

Distr.: General
15 August 2014
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة التاسعة والستون
البند ١٣٦ من جدول الأعمال المؤقت*
إدارة الموارد البشرية

استعراض عام لإصلاح إدارة الموارد البشرية: نحو قوة عاملة عالمية ودينامية وقادرة على التكيف من أجل الأمم المتحدة تقرير الأمين العام

موجز

يقدم هذا التقرير عملاً بقراري الجمعية العامة ٢٥٥/٦٧ و ٢٦٥/٦٨. ويتضمن التقرير استعراضاً عاماً لإدارة الموارد البشرية في المنظمة، ويتناول على وجه التحديد التقدم المحرز في تنفيذ إصلاحات إدارة الموارد البشرية التي وافقت عليها الجمعية العامة منذ دورتها الثالثة والستين في عام ٢٠٠٩. ويتضمن التقرير معلومات عن استراتيجية التعلم والتطوير الوظيفي، وعن الجهود الرامية إلى تحسين المساواة بين الجنسين والتمثيل الجغرافي، بما في ذلك تمثيل البلدان النامية، وتحسين صحة الموظفين ورفاههم.

ويتضمن التقرير أربع إضافات: معلومات مستجدة بشأن الأعمال التحضيرية لتنفيذ إطار التنقل والتطوير الوظيفي (A/69/190/Add.1)؛ واقتراحاً لتعزيز نظام إدارة الأداء (A/69/190/Add.2)؛ وتقريراً مرحلياً بشأن برنامج الفنيين الشباب والخطوات التالية المقترحة من أجله (A/69/190/Add.3)؛ واستعراضاً شاملاً لنظام النطاقات المستصوبة (A/69/190/Add.4).

* A/69/150.



الرجاء إعادة استعمال الورق

170914 160914 14-59327 (A)



المحتويات

الصفحة

أولا -	مقدمة	٣
ثانيا -	موجز التقدم المحرز فيما يتعلق بمبادرات إصلاح الموارد البشرية وإدارة المواهب	٣
ثالثا -	المبادرات المحددة	٦
ألف -	تنفيذ إصلاحات إدارة الموارد البشرية	٦
١ -	الترتيبات التعاقدية	٦
٢ -	استعراض التعيين المستمر	٩
٣ -	مواءمة شروط الخدمة في الميدان	١١
باء -	إدارة المواهب	١٤
١ -	التخطيط للقوة العاملة	١٤
٢ -	اختيار الموظفين واستقدامهم	١٤
٣ -	إدارة الأداء	٢٨
٤ -	التعلم والتطوير الوظيفي	٢٩
جيم -	صحة الموظفين ورفاههم	٣٣
دال -	نظام النطاقات المستصوبة	٣٥
هاء -	مركز الإقامة الدائمة	٣٦
رابعا -	الإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها	٤٢
المرفق -	موجز إجراءات المتابعة المتخذة لتنفيذ طلبات الجمعية العامة الواردة في قراراتها ٢٥٠/٦٣ و ٢٤٧/٦٥ و ٢٥٥/٦٧ و ٢٥٢/٦٨ و ٢٥٦/٦٨ و طلبات وتوصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية التي أقرتها الجمعية العامة	٤٣

أولا - مقدمة

١ - هذا التقرير مقدّم عملاً بقرارات الجمعية العامة ٢٥٥/٦٧ و ٢٥٢/٦٨ و ٢٦٥/٦٨. ويقدم التقرير معلومات مستجدة متعلقة بتنفيذ الإصلاحات الجارية في مجال إدارة الموارد البشرية في المنظمة، والتي بدأت منذ الدورة الثالثة والستين للجمعية العامة. ويتضمن التقرير معلومات عن استراتيجية التعلم والتطوير الوظيفي، ومعلومات مستجدة عن الجهود الرامية إلى تحسين تمثيل الجنسين، وتمثيل البلدان النامية، وصحة الموظفين ورفاههم. وتتضمن الإضافات الأربع للتقرير: معلومات مستجدة بشأن الأعمال التحضيرية لتنفيذ إطار التنقل والتطوير الوظيفي (A/69/190/Add.1)؛ واقتراحاً لتعزيز نظام إدارة الأداء (A/69/190/Add.2)؛ وتقريراً مرحلياً بشأن برنامج الفنيين الشباب والخطوات التالية المقترحة من أجله (A/69/190/Add.3)؛ واستعراضاً شاملاً لنظام النطاقات المستصوبة (A/69/190/Add.4).

٢ - وترد في مرفق هذا التقرير حالة تنفيذ الطلبات التي قدمتها الجمعية العامة في قراراتها ٢٥٠/٦٣، و ٢٥٥/٦٧، و ٢٥٢/٦٨ و ٢٦٥/٦٨، وطلبات وتوصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية التي أقرتها الجمعية العامة.

ثانياً - موجز التقدم المحرز فيما يتعلق بمبادرات إصلاح الموارد البشرية وإدارة المواهب

٣ - أعظم موارد المنظمة هي قوتها العاملة. ومنذ اعتماد الجمعية العامة القرار ٢٥٠/٦٣، اضطلعت المنظمة بمجموعة متنوعة من الإصلاحات في مجال إدارة الموارد البشرية لجعل الأمم المتحدة أكثر استجابة ومرونة، وداعمة لثقافة التمكين والأداء؛ وتسمح بالمساواة في الحصول على الفرص الوظيفية بغض النظر عن البرامج ومصادر التمويل؛ وتتيح للموظفين فرصة التعلم والنمو كي يتسنى لهم تحقيق أقصى ما لديهم من إمكانيات. فإذا ما توافرت هذه الظروف، تصبح الأمانة العامة أقدر على اجتذاب مُجمّع من المواهب عالمي، ودينامي وقادر على التكيف، وكفالة أن تتمكن المنظمة من العمل بطريقة متكاملة وقابلة للتشغيل المشترك. ويقدم الجدول ١ موجزاً للتقدم المحرز حتى آب/أغسطس ٢٠١٤، والخطوات المقبلة التي ستخضعها المنظمة في مواصلة تنفيذ إصلاحات الموارد البشرية.

الجدول ١

موجز التقدم المحرز في تنفيذ إصلاحات الموارد البشرية

المجال	الأنشطة/المعالم	الخطوات المقبلة
إصلاح نظام التعاقد	إتمام استعراض التعيينات الدائمة الذي يجري مرة واحدة: من بين ٩٠٨ ٥ حالات، اعتبرت ٩٤ ٤ حالة مؤهلة للتحويل إلى تعيينات دائمة حتى تموز/يوليه ٢٠١٤	إصدار تعيينات مستمرة لأولئك الموظفين الذين يعتبرون مؤهلين
تخطيط القوة العاملة	أنشئ نظام التعيينات المستمرة، بما في ذلك استحداث أداة داعمة من أدوات تكنولوجيا المعلومات وحساب حافظتي الوظائف، مما في ذلك حالات التعاقد وفي تموز/يوليه ٢٠١٤، مازال استعراض التعيينات مستمرا	إصدار تعيينات مستمرة لأولئك الموظفين الذين يعتبرون مؤهلين
تخطيط القوة العاملة	إطلاق أداة "عين على الموارد البشرية" (HR Insight)، التي تقدّم للدول الأعضاء معلومات متعلقة بالتوظيف	دعم نظام إنسبيرا ونظام "أوموجا" ومشاريع التنقل لمواصلة تحسين القدرة على تخطيط القوة العاملة في المنظمة
تخطيط القوة العاملة	أُنجز مشروع تجريبي لتخطيط القوة العاملة مع شعبة الخدمات الطبية	• إنجاز استعراضات الموظفين المدنيين في البعثات المتبقية وتجميع أفضل الممارسات والدروس المستفادة والاتجاهات
اختيار الموظفين واستقدامهم	استعراضات الموظفين المدنيين الصادر بها تكليف لجميع البعثات لضمان توافق الملاك الوظيفي مع الولاية. أُنجزت ستة استعراضات حتى حزيران/يونيه ٢٠١٤	تنفيذ نظام إنسبيرا للتوظيف الإلكتروني في ٢٢ نيسان/أبريل ٢٠١٠. ويوفر نظام "إنسبيرا"، الذي حل محل نظام غالاكسي، بيئة تشغيل أكثر مرونة وغنية بالمعالم ومزودة بقدرات معززة للفرز والإبلاغ. وقد تم الآن نشر نظام إنسبيرا في الميدان

المجال	الأنشطة/المعالم	الخطوات المقبلة
	تنفيذ نظام جديد لاختيار الموظفين في ٢٢ نيسان/أبريل ٢٠١٠ يتسم بتبسيط معايير الأهلية وتحسين منهجية التقييم وزيادة التركيز على الاختيارات من قوائم المرشحين	
	تم إنشاء موقع شبكي للوظائف يوفر معلومات عن فرص العمل في الأمم المتحدة، بما في ذلك كيفية تقديم الطلبات، والمقابلات والامتحانات وشروط الخدمة، وما إلى ذلك	
	تنفيذ برنامج الفنيين الشباب سنويا وإجراء الامتحانات الأولى في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، واستقدام المرشحين الناجحين ابتداء من تموز/يوليه ٢٠١٢	
	تعزيز التوعية من خلال إنشاء وحدة التوعية توسيع القوائم الميدانية بمقدار ١ ٥٠٠ مرشح إضافي خلال الفترة ٢٠١٣-٢٠١٤	
إدارة الأداء	بدء العمل بالتدريب الإلزامي على إدارة الأداء في عام ٢٠١١	تنفيذ التغييرات المقترحة المبينة في الوثيقة A/69/190/Add.2
	أكمل استحداث أداة التقييم الإلكتروني للأداء داخل نظام إنسبيرا وأدخلت طور التشغيل في كل أنحاء المنظمة في نيسان/أبريل ٢٠١٢	
	إجراء مشاورات، بما في ذلك مشاورات بشأن أفضل الممارسات، من أجل إصلاح وتعزيز إدارة الأداء في المنظمة	
	وضع اقتراح بتعزيز إدارة الأداء، على أن يتم استعراضه من قبل الجمعية العامة في عام ٢٠١٤	
التعلم والتطوير الوظيفي	تم تجريب نظام إدارة التعلم في أوائل عام ٢٠١٢ وضع استراتيجية جديدة للتعلم والدعم الوظيفي في عام ٢٠١٤	مواصلة نشر نظام إدارة التعلم ليشمل محتوى التعلم الإلكتروني للدورات الإلزامية، والدورات ذات المحتوى الفني ودورات اللغات وامتحانات اللغة وما إلى ذلك

المجال	الأنشطة/المعالم	الخطوات المقبلة
		مواصلة استعراض وتنقيح برامج التعلم والتطوير بما يتفق مع العناصر الرئيسية للاستراتيجية الجديدة للتعلم والدعم الوظيفي
التنقل	وافقت الجمعية العامة على اقتراح خاص بإطار شامل للتنقل والتطوير الوظيفي	بدأت الأعمال التحضيرية لتنفيذ إطار شامل للتنقل، اعتباراً من عام ٢٠١٦
مسائل العمل/الحياة	تم تجريب ترتيبات الدوام المرنة خلال الفترة من تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤. وتم استخدام الدروس المستفادة من أجل وضع سياسة منقحة لتنفيذ حملة إعلامية بشأن ترتيبات العمل المرنة	إنجاز وتنفيذ السياسة المنقحة لترتيبات العمل المرنة

ثالثاً - المبادرات المحددة

ألف - تنفيذ إصلاحات إدارة الموارد البشرية

المعلومات الأساسية والضرورات الحتمية

٤ - طلبت الجمعية العامة، في قرارها ٢٥٥/٦٧، إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في الجزء الرئيسي من دورتها التاسعة والستين تقريراً مرحلياً عن تنفيذ الإصلاحات الجارية في مجال إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك الإصلاحات المعتمدة في قرارها ٢٥٠/٦٣ و ٢٤٧/٦٥، و ٢٥٥/٦٧، مع التركيز بشكل خاص على بيان ما إذا كانت هذه الإصلاحات قد حققت الفوائد المتوقعة وغيرها من مكاسب الكفاءة وأدت إلى تحسينات ملموسة. وفيما يلي وصف للتقدم المحرز والخبرة المكتسبة حتى الآن في تنفيذ الترتيبات التعاقدية، ومواءمة شروط الخدمة في الميدان والفوائد المحققة.

١ - الترتيبات التعاقدية

٥ - على النحو المبين في تقرير الأمين العام عن الاستثمار في الموارد البشرية (A/61/255)، فإن من الأهداف الرئيسية لإصلاح إدارة الموارد البشرية الإقرار بحاجة المنظمة إلى قوة عاملة عالمية متكاملة بحق ميدانية المنحى. وثمة عقبة رئيسية حالت دون تحقيق هذا الهدف تمثلت في المجموعة الواسعة من الترتيبات التعاقدية مع اختلاف شروط الخدمة. وفي ذلك الوقت، كان هناك ثلاث مجموعات مختلفة من قواعد النظام الإداري للموظفين (المجموعات ١٠٠ و ٢٠٠

و ٣٠٠)، وتسعة أنواع مختلفة من العقود. وعلى حين تنص المجموعتان ١٠٠ و ٢٠٠ من النظام الإداري للموظفين عموماً على شروط خدمة متماثلة، وفرت التعيينات المحدودة المدة في إطار المجموعة ٣٠٠ المستخدمة في العمليات الميدانية مجموعة من عناصر الأجر أقل بكثير.

٦ - وبما يتسق مع الإطار التعاقدى الذي اعتمدته لجنة الخدمة المدنية الدولية (A/60/30)، المرفق الرابع)، اقترح الأمين العام تبسيط وترشيد الترتيبات التعاقدية (انظر A/63/298) بما يلي المتطلبات التنفيذية بصورة أفضل ويكفل الشفافية والإنصاف والاتساق في معاملة الموظفين. وتنص الترتيبات التعاقدية الجديدة على ثلاثة أنواع من التعيينات في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين:

(أ) التعيين المؤقت لمدة تقل عن سنة واحدة، أو التجديد لمدة سنة إضافية لتلبية الاحتياجات الطارئة في الميدان واحتياجات المشاريع الخاصة؛

(ب) التعيين المحدد المدة، والذي يمكن تجديده لأي مدة تصل إلى خمس سنوات في وقت واحد؛

(ج) التعيين المستمر، وهو مفتوح المدة.

٧ - وأكدت الجمعية العامة، في قرارها ٢٥٠/٦٣، ضرورة ترشيد نظام الأمم المتحدة للترتيبات التعاقدية الذي يفتقر إلى الشفافية ويكتنف إدارته التعقيد، ووافقت على الترتيبات التعاقدية الجديدة التي ستضم ثلاثة أنواع من التعيينات (تعيين مؤقت وتعيين محدد المدة وتعيين مستمر)، في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين، اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.

التعيينات المؤقتة

٨ - أتاح إدخال التعيينات المؤقتة قدراً من المرونة للمنظمة للاستجابة إلى الاحتياجات التنظيمية المتنامية دون التزامات طويلة الأجل. إلا أن تقييد استخدام التعيينات المؤقتة للقيام بأعمال غير ذات صلة بالعمليات الميدانية والمشاريع الخاصة المحدودة المدة، بمدة لا تتجاوز ٣٦٤ يوماً في السنة، لا يكفي أحياناً للوفاء ببعض الاحتياجات المؤقتة. وتفضل بعض الإدارات/المكاتب أن يكون لديها المرونة اللازمة لتمديد التعيينات المؤقتة بما يتجاوز ٣٦٤ يوماً للوفاء باحتياجات مؤقتة غير متصلة بالميدان أو من أجل مشاريع خاصة لفترات محدودة، كما في حالات منها على سبيل المثال تعيين موظف بصفة مؤقتة ليحل محل موظف آخر في إجازة خاصة بدون مرتب لمدة سنتين. وبالإضافة إلى ذلك، تم في بعض الحالات تكليف مكاتب أو لجان بولايات قصيرة تقل مدة كل منها عن سنة واحدة ثم تم تمديدتها

لفترات متعاقبة تراوحت كل منها بين ثلاثة وستة أشهر. وفي نهاية المطاف يصل الموظفون الذين يعينون بصفة مؤقتة للخدمة في هذه الكيانات إلى الحد الأقصى لمدة التعيين المؤقت وقدرها ٧٢٩ يوما. ومع ذلك، فإن حالات غموض الوضع في ما يتعلق بتمديد الولايات والتمويل لا تسمح بتعيين موظفين بعقود محددة المدة، نظرا لأن التعاقد مع موظف لأول مرة للعمل لفترة محددة يتعين أن تكون مدته سنة واحدة على الأقل أو أكثر. ورغم أن عدم مرونة التعيينات المؤقتة لا يتجاوز دائما مع تقلبات الواقع التشغيلي، فقد تم إيجاد حلول خاصة في حالات من هذا القبيل من أجل ضمان استمرارية البرامج.

