

Distr.: General
23 August 2004
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة التاسعة والخمسون
البندان ١١٦ و ١٢٥ من جدول الأعمال المؤقت*
إدارة الموارد البشرية
الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات
الأمم المتحدة لحفظ السلام

تقرير شامل عن التوظيف في البعثات الميدانية، بما في ذلك استخدام
تعيينات المجموعتين ١٠٠ و ٣٠٠

تقرير الأمين العام

موجز

هذا التقرير مقدم عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٩٦/٥٨، الذي تطلب فيه الجمعية إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن استخدام عقود المجموعة ٣٠٠ للموظفين العاملين في بعثات الأمم المتحدة لحفظ السلام في الميدان. ويتناول التقرير الإطار الدولي الحالي حيث تنتشر عمليات حفظ السلام واستراتيجية المنظمة لمواجهة الاحتياجات الحالية والمستقبلية من الموارد لبعثات حفظ السلام، مع مراعاة ملاحظات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية وتوصياتها.

* A/59/150.



وحتى يصبح النقاش بشأن استخدام عقود المجموعتين ٣٠٠ و ١٠٠ شاملاً ، يورد التقرير مدى التغير الذي طرأ على السياق الدولي الحالي لبعثات الأمم المتحدة لحفظ السلام وبالتالي على توقعات الدول الأعضاء والهيئات التشريعية. ويناقش التقرير التدابير الرامية للاستجابة للتوقعات المتغيرة ولتعزيز إدارة عمليات حفظ السلام وتحسين التأثير العملي لهذه التدابير على الأشخاص والظروف التي تعمل لخدمتها.

ويلتمس الأمين العام تأييد الجمعية العامة للاستخدام المقترح لعقود المجموعة ١٠٠ التي مدتها ستة أشهر أو أكثر لتعيين الموظفين في البعثات التي تحتاج إلى هذه العقود باستمرار.

المحتويات

الفقرات الصفحة

٤	٢-١		أولا - مقدمة
٥	٨-٣		ثانيا - المناخ الحالي والافتراضات المتغيرة لعمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام
٧	١٥-٩		ثالثا - هيئة البعثات لمواجهة التحديات الجديدة
٩	٣٨-١٦		رابعا - استراتيجية الموارد البشرية
١٧	٦٣-٣٩		خامسا - استعمال عقود المجموعة ٣٠٠
٢٧	٦٥-٦٤		سادسا - الآثار المالية
٢٧	٦٦		سابعا - استنتاج
٢٩			المرفق - قضايا وأجوبة بشأن عقود المجموعتين ٣٠٠ و ١٠٠

أولا - مقدمة

١ - الآن أكثر من أي وقت مضى ، يطلب المجتمع الدولي إلى الأمم المتحدة أن تجري عمليات لحفظ السلام أكثر تعقيدا وأكبر حجما، تشمل شؤون الحكم وسيادة القانون وحقوق الإنسان والأمن بالإضافة إلى تنسيق المساعدة الإنمائية والعون الإنساني والإشراف عليهما. ويمثل دعم هذه العمليات بفعالية، تحديا كبيرا بالنسبة للمنظمة في كثير من المجالات، ولكن ربما بصورة أكثر حدة في مجال الموارد البشرية منه في أي مجال آخر. إذ أن عمليات حفظ السلام الحالية والمستقبلية ستتطلب توفر اختصاصيين مدنيين أكثر خبرة ومعرفة ومهارة. وسينطوي إيجاد موظفين من هذا النوع على الاستثمار في الأشخاص والحفاظ على خدمتهم لفترات تتجاوز السنوات الأربع المسموح بها بموجب تعيينات محدودة المدة في إطار المجموعة ٣٠٠. ويورد هذا التقرير مقترحات لاستخدام تعيينات المجموعة ١٠٠ المحددة المدة لموظفي الميدان ممن هناك حاجة مستمرة لخدماتهم وعودة إلى الاستعمال السليم لتعيينات المجموعة ٣٠٠ من أجل المهام الخاصة المحدود وقتها بوضوح ، مثل أنشطة الانتخابات أو عمليات التقييم الفنية أو المساعدة المؤقتة أو غيرها من المشاريع القصيرة الأجل. وقد وصف تأثير هذه المقترحات أيضا، فيما يتعلق بالحراك الوظيفي والجغرافيا والإدارة في هذا التقرير. وقدّرت أيضا الآثار المالية المترتبة على التوصيات الواردة فيه.

٢ - وينبغي النظر إلى هذه التوصيات في سياقها الكامل. ولذلك، يوجز التقرير التحديات الحالية التي تواجهها إدارة عمليات حفظ السلام لزيادة عمليات حفظ السلام في الميدان وتعزيزها. ويناقش التقرير عدة نهج لتحسين إدارة البعثات الميدانية وتخري السبل لتعزيز قدرة الأمم المتحدة على تعيين موظفين على مستوى عال من الجودة لعمليات حفظ السلام واستبقائهم. وبشكل أكثر تحديدا:

(أ) يناقش التقرير المناخ الحالي والافتراضات الأساسية وراء قيام البعثات الميدانية وكيف أن التغيرات في الظروف الدولية خلال فترة العقد الماضي أدت إلى مطالبات بإقامة عمليات أكثر تعقيدا في مناخ متزايد الخطورة. وفي إطار هذه التغيرات، يناقش التقرير عدة ابتكارات هيكلية في تنظيم البعثات - مثل النماذج التنظيمية والمتعلقة بالميزانية، بما في ذلك عدد محدود من المهام الجديدة أو التي تم تغيير موقعها، للسماح بالمزيد من الاتساق في تعيين الموظفين بالبعثات وتحسين إدارة العمليات الميدانية؛

(ب) وبالإضافة إلى ذلك يحدد التقرير عددا من القدرات الإضافية التي ركزت عليها الدول الأعضاء والهيئات التشريعية بوصفها طرقا لتعزيز عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام. وعلى سبيل المثال، اعتراف مجلس الأمن واللجنة الخاصة المعنية بعمليات حفظ

السلام بالحاجة إلى نظم معلومات واستخبارات تكتيكية في الميدان، وإلى اعتماد أفضل ممارسات والدروس المستفادة (من قبيل التخطيط المتكامل وزيادة التدريب وتوحيد الزيارات السابقة لنشر الوحدات والزيارات الاستطلاعية)، والدعوة بعد ذلك إلى إدراج هذه التدابير في تكوين البعثة وفي عملياتها لتحسين الفعالية التشغيلية.

(ج) وفي هذا السياق، يتناول التقرير مدى التأثير المباشر لاستخدام عقود المجموعتين ٣٠٠ و ١٠٠ في قدرة المنظمة على تعيين الموظفين الرفيعي المستوى اللازمين لتصريف مهام عمليات حفظ السلام في الميدان واستبقائهم.

ثانياً - المناخ الحالي والافتراضات المتغيرة لعمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام

٣ - ساعدت عدة تطورات على تشكيل المناخ الدولي الذي تنتشر فيه حالياً بعثات حفظ السلام. وتشمل هذه التطورات: (أ) الاعتماد الدولي المتنامي منذ أوائل التسعينات على بعثات الأمم المتحدة للمساعدة على صون اتفاقات السلام؛ (ب) الاعتراف بأن هذه البعثات منذ بدايتها يرجح أن تكون لفترة أطول نسبياً مما قدّر سابقاً؛ (ج) ازدياد الحاجة إلى التصرف بموجب الفصل السابع من ميثاق الأمم المتحدة عند نشر العمليات وأحياناً عند توسيعها؛ (د) الوعي المتزايد بأن البعثات ينبغي أن تضم مجموعة واسعة من المهام، تشمل المهام السياسية والإدارية والاقتصادية والإنسانية والإنمائية والأمنية والمتعلقة بالحماية؛ وأخيراً (هـ) العداء المتزايد الذي يستهدف وجود الأمم المتحدة وعملياتها والموظفين المنتسبين إليها، كما تجلّى مأساوياً في ١٩ آب/أغسطس ٢٠٠٣.

٤ - واعترفت الدول الأعضاء بالكيفية التي تجتمع بها هذه العوامل لتشكيل تحديات جديدة ومختلفة لإدارة عمليات حفظ السلام في الميدان. ونتيجة لذلك، أذنت الهيئات التشريعية بالأمم المتحدة بإنشاء عدة آليات لتيسير الإدخال السريع لبعثات حفظ السلام وشجعت على إنشائها، مثل تحسين نظام مخزون النشر الاستراتيجي إلى أقصى الحدود والتمويل قبل صدور الولاية للشروع في عمليات تحضير عملية قبل النشر الفعلي للبعثة، والقدرة على حشد الكادر المدني الذي يملك المهارات والخبرة اللازمة بسرعة للإسراع بالفعالية العملية للبعثات الجديدة.

٥ - وعلاوة على ذلك، ركزت الهيئات التشريعية باطراد على أهمية اتباع نهج متكامل لإزاء بعثات حفظ السلام لإشراك أصول كامل منظومة الأمم المتحدة ومزاياها النسبية. ويعترف هذا التركيز على اتباع نهج متكامل بتحقيق أن أهداف بعثات حفظ السلام البعيدة المدى لا يمكن تحقيقها عن طريق الاعتماد الرئيسي على القوات العسكرية أو التسهيلات

السياسية أو الاقتصار عليها وحدها. كما يعترف بأن العمل الإنساني والإنمائي لا يمكن أن يتقدم بشكل مرض في ظل ظروف سياسية مناوئة. فالاهتمام الذي يولى لحقوق الإنسان والتنمية والقضايا الإنسانية يجب أن يكيف مع الظروف المعنية ذات الصلة عند تقديم عملية حفظ سلام وإدماجها معها.

٦ - وبالتزامن مع هذا التركيز الجديد على البعثات المتكاملة، بدأت الدول الأعضاء في تحري السبل لتحقيق المزيد من الفعالية والكفاءة بين البعثات الواقعة بالقرب من بعضها البعض - كالبعثات في غرب أفريقيا ومنطقة البحيرات الكبرى وفي الشرق الأوسط. إذ أن تكييف النهج الإقليمية المناسبة لأغراض معينة وفي بعثات محددة لا يعترف فقط صراحة بأهمية الإطار الإقليمي لنجاح هذه البعثات، بل يساعد أيضا في المحافظة على موارد البعثات القيمة.

٧ - وقد تم أيضا تشجيع الاستخدام الأوسع "للخدمات المشتركة" بين عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام ووكالاتها وصناديقها وبرامجها العاملة في مناطق البعثات، الذي يرتبط ارتباطا وثيقا ببحث الكفاءات المحتملة التي يمكن الحصول عليها من اتباع النهج الإقليمية. وقد بحث عدد من البعثات سبل تحقيق المزيد من الكفاءة والفعالية مع شركاء الأمم المتحدة من خلال المرافق أو الخدمات المشتركة وتبذل حاليا جهود متضافرة لإنشاء قاعدة خدمات مشتركة عندما تشرع الأمم المتحدة في العودة العملية للعراق. وبالتحديد، تقوم إدارة عمليات حفظ السلام مع شركائها الفعليين في الميدان بتحري سبل توطيد اتباع نهج خدمات مشتركة وتعظيمه في مجالات المرافق والنقل (الجوي والبري) والاتصالات والأمن الأساسية الأربعة كأساس يمكن أن يُبنى عليه نهج مشترك للإيفاء بالاحتياجات المشتركة الأخرى.

٨ - نتيجة لما سبق، تغيرت افتراضات أساسية متعلقة بعمليات حفظ السلام خلال العقد الماضي. ومن بين الافتراضات الجديدة الأكثر أهمية لأغراضنا ما يلي:

(أ) تواصلت الزيادة في عمليات حفظ السلام التي حدثت خلال التسعينات. وعلى إدارة عمليات حفظ السلام أن تتوقع أن تدبر بداية بعثات متعددة في آن واحد وأن تكون مستعدة لتحديات التخطيط وتوفير الموارد والتحديات العملية التي يمثلها هذا التزامن؛

(ب) إن هذه البعثات، التي تقع غالبا في إطار أحكام الفصل السابع من الميثاق، تعتبر استجابة متعددة الأوجه لحالات معقدة بعد انتهاء الصراع. وقد بينت التجربة أن عمليات حفظ السلام لم يعد يتوقع أن تهيئ مساحة ووقتا لإبرام اتفاق سياسي، بل أن تساعد أيضا على بناء هياكل الحكم والهياكل الاجتماعية المطلوبة أو إعادة بنائها لمنع العودة

للصراع ونتيجة لذلك، ستكون عمليات حفظ السلام على الأرجح طويلة المدة وأكثر تعقيدا وعلى درجات من الخطورة أعلى مما كان يتصور سابقا؛

(ج) ويتطلب هذا المناخ تحسين التخطيط وتعزيز آليات النشر السريع وزيادة توفير الاستخبارات المتخصصة التكتيكية والتدريب المتكامل لضمان النجاح العملي؛

(د) وينبغي أن تكيف الأمم المتحدة نهجها التقليدي المتبعة في توظيف الكوادر المدنية لهذه البعثات واستبقائها، بالتركيز الخاص على التوظيف السريع الشفاف الذي تيسره الترتيبات التعاقدية المغربية وشروط الخدمة العادلة واستخدام الموارد الوطنية كلما وأينما كان ذلك ممكنا، وبالتدريب الموجه وتعزيز فرص التطوير الوظيفي للمحافظة على الأفراد الذين تتوفر لديهم المهارات والخبرات الضرورية جدا لنجاح العمليات الميدانية.

ففي هذا المجال الأخير بالذات، تكيف ملاك موظفي البعثة وهيكلها لمواجهة الاحتياجات الميدانية، حيث يُفهم على خير وجه نقاش استراتيجية إدارة الموارد البشرية، لا سيما استخدام عقود المجموعتين ٣٠٠ و ١٠٠.

ثالثا - هيئة البعثات لمواجهة التحديات الجديدة

٩ - أدى تنوع وعدد عمليات حفظ السلام التي قامت بها المنظمة طوال تاريخها إلى تراكم قدر كبير من الخبرة في فهم الكيفية التي يمكن أن يساعد بها تدخل المجتمع الدولي في تخفيف حدة الصراع العنيف، بينما أشارت هذه الخبرة نفسها إلى محدودية عمليات حفظ السلام. ويمكن رد هذه المحدودية إلى الطريقة التي تنظم بها بعثات حفظ السلام وتوزع في الميدان. وفي هذا الصدد، أدى عدد عمليات حفظ السلام ونسبة تقدمها منذ نهاية الحرب الباردة، وخاصة الموجة الحالية من البعثات الجديدة المتزامنة أو البعثات التي وسعت بدرجة كبيرة، كما حدث على سبيل المثال في كوت ديفوار وهاييتي وبوروندي (ومن المحتمل السودان وجمهورية الكونغو الديمقراطية والعراق)، إلى إجراء نوع من المقارنة بين البعثات وخاصة فيما يتعلق بالهيكل والتنظيم. وهذا الفحص الشامل للبعثات قد أدى إلى استنتاج أن هناك الكثير الذي يمكن القيام به لتوحيد الهيكل الأساسي للبعثات مع المحافظة في الوقت نفسه على مرونته ليتكيف مع الاحتياجات الخاصة التي تضعها كل ولاية.

١٠ - وفي هذا الصدد، تعهدت إدارة عمليات حفظ السلام بوضع هيكل للبعثات ونماذج تتعلق بالميزانية كنقطة انطلاق لتنظيم البعثات، مع مراعاة الاحتياجات في مقدار البعثات، وفي المكاتب الإقليمية وبين عناصر البعثة المدنية والعسكرية والمتعلقة بالشرطة. وتوحيد العناصر الأساسية للبعثات ذات الحجم المتشابه، مع توفر المرونة للتكيف وفقا لاحتياجات كل بعثة،

تصبح احتياجات التوظيف ، وإعداد القوات وتوفير الميزانية والدعم اللوجستي سهلة التنبؤ والإدارة. وبالإضافة إلى ذلك، وكما سيناقش في الفرع رابعا أدناه، يساعد هذا النهج أيضا على ضمان تحقيق التوازن السليم بين احتياجات المنظمة واحتياجات البعثات من الموظفين الدوليين وغيرها من أصول الأمم المتحدة، مثل متطوعي الأمم المتحدة، والموظفين الوطنيين المحليين، وفي بعض الحالات ذات الصلة، الخدمات التعاقدية.

