

Distr.: General
15 May 2002
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السابعة والخمسون

البند ١٢٢ من القائمة الأولية*

وحدة التفتيش المشتركة

تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن إصلاح فئة الخدمة الميدانية للموظفين
في عمليات الأمم المتحدة للسلام

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى أعضاء الجمعية العامة تقرير وحدة التفتيش
المشتركة عن إصلاح فئة الخدمة الميدانية للموظفين في عمليات الأمم المتحدة للسلام
(JIU/REP/2001/6).

* A/57/50/Rev.1

المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٣	موجز تنفيذي: الهدف والنتائج والتوصيات
٦	٥-١ مقدمة
٧	١٩-٦ أولاً - تلبية احتياجات عمليات حفظ السلام الجديدة
٧	١٠-٦	ألف - ما استجد من تحديات من حيث تزويد عمليات حفظ السلام بالموظفين
٨	١٩-١١ باء - لمحة عن فئة الخدمة الميدانية اليوم
١٠	٣٧-٢٠ ثانياً - إصلاح الخدمة الميدانية: توافق آراء آخذ في الظهور
١٠	٢٧-٢٠	ألف - فئة موظفين ذوي ملكات تمس الحاجة إليها
١٢	٣٧-٢٨ باء - إعادة تحديد سمات الخدمة الميدانية
١٥	٦٢-٣٨ ثالثاً - ترشيد إدارة الخدمات الميدانية
١٥	٤٦-٣٨	ألف - إلغاء مفهوم مقر العمل الأساسي وتبسيط عملية تجهيز الاستحقاقات
١٧	٥٣-٤٧ باء - اعتماد وتنفيذ سياسة واضحة للتناوب والتنقل
١٩	٦٢-٥٤	جيم - موازنة عملية إدارة الخدمة الميدانية مع إدارة فئات أخرى من الموظفين
٢١	٧٧-٦٣ رابعاً - البعد الإنساني
٢٢	٧٢-٦٦	ألف - تقليل حالات الانفصال إلى أدنى حد
٢٤	٧٧-٧٣ باء - توفير الدعم إلى أقصى حد ومعالجة حالات التوتر

موجز تنفيذي: الهدف والنتائج والتوصيات

الهدف: الإسهام في إصلاح الخدمة المدنية كيما يتسنى لهذه الفئة من الموظفين أن تلبى بقدر أكبر من الفعالية والكفاءة احتياجات عمليات حفظ السلام حاضراً ومستقبلاً.

لمتطلبات عمليات السلام الراهنة. ومن ثم، فإن التدريب العام والمتخصص، مع التشديد على المهارات الإدارية، سيكون عاملاً حاسماً في ضمان استمرار الخدمة الميدانية.

التوصية ١

قد ترغب الجمعية العامة في أن تطلب إلى الأمين العام إعداد مقترح مفصل وشامل بشأن تركيب فئة موظفي الخدمة الميدانية مستقبلاً، ليعرضه عليها في دورتها الثامنة والخمسين. وينبغي أن يشمل الاستعراض تحديداً واضحاً لهوية المجموعات المهنية ولأعداد الأفراد اللازمين في كل منها، فضلاً عن معايير لتحديد أنواع الموظفين الحاليين، سواء منهم موظفو الخدمة الميدانية أو الموظفون المعيّنون لمدة محدودة ويشغلون حالياً وظائف في الخدمة الميدانية، الذين سيُدمجون في الخدمة الميدانية الجديدة، والموظفون الذين سيلزم نقلهم أو إنهاء توظيفهم تدريجياً (انظر الفقرات ٢٨ إلى ٣١).

التوصية ٢

ينبغي للأمين العام إعداد تقدير كامل لما يلزم من تدريب لتدارك النقص في المهارات الإدارية والإشرافية والفنية المتخصصة بين من سيتم استبقاؤهم من موظفي الخدمة الميدانية.

(أ) ينبغي لشعبة الإدارة الميدانية والسوقيات التابعة لإدارة عمليات حفظ السلام، كخطوة أولى، أن تفرغ على وجه السرعة (بجول منتصف عام ٢٠٠٢) من جرد ما يوجد لدى موظفي الخدمة الميدانية من مهارات

ألف - ترسخ حفظ السلام في العقدين الأخيرين كمهمة أساسية من مهام الأمم المتحدة، وحدثت في عمليات السلام تغيرات ذات دلالة استدعت وضع سياسات وتدابير واسعة النطاق لتلبية الاحتياجات الآخذة في التطور السريع لهذه العمليات. وعلى وجه الخصوص، فإن ما وضع مؤخراً من دراسات استعراضية، بما فيها تقرير فريق الأمم المتحدة المعني بعمليات السلام، قد أبرزت الحاجة المتنامية لدى المنظمة إلى الاعتماد على أفرقة أساسية من الأخصائيين في شؤون الحياة المهنية الذين يمكن توزيعهم في خلال مهلة قصيرة وتكون لديهم الخبرة والمؤهلات المطلوبة للنهوض بالوظائف الإدارية واللوجستية الرئيسية المتصلة ببدء تشغيل البعثات الميدانية وتوسيعها وإغلاقها.

باء - وعليه، فإن مفهوم وجود فئة منفصلة من الموظفين قوامها أخصائيون ميدانيون يتمتعون بقدرة كبيرة على التحرك والتنقل، على النحو المتوخى أصلاً عندما أنشئت فئة موظفي الخدمة الميدانية عام ١٩٤٩، هو مفهوم ما زال قائماً، بل واكتسب أهمية إضافية كذلك. غير أنه، نظراً لما حدث عبر العقود الماضية من تغيرات في طبيعة عمليات السلام واختصاصاتها وإدارتها، بات لا بد من إصلاح هذه الفئة من الموظفين وإعادة تشكيل هيكلها على نحو شامل إذا ما أريد لها أن تتصدى بشكل وافٍ لما تطرحه العمليات المستجدة من تحديات.

جيم - وعلى وجه الخصوص، فثمة توافق عام في الآراء على أن التركيب الأصلي للخدمة الميدانية من حيث المجموعات المهنية والمؤهلات والمهارات لم يعد مستجيباً

فئة الخدمة الميدانية، فإن تصريف شؤون هذه الفئة هو أمر مربك بشكل خاص وتحركه العمليات، مما يفضي إلى حدوث تأخير واختناقات في كثير من الأحيان.

التوصية ٣

ينبغي العودة إلى مفهوم مقر العمل الأساسي في معرض إصلاح الخدمة الميدانية، بغية موازنة استحقاقات موظفي هذه الفئة مع استحقاقات موظفي الفئات الأخرى، مع مواصلة مكافأهم بقدر واف على التنقل والمشقة. وينبغي للأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والخمسين تحليلاً مفصلاً لمردودية تكاليف جميع موظفي الخدمة الميدانية الذين يتمركزون في مقر الأمم المتحدة ويوفدون منه إلى البعثات الميدانية بالتناوب (انظر الفقرات ٣٨ إلى ٤٥).

التوصية ٤

كنتيجة طبيعية لهذا الاستعراض لنظام مقر العمل الأساسية، ينبغي للأمين العام أن يستنبط سياسة جديدة فيما يتعلق بتنقل موظفي فئة الخدمة الميدانية وتناوبهم، وأن يقترح هذه السياسة على الجمعية العامة في دورتها الثامنة والخمسين. وينبغي، على وجه الخصوص، إعادة النظر في عملية تحديد نوع مقر العمل بأنها عائلية أو غير عائلية، بالتشاور مع شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات، ومكتب إدارة الموارد البشرية، ومكتب منسق الأمم المتحدة للشؤون الأمنية، وذلك مع مراعاة ما يلي:

(أ) ضرورة التقليل إلى أدنى حد من حالات تفريق شمل الأسر، والعمل على إيجاد الأوضاع الملائمة لرفاهها؛

(ب) الاعتبار المالية؛

وكفاءات، حيث سيتم تقدير الاحتياجات استناداً إلى هذا الجرد؛

(ب) وبعد ذلك، ينبغي للشعبة المذكورة أن

تقوم، بالاشتراك مع مكتب إدارة الموارد البشرية، بوضع خطة لدورات تدريبية، مع تضمينها تقديرات مفصلة لتكاليف هذه الدورات وإطاراً زمنياً لها، ثم عرض هذه الخطة على موظفي الخدمة الميدانية (انظر الفقرات ٣٢ إلى ٣٥).

دال - ولئن كان من المسلم به أن للتنقل ثمناً، فإن الكلفة المتصلة بالخدمة الميدانية، نظراً لأوضاع الخدمة حالياً ومستوى المرتبات والمنافع والاستحقاقات الممنوحة لأعضائها، تبدو عالية. ويتجلى ذلك بوجه خاص بالمقارنة مع المصادر المحلية للدعم الفني والإداري واللوجستي المقدم لبعثات حفظ السلم. وكثير من استحقاقات موظفي الخدمة الميدانية مرتبط بنظام مقر العمل الأساسية وفترة الإيفاد، وكذلك بتحديد نوع مقر العمل على أنها "عائلية"، أي يُسمح للموظف اصطحاب أفراد أسرته إليها، أو "غير عائلية"، أي لا يُسمح له بذلك.

هاء - ومع أن الغرض من مقر العمل الأساسية هو توفير الاستمرارية للأسر، فإن الأوضاع السائدة في البعثات القائمة وعدم وجود سياسة واضحة فيما يتعلق بتنقل الموظفين وتناوبهم، وهي سياسة كانت سائدة طيلة عقود، هي أمور كثيراً ما ترتبت عليها آثار ضارة برفاه الموظفين وأسرهم، وكذلك بتحديد مسارات وظيفية واضحة لموظفي الخدمة الميدانية.

واو - وإضافة إلى ذلك، ونظراً إلى الأخذ بالمركزية بدرجة عالية، وإلى اشتراك ثلاثة أطراف (مقر الأمم المتحدة ومقر العمل الأساسية والبعثات الخاصة) في إدارة شؤون موظفي

مخيم الشخصية هذه. وثمة منظمات أخرى تابعة للأمم المتحدة وتعالج حالات الطوارئ ولها حضور مدني كبير على الأرض، كمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) وبرنامج الأغذية العالمي، قد وضعت عدداً من السياسات والآليات لمعالجة هذه القضية وغيرها من القضايا المتصلة بإيفاد موظفيها إلى الميدان. ومع مراعاة ما تنسم به اختصاصات وعمليات كل من هذه المنظمات من طابع خاص، فثمة عدد من المجالات ينبغي العمل فيها على توحيد النهج وبذل مساعٍ مشتركة والأخذ معاً بأفضل الممارسات.

التوصية ٦

ينبغي للأمين العام، بالتشاور مع شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات، ومع نقابة موظفي الخدمة الميدانية ومكتب إدارة الموارد البشرية، وبعد استعراض ممارسات منظمات الأمم المتحدة الأخرى، أن يقترح عدداً من التدابير الرامية إلى التخفيف مما يتعرض له موظفو الخدمة الميدانية وأفراد أسرهم من مُنغصات. وقد تشمل هذه التدابير تعيين أخصائيين، مؤهلين لإسداء المشورة للموظفين الذين يعانون حالات توتر، في جميع بعثات عمليات السلم (انظر الفقرات من ٧٣ إلى ٧٧).

حاء - لئن كان قد تم التدارس كثيراً فيما بين الدول الأعضاء، وكذلك داخل الإدارة وفيما بين الموظفين، بشأن إصلاح الخدمة الميدانية عموماً والمسائل المشروحة أعلاه بوجه خاص، فلم يجرز سوى قدر قليل من التقدم الفعلي في هذا الشأن، حيث تستأثر مسائل عاجلة أخرى بالأسبقية في كثير من الأحيان، ولعدم تمكن الأمانة من تكريس قدر وافٍ من الموارد لهذه المهمة.

(ج) الممارسات المتبعة في منظمات الأمم المتحدة الأخرى (انظر الفقرات ٤٧ إلى ٥٣، و٦٦ إلى ٧٢).

التوصية ٥

ينبغي إدارة شؤون موظفي الخدمة الميدانية أسوةً بغيرهم من الموظفين المعيّنين بمقتضى السلسلة المتوية من النظامين الإداري والأساسي للموظفين. وينبغي، على وجه الخصوص:

(أ) تفويض البعثات الميدانية مزيداً من السلطة للموافقة على استحقاقات موظفي الخدمة الميدانية وتجهيزها؛

(ب) تعديل إجراءات ومعايير تعيين موظفي الخدمة الميدانية وترقيتهم لتتماشى مع الإجراءات والمعايير السارية حالياً على موظفي فئة الخدمات العامة وموظفي الفئة الفنية؛

(ج) ينبغي بذل جهود محددة في سبيل تحسين التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي داخل فئة الخدمة الميدانية، وخاصة في رتبها العليا (انظر الفقرات ١٤ و ١٥، و٥٤ إلى ٦٢).

وينبغي للأمين العام أن يبادر إلى اتخاذ هذه التدابير على الفور، بصرف النظر عن نتائج الدراسات الاستعراضية المقترحة في التوصيات ١ و ٢ و ٣ و ٤ أعلاه.

