

Distr.: General
22 February 2005
Arabic
Original: English

الجمعية العامة

الدورة التاسعة والخمسون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة السادسة عشرة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الخميس، ٢٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤، الساعة ١٥/٠٠

الرئيس: السيد ماكيه (نيوزيلندا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد كوزنيتسوف

المحتويات

البند ١١٧ من جدول الأعمال: نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

البند ١١٤ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)

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 ١٥/٠٥.

البند ١١٧ من جدول الأعمال: نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (A/59/9 و Add.1 و A/C.5/59/11 و A/59/447)

فقد كشف عن فائض قدره ١,١٤ في المائة من الأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي. وقد شمل التقييم هوامش سلامة، كما أوصت به اللجنة الاكتوارية في عام ٢٠٠٣، أي تخفيض في الوفيات الجدولة للموظفين الفنيين وبعض الشروط الثانوية الأخرى. وعلاوة على ذلك، فإن بعض الافتراضات طويلة الأجل التي استُخدمت في التقييم كانت دون الخبرة الفعلية بكثير.

٣ - وذكر أن الوضع التمويلي للصندوق قد تحسن كثيراً خلال السنوات العشرين الماضية وأن رسمته كافية للبنية الحالية من الاستحقاقات. ومع ذلك، وبما أن النتائج الاكتوارية تتأثر بالتغيرات في أسواق الاستثمار وتقلبات العملة، فإن اللجنة الاكتوارية قد أوصت بالحرص في استخدام الفائض الاكتواري.

٤ - وقال إن المجلس وافق بالإجماع على توجيه توصية إلى الجمعية العامة بتدبيرين، هما إلغاء التخفيض بنسبة ١,٥ في المائة في المستويات الأولى التي تتم على أساس الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك وهو التخفيض الواجب بمقتضى نظام تسوية المعاشات التقاعدية وتنفيذ ضمان حد أدنى قابل للتعديل بنسبة ٨٠ في المائة من مبلغ مسار دولار الولايات المتحدة. وأضاف أن الكلفة الاكتوارية الإجمالية لهذين التدبيرين تصل إلى حوالي ٠,١٥ في المائة من الأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي، وتترك هامشاً سيبلغ حوالي واحداً في المائة من الفائض الاكتواري يخفف من أثر التقلبات الاكتوارية والمالية مستقبلاً.

٥ - وذكر أن المجلس نظر بعناية في إمكانية شراء سنوات إضافية من الخدمة المحسوبة في المعاش التقاعدي ووافق بالإجماع على دعم الأحكام التي تحقق هذا الهدف لتحسين التنقل وتسهيل التوظيف. وأضاف أن المجلس طلب إلى الأمين/المسؤول التنفيذي الأول أن يقوم، بالتشاور مع لجنة

١ - السيد بوسكا (رئيس مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة): قدم تقرير مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (A/59/9 و Add.1) قائلاً إن التقرير يقدم معلومات عن العمليات العالمية للصندوق التي تتألف الآن من ٢٠ منظمة عضواً. وذكر أنه في عام ٢٠٠٣ كان الانتباه موجهاً نحو وجهات النظر المختلفة للصندوق ومكتب خدمات الرقابة الداخلية فيما يتعلق بالمراجعة الداخلية لحسابات صندوق المعاشات التقاعدية. وبفضل تدخل اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية والعمل الذي قامت به الجمعية العامة، فإن وظيفة مراجعة الحسابات تؤدي الآن بفعالية وبمخس أفضل بالمسؤولية والتفاهم المشترك. وأضاف أن المجلس وافق على ميثاق المراجعة الداخلية للحسابات لمراجعة الحسابات للصندوق الذي يعتبر أداة عمل جوهرية لإدارته. وقد عبر المجلس عن تحفظات حول إنشاء لجنة مراجعة حسابات وعبر عن رأيه بأن الآثار المالية للاقتراح يجب تقييمها بوضوح قبل اتخاذ أي قرار. وذكر أنه من أجل ذلك الغرض، طلب إلى أمين الصندوق/المسؤول التنفيذي الأول للصندوق أن يعدّ وثيقة موضوعية بشأن هذه القضية للنظر فيها من قبل اللجنة الدائمة في عام ٢٠٠٥.

٢ - وقال إن التقييم الاكتواري أكد أن الصندوق كان في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ في وضع مالي قوي ومبتين، وأنه رغم التأثير الضار لتخفيض قيمة الدولار الأمريكي مقابل العملات الرئيسية الأخرى وتطبيق طريقة متوسط القيمة السوقية الخمسية المتغيرة في حساب الأصول،

العالمية، كما فوض الأمين/المسؤول التنفيذي الأول ليضع في الصيغة النهائية ويقدم إلى الجمعية العامة الاتفاقات المقترحة مع الاتحاد الريدي العالمي واللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية، شريطة أن تحوي الشروط الموضوعية نفسها. وأضاف أن عقد اتفاقات جديدة مع الحكومات أو المنظمات سيساعد في النهاية على تحسين تنقل الموظفين وتوظيفهم.

١٠ - السيدة برتيني (وكيلة الأمين العام لشؤون الإدارة): قدمت تقرير الأمين العام حول استثمارات الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (A/C.5/59/11)، فقالت إنه خلال فترة السنتين التي يتناولها الاستعراض، ورغم التقلب الشديد في الأسواق، زادت القيمة السوقية لأصول الصندوق إلى ٢٧,٢ بليون دولار في ٢٧ تشرين الأول/أكتوبر. وأضافت أنه بعد تعديل الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك في الولايات المتحدة، أصبحت نسبة العائد السنوي الإجمالي ٨,٧ في المائة. وقالت إن نسبة العائد السنوي المتراكم خلال الفترة التي تتوافر عنها بيانات وهي ٤٤ سنة بلغت ٨,٦ في المائة وهي تمثل نسبة عائد سنوي حقيقي بعد تعديل الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك في الولايات المتحدة قدرها ٤,١ في المائة. وقالت إن عائدات الاستثمار خلال السنوات الخمس والعشر والخمس عشر والعشرين والخمس والعشرين الماضية كانت أعلى من الهدف الذي حدده الصندوق لاستثماراته وهو ٣,٥ في المائة كمعدل حقيقي للعائد.

١١ - وقالت إن المساهمة الأساسية في الأداء خلال فترة السنتين جاءت من السندات التي حققت عائداً نسبته ٢١,٩ في المائة. وذكرت أن أداء العقارات والاستثمارات قصيرة الأجل كان جيداً وأنها حققت عائداً قدره ١٥,٩ في المائة و ٩,٦ في المائة على التوالي. أما أداء الأسهم فقد كان مختلطاً، فبينما حقق الاستثمار فيها خارج الولايات المتحدة

الاكتواريين، بإعداد التفاصيل الفنية المتعلقة بإدخال هذه التدابير وتقديم تقرير إلى اللجنة الدائمة في عام ٢٠٠٥.

٦ - وفيما يخص الاستعراض المقبل من قبل لجنة الخدمة المدنية الدولية لمنهجيات تحديد الأجر الداخلة في حساب المعاش التقاعدي، قال إن المجلس اقترح جدول عمل تعاونياً للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦ كما أوصى بإنشاء فريق عامل رسمي مشترك بين لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية وفريق اتصال للمجلس. كما وافقت اللجنة على اختصاصات الفريق العامل وأساليب التعاون.

٧ - وفيما يخص المسائل المالية والإدارية، قال إن المجلس وافق على موارد إضافية بمبلغ ٥,٣ مليون دولار لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥، تتعلق بشكل أساسي بالنفقات الناجمة عن اتفاق الإيجار لمدة ١٦ سنة للمقر الجديد للصندوق. كما رحب بمبادرة الأمين/المسؤول التنفيذي الأول لوضع مجموعة من الأحكام المالية والمحاسبية خصيصاً للصندوق والتزامه بتقديم ميثاق للإدارة يصف الصندوق كمنظمة ذات منحى خدمي مع تركيز قوي على نوعية الخدمات، وسهولة الحصول على المعلومات، والاستجابة السريعة والموثوق بها للعملاء، والشفافية الكاملة.

٨ - وذكر أنه بعد اعتماد الجمعية العامة للقرار ٢٨٦/٥٧، أنشئ فريق عامل للقيام باستعراض لحجم المجلس وتشكيله. على أنه أضاف أنه بعد دراسة تقرير الفريق العامل طلب المجلس منه دراسة إضافية للمسائل التي يتعلق بها الأمر وقدم مبادئ توجيهية إضافية (A/59/9، الفقرة ٢٠٤) لتسهيل مهمته.

