

Distr.: General
28 December 2006
Arabic
Original: English

الجمعية العامة

الدورة الحادية والستون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الثانية عشرة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الاثنين، ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد يوسفى (الجزائر)

المحتويات

البند ١٢٣ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)

البند ١٣٣ من جدول الأعمال: تمويل عملية الأمم المتحدة في بوروندي (تابع)

هذا المحضر قابل للتصويب. ويجب إدراج التصويبات في نسخة من المحضر وإرسالها مذيلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني في غضون أسبوع واحد من تاريخ نشره إلى: Chief of the Official Records Editing, Section, room DC2-0750, 2 United Nations Plaza.

وستصدر التصويبات بعد انتهاء الدورة في ملزمة مستقلة لكل لجنة من اللجان على حدة.



افتتحت الجلسة الساعة ١٠/١٥.

البند ١٢٣ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (A/61/201، A/61/228، A/61/255 و Add.1 و Add.1/Corr.1 و A/61/257 و Add.1-3 و A/61/274 و A/61/319 و A/61/537).

١ - الأمين العام: عرض تقريره المعنون "الاستثمار في الموارد البشرية" (A/61/255 و Add.1 و Corr.1)، فقال إنه، خلال حياته الوظيفية كان على صلة وثيقة بالمسائل المتعلقة بالموارد البشرية، وإن هذه المسائل كانت قريبة من وجدانه. وأضاف أن غالبا ما كان يقال إن موظفي الأمم المتحدة هم أعلى ما تملك المنظمة، لكن المنظمة لا تستثمر فيهم، أو لا تدعمهم على النحو الواجب. وقال إن موظفي المنظمة رعايا دولها الأعضاء يعملون يدا بيد مع مواطنيهم أو من أحلهم، وهم يمثلون ٨٠ في المائة من موارد المنظمة. إنهم أتاحوا مهاراتهم الخلاقة في خدمة العالم، وهم مُفعمون بمثل الخدمة العامة كما أنهم فخورون بأن يجيوا المهام العالمية للأمم المتحدة ويعيشوها قلبا وقالبا.

٢ - واستدرك فقال إنه يحال بين كثير من هؤلاء الرجال والنساء وبين بذل كل ما في وسعهم بسبب سياسات وعمليات لا تجاري العصر في تلبية الاحتياجات في عالم متغير. وقال إنه، بصفته أمينا عاما قد سعى إلى أن يعالج هذه المشكلة منذ البداية، وأن التدابير الواردة في التقرير إنما انبثقت من إيمانه الراسخ بمدى الالتزام لدى الموظفين ومن معاناته من تعقيدات الأنظمة والقوانين، ومن اضطراب النظم والأجهزة، وهو أمر غالبا لا يعوق استجابتهم.

٣ - وقال إن الرزمة الأخيرة من التدابير تستند إلى عقد من الزمن من العمل ومن الدروس المكتسبة. وإنه، في خلال المدة التي شغل فيها منصبه، بُدئ بالعمل بإطار جديد للموارد البشرية، ومُنح المديرين سلطة جديدة لاختيار

موظفيهم وتطويرهم وظيفيا. وبُسِّطت القواعد والإجراءات وعُزِّزت قدرة المنظمة على إمداد عمليات حفظ السلام بالموظفين. وعلاوة على ذلك، أُصلحت الترتيبات اللازمة لأمن الموظفين، وبُذلت الجهود لتقويض الحواجز المؤسسية التي تعوق حراك الموظفين وتطويرهم الوظيفي. وعلى أثر ذلك غدت المنظمة أكثر فعالية وأكثر كفاءة منها قبل عقد من الزمن، كما أنها، من حيث فعالية التكليف، تنافس أو تفوق المنظمات الأخرى التي تضطلع بأنشطة مماثلة. هذا وقد أعرب الأمين العام عن شكره للدول الأعضاء للدعم الذي قدّموه على مدى جولات الإصلاح المتعاقبة، وهو دعم كان من المحال لولاه إحراز هذا التقدم.

٤ - وأضاف أن الوفود قد تساءل لماذا قدّم الأمين العام مجموعة ثانية من مقترحات إصلاح إدارة الموارد البشرية في وقت جد قريب من نهاية مدة ولايته. إن المسألة، في واقع الأمر، هي أنه، وإن كانت الأمور كانت تسير في الاتجاه الصحيح، فإنه ما زالت هناك عوائق هامة. إن ولايات المنظمة ما انفكت تنمو عددا وتزداد تعقيدا، لكن ممارسات التوظيف ما زالت رجعية وبطيئة، كما أن الأرقام المستهدفة لتحقيق التوازن بين الجنسين والتنوع الجغرافي لم يتم بعد بلوغها. وإن الممارسات والترتيبات الراهنة لن تنال إلا الفائدة الجمّة من المزيد من الإصلاحات والتعديلات.

٥ - ومضى إلى القول إن الدول الأعضاء قد أدركت، بذاتها، أوجه القصور هذه. ففي مؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥، تساءل رؤساء الدول والحكومات عن الأمين العام المطلوب، ذكرا كان أو أنثى، للاضطلاع بمسؤولياته الإدارية؟ كما تساءلوا عن الكيفية التي يتسنى بها لهذه المنظمة أن تطور السياسات والأنظمة والقواعد المنشودة، ولا سيما في مجال الموارد البشرية؟ وقال إن التقرير المعنون "الاستثمار في الأمم المتحدة: من أجل منظمة أقوى على الصعيد

أو أقل وأن من العسير تطبيق السياسات والمعايير على نحو متنسق في جميع فئات الموظفين.

٨ - ومضى إلى القول إنه آن الأوان، إذن، إلى تغيير جوهرى في الثقافة الخاصة بالمنظمة. على أن هذا التغيير لن يكون ممكنا من دون دعم من الموظفين والمديرين على حد سواء. وعليه أُجريت مشاورات على نطاق واسع مع ممثلى الموظفين المنتخبين من كل مراكز العمل، ما خلا نيويورك، في نطاق لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة. وقد زارت أفرقة من الموظفين أيضا مراكز عمل خارج المقر وتم الإعراب عن دعم كبير للمقترحات الواردة في التقرير. وأنه لمن المؤسف ألا يكون اتحاد الموظفين في نيويورك قد انضم إلى توافق الآراء، وأن يكون قد أثر ألا يشارك في العمليات الرسمية. وأعرب عن أمله في أن يعيد الاتحاد النظر في موقفه وفي أن يعيد فتح الحوار مع كبار المسؤولين الإداريين.

٩ - وقال إن مقترحات اتخذت منطلقا من التسليم بأن الأمانة العامة تتألف من قوة عمل عالمية واحدة، ينبغي إدارتها بشفافية وبإنصاف إذا ما أرادت الأمم المتحدة أن تقدم الخدمات المنشودة وأن تصبح ربة عمل يؤثرها أفضل موظفي الفئة الفنية في العالم. وأضاف أن التغيير يجب أن يبدأ بالتوظيف وبشروط الخدمة وبالتطوير الوظيفي وأن المقترحات المطروحة على بساط البحث تشمل هذه المتواليات بكاملها. ذلك أن التغيير يجب الإسراع به، مع الاستعانة بالتدابير المنشودة بهدف العثور على مرشحين مناسبين، كما ينبغي الاستعاضة عن الترتيبات التعاقدية الراهنة بنوع واحد من العقود. حتى إن من شأن هذا التغيير، الذي يبدو أنه تغيير متواضع، أن يفعل الكثير لاستعادة الإنصاف وزيادة الشفافية والحراك الوظيفي والمرونة. ومن شأن تحقيق المواءمة في شروط الخدمة للموظفين الميدانيين أن يساعد في زيادة جذب الأفراد ذوي الكفاءة العالية والخبرة القيّمة. إن من شأن إنشاء ٢ ٥٠٠ وظيفة دائمة في عمليات حفظ السلام أن

العالمي“ (A/60/692 و Corr.1)؛ والذي قدّم الأمين العام فيه رؤية مستفيضة لخدمة مدنية للأمم المتحدة، يُشهد لها بتفوقها ونشاطها، كان هو الرد الأولي على هذه التساؤلات، كما أن التقرير المعروض على اللجنة الآن يبيّن تدابير مفصلة لكي تصبح هذه الرؤية حقيقة واقعة.

٦ - وأضاف أنه حتى إلى عهد قريب لا يتجاوز ١٥ عاما، كانت الأمم المتحدة تتألف من أمانة عامة تتسم بالاستقرار، ويغلب عليها السكون، وتتمركز في المقر، وفيما يكون هذا الجانب الحيوي من عملها جزءا من هويتها الأساسية دائما وأبدا، فإن المنظمة قد أصبحت في الأعوام الأخيرة ذات أبعاد متعددة أكثر بكثير. ذلك أن ما ينوف على نصف عدد ملاكها من الموظفين، الذي يصل إلى ٣٠ ٠٠٠ موظف وموظفة، يعملون الآن في الميدان، وأن يعمل أغلبهم في حفظ السلام، ولكنهم يشاركون أيضا في أعمال الإغاثة في تسونامي، وفي التحقيقات الرامية إلى العدالة الجنائية، وفي المساعدة الانتخابية، وفي أنشطة تقييم الأضرار البيئية بعد انتهاء الصراعات، لكن وإن تظهر الميزانية التوسع الهائل لأنشطتها فإن نظامها الأساسي والإداري اللذين يحكمان شؤون موظفيها لا يفعلان الشيء ذاته. ذلك أن النظم متناثرة ومعقدة للغاية، مما يجعلها صعبة الفهم وعسيرة الإدارة. ونتيجة لذلك، يُفتقر إلى الثقة وتشيع المساءلة. ناهيك عن أن تكنولوجيا المنظمة القديمة العهد لا تناسب إدارة قوة عاملة عالمية النطاق.

