

Distr.: General  
11 November 2014  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة التاسعة والستون  
البند ١٣٧ من جدول الأعمال  
إدارة الموارد البشرية

## إدارة الموارد البشرية

## تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

## أولا - مقدمة

- ١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقارير الأمين العام التالية:
  - (أ) استعراض عام لإصلاح إدارة الموارد البشرية: نحو قوة عاملة عالمية ودينامية وقادرة على التكيف من أجل الأمم المتحدة (A/69/190)؛
  - (ب) استعراض عام لإصلاح إدارة الموارد البشرية: التنقل (A/69/190/Add.1)؛
  - (ج) استعراض عام لإصلاح إدارة الموارد البشرية: إدارة الأداء (A/69/190/Add.2) و (Corr.1)؛
  - (د) استعراض إصلاح إدارة الموارد البشرية: برنامج الأمم المتحدة للفتيين الشباب (A/69/190/Add.3)؛
  - (هـ) استعراض عام لإصلاحات إدارة الموارد البشرية: تقييم نظام النطاقات المستصوبة (A/69/190/Add.4)؛
  - (و) تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/69/292)؛



الرجاء إعادة استعمال الورق



- (ز) تكوين الأمانة العامة: الموظفون المقدمون دون مقابل والموظفون المتقاعدون والخبراء الاستشاريون وفراى المتعاقدين (A/69/292/Add.1)؛
- (ح) ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل، من ١ تموز/يوليه ٢٠١٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤ (A/69/283)؛
- (ط) تعديلات النظام الإداري للموظفين (A/69/117)؛
- (ي) أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/69/332).

٢ - واجتمعت اللجنة الاستشارية، أثناء نظرها في هذه التقارير، بممثلي الأمين العام الذين قدموا لها معلومات وتوضيحات إضافية، اختُتمت بردود خطية تلقتها اللجنة في ٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤.

٣ - ويتناول هذا التقرير في فروعه من الثاني إلى السادس تقرير الأمين العام عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية وإضافاته الأربع الواردة في الفقرات الفرعية (أ) إلى (هـ) من الفقرة ١ أعلاه. وتتناول الفروع من السابع إلى العاشر التقارير الأخرى للأمين العام المتصلة بإدارة الموارد البشرية الواردة في الفقرات الفرعية (و) إلى (ي) من الفقرة ١ أعلاه.

## ثانياً - استعراض عام لإصلاح إدارة الموارد البشرية

٤ - قدم تقرير الأمين العام الوارد في الوثيقة A/69/190 عملاً بقرارات الجمعية العامة ٢٥٥/٦٧ و ٢٥٢/٦٨ و ٢٦٥/٦٨، وهو يعرض معلومات مستوفاة عن تنفيذ إصلاحات إدارة الموارد البشرية في المنظمة التي بدأ تنفيذها منذ الدورة الثالثة والستين للجمعية العامة. ويرد موجز للتقدم المحرز في تنفيذ هذه الإصلاحات ولما يعتبره الأمين العام الخطوات المقبلة في عملية الإصلاح في الجدول ١ من تقرير الاستعراض العام.

### تنفيذ إصلاح الموارد البشرية

٥ - طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٥٥/٦٧ إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة تقريراً مرحلياً عن تنفيذ الإصلاحات الجارية في مجال إدارة الموارد البشرية، بما فيها الإصلاحات المعتمدة في قرارها ٢٥٠/٦٣ و ٢٤٧/٦٥ و ٢٥٥/٦٧. وتورد الفقرات من ٥ إلى ٢٦ من تقرير الاستعراض العام معلومات بشأن إصلاح ترتيبات التعاقد مع الموظفين، بما في ذلك استعراض التعيينات المستمرة ومواءمة شروط الخدمة في الميدان.

٦ - ويرز الأمين العام في تقريره أن المبادرات المتخذة أسهمت في خفض معدل الشواغر فيما يخص الموظفين الدوليين العاملين 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 (A/69/190، الفقرة ٢٤).

٧ - وفيما يتعلق بإصلاح نظام التعاقد، وعلى إثر اعتماد قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣، أقرت اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ ترتيبات تعاقدية جديدة تضم ثلاثة أنواع من التعيينات (التعيين المؤقت، والتعيين المحدد المدة، والتعيين المستمر) في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين. وذكر الأمين العام في تقريره أن بدء العمل بمجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين يكتسي 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 والمستحقات التي كان معمولاً بها سابقاً (المرجع نفسه، الفقرة ٢٥). وبالإضافة إلى ذلك، أزيحت الحواجز الرئيسية التي تحول دون تنقل الموظفين بين المقر والميدان، مما يعتبره الأمين العام ضرورياً لتنفيذ إطار التنقل على النحو الذي أقرته الجمعية العامة في القرار ٢٦٥/٦٨ (انظر الفرع الثالث أدناه).

٨ - ويشير الأمين العام إلى أن بدء العمل في تموز/يوليه ٢٠٠٩ بالتعيينات المؤقتة بموجب النظام الإداري للموظفين أتاح قدراً من المرونة للمنظمة في الاستجابة للاحتياجات المتغيرة دون التزامات طويلة الأجل. غير أن الأمين العام يشير أيضاً إلى أنه يتبين من التجربة المكتسبة حتى الآن أن فترات التعيين المحددة في ٣٦٤ يوماً هي من القصر بحيث لا تتيح تلبية بعض الاحتياجات المؤقتة، مثلاً في الحالات التي يحل فيها موظف محل موظف آخر في إجازة خاصة طويلة غير مدفوعة الأجر (A/69/190، الفقرة ٨). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن مكاتب مثل مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان ومكتب الأمم المتحدة في فيينا أبلغت عن صعوبات فيما يتعلق بتقييد مدة التعيينات المؤقتة. ففي حالة مفوضية حقوق الإنسان، عين موظفون تعيينات مؤقتة لشغل وظائف دعم لجان التحقيق أنشئت في بادئ الأمر بولايات تقل عن سنة واحدة ومددت في وقت لاحق مع تمويل تلك الوظائف لبضعة أشهر في كل مرة. غير أن تقرير الاستعراض العام يشير إلى أنه تم إيجاد حلول خاصة في مثل تلك الحالات من أجل ضمان استمرارية البرامج (المرجع نفسه). وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة قررت استخدام التعيينات المؤقتة في تعيين الموظفين لتحمل أعباء الأعمال الموسمية أو خلال فترات الذروة ولتلبية احتياجات محددة قصيرة الأجل لمدة تقل عن سنة واحدة، علماً أنه يمكن تجديدها لمدة تصل إلى سنة إضافية واحدة عندما تبرره

طفرة في الاحتياجات والحاجات التشغيلية المتصلة بعمليات ميدانية ومشاريع خاصة ذات ولايات محددة المدة (القرار ٦٣/٢٥٠، الفقرة ٧). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن الأمين العام لم يقدم أي اقتراح خاص إلى الجمعية العامة في الوقت الحاضر.

٩ - وفيما يتعلق بالتعيينات المحددة المدة، أشار الأمين العام إلى أنه أُجري استعراض للموظفين المعيّنين لمدة محدودة في إطار المجموعة ٣٠٠ على إثر بدء العمل بالنظام الإداري الجديد للموظفين في تموز/يوليه ٢٠٠٩، مما أسفر عن إعادة تعيين ٦٢٠ ٣ موظفا دوليا في الميدان بموجب ترتيبات التعيين المحدد المدة الجديدة. وبهذه الصفة، أدمج الموظفون الدوليون في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة في نظام اختيار الموظفين بالأمانة العامة (A/69/190، الفقرة ٩).

١٠ - وفيما يتعلق بالموظفين المعيّنين سابقا في إطار المجموعة ٢٠٠، أبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، أن من بين ٤٠٦ ١ موظفين معيّنين في إطار المجموعة ٢٠٠ في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ حولت تعيينات ٣٧٧ ١ موظفا منهم إلى تعيينات محددة المدة في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، ولكن مع الاقتصار على الخدمة في مشروع معين. وبعد مرور عام، ظلت خدمة ١٠٧٣ من هؤلاء الموظفين مقتصرة على مشاريع معينة.

١١ - وفيما يتعلق بالتعيينات المستمرة، قدم الأمين العام تفاصيل تتعلق بجولة استعراض عام ٢٠١٢ لعملية التحويل إلى تعيينات مستمرة الذي بدأ في ٨ تموز/يوليه ٢٠١٣ وكان يتوقع أن ينجز بحلول نهاية أيلول/سبتمبر ٢٠١٤ (المرجع نفسه، الفقرتان ١٢ و ١٨). وأكدت الأمانة العامة، ردا على طلب وجه لها، بأن الاستعراض أُنجز بالفعل بحلول ذلك التاريخ.

١٢ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن "حافضة الوظائف" تحسب على أساس تطبيق المعايير التي حددتها الجمعية العامة في قرارها ٢٤٧/٦٥ الذي جاء فيه أن الاحتياجات المستمرة للمنظمة تحدد على أساس الوظائف الثابتة والمؤقتة التي تزيد مدتها عن خمس سنوات، فضلا عن المساعدة المؤقتة العامة في البعثات السياسية الخاصة (المرجع نفسه، الفقرة ١٧). وقررت الجمعية العامة أن تحدد المستوى الأولي لحافضي الوظائف في ٧٥ في المائة من تلك الوظائف (القرار ٢٤٧/٦٥، الفقرتان ٥٠ و ٥١). ويذكر الأمين العام في تقرير الاستعراض العام أن "حافضة الوظائف" الأولية لاستعراض عام ٢٠١٢ حددت في ٦٨٦٩ وظيفة فيما يتعلق بوظائف الفئة الفنية والفئات العليا وفئة الخدمة الميدانية، وفي ٤٤٥١ وظيفة فيما يتعلق بفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة. وبعد طرح عدد الموظفين الحاليين المعيّنين بعقود مستمرة ودائمة، حددت الحافضة

في ٣٣٤٢ وظيفة فيما يتعلق بالفئة الفنية والفئات العليا وفئة الخدمة الميدانية وفي ٥٥٨ وظيفة فيما يتعلق بفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة (A/69/190، الفقرة ١٣).

١٣ - ويفيد الأمين العام في تقرير الاستعراض العام مصادفة صعوبة في تطبيق معايير الأهلية الحالية للتحويل إلى التعيينات المستمرة، لأنه تبين أن بعض الموظفين الذين عمل الكثير منهم في الميدان غير مؤهلين لعدم استيفائهم شرط إتمام أربعة تقارير لتقييم الأداء على النحو المطلوب في الفقرة ٥٣ (د) من قرار الجمعية العامة ٢٤٧/٦٥. ومرد ذلك أن الموظفين ذوي التعيينات التي تقل عن سنة واحدة كانت تعد لهم في كثير من الأحيان، قبل إصلاحات نظام التعاقد، تقارير أداء خاصة تقل مدتها عن سنة واحدة. وبالإضافة إلى ذلك، أدت كثرة تنقل الموظفين أو المشرفين خلال دورة التقرير، وخاصة في الميدان، إلى إنحياز تقارير أداء تغطي مدة أقصر. وبناء على ذلك، يقترح الأمين العام تدبيرا انتقاليا يتيح اعتبار الموظفين الذين حصلوا على تقديرات مرضية في جميع تقارير الأداء عن السنوات الأربع السابقة، بما فيها التقارير التي تغطي مدة أقل من سنة، في حكم المؤهلين، علما أنه لن تخصص أي نقاط لأي تقييم للأداء تقل مدته عن سنة واحدة (A/69/190، الفقرة ١٥).

١٤ - وفي هذا الصدد، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن الأمين العام يذكر في تقريره عن تكوين الأمانة العامة أن نسبة الموظفين المعيّنين بعقود دائمة/مستمرة إلى مجموع عدد الموظفين زادت من ١١ في المائة في عام ٢٠١٠ إلى ١٧ في المائة في عام ٢٠١٤ (A/69/292، الجدول ٢) اعتبارا للاستعراض الذي أجري لمرة واحدة لتحويل تعييناتهم إلى تعيينات دائمة نتيجة لدخول نظام التعاقد الجديد حيز التنفيذ. وتلاحظ اللجنة أنه المرجح أن يستمر هذا الاتجاه في السنوات المقبلة، اعتبارا لعمليات التحويل الإضافية الناشئة عن الاستعراض السنوي في إطار حصة حافظة الوظائف. وترى اللجنة الاستشارية أنه ينبغي أن يتوخى الأمين العام نهجا حذرا إزاء اقتراح إدخال تعديلات على أي من معايير الأهلية للتحويل إلى تعيين مستمر اعتبارا لضرورة الحفاظ على الاتساق والإنصاف من سنة إلى أخرى. وتعتقد اللجنة أيضا أن نسبة التعيينات الدائمة/المستمرة إلى مجموع الموظفين ينبغي أن ترصد عن كثب على نحو يكفل التوازن المناسب في القوة العاملة العالمية الإجمالية في الأمانة العامة.

١٥ - وتشير اللجنة الاستشارية أيضا إلى التفسير المقدم خلال استعراضها السابق لتدابير إصلاح الموارد البشرية ومفاده أنه في حين لا تترتب على الزيادة في عدد التعيينات الدائمة آثار مالية من حيث المزايا والمستحقات، فإن مبالغ تعويض إنهاء الخدمة والتعويض محل مهلة الإشعار التي تدفع للموظفين المعيّنين بعقود دائمة أو مستمرة هي أعلى من المبالغ التي تدفع للموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة (A/67/545، الفقرة ٧). ويشير الأمين العام في أحدث

تقرير استعراض عام له إلى أن بعض الإدارات والمكاتب أعربت عن القلق إزاء الأعباء المحتملة لدفع تعويض إنهاء الخدمة عن الموظفين المعيّنين بعقود مستمرة الذين يشغلون وظائف ممولة من موارد خارجة عن الميزانية. ويشار إلى أنه في الحالات التي يتوقف فيها التمويل المتعلق بوظيفة معينة، ستحاول الأمانة العامة إعادة انتداب الموظف أفقياً بغية تقليل المبالغ المحتمل دفعها على سبيل تعويض إنهاء الخدمة (A/69/190، الفقرة ١٧). وفي هذا الصدد، تكرر اللجنة الاستشارية توصيتها بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام رصد مستويات النفقات المتعلقة بتعويض إنهاء الخدمة والتعويض بدلا من مهلة الإشعار وتقديم تقرير عن ذلك، بما يشمل أي حيد عن الأنماط السابقة.

١٦ - ويقدم الأمين العام في الفقرات من ١٩ إلى ٢٣ من تقرير الاستعراض العام إفادات عن الآثار المترتبة على القرار الذي اتخذته الجمعية العامة، بموجب قرارها ٢٤٨/٦٥ المتعلق بالنظام الموحد للأمم المتحدة، لمواءمة شروط خدمة الموظفين العاملين في الميدان. وبفضل مواءمة تحديد مراكز العمل في البعثات باعتبارها مراكز يسمح أو لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة وما يتصل بذلك من مستحقات، انخفضت معدلات دوران الموظفين الدوليين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة من ١٦ في المائة في السنة المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١ إلى ٩,٢ في المائة في السنة التالية (المرجع نفسه، الفقرة ٢٢). وتم أيضا توحيد دورات الراحة والاستجمام في مراكز العمل الميدانية بالنسبة لجميع الموظفين العاملين في إطار النظام الموحد للأمم المتحدة، مما يتيح قدرا أكبر من الشفافية والإنصاف (المرجع نفسه، الفقرة ٢٣). واللجنة الاستشارية غير مقتنعة بأن انخفاض معدلات دوران الموظفين يعزى فقط إلى مواءمة شروط خدمة الموظفين الميدانيين. وتعتقد اللجنة أنه ينبغي إجراء المزيد من التحليل المفصل في هذا الشأن والإبلاغ عن النتائج المحصلة في تقرير الاستعراض العام المقبل عن إدارة الموارد البشرية.

#### التخطيط للقوة العاملة

١٧ - أشارت اللجنة الاستشارية في عدد من المناسبات إلى الحاجة إلى التخطيط المنهجي للقوة العاملة (انظر A/63/526، الفقرة ٩، و A/65/537، الفقرة ٩، و A/67/545، الفقرتان ١٢ و ١٣). وحثت الجمعية العامة الأمين العام في الفقرة ١٦ من قرارها ٢٥٢/٦٨ على أن يضع على سبيل الأولوية نظاما لتخطيط القوة العاملة، وأن يعرضه على الجمعية العامة في الدورة التاسعة والستين.

١٨ - ويرد في الجدول ٢ من تقرير الاستعراض العام موجز للأنشطة التي يجري تنفيذها لتخطيط للقوة العاملة. وبالإضافة إلى ذلك، يشير التقرير إلى إطلاق مشروع جديد لتخطيط

القوة العاملة، وتنفيذ مشروع تجريبي في شعبة الخدمات الطبية التابعة لمكتب إدارة الموارد البشرية (A/69/190، الفقرة ٣٠). ولكن، من حيث الجهود التي يتعين بذلها على نطاق أوسع لتحسين التخطيط للقوة العاملة، يشير التقرير أيضا إلى أن ثمة حاجة إلى عمل إضافي من أجل مواءمة الجهود مع الإطار الحالي للتخطيط للميزانية والإطار الجديد لتنقل الموظفين والتطوير الوظيفي. وسيلزم أيضا إدخال تحسينات إضافية على نظام إنسبيرا تشمل إعداد قائمة جرد لجميع المهارات. وعلاوة على ذلك، أُشير في التقرير إلى أن الحاجة تقتضي استثمار الكثير من الموارد والوقت (المرجع نفسه، الفقرة ٣٣).

١٩ - وتأسف اللجنة الاستشارية لعدم تزويدها بمزيد من التفاصيل استجابة لطلب الجمعية العامة المتعلق بوضع نظام تخطيط للقوة العاملة. وتعتقد اللجنة أن هذا النظام أساسي لتحسين القرارات المتعلقة بتنسيب الموظفين وتنفيذ الولايات على نحو يتسم بالكفاءة والفعالية. وتعتقد اللجنة كذلك أن قدرا ثميناً من الوقت قد أُهدر، وهي غير مقتنعة بالأسباب المقدمة لتبرير عدم حدوث تقدم ملحوظ.

٢٠ - ولذا فإن اللجنة الاستشارية على ثقة في أن التقرير المقبل المتعلق بإدارة الموارد البشرية سيتضمن استراتيجية أكمل لوضع نظام قوي لتخطيط القوة العاملة (للاطلاع على مزيد من الملاحظات والتوصيات المتعلقة ببدء العمل بإطار تنقل الموظفين، انظر الفرع الثالث أدناه والفقرة ١٥١ المتعلقة بالتعاقد مع المتقاعدين لشغل وظائف صنع القرار).

#### اختيار الموظفين واستقدامهم

٢١ - يقدم الأمين العام في الفقرات من ٣٤ إلى ٤٦ من تقرير الاستعراض العام معلومات عن نظام اختيار موظفي الأمانة العامة واستقدامهم. وتذكر اللجنة الاستشارية بأن السياسة التي تحكم اختيار الموظفين قد صدرت بموجب الأمر الإداري ST/AI/2010/3، استناداً إلى أحكام قرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠. ومنذ ذلك الحين، استُحدثت بوابة جديدة لوظائف الأمم المتحدة (<https://careers.un.org>)، وأداة توظيف إلكترونية جديدة (نظام إنسبيرا). ويشير التقرير إلى أن نظام إنسبيرا قد نُشر الآن في جميع البعثات الميدانية على نحو أتاح توحيد جميع البيانات المتعلقة بالتوظيف، وإنشاء قائمة شاملة للمرشحين المقبولين (A/69/190، الفقرة ٣٧).

٢٢ - وتذكر اللجنة الاستشارية بالمبدأ الأساسي المتعلق بتعيين الموظفين في الأمانة العامة للأمم المتحدة، الوارد في المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، التي تنص على

أن الاعتبار الأهم في تعيين الموظفين ينبغي أن يكون ضرورة ضمان أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والزهة.

٢٣ - ويبيّن الرسم البياني الوارد في الفقرة ٣٧ من تقرير الأمين العام أن عدد طلبات الترشح للوظائف قد تصاعد باطراد منذ إطلاق نظام إنسبيرا، وبلغ في المتوسط ٢٢٨ طلباً في عام ٢٠١٣ لكل وظيفة شاغرة فُتح باب التقدم لها (مقابل ١٦٢ طلباً في عام ٢٠١١). ويتضمن الجدول ٣ تفاصيل الجدول الزمني للتوظيف في كل سنة منذ بدء العمل بنظام الاختيار الجديد، مقارنة بالأهداف التي صدر بها تكليف من الجمعية العامة فضلاً عن الأهداف المحددة في اتفاقات كبار المديرين مع الأمين العام. ويشير التقرير إلى أن عملية اختيار الموظفين الحالية تستغرق في المتوسط ٢١٣ يوماً بدءاً من الشروع في فتح الوظيفة الشاغرة لغاية الاختيار النهائي للمرشحين. والوقت المستهدف لإنجاز عملية الاختيار، المحدد في اتفاقات المديرين، هو ١٤٣ يوماً. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن هذا الهدف لا يمثل للمعيار المحدد بـ ١٢٠ يوماً لملء الوظائف، على النحو المنصوص عليه في الفقرة ١٨ من قرار الجمعية العامة ٢٤٧/٦٥.

٢٤ - وفيما يتعلق بالجدول الزمني للاختيار في الإدارات والمكاتب المحددة، زُوّدت اللجنة الاستشارية، بناءً على طلبها، بتفاصيل موزعة بحسب الإدارات تبين متوسط عدد الأيام الفاصلة بين تقديم المدير المكلف بالتعيين طلباً بفتح باب التوظيف للموافقة عليه وقيام رئيس الإدارة باختيار المرشح في نظام "إنسبيرا" (انظر المرفق الأول لهذا التقرير). وتلاحظ اللجنة في ثلاث حالات (المفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية)، أن متوسط الوقت الذي استغرقه استقدام الموظفين قد تجاوز ٣٠٠ يوم في كل من عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣.

٢٥ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية بقلق أن متوسط مدة الاختيار يتجاوز الآن بنحو ٥٠ في المائة الهدف الحالي. وتكرر اللجنة الإعراب عن أسفها من أن المكاسب في الكفاءة التي كان يُنتظر أن تتحقق نتيجة بدء العمل بنظام إنسبيرا والتحسينات التي طرأت على عملية هيئات الاستعراض المركزية لم تؤدّ إلى خفض الوقت الذي يستغرقه ملء الشواغر (انظر A/65/337، الفقرة ١٢ و A/67/545، الفقرة ١٧).

٢٦ - وتذكّر اللجنة الاستشارية بأن الجمعية العامة قد لاحظت مع بالغ القلق، في الفقرة ٣٤ من قرارها ٢٢٥/٦٧، أن هدف ملء أي وظيفة في حدود ١٢٠ يوماً لم يتحقق بعد، وطلبت إلى الأمين العام أن يبحث أسباب التأخير، وطلبت إليه أن يقدم تقريراً عن نتائج ذلك العمل يتضمن مقترحات لوضع تدابير مناسبة لمعالجة المشكلات المحددة. وترد في



الفقرتين ٣٨ و ٣٩ من تقرير الاستعراض العام تفاصيل عملية استعراض سير العمل التي أُجريت في عام ٢٠١٣ استجابة لهذا الطلب.

٢٧ - ويذكر الأمين العام أن التأخير الرئيسي في عملية الاختيار يحدث في المرحلة التي ينكب فيها المديرون المكلفون بالتعيين على تقييم المرشحين وتقديم توصيات بشأنهم، وهي تستغرق في المتوسط ١٣٤ يوما. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن ذلك يتجاوز ثلاثة أمثال الوقت المستهدف المحدد بـ ٤٠ يوما لهذه المرحلة من العملية (A/69/190)، الجدول ٣، الخطوة ٧). ويذكر الأمين العام أن التأخير يعزى إلى زيادة عدد مقدمي الطلبات، وأن على المديرين المكلفين بالتعيين أن يستعرضوا بطريقة يدوية كل طلب لتحديد مدى ملائمة مقدمه لشغل وظيفة معينة (المرجع نفسه، الفقرة ٤٤). ولمعالجة هذا الشاغل، يجري تنظيم حلقات عمل للمديرين المكلفين بالتعيين لمساعدتهم على وضع اختبارات تقييم صحيحة ويمكن التعويل عليها. وبالإضافة إلى ذلك، أُجري خلال الفترة المشمولة بالتقرير اختبار تجريبي بالاتصال الحاسوبي المباشر في خمس وظائف شاغرة فُتح باب التقدم لها، من أجل معالجة مسألة وجود كم كبير من الطلبات التي يجب تجهيزها يدويا، مما أتاح إنشاء قائمة قصيرة بأسماء المرشحين المناسبين رُفعت إلى المديرين المكلفين بالتعيين لكي يتابعوا تقييمهم.

