

Distr.: General
24 March 2010
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الرابعة والستون

الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الخامسة عشرة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الثلاثاء، ١٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد ماورير (سويسرا)

رئيسة اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيدة ماكلورغ

المحتويات

البند ١٣٧ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية

البند ١٣١ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (تابع)

البند ١٣٢ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ (تابع)

البند ١٥٤ من جدول الأعمال: تمويل بعثة مراقبي الأمم المتحدة في جورجيا

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.



افتتحت الجلسة الساعة ١٥/١٠.

البند ١٣٧ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية
(A/64/230 و A/64/267 و A/64/269 و A/64/316 و A/64/352 و A/64/518)

١ - السيدة بولارد (الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية): في معرض تقديمها لتقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/64/352)، قالت إن الأمانة العامة تضم ما مجموعه ٩٧٨ ٣٩ موظفا، في حين كان عددهم ٥٤٨ ٣٠ موظفا في عام ٢٠٠٦. مما يمثل زيادة بنحو الثلث خلال السنوات الثلاث السابقة، ويعزى ٨٩ في المائة منها إلى زيادة عدد الموظفين في العمليات الميدانية، من ٧٧٧ ١٤ موظفا في عام ٢٠٠٦ إلى ١٥٨ ٢٣ موظفا في عام ٢٠٠٩. وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩، بلغ عدد الدول الأعضاء غير الممثلة في الأمانة العامة ١٥ دولة و ٣٠ دولة ممثلة تمثيلا ناقصا من بين ٨٠٩ ٢ موظفين معينين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي، مقارنة بـ ١٨ دولة عضو غير ممثلة و ١١ دولة ممثلة تمثيلا ناقصا بين ٦٣١ ٢ موظفا في مثل هذه الوظائف في عام ٢٠٠٦. وقالت إن الدول الأعضاء الـ ١٩٢ جميعها ممثلة بين الموظفين المعيّنين في جميع الوظائف، أما في عام ٢٠٠٦، فقد كانت ١٨٢ دولة، من أصل الدول الأعضاء الـ ١٩١، ممثلة بين جميع الموظفين. وفيما يتعلق بتحقيق التوازن بين الجنسين، فإن ٣٣,٧ في المائة من الموظفين هم من النساء. وأعزى هذا الرقم الإجمالي إلى مزيج من شبه التكافؤ - ٤٩ في المائة - في عدد الوظائف في المقر، وفي اللجان الإقليمية والمكاتب البعيدة عن المقر، ونسبة أقل من الوظائف في العمليات الميدانية - ٢٠,٩ في المائة - الذي يعزى جزئيا إلى الطبيعة المحددة للبعثات الميدانية.

٢ - وفي تقرير الأمين العام عن النظام الإداري المؤقت للموظفين (A/64/230)، طُلب إلى الجمعية العامة أن تحيط علما بالنظام الإداري الجديد، والموافقة على التعيينات

المستمرة، والسماح للموظفين بالاحتفاظ بمركز المقيم الدائم خارج البلد الذي يحملون جنسيته. وفي قرارها ٢٧١/٦٣، وافقت الجمعية على تعديل النظام الأساسي للموظفين اللازم لتنفيذ الإطار التعاقدى الجديد اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وقد صدر النظام الإداري الجديد بصورة مؤقتة وبدأ نفاذه في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ وهو يعكس مقررات الجمعية العامة بشأن تنفيذ العقود المؤقتة والمحددة المدة والمستمرة (مع تنفيذ آخر نوع من العقود المعلق حاليا)، وشروط الخدمة ذات الصلة، والنظام الجديد لإقامة العدل. وسيدخل النظام الإداري المؤقت للموظفين حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، مع أخذ أي تعديلات قد تقرها الجمعية العامة في الاعتبار. وما أن تصادق الجمعية العامة على معايير تنفيذ التعيينات المستمرة، حتى يتم تعديل القواعد ذات الصلة وفقا لذلك.

٣ - وقد تناول تقرير الأمين العام بشأن تنفيذ التعيينات المستمرة (A/64/267) المجموعة الكاملة من المسائل التي أثارها الجمعية العامة - بما في ذلك الآثار المالية، ودور نظام تقييم الأداء، ومسألة "الحاجة المستمرة"، وإمكانية إنشاء حد أقصى، والإجراءات المتعلقة بصنع القرار - وطلب إلى الجمعية العامة الموافقة على تنفيذ التعيينات المستمرة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠. وسيكون الموظفون الميدانيون وكذلك الموظفون في المقر مؤهلين لينظر في منحهم تعيينات مستمرة. وإن القرار المتعلق بعدد الموظفين الميدانيين الذين سيمنحون عقودا مستمرة سيسند إلى استمرار الحاجة إليهم التي يتم تحديدها من خلال تخطيط القوة العاملة. وقد نُظر إلى الاحتياجات المستمرة للبعثات الميدانية من ثلاث زوايا: المتطلبات الشاملة للمهام الجارية في الميدان وأماكن أخرى في الأمانة العامة، وفترات ولايات البعثات، والاحتياجات الأساسية من الموظفين، مع الأخذ في الاعتبار أنماط التغيير في مستويات التوظيف في البعثة. ويتضمن

الدولية. والهدف منها أن تكون قائمة على القيم وباعثة على الطموح في طبيعتها بدلا من أن تكون تأديبية وقائمة على القواعد، لذلك، فإنها تكمل النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين ومعايير السلوك.

٦ - وقال إن برنامج الإقرار المالي السري يهدف إلى إدارة المخاطر التنظيمية، مما يحافظ على نزاهة المنظمة وسمعتها. وبلغ عدد المشاركين ١١٨ ٣ في عام ٢٠٠٨، وهو ضعف عدد المشاركين تقريبا في عام ٢٠٠٦. وبلغ معدل الامتثال ٩٩,١٦ في المائة. كما ارتفع عدد وكلاء الأمين العام والأمناء العاميين المساعدين المشاركين في مبادرة الأمين العام الطوعية للإقرار العلني من ١٢٠ مشاركا في عام ٢٠٠٧ إلى ١٤٩ مشاركا في عام ٢٠٠٨.

٧ - وكانت لجنة الأخلاقيات قد أنشئت في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨. بموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11 وغطت ثمانية كيانات للأمم المتحدة هي: الأمانة العامة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وبرنامج الغذاء العالمي، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف). وقدمت الدعم الفني والتقني إلى الأمين العام في وضع مدونة الأخلاقيات، وأجرت مراجعة لسياساتها العامة لتحديد الثغرات المتعلقة بالأخلاقيات والسبل لرأبها، وبخاصة في مجالات وضع المعايير، والإقرار المالي، والتدريب في مجال الأخلاقيات، والحماية من الانتقام. وخلال السنة السابقة، حسنت اللجنة تنسيق السياسات المتعلقة بالأخلاقيات والأنشطة داخل الأمانة العامة والصناديق والبرامج من أجل ضمان اتباع نهج متماسك لتطبيق الأخلاقيات على نطاق المنظمة.

التقرير أيضا معلومات عن الآثار المترتبة على التعيينات المستمرة المقترحة فيما يتعلق بنظام نطاقات التوزيع الجغرافي، والموظفين الفنيين المبتدئين، والمرشحين الناجحين في الامتحانات التنافسية. وبهذه المعلومات الإضافية التي قدمت، أعربت عن أملها بأن توافق الجمعية العامة على تنفيذ التعيينات المستمرة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠.

٤ - وفي معرض تقديمها لتقرير الأمين العام عن ممارساته المتبعة في المسائل التأديبية والحالات التي تنطوي على سلوك جنائي محتمل، في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ (A/64/269)، ذكرت اللجنة بأن النظام الجديد لإقامة العدل بدأ نفاذه في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. مما اضطر وحدة القانون الإداري التابعة لمكتب إدارة الموارد البشرية إلى تغيير طريقة تناولها للمسائل التأديبية والطعون، مما أضاف إلى العبء الثقيل الذي تضطلع به أصلاً. فقد زاد عدد الحالات ثلاثة أضعاف خلال الأشهر الستة السابقة. وذكرت اللجنة بأن التقرير قيد النظر لا يعكس النظام الجديد في إقامة العدل. ويتضمن معلومات عن الإجراءات المتخذة فيما يتعلق بـ ٣٠١ قضية كانت قد أحيلت إلى وحدة القانون الإداري، وقدم أيضا لمحة عامة عن الآلية الإدارية للمسائل التأديبية، وموجزا للقضايا التي فرض فيها الأمين العام تدابير تأديبية، وإحصاءات عن البت في جميع القضايا التي أنجزت خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

٥ - السيد بنسون (مدير مكتب الأخلاقيات): في معرض تقديمه لتقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/64/316)، قال إن التقرير يضم نص مدونة الأخلاقيات على نطاق المنظمة التي وضعت بناء على طلب الجمعية العامة. ونتيجة المشاورات الواسعة التي جرت على نطاق المنظمة، كانت المدونة عبارة عن بيان موجز للقيم والمبادئ الأساسية المكرسة في الميثاق والنظامين الأساسيين والإداريين للموظفين ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية

الاستراتيجي للقوة العاملة على نطاق المنظومة بشأن أنواع الوظائف التي توجد لها حاجة مستمرة وعدد الموظفين المطلوب في الفئات المهنية الرئيسية، فإنه سيكون من الصعب وضع أساس تمنح التعيينات المستمرة على أساسه. وينبغي وضع معايير واضحة لتحديد ما إذا كان لدى شخص معين مهارات قابلة للتحويل وذلك لضمان وجود عملية مراجعة موضوعية وتجنب اللجوء إلى نظام إقامة العدل.

