

Distr.: General
20 October 2004
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة التاسعة والخمسون

البنود ٩٨ و ١١٤ و ١١٨ و ١٢٣ من جدول الأعمال

النهوض بالمرأة

إدارة الموارد البشرية

الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات

الأمم المتحدة لحفظ السلام

إدارة الموارد البشرية

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولا - مقدمة

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

(أ) إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/59/263)؛

(ب) الترتيبات التعاقدية (A/59/263/Add.1)؛

(ج) تحسين توزيع الجنسين داخل الأمانة العامة (A/59/263/Add.2)؛

(د) تدابير لمنع التمييز على أساس الجنسية أو العرق أو نوع الجنس أو الدين أو اللغة في الأمم المتحدة (A/59/211)؛

(هـ) تعديلات على النظام الإداري للموظفين (A/59/213 و Add.1)؛

(و) الاستشاريون والمتعاقدون (A/59/217)؛

(ز) استخدام المتقاعدين من الموظفين السابقين (A/59/222)؛

(ح) تقرير شامل عن التوظيف في البعثات الميدانية، بما في ذلك استخدام تعيينات المجموعتين ١٠٠ و ٣٠٠ (A/59/291)؛

(ط) تحسين التمثيل الجغرافي العادل في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/59/264)؛

(ي) تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة (A/59/357).

وكان معروضا على اللجنة تقارير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن أثر إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/59/253) ومدى توفر المهارات اللازمة للتعيين الدولي في فئة الخدمات العامة في أسواق العمل المحلية (A/59/388) ومذكرة من الأمين العام يحيل بها وثيقة مقدمة من اتحادات ورابطات موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة تعرض آراء ممثلي موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة بشأن إدارة الموارد البشرية (A/C.5/59/4). وخلال نظرها في التقارير، اجتمعت اللجنة مع ممثلي الأمين العام ولجنة الموظفين، الذين قدّموا معلومات إضافية.

ثانياً - اعتبارات عامة

٢ - قدّم تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/59/263 و Add.1 و 2) استجابة لطلب الجمعية العامة في الفرع الثاني من قرارها ٣٠٥/٥٧ المؤرخ ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٣، بأن يقدم الأمين العام إلى الجمعية العامة، على نحو شامل، تقريراً عن الإنجازات المحققة في مجال إصلاح إدارة الموارد البشرية عندما تتوافر معلومات كافية عن الخبرات التي اكتسبتها الأمانة العامة في مجال تنفيذ مبادرات الإصلاح المنفّذة بموجب صلاحيات الأمين العام أو المنفّذة بالطريقة التي وافقت عليها الجمعية العامة. وفي القرار ذاته، طلبت الجمعية العامة من الأمين العام أن يجري دراسة، عن طريق مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالأمانة العامة، حول أثر إصلاح إدارة الموارد البشرية، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة خلال دورتها التاسعة والخمسين؛ ويرد ذلك التقرير في الوثيقة A/59/253.

٣ - وقد أكدت الأمانة العامة للجنة الاستشارية أن عملية إصلاح إدارة الموارد البشرية تستلزم إجراء تغيير في الثقافة، وأن هذا التغيير يستغرق وقتاً. وتدرك اللجنة تماماً الصعوبات التي ينطوي عليها مواجهة هذا التحدي. وفي رأي اللجنة أن من الملائم في هذه المرحلة أن يجري تحليل، استناداً إلى الخبرة المكتسبة حتى الآن، لما تحقق، وما لم يتحقق وماذا، وما يتعين صقله أو تحسينه للتعجيل بتنفيذ العملية وتحقيق مزيد من النجاح. ومن المهم أيضاً تعزيز إطار المساءلة لكي يمكن تحقيق النتائج المرجوة.

٤ - وينبغي ألا يغرب عن البال أن مكتب إدارة الموارد البشرية يمثل خدمة لتقديم الدعم للمديرين في الاضطلاع بالأعمال الفنية للمنظمة. وينبغي أن تستهدف السياسات

المتعلقة بشؤون الموظفين تيسير الاستخدام الفعال لموارد المنظمة. وينبغي أن يكون الهدف هو تنسيب الموظفين المؤهلين، استناداً إلى الجدارة، إلى حيث الأماكن التي تكون هناك حاجة إليهم بأسرع وقت ممكن وتشجيع الموظفين والتطوير الوظيفي بحيث تتمكن المنظمة من تحقيق أقصى فائدة ممكنة من مواردها البشرية. وينبغي مراعاة ما تقدم عند مواصلة عملية الإصلاح.

٥ - ومن الضروري أن يلتزم الموظفون المسؤولون المكلفون بمهمة تطوير وتنفيذ سياسة الموظفين الخبرات الفعلية لكل من المديرين والموظفين المنخرطين في العمل الفني للمنظمة، وأن يتعلموا من هذه الخبرات. ولدى مباشرة عملية إصلاح إدارة شؤون الموظفين، يجب تقييم الأثر العملي للسياسات المتبعة في هذا المجال على عمل المنظمة واستخدامه كأساس للعمل في المستقبل.

٦ - وفي ظل هذه الخلفية، ترى اللجنة الاستشارية أن تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية يتسم بطابع العمومية إلى حد ما ويعوزه التحليل، ولا سيما فيما يتعلق بالتقدم المحرز في التنفيذ، والمشاكل التي صودفت، والتدابير المعتمدة اتخذها لمعالجتها.

٧ - ومن الأمثلة على ذلك مسألة الامتثال المشار إليها أعلاه. فيجب أن تكون هناك وسيلة تتسم بالكفاءة والفعالية لضمان الأداء الصحيح والمساءلة عن النتائج السيئة. وتلاحظ اللجنة أنه بالرغم من أن الجمعية العامة طلبت أن يواصل الأمين العام تحسين المساءلة والمسؤولية في إصلاح إدارة الموارد البشرية، فضلاً عن رصد ومراقبة الآليات، وطلبت إليه أن يقدم تقريراً عن المسألة كل سنتين (انظر قرار الجمعية العامة ٣٠/٥/٥٧، الفرع ثالثاً، و ٢٥٨/٥٥، الفرع سابعاً)، فإن التقرير لا يتضمن معلومات ملموسة تذكر بشأن التدابير المتخذة لكفالة المساءلة أو الصعوبات التي صودفت في تنفيذ النظام الجديد.

٨ - وأبلغت اللجنة الاستشارية لدى الاستفسار بأن مكتب إدارة الموارد البشرية بمقدوره أن يقدم المشورة عندما تحدد المشاكل المتعلقة بالامتثال؛ ومع ذلك فإن اللجنة تفهم أن المكتب يعاني أحياناً من صعوبات كبيرة في ممارسة سلطة معالجة المشاكل. وتلاحظ اللجنة في هذا الصدد أن الجمعية العامة، كررت التأكيد في قرارها ٣٠/٥/٥٧ على دور مكتب إدارة الموارد البشرية وسلطته ومسؤوليته في وضع السياسات والمبادئ التوجيهية المتعلقة بالموارد البشرية، وكذلك في كفالة الامتثال لإجراءات التعيين والتنسيب والتطور الوظيفي في الأمانة العامة بأسرها. ولا يبدو للجنة أنه قد أولي اهتمام كاف لوضع المعايير المتعلقة برصد نوعية القرارات التي يتخذها مديرو البرامج بدلاً من مجرد التحديد الكمي بصورة آلية

لمدى التقيد بالإجراءات مقاسا بالإحصاءات الأولية. وعلاوة على ذلك، فإنه لدى البحث عن طريقة للتعامل بفعالية مع التجاوزات أو انعدام الامتثال لمقتضيات النظام الجديد، يجب أولا أن يسلم جميع المعنيين بأن هذه المقتضيات واقعية ومن شأنها أن تساعد على تعزيز قدرة المديرين والموظفين على الاضطلاع بأعمال المنظمة (انظر الفقرة ٥ أعلاه).

٩ - وفي هذا الصدد، تشدد اللجنة الاستشارية على أهمية الرصد، وتشير إلى أن الجمعية العامة أقرت في الفقرة ١ من الجزء رابعا من قرارها ٣٠٥/٥٧ نهج إكساب "مهمة الرصد في مكتب إدارة الموارد البشرية مزيدا من القوة". وتلاحظ اللجنة ما جاء في الفقرة ١٦٦ من التقرير من أن رصد الموارد البشرية يرتبط بخطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية والإدارات المعنية تقوم بتتبع وتقييم التقدم المحرز في تحقيق الأهداف المحددة في مجال الموارد البشرية على أساس نصف سنوي. وزودت اللجنة، بناء على طلبها، بعينة من نموذج الرصد وعينة من خطة العمل المتعلقة بالموارد البشرية ينبغي تقديم هذه الوثائق إلى اللجنة الخامسة من أجل نظرها في إدارة الموارد البشرية. وتفق اللجنة في أن هذه النماذج الموحدة ستعمل على تحقيق التنسيق في عملية الإبلاغ وجعلها أكثر فعالية، مما يعزز من قدرة المديرين على تنفيذ برامج عملهم.

١٠ - وترى اللجنة الاستشارية أن الإصلاحات الواسعة النطاق التي يعتزم إجراؤها في إدارة الموارد البشرية يجب أن تكون مصحوبة بالتعاون والتشاور الوثيقين بين الموظفين والإدارة؛ فبدون ذلك، ليس من المرجح أن تنجح الإصلاحات. ويسود انطباع لدى اللجنة بأن العلاقات بين الموظفين والإدارة قد تدهورت بدرجة ما بشأن مسألة إصلاح إدارة الموارد البشرية، الأمر الذي أدى إلى الإحباط والمواجهة. وتشجع اللجنة الأمين العام ومكتب إدارة الموارد البشرية في سعيهما لإلقاء نظرة جديدة على سبل إشراك الموظفين بصورة مجدية بحيث تؤخذ شواغلهم بعين الاعتبار عند تنفيذ الإصلاحات. وتفق اللجنة في أن الإدارة والموظفين سيذلون جهودا متضافرة من أجل العمل سويا بصورة بناءة لتحقيق أفضل المصالح المنظمة. وينبغي لعملية الإصلاح أن تكون قائمة على المشاركة بحيث يشارك فيها جميع المستعملين وأن تتسم بقدر من المرونة يسمح بإجراء تغييرات فيها في ضوء الخبرات المكتسبة.