١١ - وينبغي أن تساعد هذه العملية النموذجية على زيادة فعالية البعثات من خلال تبسيط تنظيم البعثات ووضع ميزانياتها. وقد أصبحت الحاجة إلى تبسيط تنظيم البعثات لزيادة الفعالية التشغيلية شديدة، وخاصة في البعثات المتكاملة حيث تعتبر مواءمة العناصر السياسية/المتعلقة بشؤون الحكم والعسكرية/والأمنية والإنسانية/والإنمائية أساسية لنجاح الولاية.

١٢ - ومع ذلك، يجدر بالذكر، أن العملية النموذجية وعملية التبسيط قد تسفرا أحيانا عن عدد محدود من الوظائف والمهام الجديدة أو المعدلة، وخاصة بعد ما تصبح الأقلمة والبعثات المتكاملة واتباع نهج الخدمات المشتركة ممارسة عادية. وقد اعترفت إدارة عمليات حفظ السلام بأن ولايات البعثات الجديدة وتعقيدها والتحديات التي تواجهها قد أكدت الحاجة إلى نائب ثان للممثل الخاص للأمين العام لتوفير التنسيق الهام والقدرة الإشرافية للأنشطة الإنمائية والإنسانية بعد انتهاء الصراع.

١٣ - وبالإضافة إلى ذلك، ستساعد الهياكل التنظيمية المبسطة على تعزيز زيادة الإنتاجية والمساءلة وستنشئ مجالات أكثر وضوحا للمسؤولية العملية داخل الهيكل الإداري للبعثات. وستقلل عدد خطوات الإبلاغ المباشرة إلى الممثل الخاص للأمين العام إلى مستويات أكثر واقعية، وبذلك تسمح للممثل الخاص للأمين العام بالتركيز على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للبعثة بمساعدة مباشرة من نائبي الممثل الخاص للأمين العام لا تقتصر على إدارة الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية والأمنية من الولاية، بل تشمل أيضا الاحتياجات الإدارية والتشغيلية والأمنية للبعثة نفسها.

١٤ - وأخيرا، كما أشير سابقا، عززت الدول الأعضاء والهيئات التشريعية ندائها لتحسين عمليات بعثات حفظ السلام الناشطة في الميدان. وقد دعت بالتحديد إلى إدراج نظم المعلومات والاستخبارات التكتيكية لتحسين الإنذار المبكر المتاح للبعثات وخاصة البعثات التي تعمل في ظل ظروف توتر حاد وعنفي مستمر. وحث أيضا مرارا على تبني أفضل الممارسات والدروس المستفادة مثل التخطيط المتكامل وبرامج التدريب الاستراتيجية

والزيارات الموحدة السابقة لنشر الوحدات وزيارات الاستطلاع للتأكد من أن احتياجات البعثة يمكن توقعها والاستعداد لها وتنفيذها على نحو أكثر فعالية.

١٥ - وبإيجاز، أصبحت بعثات حفظ السلام أكبر حجماً وولايتهما أكثر تعقيداً، إذ تشمل شؤون الحكم وحقوق الإنسان وسيادة القانون والانتخابات بالإضافة إلى مهام حفظ السلام التقليدية المدججة مع البرامج الإنسانية والإنمائية. والأجواء أيضاً إلى حد ما أكثر خطورة. ويقتضي دعم هذه العمليات المتعددة الأبعاد في ظل ظروفها المتزايدة الخطر أن يكون لدى الأمانة العامة كادر من حفظة السلام المدنيين المتمرسين والمدربين والمتعددي المهارات تحت تصرفها. ويتطلب إعداد هذه القدرات هياكل موارد بشرية وسياسات قوية بما في ذلك عقود عادلة وشروط خدمة مستحدثة تيسر بدلا من أن تعيق التوظيف المغربي للموظفين المؤهلين وتستبقيهم، خاصة لمواجهة الموجهة الحالية من عمليات حفظ السلام.

رابعاً - استراتيجيات الموارد البشرية

ألف - الاحتياجات من الموارد البشرية الحالية والمستقبلية

١٦ - من أهم التطورات التي حدثت في تعيين موظفين لعمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام في الميدان، تفجر التدخل الدولي بجميع أنواعه في الصراعات حول العالم. فقد وسعت الحكومات جهودها الثنائية الخاصة بينما حشدت المنظمات غير الحكومية والمنظمات الحكومية الدولية والجماعات الدينية وحتى المؤسسات التي تستهدف الربح عمليات معقدة وملائها بالموظفين لتخفيف الآلام وتقديم المساعدة الإنسانية وتقديم المساعدة في مجال التنمية والإنعاش بعد انتهاء الصراع.

١٧ - وقد ظلّ أحد آثار هذا التوسع الشديد في العمل الدولي، النقص المواجه في جميع أنحاء العالم في الأشخاص الأكفاء المتنقلين وذوي الخبرة في عدد من المهارات المطلوبة بشدة في مجالات مثل شؤون الحكم وسيادة القانون والمساعدة الانتخابية والعمليات الجوية وإدارة الوقود وحصص الإعاشة والحماية المباشرة وإدارة الأمن.

١٨ - وأهم جانب في هذا التطور أن الأمم المتحدة أصبحت الآن تتنافس بفعالية مع منظمات أخرى، جديدة وراسخة - بما في ذلك، غالباً جداً، وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها - من أجل الموظفين ذوي الخبرة القيمة للغاية والتجارب الأكثر صلة.

١٩ - وتشمل الإسقاطات الحالية لدعم العمليات الجديدة أو الموسعة المذكورة أعلاه توظيف أكثر من ٢ ٢٠٠ موظف إضافي من الموظفين الدوليين وأكثر من ٢ ٥٠٠ موظف من الموظفين الوطنيين. وازدياد بعثات حفظ السلام وما ينجم عنها من ارتفاع في تنقل

الموظفين في الميدان خلق مصاعب في الحفاظ على الذاكرة المؤسسية وكذلك على المهارات والخبرات الحساسة. فالأمر بكل بساطة هو أنه لا يوجد ما يكفي من الموظفين المؤهلين لملاء الشواغر الحساسة، ولا سيما على المستويات العليا. أما الأعداد الكافية من الموظفين الميدانيين فلا بد من تدريبها عبر الوقت، كي تملأ المناصب الإدارية الرئيسية.

٢٠ - وما برحت إدارة عمليات حفظ السلام تعمل مع الهيئات التشريعية ومع مكتب إدارة الموارد البشرية (OHRM) لوضع استراتيجيتها للموارد البشرية وذلك بهدف إيجاد ملاك من أفراد حفظ السلم المدنيين المتعددي المهارات المدربين، من ذوي الخبرة والسريعي الحركة في مجموعة من المجالات المهنية. وتقوم هذه الاستراتيجية على التوصيات المقدمة في تقرير الفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة للسلام (A/55/305-S/2000/804)، وفي "تقرير الإبراهيمي"، وكذلك في مبادرة الإصلاح الواردة في تقرير الأمين العام بعنوان "تعزيز الأمم المتحدة: برنامج لإجراء المزيد من التغييرات (A/57/387 و Corr.1). ومن مكونات هذه الاستراتيجية ما يلي:

- (أ) إنشاء نماذج بعثات لضمان هياكل تنظيمية متسقة مرشدة تحدد ضمنها الوظائف وترتبط بمواصفات وظيفية نوعية تضع درجات الوظيفة، والمسؤوليات والمؤهلات والصلاحيات التي يحتاجها المنصب؛
- (ب) إدخال نظام تقييم الأداء (PAS)، في بعثات حفظ السلام كوسيلة لضمان قياس أداء منسجم مع القياس المطبق في الأمانة العامة وكذلك لضمان تحقيق الأهداف التنظيمية ولإيجاد ثقافة تنظيمية؛
- (ج) وضع إطار عمل استراتيجي للتدريب للمساعدة في زيادة تحسين المعارف والمهارات الهامة؛
- (د) ترتيبات تعاقدية مناسبة للاحتفاظ بالموظفين الذين وُضعت فيهم استثمارات كبيرة والذين تحتاج المنظمة خدماتهم عالمياً؛
- (هـ) وأخيراً، ظروف خدمة عادلة منصفة للاحتفاظ بيد عاملة جيدة من أجل بعثات حفظ السلام، وتعويضها ومكافأتها.

باء - التصميم التنظيمي

٢١ - تحقيق أهداف استراتيجية الموارد البشرية لإدارة عمليات حفظ السلام يتطلب تنفيذ تصميم تنظيمي فعال يكون بمثابة إطار عمل بالنسبة لجميع نظم الموارد البشرية الأخرى، بما في ذلك الهياكل التنظيمية، وتصميم الوظائف، وتخطيط الموارد البشرية. وتقوم الإدارة

بوضع نماذج بعثات تكون بمثابة وسيلة تخطيط لتصميم الهياكل التنظيمية التي تستوفي شروط الفعالية التشغيلية على أفضل نحو والتي تستخدم الموارد البشرية أفضل استخدام. ومن شأن نماذج البعثات أيضا تعزيز قدر أكبر من الانسجام في الهياكل التنظيمية ومستويات التوظيف بين البعثات، في الوقت الذي تسمح فيه بالتكيف مع احتياجات البعثات إفراديا. وإن "نهج الحركة الخفيفة"، المتبع قدر الإمكان، في تخطيط البعثات الجديدة يحدد الوظائف التي يمكن أن يقوم بها مرشحون وطنيون مؤهلون في وسعهم الإسهام في عملية إعادة بناء بلدهم. وكما تبين بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة في أفغانستان والبعثات الأحدث عهدا، هناك اعتماد متزايد على القدرات المحلية واستخدام الموظفين الفنيين الوطنيين.

٢٢ - وما برح التقدم مستمرا في زيادة استعمال الموصفات الوظيفية النوعية لجميع البعثات الميدانية. ففي البعثات الخاصة، لم تكن عملية التصنيف التقليدية لكل وظيفة على حدة ممكنة. ونتيجة لهذا، كان تحديد مرتبة الدخول في الخدمة ومجموعة التعويضات المترتبة خاضعا لفروق فردية أسفرت في بعض الحالات عن تعيين الموظف في درجة أدنى من درجة المهام التي طُلب منه أداؤها. فاستعمال الموصفات الوظيفية النوعية بشكل منتظم سيسمح بتحديد سليم للعلاقات الوظيفية في إطار نماذج البعثات، وتحديد المؤهلات والخبرات والصلاحيات الضرورية لأداء مهام المناصب التي تمت الموافقة عليها. والصلة المنتظمة بين الموصفات الوظيفية النوعية ووظائف محددة في بعثات حفظ السلام ستمكن الإدارة، بالعمل مع مكتب إدارة الموارد البشرية، من الانتقال إلى نظام تنطوي فيه الوظيفة على الرتبة، يصنف بموجبه المرشحون الذين يستوفون شروط الوظيفة في تلك الدرجة ويتلقون لذلك تعويضات مناسبة مقابل المهام التي يؤدونها.

٢٣ - وفي تحديد الهياكل التنظيمية التي توفر خط الأساس لدرجات التوظيف إلى جانب وضع موصفات وظيفية نوعية تحدد المستويات المطلوبة من الخبرات والمهارات والصلاحيات ما يمكن إدارة عمليات حفظ السلام من تقييم احتياجات التوظيف في المستقبل بشكل أفضل من حيث الأعداد والمهام المطلوبة للتوظيف في البعثات. كما يساعد ذلك في تخطيط التعاقب الذي يمكن فيه تقييم المرشحين المحتملين وتطويرهم وظيفيا لضمان الاستمرارية في القيادة في المناصب الرئيسية في البعثات الميدانية.

جيم - آليات التوظيف والتنسيب

٢٤ - كان في إدخال الموصفات الوظيفية النوعية والانتقال إلى النظام الذي تنطوي فيه الوظيفة على الرتبة ما مكن إدارة عمليات حفظ السلام من الانتقال إلى نظام توظيف أكثر شفافية وأكثر قدرة على المنافسة ويستعمل من أجل جميع الموظفين، بغض النظر عما إذا

كانوا معينين أو سيعينون بموجب المجموعة ١٠٠ أو المجموعة ٣٠٠ من قواعد النظام الإداري للموظفين. فبعد مرور سنوات على قيام إدارة عمليات حفظ السلام بالإعلان عن الشواغر في موقعها على الإنترنت، تَستَخدم الآن نظام Galaxy الذي زاد من حدة المنافسة ومن حجم مجموعة المرشحين. فاعتباراً من تموز/يوليه ٢٠٠٤، زاد عدد إعلانات الشواغر المدرجة في نظام Galaxy عن ١٨٠ إعلاناً، وهذا يمثل حوالي ٣٠ شاغراً نوعياً و ١٥٠ شاغراً محدد الوظيفة في ٢٠ بعثة. وفي مرحلتَي التقييم والانتقاء، أُسند إلى المدراء في الميدان دور أكبر في انتقاء المرشحين والمشاركة في المسؤولية مع إدارة عمليات حفظ السلام. بالنسبة لاستعراض المرشحين من أجل الوظائف، وإجراء مقابلات معهم على أساس المؤهلات، والتوصية بتعيين أفضلهم. وللتعجيل بالتوظيف، يستخدم الآن بصورة متزايدة عدد من الآليات، من بينها قائمة رئيسية بأسماء المرشحين المؤهلين الذين سبق استعراضهم يمكن للبعثات أن تنتقي منها الموظفين للملء الوظائف الشاغرة.

دال - التدريب والتطوير

٢٥ - بالنظر إلى أن بعثات حفظ السلام قد أصبحت أكبر حجماً وأكثر تعقيداً، يُطلب من الموظفين المدنيين مستوى أعلى بكثير، من التفكير النقدي والمرونة في المفاهيم من أجل دعم هذه العمليات. فقواعد وإجراءات الأمم المتحدة الإدارية الفريدة والمعقدة غالباً ما تتطلب وقتاً لاستيعابها وتجعل من الصعب على الموظفين الجدد تسلم مناصب إدارية عليا بشكل فعال. وفي الوقت ذاته، لا تُستكمل مهارات ومعارف بعض الموظفين الطويلي الخدمة بسبب عدم توفر استراتيجية تدريبية متماسكة، إلى حد ما. وقد أحدثت هذه العوامل ثغرة في المهارات والمعارف الهامة لدى الموظفين المدنيين في بعثات حفظ السلام، تؤثر بدورها بشكل سيء في قدرات التشغيل والدعم لدى البعثة.

٢٦ - وتقوم إدارة عمليات حفظ السلام، سعياً منها لتدارك الاحتياجات الواسعة النطاق من المهارات بشكل أفضل، بدراسة استقصائية شاملة للبعثات الميدانية وغيرها من عمليات الأمم المتحدة التي مقرها الميدان لتحديد احتياجات التدريب، وستوفر نتائج الدراسة الاستقصائية الأساس لبرنامج استراتيجي لتدريب وتطوير مهارات المدنيين. وهذه الدراسة الاستقصائية، المقرر إنجازها في خريف عام ٢٠٠٤، ستحدد المهارات الضرورية وتبرز برامج التدريب والتطوير التي سترتبط بأفضل الممارسات. كما سيُربط التدريب بالتطوير الوظيفي. وبمجرد تحديد شروط التدريب والخبرة المعادلة له من أجل مختلف المجموعات العاملة، تُدرج هذه الشروط في إعلانات الشواغر المتعلقة بالتوظيف والتنسيب.

