

Distr.: General  
19 October 2000  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة الخامسة والخمسون

البندان ١١٦ و ١٢٣ من جدول الأعمال

استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة  
إدارة الموارد البشرية

## إصلاح إدارة الموارد البشرية، المساءلة والمسؤولية، الممارسات والسياسات المتعلقة بالموظفين والمخالفات التنظيمية

### تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/55/253)، والمساءلة والمسؤولية (A/55/270)، فضلا عن تقرير المتابعة عن المخالفات الإدارية التي تتكبد المنظمة خسائر مالية من جرائها (A/54/793). واجتمعت اللجنة الاستشارية خلال نظرها في التقارير مع ممثلي الأمين العام، الذين قدموا معلومات وتوضيحات إضافية.

٢ - وكان معروضا على اللجنة الاستشارية أيضا مذكرة الأمين العام عن الممارسات والسياسات المتعلقة بالموظفين (A/C.5/54/21)، المقدم عملا بطلب اللجنة الوارد في الفقرة ١٠٤ من تقريرها الأول عن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١<sup>(١)</sup>. وتحيط اللجنة علما بمحتويات ذلك التقرير.

### إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/55/253)

٣ - تلاحظ اللجنة الاستشارية مع الارتياح التحسن الذي طرأ على شكل التقرير عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/55/253)، الذي هو بصفة عامة أكثر وضوحا وتركيزا مما كانت عليه التقارير السابقة عن الموضوع. وتوجز الفقرات من ٨٠ إلى ٨٢ منه الطريقة التي

يقترح الأمين العام العمل بها. وترد أدناه ملاحظات وتوصيات اللجنة؛ غير أن مسألة إقامة العدل ستعالج على حدة في سياق نظر اللجنة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/55/57 و Add.1).

### تخطيط الموارد البشرية

٤ - كما أشير إلى ذلك في الفقرات من ٢٠ إلى ٢٥ من المرفق الأول لتقرير الأمين العام، أرسى الأمين العام خطة العمل لكل إدارة/مكتب في مجال إدارة الموارد البشرية بوصفها الأداة الرئيسية للتخطيط. وحسبما جاء في التقرير تستعرض خطة العمل العناصر التالية لإدارة الموارد البشرية: الشواغر الحالية، والشواغر المتوقعة، والتمثيل الجغرافي، والتوازن في تمثيل الجنسين، وتنقل الموظفين، وتقييم الأداء، والتطوير الوظيفي، والتدريب والعلاقات بين الموظفين والإدارة. ويجتمع الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية مع رئيس كل إدارة/مكتب للاتفاق على الأهداف المحددة لكل عنصر بالنسبة لفترة الإثني عشر شهرا القادمة ولاستعراض الإنجازات و/أو أوجه القصور في فترة الإثني عشر شهرا الماضية. وأفيدت اللجنة الاستشارية بناء على استفسارها أن خطط العمل في مجال الموارد البشرية تصاغ على مستوى وكيل الأمين العام أو رئيس البعثة. وتلاحظ اللجنة ما ذكر في الفقرة ٩ من المرفق الأول من رصد تحقيق أهداف الخطة السنوية أو عدم تحقيقها ضمن استعراض التقدم المحرز الذي يجري كل ستة أشهر أو في منتصف المدة. ونظرا للمسؤولية العامة لمديري البرامج عن الإبلاغ بشأن المسائل المالية والبرنامجية وشؤون الموظفين، توصي اللجنة بمراجعة فترة الإبلاغ/التخطيط على ضوء التجربة.

٥ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية ما ذكر في الفقرة ١١ (د) من وجود عدد شواغر لم يسبق له مثيل، وأن ما يصل إلى ٤٠٠ موظف سوف يتقاعدون كل سنة على مدى السنوات الخمس القادمة، وأن معدل الدوران هذا يتيح فرصة لتحديد شباب المنظمة. وترد المعلومات عن الشواغر في المرفق الأول أدناه. وطلبت معلومات إضافية عن المدة التي ظلت طوالها الوظائف شاغرة وستوافي اللجنة الخامسة بهذه المعلومات. وتؤكد اللجنة الاستشارية أهمية وضع وتنفيذ خطط العمل في مجال الموارد البشرية، وكذلك منح الأولوية لكفالة التجديد المنظم لشباب الأمانة العامة والاحتفاظ بالموظفين الأكثر شبابا، خاصة على ضوء الملامح العمرية في المنظمة.

٦ - وكما أشير في تقرير الأمين العام، يجري إنشاء نظام لمعلومات إدارة الموارد البشرية ليكون بالإمكان إدماج بيانات الموارد البشرية على نطاق العالم. وفي هذا الصدد، طلبت اللجنة الاستشارية معلومات إضافية عن الربط بين نظام معلومات إدارة الموارد البشرية

ونظام المعلومات الإدارية المتكامل (انظر المرفق الثاني). وتحت اللجنة الأمين العام على إعطاء الأولوية للتطوير الكامل لنظام معلومات إدارة الموارد البشرية على صعيد المقرر والصعيد الميداني، حيث أن العديد من الإصلاحات المقترحة تعتمد على نشر المعلومات على نطاق المنظومة. وبالإضافة إلى ذلك فمكتب إدارة الموارد البشرية في المرحلة الثانية من جمع قائمة حصر للمهارات. وهذه المرحلة، التي من المقرر أن تكتمل في عام ٢٠٠٠، ستشمل موظفي البعثات الميدانية. وكما أشير في الفقرة ٦ من المرفق الأول لتقرير الأمين العام فإن الغرض من الحصر هو توفير أساس لتقييم مهارات الموظفين الحالية، والتي يمكن بالتالي مواكبتها مع احتياجات الإدارات والمساعدة في تقدير الفجوات في موارد الموظفين والمساعدة في تقييم المرشحين بالنسبة للشواغر والتنقلات والتدريب والمهام المتخصصة. وتلاحظ اللجنة أنه في المرحلة الأولى، أجاب الموظفون على استبيان على أساس طوعي. وتشير اللجنة الاستشارية في الفقرتين ٤٣ و ٦٠ من تقريرها الأول عن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١ إلى وجود مجموع ١٥ ٥٠٠ وظيفة تقريبا في إطار الميزانية العادية ومن خارج الميزانية. ويفيد الأمين العام في الفقرة ٧ من تقريره أن ٢٠٠ ٥ موظف قدموا ردودهم على الاستبيان. ورغم أن عدد الوظائف لا يوازي مباشرة عدد الموظفين، يشير الإحصاء المذكور آنفا إلى انخفاض معدل الاستجابة لهذا الطلب بالمشاركة الطوعية. وتتساءل اللجنة عما إذا كان يمكن كفالة تنممة المعلومات التي يتم جمعها إذا أُجريت المرحلة الثانية بنفس الطريقة، وتوصي بأن تنظر الأمانة العامة في اتخاذ تدابير تكفل أقصى استجابة من الموظفين.

#### تبسيط القواعد والإجراءات

٧ - يتمثل الهدف في هذا المجال، كما أشير إلى ذلك في الفقرة ٢٧ من التقرير، في التخلص من الوثائق المتعلقة بالقواعد والإجراءات البالية أو التي لا لزوم لها، وتبسيط الوثائق المتبقية، وتيسير الاطلاع عليها بالوسائل الإلكترونية وتوفير وسائل تطبيقها بصورة متسقة وموحدة. وأفيدت اللجنة الاستشارية بناء على استفسارها بأن المرحلة الأولى من العملية، التي تتضمن توحيد القواعد وحذف البالي منها ستكتمل في منتصف عام ٢٠٠١. وبحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، ستكون القواعد الموجودة متاحة على الإنترنت من خلال دليل إلكتروني جديد للموارد البشرية. ولا يُعرف موعد إكمال المرحلة الثانية، التي ستضمن تبسيط الجوانب الموضوعية للقواعد، لأن هذه العملية ستقتضي العمل على صعيد النظام الموحد. وما فتئت اللجنة تلفت الانتباه إلى هذه المسألة منذ عام ١٩٨٥<sup>(١)</sup>؛ ويبدو أن الحال قد ساء بدلا من أن يتحسن. وتتوقع اللجنة أن تتخذ خطوات ملموسة للخروج بنتائج محددة.

## التوظيف والتنسيق والترقية

٨ - تلاحظ اللجنة الاستشارية أن التغييرات المقترحة إدخالها في نظام التوظيف والتنسيق والترقية، وفق ما جاء في الفقرة ٦ من المرفق الثاني للتقرير، تستند إلى مبدأ أساسي وهو أنه ينبغي أن يكون مديرو البرامج، الذين يتحملون المسؤولية ويتعرضون للمساءلة فيما يتعلق بتحقيق نتائج جوهرية في برامج عملهم، مسؤولين أيضا عن اتخاذ القرار النهائي فيما يتعلق باختيار الموظفين الذين سيوفون بمتطلبات برامج العمل هذه. وترد عناصر النظام الجديد المقترح في الفقرة ٣٥ من التقرير.