١١ - وأجرت اللجنة الاستشارية تبادلا مستفيضا للآراء مع ممثلي الأمين العام بشأن نطاق عريض من مسائل شؤون الموظفين. وأبلغ ممثلو الأمين العام بالكثير من أسباب القلق التي تساور اللجنة، بما في ذلك المسائل السالفة الذكر. لذلك فإن اللجنة ستركز في هذا التقرير

على إصدار توصيات بشأن تلك المجالات التي يطلب فيها من الجمعية العامة أن تبت فيها. وهذه تشمل: عملية اختيار الموظفين، والامتحان التنافسي لتعيين موظفي الفئة الفنية من الفئات الأخرى؛ والترتيبات التعاقدية بما في ذلك استخدام تعيينات المجموعتين ٣٠٠ و ١٠٠ لتوفير الموظفين للبعثات الميدانية. كما تبدي اللجنة ملاحظات بشأن عدد من المسائل الأخرى، بما في ذلك التنقل، واستخدام المتقاعدين، والاستشاريين والمتقاعدين، وتحسين التوازن بين الجنسين، والتمثيل الجغرافي العادل في الأمانة العامة.

ثالثا - اختيار الموظفين

١٢ - تحيط اللجنة الاستشارية علما، وترحب، بالتقدم المحرز في تخفيض متوسط الفترة الزمنية اللازمة لاختيار الموظفين (من تاريخ بدء وضع صيغة إعلان الشواغر إلى تاريخ البت في الاختيار بواسطة رئيس الإدارة) من ٢٧٥ يوما في عام ١٩٩٩ إلى ١٧٤ يوما حاليا (انظر A/59/263، الفقرة ٥٨، و A/55/397، الفقرة ٣٥). إلا أن هذه الأرقام لا تشمل الوقت الذي تستغرقه العملية من الاختيار إلى تنصيب المرشح في الوظيفة. وتفهم اللجنة أن العوامل التي تؤثر في طول تلك الفترة الزمنية تقع على حد ما خارج نطاق تأثير مكتب إدارة الموارد البشرية؛ ومع ذلك، فإن هذه المعلومات ذات صلة بالجهود الرامية إلى تخفيض الوقت اللازم لشغل الوظائف الشاغرة، وتطلب اللجنة أن تبذل محاولة لكي تحدد كميا لوضع الإحصاءات المتعلقة بطول عملية التنصيب. وبهذه الطريقة، سيكون هناك أساس لتحليل وتصحيح أي مشاكل تظهر.

١٣ - وترى اللجنة الاستشارية أن الفرع من التقرير الذي يتناول اختيار الموظفين يفتقر إلى التحليل الوصفي. فعلى سبيل المثال، فإن استخدام عبارات عامة من قبيل "كشف عامان من تنفيذ النظام والتغذية المرتدة من مستخدميه عن نطاق قوته، كما أبرز مجالات معينة تحتاج إلى مزيد من التعديلات" (A/59/263، الفقرة ٤٦)، تتضمن قدرا قليلا من التفاصيل فيما يتعلق بما يمكن أن تكون جوانب القوة والضعف تلك، لا يعد تحليلا. وفي الواقع، فإن جزءا كبيرا من النص مكرس لشرح النظام، مع وجود قسم فرعي مكرس للكيفية التي من المفترض أن تعمل بها هيئات الاستعراض المركزي. وكان من شأن توخي المزيد من الصراحة فيما يتعلق بالمشاكل التي صودفت ومقترحات التعامل معها أن يجعل التقرير أكثر فائدة. وقد قدم مكتب خدمات الرقابة الداخلية عددا من الملاحظات والتوصيات بشأن اختيار الموظفين وهيئات الاستعراض المركزية (انظر A/59/253، الفقرات ٥-٤١ و ٩١-١٠٨).

١٤ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن مكتب إدارة الموارد البشرية ما زال يعاني من صعوبات في التعامل مع الزيادة الهائلة في أعداد الطلبات الواردة لكل وظيفة شاغرة منذ

إدخال نظام غالاكسي. وليست هذه مشكلة جديدة؛ فقد أبلغت اللجنة في عدة مناسبات بأن ثمة جهود جارية لتوفير إمكانية فرز طلبات المتقدمين إلكترونياً^(١)، ويتكلم تقرير الأمين العام عن "إمكانية التتبع الأوتوماتي لمدى الأهلية" في المستقبل (A/59/263، الفقرة ٦٨). وتعرب اللجنة عن أسفها لعدم إحراز مزيد من التقدم في هذا الصدد، وتؤكد مرة أخرى أنه ما لم تحل هذه المشاكل، ستتأثر فعالية نظام غالاكسي وستكون فعالية تكاليف استخدامه في المستقبل موضع شك^(٢). وفي هذا الصدد، تثق اللجنة في أن تكون المعايير المستخدمة في عملية الفرز وما يتلوها من تجميع القوائم القصيرة واضحة وشفافة للجميع.

١٥ - وفيما يتعلق بتوصية مكتب خدمات الرقابة الداخلية (A/59/253، الفقرة ١٠٣)، يقترح الأمين العام خفض عدد الأيام اللازمة للإعلان عن الشواغر من ٦٠ إلى ٤٥ يوماً (A/59/263، الفقرة ٥٨)، وذلك من أجل زيادة تقصير الوقت اللازم للاختيار. وكما لاحظ المكتب، فإن الأغلبية الساحقة من المرشحين يتقدمون بطلباتهم إما في غضون الـ ٤٥ يوماً الأولى أو قبل الموعد النهائي مباشرة. ويخلص المكتب من ذلك إلى أن فترة الإعلان يمكن خفضها بمقدار ١٥ يوماً دون تقليل الفرص المتاحة بدرجة تذكر (A/59/253، الفقرة ٢٩). وتشير اللجنة، مع ذلك، إلى أنه سيكون من المتعذر تماماً في عدد من الدول الأعضاء أن تحدث مشاركة في ممارسة التعيين من خلال الوسائل الإلكترونية. لذلك توصي اللجنة بالموافقة على هذا الاقتراح، على أن يكون مفهوماً أنه ستتخذ تدابير لضمان إمكانية اختيار الدول الأعضاء لمواصلة تلقي نسخ ورقية من إعلانات الشواغر، التي ينبغي توفيرها في الوقت الذي يظهر فيه إعلان الشواغر إلكترونياً. وبالنظر إلى استمرار وجود فجوة بين الموظفين من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً والموظفين من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو غير الممثلة (انظر الفقرة ٦٦ أدناه)، فإن اللجنة تتوقع أن يتم في الوقت المناسب تعميم إعلانات الشواغر على أوسع نطاق ممكن لتعزيز الجهد الرامي إلى اجتذاب أفراد مؤهلين من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً إلى أقصى حد ممكن. كما يجب اتخاذ تدابير أخرى للإسراع بتجهيز الطلبات (يشار إلى بعض هذه التدابير في الفقرتين ١٦ و ١٨ أدناه).

١٦ - كما تشدد اللجنة الاستشارية على أهمية التعجيل بتنفيذ نموذج إدارة القائمة في نظام غالاكسي. ووفقاً لنظام اختيار الموظفين، فإن المرشحين الذين أقرهم هيئة استعراض مركزية ولكن لم يتم اختيارهم للوظيفة، يجوز وضعهم على قائمة المرشحين، التي تكون صالحة لمدة سنة واحدة، للوظائف التي تشغر مستقبلاً وتكون لها مهام مماثلة عند نفس الرتبة. وعندما يكون المرشح المدرج على القائمة والمستوفي للشروط مناسبة لشغل وظيفة شاغرة، يجوز لمدير

البرنامج أن يوصي باختياره على الفور دون الرجوع إلى هيئة الاستعراض المركزية (ST/AI/2002/4، الفقرة ٧-٨). وترى اللجنة أن إدارة هذه القائمة بصورة فعالة، بما في ذلك إخطار مديري البرامج إلكترونياً بصورة تلقائية بشأن المرشحين المدرجين في القائمة والمستوفين للشروط، يمكن أن يكون وسيلة لتقصير الإطار الزمني لعملية التعيين.

١٧ - وزوّدت اللجنة الاستشارية، بناءً على طلبها، بإطار زمني ملء الشواغر (انظر المرفق الأول، لهذا التقرير). ويبدو للجنة أن هذا هو سيناريو "الوضع الأمثل". وعلاوة على ذلك، تلاحظ اللجنة أنه قد حُذفت بعض التفاصيل من الإطار الزمني، التي يبدو أنها ذات صلة بمقدار الوقت الذي تستغرقه عملية الاختيار. فمثلاً، أبلغت اللجنة، لدى الاستفسار، بأن مدير البرنامج يتعين عليه أن يقدم تقييماً لكل مرشح مقترح إلى هيئات الاستعراض المركزية. بيد أن اللجنة تفهم أن الممارسة حرت على أنه بغية تجنب اتخاذ خطوات إضافية تتعلق بطلب هيئة الاستعراض المركزية الحصول على معلومات، يجد الكثير من مديري البرامج أنهم مضطرون إلى تقديم مبررات خطية لأسباب عدم قيامهم بإجراء مقابلات مع المرشحين الذين يعتبرهم مكتب إدارة الموارد البشرية مستوفين للشروط. ويتعامل مكتب خدمات الرقابة الداخلية في تقريره باستفاضة مع المسائل المتصلة باختيار الموظفين وهيئات الاستعراض المركزية (انظر A/59/253، الفقرات ٥-٤١ و ٩١-١٠٨). وتؤكد اللجنة على ضرورة أن تتسم عملية الاختيار بالشفافية.

١٨ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية ما جاء في الفقرة ٥٨ من تقرير الأمين العام (A/59/263) مفاده أنه ستُبدل الجهود من أجل خفض الوقت الذي يستغرقه المديرون في تقييم الطلبات ويستغرقه موظفو الموارد البشرية في تحديد أهلية مقدمي الطلبات. وقد سُرّت اللجنة الاستشارية بهذا القول وتتوقع أن تحقق هذه الجهود نتائج إيجابية، وهو ما ينبغي أن يأخذ في الاعتبار تجربة مستعملي النظام، أي مديري البرامج ومقدمي الطلبات (الداخليون منهم والذين نجحوا كمرشحين خارجيين على حد سواء).

١٩ - كما يكتسي وضع خطط جديدة أهميته في مجال ملء الشواغر. وتشير اللجنة إلى تقريرها الأول عن الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥، حيث ورد ما يلي: "ولما كانت حالات التقاعد المقررة معروفة قبل حدوثها بوقت طويل، فمن المفروض أن يكون بالإمكان بدء عملية تحليل الحاجة المستمرة للوظيفة التي تشغل وتحليل تنسيبها ودرجتها، وبدء إجراءات التقاعد، إن لزم الأمر، قبل تاريخ الشغور المتوقع بوقت طويل"^(٣). وبالرغم من وجود إجراءات لوضع خطط جديدة، فإنه في رأي اللجنة الاستشارية، لا يُنجز ما فيه الكفاية لتشجيع، بل ومطالبة مديري البرامج فعلياً بالشروع في عملية ملء الشواغر في

الوقت المناسب وبالتالي تقليص المدة الطويلة التي تظل فيها الوظيفة شاغرة. وبالنسبة للمرشحين الداخليين، يجب أيضا عمل المزيد في مجال التنسيق الضروري سعيا لتمكين المرشح الناجح من الانتقال إلى وظيفته الجديدة.

