

Distr.: General
15 October 2008
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثالثة والستون

اللجنة الخامسة

البند ١٢٣ من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

آراء ممثلي مجلس موظفي مكتب الأمم المتحدة في فيينا (فيينا)، ومجلس
موظفي اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي،
(سانتياغو)، ولجنة اتحاد موظفي اللجنة الاقتصادية لأفريقيا (أديس
أبابا)، واتحاد الموظفين الميدانيين (برينديزي)، واتحاد موظفي مكتب
الأمم المتحدة في نيروبي (نيروبي)، ومجلس موظفي اللجنة الاقتصادية
والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ (بانكوك)، واتحاد موظفي المحكمة
الجنائية الدولية ليوغوسلافيا، المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة،
(لاهاي)، ومجلس موظفي جامعة الأمم المتحدة، جامعة الأمم المتحدة،
(طوكيو)، ورابطة موظفي المحكمة الجنائية الدولية لرواندا (أروشا)،
ورابطة موظفي المحكمة الجنائية الدولية لرواندا في كيغالي (كيغالي)



المحتويات

الصفحة	
٤	أولا - مقدمة
٧	ثانيا - تنظيم العمل
٨	ثالثا - متابعة تنفيذ الاتفاقات التي توصلت إليها اللجنة
٨	رابعا - إضفاء الطابع المؤسسي على العلاقات بين الموظفين والإدارة/اختصاصات لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة
١١	خامسا - مسائل إقامة العدل
١١	سادسا - العقود وموامة شروط الخدمة
١٤	سابعا - تنقل الموظفين
١٥	ثامنا - إدارة الأداء
١٦	تاسعا - نظام اختيار الموظفين
١٩	عاشرا - النظامان الأساسيان والإداري للموظفين
٢٠	حادي عشر - مسائل أخرى
٢٢	ثاني عشر - مكان انعقاد الدورة الثلاثين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة
٢٢	ثالث عشر - اعتماد تقرير الدورة التاسعة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة

تقرير

الدورة التاسعة والعشرون للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة

نيويورك

من ٢٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨

أولا - مقدمة

١ - انعقدت الدورة التاسعة والعشرون للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة في الفترة من ٢٣ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ في نيويورك.

٢ - وفي ١٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٨، عقدت حلقة عمل لمدة يوم واحد بشأن مهارات الاتصالات لفائدة ممثلي الموظفين. ويسر حلقة العمل هذه جيران ساغار، الخبير المتخصص في مجال الاتصالات. وكانت حلقة العمل بمثابة دورة لتحديد المعلومات في مجال الاتصالات مع التركيز على التخطيط والتنظيم وأساليب التفاوض. وجرت حلقة العمل هذه في اليوم الأول من الجلستين التحضيريتين اللتين استغرقتا يومين ونُظمتا كل على حدة فيما بين الموظفين والإدارة، وذلك يومي ١٩ و ٢٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨.

٣ - وفي ٢٣ حزيران/يونيه ٢٠٠٨، افتتح رئيس لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، ديتير غوتل، رسمياً الدورة التاسعة والعشرين، بحضور الأمين العام. ورحب الرئيس ترحيباً حاراً بالأمين العام وكبار الموظفين في مكتبه وأعضاء اللجنة. وأوضح أن اللجنة على مفترق طرق لأن عملية التنسيق غدت موضع تشكيك من جانب بعض أعضائها، وبالتحديد ممثلي الموظفين من نيويورك وجنيف الذين غابوا عن الدورة. ولاحظ أيضاً أن غياب ممثلي موظفي اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين كان فقط بسبب عدم وجود مسؤولين منتخبين فيهما. وسلط الضوء على أن غياب ممثلي الموظفين من نيويورك وجنيف جعل من الأهمية بمكان أن تعالج اللجنة الحالية مسألة إضفاء الطابع المؤسسي على العلاقات القائمة بين الموظفين والإدارة، والتي كانت أحد بنود جدول الأعمال التي ستناقش خلال الدورة التاسعة والعشرين. غير أن الرئيس أشار إلى أن هذه المشاكل لا ينبغي أن تحجب عن الأنظار العمل المفيد الذي تقوم به اللجنة في مجالات معينة من بينها إصلاح الإدارة ونظام العدل الداخلي. ثم دعا الرئيس الأمين العام إلى مخاطبة لجنة التنسيق.

٤ - وأعرب الأمين العام عن تقديره العميق لحضور ممثلي الموظفين من مختلف مراكز العمل حول العالم. وفي الوقت نفسه، أعرب عن خيبة أمله إزاء الوضع الراهن للعلاقات بين الموظفين والإدارة، الذي يجسده بوضوح غياب ممثلي اتحادي الموظفين من نيويورك وجنيف. وخاطب أعضاء اللجنة وأعرب لهم عن انزعاجه لعدم وجود انسجام في الوقت الراهن في العلاقات بين بعض اتحادات الموظفين والإدارة. وأعرب عن رغبته في استعراض العلاقات القائمة بين الموظفين والإدارة وتعزيزها من أجل التوصل إلى حوار مجد. ولئن اعترف بأن لجنة التنسيق ربما هي أبعد ما يكون عن الكمال، فقد ذكر الأعضاء بأنها هي الآلية الرسمية

الوحيدة الموجودة في الوقت الحالي. وقال إن الوقت قد حان لإلقاء نظرة جديدة وصادقة على ما يمكن عمله لتحسين الوضع الحالي. واعترف بأن المنظمة يمكن أن تستفيد من أي استعراض يجريه خبراء لهذه الحالة، لكنه أوضح أنه لا يوجد وقت للانتظار نتائج دراسة مطولة قبل التحرك. وطلب إلى الأعضاء أن يتحركوا الآن، خاصة في ظل وجود قيادة جديدة في إدارة الشؤون الإدارية (مكتب وكيل الأمين العام)، بما في ذلك مكتب إدارة الموارد البشرية (الأمين العام المساعد)، الذين كانوا حريصين على الاستماع إلى الموظفين، وطلب إلى الأعضاء أن يتحلوا بروح الإبداع والمبادرة وألا يترددوا في طرح أفكار إيجابية وبناءة. وطلب أن تقوم الإدارة والموظفون في الدورة التاسعة والعشرين للجنة التنسيق على الفور باستعراض الآلية الحالية وذلك لإعداد التوصيات التي ستعرض عليه، وهو ما من شأنه أن يعيد هيئات اتحاد الموظفين الغائبة التي تمثل فئات كبيرة من الموظفين.

٥ - وقد أُرقيت بهذا التقرير نسخة من نص كلمة الأمين العام (يمكن الحصول عليها من الأمانة العامة بناء على الطلب). وكان ضمن الحاضرين مع الأمين العام عدة موظفين من كبار موظفيه من بينهم رئيس الديوان، ونائب رئيس الديوان، ووكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، والأمين العام المساعدون لكل من مكتب إدارة الموارد البشرية، وإدارة الدعم الميداني، ومكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات، والمخطط العام لتجديد مباني المقر.