هاء - الترتيبات التعاقدية

٢٧ - تتطلب عمليات حفظ السلام الحديثة ترتيبات تعاقدية مرنة وتستجيب للاحتياجات التنظيمية وتهيئ ظروف خدمة تعوض الموظفين بشكل كاف كما تجذب الموظفين الجيدين منهم وتحتفظ بهم. ولما كانت البعثات تحتاج إلى استخدام الموظفين لفترات مختلفة، تدعو الحاجة إلى مجموعة متباينة من الآليات التعاقدية لتسهيل استخدام الموظفين لأجل قصير ومتوسط وطويل. وما برحت الممارسة خلال السنوات العشر الماضية هي تعيين جميع الموظفين من أجل البعثات الخاصة بتعيينات محدودة المدة فترتها المبدئية ستة أشهر، بغض النظر عما إذا كان هناك احتياج طويل الأجل لخبراتهم. ويحدد تمديد التعيين عادة بستة أشهر ويخضع لولاية البعثة. وخدمة الموظف في ظروف شاقة، بعيدا عن عائلته، بعقود قصيرة الأجل مستقبلها الوظيفي محدود، نادرا ما يؤدي إلى الاحتفاظ بأفضل الموظفين من ناحية المؤهلات، الذين يجدون بشكل متزايد فرصا للعمل أكثر إغراء، كما سبق الإشارة إلى ذلك.

٢٨ - والعقود المقدمة للموظفين الميدانيين ينبغي أن تطابق مدى الاحتياجات من الموارد البشرية في الميدان. فبالنسبة للوظائف القصيرة الأجل التي مدتها ستة أشهر أو أقل، ينبغي الاستمرار في استعمال التعيين على أساس المجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين كما كان القصد أصلا بالنسبة للاستخدام القصير الأجل. وبالنسبة للوظائف التي هناك حاجة إليها لمدة تزيد عن ستة أشهر، ينبغي للأمانة العامة أن تستعمل مجموعة موجودة أخرى من قواعد النظام الإداري للموظفين. وقد نُظر في استعمال المجموعة ٢٠٠، التي وُضعت من أجل موظفي المشاريع المعيّنين للخدمة في مشاريع المساعدة التقنية، وبشكل رئيسي في الميدان، والتي تقدم ظروف خدمة مماثلة للمجموعة ١٠٠. هؤلاء الموظفون يُعينون عادة في مشاريع إفرادية على أساس خبراتهم المحددة. والمجموعة ٢٠٠ تقدم فقط تعيينات بمستوى الفئة الفنية. أما الموظفون المعيّنون للعمل في مشروع مساعدة تقنية كعناصر دعم فهم يُعينون بموجب المجموعة ١٠٠. وليس هناك من تقدم أو تطوير وظيفي بالنسبة إلى موظفي المشاريع بما يتجاوز حدود المشروع الذي عُيّنوا من أجله. وعلى العكس من ذلك، تضم المجموعة ١٠٠ جميع فئات الأفراد، بمن فيهم موظفو الدعم، ويمكن أن تزيد من المرونة المرجوة لنقل الخبرات بين البعثات. ولذلك يُعتبر التعيين المحدد الأجل بموجب المجموعة ١٠٠، هو الأنسب لتلبية الاحتياجات الهامة المستمرة لحفظ السلام.

واو - شروط الخدمة

٢٩ - يجب أن تكون تعويضات واستحقاقات الموظفين الميدانيين متكافئة وتلبي الاحتياجات المادية والاجتماعية المحددة للموظفين الذين يعملون ويعيشون في ظروف شاقة،

وغالبا في ظروف خطيرة ومنعزلة. وفي الوقت الحاضر، تتباين ظروف خدمة الموظفين الميدانيين تباينا كبيرا، الأمر الذي يتوقف على الوضع التعاقدي للموظف أو الوضع بالنسبة لحركته. فالموظفون المعيلون والمعينون بموجب المجموعة ٣٠٠ بعقود محدودة المدة (ALD)، يتلقون بوجه عام استحقاقات وبدلات أقل من موظفي المجموعة ١٠٠. وعلى سبيل المثال، ليس لهم الحق في استحقاقات مثل منحة التعليم، والسفر لزيارة العائلة، وإجازة الوطن، وبدلات اللغة، أو الزيادات الطارئة على المرتبات ضمن المرتبة ذاتها. والموظفون المبعوثون بمهمة من المقر أو مراكز العمل الأخرى إلى بعثة خاصة يحتفظون بما لهم من مرتبات وتسويات الوظيفة وبدلات التنقل والمشقة والاستحقاقات الأخرى المعمول بها في دائرتهم الأصلية كما يتلقون بدل إقامة البعثة (MSA) المعمول به في البعثة. أما الموظفون المعينون لخدمة مقتصرة على بعثة محددة، فيتلقون بدل إقامة بعثة لكنهم لا يتلقون تسويات الوظيفة أو بدلات التنقل والمشقة. هذه الاختلافات تؤدي إلى فروق في تعويضات واستحقاقات الموظفين الذي يعملون جنبا إلى جنب ويؤدون نفس المهام، مما يهبط بالروح المعنوية لدى الموظفين ويعيق قدرة الأمانة العامة على الاحتفاظ بأفضل الموظفين من ناحية المؤهلات من أجل عمليات حفظ السلام.

٣٠ - وكما ذكر في تقرير الأمين العام عن تعزيز الأمم المتحدة (A/57/387 و Corr.1) لم تطور مجموعة التعويضات للموظفين الميدانيين لكي تلي احتياجات الموظفين العاملين في مراكز عمل شاقة محرومين من عائلاتهم. فآلاف الموظفين يخدمون في بعثات خاصة بدون أي تعويضات عن التنقل والمشقة، ويقعون منفصلين عن عائلاتهم لفترات طويلة الأمد. وغالبا ما تقدم الآن وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها العاملة في الميدان، كما يقدم العديد من المنظمات غير الحكومية والوكالات الأخرى، ظروف عمل أكثر جاذبية لموظفيها، في حين تجد الأمانة العامة نفسها مرات كثيرة في حالة تنافس مع الوكالات الميدانية الأخرى، على أفضل الموظفين.

٣١ - ولتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية لعمليات حفظ السلام، لا بد أن تنشئ الأمانة العامة ملاكاً متفانيا من الموظفين الميدانيين ذوي الكفاءة والخبرة والمهارة. فهذه المهارات والخبرات تُكتسب عبر الوقت وتنطوي على استثمار في الموظفين تقوم به المنظمة. وللاحتفاظ هؤلاء الموظفين، وتحقيق عائدات من هذا الاستثمار، لا بد من تطوير ظروف الخدمة للموظفين الميدانيين لضمان الاحتفاظ بالموظفين الأكفاء لأجل طويل.

٣٢ - ولتسهيل هذه العملية، أنشئ فريق عامل مشترك بين الوكالات استجابة للإجراء ٢٥ الوارد في تقرير الأمين العام عن تعزيز الأمم المتحدة. ويدعو الإجراء ٢٥ إلى القيام قبل

نهاية عام ٢٠٠٣ باستعراض للترتيبات والاستحقاقات التعاقدية المقدمة لموظفي الأمانة العامة في المواقع الميدانية بغية ضمان كونها مساوية أو موازية لتلك المعمول بها لدى صناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها. وقد ضم الفريق العامل ممثلين لمكتب إدارة الشؤون البشرية، وإدارة عمليات حفظ السلام، وإدارة الشؤون السياسية، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، وموئل الأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونيسيف، ومفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين، وبرنامج الأغذية العالمي، ومكتب الأمم المتحدة السياسي للصومال، وقدم عددا من التوصيات، ولا سيما فيما يتعلق بالصلة بين البعثات الثابتة والبعثات العائلية وبين البعثات الخاصة والبعثات غير العائلية، وفيما يتعلق بنهج العمليات الخاصة الذي تتبعه وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها.

٣٣ - وفي حين أن ترشيد أنواع العقود التي يعمل بموجبها الموظفون الميدانيون سيساعد في تساوي ظروف الخدمة بين مختلف مجموعات الموظفين إلى حد ما، فإن تصنيف البعثات إلى "خاصة" و "ثابتة" يخلق فروقا إضافية في ظروف الخدمة بين الموظفين الميدانيين. ويوجد حاليا سبع بعثات ثابتة: هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة، وقوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك، وقوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان، وفريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان، وقوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص، ومكتب منسق الأمم المتحدة الخاص في الأراضي المحتلة وقاعدة الأمم المتحدة للنقل والإمداد في برينديزي، إيطاليا. وقد جرى التقليد على اعتبار البعثات الثابتة بعثات عائلية، حيث يسمح لأفراد العائلة بالسفر والاستقرار (ببد أن هذا لا ينطبق على مكتب منسق الأمم المتحدة في الأراضي المحتلة، بسبب الظروف الأمنية السائدة في مركز العمل ذاك). ويُعين الموظفون في البعثة الدائمة عادة بموجب المجموعة ١٠٠، فيتلقون المرتبات وتسويات الوظيفة ومنحة التكليف بمهمة وبدلات التنقل والمشقة، ومعونة الإيجار المطبقة في مركز العمل، كما يحصلون على إجازة زيارة الوطن والسفر في منحة تعليمية، لهم ولعاليهم.

٣٤ - وتصنف جميع البعثات الأخرى كبعثات خاصة، جرى التقليد على اعتبارها مراكز عمل غير عائلية. والموظفون المعينون في بعثة خاصة، سواء أكان تعيينهم بموجب المجموعة ١٠٠ أو المجموعة ٣٠٠، ليس لهم الحق في مدفوعات تسويات الوظيفة، أو بدلات التنقل والمشقة، أو منحة التكليف بمهمة، أو معونة الإيجار. ولكنهم يتلقون بدل إقامة البعثة الذي يقصد به تغطية تكاليف المأوى والطعام والمصاريف العرضية في مركز عمل البعثة الخاصة. ولا يوجد تعويضات لإقامة بيت مستقل لأفراد العائلة في بلد الوطن، كما لا يوجد تعويضات من أجل المشقة. ولما كان أفراد العائلة غير مستقرين في مركز عمل البعثة الخاصة، فليس للموظفين الحق في إجازة زيارة الوطن أو السفر بمنحة تعليمية فيما يتعلق بمعاليتهم.

وعلى النقيض من ذلك، لا يزال الموظفون المكلفون بمهمة في بعثة خاصة من مركز عمل آخر، مثل المقر في نيويورك، يحصلون على المرتبات وتسويات الوظيفة وبدلات التنقل والمشقة، وغيرها من البدلات المطبقة في مركز عملهم الأصلي، كما يحصلون على بدل إقامة البعثة في مركز عمل البعثة الخاصة. ولا يزال هؤلاء الموظفون يحصلون على استحقاقات أفراد عائلاتهم، وإجازة زيارة الوطن، والسفر بمنحة تعليمية، المتعلقة بمركز عملهم الأصلي. فهذه الفروق تخلق بوضوح ظروفًا غير متكافئة بالنسبة للموظفين الذين يؤدون مهامًا متشابهة. وفي هذه الفروق ما يزيد من حدة الإجهاد والتوتر السائدين في البعثات الميدانية الصعبة والخطرة.

٣٥ - وبود إدارة عمليات حفظ السلام أن تقترح في المستقبل فصل الوضع العائلي عن فئة البعثات الثابتة وأن تقرر ما إذا كان يجوز لأفراد العائلة الاستقرار في مركز العمل على أساس اعتبارات أمنية، فضلاً عن الاعتبارات السياسية والتشغيلية والقانونية. ولا يتلقى الموظفون العاملون في مركز عمل عائلي بدل إقامة البعثة بعد ذلك؛ ويحصلون على الاستحقاقات ذاتها كموظفين يعملون في بعثات ثابتة، كما يعملون في الظروف ذاتها كموظفين من وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها.

٣٦ - وتطبق وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها العاملة في الميدان نهج العمليات الخاصة SOA على الموظفين المكلفين بمهمة في مراكز عمل مصنفة كمواقع غير عائلية لأسباب أمنية. وبموجب نظام نهج العمليات الخاصة، يستقر الموظفون المكلفون بمهمة في مركز عمل غير عائلي في "المكان الإداري للمهمة" (APA)، الذي يقع في البلد القريب من مكان العمل الفعلي والذي تتوفر فيه مرافق كافية من أجل استقرار أفراد العائلة. ويصبح هذا "المكان الإداري للمهمة" مركز العمل الرسمي للموظف، الذي تُدفع من أجله تسويات الوظيفة، وبدلات التنقل والمشقة، وما يتصل بذلك من بدلات. وبالإضافة إلى حصول الموظف على المرتب وتسويات الوظيفة والبدلات الأخرى من المكان الإداري للمهمة، يتلقى أيضاً "بدل معيشة للعمليات الخاصة" (SOLA) في مركز العمل غير العائلي، وهو مماثل لبدل إقامة البعثة ويقصد به تغطية المصاريف المتصلة بالطعام والمأوى. وللموظف/الموظفة أيضاً الخيار في السفر وإحلال عائلته/عائلتها في المكان الإداري للمهمة.

٣٧ - وفي حين أن نهج العمليات الخاصة يقدم تعويضات كافية منصفة للموظفين في برامج الأمم المتحدة وصناديقها ووكالاتها العاملين في مراكز عمل غير عائلية، فإن اعتماد إدارة عمليات حفظ السلام هذا النهج كلية لن يكون عملياً، والسبب الرئيسي هو أن إدارة عمليات حفظ السلام لا تتوفر لديها القدرة على توفير الدعم والأمن لأعداد كبيرة من أفراد العائلات في موقع "المكان الإداري للمهمة" كما أن ارتفاع مستوى تنقل الموظفين يجعل

عملية إدارة الاستحقاقات المترتبة بموجب نهج العمليات الخاصة في غاية الصعوبة. ومع ذلك تود الإدارة استكشاف وسائل أخرى لضمان كون ظروف الخدمة لموظفي حفظ السلام موازية على الأقل لظروف خدمة الموظفين من وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها العاملين في الموقع ذاته. وفي استعمال المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين من أجل أكثرية الموظفين الميدانيين، باستثناء الموظفين المعيّنين في أنشطة قصيرة الأجل تقل مدتها عن ستة أشهر، ما يشكل الخطوة الأولى نحو تحسين المساواة في ظروف الخدمة فيما بين الموظفين الميدانيين. وبالإضافة إلى هذا، تود الإدارة سبر إمكانية إدراك أن الموظفين المعيّنين في بعثات خاصة غير عائلية لهم بيت أساسي وعائلة خارج البعثة والسماح لهم بإقامة بيت مستقل لأفراد عائلتهم في مكان إجازة الوطن أو المكان الذي تمت منه عملية التوظيف إن كانت العائلة تقيم في ذلك المكان. ويكون هذا "مركز العمل الإداري" الذي يستتبع دفع تسويات الوظيفة بالمعدل المطبق في ذاك المكان. ويكون الموظفون مكلفين بمهمة من ذاك المكان إلى البعثة الخاصة، ويحصلون على بدل إقامة البعثة. كما يحصلون على منحة التكليف بمهمة، وبدلات التنقل والمشقة والبدلات ذات الصلة على أساس تصنيف مركز العمل غير العائلي كمركز عمل شاق. فنهج كهذا يجعل ظروف خدمة مختلف المجموعات من الموظفين العاملين في مكان ما منسجمة بشكل وثيق، إما مع بعثة لحفظ السلام أو مع أحد صناديق أو برامج أو وكالات الأمم المتحدة.

زاي - فئة الخدمة الميدانية

٣٨ - من المهم أن يلاحظ أيضا أن الجمعية العامة أقرت بقرارها A/RES/58/257 ست توصيات من أصل سبع توصيات وردت في تقرير وحدة التفتيش المشتركة A/57/78. وسيصدر اقتراح شامل بشأن تكوين فئة الخدمة الميدانية في المستقبل بعد إمعان النظر والتشاور مرة أخرى مع الأطراف المعنية، بما في ذلك اتحاد الموظفين الميدانيين.

