

Distr.: General
15 April 2003
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السابعة والخمسون
البند ١٢٦ من جدول الأعمال
الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل
عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام

التدابير المؤدية إلى زيادة تبسيط المبادئ التوجيهية للسياسات المتعلقة
بندب الموظفين للعمل مؤقتا في بعثات حفظ السلام

تقرير الأمين العام*

موجز

يقدم هذا التقرير عملا بمقرر الجمعية العامة ٤٧١/٥٦ المؤرخ ٢٧ حزيران/يونيه ٢٠٠٢ بشأن الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام، الذي قررت فيه الجمعية أن تطلب إلى الأمين العام اقتراح تدابير تؤدي إلى زيادة تبسيط المبادئ التوجيهية للسياسات المتعلقة بندب الموظفين للعمل مؤقتا في بعثات حفظ السلام، وتقديم تقرير عن هذا الموضوع إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والخمسين.

* نظرا لوضع سياسات داخلية جديدة للتوظيف يجري تنفيذها حاليا داخل إدارة شؤون الموظفين والدعم التابعة لإدارة عمليات حفظ السلام، أدرجت في التقرير معلومات تتعلق بتلك السياسات.

ويستعرض هذا التقرير كل فئة من موظفي البعثات المؤهلين للنظر في إعارتهم أو إعادة ندهم للعمل بإحدى البعثات الميدانية التابعة لإدارة عمليات حفظ السلام أو إعادة ندهم من بعثة إلى أخرى، ويوجز عملية تقديم الطلبات والانتقاء. وبالإضافة إلى ذلك يستعرض التقرير السياسات التنظيمية والمبادئ التوجيهية المرعية المتعلقة بالندب أو الإعارة للعمل في البعثات، على ضوء التعليمات الإدارية ذات الصلة والتحسينات المدخلة على الآليات الداخلية للإدارة من أجل معالجة مسألتي الشواغر والتنقل في البعثات الميدانية.

وتدعى الجمعية العامة إلى الإحاطة علما بما تم إنجازه حتى الآن والأنشطة المزمعة مستقبلا الوارد سردها في هذا التقرير إزاء خلفية الاتجاه الشامل الحالي صوب تخفيض الوظائف المدنية في عمليات حفظ السلام وتحسين الإجراءات المتبعة والتكنولوجيا المستخدمة في تحديد المرشحين الأنسب تأهيلا للعمل في البعثات الميدانية.

أولا - مقدمة

١ - يقدم هذا التقرير عملا بطلب الجمعية العامة الوارد في مقررها ٤٧١/٥٦، أن يقترح الأمين العام تدابير تؤدي إلى زيادة تبسيط المبادئ التوجيهية للسياسات المتعلقة بندب الموظفين للعمل مؤقتا في بعثات حفظ السلام وتقديم تقرير عن ذلك إلى الجمعية في دورتها السابعة والخمسين.

٢ - ويستعرض هذا التقرير العملية التي يمكن بواسطتها أن يتقدم الموظفون الملتحقون حاليا بإحدى بعثات حفظ السلام (سواء البعثات القائمة أو الخاصة) بطلب إعارته إلى بعثة أخرى من بعثات حفظ السلام أو إعادة ندمهم إليها. وهو يوجز بالإضافة إلى ذلك السياسات المرعية والتعليمات الإدارية المتعلقة بإعفاء موظفي المقر من وظائفهم لغرض الندب أو الإعارته للعمل بإحدى البعثات وتناوب الموظفين من فئة الخدمة الميدانية.

