

Distr.
GENERAL

A/C.5/51/34
22 November 1996
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الجمعية العامة



الدورة الحادية والخمسون
اللجنة الخامسة
البند ١٢٠ من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

النسبة بين التعيينات المهنية والتعيينات المحددة المدة

تقرير الأمين العام

موجز

طلبت الجمعية العامة تقديم مقترحات محددة بشأن نسبة التعيينات التي ينبغي أن تكون على أساس محدد المدة. ولا تتعلق هذه المعلومات كما درج عليه إلا بالموظفين المعيّنين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، وهم لا يمثلون في الوقت الراهن إلا ١٧ في المائة من موظفي الأمانة العامة. على أن الطلب يطرح مسائل تؤثر في جميع الموظفين، بما في ذلك موظفو اللغات، وموظفو الخدمة الميدانية، وموظفو فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها. ويلزم النظر في هذه المسائل عامة في ضوء احتياجات المنظمة وإدارة مواردها المالية ومواردها البشرية.

وقد اعتمدت المنظمة منذ نشأتها مفهوم الخدمة المهنية. والأمين العام ملتزم بحماية هذا المفهوم، الذي يعد عاملاً أساسياً لضمان استقلال الخدمة المدنية الدولية كما يتطلبه الميثاق. وفي الوقت ذاته ينبغي مراعاة عدد من الاعتبارات المتباينة.

وقد تطور "التعيين المحدد المدة" على مر الزمن إلى درجة أنه لم يعد ممكناً بصورة مجددة مقارنة هذا النوع من التعيين بالتعيين المهني حيث يفترض أن جميع الموظفين الذين يعملون بموجب تعيينات محددة المدة هم في سبيلهم إلى التعيين المهني نتيجة للقرار ١٢٦/٣٧ المؤرخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢ ولعوامل أخرى.



وإزاء هذه الخلفية يقترح هذا التقرير ثلاثة نهج محتملة يمكن اعتماد كل منها على حدة أو اعتماد مزيج منها، لكي تنظر فيها الجمعية العامة.

(أ) يمكن تحديد نسبة مستصوبة للتعيينات المهنية دون تغيير أنواع أو ظروف التعيينات الحالية. وقد تود الجمعية العامة أن تحدد هذه النسبة على أساس عدد الوظائف الثابتة المدرجة في الميزانية العادية، بحيث تربط العدد الإجمالي للالتزامات التعاقدية الطويلة الأجل الممنوحة للموظفين بموارد المنظمة على المدى البعيد. ويتم في إطار هذه الحدود تنسيب معظم الموظفين في وظائف الميزانية العادية؛ ويستمر تنسيب عدد أصغر من الموظفين في وظائف خارج الميزانية عندما يكون ذلك متفقاً مع طبيعة مهام الوظيفة المعنية وتمويلها؛

(ب) يمكن توضيح القرار ١٢٦/٣٧ بتحديد أنه يحق للموظفين أن يُنظر في تحويل وظائفهم إلى تعيين مهني لا بعد اكتمالهم خمس سنوات من الخدمة الجيدة المتواصلة فحسب كما هو منصوص عليه الآن، بل وعندما يتسم العمل والمهام المؤداة بطابع الاستمرار. وإذا قررت الجمعية العامة أن تحدد نسبة مستصوبة على نحو ما هو مقترح في الفقرة (أ) أعلاه، ينبغي زيادة التوسع في القرار ١٢٦/٣٧ لكي يحدد أن عدد التعيينات المهنية ينبغي ألا يتجاوز الحد العام الناتج عن ذلك؛

(ج) يمكن بناءً على أفضل الخصائص الواردة في (أ) و (ب) أعلاه، استحداث نظام ذي مسارين، للتعيينات المهنية والتعيينات غير المهنية، مع أنواع جديدة من التعيين تتناسب والاحتياجات الحالية والمقبلة للمنظمة بصورة أفضل من الأنواع الموجودة.

ويرى الأمين العام أن النهج الثالث من شأنه في المدى البعيد أن يعزز ويعيد تركيز الاهتمام على مفهوم الخدمة المهنية وأن يستحدث من أجل المستقبل إطاراً يعزز الخدمة المدنية الدولية المهنية بأن يجعلها أكثر استجابة للولايات المستمرة وللاحتياجات البرنامجية. وسوف يسمح هذا النهج بتطبيق معايير الأداء القابلة للتطبيق بمزيد من الفعالية، كما يسمح بإدارة الموارد البشرية بصورة أفضل. وسوف تتوفر له المرونة الكافية التي تكفل مراعاة الاحتياجات الحالية والمقبلة للمنظمة، وقيودها، مع حماية حقوق الموظفين وتوقعاتهم المشروعة.

وقد وزع هذا التقرير على هيئات ممثلي الموظفين في مختلف وحدات الأمانة العامة لعلمهم، ريثما تصدر الجمعية العامة توجيهها وتتخذ قراراً بشأن النهج أو النهج المفضلة. وسيجري فيما بعد التشاور مع هيئات ممثلي الموظفين بشأن تنفيذ القرار الذي تتخذه الجمعية العامة، إلى الدرجة القصوى المتوخاة في المادة ٨ من النظام الأساسي للموظفين والفصل الثامن من النظام الإداري للموظفين.

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>
٤	٤ - ١ مقدمة - أولاً
٥	١٣ - ٥ "المحددة المدة" والتعيينات "المهنية" وتطور التمييز بين التعيينات
٧	١٨ - ١٤ البيانات المتعلقة بالحالة الراهنة - ثانياً
٨	١٥ الموظفين الشاغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي - ثالثاً
١٠	١٨ - ١٦ نسبة التعيينات المحددة المدة لجميع الموظفين - ألف
١٢	٤٨ - ١٩ النهج الممكن اتباعها - باء
١٣	٢٧ - ٢٠ الوضوح حد أقصى عام للتعيينات المهنية استناداً إلى نسبة من الوظائف الثابتة في الميزانية العادية - رابعاً
١٧	٢٢ - ٢٨ توضيح القرار ١٢٦/٣٧ - ألف
١٨	٤٨ - ٣٣ إدخال نظام لمسارات التقييم المهني وغير المهني، مع أشكال جديدة للتعيين - باء
٢٤	الأهداف التي تنشدها المنظمة عبر السنين بشأن مسألة التعيينات المهنية مقابل التعيينات غير المهنية - جيم

أولا - مقدمة

١ - يقدم هذا التقرير عملا بالفقرة ٥ من الفرع ثانيا من قرار الجمعية العامة ٢٢٠/٤٩ ألف، المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤، الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يواصل الإبقاء على النسبة الحالية بين التعيينات المهنية والتعيينات المحددة المدة وأن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والخمسين مقترحات محددة بشأن نسبة التعيينات على أساس محدد المدة.

٢ - والجدير بالذكر من البداية، أن المنظمة اعتمدت منذ نشأتها مفهوم الخدمة المهنية لموظفيها. ويرد في مرفق هذا التقرير تحليل مفصل للأهداف التي سعت إليها المنظمة على مر السنين بشأن مسألة التعيينات المهنية في مقابل التعيينات غير المهنية. وقد أكد الأمين العام مرارا وتكرارا التزامه بوجود خدمة دولية أساسية مهنية قوية، لأنها ضرورية لوجود خدمة مدنية دولية مستقلة تكون مسؤولة أمام الأمين العام فقط، وفقا لمبادئ ميثاق الأمم المتحدة. وتفضي الخدمة الطويلة الأجل إلى زيادة الكفاءة ومستويات المهارة بالنسبة للوظائف والمهام التي تتطلب واجبات ومسؤوليات معقدة؛ وهي أساسية بالنسبة للموظفين الرئيسيين في مجالات صنع السياسات والمجالات التنظيمية والإدارية والمالية، الذين يجب أن يتعرضوا لمختلف جوانب سياسات المنظمة وتنظيمها، وأن يكتسبوا خبرة من جراء ذلك على مر الزمن. وهي أيضا أداة قوية لاجتذاب المرشحين المؤهلين جدا والاحتفاظ بهم، ولتسهيل استثمار المنظمة عن طريق التدريب في مجال التطوير المهني على مر الزمن. ومع ذلك وكما تم إيضاحه في التحليل المرفق، يجب موازنة جميع هذه الاعتبارات التي هي في صالح الخدمة المهنية مع ضرورة تصرف الأمين العام بطريقة مسؤولة ماليًا، وإتاحة الحصول على مهارات جديدة من جميع المستويات وذلك إلى أقصى حد ممكن بتعيين المؤهلين والمؤهلات، وخاصة من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. وفي الوقت ذاته، يجب مراعاة الأدوار المتغيرة للمنظمة ومهامها واحتياجاتها، وهي تستجيب لاحتياجات الدول الأعضاء وتوجيهاتهم.

٣ - ومن شأن التفسير الحرفي لطلب الجمعية العامة، أن يقصر تركيز الاهتمام في هذا التقرير على عدد الموظفين المعيّنين "تعيينا محدد المدة"، على أن الطلب أدى كذلك إلى استعراض اعتبارات السياسات العامة ذات الصلة بتقرير تعيين الموظف "تعيينا مهنيًا" أو "تعيينا غير مهني"، وإلى تركيز الاهتمام بصورة أعم على مفهوم "التعيين المهني"، الذي لا يمكن تعريفه من خلال نوع التعيين وحده، على نحو ما هو مبين أدناه، حيث أصبح من الصعب بصورة متزايدة التفرقة بين الموظفين المعيّنين تعيينا مهنيًا والموظفين المعيّنين تعيينا غير مهني على أساس نوع عقد تعيينهم.

٤ - وبعد تحليل تطور التمييز بين التعيين "المهني" والتعيين "المحدد المدة"، يوفر هذا التقرير بيانات رقمية تصف الحالة الراهنة. ثم يعرض التقرير عددا من النهج لكي تنظر فيها الجمعية العامة.

ثانياً - تطور التمييز بين التعيينات "المهنية" والتعيينات "المحددة المدة"

٥ - درج التمييز بين التعيينات "المهنية" والتعيينات "المحددة المدة" على المقارنة بين عدد الموظفين الذين يتبعون "مساراً مهنيًا" أي الذين يتوقع أن يخدموا المنظمة لعدد كبير من السنوات وبين الذين لن يبقوا في خدمتها بما يتجاوز عدداً محدوداً من السنوات وبعده يتركون خدمة المنظمة. ومن هذه الوجهة، فإن تعبير "التعيينات المهنية" - الذي لم يجر تعريفه في النظامين الأساسي والإداري للموظفين - درجت العادة على فهمه بأنه لا يشمل فحسب التعيينات الدائمة، ولكن يشمل أيضاً التعيينات تحت الاختبار التي تفضي إلى منح تعيينات دائمة عند توافر الشروط اللازمة كما يشمل التعيينات لمدة غير محددة.

٦ - وفيما يتعلق بـ "التعيينات المحددة المدة" فإن استخدام هذا النوع من التعيين في إطار الأمانة العامة، خضع لتغييرات كبيرة على مدار السنين. إن عدد الموظفين الذين يعملون في الخدمة لفترة سنوات محددة لم يعد بالإمكان تحديده من خلال عدد الموظفين العاملين على أساس تعيين محدد المدة لأن كثيراً منهم، خدموا المنظمة وما زالوا يخدمونها، لأسباب شتى لفترات مطولة من الزمن. ويصدق هذا على كثير من الموظفين الذين يخدمون على أساس المجموعة ١٠٠ وكذلك موظفي المشاريع الذين يخدمون على أساس المجموعة ٢٠٠ من النظام الإداري للموظفين^(١) وفي الوقت الحالي، فإن الفئة الوحيدة من الموظفين المستثنين بوضوح من الخدمة الطويلة الأجل بمقتضى شروط تعيينهم هم الذين يخدمون على أساس المجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين

٧ - ويميز النظام الأساسي للموظفين، الذي أصدرته الجمعية العامة كي يحدد الشروط الأساسية لخدمة الموظفين، بين التعيينات "الدائمة" والتعيينات "المؤقتة"^(٢). ويتم تنفيذ المادة ٥/٤ من النظام الأساسي للموظفين على أساس القاعدتين ١٢/١٠٤ و١٣/١٠٤ من النظام الإداري للموظفين من خلال تعريف أسس وشروط التعيينات المؤقتة والدائمة على التوالي. أما القاعدة ١٢/١٠٤ من النظام الإداري فتورد الحالات التالية على أنها "مؤقتة":

(أ) "التعيين تحت الاختبار" الذي يعطى للموظفين الجدد الذين يتوقعون تحويله إلى تعيين دائم. ويتم تعيين دائم إذا ما أثبت الموظف أنه قد حافظ، أو أنها قد حافظت، خلال فترة الاختبار على أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة؛

(ب) "التعيين المحدد المدة" وهو تعيين له تاريخ انتهاء محدد ومعين في كتاب التعيين ويتم لفترة لا تتجاوز خمس سنوات للأشخاص المعيّنين للخدمة لأجل معين بمن فيهم الأشخاص المعارون بصفة مؤقتة من قبيل الحكومات أو المؤسسات الوطنية للعمل في الأمم المتحدة. وتقضي هذه القاعدة أيضاً بأن التعيين المحدد المدة لا ينطوي على أي توقع لتجديد التعيين أو تحويله إلى أي تعيين من نوع آخر.

