

Distr.: General
22 October 2010
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الخامسة والستون
البند ١٣٤ من جدول الأعمال
إدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولاً - مقدمة

١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في التقارير التالية للأمين العام:

(أ) استعراض إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/65/305)؛

(ب) الترتيبات التعاقدية ومواءمة شروط الخدمة (A/65/305/Add.1)؛

(ج) التقييم الشامل لنظام التوزيع الجغرافي وتقييم المسائل المتعلقة بالتغيرات التي

يمكن إجراؤها في عدد الوظائف الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي (A/65/305/Add.2)؛

(د) أداة لإدارة الكفاءات، إنسيبرا (A/65/305/Add.3)؛

(هـ) برنامج الفنيين الشباب (A/65/305/Add.4)؛

(و) ممارسة الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية والحالات التي تنطوي

على إمكانية ارتكاب سلوك إجرامي، من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه

٢٠١٠ (A/65/180)؛

(ز) النظام الإداري المؤقت للموظفين (A/65/202)؛

(ح) تعديلات على النظام الأساسي للموظفين (A/65/213)؛



(ط) الأخلاق في منظومة الأمم المتحدة (A/65/345/Add.1)؛

(ي) التدابير المتخذة لمعالجة المسائل العامة المتعلقة بالموارد البشرية التي أثارها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/65/332).

٢ - كان معروضا على اللجنة أيضا التقارير التالية للأمين العام عن تكوين الأمانة العامة، كما يلي: (أ) الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/65/350) و (ب) الموظفون المقدمون دون مقابل والمتقاعدون والخبراء الاستشاريون (A/65/350/Add.1). إضافة إلى ذلك، كان معروضا على اللجنة، للعلم، تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة" (A/65/345). وفي أثناء نظرها في التقارير، اجتمعت اللجنة بممثلي الأمين العام الذين قدموا معلومات وتوضيحات إضافية. واجتمعت أيضا بممثلي اتحاد الموظفين في نيويورك، بناء على طلبهم، وبممثلي اتحاد الموظفين العاملين في فيينا وموظفين مشاركين في لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، عبر دائرة تلفزيونية مغلقة.

٣ - تعالج الفروع من الثاني إلى السادس من هذا التقرير تقرير الأمين العام المعنون "استعراض إصلاح إدارة الموارد البشرية" وإضافاته، حسبما ورد في الفقرات الفرعية ١ (أ) إلى (هـ) أعلاه. وتعالج الفروع من السابع إلى الحادي عشر تقارير الأمين العام الأخرى المتعلقة بإدارة الموارد البشرية حسبما هو مفصل في الفقرات الفرعية ١ (و) إلى (ي) أعلاه.

٤ - وينبغي أن يقرأ هذا التقرير مقترنا بتقرير اللجنة الاستشارية الوارد في الوثيقة A/64/518. وقد أرجأت الجمعية العامة النظر في هذا التقرير حتى دورتها الخامسة والستين (المقرر ٥٤٦/٦٤).

ثانيا - استعراض إصلاح إدارة الموارد البشرية

٥ - يقدم تقرير الأمين العام (A/65/305) لمحة عامة عن التقدم المحرز في تنفيذ قرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠، ويحدد ما اعتبره الأمين العام الخطوات التي ينبغي اتخاذها بعد ذلك. واللجنة الاستشارية تدرك ما بذله الأمين العام من جهود لمعالجة المسائل التي أثرت في قرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠.

٦ - تعالج الإضافات إلى تقرير الاستعراض العام، بمزيد من التفصيل، العديد من المسائل التي يغطيها ذلك التقرير. ولذلك، فإن اللجنة تناقش، في هذا الفرع، مسائل ذات طابع عام، وتعلق، في الفروع من الثالث إلى السادس أدناه، على مسائل محددة أثرت في تلك الإضافات.

تخطيط القوى العاملة

٧ - في عام ٢٠٠٩، أجريت، على نطاق الأمانة العامة، عملية طويلة المدى لتخطيط القوى العاملة، لمقارنة عدد الموظفين المتوافرين في المنظمة بمتطلبات التوظيف المتوقعة، من أجل تحديد الثغرات في المستقبل. ويبدو أن النتائج تشير إلى أن القيمة المضافة التي يشكلها تخطيط القوى العاملة للأمانة العامة، على المدى الطويل، محدودة. ووفقاً لما ذكره الأمين العام، تبين من تحليل أجري لدى توافر الموظفين داخلياً، أن حالات التقاعد كانت هي المتغير الأکید الوحيد في حركة الموظفين. وفي الوقت نفسه، لم يُسفر تحليل للعدد المطلوب من الموظفين عن الكثير من المعلومات الإضافية التي تتجاوز عدد الوظائف المدرجة في الميزانية (انظر A/65/350، الفقرة ٣٣). وفيما يتعلق بهذا التحليل، أُبلغت اللجنة أنه، نظراً لأن المنظمة تعمل بموجب ولايات تحددها الدول الأعضاء، يصعب على الأمانة العامة أن تضع تنبؤات بشأن مجموعات المهارات وأعداد الموظفين التي ستكون مطلوبة في مختلف المجموعات المهنية في المستقبل. علاوة على ذلك، ففي جانب العرض، لا يبدو أن موجة التقاعد المتوقعة، التي كان يمكن أن تشكل تحولا ديمغرافيا كبيرا، قد حدثت. وتلاحظ اللجنة، في هذا الصدد، أنه قد يكون هناك، في كل إدارة من الإدارات، كإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، تحول ديمغرافي كبير في هذا الصدد (انظر A/65/122، الفقرة ٤٩).

٨ - ونتيجة لذلك، يشير الأمين العام إلى أنه يعتزم التركيز، بالأحرى، على التخطيط العملي للقوى العاملة على المدى القصير، لمعالجة الاحتياجات التي سبق تحديدها في العمليات الميدانية. وسوف يتطلب ذلك إجراء عمليات تقييم كل ثلاثة أشهر للاحتياجات الفورية والقصيرة الأجل لكل بعثة، حسب الوظيفة والرتبة مقابل المتوافر من المرشحين المدرجين في القوائم (انظر A/65/305، الفقرتان ٣٥ و ٣٦).

٩ - وترى اللجنة الاستشارية أن الأمين العام كان ينبغي أن يقدم تحليلاً أكثر تفصيلاً للأسباب التي جعلت، في رأيه، عملية تخطيط القوى العاملة لا تعطي النتائج المرجوة. وتذكر اللجنة صعوبة التنبؤ بما سوف يطرأ من تغيرات في الولايات. وهي تدرك أيضاً أن عملية التوظيف في الأمانة العامة يجب أن تكون دينامية ومرنة إذا أريد لها أن تكون قادرة على الاستجابة للمتطلبات المتغيرة. غير أن اللجنة ترى أن ثمة مجالاً للتنبؤ بالمتطلبات من الفئات الفنية الرئيسية، كموظفي اللغات وموظفي الشؤون الإدارية والمالية والأمنية والسياسية والاقتصادية، بما في ذلك عدد الموظفين المطلوبين ومجموعات المهارات المطلوبة. وينبغي، في هذا الصدد، أن يكون التخطيط هدفاً ممكناً تحقيقه. فهناك جزء كبير من السياسات المتعلقة بشؤون الموظفين، يعتمد على هذه التنبؤات - بدءاً من التدريب

وإدارة القوائم، وانتهاء بوضع نماذج للحياة الوظيفية وتحديد سياسات التنقل. إن القول بأن احتياجات المنظمة من الموظفين تتوقف على طبيعة الولايات لا يحول دون أن يقوم الأمين العام باستقراء احتياجات التوظيف في المستقبل استناداً إلى الخبرة والاتجاهات.

نظام اختيار الموظفين

١٠ - على إثر التعديلات التعاقدية التي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها ٢٥٠/٦٣، تم تنقيح نظام اختيار الموظفين بغرض دمج السياسات والعمليات المتعلقة بالاختيار في المقر والميدان في إطار واحد، بعد أن كانت في السابق منفصلة. ويبين الأمين العام ما طرأ من تغيرات في نظام اختيار الموظفين الجديد، ومن ذلك ما يلي:

(أ) الغربة التلقائية للمرشحين على أساس أسئلة يقدمها المدير المكلف بالتعيين. ويتم تسليم طلبات التوظيف إلى المديرين المكلفين بالتعيين بصفة يومية ابتداء من اليوم الذي يعلن فيه عن الوظيفة. ويعني هذا، كما هو متوقع، أن يزود المديرين المكلفون بالتعيين بقوائم قصيرة بأسماء المرشحين لاستعراضها. ولم تعد معايير الـ ١٥ يوماً والـ ٣٠ يوماً والـ ٦٠ يوماً منطبقة هنا، وهذا يعني، من بين أمور أخرى، أن النظر في المرشحين الداخليين وعمليات النقل الأفقي لم يعد واجبا قبل النظر في المرشحين الخارجيين. وفي واقع الأمر، يعني هذا أنه سوف يتعين أن يقوم مدير البرنامج باستعراض كل مرشح بعد فرزهِ؛

(ب) كل موظف يشغل وظيفة بعقد تعيين دائم، أو تحت الاختبار، أو محدد المدة (من دون أي قيود في التعيين)، وتم انتدابه من أحد المقار، بما في ذلك مقار اللجان الإقليمية، ليعمل في بعثة لحفظ السلام أو بعثة سياسية خاصة في الميدان، في منصب أعلى برتبة واحدة من وظيفته الحالية، يجوز أن يرقى مؤقتاً إلى رتبة الوظيفة التي يشغلها في عملية حفظ السلام أو البعثة السياسية الخاصة؛

(ج) يجوز لأي موظف تتم ترقيته مؤقتاً أن يقدم طلباً، خلال فترة انتدابه، لشغل أي وظيفة شاغرة أعلى برتبة واحدة من درجته المؤقتة، شريطة أن يكون قد أمضى أكثر من عام واحد من دون انقطاع في عملية حفظ السلام أو البعثة السياسية الخاصة في الميدان؛

(د) يمنح الموظف، الذي هو على سبيل الإعارة لدى صندوق أو برنامج أو وكالة متخصصة أو منظمة في النظام الموحد للأمم المتحدة، امتيازاً لشغل وظيفة محددة لمدة تصل إلى عامين. وفي أثناء فترة إعارته، سيعتبر الموظف مرشحاً داخلياً للوظائف الشاغرة في الأمانة العامة، ويحق له أن يتقدم بطلب لشغل منصب أعلى برتبة واحدة من رتبة الوظيفة التي يشغلها أثناء فترة إعارته؛

(هـ) في ما يتعلق بملء الوظائف الشاغرة، ينبغي أن تولى المراعاة التامة للموظفين الذين يعملون بالفعل في الأمانة العامة. وقبل اختيار أي مرشح خارجي، يجب أن تقدم مسوغات اتخاذ قرار الاختيار خطيا وأن يوافق عليه مكتب إدارة الموارد البشرية.

١١ - يطلب الأمين العام أن توافق الجمعية العامة على تخفيض فترة الإعلان عن وظائف شاغرة محددة من ٦٠ يوما إلى ٤٥ يوما، باعتبار ذلك وسيلة لتسريع عملية الاستقدام والتوظيف. وعلى الرغم من وجود مشاعر قلق من أن خفض فترة الإعلان سوف يحرم المرشحين من بعض الدول الأعضاء التي تكون فيها إمكانيات الوصول إلى الموقع الشبكي للأمم المتحدة محدودة بسبب الثغرات في مجال التكنولوجيا، يشير الأمين العام إلى أن الفجوة التكنولوجية أصبحت الآن أقل شأنًا من ذي قبل. ويشير الأمين العام كذلك إلى أن الغالبية العظمى من الطلبات ترد في الـ ٤٥ يوما الأولى من بدء الإعلان عن أي شاغر. وتوصي اللجنة الاستشارية بالموافقة على تخفيض فترة الإعلان عن وظائف شاغرة محددة من ٦٠ يوما إلى ٤٥ يوما.

١٢ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية مع الأسف أن المعيار المرجعي لملء وظيفة خلال فترة ١٢٠ يوما (انظر A/55/253 و Corr.1، الفقرة ٣٤) لا يزال هدفا بعيد المنال. في الواقع، ذكر الأمين العام أن متوسط طول الفترة بدءا من إعلان الوظيفة الشاغرة حتى اختيار الموظف من قبل رئيس الإدارة، في المواقع غير الميدانية، قد ارتفع من ١٨٢ يوما في عام ٢٠٠٨ إلى ١٩٧ يوما في عام ٢٠٠٩، ولا تشمل هذه الأرقام الفترة المطلوبة للالتحاق بالوظيفة (انظر A/65/305، الفقرة ١٢). وتوقع اللجنة أن الأثر المشترك لخفض فترة الإعلان عن الوظائف الشاغرة وأوجه الكفاءة التي يتوقع أن يجلبها نظام إنسبيرا (Inspira)، وكذلك أوجه الكفاءة الأخرى المزمع تحقيقها من عملية هيئات الاستعراض المركزية (مثل استخدام الاجتماعات الافتراضية)، ستمكن الأمين العام من تبسيط عملية التوظيف والوفاء بمعيار الـ ١٢٠ يوما، وربما تحسينها.

١٣ - ولا توافق اللجنة الاستشارية على الشرط المقترح لأن يبرر رؤساء الإدارات خطيا اختيار مرشح خارجي للحصول على موافقة مكتب إدارة الموارد البشرية. فالإجراء الجديد يعزز الانطباع بأن اختيار مرشحين خارجيين غير مرغوب فيه، ويشكل متطلبات مرهقة من شأنها أن تثبط المديرين من اختيار مرشحين خارجيين. وترى اللجنة أنه ينبغي تقييم جميع المرشحين على أساس متطلبات الوظيفة. وعند تقييم المرشحين، يتعين على المديرين الالتزام بميثاق الأمم المتحدة، وولايات الجمعية العامة وأنظمة الموظفين ذات الصلة، مع إيلاء الاعتبار الواجب لمؤهلات وخبرات الأشخاص العاملين بالفعل في

خدمة الأمم المتحدة، ومبادئ التنوع الجغرافي والمساواة بين الجنسين في التوظيف في المنظمة. ووفقا لذلك، توصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يلغي الإجراءات الخاصة لاختيار مرشحين خارجيين من نظام اختيار الموظفين.

١٤ - وكما هو مبين في الفقرة ٥٤ من التقرير (A/65/305) فقد أجرى مكتب إدارة الموارد البشرية استعراضا لعنصر القائمة في نظام غالاكسي، الذي حدد سببين رئيسيين لمحدودية استخدام قوائم المرشحين الذين تم فرزهم من قبل، وهي عدم كفاية المعلومات المتعلقة بأساليب التقييم المستخدمة وعدم التأكد من مؤهلات الذين أحرروا التقييم. وقد أبلغت اللجنة الاستشارية أنه عملا بالفقرة ٢-٦ من التعليمات الإدارية بشأن نظام اختيار الموظفين (ST/AI/2010/3)، سيتم إدخال تحسينات على نظام اختيار الموظفين من خلال إصدار كتيبات إرشادية لتوفير ما يلي: (أ) اتباع نهج موحد لإجراء التقييمات؛ (ب) فهم دور أفرقة الخبراء/التقييم، على أن تشمل في عضويتها خبراء مختصين؛ (ج) تبادل المرشحين المدرجين في القوائم على النطاق العالمي للأمانة العامة، بما في ذلك البعثات الميدانية التي تُديرها إدارة الدعم الميداني؛ (د) تقديم معلومات إلى المدير المكلف بالتعيين بشأن التقييم الذي أجرى وأفضى إلى التوصية بإدراج مرشح في القائمة. وتلاحظ اللجنة هذه التحسينات، فضلا عن أن نظام إنسيبرا سيتضمن وحدة لإدارة القوائم، وتقرر تعميمها في أواخر عام ٢٠١٠. وتفهم اللجنة الاستشارية أن الكتيبات الإرشادية المذكورة أعلاه ستصدر على وجه السرعة. وتتوقع اللجنة أن يُدرج تقرير مرحلي بشأن استخدام القوائم، بما في ذلك تحليل إحصائي، في التقرير المتعلق بإدارة الموارد البشرية الذي سيقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين.

