

Distr.: General  
6 December 2005  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة

الدورة التاسعة والخمسون



### الوثائق الرسمية

#### اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الحادية والأربعين

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الأربعاء، ٣٠ آذار/مارس ٢٠٠٥، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد ماكيه . . . . . (نيوزيلندا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد كوزنيتسوف

#### المحتويات

البند ١٠٨ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥ (تابع)

إعادة توزيع الوظائف

استعراض البرنامج العادي للتعاون التقني وحساب التنمية (تابع)

مسائل أخرى

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

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



افتتحت الجلسة في الساعة ١٠/١٠.

البند ١٠٨ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥ (تابع)

إعادة توزيع الوظائف (A/59/753)

عملية التعيين والتنسيب. وفي نفس الوقت، ترتب على زيادة التركيز على إعادة تحديد الأولويات، وإعادة رصد وتخصيص الموارد من برنامج إلى آخر، أن أصبحت مقترحات الميزانيات تتضمن عددا كبيرا من الوظائف المنقولة فيما بين الأبواب، على نحو ما يتضح من الفقرة ٦ من مذكرة الأمين العام.

٣ - وأضاف أن عمليات إعادة التوزيع تمت مع التقيد الدقيق بالمبادئ العشرة المبينة في الفقرة ١٤ من القرار ٢٧٠/٥٨. ولم تترتب عليها بالتالي أي أثار في سياسات إدارة الموارد البشرية للمنظمة. ونظرا لقلة الخبرة المكتسبة حتى الآن، فإن أوجه التقدم والدروس المستخلصة سيتم تناولها في سياق التقرير الشامل الذي سيقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الستين.

٤ - السيدة تايلور روبرتس (جامايكا): تحدثت بالنيابة عن مجموعة الـ ٧٧ والصين فقالت إن مذكرة الأمين العام تتضمن عناصر لا علاقة لها بالمناقشة الحالية. فالفقرة ٥ تشير إلى نقل ١٢ وظيفة شاغرة ريثما يتم الانتهاء من التعيين والتنسيب. وهذا إجراء إداري عادي لا علاقة له بالتجربة التي وافقت عليها الجمعية العامة. ووصفت الإشارة الواردة في الفقرة ٦ بشأن نقل الوظائف في إطار الميزانية البرنامجية بأنها هي أيضا خارجة عن الموضوع.

٥ - وقالت إن من المفيد معرفة ما إن كانت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية قد جرى إبلاغها بصورة منتظمة بالإجراءات التي اتخذتها الأمانة العامة، مثلما هو مطلوب في الفقرة ١٤ (ي) من القرار ٢٧٠/٥٨. ويود الفريق أن يؤكد مرة أخرى أن السند التشريعي لنقل الوظائف لن يمنع بأي حال من الأحوال الأمين العام من طلب وظائف إضافية أثناء فترة التجربة. ثم إنه ينبغي لهذه التجربة ألا تتم على أساس قرارات الجمعية العامة الداعية إلى تنفيذ القرارات في حدود الموارد المتاحة، وتريد من ارتفاع

١ - السيد ساتش (المراقب المالي بالإنابة): عرض مذكرة الأمين العام عن إعادة توزيع الوظائف (A/59/753)، فقال إن الجمعية العامة طلبت في قرارها ٢٧٠/٥٨ من الأمين العام، أن يشرع خلال فترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥، على أساس تجريبي في إعادة توزيع ما يلزم من الوظائف لتلبية الاحتياجات المتغيرة للمنظمة. وقد أثبتت التجارب اللاحقة أن من النادر أن يكون هناك موظفون يزيد عددهم عن احتياجات البرامج الفرعية لأي برنامج محدد ويمكن بالتالي نقلهم إلى برنامج آخر. بيد أنه بذلت جهود في عام ٢٠٠٥ لتكثيف الاستراتيجيات المستعان بها بما يمكن من الاستفادة من هامش المرونة المتوفر للأمين العام في تنفيذ البرامج الصادر بها تكليف.

