

Distr.: General
17 August 2007
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثانية والستون

البنود ١١٩ و ١٣٠ و ١٣٥ و ١٤٢ من

جدول الأعمال المؤقت*

إصلاح الأمم المتحدة: تدابير ومقترحات

الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين

٢٠٠٨-٢٠٠٩

إدارة الموارد البشرية

الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل

عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام

مقترحات مفصلة لتبسيط الترتيبات التعاقدية للأمم المتحدة

تقرير الأمين العام**

موجز

يُقدم هذا التقرير استجابة لطلي الجمعية العامة الواردين في الفقرتين ٤ و ٥ من الجزء السادس من قرارها ٢٤٤/٦١. وعلاوة على ذلك، يتناول التقرير ملاحظات لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن الترتيبات التعاقدية المقترحة. ولتيسير استعراض المسائل، فإن هذا التقرير يتضمن كامل المسائل الجوهرية الواردة في الوثيقة A/61/857 الصادرة بشأن الموضوع ذاته ويشمل عناصر إضافية انبثقت عن مشاورات لاحقة مع ممثلي الموظفين ويتناول طلبات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية والجمعية العامة.

* A/62/150.

** تأخر تقديم هذا التقرير بسبب الحاجة إلى التحقق من صحة البيانات.



أولا - معلومات عامة

١ - قدم الأمين العام، في تقريره المعنون "الاستثمار في الموارد البشرية" (A/61/255) و Add.1 و Add.1/Corr.1)، تفاصيل إطار جديد للموارد البشرية، يستند إلى مبادئ المرونة، ووضوح المعايير الأخلاقية، والعدالة في معاملة الموظفين، والبساطة، والشفافية، والمساءلة، مع التشديد على الحاجة إلى إدماج موظفي المقر والميدان في أمانة عامة عالمية واحدة.

٢ - ومن العناصر الرئيسية لإطار الموارد البشرية الجديد اقتراح الأمين العام تبسيط الترتيبات التعاقدية باعتماد عقد موحد لموظفي الأمم المتحدة ينظم شروط استخدام جميع موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة والنص على ثلاثة أنواع من التعيينات - المؤقتة، والمحددة المدة، والمستمرة. وهذا الاقتراح يستند إلى اقتراحات سبق أن قدمها الأمين العام لتبسيط الترتيبات التعاقدية^(١) ويأخذ في الاعتبار إطار الترتيبات التعاقدية لدى مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة الذي أقرته لجنة الخدمة المدنية الدولية^(٢).

٣ - والغرض من الاقتراح هو تكييف الترتيبات التعاقدية لتلبية الاحتياجات التشغيلية المتغيرة للمنظمة، وذلك لتعزيز المعاملة العادلة لجميع موظفي الأمانة العامة والاستجابة بقدر أكبر من الفعالية للولايات الجديدة والمتزايدة التعقيد. ويشكل تبسيط الترتيبات التعاقدية حجر الزاوية في إصلاحات الأمين العام الشاملة لإدارة الموارد البشرية. ويوفر أساسا لبناء قدرة متكاملة للأمانة العامة بشروط خدمة تتيح قدرا متزايدا من الأمن الوظيفي ومعاملة عادلة للموظفين. وإلى جانب تنفيذ مبادرات أخرى لإصلاح الموارد البشرية، من قبيل زيادة التنقل على نطاق المنظمة، ومواءمة شروط الخدمة، وإنشاء ٢ ٥٠٠ وظيفة لحفظه السلام المدنيين الدائمين، سيعزز تبسيط الترتيبات التعاقدية إلى حد كبير قدرة المنظمة على تعيين واستبقاء الموظفين من المستوى الرفيع لتلبية الاحتياجات الحالية والناشئة في مجال الموارد البشرية.

٤ - وقد طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في قرارها ٢٤٤/٦١، أن يتناول الاستنتاجات والتوصيات ذات الصلة الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية عن إدارة الموارد البشرية^(٣) ويقدم خطة مفصلة لتنفيذ الترتيبات التعاقدية المقترحة، بما في ذلك معايير الأهلية.

(١) انظر A/55/253 و Corr.1 و A/59/263/Add.1.

(٢) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الستون، الملحق رقم ٣٠ والتصويب (A/60/30 و Corr.1)، المرفق الرابع.

(٣) A/61/537، الفقرات من ٤٩ إلى ٥٦.

٥ - وطلبت الجمعية العامة أيضا إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تنظر في مقترحات الأمين العام، وبخاصة اقتراح اعتماد عقد موحد لموظفي الأمم المتحدة في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين، وأن تقدم إليها تقريرا عن ذلك في الجزء الثاني من دورتها الحادية والستين المستأنفة. ونظرت اللجنة في مقترحات الأمين العام في آذار/مارس ٢٠٠٧ وأصدرت ملاحظاتها في إضافة لتقريرها لعام ٢٠٠٦^(٤).

٦ - وفي نيسان أبريل ٢٠٠٧، قدم الأمين العام إلى الجمعية العامة تقريره المعنون "تبسيط الترتيبات التعاقدية لموظفي الأمم المتحدة"^(٥). وقد أوجز التقرير الأسس المنطقية التي تعلق مقترحات تبسيط الترتيبات التعاقدية في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين، مع وجود ثلاثة أنواع من التعيينات. وتناول التقرير أيضا بعض استنتاجات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ولجنة الخدمة المدنية الدولية، في حين أشار إلى أن جوانب أخرى من ملاحظات لجنة الخدمة المدنية الدولية تتطلب مزيدا من الدراسة بالتشاور مع ممثلي الموظفين وأن هذه المشاورات ستجرى في إطار لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، التي هي الآلية المشتركة على نطاق الأمانة العامة التي أنشأها الأمين العام، وفقا للنظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، لتسدي إليه المشورة بشأن القضايا المتعلقة بسياسات رعاية الموظفين وشروط العمل وسائر السياسات المتعلقة بالموظفين على نطاق المنظمة، وهي أعلى مستوى للتشاور الرسمي بين الموظفين والإدارة في الأمم المتحدة.

٧ - وعقدت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة دورتها الثامنة والعشرين في الفترة من ٢٥ حزيران/يونيه إلى ٤ تموز/يوليه ٢٠٠٧. وحضرها ممثلون للإدارة من جميع مراكز العمل الرئيسية وممثلون للموظفين من اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، واتحاد الموظفين الميدانيين، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا، والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا، والمحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وجامعة الأمم المتحدة.

٨ - وأكدت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة تأييدها لمقترحات تبسيط الترتيبات التعاقدية كما وردت في تقرير الأمين العام (A/61/255) وأوصت بمزيد من التوضيحات والتعديلات. ووافق الأمين العام على توصيات اللجنة وأيد اتفاقها المتعلقة بتبسيط الترتيبات

(٤) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الحادية والستون، الملحق رقم ٣٠، إضافة (A/61/30/Add.1).

(٥) A/61/857.

التعاقدية، التي تتسق مع المبادئ التي استندت إليها مقترحاته وتعتبر ضرورية لتحقيق الأهداف المتوخاة من إصلاح نظام التعاقد.

٩ - ولتناول استنتاجات وتوصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ولجنة الخدمة المدنية الدولية وتيسير استعراض المسائل، يتضمن هذا التقرير كامل المسائل الجوهرية الواردة في الوثيقة A/61/857 ويشمل عناصر إضافية انبثقت عن مشاورات أجريت مع ممثلي الموظفين في إطار لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة. ويرد التقرير على الملاحظات التي أبدتها لجنة الخدمة المدنية الدولية واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ويقدم المعلومات الإضافية التي طلبتها اللجنة الاستشارية والجمعية العامة.

١٠ - وستظل الصناديق والبرامج ذات الإدارة المستقلة تتمتع بالمرونة في تطبيق الترتيبات التعاقدية الجديدة على موظفيها، مع مراعاة كل منها لاحتياجاتها التشغيلية.

