

الأمم المتحدة



الجمعية العامة

الدورة الحادية والخمسون
الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة
الجلسة ١٦
المعقودة يوم الخميس
٣١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦
الساعة ١٠/٠٠
نيويورك

محضر موجز للجلسة السادسة عشرة

(زمبابوي)

السيد سينغوي

الرئيس:

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

البند ١٢٠ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)

(أ) تنفيذ استراتيجية الأمين العام لإدارة الموارد البشرية للمنظمة وغير ذلك من مسائل إدارة الموارد البشرية؛

(ب) تكوين الأمانة العامة؛

(ج) احترام امتيازات وحقوق موظفي الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات المتصلة بها.

.../..

Distr. GENERAL
A/C.5/51/SR.16
16 May 1997
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

هذا المحضر قابل للتصوير. ويجب إدراج التصويبات في نسخة من المحضر وإرسالها مذيلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعنى في غضون أسبوع واحد من تاريخ نشره إلى: Chief of the Official Records Editing Section, room DC2-794, .2 United Nations Plaza وستصدر التصويبات بعد انتهاء الدورة في ملزمة مستقلة لكل لجنة من اللجان على حدة.

افتتحت الجلسة الساعة ١٠/١٠

البند ١٢٠ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع) (A/51/304، A/51/421 و A/51/475 و A/C.5/49/63 و A/C.5/1/L.9 و A/C.5/1/7 و A/C.5/1/6، A/C.5/1/3، A/C.5/1/2، A/C.5/1/1، A/C.5/50/64 و A/C.5/49/64)

١ - السيد تاتش (تركيا): قال إن أهمية الموارد البشرية للأمم المتحدة تعكس في ذات المبالغ الكبيرة جداً المخصصة في الميزانية لتكاليف الموظفين. وأضاف أن وفده قد أيد دوماً التمسك الصارم بمبادئ الميثاق التي تحكم توظيف الموظفين، ولا سيما الحاجة إلى كفالة أعلى مستويات الكفاية والمقدرة والنزاهة، وكفالة مراعاة التمثيل الجغرافي العادل للدول الأعضاء في الأمانة العامة.

٢ - ونظراً للطبيعة الدولية للمنظمة، قال إن وفده يشعر بأنه ينبغيبذل الجهود لتنوع التمثيل الجغرافي في الوظائف غير تلك التي تخضع حالياً للتوزيع الجغرافي. وهذا ينطبق بوجه خاص على الوظائف في الخدمة الميدانية وفي فئة الخدمات العامة وعلى الوظائف المملوكة من مصادر خارجة عن الميزانية.

٣ - وقال إن تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/51/421) يدل على أنه، على الرغم من التقدم المعتدل المحرز خلال السنة قيد الاستعراض في تحسين تمثيل الدول الأعضاء، فلا يزال هناك أكثر من ٢٠ بلداً غير ممثل حالياً في الأمانة العامة. ويعتقد وفده بأنه ينبغي إعطاء الدول الأعضاء غير الممثلة أولوية في التوظيف. كما يشعر وفده بأن من الأدق، في تقييم مستوى تمثيل دولة عضو، أن يربط عدد موظفي جنسية معينة بالنقطة الوسطى لكل مجموعة بدلاً من ربطها بالمدى المستصوب، وهو معيار غير دقيق أبداً.

٤ - وأضاف قائلاً إن بلده بالذات، من حيث عدد السكان ومساهمته في الميزانية، من بين لا ٢٥ دولة عضواً الأولى ولكن يوجد ١٠ موظفين فقط من حاملي الجنسية التركية يشغلون وظائف بعقود دائمة، وهو مع ذلك يعتبر عدداً ضمن "المجال المستصوب". وفي الوقت نفسه، هناك بلدان كثيرة عدد سكانها أقل بكثير وتدفع اشتراكات أقل في الميزانية، وعدد مواطنيها الموظفين في الأمانة العامة أكثر بكثير. وأضاف أن وفده يعتقد بأنه ينبغي معالجة هذه الحالة على وجه السرعة. وإن وفده على استعداد لتأييد أيه مبادرة من الأمانة العامة لعقد امتحانات تنافسية وطنية وتزويدها بمرشحين من ذوي المؤهلات لتعيينهم في جميع مستويات الأمانة العامة.

٥ - وأعرب عن ارتياح وفده للاحظته التقدم الذي تم إحرازه نحو زيادة تمثيل المرأة في الأمانة العامة، ويحدوه الأمل بأن تستمر الجهود في ذلك السبيل. كما يرحب بتنفيذ النظام الجديد لتقييم الأداء ويعتقد بأنه جدير بأن يستخدم على نطاق أوسع في منظومة الأمم المتحدة. وقال إن وفده يؤيد أهداف الإصلاح المقترن لنظام العدل الداخلي ويلاحظ بأن وجود نظام للعدل الداخلي يتسم بالكفاية هو تحقيق هام للتعادل مع صنع القرارات الإدارية وحجر زاوية لإدارة الموارد البشرية.

٦ - السيدة بيرغو رودريغز (كوبا): قالت إن وفدها يتفق مع ممثل كوستاريكا في البيان الذي ألقاه بشأن إدارة الموارد البشرية بالنيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين.

٧ - وأضافت أن وفدها كان دائمًا يعتبر أن موظفي المنظمة هم أكثر موارد المنظمة قيمة، وقد قدم اقتراحات متعددة تهدف إلى تحسين أحوال العمل وتوفير الحواجز للموظفين. ولذلك فإن وفدها يلاحظ مع الأسف بأن التدابير المختلفة التي تهدف إلى تحقيق الوفورات المنصوص عليها في قرار الجمعية العامة ٢١٤/٥٠ لا تتحقق وهذه الأهداف.

٨ - وقالت إنه قد ذكر في الدورة التاسعة والأربعين للجمعية العامة، عندما تمت الموافقة على استراتيجية الأمين العام لإدارة الموارد البشرية، بأن الهدف هو إيجاد بيئة عمل مؤاتية لتحقيق رفاه الموظفين ومساهمتهم المثلثة في أعمال المنظمة. وقد ورد وصف للتدابير المتخذة لتنفيذ الاستراتيجية في تقرير الأمين العام (A/C.5/51/1) بلغة هي أكثر ميلاً إلى نمط لغة الشركات، أو ربما إلى الممارسات الإدارية لدولة عضو معينة، وأنها غريبة تماماً بالنسبة لأهداف الأمم المتحدة ومبادئها. وفي رأي وفدها أن هذه التدابير، لسوء الحظ، تجعل من الصعب تحقيق هدف الاستراتيجية في المناخ السائد حالياً، وأنها مسألة تبعث على القلق ويتعين بحثها خلال الدورة الحالية.

٩ - ومضت تقول إن وفدها يوافق على مبادرات الأمانة العامة لتحسين البرامج التدريبية التي ينبغي أن تسهم في إيجاد كفاءة أكبر في إدارة الموظفين وفي تحقيق أولويات المنظمة وأهدافها. وفي هذا الصدد، طلبت تفصيلات عن موضوع البرامج التدريبية، وهوية المدربين، وكيف يتم تمويل هذه البرامج والمساهمة التي تقدمها لتعزيز استقلالية الموظفين ومركزهم الدولي.

١٠ - وبالنسبة للاقتراح بإنشاء كلية لموظفي الأمم المتحدة، طلبت معلومات لتمكن وفدها من تكوين فكرة أوضح عن أهدافها.

١١ - وقالت إن الجاذب الآخر من جوانب استراتيجية الأمين العام الذي يعلق وفدها أهمية خاصة عليه هو إصلاح نظام العدل الداخلي. وإن وفدها ينتظر باهتمام نتيجة مناقشة هذه المسألة في اللجنة السادسة.

١٢ - وهناك موضوع آخر ذو أهمية خاصة هو العلاقات بين الموظفين والإدارة، التي يبدو أنها غير مرضية. وقالت إن وفدها يقدر بأن التدابير التي اتخذت لتحقيق التخفيضات الضرورية بين الموظفين قد أثرت في بيئة العمل، وإن الحالة تتطلب شفافية وحساسية فائقتين من جانب الإدارة. وأضافت أن وفدها أحاط علمًا بالفقرتين ٣٩ و ٤٠ من الوثيقة A/C.5/51/1 اللتين تشيران إلى عملية التشاور بين الموظفين والإدارة. ويطلب إلى الأمانة العامة توضيح أسباب عدم رضى الموظفين عن سير هذه المفاوضات.

