

Distr.: General
25 June 2004
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة التاسعة والخمسون

البند ١١٩ من القائمة الأولية*

النظام الموحد للأمم المتحدة

تقرير الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية**

مذكرة من الأمانة العامة

عملاً بالجزء الرابع من قرار الجمعية العامة ٢٨٣/٥٧ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، يحال طيه تقرير الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية.

* A/59/50 و Corr.1.

** عقد الفريق دورته الأخيرة في الفترة من ١٤ إلى ١٧ حزيران/يونيه في جنيف، وكان لا بد من إعداد التقرير واعتماده من جانب أعضاء الفريق قبل تقديمه.



تقرير الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية

أولا - معلومات أساسية

١ - في تقريره المعنون "تجديد الأمم المتحدة: برنامج للإصلاح" (A/51/950)، شدد الأمين العام على ضرورة بذل جهود عاجلة لزيادة فعالية إدارة الموارد البشرية في منظومة الأمم المتحدة وتعزيز الخدمة المدنية الدولية. وبالنظر إلى الدور الأساسي الذي تؤديه لجنة الخدمة المدنية الدولية في تنظيم وتنسيق شروط الخدمة في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة^(١)، أوصى الجمعية العامة بالشروع في استعراض للجنة قصد زيادة فعاليتها في مواجهة التحديات التي تواجه مؤسسات المنظومة^(٢).

٢ - وتناول الأمين العام هذه المسألة من جديد في تقرير قدم إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والخمسين^(٣). وفي تلك الدورة، اتخذت الجمعية القرار ٢٨٥/٥٧ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ الذي تضمن جزؤه الرابع ما يلي:

"١ - تحيط علماً بتقرير الأمين العام المتعلق بتعزيز الخدمة المدنية الدولية؛

"٢ - تقر صلاحيات الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية، بصيغتها الواردة في تقرير الأمين العام؛

"٣ - تطلب أن يقوم الفريق أيضا بالتعليق على دور الخدمة المدنية الدولية وسماقتها الأساسية؛

"٤ - تدعو اللجنة إلى التعليق على استنتاجات الفريق وتوصياته وإلى تقديم هذه التعليقات إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين للنظر فيها، مشفوعة بتقرير الأمين العام".

٣ - وكانت الأهداف التي اقترحتها الأمين العام وأيدها الجمعية العامة كالتالي:

(أ) ينبغي أن يكون الاستعراض عملية مركزة تقع في إطار النظام الأساسي للجنة، وأن يهدف بوضوح إلى مواصلة تعزيز اللجنة، وزيادة قدرتها على دعم الجمعية العامة في توجيه النظام الموحد؛

(ب) ينبغي للفريق أن ينظر في سبل تزويد اللجنة، في إطار نظامها الأساسي، بالأدوات اللازمة لتنفيذ مهامها، وفي الوقت نفسه كفالة استقلالية اللجنة ونزاهتها وكفاءتها؛

(ج) ينبغي للفريق أن يدرس سبل تعزيز قدرة اللجنة على تدعيم الخدمة المدنية الدولية وتحديثها ومن ثم تعزيزها لمواجهة التحديات الجديدة والمعقدة، وأن يقدم تقارير عن ذلك.

٤ - ويتألف الفريق، على نحو ما حددت تكوينه الجمعية العامة، من الأعضاء التالية أسماؤهم الذين رشحهم الأمين العام بالتشاور مع رئيس اللجنة: ماري تشنيري - هيس (غانا)، وفيليب روشا (سويسرا)، وإرنست سوشاريبا (النمسا)، وأنايتولي ف. توركونوف (الاتحاد الروسي)، وشارك في الفريق رئيس اللجنة، محسن بلحاج عمر، كعضو بحكم منصبه.

ثانيا - أساليب عمل الفريق

٥ - عقد الفريق ثلاث دورات، في فيينا (١٨-٢٠ شباط/فبراير ٢٠٠٤) ونيويورك (٢١-٢٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٤) وجنيف (١٤-١٧ حزيران/يونيه ٢٠٠٤). ونظر في تقارير خطية قدمها عدد من مؤسسات المنظومة وشبكة الموارد البشرية التابعة للجنة الرفيعة المستوى المعنية بشؤون

وبالتركيز على تغير المتطلبات التي تفرضها الظروف الدولية الراهنة على مهام وقدرات الموظفين، وأثار ذلك بالنسبة للمبادئ الأساسية التي تقوم عليها الخدمة المدنية الدولية.

٨ - وبالنسبة لجميع جوانب ولاية الفريق، ينطوي السياق الدولي الراهن على تحديات خاصة ولكن أيضا على فرص فريدة من نوعها. فقد شكلت الجمعية العامة الفريق تقريرا في نفس الوقت الذي اتخذ فيه الأمين العام ورؤساء الوكالات مبادرة عقد اجتماعات لعدد من اللجان والأفرقة المستقلة حول مواضيع "المخاطر والتحديات والتغيير" و "علاقات الأمم المتحدة مع المجتمع المدني" و "البعد الاجتماعي للعولمة"، وذلك لأغراض منها تعزيز قدرة المنظومة على الاستجابة للمتطلبات المتغيرة. وفي الوقت الراهن، تعمل الأجهزة الرئيسية للأمم المتحدة، بما في ذلك الجمعية العامة، على إيلاء اهتمام متجدد للإصلاحات الكفيلة بزيادة جدوى هذه الأجهزة وأثرها في ظل البيئة الدولية الجديدة. كما أن الأعمال التحضيرية جارية داخل المنظومة من أجل الاجتماع الرفيع المستوى الذي سيعقد في عام ٢٠٠٥ لإجراء الاستعراض الشامل الأول لتنفيذ إعلان الألفية والمتابعة المتكاملة لمؤتمرات واجتماعات القمة التي عقدتها الأمم المتحدة، ورسم المسار المستقبلي لمنظومة الأمم المتحدة والمجتمع الدولي ككل.

٩ - والسمة المشتركة بين كافة هذه العمليات هي وجود إدراك عميق لكون منظومة الأمم المتحدة قد بلغت نقطة تحول، وأمل كبير في السعي إلى مزيد من الجدوى والنتائج الملموسة والواقعية التي تكون بمثابة أسس متجددة لتوجهات عمل المنظومة في المستقبل.

١٠ - إن نسق العولمة يتسارع ولكن لم يجر بعد جني الفوائد التي وعدت بها الفقراء، من بلدان وأفرد. وباستطاعة منظومة الأمم المتحدة أن تقدم إسهاما حاسما لتلافي هذا

الإدارة التابعة بدورها لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة، وأجرى مقابلات مع العديد من كبار المسؤولين. وكمنتلق لأعماله، نظر الفريق في استنتاجات الاستعراضات السابقة لأداء لجنة الخدمة المدنية الدولية، وبرنامج عمل اللجنة الحالي، والمبادرات الرئيسية التي قامت بها في السنوات الأخيرة بشأن الإصلاح في مجال الموارد البشرية، ومبادرات إصلاح إدارة الموارد البشرية التي اتخذتها مؤسسات المنظومة، ومنهجيات وعمليات تحديد عضوية الهيئات ذات الصلة داخل النظام الموحد للأمم المتحدة.

ثالثا - السياق الذي أجرى فيه الفريق استعراضه

٦ - عند النظر في أفضل نهج يتبعه بالنسبة لجوانب ولايته المتصلة بلجنة الخدمة المدنية الدولية، كان الفريق مدركا لكون عدة استعراضات أجريت للجنة سابقا بطرائق شتى وتناولت مختلف جوانب دور اللجنة وأدائها. ومن هذا المنطلق، سعى الفريق إلى تحديد أهم المسائل العالقة والشواغل المتكررة التي يكون من الأفيده أن يركز عليها، والفرص التي يوفرها السياق الدولي الراهن لجعل العملية الحالية تحقق أكبر قيمة مضافة ممكنة.

