

Distr.: General
5 January 2017
Arabic
Original: English

الجمعية العامة

الدورة الحادية والسبعون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة العاشرة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الجمعة ٢٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦، الساعة ١٥:٠٠

الرئيس: السيدة كينغ (سانت فنسنت وجزر غرينادين)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد رويس ماسيو

المحتويات

البند ١٣٩ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)

هذا المحضر قابل للتصويب.

وينبغي إدراج التصويبات في نسخة من المحضر مذيلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني وإرسالها في أقرب وقت ممكن إلى: Chief of the Documents Control Unit، (srcorrections@un.org).

والمحاضر المصوّبة سيعاد إصدارها إلكترونياً في نظام الوثائق الرسمية للأمم المتحدة (http://documents.un.org).



الرجاء إعادة استعمال الورق

16-18896 (A)



افتتحت الجلسة الساعة ١٥:١٠.

البند ١٣٩ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية
(A/71/186 و A/71/257 و A/71/258 و A/71/323 و A/71/323/Add.1 و A/71/323/Add.2 و A/71/334 و A/71/360 و A/71/360/Add.1 و A/71/393 و A/71/393/Add.1 و A/71/557) (تابع)

١ - السيدة وايراتبانيج (تايلند): تكلمت باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، فاعترفت بالمساهمة المثالية التي يقدمها موظفو الأمم المتحدة وأفراد أسرهم، وأثنت على الموظفين الذين جادوا بأرواحهم أثناء أداء واجبهم. وقالت إنه بالنظر إلى المهمة التي تضطلع بها المنظمة من أجل تنسيق الجهود العالمية للتصدي للتحديات على الصعيد العالمي تمشيا مع الولايات المتغيرة تحت رقابة الرأي العام، فإنها تحتاج إلى قوة عاملة متنوعة ومرنة ودينامية لديها همة وتتقاضى أجراً مناسباً وتكون قادرة على ضمان تنفيذ الولايات بفعالية.

٢ - وأشارت إلى أن اقتراح الأمين العام المفصل بشأن تطور إطار الموارد البشرية، الذي سيقدم في الدورة الثالثة والسبعين للجمعية العامة، يجب أن يعكس تقييماً شاملاً للأثر المترتب على جميع المبادرات ذات الصلة المضطلع بها خلال العقد الماضي، وينبغي أن يتصدى للتحديات الطويلة الأمد من قبيل أوجه القصور في عمليات اختيار الموظفين، وتحديد شباب القوة العاملة عن طريق تعيين الخارجي، وإدارة الأداء، والعراقيل التي تحول دون تحقيق أهداف التوازن الجنساني والجغرافي.

٣ - وقالت إن المجموعة تولي أهمية كبيرة لمسألة التمثيل الجغرافي العادل في الأمانة العامة، تمشيا مع الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة. وأشارت إلى أن المجموعة أحاطت علماً بالتوصيات المتواضعة الواردة في تقرير الأمين العام بشأن تقييم نظام النطاقات المستصوبة

(A/71/323/Add.2)، إلا أنها تأسف لأن الأمين العام لم يستجب بشكل كاف لطلبات الجمعية الداعية إلى وضع مقترحات ملموسة لتعزيز فعالية نظام النطاقات المستصوبة، من أجل ضمان التوزيع الجغرافي العادل فيما يتعلق بالعدد الإجمالي لموظفي الأمانة العامة، وإدراج وظائف حفظ السلام ووظائف ممولة من خارج الميزانية في هذا النظام. وأضافت أن المجموعة أعربت عن خيبة أملها بشكل خاص إزاء استمرار التمثيل الناقص للبلدان النامية في الفئة الفنية والفئات العليا واستمرار احتلال التوازن بين الجنسين، لا سيما على مستوى القيادة العليا. ومن المؤسف أيضاً أنه لم تتخذ أي إجراءات شاملة لكفالة التمثيل المناسب للبلدان المساهمة بقوات في إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني، بالنظر إلى الإسهام الكبير الذي تقدمه تلك البلدان لعمليات حفظ السلام. ومضت قائلة إن الجهود المبذولة من أجل الوصول إلى الموظفين المحتملين من الدول الأعضاء المثلة تمثيلاً ناقصاً، بما في ذلك البلدان النامية، لم تكن فعالة. ولذلك تحث المجموعة الأمين العام وخلفه على وضع استراتيجية شاملة لتعزيز التمثيل الجغرافي على أساس تحليل معمق للأسباب الحقيقية الكامنة وراء الاحتلالات الحالية ووضع صيغة حساسية أفضل. فإضفاء طابع عالمي حقيقي على الأمانة العامة وعلى تشكيلة الموظفين الدوليين أمر أساسي لضمان نجاح تنفيذ الولايات العالمية للمنظمة.

٤ - ومضت قائلة إن المجموعة دعت الأمين العام المعين إلى مواصلة الجهود التي يضطلع بها الأمين العام الحالي من أجل وضع استراتيجية شاملة لتحقيق المساواة بين الجنسين في جميع الرتب المهنية داخل الأمانة العامة بحلول عام ٢٠٣٠، تمشيا مع الهدف ٥ من بين أهداف التنمية المستدامة، وذلك بغية تعزيز مصداقية المنظمة من خلال ضمان أن تعكس ثقافتها وإدارتها التزامها بالتنوع.

ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر، بما في ذلك أثره على التكاليف والتوظيف في الميدان.

٨ - وقالت إن المجموعة تشعر بالقلق إزاء الزيادة في عدد وظائف الفئة الفنية العليا وانخفاض وظائف الموظفين الفنيين المتدئين، وطلبت إلى الأمين العام معالجة هذه المسائل على سبيل الأولوية في إطاره الشامل للقوة العاملة والتخطيط لتعاقب الموظفين، الذي ينبغي أن يصاغ استنادا إلى نهج يُتبع على نطاق المنظومة ويراعي أفضل الممارسات. وينبغي للجمعية العامة أن تعالج أيضا ازدواجية وتداخل المهام في المنظمة، مما أسهم في تزايد عدد الوظائف العليا.

٩ - وأشارت إلى أن المجموعة تشعر بالقلق إزاء الارتفاع النسبي في متوسط عمر موظفي الأمانة العامة وانخفاض معدل استبدال المتقاعدين دون حدوث فجوة في الخدمة، الأمر الذي يمكن أن يتعارض مع الجهود الرامية إلى تجديد شباب المنظمة. وسوف تلتزم المجموعة مزيدا من التفاصيل بشأن اقتراح الأمين العام وضع حدود قصوى لإيرادات الموظفين المتقاعدين الذين يتقاضون استحقاقات المعاشات التقاعدية تساوي المكافئ النقدي لما قد يصل إلى ١٢٥ يوم عمل في السنة التقويمية، في الرتبة التي انتهت عندها خدمتهم. وإذا لاحظت مع الأسف اختلال التوازن في تمثيل البلدان المتقدمة والبلدان النامية في صفوف الموظفين المقدمين دون مقابل، شددت على الحاجة إلى تجديد سبل تجديد شباب المنظمة دون أن يؤدي ذلك إلى زيادة اتساع هذا الاختلال.

١٠ - وقالت إن المجموعة أحاطت علما بالتعديلات المقترح إدخالها على النظام الأساسي للموظفين الواردة في المرفق الأول لتقرير الأمين العام (A/71/258)؛ والطلب إلى الجمعية العامة أن توافق على التاريخين المقترحين لتنفيذ وبدء نفاذ التعديلات المدخلة على النظامين الأساسيين والإداري للموظفين؛ واقتراح إعادة النظر في السياسة التي تشترط على

٥ - وذكرت أنه من أجل تعزيز فعالية برنامج الفنيين الشباب كأداة لتجديد شباب المنظمة وتحسين التمثيل الجغرافي العادل، ينبغي التركيز على تعزيز تمثيل المرشحين من البلدان النامية غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا واعتماد نهج للتوظيف يتجاوز نطاق الامتحانات ويكفل توظيف العدد الكافي من المرشحين المؤهلين من قبل الأمانة العامة.

