

Distr.: General
1 October 2004
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة التاسعة والخمسون
البند ١١٦ من جدول الأعمال
النظام الموحد للأمم المتحدة

تقرير الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية

مذكرة من الأمين العام*

عملاً بالجزء الرابع من قرار الجمعية العامة ٢٨٣/٥٧، يحال طيه تقرير الأمين العام المتضمن آراء مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في استنتاجات وتوصيات الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية (انظر A/59/153).

* لم يتسن الانتهاء من إعداد هذا التقرير في وقت مبكر عن ذلك بسبب عدم توافر تعليقات لجنة الخدمة المدنية الدولية على تقرير الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية.

تعليقات الأمين العام ومجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على تقرير الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية

أولا - مقدمة

- ١ - هذا التقرير مقدم إلى الجمعية العامة عملا بالجزء الرابع من القرار ٢٨٣/٥٧، الذي أقرت فيه الجمعية العامة بصلاحيات الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية، بصيغتها المقترحة من الأمين العام في تقريره (A/57/612). وفي القرار نفسه، طلبت الجمعية العامة تقديم تقرير من الأمين العام عن استنتاجات الفريق وتوصياته إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين للنظر فيه، مشفوعا بتعليقات لجنة الخدمة المدنية الدولية.
- ٢ - وأحيل تقرير الفريق إلى الجمعية العامة عن طريق مذكرة من الأمانة العامة مؤرخة ٢٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٤ (A/59/153) كما أرسل إلى اللجنة للتعليق عليه.
- ٣ - ورحب الأمين العام وأعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق بالقرار ٢٨٥/٥٧، الذي أيدت فيه الجمعية العامة إنشاء الفريق. وبعد أن اقترح في تقريره المعنون "تجديد الأمم المتحدة: برنامج للإصلاح" (A/51/950) إجراء استعراض لأداء لجنة الخدمة المدنية الدولية منذ عام ١٩٩٧، وبعد أن طلب إليه أن يصوغ اقتراحه بالتفصيل في سلسلة من المذكرات والتقارير (A/53/688، A/54/483، A/55/526 و A/57/612) التي قدمت إلى الجمعية العامة في دورات متعاقبة، رأى الأمين العام أن من المهم أن تكون المبادرة صادرة عن الجمعية العامة نفسها وأن تحظى بدعمها الجماعي. ورغم تطور توجه ونطاق الاقتراح بمرور السنين، على ضوء تعليقات اللجنة الخامسة، فإن الهدف الأساسي المتمثل في كسب أقصى درجات الدعم، الذي تحظى به الجمعية العامة نفسها من اللجنة في ممارسة قيادة قوية ومستنيرة فيما يتصل بالخدمة المدنية الدولية، إنما كان بمثابة الموضوع المشترك في جميع التقارير والمذكرات التي قدمها الأمين العام.
- ٤ - أما التطور التدريجي في نطاق الممارسة المقترحة، الذي تتسم به التقارير المتعاقبة المقدمة إلى الجمعية العامة، والذي يتجاوز أداء اللجنة نفسها ويغطي نطاقا عريضا من القضايا التي تمس تعزيز الخدمة المدنية الدولية، فيجب أن ينظر إليه على أنه تطور إيجابي من شأنه أن يسهم في تعزيز أهمية وأثر الاستعراض. وقد برز هذا في طلب الجمعية العامة إلى الفريق أن يعلق على الخصائص الأساسية للخدمة المدنية الدولية.

٥ - وفي الملاحظات الختامية من تقريره، نوّه الفريق إلى أن تشكيل الجمعية العامة له تزامن مع بدء عدد من مبادرات الاستعراض الكبرى، ومع تجدد اهتمام الجمعية العامة وغيرها من الهيئات الرئيسية للأمم المتحدة بالإصلاح وإدارة التغيير. وأضاف الفريق، عن إدراك، أن هذا التزامن قد لا يكون مقصودا، إلا أن الفرصة التي يُتيحها ينبغي ألا تُفوّت: فعلى الرغم من النطاق المحدود لاختصاصات هذا الفريق، إلا أن هذا التزامن يتيح الفرصة للجمعية العامة لتناول دور اللجنة وأدائها، والتحسينات الإضافية التي تود الجمعية العامة إدخالها على تكوين اللجنة وأسلوب عملها، وفقا لمنظور أشمل مما كان سائدا أثناء الاستعراضات السابقة. كما أن التزامن يتيح للجمعية العامة فرصة ثمينة لمناقشة دور الخدمة المدنية الدولية وخصائصها، بما يشمل المبادئ الأساسية التي تستند إليها والطرق التي يمكن اتباعها في إطار هذه المبادئ لتطويع إدارة الخدمة المدنية الدولية وفقا للمتطلبات المتغيرة، في السياق الأعم للجهود العامة الهادفة إلى تحسين قدرات وفعالية المنظومة في مجابهة التحديات الجديدة التي تواجهها.

