

Distr.: General
12 March 2003
Arabic
Original: English

الجمعية العامة

الدورة السابعة والخمسون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الثامنة عشرة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الثلاثاء، ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد شارما (نيبال)
رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

البند ١١٢ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٢-٢٠٠٣ (تابع)

الخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية (تابع)

البند ١١٨ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)

إصلاح إدارة الموارد البشرية (تابع)

القدرة على الرصد في مكتب إدارة الموارد البشرية (تابع)

تكوين الأمانة العامة (تابع)

تعديلات على النظام الإداري للموظفين (تابع)

السن الإنزامية لإنهاء الخدمة

الاستشاريون وفردى المتعاقدين (تابع)

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

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

استخدام الموظفين السابقين المتقاعدين (تابع)
تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن احتمالات التمييز القائم على أساس
الجنسية والعرق ونوع الجنس والدين واللغة في عمليات التعيين والترقية والتنسيب
(تابع)

افتتحت الجلسة الساعة ١٠/٠٥

البند ١١٢ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٢-٢٠٠٣ (تابع)

الخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية (تابع)
(A/57/7/Add.4 و A/57/285)

يكون منسجما مع الهيكل الهندسي لمجمّع المقر. وفي الختام، أعرب عن تأييد وفده لتوصية اللجنة الاستشارية القاضية بفتح حساب خاص مستقل و متميز للإيرادات والنفقات المتصلة بالخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية.

٣ - السيد يوانو (إندونيسيا): أعرب عن تأييد وفده للبيان الذي أدلى به ممثل فتزويلا باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين. وأضاف أنه لم يعد هناك أدنى شك الآن بوجود تنفيذ الخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية بصورة أو بأخرى. فعمر المرافق الحالية يزيد عن ٥٠ عاما وتعرض لأعطال تعرقل أنشطة الأمم المتحدة وتعرض الصحة والأمن للخطر. وعلاوة على ذلك من المتوقع أن يكون البديل عن التكاليف المتصاعدة لصيانة وإصلاح المرافق الحالية أقل تلبية للحاجة من حيث كفاية المرافق وأعلى نفقة من حيث التكلفة.

٤ - وبينما ينبغي أن تمول الخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية جزئيا، من حيث المبدأ، بقسمة النفقات بين الدول الأعضاء، فإن العديد من الدول الأعضاء، بالنظر للتباطؤ الذي يشهده الاقتصاد العالمي حاليا، لا توجد لديها الموارد اللازمة حتى لتمويل برامجها المحلية الملحة اللازمة لتخفيف الفقر وتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية. وقد تضررت البلدان النامية أيضا أكثر من غيرها من جراء الانكماش الاقتصادي الحالي وليس لديها القدرة بطبيعة الحال على دفع اشتراكات إضافية لتمويل الخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية. وإذا كانت هناك حاجة إلى اشتراكات إضافية فينبغي التماسها فقط من الدول الأعضاء القادرة على الدفع.

٥ - ومضى قائلا إنه ينبغي استطلاع سبل بديلة لتمويل الخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية. وبالنظر للفوائد التي يجنيها البلد المضيف، فمن المعقول توقع قدر أكبر من التعاون من تلك الدولة، بما في ذلك التعاون في مجال التمويل. وينبغي النظر في إمكانية الحصول على تبرعات من الحكومات ومن

١ - السيد يوسفوف (الاتحاد الروسي): رحب بالتقرير المفصل المقدم من الأمين العام عن الخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية (A/57/285) وبقرار اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذي الصلة (A/57/7/Add.4) وقال إنه يجب على الدول الأعضاء الآن أن تتخذ قرارا واضحا بشأن الاستراتيجية المتعلقة بما يتعين اتخاذه من إجراءات أخرى بحيث تتمكن الأمانة العامة من المضي بخطوات سريعة في سبيل التطوير العملي للبدائل والنهج التي اختارتها الجمعية العامة. وأكد أيضا على أهمية أن تتكون لدى سلطات البلد المضيف وسلطات بلدية مدينة نيويورك فكرة واضحة عن دورهما الذي ينبغي أن يشتمل بنظره على توفير دعم مالي للمشروع.

٢ - وأضاف قائلا إن وفده يوافق على أن النهج الأول الذي أوجزه الأمين العام في الفقرات من ٤٠ إلى ٤٢ من تقريره (A/57/285) يمثل أنسب طريقة لتنفيذ الخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية. وأشار إلى أن تكلفة الخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية سوف تزداد بمعدل يتراوح بين ٣٥ و ٤٠ مليون دولار في العام في حال حدوث أي تأخير، ومن ثم اقترح أن تسعى الأمانة العامة إلى إيجاد سبل كفيلة بإسراع وتيرة المشروع. وفي ذلك السياق، قال إنه يتطلع إلى تقديم تقديرات أكثر تفصيلا بالنفقات. وإذا ما اختارت الجمعية العامة اتباع النهج الأول، فسيكون من المهم ألا يكفل المبنى الجديد استيفاء الاحتياجات الحالية للمنظمة فحسب وإنما أن يأخذ في الحسبان أيضا احتياجاتها في المستقبل فضلا عن أن

ذلك من آثار قانونية ومالية. وينبغي التماس تبرعات لرفع مستوى مرافق معينة من المقر. إلا أن تنفيذ الخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية لا ينبغي أن يكون مشروطا باستلام تلك التبرعات. وقال إن نطاق العمل الأساسي يمثل الحد الأدنى الواجب توافره؛ ولهذا فإن وفده يتطلع إلى بحث خيارات نطاق العمل المقترحة المبينة في تقرير الأمين العام (A/57/285).

٨ - السيد ها شان - هو (جمهورية كوريا): قال إنه بات من الواضح الآن لغالبية الوفود أن مجمع مقر الأمم المتحدة يتطلب إصلاحات وتجديدات كبرى وأن نهج الإصلاح حسب الحاجة المتبع حاليا لا يمثل خيارا مجديا على المدى الطويل باعتبار أن المبنى سوف يصبح، مع تقدم السن، غير ملائم وباهظ التكاليف. ولهذا فإن الخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية تمثل النهج الملائم الوحيد والمسألة الوحيدة المتبقية هي كيفية تنفيذ الخطة بأكفاً طريقة ممكنة فعالة من حيث التكاليف.

٩ - وأضاف أن تقرير الأمين العام (A/57/285) اقترح عددا من الخيارات لتنفيذ الخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية. وأعرب عن اعتقاده وفده بأن نطاق العمل لا ينبغي أن يكتفي بتلبية الاشتراطات الحالية للمباني والسلامة وإنما ينبغي أن يُصمم أيضا على نحو يعالج احتياجات المستقبل. كما ينبغي إيلاء النظر لإمكانية إضافة عناصر معينة من خيارات النطاق المقترحة إلى نطاق العمل الأساسي.

١٠ - وفيما يتعلق بطريقة تنفيذ الخطة، أعرب عن تأييد وفده للنهج الأول الذي يشتمل على نقل جميع وظائف مجمع المقر إلى مكان آخر خلال فترة التشييد وذلك من أجل تقليل احتمال تجاوز التكاليف للحدود المقررة واحتمال حدوث تأخيرات أو تعطيلات واحتمال التعرض لخطر الحريق الصخري (الأسستوس). ومن شأن ذلك النهج أن يخفض

مصادر أخرى وفي الاقتراح الداعي إلى تمويل الخطة عن طريق الحصول على قرض بدون فوائد من الدول الأعضاء. والمهم في هذا المجال هو تنفيذ الخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية دون أي تأخير وإعداد اقتراح أكيد، يشمل ترتيبات التمويل، لتنظر فيه الجمعية العامة في دورتها الحالية وأن يتوفر للخطة، حال تنفيذها، تمويل وإشراف كافيين بحيث يمكن تطبيقها في أقصر وقت ممكن وبأقل قدر من تعطيل أعمال المنظمة ووفقا للقواعد المقررة.

