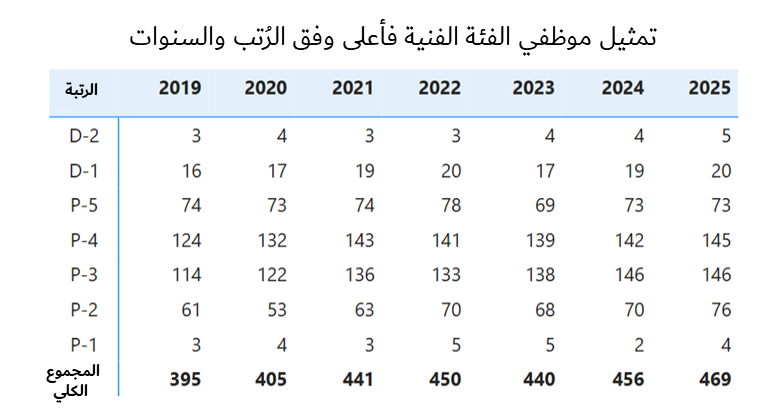
|  |  |
| --- | --- |
| **بند جدول الأعمال: ADM 3** | **الوثيقة C25/85(Rev.1)-A** |
|  | **13‏ يونيو‏ 2025** |
|  | **الأصل: بالصينية** |
|  |  |
| مساهمة مقدمة من جمهورية الصين الشعبية وكوبا | |
| توصيات بشأن تحسين إدارة الموارد البشرية في الاتحاد الدولي للاتصالات | |
| **الغرض**  تقترح هذه المساهمة تدابير تحسين تستند إلى آخر التطورات في إدارة الموارد البشرية لدى الاتحاد.  **الإجراء المطلوب من المجلس**  يُدعى المجلس إلى **النظر** في المقترحات الواردة في المساهمة **والموافقة** على مشروع المراجعة المرفق لقرارات المجلس المعنية.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **المراجع**  [*المادة 4 من الاتفاقية، رقم 70*](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts/Convention-a.pdf)*؛*  [*القرار 48 (المراجَع في بوخارست، 2022)*](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts-2023/RES-048-a.pdf) *لمؤتمر المندوبين المفوضين؛*  *قرارات المجلس* [*1413*](https://www.itu.int/md/S22-CEXT23-C-0007/en) *(في دورته الاستثنائية لعام 2023)،* [*و1107*](https://www.itu.int/dms_pub/itu-s/opb/conf/S-CONF-CL-2024-PDF-a.pdf) *(في دورته لعام 1997)، و*[*1108*](https://www.itu.int/dms_pub/itu-s/opb/conf/S-CONF-CL-2024-PDF-a.pdf) *(في دورته لعام 1997)، و*[*626*](https://www.itu.int/dms_pub/itu-s/opb/conf/S-CONF-CL-2024-PDF-a.pdf) *(في دورته لعام 1968، آخر تعديل في دورته لعام 1984)؛*  *مقررات المجلس* [*638*](https://www.itu.int/md/S24-CL-C-0129/en) *(في دورته لعام 2024) و*[*605*](https://www.itu.int/md/S18-CL-C-0113/en) *(في دورته لعام 2018) و*[*593*](https://www.itu.int/md/S16-CL-C-0138/en) *(في دورته لعام 2016) و*[*517*](https://www.itu.int/md/S09-CL-C-0113/en) *(في دورته لعام 2004، آخر تعديل في دورته لعام 2029)؛*  *وثائق المجلس* [*C25/55*](https://www.itu.int/md/S25-CL-C-0055/en) *و*[*C25/66*](https://www.itu.int/md/S25-CL-C-0066/en) *و*[*C25/39*](https://www.itu.int/md/S25-CL-C-0039/en) *و*[*C25/14*](https://www.itu.int/md/S25-CL-C-0014/en) *و*[*C24/71*](https://www.itu.int/md/S24-CL-C-0071/en) *و*[*C23/112*](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0112/en) *و*[*C11/89(Rev.1)*](https://www.itu.int/md/S11-CL-C-0089/en)*؛*  *تقرير موجز عن الاجتماع الحادي والأربعين للجنة الاستشارية المستقلة للإدارة (الوثيقة* [*IMAC-41/22*](https://www.itu.int/en/council/Documents/imac/Summary%20%20Report%20of%20the%2041st%20IMAC%20Meeting.pdf)*)؛*  *محضر موجز للاجتماع الخامس للجنة قواعد السلوك (الوثيقة* [*CoCo2024/05ADD/02*](https://www.itu.int/en/council/ties/Documents/coco/CoCo2024-05ADD-02.pdf)*)* | |

