

Distr.: General
26 October 2006
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الحادية والستون

البنود ٤٧ و ١١٣ و ١١٦ و ١١٧ و ١٢٢ و ١٢٣ و ١٣٢ و ١٤٧ و ١٤٩ من جدول الأعمال
التنفيذ والمتابعة المتكاملان والمنسقان لنتائج المؤتمرات
الرئيسية ومؤتمرات القمة التي تعقدها الأمم المتحدة
في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي والميادين
المتصلة بهما

متابعة نتائج مؤتمر قمة الألفية

استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة
الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧
جدول الأنصبة المقررة لقسم نفقات الأمم المتحدة
إدارة الموارد البشرية
الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات
الأمم المتحدة لحفظ السلام
تمويل بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية
إصلاح الأمم المتحدة: تدابير ومقترحات

إدارة الموارد البشرية

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولاً - مقدمة

١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقارير الأمين العام عن إدارة
الموارد البشرية التالية:



- (أ) إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/61/228)؛
- (ب) الاستثمار في الموارد البشرية (A/61/255)؛
- (ج) الاستثمار في الأفراد: إصلاح فئة الخدمة الميدانية: الاستثمار في تلبية احتياجات عمليات الأمم المتحدة للسلام من الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين (A/61/255/Add.1 و Corr.1)؛
- (د) الأفراد المقدمون دون مقابل من الحكومات والكيانات الأخرى (A/61/257/Add.1)؛
- (هـ) استخدام المتقاعدين من الموظفين السابقين (A/61/257/Add.2)؛
- (و) الاستشاريون وفرادى المتعاقدين (A/61/257/Add.3).
- وكان معروضا على اللجنة أيضا تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/61/257) وعن مجلس تقييم الأداء الإداري (A/61/319). وخلال نظر اللجنة في هذه التقارير، اجتمعت وممثلي الأمين العام، الذين قدموا لها معلومات وتوضيحات إضافية. واجتمعت اللجنة أيضا وممثلي لجنة الموظفين، بناء على طلبهم.
- ٢ - ويقدم تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/61/228) نظرة عامة على الإجراءات التي اتخذت فيما يتعلق بمبادرات الإصلاح التي قام بها الأمين العام في أعوام ١٩٩٧ و ٢٠٠٢ و ٢٠٠٤ (انظر A/51/950 و A/57/387 و Corr.1 و A/59/2005 و Corr.1)، وبالتالي يقدم خلفية لتدابير الإصلاح التي اقترحها الأمين العام في تقريره عن الاستثمار في الموارد البشرية (A/61/255 و Add.1 و Corr.1/Add.1). وبناء على ذلك، أدرجت اللجنة، الاستشارية، حسب الاقتضاء، تعليقات على التقرير المتعلق بإصلاح إدارة الموارد البشرية في الجزء أدناه الذي يتناول الاستثمار في الموارد البشرية.

ثانيا - الاستثمار في الموارد البشرية

ألف - اعتبارات عامة

- ٣ - يقدم تقرير الأمين العام عن الاستثمار في الموارد البشرية (A/61/255) تفاصيل عن تدابير إصلاح إدارة الموارد البشرية المبينة في المقترحات من ١ إلى ٤ و ٧ و ٢٢ من تقريره المعنون "الاستثمار في الأمم المتحدة: من أجل منظمة أقوى على الصعيد العالمي" (A/60/692 و Corr.1). وتتمثل المعالم البارزة للإصلاحات فيما يلي:
- (أ) إنشاء نظام للتوظيف وتوفير الموظفين يكون أكثر استباقا وهادفا وسريعا؛

(ب) وضع برنامج لتنقل الموظفين يتسم بقدر أكبر من التكامل على نطاق المنظمة ويشمل المواقع الميدانية؛

(ج) تبسيط الترتيبات التعاقدية؛

(د) مواءمة شروط الخدمة لموظفي الأمم المتحدة الميدانيين مع شروط خدمة موظفي الصناديق والبرامج لتلبية احتياجات منظمة يتزايد اعتمادها على البعثات الميدانية؛

(هـ) تعزيز التطوير الوظيفي؛

(و) تعزيز القيادة؛

(ز) إجراء عملية طوعية محدودة لترك الخدمة مبكرا مقابل عوض.

٤ - ويبلغ مجموع الاحتياجات التقديرية للإصلاحات المقترحة من الأمين العام لعام ٢٠٠٧ ما قدره ٧٩ ٤٣٢ ٧٠٠ دولار (٢٠٠ ٢١٥ ٣٦ دولار في إطار الميزانية العادية، و ٥٠٠ ٤٢٤ ٤٢ دولار في إطار حساب الدعم، و ٧٩٣ ٠٠٠ دولار من التمويل الخارج عن الميزانية). ويطلب الأمين العام ست وظائف إضافية مؤقتة في إطار الميزانية العادية (٢ ف-٤ و ١ ف-٣ و ١ ف-٢ و ٢ من فئة الخدمات العامة (رتب أخرى)) وخمس وظائف مؤقتة في إطار حساب دعم عمليات حفظ السلام (٢ ف-٤ و ١ ف-٣ و ٢ من فئة الخدمات العامة (رتب أخرى)).

٥ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية مع التقدير الجهود الكبيرة التي بذلها الأمين العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية في الأمم المتحدة. وترى اللجنة أن التقارير تشمل عددا من الأفكار الابتكارية، ورغم أن بعضها تتطلب المزيد من التطوير، فإن فحواها واتجاهها العامين يستدعيان الترحيب؛ ومن شأنها أن تيسر إحراز مزيد من التقدم في هذا المجال، وقد شرعت اللجنة في النظر في المقترحات المعروضة عليها استنادا إلى مزاياها الموضوعية.

٦ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية، على نحو ما لاحظته في تقريرها الأولي عن الإصلاحات المقترحة من الأمين العام (انظر A/60/735، الفقرة ٥)، أن عددا من المقترحات المقدمة يدخل في نطاق اختصاص الأمين العام من حيث دوره بصفته المسؤول الإداري الأول للمنظمة. بمقتضى المادة ٩٧ من ميثاق الأمم المتحدة. وتلاحظ اللجنة أيضا أن بعض مقترحات الأمين العام قد شكلت موضوع مقررات سابقة للجمعية العامة. وأدركت اللجنة من مناقشتها مع ممثلي الأمين العام أن القصد من بنية التقرير المتعلق بالاستثمار في الموارد البشرية (A/61/255) كان هو إعطاء صورة عن المجموعة الكاملة من المقترحات، بما في ذلك المعلومات المتعلقة بالأثر المتوقع، والتغييرات اللازم إدخالها على النظامين الإداري والأساسي للموظفين، والأثر

على دور وسلطة المهام المركزية للموارد البشرية، وتدابير محددة للمساءلة، وجدول زمني للتنفيذ والآثار المترتبة على الموارد، مع تفصيل الإجراءات المطلوبة من الجمعية العامة والتي جرى بيانها بوضوح في أجزاء منفصلة. وترد في الفقرة ٤٠١ من التقرير قائمة موحدة بالإجراءات المطلوبة من الجمعية العامة فيما يتعلق بجميع المقترحات المتصلة بإدارة الموارد البشرية.

٧ - ورغم أن اللجنة الاستشارية تقدر الجهود التي بذلتها الأمانة العامة لتوفير تغطية شاملة للتدابير المقترحة، فإنها تلاحظ ما يبدو أنه ميل متزايد من جانب الأمين العام إلى التماس دعم الهيئات الحكومية الدولية لمبادرات من الواضح أنها تدخل في نطاق اختصاصه بصفته المسؤول الإداري الأول بموجب المادة ٩٧ من الميثاق. وقد علقت اللجنة على هذا الأمر في مناسبات شتى. وفي هذا الصدد، تشير اللجنة إلى الفقرتين ٤٩ و ٥٠ من تقريرها الأول عن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ (A/60/7)، اللتين لاحظت فيهما، بقلق متزايد، انعدام الوضوح في الخطوط الفاصلة بين دور وضع السياسات الذي تضطلع به الجمعية العامة والمسؤوليات الإدارية التي يضطلع بها الأمين العام. وذكرت اللجنة أن "الأمين العام ...، لكي يكون خاضعا للمساءلة، هو المختص بالمسؤولية عن استخدام الوسائل التي يرى أنها مناسبة على أفضل وجه لتنفيذ الولايات المسندة إليه". (A/60/7، الفصل الأول، الفقرة ٥٠). ومع مراعاة هذه الاعتبارات، ستركز اللجنة تعليقاتها في هذا التقرير على تلك المقترحات التي تتطلب من الجمعية العامة اتخاذ إجراءات بشأنها.

٨ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن عددا من المقترحات المقدمة من الأمين العام ستأثر بتقارير رئيسية ستصدر في عام ٢٠٠٧. ومن بين هذه التقارير، تقارير لجنة الخدمة المدنية الدولية المستندة إلى توصيات الفريق العامل المعني باستحقاقات الموظفين المعينين دوليا العاملين في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسر وتقرير الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل. وفي هاتين الحالتين، أفادت اللجنة بأن اتخاذ إجراء بشأن هذه المقترحات ينتظر صدور التقارير؛ وسيتيح هذا أيضا فرصة للأمين العام الجديد للمساهمة فيها.

٩ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية، على النحو المبين في تقرير الأمين العام عن مجلس تقييم الأداء الإداري (A/61/319)، أن إجراءات قد اتخذت لتعزيز تقييم أداء كبار المديرين. وتوصي اللجنة بأن يُطلب من الأمين العام ضمان رصد شديد لتنفيذ التدابير المبينة في ذلك التقرير.

١٠ - ومما يشجع اللجنة الاستشارية أنما لاحظت أنه في الحالات التي تمارس فيها السلطة المخولة في إدارة الموارد البشرية بصورة غير سليمة، يقوم الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية بإخطار الأمين العام، الذي يستطيع أن يحد من هذه السلطة المخولة أو أن يسحبها (انظر A/61/255، الفقرة ١٠١). وعلقت اللجنة بانتظام على ضرورة وضع خطوط واضحة للسلطة وللمساءلة اللازمة. وقد شددت الجمعية العامة أيضا على هذا الجانب من جوانب إدارة الأمم المتحدة. ولكفالة فعالية الإصلاحات، يجب أن يكون كل موظف على وعي تام بمسؤولياته عن تنفيذ برامج العمل الموافق عليها وتحقيق الأهداف وتنفيذ اللوائح. ومازال يتعين وضع نظام للحوافز والجزاءات؛ وينبغي التعجيل بمعالجة هذه المسألة حتى تشكل جزءا لا يتجزأ من نظام إدارة شؤون الموظفين.

١١ - وفي سياق متصل بذلك، تكرر اللجنة الاستشارية الإعراب عن أهمية إجراء مشاورات مع الموظفين وفقا للبند الثامن من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة والجزء الأول، الفقرة ١٢، والجزء السادس عشر من قرار الجمعية العامة ٢٦٦/٥٩.

باء - المقترح ١ - التوظيف وتوفير الموظفين

١٢ - تشدد اللجنة الاستشارية مرة أخرى على صلة الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق بالموضوع وأهميتها، وفيما يلي نصها:

”ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والزهارة. كما أن من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر ما يستطيع من معايير التوزيع الجغرافي“.

وترحب اللجنة الاستشارية باعترام الأمين العام ضمان أن يضطلع مكتب إدارة الموارد البشرية بدور أكثر استباقا في إدارة الموارد البشرية للأمم المتحدة (انظر A/61/255، الفقرات ٦٧-٦٩).

١٣ - وترحب اللجنة الاستشارية بالتركيز الذي يضعه الأمين العام على التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة. وترى اللجنة أنه يُتوقع من هذا التخطيط أن ييسر تلبية احتياجات المنظمة من الموارد البشرية، فضلا عن تحقيق الأهداف المتصلة بالموارد البشرية التي حددتها الجمعية العامة. ولدعم هذه العملية، يعتزم الأمين العام، في جملة أمور، توسيع نطاق الاتصال بغية اجتذاب المرشحين الواعدين ووضع قوائم لمرشحين جرى فرزهم مسبقا، ستستخدم بوصفها الأداة الأولية للتوظيف والتنسيب والترفيه على نطاق الأمانة العامة،

بما في ذلك في الميدان. وبالإضافة إلى ذلك، اقترح إنشاء مركز مكرس للتوظيف وتوفير الموظفين داخل مكتب إدارة الموارد البشرية لوضع القوائم وإجراء حملات الاتصال، ورصد أداء هيئات الاستعراض المركزية ووضع وإدارة الامتحانات التنافسية الوطنية وغيرها من امتحانات ما قبل التوظيف (انظر A/61/255، الفقرات ٧٦-٧٩). وكما لوحظ في الفقرة ٩١ من التقرير، تهدف جميع المقترحات إلى تقليص الوقت الذي يستغرقه التوظيف حالياً وهو ١٧٤ يوماً بمقدار النصف.