٢٨ - وفيما يخص هذا المشروع التجريبي، زُوِّدت اللجنة الاستشارية، بناء على طلبها، بتفاصيل تتعلق بمختلف المراحل التجريبية، ومنهجيات الاختبار، والمخاطر التي تنطوي عليها عمليات التقييم بالاتصال الحاسوبي المباشر وما يتصل بذلك من تدابير للتخفيف من حدة المخاطر. وأبلغت اللجنة بأن عمليات التقييم الآلية المعيارية قد خفّضت كثيرا كمية الطلبات التي تحتاج إلى تقييم إضافي بطريقة يدوية من قبل المدير المكلف بالتعيين في الوظائف الشاغرة التي فُتح باب التقدم لها في النموذج التجريبي. وأدى ذلك إلى تقليص الوقت المكرس للفرز اليدوي بنحو ٨٥ في المائة. وبالإضافة إلى ذلك، لوحظ انخفاض في الوقت اللازم لإعداد الاختبار وإجرائه.

٢٩ - وتواصل اللجنة الاستشارية الإشارة بقلق إلى أن الوظائف الشاغرة لا تُشغل في الوقت المناسب، وتعتقد بأن مزيدا من الاهتمام يجب أن يولى لتحسين حسن التقيد بالمواعيد في جميع مراحل عملية اختيار الموظفين. وفي هذا الصدد، تلاحظ اللجنة النتائج الأولية الإيجابية للمشروع التجريبي الذي استخدمت فيه اختبارات آلية كأداة للتقييم، وتتطلع إلى تلقي مزيد من التحليل بشأن هذا النهج لتحديد ما إذا كان يجدر توسيع نطاق تطبيق المشروع التجريبي.

٣٠ - وتعتقد اللجنة الاستشارية أيضاً بأن إجراء تحليل للأثر المتوقع لإطار تنقل الموظفين في الفترة الزمنية اللازمة لملء الوظائف الشاغرة بات مطلوباً الآن (للاطلاع على ملاحظات اللجنة وتوصياتها بشأن بدء العمل بالإطار الجديد، انظر الفرع الثالث أدناه).

#### التكافؤ بين الجنسين

٣١ - يقدم الأمين العام في الفقرات من ٥٥ إلى ٦٠ من تقرير الاستعراض العام معلومات عن الخطوات المتخذة والمتوخاة لمعالجة الفجوات التي لا تزال قائمة في تمثيل المرأة في الأمانة العامة. وذكر في التقرير أن نسبة الموظفات إلى مجموع الموظفين ظلت ثابتة في الفترة من حزيران/يونيه ٢٠٠٩ إلى حزيران/يونيه ٢٠١٣ في حدود ٣٣ في المائة تقريباً وبنسب أدنى في المستويات الأعلى (A/69/190، الفقرة ٥٦). ويشير أحدث تقرير مقدم من الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة إلى أن نسبة الموظفات إلى مجموع الموظفين قد سجلت زيادة طفيفة في العام الماضي، حيث بلغت نسبة الموظفات ٣٤,١ في المائة من مجموع قوام الموظفين حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤ (A/69/292، الجدول ٢). وتلاحظ اللجنة الاستشارية بقلق أن أهداف التكافؤ بين الجنسين قد حُددت في المنظمة منذ فترة طويلة تعود إلى عام ١٩٩٥، وأنها لم تتحقق حتى الآن (انظر قرار الجمعية العامة ٤٩/١٦٧، الفقرة ٢).

٣٢ - وورد في أحدث تقرير عن تكوين الأمانة العامة (A/69/292) الشكلا الخامس والسادس اللذان يبيّنان بوضوح أن التفاوت بين الجنسين يظل بارزاً للعيان بدرجة أكبر بكثير في العمليات الميدانية، حيث تبلغ نسبة النساء ٢١ في المائة فقط من مجموع قوام الموظفين، مقارنة بنسبة ٤٧,٨ في المائة في العمليات غير الميدانية. وبالإضافة إلى ذلك، يبين الجدول ١٠ أن المرأة ما زالت ممثلة تمثيلاً ناقصاً جداً في المستويات العليا. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أيضاً، استناداً إلى الجدول ٧ الوارد في ذلك التقرير، أن بعض التحسن قد طرأ على مستوى الوظائف المصنفة في رتبة مد-١ ورتبة وكيل الأمين العام مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق، أما على مستوى الوظائف المصنفة في رتبة مد-٢ ورتبة أمين عام مساعد فإن عدد شاغلات الوظائف قد تراجع أو ظل على حاله. وأشار في تقرير الاستعراض العام إلى أن أحد الأسباب الرئيسية لذلك هو وجود عدد أقل بكثير من النساء المتقدمات لشغل الوظائف في المستويات العليا، حيث إنهن لا يشكلن سوى ٢٥ في المائة من مقدمي طلبات شغل الوظائف المصنفة في الرتب ف-٥ ومد-١ ومد-٢ (A/69/190، الفقرة ٥٦). ولإجراء تقييم كامل لأعداد النساء المتقدمات لشغل الوظائف العليا، تحتاج اللجنة الاستشارية إلى معلومات عن عمليات الاختيار لجميع الوظائف الشاغرة المصنفة في الرتبة ف-٥ وما فوقها، بما في ذلك الوظائف المصنفة في رتبة أمين عام مساعد ورتبة وكيل الأمين العام.

٣٣ - ويرد في تقرير الاستعراض العام الذي قدمه الأمين العام وصف للجهود التي بذلت خلال الفترة المشمولة بالتقرير لتحسين نسب التمثيل الجنساني، بما في ذلك إنجاز دراسة استقصائية تهدف إلى تحديد السمات المشتركة لكبار القادة، ونشر شريط فيديو مصمم خصيصاً لاجتذاب المرشحات المحتملات، وإعداد استراتيجيات للتوعية لكل إدارة من الإدارات، وإتمام دراسة لتحديات اجتذاب النساء واستبقائهن في البعثات الميدانية (المرجع نفسه، الفقرات من ٥٧ إلى ٥٩).

٣٤ - وفي هذا الصدد، طلبت اللجنة الاستشارية معلومات إضافية تتعلق بالعدد المنخفض للنساء اللاتي يشغلن مناصب عليا، وأبلغت، لدى الاستفسار، بأن مكتب إدارة الموارد البشرية قد أنجز في الآونة الأخيرة دراسة مقارنة للتكافؤ بين الجنسين في المستويات العليا في الأمم المتحدة مقارنة بالقطاعين الحكومي والخاص. وأبلغت اللجنة بأن النتائج تشير إلى أن نسبة النساء اللاتي يشغلن مناصب المسؤولية الإدارية في الأمانة العامة للأمم المتحدة مرتفعة نسبياً مقارنة بالأرقام السائدة في منظمات القطاع الخاص والعام، بما في ذلك كبرى شركات القطاع الخاص، والبرلمانات الوطنية، والمنظمات الحكومية الدولية، والمنظمات غير الحكومية. ومع ذلك، فإن الأمانة العامة تواجه التحديات نفسها التي يواجهها أرباب العمل في القطاعين العام والخاص في جميع أنحاء العالم، في ما يتعلق باجتذاب النساء إلى بعض مجالات الخبرة، ولا سيما في المستويات العليا. وتشدد اللجنة الاستشارية على أن أي جهود لوضع معايير مرجعية يجب أن تكفل، قدر الإمكان، استخدام المنظمات الأنسب كأساس للمقارنة. وفي حالة الأمانة العامة للأمم المتحدة، تعتقد اللجنة أن المنظمات الحكومية الدولية الأخرى هي أنسب أسس المقارنة الخارجية.

٣٥ - وترى اللجنة الاستشارية أن التقدم المحرز في تحسين تمثيل المرأة في الأمانة العامة، ولا سيما في المستويات العليا، غير مُرضٍ وبطيء للغاية. وتعتقد اللجنة أن هذا الأمر يمكن أن يؤدي إلى الإضرار بسمعة الأمم المتحدة كمنظمة يجدر أن تكون مثالا يحتذى به. وما زالت اللجنة تعتقد أنه لن يتسنى إيجاد وسائل ناجعة لمعالجة هذا الوضع ما لم يتم تحديد المشاكل الأساسية، التي قد تختلف باختلاف الإدارات والمكاتب والمواقع ومجالات الخبرة، وما لم تفهم تلك المشاكل فهماً أفضل. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يبذل جهود اتصال مكثفة ومحددة الهدف من أجل زيادة عدد المرشحات المؤهلات المناسبات وأن يبلغ عن نتائج هذه الجهود في تقرير الاستعراض العام المقبل الذي يقدمه عن إدارة الموارد البشرية.

### التمثيل الجغرافي العادل في الأمانة العامة

٣٦ - يتضمن الجدول ٢ من التقرير الأخير للأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/69/292) لمحة عامة عن اتجاهات الخصائص الديمغرافية لموظفي الأمانة العامة في الفترة من عام ٢٠١٠ إلى عام ٢٠١٤. وفيما يخص تمثيل الدول الأعضاء في الأمانة العامة وهدف تحقيق التوزيع الجغرافي العادل، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن على الرغم من أن عدد البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً قد انخفض عموماً منذ عام ٢٠١١، فإن عدد البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً قد زاد من ٣٢ إلى ٣٨ بلداً خلال العام الماضي. وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة بأن أربع دول من تلك الدول الأعضاء الست هي بلدان نامية. وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤، كان هناك ٤٠ بلداً غير ممثل أو ممثلاً تمثيلاً ناقصاً في الأمانة العامة من أصل ١٣٨ بلداً نامياً. وأبلغت اللجنة بأن الإدارات والمكاتب تخضع للرصد، كل على حدة، للتحقق من امتثالها لمختلف سياسات الموارد البشرية بما يشمل التوزيع الجغرافي للموظفين العاملين فيها.

٣٧ - وتذكر اللجنة الاستشارية في هذا الصدد بأن الجمعية العامة كررت طلبها إلى الأمين العام أن يقدم مقترحات لزيادة تمثيل البلدان النامية في الأمانة العامة بشكل فعال (القرار ٦٧/٢٥٥، الفقرة ٤٧). ويقدم تقرير الاستعراض العام تفاصيل عما تبذله الأمانة العامة من جهود اتصال، بما فيها التطبيق الإلكتروني لبوابة الوظائف في الأمم المتحدة، والقيام بزيارات تواصل، واستخدام وسائط التواصل الاجتماعي (A/69/190)، الفقرات من ٦٢ إلى ٦٤).

٣٨ - وما زالت اللجنة الاستشارية ترى أن الجهود المبذولة للتواصل مع الموظفين المحتملين من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً، بما فيها البلدان النامية، هي جهود غير مجدية. وتكرر اللجنة توصيتها أن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يضع استراتيجية شاملة لتحسين التمثيل الجغرافي تستند إلى تحليل متعمق للأسباب الحقيقية للاختلالات الحالية. وينبغي أن يقدم الأمين العام في تقريره المقبل عن إدارة الموارد البشرية مقترحات محددة لتنظر فيها الجمعية العامة. وينبغي أن يحتوي تقرير الاستعراض العام المقبل على معلومات عن فعالية شتى أنواع أنشطة الاتصال المضطلع بها وعلى مؤشرات إحصائية لها. ويتضمن الفرعان الخامس والسادس أدناه مزيداً من المعلومات والتعليقات عن برنامج الفنين الشباب ونظام النطاقات المستصوبة اللذين يؤثران تأثيراً مباشراً في التمثيل الجغرافي. وبالإضافة إلى ذلك، تتضمن الفقرات من ٧٥ إلى ٧٧ أدناه معلومات عن اتجاهات فرص العمل المتاحة للمرشحين الخارجيين.

٣٩ - وفيما يخص جهود الاتصال المبذولة في سبيل استقدام موظفين من ذوي المهارات اللغوية في اللغتين الفرنسية والعربية، وهما لغتان عليهما طلب شديد في مختلف العمليات الميدانية، أبلغت اللجنة الاستشارية، لدى الاستفسار، بأنه جرى إيفاد بعثات اتصال إلى بلجيكا، شملت إجراء زيارات إلى جامعات مختارة ومعارض فرص العمل ومناسبات التواصل مع الطلاب ومع المتخصصين ممن هم في منتصف مسيرتهم المهنية. وأجريت زيارات أيضا إلى بعض الجامعات في كندا للغرض ذاته، ولكن اللجنة تلاحظ، استنادا إلى المعلومات التي قُدمت إليها، أن الجامعات المستهدفة في كندا قد لا تحقق أفضل نتائج لأن اللغة الفرنسية ليست لغة التعليم الرئيسية فيها. وتم الاتصال أيضا بمؤسسات في المملكة العربية السعودية وعمان والإمارات العربية المتحدة، بالتعاون مع حكومات هذه البلدان. وتؤيد اللجنة الاستشارية الجهود المكثفة الرامية إلى تحديد مرشحين مؤهلين من الناطقين باللغتين الفرنسية والعربية لكي يعملوا في البعثات المعنية، وهي على ثقة بأن معلومات مفصلة عن هذه الجهود ستدرج في تقرير الاستعراض العام المقبل عن إدارة الموارد البشرية. وفي هذا الصدد، قدمت اللجنة الاستشارية أيضا، في تقريرها الأخير عن خطة المؤتمرات، ملاحظات وتوصيات بشأن جهود الاتصال الرامية إلى تحديد موظفي لغات مؤهلين (انظر A/69/527، الفقرات من ٢٤ إلى ٢٧).

#### التعلم والتطوير الوظيفي

٤٠ - يعرض الأمين العام في تقرير الاستعراض العام تفاصيل عن عناصر نهج استراتيجي جديد للتعلم والدعم الوظيفي. وتضم هذه الاستراتيجية، التي أقرتها لجنة الإدارة في حزيران/يونيه ٢٠١٤، ثلاثة عناصر رئيسية هي: (أ) إسناد دور جديد في مجال الرقابة للجنة الإدارة، مع القدرة على تحديد أولويات التعلم الشاملة لعدة قطاعات في الأمانة العامة؛ (ب) التركيز على زيادة فرص حصول عدد أكبر من الموظفين على موارد التعلم، بوسائل منها تحسين الاستفادة من التكنولوجيات المتاحة؛ (ج) تحقيق هدف تحسين برامج الدعم الوظيفي وأدواته وموارده (A/69/190، الفقرات من ٧٢ إلى ٨١).

٤١ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن المبلغ المرصود لبرامج التعلم في الميزانية العادية لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥ يبلغ ٢٢,٤ مليون دولار، وهو لا يشمل مخصصات التمويل من ميزانيات حفظ السلام أو من الموارد الخارجة عن الميزانية. ووفقا لما ذكره الأمين العام، فإن هذا المبلغ يمثل أقل من اثنين في المائة من تكاليف الموظفين، وهو المستوى الذي يعتبر الحد الأدنى في أفضل الممارسات والذي أقرته شبكة الموارد البشرية باسم مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في عام ٢٠٠٣. وأبلغت اللجنة الاستشارية أيضا،

لدى الاستفسار، بأنه جرى توفير ٣٢ ٠٧٧ برنامج تعلم لموظفي الأمانة العامة في عام ٢٠١٣، وهو عدد يشمل البرامج المنسقة مركزيا كدورات اللغات ودورات التدريب الإداري؛ والدورات الخاصة التي تهدف إلى الارتقاء بمهارات وظائف محددة؛ والدورات الإلزامية مثل التدريب في مجال الأخلاقيات أو التدريب الأمني؛ والدورات المتاحة عبر شبكة الإنترنت بالوتيرة التي يريدها الدارس.

٤٢ - وتكرر اللجنة الاستشارية الإعراب عن قلقها من أن عدم وجود نظام في الأمانة العامة لتتبع سجل تعلمفرادى الموظفين يحد من قدرة الأمين العام على ضمان استخدام أموال التدريب بكفاءة وبنجاعة، بوسائل منها إزالة الازدواجية.

٤٣ - وتعرب اللجنة الاستشارية أيضا عن أسفها لعدم تقديم المعلومات التي سبق أن طلبتها عن تنفيذ وحدة إدارة التعلم في المؤسسة في نظام إنسبير، وتكرر طلبها إدراج هذه المعلومات في تقرير الاستعراض العام المقبل المتعلق بإدارة الموارد البشرية (انظر A/67/545، الفقرة ٣٦). وطلبت اللجنة أيضا تفاصيل إضافية عن أنشطة التدريب المضطلع بها في بعثات حفظ السلام، تشمل تحليلا للاتجاهات ذات الصلة بها (انظر A/68/782، الفقرة ١١٥).

#### صحة الموظفين

٤٤ - يتناول تقرير الاستعراض العام (A/69/190) في الفقرات من ٨٦ إلى ٩٣ المسائل المتعلقة بصحة موظفي الأمم المتحدة ورفاههم. ويشير الأمين العام إلى أن شعبة الخدمات الطبية التابعة لمكتب إدارة الموارد البشرية يجري تحويلها من كيان يركز في المقام الأول على تجهيز المعاملات، من قبيل الإجازة المرضية والإجلاء الطبي وإصدار التراخيص اللازمة، إلى كيان يتولى الإشراف على نظم الصحة المهنية التي تُبقي القوة العاملة في المنظمة مهيأة لأداء مهامها. وبالإضافة إلى ذلك، سنت سياسة جديدة بشأن فرص العمل المتاحة للموظفين ذوي الإعاقة وتسهيلات وصولهم إلى أماكن العمل تحدد السياسات المتعلقة بتوفير فرص العمل وتوافر الترتيبات التيسيرية المعقولة لهؤلاء الموظفين (المرجع نفسه، الفقرة ٨٩).

٤٥ - ويتضمن التقرير أيضا معلومات عن أنماط الإجازة المرضية، ويشير إلى أن الأثر السنوي للتغيب عن العمل على نطاق الأمانة العامة، سواء كان موثقا أو غير موثق بشهادة طبية، يقدر في المتوسط بما يعادل ٥٣٩ موظفا (المرجع نفسه، الفقرة ٨٦). وإثر زيادة رصد الموظفين الذين يأخذون إجازات مرضية تزيد على ٢٠ يوما متتاليا، تعكف شعبة الخدمات الطبية على إدخال تحسينات على إدارة الحالات الفردية في محاولة لضمان عودة هؤلاء

الموظفين عودة مبكرة إلى العمل حيثما أمكن ذلك (المرجع نفسه، الفقرة ٩٠). وبالإضافة إلى ذلك، يشير التقرير إلى أن ١٠ في المائة من الموظفين الذين أخذوا إجازات مرضية تزيد على ٢٠ يوما متتاليا، شُخصوا على أنهم مصابون بأمراض نفسية.

٤٦ - ويشير الأمين العام أيضا إلى أن زهاء ٤٠ في المائة من معاشات العجز التي يصرفها الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة تتعلق بتشخيص أمراض نفسية، بينما تبلغ هذه النسبة ٢٥ في المائة تقريبا على الصعيد العالمي (المرجع نفسه، الفقرتان ٩١ و ٩٢). وتشمل التدابير الجاري اتخاذها للتصدي لمشاكل الصحة النفسية تعزيز القدرات الإدارية للتعامل مع تأثير الظروف الصحية واتخاذ مبادرات ترمي إلى تقييم مقومات الصحة النفسية وتوفير الخدمات المناسبة (المرجع نفسه، الفقرة ٩٣).

#### مركز الإقامة الدائمة

٤٧ - يقترح الأمين العام، في الفقرة ١١٤ (ج) من تقريره، أن تستعرض الجمعية العامة السياسة التي تشترط أن يتنازل الموظفون قبل التعيين عن مركز المقيم الدائم في بلد غير البلد الذي يحملون جنسيته، في ضوء الأحكام الصادرة مؤخرا عن محكمة الأمم المتحدة للاستئناف. ويدعو الجمعية العامة كذلك إلى أن تقدم التوجيه بشأن ما إذا كان ينبغي الإبقاء على هذه السياسة أم لا.

٤٨ - وقد ناقشت اللجنة الاستشارية هذه المسألة بشيء من التفصيل في تقريرين سابقين عن إدارة الموارد البشرية (A/64/518 و A/65/537). وتشير اللجنة إلى أن هذه المسألة أصبحت مهمة بعد أن قررت المنظمة مواعمة ترتيباتها التعاقدية وتطبيق مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين الذي دخل حيز النفاذ في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. فحتى ذلك الحين، كانت تلك السياسة تسري على الموظفين المعيّنين في إطار المجموعة ١٠٠ السابقة من النظام الإداري للموظفين، ولكنها كانت تطبق مع توخي المرونة بالنسبة إلى الموظفين المعيّنين في إطار المجموعتين ٢٠٠ و ٣٠٠ في حالات التعيين المؤقت و/أو الممول في إطار مشاريع. ومع إصدار النظام الإداري الجديد للموظفين، طرحت الاستثناءات، التي كان يسمح بموجبها للموظفين المعيّنين في إطار المجموعة ٢٠٠ بالاحتفاظ بمركز المقيم الدائم، صعوبات عندما أُعيد تعيين هؤلاء الموظفين بالعقود الجديدة المحددة المدة وطلب منهم التخلي عن مركز المقيم الدائم.

٤٩ - وقد ذكّرت اللجنة الاستشارية، في تقاريرها السابقة، بأن اشتراط التخلي عن مركز المقيم الدائم نابع من سياسة قديمة العهد وضعتها الجمعية العامة في عام ١٩٥٣، بناء على

توصية اللجنة الاستشارية في ذلك الحين (انظر A/2615، الفقرات من ٦٩ إلى ٧٢). ورغم أن هذا الاشتراط لا تنص عليه صراحة أي قاعدة من قواعد النظام الإداري للموظفين، فإنه يرد في أوامر إدارية أو تعميمات إعلامية آخرها ST/AI/2000/19 و ST/IC/2001/27. وأبلغت اللجنة أيضا، لدى الاستفسار، بأن معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية لا تتناول مسألتَي الجنسية أو الإقامة. ومن حيث الجوهر، ليست هناك مشكلة أخلاقية في أن يحمل المرشح أكثر من جنسية أو إقامة دائمة في بلد آخر غير بلد جنسيته. وترد معلومات أساسية أوفى عن هذا الاشتراط القائم منذ أمد بعيد في الفقرات من ٩٩ إلى ١٠٣ من تقرير الأمين العام عن الاستعراض العام (A/69/190).

٥٠ - وأعربت اللجنة الاستشارية في تقريرها عن إدارة الموارد البشرية (A/65/537)، ردا على مقترح من الأمين العام، عن رأي مفاده أنه لئن كانت اللجنة هي التي أوصت أصلا بهذه السياسة في عام ١٩٥٣، فقد لا يكون من الإنصاف التام، مع تزايد اللجوء إلى التعيينات المحددة المدة، أن يطلب من المرشح التخلي عن مركز الإقامة الدائمة، وهو قرار ذو عواقب طويلة الأجل، لكي يتمكن من شغل وظيفة قد لا تستمر أكثر من سنتين أو ثلاث سنوات. وكررت اللجنة أيضا اعتقادها بأن من غير المعقول أن يتوقع من الموظفين الاختيار بين التخلي عن مركز المقيم الدائم الذي يتمتعون به والاستمرار في العمل في المنظمة، وأوصت بأن تعيد الجمعية العامة النظر في اشتراط التخلي عن مركز المقيم الدائم (انظر A/65/537، الفقرتان ٨٤ و ٨٥ و A/64/518، الفقرتان ٤٤ و ٤٥). وأحاطت الجمعية العامة علما بتوصيات اللجنة (القرار ٢٤٧/٦٥، الفقرات من ٧٣ إلى ٧٥). ومن ثم، فإن السياسة الحالية لا تزال سارية.

٥١ - وقد خلصت محكمة الاستئناف، في حكمين صدرتا عنها مؤخرا<sup>(١)</sup>، إلى أن السياسة الحالية لا تقوم على أساس قانوني لأنها لم تُنفذ بإدخال التعديلات المناسبة على النظام الإداري للموظفين<sup>(٢)</sup>. وعلاوة على ذلك، تبين للمحكمة أن هذه السياسة لا يمكن تبريرها على أساس كفالة التوزيع الجغرافي للموظفين، نظرا إلى أن التوزيع الجغرافي يستند إلى الجنسية وليس إلى مركز الإقامة. وأشارت الأمانة العامة خلال مداوالات اللجنة الاستشارية إلى أن الثغرات التي تعترى النظام الإداري للموظفين لا يمكن معالجتها بمجرد تعديل هذه القواعد

(١) انظر حكمي محكمة الأمم المتحدة للاستئناف رقم (Valimaki-Erk) 2012-UNAT-276 ورقم (Manco) 2013-UNAT-342.