٦ - السيد أندريج (سويسرا): أشار إلى أن مجمع مقر الأمم المتحدة لا يفي باشتراطات مدونات السلامة من الحريق ولا بمعايير كفاءة الطاقة أو احتياجات الأمن الحديثة، وقال إنه من الواجب اتخاذ قرار على وجه السرعة بشأن تنفيذ وتمويل الخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية. ورحب بالجهود التي تبذلها مدينة نيويورك في دعم المشروع وأعرب عن تقديره للعرض الذي قدمته مؤخرا ومفاده أن تقوم شركة التعمير للأمم المتحدة بتشيد مبنى مؤقت للمكاتب متاحم لمجمع المقر. وأعرب عن اعتقاده بأن هذا النهج يمثل بكل وضوح أنسب حل من حيث تكلفة المشروع ومدته واحتمال تجاوز التكاليف للحدود المقررة والأثر المترتب على أعمال المنظمة. ومن شأنه أيضا، حال تجديد مبنى المقر، أن يدمج في مبنى واحد برامج ووكالات الأمم المتحدة المبعثرة حاليا في أماكن متفرقة مستأجرة تجاريا في المباني المجاورة.

٧ - وقال إن بلده سويسرا الذي استضاف المنظمات الدولية لفترة تزيد على مائة عام، لديه خبرة عميقة بشتى بدائل تمويل تشييد المباني أو تجديدها. وفي ضوء تلك الخبرة، يجذب وفده تمويل الخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية عن طريق الحصول على قروض بدون فوائد من الدول الأعضاء. وشدد على أن البلدان المضيفة، مستشهدة بحكومته كمثال على ذلك، تتولى مسؤولية خاصة في ذلك السياق. وقال إن وفده يتردد باللجوء إلى الاقتراض التجاري بسبب ما يترتب على

١٣ - ونوه إلى أن الخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية هي مشروع بالغ التعقيد يتطلب مساعدة العديد من الخبراء والاستشاريين. ولهذا ينبغي أن تتوفر لدى فريق الإدارة القدرة المهنية على الإشراف على تنفيذ المشروع وأن تطبق قواعد وأنظمة الأمم المتحدة ذات الصلة في جميع المراحل.

١٤ - السيد نيوا (الأمين العام المساعد لخدمات الدعم المركزي): رحب بالاتفاق العام السائد في اللجنة بشأن ضرورة تنفيذ الخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية. وقال إن اللجنة الاستشارية أجرت استعراضا مستفيضا لمقترحات الأمين العام وقدمت توصيات قوية حظيت بالموافقة التامة للإدارة. ومن المطلوب من الجمعية العامة الآن أن تومئ بالسماح للإدارة والسلطات الحكومة المضيفة بالمضي قدما بالمشروع. وتمثل الخطوات المقبلة في هذه العملية بما يلي: اتخاذ قرار من قبل الجمعية العامة بشأن خيارات النطاق المقدمة؛ وإبداء الدول الأعضاء رغبتها فيما يتعلق باقتراح مدينة نيويورك بتشديد مكان إيواء مؤقت متاحم لمجمع المقر؛ وموافقة الجمعية على التمويل المطلوب لإعداد وثائق تصميم مفصلة في عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٤.

١٥ - وانتقل إلى الحديث عن الشواغل التي أثارها الدول الأعضاء فقال إن الإدارة تسلم بأهمية الإشراف فيما يتعلق بتطوير وتنفيذ الخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية وبدور مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومجلس مراجعي الحسابات في هذا المضمار. كما تقرر بضرورة الامتثال لأنظمة وقواعد الأمم المتحدة المالية. وقال إن مكتبه قدم بالفعل إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية بيانا عن جوانب فنية معينة من الخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية وقدم لمجلس مراجعي الحسابات إحاطة إعلامية في الأسبوع المنصرم.

١٦ - وأشار إلى أن مدينة نيويورك بذلت كل ما في وسعها لتسهيل الخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية.

أيضا التكاليف ويقلص فترة التجديد بمدة سنة على الأقل. وقد علم أن المدينة المضيفة أعربت عن اعتزامها النظر في بناء مبنى جديد يوفر مكانا مؤقتا للمكاتب خلال فترة التجديد. غير أن ذلك العرض، على حد علم وفده، لم يقدم في شكل التزام رسمي وثمة حاجة إلى اتخاذ مزيد من الإجراءات الإدارية والتشريعية لتأكيدده. وأعرب عن ترحيب وفده بتوضيح المدينة المضيفة ما تعتمده بهذا الشأن.

١١ - وفيما يتعلق بمسألة التمويل، قال إن الحكومة المضيفة ومدينة نيويورك وولاية نيويورك قامت بدور هام في تمويل بناء مجمع المقر الحالي. وثمة حالات كثيرة أخرى، قدمت فيها لحكومات المضيفة مساهمات كبيرة لصيانة أصول الأمم المتحدة في بلدانها المعنية. وأيا كان النهج الذي سيُتبع، فإن الدعم الكبير على الصعيدين المالي وغير المالي المقدم من الحكومة المضيفة والسلطات المحلية يمثل ركنا أساسيا من أركان تنفيذ الخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية بنجاح. وقال إن وفده لاحظ أيضا إشارة الأمين العام إلى أن التمويل يمكن أن يتخذ شكل قرض بدون فوائد يُسدد على عدة سنوات من اشتراكات إضافية مقررة. وأكد أن العنصر الرئيسي لتنفيذ الخطة بنجاح هو تأمين تمويل مستقر كما أكد على ضرورة وضع ترتيبات التمويل في أقرب وقت ممكن وتقديمها إلى الجمعية لتنظر فيها وذلك بالنظر إلى أن التأخيرات في أي مرحلة من مراحل وضعها يمكن أن يترتب عليها أثر كبير في التكاليف الإجمالية للمشروع.

١٢ - واستدرك قائلا إن تطوير المشروع لا ينبغي أن يتوقف على اتخاذ القرار النهائي بشأن ترتيبات التمويل. وأعرب عن تأييد وفده للاقتراح الداعي إلى تفويض الأمانة العامة بالمشروع بعملية التصميم المتعلقة بالمرحلة الأولى واعتماد مبلغ الـ ٢٢,٥ مليون دولار لفترة السنتين ٢٠٠٢-٢٠٠٣ بانتظار اتخاذ الجمعية العامة، في دورتها الثامنة والخمسين، قرارا نهائيا بشأن ترتيبات التمويل.

