

Distr.: General
1 June 2009
Arabic
Original: English

الجمعية العامة

الدورة الثالثة والستون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الثالثة والثلاثين

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الجمعة، ١٣ آذار/مارس ٢٠٠٨، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد راسيرانت (نائب الرئيس) (السويد)

رئيسة اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيدة ماكلورغ

المحتويات

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

إدخال تعديلات على النظام الأساسي للموظفين

هذا المحضر قابل للتصويب. ويجب إدراج التصويبات في نسخة من المحضر وإرسالها مذيلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني في غضون أسبوع واحد من تاريخ نشر المحضر إلى: Chief, Official Records Editing Section, room DC2-750, 2 United Nations Plaza.

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



في إطار مجموعة جديدة من قواعد النظام الإداري للموظفين، على النحو الوارد في قرارها ٢٥٠/٦٣، ولقرارها بشأن وقف العمل بالمجموعات ١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠ من قواعد النظام الإداري للموظفين وأنواع التعيينات القائمة؛ وقرار الجمعية العامة بشأن تنفيذ نظام العدل الداخلي الجديد، على النحو الوارد في قرارها ٢٥٣/٦٣ المتعلق بإقامة العدل؛ ولاقتراح مواءمة صيغ النظام الأساسي للموظفين مع المصطلحات المستخدمة حالياً في الأمم المتحدة، لجعلها تتسجم مع الوثائق الرسمية والوثائق الداخلية الأخرى.

٤ - وذكرت أن التعديل المقترح إدخاله على البند ٤-٤ من النظام الأساسي للموظفين يحذف الإشارة إلى المجموعة ١٠٠ الحالية من النظام الإداري للموظفين، التي سيتوقف العمل بها ابتداء من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، لكنه لم يغير غرض البند ومضمونه. ولم يحل دون قيام الدول الأعضاء في وقت لاحق باستعراض المضمون، وهو ما يتفق مع الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من الميثاق.

٥ - وأضافت أن التعديلات المقترحة إدخالها على البند ٤-٥ من النظام الأساسي تعالج طلب الجمعية العامة المحدد الوارد في الفقرة ٢١ من الجزء الثاني من قرارها ٢٥٠/٦٣ الذي يدعو إلى أن يدرج في النظام الأساسي والإداري بأنه لا يفسح المجال لأي توقعات قانونية أو غيرها بتحديد عقد محدد المدة أو تحويله، أيا كان طول مدة الخدمة. وتوخياً للوضوح، أدرج حكم مماثل فيما يتعلق بالتعيينات المؤقتة.

٦ - وأشارت إلى إضافة فقرة جديدة إلى البند ٩-٣ من النظام الأساسي لتضمينه إمكانية إنهاء تعيين الموظف المعين تعييناً مستمراً، دون موافقة الموظف، لما فيه حسن سير العمل في المنظمة. ويأتي إدخال السبب الإضافي لإنهاء التعيين متماشياً مع اقتراح الأمين العام المتعلق بالتعيينات المستمرة

في غياب السيد برودي (هنغاريا)، تولى الرئاسة السيد راسبرانت (السويد)، نائب الرئيس.

افتتحت الجلسة الساعة ١٠/١٥.

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

إدخال تعديلات على النظام الأساسي للموظفين
(A/63/694 و A/63/754)

١ - السيدة بولارد (الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية): عرضت تقرير الأمين العام (A/63/694) الذي يتضمن التعديلات التي يلزم إدخالها على النظام الأساسي للموظفين لتنفيذ إطار التعاقد الجديد في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، كما هو مطلوب في الفقرة ١٢ من الجزء الثاني من قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ المتعلق بإدارة الموارد البشرية. وأفادت أن التعديلات كانت موضع استعراض قانوني من جانب مكتب الشؤون القانونية وأعدت بالتشاور مع الصناديق والبرامج التي يسري عليها النظام الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، وإدارات ومكاتب الأمانة العامة وممثلي اتحاد الموظفين.

٢ - وأضافت أن المرفق الأول يتضمن فقط أجزاء النظام الأساسي للموظفين التي تستلزم التعديل، ويشير إلى ما هو محذوف في النص الحالي، وإلى النص الجديد المقترح، ويعلل التغيير المقترح، وبينما يتضمن المرفق الثاني النص الكامل للنظام الأساسي المعدل، الذي سيبدأ نفاذه في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، إذا وافقت الجمعية العامة على التغييرات في الجزء الأول من دورتها الثالثة والستين المستأنفة.

٣ - وقالت إن التعديلات المقترحة تستجيب لقرار الجمعية العامة بشأن تطبيق الأنواع الثلاثة الجديدة من التعيينات (تعيين مؤقت وتعيين محدد المدة وتعيين مستمر)

والتعيينات لفترة غير محدودة للموظفين الذين سيلتحقون بالمنظمة في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ أو بعده، فإن الإشارة إلى أنواع التعيينات هذه حذفت من نص النظام الأساسي المعدل المقترح للموظفين.

٩ - وبخصوص كتب التعيين، قالت إن التعديلات المقترحة تستجيب لطلب الجمعية العامة، الوارد في الفقرة ٢١ من الجزء الثاني من قرارها ٢٥٠/٦٣، بأن تعكس هذه الكتب عدم إفساح المجال لأي توقعات قانونية أو غيرها بتحديد عقد محدد المدة أو تحويله، أيا كان طول مدة الخدمة. وتوخيا للوضوح، أدرج حكم مماثل فيما يتعلق بالتعيينات المؤقتة.