٧ - وبالمثل، فيما يتصل بعنصر ولايته الثاني الأوسع نطاقا وهو "التعليق على دور الخدمة المدنية الدولية وسماقتها الأساسية"، كان الفريق مدركا لكون مختلف جوانب الخدمة المدنية الدولية ينظر فيها باستمرار كل من الجمعية العامة ولجنة الخدمة المدنية الدولية وهيئات الإدارة في منظومة الأمم المتحدة والرؤساء التنفيذيين للهيئات المشتركة بين الوكالات. وارتأى أنه يمكن أن يقدم إسهاما متميزا في هذه الدراسة الجارية عن طريق التذكير ببعض المبادئ الأساسية التي قد يتم أحيانا إغفالها في خضم المناقشات الفنية المعقدة،

١٤ - وقد تناول الفريق دور اللجنة وأدائها بطريقة واقعية وعملية، ولكن الاعتبار الأساسي الكامن وراء جميع التوصيات المحددة التي وضعها في هذا الصدد هو الإسهام الرئيسي الذي يمكن أن تقدمه لجنة موثوق بها، أي لجنة تحظى بثقة عالمية ومدرسة لمسؤولياتها القيادية في إدارة التغيير، من أجل تعزيز الخدمة المدنية الدولية.

١٥ - وبالمثل، تركز استجابة الفريق لطلب الجمعية العامة أن "يقوم أيضا بالتعليق على دور الخدمة المدنية الدولية وسماقتها الأساسية" على التدابير الملموسة لتعزيز إدارة الموارد البشرية وزيادة القدرة على المنافسة والتنقل والأمن داخل النظام الموحد، وما يتصل بذلك من جوانب محددة في برنامج عمل اللجنة الحالي. وفي الوقت ذاته، كان الفريق مدركا جيدا للإسهام المحوري الذي يمكن لهذه التدابير مجتمعة أن تقدمه من أجل تحقيق أهداف السياسة العامة الواسعة النطاق التي تسعى إليها جهود الإصلاح الراهنة.

١٦ - لقد كان هذا هو الأساس الذي استند إليه الفريق في الاضطلاع بولايته وصياغة توصياته، وهو يأمل أن يكون أيضا الأساس للنظر في توصياته واتخاذ إجراءات بشأنها.

رابعا - الاستنتاجات والتوصيات

ألف - دور لجنة الخدمة المدنية الدولية والخدمة المدنية الدولية في زمن متغير

١٧ - تمشيا مع التوجيهات الواردة في صلاحياته، كان محط التركيز الرئيسي لعمل الفريق هو سبل زيادة تعزيز اللجنة دون الإخلال بنظامها الأساسي والزيادة إلى أقصى حد من قدرتها على دعم الجمعية العامة في توجيه النظام الموحد، وزيادة إسهام اللجنة في تحديث الخدمة المدنية الدولية وتعزيزها. واسترشد الفريق كذلك بهذا الهدف عند تناول "الدور والسمات الرئيسية" للخدمة المدنية الدولية، على النحو المطلوب في ولايته.

الوضع، ولكن ذلك يتطلب قدرا من اتساق السياسات وفعالية التنفيذ داخل المنظومة يفوق ما هو سائد حاليا. ومن الضروري إنشاء "دائرة متميزة" تقوم الدول الأعضاء داخلها بتجديد التزامها التام بتعددية الأطراف التي ينبغي أن تكون نزع ترعاها منظومة الأمم متحدة تعمل وتنجز وتثبت أنها تفعل ذلك.

١١ - ولم يقوم الفريق بتحليل متعمق للتغيرات التي ما برحت تطرأ على البيئة الدولية واستجابات منظومة الأمم المتحدة لها، ولكنه يدرك جيدا أن الهدف النهائي لولايته - تعزيز الخدمة المدنية الدولية - هو من الوسائل الأساسية لتحقيق منظومة أقوى وأجمع وأفضل استجابة، وهو ما تسعى إلى تجسيده المبادرات الرئيسية وجهود الإصلاح المتجددة التي تبذل حاليا.

١٢ - وما خلص إليه الفريق، في نطاق صلاحياته، يمكن فعلا أن يتفق مع استنتاجات عمليات الاستعراض الأخرى الأوسع نطاقا، وهو أن المبادئ الأساسية التي يقوم عليها ميثاق الأمم المتحدة لا تظل صالحة فحسب وإنما أيضا تزداد أهمية في البيئة الدولية الجديدة التي تعمل فيها منظومة الأمم المتحدة حاليا. فبالنسبة للخدمة المدنية الدولية، ينبغي أن تكون المبادئ الواردة في الميثاق وهي الاستقلالية (المادة ١٠٠) و "أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والزاهة (المادة ١٠١)" هي القيم الأساسية التي تسترشد بها كافة الجهود الرامية إلى المساعدة على تحقيق خدمة مدنية دولية عصرية وتستجيب لمتطلبات القرن الجديد واحتياجاته المتغيرة.

١٣ - وإذا كان تجديد الدول الأعضاء لالتزامها بتعددية الأطراف شرطا للتقدم، فإن تجديد التزام جميع الأطراف المعنية بالقيم المذكورة أعلاه أساسي أيضا، وينبغي أن يكون هذان الأمران متضافرين.

لقرارات الجمعية العامة ٢١٦/٥١ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦ و ٢١٦/٥٢ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ و ٢٠٩/٥٣ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨، التي تطلب إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية القيام بدور ريادي في تحليل النهج الجديدة في مجال إدارة الموارد البشرية، وضعت اللجنة إطار عمل لإدارة الموارد البشرية في مؤسسات الأمم المتحدة التي تطبق النظام الموحد^(٤). ويقع كثير من عناصر هذا الإطار ضمن اختصاص المديرين التنفيذيين بالمنظومة، على أن المسؤولية الهامة عن تنظيم شروط الخدمة في مؤسسات النظام الموحد تضطلع بها الدول الأعضاء، وتساعد اللجنة في ذلك.

٢٢ - والجمعية العامة، التي تتولى المسؤولية النهائية عن تحديد شروط الخدمة في مؤسسات النظام الموحد، أعادت تكرار تأكيد الدور المحوري للجنة في تنظيم وتنسيق شروط الخدمة تلك، بوصفها هيئة فنية مستقلة. ويعتبر الفريق أن التحديات الرئيسية التي تواجه اللجنة في هذه المرحلة من تطور الخدمة المدنية الدولية تتمثل فيما يلي:

(أ) دعم الجمعية العامة في القيام بدور ريادي في تغيير العمليات الإدارية الجاري في المنظومة؛

(ب) القيام بدور شريك نشط مع الرؤساء التنفيذيين في عملية الإصلاح.

٢٣ - وفيما يلي توصية ترمي إلى تمكين اللجنة من مجابهة هذا التحدي المزيج عند القيام بدورها:

التوصية ١

يوصي الفريق بما يلي:

(أ) مواصلة تعزيز قدرة اللجنة كمصدر للخبرة الفنية والمشورة في مجال السياسة العامة؛

١٨ - ولاحظ الفريق أن الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات المنظومة شددوا تكررًا على أن إصلاحات إدارة الموارد البشرية أساسية لزيادة قدرة المؤسسات على الاضطلاع بمختلف ولاياتها بفعالية، وأن هذه الإصلاحات يجب ألا تخل بالنظام الموحد وأن تكون، في الوقت ذاته، مستجيبة لاحتياجات المؤسسات إلى المرونة التنفيذية.

١٩ - وكان الفريق، من جانبه، مدركًا جيدًا لكون نجاح جهود الإصلاح الجارية في كافة أقسام المنظومة من أجل تعزيز قدرة المؤسسات على إنجاز البرامج التي تقرها الدول الأعضاء يتوقف بدرجة كبيرة على أداء موظفي الخدمة المدنية الدولية. ولتحسين فعاليتها وتحقيق المزيد من الأثر، يجب أن تكون المنظومة قادرة على اجتذاب أكفأ الموظفين من كافة مناطق العالم وتطوير مهاراتهم وحفزهم واستبقائهم. ونظرًا لسرعة تطور البيئة الدولية، حيث تناط بمؤسسات الأمم المتحدة ولايات متزايدة التعقيد وغالبًا في ظروف محفوفة بالمخاطر، يجب أن يكون موظفو الخدمة المدنية الدولية ذوي مواهب وقدرة على التنقل ومهارات متعددة.

٢٠ - وتشكل تكاليف الموظفين أكبر عنصر من ميزانيات جميع مؤسسات المنظومة تقريبًا. وإدارة الموارد البشرية أمر أساسي بالنسبة لفعالية عمليات الإصلاح الجارية وهي استثمار أساسي في مستقبل منظومة الأمم المتحدة. وهذان العاملان كافيان وحدهما لجعل الدول الأعضاء ولا سيما الجمعية العامة تكفل أن تغطي مسائل النظام الموحد بأكبر قدر ممكن من الاهتمام.

