

Distr.: General
7 November 2008
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثالثة والستون

البند ١٢٣ 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 مجموعة من التقارير المتعلقة بإدارة الموارد البشرية. وترد في المرفق الأول لهذا التقرير قائمة بالوثائق التي استعرضتها اللجنة الاستشارية والوثائق التي استعانت بها كوحدات معلومات أساسية. واجتمعت اللجنة، أثناء نظرها في هذه التقارير، بممثلين للأمين العام قدموا معلومات وإيضاحات إضافية. واجتمعت اللجنة أيضا بممثلين لنقابة موظفي الأمم المتحدة في نيويورك، بناء على طلبهم.

٢ - ويتضمن عدد من التقارير قيد النظر تكرارا للمقترحات المتصلة بإدارة الموارد البشرية التي سبق عرضها على الجمعية العامة، وأصدرت اللجنة الاستشارية توصيات بشأنها، أو توسعا في هذه المقترحات (انظر A/62/7/Add.14). ولذلك، ينبغي، عند الاقتضاء، قراءة التعليقات والتوصيات الواردة في هذه الوثيقة بالاقتران مع تلك الواردة في التقرير السابق للجنة.

٣ - وتدرك اللجنة الاستشارية أن مكتب خدمات الرقابة الداخلية أجرى تقييما متعمقا لمكتب إدارة الموارد البشرية استجابة لطلب من لجنة البرنامج والتنسيق (انظر A/61/16، الفقرة ٣٦٩) أيدته الجمعية لاحقا في قراراتها ٢٣٥/٦١ و ٢٣٦/٦١ (انظر A/63/221).



ثانياً - إصلاح إدارة الموارد البشرية

اعتبارات عامة

٤ - قدم الأمين العام في تقريره عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/63/282) لمحة عامة وعرضاً لآخر ما استجد في تنفيذ برنامج الإصلاح الوارد في تقارير سابقة (A/57/387 و A/59/2005 و Corr.1 و A/61/255). ويركز التقرير بصورة خاصة على ما اتخذ من خطوات استجابة للطلبات الواردة في قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٦١، كما يحدد الاتجاهات المقررة مستقبلاً. وقد أفرد الأمين العام تقارير منفصلة لعرض بعض المسائل التي يتناولها التقرير العام، كالترتيبات التعاقدية، ومواءمة شروط الخدمة، والتنقل، واستقدام الموظفين، والتوظيف، وتتناول اللجنة الاستشارية هذه المسائل في الفروع الثالث والرابع والخامس، أدناه. وبناءً على ذلك، ستقتصر اللجنة في هذا الفرع على معالجة المسائل التالية:

- تخطيط الموارد البشرية ورصدها
- التطوير والدعم الوظيفيان
- تعزيز القدرة القيادية والإدارية
- إدارة الأداء
- تكنولوجيا المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية
- خدمات الرعاية الصحية

وتناقش المسائل المتعلقة بالمساءلة في تقرير اللجنة الاستشارية عن هذا الموضوع (A/63/457). أما الجانب المتعلق بالموارد البشرية من نظام إقامة العدل، فسوف تعالجه اللجنة في تقريرها المقبل عن هذا الموضوع.

٥ - حدد الأمين العام في تقريره عن الاستثمار في الموارد البشرية (A/61/255) رؤيته الجديدة لإدارة الموارد البشرية. وشدد على الحاجة إلى قوة عاملة تتسم بتعدد مهاراتها ومرونتها وسهولة تنقلها، وكرر أن على المنظمة أن تُعرف بمعاييرها الأخلاقية العالية وبعداثها وشفافيتها ومساءلتها وثقافتها القائمة على التعلم المستمر والأداء الرفيع، والتفوق الإداري، واحترام التنوع. ويعيد التقرير الحالي للأمين العام (A/63/282) التأكيد على هذه الرؤية. وتود اللجنة الاستشارية التأكيد على الأهمية الجوهرية التي يكتسبها إصلاح إدارة الموارد البشرية في سياق الجهود المبذولة لتعزيز الخدمة المدنية الدولية.

٦ - وتنوّه اللجنة الاستشارية بالعمل الذي أنجزته فرقة العمل المعنية بإدارة الموارد البشرية وفرقة العمل المعنية بتبسيط وترشيد قواعد إجراءات العمل. ووفقاً لما أشار إليه الأمين العام في الفقرة ١٠ من تقريره، فإن التوصيات الصادرة عن فرقتي العمل قد أدمجت في مجموعة واحدة من التوصيات التي تغطي تسعة مجالات هي: تخطيط القوة العاملة؛ ونظام اختيار الموظفين/إدارة الشواغر؛ والامتحانات التنافسية للفئة الفنية؛ ومسؤوليات المديرين وإدارة أدائهم؛ وتنقل الموظفين؛ والتطوير الوظيفي والتدريب؛ ودفع استحقاقات الموظفين؛ وشروط المعاشات التقاعدية؛ والعقود وشروط الخدمة. وقد وافق الأمين العام على التوصيات الموحدة الداعية إلى اتخاذ إجراءات، وبعد الاستفسار، أبلغت اللجنة بأنه يجري حالياً تنفيذ عدد من التوصيات المدرجة في نطاق صلاحيات الأمين العام. أما التوصيات المدرجة، فهي تتطلب التشاور مع الموظفين أو مع كيانات أخرى مثل مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. وتشجع اللجنة الاستشارية الأمين العام على الإسراع في إجراء هذه المشاورات وإطلاع الجمعية العامة على آخر المستجدات المتعلقة بعمل فرقتي العمل في تقريره المقبل عن إدارة الموارد البشرية.

٧ - وترى اللجنة الاستشارية أن تقرير الأمين العام لا يقدم على العموم بيانات إحصائية كافية للتدليل على التقدم المحرز، ولا يتضمن أيضاً نقاطاً مرجعية يمكن استخدامها لقياس ذلك التقدم. ولا يتضمن التقرير أيضاً إشارة إلى الآثار المالية المترتبة على المبادرات المقترحة أو جداول زمنية واضحة لتنفيذها. وفضلاً عن ذلك، تأسف اللجنة لأن التقرير لا يحلل علاقات الترابط بين مختلف المقترحات المتعلقة بإصلاح الموارد البشرية، ولا ينقل إحساساً بالأولوية النسبية المعطاة لكل اقتراح. وفي هذا الصدد، تشير اللجنة إلى التعليقات والتوصيات الصادرة عن مجلس مراجعي الحسابات (انظر A/63/5 (Vol. I)، الفصل الثاني، الفقرات ٢٤٢-٢٤٨).

٨ - وتشدد اللجنة الاستشارية على أهمية اتباع نهج مرحلي في تنفيذ تدابير الإصلاح، على نحو يتيح الوقت الكافي لظهور أثر التحسينات قبل الانتقال من مرحلة إلى مرحلة أخرى، بالإضافة إلى الحاجة إلى تحديد أولويات هذه التدابير. كما يساور اللجنة القلق حيال منحى مكتب إدارة الموارد البشرية نحو اتخاذ مبادرات إصلاحية جديدة دون اللجوء أولاً إلى إجراء تقييم لآثار المبادرات المنفذة مسبقاً. وتوصي اللجنة الاستشارية بأن يكفل الأمين العام أن تصحب مقترحات الإصلاح التي تقدم في المستقبل بتقييم شامل لنتائج وأثر الإصلاحات السابقة والترتيبات القائمة، إضافة إلى تحليل لتكاليف المبادرات الجديدة مقارنة بعائدها.

تخطيط الموارد البشرية ورصدها

٩ - أشار الأمين العام في الفقرة ١٩ من تقريره إلى أن الأهداف العامة في مجال تخطيط الموارد البشرية ورصدها هي تنفيذ نظام تخطيط متكامل متوسط الأجل للقوة العاملة، ووضع أدوات مساندة تيسر تحقيق أهداف المنظمة في مجال الموارد البشرية على صعيد كل إدارة ومكتب وعلى صعيد الأمانة العامة ككل. وفي هذا الصدد، تنوه اللجنة الاستشارية بإقرار فرقة العمل المعنية بإدارة الموارد البشرية بأن التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة أولوية أساسية لكل الإدارات. وتنوه اللجنة أيضا ببدء التنفيذ المزمع للتخطيط المنهجي للقوة العاملة. لكن اللجنة ترى أنه كان لا بد من وجود هذه الأداة أصلا في إطار سلك الخدمة المدنية الدولية، خاصة في ضوء التحديات التي تواجهها المنظمة نتيجة للتحويل الديموغرافي الذي تشهده الأمانة العامة (انظر A/63/310، الفقرة ٧٩ و A/62/628/Add.1، الفقرة ٩). وتحت اللجنة الأمين العام على مواصلة الجهود في هذا المجال باعتباره مسألة ذات أولوية.

١٠ - ووفقا لما ذكره الأمين العام فإن التخطيط والأداء في الإدارات يستند، فيما يتعلق بالولايات التشريعية في إدارة الموارد البشرية، إلى نظام خطط العمل المتصلة بالموارد البشرية، وإلى اتفاقات كبار المديرين مع الأمين العام (A/63/282، الفقرة ٢١). ويشير الأمين العام إلى أن الاتفاقات وخطط العمل عناصر هامة من عناصر إطار المساءلة التنظيمية، وأن إدارة الشؤون الإدارية ومجلس الأداء الإداري يقومان برصد تنفيذها (المرجع نفسه، الفقرة ٢٢). وتنوه اللجنة الاستشارية بالجهود المبذولة لزيادة المساءلة عن التخطيط والأداء في صفوف الإدارة العليا، لكنها تلاحظ أنه على الرغم من أن عمليات تخطيط الموارد البشرية في الإدارات تمر اليوم بدورها الخامسة، فإن تقرير الأمين العام لا يتضمن أي تحليل لما تم تحقيقه من نتائج حتى تاريخه. وفضلا عن ذلك لا يتضمن التقرير أي إشارة إلى كيفية قياس الامتثال للأهداف والغايات المحددة في خطط العمل والاتفاقات، أو أي معلومات عن تدابير معالجة عدم القدرة أو الفشل في إنجاز تلك الأهداف والغايات. وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام إجراء هذه التحليلات وإعلام الجمعية العامة بنتائجها.

١١ - وأشار الأمين العام في الفقرة ٤٠ من تقريره إلى أن مكتب إدارة الموارد البشرية سوف يواصل السعي لإيجاد سبل لتعزيز قدرته على التنفيذ العملي لإطار الرصد. وفي هذا الصدد، تشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة أقرت، في قرارها ٣٠٥/٥٧، نهج الأمين العام المتعلق بإنشاء قدرة متينة على الرصد في مكتب إدارة الموارد البشرية. وحصلت اللجنة، بناء على طلبها، على الاختصاصات العامة لرصد الموارد البشرية في مكاتب الأمم

المتحدة وإدارتها وفي عمليات حفظ السلام. وتشدد اللجنة على ضرورة أن يضطلع مكتب إدارة الموارد البشرية بكفالة الرصد الفعال وتوفير التوجيه المناسب فيما يتعلق بتفويض السلطة لإدارة الموارد البشرية، إضافة إلى تحديد واضح لنتائج الفشل في ممارسة تفويض السلطة ذاك على النحو الصحيح. وترى اللجنة أنه كان على الأمين العام أن يقدم في تقريره معلومات أكثر تفصيلاً عن أدوات الرصد المحددة لاستكمال مهام الرصد التي يضطلع بها مكتب إدارة الموارد البشرية، وعن آلية الرصد الذاتي المشار إليها في الفقرة ٣٩ من التقرير. وينبغي للأمين العام أن يكفل أيضاً إيلاء الانتباه للرصد الذاتي على مستوى الإدارات.

١٢ - وترى اللجنة الاستشارية أن الرصد القوي والفعال أساسى لكفالة المساءلة على جميع المستويات. وبناء عليه، توصي اللجنة بأن يواصل مكتب إدارة الموارد البشرية تعزيز رسده للسلطات المفوضة لإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك الوفاء بمهدي التوزيع الجغرافي والمساواة بين الجنسين والتعجيل بملء الشواغر.