# 1 معلومات أساسية

يمثل النظر في مسائل الموارد البشرية واتخاذ القرارات بشأنها إحدى المسؤوليات الأساسية للمجلس. ويكلف القرار 48 الصادر عن مؤتمر المندوبين المفوضين الأمين العام "بأن يقوم، بمساعدة لجنة التنسيق وبالتعاون مع المكاتب الإقليمية، بإعداد وتنفيذ خطة استراتيجية للموارد البشرية HRSP)) تدوم أربع سنوات، وتتواءم مع الخطتين الاستراتيجية والمالية للاتحاد، وتتضمن معايير مرجعية بغية تلبية احتياجات الاتحاد وأعضائه وموظفيه". لذلك، يقع على عاتق الأمين العام واجب التحسين المستمر للممارسات المعنية بالموارد البشرية وتعزيز رفع التقارير إلى المجلس. ويتضمن عدد من قرارات المجلس ومقرراته[[1]](#footnote-1) تعليمات محددة إلى الأمين العام تكلفه بتقديم تقرير عن الأنشطة المتصلة بالموارد البشرية. ونفذ فريق التحول ([C25/55](https://www.itu.int/md/S25-CL-C-0055/en)) وإدارة إدارة الموارد البشرية ([C25/66](https://www.itu.int/md/S25-CL-C-0066/en)) ووحدة الرقابة ([C25/39](https://www.itu.int/md/S25-CL-C-0039/en)) ومكتب الأخلاقيات ([C25/14](https://www.itu.int/md/S25-CL-C-0014/en)) تدابير مهمة، بما في ذلك التدريب في الموقع وتحسينات النظام.

ووفقاً للوحة معلومات الموارد البشرية في الموقع الإلكتروني للاتحاد، بلغ عدد موظفي الاتحاد أعلى مستوياته على الإطلاق (انظر الرسم البياني أدناه)، مع تسجيل أعلى نمو للموظفين برتبة D والموظفين برتبتي P.4/P.3.



# 2 المناقشات

تستحق الأمانة الثناء لما تبذله من جهود لمواصلة تحسين إدارة الموارد البشرية في الاتحاد. وفي الوقت نفسه، ينبغي توجيه عناية المجلس إلى ما يلي.

1 بالنسبة للوظائف برتبة D.1 فأعلى، يبين المحضر الموجز للجلسة الخامسة للجنة التنسيق (CoCo) (الوثيقة CoCo2024/05ADD/02) أن "الأمينة العامة تشاورت"، في 23 أبريل 2024، "مع الفريق بشأن خطة إلغاء تجميد الوظيفة الحالية لرئيس الشؤون الإدارية والمالية برتبة D.2 وأبلغت الفريق بأن الخطط النهائية لإعادة هيكلة الأمانة العامة ستوضع في صيغتها النهائية في الأشهر المقبلة بالتشاور الوثيق مع لجنة التنسيق. وسيُبقى المجلس على علم بذلك، وستُلتمس الموافقات وفقاً لما تقتضيه قواعد الاتحاد ولوائحه". ووفقاً لخطة إعادة تنظيم الأمانة العامة التي أقرها المجلس في عام 2011 (C11/89(Rev.1))، جُمِّدت وظيفة رئيس دائرة الشؤون الإدارية والمالية برتبة D.2، المُنشأة في عام 2007، ولم تُدرج في ميزانية السنتين 2012-2013، مما أدى إلى "توفير مالي إجمالي". وبعد إعادة الهيكلة في عام 2011، لم يتبق سوى وظيفتين برتبة D.1 في الأمانة العامة لدائرة الشؤون الإدارية والمالية، وهما رئيس دائرة إدارة الموارد البشرية ورئيس دائرة إدارة الموارد المالية.