(٢) لا تشير القاعدة ١-٥ (ج) من النظام الإداري للموظفين إلى هذا الاشتراط ولكنها تنص على أن الموظف الذي يعتزم الحصول على الإقامة الدائمة في أي بلد آخر غير بلد جنسيته، أو الذي يعتزم تغيير جنسيته، عليه أن يبلغ الأمين العام بذلك قبل أن يصبح تغيير الإقامة أو الجنسية نهائيا.



لأن المحكمة لاحظت أيضا في حكمها أنها "إذ تأخذ في اعتبارها مبادئ حقوق الإنسان وقانون العمل الحديث، فإن هذه السياسة لا مكان لها في منظمة دولية حديثة" (الحكم رقم 276-UNAT-2012، الفقرة ٤٥). وأبلغت اللجنة أيضا بأن الأمانة العامة دفعت تعويضات بمبلغ ١٤ ٤٠٥ دولارات في إحدى هاتين القضيتين. ويذكر الأمين العام أيضا في تقريره أن الآثار المترتبة على هذين الحكمين تتمثل في أن الأحكام ذات الصلة الواردة في الأمر الإداري [ST/AI/2000/19](#) تفرض التزاما غير منصوص عليه في النظام الإداري للموظفين، ومن ثم فهي غير قانونية ([A/69/190](#)، الفقرة ١٠٥).

٥٢ - ونتيجة لهذين الحكمين، أذنت الأمانة العامة، منذ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣، على أساس استثنائي، لموظفي الفئة الفنية بالاحتفاظ بمركز المقيم الدائم في بلد غير بلد جنسيتهم، رهنا بإعادة الجمعية العامة النظر في هذه المسألة (المرجع نفسه، الفقرة ١٠٦). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه، منذ ذلك الحين، سُمح لعشرة موظفين من الفئة الفنية بالحصول على مركز المقيم الدائم أو الاحتفاظ به نتيجة لحكمي محكمة الاستئناف. ويؤكد تقرير الأمين العام أن المنظمة لن تقدم مستحقات الاغتراب إلى الموظفين الذين يقطنون ويعملون في مركز العمل الذي يوجد فيه مركز إقامتهم الدائم (المرجع نفسه، الفقرة ١١٢).

٥٣ - وتوصي اللجنة الاستشارية أن تعيد الجمعية العامة النظر في اشتراط تخلي الموظفين عن مركز الإقامة الدائمة في بلد غير البلد الذي يحملون جنسيته. وفي هذا الصدد، توصي اللجنة بالإبقاء على القاعدة ١-٥ (ج) من قواعد النظام الإداري للموظفين بالنظر إلى كونها لا تنص على اشتراط التخلي عن الإقامة الدائمة، ومن أجل كفاءة الوسيلة لإنفاذ القاعدة ٤-٥ (د) التي تشكل الأساس الذي يقوم عليه الكف عن منح الموظفين، الذين يصبحون مقيمين دائمين في البلد الذي يوجد فيه مركز عملهم، المستحقات الممنوحة للموظفين الدوليين (انظر [A/65/537](#)، الفقرة ٨٤).

٥٤ - وفيما يتعلق بتطور الاجتهاد القضائي المنبثق عن المحكمتين وتطبيقه، قدمت اللجنة الاستشارية ملاحظات وتوصيات في تقريرها الأخيرين بشأن نظام إقامة العدل، وعلى الأخص في سياق الاختصاصات المتعلقة بالتقييم المرحلي المستقل المقبل لنظام إقامة العدالة الذي صدر به تكليف من الجمعية العامة (انظر [A/68/530](#)، الفقرات من ١٣ إلى ٢٠ و [A/69/519](#)، الفقرات من ١٦ إلى ٢٥).

٥٥ - وفي مسألة ذات صلة، ترى اللجنة الاستشارية أيضا أنه كان من الممكن تفادي حالة بعض الحالات على الأقل إلى المحكمتين لو أبلغ الموظفون بجميع الآثار المترتبة على بدء

العمل بإصلاحات نظام التعاقد قبل بدء العمل بها في عام ٢٠٠٦. وتشدد اللجنة الاستشارية على أنه ينبغي للأمين العام مستقبلا أن يخطر جميع الموظفين بالأثر الكامل المترتب على أية مقترحات لإصلاح نظام الموارد البشرية توجد قيد النظر.

## ثالثا - التنقل

### معلومات أساسية

٥٦ - قدم الأمين العام في تقريره لعام ٢٠١٢ عن مسألة التنقل (A/67/324/Add.1)، مقترح إطار للتنقل والتطوير الوظيفي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا وفئة الخدمة الميدانية، لكي تنظر فيه الجمعية العامة. ورحبت الجمعية العامة في قرارها ٢٥٥/٦٧ بالتزام الأمين العام بوضع سياسة للتنقل المنظم تكفل أن تكون المنظمة أكثر قدرة على الوفاء بالولايات المتنوعة والمعقدة التي تسند لها إليها الدول الأعضاء (الفقرة ٥١). ولاحظت الجمعية العامة أيضا أن الهدف العام لإطار التنقل المقترح هو إعداد قوة عاملة عالمية دينامية قادرة على التكيف من أجل وفاء المنظمة بفعالية بالولايات التي تسند لها إليها الدول الأعضاء وتعزيز مهارات الموظفين وقدراتهم (الفقرة ٥٣). وعرفت الجمعية العامة التنقل باعتباره "تغييرا في الوظيفة يشتمل على تغيير واحد أو مجموعة من التغييرات في الدور أو المهمة أو الإدارة أو مركز العمل أو انتقالا من الأمانة العامة إلى إحدى الوكالات أو الصناديق أو البرامج التابعة لمنظومة الأمم المتحدة أو من إحدى هذه الوكالات أو الصناديق أو البرامج إلى الأمانة العامة" (الفقرة ٥٦). وطلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم إليها في دورتها الثامنة والستين تقريرا شاملا لتنظر فيه بهدف مواصلة تحسين سياسة التنقل التي اقترحتها (الفقرة ٥٧) إضافة إلى تقديمه مقترحا بديلا (الفقرة ٥٩). وقدم الأمين العام في وقت لاحق نسخة منقحة من الإطار الذي اقترحه للتنقل والتطوير الوظيفي ومقترحا بديلا في تقريره (A/68/358). وترد تعليقات اللجنة الاستشارية على المقترح الأصلي للأمين العام في تقريرها عن إدارة الموارد البشرية لعام ٢٠١٢ (A/67/545)، الفقرات من ٦٨ إلى ١٣٦)، أما تعليقات اللجنة على مقترحه المنقح ومقترحه البديل، فتورد في تقريرها عن التنقل لعام ٢٠١٣ (A/68/601).

### إطار التنقل بالصيغة التي اعتمدها الجمعية العامة

٥٧ - وافقت الجمعية العامة في قرارها ٢٦٥/٦٨ على الإطار المنقح للتنقل المنظم، رهنا بأحكام ذلك القرار. وطلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام على وجه التحديد كفالة

ألا يكون للتنقل المنظم تأثير سلبي على تنفيذ الولايات في إطار ركائز الأمم المتحدة المتمثلة في السلام والأمن، والتنمية، وحقوق الإنسان (الفقرة ٩) ومعاملة المرشحين الداخليين والخارجيين على قدم المساواة عند النظر في طلبات المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة (الفقرة ١٠). وإضافة إلى ذلك، قررت الجمعية العامة ألا يتعدى عدد التنقلات الجغرافية للشبكتين الوظيفيتين في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ متوسط عدد التنقلات الجغرافية في هاتين الشبكتين في عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥ (الفقرة ٨). وفي القرار نفسه، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم تقارير سنوية عن التنقل وأن يُدرج في تقريره المقدم في الدورة التاسعة والستين البيانات والمعلومات الإضافية المبينة في الفقرة ١١ من القرار. وشددت الجمعية العامة أيضا على أهمية إجراء إصلاح شامل لنظام إدارة الأداء في سياق إطار التنقل المنظم (الفقرة ١٩). وترد في الفرع الرابع من هذا التقرير تعليقات اللجنة الاستشارية على مقترحات الأمين العام فيما يتعلق بإدارة الأداء.

٥٨ - وقُدِّم التقرير الأول للأمين العام عن تنفيذ الإطار الجديد للتنقل والتطوير الوظيفي إلى الجمعية العامة لكي تنظر فيه في الوثيقة A/69/190/Add.1. ويتضمن التقرير أحدث المعلومات عن الإعداد للتنفيذ المرحلي للإطار الجديد الذي سيبدأ في عام ٢٠١٦. ويبين الفرع الرابع من ذلك التقرير على وجه الخصوص عملية التوظيف وفقا للإطار الجديد للتنقل والتطوير الوظيفي.

٥٩ - ويشير، على وجه التحديد، إلى أن الإطار سيعمل من خلال عمليات التوظيف نصف السنوية التي ستقوم مجالس الشبكات الوظيفية من خلالها بإدارة الاختيار وإعادة الانتداب للموظفين من فئة الخدمة الميدانية ومن الرتبة ف-٣ إلى ف-٥ والموظفين من الرتبة ف-٢ غير المشاركين في برنامج الموظفين الفنيين الشباب، وسيتولى مجلس استعراض التعيينات في الرتب العليا إدارة اختيار وإعادة انتداب الموظفين من الرتبتين مد-١ ومد-٢. وسيستعاض عن عملية اختيار الموظفين الحالية بالنسبة لجميع هؤلاء الموظفين، باستثناء من يشغلون وظائف غير خاضعة للتناوب، بعمليات توظيف نصف سنوية. وستتألف هذه العمليات من جزأين:

(أ) يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة المتاحة والمتوقعة وفتحها أمام الطلبات المقدمة من المرشحين الداخليين والخارجيين؛

(ب) تُجرى عملية لإعادة الانتداب الأفقي الداخلي يقوم الموظفون العاملون بالتقديم في إطارها لمجموعة من الوظائف المشغولة. وستشمل هذه العملية الموظفين الذين يكونون إما قد وصلوا إلى الحد الأقصى لشغل الوظائف أو بلغوا الحد الأدنى لشغل الوظائف

في تعييناتهم الحالية والذين يختارون المشاركة في عملية إعادة الانتداب الأفقي (A/69/190/Add.1، الفقرات من ٢٧ إلى ٣٤).

٦٠ - ويشير التقرير أيضا إلى أنه سيتم، بصورة مؤقتة، شغل الشواغر غير المتوقعة أو التي طرأت فيها زيادة إلى حين الدورة التالية، عن طريق الإعلان عن وظائف شاغرة مؤقتة (لوظائف في المقر، والمكاتب خارج المقر، واللجان الإقليمية) أو من قوائم المرشحين الذين تمت الموافقة عليهم (لوظائف في الكيانات القائمة في الميدان والمأذون لها بذلك) (المرجع نفسه، الحاشية ١٥).

٦١ - ويقدم موجز عن عملية الاختيار لشغل الوظائف الشاغرة في الشكل الخامس من تقرير الأمين العام، وعن عملية تحديد حالات الانتداب الأفقي في الشكل السادس من التقرير.

٦٢ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن تقرير الأمين العام (A/69/190/Add.1) صدر بعد فترة وجيزة من اتخاذ الجمعية العامة لقرارها بوضع الإطار الجديد للتنقل. وتدرك اللجنة أنه يلزم، قبل تنفيذ المرحلة الأولى من إطار التنقل بصيغته المعتمدة، القيام بأعمال تحضيرية هامة يجري حاليا إنجاز جزء كبير منها. وبالنظر إلى أنه لم يتم بعد وضع الصيغة النهائية لمختلف جوانب خطة التنفيذ وما تركز عليه من هياكل ونظم داعمة، فإنه ينبغي أن تعتبر ملاحظات اللجنة وتوصياتها المبينة أدناه ذات طابع أولي.

اتجاهات تنقل الموظفين، والبيانات الإضافية

٦٣ - يقدم الفرعان الثاني والثالث من تقرير الأمين العام (A/69/190/Add.1) بيانات وإحصاءات عن الاتجاهات الحالية لتنقل الموظفين الذين يمكن أن يخضعوا لإطار التنقل، وعن التكاليف المباشرة وغير المباشرة للتنقلات، وعن عدد الوظائف المفتوحة أمام المرشحين الخارجيين وعدد المعيّنين من بين هؤلاء المرشحين.

٦٤ - ويذكر التقرير أنه، حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣، كان ضمن "الموظفين المشمولين بإطار التنقل"<sup>(٣)</sup> ما عدده ١٤ ٠٩٤ موظفا من الفئة الفنية ومن رتبة المديرين وفئة الخدمة الميدانية (A/69/190/Add.1، الفقرة ٤). ويرد في الشكل الثاني من التقرير توزيع هؤلاء الموظفين المشمولين بإطار التنقل حسب مركز العمل ونوع الجنس، حتى

(٣) جميع موظفي الأمانة العامة المعيّنين دوليا في فئة الخدمة الميدانية وفي الفئة الفنية والفئات العليا حتى الرتبة مد-٢. بما في ذلك هذه الرتبة، من ذوي التعيينات المحددة المدة والمستمرة والدائمة، باستثناء الموظفين في وظائف غير خاضعة للتناوب.

٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣، في حين يرد توزيع للموظفين المشمولين بإطار التنقل حسب الشبكة الوظيفية وفئة مركز العمل في الجدول ٢ من التقرير. ولكن اللجنة الاستشارية تلاحظ ما ذكره الأمين العام من كون نظام المعلومات الإدارية المتكامل لا يتضمن معلومات عن أدوار الموظفين أو مهامهم، وما يستتبع ذلك من عدم إمكانية الحصول في الوقت الحاضر على البيانات التي تتخذ كخط أساس للتغيرات في الوظائف التي لا تنطوي على تغيير في مركز العمل (المرجع نفسه، الفقرة ٥).

٦٥ - وفيما يتعلق بتحديد خط أساس عملي لأغراض المقارنة، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن الأمين العام يشير في تقريره إلى أن الموظفين المعيّنين دولياً نفذوا في المتوسط ١ ٧٦٢ تنقلاً فيما بين مراكز العمل خلال كل سنة من السنوات الخمس الماضية (المرجع نفسه). غير أن اللجنة تشير إلى ما أعربت عنه في سياق نظرها في مقترح الأمين العام للتنقل (الأصلي والمنقح) من شك بشأن مدى ملائمة استخدام متوسط عدد التنقلات الطويلة الأجل بين مراكز العمل بوصفه خط الأساس المناسب للمقارنة. وخُصصت للجنة في ذلك الوقت، مستندة في استخلاص ملاحظتها إلى بيانات تنقل الموظفين لفترة اثني عشر شهراً المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣، إلى أن ١٥٧ من عمليات التنقل التي اضطلع بها في تلك الفترة يمكن أن تكون بمثابة خط الأساس المناسب لكي يسترشد به الأمين العام في ما يقدمه من مقترحات بشأن التنقل الأفقي الجغرافي (A/68/601، الفقرة ٢٦). وأثناء استعراض اللجنة لأحدث تقرير للأمين العام، لم تقدم الأمانة العامة بيانات يمكن مقارنتها عن عدد عمليات التنقل الجغرافي المضطلع بها في فترة اثني عشر شهراً المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤.

٦٦ - ولكفالة تتبع أثر السياسة الجديدة للتنقل ورصده بالشكل المناسب، تشدد اللجنة الاستشارية على أهمية وضع معايير لتحديد خط أساس عملي لأغراض المقارنة يمكن أن تُقاس عليه اتجاهات التنقل في المستقبل، ولا سيما بالنظر إلى الحد الأقصى المفروض على عدد التنقلات الجغرافية على النحو المبين في الفقرة ٨ من قرار الجمعية العامة ٢٦٥/٦٨ (انظر أيضاً الفقرة ٥٧ أعلاه).

٦٧ - وفيما يتعلق بتكاليف إطار التنقل، فإن عدة أحكام من القرار ذي الصلة تقتضي توفير بيانات بشأن التكاليف الإضافية كيما تنظر فيها الجمعية العامة. وعلى وجه التحديد، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يدرج في تقريره السنوي الأول بيانات ومعلومات عما يلي: إحصاءات عن الوضع الحالي لتنقل الموظفين وتحليل للاتجاهات، بما يشمل تتبع التكاليف الفعلية المتصلة بالتنقلات الجغرافية وغير الجغرافية ومعدلات الشغور حسب

الشبكات الوظيفية والتكاليف الأخرى المحتمل نشوؤها (القرار ٢٦٥/٦٨؛ الفقرة ١١ (أ))؛ وعدد تنقلات الموظفين داخل مراكز العمل وفيما بينها، والتكاليف المباشرة وغير المباشرة لكل تنقل حسب الشبكات الوظيفية في عام ٢٠١٣ والرابع الأول من عام ٢٠١٤ (الفقرة ١١ (ج)). وفيما يتعلق بالتقرير السنوي الثاني المقرر تقديمه إلى الجمعية العامة في دورتها السبعين، طلبت الجمعية العامة كذلك إلى الأمين العام أن يحدد عدد تنقلات الموظفين داخل مراكز العمل وفيما بينها، والتكاليف المباشرة وغير المباشرة لكل تنقل حسب الشبكات الوظيفية في عام ٢٠١٤ والرابع الأول من عام ٢٠١٥ (الفقرة ١٧). وطلبت الجمعية العامة أيضا إلى الأمين العام أن يقدم تقديرا وتبريرا كاملين للموارد المالية المطلوبة للتنقل في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧، في طلباته المتعلقة بالميزانية العادية وميزانيات حفظ السلام لتلك الفترة (الفقرة ١٨).

٦٨ - ويحدد الأمين العام بيانات التكاليف في الفقرات من ١١ إلى ٢١ من تقريره الأخير. ويذكر أن التكاليف المباشرة للتنقل لا تنشأ إلا عند تغيير الموظفين لمراكز عملهم وأن تلك التكاليف تشمل تكاليف متكررة وتكاليف غير متكررة. وتشمل التكاليف المتكررة عنصر عدم نقل الأمتعة الشخصية وبدل التنقل، في حين تشمل التكاليف غير المتكررة منحة الانتقال ومنحة الانتداب وتكاليف السفر. ويتباين مستوى المدفوعات الفعلي بتباين الحالات حسب عدة عوامل مختلفة تتعلق ببيانات الموظف ومركز العمل (A/69/190/Add.1، الفقرة ١١).

٦٩ - واستنادا إلى بيانات كشف مرتبات الموظفين الذين تنقلوا في عامي ٢٠١١ و ٢٠١٢، يشير الأمين العام إلى أن متوسط التكاليف المتكررة المدفوعة لكل موظف بلغ ٨ ٩٦٤ دولارا، في حين بلغ متوسط التكاليف غير المتكررة ٤٨ ٨٧٠ دولارا فيما يخص الموظفين المتنقلين بين كيانات غير ميدانية و ٢٤ ٢٩٢ دولارا فيما يخص الموظفين المتنقلين من البعثات الميدانية أو إليها (المرجع نفسه، الفقرات من ١٥ إلى ١٧). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية أن الفرق الكبير بين هذين الرقمين يعزى على سبيل المثال إلى مسافة السفر بين البعثات الميدانية والحالة الأسرية للموظف المعني.

٧٠ - واستنادا إلى البيانات المقدمة أعلاه، تقدر الأمانة العامة أن التكاليف المباشرة المرتبطة بالتنقلات بين مراكز العمل في سياق التنقلات بين الإدارات والمكاتب خارج المقر واللجان الإقليمية تبلغ ما مجموعه ٣٣,٤ مليون دولار، وأن مجموع تلك التكاليف في البعثات الميدانية يبلغ ٦٤,٣ مليون دولار (المرجع نفسه، الفقرة ١٨)، استنادا إلى بيانات جمعت من ٢٥ بعثة. وأبلغت اللجنة الاستشارية لدى الاستفسار بأن التقدير الإرشادي لمجموع

التكاليف المباشرة يبلغ ما يقرب من ١١٥,٦ مليون دولار، بما في ذلك التقديرات الواردة من ١٣ بعثة إضافية حدثت فيها تنقلات للموظفين خلال الفترة ٢٠١١-٢٠١٢<sup>(٤)</sup>.

٧١ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الأمين العام قدر في تقريره السابق عن إدارة الموارد البشرية أن التكلفة الإرشادية لعملية انتقال جغرافي في المنظمة بأسرها تقدر بنحو ٨٨ ٠٠٠ دولار، مع أخذ متوسط التكاليف غير المتكررة والمتكررة في الاعتبار (A/68/601، الفقرة ٢٣). وأشار أيضاً إلى أن متوسط التكاليف المستقبلية التي ستنشأ في إطار نظام للتنقل المنظم سيكون عموماً نفس متوسطها المسجل في الماضي (المرجع نفسه، الفقرة ٢٥).

٧٢ - وردا على استفسار من اللجنة الاستشارية فيما يتعلق بالفروق في بيانات التكاليف الواردة في تقارير مختلفة للأمين العام، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن التقرير السابق يتضمن متوسط تكاليف تقديرية تستند إلى تكاليف غير متكررة على النحو الذي نصت عليه لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٢، إلى جانب تكاليف تقديرية تستند إلى سيناريوهات معينة. إلا أن المعلومات الأخيرة مستمدة من بيانات محاسبية مأخوذة مباشرة من نظم المعلومات لدى الأمانة العامة. ومع ذلك، تلاحظ اللجنة في التقرير الحالي للأمين العام عن التنقل أنه لا يوجد لدى الأمانة العامة في الوقت الحالي نظام موحد لتتبع نفقات التنقل وأن حسابات التكاليف أعدت باستخدام البيانات الواردة في نظم مختلفة. وتلاحظ اللجنة أيضاً توقع تعزيز تتبع النفقات نتيجة لتطبيق نظام أوموجا (A/69/190/Add.1، الفقرة ١٩).

٧٣ - ومع التسليم بالصعوبات التي ينطوي عليها التنبؤ الدقيق بالتكاليف الإضافية لسياسة التنقل الجديدة، بما في ذلك الافتراضات العديدة التي تقوم عليها أي توقعات للتكاليف وأوجه عدم اليقين بشأن الكيفية التي ستؤثر بها السياسة الجديدة فعلياً على عدد وطبيعة تنقلات الموظفين في جميع كيانات الأمانة العامة على الصعيد العالمي، بالنظر إلى متطلبات الإبلاغ التي يتعين على الجمعية العامة الوفاء بها، تؤكد اللجنة الاستشارية من جديد ضرورة إدراج بيانات ومعلومات كاملة ودقيقة في تقارير الأمين العام المقبلة. وتثق اللجنة كذلك أن الأمين العام سيتمكن من توفير المعلومات اللازمة للتقارير المقبلة بتوليدها من خلال نظام أوموجا.

٧٤ - وفي هذا الصدد، قررت الجمعية العامة في الفقرة ٨ من قرارها ٢٦٥/٦٨ ألا يتعدى عدد التنقلات الجغرافية للشبكتين الوظيفيتين في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ متوسط عدد

(٤) يذكر التقرير أنه نظراً لأن بعضاً من البعثات الـ ٣٨ قد أغلقت، ونتيجة للقيود على الموارد والقيود الزمنية، لم يتسن الحصول على المعلومات بشأن التكاليف الفعلية من جميع البعثات الـ ٣٨ (A/69/190/Add.1، الحاشية ١١).

التنقلات الجغرافية في هاتين الشبكتين في عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥. وأثناء استعراض اللجنة الاستشارية للتقرير السنوي الأول للأمين العام عن إطار التنقل، استفسرت عن الطريقة التي يعتزم الأمين العام اتباعها للتأكد من تنفيذ هذا الحكم المتعلق بالحد الأقصى بصورة مناسبة. وأبلغت اللجنة أن المناقشات لا تزال مستمرة فيما يتعلق بكيفية معالجة الحالة التي يمكن فيها بلوغ الحد الأقصى للتنقلات الجغرافية قبل نهاية سنة معينة. وأبلغت اللجنة أيضاً بأن الهدف من السياسة الجديدة ليس زيادة عدد التنقلات الجغرافية وإنما تغيير نمط التنقل من أجل ضمان أن تكون المنظمة في أفضل وضع يمكنها من الوفاء بولايتها.

#### فرص العمل للمرشحين الخارجيين

٧٥ - فيما يتعلق بفرص المرشحين الخارجيين في إطار نظام التنقل، تشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة قد طلبت إلى الأمين العام معاملة المرشحين الداخليين والخارجيين على قدم المساواة عند النظر في طلبات المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة (القرار ٢٦٥/٦٨، الفقرة ١٠). وتلاحظ اللجنة أيضاً في تقرير الأمين العام أن عدد التعيينات الخارجية ما فتئ يتناقص منذ تموز/يوليه ٢٠١٠ (A/69/190/Add.1، الشكل الرابع). وعند الاستفسار، زودت اللجنة الاستشارية بتفاصيل إضافية ترد في الجدول أدناه الذي يبين أن هناك انخفاضاً في التعيينات الخارجية.