٧ - وقال إن هذه الحال كانت سببا في نشوء خطر إداري كبير إلى حد غير مقبول. ذلك أن بعثات الأمم المتحدة تكبلها معدلات شواغر عالية (تتراوح بين ٢٢ و ٢٦ في المائة في المتوسط) ومستويات دوران للموظفين مزعزعة الاستقرار. يضاف إلى ذلك أن أكثر من ٥٠ في المائة من الموظفين الميدانيين لم تمض على مدة خدمتهم إلا سنتان

١٢ - السيدة بيغيل (الأمينة العامة المساعدة لإدارة الموارد البشرية). عرضت تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/61/228). وقالت إن التقرير يقدم نظرة عامة على الإجراءات المتخذة متابعاً لمبادرات الإصلاح السابقة التي قدمها الأمين العام، ويصف بعض التحديات التي تمت مواجهتها خلال تلك العملية. وأضافت أن التقرير يتضمن أيضاً المزيد من المعلومات الأساسية عن المقترحات الواردة في الوثائق A/61/255 و Add.1 و Corr.1.

١٣ - وقالت إن التقرير قد جرى تقديمه في نفس شكل التقارير السابقة الصادرة بشأن نفس هذه المسألة، وأوضحت الأهداف والإنجازات والأنشطة المقبلة تحت كل مكون من المكونات الـ ١٠ لإصلاح إدارة الموارد البشرية. ويجب التقرير أيضاً على الطلبات الخاصة الإضافية التي قدمتها الجمعية العامة في القرارين ٢٦٦/٥٩ و ٢٢٨/٦٠. وأوضحت أن إحدى المكونات الـ ١٠ ألا وهي إقامة العدل يقوم بمتابعتها فريق إعادة التصميم المعني بنظام الأمم المتحدة لإقامة العدل. وأضافت أن الأمين العام سيقدم التقرير ذا الصلة إلى الجمعية العامة في جزئها الأول من دورتها المستأنفة في عام ٢٠٠٧.

١٤ - وقال إن تقرير الأمين العام بشأن تكوين الأمانة العامة (A/61/257 و Add.1-3) قد غطى الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦، ويقدم معلومات شاملة عن الخصائص الديمغرافية للأمانة العامة. وأضافت أنه يجري، للمرة الأولى، توسيع نطاق تحليل موظفي المنظمة ليشمل جميع الموظفين، بصرف النظر عن مصدر التمويل، ونوع التوظيف، ومدة العقد أو الرتبة أو مركز العمل، ويشمل موظفي الأمانة العامة الـ ٣٠ ٠٠٠ العاملين في مراكز العمل التابعة للأمانة العامة وفي اللجان الإقليمية والمواقع الميدانية. وتتناول الإضافات الثلاث للتقرير الموظفين المقدمة خدماتهم بلا مقابل من الحكومات

تكفل أن يفيد حفظ السلام، بصفته مهمة أساسية من مهام الأمانة العامة، من الاستمرارية والخبرة اللتين تمس الحاجة إليهما كثيراً. وسيكون هناك، على وجه الخصوص، إجراءات اختيار أكثر تشدداً وتدريب أفضل مستوى للمديرين والقادة على حد سواء.

١٠ - وأضاف أن المقترحات المبينة في التقرير لن تؤدي ثمارها إلا إذا استندت إلى موارد مالية كافية. ذلك أنه، حتى اليوم، ما زال التدريب وغيره من الجهود الرامية إلى تعزيز الموظفين والهيكل والنظم التي تقوم أساساً لعملهم يعانون من نقص مزمع في التمويل. وقال إن الحزمة الجديدة قد سُميت "الاستثمار في الموارد البشرية" لسبب واحد: إذا استثمرت المنظمة في موظفيها الآن فإنها ستجني فوائد أكبر وتحقق الوفورات في التكاليف في ما بعد.

١١ - وقال إن بعض الدول الأعضاء قد تتردد في أن تنظر في المقترحات نظراً وافية، لأن هذه المقترحات تأتي عشية قدوم إدارة جديدة. لكن هذه الحزمة قائمة على أساس تشخيص دقيق لحالة الموارد البشرية الراهنة. إنها تمثل وجهات نظر الموظفين والمديرين على حد سواء، وهي أيضاً تقوم على ما خُبر من تجارب سارة ومحبطة إلى حد بعيد. إن من شأن أي واحد آخر يُجرى تحليلاً مستفيضاً مشابهاً للموارد البشرية في الأمم المتحدة أن يكتشف نفس المشكلات وأن يلتمس حلولاً مشابهة أو مطابقة. وأضاف أن الدول الأعضاء قد أولت على مر السنين اهتماماً كبيراً وطاقاً سياسية لا يستهان بها لمسألة الموارد البشرية. وأعرب عن أمله في أن تحافظ الدول الأعضاء هذه على نفس القدر من الاهتمام خلال الجولة الأخيرة من الإصلاحات. وأعرب عن اقتناعه بأن المقترحات المطروحة على طاولة البحث ضرورية لخلق خدمة مدنية دولية قادرة على مواجهة التحديات الناشئة التي تواجه المنظمة. إن المردود الذي ستجنيه الدول الأعضاء من استثمارها هذا سيكون منظمة أكثر إنتاجاً وأكثر مساءلة.

وهي مصممة لإعداد إطار للموارد البشرية بأكبر قدر من الفعالية يمكن تحقيقه.

١٨ - وفي الختام، استرعت الأنظار إلى معضلة تتعلق بنقل وجهات نظر الموظفين إلى الدول الأعضاء. ذلك أنه وفقاً لقرار الجمعية العامة ٢١٣/٣٥، فإن الجمعية عازمة على تلقي وجهات نظر الموظفين على نحو يطرحها ممثل معترف به لموظفي الأمانة العامة في وثيقة تقدم عن طريق الأمين العام. على أيهما، بصفتها ممثلة للأمين العام، طلب إليها أن تحيل وثيقتين، وأبلغتها بعض جمعيات الموظفين أن تلك الجمعيات لم تؤيد أيّاً من هاتين الوثيقتين. وقالت إنها لم تكن، إذن، قادرة على أن تمثل لأحكام القرار المذكور لكنها قالت إنها ستقدم كلتا الوثيقتين للنظر فيهما إن رغبت اللجنة في ذلك.

١٩ - السيدة هيرتز - سويكا (المديرة بالإنبابة لمكتب الأخلاقيات)، عرضت التقرير الأول للأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/61/274)، فقالت إن التقرير تناول أيضاً طلب القيام على نحو عاجل بملاء شواغر المكتب عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٨٣/٦٠.

٢٠ - وقالت إنه، منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، عكف مكتب الأخلاقيات على وضع الإجراءات الإدارية والتنفيذية، وعلى القيام، في ذات الوقت، بتنفيذ السياسات التي تنضوي تحت ولايته، على نحو ما هي واردة في نشرة الأمين العام ST/SGB/2005/22. وأضافت أنها أجرت مشاورات على نطاق واسع مع المكاتب الداخلية ذات الصلة وكذا مع منظمات القطاعين العام والخاص الخارجية وأنها سعت إلى الاستفادة من أفضل المعلومات والدروس المكتسبة.

٢١ - وقالت إن من أهم وظائف المكتب هي أنه يضطلع بدور قيادي في وضع وتحديد معايير السلوك ويسر التدريب السنوي على المسائل المتعلقة بالأخلاقيات. وأضافت أن

والكيانات الأخرى (A/61/257/Add.1)، واستخدام المتقاعدين من الموظفين السابقين (A/61/257/Add.2)، والاستشاريين وفرادى المتقاعدين (A/61/257/Add.3) على التوالي.

١٥ - وانتقلت إلى تقرير الأمين العام عن مجلس تقييم الأداء الإداري (A/61/319)، فأشارت إلى أن المجلس، الذي ترأسه نائبة الأمين العام، قد أنشأه الأمين العام في أيار/مايو ٢٠٠٥ وسيلةً لتعزيز إطار المساءلة لكبار المسؤولين الإداريين. وإن المجلس مسؤول عن رصد وتحليل الطريقة التي يضطلع بها كبار المسؤولين الإداريين أنشطتهم. ويلخص التقرير، المعروف حالياً على اللجنة، الأنشطة التي اضطلع بها المجلس منذ إنشائه، ولا سيما في ما يتعلق بخطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية والاتفاقات المتعلقة بكبار المسؤولين الإداريين التي تعقد بين الأمين العام ومديري البرامج.