٢١ - ويجري حاليًا إدخال تغييرات في مؤسسات النظام الموحد من أجل تحديث إدارة الموارد البشرية وإيجاد ثقافات تنظيمية متجهة صوب تحقيق النتائج وتشجيع على الأداء الرفيع والتعلم المستمر والإدارة المتميزة والمساءلة. واستجابة

وينبغي أن يكون الهدف هو تعزيز قدرات الموظفين على مجابهة التحديات التنفيذية التي تواجههم فرديا وجماعيا.

٢٥ - وبالنظر إلى هذه الاعتبارات، يوصى بما يلي:

التوصية ٢

يوصي الفريق بإعطاء عمل اللجنة ما يستحقه من أهمية واهتمام داخل الجمعية العامة للأمم المتحدة ومن جانب هيئات إدارة مؤسسات المنظومة، على السواء.

باء - أداء اللجنة

٢٦ - تؤدي اللجنة مهامها وفقا لنظامها الأساسي والداخلي. وعند استعراض النظام الأساسي، مادة تلو الأخرى، أخذ الفريق في الاعتبار ما قرره الجمعية العامة من أن الاستعراض ينبغي أن يجري ضمن سياق النظام الأساسي. وبناء على ذلك، فإن التوصيات التالية الرامية إلى تحسين أداء اللجنة لا تتطلب أي تغيير في النظام الأساسي ويمكن تنفيذها عن طريق تعديل ترتيبات العمل، على أن البعض منها يقتضي تنقيح النظام الداخلي للجنة، على النحو المبين في المرفق الأول (انظر أيضا الفقرة ٣١ أدناه).

جيم - مهمة اللجنة

٢٧ - المهمة الأساسية للجنة الخدمة المدنية الدولية منصوص عليها في المادة ١ من نظامها الأساسي وهي "تنظيم وتنسيق شروط الخدمة في النظام الموحد للأمم المتحدة".

٢٨ - والإطار التنفيذي للنظام الموحد للأمم المتحدة هو الآن أكثر تعقيدا وتنوعا بكثير مما كان عليه عندما أنشئت اللجنة منذ ٣٠ عاما. فالأخذ بالتكنولوجيات الجديدة على امتداد العقدين الماضيين غير بيئة العمل. وتواجه المؤسسات باستمرار طلبات جديدة تستدعي استجابات مبتكرة

(ب) زيادة الثقة بين اللجنة وإدارة كل مؤسسة وموظفيها؛

(ج) توطيد أواصر التعاون بين اللجنة والأطراف المعنية بها، أي الدول الأعضاء ومؤسسات النظام الموحد ورابطات الموظفين.

٢٤ - وللاستجابة لهذه المتطلبات، يعتقد الفريق أن هناك حاجة واضحة لرفع مكانة اللجنة وتحسين صورتها. وفي هذا الصدد، من المهم أن تدرك الجمعية العامة وجميع الأطراف المعنية الأمور التالية:

(أ) السمات الفريدة للعمل الذي تضطلع به اللجنة فيما يتصل بالنظام الموحد، ولا سيما السمات التي تميزها عن سائر الهيئات العاملة تحت إشراف الجمعية العامة. وهذا الطابع الفريد يتجلى في أمور شتى منها طريقة انتقاء أعضاء اللجنة، التي ترد في المادتين ٣ و ٤ من نظامها الأساسي؛

(ب) المجموعة الكبيرة من المسؤوليات المنوطة باللجنة والتي تشمل صياغة التوصيات لتتخذ الجمعية العامة إجراء بشأنها (المادة ١٠ من النظام الأساسي) والقرارات التي تتخذها اللجنة بمبادرة منها (المادة ١١). وتترتب على هذه المسؤولية الثنائية نتائج مالية هامة وآثار بالنسبة للنظام الموحد والقدرة التنفيذية لمؤسساته الأعضاء؛

(ج) الإسهام الهام الذي تستطيع اللجنة تقديمه في تشجيع الابتكار وتحسين إدارة أهم مورد لدى المؤسسات، وهو موظفوها، ليس فقط من حيث مكافأاتهم وشروط خدمتهم، وإنما أيضا فيما يتصل باعتماد أحدث سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية. وفي هذا الصدد، ينبغي عدم الاقتصار على تقليد ما يجري في البيئات الوطنية، وإنما تلبية الاحتياجات الفريدة للخدمة المدنية الدولية من أجل إنجاز مختلف ولايات مؤسسات منظومة الأمم المتحدة،

دال - أساليب عمل اللجنة

٣١ - ينبغي أن تكون أساليب عمل اللجنة متجهة صوب زيادة اهتمام وثقة جميع الأطراف بعملها. ومن دواعي انشغال الجميع أن كل واحدة من هيئتي الموظفين كانت تتغيب على فترات منذ عام ١٩٨٨. ولاحظ الفريق أن عددا من الإصلاحات التي اعتمدها اللجنة في عام ١٩٨٨ لم يدرج بعد رسميا في نظامها الداخلي، ذلك أنها قررت ألا تسري تلك الإصلاحات إلا متى استأنف ممثلو الرابطتين مشاركتهم الفعلية في أعمال اللجنة. وفي الوقت ذاته، أبلغ الفريق بأن اللجنة استجابت لطلب الجمعية العامة^(٥) إلى هيئات الموظفين والمنظمات واللجنة ... أن تستعرض، على وجه السرعة البالغة، الطريقة التي يمكن أن تعزز بها عملية التشاور التي تضطلع بها اللجنة^(٦)، قامت بتنفيذ جميع إصلاحات أساليب عملها التي اتفقت عليها في استعراض عام ١٩٩٨ وكذلك في الاستعراضات السابقة. وتقدم التوصيات التالية في ضوء استئناف لجنة التنسيق للتقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين مشاركتها في أعمال اللجنة في عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠١، على التوالي:

التوصية ٣

يوصي الفريق بأن تنعكس الممارسات المنقحة بالكامل في النظام الداخلي للجنة، على النحو الوارد في المرفق الأول. وهذا من شأنه أن يضيف الطابع الرسمي على الممارسات الرامية إلى توسيع نطاق عملية التشاور لتشمل جميع الأطراف، بالنسبة لوضع جدول أعمال اللجنة، بما في ذلك تحديد المسائل ذات الأولوية لكفالة مزيد من الفعالية في تناول جدول الأعمال، وبالنسبة لإعداد وثائق اللجنة، التي ينبغي أن تأخذ في الاعتبار آراء جميع الأطراف المعنية.

وسريعة. وهذه الطلبات الجديدة أفضت، بدورها، إلى احتياجات جديدة من حيث مزيج المهارات والكفاءات، وأكدت الحاجة إلى طرائق إدارة عصرية تتجه صوب تحقيق النتائج وتقوم على المساءلة. وتقتضي هذه التطورات إدخال تغييرات جذرية على إدارة الموارد البشرية وكذلك تهيئة بيئة داعمة للتشجيع على ثقافة تنظيمية قوامها الأحقية والثقة والمساءلة والتزاهة. ويعتقد الفريق أنها تحتم أيضا على اللجنة أن توسع نطاق تعاونها مع المؤسسات والموظفين من أجل استنباط الحلول وتقديم المشورة المتخصصة.

٢٩ - وتشهد الخدمة الوطنية أيضا تحولا هاما؛ إذ يجري إلغاء الضوابط التنظيمية والأخذ بنهج أكثر مرونة تستجيب لقوى السوق. وما برح التركيز على الضوابط التنظيمية والمراقبة يترك مكانه للتركيز على الفعالية وعائدات الاستثمار. بيد أن هناك فوارق هامة بين الخدمة الدولية والخدمة الوطنية من حيث دور كل منهما وإطارها التنفيذي. وهذه الفوارق ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار عند تقييم تدابير الإصلاح التي قد تكون أثبتت جدواها في البيئات الوطنية ولكنها قد لا تكون ملائمة لبيئة المنظمات الدولية.

٣٠ - وترمي التوصيات الواردة في الفروع التالية إلى تعزيز ما تبذله اللجنة من جهود لإعادة توجيه طريقة اضطلاعها بولايتها بالنظر إلى ما يلي:

- (أ) احتياجات خدمة مدنية دولية عصرية؛
- (ب) هياكل الإدارة الحالية وسمات الموارد البشرية لمؤسسات المنظومة؛
- (ج) التطلعات الناشئة لقوة العمل من حيث مسائل العمل/الحياة والسياسة الاجتماعية؛
- (د) الطابع المتغير لبرامج وخدمات منظومة الأمم المتحدة.