خامسا - استعمال عقود المجموعة ٣٠٠

خلفية تاريخية

ألف - إنشاء مجموعة الـ ٣٠٠

٣٩ - كما لوحظ في موضع سابق، شهد مطلع عقد التسعينات ازديادا إجماليا مثيرا في أنشطة حفظ السلام. فخلال ذاك العقد، أنشئ ما يزيد عن ٢٤ عملية حفظ سلام جديدة. وكان ينظر إلى الطلب الحاصل على أنشطة حفظ السلام في ذاك الوقت على أنه حالة مؤقتة ستعود، بعد أن تبلغ ذروتها، إلى مستواها قبل عقد التسعينات. وهكذا أكدت استراتيجية

الموارد البشرية في عقد التسعينات على توظيف أعداد كبيرة من الموظفين لفترات محدودة من الوقت لتلبية ما كان يعتقد بأنه طفرة مؤقتة في أنشطة حفظ السلام. وكان في توظيف وإدارة أعداد كبيرة من موظفي تلك الطفرة في الوقت المناسب تحد ضخم للمنظمة، بالنظر إلى الموارد البشرية المحدودة وعدم توفر أنظمة تكنولوجيا المعلومات للمساعدة في إدارة الإجراءات الإدارية المعقدة. وبالنظر إلى عدم وجود ترتيبات تعاقدية أنسب من أجل ضمان خدمات الأفراد بسرعة لفترات محدودة من الوقت بدون أي مستقبل وظيفي، فقد استخدم أفراد كثيرون لفترات طويلة من الوقت بموجب عقود الخبراء الاستشاريين أو اتفاقات الخدمات الخاصة. فهذه الأنواع من العقود لا يقصد بها فترات الاستخدام الطويلة ولا تزود الأفراد بنفس المستوى من الحماية المقدمة لموظفي الأمم المتحدة بموجب اتفاقية حصانات الأمم المتحدة وامتيازاتها. ولذلك تدعو الحاجة إلى وسيلة جديدة توفر طريقة أكثر مرونة لتعيين الموظفين غير الدائمين في عمليات حفظ السلام وطريقة أكثر تنسيقاً لإدارتهم.

٤٠ - في عام ١٩٩٣، نظمت الأمانة العامة المجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين لتنص على نوعين من التعيينات غير الدائمة والتعيينات القصيرة الأجل لفترة أقصاها ستة أشهر لخدمات المؤتمرات وغيرها من الخدمات القصيرة الأمد والتعيينات المحدودة المدة التي كان المقصود بها التعيين لمهام ليس من المتوقع أن تزيد مدتها على ثلاث سنوات، مع إمكانية التمديد، بصورة استثنائية لسنة رابعة ونهاية. وكان من المتصور أن تستعمل التعيينات الجديدة لأنشطة محدودة المدة، منها حفظ السلام وصنع السلام والبعثات الإنسانية والتعاون التقني في الميدان وغير ذلك من الحالات الطارئة. وصممت مجموعة التعويضات للتعيينات المحدودة المدة بحيث يكون من السهل إدارتها وتوفير المزيد من المرونة في التوظيف بأقل قدر ممكن من التكاليف الإدارية. وقد تحقق ذلك بتبسيط نظام الأجور على أساس ترتيبات تدفع على أساسها مبالغ مقطوعة. وكانت مجموعة التعويضات في التعيينات المحدودة موجهة بصورة خاصة إلى التوظيف غير الدائم. لم توفر أي آليات لمكافأة الموظف على حسن خدمته للمنظمة، كالترقيات أو زيادة المرتبات. ولم تضع في الحسبان استحقاقات الضمان الاجتماعي الطويلة الأجل مثل تغطية التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، ولما كان التعيين محدوداً بأربع سنوات من الخدمة، فلا يمكن للموظف أن يشترك في صندوق المعاشات التقاعدية.

باء - النظر في المجموعة ٣٠٠

٤١ - البند ١٢-٣ من النظام الأساسي للموظفين يقتضي أن يقدم الأمين سنوياً تقريراً إلى الجمعية العامة عن التعديلات المؤقتة التي أدخلت على النظام الإداري. وإذا ما وجدت

الجمعية العامة أن النظام الإداري المؤقت أو التعديل الذي أدخل عليه لا يتسق مع نية ومقصد النظام الأساسي، فقد تأمر بتعديل النظام أو إدخال تغيير في التعديل أو سحبه. وعملا بالبند ١٢-٣ من النظام الأساسي، أبلغ تقرير الأمين العام المقدم إلى الجمعية العامة المؤرخ ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٣^(٢) اللجنة الخامسة بالتعديلات التي أدخلت على المجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري وأصبحت نافذة في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٤. وأبلغ التقرير الجمعية العامة بإدخال نظام التعيين المحدود المدة الذي أريد به تمكين المنظمة من "الاستجابة بصورة أكثر فاعلية للحاجة المتزايدة بدرجة كبيرة إلى المساعدة القصيرة الأجل في مجموعة متنوعة من الحالات"^(٣)، وقدم النص الكامل للتنقيح ٥ الذي أدخل على المجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين.

٤٢ - وفي حزيران/يونيه ١٩٩٤، قررت الجمعية العامة أن تؤجل النظر في المجموعة ٣٠٠ المعدلة من النظام الإداري إلى الدورة التاسعة والأربعين والتست آراء لجنة الخدمة المدنية الدولية حول قيام الأمم المتحدة باستحداث نظام للتعيين المحدود المدة. واعترفت اللجنة، لدى استعراضها لمسألة التعيين المحدود المدة، بالحاجة إلى أداة تساعد المنظمة على تلبية الاحتياجات التشغيلية الفريدة التي كانت سائدة حينئذ، وأيدت المفهوم المتمثل في تبسيط الإجراءات لاجتذاب وتدريب الموظفين. وأكدت اللجنة أيضا أهمية التأكد من التقيد المطلق بمفهوم التعيين المحدود المدة ورصد الحالة في هذا الصدد. ثم إن اللجنة، وقد نظرت في هذه المسألة، "قررت إبلاغ الأمين العام أن تعمل الأمانة العامة للأمم المتحدة بالترتيبات الجديدة على أساس مؤقت، على أن يكون مفهوما أن أمانة اللجنة ستعقد مشاورات في الأشهر القادمة بين الأطراف المعنية في مجموعة من القضايا المحددة التي لم يبت فيها بعد"^(٤).

٤٣ - وفي القرار ٢٢٣/٤٩ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤، أحاطت الجمعية العامة علما بالنتائج الأولية التي انتهت إليها لجنة الخدمة المدنية الدولية والواردة في تقريرها، وطلبت إلى اللجنة أن تقدم إلى الجمعية تقريراً عن النتائج التي تتوصل إليها بشأن الترتيبات الخاصة بعقود المدة المحدودة إلى الجمعية العامة متى انتهت من دراستها.

٤٤ - وفي ١٩٩٧، قامت لجنة الخدمة المدنية الدولية باستعراض متعمق للمشاريع التجريبية التي طبقتها الأمانة العامة للأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بشأن التعيين المحدود المدة. وأبدت اللجنة، في مناقشتها، بعض التخوف من أن التعيينات المحدودة المدة قد تحل محل الترتيبات التعاقدية الحالية مع مرور الوقت ومن ثم تعادي على القوة العاملة "الأساسية"، وهم الموظفون المعينون بعقود دائمة/وظيفية/غير محددة المدة والموظفون المعينون بعقود محددة المدة لسنة واحدة أو أكثر. وشددت اللجنة في تقريرها لعام ١٩٩٧^(٥) على أن

التعيينات المحددة المدة لا يجوز "تحت أي ظروف تمديدتها بعد انتهاء المدة القصوى المحددة بأربع سنوات. وإلا فسيكون المقصد كله من الأخذ بهذا الترتيب موضع شك" ^(٥). وقررت اللجنة أنه "إلى أن تكون في وضع يمكنها فيه قطعاً أن تستعرض سير عمل نظم التعيين المحدد المدة التجريبية التي تطبقها الأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع" ^(٦). وكذلك فإن مقررات اللجنة "أكدت أهمية التعيينات المحددة المدة حين تستعمل للغرض المقصود منها، وفي هذا السياق، يجب التقيد الصارم بالحد الأقصى لمدة التعيينات المحددة المدة وهي أربع سنوات" ^(٧). وأيد قرار الجمعية العامة ٢١٦/٥٢ مقررات اللجنة كما وردت في الفقرة ٢٤٩ من تقريرها لعام ١٩٩٧.

جيم - تنفيذ المجموعة ٣٠٠

٤٥ - جرى العمل بنظام التعيينات المحددة المدة تدريجياً في بعثات خاصة لحفظ السلام. وفي أيلول/سبتمبر ١٩٩٤، استعملت التعيينات المحددة المدة في البداية لتوظيف موظفين في فئة الخدمات العامة محلياً في قوة الأمم المتحدة للحماية وعملية الأمم المتحدة في موزامبيق، وتوسع استعمالها لاحقاً حتى شملت توظيف موظفين محليين في جميع البعثات الخاصة. واستعملت التعيينات المحددة المدة بعد ذلك لتوظيف موظفين دوليين جدد في الفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية للعمليات في هايتي وغواتيمالا قبل استعمالها للحصول على موظفين جدد في جميع البعثات الخاصة.

٤٦ - عندما بدأ العمل بنظام التعيينات المحددة المدة، لم يكن لدى الأمانة العامة كثير من الخبرة بالبعثات الخاصة. ولم يكن يعرف حينئذ إن كانت فترة حياة البعثة ستمتد إلى ما بعد فترة الأربع سنوات المخصصة للتعيينات المحددة المدة. وكان التصور في ذلك الوقت هو أن البعثات الخاصة ستكون قصيرة الأجل، ولهذا السبب، أصبح التعيين لأجل محدود هو الآلية الرئيسية لتوظيف جميع الموظفين في البعثات الخاصة. وبعبارة أخرى، كان التعيين المحدود المدة يستعمل في جميع المهام، بصرف النظر عما إذا كانت طبيعة المهام قصيرة أو طويلة الأجل. ولم تستعمل التعيينات المحددة الأجل في البعثات المستقرة، مثل هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة وفريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان، وقوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص، وقوة الأمم المتحدة لفض الاشتباك، وقوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان، ومكتب منسق الأمم المتحدة الخاص في الأرض المحتلة وقاعدة الأمم المتحدة للسوقيات في برينديزي بإيطاليا، إذ كان ينظر إلى هذه البعثات على أنها عمليات مستقرة طويلة الأجل.

دال - تطور مجموعة ٣٠٠

٤٧ - مجموعة تعويضات التعيين المحدود المدة، كما هو مبين أعلاه، كانت مصممة بحيث يكون من السهل تطبيقها. ويتكون التعويض في حالة التعيين المحدود المدة من دفع مرتب أساسي في الدرجة ١ من المعدل لغير المتزوج من سلم المرتبات الذي ينطبق على الفئة الفنية أو فئة الخدمة الميدانية وفئة الخدمات العامة، زائدا علاوة خدمة غير داخلية في حساب التقاعد، وتدفع شهريا كميلغ مقطوع. ويدفع كميلغ مقطوع بدل سفر عوضا عن زيارة الوطن. وتحل علاوة الخدمة محل جميع المستحقات الأخرى التي تدفع عادة بموجب عقد في إطار المجموعة ١٠٠، كبديل الإعالة ومنحة التعليم، وتزايد المرتب ضمن الدرجة، وعلاوة اللغة وعلاوة مقر العمل الخاصة، ومنحة العودة إلى الوطن. وكانت مجموعة التعويضات الأولى للتعيينات المحدودة المدة تكفل من الضمان الاجتماعي أقل مما هو متاح عادة للموظف المعين في إطار المجموعتين ١٠٠ أو ٢٠٠ من النظام الإداري للموظفين. وفي إطار التعيين لمدة محدودة أول الأمر لم يكن للموظف حق في التأمين الطبي لأفراد الأسرة، وكان الاستحقاق في الإجازة الصحية، والإجازة السنوية وإجازة الأمومة أقل مما هو متاح في إطار المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري. ومع تزايد استعمال المجموعة ٣٠٠، عرفت إدارة عمليات حفظ السلام مرة بعد أخرى من الأدلة المتناقضة بالرواية أن عدم الرضى عن شروط الخدمة في التعيين المحدود المدة واسع الانتشار بين الموظفين.

٤٨ - وإذ تعترف الأمانة العامة بمسؤوليات أرباب الأعمال الجيدين عن توفير تغطية كافية بالضمان الاجتماعي وكفالة وجود تلازم معقول بين شروط الخدمة للفئات الأخرى من الموظفين، قامت تدريجيا بإدخال تعديلات على مجموعة التعويضات الخاصة بالتعيين المحدود المدة. ومع مرور الوقت، أدخل المزيد من التغييرات على المجموعة ٣٠٠، وأصبحت من الناحية الإدارية أكثر تعقيدا. فعلى سبيل المثال، أقرت المنظمة ترتيبات سفر أولية فقط إلى مكان عمل البعثة بالنسبة إلى الموظفين المعيّنين مجددا لمدة محدودة ويتلقون مبلغا مقطوعا لتغطية تكاليف السفر عند العودة إلى الوطن أو الإجازة السنوية وكانوا مسؤولين عن ترتيب أمور سفرهم بنفسهم. وبعد شيء من الخبرة في ما يتعلق بهذا الترتيب، ثبت أنه غير عملي بسبب المشاكل التي تدخل في ترتيب أمر السفر والحصول على تأشيرات للسفر إلى الجهة المقصودة في مناطق الصراع، وغالبا ما يكون المبلغ المقطوع غير كاف لتغطية تكلفة تذاكر السفر الجوي. ونتيجة لذلك، توقفت هذه الممارسة وأصبحت الأمانة العامة مسؤولة عن سفر الموظفين بتعيينات محدودة المدة بموجب القواعد والإجراءات الخاصة بالمجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين، والمتعلقة بالسفر بمهمة رسمية. وجرى تحسين استحقاقات الإجازة السنوية وإجازة الأمومة في التعيينات المحدودة المدة وهي الآن معادلة للاستحقاقات

المقررة للتعيينات في إطار المجموعة ١٠٠. وفي تموز/يوليه ٢٠٠٠، عُدلت شروط الخدمة للموظفين بتعيينات محدودة المدة لتشمل عنصرا يتعلق بالأسرة في علاوة الخدمة، وتوفير تغطية بالتأمين الصحي لأفراد الأسرة المستحقين وتسمح للموظفين بتعيينات محدودة المدة بالاشتراك في نظام الأمم المتحدة للتأمين الجماعي على الحياة. وفي حين زادت هذه التحسينات من مجموعة التعويضات في التعيينات المحدودة المدة إلى حد ما، فقد كان لها أثر سلبي يتمثل في إضعاف البساطة الإدارية التي كانت تتسم بها المجموعة ٣٠٠. فالآن أصبح مطلوبا للمجموعة ٣٠٠ نفس الإجراءات المتصلة بالتعيين في إطار المجموعة ١٠٠، من حيث التحقق من صحة الحالة الأسرية وإثباتها ورصدها واتخاذ التدابير في إطار نظام المعلومات الإدارية المتكامل.

٤٩ - عندما بدأ العمل بنظام التعيين المحدود المدة، كانت الوظائف الشاغرة في البعثات الخاصة يعلن عنها روتينيا. وبعد إصرار الدول الأعضاء على الشفافية والتنافسية في انتقاء جميع الموظفين للبعثات الميدانية، يجري الآن تطبيق نفس الإجراءات على كل من التعيينات المحدودة المدة والتعيينات المحددة المدة. وتنطبق أيضا الشروط والإجراءات المتعلقة بالإعلان عن الوظائف الشاغرة واختيار المرشحين على موظفي البعثات سواء أكانوا معينين في إطار المجموعة ١٠٠ أو المجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين. وتطبق معايير المؤهلات والخبرة بالنسبة إلى وظائف محددة هي نفسها عمليا بالنسبة إلى التعيين بعقود في إطار أي من المجموعتين. ونتيجة لذلك، لم تكن المجموعة ٣٠٠ آلية أسرع ولا أبسط.