ثانياً - تبسيط الترتيبات التعاقدية في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري

١١ - ينص الإطار التعاقدى المعمول به حالياً في الأمم المتحدة على أنواع شتى من التعيينات ضمن ثلاث مجموعات من قواعد النظام الإداري للموظفين، هي المجموعات ١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠. وقد أكدت الجمعية العامة، في الجزء السادس من قرارها ٢٤٤/٦١، ضرورة ترشيد نظام الأمم المتحدة الحالي للترتيبات التعاقدية، الذي يفتقر إلى الشفافية ويكتنف إدارته التعقيد. وأشار أيضاً إلى أن هذا النظام لا يتسق تماماً مع الإطار الذي اقترحتة لجنة الخدمة المدنية الدولية.

١٢ - وكان جميع الموظفين في البداية يعملون في إطار مجموعة قواعد واحدة تشكل النظام الإداري للموظفين، وتُعرف الآن بالمجموعة ١٠٠. وقد بدأ نفاذ الطبعة الأولى من النظام الإداري للموظفين في ١ تموز/يوليه ١٩٤٨. واستُحدثت المجموعة ٢٠٠ في عام ١٩٥٤ لتغطية الأخصائيين من الموظفين الذين يعملون في مشاريع المساعدة التقنية. واستُحدثت في وقت لاحق المجموعة ٣٠٠ في عام ١٩٥٥ لتغطية الموظفين الذي يُعينون تحديداً لفترة قصيرة لتوفير خدمات المؤتمرات وغيرها من الخدمات القصيرة الأمد في المقر. واستُحدثت المجموعة ٤٠٠ في عام ١٩٥٥، وهي تنطبق على المنظمين ومرشدي الزوار في دائرة الزوار بالمقر. وفي عام ١٩٧٨، أُلغيت المجموعة ٤٠٠ واندرج المنظمون والمرشدون في وقت لاحق تحت المجموعة ١٠٠. ووسعت المجموعة ٣٠٠ في عام ١٩٩٤ لتشمل التعيينات المحدودة المدة من أجل تعيين موظفين غير دائمين في مجالات حفظ السلام وبناء السلام والبعثات الإنسانية

والتعاون التقني الميداني وكذلك في حالات الطوارئ. ويعين الموظفون بعقود محدودة المدة في إطار المجموعة ٣٠٠ لمدة أقصاها ثلاث سنوات، مع إمكانية تمديد استثنائي لسنة رابعة ونهائية.

١٣ - ولدى وضع إطار جديد للموارد البشرية، أُجري استعراض شامل للترتيبات التعاقدية للأمم المتحدة لبحث ما إذا كانت لا تزال تلي الاحتياجات التشغيلية للمنظمة. وفي ضوء الخبرة المكتسبة، تقرر أن المجموعتين ٢٠٠ و ٣٠٠ لم تعودا تخدمان الغرض الذي استُحدثتا لأجله أول الأمر. وقد استُحدثت المجموعة ٢٠٠ لتلبية الاحتياجات الخاصة لمشاريع التعاون التقني، التي كان يتوقع أن يكون العديد منها قصير الأجل أو متوسط الأجل، وكانت تمول من مصادر خارجة عن الميزانية. غير أنه لم تعد ثمة صلة واضحة بين طبيعة ومدة المهام وطريقة التمويل. وأدى النمو المتسارع في الأمانة العامة للتمويل من الموارد الخارجة عن الميزانية لتغطية نفقات الأنشطة الأساسية، الآن، إلى زيادة في تعيينات المجموعة ٢٠٠ لموظفين يضطلعون بمختلف المهام، يؤدي الكثير منهم مهام أساسية ويعملون في مراكز عمل دائمة، ومكاتب ميدانية، وكثيرا ما يعملون جنبا إلى جنب مع الموظفين في المجموعة ١٠٠. ولا توجد إجراءات توظيف رسمية تؤمن عملية علنية وتنافسية، كما لا توجد أية سبل واضحة للترقى الوظيفي للموظفين في إطار المجموعة ٢٠٠، وقد قضى بعضهم مددا طويلة في الخدمة، و"يُعاد تصنيفهم" في إطار عمليات غير رسمية. وعلاوة على ذلك، هناك قيود على الاستفادة من خبرة موظفي المجموعة ٢٠٠ في وظائف أخرى بالأمانة العامة.

١٤ - ولم تعد التعيينات المحدودة المدة بموجب المجموعة ٣٠٠ تفي بالغرض المتوخى منها وهو تيسير التوظيف السريع وتبسيط إدارة الموظفين. وعلى مر السنين، اعتمدت أكثر فأكثر ضمانات لكفالة الشفافية والتنافس في عملية التوظيف والاتساق في تطبيق معايير التوظيف وإجراءاته (على أن الفارق الوحيد هو استعراض تجريه هيئة استشارية مشتركة). واتسمت إدارة مجموعة التعويضات بتعقيد متزايد نتيجة التحسينات التي أُدخلت استجابة للشواغل والاحتياجات المشروعة للموظفين. وإضافة إلى ذلك، فإن التعيينات المحدودة المدة لا توفر تعويضا كافيا ولا تتيح آفاقا وظيفية مناسبة، ولذلك فإن الاستمرار في العمل بها يحد من قدرة المنظمة على اجتذاب واستبقاء الخبراء والقادة والمديرين المؤهلين الذين تحتاج إليهم في عمليات السلام الكبيرة المتعددة الأبعاد.

١٥ - ونظرا للعيوب الخطيرة التي تشوب النظام الحالي، وسعيا إلى إقامة نظام يساعد الأمم المتحدة على الوفاء بولايتها، ويسمح بمزيد من البساطة والوضوح والشفافية والإنصاف لكل

من يعنيه الأمر، اقترح الأمين العام تبسيط المجموعات الثلاث من قواعد النظام الإداري للموظفين ودمجها في مجموعة واحدة من القواعد.

١٦ - ومن شأن تطبيق مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين أيضا أن يعزز مبدأ الإنصاف في معاملة الموظفين بإخضاع شروط عملهم لنفس المعايير. فتعدد الترتيبات التعاقدية يؤدي إلى نشوء فئات وظيفية مختلفة. وتباين مستحقات الموظفين كل حسب مجموعة قواعد النظام الإداري للموظفين التي عين بموجبها، في مراكز العمل الدائمة وفي الميدان، وإن كان الجميع يعملون جنبا إلى جنب ويؤدون نفس المهام طيلة فترات زمنية متماثلة. وهذا الوضع يخلق شعورا بعدم المساواة ويضعف معنويات الموظفين، ويجعل من الصعب اجتذاب الموظفين واستبقاءهم.

١٧ - وأخيرا، فإن اعتماد مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري سوف يبسط الإطار التعاقدية، مما يجعل إدارته أسهل وأكثر فعالية من حيث التكلفة، ويزيد من شفافيته بالنسبة للموظفين. أما الإبقاء على ترتيبات تعاقدية متعددة ومعقدة فتتولد عنه صعوبات إدارية، ويزيد بدرجة كبيرة من احتمالات الوقوع في أخطاء إدارية، إذ إن الأمر يقتضي معرفة متعمقة بمختلف مجموعات قواعد النظام الإداري للموظفين وبما بينها من فروق. وتبسيط الترتيبات التعاقدية سيسهل كذلك إلى حد بعيد تطوير وتنفيذ النظام المقبل لتخطيط الموارد في المؤسسة.

ملاحظات لجنة الخدمة المدنية الدولية

١٨ - في الاستعراض الذي أجرته لجنة الخدمة المدنية الدولية مؤخرا لمقترحات الأمين العام، رحبت اللجنة بالجهود التي يبذلها الأمين العام لتبسيط الترتيبات التعاقدية^(٦)، والتي يشكل اعتماد مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين جزءا أساسيا فيها. ولدى استعراض شروط الخدمة في الميدان، أقرت اللجنة أن التعيينات المحدودة المدة لم تعد تفي باحتياجات المنظمة، وتحد من المرونة المتاحة للإدارة لاستبقاء الموظفين، ولم يعد من السهل إدارتها. وعلاوة على ذلك، فإن الأجر المعروض لا تتوفر فيه القدرة على المنافسة مع الأجور المعروضة في المنظمات الأخرى التابعة للنظام الموحد، الأمر الذي يعوق التعيين ويؤثر سلبا على الروح المعنوية للموظفين. وبناء عليه، أوصت اللجنة بأن ينهى العمل بالعقود المحدودة المدة تدريجيا في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر لصالح العقد المحدد المدة

(٦) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الحادية والستون، الملحق رقم ٣٠، إضافة (A/61/30/Add.1)، الفقرتان ٣ و ٤.