٢ - وذكر أنه تم تحديد خمس وظائف لنقلها على أساس دائم من بينها وظيفة برتبة ف - ٥، نقلت من مكتب وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة لتعزيز مكتب الممثل السامي لأقل البلدان نمواً، والبلدان غير الساحلية النامية، والدول الجزرية الصغيرة النامية، ووظيفة برتبة ف - ٤ نقلت على سبيل التبادل، من مكتب الممثل السامي إلى مكتب وكيل الأمين العام لشؤون التنظيم. وإضافة إلى ذلك، تم بالفعل نقل ثلاث وظائف من مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة إلى الإدارة في فيينا بعد دمج وظائف تكنولوجيا المعلومات والموارد البشرية في شعبة الإدارة بمكتب الأمم المتحدة في فيينا. ونقلت كذلك ١٢ وظيفة فيما بين الأقسام بموجب ترتيبات إدارية مؤقتة. وقد تسنى نقلها طوال مدة شعورها أثناء فترة السنتين ريثما يتم الانتهاء من إنجاز كامل

٩ - السيد كوزاكي (اليابان): قال إن وفده يولي اهتماما كبيرا لنقل الوظائف لسد احتياجات المنظمة منها. وهو متفائل بإمكانية تحقيق تقدم بشأن هذه المسألة في سياق التقرير الثاني لتقييم الأداء والتقرير الشامل المزمع تقديمهما إلى الجمعية العامة في دورتها الستين وأنه سيعود إلى هذه المسألة في ذلك الحين.

١٠ - السيد برقي أوليفا (كوبا): قال إن مذكرة الأمين العام لم تكن مناسبة وتنقصها الشفافية. فهي لم تقدم صورة واضحة عن الخطوات التي قطعت حتى الآن في تنفيذ التجربة أو عن إثرها في التعيين الخارجي ولم تقدم المسوغات الكافية لنقل الوظائف من باب إلى آخر. ثم إن معنى الجملة الأخيرة من الفقرة ٣ ليس واضحا. ذلك أنه يرد في الفقرة ٥ من المذكرة أنه تم نقل ١٢ وظيفة بموجب ترتيب إداري مؤقت لسد احتياجات فورية، منها ما هو احتياجات في المدى القصير ومنها ما هو مرتبط بترتيبات طويلة الأجل. ويجب على الأمانة العامة أن توضح نوع الترتيبات طويلة المدى التي تعتمز اتخاذها. وختم بالقول إنه يخشى من أن يزيد نقل الوظائف من مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة من اعتماده على الموارد الخارجة عن الميزانية.

١١ - السيد ريباش (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن الأمانة العامة شددت مرارا على ضرورة زيادة توحى المرونة في إدارة الموارد البشرية. ولذا، فإن من دواعي الأسف عدم استغلالها لهامش المرونة المتاح لها لنقل وظائف من برنامج لآخر. ولما كانت اللجنة الاستشارية اقترحت التجربة، فإن من المهم سماع آرائها بشأن ما حقق من تقدم حتى الآن. ولا يزال وفده يرى ضرورة نقل الموارد البشرية إلى المجالات ذات الأولوية العليا. ذلك أن الأمين العام قد أشار بنفسه إلى هذه النقطة في تقريره بشأن تنفيذ إعلان الألفية (A/59/2005). ويتطلع وفده إلى استئناف النظر في المسألة في

معدلات الشغور في أي باب من أبواب الميزانية. ومما يثير تساؤلات خطيرة عن جدوى العملية أن ما تم تحديده من وظائف بغرض نقلها بعد مرور ١٥ شهرا كاملة لا يزيد عن خمس وظائف. ولذا كان يتعين أن يفسح في مذكرة الأمين العام حيز أكبر للصعوبات المعترضة، فضلا عن الآثار المترتبة على تلك التجربة في سياسات إدارة الموارد البشرية، مثلما هو مطلوب في الفقرة ١٦ من القرار.

٦ - السيد هونغستاد (النرويج): قال إنه كان ينبغي للجمعية العامة أن تعطي للأمين العام تفويضا أوسع نطاقا لإدارة الموارد البشرية للمنظمة. فتوسيع هامش المرونة في إدارة الأمانة العامة وموظفيها من شأنه أن يوفر لهم بيئة تشغيلية تشجذ فيهم روح تحدي الصعاب، وتقدر عملهم حق قدره، مما يمكن الأمم المتحدة من اجتذاب فنيين مستعدين للتصدي للتحديات التي حددها جدول الأعمال الدولي وبخاصة تلك التي حددها إعلان الألفية.