قوائم المرشحين

١٤ - أعربت اللجنة الاستشارية في الماضي عن دعمها لقوائم المرشحين باعتبارها أداة هامة للإسراع بعملية انتقاء الموظفين (انظر A/60/7، الفقرة ٦٥). ويرد تحديد نظام قوائم المرشحين المتبع حالياً في الأمر الإداري المتعلق بنظام انتقاء الموظفين (ST/AI/2002/4). وبموجب هذا النظام، تُدرج أسماء المرشحين الذين يقدمون طلبات لشغل وظيفة معينة ولا يقع الاختيار عليهم تلقائياً في قائمة مدة صلاحيتها سنة واحدة، وذلك من أجل الرجوع إليها للماء شواغر في المستقبل في وظائف مماثلة وبنفس الرتبة. وفي حالة اعتبار مرشح مؤهل مدرج اسمه في القائمة مناسباً لوظيفة معينة، يجوز لمدير البرنامج أن يوصي بانتقائه مباشرة وبدون الرجوع إلى هيئة الاستعراض المركزية، وبذلك يقصر بشكل كبير المدة التي يستغرقها إجراء التوظيف.

١٥ - ووفقاً للنظام المقترح، سيجري التوظيف بالاعتماد في المقام الأول على القوائم بدل إعلانات الشواغر في وظائف محددة. وسيجري وضع توصيفات عامة للوظائف وإصدار إعلانات عامة للشواغر في الفئات المهنية المختلفة حسب احتياجات المنظمات التي تُحدد عن طريق عمليات التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة. ويتعين الإعلان عن التوصيفات العامة للوظائف لمدة ٦٠ يوماً. وسيتولى موظفو الموارد البشرية إجراء الفرز الأولي لمؤهلات المرشحين، ثم يقوم الخبراء بالتأكد منها بالاستناد إلى المقابلات على أساس الكفاءة. وتقوم هيئات الاستعراض المركزية بإقرار الإعلان العام عن شاغر واستعراض العملية المؤدية إلى اقتراحات الإدراج في القائمة. وسيجري التحقق إدارياً من معلومات المرشحين الذين سبق فرزهم (أي عن طريق الرجوع إلى الجهات المستشهد بها، والتحقق من الخلفية التعليمية ومن التاريخ المهني، وتنفيذ إجراءات الإجازة الداخلية) قبل إدراج أسمائهم في القوائم. وكلما طرأت شواغر، يقوم رؤساء الإدارات أو المكاتب بإجراء مقابلات مع المرشحين المدرجة أسمائهم في القائمة من أجل تحديد مدى ملاءمتهم للوظائف بدون أن يلزمهم الإعلان عن الشواغر وعملية المقابلات على أساس الكفاءة، مما سيؤدي إلى تقليل وقت

التوظيف. وسيكون بإمكان الموظفين أيضا طلب إدراج أسمائهم في القوائم المتعلقة بوظائف من نفس رتبتهم أو من رتبة أعلى منها بمستوى واحد. وفي الحالات التي تكون فيها الوظائف عالية التخصص ويتعذر على المديرين تحديد مرشح مناسب من القائمة، سيجري إصدار إعلانات عن شواغر محددة. وبعد الاستفسار، أُبلغت اللجنة بأن الإعلانات العامة عن الشواغر ستشمل على الأرجح ٨٠ في المائة من وظائف الفئة الفنية و ٩٠ في المائة من وظائف فئة الخدمات العامة.

١٦ - وترى اللجنة الاستشارية أن التخطيط الدقيق للقوى العاملة سيؤدي دورا حاسما في كفالة ألا تطول القوائم بدرجة يصبح معها من الصعب إدارتها. وفي هذا الصدد، ليست اللجنة مقتنعة بأن العمل الإداري والتخطيطي اللازم لنجاح إدارة القوائم على نطاق واسع قد خضع للمحيص المناسب.

١٧ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أيضا أن ثمة حاليا عددا من القوائم يجري استخدامها بالفعل، وهي تشمل قائمة "المسار السريع" (انظر الفقرات ٢٢-٢٥ أدناه)، وقائمة المرشحين الناجحين في امتحان الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية، وقائمة المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية. وبعد الاستفسار عن الصعوبات في تنسيب مرشحين من قوائم نُحمت عن امتحانات تنافسية وطنية، أُبلغت اللجنة بأن العائق الرئيسي هو العدد المحدود للشواغر المتاحة في الرتبة ف-٢ في الفئات المهنية الرئيسية: وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦، كان ثمة ٣٠ وظيفة شاغرة برتبة ف-٢ خاضعة للتوزيع الجغرافي على نطاق الأمانة العامة. وفي هذا الصدد، استفسرت اللجنة عن عدد وظائف الرتبة ف-٢ التي يشغلها الموظفون المستفيدون من بدل الوظيفة الخاص أو الموظفون المؤقتون المعينون بعقود تقل مدتها عن ١٢ شهرا. وأُبلغت بأنه خلال فترتي السنتين ٢٠٠٢-٢٠٠٣ و ٢٠٠٤-٢٠٠٥، كان ثمة على التوالي ١٢٠ و ١٢٩ موظفا يستفيدون من بدل الوظيفة الخاص في الرتبة ف-٢، و ٢٩٦ و ٤٢٦ موظفا معينين بعقود قصيرة الأجل على الرتبة ف-٢، على التوالي. وترى اللجنة أنه خلال المرحلة الانتقالية (٢٠٠٧-٢٠٠٩) من النظام القديم إلى النظام الجديد، لا ينبغي أن يُشترط على الموظفين إعادة تقديم طلباتهم لشغل وظائف سبق أن أُجيزوا بالنسبة إليها.

١٨ - وبعد الاستفسار، أُبلغت اللجنة الاستشارية بأن أحد معوقات تنسيب المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية يتمثل في عدد الأشخاص الذين أدرجت أَسْمَاؤُهُمْ في قائمة بعض الفئات المهنية في أوقات معينة. وتحدّد الفئات المهنية التي يُعقد الامتحان لها باعتبار عدد المرشحين المدرجين بالفعل في قائمة كل فئة مهنية وتوقعات التنسيب المستقبلية

في تلك المهن؛ لكن الأعمال التحضيرية لعقد الامتحانات التنافسية الوطنية تبدأ قبل تاريخ عقدها بسنتين، وتتأثر الافتراضات المستند إليها بعدة أحداث لاحقة، مثل تغير النطاقات المستصوبة للدول الأعضاء، وعدد التعيينات على وظائف الرتبة ف-٣ وما فوقها الخاضعة للتوزيع الجغرافي، وانتقال الموظفين المعيّنين سابقا في الرتبة ف-٢ إلى مستويات أو مهام أخرى. ويتمثل عائق آخر في العدد المحدود للشواغر المتاحة في الرتبة ف-٢ في الفئات المهنية الرئيسية، وفي أن وظائف الرتبة ف-٢ قد لا تُعرض عندما يكون صاحبها قد انتقل إلى تعيين مؤقت أو إلى بعثة، لأن الوظيفة تجمد في انتظار عودته. وأبلغت اللجنة أن ثمة عائقا آخر لتنسيب المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية هو الافتقار إلى قرار سريع من جانب بعض مديري البرامج لاختيار مرشحين من القائمة عندما يطرأ شاغر، وعدم توافر نظام مركزي يتيح إدارة عملية التنسيب وتنسيقها ورصدها عن كثب. وتتوقع اللجنة ألا يُدخر أي جهد لكفالة التنسيب السريع للمرشحين الناجحين.

١٩ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أنه للتعامل بشكل فعال وسريع مع أي تزايد ممكن في الاحتياجات، ستكون لرؤساء الإدارات أو المكاتب سلطة تقديرية لاختيار المرشحين إما من قائمة المرشحين الذين سبق فرزهم أو من قواعد بيانات المرشحين المؤهلين الموجودة لدى الإدارات وذلك وفقا للسلطة المخولة لهم. وتتوقع اللجنة أن ممارسة هذه السلطة التقديرية ستكون محط رصد دقيق ومنظم.

تخفيض الفترة المخصصة للإعلان

٢٠ - وفقا للاقتراحات، سيجري إصدار إعلانات عن شواغر محددة في الحالات التي تكون فيها الوظائف عالية التخصص ويتعذر على المديرين تحديد مرشح مناسب من القائمة. وستبقى إجراءات اختيار الموظفين ملء تلك الوظائف كما هي بموجب النظام الحالي؛ لكن يُطلب إلى الجمعية العامة أن توافق على تخفيض مدة الإعلان بالنسبة لإعلانات الشواغر في وظائف محددة من ٦٠ إلى ٣٠ يوما (انظر A/61/255، الفقرة ١٢١ أ). وستنشر إعلانات عامة عن الشواغر، ينبغي أن تمثل معظم إعلانات الشواغر، لمدة ٦٠ يوما.

٢١ - ولئن كان اقتراح تخفيض مدة الإعلان عن شواغر محددة من ٦٠ إلى ٣٠ يوما أمرا يحتاج إلى قرار سياسة عامة تتخذه الجمعية العامة، فإن اللجنة الاستشارية قد أيدت في الماضي فكرة تخفيض مدة الإعلان من ٦٠ يوما إلى ٤٥ يوما، مؤكدة على أنه ينبغي اتخاذ تدابير لضمان تمكين الدول الأعضاء من أن تختار الاستمرار في تلقي النسخ الورقية لإعلانات الشواغر، التي ينبغي أن تتاح عند نشر الإعلان الإلكتروني عن الشواغر. وأوضحت اللجنة كذلك أنها تتوقع، بالنظر إلى استمرار الفجوة بين عدد الموظفين من

الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً والموظفين من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو غير الممثلة، تعميم إعلانات الشواغر على أوسع نطاق ممكن في الوقت المناسب حتى يتسنى بذل أقصى ما يمكن من الجهود لاجتذاب الموظفين المؤهلين من البلدان غير الممثلة أو البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً (انظر A/59/446، الفقرة ١٥). وفي الوقت ذاته، تشير اللجنة إلى أن جهود الاتصال الموجهة ومبادرات إعداد قوائم المرشحين من شأنها أن تؤدي إلى تخفيض المدة الإجمالية التي تستغرقها إجراءات التعيين؛ وتلاحظ اللجنة أن عمليات حفظ السلام قد شهدت ذلك مؤخراً. وعلاوة على ذلك، من شأن تلك الجهود أن تساعد في تحقيق أهداف الجمعية العامة أيضاً. وتتوقع اللجنة أن يخضع مديرو البرامج للمساءلة التامة عن التخطيط في الوقت المناسب ملء الشواغر التي تطرأ في مكاتبهم.

إلغاء قيود الأهلية بناء على الفئة ومواصلة العمل بقائمة المسار السريع

٢٢ - في الفقرة ١٢١ (ب) من التقرير، يطلب إلى الجمعية العامة أن توافق على إلغاء القيود التي تحد من الأهلية بناء على الفئة المهنية من أجل إتاحة مزيد من الفرص لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها للتقدم إلى وظائف من الرتبة ف-٢ غير خاضعة للتوزيع الجغرافي عن طريق عملية تنافسية. وكما ورد في الفقرة ٨٥، سيجري الآن ملء وظائف الرتبة ف-٢ الخاضعة للتوزيع الجغرافي بالاعتماد بشكل تام على الامتحانات التنافسية، كما ستلغى امتحانات الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية. وسيواصل ملء الوظائف اللغوية عن طريق امتحانات مستقلة.

٢٣ - وأبلغت اللجنة الاستشارية بعد الاستفسار بأن الأمين العام يعتزم تعديل السياسات والعمليات المتعلقة بالتوظيف وتوفير الموظفين. وسينظر في جميع الطلبات بعد انقضاء الموعد النهائي، مما يلغي التمييز القائم، في جملة أمور، على الوضع الجغرافي.