١٣ - وفي معرض إشارتها إلى الوثيقة A/C.5/51/2 عن توظيف المتقاعدين، أعربت عن رأي وفدها بأن المعلومات التي قدمت كانت مفيدة جدا في المفاوضات التي اختتمت في اليوم السابق، ووجهت الشكر إلى ممثل أوكرانيا لجهوده بوصفه منسق المفاوضات.

١٤ - وبالنسبة لامتيازات وحصانات الموظفين، قالت إن وفدها يريد أن يسجل مرة أخرى معارضته التامة لأية تدابير تميزية أو تقيدية، بعضها ذو طبيعة إدارية، ثم فرضها على الموظفين الكوبيين في الأمانة العامة. وهذه الممارسات هي انتهاك لميثاق الأمم المتحدة والصكوك الأخرى. وسوف يسعى وفدها إلى كفالة أن تتخذ الجمعية العامة موقفا من هذه المسألة.

١٥ - وانتقلت إلى الوثيقة A/51/421 عن تكوين الأمانة العامة، فلاحظت أن عدد الدول غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقضاً قد انخفض بخمس دول منذ السنة السابقة، ولكنها قلقة لكون ٢٤,٢ في المائة من الدول الأعضاء لا تزال إما غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقضاً، وهي حقيقة تلقي ظلالاً من الشك على تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل. وتطلب إلى الأمين العام أن يبقي هذه المسألة قيد دراسة معينة، وخاصة في ظل الحالة الراهنة حيث يمكن أن يزداد الوضع حدة بالتفصيات في عدد الموظفين.

١٦ - ومضت تقول إن وفدها يدهشه أن يلاحظ أنه لا يوجد بين التدابير التي يقترحها الأمين العام والمتعلقة بالموظفين لتحقيق وفورات ما يدل على أن أداء كثير من الموظفين قد روسي عند اتخاذ قرار، مثلًا بشأن إنهاء الخدمة الطوعي. وهذه مسألة تشير القلق لوفدها، كما تشير أيضًا مسألة أخرى وهي أنه في الوقت الذي يوجد فيه تجميد للتوظيف، لا يزال يجري تعيين موظفين، وليس بالضرورة من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقضاً. ويبدو أن هذا يدل على وجود إزدواجية في تطبيق سياسات إدارة الموارد البشرية، وإن وفدها يرى أنه ينبغي للجمعية العامة تصحيح هذا الوضع.

١٧ - السيد يلشنكو (أوكرانيا): قال إن بلده كان قد أيد في البداية استراتيجية الأمين العام لإدارة الموارد البشرية للمنظمة، معتقداً بأنها ستكون وسيلة للرفع من مستوى أداء الأفراد وتعزيز أعمال المنظمة.بيد أنه يبدو من تقرير الأمين العام عن الموضوع (A/C.5/51/1) بأنه لم يحرز إلا تقدم طفيف في تحديث إدارة الموارد البشرية. وفي حين أن وفده يقدر الطبيعة الطويلة الأجل لتنفيذ الاستراتيجية فإنه يعرب عنأسفة تكون تحقيق أهداف التوصل إلى تخطيط وإدارة تكون أكثر فعالية للموارد البشرية، ووضع إجراءات أكثر عدلاً وشفافية للتوظيف ونظام مرض للحياة الوظيفية، ونظام موثوق لتقييم الأداء، يبدو الآن أبعد منالآن أي وقت.

١٨ - غير أن الاهتمام الرئيسي لوفده هو أن التنفيذ التدريجي للاستراتيجية لم يكن له الأثر الضروري لإنشاء ثقافة إدارية جديدة تشجع الموظفين على إظهار إمكاناتهم الإبداعية إلى أقصى حد، وأنه، في حالات كثيرة، لم يفعل شيئاً لتغيير عادات العمل الثابتة.

١٩ - وقال إنه ليس بإمكان المنظمة أن تصبح هيئة فعالة في الواقع إلا إذا تعززت باستمرار بمواهب جديدة تأتي من قاعدة جغرافية واسعة وفقاً للميثاق. ومما يبعث على القلق أن الأمانة العامة للأمم المتحدة قد أصبحت متعددة في قبول التغيير.

٢٠ - وأضاف أن المشكلة الأساسية الأخرى للمنظمة تتعلق بالعقود الدائمة لكثير من الموظفين وهي أصبحت تشكل عقبة خطيرة أمام تحسين أداء الأمانة العامة. وقال إن وفده مقتنع بأن التحول التدريجي إلى العقود المحددة المدة والتعيينات غير الدائمة سيكون مؤاتياً للتنقل والتناوب المخطط له وتوظيف مرشحين أكفاء بأفكار جديدة ونشاط جديد. وفي هذا الصدد يتعين أن تكون للأمين العام، بوصفه كبير الموظفين الإداريين للمنظمة، السلطة لوقف تعيين أولئك الموظفين المدنيين الدوليين في الأمانة العامة الذين لم يعودوا يتمتعون بالكفاءة التامة.

٢١ - وقال إن وفده يرى أن الممارسة الواسعة لإعارة الموظفين من الخدمة الحكومية للأمانة العامة هي مفيدة جداً وتحدّم مصالح المنظمة، والسلطات الوطنية والموظفيين. ولذلك فإنه يؤيد أي خطوات تتخذ لتوسيع هذا الشكل من التعاون مع الأمم المتحدة.

٢٢ - وقال إنه يبدو جلياً من تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/50/540 و A/51/421) بأنه حدث بعض التحسن في عدد البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، إلا أن الحالة في هذا المجال لا تزال غير مرضية. وأضاف أن الامتحانات الوطنية التنافسية التي عقدت على أساس الأولوية في البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً والبلدان غير الممثلة ليست إلا جزءاً من الحل؛ وإن بلده، بوصفه أحد الدول الأعضاء، الممثلة تمثيلاً ناقصاً، قد حاول على مدى سنوات عدة زيادة وجوده في الأمانة العامة للأمم المتحدة، ولكن حتى أولئك المرشحون الأوكرانيون الذين اجتازوا الامتحانات التنافسية لا يزالون ينتظرون التعيين.

٢٣ - ومضى يقول إن وفده يساوره قلق عميق لأنّه على الرغم من التجميد المفروض على التوظيف، فإنه يجري تعيين موظفين في مستويات مختلفة، وإن المستفيدة من هذه الممارسة هي في حالات كثيرة البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً. وفي الختام، أشار إلى اقتراح بلده إنشاء هيئة حكومية دولية خاصة ذات عضوية محدودة لتقوم بأعمال المراقبة والرصد في ميدان إدارة الموارد البشرية. وقال إنه يمكن النظر في إمكانية أن يعهد بهذه المهام للجنة البرنامج والتنسيق. كما أن وفده يعرب عن تقديره أيضاً لـ إشراك مكتب المراقبة الداخلية على نطاق أوسع في عملية رصد سياسات الموظفين.

٢٤ - السيد باديلا (الفلبين): قال إن الطلبات المتزايدة التي ألقتها الدول الأعضاء في الآونة الأخيرة على كاهل منظومة الأمم المتحدة، المترابطة مع الأزمة المالية والتدابير الاقتصادية التي دعت إليها الجمعية العامة في قرارها ٢١٤/٥٠ قد أوجدت مناخاً من عدم اليقين ومحنويات متذبذبة للموظفين. وإذا كان للمنظمة أن تدار بكفاءة فيتعين أن تكون واثقة من توفر مواردها المالية، وفي هذا الصدد قال إن وفده يناشد جميع الدول الأعضاء، ولا سيما تلك التي عليها اشتراكات كبيرة غير مسددة، أن تسددوها على الفور وبالكامل وبلا شروط.

٢٥ - وأضاف أن كون ٧٥ في المائة من ميزانية المنظمة مخصصة لتكاليف الموظفين يبرز أهمية الموارد البشرية للمنظمة التي يعتمد تجاحها على نوعية الإدارة والموظفيين معاً وعلى العلاقات بين الإثنتين مما يساعد على تعزيز وجود مساندة أكبر في العمل لإظهار أقصى حد من إمكانات الموظفين للمساهمة في الكفاءة العامة للمنظمة.

٢٦ - وذكر أن وفده كان قد رحب، في الدورة التاسعة والأربعين، باستراتيجية الأمين العام لإدارة الموارد البشرية التي تتضمن عناصر أساسية لتنشيط القوة البشرية للمنظمة لتمكينها من الاستجابة بصورة أكثر فعالية للطلبات المتزايدة من الدول الأعضاء، وخاصة وقت مواجهة القيود المالية. ويبدو من تقرير الأمين العام (A/C.5/51/1) بأنه قد أحرز تقدم في بعض المجالات، ولكن من الجلي أيضاً أن بعض عناصر الاستراتيجية تحتاج إلى دراسة بمزيد من الإمعان.

