

Distr.: General
6 November 2009
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الرابعة والستون
البند ١٣٧ من جدول الأعمال
إدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقرير الأمين العام عن تنفيذ التعيينات المستمرة (A/64/267)، وتقرير الأمين العام عن النظام الإداري المؤقت للموظفين (A/64/230) وتقرير الأمين العام عن ممارساته المتبعة في المسائل التأديبية والحالات التي تنطوي على سلوك جنائي محتمل في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ (A/64/269)، وتقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/64/316) وتقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/64/352). واجتمعت اللجنة الاستشارية، خلال نظرها في التقارير، بممثلي الأمين العام، الذين قدموا معلومات وإيضاحات إضافية. واجتمعت اللجنة أيضا بممثلين لاتحاد موظفي الأمم المتحدة في نيويورك، بناء على طلبهم.

أولا - تنفيذ نظام التعيينات المستمرة

٢ - وافقت الجمعية العامة في الفقرة ٢ من الجزء "ثانيا" من قرارها ٢٥٠/٦٣ على ترتيبات تعاقدية جديدة تضم ثلاثة أنواع من التعيينات - تعيين مؤقت وتعيين محدد المدة وتعيين مستمر - في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين. وبدأ نفاذ هذه الترتيبات اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وفي الفقرة ٣، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام ألا يعين أي موظف بعقد مستمر قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ ريثما تنظر في المعلومات الإضافية المتعلقة بتنفيذ تلك العقود.



٣ - وقُدِّم تقرير الأمين العام عن تنفيذ التعيينات المستمرة (A/64/267) استجابة لطلب الجمعية العامة المحدد، الوارد في الفقرة ٤ من الجزء "ثانياً" من قرارها ٢٥٠/٦٣، أن يقدم الأمين العام إليها في دورتها الرابعة والستين تقريراً عن المسائل التالية من أجل تنفيذ نظام للتعيين المستمر بحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠:

(أ) الإجراءات الصارمة والشفافة المتعين اتباعها في تعيين الموظفين بعقود مستمرة، بما في ذلك معايير الأهلية والعلاقة مع التدابير التأديبية والإدارة المركزية لعملية تحويل التعيينات؛

(ب) دور نظام تقييم الأداء وخيارات تعزيزه لضمان أن يكون الموظفون المرشحون لنيل تعيينات مستمرة قد أثبتوا تمتعهم بأعلى مستويات الكفاءة والأهلية والتمهيد، مع أخذ أي مداوالات تجريها لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن هذه المسألة في الاعتبار؛

(ج) الآثار المالية والإدارية المترتبة على تحويل التعيينات من تعيينات محددة المدة إلى تعيينات مستمرة، وإمكانية إرساء حد أقصى لعدد التعيينات التي يمكن تحويلها؛

(د) تحليل الآثار المترتبة على التعيينات المستمرة المقترحة فيما يتعلق بنظام نطاقات التوزيع الجغرافي؛

(هـ) الإجراءات الصارمة والشفافة المتعين اتباعها في استعراض أداء الموظفين وفي تحديد ما إذا كانت الحاجة إلى الوظائف لا تزال قائمة عند البت في منح عقد لموظف وفي إنهاء تعيينه، وتسلسل المسؤوليات المتعين أن يتوخى فيه الثبات والوضوح، بما يكفل على نحو تام منح العقود المستمرة وإنهاءها بطريقة عادلة وشفافة تراعى فيها تماماً الأصول القانونية وحقوق الموظفين؛

(و) الخيارات التي يمكن أن تكفل عدم تضرر المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية وموظفي اللغات من التغييرات المقترحة؛

(ز) تحليل الآثار المترتبة بالنسبة للموظفين المبتدئين من الفئة الفنية؛

(ح) التشعبات التي يحتمل أن تترتب على التعديل المقترح إدخاله على المادة ٩-١^(١) من النظام الأساسي للموظفين.

٤ - ويقدم الأمين العام في الفقرات ٣ إلى ٥ من تقريره بعض المعلومات الأساسية المتعلقة بتنفيذ نظام التعيينات المستمرة ويفيد بأنه وفقاً للإطار التعاقدى للنظام الموحد للأمم المتحدة

(١) تشير إلى المادة ٩-١ سابقاً و ٣-٩ حالياً من النظام الأساسي للموظفين.

على النحو الذي اعتمدته لجنة الخدمة المدنية الدولية، فإن التعيين المستمر مُعدّ للموظفين الدائمين الذين يوفرون استمرارية برنامجية في المهام الأساسية التي تضطلع بها المنظمة. ولا بد أن يكون للمنظمة حاجة مستمرة إلى هذه المهام الأساسية وفقا لولايتها قبل منح التعيين المستمر الذي هو بحكم طابعه مفتوح المدة. وتخطط اللجنة الاستشارية علما بأنه جرى عقد مشاورات رسمية بين الموظفين والإدارة بشأن مقترحات الأمين العام خلال الدورات الأربع الأخيرة للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة.

٥ - وتعتبر اللجنة الاستشارية أن المقترحات التي قدمها الأمين العام لا تستجيب استجابة كاملة لطلب الجمعية العامة المشار إليه في الفقرة ٣ أعلاه. وتبعاً لذلك، تورد اللجنة أدناه المجالات التي ترى أنها تستدعي المزيد من التوضيح و/أو التفسير إذا أريد للجمعية العامة أن تتخذ قراراً مستتيراً بشأن تنفيذ نظام التعيينات المستمرة.

معايير الأهلية: خمس سنوات من الخدمة المتواصلة

٦ - يعرض الأمين العام في الفقرتين ٦ و ٧ من تقريره معايير أهلية الموظف لأن يُنظر في منحه عقد تعيين مستمر. ويقترح اعتبار أن أي موظف في الأمانة العامة يكون مؤهلاً لأن يُنظر في منحه تعييناً مستمراً إذا أدى خدمة متواصلة لا تقل عن خمس سنوات في كيان يطبق نظامي موظفي الأمم المتحدة الإداري والأساسي، بصرف النظر عن نوع التعيين، ويُقصد بذلك الموظفون المعيّنون سابقاً بموجب المجموعات ١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠ أو المعيّنون منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. بموجب النظام الإداري الجديد للموظفين. إضافة إلى ذلك، يشترط أن تكون هناك حاجة مستمرة لخدمات الموظف في المنظمة، وأن يلبي أعلى مستوى من الكفاءة والأهلية، أي أن يبلغ تقييم أدائه ٣ أو أكثر في أحدث أربعة تقارير لتقييم الأداء^(٢)، وألا يكون قد خضع لأي تدبير تأديبي خلال السنوات الخمس الأخيرة قبل تاريخ الاستعراض.

٧ - وسعياً إلى تيسير نظر الجمعية العامة في هذه المسألة، طلبت اللجنة الاستشارية توضيحات بشأن العدد الإجمالي للموظفين الذين يمكنهم في نهاية المطاف، وفقاً لمقترحات الأمين العام، نيل تعيينات دائمة أو مستمرة.

(٢) يتألف سلم الدرجات في النظام الحالي لتقييم الأداء من الدرجات الخمس التالية: ١ (يتجاوز باستمرار توقعات الأداء)؛ و ٢ (كثيراً ما يتجاوز توقعات الأداء)؛ و ٣ (يفي تماماً بتوقعات الأداء)؛ و ٤ (يفي جزئياً بتوقعات الأداء)؛ و ٥ (لا يفوي بتوقعات الأداء). وقد أبلغت اللجنة الاستشارية بأن ٩٩,٤ في المائة من الموظفين قد حصلوا خلال فترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ على درجات أداء ناجحة بشكل تام (أي درجة ٣ وما فوقها).