١٠ - وأكدت أن الأمين العام لن يمنح أي موظف تعيينا مستمرا حتى تكون الجمعية العامة قد وافقت على تطبيق التعيينات المستمرة، وفقا للفقرة ٣ من الجزء الثاني من قرارها ٢٥٠/٦٣. وبناء عليه، فاعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، سيمنح الموظفون ذوو التعيينات المحددة المدة تعيينات جديدة محددة المدة في إطار النظام الإداري الجديد.

١١ - وأفادت أن الأمين العام سيقدم معلومات إضافية عن تطبيق العقود المستمرة إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والستين، وفقا للفقرة ٤ من الجزء الثاني من القرار ٢٥٠/٦٣. وأضافت أنه بعد أن تكون الجمعية العامة قد وافقت على تطبيق التعيينات المستمرة، قد ينظر في تحويل تعيينات الموظفين المستحقين إلى تعيينات مستمرة.

١٢ - وأشارت إلى أنه، عملا بالفقرة ٢٣ من الجزء الثاني من القرار ٢٥٠/٦٣، وفي انتظار تطبيق نظام العقود المستمرة، سيتواصل، عملا بالممارسة المتبعة حاليا، منح عقود مفتوحة المدة للمرشحين الناجحين في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية وموظفي الخدمات اللغوية المعينين في

الوارد في تقريره عن تبسيط الترتيبات التعاقدية (A/63/298) فضلا عن التقارير السابقة المتعلقة بإصلاح نظام التعاقد (A/62/274 و A/61/857 و A/59/263/Add.1). وقد نوقشت المسألة باستفاضة خلال دورات الجمعية العامة التاسعة والخمسين والحادية والستين والثانية والستين، وخلال دورتها الحالية. وقد قررت الجمعية العامة، في الفقرة ٢٢ من الجزء الثاني من قرارها ٢٥٠/٦٣، أنه، في سياق اقتراح الأمين العام، تفسر عبارة "لما فيه حسن سير العمل في المنظمة" بأنها تعني أساسا تغيير ولاية أو إنهاءها. وسيورد هذا التفسير في الإصدارات الإدارية ذات الصلة بتنفيذ الصيغة المعدلة من النظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري الجديد. غير أن الجمعية العامة ستواصل النظر في الشروط التي قد تطبق في ظلها التعيينات المستمرة خلال دورتها الرابعة والستين، عملا بالفقرتين ٣ و ٤ من الجزء الثاني من قرارها ٢٥٠/٦٣. وقد يثبت لزوم إدخال تعديلات أخرى على البند ٩-٣ من النظام الأساسي للموظفين، عملا بقرارات لاحقة تصدر عن الجمعية العامة.

٧ - وأفادت أن التعديل المقترح إدخاله على البند ١١-١ من النظام الأساسي للموظفين واءم صيغة البند مع النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات، على نحو ما اعتمدهت الجمعية العامة في قرارها ٢٥٣/٦٣ المتعلق بإقامة العدل.

٨ - وأضافت أنه لم يقترح إدخال أي تعديلات على المادة الثانية عشرة، موضحة أن الحقوق المكتسبة للموظفين المعينين تعيينات لفترة اختبار وتعيينات دائمة وتعيينات لفترة غير محدودة ابتداء من ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ سيغطيها البند ١٢-١ من النظام الأساسي للموظفين الذي ينص على أن للجمعية العامة أن تستكمل أحكام النظام الأساسي أو تعديلها، دون إخلال بالحقوق المكتسبة للموظفين. وبما أنه سيتوقف عن منح التعيينات لفترة اختبار والتعيينات الدائمة

الأول من دورتها الثالثة والستين المستأنفة حتى يتسنى تطبيق الإطار التعاقدى الجديد اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.

١٧ - السيدة ماكلورغ (رئيسة اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرضت تقرير اللجنة الاستشارية ذا الصلة (A/63/754)، وأشارت إلى أن التعديلات المقترحة إدخالها على النظام الأساسى للموظفين تستجيب، بصفة خاصة، للفقرة ١٢ من الجزء الثانى من قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣، الذى طلب إلى الأمين العام، عملاً بها، أن يقدم إلى الجمعية العامة مشاريع بنود يمكن بها تنفيذ النظام المبسط للعقود، وذلك لكي تنظر فيها فى الجزء الأول من دورتها الثالثة والستين المستأنفة. وتستجيب التعديلات المقترحة أيضاً لقرارات الجمعية العامة بشأن تطبيق نظام العدل الداخلى الجديد، فضلاً عن القرارات السابقة للجمعية العامة بشأن شروط الخدمة التى نفذت بالفعل من خلال النظام الإدارى والإصدارات الإدارية الداخلية ذات الصلة. وقد وضعت بعض التعديلات ببساطة لمواءمة المصطلحات المستخدمة فى النظام الأساسى للموظفين مع المصطلحات المستخدمة حالياً فى الأمم المتحدة.