البند ١١٨ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)

إصلاح إدارة الموارد البشرية (تابع) (A/57/293 و A/57/469)

القدرة على الرصد في مكتب إدارة الموارد البشرية (تابع) (A/57/276 و A/57/469)

تكوين الأمانة العامة (تابع) (A/57/414؛ A/C.5/56/L.7)

تعديلات على النظام الإداري للموظفين (تابع) (A/57/126)

السنن الإلزامية لإنهاء الخدمة (A/56/701 و A/56/846؛ A/C.5/56/CRP.1 و Add.1)

الاستشاريون وفردى المتعاقدين (تابع) (A/57/310 و A/57/469)

استخدام الموظفين السابقين المتقاعدين (تابع) (A/57/413 و A/57/469)

تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن احتمالات التمييز القائم على أساس الجنسية والعرق ونوع الجنس والدين واللغة في عمليات التعيين والترقية والتنسب (تابع) (A/56/956 و Add.1)

١٩ - السيد هاو بين (الصين): قال إن وفده يرغب في الانضمام للبيان الذي أدلى به ممثل فنزويلا باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين. ذلك أن إصلاح إدارة الموارد البشرية يمثل أحد العناصر المهمة في إصلاح الأمم المتحدة. وأضاف قائلاً إن وفده يرحب، في هذا الصدد، بتدابير تفويض السلطة لغرضي التوظيف والترقية، واستحداث الأدوات الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية، وتبسيط السياسات والقواعد، واعتماد سياسة لتنقل الموظفين، وتعزيز تخطيط الموارد

والمعلومات المتعلقة بالمقترح الجديد الخاص بأماكن المكاتب المؤقتة والمبنى الموحد مبينة في المرفق الأول من تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/57/7/Add.4) وهي مقدمة من سلطات المدينة ومن شركة التعمير للأمم المتحدة بهدف كفالة اطلاع الدول الأعضاء بصورة كاملة على جميع جوانب المقترح. ويلزم اتخاذ قرار من الجمعية العامة في الوقت المناسب كيما تتمكن سلطات المدينة من طلب الموافقات اللازمة والشروع ببناء المبنى الجديد في غضون الإطار الزمني المقترح.

١٧ - وفيما يتعلق بالتمويل، يرى الأمين العام أن السابقة التي حدثت منذ خمسين عاما تمثل أفضل نموذج للمشروع. ولهذا يقترح اتخاذ ترتيبات مماثلة من أجل الخطة الرئيسية للأصول الرأسمالية. وتدرك الإدارة ضرورة تبيان المشروع بصورة واضحة من أجل تمكين الحكومات من الموافقة على التمويل وبذل كل جهد ممكن لإيجاد مانحين مناسبين من القطاع الخاص. وسوف يسعى المجلس الاستشاري المقترح إلى إيجاد توازن بين رغبات المانحين والحاجة إلى المحافظة على توازن هندسي في بيئة غير تجارية. وسوف تُمنح عقود تنفيذ المشروع عقب إتمام عملية عطاءات تنافسية دولية. وعلى الرغم من أن الإدارة الجيدة تشكل عاملا حاسما في الحلولة دون تجاوز التكاليف للحدود المقررة، فإن عامل الوقت يمكن أن يكون حاسما أيضا بالنظر إلى أن أي تأخير يمكن أن يزيد من تكلفة المشروع. واستنادا إلى ذلك، من المهم كفالة ألا تصبح عملية اتخاذ القرار نفسها إحدى العقُد.

١٨ - وبالنسبة للشواغل الأخرى التي أثارها الدول الأعضاء، بما فيها تصميم ومكان غرف الاجتماعات واحتمال تعطل الاجتماعات والأثر المترتب على مرافق المرآب ومستوى الأمن المتوخى والصلة مع المبادرات الأمنية الأخرى ومشاركة الصناديق والبرامج ومنافع التكلفة الناجمة عن التوحيد فسوف تعالج في إطار المشاورات غير الرسمية.

الإلزامية لإنهاء الخدمة بالنسبة للموظفين الذين عينوا قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ إلى ٦٢ عاما قد يؤدي إلى تفاقم تلك الحالة، فضلا عن التأثير سلبا في التوازن بين الجنسين وآفاق العمل فيما يتعلق بالمهنيين الشباب والنساء في الأمانة العامة. ونظرا للطابع المعقد لهذه المسائل، يتعين القيام بمزيد من الدراسات قبل اتخاذ قرار بهذا الشأن.

٢٣ - واختتم قائلا إنه رغم الحاجة إلى مزيد من الترتيبات التعاقدية المرنة التي تستجيب للاحتياجات التنظيمية للأمم المتحدة، من المهم أن يتشاور الأمين العام بهذا الشأن مع الدول الأعضاء فضلا عن الموظفين.

٢٤ - السيد بين (ماليزيا): قال إن ماليزيا تولي أهمية كبرى لموارد المنظمة البشرية. إذ يصعب على المنظمة الاضطلاع بعملها المهم بدون موظفيها، حتى وإن توافرت لديها أرقى تكنولوجيا المعلومات تطورا. وبينما يتعذر تحقيق نتائج ملموسة في مجرد فترة سنتين، ينبغي أن تواصل الأمانة العامة تنفيذ سياسات الموارد البشرية وبرامجها الرامية إلى زيادة تحسين الأنشطة اليومية للمنظمة استنادا إلى مبادئ الإنصاف والتوزيع الجغرافي العادل والشفافية والتوازن بين الجنسين. وأما الموظفون فينبغي أن يكونوا، من جهتهم، على أعلى درجة من الكفاءة التي تقتضيها الدول الأعضاء. وأضاف يقول إن وفده يوافق على أن الوقت قد حان لتوحيد جميع التغييرات التي أُحرقت حتى الآن وإضفاء الطابع المؤسسي عليها. ولاحظ وفده بارتياح إعطاء أولوية للتوزيع الجغرافي والعمل من أجل معالجة مسألة تنقل موظفي الرتبة الفنية المبتدئين.

٢٥ - وأردف قائلا إن نظام غالاكسي الجديد المرتكز على شبكة الإنترنت لتوظيف الموظفين الجدد يرمز إلى رغبة المنظمة في مواكبة التطور. وحالما يتم تنفيذ هذا النظام على نحو كامل، سيسهم في اقتضاب المدة الزمنية التي تستغرقها

البشرية، والعمل بنظام النبذات الوصفية العامة للوظائف، وإنشاء نظام شامل للتطوير المهني للموظفين.

٢٠ - وأردف قائلا إنه رغم ضرورة تفويض السلطة، فيجب أن يكون هذا الإجراء مصحوبا بخطوات لتعزيز قدرة مكتب إدارة الموارد البشرية في ميدان الرصد، تجنباً لعدد من المشاكل من بينها محاباة الأصدقاء، وسوء استعمال السلطة والتمييز. ولاحظ بارتياح العمل بخطط إدارة البرامج وخطط عمل الموارد البشرية، وقيام مكتب إدارة الموارد البشرية بإنشاء نظام لرصد امتثال المدراء لنظام تقييم الأداء وإنشاء فريق المساءلة. وأعرب عن اعتقاده بضرورة قيام المكتب برصد جميع جوانب إدارة الموارد البشرية. وينبغي بنظرة تحديد تقسيم المسؤوليات بين المكتب والإدارات الأخرى في ميدان إدارة الموارد البشرية بطريقة أوضح، كما ينبغي استكشاف نهج جديدة في مجال الرصد، بما في ذلك وضع أهداف قابلة للقياس.

٢١ - وفيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي للموظفين، قال إن حالة الدول الممثلة تمثيلا ناقصا لم تتحسن تحسنا يذكر، رغم تقلص عدد الدول غير الممثلة، وما زال تمثيل البلدان النامية في الوظائف من الرتب المتوسطة والعليا منخفضا. ولتقوم هذه الحالة، ينبغي أن يحث مكتب إدارة الموارد البشرية إدارات الأمانة العامة ومكاتبها على توظيف الفنيين الشباب الذين نجحوا في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية. وأشار إلى أن ٥٤ في المائة من المرشحين المؤهلين في سنة ٢٠٠١ لم يوظفوا بعد. كما سيساعد توظيف المرشحين الخارجيين من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلا ناقصا لملء الشواغر في الرتب المتوسطة والعليا على تحقيق التوزيع الجغرافي العادل.

