

162 EX/5
م ١٦٢ ت/٥
باريس، ٢٠/٩/٢٠٠١
الأصل: انجليزي

الدورة الثانية والستون بعد المائة

البند ٣,١,٢ من جدول الأعمال المؤقت

تقرير المدير العام عن عملية الإصلاح:
ترتيبات تعاقدية جديدة في إطار سياسة اليونسكو لشؤون الموظفين

الملخص

أعدت هذه الوثيقة عملاً بأحكام الفقرة ٥ من القرار ١٦٠ م ت/٣,١,٢ التي تنص على ما يلي:
"ويدعو المدير العام إلى الإسراع في اعتماد طرائق جديدة لحشد الخبراء على أساس التعاقد معهم من أجل مشروعات محدودة الأجل، واقتراح تدابير وتقديم تقرير إليه بهذا الشأن في دورته الثانية والستين بعد المائة".

القرار المطلوب: الفقرة ١٩.

المقدمة

١ - أشار المدير العام في التقرير الذي قدمه عن عملية الإصلاح إلى الدورة السنتين بعد المائة للمجلس التنفيذي (الوثيقة ١٦٠ م ت/٦)، إلى التغييرات الهامة التي تشهدها منظومة الأمم المتحدة فيما يخص الترتيبات التعاقدية. فهناك إقرار بأن التعدد الحالي لأنواع العقود يجعل عملية التعاقد غاية في التعقيد والجمود، وتصعب معالجتها إدارياً، ولا تتناسب مع الاحتياجات الراهنة للمنظمات. وأعلن من ثم نيته في استعراض الترتيبات التعاقدية المعمول بها في منظومة الأمم المتحدة برمتها، بما في ذلك العقود القصيرة الأجل والعقود المحددة الأجل، واتفاقات الخدمات الخاصة، والتعيينات لمدة محدودة والعقود الدائمة، سعياً إلى إدخال التحسينات اللازمة على الترتيبات المعمول بها في اليونسكو.

٢ - واستجابة لهذا التقرير، دعا المجلس التنفيذي المدير العام إلى الإسراع في اعتماد الترتيبات التعاقدية الجديدة لحشد الخبراء على أساس التعاقد معهم من أجل مشروعات محدودة الأجل، وإلى اقتراح تدابير لهذه الغاية وتقديم تقرير إليه بهذا الشأن في دورته الثانية والستين بعد المائة (القرار ١٦٠ م ت/٣، ١، ٢ (أولاً)، الفقرة ٥). وتستهدف هذه الوثيقة تقديم تقرير عن التقدم الذي أحرزته الأمانة نحو تحقيق هذه الغاية.

٣ - إن الهدف من الإصلاح هو التوصل إلى ترتيب أو ترتيبات تعاقدية من شأنها تمكين المنظمة من الاستجابة بسرعة وفعالية للمشكلات الناشئة في مجالات اختصاصها. ولما كانت احتياجات وأولويات برامج اليونسكو ذات طبيعة متغيرة فمن المتوقع أن يزداد لجوء اليونسكو في المستقبل إلى الوظائف المحدودة المدة في الفئة المهنية. وإن قدرة الأمانة على مواجهة هذه التغييرات ستعتمد إلى حد بعيد على وجود فئة من الموظفين تتيح العقود المبرمة معهم للمنظمة التمتع بالمرونة اللازمة فيما يتعلق بالتعيين والتثبيت الوظيفي، والتناوب، والمهارات المطلوبة. غير أنه سيواصل الالتزام بالوضع التعاقدى للموظفين المعيّنين حالياً في الأمانة.

٤ - واستخدمت الأمانة حتى الآن ثلاثة أنواع رئيسية من الترتيبات التعاقدية - التعيينات المحددة الأجل أو التعيينات المؤقتة، وكلاهما خاضع لنظام ولائحة الموظفين، وعقود الخبراء الاستشاريين الخاضعة لأحكام دليل اليونسكو الإداري. كما جرت محاولة للجوء إلى تعيينات محددة الأجل في إطار المواد من ٢٠٠-١ إلى ٢١٢-٤ من نظام ولائحة الموظفين المتعلقة بتعيين الأخصائيين.

