

Distr.: General
26 September 2018
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثالثة والسبعون
البند ١٤٢ من جدول الأعمال
وحدة التفتيش المشتركة

استعراض برامج التدريب الداخلي في منظومة الأمم المتحدة

مذكرة من الأمين العام

إضافة

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 برامج التدريب الداخلي في منظومة الأمم المتحدة" (انظر الوثيقة [A/73/377](#)).



موجز

في تقريرها المعنون "استعراض برامج التدريب الداخلي في منظومة الأمم المتحدة" (انظر الوثيقة A/73/377)، تناولت وحدة التفتيش المشتركة الدور الذي تقوم به برامج التدريب الداخلي في منظومة الأمم المتحدة. ويغطي الاستعراض الفترة ما بين عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٧، وهو بمثابة متابعة للأعمال السابقة التي قامت بها الوحدة بشأن هذا الموضوع (JIU/NOTE/2009/2).

وتعرض هذه المذكرة آراء مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بشأن التوصيات الواردة في التقرير. وقد جُمعت الآراء استناداً إلى الإسهامات المقدمة من المؤسسات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، الذي رحب بالتقرير وأيد بعضاً من استنتاجاته.

أولا - مقدمة

١ - في تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "استعراض برامج التدريب الداخلي في منظومة الأمم المتحدة" (انظر الوثيقة A/73/377)^(١)، تتناول وحدة التفتيش المشتركة الدور الذي تقوم به برامج التدريب الداخلي في إطار عملية الإصلاح الجارية لإدارة الموارد البشرية في منظومة الأمم المتحدة. ويغطي الاستعراض الفترة من عام ٢٠٠٩ إلى عام ٢٠١٧، وهي الفترة التي شهدت زيادة كبيرة في حجم برامج التدريب الداخلي في منظومة الأمم المتحدة. وهو بمثابة متابعة للأعمال السابقة التي قامت بها وحدة التفتيش المشتركة بشأن هذا الموضوع (JIU/NOTE/2009/2).

ثانيا - تعليقات عامة

٢ - ترحب مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بتقرير وحدة التفتيش المشتركة والنتائج التي خلص إليها والمبادرات التي اقترحتها دعماً لإصلاح برامج التدريب الداخلي في منظومة الأمم المتحدة. وتتفق المؤسسات مع الجهة القائمة بالتفتيش على أنه "لا ينبغي أن يكون التقارب على صعيد الطرائق أشبه بسباق نحو القاع، حيث تُتعمد أدنى المعايير الممكنة. بل على العكس من ذلك، ينبغي أن تكون عملية إصلاح برامج التدريب الداخلي على نطاق المنظومة متماشية مع الممارسات الجيدة التي يتم التعرف عليها في مختلف مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وفي غير ذلك من الجهات المتخذة أساساً للمقارنة. فلا ينبغي أن يتم بدعوى تحقيق الاتساق على نطاق المنظومة الانتقاص من التقدم الجيد المحرز في بعض المؤسسات" (JIU/REP/2018/1، الفقرة ١١٠). ومن هذا المنطلق، تشدد المؤسسات على أهمية احتفاظها بالقدرة على تصميم سياسات التدريب الداخلي التي تلي احتياجات كل منها وتتوافق مع السياق الذي تعمل فيه.

٣ - وتلاحظ المؤسسات أن تنفيذ التوصيات المقترحة، بما يشمل المعايير، سيختلف باختلاف المنظمة، وأن الأمر سيتطلب في بعض الحالات مزيداً من الوقت والموارد لتنفيذ آليات التنسيق الداخلي، إلى جانب الحصول على موافقات الهيئات التشريعية الخاصة بكل منها فيما يتصل بالتوصيات التي تترتب عليها آثار في الميزانية.

٤ - ويعرب العديد من المنظمات عن شواغل بخصوص عناصر الإطار المرجعي المقترح للممارسات الجيدة في برامج التدريب الداخلي، فهي ترى أن بعض هذه المعايير محدّد وتوجيهي بدرجة مفرطة، وأن بعضها يثير شواغل تتعلق بالمسؤولية تجاه الغير وشواغل أخرى. وتُستعرض هذه الشواغل بمزيد من التفصيل في سياق تعليقات المؤسسات على التوصيتين ٢ و ٣.