٩ - وقد التمتت اللجنة الاستشارية توضيحا لما ذكر في الفقرة ٨ من المرفق الثاني من أن اشتراك الموظفين في الاختيار الفعلي للمرشحين سيتوقف. وفي هذا الصدد، تطلب اللجنة معلومات مفصلة تقدم خطوة خطوة عن النظام المقترح، بالمقارنة بالنظام الحالي (انظر المرفق الثالث).

١٠ - وأبلغت اللجنة الاستشارية، بناء على استفسارها، بأنه للإسراع بهذه العملية، تبدأ إجراءات التوظيف قبل أن تصبح الوظيفة شاغرة بتسعة أشهر. وسيسري ذلك على الشواغر المتوقعة، ومن ذلك مثلا الشواغر الناشئة عن التقاعد أو انقضاء الوقت المحدد لشغل الوظيفة بموجب نظام التنقل الموجه المقترح (انظر أدناه). وأبلغت اللجنة الاستشارية بأنه يُطلب حاليا من الإدارات بالفعل أن تبدأ في معالجة الشواغر الناشئة عن التقاعد قبل تسعة أشهر من التقاعد. وتلاحظ اللجنة أن التخطيط المسبق يوفر وقتا إضافيا لمديري البرامج لكي يقوموا بفحص جميع المرشحين المؤهلين والبت في مدى لياقتهم للوظائف الشاغرة.

١١ - ومن الاقتراحات الأخرى لتعديل العملية وضع صيغ عامة لإعلانات الشغور المتعلقة بوظائف مماثلة في إطار الشبكات المهنية ووضع قائمة للمرشحين المؤهلين الذين لم يُختاروا لشغل الوظيفة حتى يمكن النظر في تعيينهم في وظائف أخرى مماثلة.

## تنقل الموظفين

١٢ - يحدد الأمين العام في الفرع ثانيا - دال والمرفق الثالث من تقريره، نظاما لتشجيع تنقل الموظفين في الأمم المتحدة. ويتمثل الهدف، وفقا لما ذكره الأمين العام، في إرساء نهج موجه للتنقل، يقوم على أساس اعتبار التنقل بمدلوله الواسع متضمنا التنقل ضمن - وفيما بين - المهام والإدارات والوظائف ومراكز العمل والمنظمات التابعة للأمم المتحدة. ويرد بيان بآليات تحقيق هذا الهدف في الفقرة ٤١ من التقرير.

١٣ - وترحب اللجنة الاستشارية بالجهود التي يبذلها الأمين العام لتشجيع تنقل موظفي الرتبة ف-٣ حتى الرتبة مد-٢ (انظر الفقرة ٢٧ من المرفق الثالث للتقرير). وينبغي أيضا

لدى تنفيذ هذه الأحكام الرامية إلى تحسين عملية التنقل، إيلاء النظر الواجب لأهمية الذاكرة المؤسسية والخبرة الفنية، اللتين ينبغي ألا يُستخدما لإعاقة تنقل الموظفين.

١٤ - وزودت اللجنة الاستشارية، بناء على طلبها، بمعلومات إضافية بشأن إعادة استيعاب الموظفين بعد انتهاء عملهم في البعثات. ويرد نص هذه المعلومات في المرفق الرابع لهذا التقرير. وتلاحظ اللجنة أنه فيما يتعلق بالموظفين الذين يغيبون مدة أقصاها سنتان؛ ستكون قدرتهم على العودة إلى شبكتهم المهنية ومركز عملهم أمرا مضمونا، أما بالنسبة للموظفين الذين يغيبون لمدة تزيد عن سنتين، فسيكون بوسعهم التقدم بطلب للانتقال الأفقي من خلال عملية مصنفات الوظائف، على النحو المبين في الفقرات من ٢٧ إلى ٢٩ من المرفق الثالث لتقرير الأمين العام. وترى اللجنة أنه ينبغي أن يتمتع الموظفون الذين تطلب منهم المنظمة البقاء في بعثة من البعثات لمدة تزيد على سنتين بنفس الضمانات التي يتمتع بها الموظفون الذين يغيبون لمدة أقصاها سنتان، وتوصي بأن ينظر الأمين العام في هذه المسألة.

#### الترتيبات التعاقدية

١٥ - يقترح الأمين العام، في الفقرة ٤٧ والمرفق الرابع من تقريره ألا يسمح في المستقبل إلا بثلاثة أنواع من التعيينات: (أ) العقود القصيرة الأجل التي لا تتجاوز مدة كل منها ستة أشهر بالنسبة للأعمال الموسمية والمتطلبات القصيرة الأجل، والعقود القائمة على الخدمة الفعلية للقيام بأعمال عرضية، وهذا النوع لا ينطوي على تغيير عن الترتيبات المتبعة حاليا؛ (ب) العقود المحددة المدة، مع تمديداتها لفترات يصل أقصى مجموعها إلى خمس سنوات؛ (ج) العقود المستمرة، دون تحديد موعد لنهايتها؛ حيث تستمر الخدمة ما دامت تلبى احتياجات المنظمة إلى الخبرة والمهارات والكفاءة، على أن يكون العمل مرضيا. وتُدفع استحقاقات نهاية الخدمة عند إنتهاء العقد المستمر إذا كانت المنظمة هي التي أنهت الخدمة، وسيحتفظ الموظفون الحائزون على تعيين دائم حاليا بهذا المركز التعاقدية، ولكن لن تُمنح تعيينات دائمة جديدة؛ ولهذا يقترح، مثلا، ألا يحصل الموظفون المعينون عن طريق الامتحانات التنافسية الوطنية وموظفو اللغات بعد الآن على تعيينات دائمة. وتلاحظ اللجنة من الفقرة ٥٠ من التقرير أن الأمين العام يرحب بتلقي آراء الجمعية العامة في هذه المرحلة، ولا سيما فيما يتعلق بمسألة العقود الدائمة.

١٦ - وبالنظر إلى أنه لم يجر بصورة كافية توضيح الفروق بين العقد الدائم المعمول به حاليا والعقد المستمر، فقد طلبت اللجنة الاستشارية معلومات إضافية محددة بهذا الشأن (انظر المرفق الخامس) فضلا عن تحليل لآثار المقترحات على الإطار التشريعي القائم لتعيين

الموظفين (انظر المرفق السادس) ومعلومات عن النسبة المئوية للعقود المحددة المدة على مدى السنوات الخمس الماضية (انظر المرفق السابع).

١٧ - ويساور اللجنة الاستشارية القلق إزاء الممارسة المتمثلة في منح عقود مدتها ١١ شهرا يتم تجديدها بصورة متكررة بعد إنقطاع لمدة شهر؛ فيإصدار هذه العقود لتلبية احتياجات مستمرة يثير مسائل خطيرة بشأن شفافية إجراءات الميزانية، وذلك لأن المساعدة المؤقتة العامة ليس المقصود منها تلبية هذا الغرض. فضلا عن ذلك، فإن اشتراط أن يقطع الموظف عمله لمدة شهر كل ١٢ شهرا للتظاهر بأنه موظف معين على عقد قصير الأجل لا يتماشى مع الإدارة السلمية لشؤون الموظفين. وعليه، توصي اللجنة الاستشارية بوقف إصدار العقود التي مدتها ١١ شهرا لتلبية الاحتياجات المستمرة وبتطبيق ضوابط صارمة لمنع إساءة استعمال أموال المساعدة المؤقتة العامة مستقبلا. وفي مسألة ذات صلة، أبدت اللجنة آراءها بشأن المساعدة المؤقتة العامة المتعلقة بمناصب محددة في الفقرة ٥٢ من تقريرها الأول بشأن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١.

#### شروط الخدمة

١٨ - تلاحظ اللجنة الاستشارية أنه، ووفقا لما ذكر في الفقرة ١ من المرفق الرابع، يجري حاليا الاضطلاع بدراسة استقصائية عالمية النطاق لمسائل العمل/الحياة التي تؤثر على عمل الموظفين وقراراتهم بشأن التنقل. ويذكر التقرير عددا من المسائل قيد الدراسة، مثل تيسير توظيف الزوجات/الأزواج، وتوفير الرعاية المناسبة للطفل، وصحة الموظفين وسلامتهم ورفاههم في مكان العمل. وفيما يتعلق بتيسير توظيف زوجات موظفي/أزواج موظفات الأمم المتحدة، أبلغت اللجنة الاستشارية أنه ستجري معاودة النظر في عدد من الاتفاقات مع البلدان المضيفة ومواصلة المفاوضات مع البلدان التي لا توجد معها اتفاقات.