٢٧ - وقال إنه لا يبدو أن النظام الجديد لتقييم الأداء، بصورة خاصة، قد حقق النتائج المتوقعة، وإن النفقات المتکبدة للأخذ بهذا النظام تحتاج إلى استعراض. ويلاحظ وفده، في هذا الصدد، عزم الأمانة العامة على دراسة هذا النظام ثانية. وتنقيحه حسب الضرورة في ضوء التجربة.

٢٨ - وأضاف أن التخطيط الفعال أمر هام في التعرف على احتياجات المنظمة، وخاصة فيما يتعلق بتوفر المهارات الضرورية لتمكينها من الوفاء بالولايات التي تضعها الدول الأعضاء. وينبغي أن يتحقق ذلك عن طريق تعزيز الحوار والتعاون بين إدارة الأمانة العامة والموظفيين من جهة، وبين الأمانة العامة والدول الأعضاء من جهة ثانية. وقال إن وفده يعرب عن أسفه لتوتر العلاقات بين الإدارة والموظفيين، ويطلب إلى جميع الأطراف أن تستأنف حوارها بهدف حل خلافاتها.

٢٩ - وطلب باسم وفده معلومات عن وضع نظام المعلومات الإداري المتكامل، وتساءل عن كيفية تعزيز ذلك النظام لقدرة مكتب إدارة الموارد البشرية على التخطيط.

٣٠ - ثم انتقل إلى مسألة التوظيف والترقية، ووجه الانتباه إلى أهمية التوازن بين الجنسين في ملاك الموظفين في الأمانة العامة، ورحب بعم الأمين العام على تعزيز التعاون مع الدول الأعضاء في عملية التوظيف وبالجهود المبذولة لتبسيط الإجراءات لتعبئة الشواغر.بيد أن وفده قلق لأن الجهود الرامية إلى تحقيق وفورات، كما دعا إليها قرار الجمعية العامة ٢١٤/٥٠، عن طريق تحقيق معدلات شواغر عالية للفئة الفنية، قد يكون لها أثر على إمكانات توظيف وترقية الموظفين وعلى الإنجاز الكافي للبرامج والأنشطة المقررة. وحيث الأمين العام على أن يبذل جهوداً أكبر لتحقيق الهدف المتواضع وهو تعزيز ٢٥ في المائة من النساء في وظائف تكون في مستويات صنع السياسة واتخاذ القرارات في الأمانة العامة، وأشار إلى أنه ينبغي أيضاً عملاً كثيراً لمعرفة إمكانات النساء في الخدمات العامة والاستفادة منها وتطويرها عن طريق عقد امتحانات للترقية إلى الفئة الفنية وكذلك التجارب الوظيفية المتنوعة والتدريب. وإن الهدف الذي ورد ذكره في تقرير الأمين العام (A/51/304) ألا وهو تحقيق توازن بين الجنسين بنسبة ٥٠/٥٠ بحلول

عام ٢٠٠٠ لا يزال بعيد المتناول. وفي هذا الصدد، قال إن وفده يشعر بأن الأزمة المالية، التي ذكرت على اعتبار أنها السبب، ينبغي ألا تقف عائقاً في طريق الجهود لتحقيق هذا الهدف.

٣١ - ومضى يقول إن أحد المجالات التي تستحق، في رأي وفده أن تدرس بعناية، هو ممارسة تعين موظفين معارين من الدول الأعضاء في مجالات رئيسية في الأمانة العامة. وأعرب عن أمله في أن تصله المعلومات بشأن هذا الموضوع التي كان ممثلاً باكستان قد طلبها تحت بند آخر من جدول الأعمال.

٣٢ - وقال إن وفده يحيط علماً بالإصلاح المقترن لنظام العدل الداخلي ويحبذ اتخاذ تدابير لتسهيل الوصول إلى حل مبكر للمنازعات قبل أن تصبح طعوناً رسمية.

٣٣ - وبالنسبة لأمن وسلامة موظفي الأمم المتحدة قال إن وفده يشاطر الأمين العام والوفود الأخرى القلق. وأعرب عن إكباره للموظفين الذين فقدوا حياتهم، وكان واحد منهم من بلده. وفي شباط/فبراير ١٩٩٦ أصبح بلده طرفاً في اتفاقية سلامة موظفي الأمم المتحدة والموظفين المرتبطين بها، ويحدوه الأمل في أن تفعل الدول الأعضاء الأخرى الشيء نفسه.

٣٤ - السيد ميرمحمد (جمهورية إيران الإسلامية): إن وفده يتفق مع كوستاريكا في بيانها الذي ألقته باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين. وقال إن لم يكن من السهل الخلوص من تقرير الأمين العام بشأن إدارة الموارد البشرية (A/C.5/51/1) إلى ما إذا كان مكتب إدارة الموارد البشرية قد وضع الخطوط التوجيهية المحددة اللازمة لترجمة القواعد العامة التي قررتها الجمعية العامة لاستخدام مديرى البرامج أو ما إذا كانت قد وضعت أية آلية للرصد لكفاءة التنفيذ السليم لمقررات وقرارات الجمعية العامة ذات الصلة على صعيد الإدارات. ولكي تنجح عملية تفويض السلطة، يتمنى تدريب المديرين على ممارسة سلطتهم بعناية فائقة. وإلا فسوف يكون من الصعب على الأمانة العامة العالمية الحفاظ على عالميتها وتمثيل مصالح أعضائها جمعياً.

٣٥ - وفضلاً عن ذلك، قال إن التقرير لم يتناول بصورة كافية المهام التي أنيطت في الأصل بمكتب إدارة الموارد البشرية، وهي أداء الأعمال المتعلقة بإدارة الموظفين، وتوفير خدمات الدعم للمديرين، وإنشاء نظام للتطوير الوظيفي، والتنبؤ باحتياجات المنظمة، والحصول على المهارات والتجارب اللازمة من أكبر عدد ممكن من البلدان. وعلى الرغم من الطلبات المتعددة من الجمعية العامة، فإن التقرير كان خلواً من أية إشارة إلى التنمية وأخفق في تقديم نظام تطوير شامل للحياة الوظيفية للموظفين. بل إنه، بدلاً من ذلك، يعطي الانطباع بأن نظام تقييم الأداء ينسخ أي نظام لتطوير الحياة الوظيفية.

٣٦ - وقال إن سياسة عدم توفير الفرص للوظائف الدائمة للموظفين يمكن في النهاية أن تحرم المنظمة من قدرتها المؤسسية الأساسية، كما أنها لا تتماشى مع توصيات فريق الخبراء الحكومي الدولي الرفيع المستوى. وعلاوة على ذلك، فإن تخفيض عدد الوظائف الدائمة واللجوء المتزايد إلى الأموال المخصصة المقدمة من الحكومات يقلل تمثيل البلدان النامية بين موظفي الأمانة العامة. ولاحظ أن الآية الجديدة لإعادة

توزيع الموظفين وفصلهم من الخدمة لا تميز بين الموظفين المدنيين الدائمين وبين أولئك المعينين تعيناً مؤقتاً، كما تتوخاه القواعد والأنظمة السارية. ويقتضي المنطق أنه إلى أن تقر الجمعية العامة تقرير الأمين العام بشأن الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٦-١٩٩٧، ينبغي أن يطلب إلى الأمين العام أن يعيد أولئك الموظفين الذين تأثروا بالتحفيضات إلى وظائفهم ومهامهم الأصلية وأن يؤجل أي إجراءات أخرى لإعادة ووزع الموظفين.

٣٧ - وبالنسبة لإصلاح نظام العدل الداخلي، فإنه نظراً للتحفيضات التي أبدىت بشأن نظام التحكيم المقترن، من المتوقع أن يقدم الأمين العام، على سبيل الأولوية، مجموعة جديدة من المقترنات لتنظر فيها الجمعية العامة في دورتها الحادية والخمسين.

٣٨ - ثم انتقل إلى مسألة تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة، فقال إنه يلاحظ من تقرير الأمين العام أنه تم تحقيق الهدف القاضي بأن تكون نسبة تمثيل المرأة في الأمانة العامة ٣٥,١ في المائة. غير أنه تسائل عما إذا كانت الإحصاءات الأخيرة قد راعت أثر التقليص الأخير.

