

Distr.: General  
27 September 2006  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



### الدورة الحادية والستون

البنود ٤٦، و ١١٠، و ١١٤، و ١١٥، و ١٢٠،  
و ١٢١، و ١٣٠، و ١٤٥، و ١٤٨ من جدول  
الأعمال المؤقت\*\*

التنفيذ والمتابعة المتكاملان والمنسقان لنتائج المؤتمرات  
الرئيسية ومؤتمرات القمة التي تعقدها الأمم المتحدة في  
الميدانين الاقتصادي والاجتماعي والميادين المتصلة بهما

متابعة نتائج مؤتمر الألفية

استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة

الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧

جدول الأنصبة المقررة لقسمة نفقات الأمم المتحدة

إدارة الموارد البشرية

الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات

الأمم المتحدة لحفظ السلام

تمويل بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية

إصلاح الأمم المتحدة: التدابير والمقترحات

\* أعيد إصدارها لأسباب فنية.

\*\* A/61/50.



## الاستثمار في الموارد البشرية

### تقرير الأمين العام

إضافة

## إصلاح فئة الخدمة الميدانية: الاستثمار في تلبية احتياجات عمليات الأمم المتحدة للسلام من الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين

موجز

هذا التقرير مقدم عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٥٧/٥٨ بشأن تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن إصلاح فئة الخدمة الميدانية في عمليات الأمم المتحدة للسلام. ويرتكز التحليل والمقترحات المقدمة في التقرير على العمل الذي استهلته دائرة عمليات حفظ السلام على أساس التوصيات الواردة في تقرير الفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة للسلام (-A/55/305/S/2000/809). وهي تمثل محصلة الاستعراض الشامل الذي أجري لفئة الخدمة الميدانية في سياق تطور الاحتياجات التشغيلية للمنظمة من الموارد البشرية. وهي تمثل أيضاً أوج التجربة وتقييم الاحتياجات المتوقعة لعمليات الأمم المتحدة للسلام من حيث النشر المتوسط الأجل والسريع، وذلك من أجل توفير المستوى الأساسي من الموظفين الذين تحتاج إليهم الأمانة العامة لتلبية الاحتياجات التشغيلية التي حددها الأمين العام في رؤيته المتعلقة بإصلاح إدارة الموارد البشرية والمبينة في تقريره المعنون "الاستثمار في الأمم المتحدة: من أجل منظمة أقوى على الصعيد العالمي" (A/60/692 و Corr.1).

ومطلوب من الجمعية العامة أن توافق على إطار قوامه ٢ ٥٠٠ وظيفة مدنية طويلة الأجل في عمليات الأمم المتحدة للسلام، يمول من الميزانيات المعتمدة لعمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة المأذون بها، وذلك من أجل تعيين وإدارة موظفين يكرسون لدعم عمليات الأمم المتحدة للسلام. ومطلوب كذلك من الجمعية العامة أن توافق على التدابير المقترحة في هذا التقرير لتنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة الواردة في تقريرها عن إصلاح فئة الخدمة الميدانية (A/57/78)، والتي تناولها الأمين العام بمزيد من التفصيل في تقريره عن الاستثمار في الموارد البشرية (المقترحات ١، ٢، و ٣، و ٤، و ٧، و ٢٢) (A/61/255). وقد أعد ذلك التقرير استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٦٠/٦٠.

## أولا - مقدمة

١ - ما فتى دور الأمم المتحدة يتطور على امتداد السنوات الستين الماضية لمواكبة المستجدات السياسية والاقتصادية والاجتماعية على الصعيد العالمي. وتطورت أيضا، بالضرورة، طبيعة عمل موظفي المنظمة وكذلك المكان الذي يزاولون فيه مهامهم، حتى غدت المنظمة مسرح أعمال ميدانية يعج بالحركة بعد أن كانت هيكلًا جامدًا إلى حد بعيد أساسه المقر والمراكز الإقليمية. وبات عدد الموظفين الميدانيين يفوق الآن العدد الإجمالي للموظفين العاملين في مراكز العمل التي بها مقار الأمم المتحدة واللجان الإقليمية. وينتشر الموظفون العاملون في مجال حفظ السلام وفي البعثات السياسية الخاصة (المشار إليها من الآن فصاعداً بعبارة "عمليات الأمم المتحدة للسلام") في ٣١ موقعا ميدانيا في الوقت الراهن. وتعمل الغالبية العظمى من هؤلاء الموظفين في أوضاع لما بعد الصراع تتسم بدرجة عالية من التقلب، وعادة ما يرابطون بمنأى عن أسرهم ويعملون في ظروف تهدد أمنهم وتجعلهم يكابدون المشاق ويتعرضون للإجهاد.

٢ - ولقد تغيرت طبيعة حفظ السلام نفسها بصورة ملحوظة منذ مطلع التسعينات، إذ تحولت من عمليات تقليدية لمراقبة حفظ السلام إلى ولايات أوسع متعددة الأبعاد تضم مسؤوليات في مجالات الشؤون المدنية، وسيادة القانون، وأسلوب الحكم، وحقوق الإنسان، وحماية الطفل، ونزع السلاح، وتسريح المحاربين السابقين وإدماجهم، وإصلاح القطاع الأمني. وفي الآونة الأخيرة، تطورت نظرية عمليات حفظ السلام المتكاملة لتشمل الرقابة الاستراتيجية على التعمير والتنمية بعد انتهاء الصراع، وغيرها من الأنشطة التي تضطلع بها الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة. ولذلك، غالبا ما تقع على عاتق الممثل الخاص للأمين العام مسؤولية تنسيق استجابة شاملة لتوفير "الوقت والمكان" الضروريين للقيام بالعمليات السياسية الضرورية، وإرساء سيادة القانون والحكم الرشيد أو إعادة إرسائهما، والاضطلاع بأنشطة التعمير والتنمية في مرحلة ما بعد الصراع، التي تتسم بأهمية حاسمة في بناء السلام المستدام. ويجري حاليا نشر البعثات في بيئات أصعب وأخطر، كما أصبح الموظفون يعملون بشكل متزايد جنبا إلى جنب مع موظفي مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وهيئاتها. كذلك صدر تكليف من الدول الأعضاء بأن تنشر بعثات حفظ السلام في غضون ٣٠ يوما من تاريخ اتخاذ قرار ينشئ عملية سلام تقليدية أو ٩٠ يوما من اتخاذ قرار بإنشاء عملية سلام معقدة، مما يخلق إلزاما بالنشر السريع تنفرد به عمليات حفظ السلام.

٣ - ويقتضي الاضطلاع بولايات بالغة التعقيد يقررها مجلس الأمن، والقيام بشؤون الإدارة داخل إطار الأمم المتحدة التنظيمي المعقد، والعمل في بيئة عمليات الأمم المتحدة

للسلام التي تنسم بسرعة الوتيرة، أن يكون القادة والمدبرون والفنيون ضليعين في شؤون الأمم المتحدة وقادرين على تولي عمليات ضخمة ومعقدة وذات ميزانيات متزايدة الحجم. وتقتضي عمليات الأمم المتحدة للسلام في القرن الحادي والعشرين أن يكون الأخصائيون مؤهلين لا للاضطلاع بمسؤوليات ائتمانية ووظائف عادة ما تنجز داخل الأمانة العامة العالمية النطاق فحسب، بل أيضا لأداء وظائف ليست شائعة حاليا في الأمانة العامة، من قبيل العمليات الجوية، وسلامة الطيران، ومراقبة الحركة، والدعم اللوجستي.