٩ - واختتم كلمته قائلاً إن المجلس وافق، شريطة موافقة الجمعية العامة، على اتفاق النقل المنقح مع منظمة الأمن والتعاون في أوروبا واتفاق النقل الجديد مع منظمة التجارة

حقق البيع ربحاً بلغ ٣٠,٦ مليون دولار تقريباً تحقق عائداً سنوياً نسبته تقريباً ١٠,٧ في المائة. وأضافت أنه تمت مراجعة جميع العقود التي أبرمتها دائرة إدارة الاستثمار للتأكد من أنها تفي بمتطلبات الأمم المتحدة التي تيرم مستقبلاً، وأن مكتب الشؤون القانونية سيقوم بمراجعة جميع العقود التي تيرم مستقبلاً. وذكرت أن دائرة إدارة الاستثمار نفسها تقوم بتنفيذ عدد من الإصلاحات، تتضمن تغيير هيكل الودائع. ويهدف زيادة كفاءة الصندوق وفعاليتها من حيث التكلفة، سيتم استبدال أمناء الإيداع الإقليميين بأمين إيداع عالمي واحد للصندوق كله. وقالت إنه لم يعد لدى دائرة إدارة الاستثمار موارد كافية للتعامل مع الحجم المتزايد للصندوق، ولذلك تم اتخاذ تدابير لتعزيز قدرته. وذكرت على سبيل المثال أنه استؤجرت شركة استشارية للمساعدة في ترجمة توصيات مراجعة الحسابات إلى عمل ملائم وتم التعاقد مع شركة أخرى لتقوم بمراجعة شاملة لممارسات الاستثمار. وعلاوة على ذلك، فإن الإجراءات التي استخدمت من قبل الدائرة التزمت بالمعايير المهنية والتزم كل موظفيها بالمعايير الأخلاقية التي وضعها معهد المحللين الماليين المعتمدين. وأضافت أنه تم وضع ميثاق لمراجعة الحسابات الغرض منه إضفاء الطابع المؤسسي على وظيفة المراجعة الداخلية لحسابات الصندوق، وإعادة تأكيد المبادئ التي تقوم عليها تلك الوظيفة وتحديد ما يتصل بها من الشروط والإجراءات من أجل القيام بخدمات مراجعة الحسابات الداخلية على نحو يتسم بالفعالية والكفاءة، وأنه تمت الموافقة عليه من قبل مجلس المعاشات التقاعدية.

١٥ - وأشارت في النهاية إلى أن الأمين العام يريد أن تصبح الأمم المتحدة مثلاً يحتذى به للمواطنة المؤسسية المسؤولة فيما يتعلق بممارستها الإدارية والاستثمارية، ولذلك سيكون من الضروري وضع سياسة أكثر رسمية لاستثمارات الصندوق بحيث يمكنه أن يتبع استراتيجية استثمار صحيحة

الأمريكية عائداً قدره ١٠,٧ في المائة، فإن أسهم الولايات المتحدة كانت هي الأصول الوحيدة التي حققت عائداً سلبياً (-٠,٨ في المائة).

١٢ - وذكرت أن الصندوق ينفرد بين صناديق المعاشات التقاعدية الرئيسية الأخرى بالتزامه بالاستثمار العالمي وتنوع أصوله. وأضافت أنه خلال فترة السنتين قيد الاستعراض زادت استثماراته في الأسهم إلى ٥٩,٧ في المائة، وأنه اعتباراً من ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٤، كانت استثماراته في السندات تمثل ٢٨,٩ في المائة، واستثماراته في العقارات ٦,٣ في المائة وانخفضت استثماراته القصيرة الأجل إلى ٥,١ في المائة. ومع تقدم سعر اليورو مقابل الدولار الأمريكي، فإن نسبة الاستثمارات بالدولار انخفضت من ٥٦,٦ إلى ٤٨,٩ في المائة، بينما زادت الاستثمارات بالعملة الأوروبية الرئيسية من ٢٧,٨ إلى ٣٥,٣ في المائة. أما من حيث التنوع الجغرافي، فإن نسبة استثمار الصندوق في أمريكا الشمالية انخفضت إلى ٤٣,٣ في المائة بينما ارتفعت الاستثمارات في أوروبا ومنطقة آسيا والمحيط الهادئ.

١٣ - وقالت إن الصندوق واصل الاهتمام بالاستثمارات ذات الصلة بالتنمية، وكانت النتيجة أنه في ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٤، وصلت الاستثمارات المباشرة وغير المباشرة في الدول النامية إلى ١,٧ بليون دولار بقيمة التكلفة، مما يمثل زيادة تبلغ ٥٥ في المائة تقريباً منذ ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٢. وذكرت أن القيمة السوقية الإجمالية للاستثمارات ذات الصلة بالتنمية وصلت في ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٤ إلى ٢,٢ بليون دولار تقريباً، تمثل حوالي ٨,٣ في المائة من القيمة السوقية الإجمالية للصندوق.

١٤ - وذكرت أن دائرة الشؤون الإدارية استكملت مؤخراً، بالتعاون الكامل مع شعبة المشتريات، بيع عقار في نيويورك كان الصندوق قد اشتراه في عام ٢٠٠٢. وقد

تتصل بالمراجعة الداخلية للحسابات في كيانات أخرى من كيانات الأمم المتحدة وبخطط أخرى من خطط المعاشات التقاعدية.

١٩ - وقال إن اللجنة الاستشارية شرحت في الجزء السادس من تقريرها وسجلت موافقتها عددا من المقترحات والتوصيات الفنية لمجلس صندوق المعاشات التقاعدية تتعلق بأحكام الاستحقاقات وسجلت موافقتها على هذه المقترحات والتوصيات. وأضافت أنها أعربت في الجزء السابع عن موافقتها على توصية مجلس صندوق المعاشات التقاعدية بشأن التكلفة الإدارية المنقحة لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥، على أنها ذكرت أنها أحاطت علماً بالاتجاه التصاعدي في النفقات الإدارية للصندوق وأنها تنوي العودة إلى هذه المسألة لدى نظرها في الميزانية الإدارية المقترحة للصندوق لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧. وقال إن الجزء الثامن من التقرير يناقش عدداً من المسائل الأخرى، بما فيها اتفاقات التحويل المنقحة واتفاقات التحويل الجديدة المقترحة، والموافقة على قبول الاتحاد البرلماني الدولي، ومسألة حجم وتشكيل اللجنة الدائمة.

٢٠ - السيد ريباش (الولايات المتحدة الأمريكية): لاحظ بكثير من الارتياح أن القيمة السوقية للصندوق قد بلغت رقما قياسا قدره ٢٧,١ بليون دولار في الربع الأول من عام ٢٠٠٤، وأن عائداته السنوية في العام المنتهي في ٣٠ آذار/مارس ٢٠٠٤ فاقت حدود الإنجاز المقررة. وأردف قائلاً إن الأمانة العامة بدأت تعالج المشاكل التي ما فتئت تعرقل عمل دائرة إدارة الاستثمارات، وإنه يتعين في هذا الصدد التعجيل بالنظر في استنتاجات وتوصيات كل من مجلس مراجعي الحسابات ومكتب خدمات الرقابة الداخلية حتى تكون لجميع أصحاب المصالح في صندوق المعاشات التقاعدية ثقة أكبر في أسلوب إدارة استثماراته.

على أساس مبادئ الاتفاق العالمي وأن يمارس على نحو كامل أفضل الممارسات في المسؤولية المالية.

١٦ - السيد ساها (نائب رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قدم تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية المتصل بالموضوع (A/59/447)، فقال إنه يمكن زيادة تبسيط تقرير المجلس بتقديم بعض التفاصيل والإحصاءات كمرفقات. فيما يخص المسائل الاكتوارية (الفقرتان ٣ و ٤)، ذكر أن اللجنة الاستشارية تتفق مع لجنة الاكتواريين في وجوب المحافظة على معدل الاشتراك الحالي وهو ٢٣,٧ في المائة. وأضاف أن قضايا الاستثمار نوقشت في الفقرات من ٥ إلى ٩ من التقرير. وذكر أن اللجنة الاستشارية أكدت على أنه وفقاً لسياسة دعت إليها اللجنة مرارا من قبل، كما دعا إليها مجلس صندوق المعاشات التقاعدية والجمعية العامة وهي أن جميع استثمارات الصندوق يجب أن تفي بمعايير السلامة والربحية والسيولة والقابلية للتحويل.

١٧ - وذكر أن اللجنة الاستشارية كتبت إلى الأمين العام لإبلاغه بموافقتها على خطته لتعيين وإعادة تعيين أعضاء لجنة الاستثمارات وشجعت على تعيين أفراد من مختلف مناطق العالم ممن لهم خبرة بمختلف فئات الأصول في حافظة الأوراق المالية للصندوق.

١٨ - وقال إن الجزء الخامس من التقرير يتضمن تعليقات اللجنة الاستشارية وملاحظاتها على البيانات المالية للصندوق وتقرير مجلس مراجعي الحسابات. وذكر أن التقرير يشدد على ضرورة الالتزام الكامل وفي الوقت المناسب بتوصيات مجلس مراجعي الحسابات كما وافقت عليه الجمعية العامة. وفيما يخص الإنشاء المقترح للجنة لمراجعة الحسابات، قال إن من رأيه إنه إذا أوصى مجلس صندوق المعاشات التقاعدية بإنشاء هذه اللجنة، فيجب تشكيلها من أعضاء ذوي خبرة

٢١ - وتابع قائلاً إن التقييم الاكتواري للصندوق أظهر وجود فائض، إلا أن مستوى هذا الفائض قد انخفض. وبالتالي، فإن التوقيت غير مناسب للنظر في تحسين الاستحقاقات أو في أي مقترح آخر من شأنه أن يستنزف موارد الصندوق. وقال إن وفده يؤيد رأي لجنة الاكتواريين بأن توحي الحيلة يقتضي الاحتفاظ بجزء الفائض من أجل كفالة نجاح الصندوق على المدى الطويل، مشيراً في هذا الصدد إلى أن الجمعية العامة أعلنت بوضوح في قرارها ٢١٠/٥٣ أنه لا ينبغي تغيير أي من سمات الصندوق ما لم يبرز نمط محدد للفوائض. وقال إن التوصية الواردة في الفقرة ١٨٢ من تقرير المجلس بشأن تعديل نظام تسوية المعاشات التقاعدية لا مبرر لها باعتبار أنه لا ينبغي لصندوق المعاشات التقاعدية، بل لا يمكنه توفير الحماية من انخفاض قيمة العملات وغير ذلك من المخاطر لمن اختاروا الخروج عن مسار دولار الولايات المتحدة.