٧ - وكان ينبغي أن تتضمن مذكرة الأمين العام مناقشة أكثر عمقا للأسباب الكامنة وراء قلة عدد الوظائف المنقولة مع التركيز بخاصة على أحكام الفقرة ١٤ من القرار ٥٨/٢٧٠. ويرى وفده أن تلك الأحكام تقييدية إلى حد بعيد وينبغي إلغاؤها. ذلك أنه يجب أن يصبح من بين المهام الروتينية للأمين العام نقل الموظفين وفقا لأولويات المنظمة.

٨ - وذكر أن الأمين العام دعا إلى إحداث إصلاح شامل في تقريره عن تنفيذ إعلان الألفية، "في جو من الحرية أفسح: صوب تحقيق التنمية، والأمن، وحقوق الإنسان للجميع". وينبغي طرق مناقشة نقل الوظائف انطلاقا من هذا السياق. وينبغي للدول الأعضاء أن تكون مستعدة للتعاون مع الأمين العام للاضطلاع بإصلاح شامل للمنظمة وتحديثها في عملية تقوم فيها اللجنة بدور ريادي.

أفضل طريقة لاستعمالها. غير أن ذلك لن يكون مناسباً في حالة منظمة تتسم بطابع سياسي على مستوى عالٍ. ثم إن الدول الأعضاء هي التي تحدد أولويات الأمم المتحدة واحتياجاتها المتغيرة لا الأمين العام. ومن المشاكل الكامنة في التجربة المذكورة إقرارها من قبل اللجنة دون أن تتوافر لها المعلومات الكافية بشأن آثارها المحتملة. وذكر أنه يدرك أنه كان يصعب على الأمانة العامة توفير تلك المعلومات لأن الاقتراح صدر من مكان آخر. غير أنه يجب على اللجنة أن تتعلم من أخطائها، وتعمل في المستقبل على أن تكون على إطلاع أفضل قبل اتخاذ قراراتها.

١٥ - السيد ساتش (المراقب المالي بالإنابة): قال إن الإدارة أدرجت في الفقرة ٦ من المذكرة المعلومات المتعلقة بالوظائف المنقولة في إطار الميزانية البرنامجية بغية وضع التجربة الحالية في سياقها الحقيقي. ووصف الأعمال التحضيرية للميزانية بأنها فرصة لإعادة تحقيق الاتساق بين الموارد واحتياجات البرامج، مما يشكل جزءاً من العملية العادية لوضع الميزانية. لإعادة توزيع الموارد خلال تنفيذ الميزانية إنما يحدث على سبيل الاستثناء. فحين يتعين في العادة إجراء بعض التحسينات، يكون نقل عدد كبير من الوظائف معناه أن هناك ميزانية لا تسد احتياجات المنظمة أعدتها الأمانة العامة ووافقت عليها الدول الأعضاء.

١٦ - وذكر أن من شأنه أن يمكن من إسداء الخدمات الإدارية والخدمات المشتركة بصورة فعالة بقدر أكبر مما يفرج عن موارد لرصدها للبرامج الفنية أنه قد تم في الآونة الأخيرة نقل ثلاث وظائف من مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة إلى الإدارة في فيينا، وذلك بعد أن تم في شعبة الإدارة في مكتب الأمم المتحدة في فيينا دمج وظيفتي تكنولوجيا المعلومات والموارد البشرية. وهذا مثال جيد على الفوائد التي يمكن جنيها من البرامج عندما يكون للإدارة هامش أوسع من المرونة.

الدورة الستين. وينبغي للأمانة العامة أن تواصل في الأثناء جهودها على نحو أكثر حزماً.

١٢ - السيدة سوني (كندا): قالت إن الدول الأعضاء هي من يتعين عليه أن يحدد أهداف المنظمة، ولكن ينبغي تمكين الأمين العام من هامش من المرونة في استخدام الموارد المقدمة له لتحقيق تلك الأهداف. فهو يتعين عليه بصفته المسؤول الإداري الأول أن يكون قادراً على نقل ما يلزم من الموارد البشرية للاستجابة على نحو فعال للظروف المتغيرة. وقد استهلكت الجمعية العامة تجربة متواضعة تنطوي على مخاطر كثيرة. ولكنه يجب على الأمانة العامة أن تبذل جهوداً أكبر لاستغلال هامش المرونة الضيق الذي أتيح لها.