زاي - من المسلم به على نطاق واسع أيضاً أن مُنغصات الحياة في الخدمة الميدانية كان لها أثر سلبي بالغ في الصحة العقلية والبدنية لكثير من موظفي الخدمة الميدانية وفي رفاههم العام، وأن المنظمة قد قصرت في مساعدتهم مساعدة وافية في

التوصية ٧

وصف فئة الخدمة الميدانية بأنها فئة "تجاوزها الزمن"، وطلب إعادة النظر بصورة عاجلة في تركيب الخدمة الميدانية ومبررات وجودها^(٢). كما أن اللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ السلام (المشار إليها فيما بعد بعبارة "اللجنة الخاصة") قد شجعت على إصلاح فئة موظفي الخدمة الميدانية^(٣). وبيّن الأمين العام، في معرض رده على أسئلة الفريق، أنه ستعرض على الجمعية العامة في دورتها السادسة والخمسين مقترحات في هذا الشأن، بيد أنه لم تكن قد صدرت بعد أية مقترحات وقت إعداد هذا التقرير^(٤).

٣- ومن ثم، يدرس هذا التقرير مدى تلبية فئة موظفي الخدمة الميدانية، بتركيبها الحالي، احتياجات عمليات حفظ السلام، ومسألة ما إذا كان يمكن إعادة تنظيم هيكل فئة موظفي الخدمة الميدانية وإعادة تشكيلها، وكيفية القيام بذلك، لتخدم هذه العمليات بفعالية أكبر. ويتناول التقرير في سياق ذلك، مسائل حجم هذه الفئة وتركيزها المهني ونفاذيتها، فضلاً عما يمكن اتخاذه من تدابير لترشيد إدارتها وتبسيط عملية تصريف شؤونها الإدارية. وأخيراً، يستعرض التقرير ما يترتب على كثرة تنقل موظفي الخدمة الميدانية وتعرضهم المتكرر للمشقات من آثار بالنسبة إليهم كبشر، وما يمكن اتخاذه من إجراءات للتخفيف من هذه الآثار.

٤- إن موظفي فئة الخدمات العامة الموفدين من المقر أو من مكاتب أخرى إلى البعثات القائمة يحوّلون مؤقتاً إلى فئة الخدمة الميدانية، حيث يشار إليهم بالأحرف FSL (موظفو رتبة الخدمة الميدانية) تمييزاً لهم عن FSOs (موظفو فئة الخدمة الميدانية)، إلا أن هذا التقرير يركز حصراً على الفئة الثانية. غير أن المسائل العامة المتصلة بتوفير الموظفين لعمليات حفظ السلام، فضلاً عن إصلاح عملية إدارة الموارد البشرية، ستتم معالجتها أيضاً في هذا التقرير من حيث صلتها بالخدمة الميدانية حاضراً أو مستقبلاً.

ينبغي للأمين العام، تنفيذاً للتوصيات من ١ إلى ٦، أن يكرس قدراً وافياً من الموارد (تعيين موظفين اثنين من الفئة الفنية على أساس متفرغ لمدة ١٨ شهراً في إدارة عمليات حفظ السلام) لإصلاح الخدمة الميدانية (انظر الفقرتين ٣٦ و ٣٧).

مقدمة

١- أيدت الجمعية العامة استحداث فئة لموظفي الخدمة الميدانية في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٤٩ [القرار ٢٩٧(د-٤)]. ونص القرار على تشكيل ملاك قوامه نحو ٣٠٠ موظف تكون لديهم خبرة ميدانية والخلفية الفنية اللازمة لتقديم شتى خدمات الدعم، في مجالات كالنقل والاتصالات والأمن، لعمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام وما يتصل بها من عمليات ميدانية. وفي العقود الخمسة التي انقضت منذ نشأة الخدمة الميدانية، تغيرت احتياجات المنظمة من الموظفين المدنيين اللازمين لعمليات حفظ السلام تغيراً كبيراً من حيث العدد والجوهر على السواء. فبينما كانت العمليات سابقاً تشدد بصفة رئيسية على العنصر العسكري، طُلب إلى المنظمة خلال السنوات الخمس عشرة الماضية أن توفد إلى الميدان تشكيلة أوسع كثيراً من الموظفين المدنيين المكلفين بأداء مهام جوهرية، فضلاً عن وظائف الدعم الإداري والفني.

٢- ولاحظت وحدة التفتيش المشتركة أن هذه التغييرات في عمليات حفظ السلام لم تقابلها تغييرات مطابقة في تركيب الخدمة الميدانية ووظائفها. وقد تناولت تقارير سابقة لوحدة التفتيش المشتركة مسائل شتى تتعلق بعمليات حفظ السلام^(١)، لكنها لم تتناول مسألة الخدمة الميدانية تحديداً. إن تقرير الفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة للسلام، الذي صدر في آب/أغسطس ٢٠٠٠، قد

5- واجتمع المفتش في معرض إعداده هذا التقرير بممثلين لإدارة عمليات حفظ السلام، وخاصة بموظفين في شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات، حيث زودوه بوثائق ومعلومات واسعة النطاق. وأبقى المفتش دوماً على اتصالات وثيقة بالإدارة المذكورة، التي شرعت هي أيضاً في استعراض للخدمة الميدانية، بغية تبادل الآراء والمعلومات وتفادياً لحالات التكرار. وجمع المفتش مواد وآراء إضافية من كبار الموظفين الإداريين في عمليات حفظ السلام الحالية، ومن ممثلي نقابة موظفي الخدمة الميدانية، من خلال استبيانات مفصلة ومقابلات أجراها معهم في الميدان. كما طلب إلى مؤسسات أخرى في منظومة الأمم المتحدة تعنى بحالات الطوارئ ولها حضور مديني كبير في الميدان، كمنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وبرنامج الأغذية العالمي، أن توافيه بمعلومات عن سياساتها وممارساتها. ويود المفتش أن يعرب عن تقديره لكل من تفضل بمساعدته على إعداد هذا التقرير.

7- وحثت اللجنة الخاصة الأمانة العامة على السعي إلى تحقيق القدرة على إيفاد عمليات حفظ السلام في غضون ٣٠ يوماً من اعتماد الولاية المسندة إليها، وعلى إيفاد عمليات حفظ السلام المعقدة في غضون ٩٠ يوماً من ذلك^(٥). وإلى جانب ما تطلبه الدول الأعضاء من سرعة في إيفاد البعثات، فإن النمو المتطرد في الحاجة إلى موظفين جوهريين هو بالتأكيد أهم التحديات التي تواجهها عمليات حفظ السلام في الوقت الراهن. غير أن أنواع الدعم السوقي والإداري المطلوب في هذه العمليات قد تغيرت أيضاً تغيراً ملحوظاً وأصبحت أعقد كثيراً مما كانت عليه في الماضي. فالاتصالات، مثلاً، باتت تنطوي على درجة كبيرة من التجهيز الإلكتروني للبيانات، في حين أن وظيفة مدير أسطول المركبات، وهي وظيفة تتطلب مهارات تنظيمية وإدارية، قد باتت مطلوبة أكثر من وظيفة ميكانيكي صيانة المركبات. واتفق كل موظفي الأمم المتحدة الذين اجتمع بهم المفتش على أن ثمة حاجة متنامية إلى المزيد ممن لديهم المهارات المتخصصة والكفاءة في التكنولوجيا الحديثة والقدرة الإدارية الوسطى من بين الأخصائيين المدنيين الموفدين إلى الميدان.

8- وفي الواقع أن الفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام قد لاحظ أنه "عانت عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام على امتداد عقد التسعينات من أوجه عجز جوهري في المجالات الإدارية (المشتريات والمالية والميزانية

5- واجتمع المفتش في معرض إعداده هذا التقرير بممثلين لإدارة عمليات حفظ السلام، وخاصة بموظفين في شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات، حيث زودوه بوثائق ومعلومات واسعة النطاق. وأبقى المفتش دوماً على اتصالات وثيقة بالإدارة المذكورة، التي شرعت هي أيضاً في استعراض للخدمة الميدانية، بغية تبادل الآراء والمعلومات وتفادياً لحالات التكرار. وجمع المفتش مواد وآراء إضافية من كبار الموظفين الإداريين في عمليات حفظ السلام الحالية، ومن ممثلي نقابة موظفي الخدمة الميدانية، من خلال استبيانات مفصلة ومقابلات أجراها معهم في الميدان. كما طلب إلى مؤسسات أخرى في منظومة الأمم المتحدة تعنى بحالات الطوارئ ولها حضور مديني كبير في الميدان، كمنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وبرنامج الأغذية العالمي، أن توافيه بمعلومات عن سياساتها وممارساتها. ويود المفتش أن يعرب عن تقديره لكل من تفضل بمساعدته على إعداد هذا التقرير.

أولاً - تلبية احتياجات عملية حفظ السلام الجديدة

ألف - ما استجد من تحديات من حيث تزويد عمليات حفظ السلام بالموظفين

6- قامت دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم التابعة لشعبة الإدارة الميدانية والسوقيات، في عام ١٩٩٦، بإعداد مقترح بوضع استراتيجية عالمية لتزويد العمليات الميدانية بالموظفين، ورد فيها أن درجة النجاح التي تتمتع بها عمليات حفظ السلام والعمليات الميدانية المتصلة بها تتوقف مباشرة، ولكن ليس حصراً، على مقدرة الموارد البشرية التي يتم توفيرها من خلال عملية التزويد بالموظفين. ودعت إدارة عمليات حفظ السلام في ربيع عام ٢٠٠١ إلى انعقاد اجتماع لفرقة عمل داخلية كلفت بإتمام الاستراتيجية العالمية

موظفي الفئة الفنية" على نحو ما يتوخاه الفريق العامل، من المفيد أولاً تقديم عرض إحصائي لفئة الخدمة الميدانية.

باء - لحة عن فئة الخدمة الميدانية اليوم

١١ - كان يُتوخى أصلاً أن تضم فئة الخدمة الميدانية عدداً من الموظفين أقصاه ٣٠٠ موظف، يقدمون الخدمات التالية: توفير خدمات النقل البري، والقيام بالاتصالات اللاسلكية وصيانة أجهزتها، والسهر على أمن مرافق بعثات السلام وأعضائها ولوازمها وإمداداتها وسجلاتها، والحفاظ على النظام أثناء الاجتماعات والجلسات والتحقيقات^(٩). ووسّع حجمها بعد ذلك لتشمل فئات مهنية أخرى، منها الأمناء/الأمينات (السكرتيرون/السكرتيرات) والكهربائيون وعدد من موظفي الإدارة العامة ذوي الألقاب الوظيفية المختلفة. وإضافة إلى ذلك، فمع أنه كان مقرراً أصلاً أن تكون هذه الفئة مقتصرة على الرجال العازبين ذوي اللياقة البدنية الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٢ و ٣٠ سنة، سرعان ما اتسعت لتشمل الرجال والنساء على السواء، مع رفع الحظر عن المتزوجين منهم^(١٠).

١٢ - وحتى نهاية عام ٢٠٠٠ كان موظفو الخدمة الميدانية، البالغ عددهم ٤٦٠ موظفاً، يشكلون نحو ١٣ في المائة من الموظفين المدنيين الدوليين المشاركين في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام، والبالغ عددهم ٣٥٠٠ موظف^(١١). غير أنهم كانوا يشكلون الفئة الوحيدة من الموظفين المكرّسين حصراً للخدمة في الميدان وفي عمليات حفظ السلام.

وشؤون الموظفين) وفي مجالات دعم السوقيات (مديرو العقود والمهندسون ومحللو نظم المعلومات ومخططو الشؤون التعبوية)^(١٢). كما أكد الفريق أن الطبيعة الفريدة والمحددة للقواعد الإدارية واللوائح التنظيمية والإجراءات الداخلية المعمول بها في المنظمة تحول دون نهوض موظفين جدد بهذه الوظائف الإدارية والتعبوية دون أن يكونوا قد تلقوا قدرًا كبيراً من التدريب. وإضافة إلى ذلك، فإن بعض هذه الوظائف، الحاسمة الأهمية من أجل إدارة عمليات حفظ السلام على نحو فعال (كمدراء العقود وموظفو شؤون المشتريات وموظفو الشؤون المالية وغيرهم من الموظفين المخولين صلاحية الإذن بصرف الاعتمادات) لا يجوز عادةً توظيفهم من الخارج^(١٣).

٩ - واجتمع في عام ٢٠٠٠ فريق عامل مشكل من ممثلين لإدارة عمليات حفظ السلام ونقابة موظفي الخدمة الميدانية (يشار إليه فيما بعد بالفريق العامل) وأصدر تقريراً موجزاً عن إعادة تنظيم هيكل فئة الخدمة الميدانية. وأشار التقرير إلى أن نحو ٣٠ في المائة من موظفي الفريق الأساسي في أية بعثة من بعثات الأمم المتحدة يؤدون عادة مهام إدارية، وأنه ما زالت توجد صعوبات كبيرة في تحديد الموظفين الإداريين المؤهلين والإيعاز إلى إدارتهم بالإفراج عنهم. كما لاحظ التقرير أن شرط الترخيص مسبقاً بأداء وظائف معينة يعمل على زيادة الحد من رصيد المرشحين المؤهلين. وأكد التقرير ضرورة إيجاد "مجموعة أساسية من موظفي الفئة الفنية يكونون قادرين حقاً على التنقل وتكون لديهم المعرفة المتخصصة في شؤون إنشاء البعثات الميدانية وتشغيلها وإغلاقها"^(١٤).

١٠ - وبغية الشروع في تقدير ما إذا كانت فئة الخدمة الميدانية بتركيبها الحالي تلبي على الأقل بعض هذه الاحتياجات الملحة، من حيث المهن والمهارات والقدرة على التنقل، وما إذا كان بإمكانها أن تشكل "مجموعة أساسية من

١٤- لا تشكل النساء سوى ١٥ في المائة من موظفي الخدمة الميدانية^(١٢). ويعزى ذلك بصفة رئيسية إلى نشأة فئة الخدمة الميدانية والإجراءات التقليدية المتعلقة بتعيين موظفيها. فالمرشحون الذين كانوا، في السنوات الأولى من عمليات حفظ السلام، يستوفون الشرط الوارد في قرار الجمعية العامة، كانوا بصفة رئيسية من العسكريين (الذكور) المستقدمين من البلدان الرئيسية المساهمة بجنود. ويبدو أنه لم يبدل البتة في السنوات الأخيرة أي جهد محدد لتقويم هذا الاختلال، وما زالت مسائل العمل/الحياة (انظر الفصل الرابع) تجعل من الصعب على المرأة الانخراط في صفوف الخدمة الميدانية.