٢٢ - وأردف قائلا إن متوسط عمر موظفي الأمانة العامة مرتفع بعض الشيء، مشيراً إلى قلق وفده من أن رفع السن

العملية أساسا ودون المراعاة اللازمة لعامل التمثيل الجغرافي. وأعرب عن اعتقاد وفده أن ذلك يمثل أحد الأسباب التي تفسر زيادة تمثيل بعض الدول الأعضاء في الأمانة العامة وعدم تمثيل عدد منها، إلى جانب وجود عدد أكبر من الدول الممثلة إما تمثيلا ناقصا وإما تمثيلا في مستوى دون نقطة الوسط الخاصة بنطاق كل بلد منها. وفي ظل نظام لا مركزي لاتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف، ثمة خطر محتمل لأن تتفاقم الاختلالات ما لم توجد هناك آلية مناسبة لكفالة التنفيذ السليم لمبدأ التمثيل الجغرافي العادل الذي يكتسي صبغة جوهرية بالنسبة للمنظمة.

٢٨ - وأردف قائلا إن وفده مهتم أيضا بمسألة اجتذاب المهنيين الشباب المناسبين للمنظمة عن طريق الامتحانات التنافسية الوطنية. ورغم أن الجهود التي بذلتها المنظمة في هذا الصدد أسفرت عن زيادة في عدد البلدان المدعوة إلى المشاركة في الامتحانات التنافسية الوطنية فيما بين ١٩٩٨ و ٢٠٠٣، فإن عدد موظفي الفئة الفنية الذين وظفوا عن طريق الامتحانات التنافسية ما زال منخفضا وما فتئ العديد من المرشحين الذين اجتازوا تلك الامتحانات في قائمة المرشحين دون أن يوظفوا بالفعل. وذكر أن وفده يعتقد أن الفقرة ١٢ من الجزء رابعا من قرار الجمعية العامة ٢٥٨/٥٥ قد أبرزت أصل المشكل لما أشارت إلى أن بعض مديري البرامج لا يزالون راغبين عن تعيين المرشحين الذين جرى اختيارهم عن طريق الامتحانات التنافسية الوطنية. وهذه الحالة تحتاج إلى تقويم.

٢٩ - وختاما، وجّه الانتباه إلى الموقف غير المؤاتي للبلدان النامية والبلدان المارة بمرحلة انتقالية التي يظل تمثيلها دون نقطة الوسط لنطاقها، حيث تسجل الحد الأدنى الذي يساوي ١. ذلك أن استخدام حتى شخص واحد ممثلا لتلك البلدان في الأمانة العامة يجرحها من قائمة البلدان التي يمكن أن تعقد فيها الامتحانات التنافسية الوطنية، ولا تكون لها

عملية التوظيف، فضلا عن تعزيز الشفافية والفعالية في عملية التنسيب.

٢٦ - السيد ألييف (أذربيجان): قال إن اتباع سياسة سليمة في ميدان الموارد البشرية ركن أساسي لفعالية عمل المنظمة واستمراريتها، ولذلك فإن وفده مسرور بنجاح برامج الإصلاح التي نفذت على مدى السنوات الأربع الماضية. ومن شأن العمل بنظام المعلومات الإدارية المتكامل ونظام غالاكسي لاختيار الموظفين أن يزيد بشكل ملموس من قدرة المنظمة على اجتذاب أعلى الموظفين كفاءة ومقدرة واستبقائهم، ويمكن أن يجنبها عبء التكاليف الباهظة لاستخدام الاستشاريين الخارجيين. وأضاف قائلا إن وفده متطلع إلى أن يقدم الأمين العام إلى الدورة التاسعة والخمسين للجمعية العامة تقريرا تحليليا شاملا عن الإنجازات المحققة في مجال إصلاح إدارة الموارد البشرية، مشفوعة ببيانات إحصائية كافية.

٢٧ - وأردف قائلا إن الجمعية العامة طلبت إلى الأمين العام في الفقرة ٨ من الجزء رابعا من قرارها ٢٥٨/٥٥، أن يضع برنامجا وأهدافا محددة لتحقيق التمثيل الجغرافي العادل لجميع الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا. وبموجب النظام الجديد، يتحمل رؤساء الإدارات أو المكاتب مسؤولية اتخاذ القرارات النهائية بشأن اختيار الموظفين الجدد ويخضعون للمساءلة بشأنها. كما يجب عليهم أن يراعوا، لدى اختيار المرشح الذي يعتبرونه الشخص الأنسب للاضطلاع بالمهام، أهداف المنظمة ومقاصدها في ميدان الموارد البشرية، كما هي مبينة في خطة عمل الإدارات في ميدان الموارد البشرية ولا سيما فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي والمساواة بين الجنسين (الفقرة ٧٦ ج) من الوثيقة A/57/293). وأضاف قائلا إن وفده يتساءل حول جواز أن يعتبر المديرون تلك الاشتراطات مجرد توصيات، بما يترك لهم المجال كافيا لاتخاذ قرارات التوظيف استنادا إلى الاحتياجات

يقال أحيانا إن التنقل يطمس الذاكرة والمعارف المؤسسية وينشئ في المنظومة فئة من الموظفين لا تخرج مداركهم عن نطاق المعارف العامة، فمن الصحيح أيضا أنه يجلب حماسا وأفكارا جديدة. وثمة حاجة إلى اتباع نهج متوازن. فرغم أن تفويض السلطة وسيلة لكفالة فعالية إدارة المنظمة، من المهم أن يخضع المديرون للمساءلة عن قراراتهم. ويود وفده الحصول من الأمانة العامة على مزيد من التفاصيل عن النهج الذي سيتبع فيما يتعلق برصد أداء المديرين.

٣٣ - وأشار إلى حصول بعض التحسن منذ سنة ٢٠٠٠ في اختيار الخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين من منطقة جغرافية عريضة، وأبدى رغبة وفده في أن تواصل الأمانة العامة جهودها من أجل تحقيق مزيد من التحسن، وخاصة لاستخدام عدد أكبر من الخبراء الاستشاريين والمتعاقدين من البلدان النامية.

٣٤ - وقال إنه رغم ازدياد عدد البلدان التي دعيت إلى الاشتراك في الامتحانات التنافسية الوطنية في الفترة ما بين ١٩٩٨ و٢٠٠٣، فإن الحالة ما زالت غير مرضية. ومن الأهمية بمكان إقامة تعاون أوثق مع الدول الأعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا أو غير الممثلة في الأمانة العامة من أجل اجتذاب المهنيين الشباب من تلك البلدان.

٣٥ - السيد المنصور (الكويت): قال إن وفده يؤيد البيان الذي أدلى به ممثل فتزويلا باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين. فمن الحيوي تنفيذ أحكام قرار الجمعية العامة ٢٥٨/٥٥ الذي اعتمد بوصفه مجموعة شاملة من المبادئ التوجيهية لإدارة الموارد البشرية.

٣٦ - وأضاف قائلا إن إصلاح الأمين العام يرمي إلى تعزيز النظم الإدارية عن طريق التغيير الاستراتيجي بهدف تحسين نوعية الموظفين وأدائهم، فضلا عن تعزيز الخدمة المدنية الدولية عامة. وقد تحقق الكثير من الإنجازات في تلك

عملية فرصة للوصول إلى نقطة الوسط لنطاقها المستصوب، بل قد تصبح غير ممثلة مجددا إن ترك ممثلها الوحيد العمل في المنظمة. وقال إن وفده يرى ضرورة لتنقيح قواعد تنظيم الامتحانات التنافسية الوطنية رعايا لمصلحة واهتمامات الدول الأعضاء التي يكون تمثيلها دون نقطة الوسط لنطاقها المستصوب بحيث تسجل الحد الذي يساوي ١.