١٣ - السيد فان دان بوسشي (بلجيكا): تحدث بالنيابة عن الاتحاد الأوروبي فقال إن الاتحاد أيد بقوة مبادرة تمكين الأمين العام من هامش أكبر ليتولى بنفسه تقدير ما يجب القيام به فيما يتعلق بنقل الموارد البشرية للمنظمة، وأعرب عن خيبة أمله لأن هذه المبادرة لم تأت بالنسائج المرجوة. غير أن التجربة يجب أن تتواصل إذ أن من الأهمية بمكان نقل الوظائف إلى الأنشطة ذات الأولوية العليا. والاتحاد الأوروبي مستعد لمعاودة النظر في المسألة في الدورة الستين للجمعية العامة. وهو على ثقة من أن اللجنة ستستفيد حينئذ من وجهات نظر اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية. وينبغي للوفود أن تراعي أيضاً تقرير الأمين العام عن تنفيذ إعلان الألفية (A/59/2005) الذي يتضمن عدداً من المقترحات ذات الصلة.

١٤ - السيد النجار (مصر): قال إن تحديد خمس وظائف فقط لنقلها نهائياً يلقي بظلال الشك على جدوى التجربة وإمكانية التوسع فيها. ويبدو أن بعض الوفود يؤيد إدارة الموارد على طريقة الشركات حيث يقصر دور الدول الأعضاء على إقرار المستوى العام للموارد ويقرر الأمين العام

الاستشارية. بمزيد من الإسهاب في الفقرات من ٧٥ إلى ٧٩ من نفس التقرير مفهوم إدارة الأمانة العامة ككل مبيّنة أن ليس للإدارات "امتلاك" وظائف بعينها في مستويات رتب بعينها.

٢٠ - وذكر أن اللجنة الاستشارية لم تتلق معلومات رسمية عن التقدم المحرز في تجربة نقل الوظائف، ولكنها ناقشت هذا الأمر في سياق نظرها في التقرير الأول لتقييم أداء الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥، وهي لم تنظر في المذكرة المعروضة حالياً على اللجنة، لأسباب ليس أقلها انشغالها بالنظر في ميزانية حفظ السلام. بيد أن الأمانة العامة أبلغتها بالصعوبات التي تجابه التجربة كضيق نطاق نقل الوظائف في المستقبل بعد أن حددت ٨١٠ وظائف لاتخاذ مثل هذا الإجراء بشأنها في الميزانية البرنامجية للفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥. وهو يعتبر المذكرة خطوة صغيرة أولى نحو تغيير ثقافة إدارة الوظائف ويتطلع إلى تفكير أكثر جرأة ونتائج إيجابية بقدر أكبر في التقرير الذي طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٧٠/٥٨ من الأمين العام تقديمه إليها في دورتها الستين.

٢١ - السيد النجار (مصر): قال إنه يفهم تماماً إيضاحات المراقب المالي بالإناية ورئيس اللجنة الاستشارية بشأن بواعث التجربة، ولكن قرار الجمعية العامة ٢٧٠/٥٨ يقتضي أن يبلغ الأمين العام اللجنة الاستشارية بصورة منتظمة عن أي عمل يتخذ في سياق تلك التجربة. وذكر أن هذا الشرط وضع لسبب وجيه وأنه لا يقتصر على الاكتفاء بتبادل الآراء. وأضاف أنه ينبغي أن تتلقى اللجنة الاستشارية التفاصيل بصورة منتظمة دونما حاجة إلى أن تلتمسها.

استعراض البرنامج العادي للتعاون التقني وحساب التنمية (تابع) (A/59/397)

٢٢ - السيدة فان بورلي (الموظف المسؤول بالإناية عن شعبة تخطيط البرامج والميزانية): أجابت على الأسئلة المتعلقة

١٧ - وأضاف أنه لم يطرأ أي تغيير على سياسات المنظمة في مجال إدارة الموارد البشرية نتيجة للتجربة. فلقد كان ذلك أحد الشروط لتنفيذها. كما أنه لم يترتب أي أثر على التعيين الخارجي حيث ظل العدد الإجمالي للوظائف على حاله وما زالت الوظائف الشاغرة يعلن عنها عن طريق نظام غالكسي.