١١ - وقالت إن اللجنة الاستشارية تعرب عن قلقها إزاء العبء الذي ستشكله عملية استعراض الأداء التي اقترحتها الأمين العام والوقت الذي ستستغرقه. لذلك، فقد ترغب الجمعية العامة في أن تطلب إلى الأمين العام تحديد مزيد من الخيارات لتبسيط العملية مع كفالة أن تظل صارمة إلى درجة كافية.

١٢ - وفيما يتعلق بوضع حد أقصى لعدد الموظفين المؤهلين الذين يتعين النظر في تعيينهم بشكل مستمر، فقد أقرت اللجنة الاستشارية بأساس المخاوف المتعلقة بضبط عدد الموظفين الذين عملوا لفترة طويلة في المنظمة، لكنها واصلت توصيتها بعدم وضع حد أقصى.

١٣ - وبالعودة إلى تقرير الأمين العام بشأن النظام الإداري المؤقت للموظفين (A/64/230)، ذكرت أن معظم التغييرات التي أدخلت على القواعد السابقة تعكس إدخال الترتيبات التعاقدية الجديدة. وأوصت اللجنة الاستشارية بأنه ينبغي للجمعية العامة أن تحيط علماً بالنظام الإداري المؤقت للموظفين المنصوص عليه في الوثيقة ST/SGB/2009/7.

١٤ - وفيما يتعلق بمسألة مركز المقيم الدائم، ترى اللجنة الاستشارية أنه مع تزايد استخدام التعيينات المحددة المدة، قد لا يكون من الإنصاف الطلب من مرشح التحلي عن مركز المقيم الدائم - وهو قرار ينطوي على نتائج بعيدة المدى - لكي يتمكن من شغل وظيفة قد لا تستمر أكثر من سنتين

٨ - السيدة ماكلورغ (رئيسة اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): في معرض تقديمها لتقرير اللجنة الاستشارية لشؤون إدارة الموارد البشرية (A/64/518)، قالت إن تقرير الأمين العام عن تنفيذ التعيينات المستمرة (A/64/267) لم يستجب تماما لطلب الجمعية العامة في قرارها ٢٥٠/٦٣. وفي الفقرات من ٦ إلى ٣٤ من تقريرها (A/64/518)، حددت اللجنة الاستشارية المجالات التي تحتاج إلى مزيد من التوضيح و/أو التفسير إذا كان على الجمعية العامة أن تتخذ قرارا مستنيرا.

٩ - وفيما يتعلق بمعيار الأهلية الرئيسي للنظر في منح التعيين المستمر - خمس سنوات من الخدمة المتواصلة - ليس من الواضح عدد الموظفين الذين يمكن منحهم هذا التعيين في السنوات الخمس القادمة. ويبدو أن الموظفين الميدانيين سيكونون في وضع غير مؤات بالمقارنة مع نظرائهم غير الميدانيين، لأن خدمتهم، عملا بقرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣، ستقتصر على الخدمة في البعثات الميدانية إلى أن يخضعوا إلى عملية تنافسية تخضع لاستعراض تجريه هيئة استعراض مركزية. وعلاوة على ذلك، فإن اللجنة الاستشارية غير مقتنعة بأن الموظفين المعينين محليا في البعثة ينبغي أن يكونوا مؤهلين للحصول على تعيينات مستمرة. فمع أن حفظ السلام قد أصبح أحد الأنشطة الأساسية للمنظمة، فإن كل بعثة من بعثات حفظ السلام هي مؤقتة بحكم طبيعتها. وإن منح التعيينات المستمرة للموظفين المعينين محليا الذين تقتصر خدمتهم على عملية واحدة في منطقة واحدة يبدو أنه يتناقض مع المبدأ الكامن وراء إدخال مثل هذه التعيينات. وبناء على ذلك، أوصت اللجنة الاستشارية بضرورة استمرار توظيف الموظفين المحليين العاملين في تلك العمليات بعقود لمدة محدودة.

١٠ - وفيما يتعلق بمعيار "استمرار الحاجة"، ترى اللجنة الاستشارية أنه إلى أن يتم وضع بيانات بشأن التخطيط

وبما أن لجنة الخدمة المدنية الدولية قد طلبت بالفعل إلى أمانتها إجراء استعراض أولي لمعايير السلوك، أوصت اللجنة الاستشارية بضرورة عودة الجمعية العامة إلى النظر في مسألة مدونة الأخلاقيات للأمم المتحدة. بمجرد انتهاء ذلك الاستعراض.

١٨ - وكانت اللجنة الاستشارية قد نظرت أيضا في تقرير الأمين العام بشأن ممارسته في المسائل التأديبية (A/64/269)، وبشأن تكوين الأمانة العامة (A/64/352). وستعلق بالتفصيل على التقرير الأخير أثناء نظرها في المسائل المتعلقة بالموارد البشرية في دورة الجمعية العامة الخامسة والستين.

١٩ - السيدة أنالينا (نائبة الرئيس، لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة): متحدثة باسم الموظفين العاملين في اللجان الإقليمية لأفريقيا وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي وآسيا والمحيط الهادئ، وغربي آسيا؛ والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة؛ والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا؛ وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ وصندوق الأمم المتحدة للسكان؛ ومكتب خدمات المشاريع، واليونيسيف، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين؛ ومكاتب الأمم المتحدة في جنيف ونيروبي وفيينا؛ وإدارة الدعم الميداني؛ وجامعة الأمم المتحدة، قالت إنها مسرورة للتقدم المحرز في مجال إصلاح الموارد البشرية، لكن تساورها بعض الشواغل الشديدة. ففي مسألة العقود المستمرة، أظهرت دراسة أصدرت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة تكليفا بإجرائها، وعممت نسخة عنها، أن العقود لأجل غير مسمى أو العقود الدائمة أو المستمرة هي القاعدة بالنسبة لموظفي الخدمة المدنية في جميع أنحاء العالم، وهي تقدم عادة في مرحلة مبكرة عما يتوخى لموظفي الأمم المتحدة الذين تحلم الغالبية الساحقة منهم بالاستقرار والأمان الوظيفي الناجمين عن العقود المستمرة. وإن شواغل الدول الأعضاء بشأن من سينظر في

أو ثلاث سنوات. لذلك ينبغي للجمعية العامة أن تعيد النظر في هذا الطلب، وإذا ما تم التوصل إلى اتفاق، تُحذف القاعدة ٥/١ (ج) من النظام الإداري المؤقت للموظفين. كما تشعر اللجنة الاستشارية بالقلق إزاء الموظفين الذين تم تعيينهم في إطار المجموعة ٢٠٠ أو ٣٠٠ من النظام الإداري السابق للموظفين، بما أن العديد من هؤلاء الموظفين سيتحولون إلى تعيينات محددة المدة بموجب النظام الإداري الجديد للموظفين، وبالتالي ستكون هناك حاجة لتخليهم عن مركز المقيم الدائم كشرط مسبق لمواصلة العمل في الأمم المتحدة. ولم يكن من المنطقي توقع أن يختار الموظفون العاملون بين التخلي عن مركز المقيم الدائم ومواصلة عملهم في المنظمة. لذلك أوصت اللجنة الاستشارية بضرورة اتخاذ تدابير لضمان عدم إلحاق الضرر هؤلاء الأفراد من خلال إدخال النظام التعاقد الجديد.

١٥ - وفيما يتعلق بتقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/64/316)، أوصت اللجنة الاستشارية بضرورة أن توضع للجمعية العامة الترتيبات المتوخاة في حالة رفض مكتب خدمات الرقابة الداخلية التحقيق في حالات انتقام مزعومة أحالها إليه مكتب الأخلاقيات.

١٦ - أما بشأن برنامج الإقرار المالي، فقد لاحظت اللجنة الاستشارية أنه من المتوقع الانتهاء من دراسة عن جدوى تنفيذ هذا البرنامج تجري داخل المنظمة بدلا من الاستعانة بمصادر خارجية، وذلك في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، وعندها تعرض النتائج والتوصيات على الجمعية العامة.

١٧ - وفيما يتعلق بمدونة الأخلاقيات الواردة في مرفق تقرير الأمين العام (A/64/316)، فإن القيمة المضافة لمدونة الأخلاقيات الطوعية ليست واضحة، نظرا لوجود معايير السلوك التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية والإطار القانوني الوارد في النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين.

ساهم انعدام الأمن الوظيفي في ارتفاع معدل دوران الموظفين وتدني حركة التنقل. وإن عدم تنفيذ العقود المستمرة يوحى بأن الدول الأعضاء لا تكترث بالموظفين.