٢٤ - واختتم كلمته مؤكداً على ضرورة الاسترشاد في تحديد حجم وتشكيل المجلس بالمبادئ العامة للكفاءة والإدارة الرشيدة بدلاً من الرغبة في زيادة عدد الأعضاء والمناوبين. كما أكد على ضرورة الاحتفاظ بالتشكيل الثلاثي للمجلس.

٢٥ - السيد ويتز (أوروغواي): أشار بوجه خاص إلى نظام المسار المزدوج لتسوية المعاشات التقاعدية بعد منحها، فقال إن المتقاعدين من بعض البلدان، لا سيما من ينتمون منهم لبلدان أمريكا اللاتينية، قد تكبدوا خسائر جسيمة بسبب الانخفاض الشديد لقيمة العملة المحلية لأن النظام الحالي لا يتضمن تعديلات التسوية في حالة التضخم. فبعد أن دفع بعض المتقاعدين اشتراكاتهم بالدولار لعدة سنوات، يتلقون الآن معاشات ضئيلة لا تتجاوز ١٥٠ دولاراً ويعانون من مصاعب مالية كبيرة. وذكر أن وفده لهذا يؤيد التوصية الواردة في الفقرة ١٨٢ باعتبار أنها ستساهم إلى حد ما في تقويم الاختلالات الخطيرة في نظام المعاشات التقاعدية.

٢٦ - السيد هاكيت (بربادوس): قال إنه يوافق على أن الكفاءة والإدارة الرشيدة ينبغي أن يشكلتا المعيارين الأساسيين في تحديد حجم وتشكيل مجلس المعاشات التقاعدية. وأكد على ضرورة اتخاذ تدابير لتحديد إجراءات مشاركة المتقاعدين في المجلس، إلى جانب الدوائر الثلاث الممثلة فعلاً. وفي هذا الصدد، عبر عن أسفه لعدم موافقة الجمعية العامة على توصية المجلس بضرورة زيادة عدد

٢٢ - وفيما يتصل بالأحكام المتعلقة باستحقاقات المعاش التقاعدي، قال إن المجلس قرر، في ضوء التقييم الاكتواري الأخير، أن يوصي بإلغاء جزء فقط من التخفيض في التسويات الأولى التي تتم على أساس الرقم القياسي لأسعار المستهلكين. وأفاد بأن وفده يؤيد هذه التوصية بوصفها تدبيراً حقيقياً يجسد حسن النية بين الأطراف رغم أنها تؤدي إلى تخفيض الفائض الاكتواري ورغم عدم اتساقها التام مع ما قرره الجمعية العامة في القرار ٢٨٦/٥٧.

٢٣ - وقال إن وفده يرحب بروح المهنية والتعاون الجديدة التي تميز العلاقة بين الصندوق والفريق الجديد التابع لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، مما أسفر عن إعداد ميثاق للمراجعة الداخلية للحسابات والموافقة عليه. وأوضح أن عملية تقييم المخاطر التي خطط لها مكتب خدمات الرقابة الداخلية ستعود على الصندوق بالكثير من الفوائد، مشيراً إلى أن وفده يؤيد موقف مجلس المعاشات التقاعدية إزاء توصيات مراجعة

المجال، بالنظر إلى وجود عدة بلدان في أفريقيا، منها نيجيريا،
قادرة على اجتذاب الاستثمارات.

٣٠ - السيد بوسكا (رئيس مجلس الصندوق المشترك
للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة): قال إن الأثر
الذي يمكن أن يترتب على توصية المجلس بأن يكون هناك
حد أدنى مضمون وقابل للتعديل للاستحقاقات التي تدفع في
إطار نظام التسويات ذي النهجين سيكون حد محدود.
وأضاف قائلاً إن الهدف من هذا التدبير هو أن تؤخذ في
الاعتبار الانخفاضات الشديدة في قيمة العملات المحلية مقارنة
بدولار الولايات المتحدة، مشيراً إلى أن التوصية قد حظيت
بتأييد لجنة الاكثوريين. وفيما يتعلق بالمسألة التي أثارها ممثل
بربادوس، أفاد بأن الجهود جارية من أجل كفالة التمثيل
الفعال للمتقاعدين في المجلس.

٣١ - الرئيس: قال إنه يدرك الصعوبات التي تواجهها
الوفود بسبب تأخر إصدار الوثائق، وإنه سيواصل العمل مع
الأمانة من أجل معالجة هذه المشكلة ويقدم للجنة في وقت
لاحق تقريراً عن التدابير الممكنة اتخاذها من أجل تحسين
الوضع.

البند ١١٤ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية
(تتابع) (A/59/65 و Add.1 و A/59/152 و A/59/211 و
A/59/213 و Add.1 و A/59/217 و A/59/222 و A/59/253 و
A/59/263 و Add.1-2 و A/59/264 و A/59/291 و A/59/299 و
A/59/357 و A/59/388 و A/59/446 و A/C.5/59/4)

٣٢ - الرئيس: أبلغ اللجنة بأن ثلاثة موظفين دوليين قد
اختطفوا من مركبة تابعة للأمم المتحدة في كابول. وأعرب
باسم اللجنة عن تعاطفه وتضامنه مع الموظفين وأسرههم.

٣٣ - السيد التل (الأردن): قال إن وفده يعلق أهمية كبيرة
على البند. ولكنه ذكر أن تأخر صدور التقارير المتعلقة به
سيضطره للاقتصار على عدد محدود من الملاحظات الأولية.

أعضائه، وأعرب عن أمله في أن يكون ما حدث مؤخراً من
زيادة في عدد المتقاعدين محل الاهتمام الواجب عند تناول
هذه المسألة في المرة المقبلة.

٢٧ - السيد التل (الأردن): عبر عن أسفه لعدم إتاحة
التقارير المعروضة للنظر إلا في اليوم السابق ولعدم احترام
قاعدة الأسابيع الست بشأن إصدار الوثائق في حينها.
وأضاف قائلاً إن أهمية البند تقتضي إتاحة مزيد من الوقت
للفود بما يفسح لها المجال لدراسة التقارير والتشاور مع
عواصمها، وأن عدم إصدار الوثائق في الوقت المناسب قد
يؤثر سلباً في مستوى المناقشة وفي القرار الذي يتخذ في
النهاية. وخُصص إلى ضرورة أن تولي اللجنة مزيداً من
الاهتمام للأمر في سياق الجهود الرامية إلى تنشيط أعمال
الجمعية العامة.

٢٨ - السيدة تايلور روبرس (جامايكا): أحاطت علماً
مع الارتياح بأن الاستثمارات المباشرة وغير المباشرة في
البلدان النامية قد ارتفعت بما يزيد عن ٦٠٠ مليون دولار
خلال فترة السنتين المنقضييتين، وإن كانت بعض التحسينات
لا تزال مطلوبة. وقالت إن وفدها يدرك ضرورة تأمين
الاستثمارات، لكنه يود تشجيع الأخذ بنهج أكثر فعالية في
البحث عن إمكانيات للاستثمار في البلدان النامية.

٢٩ - السيدة أودو (نيجيريا): قالت إنها تشاطر الشواغل
التي عبر عنها ممثل الأردن بشأن تأخر إصدار الوثائق.
وذكرت أنها لم تتمكن، بسبب ضيق الوقت، من التشاور مع
عاصمتها، وهي بالتالي عاجزة عن تقديم بيان مفصل عن
البند. وأضافت أنها تود مع ذلك أن تؤكد على أن زيادة
الاستثمارات المباشرة وغير المباشرة في البلدان النامية وإن
كانت أمراً إيجابياً، فإن هذه الاستثمارات لا تزال تمثل سوى
جزء ضئيل من مجموع الاستثمارات. وذكرت أنها
لا تستطيع أن تفهم السبب في عدم تحقيق تقدم أكبر في هذا

ما يتعارض مع ادعاء الأمانة العامة بأنها تسعى إلى توفير الأمن الوظيفي لجميع الموظفين.

٣٦ - وقال إن وفده وإن كان يرحب بالمعلومات الجديدة المقدمة فيما يتعلق بمقترح تحويل الموظفين في البعثات الميدانية من المجموعة ٣٠٠ إلى المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين، وهو المقترح الذي نظرت فيه اللجنة في أيار/مايو، ما زالت لديه تحفظات بشأن الآثار المالية للمقترح واحتمال تأثيره سلبا في الطابع التنافسي لعملية التوظيف. وأوضح أن تعزيز التخطيط الاستراتيجي من جانب مكتب إدارة الموارد البشرية كفيل بأن يغني عن الحاجة إلى مزيد من عمليات التحويل بالجملة. وفيما يتعلق بالمسألة العامة المتصلة بالترتيبات التعاقدية لموظفي البعثات الميدانية، قال إن وفده يستحسن الخيار الثاني المقترح في التقرير ذي الصلة الذي أعدته اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/59/446).