التطوير والدعم الوظيفي

١٣ - عرض الأمين العام، في الفقرات من ١٠٣ إلى ١٢٥ من تقريره، آراءه بشأن التطوير والدعم الوظيفيين. وأكد بوجه خاص أن من شأن تنفيذ نماذج التطوير الوظيفي التي تتضمن مسارات وظيفية محتملة ومتطلبات محددة لتنمية القدرات أن يعزز قدرة الأمم المتحدة على استقدام ذوي المواهب واستبقائهم، لا سيما أن البحوث أظهرت أن الموظفين الشباب من الفئة الفنية يأخذون في اعتبارهم بصورة متزايدة فرص التعلم والنمو وتنمية القدرات عندما يختارون أرباب العمل.

١٤ - وكما أشار الأمين العام في الفقرة ١١١ من تقريره، تشمل السياسة الحالية لتنمية قدرات الموظفين برامج منظمة مركزياً لبناء القدرات التنظيمية ودعم الإصلاح التنظيمي، وبرامج لامركزية، حيث تُعتمد كل سنة موارد لفرادى الإدارات والمكاتب مباشرة لزيادة المهارات الفنية والتقنية المحددة على أساس تقييم الاحتياجات السنوية. وفي الفقرة ١١٩ من التقرير، لاحظ الأمين العام أن الأموال المخصصة للتدريب أقل من ١ في المائة من تكاليف الموظفين خلال فترات السنتين الثلاث الماضية، وهذه النسبة تقل عن الحد الأدنى البالغ ٢ في المائة الذي أقره مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق. ومضى يؤكد أن ثمة حاجة إلى زيادة كبيرة في الموارد المخصصة لتنمية قدرات الموظفين ودعم التطوير الوظيفي.

١٥ - وقد أعربت اللجنة الاستشارية في الماضي عن تأييدها للتدريب بوصفه جانباً مهماً من جوانب تنمية قدرات الموظفين وعن اعتقادها بأن على الأمم المتحدة أن تكون منظمة

ترعى الموهبة والتعلم والتطور المهني من جانب موظفيها (انظر A/61/537، الفقرة ٤٤). غير أن اللجنة ترى أنه يجب إقامة صلات أوضح بين برامج التدريب والمسارات الوظيفية، وأن ثمة حاجة إلى اتباع نهج أكثر شمولاً واتساقاً بالطابع الاستراتيجي واستناداً إلى النتائج في مجال التدريب، على صعيدي المقر والميدان على السواء، ويبدأ بتنفيذ عدد مختار من القضايا المتعددة ذات الأولوية الواردة في الفقرة ١٢٥ من تقرير الأمين العام، ومنها على وجه الخصوص وضع حصر للمهارات الأساسية. وفي هذا الصدد، تشير اللجنة الاستشارية إلى قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٦١، الذي شددت فيه الجمعية العامة على أهمية تحديد غاية واستراتيجية التدريب والتطوير الوظيفي.

١٦ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى قرارات الجمعية العامة ذات الصلة بلغتي العمل واللغات الرسمية في الأمم المتحدة، وتؤكد أهمية الامتثال للولايات التشريعية في هذا الصدد.

١٧ - وفي ما يتعلق بالعملية الجارية لمواءمة برامج اللغات، التي أشار إليها الأمين العام في الفقرة ١٢٥ (ي) من تقريره، ترى اللجنة الاستشارية أنه ينبغي للأمين العام أن يكفل اتباع نهج متسق فيما يتعلق بالدورات الدراسية للغات في جميع مراكز العمل، بما في ذلك تلك التي لا تعد فيها اللغة المحلية إحدى اللغات الرسمية للأمم المتحدة. وينبغي أن تتاح للموظفين العاملين في مراكز العمل تلك، الذين يقتضي أداء عملهم معرفة لغة (لغات) محلية، إمكانية الاستفادة من الدورات الدراسية المناسبة.

١٨ - وتوصي اللجنة الاستشارية، آخذة في الاعتبار ما تقدم من ملاحظات، بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام وضع استراتيجية شاملة للتدريب، تسري على الموظفين العاملين في المقر والميدان على السواء وتستند إلى أساليب سليمة في تخطيط القوة العاملة وإلى احتياجات المنظمة. ولدى التنفيذ، ينبغي له أن يكفل تخطيط وإدارة برامج التدريب بشفافية وإبلاغ الموظفين بالقدر الكافي بالبرامج المتوفرة. وينبغي لاحقاً تقييم مدى تأثير هذه البرامج في تحسين قدرة الموظفين على أداء مهامهم واستعراض مدى كفاءة وفعالية تنظيم هذه البرامج.

تعزيز القدرات القيادية والإدارية

١٩ - يشير الأمين العام في الفقرات من ١٢٨ إلى ١٣٣ من تقريره إلى أن النهج الذي تتبعه المنظمة لتنمية القدرات الإدارية والقيادية يشمل برامج موجهة للموظفين الفنيين في جميع المستويات وطائفة من الأدوات لتعزيز القدرات. ويعتزم الأمين العام في المستقبل

استعراض البرامج الحالية وتحسينها والعمل، رهنا بتوافر الموارد اللازمة، على توسيع نطاق توفيرها بشكل كبير لتغطية عمليات حفظ السلام والعمليات الميدانية.

٢٠ - ويفيد الأمين العام بأن الأمانة العامة شاركت في أواخر عام ٢٠٠٧ في المشروع التجريبي المتعلق ببرنامج تنمية القيادات التابع لشبكة كبار المسؤولين الإداريين المشتركة بين الوكالات، وذلك كجزء من الالتزام بالتعزيز المنهجي للقيادة في جميع أجزاء منظومة الأمم المتحدة. والبرنامج عنصر أساسي من عناصر الاقتراح الداعي إلى إنشاء شبكة لكبار المسؤولين الإداريين. ويهدف البرنامج، الذي يستند إلى مجموعة من المهارات الأساسية طُورت لأغراض شبكة كبار المسؤولين الإداريين، إلى بناء القدرات الإدارية والقيادية على نطاق المنظومة؛ وتشجيع الأخذ بمعايير ونهج مشتركة وكذلك إرساء ثقافة إدارية مشتركة على نطاق المنظومة؛ والإسهام في جعل مهمة الإدارة تتسم بقدر أكبر من الروح المهنية في جميع أجزاء المنظومة؛ وتعزيز التنسيق والتنقل بين الوكالات (A/63/282، الفقرة ١٣٣). واستجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في الجزء ثانياً - جيم من قرارها ٢٣٩/٦١، تقدم لجنة الخدمة المدنية الدولية، في تقريرها لعام ٢٠٠٨، تقريراً مرحلياً عن شبكة كبار المسؤولين الإداريين (A/63/30، الفقرات من ١٧٤ إلى ١٨١). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن برنامج تنمية القيادات التابع لشبكة كبار المسؤولين الإداريين المشتركة بين الوكالات ما زال مشروعاً تجريبياً، ينبغي إعادة تصميمه ليركز على قيادة التغيير داخل منظومة الأمم المتحدة وعلى عوامل الكفاءة القيادية الستة التي تم تحديدها للأمم المتحدة، وأن إنشاء الشبكة المقترحة لكبار المسؤولين الإداريين يبقى رهنا بموافقة الجمعية العامة، وكذلك بتوفير الدول الأعضاء للأموال والموارد اللازمة.

٢١ - وتقر اللجنة الاستشارية بأن قدرة المنظمة على مواجهة التحديات الحالية والمقبلة بفعالية ودفع عجلة التغيير المؤسسي بنجاح تعتمد إلى حد كبير على القيادة والإدارة الماهرتين (انظر A/63/282، الفقرة ١٢٦)، وبخاصة في أعلى المستويات. وهكذا، فإن اللجنة تؤيد الجهود الرامية إلى بناء القدرات الإدارية والقيادية بانتظام، من خلال تنفيذ برامج تدريبية مركزة موجهة إلى الإدارة. وفي هذا الصدد، تشجع اللجنة الأمين العام على مواصلة الاستفادة من الآليات القائمة في هذا الإطار.

٢٢ - وبخصوص اقتراح الأمين العام تحديد وإعداد موظفين واعددين (انظر المرجع نفسه، الفقرة ١٣٦)، أبلغت اللجنة الاستشارية، رداً على استفسارها، بأن العمل جارٍ لوضع وتطوير برنامج جديد لتحديد وإعداد قادة المستقبل، بما في ذلك بحث البرامج القائمة (إن كانت متاحة) في منظومة الأمم المتحدة وفي القطاعين العام والخاص، وإعداد بيان بالأعمال

يفصل الاحتياجات المحددة للبرنامج. وما أن يتم الانتهاء من ذلك، ستباشر عملية الشراء مع دائرة المشتريات. وسيحدد مجلس استشاري معني بالتعلم عملية اختيار البرنامج بالتشاور مع مكتب إدارة الموارد البشرية. ومن المتوقع إنشاء هذا المجلس في الربع الأول من عام ٢٠٠٩. غير أن اللجنة توصي بأن يتبع الأمين العام نهجا حذرا إزاء تحديد وإعداد الموظفين الواعدين. وتشدد اللجنة على أن أي تدابير لتحديد قادة المستقبل وإعدادهم والنهوض بهم ينبغي أن تكون شفافة وشاملة لا تميز فيها وتستند إلى مبدأ الاستحقاق ويجب أن تنفذ في إطار نظام اختيار الموظفين. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام تقديم مزيد من المعلومات المفصلة عن البرنامج المقترح، بما في ذلك عن أهدافه المقررة وعلاقته بقرارات الجمعية العامة ذات الصلة وبالنظامين الإداري والأساسي للموظفين.

إدارة الأداء

٢٣ - يفيد الأمين العام في الفقرة ١٤٠ من تقريره أن نظام تقييم الأداء أداة رئيسية للإدارة في المنظمة، وضعت لمواءمة عمل جميع الموظفين مع أهداف الأمم المتحدة، وتمكين المسؤولين الإداريين من رصد أداء كل عضو من أعضاء فريقهم. وقد اعتمد النظام في نيسان/أبريل ١٩٩٦ وأصبحت النسخة الإلكترونية الحالية (النظام الإلكتروني لتقييم الأداء) إلزامية اعتبارا من نيسان/أبريل ٢٠٠٣. ومن أهداف النظام الأساسية توفير نظام يتسم بالعدل والإنصاف والشفافية وقابلية القياس لإدارة أداء جميع الموظفين في كامل أجزاء الأمانة العامة دعما لثقافة قائمة على النتائج تقدر وتكافئ الامتياز في الأداء وتتصدى بالقدر الكافي لتدني الأداء. بيد أن الأمين العام يشير إلى أن استعراضا أجري مؤخرا كشف أوجه قصور في النظام الإلكتروني لتقييم الأداء، منها الصعوبات التي لا يزال يطرحها النظام الحالي لتقييم الأداء؛ والصعوبات التي تواجه للوصول إلى الأداة الإلكترونية للنظام؛ وضرورة توفير التدريب الوافي والإضافي والإلزامي للموظفين والإدارة لكفالة تطبيق آلية إدارة الأداء تطبيقا أفضل؛ وضرورة مساءلة الموظفين والإدارة عن تقيدهم بالنظام. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة أنشأت فريقا عاملا لما بين الدورات معنيا بإدارة الأداء وهو يعكف حاليا على إعداد مقترح شامل خاص بنظام جديد. وفي الوقت نفسه، أشار مكتب إدارة الموارد البشرية إلى أنه يتخذ تدابير لتحسين الأداة الإلكترونية والتقييد والمساءلة بإصدار أمر إداري جديد.

