



الأمم المتحدة

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠٤

المجلد الثاني

الجمعية العامة

الوثائق الرسمية

الدورة التاسعة والخمسون

الملحق رقم ٣٠ (A/59/30 (Vol.II))

الجمعية العامة
الوثائق الرسمية
الدورة التاسعة والخمسون
الملحق رقم ٣٠ (A/59/30 (Vol.II))

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠٤

المجلد الثاني



الأمم المتحدة • نيويورك، ٢٠٠٤

ملاحظة

تتألف رموز ووثائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام. ويعني إيراد أحد هذه الرموز الإحالة إلى إحدى وثائق الأمم المتحدة.

يشمل هذا المجلد الثاني من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية تعليقات اللجنة على تقرير الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية (A/59/153) الذي أنشئ عملاً بالفرع رابعا من قرار الجمعية العامة ٢٨٥/٥٧ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ والذي نظرت فيه اللجنة في دورتها التاسعة والخمسين. وهذه التعليقات مقدمة استجابة لذلك القرار الذي دعت فيه الجمعية العامة، ضمن أمور أخرى، لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى التعليق على استنتاجات الفريق وتوصياته وإلى تقديم هذه التعليقات إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين للنظر فيها، مشفوعة بتقرير الأمين العام. وترد الملاحظات العامة في الفصل الأول (الفقرات من ١ إلى ٤)، وترد التعليقات المحددة للجنة على كل توصية من توصيات الفريق في الفصل الثاني (الفقرات من ٥ إلى ٢٤) من هذا المجلد.

ويشتمل المجلد الأول من تقرير اللجنة لعام ٢٠٠٤ على مناقشة اللجنة لجميع البنود الأخرى التي نظرت فيها في دورتها الثامنة والخمسين والتاسعة والخمسين والتي يتم عادة تقديم تقرير عنها إلى الجمعية العامة.

[١١ آب/أغسطس ٢٠٠٤]

المحتويات

الفقرات	الصفحة	الفصل
١	تعليقات لجنة الخدمة الدولية على تقرير الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية
١	٤-١	الأول - مقدمة
٢	٧-٥	الثاني - التعليقات المحددة
٢	٢٤-٥	ألف - دور لجنة الخدمة المدنية الدولية والخدمة المدنية الدولية في زمن متغير
٣	٩-٨	باء - أساليب عمل اللجنة
٤	١٠	جيم - معايير وعملية اختيار أعضاء اللجنة
٥	١١	دال - طول فترة ولاية أعضاء اللجنة
٥	١٢	هاء - تواتر دورات اللجنة وطول مدة انعقادها
٦	١٣	واو - الآثار المترتبة بالنسبة لعمل أمانة اللجنة
٧	٢٤-١٤	زاي - زيادة قدرة اللجنة على تعزيز الخدمة المدنية الدولية
٧	١٤	١ - قوة عاملة حديثة وحيوية
٧	١٥	٢ - السياسات الإدارية
٨	١٧-١٦	٣ - القدرة التنافسية
٨	١٨	٤ - الممارسات المتبعة في أماكن العمل
٩	١٩	٥ - تطوير قدرات الموظفين وتدريبهم
٩	٢٠	٦ - الترتيبات التعاقدية
١٠	٢٢-٢١	٧ - تنقل الموظفين
١٠	٢٣	٨ - الأمن

تعليقات لجنة الخدمة الدولية على تقرير الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية

الفصل الأول

مقدمة

١ - شدد الأمين العام في تقريره المعنون "تجديد الأمم المتحدة: برنامج للإصلاح" (A/51/950) على ضرورة الملحة لبذل الجهود لتعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية في منظومة الأمم المتحدة وتعزيز الخدمة المدنية الدولية. وبالنظر إلى الدور الأساسي الذي تؤديه لجنة الخدمة المدنية الدولية في تنظيم وتنسيق شروط الخدمة في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة، أوصى الجمعية العامة بالشروع في استعراض اللجنة بغرض زيادة فعاليتها في مجابهة التحديات التي تواجه مؤسسات المنظومة. وكانت أهداف الاستعراض كما اقترحتها الأمين العام وأيدتها الجمعية العامة كما يلي:

(أ) ينبغي أن يكون الاستعراض عملية مركزة تقع في إطار النظام الأساسي للجنة، وأن يهدف بوضوح إلى مواصلة تعزيز اللجنة، وزيادة قدرتها على دعم الجمعية العامة في توجيه النظام الموحد؛

(ب) ينبغي للفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية أن ينظر في سبل تزويد اللجنة، في إطار نظامها الأساسي، بالأدوات اللازمة لتنفيذ مهامها، وفي الوقت نفسه كفالة استقلالية اللجنة ونزاهتها وكفاءتها؛

(ج) ينبغي للفريق أن يدرس سبل تعزيز قدرة اللجنة على تدعيم الخدمة المدنية الدولية وتحديثها ومن ثم تعزيزها لمواجهة التحديات الجديدة والمعقدة وأن يقدم تقارير عن ذلك.

وفي القرار ٢٨٥/٥٧ دعت الجمعية العامة اللجنة إلى التعليق على استنتاجات الفريق وتوصياته وإلى تقديم تعليقاتها إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين للنظر فيها، مشفوعة بتقرير الأمين العام.

مناقشة اللجنة للتقرير

٢ - تحيط اللجنة علماً مع الاهتمام والتقدير بتقرير الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية (A/59/153). كما تلاحظ أن ولاية الفريق واضحة ومحددة، وهي أن يقوم بعملية مركزة تهدف إلى مواصلة تعزيز اللجنة وتعظيم قدرتها على دعم الجمعية العامة في توجيه

النظام الموحد في إطار النظام الأساسي للجنة. ويسر اللجنة أن تلاحظ أن كثيرا من توصيات الفريق تتفق مع القرارات التي اتخذتها اللجنة في أحدث دوراتها.

٣ - ولدى دراسة تقرير الفريق، أدركت اللجنة أنه يتعين عليها أن تعرب عن بعض القلق إزاء بعض التوصيات لأن هذه التوصيات، في رأيها، تؤدي بالفعل إلى إضعاف اللجنة ومستقبل الخدمة المدنية الدولية. وهناك عدد من التوصيات التي تتعارض فيما يبدو تعارضا مباشرا مع النظام الأساسي للجنة.

٤ - وهناك عدد قليل من التوصيات التي تؤثر على النظام الأساسي الذي اعتمده الجمعية العامة للجنة باعتبارها هيئة فنية مستقلة ومحيدة. فاستعراض النظام الأساسي للجنة لا يدخل ضمن ولاية الفريق. ومن رأي اللجنة أن استقلالها أمر حيوي بالنسبة لتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها. فللجنة دور تنفرد به وهو تقديم المشورة إلى الجمعية العامة فيما يتعلق بتنظيم وتنسيق شروط الخدمة في النظام الموحد للأمم المتحدة، وكان ينبغي لهذا أن يتناول التقرير تحديد الطرق التي ينبغي بها تعزيز اللجنة حتى تساعد الأمين العامة والجمعية العامة على تحقيق ذلك الهدف. وترد فيما يلي تعليقات اللجنة على كل توصية من توصيات الفريق.

الفصل الثاني

التعليقات المحددة

ألف - دور لجنة الخدمة المدنية الدولية والخدمة المدنية الدولية في زمن متغير

التوصية ١

يوصي الفريق بما يلي:

(أ) مواصلة تعزيز قدرة اللجنة كمصدر للخبرة الفنية والمشورة في مجال السياسة العامة؛

(ب) زيادة الثقة بين اللجنة وإدارة كل مؤسسة وموظفيها؛

(ج) توطيد أواصر التعاون بين اللجنة والأطراف المعنية بها، أي الدول الأعضاء ومؤسسات النظام الموحد ورابطات الموظفين.

٥ - ترى اللجنة أن النقاط التي أثرت في التوصية ١ غير محددة حيث لم تتم الإشارة إلى مشاكل محددة كما لم يرد ذكر للكيفية التي يمكن بها مواصلة تعزيز قدرة اللجنة.