٦ - وعقب كلمة الأمين العام، أعربت نائبة رئيس الدورة الثامنة والعشرين للجنة التنسيق، بولينا آنالينا، عن تقديرها، باسم ممثلي الموظفين، للأمين العام على حضوره الدورة. وأشارت إلى أنه منذ عودة معظم أعضاء لجنة التنسيق إلى طاولة الحوار في عام ٢٠٠٦، تم إحراز تقدم كبير في العديد من المجالات، بما في ذلك إحراز تقدم كبير نحو تغيير النظام الداخلي لإقامة العدل. وأعربت عن شكرها الخاص لأليسيا بارسينا على ما قامت به من دور فعال في لجنة التنسيق أثناء توليها منصب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية. كما أشادت بالسيد غوتل على ما قام به من عمله ممتاز حين كان رئيساً للجنة التنسيق، وعلى ما أبداه دوماً من حياد وكفاءة واقتدار مهني. ومن جهة أخرى، أشارت إلى تناقص حقوق الموظفين واستحقاقاتهم، والاعتداءات التي لم يسبق لها مثيل على موظفي الأمم المتحدة، إذ كثر إلى حد كبير عدد الموظفين الذين قتلوا. وأشارت أيضاً إلى الشكوك التي تحوم حول برنامج تنقل الموظفين الحالي ولا سيما بالنسبة للموظفين العاملين منذ فترة طويلة. واغتنمت هذه الفرصة لتطرح على الأمين العام ثلاثة أسئلة وهي: (١) إن كان على استعداد لتفويض المسؤولية لكبار مديريه للتوصل إلى اتفاقات ملزمة مع الموظفين في لجنة التنسيق؛ (٢) وإن كانت لديه أي أفكار بشأن ما يمكن عمله لمعالجة التدني الكبير للقدرة الشرائية لمرتبات الموظفين والمعاشات التقاعدية وقيم الاستحقاقات الأخرى؛ (٣) وإن كان سينشُر

تقرير الفريق المستقل الذي شكل في أعقاب حادث التفجير الذي وقع في الجزائر العاصمة يوم ١١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، وإذا كان يفكر في اتخاذ أي خطوات تبعاً لذلك. ويمكن الحصول على نص كلمة نائبة الرئيس من الأمانة العامة بناء على الطلب.

٧ - وأكد الأمين العام في معرض رده أنه يعتزم مواصلة ما درجت عليه العادة أي تفويض كل السلطات اللازمة لوكيل الأمين العام للشؤون الإدارية والأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية. لكنه ذكر أنه حتى الأمين العام لا يستطيع أن يتخذ قرارات بشأن العديد من القضايا بشكل مستقل، حيث عليه أن يتشاور مع الدول الأعضاء من خلال القنوات القائمة والتي تستغرق وقتاً طويلاً. وفي شأن قضية مرتبات الموظفين وقدرتهم الشرائية، اعترف بالطابع الخطير لهذه المسألة، مشيراً إلى أنه عاجز عن عمل شيء من أجلها على الفور، لكنه أكد أن لجنة الخدمة المدنية الدولية تقوم حالياً باستعراضها وأنه ناقش هذه المسألة أيضاً مع الدول الأعضاء المساهمة الأساسية. وأخيراً، وبخصوص مسألة سلامة وأمن الموظفين والمباني، أكد الأمين العام أنه قد تلقى تقرير الإبراهيمي في ٩ حزيران/يونيه وأنه سيصدره عما قريب بعد إدخال بعض التعديلات التحريرية عليه. وقد أخذ إحدى التوصيات الداعية إلى إنشاء فريق مساءلة يبدأ عمله على الفور وينظر في المسؤوليات الفردية عن حادث التفجير في الجزائر العاصمة. وأضاف أن الغرض الأساسي من إنشاء الفريق المذكور هو تعزيز روح المساءلة التي ما فتئ يشجعها منذ تعيينه في منصب الأمين العام.

٨ - وشكر رئيس لجنة التنسيق الأمين العام على كلمته، وأعلن أن الأمين العام سيغادر في هذه المرحلة نظراً لارتباطات أخرى ملحة.

٩ - وأعلن رئيس لجنة التنسيق (عن عدد قليل من الأمور، من بينها إحاطته علماً باستحداث صفحة Quickplace في موقع لجنة التنسيق على الإنترنت باعتبارها أداة مفيدة لبيان الوثائق والمعلومات المتعلقة بدورة لجنة التنسيق الحالية.

١٠ - والتمس الرئيس ترشيحات لمنصب نائب رئيس لجنة التنسيق. وشرح الموظفون بولينا آنالينا، نائبة رئيس اتحاد موظفي الأمم المتحدة، فيينا، لتكون نائبة رئيس الدورة التاسعة والعشرين للجنة التنسيق، وفقاً لنشرة الأمين العام ST/SGB/2002/15. وبعد تركية ترشيحها على النحو الواجب، أعلن الرئيس عن انتخابها وهنأها، معترفاً بالمساعدة التي قدمتها أثناء السنة وشكرها عليها خالص الشكر. ثم أدلت نائبة رئيس الدورة التاسعة والعشرين للجنة التنسيق بكلمة. وشكرت اللجنة على الثقة التي منحتها إياها، وذكرت أنه من دواعي الشرف للمجلس الذي ترأسه ولها هي نفسها أن يخدمها اللجنة. وقالت أيضاً إن

الموظفين والإدارة قد أحرزوا تقدما فائقا في معالجة المسائل ذات الاهتمام المشترك خلال العام الماضي.

ثانيا - تنظيم العمل

١١ - اعتمدت اللجنة، في جلستها الأولى، جدول أعمال دورتها التاسعة والعشرين. وقررت اللجنة الإبقاء على جميع بنود جدول الأعمال المقترحة أصلا، باستثناء البند الذي يتناول المسائل الأخرى المتعلقة بالموارد البشرية وقدمته فرقة عمل نائبة الأمين العام والمقترحات المقدمة لاحقا من الأمين العام في ميدان إدارة الموارد البشرية. وبناء على توصية من الرئيس، وافقت اللجنة أيضا على إضافة بند جديد في إطار البند المعنون "مسائل أخرى" بشأن القضايا الناشئة عن انخفاض قيمة الدولار وتأثير ذلك على القدرة الشرائية لمرتبات الموظفين ومعاشاتهم التقاعدية والمسألة العامة المتمثلة في تقلص استحقاقات معينة. وقد ذكر أن المسائل المتعلقة بارتفاع تكاليف الوقود عالميا والتأثير المرتبط به على رفاه الموظفين عموما متصلة أيضا بالقضايا المذكورة آنفا.

١٢ - وأكد رئيس اللجنة في ما بعد أن ممثلي لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ومكتب أمين المظالم ومكتب خدمات الرقابة الداخلية قد وافقت على الاجتماع بأعضاء الدورة التاسعة والعشرين للجنة خلال الأسبوع وعلى تقديم عروض متصلة بمكتب كل منهم. ورحب أعضاء اللجنة كثيرا بذلك وتقرر عقد الاجتماع في صباح يوم ٢٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٨.

١٣ - ويمكن الحصول على قائمة الوثائق المتاحة في الدورة من الأمانة العامة بناء على الطلب، على غرار قائمة المشاركين في الدورة التاسعة والعشرين للجنة. ووفقا لاقتراح تقدم به الرئيس، قررت اللجنة اعتماد نهج غير رسمي يسمح بتقديم جميع الحاضرين مداخلات من أجل كفاءة أقصى قدر من المساهمات من كل أعضاء اللجنة. ونظرا لكثافة جدول أعمال الدورة الحالية، طلب الرئيس كذلك أن يقتصر الأعضاء في مداخلاتهم أثناء المداولات على تقديم تعليقات أو ملاحظات و/أو اقتراحات ملموسة وموجزة.