رابعاً - امتحانات الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية وامتحانات التوظيف التنافسية الوطنية

٢٠ - يلي الفرع رابعاً - ألف من تقرير الأمين العام (A/59/263) طلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة ٣٩ من قرارها ٣٠٠/٥٧ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، والذي دعا الأمين العام إلى تقديم دراسة عن سبل ترقية موظفي فئة الخدمات العامة إلى وظائف الفئة الفنية، محللاً آثار ذلك على البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً، مع كفالة تطبيق التمثيل الجغرافي العادل ومواءمة إجراءات ومؤهلات امتحانات الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية مع امتحانات التوظيف الوطنية التنافسية.

٢١ - وكما جاء في تقرير الأمين العام، فإن كبار موظفي الخدمات العامة، في المنظومة بأسرها، تُسند إليهم بشكل متزايد مهام إضافية، أكثر تنوعاً وتعقيداً، إذ أن المديرين يحاولون إنجاز المهام الموكلة إليهم بموارد أقل مع وجود تحديات أوسع نطاقاً؛ وعلى الرغم من ذلك، فنظراً إلى أن الهرم الوظيفي يضيق بشكل حاد عند قمة فئة الخدمات العامة (انظر المرفق الثاني)، فإن هناك فرصاً محدودة للترقية (انظر A/59/263، الفقرة ١٤٩). واللجنة الاستشارية واثقة من إمكانية العثور على السبل الكفيلة بتحقيق التوازن بين شواغل الدول الأعضاء غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً، مع ضرورة الحفاظ على معنويات الموظفين وتوظيف أشخاص ذوي خبرة طويلة وموهبة جليّة، وذلك من أجل تقديم مساهمة أكبر للمنظمة.

٢٢ - وبموجب الفقرة ١٧ من الفرع رابعاً من قرار الجمعية العامة ٢٥٨/٥٥، حُدثت الحصة السنوية للوظائف التي اختيرت لامتحانات الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية في نسبة أقصاها ١٠ في المائة من عدد الموظفين، غير موظفي اللغات، الذين وُظفوا خلال السنة التقويمية السابقة في الرتبة الفنية للمبتدئين (ف-١/ف-٢) بعد اجتياز امتحان تنافسي. ويقترح الأمين العام في تقريره رفع هذه النسبة إلى ٢٥ في المائة. وبعد التحري في عدد الوظائف المعنية، علمت اللجنة بأن عدد الموظفين الذين عُينوا كل سنة بعد اجتياز امتحان تنافسي تراوح بين ٦٠ و ٧٠ بالنسبة للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٤. كما علمت اللجنة بأنه بالنسبة لعام ٢٠٠٥، ستُحول نسبة ١٠ في المائة إلى ما يقارب ٦ أو ٧ وظائف وبأن

نسبة ٢٥ في المائة ستُحول إلى ١٦ أو ١٧ وظيفة مؤهلة لامتحان الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية.

٢٣ - وتعتقد اللجنة الاستشارية بأن مسألة النسبة المئوية للوظائف التي ستُخصص لامتحان الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية مسألة سياسة توجيهية ستقرها الجمعية العامة. غير أن اللجنة تلاحظ أن العدد المحدود للوظائف الموجود قيد المناقشة يشير إلى وجود مشكلة أكبر، وهي عدد الوظائف الفنية للمبتدئين (ف-١/٢-٢) القليل للغاية في الأمانة العامة. وسيتمتع معالجة مسألة تصحيح عدم التكافؤ في هرم الترقيات إذا أُريد بلوغ هديفي تجديد موظفي الأمانة العامة وتحقيق تطلعات موظفي الخدمات العامة على حد سواء.

٢٤ - ويقترح الأمين العام أيضا وضع قائمة تمتد صلاحيتها لمدة ثلاث سنوات بأسماء المرشحين الناجحين الذين لم يكن بالإمكان تعيينهم بسبب قلة عدد الوظائف المتاحة. ويحق لهؤلاء المرشحين، على الرغم من عدم أهليتهم للتقدم بطلبات للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، التقدم بطلبات لشغل وظائف من الفئة الفنية في الأمانة العامة لا تخضع للتوزيع الجغرافي. واللجنة الاستشارية تلاحظ هذا الاقتراح باهتمام. وقد علمت بأن المرشحين الناجحين في الامتحانات الوطنية التنافسية غالبا ما يقبلون على مضض تولي وظائف خارج مراكز العمل في المقر. ومن جهة أخرى، ووفقا لما ذكرته الأمانة العامة، يتضح من التجربة أن المرشحين الناجحين في امتحان الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية يقبلون عروض الوظائف دون شروط مسبقة. ولذا يمكن استخدام قائمة المرشحين الناجحين في امتحان الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية للمساعدة على ملء الوظائف في مراكز العمل الذي تعاني من معدلات شواغر عالية ومُزمنة؛ وسيساعد هذا الأمر أيضا على التخفيف جزئيا من حدة عدم التكافؤ الحالي عن طريق توفير عدد متزايد من الأشخاص الموظفين في الرتبة الفنية للمبتدئين (ف-١/٢-٢).

٢٥ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه بالنسبة لغالبية الامتحانات الوطنية التنافسية، يستغرق الأمر قرابة السنة لتوظيف المرشحين الناجحين الواردة أسماؤهم في القائمة اعتبارا من تاريخ إجراء الامتحان. وقد علمت اللجنة في هذا الشأن بأنه لم تكتمل عملية الإعداد لعدد من الامتحانات لتجرى عام ٢٠٠٤، مع أن الامتحان أُجري في شباط/فبراير من هذه السنة. وتلاحظ اللجنة أيضا أن تصحيح الأوراق يتولاه موظفون يتطوعون للخدمة في مجالس الامتحانات وغالبا ما يؤدون عملهم في الفترات المسائية وأيام العطلة الأسبوعية بالإضافة إلى

وظائفهم العادية (انظر A/59/263، الفقرتان ٦٤ و ٦٥). وتدعو اللجنة الأمانة العامة على إعادة النظر في فعالية هذه الطريقة.

خامسا - الترتيبات التعاقدية

٢٦ - استجابة لقراري الجمعية العامة ٢٥٨/٥٥ و ٣٠٥/٥٧، عرض الأمين العام اقتراحه النهائي بشأن الترتيبات التعاقدية الجديدة، وحدد فيه الفروق بين أنواع التعيينات القائمة والمقترحة (A/59/263/Add.1). ويتضمن الاقتراح تبسيط الترتيبات التعاقدية الحالية بحيث تتألف من ثلاثة أنواع فقط للتعينات، وذلك على النحو التالي: التعيين القصير الأجل (لمدة أقصاها ستة أشهر) للموظفين المعيّنين للاضطلاع بأعباء العمل الموسمية أو في أوقات الذروة وتلبية الاحتياجات المحددة القصيرة الأجل؛ والتعيين لفترات محددة المدة (الذي يمكن تجديده أو تمديده بما يصل إلى فترة أقصاها خمس سنوات)؛ والتعيين المستمر، الذي يُمنح للموظفين الذين عملوا مدة خمس سنوات بموجب عقود التعيين لفترة محددة تتوفر فيهم أعلى معايير المقدرة والكفاءة والتزاهة. ويمكن إنهاء التعيينات المستمرة لنفس الأسباب التي تستوجب إنهاء العقود الدائمة، ويمكن إنهاؤها أيضا "لصالح المنظمة" (A/59/263/Add.1، الفقرة ٤ (ج)).

٢٧ - وسيتوقف نهائيا تعيين موظفين تحت الاختبار أو تعيينهم تعيينا دائما؛ غير أنه لن يحدث تغيير في وضع الموظفين المعيّنين بموجب عقود دائمة؛ وسيحتفظ الموظفون الذين يعملون بالفعل على أساس التعيين تحت الاختبار بالحق في أن ينظر في تعيينهم تعيينا دائما؛ ويُجرى لمرة واحدة استعراض لجميع الموظفين المعيّنين تعيينا محدد المدة ضمن المجموعة ١٠٠ من قواعد النظام الإداري للموظفين الذين استوفوا شروط النظر في تحويل تعيينهم إلى تعيين دائم، ولكن حال دونه التجميد المفروض على هذا التحويل. وقد علمت اللجنة الاستشارية أن حوالي ٥٠٠ موظف استوفوا شروط النظر في تحويل تعيينهم إلى تعيين دائم. وإذا ما أقرت الجمعية العامة التغييرات المقترحة إدخالها على الترتيبات التعاقدية، ينبغي إيلاء الاهتمام أثناء تناول هذه الترتيبات المؤقتة بشكل عادل يراعي ضرورة الحفاظ على معنويات الموظفين، أي ينبغي اتخاذ التدابير لضمان تطبيق معايير موضوعية خلال النظر في تحويل التعيينات تحت الاختبار والتعيينات بموجب عقود محددة المدة إلى تعيينات دائمة لفائدة الموظفين المؤهلين لذلك. وترحب اللجنة بنية الأمانة العامة العمل على أن يُنظر بعناية في جميع الخيارات المتعلقة بتعيين الموظفين قبل اتخاذ قرار يقضي بإنهاء تعيينهم.

سادسا - استخدام تعيينات المجموعتين ٣٠٠ و ١٠٠ أثناء تعيين موظفين للبعثات الميدانية

٢٨ - قُدم تقرير الأمين العام (A/59/291) استجابة للطلب الوارد في الفقرة ١ من قرار الجمعية العامة ٢٩٦/٥٨ المؤرخ ١٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٤ والداعي إلى تقديم تقرير شامل يعالج بالأخص استراتيجية المنظمة في تدبير احتياجاتها الراهنة والمقبلة من الموارد البشرية من أجل بعثات حفظ السلام مع مراعاة ملاحظات اللجنة الاستشارية وتوصياتها الواردة في تقريرها عن الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام (انظر A/58/759، الفقرات من ٣٥ إلى ٤١).

٢٩ - وتلاحظ اللجنة أن الأمانة العامة حاولت، في تقريرها، معالجة معظم الشواغل والملاحظات التي أعربت عنها اللجنة في تقريرها الذي تتضمنه الوثيقة A/59/759.