١٦ - وقالت إن تقرير الأمين العام عن المبادئ التوجيهية الشاملة للسياسة العامة المتعلقة بالاستشاريين الذين تستعين بهم مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين قد قدّم عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٧٠/٥٩، ويتضمن معلومات عن المبادئ التوجيهية الشاملة لاختيار الاستشاريين وإدارة شؤونهم في المفوضية المذكورة.

١٧ - وقالت إن إصلاح إدارة الموارد البشرية لا بد من أن يُنظر إليه على أنه عملية متكاملة. وقد مهدت الإنجازات المتحققة حتى يومنا هذا السبيل لأن تعالج المنظمة التحديات التي ما زالت ماثلة وتلك الناشئة، بما في ذلك الموازنة بين السياسات والممارسات وبين الاحتياجات التشغيلية والمعايير العالمية وتطوير الموارد والأدوات اللازمة لإدارة التغيير. وتستند المقترحات الواردة في الوثيقة A/61/255/Add.1 و Corr.1 على الخبرة السابقة، والدروس الإدارية المكتسبة،

٢٤ - ومضت إلى القول إن التقرير يضم عدداً من الملاحظات العامة بشأن سياسة حماية المبلغ عن المخالفات والمشورة بشأن شؤون الأخلاقيات والكشف عن الوضع المالي. واستدركت فقالت إن استعراضاً شاملاً لمكتب الأخلاقيات سيقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والستين. وفي ذلك الوقت، سيقدم الأمين العام آراءه بشأن إمكان إنشاء فريق من الخبراء الممثلين دولياً لتقديم تقييم دوري مستقل إلى المكتب. وأخيراً، استرعت الأنظار إلى أن مكتب الأخلاقيات يديره موظفون منتدبون. واستدركت فقالت إن عمليات التوظيف لشغل الوظائف الفنية الدائمة الأربع قد وصلت الآن إلى مراحلها النهائية.

٢٥ - السيد ساها (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرض تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذا الصلة (A/61/537)، وأعرب عن تقديره للجهود التي بذلها الأمين العام من أجل إصلاح إدارة الموارد البشرية في الأمم المتحدة. وقال إن التقرير، الوارد في الوثيقة A/61/255 و Add.1 و Corr.1، يطرح عدداً من الأفكار المبتكرة، ومع أن بعض هذه الأفكار بحاجة إلى مزيد من التفصيل فإن زخمها وتوجهها بوجه عام يليقان الترحيب.

٢٦ - وقال إن اللجنة الاستشارية، في معرض استعراضها المقترحات، قد سعت إلى تبين أي من هذه المقترحات يتطلب قراراً من جانب الجمعية العامة على صعيد السياسة العامة، وأي منها يقع ضمن اختصاص الأمين العام، بصفته المسؤول الإداري الأول، بموجب المادة ٩٧ من الميثاق، وأي منها ينبغي أن ينتظر نتائج دراسات مخططة أو مستقبلية، وأي منها يمكن اتخاذ إجراء بشأنه على الفور. ومضى فقال إنه، في الحالات التي طلب فيها من الجمعية العامة أن تأخذ علماً بمزيد من الاحتياجات الواجب إدراجها في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩، أفادت اللجنة الاستشارية بأنه لا حاجة بالجمعية أن تبدي رأيها بشأن هذه

الأنشطة التي تم الاضطلاع بها حتى تاريخه مذكورة في الفقرات من ١٥ إلى ١٩ من التقرير. وقالت إن الفقرات من ٢٥ إلى ٣٠ تصف الإجراءات التي اتخذها المكتب لتقديم المشورة والتوجيه على نحو سري إلى أفراد وجماعات على حد سواء. وقالت إنه تم حتى اليوم تلقي ما يقرب من ٢٠٠ طلب لتقديم المشورة والتوجيه، يتعلق أكثر من نصف عدد هذه الطلبات بتنازع المصالح وبمسائل أخرى ذات صلة بالأخلاقيات. وأما باقي الطلبات فإنها تتعلق بالهدايا، والضيافة، والأنشطة الخارجية، وتقارير سوء السلوك، المحالة إلى المكاتب المختصة، وباستخدام أصول المنظمة.

٢٢ - ومضت إلى القول إن برنامج تقديم إقرارات مالية هو عنصر هام آخر في مهمة الأمين العام الرامية إلى الحفاظ على الثقة العامة في نزاهة الأمم المتحدة وتعزيز هذه الثقة. وفي هذا الصدد، نسق مكتب الأخلاقيات عملية تقديم الكشف عن الوضع المالي السنوي، التي شملت ما ينوف على ١٧٠٠ موظف وضممت موظفين برتبة مد-١ وم-٦ فما فوق، وكذا الموظفين الذين يسمح لهم بالوصول إلى معلومات الشراء أو الاستثمار السرية وجميع الموظفين العاملين في مكتب الأخلاقيات. وقد بلغ معدل الامتثال في بعثات حفظ السلام حالياً إلى ٦٩ في المائة. وما انفك المكتب يعكف أيضاً على الاتصال على نحو نشط بالخبراء الماليين الخارجيين المسؤولين عن استعراض الكشوف عن الوضع المالي. وقد بلغت هذه العملية مراحلها النهائية.

٢٣ - وقالت إن المكتب، علاوة على ذلك، ينهض بمسؤولية حماية الموظفين من الانتقام عند الإبلاغ عن سوء السلوك. فقد تلقى المكتب حتى اليوم ٥٣ شكوى من هذا القبيل، صدر قرارات نهائية بحق ٦ منها. ومن هذه الشكاوى الست، أحيلت قضية واحدة إلى التحقيق. وأما في القضايا الخمس الأخرى، فإنه لم يعثر على أدلة يركز عليها، على الانتقام.

أكبر، سواء في التوظيف الخارجي أو الداخلي، وأنه ينبغي لعملية التوظيف تعزيز الاستقامة والتراهة، والاعتدال المهني، والكفاءة والتوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي.

٣١ - وأعرب عن ترحيبه بزيادة الفرص التي يتيحها برنامج حراك الموظفين للتطوير الوظيفي، ولكنه حث اللجنة على دراسة جميع الآليات لخفض أثر المسائل العملية/الحياتية، التي تعوق الحراك الوظيفي وبلوغ الأهداف الأخرى، من مثل تكافؤ الجنسين. وقال إنه يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار شواغل الموظفين ذوي الالتزامات الأسرية، كما يجب ألا يؤثر برنامج الحراك الوظيفي على تطويرهم الوظيفي. وأضاف أنه يجب بذل مزيد من الجهود لتحسين الظروف المعيشية وشروط العمل في مختلف مراكز العمل؛ ذلك أنه ليس من الإنصاف، مثلا، ألا يتمتع الموظفون العاملون في البعثات الميدانية جميعا بنفس المزايا، بما يزيد الظروف الصعبة التي يعملون فيها مشقة.

٣٢ - وأضاف أن الترتيبات التعاقدية تتباين تبائنا كبيرا، بما يؤدي إلى تفاوتات تدنو من التمييز. وفي حين يعتقد كثير من الموظفين أنه ينبغي الإبقاء على نظام العقود الدائمة للموظفين المدنيين الدوليين يرون أن نظام العقود الثلاثي المقترح، المؤلف من العقود المؤقتة والمحددة الأجل والعقود الدائمة، يشكل حلا وسطا مقبولا لمعالجة النظام الحالي المحتل وظيفيا وينبغي تنفيذه في الحال. وقال إنه يجب أن يسير إصلاح الموارد البشرية يدا بيد مع إصلاح نظام العدل الداخلي، على نحو ما هو وارد في تقرير الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل (A/61/205).

٣٣ - وحذر من إرجاء الإصلاح الذي تمس الحاجة إليه كثيرا بهدف خفض التكاليف. وقال إن هذا سيكون اقتصادا وهميا ويؤثر على كفاءة المنظمة وفعاليتها على المدى الطويل. وأضاف أن على اللجنة، من أجل مواكبة المنظمة القرن

الطلبات المستقبلية في هذا الوقت، ذلك لأنه يقع برمته في نطاق سلطة الأمين العام أمر إدراج أي طلب يراه مناسبا في الميزانية البرنامجية.

٢٧ - وأضاف أن اللجنة الاستشارية تشدد مرة أخرى على أهمية المادة ١٠١ من الميثاق، وهي ترحب بعزم الأمين العام على أن يكفل اضطلاع مكتب إدارة الموارد البشرية بدور أكثر استباقية. وهي تؤكد من جديد أيضا الحاجة إلى تسلسل واضح للسلطة وإلى المساءلة المرجوة وتدعو إلى إنشاء نظام واضح للحوافز والجزاءات.

٢٨ - وفي الختام، قال إن التشاور بين الموظفين والمديرين، وفقا للنظام الأساسي للموظفين ولقرارات الجمعية العامة ذات الصلة، ذو أهمية بالغة.