ومثلي الموظفين، وعليه أن يتشاور مع اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية قبل نظر الجمعية العامة في الأمر واتخاذها قراراً بشأنه“.

٣٤ - وتستلزم عملية اختيار وتسمية المرشحين على النحو المنصوص عليه في المادتين ٣ و ٤ من النظام الأساسي إقامة توازن دقيق بين الترتيبات الاستشارية التي تهدف على وجه التحديد إلى كفالة أعلى درجات الثقة والكفاءة واستفادة الجمعية العامة من عملية استشارية مكثفة قبل اتخاذ قراراتها بشأن عضوية اللجنة.

٣٥ - ومن الواضح أن واضعي النظام الأساسي كانوا يعلقون أهمية كبرى على الأسلوب الذي يجري من خلاله اختيار أعضاء اللجنة، إذ أن الاهتمام الرئيسي كان منصبا على أن تكفل العملية المؤدية إلى اختيارهم ثقة عامة في كفاءتهم ونزاهتهم. وأشارت الجمعية العامة في مناسبات متتالية إلى اهتمامها بضرورة التقيد بالقصد المتوخى من هذه الأحكام، ولا سيما في قرارها الأخير ٢٠٩/٥٣ الذي (أ) أعادت فيه التشديد على النظام الأساسي للجنة، و (ب) أكدت ضرورة الالتزام بأحكام المادتين ٣ و ٤ من النظام الأساسي و (ج) طلبت إلى الأمين العام أن يوجه اهتمام الدول الأعضاء إلى أحكام المادة ٣ من النظام الأساسي لدى طرح أسماء مرشحين لتعيينهم في اللجنة.

٣٦ - ولئن كان القصد من الإجراءات الواردة في أحكام النظام الأساسي المشار إليها أعلاه قصدا واضحا، فإن تحديد أنسب الطرائق لتطبيقه تطبيقا فعالا، كما تبين في مناقشات سابقة جرت في الجمعية العامة بهذا الشأن، يعتبر مسألة ذات طبيعة معقدة. إذ ينبغي لهذه الطرائق أن تحفظ امتيازات الدول الأعضاء والمسؤولية والسلطة النهائية للجمعية العامة، مع كفالة أن تشعر شتى الأطراف المشار إليها في المادة ٤ من النظام الأساسي بأنه قد أتيحت لها فرصة

٣٢ - ولاحظ الفريق أيضا النتائج الإيجابية التي تحققت في السنة الماضية بفضل الاستعانة بالأفرقة العاملة المشتركة التي ضمت ممثلين عن اللجنة والمؤسسات ورابطات الموظفين، ومن هذه النتائج وضع مدونة قواعد سلوك للخدمة المدنية الدولية، وإطار عمل لإدارة الموارد البشرية، ومنهجيات استقصاء مرتبات فئة الخدمات العامة.

التوصية ٤

يوصي الفريق بزيادة الاستعانة بالأفرقة العاملة المشتركة، عند الاقتضاء؛ ذلك أن هذه الممارسة توطد العلاقة بين الشركاء الاستشاريين وتساعد على تحقيق نتائج إيجابية أكثر بالنسبة لجميع الأطراف المعنية، بما فيها الدول الأعضاء.

هاء - معايير وعملية اختيار أعضاء اللجنة

٣٣ - ينعكس الدور الرئيسي الذي تقوم به لجنة الخدمة المدنية الدولية في الحفاظ على تلاحم الخدمة المدنية الدولية ووحدها في الإجراءات الفريدة التي ينص عليها نظامها الأساسي فيما يتعلق بتعيين أعضائها والتي تختلف عن الإجراءات التي تتبعها هيئات أخرى تابعة للجمعية العامة. ولذلك، تنص الفقرة ١ من المادة ٣ من النظام الأساسي للجنة على أن "يعين أعضاء اللجنة بصفتهم الشخصية كأفراد ذوي كفاءة مشهود بها وذوي خبرة وفيرة في الاضطلاع بمسؤوليات تنفيذية في مجال الإدارة العامة أو المجالات المتصلة بها، ولا سيما إدارة الموظفين". وتنص الفقرة ١ من المادة ٤ على أن "يعد الأمين العام، بوصفه رئيس لجنة التنسيق الإدارية [التي تسمى الآن مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق]، قائمة بأسماء المرشحين لتعيين في مناصبي رئيس اللجنة ونائب الرئيس وفي عضوية اللجنة، بعد إجراء المشاورات المناسبة مع الدول الأعضاء والرؤساء التنفيذيين للمنظمات الأخرى

الخبرة والمعرفة العملية والتجربة بما يزيد إلى الحد الأقصى من إسهامها كهيئة تنظيمية واستشارية؛

(د) أن تسعى الجمعية العامة إلى تعزيز التوازن بين الجنسين في عضوية اللجنة.

واو - مدة عضوية أعضاء اللجنة

٣٩ - لاحظ الفريق أن ولايات أعضاء اللجنة ليست محدودة بموجب أحكام النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية (المادة ٥) في حين أن تحديد ولايات الأعضاء يعتبر ممارسة متزايدة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك مدد ولاية الرؤساء التنفيذيين. والهدف من تحديد مدد الولاية هو تيسير تجديد وتحديث الخبرات والتجارب والمعارف وزيادة استقلالية الأفراد المعيّنين إلى الحد الأقصى. لكن مع ذلك ينبغي التوفيق بين هذه الشواغل ومزايا الخبرة المكتسبة والحاجة إلى كفالة درجة معينة من الاستمرارية في الذاكرة المؤسسية. وفي ضوء ما سبق ذكره:

التوصية ٦

يوصي الفريق الجمعية العامة بأن تقوم، بمراعاة مقتضيات النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية (المادة ٥) باعتماد مبدأ ينص على أن تحدد التعيينات في اللجنة في المستقبل بولائتين. وينبغي تنفيذ هذا المبدأ بشكل تدريجي ومنهجي يحافظ على استمرارية عمل اللجنة ويتيح انتقالاً سلساً. ولا ينبغي استثناء إمكانية تجديد ولاية الأعضاء الحاليين في إطار هذه الترتيبات المؤقتة.

زاي - تواتر دورات اللجنة وطول مدة انعقادها

٤٠ - تعقد اللجنة في الوقت الحالي دورتين في السنة مدة كل منهما ثلاثة أسابيع في السنوات التي تنظر فيها الجمعية العامة في الميزانية وأسابيع في السنوات الأخرى. وقد يحول طول الدورات على هذا النحو دون انتخاب أعضاء في

للمساهمة مساهمة حقيقية في عملية الاختيار، على أن يظل صون استقلال ونزاهة اللجنة أحد الاهتمامات الأساسية المشتركة لجميع الأطراف.

٣٧ - وينبغي، حسب رأي الفريق، تكييف الإجراءات المتبعة حالياً لاختيار أعضاء اللجنة من جوانب عدة بغية التقيد بالأحكام الحالية للنظام الأساسي والنهوض بروحها وقصدها.

٣٨ - وبناء عليه:

التوصية ٥

يوصي الفريق بما يلي:

(أ) أن يطبق النظام الأساسي للجنة تطبيقاً صارماً فيما يتعلق بمؤهلات أعضاء اللجنة والإجراءات التشاورية المتعلقة بتعيينهم على النحو المنصوص عليه في المادتين ٣ و ٤. وفي هذا السياق، يوصي الفريق بإدخال معايير محددة على نحو ما هو منصوص عليه في المرفق الثاني أدناه، للمساعدة في تركيز كافة مراحل عملية الاختيار على مقتضيات المادة ٣؛

(ب) أن تراعي الدول الأعضاء هذه المقتضيات والمعايير مراعاة تامة لدى تقديم ترشيحات أو انتخاب أعضاء في اللجنة. وينبغي في المقام الأول الربط بصورة محددة لدى تقديم الترشيح بين خلفية وخبرة المرشح وتلك المقتضيات والمعايير؛

(ج) أن يستند الأمين العام إلى التوصيتين الواردتين أعلاه لتحسين العملية الاستشارية التي يقوم بها عملاً بالمادة ٤ من النظام الأساسي وإعداد قائمة المرشحين للتعيين المنصوص عليها في تلك المادة، بغية تيسير اختيار أفراد مشهود لهم على الصعيد الوطني والدولي بخبرة عالية في مختلف مجالات الإدارة ومدد اللجنة بمزيج فعال من

قادرين على أن يروا في اللجنة مصدرا مرجعيا للمشورة بشأن أفضل الممارسات الدولية وقادرا على اقتراح نهج مبتكرة لإدارة الموارد البشرية تستجيب لاحتياجات خدمة مدنية دولية مستقلة.