١٤ - وتم الاتفاق على أن فريق الاتصال المعني بإقامة العدل لن يحتاج إلى الاجتماع في أثناء الدورة طالما أنه سيواصل عمله بعد الدورة الحالية. كذلك، تقرر بعد مناقشات بشأن موضوع العقود وتحقيق الاتساق في شروط الخدمة على أنه ليس ثمة حاجة لإنشاء فريق عامل في أثناء الدورة بخصوص هذه المسألة. لكن، وعلى النحو الذي يجرى إبرازه أدناه، أنشئ فريق عامل مؤلف من ٤ ممثلين عن الموظفين و ٤ ممثلين عن الإدارة معني بإرساء الطابع

المؤسسي على العلاقات بين الموظفين والإدارة وعقد جلسة عمل تدوم يوم كامل في أثناء الأسبوع.

ثالثاً - متابعة تنفيذ الاتفاقات التي توصلت إليها اللجنة

١٥ - قام رئيس فريق الاتصال المؤلف من ممثلين اثنين عن الموظفين من اتحاد نقابات الخدمة الميدانية ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، وممثلين اثنين عن الإدارة من مكتب الأمم المتحدة في جنيف والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة، بتقديم موضوع هذا البند. وأوضح، في جملة أمور، أنه على نحو ما اتفق عليه في الدورة الثامنة والعشرين للجنة المعقودة في نيقوسيا، قبرص، تم إدراج مزيد من التفاصيل في التقارير المرحلية لكي تشمل الإجراءات المتوقعة والأطر الزمنية. وفي وثيقة الإحالة إلى رئيس الدورة التاسعة والعشرين للجنة، قدم الفريق العامل توصيات محددة للرصد والإبلاغ في المستقبل بشأن الاتفاقات التي توصلت إليها اللجنة. أولاً، أوصى بالإشارة دوماً في المستقبل في قائمة الإجراءات المنجزة إشارة محددة إلى رقم الدورة التي تمت فيها الموافقة على تلك التوصيات. ثانياً، ينبغي، لدى صياغة التوصيات أن يحدد بوضوح المكتب المعين لتنفيذها والإطار الزمني المتوقع لتنفيذها.

١٦ - وعرض الفريق العامل جدولين على نظر الدورة التاسعة والعشرين للجنة. يتضمن الجدول الأول قائمة بجميع الإجراءات غير المنجزة منذ انعقاد الدورة الثامنة والعشرين. وأبرز الفريق العامل جميع الإجراءات التي يرى أنها لم تنجز بالكامل. وأوصى الفريق العامل باتخاذ الجدول أساساً للمتابعة لاحقاً. ولم تعترض اللجنة على المقترح وأكد الرئيس بالتالي أن الجدول الثاني هو الذي سيشكل الوثيقة الأساسية للاستعراض من طرف الدورة الثلاثين للجنة، من أجل التحقق من حالة تنفيذ الاتفاقات السابقة التي توصلت إليها اللجنة. واحتتم الرئيس المناقشة بشأن هذا البند من جدول الأعمال بالإعراب عن الشكر لأعضاء فريق الاتصال على دعمهم المتواصل في هذا الميدان.

رابعاً - إضفاء الطابع المؤسسي على العلاقات بين الموظفين والإدارة/ اختصاصات لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة

١٧ - قدم الرئيس البند للمناقشة مع تقرير الفريق العامل لما بين الدورات (SMCC-XXIX/2008/5) وورقتي عمل مقدمتين من المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة (SMCC-XXIX/2008/12) واتحاد موظفي الخدمة الميدانية (SMCC-XXIX/2008/14). وأقرت اللجنة بأن الفريق العامل لما بين الدورات المعني بإضفاء الطابع المؤسسي على العلاقات بين الموظفين والإدارة قد حقق بعض النتائج الهامة، ومنها اقتراح تغيير في إجراءات بتحويل

دورات اللجنة إلى عملية متواصلة عوضا عن اجتماع واحد في السنة. لكن اللجنة تلاحظ أن ثمة مسائل حيوية مثل عدم وجود آلية للتفاوض والتوصل إلى اتفاق ملزم، وعضوية اللجنة، ووضع تعريف لمهية الأمانة، والتمويل، ما زال يتعين تسويتها لإعداد اختصاصات اللجنة.

١٨ - وبصورة خاصة قال ممثلو الموظفين إنهم يعولون على التزام الإدارة بالموافقة على تغيير المحفل الحالي ليصبح آلية للتفاوض بصورة فعالة، لأن الأمين العام ذكر بوضوح في ملاحظاته الافتتاحية أن مسألة الانسجام في العلاقات بين الموظفين والإدارة ينبغي أن تعالج دون تأخير، وأنه مستعد لمساعدة فريق الإدارة من أجل زيادة قدرته على التفاوض وذكر الموظفون أيضا أن الاتفاقات التي تم التوصل إليها في اجتماعات اللجنة ينبغي أن تكون "ملزمة" وأن هذه الطبيعة الملزمة للاتفاقات ستجعلها "قابلة للإنفاذ". وأعربت الإدارة عن الرأي بأنه، رغم عدم ذكر تعبير "مفاوضات" فإن أسلوب التفاوض الفعلي قد ساد إجراءات اللجنة منذ استئناف أعمالها في عام ٢٠٠٦. وأكدت الإدارة كذلك على أن الطرفين قد عملا وما زالا يعملان من أجل تحقيق توافق الآراء بشأن المسائل الفاتكة الأهمية بالنسبة للموظفين على الصعيد العالمي. وبعد مشاورات أجرتها مع كبار المسؤولين، بمن فيهم الأمين العام، قدمت الإدارة في بداية اليوم الثاني، مقترحا أوجزت فيه الموافقة على مفهوم التفاوض كآلية لتحقيق توافق الآراء في أثناء مداوات اللجنة.

١٩ - واقترح الرئيس إنشاء فريق عامل يضم ٤ ممثلين عن الموظفين و ٤ ممثلين عن الإدارة بغية مناقشة التفاصيل بشأن المقترح المقدم من الإدارة. وأوكلت إلى الفريق العامل هذا مهمة وضع إطار للعمل وتحديد المبادئ التي تستخدم أساسا لصياغة نص اختصاصات الآلية الجديدة المعنية بالعلاقة بين الموظفين والإدارة، وطلب أن يجري تشاور مع اتحادات الموظفين التي لم تكن حاضرة.

٢٠ - وعمل الفريق العامل بخصوص هذه المسألة خارج الجلسة العامة للجنة. وفي أثناء هذه المناقشات، نظر الفريق العامل في الآراء المعرب عنها في ورقة الفريق العامل لما بين الدورات والورقتين اللتين قدمتهما المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة واتحاد موظفي الخدمة الميدانية. ووضع الفريق العامل في الحسبان أيضا الآراء غير الرسمية للأعضاء الذين لم يكونوا حاضرين أثناء التفاوض بشأن مشروع إطار العمل وإعداد ذلك المشروع. وقدم الفريق العامل إلى اللجنة مقترحا منقحا لإخضاعه للمزيد من المناقشات. واستعرض فريق الإدارة المقترح مع كبار المسؤولين وأدخل عليه بعض التعديلات التحريرية ثم قدم المقترح المنقح إلى الجلسة العامة في ٢٦ حزيران/يونيه ليكون أساسا لمزيد من المناقشات.