٣٧ - السيد جانغ يشان (الصين): عبر عن تأييده لإصلاح إدارة الموارد البشرية ورحب بالتقدم المحرز حتى الآن، بما في ذلك اعتماد نظام جديد لاختيار الموظفين، وتبسيط القواعد والإجراءات المتعلقة بالموارد البشرية، وتنفيذ التنقل الموجه الإلزامي بالنسبة للموظفين الفنيين المتدربين، والتوسع في نطاق تطبيق النظام الجديد لتقييم الأداء. وقال إنه رغم تلك الإنجازات، تظل النتائج العامة لعملية الإصلاح دون مستوى التطلعات، مضيفا أن مشاكل جديدة قد ظهرت وتحتاج إلى الحل، وأنه يأمل بالتالي أن تكثف الأمانة العامة جهودها من أجل تنفيذ قرارات الجمعية العامة ذات الصلة وأن تتخذ مزيدا من التدابير بغرض الانتقال بعملية إصلاح إدارة الموارد البشرية إلى مرحلة جديدة.

٣٨ - وأضاف قائلا إن مكتب إدارة الموارد البشرية قد أدخل تحسينات محمودة على خطط العمل التي وضعها بشأن

فبخصوص الجهود المبذولة لتحسين التمثيل الجغرافي العادل في الأمانة العامة، شدد على أن تشكيل الملاك ما زال لا يعكس الطابع الدولي للمنظمة. وأضاف أن علاج هذه المشكلة يقتضي من الأمانة العامة الامتثال لأحكام المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة وقرارات الجمعية العامة ذات الصلة. كما أكد على ضرورة زيادة عدد الوظائف التي تخضع للتوزيع الجغرافي. وأشار بقلق إلى أن الفترة من ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٤ شهدت انخفاضاً في النسبة المئوية للموظفين المنتمين للبلدان النامية الذين يشغلون وظائف في الرتبين مد - ١ ومد - ٢ وفي رتبة الأمين العام المساعد وما فوقها، وهو الانخفاض الذي رافقه ارتفاع ملموس في عدد البلدان الممثلة تمثيلاً مفرطاً. وقال إنه يتعين على الأمانة العامة أن تفكر في الأسباب الكامنة وراء تلك الاتجاهات المؤسفة وأن تتخذ الخطوات اللازمة لتصحيحها. وأضاف أن من الواضح أن نظام النطاقات المستصوبة لا يعمل كما يجب وأن هناك حاجة لإعادة النظر فيه.

٣٤ - وفي ضوء معدلات الشغور المرتفعة في بعض الإدارات، قال إن الأمانة العامة ينبغي أن تواصل خفض المدة الزمنية اللازمة لملء الشواغر، وهي حالياً ١٧٤ يوماً، بوسائل منها تقليل الوقت الذي تستغرقه عملية تقييم بيانات مقدمي الطلبات، مشيراً إلى أن وفده لا يستطيع أن يؤيد مقترح الأمين العام الداعي إلى تخفيض عدد الأيام المحددة للإعلان عن الشواغر من ٦٠ يوماً إلى ٤٥ يوماً، باعتبار أن ذلك قد ينعكس سلباً على المرشحين من البلدان النامية.

٣٥ - وأردف قائلاً إن وفده يؤيد الجهود التي تبذلها الأمانة العامة من أجل تبسيط وتوحيد الترتيبات التعاقدية، لكنه يرى ضرورة كفالة عدم المساس بحقوق الموظفين، بما فيها الحق في التطور الوظيفي واستحقاقات المعاش التقاعدي. وأشار مع القلق إلى أن تطبيق الترتيبات المقترحة سيُجيز إهانة التعيينات الدائمة إن كان ذلك في مصلحة المنظمة، وهو

حاليا. وقال إن الأمانة العامة ينبغي أن تعيد النظر في هذه المسألة بالتعاون الوثيق مع لجنة الخدمة المدنية الدولية.

٤١ - واسترسل قائلاً إن الطفرة التي شهدتها عمليات حفظ السلام مؤخرا قد اقترنت بزيادة الطلب على الموظفين المدنيين. وأشار إلى ارتفاع معدلات الشغور الحالية وطول المدة التي تستغرقها دورات التوظيف، مضيفاً أن عملية التوظيف تفتقر إلى الشفافية والعدالة وتعجز عن تحقيق الهدف المتمثل في التوزيع الجغرافي العادل. وقال إن علاج هذه المشاكل يتطلب من مكتب إدارة الموارد البشرية تعزيز رصد عملية التوظيف التي تجريها إدارة عمليات حفظ السلام التي ينبغي أن تتوسع في استخدام نظام غلاكسي. كما أوضح أن وفده يتطلع أيضاً إلى تعزيز التنسيق بين الأمانة العامة والدول الأعضاء في توفير قدرة احتياطية من الموظفين المدنيين.

٤٢ - السيد الشيكشي (المملكة العربية السعودية): قال إن تأخر إصدار الوثائق غدا مشكلة مزمنة، وإنه يأسف لعدم صدور التقارير المعروضة على اللجنة قبل مدة زمنية كافية حتى يتسنى للوفود إيلاؤها ما يجب من الاعتبار.

٤٣ - ومضى قائلاً إن تعزيز إدارة الموارد البشرية من أولويات المنظمة. وأكد على ضرورة تحديد مواصفات وظيفية واضحة لمديري البرامج ووضع نظم فعالة للمساءلة بغية كفاءة الممارسة السليمة للسلطة المفوضة لهم. وأضاف قائلاً إن مكتب إدارة الموارد البشرية من جانبه يجب أن يتخذ الخطوات اللازمة من أجل زيادة التمثيل داخل الأمانة العامة بالنسبة للدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو غير الممثلة على الإطلاق، مشيراً إلى أن وفده يؤيد تخصيص ١٠ في المائة من الوظائف لمواطني تلك الدول. وقال إن سياسات التوظيف ينبغي أن تركز على مبدأ التوزيع الجغرافي العادل، كما يجب أن يشغل مواطنو البلدان النامية نسبة أعلى من وظائف

الموارد البشرية بغرض كفاءة التمثيل الجغرافي العادل للدول الأعضاء في الأمانة العامة، إلا أن العديد من البلدان النامية ما زالت غير ممثلة تمثيلاً كافياً، فضلاً عن الانخفاض المطرد في عدد مواطنيها في المستويات العليا ومستويات تقرير السياسات. وأشار إلى أن المشكلة تتسم بحدة خاصة في حالة الصين التي لا تمثل لها على الإطلاق في بعض الإدارات، في حين يتركز مواطنوها تركيزاً شديداً في الوظائف الدنيا ببعض الإدارات الأخرى. وأشار إلى أن وفده يود في هذا الصدد أن يكرر دعوته إلى التنفيذ التام للأحكام ذات الصلة في قرار الجمعية العامة ٣٠٥/٥٧.

٣٩ - واستطرد يقول إن تحسين البنية العمرية للأمانة العامة ينبغي أن يكون من أولويات مكتب إدارة الموارد البشرية الذي يتعين عليه أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها المقبلة خططا ملموسة لتحقيق ذلك الهدف. وذكر أن وفده يتفهم الطموحات المهنية لموظفي الخدمات العامة، ولكنه يلاحظ بانشغال أنه لم يعين سوى ٢٥ في المائة تقريباً من المرشحين الذين اجتازوا بنجاح الامتحان التنافسي الوطني لعام ٢٠٠٣. وأوضح أن زيادة خفض العدد المحدود أصلاً من الوظائف المتاحة على مستوى الفنيين المبتدئين قد يؤدي إلى خسارة تلك المواهب الشابة.

٤٠ - ومضى قائلاً إن الترتيبات التعاقدية ينبغي أن تتسم بالمرونة والتوازن وأن يكون المعيار فيها هو الأداء. وأفاد بأن وفده يؤيد التخفيض التدريجي لعدد التعيينات الدائمة وتوسيع نطاق التعيينات المحددة المدة واعتماد شروط أكثر صرامة بالنسبة للتعينات المستمرة، واصفاً مقترح الأمين العام بمنح تعيينات مستمرة للموظفين الذين يستكملون خمس سنوات من الخدمة المتواصلة في تعيينات محددة المدة وعلى أساس استعراض لمرة واحدة فقط بأنه مقترح مفرط في الكرم. وأضاف أنه لا يكاد يكون هناك فرق في الواقع بين الترتيبات التعاقدية الجديدة المقترحة والتعيين الدائم الموجود

الدوليين في البعثات الميدانية، ويأسف لتحويل عدد من موظفي البعثات الميدانية إلى الفئة الفنية، مما يعارض مع القيود المفروضة على الانتقال إلى تلك الفئة. وأشار إلى أن إدارة عمليات حفظ السلام بحاجة إلى وضع استراتيجية شاملة لتزويد البعثات الميدانية بالموظفين، وأن ثمة الكثير من العمل الذي يتعين الاضطلاع به في مجال تخطيط الموارد البشرية، وتبسيط عملية التعيين، وفرز الطلبات لإدراجها في القائمة، وتوسيع نطاق مصادر التوظيف، وتفويض السلطة إلى البعثات الميدانية.

٤٦ - واسترسل قائلاً إن وفده يرحب بمقترح تعيين موظف اتصال من الرتبة ف-٥ بمكتب إدارة الموارد البشرية من أجل زيادة توظيف المرشحين المنتمين للدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً في الرتب التي تفوق الرتبة ف-٤، لكنه يود لو تتوسع تلك الجهود لتشمل الرتبين ف-٢ و ف-٣، مؤكداً على ضرورة إيلاء الأولوية للدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً. وأوضح أن الخطوات التي أوردتها الأمين العام في تقريره وفقاً للفقرة ٥١ من قرار الجمعية العامة ٢٧٠/٥٨ هي خطوات إيجابية. وقال إنه يتعين على رؤساء الإدارات والمكاتب النظر في خطط الموارد البشرية ومتابعتها، كما يتعين مساءلتهم عن تحقيق التمثيل الجغرافي العادل.

