

Distr.: General
28 May 2008
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثانية والستون
الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الثامنة والعشرين

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الثلاثاء، ٤ آذار/مارس ٢٠٠٨، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد علي (ماليزيا)

رئيسة اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيدة مكلورغ

المحتويات

البند ١٣٣ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (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 الساعة ١٥/١٠.

البند ١٣٣ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تتابع) (A/61/30/Add.1، و A/61/732، و A/61/861؛ A/62/7/Add.14 (الفصل الثاني) و A/62/274)

١ - السيدة بارسينا (وكيلة الأمين العام للشؤون الإدارية): ذكرت، في معرض تقديمها لتقارير الأمين العام المتصلة بتبسيط الترتيبات التعاقدية (A/61/732 و A/62/274)، ومواءمة شروط الخدمة (A/61/861)، أن مؤتمر القمة العالمية لعام ٢٠٠٥ طلب إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة مقترحات بشأن الشروط والتدابير اللازمة لاضطلاع مسؤولياته الإدارية بفعالية، ومن بينها ما يتعلق بالموارد البشرية. واستهدفت تلك المقترحات تعزيز رأس المال البشري في الوقت الحاضر والمستقبل، ومواءمة إطار الموارد البشرية على نحو أفضل مع احتياجات المنظمة. وقد وفرت نهجا متكاملا لإدارة الموارد البشرية من أجل تلبية الاحتياجات التشغيلية، والحفاظ على القيم الأساسية، مع كفاءة الاتساق في الوقت نفسه في تطبيق المعايير والسياسات والإجراءات التنظيمية. وتمثلت النتيجة النهائية المنشودة في إيجاد خدمة مدنية دولية تتمتع بأرفع معايير الأداء والمساءلة؛ وقوة عاملة متعددة المهارات ومتنوعة ذات قدرة على الحركة؛ وثقافة تقوم على التعلم المستمر، والتميز الإداري، واحترام التنوع.

٢ - وأضافت أن الأمانة العامة بحاجة إلى مواجهة الحقائق الجديدة في عالم اليوم. ونتيجة للطلب المتزايد على عمليات حفظ السلام والعمليات الميدانية الأخرى، لا بد من مواءمة هياكل الموارد البشرية لتجذب الموظفين رفيعي المستوى وتحتفظ بهم، وتوفير إمكانات التطوير الوظيفي الذي يمكن التنبؤ به، والتعويض الملائم للموظفين الذين يخدمون في ظل ظروف صعبة.

٣ - وذكرت أن فكرة تبسيط الترتيبات التعاقدية ظلت قيد البحث لسنوات عديدة، وكانت جزءا لا يتجزأ من المقترح الوارد في التقرير المعنون "الاستثمار في الموارد البشرية" (A/61/255، و Add.1، و Add.1/Corr.1). وترمي المقترحات الحالية الواردة في تقرير الأمين العام بشأن التوظيف في البعثات الميدانية (A/61/732)، وتبسيط الترتيبات التعاقدية (A/62/274) إلى تقديم مجموعة نظام إداري للموظفين تتضمن ثلاثة أنواع من مدد العقود: مؤقتة وثابتة ومستمرة. وحسبما طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤/٦١، تناول الأمين العام المسائل التي أثارها للجنة الاستشارية في تقريرها بشأن إدارة الموارد البشرية (A/61/537)، وقدم خارطة طريق مفصلة لتنفيذ المقترح الخاص بالترتيبات التعاقدية.

٤ - وأضافت أن لجنة الخدمة المدنية الدولية أبدت في دورتها المنعقدة في آذار/مارس ٢٠٠٧ تأييدا عاما لمقترحات الأمين العام الخاصة بإيجاد عقد موحد لموظفي الأمم المتحدة، ونواة أساسية من حفظة السلام المدنيين الدائمين. ونظرا لأن الملاحظات التي أبدتها اللجنة تطلبت إجراء المزيد من المشاورات مع الموظفين، فقد ناقشتها لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة في عام ٢٠٠٧، وقدمت توصيات حظيت بقبول الأمين العام، ووردت في تقريره بشأن الترتيبات التعاقدية (A/62/274). وبعدها نظرت اللجنة الاستشارية في التقرير في حريف عام 2007، أبدت تبسيط الترتيبات التعاقدية في تقريرها (A/62/7/Add.14)، وأكدت أيضا على أن التبسيط ضروري لبناء أمانة عامة متكاملة تلي الاحتياجات التشغيلية؛ وتشجع المساواة والشفافية؛ وتجعل الترتيبات التعاقدية أكثر شفافية وأيسر إدارة؛ وتعزز القدرة على تعيين الموظفين والاحتفاظ بهم، لا سيما في الميدان.

كانت تلك الترتيبات المبسطة ضرورية لتعزيز الفعالية التنظيمية؛ وإدماج الموظفين الميدانيين في قوة عاملة عالمية ومتنوعة وسهلة التنقل وقادرة على الوفاء بولايات صعبة ومتنوعة؛ وإلغاء الحواجز وأوجه عدم الإنصاف في معاملة الموظفين وحركتهم؛ وتبسيط العمليات الإدارية؛ وتيسير وضع وتنفيذ تخطيط موارد المؤسسات؛ وتعزيز الشفافية والمسؤولية والمساءلة. وقدردت التكلفة السنوية لمقترحات الأمين العام الخاصة بتبسيط الترتيبات التعاقدية بمبلغ ٢٣,٧ مليون دولار.

٧ - وقالت إنه بالإضافة إلى ذلك سيقدّم النظام الأساسي المعدل للموظفين في غضون ستة أشهر من قرار الجمعية العامة باعتماد مقترحات الأمين العام الخاصة بشروط الخدمة؛ وسيصدر نظام إداري جديد للموظفين بصورة مؤقتة، ويقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والستين؛ وستستعرض تعيينات الموظفين بموجب المجموعات ١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠ من أجل التعيينات الجديدة؛ وستجري مواءمة تسمية البعثات التي يسمح باصطحاب الأسر فيها؛ وسينفذ نظام السفر للراحة والاستجمام في جميع مراكز العمل المؤهلة. وأضافت أيضا أنه سيصدر في غضون ١٢ شهرا من هذا القرار النظام الإداري الجديد للموظفين، وأي تعديل و/أو حذف تجريه الجمعية العامة؛ وسيشرع في استعراض تأهل الموظفين للتعيينات الدائمة؛ وتحديد البعثات التي لا يجوز اصطحاب الأسر فيها؛ وتطبيق نهج العمليات الخاصة. وقدردت التكلفة السنوية لمقترحات الأمين العام بشأن شروط الخدمة بمبلغ ١٩٩ مليون دولار: منها ٨٨,٧ مليون دولار لتحديد البعثات التي يسمح أو لا يسمح باصطحاب الأسرة فيها؛ و ١٣,٦ مليون دولار لتطبيق نظام السفر لأغراض الراحة والاستجمام؛ و ٩٦,٧ مليون دولار لتطبيق نهج العمليات الخاصة.

٥ - وأوضحت أن مواءمة شروط الخدمة عنصر رئيسي له صلة بالموضوع، من عناصر الأمين العام لإصلاح الموارد البشرية. وقد استجاب تقرير الأمين العام بخصوص تلك المسألة (A/61/861) لطلب الجمعية العامة بتقديم وصف شامل لاقتراحه بتحسين شروط الخدمة في الميدان، كما تناول ملاحظات لجنة الخدمة المدنية الدولية في هذا الصدد. واشتملت مقترحات مواءمة ظروف الخدمة على تصنيف البعثات باعتبارها مراكز عمل يسمح أو لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة بحسب المرحلة الأمنية السارية؛ والعمل، عند الاقتضاء، بنهج العمليات الخاصة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب أفراد الأسرة ليحل محل التسمية الحالية للبعثة بوصفها بعثة "خاصة" أو "منشأة" حديثا؛ وتنقيح نظام فترات الراحة. وكانت المقترحات متماشية مع توصيات اللجنة، وترمي إلى معالجة الفوارق الكبيرة بين شروط الخدمة لموظفي الأمانة العامة في الميدان، وموظفي الصناديق والبرامج في المواقع نفسها. وأيدت اللجنة الاستشارية، في تقريرها (A/62/7/Add.14)، المقترحات الخاصة بتسمية البعثات بوصفها مراكز عمل يسمح أو لا يسمح فيها باصطحاب أفراد الأسرة، والاستعاضة بالراحة المدفوعة والسفر بغرض الاستجمام بدل إجازة الاستجمام العرضية. وأوصت أيضا بإلغاء التعيينات المكرسة لبعثات معينة.

٦ - وكان تقديمها للموضوع مشفوعا بعرض طرحت فيه لحة عامة لمقترحات الأمين العام بشأن إصلاح إدارة الموارد البشرية. وفيما يتعلق بمقترحات الأمين العام الخاصة بتبسيط الترتيبات التعاقدية، ذكّرت بأن إيجاد مجموعة موحدة من النظام الأساسي للموظفين باتت ضرورية نظرا لأن أنواع التعيين المتاحة حاليا يصعب إدارتها، وتحد من مرونة تحركات الموظفين، وتسهم في حدوث مخاطر عملياتية ومالية وإدارية يجتمل أن تكون مرتفعة في ميدان حفظ السلام. ومن ثم