٢١ - وأجري بعد ذلك المزيد من المناقشات خارج الجلسة العامة مع الفريق العامل المذكور إنما بتشكيلة معدلة. وقدم الفريق العامل إلى الجلسة العامة مشروع الاتفاق الإطاري في ليلة ٢٧ حزيران/يونيه، واعتمدت الجلسة العامة الاتفاق بعد أن أدخلت عليه تعديلا طفيفا متصلا بدراسة لاحقة يمكن الحصول على الاتفاق من الأمانة العامة بناء على الطلب. واستنادا إلى الاتفاق الإطاري، أعد الفريق العامل في أثناء عطلة نهاية الأسبوع مشروع نشرة للأمين العام وقدمه إلى الجلسة العامة في ٣٠ حزيران/يونيه. ووافقت اللجنة على نص مشروع نشرة الأمين العام يمكن الحصول على الاتفاق من الأمانة العامة بناء على الطلب. واتفقت على أنه يلزم إجراء مزيد من التشاور مع الاتحادات الأعضاء التي لم تحضر الدورة الحالية قبل تقديم المشروع إلى الأمين العام وفقا لما درجت عليه العادة.

٢٢ - وافقت اللجنة على أن تجري في الدورة الأولى للجنة الجديدة المشتركة بين الموظفين والإدارة مناقشة مسألة مشاركة مناووي الأعضاء المنتسبين. وإذ أشارت إلى أن الاتفاق الإطاري ونشرة الأمين العام لن تكون لهما فعالية إلا إذا رافقهما أمر إداري شامل لمختلف جوانبهما، اتفق أعضاء اللجنة على أن المسائل التالية ينبغي أن تطرق في الأمر الإداري:

- ١ - طرائق انتخاب رئيس لجنة الموظفين والإدارة؛
 - ٢ - طرائق معالجة مسألة عدم تنفيذ الاتفاقات؛
 - ٣ - الاستعانة بالخبرة المهنية في مجال العلاقات بين ممثلي الموظفين والإدارة؛
 - ٤ - طرائق المشاركة الفعالة للموظفين والإدارة في لجنة الموظفين والإدارة؛
 - ٥ - وضع نظام داخلي للجنة الموظفين والإدارة، بما في ذلك دوراتها (الاستثنائية) وأفرقتها العاملة؛
 - ٦ - طرائق التوصل إلى توافق الآراء؛
 - ٧ - شروط تحديد أماكن انعقاد الدورات وتناوبها؛
- ولاحظت اللجنة أن هذه القائمة غير شاملة.

خامسا - مسائل إقامة العدل

٢٣ - استعانت اللجنة بوسائل التداول بالفيديو التي أتاحت مشاركة عضو من فريق الاتصال ومستشارين إضافيين تعذر عليهما حضور دورة لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، فأشارت إلى أن الموظفين والإدارة عملوا عن كثب عن طريق فريق الاتصال المعني بإقامة العدل لمعالجة العديد من المسائل المتعلقة بتنفيذ ما قرره الجمعية العامة في قرارها ٢٦١/٦١ و ٢٢٨/٦٢، لا سيما في ما يتعلق بترشيح أشخاص لعضوية مجلس العدل الداخلي، وإعلان شغور وظيفة كل من المدير التنفيذي لمكتب إقامة العدل ورئيس مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. كما ناقش فريق الاتصال مشروع تقارير الأمين العام إلى كل من اللجنة السادسة (A/62/748 و Corr.1) واللجنة الخامسة (A/62/782). وأشارت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، أيضا إلى أنه ما زال هناك الكثير مما ينبغي عمله قبل اعتماد نظام العدل الجديد في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، وإلى أن هذا العمل سيتواصل عن طريق فريق الاتصال.

٢٤ - وأعادت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة تأكيدها أن وجود فريق الاتصال ما زال ضروريا لمتابعة مختلف المسائل، فوافقت على أن يجتمع فريق الاتصال عن طريق الفيديو قبل ١٥ تموز/يوليه ٢٠٠٨ لتخطيط أعماله لما تبقى من العام. وتتصل هذه الأعمال بالمسائل التالية:

- ١ - رد الأمين العام على طلب الجمعية العامة في الفقرة ٤٩ من القرار ٢٢٨/٦٢ مزيدا من المعلومات عن تفويض سلطة تولى المسائل التأديبية، علما بأن الرد ينبغي أن يقدم بحلول نهاية تموز/يوليه؛
- ٢ - برنامج التدريب والحملة الإعلامية المتعلقة بنظام العدل الجديد الذي يتيح إيلاء الاعتبار الواجب للجوانب المحلية لدى تنفيذ هذه البرامج (القرار ٢٦١/٦١)؛
- ٣ - قواعد سلوك القانونيين في نظام العدل الجديد (المرجع نفسه)؛
- ٤ - أي مسائل أخرى ذات صلة باعتماد النظام الجديد تقتضي مساهمات من الموظفين.

سادسا - العقود ومواءمة شروط الخدمة

٢٥ - قدمت الإدارة هذا البند مشددة على أن مسألة ترشيح العقود قد عرضت من جديد لأن الدول الأعضاء طلبت من الأمانة العامة رفع وثيقتين إلى الجمعية العامة لكي تنظر فيهما

في الدورة التي ستعقدتها في خريف عام ٢٠٠٨، تتعلق إحداها بالنظامين الأساسي والإداري للموظفين والأخرى بالعقود. أما بالنسبة للتغييرات على هذين النظامين، فقد أعدت الإدارة جدولاً مقارنة لتسهيل الرجوع إليها. وأوضحت الإدارة أن مسودة نص المجموعة الجديدة لقواعد النظام الأساسي ستُنجز بأكملها بعد الدورة التاسعة والعشرين للجنة التنسيق بين الإدارة والموظفين وأنها ستعمم لإبداء تعليقات عليها. وفي ما خص عملية ترشيح العقود، قدمت الإدارة إيضاحات للرد على الشواغل التي أعربت عنها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية والجمعية العامة في الاستعراض الذي أجرته، فأشارت إلى أنه يلزم أن تركز اللجنة في مداولاتها على التوصل إلى حل وسط بشأن بعض المسائل الأكثر إثارة للخلاف.

٢٦ - وعقب المداولات، أكد ممثلو الموظفين من جديد وبقوة تأييدهم للمقترحات التي قدمتها الإدارة وتماشت مع الاتفاقات التي تم التوصل إليها في دورات سابقة للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة.

١ - التعيينات المؤقتة

وافقت اللجنة على المقترح الداعي إلى اللجوء إلى التعيينات المؤقتة لفترات تصل إلى سنة واحدة، مع إمكانية تمديدتها، في ظروف محددة، لفترة أكثر من سنة على ألا تتجاوز سنتين.