٦ - وأشارت فيما يتعلق بمبادرات الإطار التعاقدية إلى أنه ينبغي وضع معايير منصفة ومتسقة للتحويل إلى التعيين المستمر وينبغي رصد النسبة الإجمالية للتعينات المستمرة والدائمة إلى مجموع الموظفين من أجل تحقيق التوازن المناسب. وقالت إن المجموعة ستطلب إيضاحات بشأن المبادئ التوجيهية المتعلقة بصياغة المشاريع النموذجية في مجال الموارد البشرية والموافقة عليها وتنفيذها وتقييمها لضمان مصداقية واتساق النتائج المبلغ عنها.

٧ - وإذا تأخذ المجموعة في الاعتبار النطاق المحدود لأول عملية توظيف نصف سنوية وانخفاض معدل التنسيب في إطار نظام اختيار الموظفين والتنقل المنظم الجديد، فإنها ستلتزم مزيدا من التفاصيل عن الدروس المستفادة من تنفيذ النظام وأثره على الفرص المتاحة للمرشحين الخارجيين. وأضافت أن المجموعة سوف تلتزم أيضا ببيانات إحصائية تتعلق باستخدام أداة التوظيف الجديدة، وذلك بهدف تحليل مدى فعاليتها في كفالة التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي العادل. ومن الأهمية بمكان ضمان تكافؤ الفرص المتاحة لمقدمي الطلبات الداخليين والخارجيين والتحقق من جميع البيانات المبلغ عنها بشأن العدد السنوي للتنقلات الجغرافية والتكاليف ذات الصلة من أجل تقييم أثر وتكلفة تنفيذ إطار التنقل. وستقوم المجموعة أيضا بدراسة الآثار المترتبة على اقتراح تمديد فترة الانتداب لأداء مهام مؤقتة من

النظر في دورة الإبلاغ بالنسبة للتقرير عن التكوين الديمغرافي لموظفي الأمانة العامة.

١٣ - السيد تيو شون هنغ (سنغافورة): تكلم باسم رابطة أمم جنوب شرق آسيا، فقال إن القوة العاملة التي تتسم بالنشاط والتحفيز والقدرة على التكيف تضطلع بدور حاسم في ضمان التنفيذ الفعال للولايات في بيئة متغيرة باستمرار.

١٤ - وذكر أنه يجب أن تعبّر تشكيلة الموظفين عن الطابع المتنوع والدولي للمنظمة بتوفير قدر أكبر من التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي في جميع الرتب. فمن شأن ذلك أن يكفل وجود طائفة أوسع من الآراء والأفكار في أوساط الموظفين، ومن ثم تعزيز قدرة المنظمة على التصدي للتحديات المعقدة. وإذ لاحظ الزيادة في عدد الموظفين من الدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً والممثلة تمثيلاً زائداً في الفترة بين عامي ٢٠١٥ و ٢٠١٦، اعترف بجهود التوعية التي يضطلع بها مكتب إدارة الموارد البشرية، وشدد على الحاجة إلى مزيد من التحسين في هذا الصدد. وفي ظل مراعاة ضرورة اختيار أفضل مرشح لكل وظيفة شاغرة على أساس البحث الجغرافي على أوسع نطاق ممكن، ينبغي أن يكفل الأمين العام أن يتاح للمرشحين من البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً، لا سيما البلدان النامية، فرصة عادلة وأن يُنظر في ترشيحاتهم.

١٥ - وأشار إلى أنه بالنظر إلى الأهمية الحاسمة لاعتماد نظام فعال للتوظيف وإدارة المواهب، فإن رابطة أمم جنوب شرق آسيا على ثقة من أن المشاريع النموذجية التي أُطلقت لتقليص الفترات الزمنية اللازمة للتوظيف، بما في ذلك اختبارات الاختيار الأولي واختبار القدرات المعرفية العامة، ستخضع لاستعراض دقيق قبل التوسع في هذه المبادرات. وفيما يتعلق بالاحتفاظ بالموظفين، ستتابع الرابطة باهتمام مناقشات اللجنة بشأن صحة الموظفين ورفاههم، وبشأن تنفيذ النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم.

الموظفين التخلي عن مركز الإقامة الدائمة في بلد غير بلد جنسيتهم. وسوف تلتزم المجموعة المزيد من المعلومات بشأن تلك المسائل، وبشأن قواعد التعويض في حالات الوفاة أو الإصابة أو المرض المعزوة إلى قيام الموظف بواجباته الرسمية في خدمة الأمم المتحدة. وفي الختام، أشارت إلى أن اللجنة الاستشارية أكدت في تقريرها ذي الصلة (A/71/557) أن مقترحات تعديل النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين يجب أن تتبع قرارات الجمعية العامة، دون استباق الإجراءات أو القرارات التي قد تتخذها الجمعية في المستقبل.

١١ - وإذ ترحب المجموعة بالعمل الذي قام به مكتب الأخلاقيات على مدى العقد الماضي من أجل تعزيز الشفافية والمساءلة والامتنال المؤسسي، لاحظت مع ذلك إحجام بعض كبار المديرين عن المشاركة في الكشف العلني عن أخطأهم والتزاماتهم، وسوف تشارك في مشاورات بشأن هذه المسألة بغية كفالة الامتنال الكامل. وأعربت المجموعة عن قلقها أيضاً إزاء التأخير في العملية التشاورية المتعلقة بوضع الصيغة النهائية للسياسة المنقحة للحماية من الانتقام التي يجري إعدادها منذ سنتين، وعدم استقلال مكتب الأخلاقيات، مما يقوض أدائه. وسوف تطلب مزيداً من المعلومات بشأن تلك المسائل بغية تعزيز عمل المكتب.

١٢ - وإذ تأخذ المجموعة في الاعتبار الحاجة إلى تعزيز قدرات الموارد البشرية من أجل كفالة تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ وخطة عمل أديس أبابا، فإنها ستسعى إلى الحصول على مزيد من التفاصيل عن نشر الموظفين الفنيين المبتدئين في مكاتب الأمانة العامة وإدارتها، بما في ذلك في بعثات حفظ السلام، وعدم الاقتصار في تعيينهم على المجالين الاقتصادي والاجتماعي، على النحو المتوخى في قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٨٤٩ (د-٣٢). وأخيراً، فإن المجموعة على استعداد لإعادة

والسكان والاشتراكات، وطائفة أوسع من الوظائف، بما في ذلك الوظائف التقنية والوظائف الممولة من خارج الميزانية. وينبغي لفئات معينة من الوظائف أن توزع بالتساوي بين المناطق، مع تخصيص حصص لرعايا الدول الأعضاء من كل منطقة، وينبغي أن تقدم الأمانة العامة بيانات إحصائية من أجل تحسين مستوى تقييم التمثيل الجغرافي وقياس التقدم المحرز في هذا الصدد.

٢٠ - وقال إن المجموعة تعرب عن قلقها لعدم ملء الشواغر في الوقت المناسب، على الرغم من هدف إتمام عملية التوظيف في حدود ١٢٠ يوما الذي وضعت الجمعية العامة، وتشدد على الحاجة إلى تحسين جميع الخطوات في عملية اختيار الموظفين. وقال إنها ستولي اهتماما كبيرا لعمليات اختيار الموظفين برتبة ف-٥ وما فوقها، بما في ذلك رتبة الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام، وذلك من أجل ضمان التمثيل الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين، وهي تدعو الأمين العام المعين إلى رصد ومعالجة الثغرات الموجودة في هذا الصدد.