٢٤ - وشددت اللجنة الاستشارية على ضرورة إصلاح النظام الحالي لتقييم الأداء، وأكدت باستمرار على أهمية إقامة صلات بين مختلف نظم الرصد والتقييم (انظر A/63/457،

الفقرة ١٩). وتلاحظ اللجنة مع الاهتمام المبادرات الوارد وصفها في الفقرات من ١٥٣ إلى ١٦١ من تقرير الأمين العام، والتي تشمل توضيح دور اللجان المعنية باستعراض أداء مديري الإدارات وتعزيزه بغية تحسين الاتساق في عمليات تقييم الموظفين وتقدير درجات أدائهم والامتنال العام لنظام تقييم الأداء، واحتمال اعتماد نظام "تقييم معكوس" لتمكين الرؤوسين من تقديم تعليقاتهم على كيفية الإشراف عليهم وتقديم التدريب الإلزامي للمشرفين. وتشدد اللجنة على أهمية أن يتسم نظام تقييم الأداء بالمصداقية والشفافية وأداء المهام على الوجه الأكمل بالنسبة لسياسات إدارة الموارد البشرية الفعالة، وترحب بالتالي بجهود مكتب إدارة الموارد البشرية الرامية إلى تحسين النظام.

٢٥ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية اعتزام الأمين العام وضع نظام للاعتراف بمساهمات الموظفين خلال فترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وفي هذا الصدد، توصي اللجنة بأن يشمل النظام، في جملة أمور، حوافز من قبيل الترقية المعجلة كوسيلة لتحفيز الموظفين ومكافأهم عن الأداء المتميز، وكذلك فرض الجزاءات على الأداء المتدني. وقد علقت اللجنة على هذه المسألة في الفقرات من ٥٧ إلى ٦٠ من تقريرها الأول عن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ (A/60/7).

٢٦ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية الشواغل المتعلقة بمصداقية نظام تقييم الأداء الحالي وفعاليته. ووفقا للجدول ٢ من التقرير، تم في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ تصنيف ٩٠,٧ في المائة من الموظفين على أنهم يلبون على أكمل وجه توقعات الأداء أو كثيرا ما يتجاوزونها، وأن ٨,٧ في المائة من الموظفين يتجاوزون توقعات الأداء باستمرار. وتشدد اللجنة الاستشارية على ضرورة أن تشمل التقييمات كامل نطاق الأداء على نحو دقيق لأن هذا من شأنه أن يعزز جدوى نظام تقييم الأداء باعتباره أداة لتعزيز المساءلة.

٢٧ - وينبغي لممارسة النظام الإلكتروني لتقييم الأداء، إذا نفذت على نحو سليم، أن توفر الفرصة الكاملة للحوار المتبادل بين الموظفين ورؤسائهم. وترى اللجنة الاستشارية أنه ينبغي أن يسعى مكتب إدارة الموارد البشرية، بالتشاور مع الموظفين من خلال القنوات الملائمة، إلى تصحيح أوجه القصور في الترتيبات الحالية. وينبغي أيضا بذل المزيد من الجهود لتحقيق هدف الامتنال بنسبة ١٠٠ في المائة للنظام الإلكتروني لتقييم الأداء الواردة في اتفاقات كبار المديرين، وكذلك لتحديد الصلات بين الأداء وآفاق المستقبل الوظيفي وتعزيزها.

تكنولوجيا المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية

٢٨ - يصف الأمين العام، في الفقرات من ١٦٨ إلى ١٧١ من تقريره، ثلاث مبادرات رئيسية في مجال تكنولوجيا المعلومات ترمي إلى تبسيط عمليات الموارد البشرية. والمبادرة الأولى هي "أداة دعم إدارة المواهب في إطار التوظيف الإلكتروني" (A/63/282، الفقرة ١٦٨)، التي تهدف إلى أن تحل محل نظام غالاكسي، وقد وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤/٦١. وخصصت الجمعية العامة الموارد عام ٢٠٠٧ للبدء في المشروع، وقام مكتب إدارة الموارد البشرية بشراء ما يلزم من البرمجيات، وخطط لطرح النظام الجديد على مراحل خلال عام ٢٠٠٩. والمبادرة الثانية هي نظام لإدارة التعلم سيتم تطويره باعتباره عنصرا تقنيا مركزيا للأكاديمية الإلكترونية للأمم المتحدة ويقوم بإدارة موارد التعلم على المستوى العالمي ويسهل الوصول إليها. أما المشروع الثالث، الذي وافقت عليه الجمعية العامة أيضا في قرارها ٢٤٤/٦١، فيتألف من إنشاء مستودع لتخزين المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية إلكترونيا، وسيكون بمثابة المصدر الرسمي لبيانات الموارد البشرية. ويهدف المستودع إلى تيسير تقديم التقارير والتحليلات، وسيكون بمثابة الأساس لإطار المعلومات التجارية.

٢٩ - وتتوقع اللجنة الاستشارية أن يواصل مكتب إدارة الموارد البشرية، وإدارة الشؤون الإدارية بصورة عامة، العمل عن كثب مع كبير موظفي تكنولوجيا المعلومات بما يكفل تماشي مبادرات تكنولوجيا المعلومات الجديدة بشكل مناسب مع مستقبل نظام تخطيط الموارد في المؤسسة. وتتوقع أيضا أن يسفر تحسين الوصول إلى الدورات على الإنترنت عن انخفاض تكاليف السفر المرتبطة ببرامج التدريب. وتوجه اللجنة الانتباه إلى التعليقات المفصلة الخاصة بأدوات تكنولوجيا المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية والواردة في تقريرها عن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (A/63/487 و Corr.1)، وتوصي بأن يقدم الأمين العام إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والستين تحليلا عن المكاسب في الكفاءة والشفافية والمساءلة نتيجة لإدخال النظم الجديدة.

خدمات الرعاية الصحية

٣٠ - يوفر مكتب إدارة الموارد البشرية، كما هو مبين في الفقرة ١٨١ من تقرير الأمين العام، خدمات الصحة المهنية الشاملة لموظفي الأمم المتحدة على نطاق المنظومة، بما في ذلك تعزيز الصحة والرعاية السريرية والخدمات الصحية أثناء السفر، وكذلك يسدي المشورة إلى إدارة الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها، ولا سيما إدارتي عمليات حفظ السلام والدعم الميداني بشأن المسائل السريرية والطبية - الإدارية. وإضافة إلى ذلك، يسدي المكتب المشورة

الطبية إلى الموظفين الطبيين بالأمم المتحدة والمرافق الطبية على نطاق المنظومة، وينسق تنفيذ سياسات الرعاية الطبية والصحية، ويقدم خدمات الرقابة التقنية.

٣١ - ونظرا لأهمية خدمات الرعاية الصحية بالنسبة لجميع الموظفين، بغض النظر عن مركزهم أو موقعهم، تولي اللجنة الاستشارية أهمية كبرى لهذه المسألة. ولذلك ترحب باعتزام مكتب إدارة الموارد البشرية إعادة تنظيم تركيزه الاستراتيجي من أجل اعتماد خدمات رعاية صحية أكثر حداثة تقوم على تعزيز الصحة المهنية، فضلا عن الجهود الجارية لاعتماد نظام إلكتروني شامل لإدارة الصحة المهنية، بما فيها السجلات الطبية الإلكترونية. وتسلط اللجنة الاستشارية أيضا الضوء على العلاقة بين خدمات الرعاية الصحية ومعنوية الموظفين وبالتالي الأداء، فضلا عن أهمية ترتيبات الرعاية الصحية بالمنظمة بالنسبة لحراك الموظفين. وأبلغت اللجنة لدى استفسارها عن ذلك، بأن عددا من الإعفاءات من برنامج إعادة الانتداب المنظم قد مُنح لأسباب طبية. ومن الممكن إذا شعر الموظفون بثقة أكبر إزاء توفير الخدمات الطبية في المكاتب خارج المقر أن يكونوا أكثر استعدادا لقبول الانتداب لتلك المكاتب.

العلاقات بين الموظفين والإدارة

٣٢ - كما هو مبين في الفقرة ٦٩ من مذكرة الأمين العام التي تتضمن آراء ممثلي موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/C.5/63/3/Add.2)، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن اتحاد موظفي الأمم المتحدة في نيويورك ومجلس تنسيق الموظفين في جنيف قد انسحبا من المشاركة في لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة. وقُدمت المعلومات التالية بناء على طلب اللجنة عن النسبة المئوية للموظفين الممثلين في اجتماع لجنة التنسيق لعام ٢٠٠٨:

النسبة المئوية من الإجمالي	العدد	
١٠٠	٣٩ ٥٠٣	إجمالي الموظفين في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨
٣٤,٥٢	١٣ ٦٣٥	الموظفون الممثلون
١٠٤٥		فيينا (مكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة)
٦٥٤		سانتياغو (اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي)
٧٦٤		أديس أبابا (اللجنة الاقتصادية لأفريقيا)
٦ ٦٠٨		برينديزي (اتحاد الموظفين الميدانيين، البعثات الميدانية التي تديرها إدارة عمليات حفظ السلام)

النسبة المئوية من الإجمالي	العدد	
		نيروبي (مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، برنامج الأمم المتحدة للبيئة، برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية)
١ ٩١٩		
٥٦٩		بانكوك (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ)
١ ٠٧٦		لاهاي (المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة)
١ ٠٠٠		أروشا (المحكمة الجنائية الدولية لرواندا)
٦٥,٤٨	٢٥ ٨٦٨	الموظفون غير الممثلين
	٦ ٧١٨	الإدارات في المقر
	١٥ ٢١٨	الموظفون المحليون الميدانيون الممثلون من قبل اتحاد الموظفين في نيويورك
	٣ ٢٠٣	إدارات جنيف
	٣٦٠	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
	٣٦٩	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، مكتب خدمات الرقابة الداخلية (مراكز العمل الأخرى)

٣٣ - ولجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، على النحو المبين في الفقرة ١١ من تقرير الأمين العام (A/63/282)، هي الآلية المشتركة على نطاق الأمانة العامة التي أنشأها الأمين العام، وفقا للنظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، لإسداء المشورة إليه بشأن مسائل رفاه الموظفين وظروف العمل وغيرها من سياسات شؤون الموظفين على نطاق المنظمة. وتشعر اللجنة الاستشارية بالقلق إزاء حالة الجمود القائمة بين الموظفين والإدارة، مما له من أثر سلبي على العلاقات بينهما. وتذكر بالمادة الثامنة من النظام الأساسي للموظفين والفقرة ١، الجزء الأول، من قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٦١، وتوصي في هذا الصدد بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام مواصلة جهوده لتسوية الوضع على وجه السرعة، وهو عمل يتطلب، في رأي اللجنة، التعاون بحسن نية من جانب جميع الأطراف المعنية.

خلاصة

٣٤ - تلاحظ اللجنة الاستشارية أن الأمين العام لا يطلب موافقة صريحة على أي اقتراح معين أو مبادرة محددة (انظر A/63/282، الفقرة ١٨٩ (أ)). ومن جانبها، قدمت اللجنة عددا من التعليقات والملاحظات والتوصيات المحددة على تقرير الأمين العام، بما في ذلك قدرة الأمانة العامة على تنفيذ كامل المبادرات المقترحة (انظر، على وجه الخصوص، الفقرتين ٧ و ٨ أعلاه). وتشير اللجنة الاستشارية أيضا إلى أن تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية لا يحدد الآثار المالية المترتبة على التدابير المتوخاة. وسيكون من الصعب، في رأي اللجنة، على الجمعية العامة أن تصوغ رأيا بشأن التدابير الجديدة

المقترحة دون معلومات عن الآثار المالية المترتبة عليها. ولذلك ترى اللجنة أن الأمين العام، على الرغم من أن تقريره ليس وثيقة من وثائق الميزانية، ينبغي أن يوفر مؤشرا إلى الجمعية العامة عن الآثار المالية وغيرها من الآثار الإدارية المترتبة على المقترحات المطروحة. وفي رأي اللجنة أن مداولات الجمعية العامة بشأن البند المعنون "استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة"، التي تتضمن مخطط الميزانية، قد تكون الوقت المناسب لذلك. كما توصي اللجنة بأن يستجيب الأمين العام في تقاريره المقبلة عن إدارة الموارد البشرية على نحو أكثر تحديدا لأحكام قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٦١ والقرارات اللاحقة ذات الصلة.

