

Distr.: General  
15 July 2008  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة الثالثة والستون

البند ١٢٦ من القائمة الأولية\*

إدارة الموارد البشرية

التدابير المتخذة لمعالجة سبع مسائل عامة تتعلق بالموارد البشرية أثّرت  
في سياق إصلاح النظام الداخلي لإقامة العدل  
تقرير الأمين العام

موجز

طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في قرارها ٢٢٨/٦٢، أن يقدم إليها  
تقريراً عن التدابير المحددة التي اتخذتها الإدارة لمعالجة سبع مسائل عامة تتعلق بالموارد البشرية  
أثّرت في تقريره عن أنشطة أمين المظالم (A/62/311) في سياق إصلاح النظام الداخلي  
لإقامة العدل.

والمسائل المحددة هي نظام اختيار الموظفين، و الحراك الوظيفي، والموظفون المعينون  
محلياً، والممارسات التعاقدية، والكيانات الخاصة التي أنشأتها الأمم المتحدة، ورفاه الموظفين،  
وتوفير الرعاية النفسية.

\* A/63/50.



## أولا - مقدمة

- ١ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في قرارها ٢٢٨/٦٢ المعنون "إقامة العدل في الأمم المتحدة"، أن يقدم إليها تقريراً عن التدابير المحددة التي اتخذتها الإدارة لمعالجة سبع مسائل عامة تتعلق بالموارد البشرية أثرت، في سياق إصلاح النظام الداخلي لإقامة العدل، في تقرير الأمين العام عن أنشطة أمين المظالم (انظر A/62/311، الفرع الرابع).
- ٢ - والمسائل السبع التي حددها مكتب أمين المظالم هي نظام اختيار الموظفين، و الحراك الوظيفي، والموظفون المعينون محلياً، والممارسات التعاقدية، والكيانات الخاصة التي أنشأتها الأمم المتحدة، ورفاه الموظفين، وتوفير الرعاية النفسية.
- ٣ - وفي هذا الصدد، عقدت إدارة الشؤون الإدارية بعد صدور التقرير اجتماعات مع مكتب أمين المظالم للحصول على تفاصيل إضافية بخصوص كل موضوع من هذه المواضيع.
- ٤ - وبعد صدور التقرير أيضاً، أنشأ الأمين العام فرقة عمل برئاسة نائبه طلب إليها تحديداً إيجاد حلول للمشاكل التي حددها أمين المظالم في المجالات المترابطة للتعيين والترتيبات التعاقدية، بما في ذلك التوزيع الجغرافي، والمنظور الجنساني، والتطوير الوظيفي، الذي يشمل الحراك الوظيفي والتدريب. وقد أرسلت مقترحات فرقة العمل إلى الأمين العام أما المقترحات التي تحتاج إلى مشاورات مع الموظفين فسوف تناقش معهم في منتديات منها لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة. ورغم أن ما يحرك عمل فرقة العمل هي المسائل المتعلقة بالموارد البشرية التي حددها أمين المظالم، فإن مقترحاتها تذهب أبعد من ذلك وتهدف إلى تعزيز إطار الموارد البشرية من خلال تغييرات في السياسات وبرامج وأدوات دعم تقوم على التكنولوجيا. وعندما يتم تنفيذ هذه المقترحات ستتغير الثقافة التنظيمية للأمانة العامة كما توخى ذلك الأمين العام بحيث ستصبح أكثر استجابة للاحتياجات، وأكثر تركيزاً على تحقيق النتائج، وأكثر التزاماً بأعلى معايير الكفاءة والمساءلة والنزاهة من خلال إيجاد قوة عاملة عالية المهارات وجيدة التدريب وقادرة على الحراك. وسيطلب النجاح في تنفيذها قيام شراكات بين الكيانات التي تؤدي المهام المتعلقة بالموارد البشرية والمديرين ورؤساء الإدارات، فضلاً عن مشاركة بناءة من جانب الموظفين وممثليهم.
- ٥ - وتؤيد إدارة الشؤون الإدارية بقوة التأكيد على ضرورة زيادة أنشطة الاتصال الوارد في عدة فقرات من التقرير. فالفقرات من ٥٣ إلى ٥٥ تتضمن إشارة إلى ضرورة تطوير أنشطة التوعية التي يضطلع بها مكتب أمين المظالم، ويؤكد الأمين العام بقوة أن التوعية في العديد من المجالات ينبغي أن تكون جهداً مشتركاً بين مكتب أمين المظالم ومكتب إدارة