٦ - والأمين العام وأعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين يؤيدون هذا المنظور، ومن ثم تطلع الفريق إلى أن الجمعية العامة سوف تعتبر هذه العملية مساهمة لا غنى عنها، وإن كانت محدودة النطاق، في رسم المسار المستقبلي للمنظومة، مع الاعتراف بأن تعزيز الخدمة المدنية الدولية يحتل مكانة مركزية في الجهود العامة التي يبذلها المجتمع الدولي من أجل تحقيق أهداف إعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية.

٧ - ومن السمات النوعية الجديدة للاقتراح الذي أيدته الجمعية العامة، مقارنة بالاقتراحات السابقة، ضم رئيس اللجنة، كعضو بحكم منصبه، إلى الفريق. والقصد من هذا كقالة أن تستند اقتراحات الفريق إلى معرفة تامة بإنجازات اللجنة وأعمالها الراهنة، ولا سيما بفحوى أحكام النظام الأساسي للجنة، الذي أجرى الفريق استعراضه بموجبه، على النحو الذي اقترحه الأمين العام وأصدرت به الجمعية العامة تكليفا.

٨ - وكان الأمين العام قد تلقى من أعضاء الفريق الأربعة ورئيس اللجنة، بصفته عضوا بحكم منصبه، رسالة ممهورة بتوقيعهم يحيلون بها تقرير الفريق. ومرفق طيه نسخة من تلك الرسالة (انظر المرفق).

ثانياً - تعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين

٩ - بعد أن استعرضوا بعناية الاستنتاجات والتوصيات الواردة في تقرير الفريق، يود الأمين العام وأعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين أن يعربوا عن تقديرهم البالغ للفريق على

تقريره المتعمق والمتوازن والبناء، وأن يوصوا بشدة أن توليه الجمعية العامة عنايتها. والملاحظات الواردة فيما بعد تتطرق أيضا، في جانب منها، إلى بعض تعليقات اللجنة. ورغم أن العديد من تعليقات اللجنة يتخذ طابع التحفظات، فإن مجلس الرؤساء التنفيذيين يأمل أن تشاركه اللجنة تطلعه أن تكون الإجراءات التي تتخذها الجمعية العامة بشأن القضايا التي أثارها الفريق مبتكرة وبعيدة النظر.

السياق الذي أجرى فيه الفريق استعراضه

١٠ - يتفق الأمين العام وأعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين مع الفريق في مجمل النهج التي استرشد بها في أعماله. فهم يشاطرونه الإدراك العميق، الذي أبرزه، لكون منظومة الأمم المتحدة قد بلغت نقطة تحول وأمل كبير في السعي إلى مزيد من الجدوى والنتائج الملموسة والواقعية التي تكون بمثابة أسس متجددة لتوجهات عمل منظومة الأمم المتحدة في المستقبل. وأهم اعتبار لديهم هنا أن تتمحور الاستنتاجات التي تتوصل إليها الجمعية العامة حول الاستنتاج الأساسي المذكور في الفقرة ١٢ من تقرير الفريق، والذي مؤداه:

”أن المبادئ الأساسية التي يقوم عليها ميثاق الأمم المتحدة لا تظل صالحة فحسب وإنما أيضا تزداد أهمية في البيئة الدولية الجديدة التي تعمل فيها منظومة الأمم المتحدة حاليا. فبالنسبة للخدمة المدنية الدولية، ينبغي أن تكون المبادئ الواردة في الميثاق وهي الاستقلالية (المادة ١٠٠) و”أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة (المادة ١٠١)“ هي القيم الأساسية التي تسترشد بها كافة الجهود الرامية إلى المساعدة على تحقيق خدمة مدنية دولية عصرية وتستجيب لمتطلبات القرن الجديد واحتياجاته المتغيرة“.

ألف - دور لجنة الخدمة المدنية الدولية وأداؤها

دور لجنة الخدمة المدنية الدولية والخدمة المدنية الدولية في زمن متغير

١١ - أصاب تحليل الفريق في إشارته إلى الدور الحاسم المطلوب من اللجنة أن تؤديه في الإسهام بإطار موحد لإدارة الموارد البشرية، داخل النظام الموحد، يوجه نحو بلوغ مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أقصى درجات الفعالية والاستجابة لاحتياجات ومتطلبات الدول الأعضاء. وخلافا لإحدى ملاحظات اللجنة، فإن دورها حيال الجمعية العامة، كمصدر مستقل ونزيه للمشورة والدعم، يحظى بالمراعاة التامة ويعتبر منطلق التوصية ١.