١٨ - وأوضحت أن اللجنة الاستشارية تفهم أنه، تلبية للطلب الوارد فى الفقرة ١٢ من الجزء الثانى من قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣، تركز البنود المعدلة بالأساس على الترتيبات التعاقدية الجديدة. غير أن الأمين العام له أن يغتنم الفرصة لتوضيح الأدوات الأخرى التى ستستخدم لمعالجة المسائل التى يتناولها القرار ٢٥٠/٦٣، من قبيل المساءلة ونظام تقييم الأداء، والتى لم تعالجها التعديلات المقترحة إدخالها على النظام الأساسى للموظفين.

١٩ - وأضافت أن ملاحظات اللجنة الاستشارية بشأن التعديلات المحددة ترد فى الفقرات من ٨ إلى ١٦ من تقريرها. وبخصوص البند ٤-٤، قالت إن الجمعية العامة

١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ أو بعده. وسيمنح هؤلاء تعيينات محددة المدة لفترة سنتين لتغطي خدمتهم تحت الاختبار لمدة سنتين.

١٣ - وأشارت إلى أنه فى حال موافقة الجمعية العامة على الصيغة المعدلة للنظام الأساسى للموظفين فى الجزء الأول من دورتها الثالثة والستين المستأنفة، فإن الأمين العام سيعد حينئذ النظام الإدارى الجديد للموظفين لتطبيق الترتيبات التعاقدية الجديدة. وسيتم إصدار هذا النظام الإدارى بصورة مؤقتة فى ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، إلى أن يقدم إلى الجمعية العامة النص الكامل للنظام الإدارى المؤقت للموظفين لكي تستعرضه وتوافق عليه، وفقاً للبنود ١٢-٢ و ١٢-٣ و ١٢-٤ من النظام الأساسى للموظفين.

١٤ - وسيقدم نص النظام الإدارى الجديد المؤقت إلى الجمعية العامة لتنظر فيه خلال دورتها الرابعة والستين. وستحيط الجمعية العامة علماً بالنظام الإدارى المؤقت أو ستطلب، وفقاً للبند ١٢-٣ من النظام الأساسى، أن يسحب الأمين العام أو يغير قاعدة مؤقتة و/أو تعديلاً مؤقتاً إذا وجدت أن النص لا يتفق مع مقصد وغرض النظام الأساسى.

١٥ - وسوف ينقح النظام الإدارى الجديد المؤقت ليراعى أى تعديلات أو حالات حذف تعتمدها الجمعية العامة فى دورتها الرابعة والستين وسيكون سارياً فى ١ كانون الثانى/يناير ٢٠١٠، عملاً بالبند ١٢-٤ من النظام الأساسى.

١٦ - وختمت قائلة إن الجمعية العامة تحث على اتخاذ قرار بشأن التعيينات المستمرة فى دورتها الرابعة والستين حتى يتسنى تطبيق نظام التعيين المستمر بحلول ١ كانون الثانى/يناير ٢٠١٠. ومن الأهمية بمكان أيضاً أن توافق الجمعية العامة على التعديلات على النظام الأساسى للموظفين فى الجزء

تعتبر أن الجمعية أقدر على تحديد ما إذا كانت التعديلات التي اقترح الأمين العام إدخالها على النظام الأساسي للموظفين تعكس بدقة أحكام قرارها ٢٥٠/٦٣ وسواه من القرارات ذات الصلة.

٢٣ - السيد عبد المنان (السودان): تكلم باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، فقال إن المجموعة تولي أهمية كبرى لرفاه جميع الموظفين المدنيين الدوليين وتؤيد كافة تدابير الإصلاح الهادفة إلى إيجاد قوة عاملة راضية وحيوية. وذكر أن اتخاذ الجمعية العامة القرارين ٢٥٠/٦٣ بشأن إدارة الموارد البشرية و ٢٥٣/٦٣ بشأن إقامة العدل يشكل، في هذا السياق، أحد أهم منجزات النهج التجميعي المطبق على إصلاح إدارة الموارد البشرية. وأشار إلى أن من المفيد بحث تأثير الإصلاح في شتى فئات الموظفين وفي عملية التشاور التي ستوضح الإدارة من خلالها الأهداف المنشودة والإنجازات المتوقعة.

٢٤ - وأفاد أن تقرير الأمين العام يلي طلب الجمعية العامة الداعي إلى تقديم مشاريع بنود يتسنى من خلالها تنفيذ النظام المبسط للعقود، لكنه يفتقر إلى معلومات عن مسائل عدة. وقال إن المجموعة تتفق مع اللجنة الاستشارية بأنه كان من الممكن في التقرير الاستفادة من عرض أكثر تفصيلاً لسياق التعديلات المقترحة ولعملية الصياغة والموافقة ومن شرح أكثر تفصيلاً للأساس التشريعي للصيغة الحالية و/أو تعليقات التغييرات المقترحة، وبخاصة تلك التغييرات التي لا تتصل بالقرار ٢٥٠/٦٣.

٢٥ - وقال إنها تفهم أن التعيينات المؤقتة محدودة المدة بحكم طبيعتها وأنه، عملاً بالقرار ٢٥٠/٦٣، لن يتوقع المعينون بعقود محددة المدة تجديد عقودهم أو تحويلها. غير أنه يجب أن يشير النظام الأساسي إلى أنه لا شيء يمنع المعينين تعيينات مؤقتة ومحددة المدة من تقديم طلبات لشغل وظائف

قد تود أن تنظر فيما إذا كان التعديل المقترح سيؤثر في تدفق المواهب الجديدة إلى المنظمة، وفي جهود تشييب الأمانة العامة وعدد الوظائف الخاضعة حالياً لنظام النطاقات الجغرافية المستصوبة.