- ٨ - السيدة لوت (الأمين العام المساعد للدعم الميداني): تكلمت بصفتها الموظفة المسؤولة عن إدارة الدعم الميداني، فأكدت على أهمية مراعاة السياق الخاص لحفظ السلام والعمليات في الميدان. وأردفت قائلة إن المجموعة الواسعة لتلك العمليات تقتضي درجة عالية من الروح المهنية والحركة والمرونة، لا سيما فيما يتعلق بشؤون الموظفين. فعمليات حفظ السلام تتطور بسرعة كبيرة في ظل ظروف تزداد خطرا وتعقيدا وتقسفا. ولم يعد في الإمكان النظر إلى تلك العمليات بوصفها ظاهرة مؤقتة بل يتعين الاعتراف بها كأنشطة أساسية تعتمد على موظفين فنيين قادرين على التحرك بسرعة والعمل بفعالية في طائفة واسعة من الوظائف الميدانية. وأوضحت أن الطبيعة المتغيرة للعمليات الميدانية تتطلب أيضا إجراء تغيير في الاحتياجات من الموارد البشرية. ومن ثم، يجب على الأمم المتحدة تعديل ترتيباتها التعاقدية الخاصة بتعيين الموظفين وبشروط خدمتهم.
- ٩ - ومضت قائلة إن الحاجة إلى تنفيذ الإصلاحات المقترحة اتضحت من استمرار ارتفاع معدلات الشغور ومعدلات دوران الموظفين، لا سيما الموظفون الفنيون. ونتيجة لذلك، استمرت عمليات حفظ السلام في الاعتماد على موظفين تعوزهم الخبرة: حيث يتمتع نحو ٦٠ في المائة من الموظفين الفنيين في إدارة الدعم الميداني بخبرة تقل عن سنتين في الميدان، و ٤٤ في المائة بخبرة تقل عن عام واحد.
- ١٠ - وأضافت أن هناك أيضا منافسة متزايدة على أفضل الموظفين في السوق الدولية. وفي حالات عديدة، دخلت الإدارة في تنافس مع سائر مكاتب الأمم المتحدة على هؤلاء الموظفين، لا سيما في المجالات الملحة. ولم تتمكن الإدارة أيضا من تحقيق الاستخدام الأمثل لموظفيها الوطنيين الذين يشغلون نحو ثلثي الوظائف في الميدان البالغة ٢٥ ٠٠٠ وظيفة.
- ١١ - واستطردت قائلة إن الإصلاحات الخاصة بإدارة الموارد البشرية قد ظلت على جدول أعمال اللجنة لعدة سنوات: وقد بدأت في عام ٢٠٠٤ آخر جولة مناقشات بشأن الإصلاحات التعاقدية؛ ونُظر لأول مرة في إصلاح فئة الخدمة الميدانية في تقرير عام ٢٠٠٠ للفريق المعني بعمليات الأمم المتحدة للسلام (A/55/305-S/2000/809). وتعكف إدارة الدعم الميداني منذ عام ٢٠٠٦ على مجموعة شاملة تضم عقودها وشروط خدمتها معا في اقتراح متسق ومنطقي يلي احتياجاتها التشغيلية في الميدان.
- ١٢ - ومضت قائلة إن من المهم تنفيذ الإصلاحات المقترحة في مجال الموارد البشرية بما يوضح لموظفي حفظ السلام في الميدان بأن الأمم المتحدة تقيمهم بوصفهم أعظم مواردها لتحقيق نجاح عمليات حفظ السلام. وفي هذا السياق، يلزم تناول القضايا التالية المتعلقة بحفظة السلام التابعين للأمم المتحدة، وهي: أن ٢٨٨ موظفا فقط من موظفي الخدمة الميدانية البالغين ٢٥ ٠٠٠ موظف معينون بعقود دائمة في عمليات حفظ السلام؛ وأن ٣٠ في المائة فقط من حفظة السلام من النساء؛ وأن ٩٠ في المائة من موظفي حفظ السلام في الميدان عملوا في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة في حين أن ٥٥ في المائة منهم تقريبا لديهم أسر في واقع الحال؛ وأن ٨٨ في المائة من حفظة السلام لديهم عقود لسنة واحدة فقط أو أقل؛ وأن حفظة السلام قضوا ٤,٨ سنوات في المتوسط في أنشطة حفظ السلام. بموجب خمسة عقود قصيرة المدى على الأقل في أغلب الأحوال. والأمم المتحدة بحاجة إلى القيام بما هو أفضل من ذلك، وعليها تعديل شروط الخدمة لحفظة السلام من أجل تحقيق النجاح، والعمل بدأب شديد من أجل جذب أفضل الموظفين الفنيين الذين سيواجهون التحديات الخاصة بحفظ السلام.

التشغيلية. غير أن لجنة الخدمة المدنية الدولية ترى أن التعيينات بعقود محددة المدة أكثر الأدوات التعاقدية ملائمة كلما عُرف مقدما أن الاحتياجات إلى الخدمات ستتجاوز عاما واحدا. وينبغي عدم اللجوء إلى تمديد التعيين المؤقت لعام ثان، مما يتناقض مع روح الإطار ومقصده، إلا عندما يحدد ذلك بوضوح في النظام الإداري ذي الصلة للموظفين الذي ما زال يتعين وضعه كي يناسب الإطار الجديد.

١٦ - ومضى قائلاً، إنه من ناحية ثانية، اقترح تقرير الأمين العام الإبقاء على الشرط القاضي بإمكانية تجديد التعيينات بعقود محددة أو تمديدتها لتغطي فترة خمس سنوات كحد أقصى. بيد أن اللجنة ترى أنه لا يمكن أن تكون هناك فترة زمنية محددة بحد أقصى، وأنه يمكن منح أو تجديد التعيينات بعقود محددة لأي فترات تتراوح بين سنة واحدة وخمس سنوات في أي وقت، دون قيد على عدد السنوات التي يمكن للفرد التعاقد بها في التعيينات بعقود محددة. وقد دفعت تلك المسألة الأمين العام ليخلص إلى وجوب النظر في تحويل تعيين الموظف الذي يكمل التعيين بعقد محدد لفترة خمس سنوات إلى التعيين الدائم. بيد أن اللجنة ترى أن الجمعية العامة ومجالس الإدارة الأخرى ينبغي أن تحدد نسبة التعيينات الدائمة مقارنة بالتعيينات بعقود محددة بوصفها من مهام الولايات، وتمويل احتياجات برنامج المنظمة. ولم توص اللجنة بتحويل تلقائي للتعيينات بعقود محددة إلى تعيينات دائمة. ومهما كان القرار الذي تتخذه الجمعية العامة إزاء اقتراح الأمين العام فستدرسه بعناية المنظمات والصناديق والبرامج الأخرى التي شارك ممثلوها لجنة الخدمة المدنية الدولية في إصدار الإطار التعاقدية.

١٧ - وأردف قائلاً، إنه من ناحية ثالثة ذكر أيضا أن المرشحين الذين اجتازوا الامتحانات التنافسية الوطنية بنجاح ينبغي أن يكونوا مؤهلين للنظر في منحهم عقودا مستمرة بعد مرور خمس سنوات من الخدمة المرضية، كما هو الحال مع

١٣ - واختتمت بقولها إن إدارة الدعم الميداني قد اكتسبت فهما جيدا لاحتياجاتها المتعلقة بالعمليات في الميدان: حيث أن ٥٠ في المائة من حفظة السلام الذين تحتاجهم ينبغي أن يكونوا في مجالي الدعم اللوجستي والتشغيلي؛ و ٢٥ في المائة في ميداني السياسة والقانون والميادين الأخرى ذات الصلة؛ و ٢٥ في المائة في مجال الإدارة. وعلاوة على ذلك، فبالإضافة إلى حاجة الإدارة إلى المزيد من الفنيين المبتدئين، يلزمها على وجه الخصوص المزيد من الفنيين في الميدان من ذوي الخبرة الإدارية الجيدة. وفي الوقت ذاته، أدركت الإدارة أيضا أن عليها بذل أفضل الجهود في مجالات من قبيل وضع الخطط للقوة العاملة وتوصيف الوظائف.

١٤ - السيد رودس (رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية): عرض الإضافة لتقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠٦ (A/61/30/Add.1)، فقال إن اللجنة أحاطت علما بمقترحات الأمين العام المنقحة لتبسيط الترتيبات التعاقدية في الأمانة العامة للأمم المتحدة. وأن المقترحات المنقحة، الواردة في تقرير الأمين العام بشأن الترتيبات التعاقدية (A/62/274)، قد نظرت بعين الاعتبار لمعظم التعليقات التي أبدتها اللجنة بشأن المقترح السابق (A/61/857). وأن اللجنة، بمشاركة ممثلي وموظفي نظام الأمم المتحدة الموحد، قد كرست وقتا وجهدا كبيرين لإصدار الإطار المتفق عليه للترتيبات التعاقدية في منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة (A/60/30)، المرفق الرابع). ومن ثم، كان من دواعي ارتياح اللجنة أن تعلم أن تعليقاتها قد أخذت في الحسبان إلى حد كبير في تقرير الأمين العام، وأن مقترحاته المنقحة تنسق بوجه عام مع ذلك الإطار.

١٥ - واستدرك قائلاً إن اللجنة تود مع ذلك أن تلفت الانتباه إلى الاختلافات الثلاثة الرئيسية التالية. أولا، أن تقرير الأمين العام قد اقترح إمكانية تجديد التعيينات المؤقتة لمدة سنة إضافية في الميدان، حسبما تقتضي الاحتياجات

٢٠ - واختتم قائلاً إن اللجنة قد اقترحت التوقف عن استخدام التعيينات قصيرة المدى في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة. بموجب المجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين. وفي حين أن لتلك التوصية مزاياها الخاصة، ينبغي النظر إليها بالاقتران مع اقتراح الأمين العام بطرح مجموعة موحدة للنظام الإداري للموظفين يستعاض بها عن المجموعات ١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠. وفي حالة الموافقة على اقتراح الأمين العام، فلن يكون لتوصية اللجنة أهمية قانونية. بيد أنه إذا كان الأمر غير ذلك، ستظل توصية اللجنة قائمة.

٢١ - وأضاف أن اللجنة قد اعتمدت، في وضع تلك التوصيات، استنتاجات فريق عامل، يشمل أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية، وممثلي منظمات الأمم المتحدة واتحادات الموظفين، وموظفي أمانة اللجنة. وقد سعت التوصيات، أولاً وقبل كل شيء، إلى المحافظة على النظام الموحد وحمائته بأكثر السبل فعالية من حيث التكلفة؛ ومواءمة معاملة الموظفين في مراكز العمل الشاقة؛ وحل مشاكل تعيين الموظفين وانتدابهم والاحتفاظ بهم؛ وتفضيل حراك الموظفين الرئيسيين بين الوكالات، باعتماد أفضل الممارسات، في مراكز العمل الشاقة بوجه خاص. ومن شأن اعتماد تلك التوصيات أن يؤدي إلى تيسير إعادة نشر موظفي حفظ السلام المدنيين في أي مسرح عمليات، عند الاقتضاء، من أجل التصدي للتحديات التي تواجهها الأمم المتحدة.

٢٢ - السيدة ماكلوغ، رئيسة اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، عرضت تقرير اللجنة الاستشارية ذي الصلة (A/62/7/Add.14)، وقالت إن اللجنة الاستشارية والجمعية العامة تبحثان في مقترحات رئيسية تتعلق بشؤون الموظفين خارج إطار الاستعراض العام المعتاد لمسائل إدارة الموارد البشرية الذي يجري في الجلسات غير المتعلقة بالميزانية. ومن

جميع موظفي الأمم المتحدة الآخرين. غير أن اللجنة ترى أن هؤلاء المرشحين ينبغي أن يكونوا مؤهلين للنظر في منحهم عقوداً مستمرة بعد مضي فترة سنتين فقط، وفقاً للممارسة الحالية المتبعة مع التعيينات لفترة اختبار لمدة سنتين. ونظراً للأثر الإيجابي للامتحانات التنافسية الوطنية على التوازن الجنساني والتوزيع الجغرافي، فهي تعد أداة مفيدة في اختيار أفضل المرشحين المؤهلين من الدول الأعضاء لشغل الوظائف الدائمة الأساسية من الرتبتين ف-٢/ف-٣.

