

Distr.: General
14 January 2008
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثانية والستون

البندان ١٣٣ و ١٣٤ من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

وحدة التفتيش المشتركة

الهيكل العمري للموارد البشرية 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 بشأن تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "الهيكل العمري للموارد البشرية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" (انظر A/62/628)، وذلك بغرض النظر فيها.

موجز

يتناول تقرير وحدة التفتيش المشتركة لمنظومة الأمم المتحدة المعنون "الهيكل العمري للموارد البشرية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" مسألة شيوخة القوى العاملة وتأثيرها على المنظومة. وفي سياق توصياتها الثماني، تطرح الوحدة عدة تدابير يمكن أن تأخذ بها المؤسسات لإيجاد هيكل عمري أكثر توازناً، من بينها إنشاء مزيد من وظائف بداية التعيين واستعراض معايير الأهلية لشغل هذه الوظائف وتدابير أخرى تهتم بتقليص الأثر الذي يمكن أن يحدثه على مدى السنوات العديدة التالية تقاعد أعداد كبيرة من كبار الموظفين.

ويعرض هذا التقرير وجهات نظر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بشأن التوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة. ولقد تم توحيد آراء المنظومة على أساس المعلومات التي قدمتها المؤسسات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم



المتحدة المعني بالتنسيق. ويرحب أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين بالدراسة الاستقصائية المفصلة الواردة في التقرير ويوافقون بصفة عامة على التوصيات المضمنة فيه. ويلاحظ الأعضاء أن العديد من تلك المسائل معروضة فعلا للمناقشة بين الوكالات من خلال شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين. وتفيد عدة مؤسسات بأن مضمون العديد من التوصيات قد نُفذ فعلا أو يجري تنفيذه حاليا تمشيا مع المبادرات الراهنة لإدارة الموارد البشرية. وأعرب الأعضاء عن القلق بشأن التوصيات المتعلقة برفع سن التقاعد الإلزامية، حيث أشاروا إلى ما قد يترتب على ذلك من أثر سلبي في الهيكل العمري الراهن فضلا عن الآثار المتعلقة بالتمويل، لكنهم يوافقون على أن هذه المسألة تستحق المزيد من البحث.

أولا - مقدمة

١ - يتناول تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "الهيكل العمري للموارد البشرية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة انظر A/62/628" تأثير شيخوخة الموظفين في المنظومة ويخلص إلى أن إيجاد هيكل عمري أكثر توازنا سيعود بالنفع على المنظومة. ولمعالجة هذا الاختلال في التوازن، يشير التقرير في إطار التوصيات الثماني الواردة فيه (نصفها موجه إلى الهيئات التشريعية والنصف الآخر إلى الرؤساء التنفيذيين) إلى العديد من الخطوات التي يمكن للمنظمة أن تتخذها لإيجاد هيكل عمري أكثر توازنا، بما في ذلك تدابير لاجتذاب فنيين شباب وإجراء استعراض لمعايير شروط القبول في وظائف المبتدئين. وتركز باقي التوصيات على خفض تأثير العدد الكبير من حالات التقاعد في أوساط كبار الموظفين خلال السنوات العديدة المقبلة، بوسائل منها بذل جهود إضافية في مجال تخطيط التعاقب وإعادة النظر في سن التقاعد الإلزامية.

ثانيا - تعليقات عامة

٢ - يرحب أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين بهذا التقرير، ويلاحظون أنه يقدم استعراضا ممتازا لموضوع مهم. ويشير الأعضاء إلى أن رأيا مماثلا صدر أيضا عن المشاركين في اجتماع شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق المعقود في تموز/يوليه ٢٠٠٧، والذي نوقش خلاله التقرير. وتقدر المؤسسات بشكل خاص الاستعراض الشامل الذي أجرته وحدة التفتيش المشتركة لهذا الموضوع الذي ترى أن أهميته لا تقتصر على مجال الموارد البشرية وإنما تشمل أيضا الإدارة العليا من حيث الآثار القانونية والمالية لبعض استنتاجات التقرير بشأن الهيكل العمري واتجاهات الاستحقاق والنسبة المتزايدة للموظفين المتقاعدين مقابل الموظفين العاملين.

٣ - ومن جهة أخرى، تلاحظ بعض المؤسسات أن مقترحات من قبيل إمكانية رفع سن التقاعد تبدو سابقة لأوانها وتتعارض مع مبدأ ضخ دماء جديدة في أفرقة الإدارة داخل المؤسسات، الذي يمثل أحد التوصيات الرئيسية في التقرير.