٣٠ - السيد رحمان (بنغلاديش): قال إن وفده يؤيد البيان الذي أدلى به ممثل فتزويلا باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين. فقد أحرز تقدم ملموس في مجال إصلاح الموارد البشرية، ولكن يتعين زيادة توحيد تلك العملية وإضفاء الطابع المؤسسي عليها. وثمة حاجة إلى إصلاح حقيقي يهدف إلى إنشاء نظام لإدارة الموارد البشرية قوامه الموضوعية والشفافية والفعالية، وغايته كفالة النزاهة في التوظيف والتنسيب والترقية، والشفافية في تفويض السلطة مع اقترانه بالمساءلة، والفعالية في إقامة العدل. وأعرب عن رغبة وفده في أن يضمن الإصلاح توظيف واستبقاء موظفين يتحلون بدرجة عالية من الكفاءة على أساس التوزيع الجغرافي العادل تمشيا مع الالتزامات المبينة في الميثاق. وأعرب عن الأسف، في هذا الصدد، من أن ٧٢ في المائة ونيف من الموظفين ينحدرون من ٢٥ دولة عضوا فقط، وهي حالة تدعو إلى اتخاذ إجراءات تقويمية.

٣١ - وأردف قائلا إن وفده يرحب بالاستعمالات المبتكرة لتكنولوجيا المعلومات في ميدان إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة، سيما العمل بنظام غالاكسي لاختيار الموظفين، ويأمل في أن يسهم ذلك النظام في تحسين عملية التوظيف، وخاصة بتقليص المدة الزمنية التي تستغرقها.

٣٢ - وتابع قائلا إن وفده يعتبر توصية الأمين العام بشأن تنقل الموظفين مهمة؛ ذلك أن التنقل الأفقي والعمودي ينبغي أن يكون جزءا من نظام التطوير الوظيفي الشامل. وإذا كان

السلطة وعن آلية الرصد الداخلية في الدورة المقبلة للجمعية العامة.

٤٠ - ورحب بالتقدم المحرز في الاستعانة بتكنولوجيا المعلومات في عملية تعيين الموظفين، ولا سيما الشروع بتشغيل نظام غالاكسي لاختيار الموظفين. وقال إن وفده يأمل أن يساهم تطوير نظام اختيار وتقييم الموظفين في تعزيز الشفافية والقدرة على الرصد.

٤١ - وأضاف أن وفده يؤيد تبني الهدف العام المنشود من التنقل الموجه الرامي لكفالة توافر موظفين يلمون بمجالات أوسع ويمتلكون من الخبرات والمهارات الشيء الكثير. إذ من شأن التنقل الموجه أن يحسّن الأنشطة التي تضطلع بها المكاتب الإقليمية ويعزز الشراكة بين الموظفين. واستدرك قائلاً إن وفده يعتبر أن هناك مبرراً لاتخاذ مزيد من التدابير من أجل تعزيز التنقل بين المقر والمكاتب الإقليمية.

٤٢ - واستطرد قائلاً إن وفده يلاحظ ما تحقق على نطاق الأمانة العامة في السنوات الأخيرة من تحسن في التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين. فقد ثبت أن برنامج الامتحانات التنافسية الوطنية للاتحاق بالأمانة العامة يمثل أداة فعالة لكفالة التمثيل الجغرافي على أوسع نطاق ممكن، ولا سيما لاختيار أفضل المرشحين المؤهلين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً.

٤٣ - وأعرب عما يساوره من قلق إزاء متوسط عمر الموظفين الذي يبلغ حالياً ٤٦,١ عاماً وإزاء نسبة الموظفين الذين تفوق أعمارهم ٤٥ عاماً التي تقدر بحوالي ٦٠ في المائة من جميع موظفي الأمانة العامة. وقال إن وفده يأمل في اعتبار العدد الهائل المتوقع من حالات التقاعد في السنوات الخمس المقبلة فرصة لتجديد شباب المنظمة عن طريق التعيين. وفي الختام، أعرب مجدداً عن قلق وفده إزاء الأثر

المباين. ولبلوغ الغاية المنشودة، من الأساسي وجود مديريين مؤهلين تأهيلاً جيداً ويكونون مسؤولين عن إدارة شؤون موظفيهم، إلى جانب موظفين يتحلون بقوة الحافز وحوادة الكفاءة. وذكر أن وفده يرغب بوجه خاص في تسجيل إعجابهم بالموظفين الذين يضطلع عدد كبير منهم بواجباته في ظروف صعبة تتعرض فيها حياتهم للخطر أحياناً.

٣٧ - وأضاف قائلاً إن وفده قد قرأ باهتمام تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/57/414) الذي أشار إلى حصول بعض التحسن في نسبة الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً في الأمانة العامة. وذكر، في هذا الصدد، أنه مسرور من قيام الأمانة العامة بتعيين مواطن من بلده في وظيفة عليا؛ وأعرب عن الأمل في أن يتسنى زيادة عدد الرعايا الكويتيين حتى يصل تمثيل بلده إلى النطاق المستصوب. ويتعين بذل جهود إضافية من أجل الوصول إلى التوزيع الجغرافي العادل للموظفين، وينبغي أن يمثل ذلك عنصراً جوهرياً من عملية التوظيف، سيما لكفالة أن يكون شاغلو عدد من وظائف الفئات العليا من رعايا البلدان النامية، وألا يكون شغل تلك الوظائف حكراً على مواطني عدد محدود من البلدان.

٣٨ - السيد هام سانغ - ووك (جمهورية كوريا): أعرب عن ارتياح وفده لما تحقق من تقدم في عملية إصلاح إدارة الموارد البشرية الهامة. وأشار إلى أن التقارير الصادرة عن هذا الموضوع تغطي، كما لاحظت اللجنة الاستشارية، فترة زمنية قصيرة نسبياً، وأعرب عن رغبة وفده في إطلاعه دوماً على ما يجرى من تقدم في مجال الإصلاح.

٣٩ - وأشار إلى أن تفويض السلطة في مجال إدارة الموارد البشرية ينبغي أن يقترن بإدراك واضح من جانب المديرين لمسؤولياتهم وولاياتهم وبآليات سليمة لكفالة المساءلة. وقال إن وفده يتطلع إلى تلقي تقرير مفصل عن نظام تفويض

واستدرك قائلاً إن هذه التغييرات يجب أن يُنظر إليها في سياق تحقيق أقصى قدر من الفوائد للمنظمة نظراً لمحدودية مواردها.

٤٧ - السيدة فروفاتش (كرواتيا): قالت إن وفدها يؤيد الإصلاحات التي يضطلع بها الأمين العام في مجال إدارة الموارد البشرية، ويلاحظ بارتياح التغييرات التي أدخلت حتى الآن ويشجع على إدخال مزيد من التحسينات بهدف كفاءة اتساق سياسات وممارسات المنظمة في مجال إدارة الموارد البشرية اتساقاً تاماً مع احتياجاتها التشغيلية. واستدرك قائلاً إن جميع التغييرات تقتضي الوقت، لا سيما في منظمة معقدة كالأمم المتحدة.

٤٨ - وأوضحت أن المنظمة، إن كانت تريد أن تصبح أكثر فعالية، يجب أن يتوافر فيها موظفون مؤهلون يمثلون جميع الدول الأعضاء فيها. ولاحظت انخفاض عدد الدول غير الممثلة خلال الفترة الخمسية الممتدة بين ١٩٩٨ و ٢٠٠٢ لكنها أكدت ضرورة اتخاذ مزيد من الخطوات من أجل تحسين مستوى التمثيل الجغرافي في الأمانة العامة. وأفادت أن كرواتيا الممثلة بسبعة موظفين في الأمانة العامة توجد في نطاق تمثيلها المستصوب لكن عدد الموظفين المعينين منها في المناصب ذات الوزن لا يزال يقل عن نقطة الوسط. وهذا يشير إلى مشكل آخر تعاني منه الدول الأعضاء الجديدة وهو عدم تعيين موظفين منها في الوظائف العليا.