٣ - ويعتبر جميع موظفي الأمم المتحدة^(١) العاملين في مجالي حفظ السلام وبناء السلام موردا قيما من الموظفين الذين تلزم بصورة حيوية خبرتهم الميدانية ومعرفتهم بسياسات الأمم المتحدة وممارستها وإجراءاتها للوفاء بالمسؤوليات الداخلة في تكليف البعثة. وتعرف إدارة عمليات حفظ السلام بأن الموظفين المعيّنين محليا يشكلون مصدرا هاما من الموظفين ذوي المهارات والخبرة، الذين يمكن لفترات عملهم مع بعثات أخرى أن تعزز تطويرهم الوظيفي. وبناء على ذلك، يجري دوريا اختيار موظفين معيّنين محليا ملء شواغر في بعثات أخرى وبخاصة لمواجهة زيادة ضغط العمل ولشغل وظائف فئات مهنية معينة.

٤ - وبينما تعترف الإدارة بالإسهام الفريد الذي يقدمه متطوعو الأمم المتحدة والمراقبون العسكريون والشرطة المدنية والمستشارون الدوليون والموظفون المقدمون دون مقابل في مسؤوليات حفظ السلام التي تنهض بها عالميا، لا يعتبر أولئك الأفراد من موظفي الأمم المتحدة ومن ثم لا يشملهم نطاق هذا التقرير.

ثانيا - فئات موظفي البعثات والخيارات الإدارية للندب أو الإعارته للعمل في البعثات

٥ - تشمل فئة الموظفين المعيّنين بعقود خاضعة للمجموعة - ١٠٠ موظفي المقر المتدربين/المعارين للعمل في البعثات، والموظفين المعيّنين لبعثة معينة (وهم عادة من الموظفين الذين كانوا معيّنين سابقا بموجب المجموعة - ٣٠٠ الذين توفرت فيهم معايير الأهلية لإعادة التعيين بعقود خاضعة للمجموعة - ١٠٠)، والموظفين المعيّنين محليا من البعثات القائمة، والموظفين المعيّنين محليا من البعثات الخاصة (وهم عادة من الموظفين المحليين الذين كانوا

معينين سابقا بموجب المجموعة - ٣٠٠ وتوفرت فيهم معايير الأهلية لإعادة التعيين بعقود خاضعة للمجموعة - ١٠٠)، وموظفي الخدمة الميدانية وموظفي الوكالات المعينين بعقود خاضعة للمجموعة - ١٠٠ والحاصلين على إعفاء للعمل بالبعثات.

٦ - الانتداب للعمل في البعثات - يجوز ندب الموظفين من الفئة الفنية أو الموظفين المعينين محليا بعقود خاضعة للمجموعة - ١٠٠ من المكتب الأصلي للعمل في بعثة قائمة لفترة مؤقتة تصل إلى عامين، يستمر خلالها مكتبهم الأصلي في حجز وظائفهم لحين عودتهم ويتضمن الندب للعمل ببعثة قائمة تغيير مركز العمل الرسمي. ولدى إكمال الندب، يعود ذلك الموظف إلى المكتب الأصلي. وعلى أساس الاحتياجات التشغيلية، يمكن أن يفقد الموظف حجز وظيفته أو الحق في العودة إليها إذا تقرر أنه عرض عليه مد الندب للبعثة لما بعد العامين وقَبِل التمديد.

٧ - الإعارة للعمل في البعثات - يمكن أيضا إعارة موظفي الفئة الفنية والموظفين المعينين محليا من مكتب أصلي إلى بعثة خاصة لفترة مؤقتة (تصل إلى عامين)، يستمر خلالها مكتبهم الأصلي في حجز وظائفهم لحين عودتهم. ولدى انتهاء الإعارة يتوقع من أولئك الموظفين العودة إلى مكتبهم الأصلي. وكما هو الحال بالنسبة للندب للعمل في البعثات، يمكن على أساس الاحتياجات التشغيلية، أن يفقد الموظف حجز وظيفته أو الحق في العودة إذا تقرر أنه عرض عليه مد الإعارة إلى البعثة لما بعد العامين وقَبِل التمديد.