(ج) "التعيين لمدة غير محددة" ويتمتع لموظفي الأمانة العامة المعيّنين للخدمة في البعثات القائمة وهم في معظمهم من فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة^(٣) وليس له تاريخ انتهاء محدد. وإذا لم تنته ولاية البعثة ذات الصلة، يظل الموظف في الخدمة حتى التقاعد.

وبرغم أن التعيينات تحت الاختبار والتعيينات لمدة غير محددة مصنفة على أنها "مؤقتة" في النظام الإداري للموظفين، فقد جرى العرف على النظر إليها بوصفها تعيينات "مهنية" بالنسبة للموظفين ذوي الصلة لأنها، كما في حالة التعيين الدائم، تنطوي على توقع التوظيف طويل الأجل.

٨ - وثمة عوامل عديدة أسهمت في تطور "التعيين المحدد المدة" من تعريفه الأصلي في النظام الإداري للموظفين. وكان أولها قرار الجمعية العامة ١٢٦/٣٧ الذي أعطى لكل موظف أكمل خمس سنوات من الخدمة الجيدة على أساس تعيين محدد المدة في إطار المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري، كل اعتبار معقول للتعيين في وظيفة دائمة. والعامل الثاني كان تفسير المحكمة الإدارية للقرار ١٢٦/٣٧ وبموجبه فإن جميع الموظفين الذين استوفوا شروط القرار، لهم الحق في بحث حصولهم على تعيين دائم، بصرف النظر عن طبيعة الوظائف التي يقومون بها وبصرف النظر عن مصدر تمويل تلك الوظائف.

٩ - وبموجب هذه الشروط، عملت المنظمة على مدار السنوات العشر الماضية بصورة مطردة على وقف ممارسة تقديم تعيينات تحت الاختبار في التوظيف المبدئي لأي فرد باستثناء المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية. وجميع الأفراد المعينين الآخرين يتلقون تعييناً محدد المدة يتم تجديده مرة أو مرتين رهناً بتلبية متطلبات الأداء واحتياجات الخدمة. وبعد خمس سنوات، يحق للموظف عادة أن يُنظر في أمر تحويله إلى تعيين دائم. وفي جميع هذه الحالات فإن الفترة التي يكون قد خدم فيها بموجب تعيين محدد المدة تصبح في واقع الأمر هي فترة "الاختبار" المطلوبة قبل منح تعيين دائم.

١٠ - وثمة عنصر مهم آخر يتمثل في تقليل الفوارق بين التعيينات المهنية والتعيينات المحددة المدة فيما يتعلق بمدة الخدمة، وهو الاختصاص الموسع للمحكمة الإدارية بشأن عدم تجديد التعيينات المحددة المدة. وفيما يعاد التأكيد على أن التعيين المحدد المدة لا يخلق، بمقتضى شروطه ذاتها، توقعاً بالتجديد، إلا أن المحكمة تنظر في جميع الملابس المحيطة بالحالة المطروحة للنظر لكي تقرر ما إذا كان قد نجم توقع بالتجديد في تلك الحالة، كأن يتم ذلك مثلاً من خلال التزام شفوي أو خطي حتى ولو كان غير رسمي وتلقاه الموظف من جانب مدير البرنامج ويقضي بتجديد التعيين. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الموظفين الذين خدموا على أساس تعيينات محددة المدة ولفترة ممتدة (خمس سنوات في العادة أو أكثر) تعترف بهم المحكمة بوصفهم يمتلكون الحق في أن يولوا كل اعتبار معقول لاستخدامهم لفترات أخرى. وبرغم أن هذا لا يرقى إلى توقع قانوني بالاستخدام المستمر، وهو ما يتناقض مع الشروط المحددة للتعيين المحدد المدة، فإن التوصل إلى نتيجة مؤداها أن المنظمة لم تستطع أن تولي كل اعتبار معقول للتعيين لمدد أخرى من شأنه أن يؤدي إلى منح تعويضات يمكن أن تكون جسيمة. وأخيراً، فحتى في الحالات التي كان قرار عدم التجديد فيها تقديرياً بحتاً، فإن المحكمة تولي باستمرار اهتماماً دقيقاً لمسألة ما إذا كان القرار قد تأثر بعدم اتباع القواعد الأصولية أو بوجود خطأ في الوقائع أو بعوامل خارجية أخرى. وفي مثل هذه الحالات تعتمد المحكمة عادة إلى منح تعويضات للموظف الذي سمح لتعيينه أن ينتهي أجله على أساس أن ثمة شرطاً ينطوي عليه التعيين ويقضي بأن جميع القرارات، بما في ذلك قرار عدم تجديد تعيين ما، يجري اتخاذها بصورة عادلة وبما يحقق مصالح المنظمة.

١١ - ونتيجة هذه العوامل، فإن جميع الموظفين الذين يعملون على أساس عقد محدد المدة، في إطار المجموعة ١٠٠، لمدة خمس سنوات أو أكثر، هم بحكم الأمر الواقع يتبعون مسارا مهنيا بالإضافة إلى الموظفين الذين يعملون على أساس تعيينات دائمة أو تعيينات تحت الاختبار أو تعيينات مدد غير محددة.

١٢ - وبما أن التعيينات المحددة المدة الممنوحة في إطار المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري يمكن تجديدها بصورة متكررة على مر السنين، ويمكن أن تفضي إلى النظر في تحويلها إلى تعيين دائم، ينبغي طرح السؤال عما يتبقى في واقع الأمر من فروقات بين تعيين محدد المدة وبين تعيين دائم. والمسألة ليست في أن تعيين الموظف على أساس محدد المدة يمكن إنهاؤه متى ما توافرت الرغبة في ذلك. فما دام التعيين المحدد المدة ساريا، لا يمكن إنهاؤه إلا وفق أسس مقيدة للغاية مطروحة في النظام الأساسي للتعيينات الدائمة بما في ذلك إلغاء الوظائف، وتخفيض عدد الموظفين^(٤) وفي مثل هذه الحالات، يصبح من حق موظفي التعيين المحدد المدة الحصول على تعويض إنهاء الخدمة الذي يصل، بعد تسع سنوات من الخدمة إلى مبلغ يتساوى مع التعويض المدفوع إلى موظف دائم طبقا للمرفق الثالث للنظام الأساسي للموظفين.

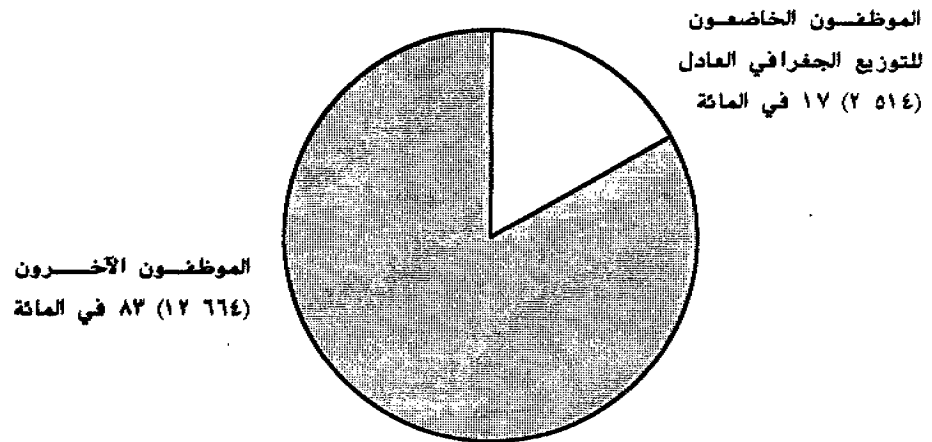
١٣ - والفرق الواضح بين حالة الموظفين ذوي العقود المحددة المدة والموظفين ذوي العقود الدائمة هو أن التعيين محدد المدة يحتاج إلى تجديد دوري بينما التعيين الدائم بحكم تعريفه لا يحتاج لذلك. وبالإضافة إلى هذا، فالموظفون الذين يتركون الخدمة بعد انتهاء أجل تعيين محدد المدة لا يحق لهم الحصول على تعويض إنهاء الخدمة أيا كان طول أمد هذه الخدمة^(٥) وثمة فرق مهم آخر وهو أنه عندما يكون عدم تجديد تعيين محدد المدة راجعا إلى إلغاء الوظيفة أو تخفيض عدد الموظفين، فإن الموظف يمكن إنهاء خدمته بمقتضى شروط عقده أو عقدها، دون حاجة إلى إجراء استعراض نظامي مقارنة مع الموظفين الآخرين على نحو ما كان سيقضي به الحال بالنسبة للموظفين العاملين على أساس تعيين دائم.

ثالثا - البيانات المتعلقة بالحالة الراهنة

١٤ - كانت البيانات التي تأخذها الجمعية العامة في اعتبارها عند إقرارها النسبة المثلى للتعيينات المحددة المدة تقتصر تقليديا على موظفي الفئة الفنية (باستثناء موظفي اللغات) المعينين لسنة أو لأكثر في إطار المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين، الذين يخضع تعيينهم للنطاقات المستصوبة المقررة لكل بلد. وهؤلاء الموظفون يشار إليهم عادة على أنهم "موظفون معينون في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي"^(٦) ومع ذلك، فهؤلاء الموظفون يمثلون نسبة صغيرة فحسب من مجموع عدد موظفي الأمم المتحدة. وفي يوم ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦، بلغ العدد الإجمالي لموظفي الأمانة العامة، بما في ذلك جميع التعيينات لأقل من سنة واحدة ١٧٨ ١٥ موظفا بما في ذلك ٥١٤ ٢ وظيفة خاضعة للتوزيع الجغرافي^(٧). ويصور الشكل التالي الجزء الصغير نسبيا من الموظفين الخاضعين للتوزيع الجغرافي.

الأمانة العامة للأمم المتحدة

جميع الموظفين (في ٣ حزيران/يونيه ١٩٩٦)^٦



المصدر: إدارة شؤون الإدارة والتنظيم/مكتب إدارة الموارد البشرية.

(أ) مجموع عدد الموظفين: ١٥ ١٧٨ موظفا.

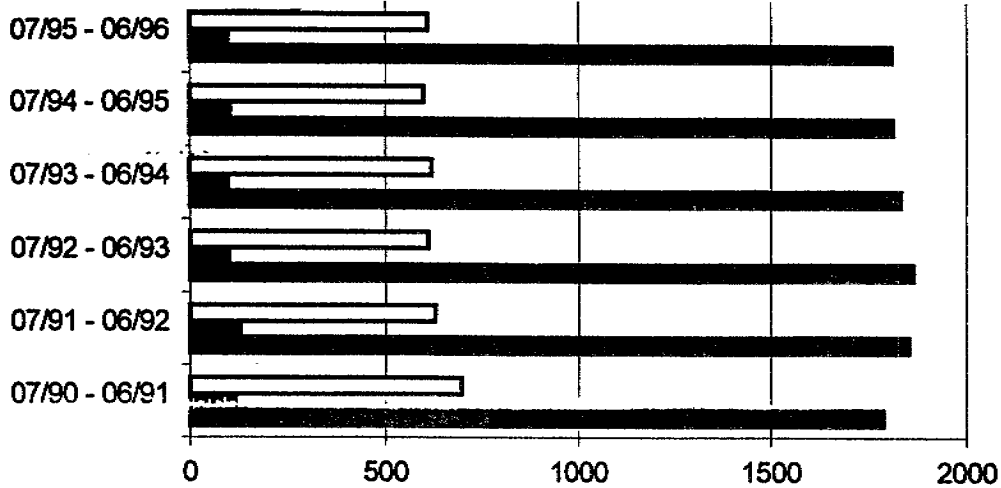
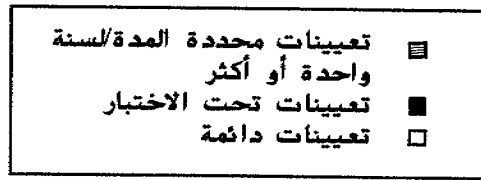
من الواضح أنه سيلزم إعادة النظر في البيانات المتصلة بالموظفين الذين بخلاف الموظفين الخاضعين للتوزيع الجغرافي العادل إذا أريد تحديد نسبة التعيينات المهنية والتعيينات غير المهنية لجميع الموظفين.