٢٢ - واختتمت كلمتها قائلة إنه فيما يتعلق بالأمن، لا تزال الأمم المتحدة هدفا سائغا نظرا لأن مستوى الحماية لديها لا يرقى إلى مستوى أفضل الممارسات. ويجب على الدول الأعضاء أن توفر الموارد الكافية لتوفير الحماية المطلوبة للموظفين بموجب الميثاق: إذ لا يستطيع الموظفون الإيفاء بمهام المنظمة إذا تعين عليهم أن يعملوا وهم يشعرون بالخوف على حياتهم.

٢٣ - السيد كيسامبيرا (رئيس اتحاد موظفي الأمم المتحدة): في حين رحب ببعض جوانب الترتيبات التعاقدية الجديدة، قال إنه لا ينبغي أن تحمل محل التعيين الدائم الذي يضمن استقلالية الخدمة المدنية الدولية. وأضاف أن الترتيبات التعاقدية الجديدة والنظام الإداري المؤقت للموظفين يهدفان إلى معاملة جميع الموظفين بالمثل، ومع ذلك، فهما يتضمنان استثناءات كبيرة. وينبغي أن يكون تنفيذ التعيينات المستمرة مصحوبا بنظام محسن وموحد لاختيار الموظفين، وبإعادة تشكيل نظام تقييم الأداء، والمسائلة القسرية.

٢٤ - وقال إن النظام الإداري المؤقت للموظفين خفض من مزايا واستحقاقات الموظفين في التعيينات المؤقتة بالمقارنة مع الموظفين ذوي التعيينات المحددة المدة والمستمرة والدائمة، مما يتعارض مع مبدأ "الأجر المتساوي للعمل المتساوي". كما يمنح النظام الموظفين في التعيينات المؤقتة أو المستمرة حماية من الطرد أقل مما يمنحه للموظفين المعيّنين بعقود محددة المدة.

٢٥ - ولكفالة العدالة والتزاهة، ينبغي منح هيئات الاستعراض المركزية، التي يقتصر عملها حاليا على استعراض عملية الاختيار لكفالة امتثالها لمعايير الاختيار، قدرا أكبر من

تحويل عقودهم إلى عقود مستمرة، وبشأن إدارة الأداء، والتوزيع الجغرافي، والتنقل، غير مبررة إلى درجة كبيرة ذلك لأن اقتراح الأمين العام يتضمن شرطا لاستعراض استمرار الحاجة والأداء. وإن الموظفين الذين يلبون هذين المعيارين فقط هم الذين سُنظر في حصولهم على عقود مستمرة؛ أما الموظفون الذين خضعوا لإجراءات تأديبية فلن يكونوا مؤهلين لذلك، مما يعني أن الذين يلبون أعلى معايير التزاهة والكفاءة والمهنية هم الذين سيتم الاحتفاظ بهم فقط. ويجب على الأمم المتحدة أن تقبل التزاماتها كرب عمل مسؤول اجتماعيا، وأن تطبق تلك المعايير على جميع الموظفين، سواء كانوا محليين أو معينين دوليا.

٢٠ - وقالت إن الغالبية العظمى من الموظفين متفانون وذوي كفاءات ويعملون بفعالية. ومثال على ذلك السيدة برسيفراندا سو، التي لقت حتفها في انفجار قبلة في مدينة بيشاور في حزيران/يونيه ٢٠٠٩، حيث كانت مسؤولة عن تنفيذ برامج التعليم للفتيات. وخلال فترة عملها على مدى ١٥ عاما في منظومة الأمم المتحدة، لم تكن تحصل إلا على عقود قصيرة الأجل، ومع ذلك فقد ضحت بحياتها في خدمة المنظمة. وإذا لم توافق الجمعية العامة على منح عقود مستمرة، فإنها بذلك تعاقب العديد من الموظفين خشية أن يتمكن بعض ذوي الأداء الضعيف من التسلل من خلال نظام الاستعراض. علاوة على ذلك، لم يقدم أي دليل بعد على أعداد الموظفين ذوي الأداء السيء. وإذا كان ذلك هو الأساس لإنكار حق هو القاعدة في أماكن أخرى، فيجب إبراز الأدلة الموضوعية عن الموظفين ذوي الأداء السيء.

٢١ - وأعربت بعض الدول الأعضاء عن قلقها إزاء التمثيل الناقص، ومع ذلك لم يكن مفاجئا أن لا يختار العديد من المرشحين الانضمام إلى الأمم المتحدة في الوقت الذي يستطيعون فيه أن يحصلوا على الأمن الوظيفي في الخدمة المدنية في بلادهم بعد أقل من ستة أشهر من الخدمة. كما

التحويل إلى تعيينات مستمرة هيئات استعراض مركزية أعيد تشكيلها وتزويدها بالسلطة اللازمة. وينبغي ألا تنفذ الترتيبات التعاقدية الجديدة إلا بعد أن تنظر الجمعية العامة في تقرير الأمين العام بشأن المساءلة الذي طلبته في قرارها ٢٧٦/٦٣؛ وتستعرض نظام التقييم الحالي؛ وتنظر في المقترحات المقدمة بشأن سياسة التنقل.

٣٠ - وبالإشارة إلى توصية اللجنة الاستشارية بضرورة استمرار توظيف الموظفين المعيّنين محلياً في البعثات بعقود لمدة محدودة (A/64/518، الفقرة ١٤)، حث الجمعية العامة على منح تعويض إنهاء الخدمة للموظفين الذين خدموا ما لا يقل عن خمس سنوات.

٣١ - وقد تجاهلت المقترحات المعروضة على اللجنة الأسباب الكامنة وراء حالات عدم التوازن في إدارة الموارد البشرية، التي تنبع من الاحتياجات المتزايدة وتعقيد البعثات الميدانية. وناقش مكتب إدارة الموارد البشرية سياسة التنقل التي تقتضي بأن يعمل الموظفون في بعثات ميدانية قبل أن يتأهلوا للترقية إلى وظيفة برتبة ف-٥ أو فوقها، والقيام بتقليل جغرافيين اثنين، بما في ذلك الانتقال إلى مراكز العمل من الفئة جيم أو دال أو هاء، قبل أن يصبحوا مؤهلين للترقية إلى وظيفة برتبة مد-١ وما فوقها. وقال إن هذه السياسة غير مناسبة للحياة الأسرية ولا تجذب المرشحين وخاصة الإناث اللاتي لا تزال أعدادهن قليلة في المراتب العليا. وسيكون من المخادع أيضاً تقديم وعد للموظفين في البعثات الميدانية ومراكز العمل الأخرى بأن التعيين المستمر سيتيح لهم فرصة واقعية لتوظيفهم في الأمانة العامة. وقال إنه ربما حان الوقت للجمعية العامة لأن تنظر في إنشاء وظائف أساسية للعمليات الميدانية.

٣٢ - السيد الحاج (السودان): تحدث باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، فقال إنه يتعين على الجمعية العامة أن تحلّ

السلطة في الاختيار التحديد الفعلي للمرشحين للتعيين والترقية وتحويل العقود وإهائها.

٢٦ - وأضاف أن البند ١-٣ من النظام الإداري المؤقت للموظفين بشأن أداء الموظفين والمساءلة ليس كافياً. إذ ينبغي أن ترتبط تقييمات الأداء بتدريب الموظفين، بينما ينبغي تعريف المساءلة وإرساء نظام تقييم شامل. وإن إلغاء فترة الاختبار سترهق الأمانة العامة بموظفين لا يكون أداءهم على النحو المتوخى. كما ستضع الموظفين الذين لم يثبتوا كفاءتهم على قدم المساواة مع الذين أثبتوا قدرتهم على الأداء. لذلك ينبغي الإبقاء على فترة الاختبار.

٢٧ - وتابع كلامه قائلاً إنه في حين يرحب بنظام إقامة العدل الجديد، فإنه يعارض البند ١١-٢ (ج) و (د) الذي يتيح تأخير إقامة العدل من خلال السماح للأمين العام بتمديد الموعد النهائي لتقديم طلب للحصول على التقييم الإداري. كما يعارض البند ١١-٣ بشأن تعليق تنفيذ القرار الإداري، وذلك لأنه لا ينبغي أن يكون الطلب المقدم من موظف بشأن تعليق تنفيذ قرار إداري مشروط بإجراء إداري.

٢٨ - وأضاف أن البند ٨-١ (ب) يضعف تمثيل الموظفين. لذلك طالب بإعادة اللغة السابقة ذاتها في المادة ١٠٨-١ (أ) من النظام الإداري السابق للموظفين.