ثالثا - تبسيط الترتيبات التعاقدية ومواءمة شروط الخدمة

٣٥ - يتضمن تقرير الأمين العام موجزا لمقترحاته المتعلقة بتبسيط الترتيبات التعاقدية ومواءمة شروط الخدمة، بما في ذلك عمليات الأمم المتحدة الميدانية (A/63/298). وللنظر في هذه المسألة، كان معروضا أيضا على اللجنة الاستشارية تقرير الأمين العام الذي يحدد التعديلات التي سيلزم إدخالها على النظام الأساسي للموظفين في حالة موافقة الجمعية العامة على مقترحات الأمين العام (A/63/189). وقد قدمت المقترحات أصلا إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والستين (انظر A/62/274) ونظرت اللجنة الاستشارية في معظم تلك المقترحات وقدمت توصيات بشأنها (انظر A/62/7/Add.14، الفرع ثانيا). ولذلك تقتصر اللجنة في تعليقاتها على المسائل التي ترى أنها ما زالت معلقة، وهي تحديد إجراءات منح التعيينات المستمرة وإلغائها؛ وأهلية الموظفين المعيّنين عن طريق الامتحانات التنافسية الوطنية للنظر في منحهم تعيينات مستمرة؛ وتحديد سقف لعدد حالات تحويل التعيينات إلى تعيينات مستمرة؛ ومدفوعات نهاية الخدمة.

٣٦ - وكما هو مبين في الفقرة ٢٣ من تقرير الأمين العام، ستستعرض حالات الموظفين المؤهلين للنظر في منحهم تعيينات مستمرة (أي الذين أتموا خمس سنوات من الخدمة المستمرة في المنظمة) من جانب هيئة استشارية ستنظر في الحاجة إلى خدمات أولئك الموظفين في المنظمة ككل. واستجابة للشواغل التي أعربت عنها لجنة الخدمة المدنية الدولية، وكذلك اللجنة الاستشارية، بأن مقترح الأمين العام بشأن التعيينات المستمرة سيكون بمثابة تحويل تلقائي، تحدد الفقرة ٢٤ من التقرير إجراءات للقيام باستعراض صارم لأداء الموظفين واستمرار الحاجة إلى المهام ذات الصلة. وتأسف اللجنة لاقتصار الأمين العام على تقديم مخطط لتلك الإجراءات؛ وينبغي تقديم المزيد من التفاصيل، لا سيما فيما يتعلق بطرائق تحديد ما إذا كانت هناك حاجة مستمرة لخدمات موظف بعينه، إلى الجمعية العامة، إلى

جانب معلومات عن تكوين الهيئة الاستشارية المذكورة آنفا ونظامها الداخلي. وبالنظر إلى الدور المهم الذي يؤديه نظام تقييم الأداء في إجراءات التحويل المقترحة، ترى اللجنة الاستشارية أنه من المهم، من باب أولى، اتخاذ التدابير الضرورية لتعزيز ذلك النظام (انظر الفقرات ٢٣-٢٧ أعلاه).

٣٧ - ويكرر الأمين العام، في الفقرات من ٢٠ إلى ٢٢ من تقريره، اقتراحه الداعي إلى إمكانية النظر في تعيين الموظفين المعيّنين عن طريق الامتحانات التنافسية الوطنية تعيينات مستمرة بعد إتمام خمس سنوات من الخدمة. إلا أن لجنة الخدمة المدنية الدولية ارتأت أنه ينبغي النظر في تعيين الموظفين المعيّنين بالأمر بعد إتمام سنتين في الخدمة. وتتفق اللجنة الاستشارية مع وحدة التفتيش المشتركة ولجنة الخدمة المدنية الدولية على أن الامتحانات التنافسية الوطنية تشكل أداة قيمة توفر مجتمعا للموظفين المتقدمين من الشباب ذوي المهارات وتسهم في الوقت نفسه في الامتثال للولائتين المتعلقتين بالتوزيع الجغرافي ونوع الجنس (انظر A/62/707 و A/61/30/Add.1)، وفي هذا الصدد، توجه الانتباه إلى الجزء الثالث من قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٦١، الذي تلاحظ الجمعية العامة فيه بقلق أن عددا كبيرا من المرشحين الذين اجتازوا بنجاح الامتحانات التنافسية الوطنية يظلون مدرجين في القائمة لسنوات عديدة. وتتفق اللجنة مع الأمين العام في أنه من المهم تفادي إنشاء فئات مختلفة للموظفين لها عتبات مختلفة فيما يتعلق بالنظر في منح التعيينات المستمرة. وتوصي، بناء على ذلك، بضرورة أن يكون جميع الموظفين، بصرف النظر عن طريقة تعيينهم، مؤهلين للنظر في منحهم تعيينات مستمرة بعد إتمام خمس سنوات من الخدمة المستمرة على أساس تعيينات محددة المدة. وتعلق اللجنة الاستشارية بمزيد من التفاصيل على الامتحانات التنافسية الوطنية بوصفها أداة للتعيين في الفقرتين ٦٠ و ٦١ أدناه.

٣٨ - وطلبت اللجنة الاستشارية إلى الأمين العام، في تعليقاتها الأولية على المقترحات، أن يقدم تقريراً عن المسائل المرتبطة بتحديد سقف لعدد الحالات السنوية لتحويل التعيينات إلى تعيينات مستمرة في سياق تقريره المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والستين (انظر A/62/7/Add.14، الفقرة ١٣). واستجابة لذلك الطلب، استعرض الأمين العام تلك المسائل وخلص، عقب مشاورات مع ممثلي الموظفين، إلى أن تحديد سقف لن يخدم مصلحة المنظمة ولن يكون أمراً منصفاً للموظفين. وبعد الاستفسار، أبلغ ممثلو مكتب إدارة الموارد البشرية اللجنة بأن الأمين العام لم يستطع تحديد معيار موضوعي لتعليل ذلك التدبير. وطلبت اللجنة معلومات تشير إلى عدد الموظفين الحاليين الذين سيصلون عتبة الأهلية لتحويل تعييناتهم إلى عقود مستمرة بحلول ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، لكنها لم تتوصل بتلك المعلومات. وينبغي تزويد الجمعية العامة بتلك المعلومات لكي تنظر في هذه المسألة.

٣٩ - وتمسكت اللجنة الاستشارية دائماً بضرورة اتسام نظام اختيار الموظفين الذي تتبعه المنظمة بالشفافية والموضوعية وكفالة المعاملة المنصفة لجميع الموظفين. وفي نفس الوقت الذي تكرر فيه اللجنة الاستشارية رأيها بضرورة اتباع نهج متبصر لتحويل التعيينات فإنها توصي بعدم تحديد سقف في هذه المرحلة. وتلاحظ اللجنة في هذا الصدد أن التحويل، على أية حال، سينطوي على عملية ذات مراحل.

٤٠ - وبعد الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه، في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، سيكون هناك ٧٤٦ من الموظفين المؤهلين للنظر في تحويل تعييناتهم إلى تعيينات دائمة وفقاً للقاعدة ١٢/١٠٤ (ب) '٣' من النظام الأساسي للموظفين. وللحفاظ على الحقوق المكتسبة لهؤلاء الأفراد، اقترح الأمين العام القيام، عند تعديل النظام الأساسي للموظفين للاستعاضة عن التعيينات الدائمة بالتعيينات المستمرة، باستعراض غير متكرر لجميع الموظفين ذوي التعيينات المحددة المدة في إطار المجموعة ١٠٠ من النظام الأساسي للموظفين الذين يستوفون الشروط المحددة في القاعدة ١٢/١٠٤ (ب) '٣' وقت بدء نفاذ النظام الأساسي المعدل للموظفين. وبعد الاستفسار، أبلغت اللجنة أيضاً بأنه في حالة تعلق الأمر بحقوق مكتسبة، بذلت جهود مطردة لضمان عدم إجراء أي تغييرات من شأنها التقليل من مزايا شروط الخدمة إلا في مرحلة لاحقة. وتحيط اللجنة علماً بهذا التأكيد وتطلب إدراج الممارسات ذات الصلة بالموضوع في التقارير المقبلة.

٤١ - وفيما يتعلق بإجراءات إنهاء العقود المستمرة، تلاحظ اللجنة الاستشارية الجهود التي بذلها الأمين العام للاستجابة لطلب اللجنة الوارد في الفقرة ٢٣ من تقريرها السابق المتعلق بإدارة الموارد البشرية (A/62/7/Add.14). إلا أن اللجنة ترى أن الإجراءات الداخلية المقترحة لإنهاء العقود لا يزال يعوزها الوضوح. وعلى وجه الخصوص، فإنه على الرغم من أن عبارة "في مصلحة إدارة المنظمة إدارة جيدة" تشكل بالفعل جزءاً من البند ٩-١ من النظام الأساسي للموظفين (انظر ST/SGB/2008/4)، فإن تحديد الأمين العام لنطاق هذه العبارة، على النحو المبين في الفقرة ٢٩ من تقريره، يتسم بطابع عام إلى حد بعيد وربما يؤدي تطبيقه إلى منازعات قضائية. وبالنظر إلى أن التعديل المقترح للبند ٩-١ من النظام الأساسي للموظفين (انظر A/63/189، المرفق الأول) ينبثق عن المقترحات المتعلقة بتبسيط الترتيبات التعاقدية ومواءمة شروط الخدمة، فإن اللجنة ترى أنه سيكون من الأفضل مواصلة النظر في جميع الآثار المحتملة للتعديل المقترح.

٤٢ - وفيما يتعلق بمسألة منحة نهاية الخدمة بالنسبة للموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة، توصي اللجنة الاستشارية بإرجاء اتخاذ قرار ريثما تنهي لجنة الخدمة المدنية الدولية مداولاتها بشأن هذه المسألة.

٤٣ - وزُودت اللجنة الاستشارية، بناءً على طلبها، بمعلومات مستكملة عن الآثار المالية التقديرية في ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨، المترتبة على تصنيف بعثات باعتبارها بعثات باصطحاب الأسرة/أو بعثات بدون اصطحاب الأسرة، دون الاستناد إلى نهج العمليات الخاصة، مما يتماشى وتوصية اللجنة الواردة في الفقرة ٣٥ من الوثيقة A/62/7/Add.14. ويرد بيان تلك الأرقام في المرفق الثاني لهذا التقرير.

٤٤ - وردا على طلب اللجنة الاستشارية الحصول على مزيد من المعلومات عن كيفية تأثير الترتيبات التعاقدية المبسطة المقترحة وشروط الخدمة المتوائمة في الموظفين من فئة الخدمة الميدانية، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه في حالة تطبيق شروط الخدمة المتوائمة دون أعمال نهج العمليات الخاصة، فإن موظفي الخدمة الميدانية في الدرجات الدنيا من فئة الخدمة الميدانية، لا سيما منهم الموظفون العازبون، قد يتكبّدون خسارة من حيث المرتبات والاستحقاقات إثر الانتقال من نظام بدل الإقامة المقرر للبعثة إلى نظام تسوية مقر العمل. ويمكن لموظفي الخدمة الميدانية غير المعيلين أن يتكبّدوا خسارة في الدخل في كل من بعثة الأمم المتحدة في جمهورية أفريقيا الوسطى وتشاد وعملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار وبعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية وبعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا وبعثة الأمم المتحدة في السودان والعملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور، تتراوح ما بين ٩٩٥ دولارا و ٢٥٤ ١٧ دولارا. وتُعزى هذه الخسارة أساسا إلى أن تسوية مقر العمل تدفع كنسبة مئوية من صافي المرتب، بينما يدفع بدل الإقامة المقرر للبعثة بمعدل ثابت. وترى اللجنة الاستشارية بأنه كان من اللازم أن تعرض فيما قبل الآثار المترتبة على مقترحات الأمين العام في موظفي فئة الخدمة الميدانية، نظرا لأن هؤلاء الموظفين يشكلون نسبة كبيرة من مجموع الموظفين الدوليين. وتعتقد اللجنة كذلك بضرورة تطبيق المواءمة بصورة لا تنتقص من إجمالي تعويضات الموظفين الموجودين في الخدمة الفعلية.