الفترة	التعيينات "الداخلية"	التعيينات "الخارجية"	مجموع التعيينات	النسبة المئوية للتعيينات الخارجية
من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠	١ ٣١٤	٨١٣	٢ ١٢٧	٣٨
من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١	١ ٦٣٨	٨٥٧	٢ ٤٩٥	٣٤
من ١ تموز/يوليه ٢٠١١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢	١ ٩١٢	٧٩٥	٢ ٧٠٧	٢٩
من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣	١ ٤١٥	٦٣٧	٢ ٠٥٢	٣١

٧٦ - وأبلغت اللجنة الاستشارية، لدى الاستفسار، أنه بموجب إطار التنقل، ستعلن جميع الوظائف الشاغرة عبر نظام إنسبيرا في خلاصات الشواغر، وسيُنظر فيها أثناء عمليات التوظيف التي تجري مرتين في العام. ووفقاً لما ذكره الأمين العام، ستتاح للمتقدمين لشغل وظائف داخلية أو خارجية فرصة متساوية للتنافس على تلك الوظائف وفرصة متساوية للنظر في طلباتهم ولاختيارهم أو إضافتهم إلى قائمة المرشحين الناجحين الخاصة بالكيانات



المأذون لها بالتعيين من قوائم، كما هو الحال الآن. وإضافة إلى ذلك، أبلغت اللجنة الاستشارية، فيما يتعلق بمسار إعادة الانتداب الأفقي، أنه لن تدرج في خلاصات إعادة الانتداب الأفقي إلا الوظائف التي يشغلها الموظفون العاملون "المشمولون بإطار التنقل". ووفقا لما ذكره الأمين العام، لن يكون إذن للتنقلات الأفقية تأثير على التعيين الخارجي.

٧٧ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية انخفاض النسبة المئوية للتعيينات الخارجية في الأمانة العامة منذ عام ٢٠١٠. وفي هذا الصدد، تكرر اللجنة الإعراب عن اعتقادها بأن الجهود الرامية إلى تشجيع التنقل الداخلي ينبغي ألا يكون لها أثر سلبي على الجهود الرامية إلى إعادة تنشيط المنظمة عن طريق إشراك مواهب جديدة من الخارج على جميع المستويات (انظر A/68/601، الفقرة ١٩).

#### الوظائف غير الخاضعة لمبدأ التناوب

٧٨ - يتضمن المرفق الأول من تقرير الأمين العام (A/69/190/Add.1) قائمة مؤقتة تشمل ١٠٩ وظائف يرتأى أنها غير خاضعة لمبدأ التناوب لأغراض إطار التنقل. ووفقا للتقرير، فإن الوظيفة غير الخاضعة لمبدأ التناوب هي الوظيفة التي تتطلب وجود مستوى متقدم من الخبرة الفنية والمعرفة والمؤهلات في مجال تقني، والتي لا تكون هناك وظيفة مماثلة لها في نفس الرتبة في وحدة تنظيمية أخرى أو في مركز عمل آخر في الأمانة العامة. ويشير التقرير أيضا إلى أنه قبل إطلاق إطار التنقل، يقوم كل مجلس من مجالس الشبكات الوظيفية باستعراض وتأكيد القائمة المؤقتة من الوظائف غير الخاضعة لمبدأ التناوب والمناظرة لشبكته الوظيفية. ثم تقدم المجالس هذه القوائم إلى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية للموافقة عليها (A/69/190/Add.1، الفقرة ٣). وتساور اللجنة الاستشارية بعض الشكوك بشأن ما إذا كانت جميع الوظائف الواردة في القائمة المؤقتة يمكن اعتبارها غير خاضعة لمبدأ التناوب، وهي تثق في أن القائمة المؤقتة للوظائف غير الخاضعة لمبدأ التناوب ستمحس بشكل شامل قبل تنفيذ إطار التنقل.

#### أدوار ومهام هيئات وهياكل التوظيف في ظل إطار التنقل

٧٩ - ترد في الفرع الخامس من تقرير الأمين العام (A/69/190/Add.1) الأدوار والمهام التي تضطلع بها هيئات وهياكل التوظيف في ظل إطار التنقل. وهي تشمل: اختصاصات مجالس الشبكات الوظيفية، ومجلس استعراض التعيينات في الرتب العليا، والفريق المعني بالصعوبات الخاصة، وبيان دور أفرقة التوظيف بالشبكات وهيئة الاستعراض المركزية العالمية. وزودت

اللجنة الاستشارية بتفاصيل إضافية، بناء على طلبها، بشأن الاختصاصات المقترحة وعضوية الهيئات المختلفة.

٨٠ - وفي ما يتعلق بالعضوية في المجالس والفريق، أُبلغت اللجنة الاستشارية، لدى الاستفسار، أنه ينبغي للعضوية أن تكون متدرّجة في تعاقبها. وثمة خيارات متعددة لا تزال قيد النظر لضمان الاستمرارية والحفاظ على الذاكرة المؤسسية والاستقلالية بأفضل السبل الممكنة. وأُبلغت اللجنة كذلك بأنه في أي خيار من الخيارات المتاحة، لا تكون لأحد الأعضاء أهلية إعادة التعيين في مجلس أو في الفريق، في غضون سنتين تقويميتين من انتهاء عضويته الأخيرة. وفي ما يتعلق بإمكانية تأجيل التنقل والإعفاء منه، وما يرتبط بذلك من اختصاصات الفريق المعني بالصعوبات الخاصة، يعرض التقرير بعض الأمثلة على الحالات التي يمكن النظر فيها في منح استثناء ويذكر بأنه لا يمكن التنبؤ بكل حالة تستدعي التأجيل أو الإعفاء (المرجع نفسه، الفقرتان ٤٧ و ٤٨).

٨١ - وتذكر اللجنة الاستشارية أن التفاصيل المتعلقة بوظائف كل هيئة من هذه الهيئات، وتكوينها، وطرائق عملها، وآليات المساءلة المتبعة فيها لم توضع بعد في صيغتها النهائية. وتشدد اللجنة أيضاً على الحاجة إلى تحديد واضح في الأوامر الإدارية ذات الصلة للأدوار والمسؤوليات في كل هياكل نظام التنقل الجديد ليتضح تسلسل المسؤوليات ويقلص احتمال التداخل بين مختلف الهيئات إلى حدّ الأدنى. وتثق اللجنة كذلك بأن المعايير المناسبة المتعلقة بالجدول الزمني وأعباء العمل المتوقعة ستوضع لكل الهيئات التي ستكون معنية باختيار الموظفين.

٨٢ - ومع التسليم بأنه لا يمكن توقّع كل استثناء، ترى اللجنة الاستشارية أن المعايير التي سيطبقها الفريق المعني بالصعوبات الخاصة في تحديد الحالات التي قد يتم فيها تأجيل التنقل أو الإعفاء منه بحاجة إلى أن توضّح وأن تصدر في الأوامر الإدارية ذات الصلة للحد من مخاطر تطبيقها بصورة غير متّسقة وتعرّض المنظّمة لإجراءات قانونية.

#### التدابير الانتقالية

٨٣ - ترد التفاصيل المتعلقة بمجموعة التدابير الموضوعة للمساعدة في تيسير عملية انتقال الموظفين العاملين حالياً من النظام الحالي لاختيار الموظفين إلى إطار التنقل في الفقرات ٦٠ إلى ٦٢ من تقرير الأمين العام (A/69/190/Add.1). وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة الاستشارية أن الموظفين سيخضعون لحد أدنى وحد أقصى للحدود الزمنية المقررة لشغل الوظائف عند تفعيل الشبكة الوظيفية التي ينتمون إليها. ووفقاً لأحكام قرار الجمعية العامة،

سيشمل حساب مدة شغل الموظفين لوظائفهم المدة التي قضوها في وظائفهم الحالية (القرار ٢٦٥/٦٨ الفقرة ٥). وأبلغت اللجنة بأن الوقت الذي أمضاه الموظفون في الوظائف قبل قرار الجمعية العامة القاضي بإنشاء إطار التنقل سيحتسب في تحديد مدة شغل الوظيفة. بيد أن الموظفين الذين بلغوا الحد الأقصى لشغل الوظائف عند بدء سريان إطار التنقل على شبكتهم الوظيفية لن يخضعوا لإعادة الانتداب في السنة الأولى من تفعيل الإطار في تلك الشبكة الوظيفية (المرجع نفسه، الفقرة ٦).

#### المشروع التجريبي للموظفين في مراكز العمل الشاقة

٨٤ - رأت اللجنة الاستشارية في تعليقاتها السابقة على مقترحات التنقل التي قدمها الأمين العام أن الأمين العام يتمتع بالفعل بسلطة نقل الموظفين في نطاق المنظمة بأكملها لتلبية أهم احتياجات المنظمة من خلال تطبيق البند ١-٢ (ج) من النظام الأساسي للموظفين ورهناً بالأحكام ذات الصلة من قرارات الجمعية العامة المتعلقة باختيار الموظفين (انظر الوثيقة A/68/601، الفقرة ٥٩). وسبق للجنة أيضاً أن أقرت بضرورة تحسين أوضاع الموظفين الذين عملوا في مراكز عمل شاقة لفترات طويلة دون أن يتمكنوا من الانتقال (انظر الوثيقة A/67/545، الفقرة ٨٧ والوثيقة A/68/601، الفقرة ٦٧).

٨٥ - وأثناء نظر اللجنة الاستشارية في التقرير السابق للأمين العام عن التنقل (A/68/358)، لاحظت أنه في ٣١ أيار/مايو ٢٠١٣، كان ١٧٩ ١ موظفاً من فئة الخدمة الميدانية قد خدموا في مراكز عمل شاقة لمدة خمس سنوات أو أكثر. وأبلغت اللجنة أيضاً بأنه تم البدء بمشروع تجريبي في الفترة ٢٠١٢/٢٠١٣ يتعلق بعمليات انتداب طوعية في ما بين بعثات حفظ السلام لموظفين مؤهلين كان يعمل نصفهم تقريباً في أكثر مراكز العمل صعوبة. وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣، جرى ترتيب قرابة ٤٩ عملية تنقل بنجاح. ولكن الأمانة العامة أكدت أيضاً أن الطابع الطوعي المحض للمشروع حدّ من عدد عمليات الانتقال الناجحة الممكنة (A/68/601، الفقرة ٦٨).

٨٦ - وخلال استعراض تقرير الأمين العام بشأن إطار التنقل (A/69/190/Add.1)، أبلغت اللجنة الاستشارية بناء على استفسار منها، أن رؤساء إدارات الشؤون السياسية وعمليات حفظ السلام والدعم الميداني قد أطلقوا الجولة الثانية من هذا المشروع التجريبي في آذار/مارس ٢٠١٤ في جميع عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة. وقد تم استلام قرابة ٤٠٠ طلب من موظفي الفئة الفنية وما يزيد عن ٧٠٠ طلب من موظفي فئة الخدمة الميدانية يعربون فيها عن الاهتمام بالأمر، ويجري استعراضها للنظر في أهليتها. ومن المتوقع الانتهاء من هذه الجولة الثانية في نهاية عام ٢٠١٤. وتواصل اللجنة الاستشارية دعم

توحي إنصاف أكبر في تقاسم عبء الخدمة في مراكز العمل الشاقة، وتتطلع إلى تلقي معلومات عن نتائج المشروع التجريبي للموظفين في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة في تقرير الأمين العام المقبل عن التنقل.

## رابعاً - إدارة الأداء

٨٧ - تمة إضافة إلى تقرير الأمين العام عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية تتعلق بإدارة الأداء (A/69/190/Add.2 و Corr.1). وهي مقدمة عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٥٢/٦٨، الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم مقترحاً بتنقيح نظام إدارة الأداء. وشددت على ضرورة أن يكون الهدف الشامل المتوخى من المقترح هو قياس الأداء على نحو يتسم بالمصداقية والفعالية، والمكافأة على الأداء الجيد والمعاقبة على التقصير في الأداء، وعلى ضرورة أن يكون هذا المقترح سهل الفهم بالنسبة للموظفين والإدارة (الفقرة ٧). وبالإضافة إلى ذلك، شددت الجمعية العامة في قرارها ٢٦٥/٦٨، في سياق إطار التنقل، على أهمية إجراء إصلاح شامل لإدارة الأداء يُنفذ بالتزامن مع تنفيذ إطار التنقل (الفقرة ١٩).

### استعراض لنظام إدارة الأداء

٨٨ - يذكر الأمين العام أن مكتب إدارة الموارد البشرية أجرى بحثاً واسع النطاق عن نظم إدارة الأداء في برامج الأمم المتحدة وصناديقها ووكالاتها المتخصصة والمنظمات الدولية الأخرى والدول الأعضاء والقطاع الخاص. وأُجريت، بالإضافة إلى ذلك، مشاورات ضمن فريق عامل مخصص لهذا الموضوع تابع للجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة ومع الجمعيات المهنية والأوساط الأكاديمية (A/69/190/Add.2، الفقرة ٧). ووفقاً لما ذكره الأمين العام، أظهرت البحوث وال مشاورات أن نظام إدارة الأداء في الأمانة العامة يتسق بصفة عامة مع أفضل الممارسات. وفي رأيه، فإن التحديات التي تواجهها الأمم المتحدة تشابه إلى حد كبير التحديات التي تواجهها المنظمات الأخرى من قبيل الحاجة إلى زيادة مشاركة كبار المديرين، وإنشاء نظام عادل يتسم بالمصداقية، وتناول مسألة التقصير في الأداء بشكل فعال، وتبسيط الأدوات والسياسات من أجل كفالة الامتثال. ويخلص التقرير بناء على ذلك إلى أن التعديلات المقترحة لا تهدف إلى إصلاح الهيكل برمته، بل تستهدف التغيير في بعض المجالات البالغة الأهمية (المرجع نفسه، الفقرة ٨).

٨٩ - ويتألف المقترح من عناصر أربعة رئيسية، وردت في الفقرة ٩ من التقرير، وهي زيادة المساءلة، وتبسيط سياسة إدارة الأداء وأداة نظام إنسبيرا للأداء الإلكتروني، وتحسين الثقافة الإدارية، ومعالجة مسألة التقصير في الأداء بفعالية أكبر.

٩٠ - وعلى وجه التحديد، تشمل التدابير التي تهدف إلى ضمان تنفيذ كبار المديرين مسؤولياتهم في إدارة الأداء على نحو ملائم استعراض لجنة الإدارة لمدى الامتثال وتصنيف التقديرات في كل مكاتب الأمانة العامة وإدارتها، ونشر المعلومات المتعلقة بذلك على الصفحة الشبكية الداخلية للمنظمة المعروفة باسم "iSeek" (المرجع نفسه، الفقرة ١٢). وبالإضافة إلى ذلك، سوف يُطلب من المسؤول الثاني عن تقرير التقييم القيام بدور استباقي أقوى في إدارة الأداء (المرجع نفسه، الفقرة ١٨). وثمة شرط محدد وهو أن يُقيم جميع المديرين، في تقييمات الأداء الخاصة بكل منهم، بشأن الكيفية التي مارسوا بها أدوارهم كمديرين (المرجع نفسه، الفقرة ١٩). وفي ما يتعلق بتبسيط السياسة العامة، ستصبح متطلبات خطة العمل أكثر إيجازاً ودقة، وستُزال خطة التطوير الشخصي من أداة نظام إنسبيرا للأداء الإلكتروني، وستُبسّط عملية التقييم (المرجع نفسه، الفقرات ٢٤ إلى ٢٧). وسيُحسن التوجيه والدعم المقدم للمديرين، بما في ذلك المبادئ التوجيهية عن سبل تقييم الموظفين بإنصاف وعن الأخذ بثقافة تقدير الجهود.

٩١ - وترى اللجنة الاستشارية أن إدارة الأداء أساسية من أجل معاملة الموظفين وتقييمهم بإنصاف ومكافأة الأداء الرفيع ومعالجة التقصير في الأداء وتنفيذ الولايات تنفيذاً فعالاً. وبناء على ذلك، فإن إرساء نظام قوي لإدارة الأداء يتسم بالمصداقية والتزاهة يكتسي أهمية بالغة.

#### التقديرات في نظام الأداء

٩٢ - يعترف الأمين العام بأن عجز المنظمة عن التصدي بفعالية للتقصير في الأداء هو أحد أبرز مواطن الضعف في نظام إدارة الأداء (المرجع نفسه، الفقرة ٣٣). وفي هذا الصدد، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن ١ في المائة من الموظفين فقط حصل، في دورة الأداء الأخيرة، على تقدير أداء بدرجة "يفي جزئياً بتوقعات الأداء" أو "لا يفي بتوقعات الأداء" (المرجع نفسه، الشكل الثاني). وتلاحظ اللجنة أن هذه الأرقام تتسق مع المعلومات المقدمة سابقاً في ما يخص حالات التقصير في الأداء والجزاءات التي فرضت خلال دورات الأداء السابقة (A/67/545، الجدول ١). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة بأن من المسلم به أن العدد الصغير لحالات التقصير في الأداء الواردة في نظام إدارة الأداء قد لا يكون انعكاساً دقيقاً لسوء الأداء في المنظمة. واستناداً إلى استعراض الأمانة العامة للمنظمات الأخرى، ارتأت

الأمانة العامة أن أداء الغالبية العظمى من الموظفين ينبغي أن يكون أداء متوسطاً أو مرضياً وأداء أقلية صغيرة منهم عالياً أو رديئاً<sup>(٥)</sup>. غير أن اللجنة أبلغت أيضاً بأن الأمانة العامة لا تحبذ فرض المنحنيات الجرسية ولا الرتب الإلزامية، الأمر الذي من شأنه أن يلزم بتوزيع محدد مسبقاً للتقديرات، بسبب الخشية من أن يُثبط ذلك همّة الموظفين ويقلص هامش الابتكار والإبداع.

٩٣ - ومن أجل معالجة التقصير في الأداء بشكل أفضل، ينوي الأمين العام إصدار مبادئ توجيهية منقحة سوف تتضمن الدروس المستفادة من نظام إقامة العدل، وستشمل نموذجاً لخطة تحسين الأداء، وستقدم دعماً بشأن مواضيع مثل كيفية التصرف في أثناء المحادثات الصعبة (A/69/190/Add.2، الفقرة ٣٨). وأبلغت اللجنة الاستشارية، بناء على استفسار منها، أن المبادئ التوجيهية، من أجل تحسين التصنيف العام للتقديرات، سوف تنص أيضاً على أن يحصل معظم الموظفين ذوي الأداء العالي على درجة التقدير ”يفي تماماً بتوقعات الأداء“، وأن تخصص أعلى درجة تقدير (”يتجاوز توقعات الأداء“) لذوي الأداء العالي الخارق للعادة.

٩٤ - ويشير الأمين العام أيضاً إلى أن قدرات أداة إنسيرا على جمع البيانات سيتم تحسينها لتوفير معلومات مستكملة عن بيانات الامتثال والتقديرات والاتجاهات الهامة (المرجع نفسه، الفقرة ١٦). وأبلغت اللجنة الاستشارية أيضاً، بناء على استفسار منها، أن المديرين لا يطلعون حالياً على بيانات تصنيف التقديرات على نطاق المكاتب، وبالتالي فهم ليسوا على بينة من التناقضات المحتملة أو الأنماط غير العادية في منح درجات التقدير. والمقصود من اقتراح جعل هذه المعلومات متاحة في الوقت الحقيقي وقيام لجنة الإدارة في وقت لاحق باستعراض الاتجاهات على صعيد الإدارات، إلى جانب اشتراط شرح التناقضات على المديرين، هو التوصل إلى مزيد من الاتساق في منح التقديرات.

٩٥ - وليس لدى اللجنة الاستشارية اعتراض على التعديلات المقترح إدخالها على نظام إدارة الأداء الواردة في تقرير الأمين العام. ومع ذلك، تعتقد اللجنة أن تأثير هذه التدابير ينبغي رصده عن كثب بهدف ضمان توليد معلومات موثوقة ونزيهة وقابلة للمقارنة بشأن الأداء.

(٥) يشمل نظام تقييم الأداء الراهن أربع فئات لتحديد الرتب، أعلاها فئة ”يتجاوز توقعات الأداء“ وأدناها فئة ”لا يفي بتوقعات الأداء“.

٩٦ - وبالإضافة إلى ذلك، تتفق اللجنة الاستشارية مع تقييم الأمين العام بأن التصنيف الحالي للتقديرات قد لا يعكس التقصير في الأداء في المنظمة بدقة. وتدعم اللجنة كل الجهود الرامية إلى ضمان قدر أكبر من الاتساق في تقديرات الأداء وتتطلع إلى استعراض أثر التحسينات المقترحة، في تقرير الاستعراض المقبل بشأن إدارة الموارد البشرية.

البرنامج التجريبي لكبار المديرين لاستقاء بيانات الأداء من جميع الجهات

٩٧ - خلال استعراض اللجنة الاستشارية لمقترحات إدارة الأداء، طلبت معلومات عن أفضل الممارسات المتعلقة بنهج تعدد المقيمين، أو نهج استقاء بيانات الأداء من جميع الجهات، والمخصصة تحديدا للمشرفين والمديرين. وأبلغت أن الأبحاث تشير إلى أن هذه الأدوات يكون لها أكبر الأثر عندما تُستخدم بشكل سري في سياق تطوير قدرات المديرين بدلا من استخدامها لتقييمهم. وأبلغت أيضا أن برنامجا تجريبيا يوجد قيد الصياغة لتوفير بيانات أداء سرية من عدة مقيمين لكبار المديرين. وتشدد اللجنة الاستشارية على أهمية السرية في أي نظام لاستقاء بيانات الأداء من هذا القبيل، وهي واثقة بأن الدروس المستفادة من البرنامج التجريبي لاستقاء بيانات الأداء من جميع الجهات المخصص لكبار المديرين سيتم تضمينها في تقرير الاستعراض المقبل بشأن إدارة الموارد البشرية.

#### خامسا - برنامج الموظفين الفنيين الشباب

٩٨ - يقوم برنامج الموظفين الفنيين الشباب، الذي وافقت عليه الجمعية العامة في قرارها ٢٤٧/٦٥، على أساس امتحان التوظيف التنافسي الوطني المعمول به سابقا ويحل محله، ويضم الامتحان التنافسي لترقية الموظفين إلى الفئة الفنية من الفئات الأخرى (من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية "G to P"). وقد احتفظ البرنامج بسن الثانية والثلاثين كسن قصوى للقبول فيه. وبالإضافة إلى ذلك، لم يحدث أي تغيير في مجموعة الوظائف المتاحة لتعيين المرشحين الناجحين في الامتحان (جميع وظائف الرتبين ف-١ و ف-٢ المنشأة في الميزانية العادية، باستثناء وظائف اللغات، وما يصل إلى ١٥ في المائة من وظائف الرتبين ف-١ و ف-٢ في العمليات الميدانية، والممولة من الميزانية العادية والتبرعات).

٩٩ - وطلبت الجمعية العامة في الفقرة ٤١ من قرارها ٢٥٥/٦٧ إلى الأمين العام أن يجري استعراضا شاملا للطريقة المتبعة في امتحان برنامج الفنيين الشباب وشكله المعتمد، بما في ذلك تحديد ما يترتب عليه من آثار من حيث التكاليف، وأن يكفل إتاحة فرص متكافئة للمرشحين من جميع أنحاء العالم من أجل ضمان إجراء الامتحان بأقصى ما يمكن من الكفاءة والفعالية والإنصاف. وشددت الجمعية العامة في وقت لاحق على الدور الهام الذي يضطلع

به هذا البرنامج في تحسين التمثيل الجغرافي للدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، وطلبت إلى الأمين العام أن يقوم بوضع وتنفيذ تدابير ترمي إلى التعجيل بتنسيب المرشحين الناجحين في برنامج الفنين الشباب (القرار ٢٥٢/٦٨، الفقرتان ١٨ و ١٩).

١٠٠ - ويوجز الأمين العام في تقريره الوارد في الوثيقة A/69/190/Add.3 التقدم المحرز في تنفيذ هذا البرنامج منذ إنشائه في عام ٢٠١١، ويقترح إدخال تحسينات إضافية على شكل الامتحان وأساليب تنظيمه.

١٠١ - وترد في الجدول ١ من مرفق التقرير بيانات تتعلق ببرنامج الفنين الشباب في الفترة من ٢٠١١ إلى ٢٠١٤، إلى جانب مقارنتها بالجولة الأخيرة من امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية التي جرت في عام ٢٠١٠. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن عدد الدول الأعضاء المدعوة والمشاركة في البرنامج قد ارتفع بشكل ملحوظ مع بدء تنفيذ برنامج الفنين الشباب في عام ٢٠١١. وفي الوقت نفسه، تلاحظ اللجنة أن عدد الدول الأعضاء المشاركة انخفض بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٤. وأبلغت اللجنة، بناءً على طلبها، بأن الأمانة العامة تفسر هذا الانخفاض على أنه تقدم تم إحرازه، لأنه يعكس انخفاض عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً أو يُخشى أن تصبح ممثلة تمثيلاً ناقصاً.