ثالثا - تعليقات محددة على التوصيات

التوصية ١ للوحدة

ينبغي للهيئة التشريعية في كل مؤسسة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن (أ) تطلب من رئيسها التنفيذي تقديم معلومات تفصيلية وتحليلية عن هيكلها العمري

وغير ذلك من المعلومات ذات الصلة بذلك كجزء من تقريرها الدوري عن إدارة الموارد البشرية؛ (ب) وأن تحدد أهدافاً وترسم معلمات وتستخدمها في رصد التدابير التي تتخذها المنظمة للتصدي للآثار المحتملة لشيخوخة موظفيها.

٤ - تعليقا على هذه التوصية، أكدت المؤسسات جهودها الجارية لجمع معلومات مفصلة عن ديموغرافيا الموظفين وإبلاغها لهيئاتها التشريعية. وأشار الكثيرون إلى الجهود المبذولة حاليا لتعقب البيانات ذات الصلة بالهيكل العمري داخل مؤسساتهم كجزء من الجهود الحالية لإصلاح الموارد البشرية. كما أشار البعض إلى أن الهيكل العمري المطلوب قد يتوقف على ولاية المؤسسة واحتياجاتها.

التوصية ٢ للوحدة

ينبغي أن تطلب الهيئة التشريعية لكل مؤسسة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة من رئيسها التنفيذي أن يعيد النظر في هيكل الموظفين في مؤسسته بغية إقامة التوازن في هيكل درجات الموظفين. ولتجديد شباب الهيكل الوظيفي ينبغي إنشاء المزيد من وظائف المبتدئين (في الرتبتين ف-٢ و ف-٣) لاجتذاب شباب الفنيين. ولتحقيق ذلك، ينبغي كفالة التعاون والتنسيق اللازمين بين شعبي الموارد البشرية/المالية والشعب الفنية.

٥ - إذ يتفهم أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين الحاجة إلى إقامة التوازن في هيكل درجات الموظفين، يلاحظ الكثيرون أن استعراضات من قبيل تلك الموصى بها قد أُجريت فعلا في الآونة الأخيرة وحُلِّصت إلى أن الهيكل المتوخى موجود فعلا أو أنه يجري بالفعل تنفيذ ممارسات ترمي إلى إيجاد هيكل متوازن.

التوصية ٣ للوحدة

ينبغي أن يعيد الرؤساء التنفيذيون في كل مؤسسة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة النظر، بالتشاور مع لجنة الخدمة المدنية الدولية وشبكة الموارد البشرية بمجلس الرؤساء التنفيذيين، في معايير شروط القبول في الوظائف من الرتبة ف-٣ وما دونها، مع زيادة التركيز على المؤهلات العلمية والمهارات الفنية وإمكانات الأداء.

٦ - تتفق المؤسسات عموما مع ما ورد في هذه التوصية ويشير العديد منها إلى أنها قطعت شوطا بعيدا في تطوير معايير القبول في الوظائف من الرتبة ف-٣ وما دونها. ويشير العديد منها أيضا إلى أن السياسات المتبعة حاليا تعطي الأولوية للكفاءة والتفوق ومؤهلات

أخرى (مثل المستوى التعليمي) قبل سنوات الخبرة عند النظر في طلبات المرشحين لكافة الوظائف.

التوصية ٤ للوحدة

ينبغي للرؤساء التنفيذيين في كل مؤسسة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن (أ) يتخذوا تدابير خاصة لضمان تدفق الفنيين الشباب من خلال إيفاد حملات توظيف خاصة؛ (ب) ويعززوا احتمالات التطوير الوظيفي للفنيين الشباب وذلك بتعزيز التدريب والتطوير الوظيفي؛ (ج) ويخصصوا موارد كافية لأنشطة تدريب وتطوير قدرات الموظفين؛ (د) ويعالجوا بصورة ملائمة المسائل المتصلة بعمل/حياة الموظفين مع إيلاء الاهتمام بصفة خاصة للمسائل المتصلة بأسر الفنيين الشباب.

٧ - يوافق أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين عموماً على الإجراءات المحددة في التوصية ٤ ويلاحظون أن العديد منها يوجد حالياً قيد النظر في وكالاتهم أو قيد التنفيذ فعلاً. ومن الأمثلة على ذلك امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية وامتحانات اللغات في الأمم المتحدة التي تشجع توظيف فنيين شباب في وظائف بداية التعيين فضلاً عن برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين الذي تنفذه مؤسسات عديدة. إضافة إلى ذلك، تشير المؤسسات إلى أنها تطبق العديد من السياسات المتعلقة بتحقيق التوازن بين العمل والحياة، ومنها العمل من بُعد وساعات العمل المرنة وتوظيف غير المتفرغين، وتوظيف الزوج، وإجازة الأبوة.