٤٩ - وأعربت عن تأييد وفدها لمفهوم الامتحانات التنافسية الوطنية باعتبارها الطريقة الأجدى لتعيين مرشحين مؤهلين من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً. وقالت إنها مسرورة لحدوث زيادة في الآونة الأخيرة في عدد البلدان التي شاركت في الامتحان التنافسي الوطني وزيادة في عدد المرشحين المتقدمين للامتحان الذين عينتهم المنظمة في عام ٢٠٠٢. لكنها أشارت إلى أنها لا تزال غير متأكدة من

السبلي الذي قد ينشأ عن أي تغيير في السن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين.

٤٤ - السيد يونو (إندونيسيا): قال إن وفده يؤيد البيان الذي أدلى به ممثل فيتزويلا باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين. وأكد ضرورة بذل المزيد من الجهود لتقليص عدد الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً في الأمانة العامة للأمم المتحدة، ولا سيما تقليص عدد الدول الأعضاء غير الممثلة، دونما حدوث تدن في مؤهلات الموظفين المعينين. وقال إن وفده يؤيد أيضاً الجهود المبذولة لكفالة تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في الأمانة العامة، وعلى الأخص في المناصب العليا.

٤٥ - وأضاف أن الأمين العام ينبغي له أن يواصل تعزيز المساءلة وروح المسؤولية في إطار إصلاح إدارة الموارد البشرية. وأثنى على الأمين العام لما يبذله من جهود في مجال الإصلاح، ولا سيما تركيزه على أن تصبح الأمم المتحدة منظمة تسعى إلى تحقيق النتائج. وأكد ضرورة تشجيع الجهود الرامية لترشيد المنظمة ورفع مستوى فعاليتها، بما يؤدي إلى تحقيق الوفورات وتحسين إيصال السلع والخدمات وتنفيذ أنشطة البرامج.

٤٦ - وأكد أنه من الأساسي لبناء مستقبل المنظمة بذل الجهود الرامية لتعيين الموظفين وتدريبهم وإبقائهم لأن موظفي الأمانة العامة يشكلون أحد الموارد الرئيسية للأمم المتحدة. وقال بأنه من الهام للغاية في هذا السياق بذل الجهود لتمكين المديرين وتحسين مهاراتهم وزيادة استجابتهم لأهداف المنظمة، وأنه من شأن تطوير الأدوات والموارد الإلكترونية أن يساعد أيضاً على تحسين فعالية الموارد البشرية ورصد التقدم المحرز في عملية الإصلاح وتحقيق أهداف المنظمة. وقال إن حكومته تشجع الجهود المبذولة لزيادة فعالية المنظمة وتحسين التمثيل الجغرافي بالأمانة العامة وتحديث المنظمة عن طريق استخدام التكنولوجيات الحديثة.

الشفافية والإنصاف في عملية التوظيف. وأضاف أن وفده يتطلع إلى أن يقدم الأمين العام تقريراً شاملاً عن هذا الموضوع وغيره من المواضيع المتصلة بإصلاح إدارة الموارد البشرية.

٥٤ - واستطرد يقول إن وفده يرحب بتعيين أمين المظالم أملاً في أن يحظى الشخص المعين بالدعم الضروري وأن تتاح له الصلاحيات اللازمة للاضطلاع بمهامه كاملة. وأضاف أن من شأن زيادة التنسيق مع العناصر الأخرى المكونة لنظام العدالة، ولا سيما مجلس الطعون المشترك، تعزيز نظام العدالة في الأمم المتحدة وتحقيق وفورات في التكاليف وتجنب الازدواجية في العمل. وأكد أنه من الهام بوجه خاص الحفاظ على استقلالية نظام العدالة في الأمم المتحدة.

٥٥ - وأوضح أن تفويض السلطة يقتضي تحسين نظام المساءلة والمراقبة لرصد أداء مديري البرامج، وبخاصة كفاءة امتهام للنظام الأساسي للموظفين والنظام المالي وقرارات الجمعية العامة.

٥٦ - وأضاف أن تنشيط المنظمة يستلزم اتخاذ تدابير لكفالة تعيين موظفين شباب مؤهلين تأهيلاً جيداً مشيراً إلى أن وفده يأمل في أن يحرز تقدم ملموس في هذا المجال مع تعاقد الموظفين الحاليين. ودعا إلى التركيز أكثر على توفير التدريب من أجل تحسين مهارات الموظفين.

٥٧ - السيدة ناكيان (الولايات المتحدة الأمريكية): قالت إن وفدها يؤيد عموماً التوصيات الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية (A/57/469). ولاحظت بارتياح التقدم الكبير الذي أحرزه الأمين العام وموظفو الأمانة العامة حتى الآن من أجل خلق ثقافة في المنظمة تستجيب أكثر للاحتياجات وتسعى إلى تحقيق النتائج ومكافأة المبدعين والمبتكرين وتعزيز التعلم المستمر وتحسين الأداء والتفوق الإداري. وأضافت أن جهوداً عظيمة قد بذلت لتحسين المساءلة والشفافية والإنصاف

تقلص المدة التي كانت تستغرقها عملية التعيين قياساً إلى الامتحانات التنافسية الوطنية السابقة.

٥٠ - وفيما يتعلق بالتوظيف والتنسيب والترقية، قالت إن إدخال نظام غالاكسي الجديد الموجود على شبكة الإنترنت من شأنه أن يعزز القدرة الإدارية للمنظمة وأن يمكنها من اجتذاب الموظفين ذوي المؤهلات العالية والحفاظ عليهم. وعلاوة على ذلك، من شأن اتباع نظام شامل ومنهجي يعتمد على التكنولوجيا لاختيار الموظفين أن يساهم إسهاماً كبيراً في تقليص عملية التوظيف برمتها.

٥١ - وفيما يتعلق بموضوع التوازن بين الجنسين، قالت إن وفدها يعترف أن هناك جهوداً تبذل لتحسين توزيع الوظائف بين الجنسين في الأمانة العامة. ولكن رغم تزايد عدد النساء في الفئة الفنية لا يزال هناك الكثير مما ينبغي القيام به لتحقيق توازن مقبول بين الجنسين على مستوى الوظائف العليا.

٥٢ - السيد الأطرش (الجمهورية العربية الليبية): أيد البيان الذي أدلى به ممثل فنزويلا باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين. وقال إن وفده يرحب بالجهود الإصلاحية التي يبذلها الأمين العام الرامية لتعزيز فعالية المنظمة. وأكد أن الموظفين سواء في الفئة الفنية أو فئة الخدمات العامة يشكلون العنصر الأساسي في تنفيذ الإصلاحات المقترحة؛ ولذلك من الهام إشراكهم في العملية والاستماع لآرائهم باعتبارهم عنصراً أساسياً لإنجاح عملية إصلاح إدارة الموارد البشرية.