قوة عاملة حديثة وحيوية

٤٣ - من بين المسؤوليات الكبرى الملقاة على عاتق اللجنة كفالة إقدام مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على تعيين موظفين ذوي كفاءات عالية ومتحمسين لقيم ومثل المنظومة والإبقاء عليهم. فالمؤسسات في حاجة إلى خبراء متحمسين لهذه القيم والمثل. ويتبغي أن يتمتع موظفوها أيضا بكفاءات لغوية واسعة وأن يكونوا على استعداد للتنقل وقادرين بصورة متزايدة على العمل في تخصصات مترابطة وفي أماكن صعبة أو خطيرة. وقد أفضت العولمة إلى تنامي التنافس المباشر في سوق العمل العالمية، بما في ذلك التنافس مع المؤسسات الدولية الأخرى. ويجب أن تتوخى اللجنة النهوض بسياسات واستراتيجيات تطلعية في مجال إدارة الموارد البشرية وأن تتخذ قرارات متوازنة وفعالة من حيث التكلفة أي استراتيجيات لا تهدف إلى احتواء النفقات فحسب بل أيضا إلى زيادة المردودية إلى الحد الأقصى.

التوصية ٩

يوصى الفريق بأن تكون اللجنة في مركز يجعلها قادرة على مد الجمعية العامة والمؤسسات بآراء متخصصة وتوجيهات في مجال السياسات تأخذ في الاعتبار الاستراتيجيات المتاحة في مجال إدارة الموارد البشرية وأفضل الممارسات المعتمدة في القطاعين العام والخاص في جميع أنحاء العالم.

السياسات الإدارية

٤٤ - يسلم الفريق بأن منظمات الأمم المتحدة تعرف نفسها بصورة متزايدة بأنها منظمات معارف وأن قدرة كل منظمة على أن تبقى صالحة للمجتمعات المحلية التي تقدم

اللجنة يمارسون أنشطة مهنية في مجال إداري ذي صلة ويجعل من الصعب على ممثلي المنظمات وعلى الموظفين أن يحضروا طيلة الدورات. ولتيسير تعيين خبراء رفيعي المستوى وكفالة مشاركتهم بصورة نشطة في أعمال اللجنة والسماح بمشاركة فعلية لممثلي المنظمات والموظفين:

التوصية ٧

يوصى الفريق باستعراض برنامج عمل اللجنة ومدة دوراتها لقصر مدة كل دورة على عشرة أيام عمل على أقصى تقدير مع مزيد من اللجوء إلى تشكيل الأفرقة العاملة غير الرسمية وتنظيم المعتكفات وغير ذلك من وسائل التفاعل بين الدورات.

حاء - الآثار المترتبة على أعمال أمانة اللجنة

٤١ - يقتضي توفير الدعم السكرتاري الفعال للجنة في البيئة الجديدة الصعبة التي تعمل فيها المنظومة حاليا كفاءات عالية في مجال إدارة الموارد البشرية وغيرها من المجالات ذات الصلة بولايتها. ولكفالة أعلى مستويات الدعم للمنظمات واللجنة على السواء:

التوصية ٨

يوصى الفريق بتزويد أمانة اللجنة بنواة من الخبراء المختصين في تلك المجالات وجعلها قادرة على الاستفادة من الخبرة الخارجية من خلال الخدمات الاستشارية عند الاقتضاء.

طاء - تحسين قدرة اللجنة على تعزيز الخدمة المدنية الدولية

٤٢ - إدارة التغيير مبادرة جماعية. ويلاحظ الفريق جهود الرؤساء التنفيذيين لتعزيز وتحديث الخدمة المدنية الدولية وحفظ معنويات ومستويات أداء الموظفين وتحسينها. ويعتقد الفريق أن الجمعية العامة والرؤساء التنفيذيين ينبغي أن يكونوا

تنطوي على تدبيرين آخرين - هما توسيع قطاعات الأجر وربط الأجر بالأداء - من شأنهما المكافأة على الأداء والإسهام الفردي استنادا إلى كفاءات متفق عليها مسبقا. ولمواجهة التحديات الحالية، ينبغي للمنظمات من الآن فصاعدا أن تتحول من التركيز على المستحق إلى التركيز على الأداء. فمن الأهمية بمكان غرس ثقافة الأداء في أوساط موظفي النظام الموحد. وينبغي مكافأة الموظفين على أدائهم وكذلك على خبرتهم. وأقرت اللجنة أن نظاما تعويضيا حديثا ينبغي أن يعمل على ما يلي:

(أ) تعزيز القدرة الإدارية؛

(ب) تحسين أداء المؤسسات من خلال ربط

الأجر بالأداء؛

(ج) زيادة المرونة؛

(د) إفساح المجال أكثر للتنافس؛

(هـ) تحسين السياسات التي توفق بين مقتضيات

العمل ومتطلبات الحياة الخاصة؛

(و) ترشيد الإجراءات وتبسيطها وتعزيز

الشفافية والمساءلة.

٤٨ - ولدى استعراض طرائق تحديد أجور الموظفين، تنظر اللجنة في نهج، تنأى كثيرا، لو طبقت، عن نظام الأجور الحالي. وأقر الفريق أن هذه النهج الجديدة ستقتضي تغييرا كبيرا في توجه المنظمات، لا سيما في ثقافتها الإدارية. وتستعد اللجنة لاختبار صلاحية هذه النهج الجديدة من خلال إجراء دراسات نموذجية في منظمات متطوعة ابتداء من شهر تموز/يوليه ٢٠٠٤.

٤٩ - ويؤيد الفريق الخطوات التي تتخذها اللجنة ويقر بصعوبة تطبيق نهج جديدة في النظام التعويضي في سياق متعدد الثقافات.

الخدمات إليها رهن إلى حد بعيد بإدارة فعالة وتنمية متواصلة لمواردها البشرية. ولذلك، يشيد بما قامت به اللجنة من جهود في السنوات الأخيرة لوضع إطار متكامل لإدارة الموارد البشرية واستعراض الجوانب الإدارية المتعلقة بنظام الأجور والمستحقات في هذا الإطار. ويقر الفريق، على غرار ما أكدته الرؤساء التنفيذيون خلال الدورة السابعة والخمسين للجنة، بأن التحدي القائم هو وضع مجموعة معقولة وجذابة من شروط الخدمة تكفل أجرا تنافسيا، وتحدد الترتيبات التعاقدية وظروف العمل الملائمة والترتيبات الأمنية، وتنطوي على آليات جديدة لتيسير تعيين الموظفين والإبقاء عليهم وتنقلهم، وتطوير كفاءات الموظفين وتعزيز الإدارة وتشجيع البحث عن الإتقان ومكافأته.

٤٥ - ويلاحظ الفريق أن إطار اللجنة لإدارة الموارد البشرية الذي أيدته الجمعية العامة، يحدد لأول مرة كافة العناصر المختلفة وإن كانت مترابطة، التي تنحو نحو بناء نظام شامل لإدارة الموارد البشرية. ويشكل في الوقت الحالي المبدأ التوجيهي في مجال إدارة الموارد البشرية في النظام الموحد للأمم المتحدة.

٤٦ - واستنادا إلى هذا الإطار، أكملت اللجنة أعمالها المتعلقة بوضع معايير حسن السلوك التي من شأنها تعزيز القيم المشتركة وتحديد السلوك والأداء المنشودين من موظفي الخدمة المدنية الدولية. ومهد الإطار أيضا السبيل لإجراء استعراض شامل لشروط خدمة الموظفين، ابتداء بنظام الأجور والمستحقات.

٤٧ - وكجزء من هذا الإصلاح، أصدرت اللجنة نظاما جديدا، أعدته بالتشاور مع مؤسسات النظام الموحد، لتقييم الوظائف^(٦) في الفئة الفنية وما فوقها، يركز على وجه التحديد على قيمة إسهام الفرد. وترى اللجنة أن هذه المبادرة ينبغي أن تشكل الخطوة الأولى في خطة إصلاح

التوصية ١٠

يوصي الفريق بزيادة التركيز على الأداء لدى تحديد الأجر باعتبار ذلك خطوة هامة في سبيل بناء خدمة مدنية دولية أقوى وأكثر فعالية. ويؤيد إجراء دراسات نموذجية عن الأجر القائم على الأداء علما بأنه ينبغي وضع آليات للمراقبة المالية المناسبة لكفالة منح المكافآت بصورة انتقائية استنادا إلى الأهلية فقط وحتى لا تفضي إلى زيادات عامة في الأجور. ويوصي الفريق في الوقت ذاته مؤسسات النظام الموحد ببذل جهد جديد لتعزيز القدرات الإدارية باعتبار ذلك شرطا هاما لضمان نجاح هذه المبادرة. وفي هذا الصدد، يرحب بالأعمال التمهيدية التي يجري الاضطلاع بها لإنشاء دائرة للإدارة العليا^(٧).