الوارد تعريفه في الإطار التعاقدى للجنة^(٧). واقترح الأمين العام الداعي إلى تبسيط الترتيبات التعاقدية ودمجها في مجموعة واحدة من القواعد اقترح يتسق مع توصية اللجنة بإلغاء العمل تدريجياً بالتعيينات المحدودة المدة في إطار المجموعة ٣٠٠.

ثالثاً - تبسيط الترتيبات التعاقدية بتقليص أنواع التعيينات

١٩ - في إطار الترتيبات التعاقدية الحالية، التي لاحظ الأمين العام أنها مفرطة التعقيد وغير متسقة مع الإطار التعاقدى للجنة الخدمة المدنية الدولية^(٨)، يمكن اللجوء إلى أنواع متعددة من التعيينات. فهناك التعيينات تحت الاختبار، والتعيينات المحددة المدة، والتعيينات لمدة غير محدودة، والتعيينات الدائمة في إطار المجموعة ١٠٠؛ والتعيينات القصيرة المدة، والمتوسطة المدة، والطويلة المدة في إطار المجموعة ٢٠٠؛ والتعيينات القصيرة المدة والمحدودة المدة في إطار المجموعة ٣٠٠.

٢٠ - وكما ورد ذكره أعلاه، فإن تبسيط الترتيبات التعاقدية ضروري لتلبية الاحتياجات التشغيلية، وإزالة العقبات أمام التنقل، وتعزيز العدالة والشفافية، وجعل الترتيبات التعاقدية أسهل من حيث إدارتها وأكثر شفافية للموظفين. ولبلوغ هذه الأهداف، فإن تقليص أنواع التعيين إلى ثلاثة أنواع عنصر أساسي آخر لتبسيط الترتيبات التعاقدية.

٢١ - ويقترح الأمين العام أن تحدد مدة التعيين حسب الاحتياجات التشغيلية للمنظمة، بموجب مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين. وستطبق أنواع التعيينات الثلاثة التالية بالنسبة لجميع وظائف الأمانة العامة والإدارات ومراكز العمل والبعثات الميدانية:

(أ) تعيين مؤقت لفترة أقصاها سنة واحدة (أو لفترة تصل إلى سنتين لتلبية الاحتياجات الناشئة في الميدان)، للموظفين المعيّنين لتحمل أعباء العمل الموسمية أو في فترات الذروة، ولتلبية احتياجات محددة قصيرة الأجل؛

(ب) تعيين محدد المدة، يمكن تجديده أو تمديده لفترة أقصاها خمس سنوات؛

(ج) تعيين مستمر، سيكون مفتوح المدة.

٢٢ - واقترح الأمين العام تقليص أنواع التعيينات وجعلها ثلاثة فقط اقترح وضع تمشياً مع إطار لجنة الخدمة المدنية الدولية للترتيبات التعاقدية، الذي ينص أيضاً على تعيينات بالمُدَد الواردة أعلاه.

(٧) المرجع نفسه، الفقرة ٤١ و A/61/861، الفقرة ١٠.

(٨) القرار ٢٤٤/٦١، الجزء السادس.

٢٣ - ولدى دخول المنظمة للعمل بها، سيعرض على الموظفين إما تعيين مؤقت أو تعيين لمدة محددة. وسيحق للموظفين الذين قضوا خمس سنوات من الخدمة المستمرة بالمنظمة أن ينظر في منحهم تعيينا مستمرا.

٢٤ - ومع اعتماد نظام التعيينات المستمرة، لن تمنح أية تعيينات دائمة. وهذا التغيير لن يؤثر في الموظفين الذين لديهم حاليا عقود دائمة أو يضرّ بالحقوق المكتسبة للموظفين الذين سيكون من حقهم، بحلول موعد إنفاذ التغيير، أن ينظر في منحهم تعيينا دائما وفقا للقواعد الحالية. والأخذ بنظام التعيينات المستمرة - الذي سيسمح بإنهاء التعيين لنفس أسباب إنهاء التعيينات الدائمة، إضافة إلى أن يكون إنفاؤها محققا لحسن سير العمل بالمنظمة - سيوفر آلية للمنظمة لمنح تعيينات وظيفية دائمة للموظفين الذين تطول مدد خدمتهم ويكونون قد أثبتوا أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة، وسيضمن في الوقت ذاته قدرة المنظمة على تكييف قوتها العاملة وفقا لتغير الاحتياجات والمهام والولايات أو إعادة توجيه برامجها. كما أن الأخذ بنظام التعيينات المستمرة سيخفف كثيرا من العبء الإداري الحالي المتمثل في تجهيز آلاف ملفات تجديد التعيينات المحددة المدة عند انقضاء أجلها.

٢٥ - وفي الوثيقة A/61/857، أشار الأمين العام إلى أن تفاصيل أنواع التعيين الثلاثة ستقدم إلى الجمعية العامة. ويرد أدناه بيان هذه التفاصيل، إلى جانب رد الأمين العام على ملاحظات لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن كل نوع من أنواع التعيين.

تعيينات المؤقتة

٢٦ - يقترح الأمين العام اعتماد التعيينات المؤقتة لتعيين موظفين لتحمل أعباء موسمية أو في فترات الذروة ولتلبية احتياجات محددة قصيرة الأجل أقصاها سنة واحدة. ويمكن منح تعيينات مؤقتة لمدة إجمالية تصل إلى عامين للموظفين المعيّنين لتلبية احتياجات ناشئة في الميدان. ويرى الأمين العام أن هذا الاقتراح متسق مع إطار لجنة الخدمة المدنية الدولية، الذي ينص على أن التعيينات المؤقتة ستمنح لتلبية احتياجات محددة قصيرة الأجل للمنظمة لمدة تقل عن سنة واحدة، أو لفترة أطول في حال العمل قصير الأجل لمدة محدودة مع بعثات خاصة، ومشاريع محدودة المدة، وعمليات خاصة لتقديم المساعدة الإنسانية.

٢٧ - ولاحظت اللجنة أنه

للعمل في إطار اللجنة، ينبغي للأمين العام أن يستخدم التعيين المحدد المدة بحد أقصى مدته سنتان أو جعل التعيين مؤقتا لمدة لا تزيد على سنة واحدة، مع تجديده لاحقا عند الاقتضاء. وينبغي أن يحدد النظام الإداري للموظفين بصورة

أوضح الشروط التي يجب استيفائها لتجديد التعيين المؤقت. وبصفته عامة، فإنه إذا كان من المعلوم مسبقاً أن الحاجة إلى الخدمات ستمتد إلى ما بعد سنة واحدة، فإن التعيين المحدد المدة سيكون هو الاختيار الأنسب^(٩).

ولن يخضع الموظفون الذين يمنحون تعييناً مؤقتاً لمدة تقل عن سنة واحدة لفترة اختبار^(١٠). ويتفق الأمين العام مع ملاحظات اللجنة هذه ويؤيد الرأي القائل إن التعيينات المؤقتة ستمنح لمدة تصل إلى سنة واحدة كل مرة، وتحدد لمدة تصل إلى سنة إضافية في الميدان إذا كانت هناك احتياجات تشغيلية تبرر ذلك.

التعيينات المحددة المدة

٢٨ - يقترح الأمين العام أن يمنح الموظفون عقود تعيين محددة المدة لفترة سنة واحدة أو أكثر. ويمكن تجديد التعيينات المحددة المدة أو تمديدتها لفترة أقصاها خمس سنوات. وسيخضع الموظفون الذين يبدأون عملهم بالمنظمة لفترة اختبار خلال السنة الأولى من عملهم مع المنظمة. ويرى الأمين العام أن هذا الاقتراح يتسق مع إطار لجنة الخدمة المدنية الدولية، الذي^(١١) ينص على تعيينات محددة المدة لمدة سنة واحدة على الأقل ولفترة أقصاها خمس سنوات. وبموجب هذا الإطار، تتراوح فترة الاختبار بين ستة أشهر وستين.