وفيما يتعلق بالتوصية ١ (أ) فإنه لا بد من توافر موارد إضافية لمواصلة تعزيز قدرة اللجنة كمصدر للخبرة الفنية وتقديم المشورة في مجال السياسة العامة. وتتناول التوصية ١ (ب) مسألة الثقة، وتلاحظ اللجنة أنه قد تحقق على مدى السنين تحسن كبير في علاقة العمل القائمة مع إدارات المؤسسات وموظفيها.

٦ - تحيط اللجنة علماً بالتوصية ١ (ج)، ولكنها تدرك، بمقتضى المادة ٦ من النظام الأساسي، العلاقة الخاصة التي توجد بينها وبين الجمعية العامة التي هي الهيئة الأم والتي لا يجوز أن توضع على قدم المساواة مع المؤسسات وروابط الموظفين.

التوصية ٢

يوصي الفريق بإعطاء عمل اللجنة ما يستحقه من أهمية واهتمام داخل الجمعية العامة للأمم المتحدة ومن جانب هيئات إدارة مؤسسات المنظومة، على السواء.

٧ - تحيط اللجنة علماً بتوصية الفريق.

باء - أساليب عمل اللجنة

التوصية ٣

يوصي الفريق بأن تنعكس الممارسات المنقحة بالكامل في النظام الداخلي للجنة، على النحو الوارد في المرفق الأول. وهذا من شأنه أن يضفي الطابع الرسمي على الممارسات الرامية إلى توسيع نطاق عملية التشاور لتشمل جميع الأطراف، بالنسبة لوضع جدول أعمال اللجنة، بما في ذلك تحديد المسائل ذات الأولوية لكفالة مزيد من الفعالية في تناول جدول الأعمال، وبالنسبة لإعداد وثائق اللجنة، التي ينبغي أن تأخذ في الاعتبار آراء جميع الأطراف المعنية.

٨ - تحيط اللجنة علماً بالتوصية، وترى أن التغييرات المقترحة في النظام الداخلي قد سبقتها الأحداث حيث تم تعديل أساليب العمل منذ فترة من الوقت، مما أدى إلى تحسين علاقات العمل وإلى تعاون طيب بين جميع الأطراف.

التوصية ٤

يوصي الفريق بزيادة الاستعانة بالأفرقة العاملة، عند الاقتضاء؛ ذلك أن هذه الممارسة توطد العلاقة بين الشركاء الاستشاريين وتساعد على تحقيق نتائج إيجابية أكثر بالنسبة لجميع الأطراف المعنية، بما فيها الدول الأعضاء.

٩ - تحيط اللجنة علما بالتوصية التي تتفق وما جرى عليه العمل في اللجنة من استخدام الأفرقة العاملة، حيثما يكون ذلك مناسباً، بالنسبة للمسائل الرئيسية في برنامج عملها. وسوف يستمر اتباع هذا الأسلوب الذي ثبت في الماضي أنه فعال جداً.

جيم - معايير وعملية اختيار أعضاء اللجنة

التوصية ٥

يوصي الفريق بما يلي:

(أ) أن يطبق النظام الأساسي للجنة تطبيقاً صارماً فيما يتعلق بمؤهلات أعضاء اللجنة والإجراءات التشاورية المتعلقة بتعيينهم على النحو المنصوص عليه في المادتين ٣ و ٤. وفي هذا السياق، يوصي الفريق بإدخال معايير محددة على نحو ما هو منصوص عليه في المرفق الثاني أدناه، للمساعدة في تركيز كافة مراحل عملية الاختيار على مقتضيات المادة ٣؛

(ب) أن تراعي الدول الأعضاء هذه المقتضيات والمعايير مراعاة تامة لدى تقديم ترشيحات أو انتخاب أعضاء في اللجنة. وينبغي في المقام الأول الربط بصورة محددة لدى تقديم الترشيح بين خلفية وخبرة المرشح وتلك المقتضيات والمعايير؛

(ج) أن يستند الأمين العام إلى التوصيتين الواردتين أعلاه لتحسين العملية الاستشارية التي يقوم بها عملاً بالمادة ٤ من النظام الأساسي وإعداد قائمة المرشحين للتعيين المنصوص عليها في تلك المادة، بغية تيسير اختيار أفراد مشهود لهم على الصعيد الوطني والدولي بخبرة عالية في مختلف مجالات الإدارة ومد اللجنة بمزيج فعال من الخبرة والمعرفة العملية والتجربة بما يزيد إلى الحد الأقصى من إسهامها كهيئة تنظيمية واستشارية؛

(د) أن تسعى الجمعية العامة إلى تعزيز التوازن بين الجنسين في عضوية اللجنة.

