

Distr.: General  
16 November 2007  
Arabic  
Original: English



## الدورة الثانية والستون

البنود ١١٧ و ١٢٨ و ١٣٣ و ١٤٠ من جدول الأعمال

إصلاح الأمم المتحدة: تدابير ومقترحات

الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين

٢٠٠٨-٢٠٠٩

إدارة الموارد البشرية

الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل

عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام

## إدارة الموارد البشرية

التقرير الخامس عشر للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية عن الميزانية

البرنامجية المقترحة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩

## أولا - مقدمة

١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقارير الأمين العام التالية

المتعلقة بالموارد البشرية:

(أ) تعديلات على النظام الإداري للموظفين (A/62/185)؛

(ب) ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية والحالات التي تنطوي

على سلوك جنائي محتمل، من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧

(A/62/186)؛

(ج) تنفيذ سياسة تنقل الموظفين ((A/62/215)؛



- (د) مقترحات مفصلة لتبسيط الترتيبات التعاقدية للأمم المتحدة (A/62/274)؛
- (هـ) أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/62/285)؛
- (و) التوظيف في البعثات الميدانية، بما في ذلك استخدام تعيينات المجموعتين ٣٠٠ و ١٠٠ (A/61/732)؛
- (ز) تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن تنقل الموظفين في الأمم المتحدة (A/61/806) وتعليقات الأمين العام عليه (A/61/806/Add.1)؛
- (ح) إصلاح إدارة الموارد البشرية: التوظيف: توفير الموظفين (A/61/822)؛
- (ط) تدابير معالجة عدم التوازن في التوزيع الجغرافي لموظفي مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان (A/61/823)؛
- (ي) حفظة السلام المدنيين الدائمون (A/61/850)؛
- (ك) مواءمة شروط الخدمة (A/61/861)؛
- (ل) التدابير الخاصة المتعلقة بالحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي (A/61/957)؛
- (م) تنفيذ النظام الأساسي لتنظيم مركز المسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية (A/61/1029)؛
- وكان معروضا أيضا على اللجنة تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/62/315) والإضافة إلى تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠٦ (A/61/30/Add.1).
- ٢ - وقد أدى التقاء عدة عوامل إلى جعل اللجنة الاستشارية والجمعية العامة تنظران، في سنة من سنوات الميزانية، في مقترحات رئيسية تتعلق بالموظفين، في حين أنهما تنظران في تلك المسائل عادة في غير سنوات الميزانية. ويتصل عدد من التقارير قيد النظر بطلبات من الجمعية العامة لتقديم مقترحات أكثر تفصيلا، إثر مبادرة الإصلاح الرئيسية المتعلقة بالموارد البشرية التي بدأت في الدورة الحادية والستين. وأرجئ النظر في مقترحات أخرى من الدورة الحادية والستين إلى الدورة الثانية والستين لعدة أسباب. وأوصت اللجنة عندما اقتضى الأمر ذلك بإرجاء البت في عدد من المسائل إلى الدورة الثالثة والستين، والنظر فيها في سياق الاستعراض العام للمسائل المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الذي يجري في غير سنوات الميزانية. وفي هذا التقرير، حاولت اللجنة أن تنتهج نهجا كليا في تناول المقترحات الرئيسية المتعلقة بتبسيط

الترتيبات التعاقدية، ومواءمة شروط الخدمة في الميدان، والإطار المقترح لحفظه السلام ال ٢٠٠٥. وجمعت تلك المسائل في الفرع الثاني أدناه.

## ثانياً - تبسيط الترتيبات التعاقدية، ومواءمة شروط الخدمة وحفظه السلام الدائمون

### تبسيط الترتيبات التعاقدية

٣ - قدم تقرير الأمين العام عن تبسيط الترتيبات التعاقدية للأمم المتحدة (A/62/274) استجابة لطلب الجمعية العامة تقديم خطة مفصلة عن تنفيذ الترتيبات التعاقدية المقترحة (القرار ٢٤٤/٦١، الفقرة ٥ من الجزء السادس). ومثلما طلبت الجمعية أيضاً، يناقش الأمين العام الاستنتاجات والتوصيات التي وردت في الفقرات من ٤٩ إلى ٥٦ من تقرير اللجنة الاستشارية بشأن هذه المسألة (A/61/537). ويراعي تقرير الأمين العام أيضاً ملاحظات لجنة الخدمة المدنية الدولية (A/61/30/Add.1) ويتضمن عناصر إضافية نشأت من المشاورات مع ممثلي الموظفين في الدورة الثامنة والعشرين للجنة التنسيق بين الإدارة والموظفين، المعقودة من ٢٥ حزيران/يونيه إلى ٤ تموز/يوليه ٢٠٠٧. وكان معروضا على اللجنة أيضاً خلال نظرها في هذه المسائل تقرير الأمين العام عن التوظيف في البعثات الميدانية، بما في ذلك استخدام تعيينات المجموعتين ٣٠٠ و ١٠٠ (A/61/732).

٤ - واقترح الأمين العام تبسيط الترتيبات التعاقدية في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين، على أساس أن وجود مجموعة واحدة يعزز معاملة الموظفين بإنصاف لكون شروط خدمتهم خاضعة لنفس المعايير، ولأن اعتماد مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري سوف يبسط الإطار التعاقدية للمنظمة، ويجعل إدارته أسهل وأكثر فعالية من حيث التكلفة، ويزيد من شفافيته بالنسبة للموظفين (انظر A/62/274، الفقرتين ١٦ و ١٧). وهو يرى أيضاً أن ذلك ييسر تطوير وتنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة في المستقبل. ويحمل الأمين العام تفاصيل الأنواع الثلاثة من التعيين المقترحة، ويرد أدناه موجز لذلك.

### التعيينات المؤقتة

٥ - يقترح الأمين العام اعتماد التعيينات المؤقتة لتعيين موظفين لتحمل أعباء موسمية أو في فترات الذروة ولتلبية احتياجات محددة قصيرة الأجل أقصاها سنة واحدة (انظر A/62/274، الفقرة ٢٦). واقترح الأمين العام (انظر A/61/30/Add.1، الفقرة ١٨) إمكانية تجديد تلك

التعيينات مدة سنة واحدة إضافية في الميدان إذا وُجدت مبررات تشغيلية ذلك. وتوصي اللجنة الاستشارية بالموافقة على اقتراح الأمين العام.

#### التعيينات المحددة المدة

٦ - مثلما ورد في تقرير الأمين العام، يمكن منح تعيينات محدد المدة لفترة سنة واحدة أو أكثر. ويمكن تجديدها أو تمديدتها لفترة أقصاها خمس سنوات. (انظر A/62/274، الفقرة ٢٨). ويخضع الموظفون الذين يبدأون عملهم بالمنظمة لفترة اختبار خلال السنة الأولى من عملهم بالمنظمة. ويُقترح النظر في إمكانية منح تعيينات مستمرة للموظفين الذين أكملوا خمس سنوات من الخدمة المتواصلة.

٧ - وتلاحظ لجنة الخدمة المدنية الدولية أن المقترح الأصلي للأمين العام كان ينص على الاقتصار في منح التعيينات المحددة المدة على بعثات ومشاريع محددة. وترى اللجنة أن التعيين لبعثات ومشاريع محددة ليس أداة فعالة عندما يكون هناك توقع لتثقل الموظفين واحتياجات تشغيلية ليد عاملة على الصعيد العالمي (انظر A/61/30/Add.1، الفقرة ١٦). ويقترح الأمين العام، أخذاً في الاعتبار تلك الشواغل، الكف عن تضمين عقود الموظفين الدوليين العاملين في عمليات الأمم المتحدة للسلام بندا يقصر العمل على بعثة محددة (انظر A/62/274، الفقرة ٣٠). ومن شأن هذا التغيير أن ييسر نشر الموظفين حيث تكون هناك حاجة إليهم، وتوصي اللجنة الاستشارية بالموافقة على اقتراح الأمين العام.

٨ - وتشير لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى أن "فرض حد أقصى قدره خمس سنوات على التعيين المحدد المدة يؤدي إلى الحد من المرونة المتاحة للإدارة في انتداب الموظفين وفقا لاحتياجات المنظمة" (A/62/274، الفقرة ١٥). واستجابة للشواغل التي أعربت عنها اللجنة، يقترح الأمين العام أن تمنح في العادة للموظفين الدوليين في عمليات الأمم المتحدة للسلام، الذين ليسوا من الموظفين الدائمين الدوليين الـ ٢ ٥٠٠ العاملين في عمليات السلام والذين يثبتون أعلى درجات الكفاءة والمقدرة والزاهة، تمديدات للتعيينات المحددة المدة تصل إلى سنتين ولا تقصر على العمل في أي بعثة بعينها، وذلك لتلبية الاحتياجات التشغيلية المحددة لعمليات الأمم المتحدة للسلام. ويمكن أن يظل أولئك الموظفين معينين تعيينا محدد المدة ما دامت هناك حاجة إلى خدماتهم، كما يمكن السماح بتمديد التعيينات المحددة المدة بعد مضي فترة الخمس سنوات في حالات أخرى تمديدا لا يتجاوز سنة واحدة (A/62/274، الفقرتان ٣٣ و ٣٤). وستكون للصاديق والبرامج المرونة اللازمة لتمديد التعيينات المحددة المدة بعد فترة الخمس سنوات وفقا لولاياتها التشغيلية (A/62/274، الفقرة ٣٥).

٩ - واتضح للجنة الاستشارية بعد الاستيضاح أن نية الأمين العام تتجه إلى عدم وضع حد لعدد تمديدات التعيينات المحددة المدة التي يمكن منحها للموظفين الدوليين في عمليات حفظ السلام، أو للعدد الإجمالي لسنوات خدمة الموظف بتعيينات محددة المدة، ما دامت هناك حاجة إلى خدماته. بل أن المقصود هو ألا يتجاوز كل تمديد لتعيين محدد المدة لأولئك الموظفين سنتين. وتوصي اللجنة الاستشارية بمنح الموظفين الدوليين العاملين بتعيينات محددة المدة في عمليات الأمم المتحدة للسلام، ممن يظهرون أعلى درجات الكفاءة والمقدرة والتزاهة، تمديدات (لا يتجاوز كل منها السنتين) لا تقتصر على العمل في أي بعثة بعينها، ما دامت هناك حاجة إلى خدماتهم. ويمكن أيضا التمديد في حالات أخرى على ألا يتجاوز سنة واحدة. (انظر أيضا الفقرتين ١٤ و ١٥ أدناه).