ويأذن الرقم 70 من المادة 4 من الاتفاقية للمجلس بأن "يبتّ في الاقتراحات التي يعرضها عليه الأمين العام بعد أن تكون لجنة التنسيق قد تفحصتها، فيما يتعلق بالتغييرات الكبرى في تنظيم الأمانة العامة ومكاتب قطاعات الاتحاد وفقاً للدستور ولهذه الاتفاقية". ويأذن قرارا المجلس 1107 و1108 للأمين العام يتغير رُتب الوظائف الثابتة دون الرتبة P.5 والتعديل الذي أجرته الأمينة العامة لوظائف الرتبة D.1 وما فوقها يتجاوز مجال التطبيق الذي أذن به المجلس. وبالنظر إلى تراتبية السلطة بين الاتفاقية وقرارات المجلس ومقرراته، وإلى أن تأثير وظائف الرتبة D.1 على الهيكل التنظيمي يفوق بكثير أثر الرتبة P.5، فإن أي تغييرات في وظائف برتبة D.1 فأعلى، بما في ذلك إنشائها وتجميدها وإعادة تفعيلها وإلغاؤها، ينبغي أن تناقشها لجنة التنسيق وأن يوافق عليها المجلس.

2 وفيما يتعلق بالتوظيف، يشير التقرير المتعلق بإدارة الموارد البشرية (C25/66) إلى أن الأمانة العامة تعمل على مراجعة النظامين الأساسي والإداري للموظفين، ووضع إجراءات تشغيل موحدة لدفع أجور اتفاقات الخدمة الخاصة (SSA)، وتبسيط إجراءات التوظيف في اتفاقات الخدمة الخاصة لتحسين كفاءة التوظيف. غير أن الأمانة دأبت في الآونة الأخيرة على نشر إعلانات التوظيف مباشرة في صفحة "الوظائف" بالموقع الإلكتروني للاتحاد، في أغلب الأحيان، والتقليل من إبلاغ الدول الأعضاء بالمراسلة. وعلى وجه الخصوص، يُعلن عن بعض الوظائف الشاغرة عبر الإنترنت لفترات غير منتظمة، مما يصعِّب على البلدان النامية فهم احتياجات الاتحاد من المواهب والتوصية بمرشحين.

# 3 المقترحات

1 يرجى من الأمانة العامة أن تقدم إلى المجلس خطة إلغاء تجميد الوظيفة القائمة برتبة D.2 لرئيس الشؤون الإدارية والمالية، فضلاً عن الخطط النهائية لإعادة هيكلة الأمانة العامة، لكي يستعرضها.

2 يُرجى من المجلس استعراض مشروعي قراري المجلس المراجَعين المرفقين بهذه الوثيقة والموافقة عليهما، إذ يرد فيهما توضيح ينص على عدم إدخال أي تعديلات على وظائف برتبة D.1 فأعلى دون موافقة المجلس.

3 وعندما تنشر الأمانة العامة إعلانات عن وظائف شاغرة، تقوم بإبلاغ الدول الأعضاء في آن واحد عن طريق النشر في الموقع الإلكتروني وبالمراسلة، وتمدد على النحو الواجب فترة النشر في الموقع الإلكتروني. وستواصل الأمانة العامة الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية بطريقة كاملة وواضحة وفي الوقت المناسب كي تدعم الدول الأعضاء في تقديم اقتراحات لتحسين الموارد البشرية وتيسر نفاذها إلى الأوامر الإدارية ذات الصلة.