٢١ - وأشار إلى أن إجراء ٤٠٨ ٣ تعيينات خارجية فقط بما مجموعه ١١ ٠٨٥ فرصة عمل كانت متاحة في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ يوحي بأن المنظمة تعطي الأولوية للتنقل الداخلي، وهي الممارسة التي حرمتها من المهارات الجديدة ومن المرشحين الخارجيين المؤهلين. وإذ تسلم المجموعة بضرورة إتاحة فرص التقدم في المسار الوظيفي للموظفين المؤهلين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، استنادا إلى مبدأ المساواة في المعاملة، فإنها ستلتزم مزيدا من التفاصيل عن الآثار المترتبة على اقتراح إلغاء شرط الامتحان لتحديد أهلية الموظفين في هذه الفئات للترقي إلى الفئة الفنية. وسوف تلتزم أيضا المزيد من المعلومات عن استعراض التعيينات

١٦ - وقال إن الرابطة تؤيد نظاما لإدارة الأداء يتمشى مع احتياجات المنظمة، مع الاعتراف بأن إدارة الأداء هي عملية ذات اتجاهين. ومن ثم أعرب عن ترحيبه بالإصلاحات التي اضطلع بها الأمين العام لزيادة الموضوعية والشفافية والاتساق في ذلك النظام، مع التأكيد على ضرورة قيام الإدارة باستمرار بتقييم تلك التغييرات لتقييم أثرها وضمان مصداقية النظام وإنصافه ووفائه بالغرض الذي صُمم من أجله.

١٧ - السيد عبد الله (تشاد): تحدث باسم مجموعة الدول الأفريقية، فلاحظ مع التقدير العمل المثالي الذي يضطلع به موظفو الأمم المتحدة، وأثنى على أولئك الذين جادوا بأرواحهم أثناء أداء واجبهم.

١٨ - وقال إن ثمة حاجة إلى بذل المزيد من الجهود لتعزيز إدارة الموارد البشرية في المنظمة. وفي حين أن تقارير الأمين العام المعروضة حاليا على اللجنة تتضمن العديد من المقترحات التي سبق أن نظرت فيها الجمعية العامة في دوريتها التاسعة والستين والسبعين، فإنها تتضمن أيضا عددا من المقترحات الجديدة أو المنقحة، مثل إصلاحات إدارة الأداء؛ وإدخال تغييرات على امتحان برنامج الفنيين الشباب؛ واقتراح تقليص فترة الإعلان عن الوظائف الشاغرة؛ والفرص الوظيفية المتاحة للموظفين من فئة الخدمات العامة؛ والتعديلات المقترحة إدخالها على قيود التوظيف المفروضة بموجب قرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١؛ والجهود المبذولة لتحسين التخطيط للقوة العاملة.

١٩ - وبغية كفالة الأداء السليم للأمانة العامة ومنظومة الأمم المتحدة ككل، فإن الوقت قد حان لمعالجة أوجه القصور في نظام النطاقات المستصوبة، الذي أنشئ في عام ١٩٦٠. وأشار على وجه الخصوص إلى أن معايير النظام الحالي غير العادل ينبغي تنقيحها أو الاستعاضة عنها بصيغة تتضمن مُعامل المساهمة بقوات، بالإضافة إلى العضوية

بجهود الأمين العام الرامية إلى تعزيز إدارة الموارد البشرية، وشددت على حاجة الدول الأعضاء إلى تحديد مسار واضح للمضي قدما في ما تتخذه من قرارات في هذا المجال.

٢٤ - وإذ رحبت بتقرير الأمين العام عن تنفيذ إطار تنقل الموظفين (A/71/323/Add.1)، قالت إن هذا الإطار سيؤدي إلى تحسين الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وسيتيح للموظفين الفرصة للعمل في مهام مختلفة في مختلف مراكز العمل طوال حياتهم الوظيفية. وينبغي أن يواصل الأمين العام تنفيذ هذا الإطار، مع السعي في الوقت نفسه إلى استخدامه على أفضل وجه بالاعتماد على النتائج الأولية والدروس المستفادة.

٢٥ - وقالت إن إدارة أداء الموظفين أمر بالغ الأهمية لتقييم قدرة القوة العاملة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة وتعزيز مساءلتها. وينبغي لأي نظام لإدارة الأداء يتسم بالمصداقية والشفافية أن يكافئ الأداء الرفيع وأن يعالج قصور الأداء، وينبغي لتقييم الأداء أن يستتبع تضافر جهود الموظفين والمديرين من أجل التخطيط لأهداف العمل ورصدها واستعراضها بغية تحسين أداء الموظفين والمنظمة. لذلك فقد أيدت اقتراح الأمين العام الذي يقضي بإصلاح إدارة الأداء، وشجعت على الاستناد إلى الدروس المستفادة من مؤسسات أخرى في منظومة الأمم المتحدة في هذا الصدد.

٢٦ - ورحبت باعتزام الأمين العام أن يعرض على الجمعية العامة إطارا محدثا لإدارة الموارد البشرية، الأمر الذي من شأنه أن يؤدي إلى إحراز تقدم كبير صوب تنفيذ الاستراتيجية على نطاق الأمانة العامة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين؛ وبذل جهود إضافية من أجل تشكيل ثقافة المنظمة بهدف اجتذاب موظفين متحمسين وتطويرهم والاحتفاظ بهم؛ وتقليص الفترة الزمنية اللازمة للتوظيف إلى

المستمرة، ولا سيما في الفئة الفنية والفئات العليا، وفئة الخدمة الميدانية، وفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها.

٢٢ - وأشار إلى أن المشاريع النموذجية في مجال إدارة الموارد البشرية قد تكون مهمة، إلا أنها ينبغي أن تقتصر بالتوجيه في مجال السياسة العامة وبهيكل أساسي للإدارة، تقره الجمعية العامة، لكي يتسنى تحليل تكاليف المشاريع وفوائدها وتقييم أثرها على نحو كامل وشفاف. وقال إن المجموعة تشعر بالقلق إزاء الارتفاع النسبي لمتوسط عمر موظفي الأمانة العامة؛ وانخفاض معدل استبدال المتقاعدين؛ وبطء وتيرة تجديد شباب المنظمة؛ ونشر الموظفين الفنيين المتدربين؛ والقيود المفروضة على برنامج الفنيين الشباب؛ والتحديات التي تواجه توفير بيانات أساسية دقيقة ومتسقة عن عدد التنقلات في سياق تنفيذ النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل. وسوف تلتزم المجموعة المزيد من التفاصيل بشأن تلك المسائل، وكذلك بشأن إعداد الأمر الإداري الجديد بشأن التحقيقات والإجراءات التأديبية، والسياسة المنقحة بشأن الحماية من الانتقام. وأضاف أن المجموعة ستدرس أيضا الحاجة إلى تحقيق مزيد من التكامل في الجهود الرامية إلى تنفيذ نظام أوموجا وتحسين نظام إنسبيرا. وأشار، في الختام، إلى أن الأمين العام كان ينبغي له أن يستجيب للطلبات المتكررة الواردة من الجمعية العامة الداعية إلى وضع مقترحات ملموسة تستند إليها عند إجراء مداولاها بشأن إدارة الموارد البشرية.

٢٣ - السيدة باومان (سويسرا): تكلمت أيضا باسم ليختنشتاين، وقالت إن تنفيذ الولايات يعتمد على مهارات وحماس الموظفين، الذين يشكلون أئمن رصيد لدى المنظمة. وأشارت إلى أن اعتماد نظام حديث للموارد البشرية يدعم قوة عاملة عالية الأداء أمر حاسم لضمان زيادة إنتاجية المنظمة ومرونتها ومدى تركيزها على النتائج. ورحبت

إلى معرفة المزيد عن قدرات نظام أوموجا والفوائد التي من المتوقع أن يعود بها على المنظمة والموظفين والدول الأعضاء بفضل مواصلة تنفيذه.