٨ - وفيما يتعلق بالتعيينات الدائمة، زُودت اللجنة الاستشارية، لدى استفسارها، بآخر المعلومات عن عدد الموظفين العاملين بتلك العقود: في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩، بلغ مجموع عدد الموظفين المعيّنين في إطار المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين ١٣ ٦٤٨ موظفاً في كل من المقر واللجان الإقليمية والمكاتب الموجودة خارج المقر. ومن هذا العدد الإجمالي، كان ٧٥٩ ٤ موظفاً، أو ٣٤,٩ في المائة، يعملون بتعيينات دائمة أو تحت الاختبار وكان ٥٧١ ٦ موظفاً، أو ٤٨,١ في المائة، مؤهلين للنظر في تحويل تعييناتهم إلى تعيينات دائمة في سياق استعراض لمرة واحدة للموظفين المؤهلين لأن يُنظر في تحويل تعيينهم إلى تعيين دائم والمشار إليهم في الفقرات من ٤٧ إلى ٥٢ من تقرير الأمين العام. ومن مجموع هؤلاء الأفراد المؤهلين لأن يُنظر في منحهم تعيينات دائمة، وعددهم ٥٧١ ٦ موظفاً، سيتقاعد ٣٣٣ موظفاً خلال فترة السنوات الخمس الممتدة من عام ٢٠٠٩ إلى ٢٠١٣، مما يترك عدداً أقصى صافيه ٢٣٨ ٦ من الموظفين الذين يمكن منحهم تعيينات دائمة. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن التعيينات الدائمة، بخلاف التعيينات المستمرة، لا يمكن إنهاؤها تحقيقاً لحسن سير العمل بالمنظمة من دون موافقة الموظف المعني (انظر البند ٣/٩ (ب) من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة). وهكذا، وبحلول عام ٢٠١٣ وبعد استكمال الاستعراض لمرة واحدة، يمكن أن يرتفع مجموع عدد حاملي التعيينات الدائمة إلى ٩٩٧ ١٠ موظفاً. وتلاحظ اللجنة أن هذا العدد سيمثل نحو ٨٠ في المائة من مجموع الموظفين المعيّنين في إطار المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين في المقر واللجان الإقليمية والمكاتب الموجودة خارج المقر.

٩ - وفيما يتعلق بالاستعراض لمرة واحدة المشار إليه أعلاه، تلاحظ اللجنة الاستشارية من الفقرة ٤٨ من التقرير أن الأمين العام يفيد بأن الغرض من الاستعراض الجاري هو الحفاظ على الحقوق المكتسبة للموظفين ذوي التعيينات المحددة المدة في إطار المجموعة ١٠٠ السابقة من النظام الأساسي للموظفين الذين يستوفون الشروط المحددة في القاعدة ١٢/١٠٤ (ب) '٣' السابقة^(٣). وقد صدرت نشرة للأمين العام تحدد معايير الأهلية والإجراءات التي ينبغي اتباعها (ST/SGB/2009/10).

١٠ - وفيما يتعلق بالتعيينات المستمرة، يبين الجدول الوارد مباشرة تحت الفقرة ٢٠ من تقرير الأمين العام عدد الموظفين المؤهلين للتعيينات المستمرة، سنوياً. وقد تبين للجنة

(٣) أشار الأمين العام في تقريره المعنون "الاستثمار في الموارد البشرية" إلى أنه في إطار الترتيبات التعاقدية الجديدة المقترحة، لن تُمنح أية تعيينات دائمة، إلا أن ذلك لن يضر بالحقوق المكتسبة للموظفين الذين قد يكون من حقهم، بحلول موعد إنفاذ التغيير، أن ينظر في منحهم تعييناً دائماً (انظر A/61/255، الفقرة ٢٤٧). وفي وقت لاحق، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في قرارها ٢٧١/٦٣ أن يقدم إليها تقريراً بشأن الآثار الكاملة المترتبة على تحويل تعيين جميع الموظفين المؤهلين حالياً إلى تعيينات دائمة.

الاستشارية، لدى الاستيضاح، أن الجدول يتعلق فقط بالموظفين العاملين في مواقع المقر واللجان الإقليمية؛ ولا يشمل الموظفين العاملين في البعثات الميدانية. وتلاحظ اللجنة في هذا الصدد أنه حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩، كان عدد الموظفين العاملين في المقر وفي اللجان الإقليمية يناهز ١٥ ٠٠٠ موظف (انظر A/64/352، الشكل الأول). ووفقا للجدول المشار إليه أعلاه، سيكون هناك مجموع تراكمي يصل إلى ٥١١ ٤ موظفا ممن يستوفون معيار الأهلية الأساسي لأن يُنظر في تحويلهم إلى تعيين مستمر، أي أولئك الذين يكونون قد أمضوا خمس سنوات متواصلة من الخدمة مع المنظمة على مدى السنوات الخمس المقبلة (من عام ٢٠٠٩ إلى ٢٠١٣). وقد أبلغت اللجنة الاستشارية، لدى الاستفسار، بأن ٩٢ من هؤلاء الأفراد سيتقاعدون خلال فترة السنوات الخمس المعنية، مما سترك عددا أقصى صافيه ٤١٩ من الموظفين الذين يمكنهم الحصول على تعيين مستمر (على افتراض أن جميع الموظفين الذين استوفوا معيار الأهلية الأساسي تمكنوا أيضا من استيفاء المتطلبات الأخرى المشار إليها في الفقرة ٦ أعلاه).

١١ - وفيما يتعلق بموظفي البعثات، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن عدد الموظفين العاملين في بعثات حفظ السلام والمواقع الميدانية الأخرى بلغ في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ نحو ٢٣ ٠٠٠ موظف (انظر A/64/352، الشكل الأول). وقد زُودت اللجنة الاستشارية، بناء على طلبها، بالجدول التالي الذي يبين عدد موظفي البعثات العاملين بتعيينات محددة المدة في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، بمن فيهم المعينون دوليا ومحليا، والذين سيكونون، وفقا لمقترحات الأمين العام، مؤهلين لأن يُنظر في منحهم التعيين المستمر بعد استكمال خمس سنوات من الخدمة المتواصلة.

عدد موظفي البعثات المؤهلين لنيل التعيين المستمر، حسب السنة

الفئة	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣	المجموع التراكمي (لفترة الخمس سنوات)
الفئة الفنية	٦٤٦	٢٦٨	٣٠٠	٤٣٧	٥٨٦	٢ ٢٣٧
الخدمة الميدانية	١ ٣٨٩	٤٠٧	٣٨٧	٦٥١	٥٨٧	٣ ٤٢١
الموظفون الفنيون الوطنيون	١٤١	١٠٣	١٥٥	١٦٥	١٦٣	٧٢٧
الخدمات العامة	٣ ٢٥٨	١ ٨٦٧	٢ ٦٠٧	٢ ٦٦٢	٢ ٨٨٩	١٣ ٢٨٣
المجموع	٥ ٤٣٤	٢ ٦٤٥	٣ ٤٤٩	٣ ٩١٥	٤ ٢٢٥	١٩ ٦٦٨

وأبلغت اللجنة كذلك أن من أولئك الموظفين المؤهلين البالغ عددهم ٦٦٨ ١٩ موظفاً، سيتقاعد ٧٠٩ موظفين خلال فترة السنوات الخمس المعنية، مما سيترك عدداً أقصى صافيه ٩٥٩ ١٨ موظفاً ممن يمكنهم نيل تعيين مستمر.

١٢ - ولا تزال الحالة المتعلقة بعدد الموظفين الدوليين العاملين في البعثات الميدانية والذين يمكن أن يصبحوا مؤهلين لنيل تعيينات مستمرة غير واضحة بسبب الغموض في تقرير الأمين العام. إذ يؤكد الأمين العام في الفقرة ٧ أن الموظفين المعيّنين سابقاً بموجب المجموعات ١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠ أو المعيّنين منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ بموجب النظام الإداري الجديد للموظفين سيكونون مؤهلين لأن يُنظر في منحهم تعييناً مستمراً. بيد أن اللجنة الاستشارية تشير إلى أن الجمعية العامة كانت قد قررت في الفقرة ١٠ من الجزء "ثانياً" من قرارها ٢٥٠/٦٣ أن تمنح الموظفين الميدانيين العاملين بموجب تعيينات في إطار المجموعة ٣٠٠ لمدة تقل عن أربع سنوات الذين لا يؤدون وظائف مؤقتة عقوداً محددة المدة في بعثات محددة إلى حين اجتيازهم لعملية تنافسية تخضع لاستعراض تجريه هيئة استعراض مركزية. وبالتالي، يبدو أنه لن يكون بالإمكان منح هؤلاء الموظفين، بحكم وضعهم الوظيفي، تعيينات مستمرة قبل إجراء الاستعراض المذكور. وفي حين أُبلغت اللجنة، لدى الاستفسار، بأنه يجري إنشاء هيئات استعراض ميدانية في البعثات الميدانية، إلا أنها لم تتلق معلومات بشأن عدد الموظفين المدرجين في الجدول أعلاه الذين تقتصر خدمتهم على البعثات ولا بشأن الإطار الزمني المحدد للعمليات التنافسية والاستعراض المركزي. وينبغي تزويد الجمعية العامة بتوضيحات عن التعاقب الزمني لعملية الاستعراض المركزية واستعراض أهلية الموظفين لأن يُنظر في منحهم التعيين المستمر.