٤٧ - وأكد على ضرورة إيجاد آلية لمعالجة العدد الكبير من طلبات الوظائف الوافدة عبر نظام غلاكسي لمعالجة موضوعية وسريعة حتى تستفيد المنظمة استفادة كاملة من قدرات مقدمي الطلبات ومواهبهم. وقال إن وفده يبحث الأمانة العامة على تجنب الاستعانة بمستشارين خارجيين حيثما يوجد بدلاء داخليون، وإعطاء الأولوية للمهارات المتخصصة المطلوبة من قبيل المعرفة في مجال حفظ السلام أو الاستثمار.

المستويات العليا ومستويات تقرير السياسات. وأفاد بأن وفده يأمل في زيادة عدد الوظائف التي يشغلها مواطنو المملكة العربية السعودية بما يتناسب مع حصتها في الميزانية البرنامجية.

٤٤ - وعبر عن تأييده للجهود التي يبذلها الأمين العام من أجل تكوين خدمة مدنية متنوعة ومتعددة المهارات وقادرة على الاضطلاع بولايات معقدة. كما رحب بالإصلاحات المضطلع بها في مجالات من قبيل تخطيط الموارد البشرية، والسياسات والإجراءات، والتعيين والتنسيب والترقية، والتنقل، والترتيبات التعاقدية، والكفاءات، والتعلم المستمر. وقال إن برامج التطوير الوظيفي للمديرين الواردة في تقرير الأمين العام عن تدابير منع التمييز على أساس الجنسية أو العرق أو نوع الجنس أو الدين أو اللغة في الأمم المتحدة (A/59/211) هي برامج جديدة بالثناء، مضيفاً بأن تخفيض المدة الزمنية التي تستغرقها عملية ملء الشواغر بحيث يصبح متوسطها ١٧٤ يوماً هي خطوة في الاتجاه الصحيح نحو تخفيضها في نهاية المطاف إلى مدة لا تتجاوز ١٢٠ يوماً. وفي هذا الصدد، دعا الأمانة العامة إلى تنفيذ توصية وحدة التفتيش المشتركة بضرورة توفير معلومات باللغة العربية عن الشواغر المتاحة في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا التابعة للأمم المتحدة.

٤٥ - واستطرد قائلاً إن وفده يلاحظ بقلق استنتاجات مكتب خدمات الرقابة الداخلية (A/59/152) بشأن ضعف الرقابة التي يمارسها مكتب إدارة الموارد البشرية على التوظيف الميداني رغم الموارد الإضافية التي أتاحت له من أجل مراقبة ممارسة إدارة عمليات حفظ السلام لسلطات التوظيف المفوضة إليها. وقال إن وفده يلاحظ أيضاً أن نظام غلاكسي لم يسمح بممارسة الرقابة المستمرة على إجراءات التوظيف التي تتخذها دائرة إدارة شؤون الموظفين والدعم لأن النظام لم يُستخدم في عملية توظيف الموظفين المدنيين

٤٨ - وقال إن المنظمة لا ينبغي أن تكتفي باستقطاب الموظفين من ذوي أفضل المهارات، وإنما عليها أيضا العمل على استبقائهم، مضيفا أن قياس النجاح في إصلاح إدارة الموارد البشرية يجب أن يتم على هذا الأساس. وأكد على ضرورة استعمال تكنولوجيا المعلومات استعمالا كاملا في

٥١ - السيد نغوين دين هاي (فيت نام): قال إن عملية إصلاح إدارة الموارد البشرية الجارية منذ ست سنوات تهدف إلى تعزيز إنتاجية المنظمة ومرونتها وتوجيهها نحو تحقيق النتائج كي تخدم بشكل أفضل مصالح الدول الأعضاء. وذكر أن الإصلاح عملية جارية يُفترض أن تؤدي إلى وضع نظام شامل وعادل للتوظيف والتنسيب والترقية وإلى مزيد من الإنصاف في التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين بالنسبة للموظفين، مع تهيئة ظروف عمل مناسبة وجيدة لهم واستحداث نظام شفاف لتفويض السلطات ونظام سليم للمسؤولية والمساءلة ونظام فعال لإقامة العدل.

٥٢ - واستطرد قائلا إن وفده يشاطر الآراء التي عبرت عنها اللجنة الاستشارية (A/59/446) بشأن تقديم التقارير المتعلقة بالتقدم المحرز والمراقبة والمساءلة والمسؤولية والإعلان عن الشواغر وملئها وتعزيز العناصر الشابة في ملاك الموظفين. وذكر أنه وإن كان يرحب بالتقدم المحرز في مجال تحسين التوازن بين الجنسين والتنقل والتوزيع الجغرافي يؤكد على ضرورة مواصلة الجهود في تلك المجالات. وتابع قائلا إن تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/59/263) قد حدد الخطوات الملموسة المتعين اتخاذها في جميع المجالات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، وأعرب عن أمل وفده في أن تُنفذ تلك الخطوات على أساس توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية واللجنة الاستشارية وأن تؤدي نتائج ملموسة.

٥٣ - السيد كوفالينكو (الاتحاد الروسي): قال إن وفده بلاده يولي اهتماما كبيرا لبلوغ أفضل أداء ممكن من جانب موظفي الأمانة العامة على أساس فعاليتهم ومرونتهم وعلى أساس أفضل الممارسات في مجال إدارة الموارد البشرية. وأكد

٤٩ - السيدة أغينالدو (الفلبين): قالت إن الموظفين هم أهم رصيد لدى المنظمة التي ينبغي أن تضع سياسات سليمة لرفع مستوى كفاءتهم وفعاليتهم بالنظر إلى التحديات العديدة التي ما زالت تواجهها. وأوضحت أن وفد بلدها يتفق مع اللجنة الاستشارية في ضرورة أن يجري التنسيب على أساس الجدارة وبصورة سريعة، وأنه يرحب بإعطاء الأولوية للتطوير الوظيفي، لا سيما الاستعانة بخبراء استشاريين، وهو ما من شأنه المساهمة في بناء ذاكرة مؤسسية أفضل وتعليم الموظفين مهارات متخصصة.

٥٠ - وقالت إن التوازن بين الجنسين داخل المنظمة قد تحسن، لكنها أضافت أن التقدم المحرز في مجال تعزيز تمثيل المرأة بالبلدان النامية في المناصب العليا يتسم بالبطء ويستوجب بذل المزيد من الجهد. كما ينبغي إيلاء اهتمام أكبر للشواغل والطموحات الوظيفية للعدد الكبير من النساء في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة. وأوضحت أن وفد بلدها يؤيد المقترح الوارد في تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/59/263) بزيادة نسبة الوظائف من الرتبة ف - ٢ المتاحة للمرشحين الناجحين في امتحان الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية، باعتبار أن هذه الزيادة ستحفز حماس الموظفين لتحسين مهاراتهم. وأضافت أنها تؤيد مقترح تخفيض فترة الإعلان عن الشواغر من ٦٠ يوما إلى ٤٥ يوما شريطة أن لا يمثل هذا التخفيض

المخاطر تتفاقم بشكل خاص إذا تم تعميم سياسة التنقل على موظفي الخدمات العامة اللذين سيتحولون تلقائياً إلى موظفين دوليين عندما ينتقلون إلى مقر آخر للعمل رغم أن هذا التغيير في المركز يتعارض مع خصائص تلك الفئة وشروط الراتب والخدمة بالنسبة لها. وأكد من جهة أخرى، على ضرورة زيادة تشجيع التنقل بالنسبة للموظفين من المستويات العليا في الرتبين مد - ١ ومد - ٢ من أجل استبقاء وتعميم رصيد المؤسسة من الذاكرة المؤسسية والتجارب والخبرات.

٥٦ - واستطرد قائلاً إنه يتعين على الجمعية العامة أن تنظر في إمكانية زيادة عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي من خلال إدراج وظائف حفظ السلام وكافة الوظائف الممولة من خارج الميزانية كما هو الحال فعلاً في عدد من المنظمات الدولية. وأضاف أنه يتعين على الأمين العام بدوره أن يقدم الأرقام التي تظهر الآثار التي ستترتب على هذه الزيادة. وقال إن وفده يختلف اختلافاً أساسياً مع الاستنتاجات المتعلقة بوحدة معالجة النصوص والواردة في تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية بشأن مدى توفير أسواق العمل المحلية للمهارات التي يُعين أصحابها دولياً في فئة الخدمات العامة (A/59/388) ولا يمكنه أن يفهم السبب الذي حدا بالتقرير إلى تجاهل العدد الكبير من باقي الموظفين التقنيين اللذين يستحقون مزايا الخدمة الدولية. وذكر أنه يرى أن أي حملات للتوظيف و/أو الإعلام في بلدان لا تتكلم لغة معينة وتفتقر إلى ما يلزم من مؤسسات التدريب المتخصصة ستكون هدراً للوقت والموارد الثمينة وستزيد من إضعاف نوعية نواتج الدوائر اللغوية. وأضاف أنه لا ينبغي التذرع بالرغبة في تحقيق وفورات في التكاليف لحرق المبادئ الأساسية للمنظمة ومنها مبدأ تعدد اللغات. وقال إن وفده يعارض أيضاً تعيين موظفين يقع محل إقامتهم الفعلي على بعد آلاف الكيلومترات من مكان عملهم على أساس أنهم

على ضرورة أن يحدد بوضوح دور كل من الأمانة العامة والجمعية العامة في عملية إصلاح إدارة الموارد البشرية، إذ تميل الأمانة العامة للأسف بصورة متزايدة إلى تجاوز سلطاتها في هذا الصدد، معتدية على صلاحيات الدول الأعضاء عندما تفسر الوثائق الأساسية للمنظمة، بما فيها النظام الأساسي والنظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة، مشيراً على سبيل المثال إلى استعمال التعيينات من المجموعتين ١٠٠ و ٣٠٠ وإنشاء دائرة كبار المديرين التي شرعت الجمعية العامة في مناقشتها في دورتها السابعة والخمسين.