٣٠ - ويقترح تقرير الأمين العام استخدام المجموعة ١٠٠ من قواعد النظام الإداري للموظفين لتعيين موظفين في البعثات الميدانية لمدة ستة أشهر أو أكثر، حيثما تكن حاجة مستمرة إلى ذلك. ويجد هذا تفسيره في ضوء عدد من التطورات، بما فيها تزايد الاعتماد منذ أوائل التسعينات على بعثات الأمم المتحدة لحفظ اتفاقات السلام، والإقرار بأن البعثات أصبحت تدوم لمدة أطول مما قُدر لها أصلاً حينما استُحدثت تعيينات المجموعة ٣٠٠، وضرورة التصرف بشكل متزايد بموجب الفصل السابع من ميثاق الأمم المتحدة في نشر البعثات وتوسيع نطاقها أحياناً، والنهج المتكامل المتعدد الأوجه الذي ظهر في مجال بعثات حفظ السلام، والبيئة المتزايدة العداء التي يتعين فيها على الأمم المتحدة أن تقوم بعملياتها. وردا على ذلك، تحاول إدارة عمليات حفظ السلام إيجاد ملاك من حفظة السلام المدنيين والسريعي الحركة المتمرسين والمدربين والمتعددي المهارات في مجموعة من المجالات المهنية. ويستوجب هذا الأمر وفقاً لما ورد في تقرير الأمين العام "هياكل موارد بشرية وسياسات قوية بما في ذلك عقود عادلة وشروط خدمة مستكملة تيسر بدلا من أن تعيق اهتمام الموظفين المؤهلين وتعيينهم والاحتفاظ بهم" (A/59/291، الفقرة ١٥).

٣١ - وتتوقع استراتيجية الموارد البشرية تحقيق أهداف إدارة عمليات حفظ السلام المبينة في الفقرات من ١٦ إلى ٣٨ من تقرير الأمين العام (A/59/291). وترد المقترحات المتعلقة بالمجموعة ٣٠٠ في الفقرات من ٣٩ إلى ٦٣ من تقرير الأمين العام. وقد علمت اللجنة بأن الآليات القائمة (أي المجموعتان ٢٠٠ و ٣٠٠) هي الوحيدة التي تم النظر فيها. وكانت اللجنة تود لو كان ثمة اعتراف أكبر بأن احتياجات الموظفين والمنظمة في عمليات حفظ

السلام تختلف اختلافا كبيرا عن الأنشطة الممولة من الميزانية العادية ومعظم الأنشطة الممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية.

٣٢ - وعلاوة على ذلك، وبالرغم من إشارة تقرير الأمين العام إلى ضرورة تحديث شروط عمل الخدمة، فإن اللجنة غير راضية عن المعاملة المخصصة لشروط خدمة الموظفين في الميدان حيث توجد فوارق كبيرة بين الشروط الموفرة لموظفي الأمم المتحدة وتلك الموفرة لموظفي صناديقها وبرامجها. ووفقا للمقترحات التي تقدم بها الأمين العام في تقاريره الأخيرة عن عمليات حفظ السلام، فإن النائب الثاني للممثل الخاص للأمين العام (تنسيق أنشطة الإغاثة الإنسانية والتنمية) عادة ما يكون المنسق المقيم لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وهذا الأمر يكفل نهجا متكاملا ومنسقا لأنشطة البعثة. ومعنى هذا أن موظفيه يعملون في أحوال كثيرة جنبا إلى جنب مع الموظفين الميدانيين الذين تستخدمهم إدارة عمليات حفظ السلام في البعثة. والمقترحات الراهنة لا تعالج أوجه التباين التي توجد في مجموعتين مختلفتين من الشروط للموظفين الذين يضطعون بمهام مماثلة في نفس المكتب.

٣٣ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية المعلومات المقدمة في ما يتعلق بالاستعراض الذي يتولى إجراؤه الفريق العامل المشترك بين الوكالات الذي أنشئ استجابة للإجراء ٢٥ الوارد في تقرير الأمين العام عن تعزيز الأمم المتحدة لبحث السبل الكفيلة بمواءمة شروط خدمة الموظفين في الميدان مع تلك المعمول بها في الوكالات والصناديق والبرامج (A/59/291، الفقرات من ٣٢ إلى ٣٧).

٣٤ - وفي هذا الصدد، علمت اللجنة الاستشارية بأن نهج العمليات الخاصة، المبين في الفقرة ٣٦ من هذا التقرير، يطبقه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونسيف وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، بالنسبة للموظفين المعيّنين في مراكز عمل مصنفة في فئة مراكز العمل التي لا يُسمح باصطحاب الأسرة إليها لأسباب أمنية. وإضافة إلى ذلك، أقر برنامج الأغذية العالمي هذا النهج وشرع في تنفيذه، بينما تنظر أيضا بعض المكاتب ذات العمليات الميدانية الصغيرة مثل مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (ممثل الأمم المتحدة) في تنفيذه. وقد أُرْفِقت مقارنة بين مجموعة التعويضات الممنوحة في إطار نهج العمليات الخاصة ومجموع التعويضات الممنوحة لموظفي إدارة عمليات حفظ السلام العاملين في الميدان، بوصفها المرفق الخامس بهذا التقرير. وكما يتضح من هذا المرفق، فالفوارق جلية واضحة.

٣٥ - غير أن اعتماد الأمم المتحدة هذا النهج قيل عنه إنه أمر غير مستصوب لأسباب عملية وإدارية، وذلك بالنظر إلى عدد موظفي إدارة عمليات حفظ السلام الأكبر العاملين في الميدان، فضلا عن ارتفاع معدل التنقل فيها بالمقارنة مع معدلات الوكالات والصناديق والبرامج. غير أن الأمانة العامة تشير إلى أنها تود استكشاف وسائل أخرى لضمان تكافؤ شروط الخدمة، وذلك إقرارا بضرورة أن يكون للموظفين المعيّنين في البعثات التي لا يسمح باصطحاب الأسرة إليها بيت مستقل لأفراد أسرهم (انظر A/59/291، الفقرة ٣٧). وفي رأي اللجنة، يكتسي الاختلاف الحاصل في شروط الخدمة في الميدان أهمية كبرى إذ أن ذلك لا يؤثر في معنويات الموظفين العاملين فحسب، بل يؤثر أيضا في قدرة المنظمة على اجتذاب أكثر الموظفين خبرة ومهارة والاحتفاظ بهم. وينبغي على سبيل الاستعجال إحالة نهج النظام الموحد في هذا المجال إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية.

٣٦ - وفي هذا الشأن، تلاحظ اللجنة ما ورد في الفقرة ٣٧ من التقرير من أن اقتراح استعمال المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين من أجل أكثرية الموظفين الميدانيين، باستثناء الموظفين المعيّنين في أنشطة قصيرة الأجل تقل مدتها عن ستة أشهر، "سيشكل الخطوة الأولى نحو تحسين المساواة في شروط الخدمة في ما بين الموظفين الميدانيين". واللجنة الاستشارية واثقة من أن مقترحات ملموسة ستقدم في هذا الصدد (انظر الفقرة ٥١ أدناه).

٣٧ - ويشير الجدول ١ في المرفق والفقرتان ٥٢ و ٥٣ من تقرير الأمين العام إلى أن إدارة عمليات حفظ السلام تستخدم إلى غاية ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤ ما مجموعه ٦٠٦ ١١ موظفين مدنيين في بعثات حفظ السلام. ومن بين ٩٢١ ٣ موظفا دوليا تستخدمهم، عُين ٥٣٥ ١ موظفا بموجب عقود التعيين المحدودة المدة؛ ومن بين ٦٨٥ ٧ موظفا محليا، يعمل ٥٤٧ ٤ موظفا بعقود محدودة المدة. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه أُعيد تعيين ١٠٨٥ ١ موظفا دوليا من المجموعة ٣٠٠ إلى المجموعة ١٠٠ من التعيينات خلال الفترة الممتدة من حزيران/يونيه ١٩٩٩ إلى حزيران/يونيه ٢٠٠٤ (ومن هؤلاء الموظفين، بقي ٨٨٥ في الخدمة مع المنظمة، بينما تم فصل ٢٠٠ من الخدمة). غير أن عمليات إعادة التعيين هذه بعد السنة الرابعة من الخدمة توقفت وفقا لقرار الجمعية العامة ٢٩٦/٥٨.

٣٨ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية، أن الترتيبات التعاقدية المقترحة للموظفين الميدانيين ستماشى مع مقترحات الأمين العام بشأن الترتيبات التعاقدية الواردة في تقريره عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/59/263/Add.1)، على أنه في حال ما إذا تقرر إغلاق بعثة ما، ينتهي واجب المنظمة إزاء استخدام موظفيها.

٣٩ - ومع ذلك، علمت اللجنة الاستشارية، بأنه يمكن فصل مسألة الاستخدام المقترح للتعيينات المحددة المدة بموجب عقود المجموعة ١٠٠ عن مبادرات الإصلاح التي تقدم بها الأمين العام. وإضافة إلى ذلك، إذا لم توافق الجمعية العامة على مبدأ التعيين المستمر، أو تقرر عدم تطبيقه على العمل في الميدان، سيستمر استخدام الموظفين لمدة محددة بموجب عقود المجموعة ١٠٠.

٤٠ - ويتناول الفرع السادس من تقرير الأمين العام بيان الآثار المالية المترتبة على اقتراح تحويل الموظفين الدوليين الذين يعملون حالياً في إطار ترتيب التعيينات القصيرة الأجل (المجموعة ٣٠٠)، إلى المجموعة ١٠٠ (A/59/291)، بيد أن هذا الأمر بحاجة إلى توضيح. فالآثار المالية المتوقعة لإعادة تعيين ١ ٥٣٥ موظفاً تقدر بمبلغ ١٦,٥ مليون دولار. وقد علمت اللجنة الاستشارية أن هذا التقدير يمثل أقصى التكلفة المضافة، إذا ما تمت إعادة تعيين جميع الموظفين البالغ عددهم ١ ٥٣٥ موظفاً، في إطار المجموعة ١٠٠، في الوقت الحاضر، مقارنة بالوضع الراهن. بيد أن اللجنة تلاحظ أن استعراضاً فردياً سيتم لكل موظف من الموظفين البالغ عددهم ١ ٥٣٥ موظفاً، لتحديد ما إذا كانت تتوفر فيهم الاشتراطات الأساسية الثلاثة، وهي وجود حاجة عامة لما يمتلكونه من مهارات وخبرات، واستمرار الحاجة إلى خدماتهم فيما يقومون به من مهام في البعثة، وتوفر سجل أداء مرضٍ، وقد تحد هذه التدابير من عدد إعادة التعيينات. وعلمت اللجنة أن الاستعراض سيتم إجراؤه بأسلوب تدريجي، على أساس الأقدمية في الخدمة، بدءاً بأولئك الذين يكونون قد وصلوا عامهم الرابع في فئة التعيين المحدودة المدة بحلول نهاية كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ والشروع بعد ذلك بالسرعة الممكنة، حتى يتم النظر في جميع حالات الموظفين ذوي الأهلية لهذا التحويل.