١٣ - ومن مجموع ٩٥٩ ١٨ موظفاً، وهو العدد الأقصى للموظفين العاملين في عمليات حفظ السلام والمواقع الميدانية الأخرى الذين يمكن أن يُمنحوا تعيينات مستمرة في فترة السنوات الخمس الممتدة من عام ٢٠٠٩ إلى عام ٢٠١٣، ثمة ٧٥١ ١٣ موظفاً معيّناً محلياً (من فئة الخدمات العامة والموظفين الفنيين الوطنيين). ووفقاً للمقترح الذي قدمه الأمين العام في الدورة الثانية والستين، سيكون هؤلاء الأفراد مؤهلين لنيل تعيينات مستمرة إذا استمرت الحاجة إلى خدماتهم بعد انقضاء خمس سنوات وشريطة استيفائهم للمعايير المطبقة. وحسبما أفاد الأمين العام، فإنهم سيتلقون تعويضات عن إنهاء الخدمة تتناسب مع طول مدة تعيينهم عند انتهاء خدمتهم، وهو ما يتزامن عادة مع إغلاق البعثة. وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن هذا الاقتراح بالذات مقدم استجابة إلى توصية لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة بأن على المنظمة أن توفر قدرًا أكبر من الأمن الوظيفي خلال مدة البعثة وأن تقدم مستحقات لإنهاء

الخدمة تمكن موظفي البعثات المعيّنين محليا من الحصول على عمل يعود عليهم بدخل أو من العمل لحسابهم الخاص، عند انتهاء البعثة (انظر A/62/274، الفقرة ٤٧).

١٤ - وخلافا للأمين العام، فإن اللجنة الاستشارية غير مقتنعة بأن موظفي البعثات المعيّنين محليا ينبغي أن يكونوا مؤهلين لنيل التعيينات المستمرة. وبالرغم من أن حفظ السلام بات يشكل نشاطا أساسيا من أنشطة المنظمة، فإن فرادى عمليات حفظ السلام مؤقتة بحكم طابعها. ويبدو أن منح تعيينات مستمرة لموظفين معيّنين محليا تقتصر خدمتهم على عملية واحدة في موقع واحد إجراء يتناقض مع المبدأ الذي يستند إليه اعتماد نظام التعيينات المستمرة. وتبعاً لذلك، ينبغي لتلك العمليات أن تواصل تعيين الموظفين المحليين للعمل معها بعقود محددة المدة.

١٥ - ولئن كانت البيانات الواردة في الفقرات ٨ إلى ١٤ أعلاه غير نهائية، فإن بوسع اللجنة الاستشارية أن تستخلص عددا محددا من الاستنتاجات. أولا، ستكون هناك نسبة مئوية عالية جدا من موظفي المنظمة غير العاملين في البعثات الميدانية الذين سيكونون مؤهلين للحصول على تعيينات مستمرة. ثانيا، لا يتضمن تقرير الأمين العام أي تقدير، ولو مؤقت، للعدد الحالي من الموظفين الذين يمكن أن يستفيدوا في نهاية المطاف من التعيينات المستمرة؛ وبالفعل، فإن أهلية الموظفين الدوليين العاملين في البعثات الميدانية غير معروفة. وسيكون هناك نحو ٥ ٢٢٠ من الموظفين الذين سيصبحون مؤهلين على مدى السنوات الخمس المقبلة، لكن أولئك العاملين بعقود محددة المدة في بعثات محددة ستقتصر خدمتهم على بعثاتهم إلى حين اجتياز عملية تنافسية تخضع لاستعراض تجريه هيئة استعراض مركزية (انظر الفقرة ١٢ أعلاه). وبالتالي، يبدو أن هيكل ملاك الموظفين في مواقع المقار سيكون أكثر جهودا من أي وقت مضى، في حين سيكون التقدم أكثر بطءا بكثير فيما يتعلق بإدماج موظفي عمليات حفظ السلام في المسار الوظيفي الدائم. وقد يبدو أن ذلك يضع الموظفين الميدانيين في موقع أقل حظا بكثير من نظرائهم غير الميدانيين. وفي حين قد يكون ذلك نتيجة جانبية لا مناص منها لاستعراض المرة الواحدة ولأحكام الفقرة ١٠ من الجزء "ثانيا" من قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣، توصي اللجنة الاستشارية بأن يتخذ الأمين العام تدابير ترمي إلى تحسين ضمان بقاء موظفي البعثات في وظائفهم بوسائل منها على سبيل المثال منحهم تعيينات لمدة تعكس الاحتياجات التشغيلية للبعثة.

١٦ - ثالثا، ونظرا لعدم توفر بيانات نهائية تتعلق بعدد الموظفين الذين يمكن أن يحصلوا في نهاية المطاف على تعيينات مستمرة، ترى اللجنة الاستشارية أنه يتعذر عليها تصور

الكيفية التي سيستجيب بها الأمين العام لأحكام الفقرة ١٦ من الجزء "ثانياً" من القرار ٢٥٠/٦٣ والتي تشير إلى الحاجة إلى المزج على نحو حصيف بين التعيينات الطويلة الأجل والتعيينات المحدودة المدة. وقد علمت اللجنة الاستشارية، لدى الاستفسار، أن من المتوقع أن تساعد حالات التقاعد في تحقيق هذا المزج.

١٧ - وفي هذا الصدد، تلاحظ اللجنة الاستشارية من التقرير المتعلق بتكوين الأمانة العامة أن ما مجموعه ١٧٢٠ موظفاً من موظفي الأمانة العامة المعينين لمدة سنة واحدة أو أكثر في إطار المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين، أو ما متوسطه ٣٨٢ موظفاً في السنة خلال السنوات الأربع ونصف السنة المقبلة، سيتقاعدون خلال الفترة من ٢٠٠٩ إلى ٢٠١٣ (انظر A/64/352، الفقرة ٥٦). وأبلغت اللجنة، عند الاستفسار، بأنه يجري الإعلان كل سنة عن نحو ١٥٠ وظيفة فقط من وظائف الرتبة ف-٣ ذات التمويل المضمون لمدة سنة واحدة أو أكثر. وبموجب النظام التعاقدى الجديد، سيحصل الناجحون من مقدمي الطلبات على تعيينات محددة المدة قابلة للتجديد، رهنا بالخدمة المرضية وشريطة استمرار الحاجة إلى الوظيفة المعنية. وتستنتج اللجنة الاستشارية من هذه الأرقام أن الفرص المتاحة لتعيين موظفين جدد بعقود مدتها سنة أو أكثر وبالتالي اجتذاب رؤى وخبرات جديدة لا تزال فرصاً محدودة نوعاً ما في الوقت الراهن. وبناء عليه، ينبغي للأمين العام أن يفسر للجمعية العامة بمزيد من التفصيل السبل التي يعتزم بها تحقيق المزج الحصيف بين التعيينات الدائمة والتعيينات المحدودة المدة المشار إليه في القرار ٢٥٠/٦٣.

معايير الأهلية: الحاجة المستمرة

١٨ - أشار الأمين العام في الفقرة ١٢ من تقريره (A/64/267)، إلى أن مسألة الحاجة المستمرة ستكون إحدى المعايير الرئيسية لمنح التعيين المستمر. وذكر، في ذلك الصدد، أن الطول المتوقع لمدة البرنامج إلى جانب ملائمة فرد معين لتأدية مهام على الأمد الأطول هما اللذان، يحددان استمرار الحاجة لخدمات الموظف المعني.

١٩ - واستفسرت اللجنة الاستشارية عما إذا كان الأمين العام قد حاول تحديد حجم الحاجة المستمرة في المجموعات المهنية الرئيسية، لأنه ليس من الواضح للجنة في غياب هذه المعلومات، كيف يمكن للأمين العام أن يعلم ما هو عدد التعيينات التي ينبغي منحها في أية مجموعة محددة، مع مراعاة الحاجة أيضاً للاحتفاظ بفرص للموظفين الجدد. وأبلغت اللجنة بعدم توفر هذه المعلومات، ولكن الأمين العام يعمل بافتراض أن من المرجح أن تكون المهام المضطلع بها في مواقع المقار ذات طابع مستمر.

