

Distr.: General
17 March 2006
Arabic
Original: French

الجمعية العامة

الدورة السابعة والخمسون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الحادية والعشرين

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الثلاثاء، ٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد شارما (نيبال)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد مسيلي

المحتويات

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

تكوين الأمانة العامة

تعديلات على النظام الإداري للموظفين

السن الإلزامية لانتهااء الخدمة

تنسيب الموظفين العاملين في المكتب التنفيذي للأمانة العامة

الاستشاريون وفراى المتعاقدين

استخدام الموظفين السابقين من المتقاعدين

تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية

البند ١١٣ من جدول الأعمال: تخطيط البرامج (تابع)

تنظيم العمل

هذا المحضر قابل للتصويب. ويجب إدراج التصويبات في نسخة من المحضر وإرسالها مذيبة بتوقيع أحد

أعضاء الوفد المعني في غضون أسبوع واحد من تاريخ نشره إلى: Chief of the Official Records Editing

.Section, room DC2-0750, 2 United Nations Plaza

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



افتتحت الجلسة الساعة ١٠/٠٠

البند ١١٨ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية

(تابع) (A/57/30، و A/57/276، و A/57/293)

تكوين الأمانة العامة (A/56/512، و Corr.1، و A/57/414، و A/C.5/56/L.7، و A/C.5/57/L.3)

تعديلات على النظام الإداري للموظفين (A/57/126 و A/56/227 و A/C.5/56/3)

السن الإلزامية لانتهاء الخدمة (A/56/701، و A/56/846، و A/C.5/56/CRP.1، و Add.1)

تنسيب الموظفين العاملين في المكتب التنفيذي للأمانة العامة (A/56/816)

الاستشاريون وفراى المتعاقدين (A/56/834، و A/57/16، و A/57/310)

استخدام الموظفين السابقين من المتقاعدين (A/55/451، و A/56/6 (الفقرات ١٣٠ إلى ١٣٥)، و A/57/413، و A/57/469)

تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية (A/56/956، و Add.1)

١ - السيد غانسوخ (منغوليا): قال إن وفده يؤيد البيان الذي قدمته فترويليا باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين. وهو يدعم الإصلاح الجاري في إدارة الموارد البشرية، ويحيط علما بالتقدم الذي تم في لبنات البناء الأساسية العشرة لهذا الإصلاح.

٢ - وأضاف أنه رغم اعتماد الجمعية العامة عددا من القرارات بشأن التمثيل الجغرافي في تكوين الأمانة العامة، فإن ١٦ بلدا ليست ممثلة على الإطلاق وهناك بلدان أخرى، بما في ذلك منغوليا، ممثلة تمثيلا ناقصا أو هي دون النقطة

الوسطية لنطاقات كل منها. ينبغي على الأمانة العامة أن تعطي الأفضلية لتلك البلدان عند تعيين الموظفين.

٣ - وأضاف أن الامتحانات التنافسية الوطنية أداة ضرورية لتعيين موظفين مؤهلين وضمان التوزيع الجغرافي العادل. لقد ازداد عدد البلدان المشاركة في مثل هذه الامتحانات، ولكن عدد الموظفين المعينين الذين ينضمون إلى الأمانة العامة من خلال تلك العملية المكلفة بقيت منخفضة (٨٧ فقط في عام ٢٠٠١)، وقد وضع الكثير من المرشحين الناجحين على قائمة الانتظار أو لم يمنحوا قط فرصة العمل في المنظمة.

٤ - وتابع قائلا إن وفده يعتقد بالحاجة إلى المزيد من الدراسات التفصيلية قبل التوصل إلى أي استنتاجات بشأن تقرير الأمين العام عن السن الإلزامية لانتهاء الخدمة (A/56/701) بغية تجنب إغفال أي أثر سلبي ممكن على أداء الموظفين. وعلى وجه الخصوص، لأن متوسط سن الموظفين مرتفع، يجب أن تؤخذ في الاعتبار أيضا قضية التطوير الوظيفي للموظفين الفنيين الشبان.

٥ - السيد أسيمه (أوغندا): قال إن وفده يؤيد البيان الذي قدمته فترويليا باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين. وهو يدعم التعيينات الدائمة باعتبارها حجر الأساس للخدمة المدنية الدولية. وهو يجذب حراك الموظفين على جميع المستويات كجزء من التطوير الوظيفي، ويطلب من الأمين العام، بالتشاور مع ممثلي الموظفين، أن يقدم إلى الجمعية العامة مقترحات جديدة تنظر فيها تتعلق بامتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية.

٦ - وأضاف أن وفده يرحب بتعيين أمينة المظالم التي ستوفر وصولا مباشرا إلى الأمين العام وتكون ضامنة لاستقلال نظام العدل الداخلي. ولما كانت أمينة المظالم مكلفة أيضا بتقديم توصيات تهدف إلى تحسين المنظمة، فعليها

الإصلاح ينبغي أن ينظر إليه كأداة تجعل من الممكن الأخذ بثقافة الكفاءة مع احترام التنوع الثقافي وكحافز يسمح للمنظمة بأن تجذب أفضل الموظفين وتستبقهم.

١١ - وأضافت أن وفدها يرحب بالأخذ بنظام جديد لاختيار الموظفين، وأنه يؤكد في هذا الخصوص على أن الموظفين يجب أن يتمتعوا بوظائف مضمونة مستقرة ومستمرة. وفيما يتعلق بالترتيبات التعاقدية، يود وفدها أن تقدم الأمانة العامة مقترحات نهائية ودراسة مقارنة لمختلف أنواع التدابير حتى تستطيع الجمعية العامة أن تتخذ إجراءاتها بأسلوب مستنير. كما تود أيضا الحصول على المزيد من التفاصيل عن عملية ما قبل الاختيار التي يقوم بها مكتب إدارة الموارد البشرية. وفيما يتعلق بتشغيل الاستشاريين والموظفين المؤقتين، قالت إنها تشارك لجنة البرنامج والتنسيق الرأي القائل إن مبدأ التوزيع الجغرافي العادل يجب أن يحترم. كما يجب ألا يجري تشغيل المتقاعدين إلا على أساس استثنائي، وأن يكون مبررا بالحاجة إلى مهارات في مجالات محددة جدا ولا ينبغي أن يلحق ضررا بإمكانات الترقى الوظيفي للموظفين الدائمين. وعلى الأمانة العامة أن تجدد شبابها بواسطة جهود استبقاء الموظفين الشباب.

١٢ - واستطردت قائلة إنها لا تزال تشعر بالقلق بسبب العدد الكبير من الوظائف الشاغرة في المكاتب الميدانية في أفريقيا وطلبت من مكتب إدارة الموارد البشرية أن يقوم بدراسة تفصيلية للأسباب الحقيقية لذلك الوضع وأن يقترح تدابير لاجتذاب الموظفين المؤهلين إلى أفريقيا.

١٣ - وأضافت أنها لاحظت مع الأسف أن تكافؤ الجنسين لم يتحقق في مناصب اتخاذ القرار وأن نسبة النساء المعينات في الوظائف الفنية أو ما فوقها تزداد ببطء شديد، كما ذكر في تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية (A/56/956). وفي

أن تضطلع باستعراض شامل لنظام العدل الداخلي بأسرع وقت ممكن لاسترداد الثقة فيه.

٧ - وأضاف أن وفده يؤيد استنتاجات الأمين العام الوارد في تقريره في الوثيقة A/56/701، بشأن آثار رفع السن الإلزامية لانتهاء الخدمة. ويجب أن تثبت تلك السن عند ٦٢ سنة لجميع الموظفين، وهذه وجهة نظر أيدها الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ولجنة الخدمة المدنية الدولية. ويتقاعد موظفو البنك الدولي وصندوق النقد الدولي في سن الـ ٦٥، كما رفعت منظمات أخرى، في النظام المشترك، السن الإلزامية لإنهاء الخدمة المبكر منذ عام ١٩٧٤. واستطرد قائلا إن عددا من الدول، بعد أن لاحظت تحسن الظروف المعيشية، ألغت بالفعل سن التقاعد الإلزامية. وقد يساعد التقاعد في سن الـ ٦٢ أيضا على تحقيق التوازن بين الجنسين، حيث أنه سيصبح أمرا جذابا للأمهات اللائي بدأن وظائفهن لدى المنظمة أو استأنفنهن في سن متقدمة.

٨ - ولقد أشارت الدراسات التي قام بها مكتب إدارة الموارد البشرية إلى أن آثار تغيير السن الإلزامية لإنهاء الخدمة المبكر إلى ٦٢ ستكون في حدها الأدنى نظرا لأن عدد الأشخاص ذوي الصلة يمثل نسبة صغيرة جدا من مجموع الموظفين، لذا، فإن هذا القرار لا يتناقض مع تحديد شباب موظفي المنظمة.

