

Distr.: General
7 August 2009
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الرابعة والستون

البند ١٣٣ من جدول الأعمال المؤقت*

إدارة الموارد البشرية

تنفيذ التعيينات المستمرة

تقرير الأمين العام

موجز

يعرض هذا التقرير معلومات إضافية بشأن تنفيذ التعيينات المستمرة على النحو المطلوب بموجب الفقرتين ٣ و ٤ من الجزء الثاني من قرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠.

وبغية تسهيل استعراض الجمعية العامة لهذه المسألة خلال الجزء الرئيسي من دورتها الرابعة والستين، بغرض تنفيذ التعيينات المستمرة بحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، أدرج الأمين العام معلومات بشأن المسائل التالية: الإجراءات المتعلقة بمنح التعيينات المستمرة وإنهاءها، بما في ذلك معايير الأهلية ودور نظام تقييم الأداء؛ والآثار المالية والإدارية المترتبة على منح التعيينات المستمرة، بما يشمل إمكانية إرساء حد أقصى؛ والآثار المترتبة على تنفيذ التعيينات المستمرة في ما يتعلق بنظام نطاقات التوزيع الجغرافي، والموظفين المبتدئين من الفئة الفنية، والمرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية.

* A/64/150.



أولا - مقدمة

١ - وافقت الجمعية العامة، في الفقرتين ٢ و ٣ من الجزء الثاني من القرار ٢٥٠/٦٣ على الترتيبات التعاقدية الجديدة التي تضم ثلاثة أنواع من التعيينات (تعيين مؤقت وتعيين محدد المدة وتعيين مستمر)، في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين، اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وطلبت الجمعية إلى الأمين العام ألا يعيّن أي موظف بعقد مستمر ريثما تواصل الجمعية النظر في هذه المسألة في الجزء الرئيسي من الدورة الرابعة والستين.

٢ - ووفقاً لذلك، وبناء على الطلب الوارد في الفقرة ٤ من الجزء الثاني من القرار ٢٥٠/٦٣، يوفر هذا التقرير معلومات إضافية بشأن المسائل التالية:

(أ) الإجراءات الصارمة والشفافة المتعين اتباعها في تعيين الموظفين بعقود مستمرة، بما في ذلك معايير الأهلية، والعلاقة مع التدابير التأديبية، والإدارة المركزية لعملية تحويل التعيينات؛

(ب) دور نظام تقييم الأداء وخيارات تعزيزه لضمان أن يكون الموظفون المرشحون للتحويل إلى تعيينات مستمرة قد أثبتوا تمتعهم بأعلى مستويات الكفاءة والأهلية والزاهة، مع أخذ أي مداوالات تجريها لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن هذه المسألة في الاعتبار؛

(ج) الآثار المالية والإدارية المترتبة على تحويل التعيينات من تعيينات محددة المدة إلى تعيينات مستمرة، وإمكانية إرساء حد أقصى لعدد التعيينات التي يمكن تحويلها؛

(د) تحليل الآثار المترتبة على التعيينات المستمرة المقترحة فيما يتعلق بنظام نطاقات التوزيع الجغرافي؛

(هـ) الإجراءات الصارمة والشفافة المتعين اتباعها في استعراض أداء الموظفين وفي تحديد ما إذا كانت الحاجة إلى الوظائف لا تزال قائمة عند البت في منح عقد لموظف وفي إنهاء تعيينه، وتسلسل المسؤوليات المتعين أن يتوخى فيه الثبات والوضوح، بما يكفل على نحو تام منح العقود المستمرة وإنهاءها بطريقة عادلة وشفافة تراعى فيها تماماً الأصول القانونية وحقوق الموظفين؛

(و) الخيارات التي يمكن أن تكفل عدم تضرر المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية وموظفي اللغات من التغييرات المقترحة؛

(ز) تحليل الآثار المترتبة بالنسبة للموظفين المبتدئين من الفئة الفنية؛

(ح) التشعبات التي يحتمل أن تترتب على التعديل المقترح إدخاله على المادة ٩-١ من النظام الأساسي للموظفين.

ثانيا - معلومات أساسية

٣ - يوجز هذا التقرير مقترحات الأمين العام بشأن تنفيذ التعيينات المستمرة مع مراعاة الإطار التعاقدى للنظام الموحد للأمم المتحدة على النحو الذي اعتمدته لجنة الخدمة المدنية الدولية، علاوة على تقريرها اللاحق بشأن مقترحات الأمين العام لتبسيط الترتيبات التعاقدية للأمم المتحدة^(١). وقد روعيت أيضا توصيات سابقة صدرت عن اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بشأن هذه المسألة^(٢). ووفقا لإطار لجنة الخدمة المدنية الدولية، فإن التعيين المستمر مُعدّ للموظفين الدائمين الذين يوفّرون استمرارية للبرنامج في المهام الأساسية التي تضطلع بها المنظمة. ولا بد أن يكون للمنظمة حاجة مستمرة إلى هذه المهام الأساسية وفقا لولايتها قبل منح التعيين المستمر الذي هو بحكم طابعه مفتوح المدة.

٤ - وقد أجريت، خلال الدورات الأربع الأخيرة للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، مشاورات رسمية بين الموظفين والإدارة في الأمم المتحدة بشأن مقترحات الأمين العام. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٩، أعادت اللجنة تأكيد تأييدها لمقترحات الأمين العام بشأن تنفيذ التعيينات المستمرة، على النحو المفصّل في الفرع ثالثا، أدناه.

٥ - وستظل الصناديق والبرامج ذات الإدارة المستقلة تتمتع بالمرونة في تنفيذ التعيين المستمر الجديد فيما يخص موظفيها، مع مراعاة كل منها لاحتياجاتها التشغيلية، ما دام استخدامها للتعيين المستمر يتمشى مع نظامي موظفي الأمم المتحدة الإداري والأساسي.

ثالثا - تنفيذ التعيينات المستمرة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠

ألف - منح التعيينات المستمرة

٦ - يقترح الأمين العام منح التعيين المستمر للموظف الذي يكون قد أدّى خدمة متواصلة لا تقل عن خمس سنوات في المنظمة، شرط أن تكون هناك حاجة مستمرة لخدماته في المنظمة، وأن يلبّي أعلى مستوى من الكفاءة والأهلية، أي أن يبلغ تقييم أدائه ٣ أو أكثر في أحدث أربعة تقارير لتقييم الأداء، وألا يكون قد خضع لأي تدبير تأديبي خلال السنوات الخمس الأخيرة قبل تاريخ الاستعراض.