٣٩ - وفي معرض تعليقه على تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/51/421) لاحظ أن النطاق المستصوب لإيران في عام ١٩٩٦ قد انخفض فجأة من ٢٣-٦ إلى ١٩-٩ وظيفة. وبما أنه لم يتمكن من الحصول على تعليل لذلك من الأمانة العامة، فهو يرغب في أن يطلب رسمياً توضيحاً لهذه المسألة. وقال إنه يرغب أيضاً في تذكير اللجنة بأنه على الرغم من الزيادة المستمرة في مساهمة حكومته في الميزانية العادلة، لم يعيّن إيراني واحد في الأمانة العامة منذ عقدين من الزمن تقريباً. وحسبما ورد في الجدول ؛ من الوثيقة A/51/421، ولغاية ٣٠ حزيران / يونيو ١٩٩٦ فإن ١٧ إيرانياً، من بينهم سبع نساء، يشغلون وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي. غير أنه منذ ذلك التاريخ انتهت خدمة إيرانيين اثنين من ذوي الرتب العليا، ويخضع اثنان آخران لتطبيق التعليمات الإدارية ST/AI/415 ولا يزالان يتظاران التعيين. ولذلك، قال إنه يطلب من الأمانة العامة أن تتخذ الخطوات الضرورية لكافلة ألا يقل التمثيل الإيراني عن نقطة الوسط للنطاق المستصوب. وإن أي خفض أو زيادة في عدد موظفي الأمانة العامة ينبغي أن يراعي مبدأ التمثيل الجغرافي العادل. ولذلك يتعمّن اتخاذ تدابير خاصة حتى لا يتأثر بصورة سلبية تمثيل تلك البلدان الممثلة تماثلاً أو تمثيلاً في حدود النطاق. وإذا كانت هناك حاجة لتقليل الوظائف فإنه ينبغي للأمانة العامة أن تبدأ بمواطني البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً.

٤٠ - السيد جونا (سيراليون): تناول مسألة الحالة الراهنة للخدمة المدنية الدولية فقال بأنه تخلٍّ نهايياً عن ترشيح نفسه لمنصب الأمين العام للأمم المتحدة ليس بداعٍ لاحترامه العميق للأمين العام الحالي فحسب، الذي يستحق ولادة ثانية لإنجازاته التي لا نزاع فيها، بل لأنّه أيضاً يرغب في التكلم ضد ما يتهدّد نزاهة الأمانة العامة للأمم المتحدة من أحاطار جسيمة. وقال إنه لم يرد في أي مكان في المادة ١٠١ من الميثاق، التي تدرج الاعتبارات التي ينبغي أن تحكم توظيف موظفي الأمانة العامة، أي ذكر لمعرفة اللغات. وسوف تنشأ حالة تسترّ على الاهتمام، إذا كان يتّوقع، على سبيل المثال، من المرشحين المقبولين لمنصب الأمين العام، معرفة اللغة الروسية أو اللغة الصينية.

٤١ - ومضى يقول إن هناك، حقاً، عقبات متعددة أمام توظيف المدنيين من ذوي المؤهلات العالية، وليس أقلها الممارسة التي تقوم بها حكومات معينة خفية بدفع مبالغ إضافية على الأجرور التي يتتقاضاها مواطنوها في حين أنها تقول علينا إن موظفي الأمانة العامة يتتقاضون أجوراً زائدة، وينبغي وبالتالي تقليل عددهم. وقال إن هناك مشكلة أخرى هي مشكلة الموظفين المعارضين من الحكومات، وهي ممارسة قال إنه كان قد عارضها عندما كان مسؤولاً عن شؤون الموظفين، بوصفه عضواً في الأمانة العامة. ولم يكن من الصعب آنذاك رؤية كيف كان من الممكن أن يستخدم مثل هؤلاء الموظفين لأغراض غير تعزيز أهداف المنظمة. وقال إن الأمم المتحدة قد تعرضت لانتقادات شديدة "لفشلها" في الصومال، على سبيل المثال، إلا أن من المفيد معرفة أن القرارات التي اتخذت خلال تلك الفترة لم يتتخذها موظفون مدنيون دوليون بل اتخاذها موظفون معارضون للمنظمة، وبدون معرفة الأمين العام. وفي حين أن أحداً لا يستطيع أن ينكر بأن ضغوطاً وقعت على الأمانة العامة للتوظيف من جنسيات معينة، فإن السؤال الآن هو إلى أي مدى تكون المنظمة قادرة على مقاومة هذه الضغوط الخارجية في الحالة الراهنة من الأزمة المالية.

٤٢ - وأضاف أن المعلومات المنشورة تدل، بصورة مقنعة، على أن زوال عصبة الأمم لا يعزى إلى عوامل خارجية بل إلى الخيانة التي حدثت من الداخل. وإنه يخشى أن تمثل التطورات الحالية محاولة أخرى لفرض أمين عام على المنظمة تكون نهايتها على يده. ولقد قاوم داغ همرشولد ضغوطاً عليه للاستقالة، لأنه كان يعرف على وجه التحديد بأن استقالته تعني فرض فريق تنفيذي ثلاثي وتدمير الخدمة المدنية الدولية.

٤٣ - ومضى يقول إن من المهم أن يكون الجميع يقطن في الدفاع عن الأمانة العامة الدولية. ومع أن بلده صغير وفقير وتمزقه الحرب الأهلية إلا أنه لن يفقد كرامته. وبوصفه المندوب الدائم لدى الأمم المتحدة فهو ملتزم ببعث الخدمة المدنية الدولية. وقد شعر بالأسى عندما عاد إلى المنظمة إذ رأى أن الحكومات التي كانت في الماضي تؤيد الأمانة العامة وطابعها الدولي تعمل الآن على حفر قبرها. وناشد المجتمع الدولي ألا يرتكب انتحراراً جماعياً بتدميره للخدمة المدنية الدولية.

٤٤ - السيدة فام ثي نغا (فيبيت نام): قالت إن وفدها يتفق مع ممثلة كوستاريكا في البيان الذي ألقته باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين بشأن موضوع إدارة الموارد البشرية. وقالت إن للموظفين دوراً حاسماً يؤدونه في تنفيذ المهام والبرامج. ولذلك ينبغي أن تضع المنظمة نظام توظيف أكثر فعالية. ويتعين أن تنشر إعلانات الوظائف الشاغرة عن طريق نظام القرص الضوئي بالإضافة إلى القنوات العادية. كما ينبغي احترام الشروط المتعلقة بكفاءات الموظفين والتوزيع الجغرافي العادل.

٤٥ - وأعربت عن قلق وفدها العميق لاحتلال التوازن الحالي في تمثيل الدول الأعضاء. وقالت إن الامتحانات التنافسية الوطنية يمكن أن تسهم إسهاماً كبيراً في توظيف الأفراد المؤهلين على أساس التمثيل الجغرافي المتساوي ولذلك ينبغي استمراره، مع إيلاء اهتمام خاص إلى بلدان مثل فيبيت نام الممثلة تمثيلاً ناقصاً. وفي هذا الصدد، قالت إنها ترحب بتوضيح للأسباب التي أدت إلى توظيف شخص واحد فقط حتى هذا التاريخ من المرشحين الفييتناميين الناجحين الثلاثة في الامتحانات الوطنية المعقدة عام ١٩٩٣ في

حين أنه تم توظيف سبع نساء مرشحات آخرات في الرتبة ف - ٢، خارج إطار الامتحانات التنافسية الوطنية.

٤٦ - وفي حين أنه تم إحراز تقدم متواضع في تحسين حالة المرأة في الأمانة العامة فإن النساء يشغلن ١٧ في المائة فقط من الوظائف على صعيد صنع السياسة وليس منها من يشغل منصب وكيل للأمين العام. وينبغي للأمين العام أن يبذل مزيداً من الجهد لمعالجة هذه الحالة.

٤٧ - وبشأن مسألة توظيف المتقاعدين، قالت إن السياسة العامة التي أجملها الأmins العام في تقريره (A/C.5/51/2) تتضمن عناصر إيجابية. بيد أنه ينبغي ألا تُطبق تلك السياسة إلا بوصفها تدبراً يهدف إلى التوفير في التكاليف في إطار أثر الأزمة الحالية في الميزانية، وعندئذ في حالات محددة فقط في فترات ازدحام العمل. وقالت إنه ليس من المعقول استثناء المتقاعدين المستخدمين في خدمات المؤتمرات من الحد الأعلى للأجور.

٤٨ - وبشأن مسألة إصلاح نظام العدل الداخلي، قالت إن من المهم استخدام آليات لتسوية المنازعات في وقت مبكر للتلقييل إلى الحد الأدنى من الدعاوى الرسمية المكلفة. ولهذا ينبغي أن يقوم الأmins العام بإجراء مزيد من التشاور مع اللجنة السادسة بهذا الخصوص. وبالنظر إلى الحالة المالية الحرجة للمنظمة فإنه يتبعين أن تستند المقترنات لإنشاء وظائف جديدة إلى تقييم لفعالية تكلفتها.

