

Distr.: General
29 May 2002
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السابعة والخمسون

البند ١٢٢ من القائمة المؤقتة*

وحدة التفتيش المشتركة

تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن إصلاح فئة الخدمة الميدانية للموظفين في عمليات الأمم المتحدة للسلام مذكرة من الأمين العام

إضافة

يقدم هذا التقرير عملاً بالمادة ١١ من النظام الأساسي لوحدة التفتيش المشتركة. وهو يحيل تعليقات الأمين العام على تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن إصلاح فئة الخدمة الميدانية للموظفين في عمليات الأمم المتحدة للسلام (A/57/78) لينظر فيها أعضاء الجمعية العامة.

* A/57/50/Rev.1.

تعليقات الأمين العام على تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن إصلاح فئة الخدمة الميدانية للموظفين في عمليات الأمم المتحدة للسلام

أولا - مقدمة

فلا مفر من أن تكون تعليقات الأمين العام على توصيات
محددة لوحدة التفتيش المشتركة ذات طابع عام.

٤ - وتجدر الإشارة إلى أن تقرير وحدة التفتيش المشتركة
لم يعقد فيما يبدو أية صلة بين إصلاح الموارد البشرية على
نطاق المنظمة ككل وإصلاح الخدمة الميدانية. وتعتقد الإدارة
أن مبادرة الأمين العام بشأن تنقل الموظفين في سياق إصلاح
الموارد البشرية وثيقة الصلة بالموضوع وينبغي أن تؤخذ في
الحسبان، لا سيما فيما يتعلق بتأثير ذلك على عدد ما يلزم
من موظفي الخدمة الميدانية في المستقبل، إن كان ثمة تأثير.

ثانيا - تعليقات على توصيات محددة

التوصية ١: قد ترغب الجمعية العامة في أن تطلب إلى
الأمين العام إعداد مقترح مفصل وشامل
بشأن تركيب فئة موظفي الخدمة الميدانية
مستقبلا، ليعرضه عليها في دورتها الثامنة
والخمسين. وينبغي أن يشمل الاستعراض
تحديدا واضحا لهوية المجموعات المهنية
ولأعداد الأفراد اللازمين في كل منها، فضلا
عن معايير لتحديد أنواع الموظفين الحاليين،
سواء منهم موظفو الخدمة الميدانية أو
الموظفون المعيّنون لمدة محدودة ويشغلون
حاليا وظائف في الخدمة الميدانية، الذين
سيُدمجون في الخدمة الميدانية الجديدة،
والموظفون الذين سيلزم نقلهم أو إنهاء
توظيفهم تدريجيا.

٥ - وقد شرعت إدارة عمليات حفظ السلام فعلا في
استعراض فئة الخدمة الميدانية (انظر A/55/502، الفقرات
١٠٣-١١١ و A/56/732، الفقرة ٣٥). وعلى نحو ما ورد
في المقدمة، واصلت إدارة عمليات حفظ السلام عملها،

١ - يُرحب الأمين العام بإعداد تقرير وحدة التفتيش
المشتركة ويثني على تقييمها وتقديرها للمسائل العديدة
الراهنه ذات الصلة بإصلاح فئة الخدمة الميدانية للموظفين في
عمليات الأمم المتحدة للسلام.

٢ - وتجدر الإشارة، بادئ ذي بدء، إلى أن إدارة
عمليات حفظ السلام قد تعاونت مع وحدة التفتيش
المشتركة أثناء إعداد التقرير، إلا أنها كانت قد شرعت في
إجراء استعراضها لفئة الخدمة الميدانية، مستندة في ذلك إلى
تقرير الفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة للسلام
(A/55/305-S/2000/809) الذي دعا أولا إلى استعراض فئة
الخدمة الميدانية لتحقيق قدر أكبر من الاتساق بين احتياجات
العمليات الميدانية الراهنة والمقبلة، مع إيلاء اهتمام خاص
للمديرين في المستوى الوسيط والعالي في مجالات الإدارة
والنقل والإمداد الرئيسية.