١٨ - وقال فيما يتعلق بالترتيبات التعاقدية إن اللجنة أكدت من جديد موقفها بأن الإطار التعاقدى يعكس أفضل الممارسات الحالية، مما يوفر القدر اللازم من المرونة التشغيلية والإدارية للوفاء باحتياجات الخدمة المدنية الدولية الحديثة والعالمية. وأشار، في هذا الصدد، إلى أن اللجنة، عملاً بنظامها الأساسي، قامت من أجل تنظيم وتنسيق شروط الخدمة للنظام الموحد للأمم المتحدة.

١٩ - وفيما يخص معيار تسمية مركز العمل الذي لا يسمح فيه باصطحاب الأسرة، والذي تعد الخدمة فيه أصعب من غيره بحكم تعريفه، قال إن اللجنة قد اقترحت ضرورة قيام الأمم المتحدة بمواءمة ممارستها مع ممارسات المنظمات الأخرى. وأنه ينبغي مواءمة نظام راحة الموظفين واستجماهم مع النظام المعمول به في مؤسسات الأمم المتحدة الميدانية الرئيسية. وعلاوة على ذلك، ينبغي للأمم المتحدة اعتماد نهج العمليات الخاصة الذي طبق بنجاح في المنظمات الأخرى. ومن ثم، لا يعين الموظفون في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة بل بالأحرى يعينون في موقع قريب تتوفر فيه البنية الأساسية الضرورية والظروف الأمنية الأساسية للسماح باستقرار أسرهم. ويمكن للموظفين حينئذ التوجه إلى بعثاتهم من موقع قريب للمواقع التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة عندما تكون هنالك حاجة إلى خدماتهم.

باصطحاب الأسرة، وفقا للمرحلة الأمنية التي تقررها إدارة السلامة والأمن، وعلى مقترح الاستعاضة عن إجازة الاستحمام العرضية بالسفر للراحة والاستحمام، وطالبت بضرورة عرض التوقعات المستكملة للآثار المالية على الجمعية العامة. واستدركت قائلة إن اللجنة توصي مع ذلك بضرورة أن ترجى الجمعية العامة النظر في الأخذ بنهج العمليات الخاصة للبعثات التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة لإتاحة الوقت الكافي لكي تحدث التحسينات المرتبطة بتنفيذ الترتيبات التعاقدية المبسطة الآثار المنشودة منها.

٢٦ - واختتمت بقولها إن اللجنة الاستشارية لا توصي بإنشاء النواة المقترحة لحفظة السلام المدنيين الدائمين البالغ عددهم ٢ ٥٠٠ موظف. فمع بدء العمل بعقد الأمم المتحدة الموحد وإلغاء التعيينات في بعثات محددة، إضافة إلى إمكانية النظر في منح الموظف عقدا دائما، سيصبح موظفو عمليات السلام الدوليون جزءا من القوة العاملة الدولية، ولهم ما لبقية موظفي الأمانة العامة من متطلبات التنقل وآفاق التطوير الوظيفي.

٢٧ - السيد هانت (أنتيغوا وبربودا)، تكلم باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، فقال إن المجموعة تساند جهود الأمين العام الرامية إلى مواصلة تغيير إدارة الموارد البشرية من أجل الاستمرار في إعداد الموظفين ليتمكنوا بشكل أفضل من مواجهة التحديات الحالية التي تعد أكثر تعقيدا مما سبق.

٢٨ - ومضى إلى القول إن التنفيذ الكفؤ والفعال لولايات الأمم المتحدة يتوقف على نوعية موظفيها، وعلى توافر الموارد. وتحظى كفالة رفاه جميع الموظفين المدنيين الدوليين بأهمية قصوى، ومن ثم تساند مجموعة الـ ٧٧ والصين جميع التدابير الإصلاحية الرامية إلى توفير قوة عمل للمنظمة تنعم بالاطمئنان وتنسم بالحياة والدينامية.

ثم، أوصت اللجنة الاستشارية بضرورة تأجيل القرارات المتعلقة بعدد من المسائل إلى الدورة الثالثة والستين، عندما يمكن بحثها في سياق الاستعراض العام.

٢٣ - وأضافت أنه بالنظر إلى المقترحات المترابطة بشأن تبسيط الترتيبات التعاقدية، ومواءمة شروط الخدمة، ونواة حفظة السلام المدنيين الدائمين، فقد سعت اللجنة الاستشارية إلى أن تكون نظرهما كلية، وأن تأخذ في اعتبارها المشاكل التي يحاول الأمين العام علاجها بمقترحاته الإصلاحية. وهي تتضمن مشاكل الاحتفاظ بالموظفين في عمليات حفظ السلام؛ واختلاف شروط خدمة الموظفين؛ وما تفرضه الترتيبات الحالية من عجز عن نقل الموظفين بين البعثات حسب تغير الاحتياجات التشغيلية؛ وتعدد إدارة الإطار التعاقدى الحالي؛ والحاجة إلى إتاحة مسار التطوير الوظيفي لموظفي عمليات السلام.

٢٤ - وأردفت قائلة إن اللجنة الاستشارية، ترى أن اقتراح الأمين العام بتبسيط الترتيبات التعاقدية يمثل تغيرا جوهريا يعالج العديد من تلك المشاكل. وأوضحت أن اللجنة الاستشارية، رهنا بتوصياتها وملاحظاتها بشأن التعيينات بعقود محددة والتعيينات الدائمة، توصي بناء على ذلك، بالموافقة على مقترح تبسيط الترتيبات التعاقدية في مجموعة واحدة من النظام الإداري للموظفين. ومن شأن هذا الإجراء، مقرونا بإلغاء التعيينات في بعثات محددة ومنح تعيينات دائمة للموظفين العاملين في عمليات السلام وفي المشاريع، وتنفيذ توصيات اللجنة الاستشارية بشأن شروط الخدمة، أن يسهل كثيرا تنقل الموظفين، ويشجع التطوير الوظيفي لجميع الموظفين، ويعزز إيجاد قوة عاملة علمية حقا يمكن إدارتها بمرونة لتلبية الاحتياجات التشغيلية والتنظيمية.

٢٥ - واستطردت قائلة إن اللجنة الاستشارية وافقت على المواءمة بين تسمية مراكز العمل بوصفها تسمح أو لا تسمح

- ٢٩ - وأشار إلى ضرورة القيام بإصلاح إدارة الموارد البشرية من خلال ما تقوم به الإدارة والموظفين والدول الأعضاء من عمل مشترك وبناء. ومن الأهمية البالغة إشراك ممثلي الموظفين في إجراء مشاورات كاملة وتامة.
- ٣٠ - وأضاف أن الأمين العام قد عرض على الدول الأعضاء عناصر إطار جديد للموارد البشرية منذ إصدار تقريره المعنون "الاستثمار في الموارد البشرية" (A/61/255)، وطرح فيه مقترحات تفصيلية بشأن تبسيط الإجراءات التعاقدية. وترحب المجموعة بما اضطلعت به لجنة الخدمة المدنية الدولية من أعمال بالفعل فيما يتعلق بالنظام الموحد. وقد أيدت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة المقترحات بالفعل.
- ٣١ - ومضى قائلاً إن اقتراح تبسيط العقود سيوفر المزيد من الأمن الوظيفي والإنصاف في معاملة الموظفين، ومن ثم أيدت المجموعة توصية الأمين العام بإيجاد مجموعة واحدة من النظام الإداري للموظفين لجميع فئات الموظفين، بمن فيهم موظفو البعثات المعينون محلياً.
- ٣٢ - وما برحت المجموعة تدعم منذ أمد طويل مواءمة شروط الخدمة، كما دعا قرار الجمعية العامة ٢٦٦/٥٩، والدول الأعضاء على استعداد الآن لاتخاذ إجراءات.
- ٣٣ - وأردف قائلاً إن المجموعة أيدت توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية بإقامة نظام يضع جميع الموظفين الدوليين على قدم المساواة، ويحسن شروط الخدمة في الميدان لجعل العمل بالمنظمة أكثر جاذبية وجلباً للربح.
- ٣٤ - واستمر يقول إن كل إصلاح هو بمثابة عمل جار يستفيد من الدروس المستخلصة قدر القيادة الواضحة والمسئولة. وفي هذا الخصوص، تود المجموعة الحصول على معلومات عن حالة تعيين الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية، وأن تطلب شغل تلك الوظيفة على سبيل الأولوية.
- ٣٥ - واختتم بقوله إنه لا مناص من إيجاد إطار ملائم لإجراء المشاورات مع ممثلي الموظفين بشأن جميع إصلاحات إدارة الموارد البشرية. وتتطلع المجموعة أيضاً لسماع آراء ممثلي الموظفين بشأن المقترحات العديدة المعروضة الآن على اللجنة.
- ٣٦ - السيدة سيمكيثش (سلوفينيا)، تكلمت باسم الاتحاد الأوروبي؛ والبلدان المرشحة لعضوية الاتحاد، وهي كرواتيا وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة، وتركيا؛ وبلدان عملية الاستقرار والانتساب ألبانيا والبوسنة والهرسك والجبل الأسود وصربيا؛ إلى جانب أرمينيا وجورجيا ومولدوفا وأوكرانيا، فقالت إن الاتحاد الأوروبي يؤيد بالكامل إصلاح إدارة الموارد البشرية في الأمم المتحدة. وأن القوة العاملة التي تدار بشكل جيد، وتتمتع بمعنويات عالية ستجعل الأمم المتحدة أكثر فعالية، وتمثل قيمة أفضل مقابل المال.
- ٣٧ - وأشارت إلى أن الجمعية العامة نوهت في قرارها ٢٤٤/٦١ إلى ضرورة ترشيد النظام الحالي للترتيبات التعاقدية، الذي نما على مدى سنوات دون رؤية واضحة لإدارة الحقائق المتغيرة لأمانة عامة حديثة وموسعة وموجهة نحو الميدان بشكل أكبر. ويستجيب اقتراح تبسيط الأنواع المختلفة للعقود بالأمم المتحدة للحاجة إلى جعل النظام أكثر شفافية وأيسر إدارة ورفع معنويات الموظفين. وقد رحب الاتحاد الأوروبي بذلك الهدف العام، وأعلن عن استعداده لمواصلة المشاركة بصورة بناءة من أجل كفالة تلبية أي نظام جديد لاحتياجات المنظمة وموظفيها.
- ٣٨ - وأوضحت أن الاحتفاظ بالموظفين قدم إسهاماً مهماً لإدارة المنظمة على نحو سليم، لا سيما في الميدان، نظراً لأن معدلات الشغور ودوران الموظفين العالية أعاققت إدارة البعثات الميدانية بصورة جيدة. وأعربت عن تطلعها إلى النظر في المزايا التي ستجلبها مواءمة شرطة الخدمة. ونظراً للتكاليف

الدائمة، ومسألة وضع حد أقصى لعدد التعيينات الدائمة، والاستعراض المستمر للمهام وعملية إنهاء العقد. وتلزم تأكيدات بأن الخطط عملية وفعالة ومنصفة. ومن الممكن حل تلك المسائل في الدورة المستأنفة الحالية عن طريق بذل جهد منسق.

