

Distr.: General
14 April 2005
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة التاسعة والخمسون
البند ١١٤ من جدول الأعمال
إدارة الموارد البشرية

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

تقرير الأمين العام

موجز

يقدم هذا التقرير عملاً بالجزء العاشر من قرار الجمعية العامة ٢٦٦/٥٩، والذي طلبت فيه الجمعية العامة من الأمين العام تقديم تقرير بشأن إعادة تعيين موظفي البعثات الذين بلغت مدة تعيينهم في إطار المجموعة ٣٠٠ لفترة محددة حد الأربع سنوات في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ أو بعده، وتقديم مقترحات تكون فيها الوظائف مؤهلة لإعادة التعيين بموجب عقود المجموعة ١٠٠، وذلك لكي تنظر فيها الجمعية العامة في الجزء الثاني من دورتها المستأنفة التاسعة والخمسين وتتخذ إجراء بشأنها.



أولا - مقدمة

١ - قررت الجمعية العامة في قرارها ٢٩٦/٥٨ أن تعلق تطبيق الحد الأقصى البالغ أربع سنوات للتعيينات المحددة المدة في إطار المجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين في عمليات حفظ السلام حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، وطلبت إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا شاملا بشأن استخدام عقود المجموعة ٣٠٠ لتلبية احتياجات بعثات حفظ السلام من الموارد البشرية الحالية والمستقبلية. وقد أوجز التقرير الشامل للأمين العام عن التوظيف في البعثات الميدانية، بما في ذلك استخدام تعيينات المجموعتين ١٠٠ و ٣٠٠^(١)، السياق الدولي الحالي الذي تنشر بموجبه عمليات حفظ السلام والتوقعات المتغيرة للدول الأعضاء والهيئات التشريعية لدور حفظ السلام. وقد اقترح الأمين العام في ذلك التقرير أيضاً تدابير لتعزيز إدارة الموارد البشرية لعمليات حفظ السلام، للتمكن من الاستجابة بصورة أفضل للمتطلبات والظروف المتغيرة المتعلقة بالعمليات، وقد سعى فيما يخص ذلك إلى الحصول على موافقة الجمعية العامة على استخدام تعيينات المجموعة ١٠٠ لتعيين الموظفين في البعثات الميدانية لمدة ستة أشهر أو أكثر في حال وجود احتياج مستمر.

٢ - وبعد النظر في تقرير الأمين العام المذكور أعلاه، قررت الجمعية في الجزء العاشر من القرار ٢٦٦/٥٩ أن تستمر في تعليق تطبيق الحد الأقصى البالغ أربع سنوات للتعيينات المحددة المدة في إطار المجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين في عمليات حفظ السلام، حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٥. وفي ذلك الجزء نفسه، أذنت الجمعية العامة للأمين العام أن يعيد تعيين موظفي البعثات الذين بلغت مدة خدمتهم بموجب عقود في إطار المجموعة ٣٠٠ حد الأربع سنوات بحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ في إطار المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين ريثما تتخذ الجمعية العامة قراراً شريطة أن تكون وظائفهم قد استعرضت ووجد أنها ضرورية وثبت أن سجل أدائهم مرضٍ تماماً. كما طلبت الجمعية إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا بشأن هؤلاء الموظفين الذين أعيد تعيينهم بعقود في إطار المجموعة ١٠٠ بدلا عن المجموعة ٣٠٠ بعد بلوغ حد الأربع سنوات بحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ أو بعده، وتقديم مقترحات بشأن الوظائف تستحق إعادة التعيين في إطار المجموعة ١٠٠.

٣ - ويقدم هذا التقرير المعلومات المطلوبة عن موظفي البعثة المعاد تعيينهم بعقود في إطار المجموعة ١٠٠ بدلا من المجموعة ٣٠٠ بعد بلوغ عقودهم في إطار المجموعة ٣٠٠ حد الأربع سنوات. كما يقترح التقرير أيضا استخدام العقود في إطار المجموعة ١٠٠ للموظفين الذين

(١) A/59/291.

يؤدون مهامهما تكون هناك حاجة مستمرة إليها والاستمرار في استخدام العقود في إطار المجموعة ٣٠٠ لتعيين الموظفين الذين يؤدون مهاماً قصيرة الأجل أو لفترة تقل عن عام واحد.