التعلم

١٥ - في الفقرة ٩٢ من تقريره (A/65/305)، أشار الأمين العام إلى أن مبلغ الـ ٢٠ مليون دولار المخصص للتدريب من الميزانية العادية التدريبية يمثل ١,٠٦ في المائة من تكاليف الموظفين، وأن ٢ في المائة هو الحد الأدنى لأفضل الممارسات. علاوة على ذلك، اعتمدت شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في عام ٢٠٠٣ الحد الأدنى المستهدف وقدره ٢ في المائة. ويشير الأمين العام أيضا إلى أنه في حين تعتمد المنظمة أيضا على موارد من خارج الميزانية لدعم التدريب، ولا سيما فيما يتعلق بالاحتياجات المتخصصة (مثل الأمن، واعتماد المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، والاستجابة الإنسانية، وحقوق الإنسان، والاستجابة بعد انتهاء الصراع)، يصعب تتبع مبادرات التدريب هذه. وبناء على طلبها، تم تزويد اللجنة الاستشارية بالجدول التالي الذي

يتضمن موارد التدريب في إطار الميزانية العادية وميزانيات حفظ السلام، فضلا عن حساب الدعم لعمليات حفظ السلام للفترة الممتدة من تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى حزيران/يونيه ٢٠١١. وكما يتبين من الجدول، فإن إضافة موارد التدريب لحفظ السلام يجعل النسبة المئوية لموارد التدريب لتكاليف الموظفين تبلغ ١,١٨ في المائة.

(بالآلاف دولارات الولايات المتحدة)

موارد التدريب كنسبة مئوية من موارد التوظيف	موارد التدريب	تكاليف الموظفين بما في ذلك المساعدة المؤقتة العامة	الميزانية العادية (٢٠١٠-٢٠١١)
١,١٢	٣٣ ٢١١,٩ ^(ب)	٢ ٩٧٢ ٠٦٠,٣ ^(أ)	عمليات حفظ السلام وحساب الدعم لعمليات حفظ السلام (تموز/يوليه ٢٠١٠ - حزيران/يونيه ٢٠١١)
١,٢٩	٢٢ ٦٦٥,١	١ ٧٥٠ ٣٤٧,٧	
١,١٨	٥٥ ٨٧٧,٠	٤ ٧٢٢ ٤٠٨,٠	المجموع

(أ) الصافي، باستثناء الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين.

(ب) تشمل التدريب المتعلق بالمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام (٤٠٠ ٥٨٦ دولار).

١٦ - واستجابة لقرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠، أصدر الأمين العام سياسة شاملة عن التعلم والتطوير (ST/SGB/2009/9)، حددت، من بين أمور أخرى، هدفا لمدة ٥ أيام كحد أدنى لفرص التعلم لكل موظف سنويا. ومن المتوقع أن يعمل نظام إدارة التعلم الذي يشكل أحد عناصر إطار إدارة المواهب، على تحسين التخطيط للتعليم وإدارته وتتبعه وتقديم تقارير بشأنه في الأمانة العامة ويسهل وصول الموظفين إلى خيارات التعلم على الإنترنت.

١٧ - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية أنه ليس بمقدور الأمانة العامة الحصول على معلومات منتظمة عن أنشطة التدريب من مصادر تمويل غير الميزانية العادية، وميزانيات حفظ السلام وحساب الدعم لعمليات حفظ السلام. وفي هذا الصدد، تشير اللجنة إلى النتيجة التي خلص إليها مجلس مراجعي الحسابات وهو أن رصد جهود التدريب في كثير من المكاتب التابعة للأمانة العامة والكيانات ذات الصلة، ليس كافيا، وأن مكتب إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة لم يكن على علم بمبلغ نفقات التدريب الممولة من مصادر خارجة عن الميزانية أو بالجهة المتلقية له (انظر A/65/5 (Vol. I)، الموجز). وتأسف اللجنة الاستشارية لأن أنشطة التدريب من مصادر التمويل الخارجة عن الميزانية غير معروفة حاليا. وتتوقع اللجنة أن يقدم نظام إدارة التعلم صورة أشمل لجميع موارد التدريب وأنشطة المنظمة.

١٨ - وفي الفقرات من ٩٨ إلى ١٠٣ من التقرير (A/65/305)، حدد الأمين العام عناصر استراتيجية التعلم لديه، التي تشمل إطاراً شاملاً للتعلم، وهو استمرار التركيز على تطوير الإدارة والقيادة وتعزيز آليات آلية برمجة عملية التعلم وتنفيذها. وتلاحظ اللجنة الاستشارية المعلومات الواردة في الفقرة ١٠٠ من التقرير بشأن اعتزام الأمين العام إنشاء إطار التعلم والتطوير ووصف ما يمكن أن يتمخض عنه الأمر عند وضع هذا الإطار. وتشعر اللجنة الاستشارية بحيبة أمل لملاحظة أن استراتيجية التدريب لا تزال ترد في عبارات عامة جداً. وتشير اللجنة إلى أن المهم ليس الحصول على فكرة عن الموارد التي تدخل في التدريب فحسب، بل وعن إدارة هذه الموارد. وفي تقريرها عن التدريب في مجال حفظ السلام، حددت اللجنة الاستشارية عدداً من العناصر التي ينبغي أن تدرج ضمن استراتيجية تدريبية كاملة، وتنطبق هذه العناصر أيضاً على أنشطة التدريب خارج نطاق حفظ السلام (انظر الفقرات ١٣٨-١٤٩ من الوثيقة A/63/746). وتؤكد اللجنة من جديد اقتناعها الذي أعربت عنه في ذلك التقرير بأنه "ينبغي أن تقوم الاحتياجات التدريبية للموظفين العاملين في المقر وفي الميدان على حد سواء على أساليب سليمة لتخطيط القوة العاملة" (انظر الفقرة ١٤٢ من الوثيقة A/63/746، وانظر أيضاً الفقرة ٩ أعلاه). وترى اللجنة، ضرورة وجود نهج موحد ومتكامل للتدريب على نطاق المنظمة، يهدف إلى راب الفجوات في مجموعات المهارات، ويرتبط بتخطيط المسار الوظيفي وإدارته، ويستند إلى تقييم الاحتياجات.

التطوير الوظيفي

١٩ - بدأت المنظمة أيضاً في استحداث نماذج وظيفية تجريبية لتسهيل التخطيط الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، تم إنشاء مراكز الموارد الوظيفية في جميع مواقع المقر وفي المكاتب خارج المقر وفي عدد من البعثات الميدانية.

التنقل

٢٠ - لم يتم بعد وضع الصيغة الكاملة لسياسة تنقل منقحة (انظر أيضاً الفقرة ٥٧ أدناه). وفي الوقت الحاضر، تُيسر عملية تنقل الموظفين من خلال برنامج المبادرة الطوعية للتبادل بين الشبكات الوظيفية أو من خلال نظام اختيار الموظفين. وبالإضافة إلى ذلك، توجد عدة تدابير لتشجيع التنقل، من قبيل اشتراط أن يكون الموظف قد قام بعملية انتقال أفقي كي يصبح مؤهلاً للترقية إلى رتبة ف-٥ (انتقال أفقي واحد إذا كان الموظف قد عمل في نيروبي أو في لجنة إقليمية غير اللجنة الاقتصادية لأوروبا لمدة عام واحد أو أكثر، أو تقدم بطلب لشغل وظيفة برتبة ف-٥ في أحد مراكز العمل هذه). ويُسقط شرط الانتقال الأفقي

حينما يكون الموظف قد عمل لمدة عام واحد أو أكثر في بعثة أو مركز عمل غير مسموح فيهما باصطحاب الأسرة. بالإضافة إلى ذلك، يحق للموظفين المعارين داخل النظام الموحد للأمم المتحدة تقديم طلبات لشغل وظائف أعلى من درجتهم الحالية برتبة واحدة، وهو تدبير يهدف إلى تعزيز التنقل فيما بين الوكالات. وتشير اللجنة الاستشارية إلى أنه، وفقاً للفقرة ٥ من الجزء السابع من قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣، كان مقررًا تقديم تقرير شامل عن التنقل إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والستين. وتأسف اللجنة الاستشارية لأنه لن يتسنى تقديم تقرير الأمين العام حتى الدورة السابعة والستين (انظر A/65/305، المرفق، الفرع ألف، الجزء السابع؛ انظر أيضاً الفقرة ٥٧ أدناه).

صحة الموظفين ورفاههم

٢١ - يشير الأمين العام إلى أن عددا من المبادرات قد أُتخذ لتشجيع وتعزيز إدراج صحة الموظفين ورفاههم كأولوية مستقلة من أولويات الإدارة، ومن بينها ما يلي:

(أ) إجراء وحدة التفتيش المشتركة استعراضا متعمقا على نطاق المنظومة للخدمات الطبية على صعيد الأمم المتحدة؛

(ب) تنفيذ تدابير لتحسين إدارة حوادث الإصابات الجماعية، من قبيل التدريب على العلاج الطبي في حالات الطوارئ مع منح شهادات بإتمامه لأطباء الأمم المتحدة الميدانيين، وتنفيذ برنامج لتوجيه الأطباء الميدانيين في مجال وضع خطط لإدارة الإصابات الجماعية وحالات الطوارئ، والتنفيذ العملي لمفهوم فريق الأمم المتحدة للاستجابة الطبية في حالات الطوارئ.

٢٢ - بالإضافة إلى ذلك، تقوم شعبة الخدمات الطبية بتنسيق مجهود لإدخال نظام إلكتروني منسق لإدارة السجلات الطبية في جميع مراكز العمل في الأمانة العامة على النطاق العالمي. وجرى أيضاً التركيز مجدداً على تعزيز صحة الموظفين النفسية الاجتماعية ورفاههم.

سجل إنجازات إدارة الموارد البشرية

٢٣ - يشير الأمين العام إلى إدخال سجل إنجازات إدارة الموارد البشرية ليحل محل خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية اعتباراً من عام ٢٠١١ فصاعداً. وكما هو مبين في الفقرة ١٤٧ من تقريره (A/65/305)، جرى تحديد عدد من نقاط الضعف بشأن خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية، وهي:

(أ) عدم تحديد الأولويات (يستعرض مجلس الأداء الإداري خططاً تتضمن ما يصل إلى ٣٢ مؤشراً)؛

(ب) وجود ثغرات في تغطية رصد الامتثال (لا يمكن القيام إلا بعدد محدود من زيارات الرصد في موقع العمل في السنة)؛

(ج) عدم الشعور بالملكية (يخرج أداء عدد من المؤشرات الواردة في خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية عن نطاق سيطرة الإدارات والمكاتب والعمليات الميدانية، وهو ما يسهم في وجود تصور بأن خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية لا تساعد في عملية الرصد الذاتي).

٢٤ - ووفقاً لما ذكره الأمين العام، سيحقق سجل الإنجازات ثلاثة تحسينات هي: زيادة تركيز الإدارة العليا على الوفاء بهدي التوزيع الجغرافي والمساواة بين الجنسين وبالتعجيل بملاء الشواغر؛ وتحقيق تغطية كاملة لرصد أداء السلطات المفوضّة بفعالية وكفاءة امتثالاً للنظم والقواعد والسياسات والإجراءات؛ وزيادة الرصد الذاتي في الإدارات والمكاتب والعمليات الميدانية (المرجع نفسه، الفقرة ١٤٨).

٢٥ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى توصية مجلس مراجعي الحسابات بأنه ينبغي للإدارة أن تحدد الأولويات فيما بين أهداف خطط عمل الموارد البشرية واختيار عدد محدود منها لتكون لها الأولوية (انظر A/63/5 (Vol. I)، الفقرة ٢٤٣). ومن أجل معالجة هذه المسألة، سيوفر سجل الإنجازات الجديد لمجلس الأداء الإداري معلومات عن الأداء فيما يتعلق بعدد محدود من المؤشرات (٦ مقابل العدد الحالي وهو ٣٢)، موجهها بذلك انتباه المجلس إلى أولويات إدارة الموارد البشرية في المنظمة التي تُستمد من ولايات تشريعية وتبرزها الجمعية العامة باستمرار. وأبلغت اللجنة بأن المجلس سيبلغ بشأن الأداء في ما يتعلق بالمؤشرات الستة التالية: الجدول الزمني للتوظيف، ومعدل الشواغر، والتمثيل الجغرافي، وتمثيل الموظفين في جميع الفئات، وتمثيل الموظفين في المناصب العليا، وإكمال الدورة التدريبية بشأن الإجراءات الأمنية الأساسية في الميدان.

٢٦ - ومن أجل معالجة مسألة الرصد، يفيد الأمين العام بأنه تقرر أن يستخدم مكتب إدارة الموارد البشرية والإدارات والعمليات الميدانية الأخرى مجموعة إضافية من المؤشرات يبلغ عددها ١٧ مؤشراً، للاضطلاع بالرصد المستمر للسلطات المفوضّة. وبالإضافة إلى ذلك، سيتضمن سجل الإنجازات مؤشرات تعكس الأداء الذي يفضل أن يُعزى إلى إدارات ومكاتب وعمليات ميدانية من أجل زيادة الشعور بملكية سجل الإنجازات، وتمكين الرصد الذاتي على نحو أفضل. وستتاح جميع مؤشرات وبيانات أداء إدارة الموارد البشرية في سجل

إنجازات واحد ضمن "لوحة" معروضة على الإنترنت في نموذج تخزين البيانات وإصدار التقارير في نظام إنسيبرا.

٢٧ - وتعرب اللجنة الاستشارية عن تقديرها للجهود المبذولة لتحسين خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية بوصفها أدوات للمساءلة. وتأمل اللجنة أن يوفر سجل إنجازات الموارد البشرية الجديد، الذي ينسب على الوجه الصحيح المسؤوليات إلى مختلف أصحاب المصلحة المعنيين، أداة تبيّن الإنجازات التي تنتظرها المنظمة من كبار المديرين فيها. ويوفر سجل الإنجاز للأمين العام آلية لرصد أداء كبار المديرين التابعين له من جهة المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي العادل والمساواة بين الجنسين في ملاك الموظفين (انظر أيضا الفقرتين ٩٠ و ٩١ أدناه). وينبغي إيراد تقييم لأداء سجل الإنجازات في تقرير الأمين العام بشأن المسائل المتصلة بإدارة الموارد البشرية المقرر تقديمه إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين.

العلاقات بين الموظفين والإدارة

٢٨ - تشير اللجنة الاستشارية إلى الفقرة ٢ من الجزء الأول من قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣، الذي أكدت فيه الجمعية أهمية وجود حوار هادف وبناء بين الموظفين والإدارة، ولا سيما بشأن المسائل المتعلقة بالموارد البشرية. وكما هو مبين في الفقرتين ١٥٣ و ١٥٤ من تقرير الأمين العام (A/65/305)، واستجابة لقرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣، طلب الأمين العام إلى وحدة التفتيش المشتركة أن تستعرض الآليات المشتركة بين الموظفين والإدارة المعنية بالمسائل المتصلة بإدارة الموارد البشرية. وأبلغت اللجنة في غضون جلساتها أنه لئن كان اتحاد الموظفين في نيويورك ما زال لا يشارك في لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، فقد شارك بوصفه مراقباً في المشاورات غير الرسمية التي عقدت مع جميع اتحادات الموظفين في كانون الثاني/يناير ٢٠١٠. وتؤكد اللجنة الاستشارية أهمية أن يمارس الأمين العام مسؤوليته بصفته المسؤول الإداري الأول في تقديم مقترحات بشأن إدارة الموارد البشرية في المنظمة.

ثالثاً - الترتيبات التعاقدية ومواءمة شروط الخدمة

ألف - مواءمة شروط الخدمة

٢٩ - يقترح الأمين العام في تقريره الوارد في الوثيقة A/65/305/Add.1 (الفقرة ٧٢)، أن تعتمد الجمعية العامة توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن مواءمة شروط الخدمة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر (انظر A/65/30، الفقرة ٢٤٣). ويؤيد الأمين العام توصيات اللجنة بإجراء ما يلي:

(أ) مواءمة عمليات تحديد مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر بناءً على تقييم أمني، وعلى النحو المعمول به في وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها؛

(ب) تغيير بدل المشقة الحالي بحيث يتقاضى الموظفون المنتدبون إلى مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر مبلغاً إضافياً. وبالنسبة للموظفين الذين يتقاضون مرتبات المعيلين، يكون المبلغ الإضافي مساوياً لقيمة بدل المشقة طبقاً لمعدل المعيل المعمول به في مراكز العمل من الفئة هاء. وبالنسبة للموظفين الذين يتقاضون مرتبات غير المعيلين، يكون المبلغ الإضافي مساوياً لنصف قيمة بدل المشقة طبقاً لمعدل غير المعيل المعمول به في مراكز العمل من الفئة هاء؛

(ج) إدخال إطار السفر لأغراض الراحة والاستجمام، ويتألف من دفع نفقات السفر من مركز العمل إلى موقع محدد، فضلاً عن مبلغ إجمالي مقطوع قدره ٧٥٠ دولاراً مساهمةً في تكاليف الإقامة والمصروفات النثرية في محطات السفر والوصول؛

(د) تشجيع المنظمات على استيعاب التكاليف الإضافية الناجمة عن إطار الراحة والاستجمام ضمن الموارد المتاحة.