٤٢ - واستمرت قائلة إنه ينبغي أيضا تحسين شروط الخدمة في الميدان من أجل الوفاء باحتياجات منظمة يزداد تواجدها في الميدان. ورغم التعقيد الذي يكتنف المسألة فقد طرحت اللجنة الاستشارية نقطة جيدة للبدء في المناقشة.

٤٣ - وأعربت وفود كندا وأستراليا ونيوزلندا عن تأييدها لمبدأ إيجاد نواة أساسية من الموظفين لتلبية احتياجات عمليات السلام التابعة للأمم المتحدة، وسيلبي تبسيط العقود تلك الحاجة. وتدعم تلك البلدان أيضا اتخاذ نهج مركز وعملي لإدارة الموارد البشرية، واعتماد توجه واضح للجهود المستقبلية.

٤٤ - واختتمت بقولها إن وفود تلك البلدان تقدر التزام الأمين العام القوي والدائم بإصلاح إدارة الموارد البشرية، وتحثه على مواصلة جهوده لتحسين إدارة الموارد البشرية.

٤٥ - السيد غيربر (سويسرا) قال إن إصلاح إدارة الموارد البشرية خطوة مهمة للأمام من أجل تحسين قدرة الأمم المتحدة على الوفاء بولاياتها المتنوعة على نحو فعال وكفؤ. وأعرب عن أمله في أن تتخذ اللجنة قرارا بشأن الترتيبات التعاقدية دون مزيد من التأخير. وقال إن هنالك حاجة لمناقشة سائر القضايا المتعلقة مناقشة موضوعية، لا سيما مواءمة شروط الخدمة، والنواة المقترحة لحفظة السلام المدنيين البالغ عددهم ٢ ٥٠٠ موظف.

٤٦ - وأضاف أن اقتراح الأمين العام بتبسيط الترتيبات التعاقدية يمثل تغييرا جوهريا، ويوفر شروطا للخدمة تتيح زيادة الأمن الوظيفي والمعاملة المنصفة للموظفين. ويعد

المرتفعة ذات الصلة، ينبغي تقديم الأرقام المستكملة بأسرع ما يمكن.

٣٩ - السيدة بانكس (نيوزيلندا)، تكلمت باسم وفود كندا وأستراليا ونيوزلندا، فقالت إن تلك المبادئ ما برحت تؤيد منذ أمد طويل إصلاح إدارة الموارد البشرية. والإصلاح ينبغي أن يكون عمليا وذا مغزى، ويهدف إلى إفادة المنظمة بأسرها وفرادى الموظفين، فالإصلاح عملية طويلة الأمد ومستمرة، مما يعكس الطبيعة المتغيرة للأمم المتحدة. وقد طلبت الدول الأعضاء إلى الأمين العام في مؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥ تقديم مقترحات بشأن التدابير التي يلزم أن يتخذها للاضطلاع بمسؤولياته الإدارية بفعالية، بما فيها في مجال الموارد البشرية. ومعروض الآن على اللجنة المقترحات التفصيلية، كما يوفر تقرير اللجنة الاستشارية أساسا جيدا للمناقشة.

٤٠ - وأعربت عن تأييدها لمفهوم تبسيط نظام العقود في إطار مجموعة واحدة من النظام الإداري للموظفين. والاقتراح جاهز للتنفيذ انتظارا لورود المزيد من التفاصيل الدقيقة، بما في ذلك الآثار المترتبة على الميزانية. وسيؤدي وضع نظام تعاقدي مبسط وأكثر شفافية وفعالية، ويحتاج إلى قدر أقل من الإدارة، بفوائد جمة على المنظمة. فهو سيعزز قدرة الأمم المتحدة على تعيين الموظفين والاحتفاظ بهم. وقد كانت موافقة الجمعية العامة مؤخرا على نظام جديد للعدالة الداخلية، يعزز فرص الانتصاف للموظفين شرطا مهما لا بد منه للإصلاح.

٤١ - وأضافت قائلة إن لجنة الخدمة المدنية الدولية واللجنة الاستشارية قدما إرشادات قيمة بشأن العقود. ويشكل التقدم المحرز في التعيينات بعقود محددة والتعيينات الدائمة خطوة مفيدة ومهمة صوب الأمام. وقد ظلت بعض الجوانب في حاجة للتوضيح، مثل عملية التحويل إلى التعيينات

- ٥١ - وقال إن تدابير الإصلاح تستوجب اهتماما كبيرا. وهو يتطلع إلى العمل مع الوفود الأخرى لإنجاز تحسينات لها دلالتها في الطريقة التي تدير بها الأمم المتحدة قوتها العاملة.
- ٥٢ - وأوضح أن مقترحات تبسيط الترتيبات التعاقدية بالأمم المتحدة تتضمن خفض عدد آليات العقود التي يعين الموظفون بموجبها، وتنقيح النظام الإداري للموظفين المناظر. وسيشمل النظام الجديد ثلاثة أنواع فقط من التعيينات، وهي مؤقتة وبعقود ثابتة ودائمة. ولئن كان تحقيق ذلك ممكنا، لا بد لأي قرار يتخذ لتنفيذ الترتيبات المبسطة أن يضع في الاعتبار فعالية تلك التدابير في تحقيق أهداف الإصلاح والتكاليف ذات الصلة.
- ٥٣ - وفيما يتصل بالتعيينات المؤقتة، أعرب عن تأييده لتوصية اللجنة الاستشارية بالموافقة على المقترحات الواردة في تقرير الأمين العام بشأن الترتيبات التعاقدية (A/62/274)، وإن كان من الملائم إخضاع تلك التعيينات المؤقتة لفترة اختبار.
- ٥٤ - وبالنسبة للتعيينات بعقود ثابتة، أعرب عن تأييده لاقتراح الأمين العام بضرورة ألا تقتصر عقود الموظفين الدوليين الذين يخدمون في عمليات حفظ السلام على بعثة بعينها. وفيما يتصل بتمديد العقود الثابتة الخاصة بالموظفين الدوليين، أعرب عن تأييده لتوصية اللجنة الاستشارية (A/62/7/Add.14, para. 9) بأنه يمكن منح تمديدات للموظفين الدوليين المعيّنين بعقود ثابتة في عمليات حفظ السلام الذين يظهرون أعلى مستويات الكفاءة والقدرة والتزاهة عندما تكون هناك حاجة لها ما يبررها لاستمرار خدماتهم.
- ٥٥ - وقال إنه لا يوافق على اقتراح الأمين العام بإنشاء نواة من ٢٥٠٠ وظيفة لحفظة السلام الدوليين المدنيين. ويمكن تلبية الحاجة لأولئك الموظفين بتنفيذ الإطار التعاقدى
- اقتراح اعتماد مجموعة واحدة من النظام الإداري للموظفين وسيلة معقولة لتبسيط الإطار التعاقدى، وخفض العبء الإدارى، وتعزيز الشفافية بالنسبة للموظفين من أجل استحداث قوة عمل أكثر مرونة ومتعددة المهارات.
- ٤٧ - ومضى قائلاً إن وفد بلده يشارك اللجنة الاستشارية ولجنة الخدمة المدنية الدولية رأيها بضرورة أن يتم تحويل التعيينات الدائمة تلقائياً. وينبغي أن يقتصر عدد التحويلات على تحسين عملية اختيار الموظفين. ولا بد من تحديد معايير تحويل واضحة مع إجراء تقييم موضوعي للأداء، وإجراءات عادلة للاختيار. ويعتبر التبسيط والشفافية واليقين القانوني أمورا مهمة للموظفين في المقر وفي الميدان.
- ٤٨ - وأضاف قائلاً إن من الضروري اعتماد الترتيبات التعاقدية المبسطة حسبما أوصت اللجنة الاستشارية. بيد أنه ينبغي، لكفالة ضوابط الميزانية وفعالية التكاليف، تأجيل اتخاذ التدابير المقترحة الأخرى حتى تتحقق التحسينات المرجوة من الترتيبات التعاقدية المبسطة.
- ٤٩ - واختتم بقوله إن الترتيبات التعاقدية الجديدة، وسائر مبادرات إصلاح الموارد البشرية، ستعزز إلى حد كبير قدرة المنظمة على تعيين موظفين يتمتعون بمعدلات مرتفعة ومعايير مهنية، والاحتفاظ بهم، مما يلبي الحاجة القائمة والمتغيرة إلى الموارد البشرية.
- ٥٠ - السيد سكانلون (الولايات المتحدة الأمريكية) قال إن الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة العالمية لعام ٢٠٠٥ قد وضعت إطاراً لإصلاح إدارة الموارد البشرية. وقد أصدر الأمين العام في وقت لاحق سلسلة من التقارير التي يقترح فيها إدخال تغييرات في طائفة واسعة من ممارسات إدارة الموارد البشرية. وأعلن أن وفد بلده يؤيد بقوة الجهد الرامى إلى تحسين طريقة إدارة الأمم المتحدة لأهم مواردها، ألا وهو الموظفون.

إلى الانتظار فترة طويلة ليتم تعيينهم. وحث الأمانة العامة على دراسة التدابير المناسبة لحل تلك المشكلات.