٢ - التعيينات المحددة المدة

(أ) وافقت اللجنة على المقترح الداعي إلى منح عقود بتعيينات محددة المدة لفترة أولية قدرها سنة واحدة أو أكثر، مع تمديدتها أو تجديدها لفترة تصل إلى خمس سنوات؛

(ب) وافقت اللجنة أيضاً على مقترح الأمين العام الداعي إلى الكف عن الاستعانة بالموظفين المعيّنين دولياً العاملين في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام من أجل الخدمة في بعثة معينة واحدة فقط؛

(ج) بالنسبة لمقترح تمديد العقود المحددة المدة لفترة تصل إلى خمس سنوات، أكدت اللجنة من جديد موافقتها عليه؛

(د) بالنسبة لمسألة تقديم منحة لدى انتهاء الخدمة، أعادت اللجنة تأكيدها بقوة موافقتها عليها وأوصت بأن يطلب الأمين العام من لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة النظر جدياً وفوراً في هذه المسألة.

٣ - التعيينات المستمرة

(أ) أشارت الإدارة إلى أنها، أثناء مداوات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية والجمعية العامة، تمسكت بالموقف الذي أُنقِص عليه في الدورة السابعة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة التي عقدت في نيقوسيا، ألا وهو أنه من غير المستحسن إدارياً تحديد سقف لعدد التعيينات التي تحوّل إلى تعيينات مستمرة، وبالتالي، هذا أمر غير مقبول من وجهة نظر الموظفين والإدارة، غير أن الدول الأعضاء اعتبرت أنه يلزم مع ذلك تحديد سقف لهذه التعيينات. وأكد الموظفون معارضتهم الشديدة لاعتزام الدول الأعضاء تحديد سقف لعدد التعيينات التي تحوّل إلى تعيينات مستمرة. كما أشار ممثلو الموظفين إلى أنه درجت العادة على منح الموظفين المدنيين الوطنيين عقوداً دائمة بعد مرورهم بفترة تجريبية. وأشار الموظفون أيضاً إلى أن الأحكام المتعلقة بخفض عدد الموظفين بسبب انخفاض الميزانية أو إدخال تغييرات استراتيجية على أعداد الموظفين قد أُدمجت في الترتيبات التعاقدية المقترحة. وبتبنيها هذا الموقف، وافقت اللجنة على التمسك برأيها المتمثل في أنه لا يمكنها تأييد تحديد سقف لهذه التعيينات؛

(ب) بالنسبة لمن يحق لهم أن تتحول تعييناتهم إلى تعيينات مستمرة، وافقت اللجنة على مقترحات الأمين العام الداعية إلى أن يسري ذلك على الموظفين الذين يعملون على مشاريع أو في كيانات ذات ولايات محددة الفترة وعلى الموظفين المعيّنين محلياً الذين لا تزال الحاجة تستدعي خدماتهم لما بعد فترة الخمس سنوات والذين يستوفون الشروط المطلوبة للنظر في تحويل تعييناتهم إلى تعيينات مستمرة؛

(ج) بالنسبة للإجراءات المقترحة اعتمادها للنظر في تحويل التعيينات، وافقت اللجنة على إنشاء آلية استعراض دقيقة تغطي مستوى الأداء ومدى استمرار الحاجة إلى الموظفين المعيّنين وغير ذلك من المعايير، من بينها تلك التي استعرضتها لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة في دورتها الثامنة والعشرين؛

(د) أكدت اللجنة موافقتها من جديد على مقترح الأمين العام الداعي إلى النظر في تحويل تعيينات الموظفين المعيّنين، بعد نجاحهم في الامتحانات التنافسية الوطنية، إلى تعيينات مستمرة بعد انقضاء خمس سنوات على دخولهم الخدمة، وذلك اتساقاً مع المقترحات التي تشمل الموظفين الآخرين كافة. وشدد الموظفون على أنه من باب معاملة جميع الموظفين على قدم المساواة، لا ينبغي لطريقة التعيين أن تحدد نوع العقد المعروض؛

(هـ) وافقت اللجنة على تفسير الأمين العام للحالات التي ينطبق عليها إنهاء الخدمة "لما فيه مصلحة المنظمة"، على نحو ما ورد في الوثيقة SMCC-XXIX/2008/10 التي تتضمن أيضا معلومات عن عملية الاستعراض وحق الشخص في الطعن بالقرار المتخذ.

سابعاً - تنقل الموظفين

٢٧ - عرضت الإدارة مسألة تنقل الموظفين بين مراكز العمل من خلال تقديم الوثيقتين SMCC-XXIX/2008/3 و SMCC-XXIX/2008/6 إلى اللجنة.

٢٨ - وتبين من المعلومات التي قدمها الفريق العامل بين الدورات المعني بحراك الموظفين (SMCC-XXIX/2008/3) أنه لا يوجد خلاف بين الموظفين والإدارة بشأن المفهوم العام لتنقل الموظفين، وذلك على النحو الوارد في قرار الجمعية العامة ٢٥٨/٥٥، الجزء الخامس، (التنقل). وساد اتفاق عام على أن تنقل الموظفين يساهم في تعزيز المنظمة ومهارات الموظفين، غير أن الآراء تباينت بشأن مدى نجاح برنامج تنقل الموظفين المنظم، والآليات المستخدمة لتنفيذه، وضرورة معاملة الموظفين، بجميع فئاتهم، على قدم المساواة في هذا المجال (حيث تم في قرار الجمعية العامة ٢٥٨/٥٥ تحديد إجراءات خاصة بالفئة الفنية وما فوقها). واعتبر الموظفون أن تنقل الموظفين المعينين محليا لا ينبغي أن يكون إلا طوعيا، وأنه ينبغي النظر فيه في المقام الأول على ضوء مستوى المهارات الفردية. وحدد الفريق العامل عدة مجالات تقتضي المزيد من الإيضاح و/أو البحث لتبيان السبل الذي يتعين سلوكه في المستقبل، من بينها نتائج مداورات الجمعية العامة بشأن مسائل الموارد البشرية، مثل مواءمة العقود. وبذا، حلص الفريق العامل إلى أنه سيلزم عليه مواصلة عمله الذي سيشمل إجراء استقصاء قصير لكن محدد الأهداف، من أجل جمع آراء الموظفين ما أن تنجز المرحلة الأولى من تنقل الموظفين المنظم.

٢٩ - وشدد التقرير السنوي المتعلق بتنقل الموظفين (SMCC-XXIX/2008/6) على أن عددا كبيرا من الموظفين قد انتقل بين الإدارات وداخلها، غير أنه أقل بكثير ممن انتقلوا بين مركز عمل وآخر (تنقل الموظفين بين المناطق). واعتُبر، بالنسبة لهذه النقطة الأخيرة، أن بعض المسائل مثل عمل الزوج ونقل المعارف بفعالية من موظف إلى آخر ومسائل العمل/الحياة والمشقة وغياب الحوافز المالية ما زالت تطرح عقبات تحول دون تنفيذ برنامج التنقل، وأن أي تنقل إضافي للموظفين مرهون بحل بعض هذه المشاكل. ومع ذلك، اعتبرت الإدارة أن المرحلة الأولى من تنقل الموظفين المنظم يلزم أن تُنجز، سعيا لمعاملة جميع الموظفين دوما على قدم المساواة، قبل إعادة النظر في مستقبل هذا البرنامج الموظفين واحتمال التوصل إلى قرار بشأنه.