القدرة التنافسية

٥٠ - سلمت الدول الأعضاء بأن توفير مجموعة من شروط الخدمة التنافسية يعتبر شرطا مسبقا للنجاح في إصلاح إدارة الموارد البشرية^(٨). وقد أعرب الرؤساء التنفيذيون لمنظمات الأمم المتحدة المشاركة في النظام الموحد، مرارا، عن قلقهم إزاء انعدام التنافسية في نظام الأجور والمستحقات بالنظام الموحد للأمم المتحدة ودعوا إلى إجراء استعراض شامل للنظام، بما في ذلك إجراء استعراض شامل لمبادئه الأساسية، وعلى الأخص مبدأ نوبلمير - الذي يقوم عليه النظام الحالي - والقاتل بأن الخدمة المدنية الدولية ينبغي أن تكون قادرة على تعيين أفرادها من جميع دولها الأعضاء، بما في ذلك تلك التي توفر أعلى الأجور. وأبلغ الفريق بأن اللجنة تقوم كل خمس سنوات بإجراء استعراض لمبدأ نوبلمير على أساس مقارنة جميع عناصر الأجر وأن نتائج هذا الاستعراض تبلغ إلى الجمعية العامة لاتخاذ إجراء بشأنها.

٥١ - ولمراعاة مقتضيات المادة ١٠١ من الميثاق التي تنص على أنه "ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط

خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والتمهيد"، يجب أن تكون شروط العمل العامة في إطار النظام الموحد للأمم المتحدة تنافسية. بيد أن القلق يساور الفريق إزاء الاتجاهات الأخيرة التي تشير إلى تدهور بعض أحوال العمل، مما سيكون له انعكاسات سلبية على معنويات الموظفين وأداء المنظمة.

٥٢ - ويسلم الفريق بأن التغيرات العميقة التي تشهدها الساحة السياسية والاقتصادية وتغير العلاقة بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وموظفيها تستدعي تطورا موازيا في نظام الأجور والمستحقات.

التوصية ١١

يوصي الفريق بناء عليه باستعراض تطبيق مبدأ نوبلمير على سبيل الأولوية لمعرفة مدى تنافسية النظام الموحد مع الخدمات الخارجية الرئيسية للدول الأعضاء وغيرها من المنظمات الحكومية الدولية، والدولية والإقليمية.

التوصية ١٢

يوصي الفريق كذلك الجمعية العامة وسائر المجالس الإدارية لمؤسسات النظام الموحد باتخاذ إجراءات لاستعادة الطابع التنافسي والحفاظ عليه في أحوال العمل العامة.

الممارسات المتبعة في أماكن العمل

٥٣ - تنتظر مؤسسات النظام الموحد من اللجنة أن تساعد على تحسين أدائها باستمرار لا بالترويج لشروط العمل التنافسية فحسب بل أيضا بدعم اعتماد سياسات وممارسات حديثة في مجال إدارة الموارد البشرية. ويسلم القطاع العام بشكل متزايد بأن التنافسية لدى أرباب العمل لا ترتبط بمسائل الأجر فحسب بل أيضا بممارسات التوظيف وأساليب العمل. وعلاوة على وضع نظام تنافسي للأجور

(أ) أن تقر الهيئات التشريعية للمنظمات بأهمية وضرورة الاستثمار في توفير برامج التعلم المستمر للموظفين باعتبار ذلك عنصراً جوهرياً في الجهود الرامية إلى تعزيز الخدمة المدنية الدولية؛

(ب) أن تستفيد مؤسسات المنظومة استفادة كاملة وفعالة من المرافق التي تتيحها كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة بغية النهوض بتصور إداري مشترك على نطاق المنظومة.

الترتيبات التعاقدية

٥٦ - يعتبر تكوين قوة عاملة مرنة وحيوية من أكثر المهام تعقداً بالنسبة لأي مؤسسة من المؤسسات. ومن بين أعنى المشاكل التي تواجهه في هذا السياق، في الظروف الحالية، كفالة توازن سليم بين الموظفين الدائمين والموظفين المعيّنين بصورة مؤقتة. وهذه المشاكل تزداد تعقداً عندما يتعلق الأمر بمؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة التي تعتمد إلى حد بعيد على الموظفين المغتربين. وكانت لدى إنشائها تتألف إلى حد كبير من موظفين دوليين دائمين. بيد أن الوضع قد تغير اليوم. إذ باتت التعيينات المحددة المدة أكثر شيوعاً وبات عدد الموظفين المؤقتين (أي الموظفين المعيّنين بعقود تقل مدتها عن ١٢ شهراً) في تزايد مستمر.

٥٧ - وعلى مر السنين، وضعت المؤسسات طائفة من الترتيبات التعاقدية للوفاء باحتياجاتها المختلفة المرتبطة بطبيعة أنشطتها والاحتياجات الخاصة المرتبطة بالأعمال التي ينبغي إنجازها. ولئن كان من الضروري التوفيق بين مختلف احتياجات المنظمات، فإن الاختلافات الكبيرة في الترتيبات التعاقدية والشروط المقترنة بها تشكل بلا شك عائقاً يحول دون تنقل الموظفين بين الوكالات ويهدد بتآكل نسيج الخدمة المدنية الدولية وبالتالي النظام الموحد.

والمستحقات، داخل النظام الموحد، هناك حاجة إلى تهيئة بيئة عمل مؤاتية والاعتراف بأن الإنتاجية تزداد باعتماد ممارسات تتيح للموظفين التوفيق بين الضغوط المتضاربة للعمل والأسرة.

التوصية ١٣

يوصي الفريق بأن تعمل اللجنة، إلى جانب الجمعية العامة وسائر الهيئات التشريعية في المنظومة، على تشجيع اعتماد أفضل الممارسات في أماكن العمل والتي تتيح التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الخاصة ورصد تنفيذ تلك الممارسات. وفي هذا الصدد، يرحب الفريق ببيان السياسات الذي أصدرته لجنة التنسيق الإدارية في عام ١٩٩٥ بشأن المسائل المتعلقة بالتوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية^(٩) ويوصي بتنفيذه تنفيذاً كاملاً.

تطوير قدرات الموظفين وتدريبهم

٥٤ - بات توفير فرص التدريب والتطوير عاملاً رئيسياً متزايداً في تعيين الموظفين والإبقاء عليهم. فدعم التعلم المستمر واكتساب المهارات لا يكتسي أهمية حاسمة في إعداد موظفين أكفاء ومتحمسين ومتعددي القدرات فحسب بل أصبح يشكل شرطاً أساسياً متزايد الأهمية يكفل للمنظمات الفعالية في الحفاظ على المعارف المؤسسية والقيم الأساسية للخدمة المدنية الدولية، في بيئة دولية سريعة التغير وصعبة للغاية.

٥٥ - ويعتقد الفريق أنه ينبغي توفير قدر أكبر من الدعم لبرامج تطوير قدرات الموظفين وتدريبهم في جميع مؤسسات النظام الموحد. ويقتضي هذا بذل جهود ممنهجة ومستدامة على مستوى كل مؤسسة على حدة وعلى نطاق المنظومة.

التوصية ١٤

يوصي الفريق بما يلي:

في تيسير تبادل الموظفين للاستفادة إلى أقصى حد ممكن من خدماتهم في الاتفاقات التي دخلت الوكالات المتخصصة بموجبها في علاقات مع الأمم المتحدة وفقا للمادة ٦٣ من ميثاقها. وكان من المتوقع منذ نشوء المنظمة أن يكون تنقل الموظفين بين الوكالات حرج الزاوية في الخدمة المدنية الدولية الحديثة العهد شريطة أن يتم التنقل طبعاً في إطار التطوير المهني. بيد أن نقل الموظفين بين الوكالات لا يزال يشكل استثناء لا قاعدة لا لشيء إلا لأن كل مؤسسة تترع إلى اعتبار نفسها فريدة من نوعها. ولئن كان الانتماء إلى الأمم المتحدة باعتبارها كلا موحداً مفهوماً يراعى بصورة متزايدة في إعداد السياسات والبرامج وبات يطبق في مبادرات التعلم والتدريب (إنشاء كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة)، فإنه لا يراعى بأي شكل من الأشكال في تعيين الموظفين وفي تبادلهم بين الوكالات.