٢٩ - السيد كياموف (رئيس لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة): أعاد إلى الأذهان أن الدور الرئيسي للأمانة العامة لدى إنشاء المنظمة كان هو خدمة المؤتمرات. وعلى مر السنين، أضحت المطالب الملقاة على عاتق الموظفين أكثر تنوعا وأكثر تعقيدا. وقد استجابت الأمانة العامة لكل من هذه المطالب على نحو مخصوص ومجتزأ؛ لكن قد حان الوقت إلى الأخذ بإصلاح شامل يجعل الأمانة العامة تعمل بكامل طاقتها في بيئة العمل الحالية.

٣٠ - وقال إنه، بخصوص الإصلاحات التي اقترحتها الأمين العام، تتطلب المنظمة قوة عمل متعددة الأبعاد وعالية المهارات، وأثنى على الأمين العام لتعهد بتوفير ملاك وظيفي يتاح له فرص تدريبية أكثر. وأضاف أن النفقات الإضافية المطلوبة سيكون لها ما يبررها بإنشاء قوة عمل أكثر قدرة على الحراك الوظيفي وأكثر كفاءة. وقال إن نظام التوظيف يجب تحديثه أيضا بنظام عالمي متكامل للعمليات الميدانية وللمقر على حد سواء. وإنه يجب توفير قدر من الشفافية

الإدارة يجب أن تساءل عن تعيين الموظفين الذي لا يستوفون المعايير المحددة. وقال إن هيئات الاستعراض الرئسية تضطلع بدور هام في كفالة المساءلة والشفافية في عملية التوظيف، وإنه يجب تحديد اختصاصاتها بقدر أكبر من الوضوح إذا ما أخذت في الاعتبار الشواغل التي أثارها الموظفون بشأن دور هذه الهيئات.

٣٧ - وقال إن عناصر هامة أخرى في عملية التوظيف تتطلب دراسة متأنية. وأضاف أن قائمة المرشحين الذين استوفوا الشروط اللازمة للتوظيف ينبغي استخدامها على نحو منصف في ملء الوظائف الميدانية على وجه السرعة. وينبغي أيضا إدخال تحسين على نظام "غلاكسي" لمساعدة المنظمة في تلبية احتياجاتها التشغيلية. وأضاف أنه يجب أن يتضمن نظام الترقيات، القائم حاليا على أساس الأداء، ضمانات تحول دون التمييز والترقية على أساس الإيثار الشخصي. وأن من شأن تحسين التخطيط والتنسيق ما بين الإدارات أن يسرّع عملية التوظيف. وأعرب عن القلق من أن يقوض ضيق الوقت المخصص للإعلان عن الشواغل القدرة لدى المرشحين من البلدان النامية على المنافسة المنصفة على الشواغل. هذا مع أن المجموعة ستكون على استعداد لمناقشة السبل الكفيلة بتسهيل التعيينات العاجلة. وكذلك ترحب المجموعة بالمقترح الداعي إلى إنشاء دائرة تركز نفسها لشؤون التوظيف داخل مكتب إدارة الموارد البشرية لمساعدة مديري البرامج في عملية اختيار الموظفين وتعيينهم.

٣٨ - ومضى إلى القول إن حراك الموظفين أداة نافعة في تلبية المطالب التي توجه إلى المنظمة وينبغي تطبيقها على جميع فئات الموظفين، بما فيها الفئة الفنية وما فوقها. وقال إنه فيما ينبغي أن يكون هذا الحراك طوعيا فإنه ينبغي أن يكون مصحوبا بحوافر، من مثل الفرصة للترقية، وبدلات المشقة. وينبغي أن تتاح للموظفين جميعا فرص متكافئة للانتقال إلى المقر ومنه. وأنه لا ينبغي النظر إلى الحراك الوظيفي على أنه

الحادي والعشرين، أن تعتمد التوصيات المقدمة من الأمين العام في تقاريره، والتي تأخذ في الاعتبار بوجهات نظر الموظفين.

٣٤ - السيد كومالو (جنوب أفريقيا): تكلم باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، وأثنى على الجهود التي يبذلها الأمين العام لإصلاح إطار الموارد البشرية للمنظمة. وقال إن المجموعة تحترم المسؤوليات التي عهد بها الميثاق إلى الأمين العام بوصفه المسؤول الإداري الأول وتدعم الدور الرقابي الذي تضطلع به الجمعية العامة؛ على أن المجموعة لا تؤيد وجهة النظر التي تقول بأن الجمعية العامة تحول بين الأمين العام وبين أدائه لدوره.

٣٥ - ومضى إلى القول إن التنفيذ الفعال لولايات المنظمة، التي تزداد تعقيدا وصعوبة، يتوقف على نوعية موظفيها، وعلى توافر الموارد. وأضاف أن المجموعة ستواصل دعم التدابير الرامية إلى كفالة توفير أفضل ما يمكن من شروط الخدمة للموظفين، وإلى معالجة شواغل الموظفين في عمليات حفظ السلام على وجه الخصوص. وقال إن المجموعة سوف تركز على معايير الإصلاح الأساسية الرامية إلى كفالة أن يستوفي الموظفون أعلى المعايير الأخلاقية، وإلى كفالة الإنصاف والشفافية والمساءلة والأداء والتفوق الإداري واحترام التنوع. ورحب بالتقدم المحرز في مجالات، من مثل التخطيط، والرصد، وإدارة الأداء إلكترونيا، وتبسيط الإجراءات، وبإسناد سلطة اختيار الموظفين إلى رؤساء الإدارات وبالحرّك وإدماج الكفاءات والقيم الأساسية في نظم الموارد البشرية. واستدرك فقال إن النتائج قد تفاوتت، وأعرب عن أنه يتطلع إلى تعزيز الإصلاحات التي نفذت من قبل.

٣٦ - وأضاف أن نظام التوظيف اللامركزي الحالي يتطلب إجراء استعراض له. ذلك أن التوظيف مسؤولية إدارية وأن

سوف تطلب تقديم إحاطات فصلية عن التقدم الذي يحرز في هذا الصدد.

٤١ - وقال إن مجموعة الـ ٧٧ والصين تتطلع إلى تقديم مزيد من الإيضاح عن المقترح الداعي إلى الموافقة على ما يقرب من ٢ ٥٠٠ وظيفة مدنية دائمة في عمليات السلام في الفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية، بما في ذلك تفاصيل بشأن تشكيلة الفئات المهنية ومرتبات الوظائف والأثر على المعيارين الجغرافي والمتعلق بنوع الجنس. وفي ما يتعلق بمواءمة شروط الخدمة، قال إن المجموعة تحيط علماً بالمقترح الداعي إلى تقديم عروض بموجب مجموعة واحدة من النظام الإداري للموظفين، ولكن المجموعة تعتقد بأنه لا ينبغي أخذ قرار نهائي قبل النظر في التقرير عن المواءمة ما بين المزايا في الميدان الذي سيعدده الفريق العامل المعني باستحقاقات الموظفين المعينين بعقود دولية والعاملين في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسر إليها، التابع للجنة الخدمة المدنية الدولية.

٤٢ - ومضى إلى القول إن إطار المساءلة الحالي داخل المنظمة مجزأ ويصعب فهمه ولا يطبق تطبيقاً كاملاً. وأعرب عن القلق من أنه لم تنفذ مبادئ توجيهية واضحة لمساءلة مديري البرامج عن الإخفاقات. وقال إنه يجب اعتماد تدابير محددة لتحسين المساءلة قبل إسناد مزيد من السلطة إلى مديري البرامج. وأضاف أن الحاجة قائمة إلى أن يتحلّى نظام العدل الداخلي بقدر أكبر من الشفافية والإنصاف؛ وأنه يتطلع إلى تلقي توصيات الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل فيها.

٤٣ - وأردف يقول إنه لا بد من وجود إطار صحيح للتشاور مع الموظفين بشأن إصلاح الموارد البشرية. وإن انعدام الثقة بين الإدارة والموظفين أمر يدعو إلى الأسف ويسبب إلى صورة المنظمة. وقال إنه بذل كل الجهود لتحسين العلاقات ما بين الموظفين والإدارة. وأضاف أن

تدبير قسري، ذلك أنه ينبغي تنفيذه بالتشاور مع رابطات الموظفين وتنفيذه على مراحل من دون النيل من الذاكرة المؤسسية للإدارات. وأضاف أنه لا ينبغي استخدامه لمناقلة الوظائف بين الإدارات، وينبغي أن تبقى جداول ملاك الموظفين سليمة معافاة. وينبغي أن يكون في مقدور الموظفين إدارة حياتهم الوظيفية. ومضى فقال إن تدريب الموظفين مهم هو أيضاً، وإن المجموعة تؤيد الموافقة على كامل المبلغ الذي طلب الأمين العام تخصيصه للتطوير الوظيفي. وقال إنه ينبغي لبرامج التدريب أن تلي حاجات المنظمة، وأن تضيف إلى معارف الموظفين ومهاراتهم وأن تشهد عليها جهات خارجية. وينبغي أن تتاح للموظفين كافة فرص متكافئة للتدريب.