ثانياً - إعادة تعيين الموظفين بموجب عقود في إطار المجموعة ١٠٠ بدلا من المجموعة ٣٠٠

٤ - بحلول ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٥، يكون ٣٤٦ موظفا دوليا قد بلغوا حد الأربع سنوات من الخدمة أو تجاوزوها، بموجب تعيينات محددة المدة في إطار المجموعة ٣٠٠. وقد نظر في إعادة تعيين هؤلاء الموظفين الـ ٣٤٦ بموجب عقود في إطار المجموعة ١٠٠ وفقا لمعايير محددة في الفقرة ٢ من الجزء العاشر من القرار ٢٦٦/٥٩، وهي أن تكون مهامهم قد استعرضت ووجد أنها ضرورية وبعد التحقق من أن أداءهم كان مرضيا تماما.

٥ - ونتيجة لهذا الاستعراض، استوفى ٢٨٧ موظفا المعايير الخاصة بإعادة التعيين بعقود في إطار المجموعة ١٠٠ بدلا من المجموعة ٣٠٠ التي وردت في القرار ٢٦٦/٥٩. ولم يستوف ثمانية وأربعون موظفا هذه المعايير، وذلك إما لتقليص الحجم المتوقع للبعثة التي يخدمون فيها أو لإثرائها. ويبقى هؤلاء الموظفون الـ ٤٨ يعملون في إطار عقود المجموعة ٣٠٠. وعلاوة على ذلك، فإن أربعة موظفين سيصلون إلى السن الإلزامي لانتهاج الخدمة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٥ لم يستوفوا معايير إعادة التعيين، حيث لم يكن هناك توقع لاستمرار خدمتهم. كما لم تتم الموافقة على إعادة تعيين خمسة موظفين لم يكن سجل أدائهم قد ثبت أنه مرضي تماما. كما أن التوصية بإعادة تعيين اثنين من الموظفين لا تزال قيد النظر.

٦ - ويرد في الجدول ١ في مرفق هذا التقرير توزيعا لعدد الموظفين الذين استوفوا معايير إعادة التعيين في إطار المجموعة ١٠٠ بدلا عن المجموعة ٣٠٠، وكذلك أولئك الذين لم يستوفوها. وفي الجدول ٢ بالمرفق أيضا، يرد توزيعا للموظفين الذين استوفوا معايير إعادة التعيين في إطار المجموعة ١٠٠ بدلا من المجموعة ٣٠٠ حسب المهام المؤداة. ويمكن ملاحظة أنه في بعض الحالات فإن المهام المؤداة من قبل الموظفين المعاد تعيينهم في إطار عقود المجموعة ١٠٠ تخص ولاية البعثة المحددة وليست بالضرورة مهارات يمكن نقلها بسهولة إلى بعثات أخرى. ومع ذلك، فإن للبعثة المحددة حاجة مستمرة لخدمات هؤلاء الموظفين لمدة تتجاوز حدّ السنوات الأربع الواردة في العقود في إطار المجموعة ٣٠٠. وعلى سبيل المثال، فإن خبرة موظف الشؤون البلدية في بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو الذي يضطلع بمهام الإدارة ستكون غير مطلوبة في بعثات أخرى؛ وعلى أي حال، فإن بعثة الأمم المتحدة للإدارة

المؤقتة في كوسوفو لديها احتياج دائم لخدمات موظف الشؤون البلدية لفترة تزيد عن أربع سنوات. وعلى ضوء هذه الحاجة المستمرة، وبعد التثبت من أن سجل أداء الموظف كان على الأقل مرضيا بالكامل، يعتبر الموظف أهلا لإعادة التعيين بعقد في إطار المجموعة ١٠٠ بدلا من المجموعة ٣٠٠ للعمل في تلك البعثة المحددة.