٥ - وتفيد المؤسسات بأنها قامت بالمتابعة فيما يتصل بالتوصيات الواردة في التقرير السابق لوحدة التفتيش المشتركة (JIU/NOTE/2009/2) وأنها قامت بإصلاحات كبيرة لسياسات التدريب الداخلي، بما في ذلك إبلاء الاعتبار الواجب للاستنتاجات والتوصيات الواردة في التقرير قيد النظر حالياً (JIU/REP/2018/1)، في ظل قيامها بتحديث برامج التدريب الداخلي بصورة متواصلة.

٦ - ويعرب بعض المؤسسات عن تشكّكه إزاء صواب فكرة إنشاء برنامج مركزي واحد لبرامج التدريب الداخلي يغطي كامل نطاق منظومة الأمم المتحدة (وفقاً لما يبدو أن الفقرة ١١٣ من التقرير

(١) تقرير وحدة التفتيش المشتركة متاح تحت الرمز JIU/REP/2018/1.

JIU/REP/2018/1 تقترحه)، بما في ذلك خيار أن يتولى إدارته القيمون على متطوعي الأمم المتحدة، وهي ترى أنه من الأفضل أن يقوم هؤلاء بإدارة برامج التدريب الداخلي الخاصة بهم، أو أنه يلزم موافقتها بعرض أكثر تفصيلاً لتحليل التكاليف والمخاطر/الفوائد المرتبطة بالنهج المركزي المقترح.

٧ - وبخصوص الفقرة ٣٢ من تقرير وحدة التفتيش المشتركة، فإن سياسة برامج التدريب الداخلي الجديدة المذكورة قد وضعتها مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، لا مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، وربما تود الوحدة أن تنظر في إصدار تصويب.

ثالثاً - تعليقات على توصيات بعينها

التوصية ١

ينبغي للأمين العام أن يطلق عملية لإصلاح برنامج التدريب الداخلي للأمم المتحدة، مع مراعاة الإطار المرجعي للممارسات الجيدة في برامج التدريب الداخلي الذي اقترحه وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها JIU/REP/2018/1، وأن يرفع تقريراً عن التقدم المحرز إلى الجمعية العامة في دورتها القادمة في إطار بند جدول الأعمال المتعلق بالموارد البشرية.

٨ - قامت عدة منظمات بالفعل بتحديد أو إصلاح برامجها للتدريب الداخلي أو هي بصدد القيام بذلك، وبما يشمل مراعاة آخر تقرير لوحدة التفتيش المشتركة بشأن هذا الموضوع.

٩ - وتبدي المؤسسات تحفظات بخصوص الموافقة على جميع عناصر الإطار المرجعي المقترح، وهي تسلّم بأن الإصلاح الشامل لبرامج التدريب الداخلي يستلزم التنسيق والتشاور السليمين ضمن إطار اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى ومجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، أو يستلزم، كبديل آخر، قراراً تنفيذياً يصدر عن الأمين العام كما هو مقترح في التوصية.

التوصية ٢

ينبغي للرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن يعملوا معاً، تحت قيادة الأمين العام بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، على إنشاء برامج للتدريب الداخلي تكون أكثر اتساقاً في منظومة الأمم المتحدة، مع مراعاة الإطار المرجعي للممارسات الجيدة في برامج التدريب الداخلي.

١٠ - ترحب المؤسسات باقتراح استحداث نظام أكثر اتساقاً لبرامج التدريب الداخلي بما يساعد على إضفاء التناسق على الممارسات الجيدة (على النحو المبين في الوثيقة JIU/REP/2018/1، الفقرة ١١٠) على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وتلاحظ الأمانة العامة كذلك أن التوصية المقترحة يمكن تنفيذها ضمن نطاق مبادرة الإصلاح الشامل الجارية.