٤١ - وثمة طريقة أخرى لتنفيذ عملية التحويل المذكورة، وهي تتمثل في القيام بعملية تحويل تدريجية تقتصر فقط على الموظفين الذين وصلوا حد السنوات الأربع، بدلاً من إجراء عملية تحويل شاملة، على النحو المقترح حالياً. واستفسرت اللجنة الاستشارية عن تكلفة عملية التحويل التدريجية هذه. وقد أدرجت المعلومات المقدمة بوصفها المرفق السادس. ومن الضروري اتخاذ قرار بشأن كيفية الشروع في تعيين موظفين ميدانيين جدد.

٤٢ - وفيما يخص عملية تحويل الموظفين الوطنيين البالغ عددهم ٤ ٥٤٧ موظفاً، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن التأثيرات المالية لهذا التحويل قد وصفت بأنها "غير مهمة"، إذ أن مجموع التعويضات المتعلقة بهذه الفئة من الموظفين متشابهة، في إطار المجموعة ٣٠٠ والمجموعة ١٠٠ كليهما. وعلمت اللجنة أن العناصر الوحيدة التي قد تتأثر جراء ذلك هي بدل الإعالة، والزيادات في الرواتب، وارتفاع قيمة الاستحقاقات التقاعدية، بيد أنه نظراً إلى أن

الرواتب تدفع بالعملية المحلية، فإن الفرق، محولا إلى الدولار الأمريكي، لا يعتبر ذا تأثير كبير. وتأسف اللجنة لأن مسألة الموظفين الوطنيين لا يتناولها التقرير بمزيد من البحث. وعلى سبيل المثال، دعت اللجنة في أحيان كثيرة إلى زيادة استخدام الموظفين الوطنيين، وإلى زيادة التعاون بين البعثات التي تعمل في نفس المنطقة؛ ولذا يثار تساؤل حول إمكانية النظر في استخدام الموظفين، خارج نطاق البعثة التي عُيّنوا فيها، على أن يكون ذلك في بعثة أخرى تعمل في نفس المنطقة؟

٤٣ - تعرب اللجنة الاستشارية عن قلقها إزاء عدم ورود إشارة بشأن الخصوم على المدى الطويل، مثل استحقاقات التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، واستحقاقات التقاعد، نتيجة لعملية التحويل، أو التكاليف الإضافية المترتبة على استخدام موظفين في المستقبل في المجموعة ١٠٠. وترد في الجدول ٦ من مرفق تقرير الأمين العام مقارنة بين استحقاقات موظفي البعثات الدوليين، في المجموعتين ١٠٠ و ٣٠٠. وترد أيضا في المرفق الخامس لهذا التقرير المعلومات التي تم الحصول عليها، بناء على الطلب، والتي تتضمن مقارنة بين تكاليف موظف على الرتبة ف - ٤، في تعيينات المجموعة ١٠٠ وتعيينات المجموعة ٣٠٠. بيد أن اللجنة علمت بأنه من المستحيل تبيان حجم التأثير في المرحلة الحالية.

٤٤ - وفضلا عن ذلك، فإن الموظفين في تعيينات المجموعة ٣٠٠ هم أساسا مشتركون في صندوق موظفي الأمم المتحدة المشترك للمعاشات التقاعدية، ولكنهم لا يستحقون صرف معاشات من الصندوق إلا بعد انقضاء خمس سنوات من المشاركة (المرفق، الجدول ٦، A/59/291). أما فيما يخص التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، فثمة إمكانية للمسؤولية عن ذلك إذا كانت معايير الاستحقاق تتوفر لدى الموظف. وبناء على ما أحرته اللجنة الاستشارية من تحريات، علمت أنه لكي يكون الموظف مستحقا للتأمين الصحي في الفترة التالية لانتهاء الخدمة، فإن عليه أن يتقاعد في سن الخامسة والخمسين، أو أعلى، مع استحقاق تقاعدي شهري، وأن يكون قد شارك لمدة خمس سنوات على الأقل في برنامج التأمين الصحي للأمم المتحدة، في إطار عقود المجموعة ١٠٠ أو المجموعة ٢٠٠ (ST/AI/394). وبالنسبة للموظفين في تعيينات المجموعة ٣٠٠، فإنهم لا يستحقون التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة ما لم يكونوا قد شاركوا في برنامج التأمين الصحي للأمم المتحدة، لعشر سنوات على الأقل، في تعيين تمّ في إطار المجموعة ١٠٠، وأن تكون قد تمت إعادة تعيينهم بعقود في إطار المجموعة ٣٠٠، دونما انقطاع في فترة الخدمة، على أن تكون جميع الشروط الأخرى مستوفاة (ST/AI/2001/2). وفضلا عن ذلك، لا تدخل فترة الخدمة بالنسبة إلى موظف في المجموعة ٣٠٠، تم تحويله إلى المجموعة ١٠٠ في احتساب مدة الخمس سنوات المقررة كحد أدنى لاستحقاق التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة.

٤٥ - وترد في الفرع الخامس من تقرير الأمين العام معلومات تتعلق بالخلفية التاريخية لإنشاء المجموعة ٣٠٠، بالإضافة إلى معلومات تتعلق بتطبيق هذا النوع من التعيين، وتطوره حتى الوقت الحالي. واستفسرت اللجنة الاستشارية عن إمكانية طرء زيادة في العمل الإداري نتيجة لعملية التحويل المقترحة. وكما ورد في الفقرات ٤٧ إلى ٤٩، فإن مجموعة التعويض للتعينات المحدودة المدة وضعت في الأصل على أساس تسهل معه إدارتها. بيد أن الأمانة العامة أدخلت تغييرات تدريجية، وتحملت، نتيجة لذلك، المسؤولية عن ترتيب سفر الموظفين في فئة التعيين المحدود المدة وزيادة استحقاقات الإجازة السنوية وإجازة الأمومة، وإدخال عنصر الأسرة في بدل الخدمة، لإتاحة التغطية التأمينية والمشاركة في برنامج التأمين على الحياة الجماعي للموظف بتعيين محدد المدة وأفراد أسرته المستحقين، الأمر الذي جعل الإجراءات الإدارية المتعلقة بتعويضات هذه المجموعة أكثر تعقيداً. ويتم على حد سواء تطبيق شروط وإجراءات التوظيف نفسها، بالنسبة للمجموعة ١٠٠ والمجموعة ٣٠٠ على السواء.

٤٦ - وعلمت اللجنة الاستشارية كذلك أن إدخال العمل بنظام المعلومات الإدارية المتكامل، في الميدان، من شأنه تسهيل العمل الإداري. بيد أنه يتوقع طرء بعض الزيادة في تجهيز المطالبات المتعلقة بالمنحة الدراسية، ولو أن هذه المطالبات يتم تبسيطها في ضوء إصدار نشرة التعليمات الإدارية ST/AI/2004/2، وسيتم توفير التدريب في البعثات الميدانية في مجال تجهيز مثل هذه المطالبات، حتى يمكن إحالة هذه المهمة إلى الميدان.

٤٧ - كما يتضح من الشواغل المعرب عنها في الفقرات الواردة أعلاه، فإنه في الوقت الذي يشرح فيه تقرير الأمين العام بشكل بالغ الوضوح طبيعة المشاكل والتحديات التي تتم مواجهتها، لا تزال الحلول المقترحة تثير طائفة من التساؤلات. وسبق للجنة الاستشارية أن أشارت إلى أن إعادة هيكلة النظام الأساسي للموظفين مسألة تتطلب قرار سياسي تصدره الأمانة العامة (انظر A/37/675). وحتى يتسنى تقديم المساعدة لإجراء مناقشة مستنيرة، تطرح اللجنة الخيارين التاليين:

الخيار ١

٤٨ - يمكن للجمعية العامة أن تقر مقترح الأمين العام (A/59/291، الفرع السابع)، بشأن استخدام المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري لتعيين الموظفين في البعثات الميدانية، لمدة تبلغ ستة أشهر أو أكثر، للقيام بوظائف توجد حاجة مستمرة إليها. وهذا المسار الإجرائي يأخذ في الاعتبار أن موظفين عديدين قد تم تحويلهم فعلاً، كما هو مذكور في الفقرة ٣٧ أعلاه، ويتمتعون بميزة السرعة.

٤٩ - بيد أنه يجدر بالإشارة أن مثل هذا التحويل يتطلب إدخال تعديلات وتحويلات، أثناء تطبيقه، إذ أن الدمج على نطاق عام في المجموعة ١٠٠، لا مناص من أن يفضي، في رأي اللجنة، إلى تعقيدات لم يسبق حتى الآن تصورها. ومن بينها، على سبيل المثال، عدم توفر الشفافية، الذي ينتج عن محاولة تغطية طائفة واسعة من الفئات المختلفة من الموظفين (الموظفون الوطنيون، والموظفون الدوليون المنسبون تحديدا للبعثات، والموظفون الدوليون)، في إطار مجموعة واحدة من النظم. وفضلا عن ذلك، ثمة تعقيدات أخرى محتملة قد تتعين معالجتها إبان تطبيق الإجراءات الجديدة، ومنها، على سبيل المثال، التباين في شروط الخدمة، بين موظفي الأمم المتحدة، وموظفي الصناديق والبرامج، الميدانيين (الفقرة ٣٢ أعلاه)، والطموحات الوظيفية للموظفين الوطنيين (الفقرة ٤٢ أعلاه)، والمشاكل التي قد تنشأ عندما يكون على بعض الموظفين في المجموعة ١٠٠ إعادة تقديم الطلبات في نهاية كل بعثة، في حين أن موظفين آخرين، تم نقلهم من المقر، يُضمن استيعابهم من جديد إثر إنهمائهم مهامهم الميدانية.

٥٠ - وإذا ما قُبل هذا المقترح، ينبغي مراعاة الحيلة بشكل كبير لاقتصار التحويل على أولئك الموظفين فقط الذين يعتبر استمرار خدمتهم ضروريا في البعثة التي يعملون فيها. ويتعين أن يكون هؤلاء الموظفون من الذين أظهروا قدرات متفوقة تتعلق بما يشترط توفره من مهارات وخبرات، مع مراعاة الاحتياجات العامة للمنظمة، من حيث الأعداد والمهارات.