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الستون، الملحق رقم ٣٠ والنصوب (A/60/30 و Corr.1) المرفق الرابع، والدورة الحادية والستون، الملحق رقم ٣٠، الإضافة (A/61/30 Add.1).

(٢) A/63/256 و A/61/537 و A/59/446 و A/55/499.

باء - معايير الأهلية للنظر في منح التعيين المستمر

٧ - يقترح الأمين العام اعتبار أن أي موظف في الأمانة العامة يكون مؤهلاً لأن يُنظر في منحه تعييناً مستمراً إذا أدى خدمة متواصلة لا تقل عن خمس سنوات في كيان يطبّق نظامي موظفي الأمم المتحدة الإداري والأساسي، بصرف النظر عن نوع التعيين، ويُقصد بذلك الموظفون المعيّنون سابقاً بموجب المجموعات ١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠ أو المعيّنون منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. بموجب النظام الإداري الجديد للموظفين. ومن شأن أي انقطاع عن الخدمة أن يُنهي استمرارية عملية العدّ المتعلقة بفترة خمس سنوات من الخدمة المستمرة، وأن يعيد عملية العدّ إلى خانة الصفر مجدداً. ولا تعدّ الخدمة على أساس التعيين المؤقت من ضمن معايير الأهلية لمنح تعيين مستمر.

٨ - ولن يُستثنى الموظفون المعينون حالياً بعقود تقتصر على الخدمة في مجال بعينه من النظر في منحهم تعيينات مستمرة. وعادة، يُستثنى الموظفون العاملون في المشاريع أو الكيانات ذات الولايات المحددة المدة من النظر في منحهم تعيينات مستمرة نظراً إلى الطابع المحدد المدة لخدماتهم؛ لكنه سيتاح النظر في منحهم تعييناً مستمراً بشرط استمرار الحاجة لخدماتهم في مكان آخر في المنظمة. وحالماً يُمنح التعيين المستمر، لن تقتصر الخدمة على مجال أو إدارة بعينها. وقد أيدت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية هذا المقترح في تقريرها عن إدارة الموارد البشرية (A/62/7/Add.14، الفقرة ١٥).

جيم - عدم أهلية الموظفين المبتدئين من الفئة الفنية والخبراء المعاونين

٩ - قررت الجمعية العامة، في الفقرة ٢٤ من الجزء الثاني من قرارها ٢٥٠/٦٣ ألا تؤخذ مدة خدمة الموظفين المبتدئين من الفئة الفنية في الحسبان كما لو أنها جزء من مدة الخدمة المطلوبة لمنح التعيين المستمر. وبناء على ذلك، فحتى وإن درج الموظفون المبتدئون من الفئة الفنية على الخدمة بموجب تعيينات المجموعات ٢٠٠ حتى حزيران/يونيه ٢٠٠٩، فإن السنوات السابقة لخدمتهم كموظفين مبتدئين من الفئة الفنية لن تُعدّ من ضمن مدة الخدمة المستمرة لبلوغ السنوات الخمس اللازمة لأهلية النظر في التحول إلى التعيين المستمر. وبالمثل، فإن سنوات خدمتهم كموظفين مبتدئين من الفئة الفنية في إطار التعيين الجديد المحدد المدة، الذي جرى تحويلهم إليه اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، لن تُعدّ في المستقبل من ضمن السنوات الخمس للخدمة المستمرة.

١٠ - وسيظل الموظفون المبتدئون من الفئة الفنية يُعتبرون مرشحين خارجيين لغرض نظام اختيار الموظفين ملء شواغر في الأمانة العامة، باعتبار أن تعيينهم بموجب ترتيب الموظفين المبتدئين من الفئة الفنية لم يخضع لاستعراض هيئة استعراض مركزية. ولذا، فإن تنفيذ

التعيينات المستمرة لن يترتب عليه أي أثر بالنسبة لهذه المجموعة من الموظفين الذين بلغ عددهم ١٨٨ موظفاً في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩.

دال - استمرار الحاجة

١١ - يذكر الأمين العام بأنه وفقاً للإطار التعاقدى للجنة الخدمة المدنية الدولية، فإن التعيينات المستمرة هي أداة لتسهيل الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية من أجل بلوغ الأهداف العامة للمنظمات الداخلة في النظام الموحد للأمم المتحدة^(٣). وبالتالي، سيكون مما يتسق مع هذا الإطار منح التعيينات المستمرة للموظفين من الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة معاً دون تحديد، وإمكانية منحها للموظفين في جميع مراكز العمل، بما في ذلك البعثات التابعة للأمانة العامة بمفهومها العالمي.

١٢ - وقد درس الأمين العام بعناية في مسألة معيار استمرار الحاجة، الذي يشكل أحد المعايير الرئيسية لمنح التعيين المستمر. وهذا المعيار هام باعتبار أنه يتيح للأمانة العامة التنبؤ باستمرار أي مهمة وظيفية على الأمد المتوسط أو الطويل، بصرف النظر عن مصدر التمويل. وسواء كانت الوظائف ممولة من الميزانية العادية، أو من حساب الدعم لحفظ السلام، أو من تمويل آخر خارج عن الميزانية، فإن الطول المتوقع لمدة خدمة البرنامج، إلى جانب ملائمة فرد معين لتأدية مهام معينة على الأمد الأطول هما اللذان يحددان استمرار الحاجة لخدمات الموظف المعني. وتُستعرض الحاجة الطويلة الأجل لخدمات موظف معين تبعاً لما يلي:

- (أ) حاجة المنظمة إلى المهام المحددة التي يؤديها الموظف وقت إجراء الاستعراض؛
- (ب) الحاجة إلى خدمات موظف محدد من حيث صلتها بمؤهلاته، وخبرته وتدريبه السابقين، بما يثبت أنه قد يملك مهارات قابلة للنقل، وقدرة أيضاً على تأدية مهام طويلة الأجل قد تختلف عن المهام التي كان يؤديها في الوظيفة التي شغلها وقت إجراء الاستعراض. وتشكل الإمكانيات التي يتمتع بها موظف ما لتأدية مهام متنوعة، حتى فيما بين الفئات المهنية، جزءاً أساسياً من رؤية الأمين العام لإنشاء أمانة عامة بمفهومها العالمي، يكون فيها تنقل الموظفين والتطوير المهني جزءاً لا يتجزأ. وفي هذا الخصوص، تشكل اشتراطات التنقل في المنظمة، والسياسات الوظيفية، واستخدام التعيينات المستمرة، اعتبارات استراتيجية يدعم بعضها بعضاً في إدارة الأمين العام للموارد البشرية للمنظمة؛

وفي حالة عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام، سيحدد استمرار الحاجات من خلال تخطيط القوة العاملة تبعاً للاحتياجات القائمة من الموظفين في خط أساس المشاريع فيما يتعلق

(٣) المرجع نفسه، الدورة الستون، الملحق رقم ٣٠ (A/60/30) المرفق الرابع، الفقرة ١.