#### التعيينات المستمرة

١٠ - يقترح الأمين العام أن ينظر في منح الموظف الذي قضى خمس سنوات مستمرة في خدمة المنظمة تعيينا مستمرا، وذلك إذا ما ظلت الحاجة قائمة إلى خدماته وإذا كان قد أبان عن أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والتزاهة.

١١ - وأعربت لجنة الخدمة المدنية عن القلق فيما يتصل بالحاجة إلى المنافسة في مجال منح التعيينات المستمرة، وأشارت إلى أن "مؤدى النهج الذي يقترحه الأمين العام هو أن يتم التحويل تلقائيا لأنه لا توجد هناك منافسة، ولا يوجد حد على عدد عمليات التحويل، وسيعد الجميع من الوجهة العملية مستوفيا لمعايير التحويل" (A/61/30/Add.1، الفقرة ٩). ويؤكد الأمين العام أن تلك الجوانب تتناولها بالفعل عملية اختيار موظفي المنظمة، عند التعيين أو عند النقل إلى وظيفة أخرى داخل المنظمة. وعند الاستفسار، أوضح ممثلو الخدمة المدنية الدولية للجنة الاستشارية أن لجنة الخدمة المدنية الدولية وضعت استعراضا صارما للموظفين المقترحين لعملية التحويل.

١٢ - وتشاطر اللجنة الاستشارية رأي لجنة الخدمة المدنية بألا تكون عملية التحويل آلية. ولذلك فإن اللجنة توصي بأن يقوم الأمين العام بوضع إجراءات لاستعراض صارم لكل من أداء الموظفين واستمرار الحاجة إلى خدماتهم، يُستخدم في تحديد منح التعيينات المستمرة أو عدمه، وتقديم تقرير عن التقدم المحرز في ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والستين. وتوصي اللجنة أيضا بأن يكون الموظف المقترح منحه تعيينا مستمرا قد أدى خدمة متواصلة لا تقل عن خمس سنوات.

١٣ - وتعتبر اللجنة الاستشارية أيضا أن الحذر واجب فيما يتعلق بعدد التحويلات. وهي تشير في هذا الصدد إلى أن هناك سقفاا للتعيينات الدائمة : ففي الفقرة ٢ من الجزء

الخامس من قرارها ٥٢٢/٥١، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يبذل جهوداً للوصول بمستوى التعيينات الدائمة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي إلى ٧٠ في المائة. وترى اللجنة أن الأمر يعود إلى الجمعية العامة لتقرر ما إذا ينبغي تطبيق هذا المفهوم في إطار الترتيبات التعاقدية الجديدة. ولذلك فإن اللجنة تطلب إلى الأمين العام أن يضمن التقرير الذي سيقدمه عن إدارة الموارد البشرية إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والستين تغطية للمسائل المرتبطة بوضع حد أعلى للتعيينات المذكورة أعلاه.

١٤ - واقترح الأمين العام في تقريره عن الاستثمار في الموارد البشرية أن تظل العقود المحددة المدة والعقود المستمرة مقتصرة على مشاريع أو بعثات بعينها، رهنا باحتياجات المنظمة، تفادياً لما قد ينشأ بلا أي داع من توقعات بتوظيف طويل الأجل (انظر A/61/255، الفقرة ٢٤٤). واللجنة لا توافق على هذا المفهوم، وتشير إلى أنه ما ينبغي استعمال العقود المستمرة في حالة عدم وجود توقعات التوظيف الطويل الأجل. وبما أن الأمين العام لم يعد يقترح تعيينات محددة المهام، فإن تلك المسألة لم تعد قائمة.

١٥ - ويشير الأمين العام في الفقرة ٤٨ من تقريره عن تبسيط الترتيبات التعاقدية إلى أن الموظفين الذين يعملون في المشاريع أو الكيانات بولايات محددة المدة بوضوح لن يُستثنوا من النظر في منحهم تعيينات مستمرة، لأن تقييم استمرار الحاجة بالرجوع إلى ولاية أو مهمة أو وظيفة بعينها أمر لا ينسجم مع الاحتياجات التشغيلية للمنظمة وسياستها في مجال التنقل. ولذلك فهو يقترح الآن إمكانية منح الموظف العامل في مشاريع تعيينا مستمرا غير محدود بشرط استمرار الحاجة إلى خدماته في المنظمة. وتوصي اللجنة الاستشارية بالموافقة على هذا المقترح للأسباب التي ذكرها الأمين العام. ولنفس الأسباب، وفي حين أن اللجنة لا توصي بالموافقة على إنشاء إطار من ٢٥٠٠ من حفظة السلام الدائمين (انظر الفقرة ٣٦ أدناه)، فهي تعترف بأنه ينبغي للموظفين الدوليين العاملين في عمليات حفظ السلام أن يكونوا مؤهلين للنظر في منحهم عقوداً مستمرة.

١٦ - وفيما يتعلق بموظفي البعثات المعيّنين محلياً، يؤيد الأمين العام توصية لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة بأن على المنظمة أن توفر قدرًا أكبر من الأمن الوظيفي خلال مدة البعثة وأن تقدم مستحقات لإنهاء الخدمة تمكن موظفي البعثات المعيّنين محلياً من الحصول على عمل يعود عليهم بدخل أو من العمل لحسابهم الخاص، عند انتهاء البعثة (انظر A/62/274، الفقرة ٤٧). وفي النظام الحالي، يحق للموظف الذي يُنهي تعيينه المحدود المدة قبل انقضاء التاريخ المحدد في رسالة التعيين الحصول على تعويض عن إنهاء الخدمة وفقاً للفقرة (أ) من المرفق الثالث من النظام الإداري للموظفين. بيد أن الفقرة (د) من المرفق الثالث من النظام

الإداري تنص على عدم دفع أي تعويض إلى الموظف ذي التعيين المؤقت لمدة محدودة انتهت بانقضاء التاريخ المحدد في رسالة التعيين.

١٧ - ويقترح الأمين العام أن يكون الموظفون المعينون محلياً، ممن تتواصل الحاجة إلى خدماتهم بعد أن خدموا خمسة سنوات وممن تتوافر فيهم الشروط المطلوبة، مؤهلين للحصول على تعيين مستمر. ولهم أن يحصلوا على تعويضات عن إنهاء الخدمة تتناسب مع طول المدة التي قضوها في الخدمة، عادة عند غلق البعثة. وبما أنه لا يُعرف متى تنتهي مختلف عمليات حفظ السلام، فإنه لا يمكن تحديد التكاليف المرتبطة بمدفوعات التعويض عن إنهاء الخدمة. وحصلت اللجنة الاستشارية، بناء على طلب منها، على أرقام إرشادية عن الآثار المالية التي تترتب على دفع تعويضات إنهاء الخدمة إلى الموظفين المحليين في كوسوفو (صربيا) في حال إغلاق البعثة في نيسان/أبريل ٢٠٠٨، والتي قدرت بـ ١١,٩ مليون دولار لـ ١٩٥٣ موظفاً. ومثلما ورد في الفقرة ١٦ أعلاه، إذا ما انتهت خدمات الموظف المحلي في نفس تاريخ انقضاء معدة التعيين، لا تُدفع له تعويضات عن إنهاء الخدمة، وفي هذه الحالة لن تترتب أي آثار مالية عن ذلك.

١٨ - واللجنة الاستشارية ليست مقتنعة بربط مدفوعات إنهاء خدمة الموظفين المعينين محلياً بنوع تعيينهم. واللجنة توصي بأن تقوم لجنة الخدمة المدنية الدولية بتحليل لهذا المسألة وتقديم تقرير عنها إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والستين.

١٩ - واقترح الأمين العام أن تُعرض على الموظفين المعينين عن طريق امتحانات تنافسية وطنية تعيينات محددة المدة مع النظر في تعيينهم تعييناً مستمراً لمدة خمس سنوات. وأبرزت لجنة الخدمة المدنية في هذا الصدد الأثر الإيجابي الذي أحدثته تلك الامتحانات على التوازن الجنساني والتوزيع الجغرافي. وأعربت عن قلقها من أن يؤدي اقتراح الأمين العام إلى انخفاض معدل قبول المرشحين عن طريق الامتحانات التنافسية الوطنية للعمل مع الأمم المتحدة، وهي توصي، بدلا من ذلك، بالنظر في منح أولئك المرشحين تعيينات مستمرة لمدة سنتين. وتلاحظ اللجنة الاستشارية، مثلما ورد في الفقرة ٥٠ من الوثيقة A/62/274، أن أحد الأهداف الأساسية لاقتراح تبسيط الترتيبات التعاقدية هو تعزيز الإنصاف والاتساق في معاملة الموظفين، مع تبسيط الإدارة. ويرى الأمين العام أن من الهام تجنب إيجاد فئات مختلفة من الموظفين، وأن الموظفين الذين يلتحقون بالمنظمة في رتب أعلى عبر عمليات تنافسية صارمة غالباً ما تكون لديهم سنوات عديدة من الخبرة المهنية المشهود بها، وهو، لذلك، يرى أنه ينبغي النظر في إمكانية تحويل نوع تعيين جميع الموظفين بعد خدمتهم المنظمة خمس سنوات. وأبلغت اللجنة الاستشارية علماً، بعد استفسارها عن الأمر، بأن مقترح الأمين العام

يتضمن تعجيلا بعملية النظر في تعيين الموظفين المعينين عن طريق امتحانات تنافسية وطنية تعيينا مستمرا، بقصر الاستعراض على تحديد إن كان الموظف قد أظهر أعلى معايير الكفاءة والفعالية والتزاهة. ويُعتبر أن جميع الموظفين يفون بشروط الحاجة إلى استمرار خدمتهم في المنظمة.