٩ - وتابع كلامه قائلا إن تعزيز مكتب إدارة الموارد البشرية أمر أساسي إذا كان لإصلاح إدارة الموارد البشرية أن يعطي مكاسب طويلة الأمد من حيث الفعالية.

١٠ - السيدة عفيفي (المغرب): قالت إنها ترغب في تأييد البيان الذي قدمته فتزويلا باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين. وهي ترحب بالتقدم الكبير الذي تم في إصلاح إدارة الموارد البشرية، وإن كان لا يزال الكثير مما ينبغي فعله. وأضافت أن

الموظفين والإدارة؛ وتنفيذ نظام عادل وشامل في مجال التوظيف والترقية والنقل؛ وضمان التوزيع الجغرافي العادل وشروط العمل الملائمة للموظفين؛ وضمان الشفافية في تفويض الصلاحيات وزيادة مساءلة الموظفين الفنيين الذين يفوضون في الصلاحيات؛ وتحقيق المساواة بين الجنسين؛ وتحسين إقامة العدالة. ولا ينبغي في أي حال من الأحوال أن يؤدي الإصلاح إلى تخفيضات في الميزانية أو عدد الموظفين.

١٩ - وأضاف أنه يؤكد على ضرورة تطوير كفاءات الموظفين إذا أريد تحسين كفاءة المنظمة ونتائجها الإجمالية. وأن النقل الأفقي يمكن أن يكون مفيداً في هذا الخصوص، شريطة أن تكون قواعد الأهلية متفقة مع قرارات الهيئات التشريعية. وعلى الخصوص لا يجب أن يؤثر النقل سلباً، على نوعية واستمرارية الخدمات. ويجب أن يطبق بشكل منصف وألا يؤدي إلى تجاوزات.

٢٠ - وأضاف أن وفده يرى أن الإصلاح لا يمكن أن يجري دون تعاون الموظفين. وفي هذا الخصوص، أشار إلى أنه بموجب قرار الجمعية العامة ٥٣/٢٢١، في جملة أمور، يتحتم على الإدارة أن تتشاور مع ممثلي الموظفين. ومن المؤسف أن مكتب إدارة الموارد البشرية لم يحترم هذه القاعدة.

٢١ - وأضاف أنه يرى أن النظام الجديد للترتيبات التعاقدية يفتقر إلى الوضوح ومن الصعب معرفة كيفية اختلافه عن النظام الحالي.

٢٢ - وتابع كلامه قائلاً إن وفده يعلق أهمية كبيرة على احترام مبدأ التوزيع الجغرافي العادل الوارد في المادة ١٠١، الفقرة ٣، من الميثاق. وقد ازداد عدد الدول الأعضاء ضمن النطاق المستصوب بينما نقص عدد الدول الأعضاء المثلة تمثيلاً ناقصاً، ولكن الهدف لم يتحقق بعد. وطلب إلى جميع الدول الأعضاء أن تأخذ في الاعتبار الكامل نظام النطاق

هذا الخصوص، فإن الأولويات المبينة في منهاج عمل بيجين يجب أن تؤخذ في الاعتبار الكامل.

١٤ - وأضافت أن على نظام غالاكسي أن ييسر مبدأ التوزيع الجغرافي العادل والشفافية وضمان التعيين بشكل أسرع. وفي هذا الخصوص، تود أن يتم احترام قاعدة الـ ١٢٠ يوماً.

١٥ - ثم أضافت أن الحراك - الرأسي والأفقي - يجب أن يقع ضمن إطار نظام التطوير الوظيفي الشامل ويشكل حافزاً يجب أن يزود المنظمة بموظفين ذوي كفاءة ومتعددي المهارات. ويجب أن يحترم المعايير المحددة جيداً التي تكفل الإنصاف ولا ينبغي أن يستخدم كنوع من العقاب. ويجب أن تكون الترقية مبنية على معايير موضوعية وعادلة وشفافة وأن تتماشى مع التعلم المستمر الجيد.

١٦ - وأضافت أن لتفويض الصلاحيات عدداً من المزايا لأنه يوفر على وجه الخصوص المرونة ويعزز المشاركة، ولكن يجب أن تصحبه آليات الرقابة. وأي تفويض للصلاحيات يجب أن يكون وفق الميثاق، وأن يرتب حدوداً واضحة للسلطة والمساءلة الفردية وأن يترافق مع تعزيز إقامة العدل. وفي هذا الخصوص، فإنه من المهم منع تداخل المهارات وتضارب المصالح، الأمر الذي قد يضر بعملية الإصلاح.

١٧ - واستطردت قائلة إنه فيما يتعلق بإقامة العدل، هي تؤيد التوصيات التي يراودها تعزيز الآليات الثلاث لمعالجة شكاوي التمييز المذكورة في تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية (A/57/956). وهي ترحب بتعيين أمينة المظالم، التي يجب أن تدمج وظائفها في الآليات القائمة.

١٨ - السيد إيجي (الجمهورية العربية السورية): قال إنه يؤيد البيان الذي قدمته فترويلاً باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، ويرى أن إصلاح إدارة الموارد البشرية يجب أن يوجه نحو عدد من الأهداف: تحسين الاتصالات بين

يضع البلدان في القوائم بالترتيب الأبجدي. وقال إنه ينبغي صدور تصويب ليصبح التقرير متماشيا مع تلك التعليمات.

٢٦ - السيد هيريرا (المكسيك): قال إنه من حيث المبدأ، فإن وفده يؤيد أي تدابير يُقصد بها تحسين ظروف عمل الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، وهما هدفان متوافقان.

٢٧ - وأضاف أنه بعد عامين من اعتماد المجموعة الأولى من إصلاحات إدارة الموارد البشرية، فإنه ينبغي للأمين العام أن يقدم تقريراً عن إنجازات ذلك الإصلاح إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين، كما جاء في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/57/469).

٢٨ - وأضاف أن التمثيل الجغرافي العادل للدول الأعضاء في موظفي المنظمة هو أولوية لحكومته. والنظام الحالي الذي ينشئ النطاقات المستصوبة نظام مرض. وأي تغيير سينجم عنه احتلال أكبر سيؤدي إلى الإضرار بالبلدان قليلة السكان. وأعرب عن ترحيبه في هذا الخصوص بإجراء امتحان تعيين تنافسي في المكسيك في عام ٢٠٠٣، آملاً أن يُسمح لبلده أن تصل إلى النقطة الوسطية في نطاقها المستصوب.

٢٩ - فيما يتعلق بتقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية بشأن التمييز الممكن بسبب الجنسية والعرق والجنس والدين واللغة في التعيين والترقية والتنسيب، أعرب عن عدم رضائه عن البيان القائل إن نتائج التحليل لم تكشف عن نمط منتظم وثابت من التفضيل أو الاستبعاد يضعف الفرصة المتكافئة (A/56/956، الموجز). وأعرب عن قلقه من أن بعض الأمثلة على التمييز قد لوحظت وأن الأمم المتحدة ليست نموذجاً للمساواة بين الجنسين.

٣٠ - السيد زونغو (بوركينافاسو): قال إنه رغم التقدم التكنولوجي، تظل الموارد البشرية أساسية لوجود المنظمة وتأديتها لوظيفتها. ورحب بالجهود التي تمت بجهود الأمانة العامة في العمل على توظيف العاملين من البلدان النامية،

المستصوب بحيث ينطبق على عدد أكبر من فئات الموظفين ورتبتهم.

٢٣ - وأضاف أن نظام التفويض في الصلاحيات لم يرافق بآلية عامة لرصد المساءلة، ولم تنفذ على نحو كاف الأحكام ذات الصلة من قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣. إن التفويض في الصلاحيات والمساءلة وإقامة العدالة ثلاث قضايا لا يمكن فصلها الواحدة عن الأخرى، ودعا إلى إنشاء نظام لإقامة العدالة دون تأخير أو دون مخاطر الاعتساف، مما يجعل من الممكن تطبيق معايير تتفق مع أنظمة منظمة العمل الدولية وتتماشى مع الأنظمة الوطنية.

٢٤ - وأضاف أن نظام غالاكسي يمثل تحسناً، ولكن الصعوبات التي تواجهها الكثير من البلدان النامية في الوصول إلى الإنترنت وعدم صدور إعلانات الوظائف الشاغرة بجميع اللغات الرسمية للمنظمة - رغم أنها يجب أن تصدر في آن معاً - وصدورها متأخرة، يحرم مواطني الكثير من الدول من فرص التعيين. وعلاوة على ذلك، فإن إعلانات الوظائف الشاغرة لا تنقل في حينها إلى البعثات الدائمة، في انتهاك لقرار الجمعية العامة ٢٥٨/٥٥، الفرع رابعاً. وقال إنه يرحب بالتقدم الحاصل في استخدام تكنولوجيا المعلومات في الأمم المتحدة، ولكنه أشار إلى أنه يجب أن تطاع تعليمات مجالس الإدارة، هناك كما في الأمكنة الأخرى.

