

Distr.: General  
28 September 2012  
Arabic  
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السابعة والستون

البندان ١٣٥ و ١٣٦ من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

وحدة التفتيش المشتركة

## إدارة الإجازات المرضية في منظومة الأمم المتحدة

### مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى أعضاء الجمعية العامة تعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في منظومة الأمم المتحدة على تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "إدارة الإجازات المرضية في منظومة الأمم المتحدة" (JIU/REP/2012/2).



الرجاء إعادة استعمال الورق

101012 101012 12-52465 (A)



موجز

يستعرض تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "إدارة الإجازات المرضية في منظومة الأمم المتحدة" الطريقة التي تتبعها المؤسسات الدولية في تسجيل الإجازات المرضية وإدارتها والإبلاغ عنها، وذلك بهدف اقتراح التحسينات التي من شأنها أن تمكن مؤسسات منظومة الأمم المتحدة من توضيح القواعد والأنظمة المتعلقة بالإجازات المرضية وتحسينها ومواءمتها على نطاق المنظومة، ومنع إساءة استخدامها وأهم من ذلك كله، الوفاء بواجب الرعاية فيما يتعلق بصحة الموظفين وسلامتهم.

وتعكس هذه المذكرة وجهات نظر المؤسسات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التوصيات الواردة في التقرير. لقد تم توحيد وجهات نظر المنظومة على أساس المدخلات المقدمة من مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق للمؤسسات الأعضاء في منظومة الأمم المتحدة، التي رحبت بالتقرير وأيدت بعض استنتاجاته.

## أولاً - مقدمة

١ - يستعرض تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "إدارة الإجازات المرضية في منظومة الأمم المتحدة" الطريقة التي تتبعها المؤسسات الدولية في تسجيل الإجازات المرضية وإدارتها والإبلاغ عنها، وذلك بهدف اقتراح التحسينات التي من شأنها أن تمكن مؤسسات منظومة الأمم المتحدة من توضيح القواعد والأنظمة المتعلقة بالإجازات المرضية وتحسينها ومواءمتها على نطاق المنظومة، ومنع إساءة استخدامها وأهم من ذلك كله، الوفاء بواجب الرعاية فيما يتعلق بصحة الموظفين وسلامتهم.

٢ - وقد كشف الاستعراض أن الغالبية العظمى من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة لا تجمع إحصاءات عن الإجازات المرضية، وحتى لدى المؤسسات التي تفعل ذلك، فإن البيانات لديها غير قابلة للمقارنة بسبب اختلاف المنهجيات المتبعة، وكذلك لا تحتسب التكاليف غير المباشرة في حساباتها. علاوة على ذلك، فإن الوكالات لا تسجل بيانات الإجازات المرضية لجميع الموظفين، مما في ذلك الموظفون المؤقتون والخبراء الاستشاريون والمتعاقدون المستقلون. ولذلك، لم تستطع وحدة التفتيش المشتركة أن تحدد على وجه الدقة تكلفة الإجازات المرضية لدى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

٣ - وتوصي وحدة التفتيش المشتركة بأن يطلب من خدمات الصحة الوظيفية المنشأة حديثاً أن تركز على الجوانب الطبية في إدارة الإجازات المرضية، بما في ذلك تجميع الإحصاءات والتحليلات ذات الصلة. وتوصي الوحدة أيضاً بأن يتم تدريب المديرين والمشرفين على طرق تلبية احتياجات الموظفين الذين لديهم مشاكل طبية قد تؤدي إلى الغياب عن العمل مدداً طويلة. ولذلك، توصي وحدة التفتيش المشتركة بأن يقوم الرؤساء التنفيذيون بوضع وتنفيذ سياسات تتعلق بالعودة إلى العمل بالنسبة للموظفين الذين هم في إجازات مرضية طويلة.