١٢ - فالتوصية ١ يجهدها بتسليط الضوء على المسؤولية الأساسية للجنة في دعم الجمعية العامة في القيام بدور ريادي في عمليات إدارة التغيير الجارية في المنظومة. وينبغي قراءتها

بالاقتران مع الملاحظات الواردة في الفقرة ٢٠ ومع التوصية ٢، وهي توصية يؤيدها أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين تأييدا تاما. وليس هناك - ولا ينبغي أن يكون هناك - أي تناقض بين المسؤولية الأساسية للجنة أمام الجمعية العامة وبين الحاجة - التي يبرزها الفريق - إلى أن تكون اللجنة شريكا مبادرا مع الرؤساء التنفيذيين في عملية الإصلاح. فمن المهم بنفس القدر زيادة تعزيز ما لدى اللجنة من قدرة فنية ووعي بالسياسة العامة، إلى جانب تعزيز الثقة المتبادلة والتعاون من أجل مجابهة هذين التحديين بشكل فعال. والتوصية ١ تتردد نداءات الجمعية العامة المتجسدة في العديد من القرارات التي اتخذتها على مر السنين بشأن تقارير اللجنة. وعلى الجمعية العامة، في دعوتها إلى تحقيق تقدم نوعي في هذه الاتجاهات، أن تصر، في المقام الأول، على المطالبة بأدلة تثبت أن هناك جهودا تبذل في سبيل مواصلة التحسينات وتحقيق توافق الآراء، على أن تكون تلك الجهود في قلب أعمال اللجنة، كمرکز للتفوق، وفي قلب العلاقة بين اللجنة وشركائها.

أساليب عمل اللجنة

١٣ - يتفق الأمين العام وأعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين مع الفريق في تقييمه القائل بأن الممارسات التي اتبعتها اللجنة مؤخرا، ومنها تشكيل أفرقة عاملة منبثقة عن اللجنة، قد ثبت أنها مفيدة، لا سيما في تحسين عملية التشاور، وأنه يتوجب تنظيمها وتعزيزها. أما رأي اللجنة القائل بانتفاء ضرورة تضمين صلاحيات اللجنة، رسميا، مهمة إجراء هذه التحسينات، فهو رأي مخيب للآمال، لأن من المحتمل أن ينظر إليه على أنه تشكيك في نوعية التزام اللجنة المعلن بإجراء تلك التحسينات وفي مدى أهميتها من حيث غرضها الأساسي المتمثل في تعزيز فرص الحوار والاتصال.

١٤ - ومن المأمول أن يعمل الإجراء الذي تتخذه الجمعية العامة بشأن توصيات الفريق ذات الصلة (التوصيتان ٣ و ٤) على تعزيز الالتزام بزيادة اهتمام وثقة جميع الأطراف بعملها، وهو ما يدعو إليه الفريق.

معايير وعملية اختيار أعضاء اللجنة

١٥ - تعتبر ملاحظات وتوصيات الفريق، الواردة في الفقرات ٣٣-٣٩ من تقريره، حاسمة بالنسبة لتحقيق تقدم نحو بلوغ هدف تدعيم اللجنة وتعزيز قدرتها على تحقيق أقصى درجات ما تقدمه للجمعية العامة من دعم. ومع عدم تجاوزها أحكام النظام الأساسي، فإنها تعد بمثابة تذكيرة حسنة التوقيت بأن الممارسات قد ازدادت بعدا، على مر السنين، عن فحوى النظام الأساسي.

١٦ - والدول الأعضاء ومؤسسات منظومة الأمم المتحدة واللجنة تتقاسم كلها المسؤولية عن عملية الاختيار والتشاور، التي تباعدت تدريجياً عن فحوى النظام الأساسي. بيد أن لها جميعاً مصلحة كبرى في كفالة تحسين هذه العملية. فعلى الجميع أن يدركوا أن الوضع الراهن دائماً ما يحمل في طياته احتمال التدهور. وإبقاء الوضع على ما هو عليه لا يتفق بحال والأهمية المتجددة التي تتسم بها أعمال اللجنة في الظروف الراهنة. وبوجه خاص، فإن على اللجنة ألا تنظر إلى النداء بزيادة التقيد بأحكام المادتين ٣ و ٤ من نظامها الأساسي على أنه انعكاس على نوعية عضويتها الراهنة، وإنما على أنه جزء لا يتجزأ من الجهود الرامية إلى كفالة تجانس عملية الاختيار والتشاور مع دور اللجنة الفريد، وهو دور يجعلها مختلفة نوعياً عن أي من الهيئات الأخرى التي تجرى انتخابات لتعيين أعضائها. إسهاماً منها في كفالة ذلك وفي وقت تواجه فيه الخدمة المدنية الدولية تحديات كبرى، فإن من الضروري كفالة أن تضع الدول الأعضاء تحت تصرف اللجنة أفضل وأنسب ما يمكن أن تقدمه من مواهب.