هاء - مبادئ التطبيق

٥٠ - المجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين أريد بها تحديدا تلبية الحاجات الخاصة للأمم المتحدة لخدمات محدودة المدة. والمجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري تسمح بتعيين موظفين بعقود محدودة المدة لأنشطة محدودة المدة في عمليات حفظ السلام وغيرها من العمليات الميدانية. وهذه التعيينات هي لمهام لا ينتظر أن تدوم أكثر من ثلاث سنوات، مع إمكانية التمديد، بصورة استثنائية، لسنة رابعة ونهاية. على أنه مع مرور الزمن، كما هو مبين أعلاه، أخذت التعيينات بعقود محدودة المدة تستعمل في بداية التوظيف لجميع الموظفين للخدمة في بعثة خاصة، بصرف النظر عما إذا كان من المنتظر أن تدوم المهمة أكثر من ثلاث سنوات أو لا. وأصبحت، في الحقيقة، فترة اختبار وتجربة.

٥١ - وكانت الممارسة العادية للأمانة العامة، عند انتهاء ثلاث سنوات من التعيين المحدود المدة، أن تنظر في إعادة توظيف الموظف بعقد محدد المدة في إطار المجموعة ١٠٠ للخدمة في بعثة معينة. وكان قرار إعادة تعيين الموظف الذي كان موظفا بعقد محدد المدة لتعيينه في

إطار المجموعة ١٠٠ يُبنى على حسن أداء الموظف وتوقع استمرار الحاجة إلى مهارته. أما إذا تقرر عدم توفر أي من هذين الشرطين فيتقرر إنهاء خدمة الموظف عند، أو قبل، إكمال فترة الأربع سنوات.

واو - الوضع التعاقدي الحالي لموظفي البعثات

٥٢ - في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤، كانت إدارة عمليات حفظ السلام تستخدم ٣ ٩٢١ موظفا دوليا في عمليات حفظ السلام من ١٥٧ بلدا. ومن هؤلاء الموظفين الدوليين البالغ عددهم ٣ ٩٢١ موظفا، كان ١ ٥٣٥ موظفا يعملون بعقود محدودة المدة، و ١ ٥٠٠ موظف بعقود محددة المدة في إطار المجموعة ١٠٠ للخدمة في بعثة معينة، و ٣٣٦ منهم كانوا موظفين ميدانيين، والباقي، وعددهم ٥٥٠ موظفا، كانوا منتدبين من المقر والمكاتب الأخرى. وتستخدم الإدارة أيضا ٧ ٦٨٥ موظفا محليا، منهم ٤ ٥٤٧ موظفا معينون بعقود محدودة المدة. ويقوم هؤلاء الموظفون بوظائف أساسية متنوعة، منها اللغة والشؤون المدنية والشؤون السياسية والنقل والتموين والشؤون الإدارية، وهي وظائف حادة الإدارة إليها مستمرة.

٥٣ - وخلال السنوات الخمس الماضية (حزيران/يونيه ١٩٩٩ - حزيران/يونيه ٢٠٠٤)، أعيد تعيين ١ ٠٨٥ موظفا دوليا من المجموعة ٣٠٠ إلى المجموعة ١٠٠ من التعيينات. ومن هؤلاء الموظفين، بقي ٨٨٥ في الخدمة مع المنظمة، بينما تم فصل ٢٢٠ من الخدمة لأسباب شتى.

٥٤ - وفقا لقرار الجمعية العامة ٢٩٦/٥٨، الذي قررت فيه الجمعية تعليق تطبيق حد الأربع سنوات الأقصى بالنسبة للتعيينات المحدودة المدة في إطار المجموعة ٣٠٠ في عمليات حفظ السلام حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، توقفت الأمانة العامة عن الممارسة المتمثلة في استعراض المجموعة ٣٠٠ من أجل إعادة التعيين بعقد محدد المدة في إطار المجموعة ١٠٠ بعد بلوغ الموظفين سنتهم الرابعة بعقد محدد المدة. ومن المتوقع أن يصل ٢٠٦ موظفين دوليين إلى السنة الرابعة بعقدتهم المحدود المدة بحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤.

٥٥ - وفي رأي إدارة عمليات حفظ السلام أن فصل الموظف المعين بعقد محدد المدة نهائيا فور وصوله إلى حد الأربع سنوات الأقصى لفترة تعيينه بدون إيلاء الاعتبار الواجب لاحتياجات المنظمة من الموظفين الميدانيين ذوي المهارة والخبرة لا يمثل ممارسة إدارية سليمة. ولا تسعى المنظمة أن تضيع ما اكتسبه الموظف من الذاكرة المؤسسية الهامة والمهارات والخبرة وهو يعمل في بيئة ميدانية. والخبرة الميدانية هامة لكامل نطاق المهام التي يجري الاضطلاع بها

ولا يمكن اكتسابها ببساطة على الفور عن طريق التدريب ولا يمكن الاستعاضة عنها بتعيين موظفين جدد. والاضطرار إلى فصل الموظف بعد أربع سنوات من العمل بعقد محدود المدة من شأنه أن يزيد في معدل الوظائف الشاغرة العالي أصلاً وفي الضغوط على المنظمة لإنجاز عمليات عالية الجودة والفعالية للبعثات في الميدان. ثم إن إنهاء خدمة هؤلاء الموظفين بعد انتهاء سنتهم الرابعة ستكون له عواقب خطيرة بالنسبة لعمليات فرادى البعثات. وفي ٢٠٠٣، وصل ٤١٧ موظفاً سنتهم الرابعة من عقودهم المحدودة المدة. وإذا ما أجبرت الإدارة على إنهاء خدمات هؤلاء الموظفين، فسيضيع الكثير من المعرفة المؤسسية والمهوبة والمهارة، وتضاف ٤١٧ وظيفة شاغرة إلى المعدلات العالية أصلاً من الوظائف الشاغرة وقد زاد من تفاقمها التزايد في ظهور بعثات جديدة وبعثات موسعة في وقت واحد.

زاي - الترتيبات التعاقدية المقترحة لموظفي الخدمة الميدانية

٥٦ - جاء في تقرير الإبراهيمي أن الموظفين الميدانيين المؤهلين والمتفانين يخدمون في ظروف ميدانية صعبة وخطرة ومع ذلك لم تتمكن المنظمة من إيجاد "آلية تعاقدية للاعتراف بخدمتهم ومكافأهم عليها بصورة مناسبة من خلال عرض توفير قدر من الأمن الوظيفي لهم" (٨) وذكر التقرير أيضاً أنه "وإن كان من الصحيح أن المعينين للعمل في بعثات يُبلغون صراحة أنهم يجب ألا تخامرهم أي توقعات زائفة بخصوص إمكانية تعيينهم في المستقبل لأن المعينين الخارجيين يوظفون لتلبية طلب مؤقت، فإن هذا النوع من شروط الخدمة لا يسمح بجذب واستبقاء أفراد قادرين على تحقيق أفضل أداء لمدة طويلة" (٨). ومع أنه لا تُحفظ سجلات رسمية لدوران الموظفين، فإن التغذية المرتدة غير الرسمية توحى بأن استخدام المجموعة ٣٠٠ يشكل عاملاً مساهماً في ارتفاع معدل الدوران، لأن شروط الخدمة المعروضة أقل جاذبية من الشروط المعروضة في القطاع الخاص أو في وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها.

٥٧ - واقترح في تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/55/253 و Corr.1) أنه، لتلبية الاحتياجات العملية للمنظمة على نحو أفضل، تمنح ثلاثة أنواع من التعيينات فقط للموظفين في جميع الإدارات ومقار العمل، بما في ذلك البعثات الميدانية. وتشمل هذه العقود (أ) التعيينات القصيرة الأجل: لمدة تصل إلى ستة أشهر لتلبية المتطلبات القصيرة الأجل، و (ب) التعيينات المحددة المدة: لستة أشهر أو أكثر مع التمديد لفترات يصل أقصى مجموعها إلى خمس سنوات (بما في ذلك أي فترة خدمة بعقد محدود المدة)، و (ج) التعيينات المستمرة: وهي التعيينات المفتوحة التي تستمر ما دامت تلبى احتياجات المنظمة إلى الخبرة والمهارة والكفاءة والأداء المرضي. وسيقوم الأمين العام، كما هو مطلوب في القرار ٣٠٥/٥٧،

بتقديم مقترحات محددة وملموسة بشأن الترتيبات التعاقدية الجديدة لكي تنظر فيها الجمعية العامة. وستكون الترتيبات التعاقدية المقترحة أفضل تلبية للاحتياجات العملية للبعثات الميدانية.

٥٨ - إضافة إلى ذلك، ستساعد الترتيبات التعاقدية المقترحة على كفالة معاملة جميع الموظفين، في المقر وفي الميدان على السواء، بنفس المعاملة، وألا يعاقب الموظفون الميدانيون بسبب خدمتهم في البعثات. فالموظفون المتفانون العاملون في البعثات الميدانية، غالبا ما يعرضون حياتهم للخطر إذ يخدمون في ظروف خطيرة وصعبة، ومن ثم لا يجوز أن يقلقوا بشأن الأمن الوظيفي أو يخضعون لشروط أدنى من شروط الموظفين الذين يخدمون في المقر أو في مقر عمل أخرى. وإن مواءمة الوضع التعاقدى للموظفين الميدانيين من شأنه أن يكفل شروط خدمة عادلة لجميع الموظفين الميدانيين ويزيل مصدرا من مصادر تدني الروح المعنوية والتصور بأن الموظفين الميدانيين هم موظفون من "الدرجة الثانية".

٥٩ - واتساقا مع مبادرات الأمين العام للإصلاح كجزء من استراتيجية إدارة عمليات حفظ السلام بشأن الموارد البشرية لتلبية الاحتياجات العملية حاليا ومستقبلا، تعتزم الإدارة العودة إلى التطبيق الصحيح لنظام التعيين في إطار المجموعة ٣٠٠، أي أن تستعمل حصرا للأنشطة المحدودة المدة بشكل واضح، كالدعم الانتخابي أو المساعدة المؤقتة أو التقييمات التقنية أو غير ذلك من المشاريع القصيرة الأجل. وسوف تستعمل التعيينات المحددة المدة للتعيينات لفترة ستة أشهر أو أكثر لمهام توجد إليها حاجة تشغيلية مستمرة، إما عالميا أو في بعثة معينة.

حاء - أثر استعمال التعيينات المحددة المدة

٦٠ - خدمات جميع موظفي البعثات المعينين بعقود في إطار المجموعة ١٠٠، باستثناء موظفي الخدمات الميدانية، تقتصر على الخدمة في بعثة معينة. والتعيين المحدد المدة ليس فيه أي ضمان للاستمرار بالعمل ولا يُلزم المنظمة بأي توقع من جانب الموظف للتعيين الطويل الأجل أو الدائم. ويمكن إنهاء خدمة الموظف المعين بعقد محدد المدة في إطار المجموعة ١٠٠ لأسباب متنوعة، مثل إلغاء الوظيفة أو ضعف الأداء، كالموظف المعين في إطار المجموعة ٣٠٠. في الوقت الحاضر، يجري تمديد التعيينات المحددة المدة للموظفين الميدانيين من خلال ولاية البعثات التي يعملون فيها. وبناء على ذلك، يجوز فصل الموظف بانتهاء مدة التعيين إذا أغلقت البعثة أو خُفض عدد موظفيها.

٦١ - أبدت بعض التخوفات من أن زيادة استعمال عقود المجموعة ١٠٠ للموظفين الميدانيين تفتح "بابا خلفيا" للانتدابات من الأمانة العامة ومن المقر. بيد أنه، من حيث

الحراك الوظيفي، لا يتمتع الموظفون الميدانيون المعينون بعقود محددة المدة في إطار المجموعة ١٠٠ بأي ميزة لا يتمتع بها الموظفون المعينون بعقود محددة المدة في إطار المجموعة ٣٠٠ حين يتقدمون إلى وظائف في المقر. فالموظفون في المجموعتين ١٠٠ و ٣٠٠ المعينون للعمل في بعثة معينة لا يعتبرون مرشحين داخليين. بموجب نظام اختيار الموظفين^(٩) وإن كان يجوز للموظفين المعينين في الرتبة الفنية، بموجب ذلك النظام، أن يقدموا بعد انقضاء ٣٠ يوما طلبات لوظائف في الرتبة ف - ٤ و ف - ٥ وفقا لقرار الجمعية العامة ٢١٩/٥٢. ففي ذلك القرار، قررت الجمعية العامة "أن يكون الموظفون المؤهلون لأن ينظر في تعيينهم على الشواغر الداخلية في الأمانة العامة بعد ١٢ شهرا من الخدمة ... هم الموظفون المعينون في الفئة الفنية أو ما فوقها في المجموعة ١٠٠ أو المجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين ليشغلوا وظائف ممولة من حساب دعم عمليات حفظ السلام في المقر أو في بعثات حفظ السلام أو سواها من البعثات الميدانية، وتقرر كذلك أن تكون الأهلية مقصورة على الوظائف الشاغرة من الرتبة ف - ٤ وما فوقها". وكان ثمة تخوف أيضا من أن تحديد التعيين في المجموعة ١٠٠ لموظفي البعثات الذين خدموا سابقا في إطار المجموعة ٣٠٠ سيضفي الطابع النظامي على الموظفين الذين لم تطبق في تعيينهم الإجراءات المتبعة. على أن موظفي البعثات، كما ذكر أعلاه، تم توظيفهم وفقا للإجراءات نفسها، بصرف النظر عما إذا كانوا قد عينوا في إطار المجموعة ١٠٠ أو المجموعة ٣٠٠؛ ويظل تعيينهم مقصورا على البعثة التي عينوا لها. هؤلاء الموظفون يخضعون لنظام اختيار الموظفين الساري على جميع المرشحين، بما في ذلك موظفو البعثات، حين يقدمون طلبات لوظائف في الأمانة العامة وعند تلك النقطة يستطيعون التنافس على قدم المساواة مع المرشحين الداخليين لوظائف الرتبة ف - ٤ و ف - ٥ بعد سنة من الخدمة في البعثة، وذلك نتيجة للقرار ٢١٩/٥٢ المستشهد به أعلاه.

طاء - اعتبارات أخرى

٦٢ - تتم تعيينات الموظفين الميدانيين في إطار المجموعتين ٣٠٠ و ١٠٠ بصورة تتسق مع المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة. فالاعتبار الأول في انتقاء الموظفين الميدانيين، سواء في إطار المجموعة ١٠٠ أو المجموعة ٣٠٠، ضرورة ضمان أعلى مستويات الكفاءة والأهلية والتزاهة. وعلى الرغم من أن الوظائف الميدانية لا تخضع لنظام النطاقات المرغوب فيها، يعطى الاعتبار الواجب لمسألة الجنسين وأهمية انتقاء موظفين على أوسع أساس جغرافي ممكن.

٦٣ - كان تبسيط عبء التجهيز الإداري أساسيا لمفهوم التعيين المحدود المدة في الأصل ولكنه لم يعد من الاعتبارات الرئيسية. ومع التحسينات في نظم تكنولوجيا المعلومات وتطبيق

نظام المعلومات الإدارية المتكامل أصبح عدد من العمليات الإدارية يتم آليا ونُقلت من المركز إلى المستوى الميداني. ونتج عن ذلك أن التجهيز الإداري للاستحقاقات المرافقة للتعيينات في إطار المجموعة ١٠٠ أصبح الآن أكثر سهولة.

سادسا - الآثار المالية

٦٤ - في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤، كان ما مجموعه ١ ٥٣٥ موظفا دوليا، يمثلون ٣٩,٢ في المائة من جميع الموظفين الدوليين الذين يعملون في بعثات حفظ السلام، معينين بعقود محدودة المدة (المجموعة ٣٠٠). وكان ٧٧٠ موظفا من هؤلاء الـ ١ ٥٣٥ موظفا دوليا معينين في الرتبة الفنية وكان ٧٦٥ منهم معينين في درجات الخدمة الميدانية والخدمات العامة والخدمات الأمنية. والآثار المالية المتوقعة التي تترتب على إعادة تعيين هؤلاء الموظفين الـ ١ ٥٣٥ في إطار المجموعة ١١٠ ستبلغ ١٦,٥ مليون دولار في السنة.