١٥- ولا تخضع الخدمة الميدانية إلى قاعدة التوزيع الجغرافي العادل، كما أن تركيبها الوطني موروب حيث إن نحو ٦٠ في المائة من موظفيها ينتمون إلى ١٥ بلداً فقط.

١٦- وينبغي ملاحظة أن اللجنة الخاصة قد أكدت على الحاجة المتزايدة إلى مشاركة الموظفين، على أساس جغرافي واسع النطاق، في جميع جوانب عمليات حفظ السلام، وعلى ضرورة المحافظة على عدالة التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين فيما يتعلق بالأخصائيين المدنيين بوجه خاص^(١٣).

١٧- ومع أنه كان يتوخى للخدمة الميدانية أن تضم أفراداً يخدمون لآجال قصيرة (تتراوح فترات خدمتهم بين سنة وثلاث سنوات)، فقد تطورت بعد ذلك لتصبح خدمة دائمة بالنسبة إلى كثير منهم. وعليه، ففي تموز/يوليه ٢٠٠١، كان ٣٤٤ من موظفي الخدمة الميدانية (أي ٧٧ في المائة منهم) معينين لآجال محددة، وكان ١٠٣ منهم (أي ٢٣ في المائة) معينين تعييناً ثابتاً.

١٨- وهناك ثمان مجموعات مهنية رئيسية توظف موظفي الخدمة الميدانية، على النحو المبين في الجدول ٣، إلا أن هذه

الجدول ١: توزيع موظفي الخدمة الميدانية حسب فئات الأعمار (عن الفترة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠)

	٢٩-٢٠	٣٩-٣٠	٤٩-٤٠	٥٩-٥٠
العدد	صفر	٥٦	٢٢٠	١٨٤
النسبة المئوية	صفر	١٢,٢	٤٧,٨	٤٠

المصدر: إحصاءات قدمتها دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم التابعة لشعبة الإدارة الميدانية والسوقيات.

١٣- وفي نهاية عام ٢٠٠٠، كان متوسط أعمار موظفي الخدمة الميدانية ٤٧ عاماً. ومن الجدير بالملاحظة أيضاً أن من المقرر أن يحال إلى التقاعد ما نسبته ٤٦ في المائة من موظفي الخدمة الميدانية في غضون السنوات العشر القادمة. ومعظم من سيحالون منهم إلى التقاعد سيكونون برتبة م ٧ (FS7) (سيتقاعد ٧٣ في المائة منهم في العقد القادم) وم ٦ (FS6) (سيتقاعد ٧٠ في المائة منهم في العقد القادم). إن ما يزيد عن ثلثي موظفي الخدمة الميدانية موظفون حالياً برتبة م ٤ (FS4) أو م ٥ (FS5). وموظفو الخدمة الميدانية الذين تتراوح رتبهم بين م ١ (FS1) وم ٥ (FS5) هم معادلون لموظفي فئة الخدمات العامة، بينما الموظفون برتبة م ٦ (FS6) يعادلون موظفي الفئة الفنية برتبة ف ٣ (P3)، والموظفون برتبة م ٧ (FS7) يعادلون موظفي الفئة الفنية برتبة ف ٤ (P4).

الجدول ٢: توزيع موظفي الخدمة الميدانية حسب الرتب (عن الفترة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١)

	٢-م	٣-م	٤-م	٥-م	٦-م	٧-م	المجموع
العدد	١	٥٢	١٨١	١٣٩	٧٢	١٥	٤٦٠
النسبة المئوية	٠,٣	١١,٣	٣٩,٣	٣٠,٢	١٥,٦	٣,٣	١٠٠

المصدر: إحصاءات قدمتها دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم التابعة لشعبة الإدارة الميدانية والسوقيات.

ثانياً - إصلاح الخدمة الميدانية: توافق آراء آخذ في الظهور

ألف - فئة موظفين ذوي ملكات تمس الحاجة إليها

٢٠- ذكر الفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة للسلام أن فئة الخدمة الميدانية بتركيبتها الحالي لم تعد تلبي أياً أو كثيراً من احتياجات الجيل الجديد من العمليات من حيث الدعم الإداري والسوقي - وهو ما يبدو أنه يؤكد وصف الخدمة الميدانية الوارد أعلاه بأنها جهاز هَرَمٍ وقليل التنوع، ذو مهارات فنية ربما عفا عليها الزمن - ودعا الفريق إلى إعادة النظر في هذه الخدمة على سبيل الاستعجال. وأجرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية في عام ١٩٩٧ عملية مراجعة لإدارة شؤون موظفي الخدمة الميدانية، وأوصى بعدم تعيين أي موظفين جدد في هذه الفئة، وبتشجيع موظفيها على الرحيل عن طريق التقاعد المبكر أو الاستقالة^(١٥). ومع أن معظم الموظفين الذين استشيروا عند إعداد هذا التقرير قد ذكروا أنهم يوافقون مكتب خدمات الرقابة الداخلية في كثير مما أبداه من هواجس بشأن مظاهر عدم الكفاءة في الميزانية وظواهر الشذوذ في الشؤون الإدارية، فقد حذروا من عدم الاحتفاظ بالرصيد الكبير من الموظفين ذوي الخبرات والمهارات والمعارف والذين تزخر بهم الخدمة الميدانية. وأشاروا إلى أن المنظمة هي بحاجة الآن أكثر من أي وقت مضى إلى فئة مستقلة من الموظفين "الرُّحَل" ذوي الدراية في شؤون الأمم المتحدة، الذين يكون السفر والتنقل هما القاعدة بالنسبة إليهم، لا الاستثناء.

٢١- وكما أشير في الفصل الأول، باتت المنظمة مطالبة بمباشرة عمليات حفظ السلام التقليدية وإقامتها تماماً في غضون ٣٠ يوماً من اعتماد مجلس الأمن قراراً بذلك، وفي غضون ٩٠ يوماً في حالة عمليات حفظ السلام المعقدة. وقدم الأمين العام تقارير عما تبذله الأمانة العامة من جهود شتى لتلبية لهذا المطلب^(١٦). وتشمل هذه الجهود، على وجه

المجموعات تشمل ما يزيد عن ٥٠ لقباً مختلفاً من ألقاب الوظائف. وفي حين أن النسبة المئوية من موظفي الخدمة الميدانية العاملين في المجالات الإدارية ما برحت آخذة في الازدياد المطرد، فإن ما يزيد عن ثلثهم ما زالوا يزاولون مهناً فنية محضاً، ميكانيكيو صيانة المركبات أو أخصائيو الدعم الكهربائي.

١٩- ونظراً للشكل المتوخى أصلاً للخدمة الميدانية، فإن موظفيها، بوجه عام، غير حائزين لإجازات جامعية، بل يحملون دبلومات وشهادات فنية. وإضافة إلى ذلك، فقد جُمِّدت تعيينات موظفي الخدمة الميدانية عام ١٩٩٣، وما زال هذا التجميد سارياً حتى الآن، الأمر الذي حال دون تجديد شباب هذه الفئة وحيازة ما استجد من مهارات لا غنى عنها في ميادين آخذة في التطور السريع، كالاتصالات السلكية واللاسلكية، وشؤون النقل والإمداد (السوقيات)، وإدارة المعلومات^(١٤).

الجدول ٣: توزيع موظفي الخدمة الميدانية بين المجموعات المهنية عن الفترة المنتهية في منتصف عام ٢٠٠٠

العدد	النسبة المئوية	
١	٠,٢	خدمة إدارة المباني
٢٦	٥,٧	الكهربائيون
١٦٥	٣٥,٩	الإدارة العامة
٢	٠,٤	ميكانيكيو صيانة المولدات
٣٤	٧,٤	عاملو اللاسلكي
١٠٢	٢٢,٢	أخصائيو اللاسلكي
٣٢	٦,٩	ضباط الأمن
٩٨	٢١,٣	ميكانيكيو صيانة المركبات
٤٦٠	١٠٠%	المجموع

المصدر: إحصاءات قدمتها دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم التابعة لشعبة الإدارة الميدانية والسوقيات.

موظفي هذه الفئة في السن وتقاعس بعضهم، لأسباب عائلية، عن شد الرحال في غضون فترة قصيرة جداً.

٢٣- إن مزايا الخدمة الميدانية لا تنحصر في قدرة أعضائها على الانتشار السريع. فكل من استشارهم المفتش لدى إعداده هذا التقرير من كبار الموظفين الإداريين كانوا متفقيين على أن ما يتمتع به موظفو الخدمة الميدانية من قدرة على التكيف والتحول، وما يتسمون به من سعة حيلة وحسن تدبير، وما هو معهود عنهم من قدرة على العمل في أوضاع مشوبة بالمشقات ومحفوفة بالمخاطر، هي أيضاً مزايا ثمينة، وخاصة في مستهل عمليات إقامة البعثات أو أثناء توسيعها غير المتوقع. وعلى نحو ما ورد في مقترح الاستراتيجية العالمية للتزويد بالموظفين المدنيين، التي أعدها شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات في عام ١٩٩٦، فإن خبرة أعضاء الخدمة الميدانية تتعدى مجرد الإلمام بممارسات الأمم المتحدة وإجراءاتها لتشمل تطبيق هذه الممارسات والإجراءات ميدانياً في البعثات.

٢٤- وإضافة إلى ذلك، فإن خدمتهم الطويلة الأجل قد أوجدت لديهم ولاءً للمنظمة والتزاماً بمبادئها قد لا يوجدان دوماً لدى موظفي البعثات المعينين لأجال قصيرة. ونوه الفريق المعني بعمليات حفظ السلام بضرورة "إعادة النظر في الرأي السائد منذ أمد بعيد ومفاده أن حفظ السلام حالة استثنائية مؤقتة لا وظيفة أساسية للأمم المتحدة"، كما نوه بمزايا استبقاء أفضل العناصر من بين الموظفين المعينين للعمل في البعثات^(١٨). وتبرز هذه التعليقات فائدة الاحتفاظ بملاك صغير من الأخصائيين الميدانيين الثابتين، مع الاستعانة بموظفين احتياطيين إضافيين عند زيادة حجم العمل أو لمواجهة الاحتياجات المفاجئة، عند الاقتضاء.

٢٥- ويلاحظ المفتش أن مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين تنظر حالياً في إمكانية توسيع فئة موظفي الخدمة

الخصوص، العمل على إعداد استراتيجية عالمية جديدة لتزويد عمليات حفظ السلام بالموظفين المدنيين، مع تحويل البعثات الميدانية صلاحية إضافية لتدبير الموظفين؛ واتخاذ ترتيبات احتياطية؛ ومباشرة مشروع غالاكسي. ويهدف هذا المشروع إلى تسريع خطى عملية تدبير الموظفين المدنيين من أجل عمليات حفظ السلام عموماً وتوحيد معايير هذه العملية. وهو يتناول تصميم واستحداث وتنفيذ وصيانة نظام برامج حاسوبية تطبق بواسطة شبكة الإنترنت، سيعيد هندسة أساليب الأمم المتحدة لتدبير الموظفين واختيارهم بكامل نطاقها. وقد دخلت إدارة عمليات حفظ السلام في شراكة مع مكتب إدارة الموارد البشرية في هذا المشروع، الذي أبدت اللجنة الخاصة تأييدها له^(١٧).

٢٢- غير أنه لا يمكن لأي برنامج حاسوبي أو لأية قائمة مرشحين أعدت بواسطة الحاسوب أن تحل محل التواجد الحريص لمجموعة من الأفراد ذوي الخبرة والقدرة الكبيرة على السفر والتنقل، أو أن يُستبدل بما عما يتصف به هؤلاء من مرونة فريدة. فالغرض ذاته من الخدمة الميدانية هو قدرتها على الانتقال في أي وقت إلى أي مقر عمل آخر، وهي تظل فئة الموظفين الوحيدة في الأمم المتحدة التي تتمتع بقدرة حقيقية على الحركة والانتقال. ونظراً لأن موظفي الخدمة الميدانية مطالبون بأن يكونوا جاهزين لإيفادهم فوراً وأن يتقبلوا الأوضاع السائدة على الأرض، فإن إحدى مزايا هؤلاء الموظفين هي بالذات قدرتهم على الانتشار في غضون مهلة قصيرة جداً. ويتراوح عادة الوقت المطلوب لانتشار موظفي الخدمة الميدانية في الموقع بين يومين وثلاثة أسابيع، حيث يتوقف ذلك في الغالب على مدى توافر وسائل النقل الوافية. وفي أغلب الأحيان، تكون فرقة متقدمة من موظفي الخدمة الميدانية وغيرهم في طليعة البعثات الجديدة. غير أنه ينبغي ملاحظة أن هذه السرعة في الوزع والانتشار وهذه الميزة النسبية ربما تكونان آخذتين في التضاؤل مع تقدم

الميدانية لديها. ففي الوقت الراهن، تقتصر الخدمة الميدانية في المفوضية على مجموعة عملياتية تتمتع بقدرة كبيرة على الحركة والتنقل، وهي تتألف من عدد صغير من عاملي اللاسلكي. غير أن المفوضية، شأنها في ذلك شأن الأمم المتحدة، تحوّل مؤقتاً إلى الخدمة الميدانية موظفيها من فئة الخدمات العامة الموفدين إلى الميدان، لفترة سنتين عادة. وبعد انتهاء فترة إيفاد هؤلاء الموظفين، يُتوقع إعادتهم إلى وظائفهم في المقر أو غيره من المكاتب الثابتة للمفوضية. ونظراً لما جرى في السنوات الأخيرة من إيفاد عدد متزايد من موظفي الخدمات العامة إلى العمليات الميدانية لأداء مهام في المجالين الإداري والمالي، فقد بدأت المفوضية بحث ما إذا كان تحويل عدد منهم إلى الخدمة الميدانية بصفة دائمة سيؤدي بعض احتياجاتها الملحة إلى الموظفين في هذه الفئة.

