

Distr.: General
12 February 2007
Arabic
Original: English

الجمعية العامة

الدورة الحادية والستون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الرابعة عشرة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الأربعاء، ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد يوسفى (الجزائر)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد ساها

المحتويات

البند ١٢٣ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)

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

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



افتتحت الجلسة في الساعة ١٠/١٠.

البند ١٢٣ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية
(تابع) (A/61/201, A/61/228, A/61/255 and Add.1 and Add.1/Corr.1, A/61/257 and Add.1-3, A/61/274, A/61/319 and A/61/537)

المصلحة الثلاثة. ولسوء الحظ، لم يوفر المناخ الحالي في الأمانة العامة أساسا لبلوغ أهداف الإصلاح الطموحة. وأقر اتحاد الموظفين الاستنتاجات بشأن عدم خضوع الإدارة للمساءلة الواردة في الفقرة ١٣ من تقرير الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل (A/61/205).

٣ - واستطرد قائلاً إن اتحاد الموظفين يقر بفوائد التنقل، لكن في غياب نظام عدالة فعال لا تشمل المقترحات ضمانات ضد استخدام التنقل بوصفه عقاباً ودون حماية للموظفين الذين لديهم مشكلات أسرية أو طبية أو غيرها تخص العمل/الحياة. ومن السابق لأوانه اتخاذ أي قرار بشأن المسألة قبل إصدار تقرير وحدة التفتيش المشتركة المقرر صدوره في عام ٢٠٠٧.

٤ - وأوضح أنه فيما يتعلق بالترتيبات التعاقدية تختلف اتحاد الموظفين في نيويورك تماماً مع الأعضاء الآخرين في لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة في أن احلال العقد المستمر محل العقد الدائم يعد تسوية مقبولة. فالعقد الدائم حيوي لاستقلالية الخدمة المدنية الدولية، والأمن الوظيفي بدوره أساسي للسلوك الأخلاقي وتحقيق أهداف المنظمة.

٥ - وأضاف أنه يلزم إجراء استعراض آخر لنظام اختيار الموظفين وتنسيبهم، إذ أن النظام الجديد حول سلطة أكبر لمديري البرامج على حساب هيئات الاستعراض المركزية، مما جعل من جديد دور ممثلي الموظفين غير ذي معنى. فقرارات التعيين أهم من أن تترك في أيدي فرادى المديرين، خاصة في غياب ترتيبات فعالة للمساءلة ونظام عدالة متين. وسوف ينتظر اتحاد الموظفين استنتاجات لجنة الخدمة المدنية الدولية المقرر صدورها عام ٢٠٠٧ قبل التعليق على المقترحات بشأن توحيد شروط الخدمة بالنسبة للموظفين في البعثات الميدانية.

١ - السيد كيسامبيرا (رئيس اتحاد الموظفين في نيويورك): قال إنه استجابة لتقرير الأمين العام المعنون "الاستثمار في الأمم المتحدة: من أجل منظمة أقوى على الصعيد العالمي" (A/60/692)، أعد اتحاد الموظفين في نيويورك تقريراً حول قضايا الموارد البشرية يتضمن مقترحات معينة وتقييماً لحالة العلاقات بين الموظفين والإدارة في الأمانة العامة. واتخذ الموظفون بوجه عام قرار الانسحاب من لجنة التنسيق بين الإدارة والموظفين عام ٢٠٠٣ بعد أن وجد اتحاد الموظفين أن الإدارة لم تنفذ ١٢٧ اتفاقاً للجنة التنسيق. وقد طُرحت على ممثلي الموظفين في لجنة التنسيق حلول جاهزة لم تترك مجالاً للتفاوض. وفي الواقع، كان يبدو أن مجرد وجودهم في هذا المنتدى هو غاية ما تطلبه الإدارة للوفاء بالتزامها بموجب الفصل الثامن من النظام الإداري للموظفين بالتشاور مع الموظفين. وبات دور ممثلي الموظفين غير ذي معنى لأنه في غياب المساءلة لم تطبق الإدارة سوى الاتفاقات التي رأتها مناسبة. ومن الواضح أن ترتيبات المفاوضات بين الموظفين والإدارة قد عفا عليها الزمن.

٢ - وأضاف أن الموظفين قد أخذوا على محمل الجد إلى أقصى حد ما تأكد مرارا وتكرارا من أن الموظفين هم أعلى ما تمتلكه المنظمة. وكانت الإحاطة التي تلقاها ممثلو الموظفين هي العمل في شراكة مع الإدارة والدول الأعضاء من أجل تنفيذ الموظفين، لا سيما في سياق الإصلاحات التي قد تؤثر في حقوق الموظفين. ويرتكز نجاح إصلاح إدارة الموارد البشرية إلى حد كبير على الدعم النشط من جميع أصحاب

مرشحين موهوبين في جميع أرجاء العالم. وعلاوة على ذلك، يلزم بذل جهود أكبر لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الأمانة العامة. وتساند أستراليا وكندا ونيوزيلندا بالكامل المقترحات التي تنادي بالتعيين الاستباقي وخفض مدة التعيين؛ وستكون مقترحات الإصلاح أقوى بصورة عامة إذا صاحبته معايير لرصد التقدم. كما أنها تساند من ناحية المبدأ توفير كادر يتألف من ٢ ٥٠٠ وظيفة مدنية دائمة في عمليات حفظ السلام، لكن الفكرة تحتاج إلى تطوير بتأن؛ وقد أوضحت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بعض المسائل التي تتطلب دراسة تفصيلية.

٩ - وأضافت أن تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن توحيد شروط الخدمة بالنسبة للموظفين في البعثات الميدانية يجري ترقبه باهتمام. وهناك مجال حقا لتحسين النظام الحالي، لكن مقترحات الأمين العام لها تكاليف وآثار إدارية كبيرة. كما أن فكرة تبسيط الترتيبات التعاقدية والانتقال إلى العقود المستمرة تستوجب التأييد، لكن تبسيط إدارة العقود يجب أن يكون أحد نتائجها المهمة. والأمين العام واللجنة الاستشارية على حق في التأكيد على أهمية التدريب بالنسبة لتطوير الوظيفي والمهني. ويجب تزويد الأمانة العامة بأفضل تكنولوجيا المعلومات، لكن أي نظام جديد لإدارة الموارد البشرية يجب أن يتوافق مع المقترحات الأرحب حول الموضوع. وحيث أن إصلاح نظام العدالة الداخلية جزء رئيسي في إصلاح إدارة الموارد البشرية، فإن أستراليا وكندا ونيوزيلندا تتطلع إلى النظر في تقرير الفريق المعني بإعادة التصميم في الدورة المستأنفة.

١٠ - السيدة أودو (نيجيريا): تكلمت باسم المجموعة الأفريقية، قائلة إن المجموعة لفخورة جدا بالجهود التي يبذلها الأمين العام في مجال إصلاح إدارة الموارد البشرية، والتي يمكن أن تحول الأمانة العامة إلى خدمة مدنية دولية حقيقية. ويجدو المجموعة الأمل في أن تمكن الإصلاحات المقترحة الأمم

٦ - واستطرد قائلاً إن عددا من مقترحات الأمين العام بشأن الإصلاح كانت إيجابية، لكن لم يمكن تنفيذها بنجاح في غياب نظام مستقل للعدالة الداخلية. وأوصت لجنة التنسيق بين الإدارة والموظفين في اجتماعها السابع والعشرين بعقد جلسة طارئة عام ٢٠٠٧ بغية تقديم تعليقات مشتركة على تقرير الفريق المعني بإعادة التصميم. لكن الفريق كان قد أجرى بالفعل مشاورات واسعة بما يتفق مع صلاحياته التي منحها إياه الجمعية العامة، وأقرت تقريره بالكامل لجنة التنسيق للنقابات والرابطات الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين.

٧ - السيدة بانكس (نيوزيلندا): تكلمت أيضا باسم أستراليا وكندا، معربة عن امتنانها للأمين العام لما يبذله من جهود في التشاور مع ممثلي الموظفين قبل إصدار مقترحاته بشأن إصلاح إدارة الموارد البشرية، والتي يلقي توجهها العام ترحيبا. وتؤكد التحديات المتزايدة التي تواجه الأمم المتحدة على ضرورة الاستفادة إلى أقصى حد من استثمارها في الأفراد. وعلى الأمين العام أن يمضي قدما في تنفيذ المبادرات التي لا تحتاج إلى إجراء إضافي من جانب الجمعية العامة.

٨ - وأردفت قائلة إن الأمين العام يشارك في الالتزام بالجدارة بوصفها المبدأ الأساسي لتعيين الموظفين وترقيتهم، لكنه يحتاج إلى توضيح بعض التدابير المحددة المتعلقة بتعزيز عملية تطبيق هذا المبدأ، الذي يتعين تدعيمه عن طريق إدارة المساءلة والأداء بصورة فعالة. كما أن تصور الأمانة العامة بوصفها مجموعة مواهب موحدة ومرنة الحركة دون حواجز مصطنعة تمنع الوصول إليها، أمر جذاب؛ ويمكن للأمين العام إزالة معظم الحواجز الحالية عن طريق تغيير نظام اختيار الموظفين. وليس هناك من سبب يمنع السماح للموظفين في فئة الخدمات العامة من التقدم لوظائف غير خاضعة للتوزيع الجغرافي. كما أن اقتراح إنشاء مركز تعيين له مزاياه، لأن هذه التدابير الاستباقية سوف تسهل عملية البحث عن

المتحدة من التعامل مع التحديات الحالية والمستقبلية. وموظفو المنظمة هم حقا أعلى ما تمتلكه. ومن الضروري تدريب الموظفين، وسوف يؤدي ثماره في المستقبل البعيد عن طريق كفاءة التنفيذ الأمثل للولايات الأمر الذي ترى الدول الأعضاء أنه حيوي. ويتعين أن يحصل الموظفون كافة على

الفرص التدريبية بشكل متساو؛ وقالت إنها ترجو الحصول على معلومات حول كيفية الحصول على هذه الفرص، وحول النهج التدريجي لإصلاح إدارة الموارد البشرية. ولا يمكن للإصلاحات أن تنجح دون بذل جميع الدول لجهود متضافرة لأداء المهام الرقابية للجمعية العامة، وتدعيم الإصلاحات بمجرد البدء فيها.