٨ - يمكن إعادة ندب الموظفين المعينين محليا لعقود خاضعة للمجموعة - ١٠٠ من البعثات الخاصة للعمل في بعثة خاصة أخرى. ويمكن أن ينظر في أمر إعادة تعيين هؤلاء الموظفين، بعد ستة أشهر من الخدمة وشريطة التقيد بدقة بالمعايير المقررة، كموظفين دوليين (بموجب عقد خاضع للمجموعة - ٣٠٠ عادة) ولكن بقبولهم لذلك التعيين يتنازلون عن جميع حقوقهم في العودة إلى وظائفهم السابقة.

٩ - ويعتبر الموظفون المعينون في فئة الخدمة الميدانية الموظفين الميدانيين الوحيدين الخاضعين لسياسة تناوب موجهة. ولكن منذ آذار/مارس ٢٠٠٢، عندما أصبح إصدار الإعلانات عن الشواغر هو القاعدة المتبعة لملء الوظائف الشاغرة في الميدان، بات يدعى موظفو هذه الفئة إلى تقديم طلبات لشغل الوظائف الشاغرة ذات الصلة، الأمر الذي حسّن أمامهم فرص التنقل الوظيفي.

١٠ - وتضم فئة الموظفين المعينين العقود خاضعة للمجموعة - ٣٠٠ الموظفين الدوليين والموظفين المعينين محليا بموجب عقود محدودة المدة المندبين للعمل في بعثة معينة بذاتها. ومع ذلك، لا ينظر إلى ذلك بمثابة قيد يمنعهم من التنقل إذا اقتضت الضرورة العملية

ذلك. وقد جرت العادة على النظر في أمر إعادة تعيين من وظّف منهم بموجب عقد محدود المدة لفترة ثلاث سنوات أو أكثر، بعد استيفاء معايير أهلية معينة، بعقود خاضعة للمجموعة - ١٠٠.

١١ - ويمكن أن يعاد ندب الموظفين الدوليين المعيّنين بعقود خاضعة للمجموعة - ٣٠٠، بطلب من البعثة أو بطلب منهم، للعمل في بعثة خاصة أخرى دون أن يكون لهم الحق في العودة إلى البعثة التي أعفقتهم من العمل. ويمكن بالمثل أن يعاد ندب الموظفين المعيّنين محليا بعقود خاضعة للمجموعة - ٣٠٠، بطلب من البعثة أو يطلب منهم، للعمل في بعثة خاصة أخرى. ويمكن أن ينظر في أمر إعادة تعيين هؤلاء الموظفين، بعد ستة أشهر من الخدمة، وشريطة التقيد بدقة بالمعايير المقررة، كموظفين دوليين (بموجب عقد محدود المدة خاضع عادة للمجموعة ٣٠٠) ولكن بقبولهم لذلك يتنازلون عن جميع حقوقهم في العودة إلى البعثة التي انفكوا عنها.

١٢ - وبغية التصدي على نحو فعال لفترات الطفرة المفاجئة والاحتياجات التشغيلية الطارئة يمكن أن يطلب إلى جميع الموظفين الميدانيين على اختلاف فئاتهم أن يسافروا في مهام رسمية (مهام مؤقتة) لفترات تصل عادة إلى ثلاثة أشهر، يحتفظون خلالها بحقوقهم في العودة إلى وظائفهم في البعثة التي أعفقتهم من العمل.

ثالثا - التعليمات الإدارية والسياسات التنظيمية والمبادئ التوجيهية المرعية المتعلقة بالانتداب أو الإعارة للعمل في البعثات

١٣ - تتضمن نشرة الأمين العام ST/SGB/277 المؤرخة ١٩ أيار/مايو ١٩٩٥ سياسة المنظمة التي تحكم ندب الموظفين للخدمة في البعثات والعودة منها. وفي التاريخ نفسه، صدر التعميم الإداري ST/AI/404 المؤرخ ١٩ أيار/مايو ١٩٩٥، وهو يتضمن الإجراءات والمبادئ التوجيهية المنطبقة على تلك السياسة. وقد أحاطت تلك الإجراءات والمبادئ التوجيهية علما بأهداف المنظمة في سياق النمو غير المعتاد في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام والعمليات الميدانية ذات الصلة والعبء التشغيلي الملقى على عاتق الإدارات نتيجة مطالباتها بتوفير موظفين مؤهلين للخدمة في البعثات الميدانية. وهي مستمدة أيضا من الشواغل المشروعة للموظفين الراغبين في إدماج الخدمة الميدانية في سجلهم الوظيفي ونضوجهم الشخصي.

