

Distr.: General
21 October 2016
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الحادية والسبعون
البند ١٣٩ من جدول الأعمال
إدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولا - مقدمة

- ١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقارير الأمين العام التالية:
- (أ) استعراض عام لإصلاح إدارة الموارد البشرية: السعي إلى إيجاد قوة عاملة عالمية دينامية ومهتمة وقادرة على التكيف من أجل الأمم المتحدة (A/71/323)؛
- (ب) التنقل (A/71/323/Add.1)؛
- (ج) استعراض عام لإصلاحات إدارة الموارد البشرية: تقييم نظام النطاقات المستصوبة (A/71/323/Add.2)؛
- (د) تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/71/360)؛
- (هـ) تكوين الأمانة العامة: الموظفون المقدمون دون مقابل والموظفون المتقاعدون والخبراء الاستشاريون وفردى المتعاقدين (A/71/360/Add.1)؛
- (و) ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل، من ١ تموز/يوليه ٢٠١٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦ (A/71/186)؛
- (ز) تعديلات على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين (A/71/258)؛



الرجاء إعادة استعمال الورق

261016 261016 16-17872 (A)



(ح) أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/71/334)؛

(ط) الأفراد العسكريون وأفراد الشرطة المعارون وهم في الخدمة الفعلية

(A/71/257).

٢ - وأثناء نظر اللجنة الاستشارية في التقارير، اجتمعت بممثلين عن الأمين العام قدموا إليها معلومات وإيضاحات إضافية اختُتمت برودود خطية وردت في ٢٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦.

٣ - وتتناول الفروع من الثاني إلى الرابع أدناه تقرير الأمين العام المعنون "استعراض عام لإصلاح إدارة الموارد البشرية: السعي إلى إيجاد قوة عاملة عالمية دينامية ومهتمة وقادرة على التكيف من أجل الأمم المتحدة" وإضافتيه المعنونتين "التنقل" (Add.1)، و "استعراض عام لإصلاحات إدارة الموارد البشرية: تقييم نظام النطاقات المستصوبة" (Add.2). وتتناول الفروع من الخامس إلى التاسع التقارير الأخرى للأمين العام المتصلة بإدارة الموارد البشرية، والمشار إليها في الفقرات الفرعية (د) إلى (ط) من الفقرة ١ أعلاه.

٤ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن الجمعية العامة لم تحتتم نظرها في تقارير الأمين العام عن مسائل إدارة الموارد البشرية وتقرير اللجنة الاستشارية ذوي الصلة المقدمة خلال الدورتين التاسعة والستين والسبعين، باستثناء تقرير واحد بشأن التعديلات المقترح إدخالها على النظامين الأساسي والإداري للموظفين (A/70/746)^(١). وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة بأنه، في أعقاب قرار الجمعية العامة إرجاء نظرها في تقارير الدورة التاسعة والستين حتى الجزء المستأنف الأول من دورتها السبعين (المقرر ٥٥٣/٦٩) وعرض العديد من التقارير الإضافية الجديدة بشكل رسمي لأول مرة في دورتها السبعين بشأن طائفة من مسائل إدارة الموارد البشرية، لم تتخذ الجمعية العامة أي قرار رسمي بشأن أي من هذه التقارير في الجزء الأول من دورتها السبعين، على أساس أن هناك تقارير مستكملة ستقدم في الدورة الحادية والسبعين خلال ما يعتبر عموماً "سنة الموظفين". وإضافة إلى ذلك، يفيد الأمين العام أن تقريره المستكمل عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية (A/71/323)، بما يشمل إضافتيه عن التنقل والنطاقات المستصوبة) يجبُ التقرير السابق من الدورة التاسعة والستين والتقارير ذات الصلة بشأن التنقل، وإدارة الأداء، وبرنامج الفنيين الشباب وتقييم النطاقات المستصوبة (A/69/190 و Add.1 و Add.2 و Corr.1 و Add.3 و 4 و A/70/254).

(١) إن الجمعية العامة، وقد نظرت في تقرير الأمين العام وتقرير اللجنة الاستشارية ذي الصلة، أيدت استنتاجات وتوصيات اللجنة في قرارها ٢٥٦/٧٠ الذي اتخذته في ١ نيسان/أبريل ٢٠١٦.

٥ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن أحدث تقارير الأمين العام تتضمن عددا من المقترحات التي سبق طرحها في تقاريره المقدمة في الدورتين التاسعة والستين والسبعين، والتي سبق للجنة أن أعربت عن رأيها بشأنها في تقارير سابقة. وفي هذه الحالات، تستنسخ اللجنة في هذا التقرير البعض من توصياتها السابقة مع تحديث التفاصيل، حسب الاقتضاء. وفي حالات أخرى، يقدم الأمين العام مقترحات جديدة أو منقحة، وتنظر اللجنة في الأسس الموضوعية لكل مقترح بالاقتران مع المعلومات الأساسية والملاحظات والتوصيات ذات الصلة المضمنة في هذا التقرير.

٦ - وزُودت اللجنة، بناء على طلبها، بقائمة مدرجة في المرفق الأول من هذا التقرير تشمل المبادرات المفصلة في مختلف التقارير، مع وصف مقتضب لأصل المقترحات وأي تعديلات أو جوانب جديدة تُعرض على اللجنة للمرة الأولى. وتشمل القائمة: (أ) إصلاحات إدارة الأداء؛ و (ب) التغييرات المقترحة على امتحان برنامج الفنيين الشباب؛ و (ج) اقتراح تخفيض فترة الإعلان عن الوظائف الشاغرة من ٦٠ إلى ٣٠ يوماً؛ و (د) الفرص الوظيفية المتاحة للموظفين من فئة الخدمات العامة؛ و (هـ) التعديلات المقترحة إدخالها على قيود التوظيف المفروضة بموجب قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١؛ و (و) الجهود المبذولة لتحسين التخطيط للقوة العاملة؛ و (ز) استراتيجية جديدة لتحقيق المساواة بين الجنسين في صفوف المستويات المهنية بحلول عام ٢٠٣٠.

ثانياً - استعراض عام لإصلاح إدارة الموارد البشرية

تعليقات عامة

٧ - قُدم تقرير الأمين العام عن الاستعراض العام لإصلاح الموارد البشرية (A/71/323) عملاً بقرارات الجمعية العامة ٢٥٥/٦٧ و ٢٥٢/٦٨ و ٢٦٥/٦٨ و ٢٤٤/٧٠ و ٢٨٦/٧٠ وهو يعرض معلومات مستوفاة عن تنفيذ إصلاحات إدارة الموارد البشرية في المنظمة التي بدأ تنفيذها منذ الدورة الثالثة والستين للجمعية العامة. ويرد في الجدول ١ من التقرير موجز عن التقدم المحرز في تنفيذ هذه الإصلاحات المتعلقة بالموارد البشرية، وهو يتضمن تفاصيل عن إصلاح العقود، وإدخال تعديلات على نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات، واختيار الموظفين واستقدامهم، وإدارة الأداء.

٨ - ويشير الأمين العام في تقريره إلى أنه في حين أُحرز تقدم مطرد في تنفيذ خطة إصلاح الموارد البشرية التي اقترحت قبل عشر سنوات، فإن العديد من عمليات إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة ليست بعد بمتكاملة على نحو تام. وأدى بدء تشغيل نظام أوموجا (نظام إدارة

موارد المؤسسة في الأمانة العامة) وتحسين نظام إنسبيرا (أداة التوظيف الإلكترونية) أيضا إلى إبراز الحاجة إلى اتباع نهج أكثر تكاملا (المرجع نفسه، الفقرتان ٣ و ٤). وعلاوة على ذلك، يذكر الأمين العام عددا من المبادرات التنظيمية التي من شأنها، في رأيه، أن تبرر الحاجة إلى تحديث النهج المتبع. وتشمل هذه المبادرات: الحاجة إلى سياسات للموارد البشرية أكثر تركيزا على الميدان تمشيا مع التوصيات التي قدمها الفريق المستقل الرفيع المستوى المعني بعمليات السلام في تقريره (انظر A/70/95-S/2015/446)؛ والمقترحات المتعلقة بوضع نموذج جديد لتقديم الخدمات على الصعيد العالمي في الأمانة العامة (انظر A/71/417) واعتماد خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، بما في ذلك هدف التنمية المستدامة رقم ٥ بشأن المساواة بين الجنسين (انظر A/71/323، الفقرة ١٥٥).

٩ - وعموما، يخلص الأمين العام إلى أن المنظمة لم تحقق بعد الهدف المتمثل في إيجاد قوة عاملة شاملة مهتمة وقادرة على التكيف، يكون بمسئعها إنجاز ولاية المنظمة، وتستوفي شرطي التوازن التام بين الجنسين والتمثيل الجغرافي الكامل (المرجع نفسه، الفقرة ٣). وهو يعتزم أن يعرض على الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين إطارا محدثا لإدارة الموارد البشرية في المنظمة. واستنادا إلى احتياجات مختلف الجهات المعنية، بما فيها الدول الأعضاء ومديرو البرامج والموظفون الأفراد، وبناء على الإصلاحات السابقة، يعرض الأمين العام المجالات المواضيعية الثلاثة التي سينبني عليها هذا الإطار، وهي: (أ) إدارة المواهب؛ و (ب) تقديم خدمات الموارد البشرية؛ و (ج) دعم تشكيل ثقافة المنظمة (المرجع نفسه، الفقرتان ٦ و ١٥٧).

١٠ - وترى اللجنة الاستشارية أن التقرير الأخير للأمين العام عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية يجمع المعلومات بشأن عدد من المبادرات المختلفة ويعرض تقييما أوضح للتحديات التي تواجه المنظمة في مجال إدارة الموارد البشرية، فضلا عن نهج استراتيجي ومتكامل للتغلب عليها.

١١ - وتؤيد اللجنة الاستشارية اعتزام الأمين العام تقديم اقتراح مفصل عن تطور إطار الموارد البشرية في الدورة الثالثة والسبعين للجمعية العامة.

١٢ - وترى اللجنة الاستشارية أن الإطار ينبغي أن يعكس تقييما شاملا للأثر المترتب على جميع مبادرات إصلاح الموارد البشرية المضطلع بها خلال العقد الماضي، وأن يتناول المسائل التي ثبتت صعوبتها باستمرار مع مرور الوقت، مع العلم أن العديد منها نوقش مرارا وتكرارا في إطار اللجنة (بما في ذلك في هذا التقرير) مثل أوجه القصور في عمليات اختيار الموظفين، وتحديد شباب القوة العاملة عن طريق التعيين الخارجي، وإدارة الأداء،

والعراقيل التي تحول دون تحقيق أهداف التوازن الجنساني والجغرافي (انظر أيضا الفقرات ٢٧ إلى ٥٤ أدناه). وتشدد اللجنة أيضا على أن هذا الإطار ينبغي أن يأخذ في الحسبان أيضا أفضل الممارسات في مجال إدارة الموارد البشرية.

المشاريع التجريبية

١٣ - يشير تقرير الأمين العام بصورة متكررة إلى مشاريع تجريبية مختلفة نُفذت لاختبار تطبيق سياسات أو نُهج معينة في مجال الموارد البشرية قبل الشروع في تنفيذ مبادرة مكتملة على نطاق المنظمة. وتشمل هذه المشاريع: تجريب اختبار اختيار أولي من دون مراقبة عبر الإنترنت لمقدمي الطلبات لملء شواغر معينة ضمن شبكة التنظيم والإدارة (المرجع نفسه، الفقرة ٣٩) ونُهج جديدة لترتيبات العمل المرنة (المرجع نفسه، الفقرة ١١٥). وعند الاستفسار، زُودت اللجنة الاستشارية بقائمة المشاريع التجريبية الستة المشار إليها في التقرير، إلى جانب الآثار المترتبة عليها في التكاليف، والأساس التشريعي (عند الاقتضاء)، وتقييم موجز لنتائج كل مشروع (انظر المرفق الثاني لهذا التقرير).

١٤ - وفي ضوء استعراضها للقائمة المقدمة، لم تقتنع اللجنة الاستشارية باكتمالها نظرا لعدم تضمينها مشروعين على الأقل من المشاريع التجريبية بشأن مختلف جوانب إدارة الموارد البشرية وهما: تجربة تفويض السلطة إلى إدارة الدعم الميداني فيما يتعلق بالمسائل التأديبية (انظر A/71/186، الفقرة ١١)، ومركز التقييم التجريبي في بون، الذي أنشئ بمبادرة من إدارة الدعم الميداني بهدف بناء مجمع من المرشحين المؤهلين لتعزيز إدارة تعاقب كبار موظفي دعم البعثة (انظر A/70/837، الفقرات ٧٣-٧٦). وتلاحظ اللجنة أيضا أن من بين المشاريع المذكورة في القائمة، أُشيرَ إلى قرار وقف تنفيذ مشروع تجربي لإنشاء نظام لإدارة التعلم في نظام إنسبير، بدأ تشغيله في الفترة ٢٠١٠-٢٠١٢ وتقدر تكاليفه بنحو ٩٥٢ ٠٠٠ دولار، وذلك بصورة تدريجية اعتبارا من عام ٢٠١٧ على الرغم من اعتباره مشروعاً ناجحاً في بادئ الأمر.

١٥ - وفي هذا الصدد، فإن اللجنة الاستشارية ليست على علم بوضع أي معايير أو توجيهات أو هيكل إداري أساسي لكفالة دراسة المشاريع الرائدة دراسة مُحكمة، وتبريرها بصورة كاملة من حيث التكاليف والفوائد، وتقييم أثرها على نحو كامل وشفاف. وفي ضوء تزايد أهمية نموذج المشاريع التجريبية وتواتر استخدامه في الوقت الراهن لاختبار مختلف النُهج السياساتية، توصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يُصدر مبادئ توجيهية واضحة بشأن صياغة المشاريع التجريبية

في مجال الموارد البشرية، والموافقة عليها وتنفيذها وتقييمها، وأن يقدم معلومات عن ذلك في تقريره الاستعراضي المقبل الذي سيقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين.

إصلاح إدارة الموارد البشرية

١٦ - يقسم الفرع الثالث من تقرير الأمين العام الخطة الحالية لإصلاح الموارد البشرية إلى أربعة مجالات: (أ) مبادرات الإطار التعاقدية؛ و (ب) مبادرات إطار إدارة المواهب؛ و (ج) الاحتياجات الميدانية والمنظور الميداني؛ و (د) صحة الموظفين ورفاههم. وتقدم اللجنة الاستشارية أدناه ملاحظات وتوصيات في إطار نفس الفئات الأربع.

ألف - مبادرات الإطار التعاقدية

١٧ - يشير الأمين العام في تقريره إلى أن الخطوات الأولى في خطة إصلاح الموارد البشرية تهدف إلى موازنة الترتيبات التعاقدية المتباينة وتحسين شروط الخدمة. وكلاهما كان عقبة كأداء أمام تنقل الموظفين داخل الأمانة العامة وبين المقر والمواقع الميدانية (انظر A/71/323، الفقرة ٢).

١٨ - ويشير الأمين العام إلى أنه على إثر اتخاذ الجمعية العامة القرار ٢٥٠/٦٣، أُقرت اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ ترتيبات تعاقدية منقحة تضم ثلاثة أنواع من التعيينات (التعيين المؤقت، والتعيين المحدد المدة، والتعيين المستمر) في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين. وترد في الفقرات ١١ إلى ١٨ من التقرير تفاصيل المعلومات الأساسية ومعلومات عن التقدم المحرز بشأن إصلاح نظام التعاقد. وترد في الفقرتين ٢٠ و ٢١ أدناه ملاحظات اللجنة الاستشارية وتوصياتها فيما يتعلق بالاستعراض الجاري للتعينات المستمرة.

١٩ - وعلاوة على ذلك، يشير التقرير أيضاً إلى موازنة شروط الخدمة في الميدان في عام ٢٠١١، على إثر اتخاذ الجمعية العامة القرار ٢٤٨/٦٥، بما يشمل: موازنة تصنيف مراكز عمل البعثات مع التصنيف المعتمد في وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها استناداً إلى الاعتبارات الأمنية؛ وإدخال بدل مشقة إضافي للموظفين العاملين في مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسر؛ ومواءمة تسميات ودورات الراحة والاستحمام للبعثات الميدانية (المرجع نفسه، الفقرات ٢١-٢٣). ويجري في الآونة الأخيرة، عقب اتخاذ القرار ٢٤٤/٧٠، إدخال تغييرات تدريجية على نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات، على النحو الذي اقترحتته لجنة الخدمة المدنية الدولية (المرجع نفسه، الفقرات ٢٤-٢٧).

٢٠ - وفيما يتعلق باستعراض التعيينات المستمرة، يقدم تقرير الأمين العام معلومات مستكملة بشأن استعراض عام ٢٠١٢ لعملية التحويل إلى التعيينات المستمرة، الذي اختتم في ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٤، حيث مُنحت في إطاره تعيينات من هذا القبيل إلى ٢ ٣٣٩ موظفا في الفئة الفنية والفئات العليا وفئة الخدمة الميدانية وإلى ٥٦٠ موظفا في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها (المرجع نفسه، الجدول ٢). ويتوقع الانتهاء من الاستعراض السنوي الثاني لعام ٢٠١٣، الجاري حاليا، بحلول ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦. ووفقا للقرار ٢٤٧/٦٥، الذي أنشئت بموجبه "حافظتنا الوظائف" (انظر الفقرة ٢١ أدناه)، فإن العدد الأقصى من التعيينات المستمرة التي يمكن منحها هو ١ ٦٦٠ تعيينا لموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا وفئة الخدمة الميدانية و ٢٤٤ تعيينا لموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها.

٢١ - وتذكر اللجنة الاستشارية بما أشارت إليه في استعراضها السابق لهذه المسألة من أن "حافضة الوظائف" تُحسب على أساس تطبيق المعايير التي حددها الجمعية العامة في قرارها ٢٤٧/٦٥، الذي قررت فيه الجمعية العامة أن الاحتياجات المستمرة للمنظمة ينبغي أن تحدّد على أساس الوظائف الثابتة والمؤقتة التي تزيد مدتها عن خمس سنوات، فضلا عن المساعدة المؤقتة العامة في البعثات السياسية الخاصة (انظر A/69/190، الفقرة ١٧، و A/69/572، الفقرة ١٢). وقررت الجمعية العامة أن تحدد المستوى الأولي لحافضي الوظائف بما نسبته ٧٥ في المائة من هذه الوظائف (انظر القرار ٢٤٧/٦٥، الفقرات ٥٠-٥٢). ويفيد الأمين العام في تقريره السابق عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية (A/69/190) مصادفة صعوبة في تطبيق معايير الأهلية الحالية للتحويل إلى التعيينات المستمرة، لأنه تبين أن بعض الموظفين غير مؤهلين لعدم استيفائهم شرط إتمام أربعة تقارير لتقييم الأداء على النحو المطلوب في الفقرة ٥٣ (د) من القرار ٢٤٧/٦٥. وأوضح الأمين العام أن ذلك مرده أن الموظفين ذوي التعيينات القصيرة المدة كانت تُعدّ لهم في كثير من الأحيان، قبل إدخال إصلاحات نظام التعاقد، تقارير أداء خاصة تغطي فترات تقل مدتها عن سنة واحدة. وبالإضافة إلى ذلك، أدت كثرة تنقل الموظفين أو المشرفين خلال دورة التقرير إلى إنجاز تقارير أداء تغطي مدة تقل عن سنة واحدة. وقد اقترح الأمين العام آنذاك تدبيرا انتقاليا يتيح اعتبار الموظفين الذين حصلوا على تقديرات مرضية في جميع تقارير الأداء عن السنوات الأربع السابقة، بما فيها التقارير التي تغطي مدة تقل عن سنة واحدة، في حكم المؤهلين. وأعربت اللجنة الاستشارية آنذاك أيضا عن رأي مفاده أنه ينبغي توخي نهج حذر إزاء اقتراح إدخال تعديلات على أي من معايير الأهلية للتحويل إلى تعيين مستمر اعتبارا لضرورة الحفاظ على الاتساق والإنصاف من سنة إلى أخرى (انظر A/69/572، الفقرة ١٤). وتلاحظ اللجنة

أن التقرير الأخير للأمين العام لا يتضمن أي تفاصيل عن هذا الاقتراح أو أي اقتراح آخر بشأن تغيير مقترح في معايير الأهلية للتحويل إلى التعيين المستمر. وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن معايير الأهلية للتحويل إلى التعيين المستمر ينبغي أن تكفل الإنصاف والاتساق.

٢٢ - وفي تقريره الأخير عن تكوين الأمانة العامة، يذكر الأمين العام أن نسبة التعيينات الدائمة/المستمرة إلى مجموع الموظفين قد ارتفعت من ١٧ في المائة في عام ٢٠١٢ إلى ٢٢ في المائة في عام ٢٠١٦ (انظر A/71/360، الجدول ٢)، ويُعزى ذلك أساساً إلى عملية تحويل التعيينات إلى النوع الدائم التي تتم مرة واحدة وعملية التعيين لأول مرة في تعيينات مستمرة. وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه إذا تم في إطار عملية الاستعراض الجارية منح ٦٠٠ ١ تعييناً إضافياً من التعيينات المستمرة، فسترتفع نسبة الموظفين الحاصلين على تعيينات دائمة أو مستمرة إلى ٢٦ في المائة. وأبلغت اللجنة أيضاً بأن عدد التعيينات المستمرة المتاحة للمنح سينخفض باستمرار من عملية إلى أخرى حتى بلوغ الحد الأقصى الذي حددته الجمعية العامة. وتؤكد اللجنة الاستشارية على أن النسبة العامة للتعيينات الدائمة/المستمرة إلى مجموع الموظفين ينبغي أن تُرصد عن كثب على نحو يكفل التوازن المناسب في إجمالي القوة العاملة العالمية في الأمانة العامة (انظر أيضاً A/69/572، الفقرة ١٤).

باء - إطار ومبادرات إدارة المواهب

٢٣ - عُرض إطار إدارة المواهب لأول مرة قبل عشر سنوات في تقرير الأمين العام المعنون "الاستثمار في الموارد البشرية" (A/61/255) وركز على تحقيق التكامل بين أربعة مجالات، وهي: التخطيط للقوة العاملة؛ واختيار الموظفين واستقدامهم؛ وإدارة الأداء؛ والتعلم والتطوير الوظيفي.

١ - التخطيط للقوة العاملة

٢٤ - أشارت اللجنة الاستشارية، في عدد من المناسبات، إلى الحاجة إلى التخطيط المنهجي للقوة العاملة (انظر A/63/526 و Corr.1، الفقرة ٩؛ و A/65/537، الفقرة ٩؛ و A/67/545، الفقرتان ١٢ و ١٣). وحثت الجمعية العامة الأمين العام في الفقرة ١٦ من قرارها ٢٥٢/٦٨ على أن يضع نظاماً لتخطيط القوة العاملة على سبيل الأولوية وأن يعرضه على نظر الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين. وقدم الأمين العام في تقريره الاستعراضي السابق عن استعراض إصلاح إدارة الموارد البشرية بعض التفاصيل في هذا الصدد، ولا سيما فيما يتعلق بتنفيذ مشروع تجريبي في شعبة الخدمات الطبية (انظر A/69/190، الفقرة ٣٠)، وفي تحديد بعض التحديات التي تعترض تحسين التخطيط للقوة العاملة (المرجع نفسه،

الفقرة ٣٣). وقد أعربت اللجنة الاستشارية آنذاك في تقريرها ذي الصلة عن أسفها لعدم تزويدها بمزيد من التفاصيل في تقرير الأمين العام، وأشارت إلى عدم اقتناعها بالأسباب المقدمة تبريرا لعدم إحراز تقدم ملحوظ، وأعربت عن رأيها بأن قدرا ثميناً من الوقت قد أُهدر في وضع نظام قوي لتخطيط القوة العاملة (انظر A/69/572، الفقرة ١٩).

٢٥ - ويصف الأمين العام في تقريره الأخير العديد من المبادرات التي أُتخذت منذ ذلك الحين في هذا الصدد، بما في ذلك إنشاء منهجية الخطوات الخمس لتخطيط القوة العاملة (انظر A/71/323، الشكل الأول)، ووضع دليل المستخدم لتخطيط القوة العاملة، وبدء تنفيذ برنامج منح الشهادات الميدانية، وتنفيذ مشاريع تجريبية في العديد من العمليات الميدانية وفيما يتصل بما عدده ١٤ من استعراضات ملاك الموظفين المدنيين التي أُجريت في البعثات (المرجع نفسه، الفقرة ٣٤). ويوجز المرفق الأول لتقرير الأمين العام أيضا التقدم المحرز في وضع نظام شامل لتخطيط القوة العاملة سواء من حيث الجهود الخاصة بمختلف الشبكات الوظيفية أو من حيث النهج القائمة على الكيان.

٢٦ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية، على وجه الخصوص، نتائج التحليل الذي أُجري بشأن معدل استبدال المتقاعدين والذي بيّن أن نسبة لا تتجاوز حاليا ٢٥ في المائة من الموظفين المتقاعدين في عينة أُخذت مؤخرا قد استُبدلت دون حدوث فجوة في الخدمة. ونتيجة لذلك، أُدخل تغيير في السياسات يقتضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة لمدة لا تقل عن ١٢ شهرا قبل بلوغ الموظف السن الإلزامية لانتهاؤ الخدمة. وبالإضافة إلى ذلك، يشير الأمين العام إلى أنه قد جرى إعداد تنبؤات بحالات التقاعد على مدى خمس سنوات لشبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني حدّدت ٢٧٤ وظيفة للإدراج في موجزات تتبّع الوظائف الشاغرة على مدى السنوات الخمس المقبلة. وأبلغت اللجنة، عند الاستفسار، بأن هذه الشواغر ستكون مفتوحة للمرشحين الخارجيين. ومنذ استعراضها للتقرير السابق الذي أعده الأمين العام عن الاستعراض العام لإصلاح الموارد البشرية، اعترفت اللجنة الاستشارية بإحراز تقدم على عدة جبهات مختلفة في وضع نظام شامل لتخطيط القوة العاملة. وفي هذا الصدد، تشدد اللجنة على أهمية تحديد الروابط وكفالة الاتساق بين سائر مقترحات الإصلاح ومختلف الجهود الرامية إلى تحسين تخطيط القوة العاملة. فعلى سبيل المثال، لا يبدو الاقتراح الداعي إلى تمديد الحدود الزمنية المقررة لتشغيل الموظفين الذين تجاوزوا سن التقاعد (انظر الفقرات ٥٠-٥٣ أدناه) متسقاً مع الجهود الرامية إلى الحد من الفجوات في الخدمة في الفترة الفاصلة بين بلوغ الموظف السن الإلزامية لإنهاء الخدمة وتوظيف من يحل محله على وجه السرعة.

