

Distr.: General
7 September 2010
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الخامسة والستون
البند ١٣٦ من جدول الأعمال المؤقت*
إدارة الموارد البشرية

إصلاح إدارة الموارد البشرية: الترتيبات التعاقدية ومواءمة شروط الخدمة تقرير الأمين العام

موجز

يُقدّم التقرير الحالي عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ وفي أعقاب مناقشة الإجراءات التعاقدية ومواءمة شروط الخدمة أثناء الجزء الرئيسي من دورة الجمعية العامة الرابعة والستين.

ومنذ تقديم التقريرين السابقين للأمين العام إلى الجمعية العامة عن إصلاح إدارة الموارد البشرية، تحقق تقدم كبير في إصلاح نظام التعاقد على أساس قرارات الجمعية العامة ومقرراتها.

ويقدم هذا التقرير معلومات إضافية بشأن تنفيذ التعيينات المستمرة على النحو الذي طلبته الجمعية العامة في الفقرتين ٣ و ٤ من الجزء الثاني من قرارها ٢٥٠/٦٣، فضلاً عن معلومات مستكملة عن عدد الموظفين الذين جرى تحويل تعييناتهم إلى تعيينات دائمة كنتيجة للاستعراض لمرة واحدة.

* A/65/150.



ولتسهيل استعراض الجمعية العامة للتعيينات المستمرة وبغية تنفيذها بحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، أدرج الأمين العام معلومات في التقرير الحالي بشأن المسائل التالية: الإجراءات المتعلقة بمنح التعيينات المستمرة وإنائها، 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 فيما يتعلق بنظام نطاقات التوزيع الجغرافي، والموظفين المبتدئين من الفئة الفنية، والمرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية.

ويتضمن هذا التقرير أيضا معلومات عن شروط الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة.

ويرد الإجراء المقترح أن تتخذه الجمعية العامة في الفرع خامسا من هذا التقرير.

أولا - إصلاح نظام التعاقد

ألف - تنفيذ إصلاحات الموارد البشرية

١ - قدم الأمين العام في تقريره بشأن الاستثمار في الموارد البشرية^(١) وتقرير المتابعة بشأن مواءمة شروط الخدمة^(٢) مجموعة من إصلاحات الموارد البشرية تتضمن تبسيط الترتيبات التعاقدية ومواءمة شروط الخدمة لموظفي الأمانة العامة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة مع مثيلاتها في وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها بغية تمكين المنظمة من العمل ككيان واحد بشكل أفضل. وقد وافقت الجمعية العامة، بعد دراسة مقترحات الأمين العام وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية^(٣)، في قرارها ٢٥٠/٦٣، على الترتيبات التعاقدية الجديدة التي ستكون من ثلاثة أنواع من التعيينات (تعيينات مؤقتة، وتعيينات محددة المدة، وتعيينات مستمرة)، في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين. وقررت الجمعية العامة أيضا أنه ينبغي توفير الإقامة لجميع الموظفين المعيّنين أو المنتدبين للخدمة في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة في مراكز العمل الخاصة بكل منهم وفقا لشروط الخدمة بالنظام الموحد للأمم المتحدة. وقررت الجمعية العامة اعتبار البعثات الحالية الثابتة بعثات يسمح فيها باصطحاب الأسرة واعتبار البعثات الحالية الخاصة بعثات لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، وذلك اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ (بدلا من أن يتم ذلك وفقا لقرار أممي). وقررت الجمعية العامة عدم الأخذ بنهج العمليات الخاصة^(٤) بالنسبة لمراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة. وعلاوة على ذلك، وافقت الجمعية العامة على استحداث مخطط للراحة والاستجمام يراعى فيه الوقت اللازم للسفر ولا يتضمن دفع تكاليف السفر للموظفين المعيّنين دوليا في العمليات الميدانية للأمم المتحدة، للاستعاضة به عن إجازة الاستجمام العرضية اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩.

(١) A/61/255 و Add.1 و Add.1/Corr.1.

(٢) A/61/861.

(٣) انظر A/61/30/Add.1.

(٤) في إطار نهج العمليات الخاصة، يعتبر مكان قريب من مركز العمل غير المسموح فيه باصطحاب الأسرة، به ما يكفي من المرافق الطبية والتعليمية والسكنية الملائمة مكان التعيين الإداري. ويقوم الموظف وأفراد أسرته المستحقون في مكان التعيين الإداري حيث يتلقى الموظف مدفوعات تسوية مقر العمل ومنحة الانتداب وشحن متعلقاته الشخصية وبدل التنقل والمشقة. ثم ينشر الموظف في مركز العمل غير المسموح فيه باصطحاب الأسرة حيث يحصل على بدل المخاطر وبدل معيشة العمليات الخاصة لتغطية نفقات المعيشة في مركز العمل غير المسموح فيه باصطحاب الأسرة.

٢ - وبعد اعتماد الجمعية العامة للقرار ٢٥٠/٦٣، وُضعت خطة شاملة لتنفيذ أحكام القرار المذكورة أعلاه بشأن العمليات الميدانية. وجرى تنفيذ الترتيبات التعاقدية الجديدة في إطار مجموعة واحدة من النظام الإداري للموظفين التي وافقت عليها الجمعية العامة في القرار ٢٥٠/٦٣ بالنسبة للبعثات الميدانية في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وبعد استعراض جميع موظفي التعيينات المحدودة المدة في إطار المجموعة ٣٠٠، أعيد تعيين ٦٢٠ من الموظفين الدوليين في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة في الوظائف المحددة المدة بدلا من وظائف مجموعة الـ ٣٠٠ في إطار النظام الإداري الجديد للموظفين الساري بصفة مؤقتة اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وجرى أيضا إعادة تعيين جميع الموظفين الذين يخدمون في إطار المجموعة ٢٠٠ من النظام الإداري للموظفين بموجب النظام الإداري الجديد للموظفين. وكان لهؤلاء الموظفين شروط خدمة مشابهة لشروط الخدمة في إطار النظام الإداري الجديد للموظفين. ونفذ النظام الموحد للبدايات والاستحقاقات، دون الاستناد إلى نهج العمليات الخاصة، في جميع البعثات غير المسموح فيها باصطحاب الأسرة اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وتم الآن توفير الإقامة للموظفين المعيّنين دوليا الذين جرى تعيينهم أو انتدابهم للخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة بتلك المراكز، وهم يحصلون على منحة انتداب، ومنحة انتقال للشحنات غير المصحوبة، ومدفوعات تسوية مقر العمل، وبدل تنقل، وبدل مشقة، وبدل مخاطر، وإعانة الإنجاز المعمول بها في مكان انتدابهم. وكتدبير انتقالي؛ جرى السماح للموظفين من المقر أو المكاتب الأخرى من المنتدبين لبعثة ميدانية على أساس الإعارة أو استرداد التكاليف والموجودين اعتبارا من ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ بأن يظلوا في حالة سفر طوال المدة المحددة لانتدابهم. واعتبر أي تمديد للانتداب أو أي انتداب جديد للبعثات يبدأ سريانه في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ أو بعد ذلك انتدبا يتضمن تغييرا في مركز العمل مع دفع تسويات مقر العمل في مراكز العمل التي لايسمح فيها باصطحاب الأسرة. وانتهى العمل بهذا التدبير الانتقالي في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠. وبدءا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، حل مخطط الراحة والاستجمام الذي يراعى فيه الوقت اللازم للسفر علاوة على إجازة مدتها خمسة أيام عمل لا تحسب من الإجازة السنوية محل إجازة الاستجمام العرضية.

باء - أثر الإصلاحات

٣ - أتاح تبسيط الترتيبات التعاقدية إدماج الميدان والمقر في أمانة عامة عالمية واحدة تُعد في مركز أفضل لإدارة أفراد قوة العمل فيها وللاستجابة إلى ولايات من الدول الأعضاء. ويتضح هذا الإدماج في النظام الجديد لاختيار الموظفين الذي يقدم نظاما واحدا متكاملا

لتعيين وترقية الموظفين في كل أجزاء الأمانة العامة للأمم المتحدة. كما يتيح النظام الجديد المزيد من الفرص للتطوير الوظيفي لموظفي الميدان حيث أنهم يعتبرون من الموظفين الداخليين المؤهلين لملء الشواغر في الأمانة العامة بعد اجتيازهم عملية تنافسية تتضمن استعراضا من جانب هيئة استعراضية مركزية. ويوفر النظام الجديد أيضا حوافز للتشجيع على تنقل الموظفين من المقر إلى الميدان عن طريق الاعتراف بالانتدابات إلى مراكز أعلى في الميدان للموظفين.

