

Distr.: General
23 January 2017
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الحادية والسبعون

الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة التاسعة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الجمعة ٢٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦، الساعة ١١:٠٠

الرئيسة: السيدة كينغ (سانت فنسنت وجزر غرينادين)
رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد رويس ماسيو

المحتويات

البند ١٣٧ من جدول الأعمال: خطة المؤتمرات

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

16-18856 (A)



افتتحت الجلسة الساعة ١١:٠٥

البند ١٣٧: من جدول الأعمال: خطة المؤتمرات (A/71/32) و (A/71/116 و A/71/549)

الاستخدام الخاصة بكل منها، وتشجيعها على إعداد وتكييف برامج عملها استنادا إلى الأنماط السابقة لبنود جدول الأعمال المتكررة والإلغاءات في الوقت المناسب، بهدف تحقيق الاستخدام الأمثل.

٤ - وأشارت إلى أن لجنة المؤتمرات واصلت جهودها الرامية إلى تحسين الاستخدام من خلال التشاور، إما شخصيا أو كتابة، مع رؤساء الهيئات الحكومية الدولية التي لا تستخدم موارد خدمات المؤتمرات المخصصة لها استخداما كاملا. وتؤيد اللجنة اقتراح الأمانة العامة برصد الاتجاهات في الاستخدام والإبلاغ عنها على أساس دورة السنوات الست، بهدف تقديم تعليقات إلى جميع الهيئات الحكومية الدولية المدرجة اجتماعاتها في الجدول، ولا سيما تلك التي دأبت على عدم استخدام موارد المؤتمرات استخداما كاملا. وفي هذا الصدد، شجعت جميع الهيئات الحكومية الدولية على استعراض استحقاقاتها المتعلقة بالاجتماعات، وعلى تخطيط برامج عملها وتعديلها بناء على استخدامها الفعلي لموارد خدمات المؤتمرات، وذلك من أجل تحسين الكفاءة. واستجابة من أمانة اللجنة لقرار الجمعية العامة ٢٣٣/٦٦، قامت مرة أخرى بتقديم تقارير عن الاستخدام إلى أمانات جميع الهيئات المدرجة في جدول الاجتماعات قبل كل دورة مقرر. وبعد انتهائها مباشرة، بما في ذلك الهيئات التي دأبت على عدم استخدام موارد المؤتمرات استخداما كاملا، وقدمت اقتراحات بشأن الطريقة التي يمكن بها تحسين مُعامل استخدامها، ووضعت في اعتبارها آراء الجهات المستفيدة التي التُمست بشكل حثيث.

٥ - وفيما يتعلق بإدارة الوثائق، ذكرت أن لجنة المؤتمرات تسلمت من الأمانة العامة معلومات عن العوامل الخارجية التي تساهم في تكرار تأخر الإدارات في تقديم الوثائق التي تُعدها، وعن التدابير المتخذة لتحسين امتثال تلك الإدارات للمواعيد النهائية المحددة لتقديم الوثائق المقرر إصدارها. وقد تحسنت درجة الامتثال للمواعيد التقديم على مر السنين نتيجة لإدراج مؤشر أداء يفرض تحقيق نسبة ٩٠ في المائة من الامتثال في الاتفاقات السنوية بين كبار المديرين والأمين العام، وكذلك بفضل الجهود التي بذلتها إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات.

٦ - وأضافت أن لجنة المؤتمرات ناقشت مسألة رقمنة الوثائق القديمة للأمم المتحدة، وأن إدارة شؤون الإعلام قدمت لأعضاء اللجنة إحاطة عن حالة المشروع ونظرة شاملة عن عملية الرقمنة والمحفوظات. ووفي مشروع القرار الذي أعدته لجنة المؤتمرات، طلبت إلى الأمين العام أن يقدم عن طريق إدارة شؤون الإعلام، مقترحا لرقمنة وثائق

١ - السيدة أليبي - آرثر (نائبة رئيس لجنة المؤتمرات): في سياق عرض تقرير لجنة المؤتمرات لعام ٢٠١٦ (A/71/32)، قالت إن التقرير يتضمن مشروع قرار بشأن خطة المؤتمرات ومشروعا منقحا لجدول مؤتمرات واجتماعات الأمم المتحدة لعام ٢٠١٧، اللذين أوصيت الجمعية العامة باعتمادهما. وقد نظرت لجنة المؤتمرات في تقرير الأمين العام عن خطة المؤتمرات (A/71/116) وفي البيانات الإحصائية المقدمة باعتبارها معلومات تكميلية. ويتضمن تقرير لجنة المؤتمرات موجزا شاملا للمناقشات التي جرت بشأن جميع البنود المدرجة في جدول أعمالها. وتتيح الدورة الموضوعية السنوية لهذه اللجنة للدول الأعضاء فرصة العمل مع إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات بشأن جميع المسائل المتعلقة بخدمات المؤتمرات والوثائق لتقديم التوجيه والإرشاد والدعم للأمانة العامة في تنفيذ ولاياتها.

٢ - وذكرت أنه لا يزال هناك مقعدان شاغران في لجنة المؤتمرات من دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وكانت بعض الدول الأعضاء ممثلة بصفة مراقب في الدورتين التنظيمية والموضوعية للجنة. وقد استعرضت لجنة المؤتمرات مشروع جدول المؤتمرات والاجتماعات المنقح لعام ٢٠١٧، وناقشت مقترحا بتمديد الإطار الزمني المخصص لمداولات اللجنة الخامسة في الجزء الثاني من دورة الجمعية العامة المستأنفة، في ضوء الاتجاهات السابقة في استخدام خدمات المؤتمرات. ونظرا لعدم التوصل إلى أي اتفاق بشأن الاقتراح، احتفظت عدة وفود لنفسها بالحق في إثارة المسألة في الهيئات الحكومية الدولية الأخرى.