٢٥ - إن تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن التمييز المحتمل بسبب الجنسية والعرق والجنس والدين واللغة في التعيين والترقية والتنسيب (A/56/956) لا يتفق مع أحكام قرار الجمعية العامة ٢٢٨/٥٥ فيما يتعلق بالتمييز على أساس الجنسية أو أحكام قرار الجمعية العامة ٢٢١/٥٣، الفرع تاسعاً، الفقرة ٤، الذي طلب إلى الأمين العام وقف ممارسة إظهار تمثيل الموظفين وفقاً للمجموعات الجغرافية الرئيسية وأن

التمييز (A/56/956 و Add.1)، ويأمل أن يؤول ذلك إلى اعتماد سياسة عدم تسامح مطلق في هذا الصدد.

٣٣ - وأعرب ممثل غانا عن الارتياح للتقدم الذي تحقق في الوصول إلى تمثيل عادل للدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو غير الممثلة على الإطلاق، في ملاك الموظفين، وأشار إلى المنجزات المحققة في تعيين المزيد من النساء في وظائف المستويات العليا لصنع القرار لكنه شدد على الحاجة إلى استمرار هذه الجهود. كما رحب بالتدابير المتخذة لتفادي التضخم في قمة الهيكل التنظيمي. وقال إن وفد بلده، لا يمكنه مع ذلك، أن يحدد من تقرير الأمين العام (A/57/414) إلى أي مدى يجري تنفيذ الفقرة ١ من الفرع ١٠ من القرار ٢٥٨/٥٥ للجمعية العامة. وإنه يود الحصول على جدول يبين وضع التعيينات في الوظائف العليا التي تم اتخاذها منذ اعتماد هذا القرار بغية التأكد من أن مواطنًا ما من دولة عضو لم يخلف مواطنًا آخر من الدولة ذاتها.

٣٤ - وتابع كلامه قائلاً إن وفده يؤيد طلب الأمين العام الإذن له في تنسيب الموظفين العاملين في مكتبه التنفيذي في الوظائف الشاغرة المناسبة في الأمانة العامة، شرط أن تتم هذه التنسيبات بالتشاور مع رؤساء الإدارات أو المكاتب ذات الصلة وأن تتوافر في الموظفين المعنيين جميع معايير الاختيار. وفي حال منحه هذه السلطة، من المستصوب أن يقدم الأمين العام تقريراً عن الحالات المعنية كل ثلاث سنوات.

٣٥ - وأضاف قائلاً فيما يتعلق بقدرة مكتب إدارة الموارد البشرية على الرصد، إن وفده يجذب نهجاً يهدف إلى تحقيق نتائج وتشجيع استخدام تكنولوجيا المعلومات بشكل أوسع، مما يتوقع معه أن ييسر عملية تفويض أنشطة الرصد غير الهامة.

وهي عملية قد تساعد على التخفيف من مشكلة الدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً وغير الممثلة. كما أعرب عن تأييده لاقتراح الأمين العام بأن ترفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة المبكر من ٦٠ إلى ٦٢ عاماً، خاصة وأن مثل هذا التدبير لن يكون له أثر يذكر على هرم أعمار موظفي المنظمة وسينتج عنه وفورات.

٣١ - وأضاف أنه يتعين على الأمم المتحدة أن تتنافس مع أرباب العمل الآخرين من القطاع العام والخاص في تعيينها لموظفيها. فبين ١ تموز/يوليه ٢٠٠١ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢، استقال ما مجموعه ٤٦٦ موظفاً، بمن فيهم ٧ مدراء و ٢٤٠ موظفاً فنياً. لذلك من الضروري التركيز على عدد من الضمانات والخوافز خلال عملية التعيين. ويجب أن تجمع عقود العمل على نحو خاص بين المرونة والحزم في بعض أحكامها نظراً لأن الموظفين الذين يتركون العمل قبل نهاية عقودهم يمثلون لسوء الحظ خسارة للمنظمة من حيث الخبرة. ويمكن لاتخاذ القرار المنسق، الذي يأخذ في الاعتبار الواجب آراء الموظفين بشأن مسائل معينة، أن يساعد في تحسين أداء المنظمة لوظيفتها. ويجب أن تقوم عملية التعيين على معايير موضوعية للكفاءة والاقتدار المهني ويجب أن تكون غير تمييزية. كما أنه من المستصوب الاستمرار في تحسين إقامة العدالة وتشجيع تعدد اللغات وتحقيق المساواة بين الجنسين داخل المنظمة.

٣٢ - السيد افاه - أبنتنغ (غانا): قال إنه يؤيد البيان الذي قدمه ممثل فنزويلا بالنيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين ويدعم الجهود التي يقوم بها الأمين العام بغية اجتذاب الموظفين ذوي الكفاءات العالية والاحتفاظ بهم، وبخاصة عن طريق نظام الأجر والاستحقاقات على نطاق المنظمة وتحسين شروط العمل. وتابع قائلاً إن الوفد الغاني يحيط علماً بتقرير الأمين العام بشأن احتمال وجود حالات من

غير الرسمية بشأن هذه المسألة أن توفر فرصة للحصول على مزيد من المعلومات من الأمانة العامة.

٣٩ - وأضاف قائلاً إن تقرير الأمين العام يشير إلى أن بعض الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي ممثلة تمثيلاً ناقصاً في الأمانة العامة. لذلك، من الضروري اتخاذ تدابير بغية تأمين التمثيل العادل لجميع الدول الأعضاء. وأشار المتحدث إلى أن الامتحانات الوطنية التنافسية يمكن أن تيسر توظيف المرشحين المؤهلين من البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً.

٤٠ - السيد مانريك (بولندا): قال إن وفده يؤيد البيان الذي قدمه ممثل الدانمرك بالنيابة عن الاتحاد الأوروبي. وهو يرحب بتقرير الأمين العام بشأن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/57/293) ويؤيد اقتراح تعزيز وظيفة الرصد التي يؤديها مكتب إدارة الموارد البشرية وفي الوقت نفسه إعطاء رؤساء الإدارات السلطة فيما يتعلق بشؤون الموظفين. ومن الواضح أن ذلك يتطلب تفادي التداخل المحتمل في المسؤوليات وكفالة أن يكون مكتب إدارة الموارد البشرية وفرداً المدراء خاضعين للمساءلة عن تطبيق القواعد والإجراءات في مجال إدارة الموارد البشرية. وأضاف أنه بالنظر إلى المساعدة التي توفرها الأدوات الإلكترونية، فإنه يرحب بإدخال نظام غالاكسي، ويأمل أن يجري تقييم فعاليته التشغيلية في عام ٢٠٠٣.

٤١ - وأثنى المتحدث على الأمانة العامة لتفكيرها الخلاق في جميع مراحل عملية إصلاح إدارة الموارد البشرية وللجهود التي بذلتها في هذا المجال. وقال، مع ذلك فإن محصلة تحسين نسبة النساء المعينات في وظائف الرتب العليا مخيبة للآمال، كما تشير استنتاجات مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى أنه يستبعد بلوغ أهداف المساواة بين الجنسين في مجال توظيف وترقية الرجال والنساء إلى الرتب من ف-٤ إلى مد-٢ دون أن يوليها مكتب إدارة الموارد البشرية مزيداً من العناية.

٣٦ - وتابع كلامه قائلاً فيما يتعلق بتوظيف متقاعدي دوائر اللغات، إن وفده يؤيد التوصية التي تقدمت بها اللجنة الاستشارية بشأن الحاجة إلى تحديد السقف بعدد أيام العمل (١٢٥ يوماً في السنة) بدلا من تحديد المبلغ الذي يتقاضونه، وأن يتم توظيفهم من منطقة جغرافية أوسع، وبصورة خاصة استخدام الترجمة الشفوية والتحريرية من بعد كوسيلة لمعادلة فروق التكلفة.

٣٧ - واستطرد قائلاً إن وفده يؤيد اقتراح رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة من ٦٠ إلى ٦٢ عاماً، خاصة أن دراسة تقرير الأمين العام بشأن هذه المسألة تشير إلى أن هذا التدبير لن يكون له أثر يذكر على التوزيع الجغرافي للوظائف وعلى التوازن بين الجنسين أو التشكيل العمري لموظفي الأمانة العامة. إضافة إلى ذلك، فإن هذا التدبير، الذي يجري تطبيقه بالفعل في منظمات النظام الموحد الأخرى، يبدو أن له آثاراً إيجابية متعلقة بمعنويات الموظفين، وتدريب الكوادر الفنية الشابة والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. ومع ذلك، من الضروري المحافظة على الحقوق المكتسبة للموظفين الذين عينوا قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ والذين يرغبون في التقاعد لدى بلوغهم سن الستين.