٣٠ - وأثناء النقاشات التي تلت ذلك، شدد ممثلو الموظفين على أهمية تغيير برنامج التنقل هذا لمنح الموظفين حوافز أفضل، مع زيادة التركيز على الحراك بين المناطق. كما شددوا على أن التنقل بالنسبة للموظفين المعينين محليا ينبغي أن يكون أكثر تركيزا على المهارات الشخصية وآفاق التطور الوظيفي. وشددت اللجنة على ضرورة الإفادة من برامج التدريب الذي يشكل أحد العوامل الضرورية لتحسين الأداء وأخذت علما مع الأسف بخفض الاعتمادات المخصصة للتدريب مؤخرا.

٣١ - ووافقت اللجنة عند اختتام مداولاتها على مواصلة برنامج تنقل الموظفين المنظم الحالي، أي تنقل الموظفين من ذوي الرتبة مد-١ ومد-٢ والخدمات العامة - ٥. واقترحت اللجنة تعليق هذا البرنامج عقب انتهاء المرحلة الأولى منه، وإجراء استعراض لتعديله استنادا إلى الدروس المستخلصة منه. ويمكن لهذا الاستعراض أن يشمل، في جملة أمور، دراسة استقصاء (قصيرا) للاطلاع على خبرات الموظفين وآرائهم. في هذه الأثناء، وافقت اللجنة أيضا على أن يواصل الفريق العامل بين الدورات المعني بتنقل الموظفين عمله وعلى أن يقدم تقريرا عن عمله هذا في الدورة الثلاثين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة.

ثامنا - إدارة الأداء

٣٢ - عرضت الإدارة المسألة من خلال تقديم الوثيقتين SMCC-XXIX/2008/4 و SMCC-XXIX/2008/7 إلى اللجنة.

٣٣ - كان هناك اتفاق عام بين ممثلي الموظفين والإدارة في النقاشات التي أجروها، وشمل ذلك، على سبيل الذكر لا الحصر، (أ) الصعوبات التي لا يزال يطرحها النظام الحالي لتقييم الأداء، إذ إن طريقة تصنيف درجات الأداء تختلف باختلاف الإدارات والمكاتب؛ و (ب) الصعوبات في الدخول إلى نظام ePAS الإلكتروني؛ و (ج) ضرورة توفير التدريب الوافي والإضافي والإلزامي للموظفين والإدارة لكفالة تطبيق آلية إدارة الأداء تطبيقا أفضل؛ و (د) ضرورة مساءلة الموظفين والإدارة عن تقيدهم بدقة بنظام ePAS، وما إلى هنالك.

٣٤ - وعلى ضوء هذه النقاشات، اتفق أعضاء اللجنة على تشكيل فريق عامل صغير يضم ممثلا عن الموظفين وآخر عن الإدارة ويعمل بين الدورات. واجتمع هذا الفريق في ٢٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ وتم الاستناد إلى أعماله لإصدار تقرير بهذا الشأن (يمكن الحصول على نص التقرير من الأمانة العامة بناء على الطلب).

٣٥ - وعقب النقاش، اتفق أعضاء اللجنة على أن يواصل الفريق العامل بين الدورات المعني بإدارة الأداء أعماله وأن يقدم مقترحا شاملا عن نظام ePAS جديد في الدورة القادمة للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة. وفي هذا السياق، سيولى اهتمام خاص لكفالة توشي مزيد من الدقة في تنفيذ إدارة الأداء.

٣٦ - وأبلغت الإدارة اللجنة بأنها ستواصل في هذه الأثناء العمل الذي تقوم به من أجل تحسين نظام ePAS الحالي، وبأنها ستستفيد من الآراء التي وردت من الموظفين للاضطلاع بهذا العمل، والتي شملت ضرورة تعزيز فرص الإدارات المحلية للدخول إلى هذا النظام وعمليات تقديم التقرير والرصد، على ما هنالك. كما أعلنت الإدارة أنه سيتم عما قريب إصدار أمر إداري بشأن التقيد بمزيد من الدقة بالنظام المذكور.

تاسعا - نظام اختيار الموظفين

٣٧ - عرضت الإدارة الموضوع من خلال تقديم الوثيقة SMCC-XXIX/2008/9 المتعلقة بملاك الموظفين.

٣٨ - وأبلغت الإدارة اللجنة أنه، كجزء من جهودها الرامية إلى تحويل نظام اختيار الموظفين، يجري حاليا تطوير نظام إدارة المواهب الجديد ليحل محل نظام غالاكسي، وسيتم اختيار مورّد البرمجيات قريبا. بالإضافة إلى ذلك، يجري إنشاء وحدة توعية في مكتب إدارة الموارد البشرية ستبادر إلى دعم المديرين في تحديد المرشحين المحتملين للشواغر التي يعلنون عنها. كما لاحظت الإدارة، أنه على الرغم من التقدم المحرز في العديد من المجالات التي تحكم اختيار الموظفين، التي يعود تاريخها إلى الاتفاقات التي تم التوصل إليها في الدورة السابعة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة في عام ٢٠٠٦، كانت هناك مسائل عدة لا تزال تنتظر إخضاعها للاستعراض والتوصل إلى اتفاق عليها في الدورة الحالية للجنة التنسيق، وذلك للتمكن من تحويل نظام اختيار الموظفين. وشملت هذه المسائل الحاجة إلى التبسيط والترشيد في إنشاء الشواغر وفي وضع معايير الأهلية لشغلها، واستمرار تأييد نظام الاختيار المستند إلى قوائم، والحاجة إلى بذل جهود للتوعية بغية تلبية الأهداف المتعلقة بتحقيق التوازن الجغرافي والمساواة بين الجنسين، وعملية ملء وظائف الرتبة ف-٢، والحاجة إلى تعزيز إطار عمل المساءلة.

٣٩ - وذكر ممثلو الموظفين مجددا أن الموظفين عامة أعربوا عن قلقهم إزاء نزاهة نظام اختيار الموظفين. فعلى الرغم من بعض التحسينات التي أجريت على النظام، أعرب الموظفون عن قلقهم بشأن دور هيئات الاستعراض المركزية ومحدودية الضوابط والموازن في النظام.

٤٠ - واتفق الموظفون والإدارة على ضرورة اتخاذ التدابير اللازمة لكفالة الاتساق في تطبيق الإجراءات الإدارية في المنظومة ككل. وإن استخدام أفضل الممارسات وتوفير التدريب على هذا الأساس لجميع مراكز العمل أمر على قدر من الأهمية. وقد التزمت الإدارة بإجراء المزيد من التدريب.

٤١ - ووافقت لجنة التنسيق على ضرورة وجود مزيد من الشفافية في العملية وذلك بتزويد الموظفين بالمزيد من التعليقات بشأن طلباتهم وحالة هذه الطلبات، بما فيها طلبات الموظفين المدرجة أسماؤهم في القائمة.

٤٢ - وتمشيا مع طلب رفع مستوى الشفافية والمساءلة، اقترح ممثلو الموظفين بأن يسمح لهم حضور المقابلات كمراقبين لكفالة نزاهة العملية وشفافيتها، على غرار الدور الذي تقوم به مراكز تنسيق الشؤون الجنسانية.