٣ - وأفادت بأن لجنة المؤتمرات استعرضت البيانات الإحصائية عن استخدام موارد خدمات المؤتمرات ومرافقها في مراكز العمل الرئيسية الأربعة وفي مركز مؤتمرات الأمم المتحدة في اللجنة الاقتصادية لأفريقيا. وبالإضافة إلى ذلك، قامت رئيسة لجنة المؤتمرات بتقديم تقرير عن ولايتها التي تقتضي إجراء مشاورات مع الهيئات الحكومية الدولية التي انخفض مُعامل الاستخدام فيها عن المقياس المرجعي البالغ ٨٠ في المائة على مدى السنوات الثلاث المتتالية السابقة، أي من عام ٢٠١٣ إلى عام ٢٠١٥. وقد أجريت مشاورات في النصف الأول من عام ٢٠١٦ مع ممثلي ثلاث هيئات مقرها نيويورك، ركزت على تحديد التدابير الكفيلة بتحسين معاملات

٢٠١٥ (A/70/122)، مشيرة على وجه الخصوص إلى أن الإدارة المتكاملة لخدمات المؤتمرات على النطاق العالمي لم تعد تناقش في فرع مستقل، لأنها أصبحت تدرج بشكل كامل في العمليات اليومية لإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات.

١٠ - وذكرت أن الأمانة العامة واجهت عددا من الصعوبات المتعلقة بإدارة المؤتمرات، بما في ذلك زيادة عدد الاجتماعات التي تقدم لها خدمات سنويا بنسبة ٤٥ في المائة بين عامي ٢٠١٠ و ٢٠١٥، وما صاحبها من طفرة في الوثائق بنسبة ١٠ في المائة، لا سيما الزيادتان الحادتان، بنسبة ٢٣ و ٨ في المائة، على التوالي، اللتين تم تسجيلهما في عام ٢٠١٥. وما برحت إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات تعالج أيضا مسألة ندرة المهنيين المؤهلين في مجال اللغات على الصعيد العالمي من خلال العمل مع جامعات مختارة وزيادة أنشطتها التدريبية واستقصاء سبل تحديث امتحانات الاستقدام التي تقوم بها من أجل تحديد المرشحين الأكثر ملاءمة لتلبية الاحتياجات المقبلة.

١١ - وأفادت بأن العمل يجري على تحقيق مكاسب ناتجة عن زيادة الكفاءة من خلال القيام على نحو أكثر استباقا بالحد من استخدام الهيئات المدرجة اجتماعاتها في الجدول لخدمات الاجتماعات المخصصة لها استخداما ناقصا ومن خلال الاستفادة من التكنولوجيا في إنتاج الوثائق وإدارتها وتجهيزها. وتسعى الأمانة العامة بوجه خاص، إلى تسخير برنامج eLUNA، للترجمة التحريرية الآلية بمساعدة الحاسوب التي تم استحداثها داخليا، في حدود الموارد المتاحة، ومبادرة من موظفي أقسام الترجمة أنفسهم في المنظمة ومشاركهم النشطة. ومن شأن هذا البرنامج، الذي حظي بالثناء على نطاق منظومة الأمم المتحدة، أن يساهم في تيسير إنتاج وإدارة الوثائق في سياق يشهد تزايدا في الاحتياجات من الوثائق.

١٢ - وأشارت إلى أن التقرير يعرض منهجية جديدة لتحليل استخدام موارد خدمات المؤتمرات على أساس دورة إبلاغ معدلة، ونطاق إبلاغ يضم جميع الهيئات المدرجة اجتماعاتها في الجدول في جميع مراكز العمل، بهدف تقديم صورة أكمل عن استخدام موارد المؤتمرات. وبالإضافة إلى ذلك، وتماشيا مع قاعدة الإدارة العالمية المتكاملة، تم تقديم الخدمات للاجتماعات المعقودة خارج المقار المحددة في عام ٢٠١٥، قدر المستطاع، من موظفين يعملون في أقرب مراكز العمل جغرافيا بدلا من موظفي مركز العمل الذي يوجد فيه مقر الهيئة المعنية. وعلى الصعيد العالمي، تم تسجيل تحسينات كبيرة

الأمم المتحدة القديمة الهامة لتتغير في الجمعية العامة في موعد أقصاه الجزء الرئيسي من دورتها الحادية والسبعين، تحدّد فيه جملة أمور منها تعريف وثائق الأمم المتحدة القديمة الهامة، وكذلك نطاق العملية والتفديرات المتعلقة بها من حيث الكمية والتكلفة والإطار الزمني. وقد طلبت أيضا إلى الأمين العام التماس تبرعات إضافية لمشروع الرقمنة.