٣٠ - وأشارت إلى أنه في حين أُنخذت خطوات إيجابية في إدارة الموارد البشرية، هناك مجال لمزيد من التحسُّن في عدد من المجالات. ففيما يتعلق بإدارة الأداء، وبالنظر إلى استمرار امتناع المديرين عن تحديد الأداء الرديء ومعالجته، ينبغي بذل جهود فورية وجدية لمعالجة التقصير في الأداء على جميع المستويات. وقالت إن وفد بلدها يرحب بإجراء مزيد من المناقشات مع الأمانة العامة بشأن سبل إحداث التحول الثقافي اللازم في هذا الصدد، وكذلك بشأن أساليب تحديد النجاح وقياسه. وشجعت الأمانة العامة على مواصلة جهودها الرامية إلى تشجيع أعلى معايير السلوك الأخلاقي في الأمم المتحدة.

٣١ - وبما أن تنقل الموظفين من شأنه أن يحقق فوائد عديدة، منها فرص التطوير الوظيفي وإتاحة خبرة أوسع للأفراد في المنظمة، فضلاً عن تجديد شباب القوة العاملة، فإنها رحبت باكتمال المرحلة الطوعية الأولى من برنامج تنقل الموظفين. وقالت إن وفد بلدها سيسعى إلى الحصول على مزيد من المعلومات بشأن سبل تطبيق الدروس المستفادة من تلك المرحلة الأولى لتوسيع نطاق البرنامج ليشمل أعداداً أكبر من الموظفين. وأضافت أن وفد بلدها سيسعى إلى الحصول على مزيد من المعلومات عن الكيفية التي ستسهم بها مقترحات التخطيط للقوة العاملة المقدمة في تقرير الأمين العام (A/71/323) في وضع نهج أكثر شمولية في هذا الصدد. وفي الختام، أعربت عن أسفها لاستمرار عدم التوازن بين الجنسين في القوة العاملة في الأمم المتحدة، ولا سيما على مستوى القيادة العليا.

حد كبير. وأخيراً، أعربت عن الأمل في أن يعطي الأمين العام المعين الأولوية لتعزيز إدارة الموارد البشرية.

٢٧ - السيدة آدمسون (المراقبة عن الاتحاد الأوروبي): تكلمت أيضاً باسم البلدان المرشحة للانضمام إلى الاتحاد الأوروبي وهي: ألبانيا والجبل الأسود وصربيا وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقاً وتركيا؛ وبلد عملية تحقيق الاستقرار والانتساب البوسنة والهرسك؛ وذلك بالإضافة إلى أرمينيا، وأوكرانيا، وجمهورية مولدوفا، وجورجيا، وليختنشتاين، والنرويج، فقالت إن وفد بلدها يؤيد سياسات الموارد البشرية التقدمية وإصلاح إدارة الموارد البشرية في الأمم المتحدة. وأعربت بذلك عن أسفها لأن اللجنة لم تتمكن من التوصل إلى توافق في الآراء بشأن هذا الإصلاح في الماضي القريب، وسوف تعمل بشكل بناء مع جميع الأطراف على القيام بذلك في الدورة الحالية.

٢٨ - وقالت إن بلايين الناس في جميع أنحاء العالم الذين يستفيدون من عمل المنظمة يستحقون قوة عاملة تجسد أعلى معايير المقدرة والكفاءة والتزاهة، على النحو المبين في المادة ١٠١ من الميثاق. ويجب أن تعكس أعمال الموظفين قيم المنظمة، ويجب على الأمم المتحدة، بدورها، أن توفر ثقافة تنظيمية تعزز الإمكانيات الكاملة للموظفين. ورحبت بالتقدم الذي أحرزته الأمانة العامة في اعتماد نهج متكامل لإدارة الموارد البشرية يليي الحاجة إلى تعزيز التركيز الاستراتيجي للمنظمة في هذا المجال، تمشياً مع النتائج الواردة في تقرير مجلس مراجعي الحسابات (A/70/5 (Vol. I)) الذي عُرض في الدورة السبعين للجمعية.

٢٩ - وذكرت أن بدء تنفيذ نظام أوموجا يؤدي إلى تعزيز إشراف المنظمة على الموارد البشرية من خلال إتاحة عملية جمع البيانات على نحو أفضل وضمان رصد أكثر دقة للأداء وتعزيز التخطيط للقوة العاملة. وقالت إن وفد بلدها يتطلع

الشباب الآخرين و يتيح للمنظمة الاحتفاظ المواهب على المدى البعيد. وأشار في هذا الصدد إلى أنه لا بد من تحسين نظام إدارة الأداء. واستدرك قائلا إنه بالنظر إلى صعوبة تحديد مؤشرات الأداء من أجل تقييم الإنجازات الفردية بدقة في سياق المنظمات العامة، يمكن تشجيع أخصائيي ومديري شؤون الموارد البشرية على تقييم سمعة الموظفين داخل وحداتهم التنظيمية في إطار نهج شامل لتقييم الأداء، بالإضافة إلى وضع مؤشرات ونقاط مرجعية شاملة. ويمكن لهذا النهج أن يكون مفيدا، لأن من المرجح أن يحظى الأفراد الأكثر تميزا بتقدير كبير بالفعل من جانب رؤسائهم وزملائهم ومرؤوسيههم. واختتم بالقول إنه في ضوء انتقال القيادة المرتقب إلى الأمين العام الجديد، ينبغي للجمعية العامة أن تعرب عن إرادتها الجماعية باعتماد قرار بشأن إدارة الموارد البشرية.

٣٦ - السيد الهبيدة (الكويت): قال إن وفد بلده أيد مبادرات إصلاح إدارة الموارد البشرية المضطلع بها منذ الدورة الثالثة والستين للجمعية، التي ركزت على مجالات الإطار التعاقد ذات الأولوية، ومنها مواءمة شروط الخدمة؛ وإطار إدارة المواهب؛ وتنفيذ مجموعة عناصر الأجر الجديدة لنظام الأمم المتحدة الموحد؛ وإصلاحات تتصل بصحة الموظفين ورفاههم.

٣٧ - وإذ سلم بالأهمية الحاسمة للموظفين، أشار إلى التقدم المحرز في تنفيذ الإصلاحات في مجالات المرتبات والبدلات، ووضع منهجية تخطيط القوة العاملة، والجهود الرامية إلى معالجة حالات التأخير في عملية استقدام الموظفين واستراتيجية تحقيق المساواة بين الجنسين.

٣٨ - وقال إن برنامج الفنيين الشباب ينبغي مواصلة تطويره لتيسير توظيف المرشحين المؤهلين. ومنذ أن بدأ بلده

٣٢ - ورحبت بأعمال الأمين العام فيما يخص خريطة الطريق المتعلقة بوضع استراتيجية للموارد البشرية، والمقرر عرضها على الدورة الثالثة والسبعين للجمعية، وقالت إنها تتوقع أن تعكس سياسات وإجراءات أحدث. بما يتماشى مع أفضل الممارسات والأولويات التي حددتها الدول الأعضاء، مع ضمان الاستخدام الأمثل للموارد البشرية. واستدركت قائلة إن الأمانة العامة ينبغي لها أن تواصل تنفيذ الولايات القائمة بعزم.

٣٣ - السيد فوكودا (اليابان): قال إن إدارة الموارد البشرية أمر بالغ الأهمية لفعالية أداء المنظمة، وشدد على الدور الذي يؤديه برنامج منظم للتنقل في تحسين عملية تنفيذ الولايات ودعم الطموحات الوظيفية للموظفين.