٣ - ومن العناصر الرئيسية في خطة العمل المتعلقة بتنفيذ
التوصيات الواردة في تقرير الفريق المعني بعمليات الأمم
المتحدة للسلام، إعادة هيكلة دائرة إدارة شؤون الموظفين
ودعمهم في مكتب دعم البعثات التابع لإدارة عمليات حفظ
السلام (انظر A/C.5/55/46 و Corr.1 و A/C.5/55/46/Add.1
الفقرات ٥-٤٥ إلى ٥-٦٢). ويترتب على ذلك إنشاء
قسمين جديدين في الدائرة هما: قسم تدريب المدنيين وقسم
تخطيط وتطوير الموارد البشرية. وستتمكن الإدارة، بفضل
الموارد الجديدة التي اعتمدت لهما القسمين بالإضافة إلى
إعادة التوزيع داخل الدائرة، من استعراض كثير من سياساتها
وممارساتها بشأن الموارد البشرية ومن اقتراح تعديلات على
شروط خدمة جميع الموظفين العاملين في الميدان. ونظرا لهذه
الخلفية ولأن العمل في هذا الصدد لا زال يتقدم بخطى حثيثة،

للاحتياجات في الميدان وحصر المهارات والكفاءات التي يتمتع بها الموظفون الميدانيون الحاليون، سيعد الأمين العام اقتراحاً شاملاً بشأن تشكيل وشروط خدمة فئة الخدمة الميدانية في المستقبل يقدم إلى الجمعية العامة، على غرار ما اقترحته أيضاً وحدة التفتيش المشتركة.

التوصية ٢: ينبغي للأمين العام إعداد تقدير كامل لما يلزم من تدريب لتدارك النقص في المهارات الإدارية والإشرافية والفنية المتخصصة بين من سيتم استبقاؤهم من موظفي الخدمة الميدانية.

(أ) ينبغي لشعبة الإدارة الميدانية والنقل والإمداد التابعة لإدارة عمليات حفظ السلام، كخطوة أولى، أن تفرغ على وجه السرعة (بحلول منتصف عام ٢٠٠٢) من جرد ما يوجد لدى موظفي الخدمة الميدانية من مهارات وكفاءات، حيث سيتم تقدير الاحتياجات استناداً إلى هذا الجرد؛

(ب) وبعد ذلك، ينبغي للشعبة المذكورة أن تقوم، بالاشتراك مع مكتب إدارة الموارد البشرية، بوضع خطة لدورات تدريبية، مع تضمينها تقديرات مفصلة لتكاليف هذه الدورات وإطاراً زمنياً لها، ثم عرض هذه الخطة على موظفي الخدمة الميدانية.

٨ - ويرتبط تنفيذ هذه التوصية بإعادة هيكلة دائرة إدارة شؤون الموظفين ودعمهم التابعة لإدارة عمليات حفظ السلام والأنشطة التي يضطلع بها القسمان الجديدان المشار إليهما في الفقرة ٣ أعلاه، مما يستدعي إعداد نهج أكثر انتظاماً لإدارة التطور المهني للموظفين الميدانيين بما في ذلك تدريبهم وتطوير قدراتهم الوظيفية وتنظيم عملية تناوبهم. وعلى نحو ما سبق ذكره، ستنفذ دائرة إدارة شؤون الموظفين

بالتشاور مع نقابة موظفي الخدمة الميدانية ومكتب إدارة الموارد البشرية، بشأن مفهوم وهيكل فئة الخدمة الميدانية المنقحة. وسعياً لتحديد احتياجات التشغيل الأساسية، شرعت إدارة عمليات حفظ السلام في جمع وتحليل البيانات الديمغرافية والبيانات الأخرى اللازمة عن الموظفين الميدانيين وعن المجموعات المهنية المستخدمة في العمليات الميدانية في الوقت الراهن. وحال الانتهاء من تحديد ملامح الهيكل التنظيمي، على أساس نماذج البعثة وموظفيها، بما في ذلك تحديد الخصائص العامة للوظائف لمهام فئة الخدمات الميدانية، ينبغي إجراء نقاش بشأن نظام منسق لتنقل الموظفين ومعايير وإجراءات اختيارهم فضلاً عن المسائل المتعلقة بشروط الخدمة، والاتفاق على ذلك.