٧ - وفيما يتعلق بملاك الموظفين، ذكرت أن لجنة المؤتمرات طلبت إلى الأمين العام أن يبذل المزيد من الجهود المتضافرة لتعزيز التوعية بوسائل منها المنح التدريبية ودورات التدريب الداخلي، وأن يتبع أساليب مبتكرة للتوعية بالبرامج، بطرق منها إقامة شراكات مع الدول الأعضاء والمنظمات الدولية ومؤسسات اللغات المعنية في جميع المناطق، ولا سيما في أفريقيا وأمريكا اللاتينية. وطلبت أيضا مزيدا من المعلومات المستكملة عن المشروع التجريبي المتعلق بنقل مترجمين تحريريين إلى فيينا من دائرة الترجمة الفرنسية في نيويورك، بما في ذلك عن نوعية الخدمات وتحليل التكاليف والعوائد ومعلومات عن تقاسم عبء العمل والدروس المستفادة.

٨ - وفيما يتعلق بتحسين المرافق وإمكانية الوصول، أفادت بأن الأمانة العامة قامت بإبلاغ لجنة المؤتمرات بالحاجة إلى توفير موارد من خارج الميزانية من أجل تقديم الخدمات التي يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة الوصول إليها، وبأن الترجمة الفورية بلغة الإشارة لا توفر في إطار الميزانية العادية إلا لدورات الهيئتين المعنيتين بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. بيد أن بإمكان الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية والبصرية أن يستعينوا بمعدات من مركز التسهيلات الخاصة بذوي الإعاقة في نيويورك. وطلبت لجنة المؤتمرات إلى الأمين العام أخيرا أن يواصل معالجة المسائل المتصلة بتسهيلات الوصول إلى مرافق المؤتمرات على سبيل الأولوية.

٩ - السيدة بولارد (وكيلة الأمين العام لشؤون الجمعية العامة والمؤتمرات): في سياق عرضها لتقرير الأمين العام عن خطة المؤتمرات (A/71/116)، قالت إن التقرير، الذي يقدم معلومات عن الإجراءات والأنشطة المتعلقة بخطة المؤتمرات في مراكز العمل الرئيسية الأربعة، يتضمن لمحة تحليلية موجزة؛ وفروعا تعرض التطورات في إدارة الاجتماعات وإدارة الوثائق والنتائج التي تحققت في عام ٢٠١٥، بالإضافة إلى مبادرات تتعلق بفعالية التكاليف والمسائل الشاملة لعدة قطاعات؛ ومجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والخطوات المقبلة المقترحة؛ وبيانات إحصائية تقدم كمعلومات تكميلية. وأشارت إلى عدد من التغييرات في هيكل التقرير الحالي بالمقارنة مع التقرير المقدم في عام

١٥ - ومضت تقول إن الإدارة ملتزمة بالحفاظ على الخدمات عالية الجودة التي تُعرف بها وعلى قدرة الموارد البشرية الأساسية اللازمة لدعمها، ابتغاء توطيد دورها بوصفها عاملاً تمكينياً رئيسياً للدبلوماسية المتعددة الأطراف. وتتسم الجهود التي يبذلها المدربون والموجهون الداخليون لتحديد وتدريب المهنيين المؤهلين للعمل كموظفي لغات دائمين ومؤقتين وتعاقدين بأهمية حاسمة في هذا الصدد. وبالإضافة إلى تعزيز الدعم من أجل الاستفادة من الإمكانيات الكاملة لتكنولوجيات الإنتاج المبتكرة، تقوم الإدارة باستكشاف العديد من المبادرات الرامية إلى تحقيق القدرة الإضافية اللازمة لمعالجة عبء عملها. ومن المتوقع بوجه خاص، تنفيذ التدريب على الترجمة عن بعد الموجه إلى طلبة مدارس الترجمة والامتحانات اللغوية عن بعد تنفيذاً كاملاً في الفترة ٢٠١٧-٢٠١٨، بهدف زيادة إمكانية الحصول على الخدمات اللغوية وتدريب المرشحين من المناطق الممتلئة تمثيلاً ناقصاً، ولا سيما في أفريقيا وأمريكا اللاتينية، ومن الأشخاص ذوي الإعاقة. وبالإضافة إلى ذلك، قام قسم الترجمة الشفوية العربية، من أجل معالجة النقص المزمن في المترجمين الشفويين المدرجين على القائمة، بتنفيذ برنامج تدريب داخلي سمح له بملء جميع الشواغر الحالية وإعداد قائمة مرشحين للتعيينات المقبلة.

١٦ - وأردفت قائلة إن الإدارة تسعى إلى تنظيم عملياتها بشكل استراتيجي لتلبية احتياجات الدول الأعضاء، ووضعة في اعتبارها تناقص الموارد المتوفرة وازدياد عبء العمل الناشئ عن ولايات جديدة وهو ما يؤثر على جميع مراكز العمل. وفي عام ٢٠١٥، قدمت الإدارة خدمات لما مجموعه ٣٦ ٣١٦ اجتماعاً في جميع مراكز العمل، بالمقارنة مع ٢٨ ٢٣٤ في ٢٠١٣. وبينما تعزى تلك الزيادة إلى حد كبير إلى الاجتماعات التي تعقد بدون ترجمة شفوية، والتي تحتاج لموارد أقل، فإن العدد المتزايد من المناسبات الجانبية والاجتماعات غير المقررة قد ساهم إلى حد كبير في عبء العمل. وقد ارتفع أيضاً عدد الكلمات المجهزة باللغات الرسمية الست، لا سيما في نيويورك، إذ ارتفع من نحو ١١٧ مليون كلمة في عام ٢٠١٣ إلى حوالي ١٤٥ مليوناً في عام ٢٠١٥. وفي جنيف، عقد مجلس حقوق الإنسان ١٥٦ جلسة خلال دوراته الثلاث في عام ٢٠١٥ ومن المتوقع أن يعقد ١٥٣ جلسة في عام ٢٠١٦، بالمقارنة مع استحقاقه المقرر في دورته الأولى والمحدد بـ ١٠٠ جلسة. وهذا ما يعادل ضغط جلسات تحتاج إلى مدة ١٥ أسبوعاً ونصف أسبوع لعقدتها في عشرة أسابيع. وفي الدورة الأولى للمجلس في عام ٢٠١٦ وحدها، عُقدت

في مؤشرات الأداء الرئيسية لإدارة الوثائق في عام ٢٠١٥، كما يتضح من زيادة امتثال الأمانة العامة للمواعيد النهائية للتجهيز والأطر الزمنية المقررة لإصدار الوثائق بالمقارنة مع عام ٢٠١٤.