٦٠ - ومضى يقول إن تعزيز ثقافة الأخلاق المهنية والتزاهة والمساءلة والحفاظ عليها في إطار منظومة الأمم المتحدة من العناصر المهمة في إصلاح إدارة الموارد البشرية. وقد وفر مكتب آداب المهنة خلال العام الأول لتشغيله بالكامل طائفة من الخدمات، بما فيها وضع المعايير وتوفير التدريب والتعليم والتوعية والمشورة والإرشاد، وإدارة برنامج الكشف المالي في المنظمة. وأضاف أن المكتب لبي الطلب المتزايد على خدمات آداب المهنة، وتلقى طلبات من طائفة واسعة من مراكز العمل والمكاتب والموظفين من مختلف الرتب الوظيفية. وأضاف أنه من المهم تعزيز برنامج التدريب على التزاهة، والتعاون بين مكتب آداب المهنة وسائر المكاتب ووكالات الأمم المتحدة، لا سيما علاقته مع مكتب أمين المظالم. وبالنسبة لمقترح توسيع إطار اختصاص مكتب آداب المهنة لتغطية جميع كيانات الأمم المتحدة، أعرب عن رغبته في الاستماع لآراء لجنة الخدمة المدنية الدولية، والحصول على تفاصيل بشأن الآثار المترتبة على الميزانية والبرامج.

٦١ - وقال إن الحراك الوظيفي عنصر مهم من عناصر تمكين الأمانة العامة من إجراء أنشطتها بواسطة نواة من الموظفين المدنيين ذوي المهارات المتعددة والخبرات. ومن الضروري عند تنفيذ متطلبات الحراك الالتزام بمبادئ المساواة والعدالة والشفافية، وينبغي تزويد أصحاب المصلحة بالوسيلة الملائمة للإعراب عن شواغلهم. ومن الضروري أيضا إيجاد آلية لحماية حقوق الموظفين ومصالحهم. وكمبدأ أساسي ينبغي للحراك تحسين الكفاءة.

٦٢ - وأردف قائلا إنه أحاط علما بتقرير الأمين العام بشأن تبسيط الترتيبات التعاقدية ومواءمة شروط الخدمة. ومن شأن تبسيط العقود زيادة الحراك وتحسين الكفاءة، تمشيا

الجديد وخطوات أخرى مثل إلغاء التعيينات القاصرة على بعثة محددة.

٥٦ - ومضى قائلا إن اقتراح التعيينات الدائمة يثير عدة قضايا، منها ماهية الوظائف التي ينبغي أن متاح لها تلك التعيينات، وما إذا كان ينبغي أن يكون هناك حد أقصى لعدد التحويلات. وأضاف أن وفد بلده تساوره شواغل جادة بشأن اقتراح تقديم تعيينات دائمة بصورة تلقائية بعد خمس سنوات من الخدمة بتقييم أداء مرض.

٥٧ - واستطرد قائلا إن الأمين العام قد أبلغ عن عدد من مسائل إدارة الموارد البشرية، منها مواءمة شروط الخدمة. غير أن عناصر المواءمة معقدة، مثلما أشارت اللجنة الاستشارية في تقريرها، ويلزمها مزيد من التوضيح.

٥٨ - واختتم قائلا إن وفد بلده يتطلع إلى إحراز تقدم حقيقي في إصلاح إدارة الموارد البشرية. وتعد الدورة المستأنفة الوقت الملائم لمعالجة تلك المسائل. وأعرب عن أمله في توفير مزيد من المعلومات عن المسائل الأكثر تعقيدا منذ ذلك الحين وحتى الدورة الثالثة والستين، مما يعزز فرص تحقيق التقدم في وقت لاحق من تلك السنة.

٥٩ - السيد شن يانجي (الصين) أعرب عن قلقه من الانخفاض السنوي لعدد المرشحين من البلدان النامية للوظائف الرفيعة المستوى ووظائف صناع القرارات في الأمانة العامة، ولأن التوزيع العام لها في الأمانة العامة يفتقر إلى التوازن. ومن ناحية ثانية، فإن حالات التقاعد العديدة التي ستجري خلال السنوات الخمس التالية، لنحو ١٩٠٠ موظف يمثلون ١٥,٨ في المائة تقريبا من الموظفين الحاليين، تقدم فرصة ممتازة لتحسين الحالة. وأضاف أن عدد الدول الأعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا قد ازداد خلال السنة الماضية من ١١ إلى ١٩ دولة. وفي الوقت ذاته، اضطر المرشحون على قائمة التعيينات الذين اجتازوا الامتحانات التنافسية الوطنية

برنامج التعويضات لموظفي حفظ السلام المدنيين لكي تتواءم مع تعويضات موظفي صناديق الأمم المتحدة وبرامجها. وقال إن الشكوك تكتنف مشروعية الأسباب المشار إليها لإنشاء وظائف حفظ سلام دائمة، مما يجعلها غير معقولة من المنظور المالي أو منظور إدارة الموارد البشرية على نحو كفو وفعال. وعلاوة على ذلك، من الأرجح أن يسفر اعتماد عقد موحد لموظفي الأمم المتحدة عن عقود شبه دائمة تكاد تكون عامة، من قبيل العقود الدائمة الجديدة، والإلغاء الفعلي للعقود المحددة المدة، التي ستحل محلها فترة اختبار طويلة تفضي إلى عقد دائم. وأضاف أن تلك السياسات تتنافى مع فكرة وضع سياسة موارد بشرية تتسم بالمرونة والكفاءة بما يتلاءم مع التغيرات المتسارعة والجوهرية في ولايات المنظمة واحتياجاتها من الموظفين.

٦٧ - وأضاف أنه نظرا للشكوك الخطيرة التي تنتاب وفد بلده إزاء الحاجة إلى عقود دائمة أو شبه دائمة، فإنه يرى أيضا مثالب كبيرة في النهج البديل المتمثل ببساطة في وضع حد أقصى على تلك العقود. ومن الناحية العملية، سيكون نتيجة ذلك انعدام المساواة بين الموظفين الذين يقومون بمهام متطابقة، مع وجود تفاوت من حيث الأمن الوظيفي نظرا لأن البعض لديه عقود محددة المدة والبعض الآخر لديه عقود دائمة. وعلاوة على ذلك، فإن العقود الدائمة الأكثر أمنا بحكم تعريفها لن تشجع على تحسين الأداء أو تحقيق الذات، فلن يضطر الموظفون إلى البرهنة بشكل دائم على استعدادهم المهني وجدواهم بالنسبة للمنظمة. وقال إن النهج البديل الآخر الذي يطرح خيار إنهاء العقود الدائمة "لما فيه حسن إدارة المنظمة" لم يحدد بشكل جيد، وسيفتح المجال أمام إمكانية إساءة استخدام المديرين له وتعدد الشكاوى والقضايا أمام المحاكم. ويحث وفد بلده اللجنة على النظر بعين الاعتبار في مزايا إنشاء نوعين فقط من العقود: مؤقتة ومحددة المدة. فلن يتعرض الموظفون بعد ذلك لعدم المساواة؛ وستصبح

مع الاتجاه العام لعملية إصلاح إدارة الموارد البشرية. بيد أن من المرجح جدا أن تنشأ مشاكل انتقالية، ولذا فعلى الدول الأعضاء اتخاذ نهج يتسم بالحيلة والتدرج.

٦٣ - ومضى قائلاً إن من المهم للغاية أن يعمد إطار الموارد البشرية الجديد إلى مواءمة شروط الخدمة للموظفين الميدانيين مع موظفي الصناديق والبرامج، وتحسين شروط الخدمة لجميع الموظفين في الميدان. فمن شأن تلك المواءمة اجتذاب المواهب والاحتفاظ بها في النظام الموحد للأمم المتحدة.

٦٤ - وفيما يتعلق بالبعثات الميدانية، قال إن من الضروري وجود استراتيجية ثابتة للموارد البشرية لعمليات حفظ السلام بالأمم المتحدة. وأثنى على جهود الأمانة العامة لتحقيق الإصلاح. فسيشهد إنشاء ٢٥٠٠ وظيفة لحفظ السلام المدنيين في تلبية الاحتياجات من الموارد البشرية في عمليات حفظ السلام في القرن الحادي والعشرين. ولا بد بطبيعة الحال أن تؤخذ الآثار المترتبة على الميزانية في الحسبان. فيتعين مراعاة مبادئ الانفتاح والعدالة والمساواة والشفافية فيما يتعلق بالرتب الوظيفية والتمثيل الجغرافي ونوع الجنس وإجراءات التعيين في عملية التعيين.

٦٥ - السيد كوفالينكو (الاتحاد الروسي) قال إن وفد بلده سيحكم على جدوى مقترحات الأمين العام الحالية والمقبلة بشأن الموارد البشرية على أساس قدرتها على تحسين الكفاءة، وتلبية حاجة المنظمة إلى موظفين مؤهلين، وكفالة أداء الأمانة العامة لأعمالها على نحو فعال، ومواكبة الإمكانيات المالية للدول الأعضاء. وبوجه عام، أعرب عن خيبة ظنه لأن المقترحات المعنية تناقش بمعزل، عن السياق العام لسياسة إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك مفهوم الخدمة المدنية الدولية ونظام انتخاب الموظفين.

٦٦ - وأعرب عن القلق خصوصا من بعض المقترحات المتعلقة بشروط الخدمة، بما في ذلك الزيادة الكبيرة المحتملة في

٧٠ - السيد كيشيموتو (اليابان): قال إن الإصلاح لازم، كما أكدت الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤/٦١ بشأن إدارة الموارد البشرية، لكي تتمكن المنظمة من الاستجابة بصورة أكثر فعالية للولايات الجديدة والمتزايدة التعقيد، ومن دعم الأنشطة الميدانية المتزايدة، وكفالة الترابط بين كيانات الأمم المتحدة. وسيؤثر التغير الهيكلي في مجال الموارد البشرية مباشرة في الموظفين وطريقة عملهم. وستكون لإعادة تصنيف الموظفين الناجمة عن التعديلات في الترتيبات التعاقدية آثار كبيرة وطويلة الأجل على الإدارة والميزانية في منظومة الأمم المتحدة بأسرها. وأضاف أنه نظرا لأن أي تغييرات تتم سوف يصعب تنقيحها أو العدول عنها، فإن وفد بلده يرى ضرورة المضي قدما مع الأخذ بالحيلة عن طريق تحديد قضايا خاصة لمعالجتها، وتدابير خاصة لحلها.