٢٠ - وفي النظام الحالي، يوضع المرشحون المؤهلون المشتركون في امتحانات تنافسية وطنية في قائمة وتعيينهم فورا في وظيفة بالمنظمة غير مضمون. وفترة انتظار الناجحين في الامتحان، وأسماؤهم على القائمة، غير محدودة. وتشير اللجنة الاستشارية إلى الفقرة ٣٨ من قرار الجمعية العامة ٣٠٠/٥٧ التي شاطرت فيها الجمعية رؤية الأمين العام بالنسبة لتعزيز التمييز لدى موظفي الأمم المتحدة بوسائل منها تجنيد شباب المنظمة، مع كفالة أعلى مستويات المقدرة والكفاءة والتزاهة، فضلا عن التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين. وتشير اللجنة في هذا الصدد أيضا إلى الجزء الثالث من قرار الجمعية ٢٤٤/٦١.

٢١ - وستعود اللجنة الاستشارية إلى هذه المسألة عند نظرها في مسألة إدارة الموارد البشرية في الدورة الثالثة والستين.

٢٢ - ويتضمن مقترح الأمين العام إمكانية إنهاء العقود المستمرة "إذا اقتضى ذلك حسن إدارة المنظمة". (A/61/255/249، الفقرة ٢٤٩). وردا على استيضاح من اللجنة الاستشارية بشأن فرص الانتصاف المتاحة للموظف، أشار الأمين العام إلى

"أن الموظف المعني سيعطى فرصة استعراض التوصية والوثائق الداعمة لها وتقديم تعليقات إلى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية قبل أن يُتخذ القرار النهائي. وسيشكّل قرار الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية إنهاء تعيين مستمر قرارا إداريا قابلا للطعن، عملا بالفصل الحادي عشر من النظام الإداري للموظفين. وتنص القاعدة ٢/١١١ (ج) '١' من النظام الإداري للموظفين على أنه يجوز للموظف تقديم طلب كتابي بتعليق تنفيذ القرار إلى أمين مجلس الطعون المشترك" (انظر A/62/274، الفقرة ٥٢).

٢٣ - ومثلما أشارت اللجنة الاستشارية، يجوز للأمين العام، بمقتضى الفقرة (أ) من البند ٩-١ من النظام الأساسي للموظفين أن ينهي تعيين موظف ذي تعيين دائم إذا كان ذلك في يخدم مصلحة إدارة المنظمة ووفقا لمعايير الميثاق "شريطة ألا يعترض عليه الموظف المعني" (انظر A/61/537، الفقرة ٥٤). ولن يُعطى الموظف ذو التعيين المستمر فرصة الاعتراض على الإنهاء، بل فرصة "التعليق عليه". وترى اللجنة أنه ينبغي إيجاد إجراءات صارمة لاستعراض كل من أداء الموظف واستمرار الحاجة إلى خدماته عند اتخاذ قرار بشأن إنهاء

تعيينه. ومن الضروري بدرجة ماثلة، كفالة قدرة الموظف على الاعتراض على الإنهاء المعتمزم قبل اتخاذ قرار بشأنه. واللجنة تدرك أنه بإمكان الموظف أن يلجأ بعد إنهاء تعيينه إلى نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل. واللجنة توصي بأن تطلب الجمعية العام إلى الأمين العام أن يقدم لها في دورتها الثالثة والستين تقريراً عما وُضع من إجراءات داخلية في هذا المجال.

٢٤ - ومثلما ورد في الفقرة ٦٠ من تقرير الأمين العام (A/62/274)، ستنشأ آثار مالية فيما يتعلق بالموظفين الدوليين العاملين حالياً على أساس تعيين محدود المدة الذين سيحصلون على تعيينات جديدة للعمل بموجب عقد العمل الجديد لموظفي الأمم المتحدة، وهو ما سيستتبع مستحقات إضافية في شكل منح للتعليم ومصروفات للسفر لزيارة الأسرة ومنح للإعادة إلى الوطن. وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، كان هناك ٣٣٩ ٣ موظفاً دولياً يعملون بتعيينات محددة المدة في بعثات ميدانية. وتشير تقديرات الأمين العام إلى أن التكاليف الإضافية، على أساس الأنماط الحالية للإعالة وحالة الموظفين المدنية، ستبلغ ٢٣,٧ مليون دولار في السنة؛ ١٩,٩ مليون دولار لتمويل ١٠ بعثات لحفظ السلام، و ٣,٨ مليون دولار لتسع بعثات سياسية خاصة.

#### مواءمة شروط الخدمة في الميدان

٢٥ - تمشيا مع توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية (انظر A/61/30/Add.1)، يتقدم الأمين العام بالتوصيات التالية في تقريره عن مواءمة شروط الخدمة (A/61/861):

(أ) مواءمة تسمية مراكز العمل كمراكز يُسمح أو لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر حسب المرحلة الأمنية التي قدرتها إدارة السلامة والأمن والنهج التي طبقتها اللجنة المشتركة بين الوكالات المعنية بمراكز العمل الميدانية التابعة لشبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة. ونتيجة لذلك، ستُسمى ١٢ من عمليات الأمم المتحدة الخاصة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر مراكز عمل يسمح فيها باصطحاب الأسر؛

(ب) الأخذ بنهج العمليات الخاصة في جميع مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر والتي حددتها إدارة السلامة والأمن كمرحلة ثالثة أو أعلى. وفي نهج العمليات الخاصة، يُعتبر موقع قريب من مركز العمل الذي لا يسمح فيه باصطحاب الأسرة، له ما يكفي من المرافق الطبية والتعليمية والسكنية، مكان التعيين الإداري. ويتلقى الموظف نفس الأجر والاستحقاقات التي يتلقاها عادة موظفو الفئة الفنية المعيّنون دولياً والعاملون في مركز عمل يسمح فيه باصطحاب الأسرة.

(ج) الاستعاضة عن أجازة الاستحمام العرضية بالسفر للراحة والاستحمام. ووفقاً لتوصية لجنة الخدمة المدنية الدولية، ستُدفع تكاليف السفر إلى أماكن معينة لفترات الراحة. ولن يُدفع بدل إقامة يومي سوى على سبيل الاستثناء، حينما لا تستطيع المنظمة توفير السفر أو اتخاذ ترتيبات كي يسافر الموظفون إلى مكان الراحة والاستحمام المعتمد؛

(د) التوقف عن استخدام تعيينات المجموعة ٣٠٠ في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة؛

٢٦ - وترد في الفرع السابع من هذا التقرير الآثار المالية المترتبة على ذلك، حسب التقديرات التي وُضعت عند إعداد تقرير الأمين العام (A/61/861)، والتي افترضت تاريخ موافقة أبكر.

### حفظه السلام المدنيون الدائمون

٢٧ - يتوسع تقرير الأمين العام عن حفظه السلام المدنيين الدائمين (A/61/850) في المقترح الذي قدمه في تقريره عن الاستثمار في الموارد البشرية (A/61/255/Add.1 و Corr.1) ويستجيب للطلب الذي وجهته له الجمعية العامة في قرارها ٦١/٢٤٤، بناء على مشورة اللجنة الاستشارية، بإجراء تحليل أشمل للاحتياجات ولجوانب التشغيل الإدارية المتعلقة بحفظه السلام المدنيين الدائمين المقترحين والبالغ عددهم ٢٥٠٠.

٢٨ - ويصف الفرع الثاني من التقرير (A/61/850) الدراسة التي أجراها الأمين العام لتحديد القدرة الأساسية التي قوامها ٢٥٠٠، فضلاً عن التركيبة المثلى للمهارات والمستويات الوظيفية. ويتضمن مرفق التقرير تفاصيل الوظائف المقترحة الـ ٢٥٠٠ من حيث المهام والرتب. وتتراوح الرتب أساساً من فئة ف-٤ إلى مد-١ ومن خ م-٥ إلى خ م-٧. وأُدرج عدد من وظائف الرتب ف-٢ و ف-٣ لتنظيم برنامج تنقل الموظفين والناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية. ولم تُدرج وظائف برتبة مد-٢ أو أعلى لأن ذلك النوع من التعيينات يقرره الأمين العام. واستثنيت أيضاً وظائف الموظفين المعارين وأفراد الشرطة والأفراد العسكريين العاملين بعقود مع الأمم المتحدة، والمجموعات المهنية المعنية بالأمن والمراقبة الداخلية وبحقوق الإنسان، لأن تلك المجموعات تديرها، على التوالي، إدارة السلامة والأمن، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان. وفيما يلي التوزيع المعتزم للوظائف: ٢٧ في المائة في المجالات المواضيعية، و ٢٨ في المائة في الإدارة، و ٤٥ في المائة في الدعم اللوجستي (انظر A/61/850، المرفق).

٢٩ - ويقترح الأمين العام اختيار حفظة السلام الدائمين وفق نفس العملية التنافسية المتبعة في تعيين موظفي الأمانة العامة. وتتجه النية إلى أن يكون حفظة السلام المدنيون الدائمون قادرين على الانتشار بسرعة لتلبية الاحتياجات التشغيلية وعلى التناوب بين مراكز العمل، وستنص كل من إعلانات الشواغر والعقود على تلك الشروط. وسيكون حفظ السلام المدنيون الدائمون مؤهلين للاشتراك في برامج تنقل موظفي الأمانة العامة. ومثلما يرد في الفقرة ٢١ من التقرير، عندما يترك أي من حفظة السلام المدنيين الدائمين إطار الوظائف المدنية الدائمة لحفظ السلام، سينظر فيما إذا كان ينبغي أن تظل الوظيفة متاحة في ذلك الإطار. وسيصبح الموظفون العاملون في عمليات الأمم المتحدة للسلام من غير المدرجين في ذلك الإطار مؤهلين للتقدم لشغل وظائف كحفظة سلام مدنيين دائمين، مع غيرهم من موظفي الأمم المتحدة الآخرين والمرشحين الخارجيين، عندما يقل العدد عن ٢ ٥٠٠. ويقتضى تكوين الإطار محل استعراض مستمر لكفالة تطوره بشكل يأخذ في الاعتبار ما يطرأ على الاحتياجات التشغيلية من تطورات (انظر A/61/850، الفقرة ٣١).