١٣ - وأضافت أن العوامل الخارجية الخارجة عن سيطرة الكيانات التي تعد الوثائق قد حالت مرة أخرى دون تقديم بعض الوثائق للمعالجة في غضون الأطر الزمنية المقررة، ولا سيما الوثائق المقدمة لكي تنظر فيها اللجنة الخامسة. وتعاونت إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات بشكل وثيق مع الإدارات التي تعد الوثائق ومع أمانتي اللجنة الخامسة واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، من أجل وضع توقعات لتواريخ إصدار جميع وثائق ما قبل دورات اللجنة الخامسة بالاستناد إلى طول الوثائق والمواعيد النهائية لتقديمها والنمط التاريخي للنظر فيها. ونتيجة لتلك الجهود والعمل الذي ساهمت به دوائر اللغات، صدر ٦٠ تقريراً من أصل التقارير الـ ٩٥ المقرر تقديمها لكي تنظر فيها اللجنة الخامسة، في الجزء الرئيسي للدورة السبعين للجمعية، قبل ستة أسابيع من موعد النظر فيها. بيد أن استمرار عدم توافر برنامج عمل اللجنة الخامسة قبل بداية الجزء الرئيسي من الدورة يشكل تحدياً يجب التغلب عليه لتمكين الإدارة من صياغة خطة فعالة لإصدار الوثائق.

١٤ - واستطردت أن الإدارة، من أجل الوصول إلى المرشحين المحتملين لتعيينهم كمهنيين لغويين في مناطق أخرى بصورة أكثر فعالية من حيث التكلفة، قامت في عام ٢٠١٥ بزيادة استخدام وسائل التواصل الاجتماعي وأدوات الاتصال عن بعد والتدريب والاختبار. وقد أسفر ذلك عن زيادة ملحوظة في عدد المرشحين المؤهلين المقبولين لحضور الامتحانات اللغوية التنافسية وفي درجة تنوعهم. وقد أُدرجت في التقرير أيضاً معلومات عن نوعية الترجمة الشفوية والترجمة التحريرية. ولم تُقدم أي سياسة رئيسية أو مقترحات تتعلق بالموارد، لأن الإدارة تسعى إلى كفالة تنفيذ مشاريع التحسين والتحديث الجارية في إطار الولايات القائمة وفي حدود الموارد المتاحة. وهي ملتزمة بوجه خاص، بمعالجة الحجم المتزايد من الاجتماعات والوثائق في حدود قدرات الموظفين الحاليين وباستخدام التكنولوجيا المتاحة، وتعتمد في هذا الصدد، على دعم الدول الأعضاء. وأخيراً، ستقوم الإدارة بتقديم تقرير منفصل عن تنسيق تعدد اللغات على نطاق الأمانة العامة في إطار بند جدول الأعمال ذي الصلة إلى الجمعية للنظر فيه خلال الجزء المستأنف من الدورة الحادية والسبعين.

٢٠ - وأعرب عن أمله، في ضوء الاهتمام الخاص الذي تبديه اللجنة الاستشارية وعموم الدول الأعضاء في الأمم المتحدة بالمسائل المتعلقة بتيسير الحصول على خدمات المؤتمرات، بأن يقدم التقرير الأخير للأمين العام عن توفير سبل الإدماج وتسهيلات الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة على الوجه الأكمل في الأمم المتحدة (A/71/344 و A/71/344/Corr.1) وعن أية احتياجات ذات صلة إلى اللجنة الخامسة كي تنظر فيه.

٢١ - وذكر أنه يوصي بالموافقة على اقتراح نقل المسؤولية عن رقمنة وثائق الأمم المتحدة القديمة إلى إدارة شؤون الإعلام وتقديم التقارير عن التحديثات المقبلة بشأن مشروع الرقمنة في إطار بند جدول الأعمال المعنون "المسائل المتصلة بالإعلام" ويأمل أيضا في أن تقدم البيانات المتعلقة بعبء العمل الفعلي للمراجعين، مصنفة حسب أقسام اللغات، إلى الجمعية العامة عند نظرها في هذا التقرير والتقارير المقبلة. وسلط الضوء في ختام بيانه على الجهود التي تبذلها إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات لتعزيز برامج الاتصال، ولا سيما بغرض تحديد موظفي اللغات المؤهلين من المناطق الممتلئة تمثيلا ناقصا عبر استخدام وسائط التواصل الاجتماعي وأدوات التدريب والاختبار عن بعد.