بالمهام الجارية والخبرات المطلوبة عمليا في جميع البعثات والقابلة للنقل فيما بين البعثات. وأنجز هذا النوع من تخطيط القوة العاملة في سياق تحديد شكل المجموعة المقترحة من حفظة السلام المهنيين المدنيين، وعددهم ٢ ٥٠٠ فرد، على النحو المبين في تقرير الأمين العام عن حفظة السلام المهنيين الدائمين (A/61/850) بالإضافة إلى تقرير الأمين العام عن الاستثمار في الموارد البشرية (A/61/255/Add.1).

هاء - الآثار المالية والإدارية

١ - إمكانية إرساء حد أقصى

١٣ - ترتبط الآثار المالية المترتبة على تحويل التعيينات من تعيينات محددة المدة إلى تعيينات مستمرة، بشكل أساسي، بالمسؤولية المالية للمنظمة فيما يتعلق بدفع تعويض إنهاء الخدمة لأصحاب التعيينات المستمرة، إذا ما دعت الضرورة إنهاء تعييناتهم. ويدرك الأمين العام أن الموظفين أصحاب التعيينات محددة المدة لا يمثلون نفس القدر من المسؤولية إذ إن عقودهم تنتهي في تاريخ معين، وعليهم ألا يتوقعوا، من الناحية القانونية أو غيرها، تجديد تعييناتهم المحددة المدة أو تحويلها، على النحو المبين في النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين وكذلك في عروض وكتب التعيين الخاصة بهم. ويتسق هذا مع طلبته الجمعية العامة في الفقرة ١ من الجزء الثاني، من القرار ٦٣/٢٥٠.

١٤ - وقد يحدّ إرساء سقف أو حد أقصى لعدد الموظفين المؤهلين لأن يؤخذوا بعين الاعتبار، أو تحديد من هم الذين سيتمنحون تعيينا مستمرا، من عدد الموظفين أصحاب التعيينات المستمرة وما يتصل بذلك من المسؤولية المالية للمنظمة.

١٥ - غير أن الأمين العام يتمسك بالموقف القائل بأن وضع حد أقصى لعدد التحويلات إلى التعيينات المستمرة لن يكون ممارسة إدارية سليمة، حسيما ورد في تقريره بشأن تبسيط الترتيبات التعاقدية (A/63/298، الفقرة ٣٠). ويرى الأمين العام أن فرض حد أقصى قد يحرم بعض الموظفين المؤهلين بخلاف ذلك لأن يؤخذوا بعين الاعتبار من أجل تعيينهم تعيينا مستمرا على أساس جميع المعايير المعلنة. والأرجح أن هذا الأمر سيعرّض المنظمة للطعون في إطار نظام العدل الداخلي على أساس ادعاءات بالتعسف ضد الموظفين ومعاملتهم بشكل جائر. وقد يؤدي أيضا فرض حد أقصى، أيا كان نطاقه، على عدد التحويلات إلى تعيينات مستمرة إلى إدامة التصورات بشأن اللامساواة وسط مختلف فئات الموظفين، والتي قصد أصلا بإصلاح نظام التعاقد أن يعالجها. وقد يبدو العمل بحد أقصى متعارضا مع صلب الفكرة القائلة بأن العملية برمتها قائمة على أساس الجدارة.

١٦ - ويرى الأمين العام أيضا أن فرض حد أقصى مرتبط بوظائف أو ولاية أو مهام معينة لن يكون متسقا مع الاحتياجات التشغيلية للمنظمة وسياسة تنقل الموظفين، ذلك أن الموظفين لن يرغبوا في تقديم طلبات للعمل في مشاريع أو كيانات محددة أو قبول وظائف فيها إن لم يكونوا مؤهلين للتعيينات المستمرة، مما يعرقل التنقل ويقوض القدرة على تنفيذ برامج فعالة. وقد أوصت أيضا اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في الفقرة ٣٩ من تقريرها عن إدارة الموارد البشرية (A/63/526) بعدم تحديد سقف.

١٧ - ويرى الأمين العام أن المعايير المقترحة للتحويل إلى تعيين مستمر (خمس سنوات من الخدمة المستمرة، والأداء، والحاجة المستمرة) ستحرم بالفعل وبشكل مؤثر الموظفين الذين لا يلبون معيار أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والتراهة (نتيجة للأداء و/أو القضايا التأديبية)، أو الذين لم تبلغ مدة خدمتهم الخمس سنوات (لأسباب مختلفة تتعلق بالإهاء بما في ذلك إنهاء الخدمة الطوعي والتقاعد ونهاية أنشطة المشروع، من جملة أسباب أخرى)، أو الموظفين الذين ترى المنظمة أن لا حاجة مستمرة إليهم في المستقبل المنظور. وستكفل هذه المعايير بقاء عدد معقول من الموظفين من أصحاب التعيينات المؤقتة أو محددة المدة في وظائفهم.

١٨ - ولا تزال الاحتياجات من الموظفين للأمانة العامة في جميع أنحاء العالم تنمو باستمرار على مر السنين، وهذا ما يدعم رأي الأمانة العامة القاضي بأن تنفيذ التعيينات المستمرة من دون إرساء حد أقصى لعدد التحويلات لن يؤثر سلبا على المسؤولية المالية للمنظمة في المستقبل. وتزداد الاحتياجات من الموارد البشرية للأمانة العامة باطراد على مر السنين، وهي تغطي اليوم مجموعة واسعة النطاق من المهام، مما يدل على تنامي الحاجة إلى قوة عاملة بارعة ومتنقلة.

١٩ - وتؤكد زيادة عدد الموظفين خلال الـ ١٥ سنة الماضية استمرار الحاجة إلى قوة عاملة عالمية لأداء المهام الجارية التي لا بد منها لتنفيذ الولاية الشاملة التي تضطلع بها المنظمة. وستعزز العقود المستمرة بشكل ملحوظ من قدرة المنظمة على الاستجابة لاحتياجاتها التشغيلية التي تزداد نموا وتعقيدا، في الوقت الذي تعزز فيه المساواة في المعاملة وتوفر قدرا أكبر من الأمن الوظيفي لموظفي الأمانة العامة في جميع مراكز العمل وعلى جميع المستويات.