ألف - الموظفون شاغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي

١٥ - يبين الجدول والرسم البياني التاليان نسبة التعيينات المحددة المدة إلى التعيينات المهنية بما فيها التعيينات الدائمة والتعيينات تحت الاختبار فيما يتصل بالموظفين الخاضعين للتوزيع الجغرافي العادل، على مدى فترة ست سنوات^(أ). ويلاحظ أن الأمين العام أبقى، حسبما طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٢٧/٤٩ ألف، على النسبة بين التعيينات المهنية والتعيينات المحددة المدة منذ عام ١٩٩٤، مع إجراء تعديلات طفيفة.

نسبة التعيينات المحددة المدة إلى مجموع الموظفين الخاضعين للتوزيع الجغرافي العادل (النسبة المئوية)	عدد الموظفين حسب نوع التعيين		السنة
٢٦,٨	١ ٧٨٧ ١١٧ ٦٩٦ ٢ ٦٠٠	تعيينات دائمة تعيينات تحت الاختبار تعيينات محددة المدة، لسنة واحدة أو أكثر المجموع	١٩٩١
٢٤,٠	١ ٨٥٣ ١٢٨ ٦٢٧ ٢ ٦٠٨	تعيينات دائمة تعيينات تحت الاختبار تعيينات محددة المدة، لسنة واحدة أو أكثر المجموع	١٩٩٢
٢٣,٧	١ ٨٦٤ ٩٩ ٦١٠ ٢ ٥٧٣	تعيينات دائمة تعيينات تحت الاختبار تعيينات محددة المدة، لسنة واحدة أو أكثر المجموع	١٩٩٣
٢٤,٣	١ ٨٣٢ ٩٩ ٦١٩ ٢ ٥٥٠	تعيينات دائمة تعيينات تحت الاختبار تعيينات محددة المدة، لسنة واحدة أو أكثر المجموع	١٩٩٤
٢٣,٧	١ ٨١٤ ١٠٤ ٥٩٧ ٢ ٥١٥	تعيينات دائمة تعيينات تحت الاختبار تعيينات محددة المدة، لسنة واحدة أو أكثر المجموع	١٩٩٥
٢٤,٢	١ ٨٠٩ ٩٧ ٦٠٨ ٢ ٥١٤	تعيينات دائمة تعيينات تحت الاختبار تعيينات محددة المدة، لسنة واحدة أو أكثر المجموع	١٩٩٦

الأمانة العامة للأمم المتحدة
الموظفون الخاضعون للتوزيع الجغرافي العادل
تموز/يوليه ١٩٩٠ - حزيران/يونيه ١٩٩٦
(حسب نوع العقد)^(أ)



المصدر: إدارة شؤون الإدارة والتنظيم/مكتب إدارة الموارد البشرية.

(أ) مجموع عدد الموظفين: ٥١٤ ٢.

باء - نسبة التعيينات المحددة المدة لجميع الموظفين

١٦ - في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦، كانت حالة الموظفين الخاضعين لأحكام المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين، بمن فيهم موظفو اللغات وموظفو الخدمة الميدانية والموظفون بصفة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها والموظفون ذوو التعيينات التي تقل مدتها عن سنة واحدة، على النحو التالي:

نوع التعيين	عدد الموظفين بالنسبة لكل نوع
دائم	٦ ٩٤٢
تحت الاختبار	١٠٦
لمدة غير محددة	٤٣٧
محدد المدة	٦ ١٨٤
المجموع (موظفو المجموعة ١٠٠)	١٣ ٦٧٠
النسبة المئوية للتعيينات المحددة المدة من مجموع الموظفين الخاضعين لأحكام المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين	٤٥,٢

١٧ - كما تمتح "التعيينات المحددة المدة" لموظفي المشاريع الخاضعين لأحكام المجموعة ٢٠٠ من النظام الإداري للموظفين الذين وصل مجموعهم في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦ إلى ٥٩١ فرداً. فإذا أخذ هذا في الاعتبار، ارتفعت نسبة التعيينات المحددة المدة إلى ٤٧,٥ في المائة.

١٨ - وإذا نظرنا إلى مجموع موظفي الأمانة العامة، بمن فيهم الخاضعون لأحكام المجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين الذين تبين شروط تعيينهم بوضوح أن خدمتهم ستكون لمدة محدودة، يتضح ما يلي:

عدد الموظفين الذين درج على أن ترتبط تعييناتهم بحياة مهنية:

٦ ٩٤٢	تعيينات دائمة
١٠٦	تعيينات تحت الاختبار
<u>٤٣٧</u>	تعيينات لمدة غير محددة
٧ ٤٨٦	المجموع الفرعي

عدد الموظفين ذوي التعيينات الأخرى:

٦ ١٨٤	تعيينات محددة المدة خاضعة لأحكام المجموعة ١٠٠
٥٩١	تعيينات محددة المدة خاضعة لأحكام المجموعة ٢٠٠
<u>٩١٧</u>	سائر التعيينات، بما فيها التعيينات الخاضعة لأحكام المجموعة ٣٠٠
٧ ٦٩٢	المجموع الفرعي

١٥ ١٧٨

المجموع

النسبة المئوية للموظفين ذوي "التعيينات المهنية" (بالمعنى التقليدي) إلى مجموع الموظفين: ٤٩,٣

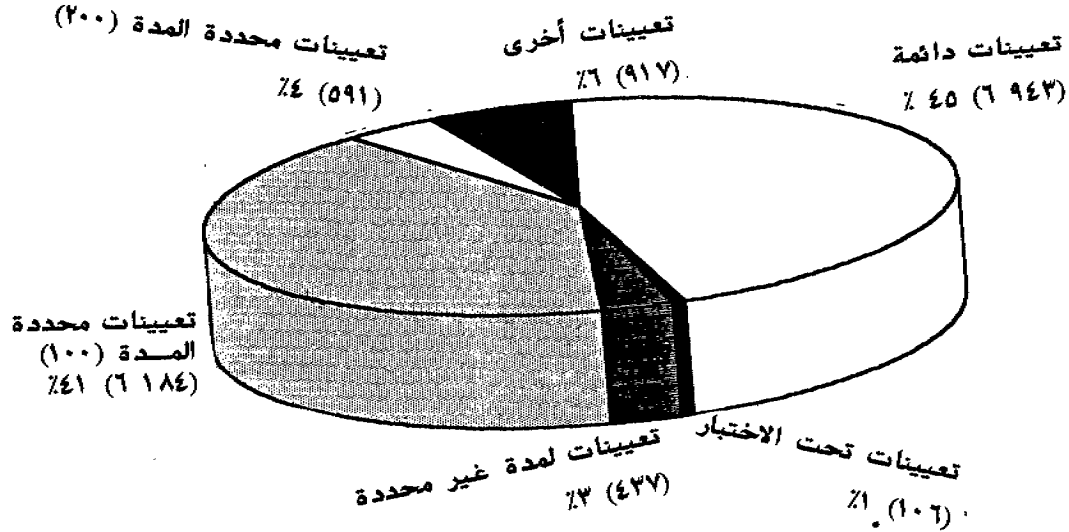
النسبة المئوية للموظفين الذين يحتمل أن يحصلوا على تعيينات ذات مسار مهني نتيجة للقرار ١٢٦/٣٧، بمن فيهم الموظفون ذوو التعيينات المحددة المدة الخاضعون لأحكام المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري، بافتراض أنهم جميعاً يفون بشرط قضاء خمس سنوات من الخدمة الجيدة أو سيفون بها:

٩٠,١

والبيانات الواردة أعلاه تتجلى في الرسم البياني التالي:

الأمانة العامة للأمم المتحدة

جميع الموظفين حسب نوع التعيين (في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦)



المصدر: إدارة شؤون الإدارة والتنظيم/مكتب إدارة الموارد البشرية.
مجموع عدد الموظفين: ١٥ ١٧٨ موظفاً.

رابعاً - النهج الممكن اتباعها

١٩ - هناك ثلاثة نهج مختلفة، يمكن اعتمادها كلا على حدة أو في مجموعها، مقدمة إلى الجمعية العامة لتنظر فيها، وهي كما يلي:

(أ) بالنظر إلى الحالات الشديدة التفاوت المتضمنة في فئة "التعيينات المحددة المدة"، وما ينتج عن ذلك من قيود تحد من فائدة وجود نسبة تستند إلى فئة عريضة متعددة الأغراض، يمكن تحديد نسبة مستصوبة من التعيينات المهنية، مع عدم إجراء أي تغيير فيما هو قائم من أنواع التعيينات أو شروطها. ولترشيد النظام، وجعله مستجيباً لقيود الميزانية، قد تود الجمعية العامة أن تضع حداً عاماً لعدد التعيينات المهنية يتصل اتصالاً مباشراً بما يتوقع للمنظمة من موارد طويلة الأجل؛

(ب) ومع عدم إجراء أي تغيير فيما هو قائم من أنواع التعيين، يمكن توضيح قرار الجمعية العامة ١٢٦/٣٧ ليذكر بصورة محددة أن من حق الموظفين أن يُنظر في تحويل تعييناتهم إلى تعيينات مهنية لا عند إكمالهم خمس سنوات من الخدمة المتواصلة الجيدة، كما هو منصوص عليه الآن، فحسب، بل وعندما يكون للعمل الذي سيؤدي، وللمهام التي ستؤدي، طابعاً مستمراً أيضاً؛ وإذا ما قررت الجمعية العامة ذلك، فلا يتجاوز عدد التعيينات المهنية الحد العام الممكن إدراجه في إطار الفقرة الفرعية (أ) أعلاه؛

(ج) وانطلاقاً من أفضل المزايا المبينة في الفقرات الفرعية (أ) و (ب) أعلاه، يمكن إدخال نظام ذي مسارين يشمل كلا من التعيينات المهنية والتعيينات غير المهنية، بحيث تكون أنواع التعيينات الجديدة في وضع أنسب من أنواع التعيينات القائمة لتلبية احتياجات المنظمة في الحاضر والمستقبل.

ألف - وضع حد أقصى عام للتعيينات المهنية استناداً إلى نسبة من الوظائف الثابتة في الميزانية العادية

٢٠ - لم ينفك الأمين العام والدول الأعضاء يستصوبون، في العادة، تعيين ٢٥ في المائة من الموظفين الذين يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي، بموجب عقود محددة المدة (انظر المرفق، الفقرة ٥). وهذه النسبة قريبة جداً مما كانت عليه في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦ حيث بلغت ٢٤,٢ في المائة، كما يظهر في الجدول ١٥ أعلاه. بيد أن نسبة الموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة ترتفع إلى ٤٥,٢ في المائة، كما يظهر في الجدول ١٦ أعلاه، إذا وُضعت في الحسبان كل فئات الموظفين العاملين في إطار المجموعة ١٠٠ من مواد النظام الإداري للموظفين، بمن فيهم موظفو أقسام اللغات، والموظفون الميدانيون، وموظفو فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها.