٢٤ - وفي الفقرة ١٢١ (ج) من التقرير، يُطلب إلى الجمعية العامة أن تأذن للأمين العام بمواصلة استخدام الرجوع إلى القائمة الخاصة للمرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً لأغراض التعيين على الوظائف برتبة ف-٤ و ف-٥ (قائمة "المسار السريع")، وهي قوائم أذنت الجمعية العامة بوضعها في قرارها ٢٦٦/٥٩ على سبيل التجربة لمدة سنتين (تنتهي في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦) بهدف تحسين التمثيل الجغرافي لتلك الدول الأعضاء حتى تبلغ نطاقاتها المستصوبة. وكما ذكر في تقرير الأمين العام، ورد ٣١٩ طلباً من مواطني ٩ دول أعضاء معنية بصدد شغل ١١ وظيفة حددت بالرتبتين ف-٤ و ف-٥ كجزء من المشروع التجريبي (انظر A/61/255، الفقرة ٤٧ و A/61/228،

الفقرة ٩٩). ويقوم مديرو البرامج وهيئات الاستعراض المركزية حالياً باستعراض تلك الطلبات. ولم يتم تعيين أحد حتى الآن.

٢٥ - تعتقد اللجنة الاستشارية أن المقترحات الواردة في الفقرة ١٢١ (ب) و (ج) هي مسائل تتعلق بالسياسة العامة تقررها الجمعية العامة.

إنشاء مركز للتوظيف وتوفير الموظفين

٢٦ - لكي تلبى الاحتياجات التقديرية من أجل ما اقترح من إنشاء مركز للتوظيف وتوفير الموظفين، يطلب من الجمعية العامة أن تخصص ما مجموعه ٢٠٠ ٧٥٥ دولار في إطار الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ (٤٠٠ ٦٣٨ دولار في إطار الباب ٢٨ جيم، مكتب إدارة الموارد البشرية؛ و ٧١ ٠٠٠ دولار في إطار الباب ٢٨ دال، مكتب خدمات الدعم المركزية؛ و ٤٥ ٨٠٠ دولار في إطار الباب ٣٥، الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، يقابله مبلغ معادل له في إطار باب الإيرادات ١، الإيرادات الآتية من الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين) وأن تمنح الأمين العام سلطة الدخول في التزامات بمبلغ ١٠٠ ٣٦٦ دولار (بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين) وذلك في إطار ميزانية حساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، على أن يتم الإبلاغ عن ذلك في سياق تقرير أداء حساب دعم عمليات حفظ السلام في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧. ويطلب إلى الجمعية أيضاً أن تلاحظ أن الاحتياجات الأخرى المتعلقة بالفترة الانتقالية، ومن بينها إنشاء وظيفة برتبة مد-٢ لرئيس مركز التوظيف، سيجري تناولها في سياق الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩، حسب الاقتضاء، والميزانية المقترحة لحساب الدعم للفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨. ويتوخى تنفيذ مقترحات الإصلاح، حسبما ورد في تقرير الأمين العام، على امتداد ثلاث سنوات (٢٠٠٧-٢٠٠٩) (انظر A/61/255، الفقرة ١١٥). ولا تتعلق الاحتياجات التقديرية الواردة في الفقرة ١٢١ (د) و (هـ) سوى بالسنة الأولى من الفترة الانتقالية (٢٠٠٧).

٢٧ - وعلى النحو المشار إليه في الفقرتين ١١٩ و ١٢٠ من التقرير، يطلب رصد المساعدة المؤقتة العامة بمبلغ ٦٠٠ ٥٠٠ دولار، وهو ما يعادل وظيفة برتبة ف-٥ ووظيفة برتبة ف-٤، ووظيفتين من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى). ومطلوب توفير موارد غير متعلقة بالوظائف تقدر بمبلغ ٧٠٠ ٨٨٩ دولار على النحو التالي: ٢٥٠ ٠٠٠ دولار للخدمات الاستشارية لتوفير الخبرة اللازمة لوضع مجموعة جديدة من عمليات تصريف الأعمال والمساعدة في إنشاء عمليات المركز؛ و ٣٠٠ ٠٠٠ دولار من أجل حملات الإعلان

والاتصال؛ و ١٨٠.٠٠٠ دولار من أجل تكاليف السفر المتعلقة بحملات التوظيف؛ و ٧٠٠ ١٥٩ دولار من أجل الخدمات المشتركة مثل استئجار أماكن للمكاتب والاتصالات والتوريدات.

٢٨ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية من الفقرة ١١٥ من التقرير أنه خلال الفترة الانتقالية "ينوي مكتب إدارة الموارد البشرية إجراء استعراض تفصيلي للموجود من الهياكل والقدرات المتصلة بالتوظيف وتوفير الموظفين، بغرض مواءمة هيكله التنظيمي مع متطلبات مقترحات الإصلاح الجديدة". وأبلغت اللجنة الاستشارية، لدى استفسارها، بأن كلا من قسم الامتحانات والاختبارات ودائرة التوظيف الحاليين سيشكلان جزءاً من المركز الجديد للتوظيف وتوفير الموظفين. وتشير اللجنة إلى أن تحسين مهام التوظيف وتوفير الموظفين في مكتب إدارة الموارد البشرية هو من اختصاص الأمين العام باعتباره كبير الموظفين الإداريين. غير أن اللجنة ترى أنه ينبغي استكمال الاستعراض المعتمد وإعادة توزيع الموارد قدر الإمكان قبل تخصيص أي موارد مالية إضافية له. وعليه، توصي اللجنة في الوقت الحالي باستخدام الموارد الحالية بدلاً من الاعتماد المقترح وسلطة الدخول في الالتزامات المطلوبة في الفقرة ١٢١ (د) و (هـ) لعام ٢٠٠٧.

٢٩ - وفيما يخص الفقرة ١٢١ (و) من التقرير، ترى اللجنة الاستشارية أنه لا حاجة بالجمعية العامة إلى أن تلاحظ أن الاحتياجات الأخرى لعامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ بالنسبة للمركز، ومن بينها إنشاء وظيفة برتبة مد-٢ ليرأسه، سيجري تناولها في سياق الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩، أو أن تعرب عن رأيها بأي شكل من الأشكال في الوقت الحالي بشأن الموارد التي قد تكون مطلوبة في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، حيث إن للأمين العام الصلاحية الكاملة لإدراج أي طلب يراه مناسباً في الميزانية البرنامجية المقترحة.

جيم - المقترح ٢ - التنقل

٣٠ - للجنة الاستشارية تاريخ طويل في دعم تشجيع تنقل الموظفين باعتباره سبيلاً لتطوير قوة عمل مرنة ومتعددة المهارات. إلا أن اللجنة يساورها بعض القلق إزاء الآثار المالية والإدارية والتنظيمية المترتبة على برنامج إعادة الانتداب الإلزامي والمنظم للموظفين كما يتصوره مكتب إدارة الموارد البشرية.

٣١ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أنه لم تقدم بعد معلومات محددة عن الآثار المالية لهذا البرنامج، فيما بعد ما سيجلفه في عام ٢٠٠٧، (انظر قرار الجمعية العامة ٢٦٦/٥٩، الجزء الثامن، الفقرة ٥). علاوة على ذلك، وكما أشير إليه في الفقرة ١٧٢ من التقرير، يقدر

مبدئياً مجموع عدد الموظفين الذين "يحتمل أن ينتقلوا". بموجب برنامج التنقل المنظم في عام ٢٠٠٧ بنحو ٥٠٠ موظف. وتقدر نسبة الموظفين من هؤلاء الذين قد ينتقلون بين مراكز العمل بـ ٢٠ في المائة. ولم تدرج الآثار المالية المترتبة على ذلك في الاحتياجات التقديرية لعام ٢٠٠٧، لكن يتعين الإبلاغ عنها في سياق تقرير الأداء. علاوة على ذلك، تشير اللجنة إلى أن برنامج التنقل لا ينطبق حالياً سوى على الموظفين المعيّنين في إطار المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين. وفي حال ما إذا وافقت الجمعية على الأخذ بعقد عمل موحد لموظفي الأمم المتحدة على ما اقترح في الفقرة ٢٦٤ (أ)، من المحتمل أن يندرج عدد أكبر بكثير من الموظفين في ذلك. وعلى نفس المنوال، إذا وافقت الجمعية على إطار الموظفين الأساسيين لحفظ السلام البالغ عددهم ٢ ٥٠٠ والذي اقترح في الوثيقة A/61/255/Add.1 و Add.1/Corr.1، يقترح أيضاً أن يدرج هؤلاء الموظفون في برنامج التنقل.

٣٢ - وتعتقد اللجنة الاستشارية أيضاً أن تطبيق التنقل المنظم قد تترتب عليه آثار إدارية وتنظيمية هامة وغير متوقعة. وعليه، تطلب اللجنة إلى الأمين العام أن يبلغ الجمعية العامة في أجل أقصاه موعد انعقاد دورتها الثانية والستين بتنفيذ المرحلة الأولى من التنقل المنظم المتوخى، الذي من المقرر أن يطال الرتبتين ف-٣ و خ ع-٧ في الفترة من أيار/مايو إلى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧، فضلاً عن التوقعات المتعلقة بالإنتاجية والتوقعات المالية بالنسبة للمراحل المتبقية المتوخاة وتقييم المسائل الإدارية والتنظيمية ذات الصلة بالموضوع.

٣٣ - وترحب اللجنة الاستشارية بما ورد من أنباء عن أوجه النجاح التي حققها برنامج إعادة الانتداب المنظم بالنسبة للموظفين برتبة ف-٢ (انظر A/61/228، الفقرتان ١٢٧ و ١٢٨، و A/61/255، الفقرتان ١٢٤ و ١٢٥). وترى اللجنة أن هذا برنامج هام سيشكل خبرات الموظفين المعيّنين حديثاً وحياتهم الوظيفية وسيساعد على تحويلهم إلى موظفين لديهم المرونة والمهارات المتعددة الذين تحتاج إليهم المنظمة. فذلك يمثل استثماراً من جانب المنظمة في مستقبلها. والأمين العام نفسه يذكر في الفقرة ١٩٨ من تقريره أن التنمية المنتظمة لقدرات موظفي الفئة الفنية في رتب بداية التعيين (ف-٢/٣) ستستلزم الاحتفاظ بوظائف الرتبتين ف-٢/٣ كوظائف غير تخصصية وليس كوظائف تخصصية.

٣٤ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى الجهود المبذولة لتطوير نظام ذي مغزى لحوافز التنقل. وبموجب نظام اختيار الموظفين، يشترط حالياً القيام بحركتي انتقال أفقيتين للترقية إلى رتبة ف-٥، فيما عدا بعض الاستثناءات. وكما أشير إليه في الفقرة ١٤٥ من التقرير، سيعتبر التنقل الجغرافي أو الخدمة في بعثة ميدانية أو وكالة أخرى، لمدة سنة واحدة على الأقل شرطاً

مسبقاً للترقية إلى الرتبة ف-٥ فما فوقها. وبالإضافة إلى ذلك، أن الموظفين الدوليين العاملين في مراكز العمل التي تصنف على أنها على درجة عالية من المشقة سيخضعون لحدود زمنية لشغل الوظائف أقصر مدة، وسيولى الاعتبار على سبيل الأولوية لهؤلاء الموظفين في أي عملية إعادة انتداب لاحقة. وللتصدي للصعوبات التي تواجهها الأسر التي يعمل فيها الزوجان، ستقوم المنظمة بمجمل أمور، منها توفير المشورة المهنية والمساعدة في البحث عن عمل للأزواج، وإيلاء الاعتبار على سبيل الأولوية لهؤلاء الأزواج فيما يتصل بفرص الاستشارة، وإيلاء الأولوية لنقل أزواج الموظفين في إطار برنامج التنقل، واستعراض الاتفاقات المبرمة مع بلد المقر بغية الحصول على تصاريح عمل للأزواج، ودعم إنشاء شبكات مشتركة بين الوكالات لدعم أزواج الموظفين في جميع مراكز العمل. وترحب اللجنة بهذه المبادرات وتشجع الأمانة العامة على المضي فيها. وتشجع اللجنة الأمين العام على إيلاء المزيد من الاهتمام للتعجيل، حسب الاقتضاء، بالاتفاقات بين الأمانة العامة وصناديق وبرامج الأمم المتحدة فيما يتصل بتنقل الموظفين، وفقاً للفقرة ٩ من الجزء الثامن من قرار الجمعية العامة ٢٦٦/٥٩. وأبلغت اللجنة، لدى استفسارها، بأن تقدماً أحرز في إبرام اتفاقات مع الوكالات المتخصصة.