الخيار ٢

٥١ - قد ترى الجمعية العامة أن تبني نهج تجزئي، ذي طابع مؤقت، ليس أمرا ملائما للتعامل مع هذا العدد الكبير من الموظفين الذين يقومون بأنشطة رئيسية في المنظمة - ويبلغ إجمالي عددهم ٦٠٨٢ موظفا، معينون حاليا تعيينات محدودة المدة، كما ذكر أعلاه. ومتى تم الإدراك بأن النهج الذي يقوم على المبدأ "قياس واحد للجميع"، لا يكون نهجا شفافا، وقد لا ينجم عنه سوى المصاعب عند التطبيق، حينئذ ينبغي إعطاء وقت كاف لوضع نظام يتسم بالابتكار والشمولية، ويجمع بين سمات نظامي المجموعة ١٠٠ والمجموعة ٣٠٠ معاً. وسيتضمن النظام الجديد أيضا العمل الذي ستقوم به الأمانة العامة مستقبلا تحسين مراعاة الإنصاف في شروط الخدمة بين الموظفين الميدانيين (انظر الفقرة ٣٥ أعلاه)، فضلا عما ينبثق من مشاركة لجنة الخدمة المدنية الدولية. وينبغي أيضا أن يتم بشكل جلي بيان الآثار المالية. وبذلك، يكون هذا النظام مناسبا بشكل فريد لاحتياجات الموظفين الميدانيين الذين يدعمون عمليات حفظ السلام، بالإضافة إلى احتياجات المنظمة في هذا المجال، في المرحلة الحالية، وفي المدى الطويل، على حد سواء.

٥٢ - وحتى يتم القيام بذلك، ورهنا بالاعتبارات المذكورة في الفقرة ٤١ أعلاه، فإن الترتيبات الحالية التي قدم الأمين العام تصورها لها، يمكن تطبيقها على الموظفين الدوليين الذين هم في الخدمة حالياً، كتدبير مؤقت، لحل المشكلة العاجلة للموظفين الدوليين الذين يقتربون حالياً من إكمال المدة القصوى، وهي أربع سنوات. وعندما يتم الفراغ من وضع نظام شامل "لملاك من موظفي حفظ السلام المدنيين الذين يتمتعون بقدرة عالية على التنقل، ومن ذوي الخبرات، والمدرّبين، وذوي المهارات المتعددة، في طائفة من المجالات المهنية" (انظر الفقرة ٣٠ أعلاه)، يمكن عندئذ تقديم مقترحات أيضاً بشأن الكيفية التي تتم بها معالجة شؤونهم.

سابعاً - التنقل

٥٣ - اطّلت اللجنة الاستشارية على المعلومات الواردة في تقرير الأمين العام (A/59/263) بشأن الجهود المبذولة لزيادة التنقل داخل الأمانة العامة، بما في ذلك تنفيذ ممارسات إعادة التنسيب، الطوعية والإلزامية على حد سواء، لموظفي الفئة الفنية المبتدئين. وتلاحظ اللجنة أنه من بين عدد المئة موظف، في الرتبة ف-٢ الذين تم نقلهم حتى الآن، تمت ترقية ثلثهم تقريباً، بينما تنقل البقية أفقياً (المرجع نفسه، الفقرة ٧٤). وتلقت اللجنة معلومات مفصلة عن خطة تنفيذ التنقل. وقد أثير في ضوء هذه المعلومات عدد من الأسئلة تتعلق بالحد الذي تم به إنجاز التخطيط حتى الآن، وتكلفة هذه العملية.

٥٤ - ترحب اللجنة الاستشارية بالتأكيد على تعزيز تنقل الموظفين في الرتب من ف-٣ إلى مد-٢. وقد دعمت اللجنة بشكل متسق مفهوم زيادة درجة التنقل باعتباره وسيلة لإيجاد قوة عاملة تتسم بالمزيد من المرونة وتعدد المهارات. وتذكّر اللجنة بأن الجمعية العامة في الفقرة ٦ من الفرع ثالثاً - دال من قرارها ٢٢٦/٥١، طلبت إلى الأمين العام أن يتابع تطوير وتنفيذ برامج إعادة التنسيب المنظم المتعلقة بالموظفين في رتب الالتحاق بالعمل وغيرهم من الموظفين كما ورد موجزها في تقريره عن تنفيذ استراتيجيته (A/C.5/51/1، الفقرات ٢٩-٣١)، وأن يدرج الوظائف اللازمة في الميزانية تبعاً لذلك.

٥٥ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن هذا التحرك سيتم بتبني نهج تدريجي (انظر A/59/263، الفقرة ٨٢)، يتسق مع الواجبات التي تُسند إلى الموظفين عندما يلتحقون بالأمم المتحدة. بيد أن سنة ٢٠٠٧ ستشهد تغيراً نوعياً وكمياً، في برنامج الأمم المتحدة لإعادة التنسيب. وفي هذا الصدد، تلاحظ اللجنة أن الجمعية العامة تمارس الرقابة التشريعية على جميع مسائل الموظفين، كما تلاحظ أن الجمعية العامة، في الفقرة ٥٣، من

الفرع - ثانيا، من قرارها ٣٠٥/٥٧، طلبت إلى الأمين العام أن يراقب عن كثب عملية التنقل وأن يقدم مقترحات إلى الجمعية العامة لكي تنظر فيها في دورتها التاسعة والخمسين، وذلك بغية حل أية مشاكل تنشأ عن زيادة تنقل الموظفين.

٥٦ - وتطلب اللجنة الاستشارية إلى الأمين العام أن يواصل، في تقريره التالي عن إدارة الموارد البشرية، الإبلاغ عن الشواغل التي عبّرت عنها الجمعية العامة في قراراتها ٢٢٦/٥١ و ٢٢١/٥٣، و ٢٥٨/٥٥، و ٣٠٥/٥٧، وأن يعالج الآثار المالية المترتبة على برنامج إعادة التنسيب. وعلى وجه خاص، تشير اللجنة إلى الاعتبارات المعرب عنها في الفقرتين ٤٩ و ٥٢، من الفرع ثانيا من قرار الجمعية العامة ٣٠٥/٥٧، والفقرات من ١ إلى ٨ من الفرع خامسا من القرار ٢٥٨/٥٥، لا سيما فيما يخص الحاجة إلى اتخاذ خطوات تضمن ألا يستخدم التنقل أداة للإكراه ضد الموظفين، والحاجة إلى التمييز بوضوح بين التنقل داخل مركز العمل والتنقل بين مراكز العمل، وضمان ألا يؤثر التنقل الأفقي سلبا على استمرارية ونوعية الخدمات المقدمة الضرورية لتنفيذ ما يتم التكليف به من برامج وأنشطة.

٥٧ - وتعرب اللجنة الاستشارية مجددا عن وجهة نظرها بأن الموظفين الذين تطلب إليهم المنظمة البقاء في أداء مهامهم بالبعثات، أيا كان طول هذه الفترة، يجب أن تُضمن لهم إمكانية العودة إلى وظيفة داخل نطاق شبكتهم المهنية ومركز عملهم (انظر A/55/499، الفقرة ١٤).

ثامنا - الاستشاريون

٥٨ - وفقا لما نصّت عليه الفقرة ٨ من الفرع الخامس من قرار الجمعية العامة ٣٠٥/٣٧، أصدر الأمين العام تقريره، الذي يقدم كل عامين، عن الاستشاريين وفرادى المتعاقدين، الذين يعملون داخل نطاق الأمانة العامة وفي اللجان الإقليمية، للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣ (A/59/217). وقد فُرج من تنفيذ العمل بنظام المعلومات الإدارية المتكامل في جميع المكاتب خارج المقر، خلال فترة سنة ٢٠٠٢. وقد كان هذا النظام هو المصدر الرئيسي للبيانات الواردة في هذا التقرير.

٥٩ - ويرد تلخيص محكم في إيجازه للنتائج في الفقرة ٢٤ من التقرير. وفي الوقت الذي تقدّر فيه اللجنة الاستشارية ما تنسم به تفاصيل المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات الإداري المتكامل من ثراء، فإن هذه المعلومات ذات فائدة محدودة. وكانت اللجنة تود أن يتبنى مكتب إدارة الموارد البشرية نهجا تحليليا بشكل أكبر في إعداد التقرير. وفي هذا

الصدد، تذكر اللجنة بأن مجلس مراجعي الحسابات قد حدد حوالي عشرة مجالات معضلة، تتعلق باستخدام الاستشاريين، وفرادى المتعاقدين، كان من الممكن معالجتها^(٤) وحددت الجمعية العامة (في قراراتها ٢٢١/٥٣ و ٣٠٥/٥٧)، وممثلو الموظفين، في ورقتهم (انظر A/C.5/59/4، الفقرات ٦٧-٧١)، عددا من المسائل التي تحتاج إلى إيلاء الاهتمام. وتطلب اللجنة إلى المكتب أن يوسع نطاق تقريره في المستقبل ليشمل جوانب تحليلية بشكل أكبر، ولتقييم مدى امتثال ممارسة استخدام الخبراء والاستشاريين للقواعد والنظم القائمة.

٦٠ - وقد اشترطت الجمعية العامة، في جملة أمور، أن يتم استخدام الاستشاريين، في الحالات التي لا تتوفر فيها الخبرة داخل المنظمة، وقد أشارت اللجنة الاستشارية إلى ذلك بشكل متكرر في تقاريرها عن الميزانية العادية، وعن عمليات حفظ السلام. بيد أنه لا توجد حاليا أية طريقة لرصد هذه العملية. ومن شأن تعزيز قدرات الرصد لمكتب إدارة الموارد البشرية (انظر الفقرة ٩ أعلاه) أن يتيح إيجاد وسائل تمكن من علاج هذه المشكلة حتى يتسنى إيجاد حل مرض.

٦١ - وإثر الاستفسار عن نتائج جرد مهارات الموظفين الذي تم القيام به في سنة ١٩٩٨، علمت اللجنة الاستشارية أن مستوى الاستجابة كان منخفضا نسبيا، وأنه قد جوهت مشاكل تتعلق بالوسائل التكنولوجية التي استخدمت في جمع البيانات. وبحسب ما لدى اللجنة من معلومات، يتم التخطيط لإجراء جرد جديد للمهارات في المستقبل القريب. وتحت اللجنة مكتب إدارة الموارد البشرية على إنجاز هذا المشروع بصفة مستعجلة.