٢٢ - السيد شاملونغراسر (تايلند): تكلم باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، فقال إن مشروع القرار المتعلق بخطة المؤتمرات يوفر أساسا متينا لمفاوضات اللجنة بشأن هذا البند من جدول الأعمال. وتولي المجموعة اهتماما بالغا لتقديم خدمات جيدة بصورة فعالة بما يتواءم مع مبدأ تعدد اللغات. وتنسم المسائل كالاستفادة من خدمات المؤتمرات، والمتصلة بالوثائق والمنشورات، ومسائل الترجمة التحريرية والشفوية، بالإضافة إلى جدول المؤتمرات والاجتماعات بأهمية حاسمة لتحقيق فعالية وكفاءة أداء المنظمة ومداولات الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء.

٢٣ - وذكر أن المجموعة تحيط علما مع التقدير بأن معدل الاستخدام العام لجميع الهيئات المدرجة اجتماعاتها في الجدول في مراكز العمل الأربعة قد حققت النسبة المرجعية البالغة ٨٠ في المائة وتشجع تلك الهيئات التي انخفض استخدامها دون المقياس المرجعي المحدد على مواصلة جهودها الرامية إلى تحقيق الاستخدام الأمثل. وفيما يتعلق بالإدارة الكلية المتكاملة، ترحب المجموعة بالجهود التي يبذلها الأمين العام لوضع وتنفيذ مؤشرات أداء موحدة ونظم واحدة في مجال تكنولوجيا المعلومات في جميع مراكز العمل، وتأمل بأن يتم

٦٥ جلسة مع توفير الترجمة الشفوية في فترة أربعة أسابيع، بالمقارنة مع استحقاقاته المحددة بـ ٤٠ جلسة خلال تلك الفترة الزمنية.

١٧ - وأشارت إلى أن عدد الاجتماعات غير الرسمية للجمعية العامة التي تتطلب توفير خدمات كاملة قد ازداد من ٢٣ اجتماعا في دورتها الخامسة والخمسين إلى ٣٥٠ اجتماعا خلال دورتها السبعين. ومن المتوقع علاوة على ذلك أن يكون حجم الجلسات العامة العادية والعمليات الحكومية الدولية التي تتلقى دعم الأمانة المباشر من الإدارة في الدورة الحادية والسبعين، مماثلا لحجمها خلال الدورات الأخيرة. وقد قام رئيس الجمعية العامة في دورتها السبعين بتعيين أكثر من ٣٠ ميسرا، وفي الفترة ٢٠١٥-٢٠١٦، أضيفت عشر ولايات جديدة إلى برنامج عمل الإدارة، تتعلق بخطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، بما في ذلك إنشاء منتدى المجلس الاقتصادي والاجتماعي المعني بمتابعة تمويل التنمية، والمنتدى المتعدد أصحاب المصلحة المعني بتسخير العلم والتكنولوجيا والابتكار لأغراض أهداف التنمية المستدامة، والدورات الافتتاحية التي أيدتها الإدارة في ٢٠١٦.

١٨ - وأفادت بأن الجهود المبذولة لتحسين وتحديث أساليب العمل في دوائر الترجمة التحريرية، من خلال تبسيط تدفق العمل، وإنشاء قواعد بيانات موحدة، ومواءمة النظم وتعزيز استخدام أدوات الترجمة بمساعدة الحاسوب، قد أسهمت في زيادة الإنتاجية بما يقل بقليل عن ١٠ في المائة في نيويورك وجنيف وفيينا ما بين عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥. وابتغاء تعزيز مواءمة السياسات والممارسات والإجراءات التشغيلية الموحدة، أنشأت الإدارة فريقا توجيهيا داخليا يتألف من كبار المديرين في جميع مراكز العمل، والذي شكّل منتدى قويا للمناقشة بين المديرين المسؤولين عن مجالات عمل متماثلة وأسفر عن وضع توصيات محددة بشأن السياسة العامة فيما يتعلق بمعالجة وثائق الهيئات التداولية. وأضاف أن الإدارة قد حددت أيضا مجالات أخرى يمكن أن تستفيد من هذه المواءمة، من بينها الترجمة الشفوية.

١٩ - السيد رويز ماسيو (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): في سياق عرضه لتقرير اللجنة الاستشارية ذي الصلة (A/71/549)، قال إنه نظرا لأن نسبة استخدام الموارد والمرافق المخصصة لخدمات المؤتمرات في مراكز العمل الرئيسية الأربعة ما برحت تزيد عن ٨٠ في المائة، فإنه ينبغي أن تتضمن جميع التقارير المقبلة عن خطة المؤتمرات معلومات عن الاستفادة الفعلية من الخدمات بالمقارنة مع القدرة الحالية على استيعاب الاجتماعات في جميع مواقع المقار.

٢٨ - واختتم بيانه بقوله إنه يتعين استخدام مرافق الأمم المتحدة وفق مبادئ المنظمة ومقاصدها التي تشجع تعددية الأطراف. وبالتالي فإنه يطلب أن تتخذ التدابير اللازمة لكفالة إقرار طبيعة المناسبات ومضمونها، ولا سيما تلك التي تضطلع بها المنظمات غير الحكومية، قبل استخدام المكان لضمان الاتساق مع مبادئ المنظمة.