٢٠ - ويبين الجدول أدناه عدد الموظفين الذين سيكونون مؤهلين لأن يؤخذوا في الاعتبار من أجل التحويل إلى التعيينات المستمرة خلال السنوات الخمس القادمة، وهي عملية ستكون في كل الأحوال ذات طابع تدريجي متأصل، مثلما أشارت إليه اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (انظر A/63/526، الفقرة ٣٩).

عدد الموظفين المؤهلين للتعيينات المستمرة، سنويا

السنة	عدد الموظفين ^(أ)
٢٠٠٩	٦٩٢
٢٠١٠	٩٥٨
٢٠١١	٨٦٨
٢٠١٢	١٠٣٥
٢٠١٣	٩٥٨
المجموع	٤٥١١

(أ) يشمل جميع الفئات الفنية والفئات ذات الصلة، وفئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة غير العاملة في البعثات الميدانية. وستتاح لاحقا البيانات بشأن "موظفي البعثة المحليين" (فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة العاملة في البعثات الميدانية).

٢١ - وطرحت حجة مؤداها أن إمكانية إرساء حد أقصى لعدد التعيينات المستمرة ترتبط أساسا بالاعتبارات المالية على النحو المبين في الفقرة ١٣ أعلاه. ويمكن القول أيضا بأن إرساء حد أقصى سوف يساهم في زيادة القدرة التنافسية بين الموظفين داخل المنظمة، وهو ما يُعتبر في جوهره وسيلة لتحسين الأداء في موقع العمل. ويرى الأمين العام أن فرض حد أقصى لن يكون أداة فعالة لتناول قضايا الأداء، ولن يعالج الشاغل المتمثل في ألا يُعتبر التحويل إلى التعيينات المستمرة بمثابة تحويل تلقائي. أما بالنسبة لإنشاء آلية مستقلة لعملية تنافسية لاستخدامها في تحديد مدى الصلاحية للتعيينات المستمرة، فيبدو أنها ستكون عملية مكلفة ومرهقة، ونسخة طبق الأصل عن نظم الموارد البشرية القائمة.

٢٢ - ويعتبر الأمين العام أن أكثر الأدوات ملاءمة لتناول أداء الموظفين هي نظام إدارة الأداء والشرط القاضي بضرورة حصول الموظفين على تقييمات أداء مُرضية في آخر أربعة تقارير وسجل تأديبي نظيف خلال السنوات الخمس السابقة لكي يؤخذون في الاعتبار من أجل تعيينهم بشكل مستمر. أما فيما يتعلق بالقدرة التنافسية، فيعتبر الأمين العام أن نظام اختيار الموظفين يكفل بشكل تام إجراء عملية استقدام للموظفين على قدر كبير من القدرة التنافسية لاختيار المرشحين الذي يستوفون معايير المنظمة. لذلك يرى الأمين العام أن سقفًا تعسفيًا لن يكون بأية حال فعالًا مثل نظام استقدام للموظفين على قدر كبير من الفعالية والتنافسية، أو بديلا عنه، يكون مقترنا بآلية لتقييم الأداء تعمل بشكل ممتاز.

٢٣ - وفيما يعترف الأمين العام بأنه ستكون ثمة حاجة إلى اتباع نهج حصيف فيما يتعلق بعدد التحويلات إلى تعيينات مستمرة، فإنه يرى أن تجري معالجة هذا الأمر بشكل واف من خلال المعايير المقترحة للتحويل على النحو المبين في الفقرة ٦ أعلاه، والتي ستكون في حد

ذاتها ألا تُمنح التعيينات المستمرة صفة "تلقائية" وأن يظل هناك دائماً نسبة مئوية من الموظفين في التعيينات المؤقتة والمحددة المدة.

٢٤ - وعلاوة على ذلك، يرى الأمين العام أن أية ميزة قد ترتبط بإرساء حد أقصى بشأن عدد التعيينات المستمرة ستتضاءل أما الصعوبات الناجمة عنه، وأن حداً أقصى للتعيينات سيصبح مرهقاً للغاية من وجهة نظر إدارية. فعلى سبيل المثال، إذا كان للمنظمة أن تحد من منح التعيينات المستمرة لنسبة مئوية معينة من الموظفين، فسيكون من الضروري تحديد "جماعة" الموظفين التي ستؤخذ منها هذه النسبة المئوية. وسيراعى، في جملة أمور أخرى، ما إذا كان ينبغي تطبيق نسبة مئوية ما على جميع موظفي الأمانة في كافة أنحاء العالم بصرف النظر عن نوع التعيين؛ و/أو على التعيينات المحددة المدة فقط؛ و/أو على الموظفين العاملين في إطار وظائف الميزانية العادية فقط و/أو على الموظفين العاملين في إطار الوظائف الممولة من خارج الميزانية؛ وما إذا كان ينبغي ربط هذه النسبة المئوية بالموظفين المكلفين بمهام محددة و/أو الموظفين بحسب الإدارة أو الموقع؛ وما إذا كان ينبغي استبعاد الموظفين أصحاب التعيينات المستمرة في هذه النسبة أم لا. وليست هذه شواغل افتراضية، بل هي اعتبارات عملية، يمكن أن يعرض أيّ منها المنظمة إلى مطالبات محتملة من طرف الموظفين المتأثرين بها سلباً.

٢ - دور نظام تقييم الأداء وخيارات تعزيزه والعلاقة مع التدابير التأديبية

٢٥ - رأت لجنة الخدمة المدنية الدولية من البداية أن اقتراح الأمين العام بشأن التعيينات المستمرة سيكون بمثابة تحويل تلقائي وأن اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية تشاطر هذا الشاغل.

٢٦ - ويتمثل اقتراح الأمين العام في استخدام استعراض صارم لأداء الموظفين وعدم وجود أية تدابير تأديبية، إضافة إلى معايير الاحتياجات المستمرة، للبت في منح التعيينات المستمرة من عدمه. وسيجرى استعراض شامل لأداء الموظف، بما في ذلك دراسة ملفه الرسمي وتقييمات أدائه. ويُشترط في الموظف أن يكون قد نال معدلات أداء ناجحة بشكل تام للسنوات الأربع الأخيرة وألا يكون قد أُتخذت بحقه أية تدابير تأديبية خلال السنوات الخمس التي سبقت إجراء الاستعراض من أجل تلبية معيار أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والنزاهة.