٤ - وتمشيا مع قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣، يقتصر الموظفون السابقون في المجموعة ٣٠٠ الذين أعيد تعيينهم في إطار التعيينات المحددة المدة على العمل مع بعثة بعينها إلى أن يجتازوا عملية تنافسية خاضعة للاستعراض من جانب هيئة استعراض مركزية. وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠ كانت هناك قائمة تضم ٢٦٩ ٢ مرشحا بعد إقرارهم من جانب هيئة الاستعراض المركزية الميدانية، وكان ١٠٩ ١ موظفين منهم حائزين سابقا على تعيينات محدودة المدة في إطار المجموعة ٣٠٠. وحتى جرى اختيار مرشحين من القائمة فلن تقتصر تعييناتهم على العمل مع بعثة بعينها. وستمكن إزالة القيود المفروضة على العمل وكيل الأمين العام للدعم الميداني من نقل الموظفين أفقيا بين البعثات عند الضرورة، مما ييسر النشر في حالات الطوارئ على نحو أسرع. ويعد وضع هذه القائمة وملؤها استثمارا ضخما وسوف يمكن ذلك من نشر الموظفين بشكل أسرع وعلى نحو أكثر تحديدا للأهداف استجابة لتغير الولاية. وستتضح الفوائد الكاملة للقوائم بالنسبة للتوزيع الميداني بمرور الوقت، وسيجري تقديم تقييم كامل للنظام الجديد للعقود إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين وفقا للفقرة ١٣ من الجزء الثاني من القرار ٢٥٠/٦٣.

٥ - وأتاح تنفيذ الترتيبات التعاقدية الجديدة التي وافقت عليها الجمعية العامة ووقف التعيينات المحدودة المدة في إطار المجموعة ٣٠٠ في البعثات الميدانية معاملة الموظفين معاملة متكافئة وعادلة، وحسّن مجموعة التعويضات للموظفين المعيّنين سابقا لمدة محدودة في إطار المجموعة ٣٠٠. وبينما كانت نسبة ٤٦ في المائة من موظفي البعثات تعمل بعقود تقل مدتها عن سنة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨، كان ٨٧ في المائة من موظفي البعثات حائزين على تعيينات محددة المدة تمتد سنة أو أكثر في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وقد خفض تعيين الموظفين لمدد أطول من معدل دوراتهم. ولم توفر التعيينات الأطول قدرا من الاستقرار للموظفين فحسب، بل خفضت أيضا من العبء الإداري للتجديد المتكرر للتعيينات قصيرة الأجل عندما تبلغ تاريخ انتهائها، مما يسمح لموظفي الموارد البشرية بتخصيص وقت أطول لمهام أخرى. وبينما يتضح الأثر الكامل للإصلاحات التعاقدية بمرور الزمن، يشير تحسن معدل دوران الموظفين الفنيين في البعثات الميدانية حتى الآن إلى أن تلك الإصلاحات كان لها أثر

إيجابي بالنسبة للاحتفاظ بالموظفين العاملين في البعثات الميدانية. وقد انخفض هذا المعدل من ٢٧,٥ في المائة في السنة التقويمية ٢٠٠٧ و ٢٧ في المائة في سنة ٢٠٠٨ إلى ٢٣,٩ في المائة للفترة من كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩.

ثانياً - مواعمة شروط الخدمة

ألف - الحاجة إلى المواعمة

٦ - تتمثل إحدى أولويات الأمين العام في تمكين الأمانة العامة للأمم المتحدة والصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة من تحقيق نتائج بأقصى قدر من الفعالية. وحرصاً على إدماج الميدان والمقر في قوة عاملة عالمية وتعزيز التنقل فيما بين الوكالات، من الضروري سد الفجوات التي لا تزال قائمة ومواعمة شروط الخدمة على نطاق النظام الموحد.

٧ - وعلى النحو المبين أعلاه، أدت الترتيبات التعاقدية الجديدة وشروط الخدمة في البعثات التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة إلى إحراز تقدم كبير في هذا المجال. ومع ذلك، فهناك الكثير مما يتعين عمله. ولا يزال معدل دوران الموظفين الفنيين البالغ ٢٣,٩ في المائة معدلاً مرتفعاً، وهو يعوق قدرة البعثات على الإنجاز بفعالية. كما أن هدف مواعمة شروط خدمة موظفي الأمانة العامة مع شروط خدمة موظفي وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها، مما سيتيح وجود منظمة عالمية ومتماسكة بحق، لم يتحقق بالكامل حتى الآن.

١ - بعثات السماح باصطحاب الأسرة/عدم السماح باصطحاب الأسرة

٨ - أكثر الاختلالات الموجودة وضوحاً بالنسبة لموظفي الأمانة العامة هو تحديد البعثات حالياً بوصفها "تسمح باصطحاب الأسرة" أو "لا تسمح باصطحاب الأسرة" استناداً فقط إلى كونها "ثابتة" أو "خاصة" سابقاً (انظر قرار الجمعية العامة A/63/250) بدلاً من الاستناد إلى المرحلة الأمنية السارية في موقع البعثة، أي الصورة الحقيقية في الميدان. ولا يستند تحديد ما إذا كانت مراكز العمل لجميع الموظفين الآخرين - موظفي مكاتب الأمم المتحدة ووكالاتها وصناديقها وبرامجها - "تسمح باصطحاب الأسرة" أو "لا تسمح باصطحاب الأسرة" إلا إلى المرحلة الأمنية. وعلى سبيل المثال، فمركز العمل في أديس أبابا ونيروبي يسمح فيهما باصطحاب الأسرة بالنسبة لموظفي اللجنة الاقتصادية لأفريقيا ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي، إلا أنهما يعتبران من المواقع التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة بالنسبة لموظف البعثات. وتشكّل مثل هذه التفاوتات عاملاً مبطئاً لا يشجع الموظفين على قبول الانتدابات للبعثات في هذين الموقعين. ومع انتداب أكثر من ٩٠ في المائة من الموظفين في

عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة لبعثات لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، لا توجد حالياً إلا فرصة ضئيلة جدا للعمل في موقع يسمح فيه باصطحاب الأسرة. ومن شأن تحديد البعثات كبعثات يسمح أو لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة بما يتماشى مع التقييم الأمني أن يهيئ المزيد من الفرص للموظفين للعمل في موقع يسمح فيه باصطحاب الأسرة، وأن يمكنهم من تحقيق توازن أفضل بين مسؤولياتهم في العمل ومسؤولياتهم الأسرية. وسيكون تحديد البعثات كبعثات يسمح أو لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة بما يتفق مع التقييم الأمني الحقيقي أمرا منطقيًا وعادلاً، وسيحسن من القدرة على تعيين الموظفين واستبقائهم.

٢ - تعويض الموظفين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة

٩ - لا يزال هناك أيضاً قدر كبير من عدم الإنصاف في شروط خدمة موظفي الأمانة العامة المعيّنين في موقع لا يسمح فيه باصطحاب الأسرة مقارنة بشروط خدمة زملائهم في الصناديق والبرامج ممن يعملون في نفس الموقع. ويطالب موظفو الأمانة العامة، في غياب نهج العمليات الخاصة، بالاحتفاظ بمكان إقامة مستقل لأسرهم بعيداً عن مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، إلا أنهم ما زالوا لا يحصلون على تعويض عن التكلفة الإضافية للاحتفاظ بأسرة معيشية ثانية. وفي الواقع يعني هذا معاقبة الموظفين على استعدادهم للعمل في أصعب الأماكن، مقارنة بزملائهم في الأمانة العامة في مراكز العمل التي يسمح فيها باصطحاب الأسرة أو زملائهم في الصناديق والبرامج العاملين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة من الحاصلين على تعويضات من خلال الأخذ بنهج العمليات الخاصة.

٣ - الراحة والاستجمام

١٠ - اقترح الأمين العام في تقريره بشأن موائمة شروط الخدمة (A/61/861) استبدال إجازة الاستجمام العرضية بسفر مدفوع التكاليف للراحة والاستجمام يتواءم مع ممارسات وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها. وكما ذكر أعلاه، وافقت الجمعية العامة في القرار ٢٥٠/٦٣ على استبدال إجازة الاستجمام العرضية بمخطط للراحة والاستجمام يراعى فيه الوقت اللازم للسفر ولا يتضمن دفع تكاليفه. وتتيح جميع وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها الأخرى سفرًا مدفوع التكاليف إلى أماكن محددة للراحة والاستجمام. والغرض من الراحة والاستجمام هو إبعاد الموظفين دورياً عن الظروف المجهدة والصعبة لضمان تمكنهم، عند عودتهم إلى تأدية واجباتهم، من العمل بأداء أمثل. ولهذا فحصول الموظفين العاملين في ظل ظروف مجهدة جداً على إجازات للراحة والاستجمام حتمية عملية.

ومع ذلك، يمثل استعمال حافز الراحة والاستجمام، في غياب السفر المدفوع التكاليف للراحة والاستجمام، عبئا ماليا على الموظفين مما يجد في بعض الأحيان من الاستعمال الفعال لهذا الحافز الذي وضع لكفالة تحقيق التعافي وتهيئة ظروف العمل المستدامة.