ثالثا - الوظائف المقترحة

٧ - طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٦٦/٥٩ إلى الأمين العام أن يقدم مقترحات بشأن الوظائف التي تستحق إعادة التعيين في إطار المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين. ولدى نظرها في أي المهام تستحق التعيين بموجب عقد في إطار المجموعة ١٠٠، فإن الإدارة وضعت في الاعتبار الغرض المقصود من تعيينات المجموعتين ١٠٠ و ٣٠٠ وطبيعة المهام المؤداة. وتجدر الإشارة إلى أن العقد في إطار المجموعة ١٠٠ مخصص لتعيين موظفين في الأمانة العامة، يعينهم الأمين العام أو من ينوب عنه لفترة سنة واحدة أو أكثر، أو الذين يكون تعيينهم لفترة أقل تمدد لسنة واحدة أو أكثر، للاضطلاع ببرامج فنية وأداء مهام الدعم والخدمات التي يصدر بها تكليف من ميثاق الأمم المتحدة أو الهيئات التشريعية للمنظمة باعتبارها المسؤولية المباشرة للأمين العام^(٢). والمقصود من التعيين المحدد المدة في إطار المجموعة ٣٠٠ الاضطلاع بالأنشطة لمدة محدودة لا يتوقع أن تتجاوز ثلاث سنوات، بما في ذلك عمليات حفظ السلام، وصنع السلام والإغاثة الإنسانية، والتعاون التقني، وعمليات الطوارئ.

٨ - وحسبما ورد في التقرير الشامل عن التوظيف في البعثات الميدانية^(١)، تزايد الطلب على إنشاء بعثات لحفظ السلام في حين أصبحت ولايات البعثات في نفس الوقت أكثر تعقيدا وتشمل مجموعة متنوعة من المهام، بما فيها المهام السياسية، والمتعلقة بالحكم، والمهام الإنسانية، والمتعلقة بحقوق الإنسان وسيادة القانون والأمن والحماية، فضلا عن المهام التقليدية لحفظ السلام. وتعمل البعثات عادة في أوضاع ما بعد الصراع المعقدة، وتسهم في تطوير أو إعادة بناء الحكم والهياكل الاجتماعية. وكنتيجة لذلك، أصبح من المرجح أن تستغرق البعثات مدة أطول من ثلاث سنوات. وأصبحت أيضا البيئة التي تعمل فيها بعثات حفظ السلام أكثر اتساما بالخطورة. ويتطلب النموذج الجديد لحفظ السلام أن تكون إدارة عمليات حفظ السلام قادرة على القيام بما يلي:

(٢) ST/SGB/177، الفقرة ٣.

- (أ) اجتذاب وتعيين موظفين ذوي مهارات وخبرة عالية وتنمية مهاراتهم، يكون في مقدورهم العمل بكفاءة في البيئات الصعبة للبعثات؛
- (ب) الاحتفاظ بهؤلاء الموظفين، نظرا لأنه من المحتمل أن تستغرق البعثات مدة أطول من ثلاث سنوات؛
- (ج) تعويض الموظفين بصورة وافية عن الظروف الخطرة والصعبة التي يعملون في ظلها.

٩ - وتقترح إدارة عمليات حفظ السلام استخدام التعيين في إطار المجموعة ١٠٠ كأداة تعاقدية لتوظيف الموظفين الذين يضطلعون بمهام تكون مؤقتة أو محدودة المدة بطبيعتها، وتكون الإدارة في حاجة مستمرة إليها لمدة سنة واحدة أو أكثر، وفقا للوثيقة ST/SGB/177. وستستخدم التعيينات في إطار المجموعة ٣٠٠ لمدد محددة باعتبارها أداة تعاقدية لتوظيف الموظفين الذين يؤدون مهامًا مؤقتة بطبيعتها، لفترة محددة أقل من سنة واحدة. وجرى تحديد هذه المهام وهي المساعدة الانتخابية، ومراقبة الحدود، والمشاريع القصيرة الأجل.

١٠ - وسيساعد أيضا استخدام التعيينات في إطار المجموعة ١٠٠ للمهام ذات الطبيعة المستمرة على مواءمة شروط الخدمة، إلى حد ما، بين مختلف مجموعات الموظفين في البعثات الميدانية وحفز مواءمة شروط الخدمة للموظفين الميدانيين بالأمانة العامة مع شروط الخدمة للموظفين الميدانيين لوكالات وصناديق وبرامج منظومة الأمم المتحدة، وبالتالي تعزيز القدرة على تعيين موظفين لحفظ السلام ذوي مؤهلات عالية والاحتفاظ بهم.