٣٩ - وأضاف أن استمرار إخفاق المنظمة في بلوغ المعايير الأساسية في مجالي المساواة بين الجنسين والتوزيع الجغرافي يشكل مصدر قلق لديه. ذلك أن الكثير من البلدان ما زالت غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً، وإن تعيينات النساء المرشحات من البلدان النامية ما زالت تعيينات قليلة. ذلك أن التدابير الراهنة، من مثل الامتحانات التنافسية الخاصة واستخدام المرشحات، من البلدان النامية، اللائي استوفين الشروط اللازمة من قبل وإيفاد بعثات التوظيف الخاصة إلى البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً لم يمكننا من بلوغ الأهداف المنشودة. وقال إنه ينبغي مساءلة المديرين الذين أخفقوا في تنفيذ المعايير الأساسية في خطط العمل في مجال الموارد البشرية.

٤٠ - ومضى فقال إن بعض المناصب الإدارية العليا تبدو وكأنها حكر على بعض الدول الأعضاء. وإن المناصب التي سوف تشغر نتيجة الإحالات على التقاعد بحلول عام ٢٠١٠ ينبغي استخدامها لتحسين الطابع الدولي للمنظمة. وإن على مجلس تقييم الأداء الإداري أن يتناول هذه المسألة بالبحث والدراسة. وأضاف أن مجموعة الـ ٧٧ والصين

إنشاء دائرة تركز جهودها للتعيينات ومقترحات أخرى ذات صلة بالتعيينات، مع أخذ تعليقات اللجنة الإدارية لشؤون الإدارة والميزانية في الاعتبار. وقالت إن التعيينات يجب أن تتم على أساس الكفاءة والافتقار والتزاهة، على نحو ما يُجسده الميثاق، وكررت تأكيد الحاجة إلى زيادة التوازن بين الجنسين والتوازن في التوزيع الجغرافي، ولا سيما في المناصب الإدارية العليا.

٤٧ - ومضت إلى القول إن الاتحاد الأوروبي يُرحب بنجاح برنامج إعادة نذب الموظفين المنظم من الفئة الفنية من الرتبة ف-٢ ويتطلع إلى مواصلة العمل بشأن الحراك الوظيفي لخلق قوة عمل دولية متعددة القدرات والمهارات. ذلك أن من شأن البرنامج أن يعد موظفين جددًا لبيئة مرنة وأن يمثل بحق استثمار من جانب المنظمة في إعداد الموظفين. وقالت إن الاتحاد الأوروبي ينظر باستحسان أيضا إلى زيادة الاستثمار في التطوير الوظيفي والدعم الوظيفي؛ وعلى المديرين أن يدعموا التطوير الوظيفي وعلى الموظفين أن يلتزموا بمواصلة التطوير المهني. وأضافت أن نظام التطوير الوظيفي من شأنه أن يساعد في جذب أعلى الموظفين كفاءة وفي استبقائهم وأن للتدريب أيضا دورا حاسم الأهمية ولا بد من أن يكون المديرين مهيين لإدارة الموارد البشرية والمالية. وقالت إن من شأن توفير تدريب أفضل في المجالات الرئيسة لإدارة الموارد تعزيز الفهم العام للقواعد والإجراءات والمعايير وتحسين إدارة المخاطر. وسوف يتطلب التغيير الحقيقي في ثقافة التغيير الاستثمار في اختيار القادة وتطوير قدراتهم على حد سواء. ويجب أن يكون أداء كبار المسؤولين الإداريين موضع مراقبة دقيقة.

٤٨ - ومضت قائلة إن الاتحاد الأوروبي، رغم إقراره بالحاجة إلى تحسين أدوات وعمليات تكنولوجيا الموارد البشرية، ولا سيما أداة التوظيف الإلكتروني الجديدة فإنه يتطلع إلى النظر في قدرات التكنولوجيات الجديدة التي

مجموعة الـ ٧٧ والصين تتطلع إلى سماع وجهات نظر ممثلي الموظفين بشأن الإصلاحات المقترحة، وأنه يثني على الموظفين العاملين في شتى أرجاء العالم، ولا سيما على أولئك الذي ضحوا بحياتهم في خدمة المنظمة.

٤٤ - السيدة لينتونين (فنلندا): تكلمت باسم الاتحاد الأوروبي؛ والبلدين المنضمين بلغاريا ورومانيا والبلدان المرشحة للانضمام تركيا وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة وكرواتيا؛ وبلدي عملية الاستقرار والانتساب البوسنة والمهرسك والجبل الأسود، وكذلك تكلمت، باسم أوكرانيا وأيسلندا وليختنشتاين ومولدوفا، فأعربت عن امتنانها للأمين العام لجهوده المبذولة لدفع عجلة الإصلاح الجاري في المنظمة. وقالت إن جهودا كبيرة قد بُذلت لمواءمة نظام إدارة الموارد البشرية الذي ما برح يتمركز في المقر مع الواقع الراهن حيث يخدم أكثر من نصف عدد ملاك الموظفين في الميدان.

٤٥ - وأضافت أن رؤية الأمين العام للمستقبل هي رؤية لمنظمة متكاملة وميدانية التوجه ونشطة. وقالت إن الاتحاد الأوروبي يوافق على أن المنظمة تتطلب إدارة حديثة للموارد البشرية وثقافة تمكن جميع الموظفين من الإسهام بأقصى طاقتهم؛ واستدركت قائلة إنه ما زال ينبغي عمل الكثير. ذلك أن التقدم المحرز نحو تحقيق توازن بين الجنسين وتوازن في التوزيع الجغرافي ما زال تقدما غير كاف، وأن الترتيبات التعاقدية المتعددة ما زالت غير منصفة وتصعب إدارتها، وأن شروط الخدمة في الميدان أقل مواتاة من تلك التي تعرضها الصناديق والبرامج.

٤٦ - وتحولت إلى مقترحات الأمين العام فقالت إن عملية التعيينات ينبغي أن تتحلى بقدر أكبر من الاستباقية والسرعة، بهدف خفض الفترات التي تستغرقها التعيينات إلى النصف. وأضافت أن الاتحاد الأوروبي يتطلع إلى مناقشة موضوع

٥١ - واستطردت فقالت إن الاتحاد الأوروبي يشارك الموظفين حرصهم على الحاجة إلى زيادة الشفافية في نظام الموارد البشرية على شتى المستويات ذلك أن المديرين، مثلاً، أن يخضعوا لمزيد من المساءلة عن أعمالهم، هذا ويتفق الاتحاد الأوروبي مع اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية على ضرورة أن تكون هناك فواصل واضحة في تسلسل السلطة وعلى ضرورة وجود المساءلة المنشودة. وأضافت أن من الواجب الاستماع لوجهات نظر الموظفين بشأن المسائل المتعلقة بالموارد البشرية، بما في ذلك مقترحات الأمين العام.

٥٢ - السيد تالبوت (غيانا): تكلم باسم مجموعة ريو فقال إن مجموعة ريو دأبت على دعم تحسين شروط خدمة الموظفين، أغلى ما تملك المنظمة. وقال إنه نظراً إلى أن الحالة الراهنة في العالم وتعقد المهام الجديدة يتطلبان موظفين فنيين ماهرين ومسؤولين، فإن مقترحات الأمين العام بشأن إدارة الموارد البشرية تتبوأ مكان الصدارة في الجهود المبذولة من أجل الإصلاح. وأضاف أن التدابير الرامية إلى تحسين نظام التعيينات يجب أن توفر للمنظمة موظفين ممتازين وذلك مع احترام تنوع الخدمة المدنية الدولية وحياديتها، والحاجة إلى توزيع جغرافي منصف. وقال إن سياسة حراك الموظفين يجب أن تيسر عمل المنظمة: ذلك أنه يجب أن تقوم هذه السياسة على أساس مبادئ واضحة، بما فيها المعاملة اللاتمييزية والأجر الكافي، وأن تقبل بما جميع الأطراف.

٥٣ - ومضى قائلاً إنه، في ما يتعلق بالتدريب والقيادة الإدارية، يجب أن تتاح الفرص للتطور المهني للموظفين على شتى المستويات؛ ذلك أن التدريب يشكل جزءاً لا يتجزأ من التطوير الوظيفي وأن تبسيط الترتيبات التعاقدية ومواءمة شروط الخدمة ينبغي النظر إليهما في سياق الدراسات التي تقوم بها لجنة الخدمة المدنية الدولية. وأضاف أن من الأهمية أيضاً تحسين نظام تكنولوجيا معلومات الموارد البشرية، وينبغي النظر في المقترحات المتعلقة بتعويض بعض الموظفين

ستعرض في الدورة الحالية. وحذرت من أن التكنولوجيا الجديدة ما هي إلا أداة أخرى لمساعدة الموظفين في زيادة مهاراتهم.