باء - مقترحات لمواءمة شروط الخدمة

١١ - اقترحت الأمانة العامة للأمم المتحدة مبدئيا، في إطار جهودها الرامية إلى معالجة المسائل المبينة أعلاه، على لجنة الخدمة المدنية الدولية، الأخذ بصيغة معدلة من البديل الشهري الممدد عن الإحلاء الأمني المذكور في دليل الأمن الميداني كمبلغ ثابت قدره ٢ ٥٠٠ دولار شهريا للموظفين الدوليين الذين يخدمون في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة. وبدلا من ذلك، اقترحت لجنة الخدمة المدنية الدولية في معرض نظرها في هذه المسألة في عام ٢٠١٠^(٥) أن النهج ينبغي أن يتمثل فيما يلي:

(أ) اعتبار مراكز العمل مراكز يسمح أو لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة تبعا للتقييم الأمني؛

(ب) ينبغي أن يكون هناك نهج منسق للتعويضات والبدلات والاستحقاقات للموظفين المعنيين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة يحل محل نهج العمليات الخاصة التي تتخذها الصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة اعترافا بأن العمل في هذه الأماكن مع وجود أسرهم في مكان آخر يمثل قدرا إضافيا من المشقة المالية والنفسية. وينبغي أن يحصل الموظفون الذين يدفع لهم بمعدل المعيل على مبلغ إضافي بموجب نظام المشقة الحالي مساو لمعدل المعيل المعمول به لبديل المشقة في مراكز عمل الفئة هاء. أما بالنسبة للموظفين الذين يدفع لهم بمعدل غير المعيل فينبغي أن يحصلوا على مبلغ إضافي مساو لنصف معدل غير المعيل المعمول به لبديل المشقة في مراكز عمل الفئة هاء. وينبغي أن يواصل الموظفون الحصول على بدل المشقة نفسه بالمستوى المطبق في مركز العمل الذي يخدمون فيه؛

(ج) ينبغي تطبيق الراحة والاستجمام مدفوعي التكاليف على جميع المؤسسات التابعة للنظام الموحد.

١٢ - وتماشيا مع آراء لجنة الخدمة المدنية الدولية يؤيد الأمين العام توصياتها التالية:

(أ) موائمة تحديد مراكز عمل البعثة كمراكز عمل يسمح أو لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة استنادا إلى تقييم أمني وممارسات وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها؛

(٥) انظر تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٠ (A/65/30).

- (ب) تغيير بدل المشقة الموجود بحيث يتلقى الموظفون الذين يخدمون في مراكز عمل غير مسموح فيها باصطحاب الأسرة مبلغا إضافيا (كما هو مبين في الفقرة ١١ أعلاه)؛
- (ج) إدخال إطار سفر للراحة والاستجمام، وهو إطار يعتبر ضروريا للموظفين، بحيث يتضمن دفع مصاريف السفر من مراكز العمل إلى مكان محدد، فضلا عن مبلغ إجمالي قدره ٧٥٠ دولارا كإسهام في تكاليف الإقامة والمصاريف النثرية في محطات السفر. وستتاح وسائل انتقال الأمم المتحدة بالبحر عند توفرها ولن تدفع أية مبالغ لتكاليف السفر؛
- (د) تشجيع المؤسسات على تحمل التكاليف الإضافية التي يفرضها إطار الراحة والاستجمام في نطاق الموارد الحالية.

١٣ - وإذا وافقت الجمعية العامة على توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية سيجري إلغاء البديل المؤقت الشخصي الذي يدفع للموظفين الذين كانوا سيتعرضون، لولا ذلك، لنقص في التعويضات عند الانتقال لشروط الخدمة الجديدة التي وافقت عليها الجمعية العامة في القرار ٢٥٠/٦٣.

١٤ - وتنص شروط الخدمة بالنسبة لمتطوعي الأمم المتحدة على تغطيتهم بنفس مخطط الراحة والاستجمام المتاح لموظفي المؤسسة التي يعملون فيها. وعليه، وفي حالة موافقة الجمعية العامة على إدخال السفر المدفوع التكاليف للراحة والاستجمام للموظفين الميدانيين الدوليين، سيحق أيضا لمتطوعي الأمم المتحدة الدوليين الذين يخدمون في العمليات الميدانية للأمم المتحدة الحصول على السفر المدفوع التكاليف للراحة والاستجمام في ظل نفس الشروط المطبقة على الموظفين الدوليين. ومن شأن هذا أيضا أن يوائم بين مخطط الراحة والاستجمام لمتطوعي الأمم المتحدة العاملين مع الأمانة العامة للأمم المتحدة والمخطط الذي يتمتع به متطوعو الأمم المتحدة العاملون مع الصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة في نفس مراكز العمل.

جيم - الآثار المالية

١٥ - إذا قررت الجمعية العامة الموافقة على توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية الواردة في تقريرها لعام ٢٠١٠ (A/65/30)، تقدر الآثار المالية الإجمالية بمبلغ ١٣٠,٥ مليون دولار يتكون من ١١٦ مليون دولار ضمن ميزانية حفظ السلام و ١٤,٥ مليون دولار ضمن الميزانية العادية كما يلي:

(أ) ٢٨,٤ مليون دولار سنويا لتحديد أماكن البعثات كمراكز عمل يسمح فيها باصطحاب الأسرة (١٨,٦ مليون دولار لعمليات حفظ السلام و ٩,٧ ملايين دولار

للبعثات السياسية الخاصة)، وسيجري تعويضها من الوفورات التي يحققها وقف البديل المؤقت الشخصي، مما يجعل صافي التكاليف التقديرية الإجمالية ٤,٢٠ ملايين دولار (١٦,٩ مليون دولار لعمليات حفظ السلام و ٣,٥ ملايين دولار للبعثات السياسية الخاصة)؛

(ب) ١,٤٥ مليون دولار سنويا لسفر الموظفين للراحة والاستجمام (٣,٤٠ مليون دولار لعمليات حفظ السلام و ٨,٤ ملايين دولار للبعثات السياسية الخاصة)؛

(ج) ٦,١٩ مليون دولار سنويا لسفر متطوعي الأمم المتحدة للراحة والاستجمام (٩,١٨ ملايين دولار لعمليات حفظ السلام و ٢٠٠ ٧٤٢ دولار للبعثات السياسية الخاصة)؛

(د) ٣٦٣ مليون دولار سنويا (٢,٥٧ ملايين دولار لعمليات حفظ السلام و ٨,٥ ملايين دولار للبعثات السياسية الخاصة) لإدخال بدل إضافي بموجب نظام النقل والمشقة الحالي للموظفين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة. وسيجري تعويض هذا المبلغ من الوفورات التي يحققها تخفيض البديل المؤقت الشخصي، مما يجعل صافي التكاليف التقديرية الإجمالية ٣,٤٥ مليون دولار للسنة الأولى (٨,٣٩ مليون دولار لعمليات حفظ السلام و ٥,٥ ملايين دولار للبعثات السياسية الخاصة).

ثالثا - العقود المستمرة

ألف - مقدمة

١٦ - وافقت الجمعية العامة، في الفقرتين ٢ و ٣ من الجزء الثاني من قرارها 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، اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، وطلبت إلى الأمين العام ألا يُعين أي موظف بعقد مستمر ريثما تنظر الجمعية في معلومات إضافية بشأن هذه المسألة في دورتها الرابعة والستين.

١٧ - وطلبت الجمعية العامة أيضا إلى الأمين العام أن يقدم إليها في دورتها الرابعة والستين تقريرا عن مسائل عديدة على النحو المحدد في الفقرة الرابعة من الجزء الثاني من القرار ٢٥٠/٦٣ بغية تنفيذ نظام للتعيينات المستمرة بحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠.

١٨ - واستجابة لهذا الطلب قدم الأمين العام إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والستين تقريرا بعنوان "تنفيذ التعيينات المستمرة" (A/64/267) يتضمن اقتراحا بمنح التعيينات المستمرة. ومع ذلك تقرر سحب الاقتراح استنادا إلى الشواغل التي أبدتها الدول الأعضاء وتقديم اقتراح منقح إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والستين مع مراعاة الشواغل التي

أعربت عنها اللجنة الخامسة والشواغل التي أعربت عنها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها (A/64/518). وركزت الشواغل بصفة رئيسية على تعريف الحاجة المستمرة إلى خدمات ومهام الموظفين؛ وعدد الموظفين الذين يحتمل أن يكونوا مؤهلين للتعينات المستمرة؛ وعملية الاستعراض؛ والمسؤولية المالية.

١٩ - ويتضمن هذا التقرير اقتراحا منقحا لتنفيذ التعيينات المستمرة في الأمانة العامة للأمم المتحدة، كما يعالج الشواغل التي أعربت عنها كل من اللجنة الخامسة واللجنة الاستشارية.

٢٠ - وأجريت مشاورات رسمية بين موظفي الأمم المتحدة وإدارتها لوضع اقتراح منقح لتنفيذ التعيينات المستمرة. وفي حزيران/يونيه ٢٠١٠، توصلت اللجنة الاستشارية لشؤون الموظفين والإدارة إلى اتفاق بشأن الاقتراح المنقح المتعلق بتنفيذ التعيينات المستمرة، وسوف يقدم إلى الأمين العام لينظر فيه وليقدم لاحقا إلى الجمعية العامة، وترد تفاصيل ذلك في الفرع بآء أدناه.