الموارد البشرية. فلا سبيل لجعل الموظفين يعون تماما سياسات المنظمة وإجراءاتها غير تحسين الاتصال. فحينما تكون المعلومات ميسورة وسهلة الفهم يمكن بقدر أكبر من الفعالية تبديد ما ينتاب الموظفين من قلق وما يحسون به من إحباط.

## ثانيا - المسائل العامة

### ألف - نظام اختيار الموظفين

٦ - تبرز الفقرات من ٤١ إلى ٤٣ من التقرير (A/62/311) أهمية نظام اختيار الموظفين والإحباط الذي يحس به أولئك الموظفون الذين لا يتم اختيارهم أثناء العملية التنافسية التي قررتها الجمعية العامة. ونظرا لطبيعة أي نظام تنافسي للتعين والتنسيب والترقية فلا مناص من وجود موظف أو عدة موظفين لا يتم اختيارهم لمنصب معين. وعلاوة على ذلك، ينبغي إيجاد توازن بين الحاجة إلى تنسيب الموظفين الداخليين الحاليين أو ترقيةهم والحاجة إلى اجتذاب مرشحين خارجيين. وفي سياق الأمم المتحدة، يتعين على الأمانة العامة أن تتعامل لا مع هذه المسألة فحسب بل أيضا مع نظام صمم لكفالة إيلاء الاعتبار اللازم لولايات الجمعية العامة المتعلقة بالتوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين. كما أن لتقييد انتقال الموظفين من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية واقتضاء التعيين في رتبة الموظفين الفنيين المبتدئين من خلال عملية امتحانات وطنية تأثير على نظام اختيار الموظفين. ولذلك، يتعين على الأمانة العامة إيجاد نظام لا يعالج هذه المسائل فحسب بل يوفق أيضا بين احتياجات أخرى في مجال الموارد البشرية، من قبيل الاختيار الداخلي للانتقال الأفقي؛ والترقية؛ وزيادة الحراك الوظيفي؛ والإشراف على العملية (هيئات الاستعراض المركزية). وكل هذه العناصر تفضي إلى نظام معقد لاختيار الموظفين في الأمم المتحدة. وفي أي نظام للتوظيف على هذا القدر من التعقيد مثلما هو الحال في الأمم المتحدة من الضروري أن تكون العملية شفافة وعادلة وأن تشمل ضوابط كافية للتوفيق بين الولايات المحددة التي وضعتها مجالس الإدارة والحاجة إلى ترقية الموظفين وضرورة اجتذاب مواهب جديدة.

٧ - ويقوم نظام اختيار الموظفين على أسس منها كفالة المساءلة عن العمل المعهود به إلى مديري البرامج وعدم إمكانية مساءلة هؤلاء عن عملهم إلا إذا كان بمقدورهم اختيار أفضل المواهب المتاحة. ولكفالة شفافية العملية قدر المستطاع يشتمل النظام على ضوابط في مرحلة الإعلان وعند انتهاء العملية ويتم تطبيقها بفضل الاستعراض الذي تجريه هيئات الاستعراض المركزية. ولا يحيل قوائم المرشحين المؤهلين إلى مديري البرامج إلا مكتب إدارة الموارد

البشرية. وقد ينشأ تصور بأن مرشحين غير مؤهلين أو غير أكفاء يختارون على حساب الموظفين الداخليين؛ بيد أن ثمة آليات ضامنة في شكل هيئات الاستعراض المركزية التي يعهد إليها بضمان تطبيق معايير التقييم حسب الأصول وعدم تأثير أي عوامل خارجية في قرار الاختيار.