٥٤ - وأردف قائلاً إن مقترح التوجه أساساً نحو تحويل العقود المستمرة إلى عقود شبه دائمة معاكس للاتجاه العام في قطاع الخدمات المدنية الوطنية وفي القطاع الخاص، وهما القطاعان اللذان تسعى الأمانة العامة إلى منافسة مستويات الرواتب فيهما. وقال إن وفده يعتقد أن تحديث الترتيبات التعاقدية من شأنه أن يتيح أكبر قدر ممكن من المرونة في إدارة الموارد البشرية، وذكر أنه لا يستطيع أن يتبين ما الذي يميز العقود المستمرة على العقود المحددة المدة، كما لا يمكنه أن يرى الفائدة من منح الموظفين المعيّنين تحت الاختيار أو المعيّنين لمدد محددة حق المطالبة بعقود دائمة.

٥٥ - واسترسل قائلاً إن الأمانة العامة لم تعرض بدائل حلقة لاستخدام تعيينات المجموعة ١٠٠ لشغل وظائف الخدمة الميدانية، وذلك بالرغم من الطلبات التي تقدمت بها اللجنة في ربيع عام ٢٠٠٤. وأكد على ضرورة أن تنظر الأمانة العامة بعناية في الترتيبات المتعلقة بتلك الوظائف، على أن تأخذ في الاعتبار ملاحظات اللجنة الاستشارية في هذا الصدد. وأشار إلى أن وفده يتفق مع اللجنة الاستشارية في ضرورة أن تحدد الجمعية العامة الجوانب الرئيسية لسياسة التنقل، لأنه لا يمكن جعل التنقل إلزامياً بالنسبة لجميع الموظفين باعتبار أن ذلك قد تترتب عليه آثار مالية يصعب التنبؤ بها وقد ينال من فعالية المنظمة. وأضاف قائلاً إن تلك

الموارد البشرية في الأمم المتحدة، بيد أن الحاجة لا تزال قائمة لمزيد من التحسينات. وتابع قائلاً إن وفد بلاده يشاطرا لانطباع الذي عبرت عنه اللجنة الاستشارية بأن العلاقات بين الموظفين والإدارة متعثرة بشأن مسألة إصلاح الموارد البشرية، مؤكداً ضرورة تضافر جهود الطرفين من أجل العمل معاً على تحقيق الأهداف المشتركة. وقال إن تحقيق الإدارة الفعالة للموارد البشرية يقتضي من المديرين الوعي والانخراط في عمليتي تخطيط وتنفيذ خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية المتاحة لهم بغرض التمكن من تحديد احتياجاتهم من القوة العاملة على نحو سليم وتدريب الموظفين وتقييمهم وتقديم فرص فعالة للتطور الوظيفي والتنقل.

٦١ - وتابع قائلاً إن وفده يدعم بقوة الجهود المبذولة من أجل إدماج مسائل التعيين والاختيار والتمثيل الجغرافي الواسع والمساواة بين الجنسين والتنقل في إطار إدارة الموارد البشرية والتخطيط لها، وإنه يلاحظ أن المدة الزمنية التي تستغرقها عملية ملء الشواغر قد انخفضت من ٢٧٥ يوماً في عام ١٩٩٩ إلى ١٧٤ يوماً في الوقت الراهن، ويؤيد خفض عدد أيام الإعلان عن الشواغر من ٦٠ يوماً إلى ٤٥ يوماً، مؤكداً على ضرورة أن يواصل كل من مكتب إدارة الموارد البشرية وكل من المديرين العمل معاً من أجل تخفيض المدة التي تستغرقها عملية التعيين حتى تحصل الأمم المتحدة بسرعة على الموظفين اللازمين ويستفيد المرشحون من عملية أسرع.

٦٢ - واسترسل قائلاً إن نظام غلاكسي قد أحدث ثورة في الطريقة التي تتبعها الأمم المتحدة في توظيف مقدمي الطلبات واختيار المرشحين الأكثر كفاءة. وأفاد بأن وفد بلاده، شأنه شأن مكتب خدمات الرقابة الداخلية واللجنة الاستشارية، يشجع الأمين العام على تعزيز وتوسيع استخدام نظام غلاكسي حتى يستفيد الباحثون عن العمل والموظفون والهيئات المركزية للاستعراض والمديرون من عملية اختيار شفافة تعود بالنفع على الجميع.

موظفون محليون، ويدعو مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى أن يأخذ بعين الاعتبار هذه الظاهرة التي تعطي صورة خاطئة تماماً عن مدى توافر الموظفين المتخصصين في مجالات معينة في سوق العمل المحلية.

٥٧ - السيد غانسوخ (منغوليا): قال إن وفده يؤيد الاستنتاجات والتوصيات التي قدمها كل من الأمين العام ومكتب خدمات الرقابة الداخلية واللجنة الاستشارية بشأن إصلاح إدارة الموارد البشرية.

٥٨ - ومضى يقول إنه يتعين بذل المزيد من الجهود المشتركة من أجل تعزيز التوزيع الجغرافي العادل داخل الأمانة العامة. وذكر أن الجمعية العامة اعتمدت العديد من القرارات بشأن هذه المسألة إلا أن الوضع لم يتحسن باعتبار أن ١٥ دولة عضواً غير ممثلة والعديد من الدول الأعضاء الأخرى ممثلة تمثيلاً ناقصاً أو، كما هو الحال بالنسبة لمنغوليا، دون نقطة الوسط لنطاقها المستصوب. وأكد على ضرورة أن تعمل الأمانة العامة على التوسع في الاختيار التفضيلي ليشمل المرشحين المنتمين لدول أعضاء غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً.

٥٩ - وتابع قائلاً إن وفده يرحب بتضاعف عدد البلدان التي شاركت في برنامج الامتحانات التنافسية الوطنية على مدى السنوات الثلاث الماضية، وإن ظل هناك مجال لإدخال التحسينات حيث اكتُفي بإدراج العديد من المرشحين الناجحين في قوائم الانتظار. وأضاف أن وفده يرحب بالجهود المقترحة لتحسين تعيين المرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً عن طريق إتاحة "المسار السريع" إلى الوظائف من الرتبة ف - ٤ أو الرتب الأعلى، وتعيين موظف اتصال من الرتبة ف - ٥ بمكتب إدارة الموارد البشرية إضافة إلى تعيين مراكز اتصال وطنية.

٦٠ - السيد غارسيا (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن الكثير قد أُنجز في إطار المساعي الرامية إلى إصلاح إدارة

عن هذه المسألة الهامة إلى الجمعية العامة في دورتها الستين. وقال إن وفده يشجع الأمانة العامة على مواصلة حملاتها الإعلامية والتخطيطية والتدريبية والتقييمية من أجل كفالة الانتقال السلس إلى مرحلة تطبيق سياسة التنقل الإلزامية المقرر أن يبدأ تنفيذها في أيار/مايو ٢٠٠٧. وذكر أن وفده يتوقع، كما تتوقع اللجنة الاستشارية، تحديد مؤشرات وإجراء مراقبة دقيقة حتى يحقق نظام التنقل الأهداف المتوخاة منه. وأضاف أنه لا يزال قلقا بشأن ممارسة المنظمة المتمثلة في إنفاق الملايين من الدولارات سنويا للاستعانة بالخبراء الاستشاريين والمقاولين والموظفين المتقاعدين بدلا من توفير الموارد الداخلية اللازمة لتلبية الاحتياجات الأساسية، مما يفرض على الأمانة العامة ضرورة العمل على تحسين التخطيط لتعاقب الموظفين، لا سيما بالنظر إلى ارتفاع العدد المتوقع لحالات التقاعد في المنظمة. وأضاف أن وفده يوافق على فحوى التقرير الذي أعده مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن آثار إصلاح إدارة الموارد البشرية، لا سيما الاستنتاج الذي يفيد وجوب تعزيز مساءلة المديرين عما يتخذونه من إجراءات في مجال إدارة الموارد البشرية.

٦٦ - وقال إن وفده يتفهم ضرورة قيام الأمانة العامة بالنظر في جميع الخيارات المتاحة من أجل الاستجابة للاحتياجات الأساسية من الموارد، ولكنه يتفق مع اللجنة الاستشارية في أن تحويل عقود أعداد كبيرة من موظفي حفظ السلام لن يكفل على الأرجح الاستجابة لاحتياجات المنظمة على المدى القصير والمتوسط. وذكر أنه قلق أيضا من قيام كيانات أخرى في النظام الموحد بوضع برامج للتعويضات لا تتماشى مع النظام الموحد. لكنه سلم بأن الحاجة ملحة للنظر في الترتيبات التعاقدية للموظفين الذين بلغوا أو أشرفوا على بلوغ الحدود المتعلقة بالتوظيف في الأمم المتحدة ضمن المجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين.