٢٧ - وكما هو مبين في تقرير الأمين العام بشأن تبسيط الترتيبات التعاقدية (A/63/298)، فقد أُنشئ في عام ٢٠٠٧ فريق عامل بين الدورات مشترك بين الموظفين والإدارة من أجل وضع آلية لتعزيز أداء نظام الإدارة، بما في ذلك امتثال المديرين والموظفين في الوقت المناسب لسياسات وإجراءات تقييم الأداء. ويمضي الفريق العامل في إجراء استعراضه المفصل للنظام

الحالي ومن المقرر أن ينجز تقريره بنهاية عام ٢٠٠٩. ومع ذلك، نوقشت خيارات شتى خلال الدورة الأخيرة للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة (حزيران/يونيه ٢٠٠٩)، بما في ذلك إمكانية إنشاء آلية لإعطاء لمحة موجزة ومن كافة الاتجاهات عن الأداء؛ ونظام جديد للتصنيف؛ واستراتيجية للتدريب الإلزامي على إدارة الأداء للمشرفين والمديرين وتنظيم إحاطات خاصة ودورات تدريبية للموظفين والمديرين على حد سواء؛ وتعزيز دور لجنة الاستعراض الإداري واللجنة المشتركة للمراقبة. وجميع هذه الاقتراحات جيدة ومجدية في حال إقرارها وتنفيذها.

٢٨ - وفيما سيقدم الأمين العام تقريره إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والستين بشأن استعراض النظام الحالي لتقييم الأداء على النحو المطلوب في الفقرة ٤، الجزء السادس من القرار ٦٣/٢٥٠، فإنه ينبغي احترام نزاهة تصنيفات تقييم الأداء الممنوحة للموظف في إطار النظام القائم لتقييم الأداء لأغراض هذا الاستعراض.

٣ - إجراءات صارمة وشفافة: الإدارة المركزية لعملية تحويل التعيينات

٢٩ - كما سبقت الإشارة إليه في تقرير الأمين العام بشأن تبسيط الترتيبات التعاقدية (A/63/298، الفقرة ٢٣)، اقترح الأمين العام أن تقوم هيئة استعراض مشتركة باستعراض جميع حالات الموظفين المؤهلين للنظر في منحهم تعيينا مستمرا، وتجري استعراضا صارما لأداء الموظف واستمرار الحاجة للمهام التي يقوم بها. وبالإضافة إلى استعراض الأداء المذكور في الفقرة ٢٦ أعلاه، تنظر هيئة الاستعراض المشتركة في ما إذا كانت خدمات الموظف ومهامه مطلوبة من قبل المنظمة ككل في المستقبل المنظور.

٣٠ - ووفقا لما أشار إليه الأمين العام في تقريره بشأن الاستثمار في الموارد البشرية (A/61/255)، وأقرته الجمعية العامة في الفقرة ١٨ من القرار ٦٣/٢٥٠، فإن هناك حاجة إلى إدارة عملية تحويل التعيينات إلى تعيينات إدارة مركزية مستمرة على نحو تنافسي وشفاف. وفي أثر المزيد من المناقشات في الدورة الثلاثين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، اقترح الأمين العام أن يحتفظ مكتب إدارة الموارد البشرية، بالنيابة عن الأمين العام، بكامل الصلاحيات لمنح تعيينات مستمرة، التي سيتم تفويضها إلى المكاتب الموجودة خارج المقر والبعثات الميدانية بالنسبة للموظفين المعيّنين محليا. ووفقا لذلك، ستكون هيئات الاستعراض المشتركة مركزية بالنسبة للموظفين الدوليين أما بالنسبة للموظفين المحليين فسيتم إنشاء هذه الهيئات محليا.

٣١ - وقد تم تشذيب مقترحات الأمين العام لتشمل أدوارا محددة لرؤساء الإدارات وهيئات الاستعراض المشتركة، بحيث يراعى النظر الواجب في حق الموظفين ومسؤولية

المنظمة على حد سواء لكفالة استمرار الحاجة إلى هذه الوظائف، قبل الموافقة على أي تحويل إلى تعيين مستمر. وستطبق الإجراءات الداخلية التالية:

(أ) بالنسبة للموظفين المعيّنين دولياً، والموظفين في المقر في نيويورك، ستبدأ العملية بأن يقوم مدير البرنامج (في الميدان)، أو رئيس الإدارة (في المقر) بإجراء استعراض للموظفين المؤهلين لتحديد مدى صلاحيتهم في الحصول على تعيينات مستمرة، مع الأخذ في الاعتبار أداء الموظف، والمسائل التأديبية، وكذلك قدرته على أداء المهام المستمرة. بما في ذلك مهام أخرى غير المهام التي يؤديها حالياً. ولهذا الغرض، سيقوم مكتب الموارد البشرية المحلي، أو مكتب إدارة الدعم الميداني في الميدان، أو المكاتب التنفيذية ذات الصلة في المقر، على نحو منظم، بتقديم قوائم بالموظفين العاملين في الإدارات الذين حققوا اشتراط الأهلية للنظر في استمرار التعيين (أي خمس سنوات من الخدمة المستمرة) إلى مديري البرامج أو رؤساء الإدارات؛

(ب) تُرفع التوصية المقدمة على أساس هذا الاستعراض الأول، سواء كانت إيجابية أم سلبية، في الميدان إلى مكتب الموارد البشرية المحلي أو إلى إدارة الدعم الميداني، حسب الاقتضاء، وفي المقر إلى مكتب إدارة الموارد البشرية. وفي هذه المرحلة، يجري استعراض ثانٍ يشمل استعراضاً لأداء الموظف حسب الضرورة، ويتم التأكد أيضاً من أنه لم يخضع لأية تدابير تأديبية في السنوات الخمس الماضية، فضلاً عن تحديد ما إذا كانت هناك حاجة إلى خدمات الموظف في المستقبل المنظور. ومن الميدان، يحال الاستعراض الثاني أيضاً إلى مكتب إدارة الموارد البشرية، بوصفه جهة التنسيق المركزية؛

(ج) وإذا كانت هناك توصية مشتركة (من الاستعراضين الأول والثاني) بأنه ينبغي تحويل الموظف إلى تعيين مستمر، يقوم مكتب إدارة الموارد البشرية بإرسال كلتا التوصيتين إلى هيئة استعراض استشارية مشتركة لاستعراضهما، وإذا وافقت جميع الأطراف، يتم تحويل الموظف تبعاً لذلك؛