٦٥ - وعلاوة على ذلك، كان في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤ ما مجموعه ٤ ٥٤٧ موظفا وطنيا، يمثلون ٥٩,٢ في المائة من جميع الموظفين الوطنيين العاملين في بعثات حفظ السلام يعملون بموجب تعيينات محدودة المدة (المجموعة ٣٠٠). وحيث أن مجموعة التعويضات للموظفين الوطنيين في إطار المجموعتين ٣٠٠ و ١٠٠ متماثلة، فلن تكون الآثار المالية التي تترتب على إعادة تعيين الموظفين الوطنيين في إطار المجموعة ١٠٠ ذات بال.

سابعا - استنتاج

٦٦ - من أجل الاستجابة بفعالية لتزايد وتغير الطلب مع أنشطة أكثر تعقيدا في مجال حفظ السلام، يجب على الأمانة العامة أن تكفل الحصول على الموارد والقدرات للقيام على وجه السرعة بنشر أعداد كافية من الموظفين المدنيين المتمرسين والمتعددي المهارات دعما للبعثات الميدانية. ويستوجب إيجاد هؤلاء الموظفين الاستثمار في المجال البشري والاحتفاظ بهم في غالب الأحيان لتأدية خدماتهم لفترات تزيد على أربع سنوات. ولذا فإن الترتيبات التعاقدية المناسبة تشكل أمرا حاسما لتمكين الأمانة العامة من اجتذاب الموظفين للعمل في العمليات الميدانية وتوظيفهم والاحتفاظ بهم. ومما يكتسي أهمية حاسمة أيضا التمسك بمبدأي الإنصاف والتزاهة الأساسيين في ظروف خدمة الموظفين العاملين جنبا إلى جنب في البعثات الميدانية الصعبة والخطيرة في غالب الأحيان. وهذه الأسباب، يلتزم الأمين العام من الجمعية العامة قبولها باستخدام المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين لتعيين الموظفين في البعثات الميدانية لمدة ستة أشهر أو أكثر، وذلك لكي يضطلعوا بالمهام التي ثمة حاجة مستمرة إليها. وسيقتصر استخدام مبدأ التعيين المحدود المدة على بلوغ الغاية المتوخاة منه أصلا،

أي من أجل أنشطة محددة من الناحية الزمنية مثل التقييم التقني أو المساعدة القصير الأجل أو المشاريع الخاصة.

الحواشي

- (١) يقدم مرفق هذا التقرير عرضاً مشذباً للمسائل والأجوبة المتعلقة بعقود المجموعتين ٣٠٠ و ١٠٠، إلى جانب الجداول المتصلة بما لتسهيل الرجوع إليها.
- (٢) A/C.5/48/37 و Add.1.
- (٣) المرجع نفسه، الفقرة ٣.
- (٤) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة التاسعة والأربعون، الملحق رقم ٣٠ (A/49/30)، الفقرة ٣٦٦.
- (٥) المرجع نفسه، الدورة الثانية والخمسون، الملحق رقم ٣٠ (A/52/30)، الفقرة ٢٣٨.
- (٦) المرجع نفسه، الفقرة ٢٤٩ (ج).
- (٧) المرجع نفسه، الفقرة ٢٤٩ (د).
- (٨) A/55/305-S/2000/809، الفقرة ١٣٣.
- (٩) ST/AI/2002/4.

المرفق

قضايا وأجوبة بشأن عقود المجموعتين ٣٠٠ و ١٠٠^(أ)

أولا - تفصيل إحصائي للموظفين

١ - تحليل جدول ملاك الموظفين الحاليين بحسب البعثة

يقدم الجدول ١ تفصيلاً إحصائياً لجميع الموظفين المدنيين المعيّنين بموجب عقود المجموعتين ٣٠٠ (تعيين محدود المدة) و ١٠٠، بحسب البعثة.

- يعمل في البعثات الميدانية إلى غاية ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤ ما مجموعه ١١ ٦٠٦ موظفاً مدنياً. ويوجد ضمن هذا العدد ٩٢١ ٣ موظفاً دولياً و ٦٨٥ ٧ موظفاً محلياً.

- ويشمل هذا الرقم الإجمالي ١ ٥٣٥ موظفاً دولياً و ٥٤٧ ٤ موظفاً محلياً يعملون بموجب عقود التعيين المحدود المدة و ٣ ٣٦٨ ٢ موظفاً دولياً و ١٣٨ ٣ موظفاً محلياً يعملون بموجب عقود المجموعة ١٠٠.

ويقدم الجدول ٢ تفاصيل إضافية بشأن المعيّنين ضمن مجموعة ١٠٠.

- يضم الموظفين المعيّنين بموجب عقود المجموعة ١٠٠، بمن فيهم الأشخاص المتدربون لإنشاء البعثات (هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة، وفريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان، وقوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص، وقوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان، الممثل الخاص للأمين العام للبنان الجنوبي، ومكتب منسق الأمم المتحدة الخاص في الأرض المحتلة، وقوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك، وقاعدة الأمم المتحدة للسوقيات)، ومسؤولي الخدمة الميدانية والموظفين المتدربين من المقر ومكاتب أخرى، والموظفين الذين سبق أن أُعيد تعيينهم من عقود المجموعة ٣٠٠ إلى المجموعة ١٠٠ بعد بلوغهم الفترة القصوى المسموح بها بموجب عقود التعيين المحدود المدة.

(أ) استناداً إلى الأسئلة والطلبات التي طرحتها جلسة الإحاطة غير الرسمية التي عقدتها اللجنة الخامسة بشأن التعيين المحدود المدة في ٥ أيار/مايو ٢٠٠٤.

٢ - عدد الموظفين المعيّنين حالياً بموجب عقود المجموعة ٣٠٠ وعدد الموظفين المتوقع إعادة تعيينهم

ثمة حالياً ٥٣٥ ١ موظفاً دولياً معيّنون بموجب عقود التعيين المحدود المدة.

- من هذا العدد، أكمل أو سيكمل ٢٠٦ موظفين دوليين سنتهم الرابعة من التعيين المحدود المدة في عام ٢٠٠٤ (الجدول ٣). ومن هذا العدد، تجاوز ٤٣ موظفاً حد الأربع سنوات الأقصى في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤، استجابة للشواغل الذي أعربت عنه اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية وريثما تنظر في ذلك الجمعية العامة.

- وإضافة إلى ذلك، سيكمل ١٦٣ موظفاً سنتهم الرابعة في إطار التعيين المحدود المدة في الفترة ما بين تموز/يوليه وكانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤.

- وسيكمل ٣٢٩ ١ موظفاً آخرين سنتهم الرابعة بعد عام ٢٠٠٤. ويقدم المرفق ٤ التوقعات المتعلقة بالوقت الذي سيكمل فيه هؤلاء الموظفون المتبقون سنتهم الرابعة في إطار التعيين المحدود المدة.

وإضافة إلى ذلك، ثمة حالياً ٥٤٧ ٤ موظفاً محلياً من ذوي عقود التعيين المحدود المدة.

- تنطبق القواعد نفسها والحدود الزمنية المتعلقة باستخدام المجموعة ٣٠٠ على الموظفين المعيّنين محلياً.

- في عام ٢٠٠٤، سيبلغ ٩٦٩ موظفاً محلياً حد الأربع سنوات الأقصى.

- ويقدم الجدول ٤ أيضاً إطاراً زمنياً متوقعاً للموظفين المحليين الذين أكملوا سنتهم الرابعة في إطار التعيين المحدود المدة.

٣ - خلال السنوات الخمس الماضية، كم عدد التعيينات التي نُقلت من المجموعة ٣٠٠ إلى المجموعة ١٠٠ وكم عدد الموظفين المعيّنين فيها الذين تقاعدوا أو استقالتوا أو أُقيلوا، وكم عدد من تبقى منهم في الخدمة؟

خلال السنوات الخمس الماضية، أُعيد تعيين ٠٨٥ ١ موظفاً سابقاً بموجب عقود المجموعة ١٠٠ بعد أن أكملوا الفترة القصوى في إطار التعيين المحدود المدة. ومن بين الموظفين الذين أُعيد تعيينهم، أُقيل ٢٠٠ من الخدمة بينما ما يزال فيها ٨٨٥ موظفاً عاملاً. ويمثل هذا الرقم معدل دوران قدره ١٨,٥ في المائة (انظر الجدول ٥).

٤ - كيف يُراعى مبدأ التوزيع الجغرافي؟ وما هو الإجراء المتخذ حين يتقدم شخص ما بطلب من بلد ممثل تمثيلاً زائداً؟

مع أن الوظائف الميدانية ليست خاضعة لنظام النطاقات المرجوة في حد ذاتها، تتمسك إدارة عمليات حفظ السلام بالمبدأ المكرس في ميثاق الأمم المتحدة والممثل في ضمان تعيين موظفين من ذوى أعلى مستويات الكفاية والكفاءة والزاهة، مع إيلاء الاعتبار اللازم لأهمية تعيين موظفين على أساس أوسع تمثيل جغرافي ممكن.

ثانياً - مقارنة بين المجموعتين ٣٠٠ و ١٠٠

١ - ما هي الفوارق الموجودة بين مجموعات التعويضات بالنسبة للمجموعتين ٣٠٠ و ١٠٠؟

تضمن الجدول ٧ مخططاً بيانياً موجزاً يقارن بين السمات الرئيسية لعقود المجموعتين ٣٠٠ و ١٠٠. يرجى ملاحظة ما يلي:

- يرتبط المرتب الأساس للتعيين في المجموعة ٣٠٠ بالدرجة ١ من الرتبة المطابقة له ضمن سلم مرتبات المجموعة ١٠٠.
- وإضافة إلى ذلك، يُدفع بدل خدمة يُعبر عنه بنسبة مئوية من صافي المرتب الأساس سواء عند المستوى ألف (٧ في المائة من صافي المرتب الأساس) أو المستوى باء (١٤ في المائة) أو المستوى جيم (٢٥ في المائة) أو المستوى دال (٢٨ في المائة). ويتحدد مستوى بدل الخدمة عند التعيين اعتماداً على المؤهلات وسنوات الخبرة ذات الصلة. ويُحدد مستوى بدل الخدمة وقت التعيين ولا يتزايد تدريجياً بمرور سنوات الخدمة في المنظمة.
- ويجوز أيضاً دفع عنصر خاص بالأسرة يعادل نسبة ١٢ في المائة من صافي المرتب الأساس علاوة على بدل الخدمة حين يكون للموظف المعين لفترة محدودة مُعال مستحق واحد على الأقل (وهذا مبلغ محدد بغض النظر عن عدد المعالين).
- لا توجد زيادات في المرتبات ضمن سلم مرتبات المجموعة ٣٠٠. كما أن المجموعة ٣٠٠ لا تسمح بمنح مستحقات أخرى كمنحة التعليم أو تسوية مقر العمل، أو مستحقات الضمان الاجتماعي الطويل الأجل مثل تغطية التأمين الصحي بعد الخدمة.

- بالنسبة للموظفين المحليين، يتطابق مجموعا التعويضات الممنوحة ضمن المجموعتين ٣٠٠ و ١٠٠ باستثناء زيادات المرتبات واستحقاق الإعالة ضمن المجموعة ١٠٠.

٢ - ما هي الشروط الحالية لتعيين موظفي المجموعة ٣٠٠؟

من المهم، من باب العلم، التذكير بأنه ثمة نوعان من بعثات حفظ السلام وهما: البعثات الثابتة والخاصة.

- تتميز البعثات الثابتة بكونها عمليات طويلة الأجل وعادة ما تكون مقار العمل التي يُسمح فيها باصطحاب الأسر. ولا توجد حالياً سوى سبع بعثات ثابتة هي: هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة، وفريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان، وقوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان، وقوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك، وقوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص، ومكتب منسق الأمم المتحدة الخاص في الأرض المحتلة، وقاعدة الأمم المتحدة للسوقيات.
- وأنشئت سائر بعثات حفظ السلام كبعثات خاصة لأغراض أمنية وسياسية وعملية وليست مقار العمل التي يُسمح فيها باصطحاب الأسر.
- وبما أن الغرض أصلاً من التعيين المحدود المدة استخدامه للأنشطة المحدودة من الناحية الزمنية، وبما أن البعثات الثابتة ذات طبيعة طويلة الأجل، فإن التعيين المحدود المدة لم يُستخدم قط في البعثات الثابتة.
- ومع ذلك، وبالنسبة للبعثات الخاصة، استُخدم التعيين المحدود المدة بوصفه الآلية الرئيسية لتعيين الموظفين المحليين والدوليين.

٣ - ما هي الفوارق في إجراءات التعيين بين المجموعتين ٣٠٠ و ١٠٠؟

سياسات وإجراءات تعيين الموظفين الميدانيين ضمن المجموعتين ٣٠٠ و ١٠٠ متطابقة وذلك بالدرجة الأولى لأن عملية التعيين ضمن المجموعة ٣٠٠ تطورت لتصبح آلية تعيين عامة لا وسيلة متخصصة للحصول على خدمات من أجل أنشطة ذات طابع محدود بحت. ولذا، فإن الإجراءات الخاصة بالإعلان عن المناصب الشاغرة وانتقاء المرشحين هي نفسها التي تسري بصورة متكافئة على التعيين ضمن المجموعتين ٣٠٠ و ١٠٠. وإضافة إلى ذلك، فإن المؤهلات والتجربة التي تُشترط لعمل معين هي نفسها الخاصة بالتعيين بموجب عقود المجموعتين ٣٠٠ و ١٠٠ على حد سواء. وسيمكننا هذا النهج من الحفاظ على مستوى التنافسية والشفافية في عملية التعيين.

ثالثاً - التجربة المكتسبة من العمل بالجموعة ٣٠٠

١ - هل أُعيد تعيين جميع الموظفين الذين أكملوا سنتهم الرابعة في إطار التعيين المحدود المدة، أم الذين أدوا خدمة متميزة فقط؟

لا يوصى بإعادة تعيين إلا الموظفين الذين لهم سجل أداء مُرضٍ أو الذين ما زالت ثمة حاجة إليهم من عقود المجموعة ٣٠٠ إلى عقود المجموعة ١٠٠.

٢ - كيف يُراعى مبدأ التوزيع الجغرافي؟ وما هو الإجراء المتخذ حين يتقدم شخص ما بطلب من بلد ممثل تمثيلاً زائداً؟

مرة أخرى، مع أن الوظائف الميدانية ليست خاضعة لنظام النطاقات المرجوة في حد ذاتها، تتمسك إدارة عمليات حفظ السلام بالمبدأ المكرس في ميثاق الأمم المتحدة والممثل في ضمان تعيين موظفين من ذوى أعلى مستويات الكفاءة والكفاءة، مع إيلاء الاعتبار اللازم لأهمية تعيين موظفين على أساس أوسع تمثيل جغرافي ممكن.

٣ - هل ارتفاع معدل الوظائف الشاغرة مرتبط باستخدام المجموعة ٣٠٠؟

لا نحتفظ بأي سجلات رسمية تتعلق بأسباب الاستقالة من الخدمة. لكن الردود غير الرسمية الواردة توحى بأن استخدام المجموعة ٣٠٠ يمثل عاملاً مساهماً في ارتفاع معدل الوظائف الشاغرة، إذ أن ظروف الخدمة ليست على نفس القدر من الجاذبية مثل المجموعة ١٠٠؛ فالموظفون الأكفيا عادة ما يجدون ترتيبات تعاقدية وظروف عمل أفضل في القطاع الخاص أو مع مكاتب أو وكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة.