٢١ - وستظل الصناديق والبرامج^(٦) الخاضعة لإدارة مستقلة تتمتع بالمرونة في تنفيذ التعيين المستمر الجديد فيما يخص موظفيها، مع مراعاة كل منها لاحتياجاتها التشغيلية، ما دام استخدامها للتعين المستمر يتمشى مع النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة.

باء - استعراض عام للاقتراح المنقح

٢٢ - يرى الأمين العام أنه ينبغي عدم النظر إلى التعيين المستمر بوصفه تعيينا دائما بل كتعيين مفتوح المدة؛ وهو، للتيسير من الناحية الإدارية، تعيين للموظفين الذين كرسوا سنوات من حياتهم لخدمة المنظمة وأثبتوا قيمة أعمالهم في ظروف تتسم غالبا بالصعوبة والمشقة. وسيوفر التعيين المستمر لهؤلاء الموظفين شعورا بالأمن الوظيفي. وهو شعور يعترف على نطاق واسع بأنه بمثابة حافز للأداء والالتزام على المدى الطويل بمنظمة.

٢٣ - ويتمسك الأمين العام باقتراحه الأساسي الداعي إلى أن إمكانية منح التعيين المستمر ينبغي أن تكون متاحة للموظف الذي يكون قد أدى خدمة متواصلة لا تقل عن خمس سنوات بتعيين محدد المدة مع المنظمة، شريطة أن يلي 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، وألا يواجه المكتب الذي يخدم فيه الموظف نهاية متوقعة للولاية أو نفاذ التمويل.

(٦) يشير هذا إلى الصناديق والبرامج التي تصدر خطابات تعيين في إطار النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة، ولا يشير إلى وكالات متخصصة أو صناديق أو برامج لديها أنظمة أساسية وإدارية مختلفة للموظفين.

٢٤ - وعلاوة على ذلك، يقترح الأمين العام أنه على الموظفين الذين يمنحون تعيينا مستمرا الالتزام بالحفاظ على أحدث المهارات المتعلقة بيئة العمل المستجدة وذلك امتثالا لسياسة التعلم كما وردت بالتفصيل في نشرة الأمين العام بشأن سياسة التعلم والتطوير (ST/SGB/2009/9). فضلا عن ذلك، يلتزم أيضا الموظفون الفنيون المعينون دوليا الذين يقبلون تعيينا مستمرا بأن يواصلوا التنقل، بما في ذلك الالتزام بالتنقل الجغرافي، كشرط تنظيمي.

٢٥ - وبالإضافة إلى الأسس التقليدية لإنهاء التعيين على النحو الوارد في البند ٩-٣ من النظام الأساسي للموظفين والقاعدة ٩-٦ من النظام الإداري المؤقت للموظفين، يجوز إنهاء التعيين المستمر أيضا بدون موافقة الموظف إذا "كان هذا الإجراء لصالح حسن إدارة المنظمة، ويفسر بصفة رئيسية باعتباره تغييرا في الولاية أو إنهاء لها". وفي ظل هذه الظروف يحصل الموظف المتضرر على تعويض لإنهاء الخدمة. ويعزز تقديم هذا التعويض المفهوم الأساسي بأن التعيين المستمر ليس أداة غير مرنة لا تسمح للمنظمة بسرعة تعديل عملية التوظيف. والواقع أن التعيينات المستمرة، بخلاف التعيينات الدائمة، يمكن إنهاؤها في أي وقت إذا "كان هذا الإجراء لصالح حسن إدارة المنظمة".

٢٦ - وهناك اختلاف بين الاقتراح الحالي والاقتراح الذي قدم سابقا إلى الجمعية العامة في التقرير السابق للأمين العام (A/64/267) وهو أنه في الاقتراح السابق كان أحد المعايير المقترحة لتأهل الموظف للنظر في حصوله على تعيين مستمر هو إذا "كانت المنظمة تحتاج إلى خدمات الموظف ومهامه في المستقبل المنظور"^(٧). وأدى هذا المطلب المقترح إلى مناقشات عدة بشأن التحديات التي تخطط بتقديم الدليل الذي يدعم هذا المطلب. وبموجب إطار لجنة الخدمة المدنية الدولية، التي تستند إليه الترتيبات التعاقدية للأمم المتحدة، يستهدف التعيين المستمر الموظف الذي يؤدي مهام "أساسية بالنسبة لولاية المنظمة". وعلى النقيض من ذلك فبموجب إطار لجنة الخدمة المدنية الدولية، لا تؤهل الولايات ذات المدة المحددة، التي تشكل جزءا من الأنشطة العادية والمستمرة للمنظمة، إلا للتعيينات محددة المدة.

٢٧ - وفي أعقاب المناقشة التي جرت في اللجنة الخامسة في الدورة الرابعة والستين للجمعية العامة، أثير عدد من المسائل الجوهرية، بما فيها ما إذا كانت التعاريف المستخدمة في الفقرة ٢٦ أعلاه تقدم أساسا ملائما للتمييز بين التعيينات المستمرة والمحددة المدة، وما إذا كان من الممكن تعريف "الحاجة المستمرة". ويرى الأمين العام أن تقييم "الحاجة والمتطلبات المستمرة" عن طريق مجرد الإشارة إلى ولاية أو مهمة أو وظيفة بعينها لن يكون

(٧) A/63/298، الفقرة ٢٤ (ب).

متسقا مع احتياجات المنظمة التشغيلية. ولا يقتصر الموظفون على وظيفة بعينها، ولا ينبغي أن يكون لخصائص وظيفة معينة أثر على إمكانات الترقى الوظيفي أو الاستقرار الوظيفي. وبمجرد الإشارة إلى ولاية أو مهمة أو وظيفة بعينها يتنافى مع هدف إعداد قوة عمل مرنة بحق وقابلة للتكيف مع الاحتياجات الناشئة للمنظمة. ولما كان من المفهوم أن الموظفين سيترددون في مباشرة مهام جديدة غير مؤكدة المدة أو التمويل، على سبيل المثال عمليات أو وظائف حفظ السلام التي تُمول من خلال التبرعات، سيمنع هذا النهج في الواقع المنظمة من نشر موظفيها بطريقة تسمح لها بالمرونة اللازمة لتنفيذ ولايتها. وإذا كان جميع الموظفين العاملين في مشاريع أو كيانات ذات ولايات محددة المدة غير مؤهلين للنظر في منحهم تعيينات مستمرة، لن يرغب الموظفون في تولي وظائف في مثل هذه المشاريع أو الكيانات، مما يقوض القدرة على تنفيذ البرامج. وكثيرا جدا ما يجري الإحتياج في المرحلة التأسيسية أو النهائية من مشروع ما إلى موظفين من ذوي الخبرة يعملون منذ فترة طويلة. ومع ذلك، فمثل هؤلاء الموظفين لن يرغبوا في قبول انتداب محدد المدة إذا تطلب ذلك إعادة انتدابهم لوظيفة ذات تمويل محدود أو عرض تعيينهم المستمر للخطر. ويشكل هذا قيда تشغيليا من شأنه تقويض القدرة على النشر السريع وتكييف تنفيذ البرامج.

٢٨ - وفي هذا الصدد، فشرط لجنة الخدمة المدنية الدولية المتعلق بـ "المهام الرئيسية بالنسبة لولاية" أية منظمة من أجل منح تعيين مستمر يثير عددا من المسائل. فعلى سبيل المثال، يمكن الدفع بأن أنشطة حفظ السلام، هي إحدى الأنشطة الرئيسية لولاية الأمم المتحدة. ومع ذلك، فأنشطة حفظ السلام هي غالبا الأنشطة ذات الإطار الزمني المحدد ولا يجري تمويلها من الميزانية العادية، مما يعني الحيلولة دون النظر في منح الموظفين الذين يؤدون هذه المهام تعيينا مستمرا إذا كان الإطار الزمني للتمويل أو للولاية محدودا بطبيعته. ومن ناحية أخرى، هل يشير تعريف "المهام الرئيسية" إلى مجموعة أخرى من الأنشطة التي يجري الاضطلاع بها في أية منظمة، وهي أنشطة مستمرة بطبيعتها لأنها توفر الدعم التنفيذي الضروري لحسن سير عمل المنظمة. وهذا الفهم يعني ضمنا أن الموظفين الذين يعملون في الجانب البرنامجي من المنظمة لن يحصلوا إلا على تعيينات محددة المدة نظرا لاضطلاعهم بمهام ذات طبيعة محدودة، بينما يكون الموظفون الذين يؤدون مهام إدارية مؤهلين للتعيينات المستمرة، حيث أن مهامهم مستمرة بطبيعتها. وهذا الفهم غير منصف أساسا، وإذا ما نفذ سيمثل عقبة بالتأكيد في سبيل التخطيط التنفيذي الطويل الأجل. وكذلك، فإن الافتراض بأن هناك مهام معينة مستمرة وأخرى قصيرة الأجل يتعارض بصورة متزايدة مع طبيعة العمل في المنظمة. وفضلا عن ذلك، تبين أن كثيرا من المهام التي كانت تعتبر "مهام رئيسية" أصبح من الممكن

الاضطلاع به بالاستعانة بمصادر خارجية، بينما تشكل الأنشطة الأخرى القائمة على مشاريع أنشطة أساسية لسمعة ونجاح المنظمة.