٣٠ - ومثلما ورد في الفقرة ٣٩ من تقرير الأمين العام، لا تتجه النية نحو زيادة المستويات الوظيفية عن المستويات القائمة حالياً. ويُقترح تمويل حفظة السلام المدنيين الدائمين البالغ عددهم ٢ ٥٠٠ من خلال الوظائف المأذون بها لعمليات حفظ السلام التي تقوم بها الأمم المتحدة.

#### الخاتمة

٣١ - عند النظر في المسائل المترابطة المتعلقة بتبسيط الترتيبات التعاقدية، ومواءمة شروط الخدمة، وحفظة السلام المدنيين الدائمين، سعت اللجنة الاستشارية إلى أن تكون نظرتها كلية، وأن تأخذ في اعتبارها المشاكل التي يحاول الأمين العام علاجها بمقترحاته الإصلاحية. وتتضمن تلك المقترحات، في جملة أمور، مشاكل الاحتفاظ بالموظفين في عمليات حفظ السلام بسبب حد الأربع سنوات المفروض على تعيينات المجموعة ٣٠٠؛ واختلاف شروط خدمة الموظفين؛ وما تفرضه الترتيبات الحالية من عجز عن نقل الموظفين إلى بعثات أخرى حسب تغير الظروف التشغيلية؛ وتعقد إدارة الإطار التعاقدية الحالي؛ والحاجة إلى إتاحة مسار تطور وظيفي لموظفي عمليات السلام.

٣٢ - وترى اللجنة الاستشارية أن مقترح الأمين العام لتبسيط الترتيبات التعاقدية يمثل تغيراً أساسياً يتناول العديد من المشاكل المذكورة أعلاه. ولذلك توصي اللجنة، رهنا بملاحظاتها وتوصياتها الواردة في الفقرات أعلاه، بالموافقة على مقترحات الأمين العام بتبسيط الترتيبات التعاقدية في مجموعة واحدة من النظام الإداري للموظفين، تنفذ على

مراحل وفقا للخطة المخطط في الفرع الرابع من تقريره (A/62/274). وترى اللجنة أن هذا الإجراء، وإلغاء التعيينات في بعثات محددة ومنح تعيينات مستمرة للموظفين العاملين في بعثات ومشاريع السلام، إضافة إلى توصية اللجنة بشأن ظروف الخدمة (انظر الفقرة ٣٤ أدناه)، هي إجراءات ستيسر كثيرا، إذا ما أحسن تنفيذها، تنقل الموظفين، ويشجع التطور الوظيفي لجميع الموظفين، ويعزز إيجاد قوة عاملة عالمية حقا يمكن إدارتها بمرونة لتلبية الاحتياجات التشغيلية والتنظيمية.

٣٣ - بيد أن اللجنة الاستشارية تشير إلى أنه حتى مع العمل بعقد تعيين وحيد، فإن الموظفين الدوليين الموفدين من مراكز العمل التي بها مقار إلى بعثة لحفظ السلام يكونون في بعض الحالات في وضع خدمة أحسن من نظرائهم المعينين في الميدان. وقُدمت إلى اللجنة، بناء على طلب منها، جداول تبين بعض المقارنات بين أجور المعينين للبعثات وأجور موظفي المقر الموفدين إلى مراكز عمل يسمح فيها باصطحاب الأسرة وأخرى لا يسمح فيها بذلك (انظر مرفق هذا التقرير). وتلاحظ اللجنة أيضا أنه بمقتضى الأمر الإداري ST/AI/404، يكون للموظفين الموفدين إلى بعثات حق الاحتفاظ مدة سنتين بوظائفهم في مركز عملهم الأصلي. وتشعر اللجنة بالقلق إزاء ظاهرتين: (أ) مدة استمرار الموظف الموفد من مركز عمل ثابت في تلقي أجر مرتبط بعمله في مركز العمل الثابت؛ (ب) التعارض بين مفهوم حق الاحتفاظ بالوظيفة الأصلية وبين كون "المبدأ الأساسي لسياسة التنقل في المنظمة هو أن الموظف ليس مرتبطا بوظيفته" (انظر A/62274، الفقرة ٤٨). وتعتقد اللجنة أن هاتين النقطتين بحاجة إلى دراسة في أقرب وقت ممكن. ولذلك فهي توصي بأن يقدم الأمين العام مقترحات في هذا الموضوع إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والستين المستأنفة.

٣٤ - أما بالنسبة لمقترحات الأمين العام بمواءمة شروط الخدمة، توصي اللجنة الاستشارية بالموافقة على مقترحات المواءمة بين تسمية مراكز العمل بوصفها تسمح أو لا تسمح باصطحاب الأسرة، وفقا لما تقرره إدارة السلامة والأمن، وعلى مقترح الاستعاضة عن أجازة الاستجمام العرضية بالسفر للراحة والاستجمام. وينبغي استكمال الآثار المالية التي يتوقع أن تنتج عن تلك التغييرات، لعرضها على الجمعية العامة عند نظرها في المسألة. وتشير اللجنة في هذا الصدد إلى أنه، إضافة إلى التكاليف التي توقعها الأمين العام في تقريره (انظر A/61/861، الفقرتان ٢٨ و ٣٥)، فإن تغيير اعتبار ١٢ مركز عمل من مراكز لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة إلى مراكز يُسمح فيها بذلك سيؤدي حسب المرجح إلى زيادة في التكاليف الأمنية.

٣٥ - واللجنة الاستشارية غير مقتنعة بأن نهج العمليات الخاصة للبعثات التي يُسمح فيها باصطحاب الأسرة هو نهج ضروري. وهي تعتقد أن الأخذ بترتيبات تعاقدية مبسطة، إضافة إلى إلغاء التعيينات في بعثات محددة، ومنح تعيينات مستمرة للموظفين العاملين في عمليات ومشاريع حفظ السلام، إضافة إلى توصيات بشأن شروط الخدمة الواردة في الفقرة ٣٤ أعلاه، ستعالج العديد من المسائل التي يرمي نهج العمليات الخاصة إلى معالجتها. وتشير اللجنة أيضا إلى أن نهج العمليات الخاصة ينطوي على صعوبات إدارية، لأنه يتطلب نقل عدد كبير من الأسر إلى مراكز عمل جديدة. ولذلك فإن اللجنة توصي بأن ترجأ الجمعية العامة النظر في الأخذ بنهج العمليات الخاصة، وإتاحة الوقت الكافي لتحدث الترتيبات التعاقدية المبسطة الآثار المنشودة منها.

٣٦ - واللجنة الاستشارية لا توصي بإنشاء الإطار المقترح لحفظة السلام المدنيين الدائمين البالغ عددهم ٥٠٠ ٢، لأن العديد من المشاكل التي يرمي ذلك المقترح إلى تناولها سيحلها تبسيط الترتيبات التعاقدية وغيرها من التوصيات الواردة في الفقرات أعلاه. ومع بداية العمل بعقد الأمم المتحدة الوحيد وإلغاء التعيينات في بعثات محددة، إضافة إلى إمكانية النظر في منح الموظف عقدا مستمرا، مثلما تقترح اللجنة في الفقرة ١٥ أعلاه، سيصبح موظفو عمليات السلام الدوليون جزءا من القوة العاملة الدولية، وهم نفس ما لبقية موظفي الأمانة العام من قدرة على التنقل وآفاق للتطور الوظيفي.

### ثالثا - التنقل

٣٧ - كان أمام اللجنة الاستشارية ثلاثة تقارير عن موضوع التنقل: تقرير الأمين العام عن تنفيذ سياسة تنقل الموظفين (A/62/215)، وهو التقرير الذي طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤٤/٦١؛ وتقرير وحدة التفتيش المشتركة عن تنقل الموظفين في الأمم المتحدة (A/61/806)؛ وتعليقات الأمين العام على تقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/61/806/Add.1).

٣٨ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن الجمعية العامة طلبت إلى الأمين العام في الجزء الرابع من قرارها ٢٤٤٤/٦١ أن يقدم إليها في دورتها الثالثة والستين تقريرا عن المسألتين التاليتين:

(أ) المراحل المنفذة من سياسة تنقل الموظفين، إلى جانب توقعات تتعلق بالمراحل المتبقية المقرر تنفيذها وتقييم للمسائل الإدارية والتنظيمية ذات الصلة؛

(ب) تحليل لبرنامج تنقل الموظفين المنظم، بما في ذلك معلومات عن الآثار المالية المترتبة على البرنامج، وعن جدواه في تحسين كفاءة المنظمة وفي معالجة جملة مشاكل منها ارتفاع معدلات الشغور.

وقررت الجمعية أيضا، في ضوء تجربة التنقل المنظم، أن تستعرض في دورتها الثالثة والستين إنفاذ الحدود المقررة للبقاء في الوظائف.

٣٩ - وفي ضوء طلبات الجمعية العامة للحصول على ما يبدو أنه تقرير شامل عن المسائل المتعلقة بالتنقل، ستقتصر اللجنة الاستشارية في هذا التقرير على التعليق على الطابع العام للمعلومات المقدمة في التقارير المعروضة عليها وتقديم توصيات بشأن المسائل التي ترى أنه ينبغي أن يتناولها التقرير الذي سيقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والستين (انظر القرار ٢٤٤/٦١، الجزء الرابع).

٤٠ - وقد أيدت اللجنة الاستشارية دائما تعزيز تنقل الموظفين بوصفه وسيلة لتطوير قوة عمل مرنة ومتعددة المهارات. بيد أن اللجنة توافق وحدة التفتيش المشتركة على ضرورة وجود خطة إستراتيجية وحيدة في مجال تنقل الموظفين (انظر A/61/806، الفقرة ٢٩). وينبغي أن يكون للمنظمة برنامج تفصيلي لتنقل الموظفين. وتحقيقا لذلك، يتعين القيام بتحليل لاحتياجات المنظمة لتحديد أنواع المهارات المطلوبة وأين ينبغي استخدامها. وبالمثل، ينبغي وضع جرد تفصيلي، بحسب الموقع، لمهارات الموظفين وكفاءاتهم. ولذلك فإن اللجنة تطلب تضمين التقرير القادم ذلك التحليل ووصفا للخطة الإستراتيجية التي ستنتج عنه.