٢ - اختيار الموظفين واستقدامهم

٢٧ - يقدم الأمين العام في الفقرات ٣٦ إلى ٧٦ من آخر تقاريره معلومات عن اختيار موظفي الأمانة العامة واستقدامهم، بما في ذلك تفاصيل عن الأطر الزمنية للاستخدام وتقييماتها، وعن برنامج الأمم المتحدة للفنيين الشباب، وفرص التطوير الوظيفي المتاحة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، وأنشطة الاتصال، والجهود الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين، واستخدام الموظفين المتقاعدين.

الأطر الزمنية لاستخدام الموظفين وتقييماتها

٢٨ - يشير الأمين العام إلى عملية استخدام الموظفين في مراكز العمل غير الميدانية لشغل وظائف أُعلن عنها لمدة ٦٠ يوماً على موقع إنسبيرا في عام ٢٠١٥ فيقول إنها استغرقت، في إطار النظام الحالي لاختيار الموظفين (انظر ST/AI/2010/3)، ما متوسطه ٢٣٩ يوماً منذ بدء الإعلان عن الوظيفة الشاغرة وحتى اختيار المرشح. ويُعزى طول عملية الاستخدام أساساً إلى أن المديرين المكلفين بالتعيين يلزمهم ١١٥ يوماً في المتوسط لفرز المرشحين وتقييمهم والتوصية بتعيين أفضلهم. ويذكر الأمين العام أنه، لكل وظيفة شاغرة غير ميدانية يُعلن عنها، يكون على المديرين المكلفين بالتعيين استعراض ما بين ٢٠٠ و ٤٠٠ طلب للوظائف من الرتبة ف-٣ ويصل هذا العدد إلى ٨٠٠ طلب بالنسبة للوظائف من الرتبة ف-٤ (انظر A/71/323، الفقرة ٣٧). وقد زُوِّدت اللجنة، بناء على طلبها، ببيان مفصل لمتوسط عدد المتقدمين لشغل كل وظيفة من الوظائف الشاغرة المعلن عنها خلال السنوات الست الأخيرة موزعاً حسب رُتب الوظائف، ويشير هذا البيان إلى أن ما متوسطه ٢١٨ طالباً وظيفة تقدّم في عام ٢٠١٦ لكل وظيفة من الوظائف المعلن عنها (انظر المرفق الثالث لهذا التقرير). وفيما يتعلق بالعمليات الميدانية، استغرقت عملية الاستخدام ٦٩ يوماً في المتوسط بالنسبة للشواغر التي شُغلت عن طريق "التوظيف من قوائم المرشحين المقبولين" و ١٨٩ يوماً في المتوسط بالنسبة للشواغر "الخاصة بمناصب معينة"، وكان نحو ٤٥ في المائة من هذه الأطر الزمنية مخصصاً لفرز وتقييم المرشحين من جانب المديرين المكلفين بالتعيين (المرجع نفسه، الفقرة ٣٨). ويتضمن الجدول ٤ الوارد في التقرير معلومات مفصلة عن الأطر الزمنية للتوظيف لغرض ملء الشواغر المعلن عنها من الرتبة ف-٣ وحتى الرتبة مد-٢، سواء أكان الاختيار يتم من قوائم المرشحين المقبولين أو من غير هذه القوائم.

٢٩ - وفي ذلك الصدد، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن البيان المفصل للأطر الزمنية للتوظيف الذي أشار إليه الأمين العام لا يشمل الوقت الذي يستغرقه تصنيف الوظائف، وهو أمرٌ لازم بالنسبة إلى الوظائف الجديدة والوظائف التي لم يسبق تصنيفها وتلك التي أُدخلت

تعديلات جوهرية على الواجبات والمسؤوليات المرتبطة بها. وليس من الواضح للجنة إلى أي مدى تُعتبر عملية التصنيف هذه جزءاً من الأطر الزمنية الميمنة أعلاه لاستقدام الموظفين. وبالنظر إلى الغموض الذي يكتنف الصلة بين عمليات تصنيف الوظائف وعمليات استقدام الموظفين، تعتزم اللجنة الاستشارية أن تبقى هذه المسألة قيد النظر في سياق دراستها لتقرير الأمين العام المقبل عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية.

٣٠ - وبغية التقليل من الوقت الذي يستغرقه المديرون المكلفون بالتعيين للتوصية بقبول المرشحين، نفذ الأمين العام مشروعاً تجريبياً يُدار مركزياً لتقييم الإعلان عن الوظائف الشاغرة داخل شبكة التنظيم والإدارة في إطار النظام الحالي لاختيار الموظفين، دُعي من خلاله جميع المرشحين المؤهلين إلى إجراء اختبار اختياري أولي. واستناداً إلى ذلك النهج، خُفض عدد المتقدمين للوظائف الذين يتعين على المديرين المكلفين بالتعيين استعراض طلباتهم بنسبة ٥٠ في المائة وتبين أن من الممكن تقصير الإطار الزمني لاستقدام الموظفين بما يقدر بثلاثين يوماً (المرجع نفسه، الفقرة ٣٩). ويشير الأمين العام في تقريره إلى اعتماده التوسع في استخدام اختبارات الاختيار الأولي بحيث تُنفذ في شبكات وظيفية أخرى.

٣١ - ويُطبَّق هذا النهج حالياً على الوظائف الشاغرة المعلن عنها في إطار النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم، وسيصبح هو الممارسة المتبعة مع ازدياد عدد الشبكات الوظيفية المشمولة بالنظام الجديد (المرجع نفسه، الفقرة ٤١)؛ انظر أيضاً الفرع الثالث أدناه للاطلاع على ملاحظات اللجنة الاستشارية وتوصياتها ذات الصلة بشأن نظام التنقل المنظم). ويشير الأمين العام، في الإضافة التي أُلحقها بتقريره وتناول فيها موضوع تنقل الموظفين، إلى أن المرشحين في الجولة الأولى من الإعلان عن الشواغر في الشبكة الوظيفية للسياسة والسلام والعمل الإنساني طُلب إليهم، في سياق هذه العملية، خوض اختبار عام للقدرة (انظر A/71/323/Add.1، الفقرة ٢١). وقد أفيدت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن الاختبار المذكور يتألف من ثلاثة مكونات هي: القدرة على الاستدلال بناءً على النص، والقدرة على الاستدلال التحليلي، والقدرة على الاستدلال بناءً على الحالة. وتشير اللجنة إلى أن اختبارات المعارف الفنية و/أو المقابلات لا تُجرى إلا في المرحلة التالية من عملية الاختيار.

٣٢ - وقد أعربت اللجنة من قبل عن تحفظاتها على استخدام أساليب الاختبار المعرفي العامة لفرز المرشحين، مشيرةً إلى ضرورة إجراء مزيد من البحوث والتحليلات للتأكد من أن هذه الأساليب الجديدة تعكس على نطاق واسع الممارسات التي يتبعها مختلف أعضاء المنظمة وتلائم الطابع الدولي للأمم المتحدة (انظر A/69/572، الفقرتان ١١٣ و ١١٤). وترد

في الفقرتين ٣٨ و ٣٩ أدناه تعليقات إضافية عن تطبيق أساليب الاختبار في سياق برنامج الفئيين الشباب.

٣٣ - وتكرر اللجنة الاستشارية الإعراب عن تحفظاتها بشأن استحداث أساليب عامة للاختبار المعرفي وتوقع أن يُجرى تقييم شامل للعمليات التحريبتين المنفذتين ضمن شبكة التنظيم والإدارة وشبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني قبل التوسع في تطبيق هذا النهج المتعلق باختبار المرشحين.

٣٤ - ولمزيد من اختصار الفترة الزمنية اللازمة لاستقدام الموظفين، يقترح الأمين العام في آخر تقاريره أن تخفض الجمعية العامة الفترة القياسية المعتمدة حالياً للإعلان عن الوظائف الشاغرة الخاصة بمناصب معينة من الفئة الفنية والفئات العليا من ٦٠ إلى ٣٠ يوماً (انظر A/71/323، الفقرة ٤٣). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن اقتراح تقصير مدة الإعلان عن الوظائف الشاغرة عُرض على الجمعية العامة عدة مرات خلال العقد الماضي. وقد سبق الإعراب عن تحفظات مفادها أن تقصير مدة الإعلان يمكن أن يضر بالمرشحين المحتملين الذين ينتمون إلى دول أعضاء لا تتوفر فيها إمكانية الوصول إلى الموقع الشبكي للأمم المتحدة إلا بصورة محدودة بسبب معوقات تتصل بالتكنولوجيا. ويذكر الأمين العام أن البعثات الميدانية تقوم في الوقت الحالي بالإعلان عن الوظائف الشاغرة الخاصة بمناصب معينة لمدة ٣٠ يوماً فقط، وأن هذا الأمر لم يُعق اجتذاب المرشحين الملائمين. وعلاوة على ذلك، فإن البيانات التي جُمعت منذ بدء تنفيذ نظام إنسبيرا في عام ٢٠١٠ تبرهن على أن أغلب المرشحين يقدم طلبه إما في بداية فترة الإعلان عن الوظيفة الشاغرة أو في نهايتها بغض النظر عن طول مدتها (المرجع نفسه). وقد زُوِّدت اللجنة، عند الاستفسار، بتحليل للبيانات يوضح انطباق هذا النمط على مقدّمي طلبات التوظّف من البلدان المتقدمة النمو والبلدان النامية، على حدّ سواء. وأوضح التحليل أيضاً أنه، في ضوء تطور التكنولوجيا وتوافر أداة إلكترونية لاستقدام الموظفين تتمثل في نظام إنسبيرا إضافةً إلى البوابة الوظيفية للأمم المتحدة، لن يؤدي التخفيض المقترح لمدة الإعلان عن الوظائف الشاغرة إلى حرمان المرشحين المحتملين في بلدان معينة من أي فرص.

٣٥ - وفي ذلك الصدد، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن الأمين العام اقترح في تقريره عن تنقل الموظفين إجراء تخفيض مماثل لفترة الإعلان عن الشواغر في سياق إطار التنقل الجديد، وذلك بالنسبة للوظائف التي هي جزء من عملية التوظيف نصف السنوية (انظر A/70/254، الفقرة ٣٧). واستناداً إلى الحجج الواردة في ذلك التقرير (التي ترد أيضاً في الفقرة ٣٤

أعلاه)، وأوصت اللجنة بالموافقة على ذلك الاقتراح (انظر A/70/765، الفقرة ٢٣). ولم تُتخذ مع ذلك أيّ قرارات بشأن هذا المقترح لعدم انتهاء الجمعية العامة من النظر في هذين التقريرين.

٣٦ - وتوصي اللجنة الاستشارية بالموافقة على اقتراح الأمين العام بخفض المدة القياسية للإعلان عن الشواغر المتعلقة بمناصب معينة من الفئة الفنية والفئات العليا من ٦٠ إلى ٣٠ يوماً. وتوصي اللجنة أيضاً بأن يظل تنفيذ هذا التدبير قيد الاستعراض، وبأن يُبلّغ بشكل كامل عما له من أثر في سياق تقرير الأمين العام المقبل بشأن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية المزمع إحالته إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين.

برنامج الأمم المتحدة للفنيين الشباب

٣٧ - أقرت الجمعية العامة في قرارها ٢٤٧/٦٥ برنامج الفنيين الشباب الذي يهدف إلى تسهيل اجتذاب المواهب الشابة والمتنوعة للالتحاق بالعمل في المنظمة على مستوى الموظفين الفنيين المبتدئين. ويشير الأمين العام في آخر تقاريره إلى أن امتحان برنامج الفنيين الشباب وُضع وطبّق بالكامل على النحو المتوخى في المرحلة الأولى من خطة تنفيذ البرنامج. وتلبيةً لطلب الجمعية العامة الوارد في القرار ٢٥٥/٦٧، أجرى الأمين العام استعراضاً شاملاً للأسلوب المتبع في امتحان برنامج الفنيين الشباب وشكله المعتمد، وهو يقترح إدخال عدد من التغييرات لتحسين امتحان البرنامج تكفل إجراءه بأكبر قدر ممكن من الكفاءة والفعالية والإنصاف، الأمر الذي يفضي، حسب رأيه، إلى مزيد من التقدم نحو تحقيق التوازن الجغرافي والتوازن بين الجنسين ونحو بثّ روح الشباب بين موظفي الأمانة العامة (انظر A/71/323، الفقرتان ٤٧ و ٤٨).

٣٨ - ويوصف في الفقرتين ٤٩ و ٥٠ من التقرير التقدم المحرز منذ بدء البرنامج في عام ٢٠١١، ولا سيما فيما يتعلق بتقديم طلبات شغل الوظائف وعملية فرز المتقدمين واختبارهم، وفي مجالي الدعم الوظيفي والاتصال. وتهدف التحسينات المقرر إدخالها على البرنامج في عام ٢٠١٧ إلى زيادة إمكانية المشاركة في الامتحان، وتقليل مدة دورة الامتحانات، وزيادة احتمالات تعيين المرشحين الناجحين في وظائف شاغرة برتبة ف-١/٢. ويخطط الأمين العام تحديداً للقيام بما يلي: (أ) تصميم الامتحان حسب الشبكة الوظيفية وليس حسب مجموعة وظيفية بعينها، بدءاً بشبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني؛ (ب) إتاحة حوض الجزء الكتابي من الامتحان من خلال محفل إلكتروني للاختبارات يمكن الوصول إليه من أي مكان؛ (ج) استحداث اختبار عامٍ للقدرات المعرفية والاجتماعية يكون هو الورقة العامة واختبار للمعارف المتخصصة في المواضيع المتعلقة بكل شبكة وظيفية يكون هو الورقة المتخصصة؛ (د) تمديد الفترة الزمنية التي يُحتفظ خلالها بأسماء

المرشحين المقبولين في القائمة من سنتين إلى ثلاث سنوات؛ (هـ) التخلص التدريجي من القوائم القديمة للمرشحين المقبولين في امتحانات التوظيف التنافسية بحيث ينتهي العمل بها بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨؛ (و) إدخال العمل بامتحان يُجرى حسب الطلب للمجموعات الوظيفية الأصغر حجماً (المرجع السابق، الفقرة ٥٢).

٣٩ - وفيما يتعلق بالاقتراح الداعي إلى استحداث اختبار عام للقدرات المعرفية والاجتماعية، أعربت اللجنة الاستشارية عن تحفظاتها على هذا الأمر في التعليقات التي أبدتها بشأن التقرير السابق للأمين العام حينما اقترح هذا التعديل للمرة الأولى (انظر A/69/572، الفقرات ١٠٨-١١٤). ولاحظت اللجنة، على وجه التحديد، أن الاقتراح من شأنه أن يؤدي إلى التخلي عن الشرط المعمّم الذي يقتضي من جميع المرشحين أن يثبتوا درايتهم بالشؤون الدولية، وأعربت عن قلقها مشيرةً إلى أن شرط تقديم ورقة عامة يُراد به تحقيق غرض مهم هو أن يبرهن جميع المرشحين، بصرف النظر عن تخصصاتهم، على امتلاكهم فهماً جيداً للشؤون الدولية إلى جانب معارفهم المتخصصة. ولا تزال اللجنة الاستشارية تتحفظ على الاقتراح الداعي إلى التخلي عن شرط الورقة العامة القائم الذي يهدف إلى البرهنة على الدراية بالشؤون الدولية وعلى الاستعاضة عنه باختبار عام للقدرات المعرفية والاجتماعية.

٤٠ - وفيما يتعلق بالقوائم القديمة للمرشحين المقبولين، يذكر الأمين العام أنه حتى آب/أغسطس ٢٠١٦ كانت أسماء ٧٤ مرشحاً لا تزال مدرجةً في القوائم الخاصة بامتحانات التوظيف التنافسية الوطنية. وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن قوائم المرشحين المقبولين كانت قبل سنتين تحتوي على أسماء ٨٤ مرشحاً ظلوا بلا تعيين، وكانت تلك آخر مناسبة نظرت فيها اللجنة في هذا الاقتراح (المرجع نفسه، الفقرة ١٠٦). وعند الاستفسار، أفيدت اللجنة بأن ٤٢ مرشحاً من المرشحين المقبولين البالغ عددهم ٧٤، المتبقية أسماؤهم في تلك القوائم ظلوا مدرجين فيها لمدة سبع سنوات أو أكثر، أما الباقون وهم مرشحون ناجحون في امتحانات عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٠ فستصل المدة التي ظلوا فيها مدرجين في القوائم إلى سبع سنوات بحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨. وهذا البطء الشديد في معدل التعيين هو فيما يبدو إشارة إلى أن العديد من المرشحين باتوا غير مناسبين و/أو غير متاحين لشغل وظائف على مستوى الموظفين الفنيين المبتدئين. ولذلك تتفق اللجنة الاستشارية مع الأمين العام فيما اقترحه وتوصي بأن توافق الجمعية العامة على اقتراح التخلص من القوائم القديمة تدريجياً على أن ينتهي العمل بها بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨.

٤١ - وتشير اللجنة الاستشارية في ذلك الصدد إلى تعليقاتها الواردة في مقترحات الميزانية المتعاقبة وفي تقريرها الشامل السابق عن إدارة الموارد البشرية، التي تناولت فيها انخفاض عدد وظائف الفئة الفنية على مستوى الموظفين المبتدئين وما لذلك الأمر من أثر ضار على قدرة المنظمة على اجتذاب وتطوير المواهب الشابة في جهودها الرامية إلى تجديد شباب المنظمة (المرجع نفسه، الفقرة ١٠٥؛ و A/68/7، الفقرتان ٨٦ و ٨٧؛ و A/66/7، الفقرة ٨٦). وتكرر اللجنة الاستشارية، في هذا الشأن، توصيتها بأن تضاف الوظائف الممولة من المساعدة المؤقتة العامة لمدة تزيد على سنة إلى مجمع الوظائف المتاحة لبرنامج الفنيين الشباب وأن يُنظر في إدراج الوظائف من الرتبة ف-٢ الممولة من إيرادات تكاليف دعم البرامج إلى هذا المجمع (A/69/572، الفقرة ١٠٥). وتؤيد اللجنة أيضاً المقترح الحالي للأمين العام الذي يدعو إلى تمديد الفترة الزمنية التي يُحتفظ فيها بأسماء المرشحين الناجحين في قوائم برنامج الفنيين الشباب إلى ثلاث سنوات.

الفرض الوظيفية لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها

٤٢ - يتضمن تقرير الأمين العام مجموعةً جديدةً من المقترحات الرامية إلى إنهاء العمل بشروط الأهلية اللازمة لتعيين موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها في وظائف الفئة الفنية، وتُستوفى هذه الشروط حالياً من خلال اجتياز امتحان برنامج الفنيين الشباب (انظر A/71/323، الفقرتان ٥٦ و ٥٧). وفي هذا الصدد، يطلب الأمين العام إلى الجمعية العامة أن تقرّ أيضاً إلغاء آلية الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية من عناصر الامتحان المذكور، حتى يتسنى تعيين المرشحين الناجحين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً دون غيرهم لشغل الوظائف المخصصة للبرنامج (المرجع السابق، الفقرة ٥٨).

٤٣ - وقد كان الطريق إلى استيفاء شرط الأهلية، قبل بدء العمل بامتحان برنامج الفنيين الشباب في عام ٢٠١١، يتمثل في منهجية للاختبار وُضعت عام ١٩٧٨ للانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية. ويذكر الأمين العام أن هذه الامتحانات لم تتح لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها إلا فرصاً محدودة للتقدم والنمو الوظيفي وذلك بسبب الحدود القصوى المفروضة على عدد الوظائف المتاحة لتلك التعيينات (المرجع نفسه، الفقرة ٥٣). كما يذكر أن الأحكام القائمة حالياً فيما يتعلق بأهلية موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها واستقدامهم إلى الفئة الفنية تتنافى مع المبدأ الراسخ الذي يقضي بالمساواة في المعاملة والذي يقوم عليه نظام اختيار الموظفين في الأمم المتحدة. وينوه الأمين العام أيضاً بالدراسة الاستقصائية التي أجراها الفريق العامل التابع للجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة

التي برهنت نتائجها على أن نسبة ٧٤ في المائة من الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها كانوا وقت إجراء الدراسة مستوفين الشروط التعليمية للعمل في الفئة الفنية (المرجع نفسه، الفقرة ٥٥).

٤٤ - وترى اللجنة الاستشارية أن الأمين العام لم يجر تحليلاً كافياً للأثر الذي يُحتمل أن يترتب في أهداف الموارد البشرية على الاقتراح الداعي إلى إلغاء شرط اجتياز موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها امتحاناً لكي يكونوا مؤهلين للانتقال إلى الفئة الفنية. ولذلك توصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام إجراء مزيد من التحليل للأثر المترتب على الاقتراح الداعي إلى إلغاء شرط الامتحان والإبلاغ بما يتوصل إليه في تقريره الاستعراضي المقبل. وتوصي اللجنة ببناءً على ذلك بعدم الموافقة على مقترحات الأمين العام.

جهود الاتصال بالدول الأعضاء غير المثلة أو المثلة تمثيلاً ناقصاً

٤٥ - تُعرض في الفقرات من ٥٩ إلى ٦٥ من تقرير الأمين العام تفاصيل عن جهود الاتصال بالدول الأعضاء غير المثلة وتلك المثلة تمثيلاً ناقصاً. ويشير الأمين العام إلى أن نهجاً موجهاً أكثر سُوِّتِع في المستقبل لتحقيق نتائج أفضل وآثار أعمق، إذ ستجري مواءمة جهود الاتصال على نحو استراتيجي مع الأولويات التنظيمية وولايات الكيانات المعنية. وينطوي هذا النهج الجديد على العناصر التالية: (أ) تحسين توجيه النهج لأهداف محددة لكي تتسنى مواءمة خطط الاتصال مع أوجه النقص في المواهب؛ (ب) تحديد مصادر المواهب؛ (ج) زيادة الأثر المضاعف من خلال التعاون مع الدول الأعضاء والجامعات والرابطات المهنية والمنظمات غير الحكومية؛ (د) قياس الأثر (بما يتجاوز أعداد المتقدمين). وقد أفيدت اللجنة الاستشارية، بناءً على استفسار منها، بأن الوحدة المكرسة لجهود الاتصال داخل مكتب إدارة الموارد البشرية تتألف حالياً من موظفين اثنين من الفئة الفنية وموظف واحد من فئة الخدمات العامة.

٤٦ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى قلقها لكون الجهود السابقة التي بُذلت من أجل التواصل مع المرشحين المحتملين من البلدان غير المثلة والبلدان المثلة تمثيلاً ناقصاً، بما في ذلك البلدان النامية، لم تُكَلَل بالنجاح. وتكرر اللجنة توصيتها بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يضع استراتيجية شاملة لتحسين التمثيل الجغرافي تستند إلى تحليل متعمق للأسباب الحقيقية للاختلالات الحالية (انظر A/69/572، الفقرة ٣٨).

٤٧ - وفي هذا الصدد، تؤيد اللجنة الاستشارية تمام التأييد الجهود المتنامية التي تُبذل لتحسين نوعية الاتصال، بما في ذلك الجهود التي أوصحها الأمين العام في آخر تقاريره، وذلك بسبل منها على وجه الخصوص استهداف المرشحين القابلين للتعيين من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً. وتتطلع اللجنة إلى الاطلاع في سياق التقرير الاستعراضي المقبل على معلومات مفصلة بشأن هذه الجهود المتجددة التي ترمي إلى اتخاذ نهج موجه بقدر أكبر.

الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين^(٢)

٤٨ - ترد في الفقرات من ٦٦ إلى ٧٠ من تقرير الأمين العام الجهود التي يبذلها من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين في الأمانة العامة. وهو يعترف بأن التقدم المحرز في تحقيق التوازن بين الجنسين كان هامشياً في الإجمال، فلم يزد عن نصف نقطة مئوية سنوياً منذ عام ٢٠٠٥. ويذكر أن نسبة النساء بلغت الآن ٤١,٣ في المائة من إجمالي الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا؛ ولكن تباينات كبيرة لا تزال موجودة على مستوى الوظائف القيادية العليا، إذ لم تشكل النساء في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥ سوى نسبة ٢٧ في المائة في الوظائف برتبة مد-٢ و ٣٢ في المائة في الوظائف برتبة مد-١ (انظر A/71/323، الفقرة ٦٧).

٤٩ - وقد تنوعت الجهود الرامية إلى معالجة الثغرات القائمة في التوازن بين الجنسين، إلا أن الأمين العام يقرّ بأن تلك الجهود كانت مجزأة وبأن وتيرة التقدم كانت بطيئة. وهو يشير بناءً على ذلك إلى اعتماده طرح استراتيجية تُطبق على صعيد الأمانة العامة بأسرها وتهدف إلى تحقيق مفهوم المساواة بين الجنسين الأوسع نطاقاً على جميع مستويات الفئة الفنية بحلول عام ٢٠٣٠ (المرجع نفسه، الفقرتان ٦٩ و ٧٠). ويذكر الأمين العام أيضاً أنه مع اعتماد الجمعية العامة أهداف التنمية المستدامة، بما فيها الهدف ٥ المتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات، أصبح من الواجب أن تضطلع الأمانة العامة بدور قيادي في بناء قوة عاملة تعكس على الصعيد المؤسسي نوعية المساواة بين الجنسين التي تسعى الأمانة إلى نشرها في جميع أنحاء العالم. وتؤيد اللجنة الاستشارية الجهود التي يبذلها الأمين العام لوضع استراتيجية شاملة لتحقيق التوازن بين الجنسين وكذلك المساواة بين الجنسين على جميع مستويات الفئة الفنية داخل الأمانة العامة بحلول عام ٢٠٣٠، وهي تتطلع إلى دراسة التفاصيل المتعلقة بتنفيذ هذه الاستراتيجية وتأثيرها في سياق التقرير الاستعراضي المقبل للأمين العام.

(٢) يستخدم الأمين العام في آخر تقاريره تعبير "المساواة بين الجنسين"، في حين أنه استخدم في تقارير سابقة وفي قرارات ذات صلة تعابير "التمثيل الجنساني" و "التوازن بين الجنسين" و "تكافؤ الجنسين".