٥ - ولا تنطوي هذه الآليات التي صممت لتعيين الموظفين العاديين على المرونة اللازمة التي تحتاجها المشروعات ذات المدة المحدودة. وثبت أنها لا تصلح للاستعانة بسرعة بخدمات بعض الأشخاص نظراً للتعقيد الذي تتسم به عملية الحشد في كثير من الأحيان. كما أن هذه الآليات أدت دائماً إلى تعليق الآمال على تجديد العقود والتعيين لفترة أطول.

٦ - كما أن ترتيبات التعاقد لأجل قصير غير مناسبة لتلبية احتياجات العمل لأجل متوسط. فهي صممت لمواجهة احتياجات المساعدة المؤقتة في أوقات ضغط العمل، ولكنها لا تمنح الحماية التي يوفرها وضع الموظف العادي ولا التغطية اللازمة في مجال الضمان الاجتماعي.

التعيينات المحددة الأجل

٧ - بعد أن درس المدير العام معظم الترتيبات التعاقدية المعمول بها في كل منظومة الأمم المتحدة، رأى أن الترتيب التعاقدى الذي وضعته أمانة الأمم المتحدة في إطار مجموعة المواد ٣٠٠ من لائحة الموظفين الخاصة بالتعيينات لأجل قصيرة يوفر نموذجاً يمكن تطويعه لملاءمة اليونسكو. فقد مكن هذا الترتيب أمانة الأمم المتحدة من الاستجابة بسرعة للقضايا المستجدة (مثل حفظ السلام، والبعثات الإنسانية، والتعاون التقني في الميدان وغير ذلك من عمليات الطوارئ) ومن تعيين ونشر أعداد كبيرة من الموظفين بسرعة أكبر بكثير من طرائق التعيين التقليدية، ويعزى ذلك إلى حد كبير لبساطة الإجراءات الإدارية الخاصة بدفع المرتبات. ولم ينجم عن هذا الترتيب على المدى الطويل أي التزامات تعاقدية أو توقعات من جانب الموظفين المعينين في إطاره. ومن النتائج التي أسفر عنها هذا الترتيب التعاقدى تبسيط الإجراءات الإدارية وتحسين الفعالية التكاليفية والاستخدام الأمثل للموارد.

٨ - ولما كانت لجنة الخدمة المدنية الدولية قد رخصت باستخدام هذا الترتيب التعاقدى في مجمل المنظومة، فإن استخدامه في اليونسكو سوف يجعل إجراءات المنظمة تتفق مع غيرها من الوكالات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة. كما أن المنظمة ستحقق توفيراً في الجهود والموارد التي كانت ستنفقها لو كان عليها أن تستحدث عقداً من نوع جديد.

الخصائص الرئيسية

٩ - إن العقود المحددة الأجل معدة للتعيين لمدد لا يتوقع أن تتجاوز ثلاث سنوات مع إمكانية التمديد، استثنائياً، لسنة رابعة وأخيرة. ولا يجوز بأي حال تمديد هذا النوع من العقود بما يتجاوز الأربع سنوات. ولا تتضمن هذه التعيينات أي بند يخول صاحبها أن يأمل في تحويلها تلقائياً إلى أي نوع آخر من التعيين.

١٠ - وبالإضافة إلى أن هذه التعيينات تمنح صاحبها وضع الموظف، فهي تكفل التغطية المناسبة في مجال الضمان الاجتماعي، بما في ذلك المعاش التقاعدي والتأمين الصحي، بما يتفق مع مفهوم منظومة الأمم المتحدة كرب عمل جيد. والأجر المدفوع في إطار هذا النوع من التعيينات هو مبلغ إجمالي واحد يحدد ضمن نطاق يناظر المرتبات الأساسية الصافية (المرتب الأساسي الإجمالي ناقصاً الاقتطاعات الإلزامية) في الدرجات أو مجموعة الدرجات الحالية. ويضاف إلى هذا المرتب الأساسي، ضمن أمور أخرى، عدد من العلاوات والاستحقاقات التي تمنح للموظفين العاديين، وتدخل ضمن المبلغ الإجمالي للأجر.

١١ - ويعتزم المدير العام استخدام هذا النوع من العقود استناداً إلى المبادئ والتوجيهات التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية والمبينة أدناه.

