

Distr.: General
7 November 2018
Arabic
Original: English



الدورة الثالثة والسبعون
البند ١٤١ من جدول الأعمال
إدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولا - مقدمة

١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقارير الأمين العام الخمسة التالية عن إدارة الموارد البشرية:

(أ) تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/73/79)؛

(ب) تكوين الأمانة العامة: الموظفون المقدمون دون مقابل والموظفون المتقاعدون والخبراء الاستشاريون وفرادى المتعاقدين (A/73/79/Add.1)؛

(ج) الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية للفترة ٢٠١٩-٢٠٢١: بناء الأمم المتحدة أكثر فعالية وشفافية وخضوعا للمساءلة (A/73/372)؛

(د) استعراض عام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠١٨ (A/73/372/Add.1)؛

(هـ) تقييم نظام النطاقات المستصوية (A/73/372/Add.3).

٢ - واجتمعت اللجنة الاستشارية، أثناء نظرها في هذه التقارير، بممثلين عن الأمين العام قدموا لها معلومات وتوضيحات إضافية اختُتمت بردود خطية وردت في ٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨.

٣ - وفي هذا التقرير، تقدم اللجنة الاستشارية ملاحظاتها بشأن تكوين الأمانة العامة وما يتصل بذلك من تحليل للاتجاهات في الفرع الثاني. ويركز الفرع الثالث على تعليقات اللجنة وتوصياتها في



ما يتعلق باقتراحات الأمين العام الواردة في الفقرة ١٥٠ من تقريره عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠١٨. ويتضمن الفرع الرابع من هذا التقرير مناقشةً للاستراتيجية العالمية للموارد البشرية للفترة ٢٠١٩-٢٠٢١ التي اقترحها الأمين العام، وللمسائل ذات الصلة في إطار إدارة الموارد البشرية. ويتضمن الفرع الخامس تعليقات اللجنة على تقرير الأمين العام عن تقييم نظام النطاقات المستصوبة.

٤ - وسترد ملاحظات اللجنة الاستشارية وتوصياتها بشأن المسائل ذات الصلة الواردة في تقرير الأمين العام عن التنقل (A/73/372/Add.2) والتعديلات على النظامين الأساسي والإداري للموظفين (A/73/378)، في تقارير منفصلة. وإضافة إلى ذلك، قدمت اللجنة في تقريرها المؤرخ ١٨ تموز/يوليه ٢٠١٨ (A/73/183) تعليقات وتوصيات بشأن تقرير الأمين العام عن ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل، من ١ تموز/يوليه إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ (A/73/71) وعن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/73/89).

ثانياً - تكوين الأمانة العامة

٥ - قُدم تقرير الأمين العام عن الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/73/79)، الذي يغطي الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، عملاً بقرارات شتى صادرة عن الجمعية العامة بشأن إدارة الموارد البشرية كان آخرها القرارات ٢٣٤/٦٦ و ٢٥٥/٦٧ و ٢٥٢/٦٨ و ٢٦٣/٧١ و ٢٥٤/٧٢. ويعرض التقرير معلومات ديمغرافية عن موظفي الأمانة العامة على الصعيد العالمي الذين بلغ عددهم الإجمالي ١٠٥ ٣٨ موظفين في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. وتعرض إضافة التقرير معلومات ديمغرافية عن الأشخاص المستعان بهم كموظفين مقدمين من الحكومات دون مقابل، وعن الموظفين المتقاعدين، والخبراء الاستشاريين، وفرادى المتقاعدين، لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧. وخلال هذه الفترة، كان عدد الأشخاص المستعان بهم ضمن هذه الفئات على النحو التالي: ٨١٢ ٤ موظفاً مقدماً دون مقابل، و ٣٦٢ ١ موظفاً متقاعدًا و ٩٥٨ ٢٧ من الخبراء الاستشاريين وفرادى المتقاعدين (A/73/79/Add.1، الموجز).

تحليل الاتجاهات

٦ - شددت اللجنة الاستشارية في مناسبات عدة، رغم تنويعها ببعض التحسن في عرض الإحصاءات المتعلقة بالاتجاهات، على ضرورة التوسع في تحليل الاتجاهات، بما في ذلك تحديد أسباب الأنماط الديمغرافية المختلفة المتعلقة بالموظفين، ولا سيما تلك التي نشأت منذ صدور تقرير السنة السابقة، وذلك بغية مساعدة الجمعية العامة في فهم معنى البيانات والجداول الإحصائية^(١).

٧ - وفيما يتعلق بالاتجاهات التي يمكن تبيانها من البيانات الواردة في أحدث تقرير (انظر A/73/79، الجدول ٢)، يشير الأمين العام إلى أنه على مدى ٣,٥ سنوات، من ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧: (أ) زاد عدد موظفي الأمانة العامة والكيانات المتصلة بها في منظومة الأمم

(١) انظر A/67/545، الفقرة ١٣٨؛ A/68/523، الفقرة ٥؛ A/69/572، الفقرة ١٢٨؛ A/70/764، الفقرة ٤٨؛ و A/72/558، الفقرة ٦.

المتحدة بنسبة ١,٣ في المائة من ٧٤ ٩٦٠ إلى ٧٥ ٩٠٣؛ (ب) انخفض عدد موظفي الأمانة العامة بنسبة ٨ في المائة من ٤١ ٤٢٦ إلى ٣٨ ١٠٥، ويعزى هذا الانخفاض في معظمه إلى أوجه الانخفاض في مستويات الملاك الوظيفي للعمليات الميدانية التي قُصص حجمها أو أُغلقت؛ (ج) في الأمانة العامة، زادت نسبة موظفي الأمانة العامة في الفئة الفنية والفئات العليا نسبةً إلى مجموع الموظفين من ٣٠ في المائة إلى ٣٣ في المائة، في حين انخفضت نسبة الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها من ٦٠ في المائة إلى ٥٧ في المائة؛ (د) زادت نسبة الموظفين بموجب تعيينات دائمة أو مستمرة مقارنةً بمجموع الموظفين من ١٧ في المائة إلى ٢٦ في المائة، في حين انخفضت نسبة الموظفين بموجب تعيينات محددة المدة من ٧٨ في المائة إلى ٦٧ في المائة؛ (هـ) زادت النسبة الإجمالية من الموظفين مقارنةً بالعدد الإجمالي للموظفين من ٣٤,١ في المائة إلى ٣٥,٩ في المائة، من ضمنها نسبة منخفضة إلى حد كبير للعمليات في العمليات الميدانية (٢٢,٣ في المائة) مقارنةً بالعمليات غير الميدانية (٤٨,٤ في المائة)؛ (و) ارتفع متوسط عمر موظفي الأمانة العامة من ٤٣,٨ سنة إلى ٤٥,١ سنة (انظر أيضا الفقرات ١٣-١٥ أدناه)؛ (ز) ارتفع عدد موظفي الأمانة العامة المشمولين بمبدأ التوزيع الجغرافي بنسبة ٦ في المائة، من ٢ ٩٠١ إلى ٣ ٠٧٤؛ (ح) انخفض عدد الدول الأعضاء التي تقع ضمن النطاق المستصوب للتمثيل في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي (انظر أيضا الفقرات ١٠-١٢ أدناه) بنسبة ١٤ في المائة، من ١٢٠ إلى ١٠٣؛ و (ط) ارتفع متوسط مدة الخدمة في الأمانة العامة من ٧,٢ سنوات في عام ٢٠١٤ (انظر A/69/292، الجدول ١٢) إلى ٨,٤ سنوات في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ (انظر A/73/79، الجدول ١٣).

٨ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن الاتجاهات المبينة في التقرير الحالي بشأن تكوين ملاك موظفي الأمانة العامة، لا تزال إلى حد كبير على حالها مقارنة بتلك المذكورة في تقريرين سابقين (انظر A/71/557، الفقرة ١٠٥ و A/72/558، الفقرة ٧). وتلاحظ اللجنة مع القلق أن أحدث التقارير عن إدارة الموارد البشرية تتضمن القليل من المعلومات التحليلية التي تتناول العلاقة بين ما تُحدد من اتجاهات وما تمثله من تحديات مستمرة أو ناشئة في التوظيف، من جهة، والإجراءات المحددة المقترح اتخاذها، من جهة أخرى (انظر الفقرتين ٣٢ و ٦١ أدناه). وفي هذا الصدد، ترى اللجنة أن من المفيد توفير مزيد من التفاصيل التحليلية بشأن ظهور الاتجاهات الجديدة، مثل الانخفاض في عدد موظفي الأمانة العامة، والآثار المترتبة على ذلك.

٩ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أيضا أن هذين هما التقريران الأولان للأمين العام اللذان يوردان بيانات عن تكوين الأمانة العامة على أساس السنة التقويمية، في أعقاب تأييد الجمعية العامة الاقتراح الداعي إلى تغيير الفترة المشمولة بالتقرير لإتاحة الوقت الكافي لتحليل البيانات (انظر القرار ٢٦٣/٧١، الفقرة ٣؛ انظر أيضا A/71/557، الفقرة ١٠٢ و A/72/558، الفقرة ٤). وتشير اللجنة إلى أنها أكدت، رغم عدم اعتراضها على التغيير المقترح في دورة تقديم التقارير، أن تعديل دورة تقديم التقارير لن يحسن في حد ذاته الجودة التحليلية للتقرير (انظر A/71/557، الفقرة ١٠٣). وتشير اللجنة إلى توصياتها بشأن الجودة التحليلية للتقرير (انظر A/71/557، الفقرتان ١٠٣ و ١٠٨ و A/72/558، الفقرة ٨) وتشير مجدداً إلى أن التقارير عن تكوين الأمانة العامة تضمنت تحليلاً محدوداً للاتجاهات ولضرورة فهم الأسباب الكامنة وراءها وذلك بهدف اتخاذ التدابير التصحيحية وإدخال التحسينات السياسية. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة من الأمين العام أن يقدم تحليلاً أكثر

تفصيلا ومغزى للاتجاهات ولأسبابها في التقارير المقبلة عن تكوين الأمانة العامة، مع الإشارة إلى الإجراءات التصحيحية اللازمة لمعالجة المشاكل، حسب الاقتضاء.

التمثيل الجغرافي

١٠ - يشير الأمين العام إلى أن عدد الدول الأعضاء التي تقع ضمن النطاق المستصوب انخفض بنسبة ١٤ في المائة بين عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٧ من ١٢٠ إلى ١٠٣ (انظر الفقرة ٧ (ح) أعلاه). وفي الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، عُيِّنَ ١٦٨ موظفا في وظائف بالأمانة العامة خاضعة للتوزيع الجغرافي بينها ٥٤ تعيينا لموظفين من بلدان ممثلة تمثيلا زائدا (انظر A/73/79، الفقرة ٤٤ والجدول ٢٦). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن عددا كبيرا من الدول الأعضاء قريب من المستوى الأدنى لنطاقها المستصوب وعرضة للانزلاق إلى فئة البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا (المرجع نفسه، المرفق، الجدول ٢-ألف). وأبلغت اللجنة، عند الاستفسار، بأن وحدة الاتصال بمكتب إدارة الموارد البشرية كانت تتصل دوريا بالدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا لتقديم الدعم بأنشطة الاتصال والدعوة.

١١ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى ما ورد في الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة بأن تراعى على النحو الواجب أهمية تعيين الموظفين من أوسع نطاق جغرافي ممكن. وتلاحظ اللجنة أن نظام النطاقات المستصوبة، الذي أنشئ عام ١٩٦٠، والذي يقيس التقدم المحرز نحو تحقيق التوزيع الجغرافي العادل على صعيد موظفي الأمانة العامة لا يزال عاجزا عن ضمان شمول جميع الدول الأعضاء ضمن النطاق المستصوب (انظر قرار الجمعية العامة ١٥٥٩ (د-١٥)، الفقرة ١). وتشير اللجنة إلى أن الجمعية دعت في القرار ٢٦٣/٧١ (الفقرتان ٩ و ١٧) إلى تحقيق توزيع جغرافي عادل في الأمانة العامة.

١٢ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية مع القلق أن عدد الدول الأعضاء من الفئات غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا أخذ في الازدياد منذ عام ٢٠١٤، وأن عددا من الدول الأعضاء معرض لإمكان العودة إلى الفئة الناقصة التمثيل. لذا، توصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة من الأمين العام أن يقوم بخطوات محددة لمواجهة التحدي المتمثل في تحقيق التمثيل الجغرافي العادل في الأمانة العامة وبأن يقدم المعلومات المتعلقة بذلك إلى الجمعية في دورتها الرابعة والسبعين (انظر أيضا الفقرتين ٦١ و ٨٢ أدناه).