٤٩ - وقالت إن الاتحاد الأوروبي على استعداد لمناقشة تبسيط الترتيبات التعاقدية تحقيقاً للإنصاف والاتساق في معاملة الموظفين، وإنه سيقدر توفير مزيد من المعلومات عن تفاصيل العقود المتوخاة والآثار المالية المترتبة على النظام الجديد. وأضافت أن الاتحاد الأوروبي ينتظر بلهفة تقرير الفريق العامل التابع للجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن استحقاقات الموظفين المعيّنين دولياً العاملين في مركز عمل لا يسمح باصطحاب الأسر إليها، بما في ذلك المقترحات المقدمة للأخذ بنهج متسق في منظومة الأمم المتحدة. وقالت إنه يتطلع كذلك إلى مناقشة مقترحات الأمين العام لإصلاح فئة الخدمة الميدانية، ومع وجود أسباب وجيهة لإنشاء ما يقرب من ٢ ٥٠٠ وظيفة مدنية دائمة في عمليات السلام فإن تقديم مزيد من المعلومات، ولا سيما في ما يتعلق بالتعيينات والتكاليف، سيكون أمراً موضع ترحيب. وشددت أيضاً على الحاجة إلى كفاءة أعلى مستويات الأمن للموظفين في مواقع المقار وفي الميدان.

٥٠ - وقالت إن العدد الكبير من المتقاعدين على مدى الأعوام القادمة، ولا سيما في مناصب كبار المسؤولين الإداريين، سيشيخ فرصة لمواءمة قوة العمل بما يلبي الاحتياجات المستقبلية ويجدد شباب المنظمة ويحقق الأهداف المتعلقة بالتوازن بين الجنسين وبالتوزيع الجغرافي. وأضافت أن الاتحاد الأوروبي على استعداد للنظر في إمكانية إتاحة عملية محدودة لتعويض بعض الموظفين عن ترك الخدمة طواعية، وهو يتطلع إلى تلقي مزيد من المعلومات عن التجارب السابقة في هذا الصدد.

بلوغ الأهداف المرجوة في مجالي التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين.

٥٧ - ومضى إلى القول إن وفده يلاحظ أيضا أنه على الرغم من التدابير الرامية إلى تحسين كفاءة اختيار المرشحين للتعين فإن النظام ما زال معقدا ويفتقر إلى الشفافية؛ وأضاف أنه ينبغي تبسيط هذا النظام وبناءه على أساس الجدارة، على أن توضع، على النحو الواجب، الاعتبارات الجغرافية. وقال إنه يجب استخدام مفهوم المسار السريع لملء الوظائف التي تصبح شاغرة من خلال التناقص الطبيعي. وقال إن على رؤساء الدوائر، الذين يخفون في بلوغ الأهداف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والتوزيع الجغرافي العادل، أن يقدموا مسوغات لاختيار المرشحين من البلدان الزائدة التمثيل أو لاختيار المرشحين الذكور بدلا من المرشحات الإناث ذوات الكفاءات المناظرة للذكور. وقال إنه نظرا إلى أن هذا التدبير قد يكون غير كاف فإن على مجلس تقييم الأداء الإداري أن يُراقب عن كثب الإدارات المعنية وينبغي أن يخضع لمزيد من الدراسة التدابير الرامية إلى تحقيق المساواة والشفافية.

٥٨ - وأضاف أن الأمين العام جدير بالثناء للجهود التي بذلها من أجل تحسين التطوير الوظيفي وإمكانات الترقى الوظيفي، لكن هناك فجوة واسعة بين الاحتياجات التدريبية وبين الموارد المتاحة ذلك أن التدريب لا يحظى إلا بما نسبته ١ في المائة من تكاليف الموظفين. وقال إنه لا بد من سد الفجوة، كأن يكون ذلك، في جملة أمور أخرى، بتخصيص مزيد من الموارد لمجالات التطوير الوظيفي ذات الأولوية. وقال إن زامبيا تؤيد المقترحات المتعلقة ببرامج تعميم منظور الجنس في الإدارة الوسيطة والمتعلقة بالتوعية بمراعاة الفوارق بين الجنسين وبين الثقافات والتوعية بالتنوع في صفوف موظفي الخدمات العامة من أجل معالجة مشاكل التحرش الجنسي والتمييز بسبب الجنس.

نظير تركهم الخدمة طواعية، في ضوء الفوائد المتوقعة من هذا التدبير.

٥٤ - السيد أدومايا كبور (توغا): قال إن الأمين العام الذي انتهت مدة ولايته نصح خلفه بالإفادة الكاملة من مورد المنظمة المنقطع النظير ألا وهو موظفو المنظمة. وأنها لنصيحة طيبة، ذلك أن النتائج الإيجابية التي حققتها الأمم المتحدة منذ تأسيسها إنما كانت بفضل مهارات موظفيها، وأن المنظمة تحتاج الآن، أكثر من ذي قبل، إلى موظفين على قدر عال من الكفاءة. وأضاف إن توصيات الأمين العام الراهنة سوف تساعد على توفير خدمة مدنية دولية أكثر دينامية وأكثر استقلالا ويتحلى موظفوها بإحساس عال بالمسؤولية.

٥٥ - وقال إنه ينبغي أن يُولى في إدارة الموارد البشرية اهتمام خاص لتحديد الموظفين دوريا، على أن يؤخذ في الاعتبار الحاجة إلى نقل الذاكرة المؤسسية. ويجب أن تضع سياسة التوظيف في اعتبارها الإحالات المقبلة على التقاعد تجنبا لأن تظل بعض الوظائف شاغرة بما يضر بأنشطة المنظمة. وأنه يجب إيلاء أكبر لتعيين موظفين أكفاء من البلدان النامية بما يمكنهم من أداء دور أكبر في إدارة هذه الأنشطة.

٥٦ - السيد كابوما (زامبيا): قال إن وفده يرحب بمقترحات إدارة الموارد البشرية الجديدة، ولا سيما تلك المتعلقة بجعل كبار الإداريين مسؤولين عن التعيين على أساس الجدارة والتطوير الوظيفي، والتمثيل الجغرافي، والمساواة بين الجنسين، والمعايير الأخلاقية، ويرحب بإنشاء جهات تنسيق وفق خطة العمل في كل الأقسام. وأضاف أن وفده يقدر الجهود المبذولة حتى الآن من جانب مجلس تقييم الأداء الإداري، ولكنه يلاحظ أن الأداء العام ما زال يقصر عن

٥٩ - ومضى فقال إن الحجج المؤيدة للأخذ بترتيبات تعاقدية طويلة الأجل للموظفين العاملين في عمليات حفظ السلام تقوم على أسس موضوعية وحيهة؛ وأن وفده يتطلع إلى تلقي تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية عن هذا الموضوع. وأضاف أنه يجب أن يتاح للعاملين من البلدان النامية هذه العقود وفرص متكافئة للتطوير الوظيفي في عمليات حفظ السلام. وقال إن شروط الخدمة غير المنصفة للموظفين المتزوجين العاملين في مراكز عمل لا يسمح باصطحاب الأسر إليها قد جلبت عليهم مشقة لا حدود لها؛ وقال إن وفده يتطلع مرة أخرى إلى تلقي توصيات الفريق العامل بشأن موازنة الاستحقاقات في الميدان.

٦٠ - السيد السبيعي (الكويت): قال إن إدارة الموارد البشرية هي المقوم الأساسي الحيوي في أي عملية تحسين في المنظمة. وقال إن وفده يؤيد الإصلاحات التي بوشر بها على مدى الأعوام الثمانية الماضية والمقترحات الواردة في تقارير الأمين العام. وأضاف أن الكويت تُثني على موظفي الأمم المتحدة، ولا سيما العاملون منهم في المناطق شديدة الخطورة. وقال إن مقترحات الأمين العام تستحق الدعم لكن ينبغي تذكر أن الإصلاح عملية من العمليات لا حدث من الأحداث. وإن هدف الإصلاحات الإدارية والمالية لا ينبغي أن يكون هو خفض التكاليف ولكن ينبغي أن يكون تعزيز قدرة المنظمة على النهوض بمهمتها وأضاف إنه يجب إيلاء اهتمام خاص للتوزيع الجغرافي العادل وإلى التوازن العام في التوظيف: إذ أنه يجب أن تتاح للبلدان غير الممتلئة أو البلدان الممتلئة تمثيلاً ناقصاً الفرصة للمشاركة في أعمال الأمم المتحدة. ذلك أن من شأن التوزيع الجغرافي العادل أن يعزز شفافيته ومصداقيتها؛ ويجب، على وجه الخصوص، عدم احتكار المناصب الإدارية العليا من جانب بضع دول واستثناء الدول الأخرى منها.

٦١ - السيد ثين (ميانمار): قال إن وفده يؤيد رؤية الأمين العام المتعلقة بدائرة مستقلة للخدمة المدنية الدولية، تتوفر على أعلى معايير الأداء والمساءلة وأضاف أن وفده يتفق معه على وجوب أن تقوم الأمم المتحدة بالإبلاغ بمهمة المنظمة، وتعزيز ثقافتها التنظيمية، وتحديد التزامها بالقيم والأخلاقيات الأساسية وقال إنه، في هيئة من مثل الأمم المتحدة، يكون للأخلاقيات والإنصاف والشفافية ما للكفاءة من الأهمية، وأنه ينبغي إيلاء اهتمام جاد لتلك القيم في العمل الإصلاحي، لأنه من دون هذه القيم لا يمكن أن تكون هناك منظمة أقوى منها في العالم أجمع.