٣٥ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أنه إضافة إلى القائمة، سيكون هناك مصنف أو دليل الوظائف التي انتهت "المدة الزمنية المقررة لشغلها". وترى اللجنة أن ثمة حاجة للتفكير في كيفية جعل القوائم والمصنف متكاملين. وتعتقد اللجنة أنه سيكون من المفيد أيضاً لمديري البرامج أن يكونوا على علم بالموظفين الذين سيكونون متاحين حيث يجب عليهم الانتقال من وظائفهم الحالية. فهذه الطريقة، تكون مسؤولية الانتقال موزعة بصورة أكثر تكافؤاً بين الموظفين والإدارة. علاوة على ذلك، قد يتمكن المديرون من استخدام حالات النقل الأفقي لملء الشواغر وتحاشي عمليات التوظيف التي تستغرق وقتاً طويلاً لملء الشواغر.

٣٦ - وفي مسألة تتصل بذلك، استفسرت اللجنة الاستشارية بشأن التقدم المحرز في وضع قائمة جرد لمهارات الموظفين. فأبلغت بأن مكتب إدارة الموارد البشرية ينظر في عدد من الخيارات لإنشاء واستكمال قائمة جرد مركزية للمهارات، بما في ذلك عن طريق نظام تقييم الأداء. وفي رأي اللجنة، قد تكون قائمة جرد المهارات أداة هامة لإدارة كل من قوائم الموظفين وتنقلهم.

٣٧ - وفي الفقرة ١٧٣ (أ) من التقرير، طلب إلى الجمعية العامة أن تقرر إلغاء القيود المفروضة فيما يتصل بانتداب الموظفين للعمل في بعثات الأمم المتحدة للسلام، حيث تبلغ النسبة المحددة حالياً في هذا الصدد ٥ في المائة من وظائف فئتي الخدمات العامة والخدمة

الميدانية المأذون بها في جميع البعثات، فيما عدا البعثات التي تكون في مرحلة بدء العمل أو التي تشهد ظروفًا استثنائية أخرى. وقد وضعت نسبة ٥ في المائة كحد أقصى من جانب الجمعية العامة في القرار ٢٩٦/٥٩ (الجزء الثامن، الفقرة ٦). وفي الوقت الذي ترى فيه اللجنة الاستشارية أن هذه مسألة تتعلق بالسياسة العامة ويتعين على الجمعية البت فيها، تشير إلى أن الآثار المالية لرفع الحد ستشكل عبئًا ثقيلًا. علاوة على ذلك، ترى اللجنة، كما أعربت عن ذلك فيما مضى، أن الاستعاضة عن موظفين دوليين بموظفين وطنيين تدريجيًا، كلما كان ذلك ممكنًا ومجديًا من حيث التكلفة، ينبغي تشجيعه في العمليات الميدانية، حيث سيسهم في بناء القدرات ونقل المهارات إلى السكان المحليين، فضلًا عن زيادة إحساس السكان المحليين بامتلاكهم للأنشطة التي تضطلع بها البعثات في الوقت الراهن.

٣٨ - وفي الفقرة ١٧٣ (ب) من التقرير، يطلب من الجمعية العامة أن تدعم استعراض اتفاقات البلدان المضيفة وإصدار تصاريح عمل بهدف دعم تشغيل أزواج موظفي الأمم المتحدة. وترى اللجنة الاستشارية أن الاضطلاع بهذا الاستعراض من اختصاص الأمين العام؛ وعليه، قد ترغب الجمعية في الإحاطة علماً بما يعتزم الأمين العام القيام به.

٣٩ - وفي مسألة تتصل بذلك، تلاحظ اللجنة الاستشارية أنه في الوثيقة A/61/228 يطلب من الجمعية العامة إعادة النظر في السياسة التي تشترط أن يقوم الموظفون بالتنازل قبل التعيين عن مركز المقيم الدائم في بلد غير بلدهم الذي يحملون جنسيته. وعلى النحو المشار إليه في الفقرة ٢ من مرفق التقرير المذكور أعلاه، فإن شرط التنازل عن مركز المقيم الدائم نابع من توصية للجنة الاستشارية في عام ١٩٥٣ (A/2581، الفقرة ١٠). وفي نفس الفقرة، ورد ذكر الآراء التي تبنتها اللجنة الخامسة وقتها فيما يخص روابط الموظف ببلد منشأه، فضلًا عن

اعتراضات عدد من الوفود على أي تمديد لسياسة سداد ضريبة الدخل الوطنية لتشمل مجموعة أخرى من الموظفين. وقد ترغب الجمعية العامة في أخذ ما سبق في الاعتبار في حال ما إذا نظرت مجددًا في هذه المسألة.

٤٠ - وفي الفقرة ١٧٣ (ج) من التقرير، يطلب إلى الجمعية العامة أن توافق على إنشاء خمس وظائف مؤقتة جديدة (وظيفتان بالرتبة ف-٤ ووظيفة بالرتبة ف-٣ ووظيفتان من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)). وفي الفقرة ١٧٣ (د)، يطلب إلى الجمعية العامة أن تخصص في إطار الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧، مبلغًا مجموعه ٤٠٠ ٣٦٦ دولار يتعلق بإنشاء ثلاث وظائف من بين الوظائف المؤقتة الجديدة (وظيفتان برتبة ف-٤، ووظيفة من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)) وما يقترن بها من احتياجات الخدمات

المشتركة فيما يتصل ببرنامج إعادة الانتداب المنظم لعام ٢٠٠٧. وتقر اللجنة الاستشارية بالحاجة إلى دعم الموظفين لأداء المهام المبينة في تقرير الأمين العام باعتبارها تدبيراً مؤقتاً في انتظار تطورات أخرى في مسألة تنقل الموظفين والإجراءات التي يمكن أن تتخذها الجمعية العامة بشأنها. وبالتالي توصي اللجنة بالموافقة على المقترح الوارد في الفقرة ١٧٣ (د). وفي الفقرة ١٧٣ (هـ) يطلب إلى الجمعية العامة أن تمنح الأمين العام سلطة الدخول في التزامات في حدود مبلغ ١٢٤ ٧٠٠ دولار لتغطية الاحتياجات المتصلة بإنشاء وظيفتين من الوظائف المؤقتة الجديدة (وظيفة برتبة ف-٣ ووظيفة من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)) وما يتصل بهما من تكاليف الخدمات المشتركة وذلك في إطار ميزانية حساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، والإبلاغ عن ذلك في سياق تقرير أداء حساب الدعم للفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧. ولا توصي اللجنة بالموافقة على المقترح الوارد في الفقرة ١٧٣ (هـ)، حيث إن حفظ السلام لا دخل له ببرنامج التنقل في هذه المرحلة (انظر الفقرة ٧٦ أدناه).

٤١ - وفي الفقرة ١٧٣ (و) من التقرير، يطلب إلى الجمعية العامة أن تلاحظ أن "الاحتياجات الأخرى" ستعرض في سياق الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ والميزانية المقترحة لحساب الدعم للفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨. وعلى نحو ما ذكر في الفقرة ٢٩ أعلاه، لا ترى اللجنة الاستشارية أن هناك ما يدعو إلى أن تلاحظ الجمعية العامة كيف ستعرض عليها الاحتياجات المقبلة المحتملة.

دال - الاقتراح ٣ - التطوير الوظيفي

٤٢ - يحمل الأمين العام سياسة تطوير وظيفي تؤدي فيه تنمية القدرات المهنية للموظفين باستمرار دوراً مهماً. وترد التدابير المتخذة حتى تاريخه في الفقرات ١٧٥-١٨٢ من هذا التقرير. ويحدد الأمين العام، في الفقرة ١٨٣، تطور تنمية قدرات الموظفين من التدريب المركز على مجموعة محدودة من المهارات إلى مهمة استراتيجية تركز على التنمية التنظيمية.

٤٣ - ويقترح الأمين العام مضاعفة موارد الميزانية العادية المكرسة لتدريب الموظفين وتنمية قدراتهم من ١٠ ملايين دولار في الوقت الحاضر إلى ٢٠ مليون دولار، وذلك لتوسيع بيئة التعلم المباشر من خلال التعلم الإلكتروني وإنشاء أكاديمية إلكترونية للأمم المتحدة؛ وتخصيص اعتمادات لإدخال برامج لإعداد موظفين ذوي كفاءات عالية؛ وإتاحة اهتمام أكبر بتطوير القيادات والإدارة، وتكثيف المشورة المهنية وغيرها من أنشطة دعم الحياة المهنية؛ وتوسيع برامج المهارات الفنية والتقنية على أساس التقييمات السنوية لاحتياجات الإدارات؛ ومواءمة

برامج اللغات والاتصالات فيما بين مراكز العمل (A/61/255، الفقرة ١٩٠). وبالإضافة إلى ذلك، سيجرى توسع برامج تنمية قدرات القيادات النسائية والقيادات النسائية الناشئة على مستوى الوظائف الإدارية المتوسطة. وستزيد أيضا برامج تنمية الخدمات العامة لبناء الكفاءات في مجالات من قبيل المهارات الإشرافية، والاتصالات، والعمل الجماعي، وتخطيط العمل وتنظيمه، والتوجه نحو المتعاملين وتنظيم الوقت، كما ستوسع البرامج التدريبية في مجال إقامة العدالة (A/61/255، الفقرة ١٩٥). وسيجري تعزيز برامج إلزامية لتنمية قدرات الموظفين من الرتبة ف-٢ وتوسيعها إلى موظفي الرتبة ف-٣ وربط الترقية إلى مستويات المسؤولية المتتالية في المنظمة بإنهاء التدريب الإلزامي في مجالات من قبيل الأخلاقيات، والميزانية والمالية، والموارد البشرية.

٤٤ - وتؤيد اللجنة الاستشارية التدريب بوصفه جانبا مهما من تنمية قدرات الموظفين وتعتقد أن على الأمم المتحدة أن تكون منظمة ترعى التعلم والتطور المهني من جانب موظفيها. وهذا أمر ضروري سواء لجلب واستبقاء الموظفين الذين يستوفون فعلا أعلى معايير الكفاءة، التي يتطلبها الميثاق، أو لتعزيز القيادة والابتكار وتنوع العمل كما يتطلبه عمل المنظمة.

٤٥ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى الملاحظة الواردة في الفقرة ١٨٨ من تقرير الأمين العام بأن الأموال المعتمدة حاليا للتدريب لا تكاد تصل إلى ١ في المائة من تكاليف الموظفين، "وهو ما يقل بكثير عن مستواها في صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الأخرى، ويقصر كثيرا عن المتوسط الذي لا يقل عن ٤ في المائة في المنظمات التي تتبع أفضل الممارسات". ومضاعفة موارد التدريب، كما يوصي بذلك في الفقرة ٢٢٢ (أ) من تقريره، يوصي الأمين العام في الواقع بتمويل يصل إلى مستوى ٢ في المائة من تكاليف الموظفين. وبينما لاحظ الأمين العام احتياجات الصناديق والبرامج المتعلقة بالتدريب، تشير اللجنة إلى أن احتياجات الأمانة العامة للأمم المتحدة المتعلقة بالتدريب لا تضيء بالضرورة احتياجات الصناديق والبرامج؛ لذلك ينبغي تقييمها بالاستناد إلى الاحتياجات الخاصة بالأمم المتحدة نفسها.

٤٦ - وترى اللجنة الاستشارية أنه لتمكين الجمعية العامة من اتخاذ قرار مستنير بشأن اقتراح الأمين العام، يجب تقديم المعلومات في سياق الميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، بشأن تنمية قدرات الموظفين والسياسة العامة والاستراتيجية، وتعمل أولويات تنمية قدرات الموظفين، والنتائج والجدول الزمني المتوخاة لمختلف المبادرات، والتوازن بين البرامج المقدمة مركزيا والدعم المقدم للموظفين لاستخدام وسائل تعلم،

وسبل تقييم الفعالية والأثر. وبتقديم هذه المعلومات وتقديرات الميزانية، على الأمين العام أن يضع نصب عينيه الاحتياجات من موارد التدريب المتعلقة بالمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، كما أشارت إليها اللجنة الاستشارية في تقريرها ذي الصلة (A/60/870)، الفقرات ٣٨-٤٢) وعالجتها الجمعية العامة في قرارها ٢٨٣/٦٠، الجزء الرابع. وفي انتظار النظر في الميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، توصي اللجنة تبعا لذلك أن ترجى الجمعية اتخاذ قرار بشأن اقتراح الأمين العام الداعي إلى مضاعفة ميزانية التدريب لفترة السنتين. وفي هذا الصدد، لا ترى اللجنة الاستشارية أي حاجة إلى أن تبدي الجمعية العامة رأيها في الاقتراح الوارد في الفقرة ٢٢٢ (ج) من (A/61/225).