٢٩ - السيدة بيليري (المراقبة عن الاتحاد الأوروبي): تكلمت باسم ألبانيا وتركيا والجبل الأسود وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية سابقاً وصربيا؛ وبلد عملية تحقيق الاستقرار والانتساب البوسنة والهرسك؛ وبالإضافة إلى أرمينيا وأوكرانيا وجمهورية مولدوفا وجورجيا، فقالت إنها تشدد على أهمية القيام في الوقت المناسب وبشكل متزامن بإصدار كل الوثائق المطلوبة بجميع اللغات الرسمية، وعلى الحاجة إلى كفالة الامتثال لجميع الإجراءات والقرارات ذات الصلة، ولا سيما قرار الجمعية العامة ٢٤٧/٧٠. ويتسم التقيد بالمواعيد النهائية والحدود القصوى لعدد الكلمات بأهمية خاصة لكفالة تعميم الوثائق على الأعضاء بطريقة يمكن التنبؤ بها وفي الوقت المناسب. وفي هذا الصدد، يمكن أن يؤدي اتخاذ تدابير مبتكرة، كتقاسم عبء العمل في سياق الإدارة الكلية المتكاملة، إلى الإسراع بترجمة الوثائق العاجلة، مما يعزز عمل اللجنة الخامسة ويضمن الاستفادة بكفاءة من خدمات المؤتمرات.

٣٠ - وذكرت أن أعضاء الاتحاد الأوروبي مهتمون اهتماماً شديداً بإيجاد حل عملي هيكلي للمشاكل المتصلة بجدول أعمال الجزء الثاني من الدورة المستأنفة. ويشعرون بقلق بالغ إزاء عجز اللجنة الخامسة مراراً وتكراراً عن إكمال عملها في غضون الفترة الزمنية المخصصة المحدودة، وهي حالة ما برحت تتفاقم بسبب الجدول الزمني الحالي لاجتماعات كل من اللجنة الخامسة ولجنة البرنامج والتنسيق، الذي لم يعد صالحاً وبات يؤثر تأثيراً سلبياً على عمل اللجنة الخامسة. وكان من الضروري إيجاد حلول بديلة مكلفة ومرهقة لاستيعاب المفاوضات التي تعقد بعد ساعات العمل وبدون خدمات الترجمة الشفوية طوال شهر حزيران/يونيه واتخاذ الإجراءات الإدارية اللازمة قبل أن تبدأ فترة الميزانية الجديدة. وينبغي الاهتمام أيضاً بالأثر المترتب عن عدم اليقين الناجم عن التأخير في إقرار الميزانيات على موظفي الأمم المتحدة الذين يعتمد كسب عيشهم على القرارات ذات الصلة. وإن من شأن الاقتراح الداعي إلى تمديد الفترة الزمنية المخصصة للجزء الثاني من الدورة المستأنفة أن يتيح المجال للجنة الخامسة كي تضطلع بمداولاتها مستفيدة من خدمات المؤتمرات المناسبة ومن الدعم القيم المقدم من

تبادل الدروس المستفادة وأفضل الممارسات التي يتم تحديدها من تلك المبادرات مع اللجان الإقليمية ومرافق مؤتمرات الأمم المتحدة الأخرى. كما تؤكد المجموعة الحاجة إلى إصدار الوثائق المطلوبة في الوقت المناسب وبشكل متزامن بجميع اللغات الرسمية، وإلى تحسين جودة الوثائق، من أجل تسهيل مداولات الهيئات الحكومية الدولية وهيئات الخبراء، بما فيها اللجنة الخامسة. وتشجع المجموعة في هذا الصدد، فرقة العمل المشتركة بين الإدارات والمعنية بالوثائق على التأكد من معالجة جميع الصعوبات التي لها صلة بالوثائق في الوقت المناسب.

٢٤ - وأعرب عن ترحيبه بالتمويل الذي توفره دولة قطر لمشروع الرقمنة، وأشار في الوقت ذاته إلى أنه سيلزم توفير مبلغ يزيد عن ٤,٦ ملايين دولار لتنفيذ المشروع بالإضافة إلى المساهمات الطوعية الحالية. وأعرب في هذا الصدد، عن خيبة أمله لأن المقترح المطلوب في الفقرة ٨٦ من قرار الجمعية العامة ٩/٧٠ لم يُعرض وطلب تقديمه دون إبطاء.

٢٥ - وأفاد بأن المجموعة تثمن دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تيسير عمل الهيئات الحكومية الدولية. ومن ثم فإنها ترحب بالمبادرات الجارية التي يضطلع بها كل من مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، بما فيها استخدام نظام محمول للوثائق الرسمية وتحسين الخدمات في مركز التوثيق، وتشجع الأمين العام على مواصلة الجهود التي يبذلها في هذا الصدد في جميع مراكز العمل واللجان الإقليمية. وينبغي لجميع الدول الأعضاء أن تقدم الوثائق دون تأخير أو قيد أو شرط.

٢٦ - وأضاف أن المجموعة تحيط علماً بقرب إنجاز المخطط العام لتجديد مباني المقر، وتؤكد الحاجة إلى تصحيح الأخطاء والإسقاطات التي تحدثها الدول الأعضاء فيما يتعلق بالتسهيلات المادية والتكنولوجية الخاصة بذوي الإعاقة، وتتطلع إلى الحصول على معلومات بشأن الأنشطة المقررة في هذا الصدد قبل إغلاق الحسابات المخصصة للمخطط العام لتجديد مباني المقر.

٢٧ - ومضى يقول إنه إذ يلاحظ كذلك أن عدداً من الهيئات الحكومية الدولية، بما فيها اللجنة الخامسة، قد مددت اجتماعاتها بحيث تجاوزت الفترة الزمنية المخصصة لها في جدول المؤتمرات، فإنه يؤكد أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تواجه التحديات التي تحول دون إنجاز عملها في الوقت المناسب باعتماد نهج أكثر كفاءة لا بتعديل الجدول الزمني.