٢٠ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الأمين العام أشار في التقرير عن إصلاح إدارة الموارد البشرية الذي قدمه إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والستين (انظر A/63/282، الفقرتان ١٢ و ٣١)، إلى أنه، من أجل اتباع نهج أكثر استراتيجية، واستباقا وتخطيطا في إدارة الموارد البشرية، يجري الأخذ بأسلوب تخطيط القوة العاملة على نطاق الأمانة العامة خلال فترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وذكر أيضا أن الأداة الجديدة لإدارة المواهب ستدعم تنفيذ التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة على نطاق الأمانة العامة وستستخدم أيضا لاستحداث جرد للمهارات واستفسرت اللجنة الاستشارية أثنا نظرها في تقرير الأمين العام عن تنفيذ التعيينات المستمرة، عما إذا كان مكتب إدارة الموارد البشرية قد جمع أية بيانات توضح المهارات أو المهام التي ستحتاجها المنظمة على أساس مستمر. ورد المكتب بعدم توفر هذه البيانات.

٢١ - ترى اللجنة الاستشارية أنه، في حالة عدم توفر بيانات على نطاق المنظمة عن أنواع المهام التي ثمة حاجة مستمرة إليها وعن الموظفين المطلوبين في المجموعات المهنية الرئيسية، فسيكون من الصعب أن يكون هناك أساس يقوم عليه منح التعيينات المستمرة. ومن ثم فإن اللجنة توصي بأن يستخدم الأمين العام أساليب التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة الذي ينبغي أن يكون موجودا لتقديم صورة واضحة للمهام المستمرة، فضلا عن تقدير لعدد الموظفين الذي سيكون مطلوبا على أساس مستمر في المجموعات المهنية الرئيسية وذلك لكفالة التنفيذ الفعال لولايات المنظمة. وينبغي تقديم هذه المعلومات مباشرة إلى الجمعية العامة.

٢٢ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية من الفقرة ١٢ (ب) من تقرير الأمين العام (A/64/267) أن الحاجة الطويلة الأجل لخدمات الموظف ينبغي أيضا تقييمها على أساس ما إذا كانت مؤهلاته وخبرته وتدريبه السابقين تظهر أنه قد تكون لديه مهارات قابلة للنقل مع احتمال أداء مهام طويلة الأجل قد تكون مختلفة عن المهام التي كان يؤديها في الوظيفة التي يشغلها في وقت الاستعراض. ومع ذلك، فإن تقرير الأمين العام لم يشتمل على أية معلومات عن المعايير التي ستستخدم خلال عملية الاستعراض لتحديد ما إذا كان فرد محدد لديه مهارات قابلة للنقل أم لا. وتشدد اللجنة الاستشارية على الحاجة إلى وضع معايير واضحة وشفافة لكفالة عملية موضوعية وتجنب اللجوء إلى نظام العدالة الإدارية. وقد علقت اللجنة بالمزيد من التفصيل على عملية الاستعراض في الفقرات من ٣١ إلى ٣٣ أدناه.

معايير الأهلية: الأداء

٢٣ - معيار الأهلية الأخير الذي جرت مناقشته في تقرير الأمين العام هو الأداء. وسيجري على النحو المشار إليه في الفقرة ٢٦، استعراض دقيق لأداء الموظف، بما في ذلك فحص ملفه الرسمي وتقييمات أدائه. ويجب أن يكون الموظف قد حصل على درجات تدل على نجاح تام في أداء مهامه خلال الأعوام الأربعة الأخيرة وألا يكون قد خضع لأي إجراء تأديبي خلال الأعوام الخمسة السابقة للاستعراض من أجل الوفاء بأعلى معايير الكفاءة، والأهلية والنزاهة.

٢٤ - وقد أكدت اللجنة الاستشارية، في مناسبات سابقة، على ضرورة إصلاح النظام الحالي لتقييم الأداء، وشددت على الأهمية الحاسمة لأن يتسم النظام بالمصداقية والشفافية وأداء المهام على الوجه الأكمل بالنسبة للسياسات الفعالة لإدارة الموارد البشرية (انظر، في جملة أمور أخرى، الوثيقة A/63/526، الفقرة ٢٤). أشار الأمين العام في الفقرة ٢٧ من تقريره إلى إنشاء فريق عامل بين الدورات مشترك بين الموظفين والإدارة في عام ٢٠٠٧ لوضع آليات لتعزيز نظام إدارة الأداء. ومن المقرر أن ينجز الفريق عمله بحلول نهاية عام ٢٠٠٩. وعند الاستفسار أبلغت اللجنة بأنه كان من المقرر نشر المرحلة الأولى للنظام المعاد تصميمه وتنفيذها على الصعيد العالمي في نيسان/أبريل ٢٠١٠، ليتزامن مع بداية دورة تقييم الأداء لتلك السنة. ويشارك فريق تصميم نظام إدارة الأداء حاليا في وضع المخطط الأولي لتسيير الأعمال ويضطلع بإجراء مشاورات مع ممثلي الموظفين على نطاق المنظمة. ويشتمل النظام الجديد على العناصر التالية: نظام متعدد درجات التصنيف (ينفذ على أساس تجريبي)؛ وسلم جديد للدرجات مع تعزيز التشديد على تطوير الموظفين؛ واستراتيجية للتدريب الإلزامي على إدارة الأداء للموظفين الذين لديهم مسؤوليات إشرافية؛ وتعزيز دور مجلس الأداء الإداري ولجنة الرصد المشتركة.

٢٥ - وتخطط اللجنة الاستشارية علما بالجهود الجارية لتعزيز نظام إدارة الأداء. وتلاحظ اللجنة أيضا أن الأمين العام سيقدم، بناء على طلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة ٤، من الجزء "سادسا" من قرارها ٦٣/٢٥٠، تقريرا إلى الجمعية في دورتها الخامسة والستين بشأن الاستعراض الحالي لنظام تقييم الأداء. وتتطلع اللجنة الاستشارية قدما لتلقي تقرير الأمين العام.

إمكانية إرساء حد أقصى

٢٦ - يناقش الأمين العام في الفقرات من ١٣ إلى ٢٤ من تقريره (A/64/267) إمكانية إرساء سقف أو حد أقصى لعدد الموظفين المؤهلين لأن يُنظر في منحهم تعيينا مستمرا أو الذين سيتمنحون تعيينا مستمرا. ويذكر في الفقرتين ١٣ و ١٤، أن هذا الحد الأقصى قد

يؤدي في نهاية المطاف إلى الحد من عدد الموظفين أصحاب التعيينات المستمرة وما يتصل بذلك من المسؤولية المالية للمنظمة المرتبطة بدفع تعويض إنهاء الخدمة لأصحاب التعيينات المستمرة، إذا ما دعت الضرورة إنهاء تعييناتهم. غير أنه، أكد مجدداً في الفقرة ١٥، تمسكه بموقفه السابق، على النحو المبين في تقريره عن تبسيط الترتيبات التعاقدية (انظر A/63/298، الفقرة ٣٠)، بأن وضع حد أقصى لعدد التحويلات إلى التعيينات المستمرة لن يكون ممارسة إدارية سليمة. ويرى أن فرض حد أقصى قد يحرم بعض الموظفين المؤهلين، إن لم يكن هناك حد أقصى، من أن يُنظر في منحهم تعييناً مستمراً على أساس جميع المعايير المعلنة، والأرجح أن يؤدي هذا الأمر إلى إدعاءات بالتعسف كما قد يبدو متعارضاً مع الفكرة القائلة بأن عملية التحويلات تقوم على أساس الجدارة. وعلاوة على ذلك، يرى الأمين العام أن فرض حد أقصى مرتبط بوظائف، أو ولايات أو مهام معينة لن يكون متسقاً مع الاحتياجات التشغيلية للمنظمة وسياسة تنقل الموظفين، ذلك أن الموظفين لن يرغبوا في تقديم طلبات للعمل في مشاريع أو كيانات محددة أو قبول وظائف فيها إن لم يكونوا مؤهلين للتعيينات المستمرة. ويعتقد أيضاً أن وضع حد أقصى للتعيينات سيصبح مرهقاً للغاية من وجهة نظر إدارية.