١٩ - وترى اللجنة الاستشارية أن توفير مجموعة شروط تنافسية للخدمة يشكل عنصرا أساسيا للنجاح في إحراز الأهداف المحددة في تقرير الأمين العام. وينبغي أن يراعى ذلك تماما عندما تنظر الجمعية العامة في اقتراحات لجنة الخدمة المدنية الدولية.

#### دور مكتب إدارة الموارد البشرية

٢٠ - تلاحظ اللجنة الاستشارية أنه يقترح إدخال تغييرات على دور المكتب وترى اللجنة أن الاقتراح الداعي إلى نزع الاختصاصات المتعلقة بالعمليات والمعاملات من مكتب الإدارة ومنحها لمديري البرامج هو اقتراح جاء في وقته؛ وتحث اللجنة الأمين العام على المضي قدما في ذلك بأسرع ما يمكن.

### التعديل المقترح إدخاله على القاعدة ١٠٤-١٤ من النظام الإداري للموظفين

٢١ - طلبت اللجنة الاستشارية معلومات عن المدى الذي يراد به للقاعدة المعدلة ١٠٤-١٤ من النظام الإداري للموظفين الواردة في المرفق العاشر لتقرير الأمين العام أن تنفذ المقترحات الواردة في التقرير، كما طلبت توضيحاً بشأن استعمال عبارة "تعيين دائم" الواردة في الفقرة (ط) '١' للقاعدة ١٠٤-١٤ المعدلة من النظام الإداري للموظفين. وترد المعلومات التي قدمت إلى اللجنة في المرفق الثامن أدناه.

### المساءلة والمسؤولية

٢٢ - تحيط اللجنة الاستشارية علماً بمحتويات تقرير الأمين العام عن المساءلة والمسؤولية (A/55/270). وترى اللجنة أنه ينبغي أن يُدرج في نهاية المرفق الأول للتقرير عنصر خامس متصل بإمكانية الاستفادة من نظام داخلي لإدارة العدل يتسم بالحياد والنزاهة. وطلبت اللجنة إلى الأمانة العامة أن توافيها بنص للبند الخامس، تمهيداً لتقديمه إلى اللجنة الخامسة.

### المخالفات الإدارية

٢٣ - تحيط اللجنة الاستشارية علماً بتقرير الأمين العام عن المخالفات الإدارية (A/54/793)، الذي جرى إعداده استجابة لشواغل سابقة أثارها اللجنة (A/53/954). وتشير اللجنة إلى أن وجود نظام لإدارة العدل يتسم أداؤه بالكفاءة، فضلاً عن النجاح في تطبيق نظام شامل للمساءلة (انظر A/55/270)، سيكون عنصراً لا غنى عنه لكي تظهر، في نهاية المطاف، الآثار الإيجابية للإجراءات التي حددها الأمين العام في تقريره.

الحواشي

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الرابعة والخمسون، الملحق رقم ٧ (A/54/7).

(٢) انظر المرجع نفسه، الدورة الأربعون، الملحق رقم ٧ (A/40/7)، الفقرة ٧٢.

تقرير إداري عن الموظفين والوظائف والشواغر حسب باب الميزانية في ٣٠  
حزيران/يونيه ٢٠٠٠  
(وظائف الميزانية العادية فقط)

باب الميزانية	عدد الوظائف			عدد الموظفين			عدد الشواغر			معدل الشغور		
	الفئة الخدمية العامة	الفئة الخدمية العامة	المجموع	الفئة الخدمية العامة	الفئة الخدمية العامة	المجموع	الفئة الخدمية العامة	الفئة الخدمية العامة	المجموع	نسبة الشغور المعدلة	الفئة الخدمية العامة	المجموع
١ - تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً	٥٦	٧٤	١٣٠	٥٣	٧١	١٢٤	٦	٣	٣	%٤,٦	%٤,١	%٤,٦
٢ - شؤون الجمعية العامة وخدمات المؤتمرات	٩٠٢	٩٥٤	١٨٥٦	٨٧٥	٩٤٨	١٨٢٣	٣٣	٦	٢٧	%١,٧	%٣,٠	%١,٨
٣ - الشؤون السياسية	١٠٤	٨٥	١٨٩	٩٩	٨٥	١٨٤	٥	٥	٥	%٢,١	%٤,٨	%٢,٦
٤ - نزع السلاح	٢٩	١٨	٤٧	٢٩	١٧	٤٦	١	١	١	%٠,٠	%٠,٠	%٢,١
٥ - عمليات حفظ السلم	٤٠	١٤٧	١٨٧	٣٦	١٤٤	١٨٠	٧	٣	٤	%٢,٧	%١٠,٠	%٣,٧
٦ - استخدام الفضاء الخارجي في الأغراض السلمية	١٣	٥	١٨	١٠	٥	١٥	٣	٣	٣	%١٦,٧	%٢٣,١	%١٦,٧
٨ - الشؤون القانونية	٧٦	٦٣	١٣٩	٧٣	٦٣	١٣٦	٣	٣	٣	%٢,٢	%٣,٩	%٢,٢
٩ - الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	٢٦٦	٢٢٨	٤٩٤	٢٦٠	٢٢٤	٤٨٤	١٠	٤	٦	%١,٨	%٢,٣	%٢,٠
١٠ - أفريقيا: البرنامج الجديد للتنمية	١٣	٩	٢٢	١١	٨	١٩	٣	٢	١	%١٣,٦	%١٥,٤	%١٣,٦
١١ ألف - التجارة والتنمية	٢٣١	١٧٠	٤٠١	١٩٩	١٦٣	٣٦٢	٣٩	٧	٣٢	%٩,٥	%١٣,٩	%٩,٧
١٢ - البيئة	٢١	١٧	٣٨	٢١	١٦	٣٧	١	١	١	%٢,٦	%٠,٠	%٢,٦
١٣ - المستوطنات البشرية	٤٢	٢٤	٦٦	٤٠	٢٤	٦٤	٢	٢	٢	%٣,٠	%٤,٨	%٣,٠
١٤ - منع الجريمة والعدالة الجنائية	١٩	٥	٢٤	١٩	٥	٢٤	٥	٥	٥	%٠,٠	%٠,٠	%٠,٠

A/55/499 معدل الشغور				عدد الشواغر			عدد الموظفين			عدد الوظائف			باب الميزانية
فئة الخدمات العامة	نسبة الشغور المعدلة	فئة الخدمات الفنية	عدد الوظائف المحمّدة	فئة الخدمات العامة	الفئة الفنية	المجموع	فئة الخدمات العامة	الفئة الفنية	المجموع	فئة الخدمات العامة	الفئة الفنية	المجموع	
%٠,٠	%٦,٤	%٢,٨	%٤,٢	١	٣	٣	٢٤	٤٤	٦٨	٢٤	٤٧	٧١	١٥ - المراقبة الدولية للمخدرات
%١٢,١	%٣١,٧	%١٩,٧	%١٩,٧		٤٢	٧٠	١١٢	٣٠٦	٤٥٧	٣٤٨	٢٢١	٥٦٩	١٦ - التنمية الاقتصادية والاجتماعية في أفريقيا
%٦,٤	%١٢,٢	%٨,٥	%٨,٥		١٩	٢١	٤٠	٢٧٧	٤٢٨	٢٩٦	١٧٢	٤٦٨	١٧ - التنمية الاقتصادية والاجتماعية في آسيا والمحيط الهادئ
%٤,٩	%٦,١	%٥,٦	%٥,٦		٤	٧	١١	٧٧	١٨٥	٨١	١١٥	١٩٦	١٨ - التنمية الاقتصادية في أوروبا
%٢,٦	%١,١	%١,٨	%٢,٠	١	٨	٢	١٠	٣٠٢	٤٨١	٣١٠	١٨١	٤٩١	١٩ - التنمية الاقتصادية والاجتماعية في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
%٦,١	%١٨,٤	%١٠,٩	%١٠,٩		١٠	١٩	٢٩	١٥٣	٢٣٧	١٦٣	١٠٣	٢٦٦	٢٠ - التنمية الاقتصادية والاجتماعية في غربي آسيا
%٣,٨	%١٢,٦	%٨,٨	%٩,٥	١	٢	١٢	١٤	٥٠	١٣٣	٥٢	٩٥	١٤٧	٢٢ - حقوق الإنسان
%٠,٠	%١٥,٦	%١٠,٢	%١٠,٢			٥	٥	١٧	٤٤	١٧	٣٢	٤٩	٢٥ - المساعدة الإنسانية
%٠,٩	%٢,٠	%١,٢	%١,٤	١	٢	٥	٧	٢٣٣	٤٧٩	٢٣٥	٢٥١	٤٨٦	٢٦ - الإعلام
%١,٣	%٨,٤	%٢,٤	%٢,٩	٧	١٦	٢٩	٤٥	١٩٢	١٥١٠	١٢٠٨	٣٤٧	١٥٥٥	٢٧ - الخدمات الإدارية
%٠,٠	%٣,٨	%٢,٥	%٢,٥			٢	٢	٢٧	٧٨	٢٧	٥٣	٨٠	٢٨ - الرقابة الداخلية
%٢,٨	%٧,٦	%٤,٧	%٤,٩	١٨	١٢٩	٢٦٢	٣٩١	٤٤٣١	٧٥٩٨	٤٥٦٠	٣٤٢٩	٧٩٨٩	المجموع

(أ) عدد الموظفين مضافا إليه عدد الشواغر يزيد في بعض الأحيان عن عدد الوظائف؛ ويمثل ذلك الموظفين العاملين على أساس عدم التفريغ الشاغلين لوظائف بنسبة شغل تقل عن ١٠٠ في المائة.