٦٣ - وأردف يقول إن الاتجاه نحو انخفاض أعداد الدول غير الممثلة والدول الممثلة تمثيلا ناقصا قد تباطأ مؤخرا في حين ارتفع عدد الدول الممثلة تمثيلا مفردا. وأكد على ضرورة بذل المزيد من الجهود من أجل معالجة هذه المسألة، بما في ذلك تعزيز مساءلة المديرين عن تحقيق أهداف المنظمة في مجال التوظيف. وأوضح أن وفده يؤيد مقترح الأمين العام باستحداث مراكز اتصال وطنية في مكتب إدارة الموارد البشرية وإعداد قائمة خاصة بالمرشحين الذين يحظون بدعم هيئات الاستعراض المركزية. وذكر أن هذه القائمة لا ينبغي أن تكون وسيلة لتجنب الإعلان عن الوظائف الشاغرة، بل ينبغي أن يكون الغرض منها هو مجرد إتاحة إمكانية النظر في تعيين المرشحين المدرجين فيها دون أن يكون عليهم تقديم طلبات جديدة. وأكد على ضرورة أن يكون المعيار الغالب في اختيار المرشحين هو كفاءة أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والتزاهة كما هو وارد في ميثاق الأمم المتحدة.

٦٤ - ومضى يقول إن مشكلة المساواة بين الجنسين لا تزال قائمة بالنسبة للرتب العليا على الرغم من بلوغ تلك المساواة بالنسبة للموظفين الفنيين المبتدئين وفي فئة الخدمات العامة. وأكد على ضرورة أن تدعم الدول الأعضاء الجهود التي تبذلها المنظمة من خلال تحديد عدد أكبر من النساء وتشجيعهن على تقديم طلبات العمل، ومن خلال تعيين عدد أكبر من المرشحات النساء. وأشار إلى أن احتمال توافر ٦٨٩ ١ وظيفة شاغرة خلال السنوات الخمس المقبلة يتيح فرصة فريدة لإحراز التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين، وإلى أن على المديرين أن يتحملوا مسؤولية تحقيق الأهداف التي حددها المنظمة في هذا الصدد.

٦٥ - وتابع قائلاً إن وفده يؤيد تبسيط التعيينات التعاقدية ويتطلع إلى مناقشة أكثر استفاضة لمقترحات الأمانة العامة بشأن الأنواع الثلاثة من التعيين؛ كما يرحب بإسهامات لجنة الخدمة المدنية الدولية ويشير إلى أن اللجنة تعترم تقديم تقرير

البلدان النامية وزيادة توظيف النساء المنتمات للبلدان النامية في الفئات الفنية والفئات العليا.

٧٠ - وتابع قائلاً إن الترتيبات التعاقدية تهم عددا كبيرا من الموظفين ولا بد من جعلها أكثر إنصافا. وقال إن وفده قد أحاط علما بمقترحات الأمين العام في هذا الصدد، لكنه يحتاج لمزيد من المعلومات بشأن الآثار المترتبة عليها. كما أنه يتفق مع اللجنة الاستشارية في أن تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/59/2639 و Add.1 و Add.2) لا يتضمن معلومات كافية عن الخطوات المتخذة لكفالة المسؤولية والمساءلة رغم ما طلبته الجمعية العامة صراحة في قرارها ٣٠٥/٥٧. وأضاف أن تعزيز السلطات المفوضة إلى مديري البرامج يستدعي وضع آليات فعالة للمساءلة من أجل منع سوء استعمال تلك السلطات.

٧١ - وأردف قائلاً إن وفده يشير إلى أن الأمين العام قد اقترح تكوين خدمة مدنية متنوعة ومتعددة المهارات والخبرات من أجل الاستجابة لاحتياجات منظمة تتجه وجهة ميدانية بصورة متزايدة، ويوافق على أن الأساس الذي تنطلق منه توصياته المتعلقة بالتنقل هو أن الموظفين لا يملكون وظائفهم كما لا يملك المديرون موظفيهم. وأضاف أنه ينبغي أن تلتزم هذه السياسة التزاما دقيقا بالمعيار المحدد في قرار الجمعية العامة ٣٠٥/٥٧ حتى تستجيب للاحتياجات المتنوعة للأمانة العامة وتشجع الإصلاح والتغيير في ثقافة العمل داخل المنظمة.

٧٢ - السيد دوميسينوف (كازاخستان): قال إن وفده يولي اهتماما كبيرا لإصلاح إدارة الموارد البشرية ويرحب بالتقدم المحرز حتى الآن، لا سيما الدعم الذي حظي به نظام التوظيف الجديد، لكنه يرى ضرورة اعتماد نهج أكثر شمولاً في تحليل النتائج كي تؤخذ بعين الاعتبار آراء جميع الأطراف في العملية، لا سيما آراء ممثلي الموظفين. وأعرب عن أسفه

٦٧ - السيد عباس (باكستان): قال إن إصلاحات إدارة الموارد البشرية تشكل السبيل الوحيد إلى تحسين قدرات المنظمة على الاضطلاع بمختلف الولايات المناطة بها على نحو يتسم بالفعالية والكفاءة. وأضاف قائلاً إن الدورة الحالية للجمعية العامة تتيح فرصة مجدية وسانحة لاستعراض التقدم المحرز في تنفيذ البرنامج الإصلاحي الذي اعتمد قبل نحو أربع سنوات. وقال إن الوقت قد حان للوقوف على الإنجازات والإخفاقات ومبررات ومواطن الحاجة إلى التنقيحات والتحسينات. وأوضح بأن إتاحة الوثائق المطلوبة في حينها كان سيسهل بقدر كبير مهمة اللجنة.

٦٨ - واستطرد قائلاً إن نظام غلاكسي للتوظيف الإلكتروني يعد أداة مهمة للإدارة، بيد أن تقييم أثره في تحسين توظيف الموظفين الأكفاء أمر ضروري. وذكر أنه رغم ما يبدو من هذا النظام قد ساهم في زيادة الوصول إلى فرص العمل، يصعب فهم كيف تتسنى معالجة تلك الأعداد الهائلة من الطلبات التي يفرزها، مع التمكن في نفس الوقت من مراعاة شرط الجدارة والشفافية. وأردف يقول إنه بالرغم من الاستثمار الضخم في نظام غلاكسي، لم يتحقق الانخفاض المتوقع في المدة التي تستغرقها عملية ملء الشواغر، سواء في المقر أو في بعثات حفظ السلام، مؤكدا على ضرورة مواصلة الجهود الرامية إلى الإسراع في عملية التوظيف وكفالة عدم اختيار المرشحين على أساس اعتبارات غير واضحة أو غير مهنية.

٦٩ - واستطرد قائلاً إن وفده يرحب بارتفاع نسبة تمثيل الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً وبانخفاض عدد الدول الأعضاء غير الممثلة من ٢٨ في عام ١٩٩٤ إلى ١٥ في عام ٢٠٠٤، لكنه يرى أن التوزيع الجغرافي العادل مقصور على عدد محدود من موظفي الأمانة العامة. وأعرب عن أمله في أن يساهم النظام الجديد لاختيار الموظفين في تسهيل زيادة تمثيل

في المنظمة وتجعلها أكثر قوة وفعالية ولكنها لا تخلو من آثار جانبية سلبية على الموظفين يمكن التخفيف منها بتحسين أوضاعهم المعيشية والعملية.

٧٦ - وقال إن تحديد حيوية الموظفين سيساعد في خلق قوة عاملة مرنة وفي الإسراع بعملية الإصلاحات. وذكر أن من الضروري لتحقيق هذا الهدف هيئة بيئة عمل تجتذب أرفع المستويات من الموظفين وتعزز مشاركتهم في المنظمة وتفانيهم لها. غير أنه أضاف أن الأخذ بنهج واحد في جميع الظروف أسلوب غير سليم. وذكر أن الفوارق في شروط خدمة الموظفين الميدانيين تثير قلقا بالغا بالنسبة لمساواة بين الموظفين وبالنسبة لمعنوياتهم وأنه لا بد من معالجتها بطريقة متوازنة.

٧٧ - وقال إن مما يؤسف له أن تكون بالأمم المتحدة، بعد أكثر من ٥٠ عاما، دول أعضاء ناقصة التمثيل ودول غير ممثلة وأن يظل هيكلها تنقصه التعددية الثقافية. وأضاف أنه ينبغي بذل كل الجهد الممكن لكفالة عدالة التوزيع الجغرافي وتحقيق هدف المساواة بين الجنسين على جميع المستويات.

٧٨ - السيد ديفيز (جزر البهاما): قال إن وفده يساوره القلق بوجه خاص من ارتفاع معدلات الوظائف الشاغرة، وخصوصا في مكاتب الأمم المتحدة بالبلدان النامية، ولذا يسر وفده أن يلاحظ من الفقرة ١٨١ من تقرير الأمين العام، الأولوية العالية التي يوليها الأمين العام لزيادة تخفيض معدلات الوظائف الشاغرة باللجان الإقليمية، بما في ذلك اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي على أنه أضاف أن من دواعي القلق أن وظيفة مدير المقر دون الإقليمي للجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي ظلت شاغرة لأكثر من عام. وقال إنه يرحب بأي إفادات عن الجهود التي تبذلها الأمانة العامة لشغل هذه

لتدهور العلاقات بين الموظفين والإدارة نتيجة للاختلافات بشأن الإصلاح، وأكد على ضرورة استئناف الحوار دون التشكيك في الأساس المفاهيمي للإصلاح. وقال إن استنتاجات اللجنة الاستشارية، لا سيما تلك المتعلقة بالتوظيف، وكذلك المشاكل التي تطرحها إدارة نظام غلاكسي أمور تبعث على القلق. وأفاد بأن وفده يتفق مع اللجنة الاستشارية في ضرورة تبسيط معيار الفرز الإلكتروني للطلبات بحيث يصبح واضحا للجميع. كما يرى أن مقترح الأمين العام بشأن ترشيد العملية جدير بالتأييد.