رابعاً - تنفيذ سياسة تنقل الموظفين

٤٥ - قدّم تقرير الأمين العام عن تنفيذ سياسة تنقل الموظفين (A/63/208) عملا بقرار الجمعية العامة ٢٤٤/٦١، الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى الأمين العام، أن يعد تحليلا لبرنامج تنقل الموظفين المنظم، بما في ذلك معلومات عن الآثار المالية المترتبة على البرنامج،

ويعالج التقرير أيضا مسائل تنقل الموظفين التي أثارها اللجنة الاستشارية في تقريرها السابق (انظر A/62/7/Add.14، الفرع ثالثا، الفقرات من ٣٧ إلى ٤٢). ويقدم تقرير الأمين العام معلومات أساسية عن ماهية سياسة تنقل الموظفين، التي أعدت كوسيلة لمساعدة المنظمة على زيادة مرونتها وقدرتها على الاستجابة وتحسين قدرات تنفيذ البرامج، وإتاحة مزيد من فرص تطوير الموظفين وتقديمهم الوظيفي، وإيجاد فهم أكثر شمولاً للجوانب المتعددة لبرنامج عمل المنظمة وتعزيز القدرة على معالجتها، عن طريق زيادة التكامل (انظر A/63/208، الفقرة ٦). وبدأ تطبيق السياسة وصقلها تدريجياً استجابة لسلسلة من قرارات الجمعية العامة (بينها القرارات ٢٢٢/٤٩ و ٢٢٦/٥١ و ٢٢١/٥٣) لتدمج في نهاية المطاف في النظام الجديد لاختيار الموظفين الذي دخل حيز التنفيذ في ١ أيار/مايو ٢٠٠٢ (انظر ST/SGB/2002/5 و ST/AI/2002/4 و ST/AI/2005/8 و ST/AI/2006/3 و ST/AI/2007/2).

٤٦ - وأشار الأمين العام في تقريره إلى الصعوبات التي اعترضت المرحلة الابتدائية من تنفيذ برامج إعادة الانتداب المنظم. وفي ظل هذه الظروف، تؤيد اللجنة الاستشارية اعتراف الأمين العام وقف تطبيق البرامج بصيغتها الحالية عقب إنجاز العملية النهائية للموظفين برتبي مد-١ و مد-٢ وإجراء استعراض شامل لسياسة التنقل، بالتشاور مع الدول الأعضاء وسواها من أصحاب المصلحة (انظر A/63/208، الفقرة ٦٨). وتتفق اللجنة أيضا مع الأمين العام بأنه ينبغي أن تؤخذ في الحسبان أثناء الاستعراض توصيات فرقة العمل المعنية بإدارة الموارد البشرية التي ترد قائمة بها في الفقرة ٦٩ من التقرير. ومع ذلك، فإن اللجنة تشير إلى أن مسألة التطوير الوظيفي بالنسبة للموظفين المحليين (المرجع نفسه، الفقرة ٦٩ أ) '٤' تشكل مهمة إدارية مستمرة ينبغي ألا تعالج في سياق تنقل الموظفين، وترى اللجنة بأن إمكانية إدراج "شرط التنقل" في عروض التعيين الجديدة (المرجع نفسه، الفقرة ٦٩ ج)، يتطلب مزيداً من النظر في سياق استعراض سياسة التنقل. وتطلب اللجنة كذلك إلى الأمين العام أن يستجيب بشكل كامل، في إطار الاستعراض، لطلبات الجمعية العامة الواردة في القرار ٢٤٤/٦١ وغيره من القرارات ذات الصلة.

٤٧ - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تحيط الجمعية العامة علماً بتقرير الأمين العام، مع مراعاة تعليقات اللجنة وملاحظاتها الآتية الذكر.

خامساً - استقدام الموظفين والتوظيف

٤٨ - يتضمن تقرير الأمين العام (A/63/285) معلومات عن التقدم المحرز في النهوض بمقترحات الإصلاح المتعلقة باستقدام الموظفين والتوظيف المبينة في تقرير الأمين العام السابقين (A/61/255 و A/61/822)، كما يستجيب لطلبات اللجنة الاستشارية المعلقة

الموجهة إلى الأمين العام بشأن تقديمه تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والستين عن التقدم المحرز في مجال استبدال أداة التوظيف الإلكتروني، وتنفيذ القوائم التي سبق فرزها وعملية التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة (انظر A/62/7/Add.14، الفقرتان ٥٦ و ٥٧).

٤٩ - وعلى نحو ما أشار إليه الأمين العام في الفقرة ٤ من تقريره، فإن بدء تنفيذ إطار لإدارة المواهب سيشكل خطوة حاسمة في سبيل التعجيل باستقدام الموظفين وكفالة تزويد الأمم المتحدة بموارد أفضل لتلبية احتياجات الحاضر والمستقبل في مجال التوظيف، وفي الوقت نفسه زيادة فرص التطوير الوظيفي بالنسبة للموظفين. وسيجري تنفيذ إطار إدارة المواهب المقترح عن طريق أداة لدعم التوظيف الإلكتروني يُراد منها أن تحل محل نظام غالاكسي، على نحو ما هو مبين في الفقرة ٢٨ أعلاه.

٥٠ - وأول عناصر الإطار المبين في تقرير الأمين العام هو التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة، الذي يشمل تحليل العرض والطلب والثغرات ويسعى لوضع تنبؤ متعدد السنوات بالموارد اللازمة من الموظفين لدعم الولايات الحالية والجديدة في الأجلين القصير والمتوسط. وأبلغت اللجنة الاستشارية، بعد الاستفسار، بأن التكاليف المتصلة بتلك التحليلات لعام ٢٠٠٩ سيتم استيعابها، بينما ستجري معالجة أية احتياجات إضافية في إطار الميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١. وفي هذا السياق، تنوه اللجنة بالجهود التي اضطلع بها الأمين العام من أجل تحقيق أهداف التوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي التي حددتها الجمعية العامة، لكنها تشدد على أنه لا يزال يتعين القيام بالمزيد.

٥١ - ويتمثل العنصر الثاني من إطار إدارة المواهب المقترح في التوظيف عن طريق الاستقدام والاتصال المحدد الهدف وإدارة قوائم المرشحين. وسلّمت الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤/٦١ بأن قوائم المرشحين الذين سبق فرزهم يمكن أن تعجل إلى حد كبير عملية الاستقدام في الأمم المتحدة. وتشمل عملية التوظيف على أساس قوائم المرشحين التي يقترحها الأمين العام المراحل التالية: أولاً، استخدام الإعلانات العامة عن الشواغر لإعلان الوظائف الشاغرة المحددة عن طريق تخطيط القوة العاملة. وبعد تقدّم المرشحين لملء وظيفة شاغرة في إعلان عام عن الشواغر، يقوم موظفو الموارد البشرية، بالاستعانة بأداة تكنولوجيا المعلومات، بفرزهم لتحديد أهليتهم ومدى استيفائهم للشروط الأساسية. ومن ثمّ، يقوم أفرقة خبراء في الفئة المهنية المعنية، مستعينين بالمقابلات القائمة على تقييم الكفاءات وسواها من أساليب التقييم، باستعراض مدى ملاءمة المرشحين لأنواع ومستويات المهن التي أعربوا عن اهتمامهم بها. وقبل إدراج المرشحين على القائمة، تقوم هيئات الاستعراض

المركزية باستعراض العملية المفضية للتنسيب. وأخيرا، تتاح أسماء المرشحين المدرجين على القوائم التي سبق فرزها لمديري البرامج، الذين يرجع إليهم قرار اختيارهم.

٥٢ - ويتطلع الأمين العام إلى إدارة فعالية للقوائم التي سبق فرزها لكفالة توافر المرشحين واهتمامهم بشواغر بعينها، ووجود أعداد كافية من المرشحين لاختيارهم لملء الشواغر الحالية والمتوقعة. وتظل أسماء المرشحين مدرجة على القائمة لمدة ثلاث سنوات في العادة، مع إمكانية تمديد تلك الفترة لسنتين أخريين، لو أكدوا اهتمامهم وجاهزيتهم للعمل. ولكفالة نجاعة نظام قوائم المرشحين، تقرر أنه قد يكون من الضروري الإبقاء على نسبة تصل إلى خمسة مرشحين على القائمة مقابل كل وظيفة شاغرة متاحة.

٥٣ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية التركيز على التواصل وتحت الأمين العام على ضمان أن تركز أنشطة التواصل على الوظائف الموجودة سواء في المقر أو في الميدان.

٥٤ - وأعربت اللجنة الاستشارية في الماضي عن تأييدها للقوائم باعتبارها أداة ربما تكون لها أهميتها بالنسبة إلى عملية اختيار الموظفين (انظر A/60/7، الفقرة ٦٥). وتؤكد اللجنة، مع ذلك، أن إعداد القوائم وإدارتها يمكن أن يتطلبا قدرا كبيرا من الموارد البشرية والمالية. وتحذر أيضا من أن التجربة أثبتت أن القوائم ليست علاجا شافيا لكل الصعوبات التي تؤثر على نظام استقدام الموظفين والتوظيف. فعلى سبيل المثال، أشارت وحدة التفتيش المشتركة في استعراضها لاستخدام نظام امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية بوصفها أداة للتوظيف (A/62/707) إلى أن ٣٠ في المائة من المرشحين الذين كانوا مدرجين في القائمة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ كانوا قد انتظروا لأكثر من ثلاث سنوات. ولاحظ مجلس مراجعي الحسابات من جانبه أنه في حين أن نسبة المرشحين الناجحين في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية من البلدان الممثلة تمثيلا ناقصا بلغت ٣٤ في المائة وأن نسبتهم من البلدان الممثلة تمثيلا زائدا هي صفر في المائة، فإن نسبة الأشخاص الذين تم توظيفهم بالفعل من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا بلغت ١٦ في المائة فقط، بينما جاء ٢٥ في المائة من الأشخاص الذين تم توظيفهم من قائمة المرشحين من البلدان التي أصبحت ممثلة تمثيلا زائدا خلال الفترة الفاصلة بين تنظيم الامتحانات التنافسية الوطنية ووقت توظيفهم (A/63/5، المجلد الأول، الفصل الثاني، الفقرة ٢٥٢). وعلاوة على ذلك، يتضح من المعلومات الإضافية المقدمة إلى اللجنة أن هناك صعوبات كبيرة أخرى تعترض عملية الاستقدام والتوظيف، بما في ذلك الوقت الذي تستغرقه عملية وضع الإعلانات عن الوظائف الشاغرة والوقت الذي يستغرقه مديرو البرامج لتقييم المرشحين.

٥٥ - وترحب اللجنة الاستشارية بتخفيض متوسط الوقت المستغرق لملء الشواغر (١٦٢ يوما في عام ٢٠٠٧، بالمقارنة مع ١٧٤ يوما في السابق) وتأمل في بلوغ هدف المائة يوم الذي حدده الأمين العام في الفقرة ٤ من تقريره فور استكمال جميع العناصر الخاصة بإطار إدارة المواهب.

٥٦ - ورغم أن الأمين العام يؤكد أن الهدف النهائي لنظام إدارة المواهب الجديد هو تقليص الوقت المستغرق لملء الشواغر، ينبغي النظر في قضايا أخرى، ولا سيما تلك المتصلة بالشفافية في عملية التوظيف. وفي هذا الصدد، تلاحظ اللجنة الاستشارية التغيير المقترح إدخاله على دور هيئات الاستعراض المركزية في عملية التوظيف المعتمدة على القوائم، أي أن تتوقف تلك الهيئات، بموجب المقترحات الجديدة، عن استعراض معايير التقييم المتعلقة بالشواغر كل على حدة، وأن تقوم بدلا من ذلك باستعراض العملية المؤدية إلى إدراج المرشحين في القائمة. وتوصي اللجنة بأن يوضح الأمين العام بدرجة أكبر الدور المتوخى من هيئات الاستعراض المركزية. وترى اللجنة أن التقرير كان أفيد له لو أورد معلومات أكثر تفصيلا عن تشكيل فرق الخبراء وعملها في مجموعات مهنية معينة، مما من شأنه أن يحدد مدى ملاءمة كل من المرشحين الداخليين والخارجيين لأنواع المهن والرتب التي يعربون عن رغبتهم في الالتحاق بها.

