

Distr.: General
9 February 2011
Arabic
Original: English

الجمعية العامة

الدورة الخامسة والستون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الحادية عشرة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الخميس، ٢٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد سومرو (نائب الرئيس) (باكستان)

رئيسة اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيدة مكلورغ

المحتويات

البند ١٣٤ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية

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.



واختيار أحد المرشحين لشغلها ١٨٢ يوماً. واستغرقت نفس العملية ١٩٧ يوماً في عام ٢٠٠٩. وقالت أنه يجب على الأمانة العامة والدول الأعضاء التعاون من أجل تعجيل وتيرة عملية الاستقدام والتوظيف.

٤ - وأردفت قائلة إنه حتى تتمكن الأمم المتحدة من توحيد أدائها وخدماتها، فعليها أن تحقق التكامل في سياساتها وقابلية التشغيل البيئي. ويعني التكامل أن تكون السياسات مطبقة على مستوى المنظمة كلها، وأن تكون الإجراءات متبعة باتساق، وأن تكون أدوات الإدارة الحديثة متاحة للجميع. أما قابلية التشغيل البيئي، فتعني قدرة المنظمات المشتركة في النظام الموحد على التنسيق والتعاون من أجل تحقيق الغايات المشتركة.

٥ - وأضافت أن تنسيق الترتيبات التعاقدية هي الخطوة الأولى صوب العمل بفعالية أكبر في الميدان. ورغم أن الجمعية العامة ملتزمة بتطبيق نظام يشمل العقود المستمرة، فإنها لم تنفق بعد على طرائق تنفيذ تلك العقود. ويؤدي وجود أوجه عدم الإنصاف في شروط الخدمة، لا سيما في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، إلى إعاقة قدرة المنظمة على استقدام واستبقاء الموظفين للبعثات الأكثر صعوبة. ورغم أن مقترحات لجنة الخدمة المدنية الدولية لمواءمة شروط الخدمة لا تتناظر مع ما طلبه الأمين العام في بادئ الأمر، فإن هناك أساساً عادلاً ومبرراً لتعويض الموظفين العاملين في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة.

٦ - وقد أعرب الأمين العام بالفعل عن آرائه بشأن العمل المهم الذي قامت به اللجنة كما أعرب عن تأييده الكبير لتنسيق عمل النظام الموحد. إلا أنه يدرك أن هذه العملية، شأنها شأن أي عملية إصلاح، تكتنفها أجواء من عدم اليقين والقلق الحقيقي بشأن تنفيذ السياسة الجديدة،

نظراً لغياب السيد روزنتال (غواتيمالا)، تولى الرئاسة نائب الرئيس، السيد سومرو (باكستان).

افتتحت الجلسة الساعة ١٠/١٠.

البند ١٣٤ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية:
(A/65/180، و A/65/202، و A/65/213، و A/65/305 و Add.1-4، و A/65/332، و A/65/343، و A/65/345 و Add.1، و A/65/350 و Add.1، و A/65/537)

١ - السيدة ميغورو (نائبة الأمين العام): قالت إن إصلاح الإدارة جزء محوري من رؤية الأمين العام للأمم المتحدة. فمع سعي المنظمة لمواكبة متطلبات عملياتها الميدانية بتعقيدها المتزايدة، باتت هناك أهمية حيوية لوجود إدارة تنسم بالكفاءة وسرعة الاستجابة والفعالية. ومع بلوغ تكاليف الموظفين ما نسبته ٧٠ في المائة من الميزانية العادية ونحو ربع ميزانية حفظ السلام، تصحح السياسات المعنية بإدارة الموارد البشرية أساسية لتسيير عمل المنظمة.

٢ - وتابعت قائلة إن إدارة الموارد البشرية يجب أن تدعم ثقافة من التمكين والأداء تتيح لجميع الموظفين فرص التعلم والنمو. فالأمم المتحدة لم تعد هي المنظمة التي تركز بالدرجة الأولى على خدمة المؤتمرات بل أصبحت تعمل في بيئات ميدانية سريعة التغير. ويأتي هذا التغير في التركيز ومعه تحديات كثيرة. فمعدلات الشواغر وتبديل الموظفين مرتفعة في بعض مراكز العمل، لا سيما المراكز التي لا يُسمح فيها للموظف باصطحاب الأسرة. ومن دواعي الأسف أن يكون الموظفون المكلفون بالعمل في هذه المراكز هم الأقل حظاً من حيث مجموعة عناصر الأجر التي تقدمها المنظمة.

٣ - ولا تقتصر مشكلة استقدام موظفين مؤهلين واستبقائهم على الميدان. ففي عام ٢٠٠٨، كان متوسط الوقت المستغرق بين الإعلان عن وظيفة شاغرة غير ميدانية

المتحدة التي لا تقوم بتعويض الموظفين عن التكاليف الإضافية والمشقة المصاحبة لتكليفهم بالعمل في مراكز العمل المذكورة. وأضافت أن الجمعية العامة طلب منها تأييد توصية اللجنة على النحو الوارد في تقريرها (A/65/30).

١٠ - وتمثل الإضافة ٢ في تقرير الأمين العام بشأن التقييم الشامل لنظام التوزيع الجغرافي وتقييم المسائل المتعلقة بالتغيرات التي يمكن إجراؤها في عدد الوظائف الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي. وتبين هذه الإضافة، المقدمة عملاً بقرار الجمعية العامة ٦٣/٢٥٠، عدة نماذج لكي تنظر فيها اللجنة.

١١ - وتتضمن الإضافة ٣ معلومات بشأن تنفيذ أداة إدارة الكفاءات الجديدة، إنسبيرا.

١٢ - أما الإضافة ٤ بشأن برنامج الفنيين الشباب، فتتمثل في تقرير مقدّم استجابة لطلب الجمعية العامة إجراء دراسة جدوى بشأن إمكانية توسيع نطاق امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية. ويتضمن التقرير عدداً من المقترحات تعتقد الأمانة العامة أنها ستعزز النظام سواء للمرشحين أو للمنظمة.

١٣ - ويعرض تقرير الأمين العام بشأن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/65/350) تحليلاً ديمغرافياً لتكوين موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠.

١٤ - أما التقرير بشأن ممارسة الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية والحالات التي تنطوي على إمكانية ارتكاب سلوك إجرامي، من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠ (A/65/180)، فيتضمن معلومات مستكملة عن جميع الإجراءات المتخذة في الحالات التي يثبت فيها سوء سلوك و/أو سلوك إجرامي؛ وما يُتخذ من إجراءات تأديبية، وإجراءات قانونية عند الاقتضاء، وفقاً للإجراءات والأنظمة السارية. ويقدم التقرير أيضاً لمحة عامة عن الجهاز الإداري المعني بالمسائل التأديبية، وملخصاً للقضايا

لا سيما الأثر الذي يمكن أن تحدثه على العمليات الحاسمة التي تقوم بها وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها. وأعربت عن ثقتها في أن نظر اللجنة في هذه المسألة، إلى جانب إصدارها لأي توصيات في هذا الصدد، من شأنه أن يتيح للأمم المتحدة فرصة الوقوف على أي جوانب قد تكون ضارة ومن ثم العمل على تلافيها.

٧ - واختتمت كلامها قائلة إن هناك مبادرة إصلاحية مهمة أخرى وهي برنامج الأمم المتحدة المقترح للفنيين الشباب، والتي تأتي استجابة لطلب الجمعية العامة معالجة المشاكل المتعلقة بامتحانات التوظيف التنافسية الوطنية.

٨ - السيدة كين (وكيلة الأمين العام للشؤون الإدارية): قالت في معرض حديثها عن التقارير المختلفة التي قدمها الأمين العام بشأن إدارة الموارد البشرية إن الأمين العام قدم تقريراً تضمن استعراضاً عاماً لإصلاح إدارة الموارد البشرية إلى جانب أربع إضافات (A/63/305 و Add.1-4). ويعالج هذا التقرير إصلاحات إدارة الموارد البشرية بكامل طيفها، بما في ذلك العقود وشروط الخدمة؛ وإدارة المواهب وأداة إدارة الكفاءات، إنسبيرا؛ وامتحانات التوظيف التنافسية الوطنية؛ وسجل إنجازات إدارة الموارد البشرية؛ والعلاقات بين الموظفين والإدارة. ويتضمن التقرير أيضاً توصية بتقليص عدد أيام الإعلان عن الشواغر من ٦٠ يوماً إلى ٤٥ يوماً.

٩ - وتتضمن الإضافة ١ بشأن الترتيبات التعاقدية ومواءمة شروط الخدمة معلومات إضافية بشأن تنفيذ التعيينات المستمرة على النحو الذي طلبته الجمعية العامة في قرارها ٦٣/٢٥٠. وتتضمن الإضافة أيضاً إصلاحات شروط الخدمة في الميدان التي اقترحتها لجنة الخدمة المدنية الدولية، لا سيما فيما يتعلق بتعويض الموظفين في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة. وقالت إن الأمانة العامة هي الهيئة الوحيدة من بين هيئات الأمم

مناقشة تفصيلية لسياسات المنظمات الأعضاء بشأن الحماية من الانتقام والإقرارات المالية. وقد ازداد التعاون على مستوى المنظومة كلها مع انعقاد الدورة الأولى لشبكة الأمم المتحدة للأخلاقيات في حزيران/يونيه ٢٠١٠. وتعمل الشبكة، التي تضم كيانات من منظومة الأمم المتحدة كلها، باعتبارها منتدى طوعيا لوضع المعايير الأخلاقية وتشجيع الاتساق في الأخلاقيات والتزاهة في جميع هيئات المنظومة.