٧١ - وتطرق إلى المواءمة المقترحة لشروط الخدمة، فقال إن العقود الدائمة لم يعد في الإمكان اعتبارها أدوات رئيسية لكيانات الأمم المتحدة التي تنفذ ولايات دينامية ومتغيرة. ويتطلب تعزيز المعاملة المتساوية لجميع موظفي الأمانة العامة إطارا يضع في الحسبان احتياجات جميع هيئات الأمم المتحدة، ليكون بمثابة نموذج لها جميعا، وليوفر الترابط والحراك بين الوكالات في كافة أنحاء النظام الموحد. ومن الحيوي تحديد الموظفين الأساسيين الذين سيحصلون على تعيينات دائمة على أساس إجراءات دقيقة تدار بصورة مركزية تمكن الموظفين من أداء أعمالهم، مع وجود الحاجة إلى استعراض مهمة بعينها. ونوه إلى ضرورة قيام الجمعية العامة بالنظر في وضع حد أقصى لتلك التعيينات، تماشيا مع توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية، على أن توضع في الاعتبار آثارها المالية والطويلة الأمد. وينبغي ألا تُحول سلطة منح التعيينات الدائمة لمديري البرامج الذين ليسوا في مركز يسمح لهم بالنظر في المصالح الطويلة الأمد للمنظمة. ويعد

ترتيبات العقد بسيطة ويسيرة على الفهم، وسيظل الموظفون يتسمون بالحيوية والإنتاجية والمساءلة لإدراكهم أن الأداء الجيد سيؤدي إلى تجديد العقد. وأن أوجه القصور الموجودة في النظام ستقابلها تعويضات الإنهاء.

٦٨ - وأضاف أن مقترح مواءمة برامج التعويض في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة باهظ التكاليف ويفتقر إلى مبررات جيدة، إذ لم يأخذ في الحسبان عدد الموظفين العاملين في الميدان التابعين لكل من المنظمات العديدة. ونظرا لأن لجنة الخدمة المدنية الدولية لم تقترح لسوء الحظ أي طريقة لتنظيم برنامج التعويض الخاص بمراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة على مستوى النظام الموحد، فليس هناك أساس رسمي لمواءمة شروط الخدمة لموظفي حفظ السلام مع موظفي الصناديق والبرامج. وقال إن "المواءمة" تبدو قاصرة على تكييف برنامج التعويضات بالأمم المتحدة مع تعويضات الصناديق والبرامج، إذ لم تتم محاولة للحد من التحسينات المستقبلية أو تقييدها في شروط الخدمة في الميدان لتلك الكيانات، التي ربما تختار عدم التقيد بتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية. ويتمثل الخطر في أنه إذا ما استمرت الأمم المتحدة تتبع منطق المواءمة، سيحدث تصاعد وتضخم مستمرين في تكاليف الموظفين.

٦٩ - وقال إن وفد بلده، بعد دراسة العمل المقترح بنهج العمليات الخاصة، أعرب عن تحفظه الشديد نظرا لأن ذلك النهج سيؤدي إلى ازدواجية التعويضات بلا مبرر. واختتم قائلا إنه ما لم تصبح التعويضات في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة جزءا من ترتيبات النظام الموحد، بموجب قرارات من الجمعية العامة ملزمة لجميع الأعضاء في المنظومة، وإلى أن يتم ذلك، يستحيل الكلام عن أي مواءمة حقيقية لشروط الخدمة.

والبرامج لسياسة التدوير التي تعد جزءاً من استراتيجية طويلة الأمد، يعين موظفو عمليات السلام للاضطلاع بولايات محددة المدة في أوقات ومواقع محددة.

٧٤ - واختتم قائلاً بأنه بغية تحقيق أفضل نتيجة ممكنة في فترة زمنية قصيرة للغاية، ينبغي بذل الجهود في الدورة المستأنفة لتحديد قاعدة مشتركة، كي يتسنى إنجاز التقدم قبل الجزء الرئيسي من الدورة الثالثة والستين التي ستناقش فيها اللجنة مسائل إدارة الموارد البشرية باستفاضة.

٧٥ - السيد فرمين (الجمهورية الدومينيكية): تكلم باسم مجموعة ريو فقال إن مجموعته تؤيد التوجه العام لاقتراح الأمين العام.

مسائل أخرى

٧٦ - الرئيس قال إنه استجابة لطلب عدد من الوفود في الجلسة السابعة والعشرين للجنة، سيقدم رئيس ديوان الأمين العام إيضاحاً عاماً وخطياً عن تعيين السيد إدوارد لوك مستشاراً خاصاً للأمين العام.

٧٧ - السيد نامبيار (رئيس ديوان الأمين العام، المكتب التنفيذي للأمين العام) قال إن كبار المسؤولين بالمكتب التنفيذي للأمين العام قد ناقشوا تعيين السيد إدوارد لوك مستشاراً خاصاً مع عدد من ممثلي حركة عدم الانحياز والممثلين الدائمين الآخرين. وفي تلك الاجتماعات، أوضح كبار المسؤولين الأساس وراء نية الأمين العام إجراء هذا التعيين.

٧٨ - وأضاف أن كبار المسؤولين قد أدركوا، استناداً إلى الإيضاحات التي وردت أثناء تلك المناقشات، بما في ذلك الاقتراحات التي حضرها رئيس المكتب التنسيقي لحركة عدم الانحياز، أن الجمعية العامة لم ترفض على وجه الخصوص أي اقتراح قدمه الأمين العام لتعيين السيد لوك. وأعرب الممثلون الدائمون عن تحفظهم على مفهوم "مسؤولية الحماية"، على

إنشاء وظائف دائمة لحفظه السلام المدنيين من خلال عملية تنافسية من السبل الممكنة لتحديد الموظفين الأساسيين.

٧٢ - وأردف قائلاً إنه في حالة الوظائف التي تمول من الميزانية العادية، يعد الامتحان التنافسي الوطني الوسيلة المقررة لتعيين الموظفين الأساسيين المؤهلين في وظائف طويلة الأجل بالمنظمة. واستطرد قائلاً إن وفد بلده لن يقبل إلغاء المركز التعاقدية الذي يكتسبه المرشحون الناجحون في ظل النظام الحالي، فهو يرى أن الترتيبات التعاقدية المقترحة يجب ألا تقوض الامتحان التنافسي الوطني الحالي وما ينطوي عليه من عملية انتقاء تنافسية دقيقة وموضوعية ونزيهة. ومضى قائلاً إن الاحتياجات المتنوعة والدقيقة لبعثات حفظ السلام تلبّيها العقود الخاصة ببعثة محددة، مما ييسر مهمة تصفية العمليات في الميدان، ويوفر وسيلة مفيدة لفرز الموظفين المؤهلين لاغتنام مزيد من فرص العمل مستقبلاً في سائر عمليات حفظ السلام، ويتلافى توقعات العمل الطويل الأجل دون مبرر، لا سيما في حالة الولايات المحددة بوضوح.

٧٣ - ومضى قائلاً إن المقترحات الواردة في الإضافة لتقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠٦ (A/61/30/Add.1) أشارت بوضوح إلى تبسيط الترتيبات التعاقدية، لكنها لم تشرح التغييرات المطلوب إجراؤها في شروط الخدمة. وأنه إذا حددت مراكز عمل عمليات السلام حسب المرحلة الأمنية، ينبغي على الأمانة العامة أن توضح الاستحقاقات التي ستقترن بالتعيينات المؤقتة والتعيينات بعقود ثابتة والتعيينات الدائمة، والتعويضات التي سيحصل عليها الموظفون في مراكز العمل التي يسمح أو لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة. وقال إن وفد بلده يوافق على توصيات اللجنة الاستشارية بشأن تطبيق نهج العمليات الخاصة على عمليات السلام، ويؤكد على أن موظفي عمليات السلام غير قابلين للمقارنة مع موظفي صناديق الأمم المتحدة وبرامجها. ففي حين يخضع الموظفون الدوليون في الصناديق

٨١ - واستطرد قائلاً إن التعيينات دون مقابل أو لقاء دولار واحد سنويا يقوم بها الأمين العام في حالات استثنائية. وكان تعيين السيد لوك أحد تلك الاستثناءات. وفي هذا الخصوص، وجه الانتباه إلى الفقرة ٥، الجزء ثانياً من القرار ٢٢٦/٥١، الذي **تطلب** فيه الجمعية العامة:

”إلى الأمين العام أن يعلن عن كافة الوظائف الشاغرة من أجل منح فرصة متساوية لكافة الموظفين المؤهلين ومن أجل تشجيع تنقل الموظفين، ويفهم أن سلطة الأمين العام التقديرية فيما يتعلق بالتعيين والترقية خارج نطاق الإجراءات المعمول بها تقتصر على مكتبه التنفيذي ومستويات وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد والمبعوثين الخاصين على كافة مستوياتهم“.

٨٢ - واختتم بقوله إن المكتب التنفيذي للأمين العام يدرك أن عددا كبيرا من تلك التعيينات قام به الأمناء العامون السابقون، أو الأمين العام الحالي. ولم تلزم موافقة الجمعية العامة أو تلتزم بالنسبة إلى العديد من تلك التعيينات.

٨٣ - السيد برقي أوليفا (كوبا): قال إنه يرغب في تكرار تأكيد وفد بلده في الاجتماع السابق على أن الجمعية العامة لم تبت في مفهوم المسؤولية عن الحماية. وأن الأمر لا يزال في حاجة للتوضيح في سياق الفقرتين ١٣٨ و ١٣٩ من الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥ في وقت تحدده الجمعية العامة.

٨٤ - وأضاف أن وفد بلده سيدرس المعلومات التي قدمها رئيس ديوان الأمين العام، وهو على علم تام بأن الممثل الدائم لكوبا قد حضر الاجتماعات المشار إليها بصفته الرئيس الحالي للمكتب التنسيقي لحركة عدم الانحياز، كما أنه على علم تام بالاتفاقات التي أبرمت في تلك الاجتماعات.

اعتبار أن ليس هناك توافق آراء بالنسبة لهذا الأمر. غير أنهم يرون أنه لا توجد صعوبة ما دام الأمين العام قد عين السيد لوك ”مستشارا خاصا“ حيث يحق له تماما إجراء ذلك التعيين بصورة مستقلة. وأنه إذا كان التعيين دون مقابل أو لقاء دولار واحد سنويا، لن تكون هناك حاجة إلى الموافقة على الميزانية. وأضاف أن التعيين سيكون مؤقتا ويغطي ترتيبا مؤقتا. وسيتم تلبية أي إنفاق ذي صلة من الموارد الطوعية.