٣٤ - وقال إنه يجب تأمين المواهب المناسبة في جميع الرتب. وذكر على وجه الخصوص أن الأمين العام ينبغي له تيسير تعيين مواهب شابة ومتنوعة عن طريق إجراء امتحان لبرنامج الفنيين الشباب وإتاحة فرص للموظفين الجدد لتطوير قدراتهم، وذلك بهدف تعزيز الإدارة المتوسطة والعليا في الأجلين المتوسط والطويل. وأضاف قائلا إنه بالنظر إلى ارتفاع عدد الشواغر في الرتبتين ف-٣ و ف-٤، من الأهمية بمكان أيضا تأمين موظفين أكفاء في منتصف حياتهم الوظيفية. وتحقيقا لهذه الغاية، ينبغي للأمين العام أن يشرك كلا من الخبراء الداخليين والخارجيين، بما في ذلك الخبراء معاونون، من ذوي الخبرة المهنية الممتازة.

٣٥ - وأشار إلى أنه ينبغي لأخصائيي ومديري شؤون الموارد البشرية توفير الدعم في مجال التطوير المهني للموظفين، بما يشمل إتاحة فرص الترقية للذين يحققون إنجازات بارزة عند الوفاء بولايات المنظمة. وهذه الفرص من شأنها أن تعزز الإحساس بمصداقية نظام إدارة المواهب وموثوقيته، مما يتيح للموظفين من ذوي الإنجازات العالية أن يكونوا قدوة للفنيين

البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة، والتوازن بين الجنسين.

٤٢ - وأعرب عن قلق وفد بلده إزاء انخفاض معدل النجاح الإجمالي للمرشحين الذين يشاركون في برنامج الفنيين الشباب، ولاحظ أيضا أن عدد التعيينات الخارجية شهد انخفاضا في كل سنة من سنوات الفترة من عام ٢٠١١ إلى عام ٢٠١٥. وقال إنه يتطلع إلى مناقشة هذه الاتجاهات في مشاورات غير رسمية، وإنه سيطلب توضيحا من الأمانة العامة فيما يتعلق بفوائد البرنامج وأثره المتوقع.

٤٣ - وأشار إلى أن التوزيع الجغرافي العادل التزام ناشئ عن ميثاق الأمم المتحدة، وهو أمر ضروري لضمان أن يعكس موظفو الأمم المتحدة تنوع المنظمة نفسها وديناميتها. وقد اعتمد نظام النطاقات المستصوبة بوصفه وسيلة للوفاء بهذا الالتزام، إلا أن العوامل المستخدمة لتحديد النطاقات لم تتغير منذ عام ١٩٦٢. فأوجه التفاوت في تمثيل الدول الأعضاء في الأمانة العامة استمرت على الرغم من رغبة الجمعية العامة الواضحة في مراجعة ذلك النظام. ومضى قائلا إنه ينبغي التفكير في إعادة إنشاء فريق عامل مفتوح العضوية تابع للجنة الخامسة للنظر في الصيغة الخاصة بتحديد التوزيع الجغرافي العادل، استنادا إلى المادة ١٠١ من الميثاق، على النحو المبين في قرار الجمعية العامة ٢٠٦/٤١ جيم. ولعل المساهمات المقدمة إلى عمليات حفظ السلام من العوامل المهمة التي ينبغي أخذها في الحسبان. والتوصيات الواردة في تقرير الأمين العام الأخير (A/71/323/Add.2) هي توصيات متواضعة على أحسن تقدير، ولا تستجيب لطلب الجمعية العامة إجراء استعراض شامل للنظام. ومما يؤسف له أن ١٩ دولة عضوا لا تزال غير ممثلة، و ٤٢ لا تزال ممثلة تمثيلا ناقصا.

المشاركة في هذا البرنامج في عام ٢٠١٣، تم توظيف ٣٠ من الشباب الكويتيين من كلا الجنسين.

٣٩ - وأضاف أنه يلزم إجراء مزيد من الإصلاحات في مجال التدريب والتطوير المهني بغية النهوض بمبادئ العدالة والمساواة في العمالة. وذكر على وجه الخصوص أنه ينبغي بذل جهود لكفالة أن تكون البلدان المتقدمة النمو والبلدان النامية ممثلة على قدم المساواة دون تمييز، وألا تكون الوظائف العليا حكرا على مواطني عدد قليل من البلدان. وقال إنه يجب وضع نظام لرصد تدابير الإصلاح ومتابعتها للتأكد من اتخاذ إجراءات فعالة.

٤٠ - السيد منير (باكستان): قال إن استقلال الخدمة المدنية الدولية التي تتحلّى بأعلى معايير الأداء والزاهة والخضوع للمساءلة أمر حيوي لتحقيق أهداف المنظمة. وعلى الرغم من الأهمية التي تولي بشكل جماعي لإدارة الموارد البشرية، فإن عملية الإصلاح لا تزال غير مكتملة. واستندرك قائلا إن وفد بلده يعرب عن ارتياحه للأهداف العامة المتوخاة من جهود الإصلاح وللتوجه الذي تتسم به تلك الجهود، ويرى أن تبسيط الترتيبات التعاقدية ومواءمة شروط الخدمة ونظام التنقل المنظم كلها أمور شهدت تقدما كبيرا. وينبغي للإصلاحات أن تستمر، وينبغي تقييم أثرها على فترات منتظمة بحيث يمكن تنقيحها وتحسينها.

٤١ - وأشار إلى أن تنقل الموظفين يمثل تغيرا كبيرا للأمانة العامة حيث إنها تسعى إلى تلبية الضرورات المتزايدة لمنظمة ميدانية المنحى؛ وقال إن إطار التنقل والتطوير الوظيفي هو وسيلة لضمان الإنصاف في تقاسم عبء الخدمة في مراكز العمل الشاقة. وثمة حاجة إلى معلومات أكثر تحديدا فيما يتعلق بأثر ذلك على النظام الحالي لاختيار الموظفين، ومعاملة المرشحين الخارجيين، والتمثيل الجغرافي، وتمثيل