شيخوخة الموظفين وتجديد شباب الأمانة العامة

١٣ - يشير الأمين العام إلى أن متوسط عمر موظفي الأمانة العامة ارتفع من ٤٣,٨ سنة إلى ٤٥,١ سنة (انظر الفقرة ٧ (و) أعلاه) بين ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. وتذكر اللجنة الاستشارية بأن تحليلا أوليا يتصل بهذا الاتجاه أُدرج في أحد تقاريرها السابقة عن تكوين الأمانة العامة (انظر A/71/557، الفقرات ١٠٦-١٠٨).

١٤ - ووفقا لتقرير الأمين العام، انخفض عدد الوظائف من الرتبين ف-١ و ف-٢ من ١٣٧٣ إلى ١٣١٥ بين عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٧ (انظر A/69/292، الجدول ٨ و A/73/79، الجدول ٨). وتشير اللجنة الاستشارية أيضا إلى تعليقاتها بشأن الميزانيات المقترحة المتعاقبة وإلى تقاريرها عن إدارة الموارد البشرية التي تناولت الأثر السلبي الذي يتركه خفض عدد وظائف الموظفين المبتدئين من

الفئة الفنية على قدرة المنظمة على اجتذاب وتطوير المواهب الشابة في جهودها الرامية إلى تجديد شباب المنظمة^(٢).

١٥ - وتؤكد اللجنة الاستشارية مجددا قلقها إزاء انخفاض عدد وظائف الموظفين المبتدئين من الفئة الفنية والأثر السلبي الذي سيجتري على ذلك من حيث تحقيق الأهداف الهامة للموارد البشرية، بما فيها تجديد شباب الأمانة العامة والتوازن الجغرافي، فضلا عن فرص الارتقاء الوظيفي (انظر أيضا A/71/557، الفقرة ٤١). وتوصي اللجنة الاستشارية بإدراج مزيد من التحليلات والتوصيات المتعلقة بإيجاد حلول طويلة الأجل لهذه المسألة في تقرير الأمين العام لتتضمن فيها الجمعية العامة خلال دورتها الرابعة والسبعين (انظر أيضا الفقرة ٨٢ أدناه).

الاستعانة بالموظفين المتقاعدين

١٦ - يشير الأمين العام في تقريره إلى أن الأمانة العامة استعانت بـ ٢٠٣ من المتقاعدين خلال فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، وهو ما يمثل زيادة مقارنتاً بالمتقاعدين الـ ١٣٣ الذين استعنت بهم في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ والمتقاعدين الـ ١٩٣ الذين استعنت بهم في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. وكانت إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات الكيان الرئيسي الذي استعان بخدمات ما مجموعه ٥٢٨ موظفا متقاعدا خلال فترة السنتين. وإضافة إلى ذلك، استُعين بـ ٩٣ موظفا سابقا غير متقاعد في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، في حين احتُفظ بـ ٧٩ موظفا تخطوا سن التقاعد. وفي المجموع، عمل هؤلاء المتقاعدين والموظفين السابقين غير المتقاعدين والموظفين الذين جرى استبقاؤهم بعد تخطيطهم سن التقاعد ٢١٥ ٧٤٢ يوما أي ما متوسطه ١٥٨ يوم عمل للشخص الواحد على مدى فترة السنتين. ويشير الأمين العام أيضا إلى أن ٦٦٦ موظفا متقاعدا استُعين بهم بصفة خبراء استشاريين أو أفراد متقاعدين (انظر A/73/79/Add.1، الجدول ٥ و ٩ و ٢٦). ويرد مزيد من التعليقات بشأن الاستعانة بالمتقاعدين في الفقرات ٤٤-٤٧ أدناه.

التعيينات في المناصب العليا

١٧ - استنادا إلى تقرير الأمين العام، كان ما مجموعه ١٥٠ من موظفي الأمانة العامة يعملون برتبة وكيل أمين عام وأمين عام مساعد^(٣) في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ (انظر A/73/79، الجدول ٨) مقابل ١٥٩ و ١٦٦ موظفا كانوا يعملون بمرتبتين في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٧ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦، على التوالي. ورغم تنويه اللجنة الاستشارية بانخفاض عدد هؤلاء الموظفين على مدى فترتين متعاقبتين، فهي تشير إلى أن عدد الموظفين العاملين بمرتبتين كان يبلغ ١٤٣ في عام ٢٠١١ (انظر A/71/557، الفقرة ١١٢). وترى اللجنة أن الاتجاه السائد في عدد كبار الموظفين ينبغي أن ينظر إليه في سياق الانخفاض المطرد في العدد الإجمالي لموظفي الأمانة العامة على مدى السنوات الأخيرة (انظر الفقرة ٧ (ب) أعلاه و A/73/79، الشكل الأول). وعلاوة على ذلك، أُبلغت اللجنة، عند الاستفسار، بأنه رغم عدم شمول معايير تصنيف الوظائف مناصب أعلى من الرتبة مد-٢ فإن مبادئها طُبقت في تقييم وظائف برتبة أمين عام مساعد ووكيل أمين عام. وقد شمل ذلك استعراضا لما يلي:

(٢) انظر A/66/7، الفقرة ٨٦، و A/68/7، الفقرتين ٨٦ و ٨٧، و A/69/572، الفقرة ١٠٥، و A/71/557، الفقرة ٤١، و A/72/558، الفقرة ١٣.

(٣) تشمل الوظائف الثابتة والمؤقتة من جميع مصادر التمويل (انظر مرفق هذا التقرير).

(أ) طبيعة العمل، انطوى على تحليل تركيز العمل ونطاقه؛ (ب) البيئة التمكينية، شمل السياق التنظيمي والتعرض الوظيفي/العمل؛ (ج) الشراكات، بما في ذلك الالتزامات والتقاء المصالح؛ و (د) النتائج من حيث أثر العمل المضطلع به، والأدوار القيادية والإجراءات المتخذة.

١٨ - مع أن اللجنة الاستشارية تقرر بانخفاض عدد موظفي الفئات العليا مقارنةً بالفترتين المشمولتين بالتقريرين السابقين، فإنها تؤكد مجدداً الحاجة المستمرة إلى رصد "شكل" المنظمة عموماً وضمان أن تنطوي أي مقترحات مقبلة لإنشاء مناصب عليا على إجراء استعراض كاف وواف للمهام والهياكل القائمة من أجل التقليل إلى أدنى حد من أي تداخل محتمل في المسؤوليات الوظيفية على المستويات العليا للمنظمة (انظر A/71/557، الفقرة ١١٤). وعلاوة على ذلك، ما زال ينبغي مراعاة مبادئ معايير تصنيف الوظائف عند اقتراح وظائف برتبي وكيل أمين عام وأمين عام مساعد، ولا سيما في ما يتعلق بالوظائف بدوام كامل، للتأكد من أن هذه الوظائف مصنفة برتب تتناسب مع مستويات المسؤولية وأعباء العمل الملقة على عاتق شاغليها.

مصادر تمويل الوظائف الثابتة والوظائف المؤقتة في الأمانة العامة

١٩ - عند الاستفسار، زُودت اللجنة الاستشارية بمعلومات عن مصادر تمويل الموظفين الـ ١٠٥ ٣٨ الذين كانوا يعملون في الأمانة العامة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، مبنية بحسب الفئة والرتبة (انظر المرفق). وتلاحظ اللجنة من المعلومات المقدمة أن ٤٩٩ ١٤ وظيفة كانت ممولة من الميزانية العادية و ٨٠٤ ١٥ من اشتراكات مقررة أخرى و ٦٢٦ ٥ من موارد خارجة عن الميزانية. وإضافة إلى ذلك، كان برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يتولى إدارة شؤون ١٧٦ ٢ موظفاً. ولم يكن قد جرى بعد تأكيد مصادر تمويل تلك الوظائف في هذه المرحلة. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة من الأمين العام أن يضمن تقاريره المقبلة عن إدارة الموارد البشرية معلومات عن مصادر تمويل كل وظائف الأمانة العامة وعمما يتصل بها من اتجاهات على مر الزمن.

التوصية

٢٠ - يرد عرض للإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها في الفقرة ٥٥ من تقرير الأمين العام المعنون "تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين" (A/73/79) وفي الفقرة ٣١ من تقرير الأمين العام المعنون "تكوين الأمانة العامة: الموظفون المقدمون دون مقابل والموظفون المتقاعدون والخبراء الاستشاريون وفرادى المتعاقدين" (A/73/79/Add.1). توصي اللجنة الاستشارية، رهنا بملاحظاتها وتوصياتها الواردة في الفرع الثاني من هذا التقرير، بأن تحيط الجمعية العامة علماً بتقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/73/79 و A/73/79/Add.1).

ثالثاً - استعراض عام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠١٨

٢١ - يتضمن تقرير الأمين العام (A/73/372/Add.1) مستجدات مبادرات إصلاح إدارة الموارد البشرية منذ الدورة الحادية والسبعين للجمعية العامة. وترد معلومات عن التقدم المحرز والتوصيات المقترحة في الفرع الثاني من التقرير، وهي تغطي مجالات السياسات وشروط الخدمة، وإدارة المواهب، وإدارة الأداء، والتعلم والتطوير الوظيفي، وصحة الموظفين ورفاههم.

٢٢ - وعلى وجه الخصوص، يقدم التقرير معلومات عن جهود التبسيط والترشيح الجارية في ما يتعلق بإطار السياسة العامة. وشرعت الأمانة العامة في استعراض شامل لإطار السياسة العامة في المنظمة، في شراكة مع صناديق الأمم المتحدة وبرامجها. ويشار إلى أن الإطار المنقح سيتضمن، عند استكماله، سياسات مبسطة ورشيدة لإدارة الموارد البشرية على نحو استراتيجي. ويرد أيضاً في هذه العملية الاستعراض الشامل الأول منذ عام ١٩٤٧ للمجموعة الكاملة من النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، الذي أفضى إلى تقديم تقرير الأمين العام عن التعديلات على النظامين الأساسي والإداري للموظفين (A/73/378). وتستصدر ملاحظات اللجنة الاستشارية وتوصياتها ذات الصلة في تقرير مستقل (انظر الفقرة ٤ أعلاه). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة أنه جرى منذ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ تبسيط ١٠٢ من النصوص الإدارية المنشورة أو تحديثها أو إعادة تطويرها أو إعادة نشرها وإلغاء ٩٥ من النصوص الإدارية المنشورة التي عفا عليها الزمن وباتت غير ضرورية^(٤).

٢٣ - وترد مقترحات الأمين العام المطلوب من الجمعية العامة الموافقة عليها في الفقرة ١٥٠ من تقريره على النحو التالي:

(أ) توسيع نطاق مبدأ المساواة في المعاملة لجميع المتقدمين لشغل وظائف من الفئة الفنية من الرتبتين ف-١ و ف-٢ (غير المخصصة لبرنامج الفنيين الشباب) ومن الرتبة ف-٣ للموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها وفي فئة الخدمات الميدانية وصولاً إلى الرتبة خ م-٥^(٥) (انظر أيضاً الفقرة ٢٦ أدناه)؛

(ب) شطب عنصر "من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية" من برنامج الفنيين الشباب بما يتيح حصراً للمرشحين الخارجيين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً لشغل الوظائف الخاضعة لنظام النطاقات المستصوبة بالرتبتين ف-١ و ف-٢؛

(ج) تقليص فترة النشر الموحدة بالنسبة للشواغر الخاصة بوظائف مؤقتة محددة من ٤٥ إلى ٣٠ يوماً بالنسبة إلى وظائف الفئة الفنية والفئات العليا؛

(د) زيادة الحد الأقصى للأجر الذي يتقاضاه المتقاعدون الذين يحصلون على استحقاقات المعاشات التقاعدية إلى ما يعادل مرتب ستة أشهر عند نقطة وسط جدول المرتبات (ف-٤)، الدرجة السادسة)؛

(هـ) الموافقة على إلغاء شرط تحلي الموظفين عن وضع الإقامة الدائمة في بلد غير بلد جنسيتهم قبل تعيينهم لدى المنظمة.

(٤) انظر ST/SGB/2017/3 و ST/AI/2017/2 و ST/IC/2017/39 و ST/SGB/2018/6 و ST/AI/2018/9 و ST/IC/2018/18.

(٥) الصيغة الأولية من تقرير الأمين العام التي نظرت فيها اللجنة الاستشارية هي التالية: "(أ) توسيع نطاق مبدأ المساواة في المعاملة لجميع المتقدمين لشغل وظائف من الفئة الفنية برتبة ف-٢ (من غير وظائف برنامج الفنيين الشباب) و ف-٣ للموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها".