٢٠ - وفيما يتعلق بالتعديلات المقترحة إدخالها على البند ٤-٥، أفادت أن اللجنة الاستشارية أبلغت بأن الحقوق المكتسبة للموظفين الحاليين المعينين تعيينات دائمة ولفترة اختبار ولفترة غير محدودة يغطيها البند ١٢-١ الحالي. كما أنها أبلغت بأن الأمين العام سيدرج في النظام الإداري للموظفين فصلاً جديداً هو الفصل الثامن بعنوان "التدابير الانتقالية" ليعالج جملة أمور منها حالة هؤلاء الموظفين. وفي هذا الصدد، ومع مراعاة أحكام الفقرة ٢٣ من الجزء الثاني من قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣، تعتقد اللجنة الاستشارية أن الترتيبات الانتقالية ينبغي أن توضح، بوجه خاص، كيف سينطبق النظام التعاقدى الجديد على المرشحين الناجحين في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية وموظفي دوائر اللغات.

٢١ - وبصدد التعديلات المقترحة إدخالها على المادة التاسعة التي تتناول إنهاء الخدمة، قالت إن قرار الجمعية العامة تفسير عبارة "لما فيه حسن سير العمل في المنظمة" بأنها تعني أساساً تغيير ولاية أو إنهاءها ينبغي أن يورد في الصيغة المعدلة للبند ٩-٣. وينبغي أن يقدم إلى الجمعية العامة إيضاح للأساس المستند إليه لإجراء التغيير المقترح في البند ٩-٣، أي النص على إمكانية إنهاء التعيينات المستمرة لما فيه حسن سير العمل في المنظمة دون موافقة الموظف المعني، نظراً للتغيير الذي أدى إليه ذلك التعديل في الممارسة القائمة.

٢٢ - وختمت قائلة إن اللجنة الاستشارية، آخذة في الاعتبار الملاحظات الواردة في تقريرها وفي ضوء مفاوضات الجمعية العامة الطويلة التي سبقت اتخاذ القرار ٢٥٠/٦٣،

بين الإدارة والموظفين أمر مؤسف وضار بسمعة المنظمة. وقال إن المجموعة على ثقة بأن كل جهد ممكن سيبدل لتحسين العلاقات بين الموظفين والإدارة وأن الإدارة، احتراماً لذكري من وهبوا أرواحهم للمنظمة، ستجري مشاورات شاملة بشأن احتياجات وشواغل باقي موظفي الأمم المتحدة.

٣١ - السيدة كراهولكوف (الجمهورية التشيكية): تكلمت باسم الاتحاد الأوروبي، والبلدين المرشحين للانضمام إليه، وهما جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة وكرواتيا؛ وبلدي عملية الاستقرار والانتساب، وهما ألبانيا والجبل الأسود؛ إضافة إلى أوكرانيا وجمهورية مولدوفا، فقالت إن الجمعية العامة قد اتخذت، بعد سنوات من المفاوضات الطويلة، القرار ٢٥٠/٦٣ الذي يوافق على إصلاحات حاسمة لإدارة الموارد البشرية وعلى ترتيبات تعاقدية جديدة في إطار مجموعة واحدة من النظام الإداري للموظفين. كما أن الجمعية العامة قد قضت، في قرارها ٢٥٠/٦٣، بتنفيذ نظام جديد لإقامة العدل. وأشار المتحدث إلى أن الأمين العام قد أعد، عملاً بالقرار ٢٥٠/٦٣، تعديلات على النظام الأساسي للموظفين يمكن من خلالها إصدار نظام مبسط للعقود. وقال إن الاتحاد الأوروبي يتطلع إلى مناقشة التغييرات الفنية في البنود، التي تضع أحكام القرار ٢٥٠/٦٣ موضع التنفيذ وستمكن المنظمة من الوفاء بموعدها الفاتح من تموز/يوليه ٢٠٠٩ لتنفيذ الترتيبات التعاقدية الجديدة الخاصة بالعقود المؤقتة والمحددة المدة. كما يتطلع إلى إجراء مناقشة أكثر عمقا خلال الدورة الرابعة والستين للجمعية العامة بشأن المسائل المبينة في القرار ٢٥٠/٦٣ والمتعلقة بتطبيق العقود المستمرة.

٣٢ - السيدة هيلو (ناميبيا): تكلمت باسم المجموعة الأفريقية، فقالت إن المجموعة تولي على الدوام أهمية كبرى لإصلاح إدارة الموارد البشرية. وأفادت أن المجموعة تلاحظ بارتياح أن قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ أتاح الفرصة

أخرى في المنظمة والمشاركة في عملية الاختيار التنافسية وأنه لن تكون هناك أي قيود على عدد التعيينات المقبلة.

٢٦ - وأكد أن المجموعة على ثقة بأن النظام الإداري الجديد للموظفين، الذي سيقدم إلى الدول الأعضاء خلال الجزء الرئيسي من الدورة الرابعة والستين للجمعية العامة، سيشمل مقررات الجمعية العامة المتعلقة بتدابير تحسين التوزيع الجغرافي العادل لموظفي الأمانة العامة، وبخاصة في مفوضية حقوق الإنسان، وفقا لقرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣.