٦ - وغني عن القول إن الاستعراض المقبل لتشكيل فئة الخدمة العامة المنقحة سيراعى فيه أن موظفي الخدمة الميدانية الحاليين يكونون مجموعة فريدة من الأشخاص ذوي التجربة والقدرة الكبيرة على التنقل. وسيكون من اللازم الاتفاق على تدابير انتقالية بالتشاور مع النقابة ومكتب إدارة الموارد البشرية فيما يتعلق، على سبيل المثال، بالانتقال من فئة إلى أخرى. وفضلاً عن ذلك، ينبغي إدراك أهمية ربط عملية إعادة الهيكلة بالجوانب الأخرى في تنفيذ استراتيجية التوظيف الشاملة التي اعتمدها الإدارة. وبناء على ذلك، فإن أي استعراض لاحق ينبغي أن يشمل الموظفين الذين عينوا في إطار السلسلة ٣٠٠ من النظام الأساسي للموظفين (التعيينات لمدة محددة). وفي الوقت الراهن يسد موظفو الدعم أولئك (موظفو الخدمات العامة الدوليين) ثغرات مهنية في الميدان من المؤلف أن لا يعين لملئها موظفو فئة الخدمة الميدانية بسبب محدودية المجموعات المهنية في فئة الخدمة الميدانية وتجميد التعيين منذ عام ١٩٩٣. وعلى غرار ذلك، ينبغي أيضاً معالجة ازدياد الاستعانة بموظفي الخدمة العامة المحليين والموظفين الدوليين الوطنيين في بعثات حفظ السلام.

٧ - وبعد إكمال المشاورات مع المكاتب المعنية وممثلي موظفي فئة الخدمة الميدانية وإجراء ما قد يلزم من تحليل

العامّة. بيد أن ليس بوسع المكتب أن يقطع على نفسه التزاما بمسائل التدريب التي تتجاوز نطاق ولايته.

١٢ - وقد أبدت الوحدة تعليقاتها على ضرورة إعداد برنامج تدريب خاص بموظفي الخدمة الميدانية بالتعاون مع كلية موظفي الأمم المتحدة، مع التركيز بوجه خاص على الحاجة إلى تطوير المهارات الإدارية والإشرافية (A/57/78، الفقرة ٣٤). ومن اللازم التشديد على أن أي برنامج في هذه المجالات ينبغي أن يستفيد مما حققته برامج مكتب إدارة الموارد البشرية ذات الصلة من نجاح. إذ أن من شأن ذلك أن يساعد على أن يتسم التدريب بالجودة وأن تكون الرسالة الموجهة للموظفين جميعا متسقة.

التوصية ٣: ينبغي إعادة النظر في مفهوم مقر العمل الأساسي في معرض إصلاح الخدمة الميدانية، بغية مواءمة استحقاقات موظفي هذه الفئة مع استحقاقات موظفي الفئات الأخرى، مع مواصلة مكافأهم بقدر واف على التنقل والمشقة. وينبغي للأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والخمسين تحليلاً مفصلاً لمدروية تكاليف جميع موظفي الخدمة الميدانية الذين يتمركزون في مقر الأمم المتحدة ويوفدون منه إلى البعثات الميدانية بالتناوب.