٤٣ - وناقشت اللجنة مختلف التوصيات التي قدمت لها لكي تستعرضها. ووافقت على ما يلي:

١ - نظام الاختيار المستند إلى القائمة:

أوضحت الإدارة أنه نظرا للارتفاع الكبير في معدل الشواغر المتوقع في السنوات القادمة، الذي يعزى في جزء كبير منه إلى التناقص الطبيعي في عدد الموظفين، فإن نظام القائمة الفعال سيساهم للغاية في تحديد المرشحين المناسبين. وبالإضافة إلى زيادة استخدام توصيفات عمومية للوظائف، فإنه سيعجل من عملية تنسيب الموظفين. وأشار الموظفون إلى أن القلق الذي ينتابهم بشأن استخدام نظام القائمة المعزز أقل مما هو بشأن الأداء الحالي لهيئة الاستعراض المركزية. إلا أنهم أشاروا إلى أنه بغية جعل نظام القائمة أكثر شفافية وفعالية، من الضروري إبلاغ المرشحين المدرجة أسماؤهم في القائمة بأوضاعهم. ومراعاة منها لهذه التعليقات، وافقت اللجنة على التوصيات المتعلقة بالاختيار المستند إلى القائمة.

٢ - قواعد الأهلية:

وافقت اللجنة على إلغاء قواعد الأهلية المعقدة (نظام الفترات الزمنية ١٥ و ٣٠ و ٦٠ يوما) على أساس أن تبلغ أسماء المرشحين الداخليين للمديرين لكفالة منحهم الاعتبار التام والعاقل لدى النظر في طلباتهم استنادا إلى البند ٤-٤ من النظام الأساسي للموظفين.

٣ - ترشيح إعلانات الوظائف الشاغرة:

أعرب ممثلو الموظفين عن قلقهم بأنه ليس من السهل تصفح إعلانات الوظائف الشاغرة. وقد أخذت الإدارة هذا الشاغل بعين الاعتبار وستسعى إلى معالجة المسألة في إطار نظام إدارة المواهب الجديد الذي ستكون له خصائص لا تتوفر حاليا في نظام غالاكسي.

وأشارت اللجنة إلى اعتزام الإدارة استخدام إعلانات أعم عن الشواغر ودمج معايير التقييم في هذه الإعلانات، فحاليا تصدر الإعلانات في وثيقة والمعايير في وثيقة أخرى. ووافقت اللجنة على أنه ما دام مكتب إدارة الموارد البشرية يكفل التزام مديري البرامج بالمعايير التي وضعها المكتب في توصيفات الوظائف العمومية، فإن الإعلانات عن الشواغر/ومعايير التقييم المدججة لن تقتضي من هيئة الاستعراض المركزية إخضاعها للاستعراض قبل إصدارها.

٤ - العضوية في هيئات الاستعراض المركزية:

دار نقاش هام بشأن دور هيئات الاستعراض المركزية وأدائها. وأشار ممثلو الموظفين إلى وجود شك في مدى جدوى عملية هيئات الاستعراض المركزية، وذلك لشيوع تصور قوي بأن هيئات الاستعراض المركزية ما هي إلا مجرد آلية للموافقة. وأوضح الإدارة أنها تعتبر، من جانبها، أن هيئات الاستعراض المركزية هيئات تتوخى الحرص الشديد في الاضطلاع بمسؤولياتها، وربما تحاول في بعض الأحيان، بحماس مفرط أن تعارض المديرين في استعراض المرشحين. وبحث الموظفون في إمكانية استخدام هذه الهيئات لتزويد المرشحين الذين لم ينجحوا بالتعليقات التي تتعلق بهم، مما دفع الإدارة إلى الإيضاح أن هيئات الاستعراض المركزية غير مكلفة وغير مجهزة للقيام بذلك.

وأشارت اللجنة إلى نية الإدارة زيادة عدد أعضاء هيئات الاستعراض المركزية، وربما إلغاء الحدود الزمنية لولاياتهم في بعض مراكز العمل المختارة.

ووافقت اللجنة أيضا على أنه بغية كفاءة تطبيق ما سبق على نحو أكثر اتساقا، سيجمع مكتب إدارة الموارد البشرية أفضل الممارسات المتبعة داخل الأمانة العامة ويصدر قواعد وإجراءات ومبادئ توجيهية بشأنها.

٥ - الأهداف المتعلقة بالتوازن الجغرافي والمساواة بين الجنسين:

في أعقاب مناقشة مستفيضة حول هذا الموضوع، أشارت اللجنة إلى أن أنشطة التوعية التي ستنفذ لدى تحديد المرشحين ولا سيما من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الممثلة تمثيلا ناقصا واعتزام تطبيق أهداف أكثر صرامة لتمثيل المرأة في القوائم النهائية التي تُعد من أجل إجراء مقابلات.

٦ - وظائف الرتبة ف-٢:

أحاطت اللجنة علماً بالنظام المقترح لملء شواغر وظائف الرتبة ف-٢.

٧ - المساءلة:

كرر ممثلو الموظفين الشواغل التي أعربوا عنها سابقاً وبشأن ضرورة تعزيز مساءلة المديرين، بما في ذلك أثناء اختيار الموظفين. ورحبت اللجنة بالجهود المتواصلة التي يبذلها الأمين العام لتعزيز المساءلة، بما في ذلك عزمه على التدخل وعلى وقف عملية التوظيف في حال عدم استيفاء الشروط المطلوبة.

٨ - التعليقات:

تم الاتفاق على إصدار رسالة إلى جميع أقسام تنسيق البرامج ودعم العمليات، تذكّرها بتقديم التعليقات إلى المرشحين الذين لم ينجحوا باعتبار ذلك أداة من أدوات متابعة التطور الوظيفي.

عاشرا - النظامان الأساسيان والإداري للموظفين

٤٤ - قدمت الإدارة جدول مقارنة إلى الدورة التاسعة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة شمل المجموعات ١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين في شكل جدول واحد بغية تيسير إجراء المزيد من الاستعراض والمناقشة في المستقبل ما أن تكون المجموعة الجديدة المنقحة من النظام الإداري للموظفين قد أعدت وعُملت. ونظرت اللجنة في مقترحات بشأن الترتيبات التعاقدية الجديدة، بما فيها شروط الخدمة للتعيينات المؤقتة والعقود الحالية القصيرة الأجل والتعيينات المؤقتة الجديدة. وكمثال على ذلك، أشارت اللجنة إلى أن الموظفين ذوي التعيينات المؤقتة لأقل من ستة أشهر يفقدون حقهم في الحصول على إجازة الأبوة. وفي هذا الصدد، وافقت اللجنة على أنه ينبغي منح إجازة الأبوة لهؤلاء الموظفين الذين تمديد تعييناتهم لمدة لا تقل عن ستة أشهر. وذكرت اللجنة أن مكتب إدارة الموارد البشرية سيقدم النص المقترح للمجموعة الجديدة من قواعد النظام الإداري للموظفين في الوقت المناسب مع الإشارة بوضوح إلى التغييرات التي أدخلت عليه.

حادي عشر - مسائل أخرى

جلسات الإحاطة التي تعقدها لجنة الخدمة المدنية الدولية والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ومكتب أمين المظالم ومكتب خدمات الرقابة الداخلية

٤٥ - كما جاء في الجزء المتعلق بتنظيم العمل، قدم كل مكتب عروضاً إلى لجنة التنسيق، وأعطيت فترة للمناقشة ولطرح أسئلة وأجوبة للمشاركين في لجنة التنسيق.