رابعاً - الخلاصة

١١ - لا تزال إدارة عمليات حفظ السلام تواجه مطالب متزايدة للقيام بعمليات مركبة لحفظ السلام فضلا عن أنه يتوقع منها بشكل متزايد أن تحسن قدراتها على تخطيط عمليات حفظ السلام وإدارتها بكفاءة وعلى الاستجابة السريعة والفعالة لأي ولاية يكلفها بها مجلس الأمن. ولتلبية هذه المتطلبات، ينبغي أن تكون لدى الإدارة القدرة على النشر السريع لعدد مناسب من أفراد حفظ السلام المدنيين ذوي الخبرة والمدربين والأكفاء لتدعيم عمليات حفظ السلام. ويتطلب بناء هذه القدرة أن تكون المنظمة قادرة على: اجتذاب مرشحين على مستوى عال، والاستثمار في تطوير مهارات الموظفين المدنيين ذوي الأداء المتميز، من أجل شغل المواقع القيادية والإدارية على وجه الخصوص، والاحتفاظ بهم. ولاستخدام مثل هؤلاء الموظفين والاحتفاظ بهم، يستلزم الأمر توافر شروط خدمة وترتيبات تعاقدية تتسم بالتنافسية. وبناء على ذلك، يلتمس الأمين العام موافقة الجمعية العامة على استخدام

العقود في إطار المجموعة ١٠٠ لتعيين الموظفين الذين يؤدون مهامها تكون هناك حاجة مستمرة إليها والاستمرار في استخدام العقود في إطار المجموعة ٣٠٠ لتعيين الموظفين الذين يؤدون مهامها قصيرة الأجل لمدة تقل عن سنة واحدة. ورهنا بنظر الجمعية العامة في هذا الاقتراح، تلتمس الأمانة العامة أيضا الموافقة على استمرار الممارسة المتمثلة في إعادة تعيين الموظفين العاملين بموجب عقود في إطار المجموعة ١٠٠، على أساس كل حالة على حدة، بعد بلوغهم الحد الأقصى لمدة الخدمة المسموح بها بموجب التعيين لمدة محددة في إطار المجموعة ٣٠٠، وفقا للمعايير الواردة في الفقرة ٢ من الجزء العاشر من القرار ٢٦٦/٥٩، وهي الاحتياج المستمر إلى خدماتهم وأن يكون سجل أداؤهم مرض تماما.

المرفق

الجدول ١

توزيع الموظفين الذين تم استعراضهم لإعادة التعيين في إطار المجموعة ١٠٠ بدلا من المجموعة ٣٠٠

البعثة	عدد الموظفين الذين أعيد تعيينهم في إطار المجموعة ١٠٠ بدلا من المجموعة ٣٠٠		عدد الموظفين في إطار المجموعة ٣٠٠ الذين لم يعاد تعيينهم في إطار المجموعة ١٠٠		المجموع
	الفئة الفنية	الخدمة الميدانية	الفئة الفنية	الخدمة الميدانية	
مكتب الأمم المتحدة لدعم بناء السلام في جمهورية أفريقيا الوسطى	١	١	٢	٢	٢
بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية	١	٧	٨	٨	٨
بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي	١٣	١	١٤	١٤	١٤
بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية	٢٣	١٩	٤٢	١	٤٤
عملية الأمم المتحدة في بوروندي	٣	٤	٧	٧	٧
عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار	٣	٩	١٢	١٢	١٢
مكتب الممثل الخاص للأمين العام - منطقة البحيرات الكبرى	-	-	صفر	١	١
بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان	١	٢	٣	١	٥
بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق	-	-	صفر	١	١
بعثة الأمم المتحدة في السودان	٣	١	٤	٤	٤
بعثة الأمم المتحدة في سيراليون	٢	٣	٥	١	٦
بعثة الأمم المتحدة في إثيوبيا وإريتريا	٦	١٠	١٦	١	١٧
بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو	٧٦	٨١	١٥٧	٤	١٦٦
بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا	٦	٧	١٣	-	١٣
بعثة الأمم المتحدة للدعم في تيمور الشرقية	-	-	صفر	١٢	٤٢
مكتب الأمم المتحدة لدعم بناء السلام في غينيا - بيساو	١	-	١	-	١
بعثة مراقبي الأمم المتحدة في جورجيا	١	٢	٣	-	٣
المجموع	١٤٠	١٤٧	٢٨٧	٢٢	٣٤٦

الجدول ٢

توزيع الموظفين المعاد تعيينهم في إطار المجموعة ١٠٠ بدلا من المجموعة ٣٠٠ حسب المهام والبعثة