١٣ - توافق الإدارة على أن مفهوم مركز العمل الأصلي وما يرتبط به من استحقاقات وفوائد يستدعي أن يعاد النظر فيه وينقح مع الاستفادة من الممارسات المتبعة في الوكالات والمنظمات الأخرى ذات التوجه الميداني. ورغم أن إدارة عمليات حفظ السلام تآزر بشدة دمج الموظفين الميدانيين في الأمانة الشاملة، بما في ذلك زيادة تنقل الموظفين الميدانيين إلى المقر وجعله أكثر انتظاماً، فإن الاقتراح الداعي إلى تعيين نيويورك مركز عمل أصلياً لموظفي الخدمة الميدانية لا ينطوي

ودعمهم التابعة لإدارة عمليات حفظ السلام العديد من توصيات وحدة التفتيش المشتركة ومن بينها التوصية المتعلقة بإحصاء المهارات وحصر احتياجات التدريب في سياق عمل جميع الموظفين الميدانيين.

٩ - ولذلك ونظراً لأن الموظفين في فئة الخدمة الميدانية لا يمثلون في الوقت الراهن سوى ١٣ في المائة من جميع الموظفين العاملين في الميدان، ودت الإدارة لو أن وحدة التفتيش المشتركة تجاوزت هذا النطاق الضيق في التقرير لتوصي بتوسيع نطاق حصر المهارات والكفاءات ليشمل جميع الموظفين العاملين في بعثات حفظ السلام ولا يقتصر على موظفي فئة الخدمة الميدانية فقط، وذلك بغية وضع تقييم لاحتياجات قوة العمل في المنظمة بأسرها يستند إلى الموارد البشرية الحالية والاحتياجات ومؤشرات الخصائص المطلوبة في المستقبل.

١٠ - وفضلاً عن ذلك، سيعيد القسمان الجديدان، كجزء من استراتيجية التوظيف الشاملة، استراتيجية لتخطيط تعاقب الموظفين لسد النقص المزمع في الموظفين المهرة ذوي التجربة في بعض المهام الرئيسية. وتهدف هذه الخطط وبرامج التدريب المقررة إلى فتح آفاق للتطور الوظيفي أمام الموظفين الميدانيين وإلى الحفاظ على قدرتهم على التنافس المهني لا في البعثات الميدانية فحسب بل وفي أسواق العمل الخارجية أيضاً بتوسيع نطاق مفهوم قابلية التوظيف المستمرة لتتجاوز إدارة عمليات حفظ السلام. وإضافة إلى ذلك، سيشكل إعداد نظام للتوظيف والترقي وتنقيح نظام تقييم الأداء جزءاً أساسياً من عمل الدائرة. وستؤثر جميع هذه المبادرات تأثيراً كبيراً على النهج المتبع في إعادة النظر في فئة الخدمة الميدانية، لا سيما من حيث تشكيلها ومجموعاتها المهنية وأعدادها.

١١ - ورغم أن مكتب إدارة الموارد البشرية يواصل العمل مع إدارة عمليات حفظ السلام في مضمار التدريب ذي الطابع الميداني، فإن هذا المجال يتجاوز ولاية المكتب في إطار الميزانية العادية. ومن المهم أن يكون لأي عمليات تتعلق بتطوير مهارات الموظفين وبالتدريب على نطاق المنظمة مغزى ثابتاً وأن يتم دمجها في إطار توجه المكتب وسياسته

الخدمة المدنية الدولية لكفالة تبسيط نظام إدارة الاستحقاقات وتعويض الموظفين الميدانيين تعويضاً مناسباً عن ظروف العمل الخطرة والمرهقة نفسياً والصعبة في البعثات.

١٧ - وقد شددت الإدارة مراراً وتكراراً على أهمية التعويض المناسب ومراعاة ما يتعرض له جميع أفراد بعثات حفظ السلام من مخاطر ذات صلة بواجباتهم. ومن هذه المخاطر العمل في مناطق بالغة الخطورة والمخاطر الصحية والظروف المناخية البالغة الشدة والافتقار إلى الخدمات الأساسية والإحساس الشديد بالعزلة. وثمة حاجة إلى تحسين شروط الخدمة بصورة ملموسة سواء أكان ذلك بتقديم الخدمات الطبية المناسبة أو توافر السلع و/أو تحسين السكن والبنية الأساسية. وإذا أرادت المنظمة اجتذاب أكثر الأفراد كفاءة واستبقاءهم، فعليها عندئذ تقديم تعويض مالي إضافي تقديراً للإخلاص في الخدمة في ظروف غير مواتية.