٢٩ - وبناء على ما تقدم، يكون النهج الملائم اعتبار أن أغلبية أنشطة المنظمة تصلح، من حيث المبدأ، للتعيينات المستمرة، بغض النظر عن مصدر التمويل أو البرنامج أو المهمة أو الموقع. وتكون الاستثناءات الوحيدة الأنشطة المحدودة حقاً؛ مثل الأنشطة التي تحتاج إلى مساعدة مؤقتة لإنجاز أعباء الأعمال الموسمية أو في فترات الذروة، أو الموظفين الإضافيين الذين يعينون لتلبية الاحتياجات المتزايدة في حالات الطوارئ؛ والمهام والأنشطة المخصصة للإلغاء؛ وأنشطة المكاتب المتوقع أن تنتهي ولايتها أو ينتهي تمويلها.

جيم - تنفيذ التعيينات المستمرة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١

١ - معايير الأهلية للنظر في منح التعيين المستمر

٣٠ - إلحاقاً بالاقترح الأساسي المذكور في الفقرة ٢٣ أعلاه، يقترح الأمين العام أن تنظم المعايير التالية النظر في الأهلية لمنح تعيين مستمر:

(أ) خمس سنوات كحد أدنى من الخدمة المتواصلة بموجب النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة والنظام الإداري للموظفين:

١' يعتبر أي موظف في الأمانة العامة للأمم المتحدة مؤهلاً لأن ينظر في منحه تعييناً مستمراً إذا أدى خدمة متواصلة لمدة خمس سنوات بتعيين محدد المدة، بما في ذلك فترات الخدمة في كيان يطبق النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة والنظام الإداري للموظفين؛

٢' يعتبر الموظفون المعينون سابقاً بموجب المجموعات ١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠ الذين عينوا منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ تعييناً محدد المدة في إطار القواعد المؤقتة الجديدة للنظام الإداري للموظفين مؤهلين لأن ينظر في منحهم تعييناً مستمراً إذا كانوا قد أدوا خدمة متواصلة لمدة خمس سنوات؛

٣' من شأن أي انقطاع عن الخدمة أن ينهي فترة الخمس سنوات من الخدمة المستمرة وأن يعيد عملية العد إلى خانة الصفر مجدداً؛

٤' لا تعد الخدمة على أساس التعيين المؤقت من ضمن معايير الأهلية لمنح تعيين مستمر؛

(ب) الحصول على المستوى ٣ أو أكثر من مستويات تقييم الأداء في أحدث أربعة تقارير لتقييم الأداء، وألا يكون الموظف قد خضع لأي تدبير تأديبي خلال السنوات الخمس الأخيرة قبل تاريخ الاستعراض؛

(ج) كما ورد في الفقرة ٢٣ أعلاه، يجب أن يؤخذ في الاعتبار استمرار ولاية المكتب الذي يخدم فيه الموظف في المستقبل المنظور عند النظر في وفاء الموظف بالمعايير '١' إلى '٤' لمنحه تعيينا مستمرا.

٣١ - ولن يستثنى الموظفون المعينون حاليا بعقود تقتصر على الخدمة في مكتب بعينه من النظر في منحهم تعيينات مستمرة. ومع ذلك، سيقصر تعيينهم المستمر على ذلك المكتب. ولا يحق للموظفين العاملين في برامج من غير المتوقع استمرار ولايتها أو يتوقع نفاذ أرصدها قريبا الحصول على تعيينات مستمرة.

٢ - عدم أهلية الموظفين المبتدئين من الفئة الفنية والخبراء المعاونين

٣٢ - 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، فإن السنوات السابقة لخدمتهم كموظفين مبتدئين من الفئة الفنية لن تعد من ضمن مدة الخدمة المستمرة لبلوغ السنوات الخمس اللازمة لأهلية النظر في تحويل التعيين إلى تعيين مستمر. وبالمثل، فإن سنوات خدمتهم كموظفين مبتدئين من الفئة الفنية في إطار التعيين الجديد المحدد المدة، الذي جرى تحويلهم إليه أو منحهم إياه اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، لن تعد في المستقبل من ضمن السنوات الخمس للخدمة المستمرة.

٣٣ - وسيظل الموظفون المبتدئون من الفئة الفنية يعتبرون مرشحين خارجيين لغرض نظام اختيار الموظفين للملاء شواغر في الأمانة العامة، باعتبار أن تعيينهم بموجب الترتيب المتعلق بالموظفين المبتدئين من الفئة الفنية لم يخضع لاستعراض هيئة استعراض مركزية.

٣ - الآثار المالية والإدارية

(أ) إمكانية إرساء حد أقصى

٣٤ - 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 جرى إنهاء تعييناتهم. ويدرك الأمين العام أن الموظفين

أصحاب التعيينات محددة المدة لا يمثلون نفس القدر من التبعية إذ إن عقودهم تنتهي في تاريخ معين، وألا يتوقعون، 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 ما طلبته الجمعية العامة في الفقرة ٢١ من الجزء الثاني، من القرار ٢٥٠/٦٣.

٣٥ - وقد يحدّ إرساء سقف أو حد أقصى لعدد الموظفين المؤهلين للنظر في منحهم تعيينا مستمرا، أو الموظفين الذين سيمنحون هذا التعيين، من عدد الموظفين العاملين بتعيينات مستمرة وما يتصل بذلك من التزام مالي على المنظمة.

٣٦ - غير أن الأمين العام يتمسك بالموقف القائل بأن وضع حد أقصى لعدد التحويلات إلى التعيينات المستمرة لن يكون ممارسة إدارية سليمة، حسبما ورد في تقريره بشأن تبسيط الترتيبات التعاقدية (A/63/298، الفقرة ٣٠). ويرى الأمين العام أن فرض حد أقصى سيسفر بالفعل عن مطلب المحافظة على مستوى دقيق ثابت - سواء كان نسبة مئوية أو رقما - من الموظفين بعقود مستمرة، مما يشكل عبئا إداريا يتطلب رقابة مستمرة وبالتالي موارد ضخمة. والأخذ بحد أقصى يبدو أيضا متعارضا مع صلب مفهوم أن العملية تركز على الجدارة وسيسفر عن الإبعاد التعسفي لبعض الموظفين في أي وقت من الأوقات من المؤهلين لولا ذلك لأن يُنظر في تعيينهم تعيينا مستمرا على أساس جميع المعايير المعلنة. وسيعرّض كل ذلك المنظمة بلا شك للطعون في إطار نظام العدل الداخلي استنادا إلى ادعاءات بالتعسف ضد الموظفين ومعاملتهم بشكل جائر، مما يمكن أن يتسبب في عبء مالي كبير على المنظمة. كما أن فرض أي حد أقصى على عدد التحويلات إلى التعيينات المستمرة قد يؤدي إلى إدامة الانطباع بوجود الإجحاف وسط مختلف فئات الموظفين، وهو ما قصد من إصلاح نظام التعاقد أن يعالجه في الأصل. ويحيط الأمين العام علما أيضا بأن التناقض الطبيعي سيضمن عدم حصول جميع الموظفين على تعيينات مستمرة لأن القادمين الجدد يلتحقون بموجب تعيينات محددة المدة لفترة تصل إلى خمس سنوات، كما تشير التوقعات إلى أن ٢,١ في المائة من إجمالي الموظفين سيتقاعدون سنويا بين عامي ٢٠١١ و ٢٠١٥. وعلاوة على ذلك، ينبغي للمناصب ذات الطبيعة المحددة الواضحة أن تُشغل دائما من خلال التعيينات المحددة المدة أو المؤقتة.

٣٧ - وكما ذكر أعلاه، يرى الأمين العام أن الربط بين التعيينات المستمرة وفرض حد أقصى بالنسبة لوظائف أو ولايات أو مهام معينة لا يشجع الموظفين على التقدم للعمل في مشاريع

أو كيانات محددة أو قبول وظائف فيها إن لم يكونوا مؤهلين للتعيينات المستمرة. وسيكون ذلك عقبة فعلية أمام تحقيق الهدف المعلن بوجود قوة عاملة قادرة على التكيف ومرنة.

٣٨ - ويرى الأمين العام أن المعايير المقترحة للتحويل إلى تعيين مستمر (خمس سنوات من الخدمة المستمرة والأداء المرضي وعدم الخضوع لتدبير تأديبي) ستستبعد بالفعل الموظفين الذين لا يلبون معايير أعلى مستويات المقدرة والكفاية والتزاهة (نتيجة لمسائل لها علاقة بالأداء أو بالإجراءات التأديبية أو بكليهما)، أو الذين لم تبلغ مدة خدمتهم الخمس سنوات (لأسباب مختلفة تتعلق بالتناقص الطبيعي، بما في ذلك إنهاء الخدمة الطوعي والتقاعد ونهاية أنشطة المشروع، من جملة أسباب أخرى)، أو أن يكون استمرار ولاية البرنامج الذي يعملون فيه غير متوقع. وستكفل هذه المعايير بقاء نسبة مئوية معقولة من الموظفين من أصحاب التعيينات المؤقتة أو محددة المدة في وظائفهم دائما.