١٧ - ومما يثلج الصدر أن الجمعية العامة نفسها أكدت مراراً على ضرورة التقيد التام بأحكام المادتين ٣ و ٤ من النظام الأساسي. ففي قرارها ٢٠٩/٥٣، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، بالتحديد، أن يوجه اهتمام الدول الأعضاء إلى أحكام المادة ٣ عند تقديم مرشحين للتعيين في اللجنة. وعلى هذه الخلفية، يتوجب النظر إلى توصيات الفريق باعتبارها إسهاماً إيجابياً في توضيح الإجراءات الكفيلة بدفع تنفيذ توجيهات الجمعية العامة قدماً.

١٨ - ففي التوصية ٥، وعلى النحو الوارد في المرفق الثاني من تقريره، يطرح الفريق معايير الخبرة الوفيرة في مواقع المسؤولية التنفيذية في الإدارة العامة أو ما يتصل بها من مجالات، وخاصة في مجال إدارة الموارد البشرية، وهي معايير ينبغي أن تتوافر لدى المرشحين. تمتقضي المادة ٣ من النظام الأساسي. كما أنه يوصى بأن تربط الدول الأعضاء، لدى تقديمها للترشيحات، بين خلفية المرشحين وهذه الخبرة. وعندما يدعو الأمين العام إلى تقديم الترشيحات، فإنه يتولى بيان نطاق الكفاءات التي لها صلة بالخبرة الوفيرة المطلوب توافرها لدى أعضاء اللجنة بموجب أحكام النظام الأساسي. وبالتالي، فإنه يساعد الدول الأعضاء على أن تراعي في الترشيحات التي تقدمها الشروط المحددة في النظام الأساسي. وبذلك، يكون الأمين العام أكثر تمكناً من تنفيذ الطلب الموجه إليه من الجمعية العامة في قرارها ٢٠٩/٥٣. ذلك أن تقديم الترشيحات وفقاً للشروط المحددة في النظام الأساسي يسر عملية الاختيار على الصعيد القطري، ثم عملية التشاور فيما بين الحكومات، التي من شأنها، في ظل مبدأ التوزيع الجغرافي العادل، أن تعطي وزناً لعناصر الخبرة التي ينص النظام الأساسي عليها.

١٩ - ومن شأن عملية اختيار تهتم بالكفاءات أن تيسر كثيرا من مهمة تطبيق أحكام وفحوى المادة ٤ من النظام الأساسي، التي تقضي بأن يقدم الأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين، قائمة بأسماء المرشحين بعد إجراء "المشاورات المناسبة" ليس مع الدول الأعضاء فحسب، وإنما كذلك مع الرؤساء التنفيذيين للمنظمات الأخرى وممثلي الموظفين. فمن شأن ذلك أن يجعل التعليقات التي يطلبها الأمين العام من هذه الأطراف متصلة لا بخلفية المرشحين بمعزل عن أي اعتبارات أخرى، وإنما بما لديهم من مؤهلات تفي بالشروط المحددة في النظام الأساسي. أما عملية التشاور، التي تعتبر روتينية إلى حد بعيد في الوقت الراهن، فمن شأنها أن تصبح أيسر وأجدي. كما أن المنظمات ومثلي الموظفين يمكن أن يقدموا دعما أكبر للدول الأعضاء في عملية الاختيار النهائية، دون المساس بما للدول الأعضاء من امتيازات وسلطة اتخاذ قرارات. ورغم أن من شأن هذه العملية، كما تبين تعليقات اللجنة، أن يجعل إجراءات التعيين في اللجنة تختلف عن سائر العمليات الانتخابية، فإن من الجلي أن هذا هو ما يرمي إليه النظام الأساسي. فمن شأن عملية اختيار تنصبّ على الكفاءة وتشملها أن تحقق بصورة أفضل كلا من الغرض الأساسي لأحكام المادتين ٣ و ٤ من النظام الأساسي - وهو إقامة لجنة ذات اختصاص في رفيع ومرجعية، يتمتع أعضاؤها بثقة عالمية - ومقصد الجمعية العامة من نداءاتها المتعاقبة بزيادة التقيد بتلك الأحكام.