٤ - هل ستكون ثمة احتياجات مؤقتة في البعثات الجديدة المستجدة؟ وما هي المهام التي ستستخدم لها المجموعة ٣٠٠ وما هي المهام التي ستستخدم لها المجموعة ١٠٠؟

قد يكون ثمة بعض الاحتياجات المؤقتة في البعثات الجديدة، مثل التقييمات القصيرة الأجل التي تُجرى من أجل الانتخابات أو تدبير المشاريع السريعة الأثر. وقد اقترحنا تعيين الموظفين بموجب عقود المجموعة ١٠٠ في البعثات الجديدة والمستجدة للقيام بالمهام التي توجد المنظمة في حاجة مستمرة إليها لأجل أطول. أما بالنسبة للمهام المرتقب أن يتطلبها الأمر لمدة تقل عن ستة أشهر، سيتم التعيين بموجب عقود المجموعة ٣٠٠.

٥ - لماذا تُستخدم المجموعة ١٠٠ في حين تتسم المجموعة ٣٠٠ بمزاياها من حيث أنها أكثر "حادثة" (الأجور ذات النطاقات الواسعة والامتيازات النقدية وغيرها، على سبيل المثال)؟ هل لذلك أي تأثير على عملية التوظيف، خاصة فيما يتعلق بالتنافسية؟

وُضع التعيين بموجب عقود المجموعة ١٠٠ في بادئ الأمر للخدمة المؤقتة. وهكذا، فإنه لم يوفر أي تعويض أو مستحقات للضمان الاجتماعي أو آليات للاعتراف بالخدمة الجيدة التي تؤدي للمنظمة.

- وجّه الموظفون ذوو التعيين المحدود المدة كثيرا من النقد على مر السنين لمجموع التعويضات، وهم الذين عملوا جنبا إلى جنب في ظروف ميدانية صعبة مع موظفين كانوا في ظروف خدمة مختلفة يُعتقد أنها كانت أفضل من ظروفهم.

- وردا على هذا النقد المتزايد لصفة "الدرجة الثانية"، واعترافا بمسؤوليات أرباب العمل المتطورة والمتمثلة في الإسهام في تهيئة تغطية كافية من حيث الضمان الاجتماعي، أُدخلت بعض التحسينات على مجموع التعويضات الممنوحة ضمن المجموعة ٣٠٠ التي توجد عنصرا خاصا بالأسرة في بدل الخدمة، وأهلية الاستفادة من البرنامج الجماعي للتأمين على الحياة، ومستحقات الوفاة، وتغطية التأمين الصحي للأسر.

- لكن وفي أثناء إدخال هذه التحسينات، ضاعت مزية اعتماد عملية إدارية مبسطة. ولا بد الآن من الأخذ بالعمليات الإدارية نفسها المرتبطة بالمجموعة ١٠٠ في المجموعة ٣٠٠.

رابعاً - سلوكك درب المستقبل

إعادة التعيين

١ - ما هي أنواع الوظائف التي قد يعاد التعيين بها؟

يمكن النظر في تحديد التعيين في إطار المجموعة ١٠٠ لكل الوظائف التي تكون في الوقت ذاته محط احتياج عملي مستمر لفترة لا تقل عن ستة أشهر ومناطق حاجة مستمرة للمنظمة من حيث الخبرة المتصلة بها.

- الوظائف التي لن ينظر في تحديد التعيين بها هي تلك التي تكتسي بحق طابعا مؤقتا مثل الوظائف الانتخابية أو أية وظائف ليست حاجة مستمرة بالبعثات التي يجري تقليص حجمها.

- الوظائف التخصصية التي ليست المنظمة بحاجة مستمرة إليها مثل الأطباء الشرعيين وخبراء ترسيم الحدود، لن ينظر عموماً في تحديد التعيين بها.

٢ - ما هي طبيعة تجديد التعيين؟ هل هو "تحويل بالجملة"؟

نقترح إجراء التعيينات في إطار المجموعة ١٠٠ للوظائف التي تكون ثمة الحاجة العملية إليها مستمرة لفترة لا تقل عن ستة أشهر.

- نقترح، فيما يتعلق بالموظفين في الخدمة فعلاً، أن ينظر إلى تجديد التعيين في إطار عقود المجموعة ١٠٠ بالنسبة للذين وصلوا من بينهم حد الأربع سنوات الذي يمثل الحد الأقصى للتعيينات المحدودة المدة شريطة (أ) أن تكون ثمة حاجة عملية مستمرة لخدماتهم؛ (ب) أن يكون سجل أداء الموظف المعين مرضياً. ولا يمثل هذا النهج في نظرنا "تحويلاً بالجملة" بل استعراضاً للأحقية مع مراعاة احتياجات المنظمة وأداء الفرد.

٣ - هل هناك قرار في الجمعية العامة أو ولاية تحول تحويل الموظفين من المجموعة ٣٠٠ إلى المجموعة ١٠٠؟

أيد قرار الجمعية العامة ٢١٦/٥٢ قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية المضمنة في تقرير اللجنة لعام ١٩٩٧ حيث "أكدت [اللجنة] أهمية عدم تحويل التعيينات المحدودة المدة عن هدفها الأصلي. وفي هذا الصدد، ينبغي التقييد التام بحد الأربع سنوات للعمل بموجب عقود محدودة المدة" (A/52/30، الفقرة ٢٤٩).

- وعليه، تنطبق كلتا المجموعتين ٣٠٠ و ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين على بعثات حفظ السلام.
- لقد فهمت الأمانة العامة أن التعيينات المحدودة المدة آلية إدارية تحت تصرف الأمين العام للاستخدام في عمليات حفظ السلام. بيد أنه لا توجد هناك ولاية تقضي بوجوب استخدام المجموعة ٣٠٠ لكل التعيينات في عمليات حفظ السلام. أما الولاية فتقضي بعدم إمكانية تجاوز تعيين من التعيينات المحدودة المدة أربع سنوات.

٤ - هل ما زال النموذج المعتمد لحفظ السلام صالحاً؟

تم تصور خطة التعيينات المحدودة المدة في مطلع التسعينيات عندما كانت المنظمة تواجه ما كان ينظر إليه في حينه على أنه زيادة غير مسبقة، وإن كانت مؤقتة، في نشاط حفظ السلام. ووقتئذ قُدِّمت الزيادة على أنها مؤقتة إذ كان من المتوقع بالنسبة للكثير من

البعثات الانتخابية، كذلك التي في موزامبيق وناميبيا وكمبوديا، أنها لن تدوم إلا سنوات قليلة وحسب.

- غير أنه في السنوات العشر الأخيرة، رأت المنظمة أن مستوى نشاط حفظ السلام بقي مرتفعاً.
- وإضافة إلى ذلك، أصبحت ولايات بعثات حفظ السلام أكثر تعقيداً، مما تطلب خبرات ومعارف متخصصة وتجارب ميدانية أكثر تعمقاً.
- ويتطور طبيعة نشاط حفظ السلام وتشعبه، تحول الاحتياج إلى القوة العاملة من قدرة مؤقتة مطلوبة في التسعينيات إلى حاجة ثابتة، والآن متنامية إلى ملاك من أفراد حفظ السلام المدنيين ذوي المهارات العالية والخبرة قابلين للنشر بسرعة.
- تتطلب تنمية ملاك من أفراد حفظ السلام المدنيين استثماراً في التدريب والتطوير وترتيبات تعاقدية وشروط خدمة مناسبة لجذب الموظفين ذوي الجودة والبقاء عليهم.

٥ - كيف يتجلى ضعف الروح المعنوية في الميدان؟ هل ينعكس في تدني الاهتمام بتقديم طلبات توظيف أم في ارتفاع حركة دوران الموظفين؟

مرة أخرى، واعتماداً على معلومات غير رسمية لكنها جوهرية مستقاة من فرادى الموظفين ومن نقابة الموظفين الميدانيين يمكن أن يرجع تدني المعنويات في بعض الحالات إلى شعور بالانتماء إلى "درجة ثانية" من خلال المجموعة ٣٠٠. وإننا نعتقد أن هذا النوع من التذمر يساهم في حركة دوران الموظفين.

٦ - في سياق مقترح الأمين العام بإدخال عقد مستمر، كيف يؤثر التحويل في العقد المستمر؟

قد يتماشى الوضع التعاقدى للموظف الميداني تماماً مع مقترح الأمين العام القاضي بتبسيط الترتيبات التعاقدية التي ستشمل تعييناً لأجل قصير (لغاية ستة أشهر) وتعييناً محدد المدة (لغاية خمس سنوات) يليهما تعيين مستمر، مع مراعاة أن أي تعيين للموظفين الميدانيين يبقى خاضعاً لولايات البعثات.

الجدول ١
الموظفون المدنيون في بعثات حفظ السلام حسب مجموعة التعيين في
٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤

الموظفون المدنيون	الموظفون المحليون			الموظفون الدوليون			المجموع
	المجموع	٣٠٠	١٠٠	المجموع	٣٠٠	١٠٠	
المجموع	١١ ٦٠٦	٧ ٦٨٥	٤ ٥٤٧	٣ ١٣٨	٣ ٩٢١	١ ٥٣٥	٢ ٣٨٦
مكتب الأمم المتحدة لدعم السلام في جمهورية أفريقيا الوسطى	٥٤	٣٣	١٤	١٩	٢١	١٢	٩
اللجنة المشتركة المتعلقة بالكامبرون ونيجيريا	٦	—	—	—	٦	—	٦
فريق المراقبين العسكريين لبعثة الأمم المتحدة للتحقق في غواتيمالا	٩٤	٦٣	١٤	٤٩	٣١	١١	٢٠
بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية	٢٣٥	١٠٧	١٩	٨٨	١٢٨	٢١	١٠٧
بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي	١٠٨	—	—	—	١٠٨	٤١	٦٧
بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية	١ ٦٤٤	٩٤٩	٨٦١	٨٨	٦٩٥	٣٠٥	٣٩٠
عملية الأمم المتحدة في بوروندي	١١٩	٣٤	٢٨	٦	٨٥	٣٢	٥٣
عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار	٢٥٣	١٠٧	١٠٧	—	١٤٦	٤٥	١٠١
مكتب الممثل الشخصي للأمين العام في لبنان	٦	٢	—	٢	٤	—	٤
مكتب الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان	٨٨٢	٦٩٨	٦٩٦	٢	١٨٤	١١٠	٧٤
مكتب الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق	٢٣٨	١٧٣	٥	١٦٨	٦٥	٧	٥٨
بعثة الأمم المتحدة المتقدمة في السودان	٢١	٦	٦	—	١٥	٢	١٣
بعثة الأمم المتحدة في سيراليون	٨٢٦	٥٢٧	٣٦٩	١٥٨	٢٩٩	٩٣	٢٠٦
قوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك	١٢٤	٨٩	—	٨٩	٣٥	—	٣٥

	الموظفون المحليون			الموظفون الدوليون			
	المجموع	٣٠٠	١٠٠	المجموع	٣٠٠	١٠٠	
قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص	١٤٩	١٠٧	—	٤٢	—	٤٢	
قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان	٤٠١	٢٩٥	—	١٠٦	—	١٠٦	
قاعدة الأمم المتحدة للسوقيات في برينديزي	١٢٢	٩٤	—	٢٨	—	٢٨	
بعثة الأمم المتحدة في أثيوبيا وإريتريا	٤٨١	٢٥١	٢٥١	٢٣٠	٩٠	١٤٠	
بعثة الأمم المتحدة المؤقتة في كوسوفو	٣ ٥٤١	٢ ٧٣٥	١ ٥٠٥	٨٠٦	٤٧٧	٣٢٩	
بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا	٨٢٧	٤٣٦	—	٣٩١	١١٣	٢٧٨	
بعثة الأمم المتحدة لتقديم الدعم في تيمور الشرقية	٨٦٣	٦١٦	٦١٥	٢٤٧	١٣٨	١٠٩	
فريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان	٦٥	٤٣	—	٢٢	—	٢٢	
بعثة مراقبي الأمم المتحدة في بوغانفيل	٢	—	—	٢	٢	—	
بعثة مراقبي الأمم المتحدة في جورجيا	٢٧٠	١٧٢	٥١	٩٨	٣٢	٦٦	
مكتب الأمم المتحدة لأفريقيا الغربية	٧	—	—	٧	—	٧	
مكتب منسق الأمم المتحدة الخاص في الأرض المحتلة	٤٠	٢٠	—	٢٠	—	٢٠	
مكتب الأمم المتحدة لدعم بناء السلام في طاجيكستان	٢٦	١٧	٦	٩	٤	٥	
هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة	٢٠٢	١١١	—	٩١	—	٩١	

الجدول ٢

توزيع الموظفين الدوليين حسب البعثة ونوع المهمة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤

المهمة	المجموعة ١٠٠		المجموعة ٣٠٠		المجموع	المجموع	المجموع
	موظفو الخدمة الميدانية	التعيين ^١	موظفو الخدمة الميدانية	التعيين ^١			
المجموع	٣٣٦	١٥٠٠	٢٣٨٦	١٥٣٥	٣٩٢١	١٥٣٥	٣٩٢١
مكتب الأمم المتحدة لدعم السلام في جمهورية أفريقيا الوسطى	—	٨	٩	١٢	٢١	١٢	٢١
اللجنة المشتركة المتعلقة بالكاميرون ونيجيريا	—	—	٦	—	٦	—	٦
فريق المراقبين العسكريين لبعثة الأمم المتحدة للتحقق في غواتيمالا	١	١٧	٢٠	١١	٣١	١١	٣١
بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية	٧	٧٥	١٠٧	٢١	١٢٨	٢١	١٢٨
بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي	١٠	٢٩	٦٧	٤١	١٠٨	٤١	١٠٨
بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية	٢٥	٢٥٦	٣٩٠	٣٠٥	٦٩٥	٣٠٥	٦٩٥
عملية الأمم المتحدة في بوروندي	٦	٣٠	٥٣	٣٢	٨٥	٣٢	٨٥
عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار	٧	٧٠	١٠١	٤٥	١٤٦	٤٥	١٤٦
مكتب الممثل الشخصي للأمين العام في لبنان	—	٣	٤	—	٤	—	٤
مكتب الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان	٩	٤٦	٧٤	١١٠	١٨٤	١١٠	١٨٤
مكتب الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق	٨	٣٧	٥٨	٧	٦٥	٧	٦٥
بعثة الأمم المتحدة المتقدمة في السودان	٢	٨	١٣	٢	١٥	٢	١٥
بعثة الأمم المتحدة في سيراليون	١٦	١٣٦	٢٠٦	٩٣	٢٩٩	٩٣	٢٩٩
قوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك	١٧	١٦	٣٥	—	٣٥	—	٣٥

المهمة	موظفو الخدمة الميدانية			الجموعة ١٠٠			الجموعة ٣٠٠		
	التعيين ^١	الجموع	التعيين ^١	الجموع	التعيين ^١	الجموع	التعيين ^١	الجموع	الجموع
١	١٦	٢٥	٤٢	٤٢	—	—	٤٢	—	٤٢
١٣	٤٨	٤٥	١٠٦	١٠٦	—	—	١٠٦	—	١٠٦
١	٥	٢٢	٢٨	٢٨	—	—	٢٨	—	٢٨
٣٢	١٨	٩٠	١٤٠	٩٠	٩٠	٩٠	٢٣٠	٩٠	٢٣٠
٥٧	٢٣	٢٤٩	٣٢٩	٢٤٩	٤٧٧	٤٧٧	٨٠٦	٤٧٧	٨٠٦
٧٩	٢٧	١٧٢	٢٧٨	١٧٢	١١٣	١١٣	٩٣١	١١٣	٩٣١
٣٢	٨	٦٩	١٠٩	٦٩	١٣٨	١٣٨	٢٤٧	١٣٨	٢٤٧
١	١٠	١١	٢٢	١١	—	—	٢٢	—	٢٢
—	—	—	—	—	٢	٢	٢	٢	٢
١٤	١٥	٣٧	٦٦	٣٧	٣٢	٣٢	٩٨	٣٢	٩٨
٦	—	١	٧	١	—	—	٧	—	٧
—	٣	١٧	٢٠	١٧	—	—	٢٠	—	٢٠
١	—	٤	٥	٤	٤	٤	٩	٤	٩
٩	٥٥	٢٧	٩١	٢٧	—	—	٩١	—	٩١

(أ) تقتصر على الخدمات المقدمة إلى بعثة محددة.