## ثانياً - تعليقات عامة

٤ - ترحب مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بالتقرير. فقد وجدته مفيداً وزاحراً بالمعلومات، وهي تؤيد استنتاجاته وتوصياته التي ترى أن كثيراً منها موجود وراسخ بالفعل في الممارسات الحالية لدى بعض المؤسسات. وتلاحظ المؤسسات أيضاً أن وحدة التفتيش المشتركة، في الاستنتاجات التي توصلت إليها في التقرير، تدرك أن العديد من المؤسسات تبحث عن سبل لزيادة استخدام ترتيبات عمل مرنة تعود بالنفع على الموظفين، لا سيما الموظفات، بالسماح لهم بمعالجة المسائل المتصلة بالتوازن بين العمل والحياة.

٥ - غير أن المؤسسات تلاحظ أن ثمة حاجة إلى مزيد من الإيضاحات في بعض أجزاء التقرير كالفقرة ٤٤، مثلاً، حيث ترى الوكالات ألا حاجة هناك إلى تعيين مسؤول آخر عن الخدمات الطبية في المؤسسات المتوسطة أو الصغيرة الحجم، ليتولى رصد الإجازات المرضية أو مراجعتها أو الموافقة عليها من وجهة نظر إدارية بحت. ففي هذه المؤسسات، وفي الحالات النادرة التي يشتهب في إساءة استخدام إجازة مرضية تتطلب التحقيق، يمكن طلب خبرة طبية مستقلة من الخدمات الطبية الموجودة في مؤسسة أخرى من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أو من القطاع الخاص.

٦ - وتؤكد المؤسسات أنه على الرغم من كون التقرير بما فيه من توصيات شاملاً في واقع الأمر، هناك مسألة واحدة كان سيحظى فيها تحليل وحدة التفتيش المشتركة وتوصياتها بالتقدير، وهي مسألة الحد من الغياب. فعلى الرغم من أن المفتشين التابعين للوحدة قد غطوا مسألتهم ترتيبات العمل المرنة، وإدارة الصحة والإنتاجية، باعتبارهما موضوعين عامين، فقد كان الأجدى في رأي المؤسسات تقديم توصيات محددة بشأن مسائل التغيب. علاوة على ذلك، علق بعض الوكالات على أخطاء واقعية في التقرير. ففي مثال واحد، وجه مكتب خدمات الرقابة الداخلية الانتباه إلى الفقرة ٤٥ من التقرير، التي ذكر فيها خطأً أن توصيات المكتب بشأن الخدمات الطبية والإجازات المرضية لم تنفذ.

## ثالثاً - تعليقات محددة على التوصيات

### التوصية ١

ينبغي أن يطلب الرؤساء التنفيذيون للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة من موظفيهم ضمان تقديم نسخ من جميع الشهادات والتقارير (حسب الحالة) المتعلقة بإجازاتهم المرضية إلى دوائر الخدمات الطبية/خدمات الصحة المهنية في المنظمات التي يعملون فيها.

٧ - في حين تؤيد المؤسسات عموماً هذه التوصية، فإن بعضها يلاحظ أنه قد يتعين أن تؤخذ الاحتياجات التشغيلية في الاعتبار لتحقيق التنفيذ التام للتوصية. وتلاحظ عدة وكالات على وجه التحديد، أن المكاتب القطرية تشكل تحديات قد تحول دون التنفيذ التام للتوصية. ولاحظت مؤسسات أخرى ضرورة مراعاة وضع مبادئ توجيهية محددة لدى الوكالات في ما يتعلق بتحديد مهلة زمنية معينة من أيام متتالية أو تراكمية في السنة لفترات الإجازات المرضية الطويلة، والهدف منها هو تجنب العمليات الإدارية المفرطة في ما يتصل بالإجازات المرضية.

## التوصية ٢

ينبغي قيام الفريق العامل لمديري الشؤون الطبية في الأمم المتحدة بوضع متطلبات مشتركة بشأن المعلومات التي ينبغي إدراجها في شهادات وتقارير الإجازات المرضية.