٦٢ - السيد دالاس (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن تقديم الأمين العام التقارير لشخصه يؤكد على أهمية الصلة القائمة بين إدارة الموارد البشرية وبين أعمال المنظمة. وأضاف أن الأمين العام، الذي ارتقى من بين الموظفين منصبا إثر آخر في المنظمة. دأب على الدعوة بقوة إلى إصلاح إدارة الموارد البشرية، وأن الولايات المتحدة داعم صلب لهذا الإصلاح؛ وأضاف أنه يغدو لزاماً أن يخضع نظم الموارد البشرية للمنظمة للتحديث والتبسيط وإمدادها بالموارد اللازمة.

٦٣ - ومضى إلى القول إن وفده يلاحظ أوجه القلق التي أبدتها اللجنة الاستشارية حيال الآثار المالية والإدارية للمقترحات المتعلقة بالحراك الوظيفي، كما يلاحظ توصيتها بأن يقدم الأمين العام تحليلاً أوفى لأثر مقترحاته بشأن ترتيبات تعاقدية جديدة. وقال إن على اللجنة الخامسة، مثلما تنتظر توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية في هذا الصدد، أن تستمع إلى وجهات نظر هيئات الموظفين، وأضاف أن من المؤكد أن الدول الأعضاء كافة تشارك الأمين العام وجهات نظره بشأن أمانة عالمية واحدة تتوافر فيها شروط خدمة تنافسية؛ وقال إن الولايات المتحدة ستعمل، من جانبها، على

الممثلة والبلدان ناقصة التمثيل. وقال إن وفده يؤيد الإبقاء على معايير الأهلية الراهنة ويرحب بخطة الأمين العام للتوعية. وقال إنه من شأن المقترح المتعلق بخفض الوقت المخصص للإعلان عن الشواغر أن يكون له أثر سلبي على تعيين المرشحين من البلدان النامية. وأما الاقتراح الداعي إلى إنشاء وحدة متخصصة لتيسير التعيين للبعثات الميدانية فإنه يتطلب مزيداً من الإيضاح، هذا فضلاً عن أن هذه الوحدة قد تساعد في تحسين التمثيل الجغرافي وفي رصد خطط عمل الموارد البشرية.

٦٧ - وقال إن حراك الموظفين، وإن يكن أمراً لا غنى عنه لتلبية الاحتياجات والأولويات الطارئة، فإنه يجب أن يكون طوعياً وأن يأخذ في الاعتبار مصالح الموظفين وظروفهم الخاصة. وأضاف أن الحراك الإلزامي يمكن أن يكون له آثار غير منظورة على إدارة شؤون المنظمة وتصريفها. وبعد أن شدد على وجوب تطبيق الحراك الوظيفي على مختلف فئات الموظفين من دون تمييز، قال إن وفده يطلب تقارير عن المرحلة الأولى من تجربة الحراك الوظيفي في صفوف فئة الخدمات العامة والفئة الفنية. وقال إن الحراك الوظيفي يجب استخدامه لتعيين الموظفين من البلدان النامية في الإدارات الرئيسية التي دأب التمثيل فيها على أن يكون تمثيلاً ناقصاً.

٦٨ - وأضاف أن التوزيع الجغرافي العادل لا يمثل فحسب التزاماً بموجب ميثاق الأمم المتحدة، وإنما يشكل أمراً لا غنى عنه لكفالة أن تعكس تقارير الأمم المتحدة وجهات نظر جميع الأقاليم والمناطق والحضارات على قدم المساواة. ذلك أن استمرار نقص تمثيل البلدان النامية، ولا سيما البلدان الإسلامية منها، في مناصب وكيال الأمين العام والأمين العام المساعد، أمر مخيب للآمال. ناهيك عن أنه لا يوجد إلا بضع نساء في هذين المنصبين. وقال إن على المنظمة أن تلتزم بتحقيق التكافؤ بين البلدان المتقدمة النمو والبلدان النامية في مناصب كبار المسؤولين الإداريين، فتعتمد إلى جعل التعيينات

تحقيق إصلاح حقيقي للموارد البشرية بأقصى فعالية وكلفة ممكنة.

٦٤ - السيد حسين (باكستان): قال إن مبادرات الأمين العام للإصلاح، والوثيقة الختامية لمؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥، وعملية تنفيذها قد جاءت جميعها تلبية للحاجة إلى إمداد الأمم المتحدة بالأسباب الكفيلة بالتصدي للتحديات الجديدة في القرن الحادي والعشرين ذلك أن أداء المنظمة يعتمد على نوعية مواردها البشرية وعلى صلاح أحوال موظفيها، ولا سيما الموظفون العاملون في ظروف صعبة وخطيرة. وأضاف أن علينا أن نثني على الأمين العام لما أبدى من التزام بإحالة الأمم المتحدة إلى منظمة ميدانية التوجه. وفي هذا الصدد يغدو لزاماً لتحقيق فعالية التعددية توفير دائرة خدمة مدنية دولية مستقلة تتوفر على أعلى معايير الأداء والتزاهة والمساءلة.

٦٥ - ومضى إلى القول إن أوجه قصور تشوب آلية الموارد البشرية من حيث تدبير الموظفين واختيارهم، والتخطيط الاستراتيجي، ونقص تمثيل البلدان النامية، وحوافز الحراك الوظيفي، والمساءلة، وتنفيذ قرارات الجمعية العامة، ونظام العدالة الداخلي، ودعم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وأضاف أنه لم يتم بعد بلوغ معظم الأهداف المحددة في خطط عمل الموارد البشرية، وأنه يجب إسناد دور فاعل لمجلس الأداء الإداري في مساءلة مديري البرامج في هذا الصدد.

٦٦ - وأضاف أنه وإن تكن ثمة حاجة إلى الإنصاف والتكامل، فإن مقترحات الأمين العام تتطلب مزيداً من التداول والتشاور. ذلك أن نظام إدارة الموارد البشرية، القائم على الإنصاف والشفافية والجدارة، أمر لا غنى عنه لتعيين أفضل الموظفين، وفي هذا الصدد، ينبغي أن تكون هناك قائمة بالمرشحين الذين جرى امتحانهم من قبل، من البلدان غير

استخدام الموظفين الحاليين والمتقاعدين خبراء استشاريين مسألة تبعث على القلق. ويتمثل داع آخر من دواعي القلق في عدم اتخاذ إجراء بشأن الطلبات الموجهة من الجمعية العامة بإنشاء إطار قوي للمساءلة، الذي من شأنه أن يُحسن الكفاءة والشفافية والإنصاف. وقال إن عدم وجود نظام عدل داخلي سليم يُعد معضلة من المعضلات.

٧١ - السيد حسن (السودان): قال إن من غير الممكن النظر في إصلاح المنظمة من دون الاستخدام الأمثل للموارد البشرية التي تُشكل عمودها الفقري. وإنه ينبغي توفير شروط عمل ملائمة لهم كما ينبغي الإيفاء بها في وظائفهم. واستدرك فقال إنه، كما أوضح الأمين العام، لم يحدث تغيير يذكر في تمثيل الدول الأعضاء، ولا سيما في مناصب كبار المسؤولين الإداريين. وهذا يعود بالضرر على البلدان النامية، التي لا تستطيع الإسهام على نحو واثق في جهود الإصلاح ما لم تكن هذه البلدان ممثلة على نحو متكافئ. كما أنه، وإن حدث تحسن عام في التوازن بين الجنسين في مناصب كبار الموظفين الإداريين فإنه لم يحدث تحسن لصالح البلدان النامية. وقال إن وفده يأمل في أن التدابير، التي اقترحها الأمين العام من أجل تحسين الحالة، والتي جاءت استجابة لطلبات الجمعية العامة في تحسين البرامج والأهداف الحالية المذكورة، سوف تقلص من عدد البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً. ذلك أنه ينبغي تعيين الموظفين من البلدان النامية بعدد منهم يتناسب مع تعدادات السكان في تلك البلدان. وقال إن وفده يرغب في أن تجري الأمانة العامة دراسات لعدد ملاك الموظفين من وجهات النظر تلك.

٧٢ - الأسقف ميلوري (المراقب عن الكرسي الرسولي): قال إن واجب موظفي الأمم المتحدة إنما هو التقيد بأعلى مستويات النزاهة والاستقامة. ذلك أن المنظمة ليست تجمعاً لدول، ولا مجموعة لمؤسسات، ولكنها أسرة من الأمم. وإذا ما تضررت نزاهتها ومصداقيتها بسبب الفساد، أو التحيز،

على أساس المناوبة وتكفل أن يقابل أي أمين عام مساعد من البلدان المتقدمة النمو أمين عام مساعد من البلدان النامية. وأعرب عن رغبة بلده في أن تقدم الأمانة العامة تقارير فصلية عن التقدم الذي يُحرز في سبيل زيادة التعيينات من البلدان النامية في المجالات الحساسة، من مثل حقوق الإنسان، وفي المجالات المهمة، من مثل الشؤون السياسية وحفظ السلام وشؤون إدارة المؤتمرات والجمعية العامة.