تكافؤ الفرص للتعين في الوظائف من الفئة الفنية المبتدئين، بما في ذلك الفرص الوظيفية المتاحة للموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها

٢٤ - تشير اللجنة الاستشارية إلى أن الأمين العام قدم في تقريره السابق عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية (A/71/323) مجموعة جديدة من الاقتراحات الرامية إلى إلغاء شروط الأهلية للتوظيف من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها إلى الفئة الفنية، الذي يتم حالياً من خلال النجاح في اجتياز امتحان برنامج الفنيين الشباب، وشطب عنصر "من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية" من برنامج الفنيين الشباب (انظر الفقرتين ٢٣ (أ) و (ب) أعلاه). وناقشت اللجنة الاستشارية الاقتراح الوارد في تقريرها ذي الصلة وأوصت بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام إجراء مزيد من التحليل للأثر المحتمل المترتب على الإلغاء المقترح لشروط اجتياز الامتحان على أهداف الموارد البشرية والإبلاغ عن ذلك في تقريره الاستعراضي المقبل (انظر A/71/557، الفقرات ٤٢-٤٤). وأيدت الجمعية العامة توصية اللجنة (انظر القرار ٢٦٣/٧١، الفقرة ٣).

٢٥ - واستجابة لطلب الجمعية العامة، يشير الأمين العام في تقريره الأخير إلى أن هذه المسألة أحيلت إلى فريق عامل تابع للجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة، ركّز على كيفية احتمال أن تؤثر المقترحات على أهداف الموارد البشرية المتمثلة في: (أ) تأمين أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة؛ (ب) تحقيق التوزيع الجغرافي العادل؛ و (ج) تحقيق التكافؤ بين الجنسين. وأجري استعراض للخبرة الأكاديمية التي يمتلكها موظفو فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها أظهر أن أغلبية مقدمي الطلبات (٦٧ في المائة) من أصل ٧٠٠٠ متقدم بطلب تم اختيارهم (من رتبة خ ع-٥ إلى رتبة خ ع-٧ ومن الرتبة خ م-٣ إلى خ م-٥) لشغل وظائف شاغرة معلن عنها في نظام إنسبيرا منذ عام ٢٠١١ كانوا حاصلين على درجة معترف بها من المستوى الأول (بكالوريوس أو ما يعادلها) ونحو ثلثهم (٣٠ في المائة) كانوا حاصلين على درجة جامعية عليا (ماجستير أو ما يعادلها أو ما فوقها) (انظر A/73/372/Add.1، الفقرات ٨٣-٨٦).

٢٦ - ويقدم الأمين العام مقترحات ماثلة في تقريره عن الاستعراض العام لإدارة الموارد البشرية (انظر A/73/372/Add.1، الفقرات ٨٢-٩٠ والفقرة ١٥٠ (أ) و (ب)). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه جرى توسيع نطاق هذا الاقتراح ليشمل الموظفين في فئة الخدمة الميدانية، وصولاً إلى الرتبة خ م-٥ (انظر A/73/372/Add.1، الفقرة ١٥٠ (أ)، و A/71/323، الفقرة ١٦٨ (أ)). وطلبت اللجنة توضيحاً بشأن نطاق الاقتراح (انظر A/73/372، الفقرة ١٦ (ي))، و A/73/372/Add.1، الفقرة ٨٢) وأبلغت بأنه يشمل الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها وفئة الخدمة الميدانية، وصولاً إلى الرتبة خ م-٥، باستثناء فئة الموظفين الفنيين الوطنيين. ومع أن فئة الموظفين الفنيين الوطنيين، استناداً إلى الأمانة العامة، متصلة بفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة، لأن الموظفين في فئة الموظفين الفنيين الوطنيين يُعيّنون محلياً، فإن هؤلاء الموظفين يؤدون مهام الفئة الفنية في سياق وطني من دون توقُّع أن يشملهم التنقل الجغرافي.

٢٧ - وترد معلومات عن خلفية شروط الأهلية للتوظيف من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها إلى الفئة الفنية في التقرير السابق للأمين العام (انظر A/71/323، الفقرات ٥٣-٥٦). وقد كان الطريق إلى استيفاء شرط الأهلية، قبل بدء العمل بامتحان برنامج الفنيين الشباب في عام ٢٠١١، يتمثل في منهجية الاختبار التي وُضعت عام ١٩٧٨ للانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية. وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن امتحان الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية اعتمد

عندما قررت الجمعية العامة، في القرارين ١٤٣/٣٣ و ٢١٠/٣٥، أن تتيح المجال لانتقال الموظفين من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية حصراً عن طريق الامتحان تنافسي للترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية. وأبلغت اللجنة كذلك أن الجمعية اتخذت هذا القرار بعدما حددت وحدة التفتيش المشتركة ودائرة التنظيم الإداري آنذ، مشاكل في الممارسة السابقة، بينها: (أ) استخدام الترقية كمكافأة للخدمة الطويلة؛ (ب) تعيين موظفين لا يملكون مؤهلات أكاديمية كافية؛ (ج) زيادة في متوسط عمر الموظفين في الفئة الفنية؛ و (د) العقوبات التي تعترض تطبيق مبدأ التوازن الجغرافي في تعيين الموظفين من البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً. وترى اللجنة، رغم إبلاغها بأن الأمانة العامة تعتقد أن أوجه القلق لم يعد لها ما يبررها، أن بعض المشاكل المشار إليها أعلاه لا تزال قائمة.

٢٨ - ووفقاً للأمين العام، أظهرت البيانات أن نحو ٢٥ في المائة من الموظفين الحاليين من الرتب خ ع-٥ إلى خ ع-٧ كانوا من دول أعضاء غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً اعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ (انظر A/73/372/Add.1، الفقرة ٨٧). وعند الاستفسار، زُودت اللجنة الاستشارية بمعلومات مفصلة تبين توزيع الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بما بحسب الجنسية في مكاتب المقر والمكاتب الموجودة خارج المقر واللجان الإقليمية. واللجنة واثقة من أن تلك المعلومات ستقدم إلى الجمعية العامة عند نظرها في هذا التقرير.

٢٩ - ولدى الاستفسار بشأن الأثر المحتمل على التمثيل الجغرافي للموظفين المترتب على السماح للموظفين من البلدان غير الممثلة أو البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً بالتقدم لوظائف من الفئة الفنية، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن الموظفين المعنيين سيصبحون مؤهلين للتقدم لوظائف معلن عنها من الرتب ف-١ إلى ف-٣ بصرف النظر عن وضع تمثيل بلدانهم. ووفقاً للأمانة العامة، من شأن ذلك أن يضع هؤلاء الموظفين على قدم المساواة مع المتقدمين الخارجيين، الذين سيكونون أيضاً مؤهلين للتقدم إلى الوظائف الشاغرة بصرف النظر عن وضع تمثيل بلدانهم. وخلال عملية الاختيار، حدد نظام إنسبيرا وضع تمثيل بلد كل من المرشحين الذين تمت ترقيتهم. وكان المديرون يساءلون من خلال اتفاقات الأمين العام المبرمة مع كبار مديريه، التي ينبغي بموجبها لما لا يقل عن ٥٠ في المائة من عمليات الاختيار للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي كل سنة أن تكون من نصيب مرشحين من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً.

٣٠ - وتوه اللجنة الاستشارية بالمؤهلات التي يمتلكها الموظفون العاملون في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، وبضرورة تحسين فرصهم للتطوير الوظيفي. وتشدد اللجنة أيضاً على أنه ينبغي، لدى وضع سياسات الموارد البشرية، مراعاة جميع العوامل من أجل ضمان المساواة في معاملة جميع المرشحين.

٣١ - وفي ما يتعلق بمقترحات الأمين العام الواردة في الفقرتين ١٥٠ (أ) و (ب) من تقريره (A/73/372/Add.1)، ترى اللجنة الاستشارية أنه ينبغي للأمين العام أن يضع اقتراحاً بشأن مشروع تجريبي، يتضمن تحديداً واضحاً للنطاق والجدول الزمني، لتنظر فيه الجمعية العامة، بغية تحقيق تكافؤ الفرص في التعيين في الوظائف من الفئة الفنية المبتدئين، بما في ذلك الفرص الوظيفية لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها. وفي انتظار الموافقة على هذا المشروع التجريبي، توصي اللجنة بالإبقاء في هذه المرحلة على كل الترتيبات القائمة في ما يتصل ببرنامج الفئتين الشباب، بما في ذلك عنصر الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية، التي وافقت عليها الجمعية العامة.

المسائل ذات الصلة

٣٢ - يرى الأمين العام في تقريره أنّ مبدأ المساواة في المعاملة يجب تفعيله من خلال رفع القيد الموضوع على موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها وموظفي الرتب خ م-١ إلى خ م-٥ من فئة الخدمة الميدانية حتى يتسنى لهم التقدم لشغل الوظائف الشاغرة في الفئة الفنية (انظر A/73/372/Add.1، الفقرتان ٨٩ و ٩٠). بيد أنّ اللجنة الاستشارية تلاحظ أنّ هناك قيود أخرى داخل نظام التوظيف. وتشير اللجنة، على سبيل المثال، إلى أنّ الجمعية العامة كانت قد فرضت، في الفقرة ٢٦ من الجزء ثالثا - باء من قرارها ٢٢٦/٥١، قيودا على أهلية المعيّنين بعمود قصيرة الأجل^(١) في التقدّم لشغل الوظائف الممولة من الميزانية العادية أو الوظائف الممولة من خارج الميزانية، التي تصل مدتها إلى سنة واحدة أو أكثر. وتذكّر اللجنة أيضا بما أبدته من ملاحظات في تقريرها السابق (A/71/557، الفقرات ٦٩ إلى ٧٢). ففيما يتعلق بمسألة معاملة المرشحين الخارجيين والداخليين في عمليات التوظيف، تلاحظ اللجنة أن نسبة التعيينات الممنوحة للمرشحين الخارجيين بلغت في المتوسط ٣٠ في المائة للفترة من ٢٠١٣ إلى ٢٠١٧، لتسجّل بذلك انخفاضاً من ٣٧ في المائة في عام ٢٠١٣ إلى ٢٩ في المائة في عام ٢٠١٧ (انظر A/72/767، الفقرة ٤٤ والجدول ١٨). وتجدر الإشارة أيضا إلى أنّ الناجحين من مرشحي برنامج الفئتين الشباب لا يعيّنون كلّهم في الوظائف الشاغرة^(٢) (انظر الفقرة ١٤ أعلاه و A/71/323، الفقرة ٥٢). وتلاحظ اللجنة أن التقارير الأخيرة للأمين العام عن إدارة الموارد البشرية لا تتطرق صراحة إلى هذه المسائل. وترى اللجنة الاستشارية أن هناك حاجة ملحة لوضع تدابير تضمن تكافؤ الفرص أمام المتقدمين الداخليين والخارجيين لشغل الوظائف الشاغرة. ولا تزال اللجنة تعتقد أنّ هناك ربما شيء من عدم الإنصاف مردّ مكان وجود صاحب الطلب. وتشير اللجنة إلى أنّ الجمعية العامة قد طلبت إلى الأمين العام معاملة المرشحين الداخليين والخارجيين على قدم المساواة عند النظر في طلبات المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة (القرار ٢٦٥/٦٨، الفقرة ١٠).

٣٣ - وذكر الأمين العام، في تقاريره عن التنقل، أنّه قد تمّ، في عمليتي ملء الشواغر في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني لعامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧، اختيار ٤٩٤ مترشح، ٦٠ في المائة منهم من الإعلانات الخاصة بالوظائف الشاغرة التي تُملأ من قوائم المرشحين المقبولين و ٤٠ في المائة من الإعلانات التي تكون خاصة بوظائف شاغرة بعينها (انظر A/73/372/Add.2، الفقرتان ١٨ و ٢١، و A/72/767، الفقرتان ١٢ و ١٩). وأبلغت اللجنة الاستشارية عند الاستفسار بأن الإدراج على قوائم التوظيف يتم من خلال عمليتين تقومان على أساس الجدارة (بالنسبة لإعلانات الوظائف الشاغرة العامة والخاصة)، وكلاهما مفتوح لجميع المتقدمين بغض النظر عن الجنسية ونوع الجنس. وقد كانت أسماء ٩٨٦ ٦٠ من هؤلاء المتقدمين مدرجة على القوائم في ١١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨. وترى اللجنة أن المعلومات المقدمة عن التعيين من القوائم وأثره على التوظيف المحتمل للمرشحين الخارجيين غير كافية في تقارير الأمين العام عن إدارة الموارد البشرية. ومن ثم تتوقع اللجنة تقديم معلومات

(٦) في إطار الترتيبات التعاقدية المتقحة، يشمل ذلك الأفراد المعيّنين تعيينا مؤقتا عملا بالقاعدة ٤-١٢ من النظام الإداري للموظفين.