٣٨ - السيد كريستنسن (الدانمرك)، متحدثاً باسم الاتحاد الأوروبي والبلدان المنتسبة له، بلغاريا وبولندا وتركيا ورومانيا وسلوفاكيا وقبرص ولاتفيا ومالطة وهنغاريا، إضافة إلى ليختنشتاين: قال إنه يريد مناقشة تقرير الأمين العام بشأن تكوين الأمانة العامة (A/57/414). وإن الاتحاد الأوروبي يحيط علماً بصورة خاصة بالدراسة المتعلقة بالآثار المتشعبة لتغيير عوامل التوزيع النسبية لعامل السكان ولعامل العضوية ولعامل الاشتراكات، لكنه يلاحظ مع الأسف أن هذه الدراسة التي طلبتها الجمعية العامة في القرار ٢٥٨/٥٥ لم تكن حصرية شاملة. وحريراً بالاستشارات

العام بشأن تكوين الأمانة العامة (A/57/414)، وإنه من المأمول أن يكون التقرير القادم أكثر شمولية. كما ينبغي دراسة المسألة المتعلقة بالآثار المترتبة على تغيير عوامل الترحيح النسبية لعامل السكان ولعامل العضوية ولعامل الاشتراكات لدى حساب النطاق المستصوب بعناية، لكنها ليست حاليا أولوية ملحة. وأضاف قائلا إن الأمانة بذلت جهودا منسقة لتحقيق توزيع جغرافي عادل، لكن الوضع الإجمالي لم يتحسن تحسنا هاما. فهناك ١١١ مواطنا يابانيا فقط يشغلون وظائف خاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، بينما يتراوح النطاق المستصوب بين ٢٥٦ إلى ٣٥٦. ورغم طلب الجمعية العامة، فإن تقرير الأمين العام بشأن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/57/293) لا يقترح أية حلول. لذلك فإن وفده يطلب إلى الأمين العام تقديم تقرير أكثر شمولاً بشأن هذه المسألة خلال الدورة الحالية. كذلك يريد وفده الحصول على معلومات بشأن التدابير المتخذة من جانب الأمانة العامة بغية كفالة توزيع جغرافي أكثر توازناً في إدارة عمليات حفظ السلام. وفي المقابل يشعر وفده بالارتياح للمعلومات المقدمة بشأن تكوين موظفي البعثات لكنه يشعر بالقلق لأن من بين ٤٠٨ ١ موظفين من الفئة الفنية وما فوقها لا يوجد سوى خمسة فقط من الجنسية اليابانية. وطلب من الأمانة العامة أن تكفل احترام مبدأ التوزيع الجغرافي العادل في هذه الفئة من الموظفين.

٤٦ - وأردف قائلا إن وفده يعلق أهمية بالغة على المسابقات الوطنية التنافسية، لكنه يريد أن يشير إلى أن القرارات المتعلقة بمجموعة وظيفية واحدة يتأخر اتخاذها بالمقارنة مع بقية المجموعات، مما ينعكس سلباً على تعيين الموظفين من خلال المسابقات. وإنه ينبغي زيادة عدد الوظائف من الرتبة ف-٢ التي يمكن للمرشحين الناجحين في المسابقات الوطنية التنافسية والمسابقات من أجل الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية أن يعينوا فيها.

وفيما يتعلق بتمثيل الدول الأعضاء فالنتائج تبدو إيجابية، حيث هبط عدد الدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً من ٢٤ إلى ١٦ في السنوات الخمس الماضية. وبصورة إجمالية، فإن عملية الإصلاح قد انطلقت انطلاقاً سليمة وينبغي أن تستمر.

٤٢ - السيد نيا (اليابان): رحب بتدابير الإصلاح المتخذة من جانب مكتب إدارة الموارد البشرية. وقال إنه يعلق أهمية كبيرة على خطة عمل الموارد البشرية وبحث رؤساء الإدارة على تنفيذها بثبات، مع الرصد من جانب مكتب إدارة الموارد البشرية. كما أنه يرحب بالتدابير الهادفة إلى زيادة تنقلات الموظفين ويأمل أن يجري تطبيق عناصرها المختلفة بطريقة حازمة وموحدة. وفي هذا الصدد، فإن إدارة تنقلات موظفي الفئة الفنية خليقة بأن تساهم إسهاماً كبيراً في الحراك والتطوير الوظيفي. وستيسر التوصيفات العمومية للوظائف تعيين الموظفين على أساس الكفاءات لا المعرفة.

٤٣ - وتابع كلامه قائلاً، إن تحديد شباب الأمانة العامة يتسم بالأولوية، وهو يرحب بالتدابير التي تم اتخاذها بالفعل لتحقيق هذا الهدف. إضافة إلى ذلك، فإن تبسيط القواعد والإجراءات، الذي حقق بالفعل تقدماً ملحوظاً، سيساعد على تحسين الشفافية في مجال إدارة الموارد البشرية.

٤٤ - وأعرب عن الأسف لأن الأمانة العامة لم تعالج مسألة كثرة عدد الوظائف من الرتب العليا في المنظمة وفقاً لما طالبت به الجمعية العامة في قراراتها ٢٤١/٥١ و ٢٥٣/٥٦، رغم حصول عدد كبير من عمليات إعادة التصنيف. وأضاف إنه يشعر بالقلق بشأن العدد المحدود لوظائف بدء الالتحاق بالخدمة، وبصورة خاصة في رتبة ف-٢، التي تمثل فقط ١٤ في المائة من مجموع عدد الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي.

٤٥ - واستطرد قائلاً، إن مسألة تمثيل بعض الدول الأعضاء تمثيلاً ناقصاً لم تتم معالجتها بصورة كافية في تقرير الأمين

٤٩ - وواصل كلامه قائلا، إن الأحكام الجديدة المتعلقة بالحراك الوظيفي والتدريب تشكل خطوة إيجابية شرط أن يتم تطبيقها بطريقة موضوعية وشفافة.

٥٠ - وقال إن الأخذ بنظام غالاكسي واستخدام طرق الإعلان الإلكترونية سيساعدان على جعل عملية التوظيف شفافة وأكثر سرعة، لكنها يجب ألا تقود إلى إلغاء الطرق التقليدية، إذ أنه من المهم ألا ننسى أن أغلب أولئك الذين يعيشون في البلدان النامية لا يستطيعون حتى الآن الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات. وقال أخيرا إنه من المهم كفالة أن تعمل آلية الاستشارات بين الإدارة وممثلي الموظفين بصورة صحيحة بغية تعزيز التعاون الوثيق بين الطرفين.

٥١ - السيد كيلاييه (بوتسوانا): قال إنه يؤيد البيان الذي أدلى به ممثل فنزويلا باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين. كما أنه يقدر الجهود التي يقوم بها الأمين العام لمعالجة الواقع المتمثل في أن بعض البلدان، كبلاده، ما تزال ممثلة تمثيلا ناقصا في الأمانة العامة، ويحث الأمين العام على استخدام المسابقات التنافسية الوطنية بطريقة أكثر منهجية كأداة لتحسين الوضع في هذا المجال. وتابع قائلا إن زيادة تمثيل البلدان النامية، والبلدان الأفريقية على الخصوص، يتصف بأهمية بالغة في وظائف الفئات العليا ووظائف صنع القرار. ورغم أن وفده يقدر تحقيق التوازن شبه التام في الأمانة العامة في المساواة بين الرجل والمرأة في وظائف الفئات الفنية عموما، فهو ما يزال يشعر بالقلق لأن انعدام المساواة ما يزال مستمرا على صعيد المناصب والمستويات العليا وأن مجمل التقدم المحقق ما يزال بطيئا للغاية. وأضاف قائلا إنه يثني على الإدارات التي تتخذ تدابير لمعالجة انعدام التوازن هذا ويحث الآخرين على أن يحذوا حذوها.

٥٢ - وواصل كلامه قائلا إن حالات انتهاء الخدمة عديدة، والكثير منها ناجم عن انعدام آفاق المستقبل الوظيفي

٤٧ - السيد لمبا (ملاوي): قال إنه يؤيد البيان المتعلق بتوظيف موظفي الأمانة العامة الذي تقدم به ممثل فنزويلا بالنيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين. وإنه واثق من أن الأمانة العامة تسعى بكل جهدها لتعيين موظفين يتمتعون بأعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والنزاهة على أوسع أساس جغرافي ممكن. لكنه يشعر بالقلق من أن ١٨ دولة عضو غير ممثلة في أي دائرة من دوائر الأمم المتحدة وعشر دول أعضاء ممثلة تمثيلا ناقصا، بينما بعض الدول ممثلة تمثيلا زائدا. وناشد الوفود الأخرى للسعي إلى إقناع الأمانة العامة بالحاجة إلى تصحيح انعدام التوازن هذا. وأنه يجب أن يؤخذ في الحسبان رتبة الوظائف وكذلك عددها. وفي هذا الصدد، كان للملاوي في عام ٢٠٠١ سبعة موظفين من الفئة الفنية (جميعهم من الذكور) وكانت أعلى وظيفة شغلها من الرتبة ف-٥. وينبغي للأمانة العامة أن تستشير الحكومات في إطار عملية توظيف رعاياها. مع ذلك فإنه ينبغي عدم تطبيق مبدأ التوزيع الجغرافي العادل على حساب معايير النوعية والكفاءة. لهذا السبب يؤيد وفده جهود الأمين العام لتحسين عملية التوظيف من خلال المسابقات التنافسية الوطنية.