تقييد التعيينات المحددة المدة

٢٩ - في الوثيقة A/61/255، أشار الأمين العام أيضاً إلى أنه من الممكن، رهنا باحتياجات المنظمة، أن تظل العقود المحددة المدة مقصورة على مشاريع أو بعثات بعينها، كما هو الحال الآن، تفادياً لما قد ينشأ بلا أي داع من توقعات بتوظيف طويل الأجل، لا سيما عندما تكون الولاية محددة المدة بوضوح^(١٢). ورأت لجنة الخدمة المدنية الدولية أن العقد الحالي للتعيين في بعثة محددة لا يتيح المرونة اللازمة لنقل الموظفين بين مراكز العمل الميدانية ولا يستجيب للحاجة إلى قوة عاملة ذات طابع عالمي. ولاحظت اللجنة أيضاً أن عقد التعيين في بعثة محددة بموجب المجموعة ١٠٠ يعرض أجراً يقل كثيراً عن الأجر المدفوع للتعيين

(٩) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الحادية والستون، الملحق رقم ٣٠، إضافة (A/61/30/Add.1)، الفقرة ١٨.

(١٠) المرجع نفسه، الفقرة ١٩.

(١١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الستون، الملحق رقم ٣٠، والتصويب (A/60/30 و Corr.1)، المرفق الرابع الفقرة ١٣.

(١٢) A/61/255، الفقرة ٢٤٤.

بموجب المجموعة ١٠٠ في المؤسسات الأخرى التابعة للنظام الموحد. وترى اللجنة أن عقد التعيين في بعثة محددة لا يتماشى مع إطار اللجنة، إذ سيخلق أنواعا إضافية من التعيينات، مما يؤدي إلى وجود خمسة أنواع من التعيينات بدلا من ثلاثة أنواع^(١٣). ويود الأمين العام أن يوضح أن اقتراحه يهدف إلى تلبية الحاجة إلى إبداء الحصافة المالية لدى استخدام الموظفين في مشاريع وبعثات ذات ولايات محددة المدة بوضوح.

٣٠ - لكن الأمين العام، آخذا في الاعتبار الشواغل التي عبرت عنها لجنة الخدمة المدنية الدولية، أيد توصية لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة بالكف عن تضمين عقود الموظفين الدوليين العاملين في عمليات الأمم المتحدة للسلام بندا يقصر العمل على بعثة محددة لتيسير جهوده الرامية إلى انتداب الموظفين بما يلي الاحتياجات التشغيلية المتطورة.

تمديد التعيينات المحددة المدة بعد مضي خمس سنوات

٣١ - في الوثيقة A/61/255، اقترح الأمين العام أن تكون المدة القصوى للتعينات المحددة المدة خمس سنوات، إذ يتوقع أن ينظر في منح تعيينات مستمرة لجميع الموظفين الذين أكملوا خمس سنوات من الخدمة المستمرة؛ وإذا لم تعد هناك حاجة إلى خدمات الموظف أو أنه لا يفي بالمعايير المحددة، فإنه يفصل من الخدمة في نهاية فترة التعيين المحدد التي تمتد على خمس سنوات. ورأت لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تحديد الحد الأقصى للتعين المحدد المدة في خمس سنوات يجد من المرونة المتاحة للإدارة لانتداب الموظفين وفقا لاحتياجات المنظمة^(١٤).

٣٢ - وفيما يتعلق بحفظ السلام، يقر الأمين العام أنه، عدا ما حدد من حاجة أساسية إلى ٢٥٠٠ موظف دائم دولي للعمل في عمليات السلام، على النحو المشار إليه في الفقرة ٤٦ أدناه، فإن نوع المهمة وعدد الموظفين اللازمين يتوقف على تطور الاحتياجات التشغيلية، مما يجعل من الضروري التحلي بالحصافة المالية لدى تعيين الموظفين للعمل في البعثات أو المشاريع. لكن من الضروري أيضا معالجة الصعوبات التي تواجهها المنظمة في تعيين موظفي عمليات الأمم المتحدة للسلام واستبقائهم. وتشكل شروط الخدمة، وبخاصة الأمن الوظيفي، التحديات الرئيسية لاستبقاء الموظفين المدنيين ذوي المهارات والخبرات والمؤهلات.

٣٣ - ولذلك، يقترح الأمين العام أن تمنح في العادة للموظفين الدوليين في عمليات الأمم المتحدة للسلام، الذين ليسوا من الموظفين الدائمين الدوليين الـ ٢٥٠٠ العاملين في عمليات

(١٣) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الحادية والستون، الملحق رقم ٣٠، إضافة (A/61/30/Add.1)، الفقرات من ٥ إلى ٧.

(١٤) المرجع نفسه، الفقرة ١٥.

السلام والذين يثبتون أعلى درجات الكفاءة والمقدرة والتزاهة، تمديدات للتعيينات المحددة المدة تصل إلى سنتين ولا تقصر على العمل في أي بعثة بعينها، لتلبية الاحتياجات التشغيلية المحددة لعمليات الأمم المتحدة للسلام، ويمكنهم أن يظلوا معينين تعيينا محدد المدة ما دامت هناك حاجة إلى خدماتهم.

٣٤ - وإضافة إلى ذلك، يمكن السماح بتمديد التعيينات المحددة المدة بعد مضي فترة الخمس سنوات في حالات أخرى يكون فيها تمديد قصير لا يتجاوز سنة واحدة في مصلحة المنظمة والموظف.

٣٥ - وبصدد التخوف الذي أبدته لجنة الخدمة المدنية الدولية من إمكانية نشوء صعوبات بالنسبة للصناديق والبرامج نتيجة تحديد الحد الأقصى للتعيينات المحددة المدة في خمس سنوات^(١٥)، يشير الأمين العام إلى أن الصناديق والبرامج ستحظى بالمرونة اللازمة لتمديد التعيينات المحددة المدة بعد فترة الخمس سنوات وفقا لولاياتها التشغيلية.

التعيينات المستمرة

٣٦ - يقترح الأمين العام أن ينظر في منح الموظف الذي قضى خمس سنوات مستمرة في خدمة المنظمة تعيينا مستمرا، وذلك إذا ما ظلت الحاجة قائمة إلى خدماته في ذات الإدارة أو في مكان آخر بالمنظمة وإذا كان قد أبان عن أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والتزاهة، كما يتجلى من تقارير تقييم أدائه. وسيكون التعيين المستمر مفتوحا. ولن تنطبق فترة الاختبار على الموظفين المعينين تعيينا مستمرا، إذ إن فترة خمس سنوات من الخدمة التي يتمها الموظف قبل حصوله على تعيين مستمر ستكون قاعدة كافية لتقييم أدائه. ويرى الأمين العام أن هذا الاقتراح يتسق مع إطار لجنة الخدمة المدنية الدولية، الذي ينص على أن التعيينات المستمرة مفتوحة وأن استمرارية الخدمة ستستند إلى معايير من قبيل مصلحة المنظمة، والوفاء تماما بتوقعات الأداء، والتمسك بقواعد السلوك.

النظر في منح التعيينات المستمرة

٣٧ - رأت لجنة الخدمة المدنية الدولية أن اقتراح الأمين العام المتعلق بالتعيينات المستمرة مؤداه

أن يتم التحويل تلقائيا لأنه لا توجد هناك منافسة، ولا يوجد حد على عدد عمليات التحويل، وسيعد الجميع من الوجهة العملية مستوفيا لمعايير التحويل.

(١٥) المرجع نفسه.

وسيكون لدى كل موظف توقعاً بتحويل تعيينه إلى تعيين مستمر بعد خمس سنوات من الخدمة والحصول على تقدير مُرضٍ في تقييم الأداء^(١٦).

٣٨ - واستعرضت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة مقترحات الأمين العام إلى جانب ملاحظات لجنة الخدمة المدنية الدولية وأقرت بأن مقترحاته تتماشى مع إطار الترتيبات التعاقدية للجنة، الذي جاء فيه أن "التعيين بعقد مستمر يُكتسب من خلال إجراءات الاختيار العلنية والشفافة وفقاً للنظامين الأساسي والإداري لموظفي المنظمة"^(١٧). ورأت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، في تقريرها، أن هاجس اللجنة بشأن ضرورة التنافس لمنح التعيينات المستمرة قد عاجلته السياسات التنافسية لاختيار موظفي المنظمة، وذلك لدى التعيين أو لدى الانتقال إلى وظيفة أخرى داخل المنظمة. وكل الوظائف تعلن وتخضع لإجراءات اختيار صارمة، بما في ذلك مجموعة متنوعة من معايير التقييم وآليات التقييم. وعلاوة على ذلك، يخضع كافة الموظفين لتقييمات سنوية للأداء.