التعيينات المحددة المدة

٩ - بعد اعتماد قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣، صدرت قواعد النظام الإداري الجديد للموظفين بصفة مؤقتة اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وتم إجراء استعراض للموظفين المعيّنين بعقود محدودة المدة في الميدان في إطار المجموعة ٣٠٠ من قواعد النظام الإداري، مما أدى إلى إعادة تعيين ٦٢٠ ٣ موظفا دوليا في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة في إطار ترتيبات التعيين المحدد المدة الجديدة، اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. ووفقا لقرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣، منح الموظفون العاملون بموجب تعيينات تمت في إطار المجموعة ٣٠٠ السابقة عقودا محددة المدة في بعثات محددة إلى حين اجتياز عملية تنافسية تخضع لاستعراض تجريه هيئة استعراض مركزية. وبإصدار الأمر الإداري ST/AI/2010/3 بشأن نظام اختيار الموظفين، تم دمج الموظفين الدوليين في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة في نظام اختيار الموظفين بالأمانة العامة، مما يضمن تطبيق معايير موحدة في استخدام جميع الموظفين في المقر وفي الميدان.

١٠ - وجرى أيضا إعادة تعيين جميع الموظفين الذين كانوا يعملون من قبل في إطار المجموعة ٢٠٠ من النظام الإداري للموظفين في وظائف محددة المدة بموجب النظام الإداري الجديد للموظفين. واقتصرت التعيينات المحددة المدة في إطار المجموعة ٢٠٠ السابقة من النظام الإداري للموظفين على العمل على مستوى الإدارة أو المكتب أو على مستوى الرتبة التي يعمل فيها الموظف/الموظفة، إلى حين اجتياز عملية تنافسية تخضع لاستعراض تجريه هيئة استعراض مركزية.

١١ - وأصدر أمر إداري جديد بشأن إدارة التعيينات المحددة المدة (ST/AI/2013/1) و Corr.1) في ٢٢ نيسان/أبريل ٢٠١٣. ويتضمن هذا الأمر الإعلان عن نهج موحد على نطاق الأمانة العامة لمنح أو تحديد التعيينات المحددة المدة ومعايير تحديد التعيينات المحددة المدة لفترات تصل إلى خمس سنوات في المرة.

٢ - استعراض التعيين المستمر

١٢ - في أعقاب المرحلة التحضيرية التي شملت إصدار السياسات والإجراءات المتعلقة بالتعيين المستمر وتطبيق التحسينات المدخلة على نظام إنسپيرا (Inspira) لتيسير عملية الاستعراض، بدأ في ٨ تموز/يوليه ٢٠١٣ الاستعراض الأول للنظر في التحول إلى تعيينات مستمرة اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢.

١٣ - وبلغت حافطة الوظائف الأولية لاستعراض عام ٢٠١٢ بالنسبة للفئة الفنية والفئات العليا وفئة الخدمة الميدانية ٨٦٩ ٦، وبالنسبة لفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة ٤٥١ ٤. وبعد طرح عدد الموظفين الحاليين ذوي التعيينات المستمرة والدائمة في كل من حافظتي الوظائف، فإن مجموع العدد الأقصى للتعيينات المستمرة التي يمكن منحها لاستعراض عام ٢٠١٢ بلغ ٣٣٤٢ للموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا وفئة الخدمة الميدانية و ٥٥٨ للموظفين من فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة.

١٤ - وبالنسبة لاستعراض عام ٢٠١٢، بلغ مجموع عدد الموظفين الذين قد يكونوا مؤهلين للاستعراض ٩٧٢ ٤. ومن بين هؤلاء، هناك ٤٣٢ ٢ موظفاً في الفئة الفنية والفئات العليا وفي فئة الخدمة الميدانية، و ٧٦٤ موظفاً في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة ممن استوفوا معايير الأهلية. وبما أن عدد الموظفين المؤهلين في الفئة الفنية والفئات العليا وفي فئة الخدمة الميدانية أقل من العدد المتاح للمعينين في حافطة الوظائف، لا يوجد شرط يقضي بإجراء استعراض النقاط. وبما أنه تبين أن عدد الموظفين المؤهلين يزيد على عدد التعيينات المتاحة في إطار حافطة الوظائف لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة، فإنه يتعين إجراء استعراض لتخصيص النقاط.

١٥ - وتبين أن حوالي ٦٠ في المائة (أو ٤٧٩ ١) من الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا وفي فئة الخدمة الميدانية المؤهلين للنظر في تحويلهم إلى التعيين المستمر كانوا يعملون في البعثات الميدانية. وعلى الرغم من أن الموظفين في البعثات الميدانية يمثلون غالبية الموظفين المؤهلين، فقد تبين أن عدداً من الموظفين، خاصة ولكن ليس حصراً في الميدان، غير مؤهلين لأنهم تعوزهم تقارير تقييم الأداء الأربعة المطلوبة وفقاً للفقرة ٥٣ (د) ولمرفق قرار الجمعية العامة ٢٤٧/٦٥. وعلى الرغم من أن دورة تقييم الأداء العادية هي لسنة واحدة، فقد كان لدى الموظفين المعينين لمدة تقل عن سنة، قبل الإصلاحات التعاقدية، في كثير من الأحيان، تقارير أداء خاصة تغطي فترات تقل عن سنة واحدة. وفي حالات أخرى، لا سيما بالنسبة للموظفين في الميدان، فإن كثرة تنقل الموظفين و/أو المشرفين بين الوظائف أو مراكز العمل خلال فترة التقرير تسفر عن إعطاء تقارير أداء لفترات تقل عن سنة واحدة. وبغية معالجة

مسألة مدة تقرير تقييم الأداء، يقترح الأمين العام، كتدبير انتقالي عملاً بالفقرة ٥٣ (د) وبمرفق قرار الجمعية العامة ٢٤٧/٦٥، السماح للموظفين الذين حصلوا على تقدير أداء لا يقل عن مستوى "يفي بالتوقعات" أو ما يعادله في جميع تقارير الأداء، بما فيها التقارير التي تقل مدتها عن سنة واحدة، تغطي السنوات الأربع السابقة لكي يكونوا مؤهلين للنظر في تحويلهم إلى التعيين المستمر. غير أنه لن تعطى نقاط لأي تقرير لتقييم الأداء يغطي مدة تقل عن سنة واحدة. ويقترح أن ينفذ هذا التدبير الانتقالي اعتباراً من فترة الاستعراض المقبلة، بدءاً من ١ تموز/يوليه ٢٠١٣.

١٦ - كما تبين أن بعض موظفي البعثات الذين ظل تعيينهم مقصوراً على الخدمة في بعثة محددة، غير مؤهلين للنظر في منحهم تعييناً مستمراً، نظراً إلى أن معايير الأهلية الواردة في الفقرة ٥٣ (أ) '٢' من قرار الجمعية العامة ٢٤٧/٦٥، تقضي بأن الموظفين الذين سبق تعيينهم في إطار المجموعات ١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين والذين تم تعيينهم منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ في إطار تعيين محدد المدة بموجب النظام الإداري الجديد للموظفين يتعين مباشرتهم لعملية تنافسية بموجب القاعدة ٤-١٥ كي يُنظر فيما إذا كانوا مؤهلين للنظر في إمكانية تحويلهم إلى تعيين مستمر. وإن عملية تسوية تعيينات أكثر من ٨٠٠ ٦ من الموظفين الدوليين في البعثات الميدانية (التي تنطوي على تقديم طلب لوظيفة شاغرة، والتقييم، والاستعراض من قبل هيئة استعراض مركزية والتثبت من المستندات) ليست عملية هينة. وفي آذار/مارس ٢٠١٤، جرت تسوية تعيينات ٦٢ في المائة من الموظفين الدوليين في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة من خلال هذه العملية. وساهم عدد من العوامل في الصعوبات التي واجهت تسوية أوضاع موظفي البعثة. ولم يتقدم بعد بعض الموظفين إلى وظيفة شاغرة عامة أو محددة، في حين أن موظفين آخرين ممن تقدموا إلى وظيفة شاغرة كانوا قد تقدموا إلى وظيفة ذات مستوى أعلى ولم يتم اختيارهم بعد، أو لم يجتازوا عملية التقييم، أو لم يتم التثبت من مستنداتهم، أو أنها لم تنته عند موعد إجراء الاستعراض. وبما أن التثبت من المستندات لم يكن يتم في السابق باستمرار لموظفي البعثات عندما يتم تعيينهم في البداية في إطار المجموعة ٣٠٠ و ١٠٠ من قواعد النظام الإداري للموظفين، فمن الضروري إجراء عمليات التثبت من المستندات هذه أثناء عملية تسوية أوضاعهم بغية التحقق من مؤهلاتهم الأكاديمية المطلوبة وخبرتهم السابقة في العمل، مما يضيف أيضاً إلى الجدول الزمني لإنهاء عملية تسوية أوضاعهم.

١٧ - وخلال عملية الاستعراض، أثارت بعض الإدارات والمكاتب شواغل بشأن الأثر المحتمل لمنح تعيينات مستمرة للموظفين العاملين في وظائف ممولة من التبرعات. وكان الأمين

العام قد اقترح أن يكون الموظف الذي لديه خمس سنوات خدمة مستمرة في المنظمة مؤهلاً للنظر في منحه تعييناً مستمراً، ومنحه لهم إذا كانت هناك حاجة مستمرة إلى خدمات الموظف في الإدارة ذاتها أو في مكان آخر في المنظمة، وإذا أبدى الموظف أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والتزاهة (A/63/298، الفقرة ١٦). وفي إطار هذا المقترح، فإن الموظفين الذين يقتصر تعيينهم على خدمة في مكتب معين أو عمل مشاريع أو كيانات ذات ولايات محددة المدة لن يتم استبعادهم من النظر في منحهم تعيينات مستمرة، ويمكن منحهم تعييناً مستمراً شريطة أن تكون هناك حاجة مستمرة إلى خدماتهم في المنظمة. علم بأن طول الفترة المتوقعة للبرنامج، إلى جانب ملائمة فرد ما للقيام بمهام لأمد أطول هما العاملان اللذان يحددان استمرار الحاجة إلى خدمات الموظف المعني. وبعد النظر في التعريف المقترح من الأمين العام للحاجة المستمرة، قررت الجمعية العامة في قرارها ٢٤٧/٦٥ أن تحدد الاحتياجات المستمرة للمنظمة على أساس الوظائف الثابتة والمؤقتة التي تزيد مدتها على خمس سنوات، فضلاً عن وظائف المساعدة المؤقتة العامة في البعثات السياسية الخاصة، وحددت المستوى الأولي لحفظتي الوظائف بما نسبته ٧٥ في المائة من هذه الوظائف. وبما أنه لا يتم استبعاد الموظفين المؤهلين الذين يعملون في وظائف ممولة من موارد خارجة عن الميزانية من استعراض التعيين المستمر على أساس مصدر التمويل، فقد أعربت بعض الإدارات/المكاتب عن القلق إزاء المسؤولية المحتملة لدفع تعويض إنهاء الخدمة للموظفين الذين تم منحهم تعيينات مستمرة والذين يشغلون وظائف ممولة من التبرعات في حال توقف التمويل ولم تعد هناك حاجة إلى خدمات الموظف. وإذا ما نشأت حالات من هذا القبيل، فإن المنظمة ستبذل جهوداً للنقل الوظيفي الأفقي للموظفين داخل الإدارة أو مساعدة الموظف على إيجاد وظيفة بديلة في المنظمة بغية تقليل المبالغ المحتمل دفعها لتعويض إنهاء الخدمة.

١٨ - إن عملية استعراض التعيين المستمر لعام ٢٠١٢ هي في مراحلها النهائية حالياً، وجرى تجهيز ٩٠ في المائة من الحالات، ويتوقع إكمالها في نهاية أيلول/سبتمبر ٢٠١٤.

٣ - مواعمة شروط الخدمة في الميدان

١٩ - قبل مواعمة شروط الخدمة في الميدان في عام ٢٠١١، صنفَت البعثات بأنها إما بعثات "دائمة" (تسمح باصطحاب الأسرة) أو بعثات "خاصة" (لا تسمح باصطحاب الأسرة). وتم تحديد البعثات التي لا تسمح باصطحاب الأسرة لأسباب إدارية وتشغيلية، ولا علاقة لها بمسائل الأمن في الموقع. أما بالنسبة للموظفين الآخرين في مكاتب الأمم المتحدة ووكالاتها وصناديقها وبرامجها، فإن تحديد مركز عمل "يسمح باصطحاب الأسرة" أو "لا يسمح باصطحاب الأسرة" يستند حصراً إلى المرحلة الأمنية المحددة. وهناك عدد من مراكز العمل

كانت تعتبر مراكز عمل تسمح باصطحاب الأسر لموظفي الأمانة العامة ووكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها واعتبرت مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسر لموظفي البعثة، مما يؤدي إلى التمييز في المعاملة مع موظفي البعثة. ويعمل أكثر من ٩٠ في المائة من الموظفين الدوليين في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة في مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسر، وأمضوا فترات طويلة منفصلين عن أسرهم ودون الحصول على تعويض لأن عليهم الإنفاق على أسرة معيشية منفصلة. وتقل مجموعة عناصر الأجر لموظفي البعثات عن تلك التي للموظفين الميدانيين في وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها في نفس الموقع بنسبة تتراوح بين ٣٠ و ٤٠ في المائة. وبلغ متوسط معدلات الشغور المتعلقة بالموظفين الدوليين ٢٦ في المائة، وبلغ معدل الدوران السنوي لموظفي الفئة الفنية ٢٩ في المائة في عام ٢٠٠٧.

٢٠ - وفي إطار الجهود الرامية إلى تحسين شروط الخدمة في الميدان لتلبية احتياجات المنظمة المتزايدة للعمل في الميدان، وضمان المساواة في معاملة الموظفين، واجتذاب واستبقاء الموظفين ذوي الكفاءات العالية في الميدان، أعرب الأمين العام، في تقريره بشأن مواءمة شروط الخدمة (A/65/305/Add.1، الفرع الثاني) عن تأييده لتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية بمواءمة عمليات تحديد مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة استناداً إلى تقييم أمني، وإدخال بدل مشقة إضافي للموظفين العاملين في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، وإدخال إطار السفر لأغراض الراحة والاستجمام. ووافقت الجمعية العامة على توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية لمواءمة شروط خدمة الموظفين في الميدان، في قرارها ٢٤٨/٦٥ بشأن النظام الموحد للأمم المتحدة.

٢١ - وإثر اتخاذ قرار الجمعية العامة ٢٤٨/٦٥، اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠١١، تمت مواءمة تحديد مراكز عمل البعثات التي تسمح باصطحاب الأسر أو التي لا تسمح باصطحاب الأسر مع وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها بناء على اعتبارات أمنية. ونتيجة لذلك، تغير اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠١١، وضع ٣٩ مركز عمل في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة من مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسر إلى مراكز عمل تسمح باصطحاب الأسر، فزادت نسبة موظفي البعثات المتتدين إلى مراكز عمل تسمح باصطحاب الأسر إلى ٣٥ في المائة بعد أن كانت ١٠ في المائة قبل تموز/يوليه ٢٠١١ ثم إن تحديد لجنة الخدمة المدنية الدولية مراكز العمل باعتبارها تسمح أو لا تسمح باصطحاب الأسر قد حقق المساواة في معاملة موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة في مركز العمل نفسه.

٢٢ - كما تم إدخال بدل المشقة الإضافي للموظفين المتنديين في مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسر في ١ تموز/يوليه ٢٠١١. وأتاح البديل الإضافي حافزا للموظفين للعمل في مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسر لأنها تقدم تعويضاً للموظفين عن التكاليف الإضافية المرتبطة بالخدمة في مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسر. وقد انخفضت معدلات الدوران بالنسبة للموظفين الدوليين في مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسر من ١٦ في المائة خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١ إلى ٩,٢ في المائة خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣. غير أن هذا البديل شكل تحدياً بالنسبة لبعض مراكز العمل التي تسمح باصطحاب الأسر. وبما أنه يتم تحديد مركز عمل من حيث أنه يسمح أو لا يسمح باصطحاب الأسر على أساس الشواغل الأمنية فقط، فإن بعض الموظفين العاملين في مراكز عمل تسمح باصطحاب الأسر وتفتقر إلى التعليم والسكن و/أو إلى المرافق الطبية الكافية، لا يرغبون في جلب أسرهم إلى مركز العمل. ويكون لدى هؤلاء الموظفين حافز أكبر للانتقال إلى مركز عمل لا يسمح باصطحاب الأسر لأنهم يدركون أنهم منفصلون عن أسرهم بحكم الواقع ويتكبدون نفقات للإنفاق على أسرتين معيشيتين، دون الاستفادة من بدل المشقة الإضافي لعدم اصطحاب الأسرة.