٤٨ - وأضاف قائلا، إنه رغم ازدياد عدد النساء اللواتي يشغلن وظائف من الرتبة د-١ أو أعلى بنسبة ٧١ في المائة بين ١٩٩٧ و ٢٠٠١، فلا يزال يتعين إحراز تقدم كبير في مجال التوازن بين الجنسين في الأمانة العامة فيما يتعلق بالوظائف العليا ووظائف اتخاذ القرار بصورة خاصة. كما أن رفع السن الإلزامية للتقاعد يثير مشاكل لأن الأمر يتعلق بحل على الأمد القصير لمشكلة طويلة الأمد. وأن التحدي الحقيقي يكمن في اجتذاب المزيد من الشباب، رجالا ونساء، إلى الأمانة العامة، وهو ما لا يتم العمل به حاليا.

توظيف المزيد من الاستشاريين وفرادى المتعاقدين من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية.

٥٥ - واستطرد قائلاً إن مكتب خدمات الرقابة الداخلية يشير في تقريره بشأن التمييز المحتمل في التوظيف والترقية والتنسيب بسبب الجنسية والعرق ونوع الجنس والدين واللغة (A/56/956) إلى أنه لم يتبين وجود نمط منهجي أو منتظم للتمييز أو الاستبعاد الذي يضر بتكافؤ الفرص للموظفين في الأمانة العامة. ومع ذلك، فإن وفده يأخذ مأخذ الجد ادعاءات التمييز الفردية الحقيقية أو المحسوسة، ويرحب بالالتزام المعلن من جانب الأمين العام بعدم التسامح مع هذه الممارسات في المنظمة. وهو يحث الأمين العام على استخدام جميع ما يوجد تحت تصرفه من آليات لإقامة العدل لجميع الموظفين بصورة متساوية. في هذا المجال فهو يود الإعراب عن أن تعيين أمين مظالم يجيء في الوقت المناسب. وأخيراً، إنه يبدي ترحيبه بتقارير الأمين العام بشأن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/57/293) وبشأن قدرات الرصد لمكتب إدارة الموارد البشرية (A/57/276).

٥٦ - السيدة سيلوت برافو (كوبا): قالت إنها تؤيد البيان المقدم باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية. وإنها أحاطت علماً بتقارير الأمين العام بشأن متابعة قرار الجمعية العامة ٢٥٨/٥٥ وكانت تود لو أنها تضمنت معلومات أكثر وضوحاً وتوازناً بشأن العناصر المختلفة لمجموعة التدابير المعتمدة من قبل الجمعية العامة. وهي ترى، كاللجنة الاستشارية، أنه يتعين على الأمين العام أن يقدم معلومات أكثر تفصيلاً بشأن الإنجازات الناجمة عن إصلاح إدارة الموارد البشرية بغية مساعدة الدول الأعضاء على اتخاذ قرار بشأن المرحلة القادمة من العملية.

٥٧ - وقالت مشيرة إلى التقرير المتعلق بتكوين الأمانة العامة (A/57/414)، إن الطريقة الحالية في تحديد نظام

فيما يخص الكوادر الفنية الشابة والإثباتات غير الكافية. وإن الأمين العام قد أشار عن حق إلى أن المنظمة تحتاج إلى نظام للأجور والاستحقاقات أكثر قدرة على التنافس. كما أن لجنة الخدمة المدنية الدولية قد نظرت في هذه المسألة في دورتها الأخيرة ويتطلع وفده إلى توصياتها في هذا المجال.

٥٣ - وتابع كلامه قائلاً، إن رفع السن الإلزامية لانتهاء الخدمة لموظفي الأمم المتحدة الذين عينوا قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ من ٦٠ إلى ٦٢ عاماً سيكون له في رأيه ميزة التعامل مع جميع الموظفين على قدم المساواة. وطبقاً لتقرير الأمين العام (A/56/701)، فإن رفع السن الإلزامية لنهاية الخدمة إلى ٦٢ عاماً لن يكون له أثر يُذكر على التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين وتحديد شباب الأمانة العامة، لكن سيكون له أثر إيجابي على الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة كما أنه يتسق مع توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية وممارسات مؤسسات النظام الموحد الأخرى. ورغم ذلك، من المهم كفالة حماية الحقوق المكتسبة لأولئك الموظفين الذين يختارون أن يتقاعدوا لدى بلوغهم الستين والحفاظ على الصلاحيات الممنوحة للأمين العام بموجب البند ٩-٥ من النظام الأساسي للموظفين كما تقترحه اللجنة الاستشارية.

٥٤ - وفيما يتعلق بتوظيف الاستشاريين وفرادى المتعاقدين، ما تزال المنظمة بعيدة عن تحقيق التمثيل الجغرافي العادل. كما أن وحدة التفتيش المشتركة قد عرضت، في تقرير بشأن الموضوع (A/55/59)، توصيات تتعلق بكيفية تحسين الوضع، لكن الأمين العام أشار في تقريره إلى لجنة البرنامج والتنسيق، في دورتها الثانية والأربعين أن تنفيذها يثير بعض المصاعب. وإذ ذُكر بأن الجمعية العامة طالبت قبل نحو من ثلاثين عاماً بحل هذه المسألة، قال إن وفد بوتسوانا يضم صوته إلى اللجنة الاستشارية في حث الأمين العام على

٦٠ - السيدة أودو (نيجيريا): أيدت البيان الذي أدلى به ممثل فنزويلا باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين. وأثنت على الأمين العام للتصميم الذي أبداه في القيام بتطبيق توجيهات الجمعية العامة بشأن إدارة الموارد البشرية. وتابعت كلامها قائلة إنها مع ذلك توافق اللجنة الاستشارية على أنه يتعين عليه تقديم مزيد من المعلومات بشأن المنجزات المحققة نتيجة الإصلاح. وهي تحيط علما بالجهود المبذولة لتحسين وضع البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو غير الممثلة وتشدد على أنه من المهم إحراز تقدم على جميع المستويات، بما فيها وظائف صنع القرار.

٦١ - وواصلت كلامها قائلة، إنها مع الاعتراف بالآثار الإيجابية المحتملة التي تمثلها سياسة تحديد شباب الأمانة العامة، فهي تشير إلى وجوب بذل العناية لكفالة الاستمرارية الضرورية ولتفادي تثبيط معنويات الموظفين. وهي توافق ممثلي أوغندا وغانا وبوتسوانا أنه يتعين تحديد السن الإلزامية لانتهاة الخدمة عند ٦٢ عاما لجميع الموظفين كما هو الحال في هيئات الأمم المتحدة الأخرى. وأخيراً، قالت إنها تلاحظ بقلق أن طريقة تحديد النطاقات المستصوبة لا تسمح بإيلاء الاعتبار الكافي لعوامل هامة كالسكان والمساهمة في حفظ السلام والأمن الدولي. ولسوف تُناقش هذه المسألة خلال الاستشارات غير الرسمية.

٦٢ - السيدة توماس (جامايكا): قالت إنها تؤيد البيان الذي أدلى به وفد فنزويلا باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين. وأضافت أن الموارد البشرية في أية منظمة تشكل واحدة من أئمن الموارد. وقد حدد الأمين العام في تقريره، تعزيز الأمم المتحدة: برنامج لإجراء المزيد من التغييرات (A/57/387) عدداً من الاقتراحات لتشجيع الحراك الوظيفي وتوسيع الفرص للموظفين من فئة الخدمة العامة، ومساعدة الموظفين في التوفيق بين عملهم وحياتهم الخاصة، وتحديد شباب المنظمة. وأعربت عن أملها في أن يؤدي الإصلاح إلى تمكين

النطاقات المستصوبة هي الأفضل على الأرجح. وبالتالي ينبغي للجنة أن لا تهدر مزيداً من الوقت في النظر في إجراء تغييرات في عوامل الترويج النسبية المستخدمة. وفيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي، سيكون مفيداً الحصول على معلومات عامة لا تتعلق بمجمل الأمانة العامة فحسب بل تشمل تحليلاً مفصلاً لكل إدارة من إداراتها أيضاً.