١٤ - ويتناول التعميم الإداري ST/AI/404 على وجه التحديد مسائل ندب الموظفين للعمل في البعثات على سبيل الإعارة، وحجز وظائفهم لهم في أثناء ذلك؛ واستبدال البعثة؛

وتدريب الموظفين على العمل في البعثات أثناء ندبهم إليها وإعدادهم لذلك الغرض؛ والحصول على إحاطة إعلامية من الموظفين العائدين من البعثات وإعادة إدماجهم في الإدارات.

١٥ - كما وقرّ النظام الجديد لانتقاء الموظفين في المنظمة المنشور في التعميم الإداري ST/AI/2002/4 المؤرخ ٢٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٢ إطاراً جديداً لانتقاء موظفي الميدان من قبل إدارة عمليات حفظ السلام. وهذا النظام مصمم على نحو يلبى الاحتياجات المتنوعة للمنظمة من الموارد البشرية، وفي مقدمتها ضرورة وجود قوة عاملة متعددة المهارات والبراعات، ويوفر للموظفين من خلال آليات التنقل المحسنة، فرصاً وظيفية أكبر وخبرات جديدة ومفيدة.

رابعاً - التحسينات المدخلة على آليات إدارة عمليات حفظ السلام المتعلقة بانتقاء الموظفين وإعادة ندبهم وتناوبهم

١٦ - استفادت إدارة عمليات حفظ السلام من الأحكام الواردة في نشرة الأمين العام ST/SGB/277 والتعليم الإداري ST/AI/2002/4 فيما أدخلته من تحسينات أخرى على إجراءات توظيف الأفراد المدنيين في الميدان، وانتقائهم وإعادة ندبهم. وقد أخذت تلك الإجراءات في الاعتبار التوصيات المتعلقة بتوظيف مدنيين في عمليات حفظ السلام الواردة في كل من تقرير الفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة للسلام، انظر الوثيقة (A/55-305-S/2000/809) وتقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن مراجعة السياسات والإجراءات المتعلقة بتعيين الموظفين في إدارة عمليات حفظ السلام (A/57/224) والتوصيات الناشئة عن الاستراتيجية العالمية لملء الوظائف، كما وردت في تقرير الأمين العام عن تنفيذ توصيات اللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ السلام والفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة للسلام (الفقرات ١٥٤ إلى ١٦٣ من الوثيقة A/55/977).

١٧ - وكمثال على التحسينات المدخلة، أصبحت الإعلانات عن الشواغر، سواء كانت عامة أو محددة، منذ آذار/مارس ٢٠٠٢، الوسيلة العادية لملء الوظائف الشاغرة في البعثات الميدانية، ولا سيما في البعثات الخاصة بعد مرحلة تشغيلها الأولي. وتتمتع جميع البعثات الميدانية التابعة لإدارة عمليات حفظ السلام بإمكانية الوصول إلى الإعلانات عن الشواغر من خلال موقع الإدارة على شبكة الإنترنت العالمية. وفي الشهور الاثني عشر المنتهية في ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٣، أعلنت الإدارة عن ٥٥٦ وظيفة من الفئة الفنية وفئة المديرين وعن ٨٠ وظيفة من فئة الخدمة الميدانية، وشغلت تلك الوظائف.