(ب) وظائف الميزانية العادية الشاغرة حاليا والمقرر ملؤها مستقبلا؛ وهو رقم متضمن في مجموع عدد الوظائف الشاغرة.

(ج) لا يشمل الوظائف المحمّدة.

## المرفق الثاني

### الصلة بين قسم نظام معلومات إدارة الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية المتكامل

يقدم قسم نظام معلومات إدارة الموارد البشرية التابع لشعبة الخدمات التشغيلية بمكتب إدارة الموارد البشرية معلومات مستمدة من نظام المعلومات الإدارية المتكامل ونظم المعلومات التكميلية، وكذلك من مصادر أخرى غير نظام المعلومات الإدارية المتكامل، في مجالات لم يغطها بعد نظام المعلومات الإدارية المتكامل في حد ذاته أو لا يعتمز تغطيتها. والقسم مكلف، إلى جانب المسؤوليات الأخرى التي يضطلع بها، بما يلي: (أ) تقديم الدعم لنظام المعلومات الإدارية المتكامل (مكتب المساعدة، والدعم السابق للتنفيذ، والاختبار، وإعداد الإجراءات المكتبية، والتدريب، والدعم العام للمستخدمين)، (ب) وإدارة البيانات المتعلقة بالموارد البشرية على نطاق عالمي، واستخراج الإحصاءات ذات الصلة، وإصدار التقارير المطلوبة. وتنفيذا لتلك المهام، يستخدم القسم أدوات مخصصة للبرامجيات المستخدمة، لا تشكل نظاما منفصلا.

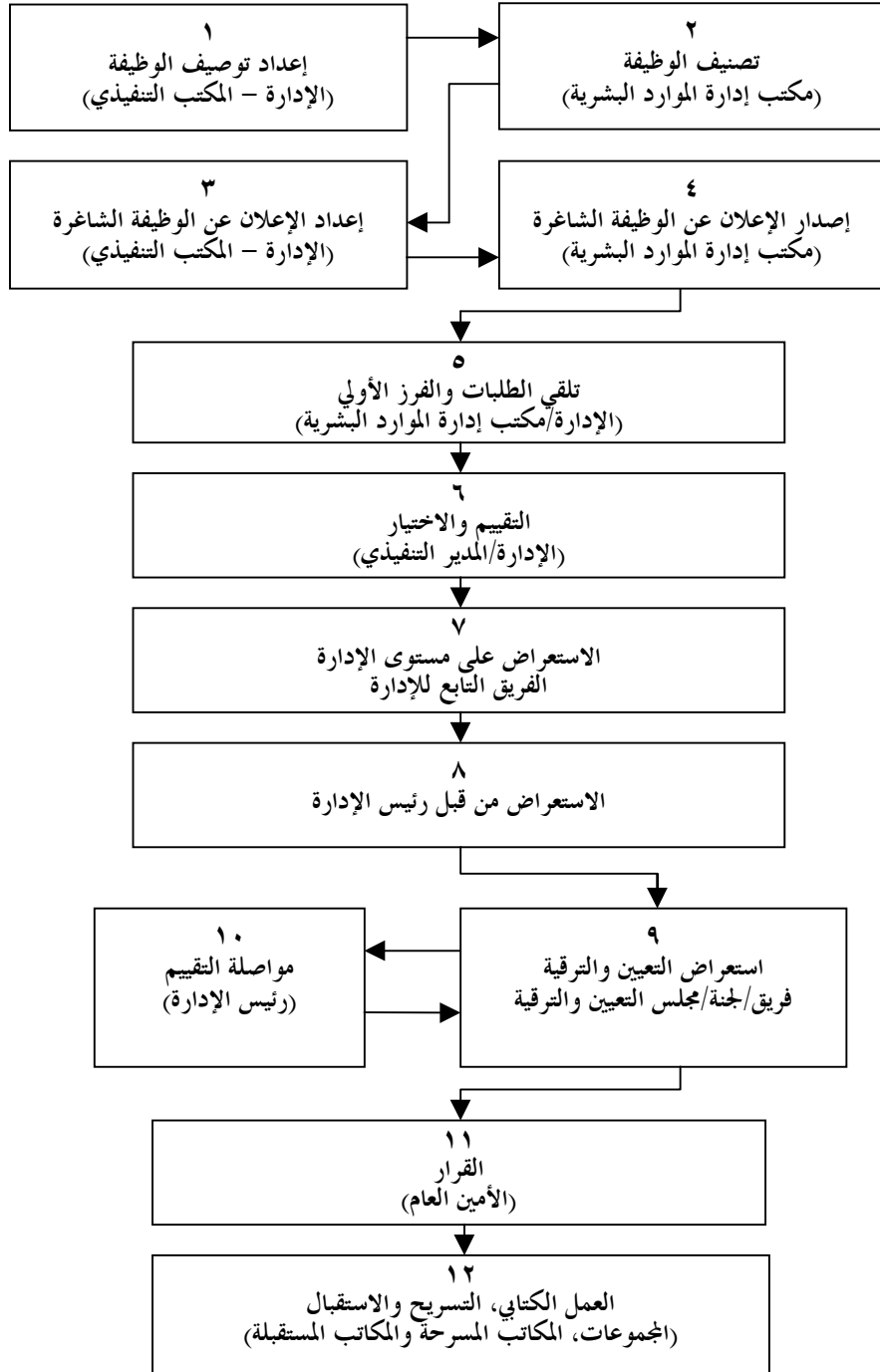
فعلى سبيل المثال، لا يمكن حاليا إصدار التقارير المتعلقة بالاستشاريين كاملة من خلال نظام المعلومات الإدارية المتكامل، لأن جميع الأماكن ومراكز العمل لم تتحول بعد إليه. كما أن التقارير المتعلقة بالموظفين المقدمين دون مقابل تستلزم إدراج بيانات ليست كلها متاحة في نظام المعلومات الإدارية المتكامل. وعلاوة على ذلك، ففي حين أن المعلومات عن الموظفين متاحة في نظام المعلومات الإدارية المتكامل اعتبارا من عام ١٩٩٤ وما بعده، فإن البيانات المالية ذات الصلة ليست متاحة عن الفترات السابقة لعام ١٩٩٦ في المقر، وعن التواريخ اللاحقة له في المكاتب الواقعة خارج المقر. لا بد إذن من حفظ البيانات التي تم جمعها في إطار النظام السابق على نظام المعلومات الإدارية المتكامل (نظام شؤون الموظفين) كمجموعة من المعلومات المتعلقة بالموظفين التي لم تدرج بعد في نظام المعلومات الإدارية المتكامل، وكمادة يستعان بها في تنفيذ الإصدار ٥ من نظام المعلومات الإدارية المتكامل. وبمجرد الانتهاء من الإصدار ٥ من نظام المعلومات الإدارية المتكامل في عام ٢٠٠١، سيتسنى إصدار تقارير تتضمن جميع بيانات نظام المعلومات الإدارية المتكامل بطريقة آلية.