٣٩ - وبخصوص معايير الأهلية لمنح التعيينات المستمرة، يرى الأمين العام أن فترة السنوات الخمس من الخدمة المستمرة في المنظمة ستفيد فقط في الدلالة على أن الموظف يستحق أن يُنظر في منحه تعييناً مستمراً ولن تحول حقاً في التحويل التلقائي. فقبل أن يُمنح الموظف تعييناً مستمراً يجب أن يستوفي معيارين آخرين هما: (أ) استمرار الحاجة إلى خدمات الموظف في الإدارة ذاتها أو في مكان آخر بالمنظمة؛ و (ب) أن يكون الموظف قد أثبت أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة، على نحو ما يتجلى في تقارير تقييم أدائه.

٤٠ - وقد طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في قرارها ٢٤٤/٦١، أن يقدم مزيداً من التفاصيل بشأن معايير الأهلية لمنح التعيينات المستمرة. ويرى الأمين العام أن المعيارين المقترحين يوفران العناصر الأساسية التي يلزم بحثها لدى النظر في منح الموظف تعييناً مستمراً وأن هذين المعيارين، إذا طبقا بدقة، سيكفلان عدم منح التعيينات المستمرة بصورة تلقائية، ولكن استناداً إلى احتياجات المنظمة والأداء. وقد شاطرت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة هذا الرأي. لكن الأمين العام يعتقد أن من المجدي تقديم مزيد من التفاصيل بشأن الكيفية التي سيطبق بها هذان المعياران، وفقاً لما أوصت به اللجنة. ولدى تطبيق معيار "استمرار الحاجة"، سينظر مديرو البرامج ومكتب إدارة الموارد البشرية بإدارة الشؤون الإدارية فيما إذا كانت المنظمة ستحتاج إلى خدمات الموظف في المستقبل المنظور. وبخصوص معيار "إثبات أعلى المستويات"، فإنه سيناط بمديري البرامج ومكتب إدارة الموارد البشرية

(١٦) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الحادية والستون، الملحق رقم ٣٠ (A/61/30/Add.1)، الفقرة ٩.

(١٧) المرجع نفسه، الدورة الستون، الملحق رقم ٣٠ والتصويب (A/60/30 و Corr.1)، المرفق الرابع، الفقرة ١٠.

إجراء استعراض شامل لأداء الموظف، بما في ذلك بحث ملفه وتقارير تقييم أدائه. وينبغي أن يحصل الموظف على درجات تدل على نجاح تام في أداء مهامه لمدة أربع سنوات في خدمة الأمم المتحدة، وألا يكون قد أوقع عليه إجراء تأديبي.

٤١ - وأيدت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة اقتراح الأمين العام أن تستعرض حالات الموظفين الذين يحق لهم أن يُنظر في منحهم تعيينا مستمرا من قبل الإدارة أو المكتب المعني، ومكتب إدارة الموارد البشرية، ومن قبل المكتب المحلي للموارد البشرية بالنسبة للموظفين المحليين، وأن تخضع لموافقة مكتب إدارة الموارد البشرية. وفي حال عدم الموافقة، أو إذا لم تصدر توصية بالتعيين المستمر، ستحال المسألة إلى هيئة استعراض مركزية. ورأت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة أن الإجراء الذي اقترحه الأمين العام يوفر ضمانات كافية للموظفين ويكفل في الوقت ذاته وفاء هؤلاء الموظفين بأعلى المستويات.

تقييد التعيينات المستمرة

٤٢ - في الوثيقة A/61/255، جاء في مقترحات الأمين العام أيضا أنه يمكن، رهنا باحتياجات المنظمة، قصر العقود المستمرة على مشاريع أو بعثات بعينها تفاديا لما قد ينشأ بلا أي داع من توقعات باستمرار التوظيف لأمد طويل، وبخاصة عندما تكون الولاية محددة المدة بوضوح^(١٨).

٤٣ - ولم تتفق لجنة الخدمة المدنية الدولية مع الفكرة الواردة في اقتراح الأمين العام وهي إمكانية قصر التعيينات على الخدمة في مشروع أو عملية سلام بعينها تفاديا لنشوء توقعات باستمرار التوظيف لأمد طويل، وبخاصة عندما تكون الولاية محددة المدة بوضوح. ورأت اللجنة أنه، في هذه الحالات، لا ينبغي منح تعيينات مستمرة^(١٩).

٤٤ - ويشير الأمين العام إلى أن العقود المستمرة، وفقا للإطار التعاقدى للجنة، هي "أداة لتسهيل الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية من أجل بلوغ الأهداف الشاملة للمنظمة"^(٢٠). وبناء عليه، فإنه يعتبر أنه سيكون أمرا متسقا مع الإطار اعتماد عقود مستمرة دون تقييد في المكاتب الدائمة للأمانة العامة ذات الطابع العالمي، حيث تنسم الاحتياجات من الموارد البشرية عادة بالاستقرار من حيث الأعداد وبالالتساع من حيث المهام. وهذا الإطار يقر

(١٨) A/61/255، الفقرة ٢٤٤.

(١٩) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الحادية والستون، الملحق رقم ٣٠، إضافة (A/61/30/Add.1)، الفقرتان ٥ و ٦.

(٢٠) المرجع نفسه، الدورة الستون، الملحق رقم ٣٠ والتصويب (A/60/30 و Corr.1)، المرفق الرابع، الفقرة ١.

بالحاجة المستمرة إلى قوة عاملة ذات طابع عالمي لأداء ما يجري من مهام ضرورية للوفاء بالولاية العامة للمنظمة.

٤٥ - ويقر الأمين العام بأنه، على خلاف المكاتب الدائمة في باقي الأمانة العامة، فإن عمليات الأمم المتحدة للسلام، التي تشمل عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة، شهدت في الماضي زيادات وانخفاضات في الاحتياجات من الموظفين، بحسب نوع وعدد عمليات السلام التي صدر بها تكليف من مجلس الأمن.

٤٦ - ولاحظت إدارة عمليات حفظ السلام، من خلال إجراء استعراض شامل لتجربة العقد الماضي والتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، أن ثمة حاجة إلى ٢ ٥٠٠ موظف دائم دولي في عمليات السلام للوفاء بالاحتياجات الأساسية على المدى المتوسط. ويرحب الأمين العام بتأييد لجنة الخدمة المدنية الدولية^(٢١) ولجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة لاقتراحه أن يكون لهؤلاء الموظفين الـ ٢ ٥٠٠ الحق في أن ينظر في منحهم تعيينا مستمرا وأن يكون بإمكانهم الحصول على هذا التعيين، شريطة أن يكونوا ناجحين تماما في الأداء وأن يكونوا قد أثبتوا أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والتزاهة، على نحو ما يتجلى في تقارير تقييم أدائهم. وسيجري اختيار الموظفين الدائمين الدوليين الـ ٢ ٥٠٠ في عمليات السلام من خلال عملية تنافسية^(٢٢) وسيكون عليهم أن يبرهنوا على تنقلهم وأن ينتشروا بسرعة استجابة للاحتياجات التشغيلية.

٤٧ - وفيما يتعلق بموظفي البعثات المعيّنين محليا للعمل في عمليات الأمم المتحدة للسلام، فإن الأمين العام يؤيد توصية لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة بأن على المنظمة أن توفر قدرا أكبر من الأمن الوظيفي خلال مدة البعثة وأن تقدم مستحقات لإنهاء الخدمة تمكن موظفي البعثات المعيّنين محليا من الحصول على عمل يعود عليهم بدخل أو من العمل لحسابهم الخاص، لدى انتهاء البعثة. وبناء عليه، فلئن كان ممكنا توقع موعد لإنهاء معظم العمليات، فإن الموظفين المعيّنين محليا الذين لا تزال ثمة حاجة إلى خدماتهم بعد انقضاء خمسة سنوات من الخدمة والذين يستوفون المعايير المحددة سيستحقون الحصول على تعيين مستمر. وسيتلقون تعويضات عن إنهاء خدمتهم بمقدار طول فترة تعيينهم حينما تنتهي فترة خدمتهم، وذلك بإغلاق البعثة عادة، مع تشجيع الموظفين المعيّنين محليا على البقاء في بلدانهم الأصليين واستثمار المهارات والخبرات التي اكتسبوها أثناء عملهم في المنظمة. وبما أنه لا يعرف متى تنتهي كل عملية على حدة، فإنه يستحيل في الوقت الحاضر تحديد التكاليف الفعلية

(٢١) المرجع نفسه، الدورة الحادية والستون، الملحق رقم ٣٠، إضافة (A/61/30/Add.1)، الفقرة ٦.