٢٣ - وجرى أيضاً مواءمة تسميات ودورات الراحة والاستحمام للبعثات الميدانية مع تلك الخاصة بوكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها. وتمشيا مع إطار الراحة والاستحمام المبين في المرفق الحادي عشر من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية (A/65/30)، فحيثما تتوافر للبعثة وسيلة للنقل كانت تقدم مجانا في حدود الممكن، لموظفي البعثة، ولا تدفع أي من تكاليف السفر. ويتيح إطار لجنة الخدمة المدنية الدولية، عملية منظمة ومنهجية لتحديد دورات الراحة والاستحمام لمراكز العمل الميدانية، وكفالة توحيد الدورات بين موظفي النظام الموحد للأمم المتحدة، وبالتالي كفالة مزيد من الشفافية والإنصاف.

الاستنتاجات

٢٤ - قبل تنفيذ الترتيبات التعاقدية المبسطة ومواءمة شروط الخدمة، فإن المجموعات الثلاث من قواعد النظام الإداري للموظفين مع اختلاف شروط الخدمة أحدثت تفاوتاً بين الموظفين في الأجر ومدة البقاء في الوظيفة، فضلاً عن حدوث ارتباك بين الموظفين بشأن الفروق في نوع التعيين وشروط الخدمة. ثم إن الترتيبات التعاقدية الجديدة في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين، ومواءمة شروط الخدمة توفر الوضوح والشفافية والإنصاف لجميع الموظفين. كما أدت الترتيبات التعاقدية الجديدة، بالإضافة إلى مواءمة شروط الخدمة في الميدان، إلى تعزيز قدرة المنظمة على اجتذاب واستبقاء الموظفين على نحو أفضل للعمل في

الميدان. ويتجلى ذلك في الحد من معدل الشواغر للموظفين الدوليين في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة من ٣٢,٥ في المائة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ إلى ١٧,٣ في المائة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣.

٢٥ - إن المجموعة الواحدة لقواعد النظام الإداري للموظفين الذي ترد فيه شروط خدمة موحدة تؤدي إلى زيادة تبسيط إدارة العقود وتعزيز الاتساق في تطبيق النظام الإداري للموظفين والإصدارات الإدارية. ويكتسي تطبيق مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين أهمية خاصة في سياق وضع وتنفيذ نظام أوموجا، نظراً إلى أنه ألغى الحاجة إلى وضع عمليات منفصلة للمجموعة الواسعة من القواعد المختلفة، وأنواع التعيين، والبدلات والاستحقاقات بموجب المجموعات السابقة ١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠ من قواعد النظام الإداري للموظفين. وبالإضافة إلى ذلك، فقد أدى تبسيط الترتيبات التعاقدية ومواءمة شروط الخدمة في الميدان إلى إلغاء الحواجز الرئيسية التي تحول دون تنقل الموظفين بين المقر والميدان. وهي تعد عناصر أساسية من شأنها أن تساعد على تيسير التنقل وتحقيق الهدف المتمثل في إدماج الميدان والمقر في أمانة عامة عالمية واحدة.

٢٦ - وعلى الرغم من أن إجراء المزيد من التحسين على عملية استعراض التعيين المستمر المعقدة والمرونة في استخدام التعيين المؤقت سيكون موضع ترحيب في المستقبل، فإن الأمين العام لا يقترح حالياً إجراء أي تغييرات على الترتيبات التعاقدية، باستثناء التدبير الانتقالي المقترح في الفقرة ١١٤ أدناه. واعتماداً على استعراض لجنة الخدمة المدنية الدولية لإطارها التعاقدية، قد تُقترح تعديلات في المستقبل في ضوء الخبرة المكتسبة.

باء - إدارة المواهب

١ - التخطيط للقوة العاملة

المعلومات الأساسية والضرورات الحتمية

٢٧ - كررت الجمعية العامة، في الفقرة ١٦ من قرارها ٢٤٦/٦٦، طلباتها إلى الأمين العام أن يضع استراتيجية لتخطيط تعاقب الموظفين في جميع إدارات الأمانة وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية في دورتها السابعة والستين. واستجابة لذلك، قدم الأمين العام استعراضاً عاماً عن الاستراتيجيات المتعلقة بتخطيط تعاقب الموظفين التي تقوم الأمانة بتنفيذها (انظر A/67/324). وإضافة إلى ذلك، فإن الجمعية العامة، في الفقرة ١٦ من قرارها ٢٥٢/٦٨، حثت الأمين العام على أن يضع نظاماً لتخطيط القوة العاملة على سبيل الأولوية وأن يعرضه على الجمعية لتنظر فيه في دورتها التاسعة والستين.

التقدم المحرز منذ اتخاذ قرار الجمعية العامة ٢٥٥/٦٧ و ٢٥٢/٦٨

٢٨ - يرد أدناه موجز لأنشطة التخطيط الحالية المتعلقة بالقوة العاملة في الأمانة العامة. ففي حين أحرزت الأمانة العامة تقدماً نحو وضع نظام لتخطيط القوة العاملة واستعراض أفضل الممارسات في المنظمات الأخرى، فلا يزال يلزم القيام بعمل إضافي من أجل مواءمة تلك الجهود مع الإطار الحالي لتخطيط الميزانية والإطار الجديد للتنقل والتطوير الوظيفي.

٢٩ - وترد في الجدول ٢ الأنشطة الحالية للأمانة العامة في مجال تخطيط القوة العاملة.

الجدول ٢

أنشطة تخطيط القوة العاملة التي تقوم بها الأمانة العامة للأمم المتحدة

الكيان ^(١)	الوظائف	الأنشطة الحالية
جميع هيئات الأمانة العامة للأمم المتحدة	برنامج الفنيين الشباب	توقع احتياجات التوظيف المستقبلية الخاصة ببرنامج الفنيين الشباب لضمان وجود ما يكفي لمدة عامين من المرشحين للبرنامج على قوائم المرشحين النهائيين من أجل تلبية الاحتياجات المستقبلية
الكيانات غير الميدانية	جميع الوظائف	تزويد الكيانات بتقارير عن حالات التقاعد المتوقعة بناء على تواريخ تقاعد الموظفين
		الإعلان عن الوظائف الشاغرة المتوقعة بعد التقاعد باعتبارها شواغر منتظرة متاحة، وذلك قبل التقاعد بـ ١٢ شهراً
		تلقي الدول الأعضاء تقارير عن حالات التقاعد المتوقعة لمواطنيها عبر الإنترنت في موقع "عين على الموارد البشرية" (HR Insight). وإضافة إلى ذلك، إتاحة التقارير عن حالات التقاعد المتوقعة من المناصب العليا (من ف-٥ إلى د-٢) على شبكة الإنترنت في موقع "عين على الموارد البشرية" (HR Insight)
	اللغة	تعطي إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات الأولوية لامتحانات اللغات على أساس عوامل، منها ملاك الموظفين وعدد الوظائف الشاغرة وحالات التقاعد المتوقعة وحالات انتهاء الخدمة خلال الفترة وحالة قائمة المرشحين النهائيين
العمليات الميدانية	الوظائف من فئة مدير، ومن الفئة الفنية، وفئة الخدمة الميدانية	تقييمات جارية لتحديد الشواغر في قوائم المرشحين، بما في ذلك ما يتعلق منها بمهارات اللغة العربية واللغة الفرنسية، التي يتعين ملؤها عن طريق الإعلان عن شواغر عامة

الكيان ^(١)	الوظائف	الأنشطة الحالية
		تحديد الوظائف التي يجب ملؤها فورا والوظائف التي يصعب ملؤها من أجل ملئها من خلال الإعلان عن شواغر محددة

(أ) تشمل العمليات غير الميدانية الإدارات/المكاتب، واللجان الإقليمية، والمحكمتين. وتشمل العمليات الميدانية البعثات وقاعدة الأمم المتحدة للوجستيات في برينديزي بإيطاليا، والبعثات السياسية الخاصة للمجموعتين المواضيعيتين الثالثة (المكاتب السياسية ومكاتب دعم بناء السلام والمكاتب المتكاملة) والرابعة (بعثات الأمم المتحدة لتقديم المساعدة).

الخطوات المقبلة

٣٠ - إن إنشاء عملية فعالة لتخطيط القوة العاملة وإضفاء الطابع المؤسسي على تخطيط تلك القوة بوصفها نظاما جديدا للإدارة في الأمانة العامة يتطلبان بذل جهود كبيرة. وفي شباط/فبراير ٢٠١٤، أطلق مكتب إدارة الموارد البشرية، بالاشتراك مع إدارة الدعم الميداني، مشروعاً لوضع نظام لتخطيط القوة العاملة يمكن تطبيقه على نطاق الأمانة العامة. وأنشئ فريق استشاري معني بتخطيط القوة العاملة، مكون من أفراد عاملين في إدارات ومكاتب مختلفة من ذوي الخبرات ذات الصلة في إدارة المواهب والتخطيط الاستراتيجي والميزنة. وفي المرحلة الأولى والتصميم النظري للمشروع (شباط/فبراير - أيار/مايو ٢٠١٤)، قام الفريق باستعراض الممارسات الحالية في مجال تخطيط القوة العاملة والدروس المستفادة، ووضع رؤية ومنهجية جديدة لتخطيط القوة العاملة، وتنفيذ مشروع رائد مع شعبة الخدمات الطبية في مكتب إدارة الموارد البشرية.

٣١ - وبما أن المبادرة ما زالت في مراحلها الأولى، فلا بد من تنفيذ مشاريع رائدة إضافية، كما يلزم التشديد على التجربة والتعلم من خلال الممارسة، مع بناء القدرات في مجال تخطيط القوة العاملة للعاملين في مجال الموارد البشرية، سواء في العمليات الميدانية أو غير الميدانية.

٣٢ - وفي إطار السياسات الجديدة للتنقل والتطوير الوظيفي، فإن العديد من جوانب إدارة المواهب التي كان يضطلع بها سابقاً مديرو البرامج، من قبيل اتخاذ قرارات اختيار الموظفين الجدد، ستقوم بتنفيذها حالياً مجالس الشبكات الوظيفية بدعم من أفرقة شؤون التوظيف ضمن الشبكات. وهذا يمثل تحولا من النهج العمودي في إدارة المواهب (أي النهج الذي يركز على كيان ما) إلى نهج أفقي في إدارة المواهب (أي نهج يركز على شبكة وظيفية ما، تتجاوز عضويتها الهيكل التنظيمي). ولذلك فستحتاج مجالس الشبكات الوظيفية وأفرقة

شؤون التوظيف ضمن الشبكات إلى المشاركة في عملية تخطيط القوة العاملة من أجل توفير منظورات أفقية فيما يتعلق بأولويات التوظيف وصقل المواهب.

٣٣ - وستواصل الأمانة العامة أيضا ربط إدارة المنظمة والوظائف في أوموجا من أجل ضمان أن تكون التعديلات المدخلة على العملية والنظام متماشية ومتطلبات تخطيط القوة العاملة. ومن المسلم به أيضا أنه سيلزم إدخال تحسينات إضافية على نظام "إنسير" حيث إن بنودا من قبيل قائمة لحصر المهارات، ستكون مفيدة جدا في دعم تخطيط القوة العاملة وسياسات تنقل الموظفين الجديدة على السواء. ومن أجل إنشاء وتطبيق نظام قوي لتخطيط القوة العاملة، فلا بد من بذل الكثير من الوقت والموارد. وبالنظر إلى قلة الموارد والأولويات الأخرى في جهود إصلاح الموارد البشرية، فسيتم التنفيذ على مراحل على مدى عدة سنوات. ويُتوخى مواءمة الجدول الزمني مع النشر المرحلي للإطار الجديد للتنقل والتطوير الوظيفي (انظر A/69/190/Add.1).

٢ - اختيار الموظفين واستقدامهم

٣٤ - بإقرار الجمعية العامة، في قرارها ٢٦٥/٦٨، لإطار التنقل والتطوير الوظيفي الذي قدمه الأمين العام (A/68/358)، ستقوم المنظمة بوضع السياسات والإجراءات الجديدة النازمة لعملية انتقاء الموظفين وإعادة تكليفهم ضمن ذلك الإطار (انظر A/69/190/Add.1). وبالنظر إلى أنه سيتم تنفيذ إطار التنقل الجديد على مراحل ابتداء من عام ٢٠١٦، فإن نظام اختيار الموظفين الحالي (بصيغته المعدلة) سيستمر بالنسبة للشبكات الوظيفية التي لم يُشرع بعد في تشغيلها ضمن إطار التنقل^(١). ولذلك، فستواصل المنظمة إدخال التحسينات على عملية اختيار الموظفين واستقدامهم بغية كفالة إدراج تلك التحسينات في السياسات الجديدة التي يجري وضعها من أجل تنفيذ إطار التنقل. وترد أدناه معلومات مستكملة عن الجداول الزمنية الحالية لاختيار الموظفين، والتحسينات المدخلة على برنامج الفنيين الشباب، والجهود الجارية لتحسين تمثيل الجنسين، وتمثيل البلدان النامية.

(١) بعبارة أخرى، إلى أن يحين موعد تشغيل الشبكة الوظيفية (وهو الوقت الذي ستقدم فيه مجالس الشبكات الوظيفية توصيات لعمليات انتقاء موظفين ملء الوظائف الشاغرة أو إعادة تكليف الموظفين الموجودين بالخدمة)، فإن آلية الاختيار ستواصل عملها بنفس الطريقة التي تعمل بها حاليا بموجب الأمر الإداري ST/AI/2010/3. ويمكن الاطلاع على معلومات إضافية عن الإطار الجديد للتنقل والتطوير الوظيفي في الوثيقة A/69/190/Add.1.

(أ) الجدول الزمنية لاختيار الموظفين

المعلومات الأساسية والضرورات الحتمية

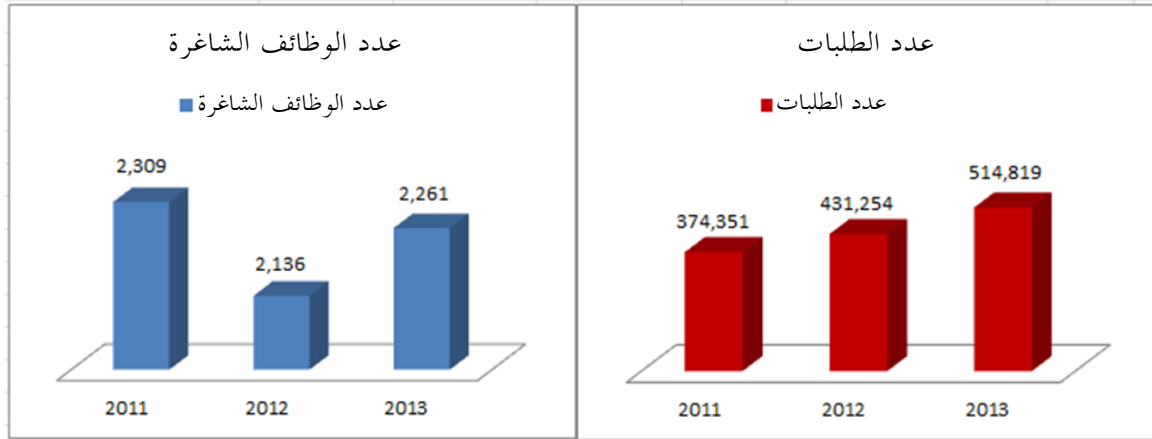
٣٥ - وافقت الجمعية العامة، في القرار ٢٥٠/٦٣، على إصلاح نظام التعاقد الذي يساعد على إنشاء أمانة عامة عالمية متكاملة واحدة، وأكدت أنه لا بد من كفالة الشفافية وعدم التمييز في نظام اختيار الموظفين، وطلبت إلى الأمين العام أن يكفل الإعلان على نحو سليم عن جميع الشواغر المتوقعة والفورية وملأها على وجه السرعة. وجرى التشديد على أنه لا بد، في عملية اختيار الموظفين الجدد، من ضمان الشفافية لكل من المتقدمين والإداريين المسؤولين عن التعيين، على السواء. وتجاوزا مع ذلك، فقد قام وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية بإصدار السياسة الجديدة النازمة لاختيار الموظفين (ST/AI/2010/3)، وإطلاق بوابة وظائف الأمم المتحدة الجديدة، واستخدام أداة التوظيف الإلكترونية، نظام إنسبيرا (Inspira).

٣٦ - ويتيح نظام إنسبيرا للمتقدمين والإداريين المكلفين بالتعيين سهولة الوصول إلى المعلومات المستكملة عن حالة الطلبات المقدمة والشواغر. ويقوم نظام إنسبيرا أيضا بفرز الطلبات تلقائيا على أساس الحد الأدنى للأهلية، مخففا بذلك العبء عن الإداريين المكلفين بالتعيين في فرز الطلبات.