١٩ - وأضافت أنه في عام ٢٠١٠، أجرت إحدى الشركات الاستشارية تحليلا مستقلا لبرنامج الإقرارات المالية لدى الأمم المتحدة وتقييم جدوى مختلف الخيارات المطروحة لإدارته. وعقب استكمال هذه الدراسة، شكل الأمين العام فريقا استشاريا رفيع المستوى لاستعراض البرنامج ووضع توصيات بشأن مستقبله. وتساعد هذه الدراسة الخارجية والفريق الاستشاري الرفيع المستوى على توفير فهم متعمق لسير عمل البرنامج الحالي.

٢٠ - وستعين على الفريق قبل أن يبت في مستقبل البرنامج أن يقرر ما إذا كان البرنامج بوضعه الحالي يعالج بالقدر الكافي نمط المخاطر لدى المنظمة فيما يتعلق بتضارب المصالح، وما إذا كانت حوكمة البرنامج وأطره التنظيمية كافية، وما إذا كانت عملياته وتصميمه التقني يسمحان له بتحقيق أقصى قدر من الفعالية والكفاءة في عمله. وقالت إن المكتب سيوافي اللجنة بما يستجد من معلومات بشأن التقدم المحرز ويعرض عليها توصياته من خلال القنوات الرسمية. وأضافت أن تنفيذ نظام الإقرارات المالية المحسن لا ينبغي أن ينطوي بالضرورة على تغيير في تخصيص الموارد.

٢١ - وقالت إن مكتب الأخلاقيات يشعر بالقلق إزاء كون النغرة القائمة في سياسة المنظمة بشأن الحماية من الانتقام تسمح لشعبة التحقيقات التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية بالامتناع عن التحقيق في دعاوى انتقام ظاهرة

التي فرض فيها الأمين العام تدبيرا أو أكثر من التدابير التأديبية خلال الفترة المشمولة بالتقرير، والقرارات المتخذة في القضايا التي أُجرت خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

١٥ - وقالت إن اللجنة تنظر أيضا في تقرير الأمين العام بشأن التدابير المتخذة لمعالجة المسائل العامة المتعلقة بالموارد البشرية التي أثارها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/65/332)، لا سيما في مجالات التقدم والتطوير الوظيفيين، وكذلك القيادة والفعالية الإدارية.

١٦ - واحتتمت كلامها بالإشارة إلى التقرير المتعلق بالنظام الإداري المؤقت للموظفين (A/65/202) والتقرير المتعلق بالتعديلات على النظام الأساسي للموظفين (A/65/213)، والذي قدمه الأمين العام استجابة لطلب الدول الأعضاء بتوفير تعريف أشمل لعبارة "تضارب المصالح".

١٧ - السيدة دوينسكي (مديرة مكتب الأخلاقيات): قالت في معرض حديثها عن تقرير الأمين العام بشأن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/65/343) إنه يتعين على المكتب أن يزيد من تواصله مع الموظفين حتى يتمكن من المساهمة في تعزيز ثقافة المساءلة والتزاهة في المنظمة، ويكون له تأثير إيجابي على نمط المخاطر المتعلقة بالأخلاقيات والسمعة. وتحقيقا لهذه الغاية، سيقوم المكتب قريبا بنشر دليل يزود الموظفين بمعلومات بشأن كيفية حصولهم على المشورة أو رفع الشكاوى. وقالت إن منع وقوع مشكلة أخلاقية أسهل من حلها بعد وقوعها فعليا.

١٨ - وقالت إن المكتب يواصل إحراز تقدم في دعم التعاون والاتساق على مستوى المنظومة في تطبيق المعايير الأخلاقية. وأشارت في هذا الصدد إلى التعاون الجاري الآن بين مكاتب الأخلاقيات لدى الأمانة العامة وسبعة صناديق وبرامج شاركت في لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات. وقالت إن لجنة الأخلاقيات قامت خلال الفترة المشمولة بالتقرير

٢٤ - وأضافت إن اللجنة الاستشارية تلاحظ كذلك أن منح التعيينات المستمرة للموظفين المحليين في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة، التي هي بحكم تعريفها، ذات طابع مؤقت، يتناقض مع المبدأ الذي يستند إليه العمل بنظام التعيينات المستمرة.

٢٥ - وأعربت عن عدم اقتناع اللجنة بالحجج التي قدمها الأمين العام بشأن سهولة إنهاء التعيينات المستمرة، ولا سيما في حالات التخفيض الكبير أو تغيير الاحتياجات. كما أعربت عن قلق اللجنة من أن بعض الموظفين سوف يلجأون حتماً، عند إنهاء خدمتهم، إلى نظام العدل الداخلي، ما لم تكن معايير وإجراءات إنهاء الخدمة واضحة، الأمر الذي قد يخلق أيضاً آثاراً مالية على المنظمة.

٢٦ - وفيما يتعلق بمواءمة شروط الخدمة للموظفين العاملين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، أفادت أن اللجنة الاستشارية ترى أن توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية التي أقرها الأمين العام قيّمة وأوصت بالموافقة عليها. ومن شأن تلك التوصيات تعزيز تنفيذ البرامج عن طريق تيسير التوظيف في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، وأيضاً تناول الفوارق الموجودة حالياً في مجموعات العناصر المكونة للأجر لمختلف الكيانات. ومن شأن الموافقة بالتالي زيادة الإنصاف عن طريق التعامل مع الموظفين الذين يعملون في مركز العمل ذاته، في ظل ظروف مماثلة، وبالطريقة نفسها عبر النظام الموحد. ومن شأنها أيضاً تسهيل تنقل أكبر فيما بين الوكالات.

٢٧ - وأضافت أنه على الرغم من أن نهج العمليات الخاصة الذي وضعه عدد من الوكالات والصناديق والبرامج يستجيب لظروف معينة، فإنه لم يكن أبداً متصلاً بترتيبات التعويض الإجمالي أو أنه حظي بموافقة الجمعية العامة. وبالتالي من شأن الموافقة على التوصيات تعزيز فعالية النظام

الوجاهة يجعلها إليها مكتب الأخلاقيات. وأشارت إلى أنه توجد لدى المكتب بالفعل آلية تحقيق بديلة رهن تصرفه، على النحو الوارد في نشرة الأمين العام ST/SGB/2005/21، إذا ما امتنع مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن التحقيق في أمر نتيجة لتضارب المصالح. أما إذا رفض المكتب التحقيق في دعاوى انتقام ظاهرة الوجاهة لأي سبب آخر فإنه يتعين على المنظمة أن تتيح للموظفين إمكانية اللجوء إلى آليات بديلة.

٢٢ - واختتمت كلامها بدعوة الجمعية العامة إلى الإقرار بضرورة أن تتوافر لمكتب الأخلاقيات القدرة على الحفاظ على السرية المطلقة لجميع المعلومات المتعلقة بأدائه لولايته، والإبقاء على تلك السرية. وقالت إن هذا الطلب يأتي استجابة لواحدة من التبعات غير المنظورة المترتبة على نظام العدل الداخلي الجديد.

٢٣ - السيدة مكورغ (رئيسة اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): أعربت، أثناء عرضها لتقرير اللجنة الاستشارية (A/65/537)، عن خيبة أمل اللجنة من مقترحات الأمين العام بشأن التعيين المستمر التي لم تعد تدرج معيار الحاجة المستمرة إلى وظيفة ما. ونظراً لأن الأمين العام خلص أيضاً إلى أن التخطيط للقوة العاملة على الأجل الطويل ذو قيمة مضافة محدودة بالنسبة للأمانة العامة، فقد أعربت عن قلق اللجنة الاستشارية من أن يجد صعوبة في تحديد العدد الأمثل من التعيينات المستمرة والحفاظ في الوقت ذاته على ما يكفي من مرونة للتكيف مع تغيير الاحتياجات. وفي ظل عدم وجود معيار الحاجة المستمرة، فإن النهج الذي أوضحه الأمين العام هو بمثابة منح التعيينات المستمرة لجميع الموظفين على مر الزمن. ومن شأن الزيادة في عدد الموظفين الذين يمكن أن يكون لهم ارتباط طويل الأجل بالمنظمة أن تزيد من مسؤوليتها المالية المحتملة.

حساب دعم حفظ السلام. وإن اللجنة الاستشارية لا تؤيد الاقتراح القاضي بالطلب من المرشحين للترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية الانتقال إلى مركز عمل آخر في أول تكليف لهم. إذ ينبغي أن يخضع هؤلاء الأفراد لسياسة التنقل نفسها المطبقة على جميع الموظفين الآخرين.

٣١ - وأوصت اللجنة الاستشارية بأن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والستين تقييم كامل لسير عمل برنامج الفنيين الشباب، بما في ذلك إعادة النظر في الحد الأدنى للسنة في ضوء الخبرة المكتسبة. ونظرا للفوائد المحتملة للتطوير الوظيفي بالنسبة للفنيين الشباب، فإنه يمكن أيضا استكشاف إمكانية توسيع نطاق البرنامج ليتجاوز البلدان غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا، أو البلدان التي من المحتمل أن تصبح كذلك، وفتحها أمام جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة.