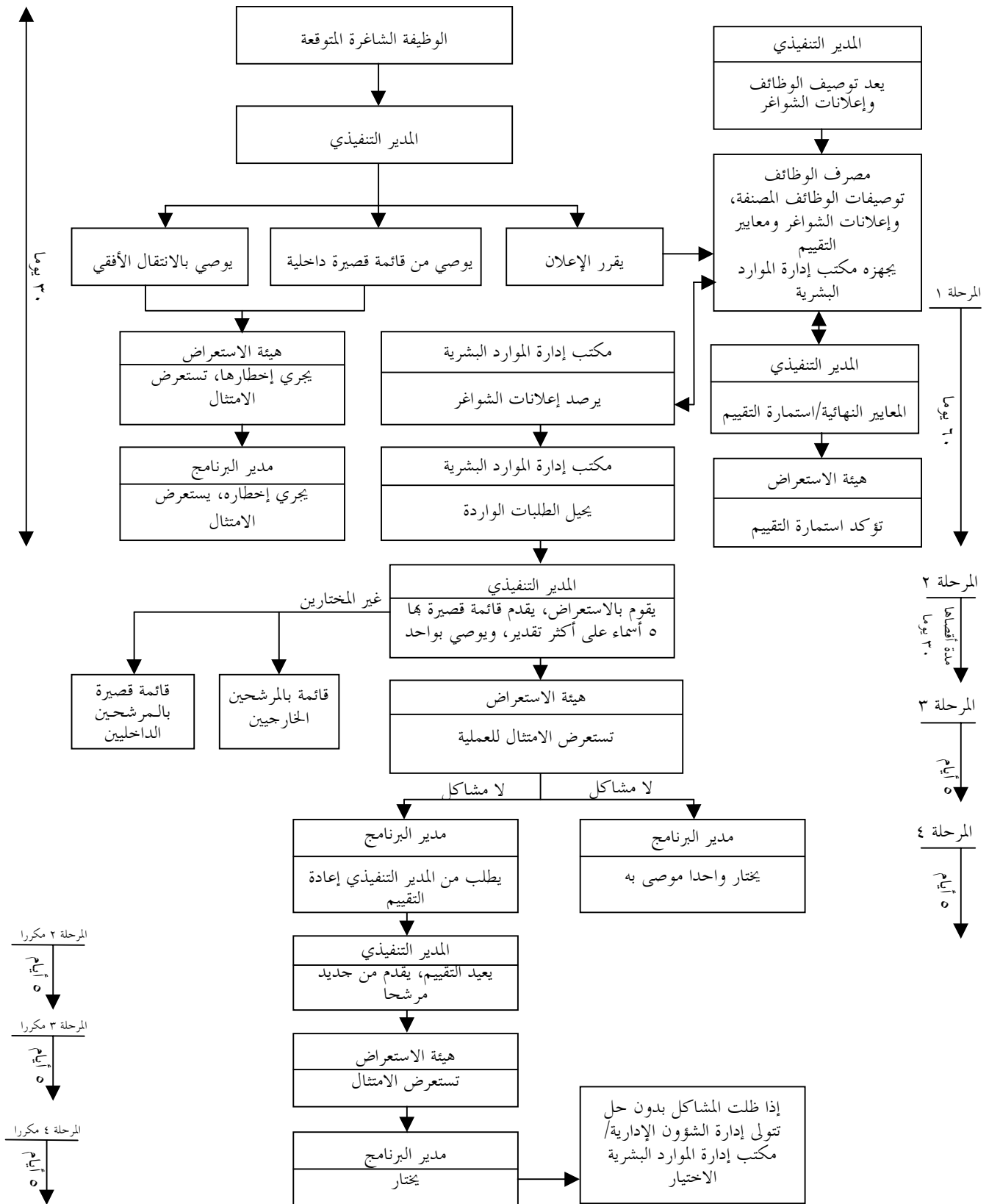
وحيث أن نطاق نظام المعلومات الإدارية المتكامل قد اتسع ليشمل مزيدا من مراكز العمل وفئات مختلفة من الموظفين، فقد قلت الحاجة إلى نظام آخر غيره.

## مقارنة بين عمليات التعيين والتنسيب الحالية والمقترحة

قبل التعيين

عملية التعيين





## المرفق الرابع

### استيعاب الموظفين عند عودتهم من البعثات

يحدد المرفق الثالث من تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/55/253) عددا من الآليات التي تشجع الخدمة في البعثات وتكفل سرعة تزويد البعثات الميدانية بالموظفين دون تعطيل لا موجب له لتنفيذ احتياجات البرامج الجارية.

وفيما يتعلق بالعودة من البعثات:

(أ) تُكفل عودة الموظفين المنتدبين في بعثات ميدانية لمدة تقل عن سنة إلى وظائفهم الأصلية إذا رغبوا في ذلك؛

(ب) تُكفل عودة الموظفين الذين يغيبون عن وظائفهم الأصلية لمدة تصل إلى سنتين إلى وظيفة في مجال عملهم ومركز عملهم؛

(ج) يستطيع الموظفون الذين يغيبون عن وظائفهم لفترة تزيد عن عامين التقدم بطلب انتقال أفقي من خلال عملية وضع مصنف الوظائف التي تقدم معلومات دورية عن جميع الوظائف الشاغرة المتوقعة.

يجق للموظفين الحاصلين على ترقية مؤقته في الميدان أن يقدموا طلبا بالانتقال الأفقي على المستوى الأعلى بعد اضطلاعهم بالخدمة لمدة سنة على هذا المستوى الأعلى.

يُستوعب أي موظف يتعذر إلقاقه على الفور بوظيفة ثابتة في مجال عمله من خلال الإدارة المركزية للوظائف الشاغرة.

## المرفق الخامس

## معلومات إضافية عن العقود

## ألف - مقارنة بين العقود الدائمة والعقود المستمرة المقترحة

العقود المستمرة	العقود الدائمة	
عقد محدد المدة يتراوح بين عامين و ٥ أعوام	عامان من الخدمة تحت الاختبار	يسبقها
يجوز إنهاؤها عندما يقرر الأمين العام أن ذلك من مصلحة المنظمة	بسبب إلغاء الوظيفة، أو تخفيض عدد الموظفين، أو لأسباب صحية، أو بسبب الخدمة غير المرضية	أسباب انتهائها
انظر العمودان ٣ و ٤ من المرفق الثالث "تعويضات إنهاء الخدمة" من النظام الإداري للموظفين	انظر العمود ٢ من المرفق الثالث "تعويضات إنهاء الخدمة" من النظام الإداري للموظفين	مستحقات الإنهاء/ ترك الخدمة
يُتخذ القرار على أساس الكفاءة النسبية والتزاهة ومدة الخدمة	يفضل الاحتفاظ بالموظفين الدائمين عن جميع أنواع التعيينات الأخرى، مع النظر بعين الاعتبار إلى الكفاءة النسبية والتزاهة ومدة الخدمة	إلغاء الوظائف وتخفيض عدد الموظفين

## باء - تعليق منح التعيينات الدائمة وتحت الاختبار

١ - في الفقرة ٥ من الفرع ثانياً من القرار ٢٢٢/٤٩ ألف المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يواصل الإبقاء على النسبة الحالية بين التعيينات الدائمة والتعيينات المحددة المدة، وأن يقدم إليها مقترحات محددة بشأن نسبة التعيينات التي ينبغي أن تتم على أساس محدد المدة.

٢ - واعتباراً من ١٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥، قرر الأمين العام أن ينفذ تجميда للتعيينات (ST/SGB/278).

٣ - واعتباراً من ١٣ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٥، قرر الأمين العام تعليق منح التعيينات الدائمة وتحت الاختبار (ST/SGB/280).

٤ - واستجابة للقلق البالغ الذي أعربت عنه الدول الأعضاء فيما يتعلق بالموظفين المعيّنين تحت الاختبار، أصدر الأمين العام نشرة في ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥ (ST/SGB/280/Amend.1) تلغي الحكم الوارد في الوثيقة ST/SGB/280 فيما يتعلق بمنح تعيينات تحت الاختبار عند بدء التعيين، واستعراض التعيينات تحت الاختبار بغرض تحويلها إلى تعيينات دائمة.

٥ - وقام الأمين العام، استجابة للطلب المذكور في قرار الجمعية العامة ٢٢٢/٤٩ ألف، بتقديم تقرير (A/C.5/1/51/34) عن نسبة التعيينات الدائمة إلى التعيينات المحددة المدة. واقترح الأمين العام في ذلك التقرير ثلاثة نُهج مختلفة يمكن اعتمادها كلاً على حدة أو في مجموعها لتتنظر فيها الجمعية العامة، وهي كما يلي:

(أ) بالنظر إلى الحالات الشديدة التفاوت المتضمنة في فئة "التعيينات المحددة المدة"، وما ينتج عن ذلك من قيود تحد من فائدة وجود نسبة تستند إلى فئة عريضة متعددة الأغراض، يمكن تحديد نسبة مستصوبة من التعيينات الدائمة، مع عدم إجراء أي تغيير فيما هو قائم من أنواع التعيينات أو شروطها. ولترشيد النظام، وجعله مستجيباً لقيود الميزانية، قد تود الجمعية العامة أن تضع حداً عاماً لعدد التعيينات الدائمة يتصل اتصالاً مباشراً بما يتوقع للمنظمة من موارد طويلة الأجل؛

(ب) ومع عدم إجراء أي تغيير فيما هو قائم من أنواع التعيين، يمكن توضيح قرار الجمعية العامة ١٢٦/٣٧ المؤرخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢ ليذكر بصورة محددة أن من حق الموظفين أن يُنظر في تحويل تعييناتهم إلى تعيينات دائمة لا عند إكمالهم خمس سنوات من الخدمة المتواصلة الجيدة، كما هو منصوص عليه الآن، فحسب، بل وعندما يكون للعمل الذي سيؤدي، وللمهام التي ستؤدي، طابع مستمر أيضاً وإذا ما قررت الجمعية العامة ذلك، فلا يتجاوز عدد التعيينات الدائمة الحد العام الذي يمكن تقريره بموجب الفقرة الفرعية (أ) أعلاه؛

(ج) وانطلاقاً من أفضل المزايا المبينة في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) أعلاه، يمكن إدخال نظام ذي مسارين يشمل كلا من التعيينات الدائمة والتعيينات غير الدائمة، بحيث تكون أنواع التعيينات الجديدة في وضع أنسب من أنواع التعيينات القائمة لتلبية احتياجات المنظمة في الحاضر والمستقبل.