٣٩ - وأشارت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها بشأن إدارة الموارد البشرية (A/64/518) إلى أنه، نظرا للعدد الكبير من الموظفين الذين قد يمنحون تعيينات دائمة بناء على استعراض يجري لمرة واحدة، فضلا عن النمو الكبير في السنوات الأخيرة في عدد الموظفين العاملين في عمليات الأمم المتحدة للسلام، قد يكون من الضروري التحكم في مجموع عدد الموظفين أصحاب فترات العمل الطويلة مع المنظمة. وأشارت اللجنة أيضا إلى أنه قد تكون هناك بعض الضرورة لكفالة أن تكون المنظمة قادرة على تعديل عدد موظفيها ومؤهلاتهم تمشيا مع الاحتياجات المتغيرة. وإذا كانت هناك ظروف قهرية يمكن إنهاء التعيينات المستمرة للسبب المشار إليه في الفقرة ٢٥ أعلاه. وعلى نقيض التعيينات الدائمة، يمكن أيضا إلغاء التعيينات المستمرة بدون موافقة الموظف إذا كان ذلك لصالح المنظمة (يفسر ذلك بأنه يعني أساسا تغيير ولاية أو إنائها). ويغطي الأساس الأخير للإلغاء عددا من الاعتبارات المشروعة مثل الاحتياجات والمهام والولايات المتغيرة للأمم المتحدة أو إعادة توجيه برامجها أو تخفيض التمويل.

٤٠ - ويبين الجدول أدناه عدد الموظفين الذين سيكونون مؤهلين، خلال السنوات الخمس القادمة، لأن يُنظر في تعييناتهم إلى تعيينات مستمرة، مع الأخذ في الحسبان بجميع فئات الموظفين في جميع مراكز العمل ممن يحققون معيار الأهلية بالنسبة للخدمة المتواصلة لمدة خمس سنوات. وهي عملية ستتم على مراحل.

عدد الموظفين المؤهلين للتعيينات المستمرة، حسب السنة

السنة	عدد الموظفين
٢٠١١	٩ ٠٥٩
٢٠١٢	٤ ٢١٢
٢٠١٣	٤ ٧٥٥
٢٠١٤	٨ ١٩٠
٢٠١٥	١ ٤١٤
المجموع	٢٧ ٦٣٠

٤١ - وطرحت حجة مؤداها أن إمكانية إرساء حد أقصى لعدد التعيينات المستمرة ترتبط أساسا بالاعتبارات المالية. ويمكن القول أيضا بأن إرساء حد أقصى سوف يسهم 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 منفصلة لعملية تنافسية لاستخدامها في تحديد مدى الصلاحية للتعيينات المستمرة، فيبدو أنها ستكون عملية مكلفة ومرهقة، ونسخة طبق الأصل عن نظم الموارد البشرية القائمة التي توفر بالفعل عملية تنافسية (الاختيار والترقية على سبيل المثال).

٤٢ - ويعتبر الأمين العام أن أكثر الأدوات ملائمة لتناول أداء الموظفين هي نظام إدارة الأداء والشرط المقترح القاضي بضرورة حصول الموظفين على تقييمات أداء مُرضية في آخر أربعة تقارير وسجل تأديبي نظيف خلال السنوات الخمس السابقة لكي ينظر في تعيينهم بشكل مستمر. أما فيما يتعلق بالقدرة التنافسية، فيعتبر الأمين العام أن نظام استقدام الموظفين يكفل بشكل تام إجراء عملية تنافسية جدا لاختيار المرشحين الذين يستوفون معايير المنظمة. لذلك يرى الأمين العام أن سقفًا تعسفيًا لن يكون بأي حال فعالًا مثل - أو بديلاً عن - نظام استقدام للموظفين على قدر كبير من الفعالية والتنافسية يكون مقترنا بآلية لتقييم الأداء تعمل بشكل ممتاز.

٤٣ - وفيما يعترف الأمين العام بأنه ستكون ثمة حاجة إلى اتباع نهج حصيف فيما يتعلق بعدد التحويلات إلى تعيينات مستمرة، فإنه يرى أن هذا الأمر سيعالج بشكل واف من خلال المعايير المقترحة لمنح تعيينات مستمرة على النحو المبين في الفقرة ٣٠ أعلاه، والتي ستكفل في حد ذاتها ألا تُمنح التعيينات المستمرة بصفة "آلية" وأن يظل هناك دائما نسبة مئوية من الموظفين في التعيينات المؤقتة أو المحددة المدة.

٤٤ - وعلاوة على ذلك، يرى الأمين العام أن أية ميزة قد ترتبط بإرساء حد أقصى بشأن عدد التعيينات المستمرة ستتضاءل أمام الصعوبات الناجمة عنه، وأن حدا أقصى للتعيينات سيصبح مرهقا 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 العامة على مستوى العالم بصرف النظر عن نوع التعيين؛ أو على موظفي التعيينات المحددة المدة فقط؛ أو على الموظفين العاملين في إطار وظائف الميزانية العادية فقط أو على الموظفين العاملين في إطار الوظائف الممولة من خارج الميزانية أيضا؛ 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 من هذه النسبة أم لا. وليست هذه شواغل افتراضية، بل هي اعتبارات عملية، يمكن أن يعرض أي منها المنظمة إلى مطالبات محتملة من طرف الموظفين المتأثرين بها سلبا.

(ب) دور نظام تقييم الأداء وخيارات تعزيزه والعلاقة مع التدابير التأديبية

٤٥ - كانت لجنة الخدمة المدنية الدولية ترى في بادئ الأمر أن اقتراح الأمين العام بشأن التعيينات المستمرة سيكون بمثابة تحويل تلقائي وكانت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية تشاطرها هذا القلق.

٤٦ - ويتطلب اقتراح الأمين العام استعراضا شاملا لأداء الموظفين وعدم وجود أية تدابير تأديبية، إضافة إلى معيار استمرار ولاية البرنامج في المستقبل المنظور لاتخاذ قرار بشأن منح التعيينات المستمرة من عدمه. وسيتضمن الاستعراض الشامل لأداء الموظف دراسة ملفه الرسمي وتقييمات أدائه. ولكي يلي الموظف معيار أعلى مستويات المقدرة والكفاءة والزهة سيلزمه أن يكون قد نال معدلات أداء ناجحة بشكل تام لفترات الأداء الأربع الأخيرة وألا يكون قد اتخذت بحقه أية تدابير تأديبية خلال السنوات الخمس التي سبقت إجراء الاستعراض.

٤٧ - وأحاطت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية علما في تقريرها (A/65/518) بالجهود الجارية لتعزيز نظام إدارة الأداء. ولاحظت اللجنة أيضا أن الأمين العام سيقدم، بناء على طلب الجمعية العامة في الفقرة ٤ من الجزء سادسا من قرارها ٦٣/٢٥٠، تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والستين بشأن استعراض النظام الحالي لتقييم الأداء. وذكرت اللجنة الاستشارية أنها تتطلع إلى تلقي تقرير الأمين العام. ويبلغ الأمين العام في الفقرات ٦٦ إلى ٩٣ من تقريره المقدم إلى الجمعية العامة بشأن "إصلاح الموارد البشرية"

(A/65/305) عن التغيرات التي أدخلت على نظام تقييم الأداء وعن الدراسة التجريبية التي يجري الاضطلاع بها حاليا.

(ج) إجراءات صارمة وشفافة: الإدارة المركزية لعملية تحويل التعيينات

٤٨ - أشار الأمين العام في تقريره بشأن تبسيط الترتيبات التعاقدية (A/63/298)، الفقرة ٢٣) إلى أنه ينبغي أن تقوم هيئة استعراض مشتركة بتقييم شامل لجميع حالات الموظفين المؤهلين للنظر في منحهم تعيينا مستمرا، مع مراعاة كل من أداء الموظف واستمرار الحاجة إلى المهام التي يقوم بها. وبالإضافة إلى استعراض الأداء المذكور في الفقرة ٤٦ أعلاه ستنظر هيئة الاستعراض المشتركة فيما إذا كانت خدمات الموظف ومهامه مطلوبة من قبل المنظمة في المستقبل المنظور.

٤٩ - وكما أشار الأمين العام سابقا في تقريره عن الاستثمار في الموارد البشرية^(١)، وكما أقرت الجمعية العامة في الفقرة ١٨ من القرار ٢٥٠/٦٣، هناك ضرورة لإدارة عملية تحويل التعيينات إلى تعيينات مستمرة على نحو مركزي وعلى أساس تنافسي يتسم بالشفافية. واقترح الأمين العام، في أعقاب المزيد من المناقشات في الدورة الثلاثين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، أن يحتفظ مكتب إدارة الموارد البشرية، بالنيابة عن الأمين العام، بصلاحيات كاملة لمنح تعيينات مستمرة، وهي صلاحية 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.