توظيف الموظفين المتقاعدين

٥٠ - يعرض الأمين العام في تقريره مقترحا بزيادة الحد المنصوص عليه للإيرادات المسموح بها لموظفي الأمم المتحدة السابقين المتقاعدين الذين يتقاضون استحقاقات المعاشات التقاعدية. أما الحد الحالي البالغ قدره ٢٢ ٠٠٠ دولار للموظفين المتقاعدين السابقين، بخلاف موظفي دوائر اللغات السابقين، فقد حددته الجمعية العامة في مقررها ٤٠٨/٥١ المؤرخ ٤ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦. ويشير الأمين العام إلى أن الحد الحالي لم يعدل على مدى أزيد من ٢٠ عاما، ولم يواكب معدل التضخم. فعند الدرجة السادسة من الرتبة ف-٤، يمثل مبلغ ٢٢ ٠٠٠ دولار حاليا ما يعادل مجموع المرتب الإجمالي لمدة ٦، ٢ أشهر، أي أقل من نصف الحد الأقصى البالغ ستة أشهر الذي أقرته الجمعية العامة في الأصل. ويقترح الأمين العام أن توافق الجمعية على وضع حدود قصوى لإيرادات الموظفين المتقاعدين الذين يتقاضون استحقاقات المعاشات التقاعدية تساوي المكافئ النقدي لما قد يصل إلى ١٢٥ يوم عمل في السنة التقويمية، في الرتبة التي انتهت عندها خدمتهم (المرجع نفسه، الفقرات ٧١ إلى ٧٦).

٥١ - ويشدد الأمين العام في تقريره على أهمية التعاقد مع هؤلاء الأفراد لتلبية الاحتياجات المؤقتة، لا سيما بالنسبة للعمليات الميدانية عند بدء العمليات وفي الحالات التي تقتضي زيادة عدد الموظفين وفي الأزمات الإنسانية الطارئة، وكذلك لتنفيذ مشاريع متخصصة بعينها، ولسد الثغرات القصيرة الأجل، ولتغطية الوظائف الحيوية في ظل الظروف غير المتوقعة. ويشير الأمين العام أيضا إلى أنه لن يكون للاستعانة بموظفين متقاعدين لتلبية احتياجات مؤقتة لفترة محدودة أي أثر على التقدم الوظيفي للموظفين العاديين أو على عملية التوظيف، بما أنه يتعين ملء جميع الشواغر المتاحة عن طريق عملية التوظيف العادية الراسخة (المرجع نفسه، الفقرة ٧٥).

٥٢ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن نفس المقترح طُرح في سياق تقرير الأمين العام عن استعراض تمويل عمليات حفظ السلام (انظر A/70/749، الفقرة ٥٨). وفي غضون ذلك، أشارت اللجنة، في تعليقاتها ذات الصلة التي أقرتها الجمعية العامة، إلى ضرورة موافقتها بمزيد من المبررات لهذا المقترح، بما في ذلك تقديم الآثار التي يمكن أن تترتب على المقترح من حيث التكلفة (انظر A/70/742، الفقرة ١٠٧). وتلاحظ اللجنة أن الآثار المترتبة من حيث التكلفة لم ترد في التقرير الأخير. وعلاوة على ذلك، يذكر الأمين العام، في أحدث تقرير له عن تكوين الأمانة العامة، أن موظفين متقاعدين عملوا، على نطاق الأمانة العامة، لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥، لمدة بلغ إجماليها ٤٤٧ ١٨٥ يوما، مما أسفر عن نفقات قدرها

٦٥,٨ مليون دولار (انظر A/71/360/Add.1، المرفق الثاني، الجدول ١-ألف). وتشير اللجنة أيضا إلى تقريرها الشامل لعام ٢٠١٤ عن إدارة الموارد البشرية حيث أشير إلى أمثلة استُقدم فيها متقاعدون لشغل مناصب عليا في الأمانة العامة في مراكز عمل غير ميدانية لمدة تناهز السنة. والمبررات التي قدمت في ذلك الوقت هي أن عمليات استقدام الموظفين لشغل الوظائف ذات الصلة لم تكن قد استُكملت (انظر A/69/572، الفقرة ١٥١).

٥٣ - وفيما يتعلق بهذه المسألة، تشير اللجنة أيضا إلى أن الجمعية العامة قررت، في قرارها ٢٥١/٦٩، أن ترفع السن الإلزامية لإنهاء خدمة موظفي الأمم المتحدة من ٦٢ إلى ٦٥ عاما للموظفين المعيّنين في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ أو بعد ذلك التاريخ.

٥٤ - وترى اللجنة الاستشارية أن اقتراح زيادة الإيرادات المسموح بها لموظفي الأمم المتحدة السابقين المتقاعدين سيؤدي على الأرجح إلى زيادة تواتر الاستعانة بخدمات المتقاعدين، وهي ممارسة تتعارض مع الجهود الرامية إلى تحسين عملية تخطيط القوة العاملة، ومع تجديد شباب الأمانة العامة. وبالنظر إلى حالات استخدام المتقاعدين في الماضي القريب في المناصب العليا لصنع القرار لفترات طويلة من الزمن، فإن اللجنة لا تؤيد المقترحات التي من شأنها أن تشجع بصورة فعالة على هذه الممارسات. وتوصي اللجنة بعدم الموافقة على مقترح الأمين العام في هذا الصدد.

٣ - إدارة الأداء

٥٥ - يتعلق الجانب الثالث من إطار إدارة المواهب الذي وضعه الأمين العام بالنظام الذي تتبعه المنظمة في إدارة الأداء، بما في ذلك من خلال وضع مقترح للإصلاح بناء على طلب الجمعية العامة في قرارها ٢٥٢/٦٨. ففي الفقرة ٧ من ذلك القرار، شددت الجمعية على ضرورة أن يكون الهدف الشامل المتوخى من ذلك المقترح هو قياس الأداء على نحو يتسم بالمصداقية والفعالية والمكافأة على الأداء الجيد والمعاقبة على التقصير في الأداء وعلى ضرورة أن يكون هذا المقترح سهلا الفهم بالنسبة للموظفين والإدارة. وبالإضافة إلى ذلك، شددت الجمعية العامة في الفقرة ١٩ من قرارها ٢٦٥/٦٨، في سياق إطار التنقل، على أهمية إجراء إصلاح شامل لإدارة الأداء يُنفذ بالتزامن مع تنفيذ إطار التنقل.

٥٦ - واعتباراً من عام ٢٠١٢، فقد أجرى الأمين العام، وفقاً لتقريره الأخير، بحثاً مستفيضاً بشأن نظم إدارة الأداء في برامج وصناديق الأمم المتحدة، والوكالات المتخصصة، والمنظمات الدولية الأخرى، والدول الأعضاء، والقطاع الخاص. وبالإضافة إلى ذلك، أجريت مشاورات مع الدول الأعضاء والموظفين والمديرين والقيادة العليا للمنظمة. ووفقاً

لما ذكره الأمين العام، أظهرت البحوث والمناقشات أن نظام إدارة الأداء المعتمد في الأمانة العامة يتفق عموماً مع أفضل الممارسات، من حيث أنه: (أ) ينطوي على مرحلة تخطيط؛ و (ب) يرصد التقدم المحرز طوال السنة؛ و (ج) يشمل تقييماً في نهاية السنة (انظر A/71/323، الفقرة ٧٩). ويرى الأمين العام أن تحسين إدارة الأداء في الأمانة العامة لا يتطلب نظاماً جديداً بل تغييراً في الثقافة وأنماط السلوك ذات الصلة في المنظمة، بما في ذلك كيفية الإشراف على الموظفين وإدارتهم على أساس يومي (المرجع السابق، الفقرة ٨٠).

٥٧ - وفي عام ٢٠١٤، أُدرج هدف الامتثال في سياق عملية إدارة الأداء في اتفاق كبار المديرين، فضمن بذلك تحميل كبار المديرين مسؤولية إنجاز وثائق الأداء في إدارتهم أو مكاتبهم. ونتيجة لذلك، ففي نهاية الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، حققت ٩ كيانات من أصل ٦٥ كيانات امتثالاً بنسبة ١٠٠ في المائة، في حين لم يحقق أي كيان هذه النسبة في السنوات السابقة (المرجع نفسه، الفقرة ٨١). بيد أن البيانات تُظهر أن كل خطوة في العملية لا تُنجز بالضرورة ضمن الإطار الزمني المحدد المناسب لتلك الخطوة. وهناك أيضاً تصور مفاده أن الإدارة العليا لا تعطي الأولوية فعلياً لإدارة الأداء طيلة السنة. وبالإضافة إلى ذلك، هناك مخاوف من أن التقييمات ليست مرتبطة بما يكفي بتحقيق النتائج، وأن درجات التقدير التي لا تطبق على نحو متسق أو بصورة موضوعية. وأعرب العديد من المديرين عن القلق إزاء إمكانية رفع الشكاوى واللجوء إلى لجان الطعون ونظام العدل الداخلي، مما قد يحثهم على تجنب معالجة قصور الأداء. ويشار إلى أن البيانات المتعلقة بعدد التقييمات الضعيفة التي أعطيت لأقل من ١ في المائة من الموظفين (المرجع نفسه، الشكل الثالث)، وبعدها الطعون (٢٤ في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥)، يبدو أنها لا تعكس التقصير الفعلي في الأداء بقدر ما تعكس تجنب معالجة التقصير في الأداء (المرجع نفسه، الفقرة ٨٣). وقد زوّدت اللجنة الاستشارية بيانات عن توزيع درجات التقدير، بناءً على طلبها، ولم تُظهر البيانات أي تغيير في توزيع درجات التقدير الإجمالي بين عامي ٢٠٠٣ و ٢٠١٤.

٥٨ - ويقترح الأمين العام في تقريره التركيز، في المرحلة الأولى، على ما يلي: (أ) تحسين قدرة المديرين على إدارة الأداء، بما في ذلك من خلال توفير تدريب وأدوات أفضل، وتبسيط نموذج النظام الإلكتروني لتقييم الأداء في نظام إنسبير، وتحسين عملية الطعن؛ و (ب) توفير المزيد من الخبرات والدعم في مجال الموارد البشرية؛ و (ج) زيادة الموضوعية والشفافية والاتساق في نظام إدارة الأداء، بما في ذلك تبسيط استمارة التقييم النهائي ونشر تقرير عن نهاية الدورة على نطاق الأمانة العامة يسלט الضوء على الأنماط والاتجاهات ويصدر سنوياً

على موقع iSeek. ويهدف الأمين العام إلى تنفيذ هذه المبادرات بالكامل بحلول نهاية عام ٢٠١٨.

٥٩ - وتوصي اللجنة الاستشارية بالموافقة على التعديلات المقترح إدخالها على نظام إدارة الأداء المبين في تقرير الأمين العام. ومع ذلك، تؤكد اللجنة أن تأثير هذه التدابير ينبغي رصده عن كثب بهدف ضمان توليد معلومات موثوقة ونزيهة وقابلة للمقارنة بشأن الأداء.

٦٠ - وبالإضافة إلى ذلك، ترى اللجنة الاستشارية أن توزيع درجات التقدير الحالية لا يعكس بدقة الأداء في المنظمة، لذلك فهي توصي بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام تقييم أثر تحسينات النظام والإبلاغ عن ذلك في تقريره الاستعراضي المقبل.

٤ - التعلم والتطوير الوظيفي

٦١ - ترد التفاصيل المتعلقة بالتعلم والتطوير الوظيفي في الفقرات ٩٦ إلى ١١٣ من تقرير الأمين العام. ويشار إلى أن الأمانة العامة وضعت استراتيجية جديدة للتعلم والدعم الوظيفي، أقرتها لجنة الإدارة التابعة للأمين العام في حزيران/يونيه ٢٠١٤ بهدف زيادة فعالية استخدام الموارد وجعل البرامج والأدوات أيسر منالاً للموظفين (المرجع نفسه، الفقرتان ٩٨ و ٩٩). وبالإضافة إلى ذلك، أنشئت خدمة استشارية للتعلم على شبكة الإنترنت، وتجري إدارة برامج أساسية للتعلم من خلال وحدة نظام إدارة التعلم في المؤسسة في نظام إنسيبرا. وتحدد الاستراتيجية الجديدة ثلاثة مجالات من المجالات ذات الأولوية، وهي الإدارة والقيادة؛ والتعلم الأساسي المطلوب من جميع الموظفين؛ والتعلم المرتبط بالتغيير التنظيمي (مثل النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم ونظام أوموجا). وتتطلع اللجنة الاستشارية إلى تلقي مزيد من التفاصيل بشأن تنفيذ الاستراتيجية الجديدة للتعلم والدعم الوظيفي في تقارير الاستعراض المقبلة.

جيم - الاحتياجات الميدانية والمنظور الميداني

٦٢ - يشير الأمين العام في تقريره الاستعراضي الأخير إلى أنه قد تشاور مع كيانات الأمانة العامة في الميدان لكفالة إدراج الاحتياجات الميدانية والمنظور الميداني بالشكل الصحيح في سياسات إدارة الموارد البشرية وفقاً للملاحظات ذات الصلة الواردة في تقرير الفريق المستقل الرفيع المستوى المعني بعمليات السلام (انظر [A/70/95-S-2015/446](#)، الفقرة ٣٢٣). ويعرض الأمين العام بعض المقترحات التي من شأنها أن تتيح، في رأيه، زيادة القدرة على الاستجابة للاحتياجات الميدانية. وهي تشمل على وجه التحديد: (أ) تمديد الفترة القصوى للانتداب في مهام مؤقتة إلى ستة أشهر لتلبية الاحتياجات المرتبطة ببدء البعثات أو توسيعها بسبب حالات

الأزمات؛ و (ب) تخفيف القيود التي قررتها الجمعية العامة بشأن تسوية وضعية الموظفين الذين صدر لهم تعيين مؤقت.

٦٣ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن المقترح الداعي إلى تمديد الفترة القصوى للانتداب في مهام مؤقتة، حيث يوفد الموظفون مؤقتا في حالة سفر إلى مكتب آخر أو إلى بعثة أخرى لتلبية احتياجات عاجلة أو سد ثغرات حرجة في ملاك الموظفين، اقترح لأول مرة في تقرير الأمين العام عن الاستعراض العام لتمويل عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام (A/70/749). وفي ذلك الوقت، أشير إلى أن الحد الأقصى المحدد في ثلاثة أشهر، الذي نصت عليه الجمعية العامة في قرارها ٢٥٠/٦٣، كثيرا ما يكون غير كافٍ لكي يلي الانتداب في مهام مؤقتة الاحتياجات الملحة. وبناء على مشورة اللجنة، طلبت الجمعية، في قرارها ٢٨٦/٧٠ بشأن المسائل الشاملة، إلى الأمين العام تقديم تحليل مفصل لمبررات هذا المقترح والآثار المالية المترتبة عليه.

٦٤ - ويذكر الأمين العام في تقريره أن الانتداب لأداء مهام مؤقتة هو الطريقة الوحيدة التي تتيح النشر بشكل سريع للغاية. ووفقا لما أفاد به الأمين العام، سوف يتيح تمديد استخدام الانتداب لأداء مهام مؤقتة إلى ستة أشهر مرونة إضافية في استخدام خبرات داخلية حيوية خلال المرحلة المبكرة الأساسية في البعثة أو حالة الأزمة، في انتظار الموافقة على الاحتياجات من الموارد، مع السماح بملء الشواغر بالشكل العادي بواسطة عملية التوظيف القائمة. ويضيف الأمين العام أن اتخاذ إطار زمني أطول من شأنه أن يضمن استمرارية المعارف المؤسسية وأن يضمن الاتساق في الحفاظ على الاتصالات مع الشركاء وأصحاب المصلحة المعنيين. وبالإضافة إلى ذلك، يرى الأمين العام أن الحد الأقصى الحالي المحدد في ثلاثة أشهر مرهق من الناحية الإدارية بسبب التبديل المتكرر وبسبب تكاليف السفر العالية في حالات تعاقب فترات انتداب موظفين مختلفين لشغل نفس الوظيفة (انظر A/71/323، الفقرتان ١٢١ و ١٢٢).

٦٥ - ويشير التقرير أيضا إلى أنه استنادا إلى تحليل استخدام فترات الانتداب لأداء مهام مؤقتة في مختلف بعثات حفظ السلام خلال الفترة من تموز/يوليه ٢٠١٤ إلى حزيران/يونيه ٢٠١٥، فإن نسبة ٧٢ في المائة من الموظفين المنتدبين على هذا النحو تم إيفادها في مختلف المجالات الوظيفية لدعم البعثة، بينما تم إيفاد نسبة ١٥ في المائة في المجالات الفنية، ونسبة ١٤ في المائة في مجال الأمن. وأظهر التحليل أيضا أن نسبة ٤٧ في المائة من الموظفين المنتدبين لأداء مهام مؤقتة كانوا في فئة الخدمة الميدانية، بينما كانت نسبة ٣٥ في المائة منهم من الموظفين الوطنيين، ونسبة ١٨ في المائة في الفئة الفنية (المرجع السابق، الفقرة ١٢٤).

٦٦ - وفيما يتعلق بالآثار المالية، يورد التقرير مثال بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى خلال الفترة المالية ٢٠١٤/٢٠١٥، عندما كانت البعثة في حالة تقتضي زيادة الموظفين. وقد أنفقت البعثة ٢٨٤ ١٩٣ ١ دولاراً على تكاليف السفر وبدلات الإقامة اليومية للموظفين المنتدبين لأداء مهام مؤقتة، في حين أنفقت البعثات المعيرة ٠٨٣ ٤٤٠ ١ دولاراً على المرتبات الإجمالية لنفس الفترة. وكمثال ثانٍ على ذلك، أنفقت العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور حوالي مليون دولار على تكاليف موظفيها الموفدين إلى عمليات الأمم المتحدة الأخرى في إطار عمليات انتداب مؤقت. ويشار إلى أن تلك التكاليف تقابلها جزئياً التكاليف التي كانت ستكبدها البعثات المستقبلية لو أنها احتاجت إلى استقدام موظفين لأداء المهام أثناء الفترة المذكورة (المرجع نفسه، الفقرة ١٢٥).

٦٧ - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن تكاليف بدل الإقامة اليومي للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٥ إلى ٣١ آذار/مارس ٢٠١٦، حيث أفيد بانتداب ٦٧ موظفاً لأداء مهام مؤقتة إلى البعثات الميدانية، بلغت ٧٣٦ ٢١١ ١ دولاراً بالنسبة للبعثات المستقبلية (باستثناء تكاليف تذاكر السفر)؛ ولو افترضنا تمديد فترات الانتداب تلك لتصل إلى ستة أشهر، يبلغ مجموع التكاليف عندئذ ما قدره ٥٥٦ ٠٩٣ ٢ دولاراً. بيد أن اللجنة أبلغت أيضاً بأن الأمر لا يستدعي في جميع الحالات إيفاد الموظف لفترة الستة أشهر القصوى، وأن الممارسة المتمثلة في إرسال الموظفين بالطائرة ذهاباً وإياباً مرتين، للعمل لفترة ثلاثة أشهر في كل مرة، سيتم إلغاؤها. وليس من الممكن، استناداً إلى الأمانة العامة، التنبؤ بيقين بالتكاليف الإضافية، نظراً لأن الطلب الفعلي على الانتداب في مهام مؤقتة لا يمكن التنبؤ به بسبب الاحتياجات العاجلة والشبكة التي تنشأ أثناء مرحلة بدء البعثة، والمرحلة التي تقتضي زيادة عدد الموظفين، وفي حالات الطوارئ. وترد ملاحظات اللجنة وتوصياتها بشأن مسألة الانتداب لأداء مهام مؤقتة ككل والترتيبات المالية القائمة في تقرير سابق عن المسائل الشاملة المتصلة بعمليات حفظ السلام (انظر A/68/782، الفقرتان ٧١ و ٧٢).

٦٨ - وتقر اللجنة الاستشارية بأن الاحتياجات المؤقتة من الموظفين في حالات بدء البعثات أو توسيعها يصعب التنبؤ بها، ومع ذلك فهي ترى أنه كان من الممكن توقع آثار التكلفة المترتبة على اقتراح تمديد فترة الانتداب لأداء مهام استناداً إلى سيناريوهات معينة و/أو أنماط سابقة لإيفاد الموظفين. واللجنة غير مقتنعة بأنه قد أجري تحليل شامل للتكاليف والفوائد التي يَحتمل أن تترتب على اقتراح تمديد فترة الانتداب لأداء مهام مؤقتة. وبناء على ذلك، توصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام إجراء

تحليل أشمل للتكاليف والفوائد المحتملة وإعادة تقديم المقترح إلى الجمعية لكي تنظر فيه في حال كان ذلك التحليل يؤيده.

٦٩ - وفيما يتعلق بالمقترح الثاني، الذي يهدف إلى تلبية الاحتياجات في الميدان، تشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة قد فرضت قيوداً، في الفقرة ٢٦ من الجزء ثالثاً - باء من قرارها ٢٢٦/٥١، على الأفراد المعيّنين بعقود قصيرة الأجل^(٣) لشغل الوظائف الممولة من الميزانية العادية أو الوظائف الممولة من خارج الميزانية لمدة سنة واحدة أو أكثر. فهؤلاء الأفراد لا يمكنهم حالياً التقدم بطلب للتعيين أو التعيين بالفعل في وظائفهم الحالية خلال ستة أشهر من انتهاء خدمتهم الراهنة. وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة بأن هذه القيود لا تنطبق إلا على المرشحين الخارجيين لأنها تنطبق تحديداً على أشخاص يشغلون أو كانوا يشغلون وظائف عينوا فيها بعقود مؤقتة ولم يسبق لهم أن التحقوا بالأمم المتحدة من خلال عملية اختيار الموظفين العادية (أي من خلال المشاركة في عملية تنافسية واستعراض ملفاتهم من قبل هيئة استعراض مركزية).

٧٠ - ويشير الأمين العام إلى أن المنظمة قد شهدت صعوبات في اجتذاب المواهب الأكثر كفاءة، لا سيما في مراكز العمل التي تعد الأقل اجتذاباً للموظفين بسبب الظروف الشاقة فيها. ولتتمكن المنظمة من الاستجابة بصورة أفضل للأزمات المتصلة بالسلم والأمن والأزمات الإنسانية، فإن الأمين العام يطلب إلى الجمعية العامة أن ترفع تلك القيود، شريطة أن تكون الوظيفة في عملية ميدانية أو بعثة سياسية خاصة لا توجد في مركز عمل مصنف في الفئة حاء. وبالإضافة إلى ذلك، يطلب الأمين العام أن يُستثنى من تلك القيود الموظفون المعينون مؤقتاً في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني، والذين يخصصون حصراً لتقديم المساندة الموضوعية للبعثات السياسية الخاصة أو بعثات حفظ السلام الميدانية (انظر A/71/323، الفقرتان ١٢٧ و ١٢٨).

٧١ - ويشير الأمين العام إلى أن تعديل هذه القيود سيسمح بتمكين المعيّنين مؤقتاً من المشاركة في عمليات اختيار الموظفين العادية وإثبات مؤهلاتهم على قدم المساواة مع جميع مقدمي الطلبات الآخرين. وترى اللجنة الاستشارية وجاهة في إتاحة فرص متكافئة لمقدمي الطلبات الداخليين والخارجيين لشغل الوظائف الشاغرة. إلا أن اللجنة ترى أيضاً أن اتخاذ خطوات إضافية قد يكون ضرورياً لضمان حصول المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة على معاملة متساوية، سواء كانوا داخليين أم خارجيين (انظر أيضاً قرار الجمعية

(٣) في إطار الترتيبات التعاقدية المنقحة، يشمل ذلك الأفراد المعيّنين تعييناً مؤقتاً عملاً بالقاعدة ٤-١٢ من النظام الإداري للموظفين.

العامة ٢٦٥/٦٨، الفقرة ١٠)، وللنظر فيما إذا كانت هناك بعض أوجه عدم الإنصاف على أساس الموقع الفعلي لمقدم الطلب. وبالإضافة إلى ذلك، وحرصاً على معاملة جميع مقدمي الطلبات والشبكات الوظيفية على قدم المساواة، ترى اللجنة أن الأمين العام ينبغي أن يدرس إمكانية توسيع نطاق اقتراحه لرفع القيود القائمة لتتجاوز الأفراد المعيّنين تعييناً مؤقتاً في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني فتشمل جميع الشبكات الوظيفية.

٧٢ - وفي ضوء ما سبق، وقبل التوصية بتأييد هذا المقترح، ستكون اللجنة الاستشارية بحاجة إلى النظر في الآثار الأوسع لرفع هذه القيود. ولذلك، توصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام إجراء تحليل إضافي للآثار المترتبة على الإجراء الذي قد يُتخذ لرفع القيود المفروضة في قرارها ٢٢٦/٥١ والإبلاغ عن ذلك في تقريره الاستعراضي المقبل.

دال - صحة الموظفين ورفاههم

٧٣ - ترد في الفقرات ١٢٩ إلى ١٥٣ من أحدث تقرير استعراضي مناقشة للمسائل المتعلقة بصحة موظفي الأمم المتحدة ورفاههم. ويعرض التقرير أربعة مجالات تركيز هي: (أ) تحديد أولويات التدخل؛ و (ب) برنامج للسلامة والصحة المهنيين على نطاق المنظومة؛ و (ج) إدارة الإجازة المرضية؛ و (د) سلامة الرعاية الصحية وجودتها.

٧٤ - وضمن كل مجال من مجالات التركيز هذه، يجري الآن اتخاذ عدد من المبادرات والنهج الجديدة الرامية إلى معالجة مسألة صحة الموظفين ورفاههم. ويُذكر في التقرير أن تنفيذ النظام الإلكتروني للسجلات الطبية في الأمم المتحدة (EarthMed) قد أتاح للمنظمة جمع بيانات أساسية عما يواجه موظفي الأمانة العامة من تحديات صحية، بهدف توجيه الأنشطة المتصلة بالصحة المهنية نحو المجالات التي تحقق أقصى تأثير ممكن. ويبيّن تحليل للبيانات المستمدة من النظام، إلى جانب بيانات من مصادر أخرى، معدلات اضطراب للصحة العقلية والأعراض النفسية أعلى مما يمكن توقعه في هذه الشريحة من الموظفين (انظر A/71/323، الفقرات ١٣٣ و ١٣٩ و ١٤٠). وتخضع الآن العوامل الرئيسية المؤدية إلى ذلك لمزيد من التحليل، وسيُسترد بها في وضع استراتيجية للصحة العقلية.