تاسعا - استخدام المتقاعدين من الموظفين السابقين

٦٢ - تلاحظ اللجنة الاستشارية من تقرير الأمين العام عن استخدام المتقاعدين من الموظفين السابقين (A/59/22)، أنه مقارنة بفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١، يتبين أن عدد من تم استخدامهم من المتقاعدين زاد بنسبة ٦٥ في المائة، وأن عدد أيام عملهم ازدادت بنسبة ٩٩ في المائة، وأن رسوم الأتعاب والمرتبات ارتفعت بنسبة ١٥٦ في المائة. ويمكن تصنيف أسباب هذه الزيادات في فئتين عامتين: وتندرج في الفئة الأولى خدمات المؤتمرات في مراكز العمل الرئيسية التي شهدت زيادة في عدد الاجتماعات، والوثائق المطلوبة، في الوقت الذي وقعت فيه زيادة متزامنة في عدد حالات التقاعد. وتعلق الفئة الثانية بالزيادات الرئيسية في أنشطة حفظ السلام والحضور الميداني للقائمين بأعمال المساعدة الإنسانية، وهو ما تطلب تعزيزا سريعا لدعم القدرات في الإدارات ذات الصلة. وقد أذن بوظائف عديدة جديدة لهذا الغرض، وتم ملؤها مؤقتا بالمتقاعدين، ريثما يتم تعيين المرشحين من خلال عملية الاختيار

العادية. وفي هذا الصدد، تلاحظ اللجنة أن عدد المتقاعدين الذين تم التعاقد معهم للقيام بمهام فنية خلال فترة السنتين ٢٠٠٢-٢٠٠٣ ازداد بنسبة ٢٥٤ في المائة، مقارنة بفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١.

٦٣ - وبحسب ما فهمته اللجنة الاستشارية، فإن بعض الموظفين، عند بلوغهم سن التقاعد، يتم توظيفهم، وإعطائهم خيار الدخول مجدداً في صندوق المعاشات التقاعدية، وأنه متى تم ذلك لا يعودون مصنفين بأنهم متقاعدون. غير أن هؤلاء الأشخاص يشغلون وظائف، يمكن بتخطيط أفضل، أن تستخدم في نطاق تحديد المنظومة. وتحذر اللجنة من أن استخدام المتقاعدين لمواجهة الاحتياجات العاجلة للمنظمة لا يلغي الحاجة إلى ضرورة وجود تخطيط سليم للتعاقد الوظيفي. ويفترض أيضاً أن يكون للتقدم المحرز في تبسيط عملية اختيار الموظفين (انظر الفقرات ١٢-١٩ أعلاه) تأثير على الحاجة إلى استخدام المتقاعدين.

عاشرا - التجديد

٦٤ - تلاحظ اللجنة الاستشارية من تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/59/299، الفقرة ٥٤) أن متوسط سن الموظفين، في حزيران/يونيه ٢٠٠٤، كان ٤٦ سنة، وهو نفس ما كان عليه المتوسط في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣. وتتجاوز أعمار ما يزيد على ٥٧ في المائة من جميع موظفي الأمانة العامة ٤٥ سنة. ويساور اللجنة القلق بأن الحاجة إلى تحديد موظفي الأمانة العامة لا يتم إيلاؤها الاهتمام الكافي. وتذكر اللجنة، في هذا الصدد، بأن الجمعية العامة، في قرارها ٣٠٥/٥٧ طلبت إلى الأمين العام أن يدرس العوامل التي تؤدي إلى عرقلة اختيار الشباب، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين (الفرع ثانياً، الفقرة ٤٦).

٦٥ - توصي اللجنة الاستشارية ببذل مزيد من الجهود من أجل توظيف أفراد من الشباب المؤهلين وذوي المهارات للاضطلاع بالمهام التي تلجأ الأمانة العامة إلى الموظفين المتقاعدين من أجل القيام بها. ويعتبر عدد وظائف الفئة الفنية المخصصة لمستوى المبتدئ قليلاً في الأمانة العامة، كما أشير إلى ذلك أعلاه. وقد يعني ذلك أن هناك حاجة إلى إعادة تقييم رتب الوظائف التي ستركها المتقاعدون شاغرة قبل الشروع في عمليات التوظيف.

حادي عشر - تحسين مستوى التمثيل الجغرافي العادل في الأمانة العامة

٦٦ - ترحب اللجنة الاستشارية بالجهود المبذولة لتحسين مستوى التمثيل الجغرافي العادل في الأمانة العامة (انظر A/59/264). وتلاحظ أن عدد الدول الأعضاء غير المثلة قد انخفض من ٢٨ في عام ١٩٩٤ إلى ١٥ في عام ٢٠٠٤، فيما انخفض عدد الدول الأعضاء المثلة

تمثيلاً ناقصاً من ٢٥ في عام ١٩٩٤ إلى ١٠ في عام ٢٠٠٤ (المرجع نفسه، الجدول ١). وأحيطت اللجنة علماً بأن عدد الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً ارتفع من ٢٠ في عام ١٩٩٤ إلى ٢١ في عام ٢٠٠٤. وتلاحظ اللجنة، في الوقت ذاته، أن عمليات التوظيف من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً لشغل وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي بلغت نسبتها ٢١ في المائة في المتوسط، بحيث تراوحت بين ٣٣,٣ في المائة كنسبة عليا و ١٠ في المائة كنسبة دنيا على مدى السنوات الـ ١١ الماضية (المرجع نفسه، الجدول ٣). واللجنة على ثقة بأن التدابير المتخذة حالياً من أجل تحسين مستوى التمثيل الجغرافي العادل ستبعثها بشكل صارم وستترتب عليها نتائج ملموسة.

٦٧ - وتلاحظ اللجنة فيما يتعلق بالتوظيف بواسطة الامتحانات التنافسية الوطنية أنه من أصل ٥٣٤ من المرشحين نجحوا في الامتحانات خلال السنوات العشر الأخيرة كان ١٤١ منهم ينتمون إلى دول أعضاء غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً (المرجع نفسه، الفقرة ٨). وترحب اللجنة باعتماد عملية "المسار السريع" من أجل التوظيف في المناصب برتبة ف - ٤ وما فوقها، والتي يتم بموجبها وضع المرشحين الداخليين والخارجيين المنتمين للدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً والذين أيدت ترشيحهم هيئات الاستعراض المركزية في قائمة خاصة تتاح لمديري البرامج الذين يتوفرون على شواغر من رتبة ف - ٤ وما فوقها. فإذا تضمنت القائمة مرشحاً مناسباً، تم توظيف هذا المرشح دون الإعلان عن المنصب الشاغر (المرجع نفسه، الفقرتان ٢١ و ٢٢). وترحب اللجنة الاستشارية في هذا الصدد بإنشاء جهة تنسيق برتبة ف - ٥ في مكتب إدارة الموارد البشرية من أجل العمل بكيفية وثيقة مع الإدارات والمرشحين والدول الأعضاء (المرجع نفسه، الفقرة ٢٤). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن الأمين العام اقترح في الفقرة ٢٣ من تقريره أن تعين الدول الأعضاء جهات تنسيق في صلب بعثاتها الدائمة من أجل العمل مع الأمانة العامة بشأن مختلف الجوانب المتعلقة بزيادة تمثيلها.

ثاني عشر - تحسين توزيع الجنسين

٦٨ - تلاحظ اللجنة الاستشارية في تقرير الأمين العام المتعلقين بتحسين توزيع الجنسين في الأمانة العامة (A/59/263/Add.2) وتحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة (A/59/357) أن تحقيق التقدم في توزيع الجنسين توزيعاً متساوياً (٥٠/٥٠) على صعيد جميع فئات الوظائف في منظومة الأمم المتحدة كان بطيء الوتيرة. فحتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤، زادت نسبة تمثيل النساء في رتبة مد - ١ وما فوقها بتعيينات لمدة سنة أو أكثر في الأمانة العامة للأمم المتحدة منذ ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٣ بنسبة ٣,٤ في المائة، أي من

٢٥,٦ إلى ٢٩ في المائة. وزادت نسبة تمثيل النساء في الرتب من ف - ١ إلى ف - ٥ بنسبة ١,٦ في المائة، أي من ٣٦,٧ إلى ٣٨,٣ في المائة (انظر A/59/357، الجدول ١). وتشكل النساء أغلبية الموظفين في فئة الخدمات العامة بحيث بلغت نسبتهن ٦٢ في المائة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤ وفي رتبة ف - ١ التي يمثل فيها النساء ٨٣,٣ في المائة (مع العلم أن هناك ٦ وظائف فقط من رتبة ف - ١ على نطاق الأمانة العامة). وفي حين تمثل هذه الأرقام تقدماً متواضعاً، فإنه يتبين من الجدول ٣ الوارد في الوثيقة A/59/357 أن الأرقام الخاصة بتغير متوسط النسب السنوية لتمثيل النساء بتعيينات لمدة سنة أو أكثر في الفئات الفنية وما فوقها عن الفترة من عامي ١٩٩٨ إلى ٢٠٠٤ جد ضعيفة، إذ تبلغ أعلاها ٣,٢ في المائة فيما يخص رتبة ف - ١، وتتلوها مباشرة نسبة ١,٨ في المائة فيما يخص رتبة مد - ٢، فيما تبلغ أدنى الأرقام الخاصة بتغير متوسط النسبة السنوية فيما يتعلق بالموظفين برتبة ف - ٤ متوسطاً سلبياً.

٦٩ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن معدل النساء اللاتي تم تعيينهن في رتبة وكيل الأمين العام انخفض من ٢٠ في المائة في الفترة من تموز/يوليه ٢٠٠٢ إلى حزيران/يونيه ٢٠٠٣ إلى ١٤,٣ في المائة في الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٤. وعلى صعيد رتبة الأمين العام المساعد، تزايدت نسبة النساء اللاتي تم تعيينهن من ٢٨,٦ في المائة في الفترة ٢٠٠٢/٢٠٠٣ إلى ٣٣,٣ في المائة في الفترة ٢٠٠٣/٢٠٠٤ (المرجع نفسه، الجدول ٤). وتشجع اللجنة الاستشارية الأمين العام على مواصلة جهوده الرامية إلى تحقيق تكافؤ الجنسين، بما في ذلك على مستويي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد. غير أنه ينبغي الحرص على ألا تؤثر هذه الجهود بدون مبرر على ملء الشواغر في الوقت المحدد لذلك وعلى أن تراعى فيها أحكام الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة.

الحواشي

(١) انظر على سبيل المثال، الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثامنة والخمسون، الملحق رقم ٧ (A/58/7)، الفقرة ثامناً - ٢٩.

(٢) المرجع نفسه، الفقرة ٣٠.

(٣) المرجع نفسه، الفقرة ٦٦.

(٤) المرجع نفسه، الدورة التاسعة والخمسون، الملحق رقم ٥ (A/59/5)، المجلد الأول، الفصل الثاني، الفقرتان ٢٥٥ و ٢٥٦.