(٧) منذ استحداث برنامج الفئتين الشباب في عام ٢٠١١، أُدرج ٥٧٨ فردا في قائمة المرشحين المقبولين، منهم ٣١٦ فردا (٥٤,٦٧ في المائة) عُيّنوا في وظائف مخصصة للبرنامج، و ١٠٨ أفراد (١٨,٦٩ في المائة) بقيت أسماؤهم مدرجة في القائمة، و ٨٦ فردا (١٤,٨٨ في المائة) شُطبت أسماؤهم من القائمة لأسباب شتى منها الانسحاب الطوعي أو رفض عرض العمل، و ٦٨ فردا (١١,٧٦ في المائة) بلغوا تاريخ انتهاء الصلاحية (حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧) (انظر A/73/372/Add.1، المرفق الأول).

مفصلة في التقرير المقبل للأمين العام عن إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك المعلومات المتعلقة بالسياسات ذات الصلة، وأنواع القوائم التي تديرها مختلف مكاتب الأمانة العامة، والتكاليف التقديرية لإنشاء القوائم وتعهداتها، ومدى توافر المرشحين المدرجة أسماؤهم على القائمة في وقت تقديم عروض العمل وعدد من تم اختيارهم من هؤلاء.

٣٤ - وهناك مسألة أخرى ذات صلة تتعلق باستخدام التكاليف المؤقتة في الأمانة العامة. وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن مجلس مراجعي الحسابات قد استعرض، في أحدث تقرير له، مسألة منح بدل الوظيفة الخاص للموظفين الذين يوظفون بمسؤوليات من مستوى أعلى. ولاحظ المجلس أن منح هذا البدل لم يقتصر فيما يبدو على الحالات الاستثنائية، وأشار إلى أن ٦٨ ٤ ٢ من التعيينات المؤقتة قد مُنحت بدل الوظيفة الخاص في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، من بينها ٧١٨ تعييناً استمر لأكثر من سنة واحدة. وأشار المجلس أيضاً إلى أن الأمم المتحدة ذكرت أنّ الإفراط في استخدام الوظائف الشاغرة المؤقتة يشكل أحد أبرز العوامل التي تعيق تعزيز تخطيط القوة العاملة في المنظمة (انظر الوثيقة (A/73/5 (Vol. I)، الفصل الثاني، الفقرات ٩٣ إلى ٩٩؛ وانظر أيضاً A/73/430، الفقرة ٣٤).

٣٥ - وتشدد اللجنة الاستشارية أيضاً على ضرورة احترام المساواة بين لغتي العمل في الأمانة العامة واستخدام لغات عمل إضافية في مراكز عمل و/أو كيانات بعينها حسب التكليف. وقد أقرت الجمعية العامة بأنّ المهارات اللغوية تشكّل عنصراً هاماً في عمليتي الاختيار والتدريب، ولذلك، أكدت أنّ الإلمام الجيد باللغة أو اللغات الرسمية المستخدمة في بلد الإقامة ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار بوصفه ميزة إضافية خلال هاتين العمليتين (انظر القرار ٢٦٣/٧١، الفقرتان ١٠ و ١١).

تقليص فترة الإعلان عن الوظائف من ٤٥ إلى ٣٠ يوماً

٣٦ - قررت الجمعية العامة، في قرارها ٢٦٣/٧١، أن يتم، بصفة مؤقتة وكمرحلة تجريبية، خفض المدة القياسية للإعلان عن الشواغر المتعلقة بوظائف معينة من الفئة الفنية والفئات العليا من ٦٠ يوماً إلى ٤٥ يوماً. وقررت الجمعية أيضاً إبقاء هذا التدبير قيد الاستعراض، وطلبت إلى الأمين العام أن يبلغها في تقريره الاستعراضي العام المقبل بالأثر الكامل لهذا التدبير.

٣٧ - وترد في الفقرات ٦٠ إلى ٦٣ من تقرير الأمين العام معلومات عن أثر الإعلان عن الوظائف الشاغرة لمدة ٤٥ يوماً على آجال التوظيف (A/73/372/Add.1). وتقوم الأمانة العامة منذ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، على أساس تجريبي، بالإعلان لمدة ٤٥ يوماً عن الوظائف الشاغرة في الفئة الفنية والفئات العليا في المقر والمكاتب الموجودة خارج المقر واللجان الإقليمية. وترد في الجدول ٦ من التقرير مقارنة بين بيانات عام ٢٠١٦ (الإعلان عن الشواغر لمدة ٦٠ يوماً) وبيانات عام ٢٠١٧ (الإعلان عن الشواغر ٤٥ يوماً) المتعلقة بالاختيار من خارج القائمة، وهي تُظهر انخفاضاً بنسبة ٣٤ يوماً في متوسط آجال استقدام الموظفين لعام ٢٠١٧. ويشير العام إلى أنّ التقليص في عام ٢٠١٧ من مدة الإعلان عن الوظائف الشاغرة لم يكن له أي أثر سلبي على عدد المتقدمين لشغلها، حيث كانت هناك زيادة في متوسط عدد الطلبات إجمالاً، بما في ذلك من البلدان النامية. ولذلك يكرر الأمين العام الطلب الذي سبق أن قدّمه إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والسبعين من أجل خفض المدة القياسية للإعلان عن الشواغر المتعلقة بوظائف معينة إلى ٣٠ يوماً (انظر A/71/323، الفقرة ٤٣).

٣٨ - وفيما يتعلق بالآجال العامة لاستقدام الموظفين، ومقارنتها بالهدف المتمثل في ضبطها ضمن حدود ١٢٠ يوماً، تلاحظ اللجنة الاستشارية، من خلال الجدول ٥ من تقرير الأمين العام، أنّ متوسط

مدة عملية التوظيف قد سجل، على الرغم من بعض التحسن في عام ٢٠١٧، زيادة بين عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٧ لينتقل من ١٩٤ يوماً إلى ٢٠٦ أيام في عام ٢٠١٧، وذلك بالنسبة لإدارات المقر ومكاتبه وللمكاتب الموجودة خارج المقر واللجان الإقليمية. وبالمثل، سجل متوسط هذه المدة أيضاً خلال نفس الفترة زيادة من ٨٤ يوماً إلى ١١٦ يوماً بالنسبة للبعثات الميدانية. ويشير الأمين العام إلى أن قسماً كبيراً من هذا الوقت قد أنفقه مديرو التوظيف في استعراض وتقييم المتقدمين للوظائف داخل إدارات ومكاتب المقر وفي المكاتب الموجودة خارج المقر وفي اللجان الإقليمية (انظر الجدولين ٢ و ٣ أدناه)، في حين أنّ الآجال الأقصر للتوظيف في البعثات الميدانية مردّها بالأساس إلى استخدام طريقة الاستقدام من قوائم المرشحين المقبولين (انظر A/73/372/Add.1، الفقرات ٥٢ و ٥٥ و ٥٦ والحاشية ١). وقد أبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، أنّ الأمانة تقوم حالياً بتنقيح نظام اختيار الموظفين لتمكين مديري التوظيف من اعتماد أدوات تقييم أسرع ومن استخدام أدوات التكنولوجيا، من قبيل إجراء المقابلات بالفيديو، للمساعدة في التقييم. والمتطلبات الإجرائية لتسجيل نتائج التقييم ضمن نظام إنسيبيرا، التي سبق تبسيطها في عام ٢٠١٧، سيتم تبسيطها أكثر من أجل التعجيل بعملية التوظيف.

٣٩ - وتم تزويد اللجنة الاستشارية، بناء على طلبها، بتفاصيل آجال التوظيف لكل شبكة من الشبكات الوظيفية في عام ٢٠١٧، مع مقارنة بالبيانات الإجمالية الواردة في الجدول ٥ من تقرير الأمين العام (انظر الجدول ١).

الجدول ١

متوسط آجال التوظيف في ٢٠١٧، من مرحلة الإعلان عن الوظيفة إلى مرحلة اختيار المترشح، بحسب الشبكة الوظيفية

(متوسط المادة بالأيام التقويمية)

إدارة المقر ومكاتبه، والمكاتب الموجودة خارج المقر واللجان الإقليمية	المدة الميدانية	إجمالي المدة	الشبكة الوظيفية
	١٢٢	٢٠٩	شبكة الوظائف الاقتصادية والاجتماعية والإنمائية
	٨٤	١٢٧	شبكة وظائف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
	٩٨	١٠٤	شبكة وظائف الأمن والسلامة الداخليين
	٧١	١١٥	شبكة الوظائف القانونية
	١٠٣	١١٨	شبكة وظائف اللوجستيات والنقل وسلسلة الإمدادات
	٩٢	١٣٥	شبكة وظائف التنظيم والإدارة
	٢٥٤	٣٠١	شبكة الوظائف السياسية ووظائف السلام والعمل الإنساني
	١٢٠	١٥٤	شبكة وظائف الإعلام وإدارة المؤتمرات
	١٠٢	١٣٥	شبكة الوظائف العلمية
	١١٦	١٥٩	متوسط الآجال الإجمالية للتوظيف

ملاحظة: يتضمن الوظائف الشاغرة من فئة خ م-٤ إلى خ م-٧ ومن الرتبة ف-٣ إلى الرتبة مد-١، الخاضعة لنظام اختيار الموظفين المبين في الأمر الإداري ST/AI/2010/3 Amend.1 و ST/AI/2010/3 Amend.2 و ST/AI/2010/3 Amend.3، باستثناء الوظائف الشاغرة العامة المستخدمة لوضع قوائم المرشحين المقبولين للوظائف الميدانية. ولا يتضمن الوظائف الشاغرة المؤقتة المعلن عنها وفقاً للأمر الإداري ST/AI/2010/4/Rev.1 ولا الوظائف الشاغرة المعلن عنها بموجب نظام اختيار الموظفين والتنقل المنظم الواردة في الأمر الإداري ST/AI/2016/1 Amend.1 و ST/AI/2016/1. والبعثات الميدانية تشمل البعثات السياسية الخاصة وبعثات حفظ السلام.

٤٠ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن مقترح تقصير مدة الإعلان عن الوظائف الشاغرة قد عُرض على الجمعية العامة عدة مرات خلال العقد الماضي. وأيدت اللجنة اقتراح الأمين العام المقدم إلى الجمعية في دورتها الحادية والسبعين (انظر A/71/557، الفقرات ٣٤ إلى ٣٦). وقد قررت الجمعية العامة، في قرارها ٢٦٣/٧١، أن يتم، بصفة مؤقتة وكمرحلة تجريبية، خفض المدة القياسية للإعلان عن الشواغر المتعلقة بوظائف معينة من الفئة الفنية والفئات العليا من ٦٠ يوما إلى ٤٥ يوما، وإبقاء هذا التدبير قيد الاستعراض. وبالإضافة إلى ذلك، تتوقع اللجنة أن يقدم الأمين العام معلومات أكثر تفصيلا عن عملية الإعلان لمدة ٤٥ يوما عن الوظائف الشاغرة، بما في ذلك نمط الطلبات الواردة خلال فترة الـ ٤٥ يوما. وإلى حين صدور قرار آخر عن الجمعية العامة، لا توصي اللجنة في هذه المرحلة بالموافقة على مقترح الأمين العام الداعي إلى الاستمرار في خفض المدة القياسية للإعلان عن الشواغر المتعلقة بوظائف معينة من الفئة الفنية والفئات العليا من ٦٠ يوما إلى ٤٥ يوما.

٤١ - ورؤدت اللجنة الاستشارية، بناء على طلبها، بتفاصيل آجال مختلف مراحل عملية التوظيف داخل إدارات المقر ومكاتبه وفي المكاتب الموجودة خارج المقر واللجان الإقليمية والبعثات الميدانية (الجدولان ٢ و ٣).

الجدول ٢

متوسط آجال التوظيف في إدارات المقر ومكاتبه وفي المكاتب الموجودة خارج المقر وفي اللجان الإقليمية، بحسب مراحل عملية التوظيف

(متوسط المدة بالأيام التقويمية)

سنة الاختيار				مرحلة عملية التوظيف
٢٠١٧	٢٠١٦	٢٠١٥	٢٠١٤	
٤٧	٥٢	٤٩	٥٠	الإعلان عن الوظيفة
٦	٦	٧	١٠	التقييم الأولي للأهلية من قبل الموارد البشرية
١٢٦	١٣٦	١١٥	١٠٨	التوصية بالمرشحين
٦	٦	٦	٦	استعراض مصفوفة المراكز
١٦	٢٦	٣٠	٢٢	موافقة هيئة الاستعراض المركزية
١٧	١٤	١٤	١٥	الاختيار من قبل رئيس الإدارة/المكتب
٢٠٦	٢٢٢	١٩٩	١٩٤	متوسط الآجال الإجمالية للتوظيف ^(أ)

ملاحظة: يتضمن الوظائف الشاغرة من فئة خ م-٤ إلى خ م-٧ ومن الرتبة ف-٣ إلى الرتبة مد-١ الخاضعة لنظام اختيار الموظفين المبين في الأمر الإداري ST/AI/2010/3 و ST/AI/2010/3/Amend.1 و ST/AI/2010/3/Amend.2 و ST/AI/2010/3/Amend.3. ولا يتضمن الوظائف الشاغرة المؤقتة المعلن عنها وفقا للأمر الإداري ST/AI/2010/4/Rev.1 ولا الوظائف الشاغرة المعلن عنها بموجب نظام اختيار الموظفين والتنقل المنظم الواردة في الأمر الإداري ST/AI/2016/1 و ST/AI/2016/1/Amend.1.