٨ - وأعرب كل من مكتب أمين المظالم والدول الأعضاء عن قلق كبير من أن مسألة تحويل المسؤولية تماماً إلى مديري البرامج قد ينبغي إعادة النظر فيها وأنه ينبغي منح دور أقوى لمكتب الأمين العام و/أو تفويضه لمكتب إدارة الموارد البشرية بغية كفالة الامتثال للالتزامات المنظمة بتنفيذ ولايات الجمعية العامة. وهذه المسألة سيتم تناولها تناولاً أوفى في تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية الذي سيقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والستين.

٩ - وفي الفقرة ٤٢ من التقرير المتعلق بأنشطة أمين المظالم، أثرت عدة مسائل منها تقليص المهام التي يؤديها أخصائيو الموارد البشرية؛ والافتقار إلى موارد الموظفين في المكاتب الفنية؛ وتصور حدوث انتقال من الموضوعية إلى الذاتية. وصحيح أنه، بعد قيام مكتب إدارة الموارد البشرية بفحص أولي للملفات المرشحين للتحقق من أهليتهم، يطلب إلى مديري البرامج إعداد قائمة تصفية بأسماء المرشحين. غير أن مديري البرامج الذين لديهم المعرفة اللازمة بالمبادئ المهنية هم الأقدر على تقييم نبذات التاريخ الشخصي/السير الذاتية للأفراد بغرض تحديد من سيتم إجراء مقابلات معهم. وفيما يتعلق بالحاجة إلى موارد الموظفين، فإن النظام موجود لسنوات عديدة وإذا كان مديرو البرامج يعتقدون بأنه ليس بمقدورهم الاضطلاع بهذه المهام دون توفير موارد إضافية، فإن أمامهم فرصة لسد هذا النقص أثناء عملية إعداد مشروع ميزانية فترة الستين. وأخيراً، ففيما يتعلق بتصور البعض أن العملية ذاتية أكثر مما مضى، تؤكد إدارة الشؤون الإدارية خلاف ذلك. فكما ورد ذكره في الفقرة ٧ أعلاه، فإن هيئات الاستعراض المركزية تتولى مراقبة العملية برمتها، وليس فقط في نهايتها عندما يوصى بمرشح ما. وقد أعد مكتب إدارة الموارد البشرية نبذات عامة عن الوظائف تشمل معظم الوظائف في الأمانة العامة وأفضت إلى توحيد الاصطلاحات اللغوية ومعايير التقييم، التي تتاح على الفور لمديري البرامج. وهذا يكفل كون العملية أكثر توازناً مما مضى ويضمن العدل والإنصاف في القرارات النهائية. وعلاوة على ذلك، أسهمت زيادة اعتماد النبذات العامة عن الوظائف لإعداد إعلانات الشواغر في تحسين توحيد الشروط في إعلانات الشواغر، بما في ذلك معايير التقييم.