٥٨ - وواصلت كلامها قائلة، إن الوفد الكوبي يحيط علماً مع الارتياح بالمعلومات الواردة في التقرير المتعلق بإصلاح إدارة الموارد البشرية (A/57/293). لكنه كان يريد مع ذلك أن يتم التشديد في الباب الخاص بالحراك الوظيفي على تطبيق أحكام القرار ٢٥٨/٥٥ المتعلق بوضع حوافز للتنقل بين مراكز العمل والفرق بين هذا النوع من التنقل والتنقل الأفقي، وعلى الأخص فيما يتعلق بالترقيات. وكان من المفيد لأغراض الإدارة الموجهة نحو النتائج الحصول على تقييم لأثر التغييرات التي أدخلت، وبصورة خاصة فيما يتعلق بعملية التوظيف. ومن المفيد أيضاً إبقاء الوفود على علم بالتقدم المحقق في إصلاح إقامة العدل.

٥٩ - واستطردت تقول إن التقرير بشأن التفويض في السلطة سيسمح للدول الأعضاء بمتابعة النظر في الخطوات المتخذة لإدخال نظام لمساءلة الموظفين. وفي هذا الصدد، يمكن النظر في اتخاذ تدابير محددة في إطار نظام تقييم الأداء. وسيكون من المفيد دون شك أن تجري هيئات الرقابة الداخلية والخارجية بصورة أكثر تدقيقاً تقييماً لمختلف جوانب عملية إصلاح إدارة الموارد البشرية أيضاً. وينبغي للجمعية العامة استخدام تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية المتعلق بالتمييز لاستكشاف التدابير التي يلزم اتخاذها لمعالجة أوجه القصور الملحوظة. وأخيراً ذكرت المتحدثة أن إدارة الموارد البشرية لا يمكن أن تكون فعالة دون استشارات واسعة تُجرى مع ممثلي الموظفين.

الحراك الأفقي داخل المنظمة وسيلة فعالة لتوسيع نطاق المهارات ونشر الموظفين في المواقع التي يكونون فيها أكثر فعالية. وإنه أمر حيوي في الوقت نفسه أن يتم توفير المزيد من الفرص للتدريب وتدابير تعزيز الإنصاف.

٦٦ - ويتفق وفدها مع الرأي من أنه ينبغي للأمم المتحدة إيجاد المزيد من الفرص والحوافز لجعل العمل في فئة الخدمات العامة أكثر إرضاء. ونظرا لأن امتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية هو الوسيلة الوحيدة للترقية، فإن وفدها يرحب باقتراح زيادة النسبة المئوية من وظائف الرتبة ف-١ و ف-٢ المخصصة لهذا الغرض من ١٠ في المائة إلى ٢٥ في المائة. وستقدم البدائل لهذا الامتحان إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين.

٦٧ - وبالرغم من أن العقود الدائمة تشمل حجر الزاوية في الخدمة المدنية الدولية، فإن وفدها يتفهم منطق استخدام العقود المستمرة. ومع ذلك، ينبغي تدعيم العقود المستمرة بنظام منصف وموضوعي في تقييم الأداء.

٦٨ - وأعربت عن شاغل هام لوفدها الذي يشعر بخيبة الأمل بشأن التقدم البطيء في تحقيق المساواة بين الجنسين ولأن التقرير بشأن احتمالات التمييز بسبب الجنسية، والعرق، ونوع الجنس، والدين واللغة في عمليات التوظيف، والترقية والتنسيب (A/56/956) قد خلص إلى وجود تباينات في المستويات العليا، وبشكل خاص في رتبتي ف-٤ ومد-٢. وقالت إن وفدها يؤيد أيضا توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية بأنه ينبغي إيلاء المزيد من الاهتمام لتوظيف وترقية النساء في تلك الرتب، وإلى مواجهة المعدلات الآخذة في الارتفاع لانتهاء خدمة النساء في المنظمة. كما يؤيد توصية مكتب خدمات الرقابة الداخلية بأنه ينبغي للمديرين أن يكونوا مسؤولين عن تحقيق الأهداف الجنسانية.

المنظمة من اجتذاب الموظفين ذوي المستويات الرفيعة واستبقائهم.

٦٣ - أما فيما يتعلق بتقرير الأمين العام المعني بإصلاح إدارة الموارد البشرية (A/57/293)، قالت إن وفدها يرحب بالنجاحات المحققة في تنفيذ القرار (A/57/258)، وبشكل خاص تحسين شروط الخدمة، وإقامة العدل، والتوظيف، والتنقل، والتطوير الوظيفي والتدريب. وأن وفدها أيضا يحيط علما بالتدابير التكميلية التي أوصت بها لجنة الخدمة المدنية الدولية المتعلقة بنظام تصنيف الوظائف المعدل، وتوسيع نطاقات الأجر للرتب الوظيفية، وزيادة المرونة في التنقل. واستطردت تقول إن بلدها يرى أن توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية تتطلع إلى المستقبل، وتدعم الدراسة التجريبية بشأن توسيع النطاقات.

٦٤ - وأعربت عن ترحيب وفدها بنظام غالاكسي الجديد لاختيار الموظفين الذي من المتوقع أن يتصدى لنواحي القصور الحالية في النظام، وأدعائها إلى الاهتمام العاجل هو فقدان الشفافية. غير أن نجاح النظام يعتمد إلى حد بعيد على خضوع المديرين للمساءلة، لأن الوسائل الأتوماتية تيسر عملية صنع القرار ولكنها لا تحل محلها. وقالت إنها تتطلع إلى استنتاجات التقرير الشاملة بشأن أداء النظام الجديد، التي ستقدم إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين بناء على طلب اللجنة الاستشارية، وتأمل في أن يتم تقديم تقرير مؤقت إلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والخمسين.

٦٥ - وقالت إن وفدها دعا منذ أمد طويل إلى ضرورة وجود مسار واضح للتطوير الوظيفي لموظفي الفئة الفنية وموظفي الخدمة العامة. لهذا فإنها ترحب بالتدابير المتعلقة بتشجيع التنقل أو الحراك الوظيفي وجهود تقليل خطوات التصنيف وتعزيز فرص الترقية، غير أن وفدها يعتقد أن من الضروري تجنب فقدان الذاكرة المؤسسية. وأكدت على أن

تحميلتها المنظمة نتيجة لمخالفات الإدارة. وطلبت الجمعية العامة إليه بالإضافة إلى ذلك اتخاذ تدابير عاجلة لاسترداد الخسائر المالية التي تكبدتها المنظمة نتيجة لارتكاب أعمال غير مشروعة أو إهمال جسيم من قِبل كبار المسؤولين في الأمم المتحدة، غير أن التقرير لم يوفر أية معلومات عن متابعة تنفيذ ذلك القرار.

٧١ - الرئيس: قال إنه وفقا لقرار الجمعية العامة ٢١٣/٣٥ والمقرر الذي اتخذته اللجنة الخامسة في اجتماعها الثالث عشر يرغب في إعطاء الكلمة إلى رئيس اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية.

٧٢ - السيد باساران (رئيس اتحاد رابطات موظفي الخدمة المدنية الدولية): قال إنه يتحدث باسم ٣٠.٠٠٠ موظف عضو في ٢٣ وكالة، وبرنامج وصندوق في منظومة الأمم المتحدة. وبالرغم من أن تقرير الأمين العام (A/57/293) يركز على إدارة الموارد البشرية داخل الأمانة العامة، فإن التدابير الموصى بها ستؤثر على الموظفين في كيانات أخرى في الأمم المتحدة. واستطرد قائلاً إنه قد أحاط علماً مع الاهتمام بملاحظات رئيس اتحاد الموظفين أمام اللجنة الخامسة. وأن الاتحاد نفسه يعلق أهمية كبيرة على عدد من المسائل (الخضوع للمساءلة، والمسؤولية، والشفافية، والمساواة، والإنصاف، وإقامة العدل بشكل سريع، والأمن الوظيفي، وبيئة العمل الآمنة، والقدرة على التطور والتكيف، والقدرة على العمل الاستباقي، والنظرة المستقبلية والرؤية النافذة لما ستكون عليه الأمور) وأكد على أنه يمكن للموظفين أن يساهموا في مناقشة الإصلاح وأن يستفيدوا منه على السواء.

٧٣ - وأعرب عن رغبة الاتحاد في الاستمرار في القيام بدور نشط في عملية اتخاذ القرار، وأعرب عن أمله في تدعيم الشراكة القائمة التي تربط الاتحاد بالمنظمات. وقال إن هناك حاجة للفهم المتبادل بين الموظفين وأرباب العمل. ويجب أن

٦٩ - السيد فريد (المملكة العربية السعودية): قال إنه يؤيد البيان الذي أدلى به ممثل فتزويلا. وهنأ مكتب إدارة الموارد البشرية لأخذه بنظام غالاكسي الذي سيزيد الشفافية ويسرّ التوظيف. وأعرب عن سروره لأن جميع موظفي الأمم المتحدة سيطلق عليهم اسم "موظفي الخدمة المدنية الدولية" اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣. وأوصى بالحفاظ على مدة الخدمة كميّار للترقية، وقال إنه ينبغي للمرشحين الذين يتم توظيفهم من هيئات أخرى في الأمم المتحدة أن يبقوا في رتبهم السابقة أو في رتبة أعلى. وينبغي أن تكون إجراءات توظيف الموظفين الفنيين هي نفسها المتبعة مع موظفي الخدمات العامة. وينبغي أن يتلقى موظفو بعثات حفظ السلام بدل المشقة. وينبغي قبل استخدام الاستشاريين أن يتم التأكد أولاً مما إذا كان لدى الأمانة العامة موظفون يتمتعون بخبرات ومؤهلات مماثلة. وينبغي أيضاً استخدام الاستشاريين من نطاق أوسع من البلدان. وتابع كلامه قائلاً إن وفده يؤيد توصيات الأمين العام المتعلقة بتدعيم مكتب مستشار الموظفين التابع للأمانة العامة. وينبغي أن يكون التفويض في السلطة خاضع للرصد ونظام وطيّد الأركان لإنفاذ المساءلة.