١٠ - ترى اللجنة أن التوصية تتجاوز أحكام النظام الأساسي حيث تنص المادة ٣ بوضوح شديد على ما يلزم توافره في أعضاء اللجنة من الكفاءة والخبرة ولا تحتاج إلى شيء يكملها. وفضلاً عن ذلك تلاحظ اللجنة أن معايير اختيار أعضاء اللجنة كما وردت في المرفق الثاني هي معايير غير واقعية. فحسبما هو مقترح، يتعين أن تتوافر في المرشح جميع المعايير المنصوص عليها. وتطبيق عملية فرز كهذه في اختيار أعضاء اللجنة

دون غيرهم (حيث لا يوجد مثل هذا الإجراء بالنسبة للأجهزة الفرعية الأخرى للجمعية العامة. يبدو أمرا غير مناسب، بل قد يؤدي في الواقع إلى وضع الأمين العام في مأزق سياسي صعب عند فرز المرشحين الذين تسميهم الدول الأعضاء.

دال - طول فترة ولاية أعضاء اللجنة

التوصية ٦

يوصي الفريق الجمعية العامة بأن تقوم، مع مراعاة مقتضيات النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية (المادة ٥)، باعتماد مبدأ ينص على أن تحدد التعيينات في اللجنة في المستقبل بولائتين عادة. وينبغي تنفيذ هذا المبدأ بشكل تدريجي ومنهجي يحافظ على استمرارية عمل اللجنة ويتيح انتقالا سلسا. ولا ينبغي استبعاد إمكانية تجديد ولاية الأعضاء الحاليين في إطار هذه الترتيبات المؤقتة.

١١ - لا تستطيع اللجنة تأييد هذه التوصية. فهي ترى أن هذه التوصية تؤدي إلى نتيجة عكسية فيما يتعلق بهدف تعزيز دور اللجنة، نظرا لما تنسم بها أعمالها من طبيعة فنية جدا. ودور اللجنة هو دور يتطلب الاستمرارية، بالنظر إلى اتساع نطاق الموضوعات التي تتناولها وإلى تعقيدها ونظرا للمنحى الذي اتخذته ولالاتجاهات التي سارت فيها على مدى فترة من الزمن. ومما يخدم مصالح الدول الأعضاء والمنظمات والموظفين على خير وجه أن يُحافظ على ما اكتسب من المعارف. و "الذاكرة المؤسسية" شيء لا يمكن أن يحدد تعسفا بزمان؛ وليس في تقرير الفريق ما يؤيد عكس ذلك. ومن الممكن أن تترتب على هذه التوصية آثار خطيرة لأنها يمكن أن تضعف اللجنة بدلا من أن تقويها. وفضلا عن ذلك، فإن هذه التوصية هي فيما يبدو محاولة لتنقيح المادة ٥ من النظام الأساسي التي لا تنص على حد زمني لعضوية اللجنة، ولحرمان الجمعية العامة من حقها في اختيار أفضل المرشحين لتعيينهم أو إعادة تعيينهم باللجنة.

هاء - تواتر دورات اللجنة وطول مدة انعقادها

التوصية ٧

يوصي الفريق باستعراض برنامج عمل اللجنة ومدة دوراتها لقصر مدة كل دورة على عشرة أيام عمل على أقصى تقدير مع مزيد من اللجوء إلى تشكيل الأفرقة العاملة غير الرسمية وتنظيم المعتكفات وغير ذلك من وسائل التفاعل بين الدورات.