١٠ - وتشير الفقرة ٤٣ من التقرير إلى نظام اختيار المرشحين؛ وإلى غياب الإسهام الفني من موظفي الموارد البشرية في جزء كبير من العملية؛ واعتقاد بعض المرشحين بأنهم قد استُبعدوا ظلماً من قوائم التصفية. وأثيرت مسائل تتعلق بفحص ملفات المرشحين في الوقت المناسب وحسب الأصول والتحقق من المعلومات المتعلقة بهم، وبخاصة في حالة المرشحين الخارجيين. ويجري استعراض هذه المسألة من جانب مكتب إدارة الموارد البشرية الذي سيعود إلى الجمعية العامة بمقترحات ملموسة لتحسين العملية الحالية، بما في ذلك ما يترتب على هذه المقترحات من آثار على مستوى الموارد. وفيما يتعلق بالإسهام الفني لمكتب إدارة الموارد البشرية، ما زال المكتب يقوم بمهام شتى في إطار عملية اختيار الموظفين، بما في ذلك إعداد النبذات العامة عن الوظائف؛ واستعراض مستويات تصنيف الوظائف؛ والقيام بالفحص المسبق لملفات المرشحين للتحقق من أهليتهم قبل استعراض مديري البرامج لها؛ وتوفير المعلومات عن الوضع الجغرافي (من خلال مؤشر في نظام غالاكسي) للإدارات/المكاتب تبين ما إذا كان المرشحون من بلدان غير ممثلة أو ناقصة التمثيل أو زائدة التمثيل؛ والمشاركة في أعمال هيئات الاستعراض المركزية؛ وتوفير بيانات تخطيط الموارد البشرية لرؤساء الإدارات، الذين يتولون المسؤولية عن تحقيق هدي التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين. وأخيراً، وبخصوص التصور المتعلق بقوائم التصفية ومن يدرج فيها، فلا تعطي أي منظمة ضماناً لموظفيها بأنها ستدرج أسماءهم فيها لإجراء مقابلات معهم على الدوام. وتكفل هيئات الاستعراض المركزية استعراض مديري البرامج لملفات جميع الموظفين الداخليين. وتراعي التفاصيل المدرجة في نبذات التاريخ الشخصي/السير الذاتية، والمعرفة المسبقة بمهارات المرشح الداخلي والمعلومات الواردة من الجهات المرجعية لدى اتخاذ القرار بشأن من سيختارون لإجراء مقابلات معهم. وفي هذا الصدد، يعتقد مكتب إدارة الموارد البشرية أن مديري البرامج الذين لا يختارون موظفيهم لقائمة تصفية معينة يتعين عليهم لقاء من لم يتم اختيارهم وإبلاغهم بأسباب عدم اختيارهم والإجراءات التي يمكنهم القيام بها لتحسين فرصهم عند تقديم طلبات ترشيحهم لشغل وظائف شاغرة لاحقاً. وقد طرحت هذه المسألة وتم التوصل إلى اتفاق بشأنها خلال الدورة السابعة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة.

١١ - وتعتقد الأمانة العامة أنه يجب أن يكون هناك مزيد من الاتصال بالموظفين لإزالة ما لديهم من تصور بأن عملية الاختيار عملية ذاتية. وفي هذا الصدد، سيكفل كل من مكتب إدارة الموارد البشرية وإدارة الدعم الميداني حصول الموظفين على ما يكفي من المعلومات ذات الصلة بنظام اختيار الموظفين. فكما يتضح من التقرير المتعلق بأنشطة أمين المظالم، فإن الموظفين إذا كانوا على معرفة أفضل بالعملية وحظوظهم فيها فإن الكثير من

التصورات والمخاوف المتعلقة بعدم الإنصاف في المعاملة ستتبدد. وفي هذا الإطار، يعتقد مكتب إدارة الموارد البشرية أنه ينبغي إعداد حملة إعلامية محددة الأهداف، وبخاصة في ضوء التغييرات المقترحة التي يجري بحثها في سياق النظام الجديد لإدارة المواهب.

## باء - الحراك الوظيفي

١٢ - يتفق مكتب إدارة الموارد البشرية اتفاقاً تاماً مع ما ورد في التقرير المتعلق بأنشطة أمين المظالم من أن الاتصال أساسي لمبادرات الحراك الوظيفي في المستقبل. وقد اعتمدت سياسة الحراك الوظيفي كجزء لا يتجزأ من نظام اختيار الموظفين، وذلك في جملة أمور لدعم إيجاد خدمة مدنية دولية أكثر تنوعاً تتسم بتعدد المهارات والخبرة وتشجيع تكامل أكبر بين الموظفين في الأمانة العامة. وحتى الوقت الحاضر، تم الانتهاء من المراحل الأولى لبرنامج الحراك الخاص برتبتي ف-٣/خ ع-٧ ورتبتي ف-٤ خ ع-٦ بقائمة موجزة شفافة للوظائف المتوافرة. ويجري تنفيذ المرحلة الخاصة بالرتبتين ف-٥ و خ ع-٥. وأدرجت وظائف أولئك الموظفين الذين تجاوزوا فترة ٥ سنوات من شغل المنصب في القوائم الموجزة للوظائف.