٢١ - تُستخدم التعيينات بعقود محددة المدة في إطار المجموعة ١٠٠ من مواد النظام الإداري للموظفين في حالات متنوعة جداً لتلبية العديد من الاحتياجات المختلفة للمنظمة. يجوز أن يجري التعيين بعقد محدد المدة، مثلاً، حين تظهر الحاجة إلى معارف في أحدث مجالات التخصص في مجال تقني ويكون متوقفاً أن يغادر الموظف المعين في تلك الظروف المنظمة بعد فترة قصيرة نسبياً، كذلك، يمكن إسناد عقد تعيين محدد المدة حين يلزم القيام بأنشطة تنفيذية بحتة أو حين تتعين الاستعاضة عن موظف معين بعقد دائم يكون في إجازة أو انتداب لفترة مطولة. بيد أن هذا التعيين يجري أيضاً لغرض تمكين الموظفين المعيّنين لأداء مهام متواصلة خارج سياق الامتحان التنافسي الوطني من قضاء فترة اختبار لمدة خمس سنوات أو أكثر قبل أن يجري النظر في تعيينهم بعقود دائمة. ولهذا السبب، فإذا تقرر تحديد النسبة على أساس أنواع التعيينات القائمة - رغم أن الفارق بين التعيينات "المهنية" و "المحددة المدة" قد تلاشى إلى حد بعيد - سيبدو أن من الأفضل القيام بذلك على أساس التعيينات "المهنية" التي تشمل في العادة التعيينات تحت الاختبار، والدائمة، وغير محدد المدة، عوضاً عن اتخاذ "التعيين المحدد المدة" أساساً، إذ أن هذا النوع يشمل طائفة عريضة من الحالات والمقاصد المتنوعة.

٢٢ - ولدى اتخاذ أي قرار بتحديد نسبة للتعيينات المهنية في مستوى معين، يجب مراعاة المبدأ الأساسي القاضي بأن الالتزامات التعاقدية الطويلة الأجل، مثل الالتزامات إزاء الموظفين الذين يحصلون على عقود التعيينات المهنية، يتطلب توفر الموارد المالية على المدى البعيد. وفيما يتعلق بالميزانية، فإن الموارد التي تتيحها الميزانية العادية هي وحدها التي يتوفر فيها القدر اللازم من الاستمرارية والقابلية للتنبؤ بها على المدى البعيد، وذلك رغم أن الميزانية العادية ذاتها معرضة للتقلبات. والموارد من مصادر خارجة عن الميزانية أقل قابلية للتنبؤ بها بكثير؛ وهي كثيراً ما تجري إتاحتها لتسديد تكاليف خدمات قد

تنتهي الحاجة إليها، أو للسماح بتنفيذ مشاريع ذات مدة محدودة بحكم طبيعتها. ومن وجهة نظر الإدارة المالية، بالتالي، فإن تحديد عدد كلي أقصى للتعيينات المهنية لكي يتسم بأي قدر من التيقن، ينبغي أن يكون متصلا مباشرة بعدد الوظائف الثابتة في الميزانية العادية. بيد أن الموظفين الذين لهم تعيينات مهنية سوف يستمر تعيينهم لشغل وظائف ممولة من موارد خارجة عن الميزانية، شريطة أن يكون العمل الذي عليهم إنجازه متوصلا بطبيعته، طالما لا يتم تجاوز الحد العام المقرر على أساس نسبة التعيينات المهنية إلى الوظائف الثابتة في الميزانية العادية.

٢٣ - وقد يمثل حل سهل لهذه المسألة في قصر الأحقية في الحصول على عقد تعيين مهني على الموظفين الذين يشغلون وظائف ممولة من الميزانية العادية. ومن شأن ذلك أن يضيئ الطابع الرسمي على ممارسة لم تنفك الأمانة العامة تتبعها منذ سنوات عديدة، وأن يعززها، وهي ممارسة لا يجري في إطارها تحويل العقود من "محددة المدة" إلى "دائمة" إلا حين يكون الموظف معيناً على وظيفة ثابتة ممولة من الميزانية العادية. لكن هذا الحل غير مجد. أولاً، تظهر البيانات أن ٢١ في المائة من الموظفين الحاصلين على عقود تعيينات مهنية كانوا، في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦، يشغلون وظائف ممولة من مصادر خارجة عن الميزانية، مما نتج عنه انضمام الصلة القائمة أصلاً بين التعيينات الدائمة ووجود وظائف ممولة من الميزانية العادية. وقد حدث ذلك لأن الموظفين، بعد الحصول على عقود التعيين الدائم، طلب منهم، أو بادروا باقتراح، أن يؤديوا وظائف ممولة من مصادر خارجة عن الميزانية؛ ويجوز أن تكون الوظيفة الأصلية، الممولة من الميزانية العادية، قد استخدمت لتحويل تعيين موظف آخر إلى تعيين مهني. ثانياً، من وجهة نظر إدارة الموارد البشرية، يمكن ألا تتحقق مصلحة المنظمة على أفضل وجه من جراء التنفيذ المتشدد لأي قاعدة تقتضي التعيين على وظيفة ممولة من الميزانية العادية كشرط لتحويل عقد محدد المدة إلى عقد دائم. وسيضر ذلك بالمنظمة وبقدرتها على النهوض بولاياتها التي تتطلب توفر الكفاءة والخبرة في جميع الميادين لأداء مهام الإشراف والمهام الأساسية الأخرى. وهذا ما يحدث، مثلاً، في بعثات حفظ السلام وأنشطة دعم التنمية التي تمول بنسبة كبيرة من مصادر خارجة عن الميزانية. ثالثاً، لاحظت المحكمة الإدارية في حكمها رقم ٧١٢، ألبا وآخرون، الصادر في ٢٨ تموز/يوليه ١٩٩٥، أن قرار الجمعية العامة ١٢٦/٣٧ لم يشر إلى مصدر التمويل، واعتبرت أن من حق الموظفين أن ينظر في تعيينهم بعقود دائمة دون اعتبار لمصدر تمويل وظائفهم، رغم أن الإطار المالي للمنظمة قد يؤدي إلى اتخاذ قرار بعدم منح عقد دائم في حالات معينة. وبالتالي فحتى إذا كان نهج الحد من الأحقية في الحصول على التعيينات المهنية قد طبق بنجاح على صعيد الممارسة وكانت له نتائج إيجابية، فإن تأييده رسمياً غير ممكن طالما ظل القرار ١٢٦/٣٧ بصيغته الحالية.

٢٤ - يمكن تحقيق توازن عام بين عدد التعيينات المهنية وعدد الوظائف الثابتة في الميزانية العادية من خلال وضع حد أقصى للعدد العام للتعيينات المهنية يقابل نسبة محددة مسبقاً من الوظائف الثابتة في الميزانية العادية تقرها الجمعية العامة. وفي ضمن ذلك الحد العام، يمكن استخدام نسبة مئوية من الوظائف الممولة من مصادر خارجة عن الميزانية - ٢٠ في المائة أو أكثر، إن كان ذلك متسقاً مع طبيعة الوظائف ومصدر تمويلها - لتنسيب موظفين لديهم تعيينات مهنية، فيراعى بذلك (أ) أن من المتوقع، بصورة

معقولة، أن يجري تجديد نسبة محدودة، على أقل تقدير، من الموارد الخارجة عن الميزانية، أو أن تتم مواصلة سنة بعد سنة لتمويل مجموعة متنوعة من المشاريع أو أوجه الإنفاق الأخرى، و (ب) أن من مصلحة المنظمة والموظفين اكتساب طائفة متنوعة من الخبرات الفنية والإدارية في جميع جوانب أنشطة الأمانة العامة، أيًا كان مصدر تمويلها.

٢٥ - يبين الجدول التالي أثر هذا النهج على العدد الأقصى العام للتعيينات المهنية في الأمانة العامة على الصعيد العالمي، استناداً إلى وجود ١٠٠٢١ وظيفة ثابتة في الميزانية العادية لعام ١٩٩٦، وكذلك إلى معدل شغل الوظائف من جانب موظفين لديهم تعيينات مهنية.

١	٢	٣	٤		٥	
النسبة المئوية للوظائف الثابتة في الميزانية العادية (١٠٠٢١ لعام ١٩٩٦)	الحد الأقصى العام لجميع التعيينات المهنية، على أساس النسبة المئوية في العمود ١	على أساس النسبة المئوية في العمود ١، نسبة الموظفين الذين لهم تعيينات مهنية إلى مجموع الموظفين (١٥١٧٣ في تاريخ ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦)	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
١٠٠	١٠٠٢١	٦٦,٠	٨٠١٧	٥٢,٨	٢٠٠٤	١٣,٢
٩٥	٩٥٢٠	٦٢,٧	٧٦١٦	٥٠,٢	١٤٠٩	١٢,٥
٩٠	٩٠١٩	٥٩,٤	٧٢١٥	٤٧,٥	١٨٠٤	١١,٩
٨٥	٨٥١٨	٥٦,١	٦٨١٤	٤٤,٩	١٧٠٤	١١,٢
٨٠	٨٠١٧	٥٢,٨	٦٤١٤	٤٢,٢	١٦٠٣	١٠,٦
٧٥	٧٥١٦	٤٩,٥	٦٠١٣	٣٩,٦	١٥٠٣	٩,٩
٧٠	٧٠١٥	٤٦,٢	٥٦١٢	٣٧,٠	١٤٠٣	٩,٢
٦٥	٦٥١٤	٤٢,٩	٥٢١١	٣٤,٣	١٣٠٣	٨,٦
٦٠	٦٠١٣	٣٩,٦	٤٨١٠	٣١,٧	١٢٠٣	٧,٩
٥٥	٥٥١٢	٣٦,٣	٤٤١٠	٢٩,٠	١١٠٢	٧,٣
٥٠	٥٠١١	٣٣,٠	٤٠٠٩	٢٦,٤	١٠٠٢	٦,٦

ملحوظة: في تاريخ ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦، بلغ عدد الموظفين الذين لديهم تعيينات مهنية ٤٨٦ ٧ موظفاً، أي ٤٩,٣ في المائة من العدد الكلي للموظفين البالغ ١٥١٧٨ موظفاً. وكان ٩٣١ ٥ موظفاً، أي ٧٩ في المائة منهم يشغلون ٥٩,٢ في المائة من وظائف الميزانية العادية؛ و ٥٥٥ ١، أي ٢١ في المائة منهم يشغلون وظائف ممولة من مصادر خارجة عن الميزانية.

٢٦ - إذا قررت الجمعية العامة اتباع النهج المبين بإيجاز أعلاه، سيتعين لدى اتخاذ القرار الفعلي بتفضيل نسبة مئوية معينة على النسب الأخرى مراعاة الأثر الذي يترتب على ذلك القرار بالنسبة لملاك الموظفين حاضرا ومستقبلا. وفي تاريخ ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦، كان عدد الموظفين المعيّنين بعقود دائمة أو تحت الاختبار أو غير محددة المدة يبلغ ٧ ٤٨٦ موظفا. وأي نسبة مئوية من الوظائف الثابتة في الميزانية العادية، إن كانت تؤدي إلى عدد أقصى للتعيينات المهنية مساو لذلك العدد أو أدنى منه (٧٥ في المائة أو أقل من ذلك)، ستحول دون القيام بتعيينات مهنية أخرى، إلى حين ينزل عدد الموظفين الذين لديهم تعيينات مهنية إلى مستوى أدنى من الحد الأقصى المقرر. ولن يمكن استثناءات التعيينات المهنية إلا بعد أن يغادر المنظمة عدد كاف من الموظفين الذين لديهم تعيينات مهنية، من خلال التناقص الطبيعي لعدد الموظفين أو لأسباب أخرى. بيد أن الجمعية العامة، نظرا لاستمرار الحاجة إلى اجتذاب موظفين جدد بارعين لكي يعملوا في المنظمة على أساس طويل المدة، قد تود أن تقرر أن المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية سيستمرون في الحصول على تعيينات من النوع المهني (تحت الاختبار أو "تعيينات سابقة للتعيينات المهنية" إذا تمت الموافقة على النهج الثالث المقدم في الفقرات ٢٣-٤٦ أدناه)، حتى لو تجاوز العدد الفعلي للموظفين الذين لديهم تعيينات مهنية الحد الأقصى الناتج عن حساب نسبة الموظفين الذين لديهم تعيينات مهنية إلى وظائف الميزانية العادية، التي يمكن أن تحددها الجمعية العامة.