٧٥ - ويشير التقرير أيضاً إلى أن المنظمة، ومنذ إنشائها، لم تكن تمتلك برنامجاً شاملاً للسلامة والصحة المهنيين. وفي عام ٢٠١٥، وافق مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على تنفيذ إطار للسلامة والصحة المهنيين على نطاق المنظومة يشمل السياسات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين، والمراقبة، وتحليل المخاطر، وإدارة الحوادث، بالإضافة إلى

برنامج للمعايير والامتثال (المرجع نفسه، الفقرة ١٤٢). وتعكف المنظمة أيضا على إعداد أدوات وتقنيات تساعد في إدارة الإجازات المرضية، ومن ذلك تحديد الموظفين الذين ترتفع احتمالات استئنافهم العمل مبكرا والموظفين الذين يمثلون خطرا أكبر بغياهم المطول عن العمل. ويُشار أيضا إلى الموظفين الذين لديهم ظروف تحول دون عملهم في مركز عمل معين رغم كونهم لائقين للعمل في غير هذا المركز (المرجع نفسه، الفقرتان ١٤٥ و ١٤٦؛ انظر أيضا تعليقات اللجنة ذات الصلة بالموضوع الواردة في الفرع الثالث من هذا التقرير، عن التنقل). وفيما يتعلق بسلامة الرعاية الصحية ونوعيتها، يذكر التقرير أن الأمين العام ينفذ برنامج عمل لتحسين مراقبة الخدمات الصحية وإدارتها في ٤٣٧ مرفقا للرعاية الصحية يتم تشغيلها من خلال المكاتب الموجودة خارج المقر، وبعثات حفظ السلام، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وتشير اللجنة الاستشارية إلى الجهود المبذولة حاليا في مجال صحة الموظفين وسلامتهم المهنية، وتتطلع إلى أن تستعرض في تقريرها الاستعراضي المقبل المزيد من التفاصيل عن تنفيذ ما يتصل بذلك من مبادرات.

ثالثا - التنقل

تنفيذ النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم

٧٦ - وافقت الجمعية العامة في قرارها ٢٦٥/٦٨ على الإطار المنقح للتنقل المنظم والتطوير الوظيفي، رهناً بالأحكام الواردة في ذلك القرار. وقد قُدِّمَ تقرير الأمين العام (A/71/323/Add.1) عملاً بذلك القرار الذي طُلب فيه إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية تقارير سنوية عن التنقل حتى دورتها الثانية والسبعين. والتقرير هو التقرير السنوي الثالث للأمين العام وتجميع للتقارير المقدمة منذ الدورة التاسعة والستين. وهو يقدم، حسبما طلبته الجمعية، آخر ما استجد من المعلومات عن التقدم المحرز صوب تنفيذ إطار التنقل والتطوير الوظيفي حتى تموز/يوليه ٢٠١٦، إضافة إلى بيانات ومعلومات إضافية.

٧٧ - وقد دخل النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ بإصدار ثلاث نشرات جديدة من نشرات الأمين العام وأمر إداري واحد جديد ذي صلة. وبدأ الآن تشغيل هيئات التوظيف ذات الصلة المنشأة بموجب الإطار الجديد (مجلس استعراض التعيينات والترقيات في الرتب العليا، ومجالس الشبكات الوظيفية، والفريق المعني بالصعوبات الخاصة، ومجلس الاستعراض المركزي العالمي، وأفرقة التوظيف في الشبكات) (المرجع نفسه الفقرات ٧ إلى ١٢). وكانت شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني (POLNET) هي أولى الشبكات الوظيفية التي تنتقل إلى النظام الجديد. وفي إطار النظام الجديد

لاختيار الموظفين والتنقل المنظم، فإن أنشطة التوظيف الجديد تُدار من خلال عمليات توظيف نصف سنوية تتألف من جزأين هما:

(أ) التنقل المنظم: وهو عملية داخلية للتنقل الأفقي للموظفين، يعرب من خلالها الموظفون العاملون عن اهتمامهم بوظائف مشغولة. ويشارك في هذه العملية الموظفون الذين إما بلغوا الحد الأقصى لشغل وظائفهم أو بلغوا الحد الأدنى لشغل تلك الوظائف واختاروا المشاركة في العملية؛

(ب) ملء الشواغر: ويجري خلال هذه المرحلة الإعلان عن الوظائف الشاغرة الحالية والمتوقعة وفتح باب تقديم الطلبات لشغلها من المرشحين الداخليين والخارجيين (المرجع نفسه، الفقرتان ٤ و ٥).

٧٨ - وفيما يتعلق بنظام التنقل المنظم، ترد معلومات مفصلة عن أول عملية لتنفيذ النظام في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني (POLNET) في الفقرات ١٣ إلى ١٨ من تقرير الأمين العام. وحسبما ينص عليه القرار ٢٦٥/٦٨، كانت السنة الأولى من تشغيل النظام في تلك الشبكة سنة "الاقتصار على من يختار المشاركة"، وهو ما يعني أن المشاركة في العملية لم تكن إلزامية للموظفين الذين بلغوا أو تجاوزوا الحد الأقصى لشغل الوظائف. ووفقا لما ورد في التقرير، فقد اختار ٣٦٠ موظفا المشاركة في العملية الأولى لتنفيذ التنقل المنظم في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني، من بينهم ١٣٢ موظفا اعتُبروا مستوفين لمعايير المشاركة. وأتخذ ما مجموعه ٣٨ قرارا بالتنسيب الذي يستتبع انتقال الموظفين إلى وظيفة جديدة. ومن العوامل الرئيسية لعدم تمكين الموظفين من التنسيب ما يلي: إعراب العديد من الموظفين عن اهتمامهم بشغل نفس الوظائف، وقلة عدد الوظائف الشاغرة المدرجة في الموجز، ونقص الموظفين المؤهلين لشغل وظائف معينة، وتعذر حصول الموظفين على تأشيرة في موقع مركز العمل الجديد (المرجع نفسه، الفقرة ١٨).

٧٩ - وفيما يتعلق بملء شواغر شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني في إطار النظام الجديد، نُشر ما مجموعه ٦٧ وظيفة في هذه الشبكة، أُعلن عن نصف عددها في إطار الطريقة المعجّلة القائمة على "الاستقدام من قوائم المرشحين المقبولين". ويذكر الأمين العام في تقريره أن الحصيلة النهائية للعملية الأولى لم يتوصل إليها عند وضع الصيغة النهائية لهذا التقرير، ولكن من المتوقع أن يستغرق اكتمال عملية ملء الشواغر المذكورة حوالي ١٨٠ يوما، كما كان متوقعا (المرجع نفسه، الفقرة ٢٢). وفي هذا الصدد، وسعيا إلى إحراز مزيد من التقدم نحو تحقيق هدف الاستقدام في حدود ١٢٠ يوما مثلما حددته الجمعية العامة، يكرر الأمين العام تأكيد توصيته السابقة بتخفيض فترة الإعلان عن الشواغر في إطار عمليات التوظيف نصف

السنوية من ٦٠ إلى ٣٠ يوما (المرجع نفسه، الفقرة ٢٢). وتشير اللجنة الاستشارية إلى أنها أيدت ذلك الاقتراح في تقريرها السابق عن نظام التنقل، غير أن الجمعية العامة لم تحتتم نظرها في التقارير ذات الصلة بذلك (انظر A/70/765، الفقرة ٢٣).

٨٠ - وترد في الفرع دال من تقرير الأمين العام مجموعة من الدروس الأولية المستخلصة من العنصرين الأوليين من عملية التوظيف الأولية نصف السنوية (التنقل المنظم وملء الشواغر، على النحو المبين في الفقرة ٧٧). وعلى وجه التحديد، يشير الأمين العام إلى أن فرص تقاسم عبء الخدمة في مراكز العمل الشاق، وهو ما يمثل أحد الأهداف الرئيسية للنظام الجديد، تعتمد على الوظائف المدرجة في الموزج. فإذا لم يوجد في مراكز العمل التي يُسمح فيها باصطحاب الأسرة موظفون مشاركون في العملية، لن يتسنى للموظفين التنقل من مراكز العمل التي لا يُسمح فيها بذلك. وبالإضافة إلى ذلك، يبدو من عملية التنقل الأولى أن بعض الموظفين العاملين في مراكز العمل الشاق، بمن فيهم من ظل يعمل فيها لأكثر من خمس سنوات، لا يرغبون على الدوام في الانتقال إلى مراكز العمل التي يُسمح فيها باصطحاب الأسرة. وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية أن من بين الموظفين الذين شاركوا في الجولة الأولى والعاملين في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء البالغ عددهم ١٠٨ موظفاً، أعرب ٣١ موظفاً عن اهتمامهم بالوظائف الأخرى فقط التي كانت موجودة أيضاً في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء. ويذكر الأمين العام أن هذه الصعوبات ستخفّ حدتها عندما يصبح التنقل المنظم إلزامياً لا اختيارياً (A/71/323/Add.1، الفقرة ٢٩).

٨١ - ويرد الأمين العام أيضاً في تقريره أسباب انخفاض عدد عمليات التنسيب عن المتوقع في إطار عملية التنقل الأولى إلى اقتصار الوظائف المدرجة في الموزج على الوظائف المشغولة. ويشير إلى أن الوظائف الشاغرة لا بد وأن تكون جزءاً من العملية لكي يتيح ذلك قدراً أكبر من المرونة والتقليل من احتمالات وجود سلسلة من المشاركين من الذين يتعدّر عليهم الانتقال عندما لا يكون موظف واحد في السلسلة مستعداً للانتقال. ولذلك يقترح الأمين العام أن تُدرج الوظائف الشاغرة برتب مختلفة في مراكز العمل من الفئات باء وجيم ودال وهاء في عمليات التنقل المنظم المقبلة (المرجع نفسه، الفقرة ٣٠).

٨٢ - ولدى الاستفسار عما إذا كان هذا الاقتراح سيقبل من إعلانات الوظائف المتاحة للمرشحين الخارجيين، أبلغت اللجنة الاستشارية، أنه نظراً لكون عدد الموظفين المشاركين في كل عملية تنقل ثابتاً، فإن عدد الوظائف الشاغرة التي تُضاف إلى الموزج في بداية العملية ينبغي أن يكون مساوياً لعدد الوظائف الشاغرة التي تبقى في النهاية، حيث لا يتغير سوى "تصنيف" تلك الوظائف الشاغرة (اللقب الوظيفي، المهمة، الموقع) لغرض المنافسة

المفتوحة. وتلاحظ اللجنة، بالتالي، أن هذا الأمر من المرجح أن يؤثر في مدى جاذبية تلك الوظائف التي تُتاح للاستقدام المفتوح، وكذلك في توقيت توافرها.

٨٣ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن نتائج العملية نصف السنوية الأولى على النحو الوارد في التقرير الأخير للأمين العام تجسّد خبرة محدودة جدا بالنظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم، اقترنت بانخفاض مستويات التنسيب الناجم عن العملية الأولى لهذا النظام، التي لا تزال ذات طابع طوعي، وعدم الإبلاغ حتى الآن عن تفاصيل الجولة الأولى من الشواغر التي مُلئت. وتلاحظ اللجنة كذلك أن النتائج والدروس المستخلصة الواردة في التقرير هي ذات صبغة أولية للغاية. ولذلك، فلا يسع اللجنة أن توصي بالموافقة على المقترح الداعي إلى السماح بأن تكون الوظائف الشاغرة في مراكز العمل من الفئات باء وجيم ودال وهاء مشمولة بعملية التنقل المنظم في الوقت الراهن.

٨٤ - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن توافق الجمعية العامة على مقترح تخفيض فترة الإعلان عن الشواغر التي هي جزء من أنشطة التوظيف نصف السنوية وفقا لإطار التنقل والتطوير الوظيفي من ٦٠ إلى ٣٠ يوماً.

٨٥ - وفي سياق استعراض آخر تقرير، حُددت الآثار المترتبة على النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل بالنسبة للموظفين الذين يحصلون على تصريح السلامة الصحية للخدمة في بعض مراكز العمل وليس كلها، بأنها مشكلة قائمة. وفي هذا الصدد، تشير اللجنة الاستشارية إلى الملاحظات التي قدمها أمين المظالم في الآونة الأخيرة في تقريره الأخير المتعلق بمسألة الموظفين الذين تُفرض قيود، لدواعٍ طبية، على شغلهم وظيفية محددة أو عملهم في مركز عمل محدد، على الرغم من اعتبارهم لائقين للعمل (A/71/157، الفقرات ٦٦ إلى ٦٩). ويشير أمين المظالم إلى أن الهدف من هذه التصاريح عموماً هو أن تكون وسيلةً لمساعدة الموظفين على استئناف عملهم بعد إجازة مرضية موثقة، إلا أنها في الواقع خلّفت آثاراً سلبية من قبيل فترات الإجازة المرضية المطوّلة أو حالات العجز. ويشير أمين المظالم إلى وجود افتقار إلى إطار مناسب في مجال السياسات يكون من شأنه أن يتيح نقل أولئك الموظفين بصفة مؤقتة إلى مراكز عمل حيث يمكنهم العمل بإنتاجية.

٨٦ - وردا على استفسار بشأن أعداد الموظفين الذين يحصلون على تصاريح السلامة الصحية الجزئية وماهية الإجراءات التي تُتخذ لإعادة انتدابهم في هذه الحالات، أبلغت اللجنة الاستشارية أن النظام الإلكتروني للسجلات الطبية في الأمم المتحدة (EarthMed) غير مجهز حالياً بالقدرة على جمع بيانات عن تصاريح السلامة الصحية الجزئية، إلا أن هذه الخاصية ستصبح متوافرة في المستقبل عند تنفيذ واجهة الربط بين هذا النظام ونظام أوموجا بالكامل.

وأبلغت اللجنة أن نظام التنقل ينص على أن تُعتبر الظروف الطبية وإمكانية الوصول إلى المرافق الطبية أو العلاج الطبي عوامل ينظر فيها الفريق المعني بالصعوبات الخاصة لغرض الإعفاء من الخدمة في مراكز عمل معينة. غير أن اللجنة الاستشارية تؤكد أن الاعتبار ينبغي أن يولى أيضا لكفالة أن يسهل نظام التنقل بشكل استقبائي إعادة انتداب الموظفين إلى الأماكن التي يمكنهم تولي الخدمة فيها، بناءً على تصاريح السلامة الصحية الجزئية التي يقدمونها، وذلك لكي يتسنى لهم مواصلة الإسهام بإنتاجية في خدمة المنظمة.

بيانات عن تنقل الموظفين والتكاليف المتصلة بتنقلهم

٨٧ - يقدم الأمين العام في تقريره آخر ما استجد من معلومات عن التكاليف المباشرة وغير المباشرة المتصلة بعمليات التنقل بين مراكز العمل. فبالنسبة للموظفين الذين تنقلوا في عام ٢٠١٤ وسُددت لهم مدفوعات وعددهم ١ ٧١٦ موظفاً^(٤)، بلغ متوسط التكاليف المتكررة المترتبة على ذلك حوالي ٦ ٢٨٢ دولارا لكل موظف. وبالإضافة إلى ذلك، يُستفاد من المعلومات المتاحة أن التكاليف غير المتكررة للموظفين الذين انتقلوا بين كيانات غير ميدانية في عام ٢٠١٤ بلغت ٣٩ ٧٨٨ دولار لكل موظف، وبالنسبة للموظفين الذين انتقلوا إلى بعثات ميدانية أو قدموا منها، بلغت تلك التكاليف ١٥ ١٦٤ دولار لكل موظف. وتبين مقارنة سنوية لمتوسط التكاليف المباشرة لكل شخص في كل عملية تنقل منذ عام ٢٠١١ أن متوسط تلك التكاليف يتبع اتجاهها تنازليا (A/71/323/Add.1، الجدول ٣). ويقدر مجموع التكاليف المباشرة المتكبدة عن عمليات التنقل بين مراكز العمل في عام ٢٠١٤ بمبلغ ٣٢,١ مليون دولار. وترد تفاصيل عن التكاليف المباشرة في الفقرات ٥٣ إلى ٦٢ من تقرير الأمين العام. وفيه يشير إلى أن هذه التكاليف تشمل تكاليف النقل المؤقت للموارد المتاحة، بما في ذلك ١٣ وظيفة، لأغراض وضع النظام الجديد وإدارته.

٨٨ - وطلبت اللجنة الاستشارية، خلال نظرها في التقرير الأخير، موافقتها بمعلومات من الفترة من عام ٢٠١١ إلى عام ٢٠١٤ عن العدد الإجمالي لعمليات التنقل الأفقي، سواء انطوت على تغيير في مركز العمل أم لا، والتكاليف المباشرة وغير المباشرة المتعلقة بتلك التنقلات. وتشير اللجنة إلى أنها كانت قد خلصت، في عام ٢٠١٤، في سياق الاستعراض الذي أجرته بشأن هذا الموضوع، مستندةً إلى ما قُدم لها من المعلومات، إلى أن عملية

(٤) يشير التقرير إلى أن عام ٢٠١٤ شهد إجراء ١ ٨٢٧ عملية تنقل بين مراكز العمل، من ضمنها ٣٩٧ موظفاً تنقلوا بين كيانات غير ميدانية و ١ ٤٣٠ موظفاً تنقلوا إلى بعثات ميدانية أو قدموا منها. ويتضح من البيانات المستمدة من كشوف المرتبات أن مدفوعات تتعلق بتكاليف متكررة سُددت إلى ١ ٧١٦ موظفاً.

انتقال قد اضطلع بها في فترة الاثنتي عشر شهرا المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣، وأن ذلك الرقم يمكن أن يكون بمثابة خط أساس مناسب يُستشهد به فيما يتعلق بالتنقل الأفقي الجغرافي (A/69/572، الفقرة ٦٥). وفي عام ٢٠١٥، أُبلغت اللجنة أن عام ٢٠١٣ شهد في الواقع إجراء ٧٧٤ عملية تنقل جغرافي أفقي، بتكلفة إجمالية قدرها ٦١٩ ٢١٤ ٧ دولارا (A/70/765، الفقرة ١٣). وتشير المعلومات المقدمة إلى اللجنة خلال استعراضها للتقرير الأخير عن الفترة ذاتها، إلى أن ثمة ١٠٤٤ عملية تنقل جغرافي أفقي قام بها موظفون في عام ٢٠١٣.

٨٩ - وقد شددت اللجنة الاستشارية مرارا على أهمية وضع خط أساس عملي لأغراض المقارنة يُستند إليه لقياس اتجاهات التنقل في المستقبل، ولا سيما بالنظر إلى الحد الأقصى المفروض على عدد التنقلات الجغرافية على النحو المبين في الفقرة ٨ من قرار الجمعية العامة ٦٨/٢٦٥ (A/69/572، الفقرة ٦٦ و A/70/765، الفقرة ١٤). ويقترح الأمين العام في تقريره أن يُقاس تأثير النظام الجديد لاختبار الموظفين والتنقل المنظم بناءً على خط الأساس لمتوسط عدد التنقلات التي يقوم بها الموظفون في كل شبكة وظيفية خلال السنوات التقويمية الثلاث السابقة لإطلاق الشبكة في إطار النظام الجديد. ويذكر الأمين العام أنه سيُدرج هذا العدد الذي يمثل خط الأساس لشبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني في التقرير السنوي المقبل عن التنقل، والمقرر تقديمه إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والسبعين. غير أن اللجنة تلاحظ أن الأمين العام يقرّ بأن البيانات المتعلقة بتغيير الوظيفة دون تغيير مركز العمل ليست متاحة بعد (A/71/323/Add.1، الفقرة ٦٧).

٩٠ - وتشدد اللجنة الاستشارية على أهمية الاتفاق على خط أساس عملي لأغراض المقارنة يمكن أن يُستند إليه لقياس اتجاهات التنقل في المستقبل، وتكرر التأكيد على أهمية توخي الدقة في جمع البيانات وتحليلها.

٩١ - ونظرا صعوبات الحصول على بيانات أساسية دقيقة ومتسقة عن عدد التنقلات الجغرافية، بما فيها التنقلات الأفقية والتنقلات الأفقية دون تغيير لمركز العمل، تعتمزم اللجنة الاستشارية أن تطلب إلى مجلس مراجعي الحسابات إجراء عملية تحقق من جميع البيانات التي يتم الإبلاغ عنها بشأن الأعداد السنوية للتنقلات الجغرافية وتكاليفها، بما في ذلك الأساس المنهجي المتبع للتوصل إلى تلك الأرقام، وذلك لكي يتم بشكل سليم تقييم الأثر المترتب على تنفيذ إطار التنقل في تحديد التكاليف.

استقدام الموظفين من خارج المنظمة

٩٢ - يشير الأمين العام، في الفقرة ٦٥ من تقريره، إلى أن الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ شهدت إجراء ٣٤٠٨ تعيينات خارجية مما مجموعه ١١٠٨٥ فرصة عمل كانت متاحة خلال تلك الفترة، أي ما تراوح بين ٨٠٨ و ٦٠٦ تعيينات في السنة. وشملت تلك التعيينات ٢٦٩٤ تعييناً في الفئة الفنية، و ٥٢٥ تعييناً في فئة الخدمة الميدانية و ١٨٩ تعييناً في فئة المديرين. ويبين الجدول ٤ من التقرير نسبة التعيينات الخارجية مقارنة بفرص الوظائف المتاحة للاختيار، والتي تراوحت بين ٢٦,٠١ و ٣٧,١٣ في المائة. وكنسبة من العدد الإجمالي لفرص العمل المتاحة للاختيار، تُظهر البيانات أن المعدلات كانت في عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥ أقل مما كانت عليه في كل من السنوات الثلاث السابقة لذلك. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أيضاً أن تلك الأرقام لا تبين أي أثر مترتب على تنفيذ نظام اختيار الموظفين والتنقل المنظم منذ بدء العمل بالنظام الجديد في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦.

٩٣ - وعند الاستفسار، قُدم للجنة الاستشارية الجدول ١ الوارد أدناه، الذي يبين عدد التعيينات الخارجية مقارنة بالعدد الإجمالي لتعيينات أو تنقلات الموظفين التي جرت في كل سنة تقويمية^(٥). وأبلغت اللجنة أن التعيينات الجديدة تماماً التي تصدر للأفراد الذين لم يحصلوا قط على أي نوع من التعيينات في الأمم المتحدة هي وحدها التي تعتبر تعيينات "خارجية" لأغراض هذه الإحصاءات. وهذا من شأنه أن يستبعد الأفراد الذين تم التعاقد معهم لفترة تعيين قصيرة المدة وتعيينات مؤقتة في الماضي.

الجدول ١

أعداد ونسب التعيينات الداخلية والخارجية في الفترة من عام ٢٠١١ إلى عام ٢٠١٥

الفترة	عدد التعيينات/ تنقلات الموظفين	التعيينات الداخلية/تنقلات الموظفين	النسبة المئوية للتعيينات الداخلية/تنقلات الموظفين	التعيينات الخارجية	النسبة المئوية للتعيينات الخارجية
٢٠١١	٢٤٢٧	١٦١٩	٦٦,٧١	٨٠٨	٣٣,٢٩
٢٠١٢	٢٦١٠	١٨٥٩	٧١,٢٣	٧٥١	٢٨,٧٧
٢٠١٣	١٨٧٤	١٢٤٨	٦٦,٦٠	٦٢٦	٣٣,٤٠

(٥) أُبلغت اللجنة الاستشارية أن أوجه الاختلاف في العدد الإجمالي لفرص العمل الواردة في الفقرة ٩٢ والعدد الإجمالي للتعيينات الواردة في الجدول ١ تُعزى إلى الفارق الزمني بين الإعلان عن الوظائف وتواريخ التعيين الفعلية، وكذلك إلى أن الوظائف الشاغرة لا تنتهي كلها بتعيين لأسباب شتى منها مثلاً إعادة هيكلة تلك الوظائف أو إلغائها أو إعادة تصنيفها.

عدد التعيينات/ تقلات الموظفين	التعيينات الموظفين	النسبة المئوية لتقلات الداخلية/تقلات الموظفين	التعيينات الخارجية	النسبة المئوية للتعيينات الخارجية	الفترة
١٨١٩	١٢٠٢	٦٦,٠٨	٦١٧	٣٣,٩٢	٢٠١٤
١٩٤٠	١٣٣٤	٦٨,٧٦	٦٠٦	٣١,٢٤	٢٠١٥
١٠٦٧٠	٧٢٦٢	٦٨,٠٦	٣٤٠٨	٣١,٩٤	المجموع

٩٤ - وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة الاستشارية أيضاً أن الحاجة إلى تحسين معدلات التوظيف الخارجي أمر معترف به وأن الجهود تُبذل بوضع المزيد من برامج التوعية الموجهة الأهداف (انظر الفقرات ٤٥ إلى ٤٧). وبالإضافة إلى ذلك، فإن إنشاء مجالس الشبكات الوظيفية المركزية ومجلس استعراض التعيينات والترقيات في الرتب العليا سيؤدي، في رأي الأمانة العامة، إلى تحسين أوجه الاتساق في عمليات استقدام الموظفين وزيادة القدرة على رصد معدلات التوظيف الخارجي.

٩٥ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن عدد الاختيارات الخارجية انخفضت كل سنة خلال السنوات الخمس من الفترة ٢٠١١-٢٠١٥. وتؤكد اللجنة مجدداً أن الجهود المبذولة لتشجيع التنقل الداخلي ينبغي ألا يكون لها أثر سلبي على الجهود الهادفة إلى إعادة تنشيط المنظمة عن طريق التعيينات الخارجية (انظر [A/70/765](#)، الفقرة ١٦ و [A/69/572](#)، الفقرة ٧٧). وتتطلع اللجنة إلى تلقي بيانات مفصلة عن التعيينات الداخلية والخارجية والتنقلات الداخلية للفترات اللاحقة، لكي يتسنى لها تقييم أثر النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم في التعيينات الخارجية.