٢٩ - وبالعودة إلى مسألة التعيينات المستمرة، قال إن الظروف المناسبة للنظر في أهلية تحويل العقد إلى عقد مستمر غير متاحة في الأمانة العامة. والإجراء المقترح لتحويله من عقد لمدة محددة إلى تعيين مستمر أمر شاق ومربك. وإن تحديد استمرار الحاجة إلى أي وظيفة ينبغي ألا يترك لتقدير هيئة مشتركة، بل ينبغي أن يقرر مسبقاً قبل أن تقوم الهيئة المشتركة بين الموظفين والإدارة باستعراض أهلية الموظفين لتحويل عقودهم. وعلاوة على ذلك، ينبغي أن تقوم بعملية

٣٦ - السيد راسبرانت (السويد): تحدث باسم الاتحاد الأوروبي، والبلدان المرشحة كرواتيا وجمهورية مقدونيا البوغوسلافية السابقة وتركيا؛ وبلدان عملية الاستقرار والانتساب ألبانيا والبوسنة والهرسك والجبل الأسود وصربيا؛ بالإضافة إلى أرمينيا وجمهورية مولدوفا وأوكرانيا، فقال إن الاتحاد الأوروبي من أشد المؤيدين لإصلاح إدارة الموارد البشرية، بهدف جعل عمل المنظمة أكثر فعالية وكفاءة وتنفيذ نظام حديث لإدارة الموارد البشرية وكفالة وجود ثقافة تنظيمية لتمكين الموظفين من تحقيق إمكاناتهم بشكل كامل، مما يعزز الخدمة المدنية الدولية.

٣٧ - وقال إن الاتحاد الأوروبي سيدرس مقترحات الأمين العام واستنتاجات وتوصيات اللجنة الاستشارية بتمعن، مع مراعاة ضرورة أن تقدم الأمم المتحدة تعيينات دائمة، ولكن يجب أن تتوفر لها كذلك القدرة على تعديل قوتها العاملة بحسب تغير الاحتياجات.

٣٨ - السيد ميكلاي (نيوزيلندا): تحدث أيضا باسم أستراليا وكندا، فقال إن الأمم المتحدة تواجه تحديات لم يسبق لها مثيل، لذلك فإنها تحتاج إلى قوة عاملة متنوعة، عالية الجودة، وعلى قدر متساو من الخبرة والمرونة. وأضاف قائلاً إن الوفود الثلاثة سعيدة بالإطار التعاقدى الجديد الذي قد يوفر للمنظمة نظاماً للتنسيق بين الموظفين والإدارة يكون أبسط وأكثر عدلاً وأقل وطأة. وأعرب عن أمله في أن يؤدي أيضاً إلى المزيد من الاستثمارات المنهجية في تنمية قدرات الموظفين وزيادة تنقل الموظفين، وفي نهج جديد إزاء شروط الخدمة في الميدان لتلبية الاحتياجات الميدانية المتزايدة للمنظمة.

٣٩ - وقال إن النظام التعاقدى الجديد لا يمكن أن يعمل بكفاءة تامة إلا إذ تم التوصل إلى اتفاق بشأن المعايير وعملية تحويل عقود الموظفين من عقود محددة المدة إلى عقود

جميع القضايا العالقة كي يتسنى تنفيذ العقود المستمرة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، على النحو المتفق عليه في قرارها ٦٣/٢٥٠. ومن شأن عدم استكمال إصلاح إدارة الموارد البشرية أن يؤثر على أداء ولايات الأمم المتحدة الذي يعتمد على نوعية الموظفين ومدى توافر الموارد. وبشكل عام، تؤيد المجموعة مقترحات الأمين العام بشأن العقود المستمرة، التي ستعمل على تحسين آفاق التطور الوظيفي للموظفين، وتوافق على أن وضع حد أقصى لعمليات تحويل العقود غير ممكن. وأعرب عن أسفه لقيام اللجنة الاستشارية بالتركيز على عدد الموظفين المؤهلين بدلاً من التركيز على معايير منح التعيينات المستمرة. وإن هذا النهج مضلل ولن يكون مفيداً في مناقشات الجمعية العامة لهذه المسألة.

٣٣ - ولكفالة أن يعمل نظام إدارة الموارد البشرية من الناحية الاستراتيجية، يجب إعادة النظر في الآليات القائمة من أجل التوصل إلى تقييم عادل وفعال للأداء. وينبغي أن يظل الانتقال طوعياً ولكن ينبغي التشجيع عليه بوسائل مثل الحوافز المالية أو فرص الترقى. ويمكن للجمعية العامة أن تنظر أيضاً في منح تعيينات مستمرة كحافز للانتقال.

٣٤ - وأعرب عن أسفه لانعدام الثقة بين الإدارة والموظفين، الأمر الذي قد يضر بصورة المنظمة. وقال إن من دواعي سروره أن يلاحظ أن ممثلي اتحاد موظفي الأمم المتحدة قد شاركوا في المشاورات المتعلقة بالنظام الإداري المؤقت للموظفين.

٣٥ - واحتتم كلامه قائلاً إن المجموعة تكرر التأكيد على ضرورة أن تقوم الأمانة العامة بتكثيف جهودها لكفالة التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين، وفقاً لما قرره الجمعية العامة. وتطلب توضيحاً عن السبب الذي دعا إلى عدم إجراء امتحان التوظيف التنافسي الوطني في شباط/فبراير ٢٠١٠، تمشياً مع الممارسة السابقة.

من غير المقبول أن تظل المرأة تمثل ٦,٣٣ في المائة فقط من موظفي الأمانة العامة. وشجعت الأمانة العامة على مواصلة اتخاذ جميع التدابير اللازمة لضمان التمثيل العادل للدول الأعضاء - وبخاصة للبلدان النامية غير الممثلة تمثيلاً كافياً - على جميع المستويات.

٤١ - كما يشجع وفد بلدها الأمانة العامة على مواصلة اتخاذ خطوات استباقية لتوظيف الموظفين والاحتفاظ بهم، بما في ذلك من خلال خطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية ومبادرات التوظيف الخارجية. وأثنت على مديري البرامج الذين نفذوا الأهداف المتعلقة بالتوازن الجغرافي والجنساني والأهداف الأخرى في إدارتهم، وأضافت أنه ينبغي مساءلة الذين فشلوا في تحقيق ذلك باستمرار.

٤٢ - وبغية تجنب التحديات القانونية في المستقبل، من الأهمية بمكان أن تتأكد الدول الأعضاء من أن القواعد التي وضعها الأمين العام لتنفيذ نظام إدارة الموارد البشرية الجديد تتسق مع ولايات الجمعية العامة والالتزام بالنظام الأساسي للموظفين نصاً وروحاً.

٤٣ - السيد باريك إنكوك (جمهورية كوريا): قال إن الترتيبات التعاقدية الجديدة التي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها ٢٥٠/٦٣ تمثل خطوة هامة إلى الأمام في مجال إصلاح إدارة الموارد البشرية. وأضاف أن وفد بلده يتفق مع الأمين العام واللجنة الاستشارية بعدم منح التعيينات المستمرة تلقائياً، بل بعد إجراء استعراض دقيق، وبضرورة وضع نظام إدارة مركزية لضمان إجراء التحويل إلى الترتيب الجديد بتراهة وشفافية. كما يؤيد معارضة اللجنة الاستشارية بوضع حد أقصى لعدد الموظفين الذين عملوا لفترات طويلة في المنظمة. ويمكن معالجة هذه المسألة ومساائل أخرى في ضوء تقييم الأمين العام النهائي لنظام العقود الجديد. وقال إن وضع نظام فعال لتقييم أداء أمر ضروري لتنفيذ الترتيبات

مستمرة. والوفود الثلاثة ستستعرض مقترحات الأمين العام في ضوء أهداف الإصلاح التعاقدية الوارد في قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣. وقد بقي الهدف الرئيسي للإصلاح - إدماج قوات حفظ السلام في الأمانة العامة للأمم المتحدة لجعل حفظ السلام مهمة مستمرة - من دون تغيير. وينبغي أن تسفر المقترحات عن مزيج حصيف من الموظفين من ذوي العقود المحددة المدة وذوي العقود المستمرة. وقال إنه يشاطر اللجنة الاستشارية قلقها إزاء احتمال جهود الموظفين في مواقع المقار نتيجة الجولة الأخيرة من التعيينات الدائمة، المقترنة بعملية دمج قوات حفظ السلام في التيار الوظيفي التي اتسمت ببطء شديد. وقال إن تحويل العقود من عقود محددة المدة إلى عقود مستمرة ينبغي ألا يصبح أمراً تلقائياً، بل ينبغي أن يستند إلى الجدارة وإلى احتياجات المنظمة الطويلة الأجل. وينبغي تقديم مزيد من المعلومات بشأن الافتراضات المتعلقة بتخطيط القوة العاملة التي ستستخدم في تقييم الاحتياجات التنظيمية وبشأن الكيفية التي سيتم بها تطبيقها في الممارسة العملية. وأضاف أنه يشاطر اللجنة الاستشارية الرأي بضرورة تفادي الاضطلاع بعملية إدارية مرهقة في مجال تحويل العقود. واحتتم كلامه بقوله إنه ينبغي للأمانة العامة أن توضح كيف يمكن أن تساعد المقترحات على تحقيق الهدف الأوسع لإقامة قوة عاملة عالمية متكاملة ومتنقلة.