٥٧ - وتلقت اللجنة الاستشارية معلومات عن عدد الاستشاريين والأفراد المتعاقد معهم في البداية في إطار المساعدة المؤقتة العامة الذين تم تعيينهم لاحقا كموظفين لدى الأمم المتحدة. وينبغي تقديم تلك المعلومات إلى الجمعية العامة لتنظر في مسائل الاستقدام والتوظيف.

٥٨ - وأشار الأمين العام في الفقرة ٢٠ من تقريره إلى أن الإعلانات العامة عن الشواغر ستُنشر لمدة ٦٠ يوما. بيد أنه اقترح أن تقلص الجمعية العامة الفترة الحالية للإعلان عن الشواغر الفردية من ٦٠ إلى ٣٠ يوما، ذلك أن التجربة أثبتت أن معظم المترشحين يقدمون طلباتهم قبل الموعد المحدد بوقت كاف. واللجنة الاستشارية غير مقتنعة بأن مقترح الأمين العام سيسهم إسهاما كبيرا في المرحلة الحالية في تعجيل عملية استقدام الموظفين. كما تشاطر الشواغل التي أعربت عنها الدول الأعضاء من أن تقليص مدة نشر الإعلانات عن الشواغر من ٦٠ يوما إلى مدة أقصر سيكون مجحفا في حق المرشحين المحتملين من بعض الدول ذات الإمكانيات المحدودة في الوصول إلى الموقع الشبكي للأمم المتحدة بسبب الثغرات التكنولوجية. وبناء على ذلك، توصي اللجنة في الوقت الحالي بعدم تقليص مدة نشر الإعلانات عن الشواغر الفردية من ٦٠ إلى ٣٠ يوما.

٥٩ - وُطِّلَب من الجمعية العامة في الفقرة ٣٧ من تقرير الأمين العام أن توافق على إيجاد نهج يستند إلى قوائم المرشحين لاختيار الموظفين لفترة أولية مدتها سنة واحدة. وترى اللجنة الاستشارية أن النهج المستند إلى قوائم المرشحين الذي اقترحه الأمين العام لم يرد تفصيله بما فيه الكفاية. وينبغي للأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة مقترحات أكثر تفصيلاً يتم تحضيرها على أساس تقييم متعمق لنظام القوائم الحالي بالنسبة لكل من المقر والميدان.

٦٠ - وعلى الرغم من أن تقرير الأمين العام لا يتضمن أي مقترحات محددة بشأن نظام الامتحانات التنافسية الوطنية، تود اللجنة الاستشارية أن تغتنم هذه الفرصة للتعليق على قيمة ذلك النظام باعتباره أداة للتوظيف. فقد خلصت وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها المعنون "استعراض امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية بوصفها أداة للتوظيف" (A/62/707) إلى أن نظام الامتحانات التنافسية الوطنية يخدم عموماً الأهداف التي تحددها الجمعية العامة خدمة جيدة. فهي تمد المنظمة بموظفين فنيين ذوي مؤهلات عالية منذ بداية تعيينهم، كما أهما أداة مفيدة وموضوعية وتنافسية لتحديد مقدمي الطلبات الذين يتمتعون بمعرفة ومهارات مهنية ممتازة تناسب الوظائف المتاحة في الأمم المتحدة. ومعدل رضا مديري البرامج بشكل عام عن أداء الموظفين الذين يعينون من خلال امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية معدل مرتفع (المرجع نفسه، الموجز التنفيذي). ومع ذلك، فإن وحدة التفتيش المشتركة تبرز أيضاً عدداً من العيوب التي تعرفها العملية على النحو الذي تُدار به حالياً، بما في ذلك طول الدورة المفرط، وسوء إدارة قوائم المرشحين، وكون عملية التخطيط للامتحانات التنافسية الوطنية غير موثوق بها وليست جزءاً من التخطيط الاستراتيجي الكلي للقوة العاملة للمنظمة. وأشار أمين المظالم إلى أن العديد من المرشحين المعينين عن طريق الامتحانات التنافسية الوطنية أفادوا عن صعوبات في الانتقال من الرتبة ف-٢ إلى الرتبة ف-٣ (انظر A/63/283).

٦١ - وتتفق اللجنة الاستشارية مع تقييم وحدة التفتيش المشتركة وتوجه الانتباه إلى تعليقات أمين المظالم. وتشير أيضاً إلى تعليقات مجلس مراجعي الحسابات وتوصياته (انظر A/63/5، (المجلد الأول)، الفصل الثاني، الفقرات من ٢٥٥ إلى ٢٥٨). وتوصي اللجنة بمعالجة أوجه القصور التي حددها مجلس مراجعي الحسابات ووحدة التفتيش المشتركة وأمين المظالم. وتحت اللجنة الأمين العام كذلك على اتخاذ التدابير اللازمة للتعجيل بتعيين المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية (انظر القرار ٢٤٤/٦١، الجزء الثالث، الفقرة ١).

٦٢ - وترى اللجنة الاستشارية أنه ينبغي إيلاء الاعتبار لتوسيع نطاق نظام الامتحانات التنافسية الوطنية ليغطي وظائف أكثر من تلك الخاضعة للتوزيع الجغرافي. وفي واقع الأمر،

وكما هو مبين في الفقرة ١٧ من تعليقات الأمين العام على تقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/62/707/Add.1)، قام مكتب إدارة الموارد البشرية بالفعل بتوسيع إمكانية تعيين مرشحي امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية في وظائف ممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية ومن حساب الدعم لحفظ السلام، ويعتزم النظر في اتخاذ مزيد من الخطوات في هذا الصدد بما يتماشى والولايات الحالية الصادرة عن الجمعية العامة. وبناء على ذلك، توصي اللجنة الاستشارية بأن تنظر الجمعية العامة في أن تطلب إجراء دراسة جدوى بناء على تقارير هيئات المراقبة، لتنظر فيها في دورتها الخامسة والستين، من أجل تحديد ما إذا كان توسيع نطاق امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية سيفيد في زيادة تعزيز قدرة المنظمة على إنجاز البرامج.

سادسا - تدابير خاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي

٦٣ - قُدم تقرير الأمين العام بشأن التدابير الخاصة المتعلقة بالحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي (A/62/890) عملاً بقرار الجمعية العامة ٣٠٦/٥٧، الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يحتفظ ببيانات عن التحقيقات التي تجري بشأن الاستغلال الجنسي وما يتصل بها من جرائم. ويقدم التقرير بيانات عن الادعاءات في منظومة الأمم المتحدة لعام ٢٠٠٧. ويصف التقرير أيضا التقدم المحرز في مجال إنفاذ قواعد السلوك ذات الصلة في الأمم المتحدة.

٦٤ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية، كما هو مبين في الفرع الثالث من التقرير، أن العدد الإجمالي للادعاءات قد انخفض بدرجة كبيرة، حيث بلغ عدد الحالات المبلغ عنها في عام ٢٠٠٧، ١٥٩ حالة فقط بالمقارنة مع ٣٧١ حالة في عام ٢٠٠٦. وبالرغم من وجود زيادة في عدد الادعاءات المتعلقة بالموظفين من كيانات الأمم المتحدة الأخرى غير إدارة عمليات حفظ السلام (٣١، مقابل ١٤ في عام ٢٠٠٦)، كانت غالبية الادعاءات، أو ١٢٧ حالة من إجمالي الحالات ضمن أفراد حفظ السلام. وتلاحظ اللجنة أن هذا العدد يمثل انخفاضا بنسبة ٦٤ في المائة بالمقارنة مع الفترة السابقة ويمكن أن يعزى ذلك جزئيا إلى اتخاذ تدابير وقائية، مثل زيادة التدريب وأنشطة التوعية. إلا أنه تجدر الإشارة إلى أن التقارير الواردة من المنظمات الأخرى تشير إلى نقص مزمن في الإبلاغ عن الادعاءات ضد موظفي الأمم المتحدة، وكذلك ضد أفراد من الأوساط التي تقدم المعونة الدولية.

٦٥ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية تعزيز التدابير المتعلقة بالحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي (انظر A/62/890، الفرع الرابع). وتوصي اللجنة بأن تحيط الجمعية العامة علما بتقرير الأمين العام.

سابعاً - ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية والحالات التي تنطوي على سلوك جنائي محتمل

٦٦ - قدم التقرير عن ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية والحالات التي تنطوي على سلوك جنائي محتمل الذي يغطي الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ (A/63/202)، استجابة لقرار الجمعية العامة ٥٩/٢٨٧، الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم سنوياً معلومات عن جميع الإجراءات المتخذة عند ثبوت سوء سلوك و/أو سلوك جنائي، والإجراءات التأديبية، وعند الاقتضاء، الإجراءات القانونية، المتخذة وفقاً للإجراءات والأنظمة المعمول بها. ويقدم التقرير لمحة عامة عن الجهاز الإداري المختص بالمسائل التأديبية، وموجزا عن الحالات التي فرض فيها الأمين العام تدابير تأديبية خلال الفترة المشمولة بالتقرير، ومعلومات عن ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التي تنطوي على سلوك جنائي محتمل.

٦٧ - وقد علقت اللجنة الاستشارية بتفصيل أكبر عن المسائل التأديبية في تقريرها عن التحقيقات (A/63/492). وبالإضافة إلى ذلك، ستنال اللجنة في تقريرها المقبل عن إقامة العدل المسائل المتعلقة بتفويض السلطة بشأن المسائل التأديبية في الميدان.

ثامناً - الأفراد المقدمون دون مقابل من الحكومات والكيانات الأخرى

٦٨ - قدم تقرير الأمين العام بشأن الأفراد المقدمين دون مقابل من الحكومات والكيانات الأخرى (A/63/310/Add.1) استجابة للطلبات الواردة في قرار الجمعية العامة ٥١/٢٤٣ و ٥٧/٢٨١ بآء ويغطي عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧.

٦٩ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن مجموع عدد الأفراد المقدمين دون مقابل من النوع الأول (الخبراء المعاونون وخبراء التعاون التقني والمتدربون) الذين استخدموا في عام ٢٠٠٧ زاد بنسبة ١٠ في المائة بالمقارنة مع عام ٢٠٠٦ (من ١٧٦٧ إلى ١٩٥٢)، ويعزى ذلك أساساً إلى زيادة عدد المتدربين بنسبة ١٠ في المائة. وأظهر التمثيل الجغرافي للنوع الأول من الأفراد المقدمين دون مقابل اتجاهها إيجابياً، وظل تمثيل المرأة مرتفعاً.

٧٠ - أما بالنسبة للنوع الثاني من الأفراد المقدمين دون مقابل، الذين يمكن قبولهم على أساس استثنائي لتقديم الخبرة الفنية غير المتاحة داخل المنظمة ولأداء مهام متخصصة جداً أو لتوفير مساعدة مؤقتة وعاجلة في حال وجود ولاية جديدة و/أو موسعة، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن استخدام، بالمقارنة مع فترة السنتين السابقة، مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية لهؤلاء الأفراد انخفض إلى قرابة النصف (من ٨٥ في عام ٢٠٠٤ إلى ٤٥ في عام ٢٠٠٧).

بيد أنه نظراً لارتفاع عدد حالات الطوارئ الصغيرة والمتوسطة الحجم، والنداءات العاجلة والأنشطة المتصلة بتنسيق الإغاثة في حالات الطوارئ التي يديرها المكتب، فقد تضاعف عدد الأفراد الذين يستخدمهم المكتب إلى أكثر من الضعف أثناء الفترة المشمولة بالتقرير (من ٢٣ في عام ٢٠٠٦ إلى ٥٤ في عام ٢٠٠٧). وخلال الفترة نفسها، انخفض متوسط طول مدة خدمة الأفراد المعيّنين في الفئة الثانية من الأفراد المقدمين دون مقابل من ٤,٣ إلى ٣,٩ أشهر في السنة الواحدة.