٤ - وإضافة إلى ذلك، أدى الارتفاع المهول في وتيرة التدخل الدولي في جميع أشكال الصراع في مختلف أنحاء العالم إلى ظهور طائفة جديدة من العناصر الفاعلة على الساحة الدولية. فبينما عملت الحكومات على توسيع نطاق جهودها الثنائية، انبرت المنظمات غير الحكومية، والمنظمات الحكومية الدولية، والمجموعات الدينية، والمؤسسات غير الهادفة للربح، إلى تعبئة عمليات معقدة مع تزويدها بما يلزم من الموظفين من أجل التخفيف من المعاناة وتقديم المساعدات الإنسانية ومد يد العون في عملية للتعافي والتنمية في مرحلة ما بعد الصراع. ومن الآثار التي تمخض عنها التوسع المهول في العمل الدولي تزايد التنافس على الصعيد العالمي، على اجتذاب الموارد البشرية المؤهلة.

٥ - ولقد تغيرت أيضا على مر السنين سمات العاملين في البعثات. ففي الماضي، كان يلي معظم حاجات البعثات من الدعم موظفو خدمة ميدانية يتمتعون بسنوات عديدة من التجربة. غير أن الارتفاع الهائل في عدد ولايات عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام في أعقاب الحرب الباردة، ومدى تشعبها خلقا احتياجات من الموارد البشرية لم يعد من الممكن تلبيتها بالتعويل على فئة الخدمة الميدانية فحسب، مما أفضى بدوره إلى زيادة الاعتماد على الموظفين المعينين لخدمة مقتصرة على بعثة محددة. وباستثناء موظفي الخدمة الميدانية الـ ٣٠٦ الذين كانوا في الخدمة الفعلية وقت كتابة هذا التقرير، يكاد أن يكون جميع الموظفين العاملين في عمليات الأمم المتحدة للسلام الحالية معينين بموجب عقود تقتصر خدمتهم على بعثة معينة أو هم في مهمة أو معارون من مكاتب أخرى من مكاتب الأمم المتحدة. ولا توجد أية آلية أو قدرة إدارية مركزية تتولى إعادة نشر الموظفين من بعثة لأخرى تلبية لاحتياجات عاجلة، ما عدا فيما يخص التعيين في مهمة بشكل مؤقت لفترة محددة في ٩٠ يوما. وحوالي ٨٠ في المائة من موظفي الخدمة الميدانية الدوليين معينون بعقود لفترة سنة أو أقل، نصفهم تقريبا بموجب عقود المجموعة ٣٠٠ المحدودة المدة. ويصل حاليا متوسط معدل دوران الموظفين الدوليين من الفئة الفنية إلى زهاء ٣٠ في المائة، ولا تتعدى سنوات التجربة بالمنظمة لدى حوالي نصف موظفي الفئة الفنية العاملين في عمليات حفظ السلام حاليا السنتين أو أقل.

٦ - وإلى جانب المنافسة الشديدة التي تواجهها المنظمة في اجتذاب خبراء مؤهلين قادرين على الخدمة في عملياتها الميدانية، فإن عجز المنظمة عن تعيين أعداد كافية من الموظفين المؤهلين ذوي التجربة والخبرة وعن الاحتفاظ بهم وتطويرهم من أجل الاضطلاع بوظائف شديدة الوطأة في بيئات عمل شاقة ودينامية، قد دفع البعثات الميدانية إلى الاعتماد على موظفين مؤهلين فنيا لكن تعوزهم التجربة. ويبين العديد من الملاحظات التي أبدت في معرض مراجعة الحسابات الميدانية أن هذا الوضع يعرض العمليات الميدانية إلى الخطر على الصعيدين المالي والإداري.

٧ - وتقتضي هذه الظروف إعادة النظر في احتياجات عمليات حفظ السلام من الموظفين وإعادة تحديدها. وتوخيا للمعالجة الشاملة نصا وروحا للقرار ٢٥٧/٥٨، الذي وافقت فيه الجمعية العامة على التوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن إصلاح فئة الخدمة الميدانية (A/57/72)، اعتمدت الأمانة العامة على العمل الذي استهلته إدارة عمليات حفظ السلام على أساس التوصيات الواردة في تقرير الفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة للسلام (A/55/305-S/2000/809، الفقرة ١٤٥ (ب)). وقامت الأمانة العامة بتحليل تجربة السنوات الـ ١٠ الماضية والإسقاطات المتوسطة الأجل للاحتياجات من الموارد البشرية. وأجرت الأمانة العامة أيضا استعراضا شاملا لفئة الخدمة الميدانية وللموظفين الميدانيين كافة بغية تحديد الاحتياجات التشغيلية من الموارد البشرية للعمليات الميدانية للمنظمة ومعالجتها. ولقد أسهمت هذه الجهود في بلورة رؤية الأمين العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية، على النحو المبين في تقريره المعنون "الاستثمار في الأمم المتحدة: من أجل منظمة أقوى على الصعيد العالمي" (A/60/692 و Corr.1)، كما سارت على هدي تلك الرؤية.

٨ - وشدد الاستعراض الشامل على ضرورة الإقرار بأن حفظ السلام نشاط أساسي من أنشطة المنظمة، والإقرار من ثم بأنه يجب أن يتوفر في الأمانة العامة قوام دائم يتألف من موظفين أكفاء متعددي المهارات، قادرين على التنقل ويمكن الاستعانة بهم في مجالات متنوعة، بما يلي الاحتياجات الأساسية للنشر المتوسط الأجل والسريع لعمليات الأمم المتحدة للسلام. وأبرز الحاجة إلى إعادة بناء إطار الموارد البشرية للمنظمة تعزيزا لقدرتها على تعيين موظفين مدنيين من ذوي الكفاءات العالية والاحتفاظ بهم من أجل تلبية الاحتياجات المستمرة من الموظفين في عمليات حفظ السلام على الصعيد العالمي. ويبين تحليل تجربة الأمم المتحدة في مجال عمليات السلام على امتداد السنوات الـ ١٠ الماضية، وكذلك الإسقاطات على المدى المتوسط، الحاجة إلى زهاء ٢ ٥٠٠ موظف من ذوي الخبرة والتجربة ومن الموظفين المدنيين الفنيين يعينون لأجل طويل في عمليات الأمم المتحدة للسلام.