٢٧ - وقال إن المجموعة تتفق مع اللجنة الاستشارية بأن البند ٩-٣ الجديد ينبغي أن يعكس تفسير الجمعية العامة لعبارة "لما فيه حسن سير العمل في المنظمة"، الوارد في الفقرة ٢٢ من الجزء الثاني من قرارها ٢٥٠/٦٣. وأوضح أن تفسير تلك العبارة نقطة رئيسية في النظام الأساسي للموظفين فضلا عن عمل النظام الجديد لإقامة العدل.

٢٨ - وقال أيضا إنه لئن كان من المستصوب أن يظل تنقل الموظفين أمرا طوعيا فإنه ينبغي التشجيع عليه من خلال إعطاء الحوافز المالية، وإتاحة فرص الترقى، ودفع بدلات المشقة. وأشار إلى أن المجموعة سوف تلتزم بمعلومات إضافية عن أثر القرار ٢٥٠/٦٣ على موضوع تنقل الموظفين، الذي ينكب الأمين العام حاليا على استعراضه.

٢٩ - وأفاد أن المجموعة ستبادر، في ضوء تزايد ارتفاع معدلات شغور الوظائف في فئة مد-٢ لفترات طويلة، بإجراء مناقشة في إطار المشاورات غير الرسمية بشأن المعايير والبارامترات التي تحكم عملية اختيار شاغلي وظائف الفئة مد-٢، التي تنطوي على مسؤوليات إدارية عليا ولا ينبغي أن تترك شاغرة.

٣٠ - وأكد أنه يتعين إيجاد إطار مناسب لإجراء المشاورات مع ممثلي الموظفين بشأن جميع الإصلاحات المتعلقة بالموارد البشرية. وأضاف أن انعدام الثقة الملموس

٣٦ - وفيما يتعلق بالعلاقات بين الموظفين والإدارة، قالت إن الأمانة العامة والموظفين ينبغي لهما أن يعتمدا الفقرات من ١ إلى ٥ من الجزء الأول من القرار ٢٥٠/٦٣ أساسا لبحث سبل إزالة سوء الفهم بشأن إصلاح الموارد البشرية.

٣٧ - وفي ختام كلمتها، قالت إن المجموعة تود أن تتلقى رأي مكتب الشؤون القانونية في الجوانب القانونية للشواغل التي أثارها اتحاد الموظفين في رسالته المؤرخة ٢٦ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ التي وجهها إلى رئيس الجمعية العامة. ورأت أن من المفيد أيضا أن تقدم لجنة الخدمة المدنية الدولية معلومات توضح آثار القرارين ٢٥٠/٦٣ و ٢٥٣/٦٣ على شروط الخدمة.

٣٨ - السيد تاوولا (نيوزيلندا): تحدث أيضا باسم أستراليا وكندا، فقال إن وفود البلدان الثلاثة تؤيد منذ زمن طويل إصلاح إدارة الموارد البشرية في الأمم المتحدة. وهي مسرورة لأن الجمعية العامة استطاعت أن تتوصل إلى توافق في الآراء وإلى اتخاذ القرار ٢٥٠/٦٣، الذي اشتمل على اتفاق لتبسيط العقود ونهج جديد يتعلق بشروط الخدمة. وقال إن أحد الأهداف الأساسية كان تحسين فعالية المنظمة في البعثات الميدانية، حيث سجلت باستمرار معدلات شغور ودوران عالية. ولئن كانت الوفود تود أن ترى تقدما أكبر فإنها تعتبر أن القرار خطوة هامة إلى الأمام وأن التعديلات المقترحة تعكس فعلا النتائج المتفق عليها.

٣٩ - وأشار إلى أن المهمة الرئيسية الآن تكمن في كفالة اتساق التعديلات الفنية المقترح إدخالها على النظام الأساسي للموظفين مع نص القرار وغرضه. وأضاف أن الأمانة العامة عليها، من جانبها، أن تواصل استعداداتها حتى يتسنى تنفيذ النظام التعاقدى الجديد بحلول ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، كما طلبت الدول الأعضاء. وقال إن هناك مسألة هامة عالقة في مجال إصلاح إدارة الموارد البشرية تتصل بطرائق

لإجراء استعراض شامل للنظام الأساسي للموظفين لكنها تتفق مع اللجنة الاستشارية بأن الأمين العام كان عليه أن يقدم شرحا أكثر تفصيلا للتعديلات المقترحة، بما في ذلك الأساس التشريعي والآثار.

٣٣ - وأشارت إلى أن المجموعة تلاحظ أن التعديلات المقترحة كانت موضع استعراض قانوني من جانب مكتب الشؤون القانونية وأن جميع الجهات المعنية استشيرت حسب الأصول، لكنها يساورها القلق لأن الأمين العام لم يدرج في تقريره عرضا لعملية التشاور بين الموظفين والإدارة. وقالت إن المجموعة ستلتزم مزيدا من المعلومات عن مستوى مشاركة ممثلي الموظفين في عملية التشاور خلال المشاورات غير الرسمية.

٣٤ - وذكرت أن اللجنة الاستشارية لاحظت، في تقريرها، أن بعض المسائل الهامة التي تناولها القرار ٢٥٠/٦٣، من قبيل المساءلة ونظام تقييم الأداء، لم تدرج في التعديلات المقترحة. وقالت إن المجموعة تود أن تعلم لماذا لم يتم ذلك وترجو تقديم مزيد من الإيضاحات بشأن الأدوات الأخرى التي ستستخدم لمعالجة المسائل العالقة.