١١ - وشددت على ضرورة أن تلقي اللجنة نظرة جديدة على التدابير التي تكفل إخضاع مديري البرامج للمساءلة عن

فشلهم في الوفاء بالأهداف، ولا سيما فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي المتساوي. ويجب إدارة العدد الكبير في الشواغر الوظيفية نتيجة للتقاعد والتناقص الطبيعي حتى عام ٢٠١٠ إدارة مناسبة من أجل منع أي تدهور آخر في تمثيل البلدان الأفريقية في الأمانة العامة. ويتعين معالجة التمثيل الضئيل لأفريقيا بوجه خاص في المستويات العليا، لكن المقترحات عليها أن تضع في اعتبارها المشكلات الخاصة بأفريقيا: أي أن التعجيل بالتعيين عن طريق إعلان الشواغر على الإنترنت وخفض فترة الإعلان يجب ألا يكونا في غير صالح المرشحين من البلدان الأفريقية وغيرها من البلدان النامية التي يكون فيها الوصول إلى الإنترنت محدودا. وتنتظر المجموعة الأفريقية المزيد من التوضيحات حول المقترح بإنشاء وحدة مكرسة للتعيين لكنها أكدت على ضرورة وجود معايير لرصد التقدم المحرز.

١٢ - وأضافت أن الأداء العام في مجالات التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين لا يزال دون المستويات المستهدفة كما بين مجلس الأداء الإداري، وورد في الفقرة ٢٦ من تقرير

الأمين العام بشأن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/61/228). ومن بين سبل تحسين التوازن بين الجنسين منح المرأة الأفريقية فرصة عادلة للعمل بالمنظمة، بما في ذلك في المناصب العليا. وينبغي أن ترمي الإصلاحات إلى إنشاء نظام تعيين وترقية أكثر بساطة وعدلا.

١٣ - وأردفت قائلة إن المجموعة الأفريقية لا زالت قلقة بشأن معدلات الشواغر العالية في مكاتب الأمم المتحدة في أفريقيا، وهي مشكلة يمكن التخفيف من حدتها من خلال ترتيبات التنقل المخطط، بما في ذلك الحوافز والبدلات المناسبة؛ لكن ذلك يجب ألا يضر بسلامة ملاك الموظفين وهيكل الوظائف. وعلى الأمم المتحدة ألا تدخر جهدا كي تقوم بدور قيادي تشد الحاجة إليه في مجالات المساواة وتطبيق العدالة.

١٤ - السيد ليو زينمين (الصين): قال إن وفده ينتابه القلق لأنه لاحظ أن عدد مواطني البلدان النامية في مستويات الوظائف العليا وصناعة القرار آخذ في الانخفاض، وأن الموظفين من هذه البلدان موزعون بصورة متفاوتة بين إدارات الأمانة العامة. غير أنه مع تقاعد ١٧٥٩ فردا، منهم كبار الموظفين، في غضون خمس سنوات، ينبغي للأمانة العامة استغلال الفرصة لتحسين التوزيع الجغرافي تنفيذًا لقرار الجمعية العامة ٣٠٥/٥٧ بشأن إدارة الموارد البشرية. ومما يؤسف له أن نسبة ٢٢,٤ في المائة من الموظفين المعيّنين في إطار نظام النطاقات المستصوبة هم من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلا زائدا بالفعل، وأن التعيين من قوائم الامتحانات التنافسية الوطنية بطيء للغاية.

١٥ - وأضاف أن على مكتب إدارة الموارد البشرية أن يجعل التعيين وتخصيص الوظائف الخاضع للتوزيع الجغرافي أكثر شفافية، ويرصد التعيين في كل إدارة ويحيط الدول الأعضاء علما بالموقف. وبينما رحب وفده بمشروع التعيين

١٨ - وشدد على ضرورة دراسة الاقتراح المتعلق بإلغاء القيود المفروضة على أهلية الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة للتقدم لوظائف فنية معينة من وجهة نظر بلوغ القدر الأمثل من الجودة الفنية والهيكل العمري لموظفي الأمانة العامة. وفي ضوء العدد الكبير من المرشحين على قوائم الامتحانات التنافسية الوطنية الذين لا يزالون في انتظار التعيين، يعتقد وفده بضرورة الإبقاء على القيود الحالية والاستمرار في الممارسة الحالية لعقد امتحانات النقل من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية. ويود الوفد المزيد من التوضيح بشأن المقترح المتصل بإجراء يطبق مرة واحدة ويتيح للموظفين ترك الخدمة في مقابل تعويض، إذ ينتابه القلق تجاه الآثار المالية، ويرغب في الحصول على ضمانات بالشفافية والرصد الفعال.

١٩ - واختتم كلمته قائلا إن الوفد الصيني يرى أن من الضروري مناقشة إصلاح شروط خدمة موظفي حفظ السلام في إطار البند المتعلق بالنظام الموحد، حيث اقترحت لجنة الخدمة المدنية الدولية إنشاء فريق عامل يُعنى بهذه المسألة. ويرغب أيضا في الحصول على تفاصيل أكثر بشأن العلاقة بين الاقتراح بتوفير ٢ ٥٠٠ وظيفة دائمة لحفظ السلام وتدابير الإصلاح الأخرى، مثل تنفيذ سياسة التنقل، وتبسيط الترتيبات التعاقدية وتوحيد شروط الخدمة. كما انتابه القلق إزاء احتمالات عدم المساواة بين موظفي حفظ السلام الدائمين وموظفي حفظ السلام الآخرين.

٢٠ - السيد إيفاه - أبتنغ (غانا): قال إنه يشارك الأمين العام رأيه بأن المنظمة باتت كيانا له وجهة ميدانية لأن لديها موظفون بالبعثات الميدانية أكثر مما في المقر. وما دامت الولايات أصبحت أكثر تعقيدا وصعوبة، يتعين مكافأة الموظفين في الميدان بالقدر المناسب. وبينما تحظى بالاهتمام التوصية باستحداث عقد موحد لموظفي الأمم المتحدة بموجب مجموعة واحدة من القواعد، فإنه يتعين دراسة آثارها

العاجل من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا، فإنه يعتقد أنه في ضوء التأثير المحتمل للتناقص الطبيعي وإصلاح جدول الأنصبه المقررة، ينبغي التوسع في الترتيبات العاجلة لتشمل الدول التي تقف حاليا عند نقطة أقل من منتصف مستوى نطاقها المستهدف، ومن المحتمل أن تصبح ممثلة تمثيلا ناقصا في المستقبل. وعلى مجلس الأداء الإداري أن يقوم بدور مركزي عن طريق صياغة سياسات وقواعد واضحة وشفافة وعملية.

١٦ - وأردف قائلا إن وفده لا يوافق على اقتراح الأمين العام بتخفيض فترة الإعلان عن الشواغر من ٦٠ يوما إلى ٣٠ يوما في بعض الحالات. ويخشى أن هذا الخفض، في ظل غياب أهداف تحسين محددة بدقة في أجزاء أخرى من سلسلة التعيين، لن يفشل فقط في التعجيل بعملية التعيين، بل سيؤثر تأثيرا ضارا أيضا في المرشحين من الدول الأعضاء التي لديها أنظمة تكنولوجيا معلومات أقل تطورا. وتشمل البدائل صياغة إستراتيجية تعيين متعددة الأوجه، والشروع في عملية ملء الشواغر في وقت مبكر.

١٧ - وأضاف أنه مادام الاقتراح بتبسيط الترتيبات التعاقدية الحالية عن طريق إعداد فئة واحدة من العقود سيؤثر في النظام الموحد، فإن وفده يرغب في أن تقوم لجنة الخدمة المدنية الدولية بدراسته قبل اتخاذ أية قرارات بشأن السياسة العامة. وللغرض نفسه، ينبغي أيضا للجنة الخدمة المدنية الدولية فحص عملية تنفيذ التنقل المخطط، التي ستترتب عليها آثار مالية، وتتطلب تعديلات في السياسة العامة وتعزيز تطبيق العدالة الداخلية. غير أنه يمكن تنفيذ مشروع ريادي للتنقل المنظم على مستوى الإدارة العليا من أجل تقاسم الخبرات بين الوكالات وتحسين القدرات الإدارية لدى كبار المديرين.

خدمات الهيئات التداولية والخدمات الإدارية وخدمات المؤتمرات، بل إنها غدت تعمل بنشاط في طائفة واسعة من المجالات تمتد من حقوق الإنسان إلى التنمية. لذا، فهي تقتضي خدمة مدنية دولية تتسم بتنوع الكفاءات وتعدد المهارات وغزارة الخبرة، وتقوم على الكفاءة المهنية والنزاهة والمساءلة والشفافية. وأردف قائلاً إن وفده يود الإشارة إلى ما أعربت عنه الجمعية العامة في قرارها ٢٦٦/٥٩ من رغبة في رؤية الأمين العام يضطلع بتحسين مساءلة الإدارة حيال القرارات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية، مع إنزال العقوبات في حالات ارتكاب سوء الإدارة أو الإخفاق في التقييد بالقواعد والإجراءات الراسخة، والمحافظة في الوقت ذاته على حق الأفراد وفقاً للإجراءات القانونية السليمة.