٦٠ - وعلى مر السنين، وحتى يتسنى الوفاء باحتياجات العمل الناشئة لدى المؤسسات، اتسع نطاق مفهوم التنقل فامتد من التنقل بين الوكالات ليشمل التنقل بين:

- (أ) الوظائف؛
- (ب) والوحدات التنظيمية؛
- (ج) ومراكز العمل؛
- (د) وسائر المؤسسات العامة أو الخاصة.

٦١ - ويعتبر التنقل من شروط العمل في عدد متزايد من المؤسسات. بيد أن تغير الملامح الديمغرافية وتدهور الوضع الأمني وحالة الصحة العامة في العديد من البلدان يزيد من صعوبة الحفاظ على قوة عاملة متنقلة كفؤة وفعالة. وبصورة متزايدة يشغل موضوع مراعاة متطلبات الأسر التي يعمل فيها كلا الزوجين، بالجميع أصحاب العمل في العالم: حيث أن قبول التعيين في بلد ثان أو ثالث يتوقف أكثر من أي وقت مضى على إمكانية المتاح لزوج الموظف أو

٥٨ - وبات التعلم المستمر أكثر أهمية من أي وقت مضى نظراً للتحويل الحالي من خدمة تعتمد أساساً على الموظفين الدائمين إلى خدمة تعتمد بقدر أكبر على موظفين معينين بعقود قصيرة المدة. وينبغي أن يكون الهدف المتوخى هو غرس قيم ومثل الخدمة المدنية الدولية، وكفالة حفظ الذاكرة المؤسسية وتطوير المهارات الجديدة والكفاءات اللازمة. ومن شأن ثقافة التعلم المستمر أن تطمئن الموظفين بشأن الفرص المتاحة لهم في الخارج إضافة إلى أنها تمكن من مواجهة التحديات التي قد تطرح في أماكن العمل في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

التوصية ١٥

يوصي الفريق بما يلي:

(أ) أن تواصل اللجنة العمل مع شركائها الاستشاريين لكفالة قدر أكبر من الاتساق بين الترتيبات التعاقدية للمنظمات والشروط المقررة بها. وينبغي أن تعكس هذه الترتيبات أفضل الممارسات وتتيح قدراً من المرونة الضرورية على المستويين التنفيذي والإداري وتستجيب لمقتضيات خدمة مدنية دولية حديثة؛

(ب) أن يعزز مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق جهوده لكفالة التنسيق والتعاون على نطاق منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك التنسيق والتعاون في الميدان؛

(ج) أن تدعى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة إلى استخدام ترتيباتها التعاقدية المختلفة وفقاً لأهدافها المحددة من أجلها بغية تجنب تمديد العقود القصيرة المدة باستمرار لفترات طويلة على سبيل المثال.

تنقل الموظفين

٥٩ - يعتبر تنقل الموظفين بين الوكالات هدفاً منشوداً منذ إنشاء أسرة الأمم المتحدة. فمنذ البداية، أعرب عن الرغبة

الوكالات باعتبارها وسيلة هامة لتعزيز تماسك وفعالية استجابة المنظومة للتحديات العالمية، ولبناء وحدة الهدف والثقافة والقيم المشتركة داخل النظام الموحد. كما يوصي الفريق بأن تضمن اللجنة توافر حوافز فعالة تجمع بين تسهيل التنقل وتعزيز التطوير الوظيفي.

الأمن

٦٣ - تواجه الخدمة المدنية الدولية عددا متزايدا من التحديات، إذ يطلب من موظفيها العمل في مراكز عمل تشهد تدهورا في الأمن و/أو في ظروف الصحة العامة، وتشكل الأمم المتحدة بصورة متزايدة هدفا للهجمات الإرهابية. وإضافة إلى ذلك يعمل موظفو جميع أقسام المنظومة ويعيشون في أماكن تسود فيها ظروف شاقة جدا، وكثير ما تفصلهم مسافات بعيدة حتى عن أقرب ذوي القرب، ومن شأن نظام تنافسي من البدلات والاستحقاقات أن يساعد الموظفين على اتخاذ الترتيبات اللازمة لجعل هذه الظروف محتملة لأنفسهم ولأسرهم. ومن شأن ذلك أن يضمن إنفاذ السياسة الأساسية للأمم المتحدة فيما يتعلق بتنقل الموظفين، وأن يكفل قدرة المؤسسات على إنجاز ولاياتها من خلال توزيع مناسب للموارد البشرية.

التوصية ١٨

يوصي الفريق بأن تجري اللجنة إعادة تقييم شاملة لسياسة التعويضات والحوافز، المالية منها وغير المالية على حد سواء، بالنسبة للخدمة في ظروف صعبة وخطرة.

التوصية ١٩

يوصي الفريق كذلك بأن تخصص الجمعية العامة وغيرها من الهيئات التشريعية نسبة كافية من الاشتراكات المقررة لأغراض السلامة والأمن.

زوج الموظفة لمواصلة حياته/حياتها المهنية. ومن ناحية ثانية فإن القيود المتصلة بضرورة الحصول على رخصة عمل تجعل من الصعب في كثير من الأحيان، بل من المستحيل، على زوجات الموظفين أو أزواج الموظفات إيجاد عمل خارج بلد المنشأ أو خارج مقر المنظمات. وعلاوة على ذلك، تقتضي طبيعة العمليات الحالية أن يعمل الموظفون في أماكن وعرة ونائية يصعب فيها الحصول على خدمات الرعاية الصحية الجيدة وكفالة التعليم الجيد للأطفال. إن التحديات التي تواجه تطبيق النظام الموحد عديدة وتتفاوت من بلد إلى آخر.

٦٢ - وواصلت اللجنة العمل الذي باشرته استجابة لطلب وجهته الجمعية العامة في قرارها ٢٥٨/٥٥ المؤرخ ١٤ حزيران/يونيه ٢٠٠١ دعت فيه إلى إجراء استعراض شامل لمسألة التنقل وآثارها على التطور الوظيفي للموظفين. وسلمت بأن التنقل يعتبر عنصرا رئيسيا في الجهود الرامية إلى إصلاح المؤسسات وأداة رئيسية لإعداد موظفين مدنيين دوليين متنوعي الكفاءات ومتعددي المهارات وكثيري الخبرات. وتولي المنظمات أيضا اهتماما متزايدا للمبادرات الرامية إلى تعزيز التنقل بين الوكالات. وفي هذا الصدد:

التوصية ١٦

يرحب الفريق ببيان السياسات الجديد الذي ينظم تنقل الموظفين بين الوكالات، والذي اعتمدته مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في عام ٢٠٠٣^(١)، ويوصي الفريق بتنفيذ البيان بالكامل. وفضلا عن ذلك يطلب الفريق إلى الدول التي تعمل فيها مؤسسات تابعة لمنظومة الأمم المتحدة إلى تسهيل حصول أزواج موظفي الأمم المتحدة على تراخيص عمل.

التوصية ١٧

يوصي الفريق بأن يؤكد برنامج العمل المستقبلي للجنة بصورة خاصة على مسألة تنقل الموظفين بين

خامسا - ملاحظة ختامية

٦٤ - يشير الفرع الثالث من هذا التقرير أن تشكيل الجمعية العامة للفريق تزامن مع بدء عدد من مبادرات الاستعراض الكبرى، ومع تجدد اهتمام الجمعية العامة وغيرها من الهيئات الرئيسية للأمم المتحدة بالإصلاح وإدارة التغيير.

٦٥ - وقد لا يكون هذا التزام مقصودا، إلا أن الفرصة التي يتيحها ينبغي ألا تفوت: فعلى الرغم من النطاق المحدود لاختصاصات هذا الفريق، إلا أن هذا التزامن يتيح الفرصة للجمعية العامة لتناول دور اللجنة وأدائها، والتحسينات الإضافية التي تود الجمعية العامة إدخالها على تكوين اللجنة وأسلوب عملها، وفقا لمنظور أشمل مما كان سائدا أثناء الاستعراضات السابقة. كما أن التزام يتيح للجمعية العامة فرصة ثمينة لمناقشة دور الخدمة المدنية الدولية وخصائصها، والمبادئ الأساسية التي تستند إليها، والطرق التي يمكن اتباعها في إطار هذه المبادئ لتكييف إدارة الخدمة المدنية الدولية وفقا للمتطلبات المتغيرة - في السياق الأوسع للجهود العامة الهادفة إلى تحسين قدرات وفعالية المنظومة في مجابهة التحديات الجديدة التي تواجهها.