١٣ - وفي الفقرة ٤٥ من التقرير، هناك إشارة إلى تصورات الموظفين المتعلقة بالتغييرات في الوظائف أو المهام داخل إدارة أو مكتب معين. ويشمل التنقل بمعناه الأوسع الحراك داخل الإدارات والمهام والفئات المهنية ومراكز العمل ومؤسسات منظومة الأمم المتحدة وفيما بينها. وفي إطار تعريف التنقل هذا، تشجع تحركات الموظفين داخل الإدارة في نفس الرتبة. وقد نشرت مبادئ توجيهية على نطاق واسع لهذه الغاية. ويتيح التنقل الأفقي تعلم الموظفين لمهارات جديدة نتيجة تغيرات كبرى في مهامهم. ويعد هذا النوع من التنقل الهادف إلى إيجاد موظفين متعددي المهارات أساس العملية برمتها يُتيح للموظفين خوض تجارب متعددة. وحتى داخل الإدارات، يجب على المديرين الإقرار بضرورة تقاسم المعلومات بشأن هذه الفرص وضرورة الإعلان عنها داخلياً وإفساح المجال للموظفين المؤهلين للاستفادة من هذه الفرص. ولرؤساء الإدارات سلطة نقل الموظفين في نفس الرتبة داخل إدارتهم لكي يتعلموا مهارات جديدة ويحافظوا على مستوى معين من المعرفة المؤسسية داخل الإدارة. ويشير تقرير أمين المظالم إلى أن بعض مديري البرامج قد يسمحون باستثناءات. وفي إطار برنامج إعادة الانتداب المنظم، يجدر بالإشارة أن الأمر الإداري ST/AI/2007/2 ينص على إعفاء الموظفين الذين يشاركون في عمليات معينة. ويتم استعراض هذه الإعفاءات على أساس كل حالة على حدة ويجوز منحها لعدد من الأسباب، بما في ذلك الحالات التي يتعذر فيها على الموظفين المشاركة في برنامج "إعادة الانتداب المنظم" لأسباب طبية مقبولة أو عندما

لا يستطيعون الوفاء بالشروط التقنية أو درجة التخصص اللازمة لشغل وظيفة ما. غير أن هذه الحالات محدودة النطاق. ولذلك، ليس من اختصاص مديري برامج بعينهم إقصاء أيا كان من البرنامج. ويجب أن يعلل كل طلب من هذا القبيل تعليلا كاملا ثم يبت فيه الأمين المساعد لإدارة الموارد البشرية.

١٤ - وفي إطار برنامج الحراك الوظيفي، يدرك مكتب إدارة الموارد البشرية أن هناك تصور بأن التنقل الأفقي للموظفين أيسر في مراكز العمل الأكبر حجما وداخل الإدارات الأكبر حجما. ويتواصل استعراض الشواغل التي أعرب عنها الموظفون والقائمون على الإدارة في المكاتب الأصغر حجما من قبل مكتب إدارة الموارد البشرية والفريق العامل بين الدورات للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة من قبل لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة في جلساتها العامة. وستضمن التوصيات المنبثقة عن استعراض تنفيذ سياسة الحراك الوظيفي، بما في ذلك برنامج إعادة الانتداب المنظم، في تقرير يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والستين وفي الدورات التي تليها.