٢٧ - ويود الأمين العام أن يؤكد على أن قيام الجمعية العامة باتخاذ قرار يحدد نسبة الموظفين الذين لديهم تعيينات مهنية في مستوى أدنى من ٧٥ في المائة من عدد الوظائف الثابتة في الميزانية العادية - وهو ما سيعني، استنادا إلى عدد موظفين كلي بلغ ١٧٨ ١٥ موظفا في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٦، أن عدد الموظفين الذين لديهم تعيينات مهنية لن يتجاوز نسبة ٤٩,٥ في المائة من مجموع الموظفين - سوف يؤدي في الواقع إلى إضعاف مفهوم الخدمة المدنية الدولية المهنية ذاته، وهو مفهوم التزم الأمين العام بحمايته. وسوف يكون تنفيذ هذا القرار صعبا جدا أيضا. وعلى سبيل المثال، فإن نسبة ٧٠ في المائة من الوظائف الثابتة في الميزانية العادية سوف تحدد العدد الأقصى للموظفين الذين لديهم تعيينات مهنية في مستوى ٧٠١٥ موظفا. ويبلغ حاليا عدد هؤلاء الموظفين ٧ ٤٨٦ موظفا. واستنادا إلى توقع أن ٣٥٢ موظفا ممن لديهم تعيينات مهنية سيتقاعدون أو يغادرون المنظمة لأسباب أخرى بنهاية عام ١٩٩٧، فإنه لن يمكن إسناد أي عقد تحت الاختبار أو دائم أو غير محدد المدة حتى نهاية عام ١٩٩٨، إذ يتبين من الاسقاطات أن عدد الموظفين الآخرين الذين لديهم تعيينات مهنية والذين سيبلغون سن التقاعد سيصل عندئذ إلى ١٨٢ موظفا. فضلا عن ذلك، فإن هذه التقديرات تقوم على أساس افتراض أن عدد الوظائف الثابتة في الميزانية العادية سيظل مستقرا. لكن، إذا ما انخفض عدد الوظائف في السنوات القادمة، فإن العدد الأقصى للموظفين الذين لديهم تعيينات مهنية سينخفض على نحو متناسب مع ذلك، وسيزداد بالتالي تأخير الوقت الذي يمكن فيه استثناءات التعيينات المهنية.

باء - توضيح القرار ١٢٦/٣٧

٢٨ - قد تود الجمعية العامة أن توضح القرار ١٢٦/٣٧ الذي قررت فيه إيلاء الذين يعملون بموجب تعيينات محددة المدة كل اعتبار معقول للحصول على تعيين مهني عند إكمالهم خمس سنوات من الخدمة الجيدة المتواصلة. ولم تنفك إحدى الصعوبات التي تواجهها الأمانة العامة في تطبيق القرار تتمثل في تحديد ما يشكل "خدمة جيدة". وتنص المادة ١٠٤-١٢ (ب) '٣' التي نُفِذ بها القرار على أن الموظف يجب أن يفي على النحو الكامل بالمعايير الواردة في القاعدة ٤-٧ من النظام الأساسي للموظفين، وهي أعلى مستويات المقدرّة والكفاءة والنزاهة. وسيسهل النظام الجديد لتقييم الأداء تقرير ما إذا كان الموظف يفي بتلك المعايير قبل أن يصبح مؤهلاً لأن يُنظر في تحويل تعيينه إلى تعيين مهني.

٢٩ - وتتمثل صعوبة أخرى تواجه تطبيق قرار الجمعية العامة ١٢٦/٣٧ في كون النص الحالي للقرار لا يذكر صراحة ضرورة مراعاة الحقائق التنفيذية للمنظمة والاحتفاظ بنسبة من الموظفين الذين لهم تعيينات مهنية مقابل الموظفين المعيّنين بعقود غير مهنية، على النحو المتوخى أصلاً. وفي هذا الصدد، ذكرت لجنة الخدمة المدنية الدولية في تقريرها لعام ١٩٨٢، الذي صاغت الجمعية العامة قرارها على أساسه، أن فترة خمس سنوات تبدو معقولة لكي تقرر المنظمات ما إذا كان ينبغي إبقاء الموظف على أساس دائم، وذلك، في نفس الوقت، فيما يتعلق بتقرير هل أن العمل الذي يتعين أدائه ذو طبيعة متواصلة أم لا، وكذلك بتقييم مدى ملاءمة الموظف^(٩). وبالتالي، فقد كان مقرراً أن تشكل الطبيعة المتواصلة للمهام الموظف عنصراً هاماً في تقرير ما إذا كان ينبغي منح شخص ما عقداً دائماً، لكن ذلك لم يُذكر بالتحديد في القرار ١٢٦/٣٧ بوصفه شرطاً للنظر في إمكانية تحويل عقد الموظف إلى وضع مهني. ونتيجة لذلك، لم يفتح للمنظمة أساس متين لربط التحويل إلى وضع مهني بحقائقها التنفيذية واحتياجاتها التي، وفقاً لما تراه اللجنة، ينبغي أن تنعكس في نسبة الموظفين المعيّنين بعقود مهنية وبعقود محددة المدة، وهي نسبة تقررهما كل منظمة من المنظمات المشاركة (انظر المرفق، الفقرة ١٧). وسيكون مستصوباً بالتالي أن توضح الجمعية العامة أن النظر في التحويل إلى تعيينات مهنية يقتضي أن تكون المهام متواصلة بحكم طبيعتها.

٣٠ - وبالإضافة إلى ذلك، فإذا وددت الجمعية العامة أن تعتمد النهج المقدم في الفقرات من ٢٠ إلى ٢٧ أعلاه، وأن تضع لذلك الغرض حداً أقصى عاماً لعدد التعيينات المهنية استناداً إلى نسبة مئوية من الوظائف الممولة من الميزانية العادية، سيكون هناك حاجة إلى توضيح القرار ١٢٦/٣٧ بغية التنصيص على ذلك. وقد أدى عدم ذكر القرار الحاجة إلى أخذ الاعتبارات المالية في الحسبان إلى قدر هائل من عدم اليقين حتى تاريخ صدور الحكم رقم ٧١٢، ألبا وآخرون، الذي رأت فيه المحكمة الإدارية أن الموظفين الممولين من مصادر خارجة عن الميزانية يجب أن يعاملوا بنفس الطريقة التي يعامل بها الموظفون الذين يشغلون وظائف ممولة من الميزانية العادية، وأنه لا يمكن استبعادهم، كقئة عامة، من النظر، وذلك، على أقل تقدير، طالما ظل القرار ١٢٦/٣٧ نافذاً. بيد أن المحكمة لاحظت أنه، في حين يجب النظر في منح تعيينات مهنية، على أساس فردي، بعد خمس سنوات من الخدمة الجيدة، لكل الموظفين العاملين بموجب تعيينات محددة المدة، فإن الإطار المالي العام قد يحدد في نهاية الأمر ما إذا كان يمكن فعلاً منع تعيين مهني في كل حالة معينة.

٣١ - من وجهة نظر الموارد البشرية، قوى الحكم في قضية ألبا توقعات تحويل التعيينات إلى تعيينات مهنية بالنسبة لجميع الموظفين الذين قدموا خدمة جيدة خلال فترة لا تقل عن خمس سنوات، دون اعتبار لأي من العناصر الأخرى، حتى حين كانت تلك العناصر تحول، في نهاية الأمر، دون إجراء التحويل، إما لأن الوظائف مؤقتة، وإما لأن التمويل الطويل الأجل غير متاح لتلك الوظائف. وبالإضافة، إلى ذلك، فإن النظر في إمكانية تحويل عقود جميع الموظفين الذين لديهم تعيينات محددة المدة إلى تعيينات مهنية بعد خمس سنوات عملية معقدة ومكلفة لا موجب لها حين يكون واضحاً منذ البداية أنه لا ينبغي بصورة معقولة إجراء أي تحويل إلى تعيين مهني، أيا كان مستوى أداء الموظف المعني. وينطبق هذا، مثلاً، على حالة الموظفين العاملين في إطار مشاريع محددة المدة أو المعيّنين للعمل مكان موظفين دائمين منتدبين في مهمة أو الذين يكونون في إجازة مطولة.

٣٢ - أما النهج الثاني، المستخدم بصورة خاصة بالاقتران مع وضع حد أقصى عام لعدد التعيينات المهنية، فهو يسمح بالإدارة والمراقبة العامتين لعدد وأنواع الحالات التي يجري فيها التحويل إلى تعيينات مهنية، وذلك أيضاً على أساس إدراك أن هذا التحويل يقتضي أن يكون الموظف الذي يُنظر في حالته مستوفياً لشرط مستويات الأداء المطلوبة. بيد أنه لا يطرق مسألة الالتباس الأساسي الناشئ عن الاختلافات الشاسعة فيما بين حالات الموظفين العاملين بموجب تعيينات محددة المدة.

جيم - إدخال نظام لمسارات التقييم المهني وغير المهني، مع أشكال جديدة للتعيين

٣٣ - يقترح الأمين العام نهجاً ثالثاً يرى أنه سيعزز مفهوم الخدمة المهنية التي تؤكد الجمعية وهو بصورة متكررة على أهميتها، وفي هذا النهج، سيدخل نظام لمسار ثنائي للتعيينات، يقود أحدهما إلى الخدمة لدى المنظمة، في حين أن الأمر لا يقود إلى ذلك. إن النظام الحالي يحدث ارتباكاً، إلا بالنسبة للموظفين الذين يتم تعيينهم من خلال امتحان تنافسي وطني والذين عادة ما يتلقون تعييناً تحت الاختبار عند بداية تعيينهم، أما جميع الموظفين الجدد المعيّنين بموجب المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين فيتم تعيينهم بعقد محدد المدة. وهذا هو الحال سواء كان العمل الذي يؤدي، أو لم يكن، ذا طابع مستمر، وبصرف النظر عن مصدر تمويل الوظائف؛ أو المدة المتوقعة للاحتياجات التي يتعين الوفاء بها؛ أو الطابع التخصصي للوظائف - التي قد تستلزم معرفة متطورة وعائداً سريعاً؛ أو كانت المهمة أو الوظائف تتطلب معرفة أو ذاكرة مؤسسية، ومن شأن وضع نظام مسار ثنائي أن يميز بين جميع هذه الحالات، وأن يمكن كل موظف من الحصول على مركز يعكس بشكل أكثر دقة مما هو ممكن الآن توقعاته الوظيفية الحقيقية.

٣٤ - ويرد أدناه موجز عام للنظام الذي يمكن انشاؤه بموجب هذا النهج. وإذا ما أخرجت الجمعية العامة هذا النظام، فإنه سيطور تطويراً كاملاً بطريقة تكفل الاحترام التام للحقوق المكتسبة للموظفين الحاليين.

١ - المسار المهني

٣٥ - سيتمح الموظفون حديثو التوظيف ممن يتم تنسيبهم في المسار المهني تعيينا سابقا للتعيين المهني لمدة لا تتجاوز السنتين مع توقع تجديدها ثلاث سنوات أخرى، رهنا بتلبية الأداء للمستويات المطلوبة.

٣٦ - وفي رتبة بداية العمل في الفئة الفنية وما فوقها، سيعطى تعيينا سابقا للتعيين المهني للمرشحين الذين يجتازون الامتحانات التنافسية الوطنية والذين سيتم تنسيبهم في وظائف ذات مهام مستمرة. وخلال مرحلة التعيين السابقة للتعيين المهني، يتوقع من الموظفين أن يعملوا على الأقل في مهمتين مختلفتين تحت اشراف رئيسين مختلفين لفترة خمس سنوات، وذلك لتمكينهم من إبداء اهتمامهم بوظيفة ما في الأمم المتحدة وملاءمتهم لتلك الوظيفة. (انظر A/C.5/51/1، الفقرات ١٧ الى ٣١). وسيجري العمل في هاتين المهمتين في إدارتين أو مكاتبين مختلفين، في مراكز عمل مختلفة، إن أمكن ذلك. وسيجري أيضا تشجيع عملية انتقال الموظفين الذين تتوافر لديهم المؤهلات والخبرات اللازمة بين مختلف المجموعات المهنية. غير أن المهمتين يمكن أن يتم العمل فيهما في إدارة واحدة أو مكتب واحد - ولكن تحت اشراف رئيسين مختلفين - عندما يتعذر انتداب موظف ما الى مكان آخر.

٣٧ - وفي الرتب العليا في الفئة الفنية وما فوقها، يمكن عرض تعيين سابق للتعيين المهني على الموظفين حديثي التوظيف الذين قد تتطلب خدماتهم في الأمانة العامة العمل لفترة مطولة، وذلك من أجل بناء معارف وخبرات داخل المنظمة والحفاظ عليها، وسيستلزم ذلك اشتراط أن يكون العمل ذا صلة بوظائف أساسية ذات طابع مستمر في مجالات مثل صنع السياسات، وتخطيط البرامج وتنظيمها، والإعلام، وتنظيم الموارد البشرية والمالية، والإدارة والإمدادات، في مجالات الشؤون السياسية والقانونية.