باء - إعادة تحديد سمات الخدمة الميدانية

٢٨ - بناء على الاعتبارات المذكورة أعلاه، يوصي المفتش بأن تحتفظ الأمم المتحدة بفئات مستقلة من الموظفين ذوي التوجه الميداني. وسيشكل هؤلاء الموظفون جزءاً من الأفرقة الأساسية المرتقب إنشاؤها، في إطار الاستراتيجية العالمية الجديدة لتدبير الموظفين المدنيين، من أجل الشروع في عمليات حفظ السلام أو توسيع نطاق هذه العمليات أو تصفيتها. غير أنه سيلزم إصلاح هذه الفئة إصلاحاً شاملاً من أجل مواجهة تحديات الجيل الجديد من عمليات حفظ السلام. وينبغي التركيز في عملية إعادة التنظيم الهيكلي الشاملة هذه على حجم فئة موظفي الخدمة الميدانية وتكوينها من حيث المهن والمهارات، وعلى أوضاع خدمة موظفيها، وعلى كيفية إدارتها وصلتها ببقية فئات موظفي الأمم المتحدة.

٢٩ - وسيتوقف حجم المجموعة (تشير بعض التقديرات إلى مجموعة يتراوح عدد أفرادها بين ثلاثمائة وأربعمائة) على تحديد مستوى المهام التي ستتولى النهوض بها ونطاق هذه المهام، وعلى الطرائق الموحدة لتزويد البعثات بالموظفين، والتي تعكف إدارة عمليات حفظ السلام حالياً على تحديثها وتنقيحها. أما الأفرقة الأساسية المذكورة أعلاه فستتكون في الغالب من موظفين إداريين من المرتبة المتوسطة، تكون

٢٦ - وفي هذا الشأن، تلاحظ وحدة التفتيش المشتركة، أن استراتيجية التزويد بالموظفين المدنيين التي تعكف الأمانة العامة على وضعها تنوه بضرورة توسيع مصادر تدبير الأخصائيين الميدانيين لتشمل وكالات الأمم المتحدة الأخرى. وقد استفسرت الوحدة عن جدوى إيجاد رصيد من الأخصائيين الميدانيين المدنيين يكون مشتركاً بين جميع منظمات الأمم المتحدة التي تعالج حالات الطوارئ أو المنازعات. ويبيّن برنامج الأغذية العالمي أنه سيكون مستعداً للمشاركة في مباحثات بشأن وضع نظام مشترك من هذا النوع، إلا أنه لاحظ أن ثمة مهام متخصصة معينة تنهض بها كل وكالة من الوكالات دون غيرها. كما أن اليونيسيف ترى أن إيجاد هذا الرصيد من الأخصائيين سيكون مجدياً من حيث المبدأ، وإن كان سي طرح تحديات شبيهة بتلك المتصلة بالخدمات والعمليات المشتركة.

٢٧ - أما مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، فهي لا تعتقد بإمكانية تنفيذ هذا المشروع، حيث إن احتياجات كل منظمة قد تتباين وفقاً لأوقات حدوث المنازعات الطارئة

يتولى القيام بها، بصفة حصرية تقريباً، موظفون محليون، وأن موظفي الخدمات العامة لا يعيّنون دولياً إلا في الحالات القليلة جداً التي قد لا يكون من المجدي فيها الاستعانة بخدمات موظفين محليين. أما برنامج الأغذية العالمي، فيبين أنه، عند الشروع في إقامة عمليات الطوارئ، وفي بلدان معينة حيث يكون دعم المكاتب دولياً أمراً جوهرياً، يقوم البرنامج عادة بتضمين أفرقة الدولية أو "فرق العمل" التي يشكلها في الميدان موظفاً دولياً واحداً أو اثنين من فئة الخدمات العامة (أمين (سكرتير) دولي/أمينة (سكرتيرة) دولية برتبة ع ٥ (GS5)، مساعد دولي/مساعدة دولية للشؤون الإدارية برتبة ع ٦ (GS6)، مساعد دولي/مساعدة دولية لشؤون البرامج برتبة ع ٦ (GS6)). وعلى نحو ما ورد أعلاه، لا تعيّن المفوضية دولياً موظفين في فئة الخدمات العامة للعمل في بعثاتها الميدانية، بل توفد من هم موظفون لديها أصلاً من كبار موظفي فئة الخدمات العامة للقيام بمهام الدعم في الشؤون الإدارية والمالية. غير أنها قد تغير سياستها في المستقبل القريب.

٣٢- ومع أن فئة الخدمة الميدانية قد أنشئت لتنهض بمجموعة متنوعة من المهام الفنية في إطار عمليات حفظ السلام، فمع مرور السنين، ومع تولي الأمم المتحدة عمليات كبيرة ومعقدة، كثيراً ما كان موظفو الخدمة الميدانية يُنقلون بين وظائف وأخرى دون قدر وافٍ من الإعداد أو التدريب أو التقييم. وإضافة إلى ذلك، ففي حين أن معظم موظفي هذه الفئة لديهم الكفاءة الفنية، ثمة توافق في الرأي على نطاق واسع بين موظفيها والمشرفين عليها فيما يتعلق بالحاجة الماسة إلى تنمية مهارات أولئك الموظفين في شؤون الإدارة والاتصالات. وفي الوقت ذاته، يبدو أيضاً أن ثمة نقصاً لدى موظفي هذه الفئة في عدد من المهارات الفنية المتخصصة، لا سيما في مجال السوقيات (شؤون النقل والإمداد).

لديهم قدرة كبيرة على الحركة والتنقل ودرجة عالية من الخبرة ومهارات قوية في مجالي الإشراف والتدريب. وسيشكل موظفو الخدمة الميدانية القوام الإداري واللوجستي لهذه الأفرقة، وسيتم التركيز في تعيينهم على الفئات المهنية التي تزود العمليات الميدانية بالقدرات الإدارية والتشغيلية (السوقيات والمشتريات والتمويل وشؤون الموظفين، وما إلى ذلك).

٣٠- ويبدو أن ثمة توافقاً في الآراء على أن الأفرقة ربما تشمل عدداً قليلاً من موظفي الدعم المعيّنين دولياً، وخاصة في الميدان التقني والحرفي. وثمة بدائل، أكثر فعالية من حيث الكلفة، مطروحة في مقار عمل كثيرة (ولكن ليس في جميعها)، في شكل عقود خدمات و/أو موظفين تعاقديين دوليين و/أو سوق يد عاملة محلية و/أو متطوعي الأمم المتحدة. ومن بين المهام التي يمكن ملء وظائفها محلياً في كثير من الأحيان ما يلي: الدعم الكهربائي والالكتروني لتجهيز البيانات، والأشغال الميكانيكية، وصيانة المركبات، والنقل، وإلى حد ما، الهندسة والاتصالات. وفي الواقع أن هذه المهام يؤديها فعلاً، في عدد من مقار العمل، موظفون محليون، أو يتم التعاقد على أدائها مع مقاولين محليين، بمبالغ أقل كثيراً مما يكلفه ملء هذه الوظائف بموظفي الخدمة الميدانية. غير أن ثمة أيضاً اتفاقاً عاماً على أنه ستظل ثمة حاجة لموظفي الخدمة الميدانية في بعض وظائف الدعم الإداري والسوقي، وعلى عدم استخدام موظفين/مقاولين محليين إلا في حدود ما يسمح به الحفاظ على رقابة فعالة. ومن ثم، فإن تواجد موظفي الخدمة الميدانية في مهام إشرافية سيكون مطلوباً في معظم الحالات. وهذا التواجد سيكفل أيضاً الاستمرارية والامتثال للمعايير التنظيمية.

٣١- وربما ينبغي التنويه في هذا الصدد إلى ما يتبع في منظمات الأمم المتحدة الأخرى من ممارسات متباينة في هذا الشأن. فتفيد اليونيسيف، مثلاً، أن مهام الدعم في الميدان

هذه الفئة بغية وضع بيانات موجزة أو صحائف وقائع عنهم، وهي تعكف حالياً على وضع استبيان على سبيل المتابعة لإرساله إلى جميع موظفي الخدمة الميدانية بغية الحصول على معلومات أحدث عهداً عن خلفية كل منهم، بما في ذلك ما تلقوه من تدريب أو تعليم رسمي، إن وجد، منذ انضمامهم إلى الخدمة الميدانية، فضلاً عما يتطلعون إليه في حياتهم الوظيفية. غير أن تقدير الاحتياجات التدريبية والتطويرية لا يمكن أن يسبق ما يتعين اتخاذه من قرارات أساسية بشأن مستقبل الخدمة الميدانية.

٣٦- ونظراً إلى عدم اتخاذ قرارات من هذا القبيل وعدم وجود موارد وافية في السنوات الأخيرة، لم تتمكن شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات من إحراز تقدم حاسم وتلبية الاحتياجات الملحة لهذه الفئة بشكل منهجي. ونظراً للمتطلبات العاجلة المتصلة بإقامة بعثات كبيرة لحفظ السلام وتوسيعها في السنتين الماضيتين، يبدو أن العمل على إصلاح الخدمة الميدانية قد توقف. فلا يقوم الموظفون بهذا العمل إلا في "أوقات فراغهم"، عندما تسمح واجباتهم الأخرى بذلك. وقد بات ينبغي إيلاء الأولوية لإعداد مجموعة شاملة ومفصلة من المقترحات فيما يتعلق بتركيب الخدمة الميدانية مستقبلاً، من حيث أعداد موظفيها ووظائفهم. وإذا ما قامت إدارة عمليات حفظ السلام برصد موارد وافية وتكريسها حصيصاً لهذا الغرض، ربما يتسنى لهذه المقترحات، التي من شأنها أن تعزز ما سبق أن قام به كل من شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات واتحاد موظفي الخدمة الميدانية من عمل في هذا الشأن، أن تُعرض على الجمعية العامة في دورتها الثامنة والخمسين.

٣٧- ولا بد من التنبؤ بأنه، حالما تتخذ قرارات بشأن تركيب الخدمة الميدانية مستقبلاً، فإن قائمة جرد المهارات والكفاءات ستبين أن ثمة عدداً من موظفي الخدمة الميدانية، لا سيما المتخصصون منهم في المجالات الفنية، بل وحتى بين

٣٣- إن المنظمة قد أهملت منذ أمد طويل تنمية قدرات موظفيها الميدانيين وتطوير مهاراتهم. وما برحت الخدمة الميدانية تكتفي حتى الآن ببرامج تدريبية تتاح لجميع موظفي المنظمة العاملين في المقر أو في البعثات الكبيرة في الميدان (مهارات الإشراف، المفاوضات التعاونية المشتركة، وما إلى ذلك). كما تتاح دورات في مجالات فنية أو متخصصة (تكنولوجيا المعلومات، أو الاتصالات، أو النقل، أو المشتريات). ومعظم المناطق التي توجد فيها مقار عمل يوفد إليها موظفو الخدمة الميدانية لا توجد فيها مرافق تدريب محلية وافية، كالجامعات. وإن مكتب خدمات الرقابة الداخلية قد أوصى شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات بإجراء تقدير للموارد اللازمة من أجل وضع برنامج تدريبي يرمي تحديداً إلى تحسين مجموعة مهارات موظفي الخدمة الميدانية^(٩). غير أنه لم يتم إنشاء وحدة تدريبية لهذا الغرض، ويعزى ذلك بصفة رئيسية إلى قلة الموارد لدى شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات.

٣٤- وبناء على ذلك، يكرر المفتش تأكيد ضرورة وضع برنامج تدريبي محدد متطور يخصص لموظفي الخدمة الميدانية، يمكن أن يجمع بين التدريب داخلياً والتدريب خارجياً، بما في ذلك دورات بالمراسلة، ولا يرمي فقط إلى تطوير مهارات الإدارة والإشراف المطلوبة لدى أعضاء الأفرقة الأساسية، بل يستهدف أيضاً تحديث الكفاءة الفنية والتشغيلية لدى موظفي الفئة الميدانية. ويمكن أن يتولى وضع هذا البرنامج فرع التدريب المدني في شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات، في حال إنشائه، بالتشاور والتعاون مع كلية موظفي الأمم المتحدة^(١٠).

٣٥- ويتعين وضع هذا البرنامج الشامل بالاستناد إلى قائمة جرد كاملة بالمهارات والخبرات والكفاءات المتاحة حالياً لدى موظفي الخدمة الميدانية. وقد شرعت مؤخراً دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم في استعراض ملفات موظفي

وما يرتبط به من استحقاقات. ويتقاضى موظفو الخدمة الميدانية برتبة م ١ (FS1) إلى م ٥ (FS5) مرتبات أساسية تعادل مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة، ويتقاضى موظفو الخدمة الميدانية برتبة م ٦ (FS6) وم ٧ (FS7) مرتبات تعادل مرتبات موظفي الفئة الفنية برتبة ف ٣ (P3) وف ٤ (P4) على التوالي. على أنه يحق لجميع موظفي الخدمة الميدانية الحصول على منحة التعليم وإجازة زيارة الوطن وغير ذلك من الاستحقاقات التي تقدم للموظفين المعيّنين دولياً.