واعتُبرت في وقت لاحق غير مناسبة؛ ولذلك، فإن طلبات تنظيم المناسبات في مباني الأمم المتحدة تُفرز بمزيد من الدقة وتُلزم جميع الجهات مقدمة الطلب، ولا سيما البعثات الدائمة التي تستضيف المناسبات باسم منظمات غير حكومية، بالامتثال للقائمة المرجعية بالشروط وتوفير الضمانات المناسبة لطبيعة النشاط المعني.

٣٤ - وأضافت أنه رغم التقدم المحرز، لا يزال إصدار الوثائق في الوقت المناسب وبشكل متزامن يمثل تحدياً. وإن الإدارة، التي تضع في اعتبارها أحكام قرار الجمعية العامة ٢٤٧/٧٠، تعمل عن كثب مع كل من اللجنة الاستشارية واللجنة الخامسة والإدارات المقدمة للوثائق على تحديد الأهداف وفرض القيود على عدد الكلمات والتفاوض بشأن التنازل عن الحدود القصوى لعدد الكلمات المقررة. وهي تعمل، أثناء تخطيط قدرات موظفيها بما يتماشى مع احتياجات اللجنة الخامسة من الوثائق، على مراعاة القدرات المتاحة في مراكز العمل الأخرى باعتبارها جزءاً من نهجها المتكامل. ومع ذلك، ثمة مجال محدود للمرونة في هذا الصدد، لأن نيويورك وجنيف يمثلان وحدهما ٩٠ في المائة من عبء عمل إدارة المؤتمرات، وإن حالات الذروة والهبوط في عبء عمل مركزي العمل تميل إلى التزامن. ومع ذلك، فإن الإدارة تعمل على تعزيز تخطيطها لإنتاج الوثائق، بما في ذلك من خلال المتابعة على نحو استباقي مع الإدارات المعدة للوثائق تفادياً لحالات التأخير.

٣٥ - واختتمت كلامها بقولها بأن الإدارة مع أنها تعمل على نحو وثيق مع كل من اللجنة الاستشارية والأمانة العامة للبقاء على علم بحالة إعداد تقارير اللجنة الاستشارية وكفاءة توافر القدرات الكافية اللازمة لمعالجتها في الوقت المناسب، فإنها تؤكد أن الإدارة ليست في وضع يسمح لها بإصدار تعليمات إلى هيئة مستقلة، مثل اللجنة الاستشارية، للحد من عدد كلمات تقاريرها.

٣٦ - السيد روبرت ماسيو (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): رداً على ممثل اليابان، قال إن اللجنة الاستشارية ستعمل على تقييم أثر توقيت استلام تقارير الأمين العام على حسن توقيت التقارير الخاصة بها، وكذلك أثر العوامل الأخرى ذات الصلة، مثل الحاجة إلى الرد على استفسارات الأعضاء وتعقيد المسألة قيد المناقشة. وأشار إلى أن اللجنة الاستشارية تقوم أيضاً باستكشاف السبل الكفيلة بأن ترد التقارير قبل الوقت المحدد للنظر فيها. وقد اقترحت، في إطار بند جدول الأعمال المعنون "إدارة الموارد البشرية" تحديداً، أن يعاد ترتيب نظرها في تقارير الأمانة العامة لكفاءة تلقي

الأمانة العامة. واختتمت كلامها بقولها إن وفد بلدها سيعمل مع جميع أعضاء الأمم المتحدة بروح من الانفتاح والشفافية والواقعية من أجل تحسين الجدول الزمني للمؤتمرات والاجتماعات وكفاءة اتخاذ جميع التدابير اللازمة للتوصل إلى نتيجة تفيد جميع الأطراف.

٣١ - السيدة إيواتاني (اليابان): أكدت على الحاجة إلى كفاءة تقديم خدمات المؤتمرات بكفاءة وفعالية، مع الحفاظ على الجودة، من أجل تيسير اتخاذ الدول الأعضاء للقرارات. ولذلك، فإنها ترحب بالتدابير التي تتخذها إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات لزيادة معدلات استخدام موارد المؤتمرات والمرافق وكفاءة حسن توقيت إصدار جميع الوثائق بكل اللغات الرسمية.

٣٢ - وأفادت بأنها مع تقديرها للجهود التي تبذلها الإدارة للقيام على وجه السرعة بتجهيز تقارير اللجنة الاستشارية بجميع اللغات الرسمية، فإنها تطلب من الإدارة واللجنة الاستشارية تقديم تقييمات لما أحرز من تقدم في تنفيذ الفقرة ٢٩ من قرار الجمعية العامة ٢٤٧/٧٠، التي تطلب إلى الأمين العام أن يقدم التقارير إلى اللجنة الاستشارية قبل الموعد المقرر لنظرها في البنود بأسبوعين على الأقل ضمناً لأن تقدم اللجنة بدورها، مشورتها إلى الجمعية العامة في البنود رهناً بالاستثناءات المنصوص عليها في تلك الفقرة.