الجدول ٣

توزيع الموظفين الدوليين المعيّنين بعقود محدودة المدة، حسب البعثة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٤

الجدول ٣-١

الموظفون الدوليون ذوو التعيينات المحدودة المدة

بلغوا نهاية السنة الرابعة في إطار التعيينات المحدودة المدة		
المجموع	بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤	بعد كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤
١ ٥٣٥	١ ٣٢٩	٢٠٦
١٢	١٠	٢ مكتب الأمم المتحدة لدعم بناء السلام في جمهورية أفريقيا الوسطى
١١	١١	– فريق المراقبين العسكريين لبعثة الأمم المتحدة للتحقق في غواتيمالا
٢١	١٤	٧ بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية
٤١	٣٨	٣ بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي
٣٠٥	٢٨٤	٢١ بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية
٣٢	٣٠	٢ عملية الأمم المتحدة في بوروندي
٤٥	٤٢	٣ عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار
١١٠	١٠٤	٦ مكتب الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان
٧	٧	– مكتب الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق
٢	٢	– بعثة الأمم المتحدة المتقدمة في السودان
٩٣	٨٩	٤ بعثة الأمم المتحدة في سيراليون
٩٠	٨٤	٦ بعثة الأمم المتحدة في أثيوبيا وإريتريا
٤٧٧	٣٥٠	١٢٧ بعثة الأمم المتحدة المؤقتة في كوسوفو
١١٣	١١١	٢ بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا
١٣٨	١١٥	٢٣ بعثة الأمم المتحدة لتقديم الدعم في تيمور الشرقية
٢	٢	– بعثة مراقبي الأمم المتحدة في بوجانفيل
٣٢	٣٢	– بعثة مراقبي الأمم المتحدة في جورجيا
٤	٤	– مكتب الأمم المتحدة لدعم بناء السلام في طاجيكستان

الجدول ٣-٢:

التعيينات المحدودة المدة التي تصل نهاية السنة الرابعة في ٢٠٠٤ حسب الشهر

كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤	تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤	تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤	أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤	آب/أغسطس ٢٠٠٤	حوز/يوليه ٢٠٠٤	أيار/يونيه ٢٠٠٤	أيار/أيار ٢٠٠٤	نيسان/أبريل ٢٠٠٤	آذار/مارس ٢٠٠٤	شباط/فبراير ٢٠٠٤	كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤	كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤	
٢٠٦	١٧	٢٨	٢٤	٢٩	٢٦	٣٩	١٢	١٤	٥	٣	٥	٢	٢
٢	-	-	-	-	٢	-	-	-	-	-	-	-	مكتب الأمم المتحدة لدعم بناء السلام في جمهورية أفريقيا الوسطى
٧	-	-	-	١	١	٣	-	١	-	-	-	-	بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية
٣	-	-	-	-	٢	١	-	-	-	-	-	-	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي
٢١	١	١	٢	-	٢	٥	٣	٤	٢	-	١	-	بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية
٢	-	-	-	-	١	-	-	١	-	-	-	-	عملية الأمم المتحدة في بوروندي
٣	-	١	١	-	-	١	-	-	-	-	-	-	عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار
٦	-	-	١	-	-	١	١	٢	-	-	١	-	مكتب الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان
٤	١	-	١	١	-	١	-	-	-	-	-	-	بعثة الأمم المتحدة في سيراليون
٦	١	٢	١	-	-	-	-	١	-	-	-	-	بعثة الأمم المتحدة في إثيوبيا وإريتريا
١٢٧	٩	٢٠	١١	٢٤	١٨	٢٣	٨	٦	١	٢	٢	٢	١
٢	-	٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا
٢٣	٥	٢	٧	٣	-	٤	-	-	-	١	١	-	بعثة الأمم المتحدة لتقديم الدعم في تيمور الشرقية

الجدول ٤

الجدول الزمني للتعيينات المحدودة المدة

الموظفون الدوليون	الموظفون الدوليون																				
	ميزانية حفظ السلام										الميزانية العادية										
	مكتب الأمم المتحدة لدعم بناء السلام في طاجيكستان	بعثة مراقبي الأمم المتحدة في بوغانفيل	بعثة الأمم المتحدة المتقدمة في السودان	مكتب الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق	مكتب الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان	فريق المراقبين العسكريين لبعثة الأمم المتحدة للتحقق في غواتيمالا	مكتب الأمم المتحدة لدعم بناء السلام في جمهورية أفريقيا الوسطى	الاجمعي	بعثة مراقبي الأمم المتحدة في جورجيا	بعثة الأمم المتحدة لتقديم الدعم في تيمور الشرقية	بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا	بعثة الأمم المتحدة المؤقتة في كوسوفو	بعثة الأمم المتحدة في أنغولا وإريتريا	بعثة الأمم المتحدة في سيراليون	عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار	عملية الأمم المتحدة في بوروندي	بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي	بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية	الجدول الزمني	
الاجمعي	١٤٨	٤	٢	٢	٧	١١٠	١١	١٢	١٣٨٧	٣٢	١٣٨	١١٣	٤٧٧	٩٠	٩٣	٤٥	٣٢	٣٠٥	٤١	٢١	الاجمعي
قبل ٢٠٠٤	-	-	-	-	-	-	-	-	٢	-	-	-	١	١	-	-	-	-	-	-	
يناير-يونيه ٢٠٠٤	-	-	-	-	-	٤	-	-	٣٧	-	٢	-	٢١	١	-	-	١	١٠	-	٢	
يوليه-ديسمبر ٢٠٠٤	-	-	-	-	-	٢	-	٢	١٥٩	-	٢١	٢	١٠٥	٤	٤	٣	١	١١	٣	٥	
يناير-يونيه ٢٠٠٥	-	-	-	١	١	٣	-	-	١٩٨	٢	٣٦	٦	٧٨	٢٤	٨	٥	٣	٣٢	٤	-	
يوليه-ديسمبر ٢٠٠٥	-	-	١	-	١	٣	٢	١	١٧١	٣	٨	١	٣٦	٦	١٧	٣	٣	٨٩	-	٥	
يناير-يونيه ٢٠٠٦	-	-	-	-	-	٦	٦	٢	١٤٢	٢	١٣	٥	٤٩	٢٥	١٢	١	٢	٣١	٢	-	
يوليه-ديسمبر ٢٠٠٦	-	-	-	-	٢	٢٦	٢	-	١٥٤	٥	١٩	٧	٤٢	٥	١٤	١	٧	٤٩	-	٥	
يناير-يونيه ٢٠٠٧	١	١	-	-	-	١٧	١	٤	١٤٥	١١	١٦	٢	٥٢	١٣	١٢	٥	١	٣١	١	١	
يوليه-ديسمبر ٢٠٠٧	١	١	-	-	-	٣٧	-	٢	١٣٩	٥	١١	٢٣	٤٣	٦	١٦	٧	-	٢٦	١	١	
يناير-يونيه ٢٠٠٨	٢	٣٠	٢٣	١٤	١٩	٩	٣	٤٨	٦٦	١٢	٤	٢٣٠	١	١٢	٦٦	٤٨	٣	٩	١٩	١٤	
يوليه-ديسمبر ٢٠٠٨	-	-	٣	-	-	-	-	-	١٠	-	-	١	٢	٢	١	١	-	٣	-	-	

(أ) المدة التي خلالها يصل الموظف إلى حد الأربع سنوات بتعيين محدود المدة.

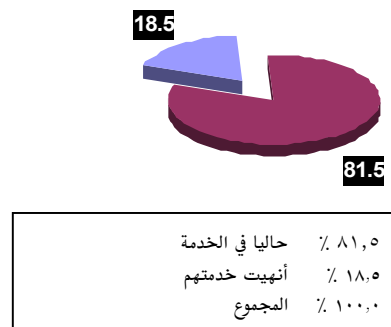
الموظفون المحليون	الموظفون المحليون																	الجدول الزمني ^١
	ميزانية حفظ السلام							الميزانية العادية										
	مكتب الأمم المتحدة لدعم بناء السلام في طاجيكستان	بعثة الأمم المتحدة المتقدمة في السودان	مكتب الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق	مكتب الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان	فريق المراقبين العسكريين لبعثة الأمم المتحدة للتحقق في غواتيمالا	مكتب الأمم المتحدة لدعم بناء السلام في جمهورية أفريقيا الوسطى	الاجموع	بعثة مراقبي الأمم المتحدة في جورجيا	بعثة الأمم المتحدة لتقديم الدعم في تيمور الشرقية	بعثة الأمم المتحدة الموقفة في كوسوفو	بعثة الأمم المتحدة في ألبانيا وأراراتريا	بعثة الأمم المتحدة في سيراليون	عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار	عملية الأمم المتحدة في بوروندي	بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية	بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية		
الاجموع الكلي	الاجموع	٦	٦	٥	٦٩٦	١٤	١٤	٣ ٨٠٦	٥١	٦١٥	١ ٥٠٥	٢٥١	٣٦٩	١٠٧	٢٨	٨٦١	١٩	
٤ ٥٤٧	٧٤١	٦	٦	٥	٦٩٦	١٤	١٤	٣ ٨٠٦	٥١	٦١٥	١ ٥٠٥	٢٥١	٣٦٩	١٠٧	٢٨	٨٦١	١٩	
٢٤٩	٧	-	-	١	٦	-	-	٢٤٢	-	١٣٤	١٠٨	-	-	-	-	-	-	
٧٢٠	٤	١	-	-	١	٢	-	٧١٦	٢	٢٠١	٥١٠	١	-	-	-	٢	-	
٥٥٨	٨	-	-	-	٧	-	١	٥٥٠	-	٣٨	٤٦٦	٣٢	٤	-	٢	٨	-	
٤٩٤	١٠	١	-	١	٥	٣	-	٤٨٤	٢	٦١	١٥٥	٩٩	١١٢	-	٧	٤٢	٦	
٣٢٣	٤	-	-	٢	١	١	-	٣١٩	٢٤	١٩	٩٠	٤٠	٧٨	-	١	٦٢	٥	
٤١٣	٨٩	١	-	١	٨٣	٤	-	٣٢٤	٧	٥٦	٩٠	٢٥	٥٠	-	-	٩٢	٤	
٦٤٥	٢٩٢	-	-	-	٢٨٧	-	٥	٣٥٣	١	٤٧	٣٠	١٦	٢٩	-	٦	٢٢٤	-	
٣٤٩	١٢٥	١	-	-	١٢٠	٢	٢	٢٢٤	٢	٤٠	٢٥	١٠	٤٨	٧	٩	٨١	٢	
٤٣٨	١٦٢	-	-	-	١٥٨	٢	٢	٢٧٦	٩	١١	٢٠	١٠	٣٢	٤٦	-	١٤٧	١	
٣٥٨	٤٠	٢	٦	-	٢٨	-	٤	٣١٨	٤	٨	١١	١٨	١٦	٥٤	٣	٢٠٣	١	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

(أ) المدة التي خلالها يصل الموظف إلى حد الأربع سنوات بتعيين محدود المدة.

الجدول ٥

تجديد التعيينات المحدودة المدة من المجموعة ٣٠٠ إلى المجموعة ١٠٠ في الفترة
من ١٩٩٩ إلى ٢٠٠٤

إلغاء الخدمة	في الخدمة	مجموع تجديد التعيينات	
١٦	٢٦٠	٢٧٧	٢٠٠٤
٣٢	٣٨٥	٤١٧	٢٠٠٣
٤١	٩٢	١٣٣	٢٠٠٢
٣٩	٥٧	٩٦	٢٠٠١
٣٦	٥٨	٩٤	٢٠٠٠
٢٨	٣١	٥٩	١٩٩٩
٨	٤	١٢	١٩٩٨
٢٠٠	٨٨٥	١٠٨٥	المجموع



الجدول ٦

مقارنة الاستحقاقات - موظفو البعثات الدوليون في إطار المجموعتين ١٠٠ و ٣٠٠

المرقم التسلسلي	الاستحقاق	المعينون للبعثة في بعثات خاصة في إطار المجموعة ١٠٠	المجموعة ٣٠٠ في البعثات الخاصة
المرتبات والبدلات			
١ -	الزيادة السنوية ضمن نفس الرتبة	نعم	لا
٢ -	بدلات الإعالة	نعم	لا
٣ -	بدلات الخدمة (بما فيه عنصر الأسرة)	لا	نعم
٤ -	المنحة الدراسية	نعم	لا
٥ -	بدل اللغة	نعم	لا
٦ -	بدل السفر (علاوة إجازة زيارة الوطن)	لا	نعم
التعيين والترقية			
٧ -	تحديد الخدمة	محدد في الخدمة ببعثة معينة. مدة التعيين تتوقف على ولاية البعثة	محددة في حد أقصاه ٤ سنوات. الخدمة محدودة في بعثة معينة. مدة التعيين تتوقف على ولاية البعثة
الضمان الاجتماعي			
٨ -	الاستحقاقات التي تدفع في حالة الوفاة	نعم (طبقاً للقاعدة ١٠٩-١٠ من النظام الإداري من رواتب أشهر ثلاثة إلى تسعة أشهر)	نعم (محددة في صافي المرتب عن ٣ أشهر)
٩ -	الاشتراك في صندوق المعاشات التقاعدية	نعم	نعم (ينخرط الموظف في نظام المعاش عند التعيين لكنه لا يستحق المعاش إلا إذا كانت مدة الخدمة تساوي أو تفوق خمس سنوات)
١٠ -	الإحارة المرضية	نعم (٦٥ يوماً بأجر تام/٦٥ يوماً بنصف الأجر متتالية في سنة ميلادية لفترة السنوات الثلاث الأولى. بعد أربع سنوات في الخدمة ١٩٥ يوماً بأجر تام و ١٩٥ يوماً بنصف أجر في كل فترة متتالية من أربع سنوات)	نعم، يومان عن كل شهر. ويجوز نقلها
١١ -	تغطية التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة	نعم	لا
الإجازة			
١٢ -	الإجازة السنوية (يومان ونصف اليوم عن كل شهر)	نعم (يجوز نقل ما مجموعه ٦٠ يوماً)	نعم، يجوز نقل ما مجموعه ٣٠ يوماً
١٣ -	الإجازة العائلية (إجازة مرضية غير مبررة مستعملة كإجازة عائلية)	نعم (٧ أيام في السنة)	نعم (٣ أيام عن كل فترة من ستة أشهر)

المرقم التسلسلي	المعنيون للبعثة في بعثات خاصة في إطار المجموعة ١٠٠	المجموعة ٣٠٠ في البعثات الخاصة
١٤ -	إجازة الأمومة (١٦ أسبوعاً بمرتب كامل)	نعم (١٦ أسبوعاً كإجازة خاصة بمرتب كامل عوضاً عن إجازة الأمومة)
١٥ -	إجازة الأبوة (أي: جزء من إجازة الأمومة في إطار المجموعة ١٠٠ لم تستفد منه الأم)	نعم (فقط إذا كانت الأم موظفة في إطار تعيين المجموعة ١٠٠)
استحقاقات نهاية الخدمة		
١٦ -	تعويضات إنهاء الخدمة	نعم (أسبوع واحد أو أسبوعين إذا نص على ذلك في كتاب التعيين)
١٧ -	منحة الإعادة إلى الوطن	نعم (لحد ٦٠ يوماً)
١٨ -	استبدال الإجازة السنوية	نعم (لحد ٣٠ يوماً)
السفر		
١٩ -	السفر لزيارة الأسرة مع خيار التعويض بمبلغ مقطوع	نعم (لا)
٢٠ -	السفر بإجازة زيارة الوطن	نعم (لا)