٢٠ - ومن شأن عملية تشاور تنصبّ على خبرات المرشحين النوعية المختلفة، تمشيا مع أحكام المادة ٣ من النظام الأساسي، أن تيسر أيضا مد اللجنة بمزيج فعال من الخبرة والمعرفة العملية والتجربة، بما يزيد إلى أقصى حد من إسهامها كهيئة تنظيمية واستشارية، وهو ما يدعو إليه الفريق.

٢١ - وفي التوصية ٦، يقترح الفريق، مراعاة لأحكام المادة ٥ من لنظام الأساسي، تطبيق مبدأ ينص على أن تحدد التعيينات في اللجنة مستقبلا بمدتين. والهدف من هذه التوصية ومن الترتيبات المؤقتة التي يقترحها الفريق، إقامة توازن مناسب بين الاستمرارية، من جهة، وبين تيسير تجديد وتحديث الخبرات والتجارب والمعارف وزيادة استقلالية الأفراد المعينين إلى أقصى حد، من جهة أخرى. وفي وقت يشهد تغيرات متسارعة، وكجزء من الجهود المبذولة لزيادة إسهام اللجنة إلى أقصى حد في ما يشير إليه الفريق بتطبيق أحدث سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية، فإن هذه التوصية جديرة بأن تكون مقبولة لدى الجمعية العامة.

تواتر دورات اللجنة وطول مدة انعقادها

٢٢ - يرحب الرؤساء التنفيذيون بالتوصية ٧، التي من شأن مدة كل دورة من دورتي اللجنة السنويتين أن تقتصر، بموجبها، على ١٠ أيام عمل. وتقليص مدة الدورات الرسمية هذا يتمشى والإصلاحات الجارية في هيئات كثيرة أخرى، بحيث يواكبه مزيد من اللجوء إلى تشكيل أفرقة عاملة واتخاذ غير ذلك من الترتيبات غير الرسمية بين الدورات. وقد بينت التجربة أن هذه الترتيبات غير الرسمية قد ساعدت على توسيع وتعميق تبادل الآراء فيما بين المتحاورين كافة، مما أسفر عن بعض الإسهامات الرئيسية للجنة في الآونة الأخيرة، مثل مدونة قواعد السلوك وإطار إدارة الموارد البشرية. ومن شأن تلك التوصية أيضا أن تمكن كبار موظفي المنظمات من الحضور طوال دورات اللجنة، وهو ما ليس ممكنا من الناحية المالية، بالنظر إلى المدة الحالية للدورات.

باء - زيادة قدرة اللجنة على تعزيز الخدمة المدنية الدولية

٢٣ - تتطرق ملاحظات وتوصيات الفريق، الواردة في الفقرات ٤٢-٦٣ من تقريره، إلى دور اللجنة في مساندة الجهود المستمرة الرامية إلى تعزيز وتحديث الخدمة المدنية الدولية وتدعيم وتحسين مستويات أداء الموظفين ومعنوياتهم. ويتفق أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين مع الفريق في أن إدارة التغيير جهد جماعي، وأن الجمعية العامة والرؤساء التنفيذيين ينبغي أن يكونوا قادرين على أن يروا في اللجنة مصدرا مرجعيا للمشورة بشأن أفضل الممارسات الدولية والنهج المبتكرة والسياسات والاستراتيجيات التطلعية في مجال إدارة الموارد البشرية.

٢٤ - وتوصيات الفريق بشأن تعزيز الخدمة المدنية الدولية متعمقة وبناءة، كما أنها متجاوبة ومساندة لمبادرات الإصلاح الجاري تنفيذها في معظم مؤسسات النظام. وبوجه خاص، يتفق الرؤساء التنفيذيون مع الفريق في ضرورة زيادة التركيز على الأداء لدى تحديد الأجر؛ وتعزيز القدرات الإدارية بوسائل منها إنشاء دائرة للإدارة العليا؛ والإقرار بأهمية وضرورة الاستثمار في توفير التعليم المستمر للموظفين؛ وتشجيع اتباع أفضل الممارسات في أماكن العمل، بما يتيح التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الخاصة؛ وتشجيع تنقل الموظفين؛ والتوصل إلى ترتيبات تعاقدية تعكس أفضل الممارسات وتطوع حسب احتياجات خدمة مدنية دولية حديثة (التوصيات ١٠ و ١٣ - ١٧). وفي تقريره، سلط الفريق الضوء على أمن وسلامة موظفي الأمم المتحدة، باعتبار ذلك شاغلا رئيسيا ينبغي أن تتمحور حوله جهود اللجنة والجمعية العامة والهيئات التشريعية للوكالات والمنظمات كافة (التوصية ١٨).