(د) وإذا لم تكن هناك توصية إيجابية مشتركة، بما في ذلك الحالات التي يكون فيها مدير البرنامج/الإدارة/المكتب المعني ومكاتب الموارد البشرية المحلية أو إدارة الدعم الميداني (الميدان) أو مكتب إدارة الموارد البشرية (المقر) قد وافقوا على عدم منح الموظف تعييناً مستمراً، يقوم مكتب إدارة الموارد البشرية بإبلاغ الموظف على الفور. ويقوم الموظف الذي مُنح فرصة استعراض تقرير مدير برنامج (الميدان) أو رئيس الإدارة (المقر) وتقرير مكتب الموارد البشرية المحلي أو إدارة الدعم الميداني (الميدان) أو مكتب إدارة الموارد البشرية (المقر)، بإرسال تعليقاته إلى مكتب إدارة الموارد البشرية قبل اتخاذ أي قرار نهائي؛

(هـ) ويحيل مكتب إدارة الموارد البشرية المسألة إلى هيئة استشارية ملائمة لاستعراضها وتقديم المشورة بشأنها. وبعد أن تجري الهيئة الاستشارية الاستعراض، تحال المسألة إلى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية لاتخاذ قرار نهائي بشأنها باسم الأمين العام. ويتخذ الأمين العام قراراً نهائياً فيما يتعلق بالموظفين من الرتبة مد ٢ وما فوقها؛

(و) لأغراض الحفاظ على الإدارة المركزية لتحويل التعيينات، يحتفظ مكتب إدارة الموارد البشرية بالسلطة المركزية لمنح التعيينات المستمرة، الأمر الذي سيمكّن المكتب من كفالة إجراء عملية منح أو عدم منح التعيينات المستمرة بطريقة عادلة وشفافة تراعي تماماً الأصول القانونية وحقوق الموظفين؛

(ز) يحق للموظفين الاعتراض على أي قرار سلمي من خلال نظام العدل الداخلي، نظراً لأن اتخاذ قرار بعدم الموافقة على منح تعيين مستمر لموظف مؤهل يشكل قراراً إدارياً، يجوز الطعن فيه بموجب الفصل العاشر من النظام الإداري للموظفين؛

(ح) استجابة لشاغل أثارته اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (انظر A/63/526، الفقرة ٣٦)، تتألف هيئات الاستعراض المشتركة من ممثلين عن الإدارة وعن الموظفين. ويشارك مكتب إدارة الموارد البشرية بحكم منصبه. وسيتم وضع القواعد المحددة لإجراءات هذه الهيئات، لكنها ستكون مماثلة لقواعد إجراءات هيئات الاستعراض المشتركة القائمة؛

(ط) بالنسبة للموظفين المعيّنين محلياً في الميدان، يتم تفويض المكاتب الموجودة خارج المقر بصلاحيات منح التعيينات المستمرة، التي تتبع إجراء مماثلاً على النحو المبين أعلاه. وتبعاً لذلك، سيتم إنشاء هيئات استعراض مشتركة محلياً لاستعراض هذه الحالات؛

(ي) وقد اعتبرت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة أن الإجراءات المذكورة أعلاه توفر ضمانات كافية للموظفين. كما تتماشى مقترحات الأمين العام تماماً مع الإطار التعاقدي للنظام الموحد للأمم المتحدة الذي اعتمدته لجنة الخدمة المدنية الدولية، الذي ينص على أن "التعيين يعقد مستمر يُكتسب من خلال إجراءات الاختيار العلنية والشفافة وفقاً للنظامين الأساسي والإداري لموظفي المنظمة"^(٤).

٣٢ - وكبدءاً أساسياً لإجراء الاستعراض، من المهم التأكيد على ضرورة أن يتمتع الأشخاص المشاركون مباشرة في الاستعراض، سواء في الإدارات، أفي مكاتب الموارد البشرية، أو في هيئات الاستعراض المشتركة، بالقدرة على تبني منظور يشمل كامل المنظمة

(٤) المصدر نفسه، الفقرة ١٠.

وأن تتوفر لديهم معرفة كافية لتقييم الاحتياجات المستقبلية وإمكانات الموظفين. وسيكون لقرار منح تعيين مستمر تأثير على المنظمة ككل، وسيضطوي على اعتبارات تتجاوز المجال الذي يمكن أن يعمل فيه الموظف حالياً.

٤ - إنهاء التعيينات المستمرة بطريقة عادلة وشفافة تراعي فيها تماماً الأصول القانونية وحقوق الموظفين: التشعبات التي يحتمل أن تترتب على التعديل المقترح إدخاله على المادة ٩-١

٣٣ - ستقوم هيئات الاستعراض المشتركة أيضاً باستعراض توصيات إنهاء التعيينات المستمرة للأسباب التالية (أ) إلغاء الوظيفة أو تخفيض عدد الموظفين، (ب) الخدمة غير المرضية، (ج) لصالح حسن إدارة المنظمة، على النحو الذي حددته الجمعية العامة في الفقرة ٢٢ من القرار ٦٣/٢٥٠، بدون موافقة الموظف، والوارد في تعديل البند ٩-٣ الذي وافقت عليه الجمعية العامة في قرارها ٦٣/٢٧١.

٣٤ - بموجب مقترح الأمين العام، يمكن إنهاء التعيين المستمر للأسباب التالية:

- (أ) إلغاء الوظيفة أو تخفيض عدد الموظفين؛
- (ب) الأداء غير المرضي؛
- (ج) أسباب صحية؛
- (د) أسباب تأديبية؛
- (هـ) اكتشاف وقائع سابقة لتعيين الموظف، بعد استقدمه، كان من شأنها أن تحول دون تعيينه بموجب المعايير التي ينص عليها الميثاق؛
- (و) مصلحة المنظمة إذا وافق الموظف؛
- (ز) لصالح حسن إدارة المنظمة، بدون موافقة الموظف، عملاً بالقاعدة ٩/٦ (د) من النظام الإداري للموظفين.

٣٥ - ويدرك الأمين العام تماماً التزامه بحماية الموظفين من الإنهاء التعسفي في هذا السياق، ويقترح إجراءات ذات ضوابط وموازين في حالات إنهاء تعيينات مستمرة. وفي هذا المجال، وعقب المناقشات التي دارت خلال الجلسات الأربع الأخيرة في لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، وكما أوصت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (انظر A/62/7/Add.4، الفقرة ٢٣)، وضع الأمين العام الإجراءات الداخلية التالية.

٣٦ - يقدم مدير البرنامج توصية مفصلة ومعلّلة وموثقة ذات أدلة داعمة في جميع الحالات المتعلقة بإنهاء تعيين موظف، لكي يتخذ الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية قراراً بذلك. وفي الوقت نفسه، يناقش مدير البرنامج توصيته مع الموظف ويقدم له نسخة من المذكرة الخطية.