٢٤ - وأشار إلى أنه على الرغم من النداءات المتكررة التي وجهتها الجمعية العامة، ما برح التوزيع الجغرافي أقل إنصافاً مما كان عليه في الماضي. وانحسر وضع البلدان غير الممثلة، وظلت حالة البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً دون تغيير، بينما ارتفع عدد الموظفين من البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً. وفي الفترة ما بين عام ٢٠٠٢ و ٢٠٠٦، لم يعين من البلدان غير الممثلة سوى ٦ موظفين، وعين من البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً ١١٤ موظفاً، فيما عين من الدول الممثلة تمثيلاً زائداً ما عدده ١٩٦ موظفاً. وعرفت الفترة ما بين تموز/يوليه ٢٠٠٥ و حزيران/يونيه ٢٠٠٦ ارتفاعاً في عدد الموظفين الوافدين من ١٥ من أصل ٢١ بلداً من البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً. ولا يترجم هذا الوضع روح الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق، ولا قرارات الجمعية العامة العديدة. وعليه، يود وفد بنغلاديش أن يشير من جديد إلى قرار الجمعية العامة ٢٦٦/٥٩، الذي يشدد على أن نطاقات التوزيع الجغرافي تنطبق بالأحرى على البلدان، وليس على المناطق أو المجموعات. ولما كان ذلك القرار يشير إلى آليات المساءلة، فإن وفد بلاده يود أيضاً أن يعرف ما هي الإجراءات التي

حتى يتسنى للوفود اتخاذ قرار مدروس بشأن هذا الموضوع. وسيكون التنقل جزءاً مهماً من نظام شامل للتطوير الوظيفي حيث أن من الضروري التكيف مع احتياجات المنظمة وولاياتها الدائمة التغير. ويتعين إجراء تحسينات في السياسة العامة حتى تؤدي النتائج المرجوة.

٢١ - وأضاف أنه لم يحرز تقدم في تحسين التوزيع الجغرافي من خلال نظام النطاقات المستصوبة. ويجب الاستمرار في بذل الجهود في هذا الخصوص حيث أن التدابير المطروحة، والتي تضمنت امتحانات تنافسية خاصة والتعيين على أساس تفضيلي للمرشحين الذين تم فرزهم من البلدان النامية، واقتراح إنشاء مركز تنسيق مكرس للتوزيع الجغرافي وبعثات التعيين الخاصة للبلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، لم تسفر عن نتائج. وينبغي تعيين المزيد من النساء من البلدان النامية في الفئات الفنية والفئات العليا.

٢٢ - واستطرد قائلاً إن مؤشرات الموارد البشرية القائمة ينبغي أن تعطي لحة عامة عن تنمية الموارد البشرية من أجل تعزيز عمل المديرين في هذا الشأن، والتوسع في استخدام نماذج تخطيط الموارد البشرية في كافة أنحاء المنظمة. وقد اتسم بالاجابية إعادة توجيه برامج تطوير الموظفين وتعليمهم للوفاء باحتياجات المنظمة الوظيفية والتشغيلية. وبينما يقر الوفد بأن نظام غالاكسي للتوظيف الإلكتروني يعد أداة مهمة من أدوات إدارة الموارد البشرية، فإنه يرغب في معرفة كيفية قيامه بتحسين عملية التعيين، وعلى وجه الخصوص كيف تتعامل الأمانة العامة مع الأعداد الغفيرة من طلبات التوظيف الواردة بينما تظل متمسكة بمبادئ الجدارة والشفافية. ويأمل الوفد في معالجة أوجه القصور في النظام حتى تصبح عملية التعيين قائمة على الكفاءة والسرعة.

٢٣ - السيد محث (بنغلاديش): قال إن وفده يشاطر الرأي القائل بأن الأمم المتحدة لم تعد هيئة تقتصر على توفير

أن تبذل المنظمة جهوداً أكبر في سبيل تعجيل عملية التوظيف. ويجب على الأمم المتحدة أن تكفل، بوصفها مؤسسة عالمية، أن تكون جميع الدول الأعضاء ممثلة في ملاك موظفيها.

٢٨ - وأضافت أنه يجب أن يراعى في التوظيف والتنسيب والترقية عناصر التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين والكفاءة الفردية بوصفها عناصر حاسمة ومكملة لبعضها البعض. وقد ارتفع تمثيل المرأة في المستويات الوظيفية الدنيا، وليس على مستوى وظائف الرتب العليا، على الرغم من كثرة المرشحات المؤهلات. وأعربت عن تأييد وفدها وجهة النظر التي أعرب عنها مجلس الأمن خلال مناقشته المفتوحة الأخيرة بشأن المرأة والسلام والأمن، والتي تفيد بأنه يجب أن يكون للمرأة حضور أكبر بين ظهراني موظفي عمليات السلام من المدنيين وأفراد الشرطة والأفراد العسكريين، ولا سيما في الرتب العليا. وأنه يلاحظ أن القلة من المبعوثين أو الممثلين الخاصين للأمين العام كانوا من النساء، ويهيب بالدول الأعضاء أن تقدم مزيداً من المرشحات المؤهلات.

٢٩ - السيد فيبياراغافان (الهند): قال إنه من الأساسي أن يكون لدى الأمم المتحدة قوة عاملة جيدة التدريب وقابلة للتكيف ومتفانية لكي تتصدى بنجاح لما يجابهها من تحديات وتعقيدات متعاضمة. وتحتاج المنظمة إلى نظام توظيف فعال، بل وأيضاً إلى موظفين من ذوي المهمة. ويجب بذل جهود جماعية على أساس الشراكة بين الإدارة والموظفين من أجل تحقيق التوازن بين هذين العنصرين.

٣٠ - ومضى قائلاً إنه وفقاً لما أشارت إليه اللجنة الاستشارية، تشتمل التقارير المعروضة على اللجنة على عدد من الأفكار الابتكارية التي تقتضي مزيداً من التطوير. ويتطلع وفده إلى تلقي مختلف المقترحات الأخرى التي سيرعرضها الأمين العام في عام ٢٠٠٧، بما في ذلك تقارير لجنة الخدمة

ستتخذ من أجل إنفاذ المساءلة عن التجاهل العمد لمسألة التوزيع الجغرافي.

٢٥ - وأضاف أن مجلس الأداء الإداري قد خلص، في اجتماعه المعقود في تموز/يوليه ٢٠٠٦، إلى أن الأداء ما برح ناقصاً في مجالي التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين فيما يتعلق بتمثيل البلدان النامية على مستويي المناصب العليا ومناصب صنع السياسات، ومن ثم فإن وفده يتساءل عن مدى مراعاة الأحكام الواردة في قرارات الجمعية العامة ٢٠٦/٤١ ألف، و ٢٢١/٥٣، و ٢٥٨/٥٥، و ٣٠٥/٥٧، و ٢٦٦/٥٩. وعلاوة على ذلك، ذكّر وفد بنغلاديش بأن الأمين العام أشار، في تقريره المعنون "الاستثمار في الموارد البشرية" (A/61/255)، إلى استمرار ممارسة توظيف أفراد لتولي مناصب قيادية رغم ضحالة خبرتهم بالبيئات المعقدة والمتعددة الثقافات، وقال إنه يود أن تقدم الأمانة العامة توضيحات بشأن تلك الحالة.

٢٦ - ولاحظ مسوغات مقترحات إصلاح فئة الخدمة الميدانية (A/61/255/Add.1)، وقال إن وفده يطالب بالنظر بجدية في مقترح إنشاء ٢ ٥٠٠ وظيفة مدنية طويلة الأجل في مجال عمليات السلام. وينبغي وضع ما يلزم من إجراءات لمنح مواطني البلدان المساهمة بقوات الأولوية في شغل وظائف الخدمة الميدانية اعتباراً لما يتمتعون به من خبرة والتزام وروح تضحية.

٢٧ - السيدة دينيتش (كرواتيا): قالت إن على الدول الأعضاء والموظفين والإدارة العمل من منطلق الشراكة من أجل تحقيق أهداف عملية الإصلاح. ويجب بذل الجهود في سبيل اجتذاب موظفين مؤهلين واستبقائهم، ولا سيما أن أكثر من نصف الموظفين يعملون في مواقع ميدانية. وأشارت إلى أن وفدها يدعو منذ أمد طويل إلى استخدام الامتحانات التنافسية الوطنية لتوظيف أفراد مؤهلين من الشباب. ولا بد

وشفافة وقائمة على القواعد على أساس التمثيل الجغرافي العادل ومع المراعاة الواجبة للتوازن بين الجنسين. وحسبما جاء في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/61/257)، لا يشغل الموظفون الوافدون من البلدان النامية سوى ٤٠ في المائة من المناصب في المستويات العليا ومستوى تقرير السياسات، رغم أن البلدان النامية تشكل الغالبية العظمى في عضوية المنظمة. ولعل الوقت حان لترشيد عملية الاختيار، ولا سيما أن الصيغة الرياضية المستخدمة لاحتساب نطاقات التمثيل المستصوبة تعطي أهمية مفرطة لاشتراكات الدول الأعضاء في الميزانية، مخالفة بذلك روح الميثاق. وينبغي بالتالي أن يرتفع عدد المناصب الخاضعة للتوزيع الجغرافي بما يواكب زيادة نمو حجم الأمانة العامة وسائر الهيئات التنفيذية.