٦ - وفي القرار ٢٢٦/٥١ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٧، أوضحت الجمعية العامة آراء الدول الأعضاء على النحو التالي:

(أ) في الفقرة ١٩ من الفرع ثالثا بء، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، وبصرف النظر عن أحكام الجزء خامسا من هذا القرار، أن يعرض أو يواصل عرض، تعيينات تحت الاختبار لجميع الموظفين الذين اجتازوا بنجاح امتحانا تنافسيا للتوظيف، وأن ينظر في أمر تحويل جميع هؤلاء الموظفين إلى تعيين دائم بعد استكمال فترة الخدمة الاختبارية؛

(ب) وفي الفرع خامسا من القرار، قامت الجمعية العامة بما يلي:

شددت على أهمية مفهوم الخدمة الدائمة بالنسبة للموظفين الذين يؤدون مهام أساسية مستمرة، وطلبت إلى الأمين العام أن يبذل جهودا للوصول بمستوى التعيينات الدائمة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي إلى ٧٠ في المائة، وأن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والخمسين تقريرا في هذا الشأن؛ وقررت أن خمس سنوات من الخدمة المتواصلة لا تعطي الحق تلقائيا في تعيين دائم على نحو ما نص عليه في القرار ١٢٦/٣٧، وقررت أيضا أن الاعتبارات الأخرى، من قبيل الأداء المتميز، والواقع التشغيلي للمنظمات والمهام الأساسية المنوطة بالوظيفة، ينبغي أن تراعى بالصورة الواجبة؛ وأيدت من حيث المبدأ الأخذ بنظام ذي شقين للتعيينات الدائمة وغير الدائمة، وطلبت إلى الأمين العام أن يقدم إليها في دورتها الثالثة والخمسين اقتراحات مفصلة بشأن تنفيذ ذلك النظام، تشمل تعريفا للمهام الأساسية المستمرة مشفوعا بشرح واف للطريقة التي سيطبق بها هذا التعريف، ونص أي تعديلات قد يلزم إدخالها على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين تنفيذًا للنظام الجديد. وكانت الجمعية العامة في ذلك الوقت على علم بأن أكثر من ٧٠ في المائة من الموظفين الشاغلين لوظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي كانوا معينين على وظائف دائمة. وبذلك يكون القرار قد عزز ما سبق أن قرره الأمين العام من تعليق لتحويل التعيينات المحددة المدة إلى تعيينات دائمة.

٧ - وفي الجزء خامسا من القرار ٢٢١/٥٣ المؤرخ ١٧ نيسان/أبريل ١٩٩٩، أكدت الجمعية العامة مجددا الطلبات التي سبق ذكرها في القرار ٢٢٦/٥١ وعززتها على النحو التالي:

(أ) طلبت الجمعية العامة في الفقرة ٢١ إلى الأمين العام أن يعرض أو يواصل عرض تعيينات تحت الاختبار على جميع الموظفين الذين اجتازوا بنجاح مسابقات التوظيف، وأن ينظر في أمر تحويل تعيينهم إلى تعيينات دائمة بعد استكمال فترة الخدمة الاختبارية بنجاح؛

(ب) وطلبت الجمعية العامة في الفقرة ٢٣ إلى الأمين العام أن يواصل بذل جهوده لتنفيذ الفقرة ٢ من الجزء خامس من القرار ٢٢٦/٥١، وشجعتة على مواصلة جهوده بهدف زيادة حصة التعيينات المحددة المدة في كل أنحاء الأمانة العامة؛

٨ - ويواصل الأمين العام، بمقتضى القرار ٢١١/٥٣، جهوده للإبقاء على مستوى الـ ٧٠ في المائة من التعيينات الدائمة على الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. ويتطلب ذلك الإبقاء على تجميد منح التعيينات الدائمة وتحت الاختبار، باستثناء ما يتعلق منها بتعيين المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية وموظفي اللغات.

## المرفق السادس

ما سيترتب على المقترحات الواردة في تقرير الأمين العام بشأن إصلاح إدارة الموارد البشرية، من آثار في الإطار القانوني القائم لتعيين الموظفين<sup>(١)</sup>

ألف - الإطار القانوني المستمد من قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٧

(أ) في الفقرة ١ من الجزء ثانيا سلمت الجمعية العامة بدور مكتب إدارة الموارد البشرية بوصفه الممثل الأول للأمين العام في وضع السياسات والمبادئ التوجيهية الخاصة بالموارد البشرية وقد ركز التقرير على أهمية مكتب إدارة الموارد البشرية بوصفه السلطة المركزية المسؤولة عن السياسات المتعلقة بالموارد البشرية والوصي على الولايات الصادرة عن الجمعية العامة فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي ونوع الجنس. فبالرغم من أن المكتب كان فيما مضى السلطة المسؤولة عن تلك السياسات فإن سياساته كانت غالباً لا تنفذ فعلياً لأن مختلف الإدارات والمكاتب كانت مسؤولة عن جانب من العمليات وتحديد الأهداف دون أن يكون ثمة ما يشير بوضوح إلى الدور المحدد لكل إدارة أو مكتب بغية إعمال تلك الولايات الشاملة. وفيما يتصل بتطبيق السياسات المتعلقة بالموارد البشرية كان مديرو البرامج لا يخضعون غالباً للمساءلة وإن أحققوا في تطبيق السياسات المقررة.

ويبين تقرير الأمين العام بوضوح حدوث تغيير شامل في استراتيجية الأمين العام. وقد فرغ المكتب الآن من الجولة الأولى من الاجتماعات السنوية بشأن تخطيط الموارد البشرية التي أجزاها مع رؤساء الإدارات والمكاتب. وعلى نحو ما يرد بالتفصيل في المرفق الأول من هذا التقرير، إذ استعرض المكتب في هذه الاجتماعات مع كل رئيس من رؤساء المكاتب العناصر الحاسمة فيما يتعلق بالموارد البشرية، واتفق مع كل رئيس من رؤساء تلك المكاتب على الأهداف المزمع بلوغها أثناء السنة. وفي نهاية السنة، يقدم المكتب إلى الأمين العام تقارير عن أداء كل مكتب من هذه المكاتب بشأن ما تحقق من تلك الأهداف. وهذه خطوة لا سابق لها نحو إخضاع مديري البرامج للمساءلة الكاملة، وسيزود المكتب ببيانات نوعية وكمية عن أداء الموارد البشرية التابعة لهذا المدير أو تلك الإدارة. وهذه القفزة التي تنقل من نهج للرصد هو أقرب إلى السلبية والذاتية، إلى نهج آخر موضوعي ويمكن التعبير عنه بالأرقام إنما تعزز مكتب إدارة الموارد البشرية.

(ب) في الفقرة ١١ من الجزء ثالثا بآء من قرار الجمعية العامة طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يوعز إلى جميع مديري البرامج أن يبلغوا مكتب إدارة الموارد

البشرية على الفور عن جميع الشواغر وأن يبلغوه قبل ستة أشهر من خلو الوظائف عن جميع الوظائف المتوقع شغورها.

سيتعزز هذا الأمر من خلال خطط عمل الإدارات.

(ج) في الفقرتان ١٥ و ١٦ من الجزء ثالثا باء أكدت الجمعية من جديد سياسة التعيين على الوظائف من الرتبين ف - ١ و ف - ٢ ووظائف اللغات عن طريق الامتحانات التنافسية وحدها والتعيين عادة في الوظائف من الرتبة ف - ٣، عن طريق الامتحانات التنافسية. وأكدت ضرورة إيلاء اهتمام خاص بتوفير فرص الترقية إلى الرتبة ف - ٣.

يتفق التقرير اتفاقا كاملا مع ما تنص عليه الفقرتان المشار إليهما أعلاه.