٧٩ - وأضاف فيما يتعلق بمسألة الولايات، إن الممثلين الدائمين الذين جرت استشارتهم أعربوا عن استعدادهم للموافقة على أن عمل المستشار الخاص قد يتضمن دراسة كيفية تعزيز الأفكار الواردة في الفقرتين ١٣٨ و ١٣٩ من الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة لعام ٢٠٠٥، التي اعتمدها الجمعية العامة في قرارها ١/٦٠. وأردف قائلاً إنه بمجرد أن تتبلور تلك الأفكار وتتخذ شكلا ملموسا، ينبغي مناقشة الجهود التي ترمي إلى وضع الأفكار الواردة في الفقرات المعنية موضع التنفيذ مع الهيئة العامة للدول الأعضاء وبحثها في نهاية المطاف في إطار الجمعية العامة، بوصفها الطريقة المثلى لتلافي أي عدم ارتياح لدى الدول الأعضاء، ومعالجة شواغلها المتعددة بشأن الإطار المفاهيمي لتلك الأفكار وتطبيقها وآثارها العملية.

٨٠ - ومضى قائلاً إن المكتب التنفيذي للأمين العام اهتم، قبل الإعلان عن التعيين، بأن يستشير الممثلين الدائمين المعنيين لحركة عدم الانحياز والدول الأعضاء الأخرى. وأن الاستشارة غطت كلا من أسلوب الإعلان العام، وتفاصيل الإعلان، بما في ذلك صياغته. وأن المتحدث الرسمي لم يتحرك إلا بعد حصول المكتب التنفيذي للأمين العام على الموافقة. بيد أنه في الحقيقة اعترى اسم الوظيفة خطأ في المادة الإعلامية المتصلة بالتعيين. وقد تم الاعتذار عن الخطأ، وتصحيحه.

كافة الدول الأعضاء، ولا يمكن أن يحل محل دور اللجنة الخامسة والجمعية العامة ومسؤولياتهما.

٨٩ - وأضاف قائلاً إنه مع أن الجمعية العامة قد حددت، بقرارها ٢٢٦/٥١، سلطة إجراء التعيينات على مستوى وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد، فإنها لم تمنح الأمانة العامة أو أي فرد فيها القدرة على إنشاء الوظائف، إذ بقيت من اختصاصات الجمعية العامة دون سواها. ونوه إلى أن أحدا لا ينازع سلطة الأمين العام التقديرية على إجراء التعيينات، عقب التشاور، عند المستويات المنوه إليها. وأوضح أن المشكلة في الظرف الحالي تتمثل في إنشاء وظيفة قررت اللجنة الخامسة عدم إنشائها عند مناقشتها للميزانية البرنامجية لفترة السنتين.

٩٠ - وأعرب عن عدم ارتياح وفد بلده للتعلل بعدم التماس موافقة الجمعية العامة في الظرف الحالي لكونها لم تلتزم من قبل. وأعرب عن رغبته في معرفة السبب في أن اللجنة كان معروضا عليها تقرير الأمين العام الذي يطلب إنشاء الوظيفة المعنية على درجة الأمين العام المساعد، وأنها قضت طويلا في مناقشة الأمر، طالما أن الموافقة لم تكن لازمة.

٩١ - وقال إنه يود أن يعرب عن رغبته في أن يؤكد مجددا أن ممثلي الدول الأعضاء في الجمعية العامة يشكلون الهيئة التشريعية الحكومية الدولية للمنظمة، وأن الأمانة العامة لا تتمتع بهذا الدور. وأردف أنه لا يمكنه أن يفهم السبب في أن الأمانة العامة قد رأت أن من الملائم تعيين فرد في وظيفة وهمية لم تكن موجودة من قبل بينما لم تتمكن طوال ١٠ شهور، من شغل وظيفة وكيل الأمين العام للدعم الميداني التي وصفتها بنفسها بأنها ضرورية للحفاظ على وحدة القيادة في عمليات حفظ السلام. واحتتم قائلاً إن من الأمور المحيرة بنفس القدر أن تقوم اللجنة الخامسة بمناقشة إصلاح

٨٥ - وأعرب عن ترحيبه بالإقرار بالأخطاء التي وردت في عرض وظيفة المستشار الخاص. وقال إنه بينما شرح البيان الصحفي بوضوح مهام السيد لوك، وأشار دون لبس إلى أنه سيكون مستشارا خاصا "يركز" عمله على "مسؤولية الحماية"، فإن المسمى الوظيفي الذي نشر في الإحاطة الصحفية للمتحدث الرسمي في منتصف نهار اليوم السابق، ١١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، كان "المستشار الخاص المعني بمسؤولية الحماية".

٨٦ - وأردف قائلاً إنه لا يلزم فحسب تصحيح صيغة المسمى الوظيفي الوارد في الإحاطة، بل ينبغي إعلام السيد لوك نفسه بالصيغة الصحيحة لمسمى وظيفته كي يتجنب عبارة "المعني بمسؤولية الحماية"، التي استخدمت حتى قبل تعيينه في الإعلان عن كلمتين سيلقيهما في مؤتمر يعقد في بانكوك في شباط/فبراير ٢٠٠٨، وفي مؤسسة أكاديمية في مدينة نيويورك في آذار/مارس ٢٠٠٨.

٨٧ - واحتتم كلمته قائلاً إن وفد بلده سيكرس أكبر اهتمام ممكن للمعلومات المقدمة، ولآثارها الإدارية والمتعلقة بالميزانية، ولقرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١. ورغم ارتياح الوفد لاستشارة ممثل حركة عدم الانحياز بشأن التعيين، فثمة إجراء متبع في تعيين الممثلين الخاصين.

٨٨ - السيد روزاليس دياز (نيكاراغوا): قال إن المعلومات التي قدمها للتو رئيس ديوان الأمين العام تشير بوضوح إلى عدم الالتزام بالنظام الداخلي للجمعية العامة. ومع ذلك، فأياً كان الوضع التمثيلي للأفراد الذين استشارتهم الأمانة العامة، وبغض النظر عن دور الوفد الذي يترأس حاليا المكتب التنسيق لحركة عدم الانحياز في لفت الانتباه لتعيين السيد لوك في الاجتماع السابق للجنة، فإن التشاور مع مجموعة من ممثلي الدول الأعضاء ليس بديلا عن التشاور مع

المستشار الخاص. واحتتم قاتلا إن الحوار والتشاور ضروريان فيما بين جميع الدول الأعضاء لتحقيق توافق آراء على المسائل المثيرة للخلاف.

٩٥ - السيد عبد المنان (السودان) قال إن البيان الذي ألقاه رئيس ديوان الأمين العام يثير عددا من المسائل الخطيرة. وأعرب عن اعتراضه على التأكيد بأن الجمعية العامة لم ترفض بالتحديد أي اقتراح من جانب الأمين العام لتعيين السيد لوك، نظرا لأن الأمين العام في حقيقة الأمر لم يعرض هذا الاقتراح على الجمعية العامة. وأضاف أن الجمعية العامة قد ناقشت اعتراف الأمين العام بإنشاء وظيفة المستشار الخاص، وليس اقتراح تعيين السيد لوك. وعلاوة على ذلك، لم تصل الجمعية إلى اتفاق بشأن إنشاء الوظيفة. وأنه لو كان قد تم التوصل إلى اتفاق، لكان ضمن اختصاص الأمين العام تعيين المستشار الخاص الحالي الذي ليس لوفد بلده اعتراض معين عليه.

٩٦ - ومضى قاتلا إن إنشاء الوظيفة يقع مع ذلك ضمن اختصاص الجمعية العامة. ومن غير المقبول أن تتشاور الأمانة العامة مع بعض الدول الأعضاء فقط. وأضاف أن تلك المشاورات التي تقع خارج نطاق الجمعية العامة ليس لها صفة رسمية. وعلاوة على ذلك، فكما أظهرت تلك المناقشات لم يتم التوصل إلى اتفاق، ناهيك عن التوصل إلى إجماع على مفهوم مسؤولية الحماية، أو إنشاء الوظيفة، أو تعيين المستشار الخاص. ورغم ذلك فقد قرر الأمين العام تعيين مستشار خاص.

٩٧ - وأردف قاتلا إن وفد بلده يرغب في استيضاح بيان رئيس ديوان الأمين العام الذي جاء فيه أن تعيين المستشار الخاص سيكون مؤقتا ويغطي ترتيبا انتقاليا. وتلزم تفاصيل عن مدة التعيين. وإلى جانب ذلك، ليس بجلي كيف ستصحح الأمانة العامة الخطأ الذي وقع في عنوان البيان

إدارة الموارد البشرية، مما يؤثر على الموظفين الموجودين في صميم المنظمة، بينما لا تزال وظيفة الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية شاغرة.

٩٢ - السيد علوان كنفاني (جمهورية فنزويلا البوليفارية): قال إن الجمعية العامة هي الهيئة الوحيدة صاحبة الاختصاص التشريعي للإذن بإنشاء هذه الوظيفة رفيعة المستوى. ورغم أن بعض الوفود قد استشيرت بشأن تعيين المستشار الخاص، فإنه يحق للآخرين الإحاطة علما بإنشاء تلك الوظائف. وأضاف قاتلا إن وفد بلده سيسعى في المستقبل لكفالة الوفاء بولاية الجمعية العامة، والحيلولة دون تكرار إجراءات مشابهة لتعيين مسؤولين رفيعي المستوى.

٩٣ - السيد عفيفي (مصر): قال إن المسألة الأولى قيد المناقشة هي تعيين المستشار الخاص. وأن وفد بلده يقدر الجهود التي يبذلها الأمين العام من أجل تعيين أفراد مؤهلين مثل المستشار الخاص. وأضاف قاتلا إن المسألة الأخرى تتعلق بمسؤولية الحماية نفسها، التي لم تقبلها الجمعية العامة بوصفها مفهوما أو مبدأ. ويتمثل دور المستشار الخاص في مساعدة الجمعية العامة في النظر في المسألة وليس في ترويج فكرة المسؤولية عن الحماية.

٩٤ - السيد صدوق (المغرب): أعرب عن دهشة وفد بلده من الإجراء المتبع في تعيين المستشار الخاص، الذي ليس للأمانة العامة ولاية تشريعية إزاءه، نظرا لأن الجمعية العامة لم تقرر إنشاء الوظيفة. وقال إن المشاورات بشأن تلك التعيينات لا بد أن تتسم بالشمولية والشفافية، وأن تقع ضمن إطار ولاية تشريعية. وتعد الجمعية العامة دون سواها مسؤولة عن تخطيط العمل الذي تضطلع به الأمانة العامة، لكنها في الواقع لم تقرر بعد تعريفا لمسؤولية الحماية. وأضاف أنه يلزم إجراء المزيد من النقاش لتحديد المفهوم بوضوح، لا سيما في ضوء أهمية وحساسية المسؤوليات الموكلة إلى

بالأمين العام والجمعية العامة هي مسألة مبدأ بالنسبة لوفد بلده. ومن دواعي دهشة وفد بلده أن الأمين العام قد أهمل التشاور مع الجمعية العامة بشأن الوظيفة، وفضل على ذلك عقد مناقشات مع ممثلين بعينهم، وأن رئيس ديوان الأمين العام قد دافع عن هذا الإجراء في بيان خطي.