٤١ - وفي غياب تنبؤات جيدة بالآثار المالية المترتبة على تنفيذ سياسة التنقل، قامت وحدة التفتيش المشتركة نفسها بتحليلات ووضعت تقديرات تشير إلى أن التكاليف المشتركة الإضافية للموظفين ستبلغ خلال فترة السنتين ما بين ١٥ و ٢٠ مليون دولار. ويؤكد الأمين العام في الفقرة ٣١ من تعليقاته (A/61/806/Add.1) أنه من الصعب التنبؤ بتكلفة البرنامج، لأنه لا يُعرف قبل تنفيذ السياسة تنفيذا كاملا، عدد الموظفين الذين سينتقلون من مركز عمل إلى آخر.

٤٢ - وستتناول اللجنة الاستشارية مسألة تنقل الموظفين في سياق نظرها في إدارة الموارد البشرية خلال دورة الجمعية العامة الثالثة والستين.

## رابعا - تدابير معالجة عدم التوازن في التوزيع الجغرافي لموظفي مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان

٤٣ - قُدم تقرير الأمين العام عن تدابير معالجة عدم التوازن في التوزيع الجغرافي لموظفي مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان (A/61/823) استجابة للفقرة ٢ من الجزء السابع عشر من قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٦١، التي طلبت فيها الجمعية إلى الأمين العام أن يقدم إليها

مقترحات لمعالجة عدم التوازن في التوزيع الجغرافي لموظفي المفوضية. ومثلما ورد في الفقرة ٢٢ من التقرير، وضعت المفوضية السامية<sup>(١)</sup> خطة خاصة لتحقيق التوزيع الجغرافي العادل. ويجري حالياً تنفيذ عدد من التدابير منها:

(أ) أنشطة اتصال لتوسيع مجموعة المرشحين المؤهلين للامتحانات التنافسية الوطنية في مجال حقوق الإنسان؛

(ب) وضع آلية لاستعراض عملية التعيين في كل شاغر قبل الاختيار النهائي، بطريقة تكفل بذل قصارى الجهد لتحديد واختيار مرشحين مؤهلين من المناطق التي تحتاج إلى زيادة حصتها؛

(ج) وضع قائمة بريدية بالمؤسسات الحكومية والمنظمات غير الحكومية والمؤسسات الأكاديمية الراغبة في تعميم المعلومات عن الشواغر في المفوضية؛

(د) وضع شرط يقضي بأن يدرج جميع رؤساء الفروع أهدافاً تتعلق بالتوزيع الجغرافي ضمن أهداف الفروع التي يشرفون عليها، وبقيام دوائر دعم البرامج والإدارة في المفوضية برصد ما يتحقق في هذا المجال.

ويشير الأمين العام إلى أن هذه الجهود بدأت تعطي ثمارها منذ الشروع في تطبيق تلك الإجراءات في أواخر أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦ (انظر A/61/823، الفقرة ١٩).

٤٤ - وتتضمن التدابير الإضافية المقترحة ما يلي:

(أ) تمويل أنشطة الخبراء الاستشاريين في مجال حقوق الإنسان للمساعدة على تصحيح الامتحانات التنافسية الوطنية في مجال حقوق الإنسان، ومن المتوقع أن يؤدي ذلك إلى تقصير كبير في المدة اللازمة لوضع المرشحين الناجحين على القائمة؛

(ب) تنسيب مرشحي الامتحانات التنافسية الوطنية في وظائف ممولة من الميزانية العادية ومن موارد خارجة عن الميزانية. وفي الحالة الأخيرة، ينبغي لإدارة التوظيف، أن تسعى إلى استيعاب الموظفين المعيّنين في وظائف ممولة من موارد خارجة عن الميزانية، مما لا يخضع لنظام النطاقات المستصوبة، في حال استفاد التمويل المخصص للوظائف الأصلية؛

(ج) استخدام آليات تبادل الموظفين، مثل الاتفاقات القائمة بين الوكالات بشأن النقل والإعارة، كوسيلة لاستفادة المفوضية من خدمات موظفين من بلدان غير ممثلة أو ناقصة التمثيل؛

(١) انظر E/CN.4/2006/103.

## (د) الحرص على تحقيق التوازن الجغرافي بين الخبراء المشتركين.

٤٥ - ومثلما ورد في الفقرة ٨ من تقرير الأمين العام، أوضحت الجمعية العامة من جديد في الفقرة ١ من الجزء الثالث من قرارها ٢٤٤/٦١ ما سبق أن قررته في قرارات سابقة بشأن تعيين الموظفين في الفئتين ف-١ و ف-٢ وأكدت أن التعيين لا يكون إلا عن طريق الامتحانات التنافسية. وينص القرار ٢٤٤/٦١ على أن الامتحانات التنافسية الوطنية هي مصدر التعيين في الوظائف من الرتبة ف-٢، الخاضعة للتوزيع الجغرافي، سعياً للتقليل من عدد الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً في الأمانة العامة (مع التشديد)، وقد يكون هذا التوضيح يسمح بتعيين الموظفين خارج نطاق الامتحانات التنافسية الوطنية في وظائف برتبة ف-٢ مما لا يخضع للتوزيع الجغرافي، ويوجد عدد كبير منها في المفوضية. وترد في مرفق تقرير الأمين العام تعديلات على القاعدة ١٠٤-١٥ من النظام الإداري للموظفين تجعلها تتماشى مع القرار ٢٤٤/٦١.

٤٦ - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تحيط الجمعية العامة بتقرير الأمين العام وأن تطلب منه أن يبلغ عن التقدم المحرز في تنفيذ تدابير معالجة عدم التوازن في التوزيع الجغرافي لموظفي مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، في سياق التقرير الذي سيقدمه إلى الجمعية في دورتها الثالثة والستين عن إدارة الموارد البشرية.

## خامساً - التعديلات على النظام الإداري للموظفين

٤٧ - تمشيا مع البند ١٢-٣ من النظام الأساسي للموظفين، يتضمن تقرير الأمين العام عن التعديلات على النظام الإداري للموظفين (A/62/185)، النص الكامل للبنود الجديدة والتعديلات المدخلة على البنود القائمة التي يقترح الأمين العام تنفيذها اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، فضلاً عن سرد لدواعي التعديلات. وحصلت اللجنة الاستشارية، بطلب منها، على جدول يقارن بين النصوص القديمة للبنود والتعديلات. وينبغي تقديم ذلك الجدول إلى الجمعية العامة لتطلع عليه عند نظرها في تقرير الأمين العام.

٤٨ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن البندين ١٠٥-٣ (د) (٣) و ٢٠٥-٢ (ج) عُدّلا لينصّ على أنه يجوز للموظف السفر إلى بلد غير بلد جنسيته لتقضية إجازة زيارة الوطن، إذا كانت له روابط عائلية أو شخصية في ذلك البلد. وترى اللجنة أنه ينبغي تعريف مفهوم "الروابط العائلية أو الشخصية".

٤٩ - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تحيط الجمعية العامة علماً بتقرير الأمين العام.

## سادسا - التوظيف وتوفير الموظفين

٥٠ - ترى اللجنة الاستشارية أنه ينبغي النظر في المسائل المعقدة المتصلة بالتوظيف وتوفير الموظفين في سنة ٢٠٠٨ أي في غير سنوات الميزانية، ليكون للجمعية العامة مزيد من الوقت تخصصه لها (انظر الفقرة ٢ أعلاه). بيد أن اللجنة حددت في الفقرات أدناه عددا من المسائل التي أثرت في تقرير الأمين العام عن التوظيف وتوفير الموظفين (A/61/822) وأوصت بأن تطلب الجمعية إلى الأمين العام أن يقدم إليها في دورتها الثالثة والستين تقريرا متابعة يتناول تلك المسائل.

٥١ - وقدم تقرير الأمين العام عملا بالفقرات ٤ و ١٠ و ١٣ من الجزء الثاني من قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٦١ الذي طلبت فيه الجمعية إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن المسائل المتصلة بوضع برنامج توجيهي وتدريبى لأعضاء هيئات الاستعراض المركزية، والجهود الرامية إلى تقصير الفترة المطلوبة لملء الشواغر، واستخدام القوائم التي سبق فرزها.

٥٢ - ومثلما ورد في الفرع الثاني من تقرير الأمين العام، اتخذت عدة خطوات لكفالة تحسين عمل هيئات الاستعراض المركزية تحسينا مستمرا. ويتلقى الأعضاء الجدد في تلك الهيئات في جميع مراكز العمل توجيها أساسيا وتدريبا يجريه مكتب إدارة الموارد البشرية في الأمانة العامة أو مكتب الموارد البشرية في مركز العمل. وقد وضع مكتب إدارة الموارد البشرية نموذج إحاطة بشأن دور هيئات الاستعراض المركزية ووزعه على جميع المكاتب خارج المقر لتدريب أعضاء تلك الهيئات. ووضع أيضا استبيان متاح على الإنترنت موجه لجميع أعضاء هيئات الاستعراض المركزية في جميع مراكز العمل في سعي للحصول على انطباعاتهم عن التدريب ولتقييم احتياجاتهم الإضافية منه. وستضمن الخطوات التالية وضع صيغة جديدة من المبادئ التوجيهية لهيئات الاستعراض المركزية في نظام اختبار الموظفين.