٣٣ - أما فيما يتعلق بمسألة التوازن بين الجنسين في الأمانة العامة، فأشار إلى أن الحالة تبعث على الامتعاض. ولم يحقق التكافؤ بين الجنسين إلا على مستوى رتبيتي ف-١ و ف-٢ فحسب. لذا، رحب وفد بلاده بالتطمينات التي أبدتها الأمين العام الجديد بأنه سيعمل من أجل تقويم الاختلال بين الجنسين في المنظمة، وأعرب عن ثقته في أن تأكيده على الكفاءة لن يضع عراقيل أمام تحقيق التوازن بين الدول النامية والدول المتقدمة النمو أو أمام التمسك بمبدأ التوزيع الجغرافي العادل الذي أسهم في انتخابه هو نفسه.

٣٤ - وأضاف أن الهند تؤيد المقترح الداعي إلى وضع قوائم تضم مرشحين جرى فرزهم سابقا بغرض استخدامها كأداة أولية للتوظيف والتنسيب والترقية، وتدعو إلى إجراء رصد صارم لهيئات الاستعراض المركزية التي وضعت نقابة الموظفين طريقة تشغيلها موضع تساؤل. وتؤيد أيضا تنظيم الامتحانات التنافسية الوطنية وغيرها من امتحانات ما قبل التوظيف، وتوافق على الملاحظات التي أبدتها اللجنة الاستشارية فيما يتعلق بمقترحات الأمين العام بشأن تطوير

المدينة الدولية ذات الصلة. بيد أن وفده لا يوافق على ملاحظة اللجنة الاستشارية بأن تزايد لجوء الأمين العام إلى التماس دعم الهيئات الحكومية الدولية للمبادرات التي تقع ضمن صلاحياته إنما يتسبب في خلط الحدود الفاصلة بين دور الجمعية العامة في وضع السياسات والمسؤوليات الإدارية المنوطة بالأمين العام. وأردف قائلاً إن وفده يعتقد اعتقاداً راسخاً بأنه ينبغي أن يواصل الأمين العام استشارة الجمعية العامة على نحو وثيق بشأن المبادرات من ذلك القبيل تشجيعاً للدول الأعضاء على إبداء تفهم أكبر وتوفير دعم أقوى.

٣١ - وأضاف أن وفده يرغب في إعادة تأكيد مطالبته بإرساء أعلى مستوى من المساءلة داخل المنظمة، ولا سيما على صعيد الإدارة العليا، وفي إبراز الحاجة إلى تسلسل واضح للسلطة. ويجب من ثم وضع نظام تشغيلي للحوافز والجزاءات، كما ينبغي إصلاح نظام العدالة الداخلية. وكما ورد في تقرير الأمين العام عن مجلس الأداء الإداري (A/61/319)، سيساهم التنفيذ الكامل لتدابير تعزيز تقييم أداء كبار المديرين مساهمة كبيرة في إرساء المساءلة الحقيقية. ورغم ترحيب وفده بالخطوات المتخذة بغرض إقامة إطار للأخلاقيات والمساءلة، فإنه يرغب في الإعراب عما يساوره من قلق إزاء إنشاء لجنة رقابة داخلية تضم ثلاثة من كبار المسؤولين، بما يخالف ما طالبت به الدول الأعضاء بأن تكون تلك اللجنة خارجية عن الأمانة العامة وأن تقدم تقاريرها مباشرة إلى الجمعية العامة.

٣٢ - وقال إن وفده لم يستوعب بشكل تام السبب وراء استشهاد اللجنة الاستشارية بالفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة في مستهل تعليقاتها على المسائل المرتبطة بالتوظيف والموظفين، ما دامت جميع الدول الأعضاء على بينة تامة من انطباقها على الحالة. ولئن كان وفده يرحب بتركيز الأمين العام على التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة، فإنه يطالب باعتماد الأمم المتحدة عملية اختيار نزيهة

كما ينبغي تحسين الثقافة التي يركز عليها العمل في الأمانة العامة وأخلاقيات عملها.

٣٧ - وأشار إلى أن عملية التوظيف الحالية تتسم بالبطء الشديد، كما أنها ليست استباقية بما فيه الكفاية. وأضاف أن وفده يشعر بالارتياح إزاء تأكيد الأمين العام على التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة، الذي ينبغي أن يتسم بأكثر قدر ممكن من الدقة. ولكي يكون ذلك التخطيط مفيداً، يجب أن يتمخض عن عملية توظيف وتنسيب سريعة نسبياً، ويجب أن تبذل جهود أكبر بكثير لكفالة تنسيب المرشحين الذين احتازوا الامتحان التنافسي الوطني على الفور. وقد تعزى آجال الانتظار الطويلة إلى تأخر المديرين في اتخاذ القرارات، وهو أمر غير مقبول.

٣٨ - ومضى قائلاً إن جمهورية كوريا تولي أهمية كبيرة للتوازن الجغرافي والجنساني في الأمانة العامة، ولذلك ترحب بمقترح الأمين العام بكفالة الامتثال الصارم للأهداف المحددة على الصعيدين الجغرافي والجنساني. وينبغي أن يضطلع مكتب إدارة الموارد البشرية بدور أقوى وأكثر استباقاً في مجال رصد تلك الولايات التنظيمية والتعامل معها، كما ينبغي أن يضاعف كبار المسؤولين جهودهم في ذلك المضمار. وقال إن وفد بلاده يؤيد الجهود التي يبذلها الأمين العام من أجل وضع نظام حوافز ذات جدوى بغرض تشجيع التنقل، بيد أنه يشاطر اللجنة الاستشارية قلقها إزاء ما قد يترتب عن التنقل الموسع من آثار محتملة على المستويين الإداري والقيادي. وينبغي أن يشمل تقرير الأمين العام عن المرحلة الأولى من تنفيذ التنقل، الذي يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والستين، على بيانات عن توقعات الإنتاجية والتوقعات المالية الخاصة بالمرحلة المستقبلية، بالإضافة إلى تقييم للمسائل الإدارية والتنظيمية ذات الصلة.

الحياة الوظيفية وبناء القدرة القيادية والإدارية. بيد أنها تود الحصول على مزيد من التوضيحات فيما يتعلق بمقترحات الأمين العام الخاصة بإنشاء مركز التوظيف وتوفير الموظفين، والتنقل، والترتيبات التعاقدية، وخطوة ترك الخدمة مقابل تعويض.

٣٥ - وأردف أن وفده يتفق مع اللجنة الاستشارية على وجوب إجراء تحليل شامل لمقترح إنشاء ٥٠٠ ٢ وظيفة مدنية طويلة الأجل في عمليات الأمم المتحدة للسلام. وإذا وافقت الجمعية العامة على المقترح، ينبغي إعطاء قدر من الأفضلية في التوظيف لمرشحي البلدان المساهمة بقوات التي ما فتئت تبدي على الدوام التزامها حيال المنظمة وعملياتها السلمية. وأخيراً، يعرب وفده عن إيمانه القوي بأنه ينبغي ألا تجري الإدارة ولا الدول الأعضاء إصلاح إدارة الموارد البشرية بمعزل عن بعضها بعض. وينبغي أن ينخرط المديرون والموظفون في حوار بناء وتبادل مثمر للتجارب في كل مرحلة من مراحل العملية.

٣٦ - السيد سول كيونغ - هون (جمهورية كوريا): قال إن تقرير الأمين العام عن الاستثمار في الموارد البشرية (A/61/255) يقدم رؤية مقنعة لمسار الأمانة العامة مستقبلاً ويشتمل على العديد من الأفكار الابتكارية والقيّمة. وأردف قائلاً إن وفده يشاطر اللجنة الاستشارية في رأيها بأن الأمين العام ينبغي أن يسخر ما بيده من سلطة لتنفيذ الولايات التي وضعتها الجمعية العامة باستخدام الوسائل التي يرى أنها الأكثر ملاءمة لكل مهمة على حدة. أما دور الجمعية العامة فينبغي أن يتمثل في تحديد الولايات ومساءلة الأمين العام عن تنفيذها. ويجب أن يكون تسلسل السلطة واضحاً، مع إرساء ما يقابلها من مساءلة. وعليه، يجب وضع نظام ملائم لتقييم الأداء، معززا بحوافز وجزاءات ذات جدوى، بحيث يصبح جزءاً لا يتجزأ من نظام إدارة الموارد البشرية. وينبغي تشجيع إجراء المشاورات بين الإدارة والموظفين على نحو منتظم،

المنظمة على تلبية احتياجات حفظ السلام على وجه السرعة. ووفقا لما أشارت إليه اللجنة الاستشارية في تقريرها عن إدارة الموارد البشرية (A/61/537)، ثمة حاجة إلى اعتماد منهجية واضحة في تقسيم التكاليف ذات الصلة بين مختلف مصادر التمويل. ومن المجالات الأخرى التي تتطلب التوضيح هناك الميزج المطلوب من المهارات، والتوزيع المرتقب للرتب، وعملية الاختيار، وتطبيق تدابير النقل، وإدارة القدرة الموسعة.

٤٢ - السيد قمقوم (الجمهورية العربية الليبية): قال إن بلاده تؤيد إصلاح إدارة الموارد البشرية وإلها ترى أن خضوع موظفي الأمانة العامة للتوزيع الجغرافي العادل أمر له أهمية. وأضاف أن الجمهورية العربية الليبية واحدة من الدول التسع الممتلة تمثيلا ناقصا في المناصب الخاضعة للتوزيع الجغرافي. وإن ذلك مبعث قلق، ولا سيما في ضوء الزيادة الكبيرة في مساهمة الجماهيرية. وظل تمثيل بلاده في الوظائف المشغولة دون متوسط النطاق المستصوب على نحو دائم.

٤٣ - وأضاف أن عملية التعيين والاختيار ينبغي أن تكفل استقلالية الخدمة المدنية الدولية. بيد أن النظام الحالي لا يوفر الشفافية والمساءلة المطلوبين وينبغي من ثم إصلاحه.