١٠٢ - وفيما يتعلق بتعيين المرشحين الناجحين في الوظائف الشاغرة، تلاحظ اللجنة الاستشارية أنه حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤، لم يتم تعيين ١٣ من أصل ٩٦ من المرشحين الناجحين في امتحان عام ٢٠١١ (المرجع نفسه، الفقرة ٢٠). أما بخصوص المرشحين الناجحين في امتحان عام ٢٠١٢، فقد أبلغت اللجنة، بعد استفسار منها، أنه إلى غاية ٢٦ أيلول/سبتمبر ٢٠١٤، لا يزال ٤٦ من أصل ١٠٤ مرشحين ناجحين في انتظار تعيينهم. وتلاحظ اللجنة أن أسماء المرشحين الناجحين يجوز أن تظل مدرجة في قائمة برنامج الفنين الشباب لمدة تصل إلى سنتين فقط، وفق ما تشترطه الجمعية العامة. ونظراً للجهود التنظيمية الكبيرة المطلوب لتحديد المرشحين المناسبين في إطار برنامج الموظفين الفنيين الشباب، تهيب اللجنة الاستشارية بالأمين العام أن يبذل كل جهد ممكن للتعجيل بتعيين المرشحين الناجحين في غضون مدة السنتين المحددة للقائمة. وتعتزم اللجنة أيضاً إبقاء مسألة معدل التوظيف والحد الزمني المرتبط بالقائمة قيد الاستعراض.

١٠٣ - وفيما يتعلق بعدد فرص العمل برتب المبتدئين في الفئة الفنية، تشير اللجنة الاستشارية إلى تعليقاتها الواردة في مقترحات الميزانية المتعاقبة بشأن النقص في عدد الوظائف الفنية برتبة المبتدئين وتأثيره الضار على قدرة المنظمة على جذب وتطوير المواهب الشابة في إطار جهودها الرامية إلى تحديد شباب المنظمة (A/68/7، الفقرتان ٨٦ و ٨٧، و A/66/7،



الفقرة ٨٦). وبالنسبة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، تضمنت اقتراحات الأمين العام المتعلقة بالتوظيف تخفيضا يقدر بـ ١٩ وظيفة في عدد الوظائف المتاحة لتعيين المرشحين الناجحين في امتحان برنامج الفنيين الشباب. وأبلغت اللجنة، بناء على استفسار منها، أن هذا التخفيض سيكون له أثر سلبي على تمثيل الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا.

١٠٤ - وفي هذا الصدد، طلبت اللجنة الاستشارية معلومات تتعلق بعدد الوظائف من رتبة المبتدئين في الفئة الفنية، الممولة من اعتمادات المساعدة المؤقتة العامة في الميزانية العادية لمدة أكثر من سنة واحدة. وأبلغت اللجنة بوجود ٧٠ من هذه الوظائف الممولة لمدة أكثر من سنة واحدة منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠. وطلبت اللجنة أيضا معلومات عن الوظائف الخارجة عن الميزانية برتبة ف-٢ الممولة من إيرادات تكاليف دعم البرامج، ولكن تلك المعلومات لم تقدم إلى اللجنة.

١٠٥ - وتأسف اللجنة الاستشارية لكون التخفيضات الأخيرة في مستويات التوظيف في الأمانة العامة أدت إلى عدد أقل من فرص العمل المتاحة للفنيين الشباب، مما يقلل بالتالي من فعالية امتحان برنامج الفنيين الشباب كأداة لتحديد شباب المنظمة وتحسين التمثيل الجغرافي. وبالتالي، توصي اللجنة الجمعية العامة بتوسيع مجموعة الوظائف والمناصب المتاحة للمرشحين الناجحين في برنامج الفنيين الشباب لتشمل وظائف الرتبة ف-٢ الممولة من المساعدة المؤقتة العامة لمدة أكثر من سنة واحدة، وبالنظر في إمكانية توسيع هذه المجموعة أكثر من ذلك لتشمل وظائف الرتبة ف-٢ الممولة من إيرادات تكاليف دعم البرامج.

١٠٦ - وفيما يتعلق بالقوائم القديمة للناجحين، يذكر الأمين العام أن ٨٤ من المرشحين الناجحين المدرجة أسماؤهم في قوائم امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية لا يزالون دون تعيين. ووفقا للترتيبات الحالية، يظل المرشحون هؤلاء في هذه القوائم إلى أجل غير مسمى (A/69/190/Add.3، الفقرة ٣١)<sup>(٦)</sup>. ويقترح الأمين العام شطب المرشحين المدرجة أسماؤهم في القوائم القديمة للناجحين في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية بعد مرور سبع سنوات من إدراج أسماؤهم فيها وإلغاء هذه القوائم ذاتها في عام ٢٠١٨ (المرجع نفسه، الفقرة ٣٣ ب)). وأبلغت اللجنة الاستشارية أن بعض المرشحين المدرجة أسماؤهم في هذه القوائم أخبر مكتب إدارة الموارد البشرية أنهم لم يعودوا يرغبون في وظائف الفنيين الشباب، لأنهم تولوا

(٦) أبلغت اللجنة الاستشارية أنه اعتبارا من ١٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤ تم تعيين مرشحين إضافيين من قائمة امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية.

وظائف أعلى رتبا من ذلك خارج الأمم المتحدة منذ نجاحهم في الامتحان. وأُبلغت اللجنة أيضاً أن في ١٢ حالة، عُرضت وظيفة شاغرة برتبة ف-٢ على مرشحين من القائمة، فرفض المرشحون تلك العروض وطلبوا تعليق إدراج أسمائهم في القائمة. وأُبلغت اللجنة أيضاً أن ٧ مرشحين انسحبوا من القوائم القديمة منذ بدء العمل ببرنامج الفنيين الشباب.

١٠٧ - وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة الاستشارية بأنه عند إنهاء العمل بامتحان التوظيف التنافسي الوطني وامتحان الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية في نهاية عام ٢٠١٠ "G to P"، بقيت أسماء ٢٠٤ مرشحين مدرجة في القوائم ذات الصلة. وإلى غاية ١٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤، تم تعيين ٨٧ من المرشحين المدرجة أسماءهم في قائمة امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية و ١٠ ناجحين في امتحان الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية. وأوضح أن المرشحين يفضلون في أغلب الأحيان أن تبقى أسماءهم مدرجة في القائمة، حتى وإن وجدوا عملاً في مكان آخر، وذلك تحسباً لاتخاذ وظائفهم مسارات غير متوقعة. وبالنظر إلى الاستثمار التنظيمي الكبير الذي انطوى عليه ملء القوائم القديمة، وأن من المحتمل أنها لا تزال تضم بين الأسماء المدرجة فيها مرشحين قابلين للتعيين، توصي اللجنة الاستشارية بعدم الأخذ باقتراح شطب المرشحين من القوائم القديمة بعد سبع سنوات وبعدم إلغاء تلك القوائم في عام ٢٠١٨.

١٠٨ - وفيما يتعلق بمقترحات إدخال تحسينات على شكل الامتحان وأساليب تنظيمه، يقترح الأمين العام، في أعقاب استعراضه الشامل لبرنامج الفنيين الشباب التحلي عن الورقة العامة وزيادة الاعتماد على الوسائل الآلية في عمليات الفرز والتقييم؛ وتقديم الامتحانات بحسب الشبكات الوظيفية وليس بحسب المجموعات الوظيفية؛ ودعوة المرشحين الستين الأوائل، بدلاً من المرشحين الأربعين الأوائل الذين توجّه إليهم الدعوة في عملية الفرز الثانية ضمن الشكل الحالي للامتحانات؛ والاستعانة باختبار المهارات والقدرات المعرفية والقدرة على تقييم المواقف؛ وتعزيز إمكانية إجراء الاختبارات بواسطة الإنترنت (المرجع نفسه، الفقرات ٢٢-٢٩).

١٠٩ - أما فيما يتعلق بالورقة العامة، فيذكر الأمين العام أن هذه الأداة ظلت دائماً تُستخدم لاختبار قدرة المرشحين على تلخيص النصوص ومهارتهم في مجال الكتابة بالإنكليزية أو الفرنسية وسير معرفتهم العامة بالشؤون الدولية (المرجع نفسه، الفقرة ١٥ أ)). ويشير أيضاً إلى أن شكل الاختبار بالأسئلة المتعددة الخيارات قد استُحدث في عام ٢٠١٢، حيث يطلب إلى المرشحين الرد على ٥٠ سؤالاً في مجال الشؤون الدولية ذات الطابع العام (المرجع نفسه، الفقرة ١٦).

١١٠ - ووفقاً لما ذكره الأمين العام، فإن مقترح التخلي عن الورقة العامة سيساعد في تذليل الصعوبات المرتبطة بإجراء الامتحانات في نفس الوقت وفي العديد من المناطق ذات المواقيت المختلفة، بالنظر إلى أن المدة الإجمالية المكرّسة للامتحان ستُقلص بمقدار ٤٥ دقيقة (المرجع نفسه، الفقرة ٢٣). ويُتوقع في إطار هذا المقترح أنه بدلاً من الوقوف على مهارات المرشحين باختبار الورقة العامة، سيُطلب إليهم إثبات كفاءتهم في اللغة الإنكليزية أو الفرنسية خلال المرحلة الأولى من عملية فرز المرشحين (المرجع نفسه، الفقرة ٢٤). وأُبلغت اللجنة، عند الاستفسار، بأنه فيما يتعلق بالمجموعات الوظيفية التي تتطلب إتقان المعرفة بالشؤون الدولية، ستشمل الأوراق المتخصصة أسئلة في تحرير المقالات أو الرد على أسئلة متعددة الخيارات ذات صلة بالشؤون الدولية. وبالإضافة إلى ذلك، أُبلغت اللجنة بأن الوفورات في التكاليف المتعلقة بطبع ورقات الامتحانات وتجهيزها وتصحيحها ستبلغ حوالي ٨٠٠٠ دولار لكل مجموعة من المجموعات الوظيفية.

١١١ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن مقترح الأمين العام سيؤدي إلى التخلي عن الشرط المعمّم على جميع المرشحين لبرنامج الفنيين الشباب والقاضي بإثبات معرفتهم بالشؤون الدولية، وذلك بقصر هذا الشرط على المتقدمين بطلبات لمجموعات وظيفية معينة.

١١٢ - ولدى اللجنة الاستشارية تحفظات على مقترح الاستعاضة عن الورقة العامة باشتراط تقديم شهادة تثبت كفاءة المرشح في اللغة الإنكليزية أو الفرنسية. ويساور اللجنة القلق من أن أحد أهم أهداف اشتراط ورقة عامة هو أن يثبت جميع المرشحين، أيّاً كان تخصصهم، فهما جيداً للشؤون الدولية بالإضافة إلى تمتعهم بمعارف متخصصة. فاللجنة تعتقد أن هذه المعرفة ما زالت تشكل شرطاً إلزامياً لجميع الفنيين الشباب الراغبين في التماس مسار وظيفي لدى الأمم المتحدة، بصرف النظر عن فئة تخصصهم. وترى اللجنة أن هذا العنصر لم يُدرج بطريقة سليمة في المخطط الجديد للاختبار.

١١٣ - وفيما يتعلق بأساليب الاختبار الجديدة المقترحة، أُبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن البحوث التي أُجريت في مجال الاختبار لاختيار الموظفين الدوليين تؤيد الاستعانة باختبارات القدرة العقلية العامة إلى جانب اختبارات القدرة على تقييم المواقف. فقد ذكر ممثلو الأمين العام أن هذين النوعين من الاختبار، إذا قُرنا معاً، يشكّلان أنجع الأدوات المتاحة مصداقيةً في التنبؤ بقدرات المرشح وأكثر اختبارات الاختيار موثوقية وأقلها تحيزاً. وأشارت الأمانة العامة أيضاً إلى أن من بين أكثر مستخدمي هذا النوع من التقييم رسوخاً، على سبيل المثال لا الحصر، مكتب اختيار الموظفين الأوروبي الذي يتولى جميع مهام استقدام الموظفين للمفوضية الأوروبية، والبرلمان الأوروبي، ومجلس الاتحاد الأوروبي. وذكر

الأمين العام أن الطابع المتعدد الثقافات لتكوين الاتحاد الأوروبي يعني الاتحاد ينظم هذين الاختبارين بجميع لغاته الرسمية البالغ عددها ٢٤ لغة، ويخضعهما لعملية فرز صارمة لاستجلاء أي تحيز ثقافي أيا كان نوعه. ويلجأ إلى استخدام التقييم التنافسي من هذا الطابع حكومات الهند، وفرنسا، والمملكة العربية السعودية، وكذلك وزارة خارجية الولايات المتحدة (اختبار موظفي السلك الدبلوماسي)، والقوات العسكرية للولايات المتحدة، والجيش الكندي (اختبار أهلية القوات الكندية)، وبلدية مدينة نيويورك (امتحان الخدمة المدنية). ويُستخدم أيضاً هذا الشكل من الاختبار لاختيار الموظفين على نطاق واسع في القطاع الخاص. وبالإضافة إلى ذلك، ذكرت الأمانة العامة أن عدداً من أساليب الاختبار قد استُحدثت بهدف التقليل إلى أدنى حد من أوجه التحيز الجنساني أو الثقافي ورصده و/أو القضاء عليه.

١١٤ - وتعتقد اللجنة الاستشارية، بناءً على المعلومات التي تلقتها، أن أي أساليب جديدة تُستحدث لاختبار المرشحين لبرنامج الفنيين الشباب لا بد وأن تخضع لمزيد من البحث والتحليل لكفالة أن تجسّد على نطاق واسع الممارسات التي يتبعها جميع أعضاء المنظمة وتكون مكيفة مع الطابع الدولي للأمم المتحدة.

## سادساً - تقييم نظام النطاقات المستصوبة

١١٥ - يقيس نظام النطاقات المستصوبة، الذي أنشئ في عام ١٩٦٠، التقدم المحرز صوب تحقيق توزيع جغرافي عادل واسع النطاق للموظفين داخل الأمانة العامة (انظر قرار الجمعية العامة ١٥٥٩ (الدورة ١٥)، الفقرة ١)، وهو بدوره نظام مستمد من الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة. وأحدث تقرير عن هذا الموضوع، الوارد في الوثيقة A/69/190/Add.4، مُقدم عملاً بالفقرة ٤٦ من قرار الجمعية العامة ٢٥٥/٦٧، التي طلبت فيها الجمعية إلى الأمين العام تقديم مقترحات لإجراء استعراض شامل لنظام النطاقات المستصوبة، تهدف إلى استحداث أداة أكثر فعالية لكفالة التوزيع الجغرافي العادل فيما يتعلق بالوظائف الممولة من الميزانية العادية.

١١٦ - ويؤكد الأمين العام، رآيه بأن النظام الحالي للنطاقات المستصوبة، على الرغم من الطابع المعقد للمسألة، قد أدى الغرض منه على خير وجه من الناحية العملية. ومن الأدلة على ذلك، يذكر أنه في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤، سيتعين استقدام ٣٤٢ شخصاً فقط من دول أعضاء غير ممثلة ودول أعضاء ممثلة تمثيلاً ناقصاً لكي تصبح جميع هذه الدول الأعضاء ضمن نطاقها المستصوب. وهذا العدد هو أقل من عدد الوظائف الشاغرة الخاضعة للتوزيع

الجغرافي ومن عدد الوظائف التي سبق أن شغلها بصورة مؤقتة موظفون لم يكن لهم مركز جغرافي في نفس التاريخ (انظر A/69/190/Add.4، الفقرة ٦).

١١٧ - ويرد في الفقرات ٨ إلى ١٨ من أحدث تقرير للأمين العام بيان للخطوات اللازمة اتخاذها لتحديد النطاق المستصوب وتمثيل فرادى الدول الأعضاء حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤ في إطار النظام الحالي. وقد ارتفع رقم الأساس للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي الذي كان بصورة مبدئية هو ٢٧٠٠ وظيفة في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨، إلى ٣٥٠٠ وظيفة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤ (المرجع نفسه، الفقرة ٨).

١١٨ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن النظام الحالي للنطاقات المستصوبة ظل في معظمه على ما كان عليه منذ اعتماده في القرار ٢٢٠/٤٢ ألف. وقد طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في قرارها ٢٥٠/٦٣ أن يُقدم اقتراحات لإجراء استعراض شامل للنظام بهدف إرساء أداة أكثر فعالية لكفالة التوزيع الجغرافي العادل لمجموع موظفي الأمانة العامة على المستوى العالمي (الجزء التاسع، الفقرة ١٧ من القرار).

١١٩ - وأوضحت الجمعية العامة في دورتها الخامسة والستين أن الموظفين سيحتفظون بمركزهم الجغرافي عند عملهم في وظائف تخضع لمبدأ التوزيع الجغرافي، باستثناء الموظفين المعيّنين في إطار برنامج الفنيين الشباب (القرار ٢٤٧/٦٥، الفقرة ٦٦). وبعد ذلك بعامين، أكدت الجمعية العامة أن أنواع الوظائف ومصادر تمويلها ستظل قصراً على الوظائف الممولة من الميزانية العادية (القرار ٢٥٥/٦٧، الفقرة ٤٦). وزُودت اللجنة، بناءً على طلبها، بموجز عن عمليات الاستعراض والمقترحات التي خضعت للنظر منذ ذلك الوقت (انظر المرفق الثاني لهذا التقرير).

١٢٠ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الأمين العام كان قد استعرض في الدورة الخامسة والستين للجمعية العامة التغييرات التي أدخلت على نظام النطاقات المستصوبة منذ عام ١٩٦٠ (انظر A/65/305/Add.2). فقد قدم صيغة مستكملة للسيناريوهات المدرجة في تقريره السابق عن تلك المسألة (A/59/724) توضيحاً للكيفية التي يمكن أن يتغير بها تمثيل الدول الأعضاء نتيجة لشتى التعديلات المدخلة على الأوزان الترجيحية وأرقام الأساس. وشملت تلك السيناريوهات تعديل أوزان العوامل القائمة (العضوية والسكان والاشتراكات) وتغيير رقم الأساس ليشمل أنواعاً أخرى من الوظائف، مثل الوظائف المتصلة باللغات أو بحفظ السلام. وفي ذلك الوقت، ارتأت اللجنة الاستشارية أن مقترحات الأمين العام لم تستجب بما يكفي لطلب الجمعية العامة لإجراء استعراض شامل، إذ لم تقدم ما يعزز فعالية النظام، وكل ما جلبته هو تعديل المعادلة الحسابية التي يقوم عليها النظام. وفي نهاية الأمر، اعتبرت

اللجنة الاستشارية أن تلك المسألة هي من المسائل المتعلقة بالسياسات التي تقررها الجمعية العامة، وارتأت في الوقت نفسه عدم وجود أساس كاف لاتخاذ قرار بشأن إجراء أي تغيير في نظام النطاقات المستصوبة (A/65/537، الفقرتان ٦١ و ٦٢).

١٢١ - ويذكر الأمين العام في آخر تقرير قدمه، أنه مستعد لتقديم سيناريوهات إذا طلبت إليه الجمعية العامة ذلك، تيسيراً للمداولات، غير أنه أشار إلى أن القرار النهائي المتعلق بمهامية العوامل والأوزان التي ينبغي تطبيقها يعود إلى الجمعية العامة (A/69/190/Add.4، الفقرة ٩). ويقترح الأمين العام إدخال تغييرين محددين عند تقرير الحدين الأدنى والأقصى للنطاقات المستصوبة. ويستند هذان التغييران إلى نتيجة تطبيق نفس الصيغة التي نظرت فيها الجمعية العامة قبل اتخاذها القرار ٢٢٠/٤٢ ألف، ولكن باستخدام أرقام أساس مستكملة لمجموع عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي (٣ ٥٠٠ وظيفة) وعدد الدول الأعضاء (١٩٣ دولة). وفي كلتا الحالتين، يقترح الأمين العام تحديث الحسابات مرة كل ستة أشهر مراعاة لأي تغيير قد يطرأ على رقم الأساس أو عدد الدول الأعضاء (المرجع نفسه، الفقرتان ٢٠ و ٢٢). ويشير إلى أن إقرار هذين التغييرين من شأنه أن يؤدي إلى زيادة عدد الدول الأعضاء التي تقع ضمن النطاق المستصوب من ١٢٠ إلى ١٢٦ دولة. ونتيجة لذلك، سينخفض عدد الدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً من ٣٨ إلى ٣٢ دولة (المرجع نفسه، المرفق، الجدول ٢).

١٢٢ - وفيما يتعلق بالمنهجية الحالية، تشير اللجنة الاستشارية إلى أن وزن العوامل المأخوذة في الاعتبار لتحديد النطاقات المستصوبة، والتي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها ٢٢٠/٤٢ ألف، ما زال عند ٥٥ في المائة للاشتراكات و ٤٠ في المائة للعضوية و ٥ في المائة للسكان. وأبلغت اللجنة بأن عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي والممولة من الميزانية العادية بلغ حتى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، ما مجموعه ٣ ٥١٣ وظيفة (من مجموع قدره ٩ ٨٨٢ وظيفة، منها ٥ ٤١٣ وظيفة من فئة الخدمات العامة و ٩١٨ وظيفة لغوية). وأذن للأمانة العامة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ بعدد آخر من الوظائف الممولة من موارد خارجة عن الميزانية قدره ١٥ ٠١٧ وظيفة، منها ٤٠٠ ١٠ وظيفة من فئة الخدمات العامة وما يتصل بها، باستثناء وظائف حفظ السلام، إلا أن تلك الوظائف، كما ذكر أعلاه، لا تدرج في نظام النطاقات المستصوبة تمشياً مع القرار ٢٢٠/٤٢ ألف.

١٢٣ - وترى اللجنة الاستشارية أن الأمين العام لم يستجب مرة أخرى بشكل كاف لطلب الجمعية العامة لإجراء استعراض شامل لنظام النطاقات المستصوبة. فتقرير الأمين العام لا يقدم أي عناصر جديدة يمكن أن تعزز فعالية النظام. ولذلك، تؤكد اللجنة مجدداً

رأيها بأنه يتوجب على عاتق الأمين العام الاستجابة للطلبات المتكررة للجمعية بتقديم مقترحات ملموسة تستند إليها الجمعية في مواصلة مداولاتها بشأن هذه المسألة، مؤكدةً في الوقت نفسه أن اتخاذ القرار النهائي في مجال السياسات منوط بالجمعية (A/67/545)، الفقرة ٥٤).

١٢٤ - وفي هذه المرحلة، ريثما تنجز الجمعية العامة الاستعراض الشامل المطلوب وتنظر فيه، لا ترى اللجنة الاستشارية، جدوى من إدخال تعديلات طفيفة على طريقة الحساب التي عُرضت في تقرير الأمين العام. ولهذا، فإنها لا توصي الجمعية العامة بالموافقة على التعديلات المقترحة.

### سابعاً - تكوين الأمانة العامة

١٢٥ - يُقدّم تقرير الأمين العام المعنون "تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين" (A/69/292)، الذي يغطي الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤، عملاً بقرارات شتى صادرة عن الجمعية العامة بشأن إدارة الموارد البشرية وآخرها القرارات ٢٣٤/٦٦ و ٢٥٥/٦٧ و ٢٥٢/٦٨. ويقدم هذا التقرير تحليلاً ديمغرافياً لجميع موظفي الأمانة العامة، وللموظفين الخاضعين لنظام النطاقات المستصوبة. وتعرض الإضافة تحليلاً ديمغرافياً لعمليات التعاقد مع الموظفين المقدمين من الحكومات دون مقابل والموظفين المتقاعدين والخبراء الاستشاريين وفراى المتقاعدين لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣.

#### افتقار التقرير إلى تحليل للاتجاهات

١٢٦ - أشارت اللجنة الاستشارية، في مناسبات مختلفة، إلى ضرورة زيادة تحليل الاتجاهات في هذا التقرير بحيث يحدد أسباب وجود أنماط مختلفة في إطار الخصائص الديمغرافية للموظفين، ولا سيما تلك التي نشأت منذ صدور التقرير السابق وذلك لمساعدة القارئ على فهم معنى البيانات والجداول الإحصائية (A/67/545، الفقرة ١٣٨، و A/68/523، الفقرة ٥).