٣٩- إن مفهوم مقر العمل الأساسي، الذي يتم بموجبه تعيين موظفي الخدمة الميدانية لشغل وظائف مدرجة في ميزانية "البعثات القائمة" الخمس^(٢٢) يظلون تابعين لها إدارياً حتى أثناء فترات إيفادهم للعمل في "البعثات الخاصة"، (تعرف هذه الفترات باسم "فترة الإيفاد")، هو مفهوم يستند جزئياً إلى ضرورة توفير عنصر الاستمرارية للأسر. وقد أسهم بذلك إلى حد ما في رفاه الموظفين وأتاح لهم في الوقت ذاته حوافز مالية لإيفادهم إلى البعثات الخاصة. بيد أن غالبية المسؤولين الذين استشيروا من أجل إعداد هذا التقرير يرون أن هذا النظام قد بات عديم الفعالية ومكلفاً، ويدعون إلى إصلاحه إصلاحاً شاملاً.

٤٠- وفي الواقع أن هذا النظام قد أوجد ضرباً من التلغيق عند وضع الميزانيات، حيث إن البعثات القائمة لا تحدد ميزانياتها على أساس احتياجات التشغيل الفعلية فحسب، بل على أساس الحاجة إلى إنشاء "مركز نقاهة" لموظفي الخدمة الميدانية بين فترات الإيفاد. وكن مكتب خدمات الرقابة الداخلية قد أوصى، في تقريره عن مراجعة الحسابات لعام ١٩٩٧، بالكف عن هذه الممارسة لكونها وسيلة غير فعالة لتخصيص الموارد^(٢٣). وجاء في التقرير أن لا البعثات الأساسية ولا شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات قد وضعت خططاً لإعادة استيعاب موظفي الخدمة الميدانية عند عودتهم

من هم مؤهلون للانتقال إلى الفئة الفنية بموجب القواعد السارية حالياً، لن يستوفوا الشروط المحددة مؤخراً للخدمة الميدانية. وسيتم نقل بعض الموظفين إلى وظائف مناسبة أخرى في الأمانة العامة أو وكالات الأمم المتحدة الأخرى، وسيتم إلغاء وظائف أخرى تدريجياً عن طريق الإحالة إلى التقاعد المبكر و/أو التناقص الطبيعي لأعداد الموظفين و/أو التعويض. ومن ثم، ينبغي إنشاء فريق عامل يضم ممثلين عن شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات ومكتب إدارة الموارد البشرية ونقابة موظفي الخدمة الميدانية، ليقترح على الأمين العام معايير وطرائق لاستبقاء الموظفين في الخدمة الميدانية الجديدة وإدماجهم فيها، ولنقل موظفين آخرين وإنهاء توظيفهم تدريجياً. وينبغي أن تشمل هذه المعايير جملة أمور، منها التدريب الأكاديمي والمهني، وسجل بأداء الموظفين وقدرتهم المشهودة على الإدارة والإشراف، فضلاً عن قدرتهم على الاتصال بفعالية. وسيقتضي هذا العمل أيضاً تكريس موارد بشرية له على أساس متفرغ. ومن المؤكد أن ما ستبدله الأمانة العامة من جهد في هذه العملية سيعود بمنافع جمة فيما لو أسفرت العملية عن استعادة شباب القوة العاملة واستردادها طاقتها بحيث تصبح مؤهلة تماماً للاضطلاع بعمليات السلم الجديدة.

ثالثاً - ترشيد إدارة الخدمات الميدانية

ألف - إلغاء مفهوم مقر العمل الأساسي وتبسيط عملية تجهيز الاستحقاقات

٣٨- إن إصلاح الخدمة الميدانية سيتطلب أيضاً تفحص الطريقة التي تتم بها إدارتها. فقد لوحظ أن الخدمة الميدانية هي في الوقت الحاضر مصدر الموظفين الأكثر كلفة للمنظمة^(٢٤). ذلك أن التكاليف المرتبطة بموظفي الخدمة الميدانية لها صلة بترتيبات الإدارة والميزانية التي يتم وضعها لهذه الفئة، ولها بوجه خاص صلة بنظام مقر العمل الأساسي

البعثات. أما بالنسبة لموظفي الخدمة الميدانية الموفدين إلى البعثات، فتقيد هذه التكاليف على حساب الوظائف المصرح بها للبعثات التي يعاد انتدابهم إليها، وإن كنت الرواتب وجميع البدلات والاستحقاقات (باستثناء بدل الإقامة المخصص للبعثة) تحسب بالسعر السائد في مقر عملهم الأساسي. ومما يزيد من عنصر اللبس في الميزانية ما ذكر في مقدمة هذا التقرير من تحويل موظفي فئة الخدمات العامة الموفدين إلى البعثات القائمة تحويلاً مؤقتاً، إلى فئة الخدمة الميدانية (ولكن يشار إليهم بأنهم من موظفي رتبة الخدمة الميدانية (FSL) تمييزاً لهم عن موظفي الخدمة الميدانية (FSOs)). أما موظفو فئة الخدمات العامة الموفدون إلى البعثات الخاصة فيظلون تابعين لهذه الفئة ويشار إليهم بأنهم من موظفيها.

٤٢- كما أن نظام مقر العمل الأساسي يزيد من تعقيد عملية إدارة شؤون موظفي الخدمة الميدانية ومن قلة كفاءتها. وعلى سبيل المثال، فإن التأخير في تجهيز استحقاقات الموظفين يعزى في كثير من الأحيان إلى الاتصالات الثلاثية التي تجري فيما بين البعثة الخاصة الموفد إليها موظف الخدمة الميدانية، وبعثته الأساسية، ودائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم التابعة لشعبة الإدارة الميدانية والسوقيات في المقر.

٤٣- ولذلك، يعتقد المفتش أن ثمة حاجة ملحة إلى إعادة النظر في كامل مفهوم مقر العمل الأساسي، وربما إلى إلغاءه. ويلاحظ أن هذا المفهوم تنفرد به الأمم المتحدة (الوكالات الأخرى التي يوجد لديها عدد كبير من الموظفين في الميدان ليس لها "مقار عمل أساسية" بهذا المعنى) وتنفرد به الخدمة الميدانية بصفة خاصة. ويبدو أنه لم يعد هناك ما يبرر بقاء هذا النظام أو أنه لم يعد نظاماً فعالاً. وفضلاً عن ذلك، فمع أنه أنشئ لتوفير عنصر من الاستقرار للموظفين وأفراد أسرهم، فإن الأوضاع السائدة حالياً في البعثات القائمة لا تفضي بالضرورة إلى رفاه الأسر (انظر الفصل الرابع).

إلى بعثتهم الرئيسية. وأتاح النظام أيضاً وجود عدد مفرط من المنتسبين إلى فئة موظفي الخدمة الميدانية. فقد كان يوجد ٤٤٧ موظفاً في هذه الفئة في منتصف عام ٢٠٠١، بينما لم يكن يوجد فيها سوى ٢٨٠ وظيفة ثابتة. وأدرج الفرق في بند للميزانية عنوانه "البعثات الخاصة".

الجدول ٤ - توزيع موظفي الخدمة الميدانية بحسب الموقع عن الفترة المنتهية في تموز/يوليه ٢٠٠١

وظائف الخدمة الميدانية المدرجة في الميزانية	عدد موظفي الخدمة الميدانية	
	٢٨٠	"البعثات القائمة"، ومنها
	١٠٨	هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة في فلسطين
	٢٦	فريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان
	٢٩	قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص
	٩١	قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان
	٢٦	قوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك في مرتفعات الجولان
	٢٣١	"البعثات الخاصة"
	٨	مقر الأمم المتحدة
	٥	المكاتب الأخرى
	٤٤٧	المجموع

المصدر: إحصاءات مستمدّة من دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم التابعة لشعبة الإدارة الميدانية والسوقيات، ومن الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١ (التي تشمل ميزانتي هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة في فلسطين وفريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان، اللتين يتم تمويلهما من الميزانية العادية للأمم المتحدة)، ومن ميزانيات قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص وقوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان وقوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك في مرتفعات الجولان عن الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢.

٤١- وبالنسبة لموظفي الخدمة الميدانية العاملين في بعثتهم الأساسية، فإن تكاليف مرتباتهم وجميع استحقاقاتهم وبدلاتهم الأخرى تقيد على حساب الوظائف المصرح به لهذه

أكثر صرامة من حيث التنقل والتعرض للمشقة. ويمكن تجسيد هذا الاعتراف بتوسيع نطاق المعايير الحالية التي يتم على أساسها حساب درجة التنقل والمشقة، لمراعاة إمكانية انتقال موظفي الخدمة الميدانية ما يزيد عن اثني عشرة مرة خلال حياتهم المهنية، ولتعويضهم وفقاً لذلك^(٢٥).

٤٦ - وتؤكد أيضاً شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات أنها تتحمل عبئاً إدارياً نتيجة لتجهيز استحقاقات السفر المتواتر لموظفي الخدمة الميدانية ومعاليتهم. ويمكن إيلاء النظر للأخذ بنظام مماثل للنظام الذي اعتمده مؤخراً برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والذي يدفع بموجبه مبالغ نقدية مباشرة لموظفيه ليتكفلون بأنفسهم شراء بطاقات سفرهم وسفر معاليهم المعترف بهم، عند التعيين أو الإيفاد إلى مكان آخر أو زيارة الوطن أو العودة إلى الوطن عند انتهاء مدة الخدمة. ولم يعد ضرورياً إصدار تصريح بالسفر (PT.8) أو تقديم مطالبة بتعويض نفقات السفر (F.10)^(٢٦). وقد أثار اتحاد موظفي الخدمة الميدانية هذه القضية في آخر اجتماع عقده لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة (د-٢٥) وتقرر خلاله تقييم تجربة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في هذا الشأن، ثم دراسة جدوى واستصواب توسيع نطاق هذه التجربة لتشمل البعثات الميدانية، فضلاً عن دراسة إمكانية توفير خيارات دفع مبالغ مقطوعة في حالات أخرى.

باء - اعتماد وتنفيذ سياسة واضحة للتناوب والتنقل

٤٧ - ثمة نتيجة طبيعية ستترتب على هذا الإصلاح وعلى إلغاء مقر العمل الأساسية هي اعتماد وتنفيذ سياسة واضحة لتناوب موظفي الخدمة الميدانية وتنقلهم. وقد علم المفتش أن متوسط فترة إيفاد موظفي الخدمة الميدانية إلى بعثة خاصة هي حوالي عام ونصف العام. غير أن مدة الإيفاد وتواتره يتفاوتان تفاوتاً كبيراً فيما بين موظفي الخدمة الميدانية.

وعليه، فبدلاً من إلحاق موظفي الخدمة الميدانية اعتباراً ببعثة قائمة، ينبغي أن يكون لهم جميعاً قاعدة واحدة تكون بحكم المنطق إدارة عمليات حفظ السلام في المقر. ومن الجدير بالإشارة في هذا الصدد إلى أنه كان يُتوخى أصلاً أن تكون الخدمة الميدانية "متمركزة في المقر لأغراض التدريب"^(٢٤).

٤٤ - وفيما إذا لم تعد البعثات القائمة تستخدم "كاحتياطي" لموظفي الخدمة الميدانية، وإذا اقتصر ميزانياتها مستقبلاً على العدد المحدد لوظائف الخدمة الميدانية التي تقتضيها هذه البعثات فعلاً، كما هو الحال بالنسبة للبعثات الخاصة، فقد يكون من الأبسط أيضاً الكف عن الإشارة إلى وظائف الخدمة الميدانية كفتحة منفصلة في ميزانيات البعثات، وقد يعمل ذلك على زيادة وضوح بنود الميزانية. ويمكن بدلاً من ذلك الإشارة إلى هذه الوظائف بأنها من وظائف الفئة الفنية أو فئة الخدمات العامة، يُتدب إليها موظفو الخدمة الميدانية وفقاً لرتبتهم ومهامهم. وسيظل يلزم تمويل عدد من الوظائف الإضافية، قد تتراوح نسبتها بين ١٠ و ٢٠ في المائة من مجموع الوظائف، من ميزانية المقر كاحتياطي لموظفي الخدمة الميدانية. ويمكن أيضاً استخدام هذا "الاحتياطي" لانتداب أخصائيين ميدانيين "على سبيل الإعارة" إلى وكالات أخرى لديها عمليات كبيرة في الميدان.