١١ - أما بالنسبة لتطبيق المعايير، فإن المؤسسات تؤيد تكييفها وفقاً لاحتياجات وسياق كل مؤسسة على ضوء تقديرات التكاليف والفوائد. بيد أن العديد من المؤسسات لديه تحفظات على عدة عناصر في الإطار المرجعي المقترح، بما في ذلك الآثار المالية التي قد تترتب على بعضها. ومن الأمثلة المحددة ما يلي: (أ) بالنسبة للمعيار ١ المتعلق بإبلاغ المرشحين بحالة طلباتهم للتدريب الداخلي بصورة آنية مباشرة، يُعتبر المعيار باهظ الكلفة إلى درجة تجعله غير ممكن التطبيق في ظل كمّ التدخلات اليدوية التي

يلزم إجراؤها لأعداد كبيرة من طلبات الالتحاق؛ (ب) وبالنسبة للمعيار ٢ المتعلق بمعايير الاختيار، ثمة انطباع بأنه مُحدّد وتوجيهي بدرجة مفرطة، وثمة تشكّك لدى المؤسسات بخصوص إمكان تحديد مجموعة مؤهلات يتشارك فيها جميع مؤسسات المنظومة؛ (ج) وبالنسبة للمعيار ٣ المتعلق بالدعم الإداري، فإنه يستلزم توافر موارد إضافية لدى المؤسسات كي تستطيع تعديل العمليات الإدارية الحالية؛ (د) وبالنسبة للمعيار ٧ المتعلق باستحقاقات الإجازات، فإنه يثير مخاوف أيضاً لأن العديد من المنظمات يرى أن الترتيبات الحالية فعّالة؛ (هـ) وبالنسبة للمعيار ٨ المتعلق بشروط الاستضافة، هناك رغبة لدى المؤسسات في أن يكون لديها من المرونة ما يسمح لها بتخصيص المساحات على أساس الموارد المتاحة؛ (و) وبالنسبة للمعيار ٩ المتعلق بسفر المتدربين الداخليين، فإنه لا يتوافق في العديد من الحالات مع سياسات السفر المعمول بها في المؤسسات؛ (ز) وبالنسبة للمعيار ١٣ المتعلق بالخبرة العملية، فإنه يتناقض مع الممارسات المتبعة في العديد من المؤسسات فيما يتصل بكيفية احتساب الخبرة المكتسبة في إطار التدريب الداخلي. وبينما يرحب بعض المؤسسات بالمعيار ١٦ المتعلق بإلغاء فترة التوقف الإلزامي عن العمل للمتدربين الداخليين، هناك مؤسسات أخرى تقترح تناول هذا الأمر بمزيد من التحليل، ذلك أن المتدربين الداخليين قد لا تكون لديهم في الأحوال العادية سنوات الخبرة اللازمة كي يمكن توظيفهم في وظائف الفئة الفنية بعد انقضاء فترة تدريبهم الداخلي مباشرة. وهي تلاحظ أن تنفيذ هذا المعيار قد يعوق أيضاً تعيين الأفراد في برنامج الفنيين الشباب وبرنامج الموظفين الفنيين المبتدئين، وقد تكون له تبعات قانونية فيما يتصل باستمرارية الخدمة.

التوصية ٣

ينبغي للرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة أن ينظروا في تحديث سياساتهم الخاصة بالتدريب الداخلي، مع مراعاة الإطار المرجعي الذي اقترحه وحدة التفتيش المشتركة للممارسات الجيدة في برامج التدريب الداخلي وتحديد المعايير التي ينبغي تبسيطها في سياسات منظماتهم.

١٢ - تؤيد المنظمات هذه التوصية وتؤكد أهمية أن ينظر كل كيان في مدى التوافق مع احتياجاته وسياقه، إلى جانب تقييم التكاليف والفوائد، لدى تطبيق المعايير المقترحة.

١٣ - وكما يتبيّن من تعليقاتها على التوصية ٢، لدى المؤسسات آراء مختلطة وتحفظات بشأن العناصر المقترحة للإطار المرجعي للممارسات الجيدة.