٣٨ - ومن شأن إطالة فترة التعيين السابق للتعيين المهني مقابل التعيين الحالي لفترة اختبار أن تتيح إنجاز المهمتين المختلفتين، مما يؤدي الى تحسين تقييم أداء الموظفين حديثي التعيين وصلاحياتهم، كذلك فإن النظام الجديد سيؤكد من البداية أهمية الانتقال داخل الأمانة العامة، ويخفف حدة المشكلة التي يواجهها أحيانا الموظفون حديثو التعيين الذين قد يتم تنسيبهم في موقع محدود للغاية في إدارة معينة أو مكتب معين.

٣٩ - وفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، يجري التعيين في رتبة البداية على سبيل الحصر تقريبا، أما الرتب الأعلى فتملأ عن طريق الترقيات الداخلية، وبشكل عام، يعين الموظفون حديثو التوظيف لمدة ثلاثة أشهر، يمكن تمديدها لتصبح ستة أشهر، ثم لفترة أطول، ويكون ذلك دائما رهنا بوفاء الأداء بالمستويات المطلوبة. وقد ظل العمل بذلك النظام يسير بشكل مرض خلال السنوات الماضية، وينبغي مواصلته. ولذلك، لن يكون هناك تعيين في المسار المهني الأولي، بل انتقال من المسار غير المهني الى المسار المهني بموجب الشروط المبينة في الفقرة ٤٥ أدناه.

٤٠ - ورهنا بالأداء وباحتياجات المنظمة، سيتم تحويل التعيين السابق للتعيين المهني الى تعيين مهني دائم ليس له تاريخ انتهاء ويكون مستمرا، شريطة أن يظل أداء الموظف في المستوى المطلوب أو أعلى منه.

٤١ - وكما هو الحال الآن بالنسبة للتعيينات الدائمة، ستخضع التعيينات في المسار المهني للإنتهاء من أجل الغاء الوظيفة وتخفيض عدد الموظفين، وعدم الوفاء بالمستوى المطلوب للأداء، ولأسباب تأديبية^(١٠)، وفيما يتعلق بالإداء، سيتيح النظام الجديد لتقييم الأداء إجراء استعراض مستوى كامل سيجعل الاستعراض الذي يجري الآن في نهاية الخمس سنوات الأولى للخدمة في تعيين دائم زائدا عن الحاجة.

٤٢ - وإذا ما قررت الجمعية العامة تحديد نسبة الموظفين المعينين تعيينا مهنيا ترتبط بعدد الوظائف في الميزانية العادية كما هو مقترح في الفقرات ٢٠ الى ٢٧ أعلاه فإن منح تعيين في المسار المهني عند التوظيف أو التحويل من المسار غير المهني لن يتسن ما لم يكن عدد الموظفين المعينين حاليا تعيينا مهنيا أدنى من الحد الأقصى المسموح به. وإذا لم يتم الوفاء بهذا الشرط، فلا بد من منح تعيين غير مهني.

٢ - المسار غير المهني

٤٣ - يمكن استخدام المسار غير المهني بالنسبة للموظفين الذين يجري توظيفهم لأداء عمل ذي طابع غير مستمر أو خدمات محدودة بسبب تمويلها، أو الوقت المتوقع لإنجازها أو الانتهاء منها، أو غير ذلك من العوامل. وسينطبق ذلك، على سبيل المثال على الموظفين المعارين من حكوماتهم، والذين سيتلقون تعيينا غير مهني طوال مدة إعارتهم، كذلك فإن الأشخاص الذين يجري تعيينهم ليحلوا محل موظفين في بعثات أو في إجازات مطولة وكذلك الذين يعينون لاحتياجات تشغيلية بحتة لا تستدعي مهام أساسية سيتلقون تعيينا غير مهني لا تتجاوز مدته المدة المتوقعة لخدماتهم.

٤٤ - ورهنا باحتياجات الخدمة، وطبيعة العمل الذي يتعين أدائه ومستلزماته، سيعرض على الموظفين في المسار غير المهني أحد التعيينات التالية:

(أ) تعيينا غير مهني بعقد محدد المدة بموجب المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين. وستؤكد شروط هذا التعيين عدم توقع التجديد؛

(ب) تعيينا بموجب السلسلة ٢٠٠ من النظام الإداري للموظفين (موظفو المشاريع الذين تتوقف مهامهم على وجود أموال للمشاريع)؛

(ج) تعيينا بموجب السلسلة ٢٠٠ من النظام الإداري للموظفين (أما التعيين التقليدي بعقد لمدة قصيرة أو التعيين لمدة محدودة)

٤٥ - ويمكن للموظفين المعيّنين أصلاً في مسار غير مهني أن ينتقلوا، بموجب شروط يحددها الأمين العام، إلى مسار مهني بعد عدد من سنوات الخدمة التي تفي بأعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة، إذا ما تم اختيارهم على أساس مؤهلاتهم وخبراتهم لمواصلة وظائف أساسية، وسيخضع هذا الانتقال للحد الأقصى العام الناتج عن النسبة بين عدد الموظفين المهنيين وعدد الوظائف في الميزانية العادية، والذي قد تحدده الجمعية العامة إذا قررت اعتماد النهج المبين في الفقرات ٢٠ إلى ٢٧ أعلاه.

٤٦ - وإذا قررت الجمعية العامة اعتماد إدخال نظام ثنائي للمسارين المهني وغير المهني سيكون من الضروري تحديد أن القرار ١٢٦/٣٧، على نحو ما سيوضح، من يطبق على أي من التعيينات غير المهنية. وما لم يتم ذلك، فإن شرط إيلاء كل الاعتبار المعقول لتحويل الموظفين المعيّنين بعبود محددة الأجل بموجب المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين إلى موظفين دائمين مهنيين، يمكن أن يفسر على أنه لا يزال سارياً، ومن شأن ذلك أن يحبط أحد الأهداف الرئيسية لإدخال نظام جديد سيسهم في ترشيد التحويل إلى الوضع المهني عن طريق فرص الأحقية في التحويل على الحالات التي تبررها احتياجات المنظمة ومواردها وتسمح بالتزام طويل الأجل للموظفين المعيّنين.

٤٧ - ويرى الأمين العام أن النهج الثالث المقترح في هذا التقرير سيعزز ويوطد مفهوم الخدمة المهنية ويحل المشاكل الحالية التي تواجهها الأمانة العامة في تقرير ما إذا كان يمكن أو ينبغي اتباع التحويل إلى الوضع المهني، ومن شأن هذا النظام الجديد أن يوفر قدرًا كافيًا من المرونة لضمان أخذ الاحتياجات الحالية والمقبلة للمنظمة فضلاً عن القيود التي تعاندها في الاعتبار، وذلك بإدخال إطار يتيح تحسين تنظيم الموارد البشرية على المدى البعيد.

٤٨ - وإذا أقرت اللجنة مبدأ نظام للمسار الثنائي للتعيينات المهنية وغير المهنية سيجري إعداد أي تعديلات لازمة للنظام الأساسي للموظفين لتتنظر فيها في دورتها القادمة. وفي غضون ذلك، واستناداً إلى قرار الجمعية العامة الخاص باختيار نهج واحد أو أكثر من النهج المبينة في هذا التقرير، أو أي نهج آخر، سيبدأ العمل في الإعداد الكامل للشروط اللازمة لتنفيذ قرار الجمعية العامة، بعد التشاور التام مع الموظفين بمقتضى المادة الثامنة من النظام الأساسي للموظفين والفصل ٨ من النظام الإداري للموظفين.

الحواشي

(١) القاعدة ٣/٢٠٤ تنص على تعيينات مؤقتة محددة المدة ويمكن أن تكون لمدة قصيرة (أقل من سنة واحدة) أو لمدة متوسطة (سنة أو أكثر بما يقل عن خمس سنوات) أو لمدة طويلة (خمس سنوات أو أكثر).

(٢) المادة ٥/٤ من النظام الإداري للموظفين تنص على ما يلي:

"(أ) يعين وكلاء الأمين العام والأمناء العامون المساعدون عادة لمدة خمس سنوات قابلة للتمديد أو التجديد. ويمنح الموظفين الآخرون تعيينات إما دائمة وإما مؤقتة حسب الأحكام والشروط التي يحددها الأمين العام بما يتفق مع بنود هذا النظام الأساسي.

"(ب) يحدد الأمين العام الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط التعيين تعيينا دائما. ولا تتجاوز فترة الاختبار لمنح أو تثبيت التعيين الدائم سنتين عادة. على أنه يجوز للأمين العام في حالات فردية تمديد فترة الاختبار بما لا يزيد عن سنة إضافية واحدة".

(٣) طبقا للقاعدة ١٢/١٠٤ (ج) ٢٠، فإن التعيينات لمدة غير محددة كثيرا ما تمنح أيضا للأشخاص الذين يعينون خصيصا للعمل في مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.

(٤) المادة ١/٩ (ب) من النظام الأساسي للموظفين.

(٥) المرفق الثالث للنظام الأساسي للموظفين، الفقرة (د).

(٦) تعبير "الموظفون المعينون في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي" هو طريقة مختصرة للإشارة إلى انطباق النطاق المستصوب لكل دولة عضو. وتراعى الحاجة إلى كفاءة التوزيع الجغرافي على أوسع نطاق ممكن في تعيين جميع الموظفين الدوليين، طبقا للمادة ١٠١ من الميثاق والمادة ١/٤ من النظام الأساسي للموظفين سواء كان التعيين ذو الصلة خاضعا أو غير خاضع لتطبيق النطاقات المستصوبة.

(٧) يلاحظ أن المجموع البالغ ١٧٨ ١٥ موظفا يشمل ١٠١٢ من الموظفين العاملين على أساس عقود قصيرة المدة أو عقود محددة المدة لأقل من سنة واحدة. وهؤلاء الموظفون لم يدرجوا في التقرير الصادر بشأن تكوين الأمانة العامة (انظر A/51/421 و Corr.1) الذي يركز عادة على الموظفين العاملين لفترات تبلغ سنة أو أكثر. أما الموظفون المستخدمون من جانب الأجهزة الفرعية للأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها المنفصلة مثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) فلا يندرجون ضمن العدد الإجمالي البالغ ١٧٨ ١٥.

الحواشي (تابع)

(٨) لم تدرج التعيينات لمدة غير محددة لأنها تُعطى، في الأمانة العامة، لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها الذين يقتصر تعيينهم على الخدمة في بعثة منشأة. وهؤلاء الموظفون لا يخضعون للتوزيع الجغرافي الذي تتناوله الفقرة ١٥ من هذا التقرير.

(٩) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السابعة والثلاثون، الملحق رقم ٣٠ (A/37/30)، المرفق الأول، الفقرة ٣٢.

(١٠) الأسباب الداعية الى إنهاء التعيين والمذكورة في هذا النص هي الأسباب التي تنظمها المادة ١١ من النظام الإداري للموظفين. ويجوز أيضاً إنهاء التعيينات نتيجة للتدابير التأديبية المفروضة بموجب المادة ١٠ من النظام الإداري للموظفين والفصل ١٠ من النظام الأساسي للموظفين، التي ستظل ثابتة.

مرفق

الأهداف التي تنشدها المنظمة عبر السنين بشأن مسألة
التعيينات المهنية مقابل التعيينات غير المهنية

١ - ثمة اختيار أساسي قرره المنظمة في السنوات الأولى مؤداه أن يكون لدى الأمانة العامة نواة من الموظفين المهنيين، يمكن تكملتهم حسب الحاجة بموظفين آخرين، وذلك حسب احتياجات المنظمة. بيد أن احتياجات المنظمة وعوامل هامة أخرى أدت عبر السنين إلى توسيع مدى دعوة الموظفين غير المهنيين إلى الخدمة.

ألف - الأسباب الموجبة لإيجاد خدمة مهنية

ضمان استقلال الخدمة المدنية الدولية

٢ - مبدأ استقلال الخدمة المدنية الدولية الأساسي منصوص عليه في المادة ١٠٠ من الميثاق التي تنص في فقرتها ١ على أنه "ليس للأمين العام ولا للموظفين أن يطلبوا أو يتلقوا في تأدية واجبهم تعليمات من أي حكومة أو من أي سلطة خارج عن الهيئة. وعليهم أن يمتنعوا عن القيام بأي عمل قد يسيء إلى مراكزهم بوصفهم موظفين دوليين مسؤولين أمام الهيئة وحدها". وكما ذكر الأمين العام في تقريره عن عام ١٩٩٤ إلى الجمعية العامة (A/49/445)، تبنى الخدمة المهنية محور فكرة الخدمة المدنية المستقلة المسؤولة أمام الأمين العام وحده. إذ أنها تعمل على حماية الموظفين من الضغوط الخارجية وتساعد الموظفين على تكييف أنشطتهم وسلوكهم مع التزامهم الأساسي بأن يتصرفوا مستهدفين مصلحة المنظمة لا غير، كما هو مبين في المادة ١٠٠ (١) من ميثاق الأمم المتحدة، والمادة ١-١ من النظام الأساسي للموظفين، وفي يمين الولاء الذي يوقعه كل موظف في المنظمة.