٤٩ - السيد مابورانجا (زمبابوي): قال إن وفده قلق جداً بسبب أزمة الثقة التي ألمَّت بالخدمة المدنية الدولية لبعض الوقت. وإن المناخ الحالي من عدم الأمان لا يمكن أن يؤدي إلا إلى تقويض أداء الموظفين والتزامهم وولائهم للمنظمة. وفي حين أن التغيير أمر لا مناص منه، فإنه لا يجد أن إعادة تشكيل الأمانة العامة هي نتيجة تحولات مخططة بعناية تراعي التطوير الوظيفي. وينبغي أن تسير عملية الإصلاح بدافع الحاجة إلى زيادة الكفاءة وتحسين نوعية نتاج المنظمة وألا تكون استجابة للقيود المالية التي تفرضها بعض الدول الأعضاء. والواقع أن كثيراً من التدابير التي يجري تنفيذها لم تراع المصالح الطويلة الأجل للأمم المتحدة أو موظفيها الذين لحق بهم ضرر كبير. وقال إن الإدارة، بدلاً من أن تكفل أنه، على مدى الزمن، سيتم الإبقاء على الموظفين الأكثر قدرة، تبدو راضية بالتخليص من الأسماء الأولى المتاحة لمجرد كفالة تحقيق هدف التقليص والوفرات المالية المصاحبة. فتوفير المال يؤدي إلى منافع قصيرة الأجل. أما في الأجل الطويل فيتعين على الأمم المتحدة أن تحصل على ثقة موظفيها. فالموظفوون الذين لا يتمتعون بأمان يكونون منشغلين باكتساب مهارات تمكنهم من البقاء بدلاً من القيام بأنشطة إيجابية تعود بالفائدة على المنظمة.

٥٠ - ومضى يقول إن إنفاقاً متواضعاً على التدريب على الانتقال في الحياة الوظيفية، على سبيل المثال، قد يكون هو كل ما ينبغي عمله لتيسير إعادة وزع الموظفين في أماكن أخرى في منظومة الأمم المتحدة. وفي حالات أخرى، ينبغي الإدراك بأن الموظفين المعنيين يقدمون أفضل سنوات خدمتهم للمنظمة ولذا يجب

ألا تُسلب منهم مستحقات نهاية الخدمة في آخر لحظة. وأضاف أن وفده مقتنع بأنه يمكن القيام بالتقليص دون الإنتهاء غير الطوعي للخدمة، الذي أدى إلى شدة لا تُقدر دون إجراء تحسين على الأداء العام للمنظمة.

٥١ - وقال إن وفده لا يتفق مع الرأي القائل بأن الظروف الناجمة عن الأزمة المالية الحالية قد تؤدي نوعاً ما إلى إحداث تغيير إيجابي في المنظمة، بل على العكس من ذلك، فإن المنظمة، في غمرة هذا الارتباك الحالي، قد تنكمث بالتزاماتها لمتابعة التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في ممارساتها في التوظيف. وعلاوة على ذلك، فإن آليات إدارة الموارد البشرية التي أقامها الأمين العام قد تصبح بعد فترة وجيزة كلمات مجحوبة لأنها عَرَضَة جداً لساءة الاستخدام. ثم إن نظام تقييم الأداء، على سبيل المثال، المقتصد منه خيراً قد يستخدم بالفعل ذريعة لتعقب الموظفين. وإن وفده ليس مقتنعاً بأن أولئك الذين عَهِدُ إليهم تحسين الثقافة الإدارية للمنظمة مهياًون تمهلاً لهذه المسؤولية الضخمة.

٥٢ - وأخيراً، قال إن وفده يرحب بأفكار الأمين العام بشأن التطوير الوظيفي ودعم الحياة الوظيفية. ومع أن هذه المقترنات جاءت متاخرة جداً بالنسبة لعدد كبير من الموظفين، إلا أنها، مع ذلك، ستزرع البذور لإنشاء علاقة طويلة الأجل وإيجابية بين المنظمة وبين موظفين متخصصين ومتزممين.

A/C.5/51/L.9 مشروع المقرر

٥٣ - السيد جومني (أوكرانيا)، المقرر: عرض مشروع المقرر A/C.5/51/L.9، الذي تقرر الجمعية العامة بموجبه وضع حد أقصى للجميع مقداره ٢٢٠٠٠ دولار في السنة التقويمية الواحدة لاستخدام الموظفين المتتقاعدين مِنْ يقبضون معاشًا تقاعدياً، باستثناء موظفي خدمات اللغات الذين يبلغ الحد الأقصى بالنسبة لهم ٤٠٠٤ دولار في السنة التقويمية الواحدة، وأن يحدد هذا التعيين في جميع الحالات بفترة لا تزيد على ستة أشهر في السنة الواحدة. وقال إنه تحدوه الثقة بأن يعتمد مشروع المقرر دون تصويت.

A/C.5/51/L.9 اعتمد مشروع المقرر

٥٥ - السيد هاليدى (الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية): قال لقد استمع مكتب إدارة الموارد البشرية بعناية كبيرة لرأء الوفود بشأن البند ١٢٠ من جدول الأعمال، ويرعب عن امتنانه لما تلقاه من تشجيع واهتمام وتوجيه، وكذلك للاقتدادات التي وجهت اليه. وإنه يرغب في التحدث عن المسائل الرئيسية التي أثيرت خلال المناقشة العامة والرد على أسئلة محددة. وأعرب عن امتنانه لكون عدد من الوفود قد أقر بالتقدم البسيط الذي تم إحرازه في تحديث نظم إدارة الموارد البشرية للمنظمة وسياساتها ونهجها. وفي رده على سؤال أثاره عدد من الوفود أوضح أن التقدم في تنفيذ الاستراتيجية كان بطيئاً في مجالات هامة نتيجة للأزمة المالية والقيود على الميزانية في غضون الإثنى عشر شهراً الماضية. ومن الأمثلة الجديرة بالذكر عدم توفر الأموال لمتابعة البحث عن المرشحين المستهدفين، والتوظيف من الحرم الجامعي، وتوسيع برنامج التدريب الداخلي، والتأخير في تعزيز برامج تطوير الحياة الوظيفية، والتخفيضات في برامج التدريب والتطوير الوظيفي بسبب مقتضيات خفض التكاليف. وفي حالات أخرى، كان سبب التأخير الأزمة في التدفق النقدي التي حدثت في خريف عام ١٩٩٥ وال الحاجة إلى إعادة توجيه موارد كبيرة للقيام بتدابير

مرتبطة بتنفيذ الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ١٩٩٦ - ١٩٩٧، مما أدى إلى إهمال مجالات مثل مبادرات التنمية وتعزيز أساليب التوظيف وتنفيذ خطة إنهاء الخدمة المبكر وإعادة ووزع الموظفين.

٥٦ - وقال إنه يود أن يطمئن جميع الوفود بأن الأمين العام يطبق بدقة استراتيجية إدارة الموارد البشرية على الرغم من جميع العراقي. وإن استخدام كلمة "شركة" في وصف النهج الجديد لأعمال مكتب إدارة الموارد البشرية يقصد به أن يعكس مفهوم وجود منظمة واحدة، على الرغم من أحرازها الكثيرة المنتشرة في جميع أنحاء العالم. وقال لعل اختيار هذه الكلمة لم يكن موافقاً نظراً لارتباطها بالقطاع الخاص. بيد أن هذا المفهوم كما لاحظ كثير من الدول الأعضاء، هو مفهوم جيد لأن الأمانة العامة ركزت لسنوات كثيرة جداً على مقرها، مغفلة الاحتياجات ووجهات النظر الشتى لمراكز العمل الكثيرة وال المختلفة التابعة للمنظمة، ولا سيما اللجان الإقليمية.

٥٧ -وليس الأهم المتحدة كياناً تجارياً، ومع ذلك لا يزال يتعين عليها أن تستخدم طاقاتها المحدودة بما يعود بأكبر قدر ممكن من الفائدة. ولذلك، قال إن مكتبه يسعى إلى أن تكون إسهامات الموظفين على الوجه الأمثل بغية تعزيز الأداء البرنامجي، ومن ثم ضمان أن تحصل الدول الأعضاء على أفضل قيمة جراء وجود أمانة عامة قادرة على الوفاء بولاياتها بأكبر قدر ممكن من الكفاءة وفعالية التكلفة. وأضاف أن دور مكتبه هو توفير الدعم الأساسي لإدارة الموارد البشرية، وفي هذا الصدد، قال إن أحد عناصر الاستراتيجية الهامة هو الأخذ بنظام تقييم للأداء على أساس خطة عمل. وقد تم تطبيق هذا النظام على نطاق العالم، في جميع مواقع العمل، بدورات تقييم للأداء بدأت إما في ١ كانون الثاني / يناير أو ١ نيسان / أبريل ١٩٩٦.