- ٤٤ - السيدة نورمان شاليه (الولايات المتحدة الأمريكية): قالت إنه، كما جاء في تقرير الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية (A/71/323)، فإن العديد من مبادرات الإصلاح مجزأة، ويستلزم الأمر إدماجها بشكل كامل وتنفيذها على نحو سليم. وفي انتظار عرض إطار متكامل محدث لإدارة الموارد البشرية في الدورة الثالثة والسبعين، لا بد من مواصلة التركيز على الهدف النهائي المتمثل في ضمان أن تبلغ الأمم المتحدة أقصى قدر ممكن من الفعالية والكفاءة والمرونة من خلال إدارة قوتها العاملة بصورة استراتيجية.
- ٤٥ - وقالت إن الأمم المتحدة تضطلع بدور حاسم في تمهيد الطريق إلى عالم أكثر عدلا وسلاما، ولا رصيد لديها يضاهي النساء والرجال المتفانين في خدمتها. وبذلك يجب أن يظل موضوع إدارة الموارد البشرية من أولويات اللجنة والمنظمة عموما. ومن الأهمية بمكان توظيف المواهب والاحتفاظ بها، وتعزيز التطوير المهني، ومكافأة الأداء الجيد، وإنشاء نظام لتحسين الأداء الضعيف. وقد استمرت بعض المشاكل لفترة طويلة جدا، مثل إدراج مرشحين على قوائم المرشحين المقبولين لم يعودوا مهتمين أو مؤهلين، واحتمال أن تستغرق عملية الإحلاق الفعلي بالعمل أكثر من ستة أشهر. وأشارت إلى أن إطار إدارة الموارد البشرية ككل لا يشمل نظاما يتيح للموظفين التنقل بسرعة لتلبية الاحتياجات المتغيرة. ومن شأن إدخال المزيد من التحسينات ومواصلة التحديث، من قبيل استخدام ترتيبات الدوام المرنة، التي أصبحت بالفعل ممارسة شائعة في كيانات دولية رئيسية أخرى، أن يتيح زيادة كفاءة المنظمة في الوفاء بولاياتها في الأجل الطويل؛ وفي المقابل، فإن عدم معالجة جوانب القصور من شأنه أن يسبب لها ضررا دائما. وأثنت على الجهود التي يبذلها الأمين العام من أجل تحسين إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك موازنة الترتيبات التعاقدية وشروط
- الخدمة والمبادرات الرامية إلى زيادة قدرة الموظفين على التنقل. كما شجعت الأمانة العامة على تبسيط عملها وتحديد الأولويات من أجل تحقيق مزيد من الشفافية والفعالية والمساءلة.
- ٤٦ - وقالت إن الجمعية العامة لم تتخذ قرارا بشأن إدارة الموارد البشرية منذ عدة سنوات؛ ولذلك، ينبغي اتخاذ إجراءات بهذا الشأن في الدورة الحالية. ويجب على المنظمة أن تعطي الأولوية للتخطيط الشامل للقوة العاملة ولتعاقب الموظفين وأن تقوم بتنفيذ ذلك المخطط بما يؤدي إلى موازنة رأس المال البشري مع الاحتياجات الحالية والمقبلة. ويجب عليها أن تواصل استقدام واستبقاء أفضل المواهب قدر الإمكان. وقالت إن وفد بلدها يشعر بالتفاؤل إزاء الخطوات التي أُنخذت بالفعل، بما في ذلك استحداث امتحانات الاختيار المسبق على شبكة الإنترنت، التي ينبغي أن تساعد في التعجيل بعملية الاختيار. وقالت إن وفد بلدها يؤيد تماما تبسيط العقود وشروط الخدمة، مما ييسر على الموظفين التنقل بين المقر والميدان. وينبغي للأمانة العامة أن تطبق الدروس المستفادة لجعل برنامج التنقل قادرا على التكيف وفي الغرض. ومن الأهمية بمكان أيضا للمنظمة أن تواصل تعزيز ثقافة إدارة الأداء، حيث تخوّل للقيادة صلاحية مكافأة ذوي الأداء الجيد ومساءلة المقصرين في الأداء. وينبغي قيادة هذا النهج من القمة، وينبغي أن يقترن بثقافة الاتصال المستمر والمفتوح بين المديرين والموظفين. وأشارت إلى أنه ينبغي للأمين العام أن يضع الصيغة النهائية لسياسة حماية المبلغين عن المخالفات في أسرع وقت ممكن، وإلى أنه ينبغي إدراج مواضيع حماية المبلغين عن المخالفات وتصور الأخلاقيات في الاستقصاءات المقبلة بشأن مدى إشراك الموظفين من أجل تحديد مجالات التحسين الممكنة. وقالت إن وفد بلدها يعرب عن ارتياحه لعمل مكتب الأخلاقيات ويرحب بزيادة التنسيق بين المقر والميدان في تنفيذ السياسات والإجراءات

تكاملاً لإدارة الموارد البشرية؛ وأعرب عن ترحيب وفد بلده بسبل المضي قدماً التي اقترحتها الأمين العام في هذا الصدد، وتطلعه إلى إجراء مزيد من المناقشات بشأن هذه المسألة. وقال إنه لا بد من تضافر جهود الدول الأعضاء من أجل ضمان المزيد من الفعالية والكفاءة والمساءلة في الأمانة العامة، وأعرب عن استعداد وفد بلده للقيام بدوره في هذا الشأن.

٥٠ - السيد كالوغي (الاتحاد الروسي): قال إنه، منذ عدة سنوات على التوالي، لم تتخذ أي قرارات موضوعية بشأن موضوع إدارة الموارد البشرية. وأعرب عن أمل وفد بلده في أن تتمكن الدول الأعضاء من التوصل إلى توافق في الآراء بشأن قرار جديد في الدورة الحالية.

٥١ - وقال إن وفد بلده يشعر بالقلق بوجه خاص إزاء الحالة فيما يتعلق بتنقل الموظفين. وقد وافقت الجمعية العامة في قرارها ٢٦٥/٦٨ على مقترحات الإصلاح مع ما يترتب عليها من آثار بعيدة المدى بالنسبة لأداء المنظمة، وأناطت بالأمين العام عدداً من المهام التي يتوقف عليها نجاح المشروع. وتزداد أهمية التعجيل بأداء تلك المهام بالنظر إلى أن تنفيذ سياسة تنقل الموظفين قد بدأ بالفعل. واستدرك بالإعراب عن أسفه لعدم إحراز أي تقدم يذكر حتى الآن، لا سيما فيما يتعلق بالطلب الوارد في الفقرة ١٠ من القرار المذكور الذي يقضي بمعاملة المرشحين الداخليين والخارجيين على قدم المساواة عند النظر في طلبات المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة. فلا التقرير الأخير للأمين العام عن التنقل ولا الوثائق السابقة بشأن هذا الموضوع تتضمن أي مقترحات ملموسة ترمي إلى تهيئة شروط متكافئة وغير تمييزية حقاً لتوظيف المرشحين الخارجيين. وقال إن هذا أمر يدعو إلى القلق، لا سيما في ضوء الانخفاض المطرد في عدد التعيينات الخارجية خلال السنوات الست الماضية: فوفقاً لما جاء في التقرير السابق للأمين العام عن تنقل الموظفين

المتصلة بالأخلاقيات. وفي الختام، قالت إن وفد بلدها إذ يلاحظ اعتماد الهدف ٥ من بين أهداف التنمية المستدامة بشأن تمكين المرأة، فإنه يحث المنظمة على أن تصبح رائدة في مجال تمكين المرأة في صفوف القوى العاملة، بوسائل منها زيادة التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

٤٧ - وذكرت أنه قد آن الأوان لكي تنظر اللجنة نظرة صريحة وفاحصة في ما ينبغي أن تكون عليه المنظمة والاتجاه الذي ينبغي أن تتبعه في المستقبل، مع انتهاز الفرصة لتحويل البيروقراطية وتحديد مدى فعاليتها وأهميتها في العقود القادمة.

٤٨ - السيد ليم هون - مين (جمهورية كوريا): قال إن الإدارة الفعالة للموارد البشرية تؤدي دوراً حاسماً في تمكين المنظمة من تلبية الاحتياجات العالمية المتغيرة بسرعة. وما فتئت الجهود تُبذل من أجل تعيين معظم الموظفين المؤهلين في الوظائف المناسبة وتحفيز الموظفين على تحقيق إمكاناتهم الكاملة، وذلك من خلال تبسيط وترشيد الترتيبات التعاقدية ومواءمة شروط الخدمة على سبيل المثال. والأهم من ذلك أن التنقل المنظم، الذي من شأنه أن يسهم إسهاماً كبيراً في قدرة المنظمة على استبقاء ونشر قوة عاملة عالمية دينامية وقادرة على التكيف، يجري أخيراً تفعيله من خلال تنفيذ العمليتين نصف السنويتين الأولى والثانية للتنقل المنظم وملء الشواغر في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني. وقال إن وفد بلده يهنئ الأمين العام وفريقه على هذا الإنجاز، ويحث جميع الإدارات والمكاتب المعنية على التعاون بهدف كفالة نجاح التنقل المنظم.