٤٤ - وأشار إلى أن الهدف من إصلاح إدارة الموارد البشرية يكمن في إقامة نظام توظيف يتسم بالشمولية والتزاهة وتحقيق توزيع جغرافي أكثر إنصافا. ولبلوغ تلك الغاية، ينبغي أن يتخذ مكتب إدارة شؤون الموارد البشرية الخطوات اللازمة لكفالة التوزيع الجغرافي العادل للمناصب وزيادة تمثيل الدول الأعضاء التي يعدّ تمثيلها في الأمانة العامة ناقصا أو منعدما. وينبغي أيضا أن يتخذ المكتب ترتيبات خاصة مع تلك الدول من أجل تعيين عدد من مواطنيها في وظائف بالأمانة العامة، بل وأن ينظم في تلك الدول امتحانات للتوظيف.

٣٩ - واستطرد قائلا إن من الأساسي وضع برامج أقوى لتطوير الحياة الوظيفية من أجل اجتذاب موظفين موهوبين ومتفانين واستبقائهم وتعزيز ما يقتضيه عمل المنظمة من خصال قيادية وإبداع وتنوع المهارات. وعليه، تدعم جمهورية كوريا مقترحات تعزيز القيادات وتوظيف الأطر الإدارية وتدريبها وتطويرها. بيد أنها ترحب بوجهات نظر الأمانة العامة بشأن توصية اللجنة الاستشارية بأنه ينبغي الإحجام عن توفير اعتمادات إضافية كبيرة حتى يقدم الأمين العام معلومات عن الأولويات والنتائج والجدول الزمنية الخاصة بمبادرات تطوير الحياة الوظيفية. وثمة حاجة عاجلة إلى تحسين تكنولوجيا المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية. كما ينبغي استحداث أداة جديدة للتوظيف الإلكتروني، غير أنه، درءا لتكرار تجربة المنظمة مع نظام غالاكسي، ينبغي إجراء تحليل شامل لنطاق النظام ومداه.

٤٠ - وأضاف أن موظفي الأمم المتحدة يعملون بموجب طائفة عريضة ومتنوعة من الترتيبات التعاقدية ويخضعون لشروط خدمة شديدة التباين. وينبغي تبسيط الترتيبات التعاقدية وترشيدها من أجل كفالة معاملة جميع الموظفين معاملة عادلة. وتتطلع جمهورية كوريا إلى الحصول على تفاصيل بشأن العقد الموحد المقترح، بما في ذلك الآثار المالية ذات الصلة بعد عام ٢٠٠٧. بيد أنه لما كان المقترح يتعلق مباشرة بمسألة شروط الخدمة في الميدان، فينبغي مناقشته في آذار/مارس ٢٠٠٧ بالاقتراح بتقرير الفريق العامل التابع للجنة الخدمة المدنية الدولية عن مجموع التعويضات المخولة للموظفين العاملين في مراكز العمل التي لا تصطبح فيها الأسر ومقترحات لجنة الخدمة المدنية الدولية الرامية إلى اعتماد نهج متوائم داخل منظومة الأمم المتحدة.

٤١ - وأشار إلى أنه من شأن تنفيذ المقترح المتعلق بإنشاء ٢٥٠٠ وظيفة مدنية دائمة في عمليات الأمم المتحدة للسلام أن يعزز الكفاءة المهنية لتلك العمليات، وأن يوطد قدرة

٤٥ - السيد إمام (المملكة العربية السعودية): قال إن وفد بلاده يشعر بخيبة أمل إزاء انعدام التوزيع الجغرافي المنصف للوظائف بالأمانة العامة وإزاء ارتفاع عدد الدول الممتثلة تمثيلاً ناقصاً وغير الممتثلة على مدار السنوات الأخيرة. وعلى الرغم من الجهود التي بذلها بلده في سبيل تعيين مواطنيه في وظائف بالأمانة العامة، فإنها ظلت في عداد الدول الأقل تمثيلاً في المنظمة. وفي ذلك الصدد، أيد بلده طلب الأمين العام وضع واستكمال قائمة خاصة من مرشحي الدول الأعضاء غير الممتثلة أو الممتثلة تمثيلاً ناقصاً. بيد أنه لا يزكي مقترح تخفيض الفترة المحددة للإعلان عن الشواغر إلى ٣٠ يوماً.

٤٨ - السيد التل (الأردن): قال إنه ينبغي اعتماد نهج منهجي وتدرجي ومحكم لكفالة إجراء إصلاح جوهري لإدارة الموارد البشرية بالأمم المتحدة. وأشار وفده إلى المقترحات الواردة في مختلف تقارير الأمين العام، وأعرب عن إشاداته بالأمانة العامة على ما اشتملت عليه التقارير من تفاصيل دقيقة، على الرغم من بعض التطويل العرضي الذي اعترأها. وسيلتمس وفده توضيحات بشأن تفاصيل مقترحات الإصلاح التي أبدت أثناء مشاورات اللجنة غير الرسمية.

٤٩ - وأشار إلى أن الأردن يعرب عن تقديره لما يبذله مكتب إدارة الموارد البشرية من جهود من أجل تبسيط القواعد والإجراءات، وتحسين استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات المتاحة، وتحسين استغلال خطط العمل، وتسريع وتيرة التعيين، وتحسين استبقاء الموظفين. وتتسم المقترحات العديدة المطروحة في مختلف مجالات الإصلاح بالتعقيد إلى حد ما، وإذا لم يجر تنفيذها على نحو ملائم، فإن ذلك قد يؤدي إلى تحقيق بعض الأهداف على حساب غيرها من الأهداف. ولذلك، يحدو الأردن الأمل في رؤية المقترحات تنفذ بشكل متكامل. وخلال مناقشة المقترحات الواردة في مختلف التقارير، ينبغي أن تحرص اللجنة على عدم إغفال الأهداف الطويلة الأجل. وينبغي ألا يتحول أي من الأهداف إلى غاية في حد ذاته.

٥٠ - وأضاف أن وفده لاحظ أن تقارير الأمين العام أشارت مراراً إلى الحاجة إلى إجراء تغيير في الثقافة. ولئن كان ذلك التغيير لازماً لكي تنفذ مقترحات الإصلاح بنجاح، فإن إجراء التغيير سيقتضي قدراً من الوقت لتحقيقه وسيطلب اتصالاً مستمراً وتبادلاً مكثفاً للمعلومات بين جميع أصحاب المصلحة من أجل التغلب على مقاومة التغيير

٤٦ - وأشار إلى أن المملكة العربية السعودية تعتقد أن التدريب مهم للتطوير المهني وينبغي أن يكون إلزامياً بالنسبة لجميع الفئات المهنية. أما برنامج التنقل، فينبغي أن يكون طوعياً. وإذا كان لا مناص من جعل التنقل إلزامياً، فينبغي أنذاك فرضه على الفئات المهنية كافة. أما مقترح تقسيم العقود إلى تعيينات مؤقتة أو لأجل محدد، من ناحية، أو إلى تعيينات مستمرة مفتوحة الأجل، من ناحية أخرى، فإنه يقتضي مزيداً من الدراسة.

٤٧ - واستطرد قائلاً إنه ينبغي منح التعويض عن ترك الخدمة طوعياً في الحالات التي يكون فيها إنهاء الخدمة يصب في صالح المنظمة ومقبولاً من الموظف. وينبغي أن تنفذ السياسة على نحو شفاف ونزيه بالاقتران بنظام مساءلة يتسم بالفعالية. وقال إن بلاده تتفق مع اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في رأيها بوجوب إنشاء نظام للحوافز واستكمال قوائم التوظيف. بيد أنه لاحظ أن تلك القوائم قد تتسع إلى حد يتعذر معه استخدامها، وطلب إلى الأمين العام وضع سياسة لاستكمال تلك القوائم ورصدها درءاً لسوء استعمالها. وبينما يرحب وفد بلاده بنظام تخطيط موارد المؤسسة المقترح إنشاؤه، ما برح القلق يساوره من أن النظام

من شأنها اجتذاب أفضل المرشحين وأبرعهم. أما الإجراءات الحالية الخاصة بإدارة الموارد البشرية، فهي تدريجية ومعقدة، وأدت إلى خلق أوجه إجحاف بين الموظفين. لذا، فإنه يرحب بالمقترح المتعلق بإيجاد نوع واحد من العقود كوسيلة لضمان معاملة الموظفين بشكل متساو. أما بالنسبة للعقود المستمرة، فإنه طلب توضيح شروط إنهاء هذه العقود "لما فيه مصلحة حسن الإدارة داخل المنظمة".

٥٣ - وبالإشارة إلى المقترحات المتعلقة بإصلاح النظام الإلكتروني لتقييم الأداء (Galaxy)، وتقليل فترة الإعلان إلى ٣٠ يوما، ووضع قوائم بالمرشحين الذين سبق فرزهم، استطرد قائلا إن أهدافا مثل مزيد من الشفافية والتوزيع الجغرافي المنصف، وهي أهداف يوليها وفده اهتماما خاصا، لا يمكن تحقيقها ما لم تضطلع الجمعية العامة بدور أكبر في رصد عملية التوظيف لضمان عدم انتقاء سوى أفضل المرشحين وعدم أخذ اعتبارات شخصية في الحسبان. ويمكن الاستفادة من تجارب الدول الأعضاء في هذا الصدد.