٢٥ - ولطالما دعا الأمين العام والرؤساء التنفيذيون إلى تحديث مبدأ نوبلمير وتوسيع نطاق تطبيقه لاستعادة الطابع التنافسي لهيئات الأمم المتحدة في سوق العمل الدولية. وهم

يشاطرون الفريق قلقه إزاء تدهور بعض شروط التعيين، ويرحبون بتوصيته باستعراض تطبيق مبدأ نوبلمير، على سبيل الأولوية، وبأن تتخذ الجمعية العامة وسائر مجالس الإدارة إجراءات تكفل استعادة الطابع التنافسي والحفاظ عليه في شروط التعيين العامة التي تحكم النظام الموحد (التوصيتان ١١ و ١٢).

٢٦ - ويأمل الرؤساء التنفيذيون أن تكون الإجراءات التي تتخذها الجمعية العامة بشأن هذا الجزء من تقرير الفريق مساندة ومكملة لجهودهم الرامية إلى إضفاء الطابع العصري على القوى العاملة في الأمم المتحدة وتعزيز الخدمة المدنية الدولية.

ثالثاً - الاستنتاجات

٢٧ - تغطي استنتاجات الفريق نطاقاً عريضاً من القضايا، تمشياً مع ولايته. فبعض التوصيات موجهة إلى الدول الأعضاء في الجمعية العامة، والبعض الآخر موجه، بشكل أعم، إلى مجمل أعضاء النظام. وبعضها موجه إلى الأمين العام، والبعض الآخر موجه إلى مجمل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وبعضها يتصل بأساليب عمل اللجنة، والبعض الآخر يتصل بتوجهات برنامج عملها. أما الرد الإجمالي للجمعية العامة على كل توصية من التوصيات الواردة في تقرير الفريق فسوف يوجه عملية المتابعة من جانب المعنيين كافة. وهنا، يأمل الأمين العام وأعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين أن يساعد نظر الجمعية العامة في المسألة على فتح الباب لمناقشة بناءة تعمل على تحديد توافق الآراء حول مسار العمل المقبل، وعلى توجيه جهود الجميع نحو تحقيق تقدم ملموس.

٢٨ - وتحقيقاً لهذه الغاية، يأمل أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين، بالنسبة لرد الجمعية العامة:

(أ) أن ينظر إليه، كما ورد من قبل، في السياق الأعم للمبادرات والجهود الحالية الكثيرة الرامية إلى زيادة قدرة النظام وفعاليته في مجابهة التحديات والمتطلبات الكبرى التي تواجهه؛

(ب) أن يتناول تعزيز الخدمة المدنية الدولية، باعتبار ذلك عنصراً أساسياً من هذا الرد؛

(ج) أن يؤكد من جديد استمرار صلاحية المبادئ والقيم الواردة في المادتين ١٠٠ و ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، بل واستمرار ما لها من صلة خاصة باحتياجات اليوم؛

(د) أن يتناول، في هذا السياق الأعم، ليس فقط القضايا المتصلة بدور اللجنة وأدائها، بل وكذلك توصيات الفريق المتعلقة بسياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية في النظام الموحد، وبالتوجهات التي يرى الفريق هنا أن بإمكان الجمعية العامة واللجنة ومؤسسات النظام أن تتابعها بصورة مثمرة إلى أقصى حد.

٢٩ - وفيما يتعلق، بوجه خاص، بالتوصيات المتصلة بدور اللجنة وأدائها، فإن الجمعية العامة قد تود أن تكرر المساهمة الرئيسية التي يمكن للجنة مرجعية - أي لجنة، على حد تعبير الفريق، تحظى بثقة عالمية ومدركة لمسئولياتها القيادية في إدارة التغيير - أن تقدمها في سبيل تعزيز الخدمة المدنية الدولية. لذلك، قد تود الجمعية العامة أن تعيد تأكيد الأهمية التي تعلقها على القضايا التي تقع ضمن نطاق اختصاص اللجنة، من منطلق التوصية ٢ من تقرير الفريق؛ وأن تنوه إلى الأجواء الجديدة المضنية التي تطالب اللجنة بأن تمارس مسؤولياتها في ظلها، وهو ما تبرزه الفقرة ٣٠ من تقرير الفريق؛ وأن تؤيد المقترحات الواردة في التوصية ١ من تقرير الفريق، من حيث المبادئ العامة التي توجه الجهود نحو زيادة تدعيم اللجنة وإسهاماتها في تعزيز الخدمة المدنية الدولية.