الملحق

القرار 1107 (C-1997، آخر تعديل في C25)

التصنيف

إن مجلس الاتحاد،

إذ يأخذ بعين الاعتبار

أحكام الرقمين 70 و71 من اتفاقية الاتحاد الدولي للاتصالات (جنيف، 1992)،

يخول الأمين العام

يخول الأمين العام القيام، بعد التشاور مع لجنة التنسيق، بإعادة تصنيف الوظائف الدائمة في فئة الخدمات العامة والفئة الفنية من الدرجات G.1 إلى P.5 وفقاً لمعايير التصنيف المعتمدة إذا كانت تسوغ إعادة التصنيف، وبدون تكبد زيادة في النفقات تفوق %0,1 من الاعتمادات المدرجة في ميزانية الاتحاد للوظائف الدائمة من الفئات المذكورة أعلاه (الراتب الأساسي وبدلات المقر والمساهمات في صندوق المعاشات التقاعدية وفي صندوق التأمين الطبي للموظفين)،

بالنظر إلى

التأثير الكبير الذي ستخلِّفه أي تعديلات في وظائف برتبة D.1 فأعلى على الهيكل التنظيمي،

يطلب إلى الأمين العام

ألا ينفِّذ أي تغييرات في وظائف برتبة D.1 فأعلى، بما في ذلك تجميدها أو إعادة تفعيلها أو نقلها من قطاع [/دائرة] إلى آخر، دون أن تناقش لجنة التنسيق التغييرات المقترحة ويوافق عليها المجلس،

يكلف الأمين العام

بأن يقدم إلى المجلس كل سنة تقريراً عن الإجراءات المتخذة عملاً بهذا القرار.

وهذا القرار يلغي القرار 1046.

القرار 1108 (C-1997، آخر تعديل في C25)

تنظيم الوظائف

إن مجلس الاتحاد،

إذ يأخذ بعين الاعتبار

أحكام الرقمين 70 و71 من اتفاقية الاتحاد الدولي للاتصالات (جنيف، 1992)،

يخول الأمين العام

أن يقوم، بعد التشاور مع لجنة التنسيق، بإنشاء الوظائف أو إلغائها في فئة الخدمات العامة والفئة الفنية من الدرجات G.1 إلى P.5؛ وإنشاء أو إلغاء وظائف من الرتبة D.1 فأعلى، رهناً بمناقشتها في لجنة التنسيق وموافقة المجلس، ولكن بدون تكبد أي زيادة في النفقات تفوق بأي حال من الأحوال اعتمادات الميزانية لتكاليف الموظفين وتكاليف الموظفين الأخرى التي وافق عليها المجلس للأمانة العامة والمكاتب على النحو المبين في ميزانية الاتحاد،

يكلف الأمين العام

بأن يقدم إلى المجلس كل سنة تقريراً عن الإجراءات المتخذة عملاً بهذا القرار.

ــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــ

1. بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، قرار المجلس [626](https://www.itu.int/dms_pub/itu-s/opb/conf/S-CONF-CL-2024-PDF-a.pdf) (في دورته لعام 1968، آخر تعديل في دورته لعام 1984)، والمقرر [593](https://www.itu.int/md/S16-CL-C-0138/en) (في دورة المجلس لعام 2016)، والقرار [1413](https://www.itu.int/md/S22-CEXT23-C-0007/en) (في دورة المجلس الاستثنائية لعام 2023)، والمقرر [517](https://www.itu.int/md/S09-CL-C-0113/en) (في دورة المجلس لعام 2004، التعديل الأخير في دورة المجلس لعام 2009). [↑](#footnote-ref-1)