٧١ - ويتضمن مرفق تقرير الأمين العام ثمانية جداول منفصلة تقدم بيانات، على حدة وحسب السنة، متعلقة بالجنسية، ونوع الجنس، والإدارات التي يعين فيها والمهام التي يؤديها كل نوع من الأفراد المقدمين دون مقابل. وفي هذا الصدد، تشير اللجنة الاستشارية إلى أنها لاحظت، بالإشارة إلى التقرير السابق للأمين العام بشأن الأفراد المقدمين دون مقابل من الحكومات والكيانات الأخرى (A/61/257/Add.1)، أن هذا العرض يجعل من الصعب مقارنة الاتجاهات في كل سنة من فترة السنتين. وبناء على ذلك، تكرر اللجنة طلبها بضرورة تبسيط شكل الجداول بغية إدماج المعلومات عن سنتي فترة السنتين في جدول واحد (انظر A/61/537، الفقرة ٨١).

٧٢ - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تخطط الجمعية العامة علماً بتقرير الأمين العام، مع مراعاة تعليقات وملاحظات اللجنة الآتية الذكر.

تاسعا - استخدام المتقاعدين والمتقاعدين من الموظفين السابقين وتمديد تعيين الموظفين بعد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة

٧٣ - قُدم تقرير الأمين العام عن استخدام المتقاعدين والمتقاعدين من الموظفين السابقين وتمديد تعيين الموظفين بعد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة (A/63/310/Add.2) عملاً بقرار الجمعية العامة ٤٠٨/٥١ والقرارات اللاحقة للجمعية العامة (بما فيها القرارات ٣٠٥/٥٧ و ٢٦٦/٥٩ و ٢٤٤/٦١)، ويقدم معلومات عن استخدام المتقاعدين من الموظفين في الأمانة العامة خلال فترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧.

٧٤ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية من التقرير أنه تم، خلال الفترة المشمولة بالتقرير، استخدام ما مجموعه ٩٧٩ فرداً من المتقاعدين، مما يمثل زيادة قدرها ٩٩,٤ في المائة خلال فترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥. وقد ارتفع إجمالي النفقات بنسبة ٤٩,١ في المائة، من ٣٣,٥ مليون دولار إلى ٥٠ مليون دولار، مع أن متوسط تكلفة المتقاعد في اليوم الواحد زادت بنسبة ١٧,٩ في المائة. وتعزى هذه الحالة أساساً إلى إشراك عدد أكبر من المتقاعدين

في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها. وكما هو مبين في الفقرة ٢٩ من التقرير، عمل ٤٦ متقاعدا في مواقع صنع القرار في ٢٠ إدارة ومكتب خلال فترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧. وورد في الفقرة ٣٤، خلال الفترة نفسها، تم الاحتفاظ بـ ٢٧٢ موظفا إلى ما بعد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، مما يمثل زيادة قدرها ٢٢,٥ في المائة خلال فترة السنتين السابقة. ولا تزال الخدمات اللغوية وما يتصل بها من خدمات أكبر مستخدم للمتقاعدين، سواء من حيث عدد أيام العمل أو من حيث حجم النفقات التي تتكبدها المنظمة. وتعزى هذه الحالة أساسا إلى ارتفاع معدل التقاعد، الذي تفاقم بسبب النتائج المتفاوتة في رفد قوائم الامتحانات اللغوية، وتزايد المنافسة العالمية من أرباب العمل الآخرين. كما استخدمت العمليات الميدانية للمتقاعدين للوفاء بالاحتياجات المتطورة والآخذة في التوسع.

٧٥ - ولدى الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن الموظفين السابقين الذين يتلقون معاشات تقاعدية من الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة يخضعون للقيود المفروضة على دخلهم (انظر ST/AI/2003/8 وAmend.1). ومن الممكن ألا يحصل موظفو دوائر اللغات على أكثر من المكافئ النقدي عن ١٢٥ يوما من العمل المنجز و/أو الخدمات المقدمة خلال سنة تقويمية (انظر A/63/509، المرفق). أما جميع الموظفين السابقين الآخرين فلا يجوز لهم الحصول على أكثر من ٢٢ ٠٠٠ دولار عن العمل المنجز و/أو الخدمات المقدمة خلال سنة تقويمية. ويجب ألا تتجاوز فترة خدمتهم التراكمية ستة أشهر في السنة التقويمية. وتتوقف استحقاقات المعاشات التقاعدية بالنسبة للمتقاعدين الذين يتجاوزون هذه الحدود، وعليهم استئناف اشتراكهم في صندوق المعاشات التقاعدية.

٧٦ - وترى اللجنة الاستشارية أن التقرير السنوي للأمين العام عن استخدام المتقاعدين يسهم في تعزيز شفافية الممارسات في مجال إدارة الموارد البشرية. إلا أن الكم الهائل من البيانات التي يتضمنها التقرير يتطلب مزيدا من التحليل. وفي المستقبل، ينبغي للأمين العام أن يركز على تحديد الأسباب المحتملة للأنماط والاتجاهات التي تظهرها البيانات المقدمة، مع الإشارة إلى ما إذا كانت هذه الاتجاهات إيجابية أم سلبية، وإلى النهج الممكن اعتمادها لمعالجة التطورات السلبية.

٧٧ - وتدرك اللجنة الاستشارية أنه في إدارات معينة، ولا سيما في إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، تكون لاستخدام المتقاعدين مزايا كبيرة، خصوصا أن موظفي اللغات الذين تقاعدوا من المنظمة لديهم معرفة جيدة بمصطلحات الأمم المتحدة، وهو ما يمكنهم من العمل بجد أدنى من الإشراف. إلا أن اللجنة قلقة من أن هذا الاتجاه آخذ في الانتشار في باقي إدارات الأمم المتحدة ومكاتبها. وبالفعل، فقد أبلغت اللجنة، لدى استفسارها عن

الأمر، أنه غالباً ما يمدد للموظفين بعد بلوغهم السن الإلزامية لإنهاء الخدمة في انتظار استقدام من يحل محلهم. وترى اللجنة أنه يمكن بل وينبغي تفادي هذه الحالة عن طريق التخطيط الدقيق لتعاقب الموظفين والإعلان عن الشواغر قبل حلول موعد التقاعد المتوقع بستة أشهر. وتشير اللجنة أيضاً إلى أن الجمعية العامة قد ثنت بشدة عن استخدام المتقاعدين في وظائف صنع القرار، وبالتالي لا ينبغي اللجوء إلى ذلك إلا في ظروف استثنائية.

٧٨ - وفي هذا السياق العام، قد يرغب الأمين العام ولجنة الخدمة المدنية الدولية في النظر في إمكانية تغيير السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، آخذين في الاعتبار مسألة تجديد شباب الأمانة العامة، ونسب الشواغر، والآثار الاكتوارية لمثل هذا الإجراء على الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

٧٩ - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تحيط الجمعية العامة علماً بتقرير الأمين العام، مع أخذ تعليقات اللجنة وملاحظاتها الواردة أعلاه في الاعتبار.

عاشراً - الاستشاريون والمتعاقدون الأفراد

٨٠ - قُدِّم تقرير الأمين العام عن الاستشاريين وفردى المتعاقدين (A/63/310/Add.3) عملاً بقرارات الجمعية العامة ٢٤٤/٦١ و ٢٦٦/٥٩ و ٣٠٥/٥٧، التي طُلب فيها إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً كل عامين عن استخدام الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد وعن العوامل المساهمة في ذلك.

٨١ - ويبين الأمين العام في الفقرة ٨ من تقريره أن مجموع عدد الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد الذين جرى التعاقد معهم في الفترة المشمولة بالتقرير قد زاد بنسبة ٨٨,٧ في المائة و ١٦٦,٦ في المائة على التوالي، مقارنة بفترة السنتين السابقة، رغم أن هذه الزيادة تتصل في جانب منها بتوسيع نطاق البيانات التي يتضمنها التقرير وبالمنهجية الجديدة المعتمدة. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن مجموع النفقات المتعلقة بالاستشاريين والمتعاقدين الأفراد، خلال نفس الفترة، بلغ ١٣١,٥ مليون دولار، أي بزيادة قدرها ٥٩,١ مليون دولار (١٣٨,٩ في المائة) و ١٩,٨ مليون دولار (١٩٧,٢ في المائة)، على التوالي. وبينما ارتفع متوسط تكلفة عقد الخدمات الاستشارية، فقد انخفض متوسط تكلفة الاستعانة بمتعاقدين فرد. وانخفض متوسط التكلفة اليومية للاستشاريين والمتعاقدين الأفراد معاً مقارنة بفترة السنتين السابقة. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، شهدت النسبة المئوية للنساء الاستشاريات زيادة مطردة وتحقق التكافؤ بين الجنسين في حالة المتعاقدين الأفراد.

٨٢ - ووفقاً لما ورد في التقرير، فقد جرى التعاقد مع معظم الاستشاريين من أجل تنفيذ البرامج وتقديم خدمات استشارية، في حين استُعين بالمتعاقدين الأفراد أساساً للتحضير للاجتماعات والمحاضرات والدورات التدريبية، فضلاً عن الخدمات الاستشارية. وكانت الجهات الرئيسية المستخدمة للاستشاريين والمتعاقدين الأفراد هي إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة. وكما ورد في الفقرة ٣٢ من التقرير، تشير نتائج دراسة استقصائية أجراها مكتب إدارة الموارد البشرية إلى أن نحو ثلث الإدارات والمكاتب تستعمل قائمة للاستشاريين من نوع ما. ومن المتوقع إدراج قائمة عامة للاستشاريين في النظام الجديد لتخطيط موارد المؤسسة.

٨٣ - وتأسف اللجنة الاستشارية لعدم قيام الأمين العام بالإبلاغ عن العوامل المساهمة في استخدام الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد، كما طلبت ذلك الجمعية العامة في قرارها ٣٠٥/٥٧. وبناء على ذلك، تكرر اللجنة طلبها السابق بأن تُكْمَل البيانات الأولية التي يتضمنها التقرير بتحليل لتلك العوامل (انظر A/61/537، الفقرة ٨٨). وينبغي أيضاً أن تتضمن التقارير المقبلة تعريفات للمصطلحات التالية التي يستخدمها الأمين العام: "الاستشاري" و "المتعاقدين الفردي" و "المؤسسة المتعاقدة".

٨٤ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية زيادة عدد الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد. وتستخلص اللجنة، استناداً إلى معلومات إضافية قُدمت لها عند الطلب، أنه استعين في حالات عديدة باستشاريين لفترات زمنية طويلة (تتجاوز ٢٤ شهراً)، وأن العديد منهم كانوا يمارسون أنشطة أساسية من الممكن أن يقوم بها الموظفون. وتشدد اللجنة على أن استخدام الاستشاريين ينبغي أن يكون وفق قرارات الجمعية العامة ذات الصلة (انظر، بصفة خاصة، القرار ٢٢١/٥٣، الجزء ثامناً). ورغم أن اللجنة تتفهم أنه يتعذر، في بعض الحالات، إيجاد المهارات والخبرات اللازمة لمشروع ما داخل الأمانة العامة، فإنها مع ذلك ترى أنه ينبغي الاستفادة أكثر من القدرات المتاحة داخل المنظمة في بعض المجالات التي يُستعان فيها عادة بالاستشاريين.

٨٥ - وتلاحظ اللجنة أن التقرير لا يقدم إلا معلومات قليلة عن المؤسسات المتعاقدة والظروف التي يُلجأ فيها إليها. وفي هذا الصدد، تكرر اللجنة طلبها السابق بأن يقدم الأمين العام، في التقارير المقبلة، معلومات مفصلة عن المؤسسات المتعاقدة مصنفة وفقاً للمؤسسة والمدة الزمنية وأوجه الإنفاق (انظر A/61/537، الفقرة ٨٩).