زيادة جودة الموظفين وروحهم المعنوية وكفاءتهم إلى الحد الأقصى

٣ - ما برح الرأي التقليدي هو أن ضمان العمل للموظفين هو أفضل وسيلة لدى المنظمة لاجتذاب واستبقاء أفضل المرشحين الذين يتخلون عن ظروف خدمة أفضل وأجور أعلى في القطاع الخاص والمزايا المتصلة بعمل المرء في وطنه، مثل الضمان الاجتماعي والتأمين ضد البطالة. إذ أن القيام بمعظم المهام الإدارية والتنظيمية على النحو الأمثل يتطلب الاستمرار، عن طريق معرفة المنظمة وتراثها المؤسسي. فالموظفون المهنيون هم أكثر استعدادا لتكريس كل طاقاتهم لعملهم بدل أن يقلقوا على السدوام بشأن ما إذا كانت تعييناتهم ستجدد أم لا، وبخاصة في الأشهر التي تسبق موعد إنتهاء الخدمة. كما تجدر الملاحظة أن اليد العاملة التي تتغير بسرعة تستدعي، من وجهة النظر الإدارية، اتخاذ إجراءات التعيين والانفصال عن الخدمة، الأمر الذي يتولد عنه تكاليف ضخمة مباشرة وغير مباشرة.

٤ - أما مبدأ إيجاد نواة من الموظفين المهنيين فقد صيغ لأول مرة من أجل الخدمة المدنية الدولية في عام ١٩٢١ بصدد عصبة الأمم، وذلك عندما صرح السيد جورج نوبلمير بأن ضمان الأمن الوظيفي، "هو واحد من أثبت العوامل المؤدية إلى كفاءة أي موظف إداري، وأن قدرا معقولا من الأمن الوظيفي هو أمر لا غنى عنه من أجل تأدية المهام اليومية بشكل مرض^(١)". وخلال السنوات الأولى للأمم المتحدة، خلص تقرير لجنة الخبراء المعنيين بأنظمة المرتبات والبدلات والإجازات، المعروف عادة باسم "تقرير فلمنغ" نسبة إلى رئيسها السيد آرثر سي. فلمنغ، إلى أن زيادة درجة الأمن الوظيفي للموظفين مستحسنة، كما أوصى بعدم إبقاء موظفي المنظمة في "حالة مؤقتة" لفترة طويلة من الزمن^(ب).

٥ - وفي عام ١٩٦٦، رفع الأمين العام إلى الجمعية العامة تقريرا يعالج الحالة الناشئة عن ازدياد عدد الموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة، الذين يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي^(ج). فقد ارتفعت النسبة من ٢٥ في المائة إلى ٢٨,١ في المائة في عام ١٩٦٥ وإلى ٢٩,٧ في المائة في عام ١٩٦٦^(د). وقد عزيت تلك الزيادة بشكل رئيسي إلى عدم رغبة أو عدم قدرة عدد من الدول الأعضاء في ذلك الحين على إخلاء سبيل رعاياها من أجل الخدمة المهنية لدى المنظمة. وكان أن أُعير أولئك الرعايا إلى الأمم المتحدة، كما هو معهود، لفترة أربع أو خمس سنوات يعودون بعدها إلى خدمة الحكومة. وقد أخذت الجمعية العامة في قرارها ٢٢٤١ (د - ٢١) المؤرخ ٢٦ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٦٦ علما بالحالة الراهنة، وتقبلت كإجراء مؤقت الحاجة إلى زيادة تعيين الموظفين على أساس محدد المدة. بيد أن في هذا انحرافا واضحا عن التاموس المقبل، على نحو ما أعرب عنه القرار ذاته الذي تدرك فيه الجمعية العامة "أن وجود نسبة كبيرة من العقود الدائمة والعقود المحددة بمدة أطول أمر ضروري لتأمين استقرار الأمانة العامة ولضمان سير عملها بكفاءة".

٦ - وفي عام ١٩٨٢، قدمت لجنة الخدمة المدنية الدولية، بناء على طلب الجمعية العامة في قرارها ٢٣٣/٢٦ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١، تقريرا عن الخدمة المهنية وأنواع التعيين والتطوير المهني وما يتصل بذلك من مسائل^(هـ). وقد أفاد التقرير بأن "الحاجة إلى نواة من الموظفين المهنيين ما برحت قائمة وأن هناك مزايا عديدة للخدمة المهنية، من ناحية جودة الموظفين وفعالية التكاليف، على حد سواء"^(و). وكانت مزايا الخدمة المهنية التي أوردتها اللجنة الأثر الإيجابي في القدرة على اجتذاب المرشحين؛ وخفض تكاليف التعيين والانفصال عن الخدمة؛ وزيادة فعالية الموظفين وإنتاجيتهم بعد أن يصبحوا أكثر اطلاعا على طبيعة الخدمة الدولية؛ ورفع الروح المعنوية للموظفين واستثارة دوافعهم على أساس الشعور بالأمن الوظيفي؛ وأنها أداة أفضل لتخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية على نحو أكثر انتظاما. كما أشارت اللجنة إلى أن الممارسة المتمثلة في منح عقود متوالية محددة الأجل عبر فترة مديدة من الزمن إنما تخلق جوا من القلق وعدم الاستقرار بين الموظفين ليس في مصلحة الإدارة السليمة. بيد أن اللجنة أشارت أيضا إلى أن منح العقود الدائمة لا يعني بالضرورة التزاما غير مشروط من جانب المنظمة باستخدام الموظف طيلة ما تبقى من حياته العاملة، بالنظر إلى أنه يمكن إنهاء التعيينات المهنية عندما تملئ مصلحة المنظمة ذلك^(ز). وقد رحبت الجمعية العامة في قرارها ١٢٦/٢٧ المؤرخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢ بالتقرير وقبلت

توصية اللجنة بأن يُنظر في حدود المعقول في تعيين الموظفين ذوي الخدمة المحددة الأجل في وظائف مهنية بعد إنتضاء خمس سنوات على عملهم المستمر بشكل جيد.

٧ - وأخيراً، أكد الأمين العام في تقريره المؤرخ ٢٩ أيلول/سبتمبر ١٩٩٤ والمرفوع إلى الجمعية العامة (A/49/445)، على أن الخدمة الطويلة الأجل إنما تفضي إلى قدر أكبر من الكفاءة في بعض الوظائف التي تنطوي على واجبات ومسؤوليات معقدة وأن هذه الخدمة ضرورية بالنسبة لموظفي الإدارة والمالية ورسم السياسات الذين يتعين عليهم التعرف عبر الوقت على مختلف جوانب الإدارة في الأمم المتحدة.

الخدمة المهنية بوصفها جزءاً لا يتجزأ من إدارة الموارد البشرية في المنظمة

٨ - الخدمة المهنية تعني التزاماً طويل الأجل من الموظفين إزاء المنظمة، والتزاماً مناظراً من المنظمة بتنمية وتوسيع وتعديل مهارات موظفيها المهنيين الذين أظهروا مستوى رفيعاً من الأداء. ونظام التطوير المهني حافظ قوي لحصول أفضل الموظفين على الخبرة في مجموعة من المهام التي يتزايد نطاقها وتعقيدها. وقد وضع عدد من العناصر الهامة لهذا النظام موضع التنفيذ أو تم توسيع هذه العناصر في السنوات الأخيرة في مجالات التدريب والتطوير المهني. وعلاوة على ذلك، سيجري في القريب العاجل تطبيق نظام للإدارة المهنية لجميع الموظفين الفنيين المبتدئين الذي اجتازوا الامتحان التنافسي (A/C.5/51/1، الفقرات ١٧-٣١).

٩ - وقد أقر بأهمية الخدمة المهنية كجزء لا يتجزأ من إدارة الموارد البشرية في المنظمة في عام ١٩٧٤ عندما أذنت الجمعية العامة للأمين العام بالشروع في تنفيذ مقترحاته الهادفة إلى تحسين السياسات والممارسات في مجال شؤون الموظفين، بما في ذلك إنشاء نواة رئيسية من الموظفين المهنيين يستند تعيينهم وتطورهم المهني إلى وجود فئات حرفية عريضة^(٢). وقد تم التوسع في الفكرة في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ١٩٨٢، الذي أكد على أن الخدمة المهنية أداة أفضل لتخطيط الموارد البشرية بطريقة منهجية أكثر^(٣). وعقب هذا التقرير، أوصت الجمعية العامة في قرارها ١٢٦/٣٧ بأن تحدد المنظمات على أساس مستمر احتياجاتها من الموظفين الدائمين والمعيّنين لفترة محددة وبالتزامن مع عملية تخطيط الموارد البشرية. وتشغل الفكرة نفسها أهمية رئيسية في تقرير الأمين العام لعام ١٩٩٦، الذي يشرح فيه خطته للإدارة المركزية للمسار المهني لجميع الموظفين الفنيين المبتدئين وذلك للسماح لهم بإثبات اهتمامهم بحياة مهنية لدى الأمم المتحدة ومدى صلاحيتهم لها (A/C.5/51/1، الفقرات ١٧-٣١).

باء - احتياجات متعارضة أخرى للمنظمة

ضرورة استيعاب مواطني الدول الأعضاء من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً في جميع المستويات

١٠ - تشير القاعدة ٥/٤ من النظام الأساسي للموظفين إلى هذه الضرورة فيما يتعلق بموظفي الرتب العليا وهي تنص على أن يكون تعيين وكلاء الأمين العام والأمناء العاميين المساعدين لفترة عادة ما تكون

خمس سنوات، رهنا بالإطالة أو التجديد. وتجري معالجة هذه الضرورة أيضا فيما يتعلق بالموظفين المبتدئين في الفئة الفنية، حيث يجري شغل الوظائف من خلال الامتحانات التنافسية الوطنية التي تركز على البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا. وبالنسبة للرتب المتوسطة، تعالج هذه الضرورة عادة باتخاذ قرارات تتناول التوزيع الجغرافي تستهدف كفاءة توفير فرصة واقعية لمواطني الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا، في التعيين أو الإغارة أو غير ذلك.

١١ - ولا يمكن تحقيق هذا الهدف المتمثل في كفاءة تحسين تمثيل الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا لو عيّن جميع الموظفين على أساس مهني وصار لهم ممارسة حياة مهنية تمتد عشرين أو ثلاثين عاما. وهذا هو السياق الذي عادة ما يولى فيه الانتباه الى نسبة الموظفين المهنيين والموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة بين الموظفين الخاضعين للتوزيع الجغرافي. أي موظفي الفئة الفنية (باستثناء موظفي اللغات) الذين يعينون لمدة عام واحد أو أكثر بمقتضى المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين. وكان هذا هو الحال منذ ٣٠ عاما، عندما أكدت الجمعية العامة، في القرار ٢٢٤١ (د - ٢١) المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦، بعد النظر في تقرير الأمين العام (A/6487)، أنه في حين أن الخدمة المهنية لا تزال هي القاعدة، فقد تساعد زيادة التعيين على أساس عقود محددة المدة. وخاصة في حالة البلدان النامية، في تحقيق توزيع جغرافي متوازن. كذلك استند طلب الجمعية العامة لمقترحات فيما يتعلق بنسبة الموظفين الذين سيعينون بعقود محددة المدة، وهو الطلب الوارد في قرار الجمعية العامة ٢٢٢/٤٩ ألف، الفرع ثانيا، الفقرات ١ - ٤، الى الاهتمام بضمان التنفيذ الكامل لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل.