المرفق الأول

متوسط مدد شغل الوظائف وسبل تحسينها

الإجراءات المتخذة	المسؤولية	متوسط عدد الأيام	سبل تقصير المدد
يحيل الموظف التنفيذي الوظيفة الشاغرة إلى المدير	المكتب التنفيذي أو الإداري	١	(أ) استخدام النبذة العامة عن الوظيفة على نطاق أوسع؛
يضع المدير معايير الوظيفة الشاغرة/التقييم	مدير البرنامج	١٤	(ب) اجتماعات إعلامية مستمرة مع المديرين، وأعضاء هيئة الاستعراض المركزية والموظفين؛
يقدم مدير البرنامج معايير الوظيفة الشاغرة/التقييم إلى إدارة الموارد البشرية لكي تستعرضها	مدير البرنامج	٥	(ج) قدرة معززة للترجمة؛
تقدم إدارة الموارد البشرية معايير الوظيفة الشاغرة/التقييم إلى هيئة الاستعراض المركزية	موظف الموارد البشرية	٤	
تعتمد هيئة الاستعراض المركزية معايير التقييم	هيئة الاستعراض المركزية	٧	
يرسل موظف الموارد البشرية الوظيفة الشاغرة إلى الترجمة (الترجمة الفنية فقط)	دوائر الترجمة التحريرية	١٤	
يعلن موظف الموارد البشرية عن الوظيفة الشاغرة على شبكة الإنترنت	موظف الموارد البشرية	٢	(د) تخفيض وقت الإعلان من ٦٠ إلى ٤٥ يوما؛
يستعرض موظف الموارد البشرية مقدمي الطلبات ابتداء من تاريخ الإعلان	موظف الموارد البشرية	مستمرة	(هـ) مواصلة تحسين تطبيق أداة الفرز في نظام غالاكسي؛
يقدم موظف الموارد البشرية قائمة المرشحين المؤهلين بموجب مهلة الـ ١٥ يوما إلى موظف البرنامج المسؤول عن الحالة	موظف الموارد البشرية	٧	
يستعرض موظف البرنامج المسؤول عن الحالة المرشحين المؤهلين بموجب مهلة الـ ١٥ يوما	مدير البرنامج	١٤	
يقدم موظف الموارد البشرية قائمة المرشحين المؤهلين لطلب الوظيفة بموجب مهلة الـ ٣٠ يوما، إلى موظف البرنامج المسؤول عن الحالة	موظف الموارد البشرية	١٧	
يستعرض مدير البرنامج قائمة المرشحين المؤهلين لطلب الوظيفة بموجب مهلة الـ ٣٠ يوما	مدير البرنامج	٢٠	
يقدم موظف الموارد البشرية المؤهلين، لطلب الوظيفة بعد انقضاء ٦٠ يوما، إلى المدير	موظف الموارد البشرية	٢٥	
يستعرض مدير البرنامج قائمة المرشحين المؤهلين لطلب الوظيفة بموجب مهلة الـ ٦٠ يوما	مدير البرنامج	٢٧	
يقدم مدير البرنامج توصيته بشأن مقدمي الطلبات الملائمين إلى رئيس الإدارة	مدير البرنامج	٥	
يقدم رئيس الإدارة توصيته بشأن مقدمي الطلبات إلى هيئة الاستعراض المركزية لاعتمادها	رئيس الإدارة	٦	
تعتمد هيئة الاستعراض المركزية مقدمي الطلبات	هيئة الاستعراض المركزية	٤	
يختار رئيس الإدارة مرشحا من قائمة المرشحين الذين اعتمدتهم هيئة الاستعراض المركزية	رئيس الإدارة	٤	

المرفق الثاني

عدد وظائف فئة الخدمات العامة مصنفة حسب الرتبة

الرتبة	الرتب الأخرى	الرتبة الرئيسية	المجموع
١-ع	٢		٢
٢-ع	٩		٩
٣-ع	١٠٣		١٠٣
٤-ع	١ ٧١٤		١ ٧١٤
٥-ع	٤٥٦		٤٥٦
٦-ع	٣٣٢		٣٣٢
٧-ع		٢٦٥	٢٦٥
المجموع	٢ ٦١٦	٢٦٥	٢ ٨٨١

المرفق الثالث

نهج العمليات الخاصة

- صناديق وبرامج الأمم المتحدة، والمكتب (المكاتب) الذي يدار (التي تدار) بصورة مستقلة والتي تستخدم نهج العمليات الخاصة هي:
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، منظمة الأمم المتحدة للطفولة، صندوق الأمم المتحدة للسكان، مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.
- وافق برنامج الأغذية العالمي على النهج وهو الآن بصدد تنفيذه.
- الأساس المنطقي لنهج العمليات الخاصة ووصف موجز له:
- يسلم نهج العمليات الخاصة بحقيقة مفادها أن الموظفين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر (مرحلة الأمن الثالثة وما فوقها) يحتاجون إلى الاحتفاظ بأسرة معيشية خارج مركز العمل، ينبغي أن تيسر المنظمة صاحبة العمل جمع شمل الأسرة وذلك بمنح الموظفين خيار إقامة أسرهم في مكان تتوفر فيه تسهيلات ملائمة يكون قريباً من أماكن عملهم الفعلية. هذا هو المكان الإداري للمهمة. يصبح المكان الإداري للمهمة مركز العمل الرسمي للموظف الذي سيعتبر عندئذ موفداً في مهمة إلى مركز العمل الذي لا يسمح فيه باصطحاب الأسر.
- مقارنة مع موظفي بعثات إدارة عمليات حفظ السلام

المعینون للبعثة من المجموعة ٣٠٠ المعینون للبعثة من المجموعة ١٠٠		نهج العمليات الخاصة
المرتب الأساسي + الزيادات السنوية	المرتب الأساسي	المرتب الأساسي + الزيادات السنوية
علاوة خدمة		
استحقاقات إعالة		استحقاقات إعالة
		تسوية مقر العمل (معدل المكان الإداري للمهمة)
		إعانة الإيجار (في المكان الإداري للمهمة)
		التنقل والمشقة (معدل المكان الإداري والمهمة)
		منحة الانتداب إلى المكان الإداري للمهمة
بدل المخاطر	بدل المخاطر	بدل المخاطر
بدل الإقامة المقرر للبعثة	بدل الإقامة المقرر للبعثة	بدل المعيشة للعمليات الخاصة

المعینون للبعثة من المجموعة ٣٠٠ المعینون للبعثة من المجموعة ١٠٠		نُهج العمليات الخاصة
		منحة التعليم
		السفر إلى المكان الإداري للمهمة للأسرة للمهمات التي مدتها سنة أو أطول
إجازة زيارة الوطن	بدل سفر	إجازة زيارة الوطن
السفر لزيارة العائلة		السفر لزيارة العائلة
الشحنة غير المصحوبة (١٠٠ كيلوغرام أو مبلغ ١ ٢٠٠ دولار)	الشحنة غير المصحوبة (١٠٠ كيلوغرام أو مبلغ ١ ٢٠٠ دولار للتعيينات التي تقل عن سنة)	الشحنة غير المصحوبة أو منحة ترحيل (١٠ ٠٠٠ دولار للمعيلين، و ١٥ ٠٠٠ دولار للأسرة للمهمة التي مدتها سنة أو أطول، أو المهمة التي تمتد بعد فترة سنة)
منحة الإعادة إلى الوطن		منحة الإعادة إلى الوطن

المرفق الرابع

بيان تفصيلي للآثار المالية حسب السنة المالية

(بدولارات الولايات المتحدة)

السنة المالية	عدد الموظفين			المبلغ		
	بعثات حفظ السلام	بعثات سياسية خاصة	المجموع	بعثات حفظ السلام	بعثات سياسية خاصة	المجموع
٢٠٠٤/٢٠٠٣	٣٩	٤	٤٣	٤٤٦ ٣٨١	٤٢ ٩٧٠	٤٨٩ ٣٥١
٢٠٠٥/٢٠٠٤	٣٥٧	٩	٣٦٦	٣٧٠٢ ١٧٤	٩٤ ٥٧٣	٣٧٩٦ ٧٤٧
٢٠٠٦/٢٠٠٥	٣١٣	٢٣	٣٣٦	٣٣٠٥ ٤٤٦	٢٦٦ ٠٦٣	٣٥٧١ ٥٠٩
٢٠٠٧/٢٠٠٦	٢٩٩	٥٥	٣٥٤	٣٢٢٦ ٧٧٤	٦١٤ ٠٤٢	٣٨٤٠ ٨١٦
٢٠٠٨/٢٠٠٧	٣٦٩	٥٧	٤٢٦	٤٠١٦ ٧٢٠	٦٦٤ ٧٧٥	٤٦٨١ ٤٩٥
٢٠٠٩/٢٠٠٨	١٠	—	١٠	١٢٠ ٠٨٢	—	١٢٠ ٠٨٢
	١ ٣٨٧	١٤٨	١ ٥٣٥	١٤ ٨١٧ ٥٧٧	١ ٦٨٢ ٤٢٣	١٦ ٥٠٠ ٠٠٠

المرفق الخامس

مقارنة بين المرتبات في الرتبة ف-٤

(بدولارات الولايات المتحدة)

ف-٤، للموظفين الذين يعولون زوجا + طفلا واحدا

	المجموعة ٣٠٠ برتبة ف-٤/ألف (معال)	المجموعة ١٠٠ برتبة ف-٤/١ (معال)	الفرق
المرتب	٥٨ ٠٤١	٦٢ ٣٢٧	٤ ٢٨٦
بدل خدمة	١١ ٥١٥	صفر	(١١ ٥١٥)
مساهمة المنظمة في المعاشات التقاعدية	١٧ ٨٤٢	١٧ ٨٤٢	١ ٦٤٢
بدل الإعاقة	صفر	١ ٩٣٦	١ ٩٣٦
منحة التعليم	صفر	١١ ١١٥	١١ ١١٥
السفر لزيارة العائلة	صفر	٢ ٥٠٠	٢ ٥٠٠

ف-٤، للموظفين غير المعيلين

	المجموعة ٣٠٠ برتبة ف-٤/ألف (معال)	المجموعة ١٠٠ برتبة ف-٤/١ (معال)	الفرق
المرتب	٥٨ ٠٤١	٥٨ ٠٤١	صفر
بدل خدمة	٤ ٠٦٣	صفر	(٤ ٠٦٣)
مساهمة المنظمة في المعاشات التقاعدية	١٧ ٨٤٢	١٧ ٨٤٢	صفر
بدل الإعاقة	صفر	صفر	صفر
منحة التعليم	صفر	صفر	صفر
السفر لزيارة العائلة	صفر	صفر	صفر