١٢ - تلاحظ اللجنة أن هذه التوصية من شأنها أن تضعف قدرتها على النهوض بالوظائف التي حددها لها نظامها الأساسي وقد تجعل من الصعب عليها الاستجابة لطلبات الدول الأعضاء والمنظمات والموظفين، نظرا لضخامة حجم العمل الذي تنهض به في كل دورة، ونظرا لما هنالك أصلا من صعوبة في استكمال برنامج العمل خلال الإطار الزمني الحالي وهو ثلاثة أسابيع. وتشير اللجنة إلى أنها كانت قد قررت في عام ١٩٩٢ تعديل أساليب عملها، بما فيها التوقيت والمدة، بحيث تأخذ في الاعتبار ما تم من جعل برنامج عمل اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة برنامجا لسنتين ولكي تزيد فعالية التكاليف بالنسبة لعملها. وفي السنوات التي تناقش فيها اللجنة الخامسة مسائل الموظفين، مرة كل سنتين، تكون كل دورة للجنة الخدمة المدنية الدولية ثلاثة أسابيع. وفي السنوات التي لا تعقد فيها دورة للجنة الخامسة (أي في السنوات الفردية)، تكون مدة الدورة أسبوعين. وتشير اللجنة إلى أنه ليس في خبرة أعضائها ما يقنعهم بما ذهب إليه الفريق من أن أنشطتهم المهنية الأخرى تتعارض مع عملهم في اللجنة. وإذا كان بوسع اللجنة أن تختار العمل في دورات خاصة عندما يكون ذلك مناسبا لها، فليس في هذا الاتجاه ما يساعد على وجود جو من التعاون والثقة بينها وبين شركائها.

واو - الآثار المترتبة بالنسبة لعمل أمانة اللجنة

التوصية ٨

يوصي الفريق بتزويد أمانة اللجنة بنواة من الخبراء المختصين في تلك المجالات وجعلها قادرة على الاستفادة من الخبرة الخارجية من خلال الخدمات الاستشارية عند الاقتضاء.

١٣ - تحيط اللجنة علما بتوصية الفريق وتعرب عن تقديرها لما وفرته أمانتها دائما من الخبرة وما قدمته من الدعم. وهي تؤكد أن إمكانية الاستعانة بالخدمات الاستشارية الخارجية ستكون موضع ترحيب شديد نظرا للتوسع المستمر في برنامج عملها وسوف تطلب توفير الموارد الإضافية اللازمة لذلك. كذلك تلاحظ اللجنة أن ما يحدث أحيانا من عدم التوافق بين نظم المعلومات في المنظمات يؤدي إلى مشاكل في الحصول على البيانات اللازمة لاتخاذ القرارات السليمة.

زاي - زيادة قدرة اللجنة على تعزيز الخدمة المدنية الدولية

١ - قوة عاملة حديثة وحيوية

التوصية ٩

يوصي الفريق بأن تكون اللجنة في مركز يجعلها قادرة على مد الجمعية العامة والمؤسسات بآراء متخصصة وتوجيهات في مجال السياسات تأخذ في الاعتبار الاستراتيجيات المتاحة في مجال إدارة الموارد البشرية وأفضل الممارسات المعتمدة في القطاعين العام والخاص في جميع أنحاء العالم.

١٤ - ترى اللجنة أن هذه التوصية تناقض التوصية ٧ الخاصة بقصر مدة الدورات على ١٠ أيام عمل، لأنه سيلزم عندئذ مزيد من الوقت لتناول برنامج العمل الموسع على وجه كاف خلال الدورة. وفضلا عن ذلك، فإن تنفيذ هذه التوصية سوف يتطلب أموالا إضافية تخصص لهذا الغرض نظرا لما يقتضيه تنفيذها من الاحتفاظ بكميات كبيرة من المعلومات.