٢٧ - ويعرب الأمين العام في الفقرة ١٧ من تقريره عن رأي مفاده أن المعايير المقترحة للتحويل ستحرم بالفعل وبشكل مؤثر الموظفين الذين لا يلبونها. ويذكر في الفقرة ٢٣، أن تلك المعايير ستكون أقل أماناً لتعيينات المستمرة بصفة "تلقائية" ومن ثم تعالج الشواغل السابقة التي مؤداها إن الأهلية تُنظر في منح عقود مستمرة ستكون بمثابة تحويل تلقائي.

٢٨ - وتسلم اللجنة الاستشارية بأنه، نظراً للعدد الكبير من الموظفين الذين قد يمنحون تعيينات دائمة بناء على استعراض يجري لمرة واحدة، فضلاً عن النمو الكبير في السنوات الأخيرة في عدد الموظفين العاملين في عمليات الأمم المتحدة للسلام، سيكون، من الضروري على الأرجح، التحكم في مجموع عدد الموظفين أصحاب فترات العمل الطويلة مع المنظمة. وتسلم اللجنة أيضاً بأنه قد تكون هناك ضرورة لكفالة أن تكون المنظمة قادرة على تعديل عدد موظفيها ومؤهلاتهم تمشياً مع الاحتياجات المتغيرة. ويشير الأمين العام في هذا الصدد في الفقرة ٣٤ (ز) من تقريره إلى أنه عملاً بالقاعدة ٦/٩ (د) من النظام الإداري للموظفين يمكن إنهاء التعيين المستمر لما فيه حسن سير العمل في المنظمة، بدون موافقة الموظف. وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة قررت في الفقرة ٢٢ من الجزء "ثانياً" من قرارها ٦٣/٢٥٠، في سياق اقتراح الأمين العام، أن تفسر عبارة "لما فيه حسن سير العمل في المنظمة" بأنها تعني أساساً تغيير ولاية أو إنهاءها.

٢٩ - وعلى الرغم من إدراك اللجنة الاستشارية للأساس الذي تستند إليه الشواغل إزاء التحكم في أعداد الموظفين أصحاب فترات العمل الطويلة في المنظمة، فإنها تكرر التأكيد على توصيتها السابقة المعارضة لإرساء حد أقصى (انظر، الوثيقة A/63/526، الفقرة ٣٩). وعوضاً عن إرساء حد أقصى، يمكن للجمعية العامة، كتدبير أولى، أن تنظر في تعديل معايير الأهلية من أجل الحد من عدد الموظفين ذوي الأهلية.

٣٠ - ومع الإشارة بوجه خاص إلى حجة الأمين العام التي مفادها أن فرض حد أقصى مرتبط بوظائف، أو ولايات أو مهام معينة لن يكون متسقاً مع سياسة المنظمة المتعلقة بتنقل الموظفين، تؤكد اللجنة الاستشارية عدم وجود سياسة من هذا القبيل في الوقت الراهن (انظر A/63/208). وقد تود الجمعية العامة أن تطلب إلى الأمين العام، كجزء من الاستعراض المتعلق بتنقل الموظفين المزمع تقديمه في الدورة الخامسة والستين، أن يعالج العلاقة بين التنقل والتعيين المستمر.

الإجراءات الصارمة والشفافة المتعين اتباعها في منح التعيين المستمر

٣١ - تطلب الجمعية العامة بمقتضى الفقرة ٤ (أ) من الجزء "ثانياً" من قرارها ٢٥٠/٦٣ إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن الإجراءات الصارمة والشفافة المتعين اتباعها في منح التعيين المستمر للموظفين، بما في ذلك الإدارة المركزية لعملية تحويل العيّنات. وتستجيب الفقرات من ٢٩ إلى ٣٢ من تقرير الأمين العام لذلك الطلب. ويقترح الأمين العام أن تقوم هيئة استعراض مشتركة باستعراض جميع حالات الموظفين المؤهلين للنظر في منحهم تعييناً مستمراً، وأن تجري استعراضاً صارماً لأداء الموظف واستمرار الحاجة للمهام التي يقوم بها. وحيث أن الجمعية العامة قد أقرت بالفعل، في الفقرة ١٨ من الجزء "ثانياً"، من قرارها ٢٥٠/٦٣، بضرورة إدارة عملية تحويل التعيينات المحددة المدة إلى تعيينات مستمرة على نحو مركزي وعلى أساس تنافسي يتسم بالشفافية، فقد اقترح الأمين العام أيضاً أن يحتفظ مكتب إدارة الموارد البشرية، بالنيابة عن الأمين العام بكامل الصلاحية لمنح تعيينات مستمرة، والتي سيتم تفويضها إلى المكاتب الموجودة خارج المقر والبعثات الميدانية بالنسبة للموظفين المعيّنين محلياً. ووفقاً لذلك، ستكون هيئات الاستعراض المشتركة مركزة بالنسبة للموظفين الدوليين أما بالنسبة للموظفين المحليين فسيتم إنشاء هذه الهيئات محلياً.

٣٢ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن عملية الاستعراض الموضحة في الفقرة ٣١ من تقرير الأمين العام تشمل اتخاذ إجراءات على ثلاث مراحل يشارك فيها مديرو البرامج، ومكتب إدارة الموارد البشرية والهيئة الاستشارية المشتركة. وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة بأن عملية الاستعراض المتعددة الخطوات ضرورية لضمان ألا يتم التحويل بصورة "تلقائية". وتتفق

اللجنة الاستشارية مع الأمين العام على أن عملية التحويل ينبغي أن تُدار مركزيا من جانب مكتب إدارة الموارد البشرية، لأن المكتب هو في المقام الأول الكيان الوحيد القادر على أن تكون لديه صورة شاملة عن الاحتياجات العامة للقوة العاملة. ويساور اللجنة القلق، مع ذلك، لأن العملية المقترحة مرهقة أكثر من اللازم. وبالإضافة إلى ذلك، ونظرا إلى أن زهاء ٦٠٠ ٩ موظف، أو زهاء ١٩٠٠ في السنة، سيكونون مؤهلين لينظر في تحويلهم إلى تعيينات مستمرة خلال فترة السنوات الخمس من ٢٠٠٩ إلى ٢٠١٣، فإن اللجنة تعتقد بأن الاستعراض سيتطلب وقتا طويلا من الذين سيقومون بإجرائه. وسيكون أحد الخيارات لتبسيط العملية أن لا تحال حالات إلى الهيئة الاستشارية المشتركة إلا في حالة الخلاف بين مدير البرنامج ومكتب إدارة الموارد البشرية. وقد تود الجمعية العامة أن تطلب إلى الأمين العام، مع الإبقاء على عملية الاستعراض صارمة بما فيه الكفاية، أن يحدد خيارات أخرى لتبسيطها.

٣٣ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أنها طلبت في تقريرها السابق عن إصلاح إدارة الموارد البشرية، مدها بمعلومات عن تكوين الهيئة الاستشارية المشتركة ونظامها الأساسي (انظر الوثيقة A/63/526، الفقرة ٣٦). والمعلومات الوحيدة الواردة في تقرير الأمين العام التي يبدو أنها تستجيب لهذا الطلب هي العبارة الواردة في الفقرة ٣٢، التي تؤكد على ضرورة أن يتمتع الأشخاص المشاركون مباشرة في الاستعراض بمن فيهم أعضاء هيئات الاستعراض المشتركة، بالقدرة على تبني منظور يشمل كامل المنظمة وأن تتوفر لديهم معرفة كافية لتقييم الاحتياجات المستقبلية وإمكانات الموظفين. وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة بأن هيئات الاستعراض سوف تتكون من ممثلين للموظفين ولإدارة. وستجرى مشاورات بين الموظفين والإدارة بشأن صلاحيتها في الوقت المناسب. وترى اللجنة الاستشارية أن تقرير الأمين العام لم يوضح كيف يمكن أن تتمتع هيئات التقييم المشتركة بالقدرة على تبني منظور يشمل كامل المنظمة أو أن تتوفر لديها معرفة كافية لتقييم الاحتياجات المستقبلية وإمكانات الموظفين. وتوصي اللجنة بأن يوضح الأمين العام هذا الجانب من مقترحه إلى الجمعية العامة عندما تنظر في هذه المسألة.