٥٤ - وأضاف أن النظام المتسم بالعدالة الفعلية لا بد وأن يتضمن عملية للطعون تتاح للمرشحين الذين يعتقدون أنهم عوملوا بطريقة غير عادلة. ومن شأن هذه العملية إتاحة السبيل لتصحيح أي أخطاء، وتعزيز المساءلة، وإنهاء الدعوات التي تنادي بجعل التوظيف عملية خارجية. وقال إنه لا يجب تقليص فترة الإعلان إلى ٣٠ يوما، وهو أمر من شأنه معاقبة المرشحين في البلدان النامية، حيث لا تتوفر تكنولوجيات المعلومات والاتصالات بنفس السهولة. وسيطلب وضع قوائم بالمرشحين الذين سبق فرزهم بالالتزام بالمواعيد النهائية للتوظيف، الأمر الذي لا يحدث في الوقت الحالي، وإخطار المرشحين بوضع أسمائهم على القوائم. إلا أن وجود اسم أحد المرشحين على إحدى القوائم لا يعتبر ضمانا لتمكن المرشح الذي سبق فرزه من قبول أي وظيفة تقدم إليها

وكفالة الانتقال السلس. وعلاوة على ذلك، لا تقتصر الحاجة إلى التغيير على الموظفين فحسب. بل إنها تشمل أيضا الإدارة، وهيئات الرقابة، ومسألة تحديد الدول الأعضاء للدور المستقبلي الذي سيوكل إلى المنظمة والدور المتطور الذي قد يرغبون في الاضطلاع به لتحقيق أهدافها، ووضع المبادئ التوجيهية للسياسات الخاصة بالمستقبل. وينبغي توقع حدوث مقاومة لذلك التغيير، وعليه، من اللازم التروي إلى أقصى درجة عند اعتماد مقترحات إصلاح معينة. بما يكفل ألا يكون توصل الدول الأعضاء إلى توافق في الآراء مجرد حبر على ورق، بل يؤدي إلى إحراز تقدم حقيقي ومهم صوب تحسين إدارة الموارد البشرية عموما. وختاما، أشار وفده إلى أن أيًا من التقارير عن إدارة الموارد البشرية لم يشير إلى تشغيل الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة. ولما كان وفد بلاده يرى أن ذلك الموضوع له أهمية قصوى، فإنه يرحب بمزيد من المعلومات في ذلك الصدد.

٥١ - السيد دبابش (الجزائر): أكد أن إصلاح إدارة الموارد البشرية هو قضية لها حساسيتها الخاصة، نظرا لتعاملها مع أفراد وثقافات شتى. ويحدد تقرير الأمين العام (A/61/255) مقترحات بوضع إطار جديد للموارد البشرية يستند إلى المبادئ المدرجة في الفقرة ٢٤ من التقرير. ويشير ذلك النهج ضمينا إلى أن المنظمة بدأت لتوها في الانشغال بتلك المبادئ وأن هذه المبادئ كانت في السابق مهملة أو أنه كان يتم الاستهانة بها. وإذا كان الأمر كذلك، فإن هذا يفسر المشاكل التي تكتنف إدارة الموارد البشرية في الأمم المتحدة.

٥٢ - وقال إن الأمانة العامة اشتركت في إعداد مقترحات الإصلاح، وذلك فيما يبدو دون أي إسهام من لجنة الخدمة المدنية الدولية. وبدلا من تهميش اللجنة، فإنه يجب توسيع نطاق ولايتها بحيث يتعدى مجرد استعراض الرواتب والمستحقات، ليشمل وضع إطار قضائي لخدمة مدنية دولية

الدول الأعضاء التي تهيمن في الوقت الحالي على الأمانة العامة. ومن شأن استعراضها غير المواتي للنظام الحالي للإدارة أن يجعلها أكثر استعدادا لقبول تلك الخطوة.

٥٨ - وأعرب أيضا عن قلقه من نقصان تمثيل البلدان النامية في المناصب العليا في الأمانة العامة على الرغم من الزيادة المستمرة في أنصبتها. وطلب الحصول على معلومات، مقسمة حسب البلدان، عن مبلغ الرواتب والمستحقات التي تدفع للموظفين. فتلك المدفوعات، بالإضافة إلى المبالغ المنفقة على صيانة مكاتب الأمم المتحدة وخدماتها في بلد معين، تبطل الحجة القائلة بضرورة ربط التمثيل داخل الأمانة بالمساهمات في الميزانية.

٥٩ - وأردف قائلا إنه لا يمكن إجراء أي إصلاح دون وجود حوار مستمر بين الإدارة وممثلي الموظفين. وقد أثارت مسألة عدم مشاركة ممثلي موظفي نيويورك في المشاورات المتعلقة بالإصلاح شكوكا حول مشروعية العملية، وأهاب بكلا الطرفين تجديد الاتصالات فيما بينهما. وختاما، رحب ببرنامج حماية المبلغين عن الأعمال غير القانونية وما يقوم به أمناء المظالم من عمل، على الرغم من محدودية الموارد المتوفرة لهم.

٦٠ - السيد فوونج دينه فان (فيت نام): قال إن وفده يقدر الجهود الهائلة التي بذلها الأمين العام خلال فترة ولايته، وأشار إلى ما حققه من إنجازات ملموسة وإن كانت متواضعة في مجال الإصلاح. وأعرب عن أمله في أن يسفر تشكيل أمانة عامة عالمية جديدة عن مزيد من التناغم داخل منظومة الأمم المتحدة، وأن تساعد الإصلاحات المنظمة على التعامل مع ما ستواجهه من متطلبات معقدة في المستقبل. وعلى وجه الخصوص، لا بد لإصلاح إدارة الموارد البشرية أن يستند إلى أعلى المستويات من حيث الأخلاق، والعدالة،

أو رغبته في قبولها. وأردف قائلا إن وفده سيكون شاكرا إذا ما اطلع على مزيد من المعلومات عن تلك المسائل.

٥٥ - وأعرب وفده عن تأييده لتناوب المديرين المسؤولين عن المشتريات. وتعد مسألة التوظيف في مناصب الإدارة العليا بشكل عام مسألة هامة. ففي العام الماضي، استفسر الوفد عن طرائق تعيين رئيس ديوان الأمين العام، الذي صار منذ ذلك الحين نائب الأمين العام؛ وكان الرد بأن مثل تلك التعيينات تخضع لتقدير الأمين العام. ولا يوجد على حد علمه أي وثيقة رسمية تضع تلك السياسة، وأعرب عن أسفه لعدم رصد الجمعية العامة لمثل هذه التعيينات عن كثب. وينبغي وقف الممارسة المعمول بها حاليا، والإعلان عن جميع الوظائف الشاغرة، كما ينبغي إشراك الجمعية العامة في تعيين المرشحين، مع ترك الحرية بالطبع للأمين العام لتعيين مستشارين سياسيين حسب الحاجة.

٥٦ - وأضاف أنه ينبغي أيضا النظر في تحديد مدة تعيينات كبار الموظفين وتطبيق مبدأ التناوب الجغرافي عليها. ومن شأن هذا الأمر أن يتماشى مع أحكام قرار الجمعية العامة ٢٦٦/٥٩ المعني بالتمثيل العادل للدول الأعضاء في المستويات العليا ومستويات وضع السياسات بالأمانة، ومع ضرورة ضمان عدم اعتبار أي منصب حكرا على أي دولة من الدول الأعضاء أو أي مجموعة من الدول، وعدم خلافة أي مواطن من دولة عضو مواطننا آخر من تلك الدولة في وظيفة من الوظائف العليا.

٥٧ - وأعرب عن اعتقاده بأن تحقيق التوزيع الجغرافي العادل، بما يتماشى مع رغبات الجمعية العامة، لا يجب أن يكون أمرا صعبا. وينبغي النظر في إنشاء آلية داخل الجمعية العامة من أجل مساءلة كبار المديرين، واتخاذ التدابير الضرورية في حالة عدم تلبية رغبات الجمعية العامة. وسيكون من الصعب إنشاء مثل هذه الآلية دون دعم من

قلقها لأن الأهداف المنصوص عليها بالنسبة للتوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي لم تتحقق، وذلك على الرغم من إحراز بعض التقدم. وينبغي أن يكون تحقيق تلك الأهداف من بين الأولويات.

٦٤ - وأضافت أن التنقل من شأنه أن يسهم في تحقيق قدر أكبر من التكامل وتحسين التفاهم بين المقر والميدان، إلا أنه لا ينبغي فرضه على حساب الذاكرة المؤسسية. وينبغي للأمانة العامة إتباع ممارسات لإدارة المعارف من شأنها الحفاظ على الاستمرارية وجودة الخدمات والذاكرة المؤسسية. وأعربت عن دعمها لثلاثة أنواع من العقود - العقود القصيرة الأجل، والمحددة المدة، والمستمرة - كوسيلة للقضاء على أوجه عدم المساواة القائمة في الترتيبات التعاقدية، ولكنها أشارت إلى ضرورة إمعان الدول الأعضاء في دراسة النظام الجديد من أجل تجنب خلق المزيد من عدم المساواة.

٦٥ - السيد كوفالينكو (الاتحاد الروسي): قال إن وفده يعلق أهمية كبرى على وضع إطار فعال ومرن لسياسة الموارد البشرية من أجل زيادة كفاءة موظفي المنظمة إلى أقصى حد. ويجب أن يؤدي إصلاح إدارة الموارد البشرية إلى تحسين الفعالية، والاستخدام الرشيد للموارد الشحيحة، وتلبية الاحتياج إلى موظفين مؤهلين، وتعزيز أداء المنظمة.

٦٦ - وأضافت أن مقترحات الأمين العام موجهة بشكل كبير نحو تدعيم نظام الخدمة الوظيفية بالمنظمة، لا سيما عن طريق مد نطاقها لتشمل موظفي حفظ السلام من خلال استخدام عقود المجموعة ١٠٠. وتساءل عما إذا كان هذا النهج له ما يبرره، وما إذا كان الاستثمار في تدريب موظفين متعددي المهارات، بما في ذلك عن طريق التنقل الإلزامي، على حساب ضخ "دماء جديدة" داخل المنظمة من خلال توظيف متخصصين من الخارج مؤهلين على درجة عالية،

والشفافية، والمساءلة، وأداء الموظفين والإدارة، بالإضافة إلى احترام التنوع والتوازن الجغرافي.