## جيم - الموظفون المعينون محليا

١٥ - هناك حاجة إلى أن يوضح عالميا تصور وجود تفاوت في مكافآت الموظفين المعينين محليا وأولئك المعينين دوليا في مجال حفظ السلام أو في أي من مراكز العمل الرئيسية للأمانة العامة أو اللجان الإقليمية. ويستند تحديد مجموعات مكافآت الموظفين المعينين محليا وأولئك المعينين دوليا إلى مبادئ وضعتها الجمعية العامة. فمبدأ نوبلمبر وفلمنغ كلاهما يحددان أساسا لكيفية أداء أجور ومكافآت الموظفين المعينين دوليا ومحليا. ويرد هذان المبدأان ومجموعات الاستحقاقات المرتبطة بهما في النظام الأساسي للموظفين الذي اعتمدته الجمعية العامة. فما يتصوره موظف محلي ما ظلما قد ينتج عن عدم فهمه لنظام التعويضات في النظام الموحد للأمم المتحدة. وبما أن أمين المظالم أشار إلى أن هذه التصورات تؤدي إلى تكرار الشكاوي في صفوف الموظفين في مختلف مراكز العمل، فإن مكتب إدارة الموارد البشرية وإدارة الدعم الميداني يعتقدان بأنه قد يكون من المفيد زيادة التواصل مع الموظفين في الميدان بهدف شرح المنهجيتين وأساس تحديد الأجر.

١٦ - وأشار التقرير أيضا إلى شكاوى تتعلق بعدم كفاية التغطية الطبية، وعدم رد تكاليف اتخاذ التدابير الأمنية في المناطق غير الآمنة، وعدم وجود واجب بالإخلاء في أوقات الأزمات على غرار ما ينطبق على الموظفين المعينين دوليا، وما يزعم من وجود تفاوت بين شروط

الخدمة المطبقة على موظفي حفظ السلام المعينين محليا وتلك المطبقة على الموظفين المعينين محليا في الصناديق والوكالات، وعدم كفاية فرص التدريب المتاحة للموظفين المعينين محليا.

١٧ - وكانت المسائل المتصلة بأمن الموظفين المعينين محليا في الميدان مثار قلق وتنظر فيها بعناية إدارة شؤون السلامة والأمن وإدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الشؤون السياسية حسب كل حالة على حدة. فالموظفون المعينون محليا وأفراد أسرهم تشملهم الخطط الأمنية للبعثات ويجري نقلهم داخل البلدان المعنية في أوقات الأزمات. وزاد عدد الموظفين المعينين محليا في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة بأكثر من ٦٧ في المائة في السنوات القليلة الماضية، إذ ارتفع من ٣٨٩ ١١ موظفا عام ٢٠٠٥ إلى ١٩ ٠٥٠ موظفا في شباط/فبراير ٢٠٠٨. وينطوي تعريف هذا العدد الكبير من الموظفين الجدد بسياسات وممارسات الأمم المتحدة على تحديات تعمل الإدارات على التصدي لها.

١٨ - وأنشأت إدارة الدعم الميداني فريقا عاملا معنيا بمسائل الموظفين الوطنيين اجتمع مرتين سنة ٢٠٠٧ لمناقشة قضايا تثير قلق الموظفين المعينين محليا في بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة. ويتألف الفريق العامل من ممثلي إدارة الدعم الميداني ومكتب إدارة الموارد البشرية واتحاد موظفي الأمم المتحدة وممثلي موظفي وإدارة البعثات الميدانية. وكان الفريق العامل آلية مفيدة لفهم ومعالجة شواغل الموظفين المحليين وتنقيف ممثلي الموظفين المحليين.

١٩ - وفيما يتعلق بمسألة التدريب، يتلقى الموظفون المعينون محليا في البعثات الميدانية تدريبا تقنيا في مجال عملهم وكذلك تدريبا على البرامج الحاسوبية وتدريب لغوي وتدريب على النظام الإلكتروني لتقييم الأداء والدخول إلى البرامج الإلزامية للتعلم الإلكتروني من قبيل برنامج التعلم الإلكتروني للتوعية بواجب النزاهة؛ وبرنامج التدريب عن طريق الإنترنت على منع المضايقة والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة في أماكن العمل، وبرنامج التدريب عن طريق الإنترنت على الأمن في الميدان، وغيرها من برامج التعلم التي تضطلع بها المنظمة على مستوى البعثات. بيد أن التدريب خارج منطقة البعثة يقتصر، عملا بقرار الجمعية العامة ٢٩٦/٥٩، على التدريب على مهام الوظيفة تحديدا أو التدريب اللازم لتنفيذ الولاية. وتعمل إدارات الشؤون السياسية وعمليات حفظ السلام والدعم الميداني جاهدة لكفالة أن تُضمن فرادى البعثات برامجها التدريبية السنوية تدريبا للموظفين الوطنيين وأن يوفر التدريب للمشرفين للمساعدة على بناء ثقافة تنظيمية مشتركة بين المديرين المعينين حديثا في الميدان.