٤٠ - السيدة غوستافا (موزامبيق): قالت إن وفد بلدها يؤيد إصلاح إدارة الموارد البشرية ويعرب عن تقديره للجهود المبذولة لكفالة التمثيل الجغرافي العادل. إلا أنها لاحظت مع القلق بأن عدد البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً قد ارتفع من ٩ بلدان في عام ٢٠٠٥ إلى ٣٠ بلداً في عام ٢٠٠٩، في حين ازداد عدد البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً من ٢٠ بلداً إلى ٢٢ بلداً في الفترة نفسها. ومن المشجع أن نسبة الموظفين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي آخذة في الازدياد، إلا أنه

على المدى البعيد، كما يخلق هيكلية جامدة من شأنها أن تحول دون انضمام المواهب الجديدة إلى المنظمة. وينبغي لمكتب إدارة الموارد البشرية أن يقدم للموظفين والدول الأعضاء تفسيراً واضحاً عن كيف يقترح تنفيذ نظام يدار من الناحية الكمية، وخاصة ترتيب أولويات المعايير التي تحكم منح التعيينات المستمرة. ومما يثير الاستغراب أن مقترحات الأمين العام لم تعالج مقتضيات التنقل: نظراً لكون معظم نشاط الأمم المتحدة قد أصبح في الميدان فإن الخدمة في الميدان لعدة سنوات بعيداً عن المقر ينبغي أن يكون من شروط منح التعيينات المستمرة. ونظراً للآثار الهامة المترتبة على النظام الجديد، فإن وفد بلده يكرر الاقتراح بإنشاء لجنة إعادة صياغة لمراجعة إدارة الموارد البشرية.

٤٧ - وتابع قائلاً إن وفد بلده يشعر بقلق بالغ إزاء ازدياد أعداد البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً، وحث الأمين العام على معالجة هذه المسألة التي طال أمدها بمزيد من الفعالية. وعلى سبيل المثال، ينبغي له أن يطلب أن تشمل التوصيات المتعلقة بالتعيينات في وظيفة مد-٢ وما فوقها ثلاثة مرشحين على الأقل، بمن فيهم امرأة واحدة على الأقل، وما لا يقل عن شخص واحد من البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً. علاوة على ذلك، ينبغي لمجلس الأداء الإداري أن يصدر تعليمات إلى رؤساء الإدارات لتصحيح الخلل في التوازن الجغرافي في الأمانة العامة، وينبغي أن يخضع جميع موظفي الفئة الفنية الدوليين للتوزيع الجغرافي. وينبغي للأمين العام أن يدرج مقترحات لهذه الغاية في استعراضه الوشيك لنظام النطاقات المستصوبة.

٤٨ - واختتم كلامه قائلاً إن التأخير في استئناف الامتحانات التنافسية الوطنية أمر يدعو للأسف. وينبغي أن تظل الوسيلة الرئيسية لتصحيح التفاوت في التمثيل الجغرافي للدول الأعضاء، وينبغي أن تجرى الجولة المقبلة من الامتحانات في وقت مبكر من عام ٢٠١٠.

التعاقدية الجديدة. ورحب وفد بلده بالمناقشات المتعلقة بذلك الموضوع في لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، ويتطلع إلى تلقي تقرير الأمين العام المقبل عن النظام الحالي.

٤٤ - وتابع قائلاً إن ازدياد عدد الدول غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً يدعو إلى القلق، وكذلك استمرار عدم التوازن في التمثيل الجغرافي للدول. ويجب على الأمين العام أن يسعى جاهداً للامتنال لطلب الجمعية العامة الرامي إلى تخفيض هذه الأرقام بنسبة ٣٠ في المائة عن مستويات عام ٢٠٠٦ بحلول عام ٢٠١٠. ولما كانت الامتحانات التنافسية الوطنية أداة فعالة للتعيين في الوظائف الفنية، لا سيما من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً، فإن وفد بلده يرحب باقتراح الأمين العام منح تعيينات مستمرة لهؤلاء الموظفين بعد سنتين من الخدمة المرضية، وكرر دعوته إلى استقدام المرشحين المدرجة أسمائهم في القائمة بسرعة وتقصير المدة الفاصلة بين الامتحانات.

٤٥ - السيد كاناموري (اليابان): قال إن مقترحات الأمين العام بشأن التعيينات المستمرة تتسم بالغموض الشديد بحيث لا تصلح لأن تكون أساساً لإدارة الموارد البشرية لعدة أسباب، أولاً، لأنها تفتقر إلى معايير واضحة لتحديد الحاجة المستمرة لخدمات موظف ما. وثانياً، وكما أشارت اللجنة الاستشارية في الفقرة ٢٠ من تقريرها (A/64/518)، لا توجد معلومات تتعلق بالمهارات أو المهام التي ستكون هناك حاجة مستمرة إليها. وثالثاً، إن التقديرات الحالية السخية جداً التي تمنح في إطار نظام تقييم الأداء من غير المرجح أن تكون أداة فعالة لاختيار الموظفين الذين ينبغي منحهم تعيينات مستمرة.

٤٦ - وقال إن وفد بلده يتفق مع اللجنة الاستشارية بأنه قد يكون من الضروري الحد من العدد الإجمالي للموظفين المؤهلين للحصول على تعيينات مستمرة. وإن إدخال التعيينات المستمرة من دون أي قيود قد يفرض عبئاً مالياً

٥٣ - واختتم قائلاً إنه ينبغي على الدوام الأخذ في الحسبان أن تنفيذ الإصلاحات يستغرق وقتاً، وأن إدارة الموارد البشرية لن تحصل بين عشية وضحاها. وتنطبق هذه الفكرة بصورة خاصة على تنفيذ التعيينات المستمرة.

٥٤ - السيد رويز ماسيو (المكسيك): قال إن تقرير الأمين العام بشأن تنفيذ التعيينات المستمرة (A/64/267) لا يتضمن تقديراً لعدد الموظفين المؤهلين لمثل هذه التعيينات، ولا يحدد عدد الموظفين الدوليين في البعثات الميدانية المؤهلين لذلك. وإن هذا الغموض، مقترنا بكون مقترحات الأمين العام تقيد توظيف موظفين جدد بعقود لمدة سنة أو أكثر، وسوف يعرقل تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ الذي يسعى إلى إحداث توازن مناسب بين العقود المحددة المدة والعقود المستمرة. وأضاف قائلاً إن وفد بلده يتفق مع اللجنة الاستشارية في هذا الصدد. فمعايير الأهلية لمنح التعيينات المستمرة لا تتسم بقدر كاف من الموضوعية، ولم تأخذ في الاعتبار الأداء أو نوع الخبرة في المنظمة. إلا أن المرحلة الأولى من إعادة تصميم نظام تقييم الأداء وتصنيفه تساعد في تعزيز إدارة الأداء. وليس من الحكمة منح أي تعيينات مستمرة قبل اعتماد النظام الجديد، ويجب أيضاً مراعاة تأثير هذه التعيينات على تنقل الموظفين.

٥٥ - وتابع قائلاً إن الامتحانات التنافسية الوطنية تمثل أداة أساسية لتوظيف أشخاص من البلدان العديدة الممثلة تمثيلاً ناقصاً، بما فيها بلده. وأعرب عن أسفه لعدم توفر أي معلومات عن تاريخ أو شرط الجولة المقبلة من الامتحانات. وقد يؤدي تخفيض الحد الأدنى لسن التقدم للامتحانات إلى وضع العديد من البلدان في وضع غير مؤات، وسيؤدي توسيع نطاق الامتحانات لتشمل البلدان الممثلة تمثيلاً كافياً إلى تفاقم الوضع القائم.

٤٩ - السيد وونغ كانغ جيت (سنغافورة): قال إن الكفاءة المهنية والتفاني في العمل من الصفات الأساسية للخدمة المدنية الدولية المتينة. وتعزى الصعوبات المتزايدة التي تواجهها المنظمة في تنفيذ أنشطتها في جزء منها إلى سياسات عفى عليها الزمن في إدارة الموارد البشرية. وقد مهد قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ الطريق لنظام يتسم بشفافية أكبر وإدارة أسهل، لكن لا بد من إجراء إصلاحات شاملة.

٥٠ - أولاً، تحتاج المنظمة إلى نظام قوي لإدارة الأداء. وإن وضع حوافز قوية سيؤدي إلى ثقافة التميز التي تجذب أفراداً مؤهلين يتمتعون بالحيوية. ومن المشجع في هذا الصدد أن لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة تدرس وضع آلية شاملة للتقييم وتدريب المشرفين في مجال إدارة الأداء ونظام جديد لتصنيف جودة الأداء، إلا أن وجود نظام جيد يتطلب كذلك رغبة حقيقية في جعل الفروق ذات مغزى فيما يتعلق بأداء الموظفين.

٥١ - وثانياً، لا يكفي تحديد الأفراد المؤهلين، بل يجب على المنظمة أيضاً أن تتمكن من تحديد احتياجاتها الطويلة الأجل، وتحول دون حدوث المشاكل في المستقبل، ويجب تحديد التدرج الوظيفي بوضوح تام، وإدراج فرص للتطوير الوظيفي مثل التدريب الملائم والوظائف المناسبة.