٥٣ - ومثلما ورد في الفقرة ١٩ من التقرير يبلغ متوسط المدة اللازمة لملء الشواغر ١٧٤ يوما. ومن العوامل التي تؤثر على طول العملية تعقد السياسات والإجراءات، وكثرة الطلبات، وأوجه القصور في أدوات الدعم الإلكترونية لتوفير الموظفين، والتحقق من خلفية المرشحين وإجراءات الموافقة الإدارية عليهم. وتضمنت الجهود الرامية إلى تقصير المدة اللازمة لملء الشواغر وضع توصيفات عامة للوظائف وتوحيد الشروط المتعلقة بالكفاءة والتأهيل، وذلك لتقصير المدة التي يقضيها المديرون في عملية الاختبار والتخفيض من نسبة الحالات التي تعيدها هيئات الاستعراض المركزية إلى المديرين. وقد وضعت التوصيفات العامة للوظائف بالانكليزية والفرنسية مما يقلل من التأخر الناتج عن عملية الترجمة التحريرية. ويجري أيضا حاليا استعراض العمليات الإدارية استعدادا للعمل بأداة الكترونية جديدة لتوفير الموظفين

ونظام جديد لتخطيط موارد المؤسسة. ومن الخطط المستقبلية، استخدام تخطيط القوة العاملة واستخدام القوائم التي سبق فرزها بوصفها الأداة الرئيسية للتوظيف والتنسيب.

٥٤ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية في هذا الصدد الجهود التي بذلها مكتب الأمم المتحدة في فيينا لتقليص المدة اللازمة للتوظيف (انظر A/62/7، الفقرة ثامنا - ٨٥). وكان متوسط مدة شغور وظائف الفئة الفنية ١١٥ يوما خلال فترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥، ويقدر متوسطها في فترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ بـ ١١٠ أيام، والمدة المستهدفة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ هو ٩٣ يوما. وتشمل التدابير التي ساعدت المكتب على تحقيق ذلك التحسن ما يلي: (أ) وضع إسقاطات احتياجات التوظيف لمدة ستة أشهر والإعلان عن الشواغر مسبقا، رهنا بالموافقة على الميزانية؛ (ب) تخطيط الخلافة، بحيث يُعلن عن شغور الوظائف قبل تقاعد أصحابها بستة إلى تسعة أشهر؛ (ج) توفير التدريب إلى أعضاء هيئات الاستعراض المركزية مما سمح بالتوصل إلى إقرار معايير التقييم في فترة ٤٨ ساعة؛ (د) إنجاز الترجمة التحريرية لإعلانات شغور الوظائف إلى الفرنسية في غضون خمسة أيام عمل؛ (هـ) فتح باب الترشيح دوريا أمام مقدمي الطلبات لجميع الوظائف إلى الفرنسية في غضون خمسة أيام عمل؛ (و) فتح باب الترشيح دوريا أمام مقدمي الطلبات لجميع الوظائف على فترات زمنية مناسبة (اليوم السادس عشر والحادي والثلاثين والحادي والستين)؛ (و) توفير أداة إلكترونية لرصد الشواغر. وتعيد اللجنة الاستشارية ما أوصت به في تقريرها الأول عن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ من ضرورة الاستفادة من الدروس المكتسبة في مكتب الأمم المتحدة في فيينا بتطبيقها في مراكز العمل الأخرى (انظر A/62/7، الفقرة ٣٧) وتوصي بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم إليها تقريرا عن ذلك في دورتها الثالثة والستين.

٥٥ - أوضح الأمين العام مقترحه الوارد في تقريره عن الاستثمار في الموارد البشرية (انظر A/61/255، الفقرات ٧٦-٧٩) بشأن استخدام القوائم التي سبق فرزها كأداة رئيسية للتوظيف والتنسيب والترقية في الأمانة العامة بأسرها. ويتمثل المقترح في إصدار إعلانات عامة عن الشواغر على أساس تخطيطي استراتيجي للقوة العاملة وتعميمه مدة ٦٠ يوما. وسيعاد تصميم استمارات التاريخ الشخصي ليتسنى فرز المتقدمين فرزا إلكترونيا. ويقوم بالفرز الموضوعي للمتقدمين خبراء مختصون في مختلف المجالات المهنية. وستواصل هيئات الاستعراض المركزية كفاءة متابعة العملية بشكل مناسب قبل وضع المرشحين على القائمة. وبعد موافقة إحدى هيئات الاستعراض المركزية، يحصل المرشح على موافقة إدارية ثم يوضع على قائمة. وتتضمن القوائم أيضا المرشحين الذين نجحوا في امتحان تنافسي. وعند شغور إحدى الوظائف، يكون بإمكان مديرو الإدارة أو المكاتب اختيار مرشح من القائمة.

٥٦ - وقد دعمت اللجنة الاستشارية دائما مفهوم القوائم بوصفه وسيلة قادرة على التعجيل بعملية اختيار الموظفين. بيد أنها تلاحظ بقلق أن التكنولوجيا الحالية المستخدمة في نظام غالاكسي للتوظيف الإلكتروني لا تسمح بإدارة القوائم (انظر A/61/822، الفقرة ٢٤)، بالرغم من أن القوائم جزء لا يتجزأ من نظام اختيار الموظفين مثلما ينص على ذلك الأوامر الإدارية ST/AI/2002/4 و ST/AI/2006/3. وقد سبق للجنة أن علقت على ذلك ولاحظت بقلق أن نظام اختيار الموظفين وُضع في عام ٢٠٠٢ بدون أدوات كافية لإدارة القوائم التي هي جزء منه (انظر A/62/7، الفقرة ٦٦). ومسألة الاستعاضة عن نظام غالاكسي يناقشها تقرير الأمين العام (A/61/822، الفقرات ٢٣-٢٥) ولكنه لا يقدم جدولاً زمنياً لذلك. ويبدو للجنة أن فائدة القوائم التي سبق فرزها ستظل محدودة إلى أن يستعاض عن نظام غالاكسي. ولذلك فإن اللجنة توصي بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم إليها في دورتها الثالثة والستين تقريراً عن التقدم المحرز في كل من أداة التنسيب والتوظيف الإلكترونية وتنفيذ القوائم التي سبق فرزها.

٥٧ - وترحب اللجنة الاستشارية بتشديد الأمين العام على التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة في تحديد احتياجات المنظمة من الموظفين. ومثلما ورد في الفقرة ٤٤ من تقريره، يراعي ذلك التخطيط الولايات الجديدة وحالات التقاعد، والثغرات في المهارات، والوظائف الجديدة، والقيود المتوقعة على شغل الوظائف، والوضع الجغرافي والجنساني للمنظمة. وتوصي اللجنة أن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام موافقتها في دورتها الثالثة والستين بتقرير تفصيلي عن التقدم المحرز في عملية التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة وعن المشاكل التي اعترضت تلك العملية.

٥٨ - وتعتقد اللجنة الاستشارية أن العديد من المشاكل التي اعترضت تعجيل المنظمة بتوظيف الأشخاص المؤهلين وذوي الكفاءات العالية هي مشاكل تنبع من نظام اختيار الموظفين المفرط التعقيد. وفي هذا الصدد، تشير اللجنة إلى أنها أحيطت علماً خلال نظرها في مقترحات الأمين العام بشأن النظام الجديد لإقامة العدل بأن نسبة مئوية كبيرة من الحالات المعروضة على فريق تقديم المشورة ومكتب أمين المظالم تتعلق بمسائل اختيار الموظفين وترقيتهم (انظر A/62/7/Add.7، المرفق السادس). وترى اللجنة أن الوقت حان للنظر بتعمق في النظام الحالي لتبسيطه وجعله أكثر شفافية، وإخضاع مديري البرامج للمساءلة. وقد تقدمت اللجنة بعدد من المقترحات الملموسة في هذا الصدد (انظر على سبيل المثال A/60/7، الفقرات ٦٢-٦٨؛ و A/61/537، الفقرات ١٢-٢٩؛ و A/62/7، الفقرة ثامنا - ٨٥). واللجنة تتطلع في هذا الصدد إلى التقرير الذي سيقدم إلى الجمعية

العامّة عملا بالفقرة ٥ من الجزء الثاني من قرارها ٢٤٤/٦١، وهي تأمل أن يتناول ذلك التقرير ما أعربت عنه اللجنة من دواعي القلق.

## سابعاً - أنشطة مكتب الأخلاقيات

٥٩ - قُدم تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/62/285) عملا بالفقرة ١٦ (ط) من قرار الجمعية العامة ٢٥٤/٦٠. ويغطي التقرير فترة ١٢ شهرا تمتد من ١ آب/أغسطس ٢٠٠٦ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٧، وهي أول دورة كاملة لعمل المكتب. ومثلا ورد في الفقرة ٨ من التقرير تلقى المكتب ٢٨٧ طلبا للحصول على خدماته، مسجلا بذلك زيادة طفيفة في المتوسط الشهري مقارنة بمجموع تلك الطلبات في الفترة الممتدة من كانون الثاني/يناير إلى تموز/يوليه ٢٠٠٦، والتي بلغ مجموعها ١٥٣ طلبا. واندرجت تلك الطلبات في الفئات التالية: المشورة الأخلاقية (٥٧ في المائة)؛ الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك (١٨ في المائة)؛ معلومات عامة (١١ في المائة)؛ التدريب (١٢ في المائة)؛ مسائل أخرى (٢ في المائة). ومثلا ورد في الفقرة ٩ من التقرير، تلقى مكتب الأخلاقيات طلبات للحصول على خدماته من مختلف المناطق والتجمعات الجغرافية، ومن الموظفين في جميع أنحاء الأمانة العامة.

٦٠ - ويصف الفرع الثالث من التقرير أنشطة مكتب الأخلاقيات في وضع المعايير؛ والتدريب والتثقيف وأنشطة التوعية؛ والمشورة والتوجيه؛ وبرنامج الإقرار بالذمة المالية. وفيما يتعلق بهذا الموضوع الأخير، لاحظت اللجنة الاستشارية أنه طُلب إلى ١٧٠٤ من الموظفين أن يقدموا إقرارا بالذمة أو المصالح المالية عن فترة التقديم لعام ٢٠٠٥، وأن نسبة الموظفين الذين امتثلوا للالتزاماتهم بلغت ٩٨ في المائة (١٦٧٠ موظفا). ومن بين الحالات التي نظرت فيها إحدى الشركات المالية الخارجية PricewaterhouseCooper LLP (PwC) كانت ١٧ حالة أو ١ في المائة من الحالات تنطوي على تضارب محتمل للمصالح. وفيما يتعلق بهذه الحالات السبعة عشرة، قبل ١٤ موظفا. بمشورة مؤسسة PwC بشأن اتخاذ الترتيب المناسب لمعالجة التضارب المحتمل، في حين أُحيلت ٣ حالات إلى مكتب الأخلاقيات للبت نهائيا في الخلاف بين الموظف ومؤسسة PwC (انظر A/62/285، الفقرة ٤١).