١٨ - وينطوي الاستخدام الأوسع لنظام الإعلانات عن الشواغر لملء الوظائف الشاغرة على عملية تتسم بقدر أكبر من الشفافية والتنافس وتوفر لجميع موظفي الأمم المتحدة وللموظفين الدوليين والمعيّنين محليا في البعثات الميدانية فرصا أفضل للتطوير الوظيفي والتنقل. وأكملت الإدارة، في غضون الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣، الاستخدام الأوسع لنظام الإعلانات عن الشواغر بعملية تطوير منظم للتوصيفات الوظيفية العامة للوظائف في فئة الخدمة الميدانية والفئة الفنية وقد اقترنت بموافقة مكتب إدارة الموارد البشرية.

١٩ - وبغية تقديم طلب على وظيفة معلن عنها في أحد الإعلانات عن الشواغر العامة أو المحددة، ما على الموظف المهتم بذلك سوى تقديم بيان سيرة ذاتية أو استمارة التوظيف في البعثة إلى دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم التابعة لإدارة عمليات حفظ السلام. ويتزايد يوما بعد يوم تقديم هذه الطلبات بالوسائل الإلكترونية باستخدام نظام غالاكسي (Galaxi) أو البريد الإلكتروني للإدارة على نظام لوتس (Lotus Notes). وفي حال عدم وجود أي طلب مستوف لاحتياج تشغيلي محدد (ولا سيما لشغل وظائف "حكم" متميزة)، تجري الإدارة بحثا عن موظفين مؤهلين في قاعدة بيانات حفظ السلام التابعة لها، أو من قائمة الأسماء التي تحتفظ بها والتي تضم أسماء مرشحين خارجيين.

٢٠ - وسعيا لمواصلة تحسين نزاهة عملية التوظيف والانتقاء، قامت الإدارة في عام ٢٠٠٢ بتدريب جميع موظفيها المسؤولين عن التنسيب، وكبار المسؤولين عن شؤون الأفراد المدنيين في البعثات على مبادئ وآليات إجراء المقابلات على أساس كفاءة المرشحين. ويتزايد باستمرار كذلك حصول جميع الموظفين في البعثات الميدانية على تعليمات رسمية بخصوص الكفاءات الأساسية المطلوبة في الأمم المتحدة في المستقبل، كما يجري بانتظام إطلاع جميع الموظفين المدنيين في الميدان المعيّنين في بحر عام ٢٠٠٣، سواء كانوا من الموظفين الدوليين أو المعيّنين محليا على صلة التطوير الوظيفي والتنقل لتلك الكفاءات بإعداد الإعلانات عن الشواغر، وبيانات السير الذاتية الخاصة بهم وبنظام تقييم الأداء إلكتروني (E-PAS).

٢١ - وفي آذار/مارس ٢٠٠٣، باشرت الإدارة بوضع "قائمة النشر السريع"، الغرض منها تحسين قدرة الإدارة على نشر نواة من الموظفين الميدانيين المتمرسين الذين درست ملفاتهم بعناية مقدما وتلقوا تدريبا مسبقا، إلى أي بعثة جديدة في غضون ١٤ يوما. ويتعهد الموظفون الذين تطوعوا بأسمائهم لهذه القائمة بالذهاب إلى البعثات لمدة تصل إلى ٩٠ يوما، تشرع خلالها دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم بعمليات توظيف وانتقاء شاملة وشاقة لإعادة ملء الشواغر التي يتركها الموظفون المدرجون في القائمة العائدون إلى البعثات التي أعتقتهم من العمل. ولغاية ٢ نيسان/أبريل ٢٠٠٣، تلقت الإدارة ٦٩٩ ١ طلبا من الموظفين

الراغبين في أن ينظر بإدراج أسمائهم في قائمة النشر السريع، منها ٦١١ طلبا مقدمة من موظفين معينين محليا في بعثات حفظ السلام الثابتة أو الخاصة.