٣٧ - يُمنح الموظف المعني الفرصة لاستعراض توصية إنهاء الوظيفة مع جميع الوثائق الداعمة ذات الصلة، وسيكون بإمكانه أن يقدم تعليقاته قبل اتخاذ قرار نهائي.

٣٨ - يقوم مكتب إدارة الموارد البشرية باستعراض توصية مدير البرنامج بالإضافة إلى تعليقات الموظف. ولدى النظر في جميع الوقائع التي قدمتها الأطراف المعنية، يُقرر أن يوصى بـ (أ) الموافقة على التوصية؛ (ب) إعادة المسألة لإجراء مزيد من الاستعراض و/أو تقديم معلومات إضافية؛ (ج) عدم الموافقة على التوصية.

٣٩ - يقدم مكتب إدارة الموارد البشرية توصيته إلى هيئات الاستعراض المشتركة لاستعراضها بالإضافة إلى توصية مدير البرنامج وتعليقات الموظف.

٤٠ - يتخذ الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية، باسم الأمين العام، قراراً نهائياً أخذاً في الاعتبار مشورة هيئات الاستعراض المشتركة. ويتخذ الأمين العام قراراً نهائياً بالنسبة للموظفين ممن هم برتبة مد ٢ وما فوقها.

٤١ - يشكل قرار إنهاء التعيين المستمر قراراً إدارياً، يستطيع الموظف أن يتقدم بطعن ضده بموجب الفصل العاشر من النظام الإداري للموظفين.

٥ - الآثار على نظام نطاقات التوزيع الجغرافي

٤٢ - فيما يتعلق بالآثار الممكنة لتنفيذ التعيينات المستمرة على نظام نطاقات التوزيع الجغرافي، أوضح الأمين العام أثناء الدورة الثالثة والستين أنه لا ارتباط بين مركز تعيين الموظف ونوع التعيين ومدته. وبعبارة أخرى، يمكن منح الموظف مركز تعيين جغرافي بينما يكون قد عُيِّن في إطار تعيين محدد المدة أو تحت الاختبار/تعيين دائم. ويمكن أن يُمنَح موظف "مركز تعيين جغرافي" فقط إذا قدّم طلباً بذلك وإذا تم اختياره في إطار تنافسي وعن طريق إجراءات استقدام عادية إلى وظيفة ممولة من الميزانية العادية من الفئة الفنية وما فوقها والتي تخضع لنظام النطاقات المستصوبة الذي استُحدث بموجب قرار الجمعية العامة ٤٢/٢٢٠ ألف المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧. وحُدّد رقم الأساس لعدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ بـ ٢٧٠٠ وظيفة. ويُعدّل رقم الأساس كلما تغير العدد الفعلي للوظائف الممولة من الميزانية العادية الخاضعة للتوزيع الجغرافي بالزيادة

أو النقصان بمقدار ١٠٠ وظيفة. وهذه السنة، تم تحديد رقم الأساس بـ ٣ ٣٠٠ في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ (بسبب التغيير في عدد الوظائف الممولة من الميزانية العادية من الفئة الفنية وما فوقها الخاضعة لنظام النطاقات المستصوبة، التي بلغ عددها ٣ ٣٣٩ في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩). ويحتفظ الموظف بهذا المركز طيلة مساره الوظيفي حتى وإن تم تعيينه لاحقا في وظيفة غير خاضعة للتوزيع الجغرافي.

٤٣ - ولهذا، لن يكون لاستحداث التعيينات المستمرة أي أثر على نظام النطاقات المستصوبة. ومثلا، يمكن استقدام موظف بشكل تنافسي في وظيفة "غير خاضعة للتوزيع الجغرافي". وفي هذه الحالة، يجري استقدام الموظف في إطار تعيين محدد المدة. وإذا أتم الموظف خمس سنوات من الخدمة المستمرة وكان يستوفي المعايير الأخرى للنظر في إمكانية تحويل تعيينه إلى تعيين مستمر، يمكن أن يُعرض على الموظف تعيين مستمر ولكن يمكنه الاحتفاظ بمركز "تعيين غير خاضع للتوزيع الجغرافي" إلى أن يقدم طلبا ويجري اختياره بشكل تنافسي لوظيفة محددة على أنها "خاضعة للتوزيع الجغرافي". وتجدر الإشارة إلى أن تنقل الموظفين المنظم ودوراهم سيستمر في توفير فرص استقدام موظفين جدد لجلب مواهب جديدة للمنظمة وأيضا لتحسين التوازن الجغرافي والتوازن بين الجنسين.

٦ - الخيارات التي تكفل عدم تضرر المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية من التغييرات المقترحة

٤٤ - أكدت الجمعية العامة من جديد، في الفقرة ٢٣ من الجزء الثاني من قرارها ٢٥٠/٦٣، أنه في أثناء فترة عدم تنفيذ التعيينات المستمرة، سيتواصل، عملا بالممارسة المتبعة حاليا، منح المرشحين الناجحين في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية وموظفي الخدمات اللغوية عقودا مفتوحة المدة بعد سنتين من الخدمة تحت الاختبار.

٤٥ - وعملا بالممارسة المتبعة حاليا، يُمنح المرشحون الناجحون في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية وموظفو الخدمات اللغوية عقودا مفتوحة المدة بعد سنتين من الخدمة تحت الاختبار. وعملا بالإطار التعاقدى الجديد، سيُمنح هؤلاء المرشحون تعيينات مستمرة بعد سنتين من الخدمة في تعيينات محددة المدة. ويتجلى ذلك في القاعدة المؤقتة الجديدة ١٤/٤ (ب) من النظام الإداري للموظفين التي تنص على أن الموظفين "الذين يُعيّنون بعد اجتيازهم امتحانا تنافسيا عملا بالقاعدة ١٦/٤ يُمنحون تعيينا مستمرا، بعد قضائهم سنتين من الخدمة بموجب تعيين محدد المدة، وذلك شريطة أن يكون أدائهم مرضيا" (انظر ST/SGB/2009/7).

٤٦ - وتبعاً لذلك، لن يتضرر المرشحون الناجحون في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية وفي الامتحانات اللغوية من التنفيذ المقترح للتعيينات المستمرة. والمرشحون الناجحون في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية وفي الامتحانات اللغوية الذين تم استقدامهم في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ أو قبله سيكونون مؤهلين للحصول على تعيين دائم. أما المرشحون الناجحون في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية وفي الامتحانات اللغوية الذين تم استقدامهم في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ أو بعده، فسيكونون مؤهلين للحصول على تعيين مستمر.