٤٧ - وكما أشير إليه في الفقرات من ٢١٦ إلى ٢٢١ من التقرير، يُطلب في إطار الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ الحصول على موارد تدريب إضافية تصل إلى ١٠ ملايين دولار توزع على النحو التالي: ٣ ملايين دولار لتنمية القيادات والإدارة، و ٣,٥ مليون دولار للتنقل وتنمية القدرات الوظيفية، و ١,٥ مليون دولار للتدريب المتعلق بتكنولوجيا المعلومات، و ١ مليون دولار لدعم وضع وتنفيذ برامج التدريب الإلزامية، و ١ مليون دولار لدعم توسيع برامج اللغات والاتصالات. ويطلب الأمين العام في الفقرة ٢٢٢ (ب) من تقريره، اعتمادا إضافيا بمبلغ ١٠ ملايين دولار للتدريب لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧.

٤٨ - وتفهم اللجنة الاستشارية أن تطبيق نظام مراقبة المخصصات سيعني أن قادرا كبيرا من الاعتمادات المخصصة للتدريب للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ لن ينفق؛ ومن الأرجح أن ضخ ١٠ ملايين دولار إضافية لعام ٢٠٠٧ سيعني على الأرجح تجاوز حد ٢ في المائة الذي وضع وفقا لرغبة الأمين العام نفسه. وعلى أي حال، سيكون من السابق لأوانه، في رأي اللجنة، إقرار هذه الإضافة الكبيرة من الأموال قبل تلقي التحليل والمعلومات المطلوبة في الفقرة ٤٦ أعلاه. وفي هذه الظروف، توصي اللجنة بتخصيص ٣ ملايين دولار إضافية للأغراض الوارد وصفها في الفقرات ٢١٧-٢٢١ من تقرير الأمين العام (انظر الفقرة ٤٧ أعلاه). وترى اللجنة أنه ينبغي استعمال رصيد الاعتماد الموجود، قدر الإمكان، لاستيعاب أولويات ومبادرات جديدة.

هاء - الاقتراح ٤ - الترتيبات التعاقدية

٤٩ - يطلب إلى الجمعية العامة، في الفقرة ٢٦٤ (أ) و (ب) من تقرير الأمين العام (A/61/255) أن توافق على اقتراح الأخذ بعقد موحد لموظفي الأمم المتحدة في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين وعلى اقتراح اعتماد عقود مستمرة

بدلاً من تعيينات دائمة. وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن هذين الاقتراحين منفصلان وينبغي النظر فيهما وفقاً لميزات كل منهما، فالواحد منهما لا يتوقف على الآخر. وعلاوة على ذلك فإن "استبدال" العقود الدائمة، في الفقرة ٢٦٤ (ب)، يشير إلى الكف عن استعمالها للموظفين المعيّنين في المستقبل وليس لإحلالها محل العقود الدائمة الحالية التي يجوزها موظفون حاليون أو حرمان من قد يكونون مؤهلين للحصول على عقد دائم من فرصة الحصول عليه؛ والمقصود هو "إدخال" عقود مستمرة.

٥٠ - وتقدم الفقرات من ٢٢٤ إلى ٢٣٩ من التقرير معلومات أساسية عن اقتراح الأمين العام إدخال عقد موحد لموظفي الأمم المتحدة. ففي البداية، كان كل الموظفين يعملون بموجب مجموعة واحدة من القواعد، تعرف الآن بالمجموعة ١٠٠. وجرى اعتماد المجموعة ٢٠٠، التي تشتمل بشكل عام على ظروف خدمة واستحقاقات مماثلة، من أجل الموظفين المتخصصين العاملين في مشاريع المساعدة التقنية. والمجموعة ٣٠٠، التي طبقت في البداية على الموظفين الذين لا تتجاوز فترة توظيفهم ستة أشهر، جرى توسيع نطاقها عام ١٩٩٤ لتشمل تعيينات محددة المدة لا تتجاوز ثلاث سنوات، مع إمكانية التمديد بصفة استثنائية لسنة رابعة نهائية. وكان الغرض منها توفير آلية لتعيين موظفين لفترات محدودة في بعثات حفظ السلام وبعثات أخرى، والتعاون التقني في الميدان وحالات طوارئ أخرى. وصممت شروط الخدمة في إطار التعيينات محددة المدة بطريقة تسهل إدارة هذه التعيينات؛ ولكن تغييرات أُدخلت عليها مع مر السنين لمعالجة الفوارق في شروط الخدمة فيما بين الموظفين العاملين بموجب مختلف أنواع العقود، والنتيجة هي أن التعيينات محددة المدة أصبحت مع مرور الوقت معقدة.

٥١ - وكما لوحظ في الفقرة ٢٦٣ من التقرير، سترتب على الاقتراحات الحالية احتياجات مالية تتعلق بإعادة تعيين الموظفين الدوليين العاملين حالياً على أساس تعيينات محددة المدة إلى تعيين في بعثات جديدة يحكمها عقد الأمم المتحدة الجديد، مما سترتب عليه استحقاقات إضافية لمنحة التعليم وسفر زيارة الأسرة ومنحة الإعادة إلى الوطن. ويقدر أن إجمالي التكاليف الإضافية لعام ٢٠٠٧ ستصل إلى ١٩,١ مليون دولار، تتألف من ٣,٤ مليون دولار تتعلق بـ ١٧ بعثة من البعثات السياسية الخاصة و ١٥,٧ مليون دولار لـ ١٥ بعثة من بعثات حفظ السلام. ولا تقدم معلومات عن الآثار المالية لما بعد عام ٢٠٠٧.

٥٢ - وتقدر اللجنة الاستشارية الجهود التي يبذلها الأمين العام لتبسيط إدارة الموظفين في الأمم المتحدة بإدخال عقد موحد لموظفي الأمم المتحدة في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين. غير أن اللجنة تلاحظ أنه من المرجح أن يكون لتقارير

لجنة الخدمة المدنية الدولية التي سينظر فيها في المستقبل القريب (انظر الفقرة ٨ أعلاه والفقرة ٥٣ أدناه) تأثير على هذه المسألة لأنها تنطوي على شروط الخدمة في الميدان. وعلاوة على ذلك، لم يقدم الأمين العام بعد معلومات عن الآثار المالية المفصلة لهذا الإصلاح فيما بعد عام ٢٠٠٧. لذلك فإن اللجنة ترى أن اقتراح إدخال عقد موحد لموظفي الأمم المتحدة في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين يجب أن يُراجع على ضوء الإجراءات التي تتخذها الجمعية العامة بشأن توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية وبعد إعطاء الأمين العام فرصة إضافية لتقديم معلومات مفصلة عن الآثار المالية.

٥٣ - وقد اقترح الأمين العام تبسيط الترتيبات التعاقدية في وقت يعود إلى الدورة الخامسة والخمسين للجمعية العامة (انظر A/55/253 و Corr.1). ونزولا عند طلب الجمعية، قدم الأمين العام اقتراحات مفصلة لترتيبات تعاقدية إلى الجمعية في دورتها التاسعة والخمسين (A/59/263/Add.1). وقررت الجمعية العودة إلى المسألة في دورتها الستين في سياق نظرها في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية عن الترتيبات التعاقدية (القرار ٢٦٦/٥٩، الجزء التاسع). وفي آب/أغسطس ٢٠٠٥، قدمت اللجنة إطارا مقترحا للترتيبات التعاقدية في تنظيم النظام الموحد للأمم المتحدة (انظر A/60/30، المرفق الرابع)، تتسق مع اقتراحات الأمين العام. وكما ورد في الفقرة ٢٣٢ من التقرير المتعلق بالاستثمار في الموارد البشرية (A/61/255)، تقوم الجمعية حاليا بالنظر في الإطار المقترح.

٥٤ - وكما أشير إليه في الفقرة ٢٤٧، من التقرير، فإن القصد هو الكف عن تقديم العقود الدائمة على ألا يؤثر التغيير في الموظفين الحائزين حاليا لعقود دائمة، أو في الحقوق المكتسبة للموظفين الذين سيكون لهم، بحلول وقت بدء العمل بالتغيير، الحق بموجب القواعد الحالية في أن ينظر في أمر تعيينهم بشكل دائم. ويشير الأمين العام أيضا إلى أن التعيين المستمر المقترح يمكن إنهاؤه لنفس الأسباب التي تسري حاليا على التعيينات الدائمة أو إذا كان هذا الإجراء يأتي "ضمانا لحسن سير العمل بالمنظمة". (الفقرة ٢٤٩). غير أن اللجنة الاستشارية تشير إلى أنه، وفقا لأحكام القاعدة ٩-١، الفقرة (أ) من النظام الإداري للموظفين، يجوز للأمين العام أن ينهي تعيين الموظف المعين تعيينا دائما، إذا كان هذا الإجراء محققا لحسن سير العمل بالمنظمة ومتفقا مع معايير الميثاق، "شريطة ألا يعترض عليه الموظف المعني". ولن تتضمن العقود المستمرة هذا الحكم. وبدلا من ذلك، يعطى الموظف المعني، في حالة إنهاء التعيينات المستمرة، فرصة استعراض التوصية والوثائق الداعمة لها وتقديم تعليقات إلى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية قبل أن يتخذ قرار نهائي. وترى اللجنة أنه يجب تقديم المزيد من الإيضاحات فيما يتعلق بفرض الانتصاف في إطار النظام الجديد.

٥٥ - وأما فيما يتعلق بإدخال عقود مستمرة، فإن اللجنة الاستشارية تلاحظ أن هذه المسألة توجد فعلاً قيد نظر الجمعية العامة. وتوصي اللجنة بأن يقدم الأمين العام تحليلاً أشمل لأثر استعراض جميع الموظفين المعيّنين بموجب المجموعة ١٠٠ المذكورة في الفقرة ٢٦٤ (د)، بما في ذلك الخيارات المحتملة لتجنب تجاوز مستوى ٧٠ في المائة الذي أذنت به الجمعية العامة في قرارها ٢٢٦/٥١، الجزء الخامس، الفقرة ٢.

٥٦ - ويشكل الطلبان الواردان في الفقرتين ٢٦٤ (هـ) و (و) جزءاً من الآثار المالية المترتبة على اقتراح إدخال عقد موحد للموظفين في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين. وبالنظر إلى الفقرة ٥٢ أعلاه، ترى اللجنة أنه ليس هناك حاجة إلى أن تتخذ الجمعية العامة أي إجراءات بشأن هذين الطلبين في الوقت الحاضر.

واو - تنسيق شروط الخدمة

٥٧ - ويسعى الأمين العام، من خلال هذه المجموعة من الاقتراحات بشأن مواءمة شروط الخدمة، إلى معالجة الفروق في شروط العمل، التي نشأت بين الموظفين العاملين في الميدان. وكما أشير إلى ذلك في الفقرة ٢٧٢ من تقريره، فإن هذه الاختلافات قائمة بين الموظفين المعيّنين في إطار المجموعة ٣٠٠ وأولئك المعيّنين في إطار المجموعة ١٠٠، وبين موظفي المجموعة ١٠٠ المعيّنين في بعثات وأولئك المنتدبين من المقار، وبين الموظفين الذين يعملون في عمليات السلام وأولئك الذين يعملون في صناديق الأمم المتحدة وبرامجها. وترتبط هذه الاختلافات بتصنيف البعثات باعتبارها بعثات يُسمح فيها أو لا يسمح فيها باصطحاب أفراد الأسرة، وبدفع التعويضات للإنفاق على أسرة معيشية ثانية، وبنطاق نظام الاستراحة والاستجمام، وبحساب مدفوعات الخطر، وبدفع المبالغ المقطوعة مقابل مستحقات السفر.