(أ) متوسط الآجال الإجمالية للتوظيف لا يساوي مجموع كل خطوة من الخطوات الواردة في الجدول وذلك لأنّ إعلانات الوظائف الشاغرة لا تمرّ كلّها بجميع الخطوات (مثل الاختيارات من قائمة المرشحين المقبولين، أو ملء الوظائف الشاغرة من قوائم المرشحين المقبولين بما لا يستوجب موافقة هيئة الاستعراض المركزية).

الجدول ٣

متوسط آجال التوظيف في البعثات الميدانية، بحسب مراحل عملية التوظيف

(متوسط المدة بالأيام التقويمية)

سنة الاختيار				مرحلة عملية التوظيف
٢٠١٧	٢٠١٦	٢٠١٥	٢٠١٤	
١٤	١٦	١٦	١٥	الإعلان عن الوظيفة
١٠	٨	٨	١٢	التقييم الأولي للأهلية من قبل الموارد البشرية
٧٤	٧٤	٥٩	٦٣	التوصية بالمرشحين
١	١	٤	صفر	استعراض مصفوفة المراكز
٢٨	٣٠	٤٦	٤٧	موافقة هيئة الاستعراض المركزية
٢٢	٣٣	٢٢	١٥	الاختيار من قبل رئيس الإدارة/المكتب
١١٦	١٢٩	١٠٢	٨٤	متوسط الآجال الإجمالية للتوظيف ^(أ)

ملاحظة: يتضمن الوظائف الشاغرة من فئة خ م-٤ إلى خ م-٧ ومن الرتبة ف-٣ إلى الرتبة مد-١ الخاضعة لنظام اختيار الموظفين المبين في الأمر الإداري ST/AI/2010/3 و ST/AI/2010/3/Amend.1 و ST/AI/2010/3/Amend.2 و ST/AI/2010/3/Amend.3. ولا يتضمن الوظائف الشاغرة المؤقتة المعلن عنها وفقا للأمر الإداري ST/AI/2010/4/Rev.1 ولا الوظائف الشاغرة المعلن عنها بموجب نظام اختيار الموظفين والتنقل المنظم الواردة في الأمر الإداري ST/AI/2016/1 و ST/AI/2016/1/Amend.1.

(أ) متوسط الآجال الإجمالية للتوظيف لا يساوي مجموع كل خطوة من الخطوات الواردة في الجدول وذلك لأن إعلانات الوظائف الشاغرة لا تمر كلها بجميع الخطوات (مثل الاختيارات من قائمة المترشحين المقبولين، أو ملء الوظائف الشاغرة من قوائم المرشحين المقبولين بما لا يستوجب موافقة هيئة الاستعراض المركزية).

٤٢ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنّ توصية الأمين العام تركز فقط على فترة الإعلان عن الوظائف بالنسبة لمقدمي الطلبات، التي تشكل في واقع الأمر واحدا من العوامل التي تؤثر على الآجال العامة للتوظيف، وهناك عوامل أخرى، مثل مرحلة الاستعراض والتقييم من قبل المديرين، تسهم في تأخير عملية التوظيف بشكل كبير. لذلك توصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يجري، بحسب كل شبكة وظيفية، مزيد من التحليل لكل مرحلة من مراحل عملية التوظيف، مع التركيز على تأثيرها على التأخيرات. وينبغي تقديم المعلومات بهذا الشأن إلى الجمعية العامة في التقرير القادم للأمين العام عن إدارة الموارد البشرية.

٤٣ - وعلاوة على ذلك، تشير اللجنة الاستشارية إلى أنّ تفاصيل آجال التوظيف، التي أشار إليها الأمين العام، لا تشمل الوقت اللازم لتصنيف وظيفة من الوظائف، وهو تصنيف ضروري بالنسبة إلى الوظائف الجديدة والوظائف التي لم يسبق تصنيفها وتلك التي أدخلت تعديلات جوهرية على الواجبات والمسؤوليات المرتبطة بها (انظر A/71/577، الفقرة ٢٩). ويقدم الأمين العام في الفقرتين ١٥ و ١٦ من تقريره (A/73/372/Add.1) معلومات عن الجهود الرامية إلى المشاركة في التعاون ضمن النظام الموحد على تصنيف الوظائف والتثبت من المستندات. وهو يذكر أنّ الأمانة العامة تقود لأول مرة جهودا على نطاق المنظومة من أجل تبسيط وتوحيد الطريقة التي بواسطتها تُصنّف الوظائف ويتم التثبت من المستندات في النظام الموحد للأمم المتحدة. وبما أنّ عملية تصنيف الوظائف قد تستغرق وقتا

طويلاً، ترى اللجنة أنه ينبغي بذل كل الجهود للإسراع بعملية تصنيف الوظائف. وترحب اللجنة بالجهود الجارية على نطاق المنظومة لتبسيط العمليات وتوحيدها، وهي تتطلع إلى تلقي معلومات عن التقدم المحرز ضمن التقرير المقبل للأمين العام عن إدارة الموارد البشرية.

توظيف الموظفين المتقاعدين

٤٤ - يقترح الأمين العام زيادة الحد الأقصى للأجر الذي يتقاضاه المتقاعدون الذين يحصلون على استحقاقات المعاشات التقاعدية إلى ما يعادل مرتب ستة أشهر عند نقطة وسط جدول المرتبات (ف-٤، الدرجة السادسة) (انظر A/73/372/Add.1، الفقرة ١٥٠ (د)). وترد المعلومات بهذا الشأن في الفقرات من ١٧ إلى ٢١ من التقرير. وتشير اللجنة الاستشارية إلى أنّ الأمين العام كان قد اقترح توصية مماثلة في تقريره السابق عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية، وإلى أنّ الجمعية العامة كانت قد أيدت، في ذلك الوقت، توصية اللجنة بعدم الموافقة على هذا الاقتراح (انظر A/71/557، الفقرات من ٥٠ إلى ٥٤، والقرار ٢٦٣/٧١).

٤٥ - ومن خلال تقارير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن عدد المتقاعدين الذين استعانت بهم الأمانة قد زاد زيادة طفيفة خلال فترات الستين القليلة الماضية. فقد عمل المتقاعدون الـ ١٣٦٢ الذين استُعين بهم في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، كل منهم، لفترة متوسطة قدرها ١٥٨ يوماً. وتلاحظ اللجنة أيضاً زيادة متوسط عمر موظفي الأمانة العامة العاملين؛ حيث يشير أحد تحليلات الخصائص الديمغرافية للموظفين إلى وجود انخفاض إجمالي، منذ حزيران/يونيه ٢٠١٣، في عدد الموظفين الذين تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٤٤ عاماً، وعلى وجه الخصوص وجود انخفاض كبير ضمن الفئتين العمريتين ٣٠-٣٤ و ٣٥-٣٩، بعدد إجمالي من الموظفين قدره ٦٦٨ ٣ موظفاً (انظر A/73/372/Add.1، المرفق الثاني، الفقرات ١٣ إلى ١٥ أعلاه).

٤٦ - وثمة عامل آخر في زيادة متوسط العمر هو الزيادة في السن الإلزامية لإنهاء الخدمة منذ عام ٢٠١٤، عندما قررت الجمعية العامة، بالنسبة للموظفين المعيّنين في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ أو بعده، أن ترفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة من ٦٢ إلى ٦٥ سنة (انظر القرار ٢٥١/٦٩)، وبالنسبة للموظفين المعيّنين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، أن ترفع مؤسسات نظام الأمم المتحدة الموحد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ سنة، وذلك في موعد أقصاه ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ ومع مراعاة حقوق الموظفين المكتسبة (انظر القرار ٢٤٤/٧٠، الجزء الأول). وتلاحظ اللجنة أن هذا الحكم الأخير قد نُفذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨.

٤٧ - وتكرر اللجنة الاستشارية تأكيد ما تراه من أنّ زيادة الإيرادات المسموح بها لموظفي الأمم المتحدة السابقين المتقاعدين سيؤدي على الأرجح إلى زيادة تواتر الاستعانة بخدمات المتقاعدين، وهي ممارسة تتعارض مع الجهود الرامية إلى تجديد شباب الأمانة العامة وتحسين عملية التخطيط لتعاقب الموظفين في القوة العاملة. وبالنظر إلى حالات استخدام المتقاعدين في الماضي القريب في المناصب العليا لصنع القرار لفترات طويلة من الزمن، فإن اللجنة لا تؤيد المقترحات التي من شأنها أن تيسر فعلياً هذه الممارسات. وتوصي اللجنة بعدم الموافقة على مقترح الأمين العام بهذا الخصوص (انظر A/71/557، الفقرة ٥٤).

مركز الإقامة الدائمة

٤٨ - يقدم الأمين العام معلومات أساسية عن الإلغاء المقترح للشرط القائم منذ مدة طويلة والقاضي بأن يتخلى الموظفون عن إقامتهم الدائمة في أي بلد آخر غير بلد جنسيتهم عند دخولهم في تعيين مع المنظمة، كما يقدم الأساس المنطقي لهذا الإلغاء (انظر A/73/372/Add.1، الفقرات ٢٢ إلى ٢٧). ويذكر الأمين العام أن السياسة المعمول بها منذ عام ١٩٥٣ ظلّت سارية حتى عام ٢٠١٣ عندما قررت محكمة الأمم المتحدة للاستئناف أنه لا وجود لأساس قانوني لمثل هذه الممارسة، وأنه لا يمكن تبريرها بضمان التوزيع الجغرافي الواسع، لأنّ المركز الجغرافي يُحدّد على أساس الجنسية المعترف بها وليس على أساس مركز الإقامة الدائمة للموظف. وبحسب تقرير الأمين العام، لم يُطلَب عمليا من ذلك الحين إلى أي موظف جديد أن يتخلى من مركزه كمقيم دائم (المرجع نفسه، الفقرة ٢٣).

٤٩ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن هذا الاقتراح هو نفسه الذي طرحه الأمين العام في تقارير سابقة (انظر A/71/258، الفقرة ٥٤، و A/69/190، الفرع ثالثا - هاء)، والذي أيدته اللجنة عندما أوصت الجمعية العامة أن تعيد النظر في هذا الشرط (انظر أيضا A/64/518، الفقرات ٤١ إلى ٤٦، و A/65/537، الفقرات ٨١ إلى ٨٦). وتشير اللجنة إلى أن الجمعية العامة لم تتخذ أي إجراء بشأن تلك المقترحات. لذلك تعيد اللجنة تأكيد توصيتها بأن تعيد الجمعية النظر في شرط تخلي الموظفين عن مركز إقامتهم الدائمة في بلد غير البلد الذي يحملون جنسيته (انظر أيضا A/71/557، الفقرة ١٣٠، و A/69/572، الفقرة ٥٣).

التوصية

٥٠ - فيما يتعلق بتقرير الأمين العام عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠١٨ (A/73/372/Add.1)، ترد الإجراءات المطلوبة من الجمعية العامة في الفقرة ١٥٠ (أ) إلى (هـ) من هذا التقرير. وقد طلبت اللجنة الاستشارية معلومات عن الآثار المالية المترتبة على كل مقترح من المقترحات، وأبلغت فقط بأن المقترحات الواردة في الفقرات الفرعية (أ) إلى (ج) هي التي ليست لها آثار مالية. وتتوقع اللجنة أن تُقدّم المعلومات المتعلقة بالمقترحات الواردة في الفقرتين الفرعيتين (د) و (هـ) إلى الجمعية في وقت نظرها في هذا التقرير. وتوصي اللجنة الاستشارية، رهنا بتعليقاتها وتوصياتها الواردة في الفرع الثالث من هذا التقرير، بالموافقة على توصيات الأمين العام.