التوصية ٤

ينبغي للجمعية العامة أن تطلب إلى الأمانة العامة للأمم المتحدة أن تحدّث إطار الموارد البشرية ليشمل فئة للمتدربين الداخليين، الذين لا ينبغي تصنيفهم في إطار "النوع الأول: الموظفون المقدمون دون مقابل"، مما يسهل النظر في وضع خطط للتعبويض، وأن تقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها القادمة في إطار بند جدول الأعمال المتعلق بالموارد البشرية.

١٤ - هذه التوصية موجهة إلى الجمعية العامة. وتلاحظ المؤسسات أن هذه التوصية تحمل في طياتها التغيير الرئيسي الذي يشكل أساس المبادرة الموصى بها لإصلاح منظومة التدريب الداخلي برمتها، ذلك أن جميع التوصيات الأخرى الواردة في هذا الاستعراض لوحدة التفتيش المشتركة سوف تكون مرتبطة بها.

وفي الأمانة العامة، سيستلزم تنفيذ هذه التوصية إنشاء فئة جديدة من العاملين من غير الموظفين يكون لها بعض شروط الخدمة المحددة، من حيث أمور من قبيل التعويض والإجازة السنوية وإمكان السفر في مهام رسمية وإمكان الاستفادة من إجراءات السفر ذات الصلة بالموارد البشرية (وتحديدا السفر من المكان الذي يتم منه "الاستقدام" إلى مركز العمل).

١٥ - وسيستلزم النظر في هذه التوصية كذلك إجراء مشاورات على نطاق المنظومة في إطار اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق. وتلاحظ المؤسسات كذلك أن استحداث فئة جديدة من الموظفين للمتدربين الداخليين قد تترتب عليه أيضا آثار في الميزانية، وهو ما يُشترط أن توافق عليه الجمعية العامة.

١٦ - وأخيرا، تلاحظ المؤسسات أن التغيير المقترح ينبغي ألا يفرض إنشاء هيكل لتعويض المتدربين، فهذا قد يكون غير ممكن على صعيد الميزانيات ويُشترط أن توافق عليه الهيئات التشريعية/مجالس الإدارة الخاصة بكل منها.

التوصية ٥

ينبغي للرؤساء التنفيذيين للمنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة أن يضعوا آلية تتعقب بصورة منهجية المعلومات المتعلقة بالتدريب الداخلي، بما في ذلك المعلومات المتعلقة بنوع الجنس، والبلد الأصلي، والجامعة التي حُصل منها على أعلى دبلوم، ومدّة التدريب الداخلي لكل متدرب مشارك والتكاليف ذات الصلة (المباشرة وغير المباشرة) الناتجة عن برنامج التدريب الداخلي. وينبغي تقديم تقرير على سبيل الإحاطة إلى الهيئات الإدارية و/أو التشريعية للمنظمات في دوراتها المقبلة.

١٧ - تؤيد المؤسسات هذه التوصية جزئيا. وبينما هناك العديد من الكيانات التي تقوم بالفعل بتسجيل وجمع كل المعلومات المشار إليها أو معظمها، والمستعدة لتقديمها إلى هيئاتها التشريعية/مجالس إدارتها إذا طُلب منها ذلك، هناك كيانات أخرى تلاحظ أن تقرير وحدة التفتيش المشتركة لا يقدم الدليل على جدوى القيام بالاستثمار اللازم للآلية المقترحة، كما أنه لا يحدد القيمة والنتائج المتوقعة من إبلاغ الهيئات التشريعية/مجالس الإدارة بهذه المعلومات. وتقتصر المؤسسات إجراء مزيد من التقييم لجدوى إعداد وتقديم تقرير من هذا القبيل لتكاليف ذلك وفوائده المتوقعة.

١٨ - ويجري حاليا تقديم المعلومات الأساسية عن برامج التدريب الداخلي إلى الجمعية العامة ضمن التقارير التي يقدمها الأمين العام كل سنتين بعنوان "تكوين الأمانة العامة: الموظفون المقدمون دون مقابل والموظفون المتقاعدون والخبراء الاستشاريون وفرادى المتعاقدين".