وفيما يتعلق بالتأمين الطبي، تُبذل الجهود لتحسين إدارة خطة التأمين الطبي للموظفين المعيّنين محليا في المراكز الميدانية.

٢٠ - وفيما يتصل بالتفاوت بين شروط خدمة الموظفين المعيّنين محليا في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة وشروط الخدمة في وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها، فإن جميع المنظمات التي تطبق النظام الموحد تسدد المرتبات والبدلات نفسها المحددة في الجداول المحلية التي يضعها مكتب إدارة الموارد البشرية وبدل المخاطر الذي تحدده لجنة الخدمة المدنية الدولية. وفيما يخص سياسات الإجازات التعويضية والعمل الإضافي، تعمل الأمانة العامة مع المنظمات الأخرى في النظام الموحد للأمم المتحدة من أجل مواءمة الممارسات في الميدان. بيد أن موظفي عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة خاضعون للنظام الأساسي والنظام الإداري لموظفي الأمانة العامة وسياساتها.

## دال - الممارسات التعاقدية

٢١ - إن مقترحات الأمين العام المقدمة إلى الجمعية العامة (A/61/861 و A/62/274) تهدف تحديدا إلى التصدي للتباين الحالي في أشكال التعاقد وما ينجم عنه من شواغل في صفوف الموظفين العاملين في بعثات حفظ السلام وغيرها من البعثات. فالطرائق التعاقدية العديدة التي تعتمد عليها حاليا الأمانة العامة يمكن أن تفضي إلى وضع يتلقى فيها موظفون يعملون جنبا إلى جنب مكافآت ومزايا واستحقاقات مختلفة. وهذه المسألة يتناولها مقترح الأمين العام المعروض على الجمعية العامة. ويتطلع مكتب إدارة الموارد البشرية إلى صدور قرار عن الجمعية العامة بهذا الشأن يسهم إسهاما كبيرا في الحد من شواغل الموظفين في هذا المجال أو تبديدها تماما.

٢٢ - وبصدد قلق أمين المظالم بشأن العدد القليل من العقود الدائمة، يقر مكتب إدارة الموارد البشرية مرة أخرى أن استمرار تعيين الموظفين طويلي الخدمة أمر هام. وقد قدمت الأمانة العامة مقترحات إلى الجمعية العامة تلي الحاجة إلى نوع من الارتباط التعاقدية طويل الأمد للموظفين وفي الوقت نفسه إعطاء المنظمة مرونة لكفالة المزيح المناسب من الموظفين في أي وقت. كما ستسهم مقترحات الأمين العام لتبسيط الترتيبات التعاقدية للأمم المتحدة (انظر A/62/274)، التي تنسجم وإطار لجنة الخدمة المدنية الدولية إسهاما كبيرا في تهدئة مخاوف الموظفين المعيّنين بموجب عقود قصيرة الأجل، التي يمكن تجديدها سنويا.