(٢٢) A/61/850، الفقرة ٢٠.

لتعويضات إنهاء الخدمة الممكنة التي ستدفع من اعتمادات التكاليف العامة لموظفي بعثات حفظ السلام المعنية.

٤٨ - ويرى الأمين العام أن تقييم استمرار الحاجة بالرجوع إلى ولاية أو مهمة أو وظيفة بعينها أمر لا ينسجم مع الاحتياجات التشغيلية للمنظمة وسياستها في مجال التنقل. فما دام المبدأ الأساسي لسياسة التنقل في المنظمة هو أن الموظف ليس مرتبطاً بوظيفته، فإن خصائص وظيفة معينة لا ينبغي أن يكون لها أثر أكيد في الأفق المهني أو الأمن الوظيفي. فإذا كان كل الموظفين الذين يعملون في المشاريع أو الكيانات بولايات محددة المدة بوضوح لا يستحقون أن ينظر في منحهم تعيينات مستمرة، فإن الموظفين سيرغبون عن شغل الوظائف في المشاريع أو الكيانات ذات الولايات المحددة المدة بوضوح، مما سيحد من القدرة على إنجاز البرامج. وبناء عليه، يرى الأمين العام أنه يمكن منح الموظفين العاملين في المشاريع تعييناً مستمراً، دونما تقييد، شريطة أن تكون هناك حاجة مستمرة إلى خدماتهم في الإدارة ذاتها أو في مكان آخر بالمنظمة.

التعجيل بالنظر في حالات الموظفين المعيّنين من خلال الامتحانات التنافسية الوطنية

٤٩ - لاحظت لجنة الخدمة المدنية الدولية أن الامتحان التنافسي الوطني أداة تفيدي في اختيار أفضل المرشحين المؤهلين من الدول الأعضاء المثلة تمثيلاً ناقصاً لشغل الوظائف الدائمة في الرتبين ف-٢ و ف-٣. وأبدت اللجنة تخوفها من أن الترتيبين التعاقديين اللذين سيرضان على المرشحين للامتحانات التنافسية الوطنية، كما وردا في اقتراح الأمين العام (وهما تعيينات محددة المدة مع إمكانية النظر في منحهم تعييناً مستمراً بعد خمس سنوات من الخدمة) يمكن أن تكون نتيجتهما هي تدني معدل قبول المرشحين للامتحانات التنافسية الوطنية، وأوصت بدلا من ذلك بأن ينظر في منحهم تعييناً مستمراً بعد سنتين من الخدمة^(٢٣).

٥٠ - ويؤكد الأمين العام أن أحد الأهداف الأساسية لاقتراح تبسيط الترتيبات التعاقدية هو تعزيز الإنصاف والاتساق في معاملة الموظفين، مع تبسيط الإدارة. ويرى أن من الهام تجنب إيجاد فئات مختلفة من الموظفين، مع عتبات مختلفة للنظر في منحهم تعيينات مستمرة. وما دام الموظفون الذين يلتحقون بالمنظمة في رتب أعلى عبر عمليات تنافسية صارمة، والذين لديهم سنوات عديدة من الخبرة المهنية المشهود بها، سيطلبون بالعمل خمس سنوات قبل أن ينظر في منحهم تعييناً مستمراً، فإن الشيء ذاته ينبغي أن ينطبق على الموظفين المعيّنين

(٢٣) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الحادية والستون، الملحق رقم ٣٠، إضافة (A/61/30/Add.1)، الفقرة ١٢.

عبر الامتحانات التنافسية الوطنية، الذين لديهم سنوات قليلة أو ليست لديهم أي سنة من الخبرة المهنية قبل التعيين.

٥١ - وفي حين يقر الأمين العام بأن الامتحانات التنافسية الوطنية أداة هامة للتعيين، فإنه يؤكد، للأسباب الواردة أعلاه، أنه لا ينبغي إدخال أي تغيير على الاقتراح الداعي إلى النظر في منح الموظفين المعينين من خلال الامتحانات التنافسية الوطنية تعيينات مستمرة بعد خمس سنوات من الخدمة المستمرة في المنظمة بتعيينات محددة المدة، وفقا للمقتضيات السارية على سائر الموظفين المعينين في المنظمة عبر قنوات تنافسية أخرى. ويرحب الأمين العام بالتأييد الذي أبدته لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة بهذا الشأن، ويؤيد توصيتها بأن على مكتب إدارة الموارد البشرية بإدارة الشؤون الإدارية، وفقا للإطار التعاقدى الجديد، أن يرصد بدقة معدلات استبقاء الموظفين المعينين عبر الامتحانات التنافسية الوطنية لكفالة عدم نشوء آثار سلبية عن الترتيبات التعاقدية الجديدة.

إنهاء التعيينات المستمرة

٥٢ - فيما يتعلق بإنهاء التعيينات بما يحقق حسن سير العمل بالمنظمة، طلبت اللجنة الاستشارية إلى الأمين العام إيضاح طبيعة سبل الانتصاف المقترحة بموجب النظام الجديد^(٢٤). ويفيد الأمين العام أن الموظف المعني سيعطى فرصة استعراض التوصية والوثائق الداعمة لها وتقديم تعليقات إلى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية قبل أن يتخذ قرار نهائي. وسيشكّل قرار الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية إنهاء تعيين مستمر قرارا إداريا قابلا للطعن، عملا بالفصل الحادي عشر من النظام الإداري للموظفين. وتنص القاعدة ٢/١١١ (ج) '١' من النظام الإداري للموظفين على أنه يجوز للموظف تقديم طلب كتابي بتعليق تنفيذ القرار إلى أمين مجلس الطعون المشترك.

التعامل مع التعيينات المستمرة للموظفين بخلاف موظفي الأمانة العامة

٥٣ - أعربت لجنة الخدمة المدنية الدولية عن قلقها لأنه إذا لم تمنح الأمم المتحدة عقودا مستمرة إلا بعد انقضاء خمس سنوات من الخدمة على تعيين محدد المدة، فإن العمل لن يجتذب موظفي المنظمات الأخرى التابعة للنظام الموحد الذين قد حصلوا على تعيينات مستمرة. ورأت أن هذا الوضع يمكن أن يحد من تنقل الموظفين داخل النظام الموحد^(٢٥).

(٢٤) A/61/537، الفقرة ٥٤.

(٢٥) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الحادية والستون، الملحق رقم ٣٠، إضافة (A/61/30/Add.1)، الفقرة ١٣.

ويبدو أن هاتين الملاحظتين تستندان إلى فرضية مؤداها أن الموظفين الذين منحوا تعيينا مستمرا في مكان آخر بالنظام الموحد سوف يحتاجون إلى البدء مجددا بتعيين محدد المدة إذا عينوا للعمل في الأمانة العامة. وفي الوقت الحاضر، يحافظ أصحاب التعيينات الدائمة على مركزهم لدى تعيينهم في مكان آخر بالنظام الموحد للعمل في الأمانة العامة. وهذه الممارسة ستظل قائمة بالنسبة للتعيينات الدائمة والتعيينات المستمرة في إطار النظام الجديد. وبناء عليه، فإن ذلك لن يكون عاملا مثبتا يثني موظفي النظام الموحد عن قبول تعيين في الأمانة العامة.