١٢ - وقد وجدت حالة خاصة حتى نهاية الثمانينات فيما يتعلق برعايا الدول الأعضاء التي طلبت تعيين رعاياها بالإغارة من الخدمة الحكومية، مما أدى الى عدم حصول هؤلاء الموظفين إلا على تعيين محدد المدة يعودون بعده الى الخدمة الحكومية. وكانت الممارسة مثيرة للجدل، على نحو ما شهد عليه الأسلوب الذي عولجت به في عام ١٩٨٦. وقد نصت التوصية ٥٥ لفريق الخبراء الحكوميين الدولي الرفيع المستوى لاستعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة على ما يلي "لا يجوز أن يعين في خدمة الأمم المتحدة، على أساس المدة المحددة، أكثر من ٥٠ في المائة من مواطني أي دولة عضو"، تسهيلا لتنفيذ القرار ٢١٠/٣٥^(٤). وتؤكد الفقرة ٣ من الفرع أولا من هذا القرار من جديد أنه لا يجوز اعتبار أي وظيفة وقفا على دولة من الدول الأعضاء أو على مجموعة من هذه الدول، وترجو من الأمين العام أن يعمل على تطبيق هذا المبدأ تطبيقا دقيقا وفقا لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل. بيد أن تقرير الفريق ذكر أن بعض أعضاء الفريق أشاروا الى أن الجملة المقتبسة أعلاه تنتهك أحكام الفقرة ٤، الفرع أولا، من قرار الجمعية العامة ٢١٠/٣٥، التي طلبت الى الأمين العام أن يستمر في السماح بالاستعاضه بمرشحين من ذات الجنسية في غضون فترة زمنية معقولة، بالنسبة للوظائف التي يشغلها موظفون بعقود محددة المدة، كلما اقتضت الضرورة ذلك، لضمان عدم نقصان تمثيل الدول الأعضاء التي لا يعمل مواطنوها في المقام الأول إلا بعقود محددة المدة. وكان هناك انقسام مماثل في الفريق يظهر في التوصية ٥٧، التي تنص على ما يلي، "لضمان التعبير عن مبدأ التوزيع الجغرافي العادل في موظفي الأمانة العامة الذين يشغلون مناصب دائمة. يجب تعيين ٥٠ في المائة على الأقل من مواطني أي دولة عضو يعملون في الأمانة العامة على أساس دائم"^(٥).

وهنا أيضا أشار بعض أعضاء الفريق الى أن هذه الجملة المقتبسة تتعارض مع مبدأ التوزيع الجغرافي العادل، وتنتهك الفقرة ٤ من الفرع أولا من قرار الجمعية العامة ٢١٠/٢٥.

١٣ - ولدى النظر في التوصيتين ٥٥ و ٥٧، لاحظت اللجنة الخاصة أنه، على نحو ما ورد في التقرير نفسه، فإن بعض أعضاء الفريق أشار الى أنه لا ينبغي أن تدرج في تقرير الفريق الجمل المشار إليها. كذلك لاحظت اللجنة الخامسة البيان الذي أدلى به رئيس الفريق الذي أشار فيه الى أن هذه التوصيات لم تحظ بالتأييد اللازم (A/41/795). وقررت الجمعية العامة في الفرع أولا من قرارها ٢١٣/٤١ المؤرخ ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦، أنه ينبغي للأمين العام أن يأخذ بعين الاعتبار الأحكام ذات الصلة من قرار الجمعية العامة ٢١٠/٢٥ لدى تنفيذ التوصيتين ٥٥ و ٥٧، "الى المدى الذي يتفق فيه عليهما". ونظرا لعدم حدوث أي اتفاق بشأن نسبة الـ ٥٠/٥٠ بين التعيينات بعقود محددة المدة والتعيينات الدائمة، فلم يتخذ أي إجراء في هذا الصدد.

١٤ - وقد تغير الموقف كثيرا على مدى السنوات القليلة الماضية. فلم يعد عدد من الدول الأعضاء التي كانت تطلب، حتى نهاية الثمانينات، تعيين مواطنيها بالإعارة من الخدمة الحكومية، تطلب ذلك. وفي الوقت نفسه، وكننتيجة للحكم رقم ٤٨٢، كي يواجو، الذي أصدرته المحكمة الإدارية في عام ١٩٩٠، فإن كثيرا من الموظفين الذين اعتبروا فيما سبق معارين إعارة صحيحة وجدوا أنفسهم فجأة معينين لفترة محددة المدة وأصبحوا مؤهلين للنظر في منحهم تعيينا مهنيا مثل أي موظف آخر بعد خمس سنوات من الخدمة الجيدة المستمرة. وقد اختضت الآن أي ضرورة ربما تكون قد نشأت لتجنب ارتباط جميع مواطني بعض الدول الأعضاء المعينين بعقود محددة المدة بوضع إعارتهم.

١٥ - ولم يدرك بعد الأثر الكامل لهذا التغيير لأن الأمين العام فرض وقفا على التحول من التعيين بعقود محددة المدة الى التعيين الدائم في عام ١٩٩٢ لتسهيل إعادة تشكيل الأمانة العامة وإعادة تنصيب الموظفين الموجودين. ورفع هذا الوقف في عام ١٩٩٤، وإن كان قد تعين فرضه من جديد في عام ١٩٩٥، بسبب الأزمة المالية والغموض الذي تفرضه هذه الأزمة على موارد المنظمة.

الحاجة الى إتاحة استيعاب مواهب جديدة في جميع الرتب

١٦ - أقر بالحاجة الى إتاحة استيعاب مواهب جديدة في جميع الرتب منذ بداية المنظمة. وكانت هناك دائما مجالات معينة ستستفيد منها المنظمة إذا عينت موظفين جدد يمكنهم أن يقدموا خبرة فنية جديدة ونظرة جديدة. وهذا هو الحال في المجالات التقنية التي تتطلب أحدث المعارف، أو في المجالات التقليدية أكثر، التي في حاجة الى التجديد من أجل تحسين الأداء. ويعترف صراحة بالحاجة الى مواهب جديدة في القاعدة ٤ - ٤ من النظام الأساسي للموظفين. وقد أشير الى ذلك في تقرير فلمنغ كشرط للحد من الطابع الشامل الجامع للخدمة المهنية^(٤). وقد أقر ضمنا في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ١٩٨٢، الذي شرح ضرورة البت فيما إذا كان ينبغي تحويل تعيينات الى تعيينات دائمة أم لا وذلك على أساس أمور في جملتها استمرار المهام والاحتياجات الخاصة لكل برنامج، ملاحظا أن نسبة تعيينات الوظائف المهنية

والتعيينات بعقود محددة المدة ينبغي أن تعبر حقا عن واقع عمليات أي منظمة^(د). كذلك ذكرت الحاجة الى الاتيان بمواهب جديدة "على أساس تجريبي"، في تقرير الأمين العام لعام ١٩٩٤ (A/49/445، الفقرة ٣٤).

الحاجة الى التكيف مع الأدوار والمهام المتغيرة للمنظمة

١٧ - على مر السنين تولت المنظمة أدوارا ومهاما جديدة، بمدى وبنحو لم يكن يمكن التنبؤ بهما منذ ٣٠ أو ٤٠ عاما. وقد حدثت زيادات رئيسية في الأنشطة التنفيذية المضطلع بها في مجالات التنمية، والمساعدة التقنية، والمعونة والمساعدة الإنسانية، وبعثات حفظ السلام. وعلى الرغم من أن عددا ضخما من الموظفين المشتركين في تلك الأنشطة يعملون بموجب المجموعتين ٢٠٠ و ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين، التي لا تنص على تعيينات دائمة، يعمل كثيرون آخرون بموجب المجموعة ١٠٠، منهم جميع موظفي فئة الخدمات العامة الذي يعملون في مشاريع المساعدة التقنية^(د). وقد أقر بالحاجة الى تفصيل شروط التعيين حسب طبيعة المهام التي سيجري الاضطلاع بها في تقرير فلمنغ منذ البداية الذي توخى تعيينات غير مهنية للموظفين المؤهلين فقط للواجبات التي لا تشكل بطبيعتها عناصر مستمرة في عمل الأمانة العامة^(د). كذلك أشارت لجنة الخدمة المدنية الدولية في تقريرها لعام ١٩٨٢ الى أن الطبيعة المستمرة للعمل الذي سيجري الاضطلاع به، مع تقييم مدى صلاحية الموظف، شرط لتحويل الموظف بعقد محدد المدة الى وظيفة دائمة بعد خمس سنوات من الخدمة^(د). ولاحظت اللجنة في ذلك الوقت أن سياسة التحويل التي أوصت بها لم تحد من مرونة المنظمات في تحديد حصتها من الموظفين الدائمين والموظفين بعقود محددة المدة وفقا للاحتياجات الخاصة لبرنامجها، وعللت ذلك بأنه إذا كانت النسبة تعبر حقا عن واقع عمليات المنظمات فإن ظاهرة الموظفين الذين يخدمون لأجل طويل بعقود قصيرة المدة ينبغي أن تختفي^(د). ومع ذلك فإن شرط أن يكون العمل الذي يجب تأديته ذا طبيعة مستمرة لم يذكر صراحة في القرار ١٢٦/٣٧ الذي اعتمد على ضوء تقرير اللجنة، مما خلق مشاكل رئيسية للمنظمة. ووردت أيضا ضرورة مراعاة الأدوار والمهام المتغيرة للمنظمة في تقرير الأمين العام لعام ١٩٩٤، الذي أورد الطبيعة غير المستمرة للعمل كسبب لعدم منح تعيين مهني، والحاجة الى مهارات خاصة غير متاحة بشكل آخر في المنظمة (A/49/445، الفقرة ٣٤).

الحاجة الى أخذ الاعتبارات المالية في الحسبان

١٨ - لا يبدو أن الاعتبارات المالية حددت صراحة بوصفها عاملا من العوامل الهامة في المناقشات المتعلقة بالتعيينات المهنية أو غير المهنية للموظفين قبل تقرير الأمين العام لعام ١٩٩٤ (A/49/445، الفقرة ٣٤)، على أساس الافتراض العام بأن التمويل سيستمر أو سيزداد في السنوات القادمة، وأن مشاريع جديدة ستحل محل المشاريع التي أنجزت. ومن الواضح أن هذا الافتراض لم يعد صالحا. ومن الضروري أن يراعي أي نهج عام يحدد النسبة المستتوية من التعيينات المهنية المبدأ الأساسي القائل بأن الالتزامات الطويلة الأجل، التي يشكلها منح تعيينات مهنية، تتطلب موارد طويلة الأجل مضمونة الى حد معقول.

الحواشي

- (أ) "تقرير اللجنة الرابعة إلى الهيئة بشأن نتائج واقتراحات لجنة الخبراء المعيّنين وفقا للقرارات التي اتخذتها هيئة عصبة الأمم في اجتماعها في ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٢٠" وفي ٢٦ أيلول/سبتمبر ١٩٢١ ("تقرير نوبلمير").
- (ب) "لجنة الخبراء المعيّنين بأنظمة المرتبات والبدلات والإجازات: التقرير المقدم إلى الأمين العام" في ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٤٩، ("تقرير فلمنغ")، الفقرة ١١٥.
- (ج) A/6487. وكما ذكر في الفقرة ١٤ من التقرير، ارتفعت النسبة من ٢٥ في المائة التي تعتبر مستحسنة تقليديا إلى ٢٨,١ في المائة في عام ١٩٦٥ وإلى ٢٩,٧ في المائة في عام ١٩٦٦.
- (د) يُفترض أن هذه النسبة تتعلق بالموظفين الخاضعين للتوزيع الجغرافي، حصرا.
- (هـ) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السابعة والثلاثون، الملحق رقم ٣٠ (A/37/30)، المرفق (أ).
- (و) المرجع نفسه، الفقرة ٢٤.
- (ز) المرجع نفسه، الفقرة ٣١.
- (ح) تقرير وحدة التفتيش المشتركة المؤرخ ١٤ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٧٤، A/C.5/1601 و Add.1.
- (ط) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السابعة والثلاثون، الملحق رقم ٣٠ (A/37/30)، المرفق الأول، الفقرة ٢٤.
- (ي) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الحادية والأربعون، الملحق رقم ٤٩ (A/41/49).
- (ك) تقرير فلمنغ، الفقرة ١١٥.
- (ل) الوثائق الرسمية للأمم المتحدة، الدورة السابعة والثلاثون، الملحق رقم ٣٠ (A/37/30)، المرفق الأول، الفقرة ٣٤.
- (م) القاعدة ١/٢٠٠ (ب) من النظام الإداري للموظفين.
- (ن) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السابعة والثلاثون، الملحق رقم ٣٠ (A/37/30)، المرفق الأول، الفقرة ٢٢.