٣٠ - وفي السياق نفسه، قد تود الجمعية العامة أن تؤكد مجددا استمرار صلاحية النظام الأساسي، وأن تكرر نداءاتها السابقة بزيادة التقييد بأحكامه، لا سيما بالمادتين ٣ و ٤ المتعلقتين بعملية اختيار أعضاء اللجنة. وفي هذا الصدد، قد تود الجمعية العامة أن تكرر الطلب الموجه إلى الأمين العام، في قرارها ٢٠٩/٥٣، بأن يوجّه اهتمام الدول الأعضاء إلى أحكام المادة ٣ من النظام الأساسي لدى طرح أسماء مرشحين لتعيينهم في اللجنة، وأن تدعو الأمين العام، عندما يدعو إلى تقديم ترشيحات، إلى مساعدة الدول الأعضاء في هذا الصدد بتزويدها بمعايير الخبرة الوفيرة في مواقع المسؤولية التنفيذية في الإدارة العامة أو ما يتصل بها من مجالات، وخاصة في مجال إدارة الموارد البشرية، وهو ما تقضي به المادة ٣ من النظام الأساسي، في ضوء المقترحات الواردة في المرفق الثاني من تقرير الفريق. وقد تود الجمعية العامة كذلك دعوة الدول الأعضاء إلى أن تراعي تماما الشروط المنصوص عليها في المادة ٣ من النظام الأساسي عند تقديم ترشيحات، وأن تؤكد عزمها على التقييد بهذه الأحكام في عملية الاختيار. وقد تود كذلك أن تدعو الأمين العام إلى تعزيز عملية التشاور ذات الصلة، مع التركيز على الكفاءات التي لها صلة بشروط المادة ٣، وأن يوجه العملية، بوجه خاص، نحو مساعدة الدول الأعضاء على كفاءة أن يتوافر في تشكيل اللجنة ما يشير إليه الفريق بأنه مزيج فعال من الخبرة والمعرفة العملية والتجربة، بما يزيد إلى أقصى حد من إسهامها كهيئة تنظيمية واستشارية، بما يشمل تعزيز التوازن بين الجنسين. ومن نفس المنظور، قد تود الجمعية

العامة أن تنظر بعين الرضا إلى التوصية ٦، التي تدعو إلى التفهم الرحب لمسألة تحديد مدة العضوية في تعيينات أعضاء اللجنة، بما يشمل الترتيبات المؤقتة المقترحة في تلك التوصية.

٣١ - وقد تود الجمعية العامة أن تشيد بالتقدم المحرز في ترشيد وتحسين أساليب عمل اللجنة، وأن تحض اللجنة على إضفاء الصفة الرسمية على الممارسات الجديدة التي طبقت في السنوات القليلة الماضية تمثيا مع المقترحات الواردة في التوصية ٣ من تقرير الفريق. كما أنهما قد تود، من نفس المنطلق، أن تدعو اللجنة إلى أن تزيد من الاستعانة بالأفرقة العاملة وأن تواصل النظر في مسألة تواتر دورات اللجنة وطول مدة انعقادها، على النحو المقترح في التوصيتين ٤ و ٦، كجزء من الجهود العامة الرامية إلى تعزيز عملية التشاور وزيادة الاقتصاد في التكاليف.

٣٢ - وكما ورد من قبل، فإن التوصيات الأعم المقدمة من الفريق، والتي تستهدف زيادة قدرة اللجنة على تعزيز الخدمة المدنية الدولية، إنما تتفق وعمليات الإصلاح الجارية في معظم مؤسسات النظام، وتتصل بالسياسات والممارسات التي يتناولها برنامج عمل اللجنة، وإن كان ذلك بدرجات متفاوتة من الأولوية. وقد تود الجمعية العامة أن تعرب عن التأييد لعمليات الإصلاح ذات الصلة الجاري تنفيذها ضمن النظام، وأن توفر التوجيه العام في مجال السياسات للجنة لدى تقصي مختلف أبعاد تلك السياسات والممارسات في برنامج عملها. وقد تود الجمعية العامة أيضا أن تعرب عن الأمل في التعجيل بإيقاع تنفيذ عمليات الاستعراض ذات الصلة الجارية في اللجنة، مع مراعاة أوجه الترابط فيما بين القضايا التي ينطوي عليها ذلك وأثرها النسبي على زيادة القدرة التنافسية والإنتاجية والفعالية في الخدمة المدنية الدولية.

المرفق

رسالة مؤرخة ٦ تموز/يوليه ٢٠٠٤ موجهة إلى الأمين العام من أعضاء الفريق
المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية ورئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية

من دواعي امتناننا أن أتاحت لنا فرصة العمل ضمن الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية، وأن نكون بذلك قد أسهمنا في إصلاح وتجديد منظومة الأمم المتحدة.