التوصية ٦

ينبغي للهيئات التشريعية و/أو الإدارية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تنظر في الموافقة على إنشاء صناديق استثمانية مخصصة متعددة المانحين للتعهد بالتبرع لدعم خطط التدريب الداخلي، وأن تطلب إلى الرؤساء التنفيذيين أن يعرضوا على نظرها مقترحات لآليات ابتكارية مناسبة أخرى لتلقي التبرعات، من دون ربطها بأية شروط فيما يخص معايير الاختيار.

١٩ - مع ملاحظة المؤسسات أن التوصية موجّهة إلى هيئاتها التشريعية/مجالس إدارتها، فإنها تؤيد التدابير التي تتيح المجال للمؤسسات منظومة الأمم المتحدة لتعويض المتدربين الداخليين. غير أن بعض المؤسسات، ولا سيما تلك التي تموّل من التبرعات، يعرب عن تحفظات بشأن إنشاء صندوق استثماري مخصّص لدعم خطط التدريب الداخلي، وعن تفضيله استخدام ترتيبات التمويل الاعتيادية من خلال التبرعات. وتستتير هذه التحفظات أيضا بما تفضّله الدول الأعضاء، التي تفضل مثلا في حالة منظمة الصحة العالمية أن يظل المجال متاحا لاستخدام جميع مصادر التمويل لدعم المتدربين، بما في ذلك التبرعات المرنة.

٢٠ - وتلاحظ المؤسسات أنه بينما يمكن استكشاف خيار إنشاء صندوق استثماري، ينبغي أن تراعى لدى القيام بذلك التوصية ٤ بشأن استحداث فئة جديدة من الموظفين للمتدربين الداخليين والإطار المقترح لهيكل التعويض الممكن وما يتصل به من تكاليف.

٢١ - وأخيرا، يلاحظ بعض المنظمات ميل الجهات المانحة إلى التركيز على العناصر البرنامجية، لا العناصر الإدارية التي من بينها برامج التدريب الداخلي. ولا يعترف هذا التوجّه بكون بناء القدرات هو الغرض من برامج التدريب الداخلي التي تشمل كلا العنصرين.

التوصية ٧

ينبغي للرؤساء التنفيذيين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن ينشئوا آلية للتعاون بين الدوائر الإعلامية للمنظمات والممثلين الدائمين للدول الأعضاء لتيسير التواصل مع عواصمهم على أساس عالمي لاجتذاب المرشحين الشباب للتدريب الداخلي من مختلف الخلفيات التعليمية ومن جميع الكيانات التعليمية المعترف بها، استناداً إلى الدليل العالمي للتعليم العالي الذي تشهده منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة.

٢٢ - تؤيد المؤسسات إجمالاً هذه التوصية، حتى على الرغم من أن بعضها يجدها مقيّدة، فهناك العديد من المؤسسات المنخرطة بالفعل في الترويج لبرامج التدريب الداخلي لدى الدول الأعضاء والجهات الأخرى صاحبة المصلحة، بمن في ذلك شباب الجامعات الوطنية والمراكز التعليمية الإقليمية والبرلمانيون. وتؤيد المؤسسات التدابير الكفيلة بتحقيق قدر أكبر من التنوع والشمول في برامج التدريب الداخلي، وإن كان بعضها يؤكد أن هناك حاجة إلى موارد إضافية للنهوض بالأعباء الإدارية التي قد تنطوي عليها هذه التدابير.

٢٣ - ويؤيد بعض المؤسسات الانطلاق من الفكرة الأساسية التي مفادها أنه يفضّل أن يتم تعيين المتدربين الداخليين محلياً، وهي تعرب عن تفضيلها القيام بأنشطة التواصل المباشر مع المؤسسات التعليمية المحلية استناداً إلى احتياجات مكاتب كل منها (ضمن معايير السياسة المتبعة) من خلال المكتب القطري. وينبغي وضع إطار لهذا الاقتراح في إطار سياسة واضحة تميّز بين المعايير المطبّقة على المتدربين الداخليين المعيّنين محلياً وبين تلك المطبّقة على المتدربين الداخليين المعيّنين دولياً.