٩ - لذلك، فإن هذا التقرير يستجيب للطلب المحدد للجمعية العامة الوارد في قرارها ٢٥٧/٥٨ القاضي بالانكباب على توصيات وحدة التفتيش المشتركة بشأن إصلاح فئة الخدمة الميدانية، ويستهدف معالجة الاحتياجات الأساسية من الموارد البشرية لعمليات الأمم المتحدة للسلام الحالية والمقبلة. كذلك فهو يتناول بمزيد من التفصيل التحاليل التي أفضت إلى تحديد الـ ٢٥٠٠ من الوظائف التي يشغلها موظفون معينون دولياً في عمليات الأمم المتحدة للسلام، والتي يشير إليها تقرير الأمين العام المعنون "الاستثمار في الأمم المتحدة: من أجل منظمة أقوى على الصعيد العالمي" (A/60/692، الفقرتان ٢٨ و ٢٩، و Corr.1). ويتعين قراءة هذا التقرير بالاقتران مع تقرير الأمين العام المعنون "الاستثمار في الموارد البشرية" (A/61/255).

## ثانياً - فئة الخدمة الميدانية

١٠ - أنشأت الجمعية العامة، بموجب قرارها ٢٩٧ (د - ٤) المؤرخ ٢٢ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٤٩، فئة الخدمة الميدانية من أجل تقديم الدعم لعمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام وللبعثات السياسية الخاصة في المجالات التالية: النقل البري والنقل الجوي العرضي؛ والاتصالات اللاسلكية؛ وأمن مرافق الأمم المتحدة وموظفيها؛ والحفظ الآمن للإمدادات والسجلات والمحفوظات؛ والحفاظ على النظام خلال الاجتماعات وجلسات الاستماع والتحقيقات؛ ومهام الحراسة بمراكز العمل التي بها مقار. وصممت هذه الفئة في الأصل لتضم زهاء ٣٠٠ رجل يتمتعون بصحة بدنية جيدة تتراوح أعمارهم بين ٢٢ و ٣٠ سنة، ولديهم خبرة ميدانية ودراية فنية، ويكونون قادرين على الانتشار في أي جزء من أرجاء العالم بعد وقت قصير من تاريخ الإشعار.

١١ - ولقد شهدت فئة الخدمة الميدانية تطوراً ملحوظاً منذ سنة ١٩٤٩، إذ تحولت مجموعاتها المهنية الأصلية، التي كانت موجهة لتقديم خدمات الدعم المساعدة، إلى ملاك موظفين ذوي خبرة ومؤهلين يضطلعون بوظائف الإدارة والتنظيم. وتشمل تلك الوظائف شؤون الميزانية، والمالية، وإدارة الموارد البشرية، والمشتريات، والمطالبات، والترتيبات المتصلة بالتأشيرات والجمارك، وإدارة المباني، والسجلات والمحفوظات. وفي الوقت الراهن، يؤدي حوالي ٣٥ في المائة من موظفي الخدمة الميدانية ووظائف إدارية ومالية.

١٢ - وكان التعيين يتم في الأول عند الالتحاق بفئة الخدمة الميدانية في رتبة المبتدئين في إحدى الفئات المهنية الخمس التالية: الأمن؛ والسكرتير؛ وأخصائي اللاسلكي؛ وعامل اللاسلكي؛ وميكانيكي السيارات. وتوسع نطاق التوظيف في الفئات المهنية الأخرى ليشمل مجالات الخبرة الفنية الأخرى من قبيل ميكانيكي المولدات الكهربائية وكهربائي. وكان

هيكل مرتبات الخدمة الميدانية يتكون في البداية من خمسة مستويات، ثم توسع بعد ذلك ليضم الرتبتين م-٦ وم-٧. وتتساوى الرتبتان م-٦ وم-٧، اللتان تعدان الأعلى في هذه الفئة، مع الوثيقتين ف-٣ و ف-٤، على التوالي. وكان موظفو الخدمة الميدانية يعينون بموجب عقود المجموعة ١٠٠ المحددة المدة والتي لم تكن مقتصرة على الخدمة بأي بعثة محددة. وكما كان الحال بالنسبة لسائر موظفي الأمانة العامة الذين جرت تسوية وضعهم، يمنح موظفو الخدمة الميدانية عقوداً دائمة قبل تجميد العقود الدائمة الذي بدأ العمل به في سنة ١٩٩٥. وفي حالة إغلاق بعثة من البعثات أو تقليصها، يُعين موظفو الخدمة الميدانية ببعثة أخرى، مما يمكن المنظمة من الاحتفاظ بالمهارات والخبرة المكتسبة من إحدى البعثات وتسخيرها لبعثة أخرى. وكان موظفو الخدمة الميدانية يخضعون للنشر السريع إلى أية عملية ميدانية بعد وقت قصير من تاريخ إشعارهم (عادة في غضون ٤٨ إلى ٧٢ ساعة). وكانت عمليات نقل موظفي الخدمة الميدانية من بعثة وأخرى تدار من المقرر، مما يمكن المنظمة من الاستجابة بسرعة وفعالية للاحتياجات من الموظفين والأولويات الناشئة على النطاق العالمي.

١٣ - ولقد ظل موظفو الخدمة الميدانية يتمتعون، بوصفهم موظفين معينين دولياً، باستحقاقات المغتربين، بما فيها تسوية مقر العمل، ومنحة الانتداب، وشحن الأمتعة الشخصية، ومنحة التعليم. ووضعت ترتيبات لصالح أفراد الأسرة في الحالات التي يعين فيها موظفو خدمة ميدانية في مركز عمل ثابت يقيم فيه أفراد الأسرة المستحقون. وعندما يعين موظفو الخدمة الميدانية لأول مرة، فإنهم يوجهون عادة للعمل في بعثة ثابتة منذ أمد، حيث يتلقون التدريب أثناء الخدمة والتوجيه على أيدي موظفي خدمة مدنية أكثر خبرة ومراسا. وبعدئذ، وحينما يطلب إليهم لاحقاً بأن يلتحقوا بمركز عمل غير مسموح فيه باصطحاب الأسر، فإنهم يحتفظون بالبدل والاستحقاقات المخولة لمركز العمل المستقر المسموح فيه باصطحاب الأسر حيث يمكن أفراد الأسرة فترة تعيين الموظف ببعثة غير مسموح فيها باصطحاب الأسر. وكانت هيئة استعراض مشتركة بين الموظفين والإدارة، يوجد مركزها بالمقر، تجري استعراضاً سنوياً للترقيات يشمل جميع موظفي الخدمة الميدانية المستحقين، وذلك على أساس تقييمات الأداء والاستعراضات والتوصيات التي تصدرها البعثات الميدانية. وكانت شروط العمل والترتيبات التعاقدية من العوامل الحاسمة التي تمكن المنظمة من تلبية احتياجات النشر السريع والاحتياجات من الموظفين لعمليات حفظ السلام حتى مطلع التسعينات.