٥٨ - وفي القرار ٢٦٦/٥٩ (الفرع العاشر، الفقرة ٥)، طلبت الجمعية العامة من لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين تحليلاً لمدى استصواب وإمكانية مواءمة شروط الخدمة الميدانية، بما في ذلك مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب العائلات، وأن تبين كافة الآثار المالية المترتبة على ذلك. وكما ورد في الفقرة ٢٧٠ من تقرير الأمين العام فإن لجنة الخدمة المدنية قررت، بعد نظرها في المعلومات التي كشفها تقرير الأمين العام الأولي عن الاستثمار في الأمم المتحدة (A/60/692 و Corr.1)، أن تسحب توصياتها المتعلقة بمواءمة مستحقات الموظفين الميدانيين التي قدمتها في تقريرها السنوي لعام ٢٠٠٥ (انظر A/60/30، الفقرتين ١٦١ و ١٦٢). وكندابير مؤقتة تسمح بأقصى درجات المرونة بموجب الترتيبات التعاقدية الحالية لموظفي بعثات حفظ السلام، أوصت لجنة الخدمة المدنية بإلغاء حد الأربع سنوات المفروض على التعيينات في إطار

المجموعة ٣٠٠؛ والسماح بتحويل عقود الموظفين الذين قضاوا في الخدمة ما لا يقل عن أربع سنوات إلى عقود للعمل خصيصا في البعثات في إطار المجموعة ١٠٠، وذلك شريطة استعراض مهامهم والتثبت من ضرورتها والتأكد من أن أداءهم كان مرضيا تماما؛ والسماح بإعادة انتداب المعينين في بعثات بعينها في إطار المجموعتين ٣٠٠ و ١٠٠ إلى بعثات أخرى لأداء نفس الوظيفة تلبية لاحتياجات المنظمة. وقررت أيضا إنشاء فريق عامل للتسجيل باستعراض مجموعات التعويضات الخاصة بالموظفين المعينين دوليا العاملين في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب أفراد الأسرة وتقديم مقترحات إلى لجنة الخدمة المدنية في دورتها الرابعة والستين التي ستعقد في آذار/مارس ٢٠٠٧ بشأن اتباع نهج متسق داخل النظام الموحد للأمم المتحدة. وتقضي اختصاصات الفريق العامل (انظر A/61/30، المرفق الثامن) بأن يقوم الفريق العامل بعدة مهام منها تصميم مجموعة تعويضات تكون شفافة وبسيطة ويسهل إدارتها، مع الاهتمام بالعناصر التي ثبتت صعوبة إدارتها، ومنها استحقاقات التعليم واستحقاقات السفر والإجازات. ويتولى الفريق العامل أيضا وضع نماذج محاكاة وتنفيذها لتحديد الآثار المترتبة على مختلف الاقتراحات من حيث التكلفة.

٥٩ - ونظرا لأن المسألة معروضة على لجنة الخدمة المدنية الدولية، وأن اللجنة تعترم تقديم تقرير في هذا الشأن في آذار/مارس ٢٠٠٧، فإن اللجنة الاستشارية ترى أن النظر في المقترحات المتعلقة بمواءمة شروط الخدمة الميدانية، بما فيها الآثار المالية لأي تغييرات في الأحكام المتعلقة بالاستراحة والاستجمام واستحقاقات الموظفين في مراكز العمل التي يسمح فيها أو لا يسمح فيها باصطحاب أفراد الأسرة^(أ)، هو أمر سابق لأوانه. وبالتالي توصي اللجنة الاستشارية ألا تتخذ الجمعية العامة أي إجراء بشأن الاقتراحات الواردة في الفقرة ٢٩٩، في انتظار تلقي تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية الذي يستند إلى توصيات الفريق العامل بشأن استحقاقات الموظفين المعينين دوليا العاملين في مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة.

٦٠ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن الأمين العام يعتزم تسمية مراكز العمل الميدانية مراكز عمل يُسمح أو لا يُسمح باصطحاب الأسرة فيها، على أساس المرحلة السارية وقدرات الهياكل الأساسية في مركز العمل (انظر A/61/255، الفقرات ٢٧٨ و ٢٧٩ و ٢٩٦). وتشير اللجنة في هذا الصدد إلى تقريرها بشأن إقامة نظام معزز وموحد لإدارة

(أ) تنقسم الآثار المالية إلى فئتين، الآثار المالية المتعلقة بالاستحقاقات القائمة، وتلك التي تتوقف على ما قد تتخذه الجمعية العامة من إجراءات مستقبلية. غير أنه يلزم تقديم المعلومات بشأن الاحتياجات المالية المتعلقة بشروط الخدمة الحالية، بغض النظر عما تتخذه الجمعية العامة من إجراءات بشأن أي توصيات أخرى (انظر الفقرة ٦٠).

الأمن (A/59/539)، الذي دعت فيه إلى إقامة شبكة أكثر تكاملاً (انظر أيضاً قرار الجمعية العامة ٢٧٦/٥٩، الفرع الحادي عشر). واللجنة على ثقة من أن التقييم الذي تقوم به إدارة الأمن والسلامة، وما تتوصل إليه من نتيجة بشأن المرحلة الأمنية المناسبة، سوف تتقيد به جميع كيانات الأمم المتحدة في الميدان، بما يسمح بتفادي الاختلافات في تسمية مراكز العمل كمناصفة أو غير مناسبة للأسر. وكذلك تتوقع اللجنة أن يتم تحديد ذلك بواقعية، وأن تُجرى استعراضات من وقت لآخر لكفالة التطبيق المنطقي لمعايير التقييم والتحديد في جميع مراكز العمل التابعة للأمم المتحدة. وكما أشير إليه أعلاه فإن بعض الاحتياجات من الموارد الضرورية لتنفيذ ما ينتويه الأمين العام تتوقف على ما يُتخذ من قرارات بشأن شروط الخدمة. وينبغي طلب الاحتياجات من الموارد في ميزانيات عمليات حفظ السلام المعنية، وكذلك في الميزانية العادية، تحت بند البعثات السياسية الخاصة.

زاي - الاقتراحان ٧ و ٣ - بناء القدرات القيادية والإدارية

٦١ - يَجْمَلُ الأمين العام من خلال مجموعة الاقتراحات بشأن بناء القدرات القيادية والإدارية، برنامجاً لتعزيز توظيف القيادات وتعزيز التدريب والتطوير في مجالي القيادة والإدارة. وكما أشير إليه في الفقرات من ٣١٦ إلى ٣١٨ من تقريره فإنه يعتزم وضع نهج أكثر صرامة ومنهجية لتتبع في اختيار وكلاء الأمين العام والأمناء العامين المساعدين والمديرين، بما في ذلك من أجل عمليات السلام. وستعتمد استراتيجيات للبحث عن أفضل الكفاءات يكون هدفها العثور على كبار القادة الواعدين واجتذائهم، وسيكون إجراء المقابلات التي تجرى للوقوف على مستوى الكفاءة إلزامية بالنسبة لجميع المناصب العليا. وتقضي الاقتراحات بأن يجتاز جميع كبار الموظفين الجدد، بمن فيهم أولئك المعينون في البعثات الميدانية، برنامج تعريف وتوجيه مركّز، وسيُطلب من جميع كبار القادة المعيّنين حديثاً بالبعثات الميدانية الخضوع لاجتياز دورة تعريف إلزامية للتدريب والتطوير لإطلاعهم على عمل عمليات حفظ السلام. وإضافة إلى ذلك، سيواصل تعزيز برنامج تطوير القيادات لدى المديرين من الرتبتين مد-١ و مد-٢ وبرنامج تطوير القدرات الإدارية للمسؤولين الإداريين من الرتبتين ف-٤ و ف-٥، وتُعرض برامج مستمرة وبصورة تدريجية على المسؤولين الإداريين طوال حياتهم الوظيفية، حيث يفسح المجال أمامهم للمشاركة في ما لا يقل عن برنامج واحد في السنة. وستسمح لكبار الموظفين أيضاً فرصة المشاركة في برامج مشتركة بين الوكالات كبرنامج شبكة الإدارة العليا لتنمية القدرات القيادية.

٦٢ - وكما أُشير إلى ذلك في الفقرة ٣٣٦ من التقرير، فإن الاحتياجات من الموارد لهذه المجموعة من الاقتراحات مدرجة ضمن الاقتراحات المتعلقة بالتطوير والدعم الوظيفيين (انظر الفقرات ٤٢-٢٨ أعلاه).

حاء - الاقتراح ٢٢ - عروض ترك الخدمة مقابل تعويض

٦٣ - في الفقرات من ٣٣٧ إلى ٣٦٦ من تقريره، يقترح الأمين العام برنامجاً لعرض ترك الخدمة على الموظفين مقابل تعويض، يُنفذ على مرحلتين: مرحلة أولى طوعية، يليها تعويض لموظفين مستهدفين عن ترك الخدمة منسجماً مع الأولويات الإدارية والاستراتيجية على نحو ما سيجري تحديده لدى إنجاز استعراض الولايات وتنفيذ الإصلاحات الإدارية. ويقدر الأمين العام عدد الموظفين الذين يحق لهم الاستفادة من المرحلة الطوعية بزهاء ١ ٠٠٠ موظف، منهم ٨٥٠ موظفاً، في إطار الميزانية البرنامجية و ١٥٠ موظفاً من بعثات حفظ السلام. ويُتوقع أن تبلغ تكلفة صفقة إنهاء الخدمة في المتوسط ١٠٠ ٠٠٠ دولار؛ غير أن عدد المعنيين بالمرحلة الطوعية سيتوقف على عدد الموظفين المستحقين الذين يُعربون عن رغبتهم في المشاركة. وباستخدام رقم افتراضي قدره ١٥ في المائة من الموظفين الذين تحقق لهم الاستفادة من البرنامج، قُدرت تكلفة المرحلة الطوعية بمبلغ ١٥ مليون دولار.

٦٤ - وكما لوحظ ذلك في الفقرة ٣٤٤ من التقرير، فمن المتوقع أن يبلغ عدد كبير من الموظفين سن التقاعد خلال السنوات الخمس المقبلة. وسيترتب على هذا الأمر آثار بشكل خاص على مستوى المناصب الإدارية، إذ سيبلغ معدل التقاعد المتوقع ٢,٢ في المائة في الرتبة ف-٥ و ٣٧,٧ في المائة في رتب المديرين. وترى اللجنة الاستشارية أن هنالك متسعاً كبيراً "لتحسين ملاك الموظفين ونوعيتهم"، على نحو ما طلبته الجمعية العامة في الفقرة ١٦٣ (ج) من قرارها ١/٦٠، من خلال ملء الشواغر الحالية، فضلاً عن تلك الناجمة عن تناقص عدد الموظفين من جراء التقاعد. وتؤكد اللجنة في هذا الصدد أن آلية ترك الخدمة مقابل تعويض ينبغي عدم استخدامها لمعالجة المسائل المتعلقة بنقص الأداء أو عدمه، حيث إن طريقة معالجة هذه المسائل منصوص عليها في البند التاسع من النظام الأساسي للموظفين. وبالتالي توصي اللجنة بعدم الموافقة على الموارد المطلوبة في الفقرات من ٣٦٦ (أ) إلى (ج)، المخصصة للمرحلة الطوعية من برنامج ترك الموظفين الخدمة مقابل تعويض. وقد يود الأمين العام تقديم اقتراحات بشأن مرحلة البرنامج الخاصة بتعويض موظفين مستهدفين مقابل تركهم الخدمة، على إثر استعراض الوسائل البديلة لإيصال الخدمات، والنتائج ذات الصلة من استعراض الولايات.

طاء - تكنولوجيا المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية

٦٥ - في الفقرات من ٣٦٧ إلى ٣٨٩ من التقرير، يحمل الأمين العام اقتراحاته الهادفة إلى تحسين العمليات والأدوات الخاصة باستخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية. ومن ضمن هذه المبادرات اقتراحات تتعلق باقتناء مجموعة برامجيات جديدة للتوظيف الإلكتروني متاحة في السوق، ستدمج مستقبلاً في نظام تخطيط الموارد في المؤسسة (ERP)، واقتناء نظام لإدارة التعلم لدعم التطور الوظيفي والتنقل في أنحاء الأمانة، ونظام جديد لإدارة الوثائق، ونظام لإدارة المعارف والمكتب الإلكتروني، ومستودع جديد للبيانات.

٦٦ - ويطلب الأمين العام إنشاء ست وظائف مؤقتة جديدة كما يلي:

(أ) وظيفة برتبة ف-٤ وأخرى برتبة ف-٢، ووظيفة من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)، تُقدر تكلفتها بمبلغ ١٩١ ٠٠٠ دولار، في إطار الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧؛

(ب) وظيفة واحدة برتبة ف-٤ وواحدة برتبة ف-٣ وواحدة من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)، تقدر تكلفتها بمبلغ ١٠٢ ٥٠٠ دولار، تغطي من حساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، ويُطلب مبلغ إضافي قدره ١٠٢ ٥٠٠ دولار لبقية عام ٢٠٠٧ في إطار ميزانية حساب الدعم للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨.