٤٥ - كما أن من شأن إلغاء مقر العمل الأساسي أن يتيح للمنظمة مواءمة استحقاقات موظفي الخدمة الميدانية مع استحقاقات الموظفين الآخرين، سواء من الفئة الفنية أو من فئة الخدمات العامة، الموفدين مؤقتاً إلى الميدان. وينبغي للأمانة أن تعد تحليلاً للتكاليف والفوائد التي يمكن أن ينطوي عليها الأثر المالي الناتج عن تمركز جميع موظفي الخدمة الميدانية في مقر الأمم المتحدة بدلاً من تمركزهم في مقر العمل الأساسية. وربما سيبين هذا التحليل أن المنظمة ستحقق مكاسب كبيرة نتيجة لذلك. وفي الوقت ذاته، فلا بد من الاعتراف بأن الخدمة الميدانية تُفرض عليها شروط

٤٨- وقد قامت شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات باعتماد وإعلان سياسة للتناوب في عام ١٩٩٨. وتقر هذه السياسة بأن التنقل فيما بين البعثات الميدانية سمة فريدة وأساسية من سمات فئة الخدمة الميدانية. وهي تدعو بالتالي إلى إيفاد موظفي الخدمة الميدانية عادةً إلى بعثة من البعثات القائمة، للخدمة الفعلية فيها لمدة أربع سنوات، وإلى بعثة خاصة لمدة عامين. وعند انتهاء فترة إيفاد موظفي الخدمة الميدانية وعودتهم إلى مقر عملهم الأساسي، يتوقع منهم العمل فيه لمدة ١٨ شهراً على الأقل قبل أن يصبحوا مؤهلين للإيفاد إلى بعثة خاصة أخرى. ونظرياً، لا ينبغي إيفاد أي موظف إلى بعثة ما لمدة تتجاوز أربع سنوات متواصلة.

٥١- وفي حالة إلغاء نظام مقر العمل الأساسي، سيتحتم وضع سياسة جديدة تماماً للتناوب والتنقل وتطبيقها تطبيقاً حازماً. وينبغي لهذه السياسة أن تتيح إيفاد موظفي الخدمة الميدانية بالتناوب من مركز عملهم في مقر الأمم المتحدة إلى البعثات بمختلف أنواعها. وقد ثبت أن ما كان يجري سابقاً من تفريق بين البعثات "القائمة" والبعثات "الخاصة" هو أمر مضلل، حيث إن بعض البعثات "القائمة" قد أصبح الإيفاد إليها لفترات طويلة أمراً غير مناسب، أو يمكن أن يصبح كذلك، بينما يمكن استحداث بعثات أحدث في بيئة أكثر أمناً وأكثر سلامة للأسر. ومن ثم، فبما أن المعايير التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية تميز بين مقار العمل الشاقة ومقار العمل الأكثر يسراً، ينبغي لموظفي الخدمة الميدانية أن يتناوبوا، قدر الإمكان، بين الاثنين. كما ينتظر من بعضهم أن يخدموا لفترات من الوقت في إدارة عمليات حفظ السلام في المقر حيث يمكن أن تكون خبرتهم الميدانية ذات فائدة كبيرة.

٥٢- ولعل من المفيد في هذا الصدد استعراض ممارسات وسياسات منظمات أخرى للأمم المتحدة لها حضور كبير في الميدان. فعلى سبيل المثال، تنفيذ منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) أن التناوب فيما بين موظفيها يتم سنوياً، مع إيلاء الاعتبار الواجب لتصنيف عامل التنقل والمشقة لدى

٤٩- وتفيد شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات بأنها حاولت تنفيذ سياسة التناوب تنفيذاً كاملاً مع مراعاة مقتضيات عمليات البعثات الجارية وأوضاع العمل الشاقة في البعثات الخاصة. غير أن غالبية الموظفين الذين استشيروا في معرض إعداد هذا التقرير تعتقد أن سياسة التناوب لم تطبق بثبات، وأن نظام التناوب لا يزال يفتقر إلى الشفافية. أما اتحاد موظفي الخدمة الميدانية فيعتقد أن سياسة التناوب، التي وضعت بالتشاور مع الاتحاد، لم تنفذ قط تنفيذاً صحيحاً.

٥٠- ويبدو أن عدداً من موظفي الخدمة الميدانية يتفادون التناوب وأهم خدموا في بعثات قائمة عدداً كبيراً من السنوات تعدى الأربع سنوات^(٢٧). وعلى نقيض ذلك، فإن غيرهم من موظفي الخدمة الميدانية قد أوفدوا بشكل متواصل إلى بعثات خاصة، أحياناً لفترات طويلة وصلت إلى ست سنوات، إما بشكل طوعي (بسبب المزايا المالية المرتبطة بهذا الإيفاد) أو بسبب اشتداد الطلب على مهارات متخصصة معينة في البعثات الخاصة. ومما زاد من صعوبة تنفيذ سياسة التناوب بحذافيرها إيفاد بعثات ميدانية كبيرة في الآونة الأخيرة (لا سيما إدارة الأمم المتحدة الانتقالية في تيمور الشرقية وبعثة الأمم المتحدة لإدارة المؤقتة في كوسوفو)،

التعيين أو الترقيات أو التطوير المهني. فهذه الخصوصية التي يتصفون بها قد أُلقت عبئاً إدارياً ثقيلاً على كاهل إدارة عمليات حفظ السلام، التي ينصبّ عملها بحكم الضرورة على مهام شديدة تجهيز الاعتماد على اليد العاملة، على حساب مهام فنية أكثر أو مهام محققة لقيمة مضافة.

٥٥- والوثيقة المرجعية الأساسية لإدارة شؤون الخدمة الميدانية هي ST/AFS/SGB/87/Rev.2 المؤرخة ٧ آذار/مارس ١٩٥٠، التي لم تحل محلها قط أية وثيقة أخرى والتي تحدد مهام الخدمة الميدانية ومسؤولياتها. ومن البديهي أن هذه الوثيقة قد عفا عليها الزمن، إذ لا يتجلى فيها ما حدث على مر العقود السابقة من تغييرات. وفي عام ١٩٩٣، آلت مسؤولية إدارة الخدمة الميدانية وتنظيمها من إدارة شؤون الإدارة والتنظيم إلى إدارة عمليات حفظ السلام. والواقع أن سلطة إدارة شؤون جميع المعيّنين في البعثات والموظفين الموفدين إليها قد أُسندت منذ عام ١٩٩٤ إلى إدارة عمليات حفظ السلام^(٢٩). وفي إطار شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات التابعة لإدارة عمليات حفظ السلام، تتولى دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم المسؤولية الرئيسية عن إدارة شؤون الخدمة الميدانية. ولذلك ينبغي إصدار نشرة جديدة حالما تتخذ القرارات الأساسية بشأن مستقبل الخدمة الميدانية^(٣٠).

٥٦- وينبغي لهذه النشرة أن تعكس، بوجه خاص، توزيعاً جديداً للمسؤوليات داخل مقر الأمم المتحدة وبينه وبين البعثات، فيما يتعلق بإدارة الخدمة الميدانية. وكانت وحدة التفتيش المشتركة قد استفسرت في الاستبيان الذي أرسلته إلى جميع عمليات حفظ السلام القائمة حالياً عما إذا كان كبار الموظفين الإداريين يعتقدون أن مستوى السلطة التي أُسندتها إليهم دائرة شؤون الموظفين والدعم التابعة لشعبة الإدارة الميدانية والسوقيات كافية لإدارة شؤون موظفي الخدمة الميدانية، كما استفسرت عن أسباب كثرة حالات التأخر في تجهيز الاستحقاقات. ورأى معظم من أجابوا على

كل مقر من مقر العمل، وللحيلولة دون اضطراب نفس المجموعة من الأفراد للعمل باستمرار في نوع واحد بعينه من أنواع مقر العمل، بما في ذلك مقر الأمم المتحدة. وقد تكون فترات الإيفاد في مقر العمل المنشأة لمواجهة حالات الطوارئ أقل من عامين بسبب الأوضاع السائدة فيها. ويتوقع من الموظفين الدوليين الخاضعين لنظام التناوب ألا يخدموا أكثر من فترتي إيفاد كاملتين في موقع واحد. ويكافئ مالياً على التنقل بدفع بدل متنقل ومشقة وبدل مخاطر وبدل إقامة خلال العمليات الخاصة.

٥٣- كما يخضع جميع موظفي مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين المعيّنين دولياً لسياسة هذه المنظمة في مجال التناوب ولنظام توحيد فترات الإيفاد. وتحدد فترات الإيفاد الموحدة على أساس درجة المشقة في مقر العمل، حسب تصنيف لجنة الخدمة المدنية الدولية. وفترة الإيفاد الموحدة هي عادة سنتان لمقر العمل من الفئتين "دال" و"هاء"، وثلاث سنوات لمقر العمل من الفئتين "باء" و"جيم"، وأربع سنوات لمقر العمل من الفئتين "ألف" و"حاء". ويكافئ على التنقل بدفع بدل متنقل ومشقة وبالحصول على مزايا أخرى من حيث زيادة تواتر السفر في إجازات لزيارة الوطن وزيارة الأسرة وفي إطار منح التعليم.

جيم - مواعيد عملية إدارة الخدمة الميدانية مع إدارة فئات أخرى من الموظفين

٥٤- ينبغي قدر الإمكان مواعيد القواعد والإجراءات الناظمة لإدارة شؤون موظفي الخدمة الميدانية مع القواعد والإجراءات الناظمة لفئات أخرى من الموظفين. ففي حين يخضع موظفو الخدمة الميدانية للسلسلة المثوية من النظامين الإداري والأساسي للموظفين ذاتها التي يخضع لها الموظفون الدائمون من فئة الخدمات العامة والفئة الفنية، تختلف إدارة شؤون موظفي الخدمة الميدانية فيما يتعلق بمسائل مهمة مثل

٥٨- وفيما يتعلق بالترقيات، فإن نظام الاستعراض السنوي المستخدم حالياً للخدمة الميدانية ينبغي الاستعاضة عنه فوراً بنظام لإدارة الشواغر شبيه بالنظام المستخدم لفئات أخرى من الموظفين في الأمانة العامة. وفي إطار النظام الراهن، يباشر موظفو الخدمة الميدانية هذا الإجراء بتقديم بيان يشيرون فيه إلى الأسباب التي تبرر استحقاقهم للترقية استناداً إلى اعتبارات مثل الأقدمية والأداء في رتبة أعلى. وتتفي فرصة التظلم بعد الانتهاء من عملية استعراض الترقيات، لأن سبيل التظلم هذا قد ألغى بالتشاور مع ممثلي الموظفين عندما وضعت الصيغة الراهنة لترقية موظفي الخدمة الميدانية^(٣٢). ويُعتقد على نطاق واسع أن هذا النظام يفتقر إلى الشفافية والتهاهة وأنه مبدد للوقت بشكل مفرط وأن الزمن قد عفا عليه وأنه يستند أكثر من اللازم إلى الأقدمية. ويتعين على الأفرقة المعنية باستعراض الترقيات تقييم كل موظف من موظفي الخدمة الميدانية من ذوي الأقدمية الكافية، بصرف النظر عما إذا كانت توجد شواغر. ونتيجة لذلك تكون لدى موظفي الخدمة الميدانية توقعات بالترقي كل سنة، إلا أنه يتعذر تحقيقها في كثير من الحالات.

٥٩- إن موظفي فئة الخدمة الميدانية برتب م ١ (FS1) إلى م ٥ (FS5) يمكن ترقيتهم إلى الفئة الفنية عن طريق المسابقات، إلا أنه لم يحدث قط أن رُقي أحد منهم إلى هذه الفئة. وبما أنه ليست هناك إحصاءات متاحة عن عدد موظفي الخدمة الميدانية ممن يحتمل أن يكونوا قد تقدموا إلى الامتحان، فمن الصعب البت في ما إذا كان ذلك يشير إلى عدم كفاية الحوافز لدفع موظفي الخدمة الميدانية إلى السعي للحصول على هذه الترقيات، أو ما إذا كان معظمهم لا يستوفي شروط الترقية إلى وظائف الفئة الفنية. أما فيما يتعلق بموظفي فئة الخدمة الميدانية ذوي الرتب م ٦ (FS6) أو م ٧ (FS7)، فيمكن تحويلهم إلى الرتب م ٣ (P3) أو م ٤ (P4) من الفئة الفنية على التوالي، ولكن فقط على وظائف ملاك

الاستبيان أن هذه السلطة المفوضة غير كافية، وأن سبب التأخير يرجع إلى ذلك وإلى عدم كفاية عدد موظفي شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات في المقر. وشاطرهم هذا الرأي نقابة موظفي الخدمة الميدانية. وتم التأكيد بوجه خاص على أن المسائل المتعلقة بإدارة شؤون الموظفين، مثل البدلات والاستحقاقات (إجازة زيارة الوطن، منحة التعليم، السلفة على المرتب، بدل الوظيفة الخاص، وما إلى ذلك)، وكذلك المسائل المتعلقة بتمديد آجال العقود ومسائل التأديب والطعون، ينبغي إسنادها إلى البعثات الميدانية، مع رصدها رصداً وافياً من جانب دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم التابعة لشعبة الإدارة الميدانية والسوقيات، على الأقل بنفس المدى الذي يتم به رصدها بالفعل بالنسبة للموظفين الآخرين الخاضعين للسلسلة المتوية من النظامين الإداري والأساسي للموظفين.

٥٧- وكذلك، فحال استئناف تعيين موظفي الخدمة الميدانية في إطار عملية إصلاح هذه الفئة، فإن الإجراءات الجديدة التي اعتمدت مؤخراً فيما يتعلق بتعيين الموظفين الآخرين وتنسيبهم ينبغي تطبيقها كذلك على هذه الفئة من الموظفين^(٣١). ومع مراعاة خصوصية الخدمة الميدانية، وبالذات حتمية التنقل فيها، ينبغي بوجه خاص مواءمة المعايير المتعلقة بالتعيين أو الترقية إلى الرتب م ٦ (FS6) وم ٧ (FS7) في فئة الخدمة الميدانية مواءمةً أوثق مع المعايير المستخدمة لتعيين الموظفين في وظائف الفئة الفنية. وقد أفادت شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات أنها تعمل حالياً بشكل وثيق مع مكتب إدارة الموارد البشرية لجعل سياساتها وإجراءاتها الميدانية متلائمة مع تلك المطبقة على موظفي فئة الخدمات العامة والفئة الفنية في مقر الأمم المتحدة، مع الحفاظ في الوقت ذاته على المرونة التي تتطلبها إدارة عمليات حفظ السلام لإيفاد الموظفين على وجه السرعة.