التقدم المحرز منذ اعتماد قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣

٣٧ - زيادة على الإجراءات التي تناولها التقرير السابق للأمين العام (A/67/324، الفقرة ٣٤)، فقد سُرع في استخدام نظام إنسبيرا في البعثات الميدانية في ٣١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، وأُنجز في تموز/يوليه ٢٠١٤. وتقوم جميع البعثات الميدانية حاليا بنشر كافة إعلانات الوظائف الشاغرة وتجهيزها في نظام إنسبيرا. وقد ازداد باطراد حجم الوظائف الشاغرة وعدد الطلبات منذ بدء العمل بنظام "إنسبيرا" في نيسان/أبريل ٢٠١٠ (انظر الشكل). ويمثل "إنسبيرا" حاليا منصة الاستقدام الإلكترونية في المنظمة. فقد أتاح توحيد جميع البيانات المتعلقة بالتوظيف، وإنشاء قائمة شاملة للمرشحين عن طريق إدماج القوائم الميدانية وغير الميدانية.

الشكل

عدد الوظائف الشاغرة وطلبات شغلها، في الفترة ٢٠١١-٢٠١٣^(١)

ملاحظة: تشمل الوظائف الشاغرة وظائف شاغرة عادية، ووظائف شاغرة مستمرة، ووظائف شاغرة برتبة مد-٢، والتوظيف من قوائم المرشحين النهائيين، وبرنامج الأمم المتحدة للفتيات والشباب، والامتحانات اللغوية.

(أ) تشمل أعداد الوظائف الشاغرة وطلبات شغلها جميع الوظائف الشاغرة من جميع المستويات، بما في ذلك الموظفون المعينون محليا، فضلا عن برنامج الفتيات والشباب والامتحانات اللغوية، المعلن عنها في نظام "إنسيبرا" أثناء السنة التقويمية التي أعلن فيها كل من الوظائف الشاغرة في الفئات الواردة أعلاه.

٣٨ - وقد اتخذ كل من مكتب إدارة الموارد البشرية، وإدارة الدعم الميداني خطوات إضافية لمعالجة مسألة التأخير في عملية التوظيف. وتشمل هذه الخطوات عملية استعراض لسير العمل أجراها المكتب وتحليلا لسجل أداء إدارة الموارد البشرية تم استخدامهما للتحقيق في الأسباب الكامنة وراء حالات التأخير في عملية استقدام الموظفين.

٣٩ - ويهدف استعراض سير العمل، الذي بدأ في عام ٢٠١٣، خصيصا إلى تحديد حالات التأخير والاختناقات في تجهيز الوظائف الشاغرة في نظام إنسيبرا. وتم، من خلال الاستعراض، تحديد عدد من المسائل التي ينجم عنها تأخير في الإعلان عن الوظائف الشاغرة. وتشتمل هذه المسائل أساسا في ما يلي:

- التباينات في الأسس التي تقوم عليها إعلانات الوظائف الشاغرة، بما في ذلك النبذ العامة عن الوظائف وتوصيفات الوظائف
- عدم وضوح الأدوار والمسؤوليات التي يضطلع بها القائمون على العملية
- سير العمل البطيء
- مسائل متعلقة بعدم اتساق الفرز
- الافتقار إلى التدريب الكافي.

- ٤٠ - ويجري حاليا اتخاذ التدابير اللازمة لوضع السبل الكفيلة لمعالجة المسائل المذكورة أعلاه.
- ٤١ - وتستغرق عملية اختيار الموظفين الحالية ٢١٣ يوما في المتوسط، بدءا من الشروع في الإعلان عن شاغر ولغاية الانتقاء النهائي للمرشحين (انظر الجدول ٣). وهذا يعني زيادة ٦٢ يوما على المستهدف حاليا وهو ١٤٣ يوما. وقد شرع مكتب إدارة الموارد البشرية في استخدام سجل أداء إدارة الموارد البشرية لتحليل فرادى إعلانات الشواغر التي حدث فيها تأخير كبير يتجاوز الأيام المستهدفة المتوقعة لتحديد المسائل المسببة لذلك التأخير. وانطلاقا من التحليل، بدأ مكتب إدارة الموارد البشرية في عقد اجتماعات مع المكاتب التنفيذية في الإدارات المستفيدة، نوقش خلالها أداء سجل قياس الإنجاز وحالات فردية. وتستخدم هذه الاجتماعات أيضا لمناقشة ومعالجة أية مسائل تتعلق بالتوظيف وتعزيز الشراكة مع الإدارة المعنية.

الجدول ٣

الجدول الزمني للتوظيف (بما في ذلك الاختيارات من القوائم ومن خارج القوائم)^(١)

الهدف	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣
١ - الموافقة على طلب الوظيفة	١٣	٦	٥
٢ - الموافقة على طلب الإعلان عن الوظيفة	٣	٣	٢
٣ - خطوات الإعلان عن الوظيفة	٢١	١٨	١٠
٤ - الموافقة على تفاصيل الإعلان عن الوظيفة	٨	٥	٥
٥ - الخطوات السابقة على الإعلان عن الوظيفة	٣	٤	٤
٦ - التقييم الأولي من جانب الموارد البشرية	١٣	١٤	١١
٧ - التوصية بالمرشحين	١١٣	١٢٦	١٣٤
٨ - استعراض حالة المرشحين	١٦	٧	٧
٩ - تصديق مجلس الاستعراض المركزي	١٩	١٥	١٦
١٠ - اختيار رئيس الإدارة/المكتب	٢١	١٩	١٩
المدة الإجمالية للإجراءات المتخذة في إطار هدف اتفاق كبار المديرين الإجمالي المتمثل في ١٤٣ يوما [هدف ١٤٣ يوما الوارد في A/69/5 (المجلد الأول) الفقرة ١٦٥]	٢٣٠	٢١٦	٢١٣
المدة الإجمالية للإجراءات ضمن هدف فترة الـ ١٢٠ يوما الذي أذنت به الجمعية العامة (الإجراءات من ٦ إلى ١٠)	١٨٢	١٨٠	١٨٦

ملاحظة: لا تشمل الأهداف فترة الإعلان البالغة ٦٠ يوما.

(أ) لا ترد عمليات الاختيار من قوائم المرشحين للوظائف الشاغرة في البعثات الميدانية إلا في بيانات عام ٢٠١٣ إذ إن تطبيق نظام إنسبيرا في البعثات الميدانية قد بدأ في ٣١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣.

٤٢ - وإضافة إلى ذلك، ومن أجل دعم الإداريين في أداء مهام التوظيف المكلفين بها على نحو يتسم بالفعالية والكفاءة، بما في ذلك استخدام بيئة التشغيل إنسبيرا (Inspira)، فقد عقدت الأمانة العامة حلقات عمل شهرية، وشرعت في تنفيذ مشروع تجريبي للتقييم.

٤٣ - وتُقام حلقات عمل شهرية للإداريين المكلفين بالتعيين وللمكاتب التنفيذية في كافة إدارات المقر. وخلال حلقات العمل هذه، تُناقش المعلومات المتعلقة بالسياسات، فضلاً عن الإجراءات التنفيذية، من أجل كفالة فهم واضح ومزيد من الاتساق في تفسير أنشطة التوظيف. ومنذ شباط/فبراير ٢٠١٤، استُهلّت أيضاً حلقات عمل ذات مواضيع محددة بشأن كيفية إنشاء عروض الوظائف الشاغرة وكيفية تقييم المرشحين على نحو أكثر فعالية وكفاءة، بهدف تقديم مزيد من المساعدة للإداريين المكلفين بالتعيين في تسريع الجدول الزمني للتعيين. وكان الحضور كبيراً خلال هذه الدورات وكانت تعليقات المشاركين إيجابية.

٤٤ - وكشف التحليل باستخدام سجل أداء إدارة الموارد البشرية أن أحد العوامل التي تسبب تأخير عملية التوظيف هو تركيز المرشحين. ويتمثل سبب التأخير في زيادة عدد المتقدمين، مما يعني أن يقضي الإداريون المكلفون بالتعيين وقتاً طويلاً في استعراضهم يدويًا جميع طلبات المرشحين الذين تتوافر فيهم الشروط. وفي الوقت الحاضر، وبعد أن تنتهي مدة الإعلان عن الوظائف الشاغرة، يجب أن يقوم الإداري المكلف بالتعيين باستعراض يدوي لكل طلبٍ لمتقدم تم فرزهِ في نظام إنسبيرا (Inspira) من أجل تحديد ملاءمة المرشح للوظيفة. ويستتبع هذا التقييم استعراض ذاتي لـ ٢٠٠ إلى ٤٠٠ طلب في المتوسط لشغل وظائف شاغرة برتبة ف-٣/٤، وما يزيد على ٨٠٠ طلب فيما يتعلق بفئات وظائف معينة. والحق أن وجوب استعراض كل طلب توظيف يدويًا يحدّ من السرعة التي يمكن أن ينجز بها الإداري المكلف بالتعيين هذه المهمة.

٤٥ - ولمعالجة شواغل الإداريين المكلفين بالتعيين الذين يقضون وقتاً طويلاً في استعراض طلبات المرشحين والتوصية بتعيينهم، أُعد مشروع للتقييم باستخدام نهج ذي شقين مكوّن من: (أ) تنظيم حلقات عمل للإداريين المكلفين بالتعيين بشأن الكيفية التي يمكنهم بها وضع اختبارات موثوقة وصحيحة على نحو يتسم بالكفاءة والفعالية؛ (ب) وضع وإجراء اختبارات معرفية فنية متخصصة على شبكة الإنترنت من أجل شغل الوظائف الشاغرة التي يتقدم لشغلها أعداد كبيرة من المترشحين؛ وتُجرى الاختبارات للمتقدمين الذين خضعوا للفرز في نظام إنسبيرا، واستناداً إلى نتائج الاختبارات، تُوضع قائمة تصفية بأسماء المرشحين المناسبين وتُحال إلى الإداري المكلف بالتعيين من أجل مزيد من التقييم. وقد أثبت اختبار تجريبي

أُجريَ عن طريق الإنترنت من أجل خمس وظائف شاغرة أن الوقت الذي كان يمضيه الإداريون المكلفون بالتعيين في دراسة الطلبات يدويا قد انخفض انخفاضاً كبيراً.

الخطوات المقبلة

٤٦ - أُقرَّ إطار تنقل الموظفين في نيسان/أبريل ٢٠١٤ وسيبدأ تنفيذه اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، بدءاً بشبكة وظائف السياسة والسلام والأمن (POLNET). وسيؤثر تطبيق التنقل على نظام اختيار الموظفين إذ لا بد من إدخال عدد من التغييرات على نظام اختيار الموظفين الحالي. غير أن النظام الحالي لاختيار الموظفين يجب أن يستمر العمل به بالتوازي لحين البدء في العمل بإطار التنقل في جميع الشبكات الوظيفية. وسيواصل مكتب إدارة الموارد البشرية، بالاشتراك مع إدارة الدعم الميداني، العمل على تحسين أداء المنظمة من حيث انتقاء الموظفين وتعيينهم. وفي إطار هذه الجهود، واستناداً إلى الخبرة المكتسبة من المشروع الرائد للتقييم (انظر الفقرة ٤٥)، فإن مكتب إدارة الموارد البشرية سيواصل تحريّ مسألة تطبيق نهج التقييم عن طريق الإنترنت في التوظيف على صعيد المنظمة ككل.

(ب) الاختبار الموحد لفئة الخدمات العامة

٤٧ - سعياً لتنسيق وتحسين تقييم مؤهلات الموظفين من فئة الخدمات العامة، أعد مكتب إدارة الموارد البشرية امتحاناً جديداً لاستقدام الموظفين لشغل الوظائف من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، وهو "الاختبار الموحد لفئة الخدمات العامة" الذي بدأ تنفيذه في تموز/يوليه ٢٠١٤^(٢). وقد حلّ الاختبار الموحد لفئة الخدمات العامة محل اختبار تقييم مؤهلات الدعم الإداري الذي كان قد وُضع أصلاً في الثمانينات من القرن الماضي ثم نُقح في أواخر التسعينات. وكان على جميع المترشحين لشغل الوظائف من فئة الخدمات العامة اجتياز اختبار تقييم الدعم الإداري كي يكونوا مؤهلين لتقديم طلبات للتوظيف في تلك الوظائف. وكان هدف ذلك الاختبار هو فحص مجموعة أساسية من القدرات والمعارف اللازمة لأداء المهام في بيئة مكتبية أداءً مرضياً. وكان الاختبار يُجرى في المقر وفي المكاتب الموجودة خارجه، وإن لم تصبح نتائجه معترف بها في جميع مراكز العمل إلا ابتداءً من عام ٢٠١٠. وفي عام ٢٠١١، قام مكتب إدارة الموارد البشرية باستعراض اختبار تقييم مؤهلات الدعم الإداري فقرر وضع صيغة اختبار موحد في جميع أنحاء المنظمة. وبعد تحليل معمق للمهام الرئيسية للوظائف في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها،

(٢) لن ينطبق الاختبار العالمي لفئة الخدمات العامة على الموظفين المحليين في البعثات الميدانية.

حدد المكتب المعارف والمهارات والقدرات الأساسية اللازمة لأداء هذه المهام فوضع الاختبار الموحد لفئة الخدمات العامة الذي سيجرى في بيئة مراقبة باستخدام الحاسوب.

(ج) برنامج الأمم المتحدة للفنيين الشباب

المعلومات الأساسية والضرورات الحتمية

٤٨ - وافقت الجمعية العامة، في قرارها ٢٤٧/٦٥، على برنامج الفنيين الشباب، وطلبت إلى الأمين العام أن يقدم إليها تقريراً عن تنفيذ البرنامج.

التقدم المحرز منذ اتخاذ قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣

٤٩ - أسفرت التحسينات التكنولوجية وغيرها من التحسينات المنفذة في إطار برنامج الفنيين الشباب عن تحسين البرنامج، من حيث الفعالية والإنجاز.

٥٠ - وفي إطار البرنامج، ورغم الزيادة الهائلة في عدد مقدمي الطلبات، تم تقليص دورة الامتحانات الشاملة، من الإعلان عن الوظائف الشاغرة لإجراء امتحاناتها حتى الإعلان عن النتائج، إلى ١٢ شهراً. وبفضل نظام إنسييرا، بُسّطت بشكل كبير جداً إجراءات الفرز والدعوة إلى إجراء الامتحانات، فقد أصبح يُستدعى ما متوسطه ٢٦٣ ٥ مرشحاً في السنة لإجراء الامتحانات الكتابية الخاصة بالبرنامج. وزادت مشاركة مواطني الدول الأعضاء زيادة كبيرة جداً في إطار البرنامج، كما زاد عدد الدول الأعضاء التي نجح مرشحون من مواطنيها.

الخطوات المقبلة

٥١ - يعتزم مكتب إدارة الموارد البشرية تنقيح كل من الشكل الحالي للاختبارات (اختبارات من ثلاثة أجزاء تتضمن ورقة متخصصة وأخرى عامة ومقابلة شفوية) وطرائق إنجازها (وجميعها الآن يدوية وتستخدم الورق ويحضرها موظفون من الأمم المتحدة حضوراً فعلياً لمراقبتها). ويرد في الوثيقة A/69/190/Add.3 المزيد من التفاصيل عن التقدم المحرز في برنامج الفنيين الشباب وما يتعلق به من خطوات مقبلة.

(د) أنشطة التوعية

٥٢ - تواصل المنظمة بذل جهود كبيرة في مجال التوعية مع البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً من خلال الوحدة المكرّسة لهذا الغرض التي أنشئت في مكتب إدارة الموارد البشرية في عام ٢٠٠٨. ويرد المزيد من المعلومات عن أنشطة التوعية في الوثيقة A/69/190/Add.3، أما المعلومات المتعلقة بالتمثيل الجغرافي، فهي متضمنة في التقرير المعنون

”تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين“ (A/69/292)، فيما ترد معلومات عن استعراض نظام النطاقات المستصوبة في الوثيقة A/69/190/Add.4.

٥٣ - وفيما يتعلق بالبعثات الميدانية، واصلت أنشطة التوعية استهداف البلدان المساهمة بقوات عسكرية وبأفراد شرطة. وتشمل الجهود المبذولة حالياً العمل مع الشبكات الإقليمية لإنشاء مضاعفات التوعية، وإعداد المنتجات الإعلامية المصممة وفقاً لاحتياجات المرشحين من هذه المناطق، وإقامة شراكات مع الاتحاد الأفريقي ومنظمات المجتمع المدني، ولا سيما فيما يتعلق بالمناطقين باللغتين العربية والفرنسية.

٥٤ - ومن حيث قياس الأثر المترتب عن أنشطة التوعية، تبين الإحصاءات أن ما يقرب من ٤ في المائة من زوار بوابة المسار الوظيفي يدخلونها مباشرة عبر وسائل التواصل الاجتماعي. وبالإضافة إلى ذلك، صُممت خاصية جديدة في نظام إنسبيرا لتحسين تحصيل البيانات عن الأفراد الذين يقدمون طلبات التوظيف وعن أنشطة التوعية. وازداد عدد مقدمي الطلبات الذين ذكروا أنهم فعلوا ذلك نتيجة لأنشطة التوعية من ٢٨ ٠٣١ فرداً في عام ٢٠١٢ إلى ٣٩ ١٢٦ فرداً في النصف الأول من عام ٢٠١٤^(٣). وهذا يبين أثر أنشطة الاتصال المتمثل في زيادة تقديم الطلبات.