### ثالثاً - تطور الاحتياجات من الموظفين

١٤ - نجم عن إنشاء بعثات ضخمة من قبيل قوة الأمم المتحدة للحماية، وعملية الأمم المتحدة في الصومال (الأولى والثانية)، وسلطة الأمم المتحدة الانتقالية في كمبوديا، وبعثة الأمم المتحدة في موزامبيق، في مطلع التسعينات، احتياجات منقطعة النظير من الموظفين المدنيين. واستوجب حجم العمليات وتغير طبيعة الأنشطة التي صدر بشأنها تكليف أعدادا هائلة من الموظفين المدنيين وضروبا مختلفة من المهارات، على السواء. غير أن العدد المحدود من الموظفين بفترة الخدمة الميدانية وخبرتهم المقتصرة على عدد يسير من الفئات المهنية لم يمكننا من مواجهة النمو الفجائي غير العادي في الاحتياجات من الموظفين المدنيين. وفي ذلك الوقت، ساد الاعتقاد بأن الارتفاع الحاصل في الطلب إنما يعكس فورة مؤقتة في أنشطة حفظ السلام. فأدخل نظام التعيين لفترة محدودة بموجب المجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين كآلية تعاقدية للتوظيف لمواجهة تلك الفورة التي كان يعتقد أنها مؤقتة. لذا، كانت استراتيجية الموارد البشرية في مطلع التسعينات تشدد على تعيين أعداد كبيرة من الموظفين لفترات محدودة.

١٥ - وعندما أدخل التعيين لفترة محدودة في سنة ١٩٩٤، كانت خبرة الأمانة العامة هزيلة فيما يتعلق بالمفهوم الجديد للبعثة الخاصة. وكان يتوقع أن تدوم البعثات الخاصة فترة قصيرة، ولم يتصور أن يتعدى عمر أي بعثة فترة الأربع سنوات التي تشكل المدة القصوى للتعيين لفترة محدودة. ولم يكن متوقعا آنذاك أن تظل المنظمة في حاجة إلى خدمات الآلاف من حفظة السلام المدنيين. ولذلك السبب، غدا التعيين لمدة محدودة الآلية الرئيسية لتعيين جميع موظفي البعثات الخاصة، بقطع النظر عن الوظائف التي يتعين الاضطلاع بها، وعلق في الوقت نفسه التعيين في فئة الخدمة الميدانية.

١٦ - ولقد بينت التجربة أن النمو الحاصل في أنشطة حفظ السلام لم يكن ظاهرة مؤقتة، وأن ثمة احتياجا مستمرا للاحتفاظ بخدمات غالبية موظفي البعثة لفترة القصوى التي مدتها أربع سنوات المنصوص عليه بالنسبة للتعيين لمدة محدودة. والعديد من البعثات الخاصة يتعدى عمره بكثير فترة الأربع سنوات.

١٧ - وتبين التجربة أيضا أن عمليات الأمم المتحدة للسلام تحتاج على المدى الطويل إلى قوام دائم من أخصائيين مدنيين وقادة ومدربين محنكين متعددي المهارات نالوا قدرا كبيرا من التدريب، ويمكنهم، في الإطار التنظيمي المعقد للمنظمة، إدارة عمليات ضخمة ومعقدة ذات ميزانيات يتزايد حجمها باستمرار. ولا يمكن تشكيل قوام من هذا القبيل إلا بمرور الوقت. فالموظفون الجدد يحتاجون إلى سنوات من التجربة، وأفضل طريقة لكسبها هو العمل في



مراكز العمل الموجودة بالمقار وفي الميدان على السواء، حتى تصبح لديهم القدرة على العمل بفعالية في بيئة ميدانية تتسم بالدينامية، ولا سيما عند بدء تشغيل بعثة من البعثات، والقدرة أيضا على تقديم الدعم من المقر على نحو فعال.

١٨ - وإضافة إلى ذلك، تطور مبدأ حفظ السلام منذ أواخر سنة ٢٠٠٣، ليشمل مفهوم عمليات السلام المتكاملة، التي تمثل استجابة شمولية لمتطلبات مراقبة السلام وحفظه، وإرساء سيادة القانون والحكم الرشيد أو إعادة إرسائهما، والاضطلاع بجهود التعمير والتنمية في مرحلة ما بعد الصراع، فتلك الجهود حاسمة في التصدي للأسباب الجذرية للصراع وبناء سلام مستدام. لذلك، تحتاج عمليات الأمم المتحدة للسلام إلى موظفين من جميع المجالات تقريبا بالأمانة العامة، وكذلك إلى موظفين مؤهلين للقيام بمهام متخصصة لا تتوفر عادة بالأمانة العامة، بما في ذلك في مجالات الشؤون المدنية، ونزع السلاح، والتسريح وإعادة الإدماج، والعمليات الجوية، ومراقبة الحركة، وسائر الوظائف اللوجستية المتخصصة. ويقتضي الحفاظ على قوة عاملة من هذا القبيل إيجاد أدوات تعاقدية وشروط خدمة تتيح اجتذاب موظفين على درجة عالية من التأهيل والاحتفاظ بهم، وتيسر التنقل بين المقر والمواقع الميدانية، وتوفر نظما للتطوير الوظيفي والإدارة تقدم لفرادى الموظفين مسارا وظيفيا مجزيا وما يلزم من المهارات والخبرة المصقولة لتلبية الاحتياجات التشغيلية الآخذة في التطور.

١٩ - وعلاوة على ذلك، وعلى نحو ما ورد في تقرير الأمين العام عن قائمة النشر السريع للموظفين المدنيين (A/59/763)، تبين التجربة أن مجرد وضع قوائم بالمتطوعين الذين يرشحون أنفسهم لما قد يتاح من فرص النشر السريع غير كاف لتلبية احتياجات نشر بعثة جديدة في غضون ٣٠ أو ٩٠ يوما من تاريخ اعتماد مجلس الأمن لولاية ما.

٢٠ - وفي سنة ١٩٩٤، كانت فئة الخدمة الميدانية تتألف من ٦٣٣ موظفا من موظفي الخدمة الميدانية. وانخفض عدد موظفي الخدمة الميدانية، بفعل الاستنزاف، إلى ٣٠٦ موظفين في آب/أغسطس ٢٠٠٦، مما يعني أن موظفي الخدمة الميدانية الدائمين لا يمثلون سوى زهاء ٦ في المائة من الموظفين الدوليين العاملين في عمليات الأمم المتحدة للسلام. ونتيجة لذلك، لا تتمكن المنظمة من الحفاظ على قدرتها على النشر السريع لموظفين من ذوي التأهيل والخبرة والتجربة العالية، كما لم يتسن لها أن تطور القدرات اللازمة لتلبية الحاجات الأوسع لعمليات الأمم المتحدة للسلام، التي ما فتئت تزداد تطورا. وحرى بالذكر أن عدم الوفاء بهذا الطلب يعرض المنظمة إلى الخطر على الصعيدين الإداري والمالي.

## رابعاً - تلبية الاحتياجات المستمرة والشاملة من الموظفين لعمليات الأمم المتحدة للسلام

٢١ - أقرت وحدة التفتيش المشتركة، في تقريرها عن إصلاح فئة الخدمة الميدانية، بأن مفهوم فئة أخصائيين ميدانيين يتمتعون بقدرة كبيرة على التنقل بات يتسم بأهمية متعاظمة. وقد دعت وحدة التفتيش المشتركة، في التوصية ١ من تقريرها، إلى وضع مقترح شامل بشأن تركيب فئة الخدمة الميدانية مستقبلاً. وتصدياً لطائفة متنوعة من التحديات التي يطرحها التضائل السريع للقدرة الدائمة من حفظة السلام المدنيين، والارتفاع المزمع في معدلات الشغور، وارتفاع معدل دوران الموظفين، انبرت الأمانة العامة إلى معالجة مسألة إصلاح فئة الخدمة الميدانية بمفهومها الأوسع بغية تلبية الاحتياجات المستمرة والشاملة من الموظفين لعمليات الأمم المتحدة للسلام.