رابعاً - تقييم نظام النطاقات المستصوبة

٩٦ - يقيس نظام النطاقات المستصوبة، الذي أُنشئ في عام ١٩٦٠، التقدم المحرز صوب تحقيق توزيع جغرافي عادل واسع النطاق لموظفي الأمانة العامة (انظر قرار الجمعية العامة ١٥٥٩ (د-١٥)، الفقرة ١)، وهو بدوره نظام مستمد من الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة. وقُدِّم أحدث تقرير عن هذا الموضوع، ويرد في الوثيقة [A/71/323/Add.2](#)، عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٥٥/٦٧، الذي طلبت فيه الجمعية إلى الأمين العام تقديم مقترحات لإجراء استعراض شامل لنظام النطاقات المستصوبة، تهدف إلى استحداث أداة أكثر فعالية لكفالة التوزيع الجغرافي العادل فيما يتصل بالوظائف الممولة من الميزانية العادية.

٩٧ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن أحدث تقرير للأمين العام والمقترحات المتصلة به مطابقة إلى حد كبير لتلك التي طرحت في عام ٢٠١٤ (انظر A/69/190/Add.4)، وإن كان قد جرى تحديث البيانات المتعلقة بأعداد الموظفين العاملين ومركزهم الجغرافي لكي تعكس الحالة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦. وعلى غرار ما ورد في تقريره السابق، يشير الأمين العام إلى أنه مستعد لتقديم سيناريوهات إذا ما طلبت الجمعية ذلك من أجل تيسير مداولاتها بشأن هذا الموضوع. ويقترح، خلاف ذلك، إدخال تغييرين محددين فقط عند تقرير الحدين الأدنى والأقصى للنطاقات المستصوبة (A/71/323/Add.2، الفقرتان ٢٤-٢٥). وترد تعليقات اللجنة بشأن هذا الموضوع أصلاً في تقريرها الشامل بشأن مسائل إدارة الموارد البشرية للدورة التاسعة والستين (A/69/572، الفقرات ١١٥-١٢٤). ونظراً لأن مقترحات الأمين العام لم تتغير، فإن اللجنة تبقى على توصياتها ذات الصلة بشأن المقترحات المحددة للأمين العام. وترد هذه التوصيات في الفقرات الواردة أدناه (انظر أيضاً A/69/572، الفقرتين ١٢٣-١٢٤).

٩٨ - وترى اللجنة الاستشارية أن الأمين العام لم يستجب مرة أخرى بقدر كاف لطلب الجمعية العامة إجراء استعراض شامل لنظام النطاقات المستصوبة. فتقرير الأمين العام لا يقدم أي عناصر جديدة يمكن أن تعزز فعالية النظام. ولذلك، تؤكد اللجنة مجدداً رأيها بأنه يتعين على الأمين العام الاستجابة للطلبات المتكررة للجمعية بتقديم مقترحات ملموسة تستند إليها الجمعية في مواصلة مداولاتها بشأن هذه المسألة، مؤكدةً في الوقت نفسه أن اتخاذ القرار النهائي في مجال السياسات منوط بالجمعية (A/67/545، الفقرة ٥٤).

٩٩ - وفي هذه المرحلة، وريثما تنجز الجمعية العامة الاستعراض الشامل المطلوب وتنتظر فيه، لا ترى اللجنة الاستشارية جدوى من إدخال تعديلات طفيفة على طريقة الحساب التي عُرضت في تقرير الأمين العام. ولهذا، فإنها لا توصي الجمعية بالموافقة على التعديلات المقترحة.

خامسا - تكوين الأمانة العامة

١٠٠ - قُدم تقرير الأمين العام المعنون "تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين" (A/71/360)، الذي يغطي الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦، عملاً بقرارات شتى صادرة عن الجمعية العامة بشأن إدارة الموارد البشرية وآخرها القرارات ٢٣٤/٦٦ و ٢٥٥/٦٧ و ٢٥٢/٦٨. ويقدم هذا التقرير تحليلاً ديمغرافياً لجميع موظفي الأمانة العامة، وللموظفين الخاضعين لنظام النطاقات المستصوبة. وتعرض إضافة التقرير تحليلاً ديمغرافياً لعمليات التعاقد مع الموظفين المقدمين من الحكومات

دون مقابل، والموظفين المتقاعدين، والخبراء الاستشاريين، وفرادى المتقاعدين لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥ (A/71/360/Add.1).

تحليل الاتجاهات

١٠١ - شددت اللجنة الاستشارية، في تقارير سابقة، على ضرورة تقديم تحليل أكثر استفاضة للاتجاهات الواردة في التقرير عن تكوين الأمانة العامة، يحدد الأسباب وراء وجود أنماط مختلفة في الخصائص الديمغرافية للموظفين، وخاصة الأنماط التي برزت منذ صدور التقرير السابق، وذلك لمساعدة الجمعية العامة على فهم معنى البيانات والجداول الإحصائية (A/67/545، الفقرة ١٣٨، و A/68/523، الفقرة ٥، و A/69/572، الفقرة ١٢٨، و A/70/764، الفقرة ٨). وطلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ١٣ من قرارها ٢٥٢/٦٨، استكمال المعلومات المقدمة في التقرير المتعلق بتكوين الأمانة بمزيد من التحليلات للاتجاهات الديمغرافية والأسباب التي تكمن وراء تلك الاتجاهات.

١٠٢ - ويوافق الأمين العام، في أحدث تقرير له، على أن التحليل الذي طلبته الجمعية العامة سيحسن المعلومات الواردة في التقرير، ويشير إلى أنه بغية استكمال التحليل، فإن عملية تجميع التقرير ستستلزم تغييرات هامة. وفي هذا الصدد، يؤكد من جديد اقتراحه بأن يتم تعديل الفترة المشمولة بالتقرير لإتاحة وقت كافٍ لتحليل البيانات (انظر A/69/292، الفقرة ٣، و A/70/605، الفقرة ٣، و A/71/360، الفقرة ٣). ويقترح، على وجه التحديد، أن تقدم البيانات عن تكوين الأمانة العامة على أساس السنة التقويمية، على أن يكون آخر موعد لتقديم البيانات هو ١٥ آذار/مارس من السنة التالية. وستُمدد الفترة المتاحة لتوحيد تحليل البيانات التي تشمل عدداً من كيانات الأمانة العامة، ولاستعراض وتحليل البيانات من أسبوعين إلى ١٠ أسابيع قبل تقديمها إلى الجمعية العامة. ومن شأن تمديد فترة إعداد التقرير أن يتيح وقتاً كافياً لتحليل البيانات، ويعزز بالتالي جودة المعلومات المقدمة في التقرير. ويقترح الأمين العام لذلك أن يشمل التقرير، الذي سيقدم إلى الجمعية في دورتها الثالثة والسبعين، البيانات الديمغرافية للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، مع اعتبار ١٥ آذار/مارس ٢٠١٨ آخر موعد لتقديم البيانات.

١٠٣ - ووفقاً لما ورد في التقارير السابقة، فإن اللجنة الاستشارية لا تعترض على التغيير المقترح في دورة الإبلاغ ولا في الموعد النهائي لتقديم البيانات الديمغرافية المدرجة في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة. وتؤكد اللجنة، مع ذلك، أن تعديل دورة الإبلاغ والموعد النهائي لن يحسّن في حد ذاته من الجودة التحليلية للتقرير.

١٠٤ - وإذا وافقت الجمعية العامة على هذه التوصية، فإن اللجنة الاستشارية توصي بأن تطلب الجمعية إلى الأمين العام أن يدرج البيانات المتعلقة بفترة الأشهر الستة الانتقالية (تموز/يوليه إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦) في تقرير يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والسبعين، في شكل ييسر إجراء مقارنات بالفترتين السابقتين والحالية.

١٠٥ - وفيما يتعلق بالاتجاهات المستخلصة من البيانات المدرجة في أحدث تقرير عن تكوين الأمانة العامة، يعرض الأمين العام بيانات عن الخصائص الديمغرافية للموظفين على مدى فترة خمس سنوات، من عام ٢٠١٢ إلى عام ٢٠١٦ (انظر A/71/360، الجدول ٢). ويشير الأمين العام، على وجه التحديد، إلى أنه خلال تلك الفترة: (أ) ارتفع عدد موظفي الأمانة العامة والكيانات ذات الصلة في منظومة الأمم المتحدة بأقل من ١ في المائة، من ٧٥ ١٧١ موظفاً إلى ٧٥ ٩٣٤ موظفاً؛ و (ب) انخفض عدد موظفي الأمانة العامة بنسبة ٦ في المائة، من ٤٢ ٨٨٧ موظفاً إلى ٤٠ ١٣١ موظفاً؛ و (ج) في الأمانة العامة، ارتفعت نسبة الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا إلى مجموع الموظفين من ٢٩ إلى ٣٢ في المائة، بينما انخفضت نسبة الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها إلى مجموع الموظفين من ٦١ إلى ٥٨ في المائة؛ و (د) زادت نسبة الموظفين إلى مجموع الموظفين زيادة طفيفة من ٣٣,٤ في المائة إلى ٣٤,٨ في المائة؛ و (هـ) ارتفع متوسط عمر موظفي الأمانة العامة من ٤٢,٨ سنة إلى ٤٤,٦ سنة.

١٠٦ - وزوّدت اللجنة الاستشارية، بناء على طلبها، بتحليل أكثر تفصيلاً عن البيانات المتعلقة بمتوسط عمر موظفي الأمانة العامة من أجل تحسين فهم الأسباب المحتملة لاتجاه تزايد الأعمار المذكور أعلاه. وأشار تحليل أولي إلى أن العامل المحرك الرئيسي هو التشكيل العمري للموظفين الموجودين في العمليات الميدانية، الذين يشكلون حوالي ٥٠ في المائة من الموظفين في الأمانة العامة، والذي تزايد بنسبة ٢,٥ سنة من عام ٢٠١٢ إلى عام ٢٠١٦. وعلى النقيض، ارتفع متوسط عمر الموظفين في العمليات غير الميدانية بمقدار سنة واحدة فقط في الفترة نفسها. وبالإضافة إلى ذلك، لوحظ أنه بينما انخفضت مستويات التوظيف العامة في كيانات محددة للعمليات الميدانية (بسبب التقليل أو إعادة التشكيل)، فقد زاد متوسط العمر في العمليات. فعلى سبيل المثال، نقص عدد الموظفين في العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور، وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان، وبعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي، وبعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا. بما يزيد عن ٣٠٠ موظف على

مدى فترة السنوات الأربع من عام ٢٠١٢ إلى عام ٢٠١٦، بينما ارتفع متوسط العمر بما يزيد على سنتين.

١٠٧ - وأبلغت اللجنة الاستشارية أيضا بأن مؤشرات التوظيف الاستراتيجية الرئيسية مثل التوازن بين الجنسين، والجدول الزمني للتوظيف، والتمثيل الجغرافي، والامتنال لتقرير الأداء، ومعدلات الشواغر رُصدت داخليا من خلال إكمال "سجل أداء إدارة الموارد البشرية". وفي المستقبل، سيجري إجراء مزيد من تحليل الاتجاهات كجزء من تنفيذ إطار إدارة الموارد البشرية في الأجل الطويل (انظر الفقرات من ٨ إلى ١٢).

١٠٨ - وترى اللجنة الاستشارية أن تحسين فهم الأسباب المحتملة وراء اتجاهات معينة في مواصفات ملاك الموظفين في الأمانة العامة سيساعد في تحديد استجابات ملائمة في مجال السياسات وكذلك في رصد أثر مبادرات الإصلاح المختلفة. وفي هذا الصدد، ترحب اللجنة بالتحليل الأولي الذي أجري بشأن اتجاه تزايد الأعمار في مواصفات ملاك موظفي الأمانة العامة. ويتعين أن يؤثر هذا التحليل بدوره على تطوير تحسينات السياسات في مجال تخطيط القوة العاملة وكذلك على الجهود الجارية لتجديد شباب الأمانة العامة (انظر أيضا الفقرات ٢٤-٢٦ و ٣٧-٤١).

الجدول ٢

الاتجاهات المدرجة في تقرير اللجنة الاستشارية (A/70/764) وفي تقرير الأمين العام (A/71/360) عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين

تقرير اللجنة الاستشارية (A/70/764)	تقرير الأمين العام (A/71/360)
انخفاض طفيف للغاية في عدد موظفي الأمانة العامة، حيث بلغ ٤١ ٠٨١ موظفاً عاملاً في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥ بالمقارنة مع ٤١ ٤٢٦ قبل عام واحد (الفقرة ٧)	انخفاض في عدد الموظفين في عداد الموظفين في الأمانة العامة، حيث بلغ ٤٠ ١٣١ موظفاً عاملاً في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦ بالمقارنة مع ٤١ ٠٨١ موظفاً قبل عام واحد (الجدول ٢)
زيادة طفيفة في نسبة الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا بالمقارنة مع العدد الكلي للموظفين منذ عام ٢٠١١ (من ٢٨ في المائة إلى ٣١ في المائة) (الفقرة ٧)	زيادة طفيفة في نسبة الموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا بالمقارنة مع العدد الكلي للموظفين منذ عام ٢٠١٢ (من ٢٩ في المائة إلى ٣٢ في المائة) (الجدول ٢)
زيادة في النسبة المئوية للموظفين في الأمانة العامة بتعيينات دائمة أو مستمرة من ١٦ في المائة	زيادة في النسبة المئوية للموظفين في الأمانة العامة بتعيينات دائمة أو مستمرة من ١٧ في المائة

تقرير الأمين العام (A/71/360)

تقرير اللجنة الاستشارية (A/70/764)

المائة في عام ٢٠١١ إلى ٢٣ في المائة في عام ٢٠١٢ إلى ٢٢ في المائة في عام ٢٠١٦
عام ٢٠١٥ (الفقرة ٧)
(الجدول ٢)

زيادة في متوسط عمر موظفي الأمانة العامة من زيادة طفيفة في متوسط عمر موظفي الأمانة العامة
٤٢,٣ سنة في عام ٢٠١٠ إلى ٤٤,٢ سنة في ٤٤,٦ سنة في عام ٢٠١٦ (الجدول ٢)
عام ٢٠١٥ (الفقرة ٧)

زيادة طفيفة في متوسط مدة الخدمة في الأمانة العامة لزيادة طفيفة في متوسط مدة الخدمة في الأمانة
العامة لجميع فئات الموظفين إلى ٧,٦ سنوات العامة لجميع فئات الموظفين إلى ٧,٩ سنوات
(الفقرة ٧)
(الجدول ١١)

زيادة طفيفة في نسبة الموظفين من ٣٣ في المائة في عام ٢٠١١ إلى ٣٤,٤ في المائة، في عام ٢٠١٢ إلى ٣٤,٨ في المائة في
عام ٢٠١٥ (الفقرة ١٨)
عام ٢٠١٦ (الجدول ٢)

١٠٩ - وبالإضافة إلى ذلك، تلاحظ اللجنة الاستشارية، مثلما فعلت في تقريرها السابق
(A/70/764)، أن الاتجاهات التي أبلغ عنها الأمين العام في أحدث تقرير له عن تكوين الأمانة
العامة مماثلة إلى حد كبير للاتجاهات التي سلطت اللجنة الضوء عليها بالفعل في ملاحظاتها
على التقرير السابق عن تكوين الأمانة العامة، على النحو المبين في الجدول ٢.

١١٠ - وفيما يتعلق بتنقلات الموظفين داخل الإدارات الفردية، يتضمن تقرير الأمين العام
عن تكوين الأمانة العامة تغيراً في عدد جميع موظفي الأمانة العامة حسب الكيان في
الجدول ٤ وتفصيل عدد التعيينات وحالات انتهاء الخدمة في الكيانات العشرة التي سجلت
أكبر عدد من التنقلات في الجدول ١٦. ولاحظت اللجنة الاستشارية تفاوتات واضحة، مثلاً
في حالة إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات^(٦). وأبلغت اللجنة، تلبيةً لطلبها، بأن
الجدولين غطيا، في الواقع، مختلف الموظفين. وبالإضافة إلى ذلك، تم الإبلاغ عن الهياكل
التنظيمية بشكل مختلف في نظام المعلومات الإدارية المتكامل وفي نظام أوموجا. وأبلغت
اللجنة أيضاً بأنه ما أن تتم إدارة جميع موظفي الأمانة العامة في نظام أوموجا، فسيتمكن
الأمين العام من تقديم تقرير عن نفس الموظفين في القسمين المعنيين من تقرير تكوين الأمانة

(٦) يشير الجدول ٤ إلى أن عدد موظفي إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات زاد بما عدده ١٥٩ موظفاً
للسنة المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦، بينما يبين الجدول ١٦ حدوث تعيينات عددها
١٠٠٩ تعيينات للموظفين و ٦٢٧ حالات لانتهاء الخدمة في الفترة ذاتها.

العامّة. وتثق اللجنة الاستشارية في أنه سيتم بذل كل الجهود الممكنة من أجل إدراج بيانات قابلة للمقارنة وشفافة في التقارير عن تكوين الأمانة العامّة في المستقبل. وفي حال استخدام مجموعات مختلفة من البيانات أو الافتراضات الأساسية، فينبغي أن تُدرج في التقرير تفاصيل تفسيرية.

١١١ - وفيما يتعلق بمسألة دورة الإبلاغ وبالتنقيح المقترح لإصدار التقرير السنوي عن تكوين الأمانة العامّة، ترى اللجنة الاستشارية أن هذا أيضا ينبغي النظر فيه في السياق الأوسع للجهود الرامية إلى ترشيد برنامج عمل الجمعية العامّة. وترى اللجنة الاستشارية أنه ينبغي إيلاء نظر لإعادة تنظيم ومواءمة إصدار جميع التقارير المتصلة بالموارد البشرية بحيث يمكن للجنة أن تنظر فيها، في المستقبل، في وقت مبكر من العام. ومن شأن هذا التنقيح للجدول الزمني وتوقيت التقارير أن يساعد في ضمان الامتثال لأحكام القرار ٢٤٧/٧٠ الذي طلبت فيه الجمعية العامّة إلى اللجنة تقديم مشورتها قبل الموعد المقرر للعرض الرسمي لبند بعينه بأسبوعين على الأقل. وفي حالة التقارير المتصلة بإدارة الموارد البشرية، فمن شأن تبكير مواعيد الإصدار لكل من مجموعة تقارير الأمين العام وتقرير اللجنة ذي الصلة أن ييسر النظر فيها في الوقت المناسب في الدورة الرئيسية للجمعية العامّة.

التعيينات في المناصب العليا

١١٢ - يشير تقرير الأمين العام إلى أن هناك ما مجموعه ١٥٩ موظفا من موظفي الأمانة العامّة يعملون في رتبتي وكيل أمين عام وأمين عام مساعد في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦ (انظر A/71/360، الجدولين ٦ و ٧). ويُقارَن ذلك بما عدده ١٦٦ موظفا كانوا يعملون في هاتين الرتبتين في السنة السابقة. ويبين الجدول أيضا أن عدد موظفي الأمانة العامّة العاملين في هاتين الرتبتين زاد بنسبة ١٠ في المائة على مدى السنوات الخمس الماضية (من ١٤٣ موظفا في عام ٢٠١١ إلى ١٥٩ موظفا في عام ٢٠١٥). ويتعين النظر إلى هذه الزيادة في مقابل انخفاض نسبته ٦ في المائة عموما في عدد موظفي الأمانة العامّة على مدى الفترة نفسها. وترد في المرفق الرابع من هذا التقرير قائمة الوظائف العليا حتى ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦، التي تبين وجود ١٦١ من هذه الوظائف، مع مواقعها وألقابها الوظيفية.

١١٣ - وسبق للجنة الاستشارية أن أعربت عن قلقها إزاء ما يبدو أنه تغير تصاعدي في هيكل الرتب في الأمانة العامّة (انظر A/68/7، الفقرة ١٠٢، و A/69/572، الفقرة ١٣٤، و A/70/7، الفقرة ٨٨، و A/70/764، الفقرة ١٠). ورغم تزايد المطالب على المنظمة، فإن اللجنة لا تعتقد أن هذا الأمر ينبغي أن يُترجم بالضرورة إلى اتجاه تصاعدي في الوظائف العليا، لأن ذلك يمكن أن يؤدي إلى تجزؤ مسؤوليات القيادة وتشتت المساءلة.

١١٤ - ومع أن اللجنة الاستشارية تقرر بانخفاض عدد موظفي الفئات العليا منذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق - وهو أول انخفاض من هذا القبيل خلال السنوات الخمس الماضية - فإنها تشدد على استمرار ضرورة رصد "شكل" المنظمة عموماً، وضمان أن يتبع أي مقترحات لإنشاء مناصب عليا في المستقبل إجراء استعراض شامل للمهام والهياكل القائمة من أجل تقليل أي تداخل محتمل في المسؤوليات الوظيفية على المستويات العليا للمنظمة.

الموظفون الفنيون المبتدئون

١١٥ - في التقارير السابقة، ناقشت اللجنة الاستشارية مسألة الموظفين الفنيين المبتدئين (المعروفين أيضاً باسم "الخبراء المعاونين")، وتوزيعهم، وإجراءات الاختيار، والطرائق التعاقدية، والأساس التشريعي لتوزيعهم (A/68/782، الفقرات ١٠٢-١٠٥، و A/69/572، الفقرات ١٣٦-١٤٠). وأشارت اللجنة إلى أن هؤلاء الموظفين جرى توزيعهم على المجموعة الكاملة لمكاتب وإدارات الأمانة العامة، بما في ذلك في بعثات حفظ السلام، ولم يقتصر تعيينهم على المجالين الاقتصادي والاجتماعي، على النحو المتوخى في القرار الأصلي الذي أقر استخدامهم^(٧). وأوصت اللجنة لذلك بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن استخدامهم وأن يقدم اقتراحاً لضمان تحديث الأساس التشريعي لتوزيعهم على نطاق الأمانة العامة. وأوصت اللجنة أيضاً بأن تدرج التفاصيل المتعلقة بتوزيع هؤلاء الموظفين، بما في ذلك الإدارات التي يوزعون عليها، ووظائفهم وجنسياتهم في التقارير المتعلقة بتكوين الأمانة العامة التي تقدم في المستقبل.

١١٦ - ووفقاً لأحدث إضافة إلى تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الموظفون المقدمون دون مقابل والموظفون المتقاعدون والخبراء الاستشاريون وفرادى المتعاقدين، عمل ٣٤٥ من الخبراء المعاونين في الأمانة العامة خلال فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥، في طائفة واسعة من الإدارات والمكاتب (A/71/360/Add.1، الجدولان ٢ و ٤). وتشير اللجنة الاستشارية إلى أنه لم تصدر أي نتيجة في الجمعية العامة عقب نظرها في التقريرين اللذين أثارتهما اللجنة فيهما هذه المسألة لأول مرة. وتؤكد اللجنة الاستشارية من جديد توصيتها بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن استخدام الموظفين الفنيين المبتدئين في الأمانة العامة وأن يقدم اقتراحاً لضمان تحديث الأساس التشريعي لتوزيعهم على نطاق الأمانة العامة.

(٧) قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٨٤٩ (د-٣٢).

سادسا - ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل

١١٧ - قُدِّمَ التقرير عن ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل من ١ تموز/يوليه ٢٠١٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦ (A/71/186) استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٨٧/٥٩ الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى الأمين العام إبلاغ الدول الأعضاء سنويا بجميع الإجراءات المتخذة في الحالات التي يثبت فيها سوء سلوك و/أو سلوك إجرامي وبما يتخذ من إجراءات تأديبية، وعند الاقتضاء، من إجراءات قانونية، وفقا للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويقدم التقرير لمحة عامة عن التقريرين المقدمين إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين والسبعين (نظرا لعدم اتخاذ الجمعية العامة قرارات بشأن هذين التقريرين)؛ ولمحة عامة عن الجهاز الإداري المعني بالمسائل التأديبية؛ وملخصا للقضايا التي فرض فيها الأمين العام تدبيرا أو أكثر من التدابير التأديبية خلال الفترة المشمولة بالتقرير؛ وبيانات مقارنة تبين القرارات المتخذة في القضايا التي أُنجزت، والطعون في التدابير التأديبية المفروضة، والقضايا المحالة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية؛ ومعلومات عن ممارسات الأمين العام المتبعة في القضايا المنطوية على سلوك إجرامي محتمل.

١١٨ - ورَحِّبَت اللجنة الاستشارية من قبل بتقديم المعلومات الواردة في موجزات القضايا مما يسهم في زيادة فهم ممارسات الأمين العام في المسائل التأديبية (A/67/545، الفقرة ١٥١). وابتداء من الدورة التاسعة والستين، تُقدِّم تفاصيل إضافية في الموجزات لزيادة توضيح بعض الاعتبارات في تحديد التدابير الواجب فرضها في حالة معينة (انظر A/69/572، الفقرة ١٥٣). ولدى النظر في موجزات القضايا الواردة في التقرير الأخير للأمين العام (A/71/186)، الفرع رابعا)، طلبت اللجنة معلومات عن العلاقة بين العقوبة المفروضة وحجم الضرر الذي لحق بالمنظمة في كل قضية على حدة. وأبلغت اللجنة، عند الاستفسار، بأن درجة الضرر الناجم عن فعل من أفعال سوء السلوك يمكن أن يشكل ظرفا مشددا للعقوبة. ولكن العكس (أي قدر ضئيل نسبيا من الضرر الناشئ عن فعل معين) لا يكون دائما عاملا مخففا لها. كما أبلغت اللجنة بأن سوء السلوك الذي ينعكس سلبا على نزاهة الموظف يؤدي عادة إلى عقوبة إنهاء التعيين. وعلاوة على ذلك، يمكن أن تؤدي مهام الموظفين، في القضايا التي يتعارض فيها التصرف بشكل خاص مع السلوك المتوقع من الذين يضطلعون بهذه الأدوار، إلى زيادة فداحة السلوك. ويشير تقرير الأمين العام إلى أن الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف بشأن الجزاءات التأديبية المفروضة تبين تأييدا كبيرا لاحترام

السلطة التقديرية المخوَّلة للأمين العام في اتخاذ القرارات بشأن مدى تناسب العقوبة المفروضة (المرجع نفسه، الفقرة ٩١).