٣٥ - وأضافت أن المجموعة ستلتزم معلومات عن قرار الأمين العام إدراج فصل جديد في النظام الأساسي للموظفين هو الفصل الثامن المعنون "التدابير الانتقالية" لمعالجة أمور من بينها المسائل المتعلقة بالموظفين المعيّنين تعيينات دائمة ولفترة اختبار ولفترة غير محدودة. كما أنها ستلتزم معلومات عن الترتيبات الخاصة بالموظفين الحاليين الذين سيستوفون، عند بدء نفاذ النظام المبسط للعقود، شروط التحويل إلى التعيينات المستمرة، وبخاصة أولئك الذين ستتتهي مدد عقودهم الحالية قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠.

وعملية الصياغة والموافقة، والتدابير الانتقالية، والشروح والتعليقات المرافقة للنصوص المقترحة للبنود المعدلة.

٤٤ - وقال إن اللجنة الاستشارية رأت أيضا أن تشمل التعديلات على النظام الأساسي مسائل أخرى تناولها قرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠، من قبيل المساءلة وتقييم الأداء. وأوضح أنه على الرغم من استصواب ذلك، فإن تنفيذ النظام الجديد للعقود وشروط الخدمة ينبغي أن يحظى بالأولوية، نظرا لضيق الوقت المتاح. وأفاد أن النظام الأساسي الجديد المقترح للموظفين يحتاج بلا شك إلى بعض التنقيح، مؤكدا أن الوفود ينبغي أن تكفل بدء نفاذ النظام الجديد في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.

٤٥ - وأشار إلى أنه سيتم، عملا بالقرار ٦٣/٢٥٠، تناول المعايير والبنود المتعلقة بالعقود المستمرة خلال الجزء الرئيسي من الدورة الرابعة والستين، ولذلك لا ينبغي أن يعين الأمين العام أي موظفين بعقود مستمرة قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠. وبالإشارة إلى الفقرة ٢٣ من الجزء الثاني من القرار، المتعلقة بالمرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية الوطنية وموظفي الخدمات اللغوية، عبر عن أمل وفده في ألا يمنح الأمين العام عقودا دائمة للموظفين المعيّنين حديثا أو للموظفين الذين لم يحصلوا على عقد ريثما يبدأ نفاذ النظام الجديد.

٤٦ - وختم قائلا إن وفده واثق من أن الأمين العام ينفذ الآن أحكام القرار المتعلقة بالتعيينات المؤقتة. وأشار إلى الأهمية الخاصة التي تكتسيها الفقرة ٨ من الجزء الثاني المتعلقة باستحقاقات وبدلات الموظفين المعيّنين بعقود مؤقتة والفقرة ١٤ من الجزء الثاني المتعلقة بالممارسة المتمثلة في انتداب موظفين من المقر في بعثات باعتبارهم في حالة سفر لمدة تزيد عن ثلاثة أشهر.

تطبيق العقود المستمرة. وأفاد أن الوفود الثلاثة تتطلع إلى إيجاد حل لهذا العنصر الحاسم في النظام الجديد خلال الدورة الرابعة والستين للجمعية العامة.

٤٠ - وقال إن من الضروري للإدارة والموظفين بدء حوار بناء. وأشار إلى أن التوعية والاتصال الفعالين سيكفلان فهما تاما من جميع الموظفين لآثار التغييرات المقترحة وسيمكناهم من الإعراب عن آرائهم. وفي هذا الصدد، يجب على الأمانة العامة أن تبذل جهدا أكبر لإزالة سوء فهم آخر الإصلاحات عند بعض الموظفين. ويجب على مكتب إدارة الموارد البشرية، وإدارة الدعم الميداني وغيرهما من الهيئات المعنية أن ترصد عن كثب تنفيذ الإصلاحات، وذلك من أجل الإسراع بكشف ودرء أي عواقب غير متوقعة.

٤١ - السيد سكانلون (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن وفده يرحب بالموافقة على إصلاح مجد لإدارة الموارد البشرية. وأشار إلى أن قرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠ يعالج العديد من المسائل المثارة في تقارير الأمين العام عن إدارة الموارد البشرية، وخاصة فيما يتعلق بالترتيبات التعاقدية ومواءمة شروط الخدمة. وذكر أن تبسيط العقود يهدف إلى تبسيط مجموعة معقدة للغاية من آليات التوظيف. وأضاف أنه سيميز بوضوح الآن بين مختلف أنواع العقود، استنادا إلى طبيعة التعيين.

٤٢ - وقال إن اللجنة عليها الآن أن تنظر في التعديلات المقترحة إدخالها على النظام الأساسي للموظفين، التي انبثقت عن التغييرات في الترتيبات التعاقدية وشروط الخدمة. وأوضح أن التعديلات المقترحة الواردة في تقرير الأمين العام (A/63/694) ستؤثر في العديد من الموظفين، وبخاصة موظفو مراكز العمل الميدانية.

٤٣ - وأشار إلى أن تقرير اللجنة الاستشارية أثار شواغل بشأن التفاصيل المقدمة بخصوص سياق التعديلات المقترحة،

البند ٤-٤ - بصيغته الحالية ينص على أنه يجوز للأمين العام أن يقصر الأهلية للتقدم بطلب التعيين في الوظائف الشاغرة المطلوب شغلها بموظفين يعينون لمدة سنة واحدة أو أكثر طبقاً للمجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين على المرشحين الداخليين، حسب التعريف الذي يضعه الأمين العام. وقال إن وفده يود أن يعرف كيف ستنظم العملية الجديدة لاختيار الموظفين، مشيراً إلى أنه من الضروري في هذا الصدد صون المعيار الرئيسي المتمثل في التوزيع الجغرافي.