المبادئ

١٢ - عند تعيين الموظفين في إطار التعيينات المحددة الأجل، ينبغي أن تكون الكفاءة والمقدرة والنزاهة المعيار الأول على غرار باقي الموظفين. كما ينبغي الحفاظ على الاستقلال والطابع الدولي للخدمة المدنية الدولية. وستولى عناية خاصة للتوازن الجغرافي والتكافؤ بين الجنسين.

١٣- لن تستخدم هذه التعيينات بشكل تعسفي لتمديد عقد موظف أو تستخدم على حساب الكتلة الأساسية للعاملين في الخدمة المدنية الدولية. وستولى العناية لضمان توافق معقول مع شروط عمل سائر فئات الموظفين، مثل مبادئ تصنيف الوظائف (نفس الأجر لنفس العمل). كما ينبغي ألا تسفر التعيينات محددة الأجل عن إيجاد تنافس بين الموظفين في وكالات الأمم المتحدة.

١٤- وعملاً بروح الحوار التي تنظم العلاقات بين الموظفين والإدارة فإن هذه الترتيبات ستعد بالتشاور مع الموظفين، وتتصف بالشفافية والإعلام المتبادل.

التوجيهات

١٥- يتقيد العاملون المعينون في إطار التعيينات المحددة الأجل في سلوكهم بالالتزامات المفروضة على موظفي اليونسكو. ويتمتعون بصفة "موظف" طبقاً لأحكام الاتفاقية الخاصة بالامتيازات والحصانات للأمم المتحدة واتفاقيات الوكالات المتخصصة.

١٦- وبوجه عام يتمتع العاملون المعينون في إطار هذه العقود بنفس الاستحقاقات، لدى ترك الخدمة والتغطية الصحية عند الإصابة أثناء الخدمة، التي يتمتع بها الموظفون الذين تنطبق عليهم أحكام نظام موظفي اليونسكو.

التطبيق

١٧- تستخدم عقود التعيين المحدد الأجل للتعيين في الوظائف المعنية أو وظائف أخصائي البرنامج (أي لا تستخدم لخدمات الدعم والوظائف المكتبية) وتشمل المشروعات والأنشطة ذات المدة المحدودة. ومع المضي في تطبيق أسلوب البرمجة والميزنة على أساس النتائج يتوقع أن يقام تدريجياً تمييزاً أوضح بين الأنشطة والمشروعات الدائمة والطويلة الأجل وتلك الخاضعة لشروط الاستمرار المهون بالجدوى. وبينما يتولى الموظفون الدائمون مسؤولية الأنشطة الدائمة فإن الموظفين ذوي العقود المحددة الأجل يخدمون المشروعات المحددة المدة.

١٨- ويقترح المدير العام، في المرحلة التجريبية لتطبيق هذه العقود، استخدامها في مجالات التعاون التقني في الميدان وفي المشروعات الخارجة عن الميزانية. وفي حالة موافقة الهيئتين الرئاسيتين على اقتراحاته، فإنه يعتزم وضع الصيغة النهائية لهذه الترتيبات التعاقدية بالتشاور مع ممثلي الموظفين.

١٩- وبناء على ما تقدم قد يرغب المجلس التنفيذي في النظر في اعتماد مشروع القرار التالي:

إن المجلس التنفيذي،

١ - إذ يذكر بالقرار ١٦٠ م ت/٣، ١، ٢، الجزء "أولاً"، الفقرة ٥،

٢ - وقد درس الوثيقة ١٦٢ م ت/٥،

- ٣ - يشكر المدير العام على التدابير المتخذة حتى الآن بغية استحداث نوع جديد من العقود لتعيين الخبراء بموجب عقود من أجل مشروعات محددة المدة؛
- ٤ - ويؤيد الخصائص الرئيسية والمبادئ والتوجيهات الخاصة بالتعيينات المحددة الأجل التي اقترحها المدير العام؛
- ٥ - ويدعو المدير العام إلى مواصلة عمله لهذه الغاية مع المراعاة التامة لوجهات النظر التي أعرب عنها المجلس التنفيذي في دورته الثانية والستين بعد المائة.