٢ - السياسات الإدارية

التوصية ١٠

يوصي الفريق بزيادة التركيز على الأداء لدى تحديد الأجر باعتبار ذلك خطوة هامة في سبيل بناء خدمة مدنية دولية أقوى وأكثر فعالية. ويؤيد إجراء دراسات نموذجية عن الأجر القائم على الأداء علما بأنه ينبغي وضع آليات للمراقبة المالية المناسبة لكفالة منح المكافآت بصورة انتقائية استنادا إلى الأهلية فقط وحتى لا تفضي إلى زيادات عامة في الأجر. ويوصي الفريق في الوقت ذاته مؤسسات النظام الموحد ببذل جهد جديد لتعزيز القدرات الإدارية باعتبار ذلك شرطا هاما لضمان نجاح هذه المبادرة. وفي هذا الصدد، يرحب بالأعمال التمهيديّة التي يجري الاضطلاع بها لإنشاء دائرة للإدارة العليا (انظر CEB/2004/1).

١٥ - تحيط اللجنة علما بهذه التوصية. وهي تؤكد أنها قد تجاوزت مفهوم تحديد الأجر على أساس الأداء وتقوم حاليا باختيار تنفيذ نظام لتحديد الأجر على هذا الأساس في عدد من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وإنشاء دائرة للإدارة العليا هو مسألة قيد النظر وقد أشير إليه في المجلد الأول من تقرير اللجنة لعام ٢٠٠٤.

٣ - القدرة التنافسية

التوصية ١١

يوصي الفريق بناء عليه باستعراض تطبيق مبدأ نوبلمير على سبيل الأولوية لمعرفة مدى تنافسية النظام الموحد مع الخدمات الخارجية الرئيسية للدول الأعضاء وغيرها من المنظمات الحكومية الدولية، والمنظمات الإقليمية.

١٦ - تحيط اللجنة علما بالتوصية؛ على أن الرأي الذي خلصت إليه كهيئة خبراء بعد استعراض هذه المنهجية قامت به مؤخرا هو أن من غير المناسب الربط بين النظام الموحد للأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية أو المنظمات الإقليمية أو القطاع الخاص. وعلى ذلك فقد أيدت اللجنة مبدأ استخدام المنهجية الحالية في تطبيق مبدأ نوبلمير. وسوف تظل الدراسات الخاصة بمقارنة إجمالي المكافأة تستند إلى ذلك القرار^(١).

التوصية ١٢

يوصي الفريق كذلك الجمعية العامة وسائر المجالس الإدارية لمؤسسات النظام الموحد باتخاذ إجراءات لاستعادة الطابع التنافسي والحفاظ عليه في أحوال العمل العامة.

١٧ - تحيط اللجنة علما بالتوصية؛ على أنها، على الرغم من الطلبات العديدة التي تقدمت بها إلى المنظمات، ولم تعلق قط أية بيانات تؤيد دعوى أن النظام الموحد ليس قادرا على المنافسة كجهة توظيف، أو أن ثمة مشاكل في التوظيف والاحتفاظ بالموظفين.

٤ - الممارسات المتبعة في أماكن العمل

التوصية ١٣

يوصي الفريق بأن تعمل اللجنة، إلى جانب الجمعية العامة وسائر الهيئات التشريعية في المنظومة، على تشجيع اعتماد أفضل الممارسات في أماكن العمل والتي تتيح التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الخاصة ورصد تنفيذ تلك الممارسات. وفي هذا الصدد، يرحب الفريق ببيان السياسات الذي أصدرته لجنة التنسيق الإدارية في عام ١٩٩٥ بشأن المسائل المتعلقة بالتوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية (انظر A/C.5/49/62، المرفق) ويوصي بتنفيذه تنفيذا كاملا.

١٨ - تحيط اللجنة علما بالتوصية. وقد قامت فعلا، على مدى السنين، برصد الممارسات والمسائل المتعلقة بتحقيق التوازن بين العمل والحياة وبحثها كجزء من برنامج عملها.

٥ - تطوير قدرات الموظفين وتدريبهم

التوصية ١٤

يوصي الفريق بما يلي:

(أ) أن تقر الهيئات التشريعية للمنظمات بأهمية وضرورة الاستثمار في توفير برامج التعلم المستمر للموظفين باعتبار ذلك عنصرا جوهريا في الجهود الرامية إلى تعزيز الخدمة المدنية الدولية؛

(ب) أن تستفيد مؤسسات المنظومة استفادة كاملة وفعالة من المرافق التي تتيحها كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة بغية العمل على وجود ثقافة مشتركة على نطاق المنظومة فيما يتعلق بالإدارة.