١٨ - وقال إنه في حين أنه لم تتخذ أي ترتيبات خاصة لتزويد اللجنة الاستشارية بالمعلومات، ستعد الأمانة العامة ما مجموعه أربعة تقارير عن نقل الوظائف خلال فترة السنتين الحالية. ثم إنها سيسعدها أن تستجيب لأي طلب محدد يقدم إليها. وفيما يتعلق باستعمال الجملة "ترتيبات طويلة المدى" في الفقرة ٥ من المذكرة، أرادت الإدارة أن تشير إلى أن البعض من الوظائف المنقولة بصورة مؤقتة ربما يتحول نقلها إلى نقل نهائي، مما سيتعين معه إدراجها في مقترحات الميزانية ٢٠٠٦-٢٠٠٧. وحثم بالقول بأنه يود أن يشير إلى أن نطاق نقل الوظائف يعتمد على معدل شغورها. ونظراً لتدني معدل شغورها حالياً في حالة الوظائف من الفئة الفنية، فلن يكون هناك عدد كبير من الوظائف المتاحة لنقلها.

١٩ - السيد كوزنتسوف (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): أشار إلى أن اللجنة الاستشارية ذكرت في الفقرة ٦٥ من تقريرها الأول عن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥ (A/58/7 و Corr.1) أنه ينبغي، جرياً على الممارسة المتبعة في إدارة شؤون الموظفين، تقييم الحاجة المستمرة إلى وظيفة ما قبل شغل تلك الوظيفة مرة أخرى وتخصيص الوظائف ينبغي النظر إليه على أنه عملية دينامية وليست راکدة؛ فالوظائف في حاجة لأن يعاد النظر فيها دورياً لضمان انسجام مهامها مع الأهداف الحالية. فدوران الموظفين يوفر قدراً من المرونة، لا سيما إذا كان ملاك الموظفين يدار ككتلة واحدة، ويمكن من إعادة توزيع وتصنيف الوظائف بسهولة. وقد تناولت اللجنة

والاجتماعية، فإن البرنامج العادي للتعاون التقني ليس له مدير، وهذه حالة يريد الأمين العام تقويمها. غير أنه تم مع ذلك إشراك إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بصورة وثيقة في إعداد التقرير.

٢٦ - السيد زائتسيف (مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الاقتصادية والاجتماعية): أحاب على الأسئلة الفنية التي طرحت في جلسة اللجنة ٣٨، فقال إن المقترحات المتعلقة بالبرنامج العادي للتعاون التقني الواردة في تقرير الأمين العام لن تتعارض على الأرجح مع النتائج التي سيتم الانتهاء إليها في الجلسة العامة للجزء الرفيع المستوى من دورة الجمعية العامة التي ستعقد في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، وإنما ستكملها. ولا شك في أنه ستم في تلك الجلسة مناقشة شؤون التنمية وسيشدد على ضرورة متابعة المؤتمرات الرئيسية ومؤتمرات القمة التي تعقدها الأمم المتحدة وخلق حاجة أكبر إلى بناء القدرات. ولذا فإنه لا يرى حاجة إلى عقد جلسة رفيعة المستوى لتغيير وجهة التعاون التقني، وهو متأكد من أن القائمين على إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، ومؤتمر الأمم المتحدة للتنمية والتجارة واللجان الإقليمية سيقدّمون الخبرات الحيوية. وقال إن التشريعات الحالية ترشد البرنامج العادي بصورة كافية ولكن الأمانة العامة تتطلع إلى تلقي مزيد من التوجيه من الجمعية العامة.

٢٧ - وذكر أن الأنشطة المضطلع بها في إطار البرنامج العادي للتعاون التقني تقدم المساعدة على المستوى الوطني وهي لذلك شديدة الشبه بالأنشطة الميدانية. وكان البرنامج العادي في الماضي يتضمن مشاريع ميدانية ظهرت بصفقتها بنوداً ثابتة في باب حساب التنمية من الميزانية البرنامجية، ولكن شح الموارد لم يساعد البتة على تنفيذها وإزالتها لأنها مشاريع تتطلب هياكل أساسية وتمويلاً قابلاً للتنبؤ به.

بالميزانية البرنامجية فقالت إن الفقرة ١٤ من تقرير الأمين العام عن استعراض البرنامج العادي للتعاون التقني وحساب التنمية (A/59/397)، تعطي انطباعاً مضللاً يوحي بأنها مقتبسة من قرار الجمعية العامة ٢٧٠/٥٨. وهي ليست في الحقيقة سوى توضيح لا يستعيد الصيغة الواردة في القرار وإنما قدم على لسان الأمانة العامة الأسباب الداعية إلى استعراض البرنامج العادي للتعاون التقني والتعليمات التقييمية التي قدمت إلى الخبير الاستشاري.