٥٨ - وقال إن بعض الوفود قد أعربت عن شواغل فيما يتعلق بعملية تنفيذ نظام تقييم الأداء على أساس خطة عمل وملاءمة ذلك النظام لموظفي الخدمة المدنية. ولتبديد هذه الشواغل ذكر اللجنة بأن هذا النظام مصمم خصيصاً للأمم المتحدة. وأن هذا النظام يوفر الفرصة للموظفين والمشرفين عليهم لوضع أهداف متفق عليها، ومعاينة مهام العمل الحالية، وفهم المجالات التي تستلزم اهتماماً أكبر، وتحديد المجالات للتطوير الوظيفي وتنمية مهارات الموظفين. وقد وضع النظام لتحميل الإداريين والمشرفين المسؤولية عن أدوارهم في تنفيذ عملية إدارة الأداء بين موظفيهم، ومن ثم لتحميلهم مسؤولية التدليل على الحساسية تجاه الجنسين والثقافات المتعددة. كما وضع النظام بالتشاور مع الموظفين والإداريين في جميع أنحاء الأمانة العامة العالمية، ووصل في لجنة التنسيق بين الإدارة والموظفيين. وإله سبق أن تلقى أكثر من ١١ ٠٠٠ موظف تدريبياً على هذا النظام، بتكلفة تبلغ نحو ١,٣ مليون دولار.

٥٩ - ومضى يقول إن إجراء تغييرات على الثقافة الإدارية هو عمل يستغرق كثيراً من الوقت. ويطلب وجود عدد كبير هام من الإداريين الملزمين بالتغيير يصاحبه دعم فاعل من الإدارة العليا. وقد اشترك إلى الآن في برنامج التدريب على إدارة البشر أكثر من ٩٠ في المائة من جميع الإداريين برتبة مدير وما فوق، وهناك خطط توسيعه ليشمل إداريين برتبة فـ - ٤ وفـ - ٥. ويتوقع، بحلول نهاية عام ١٩٩٧ أن يكون أكثر من ١ ٠٠٠ إداري قد تلقوا التدريب المناسب. ومن ناحية أعم، فإن جميع البرامج التدريبية

قد تم تمويلها من الميزانية العادلة؛ ويشجع الموظفون على الاشتراك فيها على أساس عملهم واحتياجاتهم بصورة محددة. وبرنامج التدريب على اللغات مفتوح لجميع الموظفين.

٦٠ - وفي معرض رده على استفسار حول اشتراك الموظفين في برنامج الإجازات الدراسية قال إن عدداً بسيطاً يبلغ ٢٨ موظفاً قد اشتركوا في البرنامج منذ بدايته في السنة الدراسية ١٩٨٩/١٩٩٠ وهواءً الموظفون مقسمون بالتساوي بين البلدان المتقدمة النمو والبلدان النامية. ونتيجة للتغييرات التي أحدثت في البرنامج في الفترة ١٩٩٤-١٩٩٥، كان من الممكن زيادة المشاركة من موظف واحد في الفصل ١٩٩٣/١٩٩٤ إلى سبعة موظفين في عام ١٩٩٦.

٦١ - ومضى يقول إن استراتيجية الأمين العام لسنة ١٩٩٤ قد اختطت دوراً هاماً لمفهوم كلية واحدة لموظفي الأمم المتحدة. وتم إثراز تقدم كبير على مدى الثمانية عشر شهراً الماضية في تنفيذ هذا العنصر من الاستراتيجية. وخلال عام ١٩٩٥ أظهرت المشاورات فيما بين الوكالات ودراسة للجدوى اهتماماً كبيراً في متابعة مشروع كلية للموظفين تعمل على تشجيع وجود إصلاح تنظيمي على نطاق المنظومة وتعطي قيمة مضافة لبرامج التدريب الفردية، موجودة بذلك رؤية ونهجاً وفلسفة إدارية مشتركة لمنظومة الأمم المتحدة، ويقصد بكلية الموظفين أن تصبح مشروع ذاتي التمويل. ويجري حالياً تمويلها بالكامل من موارد خارجة عن الميزانية بصورة دعم نقدي وعيوني من الدول الأعضاء، وبرامج منتظمة للأمم المتحدة التي تسعى إلى تعزيز التنسيق، ومن القطاع الخاص.

٦٢ - وقد ارتئي أن تكون كلية الموظفين شبكة على نطاق المنظومة من البرامج والفرص التعليمية في البلدان المتقدمة النمو والبلدان النامية. وسوف توفر مزيجاً من الفرص التعليمية في موقع العمل لموظفي الأمم المتحدة وكذلك لموظفي الحكومات والمنظمات غير الحكومية. وقال إنه مرتاح لكون معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث يؤدي دوراً فاعلاً في أنشطة كلية الموظفين.

٦٣ - وأضاف أن عدداً من المسؤولين كانوا قد أعربوا عن قلقهم إزاء التأخر في الأخذ بخطوة شاملة للتطوير الوظيفي. وقال إن مكتبه يعمل على جمع عناصر هيكل دعم التطوير الوظيفي للأمانة العامة العالمية النطاق، بما في ذلك الأخذ ببرامج إعادة الانتداب الموجهة لموظفي الشؤون المالية وإدارة الموارد البشرية والموظفين التنفيذيين، وموظفي خدمات اللغات والفنين الجدد. وفي ظل البيئة الحالية للتغير السريع والموارد الضئيلة، من الصعب وضع اسقاطات واضحة للوظائف الدائمة. وإن التطوير الوظيفي داخل الأمانة العامة للأمم المتحدة يتطلب نهجاً ديناً ديناميكياً يشمل تقاسم المسؤولية من ناحية، من جانب المنظمة، التي ينبغي أن تقدم مساعدة إدارية؛ ومن جانب الموظف المعنى من ناحية أخرى، الذي يتبع عليه أن يضطلع بمسؤولية أكبر لنماء قدراته الفنية وتكيفه. ونظراً للموارد المحدودة جداً للمنظمة، فإنه غير واثق من أنه يمكن وضع خطط فردية للتطوير الوظيفي لكل موظف كما اقترح بعض الوفود. غير أن مكتبه سيواصل تقديم مساعدة تستهدف الوفاء بالاحتياجات المحددة للفئات المختلفة من الموظفين. ومن قبيل التوضيح ذكر الموظفين الفنيين الجدد الذين يمكن تيسير اندماجهم المبكر في الأمم المتحدة بواسطة برنامج شامل يبدأ عام ١٩٩٧ ويوفر فرص التوجيه والتنسيق والتدريب وإعادة الانتداب الموجهة.

٦٤ - وقال إن الطاقة الجديدة لتخفيض الموارد البشرية التي أقرتها الأمانة العامة في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤ قد بدأت أنشطتها في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٥. وهدفها استخدام طاقة طويلة الأجل لتخفيض الموارد البشرية بإمكانها التنبؤ بالاحتياجات القصيرة الأجل والطويلة الأجل من ملاك الموظفين وتعزيز التخفيض على الصعيد التنظيمي وعلى صعيد الإدارات أيضاً. وكخطوة أولى، فسوف يضم نظام التخفيض العناصر التنظيمية والعناصر الهيكيلية، ومعلومات موجزة عن الوظائف وبيانات فردية للموظفين والعناصر المالية والبرنامجية في قاعدة بيانات شاملة واحدة يدعمها نظام المعلومات الإدارية المتكامل. وقد ركزت أنشطة الخدمة حتى الآن على وضع منهجية تخفيض إدارة الموارد البشرية، وإجراءاتها والتقارير الروتينية ووضع البيانات أو تحسينها.

٦٥ - وقال إن توفر بيانات شاملة ومعتمدة للموارد البشرية أمر أساسي لوجود إدارة فعالة للموارد البشرية. وسوف يقدم تقرير مفصل عن الوضع بتناول جميع جوانب تنفيذ نظام معلومات الإدارة المتكامل إلى اللجنة الخامسة في الأسابيع القادمة. وقد تم بالفعل تنفيذ كثير من تطبيقات الموارد البشرية لنظام المعلومات المتكامل في المقر. كما بدأ وضع النظام في المكاتب خارج المقر خلال عام ١٩٩٦، ولكن قدرات التبليغ عن الموارد البشرية العالمية لن تكون متاحة إلا بعد التنفيذ الكامل في جميع الكاتب خارج المقر والتطوير والاندماج الكاملين لقاعدة البيانات على نطاق العالم، المتوقعة بحلول نهاية عام ١٩٩٧. وبهذا سيكون تحت تصرف الأمانة العامة بصورة متزايدة على مدى الأشهر القادمة، بيانات تفصيلية قابلة للاسترجاد عن موظفيها. كما ستكون الجوانب التشغيلية الإضافية لنظام معلومات الإدارة المتكاملة للموارد البشرية متاحة بعد إنشاء قاعدة بيانات عالمية، وكذلك السمات القيمة مثل تصنيف الوظائف، وكشوف بالمهارات، وقوائم (وخاصة قوائم النساء المؤهلات المرشحات) وسجلات تقييم الأداء، وهذه الأخيرة هي أدوات قيمة بوجه خاص لإدارة الموارد البشرية وتخفيضها.

٦٦ - ومضى يقول إن عدداً من المندوبين قد أشاروا إلى التحسينات المتواضعة التي تحققت في تحفيض عدد الدول الأعضاء غير الممثلة، والممثلة تمثيلاً ناقضاً، والممثلة تمثيلاً زائداً، في حين أكدت جميع الوفود تقريباً أهمية كفالة وجود توزيع جغرافي عادل على أوسع نطاق ممكن. وقال إنه يرغب في أن يؤكد للجنة التزام الأمانة المستدام في هذا الصدد. وأضاف أن بعض الوفود أستفسرت عن الأسلوب الذي يتم به تحديد الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقضاً. وفي هذا الصدد، لاحظ أن السياسات القائمة تضعها الجمعية العامة. وبموجب هذه التعريفات، تعتبر الدولة العضو ممثلة تمثيلاً كافياً إذا كان عدد مواطنيها الموظفين في الأمانة العامة في وظائف تخضع للتوزيع الجغرافي يقع ضمن النطاق المستصوب على نحو ما حددته الجمعية العامة نفسها. ورداً على سؤال محدد كان قد وجهه وفد باراغواي. لاحظ بأن النطاق المستصوب لباراغواي يتراوح بين ٢ و ١٤. ولذلك فإن وجود اثنين من مواطنيها يعملون في المنظمة لا يجعلها تقع ضمن تعريف الدولة العضو الممثلة تمثيلاً ناقضاً. ومع ذلك، فإن الأمين العام يعتزممواصلة جهوده لجعل تمثيل باراغواي أقرب إلى نقطة الوسط في نطاقها المستصوب وهذه الغاية، عقد امتحان تنافسي وطني في باراغواي في كانون الثاني/يناير ١٩٩٦.

٦٧ - وقال إنه قد طلب تعليل للأسباب التي أدت إلى تجاوز بعض الدول الأعضاء نطاق التوزيع الجغرافي بأكثر من مرتين أو ثلاث مرات. وأضاف أنه مع أن مكتبه يواصل بذل كل جهد لزيادة التوظيف الذي يكون على أساس جغرافي عادل، فإن هناك عوامل متعددة تجعل من الصعب تغيير هذه الأنماط التاريخية. وقال إن من هذه العوامل انعدام تنافسية شروط الخدمة في الأمم المتحدة في مقابل الشروط السائدة في بعض الدول الأعضاء، مما يجعل من الصعب اجتذاب مواطنين تلك الدول والاحتفاظ بهم في خدمة الأمم المتحدة؛ ومسألة توفر مرشحين مؤهلين من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً عندما يحدث شاغر؛ والميل إلى التمثيل في مراكز العمل الرئيسية للأمم المتحدة - ولا سيما اللجان الإقليمية - ليعكس التمثيل الإقليمي للأمر الذي يؤثر في مستويات التمثيل عامة. وخلال الفترة الحالية من الضيق المالي وما ينتج عنه من تجميد للتوظيف، هناك شواغر أقل تحتاج إلى الشغل وإمكانيات أقل تسمح بالاضطلاع بمبادرة اتخاذ تدابير التسوية. بيد أنه يبذل كل جهد للتوظيف عن طريق عملية الامتحانات التنافسية الوطنية. وقد دعيت الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً وكذلك تلك الدول التي تقع دون نقطة الوسط لنطاقاتها إلى الاشتراك في تنظيم هذه الامتحانات. وإن مكتب إدارة الموارد البشرية يعي تماماً الحاجة إلى التوظيف المستهدف على جميع المستويات لمعالجة اختلالات التوازن.

٦٨ - وقال في معرض إجابته على طلب بتقديم مزيد من المعلومات عن السبعة - في الحقيقة خمسة - مرشحين الذين تم تعينهم خارج نطاق عملية الامتحانات التنافسية، كما ذكر في الوثيقة A/51/421 بشأن تكوين الأمانة العامة، إن الدول الأعضاء تقدر أن مثل هذه الاستثناءات، التي تقوم على أساس السلطة التقديرية للأمين العام، هي نادرة جداً. والأفراد الذين يقعون ضمن هذه الفئة هم خمسة وليسوا سبعة كما ذكر في التقرير. وإن شخصاً واحداً من شمل خطأ في هذه الاستثناءات، هو من مرشحي الامتحان التنافسي الوطني الناجحين، وسبق له أن بدأ العمل مع الأمم المتحدة على أساس مؤقت وشخص آخر كان موظفاً يعمل في مركز عمل خارج المقر، وقد جرى محلياً تمديد تعينه المؤقت، خطأً عن غير قصد، دون تفويض مناسب. وكان هناك أربعة استثناءات لوظائف تستلزم مؤهلات خاصة في ميدان متخصص، واستثناء آخر يتصل بموظف يعمل في مكتب الأمين العام.

٦٩ - ومضى يقول إن مكتب إدارة الموارد البشرية يحاول باستمرار كفالة تعين الأشخاص الذين يتم توظيفهم على الفور، وإنه يأسف لأن عملية التوظيف كثيراً ما تبدو بطيئة ومزعجة. وذكر اللجنة بأن توفر الوظائف شرط لازم للتعيين السريع. وفي الختام، وبشأن موضوع الامتحانات التنافسية الوطنية قال إنه يرغب في أن ينقل إلى الوفد الإيطالي استعداد الأمانة العامة للتعاون الكامل في عقد امتحان تنافسي وطني في إيطاليا في عام ١٩٩٨. ولسوء الحظ فإنه نظراً لعدم تلقي مكتب إدارة الموارد البشرية أي إشارة مسبقة لم تشمل إيطاليا في برنامج امتحانات لعام ١٩٩٧. وللأسف فإن مرشحين اثنين إيطاليين من قائمة عام ١٩٩٢ استنكنا من عرض بالتعيين. وفيما يتعلق باستفسار مماثل عن مستوى تمثيل جمهورية إيران الإسلامية، لاحظ أن الحكومة الإيرانية رفضت اقتراح الأمانة العامة عقد امتحان تنافسي في ذلك البلد.

٧٠ - وقال إن بعض الوفود أعربت عن قلقها إزاء ما سيكون لبرنامج إعادة الوزع من أثر على التمثيل الجغرافي العادل وتمثيل المرأة. وقال إن هذه الشواغر لا تدعو كونها نظرية لأن الأمين العام لم يقم بإلغاء

أية وظائف في الميزانية العادلة، كما أنه لم يجر إنهاء خدمة أي موظف بصورة غير طوعية. وإنما كانت جميع حالات إنهاء الخدمة حتى الآن طوعية أو تمت عن طريق برنامج التقاعد المبكر.

٧١ - وأضاف أن بعض الوفود كانت قد طلبت معلومات عن أثر تخفيضات الميزانية على تمثيل المرأة وعن التدابير المتخذة لحماية المكاسب التي أحرزت في زيادة مستويات تمثيل المرأة عموماً. وقال إن البيانات تدل على أنه من بين الـ ١١ موظفاً فنياً الذين لا يزالون يتلقون التعيين عن طريق برنامج إعادة الوزع، ليس هنالك سوى موظفة واحدة. وأشار مرة ثانية إلى أنه لم يجر إنهاء خدمة أي موظف بصورة غير طوعية. ونتيجة للجهود المكثفة لمكتب إدارة الموارد البشرية ومديري البرامج لم تتأثر النساء بصورة غير تناسبية ببرنامج إنهاء الخدمة المبكر. وهناك ٦٠ رجلاً بين الـ ٨٩ موظفاً من الفئة الفنية والفئة الأعلى الذين انتهت خدمتهم بموجب البرامج الطوعية.

٧٢ - وأضاف أن مكتب إدارة الموارد البشرية يقوم بمساعدة مديري البرامج بكل الطرق الممكنة للتعرف على النساء المؤهلات لشغل وظائف، وخاصة في رتب صنع السياسة، ويعمل على كفالة توفر الفرصة للرجال والنساء للاشتراك في أعمال المنظمة. ويجري التركيز على طائفة واسعة من مسائل الحياة العملية، بما في ذلك المضايق في مكان العمل.

٧٣ - وقال إن برنامج إنهاء الخدمة المبكر قد بلغ في إداره الموارد البشرية حداً يفوق الوفورات في الميزانية وذلك بالاحتفاظ بأولئك الموظفين الذين تتتوفر لديهم مهارات يواجهون بها التحديات التي تواجه المنظمة، بينما تسمح للذين يرغبون في إنهاء خدمتهم أن يفعلوا ذلك. وقال إن الأمين العام قد أحاط علمًا بالشاغل التي أعرب عنها بالنسبة للتعيينات المحددة المدة والتعيينات الدائمة.

٧٤ - وفيما يتعلق بتمثيل الموظفين، قال إن عدد الموظفين الذين يدفعون رسوماً بوصفهم أعضاء في جمعيات الموظفين يتراوح بين ما يقرب من ٣٠٠٠ موظف من مجموع ٦٠٠٠ موظف في نيويورك و ٣٢٤ من مجموع ٩٨٥ موظفنا في نيروبي. ويمثل مبلغ ٢,٥ مليون دولار لتكاليف غير المباشرة لأنشطة تمثيل الموظفين تكاليف نظرية تعكس تكاليف كانت ستحدث لو تم تطبيق الصيغة التي أوصت بها لجنة التنسيق بين الإدارة والموظفيين. وقبل أن توضح تلك الصيغة لم يكن هناك اتفاق على طريقة تحديد كمية الوقت الذي يعتبر معقولاً لأنشطة تمثيل الموظفين. ولم يكن ممكناً تحديد التكاليف الحقيقية لأنها، وفقاً لرغبات الجمعية العامة، لم تكن هذه الصيغة قد طبقت بعد.

٧٥ - وقد تم تحديد التكاليف غير المباشرة القطرية عن طريق تطبيق الصيغة على النقطة الوسط في جدول الرواتب الذي تتم تسويته لكل مركز عمل. وتدل الزيادة التي تتجاوز التكاليف غير المباشرة المبلغ عنها لعام ١٩٩٤، على أن تكاليف عام ١٩٩٤ تعكس التكاليف الحقيقة فقط المستندة إلى مستويات الرتب الحقيقية والوقت المأذون به لرؤساء اتحاد الموظفين، وكذلك للنائبين الأول والثاني للرئيس في نيويورك.

٧٦ - وقال إن الأمين العام وكبار موظفي الإدارة ملتزمون بإجراء مشاورات بناءة بين الإدارة والموظفين بشأن شروط الخدمة ورفاه الموظفين. إلا أن المشاورات تتطلب وجود الحوار؛ وأن تعليقات ممثلي الموظفين والبيان الذي أدلته به رئيسة لجنة موظفي نيويورك لا تمثل إلا جانباً واحداً من القصة.

٧٧ - ومضى يقول إن ممثلي اتحاد الموظفين يواجهون صعوبة في التكيف مع الظروف المتغيرة التي تواجه المنظمة. وإن المعنويات متدهبة جداً، مما يضع ضغطاً كبيراً على القادة المنتخبين لاتحاد الموظفين. وفي حين تتفهم الإدارة قلق الموظفين عموماً فإنها لا تستطيع أن تغفل الواقع. فالازمة الحقيقية تكمن في إيجاد الوسائل للاستجابة لاحتياجات الدول الأعضاء، في ظل متاخم متزايد الصعوبة يحيط بالميزانية. ولا بد من القيام بجهود مخلصة لإيجاد حلول عملية تؤدي إلى حماية مصالح المنظمة والخدمة المدنية الدولية على حد سواء.

٧٨ - وفي الختام قال إنه يرحب بتوجيهه الدول الأعضاء بالنسبة للمجالات التي يتبعها على الأمانة العامة أن تركز جهودها عليها في السنوات المقبلة.

٧٩ - السيد ستوكل (المانيا): سأله إذا كان بالإمكان إتاحة البيان الذي أدى به الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية كتابة. ولاحظ أن اللجنة لا تزال تنتظر إصدار تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن التوظيف والترقية، وسأل عما إذا كان الرئيس ينوي إبقاء البند مفتوحاً.

٨٠ - السيد نور (مصر): قال إنه لا يمكن إغفال باب المناقشة قبل أن تنظر اللجنة في بيان الأمين العام المساعد. وقال إن الجلي أن هناك بالفعل أزمة ثقة بين مكتب إدارة الموارد البشرية والموظفين الدوليين الأعضاء. ومن اللازم إجراء مناقشة صريحة، ذلك أن الوفود لن يكون بسعتها اتخاذ إجراء بشأن أي مشروع قرار دون توفر صورة أوضح. وأضاف أنه يشك، بصورة خاصة، في قول الأمين العام المساعد بأن ادعاءات الموظفين لا أساس لها. ويجب أن تتوفر للوفود الفرصة لإبداء مزيد من الملاحظات إذا كان للأسباب الجذرية لفقدان الثقة أن تعالج.

٨١ - السيدة إيسيرا (كوزستاريكا): قالت، متحدثة باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، إن المعلومات التي طلبتها بشأن إعادة التوزيع لم تقدم. وتكلمت باسم وفدها فأيدت التعليقات التي أدى بها ممثل مصر.

٨٢ - السيد غودا (اليابان): قال إن اللجنة في حاجة إلى أن تعقد مزيداً من الجلسات الرسمية بشأن البند، لأن عددة تقارير، بما في ذلك تقرير وحدة التفتيش المشتركة، لم تصدر. وفيما يتعلق بذكر الأمين العام المساعد بأن الإشارة الواردة في التقرير بشأن تكوين الأمانة العامة عن عدد المرشحات النساء اللاتي تم تعيينهن خارج نطاق الامتحانات التنافسية الوطنية كانت خاطئة (٣٨ الفقرة A/51/421)، فقد طلب إصدار تصويب لهذا الخطأ. وعلاوة على ذلك، طلب تقديم المعلومات الأساسية عن توظيف إمرأة واحدة في الدرجة F - ٢ بوصفه استثناء للتجميد المفروض على التوظيف المشار إليه في المرفق السابع من التقرير الثاني للجنة الاستشارية (A/51/7/Add.1).

٨٣ - ومضى يقول إنه يرحب بالمعلومات المقدمة عن كلية الموظفين. وإنه يفهم أنه لن تترتب على ذلك آثار مالية بالنسبة للميزانية العادلة. وإذا قدمت أية مقترفات تترتب عليها آثار مالية أو تنطوي على أي تغيير في ولاية معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث أو أية هيئة أخرى، فإنه يتبع على الأمانة العامة أن تقدم مقترفات لنظر الجمعية العامة أو أية هيئة أخرى ذات صلة.

٨٤ - السيدة بيرغو رودريغز (كوبا): قالت إنها تواافق على أنه ينبغي أن يكون نص بيان الأمين العام المساعد متاحاً بصورة كتابية. وإن للعلاقات بين الموظفين والإدارة أهمية كبيرة، وأن الدول الأعضاء قد أعربت عن شواغل كثيرة. وهناك حاجة لتقديم توضيحات إضافية في جلسة رسمية قبل أن تنظر اللجنة في أي مشروع قرار في الجلسة غير الرسمية. ومضت تقول إن وفدها يتطلع إلى إجابات المراقب المالي على الأسئلة التي أثيرت بالنسبة لقرار الجمعية العامة .٢١٤/٥٠

٨٥ - السيد رئيشاراغي (جمهورية إيران الإسلامية): قال إن وفده لا يزال ينتظر الإجابة على أسباب تخفيض نطاقه المستحصوب، وتوضيح إنهاء خدمة مواطنين إيرانيين في إطار التخفيفات الأخيرة وقال إنه يؤيد بيان ممثل مصر.

٨٦ - السيد مكثفي (الجزائر): قال إن وفده يتطلع إلى نظر اللجنة الخامسة، في وقت مبكر، في تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن التوظيف والترقية.

٨٧ - الرئيس: أشار إلى أن هناك حاجة إلى القيام بمزيد من الدراسة لبيان الأمين العام المساعد، وإلى النظر في تقرير وحدة التفتيش المشتركة. وقال إن اللجنة ستمضي في العمل وفقاً لذلك.

رفعت الجلسة الساعة ١٢/٥٥