وبالإضافة إلى ذلك، يطلب مبلغ ٢ ٦٦٠ ٥٠٠ دولار من الموارد غير المتصلة بالوظائف لعام ٢٠٠٧، يُقسم بين الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ (١ ٣٠٠ ٧٠٠ دولار) وميزانية حساب دعم عمليات حفظ السلام (٦٠٠ ٧٦١ دولار) للفترة المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، ويُطلب بعد ذلك مبلغ يقدر بـ ٥٩٠ ٢٠٠ دولار في إطار ميزانية حساب الدعم لعمليات حفظ السلام للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨.

٦٧ - وكما لوحظ في الفقرات من ٣٧٣ إلى ٣٧٥ من التقرير، فإن الجمعية العامة طلبت إلى الأمين العام، في قرارها ٢٦٦/٥٩، العمل على التطوير التام لأداة الدعم (نظام غالاكسي) وجعلها أكثر كفاءة وأيسر في الاستعمال. وفي تقرير لاحق (A/59/265/Add.1)، أعلن الأمين العام اعتزامه القيام باستعراض لإقامة الهياكل التكنولوجية الأساسية الأنسب للنظام، بما في ذلك الاستعانة الممكنة بمجموعات برمجيات متاحة في السوق. وخلال فترة السنتين ٢٠٠٥-٢٠٠٦، أجرت الأمانة العامة تحليلاً مفصلاً للحلول الممكنة واستنتجت أن مواصلة تعديل الهيكل الأساسي التكنولوجي الحالي لنظام غالاكسي لن تحقق فعالية الكلفة.

واستناداً إلى هذا التحليل وإلى التجارب المكتسبة حتى الآن، يستنتج الأمين العام أن أكثر الحلول فعالية وأنجعها يتمثل في اقتناء مجموعة برمجيات للتوظيف الإلكتروني متاحة في السوق ستدمج في نظام تخطيط الموارد في المؤسسة. وتقدر تكلفة بدء العمل بالأداة الجديدة للتوظيف الإلكتروني بمبلغ ١,٤٥ مليون دولار، يشمل تركيب البرمجيات وتعديلها، والصيانة التقنية التي يوفرها البائعون، وتقديم الدعم لإدارة المشروع في عام ٢٠٠٧، بغرض الانتقال إلى النظام الجديد في عام ٢٠٠٨.

٦٨ - واللجنة الاستشارية مقتنعة بالحاجة الملحة إلى تحسين أدوات وعمليات تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية. وتوصي اللجنة بالتالي بالموافقة على الموارد المطلوبة في الفقرة ٣٨٩ (أ) إلى (ج). غير أن اللجنة الاستشارية تشير إلى ما ذكرته في تقريرها الأول عن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥ (A/58/7)، الفقرة ثامناً - ٣٠) التي بينت فيها أنه يتضح من الخبرة المكتسبة حتى الآن من الاستعانة بنظام غالاكسي أن مهام هذا النظام ونطاقه وشموله لم تحلل بالقدر الكافي قبل تنفيذه. وتتطلع اللجنة إلى الدراسة المفصلة التي سيجريها الأمين العام بشأن قدرات التكنولوجيات الجديدة التي سيجري إدخالها، وهي دراسة ستُقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين المستأنفة، عملاً بقرار الجمعية ٢٨٣/٦٠. وفي الفقرة ٢٠ من تقريرها المتضمن في الوثيقة A/60/870، شددت اللجنة على أن الدراسة التفصيلية المتوخاة ينبغي أن تكون شاملة وأن تغطي احتياجات جميع الجهات المستخدمة للنظم الإدارية والتنظيمية، بما في ذلك بعثات حفظ السلام، والعمليات الميدانية الأخرى، والمكاتب الواقعة خارج المقر، واللجان الإقليمية (انظر قرار الجمعية العامة ٢٦٠/٦٠).

٦٩ - وفيما يختص بالفقرة ٣٨٩ (د)، وعلى النحو الوارد في الفقرة ٢٩ أعلاه، لا ترى اللجنة الاستشارية حاجة إلى أن تشير الجمعية إلى الكيفية التي ستعرض بها عليها الاحتياجات المستقبلية المحتملة.

ياء - إصلاح فئة الخدمة الميدانية: الاستثمار في تلبية احتياجات عمليات الأمم المتحدة للسلام من الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين

٧٠ - ترد مقترحات الأمين العام المتعلقة بإصلاح فئة الخدمة الميدانية في تقريره A/61/255/Add.1 و Add.1/Corr.1. وقد قدم هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٥٧/٥٨، الذي يتناول تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن إصلاح فئة الخدمة الميدانية للموظفين في عمليات الأمم المتحدة للسلام (انظر A/57/78). وجرت الاستفادة في مقترحات الأمين العام من التوصيات الواردة في تقرير الفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة

للسلام (A/55/305-S/2000/809)، وروعت فيها هذه التوصيات. وتقدم معلومات أساسية عن المقترحات في الفقرات من ١ إلى ٢٠ من تقرير الأمين العام وأدرج موجز لأهداف المقترحات في الفقرة ٢٢ من هذا التقرير.

٧١ - وكما أشير إليه في الفقرة ٤١ من تقرير الأمين العام، فإنه "يُطلب إلى الجمعية العامة أن توافق على إطار قوامه ٢ ٥٠٠ وظيفة مدنية طويلة الأجل في عمليات الأمم المتحدة للسلام، يحول من الميزانيات المعتمدة لعمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة المأذون بها، وذلك من أجل تعيين وإدارة موظفين يكرسون لدعم عمليات الأمم المتحدة للسلام". وتشير الفقرة ٤١ أيضا إلى توصيات وحدة التفتيش المشتركة الواردة في تقريرها عن إصلاح فئة الخدمة الميدانية، التي تناولها الأمين العام بمزيد من التفصيل في تقريره عن الاستثمار في الموارد البشرية (A/61/255). وأدرج ما خرجت به اللجنة الاستشارية من تعليقات على هذه المسائل في الفقرات الواردة أعلاه، حسب الاقتضاء.

٧٢ - ويظل اقتراح الموافقة على إطار قوامه ٢ ٥٠٠ وظيفة مدنية طويلة الأجل في عمليات الأمم المتحدة للسلام رهنا بأن تقرر الجمعية العامة أن هذه القدرة ضرورية ومرغوب فيها. وتساءلت اللجنة الاستشارية عن الأساس الذي جرى الاستناد إليه في تحديد الخط القاعدي الأدنى للاحتياجات من الموظفين بـ ٢ ٥٠٠ وظيفة، وأبلغت بأن دراسة للاحتياجات من الموارد البشرية على امتداد السنوات العشر الماضية، تضمنت فحصا للفئات المهنية الموظفة في عمليات حفظ السلام، أدت إلى مقترحات الأمين العام.

٧٣ - وتسعى مقترحات الأمين العام إلى استيفاء الحاجة لتغطية تكاليف ملاك موظفي حفظ السلام على أساس مستمر؛ بغية تعزيز السمة المهنية؛ ورفع مقدرة الأمم المتحدة على الاستجابة السريعة لاحتياجات حفظ السلام. وكما أشير إليه في الفقرة ٣٠ من تقرير الأمين العام (A/61/255/Add.1)، لا توجد نية لإضافة مناصب إلى مستويات ملاك الموظفين التي جرت الموافقة عليها بالفعل في إطار ميزانيات عمليات حفظ السلام المختلفة. وكما أشير إليه كذلك في الفقرة نفسها، فقد أدرجت الآثار المترتبة من حيث التكاليف على إنشاء قدرة من إطار موظفي حفظ السلام، في البيان الإجمالي للآثار المالية المترتبة على مواعمة شروط خدمة الموظفين العاملين في الميدان.

٧٤ - وبينما ترى اللجنة الاستشارية أن النهج الجمل في الفقرات أعلاه ما يفيد، فإنه يتعين تحديد معالم عدد من العناصر أو توضيحها، توطئة لإحراز المزيد من التقدم في هذه المسألة.

٧٥ - وإذ تأخذ اللجنة الاستشارية في اعتبارها المعلومات الإضافية الواردة، فإنها ترى ضرورة إجراء تحليل أوفى قبل تحديد مجموع الاحتياجات من الوظائف المدنية طويلة الأجل لعناصر حفظ السلام.

٧٦ - وتشمل المجالات التي تحتاج إلى توضيح مجموعة المهارات المطلوبة، وتوزيع الرتب، وعملية الاختيار، واستصواب التدرج في القدرة وتطبيق تنقل الموظفين (انظر أيضا الفقرتين ١٣ و ٤٢ أعلاه). وتتعين أيضا معالجة مسألة إدارة القدرة.

٧٧ - ويتعين أيضا إجراء تحليل شامل للآثار المالية، وهو ما يتطلب أن تؤخذ في الاعتبار شروط الخدمة التي ستطبق على هؤلاء الموظفين. ويتعين أن ترجأ مواصلة العمل في هذا الصدد إلى حين إصدار الجمعية العامة للمقررات ذات الصلة، بشروط الخدمة الميدانية. ويتعين أيضا إعداد منهجية واضحة المعالم بشأن توزيع التكاليف ذات الصلة فيما بين مصادر التمويل المختلفة (الميزانية العادية، وحفظ السلام، وغيرها).

ثالثا - الأفراد المقدمون دون مقابل بواسطة الحكومات والكيانات الأخرى

٧٨ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في قرارها ٢٨١/٥٧ بء، أن يقدم في تقاريره التالية، كل سنتين، معلومات عن الاستعانة بالأفراد المقدمين دون مقابل، توضح جملة أمور منها جنسياتهم ومدة خدمتهم والإدارات التي يعملون بها والمهام التي يضطلعون بها. وشمل التقرير الأول الذي أصدره الأمين العام استجابة لهذا الطلب (A/59/716) فترة السنتين الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤. وطلبت اللجنة الاستشارية، في تقريرها (A/59/786)، إدماج التفاصيل عن الأفراد المقدمين بدون مقابل في تقارير الأمين العام عن تشكيل الأمانة العامة، وذلك في السنة الأولى من كل فترة سنتين. ويغطي التقرير الثاني عن استخدام الأفراد المقدمين دون مقابل، الذي أصدره الأمين العام في هيئة إضافة لتقريره عن تشكيل الأمانة العامة (A/61/257/Add.1)، الفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥.

٧٩ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن التقرير الثاني قد أُسس استنادا إلى المنهجية نفسها، التي طُبقت على التقرير السابق (A/59/716). ويتضمن الجدولان ١ و ٢ أدناه ملخصا لتطور استخدام الأفراد المقدمين دون مقابل، خلال الفترة من عام ٢٠٠٣ إلى عام ٢٠٠٥.

الجدول ١
النوع الأول من الأفراد المقدمين دون مقابل

السنة	ذكر	أنثى	المتدربون		الخبراء المعاينون		خبراء التعاون التقني		مجموع النوع الأول	مجموع النساء	النسبة المئوية للنساء	عدد الجنسيات	عدد الإدارات
			المجموع الفرعي	ذكر	أنثى	المجموع الفرعي	ذكر	أنثى					
٢٠٠٥	٤٢٣	٧٢٨	١ ١٥١	٦٣	٩٥	١٥٨	١٨	٥	١ ٣٣٢	٨٢٨	٧٠	١٠٩	٢٥
٢٠٠٤	٤٧١	٧٣٠	١ ٢٠١	٢٧	٥٠	٧٧	١١	١	١ ٢٩٠	٧٨١	٦١	١١٢	٢٩
٢٠٠٣	٣٧٩	٦٧٨	١ ٠٥٧	٣٥	٤٣	٧٨	١١	٣	١ ١٤٩	٧٢٤	٦٣	١١١	٢٨

الجدول ٢
النوع الثاني من الأفراد المقدمين دون مقابل

السنة	ذكر	أنثى	النوع الثاني من الأفراد المقدمين دون مقابل		مجموع النوع الثاني	النسبة المئوية للنساء	عدد الجنسيات	الإدارات	متوسط المدة الزمنية
			المجموع الفرعي	ذكر					
٢٠٠٥	٢٧	١٩	٤٦	٤١	٥	٥	٥	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	٤,٣ شهر/سنة
٢٠٠٤	٦٣	٢٢	٨٥	٢٦	٣٣	٣٣	٣٣	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	١,٨ شهر/سنة
٢٠٠٣	٤٣	١٠	٥٣	١٩	٢٣	٢٣	٢٣	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، الإسكوا	٢,٦ شهر/سنة

٨٠ - وتلاحظ اللجنة أن مجموع عدد النوع الأول من الأفراد المقدمين دون مقابل ارتفع من ١ ٢٩٠ فرداً في عام ٢٠٠٤، إلى ١ ٣٣٢ فرداً في عام ٢٠٠٥. وبينما يظل المتدربون يشكلون غالبية الأفراد في هذه الفئة، إلا أن عددهم انخفض من ١ ٢٠١ فرداً في عام ٢٠٠٤، إلى ١ ١٥١ فرداً في عام ٢٠٠٥. وخلال الفترة نفسها، تضاعف عدد الخبراء المعاينين، من ٧٧ إلى ١٥٨. وفي ما يتعلق بالنوع الثاني من الأفراد المقدمين دون مقابل، والذين يتم قبولهم على أساس استثنائي، بغية توفير الخبرات غير المتاحة للمنظمة، من أجل أداء مهام وظيفية متخصصة أو توفير المساعدة المؤقتة أو العاجلة في حالات الولايات الجديدة أو التي يجري توسيعها، فإن اللجنة تلاحظ انخفاض عددهم من ٨٥ في عام ٢٠٠٤ إلى ٤٦ في عام ٢٠٠٥، نظراً إلى تراجع عدد حالات الطوارئ كبيرة الحجم وعمليات الطوارئ والعمليات الغوثية، التي اضطلع بإدارتها مكتب منسق الشؤون الإنسانية، في عام ٢٠٠٥.