التوصية ٤: كنتيجة طبيعية لهذا الاستعراض لنظام مقار العمل الأساسية، ينبغي للأمين العام أن يستنبط سياسة جديدة فيما يتعلق بتنقل موظفي فئة الخدمة الميدانية وتناوبهم، وأن يقترح هذه السياسة على الجمعية العامة في دورتها الثامنة والخمسين. وينبغي، على وجه الخصوص، إعادة النظر في عملية تحديد نوع مقار العمل بأنها عائلية أو غير عائلية، بالتشاور مع شعبة الإدارة الميدانية والنقل والإمداد، ومكتب إدارة الموارد البشرية، ومكتب منسق الأمم المتحدة للشؤون الأمنية، وذلك مع مراعاة ما يلي:

(أ) ضرورة التقليل إلى أدنى حد من حالات تفريق شمل الأسر، والعمل على إيجاد الأوضاع الملائمة لرفاهها؛

على تأثيرات مهمة من حيث الميزانية وربما سياسية فحسب، بل لعله لا يحدث التأثير المرغوب فيه في "البعد الإنساني" من الحياة في الخدمة الميدانية، لا سيما فيما يخص أفراد الأسرة. وتستدعي جميع الخيارات تحليلاً دقيقاً يشمل تقدير ما تنطوي عليه من تكاليف.

١٤ - ولذلك فإن الإدارة تقترح عوضاً عن تعيين نيويورك مركز عمل إداري لفئة الخدمة الميدانية الجديدة، البحث في إمكانية وضع عمليات حفظ السلام في إطار الممارسة التي تتبعها بعض وكالات الأمم المتحدة والمتمثلة في إنشاء مركز عمل أصلي إداري في مركز عمل قائم أو في بلد آخر مجاور في المنطقة. ويتميز هذا الاقتراح بأنه يأخذ في الحسبان الصعوبات التي يواجهها الموظفون الميدانيون الذين ليس لهم مركز عمل أصلي (المعينين في البعثات) كما أن جميع الموظفين سيستفيدون من إقامة عائلاتهم في مركز عمل ثابت في بلد آخر أو في بلد يختارونه مما يتيح للأسرة قاعدة آمنة طوال مدة الخدمة في البعثة ويسر لم شمل الأسر.

١٥ - ورغم أن هناك اتفاقاً عاماً فيما يبدو بشأن التوصية الداعية إلى أن تكون استحقاقات موظفي الخدمة الميدانية مماثلة لاستحقاقات فئات الموظفين الأخرى، فإن الإدارة تهتم في المقام الأول بتحقيق التجانس في شروط الخدمة وتبسيط إدارة استحقاقات جميع الموظفين العاملين في الميدان. ويكمن الهدف في الأخذ مأخذ الجد أي جهد يهدف إلى تحسين وتوحيد وتبسيط شروط خدمة الموظفين الميدانيين، بما في ذلك الصكوك التعاقدية وتدابير الأجور بغية تقليل درجة التباين في الأجور والفوائد بين الموظفين الذين تقتصر خدمتهم على بعثة محددة والموظفين المكلفين بمهام محددة.

١٦ - وتواصل إدارة عمليات حفظ السلام العمل مع جميع الأطراف المعنية ومن بينها مكتب إدارة الموارد البشرية والوكالات الشريكة في النظام الموحد للأمم المتحدة ولجنة

(ب) الاعتبارات المالية؛

٢٠ - توافق الإدارة على هذا التفويض، وقد تم، فور إصدار التوجيهات والتعليمات والمبادئ التوجيهية الإدارية، إعداد نماذج واستمارات موحدة ونُفذت برامج للتدريب وأنشئت آليات للرصد، بما في ذلك استحداث وسائل للتجهيز الإلكتروني ووصلات بينية مع نظام المعلومات الإدارية المتكاملة. ورغم أن الإدارة تحبذ جعل خدمات الموظفين قريبة ممن يستفيدون منها، فإنه ينبغي التمييز بين تفويض السلطات وما يصاحب ذلك من عمليات تتعلق بالمساءلة، واللامركزية. وإضافة إلى ذلك، وعوضاً عن تفويض السلطات بشأن مجموعة محددة من الموظفين (موظفو الخدمة الميدانية)، تعكف إدارة عمليات حفظ السلام في الوقت الراهن على تحديد الاستحقاقات والفوائد المحددة التي ستفوض سلطة معالجتها إلى الميدان.