٢٣ - وذكرت أن الأمانة العامة قررت عدم الموافقة على التكلفة الجديدة لمواصلة الاعتماد على أساس باب الميزانية المتصل بحساب التنمية، بعد أن استرشدت في ذلك برأي اللجنة الاستشارية التي اعترضت على تلك الخطوة في تقريرها الثاني عن حساب التنمية (A/53/7/Add.1).

٢٤ - وأضافت أنه عند النظر فيما إن كانت مناقشة البرنامج العادي للتعاون التقني ينبغي أن يجريها المجلس الاقتصادي والاجتماعي أو اللجنة الثانية، ستسترشد الأمانة العامة برغبات اللجنة الخامسة وإن كانت أعلنت في الواقع في الفقرة ١٠٤ من تقرير الأمين العام (A/59/397) أنها تؤيد تلك الخطوة. وترحب الأمانة العامة بأي اقتراح من الهيئات الحكومية الدولية من شأنه أن يحسن أنشطة البرنامج العادي. وقد ناقشت في هذا الصدد هذه الأنشطة كل من اللجنة الاقتصادية لأوروبا، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، ولجنة الأمم المتحدة المعنية بمنع الجريمة والعدالة الجنائية، وذلك إما بناء على مبادرة ذاتية أو في على سبيل الاستجابة لاقتراح من الأمين العام.

٢٥ - وقالت إن مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات لم يتم بعرض التقرير، وإنما عرضته إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية لأنه بالرغم من أن لوحدة حساب التنمية مديراً هو وكيل الأمين العام للشؤون الاقتصادية

## مسائل أخرى

من رتبة مد - ٢ عندما استلم مهامه، ونظر في مواصفات الوظائف من الرتب الأخرى لحظة وضعها والإعلان عنها.

٣٢ - السيد النجار (مصر): قال إن قرار الجمعية العامة ٢٦٦/٥٩ اعتمد في ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، قبل قليل من الدخول في فترة إجازات، ومن ثم فإن من الغريب أن يعلن في نظام غالسكري عن وظائف شاغرة يوم ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ مثلما حصل على ما يبدو. وذكر أن وفد بلده مهتم على وجه الخصوص بالإعلان عن وظائف الرتبة مد - ٢ حرصاً منه على تحقيق التمثيل المناسب للبلدان في المناصب الإدارية العليا. وأضاف أنه على الرغم من متابعتة لنظام غالسكري على نحو وثيق لم ير أي إعلانات عن شغور وظائف من الرتبة مد - ٢ حتى أواخر كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ ولذا فهو يتساءل عما إن كان قد تم التقييد بقاعدة الستين يوماً.

٣٣ - وذكر أنه لا يرى أي منطوق في الإعلان عن وظيفة مسؤول تنفيذي ضمن الفئة المهنية "الإدارة"، وأنه كان من الأفضل بالتأكيد الإعلان عنها ضمن الفئة المهنية "الأمن" أو إدراجها على الأقل في كلتا الفئتين.

٣٤ - وحثم بالقول إن الوفود الأخرى التي طلبت مدها بصيغ مطبوعة للإعلانات عن الشواغر قد أكدت له أنها لم تتلق أي شيء بشأن الوظائف من الرتبة مد - ٢ موضوع المناقشة.

٣٥ - السيدة حاجي أحمد (مديرة شعبة الخدمات التشغيلية في مكتب إدارة الموارد البشرية): أكدت مرة أخرى أن الوظائف المعنية أعلن عنها في نظام غالسكري يوم ٣١ كانون الأول/يناير ٢٠٠٤، مثلما يؤكد تلقي طلب في نفس ذلك اليوم وطلبات أخرى من كانون الأول/يناير حتى شباط/فبراير ٢٠٠٥. وقد تم بالفعل الإعلان عن وظيفة المسؤول التنفيذي عن الإدارة تحت الفئة المهنية "الإدارة"، ولكن

٢٨ - السيدة حاجي أحمد (مديرة شعبة الخدمات التشغيلية في مكتب إدارة الموارد البشرية): أجابت على الأسئلة التي طرحها ممثل مصر بشأن الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٤-٢٠٠٥، فقالت إن الوظائف الثلاث من رتبة مد - ٢ المعنية أعلن عنها في نظام غالسكري في ١ آذار/مارس ٢٠٠٥. ولم يؤخر تاريخ الإعلان عنهما والتزم فيهما بقاعدة الستين يوماً. أما الوظيفة برتبة مد - ١ لموظف تنفيذي في إدارة السلامة والأمن، فقد أعلن عنها في نظام غالسكري تحت الفئة المهنية "الإدارة" في ٢٤ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، وذلك أيضاً تطبيقاً لقاعدة الستين يوماً.