٣٢ - وأخيرا، أعربت عن تأييد اللجنة الاستشارية لطلب الأمين العام من الجمعية العامة الموافقة على تقليص فترة الإعلان عن وظائف شاغرة محددة من ٦٠ يوما إلى ٤٥ يوما كوسيلة لتسريع عملية الاستقدام والتوظيف.

٣٣ - الرئيس: لفت الانتباه إلى مذكرة الأمين العام التي يجيل بها تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة (A/65/345) وتعليقات الأمين العام ومجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق (A/65/345/Add.1). وبالإضافة إلى ذلك، أتيح للوفود بيان استهلاكي أدلى به المستشار الأقدم المعني بتنسيق سياسات إدارة المعلومات في أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين، وبيان استهلاكي أدلى به واضعو تقرير وحدة التفتيش المشتركة (JIU/REP/2010/3).

٣٤ - السيدة أنالينا (نائبة رئيس لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة): قالت إن مسألة التعيينات المستمرة هي أهم مسألة من مسائل الموارد البشرية التي تواجه المنظمة. ورغم إحراز

الموحد من خلال إعادة تأكيد سلطة لجنة الخدمة المدنية الدولية المتعلقة بتقديم توصيات بشأن المجموعة الكاملة من ترتيبات التعويض وتعزيز الشفافية والمساءلة والإبقاء، بالتبعية، على تلك القضايا ضمن اختصاص الجمعية العامة.

٢٨ - وأكدت اللجنة الاستشارية أهمية تعاون جميع المشاركين في النظام الموحد فيما يتعلق بالقرارات التي قد تتخذها الجمعية العامة بشأن تلك المسائل، وامتثالهم لها. وبناء عليه، وخلال فترة الخمس سنوات الانتقالية التي أوصت بها لجنة الخدمة المدنية الدولية، ينبغي للأمين العام والرؤساء التنفيذيين للصناديق والبرامج العمل معا بشكل وثيق، في إطار النظام الموحد، لمعالجة أية نتائج غير مقصودة تنجم عن الترتيبات الجديدة والتخفيف من آثارها من خلال استعراض انتباه الجمعية العامة إليها عن طريق اللجنة.

٢٩ - وفيما يتعلق بمقترح الأمين العام بتعديل الامتحان التنافسي الوطني وإعادة تسميته ليصبح برنامج الفنيين الشباب، أعربت عن ترحيب اللجنة الاستشارية بالمقترحات الداعية إلى زيادة فعالية الاستقدام والتوظيف والتطوير الوظيفي للفنيين الشباب من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا. ورغم أن اللجنة الاستشارية تؤيد البرنامج، فإنها لا تؤيد خفض الحد الأدنى لسنة مقدمي الطلبات من ٣٢ سنة إلى ٢٦ سنة. كما لا تؤيد اللجنة المقترح القاضي بأن تظل قائمة المرشحين المقبولين صالحة لمدة سنة واحدة فقط.

٣٠ - وقالت إن اللجنة الاستشارية توافق على المقترح القاضي باستخدام ١٥ في المائة من الوظائف الشاغرة الممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية ومن حساب دعم حفظ السلام برتبة ف-١ وف-٢ للاستخدام في إطار برنامج الفنيين الشباب، على أساس الإعلان عن كل ما تبقى من الوظائف الممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية ومن

وأفادت بأن الموظفين يعتقدون أنه ينبغي مساءلة المديرين عن توصياتهم ويقترحون إدراج مساءلة المديرين في الأوامر الإدارية التي يصدرها الأمين العام عندما ينفذ الإطار التعاقدى تنفيذًا كاملاً.

٣٨ - وأضافت أنه رغم أن الموظفين يقدرّون قلق الدول الأعضاء بشأن الأداء، فلم يقدم أي دليل، أكان تجريبياً أم غير ذلك، على عدد من الموظفين الذين لم يؤدوا مهامهم على النحو الواجب. وأن الغالبية العظمى من موظفي الأمم المتحدة تتسم بالجدية في العمل والكفاءة والفعالية. وينبغي للجمعية العامة ألا تحكّم على جميع الموظفين بناءً على الأداء الضعيف لعدد قليل من الأفراد أو بناءً على التخمين.

٣٩ - وفيما يتعلق بالمسؤولية المالية عن تعويضات إنهاء الخدمة، أشارت إلى أنه، بالإضافة إلى التعيينات المفتوحة المدة، لا يزال تعويض إنهاء الخدمة يشكل جزءاً من مجموعة العناصر المكونة للأجر والاستحقاقات منذ إنشاء الأمم المتحدة. وبصرف النظر عن تعويض إنهاء الخدمة، فإن الموظفين لا يتمتعون بالحماية من البطالة وعدم الاستفادة من نظام للضمان الاجتماعي، في انتهاك للإعلان العالمي لحقوق الإنسان. وبالتالي فإن ما أسعد الموظفين هو ملاحظتهم أن لجنة الخدمة المدنية الدولية وجدت القليل من الانتهاك لنظام التعويض أو لم تجد أي انتهاك على الإطلاق، وأن المسؤولية المالية كانت في حدها الأدنى. وتشير النتائج التي توصلت إليها اللجنة بوضوح إلى أن نظام تعويض إنهاء الخدمة يعمل بموجب الترتيبات التعاقدية الحالية. ولا يجد الموظفون أي سبب يحول دون استمرار عمل النظام مع تنفيذ العقود المستمرة.

٤٠ - السيد كيسامبيرا (رئيس اتحاد موظفي الأمم المتحدة): قال إن الأمين العام كان في الماضي يعرض، عملاً بقراري الجمعية العامة ٢٢٠/٣٤ و ٢١٣/٣٥، وجهات

تقدم كبير في إصلاح إدارة الموارد البشرية، فلا يزال النظام الجديد يفتقر إلى أساس مناسب في شكل إطار تعاقدى سليم. ويكتسي إطار من هذا القبيل أهمية حيوية للموظفين لأن من شأنه أن يحدد بشكل أساسي ظروف عملهم. ويتوقع الموظفون أن تدعم الأمم المتحدة حقوق الإنسان، بما في ذلك حقوق العمال، ومبدأ المساواة في الأجر والظروف لقاء العمل المتساوي.

٣٥ - وفي الدورة الرابعة والستين للجمعية العامة، قدمت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة نتائج دراسة مستقلة أشارت إلى أن التعيينات المفتوحة المدة تشكل، في جميع الدول الأعضاء التي شملتها الدراسة، هي القاعدة بالنسبة لموظفي الخدمة المدنية، وأنها تقدم في مرحلة أبكر من تلك المتوخاة لموظفي الأمم المتحدة. لذلك تدعو لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة المنظمة للتقيد بالمعايير الدولية من خلال منح موظفيها تعيينات مفتوحة المدة.

٣٦ - وتابعت تقول أن بعض الدول الأعضاء أعرب عن قلقه من أنه سيصعب على الأمين العام، في ظل عدم وجود خطة استراتيجية للقوة العاملة، ترسيخ مفهوم الحاجة المستمرة. ومع ذلك، تتفق لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة مع الأمين العام على أنه يكاد يكون مستحيلاً وضع خطة للقوة العاملة نظراً لولايات المنظمة المتطورة باستمرار. وإن حرمان الموظفين العاملين لدى كيانات ذات ولاية محدودة المدة من التعيينات المستمرة قد يشكل عقاباً للأفراد الذين قد يقضون كامل حياتهم المهنية مع هذا الكيان. وهذه السياسة قصيرة النظر وتحمل في طياتها بذور فشلها.

٣٧ - وفيما يتعلق بنظام إدارة الأداء، قالت إن لجنة التنسيق توافق على أن يقوم المدراء باستعراض أداء الموظفين وتوثيقه، وأن تقوم هيئة استعراض مشتركة بدورها باستعراض التوصيات المتعلقة بمنح التعيينات المستمرة.

٤٣ - وأضاف أنه عندما قدم الأمين العام مقترحاته بشأن ترتيب تعاقدى جديد، أشار إلى أنه سيوقف التعيينات الدائمة اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. ويرد مبدأ التعيينات الدائمة في المادة ١٠١ من الميثاق؛ وإن أي وقف للتعيينات الدائمة يتطلب تعديلاً للميثاق. وأن التعيين الدائم أمر أساسي بالنسبة لتزاهة الخدمة المدنية الدولية والولاء لها واستقلاليتها. وينبغي مواصلة النظر في تحويل الموظفين إلى تعيين دائم حتى يتم البت في مسألة اعتماد ترتيب تعاقدى جديد.

٤١ - وتابع قائلاً إن المنازعات بين الموظفين والإدارة بشأن إدارة الموارد البشرية أصبحت مستعصية بحيث لا يستطيع أي من الأطراف أن يكون موضوعياً بما يكفي لإحداث تغيير ذي معنى. بالتالي يحث الموظفون الجمعية على النظر في إنشاء فريق مستقل من الخبراء لاستعراض وإعادة تصميم إدارة الموارد البشرية في الأمانة العامة.