٦١ - وأضاف مشدداً على ضرورة تحسين ظروف عمل الموظفين وتدريبهم. ومن شأن تنقل الموظفين أن يتيح مزيداً من الفرص أمام جميع الموظفين، غير أنه يتعين تطبيق الترتيبات على موظفي المقر الرئيسي والموظفين الميدانيين على قدم المساواة، ولا ينبغي السماح لها بعرقلة السير الطبيعي للعمل.

٦٢ - وأشار إلى أن نقصان التمثيل كان مدعاة للقلق بالنسبة لكثير من البلدان النامية. ففي حالة فييت نام على سبيل المثال، لم تملأ سوى أربعة من المناصب الثمانية التي تحق لها نظرياً، إلا أن هناك أربعة مرشحين فييتناميين لا يزالوا ينتظرون التوظيف بعد مرور أربعة أو خمسة أعوام على اجتيازهم للامتحان التنافسي الوطني. وأضاف أنه لا ينبغي على الإطلاق تقصير فترة الإعلان، وهي ٦٠ يوماً، كما ينبغي إدخال مزيد من التبسيط على إجراءات التوظيف بحيث يتيسر التقدم للمرشحين من البلدان النامية. وسيكون من المفيد أيضاً إتاحة الفرص أمام الموظفين من فئة الموظفين الوطنيين للعمل بالمقر وغيره من مراكز العمل حتى يتلقوا تدريباً يؤهلهم لأن يصبحوا موظفين مدنيين دوليين.

٦٣ - السيدة ماكهمولا (ملاوي): قالت إنه يجب أن يتسم موظفو الأمم المتحدة بالكفاءة وتعدد المهارات والمرونة. لذا، فإن وفدها يشيد ببرنامج إصلاح الموارد البشرية الذي وضعه الأمين العام، الذي يهدف إلى إقامة منظمة منتجة ومرنة وتركز على تحقيق النتائج. كما رحبت بسياسة التطوير والدعم الوظيفي الواردة في تقرير الأمين العام عن الاستثمار في الموارد البشرية (A/61/255) وإصلاح إدارة الموارد البشرية (A/61/228) ودعت إلى ضرورة اعتماد موارد الميزانية التي حددها الأمين العام. غير أنها أعربت عن

تبدو وكأنها مدفوعة برغبة في تعزيز ضمانات العمل ورفع تكلفة استبقاء الموظفين أكثر منها باهتمام بتعزيز المرونة والإنتاجية والأداء. ولا بد من تحليل كفاءة وفعالية انتقاء الموظفين ونظام التنسيب الذي استحدث عام ٢٠٠٢ تحليلاً دقيقاً. فالنظام فشل في ضخ "دماء جديدة"، وركز على ترسيخ الخدمة الوظيفية الدائمة. وينبغي إجراء استعراض خمسي يتضمن آراء من المديرين.

٧٠ - وأضاف أن وفد الاتحاد الروسي متردد في تأييد الاقتراحات التي تهدف إلى إنفاذ قواعد التوزيع الجغرافي على نحو أكثر صرامة، حيث بدت الأمانة العامة وكأنها نسيت أن المنظومة تتألف من نطاقات "مستصوبة" طبقت بالفعل بشكل أكثر صرامة داخل الأمانة مما طبقت في أي مكان آخر داخل منظومة الأمم المتحدة. فالتشديد المفرط على الاعتبارات الجغرافية، دون إيلاء أي اعتبار لنمط تمثيل البلدان على مستويات معينة أو في إدارات محددة، يتعارض مع الاحتياجات المتعلقة باختيار الموظفين. ومثلما أشارت مفوضة الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان نفسها، فإن الاشتراط بأن يتم شغل الشواغر من الرتبين ف-٢ و ف-٣ في مكتبها من قوائم الامتحان التنافسي الوطني دون سواها يشكل عقبة تحول دون تحقيق التوزيع الجغرافي المتوازن وتحول أيضاً، رغم ما في ذلك من غرابة، دون توظيف رعايا البلدان النامية.

٧١ - وأردف قائلاً إن وفده بينما يدعم فكرة تبسيط نظام العقود الذي تطبقه المنظمة، فإن الوفد يود الحصول على تأكيدات بأن العقود المستمرة الجديدة لن تصبح نوعاً من العقود شبه الدائمة التي تحل محل العقود المحددة المدة التي تعتبر في رأيه أنسب الأدوات التي يمكن بها إدارة الموارد البشرية. وأعرب الوفد أيضاً عن أمله في الحصول على مزيد من التفاصيل بشأن استخدام القوائم في التوظيف، والزيادة

يعد أفضل السبل وأنسبها من حيث فعالية التكلفة لتسليح الأمم المتحدة للتصدي للتحديات المعاصرة. واستطرد قائلاً إن هذا النهج لا يواكب الممارسات الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية، والمطالب السريعة التغير المطلوبة من المنظمة، خاصة في مجال حفظ السلام. وتمثل الإصلاحات المقترحة من وجهة نظر وفده عملية عالية التكلفة ومشكوك في فائدتها بالنسبة للدول الأعضاء.

٦٧ - وقال إنه لا بد للجمعية العامة عند نظرها في الاقتراح بإنشاء عدد من الوظائف الطويلة الأجل في بعثات السلام، أن تضع في اعتبارها ما تقوم به لجنة الخدمة المدنية الدولية من عمل بشأن تحقيق الموازنة في شروط الخدمة في الميدان.

٦٨ - وأردف قائلاً إنه على الرغم من موافقة وفده على وجوب أن تتضمن شروط عقود موظفي الأمم المتحدة التزاماً بالتنقل، إضافة إلى حق الأمين العام في نقل الموظفين حسبما تستوجب احتياجات المنظمة، فإنه لا يزال متخوفاً من استحداث نظام التنقل الإلزامي وبالتالي غير المنظم، الذي يتضمن حتى التنقل بين المجموعات الوظيفية. ولا يشير هذا النوع من المخاوف، إضافة إلى انعدام الرؤية الواضحة للكيفية التي ينبغي بها تعريف التنقل وتنفيذه، بالخير بالنسبة لفعالية المنظمة، ومن شأنه دونما شك أن يؤدي إلى تكبد نفقات باهظة وغير مبررة.

٦٩ - وأشار إلى أن الوفد الروسي بينما يعتبر الاقتراح برفع القيود المفروضة على التحركات بين فئات الموظفين وبين المقر والميدان منطقياً بعض الشيء، فإنه لا يوافق عليه. فأولاً، من شأن تنفيذ هذا الاقتراح أن يشمل مناصب دولية يشغلها بدون وجه حق موظفون محليون يتم انتقاؤهم وفقاً لقواعد مختلفة تماماً ويملكون مهارات ومؤهلات مختلفة. وثانياً، من شأن هذا الأمر أن يؤدي إلى تكبد نفقات باهظة ليس لها دوماً ما يبررها. وبشكل عام، فإن مقترحات الأمانة العامة

ستكون لوفده تحفظات قوية في حالة سعي الأمين العام لإلغاء المعايير الجغرافية من نظام اختيار الموظفين.

٧٥ - وتساءل عن الكيفية التي يمكن بها للترتيبات التعاقدية الجديدة المقترحة التي تقوم على وجود عقد موحد للموظفين يخضع لمجموعة واحدة من القواعد أن تؤثر على المنهجية التي يتم بها حساب النطاقات المستصوبة للتوزيع الجغرافي للموظفين في الفئة الفنية وما فوقها كما وردت في قرار الجمعية العامة ٤٢/٢٢٠. وقال إن لجنة الخدمة المدنية الدولية لم تعط تصوراتها عن ذلك النهج الرامي إلى تحسين ظروف الخدمة في الميدان. لذا، فإنه لا بد من التأييد في تمحيص الترتيبات الجديدة المقترحة، من أجل ضمان وجود توازن مناسب في الأجرور بين الوكالات الداخلة في النظام الموحد.

٧٦ - وأشار إلى ضرورة التعمق كذلك في دراسة الاقتراح بمواءمة شروط الخدمة في الميدان. فهناك اختلاف كبير بين عدد الموظفين العاملين في عمليات السلام والعاملين في منظمات أخرى ضمن النظام الموحد. وتساءل عن عدد الموظفين الدوليين العاملين في بعثات السلام الذين يمكن استيعابهم وعائلاتهم في الأماكن الإدارية المقترحة للانتداب دون توفير قدر كبير من القدرة الإدارية في تلك المواقع. وينبغي للجنة انتظار تقديم تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية في الربيع المقبل قبل تناولها لتلك المسألة الهامة.

٧٧ - وأضاف أن وفده لم يستوعب للوهلة الأولى الحاجة لتوفير ٢ ٥٠٠ وظيفة مدنية دائمة في عمليات السلام. واستفسر عن ميزة هذا النظام بالنسبة للمنظمة أو الموظفين المعنيين، والطريقة التي تم بها التوصل إلى الرقم ٢ ٥٠٠. فلا بد لأي مبادرة من هذا النوع أن تخضع لتقييم كلي، يضع في اعتباره كون موظفي البعثات الميدانية في الوقت الحالي مزيجاً من الموظفين الدوليين والمحليين.

المقترحة في الإنفاق على تدريب الموظفين، والنظام المقترح لتعويض الموظفين عن ترك الخدمة.