آثار التعيينات المستمرة على نظام نطاقات التوزيع الجغرافي

٣٤ - تستجيب الفقرتان ٤٢ و ٤٣ من تقرير الأمين العام (A/64/267) إلى طلب الجمعية بأن يجري تحليلا لآثار التعيينات المستمرة المقترحة على نظام نطاقات التوزيع الجغرافي. ويشير الأمين العام، إلى أن استحداث التعيينات المستمرة لن يكون له أثر على النظام، لعدم وجود ارتباط بين مركز تعيين الموظف ونوع التعيين ومدته. وتحيط اللجنة الاستشارية علما

بالمعلومات المقدمة من الأمين العام وتشير إلى أن مسألة التمثيل الجغرافي ستناقش بالمزيد من التفصيل في الدورة الخامسة والستين عندما تنظر الجمعية العامة في مسائل الموارد البشرية الأوسع نطاقاً.

ثانياً - النظام الإداري المؤقت للموظفين

٣٥ - قُدم تقرير الأمين العام عن النظام الإداري المؤقت للموظفين (A/64/230) عملاً بالبند ١٢-٣ من النظام الأساسي للموظفين وهو يوفر معلومات عن النظام الإداري الجديد للموظفين الذي أصدره الأمين العام بصفة مؤقتة في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ (انظر ST/SGB/2009/7) بهدف تنفيذ الترتيبات التعاقدية الجديدة التي اعتمدها الجمعية العامة في قرارها ٦٣/٢٥٠. ووفقاً للبند ١٢-٤ من النظام الأساسي للموظفين، سيصبح النظام الإداري المؤقت للموظفين نافذاً وسارياً بصورة كاملة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، بعد مراعاة أي تغيير و/أو حذف على نحو ما قد تأمر به الجمعية العامة خلال الجزء الرئيسي من دورتها الرابعة والستين.

٣٦ - ويقدم الفرع الخامس من تقرير الأمين العام لمحة عامة عن هيكل ومضمون النظام الإداري المؤقت للموظفين الذي أعد باستخدام المجموعة ١٠٠ كخط أساس، مع كفالة إدراج الاشتراطات التشغيلية للمجموعتين ٢٠٠ و ٣٠٠ من النظام الإداري. ويتألف النظام الإداري المؤقت للموظفين من ١٣ فصلاً ترد حسب نفس ترتيب وهيكل المجموعة ١٠٠ السابقة من النظام الإداري للموظفين بدءاً من الفصل الأول إلى الفصل الثاني عشر. وتشمل أبرز التغييرات التي أدخلت على النظام ما يلي:

- (أ) إضافة فصل جديد هو الفصل الثاني المتعلق بتصنيف الوظائف والموظفين؛
- (ب) تعديل الفصل الثالث المتعلق بالمرتبات والبدلات ذات الصلة والفصل الرابع المتعلق بالتعيين والترقية ليجسدا تنفيذ الإطار التعاقدى الجديد؛
- (ج) إعادة تنظيم الفصل التاسع المتعلق بانتهاء الخدمة وذلك ليشمل جملة أمور، من بينها، السبب الجديد لإنهاء التعيين، وهو الإنهاء "لما فيه حُسن سير العمل في المنظمة" بالنسبة للموظفين العاملين بتعيينات مستمرة، بحيث يطبق أيضاً رغم عدم موافقة الموظف عليه؛
- (د) تعديل الفصلين العاشر والحادي عشر المتعلقين بالتدابير التأديبية والطعون، على التوالي، وذلك ليجسدا قرار الجمعية العامة بشأن تنفيذ النظام الجديد لإقامة العدل في الأمم المتحدة؛

(هـ) إضافة فصل جديد هو الفصل الثالث عشر المتعلق بالتدابير الانتقالية والذي يجسّد حماية الحقوق المكتسبة للموظفين العاملين بموجب المجموعات السابقة ١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين، ولا سيما الموظفين العاملين بتعيينات خاضعة لفترة اختبار أو تعيينات دائمة أو تعيينات لفترة غير محدودة.

٣٧ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية، حسبما أشار الأمين العام في الفقرتين ١٦ و ١٧ من تقريره، أن مكتب إدارة الموارد البشرية أجرى مشاورات موسعة بشأن مشروع النظام الإداري المؤقت للموظفين مع مختلف الجهات المعنية، بما في ذلك ممثلو اتحاد الموظفين. وأبلغت اللجنة، بناء على استفسارها، بأنه، نظراً لأن صياغة النظام الإداري المؤقت للموظفين لم تجر في إطار لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، فقد شارك في المشاورات ممثلون عن اتحاد موظفي الأمم المتحدة في نيويورك، الذي كان قد انسحب من المشاركة في لجنة التنسيق.

٣٨ - أما في ما يتعلق بنص النظام الإداري المؤقت، تلاحظ اللجنة الاستشارية، حسبما أشار الأمين العام في الفقرة ٢٥ من تقريره، أن الصياغة المستخدمة في القاعدة ٤-١٤ من النظام الإداري المؤقت المتعلقة بالتعيينات المستمرة والقاعدة ٤-١٥ (ي) من النظام الإداري المؤقت المتعلقة بدور هيئات الاستعراض المركزية في تحويل التعيينات أو منح التعيينات المستمرة تبين أن منح هذه التعيينات يخضع لشرط مواصلة الجمعية العامة نظرها في هذه المسألة في دورتها الرابعة والستين.

٣٩ - وفيما يتعلق بالقاعدة ٤-١٤ (ج) من النظام الإداري المؤقت بصورة خاصة، أعربت اللجنة الاستشارية، أثناء نظرها في تقرير الأمين العام، عن القلق من أن الصيغة الحالية ("يحدد الأمين العام الموظفين الذين تتوافر فيهم شروط التعيين تعييناً مستمراً") توصي بأن يكون للأمين سلطة تقديرية لانتقاء فرادى الموظفين للنظر في تعيينهم تعييناً مستمراً. وأوضح للجنة أن القصد من هذا الحكم هو منح الأمين العام سلطة وضع معايير تحديد أهلية الموظفين للنظر في تعيينهم تعييناً مستمراً. وتثق اللجنة الاستشارية بأن القاعدة ٤-١٤ (ج) من النظام الإداري المؤقت ستعدّل لتجسد هذا الفهم.

٤٠ - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يعدّل القاعدتين ٤-١٤ و ٤-١٥ (ي) من النظام الإداري على أساس نظرها في تقرير الأمين العام بشأن التعيينات المستمرة المقدم في الدورة الرابعة والستين للجمعية وأن يقدم تقريراً عن النظام الإداري الجديد للموظفين وفقاً للبند ١٢-٣ من النظام الأساسي للموظفين في الدورة الخامسة والستين للجمعية.

٤١ - ويتناول الأمين العام في الفرع السادس من تقريره مسألة مركز المقيم الدائم، التي أجرت الجمعية العامة آخر نقاش لها في دورتها الحادية والستين (انظر A/61/228 و Corr.1 و A/61/537). ففي الفقرة ٣٦، يشير الأمين العام إلى أن اشتراط التخلي عن مركز المقيم الدائم نابع من سياسة قديمة العهد وضعتها الجمعية العامة في عام ١٩٥٣، عندما لاحظت اللجنة الخامسة، بناء على توصية من اللجنة الاستشارية، أن "ثمة رأياً مشتركاً على نطاق واسع مؤداه أن المسؤولين الدوليين ينبغي أن يكونوا ممثلين حقيقيين لثقافة وشخصية البلد الذي ينتمون إليه كمواطنين، وأن أولئك الذين يختارون قطع روابطهم بذلك البلد لا يستطيعون الادعاء بعد ذلك بأنهم قد استوفوا الشروط المنظمة للعمل في الأمم المتحدة" (انظر A/2615، الفقرتان ٦٩ و ٧٠). وقد عدّل النظام الإداري السابق للموظفين لتجسيد هذه السياسة التي لا تزال تتجلى في القاعدة ١-٥ (ج) من النظام الإداري المؤقت للموظفين: "على الموظف الذي يعتزم الحصول على الإقامة الدائمة في أي بلد آخر غير بلد جنسيته [...] أن يبلغ الأمين العام بذلك قبل أن يصبح تغيير الإقامة [...] نهائياً".

٤٢ - ويحدد الأمين العام في الفقرات من ٣٧ إلى ٤١ من تقريره ما دعاه إلى اقتراح أن تعيد الجمعية العامة النظر في اشتراط التخلي عن مركز الإقامة الدائمة الذي ينطبق على جميع الموظفين المعيّنين دولياً. والدواعي الرئيسية التي يسوقها هي أن (أ) الحق في مركز الإقامة الدائمة يشكل عاملاً مهماً فيما يتعلق بإقامة وصون الروابط الأسرية في عصر تتحول فيه الحالات الأسرية بشكل متزايد من بيئات وطنية إلى بيئات دولية؛ و (ب) اشتراط التخلي عن مركز المقيم الدائم يعيق التنقل.