٤٩ - وقال إنه على الرغم من التقدم المحرز، فإنه ما زال هناك الكثير مما يتعين القيام به. والمنظمة بحاجة إلى خطة أكثر فعالية وأقوى لإدارة الأداء، وإلى تخطيط أشمل للقوة العاملة ولتعاقب الموظفين، وإلى تحسين التوازن بين الجنسين في الأمانة العامة. والأهم من ذلك، ثمة حاجة إلى إطار أكثر

عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ يفوق عدد التنقلات التي تقابلها في عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥. واستدرك قائلًا إن الآثار القانونية المحتملة لتطبيق هذه المعايير لا تزال غير واضحة، ولا سيما كيف يمكن لنظام العدل الداخلي بالمنظمة أن يفسر هذه الممارسة المتمثلة في التطبيق الانتقائي لسياسة التنقل. وذكر في هذا السياق أنه ينبغي التذكير بأن الجمعية العامة طلبت، في قرارها ٦٨/٢٦٥، إلى الأمين العام أن يكفل معاملة جميع الموظفين بصورة عادلة في سياق مجموعة الوظائف المتاحة لإعادة الانتداب فيما يتعلق بإطار التنقل المنظم.

٥٤ - وأعرب عن أمل وفد بلده في أن تقدّم إجابات وافية على هذه الأسئلة وغيرها، وأن تتيح المناقشات للجنة اتخاذ قرارات جديدة بشأن تنقل الموظفين مع التركيز على توضيح معايير تنفيذ المشروع، مع الأخذ في الاعتبار الظروف والاحتياجات المتغيرة للمنظمة.

٥٥ - السيدة دياز (الفلبين): قالت إن التمثيل الجغرافي والجنساني المتوازن في الأمانة العامة وعلى نطاق منظومة الأمم المتحدة أمر بالغ الأهمية. وإذ لاحظت أن المرأة تمثل حاليًا نسبة ٣٤,٨ في المائة من موظفي الأمانة العامة، حثت الأمين العام على تكثيف جهوده لتحقيق هدف التوازن بين الجنسين في شكل مناصفة تامة وزيادة تمثيل النساء من البلدان النامية في الرتب العليا. وينبغي للقوة العاملة بالأمم المتحدة التي تتسم بالعالمية والدينامية أن تتميز بالمساواة بين الجنسين، وتعكس التنوع الجغرافي لعضوية المنظمة، وتعمل على الالتزام بأعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والزاهية. وبغية تحقيق التمثيل الجغرافي العادل، ثمة حاجة إلى إدخال بعض التعديلات على النظام الحالي للنطاقات المستصوبة، وبخاصة وزن عامل السكان البالغ قدره ٥ في المائة ووزن عامل الاشتراكات البالغ قدره ٥٥ في المائة.

(A/70/254)، كان هناك ٨٥٧ تعيينًا خارجيًا خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١، أي ما يمثل حوالي نسبة ٤٠ في المائة من العدد الإجمالي لفرص العمل، مقابل ٥٦٨ تعيينًا خارجيًا، أي نسبة ٢٦ في المائة، في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ (A/71/323/Add.1). وأضاف أن التقارير الأخيرة للأمين العام عن إدارة الموارد البشرية تضمنت مقترحات من شأنها زيادة تقييد الفرص المتاحة للمرشحين الخارجيين للتنافس على اختيار موظفي الأمانة العامة، مثل المبادرة الرامية إلى إدراج الوظائف الشاغرة في مراكز العمل من الفئات باء وجيم ودال وهاء في عملية التنقل المنظم التي يستفيد منها المرشحون الخارجيون، واقتراح السماح للموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها بأن يتقدموا بطلبات لوظائف من الرتب ف-١ و ف-٢ و ف-٣ غير مخصصة لبرنامج الفئتين الشباب. وقال إن وفد بلده يود معرفة ما إذا كانت الأمانة العامة تخطط لأي تدابير لضمان عدم زيادة تدهور الحالة فيما يتعلق بتوظيف المرشحين الخارجيين وللحيلولة دون تحويل المنظمة إلى جهاز مغلق.

٥٢ - وقال إن وفد بلده يشعر بالقلق أيضًا إزاء انعدام الوضوح فيما يتعلق بالآثار المترتبة في الميزانية المقبلة على سياسة التنقل، في الوقت الذي أصبح فيه قيد التشغيل الكامل. ولم يقدم أي من تقارير الأمين العام تنبؤات عن عدد موظفي الأمانة العامة الذين سيخضعون للتنقلات الجغرافية الإلزامية في السنوات القادمة وعن التكاليف المتوقعة في هذا الصدد.

٥٣ - وأشار وفد بلده إلى توضيحات الأمانة العامة بشأن المعايير التي ستطبق على التناوب الجغرافي في الحالات التي يكون فيها عدد الموظفين الخاضعين للشروط ذات الصلة في

العديد من الموظفين في جميع أنحاء العالم يعملون في ظروف صعبة وخطيرة، وأن واجب المنظمة تجاه هؤلاء المتمثل في الرعاية يتسم بأهمية قصوى. وقال إن الأمانة العامة تعول على الدعم المقدم من اللجنة في هذا الصدد، وتعرب عن امتنانها لذلك.

٦٠ - وقد استغرق الأمر بالنسبة للجمعية العامة عدة سنوات كي تتوصل إلى توافق في الآراء بشأن إطار التنقل، على النحو المبين في القرار ٢٦٥/٦٨، وكي تبلغ مرحلة التنفيذ. ونفس النظام الجديد، الذي أطلق في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ من أجل شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني، يعمل على أساس الاختيار الصريح في السنة الأولى، وبالرغم من أن عدد الموظفين الذين يختارون المشاركة كان متواضعا حتى الآن، فإن ذلك لا يدل على أي مشاكل كامنة في النظام؛ وقد تزايدت تلك الأعداد عندما أصبح النظام إلزاميا في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧. وسيلزم إجراء مزيد من التعديلات، إلا أن التجربة المحصلة حتى الآن تجربة إيجابية عموما. والمنظمة ملتزمة بتكافؤ الفرص أمام المرشحين الداخليين والخارجيين. وأشار إلى أن الاقتراح الداعي إلى إدراج الوظائف الشاغرة في مراكز العمل من الفئات باء وجيم ودال وهاء في عملية التنقل المنظم الغرض منه في المقام الأول هو زيادة عدد الموظفين الخاضعين للتنقل دون التأثير سلبا على توظيف المرشحين الخارجيين. وأحاط علما بقرار الجمعية العامة القاضي بآلا يتجاوز عدد التنقلات الجغرافية في الشبكات الوظيفية ذات الصلة في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ متوسط عدد التنقلات الجغرافية في هاتين الشبكتين في عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥، فقال إن عدد هذه التنقلات حتى الآن ظل دون الحد الأقصى المنصوص عليه. وقال إن أي تحركات تتجاوز ذلك الحد في أي سنة من السنوات يتم إرجاؤها إلى السنة التالية. وقد جرى بيان نظام

٥٦ - وإذ لاحظت أن نسبة ٧٤ في المائة من الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها تستوفي الشروط التعليمية للعمل في الفئة الفنية، قالت إن السقف الحالي المفروض على انتقال الموظفين من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها إلى الفئة الفنية يحد من فرص النمو الوظيفي والتطوير المهني. وعللت بذلك تأييد وفدها للتغيير الذي اقترحه الأمين العام في هذا الصدد، الذي يتفق مع مبدأ المساواة في المعاملة عند اختيار الموظفين.

٥٧ - وذكرت أن الجمعية العامة ينبغي لها أن تعيد النظر في السياسة التي تشترط على الموظفين التخلي عن مركز الإقامة الدائمة في بلد غير بلد جنسيتهم قبل التوظيف، لا سيما وأن محكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة قد لاحظت أنه في ضوء مبادئ حقوق الإنسان والقواعد القانونية المعاصرة المنظمة للعمال، فإن هذه السياسة لا مكان لها في منظمة دولية معاصرة. وأضافت أن وفد بلدها يتفق مع التدبير المؤقت القائم، الذي يُمنح بموجبه لموظفي الفئة الفنية الإذن بالاحتفاظ بمركز الإقامة الدائمة في بلد غير بلد جنسيتهم، لحين إعادة الجمعية العامة النظر في المسألة.