٢٢ - وبناء على ما اكتسبته عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام من تجارب منذ مطلع التسعينات، واستناداً إلى دراسة الاتجاهات الراهنة، يجب أن يتعدى أي إطار جديد للموارد البشرية يتوخى تزويد البعثات بالموظفين مجرد إصلاح فئة الخدمة الميدانية ليشمل الاستثمار في بناء قدرة متكاملة للأمانة العامة على توفير الموظفين، تستطيع أن:

- (أ) تلبية الاحتياجات الأساسية من الموظفين لعمليات الأمم المتحدة للسلام؛
- (ب) تتولى بسرعة نشر موظفين من الفئات المهنية المناسبة وبأعداد كافية في العمليات الجديدة أو الموسعة؛
- (ج) تطور معارف وقدرات مؤسسية واسعة للعمل بفعالية في عمليات الأمم المتحدة للسلام وأيضاً لدعم العمليات على نحو فعال انطلاقاً من المقر؛
- (د) تلبية احتياجات الأمانة العامة المتوقعة مستقبلاً، في المقر وفي الميدان على حد سواء، من حيث المناصب القيادية والإدارية والفنية من خلال تطوير قدرات الموظفين على نحو محدد الأهداف.

٢٣ - ولقد أثبتت التجربة المكتسبة منذ أوائل التسعينات والإسقاط المتصل بالاتجاهات الراهنة أن استراتيجية تزويد عمليات السلام بالموظفين في القرن الحادي والعشرين ينبغي أن تلبية الاحتياجات الأساسية من الموظفين في الوظائف الحيوية لدعم ١٢ عملية مستمرة كحد أدنى في أي وقت من الأوقات (بعثتان معقدتان ومتعددتا الأبعاد/متكاملتان؛ وأربع بعثات متعددة الأبعاد/متكاملة؛ وست بعثات حفظ سلام تقليدية). وتتعدى احتياجات المنظمة من

الموارد البشرية إصلاح فئة الخدمة الميدانية لتشمل الحاجة إلى بناء قوام دائم يتألف من ٢ ٥٠٠ موظف في فئة الخدمة الميدانية والفئة الفنية على السواء.

٢٤ - ويبين التوسع الحاصل في العمليات على مدى العقد الماضي أن التنبؤ بالعمليات الجديدة أمر ليس في حكم المؤكد، وأن المستويات المأذون بها من الاحتياجات من الموظفين الدوليين يمكن أن تتفاوت. وقد أظهرت دراسة تناولت بالتحليل مستويات ملاك الموظفين في السنوات الـ ١٠ الماضية التي تلت إدخال التعيين لفترات محددة أن أقل عدد من الوظائف المدنية الدولية في عمليات حفظ السلام بلغ ٦٢٦ ٢ وظيفة في سنة ١٩٩٨، ووصل أعلى مستوى مأذون به إلى ٧ ٠٨٠ وظيفة في حزيران/يونيه ٢٠٠٦، وفيما يلي بيان بمستويات ملاك الموظفين في الفترة من عام ١٩٩٦ إلى عام ٢٠٠٦:

٣ ٠٨١	١٩٩٦
٣ ٥٢٤	١٩٩٧
٢ ٦٢٦	١٩٩٨
٢ ٦٧٧	١٩٩٩
٤ ٩٧٧	٢٠٠٠
٥ ٢٧٢	٢٠٠١
٥ ٢٠٤	٢٠٠٢
٤ ٧٢٩	٢٠٠٣
٥ ٨٦٢	٢٠٠٤
٦ ٦١١	٢٠٠٥
٧ ٠٨٠	حزيران/يونيه ٢٠٠٦

٢٥ - ويبرز التطور إلى أمانة عامة تقوم على الخدمة الميدانية وإدماج عملية حفظ السلام كنشاط أساسي من أنشطة المنظمة، الحاجة إلى توفير قوام دائم من الموظفين المحنكين ذوي الخبرة لتلبية الاحتياجات من الوظائف الحيوية في الميدان والمقر على السواء. وتقتصر الأمانة العامة، استناداً إلى تحليل الاحتياجات من الموظفين على مدى السنوات الـ ١٠ الماضية والاحتياجات المتوقعة من الموظفين في الأجل المتوسط، بناء قوام دائم يتألف من ٢ ٥٠٠ وظيفة مدنية طويلة الأجل في كل من فئة الخدمة الميدانية والفئة الفنية، بما في ذلك في الفئات المهنية

المبينة في مرفق هذا التقرير، بغية تلبية الاحتياجات الأساسية من الموظفين لعمليات السلام. ويشمل القوام الأساسي وظائف تكون: لازمة بموجب ولايات جميع بعثات السلام تقريبا؛ وطويلة الأجل وثابتة؛ وحيوية بالنسبة للنشر السريع لعمليات السلام الجديدة/الموسعة. ويخضع القوام الدائم للتناوب والنشر السريع في أي وقت من الأوقات، كما ستطور قدراتها تدريجيا بالتدريب وإسناد المهام، تلبية لما سيستجد مستقبلا من حاجات إلى قادة ومدربين محكين ذوي خبرة. وسيضطلع القوام الدائم بطائفة من المهام الحيوية منها الشؤون السياسية، والشؤون المدنية، والشؤون القانونية، والاتصالات، والإعلام، والدعم الإداري (إدارة الموارد البشرية، والمالية والميزانية والمشتريات والمراقبة الإدارية) واللوجستي (النقل، والطيران، وسلامة الطيران، ومراقبة الحركة، وتكنولوجيا المعلومات، والاتصالات، والهندسة، والإمداد)، والوظائف الاستشارية العسكرية وفي مجالي الشرطة، والسلوك والتأديب، والتوجيه المواضيعي في مجال السياسات (نزع السلاح، والتسريح وإعادة الإدماج، وسيادة القانون، والمسائل الجنسانية، وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، على سبيل المثال).

٢٦ - وستخصص نسبة ٥٣ في المائة من الوظائف الـ ٢ ٥٠٠ للفئة الفنية، و ٤٧ في المائة لفئة الخدمة الميدانية. وإجمالا، سيخصص زهاء ٢٧ في المائة من الوظائف للمجالات الفنية، و ٢٨ في المائة للإدارة، و ٦٥ في المائة لوظائف اللوجستيات. ويعزى ارتفاع عدد الوظائف في مجال اللوجستيات أساسا إلى الاحتياجات من الأخصائيين الفنيين على مستوى الخدمة الميدانية. أما على مستوى الفئة الفنية، فسيخصص ٥١ في المائة من جميع وظائف الفئة الفنية للمجالات الفنية، و ٢٥ في المائة للإدارة، و ٢٤ في المائة للدعم اللوجستي. وفيما يتصل بتوزيع الوظائف الـ ٢ ٥٠٠ على أساس الرتب، فسيكون ٢ في المائة منها برتبة مد-١، و ٢٦ في المائة برتبة ف-٥/٥-٤، و ٢٥ في المائة برتبة ف-٣/٣-٢، و ٤٧ في المائة من الخدمة الميدانية.