رابعا - الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية للفترة ٢٠١٩-٢٠٢١: بناء أمم متحدة أكثر فعالية وشفافية وخضوعا للمساءلة

٥١ - يعرض الأمين العام استراتيجية عالمية جديدة للموارد البشرية للمنظمة (A/73/372). ويشير إلى رؤيته التي يقترح فيها وضع نموذج إداري جديد من شأنه أن يكفل تحسين استخدام موارد المنظمة لدعم تنفيذ البرامج والولايات (انظر A/72/492) فيقول إن إصلاح إدارة الموارد البشرية يشكّل عنصرا هاما من رؤيته لمنظمة أشد قوة وأكثر فعالية وأسرع استجابة، ويذكر أن الاستراتيجية تتوافق مع مقترحاته للإصلاح الإداري (انظر A/73/372، الفقرتين ١ و ٢٢).

٥٢ - ويرد في الفقرات ١ إلى ١١ من التقرير بيان لمسوغات التغيير، إلى جانب مبادئ إرشادية من استراتيجية الموارد البشرية. ويذكر الأمين العام أنه يسعى إلى جعل المنظمة أكثر عملية وفعالية على الرغم من إجراء إصلاحات في مجال إدارة الموارد البشرية على مدى العقد الماضي (المرجع نفسه، الفقرة ٢). ووفقاً لما جاء في تقريره، ما زالت المنظمة لم تزدل بعد صعوبة العثور على الشخص المناسب ذي المهارة المناسبة وتعيينه في الموضوع المناسب والزمن المناسب.

٥٣ - وتتألف الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية للفترة ٢٠١٩ - ٢٠٢١ التي اقترحتها الأمين العام من ثلاثة مكونات، لكل منها هدف واحد وعدة إجراءات استراتيجية، (المرجع نفسه، الفقرات ١٢ إلى ٢١)، وهي كما يلي:

(أ) بيئة سياساتية تمكينية للإدارة الاستراتيجية للأفراد، بهدف وضع إطار مبسط ولا مركزي وموجه نحو الميدان لسياسات الموارد البشرية ليدفع الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية ويدعم تفويض السلطة؛

(ب) اجتذاب المواهب وإدارتها بشكل استباقي، بهدف اجتذاب وتطوير واستبقاء قوة عاملة متنقلة وموجهة نحو الميدان وعالية الأداء ومتعددة اللغات ومتنوعة؛

(ج) إحداث التحول في ثقافة المنظمة، بهدف كفالة رفاه الموظفين وإيجاد قوة عاملة متحمسة تؤدي وظائفها في بيئة عمل تمكينية.

٥٤ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الأمين العام كان قد ذكر في تقريره السابق عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية (A/71/323)، الفقرتان ٦ و ١٦٥، أنه يعتزم أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين إطاراً محدثاً للمنظمة لإدارة الموارد البشرية، مع ثلاثة مجالات مواضيعية سينبغي عليها الإطار (انظر أيضاً A/71/557، الفقرتين ٩ و ١١). وتلاحظ اللجنة أن المكونات الثلاثة للاستراتيجية التي اقترحتها الأمين العام تستجيب عموماً للمجالات المواضيعية الثلاثة التي حددها في تقريره. وقد أيدت اللجنة وقتئذٍ اعتراف الأمين العام بتقديم اقتراح مفصل عن تطور إطار الموارد البشرية إلى الجمعية في دورتها الثالثة والسبعين.

٥٥ - وفيما يتعلق بمسألة الدواعي وراء كون الاستراتيجية المقترحة للفترة ٢٠١٩-٢٠٢١ لا تشمل إلا فترة ثلاث سنوات، أبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، أن الاستراتيجية تقدم رؤية وإطاراً ذا أولويات من الأهداف والإجراءات الاستراتيجية الكفيلة بتوجيه العمل على مدى فترة السنوات الثلاث. فالأمين العام يعتزم إما تمديد الاستراتيجية بعد تلك الفترة وإما وضع استراتيجية جديدة، لأن عملية الإصلاح لن تنتهي في عام ٢٠٢١.

الربط بإصلاح إدارة الموارد البشرية الجاري والدروس المستخلصة

٥٦ - يذكر الأمين العام أن الإجراءات المقترحة في الاستراتيجية الجديدة تستند إلى نتائج الإصلاحات السابقة (انظر A/73/372، الفقرة ١٢). ففيما يتعلق بأيٍّ من العناصر الواردة في الاستراتيجية المقترحة يمكن أن يُعتبر جديداً، أبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، أن الاستراتيجية تجسّد، للمرة الأولى، الأهداف الاستراتيجية المتعلقة بإصلاح إدارة الموارد البشرية على نحو كل وشامل، حيث تُحدد الإجراءات

الاستراتيجية ذات الصلة بذلك وُثِّبَ أولوياتها حسب السنة لإفساح المجال أمام إجراء قياس وإبلاغ متكاملين (انظر الفقرتين ٦٢ و ٦٣ أدناه).

٥٧ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن المنظمة نُقِذت إصلاحات متكررة لإدارة الموارد البشرية على مدى العقدين الماضيين، كما يتضح بخاصة في تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/53/414) الصادر في عام ١٩٩٨ وتقريره عن الاستثمار في الموارد البشرية الصادر في عام ٢٠٠٦ (A/61/255/Add.1 و A/61/255/Add.1)^(٨). ولاحظت الجمعية العامة أيضا مجموعة متنوعة من مبادرات إصلاح إدارة الموارد البشرية التي اضطلعت بها المنظمة منذ اتخاذ قرارها ٢٥٠/٦٣ و ٢٤٧/٦٥ (انظر القرار ٢٥٥/٦٧، الفقرة ٦). وتشمل هذه المبادرات تطبيق الترتيبات التعاقدية الجديدة ومواءمة شروط الخدمة، وبدء العمل ببرنامج الفنين الشباب. إضافة إلى ذلك، وافقت الجمعية على الإطار المنقح للتنقل المنظم في قرارها ٢٦٥/٦٨.

٥٨ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة شددت، في الجزء الأول من قرارها ٢٦٣/٧١، على الأهمية الأساسية لإصلاح إدارة الموارد البشرية في الأمم المتحدة باعتباره إسهاما في تعزيز كفاءة وفعالية المنظمة والخدمة المدنية الدولية. وفي القرار نفسه، طلبت الجمعية إلى الأمين العام أن يواصل تحديث هياكل ووظائف إدارة الموارد البشرية بالمنظمة وتبسيطها وإدماجها، مع مراعاة الفوائد وأوجه الكفاءة المتوقعة والدروس المستفادة من تنفيذ عمليات الإصلاح السابقة، وأن يقدم مقترحات تفصيلية إلى الجمعية العامة لتتخذ فيها في دورتها الثالثة والسبعين.

٥٩ - واللجنة الاستشارية إذ تلاحظ أن الأمين العام يقترح استراتيجية جديدة لإحداث تحوّل في إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة، تطلب إيضاحا لما إذا كان هناك ترابط بين الاستراتيجية المقترحة والإصلاحات السابقة والحالية لإدارة الموارد البشرية، وما إذا كانت عملية الإصلاح الجارية ستستمر أم سيستعاض عنها بعملية أخرى في إطار الاستراتيجية الجديدة. وأبلغت اللجنة أن الاستراتيجية التي اقترحها الأمين العام تمثل الخطوة التالية في المسعى الجاري لإصلاح الموارد البشرية. وطلبت اللجنة أيضا موافقتها بمعلومات عن التقارير المقبلة المقترحة عن إدارة الموارد البشرية، ومدى إمكانية توحيد وتبسيط التقارير القديمة التي تتناول مواضيع محددة، ولا سيما، ما إذا كان الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية سيُدرج في أي تقرير يصدر في وقت لاحق عن تنفيذ الاستراتيجية الجديدة، إذا وافقت الجمعية العامة على ذلك. وأبلغت اللجنة أن التقدم المحرز في تنفيذ الاستراتيجية سيُدرج في تقرير الأمين العام عن الاستعراض العام لإدارة الموارد البشرية، إذا حظيت هذه الاستراتيجية بالموافقة. وتتوقع اللجنة أن تُقدم إيضاحات إضافية بشأن هذه المسائل إلى الجمعية وقت نظرها في هذا التقرير (انظر أيضا الفقرة ٨٢ أدناه).

٦٠ - ويرد في المرفق الثاني لتقرير الأمين العام (A/73/372) جدول يوجز الآثار المترتبة على إصلاح إدارة الموارد البشرية على مدى العقد الماضي والتحديات التي يطرحها هذا الإصلاح والدروس المستفادة منه. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن المواضيع الواردة في المرفق الثاني تتناول العديد من مجالات إدارة الموارد البشرية، إلا أن المعلومات المقدمة تحت عُصْرِي التحديات والدروس المستفادة

(٨) ذُكر وقتئذ أن رؤية الأمين العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية تسلم بالحاجة إلى تحول النماذج إلى ثقافة جديدة من التمكين والمسؤولية والمساءلة واستمرار التعلم، وكذلك أهمية التغيير الاستراتيجي في المواقف والتصرفات الأساسية فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية، وذلك لكي يتسنى ضمان النجاح في تنفيذ تدابير الإصلاح (A/61/228، الفقرة ١١).

ليس ناقصة فحسب بل إنها أيضا لم تخضع لما يكفي من التحليل. فاللجنة ترى أن استخلاص الدروس من الإصلاحات السابقة والحالية لإدارة الموارد البشرية تستلزم تقديم استعراض تحليل شامل ومفصل ومتعمق للمشاكل المستمرة والتحديات التي تعترض المنظمة في كل مجال من المجالات المواضيعية لإدارة الموارد البشرية. وتكرر اللجنة التأكيد أن الجمعية العامة شددت على أهمية استخلاص الدروس من تنفيذ الإصلاحات السابقة عند صياغة مقترحات جديدة (انظر القرار ٢٦٣/٧١، الفقرة ٥، والقرار ٢٥٢/٦٨، الفقرة ١١).

٦١ - وتكرر اللجنة الاستشارية أيضا تأكيد أن الاستراتيجية المقترحة ينبغي أن تجسّد تقييما شاملا للأثر المترتب على جميع مبادرات إصلاح الموارد البشرية المضطلع بها خلال العقد الماضي، وأن تتناول المسائل التي ثبتت صعوبتها باستمرار مع مرور الوقت، مع العلم أن اللجنة تطرقت إلى العديد منها مرارا، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، أوجه القصور في عمليات اختيار الموظفين، وتجديد شباب القوة العاملة عن طريق التعيين الخارجي، والمساواة في المعاملة بين المرشحين الخارجيين والداخليين، وضرورة تحسين تقييم الأداء وإدارته، وعدد التعيينات المؤقتة (بما في ذلك المستفيدون من بدل الوظيفة الخاص)، والعراقيل التي تحول دون تحقيق أهداف التوزيع الجغرافي العادل والمساواة بين الجنسين. وتشدد اللجنة من جديد على أن الاستراتيجية ينبغي أن تراعي أيضا أفضل الممارسات في مجال إدارة الموارد البشرية (انظر أيضا A/71/557، الفقرتين ١١ و ١٢).

خطة التنفيذ

٦٢ - يذكر الأمين العام أن خطة تنفيذ الاستراتيجية تضع أطرا زمنية محددة لكل إجراء استراتيجي (انظر A/73/372، المرفق الأول). غير أن اللجنة الاستشارية تلاحظ أن خطة التنفيذ بصيغتها المعروضة في التقرير لا تبين إلا خانات مظللة بالكامل أو جزئيا لكل نشاط من الأنشطة الاستراتيجية المقترحة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١. وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة أن الغرض من تظليل الخانات هو التمييز بين أنشطة التحسين الجارية (مظللة بالكامل) والإجراءات الاستراتيجية المحددة بأطر زمنية (مظللة جزئيا).

٦٣ - وترى اللجنة الاستشارية أن خطة التنفيذ الحالية لا تتضمن المعلومات الضرورية وينقصها الوضوح فيما يتعلق بتنفيذ الاستراتيجية المقترحة، بما في ذلك جداول زمنية محددة وإجراءات ملموسة ومكاتب مسؤولة عن اتخاذ الإجراءات. ولذلك ينبغي تحسين الخطة لتشمل جميع التفاصيل الأساسية عن تنفيذ الاستراتيجية المقترحة لكي يتسنى قياس ما يُحرز من تقدم مع مرور الوقت على النحو المناسب. وبوجه خاص، وفي ظل فشل الإصلاحات المتتالية التي خضعت لها إدارة الموارد البشرية في تدليل الصعوبات الطويلة الأمد (انظر الفقرة ٦٠ أعلاه)، ترى اللجنة أن أولويات خطة التنفيذ ينبغي أن تُرتّب ليجري التصدي لأكثر المسائل إلحاحاً، وأن تشمل الخطة أهدافا وأطرا زمنية محددة تكون قابلة للقياس وللإنجاز.