٦٦ - والفريق على قناعة بأن الجمعية العامة سوف تعتبر هذه العملية مساهمة لا غنى عنها، وإن كانت محدودة النطاق، في رسم المسار المستقبلي للمنظومة، مع الاعتراف بأن تعزيز الخدمة المدنية الدولية يحتل مكانة مركزية في الجهود العامة التي يبذلها المجتمع الدولي من أجل تحقيق أهداف إعلان الألفية.

الحواشي

(١) مصطلح 'منظومة الأمم المتحدة' يشمل الأمم المتحدة وبرامجها وصناديقها وجميع الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة، أما مصطلح 'النظام الموحد' فالمقصود به منظمات أسرة الأمم المتحدة التي تشارك في نظام الأجور والاستحقاقات الموحد للأمم المتحدة،

وبالتالي فهو لا يشمل البنك الدولي وصندوق النقد الدولي ومنظمة التجارة الدولية.

(٢) صاغ الأمين العام اقتراحاته بمزيد من التفصيل في مذكرات وتقارير لاحقة: A/53/688، و A/54/483، و A/55/526 و A/57/612.

(٣) A/57/612.

(٤) انظر الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الخامسة والخمسون، الملحق رقم ٣٠ (A/55/30).

(٥) القرار ٢٢٣/٤٩، الجزء الثاني، الفقرة ٥.

(٦) يسهل النظام الجديد لتقييم الوظائف اتباع نهج يجمع بين تطوير الكفاءات وتنظيم الأداء في عملية تصميم الوظائف.

(٧) انظر CEB/2004/1.

(٨) انظر القرارات ٢١٦/٥١، و ٢١٦/٥٢، و ٢٠٩/٥٣، و ٢٣٨/٥٤، و ٢٢٣/٥٥.

(٩) A/C.5/49/62، المرفق.

(١٠) انظر CEB/2003/2.

المرفق الأول

تعديلات على النظام الداخلي للجنة الخدمة المدنية الدولية

اتفق أعضاء اللجنة على إدخال التغييرات التالية على النظام الداخلي للجنة الخدمة المدنية الدولية استناداً إلى تقرير الفريق العامل الثلاثي الذي أنشئ في عام ١٩٩٧ لاستعراض أداء اللجنة^(أ).

توصية

يوصي الفريق بإدخال هذه التعديلات الآن بالكامل في النظام الداخلي (انظر الفقرة ٣١ أعلاه من الجزء العام للتقرير).

وضع جدول الأعمال

القاعدة ٦-١

يقوم الأمين التنفيذي، بتوجيه من الرئيس، وفقاً للنظام الأساسي وبالتشاور مع أعضاء اللجنة وممثلي الرؤساء التنفيذيين وممثلي الموظفين، بوضع برنامج عمل سنوي مقترح وجدول الأعمال المؤقت لكل دورة، مع تحديد المسائل الرئيسة، مرتبة حسب الأولوية، على نحو يكفل أكبر قدر من الكفاءة في إدارة جدول الأعمال.

جمع المعلومات

القاعدة ٨-١

تتشاور الأمانة مع أعضاء اللجنة وممثلي المؤسسات والموظفين بشأن كل جوانب عملية جمع المعلومات، بما في ذلك نطاق البيانات والمنهجيات التي ستستخدم لجمعها.

وتقوم الأمانة، بناء على البيانات المتاحة، وبعد إجراء مشاورات وافية مع جميع الأطراف المذكورة أعلاه، بإعداد الوثائق للدورة الأولى لكل سنة. وتتاح هذه الوثائق بجميع اللغات للمشاركين، قبل النظر فيها بعشرة أيام عمل على الأقل. ولا ينظر في الوثائق التي لا تفي بأي من الشروط المذكورة أعلاه إلا بعد أن تؤخذ في الاعتبار أي آراء تبديها اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية وممثلي الموظفين.

أساليب العمل

القاعدة ١٢-٢

ما لم يتقرر خلاف ذلك، تنشئ اللجنة لجميع المسائل الرئيسية، في الدورة العادية الأولى لكل سنة، أفرقة عاملة مشتركة تتألف من أعضاء اللجنة وممثلي الإدارات وممثلي هيئات الموظفين. وتشكل الوثائق التي تعدها الأمانة تبعا للإجراء المين في القاعدة ٨ أعلاه الخلفية التي تنطلق منها اللجنة وممثلي المؤسسات وممثلي الموظفين و/أو الأفرقة العاملة التي تنشئها اللجنة، في معالجة المسائل المدرجة في جدول الأعمال. ويشكل تقرير الفريق العامل والوثائق المقدمة إلى اللجنة الأساس الذي تستند إليه مداولات اللجنة في عملية اتخاذ القرار.

نظر اللجنة في البنود واتخاذ القرارات

القاعدة ٢١-١

يعد الأمين التنفيذي مشروع تقرير عن أعمال كل دورة من دورات اللجنة يبين فيه ضمن ما يبين أي قرارات موضوعية تتخذها اللجنة، والأسباب الرئيسية لاتخاذها، وخلاصة المناقشات متضمنة آراء جميع الأطراف.

القاعدة ٢٢-٢

تقدم اللجنة إلى الجمعية العامة تقريراً سنوياً يتضمن المعلومات الأساسية عن المسألة الموصى بها، وموجزا للآراء

(أ) انظر الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثالثة والخمسون، الملحق رقم ٣٠ والتصويب (A/53/30 و Corr.1).

التي يعرب عنها جميع المشتركين، وقرارات اللجنة وتوصياتها وأسباب هذه القرارات والتوصيات، وما إذا كان قد تم التوصل إليها بتوافق الآراء أم لا؛ والمواقف المتخذة من قبل ممثلي الموظفين ومن قبل اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية، عند اختلافها عن استنتاجات اللجنة. ويحال التقرير أيضاً إلى هيئات الإدارة الأخرى عن طريق الرؤساء التنفيذيين، وإلى لجنة التنسيق الإدارية، واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين، ولجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة، وممثلي الموظفين، ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

المرفق الثاني

المعارف

ينبغي أن تشمل الخبرة السابقة الذكر في المجال الإداري أو القيادي أو التنفيذي معارف حديثة في المجالات التالية:

- (أ) مبادئ وممارسات إدارة الموارد البشرية؛
- (ب) مفاهيم وممارسات تصميم المنظمات وإدارة التغيير؛
- (ج) مفاهيم وممارسات القيادة والتخطيط الاستراتيجي؛
- (د) القضايا الدولية والعالمية - السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

معايير اختيار أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية

الخبرة

تبين المادة ٣ من النظام الأساسي أن المرشحين ينبغي أن يكونوا من ذوي الخبرة الوفيرة في مواقع المسؤولية التنفيذية في الإدارة العامة أو ما يتصل بها من مجالات، وخاصة في مجال الموارد البشرية، وعند تقييم أهلية المرشح، ينبغي أخذ المعايير التالية في الاعتبار لدى استعراض مسألة 'الخبرة الوفيرة':

- (أ) شغل مهام إدارية أو قيادية في خدمة مدنية وطنية، مع الاضطلاع بمسؤوليات محددة عن الموارد البشرية و/أو عن صوغ وتنفيذ السياسات المتعلقة بإدارة التغيير في عدة كيانات تنظيمية متنوعة؛
- (ب) شغل مهام إدارية أو قيادية في منظمة حكومية دولية أو منظمة غير حكومية كبيرة، مع الاضطلاع بمسؤوليات محددة عن الموارد البشرية و/أو عن صوغ وتنفيذ السياسات المتعلقة بإدارة التغيير في عدة كيانات تنظيمية متنوعة؛
- (ج) شغل وظيفة تنفيذية في شركة كبيرة متعددة الجنسيات تابعة للقطاع الخاص، مع الاضطلاع بمسؤوليات محددة عن الموارد البشرية و/أو عن صوغ وتنفيذ السياسات المتعلقة بإدارة التغيير في عدة كيانات تنظيمية متنوعة؛
- (د) وتعتبر الخبرة في مجال المقارنات الدولية للأجور ميزة إضافية.