٥٣ - وأعرب عن قلق وفده إزاء عدم الامتثال بالصورة المرضية لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل للموظفين؛ بما في ذلك الاستشاريين، فهيكّل الوظائف في الرتب العليا وغيرها من الرتب في الأمانة العامة لا يراعي هذا المبدأ. ولهذا فإن وفده يأمل بأن يساهم نظام غالاكسي لاختيار الموظفين في تحسين تمثيل الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً وتعزيز

٥٩ - وأردفت قائلة إن وفدها يقر بضرورة بذل جهد أكبر لتحقيق التنوع الجغرافي والتوازن بين الجنسين، وفقا للمادة ١٠١ من الميثاق. وفي هذا الإطار، قالت إن تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/57/414) يعتبر مرجعا قيما للدول الأعضاء لقياس جهود الأمانة العامة في مجال تنفيذ أحكام الميثاق والقرارات ذات الصلة بالتمثيل. وأعربت عن استياء وفدها لزيادة عدد الموظفين المعينين من البلدان الممثلة تمثيلا مفرطا رغم وجود بلدان عديدة غير ممثلة أو ممثلة تمثيلا ناقصا أو تقل نسب تمثيلها عن نطاقاتها المستصوبة. وقالت إن مواطني الولايات المتحدة الأمريكية يندرجون ضمن هذه الفئة. فقد شهدت السنوات القليلة الماضية تدنيا كبيرا في عدد مواطني الولايات المتحدة بالأمانة العامة، ولا سيما في الوظائف الفنية العليا وعلى الأمانة العامة أن تتخذ التدابير اللازمة لمعالجة هذا المشكل.

٦٠ - وأخيرا، أكدت على ضرورة بذل الجهود لقياس وتقييم نتائج مقترحات ومبادرات الإصلاح. وينبغي أن يكون هذا التقييم، بما في ذلك تحديد الدروس المستفادة، جزءا لا يتجزأ من مبادرات الإصلاح المختلفة. وفي هذا الصدد، قالت إن وفدها يؤيد توصية اللجنة الاستشارية التي تدعو الأمين العام إلى إعداد تقرير شامل عن إصلاح إدارة الموارد البشرية وتقديمه إلى الجمعية العامة للنظر فيه في دورتها التاسعة والخمسين.

٦١ - ووفقا لقرار الجمعية العامة ٢١٣/٣٥ وللقرار الذي اتخذته اللجنة في جلستها الثالثة عشرة، وجه الرئيس دعوة إلى رئيس اتحاد موظفي الأمم المتحدة للإدلاء ببيان.

٦٢ - السيدة ووترز (رئيسة اتحاد موظفي الأمم المتحدة): قالت إنه عندما بدأ الأمين العام برنامجه للإصلاح في أول الأمر عام ١٩٩٧، كان ممثلو الموظفين يؤيدون تماما الهدف المتمثل في خلق ثقافة تنظيمية تتسم بقدرتها على

والفعالية على نطاق الأمانة العامة بأسره. وأن النظام الجديد لاختيار الموظفين أوجد مزيدا من التكامل بين التوظيف والتنسيب والتنقل الموجه والترقية من خلال حملة تدابير منها تبسيط وترشيد عمليات الاختيار وتفويض مزيد من السلطات لمديري البرامج من أجل اتخاذ القرارات في مجال التوظيف. ورحبت بوجه خاص بالتحول من نهج طوعي إلى نهج موجه في مجال تنقل الموظفين. وأضافت قائلة إن من شأن برنامج انتداب صغار الموظفين بالفئة الفنية لوظائف جديدة والتدابير الجديدة المتخذة لشغل الوظائف لفترة محدودة واشتراط حدوث تنقلات أفقية قبل الترقية، تشجيع التنقل وتسهيل التحرك بين مراكز العمل والوظائف. ومن شأنها أيضا أن تهيئ مزيدا من الموظفين المدنيين الدوليين المتعددي المهارات وأن تتيح فرصا مهنية أكثر تنوعا وأكثر نفعًا.

٥٨ - ولاحظت أنه على الرغم من أن التغييرات التي أدخلت حتى الآن سوف ترسخ وسوف يضمن عليها الطابع المؤسسي في السنوات المقبلة، فإنه من الهام مواصلة إدخال التحسينات التي تزيد من فعالية المنظمة. وفي هذا الإطار، قالت إن وفدها يرحب بالأفكار الخلاقة التي وردت في الجزء السادس من تقرير الأمين العام عن تعزيز الأمم المتحدة: برنامج لإجراء المزيد من التغييرات (A/57/387) وبالتدابير المقترحة لزيادة الفرص المهنية المتاحة للموظفين في فئة الخدمات العامة ومساعدة الموظفين في إيجاد نوع من التوازن بين حياتهم المهنية وحياتهم الخاصة وتحديد شباب المنظمة من خلال تعيين مزيد من الموظفين في بداية حياتهم المهنية. وقالت إن هذه التدابير سوف تساعد على زيادة التفوق لدى الموظفين وسوف تساعد الموظفين المدنيين الدوليين على تنفيذ الأولويات الهامة المنصوص عليها في إعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية.

المؤهلين في التنسيب. وأشارت إلى أن الموظفين يرغبون في المشاركة في التدريب وفي تحصيل مستويات أعلى من التعليم، ولكنه لا ينبغي عليهم القيام بهذه الاستثمارات دون أن يواكبها التزام من جانب الإدارة بأن تقوم بدورها في توفير إطار وظيفي مع المنظمة. وقالت إن اللجنة الخامسة ينبغي أن تقنع الإدارة بضرورة وجود نظام للتطوير الوظيفي لجميع فئات الموظفين.

٦٥ - ومضت تقول إن امتحانات الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية هي جزء لا يتجزأ من عملية التطوير الوظيفي. وأضافت أن اتحاد الموظفين يدرك أن الدول الأعضاء حريصة على تعيين رعاياها كموظفين مبتدئين في الفئة الفنية. غير أن ميثاق الأمم المتحدة يؤكد على أن يراعى في المقام الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من القدرة والكفاءة والزهارة. وتمشيا مع أفضل الممارسات التي يأخذ بها أرباب الأعمال، لا بد وأن تتاح للموظفين الداخليين فرص الترقية التي تتناسب مع قدراتهم.

٦٦ - واستطردت تقول إن موظفي فئة الخدمات العامة موظفون على قدر كبير من التأهيل والحماس للعمل، وإنهم يمثلون عددا متزايدا من البلدان. وأشارت إلى أن تشجيع ترقية هؤلاء الموظفين إلى الفئة الفنية سيكون أمرا مفيدا للمنظمة، حيث أنه سيحافظ على ارتفاع معنويات مجموعة من الموظفين المحنكين الذين يتجسد فيهم قدر كبير من الذكرة المؤسسية للمنظمة. كما أن تحسن المعنويات سيتحول إلى زيادة في الإنتاجية وفي فاعلية البرامج التي تضطلع بها الأمم المتحدة.

٦٧ - وأشارت إلى أن الأمين العام، في تقريره الثاني عن الإصلاح (A/57/387)، أيد إعادة النظر في المسألة. وقالت إن اتحاد الموظفين يلتزم من الدول الأعضاء إعادة العمل بالمبدأ الذي يقضي بترقية موظفي فئة الخدمات العامة إلى الفئة

الاستجابة وتوجهها نحو إنجاز النتائج، وتكافئ الإبداع والابتكار وتشجع على استمرار التعلم والارتفاع بمستوى الأداء والامتياز الإداري. غير أنه منذ ذلك الحين، تم تعزيز سلطات المديرين بصورة واسعة بينما لحق الضعف الشديد بقدرة الموظفين على التأثير في مستقبلهم والدفاع عنه. وقالت إن اتحاد الموظفين يأمل في استعادة التوازن العادل بين الإدارة والموظفين.