## هاء - الكيانات الخاصة التي أنشأها الأمم المتحدة

٢٣ - لا توضح الفقرتان ٤٨ و ٤٩ من التقرير المتعلق بأنشطة أمين المظالم (A/62/311) وضع الكيانات الخاصة عدا المحكمة الخاصة لسيراليون ومشروع مساعدة الأمم المتحدة المقدمة إلى محاكمات الخمير الحمر. فالمحكمة الخاصة لسيراليون ليست من كيانات الأمم المتحدة ولا تدخل بالتالي تحت مظلة الأمم المتحدة فيما يتعلق بإعمال حقوق الموظفين في إطار تطبيق نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة. وقد بلورت المحكمة آلياتها الداخلية الخاصة بالصيغة التي وافقت عليها لجنة إدارتها. ولم يمنح موظفوها عقود الأمم المتحدة ومن ثم فإنهم ليسوا محميين بالنظام الأساسي والنظام الإداري للأمم المتحدة وباعتبارها ليست من هيئات الأمم المتحدة فلا مجال لتوقع ذلك.

٢٤ - أما حالة مشروع مساعدة الأمم المتحدة المقدمة إلى محاكمات الخمير الحمر فحالة مختلفة بما أن كل موظف يستعين هذا الكيان بخدماته يعين بموجب تعيينات المجموعة ٢٠٠ من النظام الإداري للموظفين وأمام موظفيها كامل الإمكانيات للجوء إلى نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل. وبالمثل، فإن المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة كلتيهما جهازان فرعيان من أجهزة مجلس الأمن وبالتالي يعين موظفو كلتا المحكمتين في إطار المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين.

## واو - رفاه الموظفين

٢٥ - تشير الفقرتان ٥٠ و ٥١ من التقرير إلى الحاجة إلى مرافق لاستجمام الموظفين في المكاتب الفرعية النائية جدا. وتقر المنظمة بأن ثمة حاجة إلى مرافق استجمامية وترويجية في المراكز الميدانية الشاقة والمعزولة. وقد وضعت إدارة عمليات حفظ السلام سياسة في هذا المجال وبدأت البعثات تطلب موارد لإنشاء المرافق. كما تعمل إدارة الدعم الميداني على وضع معايير دنيا لتشديد مساكن الموظفين ستضمن مرافق استجمامية وترويجية واقترح الأمين العام الاستعاضة عن إجازة الاستجمام العرضية بسفر للراحة والاستجمام مدفوع التكاليف يُغطي تكاليف السفر إلى مكان معين للراحة والاستجمام، خمسة أيام من الإجازة لا تخصم من الإجازة السنوية ووقت السفر. لكن بما أن هناك آثارا مالية تترب عن إيجاد أنشطة الاستجمام والترويج وبدء العمل بسفر الراحة والاستجمام المدفوع التكاليف، فستلزم موافقة الجمعية العامة على هذه المبادرات.

## زاي - توفير الرعاية النفسية

٢٦ - تتناول الفقرة ٥٢ من مسألة توفير الرعاية النفسية في إطار التذييل دال للنظام الإداري للموظفين المتعلق بالتعويض عن الصدمات النفسية وما ينجم عنها من مشاكل عقلية أخرى يصاب بها الموظف بسبب الخدمة وكذا القلق من أن تكون التغطية الحالية غير كافية. وفي هذا الصدد، أنشأت شبكة الموارد البشرية وشبكة الشؤون المالية التابعتان لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق فريقاً عاملاً مشتركاً لاستعراض التغطية المقدمة بموجب التذييل دال. وهذا البند مدرج في خطة عمل كلتا الشبكتين لسنة ٢٠٠٨.

## ثالثا - خاتمة

٢٧ - ختاماً، يدرك الأمين العام أن العديد من المسائل المدرجة في التقرير المتعلق بأنشطة أمين المظالم هي الآن قيد الاستعراض الداخلي وستفضي إلى مقترحات تقدم إلى الجمعية العامة أو معروضة على الجمعية العامة فعلاً أو في حاجة إلى مزيد من النظر والبحث. وعلاوة على ذلك، ينوي الأمين العام أن يطلب إلى مكتب أمين المظالم، ومكتب إدارة الموارد البشرية، وإدارات الشؤون السياسية وعمليات حفظ السلام والدعم الميداني تكثيف استراتيجياتهم التواصلية مع موظفي المنظمة برمتها.