٢٢ - ولدى قيام الإدارة بإعداد قوائم مختصرة لانتقاء المرشحين تولى أفضلية لموظفي الأمانة العامة الموجودين في الخدمة ولموظفي فئة الخدمة الميدانية والموظفين المدنيين في البعثات الميدانية على توظيف مرشحين خارجيين. وجميع الموظفين المختارين لقائمة النشر السريع هم من الموظفين المدنيين، الدوليين والمعيّنين محليا على السواء، العاملين في المقر أو في البعثات الميدانية. وخلال عملية التوظيف والانتقاء، يعطى اهتمام كبير لانتقاء الموظفين على أساس الجدارة مع إيلاء الاعتبار الواجب للتوازن الجغرافي والجنساني في البعثات. وفي البعثتين اللتين فوضتهما الإدارة بسلطة محدودة لتوظيف وانتقاء موظفين، وهما بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو، وإدارة الأمم المتحدة الانتقالية في تيمور الشرقية/وبعثة الأمم المتحدة لتقديم الدعم في تيمور الشرقية، هناك آليات للرصد لكفالة الامتثال لتلك المبادئ.

خامسا - الاستنتاجات

٢٣ - ينبغي النظر إلى التحسينات المدخلة على الإجراءات التي اتخذتها إدارة عمليات حفظ السلام في مجالات التوظيف والانتقاء وإعادة النذب في سياق الاتجاهات العالمية الراهنة لتوفير موظفين لعمليات حفظ السلام. ولعل أهم قيد شديد يكبل قدرة الموظفين المدنيين العاملين في البعثات الميدانية على التطوير الوظيفي والتنقل يتمثل في التخفيض الذي جرى مؤخرا في العدد الإجمالي للوظائف في عمليات حفظ السلام. إذ كان عدد الوظائف الدولية في عمليات حفظ السلام المدرج في الميزانية يقارب ٥٧٠٠ وظيفة طيلة عام ٢٠٠١. وفي مطلع عام ٢٠٠٢، ارتفع ذلك العدد إلى ٦٠٠٠ وظيفة؛ لكن ذلك العدد انخفض إلى ٤٧٠٠ وظيفة بحلول نهاية آذار/مارس ٢٠٠٣.

٢٤ - وعلى الرغم من أن ذلك الانخفاض يعتبر مؤشرا على المساهمة الإيجابية التي أسهم بها الموظفون المدنيون في إنجاز المسؤوليات المقررة (ولا سيما في إدارة الأمم المتحدة الانتقالية في تيمور الشرقية/وبعثة الأمم المتحدة لتقديم الدعم في تيمور الشرقية، وبعثة الأمم المتحدة في البوسنة والهرسك)، إلا أنه يحد فعليا من الفرص المتاحة لجميع الموظفين المدنيين على اختلاف فئاتهم للتطوير الوظيفي والتنقل.

٢٥ - ولقد تطورت العمليات والمعايير التي يتم على أساسها توظيف وانتقاء موظفين للعمل في البعثات على سبيل النذب أو الإعارة، أو لإعادة نذبهم أو تناوبهم إلى بعثات ميدانية أخرى. فبينما كانت عملية صنع القرار مركزية تدار من المقر، أصبحت الآن

عملية يعطى فيها جميع الموظفين فرصة للتنافس على الوظائف في ظل نظام يتسم بالشفافية والتنافس. ويرتبط بذلك التطور ارتباطا لا ينفصم قدر أكبر من المسؤولية والمساءلة للمديرين المشتركين في الجوانب العديدة لتلك الإجراءات. وتتكفل الآليات المحسنة بأن تتيح إدارة عمليات حفظ السلام للموظفين المدنيين فرصا أكبر من أي وقت مضى لمتابعة ونيل أهدافهم في التطوير الوظيفي والتنقل.

الحواشي

(1) مع الاعتراف بتصنيف الحالي الذي يشير إلى جميع موظفي الخدمة المدنية الدولية بالأمم المتحدة والمبين في نشرة الأمين العام ST/SGB/2002/18، سيشار لأغراض هذا التقرير إلى موظفي الخدمة المدنية الدولية المعينين دوليا بتسمية الموظفين الدوليين وإلى موظفي الخدمة المدنية الدولية المعينين محليا بتسمية الموظفين المعينين محليا.