١٠١ - السيد نامبيار (رئيس الديوان، المكتب التنفيذي للأمين العام): قال إنه قد أحاط علما على وجه الدقة بالنقاط المثارة. وقد وردت فكرة المسؤولية عن حماية السكان من الإبادة الجماعية وجرائم الحرب والتطهير العرقي والجرائم ضد الإنسانية في الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة العالمية لعام ٢٠٠٥، التي اعتمدها الجمعية العامة في قرارها ١/٦٠ (الفقرتان ١٣٨ و ١٣٩) ومن ثم فقد حظيت الفكرة بالقبول. ومن المسلم به أنه لم يكن هناك توافق آراء موسع على تفاصيل المفهوم. وانطلاقا من هذا المنظور، سعى الأمين العام إلى تحقيق توافق آراء، وتبديد شواغل أغلبية كبيرة من الدول الأعضاء مع تنفيذ الفقرات الواردة في الوثيقة الختامية.

١٠٢ - وأضاف قائلاً إن هناك حالات شتى في الماضي أجرى فيها الأمين العام تعيينات بلا مقابل لا تنطوي على إجراءات متعلقة بالميزانية تقرها الجمعية العامة رسمياً، بما في ذلك تعيين المبعوثين الخاصين المعيّنين بالتغيير المناخي، من أجل تعزيز النقاش الدائر داخل الهيئات التشريعية. وبتلك الروح قام بتعيين المستشار الخاص. وأعرب عن تقديره للبيانات التي ذكرت فيها وفود شتى أن الأمانة العامة لا يمكنها إجراء تعيينات دون ولاية تشريعية محددة. ووافق على بيان ممثل كوبا الذي قال فيه إن الأمانة العامة ينبغي أن تشير على من سيشغل الوظيفة بكيفية الإشارة إلى وظيفته. وأن مهامه المحددة تشمل زيادة درجة قبول الفقرات السابق ذكرها.

١٠٣ - وأردف قائلاً إنه فيما يتعلق بالتأخيرات في إجراء التعيينات التي أشار إليها ممثل نيكارجوا، ثمة موظف مسؤول

الصحفي الذي أشار إليه رئيس ديوان الأمين العام. واحتتم بقوله إنه لا بد من القيام بذلك قبل معالجة الأخطاء الأخرى المتعلقة بالتعيين نفسه.

٩٨ - السيد مهيث (بنغلاديش): أشار إلى أن اللجنة قد شاركت في نقاش مستفيض بشأن اقتراح الأمين العام برفع رتبة المستشار الخاص المعني بمنع الإبادة الجماعية إلى رتبة وكيل الأمين العام، وتغيير مسمى وظيفته إلى المستشار الخاص المعني بمنع الإبادة والفظائع الجماعية. وأضاف أن اللجنة ناقشت باستفاضة أيضاً اقتراحه بتعيين المستشار الخاص المعني بالمسؤولية عن الحماية. وبعد مفاوضات مكثفة لم يتقرر سوى رفع رتبة وظيفة المستشار الخاص المعني بمنع الإبادة إلى درجة وكيل الأمين العام. وتظهر تلك المفاوضات بجلاء الأهمية التي تعلقها الدول الأعضاء على العملية التشريعية التي أنشأتها الجمعية العامة. ولا بد ألا يستعاض بالمشاورات مع الدول الأعضاء عن المتطلبات التشريعية بشأن تعيين المسؤولين رفيعي المستوى.

٩٩ - السيد فاروق (باكستان): قال إن الجمعية العامة مسؤولة عن إنشاء الولايات والوظائف. وبمجرد فراغها من ذلك، يكون من اختصاص الأمين العام إجراء تعيينات لتلك الوظائف. ولا يمكن الاستعاضة بأي عملية غير رسمية عن قيام الجمعية العامة بالنظر في ذلك. وأضاف قائلاً إن الجمعية العامة لم تصل إلى أي اتفاق بشأن إنشاء وظيفة المستشار الخاص المعني بالمسؤولية عن الحماية، وأنها لم تبت بعد في مسألة المسؤولية عن الحماية نفسها، وهي مسألة حساسة سياسياً تنطوي على مفاوضات مكثفة. واحتتم بقوله إن وفد بلده يولي أهمية كبيرة للشفافية والفعالية فيما يتصل بالتعيينات في الوظائف الرفيعة المستوى.

١٠٠ - السيد صفائي (جمهورية إيران الإسلامية): قال إن المسائل الإجرائية المثارة فيما يتعلق بالامتيازات الخاصة

الإبادة الجماعية وجرائم الحرب والتطهير العرقي والجرائم المرتكبة ضد الإنسانية“ كانت مجرد مقدمة لموضوع تنوي الجمعية العامة مناقشته. وربما كان من اليسير صياغة العنوان ”تعيين السيد لوك المستشار الخاص المعني بالمسؤولية عن الحماية“، والذي كان من الممكن أن يشمل بعد ذلك قبول الجمعية العامة أو رفضها التعيين. واستدرك قائلاً إن الأمين العام لا يحق له تعيين شخص في وظيفة ناقشتها الجمعية العامة ورفضتها. وكان بوسع إجراء التعيين ما لم يعرض الأمر على الجمعية العامة. على أن الاستناد إلى سلطة الأمين العام التقديرية لا يصبح ممكناً متى اقترح التعيين وتم رفضه، فالأمين العام ليس في مرتبة أعلى من الجمعية العامة.

١٠٦ - السيد روزاليس دياز (نيكاراغوا): قال إن اللجنة لا تتناول مزايا المسؤولية عن الحماية، أو تطرح الشكوك حول المفهوم، الذي أقر بالفعل وورد في الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة العالمية لعام ٢٠٠٥، مع التنويه إلى ضرورة مناقشة المسألة باستفاضة داخل الجمعية العامة. بل هي تناقش إنشاء وظيفة في انتهاك واضح لرغبة جليلة أعربت عنها اللجنة. وقال إن التصريح بأنه لم يتم الاعتراض على اقتراح الأمين العام بإنشاء وظيفة يوحي بضرورة أن تقرر اللجنة مستقبلاً على نحو محدد عدم الإذن بإنشاء وظائف عند عدم التوصل إلى اتفاق. ومن الواضح أن أساليب العمل الحالية للجنة والتي تتمثل في مجرد الإحاطة علماً بأوجه الخلاف بموجب تلك الأساليب ليست فعالة.

١٠٧ - السيد نامبيار (رئيس ديوان الأمين العام، المكتب التنفيذي للأمين العام): قال إن الخطأ اشتمل على الإشارة إلى السيد لوك بصفته ”المستشار الخاص المعني بالمسؤولية عن الحماية“ في عنوان البيان الصحفي الذي أصدرته إدارة شؤون الإعلام في ٢١ شباط/فبراير ٢٠٠٨ بشأن تعيينه. وكان ينبغي أن يشير البيان الصحفي إلى اسمه الرسمي كـ ”مستشار خاص“. وبالنسبة لمدة التعيين المؤقت، فإنه

يشرف على إدارة الدعم الميداني. وعلى الرغم من وضوح إلحاح مسألة التعيين، فإنها لم تؤثر بشكل حاسم على أداء الإدارة. وإضافة إلى ذلك، فإن الإعلان عن التعيين بات وشيكاً، وسيتم التعيين من إحدى البلدان النامية.

١٠٤ - واستطرد قائلاً إن ممثل السودان قد حالفه الصواب عندما ذكر أن المناقشات التي جرت في الجمعية العامة عام ٢٠٠٧ لم تشر إلى السيد لوك على نحو خاص بل إلى وظيفة المستشار الخاص. وأن الأمين العام قد قام بالتعيين على أساس أن الجمعية العامة، بناء على المناقشات التي جرت مع وفود شتى، لم ترفض بالتحديد اقتراح إنشاء الوظيفة. وأردف قائلاً إنه مضى في إجراءات التعيين ليحشد القدر الكافي من الدعم داخل الجمعية العامة لإجراء تعيين رسمي يفي بالمتطلبات التشريعية. وأضاف أن الأمانة العامة تدرك تماماً ضرورة الشفافية في مثل تلك الأمور، والوفاء إلى حد كبير بشواغل كل وفد من الوفود للحصول على ولاية تشريعية. وفي تلك العملية، لا مناص من أن تتشاور الأمانة العامة مع فرادى الدول أو مجموعات الدول قبل عرض الأمر على الهيئة التشريعية. واحتتم قائلاً إن الأمانة العامة ملتزمة بالعمل على الاستجابة للشواغل المثارة إزاء فكرة المسؤولية عن الحماية على نحو ما تشير إليه الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة العالمية عام ٢٠٠٥.

١٠٥ - السيد عبد المنان (السودان): طلب تفاصيل مدة ولاية المستشار الخاص. وطلب أيضاً رداً صريحاً على الخطأ الذي أشار إليه رئيس ديوان الأمين العام. وقال ليس من الواضح ما انطوى عليه الخطأ، وكيف سيتم تصحيحه، وكيف كانت ستتمضي إجراءات التعيين. وعلاوة على ذلك، فرغم وجود تعريف للمسؤولية عن الحماية في الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة العالمية لعام ٢٠٠٥، فلا يعني ذلك وجود اتفاق على المدة. وأضاف أن المسمى الوارد في قرار الجمعية العامة ١/٦٠ ”المسؤولية عن حماية السكان من

ينبغي أن يتوفر الوقت للمستشار الخاص لجمع الأفكار الموضوعية الضرورية لدفع النقاش قدما بشأن الفقرتين ١٣٨ و ١٣٩، وبناء توافق آراء حول المسألة. وسيستغرق ذلك بضعة شهور. وأضاف أن الأمين العام هو الذي يقرر ما إذا كان ينبغي للعملية أن تستمر بعد فترة زمنية معينة. وفي حين أنه لا يسعه بيان عدد الشهور التي سيستغرقها التعيين على وجه الدقة، فالغرض منه أن يكون ترتيبا مؤقتا انتقاليا. واحتتم قائلًا إنه لو قبلت الجمعية العامة المدير للتعيين، يمكن للأمانة العامة أن تشرع في تناول المسألة في إطار اقتراحات الميزانية الخاصة بالبعثات السياسية الخاصة، مما سيغير طبيعة التعيين.

رفعت الجلسة الساعة ١٢/٥٥.