٦٢- ويجب الارتكاز في عمليتي ترقية الموظفين وتحسين مستقبلهم الوظيفي إلى نظام متين الأداء. ولا يُستخدم حالياً نظام تقييم الأداء إلا في البعثات القائمة، بينما لا تزال تقارير تقييم الأداء تستخدم في البعثات الخاصة. وعند إيفاد الموظفين لفترات تقل عن ستة شهور، يطلب من المشرفين عليهم إعداد تقارير خاصة عن أدائهم. ويعتقد معظم كبار الموظفين الإداريين بوجوب إعادة النظر في النظام الراهن لتقييم الأداء وبوجوب تبسيطه. ويلاحظ كثيرون منهم أن النظام بشكله الراهن لا يتضمن العناصر التي ينبغي أن تشكل جزءاً من نهج حديث لتقييم الأداء، وأنه لا يُبرز احتياجات البعثات وأنشطة عملها. وبوجه خاص، لا يتطرق نظام الأداء إلى قدرات الموظفين على الإدارة. وأخيراً، فهو لا يأخذ في الاعتبار كثرة تنقل هذه الفئة. وقامت شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات بإبلاغ المفتش بأنها حالياً في المرحلة النهائية من وضع نظام جديد لتقييم الموظفين في الميدان، وهو نظام أيسر استعمالاً ويتطلب قدراً أقل من الكتابة ويتصدى مباشرة لاحتياجات تقييم المهارات والخبرة والسلوك، وهي احتياجات مطلوبة في العمليات الميدانية. وستنجز عملية التقييم حاسوبياً على الإنترنت، مما سيجتنب لشعبة الإدارة الميدانية والسوقيات الاطلاع في الحال على آخر ما يستجد من بيانات عن أداء الموظفين. كما سيتضمن التقييم ما لدى الموظفين من كفاءات تنظيمية، وما تعتمزم الإدارة تنظيمه لهم من تدريب في سبيل تطوير مهاراتهم، ومدى استعدادهم للسفر والتنقل.

رابعاً - البعد الإنساني

٦٣- يؤيد المفتش اعتماد وتنفيذ سياسة واضحة للتناوب والتنقل، ويؤكد في الوقت ذاته أيضاً ضرورة تناوب موظفي الخدمة الميدانية بين مقار العمل الشاقة ومواقع العمليات الأقل مشقة. وينبغي أن يتم ذلك لاعتبارات إنسانية، بل

البعثات القائمة. وبعد انقضاء ١٠ سنوات خدمة على انتقال هؤلاء الموظفين إلى الفئة الفنية، يمكن النظر في نقلهم إلى أية وظيفة أخرى من وظائف الفئة الفنية^(٣٣). وقد تمت ترقية سبعة من موظفي الخدمة الميدانية إلى الفئة الفنية وفقاً لهذه الأحكام.

٦٠- إن إلغاء وظائف محددة من فئة الخدمة الميدانية والاستعاضة عنها بوظائف إما من الفئة الفنية أو من فئة الخدمات العامة، وجعل معايير وإجراءات توظيف موظفي الخدمة الميدانية وتنسيبهم وترقيتهم متوائمة مع المعايير المستخدمة في الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة، هي أمور من شأنها أن تزيل الحواجز الاصطناعية وأن تيسر تنقل الموظفين بين هذه الفئات المختلفة. وفي ظل هذه الأوضاع، يجب أن تتاح لموظفي فئة الخدمة الميدانية برتبة م ٦ (FS6) أو م ٧ (FS7)، بعد مرور عدد من سنوات الخدمة يتعين تحديده، إمكانية التقدم بطلب لشغل أية وظيفة من وظائف الفئة الفنية يكونون مؤهلين لها. وبذلك، تتخلص الخدمة الميدانية من "السقف الزجاجي" الذي قيّد بالفعل إمكانات الترقى الوظيفي لأفضل موظفي هذه الفئة أداءً.

٦١- وعموماً، وكما ورد في الفصل الثاني، يجب العمل على وضع نظام حقيقي للتطوير المهني لموظفي الخدمة الميدانية وإدارة أدائهم. فشحّ الوظائف المتاحة لموظفي الخدمة الميدانية قد حدّ بشدة من إمكانية تطويرهم مهنيًا. وقد اشتكى اتحاد موظفي الخدمة الميدانية منذ أمد طويل من عدم حدوث تدرّج واضح في السلم الوظيفي للموظفين العاملين في الميدان. ويلاحظ في هذا الصدد أن اللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ السلام قد أكدت ضرورة أن تعمل المنظمة على تحسين المستقبل الوظيفي لجميع الموظفين الميدانيين المشاركين في عمليات حفظ السلام^(٣٤).

- وأيضاً لضمان بلوغ مستوى وافٍ من الأداء ربما يكون من المتعذر الحفاظ عليه لفترات طويلة من الزمن في مقار العمل البالغة الصعوبة. وبالرغم من أن ليست هناك إحصاءات متاحة عما يعانيه موظفو الخدمة الميدانية صحياً ومن حيث الأداء بحكم نمط حياتهم، تفر المنظمة بأنها قصرت فترةً طويلةً في العناية بموظفي هذه الفئة، ليس فقط بإهمالها مسار الأفراد مهنيًا، بل وكذلك بإهمالها أفضليتهم وأوضاعهم الشخصية.
- ٦٤- وأفاد معظم كبار الموظفين الإداريين الذي أجابوا على استبيان وحدة التفتيش المشتركة أنهم يعتقدون بأن "حياة الخدمة الميدانية" قد أثرت تأثيراً شديداً على الصحة العقلية والبدنية لكثير من موظفي الخدمة الميدانية، الذين أصبحوا "سريعي التأثير"، على حد تعبيرهم. وكانت المشاكل التالية أكثر المشاكل المذكورة: إدمان الكحول المزمّن وتعاطي مخدرات؛ زيادة التوتر، والاكتهاب النفسي السريري الشديد؛ انهيار العلاقة الزوجية وارتفاع معدلات الانفصال أو الطلاق؛ مشاكل صحية خطيرة متصلة بشدة التعرض لأمراض المناطق المدارية. وكذلك، ترى نقابة موظفي الخدمة الميدانية أن تفرّق شمل الأسر رغماً عنها وعدم دعم الأمم المتحدة لهذه الأسر ربما كانا من العوامل الرئيسية التي أسهمت في ما حدث من حالات انتحار وطلاق وفي ارتفاع معدلات تعاطي المخدرات. وفي رأي الغالبية العظمى من موظفي الخدمة الميدانية أنه لا يتم الاعتراف بأي شكل ملموس بالمطالب والتحديات التي يواجهونها أثناء إفادهم إلى البعثات، وأن المنظمة لا تساعدهم مساعدة وافية على التصدي لما يواجهونه من تحديات في حياتهم العملية في كثير من مقار العمل^(٣٥).
- ٦٥- وقدمت اقتراحات بما يمكن للأمم المتحدة اتخاذه من تدابير ملموسة للتخفيف من وطأة المشقات التي يعانيها موظفو الخدمة الميدانية وأفراد أسرهم في عملهم ونتيجة
- سفرهم وتنقلهم. وتركز هذه الاقتراحات على ضرورة القيام بما يلي:
- تخطيط الإيفاد والتناوب تخطيطاً أفضل والتقيّد الأدق بالحدود الزمنية المقررة للخدمة في مقار العمل الشاقة، على النحو المذكور في الفصل الثالث؛
 - اتخاذ ما يلزم من تدابير لزيادة عدد لقاءات الموظفين بأفراد أسرهم، وتوفير ما يلزم من اعتمادات لهذا الغرض؛
 - توفير بيئة مستقرة وآمنة للأسر، بما في ذلك دعم الإدارة لها بشكل متواصل في غياب الموظف، وتحسين عملية تجهيز الاستحقاقات، والعمل على تحسين الأوضاع العامة، كإتاحة إمكانية الالتحاق بمؤسسات تعليمية ملائمة وتوفير فرص عمل للزوج/الزوجة؛
 - توفير خدمات إسداء المشورة للموظفين الذين يعانون حالات توتر.
- ألف - تقليل حالات الانفصال إلى أدنى حد**
- ٦٦- إن كثيراً من الشكاوى الصادرة عن موظفين فرادى وعن نقابة موظفي الخدمة الميدانية وكبار الموظفين الإداريين تتعلق بتحديد نوع مقر العمل بأنه مقر "عائلي" أو "غير عائلي". فيرى معظمهم أن النظام الراهن غير واقعي وغير منصف. ومع أن جميع الموظفين الموفدين إلى البعثات معينون بهذه القضية، فإن موظفي الخدمة الميدانية الذين يقضون حياتهم المهنية بأكملها عملاً في البعثات هم أكثر الموظفين المتأثرين بها تأثيراً مباشراً.
- ٦٧- وقد تم تحديد هذين النوعين من البعثات على أساس اعتبارات العمليات واعتبارات أمنية وسياسية ومالية وإدارية، بالتشاور مع مكتب منسق الأمم المتحدة للشؤون الأمنية

السفر لزيارة الأسرة و/أو إجازات زيارة الوطن. إذ من شأن ذلك أن يعفي المنظمة من دفع نفقات نقل أفراد الأسر ومن دفع استحقاقات مثل نفقات السفر في إطار منحة التعليم.

٧٠- ولا يظن المفتش أن الخيار الأول خيار عملي، ولكنه يعتقد أنه ينبغي إعادة النظر في كامل عملية تحديد نوع البعثات وفي ما يتصل بها من استحقاقات، وأن يتم ذلك في إطار استنباط سياسة جديدة للتنقل والتناوب. ولا ينبغي أن تكون للاعتبارات المالية وترشيد العمليات الإدارية الغلبة بالضرورة على مسألة رفاه الموظفين، ولا يمكن لها أن تشكل الأهداف الوحيدة المتوخاة من السياسة الجديدة، التي ينبغي أن ترمي أيضاً إلى تقليل مجموع الفترات الزمنية التي يقضيها الموظف، ذكراً كان أم أنثى، بعيداً عن أسرته.

٧١- وفي هذا الشأن أيضاً، فإن استعراض متأن لممارسات منظمات أخرى تابعة للأمم المتحدة لديها أعداد كبيرة من الموظفين في الميدان قد يسفر عن عناصر لتحسين الحالة الراهنة. وقد قامت منظمة الأمم المتحدة للطفولة بإبلاغ وحدة التفتيش المشتركة بأنها استحدثت عدداً من السياسات المتعاضدة بشأن نهج العمليات الخاصة، والراحة والاستجمام، وزيارة الأسرة، والإجلاء الطبي، للتقليل من خطر أن يؤثر تعرض الموظفين تكراراً لأوضاع شاقّة تأثيراً سلبياً شديداً على صحتهم. وتسعى هذه السياسات إلى تحسين أساليب معالجة ما يتصل بذلك من حالات كرب وإجهاد، وذلك بتوفير فترات راحة كافية للموظفين وإتاحة المجال لهم للاتصال بأسرهم بانتظام.

٧٢- وقد وضعت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، هي الأخرى، مجموعة مهمة من التدابير المتكاملة للتخفيف من آثار التناوب المستمر، مع مواصلة تشجيع حركة التنقل، وعليه، تعرض المنظمة على الموظفين مجموعة واسعة من الخيارات بشأن أفراد أسرهم، وتساعدهم على

ومكتب إدارة الموارد البشرية، وإدارة عمليات حفظ السلام. غير أن ثمة مقار عمل حددتها الأمم المتحدة بأنها "غير عائلية" قد تعتبرها وكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة "عائلية"، وكثير من الموظفين المعيّنين في البعثات الخاصة يخرقون القواعد باصطحاب أفراد أسرهم إلى مقار عمل "غير عائلية". ويقوم مكتب منسق الأمم المتحدة للشؤون الأمنية بتوجيه رسائل تذكير بشكل دوري، لا سيما فيما يتعلق بالبعثات المدرجة في مرحلة الأمن الرابعة، بوجوب الإيعاز إلى أي موظف مُخِل بالسياسة المتبعة في هذا الشأن بضرورة ترحيل أفراد أسرته عن منطقة البعثة فوراً، وإبلاغ الموظفين الذين لا يمثلون لهذه السياسة بإمكانية اتخاذ إجراءات تأديبية بحقهم. غير أن بعثة الإدارة الميدانية والسوقيات قد أفادت بأن مكتب الشؤون القانونية قد ابلغ مكتب إدارة الموارد البشرية وإدارة عمليات حفظ السلام بأنه لا يجوز لهما فرض تدابير تأديبية على الموظفين الذين لا يمثلون لتعيين مقار عمل بعينها بأنها مقار غير عائلية.

٦٨- ومن جهة أخرى، فإن بعض مقار العمل (خاصة البعثات القائمة) التي تم تعيينها منذ فترة طويلة بأنها "عائلية" ربما لم تعد مناسبة للأسر لأسباب أمنية أو لافتقارها إلى مدارس دولية وافية. وعدم وجود مدارس دولية يمثل أيضاً مشكلة في قاعدة الأمم المتحدة اللوجستية في برينديزي بإيطاليا، التي حُدّد نوعها مع ذلك بأنها مقر عمل "عائلي".