٨٦ - وتذكر اللجنة الاستشارية بأن الجمعية العامة قد أعربت مرارا عن قلقها إزاء كيفية إدارة عملية استقدام الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد. وفي هذا الصدد، كشف مجلس مراجعي الحسابات عن وجود ثغرات كبيرة في إجراءات الاختيار التي تتبعها إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية. وبالفعل، فوفقا لتقرير المجلس، لم يتم في أي مرحلة من مراحل الإجراء أي تحقق لضمان شفافية الاختيارات (انظر (A/63/5 (Vol. I)، الفصل الثاني، الفقرة ٣٠٧). وقد علقت اللجنة على هذه المسألة (انظر (A/63/474). وتوجه اللجنة الانتباه أيضا إلى تعليقات وتوصيات مجلس مراجعي الحسابات (انظر (A/63/5 (Vol. I)، الفصل الثاني، الفقرات ٢٩٥-٣٠٩). وتوصي اللجنة بأن يُطلب إلى الأمين العام التقيّد بالمبادئ التوجيهية السارية بشأن اختيار واستقدام الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد على نطاق الأمانة العامة بأسرها. وفي هذا الإطار، تشدد اللجنة أيضا على ضرورة أن يبذل الأمين العام كل ما في وسعه لاختيار الاستشاريين من أوسع نطاق جغرافي ممكن.

٨٧ - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تحيط الجمعية العامة علما بتقرير الأمين العام، مع أخذ تعليقات اللجنة وملاحظاتها الواردة أعلاه في الاعتبار.

حادي عشر - التدابير المتعلقة بتحسين التوازن في التوزيع الجغرافي للموظفين في مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان

٨٨ - يقدم تقرير الأمين العام عن التدابير المتعلقة بتحسين التوازن في التوزيع الجغرافي للموظفين في مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان (A/63/204) معلومات عن التدابير التي اتخذتها المفوضية لتلبية لطلب الجمعية العامة في قرارها ٢٣٦/٦٢. وكما أشار الأمين العام في الفرع الثاني من تقريره، تتضمن التدابير المتخذة حاليا تنظيم جولة أخرى من الامتحانات التنافسية الوطنية في مجال حقوق الإنسان؛ والإعلان عن الوظائف الشاغرة على أوسع نطاق ممكن؛ والعمل، حسبما وافقت عليه الجمعية العامة في قرارها ١٥٩/٦١، بالآلية المؤقتة التي لا يقتصر بموجبها استقدام الموظفين برتبة ف-٣ في المفوضية على المرشحين الناجحين في الامتحان التنافسي الوطني. ووفقا لما ذكره الأمين العام، أفضت هذه التدابير إلى تحسن كبير في التنوع الجغرافي العام في المفوضية خلال الأشهر الثمانية عشر الماضية (المرجع نفسه، الفقرة ٨).

٨٩ - وتحيط اللجنة الاستشارية علما بالخطوات التي اتخذتها المفوضية بيد أنها ترى أنه يلزم تحقيق المزيد من التقدم بغية الاستجابة على نحو تام لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة ٩٨ من قرارها ٢٣٦/٦٢. وبالنظر إلى طبيعة العمل الذي تضطلع به المفوضية، ترى اللجنة الاستشارية أن من الضروري بالنسبة للمفوضية أن يكون التمثيل الجغرافي

لموظفيها واسعا. وبغية تعزيز أهداف الجمعية العامة، تقترح اللجنة أن الأمين العام قد يرغب في تقديم تقارير عن كيفية قياس وتحقيق التقدم المحرز في مجال التمثيل الجغرافي، ولا سيما من خلال استخدام الاتفاقات المبرمة مع كبار المديرين، وخطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية، وأنشطة التواصل.

٩٠ - وتشير اللجنة إلى أن السياسات التي تحكم انتقاء الموظفين وتوزيعهم الجغرافي تنطبق على الأمانة العامة برمتها. وتشير كذلك إلى أن نظام النطاقات الجغرافية يتصل بفرادى البلدان (انظر، في جملة أمور، قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٦١، الجزء عاشر، الفقرة ١٠). وفي هذا الصدد، تلاحظ اللجنة أن الجدول الوارد في الفقرة ٨ من تقرير الأمين العام يبين تمثيل الموظفين في المفوضية حسب المجموعات الإقليمية. ولذلك توصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يدرج في التقارير المقبلة معلومات إحصائية عن التوزيع الجغرافي حسب البلد.

٩١ - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تخطط الجمعية العامة علما بتقرير الأمين العام، مع مراعاة تعليقات اللجنة وملاحظاتها الآتية الذكر.

ثاني عشر - أنشطة مكتب الأخلاقيات

٩٢ - قُدِّم تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/63/301) عملا بالفقرة ١٦ (ط) من قرار الجمعية العامة ٢٥٤/٦٠. ويشمل التقرير الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠٠٧ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٨.

٩٣ - ويشار في الفقرة ٥ من التقرير إلى أن هدف مكتب الأخلاقيات، المنصوص عليه في النشرة الصادرة عن الأمين العام ST/SGB/2005/22، هو المساعدة في كفالة مراعاة جميع الموظفين لمهامهم وأدائها بما يتفق مع أعلى معايير النزاهة، على النحو المتوخى في ميثاق الأمم المتحدة.

٩٤ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية الجهود التي يبذلها الأمين العام لتوطيد ثقافة الأخلاقيات والنزاهة في الأمانة العامة للأمم المتحدة. بيد أن التقرير لا يشمل وصفا واضحا لخطة عمل المكتب أو تقييما لأثر أنشطته. وعلاوة على ذلك، تفتقر المعلومات المتعلقة ببرنامج الكشف عن الوضع المالي في الفقرات من ٣٥ إلى ٤٦ من التقرير إلى الوضوح والتحليل. وبناء على ذلك، توصي اللجنة الاستشارية بأن يدرج الأمين العام في التقارير المقبلة عن أنشطة مكتب الأخلاقيات بيانات واضحة ودقيقة، موزعة حسب مراكز العمل، بشأن عدد الأفراد الذين يشملهم البرنامج، وعدد الأفراد الذين تقيّدوا بالالتزام بتقديم الإقرارات، وعدد الأفراد الذين لم يتقيّدوا بتلك الالتزامات وأسباب عدم تقيدهم بها.

٩٥ - وتسلم اللجنة الاستشارية بدور مكتب الأخلاقيات في إسداء المشورة إلى الموظفين. وكما هو مبين في الفقرة ٧ من التقرير، كانت نسبة ٧٧ في المائة من مجموع الطلبات الواردة خلال الفترة المشمولة بالتقرير تتعلق بالفعل بالحصول على المشورة. بيد أن الأمين العام يشير في الفقرة ٥٣ من تقريره إلى "أن الولايات المتداخلة فيما يبدو" لمكتب الأخلاقيات، ومكتب أمين المظالم، ووحدة القانون الإداري لمكتب إدارة الموارد البشرية، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، والمكاتب الأخرى ذات الصلة "قد أدت إلى الارتباك فيما بين الموظفين من حيث إيجاد آلية أو مكتب مناسبين لعلاج مظالمهم". وتؤكد اللجنة أنه ينبغي تزويد الموظفين بالمعلومات المناسبة عن دور كل من الكيانات المذكورة أعلاه وعن الصلة فيما بينها. وتوصي اللجنة بأن يقوم الأمين العام، في تقريره المقبل بشأن هذه المسألة، بزيادة توضيح المسائل المثارة في الفقرة ٥٣ من التقرير الحالي.

٩٦ - وترى اللجنة الاستشارية أن قسطا كبيرا من القيمة المضافة لمكتب الأخلاقيات تكمن في قدرته على تجميع القواعد والأنظمة السارية المتعلقة بالمسائل الأخلاقية، والإعلان عنها، وكفالة تطبيقها بصورة عامة، ووضع معايير جديدة حسب الاقتضاء وعند الاقتضاء. كما أن للمكتب دورا هاما في تصميم برامج التدريب والمواد الخاصة بالتوعية بالمسائل ذات الصلة بالأخلاقيات. وتشجع اللجنة مكتب الأخلاقيات ومكتب إدارة الموارد البشرية على مواصلة العمل جنبا إلى جنب لتعميم إدراج التدريب في مجال الأخلاقيات في مناهج دورات التدريب المنتظمة المتاحة في الأمانة العامة. ولكن ينبغي الحرص على كفالة عدم تكرار مكتب الأخلاقيات لعمل الإدارات والكيانات الأخرى، والحرص بشكل خاص على إدراج النماذج التدريبية المتعلقة بالأخلاقيات بالقدر المستطاع في أنشطة التدريب المنفذة في المجالات الفنية.

٩٧ - وفيما يتعلق بطلب الأمين العام الوارد في الفقرة ٨٥ من تقريره، لا تزال اللجنة الاستشارية ترى أن من ضمن اختصاص الأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، أن يطلع أعضاء ذلك المجلس على المسائل المتعلقة بالتنسيق على نطاق المنظومة. وبناء عليه، توصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يبحث مع الرؤساء التنفيذيين للوكالات المتخصصة وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها، في إطار مجلس الرؤساء التنفيذيين، المجالات التي يمكن فيها التعاون على المسائل ذات الصلة بالأخلاقيات.

٩٨ - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تحيط الجمعية العامة علما بتقرير الأمين العام، مع مراعاة تعليقات اللجنة وملاحظاتها الأنفة الذكر.

المرفق الأول

الوثائق التي استعرضتها اللجنة الاستشارية أو استخدمتها كوثائق معلومات أساسية

نظرت اللجنة الاستشارية في التقارير التالية التي قدمها الأمين العام عن إدارة الموارد

البشرية:

- (أ) إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/63/282)؛
- (ب) التدابير المتخذة لمعالجة سبع مسائل عامة تتعلق بالموارد البشرية أثرت في سياق إصلاح النظام الداخلي لإقامة العدل (A/63/132)؛
- (ج) مقترحات مفصلة لتبسيط الترتيبات التعاقدية للأمم المتحدة: سبيل إلى التقدم (A/63/298)؛
- (د) تعديلات على النظام الأساسي للموظفين (A/63/189)؛
- (هـ) تنفيذ سياسة تنقل الموظفين (A/63/208)؛
- (و) التوظيف وتوفير الموظفين في الأمم المتحدة: استراتيجية للمضي قدماً (A/63/285)؛
- (ز) التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي (A/62/890)؛
- (ح) ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية والحالات التي تنطوي على سلوك جنائي محتمل، من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ (A/63/202)؛
- (ط) الأفراد المقدمون دون مقابل من الحكومات والكيانات الأخرى (A/63/310/Add.1)؛
- (ي) استخدام المتقاعدين والمتقاعدين من الموظفين السابقين وتمديد تعيين الموظفين بعد السن الإلزامية لإنهاء الخدمة (A/63/310/Add.2)؛
- (ك) الاستشاريون وفرادى المتعاقدين (A/63/310/Add.3)؛
- (ل) تدابير لتحسين التوازن في التوزيع الجغرافي للموظفين في مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان (A/63/204)؛
- (م) أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/63/301).

كما كان معروضا على اللجنة تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/63/310)؛ مذكرات الأمين العام التي يحيل بها تقارير وحدة التفتيش المشتركة عن استعراض امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية بوصفها أداة للتوظيف (A/62/707)، والتغطية الطبية لموظفي منظومة الأمم المتحدة (A/62/541)، والهيكلة العمري للموارد البشرية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (A/62/628)، فضلا عن مذكرات الأمين العام التي تتضمن تعليقاته على هذه التقارير (A/62/707/Add.1 و A/62/541/Add.1 و A/62/628/Add.1)؛ وتقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠٨ (A/63/30)؛ ومذكرة الأمين العام التي تتضمن آراء ممثلي موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/C.5/63/3 و Add.1 و 2). وأخذت اللجنة في الاعتبار أيضا الملاحظات والتوصيات الواردة في تقارير مجلس مراجعي الحسابات، ولا سيما ملاحظاته وتوصياته بشأن إدارة الموارد البشرية (A/63/5) (المجلد الأول)، الفصل الثاني، الفقرات ٢٤٠ - ٢٩٤).

33

08-59423

08-59423

[illegible]

(أ) بناء على ما أوصت به اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في الوثيقة Add.14/62/A.62/71.

(ب) بناء على خطة الشرح حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩.

(ج) قد يجري تعديل الآثار المالية المقدرة في ضوء إعادة هيكلة البعثة في المستقبل.