(د) في الفقرة ٢٧ من الجزء ثالثا باء طلبت الجمعية العامة أن يكفل أن يصبح الأشخاص الذين يعملون في بعثات حفظ السلام أو البعثات الميدانية الأخرى مؤهلين للترشح لشغل الشواغر الداخلية في الأمانة العامة بعد أن يعملوا لمدة اثني عشر شهرا. غير أن الجمعية قررت في الفقرة ٢ من الجزء رابعا من القرار ٢١٩/٥٢ أن يكون الموظفون المؤهلون لأن ينظر في تعيينهم على الشواغر الداخلية في الأمانة العامة بعد اثني عشر شهرا من الخدمة، على نحو ما تنص عليه الفقرة ٢٧ من الجزء ثالثا باء من القرار ٢٢٦/٥١، هم الموظفون المعينون في الفئة الفنية وما فوقها في المجموعة ١٠٠ أو المجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين ليشغلوا وظائف مموله من حساب دعم عمليات حفظ السلام في المقر أو في بعثات حفظ السلام أو سواها من البعثات الميدانية وكذلك أن تكون هذه الأهلية مقصورة على الوظائف الشاغرة من الرتبة ف - ٤ وما فوقها.

توسع بعض العناصر الواردة في المقترحات المتعلقة بالتعيين والترقية والتنقل، فئات المسموح لهم بالترشح لشغل الشواغر الداخلية وستزيد من التنقل بين الميدان والمقر (انظر A/55/253 المرفق الثالث).

(هـ) في الجزء ثالثا جيم من القرار تشير الجمعية العامة إلى القرارات السابقة مؤكدة من جديد هدف الـ ٥٠/٥٠ المتعلق بتوزيع الوظائف بالتساوي بين الرجل والمرأة وأكدت فيها من جديد ضرورة أن يراعى في المقام الأول تأمين أعلى مستوى من الكفاءة والمقدرة والنزاهة مع الاحترام الكامل لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل.

من المبادئ التي تحكم العمل المضطلع به في إطار خطط عمل الإدارات.

(و) في الجزء ثالثا دال تسلم الجمعية بأن التطوير الوظيفي جزء لا غنى عنه من الإدارة الفعالة للموارد البشرية.

ستساعد المقترحات على تحقيق التطوير الوظيفي.

في الفقرة ٦ من الجزء ثالثا دال طلبت الجمعية إعداد برنامج التخطيط لإعادة توزيع الموظفين في رتب بدء التعيين.

تمثل إعادة توزيع الموظفين المعينين في وظائف برتبة ف - ٢ جزءا لا يتجزأ من مقترحات الإصلاح.

(ز) في الفقرة ٧ من الجزء ثالثا دال، أكدت الجمعية من جديد أهمية إحراز تقدم ملموس نحو تحقيق مزيد من تنقل الموظفين المعينين دوليا.

هذا الهدف سيحققه المقترح المتعلق بتنقل الموظفين.

#### باء - قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣

'١' في الفقرة ١٩ من الجزء ثالثا بء طلبت الجمعية إلى الأمين العام أن يعرض على جميع الموظفين الذي عينوا بعد أن نجحوا في امتحان تنافسي، تعيينات تحت الاختبار وتحويل تلك التعيينات إلى تعيينات دائمة بعد انقضاء فترة خدمتهم تحت الاختبار.

سيتأثر هذا إذا وافقت الجمعية العامة على مبدأ تغيير آليات التعاقد ذلك أنه سيعرض على الموظفين الذين عينوا بعد أن نجحوا في امتحان تنافسي، عقد محدد بمدة أقصاها ٥ سنوات يعينون بعدها تعيينا مستمرا

(أ) في الفقرة ٢ من الجزء ثانيا قررت الجمعية أن يبقى مكتب إدارة الموارد البشرية السلطة المركزية لمراقبة وإقرار توظيف وتنسيب الموظفين، ولتفسير قواعد المنظمة وأنظمتها وإنفاذها.

ستعزز مقترحات الإصلاح فعلا دور المراقبة المركزي للمكتب وسلطته فيما يتعلق بتفسير القواعد. أما فيما يتعلق بتنسيب الموظفين، فإن من شأن نظام التنقل للموظفين المزمع إحلاله أن يزيد من فرص التنقل الوظيفي للموظفين العاملين في المنظمة على مختلف رتبهم. وسيضطلع المكتب بدور مركزي في مراقبة مديري البرامج والتعاون معهم في عملية انتقاء الموظفين. وفيما يتعلق بنظام التعيين الجديد، فإن قرار انتقاء الموظفين سيظل بأيدي مدير

البرامج، وهذا ما ينبغي أن يكون عليه الأمر في الواقع. بيد أنه، سيكون بمقدور المكتب وإدارة الشؤون الإدارية وقف التعيين وفقا للنظام الجديد، إذا أثبت مجلس الاستعراض المركزي أن الإجراءات والتقييمات لم تتم على نحو صريح وعادل ومنطقي وموثق. يمثل هذا العمل تعزيزا واضحا لدور المكتب مقارنة بما عليه الشأن بالنسبة للنظام الحالي حيث لا يتدخل المكتب في العملية إلا بعد أن يقدم المديرين توصياتهم وتتخذ هيئات الاستعراض قراراتها. وغالبا ما يكون من الصعب تأييد توصية بعينها أو رفضها.

(ب) في الفقرات من ٥ إلى ٨ من الجزء ثالثا، أكدت الجمعية ضرورة تأمين التنقل المناسب للموظفين وطلبت أن تقدم إليها مقترحات بهذا الشأن.

#### روعي هذا الأمر في المقترح المتعلق بالتنقل الوظيفي.

(ج) في الفقرة ٤ من الجزء خامسا قررت الجمعية أن يتم تقديم الإعلانات الخارجية للشواغر قبل ما لا يقل عن شهرين من تاريخ صدورها.

#### روعي هذا الشرط في المقترح المذكور.

(د) في الفقرة ٢١ من الجزء خامسا طلبت الجمعية عرض أو مواصلة عرض تعيينات تحت الاختبار على جميع الموظفين الذين عينوا بعد أن نجحوا في امتحان تنافسي وأن ينظر في أمر تحويل تعيينهم إلى تعيينات دائمة بعد استكمال فترة الخدمة الاختبارية بنجاح.

في الفقرة ٢٣ طلبت الجمعية إلى الأمين العام أن يواصل بذل جهوده للوصول بمستوى التعيينات الدائمة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي إلى ٧٠ في المائة وشجعته على أن يواصل بذل جهوده بهدف زيادة حصة التعيينات المحددة المدة، في جميع أجهزة الأمانة العامة.

#### سيئاتر ذلك إذا اعتمد المقترح المتعلق بآليات التعاقد.

(هـ) في الفقرة ٥ من الجزء عاشرا قررت الجمعية أنه يجب مواصلة العمل على تحقيق هدف التوزيع المتساوي بين الجنسين بنسبة ٥٠ إلى ٥٠، بحلول عام ٢٠٠٠ وفقا لأحكام المادتين ٨ و ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة والبند ٤ - ٣ من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة بهدف كفالة تساوي فرص التعيين والترقية بالنسبة للمؤهلين من النساء والرجال [وضع سطر للتأكيد].

هناك اتساق تام في هذا الصدد بينما يرد في المقترحات وما قرره الجمعية العامة في هذا الصدد.

(و) في الفقرة ٤ من الجزء حادي عشر طلبت الجمعية إلى الأمين العام أن يأخذ في الاعتبار آراء ممثلي الموظفين.

في الفقرة ٤ من الجزء أولاً من تقرير الأمين العام، يصف الأمين العام مدى ما تم بين الإدارة والموظفين من مشاورات أجريت من خلال الآليات الرسمية التابعة للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة. وبالإضافة إلى ذلك، أجرت الأمانة العامة اتصالات واسعة النطاق لم يسبق لها مثيل شملت جميع الموظفين في المقر في نيويورك والموظفين في كل لجنة من اللجان الإقليمية وفي جنيف وفيينا ونيروبي ومختلف بعثات حفظ السلام. وبذلت محاولة للوصول إلى جميع فئات الموظفين في جميع مراكز العمل لعرض المقترحات عليهم والاستماع إلى آرائهم والأخذ بها في المقترحات. وكان هناك، بالنسبة للمقترحات المتعلقة بالتنقل، تأييد كبير من جانب ممثلي الموظفين من جميع مكاتب الأمانة العامة ولم يصدر بشأنها سوى تحفظ وحيد أبدته لجنة موظفي نيويورك. وقد أعرب معظم الموظفين في كامل أنحاء العالم عن رغبتهم في زيادة تنقل الموظفين وتمكينهم من وظائف وفرص للعمل في مراكز العمل التي هي مقار.

### جيم - قرار الجمعية العامة ١٢٦/٣٧ المؤرخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢

(أ) في الفقرة ٥ من الجزء رابعا قررت الجمعية العامة إيلاء الموظفين الذين يعملون بموجب تعيينات محددة المدة كل اعتبار معقول لتعيينهم في وظائف دائمة، وذلك عند إكمالهم خمس سنوات من الخدمة الجيدة المتواصلة. وفي عام ١٩٨٦، أوصى فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى لاستعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة بأن يسمح للموظفين بالترشيح لتعيينات دائمة بعد قضاء ثلاث سنوات من الخدمة في الأمم المتحدة<sup>(٤)</sup> ونص قرار الجمعية العامة ٢١٣/٤١ المؤرخ ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦ على ضرورة أن يتولى الأمين العام تنفيذ هذه التوصية التي قدمها الفريق المذكور.