٥١ - السيد شوماكوف (الاتحاد الروسي): قال إن المنظمة ينبغي أن تكون لديها في مجال الموارد البشرية سياسة تتسم بالفعالية والمرونة وتكفل أقصى قدر من الإنتاجية. وأشار إلى أن وفده قيم مقترحات الأمين العام حسب قدرتها على تحسين إدارة الموارد البشرية، وتلبية حاجة المنظمة إلى الموظفين المؤهلين، وضمان عمل الأمانة العامة بفعالية وكفاءة ومواكبة القدرات المالية للدول الأعضاء.

٥٢ - وقال إن وفده يرى من غير المستصوب أن تقوض المنظمة التعيينات المحددة المدة لصالح التعيينات المستمرة، التي يرى أنها بمثابة عقود شبه دائمة. وينبغي إيلاء عناية خاصة لتلايفسح المجال للموظفين المعينين بعقود محددة المدة لتوقع تحويل تلقائي لعقودهم إلى عقود مستمرة، وينبغي أن تبحث الجمعية العامة بعناية المعايير التي ستطبق على هذا التحويل، استناداً إلى المرونة والفعالية في إدارة الموارد البشرية.

٥٣ - وأشار أيضاً إلى أهمية الإطار المتفق عليه لنظام داخلي جديد للعدل، سيكون له دور في انتفاء الحاجة إلى التفكير في إدراج إجراءات حماية إضافية، يرى وفده أنها قد تكون مفرطة، في النظام الأساسي للموظفين. كما أشار إلى أهمية التشجيع على إحراز التقدم في مؤشرات الأداء وتشجيع الأفراد على المساءلة الشخصية والبرهنة على الدوام على أهليتهم المهنية وفائدتهم بالنسبة للمنظمة.

٤٧ - السيد كيشيموتو (اليابان): قال إن النظام الأساسي للموظفين يحتاج الآن إلى أن ينقح ليعكس الترتيبات التعاقدية الجديدة. ومن غير المناسب إعادة بدء المفاوضات الطويلة التي جرت. ولا ينبغي أن تحدد المناقشات الحالية مسبقاً مصير المناقشات التي ستجري خلال الدورة الرابعة والستين، التي ستستند إلى تقرير شامل يقدمه الأمين العام في تلك الدورة. وقال إنه ينبغي الإشارة في المرحلة الراهنة إلى أربع نقاط.

٤٨ - أولها أن الجمعية العامة طلبت إلى الأمين العام عدم تعيين أي موظفين بعقود مستمرة في انتظار نظرها في المسألة خلال الجزء الرئيسي من دورتها الرابعة والستين، التي من المقرر خلالها أن يقدم الأمين العام مقترحات محددة. ووفقاً لذلك، ينبغي تأجيل النظر في النص المقترح للبند ٤-٥ (د) المتعلق بتلك التعيينات إلى الجزء الرئيسي من تلك الدورة. وثانيها أنه من غير الواضح كيف ستطبق البنود المنقحة على التعيينات الدائمة الحالية، التي سيبقى عليها، على حسب فهمه.

٤٩ - وثالثها أن القرار ٢٥٠/٦٣ ينص على مواصلة منح المرشحين الناجحين في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية وموظفي الخدمات اللغوية عقوداً مفتوحة المدة. وإلى أن يتم العمل بالتعيينات المستمرة، ينبغي الإبقاء على العقود الدائمة بالنسبة لأولئك الموظفين بعد ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. ولذلك، ينبغي مواصلة تطبيق البند ٤-٥ (ب) الحالي لذلك الغرض فقط.

٥٠ - ورابع هذه النقاط أن إعادة هيكلة نظام اختيار الموظفين على النحو المنصوص عليه في الأمر الإداري ST/AI/2006/3 ينبغي أن تكفل الشفافية والموضوعية والتوازن الجغرافي في استقدام الموظفين، وينبغي أن تتم في امتثال لقرارات الجمعية العامة ذات الصلة. وأشار المتكلم إلى أن

الإدارية ذات الصلة، التي صيغت بالتشاور مع ممثلي الموظفين.

٥٧ - وقالت إن الموظفين الذين يعملون حالياً يعقود محددة المدة وأمضوا خمس سنوات على الأقل من الخدمة المستمرة وتقل أعمارهم عن ٥٣ عاماً لهم حق مكتسب في أن ينظر في ملفاتهم لمنحهم تعييناً دائماً. ولكي ندرج في تطبيق الإطار التعاقدى الجديد في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ سيلزم استعراض حالاتهم وتحويل عقودهم إلى تعيينات دائمة. وأفادت أن الأمانة العامة تنكب بهمة على دراسة المسألة لتحديد كيفية القيام بذلك. وقال إن الموظفين الذين يستوفون المعايير في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ يستحقون استعراض ملفاتهم، وهو ما سيتم حين يرى الأمين العام ذلك مناسباً.