”إبدال“ التعيينات الدائمة في المستقبل

٥٤ - لاحظت اللجنة الاستشارية أن ”إبدال“ التعيينات الدائمة، كما أشير إليه في اقتراح الأمين العام، ينبغي فهمه على أنه ”اعتماد“ العقود المستمرة ولا يعني ”إحلالها محل العقود الدائمة الحالية التي يحوزها موظفون حاليون أو حرمان من قد يكونون مؤهلين للحصول على عقد دائم من فرصة الحصول عليه“^(٢٦). ويؤكد الأمين العام هذا الفهم من جانب اللجنة الاستشارية. وقد أشير في الاقتراح إلى ”إبدال“ التعيينات الدائمة بتعيينات مستمرة، بدلا من ”اعتماد“ تعيينات مستمرة للتأكيد على أن التعيينات المستمرة لن يتم إيجادها ببساطة كفتحة جديدة من التعيينات إضافة إلى التعيينات الدائمة، ولكنها ستمنح في المستقبل بدلا من التعيينات الدائمة.

رابعا - الجدول الزمني للتنفيذ

٥٥ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في قرارها ٢٤٤/٦١، أن يقدم إليها خطة مفصلة لتنفيذ الترتيبات التعاقدية المقترحة، بما في ذلك معايير الأهلية. وترد معايير الأهلية في الفقرات من ٣٩ إلى ٤١ أعلاه.

٥٦ - وحدد الأمين العام الإجراءات التي سيلزم اتخاذها في غضون ستة أشهر وأثنا عشر شهرا بعد اتخاذ الجمعية العامة قرارها بشأن اقتراح تبسيط الترتيبات التعاقدية. ولغرض الوضوح، فإن الجدول الزمني للتنفيذ الوارد أدناه قائم على فرضية موافقة الجمعية العامة على مقترحات الأمين العام لتبسيط الترتيبات التعاقدية والتعديلات المدخلة على النظام الأساسي للموظفين خلال الجزء الرئيسي من دورتها الثانية والستين. وترد التعديلات التي يلزم إدخالها على البندين ٥/٤ و ١/٩ من النظام الأساسي للموظفين والمرفق الثالث للنظام الأساسي

(٢٦) A/61/537، الفقرة ٤٩.

للموظفين في المرفق الأول لهذا التقرير. ولذلك، فإن الإشارات الواردة أدناه إلى تواريخ محددة ليست سوى إشارات إيضاحية.

(أ) سيعتمد الإطار التعاقدى الجديد في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨، وسيبدأ نفاذ التعديلات المدخلة على النظام الأساسى للموظفين في ذلك التاريخ. وسيصدر النظام الإدارى الجديد للموظفين وسينشر مؤقتاً في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨ وستوافق به الجمعية العامة. ووفقاً للبند ٤/١٢ من النظام الأساسى للموظفين، فإن النظام الإدارى الجديد للموظفين، مع ما قد تأمر به الجمعية العامة من تعديل و/أو حذف، سيصبح نافذاً وسارياً تماماً في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩؛

(ب) وفيما يتعلق بالموظفين المعيّنين في إطار المجموعات ١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠، فإن تعييناتهم ستستعرض وستحول إلى تعيينات في إطار النظام الإدارى الجديد للموظفين، اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨، إذا كانت هناك حاجة إلى خدماتهم بعد ذلك التاريخ. وهذه التعيينات في إطار النظام الإدارى الجديد للموظفين إما أنها ستكون لبقية مدة التعيين الأصلي للموظف أو أنها قد تمدد، حسب الاقتضاء؛

(ج) وفي الوثيقة A/61/255، أشار الأمين العام إلى أن الموظف سينظر في منحه تعييناً دائماً إذا اكتسب الحق في أن يُنظر في منحه تعييناً دائماً بموجب القواعد الحالية بحلول موعد نفاذ التعديلات المدخلة على الإطار التعاقدى. وبناءً عليه، فإن كل الموظفين الذين أتموا خمس سنوات من الخدمة المستمرة في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨ سيكون لهم الحق في أن ينظر في تحويل تعييناتهم إلى تعيينات دائمة. وسيجري تقييم الموظفين على سبيل الأولوية في الفترة من ١ تموز/يوليه إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨. وبعد ذلك، فإن الموظفين الذين أتموا خمس سنوات من الخدمة المستمرة بعد ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨ سينظر في منحهم تعيينات مستمرة.

٥٧ - وطلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يلي طلب اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية^(٢٧) وهو إجراء تحليل أشمل لأثر استعراض حالات الموظفين الذين لديهم حق مكتسب في أن ينظر في تحويل تعييناتهم إلى تعيينات دائمة، بما في ذلك الخيارات المحتملة لتجنب تجاوز مستوى ٧٠ في المائة الذي أذنت به الجمعية العامة في الفقرة ٢ من الجزء الخامس من قرارها ٢٢٦/٥١. وفي ذلك القرار، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن

(٢٧) A/61/537، الفقرة ٥٥.

يبدل جهودا للوصول بمستوى التعيينات الدائمة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي إلى ٧٠ في المائة.

٥٨ - وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، كانت نسبة التعيينات الدائمة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ٥٢,٢ في المائة (٤٢٦ ١ من أصل ٧٣٠ ٢). وعلى افتراض أن الترتيبات التعاقدية الجديدة ستعتمد في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨، فإنه يتوقع أن يكون العدد الكلي للموظفين المعيّنين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي الذين أتموا خمس سنوات من الخدمة المستمرة في ذلك التاريخ ٦٣٢ موظفا. وإذا ما حولت تعيينات كل هؤلاء، فإن نسبة الموظفين المعيّنين تعيينا دائما في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي ستكون هي ٧٥ في المائة. لكنه، بالنظر إلى أن هؤلاء الموظفين ليسوا بحاصلين كلهم على تعيينات دائمة (إذ سيكون لازما عليهم أن يبرهنوا على وفائهم بالمعايير الواردة في القاعدة ١٠٤-١٣ من النظام الإداري للموظفين) وأن عدد الموظفين المعيّنين تعيينا دائما سينخفض نتيجة حالات التقاعد خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨، فمن المتوقع أن يزيد العدد الكلي للموظفين المعيّنين تعيينا دائما في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بالكاد على نسبة ٧٠ في المائة.

خامسا - الآثار المالية

٥٩ - سيقضي بدء العمل بعقد عمل موحد لموظفي الأمم المتحدة تعيين الموظفين بموجب نظام إداري للموظفين يتألف من مجموعة واحدة من القواعد توفر مستحقات تعادل المستحقات المتاحة حاليا في إطار المجموعة ١٠٠ الحالية من النظام الإداري للموظفين، مع نظام مبسط يخص الموظفين المعيّنين لمدة ستة أشهر أو أقل. ولن تترتب على الأخذ بعقد عمل موحد لموظفي الأمم المتحدة أي آثار مالية إضافية بالنسبة للفئات التالية من الموظفين:

- (أ) الموظفون المعيّنون في إطار المجموعة ١٠٠؛
- (ب) الموظفون المعيّنون في إطار المجموعة ٢٠٠ الذين تكون مستحقاتهم هي نفس مستحقات الموظفين المعيّنين في إطار المجموعة ١٠٠؛
- (ج) الموظفون المعيّنون لأجل قصير (غير المعيّنين لمدة محدودة) في إطار المجموعة ٣٠٠ للعمل لمدة ستة أشهر أو أقل؛
- (د) الموظفون المعيّنون محليا في عمليات الأمم المتحدة للسلام.

٦٠ - وستنشأ آثار مالية فيما يتعلق بالموظفين الدوليين العاملين حالياً على أساس تعيين محدود المدة الذين سيحصلون على تعيينات جديدة للعمل في بعثة بموجب عقد العمل الجديد لموظفي الأمم المتحدة، وهو ما سيستتبع مستحقات إضافية في شكل منح للتعليم ومصروفات للسفر لزيارة الأسرة ومنح للإعادة إلى الوطن. وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، كان ثمة ٣٣٩ ٣ موظفاً دولياً معينين يعقود محدود المدة في بعثات ميدانية. وبناء عليه، فإن إعادة تعيين الموظفين المعيّنين بموجب عقد العمل الجديد سيسفر عن تكاليف إضافية تقدر بمبلغ ٢٣,٧ مليون دولار في السنة استناداً إلى النمط الحالي فيما يتعلق بالإعالة والحالة الاجتماعية للموظفين. ويشمل هذا المبلغ ٣,٨ ملايين دولار في السنة لتمويل ٩ بعثات سياسية خاصة وما مجموعه ١٩,٩ مليون دولار في السنة لتمويل ١٠ بعثات من بعثات حفظ السلام.