٥٢ - وثالثاً، يجب على الخدمة المدنية الدولية الحقيقية أن تجتذب الموظفين المؤهلين من جميع أنحاء العالم، ومع ذلك فإن البلدان النامية ممثلة تمثيلاً ناقصاً في الأمانة العامة في المستويات العليا، وظلت بعض الإدارات إقطاعيات لعدد قليل من الدول الأعضاء. ولا يعتبر التمثيل الجغرافي العادل هدفاً في حد ذاته، بل إن التنوع الذي يجلبه سيمكّن المنظمة من العمل على الصعيد المحلي بينما تفكر على الصعيد العالمي.

البشرية، ويرغب في أن يلفت الانتباه إلى أربعة اعتبارات هامة. أولاً، ينبغي للأمانة العامة أن تضع تدابير واقعية لمعالجة شواغل البلدان النامية بشأن استمرار تمثيلها الناقص وعدم التوازن العام في تكوين الأمانة العامة. وثانياً، بما أن مسألة التعيينات المستمرة تؤثر على الأنشطة الأساسية للمنظمة وعلى عملها وتطورها على نحو سليم، فإن القرارات بشأن استمرار وإنهاء جميع العقود يجب أن تتخذ بحذر بعد إخضاعها لتحليل دقيق. وثالثاً، ينبغي أن يعكس النظام الإداري الجديد للموظفين بشكل كامل التغيرات التي تطرأ على وضع الموظفين وعلى نظام إدارة الموارد البشرية. ورابعاً، ينبغي أن يشارك عدد أكبر من هيئات الأمم المتحدة في عمل مكتب الأخلاقيات الذي أدى دوراً هاماً في تحسين السلوك الأخلاقي والتزاهة والمساءلة في المنظمة. وستكون مدونة الأخلاقيات على نطاق المنظومة موضع ترحيب، لكنها يجب أن تراعي تماماً قيم الأمم المتحدة والتنوع الثقافي لأعضائها، وأن تكون موضع مشاورات واسعة بين جميع الأطراف المعنية.

٦٠ - السيد بروخوروف (الاتحاد الروسي): قال إن إدارة الموارد البشرية عنصر أساسي في إصلاح الأمم المتحدة. وسيواصل وفد بلده النظر في مقترحات الأمين العام وخاصة من حيث قدرتها على زيادة فعالية سياسة شؤون الموظفين، ومدى توافقها مع القدرة المالية للدول الأعضاء. ودعت المقترحات إلى إجراء تحليل مفصل للغاية في سياق رؤية الدول الأعضاء بشأن إصلاح إدارة الموارد البشرية، على النحو المبين في قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ والقرارات السابقة بشأن هذا الموضوع.

٦١ - وواصل قائلاً إن وفد بلده يشاطر اللجنة الاستشارية قلقها إزاء عدم وجود أي تقديرات بشأن عدد الموظفين، سواء في مقر مراكز العمل أو في البعثات الميدانية، الذين قد يكونون مؤهلين للحصول على تعيينات مستمرة. وبما أن

٥٦ - وينبغي ألا يؤدي مدير مكتب الأخلاقيات أي مهام تنفيذية. وينبغي للتقرير المتعلق بالخبرة التشغيلية للجنة العليا لاستعراض البائعين، التي أنشئت لمدة سنة واحدة لاستعراض حالات البائعين الذين يتم التحقيق معهم بسبب ممارساتهم غير الأخلاقية، أن يتناول إمكانية استيعاب الأنشطة في المستقبل في إطار الترتيبات القائمة. وأخيراً، ينبغي أن تستند أي مدونة أخلاقية طوعية إلى مساهمات لجنة الخدمة المدنية الدولية.

٥٧ - السيد راشكو (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن حكومته تعترف بالمساهمة البالغة الأهمية التي قدمها موظفو الأمم المتحدة وتولي أهمية كبيرة لإدارة الموارد البشرية.

٥٨ - وأضاف قائلاً إن تقرير الأمين العام عن تنفيذ التعيينات المستمرة (A/64/267) يتيح نقطة انطلاق للنظر في هذا الموضوع، إلا أن وفد الولايات المتحدة يساوره العديد من الشواغل التي أوردتها اللجنة الاستشارية، وخاصة فيما يتعلق بانعدام مصداقية نظام تقييم الأداء القائم، وعدم ربط تحديد استمرار الحاجة للإبقاء على الموظفين بالتخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة. وعلاوة على ذلك، فإن مقترحات الأمين العام لا تكفل استمرارية الوظائف الأساسية ولا تتيح المرونة اللازمة للوصول إلى أمانة عامة عالمية فعالة. وينبغي فرض حد على عدد العقود المحولة لكفالة مزيج حصيف من التعيينات الطويلة الأجل والتعيينات المحددة المدة. وعلى الأخص، ينبغي اعتبار الموظفين ذوي التعيينات المحددة المدة الذين يستوفون معايير التحويل بأنهم فقط مؤهلون للحصول على عقود مستمرة، لا أن ذلك من حقهم.

٥٩ - السيدة هي يي (الصين): قالت إن وفد بلدها يرحب بجهود الأمانة العامة الرامية إلى إصلاح إدارة الموارد

٦٤ - السيد بوي تي جيانغ (فييت نام): قال إنه، لكي تكون الأمم المتحدة فعالة، يجب أن تكون لديها قوة عاملة قادرة على الاستجابة لتحديات العالم التي تزداد تعقيدا. وفي الدورة الثالثة والستين للجمعية العامة، وصف الأمين العام بحق أن الموظفين هم أئمن مورد في المنظمة، لكنه شدد على الحاجة إلى إصلاح نظام العقود وشروط الخدمة الحالي. وقال إن وفد فييت نام تشاطر تماما هذه المشاعر.

٦٥ - وأضاف أن وفد بلده يشعر بالسعادة إزاء تحقق التكافؤ بين الجنسين بالنسبة للموظفين في الرتبة ف-١ إلى ف-٣ لكنه لا يزال يشعر بالقلق إزاء عدم تحقيق التوازن بين الجنسين والتوازن الجغرافي العام في الأمانة العامة. ومع أن البلدان النامية تشكل الغالبية الساحقة من أعضاء المنظمة، فإن رعاياها لا يشكلون سوى نسبة ٤٠ في المائة من الوظائف برتبة مد-١. وقد آن الأوان لكي ينفذ الأمين العام تأكيدات باللسعي إلى تصحيح عدم التوازن هذا.

٦٦ - واختتم قائلاً إن وفد بلده يتفق من حيث المبدأ مع مقترحات الأمين العام بشأن النظام الإداري المؤقت للموظفين وأشار في هذا الصدد إلى أن مكتب الأخلاقيات قد ساعد على تحديد الثغرات في السياسات ومواءمة المعايير الأخلاقية في منظومة الأمم المتحدة. وأعرب عن أمله في أن تنضافر جميع كيانات الأمم المتحدة على تطبيق معايير الأخلاقيات والتزاهة بطريقة متسقة وبذلك يعزز التأزر في المنظومة برمتها.

البند ١٣١ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (تابع)

البند ١٣٢ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ (تابع) (A/64/7/Add.6)

و A/64/291؛ A/C.5/64/2

الترتيبات التعاقدية للموظفين الميدانيين قد تحسنت بشكل ملحوظ. بموجب القرار ٦٣/٢٥٠، فلا توجد هناك حاجة واضحة لأن يكون هؤلاء الموظفون مؤهلين للتعيينات المستمرة، خاصة وأنهم كانوا قد عُيّنوا على أساس مؤقت في إطار الاختصاص الأساسي لمجلس الأمن. وفي هذا الصدد، تعتبر المقترحات بمثابة العودة من الباب الخلفي إلى فكرة وجود كادر من حفظة السلام، الأمر الذي لا يوجد توافق في الآراء بشأنه.

٦٢ - وعلى الرغم من المزايا الواضحة للأمن الوظيفي والتطوير الوظيفي، فإن المقترحات تتعارض مع مفهوم مرونة وكفاءة إدارة شؤون الموظفين التي تستجيب لاحتياجات المنظمة المتغيرة بسرعة. علاوة على ذلك، فإن زيادة استخدام التعيينات المستمرة لن يعزز مؤشرات الإنتاجية أو يشجع على التحسين الذاتي من جانب الموظفين. وفيما يتعلق بالإنتاجية، قال إن وفد بلده يتطلع إلى استلام النتائج التي توصل إليها الفريق العامل بين الدورات المشتركة بين الموظفين والإدارة بشأن وضع آليات لتعزيز نظام لأداء إدارتها. وأضاف أن وفد بلده لا يرغب في استبعاد إمكانية تحديد العدد الإجمالي للموظفين المؤهلين للحصول على عقود مستمرة، ولكنه مستعد للنظر، كتدبير أولي، في تعديل معايير الأهلية للحد من الموظفين المؤهلين.