٢٩ - وذكرت أن مواصفات الوظائف حددت تحت سلطة وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة لأن الوكيل الجديد للأمين العام لشؤون السلامة والأمن لم يكن حتى ٢٨ شباط/فبراير ٢٠٠٥ قد تسلم منصبه بعد.

٣٠ - وأضافت أن البعثات التي أعربت عن رغبتها في تلقي الإعلانات عن الشغور بصيغتها المطبوعة لا تزال تتلقى مثل تلك الإعلانات عملاً بقراري الجمعية العامة ٣٠٥/٥٧ و ٢٦٦/٥٩. وكان مكتب إدارة الموارد البشرية قد أرسل في الآونة الأخيرة إلى البعثات مذكرة شفوية يطلب منها فيها ما إن كانت تريد مدها بالصيغ المطبوعة من هذه الإعلانات وقد أعربت حتى الآن ١٨ بعثة عن رغبتها في تزويدها بهذه الخدمة.

٣١ - السيد ألمستروم (الموظف المسؤول بالإنيابة عن شعبة العمليات الإقليمية في إدارة السلامة والأمن): قال إن العمل المتعلق بوضع مواصفات الوظائف بدأ مباشرة بعد اعتماد القرار الذي أنشئت بموجبه إدارة السلامة والأمن. فقد استعرض الوكيل الجديد للأمين العام مواصفات الوظائف

علق الاجتماع الساعة ١١/٢٠ صباحا واستؤنف الساعة ١١/٣٥.

٤١ - السيد النجار (مصر): قال إنه أحاط علما بتفسير الأمانة العامة لنص الفقرة ٥ من القرار ٢٦٦/٥٩. وذكر أنه، قبل اتخاذ موقف بشأن المسألة، يود أن تجيب الأمانة العامة، في الجلسة الرسمية القادمة للجنة، عن أسئلة الوفود بشأن إعلانات الشواغر.

رفعت الجلسة الساعة ١١/٤٠

الإعلان عن الشغور بدأ بالإشارة بصورة واضحة إلى أن الوحدة التنظيمية المعنية هي إدارة السلامة والأمن.

٣٦ - وذكرت أن مكتب إدارة الموارد أرسل نسخا من الإعلانات عن الشواغر إلى إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات لتتقلها بدورها إلى البعثات الدائمة التي طلبتها. وهي مستعدة لإعادة النظر في هذا الإجراء إذا ما تبين أنه لم يف بالغرض.

٣٧ - السيدة إيدو (نيجيريا): قالت إن قرارات الجمعية العامة ذات الصلة تنص على أنه يجب أن تعمم إعلانات الشغور بصيغها المطبوعة على الوفود التي لا تطلب مدها بما بصيغ أخرى. بيد أن ممثلة إدارة الموارد البشرية قالت إنه يجب على الوفود أن تبين خيارها للترتيب لا أن تعلن إسقاطها للخيار. وهي تود أن يعاد النظر في نصوص القرارات.

٣٨ - السيد برقي أوليفا (كوبا): أكد أن الفقرة ٥ من قرار الجمعية العامة ٢٦٦/٥٩ تنص على ضرورة توزيع الإعلانات عن الشواغر على جميع الوفود باستثناء الوفود التي تطلب خلاف ذلك. والإعلان الأول الذي شهده طوال سبعة أشهر من إقامته في نيويورك ورد في الأسبوع الماضي فقط.

٣٩ - النجار (مصر): شكر ممثلي نيجيريا وكوبا على تأكيدهما لشرط تعميم إعلانات الشغور المطبوعة وطلب تعليق الجلسة للسماح لوفده والوفود الأخرى بصياغة مقترح بشأن هذه المسألة.

٤٠ - السيد مازيمدار (الهند): ذكر بأن اللجنة كانت وافقت أيضا في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ على وظائف لمديرية مكافحة الإرهاب وسأل عن التقدم الذي أحرز نحو ملء تلك الوظائف.