٥٨ - وأشارت إلى أن القرار ٦٣/٢٥٠ يطلب إلى الأمين العام أن يوقف الممارسة المتمثلة في انتداب موظفين من المقر في بعثات باعتبارهم في حالة سفر لمدة تزيد عن ثلاثة أشهر. وقالت إن ذلك الحكم سينفذ ابتداء من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، موضحة أنه، إلى غاية ٣٠ حزيران/يونيه، وتوخياً للبساطة والوضوح، سيطبق الإطار التعاقدى الحالي وطرائق التعاقد الحالية.

٥٩ - وذكرت أن الأمانة العامة لن يكون بوسعها تطبيق التعيينات المستمرة حتى كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، ريثما تتوصل الجمعية العامة إلى قرارات نهائية بشأن معايير الاستحقاق وطرائق التطبيق. وأضافت أن التعيينات المستمرة أدرجت في النظام الأساسى الجديد المقترح للموظفين كأحد الأنواع الثلاثة في آلية التعاقد. لكن هذا لا يعني أن الأمانة العامة يمكن أن تمنح هذه العقود بصورة تلقائية. فالعملية ستخضع للنظام الإدارى والإصدارات الإدارية، التي لا يمكن أن تصاغ دون صدور القرارات اللازمة عن الجمعية العامة.

٥٤ - السيدة بولارد (الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية): قالت إن جميع هيئات تمثيل الموظفين في مراكز عمل الأمم المتحدة ومكاتبها الميدانية، وكذلك في صناديقها وبرامجها، استشيرت لمعرفة آرائها وردودها على التعديلات المقترحة. وبالرغم من ضيق الوقت والآجال المحددة، أخذت تعليقاتها في الاعتبار ما لم تكن متعارضة مع أحكام القرار. وشاركت جميع الجهات المعنية، بما فيها مكتب الشؤون القانونية، مشاركة كاملة في وضع الصيغ المعدلة للبنود.

٥٥ - وأشارت إلى أن عملية التشاور ستتواصل: إذ يجري تنظيم حملة للتوعية، وستنشر معلومات على نظام الإنترنت الخاص بالموظفين. وذكرت أن لقاءات مفتوحة قد عقدت في نيويورك، وجنيف، ومراكز عمل أخرى، عن طريق وصلة الفيديو حيث يكون ذلك مناسباً. وأضافت أن لقاءات مماثلة ستعقد في مراكز عمل ميدانية بغية توضيح انعكاسات القرار ٦٣/٢٥٠ وتوفير المعلومات عن تنفيذه. وأوضحت أن صندوقاً بريدياً وصفحة شبكية قد أنشئتا للإجابة على الاستفسارات وتوفير المعلومات.

٥٦ - وأوضحت أن التعيينات المؤقتة والمحددة المدة لا تستتبع أي توقع بالتجديد في ظل النظام الأساسى المقترح. غير أن الموظفين المعينين مثل هذه التعيينات، وإن كانوا خاضعين لقيود على تمديد عقودهم وتحويلها، لن يمنعوا من التنافس على أي وظيفة شاغرة كمرشحين خارجيين. وعلاوة على ذلك، لن يؤثر أي من التغييرات المقترحة في مبدأ التوزيع الجغرافى، الذي قرره الجمعية العامة والذي كرس في النظام الإدارى للموظفين وفي عدد من الإصدارات الإدارية. وبصدد التنقل وإدارة الأداء، قالت المتكلمة إن شروطاً عامة لتقييم أداء الموظفين قد حددت في القاعدة ١٠١-٣ من النظام الإدارى. غير أن النظام الأساسى والإدارى للموظفين يتضمنان فقط إطاراً عاماً للسياسة العامة. ويمكن الاطلاع على التفاصيل في الأوامر والتعميمات

٦٠ - وأكدت أن الموظفين المعينين حالياً تعيينات دائمة سيحتفظون بهذه التعيينات لفترة خدمتهم في المنظمة. أما عقود الموظفين في فترة الاختبار الممنوحة قبل ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ فستحول إلى عقود دائمة وإن كانت تعييناتهم لفترة اختبار ستنتهي بعد ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وسيمنح الموظفون المعينون بعد ١ تموز/يوليه عقداً محدد المدة لفترة سنتين، وسيُنظر في تعيينهم تعييناً مستمراً عندما تقرر الجمعية العامة الطرائق اللازمة لذلك.

٦١ - وأوضحت أن الأمانة العامة لم تغير البتة طريقة تنفيذ البند ٤-٤ من النظام الأساسي للموظفين. وينبغي النظر في ملفات المرشحين الداخليين لأي وظيفة تقدموا بطلبات لشغلها. وهذا لا يستثني المرشحين الخارجيين من تقديم طلباتهم لشغل تلك الشواغر؛ غير أنه ينبغي إيلاء الاعتبار الواجب لمصلحة الموظفين العاملين.

٦٢ - وحثت قائلة إن الأمانة العامة ستعيد النظر في نظام اختيار الموظفين بغية تنفيذ نظام إدارة المواهب، وهي عملية ستتطلب تنقيح الأمر الإداري ST/AI/2006/3. وأشارت إلى أن المقترحات توضع حالياً وأن المناقشات مع ممثلي الموظفين ستجري خلال الاجتماع السنوي للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة الذي سيعقد في حزيران/يونيه ٢٠٠٩. وذكرت بأنه لن يؤثر أي من التغييرات في مقتضيات التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين، التي حددتها الجمعية العامة.

رفعت الجلسة في الساعة ١١/٢٠.