١١٩ - ويورد الأمين العام في الفرع الخامس من تقريره بيانات عن القضايا المنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وعددها ١٤٣ قضية، مقارنة بالقضايا التي أنجزت في الفترة السابقة، وعددها ١٤٨ قضية (المرجع نفسه، الجدول ٢). ويذكر الأمين العام أنه لم تجر متابعة النظر في ٨,٣ في المائة من مجموع القضايا التي جرى تناولها بوصفها مسائل تأديبية في الفترة المشمولة بالتقرير المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦، أما في عام ٢٠١٥ وعام ٢٠١٤، وهما الفترتان المشمولتان بالتقريرين السابقين، فقد كانت النسبتان المئويتان المناظرتان ١٥ في المائة و ٢٠ في المائة على التوالي. ووفقا لما ذكره الأمين العام، يعتقد أن ارتفاع عدد القضايا التي ينظر فيها بوصفها قضايا تأديبية قد يُعزى إلى زيادة استجابة الكيانات المسؤولة عن التحقيق وتحسين جودة تقارير التحقيق في أعقاب حكم صادر عن محكمة الاستئناف في قضية معينة يتعلق بضرورة توفير أدلة واضحة ومقنعة في مثل هذه القضايا (المرجع نفسه، الفقرة ٨٧).

١٢٠ - ويذكر الأمين العام أيضا في تقريره أن متوسط الوقت الذي يستغرقه الفصل في القضايا بعد إحالتها إلى مكتب إدارة الموارد البشرية هو ٨,٦ أشهر (بالمقارنة مع ٨,٤ أشهر في الفترة المشمولة بالتقرير السابق). وفي هذا الصدد، أُبلغت اللجنة الاستشارية، لدى نظرها في التقرير الأخير للأمين العام بشأن المسائل التأديبية، بأن متوسط الوقت الذي يستغرقه التحقيق في القضية الواحدة يختلف باختلاف الكيان المسؤول عن التحقيق (A/70/718، الفقرة ١٤). وفي ضوء استمرار عدم إحراز تقدم في التعجيل بالبت في القضايا، تشدّد اللجنة الاستشارية على رأيها بأنه ينبغي إبلاغ مكتب إدارة الموارد البشرية بمجرد الشروع في أي تحقيق، وينبغي للمكتب أن يقوم برصد المدة التي يستغرقها كل كيان من الكيانات المسؤولة عن التحقيق لإجراء تحقيقاته (المرجع نفسه).

١٢١ - ويتضمن التقرير أيضا بيانات عن عدد الطعون في الإجراءات التأديبية المفروضة منذ عام ٢٠٠٩^(٨) ووضع الطعون المقدّمة أمام محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف (A/71/186، الجدولان ٣ و ٤). وفي الفترة المشمولة بالتقرير المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦، ارتفع عدد هذه الطعون بشكل طفيف عن الفترة السابقة (١١ مقابل ٧)، ولو أن الأمين العام

(٨) السنة التي بدأ فيها العمل بالنظام الحالي لإقامة العدل.

ما زال يلاحظ، من حيث النسبة المتوقعة، أنه لم يجز الطعن إلا في نسبة مئوية ضئيلة نسبياً من التدابير التأديبية منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.

١٢٢ - ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن الأمر الإداري الجديد المتعلق بالتحقيقات والإجراءات التأديبية لا يزال غير نهائي. ويفيد أنه من المتوقع حالياً أن تصدر السياسة الجديدة خلال النصف الثاني من عام ٢٠١٦ (المرجع نفسه، الفقرة ٨). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن عملية دامت سنتين تنطوي على مشاورات مع الموظفين قد توجت بأن نُظر إلى المسألة بصورة إيجابية في اجتماع اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة الذي عقد في نيسان/أبريل ٢٠١٦. وقد وردت مساهمات بشأن مشروع الأمر الإداري منذ ذلك الحين من جميع الجهات صاحبة المصلحة في الأمانة العامة، بما في ذلك رؤساء الإدارات والمكاتب وممثلي الموظفين. وبعد تحليل هذه التعليقات لتحديد ما إذا كان يلزم إدخال أي تعديل على الصيغة اللغوية لمشروع الأمر الإداري (الذي لم يكن قد أنجز وقت نظر اللجنة في هذا التقرير)، سوف يرسل الأمر الإداري إلى مكتب الشؤون القانونية لاستعراضه ومن ثم إلى وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية لاستعراضه استعراضاً نهائياً، ثم اعتماده وإصداره.

١٢٣ - ولقد أثار التأخر في وضع الصيغة النهائية لهذا الأمر الإداري قلق اللجنة الاستشارية في تقريرها السابقين عن المسائل المتعلقة بالموارد البشرية (انظر A/70/718، الفقرة ١٥ و A/69/572، الفقرة ١٥٧). وعلاوة على ذلك، قبل ثلاث سنوات تقريباً، شجعت الجمعية العامة، في الفقرة ٢٢ من قرارها ٢٥٢/٦٨، على الانتهاء على وجه السرعة من وضع هذا الأمر الإداري في صيغته النهائية. وبالنظر إلى أن الفترة المطوّلة من المشاورات بشأن الأمر الإداري المنعّح المتعلق بالتحقيقات والمسائل التأديبية قد اختتمت الآن، تتوقع اللجنة الاستشارية أن الدراسة النهائية لمشروع الأمر الإداري من جانب الإدارات المعنية لن تتعارض مع إصداره على وجه السرعة. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يضع هذا الأمر في صيغته النهائية دون مزيد من التأخير وفي موعد لا يتجاوز ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦.

١٢٤ - وفيما يتعلق بالتدابير الرامية إلى التخفيف من حدة أي خسائر ناجمة عن سوء السلوك من جانب الموظفين وتعويض هذه الخسائر، يشير الأمين العام إلى أنه في معظم القضايا التي تكبّدت فيها المنظمة خسائر قابلة للقياس الكمي، فإن الممتلكات ذات الصلة إما استردت و/أو أن الموظف سدّد الأموال موضوع القضية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن القاعدة ١٠-١ (ب) من قواعد النظام الإداري للموظفين تنصُّ على أنه يجوز أن يطلب إلى الموظف أن يعيد للمنظمة بعض أو كل ما قد تتكبّده من خسارة مالية نتيجة لسوء سلوكه

وثبت أن الأفعال ذات الصلة متممّة أو متهورّة أو تنطوي على إهمال حسيم. ويشار أيضا إلى أن الأمر الإداري المنقّح، المشار إليه في الفقرة ١٢٢ أعلاه، سيوضح تفاصيل إجراءات استرداد مبالغ الخسائر في مثل هذه الحالات (A/71/186، الفقرة ١٩). وتشجّع اللجنة الاستشارية الجهود المبذولة لتعزيز قدرة المنظمة على استرداد مبالغ الخسائر الناشئة عن حالات سوء سلوك الموظفين وتتطلع إلى صدور الأمر الإداري المتعلق بالتحقيقات والمسائل التأديبية الذي يهدف إلى تعزيز الإطار القانوني لتنفيذ عملية الاسترداد.

سابعاً - تعديلات على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين

١٢٥ - يتضمن تقرير الأمين العام عن التعديلات على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين (A/71/258) النص الكامل للتعديلات اللازم إدخالها على النظامين الأساسيين والإداريين لتنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة للنظام الموحد، التي أقرتها الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤/٧٠، بما في ذلك القواعد المعدّلة من النظام الإداري للموظفين الصادرة بصفة مؤقتة في ١ تموز/يوليه ٢٠١٦. كما يتضمن التقرير النص الكامل للتعديلات النظاميين الأساسيين والإداريين للموظفين التي اقترحها الأمين العام من قبل في تقريرين سابقين (A/69/117 و A/70/135) ولم تنظر فيهما الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين والسبعين. وقد زوّدت اللجنة الاستشارية بالجدول الوارد في المرفق الخامس من هذا التقرير، الذي يميز بين التعديلات المقترحة في الدورتين التاسعة والستين والسبعين، التي سبق أن استعرضتها اللجنة الاستشارية وقدمت استنتاجات وتوصيات بشأنها في تقريرين (A/69/572 و A/70/718)، والتعديلات التي قُدمت لأول مرة في التقرير الأخير للأمين العام.

١٢٦ - أما فيما يتعلق بالتعديلات المقترحة في التقريرين السابقين للأمين العام، فإن اللجنة الاستشارية تؤكد ملاحظاتها وتوصياتها السابقة الواردة في تقريرها السابقين. وفي حالة التعديلات المبينة في الوثيقة A/69/117، لا تزال اللجنة ترى أن هذه التعديلات تنسجم بطابع تقني في المقام الأول، وتصحّح أوجه عدم الاتساق الواردة في المجموعة ١٠٠ الحالية للنظام الإداري للموظفين، والناجمة عن الإصلاحات السابقة في الموارد البشرية و/أو القرارات التشريعية، بما في ذلك ترشيد الترتيبات التعاقدية (A/69/572، الفقرة ١٦١).

١٢٧ - ولقد تمحورت التعليقات الرئيسية للجنة الاستشارية في تقريرها (A/70/718) بشأن التعديلات المقترحة المبينة في تقرير الأمين العام ذي الصلة (A/70/135) حول ما يلي: (أ) التغييرات المقترحة إدخالها على القاعدة ٤-١٥ من قواعد النظام الإداري للموظفين بشأن فريق الاستعراض الرفيع المستوى وهيئات الاستعراض المركزية؛ و (ب) الحكم الجديد

المقترح في إطار القاعدة ٩-٩ (ب) من قواعد النظام الإداري للموظفين لضمان أن الإجازات السنوية المتراكمة لن تدفع للموظف الذي فصل نتيجة ثبوت ادعاءات الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

١٢٨ - وتتيح التعديلات المقترح إدخالها على القاعدة ٤-١٥ (أ) من قواعد النظام الإداري للموظفين، بما فيها حذف الإشارة إلى الرتبة مد-٢، إمكانية أن يجري بالتزامن إنفاذ نظام اختيار الموظفين القائم من قبل والنظام الجديد لاختيار الموظفين. وعند إجراء الاستعراض، أبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن هيئات الاستعراض المركزية الموجودة من قبل سوف تستمر في استعراض الوظائف من الرتبة مد-١ ووظائف الفئة الفنية في الشبكات الوظيفية التي لم تشرع بعد في العمل بموجب النظام الجديد لاختيار الموظفين. والأحكام ذات الصلة المقترح حذفها من القاعدة ٤-١٥ (ب) '١' و '٢' و '٣' من النظام الإداري للموظفين ستظل مدرجة في الفرع ٢ من الوثيقة ST/SGB/2011/7 استيفاء لهذا الغرض. وبالإضافة إلى ذلك، أبلغت اللجنة بأن حذف القاعدة ٤-١٥ (د) من النظام الإداري للموظفين اقترح لأغراض التبسيط إذ أنها مكررة في الفرع ٣-٩ من نشرة الأمين العام نفسها. وفيما يتعلق بالأجزاء المقرر حذفها من القاعدة ٤-١٥ (ح) من النظام الإداري للموظفين، أبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأنه في ضوء المحتوى التقني لتلك الأجزاء، سيكون من الأنسب أن ترد في أمر إداري. ولا تزال اللجنة الاستشارية غير مقتنعة بضرورة حذف الحكم المتصل بمدة ولاية الأعضاء في هيئات الاستعراض المركزية من النظام الإداري للموظفين. ولذلك، توصي اللجنة بأن يقدم الأمين العام إلى الجمعية العامة تبريرا إضافيا بشأن هذه المسألة (انظر A/70/718، الفقرة ٧).

١٢٩ - أما فيما يتعلق بالحكم الجديد المقترح في إطار القاعدة ٩-٩ (ب) من النظام الإداري للموظفين، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن العقوبة الإضافية أدخلت لتعزيز أهمية سياسة عدم التسامح مطلقا بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين. وترحب اللجنة الاستشارية مرة أخرى بالقاعدة الجديدة ٩-٩ (ب) من النظام الإداري للموظفين باعتبارها خطوة أولى وتكرار تأكيد تشجيعها للأمين العام على أن يدرج في تقريره المقبل اقتراحا لتوسيع نطاق هذه القاعدة كي تشمل أنواعا أخرى من سوء السلوك الجسيم (انظر A/70/718، الفقرة ٩).

١٣٠ - ويتضمن التقرير أيضا اقتراحا للجمعية العامة بإعادة النظر في السياسة القائمة منذ أمد طويل التي تشترط على الموظفين التخلي قبل التعيين عن مركز الإقامة الدائمة في بلد غير بلد جنسيتهم (A/71/258، الفقرة ٥٤). وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن هذا هو نفس

الاقتراح الذي طرح في تقرير الاستعراض العام السابق للأمين العام (انظر A/69/190، الفرع ثالثاً - هاء)، الذي أيدته اللجنة بتقديم توصية إلى الجمعية العامة أن تعيد النظر في هذا الشرط (A/69/572، الفقرة ٥٣). بيد أن الجمعية العامة لم تتخذ إجراء بناء على هذين التقريرين في ذلك الوقت. ولاحظت اللجنة أن هذا الاقتراح هو نتيجة للأحكام الصادرة عن محكمة الاستئناف في عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣، التي خلصت إلى أن السياسة الحالية لا تقوم على أساس قانوني لأنها لم تنعكس في أي تعديلات ذات صلة على النظام الإداري للموظفين. ولاحظت المحكمة أيضاً أنه "في ضوء مبادئ حقوق الإنسان والقواعد القانونية المعاصرة المنظمة للعمال، فإن هذه السياسة لا مكان لها في منظمة دولية معاصرة" (A/71/258، الفقرة ٤٤). وبالتالي، نتيجة لهذه الأحكام، تأذن الأمانة العامة بصفة استثنائية لموظفي الفئة الفنية، منذ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣، بالاحتفاظ بمركز الإقامة الدائمة في بلد غير بلد جنسيتهم، لحين إعادة الجمعية العامة النظر في المسألة. وتعيد اللجنة الاستشارية تأكيد توصيتها بأن تعيد الجمعية العامة النظر في اشتراط تخلي الموظفين عن مركز الإقامة الدائمة في بلد غير البلد الذي يحملون جنسيته.

١٣١ - ووفق المعتاد، ستصبح التعديلات المقترحة وقواعد النظام الإداري للموظفين المؤقتة اللازمتان لتنفيذ التغييرات في مجموعة عناصر الأجر للموظفين في الفئة الفنية والفئات العليا نافذة تماماً في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، عملاً بالبند ١٢-٤ من النظام الأساسي للموظفين، رهناً بأي تعديلات أو حذف قد تأمر بهما الجمعية العامة. ووفقاً لقرار الجمعية العامة ٧٠/٢٤٤، صدرت اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ قواعد النظام الإداري للموظفين المؤقتة ٧-٣ و ١٣-٣ و ١٥-٣ و ١٩-٣ و ٢-٥ و ٧-١٤ و ٧-١٥ و ٧-١٦ و ٧-١٧ و ١٣-١٠ اللازمة لتنفيذ التغييرات التي أدخلت على مجموعة عناصر الأجر والمتصلة بحافز التنقل، وبدل الخدمة بدون اصطحاب الأسرة، ومنحة الإعادة إلى الوطن، والإجازة المعجلة لزيارة الوطن، ومنحة الاستقرار، وشحن الأمتعة لغرض الانتقال، ووقف بدل عدم نقل الأمتعة. واقترح الأمين العام في مذكرته عن تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة للنظام الموحد في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/70/896) أن يبدأ نفاذ التغييرات المدخلة على مجموعة عناصر الأجر والمتصلة بالاستعاضة عن بدل التنقل بحافز التنقل وبوقف بدل عدم نقل الأمتعة في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ بدلاً من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ وذلك بسبب المشاكل التقنية والتشغيلية التي تواجهها الأمانة العامة والتي تتسبب بتأخير تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة.

١٣٢ - ورأت اللجنة الاستشارية في تقريرها عن مذكرة الأمين العام (A/70/961)، أنه كان ينبغي استكشاف خيارات بديلة لتطبيق مجموعة عناصر الأجر الجديدة مع الإبقاء على التواريخ الفعلية المقررة. وأعربت اللجنة عن أملها بأن يكفل الأمين العام تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة في امتثال تام للمواعيد الفعلية المقررة المبينة في قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٧٠، ريثما يصدر قرار من الجمعية العامة بشأن مقترحاته.

١٣٣ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن الجمعية العامة تنظر حالياً في المذكرة المشار إليها أعلاه في الدورة الرئيسية الحالية، ولذلك لم يُتخذ قرار بشأن التغيير المقترح لتاريخ بدء نفاذ التغييرات التي أدخلت على هذين البدلين. ووقت إعداد هذه المذكرة، اقترح ما يلي:

(أ) تنفيذ قاعدتي النظام الإداري للموظفين المؤقتين ٣-١٣ بشأن حافز التنقل الجديد و ٧-١٦ بشأن نقل الأمتعة واللوازم المتزلية وعدم نقلها في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ (بدلاً من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦)؛

(ب) بدء نفاذ تعديلات النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين اللازمة لتنفيذ جدول المرتبات الأساسية/الدنيا الموحد الجديد اعتباراً من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧ (بدلاً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧).

١٣٤ - وأعربت اللجنة الاستشارية في تقريرها عن تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة للنظام الموحد في الأمانة العامة للأمم المتحدة عن القلق إزاء ما ذكره الأمين العام بشأن عدم تمكنه من تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة مع الإبقاء على المواعيد الفعلية المقررة. كما بينت اللجنة رأيها بأنه ينبغي للأمين العام أن يكفل تنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة في امتثال تام للمواعيد الفعلية المقررة المبينة في قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٧٠ (انظر A/70/961، الفقرات ٢٣-٢٥).

١٣٥ - بيد أن الأمين العام أبلغ الجمعية العامة، عند تقديم المذكرة المشار إليها أعلاه في الجمعية العامة في ١١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦، بأن إطار السياسات المذكور آنفاً سيكون الآن على استعداد للشروع في تنفيذ جميع التغييرات حسب التواريخ الفعلية التي قررتها الجمعية العامة. ولذلك، فإن الأخذ بحافز التنقل ووقف بدل عدم نقل الأمتعة سينفذ في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ بأثر رجعي اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ وسيبدأ نفاذ جدول المرتبات الموحد اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، بحيث تنتفي الحاجة إلى أي مواءمة لتاريخ التنفيذ. ومنذ ذلك الحين، أصبحت اللجنة الاستشارية على علم بأنه قد صدرت ورقة غرفة اجتماعات ذات صلة بشأن هذه المسألة.

١٣٦ - وكمبدأ عام، تؤكد اللجنة الاستشارية أن مقترحات تعديل النظامين الأساسي والإداري للموظفين يجب أن تتبع قرارات الجمعية العامة، دون استباق الإجراءات أو القرارات التي قد تتخذها الجمعية في المستقبل.

١٣٧ - وفي حالة التعديلات المقترحة قيد النظر حالياً، فإن اللجنة الاستشارية كانت تتوقع بالتالي أن يكون النص المعدّل على النظامين الأساسي والإداري للموظفين على النحو المبين في تقرير الأمين العام قد تعدّل وفقاً لذلك ليعكس مواعيد التنفيذ المقرّرة. ولذلك، تشدّد اللجنة الاستشارية على أن ينقّح الأمين العام رسمياً تقريره لكي تنظر فيه الجمعية العامة.

ثامنا - أنشطة مكتب الأخلاقيات

١٣٨ - يعطي تقرير الأمين العام السنوي عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/71/334)، المقدم عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٥٤/٦٠، لمحة عامة وتقييماً لبرنامج عمل المكتب خلال الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٥ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٦.

١٣٩ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقى مكتب الأخلاقيات ١٢٤ طلباً للحصول على خدماته، وهو ما يمثل زيادة قدرها ١٤٤ حالة، أي بنسبة ١٥ في المائة، مقارنة بعدد الطلبات التي وردت خلال الفترة السابقة. ويبين الشكل الأول التطور في كمية الطلبات السنوية منذ إنشاء المكتب قبل ما يزيد عن عشرة أعوام وأكبر عدد من الطلبات، خلال دورة إبلاغ واحدة، منذ إنشاء المكتب في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦. ويرد في الشكل الثاني من التقرير تصنيف لطلبات الحصول على الخدمات بحسب المكان والكيان. وفيما يتعلق بمصدر هذه الطلبات للحصول على خدمات المكتب، أبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، أن نسبة أعلى من الطلبات، مع مرور الوقت، كان مصدرها عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة ووكالات الأمم المتحدة الأخرى. وفيما يتعلق ببعثات حفظ السلام، يمثل عدد الطلبات ١٦ في المائة من مجموع الطلبات للفترة المشمولة بالتقرير المنتهية في ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٦، بالمقارنة مع ٦ في المائة فقط قبل عشر سنوات. وأبلغت اللجنة بأن هذا الاتجاه، وفقاً لمكتب الأخلاقيات، يمكن أن يعزى إلى تكثيف أنشطة التوعية التي يقوم بها مكتب الأخلاقيات في بعثات حفظ السلام، في جملة عوامل أخرى. وما زالت اللجنة الاستشارية تدعم جهود التوعية من أجل تعزيز معرفة دور مكتب الأخلاقيات وفهمه والنهوض بثقافة تقوم على الأخلاقيات في المنظمة. غير أن اللجنة تشير إلى أن الزيادات الحاصلة في طلبات المشورة المتعلقة بالأخلاقيات قد تعزى أيضاً إلى عدة عوامل أخرى (انظر أيضاً A/70/718، الفقرة ٢٢).

١٤٠ - وفيما يتعلق بنوع الخدمة المطلوبة، فعلى النحو المبين في الشكل الثالث من التقرير، لا تزال المشورة المتعلقة بالأخلاقيات تشكل غالبية طلبات الخدمات التي ترد إلى المكتب، إذ تمثل ٥٥ في المائة من مجموع طلبات الخدمات. وتتصل نسبة ١٤ في المائة من الطلبات بالخدمات المتعلقة بالتوعية ونسبة ٧ في المائة ببرنامج إقرارات الذمة المالية. ويبين الشكل الرابع أن العدد الأكبر من طلبات المشورة الواردة يتعلق بالأنشطة الخارجية، وذلك على غرار الفترة السابقة. وفي هذه الحالات، يلتمس الموظفون المشورة للتأكد من أن الأنشطة المنفذة خارج المنظمة لا تثير شكوكا حول حيادهم أو استقلاليتهم بوصفهم من موظفي الأمم المتحدة. وشهدت فترة الإبلاغ الحالية زيادة في طلبات المشورة بشأن الشواغل المتعلقة بالتوظيف وغيرها من حالات تضارب المصالح، في حين انخفضت حالات التماس المشورة بشأن الهدايا أو عروض الضيافة خلال الفترة السابقة (٣٧ حالة في الفترة المشمولة بالتقرير الحالي بالمقارنة مع ٥٤ حالة في الفترة الأخيرة).

١٤١ - وأشار الأمين العام في تقريره إلى أنه في إطار استعراض أجري مؤخرا للمكتب الأخلاقيات بعد إتمام المكتب السنة العاشرة من عملياته، شرع المكتب في استعراض إجراءاته الداخلية بهدف تحسينها، بما في ذلك عن طريق إسداء المشورة بشأن الإجراءات المتعلقة بتحديد الامتثال المؤسسي، بدلا من التركيز على الطلبات المعاملاتية ومسائل الأخلاقيات المرتبطة بإجراءات المشتريات (A/71/334، الفقرة ١١). وبالإضافة إلى ذلك، واصل المكتب إسداء المشورة على نحو مستقل إلى شعبة المشتريات بشأن المسائل المتعلقة بالأخلاقيات ومكافحة الفساد وبرامج الامتثال المؤسسي التي تستهدف البائعين الراغبين في إجراء معاملات تجارية مع المنظمة. وقام المكتب أيضا بإسداء المشورة بشأن بذل العناية الواجبة تجاه الأطراف الثالثة، ومخاطر المساس بسمعة المنظمة، والممارسات الفضلى في برامج مكافحة الفساد (المرجع نفسه، الفقرة ٢٢).

١٤٢ - وفيما يتعلق بتعزيز قدرة المكتب على إسداء المشورة في مجال الأخلاقيات المتصلة بالمشتريات، أوصت اللجنة الاستشارية، في تقريرها الأخير بشأن مسائل الموارد البشرية، بالإسراع في استقدام موظف ليشغل وظيفة جديدة أنشئت لموظف معني بالمبادئ الأخلاقية وتطبيقها في المنظمة، برتبة ف-٥، ستكون داخل مكتب الأخلاقيات، وقد وافقت الجمعية العامة على تمويلها في قرارها ٢٨٣/٦٨ بشأن حساب دعم عمليات حفظ السلام لفترة الميزانية ٢٠١٤/٢٠١٥. وأبلغت اللجنة لدى نظرها في أحدث تقرير للأمين العام بأن عملية استقدام ذلك الموظف قد تمت الآن وأنه قد تولى مهامه في ١ نيسان/أبريل ٢٠١٦. وتلاحظ اللجنة الاستشارية مع القلق الفترة المطولة التي استغرقتها عملية استقدام موظف لشغل هذه الوظيفة الهامة، التي تمت الموافقة على تمويلها منذ سنتين تقريبا.

١٤٣ - وترد في الجزء بء من الفرع الثالث من التقرير معلومات عن تنفيذ مكتب الأخلاقيات لبرنامج الإقرارات المالية. ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن عدد الموظفين الذين يشملهم البرنامج ما زال يزداد، إذ غطى ٤٤٠ ٥ من مقدمي الإقرارات خلال الدورة السنوية لتقديم الإقرارات لعام ٢٠١٥ (من بينهم ٢٣٨ ١ شخصا يقدمون إقراراتهم للمرة الأولى)، بالمقارنة مع ٥٠٤٣ من مقدمي الإقرارات خلال دورة عام ٢٠١٤. وعند إقفال دورة تقديم الإقرارات لعام ٢٠١٥، كان البرنامج قد حقق معدل امتثال بنسبة ٩٩,٩ في المائة^(٩) (المرجع نفسه، الفقرة ٢٤). ووفقا للتقرير، حددت الاستعراضات الخارجية التي أجريت للبرنامج ١٨٧ مقدّما للإقرارات (٤,٣ في المائة من جمهور مقدمي الإقرارات) تحتوي على ١٩٤ من البنود أو الأنشطة التي تستلزم استعراضا للتعامل مع احتمال كونها تنطوي على تضارب في المصالح، وتتسق هذه البيانات مع الدورة السنوية لتقديم الإقرارات لعام ٢٠١٤ (المرجع السابق، الفقرة ٢٨). ويشير التقرير إلى أن مكتب الأخلاقيات يعمل حاليا مع مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل تطوير منصة جديدة لدعم برنامج الإقرارات المالية بهدف تعزيز أمن البيانات وتوفير خاصيات تزيد من سهولة استخدامها (المرجع نفسه، الفقرة ٣١).