الجهود الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين
المعلومات الأساسية والضرورات الحتمية

٥٥ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٦٩ من قرارها ٢٤٧/٦٥، أن يكشف ما يبذله من جهود من أجل تحقيق ورصد هدف المساواة بين الجنسين في الأمانة العامة، وبخاصة في المناصب العليا، وأن يكفل في هذا السياق التمثيل المناسب للمرأة داخل الأمانة العامة، وبخاصة النساء من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية. وأعربت الجمعية العامة، في الفقرة ٤٣ من قرارها ٢٥٥/٦٧، عن بالغ القلق لأن إحراز تقدم نحو تحقيق هدف التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في منظومة الأمم المتحدة لا يزال أمراً بعيد المنال، وكررت طلباتها إلى الأمين العام أن يكشف ما يبذله من جهود لتحقيق هدف تكافؤ تمثيل الجنسين في الأمانة العامة ورصده.

(٣) بدأ نشر نظام إنسبيرا في البعثات الميدانية في ٣١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، وقد أكمل في تموز/يوليه ٢٠١٤.

التقدم المحرز منذ اتخاذ قرار الجمعية العامة ٢٤٧/٦٥ و ٢٥٥/٦٧

- ٥٦ - ظلت نسبة الموظفات إلى مجموع الموظفين مستقرة في الفترة من حزيران/يونيه ٢٠٠٩ إلى حزيران/يونيه ٢٠١٣، إذ كانت حوالي ٣٣ في المائة. وما زالت هناك فجوات قائمة، ولا سيما في الرتب العليا، أي الرتبة ف-٥ فما فوقها. وداخل الأمانة العامة، بلغت، حتى ٣١ آذار/مارس ٢٠١٤، نسبة النساء ٣٢ في المائة من الموظفين برتبة ف-٥، و ٣٠ في المائة من الموظفين برتبة مد-١، و ٢٧ في المائة من الموظفين برتبة مد-٢. ومن الأسباب الرئيسية لذلك كون عدد مقدمات الطلبات يقل بكثير عن عدد مقدمي الطلبات. وخلال الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، كان ٢٥ في المائة فقط من مقدمي الطلبات في المناصب العليا من النساء (ف-٥ إلى مد-٢) (على الرغم من إحرازهن نسبة ٣٧ في المائة من المترشحين الذين وقع عليهم الاختيار).
- ٥٧ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، استمر بذل الجهود الرامية إلى تحسين تمثيل الجنسين. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣، قامت الأمانة العامة بدراسة استقصائية للموظفين برتبة ف-٤ فما فوقها لفهم السمات التي يتقاسمها كبار القادة من المستوى المتوسط في الأمانة العامة بغية توجيه جهود التوعية نحو تشجيع مختلف الموظفات الفنيات على تقديم طلبات لشغل المناصب العليا وتحفيزهن على ذلك. وأجاب على الاستقصاء ٢٥ في المائة من مجموع المشمولين به. ومن بين المجيبين، مُثِلت ١٣٤ جنسية وكان ٤٥ في المائة من الإناث. وفي أعقاب هذه الدراسة الاستقصائية، وفي إطار دراسة مقارنة لتكافؤ تمثيل الجنسين في الرتب العليا، حُللت السير الذاتية لموظفات برتبة مد-٢ وقورنت بالسير الذاتية للقيادات النسائية في القطاعين الحكومي والخاص من أجل تحديد السمات المشتركة التي تسهم في النهوض بالمرأة. وبفضل فهم السمات التي تتقاسمها النساء اللاتي يشغلن مناصب قيادية، يمكن للأمانة العامة أن تستهدف النساء باستخدام تلك السمات وتشجيعهن على تقديم طلبات لشغل المناصب العليا.
- ٥٨ - وفي آذار/مارس ٢٠١٤، نشرت الأمانة العامة شريط فيديو معنوناً "نساء من الأمم المتحدة يعملن على إحداث تغيير نحو الأفضل". وأعد هذا الشريط المتاح بجميع اللغات الرسمية الست بغرض اجتذاب النساء إلى تقديم طلبات لشغل المناصب في جميع الرتب وجميع الفئات المهنية، بما في ذلك في الميدان. وعلاوة على ذلك، تتعاون الأمانة العامة تعاوناً وثيقاً مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) فيما يتعلق بجهود التوعية واتباع نهج مناسبة للاحتياجات لاجتذاب النساء واستبقائهن، ولا سيما في الرتب العليا. ويُستخدم سجل الأداء الذي تعتمد إدارة الموارد البشرية كأداة لمساءلة جميع وكلاء الأمين العام عن تكافؤ تمثيل الجنسين. ويتضمن سجل الأداء العديد من الأقيسة، بما في ذلك:

(أ) النسبة المئوية للموظفات في جميع فئات الوظائف؛ (ب) النسبة المئوية للموظفات في الوظائف برتب ف-٥ و مد-١ و مد-٢؛ (ج) النسبة المئوية للإناث في الوظائف بالرتب من ف-١ إلى ف-٤؛ (د) النسبة المئوية للإناث في فئة الخدمات العامة. ويرصد هذه المؤشرات فريق استعراض الأداء ومجلس الأداء الإداري. وحتى ٣١ آذار/مارس ٢٠١٤، كانت وحدة التوعية قد عقدت اجتماعات مع جل، إن لم يكن كل، الإدارات/المكاتب التي لم تستوف بعد الأهداف الجنسانية المحددة. وقد أعدت هذه الإدارات/المكاتب استراتيجيات للتوعية ترمي إلى زيادة تمثيل الجنسين، أو هي في طور إعدادها.

٥٩ - وفي عام ٢٠١٣، أنجزت إدارة الدعم الميداني دراسة عن سد الفجوة بين الجنسين في عمليات السلام، حددت التحديات التي تواجهها العمليات الميدانية في اجتذاب النساء واستبقائهن. وفي إطار متابعة الاستنتاجات والتوصيات الواردة في الدراسة، أطلقت إدارة الدعم الميداني دعوة إلى الدول الأعضاء والمجتمع المدني والمنظمات المهنية لتقديم طلبات غايتها تزويد الإدارة بقائمة للمرشحات المحتملات لشغل مناصب عليا بالرتبتين مد-١ و مد-٢ في البعثات الميدانية. وأدرجت أربعة وستون امرأة ذوات مؤهلات عالية من خارج المنظمة في قائمة المرشحات المحتملات، وذلك في مجالات سيادة القانون، والشؤون السياسية والمدنية، وشؤون الإعلام. وأسفر هذا المشروع عن نتائج إيجابية، حيث وقع الاختيار على ثلاث نساء في غضون فترة قصيرة أعقبت إطلاقه.

الخطوات المقبلة

٦٠ - سيواصل مكتب إدارة الموارد البشرية التعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة وغيرها من الكيانات في منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك إدارة الدعم الميداني، وإدارة عمليات حفظ السلام، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية وإدارة شؤون السلامة والأمن، على وضع استراتيجية على نطاق المنظومة لتيسير ترقية النساء العاملات أصلاً في المنظمة إلى وظائف الرتب العليا، وعلى التوعية بغرض استهداف المرشحات المؤهلات من خارج المنظمة. وهذا من شأنه أن يولّف بين عدد من الأنشطة والعمليات الرامية إلى ضمان اتباع نهج متسق ووضع استراتيجية واضحة وموحدة. وبالإضافة إلى ذلك، ستستكمل الأمانة العامة دراستها لتكافؤ تمثيل الجنسين في الرتب العليا، بإجراء مقارنة مع القيادات النسائية في القطاعين الحكومي والخاص، من أجل تحديد السمات المشتركة التي قد تسهم في زيادة عدد تلك القيادات في المنظمة، إن وجدت، مع التركيز بشكل خاص على اجتذاب المزيد من النساء من المنظمة ومن خارجها لشغل وظائف في الأمانة العامة بالرتبة ف-٥ فما فوقها.

الجهود الرامية إلى تحسين تمثيل البلدان النامية

المعلومات الأساسية والضرورات الحتمية

٦١ - كررت الجمعية العامة، في الفقرة ٦٤ من قرارها ٢٤٧/٦٥، طلباتها إلى الأمين العام أن يقدم مقترحات لزيادة تمثيل البلدان النامية في الأمانة العامة بشكل فعال.

التقدم المحرز منذ اتخاذ قرار الجمعية العامة ٢٤٧/٦٥

٦٢ - انخفض عدد البلدان النامية غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً في الأمانة العامة في الفترة من عام ٢٠١١ إلى عام ٢٠١٣. ففي نهاية عام ٢٠١١، كان ٤٥ بلداً نامياً غير ممثلين أو ممثلين تمثيلاً ناقصاً؛ لكن في نهاية عام ٢٠١٣، لم يعد سوى ٣٥ من أصل ١٣٨ بلداً نامياً مصنفين في تلك الفئتين.

٦٣ - وأداة التوعية الرئيسية للمنظمة هي بوابة المسار الوظيفي. ومن أصل ١٩ مليون زيارة للبوابة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، كان أكثر من ٦,٣ ملايين (٣٣ في المائة) ممن دخلوا الموقع الشبكي من البلدان النامية. أما البلدان المصنفة في هذه الفئة التي كان العدد الأكبر من الزوار منها، فهي - مرتبة ترتيباً تنازلياً - الهند، وكينيا، والصين، والبرازيل، وإندونيسيا، وباكستان، والمكسيك، وأوغندا، وكوت ديفوار، والفلبين.

٦٤ - وفي إطار جهود التوعية المذكورة أعلاه، تنفذ أنشطة مع كل منفرادى البلدان النامية والمراكز الإقليمية التي يمثل فيها عدد كبير من تلك البلدان. وتنفذ أنشطة التوعية بالتعاون أيضاً مع الإدارات والمكاتب الأخرى، بما في ذلك إدارة الدعم الميداني ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية وإدارة شؤون السلامة والأمن، من أجل اجتذاب المزيد من مقدمي الطلبات من البلدان النامية، ولا سيما أصحاب المهارات اللغوية بالعربية أو الفرنسية، وهما لغتان عليهما طلب. ويشمل هذا الأمر التعاون مع حكومات البلدان المعنية؛ وزيارة الجامعات والمنظمات المهنية والمنظمات غير الحكومية ذات الصلة؛ ونشر الإعلانات في مواقع التوظيف على الإنترنت والمنشورات المقروءة على نطاق واسع. وتستخدم وسائط التواصل الاجتماعي أيضاً للوصول إلى مواطني البلدان النامية. وتشمل البلدان النامية التي يتم الدخول منها أكثر إلى وسائط التواصل الاجتماعي للمنظمة البلدان التالية: الأردن، وأفغانستان، وإندونيسيا، وأوغندا، وباكستان، والبرازيل، وبنغلاديش، وتونس، والجمهورية العربية السورية، وجنوب أفريقيا، والسودان، والفلبين، وفييت نام، وكمبوديا، وكوستاريكا، وكولومبيا، وكينيا، ولبنان، وماليزيا، ومصر، والمكسيك، ونيبال، ونيجيريا، والهند.

الخطوات المقبلة

٦٥ - ستواصل الأمانة العامة استخدام شبكات التواصل الاجتماعي الخاصة بها ومعارض فرص العمل الافتراضية من أجل الترويج للفرص المتاحة في الأمانة العامة، والعمل مع الدول الأعضاء بشأن أنشطة التوعية الخاصة باحتياجات مواطنيها. وسيواصل مكتب إدارة الموارد البشرية التعاون مع إدارة الدعم الميداني في مجال تحديد المرشحين من البلدان المساهمة بقوات وبأفراد الشرطة. وسيستمر تنسيق أنشطة التوعية تنسيقاً وثيقاً مع برنامج الفنيين الشباب من أجل ضمان إخبار طائفة واسعة من مواطني الدول الأعضاء المشاركة بما يتاح من فرص. وقد أعدت الأمانة العامة قاعدة بيانات للاتصال بالمواهب، وهي تتضمن معلومات الاتصال بالمنظمات الحكومية والمنظمات الحكومية الدولية، والجامعات، والمنظمات غير الحكومية، والأفراد، والروابط المهنية في جميع أنحاء العالم. ويمكن البحث في قاعدة البيانات هذه لاستهداف روابط مهنية أو كيانات أخرى بعينها. وعلى النحو المبين في الفقرة ٥٤ أعلاه، يحلل نظام إنسبيرا البيانات بغرض قياس أثر أنشطة التوعية وتطوير المزيد منها.

٣ - إدارة الأداء

المعلومات الأساسية والضرورات الحتمية

٦٦ - لقد دأبت المنظمة على المشاركة في الجهود المتواصلة الرامية إلى تعزيز نظام إدارة الأداء الذي تتبعه بغية ضمان أعلى مستوى من الأداء من جانب موظفيها ودعمهم وتطوير قدراتهم حسب الاقتضاء. وتمثل إدارة الأداء محالاً حاسماً من مجالات الإصلاح الإداري، لا سيما بالنظر إلى صلته بالتعيينات المستمرة وعمليات تخفيض عدد الموظفين و/أو تقليص الملاك، التي تأخذ في الاعتبار أداء الموظفين، والتي ينبغي بالتالي أن تكون مستندة إلى نظام لإدارة الأداء يشكل مرتكزاً ذا مصداقية ويمثله الموظفون والإداريون. ويجري إدخال تغييرات باستمرار على مختلف عناصر هذا النظام؛ ومنها القيام في عام ٢٠١٠ بوضع سياسة منقحة لإدارة الأداء، وأداة نظام إنسبيرا للأداء الإلكتروني، وآلية للإشراف تلبيةً للاحتياجات المتغيرة واستجابةً لطلبات الدول الأعضاء. ورحبت الجمعية العامة في الفقرة ٥ من قرارها ٢٥٢/٦٨ بالجهود التي يبذلها الأمين العام حالياً لوضع إطار منقح، وطلبت إلى الأمين العام أن يقدم إليها مقترحاً شاملاً لإدارة الأداء لكي تنظر فيه في دورتها التاسعة والستين، يشمل جميع الطرائق والتوصيات اللازمة.

التقدم المحرز منذ اتخاذ القرار ٢٥٠/٦٣

٦٧ - في حين أن التغييرات التي أجريت في عام ٢٠١٠ أدت إلى تحسين نظام الأداء ولقيت استحساناً، يتفق كل من الموظفين والإدارة والدول الأعضاء على أن عدة تحديات رئيسية لا تزال قائمة، وأن الأمانة العامة يجب أن تذهب إلى أبعد من ذلك وأن تستفيد من التحسينات التي تحققت بالفعل. ومن ثم، أجرت المنظمة بحثاً مستفيضا بشأن نظم إدارة الأداء في منظمات أخرى، وعقدت مشاورات مع الدول الأعضاء والموظفين (بما في ذلك فريق عامل مخصص لهذا الموضوع تابع للجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة)، ومع المسؤولين الإداريين وكبار القادة في المنظمة. وخلصت البحوث والمشاورات إلى نتيجة مفادها أن نظام إدارة الأداء في الأمانة العامة يتفق عموماً مع أفضل الممارسات، لكنه بحاجة إلى تغيير يستهدف مجالات هامة معينة. وبناء على ذلك، اقترحت الأمانة العامة إدخال تعديلات على نظام إدارة الأداء لا تؤدي إلى إصلاح شامل للنظام الحالي بأكمله، بل تهدف إلى إصلاح المجالات الرئيسية استجابة لشواغل الموظفين والإدارة والقيادة في المنظمة، وشواغل الدول الأعضاء. ويتألف المقترح من أربعة عناصر هي: (أ) تعزيز المساءلة عن إدارة الأداء، ولا سيما على مستوى كل من الإداريين والقادة؛ و (ب) تبسيط سياسة إدارة الأداء (انظر ST/AI/2010/5 و Corr.1) وأداة نظام إنسبيرا للأداء الإلكتروني؛ و (ج) تحسين الثقافة الإدارية؛ و (د) توضيح كيفية معالجة مسألة التقصير في الأداء معالجة فعالة.

٦٨ - وقُدمت التنقيحات المقترحة إدخالها على نظام إدارة الأداء إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة في جلسة إحاطة عقدت في أيار/مايو ٢٠١٤، وإلى اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة بغرض استعراضها والتشاور بشأنها في حزيران/يونيه ٢٠١٤. وترد معلومات مفصلة عن هذا المقترح في إضافة لهذا التقرير (A/69/190/Add.2).

الخطوات المقبلة

٦٩ - يطلب إلى الجمعية العامة أن تستعرض التنقيحات المقترحة إدخالها على نظام إدارة الأداء، الواردة في الوثيقة A/69/190/Add.2 وأن تقر هذه المقترحات.

