن طريق الاشتراكات المقررة، وما يستتبعه ذلك من ضرورة التعامل مع اهتمام البلدان المانحة بعدد مواطنيها الذين يمثلونها ضمن القوة العاملة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ومن ثم، فإن بعض المؤسسات لا تراعى في عمليات استقدام الموظفين الاستراتيجية المحددة الأهداف مجرد التوزيع الجغرافي المنصف بالنسبة للدول الأعضاء، بل تراعى أيضا أولويات مختلفة في أوقات مختلفة، مثل ضرورة معالجة شواغل البلدان المانحة الممثلة تمثيلا ناقصا. وعلى الرغم من ذلك، فإن الوكالات تؤكد على أن المبادئ التي تتبعها في استقدام الموظفين تهدف إلى التشجيع على تمثيل مختلف الجنسيات على أوسع نطاق جغرافي ممكن في كل المستويات التنظيمية، كما تؤكد على أن تنوع جنسيات الموظفين يندرج ضمن أولويات عملية الاختيار.

- ٦ - وتشير المؤسسات أيضا إلى ضرورة تكييف المعايير مع حجم وطبيعة ولايات المؤسسات، في إطار تطبيق التوصيات. وقد أعربت بعض المؤسسات عن شواغل تتعلق بما خلاص إليه التقرير من ضرورة أن تبلغ الهيئة التشريعية المعنية "بأسباب الاستثناءات" في عملية الاستقدام. فهي تؤكد على أن الاستثناءات في إجراءات الاستقدام الموحدة لا يُلجأ إليها إلا في أضيق الحدود، وهي دائما تتسق مع النظامين الإداري والأساسي للمؤسسات.
- ٧ - ورغم هذه التعليقات الواردة أعلاه، تظل المؤسسات ملتزمة تماما بالمعايير الخمسة عشر التي اقترحتها وحدة التفتيش المشتركة، وهي تعمل بالفعل على إنجاز المعايير التي لم يتم إنجازها بالكامل إلى الآن.

التوصية ٢

- ينبغي أن يقدم الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة تقارير دورية إلى الهيئات التشريعية بشأن الصلاحيات المفوضة في مجال استقدام الموظفين، وآليات المساءلة المنشأة لمراقبة تلك الصلاحيات، ونتائج المساءلة، تماشيا مع المعيار ٤.
- ٨ - تدعم مؤسسات منظومة الأمم المتحدة هذه التوصية وترحب بها. وتشير إلى أن هناك آليات موجودة بالفعل في بعض المنظمات لتقديم تقارير كل سنتين للهيئات التشريعية ومجالس الإدارة في سياق استعراض عمليات استقدام الموظفين.

التوصية ٣

- ينبغي أن يقلص الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة مدة الإعلان عن الوظائف الشاغرة إلى ٣٠ يوما كحد أقصى، ما لم يكونوا قد فعلوا ذلك بعد، وأن يلتزموا في ذلك موافقة الهيئات التشريعية، حسب الاقتضاء.
- ٩ - رغم أن معظم مؤسسات منظومة الأمم المتحدة تدعم هذه التوصيات وترحب بها، فإن بعض المؤسسات تشير إلى أن التقليل في مدة الإعلان عن الوظائف الشاغرة قد يقلل من جودة المرشحين، خاصة وأن الإعلان عن المناصب الشاغرة لا يتم دائما عبر شبكات معروفة مثل Inspira.

التوصية ٤

- ينبغي أن تواصل لجنة مجلس الرؤساء التنفيذيين الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة تنفيذ مبادرات لتنسيق الممارسات المتبعة في إجراءات استقدام الموظفين، وأن توسع نطاق أنشطتها في هذا المجال.

١٠ - تدعم مؤسسات منظومة الأمم المتحدة هذه التوصية وترحب بها. فعلى سبيل المثال، تشارك المؤسسات في تنسيق مبادرة مواءمة ممارسات تسيير الأعمال، التي أطلقتها اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين، والتي تركز على إجراءات الاستقدام المشتركة لموظفي الخدمات العامة والموظفين الوطنيين في مراكز العمل الميدانية. وسوف تساهم المبادرة، التي تتولى قيادتها منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، في تبسيط عملية التزود بالموظفين واستقدامهم محليا، وفي توثيق التعاون بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على الصعيد القطري.

١١ - وتتفق المؤسسات على وجود حاجة عامة لمواءمة ممارسات تسيير الأعمال والمشاركة في هذا الأمر بانتظام مع وكالات أخرى عن طريق الآليات الفرعية لمجلس الرؤساء التنفيذيين.