١٤٤ - وعلى صعيد مبادرة الإعلان الطوعي للذمة المالية المفتوحة أمام كبار الموظفين برتبة أمين عام مساعد وما فوقها، اختار ١١١ من كبار الموظفين الـ ١٥٢ الذين تجوز مشاركتهم الإفصاح علنا عن موجز لأصولهم وخصومهم ومصالحهم الخارجية (انظر A/71/334، الفقرة ٣٣). ويظل معدل المشاركة هذا متسقا مع السنوات السابقة. وترى اللجنة الاستشارية مرة أخرى أنه ينبغي تشجيع المشاركة في المبادرة وتثق أن الأمين العام سوف يواصل تشجيع كبار الموظفين الذين لم يقدموا بعد إقرارا علنيا يوجزون فيه ما لديهم من أصول على أن يفعلوا ذلك في الدورات المقبلة (انظر أيضا A/67/545، الفقرة ١٦٦؛ و A/68/523، الفقرة ٣٣؛ و A/69/572، الفقرة ١٦٨؛ و A/70/718، الفقرة ٢٥).

١٤٥ - وفيما يتعلق بحماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن حالات سوء سلوك وبسبب التعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها وفق الأصول (انظر ST/SGB/2005/21)، يشير التقرير إلى أن مكتب الأخلاقيات تلقى خلال فترة الإبلاغ ٥٠ استفسارا متصلا بسياسة المنظمة فيما يتعلق بالحماية من الانتقام. ويتسق هذا الرقم بشكل عام مع عدد الاستفسارات الواردة في فترتي الإبلاغ السابقتين. ومن بين تلك

(٩) في إطار هذا الجمهور العام لمقدمي الإقرارات، امثل ١٠٠ في المائة من موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة وبعثات حفظ السلام المطالبين بتقديم الإقرارات.

الاستفسارات البالغ عددها ٥٠ استفسارا، بدأ المكتب استعراضات أولية بشأن ٢٣ استفسارا. ومن هذه المطالبات، فإن ١١ مطالبة لم تشر قضايا ظاهرة الواجهة تتعلق بانتقام، وهناك ٥ استعراضات ما زالت جارية، وحالة واحدة لتنازل الموظف عن طلبه الحماية من الانتقام. ومن بين القضايا الست التي رأى مكتب الأخلاقيات أنها تنطوي على قضية ظاهرة الواجهة، أوصى المكتب الأمين العام، في أربع قضايا، باتخاذ تدابير مؤقتة لصون مصالح المشتكين، ريثما ينتهي التحقيق ذو الصلة. وفي القضيتين المتبقيتين، لم يسع المشتكون بعد التشاور، إلى اتخاذ تدابير حماية مؤقتة (انظر A/71/334، الفقرتان ٤١ و ٤٢).

١٤٦ - وفيما يتعلق بالجهود الرامية إلى تطوير ووضع سياسة منقحة للحماية من الانتقام تستجيب لاستنتاجات استعراض أنجزه خبير خارجي في دورة الإبلاغ ٢٠١٣-٢٠١٤، أشار الأمين العام إلى أن الفريق العامل المخصص الذي أنشأته اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة هو الآن في المراحل الأخيرة من مداولاته بشأن السياسة المنقحة، وسوف يقدم تقريره النهائي لاحقا إلى اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة. وبعد ذلك، سيتم وضع السياسة العامة في صيغتها النهائية وإصدارها (A/71/334، الفقرة ٤٤). وأبلغت اللجنة الاستشارية عند الاستفسار بأنه قد تم إحراز تقدم جيد في تلك المشاورات، على الرغم من أن بعض المسائل لم يُتفق عليه بعد. غير أن اللجنة أُبلغت أيضا، استنادا إلى المشاورات التي أجريت بين مكتب الأخلاقيات وإدارة الشؤون الإدارية، أنه يجري بذل جهود من أجل وضع الصيغة الأخيرة للسياسة المقترحة بحلول نهاية العام. وتلاحظ اللجنة الاستشارية مع القلق أن العملية التشاورية المتعلقة بوضع الصيغة النهائية للسياسة المنقحة للحماية من الانتقام يجري إعدادها منذ أكثر من سنتين، وهي فترة تُعد، برأي اللجنة، مبالغا فيها. لذلك، توصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يضع الصيغة النهائية للسياسة المنقحة وأن يعممها بنهاية عام ٢٠١٦.

١٤٧ - ومن بين الملاحظات الختامية الواردة في التقرير، يشير الأمين العام إلى أن هناك حاجة إلى أن يعزز مكتب الأخلاقيات استقلاله (المرجع نفسه، الفقرة ٧٩). والتمست اللجنة الاستشارية إيضاحات وتفاصيل إضافية بشأن هذا الاستنتاج، فحصلت، بناء على طلبها، على بعض التفاصيل بشأن التطورات الداخلية والخارجية منذ إنشاء مكتب الأخلاقيات قبل ١٠ سنوات، بما في ذلك أفضل الممارسات الناشئة خارج الأمم المتحدة والمشورة في مجال السياسة العامة المتعلقة باستقلالية هذه المكاتب. ويجري النظر حاليا في الخيارات الممكنة من أجل تعزيز استقلالية المكتب. وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام وضع مقترحات عملية لتنظر فيها فيما يتعلق باستقلالية

مكتب الأخلاقيات داخل الأمانة العامة للأمم المتحدة لعرضها في تقريره السنوي المقبل المقدم إلى الجمعية في دورتها الثانية والسبعين.

١٤٨ - ويشير الأمين العام، في الفقرة ٨٠ من تقريره، إلى أنه يود استعراض انتباه الجمعية العامة إلى اعتماده تعديل دورة الإبلاغ السنوي من الإطار نصف السنوي (من آب/أغسطس إلى تموز/يوليه) إلى نظام دورة السنة التقويمية (أي بما يغطي الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر). ومن ثم سيصدر تقرير انتقالي يغطي الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠١٦ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ وسيقدم في عام ٢٠١٨، في حين أن التقرير السنوي المقبل الذي يغطي السنة التقويمية الكاملة سيقدّم في عام ٢٠١٩. وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة أنه بعد قيام الأمين العام بإنشاء مكتب الأخلاقيات، طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٥٤/٦٠ إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً سنوياً عن أنشطته دون أن تحدد فترة الإبلاغ.

١٤٩ - وفي هذا الصدد، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن هناك عدداً من دورات الإبلاغ المختلفة للتقارير ذات الصلة المقدمة من الأمين العام، مثل التقرير السنوي عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين، الذي يقدم حالياً ضمن دورة سنوية تمتد من تموز/يوليه إلى حزيران/يونيه، والتقرير السنوي عن إقامة العدل، الذي يقدم على أساس السنة التقويمية. وتلاحظ اللجنة أن الاقتراح بتعديل دورة الإبلاغ للتقرير المتعلق بتكوين الأمانة العامة إلى دورة سنة تقويمية (كانون الثاني/يناير - كانون الأول/ديسمبر) معروض حالياً على الجمعية العامة (انظر أيضاً الفقرة ١٠٢ أعلاه). وترى اللجنة الاستشارية وجهاً في المواءمة بين دورة الإبلاغ لجميع تقارير الأمين العام عن المسائل المتصلة بإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك عن نظام إقامة العدل. وبالتالي، ليس لدى اللجنة أي اعتراض على اعتراف الأمين العام بتعديل دورة الإبلاغ للتقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات (انظر أيضاً الفقرة ١١١ أعلاه بشأن مسألة إمكانية مواءمة جميع التقارير المتصلة بالموارد البشرية).

١٥٠ - وفيما يتعلق بالهدايا والتكريمات التي يتلقاها موظفو الأمانة العامة، يشير الأمين العام إلى أن النظامين الإداري والأساسي يضعان لموظفي الأمم المتحدة ضوابط تحدد الظروف التي يجوز للموظفين فيها قبول الهدايا والتكريمات (A/71/334، الفقرة ١٩). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن الأمر الإداري ST/AI/2010/1 يحدد الأحكام ذات الصلة، بما في ذلك في الحالات التي لم يتمكن فيها الموظفون من رفض هدية أو تكريم خوفاً من إخراج المنظمة. وفي هذه الحالات، يتعين على الموظفين الإفصاح عن تلك الواقعة إلى الموظف الإداري المختص وانتظار التعليمات بشأن ما إذا كان بإمكانهم الاحتفاظ بما حصلوا

عليه أو إعادته. وأبلغت اللجنة أيضا أن مكتب الأخلاقيات قام، خلال دورة الإبلاغ، بتقديم المشورة إلى: (أ) ٣١ موظفا بشأن أحكام وإجراءات سياسات المنظمة؛ (ب) المكتب التنفيذي للأمين العام فيما يتعلق بخمس حالات منفصلة بشأن ما إذا كان من المناسب تلقي تكريم من مصدر حكومي باسم المنظمة أو من مصدر غير حكومي على أساس استثنائي^(١٠).

١٥١ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه لم تتح بيانات عن العدد والتوزيع الفعليين للموظفين الذين تلقوا هدايا أو تكريمات، بما في ذلك ماهية الهدايا أو التكريمات المتلقاة وهوية متلقيها وما إذا كانت الموافقة المطلوبة قد وردت في كل حالة. وتلاحظ اللجنة الاستشارية مع القلق أنه لا يبدو أن هناك مستودع مركزي للبيانات المتعلقة بالهدايا والتكريمات التي تلقاها موظفو الأمانة العامة وترى أن مكتب إدارة الموارد البشرية سيكون المكتب المناسب لجمع هذه المعلومات ورصد الاتجاهات وتقديم تقارير دورية عن ذلك إلى الجمعية العامة.

تاسعا - الأفراد العسكريون وأفراد الشرطة المعارون وهم في الخدمة الفعلية

١٥٢ - يقدم التقرير الأخير للأمين العام بشأن الأفراد العسكريين وأفراد الشرطة المعارين وهم في الخدمة الفعلية (A/71/257) عملا بقرار الجمعية العامة ٢٥٢/٦٨ الذي طلبت فيه الجمعية إلى الأمين العام أن يكتف اتصالته مع الدول الأعضاء بهدف تحديد الحلول البديلة لمعالجة أوجه التضارب بين التشريعات الوطنية والنظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة فيما يتعلق بإعارة الأفراد العسكريين وأفراد الشرطة وهم في الخدمة الفعلية.

١٥٣ - ووجه الأمين العام انتباه الجمعية العامة للمرة الأولى إلى التضارب بين النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة والتشريعات الوطنية لبعض الدول الأعضاء فيما يتعلق بالأفراد العسكريين وأفراد الشرطة المعارين إلى الأمانة العامة وهم في الخدمة الفعلية في تقريره عن الاستعراض العام لتمويل عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام: أداء الميزانية خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢ وميزانية الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤ (A/67/723). وأشارت الجمعية العامة، في قرارها ٢٨٧/٦٧، إلى الصعوبات وأقرت تدبيرا استثنائيا لتيسير المشاركة الكاملة من جميع الدول الأعضاء في إعارة ضباط في الخدمة الفعلية حتى نهاية عام ٢٠١٣. وفي تقرير لاحق، وصف الأمين العام الصعوبات التي تكتنف إعارة الأفراد لشغل وظائف في الأمانة

(١٠) انطوت هذه الحالات الخمس على حصول أربع موظفين برتبة وكيل أمين عام وموظف واحد برتبة مدير على تكريم.

العامة واقترح تعديل بعض أحكام النظامين الإداري والأساسي للموظفين في محاولة لمعالجة أوجه التضارب المحتملة بين التشريعات الوطنية والنظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة (انظر A/68/495). وفي وقت لاحق، طلبت الجمعية أيضا، في قرارها ٦٨/٢٥٢، بالإضافة إلى الطلبات الوارد ذكرها في الفقرة أعلاه، إلى الأمين العام أن يمدد لفترة ثلاث سنوات أخرى تطبيق التدابير الاستثنائية وأن يقدم تقريرا إلى الجمعية في دورتها السبعين عن التطورات المستجدة في المسألة، وإذا لزم الأمر، مقترحا جديدا. ووصف الأمين العام في تقريره (A/70/229) الجهود المبذولة لتحديد أوجه التضارب المحتملة بين التشريعات الوطنية والنظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة والتدابير الاستثنائية المنفذة من جانب الأمانة العامة. ولم تختتم الجمعية نظرها في هذا التقرير أو في التقرير ذي الصلة للجنة الاستشارية (A/70/728) في دورتها السبعين.

١٥٤ - ويتطابق التقرير الأخير للأمين العام (A/71/257) في جوهره مع تقريره السابق، إذ يتضمن مرفقين يحددان توصيات لتعديل النظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة من أجل معالجة أوجه التضارب المتعلقة بالإعارة (المرفق الأول) وتفاصيل بشأن اعترام الأمين العام تنقيح نشرته المتعلقة بميثاق الاستعراض المركزية والتغيرات في عملية الإلحاق بالخدمة (المرفق الثاني).

١٥٥ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن البيانات المتعلقة بالرد على المذكرة الشفوية المرسلة في حزيران/يونيه ٢٠١٤، التي يطلب فيها إلى الدول الأعضاء تقديم معلومات بشأن هذه المسألة لم تتغير منذ صدور التقرير السابق (٢٠ ردا، أي بمعدل استجابة قدره ١١ في المائة في ١ حزيران/يونيه ٢٠١٥) (المرجع نفسه، الفقرة ٨). وتنطوي الخطوات التالية الواردة في تقرير الأمين العام، المبينة أيضا في تقريره السابق، على إشارة إلى أنه سيقدم تقريرا سنويا بشأن هذه المسألة في سياق تقريره عن الاستعراض العام لتمويل عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام وامتزامه إدخال شرط إضافي يتعين بموجبه على الضباط في الخدمة الفعلية المعارين إلى الأمم المتحدة أن يفصحوا عن أي أجر أو استحقاقات يتلقونها من حكوماتهم. وعموما، يشير الأمين العام إلى أنه قد تعذر عليه وضع اقتراح جديد لبت في أوجه التضارب، نظرا لأن المعلومات الواردة من الدول الأعضاء كانت غير كافية برأيه. ولا تزال اللجنة الاستشارية تلاحظ انخفاض معدل الردود الواردة من الدول الأعضاء حتى الآن. وترى اللجنة أن استمرار التفاعل بين الأمين العام والدول الأعضاء كفيل بتيسير وضع المزيد من المقترحات العملية في هذا الصدد (انظر أيضا A/70/728، الفقرة ٩).

١٥٦ - وفيما يتعلق بالتدابير الاستثنائية الواردة في الفقرة ١٠ من تقريره، يواصل الأمين العام الإشارة إلى أن الأمانة العامة قد نفذت التدابير الاستثنائية التالية في مناسبتين، وفقا للأحكام المنصوص عليها في قرار الجمعية العامة ٢٨٧/٦٧:

(أ) في حالة تتعلق بتعيين مؤقت لموظف معار وهو في الخدمة الفعلية، حيث سُدد المرتب الذي يحصل عليه من الأمم المتحدة للحكومة، واستمر الموظف في الحصول على مرتب من حكومته، وتم تعديل مضمون الإعلان بموجب البند ١-١ (ب) من النظام الأساسي للموظفين لتلافي أي تضارب محتمل؛

(ب) في حالة تتعلق بتعيين محدد المدة لموظف معار وهو في الخدمة الفعلية، حيث تم إيداع المرتب وتسوية مقر العمل والبدلات في حساب حكومي حدده الموظف ودُفعت نفقات السفر الرسمي، بما في ذلك منحة الانتداب، مباشرة في الحساب الشخصي للموظف.

١٥٧ - ويشير التقرير إلى أن الأمانة العامة كانت تقوم، بالتعاون مع الموظفين المعيّنين والدول الأعضاء المعنية، باستعراض ثلاث حالات إضافية قد تستدعي تنفيذ تدابير استثنائية (A/71/257، الفقرة ١١). وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة الاستشارية بأنه منذ صدور تقرير الأمين العام، نفذت الأمانة العامة تدابير استثنائية في حالتين جديدتين وثمة حالة أخرى جديدة يجري وضعها في صيغتها النهائية. وفي الحالة الأولى، سعت إحدى الدول الأعضاء إلى أن تطبق على موظفيها المعارين وهم في الخدمة الفعلية بعض الشروط الموحدة للخدمة التي تنطبق على جميع موظفي تلك الدولة العضو عند إعدادهم للتعيين والنشر في الخارج وعند عودتهم. ونظرا للحظر المفروض على تلقي أي أجر خلال فترة الإعارة، وذلك على النحو المنصوص عليه في النظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة المنطبقين على موظفي الأمم المتحدة طوال مدة تعيينهم، أشارت الأمانة أن للموظفين المعارين الحرية في تلقي أي مبالغ تسددها لهم الحكومة عقب انتهاء مدة الإعارة عندما ينتهي عملهم مع الأمم المتحدة. وتتعلق الحالة الثانية بموظف عامل في الميدان، حيث تم إيداع مرتب الموظف المعار وتسويات مقر العمل والبدلات المقدمة إليه من الأمم المتحدة في حساب حكومي خلال فترة عمله مع المنظمة، في حين أنه استمر في تقاضي مرتب من حكومته. أما الحالة الثالثة التي كان يجري وضع الصيغة الأخيرة لها في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦، فتندرج ضمن نفس إطار الحالة الثانية. وأبلغت اللجنة أيضا بأن العمل بجميع التدابير الاستثنائية سيتوقف في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، عملا بقرار الجمعية العامة ٢٥٢/٦٨، ما لم تقرر الجمعية خلاف ذلك.

١٥٨ - وترد في الفقرة ١٧ من تقرير الأمين العام الإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها، بما في ذلك:

(أ) أن تحيط علما بالمعلومات الإضافية الواردة في التقرير عن تطبيق التدابير الاستثنائية التي أذنت بها الجمعية العامة في قرارها ٢٨٧/٦٧؛

(ب) أن تنظر في تمديد تطبيق التدابير الاستثنائية المأذون بها بموجب قراري الجمعية العامة ٢٨٧/٦٧ و ٢٥٢/٦٨، في الحالات التي تحظر فيها التشريعات الوطنية على الأفراد العسكريين أو أفراد الشرطة المعارين وهم في الخدمة الفعلية قبول مكافآت واستحقاقات من الأمم المتحدة أو في الحالات التي تشترط فيها التشريعات الوطنية استمرار تلقي الموظف استحقاقات معينة من الحكومة؛

(ج) أن تطلب من جميع الدول الأعضاء أن تتعاون تعاوناً تاماً مع الطلبات التي تقدمها الأمانة العامة للحصول على معلومات عن أي تضارب محتمل بين تشريعاتها الوطنية والنظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، فضلاً عن الأجور والاستحقاقات المقدمة إلى الموظفين المعارين وهم في الخدمة الفعلية.

١٥٩ - وبما أن أحدث تقرير للأمين العام لا يتضمن أي عوامل جديدة تؤثر على الإجراءات المقترحة أن تتخذها الجمعية العامة، تؤكد اللجنة الاستشارية توصيتها بالموافقة على الإجراءات المطلوب اتخاذها من الأمين العام وتوصي أيضاً بتمديد فترة تطبيق التدابير الاستثنائية لمدة تصل إلى ثلاث سنوات، من أجل إتاحة الوقت الكافي للمزيد من المشاركة المثمرة مع الدول الأعضاء. وتوصي اللجنة أيضاً بأن تطلب الجمعية إلى الأمين العام تكثيف اتصالاته مع الدول الأعضاء بهدف تحديد الحلول البديلة لمعالجة أوجه التضارب بين التشريعات الوطنية والنظامين الأساسيين والإداريين لموظفي الأمم المتحدة فيما يتعلق بإعارة الأفراد العسكريين وأفراد الشرطة وهم في الخدمة الفعلية (انظر أيضاً A/71/257، الفقرة ١٧).

المرفق الأول

موجز لمبادرات التغيير التي اتخذتها إدارة الموارد البشرية
(مقدم من الأمانة العامة)

المبادرة	أول مرة تعرض فيه ضمن تقرير (المرجع)	تم التخلي عن المقترح، أو ظل دون تغيير، أو تم تعديله	الأثر المالي	سبق للجمعية العامة أن وافقت على المقترح أو رفضته
إصلاحات إدارة الأداء	A/69/190/Add.2	المقترح ظل على حاله على العموم، مع إدخال تعديل عليه لإدماج الأداء في إدارة المواهب كجزء من إطار الموارد البشرية المتجدد	تغطي التكاليف من لا الموارد المتاحة	لا
إدخال تغييرات على امتحان برنامج الفنيين الشباب:				
(أ) تصميم امتحان برنامج الفنيين الشباب حسب الشبكات الوظيفية، وليس حسب كل مجموعة وظيفية معينة، بدءاً بشبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني (POLNET)	A/69/190/Add.3	لا تغيير	دون أثر مالي	لا
(ب) إتاحة إجراء الجزء الكتابي من الامتحان عبر منصة اختبار إلكترونية	A/69/190/Add.3	لا تغيير	استثمار لمرة واحدة: ٢٨٠ دولار؛ تكاليف سنوية متكررة: ٣٠ ٠٠٠ دولار	لا
(ج) تحديث الجزء الكتابي من الامتحان لإضافة اختبار للقدرات العامة المعرفية والاجتماعية في شكل ورقة عامة، واختبار للمعرفة الفنية في مواضيع ذات صلة بالشبكة الوظيفية المعينة في شكل ورقة متخصصة		لا ينطبق	٢٤ ٠٠٠ دولار	لا
(د) تمديد الفترة القصوى لإدراج المرشحين الناجحين في امتحان برنامج الفنيين الشباب في القائمة من سنتين إلى ثلاث سنوات		لا ينطبق	دون أثر مالي	لا

المبادرة	أول مرة تعرض فيه ضمن تقرير (المرجع)	تم التخلي عن المقترح، أو ظل دون تغيير، أو تم تعديله	الأثر المالي	سبق للجمعية العامة أن وافقت على المقترح أو رفضته
(هـ) شطب المرشحين من القوائم القديمة ممن أدرجوا فيها لأكثر من سبع سنوات	A/69/190/Add.3	لا ينطبق	دون أثر مالي	لا
(و) إتاحة إمكانية إجراء امتحان برنامج الفنين الشباب بناء على الطلب فيما يخص المجموعات الوظيفية الصغيرة	جديدة	لا ينطبق	دون أثر مالي	لا
خفض فترة الإعلان عن الوظائف من ٦٠ إلى ٣٠ يوما	A/70/254، الفقرة ٣٧	مقترح معدل	دون أثر مالي	لم يتخذ أي قرار
إتاحة فرص وظيفية لفئة الخدمات العامة	لا شيء في الدورتين السابقتين	نفس المقترح (المقدم في الدورة الحادية والستين)	دون أثر مالي	لا، ولكن قدم مقترح في الدورة الحادية والستين
تعديل الفقرة ٢٦ من الجزء الثالث - بء من القرار ٢٢٦/٥١	جديدة	مقترح معدل	دون أثر مالي	لا
التخطيط للقوة العاملة	عرضت المبادرة في الفقرات ٣٠ إلى ٣٣ من الوثيقة A/69/190 (الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية)	لا تغيير	دون أثر مالي	تحت الجمعية العامة الأمين العام، في الفقرة ١٦ من قرارها ٢٥٢/٦٨، على أن يضع نظاما لتخطيط القوة العاملة على سبيل الأولوية وأن يعرضه على الجمعية العامة للنظر فيه في دورتها التاسعة والستين.
استراتيجية المساواة بين الجنسين لعام ٢٠٣٠	مبادرة جديدة من حيث نطاقها/نهجها الحالي بوصفها استراتيجية شاملة	مقترح يستند إلى الجهود السابقة	وظيفة واحدة برتبة ف-٤ تدرج في الميزانية العامة للفترة ٢٠١٩/٢٠١٨	الولاية المسندة فعلا فيما يتعلق بالمساواة والتكافؤ بين الجنسين قائمة بقوة

المرفق الثاني

تفاصيل المشاريع التجريبية لإدارة الموارد البشرية قيد التنفيذ
(مقدمة من الأمانة العامة)

المشروع التجريبي	الميزانية	الولاية المسندة من الجمعية العامة	نتائج المشاريع التجريبية
مشروع Lynda.com (مكتبة التعلم عبر الإنترنت): مشروعان تجريبيان: بين تموز/يوليه ٢٠١٥ وحزيران/يونيه ٢٠١٦؛ وبين تموز/يوليه وأيلول/سبتمبر ٢٠١٦، مع توحي مزيد من الفعالية في الاتصال والتعاون	التكلفة الإجمالية: ٩٠.٠٠٠ دولار (المشروع التجريبي الأول: ٤٠.٠٠٠ دولار لأجل ٧٥٠ مستخدماً، والمشروع التجريبي الثاني: ٥٠.٠٠٠ دولار لعدم محدود من المستخدمين)	رحبت الجمعية العامة في قرارها ٢٥٥/٦٧، بجهود الأمين العام الرامية إلى تلبية احتياجات التعلم وتنمية القدرات بطريقة فعالة من حيث التكلفة، وطلبت إليه النهوض بالتعلم الإلكتروني من أجل إتاحة فرص متكافئة أمام الموظفين للاستفادة من التدريب	تكلل المشروع التجريبي الثاني بالنجاح. في الفترة من عام ٢٠١٠ إلى عام ٢٠١٤، أتاح مكتب إدارة الموارد البشرية الوصول إلى موقع المهارات للتعلم عبر الإنترنت (Skillport) بتكلفة ٣٨٧ ٨٥٨ دولاراً في السنة. وخلال فترة الخمس سنوات، تمت الاستفادة من ٦٤ ٣٩٣ وحدة من وحدات التعلم. وبالمقارنة، استفاد المستخدمون، خلال المشروع التجريبي الثاني Lynda.com، من ٧٢ ٢٧٨ وحدة تعلم في أقل من شهرين.
استحدثت في الفترة ٢٠١٠-٢٠١٢ نظام إنسيبرا لإدارة التعلم التجريبي وتم تطويره واختباره في مقر الأمم المتحدة. وفي عام ٢٠١٢، انطلق العمل به فيما يخص موظفي المقر، و ٦ أشهر بعد ذلك، فيما يخص موظفي جنيف. وفي عام ٢٠١٤، عمم على جميع المكاتب الموجودة خارج المقر، وفي عام ٢٠١٦، أدخلت عليه تعديلات إضافية بما يناسب متطلبات إدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني والميدان.	التكلفة الإجمالية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٤: ٢٠١ ٨٣٤ دولار. وبلغت تكاليف التعديل اللازم لتلبية متطلبات عمل إدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني في عام ٢٠١٦: ١١٨.٠٠٠ دولار. وقام مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بتغطية تكاليف التشغيل عن عام ٢٠١٥.	طلبت الجمعية العامة، في قرارها ٢٤٧/٦٥، إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن تنفيذ نظام إدارة المواهب الجديد.	عمل نظام إنسيبرا لإدارة التعلم بنجاح في فترة التنفيذ الأولى. فقد كانت هناك فائدة كبيرة في توفير نظام واحد للتدريب المنسق على المستوى المركزي لأن ذلك يساهم في موافاة الإجراءات على صعيد الأمانة العامة ككل.
نفذ مكتب إدارة الموارد البشرية نهجاً تجريبية أكثر مرونة بشأن ترتيبات العمل المرنة مع إدارات معينة فيما بين عامي ٢٠١١ و ٢٠١٤ من أجل استطلاع آراء الموظفين والمديرين.	دون أثر من حيث التكاليف	نفذ المشروع التجريبي بموجب السلطة المسندة إلى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية ولم يتطلب ذلك موافقة الدول الأعضاء.	على إثر التقييمات الإيجابية المقدمة من الموظفين والمديرين على السواء، أدرجت التغييرات في نشرة الأمين العام المنقحة بشأن ترتيبات العمل المرنة التي يجري وضعها في صيغتها النهائية.