وفي حالة موافقة الجمعية العامة على توصيات اللجنة، سيلغى بدل الانتقال الشخصي الذي يُدفع للموظفين الذين يتكبدون لولاه تخفيضاً في أجورهم عند الانتقال إلى الشروط الجديدة للخدمة التي وافقت عليها الجمعية العامة، في قرارها ٦٣/٢٥٠.

٣٠ - وفي بيانه عن الآثار الإدارية والمالية المترتبة على توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية (A/65/493)، لاحظ الأمين العام أن جميع المنظمات التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة، باستثناء الأمانة العامة للأمم المتحدة، تقدم شكلاً من أشكال التعويض عن الإنفاق عن أسرة معيشية ثانية وغير ذلك من التكاليف الإضافية ذات الصلة عند انتداب موظف للعمل في مركز عمل لا يُسمح فيه باصطحاب الأسرة. وقبل إصلاح نظام التعاقد في الأمم المتحدة في عام ٢٠٠٩، كان الموظفون المنتدبون للعمل في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام يحصلون على حزمة أجور تختلف اختلافاً كبيراً عما يحصل عليه جميع موظفي النظام الموحد الآخرين، حيث لم تكن تتضمن أي بدل للخدمة في مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، وكانت تتألف من عنصرين فحسب، هما المرتب الأساسي وبدل الإقامة المقرر للبعثة. ومع إصلاح نظام التعاقد في تموز/يوليه ٢٠٠٩، تم تحويل الموظفين المنتدبين سابقاً للعمل في بعثات إلى موظفين عاديين، وصاروا يتقاضون حزمة الأجور العادية فيما يتصل بتسوية مقر العمل والاستحقاقات والبدلات. وبعبارة أخرى، لم يعودوا يتقاضون بدل الإقامة المقرر للبعثة حسب الموقع، لكنهم ظلوا الموظفين الوحيديين في النظام الموحد الذين لا يتقاضون أي بدل

للإنفاق عن أسرة معيشية ثانية، لأن القصد من بدل الإقامة المقرر للبعثة هو دفع مبلغ إجمالي لتغطية تكاليف الحضور في مكان العمل، بينما القصد من المرتب الأساسي هو الوفاء بالالتزامات المتكبدة خارج مركز العمل.

٣١ - وتقدر الآثار المالية التي ستتكبدها الأمم المتحدة، على النحو المبين في الفقرة ١٥ من التقرير (A/65/305/Add.1)، بمبلغ ١٣٠,٥ مليون دولار للسنة الأولى من التنفيذ، على النحو التالي: ٢٠,٤ مليون دولار (٢٨,٤ مليون دولار، تقابلها ٨ ملايين دولار نتيجة وقف دفع بدل الانتقال الشخصي) لتحديد أماكن البعثات كمراكز عمل يسمح فيها باصطحاب الأسرة؛ و ٤٥,١ مليون دولار لسفر الموظفين للراحة والاستجمام؛ و ١٩,٦ مليون دولار لسفر متطوعي الأمم المتحدة للراحة والاستجمام؛ و ٤٥,٣ مليون دولار (٦٣ مليون دولار تقابلها وفورات بمبلغ ١٧,٧ مليون دولار نتيجة لوقف دفع بدل الانتقال الشخصي) لاستحداث بدل إضافي للموظفين العاملين في مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة. وأبلغت اللجنة الاستشارية بأن التكاليف السنوية المتكررة ستبلغ بعد السنة الأولى ١٤٠,٤ مليون دولار. وترد التفاصيل في الجدول ١ في بيان الأمين العام عن الآثار الإدارية والمالية المترتبة على التوصيات الواردة في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٠ (A/65/493). وقد علقت اللجنة على الآثار المالية بصورة أكثر إسهاباً في تقريرها ذي الصلة (A/65/532).

٣٢ - وعلى النحو المبين في الجدول ١ من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية (انظر A/65/30، الفقرة ٢٣٨ والجدول ١)، سيؤدي المقترح إلى تحقيق وفورات للمنظمات الأخرى التابعة للنظام الموحد، تبلغ قيمتها زهاء ٢٤,٩ مليون دولار. واعترافاً بما ستستتبعه هذه المقترحات من تغييرات بالنسبة للمنظمات التي طبقت نهج العمليات الخاصة، وضعت لجنة الخدمة المدنية الدولية ترتيبات انتقالية ستسمح بتنفيذ المقترحات على مراحل ومواءمتها بشكل تام بعد مضي خمس سنوات على تنفيذ عنصر المشقة الخاص بمراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة.

٣٣ - وبناء على طلب اللجنة الاستشارية، تم تزويدها بجدول تبين ما يلي: (أ) البعثات التي يُسمح فيها باصطحاب الأسرة والبعثات التي لا يُسمح فيها بذلك؛ و (ب) مراكز العمل الحالية التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة والتي يمكن وصفها بأنها مراكز عمل مواتية لاصطحاب الأسرة بناء على تقييم الوضع الأمني الحالي؛ و (ج) تفاصيل تقديرات تكاليف الراحة والاستجمام لكل بعثة (انظر المرفق الأول).

٣٤ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية نقاط الضعف التي حددها لجنة الخدمة المدنية الدولية في أداء نهج العمليات الخاصة، والتي تشمل الصعوبات وأوجه التأخير في تحديد أماكن إدارية مناسبة للانتداب؛ ومسألة عدم اختيار غالبية الأسر العيش في المكان الإداري للانتداب؛ وصعوبة تحديد أسعار موحدة لبدلات المعيشة في إطار العمليات الخاصة؛ ومسألة عدم اتساق معدلات نهج العمليات الخاصة على صعيد جميع المنظمات وعدم استنادها إلى منهجية تحظى بموافقة لجنة الخدمة المدنية الدولية.

٣٥ - وبناء على التحليل الذي أجرته لجنة الخدمة المدنية الدولية للمبالغ الفعلية التي أفاد الموظفون بدفعها لأداء نفقات الإيجار خارج مراكز عملهم التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، استنتجت اللجنة بأن الاعتراف بنفقات منزل ثان للأسرة هو أضييق من أن يلي الغرض المقصود (انظر A/65/30، الفقرات ٢٣٢ إلى ٢٣٥). وبدلاً من ذلك، سعت إلى الإقرار بالمشقة المتمثلة في العمل بمركز عمل لا يُسمح فيه باصطحاب الأسرة بأوسع معانيها، نظراً لأن هذه التعيينات تعني الانفصال عن الأسرة وإضافة أعباء مالية. وعلاوة على ذلك، لاحظت لجنة الخدمة المدنية الدولية أن هذا البديل ينبغي أن يوفر حافزاً لقبول الموظفين تعيينات في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة. ودفعت هذه الاعتبارات كلها لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى الاستنتاج بأن إدماج الإقرار بعنصر المشقة المتصل بمراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، في نظام المشقة القائم، ينطوي على عدد من المزايا مقارنة بمجرد استحداث بدل مستقل جديد.

٣٦ - وترى اللجنة الاستشارية أن كل مقترح من مقترحات المواءمة الثلاثة الرئيسية التي قدمتها اللجنة الخدمة المدنية الدولية والتي نوقشت في تقرير الأمين العام (A/65/305/Add.1) ينطوي على ميزات، ويستجيب لشواغل سبق أن أعربت عنها اللجنة (انظر، على سبيل المثال، A/61/537، و A/62/7/Add.14، و A/63/526 و Corr.1، و A/64/518). وتبعاً لذلك، توصي اللجنة الجمعية العامة بالموافقة عليها، رهناً بالملاحظات والتوصيات الواردة في الفقرات التالية. ويفترض أن تعزز هذه التدابير تنفيذ البرامج عن طريق تيسير استقدام الموظفين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، وزيادة الإنصاف بمعاملة الموظفين الذين هم في حالات مماثلة على قدم المساواة، وتيسير التنقل في الميدان فيما بين الوكالات من خلال الحد من الفوارق التي تعتري هيكل التعويضات. وستعزز أيضاً فعالية النظام الموحد عن طريق إعادة تأكيد دور لجنة الخدمة المدنية الدولية في تحديد النطاق الكامل لترتيبات التعويض وزيادة الشفافية والمساءلة في هذا الصدد. ولم يسبق قط في سياق النظام الموحد وعلى مدى السنوات الماضية النظر في استحداث فرادى الصناديق والبرامج والوكالات لنهج العمليات الخاصة مع الاستجابة

لظروف محددة في الوقت نفسه، كما لم يسبق أن ارتبط بترتيبات للتعويض الإجمالي، أو وافقت عليه الجمعية العامة. وفي هذا الصدد، تشير اللجنة إلى ملاحظة لجنة الخدمة المدنية الدولية بأن مواعيد شروط الخدمة في العمليات الميدانية أمرٌ ضروري للحفاظ على النظام الموحد للأمم المتحدة (A/61/30/Add.1، الفقرة ٣٥).

٣٧ - ولطالما رأت اللجنة الاستشارية أن تحديد مراكز العمل باعتبارها مراكز يسمح فيها أو لا يسمح باصطحاب الأسرة ينبغي أن يستند إلى الحالة الأمنية في الميدان وإلى عوامل موضوعية أخرى، على نحو ما اقترحه الأمين العام في البداية بناء على نصيحة لجنة الخدمة المدنية الدولية خلال الدورة الحادية والستين (انظر تقرير اللجنة الاستشارية A/62/7/Add.14، الفقرة ٣٤، و A/64/660، الفقرة ٤٧). ولم يساور اللجنة القلق إزاء ضرورة أن تستند السياسات الإدارية إلى التحليل الموضوعي والظروف فحسب، بل وأيضا إزاء حالات الاختلال الناجمة عن الترتيبات الحالية. ولذلك، تكرر اللجنة الاستشارية تأكيد رأيها بأنه ينبغي مواعيد تحديد مراكز العمل باعتبارها مراكز يُسمح فيها أو لا يُسمح باصطحاب الأسرة مع ممارسات سائر كيانات منظومة الأمم المتحدة على أساس الحالة الأمنية وغيرها من العوامل الموضوعية المنطبقة ذات الصلة. ويمكن اتخاذ هذا القرار بغض النظر عن القرارات التي قد تتخذها الجمعية العامة بشأن مقترحات المواعيد الأخرى.

٣٨ - وقد سبق أن أوصت اللجنة الاستشارية بتأييد مقترح السفر للراحة والاستجمام (A/62/7/Add.14، الفقرة ٣٤). وتسلم اللجنة بأن توفير الوقت للراحة والاستجمام ينبغي أن يُستكمل بتوفير وسائل الاستفادة من الوقت. ولذلك، فهي تؤيد الترتيبات المتوخاة لدفع نفقات السفر من مركز العمل إلى الأماكن المعيّنة للراحة والاستجمام. وترى أيضا أن المبلغ الإجمالي المقترح لتغطية تكاليف الإقامة خلال إجازة الراحة والاستجمام يمثل بديلا عمليا للحسابات القائمة على بدل الإقامة اليومي (انظر المرفق الأول - جيم أدناه).

٣٩ - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بعدم وجود أي نية لجعل إجازة الراحة والاستجمام إلزامية. وأبلغت اللجنة كذلك بأن إجازة الراحة والاستجمام تخضع لمقتضيات الخدمة، على غرار الإجازات الأخرى، وبالتالي، فسيُتوخى في منح هذه الإجازة الموازنة بين تلبية احتياجات الموظفين إلى الارتياح من ظروف الإجهاد التي يعيشون ويعملون فيها، وبين الاحتياجات البرنامجية والعملياتية. وأبلغت اللجنة أيضا بأن المديرين سيكونون مسؤولين عن كفالة إتاحة جميع الفرص أمام الموظفين للاستفادة من حقهم في الحصول على هذه الإجازة.

٤٠ - وفيما يتعلق بتوفير بدلات مشقة إضافية في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، تقر اللجنة الاستشارية ضرورة أن يُنظر في التوصيات الصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية في السياق الأعم للمنظومة ككل الذي بموجبه سيتوقف الأخذ بنهج العمليات الخاصة لتحل محله طريقة تراعي الكلفة المتعلقة بالإنفاق على أسرة معيشية ثانية باعتباره عاملاً من عوامل المشقة. ويسلم النهج الجديد أيضاً بأنه من حيث تكاليف أسرة معيشية ثانية، يتحمل الموظفون المعيلون عموماً تكاليف أكثر مما يتحمل نظرائهم غير المعيلين، وهو فرق لا يراعيه نهج العمليات الخاصة. ولذا توصي اللجنة بالموافقة على توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية في هذا الصدد.

٤١ - وتشدد اللجنة الاستشارية على أهمية الأخذ بنهج نظام موحد ينطبق على الأمم المتحدة ووكالاتها وصناديقها وبرامجها. فاللجنة تعتقد أن تنظيم البدلات المتصلة بالمشقة الناجمة عن الحاجة إلى الإنفاق على أسرة معيشية ثانية، ينبغي أن تتولاها لجنة الخدمة المدنية الدولية لأنها تضطلع بالدور الريادي بالفعل في تحديد المرتبات، وتسوية مقر العمل وبدلات المشقة والمخاطر والتنقل والتعليم وجميع البدلات الأخرى تقريباً. فضمن النظام الموحد، يعد هذا السبيل الوحيد لضمان أن يُنظر في البدلات في إطار ترتيبات التعويض ككل، وأن تُحدد تلك البدلات بصورة شفافة وخاضعة للمساءلة.

٤٢ - وتؤكد اللجنة الاستشارية، في إطار توصيتها بأن تؤيد الجمعية العامة التوصيات الصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية، على أهمية تعاون جميع المشاركين في النظام الموحد للأمم المتحدة وامتثالهم له. ولذا توصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يكفل امتثال الرؤساء التنفيذيين للصناديق والبرامج للجهة التي يخول إليها السلطة فيما يتعلق بالموارد البشرية والسلطة المالية. وتوقع اللجنة أيضاً أن يمارس الأمين العام صلاحياته القيادية بوصفه رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة، بهدف ضمان تطبيق الترتيبات الجديدة على نطاق المنظومة. وفي هذا الصدد، توصي اللجنة الاستشارية بأن يعمل الأمين العام والرؤساء التنفيذيين لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها معاً على نحو وثيق في إطار النظام الموحد خلال فترة السنوات الخمس الانتقالية التي أوصت بها لجنة الخدمة المدنية الدولية من أجل معالجة أي آثار عرضية تترتب على ذلك التغيير والتخفيف منها.

باء - العقود المستمرة

٤٣ - على النحو المحدد في الفقرة ١٨ من تقرير الأمين العام (A/65/305/Add.1)، وعملاً بقرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠، قُدم تقرير عن تنفيذ التعيينات المستمرة إلى الجمعية العامة في

دورتها الرابعة والستين (A/64/267). إلا أنه تقرر سحب ذلك التقرير بعد إصدار تقرير اللجنة الاستشارية (A/64/518)، وبسبب الشواغل التي أبدتها الدول الأعضاء. وتم التفاهم على أن يُقدّم إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والستين اقتراح منقح يراعي الشواغل التي أبدتها الدول الأعضاء واللجنة الاستشارية والتي تتعلق أساسا بتعريف الحاجة المستمرة إلى خدمات ومهام الموظفين؛ وعدد الموظفين الذين عملوا لفترات طويلة في المنظمة، بمن فيهم الموظفون الذين يكونون مؤهلين للتعينات المستمرة؛ وعملية الاستعراض؛ والمسؤولية المالية للمنظمة. ويتمثل الهدف من الاقتراح المنقح الوارد في تقرير الأمين العام (A/65/305/Add.1) في أن يساهم في معالجة تلك الشواغل؛ بيد أن اللجنة الاستشارية تشعر بخيبة أمل، إذ تلاحظ أن الأمين العام لم يُبد استجابة مرضية لتلك المسائل، بل إن العناصر الجديدة التي تضمنها اقتراحه، ولا سيما عدم إدراج معيار الحاجة المستمرة إلى وظيفة ما، قد أضعفت اقتراحه، في واقع الأمر. وتبدي اللجنة الاستشارية تعليقات أخرى بشأن تلك المسائل في الفقرات الواردة أدناه، وتؤكد مرة أخرى أنه ينبغي أن يُقرأ هذا التقرير بالاقتران مع الفقرات ٢ إلى ٣٤ من تقريرها عن إدارة الموارد البشرية (A/64/518).

٤٤ - ويقترح الأمين العام أن توافق الجمعية العامة على تنفيذ نظام التعيينات المستمرة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ وفقا للشروط المحددة في التقرير. ويتمثل جوهر الاقتراح في أن التعيين المستمر ينبغي أن يكون متاحا للموظف الذي يكون قد أدى خدمة متواصلة لا تقل عن خمس سنوات على أساس تعيين محدد المدة مع المنظمة شريطة أن يلي أعلى مستويات الكفاءة والأهلية، أي ما يقابل تقييما لأدائه يبلغ المستوى ٣ أو أكثر في أحدث أربعة تقارير لتقييم الأداء، وألا يكون قد خضع لأي إجراء تأديبي خلال السنوات الخمس الأخيرة السابقة لتاريخ الاستعراض، وألا يواجه المكتب الذي يخدم فيه الموظف نهاية متوقعة للولاية أو نفاذ التمويل. وعلى الموظفين الذين يمنحون تعيينا مستمرا أن "يلتزموا" بالحفاظ على أحدث المهارات المهنية امثالاً لسياسة التعلم المفصلة في نشرة الأمين العام عن سياسة التعلم والتطوير (ST/SGB/2009/9) وأن يمتثلوا لسياسة التنقل في المنظمة (انظر أيضا الفقرة ٥٧ أدناه).

٤٥ - وقُدّم إلى اللجنة الاستشارية جدول يعرض تقديرا لعدد الموظفين الذين قد يصبحون مؤهلين لأن يُنظر في تحويل تعييناتهم إلى تعيينات مستمرة، مع مراعاة جميع فئات الموظفين العاملين في جميع مراكز العمل الذين يستوفون معيار الأهلية بعد قضاء فترة من الخدمة المتواصلة تبلغ ٥ و ٧ و ٨ و ٩ و ١٠ سنوات (انظر المرفق الثاني من هذا التقرير). وبموجب اقتراح الأمين العام، يصبح ما مجموعه ٤٤٠ ٢٧ موظفا في الفترة من عام ٢٠١١ إلى

عام ٢٠١٥ مؤهلين للتعيين المستمر (من فيهم ١٤ ٨٤٤ موظفا معيناً محلياً في البعثات الميدانية؛ و ٩٤٤ مديراً وموظفاً من الرتبة الفنية؛ و ٣ ٤٤٢ موظفاً من فئة الخدمة الميدانية؛ و ٣ ٢١٠ موظفاً من فئة الخدمات العامة). وفي عام ٢٠١١، سيصبح ٦ ٣٨٨ موظفاً مؤهلين للتعيين المستمر.

٤٦ - وفي الفقرات من ٤٨ إلى ٥١ من التقرير (A/65/605/Add.1)، حدد الأمين العام الإجراءات المتصلة بالإدارة المركزية لعملية التحويل. فالاقترح المنقح يراعي توصية اللجنة الاستشارية بأنه ينبغي تبسيط عملية الاستعراض عن طريق اشتراط ألا يقوم بإجراء الاستعراض إلا هيئة استشارية مشتركة عند حدوث خلاف بين مكتب إدارة الموارد البشرية ومدير البرنامج. ولدى الاستفسار، تلقت اللجنة توضيحاً مؤداه أنه حيثما تُطرح حالة للاستعراض، على نحو ما هو منصوص عليه في الفقرتين الفرعيتين ٥١ (ج) و (د) من التقرير، تُحال إلى إحدى هيئات الاستعراض المركزية الحالية للقيام بذلك الاستعراض. ولذا فقد حذفت الإشارة إلى تشكيلة هيئات الاستعراض المشتركة، التي كانت اللجنة قد أعربت عن شغل بشأنها، (انظر A/64/267، الفقرتان (ح) و (ج) ٣٢). وفيما عدا ذلك، تظل الإجراءات دونما تغيير إلى حد كبير كما وردت في التقرير السابق للأمين العام (انظر A/64/267، الفقرتان ٣١ و ٣٢). ولدى الاستفسار، قُدم توضيح إلى اللجنة مفاده أن الموظفين الذين لا يُمنحون تعييناً مستمراً يمكنهم مواصلة العمل لدى المنظمة بعمود محددة المدة وقد يصبحون من جديد مؤهلين لنيل عقد مستمر في مرحلة لاحقة.

٤٧ - وعلى النحو المبين في الفقرة ٢٢ من التقرير (A/65/305/Add.1)، يرى الأمين العام أنه لا ينبغي النظر إلى التعيين المستمر بوصفه تعييناً دائماً بل تعييناً مفتوح المدة وهو، لأغراض التيسير من الناحية الإدارية، تعيين للموظفين الذين كرسوا سنوات من حياتهم لخدمة المنظمة وأثبتوا قيمة أعمالهم في ظروف تتسم بالصعوبة والمشقة في كثير من الأحيان. ويشير الأمين العام كذلك إلى أن التعيين المستمر لهؤلاء الموظفين من شأنه أن يوفر لهم شعوراً بالأمن الوظيفي، وهو شعور يعترف على نطاق واسع بأنه بمثابة حافز للأداء والالتزام على المدى الطويل لدى منظمة ما. ويجوز إنهاء تعيين الموظف المعين تعييناً مستمراً دون موافقة الموظف "إذا كان الغرض من هذا الإجراء هو لصالح حُسن إدارة المنظمة وأن يفسر بصفة رئيسية باعتباره تغييراً في ولاية أو إنهاء لها" (انظر SGB/2010/6، المادة التاسعة، البند ٩-٣- (ب)). وفي ظل هذه الظروف، يُصبح تعويض إنهاء الخدمة واجب الدفع للموظف. ويشير الأمين العام في الفقرة ٢٥ من التقرير إلى أن "تقديم هذا التعويض يعزز المفهوم الأساسي بأن التعيين المستمر ليس أداة غير مرنة لا تسمح للمنظمة بسرعة تعديل عملية التوظيف". ويرى الأمين العام أن الآثار المالية المترتبة على تحويل التعيينات من تعيينات محددة المدة إلى تعيينات

مستمرة، متصل أساسا بالمسؤولية المالية للمنظمة فيما يتعلق بدفع تعويض إنهاء الخدمة (انظر A/65/305/Add.1، الفقرة ٣٤). وتلاحظ اللجنة، على نحو ما جاء في التقرير نفسه، أن أصحاب التعيينات المحددة المدة لا يمثلون نفس القدر من المسؤولية، إذ إن عقودهم تنتهي في تاريخ معين، وعليهم ألا يتوقعوا، من الناحية القانونية أو غيرها، تجديد تعييناتهم المحددة المدة أو تحويلها، على النحو المبين في النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين وكذلك في عروض وخطابات التعيين الخاصة بهم.

٤٨ - ويوصي الأمين العام بعدم فرض سقف على عدد عمليات التحويل، مشيراً إلى أن ذلك لن يشكل فحسب، في رأيه، عبئا من الناحية الإدارية، بل سيكون أيضا منافيا لمفهوم عملية قائمة على الأهلية، وسيقحم عنصرا يتمثل في استبعاد تعسفي. ويرى الأمين العام أن فرض سقف لن يكون فعالا مثل نظام توظيف فعال وتنافسي مقترن بآلية لتقييم الأداء تعمل بشكل جيد أو لن يكون بديلا لذلك النظام. وكانت اللجنة قد أوصت في تقريرها السابق بعدم تحديد سقف، فاقترحت أنه، كتدبير أولي، يمكن للجمعية العامة أن تنظر في تعديل معايير الأهلية من أجل الحد من عدد الموظفين ذوي الأهلية (انظر A/64/518، الفقرة ٢٩).

٤٩ - ويشير الأمين العام إلى أن بدء العمل بالتعيينات المستمرة لن يكون له أي تأثير على نظام النطاقات المستصوبة، وذلك لأن مركز تعيين موظف ونوعه ومدته مسائل غير مرتبطة. ويجوز للمرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية وامتحانات اللغات، عملا بالإطار التعاقدية الجديد، الحصول على تعيينات مستمرة بعد سنتين من الخدمة في تعيينات محددة المدة. ويتجسد هذا في القاعدة ٤/١٤ (ب) من النظام الإداري المؤقت للموظفين. وفي هذا الصدد، تشير اللجنة الاستشارية إلى الفقرة ٤ (و) من الجزء الثاني من قرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠، الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم إليها تقريرا عن الخيارات التي يمكن أن تكفل عدم تضرر المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية وموظفي اللغات من التغييرات المقترحة.

٥٠ - وبدلا من وضع مقترحات عن كيفية الحفاظ على مزيج مُحكَم من الموظفين المعيّنين لفترات طويلة والموظفين المعيّنين لفترات قصيرة، يعكس تشعب هيكل الأمانة العامة ونطاق أنشطتها البرنامجية ومختلف مصادر التمويل، وضع الأمين العام نهجا يكاد يكون بمثابة منح تعيينات مستمرة لجميع الموظفين تقريبا مع مرور الزمن. ويساور اللجنة الاستشارية قلق بالغ من أن الأمين العام يتجاهل حاليا الحاجة المستمرة إلى الوظائف كعامل من العوامل في منح العقود المستمرة. وتمشيا مع استنتاج الأمين العام المتمثل في أن تخطيط القوة العاملة في الأجل الطويل ذو فائدة محدودة، فإنه لا يتناول المسألة المتعلقة بعدد التعيينات

المستمرة التي ستشكل المستوى الأمثل لتوفير الاستمرارية مع إتاحة التكيف والمتطلبات الجديدة في نفس الوقت. ويبدو أنه يبرر هذا بالطبع في إمكانية أن يطبق في الأمم المتحدة تعريف لجنة الخدمة المدنية الدولية للوظائف الأساسية. وترى اللجنة أنه كان من الأجدى أن يضع الأمين العام توقعات لمتطلبات الفئات المهنية الرئيسية. وتعتقد اللجنة أن من الممكن إعداد هذه التوقعات (انظر أيضا الفقرة ٩ من هذا التقرير).

٥١ - وفي الفقرة ١٤ من تقرير اللجنة الاستشارية الأخير عن إدارة الموارد البشرية (A/64/518)، أعربت اللجنة عن شكوكها بشأن استصواب منح التعيينات المستمرة للموظفين المعيّنين محليا في عمليات حفظ السلام. وأشارت اللجنة إلى أنه رغم أن حفظ السلام بات يشكل نشاطا أساسيا من أنشطة المنظمة، فإن فرادى عمليات حفظ السلام مؤقتة بحكم طبيعتها. ويبدو أن منح تعيينات مستمرة لهؤلاء الموظفين يتناقض مع المبدأ الذي يستند إليه اعتماد نظام التعيينات المستمرة. وما زالت اللجنة الاستشارية تحتفظ بهذا الرأي. وتذكر اللجنة أن الغرض من منح العقود المستمرة لموظفي البعثات المعيّنين محليا هو تقديم تعويضات إنهاء الخدمة للموظفين المعيّنين محليا الذين عملوا لفترات طويلة في البعثات. وقد بين الأمين العام هذا بوضوح عندما قدم هذا المقترح لأول مرة (انظر A/62/274، الفقرة ٤٧). ولا تعتقد اللجنة أن من المناسب بدء العمل بترتيبات تعاقدية طويلة الأجل يكون الغرض الرئيسي منها التمكن من تقديم تعويضات إنهاء الخدمة إلى موظفين محليين كانوا يعملون في بعثة ميدانية محددة. وإذا كان الأمين العام يرى أن مدفوعات إنهاء الخدمة مهمة لحسن سير البعثات، فينبغي أن يقدم مقترحا في هذا الصدد مع إسهام لجنة الخدمة المدنية الدولية، بما في ذلك الآثار المالية المرتبطة به.

٥٢ - وعلاوة على ذلك، لا يفسر الأمين العام سبب منح تعيينات مستمرة للموظفين الدوليين الذين تقتصر خدمتهم على العمل في بعثة محددة. فمما يخالف منطق مفهوم التعيينات المستمرة أن تكون الأهلية لموظفين غير قادرين على العمل خارج بعثة محددة ومحدودة زمنيا. وفي هذا الصدد، تشير اللجنة الاستشارية إلى الفقرة ١٠ من الجزء الثاني من قرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠، الذي قررت فيه الجمعية العامة أن تمنح الموظفين الميدانيين العاملين بموجب تعيينات في إطار المجموعة ٣٠٠ لمدة تقل عن أربع سنوات الذين لا يؤدون وظائف مؤقتة عقودا محددة المدة في بعثات محددة إلى حين اجتياز عملية تنافسية تخضع لاستعراض تجريبه هيئة استعراض مركزية. وفي هذا الصدد، لاحظت اللجنة في الفقرة ١٢ من تقريرها عن إدارة الموارد البشرية (A/64/518)، أنه لا يمكن، على ما يبدو، منح تعيينات مستمرة إلى هؤلاء الموظفين قبل إجراء هذا الاستعراض. وبعد الاستفسار، أبلغت اللجنة بأن ٦٨٥ ٥ موظفا من قدامى الموظفين في إطار

المجموعة ٣٠٠، أي حوالي ٨٠ في المائة، ما زالوا لم يخضعوا للاستعراض والإدراج في القائمة من جانب هيئة الاستعراض المركزية الميدانية. وفي هذا المنعطف، فإن هؤلاء الموظفين ليسوا بعد مؤهلين للحصول على عقود مستمرة. وتؤكد اللجنة ضرورة الإسراع بعملية الاستعراض المركزية الميدانية.

٥٣ - وفيما يتعلق بمسألة توفير الاستقرار لهؤلاء الموظفين، تشير اللجنة الاستشارية إلى توصيتها بأن يتخذ الأمين العام التدابير اللازمة لتحسين الأمن الوظيفي لموظفي البعثات، مثلاً بمنحهم تعيينات لمدة تعكس الاحتياجات التشغيلية للبعثة. وفي هذا الصدد، أبلغت اللجنة بأن عقود البعثات تصل الآن إلى مدة سنتين، في حين أنها كانت في السابق لفترة أقصر. وترحب اللجنة بهذا التطور، وإذ تلاحظ أنه يمكن منح تعيينات محددة المدة لفترات متجددة تصل إلى خمس سنوات في كل مرة، فإنها تشجع الأمين العام على أعمال تقديراته في منح تعيينات لفترات أطول حسب الاقتضاء.

٥٤ - وأكد الأمين العام في تقريره أن ذلك السبب لإنهاء الخدمة يغطي "عددا من الاعتبارات المشروعة مثل الاحتياجات والمهام والولايات المتغيرة للأمم المتحدة أو إعادة توجيه برامجها أو تخفيض التمويل" (A/65/305/Add.1، الفقرة ٣٩). وتشير اللجنة إلى أن هذا يتجاوز ما عرفته الجمعية العامة كإنهاء للخدمة "في مصلحة المنظمة"، وقالت الجمعية العامة إنه "يعني أساسا تغيير ولاية أو إنهاءها" (انظر القرار ٢٥٠/٦٣، الجزء الثاني، الفقرة ٢٢).

٥٥ - وترى اللجنة الاستشارية أن نهج الأمين العام هو بمثابة منح تعيينات مستمرة لجميع الموظفين تقريبا مع مرور الزمن. وعلاوة على ذلك، مع العملية الحالية لمنح التعيينات الدائمة، لم يتبدد القلق إزاء الفئة الكبيرة جدا من ذوي الارتباط الطويل الأجل بالمنظمة. ويتمثل منطلق الأمين العام في أنه يمكن، إذا لزم الأمر، إجراء تخفيضات في عدد الموظفين دون صعوبات كبيرة. وللأسباب المبينة أدناه، لا ترى اللجنة أساسا لهذا الرأي.

٥٦ - وفيما يتعلق بتأكيد الأمين العام أن اعتماد دفع تعويضات إنهاء الخدمة "يعزز المفهوم الأساسي بأن التعيين المستمر ليس أداة غير مرنة لا تسمح للمنظمة بسرعة تعديل عملية التوظيف"، تشير اللجنة الاستشارية إلى أن تعديل القوة العاملة بهذه الطريقة، لا عن طريق التخطيط المسبق، يمكن أن يسفر عن آثار غير مرغوب فيها، بما في ذلك آثار مالية كبيرة. وعلاوة على ذلك، ليست اللجنة مقتنعة بأن تعديل ملاك الموظفين بهذه الطريقة سيتم بالسهولة التي أُلح إليها الأمين العام، مع الأخذ في الاعتبار، في جملة أمور، التعريف الذي قدمته الجمعية العامة في القرار ٢٥٠/٦٣ لإنهاء الخدمة "لما فيه حسن سير العمل في المنظمة". ويساور اللجنة القلق من أنه ما لم تكن إجراءات ومعايير إنهاء الخدمة

واضحة، سيلجأ حتماً بعض الموظفين، عند إنهاء خدمتهم، إلى نظام إقامة العدل، ويمكن أن يترتب على هذا أيضاً آثار مالية للمنظمة. وفي هذا الصدد، تلاحظ اللجنة من تقرير الأمين العام عن إقامة العدل على أنه في السنة الأولى من عمل محكمة الأمم المتحدة للمنازعات (١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ - ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠)، اندرجت نسبة كبيرة من الدعاوى المعروضة عليها في فئة عدم تجديد العقود (انظر A/65/373، الفقرة ٢٥).

٥٧ - وفيما يتعلق بالالتزام بأن يمثل الموظفون الذين يُمنحون تعييناً مستمراً لسياسة المنظمة المتعلقة بالتنقل (انظر الفقرتين ٢٤ و ٥٤ من الوثيقة A/65/305/Add.1)، تشير اللجنة الاستشارية مرة أخرى إلى أنه لا توجد حالياً سياسة من هذا القبيل (انظر الفقرة ٣٠ من الوثيقة A/64/518، والوثيقة A/63/208). وبخصوص الإشارة إلى الفقرة ٥٤ من تقرير الأمين العام (A/65/305/Add.1) إلى الأمر الإداري ST/AI/2007/2 الذي يعرض برنامج إدارة إعادة الانتداب، تجدر الإشارة إلى أن الأمين العام أرجأ تطبيق البرنامج إلى حين إكمال الاستعراض الشامل لمسألة التنقل (انظر الفقرة ٦٨ من الوثيقة A/63/208، والفقرة ٢٠ أعلاه). وتتوقع اللجنة أن يتفحص الاستعراض الشامل اشتراطات التنقل لدى منح عقود التعيينات المستمرة.

٥٨ - ويبدو للجنة الاستشارية أن الجمعية العامة، إذ وافقت على صك عقود التعيينات المستمرة على أساس إجراء استعراض شامل للترتيبات التعاقدية، قد سلمت أيضاً بالحاجة إلى شغل ملاك موظفي الأمانة العامة بموظفين يعملون فيها لفترة طويلة. والمشكلة المحيرة التي تواجه الجمعية العامة حالياً في المضي قدماً بهذا المسعى تتمثل في عدم تمكن الأمين العام من وضع ترتيبات حصرية. وعلاوة على ذلك، يبدو أن الاقتراحات التي قدمها الأمين العام تركز على وضع أساس لمدفوعات نهاية الخدمة، وتعزيز شعور الموظفين بالأمين الوظيفي عوضاً عن التركيز على وضع رؤية لإيجاد أمانة عامة تتسم بسرعة الحركة والروح الاحترافية وتقوم على أكتاف موظفين يعملون فيها لفترة طويلة. وإن قيام الأمين العام بتكرار اقتراحه بأن الأهلية لا تكون شاملة وافية إلا بعد خمس سنوات من الخدمة، يعني أنه لم يُسلّم أو يستجب بعد للشواغل التي أعربت عنها اللجنة الاستشارية (انظر A/64/518).

رابعا - التقييم الشامل لنظام التوزيع الجغرافي

٥٩ - قُدّم تقرير الأمين العام (A/65/305/Add.2) عملاً بالفقرة ١٧ من الجزء تاسعاً من قرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠ الذي طلبت الجمعية فيه إلى الأمين العام، في جملة أمور، أن يقدم "اقتراحات لإجراء استعراض شامل لنظام النطاقات المستصوبة بهدف إرساء أداة

أكثر فعالية لكفالة التوزيع الجغرافي لمجموع موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة على المستوى العالمي“. ويستعرض الأمين العام في تقريره منشأ نظام النطاقات المستصوبة والغرض منه، وهو النظام الذي كان قد أنشئ في عام ١٩٦٠ (انظر قرار الجمعية العامة ١٥٥٩ (د-٢٥) المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٠)، لقياس التقدم المحرز صوب تحقيق التوزيع الجغرافي العادل، كما يستعرض التغييرات التي طرأت على النظام منذ ذلك الحين. ويوفر التقرير معلومات مستكملة عن السيناريوهات الميينة في التقرير السابق الذي قدمه الأمين العام عن هذه المسألة (A/59/724)، التي توضح مدى تغيّر تمثيل الدول الأعضاء بتغيّر عوامل الترجيح المختلفة (العضوية والسكان والاشتراكات) و/أو كيفية تغيير رقم الأساس. وتضم السيناريوهات ثلاث مجموعات، على النحو التالي:

- المجموعة الأولى: وفيها يتفاوت ترجيح العوامل الحالية في إطار رقم الأساس الحالي.
- المجموعة الثانية: وفيها يتغير عدد الوظائف في رقم الأساس بإدراج فئات تمويل جديدة.
- المجموعة الثالثة: وفيها يُستخدم رقم الأساس المرجح للدول الأعضاء.

٦٠ - وتستذكر اللجنة الاستشارية أنه حتى في عام ١٩٤٨ عندما بين الأمين العام المبادئ التي حددت سياسته بشأن مبدأ التوزيع الجغرافي العادل استجابة لقرار الجمعية العامة ١٥٣ (د-٢) المؤرخ ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٤٧، تم الاعتراف آنذاك بصعوبة وضع معادلة حسابية واحدة تعالج هذه المسألة (انظر الفقرات ٧ إلى ٩ من الوثيقة A/652). وترى اللجنة أن حس التقدير في عملية الاختيار يُشكل بالتالي جزءاً هاماً من تنفيذ الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة.

٦١ - وتدرك اللجنة الاستشارية أن المهمة التي أسندتها الجمعية العامة إلى الأمين العام تتمثل في ”استعراض نظام النطاقات المستصوبة بهدف إرساء أداة أكثر فعالية للكفالة التوزيع الجغرافي العادل“. وترى اللجنة أن التقرير لم يستجب بشكل كافٍ لذلك الطلب - إذ لم يقدم أي عوامل جديدة يمكن بواسطتها تعزيز فعالية النظام، وكل ما هنالك أنه تم تعديل المعادلة الحسابية. وعلاوة على ذلك، تود اللجنة أن تشير إلى ضرورة تسليط الضوء على عدد من المسائل التقنية الواردة في التقرير. فعلى سبيل المثال، تشك اللجنة في صحة الصيغة المطبقة بموجب السيناريو (٧) التي تتضمن وظائف ممولّة من الموارد الخارجة عن الميزانية (ميزانيات حفظ السلام والصناديق الاستثنائية) لكنها لا تأخذ في الحسبان جدول الأنصبة المقررة لعمليات حفظ السلام ولا الاشتراكات المقدمة للأنشطة الممولة من التبرعات الطوعية. كما لم يتناول التقرير طلبات الجمعية العامة برصد اعتماد

مناسب لكفالة التمثيل الملائم للبلدان المساهمة بقوات في إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني في الأمانة العامة، مع الأخذ في الاعتبار مساهمتها في أنشطة حفظ السلام التي تضطلع بها الأمم المتحدة (انظر الفقرة ١٣، الجزء تاسعاً من القرار ٦٣/٢٥٠).

٦٢ - وتعتبر اللجنة الاستشارية تلك المسألة من المسائل المتعلقة بالسياسات التي تقرها الجمعية العامة. ومع ذلك، فإن تقرير الأمين العام لا يقدم أي توصيات، بل لا يقدم، برأي اللجنة، أساساً كافياً لاتخاذ قرار بشأن إجراء أي تغيير في نظام النطاقات المستصوبة. ويعود للجمعية العامة أمر اتخاذ قرار بشأن توفير مزيد من التوجيه للأمين العام حول هذه المسألة.

خامساً - أداة إدارة الكفاءات، إنسبيرا

٦٣ - يوفر تقرير الأمين العام عن أداة إدارة الكفاءات، إنسبيرا (A/65/305/Add.3) معلومات عن التقدم المحرز في تنفيذ "أداة إدارة الكفاءات، إنسبيرا"، وإدارته. وقد بدأ نشره في نيسان/أبريل ٢٠١٠ وستستمر العملية لغاية عام ٢٠١١. وزوّدت اللجنة الاستشارية، بناء على طلبها، بكشف مفصّل لتكاليف المشروع لغاية عام ٢٠١١، وستبلغ زهاء ١٣,٣ مليون دولار: ٦,٧ ملايين دولار تكاليف التطوير و ٦,٦ ملايين دولار تكاليف الصيانة. ويقوم مركز جديد للدعم موجود في المرافق التابعة للجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ بتقديم المساعدة الفنية لتشغيل نظام "إنسبيرا" وصيانته وتطويره. وخلال اللقاءات التي أجرتها اللجنة مع ممثلي الأمين العام، قدموا لها عرضاً عن نماذج التوظيف والأداء التي يتيحها نظام إنسبيرا.

٦٤ - ويوفر نموذج التوظيف المتاح في نظام إنسبيرا الدعم لأنشطة الإعلان عن الوظائف الشاغرة على شبكة الإنترنت، ويقوم بجمع الطلبات، والفرز المسبق لمقدمي الطلبات، وتحديد مواعيد المقابلات وإدارتها، وإدارة عمليات هيئات الاستعراض، والاستعراض من قبل رؤساء الإدارات والانتقال إلى عملية بدء الخدمة. ويشير الأمين العام، في جملة أمور، إلى أن نظام "إنسبيرا" حسّن القدرة على البحث عن حالة طلبات المرشحين، وفرزهم وتبوع طلباتهم وسوف يساعد في إصدار عروض التعيين ويتبع استكمال سائر مراحل عملية بدء الخدمة. غير أن عملية بدء الخدمة ستتم في نهاية المطاف بواسطة نظام "أوموجا".

٦٥ - وطبقاً لما أفاد به الأمين العام، ثمة اختلافات بين نموذج إدارة الأداء القائم على نظام "إنسبيرا" والنظام المعمول به حالياً. وهي تشمل: آراء جهات التقييم المتعددة، ورأي المشرفين وإصدار وثائق خاصة بكل من إدارة الأداء وتنظيم الحياة الوظيفية. ويجري حالياً اختبار نظام الأداء الإلكتروني القائم على "إنسبيرا" في كل من إدارة الشؤون الإدارية ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية وإدارة الدعم الميداني/شعبة الموظفين الميدانيين، وشعبة أفريقيا الثانية التابعة لإدارة الشؤون السياسية، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، ومكتب الأمم المتحدة لبناء السلام في سيراليون ومكتب اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي في مكسيكو. ويشمل هذا البرنامج التجريبي الذي شُرع في اختباره في نيسان/أبريل ٢٠١٠، حوالي ٥ ٠٠٠ مستعمل. ومن المتوقع أن يتم نشره في جميع الإدارات بحلول نيسان/أبريل ٢٠١١.

٦٦ - وسوف يتيح نموذج إدارة التعلم القائم على "إنسبيرا"، طبقاً لما أفاد به الأمين العام، إمكانية جدولة الدورات وضبط سجلات الحضور وتوفير دورات مباشرة على الشبكة من خلال عنصر "التعلم الإلكتروني" الموجود في النظام. ومن المتوقع منه أيضاً أن يُحسّن كفاءة التخطيط والإدارة والتعقب والإبلاغ عن التعلم في سائر الأمانة العامة. وأبلغت اللجنة أنه سيتم الشروع بنشر نموذج إدارة التعلم بواسطة برنامج تجريبي، في أواخر عام ٢٠١٠.

٦٧ - ويشير الأمين العام إلى أن نظام "إنسبيرا" سيتضمن أيضاً عناصر أساسية، من بينها إدارة الوظائف، وهي مجموعة من العمليات الرامية إلى إنشاء وإدارة جداول الوظائف؛ والمقابلة بين المهام والوظائف؛ وبوابة المسار الوظيفي التي تحل محلّ موقع الأمم المتحدة للوظائف سابقاً. وستُنقل خاصية إدارة الوظائف، حسبما جاء في الفقرة ٢٩ من التقرير، إلى نظام "أوموجا" عندما يتم نشره.

٦٨ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية التقدم المحرز لغاية الآن في تطوير نظام "إنسبيرا" وترحب بالتحسينات المتوخاة من وراء تشغيل نظام إدارة الكفاءات. وتدرك اللجنة أن التنفيذ لا يزال في مراحله الأولى وتشدد على أهمية رصد وتقييم الأداة الجديدة في تيسير الفرز المسبق للطلبات والحد من الوقت اللازم لشغل الوظائف؛ وقدرة النظام على تعقب التدريب؛ وفعالية نظام التقييم المتعدد الجهات. وتتطلع اللجنة إلى تطبيق نظام "إنسبيرا" على اختيار الموظفين في بعثات حفظ السلام.

سادسا - برنامج الفنيين الشباب

٦٩ - يستجيب تقرير الأمين العام عن برنامج الفنيين الشباب (A/65/305/Add.4) لطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٢ من الجزء رابعا من قرارها ٢٥٠/٦٣، أن يقدم دراسة جدوى لتحديد ما إذا كان توسيع نطاق الامتحانات التنافسية الوطنية يمكن أن يفيد في زيادة تعزيز قدرة المنظمة على إنجاز البرامج. وبالاعتماد على كل من استعراض وحدة التفتيش المشتركة لامتحانات التوظيف التنافسية الوطنية (A/62/707)، واستعراض سير العمل فيما يخص الامتحان، حدد الأمين العام المشاكل التي تواجه امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية والتي يهدف البرنامج الجديد إلى معالجتها، بما في ذلك: (أ) ارتفاع متوسط أعمار الموظفين لدى بدئهم العمل وتقدم سن المدرجين في قائمة المرشحين المقبولين، مما يخلق فجوة بين الخبرات المكتسبة والمسؤوليات الملقاة على عاتق الموظفين في رتبة التعيين؛ (ب) وطول عملية امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية؛ (ج) وغياب دعم الموظفين الذين يلتحقون بالمنظمة عن طريق الامتحان في مجال تطويرهم الوظيفي. ويشير الأمين العام إلى أن البرنامج الجديد سيدمج الاتصال بالموظفين في رتبة التعيين واستقدامهم وتنسيبهم وتطويرهم الوظيفي وتنقلهم في عملية واحدة تدار مركزيا بهدف زيادة التنوع في الأمانة العامة وتحسين التمثيل الجغرافي فيها. وعلى النحو المشار إليه في الفقرة ١٧ من تقرير الأمين العام (A/65/305/Add.4)، سيفتح باب المشاركة في البرنامج لمقدمي الطلبات من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا أو الدول الأعضاء المهتدة بأن تصبح غير ممثلة أو ممثلة تمثيلا ناقصا.

٧٠ - ومن أبرز سمات البرنامج الجديد ما يلي:

- (أ) يتعين على المرشحين ألا تتجاوز أعمارهم ٢٦ سنة (في الوقت الراهن، يبلغ الحد الأقصى لسن المترشحين لامتحانات التوظيف التنافسية الوطنية ٣٢ عاما خلال السنة التقويمية للامتحان). على أن يستثنى البعض مراعاة لفترات الخدمة العسكرية الإلزامية.
- (ب) يتم الامتحان الكتابي في نهاية المطاف على الشبكة أو باستخدام الحاسوب بدلا من الورق كما هو حال امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية في الوقت الراهن.
- (ج) لن يُختار لقائمة المرشحين المقبولين سوى العدد المطلوب من المرشحين (بالإضافة إلى قائمة احتياطية تبلغ نسبة ١٠ في المائة)، وسيجرى التنسيب مركزيا خلال فترات معينة من السنة. وأبلغت اللجنة بأن المرشحين سيظلون مدرجين في القائمة لمدة سنة واحدة فقط.

(د) يتم التنسيب الأولي برتبة ف - ١، على أن يتم التنسيب بعد ذلك برتبة ف - ٢ في مركز عمل مختلف بعد عامين من الأداء الناجح.

(هـ) يستفيد المرشحون الناجحون في الامتحان من فترة توجيه مدتها أسبوعان في كلية موظفي الأمم المتحدة وقاعدة الأمم المتحدة للوجستيات؛ ومن خطة للتدريب والتطوير مدتها عامان شبيهة بالخطة الخاصة ببرنامج الموظفين الفنيين المبتدئين؛ وتُخصص لكل مرشح ميزانية تدريب قدرها ٢ ٥٠٠ دولار، ويستفيد من تدريب أثناء العمل حسب الحاجة، كما يعين له مرشد. وتمنح الأفضلية (كما هو عليه الحال الآن) للمرشحين من برنامج الفنيين الشباب للوظائف برتبة ف - ٣. ويعلن عن الوظائف الشاغرة برتبة ف - ٣ على نظام إنسيبرا بصورة داخلية في أول الأمر - من شأن أسئلة الفرز المسبق أن تكفل كون مقدمي الطلبات من مرشحي برنامج الفنيين الشباب. وإذا لم يتم تحديد المرشحين المناسبين لبرنامج الفنيين الشباب، يعاد الإعلان عن الشاغر لما تبقى من الفترة العادية للإعلان عن الوظائف الشاغرة (أي ٣٠ يوما إذا كانت الفترة ٤٥ يوما) على أن يكون مفتوحا أمام جميع المرشحين.

(و) يدمج امتحان الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية في برنامج الفنيين الشباب، إلا أن الحد الأقصى لسن المرشحين لن ينطبق على المرشحين للترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية. وتخصص نسبة ١٠ في المائة من مجموع الوظائف المتاحة في برنامج الفنيين الشباب للمرشحين الناجحين في امتحان الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية. وستنطبق سياسة التناوب ذاتها على كل من مرشحي برنامج الفنيين الشباب وامتحان الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية.

٧١ - وأشار الأمين العام في تقريره (A/65/305/Add.4) إلى أن برنامج الفنيين الشباب لا تترتب عليه أي آثار من حيث الحاجة إلى موارد إضافية. وستغطي ميزانية التدريب البالغ قدرها ٣٧٥ ٠٠٠ دولار (٢ ٥٠٠ دولار للشخص الواحد لحوالي ١٥٠ شخصا في السنة) من خلال إعادة تخصيص أموال التدريب الحالية المقدمة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية. غير أن الأمين العام أشار في الفقرة ٦١ من التقرير إلى أن إعداد امتحانات تجرى على الشبكة أو باستخدام الحاسوب سيتطلب موارد إضافية. وستجري الأمانة العامة دراسة جدوى وترجع إلى الجمعية العامة بشأن هذه المسألة.

٧٢ - وإضافة إلى كل الوظائف الممولة من الميزانية العادية برتبيتي ف - ١ و ف - ٢ الخاضعة لنظام النطاقات المستصوبة، يسعى الأمين العام إلى أن تخول له سلطة استخدام نسبة ١٥ في المائة من الوظائف الشاغرة الممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية ومن حساب الدعم

لحفظ السلام، باستثناء الوظائف اللغوية، أو ما مجموعه حوالي ١٠٠ إلى ١٥٠ وظيفة في السنة. واستفسرت اللجنة عن السبب الذي يتعين معه ترك الوظائف غير الخاضعة لنظام النطاقات المستصوبة جانبا لكي تستخدم في برنامج تحدد فيه الأهلية على أساس عدم التمثيل أو التمثيل الناقص في ذلك النظام. ويفيد الأمين العام بأن هذه الوظائف مطلوبة للتمكين من التناوب على مختلف مراكز العمل والمهام. وتلقت اللجنة تأكيدات مفادها أن الشواغر الخاصة بالوظائف الأخرى من الرتبة ف - ٢ الممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية أو من حساب الدعم لحفظ السلام سيعلم عنها وفقا للإجراءات المنطبقة على الوظائف الأخرى. وأبلغت اللجنة لدى استفسارها بأنه إذا أخذ المتوسط الحالي لمعدلات الشغور في الحسبان، فإن متوسط الشواغر في السنة يقدر بنحو ١١٩ وظيفة من الرتبة ف - ٢ ممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية. ونسبة خمسة عشر في المائة تعادل حوالي ١٨ وظيفة سنويا لبرنامج الفنيين الشباب. وتوصي اللجنة بأن توافق الجمعية العامة على استخدام ١٥ في المائة من الوظائف الممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية أو من حساب الدعم برتبيتي ف - ١ و ف - ٢، على أساس أن يتم الإعلان عن الوظائف الأخرى من الرتبة ف - ٢.

٧٣ - وقد أقرت الأمانة العامة استعراضا للقائمة الحالية للمرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية لتحديد عدد من لا يزالون مهتمين بالتنسب في الرتبة ف - ٢ ومستعدون له. وبعد القيام بتلك العملية وتنسب عدد من المرشحين، انخفضت القائمة من ٥٢١ مرشحا في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩ إلى ٢١٢ مرشحا حاليا. وأقرت الأمانة العامة أيضا استعراضا لسير العمل في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية. ونتيجة لذلك، يجري بالفعل تحسين سير العمل فيما يخص امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية في عام ٢٠١٠. ويتوقع لهذه التحسينات، التي تنطوي على اختصار فترات تقديم الطلبات وتخفيض المهلة المخصصة لذلك، أن تؤدي إلى الحد من الوقت الذي تستغرقه العملية بنحو تسعة أشهر. ومواصلة وضع مبادرات جديدة، ينبغي الاعتماد على الدروس المستفادة من الجهود الحالية الرامية إلى إجراء تحسينات على الامتحانات التنافسية الوطنية لعام ٢٠١٠.

٧٤ - وترحب اللجنة الاستشارية باعترام الأمين العام تنفيذ تدابير لزيادة فعالية استخدام الفنيين الشباب من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا وتنسيبهم وتطويرهم المهني. وفي حين ركزت امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية على استخدام الموظفين، ينطوي النهج الجديد على استكمال سلسلة الاستثمار في التطوير الوظيفي للموظفين الجدد من الفنيين الشباب الذين يلتحقون بالأمانة العامة من خلال امتحان تنافسي. غير أنه بالنظر إلى نطاق البرنامج، ليس من الدقيق التأكيد، على غرار ما قام به الأمين العام في

الفقرة ٢٥ من تقريره، أن برنامج الفنيين الشباب "سيصبح نقطة الدخول إلى غالبية وظائف المتدئين في الأمانة العامة على المستوى العالمي".

٧٥ - وترى اللجنة الاستشارية أن تخفيض الحد الأقصى لأعمار المرشحين إلى ٢٦ عاماً إجراء تقييدي للغاية. وتشير اللجنة إلى أن هذا قد يضر بالمرشحين الذين ليست اللغة الإنكليزية ولا الفرنسية لغتهم الأم. فمن شأن أولئك المرشحين أن يحتاجوا إلى تعليم إضافي في مجال اللغات، بل قد يحتاجون إلى تجربة مهنية في بيئة ناطقة باللغة الإنكليزية أو الفرنسية بعد نيل شهادتهم. وعلاوة على ذلك، لا ينبغي الاستهانة بالفوائد التي قد تجنيها المنظمة من وجود موظفين جدد في صفوفها من حاملي الشهادات الجامعية العالية، ويمكن لتحديد السن القصوى في ٢٦ سنة أن يمنع بعض المرشحين من الحصول على شهادة عالية. وترى اللجنة أن اختصار عملية الامتحان، إلى جانب التحسينات المقترحة على نظام قائمة المرشحين المقبولين، يفترض فيه أن يساعد كثيراً على الإبقاء على الشباب في القائمة. وإذ تراعي اللجنة هذه الاعتبارات، فإنها توصي بالإبقاء على السن القصوى المحددة في ٣٢ عاماً دون تغيير في الوقت الراهن. وينبغي إعادة النظر في هذه المسألة في الدورة التاسعة والستين للجمعية العامة في سياق تقييم كامل لسير الترتيبات المحسنة، وهو التقييم الذي ينبغي أن يطلب إلى الأمين العام تقديمه. وقد ترغب الجمعية العامة في الطلب إلى الأمين العام أن يبحث إمكانية استخدام عملية امتحان الموظفين واستقدامهم من أجل اختيار الفنيين الشباب، وهي العملية التي يجري تحسينها حالياً، وذلك بتوسيع نطاق البرنامج وفتحته لمجموع أعضاء الأمم المتحدة.

٧٦ - وتعهّد الأمين العام بالألا يدرج في القائمة إلا عدد المرشحين الذين تستدعيهم الحاجة، إلى جانب وضع قائمة احتياطية تتضمن نسبة ١٠ في المائة إضافية منهم، على أن تدوم صلاحية القائمة لعام واحد لا غير. توصي اللجنة الاستشارية، من باب إنصاف نسبة الـ ١٠ في المائة الإضافية، بإبقاء القائمة صالحة لفترة عامين.

٧٧ - ويقترح الأمين العام إيلاء الأولوية لتعيين مرشحين من برنامج الفنيين الشباب في وظائف الرتبة ف - ٣، وذلك عبر الإعلان عن الوظائف داخلياً لفترة ١٥ يوماً قبل فتح أبوابها أمام مرشحين من الخارج. ترى اللجنة أن الإجراءات التي تسري على سائر الوظائف هي التي ينبغي أن تسري على وظائف الرتبة ف - ٣. ولذلك، توصي اللجنة بالإعلان عن وظائف الرتبة ف - ٣ على غرار الإعلان عن سائر الوظائف. وينبغي حث المديرين، لدى اختيارهم الموظفين، على إيلاء الأولوية لتعيين مرشحين من برنامج الفنيين الشباب.

٧٨ - وتشير اللجنة إلى أن سياسة تبديل الموظفين المقرر تطبيقها على المشاركين في برنامج الفنيين الشباب يُقترح تطبيقها أيضا على المرشحين الذين ينجحون في امتحان الترقى من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية. ويقتضي البرنامج الجديد من الناجحين في هذا الامتحان الانتقال إلى مركز عمل آخر لتولي أولى مهامهم. لا توصي اللجنة بالموافقة على هذا الاقتراح. إذ يتعين على المرشحين الذين يتقدمون إلى هذا الامتحان أن يكونوا قد عملوا لفترة خمس سنوات كاملة في الأمم المتحدة، وبالتالي فإنهم ليسوا موظفين جددًا. وهم أسسوا عائلات في مركز عملهم الراهن ولدى العديد منهم اعتبارات عائلية تمنعهم من قبول وظيفة تتطلب منهم الانتقال فورًا إلى مركز عمل آخر. وينبغي أن تطبق على هؤلاء الموظفين سياسة التنقل التي تقرها الجمعية العامة عقب النظر في التقرير الشامل المتعلق بتنقل الموظفين، المقرر تقديمه وفقا للفقرة ٥ من الجزء "سابعًا" من قرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠.

سابعاً - النظام الإداري المؤقت للموظفين وتعديل النظام الإداري للموظفين

النظام الإداري للموظفين

٧٩ - يقدم تقرير الأمين العام المتعلق بالنظام الإداري المؤقت للموظفين (A/65/202) معلومات عن النظام الإداري الجديد للموظفين (ST/AGB/2010/6)، الذي نشره الأمين العام لفترة مؤقتة من أجل مراعاة الترتيبات التعاقدية الجديدة التي أقرتها الجمعية العامة في قرارها ٦٣/٢٥٠. وعلى النحو الوارد في الفقرة ٤ من التقرير، قررت الجمعية العامة في دورتها الرابعة والستين، بعد أن نظرت في تقرير الأمين العام المتعلق بالنظام الإداري المؤقت للموظفين الصادر في تموز/يوليه ٢٠٠٩، إبقاء هذا النظام مؤقتًا إلى أن تنظر فيه مجددًا في دورتها الخامسة والستين. وبناء على ذلك، ينبغي قراءة هذا التقرير في ضوء التقرير المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والستين (A/64/230). ويشير الأمين العام إلى أن النظام الإداري الجديد هذا يأخذ في اعتباره أيضا التوصيات التي قدمتها اللجنة الاستشارية في تقريرها (A/64/518).

٨٠ - توصي اللجنة الاستشارية بالموافقة على الإجراءات المقترحة اتخذها الواردين في الفقرتين ٢٢ (أ) و (ب) من التقرير، وهما أن تقوم الجمعية العامة بما يلي: (أ) أن تأخذ علما بالنظام الإداري المؤقت الجديد للموظفين الوارد في الوثيقة ST/SGB/2010/6؛ و (ب) أن تطلب إلى الأمين العام تعديل القاعدة ٤-٤ من النظام الإداري للموظفين في ضوء ما تتوصل إليه من عملية النظر في دورتها الخامسة والستين في تقرير الأمين العام المتعلق بالتعيينات بعقود مستمرة.

٨١ - وفي الفقرة ٢٢ (ج) من التقرير، يقترح الأمين العام أن تعيد الجمعية العامة النظر في اشتراط تخلي الموظفين المعيّنين دولياً عن مركز المقيم الدائم، وأن تعمد، إذا ما وافقت على إلغاء هذا الاشتراط، إلى حذف القاعدة ١-٥ (ج) من النظام الإداري للموظفين. وبحث اللجنة الاستشارية هذه المسألة بشيء من التفصيل في تقريرها (A/64/518). وهي تذكر بأن اشتراط التخلي عن مركز المقيم الدائم نابع من سياسة قديمة العهد وضعتها الجمعية العامة في عام ١٩٥٣ بناء على توصية اللجنة الاستشارية (انظر الوثيقة A/2615، الفقرات ٦٩-٧٢). وإن هذا الاشتراط، لئن كان لا تنص عليه صراحة أي قاعدة من قواعد النظام الإداري للموظفين، يرد في تعليمات إدارية أو تعميمات إعلامية، أحدثها ST/AI/2000/19 و ST/IC/2001/27.

٨٢ - وحتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩، كانت هذه القاعدة سارية على الموظفين المعيّنين في إطار المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين. وأبلغت اللجنة الاستشارية بأن الموظفين المعيّنين في إطار المجموعتين ٢٠٠ و ٣٠٠ يعاملون بمرونة في هذا الشأن لأن وظائف هاتين المجموعتين اعتبرت وظائف ممولة في إطار مشاريع و/أو من مصادر مؤقتة. وبالتالي، يجوز لهؤلاء الموظفين الاحتفاظ بإقامتهم الدائمة (بما في ذلك في الولايات المتحدة أثناء خدمتهم في نيويورك) إذ إن فترات حياتهم المهنية لا تكون عادة طويلة الأجل. وبعد دخول صيغة جديدة موحدة من النظام الإداري للموظفين حيز النفاذ اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، ستنطبق القاعدة الآتية الذكر على جميع الموظفين الدوليين، سواء المعيّنين منهم بموجب عقود محددة المدة أو دائمة. ولذلك، سيشتد على جميع هؤلاء الموظفين في الأمانة العامة والصناديق والبرامج، لاحتفاظهم بعملهم، التخلي عن إقامتهم الدائمة في البلدان التي لا يحملون جنسيتها، بمن فيهم الموظفون المعيّنون في وظائف ممولة في إطار مشاريع أو من مصادر مؤقتة. وأبلغت اللجنة، رداً على استفسارها، بأنه لم يُطلب بعد من هؤلاء الموظفين التخلي عن إقامتهم الدائمة، بانتظار اتخاذ الجمعية العامة قراراً بهذا الشأن. وأبلغت اللجنة أيضاً بأنه تعذر توقع عدد الموظفين الذين سيطلبون الإقامة الدائمة أو الذين يحتفظون بها، إذا ما ألغى هذا الاشتراط. واشتراط التخلي عن الإقامة الدائمة يحبط الموظفين الدوليين لأنهم، بموجب القاعدة ٤-٥ (د)، يخسرون حقهم في الحصول على مستحقات معينة تُمنح للعاملين خارج وطنهم.

٨٣ - وأبلغت اللجنة الاستشارية بأن السماح للموظفين بالاحتفاظ بالإقامة الدائمة خارج البلد الذين يحملون جنسيتها يخلف تبعات مالية على مستوى رد قيمة الضرائب التي يدفعونها والاقطاعات الإلزامية من مرتباتهم. وتنص المادتان ٤-١١ و ٤-١٢ من النظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة على أنه إذا كان المبلغ اللازم لرد قيمة ضريبة الدخل أقل من

المبالغ الدائنة للدولة العضو في حسابها الفرعي الخاص لصندوق معادلة الضرائب، فإن الرصيد الباقي من المبالغ الدائنة يخصم من قيمة الاشتراكات المستحقة من الدولة العضو. ومن ناحية أخرى، إذا كان مجموع المبالغ المدروسة يتجاوز المبالغ الدائنة للدولة العضو في صندوق معادلة الضرائب، فإن مبلغ العجز يضاف إلى الاشتراكات المقررة المستحقة من الدولة العضو في الفترات المالية اللاحقة ويسترد منها.

٨٤ - وعلى غرار ما أشير إليه في الفقرة ٨١ أعلاه، إن اللجنة الاستشارية هي التي أوصت أصلاً بهذه السياسة السارية حالياً. غير أن اللجنة ترى أن الوقت قد حان لإعادة النظر في هذه السياسة، وذلك بفعل تغير الظروف، ولا سيما تغير أوضاع الأسر بانتقالها من محيط محلي في أوطانها إلى محيط دولي، والرغبة في توافر ملاك من الموظفين أكثر قدرة على التنقل بين مراكز العمل. بناء على ذلك، تكرر اللجنة رأيها، الذي أعربت عنه في تقريرها السابق، في أنه مع تزايد التعيينات بموجب عقود محددة المدة، قد لا يكون من الإنصاف الطلب من المرشح التخلي عن مركز الإقامة الدائمة - وهذا قرار يخلف عواقب بعيدة المدى - لكي يتمكن من شغل وظيفة قد لا تستمر أكثر من سنتين أو ثلاث سنوات (انظر الوثيقة A/64/518، الفقرة ٤٥). ولذلك، هي توصي الجمعية العامة بإعادة النظر في اشتراط التخلي عن مركز المقيم الدائم. غير أن اللجنة، بعد إعادة النظر في القاعدة ١-٥ (ج) من النظام الإداري وفي الأسباب الكامنة وراء هذا الاشتراط، توصي بالاحتفاظ بالقاعدة ١-٥ (ج) من النظام الإداري للموظفين لأنه لا ينص على اشتراط التخلي عن الإقامة الدائمة، بل ما يطلب من الموظف هو مجرد إخطار الأمين العام بأنه يعتزم الحصول على هذا النوع من الإقامة أو أنه يعتزم تغيير جنسيته. وإن الاحتفاظ بهذه القاعدة يكفل الوسيلة لإنفاذ القاعدة ٤-٥ (د) التي تشكل الأساس الذي يقوم عليه الكف عن منح الموظفين، الذين يصبحون مقيمين دائمين في البلد الذي يوجد فيه مركز عملهم، المستحقات الممنوحة للموظفين الدوليين.

٨٥ - أياً تكن الحال، ما برحت اللجنة الاستشارية ترى أنه من غير العقلاني أن يتوقع من الموظفين الاختيار بين التخلي عن مركز المقيم الدائم الذي يتمتعون به أو الاستمرار في العمل في المنظمة. وبناء على ذلك، تؤكد من جديد توصيتها (انظر الوثيقة A/64/518، الفقرة ٤٤) القاضية باتخاذ التدابير المناسبة لضمان عدم تعرض هؤلاء الأفراد للإجحاف من جراء الأخذ بالنظام التعاقدى الجديد. وترى اللجنة أنه ينبغي، لدى بت مسألة اشتراط التخلي عن الإقامة الدائمة، أخذ التبعات المالية ووقع ذلك على الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي في الاعتبار.

٨٦ - وفيما يتعلق بأحكام القاعدة ٤-٥ (د) من النظام الإداري للموظفين، قُدِّمَ للجنة الاستشارية توضيح مفاده أنه لا يحق للموظف الذي يتمتع بمركز المقيم الدائم في البلد الذي يوجد فيه مركز عمله الحصول على منحة التعليم حتى ولو أن هذا الاستحقاق يستند إلى الجنسية. وقد ترغب الجمعية في تأكيد هذا التفاهم في سياق نظرها في المسألة التي نوقشت في الفقرات ٨١ إلى ٨٥ من هذا التقرير.

النظام الأساسي للموظفين

٨٧ - طلب الأمين العام إلى الجمعية العامة في تقريره المعنون "تعديلات على النظام الأساسي للموظفين" (A/65/213)، أن توافق على التعديل المقترح إدخاله على المادة ٢/١ (م) من النظام الأساسي للموظفين. ويوسِّع هذا التعديل نطاق تعريف تضارب المصالح ليقدم تعريفاً لا يقتصر على المصالح المالية. وتوصي اللجنة الاستشارية بالموافقة على التعديلات التي أُدخلت على المادة ٢/١ (م) من النظام الأساسي للموظفين. وفي هذا الصدد، تشير اللجنة الاستشارية أيضاً إلى تعريف المسألة الوارد في قرار الجمعية العامة ٢٥٩/٦٤، وتوصي بالنظر في إدراجه في تعديلات مقبلة.

ثامنا - تكوين الأمانة العامة

٨٨ - قدّم تقرير الأمين العام المعنون "تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين" (A/65/350) الذي يغطي الفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠، عملاً بقرارات الجمعية العامة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، وآخرها القرارات ٣٠٥/٥٧ و ٢٦٦/٥٩ و ٢٣٨/٦٠ و ٢٤٤/٦١ و ٢٥٠/٦٣. ويعرض هذا التقرير، معلومات إحصائية عن الخصائص الديمغرافية الهامة للأمانة العامة وعن نظام النطاقات المستصوبة. وتعرض الإضافة بالتقرير (A/65/350/Add.1) معلومات ديمغرافية عن توظيف الموظفين المقدمين دون مقابل والمتقاعدين والخبراء الاستشاريين، وهي تغطي الفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩.

٨٩ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنّ هذا التقرير قد خضع إلى إعادة هيكلة كبيرة، حيث تضمّن الجدول ٣ منه موجزا بالتغييرات الرئيسية. وكما هو مبين في الفقرة ٢ من التقرير وفي الفقرة ١ من الإضافة، فإنّ القصد من إعادة تصميم التقرير هو عرض المعلومات الديمغرافية، التي كانت ترد سابقاً ضمن فقرات النص، في أشكال أو جداول أيسر للفهم. وقد أُبلغت اللجنة بوجود محاولة للتبسيط من خلال الجمع بين بعض الجداول. وتلاحظ اللجنة أنّ هذه الابتكارات أحرزت مزيداً من النجاح في حالات دون أخرى. فالعرض للمجدول

للمعلومات المقدمة في الفرع السادس عن الموظفين الخاضعين لنظام النطاقات المستصوبة يسهل، مثلاً، الإلمام بالصورة الشاملة للحالة المتعلقة بالأمانة العامة أكثر مما يسهله العرض السردي الذي جاء في تقرير العام ٢٠٠٩ (A/64/352). ومع ذلك، ترى اللجنة أنّ إجراء شيء من التحليل للاتجاهات من شأنه أن يساعد القارئ على فهم المعنى من الإحصاءات الواردة في الجداول. وقد أشارت اللجنة والجمعية العامة مراراً وتكراراً إلى ضرورة القيام بذلك. ولذا فهي تشجّع الأمين العام على مواصلة تحسين عرض التقرير من أجل توفير أكمل صورة ممكنة عن هيكل الأمانة العامة برمتها وعن أماكن وجود الموظفين ومستوياتهم وأوضاعهم التعاقدية، فضلاً عن أساس للمقارنة مع الفترات السابقة، ولكنها توصي بأن تكون البيانات الأولية المعروضة، في التقارير المقبلة، مرفقةً بتحليل للاتجاهات الديمغرافية.

٩٠ - ولئن كان التقرير قد تضمّن جداول تبيّن توزيع الموظفين الخاضعين للتوزيع الجغرافي في الرتبة مد - ١ وما فوقها حسب فئات التصنيف الاقتصادي (انظر الجدول ٢٢ بالوثيقة A/65/350) وتعيينات الموظفين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي حسب نوع الجنس وحالة التمثيل ومجموعات التصنيف الاقتصادي (انظر الجدول ٢٣)، فإنّه لم يكن هناك جدول يعطي صورة عن تكوين ملاك موظفي المناصب العليا في الأمانة العامة ككل. وفي هذا الصدد، تشير اللجنة إلى طلب الجمعية العامة في قرارها ٢٥٠/٦٣ (الجزء التاسع، الفقرة ٧) إلى الأمين العام أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لكفالة التمثيل العادل للدول الأعضاء في المناصب الرفيعة المستوى ومناصب تقرير السياسات في الأمانة العامة، ولا سيما الدول الأعضاء غير الممثلة تمثيلاً كافياً في هذه المستويات، وأن يواصل إدراج المعلومات المتصلة بذلك في جميع التقارير المقبلة عن تكوين الأمانة العامة.

٩١ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية من خلال الجدول ٩ بالتقرير A/65/350 أنّ هدف المساواة بين الجنسين في الأمانة العامة لا يزال بعيد المنال، حيث تمثل النساء نسبة ٣٣ في المائة فقط من الموظفين في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠ و نسبة ٤٠ في المائة من الوظائف في الفئة الفنية وما فوقها. أما في أعلى المستويات الوظيفية، فإنّ تمثيل المرأة أقل بكثير حيث تتراوح النسب بين ٢٣ في المائة في مستوى رتبة وكيل الأمين العام و ٢٧ في المائة في مستوى الرتبة مد - ١. ولكنّ تمثيلها في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بلغ نسبة ٤٥,١ في المائة من الموظفين (في الفئة الفنية وما فوقها). وفي هذا الصدد، تشير اللجنة إلى الفقرة ٤ من الجزء العاشر من قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ التي طلبت فيها الجمعية إلى الأمين العام أن يكتف جهوده الرامية إلى تحقيق ورصد هدف تكافؤ نسبي تمثيل الجنسين في الأمانة العامة، ولا سيما في الرتب العليا، وأن يكفل في هذا السياق نسبة التمثيل المناسبة للمرأة داخل

الأمانة العامة، وبخاصة المرأة من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية. في هذا الصدد، ترى اللجنة الاستشارية ضرورة أن يكثف الأمين العام جهوده لتحسين تمثيل المرأة.

٩٢ - ويُظهر الجدول ٦ من تقرير الأمين العام (A/65/350/Add.1) الاتجاه في عدد التعاقدات والمتقاعدين خلال فترات السنتين الثلاث الأخيرة. وكما لوحظ في الفقرة ١٥، فإن التغيير الرئيسي يتمثل في تضاعف عدد أيام عمل المتقاعدين من ٤٠٦ ٩٧ أيام في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ إلى ٦٢٤ ١٨٩ يوماً في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وعُلقت الجمعية العامة، في الفقرة ٣ من الجزء الحادي عشر من قرارها ٢٥٠/٦٣، على هذا الاتجاه بالنسبة لفترة السنتين الماضية حيث كررت الإعراب عن قلقها لاستمرار الاتجاه نحو الاستعانة بخدمات الموظفين المتقاعدين لمدة طويلة في فترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧. وفيما تدرك اللجنة الاستشارية أن استخدام المتقاعدين في بعض الإدارات، مثل موظفي اللغات في إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، له مزاياه، فإنها تشير إلى أن الاتجاه المتزايد من توظيف المتقاعدين في الإدارات الأخرى مستمر بلا هوادة. وتكرّر اللجنة ما تراه من أن هذا الوضع يمكن تجنبه بالتخطيط الدقيق لخلافة الموظفين، وهي تحت الأمين العام على منح الأولوية في الاهتمام بهذه المسألة، ولا سيما فيما يتعلق بموظفي اللغات.

٩٣ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن فترة السنتين ٢٠٠٨/٢٠٠٩ شهدت تقاعد ٤١ موظفاً في مناصب صنع القرار (مد - ١ وما فوقها). ويقارن هذا بنسبة ٤٦ في المائة في فترة السنتين السابقة (انظر الجدول ٧ بالوثيقة A/63/310/Add.2). وتخطط اللجنة علماً بهذا الانخفاض، وهي تشدد، وفقاً للفقرة ٤ من الجزء الحادي عشر من قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣، على أنه لا ينبغي استخدام المتقاعدين في مناصب صنع القرار إلا في ظروف استثنائية.

٩٤ - وتخطط اللجنة الاستشارية علماً بالمعلومات الواردة في تقرير الأمين العام عن المتقاعدين والخبراء الاستشاريين (انظر الفرع الرابع من الوثيقة A/65/350/Add.1). وفي هذا الصدد، تشير اللجنة إلى الفقرة ٢ من الجزء الحادي عشر من قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣، التي شدّدت فيها الجمعية، ضمن جملة أمور، على ضرورة استقدام هؤلاء المتقاعدين والخبراء من أوسع نطاق جغرافي ممكن.

تاسعا - أنشطة مكتب الأخلاقيات

٩٥ - يتضمن التقرير السنوي الخامس للأمم العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/65/343) معلومات مستجدة عن حجم الطلبات التي تمت معالجتها؛ وعن أنشطة إسداء المشورة والتوجيه؛ وجهود التدريب والتثقيف والتوعية؛ وحماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول؛ وأنشطة وضع المعايير ودعم السياسات، وعن تنفيذ برنامج الإقرارات المالية وتوجهاته المستقبلية. ويتضمن التقرير أيضا معلومات عن أنشطة لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة الأمم المتحدة للأخلاقيات، التي تركز على مواءمة السياسات والممارسات الأخلاقية بين الأمم المتحدة وأجهزتها وبرامجها التي تدار بشكل مستقل.

٩٦ - وتناقش اللجنة الاستشارية في الفقرات من ٥٦ إلى ٥٨ من تقريرها عن إدارة الموارد البشرية (A/64/518) مشروع المدونة الأخلاقية لموظفي الأمم المتحدة على صعيد المنظومة، الذي يقوم مكتب الأخلاقيات بإعداده حاليا. وكانت اللجنة قد تساءلت عن العلاقة بين مشروع المدونة والنظامين الأساسيين والإداري للموظفين من ناحية وبينه وبين معايير السلوك في الخدمة المدنية الدولية التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية، من ناحية أخرى. وأبلغت اللجنة الاستشارية عقب استفسارها عن حالة مشروع المدونة بأن مكتب الأخلاقيات تشاور بهذا الشأن مع الأمانة العامة للجنة الخدمة المدنية وأن المكتب سيشارك في استعراض لجنة الخدمة المدنية لمعايير السلوك، المقرر أن يبدأ في عام ٢٠١١. وترى اللجنة الاستشارية أن دليل الأخلاقيات من شأنه أن يشكل وسيلة مفيدة لتدوين توجيهات يمكن تحديثها على أساس منتظم عن طريق إصدار نشرات.

٩٧ - ويجري إعداد كتيب للموظفين عنوانه "المرشد في الأمم المتحدة: دليل الموظف في الحصول على المشورة والإرشاد والإنصاف من الظلم والإبلاغ عن الإساءة والطعن في القرارات". وأبلغت اللجنة بأن من المتوقع إرسال الدليل للطباعة قبل نهاية عام ٢٠١٠. وترحب اللجنة بهذا التطور وتشدد على الحاجة إلى مواصلة التنسيق بين آليات الإبلاغ عن سوء السلوك والإنصاف من الظلم، من أجل ضمان عدم تداخل وظائف هذه الآليات وكفالة فهم الموظفين لدور كل من الكيانات والعلاقات بينها.

٩٨ - وفيما يتعلق بمسألة مواصلة تكليف جهات خارجية ببرنامج الإقرارات المالية، وهي مسألة لا تزال تنتظر الحسم، أفاد الأمين العام في تقريره بأن شركة استشارية أجرت دراسة خلال النصف الأول من عام ٢٠١٠ عن المزايا والعيوب النسبية لإعادة وظائف الإقرارات المالية إلى داخل المنظمة. ويصف الأمين العام في الفقرات من ٧٣ إلى ٨١ من تقريره

(A/65/343) المنهجية المستخدمة في الدراسة. وكما ورد في الفقرة ٧٧ من التقرير، فقد حددت الدراسة ثلاثة عناصر رئيسية لازمة لتشغيل برنامج إقرارات مالية بشكل كامل، وهي: استعراض ملفات الإقرارات المالية والتحقق منها؛ وإدارة نظام الإقرارات المالية؛ والإبلاغ. ويستعان حالياً بمصادر خارجية للاضطلاع بمهام العنصرين الأولين، بينما يتولى مكتب الأخلاقيات العنصر الثالث. وقد أبلغت اللجنة بأن الدراسة كلفت ٢٢٠ ١١٤ دولاراً، وأنها ستوضع في صيغتها النهائية عما قريب. وقد أنشئ فريق استشاري رفيع المستوى للنظر في الاستنتاجات.

٩٩ - وكانت المسألة المتعلقة بكيفية التعامل مع برنامج الإقرارات المالية مطروحة منذ بداية البرنامج في عام ٢٠٠٦. وقد علقّت اللجنة الاستشارية على ضرورة إجراء دراسة متعمقة بهذا الصدد منذ الدورة الثانية والستين للجمعية العامة (انظر A/62/7، الفقرة أولاً - ١٧). وتتوقع اللجنة الاستشارية أن تكتمل الدراسة التي يُجريها الاستشاريون في القريب العاجل، وأن تُنفذ استنتاجاتها في أقرب وقت ممكن.

١٠٠ - وكما ورد في الفقرة ٣٢ من التقرير (A/65/343)، يتلقى مكتب الأخلاقيات الشكاوى المتعلقة بالانتقام، وفقاً لسياسة الأمم المتحدة بشأن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول (ST/SGB/2005/21)، ويجري استعراضاً أولياً لتحديد ما إذا كان مقدم الشكاوى يعمل في نشاط محمي، وإذا كان الأمر كذلك، ما إذا كان النشاط المحمي يشكل عاملاً مساهماً في الانتقام المزعوم. وبمجرد التحقق من وجود دعوى ظاهرة الوجهة، تلقي السياسة بعبء الإثبات على المنظمة، متطلباً من الإدارة إثبات أنها كانت ستتخذ نفس الإجراءات التي يُدعى أنها انتقامية، لو لم يرق الفرد بالإبلاغ عن سوء السلوك أو التعاون مع عملية تحقيق أو مراجعة مأذون بها حسب الأصول.