٤٣ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن القاعدة ٤-٥ (د) من النظام الإداري المؤقت للموظفين توفر الأساس لإيقاف الاستحقاقات الدولية للموظفين الذين يصبحون مقيمين دائمين في البلد الذي يوجد فيه مركز عملهم. ولدى الاستفسار، أبلغت اللجنة بأن إلغاء شرط التخلي عن مركز المقيم الدائم قد يجر عواقب مالية على المنظمة. وطلبت اللجنة معلومات عن عدد الموظفين الذين قد يتأثرون من جراء تطبيق القاعدة ٤-٥ (د) من النظام الإداري المؤقت للموظفين، ولم تحصل عليها. وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تقدم هذه المعلومات، وكذلك بيانات عن الآثار المالية المترتبة على إلغاء شرط التخلي عن مركز المقيم الدائم، إلى الجمعية العامة أثناء نظرها في هذه المسألة.

٤٤ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى عدم اشتراط تخلي الموظفين المعيّنين في إطار المجموعتين ٢٠٠ و ٣٠٠ الذين يعملون خارج الولايات المتحدة عن حقهم في الإقامة الدائمة، وفقاً للنظام الإداري السابق للموظفين. غير أنه نظراً لأن العديد من هؤلاء الموظفين سينتقلون

الآن إلى تعيينات محددة المدة، فإنهم سيطلبون، نتيجة لذلك، بالتخلي عن مركز المقيم الدائم كشرط مسبق لاستمرار العمل مع الأمم المتحدة. وترى اللجنة الاستشارية أن من غير المعقول توقع اختيار الموظفين العاملين بين التخلي عن مركز المقيم الدائم واستمرار عملهم مع المنظمة، ولذا فإنها توصي بأن تتخذ التدابير المناسبة لضمان عدم تعرض هؤلاء الأفراد للإجحاف من جراء الأخذ بالنظام التعاقدى الجديد.

٤٥ - وترى اللجنة الاستشارية أيضا أنه، مع تزايد اللجوء إلى التعيينات المحددة المدة، فقد لا يكون من تمام العدل اشتراط تخلي المرشح عن مركز المقيم الدائم، وهو قرار ذو عواقب طويلة الأجل، حتى يتسنى له أن يتقلد وظيفة قد لا تستمر إلا لسنتين أو ثلاث سنوات. وبناء على ذلك، توصي اللجنة الاستشارية بأن تعيد الجمعية العامة النظر في هذا الشرط، وفي حال وجود اتفاق على إلغائه، أن تُحذف القاعدة ١-٥ (ج) من النظام الإداري المؤقت للموظفين.

٤٦ - وإذ تضع اللجنة الاستشارية في اعتبارها ملاحظاتها وتوصياتها في الفقرات السابقة، فإنها توصي بأن تحيط الجمعية العامة علما بالنظام الإداري المؤقت للموظفين المعروض في الوثيقة ST/SGB/2009/7.

ثالثا - ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية والحالات التي تنطوي على سلوك جنائي محتمل

٤٧ - قُدم التقرير عن ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية والحالات التي تنطوي على سلوك جنائي محتمل، الذي يغطي الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ (A/64/269) استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٨٧/٥٩ الذي طلبت فيه الجمعية إلى الأمين العام إبلاغ الدول الأعضاء سنويا بجميع الإجراءات المتخذة في حالات ثبوت سوء السلوك و/أو السلوك الجنائي، وبالإجراءات التأديبية وبالإجراءات القانونية المتخذة عند الاقتضاء، وفقا للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويقدم التقرير استعراضا عاما للجهاز الإداري المعني بالمسائل التأديبية، وموجزا للقضايا التي اتخذ الأمين العام بشأنها إجراءات تأديبية خلال الفترة المشمولة بالتقرير، ومعلومات عن ممارسات الأمين العام في حالات السلوك الجنائي المحتمل.

٤٨ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن نظاما جديدا لإقامة العدل أصبح نافذا في الأمم المتحدة اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وتلاحظ اللجنة بصورة خاصة أن اللجنة التأديبية المشتركة أُلغيت في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩، وأن الأمين العام سيقدم في تقريره المقبل عن

المسائل التأديبية موجزا عن النظام الجديد من حيث تأثيره على المسائل التأديبية. وقد أدلت اللجنة أيضا بتعليقات أكثر تفصيلا بشأن النظام الجديد لإقامة العدل في تقريرها عن هذا الموضوع (A/64/508).

رابعاً - أنشطة مكتب الأخلاقيات

٤٩ - قُدم تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/64/316) عملاً بالفقرة ١٦ (ط) من قرار الجمعية العامة ٢٥٤/٦٠، التي طلبت فيها الجمعية تقديم تقرير سنوي عن أنشطة مكتب الأخلاقيات وتنفيذ السياسات المتعلقة بالأخلاقيات. ويُقدم التقرير أيضاً استجابة للقرار ٢٥٠/٦٣ الذي طلبت فيه الجمعية إلى الأمين العام أن يُضمن تقريره عن مكتب الأخلاقيات معلومات عن أنشطة لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات. ويغطي التقرير الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠٠٨ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.

٥٠ - وبين الأمين العام في الفقرة ١٦ من تقريره أن وضع المعايير الأخلاقية مهمة من المهام الأساسية لمكتب الأخلاقيات (انظر نشرة الأمين العام ST/SGB/2005/22). وتشير اللجنة الاستشارية بهذا الصدد إلى أن المكتب ساعد شعبة المشتريات على وضع المعايير والإجراءات ذات الصلة بهذا الأمر وعلى استعراض الحالات التي يكون فيها البائعون محل تحقيق أو متهمين أو مدانين أو أطرافاً في منازعات بشأن ضلوعهم المزعوم أو الفعلي في ممارسات تدليسية أو فاسدة أو غير أخلاقية. وتلاحظ اللجنة كذلك أن الأمين العام أفاد بأن مدير مكتب الأخلاقيات سيتولّى رئاسة لجنة الأمم المتحدة العليا لاستعراض البائعين التي أُنشئت في ١٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٩، في إطار تنفيذ التدابير الواردة في تقرير الأمين العام عن إصلاح نظام الشراء في الأمم المتحدة (انظر A/60/846/Add.5، و Corr.1). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن اللجنة العليا لاستعراض البائعين هي مشروع تجريبي أنشئ لمدة ١٢ شهراً. وتشير أيضاً إلى أن مكتب الأخلاقيات صُمم وأنشئ ككيان مستقل. ولذلك، فإن اللجنة الاستشارية، فيما يختص باحتفاظ مدير مكتب الأخلاقيات برئاسة لجنة الأخلاقيات بعد فترة الاثني عشر شهراً التجريبية، تكرر تعليقها السابق الذي أبدت فيه تحفظها بشأن أي مظهر من مظاهر إسناد دور تنفيذي مستمر لمدير مكتب الأخلاقيات. وقد أوردت اللجنة الاستشارية في تقريرها عن أنشطة المشتريات تعليقات أكثر تفصيلاً بشأن تكوين اللجنة العليا لاستعراض البائعين ومهامها (انظر A/64/501، الفقرات من ٢٥ إلى ٢٧).

٥١ - أما بخصوص السياسة المتعلقة بقبول الهدايا فإن الأمين العام يشير في الفقرة ٢٢ من تقريره (A/64/316) إلى أنها قيد الاستعراض بهدف تحديث المعايير ذات الصلة بهذا الشأن، مع مراعاة الطبيعة العالمية لعمل الأمم المتحدة والطلبات والظروف الآخذة في

التحول. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن مكتب الأخلاقيات قد أعد مشروع أمر إداري يتناول الإفصاح عن تلقي الهدايا، وتخزينها، والتخلص منها عند الاقتضاء. واللجنة على قناعة بأن المشاورات الرسمية بشأن المشروع ستكتمل في أقرب فرصة ممكنة بحيث يتسنى إصدار نسختهم النهائية للأمر الإداري.