الآثار المالية

٦٤ - فيما يتعلق بأي آثار مالية ذات صلة بتنفيذ الاستراتيجية المقترحة، أبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، أن الاستراتيجية المقترحة في حد ذاتها، باعتبارها وثيقة استراتيجية رفيعة المستوى،

لا تترتب عليها أي تكاليف؛ غير أن تنفيذ بعض الإجراءات الاستراتيجية المحددة زمنياً سيتطلب تقديم مقترحات محددة، مع ما يرتبط بها من تكاليف، إلى الجمعية العامة لكي توافق عليها. وستشمل المقترحات الواردة في الاستراتيجية والتي ستتقتضي أن توافق عليها الجمعية في مرحلة لاحقة/ما يلي: (أ) تسريع عمليات استخدام الموظفين؛ و (ب) تصميم نظام جديد لتنقل الموظفين؛ و (ج) وضع وتنفيذ نظام جديد لإدارة الأداء (انظر أيضاً A/73/372/Add.1، الفقرتين ١٠٧ و ١٠٨).

٦٥ - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم معلومات مالية أوفى عن الاحتياجات المحتملة من الموارد المرتبطة بتنفيذ أي إجراءات استراتيجية، في اقتراحه المنقح عن الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية (انظر أيضاً الفقرة ٨٢ أدناه).

”التنوع الإقليمي“

٦٦ - يرى الأمين العام أن سياسات إدارة الموارد البشرية يجب أن تسهم بصورة استباقية في زيادة ما يعتبره تنوعاً إقليمياً على نطاق أوسع في صفوف القوة العاملة للمنظمة (انظر A/72/492، الفقرة ٢٤). ويشير الأمين العام، في المرفق الثالث من تقريره (A/73/372)، إلى أن تحليلاً قد أُجري لحالة التنوع الإقليمي في الأمانة العامة. ويظهر الشكلان الأول والثاني من المرفق الثالث تكوين ملاك الموظفين حسب المجموعات الإقليمية وحسب الكيان، على التوالي، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. وستكون البيانات المعروضة في الشكلين بمثابة خط أساس يستند إليه لرصد التقدم المحرز. وقد أدرج الأمين العام مؤشراً للتنوع الإقليمي في الاتفاقات التي يُبرمها مع كبار المديرين بهدف قياس التقدم المحرز من سنة إلى أخرى. ويُتوقع من رؤساء الكيانات الإبلاغ عن الجهود التي بذلوها لتحقيق مزيد من التنوع الإقليمي.

٦٧ - وفيما يتعلق بالعلاقة بين التنوع الإقليمي ومفهوم التوزيع الجغرافي العادل، وفقاً للمادة ١٠١ من الميثاق، أبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، أن مسألة التمثيل الجغرافي تشكل أولوية بالنسبة للأمين العام حسبما ذكره، إلا أنه كرّس تركيزاً إضافياً على التنوع الإقليمي. فالاتفاقات مع الإدارة العليا لعام ٢٠١٨ تشمل مبدأ الالتزام بتبني التنوع، باعتباره هدفاً محددًا من أهداف الإدارة، وبمقتضى ذلك، يُشجّع رؤساء الكيانات على أن يركّزوا اهتمامهم على استخدام موظفين من المناطق التي يكون فيها عدد الموظفين الدوليين العاملين ضمن كيان كل رئيس منهم أقل من غيرها من المناطق. وتُعطى الأولوية للبلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، ولا سيما في الوظائف الشاغرة الخاضعة لنظام النطاقات المستصوبة. وذكر للجنة أن التنوع الإقليمي والتمثيل الجغرافي العادل يُعتبران هدفين تكمليين، بما يؤدي إلى تحقيق ”قوة عاملة متنوعة جغرافياً“. واللجنة إذ تلاحظ أن الأمين العام شرع فعلاً في إعمال مفهوم التنوع الإقليمي، تؤكد أن الجهود المبذولة في هذا الصدد يجب أن تكون متوافقة تماماً مع الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة.

٦٨ - ولئن كانت اللجنة الاستشارية ترى أن الأمين العام يمكن أن يعرض المزيد من التدابير الرامية إلى تحسين إدارة الموارد البشرية، بصفته المسؤول الإداري الأول للمنظمة، فإنها ترى أن أي تدابير من هذا القبيل ينبغي ألا تُصرف الاهتمام عما هو مكرّس في الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق وما تتخذه الجمعية العامة من قرارات في هذا الصدد. كما أن اللجنة ليست مقتنعة بأن مفهوم التنوع الإقليمي يكمل بالضرورة الهدف من التمثيل الجغرافي العادل ويمكن في واقع الأمر أن يصرف الاهتمام عن هذا الهدف.

٦٩ - وتكرر اللجنة الاستشارية تأكيد قلقها لكون الجهود المبذولة للتواصل مع المرشحين المحتملين من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً، بما في ذلك البلدان النامية، لم تُكَلَّم بالنجاح. ولذلك توصي اللجنة من جديد بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يضع استراتيجية شاملة لتحسين التمثيل الجغرافي، تستند إلى تحليل متعمق للأسباب الحقيقية للاختلالات الحالية (انظر A/71/557، الفقرة ٤٦، و A/69/572، الفقرة ٣٨). وينبغي أن تشكل تفاصيل هذه الاستراتيجية، بما يشمل التدابير الملموسة والنقاط المرجعية والجدول الزمنية، جزءاً من الاستراتيجية العامة المنقحة للموارد البشرية، الموصى في الفقرة ٨٢ أدناه، بأن تُقدم إلى الجمعية العامة لتنظر فيها.

٧٠ - وفيما يتعلق بخطط الأساس الذي سيُطبَّق لمعالجة مسألة التمثيل الجغرافي، أبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، أن البيانات المتعلقة بالتنوع الإقليمي الواردة في المرفق الثالث من تقرير الأمين العام (A/73/372) ستُخذ خط الأساس يُستند إليه لقياس ما يُحرز من تقدم في المستقبل. وتوصي اللجنة أن مفهوم التنوع الإقليمي والبيانات ذات الصلة به ينبغي عدم استخدامه لقياس التقدم بشأن التمثيل الجغرافي العادل.

تفويض السلطة لإدارة الموارد البشرية

٧١ - يرتبط الإجراء الاستراتيجي الأول في إطار العنصر ألف من الاستراتيجية المقترحة بوضع إطار مبسّط لتفويض السلطة لإدارة الموارد البشرية (المرجع نفسه، الفقرة ١٤ (أ)). وفي هذا الصدد، تشير اللجنة الاستشارية إلى أن الأمين العام قرر، في سياق إصلاحه الإداري الجاري، أن يفوض بشكل مباشر رؤساء الكيانات على نطاق الأمانة العامة كامل السلطات الإدارية اللازمة لإدارة مواردها المالية والبشرية والمادية على نحو فعال، وذلك لضمان زيادة فعالية تنفيذ الولايات وتعزيز المساءلة (انظر A/72/492، الفقرة ٧٣).

٧٢ - وفيما يتعلق بمهام إدارة الموارد البشرية، أبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، أن المديرين التنفيذيين المسؤولين عن الإجراءات المتعلقة بالمعاملات سيكونون مسؤولين وخاضعين للمساءلة عن الإجراءات الخاصة بتطبيق النظام الإداري للموظفين تطبيقاً مباشراً. فحيثما أجازت قاعدة من النظام الإداري ممارسة السلطة التقديرية ضمن الأحكام والشروط المنصوص عليها فيها، تُفوض هذه السلطة التقديرية لرؤساء الإدارات. وأبلغت اللجنة كذلك أن تفويض السلطة سيُحدد له إطار في المستقبل بعد انتهاء استعراض جارٍ تخضع له قدرات واحتياجات الكيانات العالمية التابعة للأمانة العامة.

٧٣ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أنها شددت، في سياق الإصلاح الإداري، على أهمية وضع تعريف محدد بوضوح يتعلق بأدوار ومسؤوليات الأفراد من جميع الرتب الذين تُفوض إليهم سلطات، وإلى أن الجمعية العامة سوف تتلقى، فيما يتعلق بتنفيذ نظام تفويض السلطة المقترح، تأكيدات بوجود الضمانات الضرورية، بما في ذلك آليات المخاطر والمساءلة بما يكفل الممارسة المسؤولة لتفويض السلطة (انظر A/72/7/Add.49، الفقرتين ١٨ و ١٩).

٧٤ - وعند الاستفسار، قُدم للجنة الاستشارية جدول يبيّن الإطار الحالي لتفويض السلطة بمقتضى النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين. وتتوقع اللجنة أن يُقدّم هذا الجدول إلى الجمعية العامة عند نظرها في هذا التقرير. وتلاحظ اللجنة أن الأمين العام قدم تقريره الأخير عن التعديلات على النظامين

الأساسي والإداري للموظفين إلى الجمعية العامة (A/73/378). وتستصدر ملاحظات اللجنة وتوصياتها بشأن ذلك في تقرير منفصل (انظر أيضا الفقرة ٤ أعلاه). وتتوقع اللجنة أن تُقدّم إلى الجمعية العامة مقارنةً بين الأطر الحالية والمقبلة لتفويض السلطة بمقتضى النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين بمجرد أن تصبح متاحة.

التوازن بين الجنسين

٧٥ - يتضمن المرفق الرابع لتقرير الأمين العام (A/73/372) معلومات عن تحليل للتوزيع الجنساني، يبيّن الشكلاّن الأول والثاني منه تكوين ملاك الموظفين حسب نوع الجنس والكيان حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. ويُذكر في التقرير أن الأمين العام سعى إلى تحقيق هذا الهدف بالشرع في تنفيذ استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، مع الإقرار باختلاف المنطلقات والتحديات على صعيد المنظومة كلها. وفي إطار التقييم السنوي الذي يجريه مع كبار المديرين، سيقدم رؤساء الكيانات تقارير عما أحرزوه من تقدم في سبيل تحقيق التكافؤ بين الجنسين.

٧٦ - ويُذكر أيضا أن التدابير المتخذة أسفرت بالفعل عن نتائج ملموسة. فقد تمكنت الأمم المتحدة للمرة الأولى في عام ٢٠١٨، بقيادة الأمين العام، من تحقيق التكافؤ بين الجنسين في فريق الإدارة العليا^(٩) (انظر A/73/372/Add.1، الفقرة ٧٧). وقد سجّلت نسبة الموظفين في مناصب وكيال الأمين العام والأمين العام المساعد ارتفاعا كبيرا لتصل إلى ٣٠,٦ في المائة في الأول و ٣٤,٦ في المائة في الثاني في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ (انظر A/73/79، الجدول ١٢)، من نسبتي ٢٠,٥ و ٢١,٤ في المائة في نهاية عام ٢٠١٦. وتلاحظ اللجنة الاستشارية تحسنا طفيفا في نسبة الموظفين في الأمانة العامة إجمالاً، وإن كانت نسبة التعاملات منهم في العمليات الميدانية تقل كثيرا عن ذلك (انظر الفقرة ٧ (هـ) أعلاه). ومع أن اللجنة تلاحظ جهود الأمين العام المبذولة لتحسين التوازن بين الجنسين في المنظمة، ولا سيما تعييناته موظفات في المناصب العليا، فإنها تلاحظ أيضا أن نسبة الموظفين إلى مجموع الموظفين لم تسجّل إلا زيادة طفيفة في السنوات الأخيرة. وتشير اللجنة إلى أن الجمعية العامة أعربت عن بالغ القلق إزاء بطء التقدم المحرز في بلوغ هدف تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ في منظومة الأمم المتحدة، وبخاصة في المناصب العليا ومناصب صنع السياسات والمناصب الميدانية، وفقا للفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق (انظر القرار ٢٦٣٣/٧١، الفقرة ١٩). وتأمل اللجنة أن يبذل الأمين مزيدا من الجهود لاجتذاب واستبقاء المزيد من الموظفين للعمل في العمليات الميدانية.

صحة الموظفين ورفاههم

٧٧ - يشكّل تطبيق نهج كُلي حيال واجب العناية بالموظفين أحد الإجراءات الاستراتيجية التي تندرج في إطار العنصر جيم من الاستراتيجية المقترحة، وهو إجراء نشأ عن المخاطر المتزايدة التي تواجهها الأمم المتحدة في مختلف أنحاء العالم وأهمية ضمان سلامة الموظفين الوطنيين والدوليين من الأذى سواء الجسدي أو النفسي (A/73/372، الفقرة ٢٠ (هـ)). وترد معلومات عن صحة الموظفين ورفاههم، بما في ذلك السلامة والصحة المهنتين والرعاية الصحية للموظفين في مراكز العمل الميدانية واستراتيجية الصحة العقلية على نطاق المنظومة، في تقرير الأمين العام (A/73/372/Add.1، الفقرات ١٣٠ إلى ١٤٩).