٦٩ - وقال إنه يجب على اللجنة أن تتناول بمزيد من الدراسة مقترح الأمين العام لإنشاء ٢ ٥٠٠ وظيفة دائمة لموظفين مدنيين لحفظ السلام؛ ذلك أن المنطق يقضي بأن تكون أعداد كبيرة من هؤلاء الموظفين من البلدان المساهمة بقوات. وأردف قائلاً إن وفده يؤيد عملية تعويض الموظفين عن ترك الخدمة طواعية؛ ذلك لأن الممارسة الإلزامية في هذا الصدد يمكن أن تكون مكلفة كما يمكن أن تكون انتهاكاً للقواعد الواجبة التطبيق. وقال إنه يؤيد الاستنتاجات التي خلصت إليها اللجنة الاستشارية في هذا الصدد. وقال إن على اللجنة أن تخضع لمزيد من المناقشة مواءمة العقود في إطار مختلف المجموعات في النظام الإداري. وبما أن المواءمة ستكون مكلفة وتؤثر على تكوين الأمانة العامة فإن وفده سيطلب تقديم مزيد من الإيضاح؛ وأضاف أنه ينبغي أن يكون النظر في المقترحات جنباً إلى جنب مع تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية ذي الصلة. وأنه ينبغي تعزيز المهارات والكفاءات الحالية للموظفين بالاستثمار في التطوير الوظيفي للموظفين وتدريبهم.

٧٠ - وأضاف أن تعيين خبراء استشاريين ومتقاعدين في الأمانة العامة ينبغي أن يقوم برصده مكتب خدمات الرقابة الداخلية، وأن من الواجب احترام المبادئ التوجيهية المتعلقة بطول مدة التعيين وبمبادئ خبرات الخبراء الاستشاريين، ويجب معالجة الإجحاف المتمثل بالاستعانة بخدمات هؤلاء الأشخاص من عدد محدود من الدول. وقال إن الماضي في

٧٦ - وأضاف أن التوزيع الجغرافي، ولا سيما على صعيد مناصب كبار المسؤولين الإداريين، لم يتحقق بعد؛ ذلك أن هذا الوضع يجب معالجته على جناح السرعة بغية الحفاظ على طابع المنظمة المتعدد الأقطار. وقال إن نظام غالاكسي، وإن يكن قد جعل الإعلانات عن الشواغر أكثر شفافية وسهل الطلبات الوظيفية، فإنه معقد من حيث الاستخدام وبطيء من حيث النتائج. وقال إن على المنظمة أن تستثمر في رأسمها البشري الحالي والمقبل بغية تلبية الاحتياجات المتغيرة لأعضائها.

البند ١٣٣ من جدول الأعمال: تمويل عملية الأمم المتحدة في بوروندي (تابع) (A/C.5/61/L.5)
مشروع القرار A/C.5/61/L.5: تمويل عملية الأمم المتحدة في بوروندي

٧٧ - السيدة بولارد (مديرة شعبة تمويل حفظ السلام): قالت إن الجمعية العامة، استناداً إلى نفقات البعثة المسقطة للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، قد دعت إلى أن تعتمد للحساب الخاص لعملية الأمم المتحدة في بوروندي مبلغاً قدره ٧٠٠ ٥٣٦ ١٢٨ دولار، وهو أقل بمبلغ ١٠٠ ٠٨٥ ١٦ دولار من المجموع الذي وردت إليه الإشارة في تقرير الأمين العام عن ميزانية البعثة (A/61/309).

٧٨ - هذا وقد اعتمد مشروع القرار A/C.5/61/L.5.

٧٩ - السيدة أودو (نيجيريا): تكلمت باسم المجموعة الأفريقية، فقالت إنه ينبغي التثاء على موظفي عملية الأمم المتحدة في بوروندي للجهود التي بذلها وللتقدم الذي أحرزوه، واللذين كان في وسع الجمعية العامة بفضلهما مناقشة تصفية البعثة واحتمال تحويلها إلى بعثة سياسية خاصة متكاملة في أوائل عام ٢٠٠٧. وأضافت أن المجموعة الأفريقية تعتقد أن اللجنة في تناولها تمويل البعثة، يمكن أن

أو بسبب سلوك غير أمين، تأثر جميع أعضائها بخيبة الأمل الناجمة عن ذلك. وبالعامل على إنشاء مكتب للأخلاقيات في مؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥ فإن المجتمع الدولي قد خطا خطوة مشجعة. وأضاف أن وفده سره أن يكون الأمين العام قد أشار في تقريره عن أنشطة المكتب (A/61/274) إلى أن الكثيرين من الموظفين قد أفادوا من خدمات هذا المكتب، وقال إنه يتطلع إلى تقرير آخر عن هذه الأنشطة في الدورة الثانية والستين.

٧٣ - السيد بيرتي أوليفا (كوبا): قال إن وفده يود معرفة الخطوات المقبلة التي تعتمزم الأمانة العامة اتخاذها بشأن المعضلة التي بينها الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية، وتساءل عما إذا كانت الفرصة ستسبح للجنة للنظر في الوثيقتين المعنيتين.

٧٤ - الرئيس: قال إن مكتب اللجنة سوف يعقد اجتماعاً في اليوم التالي لمناقشة هذه المسألة.

٧٥ - السيد كونفورو (مالي): قال إن موظفي المنظمة ركن في غاية الأهمية من أركان المنظمة من أجل الاضطلاع بالمهام المعقدة والمتغيرة والمترابطة. ولن يكون في مقدور المنظمة، من دون موظفيها، بلوغ أهداف الإعلان بشأن الألفية أو أهداف مؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥. وأضاف أنه إذا ما طُلب إليهم أن يبذلوا كل ما في وسعهم لخدمة هذه الأنشطة فإنه يجب إتاحة الفرصة لهم لكي يكون لديهم حياة وظيفية تلي طموحاتهم المهنية. وقال إن التحسينات في تخطيط الموارد البشرية والترشيد وحوسبة إدارة الموارد البشرية واختيار الموظفين وحراكتهم الوظيفي وتدريبهم تحسينات تُبشر بالخير. على أن على المنظمة أن تواصل تعزيز معاييرها الأخلاقية العالية وأدائها والمساءلة والإدارة واحترام التنوع فيها.

من عمليات حفظ السلام، إذ أن التفاوتات في النفقات حصلت نتيجة لتغير التحديات والبيئات التي تعمل فيها البعثات.

رفعت الجلسة في الساعة ١٣/٠٠.

تسترشد بالمبدأ الأساسي القائل بأنه لما كانت كل بعثة تنفرد بولاية وبيئة خاصتين فإن ميزانيات البعثات ينبغي أن تجيء انعكاساً لهاتين الخاصتين. واستدركت فقالت إن اللجنة قد واجهت مشكلة ضيق الوقت المتاح للنظر في ميزانية عملية الأمم المتحدة في بوروندي؛ وعليه ينبغي اتخاذ الخطوات الكفيلة بتجنب تكرار مواجهة هذه الصعوبات. وقالت إن المجموعة الأفريقية تود أيضاً أن تؤكد على وجوب أن تكون تصفية البعثة تصفية تدريجية وعلى ضرورة توخي الحرص للحفاظ على المكاسب التي تم تحقيقها. وإنه يجب أن توضع في الاعتبار أفضل الممارسات المستقاة من التصفية الناجحة للبعثات الأخرى، من مثل بعثة الأمم المتحدة في سيراليون. واحتتمت كلامها بقولها إن المجموعة تتطلع إلى معلومات أكثر تفصيلاً عن البعثة في تقارير الأداء اللاحقة.

٨٠ - السيدة لوك (جنوب أفريقيا): قالت إن قرارات الجمعية العامة بشأن عملية الأمم المتحدة في بوروندي يجب أن تهدف إلى كفالة أن تنجز البعثة ولايتها بفعالية وإلى توفير القدر الكافي من الموارد والموظفين لتصفيتها ولتحويلها من بعثة حفظ سلام إلى بعثة سياسية خاصة ولتصفيتها إدارياً. وأضافت أن وفدها قلق من ثم إزاء توصية اللجنة الاستشارية الموضحة في الجلسة الخامسة للجنة (انظر A/C.5/61/SR.5) بخفض في احتياجاتها من الموارد يتناسب مع الأداء المالي في ٢٠٠٥/٢٠٠٦، وذلك لأن من شأن الخفض أن يخلف عواقب خطيرة على التصفية المقررة للقوات وعلى فعالية عمل البعثة. وقالت إن المجموعة يساورها القلق أيضاً من تفسير اللجنة الاستشارية لأرقام الأداء لتلك الفترة، التي لا ينبغي اعتبارها أكثر من أرقام مؤقتة على حين وصول المعلومات النهائية في أيار/مايو ٢٠٠٧. وحينئذ يكون في مقدور اللجنة أن تحسب الفروق بين أنماط الإنفاق الفعلية وتلك المرصودة في الميزانية. وأضافت أنه ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار الطبيعة التي لا يمكن التنبؤ بها والفريدة لكل عملية