٦١ - وتعد ميزانيات البعثات السياسية الخاصة سنوياً من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر. وهكذا، فإن احتياجات الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ ستبلغ ١,٩ مليون دولار.

سادساً - استنتاجات وتوصيات

٦٢ - يُطلب إلى الجمعية العامة ما يلي:

(أ) أن توافق على الترتيبات التعاقدية الجديدة والتعديلات على النظام الأساسي للموظفين؛

(ب) أن تلاحظ، بخصوص عمليات حفظ السلام، أن الاحتياجات الناشئة عن تغيير الترتيبات التعاقدية الخاصة بالموظفين من المجموعة ٣٠٠ إلى المجموعة ١٠٠ ستزداد في الميزانيات المقترحة لعمليات حفظ السلام للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩؛

(ج) أن توافق، فيما يتعلق بالميزانية البرنامجية، على الاحتياجات الناشئة عن تغيير الترتيبات التعاقدية من المجموعة ٣٠٠ إلى المجموعة ١٠٠، البالغة ١,٩ مليون دولار للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ في إطار مخصصات البعثات السياسية الخاصة ضمن الباب ٣، الشؤون السياسية، من الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

التعديلات المقترحة إدخالها على النظام الأساسي للموظفين

البند ٥/٤

(أ) يعين وكلاء الأمين العام والأمناء العامون المساعدون عادة لمدة تصل إلى خمس سنوات قابلة للتجديد أو التجديد. ويمنح الموظفون الآخرون تعيينات غير محدودة المدة أو محددة المدة طبقاً للأحكام والشروط التي يحددها الأمين العام بما يتفق مع هذا النظام الأساسي؛

(ب) يحدد الأمين العام الموظفين المؤهلين لكل نوع من أنواع التعيين.

البند ١/٩

(أ) يجوز للأمين العام أن ينهي تعيين الموظف المعين تعييناً دائماً والذي أتم فترة الاختبار، إذا اقتضت ضرورات الخدمة إلغاء الوظيفة أو تخفيض عدد الموظفين، أو إذا ثبت أن خدمة الموظف المعني غير مرضية، أو إذا أصبح غير قادر على الاستمرار في الخدمة لأسباب صحية؛

ويجوز أيضاً للأمين العام، مع إبداء الأسباب، أن ينهي تعيين الموظف المعين تعييناً دائماً في الحالتين التاليتين:

١' إذا دل سلوك الموظف على أنه لا يفي بأعلى مستويات التزاهة المطلوبة في الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق؛

٢' إذا ظهرت وقائع ذات صلة بلياقة الموظف ترجع إلى ما قبل تعيينه كانت لتحول، بحكم المعايير التي أرساها الميثاق، دون تعيينه لو أنها عرفت وقت تعيينه؛

ولا ينفذ أي إنهاء خدمة بموجب الفقرتين الفرعيتين '١' و '٢' إلا بعد قيام مجلس استشاري خاص يعينه الأمين العام لهذا الغرض بالنظر في الأمر ورفع تقرير عنه؛

وأخيراً، يجوز للأمين العام أن ينهي تعيين الموظف المعين تعييناً دائماً، إذا كان هذا الإجراء محققاً لحسن سير العمل بالمنظمة ومتفقاً مع معايير الميثاق، وشريطة ألا يعترض عليه الموظف المعني؛

(ب) يجوز للأمين العام أن ينهي تعيين الموظف المعين تعييننا محدد المدة قبل حلول تاريخ انتهاء التعيين، وذلك لأي سبب من الأسباب المحددة في الفقرة (أ) أعلاه أو لأسباب أخرى تكون محددة في كتاب التعيين؛

(ج) يجوز للأمين العام، بالنسبة لجميع الموظفين الآخرين، بمن فيهم الموظفون المعينون تعييننا مستمرا أو مؤقتا أو لفترة اختبار، إنهاء التعيين، في أي وقت، إذا رأى أن هذا الإجراء يحقق حسن سير العمل في المنظمة ويتفق مع الميثاق، أو لأي من الأسباب المحددة في الفقرة (أ) أعلاه.

المرفق الثاني

المرفق الثالث للنظام الأساسي للموظفين: تعويض إنهاء الخدمة

يدفع لمن ينهى تعيينه من الموظفين تعويض وفقاً للأحكام التالية:

- (أ) باستثناء ما تنص عليه الفقرات (ب) و (ج) و (هـ) أدناه والبند ٣/٩ (ب) من النظام الأساسي، يدفع تعويض إنهاء الخدمة وفقاً للجدول التالي:

| عدد شهور المرتب الإجمالي مخصوصاً منه الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين، حيثما انطبق | | التعيينات الدائمة والمستمرة | | سنوات الخدمة المستكملة |
|--|--------------------------------------|-----------------------------|----------|------------------------|
| التعيينات لمدة غير محدودة والتعيينات لفترة اختبار (لمدة فترة الاختبار) | التعيينات لمدة محددة تتجاوز ستة أشهر | لا ينطبق | لا ينطبق | |
| لا شيء | ١ | لا ينطبق | لا ينطبق | أقل من ١ |
| أسبوع واحد عن كل شهر من الخدمة غير المستكملة، على ألا يقل مبلغ التعويض عن أجر ستة أسابيع ولا يتجاوز أجر ثلاثة أشهر | ١ | لا ينطبق | ٣ | ١ |
| | ٢ | ٣ | ٣ | ٢ |
| | ٣ | ٤ | ٤ | ٣ |
| | ٤ | ٥ | ٥ | ٤ |
| | ٥ | ٦ | ٦ | ٥ |
| | ٦ | ٧ | ٧ | ٦ |
| | ٧ | ٨ | ٨ | ٧ |
| | ٩ | ٩ | ٩ | ٨ |
| | ٩,٥ | ٩,٥ | ٩,٥ | ٩ |
| | ١٠ | ١٠ | ١٠ | ١٠ |
| | ١٠,٥ | ١٠,٥ | ١٠,٥ | ١١ |
| | ١١ | ١١ | ١١ | ١٢ |
| | ١١,٥ | ١١,٥ | ١١,٥ | ١٣ |
| | ١٢ | ١٢ | ١٢ | ١٤ |
| | ١٢ | ١٢ | ١٢ | ١٥ أو أكثر |

- (ب) يحصل الموظف الذي ينهى تعيينه لأسباب صحية على تعويض مساوٍ للتعويض المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذا المرفق على أن يخفض مبلغ التعويض بمقدار

أي استحقاق عجز يحصل عليه الموظف بموجب النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة عن عدد الأشهر المقابلة في جدول التعويض؛

(ج) الموظف الذي ينهى تعيينه بسبب الخدمة غير المرضية، أو الذي يفصل فصلا تأديبيا لسوء السلوك خلاف الفصل دون سابق إنذار، يمكن أن يعطى، حسب تقدير الأمين العام، تعويضا لا يتجاوز نصف التعويض المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذا المرفق؛

(د) لا يدفع أي تعويض لمن يلي:

١' الموظف الذي يستقيل، إلا في الحالات التي يكون الموظف قد تلقى فيها إشعارا بإنهاء الخدمة وتم فيها الاتفاق على تاريخ إنهاء الخدمة؛

٢' الموظف المعين لفترة اختبار أو لمدة غير محدودة الذي يُنهى تعيينه خلال السنة الأولى للخدمة؛

٣' الموظف المعين تعيينا مؤقتا محدد المدة الذي تكتمل خدمته في تاريخ انتهاء التعيين المحدد في كتاب التعيين؛

٤' الموظف المفصول دون سابق إنذار؛

٥' الموظف الذي يهجر منصبه؛

٦' الموظف الذي يتقاعد بموجب النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

(هـ) يجوز أن يدفع للموظفين المعيّنين خصيصا لخدمة المؤتمرات أو لخدمات أخرى قصيرة الأجل، أو للعمل في بعثة، أو بصفتهم خبراء، وللموظفين المعيّنين محليا للخدمة في المكاتب الدائمة خارج المقر، تعويض إنهاء الخدمة إذا ورد نص بهذا المعنى في كتب تعيينهم وطبقا لما تنص عليه تلك الكتب.