٧٠ - السيد بوحدو (الجزائر): أيد البيان الذي أدلى به ممثل فتزويلا باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين. وذكر بأن قرار الجمعية العامة ٢٥٨/٥٥ أشار إلى بطء نظام إقامة العدالة. وقال إن وفده قد أحاط علماً بملاحظات اللجنة الاستشارية بأن هناك فجوة في النظامين الأساسيين للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بمسألتين رئيسيتين وطلب من الأمين العام اتخاذ التدابير المناسبة لسد تلك الفجوة. غير أن تقرير الأمين العام لم يشير إلى تلك النقطة. وقد طلبت الجمعية العامة أيضاً من الأمين العام إنشاء علاقة واضحة بين إقامة العدل ونظام المساءلة عندما أدت قرارات المحكمة الإدارية إلى خسائر

ظروف مشابهة أو أقل قسوة. وقال إن الاتحاد يعارض هذا الظلم، ويطالب بإيجاد حل لهذا الوضع على وجه السرعة.

٧٨ - وأضاف أنه بعد متابعة تنفيذ تخفيض عدد الموظفين، وتحقيق اللامركزية وتدابير الإصلاح في عدد من منظمات الأمم المتحدة، وإدراكا لطبيعة هذه العمليات المعقدة، فإن الاتحاد يؤكد على ضرورة إيلاء الأهمية الواجبة للعامل الإنساني. وأخيرا، يرى الاتحاد والرابطة الأعضاء فيه أنه من المتعذر المشاركة بصورة هادفة في عملية التشاور بين الموظفين والإدارة، نظرا لأن التكاليف المتصلة بذلك تأتي كلها تقريبا من تبرعات الموظفين. وقد طلب الاتحاد دعما ماليا من الرؤساء التنفيذيين، وسيكون ممثنا لتأييد اللجنة الخامسة لهذا الطلب.

٧٩ - السيدة سليم (الأمينة العامة المساعدة لإدارة الموارد البشرية): شكرت الممثلين لكلماهم المشجعة. وأكدت من جديد أن الأمين العام باق على تصميمه توظيف المزيد من مواطني الدول غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا. وأنه سيتم تناول هذه المسألة، وغيرها من نواحي إدارة الموارد البشرية، مع الوفود خلال المشاورات غير الرسمية، وسيتم الرد بالتفصيل على أسئلة الدول الأعضاء، ومنها سؤال المغرب المتعلق بالإعلانات عن الوظائف الشاغرة التي تصل الوفد بعد انقضاء الموعد النهائي لتقديم الطلبات. وفي هذا السياق قالت إنها تود أن توضح بأن المشكلة غير موجودة بالنسبة للوظائف المعلنة على الإنترنت. فقد قدم مواطنون من ١٧١ دولة عضو طلبات عن طريق نظام غالاكسي.

٨٠ - السيد تان (مكتب خدمات الرقابة الداخلية): قال إنه ستم الإجابة على السؤال الذي طرحه ممثل الجمهورية العربية السورية بشأن نشر تصويب خلال المشاورات غير الرسمية.

يوفر أرباب العمل أوضاع عمالة تنافسية ومنصفة متساوية وضمن فرص متساوية. وأضاف أن الموظفين يودون أن يدلوا بدلوهم في الأمور المتعلقة بأوضاع استخدامهم.

٧٤ - وسيقاسم تعيين أمين للمظالم في تحسين إقامة العدل، وفي إدارة الأزمات، وحل شكاوى الموظفين. ويخضع العديد من الرابطة الأعضاء في الاتحاد إلى النظام الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، واعترف عضوان آخران باختصاص المحكمة الإدارية للأمم المتحدة. وبالتالي يهتم الاتحاد اهتماما شديدا بتشجيع العمل بأفضل الممارسات في المحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.

٧٥ - ويهني الاتحاد الأمين العام على تقريره بشأن تعزيز الأمم المتحدة، وبشكل خاص، الاقتراحات الواردة فيه بشأن التوظيف، والترقية والحراك الوظيفي. وقال إن الاتحاد الدولي شارك في المناقشات التي أجرتها لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن استعراض الرواتب والاستحقاقات وأن آراءه قد أخذت بعين الاعتبار.

٧٦ - غير أن الاتحاد يشعر بالقلق بشأن إحجام الموظفين عن أن يكونوا ممثلين للموظفين، والادعاءات بوجود انتهاكات لحق تكوين الجمعيات وتردي العلاقات بين الإدارة والموظفين في عدد من المنظمات. لهذا السبب يبحث الاتحاد اللجنة الخامسة على التأكيد مجددا على الطبيعة الأساسية لحقوق ممثلي الموظفين، وأهمية دورهم، وفوائد الحوار لأرباب العمل.

٧٧ - وأشار أيضا إلى أنه لم تتم الموافقة على دفع بدل المخاطر لموظفي الأمم المتحدة العاملين في وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى الذين يعملون في الميدان في ظل ظروف صعبة وخطيرة للغاية، بينما مُنح هذا البدل لموظفي الأمم المتحدة العاملين في

الرقابة الداخلية (A/57/68)، ويؤيد الاقتراح القائل بأنه ينبغي لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، أن يركز على تقييم سنوي واحد متعمق ويعد تقييماً مواضيعياً شاملاً للمجال ذي الأولوية للمنظمة. وأعرب عن تأييده لفكرة توفير دعم أكبر للإدارات والمكاتب كي تقوم بإجراء تقييم ذاتي.

٨٦ - واستطرد يقول إن المعلومات الكمية الواردة في تقرير الأمين العام بشأن أداء البرامج لفترة السنتين ٢٠٠٠-٢٠٠١ (A/57/62) سوف تساعد الأمانة العامة في تقييم أداء مديري البرامج، وأعرب عن تأييده لتوصيات لجنة البرنامج والتنسيق في هذا السياق. وقال إن استخدام الميزنة القائمة على النتائج سيؤدي إلى تحويل تركيز تقرير أداء البرامج لفترة السنتين الحالية من النهج الكمي إلى النهج النوعي؛ وسيثبت ذلك أنه ذو فائدة أكبر في تقرير ما إذا كانت البرامج تحقق النتائج المرجوة وما إذا كانت معدلات التنفيذ المنخفضة تمثل فشل مديري البرامج أو تبرر إلغاء الأعمال ذات الأولوية المنخفضة أو الزائدة عن الحاجة.

٨٧ - ونظراً لمسؤولية مديري البرامج في عملية الرصد، فإنه ينبغي تدريبهم بصورة كافية. وسيتيح توسعة نظام المعلومات المتكامل للرصد والوثائق القيام بالرصد والتقييم على أساس يومي. وأعرب عن أمله في أن تقوم الأمانة العامة بتنفيذ توصيات لجنة البرامج والتنسيق التي تنص على أنه ينبغي الالتزام بجعل متطلبات الرصد عنصراً قياسياً لتقييم أداء المديرين.

٨٨ - السيد أنسافابراي (تايلند): قدم معلومات لإظهار أهمية اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ في منطقة كثيفة السكان وفقيرة. وقال إن هذه اللجنة قررت في اجتماعها الثامن والخمسين، في شهر أيار/مايو ٢٠٠٢، العمل بهيكل مؤتمرات جديد يعزز فعاليته بالتركيز على مجالات رئيسية ثلاثة - تخفيف حدة الفقر، وإدارة العولمة

٨١ - الرئيس: قال إنه ما لم يكن هناك أي اعتراض، فإنه يعتبر أن اللجنة انتهت من النظر في البند ١١٨ من جدول الأعمال.

٨٢ - وقد تقرر ذلك.