٥٠ - ووافقت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها بشأن إدارة الموارد البشرية (A/64/518) على ما ذكره الأمين العام من أن عملية التحويل ينبغي أن تدار مركزيا من جانب مكتب إدارة الموارد البشرية، لأن المكتب هو في المقام الأول الكيان الوحيد القادر على أن تكون لديه صورة شاملة عن الاحتياجات العامة للقوة العاملة. ولكن اللجنة كان يساورها القلق من كون العملية المقترحة مرهقة أكثر من اللازم، إذ كانت ترى أن الاستعراض سيتطلب وقتا طويلا من الذين سيقومون بإجرائه. واقترحت اللجنة أن أحد الخيارات لتبسيط العملية ألا تحال حالات إلى الهيئات الاستشارية المشتركة للاستعراض إلا عند حدوث خلاف بين مدير البرنامج ومكتب إدارة الموارد البشرية. وأوصت اللجنة بأن الجمعية العامة قد تود أن تطلب إلى الأمين العام، مع الإبقاء على عملية الاستعراض صارمة بما فيه الكفاية، أن يحدد خيارات أخرى لتبسيطها.

٥١ - ويوافق الأمين العام، بعد دراسة متأنية، على اقتراح اللجنة الاستشارية بتبسيط عملية الاستعراض. والأمانة العامة لديها بالفعل عدد من نظم وأدوات الموارد البشرية التي يمكن أن تدعم استعراض الموظفين من أجل منحهم التعيينات المستمرة، مثل إطار الكفاءات ونظام تقييم الأداء ونظم التعلم. وبموجب النظامين الأساسيين والإداريين الجديدين للموظفين يجب على جميع الموظفين المعيّنين بموجب تعيينات محددة المدة لسنة أو أكثر أن يجتازوا عملية اختيار تنافسية، ويمكن تمديد التعيين الأولي المحدد المدة إلى مدة أقصاها خمس سنوات وهي مدة كافية لتقييم أداء الموظف. ولهذا، فعند بلوغ الموظف فترة السنوات الخمس تطبق الإجراءات الداخلية التالية:

(أ) بالنسبة للموظفين المعيّنين دولياً، والموظفين في المقر في نيويورك، تبدأ العملية بأن يقوم مدير البرنامج (في الميدان)، أو رئيس الإدارة (في المقر) بإجراء استعراض للموظفين المؤهلين للتعيينات المستمرة، مع الأخذ في الاعتبار بأداء الموظف، والسجل التأديبي، إذا وجد. ولهذا الغرض، سيقوم مكتب الموارد البشرية المحلي، أو 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 حصولهم على التعيين المستمر (خمس سنوات من الخدمة المستمرة) إلى مديري البرامج أو رؤساء الإدارات؛

(ب) سترفع 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، سيجري استعراض ثانٍ يشمل أداء الموظف، 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. ومن الميدان، تقدم نتائج الاستعراض الثاني إلى مكتب إدارة الموارد البشرية، بوصفه جهة التنسيق المركزية لجميع الاستعراضات النهائية؛

(ج) إذا كانت هناك توصية مشتركة من الاستعراضين الأول والثاني بأنه ينبغي منح الموظف تعييناً مستمراً، عادة ما يمنح الموظف مثل هذا التعيين. ومع ذلك ففي الحالات التي لا يوافق فيها مكتب إدارة الموارد البشرية على التوصية يمكن تقديم طلب إلى هيئة استعراضية مركزية لتقوم باستعراض الحالة حسب تقدير المكتب مع تقديم المبرر للطلب المذكور؛

(د) إذا لم تكن هناك توصية إيجابية مشتركة يعرض مكتب إدارة الموارد البشرية الحالة على الهيئة الاستشارية الملائمة لاستعراضها وتقديم المشورة بشأنها. وبعد أن تجري الهيئة

الاستشارية الاستعراض تعرض الحالة على الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية لاتخاذ قرار نهائي بشأنها باسم الأمين العام؛

(هـ) لأغراض الحفاظ على الإدارة المركزية لمنح التعيينات المستمرة يود الأمين العام أن يشير إلى أن الاقتراح هو أن يحتفظ مكتب إدارة الموارد البشرية بالسلطة المركزية لمنح جميع التعيينات المستمرة، الأمر الذي سيمكّن المكتب من كفالة إجراء عملية منح أو عدم منح التعيينات المستمرة، بطريقة عادلة وشفافة تراعي تماما الأصول القانونية وحقوق الموظفين؛

(و) يحق للموظفين الاعتراض على أي قرار سلبي من خلال نظام العدل الداخلي، نظرا لأن اتخاذ قرار بعدم الموافقة على منح تعيين مستمر لموظف مؤهل يشكل قرارا إداريا، يجوز الطعن فيه بموجب الفصل العاشر من النظام الإداري للموظفين؛

(ز) بالنسبة للموظفين المعيّنين محليا في الميدان، يتم تفويض المكاتب الموجودة خارج المقر صلاحية منح التعيينات المستمرة، وستتبع تلك المكاتب إجراء مماثلا لذلك المبين أعلاه؛

(ح) تماشى مقترحات الأمين العام مع إطار الترتيبات التعاقدية في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة الذي اعتمدته لجنة الخدمة المدنية الدولية، والذي ينص على أن "التعيين بعقد مستمر يُكتسب من خلال إجراءات الاختيار العلنية والشفافة وفقا للنظامين الأساسي والإداري لموظفي المنظمة"^(٨).

(د) التطوير الوظيفي والتنقل

٥٢ - وفقا للفقرة ٢٤ أعلاه، يلتزم الموظفون الذين يمنحون تعيينا مستمرا بالحفاظ على المهارات الحديثة المتعلقة بيئة العمل المتطورة وبما يتفق مع سياسة التعلم الواردة بالتفصيل في نشرة الأمين العام بشأن سياسة التعلم والتطوير (ST/SGB/2009/9)، وبخاصة وضع أهداف التعلم والتطوير الوظيفي الملائمة على أساس ما يلي:

(أ) الاحتياجات المستمدة من أولويات البرنامج على صعيدي المنظمة والإدارات، كما وردت بخطوطها العامة في خطط العمل ذات الصلة؛

(ب) التكليف بمهام العمل الحالية أو المقبلة التي تماشى مع أهداف المنظمة وأولوياتها؛

(ج) تقييم الاحتياجات الفردية للموظفين؛

(٨) A/60/30، المرفق الرابع، الفقرة ١٠.

- (د) أهداف التطور الوظيفي والمهني فيما يتعلق بمتطلبات الوظيفة الحالية والمقبلة.
- ٥٣ - ولكفالة توفير قوة عمل متعددة المهارات لتدعيم العمليات العالمية، تلتزم المنظمة بدعم الموظفين وتقديم تدريب مناسب، في حدود الموارد المتاحة، لتمكينهم من تحديث مهاراتهم.
- ٥٤ - ويمثل الموظفون الذين يمنحون تعيينات مستمرة لسياسة المنظمة المتعلقة بتنقل الموظفين، بما في ذلك التنقل الجغرافي للموظفين الفنيين المعيّنين دولياً وفقاً للأمر الإداري الحالي (ST/AI/2007/2) وتنقيحاته المقبلة.
- (هـ) إنهاء التعيينات المستمرة بطريقة عادلة وشفافة تراعي فيها تماماً الأصول القانونية وحقوق الموظفين: العواقب التي يحتمل أن تترتب على التعديل المقترح إدخاله على البند ٩-١ من النظام الأساسي للموظفين
- ٥٥ - 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) ظهور 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. وكما جاء في قرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠، تفسر عبارة لما فيه حسن سير العمل في المنظمة بأنها تعني أساساً تغيير ولاية أو إنائها.
- ٥٦ - ويدرك الأمين العام تماماً التزامه بحماية الموظفين من إنهاء خدمتهم تعسفياً في هذا السياق، ويقترح إجراءات ذات ضوابط وموازن في حالات إنهاء تعيينات مستمرة. وهناك بالفعل إجراءات متبعة لإنهاء الخدمة للأسباب المذكورة في الفقرات الفرعية من (أ) إلى (و) أعلاه.
- ٥٧ - وبالنسبة للفقرة الفرعية (ز)، جرت الموافقة في اجتماع لجنة التنسيق بين الموظفين الذي عقد مؤخراً على المبادئ المتعلقة بوضع إجراءات تشغيلية موحدة يجري اتباعها أثناء عمليات تقليص قوة العمل أو تخفيضها.

٥٨ - ويشكل قرار إنهاء التعيين المستمر قرارا إداريا، يستطيع الموظف أن يتقدم بطعن ضده بموجب الفصل العاشر من النظام الإداري للموظفين.