٤٢ - وبشأن إقامة العدل في الأمم المتحدة، قال إن ما يقلق هو أن الأمين العام يتحدى، في تقريره (A/65/373 و Corr.1)، محكمتي المنازعات والطعون بالطلب إلى الجمعية الحد من نطاق اختصاصهما، والتدخل في نظامهما الداخلي وتعديل نظامها الأساسي لدعم رفضه الامتثال لأوامر هاتين المحكمتين. وترد تفاصيل موقف الموظفين في المرفق للتقرير المتعلق بوجهات نظر موظفي الأمانة العامة. ومن القضايا التي تقتضي اهتمام الجمعية عدم وجود هيئة رقابة مستقلة للنظام الجديد لإقامة العدل؛ والافتقار إلى تكافؤ وسائل الدفاع بالنسبة للموظفين؛ وتمتع مكتب إقامة العدل باستقلالية شبه كاملة؛ وافتقار المحكمتين إلى قدرة تحقيق مستقلة وسلطة إلزام الشهود بالحضور وتقديم الوثائق والإثراء عن شهادة الزور وازدراء سيادة القانون؛ وعدم قدرة محكمة المنازعات على وقف تنفيذ قرار إداري مطعون فيه بشأن التعيين أو الترقية أو إنهاء الخدمة. وينبغي أن تتمتع المحكمتان بالسلطة ذاتها التي تتمتع بها المحاكم الوطنية.

٤٥ - واختتم بالقول إن مهمة المساعدين الإداريين تكتسي أهمية فائقة بالنسبة لحسن سير العمل في هيئات تمثيل الموظفين، وعلى الأخص من خلال توفير الذاكرة المؤسسية لمثلي الموظفين المنتخبين لمدة محدودة. وليس لدى اتحاد الموظفين في نيويورك حالياً سوى وظيفة واحدة لمساعد لشؤون الموظفين برتبة خ ع-٤ مموله من خلال إعادة توزيع الموارد من أماكن أخرى في إدارة الشؤون الإدارية. وينبغي أن تنظر الجمعية العامة في إعادة المستوى السابق لوظيفة مساعد إداري واحد إلى الرتبة خ ع-٦ ولمساعد واحد لشؤون الموظفين إلى

٤٩ - وأوضح أن المشاكل المتعلقة بنظام إنسبيرا تدعو للقلق ويجب أن تحل بصورة عاجلة نظراً إلى أن هذا النظام يفترض أن يكون المحور الأساسي لنظام استقدام الموظفين وإدارة الكفاءات في الأمانة العامة.

٥٠ - وذكر أن المجموعة سوف تطلب المزيد من التوضيحات بشأن نطاق البرنامج المقترح للفنيين الشباب وتبعاته وأساسه المنطقي، وبشأن اعتزام الأمين العام تنفيذ التدابير الرامية إلى إضفاء المزيد من الفعالية على توظيف الفنيين الشباب وتنسيبهم وتطويرهم المهني.

٥١ - واسترسل قائلاً إن تقرير الأمين العام عن نظام التوزيع الجغرافي (A/65/305/Add.2) لم يستجب بصورة وافية للطلب الذي تقدمت به الجمعية العامة من أجل إجراء استعراض شامل لنظام النطاقات المستصوبة. وتدرج حالياً في إطار ذلك النظام ٣٣٠٠ وظيفة، لا تمثل سوى ٧,٥ في المائة من موظفي الأمانة العامة البالغ عددهم ٤٤٠٠٠ موظف. وتكرر المجموعة طلبها إلى الأمين العام تكييف جهوده الرامية إلى تحقيق التوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين. وترى أن الأمين العام ينبغي أن يعمل، فضلاً عن ذلك، على نحو وثيق مع البلدان الرئيسية المساهمة بقوات ملء الشواغر في البعثات الميدانية وأن يتخذ التدابير الكافية من أجل التمثيل الصحيح لتلك البلدان في إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني.

٥٢ - ورأى أنه من غير المقبول، بعد اعتماد الترتيبات التعاقدية الجديدة، تجريد منح العقود المستمرة لأن الدول الأعضاء لم تنفق على طرائق تنفيذ تلك العقود. وفي حال عدم التوصل إلى اتفاق، ينبغي البحث في خيار العودة إلى الترتيبات التعاقدية القديمة.

٥٣ - وتابع قائلاً إن المجموعة تؤيد توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن موازنة شروط الخدمة في مراكز العمل

الرتبة خ ع-٥ مكتب نيويورك ومستويات التوظيف الملائمة لغيرها من هيئات تمثيل الموظفين.

٤٦ - السيد الشهاري (اليمن): تكلم باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين فقال إن التنفيذ الفعال لولايات الأمم المتحدة يتوقف على نوعية موظفيها وتوافر الموارد. وترحب المجموعة بجميع التدابير الرامية إلى إنشاء قوة عاملة في المنظمة تتمتع بالاندفاع والزمخ والحيوية. ومع أن المجموعة تؤيد اعتزام الأمين العام التركيز على التخطيط التنفيذي للقوة العاملة على المدى القصير لتلبية الطلبات المحددة في العمليات الميدانية، فهي ترى أن التخطيط على المدى الطويل يكتسب القدر نفسه من الأهمية وتوافق اللجنة الاستشارية الرأي بأن عدم القدرة على التنبؤ بالولايات لا ينبغي أن يحول دون استقراء الأمين العام للاحتياجات إلى الموظفين مستقبلاً على أساس الخبرات والاتجاهات السائدة.

٤٧ - وأشار إلى أن المجموعة لا تؤيد اقتراح تقليص مدة الإعلان عن الشواغر الفردية، فهناك جوانب أخرى من عملية استقدام الموظفين يتعين ترشيدها من أجل خفض عدد الأيام اللازمة لملء الشواغر. وينبغي لأي اقتراح لاحق أن يعالج هذه المسألة معالجة شاملة.

٤٨ - ومضى يقول إنه ينبغي لجميع المرشحين أن يخضعوا للتقييم على أساس متطلبات الوظيفة التي يتقدمون لها. ويجب أن تنقيد عملية استقدام الموظفين. ميثاق الأمم المتحدة، وأولويات الجمعية العامة وقراراتها، والنظام الإداري والأساسي للموظفين، مع أخذ أعلى معايير الكفاءة والتزاهة في الحسبان، وإيلاء المراعاة الواجبة لمبادئ التنوع الجغرافي وتكافؤ الجنسين. ولذلك، تعرب المجموعة عن قلقها البالغ بسبب اعتماد إجراءات تمييزية لاختيار المرشحين الخارجيين وتحث الأمين العام على سحب الأمر الإداري ذي الصلة (ST/AI/2010/3).

الخدمة في الاجتماع السابق. وهذه الموازنة مفيدة متى كان ذلك ممكناً، ولكن يجب النظر في كل مقترح أيضاً في ما يتعلق بآثاره في الميزانية. وفي ما يتعلق بمسألة العقود المستمرة، رأى أنه من الضرورة أن يكون للأمم المتحدة هيئة من الموظفين الذين يتحلون بأعلى درجات التزاهة والكفاءة والاختصاص، ولكن ينبغي أن تكون المنظمة أيضاً قادرة على تكييف قوتها العاملة وفقاً لاحتياجاتها المتغيرة. ويرحب الاتحاد الأوروبي بالمنافع المتوقعة من التطبيق الكامل لنظام إنسيبرا.

٥٦ - وختم كلامه قائلاً إن الجهود التي يبذلها الأمين العام لتحديث امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية عن طريق برنامج الفنيين الشباب المقترح تحظى بالترحيب. ومما لا شك فيه أنه سيتسنى عما قريب إعداد نظام جديد وشامل بتوجيهات من الجمعية العامة.

٥٧ - السيد كوفي (كوت ديفوار): تكلم باسم مجموعة الدول الأفريقية فقال إن المجموعة أيدت باستمرار إصلاح الموارد البشرية باعتباره وسيلة لكفالة التوزيع الجغرافي العادل وتكافؤ الجنسين في الأمم المتحدة. وأشار إلى أنه ينبغي أن يعكس الموظفون تنوع العضوية في المنظمة، وألا تدخر الجهود لكفالة تمثيل البلدان النامية - من أفريقيا بشكل خاص - في عداد الموظفين بالقدر الكافي، ولا سيما في المواقع الرفيعة المتعلقة برسم السياسات.

٥٨ - وأضاف أن بوسع التخطيط التنفيذي للقوة العاملة على المدى القصير أن يعالج الاحتياجات التي تم تحديدها بالفعل في العمليات الميدانية، ولكنه لا ينبغي أن يحل محل التخطيط الشامل على المدى الطويل أو يعيقه. ويكتسب التخطيط، سواء على المدى القصير أو على المدى الطويل، أهمية أساسية للأمم المتحدة ولا بد من أن تؤخذ الدروس المستفادة في ذلك الصدد بعين الاعتبار.

التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة. ويجب أن تنهي الدول الأعضاء المعاملة التمييزية للموظفين الميدانيين الذين يواجهون ما يواجهه نظراؤهم في الوكالات والصناديق والبرامج من تحديات، وينبغي أن يعاملوا المعاملة نفسها. وتتوقع المجموعة أن يكفل الأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين، أن تطبق على نطاق المنظومة الترتيبات الجديدة التي وافقت عليها الجمعية العامة في دورتها الحالية. ومن المهم أيضاً أن تنفذ المنظمات المنضوية تحت النظام الموحد الفقرة ٤٥ من قرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤ بشأن الاتساق على نطاق المنظومة.

٥٤ - السيد غرولز (بلجيكا): تكلم باسم الاتحاد الأوروبي، والبلدين المرشحين للانضمام إلى الاتحاد أيسلندا وكرواتيا؛ وبلدان عملية تحقيق الاستقرار والانتساب ألبانيا والجبل الأسود وصربيا؛ إلى جانب أوكرانيا وجمهورية مولدوفا وجورجيا، فقال إن عملية إصلاح الموارد البشرية ينبغي أن تكون قائمة على النتائج بحيث يتسنى تقييم التدابير المتخذة أثناء تنفيذها وبعده. ولذلك من المؤسف أن تقارير الأمين العام لا تتضمن أي عنصر يتيح للدول الأعضاء تقييم نتائج الإصلاحات السابقة. ويجب أيضاً قياس مقترحات الإصلاح في ما يتعلق بإمكانية تنفيذها في إطار الميزانية. وأوضح أن الاتحاد الأوروبي سوف يدرس كل مقترح حسب أسسه الموضوعية، ويوازن الاحتياجات الفورية للمنظمة مع ضرورات الحالة المالية الراهنة، ويمنح الأولوية لأهم القضايا الحاسمة.

٥٥ - وأشار إلى أنه من المطلوب أن تقدم الجمعية العامة التوجيه بشأن عدد من المسائل المعلقة على الرغم من إحراز بعض التقدم في تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ في مجالات تخطيط القوة العاملة، ونظام اختيار الموظفين، وسياسات التعلم والتطور المهني، وصحة الموظفين ورفاههم. وقد أعرب الاتحاد الأوروبي عن آرائه بشأن موازنة شروط

٦٤ - السيد كينلان (أستراليا): تكلم أيضاً باسم كندا ونيوزيلندا فقال إن موامة شروط الخدمة من أبرز المسائل المتعلقة بإدارة الموارد البشرية المعروضة حالياً على اللجنة. وسوف تبادر الوفود الثلاثة إلى تقييم المقترحات في ضوء الأهداف الثلاثة وهي تحسين تنفيذ البرامج من خلال إفساح المجال أمام الأمم المتحدة لاستقطاب الموظفين واستبقائهم؛ كفاءة حصول الموظفين الذين يعملون في ظروف مماثلة على معاملة عادلة؛ ووضع نهج لنظام موحد يطبق على جميع المنظمات المشاركة وتتولاه لجنة الخدمة المدنية الدولية.

٦٥ - وأشار إلى أنه ينبغي تحديد مراكز العمل التي يسمح فيها أو لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة على أساس الحالة الأمنية والعوامل الموضوعية ذات الصلة. ومن غير المقبول بالنسبة إلى الموظفين في مركز العمل نفسه أن يعاملوا معاملة مختلفة بسبب مصدر تمويل برنامجهم بالدرجة الأولى. وقال إنه سوف يطلب المزيد من التوضيح بشأن المقترحات المتعلقة بالسفر للراحة والاستجمام والأسباب التي تبرر ضرورة عدم الاكتفاء بتغطية تكاليف النقل فقط.

٦٦ - وأضاف أن على لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تعرف بدل المشقة الإضافي المقترح لتعويض الموظفين العاملين في عمليات حفظ السلام عن التكاليف التي يتكبدها لإعالة أفراد أسرهم وللإستعاضة به عن نهج العمليات الخاصة للوكالات والصناديق والبرامج. وكما أوصت اللجنة الاستشارية، ينبغي أن تستغل المرحلة الانتقالية لتنفيذ أي تدبير من هذا القبيل لمعالجة الآثار غير المقصودة التي قد تنجم عن تنفيذه والتخفيف منها.

٦٧ - وذكر أن الأمين العام اقترح منح عقود مستمرة لجميع الموظفين تقريباً من أجل إيجاد أساس لدفع تعويضات إنهاء الخدمة بالدرجة الأولى. إلا أنه لا توجد تفاصيل بشأن تخطيط

٥٩ - وأشار إلى أنه ينبغي للأمين العام أن يقيم علاقة عمل وثيقة مع البلدان الرئيسية المساهمة بقوات وأن يجري معها مشاورات منتظمة لملاء الشواغر في البعثات الميدانية وكفالة التمثيل الصحيح لتلك البلدان في إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني.

٦٠ - ورأى أن تقرير الأمين عن نظام التوزيع الجغرافي (A/65/305/Add.2) لم يستجب بصورة وافية للطلب الذي تقدمت به الجمعية العامة من أجل إجراء استعراض شامل لنظام النطاقات المستصوبة. ويشكل هذا الاستعراض أولوية للمجموعة التي سوف تعمل مع الدول الأعضاء الأخرى على كفالة وضع نظام عادل.

٦١ - ومضى يقول إن التقليل المقترح لمدة الإعلان عن الشواغر الفردية سوف يقلل من حظوظ المرشحين من البلدان النامية نظراً إلى إمكاناتهم المحدودة في الوصول إلى المواقع الشبكية للأمم المتحدة. وثمة مجال لترشيد عملية الاختيار وبالتالي خفض عدد الأيام المطلوبة لملاء الشواغر بدون تقليص مدة الإعلان عنها.

٦٢ - واستطرد قائلاً إنه من غير المقبول تجريد منح العقود المستمرة نظراً إلى عدم وجود اتفاق بشأن طرائق تنفيذها. وفي حال عدم التوصل إلى اتفاق بهذا الشأن في الدورة الحالية، قد يكون من الأفضل العودة إلى الترتيبات التعاقدية القديمة.

٦٣ - وأشار إلى أن ثمة جدوى من مقترحات الأمين العام لموامة شروط الخدمة التي تستند إلى توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية. ومن الناحية المبدئية، ينبغي أن يعامل جميع الموظفين الذين يعملون في النظام الموحد المعاملة نفسها. وتمنى الحصول من نائبة الأمين العام على ضمان بأن إقرارها بالخاوف المتصلة بإمكانية تأثير سياسة الموامة الجديدة على تنفيذ الأنشطة التشغيلية من جانب الوكالات والصناديق والبرامج لا يعني إرجاء تنفيذ هذه المقترحات.

الاستشارية بأن تستند الأمانة العامة، على نحو يتسق مع كيانات النظام الموحد الأخرى، لدى تحديد مراكز العمل التي يسمح فيها أو لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، إلى الحالة الأمنية على أرض الواقع، وكذلك إلى العوامل الموضوعية ذات الصلة الأخرى. ويعتقد الوفدان أيضاً بأنه ينبغي للجمعية العامة أن تتخذ إجراءات بشأن مسألة التعويض عن المسكن الثاني وإطار سفر الراحة والاستجمام. إلا أن المقترحات المعروضة على اللجنة بعيدة المدى سواءً في ما يتعلق بآثارها المالية أو بنطاقها. ولذلك من الأهمية بصفة خاصة أن يكون هناك فهم واضح للتدابير المقترحة وما ستسفر عنه من نتائج.

٧٣ - وأوضح أن الوفدين يعتقدان بأن منح العقود المستمرة مفيد من الناحية المبدئية. إلا أنهما يشاطران اللجنة الاستشارية خيبتها ومخاوفها في ما يتعلق بمقترحات الأمين العام. فالتوصل إلى حل يخدم مصالح المنظمة وموظفيها يتطلب إجراء المزيد من المناقشات بشأن المعايير المتعلقة بمنح عقود مستمرة والعملية المتصلة بذلك وطرائق إنهاء هذه العقود.

٧٤ - وحثم كلامه قائلاً إن الوفدين يوافقان اللجنة الاستشارية الرأي بأن مقترحات الأمين العام في ما يتعلق بالمجالات الهامة الأخرى لإدارة الموارد البشرية لم تتناول مطالب الجمعية العامة وشواغلها بصورة وافية. وتشمل تلك المجالات تخطيط القوة العاملة واستقدام الفنيين الشباب وإدارة الكفاءات والتوزيع الجغرافي. وينبغي أن تواصل الجمعية البحث في الأهداف الاستراتيجية الطويلة الأجل للمنظمة قبل اتخاذ قرار بشأن تلك المقترحات.

٧٥ - السيد كمرباتش (كوبا): قال إن أي إجراء بشأن سبل تنفيذ العقود المستمرة يجب أن يواكبه بذل مزيد من الجهد لحل مشكلة التوزيع الجغرافي العادل للموظفين التي طال أمدها. وتتفاقم المشكلة بصفة خاصة في مفوضية حقوق

ملاك الموظفين على المدى الطويل؛ وتحتاج الدول الأعضاء إلى تلك المعلومات للاستناد إليها في مداولاتها بهذا الشأن.

٦٨ - وأوضح أن الوفود الثلاثة ترحب بالتنفيذ الكامل لنظام إنسبير، مما سيساعد في تحسين الأداء العام لنظام إدارة الموارد البشرية.