٧٣ - ومضى قائلا إن مسألة الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية مسألة حيوية بالنسبة لكازاخستان بوصفها من البلدان الممتلئة تمثيلا ناقصا، وباعتبار ما يساورها من قلق بشأن الآثار التي يمكن أن تترتب على تلك التريقات في مستويات التمثيل الجغرافي، مضيفا أن الجدول ٢ بتقرير الأمين العام (A/59/263) يظهر أنها ستؤدي إلى مضاعفة عدد الدول الممثلة تمثيلا مفرطا.

٧٤ - وذكر أن إصلاح إدارة الموارد البشرية يستلزم تعاوننا وثيقا بين جميع الأطراف، ويجب أن يقوم على فهم أهمية التغييرات الاستراتيجية للفعالية المؤسسية للمنظمة وعلى الحوار المفتوح.

٧٥ - السيد ترزي (تركيا): قال إن إدارة الموارد البشرية مسألة أساسية وذات تأثير مباشر على نجاح المنظمة، ولذلك فإن وفده يرحب بالتقدم في الإصلاح الذي تم إحرازه حتى الآن، على الرغم من أن هناك الكثير الذي ما يزال ينبغي عمله في هذا المضمار. وذكر أن وفده يتفق مع اللجنة الاستشارية في ضرورة أن يواكب هذا الإصلاح الواسع النطاق تعاون وثيق بين الموظفين والإدارة، وفي ضرورة بذل جهد أكثر نشاطا وحماسا، برغم وجود خطر فتور المهتم إزاء الإصلاح. وأضاف أن الإصلاحات تزيد المساءلة والشفافية

الوظيفة. وذكر أن جزر البهاما تؤيد التوصيات الواردة في تقارير الأمين العام وتتمنى لو كانت توصياته أكثر قوة.

٧٩ - السيد ياماموتو (اليابان): قال إن لإدارة الموارد البشرية أهمية بالغة بالنسبة للمنظمة، وينبغي أن يواصل مكتب إدارة الموارد البشرية بذل جهوده الإصلاحية المقدره والنظر في إجراء أي تغييرات أخرى متى كانت ضرورية.

٨٠ - وذكر أن خير وسيلة لزيادة عدالة التوزيع الجغرافي هي إيجاد مرشحين جيدين من الدول غير الممثلة والدول ناقصة التمثيل. وقال إنه يرحب بنهج "المسار السريع" الذي اقترح الأمين العام اتباعه في التوظيف، وإن كان التعاون مع الدول غير الممثلة والدول ناقصة التمثيل أمر أساسي أيضا. وأضاف في ذلك الصدد أن مراكز الاتصال الوطنية المقترحة ستساعد في تعزيز التعاون، وخصوصا إذا شاركت كل إدارة من الإدارات في الاستراتيجية وأضاف أن الجمعية العامة طلبت في الواقع إلى الأمين العام في القرار ٣٠٥/٥٧ تقديم معلومات لا عن وضع البرامج فحسب بل أيضا عن تحديد الأهداف الميعنة. وقال إن هذه الأهداف تعد وسائل ضرورية لتشجيع الجميع على العمل نحو تحقيق التوزيع الجغرافي العادل.

٨١ - وذكر أن الزيادة التي اقترحها الأمين العام في نسبة وظائف الرتبة ف-٣ المتاحة للمرشحين الناجحين في امتحانات الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية تؤدي إلى تقليل الوظائف المتاحة للمرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية، وهي من التدابير القليلة التي كان ينتظر أن تؤدي إلى تحسين التوزيع الجغرافي. وأضاف أن وفده يدرك مدى الإحباط الذي يشعر به موظفو فئة الخدمات العامة، ولكن المشكلة الحقيقية تكمن في أن مجموع عدد الوظائف المتاحة للمرشحين الناجحين محدود، وينبغي تصحيح اختلال التوازن في هيكل الوظائف بزيادة عدد

تنتج عنها. وأكد أنه ينبغي استثناء الموظفين العاملين في مجال اللغات من أي سياسات إلزامية خاصة بالتنقل.

٨٨ - وذكر أن وفده أحاط علما بأنشطة التطوير المهني التي تم الاضطلاع بها، وخاصة الجهود المبذولة لتحسين القدرات اللغوية للموظفين. وأضاف أنه ينبغي التوسع في هذه الأنشطة لتشمل مكاتب الأمم المتحدة الأخرى وأن تتاح البرامج الدراسية اللغوية للدبلوماسيين وأسرهم بتكلفة معقولة.

٨٩ - وقال إنه ينبغي أن تراعى في الترتيبات التعاقدية ضرورة ضمان استقلالية الموظفين وأمنهم الوظيفي. وأضاف أن العقود الدائمة هي إحدى الضمانات المناسبة في ذلك الصدد.

٩٠ - وقال إن المنظمة لا تزال بعيدة عن تحقيق هدف التوزيع الجغرافي العادل. وذكر أن الامتحانات التنافسية الوطنية هي أفضل وسيلة للتوظيف، وأعرب عن أسفه لكون وظائف اللغات لا تخضع للتوزيع الجغرافي العادل ويتم شغلها من خلال الامتحانات التنافسية الوطنية. وأضاف أن المنشور الإعلامي بشأن الامتحانات التنافسية الوطنية لعام ٢٠٠٤ للمنتجين الإذاعيين المشاركين (ST/IC/2004/21) يعد مثالا جيدا لممارسة ينبغي للأمانة العامة أن تصححها. وأعرب عن أسفه أيضا لأنه لم يعين أي مواطن سوري منذ عام ٢٠٠٠ ولأنه لم يوجد مواطن سوري في رتبة مدير وما فوقها من الرتب لعدة سنوات. وقال إن الأمانة العامة قد تستطيع أيضا أن تقدم توضيحا للإجراءات المشار إليها في تقرير الأمين العام بشأن التدابير الضرورية لمنع التمييز على أساس الجنسية أو العرق أو نوع الجنس، أو الدين أو اللغة (A/59/211). وأعرب عن أسفه لأن مكتب خدمات الرقابة الداخلية لم يقدم بتصحيح خطئه في تقديم تقارير أورد فيها البلدان وفقا

التحليل ينبغي أن يتم على أساس المناقشة التي دارت في الجمعية العامة بشأن هذه المسألة. كما أنه يساعد في قياس إنجازات مكتب إدارة الموارد البشرية في إطار نظام الميزنة القائمة على تحقيق النتائج. وأضاف أنه يرحب بأي توضيح لهذه المسألة من الأمانة العامة.

٨٥ - السيد إيلجي (الجمهورية العربية السورية): قال إن وفده يرحب بمقترحات الأمين العام بشأن إصلاح إدارة الموارد البشرية وبتركيزه على ضرورة تزويد المنظمة بموظفين قادرين على مواجهة التحديات الجديدة. وذكر أن الموظفين هم أهم رصيد للمنظمة ويجب أن يكون لهم دور في عملية الإصلاح. وأضاف أن وفده أحاط علما بالتعليقات التي أبدتها ممثلو الموظفين حول انعدام الحوار البناء مع الإدارة، وتأكيدهم أن الإصلاح أصبح غاية في حد ذاتها. وقال إن وفده يؤيد ملاحظات اللجنة الاستشارية حول هذه النقطة. وذكر أنه يتعين أن يكون مكتب إدارة الموارد البشرية هو المحرك في تنفيذ سياسة التغيير والتنمية، ولكنه لم يقدم بعد بهذا الدور.

٨٦ - وقال إن إجراءات الاختيار والتعيين هي الضمان الرئيسي لاستقلالية الخدمة المدنية الدولية، غير أن نظام التعيين لم يوفر حتى الآن الشفافية والمساءلة الكافيتين. وأضاف أن الدور الذي قامت به هيئات الاستعراض المركزية كان محدودا للغاية، وانسحاب ممثلي الموظفين منها يثير الشكوك في مركزها القانوني.

٨٧ - وقال إن تنقل الموظفين سلاح ذو حدين: فهو يمكن أن يعزز خبرة الموظفين، ولكنه يمكن أن يصبح أيضا أداة لمعاملتهم معاملة تعسفية وتمييزية. وذكر أن معايير تنقل الموظفين غير واضحة، وأن اللجنة لم تزود بتفاصيل الآثار المالية المترتبة على المقترحات والمشاكل الأسرية التي يمكن أن

أن نسبة ٥٦ في المائة من النفقات على توظيف المتقاعدين تتعلق بأشخاص من البلدان المتقدمة النمو التي تمثل ٢٠ في المائة فقط من عدد أعضاء المنظمة.

٩٢ - وقال إن كثيرا من جوانب البند تتطلب المزيد من المتابعة. وذكر أن وفده يتطلع، على الخصوص، إلى استمرار المناقشة في إطار البند المتعلق بإقامة العدل. رفعت الجلسة في الساعة ١٨/٠٥.

لمجموعات جغرافية قائمة على اعتبارات سياسية بدلا من وضعها على أساس الترتيب الأبجدي.

٩١ - وقال إنه بينما يعتبر توظيف المتقاعدين على سبيل المثال المساعدة المؤقتة في دوائر اللغات أمرا مقبولا، فإن الإفراط في توظيف الموظفين المتقاعدين من الرتب الأعلى في الأمانة العامة في وظائف مستشارين وخبراء استشاريين يتعارض بشكل واضح مع قرارات الجمعية العامة. وأضاف