(٩) فيما يتعلق بالعضوية، انظر www.un.org/sg/en/content/senior-management-group.

٧٨ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن الأمين العام أصدر نشرته المتعلقة ببدء العمل بنظام إدارة السلامة والصحة المهنتين (ST/SGB/2018/5) في تموز/يوليه ٢٠١٨، وأصدر استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه في مكان العمل، "قوة عاملة تنعم بالصحة من أجل عالم أفضل"، في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨.

٧٩ - وفي مسألة ذات صلة بالموضوع، تشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة وافقت على إنشاء وظيفة واحدة من الرتبة ف-٥ لموظف للصحة العقلية في شعبة الخدمات الطبية في نيويورك لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩، اقترحها الأمين العام ليتولى شغالها تنفيذ استراتيجية الصحة العقلية وقيادة عملية إصلاح الصحة العقلية والرفاه في الأمانة العامة (انظر القرار ٧٢/٢٦١، الفقرة ١٧٨، و A/72/7، الفقرتين ثامنا-٤٠ وثمان-٤٣). وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة أن هذه الوظيفة، من بين وظائف أخرى، مُجّدت مؤقتاً بسبب قرار الجمعية تخفيض الموارد المتعلقة بالوظائف والموارد غير المتعلقة بالوظائف بنسبة ٥ في المائة في إطار الأبواب ٢٩ جيم؛ مكتب إدارة الموارد البشرية؛ و ٢٩ دال، مكتب خدمات الدعم المركزية؛ و ٢٩ هاء، مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، من الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩ (القرار ٧٢/٢٦١، الفقرة ١٧٧). غير أن اللجنة أُبلغت أيضاً أن الحاجة الملحة إلى معالجة مسألة الصحة العقلية في المنظمة لم تتغير، وأن قدراً كبيراً من العمل قد أُجّز بشأن وضع استراتيجية الصحة العقلية والانتهاج من إعدادها، على الرغم من تجميد تلك الوظيفة. علاوةً على ذلك، ما زالت عملية إجراءات استكمال الوظيفة جارية. وتعرب اللجنة عن القلق إزاء حالات التأخير في تعيين موظف الصحة العقلية برتبة ف-٥ في شعبة الخدمات الطبية، بالنظر إلى حالة الإلحاح المذكورة فيما يتعلق بتنفيذ استراتيجية الصحة العقلية في الأمانة العامة. ولذلك تطلب اللجنة أن تُقدم أحدث المعلومات عن التعيين في هذه الوظيفة إلى الجمعية عند نظرها في هذا التقرير.

استقصاء بشأن مدى حماس الموظفين للعمل

٨٠ - تفيد التقارير أن الأمانة العامة أجرت، للمرة الأولى، استقصاءً بشأن مدى حماس الموظفين للعمل على نطاق المنظمة، رصد تصورات الموظفين عن مجموعة من المسائل المتصلة بمدى حماسهم للعمل، بهدف تحديد مواطن القوة وفرص التحسين العامة وتيسير وضع خطط عمل على نطاق الأمانة العامة لضمان استمرار التحسين في المجالات الرئيسية (انظر A/73/732/Add.1، الفقرات ٩٧ إلى ١٠٠). وقُدمت للجنة الاستشارية، بطلب منها، معلومات مفصلة عن نتائج الاستقصاء. وتتوقع اللجنة أن تُقدم هذه المعلومات إلى الجمعية العامة وقت نظرها في هذا التقرير.

التوصية

٨١ - فيما يتعلق بالاستراتيجية العالمية المقترحة للموارد البشرية للفترة ٢٠١٩-٢٠٢١، ترد الإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها في الفقرة ٢٦ من تقرير الأمين العام (A/73/372). وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة الاستشارية أن التقرير، لكونه يقدم إطاراً استراتيجياً رفيع المستوى، لا يتضمن أي عناصر محددة لتوافق عليها الجمعية (انظر أيضاً الفقرتين ٦٤ و ٦٥ أعلاه).

٨٢ - وتوصي اللجنة الاستشارية، رهناً بملاحظاتها وتوصياتها الواردة في هذا التقرير، بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم نسخة منقّحة من الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية إلى الجمعية في دورتها الرابعة والسبعين.

خامسا - تقييم نظام النطاقات المستصوبة

٨٣ - يقيس نظام النطاقات المستصوبة، الذي أنشئ في عام ١٩٦٠، التقدم المحرز صوب تحقيق توزيع جغرافي عادل واسع النطاق لموظفي الأمانة العامة (انظر قرار الجمعية العامة ١٥٥٩ (د-١٥)، الفقرة ١)، وهو نظام مستمد من الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق. وقد قُدّم أحدث تقرير عن هذا الموضوع عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٦٣/٧١ الذي طلبت فيها الجمعية إلى الأمين العام أن يقدم مقترحات لإجراء استعراض شامل لنظام النطاقات المستصوبة، بما في ذلك عن طريق استبقاء أو توسيع العدد الأساسي الحالي لوظائف الفئة الفنية بهدف إرساء أداة أكثر فعالية لكفالة التوزيع الجغرافي العادل فيما يتعلق بجميع الوظائف الممولة من الميزانية العادية.

٨٤ - ويبين تقرير الأمين العام الخطوات المتبعة لتحديد النطاق المستصوب لكل دولة من الدول الأعضاء وتمثيلها في إطار النظام الحالي (A/73/372/Add.3)، الفقرات ١٣ إلى ٢٥). ويشير التقرير إلى أن هذا النظام والمنهجية المتعلقة به حسبما أقرته الجمعية العامة في قرارها ٢٢٠/٤٢ ألف ظل كما هو إلى حد كبير منذ اتخاذ القرار في عام ١٩٨٧، الذي حدد عوامل حاسمة تتمثل في نسبة ٥٥ في المائة للاشتراكات، و ٤٠ في المائة للعضوية، و ٥ في المائة للسكان (المرجع نفسه، الفقرة ١٢). ويذكر التقرير أيضا أن عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، الذي كان في الأصل يبلغ ٢٧٠٠ وظيفة في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ ارتفع ليصل إلى ٣٦٠٠ وظيفة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ (المرجع نفسه، الفقرة ١٤).

٨٥ - ويقدم الجدول ١ من التقرير موجزا لتلك الخيارات والسيناريوهات المطروحة لاستعراض نظام النطاقات المستصوبة الموحد منذ عام ١٩٨٨. أما الجدول ٢ فيعرض على نظر الجمعية العامة سيناريوهات لأربع مجموعات تضم كل مجموعة منها أربعة مقترحات تدعو إلى إدخال عدد من التغييرات على العوامل والأوزان مقارنةً بالنظام الحالي. وقد جُمعت المقترحات وفقاً للتغيرات المقترحة إدخالها على رقم الأساس كما يلي: المجموعة ١: الإبقاء على رقم الأساس الحالي (٣٦٠٠ وظيفة)؛ والمجموعة ٢: توسيع نطاق رقم الأساس ليشمل جميع الوظائف الدولية (١٦٨٠٠ وظيفة)؛ والمجموعة ٣: توسيع نطاق رقم الأساس ليشمل جميع الوظائف الدولية باستثناء الوظائف اللغوية (١٥٩٠٠ وظيفة)؛ والمجموعة ٤: توسيع نطاق رقم الأساس ليشمل جميع الوظائف الدولية باستثناء الوظائف اللغوية والوظائف الممولة من موارد خارجة عن الميزانية (١٢٥٠٠ وظيفة) (المرجع نفسه، الفقرة ٢٦). ويقدم الجدول ٢ أيضا موجزا يقارن بين المجموعات والسيناريوهات لكل مجموعة بحسب أثرها المحتمل على وضع تمثيل الدول الأعضاء في الأمانة العامة.

٨٦ - ويذكر الأمين العام أن جميع المقترحات تشمل تحديثا لحساب الحدّين الأدنى والأعلى للنطاق المستصوب باستخدام أحدث رقم أساس وأحدث عدد للدول الأعضاء، على نحو ما أوصى به سابقاً الأمين العام (انظر A/71/323/Add.2). ويرى الأمين العام أن القرار النهائي المتعلق بالعوامل والأوزان التي ينبغي تطبيقها على نظام النطاقات المستصوبة يعود إلى الجمعية العامة، وأن بالإمكان تقديم سيناريوهات أخرى لتيسير المداوات (A/73/372/Add.3، الفقرة ٥٥).

٨٧ - وتكرر اللجنة الاستشارية تأكيد رأيها أن قرار السياسة العامة النهائي بشأن نظام النطاقات المستصوبة يعود إلى الجمعية العامة.

الوظائف الثابتة والمؤقتة بالأمانة العامة حسب الفئة والرتبة ومصدر التمويل
في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧

الفئة/الرتبة	الميزانية العادية	الموارد المقررة الأخرى	الموارد الخارجة عن الميزانية	الموظفون الذين يدير شؤونهم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المجموع
الفئة الفنية والفئات العليا				
و أ ع	٥٠	٦	١٦	٧٢
أ ع م	٤٣	٢٣	١٠	٧٨
مد-٢	١٠٢	٤٤	١٢	١٥٨
مد-١	٣٠١	١١٤	١٠٤	٥٢٣
ف-٥	٩٨٣	٣٧٤	٣٨٢	١٧٥٤
ف-٤	١٧٥٥	١٠٢٧	٩٤٤	٣٨٧١
ف-٣	١٧٣٩	١٢٩٠	١١٩٧	٤٣٠٨
ف-٢	٦٥١	١٩٢	٤٤٦	١٢٩٨
ف-١	٤		١٣	١٧
المراجعون الشفويون	٢٥٠		١٨٦	٤٣٦
المراجعون	٥		٢٣	٢٨
المترجمون	٢٣		١٥٣	١٧٦
المجموع الفرعي	٥٩٠٦	٣٠٧٠	٣٤٨٦	١٢٧١٩
فئة الخدمات الميدانية				
خ م-٧	٤	٢٠		٢٤
خ م-٦	٨٥	٣٣٥	٣	٤٢٣
خ م-٥	٣٢٦	١٢٦٧	٩	١٦٠٢
خ م-٤	٣٠٧	١٣٠١	٥	١٦١٣
خ م-٣	٣	٢٩	١	٣٣
المجموع الفرعي	٧٢٥	٢٩٥٢	١٨	٣٦٩٥
فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها				
م ف و - دال	١٦	٧	٣	٣٢
م ف و - جيم	٧٦	١٥٢	٣٠	٣٢١
م ف و - باء	٢٦٤	٦٣٥	٢٩	١١٧٨
م ف و - ألف	١٣٥	١٣١	١٧	٥٩٤
خ ع - ٧	٥٧٦	٥٤	١٦١	٨٨٧
خ ع - ٦	١٦٧٢	٤٥٨	٦١٣	٣٢١٣
خ ع - ٥	١٩٦٤	٢٢١٤	٦٣٨	٥٠٠٨

الفئة/الرتبة	الميزانية العادية	الموارد المقررة الأخرى	الموارد الخارجة عن الميزانية	الموظفون الذين يدير شؤونهم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	المجموع
خ ع - ٤	١ ٤٨٩	٣ ٤٣٥	٤٠٨	١٠٣	٥ ٤٣٥
خ ع - ٣	٦٢٤	٢ ١٣٥	١٥٥	١٠٨	٣ ٠٢٢
خ ع - ٢	٥٩٥	٥٥٧	٥٦	٣١٩	١ ٥٢٧
خ ع - ١	٣٠	١	١	١	٣٣
المهن والحرف	٨٠		٣		٨٣
خدمات الأمن	٢٨٥	٣	٨		٢٩٦
مدرّسو اللغات	٣٣				٣٣
مساعدو شؤون الإعلام	٢٩				٢٩
المجموع الفرعي	٧ ٨٦٨	٩ ٧٨٢	٢ ١٢٢	١ ٩١٩	٢١ ٦٩١
المجموع	١٤ ٤٩٩	١٥ ٨٠٤	٥ ٦٢٦	٢ ١٧٦	٣٨ ١٠٥

المختصرات: و أ ع: وكيل أمين عام؛ خ م: فئة الخدمات الميدانية؛ م ش: المترجمون الشفويون؛ م ل: مدرّسو اللغات؛ م ف و: فئة الموظفين الفنيين الوطنيين؛ م ش إ: مساعد لشؤون الإعلام؛ م: المراجعون؛ خ أ: فئة الخدمات الأمنية؛ م: المترجمون؛ ح ي: فئة الحرف اليدوية؛ أ ع م: أمين عام مساعد.

(أ) مصادر التمويل غير متاحة في نظام أوموجا.