٨ - تؤيد مؤسسات الأمم المتحدة هذه التوصية وترحب بها. غير أنها تلاحظ أن إمكانية توحيد هذه المتطلبات المتعلقة بالمعلومات على نطاق منظومة الأمم المتحدة يتوقف على التشريعات الوطنية ذات الصلة في كل مركز عمل.

## التوصية ٣

ينبغي أن يكفل الرؤساء التنفيذيون للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة احتواء الشهادات والتقارير المتعلقة بالإجازات المرضية المقدمة من الموظفين على المعلومات المطلوبة التي وافق عليها الفريق العامل لمديري الشؤون الطبية في الأمم المتحدة.

٩ - تؤيد مؤسسات الأمم المتحدة هذه التوصية وترحب بها.

## التوصية ٤

ينبغي أن يقوم الرؤساء التنفيذيون للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، بالتشاور مع إدارة الموارد البشرية ودائرة الخدمات الطبية/خدمات الصحة المهنية بالمنظمة التابعة لكل منهم، بتصميم وتنفيذ وحدة للتدريب على إدارة حالات الغياب، وخاصة الغياب المرتبط بإجازة مرضية، في ما يتعلق بالموظفين ذوي المسؤوليات الإشرافية أو الإدارية.

١٠ - في حين ترحب المؤسسات بفحوى هذه التوصية، فإنها ترى ضرورة القيام، أولاً، بوضع مبادئ توجيهية وأنظمة ملائمة في هذا الصدد، وتحديد حقوق ومسؤوليات جميع الأطراف (الإدارة والموظفين والخدمات الطبية) المشاركة في عملية إدارة الإجازات المرضية.

## التوصية ٥

ينبغي أن تطلب الهيئات التشريعية للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة من الرؤساء التنفيذيين تزويدها بتقارير شاملة سنوية أو مرة كل سنتين عن الإجازات المرضية، بما في ذلك بيانات إحصائية وبيانات عن التكلفة المعنية، والتدابير المتخذة من جانب المنظمة من أجل الحد من التغيب في إجازات مرضية.

١١ - بينما تلاحظ المؤسسات أن هذه التوصية موجهة إلى الهيئات التشريعية، فإنها ترى أن تنفيذها يتوقف على تنفيذ التوصية ٤، التي تدعو إلى وضع نظام لإدارة الإجازات المرضية،

والتوصية ٦ في ما يتعلق بمنهجية حساب العبء المالي للاعتلال/المرض التي ستقوم بوضعها اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في منظومة الأمم المتحدة. وفي حين تؤيد المؤسسات القول بالحاجة إلى تتبع البيانات الإحصائية وبيانات التكلفة وإلى تنفيذ تدابير التخفيف اللازمة، فإنها تشكك في دور الهيئات التشريعية في هذا الشأن وترى أن توجه هذه التوصية إلى الرؤساء التنفيذيين، فهم المسؤولون والمسؤولون عن ضمان السير العادي للمؤسسات، بما في ذلك سلامة موظفيها وصحتهم.

#### التوصية ٦

ينبغي قيام اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين، عن طريق شبكات إدارات الشؤون المالية وشؤون الميزانية والموارد البشرية التابعة لها، بوضع منهجية لحساب عبء المرض/الاعتلال داخل المنظمات.

١٢ - تؤيد مؤسسات الأمم المتحدة هذه التوصية وترحب بها.

#### التوصية ٧

ينبغي للرؤساء التنفيذيين للمنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة القيام، عن طريق الإدارات المعنية بالموارد البشرية في هذه المنظمات ودوائر الخدمات الطبية/خدمات الصحة المهنية بها، بإعداد وتنفيذ سياسة بشأن العودة إلى العمل تُطبق على موظفيها.

١٣ - تؤيد مؤسسات الأمم المتحدة هذه التوصية وترحب بها. وتشير إلى أن إعادة الموظفين الذين يعانون من ظروف صحية إلى عملهم هي هدف أساسي لدى كل الخدمات الصحية المهنية، وتؤيد إعداد وتنفيذ سياسة بشأن العودة إلى العمل.