٤ - التعلم والتطوير الوظيفي

المعلومات الأساسية والضرورات الحتمية

٧٠ - يتسم التعلم والدعم الوظيفي في الأمانة العامة للأمم المتحدة بالتعقيد وبالتشتت على نطاق واسع بين مختلف الكيانات. وثمة أسباب عديدة لذلك، منها اختلاف الولايات، ومجالس الإدارة وهيئات الرقابة، والعمليات، ومصادر التمويل، والمستفيدين والفئات

المستهدفة، والتعلم الخارجي وشركاء الدعم. ويمكن لأغراض التعلم أن تختلف أيضا: فبعض أنشطة التعلم نابع من ولايات أو احتياجات تشغيلية على أرض الواقع، في حين أن البعض الآخر يهدف إلى تطوير القيم المشتركة والكفاءات على نطاق المنظمة أو دعم التطوير الوظيفي.

٧١ - وفي عام ٢٠١٢، أخذت الأمانة العامة تبحث سبل وضع نهج أكثر اتساما بالطابع الاستراتيجي إزاء التعلم والدعم الوظيفي من أجل زيادة فعالية استخدام الموارد في هذا المشهد المعقد، وفي زمن القيود المالية. وقد حُدِّت عدة مسائل، منها الحاجة إلى سلطة أو آلية مركزية لتحديد أولويات التعلم المؤسسي والدعم الوظيفي أو اعتمادها، ولتحديد البرامج التي ينبغي أن تكون إلزامية. كما اتضحت ضرورة جعل برامج التعلم وأدواته أيسر منالا للموظفين، لا سيما الموظفون في الميدان، وضرورة اتخاذ آلية لتبادل المعلومات والتعاون فيما بين الإدارات والمكاتب التي لديها موارد للتعلم.

٧٢ - لذلك، فقد وضعت الأمانة العامة استراتيجية جديدة للتصدي للتحديات الآفة الذكر، وشرعت في اتباع نهج جديد في التعلم والدعم الوظيفي. وقد حظيت الاستراتيجية بموافقة لجنة الإدارة في حزيران/يونيه ٢٠١٤، وهي ستوفر الأساس والهياكل اللازمة لتعزيز التعلم والدعم الوظيفي في الأمانة العامة، وذلك بطريقة أكثر فعالية من حيث التكلفة.

التقدم المحرز منذ اتخاذ القرار ٢٥٥/٦٧

٧٣ - جاءت الموافقة على استراتيجية التعلم والدعم الوظيفي في حزيران/يونيه ٢٠١٤ تتويجا لمشاورات موسّعة أجريت ابتداء من عام ٢٠١٢ مع اختصاصيين في مجال التعلم على نطاق الأمانة العامة. وتضم الاستراتيجية ثلاثة عناصر رئيسية: إسناد دور جديد في مجال الرقابة الاستراتيجية للجنة الإدارة، مع القدرة على تحديد أولويات التعلم المؤسسي أو التعلم الشامل لعدة قطاعات؛ والتركيز على زيادة فرص حصول عدد أكبر من الموظفين على موارد التعلم في الأمانة العامة بأسرها؛ وتحقيق هدف تحسين برامج الدعم الوظيفي وأدواته وموارده.

٧٤ - أما دور الرقابة الاستراتيجية الذي تضطلع به لجنة الإدارة، فسيتيح لها تحديد أولويات المؤسسة، ومن ثم التصدي للتحديات الناجمة عن وجود العديد من الكيانات المتباينة التي لديها موارد للتعلم. وسيؤدي هذا الدور الذي تقوم به لجنة الإدارة أيضا إلى عدم الحاجة إلى المجلس الاستشاري للتعلم، الذي كان يقوم بدور استشاري إلا أنه لم يكن يضطلع بمهام الرقابة أو اتخاذ القرارات.

٧٥ - وفي أيار/مايو ٢٠١٤، اضطلعت لجنة الإدارة بدورها الجديد من خلال الموافقة على ثلاث أولويات تنظيمية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٦: تطوير التعلم الأساسي لجميع الموظفين، الأمر الذي من شأنه أن يكفل مستوى موحدا من المعارف والمهارات والقدرات التنظيمية، ويرسخ ثقافة مؤسسية مشتركة؛ وتحسين القدرات الإدارية والقيادية؛ وتقديم الدعم إلى الموظفين في مواجهة التغيير التنظيمي.

٧٦ - والعنصر الرئيسي الثاني في هذه الاستراتيجية هو التأكد من قيام جميع الجهات في الأمانة العامة بزيادة إمكانية الاستفادة من التعلم لدى الفئات التي تستهدفها. وهو ما سيعالج مشكلة رئيسية تواجه حاليا الكثير من الموظفين، حيث إن العديد من البرامج والموارد غير متاحة لهم في مواقعهم. وسيجري تشجيع المسؤولين الإداريين لأنشطة التعلم على تحسين الاستفادة من التكنولوجيات المتاحة التي يمكن أن تصل إلى عدد أكبر من الموظفين مقارنة بالفصول الدراسية التقليدية وجها لوجه، التي ستقتصر على الحالات التي يجري فيها الإقرار بأن التعلم وجها لوجه هدف من أهداف التعلم الرئيسية. وترتبط أيضا زيادة إمكانية الاستفادة من البرامج الموحدة بمسألة الاتساق، أي عدم الاقتصار على ضرورة زيادة عدد الموظفين في الفئات المستهدفة التي تستفيد من التعلم، بل تجاوز ذلك للتأكد من أن المنتج المقدم متسق بين المكاتب ومراكز العمل، ومن أنه يدعم بالتالي الثقافة التنظيمية المشتركة.

٧٧ - وواصل مكتب إدارة الموارد البشرية زيادة فرص الاستفادة من برامجه الأساسية للتعلم والدعم الوظيفي من خلال التكنولوجيات الإلكترونية الجديدة. والعديد من البرامج الإعلامية والمتعلقة بتطوير المهارات التي كانت تجرى في السابق وجها لوجه تقدّم حاليا في شكل أدوات للتداول عبر الإنترنت أو من خلال برامج على شبكة الإنترنت يتحكم الدارسون في وتيرتها. فبفضل أدوات التداول عبر الإنترنت، يمكن لعدة موظفين الانضمام إلى صف افتراضي يشرف عليه مدرب حقيقي من لحم ودم، أو يمكن لفرادى الموظفين الاتصال بمدرب بغية عقد جلسة لإسداء المشورة المهنية. أما برامج التعلم على شبكة الإنترنت التي يتحكم الدارسون في وتيرتها، فهي تضم مواد سمعية بصرية مسجلة مسبقا ومواد تفاعلية، مثل المسابقات والاستقصاءات.

٧٨ - ويتمثل العنصر الثالث من الاستراتيجية في تحسين الدعم الوظيفي، أي تزويد جميع الموظفين بأشكال التعلم التي تتيح لهم أداء مهامهم الحالية بمزيد من الكفاءة، وتزويدهم بأدوات الدعم الوظيفي وتنمية المهارات التي تمكنهم من تغيير وظائفهم في المستقبل وتتيح لهم فرص الحصول على خبرة واسعة في المنظمة. وهذا من شأنه أن يسد الثغرات الحالية في المعلومات والتوجيهات والأدوات المتاحة للموظفين في تخطيط مسارهم الوظيفي. ويعمل

مكتب إدارة الموارد البشرية على تطوير أدوات وبرامج جديدة لتبليغ معلومات شفافة وواقعية عن الفرص الوظيفية، وفقا لإطار التنقل.

٧٩ - وواصلت برامج اللغات والتواصل توسيع نطاق ما تقدمه من موارد وخدمات. ففي عام ٢٠١٤، جُرِّبت أداة لتعلم اللغات على شبكة الإنترنت؛ وحتى نيسان/أبريل ٢٠١٣، استخدم ألف موظف هذه الأداة التي يتحكم الدارسون في وتيرتها. وقد زاد معدل إنجاز الدورات المتخصصة عن طريق التداول عبر الإنترنت. ويبحث نجاح هذه التكنولوجيا على التفاؤل، فيما يبحث برنامج اللغات سبل زيادة الاستفادة منها. وعلاوة على ذلك، شُرِع في تطبيق نظام جديد للاختبارات اللغوية عبر الإنترنت في مقر الأمم المتحدة، وسيجري نشره تدريجيا في مراكز عمل أخرى تابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة.

٨٠ - وفي عام ٢٠١٣، بدأ تطبيق برنامج تعريفى لكبار القادة المعينين حديثا برتتي الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام. وقد أعد البرنامج بهدف ضمان إطلاع قادة المنظمة على مواضيع فنية وإدارية شتى هي من صميم مستوى مسؤوليتهم وقيادتهم. وسيعرض هذا البرنامج على كبار القادة في إدارات المقر وفي العمليات الميدانية.

٨١ - وأخيرا، قامت الأمانة العامة أيضا بزيادة استخدامها لوحدة إدارة التعلم في المؤسسة ونظام إنسبيرا (Inspira) باعتباره قاعدة جديدة للتسجيل والاستضافة فيما يخص البرامج المنسقة مركزيا التي يضطلع بها مكتب إدارة الموارد البشرية، وفيما يخص الإدارات والمكاتب الأخرى. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، نُشرت أيضا هذه الوحدة في بعض المكاتب الموجودة خارج المقر، ومن المتوقع أن تُنشر في جميع مراكز العمل بحلول عام ٢٠١٦. وبالتعاون مع إدارة الدعم الميداني، يمكن أيضا للموظفين العاملين في مراكز العمل النائية أن يستفيدوا حاليا من هذه البرامج. وقد أدت وحدة إدارة التعلم في المؤسسة إلى تبسيط بعض جوانب إدارة التعلم وإلى زيادة القدرة على تجميع المواد وتعقب بيانات المشاركين، على الرغم من أنه لن يتسنى التعقب الكامل على نطاق الأمانة العامة إلى أن يتم نشر هذا النظام بالكامل.

٨٢ - وقد رُصد مبلغ ٢٢,٤ مليون دولار من الميزانية العادية لبرامج التعلم لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥. ويمثل هذا المبلغ أقل من اثنين في المائة من تكاليف الموظفين، وهو المستوى الذي يعتبر الحد الأدنى في أفضل الممارسات، والذي أقرته رسميا شبكة الموارد البشرية باسم مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في عام ٢٠٠٣. ولا يشمل هذا الرقم مخصصات التمويل للتدريب والتعلم من ميزانيات بعثات حفظ السلام وحساب الدعم. وتُستخدم أيضا موارد أخرى من خارج الميزانية على أساس كل حالة على حدة.

لتلبية الاحتياجات المتخصصة في مجال التعلم والتدريب، التي تتصل مثلاً بالسلامة والأمن، والاستجابة الإنسانية والاستجابة في مرحلة ما بعد انتهاء النزاع، فضلاً عن التدريب المتعلق بتحسينات التشغيل، من قبيل تطبيق المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام ونظام أوموجا.

الخطوات المقبلة

٨٣ - في السنة المقبلة، سيتعاون مكتب إدارة الموارد البشرية مع شركائه على نطاق الأمانة العامة من أجل تنفيذ العناصر الرئيسية الثلاث في الاستراتيجية وتحقيق أولوياته المؤسسية الثلاث للفترة ٢٠١٤-٢٠١٦.

٨٤ - وسيكون أحد المنتجات الرئيسية عبارة عن منهاج تعريفي جديد يكفل توحيد جميع البرامج التعريفية للموظفين الجدد على نطاق الأمانة العامة.

٨٥ - وسيواصل مكتب إدارة الموارد البشرية نشر وحدة إدارة التعلم في المؤسسة ونظام إنسبراً على نطاق المنظمة في عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥، على أن يستكمل نشره في أوائل عام ٢٠١٦.

جيم - صحة الموظفين ورفاههم

المعلومات الأساسية والضرورات الحتمية

٨٦ - تشمل المهام الأساسية لشعبة الخدمات الطبية، المحددة في نشرة الأمين العام ST/SGB/2011/4، تعزيز صحة الموظفين، وإدارة المخاطر في مكان العمل، وتقديم المشورة الطبية والمشورة بشأن المسائل الطبية - الإدارية. وعلى نطاق الأمانة العامة، فإن الأثر السنوي للتغيب عن العمل (سواء كان موثقاً أو غير موثق بشهادة طبية) يقدر في المتوسط بما يعادل ٥٣٩ موظفاً^(٤). وتسهم الأنشطة التي تضطلع بها هذه الشعبة في إدارة هذا الخطر وغيره من المخاطر المتعلقة بالصحة التي تنال من قدرة المنظمة على تنفيذ ولاياتها بفعالية وكفاءة.

(٤) يُحسب هذا العدد كمتوسط عدد الموظفين الغائبين سنوياً في إجازة مرضية. وتُستمد المعلومات من نظام المعلومات الإدارية المتكامل، وتشمل الإجازة المرضية (بشهادة أو بدون شهادة) للفترة من نيسان/أبريل ٢٠١١ إلى آذار/مارس ٢٠١٣. ويحوّل عدد أيام الإجازات المرضية إلى وظائف على أساس التفرغ بقسمة عدد الأيام على ٢٢٠ (حيث يعتبر العدد ٢٢٠ عدد أيام عمل في السنة). ويُستثنى من هذه الفئة عدد من الموظفين، من قبيل الموظفين الذين يعملون في إطار عقود على أساس فترة الاستخدام الفعلي ضمن فئات المترجمين الشفويين والمراجعين والمترجمين، وجميع الموظفين في العمليات الميدانية وفي المحاكم. ويبلغ العدد الإجمالي للموظفين المدرجين في هذه العملية الحسابية ١٦ ٠٥٢ موظفاً (وهو محسوب كمتوسط على مدى السنتين حتى ٣٠ حزيران/يونيه).

التقدم المحرز منذ اتخاذ القرار ٢٥٥/٦٧

٨٧ - في عام ٢٠١٣، وضعت شعبة الخدمات الطبية خطة استراتيجية ذات ثلاثة أهداف أساسية: الحد على نحو يمكن قياسه من الأضرار الواقعة على الموظفين والتي يمكن توقيها؛ والحد على نحو يمكن قياسه من الإنفاق على المسائل المتصلة بالصحة؛ وتحقيق تحسن يمكن قياسه في مدى رضا الموظفين. وترتبط هذه الأهداف بغرض شامل يتمثل في ضمان الامتياز في خدمات الصحة المهنية المقدمة للموظفين والإداريين في الأمم المتحدة. وتحقيقاً لهذه الغاية، يجب تحويل شعبة الخدمات الطبية من كيان يركز في المقام الأول على تجهيز المعاملات (الإجازة المرضية والإجلاء الطبي وإصدار التراخيص اللازمة) إلى كيان يتولى قيادة نظم الصحة المهنية (الإدارية منها والإكلينيكية) والإشراف عليها والتي تبقى القوة العاملة في المنظمة مهياً لأداء مهامها.

٨٨ - وتركز الخطة الاستراتيجية على خدمة العملاء، والتعاون الاستراتيجي، وتطوير الأدوات والموارد والخدمات التي تلبي احتياجات العملاء. وعملاء شعبة الخدمات الطبية هم فرادى الموظفين، والعاملون في مجال الرعاية الصحية في الميدان وإدارات الأمانة العامة ووكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها. وتتناول الخطة الاستراتيجية بالتحديد كل فئة من فئات هؤلاء العملاء.

حالات العجز والإجازات المرضية الطويلة الأجل

٨٩ - بعد عملية مشاورات واسعة النطاق، صدرت نشرة الأمين العام بشأن فرص العمل المتاحة للموظفين ذوي الإعاقة وتيسر وصولهم إلى أماكن العمل (ST/SGB/2014/3). وتبين النشرة التدابير التي اتخذت تنفيذاً لعدد من قرارات الجمعية العامة الرامية إلى تهيئة ظروف عمل شاملة وغير تمييزية للموظفين ذوي الإعاقة. وتحدد سياسة الأمم المتحدة بشأن تيسير سبل الوصول إلى المرافق وتوفير فرص العمل وتوافر الترتيبات التيسيرية المعقولة لهؤلاء الموظفين.

٩٠ - وتعمل شعبة الخدمات الطبية على زيادة رصدها للموظفين ممن هم في إجازات مرضية طويلة الأجل (أي أكثر من ٢٠ يوماً متتالياً) وعلى الشروع في عملية للأخذ بالممارسات الفضلى المتبعة حالياً في إدارة الحالات الفردية في محاولة لضمان عودة هؤلاء الموظفين عودة مبكرة إلى العمل حيثما أمكن ذلك. ففي فئتي الأمراض الأكثر تشخيصاً في الشعبة (أمراض الصحة النفسية والاضطرابات العضلية الهيكلية)، تؤثر العودة المبكرة إلى العمل تأثيراً إيجابياً في نتائج العلاج، على حين يؤثر تأخر تلك العودة سلباً على توقعات سير المرض.