المهام	مكتب الأمم المتحدة																
	للدعم بناء بعثة الأمم المتحدة في السلام في المتحددة بعثة الأمم المتحدة	بعثة منظمة السلام في المتحددة بعثة الأمم المتحدة	مكتب المشمل الخاص للأمين بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى المساعدة في أفغانستان	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى المساعدة في العراق السودان	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى المساعدة في سيراليون وإريتريا	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى المساعدة في كوسوفو	بعثة مراقبي الأمم المتحدة في ليبيريا الشرقية	بعثة مراقبي الأمم المتحدة في ليبيريا الشرقية	بعثة مراقبي الأمم المتحدة في ليبيريا الشرقية	بعثة مراقبي الأمم المتحدة في ليبيريا الشرقية	بعثة مراقبي الأمم المتحدة في ليبيريا الشرقية	بعثة مراقبي الأمم المتحدة في ليبيريا الشرقية	بعثة مراقبي الأمم المتحدة في ليبيريا الشرقية	بعثة مراقبي الأمم المتحدة في ليبيريا الشرقية			
المجموع	٢	٨	١٤	٤٢	٧	١٢	٣	صفر	٤	٥	١٦	١٥٧	١٣	صفر	١	٣	٢٨٧
موظف/مساعد شؤون إدارية	-	-	-	٩	٣	-	-	-	-	-	١	٣٠	٢	-	-	-	٤٨
موظف/مساعد للعمليات الجوية	-	١	-	٣	-	-	-	-	-	-	٢	١	١	-	-	-	١١
موظف للشؤون المدنية	-	-	١	-	-	-	-	-	-	-	-	٤٠	١	-	-	-	٤٣
مساعد لشؤون الاتصالات	-	-	-	٣	-	-	-	-	-	-	-	١	-	-	-	-	٤
موظف/مساعد لشؤون إدارة العقود	-	-	-	١	-	-	-	-	-	-	-	١	-	-	-	-	٢
منسق	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١
مسجل لدى المحاكم	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٣	-	-	-	-	٣
موظف لشؤون التخطيط في حالات الطوارئ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	-	-	-	-	١
مهندس	-	-	-	٥	١	-	-	-	-	-	-	٤	-	-	-	١	١١
خبير (بيطري)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	-	-	-	-	١
موظف/مساعد مالي وشؤون الميزانية	-	١	-	-	-	-	-	-	-	-	٢	٥	١	-	-	-	١٠
أخصائي في المولدات الكهربائية	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	-	٢	-	-	-	٤
موظف شؤون حقوق الإنسان	-	-	-	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٢
موظف شؤون الإعلام	-	-	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٢
موظف لشؤون تكنولوجيا المعلومات	-	١	٢	-	-	١	-	-	-	-	١	٦	١	-	-	-	١٦
مترجم شفوي	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٢٣	-	-	-	-	٢٣
موظف للشؤون القضائية	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٦	-	-	-	-	٦
موظف للشؤون القانونية	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٣	-	-	١	-	٤
موظف/مساعد اللوجستيات	-	-	٤	٣	-	-	-	-	-	-	-	٥	-	-	-	-	١٣
طبيب	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	-	-	-	-	١
موظف مراقبة التحركات	-	١	-	٣	-	-	-	-	-	-	-	١	١	-	-	-	١٠
موظف الشؤون البلدية	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	-	-	-	-	١
موظف/مساعد لشؤون الموظفين	-	١	٢	-	-	-	-	-	-	-	-	٢	-	-	-	-	٦
موظف الشؤون السياسية	-	-	-	٣	١	-	-	-	-	-	-	٢	٤	-	-	-	١١
موظف/مساعد لشؤون المشتريات	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١
أخصائي في للمعدات اللاسلكية	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	-	-	-	-	٤
سكرتير	-	-	-	١	-	-	-	-	-	-	-	١	-	-	-	-	٣
ضابط أمن	-	-	١	١	-	-	-	-	-	-	-	٨	٢	-	-	-	١٦
مساعد خاص	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	٢	-	-	-	٢
مستشار الموظفين	-	-	-	١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١
موظف/مساعد لشؤون الإمداد	-	-	١	٢	-	-	-	-	-	-	-	٦	٢	-	-	-	١٣
موظف/مساعد لشؤون النقل	-	١	٢	-	-	-	-	-	-	-	-	٢	٢	-	-	-	٩
مصلح سيارات	-	-	-	١	-	-	-	-	-	-	-	١	-	-	-	-	٤