٦٩- واقترح عدد من المسؤولين على المفتش أن التخلي تماماً عن نظام تعيين نوع مقار العمل وترك للموظفين مسؤولية اتخاذ قراراتهم بأنفسهم فيما يتعلق باصطحاب أفراد أسرهم من شأنه أنه يُيسّر كثيراً عملية تجهيز الاستحقاقات المتصلة بنوع مقر العمل. وعلى عكس ذلك، صرح مسؤولون آخرون بأن من الأكثر حكمة ترك الأسر في جميع الظروف في الوطن المسجلين فيه ومنح موظفي الخدمة الميدانية مزيداً من إجازات الاستجمام العَرَضية و/أو إجازات

حق العمل محلياً في عدد صغير من البعثات الخاصة. ومع ذلك، وبالرغم من أن البعثات والوكالات الأخرى التابعة للأمم المتحدة تشجّع عادة على استخدام المؤهلين من أزواج موظفي الأمم المتحدة، ففي الغالبية العظمى من الحالات، لم يتح لأزواج موظفي الخدمة الميدانية العثور على عمل في مقر العمل، أو لم يتسن لهم ذلك.

٧٥- وقد أهملت المنظمة مدة طويلة مسؤوليتها في معالجة حالات التوتر التي يعانيها موظفو البعثات بوجه عام وموظفو الخدمة الميدانية بوجه خاص، تاركة للأفراد مهمة التغلب على مشاكلهم بأنفسهم في ظل حالات بالغة الصعوبة أحياناً. على أن الوعي قد بدأ يتزايد لدى مكتب إدارة الموارد البشرية وإدارة عمليات حفظ السلام ومكتب منسق الأمم المتحدة للشؤون الأمنية، على السواء، بشأن الحاجة إلى توفير مساعدة مهنية ومؤهلة للموظفين الميدانيين في هذا الصدد. ويوصي المفتش بتضمين ميزانيات جميع عمليات حفظ السلام، بانتظام، وظيفه موظف لشؤون الرفاه/أخصائي لإسداء المشورة في حالات التوتر، وباستعراض ممارسات المنظمات الأخرى في هذا المجال.

٧٦- ويفيد برنامج الأغذية العالمي بأن موظفيه أيضاً يعملون في كثير من الحالات في مقر عمل صعبة ويتعرضون للصدمة النفسية والمشقات. فبقاؤهم مدة طويلة منفصلين عن أفراد أسرهم يسبب لديهم شعوراً بالوحدة والاكتئاب ويشير أحياناً ردود فعل نفسية - بدنية. ولهذا السبب، أعد برنامج الأغذية العالمي برنامجاً واسع النطاق لإسداء المشورة للموظفين وشبكة دعم بين الأقران قوامها مائة متطوع في جميع أنحاء العالم للدعم بين الأقران.

٧٧- أما مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، فقد وضعت خطة سفر حفاظاً على الصحة العقلية، هدفها إبعاد الموظفين دورياً عن بيئة عمل مثيرة للتوتر إلى أقصى حد أو

إعالة أسرتين إن دعت الضرورة إلى ذلك. وثمة خيار مثير للاهتمام بوجه خاص تعرضه المنظمة المذكورة على الموظفين الموفدين إلى مقر عمل غير عائلية، هو جعل مقر عملهم الرسمي في بلد مجاور يوفدون منه إلى مقر العمل الفعلي، حيث يتقاضون بدلاً شهرياً. وفي هذه الحالات، يمكن توطئ الأسر في الموقع القريب الأنسب (الذي يكون مقر العمل الرسمي) إذا أبدت رغبتها في ذلك.

باء - توفير الدعم إلى أقصى حد ومعالجة حالات التوتر

٧٣- إن على المكتب الأساسي (في البعثة "القائمة") التزاماً في الوقت الحاضر بتأمين حقوق الإقامة لمُعالي موظفي الخدمة الميدانية وتقديم قدر من الدعم لهم خلال مدة إيفاد الموظف. غير أن نقابة موظفي الخدمة الميدانية تؤكد أنه، عند إيفاد موظف مجدداً إلى بعثة خاصة، تترك أسر كثيرة لتدبير أمور معيشتها بأنفسها ولا تتلقى سوى دعم قليل جداً من المنظمة. ونتيجة لذلك، تقرر أسر كثيرة العودة إلى أوطانها (أو إلى أماكن توجد فيها مرافق تعليمية وافية) أثناء فترات إيفاد الموظفين. وعليه، يتبين أكثر فأكثر أن "البعثات القائمة" لم يعد يعتبر، في حالات كثيرة، أنها توفر بيئة مستقرة وملائمة لأسر موظفي الخدمة الميدانية.

٧٤- إن جعل مقر الأمم المتحدة في نيويورك مركز عمل لجميع موظفي الخدمة الميدانية، حيث يمكن للأسر البقاء بشكل دائم إذا ما رغبت في ذلك، وحيث يمكنها التمتع بنفس الحقوق والتسهيلات المتاحة للموظفين الآخرين، من شأنه أن يخفف ما تعانيه هذه الأسر من نَعَص أثناء إيفاد معيّلها إلى مقر عمل شاقّة. وتشمل هذه الحقوق حق الزوج الآخر في العمل. ففي الوقت الحاضر، تميل الأسر أيضاً إلى مغادرة البعثات القائمة لأن الزوج الآخر لا يستطيع في معظم الحالات الحصول على تصريح بالعمل ليبحث عن وظيفة في سوق العمل المحلي. ومن المفارقات أن للأزواج

بعمليات حفظ السلام (A/C.4/55/6)، ٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠.

(٦) تقرير الفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام (A/55/305, S/2000/809)، ٢١ آب/أغسطس ٢٠٠٠، الفقرة ١٣٦.

(٧) تقرير الأمين العام عن تنفيذ توصيات اللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ السلام والفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة للسلام (A/55/977)، ١ حزيران/يونيه ٢٠٠١.

(٨) Resourcefulness, mobility, versatility, professionalism: the Working Group report on a restructured Field Service category, march 2000.

(٩) United Nations Field Service. *Official Records of the General Assembly: Fourth Session, Supplement No.13* (A/959), 1949, annex 1.

(١٠) Global civilian staffing strategy for field operations: a proposal, PMSS, FALD, 8 March 1996.

(١١) بيانات إحصائية ومخططات بيانية، عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام في الفترة من عام ١٩٩١ إلى عام ٢٠٠٠، الأمم المتحدة/إدارة شؤون الإعلام. كان يوجد ٤٤٧ موظفاً في فئة الخدمة الميدانية في حزيران/يونيه ٢٠٠١، (وفقاً لإحصاءات قدمتها دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم التابعة لشعبة الإدارة الميدانية والسوقيات).

(١٢) بيانات إحصائية ومخططات بيانية، عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام في الفترة من عام ١٩٩١ إلى عام ٢٠٠٠، الأمم المتحدة/إدارة شؤون الإعلام.

(١٣) استعراض شامل لكامل مسألة عمليات حفظ السلام من جميع نواحي هذه العمليات، تقرير اللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ السلام (A/54/839)، ٢٠ آذار/مارس ٢٠٠٠، الفقرة ٧٨، والوثيقة A/C.4/55/6 المؤرخة ٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، الفقرة ٣٠.

(١٤) ولكن ينبغي ملاحظة أنه، على الرغم من وجود تجميد نظري لعملية تدبير موظفي فئة الخدمة الميدانية (FSOs) رسمياً، يمكن تحويل عدد قليل من موظفي رتبة الخدمة الميدانية (FSL) إلى فئة موظفي الخدمة الميدانية (FSOs) بعد قضائهم أربع سنوات في رتبة الخدمة الميدانية (FSL). بمقتضى أحكام السلسلة ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين.

غير آمنة أو معزولة أو تفتقر إلى أبسط وسائل الراحة. واستحدثت المفوضية من أجل هذه الظروف الاستثنائية، ثلاثة أنواع من السفر، هي: الغياب الإلزامي لتخفيف التوتر، والغياب الطوعي لتخفيف العزلة، وتوفير فرص سفر عند التناوب. ويتم السفر إلى موقع معين يتيح الدرجة اللازمة من الراحة أو الأمن أو الكفاية من الضرورات الأساسية. ويتقاضى الموظفون الذين يصرح لهم بالسفر بدل سفر وبلد معيشة ويمنحون عدداً محدداً من الأيام التي لا تقيد على حساب الإجازة السنوية. وفي الحالات التي يعاني الموظفون فيها كرباً شديداً، تستدعي المفوضية إحصائياً في الصحة العقلية لعقد جلسة مع الموظفين بغرض استخلاص المعلومات منهم.

الحواشي

(١) انظر، بوجه خاص (JIU/REP/93/6) تدبير الموظفين لبعثات الأمم المتحدة لحفظ السلم والبعثات المتصلة بها؛ و (JIU/REP/95/4) تقرير عن تقاسم المسؤوليات في مجال حفظ السلم؛ الأمم المتحدة والمنظمات الإقليمية؛ و (JIU/REP/95/6) استقصاء العلاقة بين عمليات المساعدة الإنسانية وعمليات حفظ السلم؛ و (JIU/REP/95/11) المكون العسكري في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام.

(٢) تقرير الفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام (A/55/305, S/2000/809)، ٢١ آب/أغسطس ٢٠٠٠، الفقرتان ١٣٩ و ١٤٠.

(٣) استعراض شامل لكامل مسألة عمليات حفظ السلام من جميع نواحي هذه العمليات، تقرير اللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ السلام (A/C.4/55/6)، ٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، الفقرة ٣٠.

(٤) تقرير الأمين العام عن تنفيذ تقرير فريق الأمم المتحدة المعني بعمليات السلام (A/55/502)، ٢٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠، الفقرة ١٠٧.

(٥) استعراض شامل لكامل مسألة عمليات حفظ السلام من جميع نواحي هذه العمليات، تقرير اللجنة الخاصة المعنية

أوضاع صحية، وما إلى ذلك)، فإن شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات لا تجبر الموظفين على الانتقال.

(٢٨) انظر الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية على مشروع القرار A/C.4/55/L.23 (الوثيقة A/C.5/55/46/Add.1)، الفقرات ٥-٤٥ إلى ٦٢، ٨ آب/أغسطس ٢٠٠١.

(٢٩) انظر "إصدارات إدارية بشأن تفويض السلطة. مذكرة من الأمين العام" (A/54/257)، ١٨ آب/أغسطس ١٩٩٩.

(٣٠) كان مكتب خدمات المراقبة الداخلية قد أوصى، في عملية مراجعة الإدارة التي أجراها عام ١٩٩٧، بأن تقوم شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات بتعديل نشرة الأمين العام بالتعاون مع مكتب الشؤون القانونية. إلا أنه لم يتم تنفيذ أي عمل في هذا الشأن ريثما يجري استعراض شامل للفتة.

(٣١) انظر إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/55/253)، ١ آب/أغسطس ٢٠٠٠، والقرار A/RES/55/258، المؤرخ ٨ حزيران/يونيه ٢٠٠١.

(٣٢) تتفق هذه الإجراءات مع المبادئ التوجيهية التي وضعها مكتب إدارة الموارد البشرية، وتنتظر حالياً شعبة الإدارة الميدانية والسوقيات إعلان هذه المبادئ التوجيهية رسمياً في شكل أمر إداري.

(٣٣) Movement of staff from the Field Service category to the professional category (ST/AI/360/Rev.1), 15 November 1993.

(٣٤) استعراض شامل لكامل مسائل عمليات حفظ السلام من جميع نواحي هذه العمليات. تقرير اللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ السلام (A/55/1024)، ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠١.

(٣٥) Resourcefulness. mobility, versatility, professionalism: the Working Group report on a restructured Field Service category., March 2000.

OIOS, Management Audit of the United Nations Field (١٥) Service Officers (AM97/72/3).

(١٦) تقرير الأمين العام عن تنفيذ توصيات اللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ السلام والفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة للسلام (A/55/977)، ١ حزيران/يونيه ٢٠٠١.

(١٧) استعراض شامل لكامل مسألة عمليات حفظ السلام من جميع نواحي هذه العمليات، تقرير اللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ السلام (A/55/1024)، ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠١، الفقرة ٧٢.

(١٨) تقرير الفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة للسلام (A/55/305)، ٢١ آب/أغسطس ٢٠٠٠، الفقرة ١٣٣.

OIOS, Management Audit of the United Nations Field (١٩) Service Officers (AM97/72/3).

(٢٠) انظر الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية على مشروع القرار A/C.4/55/L.23 (الوثيقة A/C.5/55/46/Add.1)، الفقرات من ٥-٤٥ إلى ٦٢، ٨ آب/أغسطس ٢٠٠١.

(٢١) Global civilian staffing strategy for field operations: a proposal. PMSS, FALD. 8 March 1996.

(٢٢) "البعثات القائمة" الخمس هي: هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة في فلسطين؛ فريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان؛ قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص؛ قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان؛ قوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك في مرتفعات الجولان.

OIOS, Management Audit of the United Nations Field (٢٣) Service Officers (AM97/72/3).

(٢٤) United Nations Field Service. *Official Records of the General Assembly: Fourth Session, Supplement No. 13* (A/959), 1949, annex 1.

(٢٥) في الوقت الحاضر، لا تزداد المبالغ التي تدفع بدل تنقل ومشقة، وفقاً للوثيقة ST/AI/2000/2 المؤرخة ١٠ آذار/مارس ٢٠٠٠، بعد الإيفاد للمرة الخامسة.

(٢٦) Expatriate entitlement reforms: monetization of official travel and pilot relocation grant (UNDP/ADM/01/4), 19 January 2001.

(٢٧) يشترط عادةً من موظفي الخدمة الميدانية قبول إيفادهم إلى أي مقر عمل. غير أنه، إذا قدموا أسباباً معقولة (مشاكل عائلية،