٩١ - وفي عام ٢٠١٢، شُخِّصَ ١٠ في المائة من الموظفين الذين أخذوا إجازات مرضية والذين سجلتهم الشعبة على أنهم مصابون بأمراض نفسية. وتبلغ نسبة أيام العمل الضائعة بسبب هذه التشخيصات ٢١ في المائة من مجموع عدد الأيام المأخوذة كإجازات مرضية بشهادات. وفي عام ٢٠١٢، ضاع زهاء ٥٦٠ ٤ يوما من أيام العمل بسبب الإجازات المرضية المتعلقة بتشخيص اضطرابات نفسية، أي ما يعادل أيام عمل ٢١ موظفا. ولا يأخذ هذا الحساب في الاعتبار انخفاض الإنتاجية وإرباك مكان العمل عندما يأتي موظفون مصابون بأمراض نفسية إلى العمل وهم معتلّو الصحة.

٩٢ - وبالإضافة إلى ذلك، تستند نسبة تقارب ٤٠ في المائة من معاشات العجز التي يصرفها الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة إلى تشخيص أمراض نفسية، بينما تبلغ هذه النسبة ٢٥ في المائة تقريبا على الصعيد العالمي.

الخطوات المقبلة

٩٣ - يجري تنفيذ تدابير محددة للتصدي لمشاكل الصحة النفسية تشمل، فيما تشمل، إجراء دراسة استقصائية للموظفين وبناء قدرات المهنيين الصحيين والموظفين عموما، مع إيلاء اهتمام خاص لتعزيز القدرات الإدارية للتعامل مع تأثير الظروف الصحية في مكان العمل. وتعمل شعبة الخدمات الطبية أيضا على كفالة حصول الموظفين على الرعاية الجيدة في جميع مراكز العمل باتخاذ مبادرات ترمي إلى تقييم مقومات الصحة النفسية وتوفير خدمات من قبيل الطب النفسي عن بُعد.

دال - نظام النطاقات المستصوبة

المعلومات الأساسية والضرورات الحتمية

٩٤ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٤٦ من قرارها ٢٥٥/٦٧، أن يقدم إليها مقترحات تهدف إلى استحداث أداة أكثر فعالية لكفالة التوزيع الجغرافي العادل فيما يتعلق بالوظائف الممولة من الميزانية العادية.

التقدم الحرز منذ اتخاذ قرار الجمعية العامة ٢٤٧/٦٥

٩٥ - تقدم إضافة هذا التقرير (A/69/190/Add.4) استعراضا شاملا لنظام النطاقات المستصوبة. وبالإضافة إلى ذلك، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٤٨ من قرارها ٢٥٥/٦٧، إلى الأمين العام أن يتيح بيانات كل ثلاثة أشهر، عن طريق نظام عين على الموارد البشرية، بشأن تمثيل البلدان النامية في الأمانة العامة. ومنذ أيلول/سبتمبر ٢٠١٣،

يملك نظام عين على الموارد البشرية لوحة متابعة^(٥) تظهر حالة تمثيل الدول الأعضاء شهريا حسب المجموعات الاقتصادية، إلى جانب عدد الموظفين والدول الأعضاء بالإضافة إلى معلومات مفصلة عن كل دولة عضو.

هاء - مركز الإقامة الدائمة

طلب الجمعية العامة

٩٦ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ١ من الجزء الثالث من قرارها ٢٣٨/٦٠، أن يقدم إليها في دورتها الحادية والستين تقريراً عن ممارسات موظفي الأمم المتحدة الذين يتعين عليهم التخلي عن مركز الإقامة الدائمة في بلد خارج بلد جنسيتهم.

٩٧ - واستجابة لذلك الطلب، قدم الأمين العام ذلك التقرير إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين، ودعا فيه إلى إعادة النظر في الشرط الذي يقضي بأن يتخلى الموظفون عن مركز الإقامة الدائمة (A/61/228 و Corr.1). ولم تنظر الجمعية العامة في المسألة في تلك الدورة. ثم قدم الأمين العام إلى الجمعية العامة، في دورتها الرابعة والستين، تقريراً عن النظام الإداري الجديد للموظفين (A/64/230) المتعلق بتنفيذ الترتيبات التعاقدية الجديدة التي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها ٢٥٠/٦٣. وفي إطار ذلك التقرير، سلط الأمين العام الضوء على مسألة التخلي عن مركز الإقامة الدائمة باعتبارها من المسائل المعلقة، وكرر دعوته إلى الجمعية العامة أن تعيد النظر في السياسة التي تشترط على الموظفين التخلي عن مركز الإقامة الدائمة في بلد غير البلد الذي يحملون جنسيته قبل تعيينهم.

٩٨ - وقد أحاطت الجمعية العامة، في قرارها ٢٤٧/٦٥، علماً بالفقرتين ٨٤ و ٨٥ من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذي الصلة (A/65/537)، الذي أوصت فيه اللجنة بإعادة النظر في هذه السياسة في ضوء تغير الظروف، كما أحاطت علماً أيضاً بتقرير الأمين العام. وفي القرار نفسه، قررت الجمعية العامة إرجاء النظر في المسألة حتى دورتها السادسة والستين. وفي تلك الدورة، نظرت الجمعية العامة في مختلف التقارير المعروضة عليها (انظر القرار ٢٣٤/٦٦) ولكنها لم تتخذ أي إجراء بشأن مسألة التخلي عن مركز الإقامة

(٥) المجموعات الاقتصادية وفقاً للتصنيف المستخدم في شعبة الإحصاءات التابعة لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، "تشكيل الأقاليم الجغرافية الكبرى (القارية) والمناطق الجغرافية دون الإقليمية والجماعات الاقتصادية المختارة وغيرها من الجماعات"، المنقح في ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣ (<http://unstats.un.org/unsd/methods/m49/m49regin.htm>).

الدائمة. ويرجى من الجمعية العامة أن تعيد النظر في مسألة التخلي عن مركز الإقامة الدائمة، وذلك في ضوء الأحكام القضائية الصادرة مؤخرا عن محكمة الاستئناف.

المعلومات الأساسية

٩٩ - ينبع شرط التخلي عن مركز الإقامة الدائمة من سياسة قديمة العهد أوضحتها الجمعية العامة في عام ١٩٥٣. ففي كانون الأول/ديسمبر من ذلك العام، أوصت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بأن الأشخاص الحاصلين على مركز الإقامة الدائمة ينبغي في المستقبل أن يكونوا غير مؤهلين للتعين كموظفين معينين دوليا إلا إذا كان لديهم الاستعداد للتغيير إلى مركز حامل تأشيرة G-4 أو مركز مكافئ في البلدان المضيفة غير الولايات المتحدة الأمريكية (A/2581، الفقرة ١٠). وأكدت اللجنة الخامسة بعد ذلك توصيات اللجنة الاستشارية وذكرت أن ثمة رأيا مشتركا على نطاق واسع مؤداه أن الموظفين 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 (A/2615، الفقرتان ٦٩ و ٧٠).

١٠٠ - وفي عام ١٩٥٤، عُدِّل النظام الإداري للموظفين لينص على أن الموظفين الذين يكتسبون مركز المقيم الدائم في البلد الذي يوجد فيه مركز عملهم يصبحون غير مستحقين لبعض الاستحقاقات الدولية، وأن يشترط على الموظفين الذين ينوون اكتساب مركز المقيم الدائم أو تغيير جنسيتهم إخطار الأمين العام قبل أن يصبح هذا التغيير نهائيا. وترد الأحكام نفسها في القاعدة الحالية ١-٥ (ج) من النظام الإداري للموظفين.

١٠١ - وقد دأبت الأمانة العامة على تطبيق شرط التخلي عن مركز المقيم الدائم قبل التعيين للخدمة بموجب عقد لمدة تزيد على سنة واحدة. وكان تفسير الأمانة العامة هو أن هذا الشرط ينطبق على جميع الموظفين المعيّنين دوليا بصرف النظر عما إذا كان مركز الإقامة الدائمة الذي يتعين التخلي عنه هو في بلد مركز العمل أو في مكان آخر. وأحدث إصدار يحدد هذا الشرط هو الأمر الإداري ST/AI/2000/19، الذي ينص على عدد محدود من الاستثناءات، منها على سبيل المثال ما يلي: عديمو الجنسية؛ والموظفون من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها؛ والموظفون المعينون للخدمة إما في إطار المجموعة ٢٠٠ السابقة من مواد النظام الإداري أو في إطار المجموعة ٣٠٠ من مواد النظام الإداري؛ أو الموظفون المعينون لمدة تقل عن سنة واحدة.

١٠٢ - ومع أن الأمين العام قد نفذ هذه السياسة، فإنه أبلغ الجمعية العامة بدواعي قلق تستوجب إعادة النظر في تلك السياسة. وتشمل دواعي القلق تلك ما يلي: (أ) تزايد عدد الموظفين الذين يعملون في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر في حين تقييم أسرهم في بلد الزوج أو الزوجة وليس في البلد الذي يقيم فيه الموظف؛ (ب) منذ إصلاح نظام التعاقد، ارتفع عدد الموظفين الذين يعملون بموجب عقود محددة المدة، وهي عقود لا يتوقع عادة تجديدها؛ (ج) أصبح تنقل الموظفين جزءاً أساسياً من شروط الخدمة. وعلاوة على ذلك، فإن النظام الإداري للموظفين يسمح دائماً للموظفين بالاحتفاظ بجنسية أكثر من بلد واحد. ونتيجة لدواعي القلق هذه، اقترح الأمين العام إلغاء البند ١-٥ (ج) من النظام الإداري للموظفين، التي كانت تشكل الأساس الذي تقوم عليه السياسة التي تشترط على الموظفين التخلي عن مركز الإقامة الدائمة.

١٠٣ - وعلاوة على ذلك، أعربت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية عن رأي مفاده أن السياسة التي تشترط على الموظفين التخلي عن مركز الإقامة الدائمة ينبغي أن يعاد النظر فيها، وذلك بفعل تغير الظروف، بما في ذلك تغير أوضاع الأسر بانتقالها من محيط محلي في أوطانها إلى محيط دولي، والرغبة في توافر قوة عاملة أكثر قدرة على التنقل بين مراكز العمل (A/65/537). وفي الوقت نفسه، كررت اللجنة الإعراب عن رأيها الذي مفاده أنه بالنظر إلى تزايد التعيينات بموجب عقود محددة المدة، فقد لا يكون من الإنصاف أن يُطلب من المرشح التخلي عن مركز الإقامة الدائمة لكي يتمكن من شغل وظيفة قد لا تستمر أكثر من سنتين أو ثلاث سنوات. ولم يكن من المنطقي توقع أن يختار الموظفون العاملون بين التخلي عن مركز المقيم الدائم ومواصلة عملهم مع المنظمة.

التطورات الأخيرة

١٠٤ - رغم أن محكمة الأمم المتحدة الإدارية السابقة أيدت شرط التخلي عن مركز الإقامة الدائمة^(٦)، فإن محكمة الأمم المتحدة للاستئناف خلصت، في حكمين صدرتا عنها مؤخراً، إلى أن هذه السياسة لا تقوم على أساس قانوني لأنها لا ترد في أي إصدار إداري. ومنذ عام ٢٠١٢، تبين لمحكمة الاستئناف أن اللجنة الخامسة عندما قررت هذه السياسة، طلبت تنفيذ قراراتها من خلال "إدخال التعديلات المناسبة على النظام الإداري للموظفين"، وأن الأمين العام لم يمثل تماماً للشرط الذي حددته اللجنة الخامسة لتنفيذ قرارها (A/2615)^(٧). وعلاوة

(٦) Fischman، الحكم رقم ٣٢٦ (١٩٨٤)، و Moawad، الحكم رقم ٨١٩ (١٩٩٧).

(٧) المرجع نفسه، الحكم رقم (Valimaki-Erk) 276-UNAT-2012، الفقرة ٧.

على ذلك، تبين لمحكمة الاستئناف أن هذه السياسة لا يمكن تبريرها على أساس كفالة التوزيع الجغرافي للموظفين، نظراً إلى أن التوزيع الجغرافي عند تعيين الموظفين يستند إلى جنسيتهم وليس إلى مركز الإقامة. ولاحظت كذلك أنها "إذ تضع في اعتبارها مبادئ حقوق الإنسان وقانون العمل الحديث، ترى أن هذه السياسة لا مكان لها في منظمة دولية حديثة".

١٠٥ - وعلى الرغم من أن الأحكام الصادرة عن محكمة الاستئناف لم تتناول مسألة مركز الإقامة الدائم في الولايات المتحدة الأمريكية، فإنه سيتبين للمحكمة على الأرجح، نتيجة لتلك الأحكام، أن الشرط الوارد في الأمر الإداري ST/AI/2000/19 والقاضي بالتخلي عن مركز الإقامة الدائمة يفرض التزاماً لا ينص عليه النظام الإداري للموظفين، ومن ثم، فهو شرط غير قانوني.

١٠٦ - ونتيجة للأحكام الصادرة عن محكمة الاستئناف، منحت الأمانة العامة، منذ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣، على أساس استثنائي، الموظفين في الفئة الفنية إذناً بالاحتفاظ بمركز الإقامة الدائمة في بلد غير البلد الذي يحملون جنسيته، رهناً بإعادة الجمعية العامة النظر في هذه المسألة. وينطوي الحصول على مركز الإقامة الدائمة في الولايات المتحدة أو الاحتفاظ به على خطوة إجرائية إضافية يُقتضى بموجبها من الموظف أن يوقع تنازلاً عما قد يستحقه من حقوق وامتيازات وإعفاءات وحصانات. وللتوقيع على هذا التنازل، يجب على الموظف أن يطلب إذناً من المنظمة. وبما أن نفس الشواغل تنطبق على هذه الخطوة الإجرائية، فإن الموظفين منحوا على أساس استثنائي إذناً بتوقيع ذلك التنازل. وقد أبلغ الموظفون الذين منحوا على أساس استثنائي إذناً بالحصول على مركز الإقامة الدائمة أو الاحتفاظ به، أنه ربما يطلب منهم، في أعقاب نظر الجمعية العامة في هذه المسألة المعروضة في هذا التقرير، التخلي عن مركز إقامتهم الدائمة كشرط لأي تمديد أو تجديد أو أي شكل آخر من أشكال التعيين اللاحق.

الآثار المترتبة على الاحتفاظ بمركز الإقامة الدائمة خارج بلد الجنسية

١٠٧ - إن السياسة التي تشترط على الموظفين التخلي عن مركز الإقامة الدائمة في بلدان خارج البلد الذي يحملون جنسيته، اعتُمدت لمعالجة الشواغل المتعلقة بالتمثيل الجغرافي والآثار المالية التي يكتسبها أن تترتب على حصول الموظفين على ذلك المركز أو احتفاظهم به. وإذا قررت الجمعية العامة عدم الإبقاء على هذه السياسة، فإن تقييم التمثيل الجغرافي لن يتأثر بحصول الموظفين على هذا المركز أو احتفاظهم به. فالموظفون، بمن فيهم الموظفون الحاصلون على مركز إقامة دائمة، مدرجون في قوائم المنظمة وفقاً لبلد جنسيتهم المعترف بها.

١٠٨ - غير أن ثمة آثاراً مالية ربما تنشأ من استحقاقات الموظفين أو مبالغ ضريبة الدخل المردودة. وينص البند ٣-٣ (هـ) من النظام الأساسي للموظفين على رد مبالغ للموظف عندما يكون خاضعاً للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين ولضريبة الدخل الوطنية على المرتبات والمكافآت التي تدفعها الأمم المتحدة. وهذه الضريبة لا ترتبط حصراً بالجنسية ولكنها ترتبط أيضاً بمركز الإقامة الدائمة، كما هو الحال في الولايات المتحدة الأمريكية.

١٠٩ - وفيما يتعلق بمرتبات الموظفين الممولة من الأموال الموفرة من الأنصبة المقررة، ينص البند ٤-١٠ من النظام المالي على إيداع المبالغ التي تُخصم كإقتطاعات إلزامية من مرتبات الموظفين في صندوق معادلة الضرائب. وبموجب البند ٤-١١ من النظام المالي، تُستخدم إيرادات صندوق معادلة الضرائب لرد ضرائب الدخل التي تجبها الدول الأعضاء إلى الموظفين. وإذا كان الحساب الدائن للدولة العضو في الصندوق لا يكفي لهذا الغرض، يضاف العجز إلى الاشتراك المقرر على الدولة العضو في الفترة المالية التالية ويسترد منه. وإذا استلزم الأمر توفير مزيد من المبالغ لسداد ضرائب الدخل التي تجبها الدول الأعضاء التي يتمتعون فيها بمركز الإقامة الدائمة، فستكون هناك زيادة مقابلة في المبالغ المسحوبة من الأموال المودعة في صندوق معادلة الضرائب.