٧٢ - السيد كوديرا (اليابان): قال إن حُسن إدارة الموارد البشرية هو الأساس الذي تقوم عليه أي منظمة. وعلى الرغم من أن النظام الحالي لإدارة الموارد البشرية في حاجة إلى مواجهة كثير من التحديات الجديدة، فإنه يؤدي عمله بشكل عام على نحو جيد ويجري تعديله من آن إلى آخر حسب الحاجة. وأضاف أن سياسة إدارة الموارد البشرية تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين، وأنه ما أن يتخذ قرار بالقيام بإصلاحات، فإنه لا يجب التراجع فيه. لذا فإنه ينبغي التأييد في استعراض النظام الحالي قبل اتخاذ أي إجراء بشأن مقترحات الأمين العام.

٧٣ - وأعرب عن تقدير وفده لما تبذله الأمانة العامة من جهود للتشاور مع الموظفين وممثلهم خلال عملية صياغة الإصلاحات المقترحة. ولا بد من أن يجري إدخال أي تغييرات بأكبر قدر من السلاسة. ولذلك، فإنه يأسف لعدم مشاركة اتحاد الموظفين في نيويورك في تلك العملية على الرغم من ضرورة تبوئه لموقع الصدارة في المشاورات. وأضاف أنه ينبغي تجديد الاتصالات بين مجموعات الموظفين والإدارة بغية التوصل إلى نتيجة بناءة.

٧٤ - وانتقل إلى تقرير الأمين العام بشأن الاستثمار في الموارد البشرية (A/61/255)، فأشار إلى أهمية اتخاذ تدابير لتعجيل بعملية التوظيف والاختيار، غير أنه لا بد لهذه التدابير أن تتماشى مع مبادئ حُسن الإدارة. وطلب توضيح الكيفية التي يمكن بها المطابقة بين المرشحين الذين سبق فرزهم وبين المتطلبات الوظيفية لمناصب بعينها. فشرط الأهلية لشغل المناصب في النظام الحالي لاختيار الموظفين، بما في ذلك المعايير الجغرافية، تخدم غرضاً حقيقياً، لذا فإنه

للتشجيع على التنقل، الذي ينبغي أن يطبق على جميع الموظفين دوغما تفرقة.

٨١ - وأعرب عن قلقه من التمثيل الناقص للبلدان النامية والبلدان التي تمر بمرحلة انتقالية في الأمانة العامة؛ وأشار إلى ضرورة اتباع تدابير مبتكرة جديدة لضمان التوزيع الجغرافي العادل. ويجب أيضاً بذل مزيد من الجهود لتحقيق التوازن بين الجنسين، بما في ذلك على مستوى المناصب العليا، كما ينبغي توظيف مزيد من النساء من البلدان النامية. وختاماً، أكد على الحاجة إلى زيادة التشديد على المساواة داخل المنظمة وبرامجها.

٨٢ - السيد صفائي (جمهورية إيران الإسلامية): قال إن موظفي المنظمة هم أغلى ما تملك؛ وبالتالي، فإنه يجب لإصلاح إدارة الموارد البشرية أن يكون عملية مستمرة تهدف إلى وضع خطوط واضحة للمسؤولية والمساءلة، والوفاء بأعلى معايير الأخلاقيات، والتميز الإداري، والأداء، والعدالة، والتنوع. وأعرب عن دعمه لجهود الأمين العام لتجديد شباب الأمانة العامة كوسيلة للاستعداد للتحديات المقبلة.

٨٣ - وأعرب مع ذلك عن قلقه من عدم قدرة الأمانة العامة على تحقيق التوازن الجغرافي والتوازن بين الجنسين، لا سيما على مستوى المناصب العليا. فينبغي أن تخضع الدائرة المقترحة المكرسة لشؤون التوظيف للمساءلة أمام الدول الأعضاء عن تحقيق هذه الأهداف. ومن شأن المشاورات المنتظمة بينها وبين الدول الأعضاء أن تحسن بالمثل المساءلة والشفافية داخل عملية التوظيف. وعلى الرغم من موافقته على أن عملية التوظيف الحالية طويلة للغاية، فإنه يتخوف من أن يحول تقصير فترة الإعلان دون تنافس مرشحين من البلدان النامية على قدم المساواة. ويرى أنه يمكن بدلاً من ذلك توفير الوقت من خلال تحسين التنسيق

٧٨ - وشدد على ضرورة مضاعفة الدول الأعضاء والأمانة العامة لجهودهما لتحسين التوزيع الجغرافي. ويجب على المديرين الالتزام بتحقيق الأهداف الجغرافية، كما يجب على مكتب إدارة الموارد البشرية الاضطلاع بدور أقوى في ضمان اتخاذ القرارات الخاصة بالتوظيف والترقيات مع أخذ مبدأ التوزيع الجغرافي في الاعتبار. لذا، فقد رحب بالمقترحات المتعلقة بتعميم إجراء التوظيف السريع المسار وتعزيز سلطة المكتب في ذلك الصدد.

٧٩ - واحتتم قائلاً إن التنقل والتطوير الوظيفي من الجوانب الهامة لإدارة الموارد البشرية. وينبغي أن تدفع الأعداد الضخمة لحالات التقاعد خلال السنوات القليلة القادمة الأمانة العامة إلى الإسراع بوضع سياسة لتعزيز الإدارة. غير أنه حذر من أن فكرة الإفراط في الاستثمار في التطوير الوظيفي، وهو أمر كان يترك في الماضي لتقدير الموظفين، تعد تحولاً هائلاً في السياسات. ويجب التنسيق بشكل وثيق بين التنقل وإدارة الحياة الوظيفية، كما ينبغي تنظيم الأهداف وخطط العمل مقدماً لتجنب حدوث أي مشكلات.

٨٠ - السيد صدوق (المغرب): رحب بالجهود التي يبذلها الأمين العام لتحسين إدارة الموارد البشرية بغية مواجهة تحديات المستقبل بصورة أفضل. ومن بين المجالات التي تحتاج للإصلاح عملية التوظيف التي تعد بالغة التعقيد. فلا بد من تبسيط تلك العملية وجعل التعيينات الداخلية والخارجية أكثر شفافية. فموظفو المنظمة هم أغلى ما تملك؛ وفي سبيل رفع أداؤها إلى أعلى مستوى، لا بد من الاستثمار بشكل أكبر في التدريب، والتركيز على الأخلاقيات، والعدالة، والشفافية، والمساءلة. وعلى الرغم من دعمه لمبدأ التنقل بين المقر والميدان كوسيلة لزيادة المرونة، فإنه ينبغي للتنقل أن يكون تطوعياً وألا يُفرض على أحد. وينبغي أيضاً استخدام الحوافز

غير الموازية للبلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً من حيث التكنولوجيا ونشر المعلومات في حينها، فإن التخطيط السليم لا بد أن يشمل إيلاء الاعتبار الواجب لفترة الإعلان عن الشواغر. لذا، فإن وفدها لا يدعم الاقتراح بخفض فترة الإعلان.

٨٧ - وأضافت أن أنغولا تدعم اقتراح الأمين العام بوضع برامج لتعميم المنظور الجنساني على مستوى الإدارة العليا والوسطى، بالإضافة إلى اقتراحات تهدف إلى تعزيز مراعاة الفوارق بين الجنسين، والتوعية بالحساسيات الناتجة عن تنوع موظفي الخدمات العامة واختلاف ثقافتهم. وقد أعربت الجمعية العامة في العديد من قراراتها عن قلقها إزاء غياب إطار جيد التعريف للمساءلة داخل الأمم المتحدة. فالنظام المحزأ الحالي نظام يصعب فهمه، كما أنه لم ينفذ سوى جزئياً. لذا، فإن تحسين المساءلة قبل تفويض مزيد من السلطة إلى المديرين هو أمر له أهميته الحاسمة.

رُفعت الجلسة الساعة ١٣/٠٠.

والتخطيط في مراحل أخرى من العملية. وختاماً، رحب ببرنامج التنقل باعتباره وسيلة ملائمة لنقل المهارات إلى الموظفين الجدد؛ بيد أنه ينبغي تطبيق مبدأ التنقل على جميع الموظفين على جميع المستويات دون تمييز.

٨٤ - السيدة باتاشا (أنغولا): قالت إن وفدها يعلق أهمية كبرى على إصلاح إدارة الموارد البشرية، لا سيما في ما يتصل بمسألة التمثيل الجغرافي العادل. وهو يقدر استحداث إطار جديد للموارد البشرية يجعل المديرين والموظفين مسؤولين عن تنفيذ مبادئ التوظيف القائم على الجدارة والتطوير الوظيفي، والالتزام بالتفويضات المتعلقة بالتوزيع الجغرافي، والتوازن بين الجنسين، والمعايير الأخلاقية.

٨٥ - وأشارت إلى أهمية المساءلة والشفافية في عملية التوظيف والاختيار كعوامل هامة، إضافة إلى أهمية وجود تعريف واضح لمسؤوليات هيئات الاستعراض المركزية في عملية التوظيف والاختيار، التي لا بد من مواصلة رصدها. ولا يجب للمرشحين الذين وضعت أسماؤهم على القوائم أن ينتظروا لفترات طويلة عندما تكون المناصب موجودة بالفعل. وعلى الرغم من أن النظام الإلكتروني لتقييم الأداء (Galaxy) له مزاياه، فإنه لا يزال في حاجة إلى تحسين حتى يتمكن من التعامل بشكل فعال مع الأعداد الضخمة من المتقدمين. وأضافت أنه على الرغم مما تبذله المنظمة من جهد للتصدي لمسألة البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، فإن المشكلة لا تزال قائمة. ولا بد لتدابير الإصلاح من ضمان عدم إتاحة الفرصة لمعاملة المرشحين معاملة تفضيلية. وينبغي أن تتيح الأعداد الكبيرة من حالات التقاعد خلال السنوات الثلاث القادمة فرصاً متزايدة أمام المرشحين من البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً.

٨٦ - وأردفت قائلة إن التخطيط والتنسيق عنصران أساسيان لتحسين عملية التوظيف. وبالنظر إلى الظروف