٦١ - ويجري مكتب الأخلاقيات حاليا استعراضا لتحديد ما إذا كان ينبغي طلب تقديم إقرارات بالذمة المالية من مسؤولين غير مسؤولي الأمانة العامة ومن الخبراء الموفدين في بعثات ممن يضطلعون بدور مالي (انظر A/62/285، الفقرة ٥١؛ انظر أيضا الفرع العاشر أدناه).

٦٢ - ومثلما ورد في الفقرة ٦١ من التقرير، ستنتهي الترتيبات التعاقدية الراهنة مع مؤسسة PwC في شهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩، وعندها قد تؤول مسؤولية الاستعراض واستضافة نظام البرنامج إلى مكتب الأخلاقيات. وقد أوصت اللجنة الاستشارية عند نظرها في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام إجراء تحليل معمق بنهاية فترة السنتين تلك للمزايا والعيوب النسبية، بما في ذلك التكلفة، لإجراء استعراض داخلي بالمقارنة بالترتيبات الحالية للاستعانة بالموارد الخارجية (انظر A/62/7، الفقرة أولاً - ١٧).

٦٣ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن الأمين العام وصف في رده على طلب اللجنة مختلف الأنشطة المتعلقة بالأخلاقيات التي تنفذها شتى الكيانات التنظيمية داخل الأمانة، وقدم خطة للتنسيق بين تلك الكيانات، واستطلاع إمكانية إعادة تخصيص الموارد لمكتب الأخلاقيات عند اللزوم (انظر A/60/7/Add.13، الفقرة ٢٥)، أشار الأمين العام إلى أن المكتب أجرى استعراضاً أولياً لتلك الأنشطة ووضع تجميعاً للأنشطة المتعلقة بالأخلاقيات. وفي هذا الصدد، تشير اللجنة الاستشارية من جديد إلى أن أنشطة عديدة من ذلك النوع تجري في عدة أنحاء من الأمانة العامة، منها المكتب التنفيذي للأمين العام، ومكتب إدارة الموارد البشرية، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومكتب الشؤون القانونية، وإدارة عمليات حفظ السلام. وسعيًا إلى تجنب الازدواجية والى تعزيز التنسيق، توصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يعجل بإكمال ما أشير إليه أعلاه من تجميع الأنشطة المتعلقة بالأخلاقيات التي تنفذها شتى الإدارات والمكاتب والكيانات وأن يقدم تقريراً عن ذلك خلال دورة الجمعية الثالثة والسنتين. ومثلما سبق للجنة أن طلبت (انظر A/60/7/Add.13، الفقرة ٢٥)، ينبغي للتقرير أن يقدم خطة للتنسيق بين تلك الكيانات، وأن يستطلع إمكانية إعادة تخصيص الموارد لمكتب الأخلاقيات عند اللزوم.

٦٤ - وذكر الأمين العام في الفقرة ٧٣ من تقريره أنه بالرغم من أن نشرة الأمين العام ST/SGB/2005/22 نصت بوضوح على المسؤوليات الرئيسية لمكتب الأخلاقيات، فإن اختصاصه لا يشمل المنظومة بأسرها<sup>(٢)</sup>. ولذلك فهو يقترح أن تدرس الجمعية العامة إمكانية نظرها في توسيع ولاية المكتب ليشمل منظومة الأمم المتحدة بأسرها، وتقديمها لمزيد من التوجيه في هذا الصدد. وفي رأي اللجنة الاستشارية، ينبغي أولاً أن تنظر الجمعية فيما إذا كان يجب على كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة، مثل الصناديق والبرامج، أن تكون لها

(٢) علمت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، أن صلاحية مكتب الأخلاقيات تقتصر على الأمانة العامة للأمم المتحدة، حسب ما حددته نشرة الأمين العام ST/SGB/1997/5.

سياسات ومعايير موحدة فيما يتعلق بالأخلاقيات، و، إذا ما قررت ذلك، أن تنظر أيضا فيما إذا كان يجب إدارة تلك الكيانات مركزيا أم بشكل منفصل. ولذلك توصي اللجنة بعدم توسيع ولاية مكتب الأخلاقيات في هذا الوقت.

## ثامنا - ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية والحالات التي تنطوي على سلوك جنائي محتمل، من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧

٦٥ - قدم التقرير عن ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية والحالات التي تنطوي على سلوك جنائي محتمل، من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧ (A/62/186) استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة ١٦ من قرارها ٢٨٧/٥٩، الذي طلبت فيه إلى الأمين العام في جملة أمور إبلاغ الدول الأعضاء سنوياً بجميع الإجراءات المتخذة في الحالات التي يثبت فيها سوء السلوك و/أو السلوك الجنائي. ويقدم التقرير نظرة عامة عن الآلية الإدارية للمسائل التأديبية، وموجزا للحالات التي اتخذ فيها الأمين العام تدابير تأديبية خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وبيانات وأرقام مقارنة تصف البت في جميع الحالات التي اكتمل النظر فيها خلال الفترة المشمولة بالتقرير، ومعلومات عن ممارسات الأمين العام في الحالات التي تنطوي على سلوك جنائي محتمل.

٦٦ - وأشار الأمين العام في الفقرة ٢ من تقريره إلى أن تعميما إعلاميا يجري إصداره، على النحو المطلوب في الفقرة ١٧ من القرار ٢٨٧/٥٩، لإبلاغ الموظفين بأكثر أمثلة سوء السلوك و/أو السلوك الجنائي شيوعاً وبآثارها التأديبية، بما في ذلك الإجراءات القانونية، مع المراعاة الواجبة لحماية خصوصية الموظفين المعنيين. و عندما الاستفسار، أحيطت اللجنة علما بأن التعميم بصدد الإعداد وسيصدر في غضون الأسابيع القادمة.

٦٧ - توصي اللجنة الاستشارية بأن تحيط الجمعية العامة علما بتقرير الأمين العام.

## تاسعا - التدابير الخاصة المتعلقة بالحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي

٦٨ - قدم تقرير الأمين العام عن التدابير الخاصة المتعلقة بالحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي (A/61/957) امثالا لقرار الجمعية العامة ٣٠٦/٥٧ الذي طلبت فيه الجمعية إلى الأمين العام أن يحتفظ ببيانات عن التحقيقات التي تجرى بشأن الاستغلال الجنسي وما يتصل به من جرائم في منظومة الأمم المتحدة. ويتضمن التقرير معلومات مقدمة من ٤١ كيانا من كيانات الأمم المتحدة بشأن ادعاءات أُبلغ عنها في عام ٢٠٠٦.

٦٩ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية، مثلما يرد في الفرع الثالث من التقرير، أن مجموع عدد الادعاءات بقي ثابتا نسبيا إذ بلغ ٣٧١ ادعاء في عام ٢٠٠٦ بالمقارنة بـ ٣٧٣ في عام ٢٠٠٥. وأن معظم الادعاءات، ٣٥٧ من بين ٣٧١ ادعاء كانت تتصل بموظفين بإدارة عمليات حفظ السلام. ويمثل ذلك الرقم ارتفاعا بـ ٥ في المائة؛ بيد أنه ورد في الفقرة ١٣ من التقرير أن عدد موظفي حفظ السلام زاد بنسبة تقرب من ١٤ في المائة خلال تلك الفترة. وقد أبلغت عن أكبر عدد من الإدعاءات بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، وبعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي، وكان عدد الحالات التي أبلغت عنها ١٧٦، و ٧١، و ٤٨ على التوالي. ويشير الأمين العام إلى أن الزيادة يمكن أن تعزى الى تحسّن آليات الإبلاغ، حيث تزامنت تلك الفترة مع إنشاء أفرقة معنية بالسلوك والانضباط، وإنشاء مكاتب مقيمة تابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية في عدد من بعثات إدارة عمليات حفظ السلام وزيادة تنسيق آليات الإبلاغ، وتنفيذ الإستراتيجية الشاملة لإدارة عمليات حفظ السلام للتصدي للاستغلال والاعتداء الجنسيين.

٧٠ - وترحب اللجنة الاستشارية بالتقدم الذي أبلغ عنه الأمين العام في تعزيز التدابير الخاصة المتعلقة بالحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي (انظر A/61/957، الفرع الرابع). وتوصي اللجنة بأن تحيط الجمعية العامة علما بتقرير الأمين العام.

## عاشرا - تنفيذ النظام الأساسي لتنظيم مركز المسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية

٧١ - قدم تقرير الأمين العام عن تنفيذ النظام الأساسي لتنظيم مركز المسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية (A/62/1029) استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في قرارها ٢٣٨/٦٠ و ٢٤٤/٦١. وكانت الجمعية العامة قد وافقت على ذلك النظام الأساسي في قرارها ٢٨٠/٥٦ وعممه الأمين العام في نشرته ST/SGB/2002/9. ويقدم تقرير الأمين العام معلومات أساسية عن الامتيازات والحصانات ويصف حالات الاستثناء من الحصانة. ويناقش أيضا انطباق شرط تقديم الإقرارات المالية على المسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة.

٧٢ - ومثلما ورد في الفقرتين ١٩ و ٢٠ من التقرير، ينص البند ٢ 'ط' على أن المسؤولين والخبراء القائمين بمهمة مطالبون بتقديم إقرارات مالية بناء على طلب من الأمين العام. ويقوم مكتب الأخلاقيات، وهو المكتب المسؤول عن تنفيذ برامج الإقرارات المالية، حاليا باستعراض لتحديد ما إذا كان ينبغي طلب تقديم إقرارات بالذمة المالية من مسؤولين غير مسؤولي الأمانة العامة ومن الخبراء الموفدين في بعثات ممن يضطلعون بدور مالي (انظر أيضا

A/62/285، الفقرة ٥١). ومثلما ورد في الفقرة ٢٠ من التقرير، وبالنظر إلى مهمة وضع السياسات أو مهمة الرقابة، واستقلال الهيئات ومركز الموظفين المعنيين، يجب النظر بعناية في ضرورة إيجاد نظام مناسب لأولئك الأفراد لتقديم الإقرارات المالية.