٦٩ - وفي ما يتعلق باختيار الموظفين، أن الشرط الذي يقضي بتبرير رؤساء الإدارات كتابياً، في ما يتعلق باختيار الموظفين، اختيار مرشح خارجي للحصول على موافقة مكتب الموارد البشرية يبدو منافياً لمبدأ الاختيار على أساس الجدارة.

٧٠ - وحثم كلامه قائلاً إنه سوف يطلب إلى الأمانة العامة، وفيما تناقش اللجنة تلك المسائل ومسائل أخرى من قبيل تنقل الموظفين واستقدامهم وتدريبهم إدارة أدايتهم وتحسين تمثيل المرأة في القوة العاملة للأمم المتحدة، أن تسعى مع الدول الأعضاء لإيجاد السبل الكفيلة بتعويض أي تكاليف مرتبطة بالإصلاح الإداري.

٧١ - السيدة باكاراتي (شيلي): تكلمت باسم مجموعة ريو فقالت إن الأمين العام طلب إلى الجمعية العامة في تقريره عن الترتيبات التعاقدية ومواءمة شروط الخدمة (A/65/305/Add.1) أن تؤيد مقترحات لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن مواءمة شروط الخدمة. إلا أن نائبة الأمين العام أعربت في بيانها عن مخاوفها بشأن الأثر المحتمل الذي يمكن لتلك المقترحات أن تحدثه على العمليات الحيوية التي تضطلع بها وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها. وبالتالي، تطلب المجموعة توضيح التناقض الظاهر بين توصية الأمين العام وبيان نائبة الأمين العام.

٧٢ - السيد غورير (سويسرا): تكلم باسم ليختنشتاين فقال إن مواءمة شروط الخدمة والعقود المستمرة مسألتان تكتسبان أهمية خاصة في الدورة الحالية. وأشار إلى أن الوفدين يتفقان، في ما يتعلق بالمسألة الأولى، مع اللجنة

أجريت داخل النظام الموحد وإلى عرض المسألة من جديد على الجمعية العامة، على الرغم من أنها شاركت في مناقشات لجنة الخدمة المدنية الدولية وقبلت توصياتها.

٧٩ - واختتم قائلًا إن خلافات شديدة ظهرت بشأن مسألة النظام الموحد بين الدول الأعضاء أثناء المشاورات غير الرسمية. وكانت بعض الدول الأعضاء قد اتخذت مواقف المبدأ، توافقا في الآراء. ومثل هذا الوضع من شأنه أن يصعب على الجمعية العامة اتخاذ قرار ويمكن أن يقوض عملية الإصلاح، التي كرست لها الدول الأعضاء، استجابة لطلبات الأمانة العامة، الكثير من الوقت والجهد.

٨٠ - السيد كاستانيدا سولاريس (غواتيمالا): قال إنه من المفهوم أن تلقى عملية إصلاح إدارة الموارد البشرية، كما هو الحال مع أي عملية تغيير، مقاومة أن تدعو إلى القلق. ومن ثم سيتعين على الدول الأعضاء نزع فتيل أربع أسباب للتوتر من أجل المضي قدما في تنفيذ هذا الإصلاح الحيوي.

٨١ - وأضاف أن السبب الأول للتوتر يتمثل في العلاقة التقليدية بين العمال والإدارة. فالإدارة عليها مسؤولية أن تتصرف بحكمة وروية، في حين يسعى الموظفون إلى تحسين ظروف العمل والحصول على فوائد أكبر. وهذه العلاقة الديناميكية أمر طبيعي في دوائر الخدمة المدنية الوطنية، وليس ثمة ما يدعو لتوقع اختلاف الوضع في حالة الخدمة المدنية الدولية.

٨٢ - ومضى يقول إن السبب الثاني للتوتر يتمثل في وجهات نظر الموظفين المتباينة بشأن عملية الإصلاح. وتجدر الإشارة إلى أن اتحادات الموظفين لم تبلغ اللجنة بموقف موحد بشأن هذا الموضوع.

٨٣ - وأشار إلى أن السبب الثالث للتوتر يتمثل في الخلافات بين المساهمين الرئيسيين في الميزانية والمساهمين

الإنسان. ولم تكن الإجراءات التي اتخذت لمعالجة الوضع كافية على الرغم من القرارات التي اتخذتها الجمعية العامة ومجلس حقوق الإنسان. وأضاف أن وفد بلده سيطلب مزيدا من المعلومات عن هذا الموضوع خلال مشاورات غير رسمية.

٧٦ - وأوضح أن هناك مسألة أخرى هامة وهي الطريقة التي يتم بها اختيار كبار المديرين. وفي هذا الصدد، تستحق بعض التوصيات التي قدمتها وحدة التنقيح المشتركة اهتماما خاصا، واستطرد قائلًا إن وفد بلده يتطلع إلى مناقشة تلك التوصيات خلال مشاورات غير رسمية.

٧٧ - ومضى يقول إن وفد بلده يشعر بالقلق حيال الخلافات الشديدة بين الأمانة العامة واتحادات الموظفين بشأن إدارة الموارد البشرية، وحيال الخلافات بين الأمانة العامة والمسؤولين في بعض الصناديق والبرامج بشأن توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية المتعلقة بمواءمة شروط الخدمة. وأردف قائلًا إن هذه الخلافات تبرهن على وجود مشكلة خطيرة فيما يتعلق بالإدارة الداخلية ويبدو أنه لم تتخذ تدابير مناسبة لحل تلك المشكلة.

٧٨ - وأشار إلى أن الدول الأعضاء تلقت، على مدار عام ٢٠١٠، لا سيما في المناقشات المتعلقة بالاتساق على نطاق المنظومة، تطمينات بأن المناقشات الداخلية، سواء داخل مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق أو داخل الكيانات الأخرى، المتعلقة بمواءمة الممارسات الإدارية، بما في ذلك ما يتعلق بشروط الخدمة، كانت تسير على ما يرام. وتلقت الدول الأعضاء أيضا تطمينات بأن الأمانة العامة والصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة تمثل للولايات الحكومية الدولية ذات الصلة. لذا فمن المحير أن تسعى بعض الصناديق والبرامج، في الوقت الذي توشك فيه الجمعية العامة على اتخاذ قرار بشأن هذه المسألة، إلى النأي بنفسها عن نتائج المناقشات المستفيضة التي

على الجمعية العامة أن تختتم مناقشتها لطرائق تنفيذ نظام التعيين المستمر خلال الدورة الحالية.

٨٨ - وأضاف أن وفد بلده يتفق مع اللجنة الاستشارية في أن تقييم الأمين العام الشامل لنظام التوزيع الجغرافي (A/65/305/Add.2) لم يستجب بشكل كاف لطلبات الجمعية العامة. لذا فهو يحث الأمين العام على اتخاذ مزيد من الإجراءات بشأن هذا الموضوع الهام.

٨٩ - وأردف قائلاً إن وفد بلده يرحب باقتراح الأمين العام الذي يقضي بإنشاء برنامج للفنيين الشباب وبتحسين العملية الداخلية، التي يجري تنفيذها بالفعل لامتحانات التوظيف التنافسية الوطنية. وأضاف أنه يؤيد الاتجاه العام لسياسات البرنامج المقترح، بما في ذلك التنسيب المركزي للمرشحين، والتنقل الوظيفي والجغرافي، والحد من طول عملية الامتحان وتطوير نظام للامتحانات عن طريق الإنترنت والامتحانات التي تعتمد على الكمبيوتر.

٩٠ - وذكر أنه رغم تأييد وفد بلده للبرنامج المقترح، فهو لا يتفق مع الاقتراح بخفض الحد الأدنى لسن المرشحين لامتحانات التوظيف التنافسية الوطنية من ٣٢ عاماً إلى ٢٦ عاماً. فكما أشارت اللجنة الاستشارية، لن يكون هذا التغيير مؤاتياً للمرشحين الذين لا تكون لغتهم الأم الإنكليزية أو الفرنسية. حيث سيحتاج هؤلاء المرشحون إلى تعلم إضافي للغة وربما حتى إلى خبرة عملية في بيئة ناطقة بالإنكليزية أو الفرنسية. وسيؤدي تقصير عملية الامتحان، جنباً إلى جنب مع تحسين إدارة قائمة المرشحين المقبولين، إلى تخفيض سن الالتحاق بدرجة كبيرة.

٩١ - واختتم قائلاً إن وفد بلده يود مواصلة مناقشة اقتراح تخفيض مستوى التنسيب الأولي للأشخاص الذين ينحون في امتحان الانتقال من المرتبة ف-١ إلى المرتبة ف-٢. وفي ضوء مستوى مهارات وخبرات المرشحين، يقترح وفد بلده

الأصغر حجماً. فرغم أن جميع الدول الأعضاء تسعى إلى تحسين أداء المنظمة، تشكل تكلفة أي اقتراح للإصلاح شاعلاً خاصاً لأكثر المساهمين. ويمكن أن تشكل الشواغل المتعلقة بالميزانية العنقبة الرئيسية أمام إصلاح إدارة الموارد البشرية.