١٠١ - وكما أشير إليه في الفقرة ٥٥ من تقرير اللجنة الاستشارية (A/64/518)، ظهرت ثغرة خطيرة في السياسة المشار إليها أعلاه خلال دورة الإبلاغ للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، إذ رفض مكتب خدمات الرقابة الداخلية الشروع في إجراء تحقيق بعد أن حدد مكتب الأخلاقيات وجود حالة انتقام ظاهرة وأحال إليه القضية. وفي وقت لاحق أكد مكتب الشؤون القانونية أن مكتب خدمات الرقابة الداخلية يملك السلطة التقديرية، استناداً إلى قرار الجمعية العامة ٤٨/٢١٨ ب، ليقرر التحقيق في مسألة أو عدم التحقيق فيها.

١٠٢ - ويطلب الأمين العام إلى الجمعية العامة في الفقرة ٨٣ من تقريره (A/65/343) أن تنظر في الخيارين التاليين: (أ) تعديل ولاية مكتب خدمات الرقابة الداخلية لتشمل التزاما محددًا للتحقيق في جميع دعاوى الانتقام الظاهرة الوجيهة، المحالة إليه في إطار أحكام نشرة الأمين العام ST/SGB/2005/21، باعتبار ذلك وسيلة لتمكين الإدارة من الوفاء بمسؤولية الإثبات؛ أو (ب) تعديل أحكام نشرة الأمين العام ST/SGB/2005/21 بحيث تتيح إنشاء آلية تحقيق بديلة في الظروف التي لا يتمكن مكتب خدمات الرقابة الداخلية فيها، بسبب تضارب في المصالح، من التحقيق في مسألة وجد مكتب الأخلاقيات أنها تنطوي على دعوى انتقام ظاهرة الوجيهة، أو التي يقرر مكتب خدمات الرقابة الداخلية فيها وفقا لسلطته التقديرية عدم التحقيق في هذه المسألة. وأبلغت اللجنة بأنه سيتعين معالجة مسألة مصدر التمويل لآلية التحقيق البديلة إذا تمت الموافقة على الخيار الأخير.

١٠٣ - وترى اللجنة الاستشارية أن من الواضح أن أداء أي نظام للحماية من الانتقام يعتمد على إمكانية إجراء تحقيق. وتوصي اللجنة بأن يحث الأمين العام مكتب خدمات الرقابة الداخلية، كتدبير عملي، بالتحقيق في القضايا التي يعتبر مكتب الأخلاقيات أنها ظاهرة الوجيهة. وفيما يتعلق بمسألة تضارب المصالح، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن الفقرة ٥-١٠ من نشرة الأمين العام المتعلقة بسياسة الحماية من الانتقام (انظر الوثيقة ST/SGB/20005/21) توقعت هذا الاحتمال:

”٥-١٠ يجوز لمكتب الأخلاقيات، حيثما رأى أن قيام مكتب خدمات الرقابة الداخلية بإجراء تحقيق قد ينطوي على تضارب في المصالح [...]، أن يوصي الأمين العام بإحالة الشكوى إلى آلية تحقيق بديلة“.

وبالنظر إلى الاعتبارات المذكورة أعلاه، لا ترى اللجنة الاستشارية ما يدعو الجمعية العامة إلى تعديل ولاية مكتب خدمات الرقابة الداخلية، وبالتالي تعديل الأمين العام أحكام النشرة ST/SGB/2005/21. وكذلك ليس ثمة داع لقيام مكتب الأخلاقيات بإنشاء قدرات تحقيق خاصة به.

١٠٤ - وقد أشار الأمين العام أيضا في الفقرة ٨٤ من تقريره (A/65/343) إلى الحاجة إلى تعديل اختصاصات مكتب الأخلاقيات لضمان المحافظة على السرية التامة لجميع المعلومات المتعلقة بأداء ولاياته التنفيذية وصورها. ويأتي ذلك استجابة لعواقب غير متوقعة للنظام الجديد لإقامة العدل. وكما ورد في الفقرة ٣٨ من التقرير نفسه، أمرت محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، في قضية معروضة عليها، بأن يُتاح لصاحب الشكوى تقرير تحقيق سري أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية، مقدم إلى مكتب الأخلاقيات. ويرى الأمين العام أن إتاحة

التقارير السرية التي يَعدّها مكتب خدمات الرقابة الداخلية يمكن أن يؤثر سلبا على قدرة المكتب على الاضطلاع بمسؤولياته في الحماية من حالات الانتقام. ويفيد التقرير بأن المشاورات جارية داخل الأمانة العامة بخصوص هذا الموضوع.

عاشرا - ممارسة الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية والحالات التي تنطوي على إمكانية ارتكاب سلوك إجرامي

١٠٥ - قُدم التقرير عن ممارسة الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية والحالات التي تنطوي على إمكانية ارتكاب سلوك إجرامي (A/65/180)، استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٨٧/٥٩ الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى الأمين العام إبلاغ الدول الأعضاء سنويا بجميع الإجراءات المتخذة في حالات ثبوت سوء سلوك و/أو سلوك جنائي، وبالإجراءات التأديبية، وعند الاقتضاء، الإجراءات القانونية المتخذة، وفقا للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويقدم التقرير استعراضا عاما للجهاز الإداري المعني بالمسائل التأديبية، وموجزا للقضايا التي اتخذ الأمين العام بشأنها إجراء تأديبيا خلال الفترة المشمولة بالتقرير، ومعلومات عن ممارسة الأمين العام المتبعة في الحالات التي تنطوي على إمكانية ارتكاب سلوك إجرامي.

١٠٦ - وقد بدأ العمل بنظام جديد لإقامة العدل في الأمم المتحدة اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وترد في مرفق تقرير الأمين العام (A/65/180) مقارنة لسبل التعامل مع المسائل التأديبية في إطار النظامين السابق والجديد.

حادي عشر - التدابير المتخذة لمعالجة المسائل العامة المتعلقة بالموارد البشرية التي أثارها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة

١٠٧ - قُدم تقرير الأمين العام عن التدابير المتخذة لمعالجة المسائل العامة المتعلقة بالموارد البشرية التي أثارها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/65/332) عملا بقراري الجمعية العامة ٢٣٣/٦٤ و ٢٥٢/٦٣. ويتضمن التقرير ردودا متعلقة بالتدابير المتخذة فيما يتصل بالمسائل العامة المحددة في تقرير مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/64/314) في المجالات التالية:

- (أ) التقدم والتطوير الوظيفيان، بما في ذلك إدارة الأداء واستقدام الموظفين واختيارهم والملفات الرسمية للموظفين وإدارة العقود؛
- (ب) القيادة والفعالية الإدارية، ولا سيما إساءة استعمال السلطة؛
- (ج) التحقيق في ادعاءات سوء السلوك؛

(د) المؤهلات الأكاديمية؛

(هـ) إجازة الأمومة؛

(و) إحالة الموظفين للتقييم الطبي؛

(ز) تقديم خدمات الرعاية في حالات الصدمات وما بعد الأزمات.

١٠٨ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن هذا هو التقرير الأول عن التدابير المتخذة لمعالجة المسائل العامة المتعلقة بالموارد البشرية التي حددها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة. وترى اللجنة أن بالإمكان زيادة الفائدة من هذه التقارير بأن يقدم مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة المزيد من التفاصيل العملية، وأن يقدم الأمين العام المزيد من الأجوبة المحددة التي تتناول تلك المسائل.

١٠٩ - وبالإضافة إلى ذلك تتناول اللجنة الاستشارية أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في سياق تقريرها عن إقامة العدل.

المرفق الأول

ألف - قائمة بالبعثات التي تتيح اصطحاب الأسر والبعثات التي لا تتيح ذلك اعتباراً من ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠

البعثة	الموقع	عدد الموظفين الدوليين
بعثات تتيح اصطحاب الأسر (بما في ذلك قاعدة الأمم المتحدة للوجستيات)		
لجنة الكاميرون ونيجيريا المشتركة	داكار	١٢
مكتب المستشار الخاص للأمين العام المعني بقرص	نيقوسيا	١٢
قوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك	معسكر عين الفوار	٣٩
قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص	نيقوسيا	٤٠
قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان	الناقورة	٣١٥
قاعدة الأمم المتحدة للوجستيات	برينديزي	٦٦
فريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان	إسلام أباد	٢٣
مكتب الأمم المتحدة لغرب أفريقيا	داكار	١٢
منسق الأمم المتحدة الخاص في الأراضي المحتلة	القدس/غزة	٢٩
منسق الأمم المتحدة الخاص في الأراضي المحتلة	بيروت	٢١
هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة في فلسطين	القدس	٨٨
مجموع البعثات التي تتيح اصطحاب الأسر		
البعثات التي لا تتيح اصطحاب الأسر		
مكتب الأمم المتحدة لدى الاتحاد الأفريقي	أديس أبابا	٩
مكتب الأمم المتحدة المتكامل في بوروندي	بوجمبورا	١١٥
مكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في جمهورية أفريقيا الوسطى	بانغي	٣٦
بعثة الأمم المتحدة في جمهورية أفريقيا الوسطى	نجامينا	٤٠٩
بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية	العيون	٩٩
بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي	بورت - أو - برنس	٤٨١
بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية	كينشاسا	٩٧٦
عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار	أييدجان	٣٩٣
بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان	كابل	٣٤٧
بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق	بغداد	٣٢٦
العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور	الفاشر	١ ١٢٠
مكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في غينيا - بيساو	بيساو	٤١
مكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في سيراليون	فريتاون	٣٣

عدد الموظفين الدوليين	الموقع	البعثة
١٤١	بريشتينا	بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو
٤٣٣	مونروفيا	بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا
٤٣	كاتماندو	بعثة الأمم المتحدة في نيبال
٨٧٣	الخرطوم	بعثة الأمم المتحدة في السودان
٣٥٢	ديلي	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة في تيمور - ليشتي
٤٠	نيروبي	مكتب الأمم المتحدة السياسي للصومال
٧	عشق آباد	مركز الأمم المتحدة الإقليمي للدبلوماسية الوقائية لمنطقة آسيا الوسطى
٨٦	نيروبي	مكتب الأمم المتحدة لدعم بعثة الاتحاد الأفريقي في الصومال
٦٣٦٠		مجموع البعثات التي لا تتبع اصطحاب الأسر
٧٠١٧		المجموع الإجمالي

باء - مراكز العمل الحالية التي لا تتيح اصطحاب الأسر والتي يمكن تسميتها مراكز عمل تتيح اصطحاب الأسر استنادا إلى تقييم الوضع الأمني الحالي

البعثة	الموقع	عدد الموظفين
عمليات حفظ السلام		
بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي	ساتو دومينغو	٦٧
بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية	العيون	٩٥
بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	عننتي	٥٢
	بريتوريا	٤
	كيغالي	٣
	كيغوما	٢
المجموع الفرعي		
		٦١
بعثة الأمم المتحدة المتكاملة في تيمور - ليشتي	بوكو	١٠
	ديلي	٣٢٤
	ماليانا	٨
	أو كوسي أمبينو	٥
	سواي	٨
المجموع الفرعي		
		٣٥٥
بعثة الأمم المتحدة في السودان	الخرطوم	٢٢٨
مكتب الأمم المتحدة لدى الاتحاد الأفريقي	أديس أبابا	١٦
العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور	الخرطوم	٤٧
	عننتي	٧
المجموع الفرعي		
		٥٤
بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو	بلغراد	٧
	سكوبي	١
المجموع الفرعي		
		٨
مكتب الأمم المتحدة لدعم بعثة الاتحاد الأفريقي في الصومال	نيروبي	٨٦
المجموع الفرعي		
		٨٦
المجموع الفرعي لعمليات حفظ السلام		٩٧٠
مكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في جمهورية أفريقيا الوسطى	بانغي	٣١
بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق	عمان	٢٠٦
	مدينة الكويت	١١٤
المجموع الفرعي		
		٣٢٠

عدد الموظفين	الموقع	البعثة
٣٠	بيساو	مكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في غينيا - بيساو
٣١	فريتاون	مكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في سيراليون
٤٣	كاتماندو	بعثة الأمم المتحدة في نيبال
٤٠	نيروبي	مكتب الأمم المتحدة السياسي للصومال
٨	عشق آباد	مركز الأمم المتحدة الإقليمي للدبلوماسية الوقائية لمنطقة آسيا الوسطى
٥٠٣		المجموع الفرعي للبعثات السياسية الخاصة
١ ٤٧٣		المجموع

الجدول ٢

السنة	حتى سنوات من الخدمة المستمرة				ثمان سنوات من الخدمة المستمرة				سبع سنوات من الخدمة المستمرة				عشر سنوات من الخدمة المستمرة			
	موظفون	موظفون معنونون محلياً	موظفون معنونون محلياً	موظفون معنونون محلياً	موظفون معنونون محلياً	موظفون معنونون محلياً	موظفون معنونون محلياً	موظفون معنونون محلياً	موظفون معنونون محلياً	موظفون معنونون محلياً	موظفون معنونون محلياً	موظفون معنونون محلياً	موظفون معنونون محلياً	موظفون معنونون محلياً	موظفون معنونون محلياً	
٢٠١٦	٢٨٩٥	٢٤٥١	٦٣٧	٤٤١٤	٨١٦	٣٢٩	٦٢٤	٢٩٣٠	٦١٩	٢٧١	٥٧٩	٢٤٩٠	٥٣٦	١٣١	٥١٤	٢١٠١
٢٠١٧	٥٤١	٦١	٢١٨	١١٧٧	٢٨٩٥	٢٤٥١	٦٣٧	٤٤١٤	٨١٦	٣٢٩	٦٢٤	٢٩٣٠	٦١٩	٢٧١	٥٧٩	٢٤٩٠
٢٠١٨	٥٤١	٦١	٢١٨	١١٧٧	٢٨٩٥	٢٤٥١	٦٣٧	٤٤١٤	٨١٦	٣٢٩	٦٢٤	٢٩٣٠	٦١٩	٢٧١	٥٧٩	٢٤٩٠
٢٠١٩	٥٤١	٦١	٢١٨	١١٧٧	٢٨٩٥	٢٤٥١	٦٣٧	٤٤١٤	٨١٦	٣٢٩	٦٢٤	٢٩٣٠	٦١٩	٢٧١	٥٧٩	٢٤٩٠
٢٠٢٠	٥٤١	٦١	٢١٨	١١٧٧	٢٨٩٥	٢٤٥١	٦٣٧	٤٤١٤	٨١٦	٣٢٩	٦٢٤	٢٩٣٠	٦١٩	٢٧١	٥٧٩	٢٤٩٠
المجموع الفرعي	٣٤٣٦	٢٥١٢	٨٥٥	٥٥٩١	٤٢٥٢	٢٨٤١	١٤٧٩	٨٥٢١	٤٨٧١	٣١١٢	٢٠٥٨	١١٠١١	٥٤٠٧	٣٢٤٣	٢٥٧٢	١٣١١٢
المجموع	١٢٣٩٤	١٧٠٩٣	٢١٠٥٢	٢٤٣٣٤												

ملاحظات على ملاك الموظفين البالغ عددهم ٤٤٠ ٢٧ موظفاً

٤٤٠ ٢٧ موظفاً هو عدد الموظفين المؤهلين لغاية ١ تموز/يوليه ٢٠١٠، والذي يشمل:

٢٣٠ ٨ موظفاً دولياً

٣٦٦ ٤ موظفاً من غير الفئة الدولية (المعيّنون محلياً في غير عمليات حفظ السلام)

٨٤٤ ١٤ موظفاً معيّنين محلياً بتعيينات تقتصر على بعثات/مكاتب حفظ السلام والبعثات/المكاتب السياسية.

ولأغراض هذا التحليل، عُرض مجموع الموظفين "كما هو"، دون النظر في حالات التقاعد وانتهاء الخدمة (لأسباب مختلفة)، وإغلاق المكاتب، وما إلى ذلك.

* تشمل هذه الفئة موظفين من فئة الخدمات العامة، وموظفين وطنيين، والحرف اليدوية، وفئة الأمن، ومعلمي لغات ومساعدين لشؤون الإعلام.

** تشمل هذه الفئة موظفين من فئة الخدمات العامة، وموظفين وطنيين يقتصر عملهم على بعثات حفظ السلام والبعثات والمكاتب السياسية.