٨١ - ويقدم تقرير الأمين العام تفاصيل عن جنسيات الأفراد ومُدد خدمتهم والإدارات التي يعينون فيها والمهام الوظيفية التي يؤديونها، في ثمانية جداول واضحة، تقدم بيانات منفصلة لكل سنة بالنسبة لكل نوع من الأفراد المقدمين بدون مقابل. وترى اللجنة الاستشارية أن هذا العرض يجعل المقارنة بين سنتي فترة السنتين مسألة صعبة. ويتعين تصميم الجداول بحيث تفضي بشكل أفضل إلى تحديد التغيرات والاتجاهات. وتطلب اللجنة تبسيط شكل الجداول، بغية إدماج المعلومات عن سنتي فترة السنتين في جدول واحد. وسيؤدي هذا بالفعل إلى خفض عدد جداول التقرير إلى النصف. وعلاوة على ذلك، تتعين الإشارة بوضوح، في تقرير الأمين العام، إلى أي انحرافات تتم ملاحظتها عن المعايير التي حددتها الجمعية العامة لاستخدام الأفراد المقدمين بدون مقابل (القرار ٢٤٣/٥١).

٨٢ - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تحيط الجمعية العامة علما بتقرير الأمين العام (A/61/257/Add.1)، مع أخذ تعليقات اللجنة الواردة في الفقرة ٨١ أعلاه في الاعتبار.

رابعاً - استخدام الموظفين السابقين المتقاعدين

٨٣ - تلاحظ اللجنة الاستشارية من تقرير الأمين العام عن استخدام الموظفين السابقين المتقاعدين، في فترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥ (A/61/257/Add.2)، أنه بينما انخفض عدد المتقاعدين الذين تم استخدامهم بنسبة ١٢,٨ في المائة، من ٥٦٣ في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣، إلى ٤٩١ في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥، إلا أن عدد أيام العمل التي أدّوها ارتفع بنسبة ١٤,٨ في المائة، من ٨٧٨ ٨٤ يوماً إلى ٩٧ ٤٠٦ يوماً في الفترة نفسها، وأن النفقات ذات الصلة ارتفعت بنسبة ٤٥,٧ في المائة، أي من ٢٣ ٠٩٣ ٠٠٠ دولار إلى ٣٣ ٥٣٢ ٠٠٠ دولار. وكانت الزيادة في عدد أيام العمل والنفقات المتكبدة، في مجالات اللغات وخدمات المؤتمرات في مراكز العمل الرئيسية، في المقام الأول، بما في ذلك الترجمة وتجهيز الوثائق. واستوجب التوسع في عمليات حفظ السلام والعمليات الإنسانية وغيرها من العمليات الميدانية الأخرى على نطاق العالم، التعجيل أيضاً بتعزيز قدرات عدد من الإدارات والبعثات الميدانية، وهو ما يسّره التعيينات المؤقتة للمتقاعدين ذوي الخبرة. وحدث انخفاض طفيف في عدد أيام العمل في الوظائف الإدارية. وانخفض عدد المتقاعدين المستخدمين وأيام العمل في المجالات الفنية بنسبة ٥٦ في المائة ونسبة ٣٧,٩ في المائة، على التوالي (A/61/257/Add.2)، الفقرات ٢١-٢٣).

٨٤ - وفي ما يتعلق بتمديد الخدمة لما بعد السن الإلزامية لانتهائها، تلاحظ اللجنة أن مجموع عدد الموظفين الذين تم استبقاؤهم بلغ ٢٢٢ موظفاً، بانخفاض بنسبة ٢٩,٥ في المائة عن فترة السنتين ٢٠٠٢-٢٠٠٣ (٣١٥ موظفاً) (A/61/257/Add.1، الفقرة ٣٥). غير أن

اللجنة تشير إلى أن هذا العدد ما زال يشكّل نسبة ٣٥,٩ في المائة من مجموع عدد المتقاعدين خلال فترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥ (٦١٩ موظفا). ويدل هذا بوضوح على استمرار الضعف في عمليات التخطيط المسبق والتعيين وتنسيب الموظفين. وتطلب اللجنة أن تكون جميع عمليات التمديد لما بعد السن الإلزامية لانتهاء الخدمة مبرّرة بشكل كاف وموثقة على الوجه الصحيح لدى مكتب إدارة الموارد البشرية.

٨٥ - وتلاحظ اللجنة من الجدول ٥ A/61/257/Add.2 أن عددا من الوظائف العامة جدا غير المتخصصة، مثل "كاتب" أو "مقيّد بيانات"، يضطلع به موظفون متقاعدون. وتنص معايير اختيار المتقاعدين، المحددة في الأمر الإداري ST/AI/2003/8، ضمن أشياء أخرى على أنه يمكن استبقاء الموظف بعد السن الإلزامية لانتهاء الخدمة إذا تعذر إيجاد مرشح مؤهل لتصريف أعباء الوظيفة في الوقت المناسب، على أن يكون الاستبقاء بصفة استثنائية. وليس من الواضح لدى اللجنة سبب عدم تحديد موظف مؤهل بشكل مناسب لأداء هذه المهام الوظيفية العامة في الوقت المناسب، وتشير مرة ثانية إلى جوانب القصور المتكررة في نظام تنسيب الموظفين.

٨٦ - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تحيط الأمانة العامة بتقرير الأمين العام (A/61/257/Add.2).

خامسا - الاستشاريون

٨٧ - أصدر الأمين العام تقريرا عن استخدام الاستشاريين وفردى المتقاعدين (A/61/257/Add.3)، وفقا لقراري الجمعية العامة ٣٠٥/٥٧ و ٢٦٦/٥٩. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن صدور عدد من العقود التي صدرت للاستشاريين خلال فترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥، كان أقل منه في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣. وانخفض أيضا مجموع عدد الاستشاريين وفردى المتقاعدين بنسبة ٣٢,٤ في المائة ونسبة ٤١,٧ في المائة، على التوالي. وانخفضت نفقات الاستشاريين بمقدار ٤٠,٣ مليون دولار، ونفقات فردى المتقاعدين بمقدار ١١,٧ مليون دولار. وانخفض متوسط مدة العقد بمقدار ٣,١ يوم للمستشاريين لكنه زاد بنسبة ٠,٧ يوم لفردى المتقاعدين. وجرى استخدام الاستشاريين أساسا في مجالات تنفيذ البرامج والخدمات الاستشارية، واستخدام فردى المتقاعدين في مجالات تنفيذ البرامج، وتقديم محاضرات، ودورات تدريبية، والتحضير للاجتماعات.

٨٨ - ولاحظت اللجنة الاستشارية في تقريرها السابق أن مكتب إدارة الموارد البشرية عزّز ما لديه من قدرة رصد وتتبع للتقدم المحرز تجاه تحقيق الأهداف الواردة في خطط العمل

المتعلقة بالموارد البشرية للإدارات. وكان من المتوقع أن يمكن هذا التعزيز المكتب من تحسين عمليات رصده للاستخدام الصحيح للاستشاريين، من أجل توفير الخبرات غير المتاحة داخل المنظمة، بشكل يتماشى مع المبادئ التوجيهية التي أصدرتها الجمعية العامة (A/59/446)، الفقرة ٦٠). وأبلغت اللجنة بأن خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية يجري استعراضها الآن بشكل منتظم بواسطة مجلس الأداء الإداري، خلال اجتماعاته التي تنعقد كل عامين مع مديري البرامج، وأن أول استعراض من هذا النوع اكتمل في تموز/يوليه ٢٠٠٦ (A/61/319). وتطلب اللجنة أن يُضمن الأمين العام في تقريره القادم عن الاستشاريين وفراى المتعاقدين معلومات عن التقدم المحرز. وتطلب اللجنة أيضا أن ينصب المزيد من التركيز في التقرير القادم على التحليل بدلا عن مجرد تقديم بيانات خام.

٨٩ - وتلاحظ اللجنة أن نفقات المتعاقدين المؤسسين انخفضت بشكل حاد، من ٩٠٠ ٦١٤ دولار في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣، إلى ٩ ٨٨١ ٠٠٠ دولار في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥. وانخفض أيضا عدد العقود وأشهر العمل، من ٥٧٨ و ١ ٧١٣ على التوالي في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣، إلى ٣٨٦ و ١ ٠٤٦ على التوالي في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥. وتعرب اللجنة عن قلقها من أن تُعكس النفقات تحت هذه الفئة بصورة تقل عن حجمها الحقيقي، وتطلب تقديم تفاصيل مصنفة وفقا للمؤسسة والمدة الزمنية ووجه الإنفاق، في التقارير المقبلة.

٩٠ - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تحيط الجمعية العامة علما بتقرير الأمين العام (A/61/257/Add.3).

سادسا - المبادئ التوجيهية الشاملة للسياسات المتعلقة بالاستشاريين الذين تستعين بهم مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين

٩١ - أحاطت اللجنة الاستشارية علما بتقرير الأمين العام عن المبادئ التوجيهية الشاملة للسياسات المتعلقة بالاستشاريين الذين تستعين بهم مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (A/61/201). ويوضح التقرير أنه تم تنفيذ سياسة شاملة بشأن فرادى الاستشاريين، في ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٥، من خلال مذكرة داخلية، وأن هذه السياسة تتسق مع الأمر الإداري ST/AI/1999/7 و Amend.1 (A/61/201)، الفقرة ٢). وتشمل التغييرات التي أدخلتها السياسة الجديدة "نوعا جديدا من الخبراء الاستشاريين هم الخبراء الاستشاريون الدوليون المستخدمون على أساس محلي" (A/61/201، الفقرة ٦).

٩٢ - وطلبت اللجنة من مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين مدها بمعلومات إضافية عن الطرائق المتعلقة بتعيين هذه الفئة من الاستشاريين وتحديد رواتبهم، وقد تلقت اللجنة

هذه المعلومات. وأبلغت اللجنة بأن المفوضية حددت عددا من الأفراد المعيّنين كاستشاريين دوليين، مع الاستحقاقات المصاحبة للتعيين، وأن هؤلاء الاستشاريين كانوا يقيمون بالفعل في منطقة مركز العمل الذي عينوا فيه بدون أن يكونوا من رعايا البلد الذي يوجد فيه ذلك المركز. ولا يتلقى هؤلاء الأفراد، بموجب السياسة الجديدة، مدفوعات لتغطية تكاليف السفر من وإلى مركز العمل، كما لا يتلقون بدل إقامة. وأشارت المفوضية إلى أن هذه السياسة تستند إلى الدروس المستفادة من الممارسة الفعلية، وأنها تهدف إلى إضفاء المزيد من الوضوح والشفافية وفعالية التكلفة، بصورة تحقق أفضل مصلحة للمنظمة. وعلاوة على ذلك، أشارت مفوضية شؤون اللاجئين إلى أن السياسة لم تُدخل، في واقع الأمر، نوعا جديدا من الاستشاريين، نظرا إلى عدم وجود اختلافات فيما يتعلق بالمؤهلات، والخبرات المطلوبة؛ كما أنها لم تؤثر بأي صورة على شروط خدمة أولئك الاستشاريين، عدا ما ذكر أعلاه فيما يتعلق بدفع تكاليف السفر وبدل الإقامة اليومي.

٩٣ - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تحيط الجمعية علما بتقرير الأمين العام (A/61/201).