٢٧ - ونظرا لتشعب الإطار التنظيمي للأمم المتحدة والضغوط المسلطة على بيئة العمليات، فإن الوظائف المستمرة والعالمية لن تقتضي قدرا وافرا من التجربة والخبرة والدراسة الفنية فحسب، بل ستستلزم أيضا التحلي بخصال قيادية وإدارية قوية. ومن ثم، ستكون الوظائف التي تضطلع بها القدرة الدائمة في المقام الأول من الرتب ف-٤ إلى مد-١ بالنسبة للفئة الفنية، ومن الرتب م-٥ إلى م-٧ بالنسبة لفئة الخدمة الميدانية. كما ستضم عددا من الوظائف من الرتبة ف-٣ و ف-٢، تخصص لتتقل الموظفين على نحو منظم وكذلك للمرشحين الناجحين في الامتحان التنافسي الوطني، حسب الاقتضاء. وإضافة إلى ذلك، ستقتضي بعض الوظائف ذات الطابع الفني الرفيع اللازمة لمواصلة قدرة موثوقة على الانتشار السريع، توفير موظفين من الرتبة م-٤ لأجل طويل.

٢٨ - ولن تضم القدرة الدائمة المقترحة وظائف من الرتب مد-٢، وأمين عام مساعد، ووكيل أمين عام، إذ سيواصل الأمين العام ممارسة سلطة التعيين المنوطة به شخصيا لمثل هذه المناصب. كذلك لن يشكل الأفراد العسكريون وأفراد الشرطة المعارون الذين يزاولون الخدمة الفعلية بموجب عقود للأمم المتحدة مقتصرة على بعثة محددة جزءا من القدرة الدائمة. وعلى الرغم من أن الفئات المهنية المتمثلة في الأمن، والرقابة الداخلية (التحقيقات ومراجعة الحسابات)، وحقوق الإنسان، تلي المعايير الواسعة التي تطبق في تحديد الاحتياجات الأساسية لحفظ السلام، فإن القدرة الأساسية المؤلفة من ٢ ٥٠٠ وظيفة لا تشمل الوظائف المخصصة لهذه الفئات المهنية نظرا للدور الرئيسي الذي تضطلع به إدارة شؤون السلامة والأمن، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، على التوالي، فيما يتعلق بإدارة شؤون الموظفين الذين يزاولون هذه الوظائف. وستوضع ترتيبات تعاونية لكفالة تمتع الموظفين الذين يقومون بوظائف الأمن والرقابة الداخلية وحقوق الإنسان بإمكانية أن تشكل الخدمة في عملية من عمليات الأمم المتحدة للسلام جزءا من الفرص المتاحة لهم لتطوير حياتهم الوظيفية.

٢٩ - ولتلبية الاحتياجات ما فوق الأساسية، ستدعم القدرة الدائمة بموظفين إضافيين يعينون تحديدا للخدمة المقتصرة على بعثة معينة، وبموظفين منتدبين أو معارين بصورة مؤقتة من إدارات الأمانة العامة ومكاتبها أو من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أو هيئاتها. وسيلبي التعيين لفترات قصيرة الأجل الاحتياجات الوظيفية المؤقتة للفترات المحددة بجلاء. وسيحرز الموظفون المعينون لتلبية الاحتياجات القصيرة الأجل على تعيينات مؤقتة للخدمة المقتصرة على بعثة معينة.

٣٠ - وسيجري قيد الموظفين المختارين لشغل المناصب الـ ٢ ٥٠٠ لحفظ السلام على الوظائف الموجودة في الوحدة التنظيمية للبعثة التي كانوا يعملون فيها أصلا؛ وعليه، فليس ثمة أية نية لإضافة مناصب إلى مستويات ملاك الموظفين القائمة. وقد أدرجت الآثار المترتبة من حيث التكاليف على إحداث إطار موظفي حفظ السلام في البيان الإجمالي للآثار المالية المترتبة على مواءمة شروط خدمة الموظفين العاملين في البعثات الميدانية، كما هو مبين في تقرير الأمين العام عن الاستثمار في الموارد البشرية.

## خامسا - إدارة شؤون الموظفين الذين سيعينون لأجل طويل

٣١ - ستطبق الإجراءات التنظيمية الموجودة، حسبما جاء في تقرير الأمين العام عن الاستثمار في المواد البشرية، لاختيار موظفين مدنيين يعينون لأجل طويل في عمليات الأمم المتحدة للسلام، بما في ذلك الاستعراض الذي تجريه هيئة استعراض مركزية مشتركة بين

الموظفين والإدارة، تمشيا مع التوصية ٥ الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة. ولقد ورد في تلك التوصية أنه ينبغي أن تتوافق الإجراءات والمعايير الخاصة بتعيين موظفي الخدمة الميدانية وترقيتهم مع الإجراءات والمعايير السارية على موظفي فئة الخدمات العامة أو الفئة الفنية بالمقر، وأنه يتعين بذل الجهود بغية تحسين التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي. وتمشيا مع ما اتفق عليه في الدورة السابعة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، المعقودة في حزيران/يونيه ٢٠٠٦، كإجراء انتقالي، سيجري النظر، بالنسبة لجميع موظفي الخدمة الميدانية العاملين في إمكانية تعيينهم في الوظائف المدنية الطويلة الأجل الجديدة في مجال حفظ السلام. وعند اختيار موظف ما لشغل وظيفة طويلة الأجل، ستسري شروط الخدمة التي تحكم المجموعة الدائمة لحفظ السلام. أما موظفو الخدمة الميدانية الذين لا يختارون لشغل وظيفة طويلة الأجل، فسيحتفظون بمركزهم كموظفي خدمة ميدانية، بما في ذلك الشروط القاضية بالألا تقتصر خدماتهم على بعثة معينة وبأنهم سيظلون مرتبطين بمركز عمل أساسي طيلة فترة انتدابهم إلى بعثة خاصة لا يسمح فيها باصطحاب الأسر.