٦٣ - وطلب توضيحا بشأن توصية اللجنة الاستشارية الواردة في الفقرة ٦٠ من تقريرها، بضرورة أن يكثف الأمين العام جهوده من أجل تحقيق أهداف التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين التي حددتها الجمعية العامة، نظرا لأن أحكام الميثاق وقرارات الجمعية العامة بشأن التوزيع الجغرافي مفتوحة لتفسيرات عديدة. فما هي أهداف التوزيع التي تشير إليها اللجنة الاستشارية على وجه التحديد؟

قدره ٢٥ ٠٠٣ ٩٠٠ دولار في الاعتمادات نتيجة خفض النفقات على التكاليف الإدارية والاستثمارية، قابلها جزئياً زيادة في مصروفات المجلس.

٧٠ - وينبغي ألا يغيب عن الأذهان أن تكاليف الصندوق الإدارية شملت جميع الأنشطة التي يتعين الاضطلاع بها نيابة عن المشاركين العاملين والمتقاعدين والمستفيدين الآخرين. إن التكاليف الاستثمارية التي حُمّلت بالكامل على إيرادات الصندوق من الاستثمار، ترتبط بأنشطة دائرة إدارة الاستثمارات. وتتصل تكاليف مراجعة الحسابات بمراجعة الحسابات الداخلية والخارجية للعمليات الإدارية لأمانة الصندوق وعمليات دائرة إدارة الاستثمارات.

٧١ - وتمشيا مع الممارسة المتبعة في الماضي، أنشأ المجلس فريقاً عاملاً ينعقد أثناء الدورة للنظر في تقديرات الميزانية المنقحة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، وتقديم توصيات بشأن مقترحات الميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١. واستناداً إلى مقترحات الفريق العامل، وافق المجلس على التوصية بتقديرات للميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ مجموعها ٢٠٠ ١٣١ ١٧٩ دولار. وتقرر الاستمرار في تحميل المبلغ المقدر المتعلق بمصروفات المجلس على رأسمال الصندوق. كما وافق المجلس على التكاليف الخارجة عن الميزانية البالغة ١٦٢ ٦٠٠ دولار، التي تقوم بتمويلها المنظمات الأعضاء، من أجل نظام التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة. ومن إجمالي المبلغ المعتمد للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، سيخصص مبلغ ١٥٦,٩ مليون دولار للصندوق و ٢٢,٢ مليون دولار للأمم المتحدة. بموجب اتفاق تقاسم التكاليف. وبالنسبة للأمانة، فقد عكست الميزانية الأولويات الواردة في ميثاق الإدارة الثالث للصندوق، التي وافق عليها المجلس في عام ٢٠٠٨.

٧٢ - وأوصى المجلس بإنشاء ١٤ وظيفة جديدة تُحمّل على التكاليف الإدارية واستمرار وظيفة واحدة ممولة من

٦٧ - السيد سايبور (رئيس مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة): في معرض تقديمه لتقرير المجلس بشأن المصروفات الإدارية للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (A/64/291)، قال إن التقرير لا يتضمن إلا الميزانية البرنامجية للصندوق لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ وميزانيته البرنامجية المقترحة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١. أما المسائل الأخرى التي نظر فيها والمقررات التي اتخذها المجلس في عام ٢٠٠٩، فستقدم في تقرير إلى اللجنة في الدورة الخامسة والستين للجمعية العامة.

٦٨ - واستمرت عمليات الصندوق في النمو من حيث نطاقها وتعقيدها. وهو يضم حالياً ٢٣ منظمة عضواً وأكثر من ١٧٢ ٠٠٠ من المشاركين العاملين والمتقاعدين والمستفيدين الآخرين، مما يمثل زيادة قدرها ٥٣ في المائة في غضون ١٠ أعوام فقط. ويصف التقرير التحديات التي يمثلها هذا النمو. فقد انخفضت القيمة السوقية لأصول الصندوق انخفاضاً حاداً في السنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨. لكنها استعادت قيمتها بعض الشيء بحلول ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩ حيث وصلت إلى ٣٦,٢ بليون دولار. إلا أن معدل العائد السنوي الحقيقي لفترة العشرين عاماً المنتهية في ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٩ بلغ ٤,٣ في المائة، مقابل هدف طويل المدى يبلغ ٣,٥ في المائة بعد احتساب التضخم. ولم يكن الصندوق بحاجة لبيع أي أوراق مالية في المدى القصير لتحقيق التوازن بين عملياته. وكما طلبت اللجنة الاستشارية واللجنة الدائمة للمجلس، بدأ الصندوق يتبع في تقديم ميزانيته صيغة تستند إلى النتائج، مع الموارد المطلوبة في إطار كل من برامج الصندوق. وسيتواصل تحسين هذا الربط ويصبح ممارسة معتادة.

٦٩ - وقدمت تقديرات الميزانية لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ في تقرير الأداء في الفصل الثاني الذي عكس انخفاضاً

٧٦ - وأضافت أن تطبيق نسبة التوزيع المنقحة البالغة ٦٣,٨ في المائة نجم عنها حصة في الميزانية العادية المنقحة تبلغ ١٤,٢ مليون دولار. وكان قد أدرج بالفعل مبلغ قدره ١٢,٣ مليون دولار في إطار الباب ١، تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً، وإن الميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١. لذلك، إذا وافقت الجمعية العامة على مقترحات المجلس على النحو الوارد في تقريره، ستكون هناك حاجة إلى مبلغ إضافي قدره ١,٩ مليون دولار، مما يعكس الفرق بين المبلغ الوارد في الميزانية سابقاً والاحتياجات المنقحة، في إطار الباب ١.

٧٧ - السيدة ماكلورغ (رئيسة اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): في معرض تقديمها لتقرير اللجنة الاستشارية ذي الصلة (A/64/7/Add.6)، قالت إن اللجنة الاستشارية قد تابعت حركة القيمة السوقية لأصول الصندوق، على غرار كثير من صناديق المعاشات التقاعدية الأخرى، لم يكن بمنأى عن تقلبات السوق. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، بلغت القيمة السوقية لأصول الصندوق ٣١,٣ بليون دولار، بالمقارنة بمبلغ ٤١,٧ بليون دولار في العام السابق، مما يمثل انخفاضاً قدره ٢٥ في المائة تقريباً. إلا أن اللجنة الاستشارية قد أبلغت بأنه بحلول ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩ ازدادت قيمة الأصول لتصل إلى ٣٦,٥ بليون دولار.

٧٨ - وقالت إن اللجنة الاستشارية لا تعترض على توصيات المجلس فيما يتعلق بالميزانية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١. غير أنها لاحظت في تقريرها أنها تتوقع ضبط الميزانيات المقبلة فيما يتعلق بالاحتياجات من الموظفين. فقد حصلت زيادة بنحو ٥١,٨ في المائة في عدد الوظائف، بما في ذلك الوظائف المؤقتة، على مدى فترات السنتين الأربع التي تشكل الفترة ٢٠٠٤-٢٠١١.

خارج الميزانية من قبل المنظمات الأعضاء، بالإضافة إلى تسع وظائف جديدة لدائرة إدارة الاستثمارات.

٧٣ - وقال إن الجزء الأكبر من الزيادة في طلب التمويل في إطار التكاليف الإدارية ذات صلة بمشروع برنامج التخطيط المتكامل الجديد لموارد الصندوق. وفي ذلك الصدد، فإن توصية المجلس بشأن النظام المتكامل لإدارة المعاشات التقاعدية، وهو المشروع الذي كان قد وافق عليه المجلس في عام ٢٠٠٨، ترد في المرفق السابع من التقرير وتفاصيل المشروع في المرفق الثالث عشر.

٧٤ - وكما حدث في الماضي، فقد طلب المجلس الإذن بمساهمات إضافية لصندوق الطوارئ لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ بمبلغ لا يزيد على ٢٠٠ ٠٠٠ دولار. وأخيراً، وفي حين وافقت اللجنة الاستشارية على التوصية بالموافقة على مقترحات المجلس (A/64/291، الفقرة ١٣٣)، فإن التقديرات المنقحة التي يجب الموافقة عليها للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ بلغت ٢٠٠ ١٩٥ ١٢٨ دولار، استناداً إلى البيانات المستكملة عن المصروفات.

٧٥ - السيدة فان بويرلي (مديرة شعبة تخطيط البرامج والميزانية): في معرض تقديمها لتقرير الأمين العام عن الآثار الإدارية والمالية المترتبة على تقرير مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (A/C.5/64/2)، قالت إن الاحتياجات الإجمالية البالغة ٣٠٠ ٢٣٨ ٢٢ دولار (بمعدلات ٢٠١٠-٢٠١١) تمثل حصة الأمم المتحدة من تكاليف الصندوق الإدارية والخاصة بمراجعة الحسابات. وقد نشأت الاحتياجات الإضافية أساساً من التغيرات في ملاك الموظفين والاحتياجات المتزايدة لتكاليف الموظفين الأخرى وغيرها من التكاليف التشغيلية الأخرى ذات الصلة بالوظائف الإضافية.