٥٢ - ويقدم الفرع الثالث - دال من التقرير معلومات عن برنامج الكشف عن الوضع المالي الذي يديره مكتب الأخلاقيات. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه بينما استجاب الأمين العام جزئياً لتوصيتها السابقة (انظر A/63/526، الفقرة ٩٤) بتقديم بيانات عن عدد الأفراد المشمولين بالبرنامج، وعدد الأفراد الذين وفوا بالتزاماتهم المتعلقة بتقديم الإقرارات، وعدد الأفراد الذين لم يفوا بتلك الالتزامات، فإنه لم يورد أية أسباب لعدم امتثالهم. وتم إبلاغ اللجنة لدى استفسارها بأن تلك المعلومات غير متوفرة في الوقت الحاضر. وتكرر اللجنة الاستشارية توصيتها السابقة بأن تتضمن التقارير المقبلة عن أنشطة مكتب الأخلاقيات معلومات عن أسباب عدم الامتثال لأحكام برنامج الكشف عن الوضع المالي.

٥٣ - وأوصت اللجنة الاستشارية في سياق نظرها في الميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام إجراء تحليل متعمق للمحاسن والمساوئ النسبية، بما فيها التكاليف، لإجراء استعراض داخل المؤسسة بالمقارنة مع ترتيبات الاستعانة بمصادر خارجية^(٤) ويبين الأمين العام في الفقرة ٥٧ من تقريره أنه تم الشروع بدراسة جدوى بشأن إجراء استعراض من طرف ثالث في شباط/فبراير ٢٠٠٩. وأبلغت اللجنة الاستشارية لدى استفسارها بأن من المقرر أن تبدأ الدراسة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩ على أن تكتمل في غضون شهرين، وتقدم عندئذ الاستنتاجات والتوصيات ذات الصلة إلى الجمعية العامة للنظر فيها. وتحيط اللجنة الاستشارية علماً بالوضع الحالي لدراسة الجدوى، وتثق في أن الدراسة ستكتمل ضمن الإطار الزمني المحدد.

٥٤ - ويصف الأمين العام في الفقرات من ٥٩ إلى ٦٦ من تقريره الإجراءات التي اتخذها مكتب الأخلاقيات لكفالة التنفيذ الفعال للسياسة المتعلقة بالحماية من الانتقام بسبب التبليغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات مراجعة الحسابات والتحقيقات المأذون بها حسب الأصول (المشار إليها فيما يلي باسم "سياسة الحماية") (انظر النشرة ST/SGB/2005/21). وتنص تلك السياسة على أنه بمجرد التأكد من وجود حالة انتقام ظاهرة، ينتقل عبء الإثبات إلى المنظمة، مما يتطلب من الإدارة إثبات أنها كانت ستتخذ الإجراءات ذاتها

(٤) انظر الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثانية والستون، الملحق رقم ٧ والتصويب (A/62/7 و Corr.1)، الفقرة أولاً-١٧.

الموصوفة بأنها انتقامية، بصرف النظر عن قيام الفرد بالإبلاغ عن سوء السلوك أو تعاونه مع عملية التحقيق أو المراجعة المأذون بها حسب الأصول.

٥٥ - ويفيد الأمين العام في الفقرة ٦٦ من تقريره عن ظهور ثغرة خطيرة في السياسة المشار إليها أعلاه خلال دورة الإبلاغ للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. ومجمل القول، أنه بعد أن حدد مكتب الأخلاقيات وجود حالة انتقام ظاهرة، وأحال القضية إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية، رفض الأخير الشروع في إجراء تحقيق. وبينما رأى مكتب الأخلاقيات أن من اللازم لكفالة التنفيذ الكامل لسياسة الحماية من الانتقام، على النحو الوارد في نشرة الأمين العام ST/SGB/2005/21، إجراء تحقيق لإتاحة الفرصة للإدارة لتقديم الأدلة وتمكين المنظمة من اتخاذ تدابير تصحيحية عند اللزوم، أكد مكتب الشؤون القانونية أن مكتب خدمات الرقابة الداخلية، استناداً إلى قرار الجمعية ٢١٨/٤٨ بء، يتمتع بسلطة تقديرية ليقرر إجراء تحقيق في مسألة ما أو عدم إجرائه. وينبغي أن تُوضَّح للجمعية العامة الترتيبات المزمع اتخاذها لمعالجة الحالات التي يرفض فيها مكتب خدمات الرقابة الداخلية التحقيق في قضايا محالة إلى مكتب الأخلاقيات.

٥٦ - الفرع الخامس من تقرير الأمين العام معنون "مدونة الأخلاقيات لموظفي الأمم المتحدة على صعيد المنظومة" ويقدم الفرع معلومات عن نشوء وتطور مدونة الأخلاقيات، التي يرد نصها في مرفق التقرير. وقد أعلن الأمين العام أن المدونة مكتوبة في هيئة بيان قصير ووجيز للقيم والمبادئ الأساسية المكرسة في ميثاق الأمم المتحدة. وأن الغرض منها تجسيد القيم والتطلعات، لا تحديد القواعد والإجراءات التأديبية. وليس القصد من المدونة أن تكون ملزمة قانوناً أو أن تحدد جزاءات على الانتهاكات. وتلاحظ اللجنة الاستشارية من الفقرة ٨٣ من تقرير الأمين العام أنه بدأ عملية تشاور على نطاق المنظومة بشأن مشروع المدونة في آب/أغسطس ٢٠٠٨.

٥٧ - وتشير اللجنة الاستشارية بهذا الصدد إلى وجود معايير سلوك للخدمة المدنية الدولية وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية وتنفذها المنظمات في إطار النظام الموحد. وتشير اللجنة الاستشارية أيضاً إلى أن لجنة الخدمة المدنية الدولية ناقشت، أثناء مداولاتها بشأن شروط الخدمة التي أحرمتها في دورتيها الثامنة والستين والتاسعة والستين، مشروع مدونة الأخلاقيات التي أعدها لجنة الأخلاقيات. وطرح بعض أعضاء اللجنة أسئلة حول المركز القانوني لمدونة الأخلاقيات بالنسبة إلى معايير السلوك وأبرزوا الحاجة إلى الموازنة بين الوثيقتين. وقررت اللجنة، فيما يتعلق بمعايير السلوك بالتحديد، أن تطلب إلى أمانتها العمل مع المنظمات وممثلي

اتحادات الموظفين من أجل الشروع في استعراض أولي لمعايير السلوك لكفالة أنها لا تزال تفي باحتياجات المنظمة، وأن تحدد المجالات التي قد تدعو الحاجة فيها إلى استكمال المعايير^(٥).

٥٨ - وليس من الواضح لدى اللجنة الاستشارية ما هي القيمة التي تضيفها المدونة الاختيارية للأخلاقيات إلى نظامي الموظفين الأساسي والإداري، وهما الإطار القانوني الذي يحكم سلوك الموظفين. وفضلاً عن ذلك فإن العمل الذي من المقرر أن تضطلع به لجنة الخدمة المدنية الدولية (انظر الفقرة ٥٧ أعلاه) يمكن أن يؤثر في أية مدونة للأخلاقيات تضعها الأمم المتحدة. ولذلك توصي اللجنة الاستشارية بأن تعود الجمعية العامة إلى هذه المسألة حالما تكمل لجنة الخدمة المدنية الاستعراض الذي بدأته.

خامساً - تكوين الأمانة العامة

٥٩ - قُدم تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/64/352) عملاً بمختلف قرارات الجمعية العامة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، وأحدثها القرارات ٣٠٥/٥٧ و ٢٦٦/٥٩ و ٢٣٨/٦٠ و ٢٤٤/٦١ و ٢٥٠/٦٣. ويقدم التقرير، الذي يغطي الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩، معلومات عن الخصائص الديمغرافية الهامة في الأمانة العامة وعن نظام النطاقات المستصوبة للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي.

٦٠ - وقد أحاطت اللجنة الاستشارية علماً بالتقرير عن تكوين الأمانة العامة وتعترم تقديم تعليقات أكثر تفصيلاً بشأن المعلومات الواردة فيه، وبشأن المعلومات المقرر تقديمها كجزء من تقرير السنة المقبلة الذي يتناول الموضوع نفسه، وذلك أثناء نظرها في مسائل الموارد البشرية خلال الدورة الخامسة والستين. وفي غضون ذلك، تحت اللجنة الاستشارية الأمين العام على تكثيف جهوده من أجل إنجاز الأهداف المتعلقة بالتوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين التي حددتها الجمعية العامة.

(٥) المرجع نفسه، الدورة الرابعة والستون، الملحق رقم ٣٠ (A/64/30)، الفقرة ٣٥.