(ب) تعديل إجراءات ومعايير تعيين موظفي الخدمة الميدانية وترقيتهم لتتماشى مع الإجراءات والمعايير السارية حالياً على موظفي فئة الخدمات العامة وموظفي الفئة الفنية.

٢١ - تستند ترقية موظفي الخدمات العامة والموظفين المهنيين، باستثناء الترقية إلى الرتبة ع - ٤، على نظام إدارة الشواغر. فحينما تشغر وظائف، يتقدم الموظفون بطلبات لشغلها ويجري اختيارهم من خلال عملية تنافسية. واتباع هذا النهج غير ممكن في حالة ترقية موظفي الخدمة الميدانية، إذ ينبغي أن يكونوا في أماكن عملهم في وقت قصير عندما تبرز الحاجة إليهم، أي عندما تصبح الوظائف شاغرة. وإضافة إلى ذلك، فإن هذه الوظائف قد لا تكون متاحة لأمد طويل. وفوق ذلك على موظفي فئة الخدمات العامة أن يجتازوا امتحان الانتقال من فئة الخدمة العامة إلى الفئة المهنية.

(ج) الممارسات المتبعة في منظمات الأمم المتحدة الأخرى.

١٨ - واستطراداً على التعليقات الواردة في التوصية ٣ أعلاه، يبدو أن ثمة اتفاق عام مع التوصية الداعية إلى إعادة النظر في عملية تحديد مراكز العمل التي يسمح فيها للموظف باصطحاب أسرته وتلك التي لا يسمح له فيها بذلك. وسيناقش مكتب إدارة الموارد البشرية وإدارة عمليات حفظ السلام ومنسق شؤون الأمن في الأمم المتحدة هذه المسألة، إذ أن النظام الحالي ينطوي على عراقيل من الناحية الإدارية ويفاقم أوجه التباين في المرتبات والبدلات الممنوحة لمختلف فئات الموظفين العاملين في الميدان.

١٩ - وأما بشأن سياسة التناوب، فإن التغييرات المذكورة آنفاً في دائرة إدارة شؤون الموظفين ودعمهم، ستمكن إدارة عمليات حفظ السلام من التخطيط لموظفي الخدمة الميدانية وإدارتهم وتدريبهم وتوظيفهم على نحو أكثر شفافية وانتظاماً. وتجدر الإشارة إلى أن تناوب الموظفين سيكون في جميع الحالات رهناً باحتياجات التشغيل. بيد أن هناك اتفاق على إقامة الصلة بين التخطيط لتعاقب الموظفين وتحديد أوجه النقص في المهارات في شتى المجموعات المهنية.

التوصية ٥: ينبغي لإدارة شؤون موظفي الخدمة الميدانية أسوةً بغيرهم من الموظفين المعيّنين بمقتضى السلسلة المتويزة من النظامين الإداري والأساسي للموظفين. وينبغي، على وجه الخصوص:

(أ) تفويض البعثات الميدانية مزيداً من السلطة للموافقة على استحقاقات موظفي الخدمة الميدانية وتجهيزها.

داخليين مؤهلين لشغل الوظائف المعلن عنها للمرشحين الخارجيين في الرتبة ف - ٣ والرتبة ف - ٤ التي أنشئت استجابة لتقرير فريق الأمم المتحدة المعني بعمليات السلام.