المشروع التجريبي	الميزانية	الولاية المسندة من الجمعية العامة	نتائج المشاريع التجريبية
جمع البيانات عن طريق نظام EarthMed (نظام السجل الطبي الإلكتروني للأمم المتحدة) ويدويا من خلال تقارير الاستشارة الطبية الخطية الخاصة ببعثتين ميدانيتين	دون أثر من حيث التكاليف		تم اختبار توافر البيانات الطبية ذات الصلة بالتقارير في نظام EarthMed.
التقييمات: بدء العمل باختبار للاختيار الأولي من دون مراقبة، عبر شبكة الإنترنت، للمرشحين المؤهلين للتقدم لوظائف شاغرة معينة ضمن شبكة التنظيم والإدارة (MAGNET)	الميزانية الإجمالية: ٣٦٠.٠٠٠ دولار	تلاحظ الجمعية العامة في قرارها ٢٥٥/٦٧، مع بالغ القلق أن هدف ملء أية وظيفة في حدود ١٢٠ يوما لم يتحقق بعد، وتؤكد أهمية ملء الوظائف في الوقت المناسب، وتطلب إلى الأمين العام في هذا السياق أن يبحث أسباب التأخير في كل مرحلة من مراحل عملية اختيار الموظفين واستقدامهم وأن يقدم تقريرا إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين عن نتائج ذلك العمل يتضمن مقترحات لوضع تدابير مناسبة لمعالجة المشكلات المحددة.	تكلل المشروع التجريبي بالنجاح. واستنادا إلى التعليقات الواردة من المديرين المكلفين بالتعيين، خفض المشروع التجريبي الوقت الذي يستغرقه تقييم عدد كبير من المتقدمين للوظائف بنحو ٥٠ في المائة مقارنة بعمليات الاستعراض اليدوي للمحات التاريخ الشخصي المقدمة عبر نظام إنسبيرا. وقدم ثلثا المشاركين في الاختبارات تقريرا تعليقاتهم أيضا من خلال دراسات استقصائية أجريت بعد الاختبارات، وأفادوا فيها بأنها كانت منصفة وذات صلة بالوظائف التي تقدموا لها.
التخطيط للقوة العاملة: وضعت منهجية من خمس خطوات وجرى اختبارها مع شعبة الخدمات الطبية ومع العمليات الميدانية.	دون أثر من حيث التكاليف	تحت الجمعية العامة الأمين العام، في الفقرة ١٦ من قرارها، على أن يضع نظاما لتخطيط القوة العاملة على سبيل الأولوية وأن يعرضه على الجمعية العامة للنظر فيه في دورتها التاسعة والستين.	تكللت المشاريع التجريبية بالنجاح، ويقترح بالتالي تعميم منهجية تخطيط القوة العاملة على شتى الكيانات تدريجيا.

المرفق الثالث

متوسط عدد المترشحين في كل إعلان عن شغور وظيفة حسب الرتبة
والسنة في الرتب ف-٢ إلى مد-٢

السنة	مد-٢	مد-١	ف-٥	ف-٤	ف-٣	ف-٢	المتوسط في السنة
٢٠١٦	١٩٢	١٤٠	١٣١	٢٠٢	٢٧٠	٣٨٠	٢١٨
٢٠١٥	١٧٣	١٢٢	١٢١	١٨٥	٢٤٥	٣٢٥	١٩٩
٢٠١٤	١٣٢	٩٩	١٠٤	١٧١	٢٥٠	٣٥٤	١٨٨
٢٠١٣	١٣٧	١٢١	١١٨	١٩٦	٣٠٦	٥٦٠	٢٢٨
٢٠١٢	٩٥	١١٦	١١٠	١٨٩	٢٨٥	٤٩٤	٢١٧
٢٠١١	٨٧	٨٨	٩٧	١٥٩	٢٣٧	٣١٢	١٧٣
المتوسط بحسب الرتبة	١٣٨	١١٣	١١٣	١٨٢	٢٦٣	٣٩٩	٢٠٢

المرفق الرابع

قائمة وكلاء الأمين العام والأمناء العامين المساعدين في الأمانة العامة
حتى ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦

الرقم	الكيان	اللقب الوظيفي
	وكلاء الأمين العام	
١	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	المبعوث الخاص للأمين العام المعني بظاهرة إنيديو والمناخ
٢	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	المستشار الخاص المعني بالتمويل الابتكاري للتنمية
٣	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	المبعوث الخاص للأمين العام المعني بالحد من مخاطر الكوارث المتعلقة بالمياه
٤	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	المبعوث الخاص للأمين العام المعني بظاهرة إنيديو والمناخ
٥	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	المبعوث الخاص للأمين العام المعني بالإعاقة وإمكانية الوصول
٦	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	المستشار الخاص المعني بتغير المناخ
٧	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	الممثل الخاص للأمين العام لشؤون الهجرة الدولية والتنمية
٨	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	وكيل الأمين العام
٩	إدارة الدعم الميداني	وكيل الأمين العام
١٠	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	وكيل الأمين العام
١١	إدارة الشؤون الإدارية	وكيل الأمين العام
١٢	إدارة الشؤون السياسية	وكيل الأمين العام
١٣	إدارة الشؤون السياسية	المبعوث الشخصي للأمين العام للمحادثات بين اليونان وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافيا سابقا
١٤	إدارة الشؤون السياسية	المبعوث الشخصي للأمين العام للصحراء الغربية
١٥	إدارة شؤون الإعلام	وكيل الأمين العام للاتصالات والإعلام
١٦	إدارة عمليات حفظ السلام	المستشار الخاص للأمين العام المعني بالطب المجتمعي والدروس المستفادة من هايتي
١٧	إدارة عمليات حفظ السلام	وكيل الأمين العام
١٨	إدارة شؤون السلامة والأمن	وكيل الأمين العام
١٩	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	الأمين التنفيذي
٢٠	اللجنة الاقتصادية لأوروبا	الأمين التنفيذي
٢١	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	الأمين التنفيذي
٢٢	المكتب التنفيذي للأمين العام	المستشار الخاص للأمين العام المعني بمؤتمر القمة بشأن التعامل مع التحركات الكبيرة للاجئين والمهاجرين
٢٣	المكتب التنفيذي للأمين العام	المنسق الخاص المعني بتحسين استجابة الأمم المتحدة للاستغلال والانتهاك الجنسين

الرقم	الكيان	اللقب الوظيفي
٢٤	المكتب التنفيذي للأمم العام	المبعوث الخاص للأمم العام المعني بالمدن وتغير المناخ
٢٥	المكتب التنفيذي للأمم العام	المبعوث الخاص للأمم العام للتعليم العالمي
٢٦	المكتب التنفيذي للأمم العام	نائب الأمين العام
٢٧	المكتب التنفيذي للأمم العام	المبعوث الخاص للأمم العام لعمالة الشباب
٢٨	المكتب التنفيذي للأمم العام	رئيس مكتب الأمين العام
٢٩	المكتب التنفيذي للأمم العام	المستشار الخاص للأمم العام المعني بخطة التنمية المستدامة لعام 2030 وتغير المناخ
٣٠	المكتب التنفيذي للأمم العام	المستشار الخاص للأمم العام
٣١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	الأمين التنفيذي
٣٢	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	المستشار الخاص للأمم العام المعني بالتعاون في مجال السياسات بين الأقاليم
٣٣	الحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة والمدعي العام للآلية الدولية لتصرف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنايبتين	المدعي العام للمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة والمدعي العام للآلية الدولية لتصرف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنايبتين
٣٤	بعثة الأمم المتحدة في كولومبيا	الممثل الخاص للأمم العام لكولومبيا ورئيس البعثة
٣٥	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى	الممثل الخاص للأمم العام لجمهورية أفريقيا الوسطى ورئيس البعثة
٣٦	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي	الممثل الخاص للأمم العام لمالي ورئيس البعثة
٣٧	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي	الممثل الخاص للأمم العام ورئيس البعثة
٣٨	بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	الممثل الخاص للأمم العام لجمهورية الكونغو الديمقراطية ورئيس البعثة
٣٩	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية	وكيل الأمين العام للشؤون الإنسانية ومنسق الإغاثة في حالات الطوارئ
٤٠	مكتب شؤون نزع السلاح	الممثل السامي
٤١	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	المفوض السامي
٤٢	مكتب الممثل السامي المعني بأقل البلدان نموا والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية	الممثل السامي
٤٣	مكتب خدمات الرقابة الداخلية	وكيل الأمين العام
٤٤	مكتب الشؤون القانونية	وكيل الأمين العام للشؤون القانونية والمستشار القانوني للأمم المتحدة
٤٥	مكتب المستشار الخاص لشؤون أفريقيا	المستشار الخاص
٤٦	مكتب المستشار الخاص للأمم العام	المستشار الخاص
٤٧	مكتب المستشار الخاص للأمم العام المعني بقبرص	المستشار الخاص
٤٨	مكتب المستشار الخاص للأمم العام المعني بميانمار	المستشار الخاص

الرقم	الكيان	اللقب الوظيفي
٤٩	مكتب المستشار الخاص للأمين العام المعني بمنع الإبادة الجماعية	المستشار الخاص
٥٠	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام لمنطقة البحيرات الكبرى	المبعوث الخاص
٥١	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام المعني بتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٥٥٩ (٢٠٠٤)	المبعوث الخاص
٥٢	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام للسودان وجنوب السودان	المبعوث الخاص
٥٣	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام لسورية	المبعوث الخاص
٥٤	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام لليمن	المبعوث الخاص
٥٥	مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالأطفال والتزعاج المسلح	الممثل الخاص
٥٦	مكتب الممثل الخاص للأمين العام المعني بالعنف الجنسي في حالات النزاع	الممثل الخاص
٥٧	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان	الممثل الخاص ورئيس البعثة
٥٨	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق	الممثل الخاص ورئيس البعثة
٥٩	العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور	الممثل الخاص المشترك
٦٠	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	الأمين العام
٦١	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	المدير التنفيذي
٦٢	برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية	المدير التنفيذي
٦٣	مكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في غينيا - بيساو	الممثل الخاص ورئيس بعثة الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا في غينيا - بيساو
٦٤	بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا	الممثل الخاص ورئيس البعثة
٦٥	بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان	الممثل الخاص ورئيس البعثة
٦٦	مكتب الأمم المتحدة لدى الاتحاد الأفريقي	الممثل الخاص ورئيس المكتب
٦٧	مكتب الأمم المتحدة الإقليمي لوسط أفريقيا	الممثل الخاص ورئيس المكتب
٦٨	عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار	الممثل الخاص ورئيس العملية
٦٩	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	المدير العام والمدير التنفيذي لبرنامج المراقبة الدولية للمخدرات
٧٠	مكتب الأمم المتحدة في جنيف	المدير العام
٧١	مكتب الأمم المتحدة في جنيف	المبعوث الخاص للأمين العام المعني بسلامة الطرق
٧٢	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	المدير العام
٧٣	مكتب الأمم المتحدة المعني بتسخير الرياضة لأغراض التنمية والسلام	المستشار الخاص
٧٤	مكتب الأمم المتحدة في فيينا	الممثل الخاص للأمين العام المعني بالطاقة المستدامة للجميع

الرقم	الكيان	اللقب الوظيفي
٧٥	مكتب الأمم المتحدة لغرب أفريقيا ومنطقة الساحل	الممثل الخاص ورئيس المكتب
٧٦	مكتب منسق الأمم المتحدة الخاص لعملية السلام في الشرق الأوسط	المنسق الخاص لعملية السلام في الشرق الأوسط والممثل الشخصي للأمين العام لدى منظمة التحرير الفلسطينية والسلطة الفلسطينية
٧٧	مكتب منسق الأمم المتحدة الخاص لشؤون لبنان	المنسق الخاص
٧٨	بعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا	الممثل الخاص ورئيس البعثة
٧٩	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى الصومال	الممثل الخاص ورئيس البعثة
الأمناء العامون المساعدون		
١	المديرية التنفيذية للجنة مكافحة الإرهاب	المدير التنفيذي
٢	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	الأمين العام المساعد لتنسيق السياسات والشؤون المشتركة بين الوكالات
٣	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	الأمين العام المساعد للتنمية الاقتصادية
٤	إدارة الدعم الميداني	الأمين العام المساعد
٥	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	الأمين العام المساعد
٦	إدارة الشؤون الإدارية	الأمين العام المساعد لتخطيط البرامج والميزانية والحسابات، المراقب المالي
٧	إدارة الشؤون الإدارية	رئيس شؤون تكنولوجيا المعلومات
٨	إدارة الشؤون الإدارية	الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية
٩	إدارة الشؤون الإدارية	الممثل الخاص للأمين العام للمدرسة الدولية التابعة للأمم المتحدة
١٠	إدارة الشؤون الإدارية	الأمين العام المساعد، مشروع التخطيط المركزي للموارد
١١	إدارة الشؤون الإدارية	الأمين العام المساعد لخدمات الدعم المركزية
١٢	إدارة الشؤون الإدارية	رئيس اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة
١٣	إدارة الشؤون السياسية	الأمين العام المساعد
١٤	إدارة الشؤون السياسية	المستشار الأقدم لجنوب آسيا
١٥	إدارة الشؤون السياسية	المستشار الخاص المعني بالمسؤولية عن الحماية
١٦	إدارة الشؤون السياسية	الأمين العام المساعد
١٧	إدارة عمليات حفظ السلام	رئيس فريق التحقيق الخاص المستقل
١٨	إدارة عمليات حفظ السلام	الأمين العام المساعد لسيادة القانون والمؤسسات الأمنية
١٩	إدارة عمليات حفظ السلام	الأمين العام المساعد
٢٠	إدارة شؤون السلامة والأمن	الأمين العام المساعد
٢١	المكتب التنفيذي للأمين العام	نائب رئيس مكتب الأمين العام
٢٢	المكتب التنفيذي للأمين العام	المبعوث الخاص للأمين العام المعني بالمalaria والصحة في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠
٢٣	المكتب التنفيذي للأمين العام	المستشار الأقدم المعني بأثر الكوليرا في هايتي
٢٤	المكتب التنفيذي للأمين العام	المستشار الأقدم للأمين العام المعني بتغير المناخ

الرقم	الكيان	اللقب الوظيفي
٢٥	الآلية الدولية لتصرف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين	رئيس قلم المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة ورئيس قلم الآلية الدولية لتصرف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين
٢٦	بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية	الممثل الخاص للأمين العام للصحراء الغربية ورئيس بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية
٢٧	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى	نائب الممثل الخاص
٢٨	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى	نائب الممثل الخاص للأمين العام/المنسق المقيم/منسق الشؤون الإنسانية والممثل المقيم لجمهورية أفريقيا الوسطى
٢٩	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى	قائد القوة
٣٠	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي	نائب الممثل الخاص للأمين العام، المنسق المقيم ومنسق الشؤون الإنسانية والممثل المقيم لمالي
٣١	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي	نائب الممثل الخاص
٣٢	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي	قائد القوة
٣٣	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي	نائب الممثل الخاص للأمين العام (الشؤون السياسية وسيادة القانون)
٣٤	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي	نائب الممثل الخاص للأمين العام، المنسق المقيم ومنسق الشؤون الإنسانية
٣٥	مكتب خدمات الرقابة الداخلية	نائب الممثل الخاص للأمين العام، المنسق المقيم ومنسق الشؤون الإنسانية والممثل المقيم
٣٦	بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	نائب الممثل الخاص للأمين العام للعمليات وسيادة القانون
٣٧	بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	قائد القوة
٣٨	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	الأمين العام المساعد للشؤون الإنسانية ونائب منسق الإغاثة في حالات الطوارئ
٣٩	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	المبعوث الخاص للأمين العام
٤٠	مكتب شؤون نزع السلاح	رئيس آلية التحقيق المشتركة بين منظمة حظر الأسلحة الكيميائية والأمم المتحدة
٤١	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	نائب المفوض السامي
٤٢	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	الأمين العام المساعد، رئيس مكتب نيويورك لمفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان
٤٣	مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام المساعد
٤٤	مكتب الشؤون القانونية	الأمين العام المساعد
٤٥	مكتب الشؤون القانونية	رئيس قلم المحكمة الخاصة للبنان
٤٦	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام لسورية	نائب المبعوث الخاص لسورية

الرقم	الكيان	اللقب الوظيفي
٤٧	مكتب الممثل الخاص للأمم المتحدة للأطفال	الممثل الخاص
٤٨	مكتب الأمم المتحدة لدعم بناء السلام	الأمين العام المساعد
٤٩	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان	نائب الممثل الخاص للأمين العام (الشؤون السياسية)
٥٠	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان	نائب الممثل الخاص للأمين العام، المنسق المقيم ومنسق الشؤون الإنسانية لأفغانستان
٥١	بعثة الأمم المتحدة في العراق	نائب الممثل الخاص للأمين العام (الدعم الإنمائي والإنساني) والمنسق المقيم/منسق الشؤون الإنسانية للعراق
٥٢	بعثة الأمم المتحدة في العراق	نائب الممثل الخاص للأمين العام
٥٣	العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور	نائب الممثل الخاص المشترك
٥٤	العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور	قائد القوة
٥٥	العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور	نائب الممثل الخاص المشترك
٥٦	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	المستشار الخاص لمؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية لشؤون منظمي المشاريع الشباب والأعمال التجارية الصغيرة
٥٧	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	نائب الأمين العام
٥٨	قوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك	رئيس البعثة وقائد القوة
٥٩	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	الأمين التنفيذي لاتفاقية التنوع البيولوجي
٦٠	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	الأمين العام المساعد ورئيس مكتب نيويورك
٦١	برنامج الأمم المتحدة للبيئة	نائب المدير التنفيذي
٦٢	قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص	الممثل الخاص للأمين العام في قبرص ورئيس البعثة
٦٣	برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية	نائب المدير التنفيذي
٦٤	قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان	رئيس البعثة وقائد القوة
٦٥	مكتب الأمم المتحدة للحد من مخاطر الكوارث	الأمين العام المساعد والممثل الخاص للأمين العام المعني بالحد من مخاطر الكوارث
٦٦	بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو	الممثل الخاص للأمين العام ورئيس البعثة
٦٧	بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا	نائب الممثل الخاص للأمين العام، المنسق المقيم والممثل المقيم لليبيريا
٦٨	بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا	نائب الممثل الخاص للأمين العام (الشؤون السياسية وسيادة القانون)
٦٩	بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان	قائد القوة
٧٠	بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان	نائب الممثل الخاص للأمين العام لجنوب السودان/المنسق المقيم ومنسق الشؤون الإنسانية/الممثل المقيم
٧١	بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان	نائب الممثل الخاص للأمين العام (الشؤون السياسية)

اللقب الوظيفي	الكيان	الرقم
نائب الممثل الخاص للأمين العام، المنسق المقيم ومنسق الشؤون الإنسانية والممثل المقيم لكوت ديفوار	عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار	٧٢
أمين المظالم	مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة	٧٣
نائب الممثل الخاص	مكتب الأمم المتحدة لغرب أفريقيا ومنطقة الساحل	٧٤
الممثل الخاص للأمين العام ورئيس المركز	مركز الأمم المتحدة الإقليمي للدبلوماسية الوقائية لمنطقة آسيا الوسطى	٧٥
ممثل الأمم المتحدة	ممثل الأمم المتحدة في مباحثات جنيف الدولية	٧٦
نائب المنسق الخاص لعملية السلام في الشرق الأوسط، منسق الأمم المتحدة للمعونة الإنسانية والأنشطة الإنمائية في الأرض الفلسطينية المحتلة	مكتب منسق الأمم المتحدة الخاص لعملية السلام في الشرق الأوسط	٧٧
نائب المنسق الخاص، المنسق المقيم ومنسق الشؤون الإنسانية والممثل المقيم للبنان	مكتب منسق الأمم المتحدة الخاص لشؤون لبنان	٧٨
المستشار الخاص	بعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا	٧٩
نائب الممثل الخاص للأمين العام/المنسق المقيم/منسق الشؤون الإنسانية/الممثل المقيم للصومال	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى الصومال	٨٠
نائب الممثل الخاص	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى الصومال	٨١
رئيس البعثة ورئيس الأركان	هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة	٨٢

تفاصيل التعديلات المقترحة في دورتي الجمعية العامة التاسعة والستين
والسبعين (A/69/117 و A/70/135) والتعديلات المقدمة للمرة الأولى
في تقرير الأمين العام (A/71/258)

تعديل جديد/قديم	الموضوع	تعديلات النظام الأساسي والإداري للموظفين الواردة في الوثيقة A/71/258
		الفقرات تغييرات النظام الأساسي للموظفين
جديد	متعلق بلجنة الخدمة المدنية الدولية	٦ البند ٣-٣
جديد	متعلق بلجنة الخدمة المدنية الدولية	٧ البنود ٣-٤ و ٣-٥ الجديان
جديد	إعادة ترقيم	٨ البند ٣-٤
جديد	متعلق بلجنة الخدمة المدنية الدولية	٩ المادة السابعة من النظام الأساسي للموظفين
جديد	متعلق بلجنة الخدمة المدنية الدولية	٩ البند ٧-٢
جديد	متعلق بلجنة الخدمة المدنية الدولية	١٠ تعديل المرفق الأول
		تغييرات النظام الإداري للموظفين
جديد	متعلق بلجنة الخدمة المدنية الدولية	١١ القاعدة ٣-٣
جديد	متعلق بلجنة الخدمة المدنية الدولية	١٢ القاعدة ٦-٣
جديد	متعلق بلجنة الخدمة المدنية الدولية	١٣ القاعدة ٧-٣ (ب)
قديم (A/69/117)	بدل العمل الليلي	١٤ القاعدة ١٢-٣ (أ)
جديد	متعلق بلجنة الخدمة المدنية الدولية	١٥ القاعدة ١٣-٣
جديد	متعلق بلجنة الخدمة المدنية الدولية	١٦ القاعدة ١٥-٣
قديم (A/69/117) و جديد	الطفل المعال، ومتعلق بلجنة الخدمة المدنية الدولية ذات الصلة	١٧ القاعدة ١٩-٣
جديد	متعلق بلجنة الخدمة المدنية الدولية	١٨ القاعدة ٢٠-٣
جديد	متعلق بلجنة الخدمة المدنية الدولية	١٩ القاعدة ٥-٤
قديم (A/70/135)	إطار التنقل المنظم	٢٠ القاعدة ١٥-٤
قديم (A/69/117)	الامتحانات التنافسية	٢١ القاعدة ١٦-٤ (ب) '١'
جديد	متعلق بلجنة الخدمة المدنية الدولية	٢٢ القاعدة ٢-٥
قديم (A/70/135)	الإجازة الخاصة لأغراض المعاشات التقاعدية	٢٣ القاعدة ٣-٥ (د)
جديد	متعلق بلجنة الخدمة المدنية الدولية	٢٤ عنوان المادة السابعة
جديد	متعلق بلجنة الخدمة المدنية الدولية	٢٥ القاعدة ١-٧ (ج)
قديم (A/69/117)	مصروفات السفر المتنوعة	٢٦ القاعدة ١١-٧

تعديلات النظامين الأساسي والإداري للموظفين الواردة في الوثيقة A/71/258		الموضوع	تعديل جديد/قديم
٢٧	القاعدة ٧-١٤	متعلق بلجنة الخدمة المدنية الدولية	جديد
٢٨-٢٩	القاعدة ٧-١٥ (ح) '١'	متعلق بلجنة الخدمة المدنية الدولية	جديد
٣٠	القاعدة ٧-١٥ '١' '٢'	متعلق بلجنة الخدمة المدنية الدولية	جديد
٣١	القاعدة ٧-١٦	متعلق بلجنة الخدمة المدنية الدولية	جديد
٣٢	القاعدة ٧-١٧	متعلق بلجنة الخدمة المدنية الدولية	جديد
٣٣	القاعدة ٩-٨ (د)	تصحيح لإحالات مرجعية	قديم (A/69/117)
٣٤	القاعدة ٩-٩ (ب)	الاستغلال والانتهاك الجنسيان	قديم (A/70/135)
٣٥	القاعدة ١٠-٤ (ب)	الإجازة الإدارية	قديم (A/69/117)
٣٦	القاعدة ١٣-١٠	متعلق بلجنة الخدمة المدنية الدولية	جديد
٣٧	القاعدة ١٣-١١	متعلق بلجنة الخدمة المدنية الدولية	جديد
٣٨	القاعدة ١٣-١٢	متعلق بلجنة الخدمة المدنية الدولية	جديد
٣٩	التعديل جيم	تصحيح لإحالات مرجعية	قديم (A/69/117)
٤٠-٤٣	التعديل دال	التعويض في حالات الوفاة أو الإصابة أو المرض المعزوة إلى قيام الموظف بواجباته الرسمية في خدمة الأمم المتحدة	قديم (A/70/135)
٤٤-٥١	القاعدة ١-٥ (ج)	الإقامة الدائمة	قديم (A/69/190) (الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية)