

Distr.: General
21 February 2001
Arabic
Original: Spanish

الجمعية العامة

الدورة الخامسة والخمسون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الحادية والعشرين

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الجمعة، ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠، الساعة ١٥/٠٠

الرئيس: السيد روزنتال (غواتيمالا)
ثم: السيدة دنيتش (كرواتيا)
رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

البند ١٢٣ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)
تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية
تقرير وحدة التفتيش المشتركة: إقامة العدل في الأمم المتحدة
المخالفات الإدارية التي تتكبد المنظمة خسائر مالية من جرائها (من حيث علاقتها أيضا بالبند ١١٦ من جدول الأعمال)

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 ١٥/١٠.

البند ١٢٣ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية

(تتابع) (A/53/955 و A/54/257 و A/54/279 و Corr.1 و A/54/450 و A/55/168 و A/55/253 و Corr.1 و A/55/270 و A/55/399 و Corr.1 و A/55/427 و A/55/499 و A/55/54/2 و A/C.5/54/21 و A/C.5/54/L.3 و A/55/499 و A/C.5/55/L.3 و A/C.5/55/CRP.1 و A/C.5/55/CRP.2)

تقارير مكتب خدمات الرقابة الداخلية (A/55/352) و Corr.1 و A/55/397

تقارير وحدة التفتيش المشتركة: إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/55/57 و Add.1 و A/55/514)

المخالفات الإدارية التي تتكبد المنظمة خسائر مالية من جرائها (من حيث علاقتها أيضا بالبند ١١٦ من جدول الأعمال) (A/54/793 و A/55/499)

١ - السيدة انكتسييتساغ (منغوليا): أشارت إلى تقرير الأمين العام المتعلق بإصلاح إدارة الموارد البشرية، (A/55/253)، فقالت إنه على الرغم من أنه حقق بعض التقدم في بعض مجالات إدارة الموارد البشرية، فإن الطريق لا يزال طويلا لبلوغ الأهداف التي حددها الأمين العام كجزء من "ثورته الصامتة".

٢ - وأضافت قائلة إنه في مجالات التعاقد والتنسيب والترقيات، يدعو الوفد المنغولي إلى زيادة التشديد على المبادئ الأساسية للتمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين عدد الرجال والنساء والشفافية والكفاءة. وهو يرحب في نفس الوقت بما تتضمنه المبادرات المطروحة من مقترحات تدعو إلى إنشاء آليات للمساءلة والإشراف والمراقبة إذ أنه لا بد من إنشاء مثل هذه الآليات قبل الشروع في تفويض السلطات إلى مديري البرامج.

٣ - وتحدثت عن تقرير الأمين العام المتعلق بأنشطة مكتب الرقابة الداخلية (A/55/397)، فقالت إن الوفد المنغولي يود معرفة الأسباب الملموسة وراء امتناع بعض المديرين عن التعاقد مع مرشحين اختيروا بعد نجاحهم في امتحان تنافسي (الفقرة ٥٢). ويرد في اقتراح الأمين العام المتعلق بتفويض الصلاحيات (الفقرة الفرعية (د) من الفقرة ٣٥ من الوثيقة A/55/253)، أن دور مجالس الامتحانات المركزية يقتصر على التحقق مما إذا كانت عملية اختيارهم قد تمت وفقا للإجراءات المتفق عليها. وبما أنه لا توجد أهداف قابلة للقياس الكمي وأي مبادئ تنفيذية للتأكد من تحلي القائمين على اختيار المرشحين بالنزاهة والموضوعية، فإنه من غير المستبعد أن تستمر حالات التعاقد التي يشتهب في أنها تمت على أساس المحاباة وخلافا لما تنص عليه الإجراءات.

٤ - واسترسلت قائلة إنه من المسائل الأخرى التي تثير قلق الوفد المنغولي ووفود كثيرة أخرى، استمرار تقديم مواصفات للوظائف على نحو يلائم مرشحين على وجه التحديد. ويرحب الوفد المنغولي بالاقتراح الداعي إلى إحالة استمارات تقييم المرشحين إلى مجالس الامتحانات المركزية. للحصول على شهادة من جهة مستقلة تؤكد سلامة المعايير التي اتبعت في تقييمهم (A/55/253، الفقرة ١٢). وسيتم أيضا إعادة تقييم شروط اختيار الناجحين وإعداد إعلانات عن الشواغر على نحو يتسم بالواقعية ويتفق مع هدف تجديد المنظمة (A/55/397، الفقرة ٤١).

٥ - واستطردت قائلة إن الوفد المنغولي يؤيد بقوة نظام الامتحانات التنافسية الوطنية باعتباره أداة لا بد منها للتعاقد مع موظفين أكفاء وتأمين التمثيل الجغرافي العادل. ويعرب وفد بلدها عن قلقه من تدني نسبة الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية المرشحين للتعاقد معهم لشغل وظائف من رتبتي ف - ٢ و ف - ٣ (٥١،٨) في المائة وفقا لما يرد في

الجودة وتحسينها في مجال الإدارة العامة الدولية وموظفيها. وثناء عدد كبير من الوفود على المبادئ التي استرشد بها في هذه الإصلاحات هو دليل واضح على تقديرها للجهود المضنية التي بذلها مكتب إدارة الموارد البشرية. بيد أنه لا يزال يتعين إنجاز الكثير استعداداً لتلبية احتياجات المنظمة للسنوات العشر المقبلة والسنوات التي ستليها. وأعرب عن ثقته في أن يؤدي هذه الإصلاحات حتى أولئك الذين لم يقتنعوا بها بعد تمام الاقتناع عندما تتضح لهم مراميها ومكاسبها.

٩ - وقال إن وفد الولايات المتحدة الأمريكية يؤيد قرار الأمين العام القاضي بأن يتقاسم مكتب إدارة الموارد البشرية صلاحياته على نحو أنسب مع مديري البرامج والموظفين المدنيين ليتسنى لهم الاضطلاع بمسؤوليات أكبر في الإدارة اليومية لشؤون الموظفين وإفساح المجال للمكتب لإيلاء مزيد من الاهتمام بوضع سياسات الموارد البشرية ورصد خطط عمل الإدارات في هذا المجال.

١٠ - ومضى يقول إنه يتعين الاستعاضة عن النظام الحالي العديم الكفاءة والفعالية بنظام آخر يتسم بالحيوية والكفاءة والإنتاجية. وقال إنه على يقين من أن تفويض الصلاحيات إلى مديري البرامج لن يُساعد على إدارة تمويل المشاريع فحسب، وإنما سيساعد أيضاً على تنفيذ البرامج بوجه عام، إذا ما توفرت الضوابط المناسبة والمراقبة الداخلية الدقيقة.

١١ - وقال إنه لا يفوته أن يشير، كما أشار إليه المتكلمون الآخرون إلى أن الاقتراح الوحيد ضمن الاقتراحات التي قدمها الأمين العام بشأن هذا الموضوع، والذي يتطلب اتخاذ تدابير من جانب اللجنة الخامسة، هو الاقتراح الداعي إلى تعديل القاعدة ١٠٤-١٤ من النظام الإداري للموظفين المتعلقة بإنشاء وعضوية ومهام مجالس الامتحانات المركزية.

١٢ - وفيما يتعلق بالزيادة في حراك الموظفين، قال إن وفد الولايات المتحدة يؤيد بقوة الاقتراح الرامي إلى تعزيز سلطة

الوثيقة A/55/427)، ويرى، شأنه في ذلك شأن وفود أخرى، ضرورة إعطاء الأفضلية للنجاحين في هذه الامتحانات وأعربت عن أملها في أن يسعى مكتب إدارة الموارد البشرية إلى تسوية هذه المشكلة.

٦ - وقالت إن الوفد المنغولي يطلب في هذا الصدد إلى الأمانة العامة أن تعلن عن عدد المرشحين الذين نجحوا في امتحاناتها التنافسية الوطنية قبل عام ١٩٩٩ وترد أسماءهم في القوائم المقابلة لم يتم التعاقد معهم بعد وأن تجري على الفور إجراءات التعاقد معهم. وقالت إنه يتعين كذلك النظر على نحو متأن في سبب بقاء عدد الموظفين المختارين عن طريق امتحانات تنافسية وطنية على حاله منذ عام ١٩٧٤ دون أي تغيير ملحوظ عن عدد الذين انتقلوا من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية إذ أنه لم يقرر حتى الآن ما إذا كان الانتقال من فئة إلى أخرى يعتبر ترقية أم تعاقدًا.

٧ - وتحدثت عن مسألة الحراك (A/55/253)، الفقرات ٣٨ إلى ٤٤ والمرفق الثالث)، فقالت إنها تؤيد الهدف الرامي إلى زيادة الحراك الجانبي والأفقي للموظفين ولكنها تنبه بأنه يتعين أن تأخذ في الحسبان على النحو الواجب المساوى التي قد تترتب على هذا الحراك من قبيل مسألة عمل الزوج وغيره من المسائل المتعلقة بالعلاقة بين العمل والحياة الخاصة. وختمت حديثها بالقول إن نجاح الإصلاح العام لإدارة الموارد البشرية شرط لا بد منه ليتسنى للمنظمة التصدي للتحديات التي ستجابهها في القرن الجديد بل وفي الألفية الجديدة.

٨ - السيد هيز (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن المبادرات التي عرضتها الأمانة العامة في الوثيقة A/55/253 بغية إدخال الإصلاحات الضرورية على نظام إدارة الموارد البشرية للمنظمة في إطار برنامج الإصلاح الوجيه الذي قدمه الأمين العام، مبادرات لا بد من اتخاذها للمحافظة على

١٦ - واختتم بالقول إن مشكلة أمن الموظفين التي سنتظر فيها اللجنة الخامسة في سياق بند آخر، تشير قلقا بالغاً لدى الولايات المتحدة. وقال إنه أصبح يتعين على سبيل الاستعجال، نظراً لكثرة عدد الموظفين الذين قُتلوا في خدمة المنظمة أو أخذوا رهائن أو احتُطفوا في السنوات الأخيرة، لاتخاذ تدابير فورية "لحماية القائمين على الحماية" كما ورد على لسان الأمين العام.

١٧ - السيد كوشنيسكي (أوكرانيا): قال إنه يؤيد النهج الذي اتبعه الأمين العام في تحديد المجالات ذات الأولوية من عملية إصلاح إدارة الموارد البشرية ولا سيما فيما يتعلق بترشيد وتحسين آليات المساءلة والتنسيق لما لهذه الآليات من دور أساسي في إنجاح أي إصلاح إداري. فما من نظام للمساءلة إلا وينبغي أن يعتمد على تحديد واضح للالتزامات الموظفين والإدارة على جميع المستويات. وقال إنه يحث في هذا الصدد الأمانة العامة على أن تواصل تبسيط وترشيد التعليمات الإدارية المتعلقة بوظائف وعمل موظفي وإداريي المنظمة.

١٨ - وأردف قائلاً إنه مما يثير قلق وفد أوكرانيا أن تشير اللجنة الاستشارية (في تقريرها A/55/499، المرفق السادس)، إلى أن مديري البرامج لا يخضعون في الغالب لأي مساءلة إذا لم ينفذوا السياسة القائمة في مجال الموارد البشرية. ويجب بالتالي تعزيز وظيفة المراقبة والرقابة المركزية في مكتب إدارة الموارد البشرية وإدارة الشؤون الإدارية. ويمكن في هذا السياق الاستفادة من فريق مراجعة الحسابات الذي تترأسه نائبة الأمين العام لتنسيق تنفيذ توصيات الهيئات الرقابية تنسيقاً فعالاً.

١٩ - وقال إن وفد أوكرانيا يُرحب مع الارتياح بالمبادرات القيمة المتعلقة بإنشاء نُظم للمعلومات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية تُساعد على زيادة تكامل المعلومات

الأمين العام في مجال نقل الموظفين إلى مراكز عمل أخرى لسد الاحتياجات العاجلة. وقال إنه فيما يتعلق بالآليات المشار إليها في الوثيقة A/55/253 المقترحة لزيادة حراك الموظفين، فإن وفده يود معرفة التفاصيل أو الحوافز المقدمة لشغل شواغر في أماكن عمل تصعب فيها ظروف العيش.

١٣ - وقال إن استعراض هذا البند من جدول الأعمال يتيح للدول الأعضاء فرصة ممتازة للنظر أيضاً في مختلف التدابير التي ستساعد، في مجال إدارة الموارد البشرية، على تحويل الأمم المتحدة إلى أداة أكثر قدرة على تلبية احتياجات القرن الحادي والعشرين.

١٤ - ووصف مسألة التعاقد مع الموظفين من ذوي الكفاءات العالية والاحتفاظ بهم بأهم ذات أولوية قصوى. وقال إنه لا بد من إيجاد نهج في هذا الصدد يكون أكثر مرونة وقدرة على الابتكار والمنافسة ويراعي الطموحات المتزايدة للكثير من المرشحين، كما أنه ينبغي ترشيد مواصفات الوظائف والكفاءات المطلوبة لمواءمتها مع الاحتياجات الجديدة. ثم إن غرض إعادة تشكيل قوة العمل، وإنجاح إدارة الموارد البشرية، لا يتحققان إلا إذا وحد المديرين والموظفون جهودهم وتعاونوا على تحقيق هذه الالتزامات.

١٥ - وتحدث عن التقارير الأخرى المقدمة في إطار البند ١٢٣ من جدول الأعمال، فقال إنه يأمل في أن تنفذ دون إبطاء توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية المتعلقة باستحقاق منحة التعليم (A/55/352)، وعملية التعاقد (A/55/397)، ويرحب مع الارتياح بتقرير وحدة التفتيش المشتركة، المتعلقين بالتعيينات في المناصب العليا (A/55/429) وإقامة العدل (A/55/57*) فضلاً عن تقرير الأمين العام المتعلقين بالمخالفات الإدارية (A/54/793) والمساءلة والمسؤولية (A/55/270).

٢٤ - ومضى قائلاً إن الوفد الأوكراني ينوه بأهمية مبدأ التوزيع الجغرافي العادل للموظفين وفقاً لميثاق الأمم المتحدة ويؤكد من جديد أحكام قرار الجمعية العامة ٢١٢/٥٣ المتعلقة بمواءمة ترتيبات الامتحانات الوطنية التنافسية مع الامتحانات التنافسية لنيل الترقية إلى الفئة الفنية (الفصل الخامس، الفقرة ٢٢). وقد أعلنت وحدة التفتيش المشتركة أنه يتعين أيضاً في الامتحانات التنافسية للترقية إلى الفئة الفنية، مراعاة التوزيع الجغرافي العادل وأنه يتعين تنظيم هذه الامتحانات بحيث يتنافس فيها موظفو الخدمات العامة والمرشحون الخارجيون على نفس قدم المساواة. ووصف هذه المبادئ بأنها لا تزال صالحة كل الصلاح في الوقت الحالي.

٢٥ - وفيما يتعلق بهدف تحقيق المساواة بين الجنسين في الأمانة العامة، قال إن وفد أوكرانيا يُعرب عن تحفظه بشأن استبدال معايير الاستحقاق والكفاءة بالاعتبارات المشار إليها في الوثيقة A/55/399 ذلك أنه ينبغي عند التعاقد وتقرير الترقيات أن تعلق الاعتبارات المتعلقة بكفاءة المرشحين على أي اعتبارات أخرى.

٢٦ - وأشار إلى المذكرة المتعلقة بالممارسات والسياسات المتعلقة بالموظفين (A/C.5/54/21) التي حدد فيها الأمين العام وظيفة الأمانة العامة في مجال وضع الإجراءات والآليات الإدارية اللازمة لتنفيذ الولايات التشريعية والمبادئ التوجيهية ذات الصلة. فقال إن وفد أوكرانيا يرى أن على الأمانة العامة أن تواصل العمل بالإجراءات المتبعة في تقديم التقارير وإتاحة المعلومات الكافية إلى الدول الأعضاء ليتسنى لها اتخاذ القرارات الوجيهة. وتساءل في هذا الصدد عن جدوى الممارسة المتمثلة في الإشارة في التقارير الرسمية للأمانة العامة إلى أساليب العمل وطرائق التفاوض التي تتبعها الهيئات التداولية مثل اللجنة الخامسة، فقال إنه يرى ضرورة تجنب مثل هذه الممارسات في المستقبل.

المجهزة بشأن موظفي المنظمة. ويُعرب وفد بلده كذلك عن استيائه من تأخر إعداد تقييم كفاءات الموظفين وبحث الأمانة العامة على مواصلة جهودها المبذولة لإيجاد حل لهذه المشكلة.

٢٠ - واسترسل قائلاً إنه إذ يعي وفد بلده تزايد أهمية حراك موظفي المنظمة ولا سيما في سياق النشر السريع لأفراد البعثات، فإنه يؤيد تطبيق نظام حراك موجه ويولي اهتماماً بوضع الآليات اللازمة لذلك. بيد أنه يؤكد ضرورة عدم التعلل بهذا الحراك لمنع المرشحين من خارج المنظمة من العمل فيها.

٢١ - وفيما يتعلق بالاقترح الداعي إلى ترشيد الترتيبات التعاقدية التي درسها باهتمام، قال إن وفد أوكرانيا يأسف لنقص المعلومات المتعلقة بالعقود الدائمة والفرق بين هذه الفئة من العقود والتعيينات الدائمة. وهو يطلب أيضاً إيضاحات بشأن التغييرات المحتملة إدخالها على الإجراءات المتعلقة بمسألتين يتعين على اللجنة أن تنظر فيهما بتعمق أي إنهاء الخدمة بسبب الأداء غير المرضي والتعويض عن إنهاء التعيينات.

٢٢ - وقال إن وفد أوكرانيا يؤيد اقتراح الأمانة العامة الداعي إلى ترشيد عملية التعاقد وجعلها أكثر شفافية وخفض فترة التعاقد (من ٢٧٥ إلى ١٢٠ يوماً) وإنشاء آليات أكثر شفافية للتعاقد وتخطيط شؤون الموظفين. ويؤيد وفده أيضاً توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية المتعلقة بعملية التعاقد لا سيما التوصية المتعلقة بإدارة قوائم المرشحين الخارجيين (A/55/397، الفصل الثالث جيم).

٢٣ - وقال إن المعلومات المقدمة من الأمانة العامة تفيد أن عدد المتقاعدين سيرتفع في السنوات الخمس المقبلة (بمتوسط ٤٠٠ موظف في السنة). وهذه إمكانية تمثل مشكلة ولكنها تتيح الفرصة لتحديد المنظمة.

٣٠ - واستطرد يقول إن وفد كوبا يقدر ما تبذله الأمانة العامة من جهود لتوفير وثائق أحسن تركيبا ونوعية ويعتبر حقا أن تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (*A/55/57) يشكل إسهاما هاما في دراسة مقترحات الإصلاح. وفي المقابل، أعرب عن أسفه لعدم ورود توصيات فنية عن المقترحات الأساسية التي تقدم بها الأمين العام في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية عن هذا الموضوع (A/55/514)، مما يجعل مداوات اللجنة الخامسة صعبة.

٣١ - وأضاف أن وفد كوبا يعتبر أن نظام تفويض اختصاصات الأمين العام إلى مدراء البرامج في مجال إدارة الموارد البشرية والمالية وتنفيذ البرامج التي يركز عليها مقترح إصلاح إدارة الموارد البشرية، يجب أن يقترن باستمرار آلية متسقة للمساءلة المنتظمة ينبغي تحديد معاييرها ومقوماتها بمشاركة الدول الأعضاء وموظفي المنظمة.

٣٢ - كما أكد ضرورة تطبيق آلية مستقلة وشاملة وفعالة ومحايدة لإقامة العدل تكمل عملية تفويض السلطة مع تعزيز حيادها وشفافيتها وفعاليتها. وكما أشارت وحدة التفتيش المشتركة، وأصابت في ذلك، ينبغي كفالة استقلال نظام إقامة العدل استقلالا تاما. ومن اللازم أيضا إتاحة هيئتين للطعن أمام الموظفين. بيد أنه لا ينبغي اعتبار مجلس الطعون المشترك، بحكم تكوينه ووظيفته الاستشارية، هيئة ابتدائية. ويعتبر وفد كوبا أن الوقت مناسب لتبادل الانطباعات بشأن هذه المسألة ويعتقد أنه ينبغي تقديم المقترحات التي تم التوصل إليها إلى اللجنة السادسة لتنظر فيها وتبدي رأيها بشأنها.

٣٣ - وفيما يتعلق باقتراح الأمين العام إلغاء العقود الدائمة وإعادة تقسيم العقود إلى ثلاثة فئات (العقود القصيرة الأجل والعقود المحددة المدة والعقود المستمرة)، أعرب عن قلق وفد بلده إزاء ما قد يترتب على تطبيق هذا الاقتراح المعقد من

٢٧ - واختتم كلمته بالإشارة إلى الأهمية التي يوليها وفد أوكرانيا لإشراك لجنة الخدمة المدنية الدولية في عملية إصلاح شؤون الموظفين ولا سيما فيما يتعلق باستعراض ترتيبات التعاقد وتحديد شروط تعيينهم أكثر اتساما بالتنافسية.

٢٨ - السيد بيدروسو (كوبا): قال إن وفده يؤيد البيان الذي أدلى به ممثل نيجيريا باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين بشأن المسألة قيد النظر. وأكد أن تطبيق استراتيجية متسقة وعادلة وشاملة وواضحة في مجال الموارد البشرية عنصر أساسي لتحقيق الأهداف والمبادئ المكرسة في ميثاق الأمم المتحدة. ولهذا السبب ونظرا لأن التحفيز الشخصي شرط أساسي من شروط إسهام الموظفين في فعالية أداء المنظمة، اعتبر أن سياسة الموارد البشرية ينبغي أن تكون نتاج مشاورات منتظمة ومفتوحة وثمرّة تنسيق وثيق بين الموظفين والأمانة العامة. ولذلك، من الأساسي أن يواصل ممثلو الموظفين مشاركتهم في مختلف الهيئات ذات الصلة بالموارد البشرية. ومن جهة أخرى، قال إنه من الأساسي أن تساهم الهيئات التشريعية في الدراسة الفنية للمقترحات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية واعتمادها إذ أن الدول الأعضاء، في آخر المطاف، هي التي تنتج ويوجه إليها أساسا ما تقوم به المنظمة من عمل.

٢٩ - وأردف قائلا إنه في هذا السياق، يولي وفد كوبا أهمية خاصة لعملية إصلاح إدارة الموارد البشرية التي ينبغي أن ترمي إلى السعي إلى ضمان الحد الأقصى من الفعالية والجودة في أعمال الأمم المتحدة والحفاظ في الوقت ذاته على الذاكرة المؤسسية والطابع الدولي للمنظمة. ولهذا كله، وفي ضوء قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣ بشأن إدارة الموارد البشرية وغيره من القرارات ذات الصلة، أكد أن وفد كوبا لن يؤيد أي مقترح للتغيير يهدف، تحت غطاء الإصلاح، إلى فرض تخفيض الميزانية أو الموظفين أو قد يؤدي إلى مناخ من الفوضى والعشوائية ليس في صالح المنظمة.

مداولات اللجنة الخامسة لشواغل واهتمامات غالبية الدول الأعضاء. وطلب الاحتفاظ بحقه في الإدلاء ببيانات إضافية بشأن تقارير أخرى تتعلق بموضوع إدارة الموارد البشرية.

٣٧ - السيد كريستيان (غانا): قال إن وفده يؤيد البيان الذي أدلى به ممثل نيجيريا بشأن البند ١٢٣، باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، وأقر بالأهمية الحاسمة التي تكتملها آليات المساءلة لضمان نجاح عملية إصلاح إدارة الموارد البشرية. وأشار إلى أن الأمين العام قد أقر في تقريره عن إدارة الموارد البشرية (A/55/253) بأنه ما زال هناك نظام للسلطة واتخاذ القرار على مستويات متعددة يضعف المسؤولية الفردية، وقال إن وفده بلده يبحث على تحديد اختصاصات ومسؤوليات المدراء تحديدا واضحا وعلى تحسين آليات الرقابة على الموظفين ومسائلهم.

٣٨ - ومن جهة أخرى قال إن وفده غانا يعتبر أن خطة إدارة أداء موظفي الفئة الفنية المقترحة في الوثيقة A/55/253 (الفقرة ١٩) أداة أساسية ستمكن الفئات العليا من الموظفين من إبلاغ الأمين العام بالأهداف التي يمكن تحقيقها فيما يتعلق بمختلف البرامج وإدارة وتخطيط الموارد البشرية. كما نوه بالاستعراض السنوي المنصوص عليه في هذه الخطة الذي سيتيح للأمين العام توفير المشورة والتوجيه وفقا للنتائج التي تم التوصل إليها وتحديد أهداف جديدة للعام المقبل.

٣٩ - وأشاد بمبادرة الأمين العام الخاصة بإنشاء نظام متكامل لتخطيط الموارد البشرية وحث مكتب إدارة الموارد البشرية على مواصلة العمل من أجل تطوير القدرة على توقع احتياجات المنظمة في هذا المجال وتقييمها على المدى الأبعد، مما سييسر أيضا إعداد الخطة المتوسطة الأجل.

٤٠ - وفيما يتعلق باقتراح تحويل صلاحيات أوسع لمدراء البرامج في مجال اختيار الموظفين، قال إن وفده يرى أنه من اللازم إنشاء آلية للمساءلة مصممة تصميمًا جيدا وتضم

آثار خطيرة على الحفاظ على الذاكرة المؤسسية والطابع الدولي للمنظمة. وأكد أن الحفاظ على العقود الدائمة يعتبر ركنا أصيلا يقوم عليه مفهوم الإدارة العامة الدولية. وبإلغاء هذه الفئة من العقود قد يثني الشباب عن دخول المنظمة نظرا لعدم الاستقرار المهني وعدم وضوح الآفاق المهنية. وسيحدث هذا في فترة حرجة يتوقع فيها أن ترتفع أعداد الخالين إلى التقاعد.

٣٤ - ومن جهة أخرى قال إن مقترح الأمين العام يخالف مختلف قرارات الجمعية العامة ويُستشف ذلك من تقرير اللجنة الاستشارية بشأن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/55/499 (المرفق الخامس)). وأضاف أن وفد كوبا يعتبر أن المبررات المقدمة حتى الآن لإجراء التغيير غير كافية في هذا المجال نظرا لما قد يترتب عليه من انعدام الأمن والاستقرار على المديين المتوسط والبعيد ولأنه يؤدي إلى نتائج عكسية بالنسبة لحسن تدبير شؤون المنظمة، ويأمل في الحصول على معلومات إضافية خلال مناقشة هذه المسألة الهامة.

٣٥ - وتعليقا على اقتراح جعل التنقل سواء بين الإدارات أو مراكز العمل شرطا لازما لترقية الموظفين، قال إنه من الضروري حقا تعزيز عملية تنقل موظفي المنظمة وكفالة التوازن بين مختلف الإدارات ومراكز العمل من حيث العدد والكفاءات لكن النظام المقترح نظام صارم أكثر مما ينبغي وقد يستخدم لأغراض عقابية في ظروف معينة إذا لم يقنن بصورة كافية. وأوضح أن نظام التنقل الحقيقي ينبغي أن يشمل أيضا فئات مد - ١ ومد - ٢ وأن ينص على حوافز تزيد جاذبية المقار التي بها نسب شواغر عالية.

٣٦ - واحتتم بيانه بأن أعرب عن أمل وفد كوبا في أن يتم النظر في المسائل المتعلقة بإدارة الموارد البشرية بصورة متكاملة وبما تقتضيه من تعمق ووقت حتى تستجيب نتائج

والحكومات قد أعادوا تأكيد ثقتهم بالمنظمة في أثناء مؤتمر قمة الألفية الذي عقد في أيلول/سبتمبر من العام الجاري، وأعلنوا أنهم لن يدخروا أي جهد من أجل جعل الأمم المتحدة أداة أكثر فعالية من أجل تحقيق الأولويات المحددة في إعلان الألفية. (قرار الجمعية العامة ٥٥/٢) وأضافت أنه ينبغي للأمانة العامة أن تستفيد إلى أقصى حد من الموارد المتاحة لديها بتطبيق أفضل الممارسات والتكنولوجيات المتاحة وإيلاء اهتمام خاص للأولويات المحددة للألفية الجديدة. ولبلوغ هذا الهدف، لا بد من وجود علاقة شراكة بين الدول الأعضاء والموظفين وإدارة المنظمة.

٤٥ - واستطردت قائلة إن وفد كرواتيا يعتبر أن أعلى ما تملكه المنظمة هو موظفوها ولذلك من الأساسي معرفة كيفية جذب الموظفين ذوي المهارات العالية والحفاظ عليهم. ولا بد في الوقت ذاته من الحفاظ على توزيع جغرافي وجنساني عادل. وهذان هما المعياران المتكاملان اللذان ينبغي الاستناد إليهما في التوظيف والتنسيب والترقية.

٤٦ - وأكدت أن كرواتيا تعتبر دائما أن الامتحانات الوطنية هي أفضل سبيل لتوظيف الشبان الأكفاء لشغل وظائف في مستويات الدخول لكنها وجهت الانتباه إلى أن عملية التوظيف ما زالت طويلة للغاية ومشقة للعزائم في الكثير من الحالات رغم التحسينات التي أدخلت عليها وأشارت إلى أن هناك الكثير مما ينبغي القيام به لتحسين هذا الوضع.

٤٧ - وتعليقا على مقترحات الأمين العام المتعلقة بتفويض اختصاصاته إلى مدراء البرامج (A/55/253) أشارت إلى أن هذا التفويض سيتيح تبسيط العملية على أن تؤخذ في الاعتبار مؤهلات المرشحين ويراعى تماما مبدأ التوزيع الجغرافي العادل عند التعيين. ومن هذا المنطلق، ينبغي إعطاء الأولوية للمرشحين ذوي المؤهلات العالية من البلدان غير

خطوة للتدريب وإجراءات للإشراف الداخلي والرقابة الداخلية. وهذا من شأنه أن يساعد المدراء على اتخاذ قراراتهم استنادا إلى معايير موضوعية وتنافسية تتصل بالمهام الذاتية للوظيفة وذلك من أجل ضمان الاستناد في التوظيف على عامل الجدارة.

٤١ - وفيما يتعلق بمسألة تنقل الموظفين بين المهام والإدارات والمجموعات الوظيفية ومراكز العمل، قال إنه ينبغي التشديد على ضرورة الأخذ بمبدأ التنقل في منظمة تقتضي ولاياتها المعقدة والمتراعبة إدارة عامة دولية أكثر مرونة ومتعددة الكفاءات ومتمرسة. بيد أنه ينبغي مراعاة الموظفين الذين قد تكون لديهم أسباب حقيقية لعدم قبول النقل. وقال أيضا إنه ينبغي للأمين العام أن يكفل تنقل الموظفين بين اللجان الإقليمية ومراكز العمل حتى يتسنى التغلب على مشكل ارتفاع معدلات الشواغر في بعض المراكز.

٤٢ - وأضاف أنه من الضروري تنشيط وترشيد نظام إقامة العدل وتعزيز الآليات الرسمية لتسوية المطالبات وتوفير التدريب اللازم. وأوضح أن وفده يؤيد تقديم مقترحات شاملة إلى الجمعية العامة وأكد في هذا الصدد الدور المركزي الذي يقوم به مكتب إدارة الموارد البشرية في وضع المعايير والتوجيهات والإشراف على تطبيقها وتنفيذها.

٤٣ - وختاما، قال إن وفد غانا يشيد بالأولوية التي تولي للحوار بين الإدارة والموظفين وبالمشاورات الشاملة التي جرت بين المدراء والموظفين عموما للرد على الأسئلة وتبادل الآراء. ومن المستصوب كفاءة هذه العملية لإبلاغ المهتمين وتيسير مشاركتهم الفعالة في عملية الإصلاح.

٤٤ - السيدة دينيتش (كرواتيا): قالت إن حكومة كرواتيا تؤيد تأييدا تاما الجهود التي يبذلها الأمين العام لتنفيذ برنامج واسع لإصلاح الأمم المتحدة. وذكرت بأن رؤساء الدول

المستصوب النظر في إمكانية مراجعة عملية تخصيص الموارد بغية كفالة أمن موظفي الأمم المتحدة وحمايتهم.

٥٢ - السيد غوساي (إثيوبيا): قال إن توفير موظفين ناشطين وعلى درجة عالية من الكفاءة أساسي من أجل الإنجاز الفعال للبرامج والأنشطة التي تضطلع بها الأمم المتحدة. ومن ثم ينبغي أن تكون الإدارة المتسمة بالكفاءة لهذا المورد القيم هي العنصر الرئيسي في إصلاح المنظمة.

٥٣ - وفيما يتعلق بتقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/55/253) وبمسألة تخطيط الموارد البشرية على وجه التحديد، قال إنه تجدر الإشارة إلى التدابير المتخذة لتحديد أهداف يمكن قياسها، وبخاصة إنشاء وتحسين نظام لمعلومات إدارة الموارد البشرية وقرار إجراء حصر للمهارات. ويرى وفد إثيوبيا إن الوقت قد حان لتحديد شباب المنظمة، بالنظر إلى العدد الكبير من الوظائف التي من المتوقع أن تصبح شاغرة في الأعوام القادمة. وفي ذلك الصدد، يتفق الوفد مع رأي اللجنة الاستشارية القائل بأنه ينبغي لدى إعداد خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية، إيلاء الأولوية لتحديد شباب الأمانة العامة بصفة منتظمة وللاحتفاظ بالموظفين الأصغر سنا.

٥٤ - وبالنسبة لمسألة تخفيض عدد الشواغر، قال إن وفد إثيوبيا يرى أن تلك المسألة وثيقة الصلة بجميع الجوانب الأخرى لإصلاح الموارد البشرية، وخاصة بضرورة اختصار وتبسيط عملية التوظيف. ومن ثم يرحب بجهود الأمين العام من أجل تخفيض المدة اللازمة لملء الشواغر، ويشجعه على مواصلة هدف ملء الوظائف الشاغرة في أسرع وقت ممكن، وفي مدة أقصاها ١٢٠ يوما، على أن يؤخذ في الاعتبار بصفة خاصة ارتفاع معدلات الشواغر في بعض البعثات الميدانية والأماكن النائية من أفريقيا. ويتفق وفد إثيوبيا مع ما تراه اللجنة الاستشارية من أهمية التخطيط لأنشطة

المثثلة أو المثثلة تمثيلا غير كاف أو من أقل من البلدان تمثيلا. وعلاوة على ذلك، من المهم أن يقبل الموظفون إجراءات التعيين الجديدة وأن تقتزن هذه الإجراءات بآلية رقابة تساهم في تحسين مستوى المساءلة في المنظمة.

٤٨ - واسترسلت قائلة إن وفد كرواتيا يرى أيضا أنه ينبغي حماية الموظفين من التصرفات غير المسؤولة التي قد تصدر عن رؤسائهم. وتحقيقا لهذه الغاية، قد يكون إنشاء آلية وساطة مستقلة بين الإدارة والموظفين حلا معقولا.

٤٩ - وقالت إنه ينبغي الإقرار بأن الأمانة العامة قد قطعت في السنوات الأخيرة أشواطا بعيدة على طريق تحقيق التوازن بين الجنسين. غير أن الإحصاءات تشير إلى أن نساء أوروبا الشرقية هن أشد الفئات حرمانا، لا سيما على مستوى الفئات العليا في الأمانة العامة. وإذا كان المعيار الذي ينبغي ترجيحه حقا هو معيار الجدارة، فثمة نساء مؤهلات لشغل أعلى المناصب في المنظمة. كما أن على الدول الأعضاء أن تقدم أكفأ المرشحين لشغل هذه الوظائف.

٥٠ - وأفادت أن وفد كرواتيا يؤيد مقترحات الأمين العام المتعلقة بتعزيز عملية نقل الموظفين على المستويين الجغرافي والوظيفي التي ستساعدهم على اكتساب خبرات ثرية والإسهام في إعلاء شأن المنظمة. ويؤيد في الوقت ذاته الملاحظة التي أبدتها اللجنة الاستشارية بشأن الوظائف التي تضطلع فيها الذاكرة المؤسسية والخبرة الفنية بدور حاسم، (A/55/499، الفقرة ١٣).

٥١ - وفي الختام، أشارت إلى أن مسألة أمن موظفي الأمم المتحدة العاملين في إطار بعثات المساعدة الإنسانية وحفظ السلام في العالم مسألة تقلق كثيرا وفد كرواتيا. وقالت إن وفد بلدها يؤيد جميع المقترحات الرامية إلى تعزيز حماية موظفي الأمم المتحدة وتدريبهم وإحالة مرتكبي أعمال العنف ضدهم إلى العدالة. وفي هذا الصدد لعله من

الموارد البشرية الحديثة التوجيهات اللازمة لاتخاذ أي قرار موضوعي. ومن ثم فإننا نأمل أن تنظر الجمعية العامة في المسألة في الدورة الحالية وتقوم بتصحيح هذا الوضع غير السوي.

٥٩ - وفيما يتعلق بتحسين مركز المرأة في الأمانة العامة، قال إنه بند تعلق عليه إثيوبيا أهمية قصوى، وتجدد الإشارة إلى التقدم المحرز، وإن كان لا يزال أمامنا شوط كبير علينا أن نقطعه. وبصفة خاصة، ينبغي أن تقدم الدول عددا أكبر من المرشحات للوظائف في المنظمة وإعطاء مكتب إدارة الموارد البشرية فرصة العثور على مرشحات لشغل الوظائف الشاغرة. وختاما، أشار المتكلم إلى ضرورة النظر في بند إدارة الموارد البشرية من أوسع منظور ممكن، بغية التمكن من بلوغ توافق آراء واسع النطاق.

٦٠ - السيد شارما (نيبال): قال في معرض الإشارة إلى تقرير الأمين العام A/55/253، إن وفد نيبال يجد أن مفهوم العناصر الأساسية لتحقيق إصلاح إدارة الموارد البشرية للأمم المتحدة المعروض في التقرير له ما يبرره تماما، وأثنى على جهود الأمين العام من أجل تحديد المسؤولية الفردية والمساءلة، بغية تعزيز الإدارة التي تركز على تحقيق النتائج. كما أشاد بالتعريف الواضح للمهارات التي يُتوقع توفرها لدى الموظفين وينبغي أن تسهم بأفضل ما لديهم في بيئة متعددة الثقافات.

٦١ - وأردف قائلاً إن التقرير A/55/253 يقترح تدابير مختلفة تؤدي إلى تحسين تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف والتنسيب والترقية وتنقل الموظفين والترتيبات التعاقدية وشروط الخدمة، وتعتمد كلها على مبادئ الشفافية والتبسيط والدقة. وبصفة عامة، من المأمول أن تجلب مقترحات الإصلاح المقدمة من الأمين العام التغيير المرغوب

التوظيف قبل وقت كاف للتمكن من تقييم جميع المرشحين المؤهلين (A/55/499، الفقرة ١٠).

٥٥ - وأردف قائلاً إن وفد إثيوبيا يؤيد فكرة تشجيع تنقل الموظفين ولكنه يرى وجوب دراسة الآثار المترتبة عليها بالنسبة للموارد، وفترة التكليف، وتوفير الموظفين ذوي الخبرة، والذاكرة المؤسسية. ومن الضروري توضيح قواعد التوظيف المقترحة وإجراء دراسة مستفيضة لآثارها على فرص التطوير الوظيفي لموظفي الأمم المتحدة.

٥٦ - وفيما يتعلق بمسألة التطوير الوظيفي، قال إن وفد إثيوبيا مقتنع بضرورة الاعتماد على نظام يعترف بالكفاءة والأداء ويعزز التنمية الوظيفية المستمرة لجميع الموظفين على جميع المستويات. وثمة عنصران لا غنى عنهما لنظام راسخ لتعزيز التطوير الوظيفي وهما وجود نظام مبسط لتقييم الأداء الوظيفي، وسياسة شفافة للترقي.

٥٧ - واسترسل قائلاً إنه تجدد الإشارة في ذلك الصدد، إلى حكم وارد في قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣ بشأن إدارة الموارد البشرية، يتعارض، في تقدير وفد إثيوبيا، مع مبدأ تعزيز التطوير الوظيفي ويشكل تمييزاً ضد بعض موظفي المنظمة. وهو يتعلق بمعادلة مسابقة ترقية الموظفين إلى الفئة الفنية بالمسابقات الوطنية، وخاصة فيما يتعلق بالمؤهلات الجامعية والتوزيع الجغرافي العادل (الجزء خامساً، الفقرة ٢٢).

٥٨ - وأضاف قائلاً إن الأمين العام قدم في تقريره A/C.5/54/2 عرضاً مفصلاً للآثار السلبية التي يمكن أن تترتب على أحكام القرار ٢٢١/٥٣، وطلب أن تعيد الجمعية العامة النظر في المسألة. وإن أي منظمة لا تطبق التنقل عن طريق الترقية أو تضع العراقيل أمام تنقل بعض موظفيها ستهدد كفاءتها، وستثبط على المدى الطويل همة موظفيها وتبث فيهم عدم اليقين. وتوفر ممارسات ومبادئ إدارة

المرشحين، حيث أنهما عنصران أساسيان لإدارة تتسم بالكفاءة. كما يرحب وفده باقتراح تشجيع تنقل الموظفين بين الوظائف والإدارات والفئات الوظيفية وأماكن العمل، ولكنه يشير إلى وجوب الاضطلاع بهذه الممارسة دون تمييز أو مساس بالأداء أو الكفاءة المهنية.

٦٦ - واستطرد قائلاً إنه من الجوهرى أن تتاح للعاملين في خدمة المنظومة إمكانية زيادة فرصهم للتطوير الوظيفي وهو مفهوم يشمل إثراء وتوسيع نطاق الوظائف والتنقل عن طريق الترقية، ولكنه لا ينبغي أن يتحول إلى وسيلة لإغلاق الأبواب أمام الأفكار الجديدة والموظفين الجدد. وبالتالي ينبغي وضع حد أقصى للترقيات الداخلية دون أن يؤدي ذلك إلى استبعاد الموظفين المناسبين من التنافس مع المرشحين الخارجيين.

٦٧ - ومضى قائلاً إن فكرة منح سلطات تقديرية واسعة لمديري البرامج في توظيف الموظفين تبدو فكرة صائبة ولكنها تثير مشاكل عديدة. فهي، من ناحية، تتعارض مع تشجيع التنقل الرأسي والأفقي للموظفين. ومن ناحية أخرى، يمكن أن يُساء استعمالها في غياب الإشراف واليقظة المستمرين اللذين تصعب المحافظة عليهما بمرور الوقت. وثمة حل أفضل يتمثل في أن يُطلب إلى مديري البرامج أن يضعوا توصيفاً للوظائف وأن يحددوا المهارات والكفاءات التي ينبغي أن تتوفر فيمن يشغلون الوظائف الشاغرة. وعلى هذا الأساس يمكن أن يقوم بعد ذلك فريق متعدد الجنسيات من موظفي الإدارة العليا بوضع التوصية ذات الصلة وتقديمها إلى الأمين العام بغية اتمام الاختيار النهائي. وستساعد مثل هذه العملية على تفادي الغموض، وتلبية الحاجة إلى التمثيل الكافي والتنقل بين الوظائف، وتحسين الأداء الوظيفي والمساواة.

٦٨ - وقال إن الاستخدام المعقول للترتيبات التعاقدية في تعيين الموظفين يمكن أن يشكل قيمة مضافة للأداء الوظيفي

في إدارة الموارد البشرية، وبالتالي زيادة كفاءة أداء منظومة الأمم المتحدة.

٦٢ - واسترسل قائلاً إن إصلاح الإدارة عملية مستمرة ونادراً ما تبدأ من الصفر وينبغي أن تستهدف زيادة ترشيد العمليات الموجودة. وفي هذه الحال، لا ينبغي التردد في الاضطلاع باستعراض بناءً بهدف إزالة هذا الشذوذ وإعادة تنظيم التشكيل وتعديل الإجراءات. إن ما يلزم لكي تكون إدارة الموارد البشرية للأمم المتحدة قادرة على الاستجابة للتحديات المعقدة التي يطرحها عالم متطور ليس مجرد إعادة التكيف. ومن هذا المنظور، نجد أن التقرير A/55/253 قد عني بالأسلوب أكثر مما عني بتصميم المشاكل.

٦٣ - ورحب المتكلم بتخفيض متوسط الوقت اللازم لملاء الشواغر في المنظمة بنسبة ٤٠ في المائة (A/55/253)، المرفق الثاني)، وكذلك بما أعرب عنه الأمين العام من رغبته في زيادة تخفيض الفترة. غير أنه يرى ضرورة الحرص على ألا يؤدي تخفيض الفترة اللازمة لشغل الوظائف الشاغرة، إلى استفادة من هم أقرب إلى المعلومات وبإمكانهم الحصول عليها بسهولة، كما يحدث عادة، والإضرار بمن هم أقل حظاً بالفعل. ومن المستصوب تحسين تنظيم عملية تقييم الشواغر المحتملة والإعلان عنها في الوقت المناسب وإتمام اختيار المرشحين بسرعة. وهذه الطريقة لا يضار أحد.

٦٤ - وقال إنه يساور وفد نيبال قلق بالغ لعدم توفر التوزيع الجغرافي العادل في تكوين الموارد البشرية للمنظمة. ومن الضروري اتخاذ تدابير عاجلة لتصحيح عدم التوازن هذا، إذ لا يوجد أي مبرر لكون الوظائف الخاضعة للتمثيل الجغرافي أقل من ثلث عدد الوظائف.

٦٥ - وفيما يتعلق بتحقيق التوازن بين الجنسين، قال إنه يعتبر تحقيق أهداف توظيف المرأة تدبيراً إيجابياً وإن كان مؤقتاً. وينبغي الحرص على عدم التضحية بمهارات وكفاءات

- ٧١ - وأردفت قائلة إنه تجدر في هذا الصدد الإشادة بالعمل المبدع الذي يتبين من مقترحات إصلاح الموارد البشرية التي أعدها الأمين العام في عشرة مجالات مختلفة (انظر A/55/253) بغرض إيجاد ثقافة مؤسسية تعزز القدرة على التكيف وموجهة صوب تحقيق النتائج، تكافئ الإبداع والابتكار وتعزز التعلم المستمر، ورفع مستوى الأداء الوظيفي والامتياز الإداري.
- ٧٢ - وأضافت قائلة إن ثمة عنصر أساسي لإصلاح إدارة الموارد البشرية وهو ضرورة إنشاء آلية محددة بوضوح للمسؤولية والمساءلة قبل الشروع في تفويض السلطات وكذلك نظام داخلي كفؤ ومنصف لإقامة العدل. ومن المهم تلافي إساءة استعمال السلطات التقديرية. ويستلزم ذلك نظام إشراف فعال وآلية لتوجيه الشكاوى تضمن احترام الضمانات القانونية.
- ٧٣ - وفيما يتعلق بنظام التوظيف والتنسيب والترقية الذي اقترحه الأمين العام في تقريره A/55/253، قالت إنه تجدر الإشادة بالجهود المبذولة من أجل تقليل مدة عملية التوظيف. ومن الضروري في الوقت ذاته ضمان الإعلان عن الشواغر في الوقت المناسب لكي تتمكن الدول الأعضاء من تقديم مرشحيها الأكفاء ويمكن تلافي إعطاء الانطباع بأن بعض المرشحين قد اختيروا مسبقاً. وقالت المتكلمة إن وفدها سيطلب أثناء المشاورات غير الرسمية توضيحات بشأن الأسلوب الذي سيُطبق به النظام الجديد المقترح لملء الشواغر عن طريق التوظيف أو الترقية. وأضافت أن استخدام معايير الاختيار لا ينبغي أن يؤدي بأي حال إلى ما يبدو كعاملية ليست على قدم المساواة للموظفين العاملين فيما يتعلق بالترقيات. وينبغي أن تشكل الجدارة الاعتبار الأول في ترقية الموظفين من جميع الفئات بصرف النظر عن الجنسية.
- ويتيح الاستخدام الأمثل للموارد البشرية حسب الاقتضاء. ويعتبر منح قدر من السلطة التقديرية، في مجال الإدارة، أمر لا غنى عنه، ولكن الإفراط في ذلك النوع من السلطة يمكن أن تنشأ عنه حتما عواقب غير مرغوبة.
- ٦٩ - وأضاف قائلاً ينبغي أن يكون باستطاعة الأمم المتحدة الاستجابة للمتطلبات المختلفة من الدول الأعضاء بأداء فني وكفاءة وفعالية. ولذا ينبغي أن تستلهم أسلوب إدارة الأعمال مع الحفاظ في الوقت نفسه على طابعها التمثيلي وضمان العدالة وصون الموضوعية في وسط ثقافي ومؤسسي معقد ودون التجاوز عن التقصير في الأداء أو التضحية بالتراهة. وينبغي للأمم المتحدة أن تركز الاهتمام على التداؤب والتوافق بصدد مبادئ الإدارة وممارستها. ومن مصلحة الجميع أن تعتمد الأمم المتحدة على أسلوب تمثيلي مهني وكفاء ومتفتح ومسؤول لإدارة الموارد البشرية يمكنه أن يعنى على نحو أفضل باحتياجات الدول الأعضاء. وهكذا قرر رؤساء الدول والحكومات في مؤتمر قمة الألفية تشجيع تطبيق أفضل ممارسات وتكنولوجيات الإدارة التي في المتناول.
- ٧٠ - السيدة أراغون (الفلبين): قالت إن وفدها يؤيد البيان الذي أدلى به ممثل نيجيريا باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين بشأن البند ١٢٣ من جدول الأعمال. فالموظفون هم أئمن رصيد لدى الأمم المتحدة. وتفانيهم في خدمة مبادئ المنظمة، بما في ذلك المخاطرة بأرواحهم، رغم استمرار الأزمة المالية وانخفاض الموارد، جدير بالثناء. ولذا من الضروري أن تدير المنظمة مواردها البشرية بكفاءة، خاصة إذا أخذت في الاعتبار التوقعات والاحتياجات المتزايدة من جانب الدول الأعضاء والتحديات التي تلوح في القرن الحادي والعشرين.

الامتياز في المجال الوظيفي. ومن ثم من الضروري حل المسألة المتصلة بامتحانات المسابقة الداخلية في أقرب وقت ممكن.

٧٨ - السيد الأطرش (الجمهورية العربية الليبية): قال إن وفد بلده يؤيد البيان الذي أدلى به ممثل نيجيريا بشأن البند ١٢٣ من جدول الأعمال باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين. وأكد أن موضوع إدارة الموارد البشرية في الأمم المتحدة من الموضوعات الهامة جدا التي تتطلب معالجة متزنة تتسم بالاعتدال والجدية وأضاف أنه لا يمكن تصور ذلك بمعزل عن الفلسفة الإنسانية التي تؤكد على قيمة الإنسان وتحقيق الرفاهية للبشرية والتي قامت الأمم المتحدة من أجلها. وانطلاقاً من هذا المفهوم، ينبغي معالجته، من وجهة نظر تختلف عن تلك التي تسود، مفاهيم الأعمال التجارية والشركات حيث تكون مضاعفة الربحية هي العامل الحاسم في تشكيل قراراتها.

٧٩ - وقال إن من المسلم به أن الهوية المميزة لكل منظمة إنما تتمثل في هيئة موظفيها. وتشكل الأمانة العامة للأمم المتحدة العنصر الأساسي في أنشطة المنظمة ككل. وأشار إلى أن موظفيها المتعددي الثقافات يعملون تحت إدارة الأمين العام في استقلال تام عن الحكومات الوطنية. ومن جهة أخرى، ذكر أن ميثاق الأمم المتحدة يكفل لموظفي المنظمة الاستقرار الوظيفي التام وينص على ضرورة الحصول على أعلى مستوى من القدرة والكفاية والنزاهة وعلى مراعاة أكبر ما يستطاع من التمثيل الجغرافي.

٨٠ - وأكد أنه ينبغي أن تؤخذ عملية تنظيم إدارة الموارد البشرية في الأمم المتحدة، على غرار المنظمات الأخرى، كمشروع متكامل تحدد فيه الأهداف، وأوجه النشاطات المطلوبة لتحقيق هذه الأهداف، وتوزع فيه الأعمال على وظائف تحدد مهمة كل منها بشكل واضح وقاطع وأخيراً توضع فيه الوظائف المتكاملة في وحدات تحدد علاقتها مع

٧٤ - ومضت قائلة إن التنقل عنصر إيجابي ويمكن أن يثري التطوير الوظيفي للموظفين. غير أنه من المهم أن يُضمن للموظفين العائدين من البعثات التنسيب الفوري في إحدى وظائف ملاك فنتهم الوظيفية. وفي ذلك الصدد، يشارك وفد الفلبين رأي اللجنة الاستشارية القائل بأنه ينبغي أن تضمن للموظف الذي تكلفه المنظمة بالعمل في إحدى البعثات لأكثر من عامين العودة إلى وظيفة في نفس فنته الوظيفية وفي نفس مركز العمل مثله مثل الموظف الذي يتغيب عن وظيفته أقل من عامين.

٧٥ - وفيما يتعلق بترتيبات التعاقد الجديدة المقترحة، قالت إن وفدها ينتظر باهتمام تلقي المعلومات المطلوبة بشأن أوجه الاختلاف بين العقود المستمرة والعقود الدائمة وآثار تلك المقترحات على التطوير الوظيفي للموظفين.

٧٦ - وقال إنه قد أُحرز بعض التقدم فيما يتعلق بتحقيق التوازن بين الجنسين، ولكن بطء التقدم صوب زيادة تمثيل المرأة من البلدان النامية في وظائف الفئة العليا يدعو إلى القلق. ومن المهم للغاية مضاعفة الجهود المبذولة في ذلك الصدد. إن أغلبية موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها من النساء. وينبغي إيلاء الاهتمام لمصالح تلك الفئة وتطلعها إلى الترقى والاستفادة المثلى بالخبرات والمهارات التي اكتسبتها على حسابها ومن وقتها.

٧٧ - ومضت قائلة إن الفرصة الوحيدة أمام الأكفاء من فئة الخدمات العامة للترقى إلى الفئة الفنية هي امتحان المسابقة الداخلي للانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية. ومما يؤسف له أن عقد تلك الامتحانات ما زال معلقاً إلى حين النظر في أحكام الفقرة ٢٢ من الجزء خامس من القرار ٢٢١/٥٣. وينبغي إتاحة المساواة في فرص الترقى على أساس الجدارة أمام الموظفين من جميع الجنسيات وجميع الفئات الوظيفية. فهذا من شأنه أن يحفز الموظفين على

البشرية قد يؤثر سلبا على أداء البرامج الأساسية. وقال إن وفده يود معرفة الكيفية التي يتم من خلالها تقييم نتائج بعض الإدارات، على سبيل المثال الإدارة السياسية في المنظمة ويطلب الحصول على تقديرات للوفورات المتوقعة من خلال تفويض سلطة إدارة الموارد البشرية لمديري البرامج.

٨٤ - كما أعرب عن قلق وفد بلده لعدم توحي الإنصاف في عملية التوزيع الجغرافي للوظائف. ولاحظ، استنادا إلى الوثيقة A/55/427 بشأن تكوين الأمانة العامة أن ليبيا لم تحصل على أي وظيفة في الأمانة العامة أو البرامج والصناديق التابعة للأمم المتحدة في نيويورك، رغم قيامها بسداد جميع التزاماتها في حينها وبدون تأخير. ولذلك، فإن وفد بلده يأمل في أن تتوحي الأمانة العامة للأمم المتحدة في عمليات التوظيف الشفافية والإنصاف وأن يتم إعلام الدول عن الشواغر بوقت كاف حتى تتمكن هذه الدول من التقدم بترشيحاتها في الموعد المحدد. كما يأمل من الأمين العام أن يراعي بقدر الإمكان توحي العدالة عند تعيين الممثلين والمبعوثين الخاصين. وفي ضوء الشواغر الكثيرة المشار إليها، أعرب عن أمله في أن يحصل بلده على حصته العادلة من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي.

٨٥ - تولت السيدة دينتش (كرواتيا) رئاسة الجلسة.

٨٦ - السيد إيريرا (المكسيك): قال إن أهم رأسمال في أي مؤسسة من المؤسسات هو موظفيها. لذا، ينبغي إيلاء الأولوية للاستثمار في الموارد البشرية لا سيما في الوضع الحالي المتسم بالعمولة والتنافسية. وأكد أن منظمة كمنظمة الأمم المتحدة المعروفة تقليديا بموظفيها ذوي المؤهلات العالية الذي يؤديون باقتدار مهني المهام التي تسندها الدول الأعضاء إليها ينبغي لها أن تتبع في مجال الموارد البشرية سياسة تسعى إلى كفاءة الامتياز والتفوق المستمرين. غير أن هذه السياسة ينبغي أن تقترن أيضا بمبادرات تبث بالثقة في نفوس الموظفين

بعضها البعض. وأضاف أن هذا هو المشروع المتكامل الذي يرغب وفده أن تقدمه له الأمانة العامة مع وصف دقيق للخطوات التي ستصاحب كل مرحلة، وتقديم شروحات وافية لدوافع التغيير ومبرراته، والفائدة العائدة منه، بالمقارنة مع الموارد المالية والبشرية المطلوبة.

٨١ - وأشار إلى أن التغييرات المنشودة في إدارة الموارد البشرية تشكل تغييرات جذرية قد تكون لها آثار مفيدة أو سلبية. وقال إنه في هذه الحالة، قد يواجه خطر تفويض النظام الحالي للخدمة المدنية الدولية دون التمكن من تحقيق الأهداف المرغوبة. وسلّم أن هناك أخطاء ومظالم ومخالفات في تطبيق أسس العدالة وقد تكون هناك معاملات تمييزية في التوظيف، وفي الترقّي وفي معاملة الرؤساء للموظفين. وقال إن هذه هي الأشياء التي تحتاج إلى النظر في كيفية معالجتها بيد أنه من الضروري تقييم التغييرات المقترحة قبل تطبيقها. ويبدو أن هذا المقترح الذي تنظر فيه اللجنة ليس إلا تطبيقا لمفهوم إعداد الميزانية على أساس النتائج الذي لم تتم الموافقة عليه بعد.

٨٢ - وقال إن أوجه القصور في النظام الحالي تُعزى بشكل رئيسي إلى المخالفات والانتهاكات للقواعد والقوانين واللوائح الإدارية من جانب بعض الرؤساء غير المسؤولين، بالإضافة إلى ضعف آليات إقامة العدل والمساءلة في الأمم المتحدة. واعتبر على ضوء ذلك أن الأمر لا يتطلب إدخال تغييرات جذرية في النظام الحالي برمته، بقدر ما يتطلب احترام وتطبيق اللوائح وتعزيز النظام الداخلي لإقامة العدل والمساءلة في الأمم المتحدة.

٨٣ - وأكد أنه لا بد لاتخاذ قرارات مستنيرة من الحصول على تقديرات تفصيلية للموارد البشرية والمالية الإضافية المطلوبة لتنفيذ مقترحات الأمين العام. وأوضح أن تخصيص مديري البرامج لجزء كبير من وقتهم وجهدهم لإدارة الموارد

المستمر، فإن هناك تساؤلات مطروحة بشأن تخطيط عملية التنقل وسياسات التدريب.

٩١ - وتساءل في هذا الصدد عن كيفية كفاءة اكتساب الموظفين الجدد للخبرة من وظيفتين مختلفتين على الأقل في السنوات الخمس الأولى من مدة خدمتهم (A/55/253، المرفق الثالث، الفقرة ١٣) ما دامت التعيينات المحددة المدة تلقي بظلال الشك على كل من الموظف والمنظمة. كما تساءل عن إمكانية تخطيط التدريب بدون العلم يقينا بالموارد البشرية التي يمكن الاعتماد عليها بصورة دائمة. وأكد أن اليقين يساهم في حُسن الأداء الوظيفي لكنه ينبغي أن يقترن بسياسة ملائمة لتقييم الأداء وعملية التنقل وآفاق المستقبل الوظيفي.

٩٢ - السيد المنصور (الكويت): أيد البيان الذي أدلى به ممثل نيجيريا بشأن البند ١٢٣ من جدول الأعمال باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين. وقال إن برنامج الإصلاح الذي وضعه الأمين العام يتضمن مبادرات عديدة لتعزيز النظم الإدارية عن طريق التغيير الاستراتيجي. وأكد ضرورة إجراء استعراض دقيق وشامل لإدارة الموارد البشرية بغية تحسين نوعية الموظفين وأدائهم وكذلك زيادة الفعالية التي تدار بها الموارد البشرية وتعزيز نظام الخدمة المدنية الدولية.

٩٣ - وأضاف أن تحسين إدارة الموارد البشرية من أهم أولويات برنامج الإصلاح الذي تقدم به الأمين العام ولا يمكن أن يتم هذا التحسين دون وجود مدراء ذوي كفاءة ومسؤولين عن إدارتهم، فضلا عن وجود موظفين لديهم الحافز للعمل ولديهم المهارة والقدرة على القيام بمهام أعمالهم في نظام يتسم بالبساطة والشفافية. وقال إن موظفي الأمم المتحدة يشكّلون العنصر الرئيسي في أي عملية للإصلاح. وأشاد بموظفي الأمم المتحدة نظرا لدورهم الهام في مختلف أنشطة المنظمة وخصوصا الذين يعملون منهم في

في إطار المسؤولية المتقاسمة بين المنظمة وموظفيها وفي ظل الظروف الضرورية للتطور الوظيفي والمساءلة استنادا إلى الأداء.

٨٧ - وفي معرض حديثه عن عملية الإصلاح الشامل التي تعكف عليها المنظمة، قال إن وفد بلده يؤيد مبدأ التوزيع الجغرافي العادل وهدف التوازن بين الجنسين في الموارد البشرية. وأضاف أن على الأمم المتحدة أن تحافظ على سياسة أجور تجتذب أفضل المرشحين لشغل الوظائف الشاغرة. ولا بد في كل إصلاح للموارد البشرية من تحسين آفاق المستقبل الوظيفي الذي من شأنه الحفاظ على الرأسمال البشري الضروري للمنظمة ولا بد أيضا من وجود آليات شفافة لتقييم الأداء المهني ومساءلة الموظفين ولا ينبغي إغفال ضرورة اتباع سياسة ملائمة في مجالي التنقل والتدريب.

٨٨ - وأعرب عن انشغال وفد بلده إزاء شيخوخة المنظمة. ففي السنوات الخمس المقبلة سيحال سنويا إلى التقاعد حوالي ٤٠٠ موظف. وهو يرى أن التحدي لا يكمن في شغل هذه الشواغر ولكن في ضمان ألا يؤدي الشعور بعدم الثقة في المستقبل في ظل هيكل إداري شبه مشلول إلى أن تترك المنظمة الكوادر الشابة المقتدرة مهنيا التي دفعها طموحها للعمل بالمنظمة.

٨٩ - وأكد أن وفد بلده يؤيد مبادرات الأمين العام في مجال إدارة الموظفين وبنوه بإمكانية تقليص الحيز الزمني اللازم لشغل الشواغر إلى حيز معقول. كما يؤيد إدخال آليات لتعزيز الرقابة على إدارة الموارد المالية والبشرية فضلا عن آليات للمساءلة من أجل الحصول على النتائج.

٩٠ - وتطرق إلى الترتيبات التعاقدية المشار إليها في الفرع هاء من تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/55/253) وقال إنه رغم الحفاظ في مقترح التعيين المحدد المدة على فترة الاختبار الدنيا التي تدوم سنتين قبل التعيين

ظروف صعبة ويعرضون حياتهم أحيانا للخطر. وأضاف أن إجراءات التعيين والترقية بحاجة للمزيد من الشفافية والتبسيط واختصار الوقت الضائع وأن التعيين في بداية الرتب من الفئة الفنية يجب أن يتم بموافقة إدارة الموارد البشرية، وأوضح أن في ذلك تقليص للبيروقراطية وعنصر إيجابي في الإصلاح.

٩٤ - وأشار إلى تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/55/427)، وقال إن المعلومات التي يتضمنها عن التغييرات التي طرأت على النطاقات المستصوبة للدول الأعضاء تشير بوضوح إلى أن هناك بعض التقدم في انخفاض عدد الدول غير المثلة وكذا عدد الدول المثلة تمثيلا ناقصا. وأعرب عن سعادة وفده لأن دولة الكويت أصبحت ممثلة بأحد مواطنيها في منصب تنفيذي في المستويات العليا ويأمل في أن تتمكن دولة الكويت في وقت قريب من الحصول على وظائف لعدد أكبر من مواطنيها وأن تحوز على النطاق المستصوب لها. وفي هذا الصدد، قال إن على مكتب إدارة الموارد البشرية أن يولي الأولوية للدول غير المثلة والدول المثلة تمثيلا ناقصا وأن يجعل مبدأ التوزيع الجغرافي العادل منطلقا أساسيا في عملية التوظيف وأن يضمن حصول رعايا الدول النامية على نصيبهم الكامل من الوظائف في المستويات العليا.

٩٦ - ولدى تطرقه إلى الترتيبات التعاقدية، أشار إلى أن الأمين العام يقترح في الفقرة ٤٧ من تقريره A/55/253 ثلاثة أنواع من التعيينات وهي: التعيينات القصيرة الأجل، والتعيينات المحددة المدة والتعيينات المستمرة. وقال إنه ينبغي توضيح خصائص النوع الجديد من التعيينات وهي التعيينات المستمرة وعلاقتها بالنظام الحالي المرتكز على التعيينات الدائمة. ومضى يقول إن وفد بلده يرى أنه، نظرا للطابع الخاص الذي تتسم به الإدارة المدنية الدولية، ينبغي الحفاظ على العقود الدائمة، وفقا لأحكام النظامين الإداري والأساسي لموظفي المنظمة. وأشار أيضا إلى أنه ينبغي عند تطبيق النظام الجديد إيلاء اهتمام خاص بتوظيف الشباب. وأضاف أن تقاعد ٤٠٠ موظف في المتوسط كل سنة خلال السنوات الخمس المقبلة سيفسح المجال واسعا لتوظيف الشباب. كما أكد ضرورة مواصلة تحسين وضع المرأة وزيادة حضورها في الأمانة العامة لبلوغ الأهداف المحددة في قرارات الأمم المتحدة ذات الصلة.

٩٧ - وقال في ختام بيانه إن تقريره وحدة التفتيش المشتركة والأمين العام عن إصلاح نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة (*A/55/57 و A/55/253)، المرفق الخامس، على التوالي) يستحقان إيلاء اهتمام خاص بما إذ إن تبسيط الإجراءات وتعزيز الثقة في الآليات المعتمدة وحماية حقوق

ظروف صعبة ويعرضون حياتهم أحيانا للخطر. وأضاف أن إجراءات التعيين والترقية بحاجة للمزيد من الشفافية والتبسيط واختصار الوقت الضائع وأن التعيين في بداية الرتب من الفئة الفنية يجب أن يتم بموافقة إدارة الموارد البشرية، وأوضح أن في ذلك تقليص للبيروقراطية وعنصر إيجابي في الإصلاح.

٩٤ - وأشار إلى تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/55/427)، وقال إن المعلومات التي يتضمنها عن التغييرات التي طرأت على النطاقات المستصوبة للدول الأعضاء تشير بوضوح إلى أن هناك بعض التقدم في انخفاض عدد الدول غير المثلة وكذا عدد الدول المثلة تمثيلا ناقصا. وأعرب عن سعادة وفده لأن دولة الكويت أصبحت ممثلة بأحد مواطنيها في منصب تنفيذي في المستويات العليا ويأمل في أن تتمكن دولة الكويت في وقت قريب من الحصول على وظائف لعدد أكبر من مواطنيها وأن تحوز على النطاق المستصوب لها. وفي هذا الصدد، قال إن على مكتب إدارة الموارد البشرية أن يولي الأولوية للدول غير المثلة والدول المثلة تمثيلا ناقصا وأن يجعل مبدأ التوزيع الجغرافي العادل منطلقا أساسيا في عملية التوظيف وأن يضمن حصول رعايا الدول النامية على نصيبهم الكامل من الوظائف في المستويات العليا.

٩٥ - السيد وانيه (مالي): أيد البيان الذي أدلى به ممثل نيجيريا بشأن البند ١٢٣ من جدول الأعمال باسم مجموعة ال ٧٧ والصين وقال إنه يشاطر نائبة الأمين العام رأيها بأن الأمم المتحدة لا تستطيع كفالة السلام والأمن الدوليين وتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية إلا إذا كان لديها ما تحتاجه من موظفين من أعلى الكفاءات ولديهم طموح ويتفانون في تحقيق المثل العليا للأمم المتحدة. وقال إن ما يصبو إليه الأمين العام من خلال برنامج الإصلاح الذي بدأه منذ ثلاث سنوات هو خلق حيوية جديدة في مجالات

العامّة. وقال إن هذا الموضوع بالغ الحساسية. فالعلاقة بين تفويض السلطة والمساءلة وإنشاء نظام متكامل لإقامة العدل في الأمم المتحدة هي علاقة متكاملة لا تقبل التجزئة. وفي هذا المجال، أعرب عن ارتياح وفده إلى تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/55/57*) كما أعرب عن ارتياحه لما ورد في التقرير من أهمية تطبيق المنظمة للمعايير التي تعتمد عليها منظمة العمل الدولية والتي تعتبرها الدول الأعضاء في الأمم المتحدة مرضية.

١٠١- ولاحظ أن الفقرة التاسعة من تقرير الأمين العام A/55/253 تربط بين مفهوم إصلاح إدارة الموارد البشرية ومفهوم الميزنة على أساس النتائج، وهو مفهوم لم يُعتمد بعد من قِبَل الجمعية العامة وقال إن هذا الموضوع يحتاج إلى معلومات أكثر تفصيلاً من قِبَل الأمانة كما ينبغي تقديم توضيحات عن نوع جديد من التعيينات هي التعيينات المستمرة (A/55/253، الفقرة ٤٧). وتساءل المتحدث عن سبب غياب مفهوم التعيينات الدائمة وعن نقاط الخلاف بين مفهومَي التعيينات الدائمة والتعيينات المستمرة. كما لاحظ أن الوثيقة المذكورة لا تحدد موعداً لنهاية هذه التعيينات، الأمر الذي يثير التساؤل عن مدى استجابة الترتيبات التعاقدية المذكورة لأحكام قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣ التي طالبت بنظام ذي شقين للتعيينات الدائمة والمحددة المدة.

١٠٢- وأعرب عن ارتياح وفده لما ورد في الفقرة ٥٠ من تقرير الأمين العام A/55/253 حيث أعرب عن ترحيبه بتلقي آراء الجمعية العامة، ولا سيما فيما يتعلق بمسألة العقود الدائمة، وعن رغبته في مواصلة استعراض المسائل المرتبطة بشروط التعيين وأنواعه والتحاوّر مع الموظفين قبل عرض توصيات محددة على الجمعية العامة.

١٠٣- وأكد أن وفد الجمهورية العربية السورية يعلق أهمية كبيرة على مبدأ التوزيع الجغرافي العادل ويرى أنه أصبح من

الموظفين هي عناصر ضرورية لكفالة فعالية نظام إقامة العدل.

٩٨ - السيد علي أحمد (الجمهورية العربية السورية): أيد البيان الذي أدلى به ممثل نيجيريا بشأن البند ١٢٣ من جدول الأعمال باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين وقال إن موظفي الأمم المتحدة يساهمون في عملية النهوض بمقاصد الأمم المتحدة ومبادئها. ولذلك، فإن آراءهم تشكل إسهاماً رئيسياً في أية عملية إصلاح تقوم بها إدارة الموارد البشرية.

٩٩ - وأشار إلى ما جاء في البيان الذي ألقاه الأمين العام أمام اللجنة الخامسة في الدورة الثالثة والخمسين للجمعية العامة إذ تحدث الأمين العام عن مفهوم المساءلة على جميع المستويات قائلاً إن المساءلة هي مبادئ توجيهية للإصلاح وإن تحسين المساءلة يتطلب تعزيز الحوار بين مختلف المستويات المتسلسلة للإدارة دون إغفال لمبادئ احترام الإجراءات والتمسك بالعدالة والإنصاف واحترام التنوع مع مراعاة الشروط المتعلقة بالتوازن الجغرافي والتوازن بين الجنسين. كما قال إن إصلاح إدارة الموارد البشرية لا يعني تخفيض الميزانية وتقليل عدد الموظفين، بل يعني المشاركة وتقاسم المسؤولية بين الأمانة العامة والدول الأعضاء. وأكد المتحدث أن هذه المفاهيم التي أشار إليها الأمين العام يجب أن تشكل منهاج عمل اللجنة الخامسة في دورتها الحالية.

١٠٠- وأشار إلى القرار ٢٢١/٥٣ الذي أكدت فيه الجمعية العامة على ضرورة تعزيز نظام المساءلة على جميع المستويات وطالبت بإرساء آليات للمساءلة قبل تفويض السلطة، فضلاً عن تحسينات في إقامة العدل، مع مراعاة الدور المركزي الذي يقوم به مكتب إدارة الموارد البشرية. وقال إن الجمهورية العربية السورية تلاحظ بعد الاطلاع على التقارير ذات الصلة بهذا البند أنه لم يتم إنشاء إطار شامل للمساءلة على جميع المستويات كما طالبت به الجمعية

١٠٧- وقال إنه ينبغي دراسة الترتيبات التعاقدية التي اقترحتها الأمانة العامة في الوثيقة A/55/253 دراسة متعمقة. وطلب توضيح العلاقة بين التعيينات المستمرة والتعيينات الدائمة والانعكاسات المحتملة لنظام التعيينات المستمرة على مبدأ التوازن الجغرافي الذي توليه الجزائر أهمية خاصة.

١٠٨- وأشار إلى المقترحات الرامية إلى تشجيع عملية تنقل الموظفين واعتبر أن لها ما يبررها بالنظر إلى اتساع نطاق الأنشطة الميدانية وأهمية إعادة توزيع الموظفين على وجه السرعة. غير أنه حذر من تصرف مدراء البرامج انطلاقاً من اعتبارات شخصية ومن استغلالهم لنفوذهم.

١٠٩- وقال إن ما يبعث على القلق أيضاً أن منحة التعليم قد تكون مجالا خصبا للغش والتزوير سواء في المقر أو غيره من مراكز العمل حسب ما يُستشف من تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن استحقاق هذه المنحة (A/55/352).

١١٠- أشار إلى أن وفد بلده قد نظر في مذكرة الأمين العام A/55/57/Add.1 وفي تعليقاته بشأن تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/55/57*) ويرى أن بعض تعليقات الأمين العام ليست مقنعة تماما وينبغي الإشارة أولاً إلى أن وحدة التفتيش المشتركة لم تقترح صراحة دمج الأحكام المتعلقة بصكوك حقوق الإنسان وغيرها من الصكوك الدولية الهامة في النظام الداخلي للأمم المتحدة بل اكتفت بالإشارة إلى أن هذه الصكوك لم تدمج في النظام الداخلي.

١١١- وأكد أن نوعية إقامة العدل رهينة بعدد من العوامل المؤسسية والبشرية بيد أنها لا يمكن أن تنفصل عن القانون المعمول به لا سيما عندما يتعلق الأمر بمسألة حقوق الإنسان التي تعتبر مسألة أساسية ينبغي أن تعلق جميع الاعتبارات الأخرى. وإذا كانت كافة المعايير الأساسية ذات الصلة

المناسب أن يتم تحسين الحالة بالنسبة للبلدان غير الممثلة، والممثلة تمثيلاً ناقصاً من خلال إجراء الامتحانات التنافسية الوطنية. واعتبر أن عملية تنقل الموظفين يجب أن تتم على أسس واضحة وعادلة ومنتظمة، مع مراعاة الوضع الخاص لكل موظف.

١٠٤- وأعرب المتحدث في ختام كلمته عن أمل وفده بأن توزع الوثائق التي تعكس آراء الموظفين بصورة مبكرة وذلك كي يتسنى للوفود الاطلاع عليها، وقال إن أي تأخير في توزيع هذه الوثائق يقتضي تقديم تفسير فالموضوع تجاوز قاعدة الأسابيع الستة، حتى أنه لم يلتزم بستة أيام سابقة لمناقشة هذه الوثائق.

١٠٥- السيد بوحودو (الجزائر): أعرب عن تأييده التام للبيان الذي أدلى به ممثل نيجيريا بشأن البند ١٢٣ من جدول الأعمال باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين وأعرب عن اتفاقه مع الوفود الأخرى في الرأي بأن الموظفين يشكلون العامل الأساسي لكفالة فعالية عمل المنظمة. وحث على تطبيق سياسة حديثة ورشيده في مجال إدارة الموارد البشرية تكفل تعيين الموظفين الأكفاء والمتحمسين لعملهم والحفاظ عليهم. وقال إن مشروع إصلاح إدارة الموارد البشرية قدم في وقت مناسب بالنظر إلى الارتفاع المرتقب في حالات التقاعد والشواغر.

١٠٦- وأعرب عن ارتياح وفده لاقتراح تخفيض الوقت اللازم لشغل الوظائف الشاغرة الذي يتوخاه الإصلاح بيد أنه أوضح أن تفويض السلطة إلى مدراء البرامج قد يمكن من الإسراع بعملية التوظيف التي تنسم حالياً بالبطء لكنها لن تكفل الشفافية والموضوعية. فعملية تفويض السلطة ينبغي أن تقتصر بنظام صارم للمساءلة وإقامة العدل. ومن هنا تأتي أهمية احتفاظ مكتب إدارة الموارد البشرية بوظيفة الرقابة، لا سيما لدى وجود المخالفات.

١١٥ - وأكد تأييد كازاخستان للتوصيات الواردة في تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/55/253) لتحسين عمل الأمانة العامة. وقال إن وفده يقر، إدراكا منه بأن فعالية المنظمة رهينة في جملة أمور بكفاءة الموظفين العاملين في الأمانة العامة، بضرورة النظر بوضوح في عملية توزيع الوظائف الشاغرة بين الدول الأعضاء وفقا لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل وتخفيض الوقت اللازم لشغل هذه الشواغر.

١١٦ - وقال إن مشكلة البلدان غير المثلة والبلدان المثلة تمثيلا ناقصا في الأمانة العامة تثير قلق حكومة كازاخستان بشكل خاص إذ أن كازاخستان لم تحصل منذ انضمامها إلى الأمم المتحدة قبل ٨ سنوات على أي وظيفة في الأمانة العامة رغم أنها قد ساهمت بأكثر من ٣٠ مليون دولار في الميزانية الإجمالية للمنظمة. وقد طرح وزير الخارجية هذه المسألة في مناسبات عديدة وقدم بعض المرشحين وطلب وظائف في إطار مشاريع الخبراء المساعدين بالأمم المتحدة، بيد أن الوضع ظل على ما هو عليه. وأكد أن حل هذه المشكلة لن يكون إنصافا لكازاخستان فحسب، بل سيساعد حكومة هذا البلد على إنشاء إدارة مدنية خاصة به اعتمادا على الخبراء المؤهلين الذين اكتسبوا الخبرة في الأمم المتحدة.

١١٧ - واحتتم كلمته قائلاً إن وفد بلده يرحب بالجهود التي يبذلها الأمين العام للدفع بعملية إصلاح إدارة الموارد البشرية لا سيما في مجال التنقل حتى يتمكن موظفو الأمم المتحدة من تطوير عملهم في بيئة متعددة التخصصات ويحصل الموظفون المحليون على أجور كافية ومستقرة وقابلة للتنبؤ. كما شاطر مجموعة الـ ٧٧ والصين رأيها في أن إصلاح إدارة الموارد البشرية لا ينبغي أن يؤدي لا إلى تخفيض في عدد الموظفين ولا في الميزانية.

الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان تنعكس بالكامل، حسبما أكده الأمين العام (A/55/57/Add.1، الفقرة ٦)، في شروط الخدمة لموظفي الأمم المتحدة، فإنه ينبغي دمجها صراحة.

١١٢ - وقال أيضا إنه لا يفهم دواعي التفكير في إخضاع أمين المحكمة الإدارية لرئيس مكتب تسوية المنازعات وإقامة العدل الذي يقترح إنشاؤه بدل خضوعه لسلطة رئيس المحكمة فيما يتعلق بالقضايا الموضوعية. ويبدو أن سلطة هذا المكتب ستكون إدارية أساسا على غرار على سلطة المستشار القانوني لدى أمين المحكمة الإدارية وسلطة الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية لدى أمين مجلس الطعون المشترك.

١١٣ - وأعرب المتحدث عن تأييده لرأي وحدة التفتيش المشتركة بأن إضافة وظيفة أمين مساعد سيساعد المحكمة على أداء عملها بقدر أكبر من السرعة والفعالية. كما اعتبر فكرة توفير التدريب الأساسي لأعضاء المجلس في القضايا القانونية (A/55/57*، الفقرة ١٣٠) فكرة إيجابية إذ سيساعد هذا التدريب على صياغة توصيات متماسكة يعتد بها بشكل كبير. كما تساءل عن الأسباب التي دفعت الإدارة إلى الاعتراض على تعيين موظف ذي مؤهلات قانونية وثيقة ليشغل منصب منسق قائمة المستشارين (A/55/57/Add.1، الفقرة ٢٨). واعتبر أيضا أنه ينبغي على غرار ما اقترحه الوحدة إعادة تصنيف وظيفة المنسق التي تدرج حاليا في إطار الخدمات العامة حتى تتفق مع مستوى مساعديه الذين يشغلون وظائف من الفئة الفنية.

١١٤ - السيد سماغولوف (كازاخستان): قال إن إصلاح إدارة الموارد البشرية عنصر هام من عناصر إصلاح الأمم المتحدة ككل وأن احتياجات موظفي المنظمة ومشاكلهم تستحق الاهتمام.

ما لا تجرى مقابلات الاختيار بالحياد والتجرد اللازمين. وأضافت أن غينيا - بيساو، التي ليس لها أي تمثيل في هيئة موظفي الأمانة العامة، تدين عدم تنفيذ التدابير الخاصة المتعلقة بالتوزيع الجغرافي العادل وتثبت بنتيجة الاختيار لشغل الوظائف الشاغرتين الخاضعتين للتوزيع الجغرافي اللتين تقدم إليهما مواطنون ذوو مؤهلات عالية من غينيا - بيساو.

١٢٢ - السيد خارا (شيلي): قال إن شيلي تؤيد البيان الذي أدلى به ممثل نيجيريا بشأن البند ١٢٣ من جدول الأعمال، باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين. وأعرب عن قلق بلده إزاء مآل امتحانات الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية نتيجة تفسير الفقرة ٢٢ من الفرع الخامس من قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣. ونظرا لبس الذي تنطوي عليه هذه الفقرة، ينبغي للجنة الخامسة أن تنظر في هذه المسألة وتعالجها.

١٢٣ - السيد شودري (باكستان): أشار إلى مسألة المخالفات الإدارية التي تناولتها الوثيقة A/54/793 ولفت انتباه اللجنة إلى مشكلة يرى أن المنظمة قد تتكبد خسائر مالية من جرائها ويبدو أنها أفلتت عن الرقابة الداخلية. وهذه المشكلة هي الاحتكار الواضح الذي تمارسه داخل الأمانة العامة للأمم المتحدة وكالة أسفار توفر تذاكر سفر عالية جدا بقيود مفرطة. وهذا لا يسفر عن خسائر للمنظمة فحسب، بل يسبب اضطرابات خطيرة لدى الأشخاص الذين ترعى الأمم المتحدة أسفارهم.

١٢٤ - وقال إن وفد باكستان يود معرفة ما إذا كانت القيود تنطبق على جميع الموظفين المسافرين في مهمة لصالح المنظمة وماهية المعايير المعتمدة لاختيار الخطوط الجوية الوطنية وكيفية اختيار وكلاء الأسفار وماهية الضوابط الداخلية التي تخضع لها وكالة الأسفار المختارة لتجنب تكبد المنظمة لأي خسائر مالية.

١١٨ - السيدة دالفا (غينيا - بيساو): قالت إن وفد بلدها يؤيد البيان الذي أدلى به ممثل نيجيريا بشأن البند ١٢٣ من جدول الأعمال نيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين. وأكدت أن الأمم المتحدة لا بد لها إن أرادت أن تصبح "مركزا للقيم الحميدة" يرسى دعائم حضارة قائمة على قيم السلام والتضامن والعدالة والإنصاف والحرية أن تتيح الفرص للرعايا الأكفاء من جميع الدول الأعضاء للإسهام بمعارفهم وخبراتهم في عملها.

١١٩ - وأشارت إلى أن غينيا - بيساو التي انضمت إلى الأمم المتحدة منذ عام ١٩٧٤ قد قدمت على مدى أعوام كثيرة مرشحين لديهم مؤهلات عالية لشغل وظائف في الأمانة العامة. وقد تم انتقاء بعضهم لكنه لم يتم التعاقد معهم حتى الآن. ومن بين الأسباب المقدمة هناك تجميد التوظيف أو ضرورة إيلاء الأولوية للمرشحين الداخليين أو للنساء أو للمتحدثين بلغات معينة رغم أن مرشحي غينيا - بيساو يتحدثون أربع إلى خمس لغات.

١٢٠ - وأوضحت أن الأمم المتحدة قد نظمت في ١٩٨٧ امتحانا تنافسيا وطنيا لفائدة غينيا - بيساو. وعلى إثره تم انتقاء بعض المرشحين. غير أنه لم يتم توظيف أي منهم. وحينما طُلب إلى البعثة الدائمة أن تساعد الأمانة العامة في إيجاد مواطنين أكفاء في غينيا - بيساو يودون العمل في الأمانة العامة في المجالات الاجتماعية والسياسية والإدارية والمالية تم إرسال أعداد من الأشخاص المؤهلين دون جدوى. وأعربت عن قلق غينيا - بيساو الشديد إزاء عدم احترام بعض المدراء، بما في ذلك في المستويات العليا لولاية الجمعية العامة الداعية إلى توظيف مرشحي البلدان غير المثلة أو البلدان المثلة تمثيلا ناقصا.

١٢١ - وقالت إن إعلانات الشواغر غالبا ما تعد بناء على سوابق مرشح مختار مسبقا (بل وقد يبدأ العمل أحيانا) وغالبا

١٢٥ - السيد مونيغاغا (إندونيسيا) والسيد علي أحمد (الجمهورية العربية السورية): قال بأن على الأمانة العامة أن تقدم توضيحات عن المسألة الهامة التي طرحها ممثل باكستان.

١٢٦ - السيد حميد الله (بنغلاديش) وأيده السيد بوحدو (الجزائر): قال إن المسألة التي طرحها وفد باكستان فيما يتعلق بالمخالفات الإدارية التي تتكبدها المنظمة من جرائها خسائر مالية مسألة في غاية الأهمية. وتساءل عن القواعد المعتمدة بالنسبة للرحلات التي تتولى الأمم المتحدة دفع تكاليفها وعن المعايير المعتمدة لاختيار الخطوط الجوية. وأضاف أن وفده لاحظ بعض الارتفاع في أسعار التذاكر التي يمكن الحصول عليها في السوق بأسعار أقل بكثير بل أحيانا بنصف الثمن. وأعرب أيضا عن أسفه للإفراط في القيود المطبقة عند إجراء تغييرات في التذاكر وأعرب عن أمله في الحصول على المعلومات اللازمة من الأمانة العامة لدراسة هذه المسألة دراسة وافية من أجل تصويب أي انحرافات محتملة.

١٢٧ - السيدة سيلوت (كوبا): أيدت البيانات التي أدلى بها الممثلون الذين تحدثوا بشأن القيود المفروضة على الرحلات. وقالت إن وفد كوبا قد تضرر من جراء هذه القيود. لذلك، سينظر باهتمام في المعلومات التي تقدمها الأمانة العامة بهذا الشأن من أجل اعتماد تدابير ملموسة لتصويب أي انحرافات تمس بالطابع الدولي للمنظمة وبالجهود المبذولة لتوفير الموارد.

رفعت الجلسة الساعة ١٨/٠٠.