٨٤ - ومضى يقول إن السبب الأخير للتوتر يتمثل في السلطات المتزايدة المفوضة من قبل الدول الأعضاء للأمين العام. وكان من الطبيعي أن تطلب الدول في المقابل مزيداً من المساءلة، بشأن مسائل شتى منها ما يتعلق بإدارة الموارد البشرية. وأوضح أن هناك ثلاثة مستويات للمساءلة في هذا الصدد: مساءلة الإدارة للموظفين، ومساءلة الدول الأعضاء للإدارة، ومساءلة القواعد الشعبية لحكوماتها. وتشكل إقامة نظم للمساءلة على كل مستوى من تلك المستويات أيضاً سبباً للتوتر بين الإدارة والموظفين، وكذلك بين الإدارة والهيئات الحكومية الدولية.

٨٥ - واختتم قائلاً إن اقتراحات الأمانة العامة تشكل خارطة طريق لإصلاح إدارة الموارد البشرية. ويقضي تبني هذه الاقتراحات أن تقدم الدول الأعضاء تنازلات من أجل نزع فتيل أسباب التوتر وإزالة العقبات التي تعترض سبيل الإصلاح.

٨٦ - السيد شين بو نام (جمهورية كوريا): قال إن وجود نظام فعال لتقييم الأداء أمر حيوي لتعزيز القدرة التنافسية للمنظمة. ومن ثم يصبح الاستعراض الشامل لذلك النظام شرطاً مسبقاً لأي تدابير إصلاحية أخرى، ويعزز مصداقية وفعالية النظام. ومن بين الوسائل الممكنة لتعزيز نظام تقييم الأداء الأخذ بنظام التوزيع الإجباري لتقديرات الأداء.

٨٧ - وأوضح أن نجاح تنفيذ الترتيبات التعاقدية الجديدة يتوقف على تحسين نظام تقييم الأداء. فلم يكن معيار الأهلية للتحول إلى نظام التعيين المستمر ولا فرض حد تعسفي لعدد الموظفين المؤهلين لهذا التحول من المشاكل الحقيقية. ويتعين

في تنفيذ الأنشطة المعقدة التي تضطلع بها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

٩٦ - ومضى يقول إن عدم قدرة الجمعية العامة على التوصل حتى الآن إلى اتفاق بشأن تطبيق نظام العقود المستمرة في الأمانة العامة أمر يدعو إلى القلق. وهو يأمل أن تؤدي اقتراحات الأمين العام المنقحة إلى مداولات بناءً في هذا الشأن.

٩٧ - وقال إنه فيما يتعلق ببرنامج الفنيين الشباب، يود وفد بلده أن يحصل على إيضاحات بشأن الأساس المنطقي لتخفيض الحد الأدنى لسن المرشحين من ٣٢ عاما إلى ٢٦ عاما والآثار التي ستترتب على ذلك.

٩٨ - واحتتم بقوله أن بلده يتوقع، بوصفه أحد البلدان الرئيسية المساهمة بقوات، أن اقتراح الأمين العام المتعلق بالعمل على نحو وثيق مع تلك البلدان ملء الشواغر في البعثات الميدانية سيكفل أيضا أن يكون لها تمثيل مناسب في إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني.

٩٩ - السيد أدريك (الهند): قال إن حكومته تؤيد بقوة مبادرات الإصلاح التي من شأنها أن تتيح للأمم المتحدة قوة عاملة على قدر جيد من التدريب والحماس والالتزام والقدرة على أداء مختلف المهام. وأشار إلى أنه قد تم الاضطلاع بعمل جدير بالثناء لتحديث إدارة الموارد البشرية في منظومة الأمم المتحدة، ولكن لن تكتمل عملية الإصلاح إلا من خلال الجهود الجماعية للإدارة والموظفين بالتشاور مع الدول الأعضاء. وعلاوة على ذلك، ينبغي النظر في المقترحات المعروضة حاليا على اللجنة باعتبارها مجموعة شاملة من الإصلاحات.

١٠٠ - وأضاف قائلا إن ارتفاع معدلات الشواغر، لا سيما في البعثات الميدانية، وطول الفترة التي تستغرقها عملية الاستقدام هي مسائل تثير القلق بشكل كبير. وقال إنه من غير المعقول أن تكون معدلات الشغور ناتجة فقط

أن يعين المرشحون الناجحون في البداية في وظائف ربما تصل رتبها إلى مستوى ف-٤، حسب مؤهلاتهم.

٩٢ - السيد نتراكوا (غانا): قال إن إدارة الموارد البشرية ينبغي أن تجعل المنظمة أكثر استجابة ومرونة وينبغي أن تدعم ثقافة التمكين والأداء التي تحقق للموظفين المساواة في الحصول على الفرص الوظيفية بغض النظر عن البرامج التي يعملون بها أو مصادر تمويل تلك البرامج. وأضاف أنه يتفق مع اللجنة الاستشارية في أن التخطيط للقوى العاملة على المدى الطويل بالنسبة للفتات المهنية الرئيسية هدف يمكن تحقيقه. وأردف قائلا إن وفد بلده يرحب باقتراحات الأمين العام بشأن التدريب، الذي يعد أفضل السبل لمعالجة الثغرات في مجموعة المهارات المرتبطة بتخطيط الحياة الوظيفية وإدارتها، لكنه سيطلب إيضاحات بشأن مواطن النقص الظاهرة في عملية رصد أنشطة التدريب الممولة من مصادر خارجة عن الميزانية.

٩٣ - ومضى يقول إن تخفيض فترة الإعلان عن فرص العمل من ٦٠ يوما إلى ٤٥ يوما لا تكفي في حد ذاتها لمعالجة التحديات التي تواجه عملية ملء الشواغر. وينبغي أن يتخذ أي اقتراح لمعالجة المسألة نهجا شاملا.

٩٤ - وأشار إلى أنه يرحب باستخدام المزمع لبطاقة نتائج إدارة الموارد البشرية كآلية لرصد أداء كبار المديرين، لا سيما فيما يتعلق بالأهداف الجغرافية والجنسانية لعملية التوظيف، ولتعزيز المساءلة.

٩٥ - وأضاف أن الاقتراحات المتعلقة بمواءمة شروط الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة ينبغي تنفيذها بالكامل لأن المساواة في معاملة جميع الموظفين الذين يخدمون في ظروف متماثلة من شأنها أن تساعد على تحقيق قدر أكبر من الاتساق والفعالية

والأمانة العامة بشكل متواز، وينبغي استيعاب التكاليف الناجمة عن ذلك بالنسبة للأمانة العامة ضمن الميزانية العادية الحالية وميزانيات حفظ السلام الحالية.

١٠٦ - وأضافت قائلة إنه ينبغي أن تشمل معايير منح العقود المستمرة كل من الكفاءة، والحاجة إلى الوظيفة، واحتياجات المنظمة. وتحقيقاً لهذه الغاية، فمن الضروري تحديد المهام الأساسية والاحتياجات المستمرة للأمم المتحدة قبل الاضطلاع بمزيد من المناقشة بشأن العقود. ويجب أيضاً أن يؤخذ الأثر المالي على الدول الأعضاء بعين الاعتبار.

١٠٧ - وقالت إن وفدها مستعد لمناقشة التدابير من قبيل ما هو مقترح من تخفيض فترة الإعلان عن الوظائف الشاغرة لمعالجة ارتفاع معدلات الشغور. ومع ذلك، يجب على الأمانة العامة أن تضاعف جهودها الرامية للتبسيط، بسبل من بينها استخدام نظام Inspira، من أجل الوصول إلى هدف شغل الوظائف في غضون ١٢٠ يوماً. وأشارت إلى أن وفدها يتفق مع اللجنة الاستشارية في أنه لا ينبغي أن يكون للمرشحين الداخليين أولوية على المرشحين الخارجيين.

١٠٨ - وفيما يتعلق بالتغيرات المحتملة في عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، قالت إن حكومتها ترى أنه ينبغي استقدام الموظفين على أساس أوسع نطاقاً جغرافياً، ويمكن وينبغي تحسين التوزيع الجغرافي، على أن تُراعى في المقام الأول مساهمة كل دولة من الدول الأعضاء من الميزانية العادية للمنظمة.

١٠٩ - وأضافت قائلة إنه لا يمكن تبرير أي موارد إضافية للتدريب في غياب استراتيجية تدريب شاملة ومعلومات كاملة عن التدريب الذي يجري بتمويل من موارد من خارج الميزانية.

١١٠ - وفيما يتعلق باقتراح الاستعاضة عن الامتحان التنافسي الوطني ببرنامج الفنيين الشباب، قالت إن وفدها يسلّم بالحاجة إلى تجديد شباب موظفي الأمانة العامة، ولكنه

عن نقص في مقدمي الطلبات المؤهلين. وينبغي للمنظمة النظر في حلول مبتكرة من قبيل التماس الترشيحات من الدول الأعضاء لشغل الوظائف في الإدارات والبعثات الميدانية التي تشهد ارتفاعاً مفرطاً في معدلات الشواغر.

١٠١ - وتابع كلامه قائلاً إن تخطيط القوة العاملة وإدارة الكفاءات هما من الأمور المهمة أيضاً. وأعرب عن أمله بأن تكون الصعوبات التي صاحبت إطلاق نظام Inspira هي مجرد مشاكل مؤقتة مصادفة في البدء، وبأن تقدم الأمانة العامة معلومات مستكملة بشأن أداء النظام.