٢٤ - وبشأن التوصية المتعلقة بإجراءات ومعايير توظيف موظفي الخدمة الميدانية وترقيتهم، اتخذت دائرة إدارة شؤون الموظفين ودعمهم خطوات أولية نحو إقامة نظام لتوظيف وترقية جميع الموظفين العاملين في الميدان. ونظرا لأن سياسة المنظمة في هذا الصدد توشك أن تتغير في إطار إصلاح إدارة الموارد البشرية، فإن إدارة عمليات حفظ السلام تعمل في تعاون وثيق مع مكتب إدارة الموارد البشرية لكفالة اتساق سياساتها وإجراءاتها الميدانية مع السياسات والإجراءات المطبقة على موظفي الخدمة العامة والموظفين الفنيين في المقر، مع الحفاظ على ما يلزم الإدارة من مرونة لتعيين الموظفين على وجه السرعة.

(ج) ينبغي بذل جهود محددة في سبيل تحسين التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي داخل فئة الخدمة الميدانية، وخاصة في رتبها العليا. وينبغي أن تتخذ الأمانة العامة فورا التدابير المبينة في الفقرات (أ) و (ب) و (ج) أعلاه، بغض النظر عن نتائج عمليات الاستعراض المقترحة في التوصيات من ١ إلى ٤.

٢٥ - ونظرا للخلفية التاريخية لتعيين موظفي الخدمة الميدانية (انظر، على سبيل المثال، A/57/78، الفقرات ١ و ١٢ و ١٥) فإن التغيير الأصلي هو "الرجال العازبين الذين يتمتعون بصحة بدنية جيدة وتتراوح أعمارهم بين ٢٢ و ٣٠ عاما ولديهم المعارف التقنية الأساسية اللازمة ويفضل أن تكون لديهم تجربة عسكرية"، ومع مراعاة تجميد التعيين المعمول به بالنسبة لهذه الفئة منذ عام ١٩٩٣، فإن البيانات بشأن التوازن الجنساني بين موظفي الخدمة الميدانية الحاليين

٢٢ - ويشكل تحديد الوظائف الميدانية التي تكون هناك حاجة لها في الرتبة الفنية حتى وإن كان يشغلها في الوقت الراهن موظفون من فئات أخرى، جزءا من العمل الذي تعكف عليه إدارة عمليات حفظ السلام في إطار دراسة الموظفين العاملين في الوقت الراهن ومهامهم. وترى الإدارة أنه ينبغي، عوضا عن تحقيق الاتساق بين استحقاقات موظفي الخدمة الميدانية واستحقاقات فئات الموظفين الأخرى، ينبغي مساوقة مستوى الوظائف التي يشغلها موظفو الخدمة الميدانية مع تلك التي تشغلها فئات أخرى من الموظفين، بما في ذلك وظائف الفئة الفنية. وهذا يعني أنه إذا قام موظف بمهام من المستوى الفني في وظيفة أحتير لها على أساس مؤهلاته وخبرته، وجب تعيين هذا الموظف في الفئة الفنية أو تحويله إليها. وعلى نفس الشاكلة، ينبغي أن يُحول موظفو فئة الخدمة الميدانية الذين يؤدون واجبات من المستوى الفني في البعثات الميدانية، في رتبة إشرافية أو رتبة إدارية وسيطة في كثير من الأحيان، إلى الفئة الفنية. وسيستعرض مكتب إدارة الموارد البشرية وإدارة عمليات حفظ السلام هذه المسائل، مع مراعاة السياسات المتبعة في الوقت الراهن لترقية الموظفين غير الفنيين وتعيين الموظفين غير الفنيين السابقين في الرتبة الفنية.