١١٠ - وفيما يتعلق بمرتبات الموظفين الممولة من الأموال غير الموفرة من الأنصبة المقررة، من قبيل التبرعات التي تقدمها الدول الأعضاء إلى الصناديق الاستثمارية، في إطار القاعدة المالية ٤-١١، لا تساهم مصادر الأموال هذه في صندوق معادلة الضرائب. ونتيجة لذلك، تتحمل مصادر الأموال التكاليف الإضافية المتعلقة برد الضرائب المسددة في الحالات التي تجب فيها ضريبة الدخل على المرتبات والمكافآت. ومن ثم فإن من شأن حدوث زيادة في عدد الموظفين الذين يشغلون وظائف ممولة من الأموال غير الموفرة من الأنصبة المقررة والذين يحصلون على مركز المقيم الدائم في البلدان التي تفرض ضرائب على الدخل المكتسب من الأمم المتحدة أو يحتفظون بهذا المركز أن يزيد مقدار ما تدفعه المنظمة من مبالغ مردودة لقاء ضريبة الدخل المسددة، وهي مبالغ ستتحمل على الصندوق المحدد الممول من غير الأنصبة المقررة.

١١١ - ومن الناحية الأخرى، وعملاً بالقاعدة ٤-٥ (د) من النظام الإداري للموظفين، إذا كان الموظف يتولى مركز المقيم الدائم في بلد غير بلد جنسيته، جاز أن يسقط حقه في الحصول على إجازة زيارة الوطن، ومنحة التعليم، ومنحة الإعادة إلى الوطن، ونفقات السفر عند انتهاء الخدمة، ونفقات نقل الأمتعة المتزلية، حيثما يتعارض ذلك مع الغرض من هذه البدلات أو الاستحقاقات. وهذا هو الحال عادة حيثما يكون مركز عمل الموظف في البلد

الذي يتولى فيه مركز المقيم الدائم. وينطبق هذا الحكم سواء أكان الموظف يشغل وظائف ممولة من الأنصبه المقررة أم من غير الأنصبه المقررة. وهكذا، يمكن أن يؤدي حدوث زيادة في عدد الموظفين الذين يحتفظون بمركز المقيم الدائم أو يحصلون عليه في البلد الذي يوجد فيه مركز عملهم إلى انخفاض الإنفاق على بعض الاستحقاقات.

١١٢ - وفي ضوء العوامل المذكورة أعلاه، يظل الأثر التراكمي للآثار المالية المترتبة على السماح للموظفين بالاحتفاظ بمركز المقيم الدائم أو الحصول عليه غير معروف بشكل مؤكد. وفي الوقت الراهن، تُردّ عادة مبالغ سداد الضرائب الوطنية المفروضة على مرتبات ومكافآت موظفي الأمم المتحدة المقيمين إقامة دائمة في بلد غير بلد جنسيتهم. وفي المرحلة الحالية، لا يمكن توقع الكيفية التي سيتغير بها عدد الموظفين إذا ما رفعت بصورة دائمة القيود المفروضة على الحصول على مركز المقيم الدائم أو الاحتفاظ به. وفي الوقت نفسه، لن تقدم المنظمة استحقاقات الاغتراب إلى الموظفين الذين يقطنون ويعملون في مركز العمل الذي يتولون فيه مركز المقيم الدائم. كذلك، لا يمكن توقع الكيفية التي سيتغير بها عدد الموظفين في هذه الفئة نتيجة للسماح بالاحتفاظ بمركز المقيم الدائم والحصول عليه.

١١٣ - ومراعاة لتوصيات الأمين العام فيما يتعلق بهذه المسألة والآثار الناشئة عن الأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للاستئناف، تُدعى الجمعية العامة إلى إعادة النظر في السياسة التي تشترط أن يتنازل الموظفون قبل التعيين عن مركز المقيم الدائم في بلد غير البلد الذي يحملون جنسيته. وفي حال قررت الجمعية العامة عدم الإبقاء على هذه السياسة، سيستدعي هذا التغيير إجراء التعديل المناسب للقاعدة ١-٥ (ج) من النظام الإداري والأمر الإداري ST/AI/2000/19. وفي حال قررت الجمعية العامة الإبقاء على هذه السياسة، سيكون من الضروري أن يقوم الأمين العام بتعديل القاعدة ١-٥ (ج) من النظام الإداري من أجل معالجة الآثار المترتبة على الأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للاستئناف فيما يتعلق بهذه المسألة.

رابعاً - الإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها

١١٤ - يطلب إلى الجمعية العامة ما يلي:

(أ) الإحاطة علماً بهذا التقرير؛

(ب) الموافقة على التدبير الانتقالي التالي، الذي يعتزم تنفيذه من وقت

الاستعراض التالي المتعلق بالنظر في تحويل التعيينات إلى تعيينات مستمرة:

كـتـدبـير انتقالي بديل للفقرة ٥٣ (د) من قرار الجمعية العامة ٢٤٦/٦٥ ومرفقه، يكون الموظف الذي حصل على تقييم أداء لا يقل عن مستوى "يفي بالتوقعات" أو ما يعادله في جميع تقارير تقييم الأداء، التي تغطي السنوات الأربع الماضية، بما فيها التقارير التي تغطي مدة تقل عن سنة واحدة، مؤهلاً لينظر في تحويل تعيينه إلى تعيين مستمر. غير أنه لن تُخصص نقاط عن أي تقرير لتقييم الأداء يغطي مدة تقل عن سنة واحدة؛

(ج) استعراض السياسة التي تشترط أن يتنازل الموظفون قبل التعيين عن مركز المقيم الدائم في بلد غير البلد الذي يحملون جنسيته، في ضوء توصيات الأمين العام بشأن هذه المسألة والأحكام الصادرة مؤخراً عن محكمة الأمم المتحدة للاستئناف. ويدعو الأمين العام الجمعية العامة إلى أن تقدم التوجيه إلى الأمين العام بشأن ما إذا كان ينبغي الإبقاء على هذه السياسة أم لا.

١١٥ - وترد الإجراءات المتبقية التي يُطلب إلى الجمعية العامة اتخاذها في الفروع ذات الصلة من إضافات هذا التقرير (A/69/190/Add.1-4).

المرفق

موجز إجراءات المتابعة المتخذة لتنفيذ طلبات الجمعية العامة الواردة في قراراتها ٢٥٠/٦٣ و ٢٤٧/٦٥ و ٢٥٥/٦٧ و ٢٥٢/٦٨ و ٢٥٦/٦٨ و طلبات وتوصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية التي أقرتها الجمعية العامة

ألف - الجمعية العامة

موضع الإشارة في القرار	الإجراء المتخذ لتنفيذ الطلب
القرار ٢٥٠/٦٣، إدارة الموارد البشرية	الترتيبات التعاقدية ومواءمة شروط الخدمة
الجزء الثاني	يتضمن هذا التقرير آخر المعلومات عن تنفيذ إصلاحات الموارد البشرية (انظر الفرع الثالث - ألف). وينتظر إجراء تحليل مالي بعد التنفيذ الكامل نظرا لأن استعراض التعيينات المستمرة لا يزال جاريا.
الفقرة ١٣	
القرار ٢٤٧/٦٥، إدارة الموارد البشرية	الترتيبات التعاقدية
الجزء السادس	أنجز. انظر الأمر الإداري ST/AI/2013/1 و Corr.1، فيما يتعلق بإدارة التعيينات المحددة المدة.
الفقرة ٥٨	
القرار ٢٥٥/٦٧، إدارة الموارد البشرية	إصلاح إدارة الموارد البشرية
الجزء الأول	انظر الفرع ثالثا - ألف من هذا التقرير، بشأن تنفيذ إصلاحات إدارة الموارد البشرية.
الفقرة ٩	يشكل سجل أداء إدارة الموارد البشرية أداة لقياس التقدم المحرز نحو تحقيق المتطلبات اللازم توفرها في ملاك الموظفين، من قبيل التمثيل الجنساني والجغرافي. ولا تزال الجدارة تشكل المعيار الرئيسي في قرارات الاختيار، وفقا للمادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة.
الفقرة ١٣	
الفقرة ١٦	انظر تقرير الأمين العام بشأن التنقيحات المقترحة لنظام إدارة الأداء (A/69/190/Add.2).
الفقرة ٢٠	انظر الفرع ثالثا - باء - ٤ من هذا التقرير، بشأن التعلم والتطوير الوظيفي.
الفقرة ٢٥	انظر الفرع ثالثا - ألف - ٢ من هذا التقرير، بشأن استعراض التعيينات المستمرة.
الجزء الثاني	الاستقدام والتوظيف
الفقرة ٣٤	انظر الفرع ثالثا - باء - ٢ (أ) من هذا التقرير، بشأن مواعيد اختيار الموظفين.
الفقرات ٣٨ و ٣٩ و ٤١ و ٤٢	انظر تقرير الأمين العام بشأن برنامج الفئتين الشباب (A/69/190/Add.3).
الفقرة ٤٣	انظر الفقرات ٥٥ إلى ٦٠ من هذا التقرير، بشأن الجهود الرامية إلى تحقيق تكافؤ الجنسين.
الجزء الثالث	تقييم شامل لنظام التمثيل الجغرافي
الفقرة ٤٦	انظر تقرير الأمين العام بشأن استعراض نظام النطاقات المستصوبة (A/69/190/Add.4).
الفقرة ٤٨	أنجز. انظر الفقرات ٦١ إلى ٦٥ من هذا التقرير، بشأن الجهود الرامية إلى تحسين تمثيل البلدان النامية.

موضع الإشارة في القرار	الإجراء المتخذ لتنفيذ الطلب
الجزء الخامس	تكوين الأمانة العامة
الفقرة ٦١	انظر تقرير الأمين العام المعنون "تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين" (A/69/292).
الفقرة ٦٣	أصدر وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية الأمر الإداري ST/AI/2013/4 بشأن الاستشاريين وفردى المتعاقدين، الذي يتضمن حكماً تصدر بموجبه عقود فردية تنص على دفع أجور رمزية (دولار واحد، على سبيل المثال) للأفراد من ذوي الخبرات المحددة الذين يتطوعون لتقديم خدماتهم إلى الأمم المتحدة دون أجر والذين يسافرون لحساب المنظمة، رهناً بموافقة الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية وعلى أساس كل حالة على حدة. ويجري حالياً إعداد مبادئ توجيهية إضافية بشأن عملية الموافقة والشروط.
الفقرة ٦٤	انظر تقرير الأمين العام المعنون "تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين" (A/69/292).
الفقرة ٦٥	تناول الأمين العام هذا الطلب في سياق تقريره المعنون "استعراض عام لتمويل عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام: أداء الميزانية خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣ وميزانية الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥" (A/68/731، الفقرات ١٦٦-١٦٨).
الفقرة ٦٦	انظر الفرع ثالثاً - باء - ٢ (د) من هذا التقرير، بشأن التوعية.
الجزء السادس	الاستشاريون
الفقرة ٦٧	أصدر أمر إداري في ١٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ منقح بشأن الاستشاريين وفردى المتعاقدين (ST/AI/2013/4)، قدمت فيه معلومات مفصلة عن عملية اختيار الاستشاريين وحددت ضرورة بذل كل الجهود لوضع قائمة تصفية تتألف من ثلاثة مرشحين على الأقل من أوسع نطاق جغرافي ممكن للنظر فيها. ويحدد الأمر أيضاً الشروط التي يمكن بها الاستعانة بالاستشاريين، بما في ذلك أنه لا تجوز الاستعانة بهم إلا عندما لا يمكن توفير الخدمات المطلوبة من ضمن الموارد الحالية من الموظفين المتوافرة في الأمانة العامة بسبب الافتقار إلى المعرفة المتخصصة و/أو الخبرة أو القدرة. ويلزم أن يثبت مدير البرامج في استمارة تكميلية أن خدمات الاستشاريين لا يمكن تقديمها من القدرات الداخلية وأن يثيروا إلى جنسيات المرشحين الذين ينظر في الاستعانة بخدماتهم الاستشارية وجنسهم.
	وانظر أيضاً تقرير الأمين العام عن الموظفين المقدمين دون مقابل والموظفين المتقاعدين والاستشاريين وفردى المتعاقدين (A/69/292/Add.1).
الفقرة ٦٨	وفقاً للشروط المحددة في الأمر الإداري ST/AI/2013/4، يجب أن تكون تعيينات الاستشاريين ذات طابع مؤقت وأن يكون الاضطلاع بالمهام وإنجازها ممكنين في غضون فترة زمنية محدودة ومحددة. وفي الحالات التي يستعان فيها مؤقتاً بمتعاقد فرد لأداء أعباء ومهام مماثلة لتلك التي يقوم بها أحد الموظفين، يتعين وضع استراتيجية واضحة بشأن التوصل إلى حل يقوم على التوظيف العادي لأجل طويل.
	وانظر أيضاً تقرير الأمين العام المعنون "تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين" (A/69/292).
الفقرة ٦٩	انظر تقرير الأمين العام عن الموظفين المقدمين دون مقابل والموظفين المتقاعدين والاستشاريين وفردى المتعاقدين (A/69/292/Add.1).
الجزء السابع	العلاقات بين الموظفين والإدارة
الفقرة ٧١	ونقحت نشرة الأمين العام المتعلقة باللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة (ST/SGB/2011/6/Rev.1) وأصدر أمر إداري جديد بشأن العلاقات بين الموظفين والإدارة (ST/AI/2014/3).
الجزء العاشر	مسائل أخرى
الفقرة ٧٧	انظر تقرير الأمين العام عن الممارسات المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل، من ١ تموز/يوليه ٢٠١٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤ (A/69/283).
القرار ٢٥٢/٦٨، إدارة الموارد البشرية	
الجزء الأول	إصلاح إدارة الموارد البشرية
الفقرة ٥	انظر تقرير الأمين العام عن التنقيحات المقترحة لنظام إدارة الأداء (A/69/190/Add.2).

الإجراء المتخذ لتنفيذ الطلب	موضع الإشارة في القرار
أُنجز. عُقدت جلسة إحاطة إعلامية مع اللجنة الخامسة في ٦ أيار/مايو ٢٠١٤.	الفقرة ٦
تكوين الأمانة العامة	الجزء الثاني
انظر تقرير الأمين العام المعنون "تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين" (A/69/292).	الفقرة ١٣
انظر الفرع ثالثاً - باء - ١ من هذا التقرير، بشأن تخطيط القوة العاملة.	الفقرة ١٦
انظر تقرير الأمين العام المعنون "تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين" (A/69/292).	الفقرة ١٧
انظر تقرير الأمين العام بشأن برنامج الفنين الشباب (A/69/190/Add.3).	الفقرة ١٨
ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي المحتمل	الجزء الثالث
انظر تقرير الأمين العام عن الممارسات المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل، من ١ تموز/يوليه ٢٠١٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤ (A/69/283).	الفقرتان ٢١ و ٢٣
القرار ٢٦٥/٦٨، إطار التنقل	
انظر تقرير الأمين العام الذي يتضمن آخر المعلومات عن الأعمال التحضيرية المتعلقة بتنفيذ إطار التنقل والتطوير الوظيفي (A/69/190/Add.1).	

باء - اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

الإجراء المتخذ لتنفيذ الطلب/التوصية	موضع الإشارة في تقرير اللجنة الاستشارية
توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية المستقاة من الوثيقة A/67/545	نظام اختيار الموظفين
انظر الفرع ثالثاً - باء - ١ من هذا التقرير، بشأن تخطيط القوة العاملة.	الفقرة ١٣
انظر الفرع ثالثاً - باء - ٤ من هذا التقرير، بشأن التعلم والتطوير الوظيفي.	الفقرتان ٣٣ و ٣٦
انظر تقرير الأمين العام بشأن برنامج الفنين الشباب (A/69/190/Add.3).	الفقرة ٤٤
انظر الفرع ثالثاً - باء - ٢ (د) من هذا التقرير، بشأن التوعية.	الفقرة ٤٩
انظر الفقرات ٥٥ إلى ٦٠ من هذا التقرير، عن الجهود الرامية إلى تحقيق تكافؤ الجنسين.	الفقرة ٥٨
انظر تقرير الأمين العام المعنون "تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين" (A/69/292).	الفقرات ١٣٨ و ١٤٥ و ١٤٦
أُنجز. انظر تقرير الأمين العام عن تعديلات النظام الإداري للموظفين (A/69/117).	الفقرة ١٥٧
توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية المستقاة من الوثيقة A/68/523	نظام اختيار الموظفين
انظر تقرير الأمين العام المعنون "تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين" (A/69/292).	الفقرتان ٥ و ١٠
انظر تقرير الأمين العام عن الممارسات المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل، من ١ تموز/يوليه ٢٠١٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤ (A/69/283).	الفقرة ١٨
توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية المستقاة من الوثيقة A/68/580	نظام اختيار الموظفين
يجري إعداد مقترح شامل لمعالجة الاحتياجات المتعلقة بتنسيب موظفي الأمم المتحدة المتضررين من الكوارث الطبيعية والأفعال الكيدية وغيرها من الحوادث الخطيرة وهو سيقدم إلى الجمعية العامة في دورة مقبلة.	الفقرتان ٥ و ٧