١٠٢ - وأعرب عن أمله في أن يتم حل مسائل العقود المستمرة ومواءمة شروط الخدمة في النظام الموحد خلال الدورة الحالية حيث إنه لا يمكن أن تتحمل المنظمة أي تأخير آخر قد يعرض عملية الإصلاح للخطر.

١٠٣ - وأضافت قائلة إنه ينبغي للأمانة العامة أن تكثف جهودها لتصحيح احتلال التوازن في التوزيع الجغرافي وتمثيل الجنسين. وعلاوة على ذلك، ينبغي أن يكون هناك تمثيل أكبر للبلدان المساهمة بقوات، مع مراعاة خبرتهم في مجال حفظ السلام.

١٠٤ - واختتم كلامه قائلاً إنه في أي عملية للإصلاح، يكون وجود مقاومة أمر طبيعي ويمثل الحوار أمراً أساسياً. ومن المهم إكمال ما تم البدء فيه وتوفير الموارد اللازمة من أجل تأمين أن تكون الأمانة العامة أقوى وأكثر كفاءة.

١٠٥ - السيدة مورغان سوتومايور (المكسيك): قالت إن مواءمة شروط الخدمة هي إحدى أهم المقترحات المعروضة حالياً على اللجنة. وينبغي أن تكون الخطوة الأولى هي جعل لجنة الخدمة المدنية الدولية الآلية الوحيدة لاستعراض شروط الخدمة لجميع الموظفين في منظومة الأمم المتحدة، خلافاً للهيئات التي تكون مسؤولة أمام الجمعية العامة. وينبغي تنفيذ المواءمة من جانب جميع الوكالات والصناديق والبرامج

إذا كانت ترغب في استقدام مرشحين مؤهلين تأهيلا جيدا. وينبغي للأمانة العامة تجنب الخطوات التي تحول دون الوصول العادل من جانب البلدان النامية، من قبيل تخفيض فترة الإعلان عن وظيفة، بل ينبغي لها إجراء استعراض شامل لعملية التوظيف - بما في ذلك عمليات إعداد قوائم التصفية، والمقابلة الشخصية، والتحقق من المراجع - لتحسين زمن الاستجابة عموما.

١١٤ - وأضافت قائلة إن وجود نظام صارم لتقييم الأداء هو حجر الزاوية في أي إطار لإدارة الموارد البشرية. وقالت إن الموظفين، باعتبارهم موظفين مدنيين دوليين، يجب مساءلتهم عن أدائهم في كل خطوة على الطريق. وأشارت إلى أن المبادرات من قبيل ربط خطط العمل الفردية بالأطر الاستراتيجية لإدارات وتنفيذ آلية لاستقاء التعقيبات من جهات تقييم متعددة هي خطوات في الاتجاه الصحيح. وأضافت قائلة إنه ثمة حاجة لنظام لتقييم الأداء يكون أكثر واقعية وصرامة - لا يقوم بشكل روتيني بتقييم عدد هائل من الموظفين على أنهم مستوفون للتوقعات أو يفوقونها. ويجب بشكل موضوعي تحديد الموظفين الذين يتسمون باللامبالاة ونقص الكفاءة كي يخضعوا لإجراءات تصحيحية، بينما ينبغي أن يحظى أصحاب الأداء الجيد بالاعتراف والمكافأة. واحتتم كلامه قائلاً إنه من المسلم به أن يكون استعراض نظام تقييم الأداء محفوفاً بالحساسيات والتحديات، إلا أن ذلك سيكون لفائدة المنظمة على الأجل الطويل.

١١٥ - السيد سيني (السنغال): رحب بالمبادرات الرامية إلى تحديث إدارة الموارد البشرية في الأمانة العامة. وقال إن نجاح هذه المبادرات يتوقف على وجود استراتيجية لمواصلة تدريب الموظفين طوال مسارهم الوظيفي. وقال إنه لذلك يطلب وفده إلى الأمين العام أن يتخذ التدابير اللازمة لتنفيذ الفقرة ٤ من الجزء الثامن من قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣. وأشار إلى أنه ينبغي أن تشارك اتحادات الموظفين من خلال

يرى أن تحديد الحد الأدنى لسن المرشحين ليكون ٣٠ عاما هو أكثر ملاءمة من ٢٦ عاما نظرا لأن الأفراد من بعض البلدان قد يكونون في وضع غير مؤات نظرا لضرورة إتمام الخدمة العسكرية، واستكمال دراستهم أو اكتساب الخبرة المهنية قبل التقدم للامتحان. وأشارت إلى أن بلدها يقترح أن يكون للأمين العام صلاحية منح استثناءات من الحد الأدنى لسن المرشحين من البلدان غير الممثلة أو غير الممثلة تمثيلا كافيا.

١١١ - وفيما يتعلق بالتقرير عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/65/343)، قالت إنه من الأهمية بمكان أن يتم الإبلاغ عن جميع حالات سوء السلوك فورا، وأن توضع الآليات للتعامل معها على الفور. وأضافت قائلة إن وفدها يتفق مع اللجنة الاستشارية في أن يكون لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، وليس لمكتب الأخلاقيات، صلاحية التحقيق في هذه الحالات.

١١٢ - السيدة تان غويك لان (سنغافورة): قالت إن المنظمة يجب أن تعزز التخطيط والرصد الاستراتيجيين للقوة العاملة لديها ومعالجة احتياجاتها من الموارد البشرية على الأجل الطويل، بسبل من بينها سياسات التطوير الوظيفي، والتدريب، وإدارة قوائم المرشحين المقبولين والتنقل. وقالت إن تقييم الأمانة العامة بأن التخطيط الشامل للقوة العاملة هو أمر ذو قيمة محدودة هو تقييم الهزامي عفا عليه الزمن. وأكدت أنه يجب أن تكون الأولوية لغرس عقلية تتسم بالحدأة والتقدمية في الأمانة العامة.

١١٣ - وتابعت كلامها قائلة إنه مع اتساع ولايات الأمم المتحدة، فمن الأهمية بمكان على نحو متزايد التنافس مع المؤسسات العالمية الأخرى لجذب أفضل وألمع المواهب. لذا فمن الضروري الإسراع في التوظيف، إلا أن شغل وظيفة استغرق في المتوسط ١٩٧ يوما في عام ٢٠٠٩. وأشارت إلى أنه يجب على المنظمة القيام بما هو أفضل بكثير

لمكتب الأمم المتحدة وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة ومركز الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية - باعتبارها مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة.

١١٨ - وقال إن وفده يرحب بالتدابير المتخذة لتعزيز صحة الموظفين في مراكز العمل الصعبة؛ وبالنظر إلى الكوارث الطبيعية الأخيرة التي وقعت في بعض الدول الأعضاء، ينبغي للأمين العام أن يدرس سبلا لتعزيز هذه التدابير.

رُفعت الجلسة الساعة ١٣/٠٠.

التمثيل في الهيئة الاستشارية المعنية بتدريب الموظفين. وينبغي أن يكون لاستراتيجية التدريب تمويل كاف ويمكن التنبؤ به على الأجل القصير والمتوسط والطويل، ويمكن أن تشمل منهاجا لتبادل الخبرات يركز على بناء القدرات الإدارية لدى كبار المديرين، لا سيما في مجالات المالية، والمشتريات، وإدارة الموارد البشرية، والأمن، والاتصالات.

١١٦ - وتابع كلامه قائلا إنه يمكن معالجة مسألة تمثيل البلدان النامية في الأمانة العامة معالجة أفضل. وذلك إذ أنه لا تعتبر جميع البلدان النامية دولا غير ممثلة أو ممثلة تمثيلا ناقصا، وبالتالي فإن مبدأ التوزيع الجغرافي المنصوص عليه في قرار الجمعية العامة ١٥٣ (د-٢) لا ينطبق. وقال إنه بدلا من ذلك، طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٥٠/٦٣ إلى الأمين العام أن يقدم مقترحات لزيادة تمثيل البلدان النامية في الأمانة العامة. وقال إن انخفاض عدد المديرين من البلدان النامية في الأمانة العامة - ١٧ في المائة فقط على مستوى المدير، أو مساعد الأمين العام أو وكيل الأمين العام، بما في ذلك نسبة هزيلة تبلغ ٤,٥ في المائة من أفريقيا - هو أمر يجب تصحيحه، لا سيما نظرا لأن أنشطة الإدارات الرئيسية في كثير من الأحيان تكون موجهة نحو بلدان الجنوب. وأضاف قائلا إنه ينبغي للأمين العام أيضا اتخاذ خطوات جريئة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتعزيز شغل النساء للمناصب العليا، مع إيلاء المراعاة الواجبة لمعايير الكفاءة والتزاهة لدى المنظمة. وينبغي إيلاء اهتمام خاص للنساء من البلدان النامية، ولا سيما الدول الأفريقية.

١١٧ - وفيما يتعلق بمسألة موازنة تحديد مراكز العمل التي يسمح فيها باصطحاب الأسرة استنادا فقط إلى تقييم الحالة الأمنية، على النحو الذي أوصت به لجنة الخدمة المدنية الدولية، قال إن وفده لا يفهم سبب تحديد اثنتين من العواصم الأفريقية الكبرى - أديس أبابا، مقر الاتحاد الأفريقي واللجنة الاقتصادية لأفريقيا ونيروبي، المقر الرئيسي