١٩ - تحيط اللجنة علما بماتين التوصيتين. وهي تعرب عن تأييدها لتشجيع الموظفين في النظام الموحد على التعلم المستمر.

٦ - الترتيبات التعاقدية

التوصية ١٥

يوصي الفريق بما يلي:

(أ) أن تواصل اللجنة العمل مع شركائها الاستشاريين لكفالة قدر أكبر من الاتساق بين الترتيبات التعاقدية للمنظمات والشروط المقرونة بها. وينبغي أن تعكس هذه الترتيبات أفضل الممارسات وتتيح قدرا من المرونة الضرورية على المستويين التنفيذي والإداري وتستجيب لمقتضيات خدمة مدنية دولية حديثة؛

(ب) أن يعزز مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق جهوده لكفالة التنسيق والتعاون على نطاق منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك التنسيق والتعاون في الميدان؛

(ج) أن تدعى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة إلى استخدام ترتيباتها التعاقدية المختلفة وفقا لأهدافها المحددة من أجلها بغية تجنب تمديد العقود القصيرة المدة باستمرار لفترات طويلة على سبيل المثال.

٢٠ - ترحب اللجنة بدعوة مجلس الرؤساء التنفيذيين ودعوة المنظمات إلى التعاون مع اللجنة في النهوض بإدارة الترتيبات التعاقدية في منظومة الأمم المتحدة. وهي تشير إلى أن موضوع الترتيبات التعاقدية هو موضع دراسة فعلية في اللجنة، وإلى أنها قامت بتلخيص ما تحقق من تقدم في المجلد الأول من تقريرها لعام ٢٠٠٤.

٧ - تنقل الموظفين

التوصية ١٦

يرحب الفريق ببيان السياسات الجديد الذي ينظم تنقل الموظفين بين الوكالات، والذي اعتمده مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في عام ٢٠٠٣ (انظر CEB/2003/2)، ويوصي الفريق بتنفيذ البيان بالكامل. وفضلاً عن ذلك يطلب الفريق إلى الدول التي تعمل فيها مؤسسات تابعة لمنظومة الأمم المتحدة إلى تسهيل حصول أزواج موظفي الأمم المتحدة على تراخيص عمل.

٢١ - تحيط اللجنة علماً بالتوصية، وتؤكد أن هذا هو أحد البنود قيد النظر في برنامج عملها.

التوصية ١٧

يوصي الفريق بأن يؤكد برنامج العمل المستقبلي للجنة بصورة خاصة على مسألة تنقل الموظفين بين الوكالات باعتبارها وسيلة هامة لتعزيز تماسك وفعالية استجابة المنظومة للتحديات العالمية، ولبناء وحدة الهدف والثقافة والقيم المشتركة داخل النظام الموحد. كما يوصي الفريق بأن تضمن اللجنة توافر حوافز فعالة تجمع بين تسهيل التنقل وتعزيز التطوير الوظيفي.

٢٢ - تحيط اللجنة علماً بالتوصية، وتؤكد أن هذا هو أحد البنود قيد النظر في برنامج عملها.

٨ - الأمن

التوصية ١٨

يوصي الفريق بأن تجري اللجنة إعادة تقييم شاملة لسياسة التعويضات والحوافز، المالية منها وغير المالية على حد سواء، بالنسبة للخدمة في ظروف صعبة وخطرة.

٢٣ - تشير اللجنة إلى أن هذه التوصية يتم تناولها فعلا بنشاط في برنامج عملها وإلى أن ما تحقق من تقدم أشير إليه في الجزء الأول من تقريرها لعام ٢٠٠٤.

التوصية ١٩

يوصي الفريق كذلك بأن تخصص الجمعية العامة وغيرها من الهيئات التشريعية نسبة كافية من الاشتراكات المقررة لأغراض السلامة والأمن.

٢٤ - تحيط اللجنة علما بهذه التوصية.

الحواشي

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة التاسعة والخمسون، الملحق رقم ٣٠ (A/59/30 (Vol.I))، الفصل الرابع، الفرع دال.

270904 270904 04-46099 (A)