البند ١١٣ من جدول الأعمال: تخطيط البرامج (تابع)
(A/57/6 (Prog. 1 and Corr.1, 2, 3, 5, 7-19 and 24-26)،
A/57/16، A/57/62، A/57/68؛ A/57/12، A/C.5/57/17،
A/C.5/57/19 و A/C.5/57/20)

٨٣ - السيد كريستينسن (الدانمرك): تكلم بالنيابة عن الاتحاد الأوروبي والبلدان المرتبطة به إستونيا، وبلغاريا، وبولندا، وتركيا، والجمهورية التشيكية، ورومانيا، وسلوفاكيا، وسلوفينيا، وقبرص، ولاتفيا، وليتوانيا، ومالطة، وهنغاريا، بالإضافة إلى أيسلندا وليختنشتاين والنرويج، فقال إن الخطة المتوسطة الأجل تعتبر أداة برمجة أساسية وإن اقتراح الأمين العام لتغيير توقيتها، وطولها وتواترها يستحق النظر فيه بعناية.

٨٤ - وأضاف أن الاتحاد الأوروبي يؤيد التنقيحات المقترحة للخطة المتوسطة الأجل للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٥. وأن التغييرات الواردة في تقرير لجنة البرنامج والتنسيق وضعت من أجل تحديث الخطة ومواءمتها مع الولايات التشريعية الرئيسية، وبشكل خاص الإعلان بشأن الألفية. وأضاف أنه يأمل أن تعمل روح التعاون التي أدت إلى موافقة لجنة البرنامج والتنسيق على جميع التنقيحات المقترحة تقريباً إلى توجيه اللجنة أيضاً إلى استكمال التنقيحات للعناصر المتبقية من الخطة. وسيدرس الاتحاد الأوروبي بعناية الوثائق ذات الصلة بالبرامج الفرعية الجديدة والمنقحة المتعلقة بتمويل التنمية، والتنمية المستدامة في أفريقيا.

٨٥ - وأضاف أنه يؤيد التوصيات الهادفة إلى تعزيز دور نتائج التقييم، التي وضعت استناداً إلى تقرير مكتب خدمات

والجلس الاقتصادي. وأخيرا، أعربت عن تأييدها للملاحظات التي أدلى بها ممثل مصر وقالت إنها ستعود إلى مناقشة الموضوع في المشاورات غير الرسمية.

٩١ - السيدة إيسن (الولايات المتحدة الأمريكية): قالت إنها تؤيد استنتاجات وتوصيات لجنة البرنامج والتنسيق، وتؤيد الاقتراح الداعي إلى تأجيل نظر اللجنة في الوثيقة A/C.5/57/19 حتى تنظر اللجنة الثانية في التقرير المتعلق بنتائج المؤتمر الدولي المعني بتمويل التنمية وحتى تتخذ الجمعية العامة قرارا بشأن إجراءات الاستعراض الحكومي الدولي لمتابعة نتائج المؤتمرات.

٩٢ - السيد كيلايل (بوتسوانا): قال إن استجابة وفد بلاده لتقرير لجنة البرنامج والتنسيق إنما هو بمثابة تصويت بالثقة في تلك الهيئة. وإنه ينبغي تصحيح أخطاء الصياغة التي أشار إليها ممثل مصر، التي يمكن أن تُعزى إلى ضيق الوقت. ويتطلب الجزء المكرس من التقرير لتقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن تعزيز وظيفة التحقيقات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (A/56/282)، وبشكل خاص، الفقرة ٣٥٨ بشأن تدريب المديرين العاملين في أنشطة التحقيق، أن يُنظر فيه عن كثب من قبل الجمعية العامة. وعموما يؤيد وفده تقرير لجنة البرامج والتنسيق.

٩٣ - السيد عثمان (وحدة التفتيش المشتركة): قال إن التحقيقات في هيئات الأمم المتحدة لا ينحصر في حالات الغش والفساد فحسب، بل يشمل جميع أشكال السلوك غير المرضي، المعقدة في المرفق الرابع من تقرير وحدة التفتيش المشتركة.

٩٤ - وفيما عدا الوكالة الدولية للطاقة الذرية ومنظمة الصحة العالمية، لم تنحصر المسؤولية عن إجراء التحقيقات قط في هيئة داخلية واحدة، ولم يكن دائما تقسيم المهام بين الهيئات ذات الصلة شديدا للوضوح.

والتصدي للمسائل الاجتماعية المستجدة، التي تتصل بإعلان الألفية. وقررت أيضا تنقيح برامجها الفرعية السبع وفقا لذلك. وقد تم تقديم تنقيحات الخطة المتوسطة المدى المقترحة التي تمت الموافقة عليها إلى لجنة البرنامج والتنسيق في اجتماعها الثاني والأربعين؛ وقد ذهبت لجنة البرنامج والتنسيق في تقريرها إلى ما هو أبعد من ولاية اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ. وقال إن وفده، لذلك، سيقترح خلال المشاورات غير الرسمية عددا صغيرا من التعديلات لتقريب تقرير لجنة البرامج والتنسيق من الخطة المتوسطة الأجل التي اعتمدها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ في دورتها الثامنة والخمسين.

٨٩ - السيد الجمال (مصر): قال إنه يؤيد بشكل عام توصيات لجنة البرنامج والتنسيق. غير أن لديه بعض التحفظات المتعلقة بصياغة التقرير التي تتعارض في العديد من المواضع مع الإجراءات التي اعتمدها لجنة البرامج والتنسيق في دوراتها الثامنة والثلاثين إلى الحادية والأربعين؛ وذكر أمثلة مختلفة من الفقرات ٢٠٤، و ٢٣٣، و ٢٤٠ إلى ٢٤٩. وأضاف أنه لن يطالب بإصدار نسخة منقحة للتقرير نظرا للموارد المحدودة؛ غير أنه اقترح تضمين تلك الملاحظات المتعلقة بهذا الموضوع في مشروع قرار اللجنة.

٩٠ - السيدة بويرغو رودريغيز (كوبا): قالت إنها تؤيد توصيات لجنة البرنامج والتنسيق وأن تقريرها سييسر عمل اللجنة إلى حد كبير. وأضافت أن استعراض برامج معينة لا يزال معلقا؛ ومنها اقتراحات الأمانة العامة التي تعكس استنتاجات المؤتمر الدولي لتمويل التنمية ومؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة التي لم تُقدم بعد. وقالت إنها تنتظر باهتمام استنتاجات اللجان الرئيسية الأخرى التي قررت لجنة البرنامج والتنسيق أن توجه إليها توصيات واستنتاجات لجنة المؤتمرات بشأن نظرها في التقييم المتعمق لقسم شؤون الجمعية العامة

تنظيم العمل

١٠٢ - أعلن أن اجتماعات بعد الظهر خلال شهر رمضان ستعقد من الساعة ١٥/٠٠ إلى الساعة ١٧/٣٠ بدلا من الساعة ١٤/٣٠ إلى الساعة ١٧/٣٠ كما أعلن سابقا. رفعت الجلسة الساعة ١٣/١٠.

٩٥ - وأضاف أن وحدة التفتيش المشتركة ارتأت أنه نظرا لأن مشاركة المديرين في التحقيقات هي حقيقة واقعة، فإنه ينبغي بذل الجهود لتقليل أخطار هذه الممارسة إلى أقصى حد، وقدم بعض الأمثلة على ذلك. وقال إن المفتشين خلصوا إلى أنه ينبغي أن يتلقى الأفراد المشار إليهم تدريباً في المعايير الموحدة للتحقيق التي اعتمدها مؤتمر المحققين الدوليين لمنظمات الأمم المتحدة والتحقيقات المالية المتعددة الأطراف.

٩٦ - السيد فريد (المملكة العربية السعودية): قال إن مشاركة المديرين في التحقيقات كان منافياً لجميع مبادئ الإدارة السليمة. وينبغي إجراء التحقيقات من قبل المحققين المديرين في المنظمة، كما ينبغي أن تكون مهام المديرين والمحققين منفصلة تماماً عن بعضها البعض. وقال إنه ينوي أن يقدم للجنة مشروع نص بشأن هذه المسألة.

٩٧ - السيد مازيت (رئيس لجنة البرنامج والتنسيق): قال رداً على ممثل مصر، بأنه يمكن للجنة البرنامج والتنسيق أن تقرر تعديل أو تعليق تنفيذ المقررات التي اعتمدها بشأن إجراءاتها وأساليب عملها. وليس للجنة أن تتخذ هذا القرار. فقد اعتمدت لجنة البرنامج والتنسيق تقريرها بتوافق الآراء.

٩٨ - السيد توتونشيان (جمهورية إيران الإسلامية): قال إن نجاح عمل لجنة البرنامج والتنسيق برهان على فائدتها. ويؤيد وفده تقرير لجنة البرامج والتنسيق ككل.

٩٩ - السيد الجمال (مصر): قال إن كل ما كان يريده هو بيان التناقض بين مضمون الفقرة ٣٦١ من تقرير لجنة البرنامج والتنسيق والممارسة التي تتبعها تلك الهيئة.

١٠٠ - الرئيس: قال إنه إذا لم يسمع أي اعتراض فسوف يعتبر أن اللجنة انتهت من النظر في البند ١١٣ من جدول الأعمال.

١٠١ - وقد تقرر ذلك.