١٢٧ - وفي الفقرة ١٣ من قرارها ٢٥٢/٦٨، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يستكمل المعلومات المقدمة في التقرير المتعلق بتكوين الأمانة العامة بمزيد من التحليلات للاتجاهات الديمغرافية والأسباب التي قد تكمن وراء تلك الاتجاهات (انظر الفقرة ١٧ أيضاً). ويعرب الأمين العام، في آخر تقرير قدمه، عن اعتقاده بأنه لا بد، للاستجابة لهذا الطلب، من أن تعدل الفترة المشمولة بالتقرير المتعلق بتكوين الأمانة لإتاحة الوقت الكافي لتحليل البيانات. ويفيد بأن الوقت اللازم لإصدار التقرير، بما في ذلك تجميع واستعراض البيانات

المستمدة من مختلف النظم، وإجراء أي تحليل ذي صلة هو حالياً ستة أسابيع. ومن ثم، يقترح الإبلاغ من الآن فصاعداً عن البيانات للسنة التقويمية الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر مع تحديد موعد نهائي هو ١٥ آذار/مارس من السنة التالية لإتاحة المجال لإعداد تحليل أكثر تفصيلاً من ذي قبل. ويقترح أيضاً أن يُغطي التقرير القادم المقرر تقديمه إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والسبعين الفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ (A/69/292، الفقرة ٣). ويشير إلى أن المعلومات الديمغرافية المتعلقة بالموظفين ما زالت تتاح للدول الأعضاء على أساس شهري من خلال أداة الإبلاغ المباشر على شبكة الإنترنت، المعروفة باسم ”عين على الموارد البشرية“ ”HR Insight“.

١٢٨ - وليس لدى اللجنة الاستشارية أي اعتراض على التغيير المقترح في دورة الإبلاغ ولا على الموعد النهائي للبيانات المدرجة في التقرير المتعلق بتكوين الأمانة العامة، ولكنها تؤكد على أن تظهر البيانات المتعلقة بفترة الأشهر الستة الانتقالية (من تموز/يوليه إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤) في التقرير المقبل في شكل ييسر إجراء مقارنات بالفترات السابقة والمقبلة. وتؤكد اللجنة أن تعديل دورة الإبلاغ والموعد النهائي لن يحسن في حد ذاته من النوعية التحليلية للتقرير. ومن الضروري أن تُبذل جهود إضافية لإكمال تحليل الاتجاهات والأسباب المحتملة الكامنة وراء بعض الاتجاهات، بما في ذلك أثر إصلاحات الموارد البشرية في الآونة الأخيرة والتغييرات الأخرى في السياسة العامة.

١٢٩ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أيضاً أن الإضافة إلى التقرير المتعلق بتكوين الأمانة العامة المتعلقة بملاك الموظفين المقدمين من الحكومات دون مقابل والموظفين المتقاعدين والخبراء الاستشاريين وفراى المتقاعدين من شأنها أيضاً أن تستفيد من التحليل الإضافي للاتجاهات. وفيما يتعلق، مثلاً، بالمتقاعدين المتعاقد معهم على مدى فترات السنتين الثلاث السابقة، يبين التقرير أن هناك اتجاهات تنازلياً في عدد أيام العمل خلال هذه الفترة مع أنه لم تُقدم أية أسباب محددة تتعلق بهذا الاتجاه (A/69/292/Add.1، الفقرة ١٥).

#### الاتجاهات في الخصائص الديمغرافية لموظفي الأمانة العامة

١٣٠ - فيما يتعلق بالاتجاهات التي يمكن استنباطها من آخر تقرير عن تكوين الأمانة العامة، أشارت اللجنة الاستشارية إلى التقدم المحدود الذي أُحرز في تحقيق المساواة بين الجنسين مع مرور الوقت والاتجاهات في تمثيل الدول الأعضاء على صعيد موظفي الأمانة العامة ككل (انظر الفقرات من ٣١ إلى ٣٩ أعلاه). وإضافة إلى ذلك، تلاحظ اللجنة الاستشارية الاتجاهات التالية:



(أ) عدد مستقر عموماً من الموظفين في الأمانة العامة يبلغ ٤٢٦ ٤١ موظفاً عاملاً في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤ بالمقارنة مع ٢٧٣ ٤١ موظفاً قبل عام واحد (A/69/292، الجدول ٢)؛

(ب) وزيادة طفيفة في نسبة الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا بالمقارنة مع العدد الإجمالي للموظفين (من ٢٨ إلى ٣٠ في المائة) (المرجع نفسه)؛

(ج) وزيادة في النسبة المئوية للموظفين في الأمانة العامة تعزى إلى تعيينات دائمة/مستمرة من ١١ إلى ١٧ في المائة (المرجع نفسه)؛

(د) واستمرار ارتفاع متوسط عمر موظف الأمانة العامة، حيث ارتفع العمر من ٤٢,٣ سنة في عام ٢٠١٠ إلى ٤٣,٨ سنة في عام ٢٠١٤؛

(هـ) ومتوسط طول الخدمة في الأمانة العامة لجميع فئات الموظفين الذي أصبح الآن يبلغ ٧,٢ سنة (المرجع نفسه، الجدول ١٢)؛

١٣١ - وأبلغت اللجنة أيضاً، لدى الاستفسار، أن عدد الطلبات المقدمة للعمل قد ارتفع من متوسط بلغ ١٩٥ طلباً لكل وظيفة شاغرة في عام ٢٠١١ إلى ٢٦١ طلباً في عام ٢٠١٣.

#### النمو في عدد التعيينات في المناصب العليا

١٣٢ - أشارت اللجنة الاستشارية في تعليقاتها على التقرير السابق عن تكوين الأمانة العامة أن هناك ١٤٦ موظفاً يعملون برتبتي وكيل أمين عام وأمين عام مساعد، بالمقارنة مع ١٤٣ موظفاً من أولئك الموظفين عملوا في الفترة السابقة. وفي آخر تقرير، أفيد بأن هناك ١٥٥ موظفاً يعملون في هاتين الرتبتين (A/69/292، الجدول ٧). وزُودت اللجنة بناءً على طلبها بقائمة مستكملة من تلك الوظائف التي ازداد عددها اعتباراً من ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤ إلى ١٦١ وظيفة أو ما يمثل نسبة تزيد عن ١٠ في المائة عن النسبة التي سُجلت قبل أكثر من عام، (انظر المرفق الثالث لهذا التقرير للاطلاع على قائمة كاملة بالوظائف). وفيما يتعلق بالمهام المرتبطة بالتعيينات الجديدة في المناصب العليا، تلاحظ اللجنة بأن القائمة تشمل خمسة مبعوثين خاصين مستقلين معينين بتغير المناخ، الأمر الذي من شأنه، في رأي اللجنة، أن يتيح المجال لتداخل المهام والمسؤوليات والتسلسل الإداري.

١٣٣ - وقد زودت اللجنة الاستشارية أيضاً ببيانات عن عدد المناصب الرفيعة في الكيانات الأخرى للنظام الموحد للأمم المتحدة، مشفوعة بالنسبة المئوية للتغييرات التي طرأت من سنة

لأخرى منذ عام ٢٠٠٩، ومقارنة بينها وبين التغيير في مستويات التوظيف العامة خلال تلك الفترة الزمنية (انظر المرفق الرابع لهذا التقرير). وتلاحظ اللجنة أن الأمانة العامة هي واحدة من الكيانات القليلة التي شهدت نمواً كبيراً في عدد المناصب الرفيعة (٢١,١ في المائة)، في الوقت الذي انخفض فيه العدد الإجمالي للموظفين (-٤,١ في المائة). وفي معظم الكيانات، يسير المنحى في الاتجاه المعاكس.

١٣٤ - وقد سبق للجنة الاستشارية أن أعربت عن قلقها إزاء ما يبدو أنه تغير تصاعدي في هيكل الرتب في الأمانة العامة، وذلك في استعراضها لمقترحات الأمين العام المتعلقة بميزانية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥ (انظر A/68/7، الفقرة ١٠٢). وتؤكد اللجنة مع القلق المتجدد أن اتجاه النمو في المناصب العليا يتواصل ويتطلب رصداً أدق من ذي قبل. واللجنة على ثقة من أنه سيتم بذل جهود لمعالجة مسألة تضاعف عدد وظائف في المناصب العليا ومنع أي احتمال لحدوث تداخل في مسؤولياتهم الوظيفية.

١٣٥ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أيضاً إلى أن ١٧ من المعيّنين في مناصب رفيعة بموجب عقود "دولار واحد في السنة" مدرجون في عداد موظفي الأمانة العامة العاملين برتبتي وكيل أمين عام وأمين عام مساعد (A/69/292، الجدول ٩). وتلاحظ اللجنة كذلك أن المبادئ التوجيهية المتعلقة باستخدام هذه العقود، التي طلبت الجمعية العامة في الفقرة ٦٣ من قرارها ٢٥٥/٦٧، إعدادها لم تصدر بعد في صيغتها النهائية. وأبلغت اللجنة، بناء على استفسارها، أن المبادئ التوجيهية قد أُعدت وما زالت في انتظار التصديق والموافقة. وفي هذا الصدد، أبلغت اللجنة أيضاً أن التعليمات الإدارية المنقحة مؤخراً والمتعلقة بالخبراء الاستشاريين وفرادي المتعاقدين (ST/AI/2013/4) تتضمن حكماً يجيز إبرام عقد إفرادي بأجر رمزي للأفراد من ذوي الخبرات المحددة الذين يتطوعون لتقديم خدماتهم إلى الأمم المتحدة دون أجر ويسافرون لخدمة أغراض المنظمة، رهناً بموافقة الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية. واللجنة الاستشارية على ثقة من أن المبادئ التوجيهية المتعلقة بالتعيينات بعقود دولار في السنة الواحدة، عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٥٥/٦٧، ستصدر دون مزيد من التأخير. وتود اللجنة أيضاً الإشارة إلى أن خدمات هؤلاء الموظفين قد لا تكون مجانية تماماً للمنظمة عندما تؤخذ في الاعتبار الاحتياجات المتعلقة بالموظفين والدعم الإداري، وينبغي مراعاة ذلك عند القبول بهذه الخدمات.

#### الموظفون الفنيون المبتدئون

١٣٦ - ناقشت اللجنة الاستشارية في استعراضها الأخير للمسائل الشاملة المتعلقة بعمليات حفظ السلام مسألة الموظفين المبتدئين من الفئة الفنية وإيفادهم إلى جميع بعثات حفظ السلام

(A/68/782، الفقرات من ١٠٢ إلى ١٠٥). وعلى وجه التحديد، لاحظت اللجنة أن الأساس القانوني للتعاقد مع هؤلاء الموظفين ينبثق من القرار ٨٤٩ (د-٣٢) الذي صدر عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي المتعلق بالاستعانة بالمتطوعين في البرامج التنفيذية للأمم المتحدة والوكالات ذات الصلة، وبغرض المساعدة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلدان الأقل نمواً. وأبلغت اللجنة أنه تم في شباط/فبراير ٢٠١٤ توظيف ١٨ من هؤلاء الموظفين في إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني في المقر في ذلك الوقت، وإيفاد تسعة آخرين إلى بعثات ميدانية. وإضافة إلى ذلك، أُشير إلى أن هؤلاء الموظفين يعتبرون في حُكم موظفي المنظمة المعيّنين بعقود تقتصر على الخدمة في المكتب الذي يُعيّنون فيه، وبالتالي تسري عليهم نفس القواعد والأنظمة المطبقة على موظفي الأمم المتحدة المعيّنين بعقود محددة المدة (مع بعض الاستثناءات المتعلقة بالاستحقاقات).

١٣٧ - وزودت اللجنة الاستشارية، بناء على طلبها، بقائمة تتضمن أسماء ١٧٥ من الموظفين الفنيين المبتدئين المعيّنين في جميع أنحاء الأمانة العامة لغاية تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن هؤلاء الموظفين عُيّنوا في كل مجالات أنشطة الأمم المتحدة التي تشمل المجموعة الكاملة لمكاتب وإدارات الأمانة العامة، ولا تقتصر على المجالين الاقتصادي والاجتماعي، على النحو المتوخى في القرار الأصلي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي الذي أقر باستخدامهم.

١٣٨ - وفيما يتعلق بإجراءات الانتقاء، أُبلغت اللجنة الاستشارية أن هؤلاء الموظفين المعروفين أيضاً باسم الخبراء المعاونين يعيّنون بموجب اتفاقات ثنائية مبرمة بين الأمم المتحدة والبلدان المقدمة لهم. وتدرج البلدان المعنية المرشحين عادةً في قائمة التصفية وترسلهم إلى مكتب تنمية القدرات في إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية للتحقق من استيفاء المرشحين لاشتراطات شغل وظائف محددة. وتحمل الإدارة المضيئة المسؤولية عن الاختيار النهائي للمرشح.

١٣٩ - وأبلغت اللجنة الاستشارية أيضاً أن هؤلاء الموظفين قد حصلوا في الماضي على عقود في إطار المجموعة ٢٠٠، واعتُبروا موظفي مشاريع. ومع دخول إصلاح النظام التعاقدى حيز النفاذ في عام ٢٠٠٩، مُنحوا تعيينات محددة المدة مقصورة على الإدارة التي يعملون فيها. وتتراوح تعييناتهم عادةً بين سنتين كحد أدنى وأربع سنوات كحد أقصى (تبعاً للسياسة العامة للبلدان المانحة). وإضافة إلى ذلك، أُبلغت اللجنة الاستشارية أن هؤلاء الموظفين رغم أنهم ما زالوا يعتبرون مرشحين خارجيين عندما يتقدمون بطلبات لوظائف شاغرة في الأمانة العامة، فإن ما يزيد قليلاً عن نصف عدد العاملين منهم في السابق بهذه

الصفة، ووفقاً للبيانات الأولية التي قدمتها إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، قد تمكنوا من الارتقاء في سلم التطوير الوظيفي في المنظمة، بما في ذلك باعتبارهم من الاستشاريين أو المعيّنين بصورة مؤقتة والعاملين أيضاً مع وكالات الأمم المتحدة خارج الأمانة العامة.

١٤٠ - وبالنظر إلى القيام الآن على نطاق واسع بنشر موظفين فنيين مبتدئين في كافة أرجاء المنظمة، توصي اللجنة الاستشارية الجمعية العامة بأن تطلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن توظيفهم في إطار تقريره المقبل عن إدارة الموارد البشرية، وأن يقدم اقتراحاً لكفالة تحديث الأساس القانوني لنشرهم في جميع أنحاء الأمانة العامة. وتوصي اللجنة الأمين العام أيضاً بأن يدرج تفاصيل تتعلق بنشر هؤلاء الموظفين، وبالإدارات التي ينشرون إليها، وبوظائفهم وجنسياتهم في التقارير المتعلقة بتكوين الأمانة العامة التي تقدم في المستقبل.

#### الأفراد المقدمون من الحكومات

١٤١ - ترد ملاحظات اللجنة الاستشارية وتوصياتها بشأن استخدام الأفراد المقدمين من الحكومات ونشرهم لدى البعثات الميدانية في تقريرها الشاملين الأخيرين عن عمليات حفظ السلام (A/67/780، الفقرات ٦٤-٧٠ و A/68/782، الفقرات ٩٦-١٠١)، وفي تقريرها عن القدرات المدنية في أعقاب النزاعات (A/68/784 الفقرات ٣٤-٤٠).

١٤٢ - وكما ورد في التقارير السابقة للأمين العام واللجنة الاستشارية، وافقت الجمعية العامة في قرارها ٢٥٨/٤٥ على الأحكام والشروط المتعلقة باستخدام الأفراد المدنيين المقدمين من الحكومات. وأشارت الجمعية العامة مؤخراً، في الفقرة ٢٢ من قرارها ٢٨٧/٦٧، إلى أن الهدف من هذا الإجراء هو تيسير نشر القدرات المتخصصة الموجودة بوجه عام لدى الحكومات الوطنية بسرعة لتلبية الاحتياجات القصيرة الأجل، إلا أنه لا يشكل بديلاً عن الاستعانة بالموظفين. وتلاحظ اللجنة أن عدد المعارين من الأفراد المقدمين من الحكومات لكل عملية من عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة أو بعثة سياسية خاصة يرد الآن في مقترحات الميزانية التي تقدم إلى الجمعية العامة لإقرارها والموافقة عليها.

١٤٣ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن هؤلاء الموظفين ليس لديهم عقد تعيين من الأمم المتحدة ولا يُعتبرون من موظفيها؛ وإنما يتمتعون بمركز قانوني كخبراء موفدين في مهمة وتدفع لهم تكاليف السفر وبدل الإقامة المقرر للبعثة، في حين تتكفل الحكومة أو المنظمة التي تقدمهم دفع رواتبهم (A/68/782، الفقرة ٩٩).

١٤٤ - وزُودت اللجنة الاستشارية، بناءً على طلبها، بقائمة مستكملة لتوزيع الأفراد المقدمين من الحكومات العاملين في البعثات. وفي ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤، كان عدد العاملين من هؤلاء الأفراد في ١٠ من بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة، يبلغ ٢٤٦ فرداً، من بينهم ٢١٤ من موظفي السجون و ٣٢ من موظفي العدالة. وتلاحظ اللجنة، مع ذلك، أنه لم تقدم إليها تفاصيل دقيقة عن المهام المعينة والتسلسل الإداري في كل حالة لكي تستعرضها اللجنة، وذلك على الرغم من الطلبات العديدة التي قدمتها. وتشير اللجنة إلى أنها لاحظت، في سياق استعراضها الأخير لعمليات حفظ السلام، حالة واحدة كان فيها أحد هؤلاء الموظفين يؤدي مهام سياسية وكان مقدماً من منظمة إقليمية، وفي حالة أخرى، أذن مجلس الأمن تحديداً بنشر الموظف المعني (المرجع نفسه، الفقرة ٩٧).

١٤٥ - ومنذ الدورة السابعة والستين للجمعية العامة، أعرب الأمين العام مراراً عن اعتزامه إصدار توجيهات تنظم تعيين هؤلاء الموظفين لضمان نهج واضح ومتسق داخل الأمانة العامة. وقُدمت مشاريع إلى كل من اللجنة الاستشارية واللجنة الخامسة. غير أن اللجنة الاستشارية أبلغت، في الآونة الأخيرة، بناءً على استفسارها، أن الإدارات ما زالت تجري مشاورات بشأن المبادئ التوجيهية قبل إصدارها.

١٤٦ - وتواصل اللجنة الاستشارية التأكيد على اعتقادها أنه لا بد من توخي مزيد من الوضوح فيما يتعلق بالمهام التي قد يكون من المناسب إسنادها للأفراد المقدمين من الحكومات وتكرر أنه ينبغي تحديد التسلسل الإداري المناسب بالنسبة لهم، لكي يتصرفوا وفقاً لولايات الأمم المتحدة. وتكرر اللجنة أيضاً توصيتها بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام إجراء استعراض شامل لجميع الجوانب المتعلقة باستخدام الأفراد المقدمين من الحكومات وتقديم نتائج الاستعراض إلى الجمعية العامة كي تنظر فيها في الدورة السبعين. وإضافة إلى ذلك، تكرر اللجنة توصيتها بأن ينشر الأمين العام إعلانات الوظائف الشاغرة لطلب متقدمين مؤهلين لهذه الوظائف في جميع الدول الأعضاء (انظر الوثيقة A/68/782، الفقرة ١٠١).

١٤٧ - وإضافة إلى ذلك، تأمل اللجنة أن تقدم القائمة الموحدة لجميع هؤلاء الأفراد المنتشرين حالياً في بعثات مختلفة، واللقب الوظيفي ومركز العمل لكل منهم، إلى الجمعية العامة وقت نظرها في التقارير المتعلقة بإدارة الموارد البشرية.

## مسائل أخرى

١٤٨ - يبين أحدث تقرير قدمه الأمين العام فيما يتعلق باستخدام الموظفين المقدمين دون مقابل والموظفين المتقاعدين والخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين أن عدد التعاقدات مع الموظفين المقدمين دون مقابل من الفئتين الأولى والثانية قد انخفض في فترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ عما كان عليه في فترتي السنتين السابقتين (A/69/292/Add.1، الجدول ٣). وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الفئة الأولى من الأفراد المقدمين دون مقابل يتكون من المتدربين أو الموظفين الفنيين المبتدئين أو الخبراء المعاونين، أو خبراء التعاون التقني المستعان بهم على أساس الإعارة مع عدم استرداد التكاليف. ووفقاً لأحكام قرار الجمعية العامة ٢٤٣/٥١، تقدم الحكومات أو الكيانات الأخرى الفئة الثانية من الموظفين دون مقابل للمنظمة، وتقبلهم لتوفير الدراية الفنية غير المتاحة داخل المنظمة لأداء مهام على درجة فائقة من التخصص، ولفترة محدودة ومعينة؛ لتوفير المساعدة المؤقتة والعاجلة في حالة الولايات الجديدة و/أو الموسعة المسندة إلى المنظمة (المرجع نفسه، الفقرة ٣).

١٤٩ - وزُودت اللجنة الاستشارية، بناءً على طلبها، بقائمة للفئة الثانية من الموظفين، معظمهم ممن استقدمهم مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية في إطار برنامج الشراكات الاحتياطية لأغراض النشر المفاجئ للأخصائيين. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن ألقاب بعض الموظفين من الفئة الثانية، مثل مستشاري الشؤون الجنسانية المشتركين بين الوكالات، تتجاوز على ما يبدو المعايير الصارمة المتوخاة للتعاقد مع هؤلاء الموظفين. وتأمل اللجنة في أن تُبذل كل الجهود اللازمة لضمان الامتثال الصارم لأحكام قرار الجمعية العامة ٢٤٣/٥١ في هذا الصدد. وينبغي أن يُدرج في التقرير المتعلق بتكوين الأمانة العامة المقبل الذي سيقدمه الأمين العام مزيد من المعلومات والتوضيحات بشأن استخدام برنامج الشراكات الاحتياطية وغيره من طرائق استخدام الفئة الثانية من الموظفين.

١٥٠ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أيضاً أن مصطلح "خبير موفد" في مهمة قد استخدم للإشارة إلى الموظفين الموفدين باسم المنظمة للاضطلاع بعدد من المهام المختلفة وفي إطار مجموعة متنوعة من الترتيبات التعاقدية. وفي هذا الصدد، توصي اللجنة الاستشارية الجمعية العامة بأن تطلب إلى الأمين العام أن يدرج في تقريره المقبل المتعلق بتكوين الأمانة العامة معلومات موحدة عن جميع "الخبراء الموفدين في مهمة" المتعاقدين مع الأمانة العامة، إلى جانب المهام التي يؤديها كل منهم والترتيبات التعاقدية الخاصة به.

١٥١ - وفيما يتعلق بالتعاقد مع المتقاعدين في مناصب اتخاذ القرار، تلاحظ اللجنة الاستشارية أمثلة أُستُقدم فيها متقاعدون لشغل مناصب عليا في الأمانة العامة لمدة تناهز السنة<sup>(٧)</sup> (المرفق الثاني، الجدول ٢-ألف). وأبلغت اللجنة عند استفسارها أنه في مثل هذه الحالات لم تنته عملية الاستقدام للمناصب التي يشغلونها، ولكن من المهم أنه تم شغل المناصب مؤقتا بالنظر إلى أهمية المهام ذات الصلة. وتشدد اللجنة الاستشارية على أن التعاقد مع المتقاعدين في مناصب اتخاذ القرار لفترات طويلة هو انعكاس لسوء تخطيط تعاقب الموظفين. ويجب بذل كل جهد ممكن لضمان تخطيط التعيينات في مناصب اتخاذ القرار على النحو المناسب، مع مراعاة الجداول الزمنية السارية لاستقدام الموظفين، وتقليل استخدام المتقاعدين في مثل هذه الحالات إلى الحد الأدنى.

## ثامنا - ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل

١٥٢ - قُدم التقرير عن ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل (A/69/283) استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٨٧/٥٩، الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى الأمين العام إبلاغ الدول الأعضاء سنوياً بجميع الإجراءات المتخذة في الحالات التي يثبت فيها سوء السلوك و/أو السلوك الجنائي وما يُتخذ من إجراءات تأديبية وقانونية عند الاقتضاء، وفقاً للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويقدم هذا التقرير، وهو العاشر من تقارير الأمين العام من هذا القبيل ويغطي الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤، لمحة عامة عن الجهاز الإداري المختص بالمسائل التأديبية، وموجزا الحالات التي فرض فيها الأمين العام واحداً أو أكثر من التدابير التأديبية خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وبيانات مقارنة تبين عدد القضايا المحالة لاتخاذ إجراء بشأنها خلال الفترة المشمولة بالتقرير، والقرارات المتخذة في القضايا المنجزة، ومعلومات عن ممارسات الأمين العام في حالات السلوك الإجرامي المحتمل.

(٧) على سبيل المثال، مدير برتبة مد-٢ في إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية لمدة ٢١٤ يوماً، ومدير برتبة مد-١ في اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي لمدة ٢٧٢ يوماً، ومنسق برتبة مد-١ في مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة لمدة ٣٦٥ يوماً وموظف رئيسي برتبة مد-١ في إدارة الشؤون الإدارية لمدة ٢٧٢ يوماً.