٥٨ - وأعربت عن ارتياح وفد بلدها لمجمل أداء نظام العدل الداخلي، الذي يكمل الجهود الرامية إلى تحسين إدارة الموارد البشرية. وأعربت أيضا عن تقدير الوفد للجهود المتواصلة التي يبذلها الأمين العام فيما يتعلق بإدارة الأداء، والمساءلة، والانضباط، وصحة الموظفين ورفاههم.

٥٩ - السيد تاكاسو (وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية): شكر الدول الأعضاء على عبارات التقدير التي وجهتها لموظفي المنظمة المجددين في عملهم، فقال إن احتفالا تذكاريًا قد أقيم مؤخرا تكريما لـ ٢١٠ من الزملاء الذين جادوا بأرواحهم أثناء أداء واجبهم في الفترة بين ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦. وذكر أن

المتعلقة بالتمثيل الجغرافي والجنساني والتوازن بين المرشحين الخارجيين والداخليين على نطاق المنظمة.

٦٣ - ومضى قائلاً إن الفريق العامل المخصص الذي أنشأته اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة من أجل تقديم توصيات لتنقيح سياسة الحماية من الانتقام قد أحرز تقدماً كبيراً. واستدرك قائلاً إنه لا تزال هناك جوانب محل خلاف، لا سيما فيما يتعلق بنطاق الأنشطة المحمية. وإذ لاحظ أن الجمعية العامة، في قرارها ٢٥٥/٧٠، قد أعربت عن القلق إزاء التأخير في تنقيح هذه السياسة وذكرت بوضوح أن السياسة ينبغي أن تكون مستقلة ومتميزة عن آليات معالجة تظلمات الموظفين والمنازعات الشخصية، قال إن جهوداً ستبذل من أجل احتتام المناقشات في أسرع وقت ممكن.

٦٤ - واختتم كلامه بالإشارة إلى نظام أوموجا، حيث لاحظ أنه عند نشر المجموعة ٥ في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦، أصبح جميع موظفي الأمانة العامة والأفراد النظاميين مشمولين بنظام أوموجا المتكامل. وبالنظر إلى أن بدء العمل بنظام أوموجا يمثل تغييراً كبيراً، فإن من الطبيعي أن تكون هناك مشاكل أولية، وقد استغرق تحقيق استقرار هذا النظام وقتاً أطول قليلاً من الأشهر الستة المتوقعة. إلا أن النظام يشغل الآن بشكل جيد. ولم تكن حالات استمرار التأخير في دفع المستحقات إلى الموظفين، بما في ذلك المعاشات التقاعدية ومدفوعات انتهاء الخدمة، مرتبطة بنظام أوموجا، على الرغم من التقارير المضللة التي تفيد عكس ذلك. وأشار إلى أن الأمانة العامة تعمل جاهدة من أجل معالجة المشاكل المتعلقة، وناشد الدول الأعضاء أن تبدي تفهماً في هذا الصدد.

٦٥ - السيدة أرمسترونغ (مديرة مكتب الأخلاقيات): رحبت بما أبدي من اهتمام بعمل مكتب الأخلاقيات وما ورد من تعليقات في هذا الشأن، فقالت إن كبار

اختيار الموظفين والتنقل المنظم بالتفصيل في أمر إداري (ST/AI/2016/1) توخيا للوضوح والشفافية.

٦١ - ووافق الدول الأعضاء في ما أعربت عنه من شواغل إزاء طول عملية التوظيف، التي لا تزال طويلة أكثر من اللازم، على الرغم من الجهود المبذولة من أجل تقليصها. ومن شأن اقتراح خفض المدة القياسية للإعلان عن الشواغر بمناصب معينة من الفئة الفنية والفئات العليا من ٦٠ إلى ٣٠ يوماً أن يساهم بعض الشيء في تقليص الإطار الزمني الإجمالي لاستقدام الموظفين، ولكن يلزم القيام بالمزيد. وتحقيقاً لهذه الغاية، أطلق الأمين العام استعراضاً لعملية استقدام الموظفين بأكملها، بدءاً من الشروع في الإعلان عن الوظيفة الشاغرة وانتهاء عند اختيار المرشح.

٦٢ - وقال إن الأمين العام قد دأب على السعي إلى زيادة التوازن في التمثيل الجغرافي والجنساني، كما أن الأمين العام المعين ملتزم أيضاً التزاماً قوياً بتحقيق ذلك الهدف. واستدرك قائلاً إن من الواضح أن التحسينات التي أدخلت حتى الآن كانت متواضعة. وأضاف أنه يجري حالياً وضع استراتيجية للمساواة بين الجنسين، إلى جانب خطة للتنفيذ على أساس سنوي تهدف إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في كل الرتب من ف-١ إلى مد-٢ بحلول عام ٢٠٣٠ على أبعد تقدير. وسيجري تشجيع الإدارات والمكاتب على استخدام سجل أداء إدارة الموارد البشرية من أجل رصد التقدم المحرز. وبالإضافة إلى تحديد أهداف رقمية، سيجري استعراض جميع السياسات والنظم والإجراءات الداخلية بهدف تعزيز الفرص المتاحة للمرأة في الأمانة العامة. وأشار إلى أنه علاوة على ذلك، من شأن نظام التنقل الجديد، الذي يتم فيه الإعلان عن الشواغر ضمن شبكة وظيفية عريضة بدلاً من الإعلان عنها في كل إدارة على حدة، أن ييسر تلبية الاحتياجات

المسؤولين برتبة أمين عام مساعد وما فوقها الذين استُكملت وأُقفلت إقرارات ذمتهم المالية السرية في إطار برنامج إقرارات الذمة المالية الإلزامي يجوز لهم المشاركة في مبادرة الإعلان الطوعي للذمة المالية. وبالنظر إلى الأهمية التي يوليها الأمين العام والدول الأعضاء لتلك المبادرة، فقد بذل مكتب الأخلاقيات جهداً خاصاً للتشجيع على المشاركة فيها.

٦٦ - وأشارت إلى أن مكتب الأخلاقيات ما فتئ يشارك في المشاورات بشأن سياسة المنظمة في مجال الحماية من الانتقام، وهو ما يعد عنصراً هاماً من عناصر إطار مكافحة الغش والفساد. وقد بذلت جهود كبيرة خلال تلك المشاورات من أجل قبول الاقتراحات المفيدة للموظفين. وبالإضافة إلى آليات الانتصاف المتاحة لأشكال التظلم الأخرى، من الأهمية بمكان ضمان حماية قوية للأفراد الذين يبلغون عن الأشكال الخطيرة لسوء السلوك وكذلك عرض تدابير لمنع الانتقام. وقالت إنها تتطلع إلى احتتام المشاورات وإصدار السياسة الجديدة.

٦٧ - وفي الختام، ذكرت أن مكتب الأخلاقيات، إذ يضع في اعتباره أن استقلاله أمر حاسم في عمله، يسعى إلى مواكبة الممارسات الجيدة والترتيبات المؤسسية في المكاتب المماثلة بالمنظمات الأخرى.

مسائل أخرى

٦٨ - الرئيسة: وجّهت الانتباه إلى رسالة مؤرخة ٢٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦ موجهة من رئيس الجمعية العامة إلى رئيس اللجنة الخامسة، يحيل بها رسالة موجهة من رئيس اللجنة السادسة بشأن البند ١٤٥ من جدول الأعمال، "إقامة العدل في الأمم المتحدة" (A/C.5/71/10).

رُفعت الجلسة الساعة ١٦:٤٠.