التوصية ٥ للوحدة

ينبغي أن تطلب الهيئات التشريعية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة من الإدارة التنفيذية أن (أ) تقدم تقارير منتظمة تبين التنبؤات بحالات التقاعد؛ (ب) وتضع مؤشرات أداء للتنبؤ باحتياجات الاستبدال ومراقبة تنفيذها؛ (ج) وتتخذ تدابير مناسبة لضمان نقل المعرفة على النحو الصحيح وحماية الذاكرة المؤسسية.

٨ - تلاحظ المؤسسات أن هذه التوصية موجهة إلى الهيئات التشريعية، ومع ذلك فقد طُلب فعلاً إلى الكثيرين اتخاذ تدابير في الاتجاه المشار إليه في التوصية. فعلى سبيل المثال، تشير الأمم المتحدة إلى أن معلومات تحليلية بشأن التنبؤات بحالات التقاعد ترد حالياً في تقارير الأمين العام السنوية عن تكوين الأمانة العامة وتقارير فترات السنتين بشأن توظيف المتقاعدين.

التوصية ٦ للوحدة

ينبغي أن يطلب الرؤساء التنفيذيون في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة من أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، من خلال شبكته للموارد البشرية، أن تُعد تقييماً للوضع الراهن بشأن موضوع تخطيط التعاقب في هذه المؤسسات، وتدرج موضوع تخطيط التعاقب في جدول الأعمال لمناقشته باستفاضة في اجتماعات المجلس العادية، بهدف تطوير سياسات وإطار عمل لتخطيط التعاقب، باستخدام المعايير القياسية العامة المضمنة في هذا التقرير، لكي تعتمد منظومة الأمم المتحدة.

٩ - يشير العديد من أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين إلى أن تخطيط التعاقب يشكل فعلاً جزءاً من الإطار الحالي لسياساتهم في مجال الموارد البشرية، إلا أنهم يوافقون على الاقتراح الذي يدعو أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين إلى المضي قدماً في زيادة تطوير هذه السياسات من خلال شبكته للموارد البشرية، ويشيرون إلى أن شبكة الموارد البشرية قد بدأت هذه المناقشات.

التوصية ٧ للوحدة

ينبغي أن تطلب الجمعية العامة من الأمين العام للأمم المتحدة، بصفتها رئيساً لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، أن يجري استعراضاً بمشاركة مجلس إدارة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ولجنة الخدمة المدنية الدولية، بشأن إمكانية تغيير السن الإلزامية لإنهاء الخدمة نظراً لعدد حالات التقاعد الوشيكة في منظومة الأمم المتحدة، مع إيلاء الاعتبار الواجب لزيادة العمر المتوقع عند سن ٦٠.

١٠ - تخطط مؤسسات المنظومة علماً بهذه التوصية مع إبداء الاهتمام بها، وفي حين أنها تقبل عموماً فوائد إجراء دراسة عن أثر تغيير سن التقاعد الإلزامية، تلاحظ أن هذا التغيير سيؤثر في الهيكل العمري للمؤسسات بطريقة تتعارض مع التوصيات السابقة التي تتوخى إيجاد توازن أفضل في الهيكل العمري. وتشير المؤسسات إلى وجوب أن تتضمن أية دراسة جوانب التمويل. فعلى سبيل المثال، في حين قد يؤدي رفع سن التقاعد الإلزامية إلى خفض التزامات الدول الأعضاء فيما يتعلق بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، فإنه قد يؤدي أيضاً إلى زيادة تكاليف التأمين الصحي.

التوصية ٨

ينبغي أن يستعرض الرؤساء التنفيذيون لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة بالتنسيق مع مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق ولجنة الخدمة المدنية الدولية، الأنظمة والحدود المالية القائمة حالياً ذات الصلة بتوظيف المتقاعدين، بهدف زيادة مرونتها، وأن يقدموا مقترحاً ملائماً إلى الهيئات التشريعية لكل منهم.

١١ - ترحب المؤسسات عموماً بهذه التوصية وتوافق على الاقتراح الرامي إلى استعراض الأنظمة والحدود المالية القائمة فيما يتعلق بتوظيف المتقاعدين. وتلاحظ أن زيادة السقف المالي فيما يتصل بالمتقاعدين يمكن أن يسهل تنفيذ التوصية ٥ (ج) فيما يتعلق بنقل المعرفة.