(ب) غيرت الجمعية نطاق ومعنى هذه الأحكام على النحو التالي في الفقرتين ٢ و ٣ من الجزء خامسا من القرار ٢٢٦/٥١ المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٧:

١' **تطلب** إلى الأمين العام أن يبذل جهودا للوصول بمستوى التعيينات الدائمة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي إلى ٧٠ في المائة. وقد نشأ عن ذلك أن جمدت عملية تحويل التعيينات إلى تعيينات دائمة أي أن تخفض نسبة التعيينات الدائمة إلى المستوى المشار إليه.

٢' قررت أن خمس سنوات من الخدمة المتواصلة لا تعطي الحق تلقائيا في تعيين دائم وأنه ينبغي أن تراعى على النحو الواجب اعتبارات من قبيل الأداء المتميز وطبيعة الأعمال التي تقوم بها المنظمات والمهام الأساسية المنوطة للوظيفة.

وبالإضافة إلى ذلك، طلبت الجمعية إلى الأمين العام في الفقرة ٢٣ من الجزء خامسا من القرار ٢٢١/٥٣، أن يواصل بذل جهوده لتنفيذ الفقرة ٢ من القرار ٢٢٦/٥١ وشجعتة على أن يواصل بذل جهوده لزيادة حصة التعيينات المحددة المدة في كامل أجهزة الأمانة العامة.

(ج) ستكون المقترحات الأولية بشأن آليات التعاقد متسقة تماما مع القرار ١٢٦/٣٧ وستسمح للموظف بأن يعين تعيينا مستمرا مما يمثل تعيينا دائما بعد فترة أولية قد تصل إلى خمسة سنوات لكن لا تتجاوزها. انظر الفقرة ٨ من المرفق الرابع من تقرير الأمين العام. بدلا من تحديد نسب ثابتة للتعيينات المحددة المدة والتعيينات المستمرة، سيعجل النظام بتحقيق الأهداف الشاملة المبينة في الفقرة ١ من المرفق الرابع من التقرير.

(أ) A/55/253.

(ب) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الحادية والأربعون، الملحق رقم ٤٩ (A/41/49)، التوصية ٤٥.

## المرفق السابع

نسب العقود المحددة المدة والعقود الدائمة  
الموظفون المعينون في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي

السنة	المعينون في وظائف دائمة ولفترات اختبارية	النسبة المئوية	المعينون لفترات محددة المدة	النسبة المئوية	المجموع
١٩٨٠	١ ٧١٠	٦١,٣	١ ٠٧٩	٣٨,٧	٢ ٧٨٩
١٩٨٥	١ ٩٠٨	٦١,٥	١ ١٩٤	٣٨,٥	٣ ١٠٢
١٩٩٠	١ ٨٧٧	٧٣,٣	٦٨٤	٢٦,٧	٢ ٥٦١
١٩٩٥	١ ٩١٨	٧٦,٣	٥٩٧	٢٣,٧	٢ ٥١٥
٢٠٠٠	١ ٦٦٥	٦٩,٧	٧٢٤	٣٠,٣	٢ ٣٨٩

## جميع الموظفين

السنة	المعينون في وظائف دائمة ولفترات اختبارية	النسبة المئوية	المعينون لفترات محددة المدة	النسبة المئوية	المجموع
١٩٩٦	٧ ٤٨٦	٤٩,٣	٧ ٦٩٢	٥٠,٧	١٥ ١٧٨
٢٠٠٠	٦ ١٣٥	٤٦,٤	٧ ٠٩٦	٥٣,٦	١٣ ٢٣١

(أ) في عام ٢٠٠٠، لم يحسب عدد الموظفين المحليين في البعثات الميدانية ضمن المجموع الكلي لعدد الموظفين.

## معلومات إضافية بشأن المرفق العاشر لتقرير الأمين العام عن إصلاح الموارد البشرية<sup>(أ)</sup>

يتضمن المرفق العاشر للتقرير نصاً منقحاً للقاعدة ١٠٤-١٤ من القانون الإداري للموظفين، وقد وجه انتباه الجمعية العامة إلى هذا النص. وهذا التعديل ضروري لإنشاء هيئات الاستعراض المركزي التي ستكون جزءاً لا يتجزأ من نظام التعيين والتنسيب والترقية والتنقل بعد إصلاحه. وعليه فإن إدخال القاعدة ١٠٤-١٤ بصيغتها المنقحة أمر من شأنه أن يكون له دور حاسم في تنفيذ مجموعة الإصلاحات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية.

(أ) التعديل ضروري لإنشاء هيئات الاستعراض المركزي التي ستتولى المهام المبينة في المقترحات الواردة في التقرير؛

(ب) لا تدخل الفقرات (أ) إلى (و) من المرفق العاشر، التي تتناول إنشاء وتشكيل هيئات الاستعراض المركزي المشتركة أي تغييرات جوهرية على هذه القاعدة القائمة في النظام الإداري للموظفين ١٠٤-١٤ (أ) إلى (هـ) وهي القاعدة التي تنظم إنشاء وتشكيل الهيئات الحالية المعنية بالتعيينات والترقيات. ولكن النص الجديد يرمي إلى التعبير عن هذه القواعد بحيث يسهل فهمها على نحو أسرع؛

(ج) تحدد الفقرة (ح) من المرفق العاشر مهام هيئات الاستعراض المركزي فيما يتعلق بالتعيينات والترقيات:

١' تتأكد من صلاحية معايير التقييم التي ستطبق على أي مرشح لأي من الوظائف الشاغرة المعلن عنها؛ مما سيؤمن تحديد هذه المعايير سلفاً بصرف النظر عن المؤهلات الفردية لكل مرشح؛

٢' بعد التقييم، تتأكد من أن التوصية قدمت بناء على معايير وضعت سلفاً لانتقاء المرشحين ومن أنها معايير مطابقة للإجراءات. وهذا ما سيزيد من عدالة العملية ونزاهتها؛

(د) يتمثل العنصر الرئيسي الجديد الوارد في الفقرة (ح) في إدخال شرط يقضي بضرورة أن تعتمد في العملية سلفاً معايير لانتقاء المترشحين. ذلك أن قيام هيئة مشتركة باستعراض الطلبات في هذه المرحلة التمهيديّة من شأنه أن يغني عن الكثير من التأخيرات التي تحصل حالياً بسبب إجراء استعراض في نهاية العملية، عندما قد يصبح من الصعب جداً حل مشاكل لم تكن حُددت من قبل؛

(هـ) تحدد الفقرة (ط) من المرفق العاشر المهام المنوطة بهيئات الاستعراض عندما يتعلق الأمر بالتعيينات الدائمة. وتتولى حاليا الاضطلاع بهذه المهام هيئات التعيينات والترقيات بموجب القاعدة ١٠٤-١٤ و '٢' أ و ب. وتظل هذه المهام ضرورية ما لم يُتخذ أي قرار يقضي بعدم منح تعيينات تحت الاختبار بموجب المادة ١٠٤-١٢ (أ) التي تسمح للموظفين بأن يُرشحوا لتعيينات دائمة بعد أن انقضاء فترة الاختبار. ثم إنه، وعلى نحو ما بين في الفقرة ٧ من المرفق الرابع للتقرير، لن يؤثر الانتقال إلى آلية التعاقد الجديدة على حالة العقود بالنسبة للموظفين المعيّنين حاليا في وظائف دائمة. وستكون هناك بالتالي حاجة إلى آلية استعراض أي اقتراح بشأن إنهاء خدمات موظفين معيّنين في وظائف دائمة بسبب أدائهم غير المرضي عملا بالمادة ٩-١ أ من النظام الأساسي للموظفين كلما تعلق الأمر بموظفين معيّنين حاليا على وظائف دائمة ولكن أداءهم ليس مرضيا.

وقد زودت الجمعية العامة بمعلومات بشأن المقترحات التي يعكف الأمين العام على النظر فيها فيما يتعلق بالترتيبات التعاقدية. بيد أنه لم تدخل على هذه الترتيبات أي تغييرات بعد. ولذا، ينص التعديل الوارد في المرفق العاشر للتقرير، المقترح إدخاله على القاعدة ١٠٤-١٤ من النظام الإداري للموظفين، على الاستمرار في العمل بالإجراءات المتبعة فيما يتعلق بالتعيينات الدائمة. وإذا ما اقترح، الأمين العام في المستقبل إلغاء العقود الدائمة، فسيتم إبلاغ الجمعية العامة بأي تغييرات يلزم إدخالها على القواعد.

الحواشي

(أ) A/55/253