وكان منهاجنا في تنفيذ مهمتنا ينطلق من منظور تغير الأوضاع في العالم وما ينطوي عليه ذلك من تحديات لقدرة النظام على الرد، فضلا عن المبادرات العديدة التي طرحتموها وغيركم من الرؤساء التنفيذيين لمواجهة تلك الأوضاع والمساعدة في تحديد معالم مسار العمل المقبل. وكان رائدنا في هذا المسعى تأكيدكم المتكرر على أن منظومة الأمم المتحدة، وهي تنفذ مهمتها، تنظر إلى موظفيها على أنهم أقيم ثروة لديها.

وركزنا، من هذا المنظور، على المتطلبات المتغيرة التي تفرضها المرحلة العصبية الراهنة على مهام وقدرات الموظفين، والآثار المترتبة على ذلك بالنسبة للمبادئ الأساسية التي تقوم عليها الخدمة المدنية الدولية. وكان شعورنا القوي بأن مبدأي "الاستقلالية" و "أعلى مستوى من القدرة والكفاية والنزاهة"، المنصوص عليهما في المادتين ١٠٠ و ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، لا يحتفظان بكامل صلاحيتهما فحسب، وإنما يكتسبان أهمية أكبر في ظل الظروف الدولية الجديدة، ويدعون كافة المعنيين - من دول أعضاء ورؤساء تنفيذيين - إلى تجديد تعهدهم بتطبيق هذين المبدأين الأساسيين.

وخلصنا إلى أن شروط التعيين التنافسية، إلى جانب فعالية إدارة الموارد البشرية القائمة على الممارسات الإدارية العصرية، هما عنصران حاسمان بالنسبة لتعزيز الخدمة المدنية الدولية. وفي هذا الصدد، كان من دواعي قلقنا ما شهدته الآونة الأخيرة من اتجاهات نحو تدهور بعض شروط التعيين، وأوصينا بعكس مسارها.

وقد أعادت الجمعية العامة، مرارا، تأكيد الدور المركزي الذي تنتظر من لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تؤديه، كهيئة فنية مستقلة، في تنظيم وتنسيق شروط الخدمة في النظام الموحد. وإقرارا منا بالإسهام الحاسم الذي يمكنها، بل وعليها، أن تقدمه لتعزيز الخدمة المدنية الدولية، وإدراكا منا لولايتنا، انصبّ اهتمامنا على دور اللجنة وأدائها. ونحن نرى أن من الضروري ألا تحظى اللجنة بثقة عالمية في تنظيم التعويضات وشروط الخدمة الأخرى فحسب، وإنما أن تمارس كذلك دورا قياديا في إدارة شؤون الموظفين بتحقيق قيمة إضافية وتشجيع تطبيق أحدث سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية.

ومن استعراض أداء اللجنة، الذي أجريناه في سياق نظامها الأساسي، تبين أن نوعية عضويتها عنصر رئيسي في هذا الشأن. وخلصنا إلى أن من الممكن كفاءة ذلك من خلال تطبيق أكثر تشدداً لشروط وعملية التشاور فيما يتصل بعضوية اللجنة، على النحو المنصوص عليه في المادتين ٣ و ٤ من نظامها الأساسي - وهي مسؤولية تقاسمها الدول الأعضاء والأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق. وقد أسهمنا ببعض المعايير التي تتصل بمؤهلات الأعضاء التي تتمشى تماماً مع أحكام النظام الأساسي، والتي من شأنها أن تيسر تنفيذ أحكامه نصاً وروحاً ومضموناً. كما أننا تقدمنا بتوصيات تتعلق بمدة عضوية اللجنة وطول مدة انعقاد دوراتها وسير عملية التشاور في إطار أعمالها.

وأملنا أن يكون تقريرنا مسانداً ومكملاً لجهودكم الرامية إلى إضفاء الطابع العصري على القوى العاملة في منظومة الأمم المتحدة وعلى كيفية إدارة شؤونها. أما استنتاجاتنا وتوصياتنا الجماعية فأعاننا عليها الالتزام بالعمل كفريق، فضلاً عن روح التعاون والتفاهم والتواؤم الممتازة التي سادت مناقشاتنا. كما أننا ممتنون للدعم الذي قدمته لنا أمانة اللجنة وأمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين وأمين مجلس الرؤساء التنفيذيين.

(توقيع) فيليب روشا

(توقيع) ماري تشينري - هسه

(توقيع) أناتولي ف. توركونوف

(توقيع) إرنست سوشاريبا

(توقيع) محسن بلحاج عمر