٧٣ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن مسألة المساءلة الجنائية للمسؤولين والخبراء القائمين بمهمة معروضة حاليا على الجمعية العامة.

٧٤ - توصي اللجنة الاستشارية بأن تحيط الجمعية العامة علما بتقرير الأمين العام.

## المرفق

ألف - مقارنة لعينات من مجموعات التعويضات بمراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة وفق نماذج عمليات حفظ السلام التي تفضل بها الأمم المتحدة للإجلاء الموحد والعمليات الخاصة

مركز العمل	بوجمبورا
الرتبة	ف-٥-١
الحالة المدنية	متزوج
معيّل لزوج	نعم
الأطفال المعالون	طفلان

(بدولارات الولايات المتحدة)

النموذج المقترح	النماذج الحالية	
نموذج العمليات الخاصة	النموذج الخاص لبعثات حفظ السلام بإدارة عمليات حفظ السلام	
نموذج مركز العمل العادي	نموذج مركز العمل العادي	نموذج مركز العمل العادي
موظفو المجموعة	موظفو المجموعة	موظفو المجموعة
١٠٠ وفق نموذج العمليات الخاصة (مكان التعيين الإداري: نيروبي)	١٠٠ وفق نموذج العمليات الخاصة (مكان التعيين الإداري: نيروبي)	٣٠٠ المعينون في بعثات (ف-٥) ألف
موظفو المجموعة	موظفو المجموعة	موظفو المجموعة
١٠٠ وفق نموذج العمليات الخاصة (مكان التعيين الإداري: نيروبي)	١٠٠ المعينون من المقر بنيويورك	١٠٠ المعينون في بعثات خاصة

## مدفوعات متكررة

المرتب الصافي	٧٩ ٦٢٨	٧٩ ٦٢٨	٧٣ ٩٧٥	٧٩ ٦٢٨	٧٩ ٦٢٨
تسوية مقر العمل	٣١ ٤٥٣	٣٤ ٤٧٩	صفر	صفر	٥١ ٧٥٨
بدل الإقامة المقرر للبعثة	صفر	صفر	٤٤ ٨٨٠	٤٤ ٨٨٠	٤٤ ٨٨٠
بدل الإعاشة المخصص للعمليات الخاصة	٤٤ ٨٨٠	صفر	صفر	صفر	صفر
بدل الإعاقة	٣ ٥٦٠	٣ ٥٦٠	صفر	٣ ٥٦٠	٣ ٥٦٠
بدل الخدمة، بما في ذلك عنصر الأسرة	صفر	صفر	١٤ ٦٧٦	صفر	صفر
بدل الخطر	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر

النموذج المقترح		النماذج الحالية		
نمذج العمليات الخاصة		النموذج الخاص لبعثات حفظ السلام بإدارة عمليات حفظ السلام		
نموذج مركز العمل العادي		نموذج مركز العمل العادي		
موظفو المجموعة ١٠٠	موظفو المجموعة ١٠٠	موظفو المجموعة ٣٠٠	موظفو المجموعة ١٠٠	موظفو المجموعة ١٠٠
مركز	مركز	مركز	مركز	مركز
موظفو المجموعة ١٠٠ وفق نمذج العمليات الخاصة (مكان التعيين الإداري: نيروبي)	موظفو المجموعة ١٠٠ وفق نمذج العمليات الخاصة (مكان التعيين الإداري: نيروبي)	موظفو المجموعة ٣٠٠ المعينون في بعثات (ف-٥) ألف (بوجمبورا)	موظفو المجموعة ١٠٠ المعينون في بعثات خاصة ألف (بوجمبورا)	موظفو المجموعة ١٠٠ المؤفدون من المقر بنيويورك
١٤ ٣٨٠	١٧ ٦٢٠	صفر	صفر	٢ ٥٠٠
٢٧ ٠٧٢	٢٧ ٠٧٢	صفر	٢٧ ٠٧٢	٢٧ ٠٧٢
٣ ٠٠٠	صفر	صفر	صفر	صفر
٨ ٠٠٤	٧٠٧	صفر	صفر	٨ ١٩٢
صفر	٢١ ٥٩٥	صفر	صفر	صفر
٢١١ ٩٧٧	١٨٤ ٦٦١	١٣٣ ٥٣١	١٥٥ ١٤٠	٢١٧ ٥٩٠
١٥ ١٥٠	٦ ٠٦٠	صفر	صفر	صفر
٩ ٢٥٧	٩ ٥٠٩	صفر	صفر	صفر
صفر	صفر	١ ٢٠٠	١ ٢٠٠	١ ٢٠٠
١٥ ٠٠٠	١٥ ٠٠٠	صفر	صفر	صفر
٤ ٠٠٠	٤ ٠٠٠	٤ ٠٠٠	٤ ٠٠٠	٤ ٠٠٠
بدل التنقل والمشقة بما في ذلك عنصر عدم نقل الأمتعة الشخصية (عنصر عدم نقل الأمتعة بالنسبة للمقر فقط)؛ والتنقل والمشقة للرتبة مد-١ في بوجمبورا؛ والتنقل والمشقة للرتبة جيم - ١ في نيروبي				
منحة التعليم (طفلان، ٣ ٥٣٦ دولار للطفل الواحد)				
السفر للراحة والاستحمام (٦ رحلات في السنة، ٥٠٠ دولار للرحلة الواحدة)				
الإعانة التجارية (الإيجار: ٣ ٧٠٠ دولار في نيويورك، عتبة الإعانة التجارية ٢٦ في المائة، ٢ ٥٠٠ دولار شهريا؛ عتبة الإعانة التجارية في نيروبي ١٨ في المائة، ٢ ٥٠٠ دولار شهريا؛ و ١٥ في المائة في بوجمبورا)				
بدل الإحلاء الشهري الممتد (على أساس ما يحتسب في نيروبي)				
<b>المجموع الفرعي</b>				
مدفوعات غير متكررة				
منحة الانتداب - حصة بدل الإقامة اليومي				
حصة المبلغ المقطوع				
المبلغ المقطوع بدلا من شحن الأمتعة الشخصية باستحقاق ١٠٠ كغ				
باستحقاق ٢ ١٠٠ كغ				
السفر للمرة الأولى				
للموظف				

النموذج المقترح	النماذج الحالية				
	نموذج مركز العمل العادي	نموذج مركز العمل العادي	نموذج الخصاص لبعثات حفظ السلام بإدارة عمليات حفظ السلام	نموذج الخصاص لبعثات حفظ السلام بإدارة عمليات حفظ السلام	نموذج الخصاص لبعثات حفظ السلام بإدارة عمليات حفظ السلام
نموذج الخصاص لبعثات حفظ السلام	موظفو المجموعة ١٠٠ بمراكز العمل التي يسمح فيها باصطحاب الأسرة، والتي توجد في حالة إجلاء (مركز عمل ذو استحقاقات - بوجمبورا)	موظفو المجموعة ١٠٠ وفق نموذج العمليات الخاصة (مكان التعيين الإداري: نيروبي)	موظفو المجموعة ٣٠٠ المعينون في بعثات (ف-٥ ألف)	موظفو المجموعة ١٠٠ المعينون في بعثات خاصة	موظفو المجموعة ١٠٠ المؤفدون من المقر بنيويورك
	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر
	٣٠ ٥٦٩	٣٩ ٤٠٧	١ ٢٠٠	١ ٢٠٠	١ ٢٠٠
	٢١٦ ٢٣٠	٢٥١ ٣٨٤	١٣٤ ٧٣١	١٥٦ ٣٤٠	٢١٨ ٧٩٠
للزوج والأطفال					
المجموع الفرعي					
المجموع					

باء - الموظفون الموفدون من المقر والموظفون المعينون في بعثات ثابتة يسمح فيها  
باصطحاب الأسرة<sup>(أ)</sup>

قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان (يونيفيل)		البعثة
مركز العمل	صور	مركز العمل
نوع العقد	المجموعة ١٠٠	نوع العقد
الرتبة	ف-٥-١	الرتبة
الحالة المدنية	متزوج	الحالة المدنية
معيّل لزوج	نعم	معيّل لزوج
الأطفال المعالون	طفلان	الأطفال المعالون
(بدولارات الولايات المتحدة)		
موظفو المجموعة ١٠٠ المعيّنون في بعثات	موظفو المجموعة ١٠٠ الموفدون من المقر	
<b>مدفوعات متكررة</b>		
٧٩ ٦٢٨	٧٩ ٦٢٨	المرتّب الصافي
٣٤ ٦٣٨	٣٤ ٦٣٨	تسوية مقر العمل (٤٣-٥)
٣ ٥٦٠	٣ ٥٦٠	بدل الإعالة
١٧ ٦٢٠	١٧ ٦٢٠	بدل التنقل والمشقة
١٥ ٦٠٠	١٥ ٦٠٠	بدل الخطر (١ ٣٠٠ دولار في الشهر)
٢٧ ٠٧٢	٢٧ ٠٧٢	منحة التعلم (طفلان، ١٣ ٥٣٦ دولار للطفل الواحد)
<b>١٧٨ ١١٨</b>	<b>١٧٨ ١١٨</b>	<b>المجموع الفرعي</b>
<b>مدفوعات غير متكررة</b>		
١٧ ٨٤٧	١٧ ٨٤٧	منحة الانتداب
١٥ ٠٠٠	١٥ ٠٠٠	المبلغ المقطوع بدلا عن نقل الأمتعة الشخصية
<b>٣٢ ٨٤٧</b>	<b>٣٢ ٨٤٧</b>	<b>المجموع الفرعي</b>
<b>٢١٠ ٩٦٥</b>	<b>٢١٠ ٩٦٥</b>	<b>المجموع</b>

(أ) الموظفون الموفدون من المقر في بعثات يسمح فيها باصطحاب الأسرة  
يغيّرون مركز عملهم ولكنهم يحتفظون بحقهم في استرجاع وظائفهم بالمقر.