(و) الآثار على نظام النطاقات المستصوبة

٥٩ - فيما يتعلق بالآثار الممكنة لتنفيذ التعيينات المستمرة على نظام نطاقات التوزيع الجغرافي، أوضح الأمين العام أثناء الدورة الثالثة والستين للجمعية العامة 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 تعيين تحت الاختبار/دائم:

(أ) يمكن أن يُمنَح موظف مركز تعيين جغرافي فقط إذا تقدم لشغل وظيفة ممولة من الميزانية العادية من الفئة الفنية وما فوقها تخضع لنظام النطاقات المستصوبة الذي استُحدث بموجب قرار الجمعية العامة ٢٢٠/٤٢ أُلِف المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧ وتم اختياره لهذه الوظيفة في إطار تنافسي وعن طريق إجراءات استقدام موحدة. ويحتفظ الموظف بهذا المركز طيلة مساره الوظيفي حتى وإن تم تعيينه لاحقا في وظيفة غير خاضعة للتوزيع الجغرافي؛

(ب) حُدِّد رقم الأساس لعدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨ ب ٢ ٧٠٠ وظيفة. ويُعدَّل الرقم كلما تغير العدد الفعلي للوظائف الممولة من الميزانية العادية الخاضعة للتوزيع الجغرافي بالزيادة أو النقصان بمقدار ١٠٠ وظيفة. وتم تحديد رقم الأساس ب ٣ ٣٠٠ كما هو الحال في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠ نتيجة التغيير في عدد الوظائف الممولة من الميزانية العادية من الفئة الفنية وما فوقها الخاضعة لنظام النطاقات المستصوبة.

٦٠ - ولهذا، لن يكون لاستحداث التعيينات المستمرة أي أثر على نظام النطاقات المستصوبة. فمثلا، يمكن استقدام موظف بشكل تنافسي في إطار تعيين محدد المدة في وظيفة "غير خاضعة للتوزيع الجغرافي". وإذا أتم الموظف خمس سنوات من الخدمة المستمرة وكان يستوفي المعايير الأخرى للنظر في تحويل تعيينه إلى تعيين مستمر، يمكن أن يحصل الموظف على تعيين مستمر ولكنه سيحتفظ 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 ودورهم المنتظمين سيستمران في توفير فرص استقدام موظفين جدد لجلب مواهب جديدة للمنظمة وأيضا لتحسين التوازن الجغرافي والتوازن بين الجنسين.

(ز) الخيارات التي تكفل عدم تضرر المرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية من التغييرات المقترحة

٦١ - أكدت الجمعية العامة من جديد، في الفقرة ٢٣ من الجزء الثاني من قرارها ٢٥٠/٦٣، أنه في أثناء فترة عدم تنفيذ التعيينات المستمرة، سيتواصل، عملاً بالممارسة المتبعة حالياً، منح المرشحين الناجحين في امتحانات التوظيف التنافسية بمن فيهم موظفو الخدمات اللغوية تعيينات مفتوحة المدة بعد سنتين من الخدمة تحت الاختبار.

٦٢ - وعملاً بالممارسة المتبعة حالياً، يُمنح المرشحون الناجحون في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية والامتحانات اللغوية تعيينات دائمة بعد سنتين من الخدمة تحت الاختبار. وفي الإطار التعاقدى الجديد، قد يُمنح هؤلاء المرشحون تعيينات مستمرة بعد سنتين من الخدمة في تعيينات محددة المدة. ويتجلى ذلك في القاعدة ١٤-٤ (ب) من النظام الإداري المؤقت للموظفين التي تنص على أن "الموظفين الذين يُعيّنون بعد اجتيازهم بنجاح امتحانا تنافسيا عملاً بالقاعدة ١٤-٦ من النظام الإداري يُمنحون تعييناً مستمراً، بعد قضائهم سنتين من الخدمة بموجب تعيين محدد المدة، وذلك شريطة أن يكون أداؤهم مرضياً" (انظر ST/SGB/2010/6).

٦٣ - 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.

الخلاصة

٦٤ - يُعرض على الجمعية العامة أيضاً تقرير مستقل (A/65/202) عن النظام الإداري المؤقت للموظفين، الذي أصدره الأمين العام وفقاً للبند ١٢-٢ من النظام الأساسي للموظفين. وإذا وافقت الجمعية العامة على مقترحات الأمين العام لتنفيذ التعيين المستمر، فسيجري تعديل القاعدتين ذواتي الصلة (القاعدتان ٤-١٤ و ٤-١٦ من النظام الإداري للموظفين) ليعكسا أي قرار تتخذه الجمعية العامة أثناء دورتها الخامسة والستين بشأن هذه المسألة، وسيصبح النظام الإداري المؤقت للموظفين نافذاً وسارياً بصورة كاملة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ لإتاحة تنفيذ التعيينات المستمرة اعتباراً من ذلك التاريخ.

٦٥ - وسيقدم الأمين العام تقريراً إلى الجمعية العامة عن التعديلات المذكورة أعلاه على النظام الإداري للموظفين في دورتها السادسة والستين، وسيصبح النظام الإداري الجديد المعدل للموظفين نافذاً بصورة كاملة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ وفقاً للبند ١٢-٤ من النظام الأساسي للموظفين.

رابعا - العقود الدائمة

٦٦ - طلبت الجمعية العامة، في قرارها ٢٧١/٦٣، من الأمين العام أن يقدم تقريراً إليها في دورتها الخامسة والستين عن حالة استعراض الموظفين المستحقين لأن ينظر في تعيينهم بعقود دائمة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩.

٦٧ - وتجدر الإشارة إلى أن الأمين العام أعلن في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٥ تجسيد منح التعيينات الدائمة للموظفين الذين يخدمون بتعيينات محددة المدة أو بتعيينات تحت الاختبار. واستثنى الأمين العام من التجسيد الموظفين الذين يخدمون بموجب تعيينات تحت الاختبار ممن جرى استقدامهم عن طريق الامتحانات التنافسية الوطنية والامتحانات التنافسية اللغوية. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٦ قرر الأمين العام رفع التجسيد جزئياً، وأجرى تقييماً للنظر في تحويل تعيينات الموظفين، الذين كانوا مؤهلين في ١٣ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٥ لأن يُنظر في منحهم تعيينات دائمة، إلى تعيينات دائمة. ونتيجة لذلك، حول في ذلك الوقت تعيين ٩٠٥ موظفين إلى تعيينات دائمة.

٦٨ - وأحاط الأمين العام علماً، في تقريره المعنون "مقترحات مفصلة لتبسيط الترتيبات التعاقدية للأمم المتحدة: سبيل إلى التقدم" (A/63/298)، بأنه في حال موافقة الجمعية العامة على مقترحاته ستتوقف التعيينات الدائمة اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ وأي تغيير في الإطار التعاقدى لن يطال على أي حال الموظفين الحاليين من ذوي العقود الدائمة أو الموظفين الذين يكونون قد اكتسبوا، بموجب النظام الحالي، الحق في أن ينظر في منحهم تعيينات دائمة إلى أن يحين الوقت الذي يصبح فيه هذا التغيير سارياً.

٦٩ - وفي ضوء موافقة الجمعية العامة في قرارها ٢٥٠/٦٣ على مقترحات الأمين العام بشأن إصلاح نظام التعاقد، قرر المضي في إجراء استعراض لمرة واحدة للموظفين الذين اكتسبوا الحق في أن ينظر في تحويل تعييناتهم إلى تعيينات دائمة.

٧٠ - وصدرت نشرة للأمين العام تنظم معايير الأهلية للنظر في التحويل إلى تعيين دائم (ST/SGB/2009/10). ووفقاً للقاعدة ١٠٤-١٢ (ب) '٣' من النظام الإداري السابق للموظفين، يجري إبلاء الموظفين الذين يعملون بموجب تعيينات محددة المدة كل اعتبار معقول

لمنحهم تعيينات دائمة، وذلك عند إكمالهم خمس سنوات من الخدمة الجيدة المتواصلة على أن يقل سنهم عن ٥٣ سنة. ويجوز منح تعيين دائم، مع مراعاة جميع مصالح المنظمة للموظفين المؤهلين الذين يشبتون تماما، بمؤهلاتهم وأدائهم وسلوكهم، صلاحيتهم كموظفين مدنيين دوليين، ويظهرون أنهم يفون بالمستويات العالية من الكفاءة والمقدرة والنزاهة التي قررها الميثاق.

٧١ - ويجري النظر حاليا في تحويل تعيين أكثر من ٥٥٠٠ موظف من الأمانة العامة من الذين يفون بمعايير الأهلية المنصوص عليها في القاعدة السابقة ١٠٤-١٢ (ب) '٣' من النظام الإداري السابق للموظفين إلى تعيينات دائمة في سياق الاستعراض لمرة واحدة. وحتى الآن، وجد أن ١٥٠٦ موظفين من ٢٩ إدارة مؤهلين ومناسبين لتحويل تعييناتهم، ووافق مكتب إدارة الموارد البشرية على تحويل تعيين ٣٩٨ ١ موظفا منهم، وجرى بالفعل تحويل تعيين ١١٩٨ ١ موظفا منهم إلى تعيينات دائمة. ومن المتوقع أن تختتم هذه العملية في عام ٢٠١١.

خامسا - الإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها

٧٢ - يرجى من الجمعية العامة النظر في:

- (أ) إقرار توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما يتعلق بمواءمة شروط الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، كما يتضح في تقرير اللجنة لعام ٢٠١٠؛
- (ب) الطلب إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تبقي مسألة شروط الخدمة في الميدان فيما يتعلق بالنظام الموحد للأمم المتحدة قيد الاستعراض؛
- (ج) الموافقة على تنفيذ التعيينات المستمرة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ في إطار الشروط المحددة في هذا التقرير.