٨٢ - وكان الفائض الاكتواري الذي بلغت نسبته ٤٩,٠ في المائة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ والمعدل السنوي المركب للعائدات مرضيين للغاية. إلا أنه أعرب عن قلقه إزاء انخفاض القيمة السوقية لأصول الصندوق بنسبة ٢٨,٣ في المائة في ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٩ مقارنة بعام ٢٠٠٧، وشدد على المعايير الواردة في قرار الجمعية العامة ٧٣/٣٢، التي ينبغي أن تكون الاستثمارات بموجبها آمنة ومرجحة وسائلة وقابلة للتحويل.

٨٣ - وينبغي للصندوق أن يتصرف وفق التزامه بتوسيع التنوع الجغرافي لاستثماراته عن طريق زيادة الاستثمارات في البلدان النامية التي لا تزال ممثلة تمثيلاً ناقصاً في حافظة الصندوق. ويمكن أن توفر الاستثمارات في العالم النامي التوازن وتجنب هذا النوع من الانتكاسات التي حدثت خلال الأزمة المالية والاقتصادية. وحث الصندوق على زيادة هذه الاستثمارات وتقديم تقرير عن ذلك إلى الجمعية العامة.

٨٤ - ولا تشجع المجموعة على الاستعانة بمصادر خارجية لأداء مهمة إدارة الاستثمارات وتؤيد زيادة الاعتماد على الإدارة الداخلية للأصول. ويتفق مع توصية اللجنة الاستشارية بضرورة مراقبة مهمة إدارة الاستثمارات داخل المنظمة للتأكد من تحقيق الأهداف الطويلة الأجل للصندوق.

٨٥ - وبالإشارة إلى أن مقترحات ميزانية الصندوق من شأنها أن تؤدي إلى زيادة كبيرة في الميزانية بنسبة ٣٤,٧ في المائة، فقد طلب مزيداً من المعلومات بشأن الآثار المترتبة على الوظائف الجديدة المقترحة في مهام الصندوق العامة، فضلاً عن العلاقة بين التكاليف المتوقعة والأحكام المتعلقة بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة ومشروع برنامج التخطيط المتكامل للحديد للموارد الذي لا يزال قيد نظر الجمعية العامة. وينبغي تبرير أي استثمار في الموارد البشرية وفي التكاليف غير المتعلقة بالوظائف وفي نظم تكنولوجيا المعلومات، وفق المكاسب الناجمة عن زيادة الكفاءة.

٧٩ - وأضافت أنه إذا وافقت الجمعية العامة على اقتراح المجلس وتوصياته، فإن الاحتياجات الإجمالية التي سنتشأ للأمم المتحدة تقدر بمبلغ ٢٢,٢ مليون دولار (بمعدلات ٢٠١٠-٢٠١١). ومن مجموع الاحتياجات لفترة السنتين، تبلغ التكلفة في الميزانية العادية ١٤,٢ مليون دولار وسيسدد الرصيد البالغ ٨ ملايين دولار إلى الأمم المتحدة من قبل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونيسيف. وكما هو مبين في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١، فإن مبلغاً قدره ١١,٨ مليون دولار (١٢,٣ مليون دولار بمعدلات ٢٠١٠-٢٠١١) يتعلق بحصة الميزانية العادية من تكاليف أمانة الصندوق المركزية، باستثناء التكاليف المتوقع استردادها من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونيسيف. تبعاً لذلك، ستكون هناك حاجة إلى اعتماد إضافي قدره ١ ٨٦٥ ٥٠٠ دولار في إطار الباب ١ من الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١. وسيقيد هذا المبلغ على حساب صندوق الطوارئ.

٨٠ - واختتمت كلامها قائلة إن اللجنة الاستشارية أوصت بأن توافق الجمعية العامة على توصيات المجلس على النحو الوارد في الفقرة ١٣٣ من تقريره (A/64/291) والاعتماد الإضافي في إطار الميزانية العادية لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ الناشئ عن توصيات المجلس، على النحو المذكور في الفقرة ١١ من تقرير الأمين العام (A/C.5/64/2).

٨١ - السيد الحاج (السودان): متحدثاً باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، قال إن المجموعة ترحب بالزيادة الكبيرة في عدد الأفراد الذين يشملهم الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة خلال السنوات العشر السابقة. ورحبت المجموعة أيضاً بقبول المحكمة الخاصة للبنان في الصندوق، مؤكداً من جديد على ضرورة التمثيل العادل للمنظمات الأعضاء في الصندوق في كل اجتماعاته ودوراته.

الدول الأعضاء مبلغا قدره ١٠ ملايين دولار لتلك الفترة، وطلبت إلى الأمين العام أن يقدم ميزانية التصفية الإدارية إلى الجمعية العامة في الجزء الرئيسي من الدورة الرابعة والستين. وبما أن ولاية البعثة لم تمتد إلى ما بعد ١٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٩، فقد ضم التقرير الميزانية المنقحة للفترة من ١ تموز/يوليه إلى ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩، التي بلغت ١٠ ٩٤٦ ٠٠٠ دولار. ومثل ذلك انخفاضاً قدره ٢٧ في المائة بالمقارنة مع الاعتمادات الأولية، ويعود ذلك أساساً إلى تقليص عدد الموظفين الدوليين خلال فترة التصفية المختصرة المنتهية في ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩، وانخفاض تكاليف النقل الجوي بسبب تدني ساعات الطيران.

٨٩ - وقد دعت الجمعية العامة إلى تخفيض الاعتماد المخصص للتصفية الإدارية للبعثة إلى مبلغ ١٠ ٩٤٦ ٠٠٠ دولار للفترة من ١ تموز/يوليه إلى ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩، ومع مراعاة أن المبلغ ١٠ ملايين دولار قد وزع بالفعل إلى أنصبة مقررة على الدول الأعضاء، لتوزيع المبلغ الإضافي البالغ ٩٤٦ ٠٠٠ دولار إلى أنصبة مقررة.

٩٠ - السيدة ماكورغ (رئيسة اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): في معرض تقديمها لتقرير اللجنة الاستشارية (A/64/529)، قالت إن اللجنة الاستشارية قد أُبلغت بأن نفقات البعثة بلغت ١٠٠ ٧٦٠ ١٠٠ دولار في ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩ وأنه سيتم الإبلاغ عن المستوى النهائي للنفقات في تقرير الأداء للفترة ٢٠٠٩/٢٠١٠. وستعلق اللجنة الاستشارية على تصفية البعثة في سياق التقرير بشأن التصرف النهائي في الأصول. وأوصت بقبول المقترحات الواردة في تقرير الأمين العام (A/64/463) و (A/64/464).

رفعت الجلسة الساعة ١٣/٠٥.

البند ١٥٤ من جدول الأعمال: تمويل بعثة مراقبي الأمم المتحدة في جورجيا (A/64/463 و A/64/464 و A/64/529)

٨٦ - السيد يامازاكي (المراقب المالي): في معرض تقديمه للتقرير عن أداء ميزانية بعثة مراقبي الأمم المتحدة في جورجيا للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ (A/64/463)، قال إن الجمعية العامة، بموجب قرارها ٢٦٠/٦٢، قد وافقت على ميزانية قدرها ٣٤,٥ مليون دولار لتلك الفترة. وبلغت النفقات ٣٤ مليون دولار، مما أسفر عن رصيد حر قدره ٠,٥ مليون دولار، ما يمثل معدل تنفيذ للميزانية بنسبة ٩٨,٥ في المائة. ومن أهم العوامل التي ساهمت في انخفاض استخدام الموارد، ارتفاع معدلات الشواغر بالنسبة للموظفين الدوليين والشرطة، وتأجيل العمل في بناء الطرق والجسور نتيجة الوضع الأمني، وعدم اقتناء مولدات الكهرباء.

٨٧ - وقد طُلب إلى الجمعية العامة تخفيض الاعتماد المخصص للبعثة إلى ٣٥ ٥٨٢ ٠١٥ دولاراً، وتقسيم المبلغ ٨٥٧ ٩٣٤ دولاراً على الدول الأعضاء، وهو يمثل الفرق بين المبلغ الذي تم تقسيمه فعلاً على الدول الأعضاء من أجل الإنفاق على البعثة، والنفقات الفعلية للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩؛ وتقسيم المبلغ ٦٦ ٦٥٨ دولاراً لحساب دعم عمليات حفظ السلام ولقاعدة الأمم المتحدة للوجستيات في برينديزي للفترة من ١٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩؛ واتخاذ قرار بشأن معاملة الإيرادات/التسويات الأخرى البالغة ٨٢١ ٩٠٠ دولار للفترة المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩.

٨٨ - وانتقل إلى تقرير الأمين العام عن الميزانية المنقحة لبعثة مراقبي الأمم المتحدة في جورجيا للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠ (A/64/464)، فقال إن الميزانية الأولية المقترحة للفترة بلغت ٣٨ ٨٣٨ ٥٠٠ دولار. وخصصت الجمعية العامة، بموجب قرارها ٢٩٣/٦٣، مبلغ ١٥ مليون دولار للتصفية الإدارية للبعثة للفترة من ١ تموز/يوليه - ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، وقسمت بين