١ - ألقى رئيس ونائب رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية كلمة أمام اللجنة وقدمت لحة عامة عن المسائل الراهنة والأطر الزمنية التي تتناولها هذه اللجنة.

وذكر ممثلو الموظفين أن السبب الذي دعا إلى مناقشة مسألة الخسارة في القوة الشرائية هذه وتقلص الاستحقاقات في سياق لجنة التنسيق هو أن إصلاح الأمم المتحدة، ولا سيما في مجال الموارد البشرية، أدى إلى زيادة مسؤوليات الموظفين في كثير من المجالات. واعتبر الموظفون أن زيادة المسؤوليات يجب أن يقابلها منح للحوافز في شكل مبالغ مالية ومزايا. وأعربوا عن قلقهم بشأن الخسارة في القوة الشرائية وتقلص نظام الاستحقاقات الحالي. ويجب على نحو خاص تحسين المنهجيات المستخدمة لتحديد المرتبات المحلية وتسوية مقر العمل لكي تتمكن من مواكبة التغيرات التي تطرأ على الظروف المعيشية والمرتبات. ومما يثير القلق على نحو خاص هو وضع الموظفين العاملين في البعثات الميدانية. كما أعربوا عن قلقهم إزاء إعادة النظر في المنهجية المستخدمة لتحديد منحة التعليم. وذكر الموظفون أن أي تحسين يطرأ على المنهجية لا ينبغي أن يكون على حساب الموظفين وأن يقلل من الاستحقاقات الممنوحة لهم بموجب النظام الحالي. وتساءل الموظفون أيضاً عن مدى جدوى الاستمرار في استخدام جدول المرتبات المتبع في الخدمة المدنية للولايات المتحدة كأساس للمقارنة. وكان لكل هذا تأثير على قدرة الأمم المتحدة لجذب موظفين من ذوي الكفاءات.

٢ - وقدم ممثلون من صندوق المعاشات التقاعدية عرضاً باستخدام برنامج باور بوينت، عن تقريره المتعلق بتأثير تقلبات أسعار العملات على استحقاقات المعاشات التقاعدية للصندوق، الذي سيقدم إلى الاجتماع المقبل لمجلس المعاشات التقاعدية في تموز/يوليه ٢٠٠٨. ثم وجهوا أسئلة. وُثِّق طيه نسخة من العرض الذي قدموه (يمكن الحصول عليها من الأمانة العامة بناء على الطلب).

وأعرب الموظفون عن قلقهم إزاء مستقبل المعاشات التقاعدية. إذ إن قيمة المعاشات التقاعدية التي تدفع باليورو وبالعملات الأخرى تتأثر من انخفاض قيمة دولار الولايات المتحدة. ومن الضروري تقديم معلومات أفضل للموظفين لتمكينهم من فهم خصائص نظام المعاشات التقاعدية. بالإضافة إلى ذلك، طلب الموظفون من صندوق المعاشات التقاعدية أن يواصل إسداء المشورة إلى مجلس المعاشات التقاعدية بشأن الحلول المناسبة لمعالجة حالة الغموض الناجمة عن تقلبات أسعار العملات.

٣ - وقدم أمين المظالم عرضاً عن المهام الحالية لمكتب أمين المظالم، بما في ذلك حالة الإعلانات عن شواغر وظائف أمناء المظالم الإقليميين.

٤ - وتلقى مايكل دودلي، نائب مدير شعبة التحقيقات، أسئلة من المشاركين. ورداً على الأسئلة المتعلقة بمشاركة الموظفين في تطوير نظام متكامل للعمليات ونظام داخلي موحد تابع لمكتب خدمات الرقابة الداخلية واستعراضه للدليل، أفاد السيد دودلي بأن المكتب سيأخذ في الاعتبار أي تعليقات تقدم من ممثلي الموظفين و/أو الموظفين الآخرين على دليل التحقيقات عندما يصدر. وبما أن الدليل سيصدر إلكترونياً ومن المزمع تحديثه بانتظام، فإنه يمكن إدخال التعديلات عليه بسهولة. بالإضافة إلى ذلك، ذكر السيد دودلي إنه مستعد لتخصيص أماكن لمثلي الموظفين في برنامج التدريب على التحقيقات.

تكوين فريق الاتصال المعني، بتنفيذ الاتفاقات السابقة

٤٦ - تقرر أن تواصل جنيف تمثيل الإدارة وتمثيل فيينا واتحاد الموظفين الميدانيين المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة والموظفين.

الدفاع القانوني الممول من الموظفين

٤٧ - في ما يتعلق بالقرار ٢٢٨/٦٢ الذي طلبت فيه الجمعية العامة معلومات إضافية عن أي اقتراح بشأن وضع مخطط يموله الموظفون لتقديم المساعدة القانونية للموظفين، أعرب ممثلو الموظفين عن قلقهم وشكوكهم بشأن مدى ملاءمة هذا النهج وجدواه. وذكر الموظفون أنه بانضمامهم إلى منظومة الأمم المتحدة، فقدوا حقوقهم في متابعة النزاعات المتعلقة بالعمل وفقاً لتشريعاتهم الوطنية. وفي العديد من الولايات القضائية الوطنية، تتضمن هذه الحقوق الحصول على تمثيل قانوني. لذلك، كرر الموظفون رأيهم القائل إنه ينبغي توفير التمثيل القانوني وتمويله ضمن نظام العدل الداخلي الجديد للأمم المتحدة. بالإضافة إلى هذا النظام

الممول، يمكن التفكير بإمكانية الاستعانة بمتطوعين من طلاب في كليات الحقوق أو أشخاص آخرين من ذوي الخبرات القانونية لتمثيل الموظفين مجانا.

المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا

٤٨ - طلب ممثلو الموظفين في المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا إجراء مناقشات ثنائية مع مكتب إدارة الموارد البشرية لمتابعة الوثائق التي سبق تقديمها بشأن مستقبل الموظفين في المحكمتين. وقد وافق الأمين العام المساعد لمكتب إدارة الموارد البشرية على ذلك.

ثاني عشر - مكان انعقاد الدورة الثلاثين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة

٤٩ - وافقت لجنة التنسيق على أن يكون مكان انعقاد دورة لجنة التنسيق المقبلة في مكان غير مقر الأمم المتحدة وفقا للقاعدة المعمول بها. وسيقرر المكان في وقت لاحق.

٥٠ - وعرض مسؤولو الإدارة إمكانية تقديم تاريخ انعقاد دورة لجنة التنسيق المقبلة، ويكون من الأنسب، من الناحية المثالية، أن تعقد الدورة المقبلة في نيسان/أبريل ٢٠٠٩. فمن شأن ذلك أن يتيح انعقاد دورة في وقت أبكر، وفي الوقت نفسه يتيح النظر في أي قرارات تتخذها الجمعية العامة أثناء الدورة المستأنفة الأولى.

ثالث عشر - اعتماد تقرير الدورة التاسعة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة

٥١ - اعتمدت لجنة التنسيق تقرير دورتها التاسعة والعشرين، بالإضافة إلى أربعة مرفقات، لتقديمه إلى الأمين العام.