رابعاً - استعراض لمرة واحدة للموظفين المؤهلين للنظر في تحويل تعيينهم إلى تعيين دائم في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩

٤٧ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ١٢ من قرارها ٢٧١/٦٣، أن يقدم إليها في دورتها الرابعة والستين تقريراً عن الآثار المترتبة بالكامل على تحويل تعيين جميع الموظفين المؤهلين حالياً إلى تعيين دائم، بما في ذلك الآثار المالية والآثار المتعلقة بإدارة القوة العاملة.

٤٨ - وللحفاظ على الحقوق المكتسبة لهؤلاء الموظفين، اقترح الأمين العام القيام، عند تعديل النظام الأساسي للموظفين للاستعاضة عن التعيينات الدائمة بالتعيينات المستمرة، بإجراء استعراض لمرة واحدة لجميع الموظفين ذوي التعيينات المحددة المدة في إطار المجموعة ١٠٠ من النظام الأساسي للموظفين الذين يستوفون الشروط المحددة في القاعدة ١٠٤/١٢ (ب) '٣' السابقة. وأكد مكتب الشؤون القانونية أن هذا الاستعراض ضروري لاحترام حقوق هؤلاء الموظفين.

إجراء الاستعراض لمرة واحدة

٤٩ - بعد موافقة الجمعية العامة على إصلاح نظام التعاقد، قرر الأمين العام القيام باستعراض لمرة واحدة بهدف حل هذه المسألة التي طال أمدها. وصدرت نشرة للأمين العام بهذا الغرض تكشف عن معايير الأهلية للنظر في منح تعيين دائم، ولمنح هذا التعيين، والإجراءات التي ينبغي اتباعها (ST/SGB/2009/10). ووُضعت مبادئ توجيهية مفصلة سيجري توزيعها على الشعب والمكاتب الموجودة خارج المقر لكفالة اتساق العملية على نطاق الأمانة العامة.

أثر الاستعراض لمرة واحدة

٥٠ - يرى الأمين العام أن الاستعراض لمرة واحدة سيستجيب لطلب الجمعية العامة في الفقرة ١٥ من الجزء الثاني من قرارها ٦٣/٢٥٠ الذي طلبت فيه إلى الأمين العام أن يبذل جهودا للوصول بمستوى التعيينات الدائمة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي إلى ٧٠ في المائة. ويُحتسب الحد الأقصى بنسبة ٧٠ في المائة على أساس عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، وقد بلغ عددها ٣٣٩ ٣ وظيفة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩. وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩، كان ٤٣٣ ١ موظفا من الخاضعين لمركز التعيين على أساس التوزيع الجغرافي معينين تعيينا دائما، بما يمثل ٤٢,٩ في المائة من الموظفين العاملين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي.

٥١ - وإذا أُخذ في الحسبان عدد الموظفين الخاضعين لمركز التعيين على أساس التوزيع الجغرافي، المعينين تعيينات محددة المدة في إطار المجموعة ١٠٠ والذين أتموا خمس سنوات من الخدمة المستمرة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ وكان سنهم أقل من ٥٣ عاما عندما أكملوا خمس سنوات من الخدمة المستمرة، وعدد الموظفين الخاضعين لمركز التعيين على أساس التوزيع الجغرافي المعينين تعيينا دائما والذين تقاعدوا في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩، وعدد الموظفين الخاضعين لمركز التعيين على أساس التوزيع الجغرافي المعينين تحت الاختبار والذين أكملوا سنتين من الخدمة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩، يُقدَّر العدد الأقصى من الموظفين في مركز التعيين على أساس التوزيع الجغرافي الذين يمكن أن يحصلوا على تعيين دائم في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩، على أساس أهليتهم لذلك، ١٦٩ ٢ موظفا أو نسبة قصوى قدرها ٦٥ في المائة، وهي بذلك لا تصل إلى نسبة ٧٠ في المائة وهي الحد الأقصى المطلوب.

٥٢ - ويرى الأمين العام أن الاستعراض لمرة واحدة لن يكون له أي آثار مالية أو آثار على إدارة القوة العاملة. والزيادة المؤقتة في عدد الموظفين المعينين تعيينات دائمة نتيجة الاستعراض لمرة واحدة سيسير نحو التوازن مع ارتفاع عدد الموظفين المعينين تعيينا دائما والذين تنتهي خدمتهم في المنظمة كل سنة (بما في ذلك إنهاء الخدمة الطوعي والتقاعد وغير ذلك من الأسباب). ويُقدَّر العدد الأقصى للموظفين الذين يمكن منحهم تعيينات دائمة، بصرف النظر عن مركز تعيينهم، ٦٣٤ ١٠ موظفا يمثلون أقل من ٢٨ في المائة من مجموع الموظفين عموما في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩. وسينخفض هذا العدد تدريجيا وباستمرار ليصل إلى الصفر بما أنه لن تُمنح تعيينات دائمة في الإطار التعاقدى الجديد.

خامسا - الخلاصة

٥٣ - عُرض على الجمعية العامة أيضا تقرير مستقل (A/64/230) عن النظام الإداري المؤقت الجديد للموظفين، الذي أصدره الأمين العام في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، وفقا للبند ٢/١٢ من النظام الأساسي للموظفين. وإذا وافقت الجمعية العامة على مقترحات الأمين العام لتنفيذ التعيين المستمر، فسيجري تعديل القاعدتين ذواتي الصلة (القاعدتان ١٤/٤ و ١٦/٤ من النظام الإداري للموظفين) ليعكسا أي قرار تتخذه الجمعية العامة أثناء الجزء الرئيسي من دورتها الرابعة والستين بشأن هذه المسألة، وسيصدر النظام الإداري للموظفين بصفة مؤقتة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ لإتاحة تنفيذ التعيينات المستمرة اعتباراً من ذلك التاريخ.

٥٤ - وسيعرض الأمين العام تقريراً على الجمعية العامة عن التعديلات المذكورة أعلاه على النظام الإداري للموظفين في الجزء الرئيسي من دورتها الخامسة والستين، والنظام الإداري المؤقت للموظفين الجديد سيصبح نافذ المفعول وسارياً بصورة كاملة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ وفقاً للبند ١٢-٤ من النظام الأساسي للموظفين.

٥٥ - ويُطلب إلى الجمعية العامة الموافقة على تنفيذ التعيينات المستمرة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ وفقاً للشروط المحددة في هذا التقرير.