٦٣ - ومضت تقول إن اتحاد الموظفين لا يزال ينظر إلى التعيينات الدائمة باعتبارها حجر الزاوية في الخدمة المدنية الدولية، وأنها عنصر ضروري لإحساس الموظفين بالثقة الكاملة والاستقلال. وأوضحت أن التعيينات الدائمة لا تعني التعيين مدى الحياة؛ فمن الممكن إجراء استعراضات كل خمس سنوات للتأكد من استمرار استحقاق الموظفين لتعييناتهم الدائمة. وعلاوة على ذلك، ففي حين أن العقود المستمرة تضيء مزيدا من الاستقرار والدعم المالي على حياة الموظفين المعينين حاليا بعقود محددة المدة، لا ينبغي النظر إليها كبديل عن التعيينات الدائمة. وأضافت أن اتحاد الموظفين يناشد اللجنة أن تطلب إلى الأمانة العامة أن تقوم، بالتشاور مع ممثلي الموظفين، بوضع اقتراح يتيح لعدد كاف من الموظفين الاحتفاظ بتعييناتهم الدائمة. وكان الاتحاد قد اقترح على لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة تحويل جميع موظفي فئة الخدمات العامة والفئة الفنية، الذين تتوفر فيهم معايير التعيين الدائم في وقت توظيفهم، إلى الوضع الدائم بمقتضى حقوقهم المكتسبة وأخذًا في الحسبان القرارات التي اعتمدها الجمعية العامة في هذا الصدد.

٦٤ - وفيما يتعلق بموضوع التطوير الوظيفي، قالت إن القيم التنظيمية وإدارة الأداء وتخطيط الموارد البشرية وإن كانت من العناصر اللازمة لإقامة نظام سليم لشؤون الموظفين، فإنها ليست بديلا عن قيام نظام حقيقي للتطوير الوظيفي يحدد مسارات وظيفية واضحة ويساعد الموظفين

إن الإحصاءات المتعلقة بالعدالة إحصاءات مضللة. فالإدارة تتفق مع مجلس الطعون المشترك عندما يأتي قرار المجلس في غير صالح المدعي؛ أما عندما يأتي القرار مؤيدا للمدعي، فإن ثقة الإدارة في المجلس تنخفض بدرجة كبيرة. وأضافت أن جعل بعض جوانب المحكمة الإدارية للأمم المتحدة مماثلة للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية لم يكن محل نظر جاد في المشاورات التي أجريت بين الموظفين والإدارة، وأنه ينبغي إعادة النظر في هذا الأمر. وقالت إن اتحاد الموظفين يشجع اللجنة الخامسة بقوة على أن توصي بإجراء استعراض شامل لنظام العدالة الداخلية على الفور، بالتشاور مع ممثلي الموظفين. فما لم يتم إدخال تغييرات كبيرة على نظام العدالة الداخلية، لن يتسنى على الإطلاق تحقيق المساءلة الحقيقية للمديرين.

٧٠ - ومضت تقول إنه بينما يتم كثيرا الربط بين كلمات من قبيل "المساءلة" و"المسؤولية" وبين عملية الإصلاح الحالية، فإن ثمة أمثلة واضحة للافتقار إلى المساءلة والمسؤولية في تنفيذ السياسات. فالترجمون الشفويون يجلسون في كبائن بحجم خزانة الملابس، ويعانون من سوء التهوية مما يعرضهم لدرجات يمكن أن تكون ضارة. وبعد ذلك، جرى حرمانهم من المياه في كبائنهم. وأشارت إلى أن الجميع في الإدارة متفوقون على أن المترجمين الشفويين يعملون في أوضاع فظيعة، وأن المياه شيء أساسي لهم، ومع ذلك لم يتصد أحد للمشكلة. وقالت إنه إلى أن يتم التصدي لأموال المساءلة البسيطة، سيكون من الصعب على أي موظف أن يقتنع بأنه سيتم التعامل مع الأمور الأكثر خطورة على النحو الواجب.

٧١ - واستطردت تقول إن مأساة ١١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠١ قد نقلت رسالة واضحة مؤداها أن ما من أحد في أمان. غير أن حل مشكلة السلامة والأمن لا يكمن في بناء أسوار حول المندوبين، والارتياح في الموظفين، واستبعاد الزملاء المتقاعدين، وحرمان الجمهور من الدخول إلى المبنى.

الفنية من خلال امتحانات الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية، وإعادة العمل بالحصص السابقة التي تبلغ ٣٠ في المائة لشغل الوظائف من خلال تلك الامتحانات. كما أنه يناشد الدول الأعضاء أن تطلب إلى الأمانة العامة أن تقوم، من خلال التشاور بين الموظفين والإدارة، بوضع بدائل شاملة للنظام الحالي لامتحانات الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية وتقديمها إلى الجمعية العامة كي تنظر فيها في دورتها التاسعة والخمسين، وأن توقف العمل على جعل امتحانات الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية مماثلة لامتحانات التنافسية الوطنية لحين الانتهاء من استعراض البدائل المقترحة.

٦٨ - ومضت تقول إن اتحاد الموظفين يؤيد تماما المقترحات الواردة في التقرير الثاني للأمين العام، التي تسعى إلى توسيع الفرص المتاحة لموظفي فئة الخدمات العامة وإلى مساعدة الموظفين على تحقيق التوازن بين حياتهم المهنية وحياتهم الخاصة. ووصفت المقترحات بأنها تحسينات كان الموظفون في أشد الحاجة إليها، وأعربت عن أمل الاتحاد في أن تحظى المقترحات بالتأييد التام من جانب الدول الأعضاء.

٦٩ - وفيما يتعلق بمسألة المساءلة، أشارت إلى أنه في حين أنشأ الأمين العام عددا من آليات الرقابة لضمان كفاءة إنجاز الإدارات لولاياتها، لا توجد آليات للمساءلة الشخصية لمعالجة الحالات الفردية لإساءة استخدام السلطات من جانب المديرين. وقالت إن ممثلي الموظفين يرون أن أساس المساءلة الفردية يبدأ بنظام العدالة الداخلية، وإن النظام الحالي لا يحظى بثقة الموظفين، وإنه لا بد من كفالة الاستقلال له وإخضاعه لسلطة الأمين العام مباشرة. وأشارت إلى أن النظام الحالي للاستعراض من قبل الأقران لن يكون مفيدا إلا إذا كان هؤلاء الأقران هم الذين يقررون الإجراءات النهائية أيضا. ففي حالة مجلس الطعون المشترك، كثيرا ما ترفض الإدارة توصيات الأقران إذا ما جاءت لصالح المدعي. وقالت

فالأمم المتحدة منظمة لشعوب العالم، ولا ينبغي أن يُنظر إليها على أنها سجن لإبقاء الموظفين والمندوبين داخله واستبعاد بقية العالم خارجه. وحتى رغم أن مستويات التهديد عالية في كل مكان في العالم، فإن الأمم المتحدة يجب ألا تصبح منظمة تختبئ وراء الأسوار في خوف، بل يجب أن تكون منظمة تبدي التصميم المخلص على مواصلة رسالتها.

٧٢ - وفي ختام كلمتها، قالت إنه سيكون من المفيد للمنظمة ولوظيفيها على حد سواء أن تشجع الدول الأعضاء جميع المديرين على التشاور مع ممثلي الموظفين بنية حسنة. فقد كانت هناك حالات عديدة في الآونة الأخيرة لاكتفاء المديرين بإبلاغ ممثلي الموظفين بالقرارات، بدلا من إعطائهم الفرصة لإسداء المشورة قبل اتخاذ القرارات. وأشارت أن أفضل الممارسات في كافة أنحاء العالم تبين أن أكثر المشاريع نجاحا هي التي تعتمد بشدة على حكمة من يقومون بالعمل فعلا.

٧٣ - واختتمت كلمتها بتوجيه انتباه أعضاء اللجنة إلى مرفق بيانا، الذي يتضمن آراء موظفي إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات بشأن إعادة تشكيل الإدارة، وأوضحت أنه متوفر على طاولة في صدر غرفة الاجتماع.

رفعت الجلسة الساعة ١١/٥٠.