٣٢ - وسيخضع موظفو حفظ السلام الذين سيعينون لأجل طويل لنمط منتظم من الإدارة والتطوير كفيل بإكسابهم ما يلزم من مهارات وتجارب وكفاءات وتدريب للاضطلاع بمهامهم على نحو فعال وللاستجابة بصورة متواصلة للاحتياجات التشغيلية الآخذة في التطور. وكخطوة أولى، ستوضع نماذج وظيفية لجميع الوظائف طويلة الأجل، تبين بإيجاز المهارات والمؤهلات التعليمية والتدريب والخبرة والكفاءات المطلوبة. وبعدئذ، ستصمم برامج للتدريب الإداري والفني تحدد ما يلزم من شهادات وتدريب وخبرة تطويرية، بما في ذلك أصناف المهام ومتطلبات التنقل، للارتقاء إلى المستوى الأعلى. وتمشيا مع مقترحات الأمين العام بشأن التطوير المهني والتنقل، المبينة في تقريره عن الاستثمار في الموارد البشرية، فإن التناوب الموجه، بما فيه التناوب بين المقر والميدان، سيجري لموظفي الأمانة العامة فرصة اكتساب الخبرة التطويرية اللازمة لإحراز المناصب العليا وكذلك لدعم أنشطة المقر والميدان على نحو أفضل. ويشكل هذا الإطار، المبني على التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، أداة أساسية تستخدم بشكل مدروس ومتردد في تطوير الموظفين الذين سيعينون لأجل طويل من أجل تلبية احتياجات المنظمة المتوقعة في مجال عمليات الأمم المتحدة للسلام.

٣٣ - وسيعالج مفهوم التطوير الوظيفي وتنقل الموظفين أيضا الشواغل التي أعربت عنها وحدة التفتيش المشتركة في التوصية ٢ الواردة في تقريرها عن إصلاح فئة الخدمة الميدانية، والتي طلبت فيها وضع برامج تدريبية لمعالجة نقص المهارات في مجال التدريب الإداري والإشرافي والمتخصص لدى موظفي الخدمة الميدانية. وستواء السياسات المتصلة بالتنقل والتناوب على نطاق الأمانة العامة، مع تكييفها كيما تراعي عاملي المشقة والأمن.

وستستجيب هذه التدابير أيضا للتوصية ٤ من التقرير، التي تدعو فيها وحدة التفتيش المشتركة إلى وضع سياسة جديدة للتنقل والتناوب. وفي غضون ذلك، سيظل موظفو الخدمة الميدانية يمنحون أيضا فرص الاشتراك في برامج التدريب الإداري والإشرافي والمتخصص. وإضافة إلى ذلك، وحسبما اتفق عليه في الدورة السابعة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، سيعين الموظفون الميدانيون، كإجراء انتقالي وفي حدود المستطاع، في شواغر ملائمة في البعثات الثابتة، وسيصبح التنقل لازما بالنسبة لموظفي الخدمة الميدانية الباقين في بعثات ثابتة لفترة تتعدى خمس سنوات، وذلك وفقا لمتطلبات التنقل السارية بالمنظمة.

٣٤ - وتمشيا مع مبادرات الإصلاح المبينة في المقترح ٤ من تقرير الأمين العام المعنون "الاستثمار في الأمم المتحدة: من أجل منظمة أقوى على الصعيد العالمي" (A/60/692 و Corr.1)، وطبقا لما هو مبين في الفرع سادسا من تقريره عن الاستثمار في الموارد البشرية، سيعين جميع الأفراد الذين وظفوا لشغل وظائف ميدانية بموجب عقد موحد لموظفي الأمم المتحدة، يكون في البداية على أساس مؤقت أو لمدة محددة. وستختلف مدد تعيين كل من الموظفين اللازمين لأجل طويل والموظفين الإضافيين الذين يعملون في عمليات الأمم المتحدة للسلام حسب مدة خدمة الفرد المستمرة، وذلك على النحو التالي:

(أ) الخدمة المؤقتة، لمدة سنتين كأقصى حد؛

(ب) الخدمة المحددة المدة، لمدة ستة أشهر مع تمديدات لا تتعدى خمس سنوات؛

(ج) الخدمة المستمرة، لمدة تتعدى خمس سنوات.

٣٥ - ويمكن منح تعيينات مؤقتة تصل مدتها إلى سنتين إلى الموظفين الميدانيين الذين استقدموا استجابة لاحتياجات إضافية قصيرة الأجل فقط، وذلك بالإضافة إلى القدرة الأساسية من الموظفين المحددة في ٢ ٥٠٠ موظف. وسيتمتع على الموظفين العاملين بموجب عقود مؤقتة أن يقدموا طلبا لشغل المناصب ذات المدة الأطول التي يعلن عنها، عن طريق عملية تنافسية تشمل هيئة استعراض مركزية، لكي يعينوا بموجب عقود محددة المدة لفترة سنتين أو أكثر، يمكن تمديدها رهنا بالأداء المرضي واستمرار الحاجة. وعندما تصل فترة عمل الموظفين إلى خمس سنوات من الخدمة المتصلة دون انقطاع، ينظر في تحويل عقودهم إلى عقود مستمرة طبقا لنفس المعايير السارية على سائر الموظفين. وتقتصر تعيينات الموظفين الميدانيين الذين يعينون للعمل في بعثة محددة على الخدمة في تلك البعثة، سواء منح هؤلاء الموظفون عقودا مؤقتة أو محددة المدة أو مستمرة. بيد أن تعيينات الموظفين الذين يختارون

لشغل وظائف طويلة الأجل في عمليات الأمم المتحدة للسلام لن تقتصر على بعثة معينة، بل سيجري إدراجهم في برنامج التنقل على نطاق الأمانة العامة.

٣٦ - ويقترح الأمين العام، في المقترح ٤ الوارد في تقريره عن الاستثمار في الموارد البشرية، جملة خطوات تستهدف مواءمة شروط خدمة موظفي الأمانة العامة في الميدان مع شروط الخدمة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وهيئاتها. وستستجيب هذه الخطوات للتوصيات ٣، و ٤، و ٥ الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة، التي دعت إلى إعادة النظر في مفهوم مركز العمل الأساسي، ومراجعة توصيف مراكز العمل بأنه يسمح فيها أو لا يسمح باصطحاب الأسر، واتخاذ ما يلزم من التدابير لتخفيف وطأة ضغط العمل في الميدان على فرادى الموظفين وأسراهم. ولقد جرت معالجة الشواغل التي أعربت عنها وحدة التفتيش المشتركة في التوصية ٦ من خلال السياسات المؤسسية والتدابير المتخذة لكفالة توفير استشاريين مؤهلين في مجال الإجهاد لصالح جميع الموظفين العاملين في عمليات الأمم المتحدة للسلام. كما سيدرج موظفو الخدمة الميدانية ضمن فئات الموظفين المستحقين للاشتراك في البرنامج الذي سيعرض في إطاره على الموظفين ترك الخدمة مقابل تعويض، كما هو مبين في المقترح ٢٢ الوارد في تقرير الأمين العام عن الاستثمار في الموارد البشرية.

٣٧ - ولقد قررت لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تنشئ فريقا عاما لاستعراض عناصر مجموعات التعويض التي ستعرض على الموظفين المعيّنين دوليا والعاملين في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسر، ولتقديم مقترحات من أجل اعتماد نهج موحد على نطاق منظومة الأمم المتحدة، إلى اللجنة في دورتها الرابعة والستين، التي ستعقد في آذار/مارس ٢٠٠٧. وستقدم توصيات اللجنة، التي ستعرض نهج العمليات الخاصة، إلى الجمعية العامة في الجزء الثاني من دورتها الحادية والستين المستأنفة.