١٥٣ - ورحبت اللجنة الاستشارية من قبل بتقديم المعلومات الواردة في موجزات القضايا كوسيلة لإيجاد فهم أحسن لممارسة الأمين العام في المسائل التأديبية (A/67/545، الفقرة ١٥١). وأبلغت اللجنة أثناء مداولاتها، بأن تفاصيل إضافية قد قدمت في مختلف موجزات القضايا لزيادة توضيح بعض الاعتبارات في تحديد التدابير الواجب فرضها في حالة معينة. وأبلغت اللجنة أيضا أن هذه مهمة حساسة إذ من المهم ألا تقدم معلومات تنطوي على انتهاك لحق الموظفين المعنيين في السرية.

١٥٤ - ويدرج الأمين العام في الفرع الرابع من تقريره بيانات عن ١١٥ قضية أنجزت خلال الفترة المشمولة بالتقرير (A/69/283، الجدول ٢)، وهو نفس العدد المسجل في فترة التقرير السابقة. ويذكر أن ٢٠ في المائة من القضايا المتناولة لم تعالج باعتبارها مسائل تأديبية، ويتمشى ذلك مع الاتجاه المتزايد خلال فترتي الإبلاغ الماضيتين. ويشير إلى أن أحد تفسيرات هذا الاتجاه هو أن محكمة الأمم المتحدة للاستئناف قررت أنه لا بد من وجود دليل واضح ومقنع على الوقائع التي تدعم إجراء تأديبيا يمكن أن يؤدي إلى إنهاء الخدمة. وأدى هذا المعيار الرفيع للإثبات إلى انخفاض نسبة القضايا التي تم تناولها باعتبارها مسائل تأديبية (المرجع نفسه، الفقرة ٥٩).

١٥٥ - ويتضمن التقرير بيانات عن عدد الطعون في التدابير التأديبية التي فرضت منذ بدأ تطبيق النظام الجديد لإقامة العدل في عام ٢٠٠٩، وحالة تلك الطعون المقدمة أمام محكمتي المنازعات والاستئناف التابعتين للأمم المتحدة (المرجع نفسه، الجدولان ٣ و ٤). ويشير الأمين العام إلى أن نسبة مثنوية صغيرة نسبيا من التدابير التأديبية طُعن بها منذ بداية النظام الجديد وإلى أن نسبة التدابير التأديبية التي طعن بها الموظفون آخذة في الانخفاض (المرجع نفسه، الفقرة ٦٢).

١٥٦ - وعلاوة على ذلك، يشير الأمين العام إلى أن ١٤٠ قضية أحيلت إلى مكتب إدارة الموارد البشرية لاتخاذ إجراءات تأديبية محتملة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وتعلق ٧٦ في المائة منها بالموظفين في الميدان (المرجع نفسه، الجدولان ٥ و ٦). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن ١٣١ قضية وردت في فترة التقرير السابقة، نشأت ٧٢ في المائة منها في الميدان (المرجع نفسه، الفقرة ٦٥). وتعتزم اللجنة الاستشارية إبقاء هذه المسألة قيد الاستعراض.

١٥٧ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه لم يتم بعد وضع الصيغة النهائية لأمر إداري منقح بشأن التحقيقات والإجراءات التأديبية، يهدف إلى تقنين بعض المسائل المتعلقة بعملية التحقيق (المرجع نفسه، الفقرة ٦). وشجعت الجمعية العامة في قرارها ٢٥٢/٦٨ على



الانتهاء على وجه السرعة من وضع الأمر الإداري الجديد بشأن التحقيقات والعملية التأديبية. ويشير الأمين العام إلى أن المراجعة لا تزال موضع مناقشات بين الموظفين والإدارة. ومن المتوقع أن تنتهي المراجعة في نهاية عام ٢٠١٤ أو أوائل عام ٢٠١٥ (المرجع نفسه، الفقرة ١٧). وتأمل اللجنة الاستشارية في أن يصدر الأمر الإداري المنقح بشأن التحقيقات والإجراءات التأديبية دون مزيد من التأخير حالما تنتهي المشاورات بين الموظفين والإدارة.

١٥٨ - وفيما يتعلق بالجهود التي تبذلها المنظمة لاسترداد الخسائر الناجمة عن أفعال الموظفين الحاليين والسابقين، أحيطت اللجنة الاستشارية علما، ردا على استفسارها، أنه يمكن استرداد الأموال من أجور الموظفين بمقتضى المنشورات الإدارية ذات الصلة، وأنه يمكن تأخير إصدار صكوك انتهاء الخدمة، بالتزامن مع تأخير صرف مدفوعات انتهاء الخدمة والمعاش التقاعدي، إلى أن تحل المسألة. ويشير التقرير إلى أن الأمر الإداري المنقح سيوضح أيضا الإجراءات المتعلقة باسترداد الخسائر التي تتكبدها المنظمة الناجمة عن ثبوت سوء السلوك (المرجع نفسه).

١٥٩ - وفي مسألة ذات صلة طلبت اللجنة الاستشارية معلومات بشأن ما إذا كان الاشتباه في انتهاك أحد الموظفين للسرية يمكن أن يعتبر من قبيل سوء السلوك، وإذا كان الأمر كذلك، فماذا يكون مسار العمل المحتمل آنذاك. فأبلغت اللجنة أنه في إطار البند ١-٢ (ط) من النظام الأساسي للموظفين، يُلزم الموظفون بحماية معلومات الأمم المتحدة السرية وبتحري أقصى قدر من الحصافة فيما يتعلق بجميع مسائل المهام الرسمية. وبموجب القاعدة ١٠-١ (أ)، فإن عدم امتثال أحد الموظفين بهذه الالتزامات يمكن أن يرقى إلى مستوى سوء السلوك ويمكن أن يؤدي إلى فرض إجراءات تأديبية.

## تاسعا - تعديلات النظام الإداري للموظفين

١٦٠ - يضم تقرير الأمين العام عن التعديلات المدخلة على النظام الإداري للموظفين (A/69/117) النص الكامل لهذه القواعد المقترح تعديلها، والتي ستصبح نافذة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥، ويرد نص التعديلات مشفوعا بالتغييرات المقترحة المؤشر عليها بخط في متن النص.

١٦١ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه، فضلا عن العديد من التعديلات التي تتسم بطابع تقني في المقام الأول، فقد قدمت بعض التعديلات بغرض تصحيح أوجه عدم الاتساق الواردة في المجموعة ١٠٠ الحالية للنظام الإداري للموظفين، والناجمة عن الإصلاحات السابقة في الموارد البشرية و/أو القرارات التشريعية، بما في ذلك ترشيد الترتيبات التعاقدية. فعلى

سبيل المثال، يقصد بالاقترح المتعلق بالقاعدة ٣-١٢ من النظام الإداري مواعمة أهلية الموظفين الذين يكلفون بنوبات عمل ليلية تتقرر بصفة منتظمة من أجل الحصول على بدل العمل الليلي، مع الشروط الواردة في إطار المجموعة ١٠٠ السابقة من النظام الإداري للموظفين. وبالمثل، يُقترح تعديل التذييل جيم من النظام الإداري للموظفين، والمتعلق بالخدمة العسكرية، كيما يعكس نص القاعدة المرجعية الصحيحة للنظام الإداري للموظفين. وفي حالة القاعدة ٤-١٦ (ب) '١'، من النظام الإداري للموظفين فإن التعديل المقترح يدعو إلى حذف الحكم التي تنص على أن التعيينات في الوظائف من الرتبة ف-٣ يجب أن تكون عادة عن طريق الامتحانات التنافسية، وذلك كيما يعكس ما أقرته الجمعية العامة في قرارها ٢٤٧/٦٥ الذي يشير إلى أن وظائف الرتبة ف-٣ ينبغي الإعلان عنها بنفس الطريقة المتبعة في جميع الوظائف الأخرى. وبالإضافة إلى ذلك، فإن بعض التعديلات الأخرى (للقاعدتين ٣-١٩ (ب) و ٩-٨ (د) من النظام الإداري للموظفين)، قد تم اقتراحها لكي تكفل تجسيد الصيغة الصحيحة لنص القاعدة.

١٦٢ - بالنظر إلى أهمية النظام الإداري للموظفين في التسلسل الهرمي للقواعد التي تحكم حقوق موظفي الأمم المتحدة واستحقاقاتهم وسلوكهم، تؤكد اللجنة الاستشارية على ضرورة أن يكفل الأمين العام دقة القواعد واكتمالها، ولا سيما فيما يتعلق بعكسها لمقررات الجمعية العامة في الوقت المناسب. وتؤيد اللجنة اقتراح الأمين العام بأن تحيط الجمعية العامة علماً بالتعديلات المدخلة، مع مراعاة التعليقات التي أبدت أعلاه.

## عاشرا - أنشطة مكتب الأخلاقيات

١٦٣ - يعطي تقرير الأمين العام السنوي التاسع عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/69/332)، المقدم عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٥٤/٦٠، لحة عامة وتقييماً لبرنامج عمل المكتب خلال الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٣ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٤. وأثناء نظر اللجنة الاستشارية في التقرير، اجتمعت بممثلي الأمين العام الذين قدموا إليها معلومات وإيضاحات إضافية، اختتموها بردود خطية وردت في ١٢ أيلول/سبتمبر ٢٠١٤.

١٦٤ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقى مكتب الأخلاقيات ٩٢٤ طلباً للحصول على خدماته، وهو ما يمثل زيادة قدرها ١٢٠ حالة، أي ١٥ في المائة، مقارنة بعدد الطلبات التي وردت خلال الفترة من آب/أغسطس ٢٠١٢ إلى تموز/يوليه ٢٠١٣ (المرجع نفسه، الشكل ١). وتجدر الإشارة إلى أنه لوحظ انخفاض بنسبة ٩ في المائة في عدد الطلبات الواردة في الفترة السابقة، أي من آب/أغسطس ٢٠١١ إلى تموز/يوليه ٢٠١٢. وبناء عليه، فإن عدد

الطلبات المقدمة في آخر فترة مشمولة بالتقرير، والممتدة من آب/أغسطس ٢٠١٣ إلى تموز/يوليه ٢٠١٤، يمثل زيادة بنسبة ٤ في المائة عن عدد الطلبات الواردة قبل سنتين. ويرد في الشكل ٢ من التقرير تحليل للطلبات على الخدمات، مصنفة بحسب مكان العمل والكيان.

١٦٥ - وفيما يتعلق بنوع طلب الخدمة، أُشير إلى أن مكتب الأخلاقيات يرد على الطلبات المتعلقة بالمشورة في مجال الأخلاقيات عامة، وبرنامج الإقرار المالي، والحماية من الانتقام، والتدريب والتوعية، ووضع المعايير، ودعم السياسات. وتلقى المكتب ٤٧٦ طلباً للحصول على المشورة. غير أن اللجنة الاستشارية تلاحظ أن تعليق المكتب لا يزال يشهد زيادة في الطلبات التي يتضح بعد تمحيصها أنها تشكل ادعاءات بارتكاب أفعال مسيئة، على الرغم من أنه ليس مكلفا بتلقي ادعاءات من ذلك القبيل غير تلك المتعلقة بالانتقام (المرجع نفسه، الفقرة ١٤). وفي هذا السياق، أشارت اللجنة في السابق إلى الحاجة إلى كفالة عدم تدخل وظائف الآليات المتعددة للإبلاغ عن سوء السلوك والانتصاف من الظلم داخل المنظمة، وكفالة فهم الموظفين لدور كل من تلك الآليات (A/65/537، الفقرة ٩٧). وبالنظر إلى استمرار تلقي مكتب الأخلاقيات للادعاءات بارتكاب أفعال مسيئة، توصي اللجنة الاستشارية بأن يبذل مكتب الأخلاقيات المزيد من الجهود، بالتعاون مع مكتب الرقابة الداخلية ومكتب إدارة الموارد البشرية، من أجل توضيح آليات التبليغ والمشورة فيما يتعلق بادعاءات ارتكاب أفعال مسيئة.

١٦٦ - وفي استعراضها السابق لأنشطة مكتب الأخلاقيات، أيدت اللجنة الاستشارية الدور الإيجابي الذي يضطلع به مكتب الأخلاقيات في مجال أخلاقيات الشراء، وطلبت على وجه الخصوص أن تتضمن تقارير المكتب مستقبلاً تفاصيل إضافية فيما يتعلق بالمشورة المقدمة في مجال آليات الرقابة على العقود للبائعين الذين يقدمون خدمات بالغة الأهمية (A/68/523، الفقرة ٢٩). وترد في الفقرات ١٥ إلى ١٧ من آخر تقرير عن أنشطة مكتب الأخلاقيات تفاصيل عن النصائح الأخلاقية المستقلة التي قدمها المكتب بشأن المسائل ذات الصلة بالمشتريات. وشملت الجهود إسداء المشورة إلى شعبة المشتريات فيما يتعلق بإجراءات إعادة قبول أهلية ١٢ بائعاً، ومواصلة مراقبة امتثال اثنين من مقدمي الخدمات البالغة الأهمية في دعم عمليات حفظ السلام. وفي هذا الصدد، تشير اللجنة إلى أن الجمعية العامة وافقت مؤخراً على إنشاء وظيفة جديدة برتبة ف-٥ لموظف معني بالتقيد بالمعايير والأخلاقيات المؤسسية، تكون ممولة من حساب دعم عمليات حفظ السلام في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥ (انظر القرار ٦٨/٢٨٣، المرفق الأول). وأبلغت اللجنة بأن عملية استقدام موظفين تجري بناء على ذلك وأن ذلك سوف يعزز العمل

الاستشاري للمكتب فيما يتعلق بالمسائل المتصلة بالمشتريات. وترحب اللجنة الاستشارية بزيادة قدرة مكتب الأخلاقيات وبالدعم الذي يقدمه في مجال أخلاقيات الشراء، وتتطلع إلى تلقي معلومات عن تأثير هذا التعزيز في القدرات، في تقارير المكتب المقبلة.

١٦٧ - وترد في الجزء بء من الفرع الثالث من التقرير معلومات عن تنفيذ مكتب الأخلاقيات لبرنامج الإقرارات المالية. وتلاحظ اللجنة الاستشارية على وجه الخصوص أن البرنامج غطى أثناء دورة عام ٢٠١٣ لتقديم الإقرارات، ما مجموعه ٥٧٣ ٤ مشاركا مقارنة بما مجموعه ٦٣٠ ٤ مشاركا خلال دورة عام ٢٠١٢. وفي اختتام دورة عام ٢٠١٣، حقق البرنامج معدل امتثال قدره ٩٩,٩ في المائة، وهو مماثل لمعدلات الامتثال التي تحققت في دورة تقديم الإقرارات لعام ٢٠١٢ (A/69/332، الفقرة ٢٠).

١٦٨ - وفيما يتعلق بمبادرة الإقرارات الطوعية العلنية المفتوحة أمام كبار المسؤولين برتبة أمين عام مساعد وما فوقها، اختار ٩٣ من أصل ١٥٣ من كبار المسؤولين الذين يحق لهم المشاركة في عملية عام ٢٠١٣ تقديم إقرار علني عن موجه لأصولهم والتزاماتهم ومصالحهم الخارجية، في حين أكد ٤٠ منهم علنا بأنهم قدموا الإقرار عن ذمهم المالية ولكنهم يرغبون في الحفاظ على سريتها لأسباب أمنية أو ثقافية أو عائلية. أما المسؤولون المتبقون، وعددهم ٢٠، فمنهم من اختار عدم المشاركة في العملية، ومنهم من لم يتم الإجراءات اللازمة للمشاركة بحلول تاريخ اختتام هذه العملية. وأكد المكتب أن معدل المشاركة في عام ٢٠١٣ كان متسقا مع معدلات المشاركة في السنوات السابقة (المرجع نفسه، الفقرة ٢٧). وأعربت اللجنة الاستشارية عن ثقتها بأن الأمين العام سوف يواصل تشجيع كبار المسؤولين الذين لم يقدموا بعد إقرارا علنيا يوجزون فيه أصولهم المالية على أن يفعلوا ذلك في الدورات المقبلة (انظر A/68/523، الفقرة ٣٣؛ و A/67/545، الفقرة ١٦٦).

١٦٩ - ووفق التقرير، فقد خلصت الاستعراضات الخارجية للبرنامج إلى أن ١٧٢ من مقدمي الإقرارات كان لديهم ما مجموعه ١٨٩ من المسائل أو الأنشطة التي كانت تتطلب تقييماً لاحتمال كونها تنطوي على تضارب في المصالح، وذلك مقارنة بعدد بلغ ٥٥ من مقدمي الإقرارات وما مجموعه ٦٧ مسألة في دورة تقديم الإقرارات لعام ٢٠١٢. ويشير المكتب إلى أن هذه الزيادة ربما تُعزى إلى إدراج منهجية منقحة لتتبع حالات تضارب المصالح وإدارتها (انظر A/69/332، الفقرة ٢٤). ومن أصل تلك المسائل البالغ عددها ١٨٩، تعلقت ٨٠ مسألة بالحيازات المالية، و ٤٣ بالأنشطة الخارجية، و ٦٦ بالعلاقات العائلية (المرجع نفسه، الفقرة ٢٤). وفي هذا الصدد، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن الجمعية العامة قد دعت، في الفقرة ١١ من قرارها ٦٦/٢٣٤، الأمين العام إلى اقتراح تدابير لمعالجة تضارب المصالح

الشخصية التي قد تنشأ بعد انتهاء الخدمة مع الأمم المتحدة. ويذكر التقرير أن مواصلة النظر في القيود المفروضة بعد انتهاء الخدمة تتطلب إجراء مشاورات مع عدد من المكاتب التابعة للأمانة العامة (المرجع نفسه، الفقرة ٣٢). وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام إتمام مشاوراته المتعلقة بالقيود المفروضة بعد انتهاء الخدمة، وأن يقترح تدابير ذات صلة دون مزيد من التأخير.

١٧٠ - وقد اكتمل استعراض الإطار التنظيمي لبرنامج الإقرار المالي، الذي طلبت الجمعية العامة إجراؤه بموجب قرارها ٢٣٤/٦٦، وترد تفاصيله في الفقرات ٣٣-٣٦ من التقرير، بما في ذلك المعلومات المتعلقة بسماته الإيجابية والعديد من مجالات التحسين. ويبين التقرير أنه سيتم اقتراح تنقيحات على الإطار التنظيمي الحالي للبرنامج والسياسة المنظمة له، وذلك بعد إتمام المشاورات مع المكاتب المعنية داخل الأمانة العامة (المرجع السابق، الفقرة ٣٦). وتتطلع اللجنة الاستشارية إلى تلقي تفاصيل بشأن أي تغييرات يُقترح إدخالها على برنامج الإقرارات المالية للمنظمة في تقارير مكتب الأخلاقيات المقبلة.

١٧١ - وفيما يتعلق بالتكاليف المتصلة بالبرنامج، أبلغت اللجنة الاستشارية، بناء على استفسارها، بأن التكاليف الإجمالية لدورة تقديم الإقرارات لعام ٢٠١٣ بلغت ٣٠٠ ٢١٤ دولار، وأن تكلفة وحدة مقدمي الإقرارات الممولين من الميزانية العادية وموارد حفظ السلام بلغت ٢٤١ دولار، وبلغت تكلفة وحدة مقدمي الإقرارات الممولين من الموارد الخارجة عن الميزانية و/أو ترتيبات تقاسم التكاليف غير المتعلقة بكيانات الأمانة العامة ٣١٤ دولارا. ويُتوقع أن تتراجع التكاليف الإجمالية وتكاليف وحدة مقدمي الإقرارات في عام ٢٠١٤، بشكل هامشي. بيد أن اللجنة أبلغت أيضا بأن التكاليف تختلف من سنة لإداع إقرارات إلى أخرى تبعا لشروط وأحكام العقد المبرم مع المورد الذي يوفر خدمات الاستعراض الخارجي، وقاعدة تكنولوجيا المعلومات للبرنامج، وطبيعة الخدمات المقدمة في دورة بعينها. ونظرا لأن العقد الساري حاليا مع المورد يخضع لإعادة التفاوض بشأنه وللتמיד اعتبارا من أيار/مايو ٢٠١٥، يمكن أن تتعرض تكاليف عام ٢٠١٥ لتعديلات أخرى. وأبلغت اللجنة كذلك بأن مكتب الأخلاقيات يطبق نظاما لاسترداد التكاليف بالنسبة إلى مقدمي الإقرارات الممولين من خارج الميزانية من أجل تغطية التكاليف الإدارية المنطبقة، على النحو المتفق عليه بين الأمانة العامة للأمم المتحدة والكيانات من خارج الأمانة العامة.

١٧٢ - وفيما يتعلق بحماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن حالات سوء سلوك والتعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المرخص لها وفق الأصول، يُشار إلى

أن مكتب الأخلاقيات تلقى خلال الفترة المشمولة بالتقرير ٥٥ استفسارا متصلا بسياسة المنظمة فيما يتعلق بالحماية من الانتقام (انظر ST/SGB/2005/21). وقد شرع المكتب في عمليات استعراض أولية لـ ١٩ حالة من هذه الحالات، وخُص استعراض ١٢ حالة منها إلى عدم وجود قضايا انتقام ظاهرة الواجهة، وأحال حالتين إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيهما، ولا تزال خمس حالات قيد الاستعراض الأولي (A/69/332، الفقرة ٤٠). وفي حين قرر مكتب خدمات الرقابة الداخلية عدم ثبوت الانتقال في إحدى الحالتين، فقد أشار مكتب الأخلاقيات على رئيس المكتب المعني باتخاذ التدابير الملائمة للحد من مخاطر حدوث انتقام في المستقبل. أما الحالة الثانية المحالة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية فما زالت قيد التحقيق. وترد في الفقرات من ٤٣ إلى ٤٥ من التقرير التفاصيل المتعلقة بالقضايا المحالة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية في الفترات السابقة.

١٧٣ - ويشير التقرير أيضا كما هو الحال في دورات الإبلاغ السابقة، إلى أن معظم الشكاوى المتعلقة بالانتقام تتعلق بالتزاعات المتصلة بأداء العمل والعلاقات بين الأفراد، ومن ثم، لا يزال الموظفون يستخدمون هذه السياسة في المقام الأول كآلية لحل المنازعات المتعلقة بالعمل (المرجع نفسه، الفقرة ٤٧). ولهذا السبب، كلفت الأمانة العامة أحد الخبراء الخارجيين بإجراء استعراض لسياستها المتعلقة بالحماية من الانتقام، وقد أُنجز الاستعراض في دورة الإبلاغ ٢٠١٣-٢٠١٤، وبناء عليه، قُدمت سياسة منقحة إلى المكتب التنفيذي للأمين العام لاستعراضها، ويجري التشاور بشأن التعديلات المقترحة إدخالها على نشرة الأمين العام ذات الصلة. ويشير الأمين العام إلى أن السياسة المنقحة تهدف إلى تحويل التركيز صوب تشجيع الإبلاغ عن حالات سوء السلوك التي تضر بعمليات الأمم المتحدة ومصالحها (المرجع نفسه، الفقرة ٧٨). وتتطلع اللجنة الاستشارية إلى تلقي تفاصيل عن السياسات المنقحة المتعلقة بالحماية من الانتقام في استعراضها القادم لعمل مكتب الأخلاقيات.

١٧٤ - وفيما يتعلق بمسألة التثقيف في مجال الأخلاقيات، أفاد مكتب الأخلاقيات بأن أكثر من ٢٨ ٠٠٠ موظف، من بينهم أكثر من ١٦ ٠٠٠ من العاملين في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة، شاركوا في دورات مدتها ساعة واحدة لحوارات القيادة، التي أُطلقت في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. ويفيد المكتب أن نسبة المشاركة في تلك الدورات، التي شملت ثلثي عدد الموظفين، إلى جانب ردود الفعل الإيجابية التي تلقاها، تعكس رغبة كبيرة لدى الموظفين والمديرين في الخوض في القضايا الأخلاقية الهامة. وقد أعد المكتب المواد اللازمة لحوار القيادة لعام ٢٠١٤، والذي سيتناول كيفية التعامل فيما بين الموظفين باحترام

وتسامح. وتواصل اللجنة الاستشارية دعم جميع الجهود الرامية إلى تعزيز ثقافة الأخلاقيات في سائر أجزاء المنظمة.

١٧٥ - ويشدد الأمين العام أيضا على أن استمرار استقلالية مكتب الأخلاقيات هي إحدى نقاط قوته وخصائصه المميزة، وينبه إلى أن فرض أية قيود على هذه الاستقلالية سيتطلب على الأرجح إجراء عملية إعادة تقييم شاملة لما إذا كان باستطاعة المكتب أن يعمل فعلا كمكتب مستقل وهو يضطلع بولايته (المرجع نفسه، الفقرة ٧٩). وفي هذا الصدد، تشير اللجنة الاستشارية إلى أن المكتب كان قد أعرب في وقت سابق عن شعوره بالقلق إزاء الأثر المحتمل للأحكام القضائية على قدرته على إسداء المشورة في كنف السرية (A/68/523، الفقرة ٤١). وتواصل اللجنة الاستشارية دعم استقلالية مكتب الأخلاقيات، وتثق في أن الأمين العام سيضمن بذل كافة الجهود للحفاظ على هذه الاستقلالية.