٢٣ - وفيما يتعلق بالتأثيرات الناجمة عن إلغاء الوظائف الخاصة بالخدمة الميدانية والاستعاضة عنها بوظائف فنية أو في فئة الخدمات العامة وتحقيق الاتساق في المعايير والإجراءات المتبعة لتعيين موظفي الخدمة الميدانية وتوظيفهم وترقيتهم مع رصيفاتها المطبقة على الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة (انظر A/57/78، الفقرة ٦٠) تجدر الإشارة إلى أن الموظفين المؤهلين في الرتبة خ م - ٦ و خ م - ٧ يمكن أن ينظر في شغلهم شواغر داخلية حينما لا يوجد مرشحون داخليون مؤهلون في الرتبة الفنية (انظر ST/AI/360/Rev.1 و Corr.1، الفقرة ١٢). وإضافة إلى ذلك فإنهم يعتبرون مرشحين

التوصية ٧: ينبغي للأمين العام، تنفيذاً للتوصيات من ١ إلى ٦، أن يكرس قدراً وافياً من الموارد (تعيين موظفين اثنين من الفئة الفنية على أساس متفرغ لمدة ١٨ شهراً في إدارة عمليات حفظ السلام) لإصلاح الخدمة الميدانية

٢٧ - ورغم الاتفاق مع هذه التوصية من حيث المبدأ، تجدر الإشارة إلى أن شعبة الإدارة الميدانية والنقل والإمداد مكرسة، في وجه من الوجوه، للعمل المتعلق بالإصلاح. وعلى نحو ما يتبين من هذا التقرير وما ورد في تقارير سابقة، ترتبط مهمة إصلاح فئة الخدمة الميدانية بجميع الأنشطة الأخرى للدائرة مثل إعداد نماذج للبعثات وإعداد الخصائص العامة للوظائف وحصر المهارات وتقييم احتياجات التدريب وإعداد برامج التدريب وتنفيذها ومراجعة شروط خدمة الموظفين الميدانيين. ولذلك فإن من الصعب تخصيص موظفين اثنين من الفئة المهنية للعمل على أفراد في الإصلاح وحده. ومن الواضح أن الحاجة ستبرز لتكليف عدد من الموظفين بصياغة مقترح شامل في هذا الشأن في مرحلة لاحقة بعد أن يتم استعراض خصائص الموظفين الميدانيين، وعلى وجه الخصوص عند إعداد التقرير المقدم إلى الجمعية العامة.

لا تدعو إلى الاستغراب إلا قليلاً. ومع أن وظائف البعثات الميدانية لا تخضع للتوزيع الجغرافي، فإن إدارة عمليات حفظ السلام تلتزم، طالما سمحت احتياجات التشغيل بذلك، بتحسين التوزيع الجغرافي والتوازن الجنساني بين الموظفين الميدانيين.

التوصية ٦: ينبغي للأمين العام، بالتشاور مع شعبة الإدارة الميدانية والنقل والإمداد، ومع نقابة موظفي الخدمة الميدانية ومكتب إدارة الموارد البشرية، وبعد استعراض ممارسات منظمات الأمم المتحدة الأخرى، أن يقترح عدداً من التدابير الرامية إلى التخفيف مما يتعرض له موظفو الخدمة الميدانية وأفراد أسرهم من مُنْغَصَات. ويمكن أن تتضمن هذه التدابير تعيين مستشارين لإسداء المشورة في جميع عمليات حفظ السلام.

٢٦ - توافق الإدارة موافقة تامة على توسيع نطاق نظام مستشاري الموظفين واستخدامه وتطبيقه في البعثات الميدانية حسبما اتفق عليه أيضاً في الدورة الخامسة والعشرين للجنة تنسيق إدارة شؤون الموظفين. بيد أنه ينبغي على المنظمة أن تطبق سياسات وممارسات أخرى لتهيئة ظروف عمل تتيح قدراً أكبر من الاستقرار وتكون أفضل بالنسبة للعائلات مثل تحسين فرص توظيف الزوج ومبادرات رعاية الأطفال والمسنين وتوفير مستشارين بشأن سوء استخدام المخدرات والكحول وأمناء المظالم وتقديم المساعدة القانونية وتحسين نظم الراحة والاستجمام. وستدرس إدارة عمليات حفظ السلام، بالتشاور مع مكتب إدارة الموارد البشرية والشركاء الآخرين، هذه المسائل سعياً لتحسين ظروف العيش والعمل للموظفين الميدانيين.