٣٨ - ولقد كانت المقترحات الواردة في هذا التقرير موضوع مشاورات واسعة في سياق فريق العمل بشأن الأفراد التابع لإدارة عمليات حفظ السلام، والذي يتألف من ممثلين عن جميع مجالات إدارة عمليات حفظ السلام، وممثلي موظفي إدارة عمليات حفظ السلام، وممثلي موظفي المقر، ورئيس ونائب رئيس اتحاد الموظفين الميدانيين. كما أن المقترحات المتعلقة بشروط الخدمة، بما في ذلك ما يتصل منها بالتدابير الانتقالية وغيرها من التدابير التي ستسري على موظفي الخدمة الميدانية، كانت موضوعا للمشاورة بين الموظفين والإدارة في سياق لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة وبين إدارة عمليات حفظ السلام واتحاد الموظفين الميدانيين.



## سادسا - الخاتمة والتوصيات

٣٩ - اتخذ مجلس الأمن، بإنشائه لهيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة في أيار/مايو ١٩٤٨، أول خطوة نحو استخدام عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام كأداة حيوية لصون السلام والأمن الدوليين. كما أن الجمعية العامة، بإنشائها لفئة الخدمة الميدانية في سنة ١٩٤٩، أقرت بالحاجة إلى موظفين متفانين وماهرين لتلبية الحاجات المحددة لأول جيل من عمليات حفظ السلام. ومنذ ذلك الحين وعمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام تتطور حتى باتت تمثل اليوم نشاطا رئيسيا محوريا من أنشطة الأمانة العامة. وبينما بذلت الجهود أيضا لكفالة تطور دور فئة الخدمة الميدانية وتركيبها لمواكبة حاجات حفظ السلام للأمم المتحدة، فإن ذلك الدور والتركيب لم يسيرا التحولات الهائلة التي طرأت على دور عمليات الأمم المتحدة للسلام وولاياتها في فترة ما بعد الحرب الباردة. ولم تلب استراتيجيات الموارد البشرية التي وضعت وطبقت منذ منتصف التسعينات الاحتياجات الأساسية من الموظفين من ذوي الخبرة والتجربة للعمل في عمليات الأمم المتحدة للسلام. ونجم ضرر بالغ عن عدم الاحتفاظ بملاك من حفظة السلام المدنيين بأعداد كافية لأجل طويل وبما يلزم من مهارات متنوعة. ولقد وجدت الأمانة العامة نفسها الآن في وضع لا يمتثل، حيث باتت تعتمد على ملاك إضافي مؤقت نسبيا للخدمة في عمليات الأمم المتحدة للسلام، لكن مهما أوتي هذا الملاك من مؤهلات فنية وتقنية، فإنه ببساطة لا يملك بشكل تام ذلك القدر اللازم من التجربة والخبرة للعمل بفعالية في إطار الأمم المتحدة التنظيمي المعقد وفي البيئة الميدانية ذات المنحى العملي الكبير. وعلى الرغم من برامج التوظيف النشطة التي تمخضت عن تعيين زهاء ٢٠٠٠ فرد في السنة على مدى السنتين الماضيتين، فإن معدلات الدوران العالية ومعدلات الشغور المرتفعة باستمرار تظهر إخفاقا في تعيين أعداد كافية من الموظفين ذوي التجربة في شؤون الأمم المتحدة وذوي الخبرة، وفي الاحتفاظ بهم، مما يعرض المنظمة إلى الخطر على كل من الأصدقاء التشغيلي والإداري والمالي.

٤٠ - ويستند مقترح إنشاء قوام دائم يتألف من ٢٥٠٠ وظيفة ثابتة في الفئات المهنية الأساسية اللازمة لدعم عمليات الأمم المتحدة للسلام إلى التحليل الذي أجري على تطور عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام في فترة ما بعد الحرب الباردة وإلى الإسقاط المتعلق بالحاجات من الموارد البشرية على الأجل المتوسط. ويرتفع النجاح في إنجاز الولايات الموكلة إلى عمليات الأمم المتحدة للسلام إلى حد بعيد على قدرة الأفراد الذين يعملون في الميدان والأفراد الذين يدعمونهم انطلاقا من مراكز العمل التي بها مقار. ولا غنى عن الاستثمار في بناء قوة عاملة متكاملة ومتعددة المواهب ومتنقلة وذات تجربة وخبرة، تكون قادرة على العمل في المقر وفي الميدان، من أجل إنجاز الولايات المعقدة المنوطة بمنظمتنا.

٤١ - مطلوب من الجمعية العامة أن توافق على إطار قوامه ٢ ٥٠٠ وظيفة مدنية طويلة الأجل في عمليات الأمم المتحدة للسلام، يمول من الميزانيات المعتمدة لعمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة المأذون بها، وذلك من أجل تعيين وإدارة موظفين يكرسون لدعم عمليات الأمم المتحدة للسلام. ومطلوب من الجمعية العامة كذلك أن توافق على التدابير المقترحة في هذا التقرير لتنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة الواردة في تقريرها عن إصلاح فئة الخدمة الميدانية، والتي تناوها الأمين العام بمزيد من التفصيل في تقريره عن الاستثمار في الموارد البشرية (المقترحات ١، و ٢، و ٣، و ٤، و ٧، و ٢٢).

## المرفق

### الفئات المهنية التي سيتألف منها القوام الدائم

#### الوظائف الإدارية

الميزانية

المطالبات ومجلس التحقيق

إدارة العقود

الشؤون المالية

الإدارة العامة

الشؤون الطبية

العمليات والتخطيط

شؤون الموظفين

المشتريات

مراقبة الممتلكات والجرد

الاستلام والتفتيش

السجلات والمحفوظات

التدريب

السفر والشحن

التأشيرات والجمارك

#### الوظائف المتعلقة باللوجيستيات

العمليات الجوية

سلامة الطيران

المعدات المملوكة للوحدات

فني كهرباء

الهندسة  
فني تجهيزات  
إدارة المنشآت  
فني مولدات كهربائية  
نظام المعلومات الجغرافية  
التدفئة والتهوية وتكييف الهواء  
تكنولوجيا المعلومات  
إدارة اللوجستيات  
مراقبة الحركة  
عامل لاسلكي  
أخصائي لاسلكي  
عامل فني  
الإمداد (بما في ذلك التخزين والوقود وحصص الإعاشة)  
فني اتصالات لاسلكية  
إدارة النقل  
تصريف حركة مركبات النقل  
فني مركبات

### الوظائف الفنية

أفضل الممارسات  
رئيس أركان  
الشؤون المدنية  
السلوك والتأديب  
الإصلاحات

نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج

الشؤون الجنسانية

رئيس مكتب إقليمي

شؤون متعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز

مركز التحليل المشترك للبعثة

الشؤون القضائية

الشؤون القانونية

وظائف الشرطة (التدريب، والإصلاح وإعادة الهيكلة، والمعايير المهنية)

الشؤون السياسية

الإعلام

منتج إذاعي/منتج فيديو

كتابة التقارير

مساعد خاص

متحدث رسمي

---