## المرفق الأول

## الجدول الزمني للتوظيف حسب الإدارة/المكتب

الإدارة	٢٠١١		٢٠١٢		٢٠١٣	
	عدد الوظائف	متوسط عدد الأيام التقويمية المطلوبة لاختيار المرشح	عدد الوظائف	متوسط عدد الأيام التقويمية المطلوبة لاختيار المرشح	عدد الوظائف	متوسط عدد الأيام التقويمية المطلوبة لاختيار المرشح
المديرية التنفيذية لمكافحة الإرهاب	٢	١٩٨	١٠	١٧٠	٥	١٥٨
إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	٤٠	٢٦٨	٩٥	٢٨٩	٧١	٢١٨
إدارة الدعم الميداني	٧٦	٢٧٨	٣٦	٢٤٥	٥٠	٢٦١
إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	٨٧	١٩١	٧٨	١٧٩	٨٠	١٥٥
إدارة الشؤون الإدارية	١٩٩	١٩٧	٢٠٦	٢١١	١٦٨	١٨٢
إدارة الشؤون السياسية	٧٢	٢٦٨	٦٢	١٨٦	٣٨	١٩٥
إدارة شؤون الإعلام	٦١	٢١٠	٦٤	١٩٠	٤٨	٢٤٧
إدارة عمليات حفظ السلام	٦٣	٢٦٨	٧١	٢٨٢	٤٥	٢٧٣
إدارة شؤون السلامة والأمن	٨١	٣٤٥	١٥	٣١٠	١١	٣٠١
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	٨٦	٣٩٦	٥٨	٣١٥	٢٨	٣٠٦
اللجنة الاقتصادية لأوروبا	٢٥	٢٤٨	٢٦	٢١١	١١	١٨٥
اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	٦٩	٢٢٥	٨٤	١٦٣	٣٩	١٩٥
المكتب التنفيذي للأمن العام	١	٢٥٥	—	—	—	—
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	٧٠	٢٠٤	٥٥	٢٢٤	٦٣	٢١٨
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	٤٥	١٦٧	٥٦	١٣٥	١٤	١٧٠
مكتب الأخلاقيات	٢	١١٣	٣	٢٣٣	—	—
مكتب الأمم المتحدة للحد من الكوارث	—	—	٤	٢١٦	١٠	٢٠٥
مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	١٣٤	١٨٥	١٥٢	١٧٠	١٤٩	١٩٣
مكتب شؤون نزع السلاح	٩	١٩٤	١٢	١٧٨	٣	٢١٨
مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	٨٣	٢٨٠	٨٦	٣٠٣	٧٢	٣٢١
مكتب الممثل السامي المعني بأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية	—	—	—	—	١	٤٤٠



الإدارة	٢٠١١		٢٠١٢		٢٠١٣	
	عدد الوظائف الشاغرة التي جرى الإعلان عنها	متوسط عدد الأيام التقويمية المطلوبة لاختيار المرشح	عدد الوظائف الشاغرة التي جرى الإعلان عنها	متوسط عدد الأيام التقويمية المطلوبة لاختيار المرشح	عدد الوظائف الشاغرة التي جرى الإعلان عنها	متوسط عدد الأيام التقويمية المطلوبة لاختيار المرشح
مكتب خدمات الرقابة الداخلية	٤٧	٢٥١	٥٥	٢٦٤	٢٨	٢٨٢
مكتب الشؤون القانونية	٣١	١٧٩	٢٧	٩٩	١٩	١٤٦
مكتب المستشار الخاص لشؤون أفريقيا	—	—	٣	٤١٥	١	١٧٥
مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالأطفال والتراع المسلح	—	—	٢	٢٢	٢	١٤٣
مكتب دعم بناء السلام	٦	٣٧٧	٤	٢٢٩	٤	١٤٨
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	١٦	٢٤١	٤١	٣٥٥	٣٥	٣٢٦
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	٨٣	٢٣٦	١١٢	٢٥٦	١٣٦	٢٣٧
صندوق الأمم المتحدة للشراكات الدولية	٢	١١٣	—	—	—	—
برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل)	١٣	١٨٥	٢٤	٢٢٠	٤٢	٢٤٩
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	٩٦	١٧١	١١٠	١٥١	٩٩	١٣٣
مكتب الأمم المتحدة في جنيف	١٠٦	١٨٢	١٠١	١٨٧	٨٠	١٥٢
مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة	٣	٢١٩	٧	٢١٦	٦	٢٠٣
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	٤٠	١٩٤	٣٧	١٩٩	٦٥	٢٥٧
مكتب الأمم المتحدة في فيينا	٣٢	١٦٨	٧١	١٤٧	٢٧	١١٨
المجموع	١ ٦٨٠	٢٣١	١ ٧٦٧	٢١٥	١ ٤٥٠	٢١٣

(أ) استخدم متوسط المرجح لاستخلاص المجموع الكلي لمتوسط عدد الأيام التقويمية المطلوبة لاختيار المرشح.

## المرفق الثاني

## الخيارات والسيناريوهات المطروحة لإعادة النظر في النطاقات المستصوبة منذ عام ١٩٨٨

الوثيقة	الرمز	الخيارات والسيناريوهات	الحصيلة
تقرير الأمين العام	A/C.5/46/2 (٢٧ آب/أغسطس ١٩٩١)	<ul style="list-style-type: none"> <li>الخيارات المتاحة لتغيير الأوزان النسبية للعوامل التالية: العضوية والسكان والاشتراكات</li> </ul>	لم يُتخذ قرار؛ إنشاء فريق عامل تابع للجنة الخامسة (القرار ٢٢٦/٤٧ الجزر ألف-١، الفقرة ٤)
الفريق العامل التابع للجنة الخامسة	A/C.5/48/45 (٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣)	<ul style="list-style-type: none"> <li>المسائل التي أثارها الوفود خلال المناقشات (انظر A/C.5/48/45 الفقرة ٥).</li> </ul>	”وجد الفريق العامل نفسه غير قادر على الاتفاق على استنتاجات وتوصيات محددة“ (A/C.5/48/45 الفقرة ٦).
تقرير الأمين العام	A/57/414 (١٧ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢، الفقرات ٣٨-٥٩)	<ul style="list-style-type: none"> <li>الخيارات المتاحة لتغيير الأوزان النسبية للعوامل التالية: العضوية والسكان والاشتراكات.</li> </ul>	لم يُعثر على أي قرار.
تقرير الأمين العام	A/58/767 (٨ نيسان/أبريل ٢٠٠٤)	<ul style="list-style-type: none"> <li>إدراج المساهمة بقوات بوصفها العامل الرابع في حساب النطاقات المستصوبة (الفقرة ٢٣).</li> </ul>	لم يُعثر على أي قرار.
تقرير الأمين العام	A/59/724 (٤ آذار/مارس ٢٠٠٥)	<ul style="list-style-type: none"> <li>تغيير أوزان العوامل الرئيسية الثلاثة</li> <li>تغيير عدد الوظائف المدرجة في رقم الأساس بإدخال فئات جديدة من الموظفين</li> <li>إدراج النطاقات المرجحة على أساس الراتب الإجمالي</li> </ul>	لم يُعثر على أي قرار.
تقرير الأمين العام	A/65/305/Add.2 (٢ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠)	<ul style="list-style-type: none"> <li>تعديل الأوزان النسبية للعوامل الحالية التي تدخل ضمن رقم الأساس الحالي</li> <li>تغيير عدد الوظائف المدرجة في رقم الأساس عن طريق إدخال فئات تمويل جديدة</li> <li>تطبيق نظام النطاقات المرجحة على أساس الراتب الإجمالي</li> </ul>	يحتفظ الموظفون الآن بالمركز الجغرافي عند شغل وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي، باستثناء الموظفين المعيّنين في إطار برنامج الفنيين الشباب (القرار ٢٤٧/٦٥، الفقرة ٦٦).

الوثيقة	الرمز	الخيارات والسيناريوهات	المحصلة
تقرير الأمين العام	A/67/324 (٢٢ آب/أغسطس ٢٠١٢)	التمس الأمين العام التوجيه بشأن المسائل التالية:	الوظائف التي يتعين النظر فيها هي التي تمول من الميزانية العادية (القرار ٢٥٥/٦٧، الفقرة ٤٦)
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• أنواع الوظائف ومصادر التمويل التي يتعين تضمينها؛</li> <li>• ما إذا كان ينبغي تعديل عامل ترجيح المساهمات؛</li> <li>• ما إذا كان ينبغي إنشاء الوظائف المقرر احتسابها بحيث لا تقل عن مدة معينة</li> </ul>	

## المرفق الثالث

قائمة مناصب وكلاء الأمين العام والأمناء العامين المساعدين في الأمانة العامة  
في ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤

الرقم	الكيان	اللقب الوظيفي*
رتبة وكيل أمين عام		
١	مكتب المستشار الخاص لشؤون أفريقيا	مستشار خاص
٢	مكتب الممثل السامي المعني بأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية	الممثل السامي المعني بأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية
٣	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	أمين تنفيذي
٤	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	مفوض سام
٥	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	وكيل أمين عام
٦	اللجنة الاقتصادية لأوروبا	أمين تنفيذي
٧	بعثة الأمم المتحدة للتصدي العاجل لفيروس إيبولا	ممثل خاص
٨	إدارة عمليات حفظ السلام	ممثل خاص
٩	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	أمين تنفيذي
١٠	مكتب الأمم المتحدة الإقليمي لوسط أفريقيا	ممثل خاص
١١	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	مبعوث خاص
١٢	المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة	مدع عام
١٣	المكتب التنفيذي للأمين العام	مبعوث خاص للأمين العام للتعليم العالمي
١٤	مكتب الأمم المتحدة لغرب أفريقيا	ممثل خاص
١٥	برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية	مدير تنفيذي
١٦	إدارة الشؤون السياسية	مستشار خاص
١٧	إدارة الشؤون السياسية	مبعوث خاص
١٨	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	المستشار الخاص المعني بالتمويل الابتكاري للتنمية
١٩	إدارة شؤون السلامة والأمن	وكيل أمين عام
٢٠	إدارة عمليات حفظ السلام	المستشار الخاص للأمين العام المعني بقرص
٢١	المكتب التنفيذي للأمين العام	نائب أمين عام

\* صيغة المذكر للألقاب الوظيفية تسري على المذكر والمؤنث.

الرقم	الكيان	اللقب الوظيفي*
٢٢	إدارة عمليات حفظ السلام	مستشار خاص للأمين العام معني بالطب المجتمعي والدروس المستفادة من هايتي
٢٣	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	مدير عام
٢٤	إدارة الشؤون السياسية	وكيل أمين عام
٢٥	مكتب الشؤون القانونية	وكيل أمين عام
٢٦	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى	مثل خاص
٢٧	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	وكيل أمين عام
٢٨	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	مبعوث خاص للأمين العام معني بالحد من المخاطر الناجمة عن الكوارث وبالموارد المائية
٢٩	إدارة الدعم الميداني	وكيل أمين عام
٣٠	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	مستشار خاص
٣١	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي	مثل خاص
٣٢	المحكمة الدولية لرواندا	مدع عام
٣٣	البعثة المشتركة بين منظمة حظر الأسلحة الكيميائية والأمم المتحدة للقضاء على برنامج الأسلحة الكيميائية في الجمهورية العربية السورية	منسق خاص
٣٤	مكتب شؤون نزاع السلاح	مثل سام
٣٥	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى الصومال	مثل خاص
٣٦	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	أمين تنفيذي
٣٧	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	أمين عام المؤتمر
٣٨	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	مثل خاص
٣٩	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي	مثل خاص
٤٠	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان	مثل خاص
٤١	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	مبعوث خاص معني بتغير المناخ
٤٢	إدارة عمليات حفظ السلام	وكيل أمين عام
٤٣	بعثة الأمم المتحدة في ليبيا	مثل خاص
٤٤	مكتب خدمات الرقابة الداخلية	وكيل أمين عام
٤٥	مكتب الأمم المتحدة المعني بتسخير الرياضة لأغراض التنمية والسلام	مستشار خاص
٤٦	بعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا	مثل خاص
٤٧	بعثة الأمم المتحدة في جمهورية جنوب السودان	مثل خاص
٤٨	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	أمين تنفيذي

الرقم	الكيان	اللقب الوظيفي *
٤٩	المكتب التنفيذي للأمين العام	مدير مكتب
٥٠	مكتب المبعوث الخاص إلى السودان وجنوب السودان	مبعوث خاص
٥١	عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار	ممثل خاص
٥٢	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق	ممثل خاص
٥٣	مكتب الأمم المتحدة في جنيف	مدير عام
٥٤	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	مبعوث خاص
٥٥	بعثة الأمم المتحدة للتصدي العاجل لفيروس إيبولا	مبعوث خاص
٥٦	إدارة الشؤون السياسية	المستشار الخاص المعني بميثاق
٥٧	إدارة الشؤون السياسية	مبعوث شخصي للأمين العام للمحادثات بين اليونان وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافيا سابقا
٥٨	المكتب التنفيذي للأمين العام	مبعوث خاص معني بتغير المناخ
٥٩	مكتب المنسق الخاص للأمين العام لشؤون لبنان	منسق خاص
٦٠	إدارة الشؤون الإدارية	المستشار الخاص للأمين العام
٦١	المكتب التنفيذي للأمين العام	المستشار الخاص للأمين العام
٦٢	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	مبعوث خاص معني بتغير المناخ
٦٣	إدارة الشؤون السياسية	مبعوث خاص
٦٤	إدارة الشؤون السياسية	مبعوث شخصي للأمين العام إلى الصحراء الغربية
٦٥	مكتب منسق الأمم المتحدة الخاص لعملية السلام في الشرق الأوسط	المنسق الخاص لعملية السلام في الشرق الأوسط والممثل الشخصي للأمين العام لدى منظمة التحرير الفلسطينية والسلطة الفلسطينية
٦٦	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	المستشار الخاص للأمين العام المعني بالتعاون في مجال السياسات العام بين الأقاليم
٦٧	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	مدير تنفيذي
٦٨	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	مبعوث خاص معني بتغير المناخ
٦٩	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	الممثل الخاص للأمين العام المعني بالهجرة
٧٠	إدارة الشؤون الإدارية	وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية
٧١	مكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في غينيا - بيساو	ممثل خاص
٧٢	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	وكيل أمين عام
٧٣	مكتب الأمم المتحدة في فيينا	الممثل الخاص للأمين العام المعني بتوفير الطاقة المستدامة للجميع
٧٤	مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالأطفال والنزاع المسلح	ممثل خاص
٧٥	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	مدير عام

الرقم	الكيان	اللقب الوظيفي*
رتبة أمين عام مساعد		
١	إدارة الشؤون الإدارية	مدير تنفيذي
٢	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى	نائب الممثل الخاص
٣	إدارة عمليات حفظ السلام	مستشار عسكري
٤	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي	نائب الممثل الخاص
٥	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	مبعوث للشؤون الإنسانية
٦	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي	نائب الممثل الخاص
٧	إدارة الشؤون الإدارية	أمين عام مساعد
٨	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق	نائب الممثل الخاص
٩	مكتب الأمم المتحدة لأمين المظالم وخدمات الوساطة	أمين عام مساعد
١٠	العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور	نائب الممثل الخاص المشترك
١١	إدارة الشؤون الإدارية	منسق رفيع المستوى معني بتطبيق نظام أو موحدا
١٢	إدارة الشؤون السياسية	المستشار الخاص للأمين العام المعني باليمن
١٣	بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية	ممثل خاص
١٤	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان	نائب الممثل الخاص
١٥	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق	نائب الممثل الخاص
١٦	قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص	ممثل خاص
١٧	المكتب التنفيذي للأمين العام	المبعوث الخاص المعني بداء المalarيا
١٨	إدارة عمليات حفظ السلام	المستشار الخاص للأمين العام المعني بجامعة السلام
١٩	بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا	نائب الممثل الخاص
٢٠	عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار	نائب الممثل الخاص
٢١	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى	نائب الممثل الخاص
٢٢	إدارة الشؤون الإدارية	أمين عام مساعد
٢٣	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي	نائب الممثل الخاص
٢٤	بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	قائد القوة
٢٥	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	نائب الأمين العام للمؤتمر
٢٦	إدارة الشؤون السياسية	الأمين العام المساعد لدعم بناء السلام
٢٧	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	الأمين التنفيذي لاتفاقية التنوع البيولوجي

الرقم	الكيان	اللقب الوظيفي*
٢٨	هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة	رئيس هيئة الأركان
٢٩	إدارة شؤون السلامة والأمن	أمين عام مساعد
٣٠	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	أمين عام مساعد لتنسيق السياسات والشؤون المشتركة بين الوكالات
٣١	بعثة الأمم المتحدة للتصدي العاجل لفيروس إيبولا	مدير معني بأزمة فيروس إيبولا في ليبيريا
٣٢	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي	نائب الممثل الخاص
٣٣	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان	نائب الممثل الخاص
٣٤	المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة	رئيس قلم المحكمة
٣٥	مركز الأمم المتحدة الإقليمي للدبلوماسية الوقائية لمنطقة آسيا الوسطى	ممثل خاص
٣٦	برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية	نائب المدير التنفيذي
٣٧	العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور	نائب الممثل الخاص المشترك
٣٨	بعثة الأمم المتحدة للتصدي العاجل لفيروس إيبولا	مدير معني بأزمة فيروس إيبولا في سيراليون
٣٩	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	الأمين العام المساعد للشؤون الإنسانية ونائب منسق الإغاثة في حالات الطوارئ
٤٠	مكتب خدمات الرقابة الداخلية	أمين عام مساعد
٤١	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي	قائد القوة
٤٢	المكتب التنفيذي للأمين العام	أمين عام مساعد
٤٣	المديرية التنفيذية لمكافحة الإرهاب	مدير تنفيذي
٤٤	بعثة الأمم المتحدة في جمهورية جنوب السودان	نائب الممثل الخاص
٤٥	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى الصومال	نائب الممثل الخاص
٤٦	إدارة الشؤون السياسية	المستشار الخاص المعني بنقل سكان مخيم الحرية إلى خارج العراق
٤٧	المحكمة الجنائية الدولية لرواندا	رئيس قلم المحكمة
٤٨	مكتب الشؤون القانونية	رئيس قلم المحكمة الخاصة لسيراليون
٤٩	مكتب الشؤون القانونية	أمين عام مساعد
٥٠	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	كبير المنسقين
٥١	العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور	قائد القوة
٥٢	المكتب التنفيذي للأمين العام	المستشار الخاص المعني بالتخطيط الإنمائي لما بعد عام ٢٠١٥
٥٣	مكتب المنسق الخاص للأمين العام لشؤون لبنان	نائب المنسق الخاص
٥٤	إدارة عمليات حفظ السلام	أمين عام مساعد



الرقم	الكيان	اللقب الوظيفي*
٥٥	مكتب الشؤون القانونية	رئيس قلم المحكمة الخاصة للبنان
٥٦	عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار	نائب الممثل الخاص
٥٧	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى منطقة الساحل	مبعوث خاص
٥٨	مكتب الأمم المتحدة في بوروندي	ممثل خاص
٥٩	بعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا	نائب الممثل الخاص
٦٠	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	نائب المفوض السامي
٦١	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	أمين عام مساعد
٦٢	قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان	قائد القوة
٦٣	إدارة الشؤون السياسية	نائب المبعوث الخاص إلى سورية
٦٤	مكتب منسق الأمم المتحدة الخاص في الأراضي المحتلة	نائب المنسق الخاص
٦٥	إدارة الشؤون الإدارية	كبير موظفي تكنولوجيا المعلومات
٦٦	بعثة الأمم المتحدة للتصدي العاجل لفيروس إيبولا	مدير معني بأزمة فيروس إيبولا في غينيا
٦٧	بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا	نائب الممثل الخاص
٦٨	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى الصومال	نائب الممثل الخاص
٦٩	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	أمين عام مساعد
٧٠	قوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك	قائد القوة
٧١	بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	نائب الممثل الخاص
٧٢	بعثة الأمم المتحدة في جمهورية جنوب السودان	قائد القوة
٧٣	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	نائب المدير التنفيذي
٧٤	إدارة عمليات حفظ السلام	أمين عام مساعد
٧٥	إدارة الشؤون السياسية	مستشار خاص
٧٦	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى	قائد القوة
٧٧	ممثل الأمم المتحدة في مباحثات جنيف الدولية	أمين عام مساعد
٧٨	بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا	نائب الممثل الخاص
٧٩	بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	نائب الممثل الخاص
٨٠	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	أمين عام مساعد
٨١	إدارة الشؤون الإدارية	أمين عام مساعد
٨٢	إدارة الشؤون السياسية	مستشار خاص
٨٣	إدارة الشؤون الإدارية	رئيس اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة

الرقم	الكيان	اللقب الوظيفي*
٨٤	بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو	ممثل خاص
٨٥	بعثة الأمم المتحدة في جمهورية جنوب السودان	نائب الممثل الخاص
٨٦	إدارة الشؤون السياسية	أمين عام مساعد

## المرفق الرابع

التغيير خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٣ في النسبة المئوية لعدد الموظفين برتبة أعلى من مد-٢ وجميع الموظفين المعيّنين بعقود مدتها سنة واحدة أو أكثر

الكيان	٢٠١٣-٢٠٠٩	و كيل أمين عام/أمين عام مساعد جميع الموظفين ٢٠١٣-٢٠٠٩
الأمم المتحدة	٢١,١	١٠,٤-
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٣٥,٧-	٦٠٢
صندوق الأمم المتحدة للسكان	صفر	١٦,٧
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	١٠٠	٧,٦
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٣٣,٣	٢٢,١
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)	صفر	٢٧,٣
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) <sup>(٤)</sup>	صفر	٥٣,٨
معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث	صفر	١٠,٩-
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)	صفر	٢٠,٩
مركز التجارة الدولية	صفر	١٧,٤
لجنة الخدمة المدنية الدولية	١٠٠-	٢٠٤
محكمة العدل الدولية	١٠٠-	٧,٦
الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة	صفر	٨,٢
جامعة الأمم المتحدة	١٠٠	٩,٨
منظمة العمل الدولية	٢٥-	٤,٣-
المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية	-	٢,٢-
منظمة الأغذية والزراعة (الفاو)	٢٠-	٥,٢-
برنامج الأغذية العالمي	٤٠	٤,٥
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)	١٨,٢	٣-
منظمة الصحة العالمية	٢٥-	٢,٨-
منظمة الصحة للبلدان الأمريكية <sup>(٥)</sup>	صفر	١٠,٥
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز	صفر	٧٩
منظمة الطيران المدني الدولي	٥٠-	٠,٧
الاتحاد البريدي العالمي	صفر	٠,٥-
الاتحاد الدولي للاتصالات	-	٠,١

الكيان	٢٠١٣-٢٠٠٩	و كيل أمين عام/أمين عام مساعد جميع الموظفين ٢٠١٣-٢٠٠٩
المنظمة العامة للأرصاد الجوية	صفر	٢,١-
المنظمة البحرية الدولية	صفر	٦-
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	صفر	٣,٧
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	١٠٠	٠,٢
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	صفر	١٣,١-
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	١٢,٥-	٦,٥
منظمة السياحة العالمية التابعة للأمم المتحدة	٣٠٠	١,١
اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ <sup>(ب)</sup>	صفر	٨,٥
المركز الدولي للحوسبة التابع للأمم المتحدة <sup>(ب)</sup>	-	٥,٤
كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة <sup>(ب)</sup>	-	صفر

(أ) لم تكن هناك وظائف مسجلة في سنة ٢٠٠٩، ولهذا ترد أول نسبة مئوية للمقارنة بين سنة وأخرى في عام ٢٠١١. ولذلك، تعتمد النسبة المئوية العامة على الفترة ٢٠١٣-٢٠١٠.

(ب) لم تكن هناك وظائف مسجلة في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠، ولهذا ترد أول نسبة مئوية للمقارنة بين سنة وأخرى في عام ٢٠١٢. ولذلك، تعتمد النسبة المئوية العامة على الفترة ٢٠١٣-٢٠١١.

(ج) ليس هناك بيانات متاحة عن سنتي ٢٠٠٩ و ٢٠١٠، ولهذا، ترد أول نسبة مئوية للمقارنة بين سنة والأخرى في عام ٢٠١٢. ولذلك، تعتمد النسبة المئوية العامة على الفترة ٢٠١٣-٢٠١١.