٣٣ - السيدة بولارد (وكالة الأمين العام لإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات): رداً على التعليقات التي أدلى بها ممثل تايلند، الذي تكلم باسم مجموعة ٧٧ والصين، قالت إن إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات تولي أولوية عليا لتبادل أفضل سياساتها وممارساتها مع اللجان الإقليمية، بما في ذلك فيما يتعلق بجهود المواءمة والتكنولوجيا. وتتولى الإدارة تنظيم الاجتماع السنوي المعني بترتيبات اللغات والوثائق والمنشورات بمشاركة جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة والعديد من المنظمات الحكومية الدولية الأخرى، الذي يوفر محفلاً لتعزيز التنسيق داخل الشبكة الحكومية الدولية لإدارة المؤتمرات. كما تعقد الإدارة اجتماعاً تنسيقياً سنوياً لكبار مديري المؤتمرات في مراكز عمل الأمم المتحدة الرئيسية الأربعة واللجان الإقليمية. وعملت بهمة مع اللجان الإقليمية في عام ٢٠١٦ وستواصل القيام بذلك بغية إدراج هذه اللجان في شبكتها الموسعة. وإنها تتطلع بوجه خاص، إلى الاجتماع التنسيقي لعام ٢٠١٧، الذي ستستضيفه اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ في بانكوك، باعتباره فرصة لإبراز العمل الذي تضطلع به اللجان الإقليمية. أما فيما يتعلق باستخدام مرافق المنظمة، أشارت إلى أن هناك مناسبات أُذن بها

بالنسبة للوظائف المؤقتة في الفئة الفنية والفئات العليا؛ وتنفيذ التغييرات المدخلة على نظام إدارة الأداء في مرحلتين.

٤٠ - وفيما يتعلق بالتوازن بين الجنسين، أفاد بأن المرأة، حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦، تشكل نسبة ٣٤,٨ في المائة من إجمالي الموظفين و ٤٢,٦ في المائة في الفئة الفنية والفئات العليا. وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها الأمانة العامة، لا تزال هناك فجوات كبيرة على مستوى القيادة العليا، حيث لا تمثل النساء سوى ٢٩ في المائة من الموظفين في رتبة مد-٢، و ٣١ في المائة في رتبة مد-١ و ٣٤ في المائة في رتبة ف-٥. ولذلك، فقد وضع الأمين العام استراتيجية شاملة على نطاق الأمانة العامة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين في جميع وظائف الفئة الفنية بحلول عام ٢٠٣٠، متشياً مع الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة.

٤١ - وأضاف أن الأمانة العامة تواصل جهودها الرامية إلى تحسين التمثيل الجغرافي واجتذاب المواهب الخارجية عن طريق التواصل مع الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، وتنظيم معارض الوظائف، وزيادة استخدام المنصات الرقمية، بما في ذلك وسائط التواصل الاجتماعي. وفي المستقبل، يعتزم مكتب إدارة الموارد البشرية مواءمة أنشطة التوعية بشكل أوثق مع أولويات المنظمة وولاياتها بإقامة شراكات وثيقة مع الإدارات والمكاتب الأخرى لوضع استراتيجيات من أجل تلبية احتياجاتها من المواهب، مع التركيز بصفة خاصة على تحسين التمثيل الجغرافي وتحقيق التكافؤ بين الجنسين.

٤٢ - وأردف قائلاً إنه لئن كان العديد من ولايات الجمعية العامة والتوصيات الصادرة عن هيئات الرقابة في السنوات الأخيرة بشأن موضوع إدارة الموارد البشرية، يوفر إرشادات مفيدة لمواصلة الإصلاح، فإن مختلف المبادرات التي اتخذت مؤخراً، قد شددت على ضرورة اعتماد نهج أكثر شمولاً وكمية وتكاملاً. ولذلك، فإن التقرير يشير إلى اعتزام الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين إطاراً أكثر تكاملاً لإدارة الموارد البشرية في الأمانة العامة، يغطي ثلاثة مجالات هي: إدارة المواهب، وتقديم خدمات الموارد البشرية، ودعم تشكيل ثقافة المنظمة.

٤٣ - وفي سياق عرض تقرير الأمين العام عن التنقل (A/71/323/Add.1)، قال إنه، وفقاً لقرار الجمعية العامة ٢٦٥/٦٨، بدأ العمل بالنظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، بدءاً بشبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني (POLNET). وسيلي ذلك تنفيذ النظام في الشبكة الوظيفية الثانية،

الجمعية تقارير اللجنة الاستشارية قبل الموعد المقرر لنظرها في البنود ذات الصلة.

٣٧ - السيد كيسوكا (جمهورية تنزانيا المتحدة): قال إن وفده قد شارك باستضافة في مناقشة اقتراح تمديد الجزء الثاني من الدورة المستأنفة ويرى أن التحديات التي تواجه في هذا الصدد ينبغي أن تعالجها الدول الأعضاء نفسها. ومن غير المنصف أن تمدد الوفود للفترة المخصصة للدورة بينما تشتكي من عدم كفاية الوقت المخصص وتحاول الالتفاف على الإجراءات المعمول بها بإحالة المسألة مباشرة إلى رئيس الجمعية العامة. ويجب على الدول الأعضاء أن تتحمل الأعباء المالية الناجمة عن إدخال تعديلات هيكلية على الممارسات الحالية للجنة الخامسة، وأن تدرك أنه لا يمكن لمداورات اللجنة أن تتجاوز السنة التقويمية.

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

٣٨ - السيد تاكاسو (وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية): قال إن الجمعية العامة قررت، في دورتها السبعين، عدم النظر في التقارير المتعلقة بإدارة الموارد البشرية المقدمة إليها من الأمين العام في دورتها التاسعة والستين والسبعين بل قررت بدلاً من ذلك النظر في التقارير الجديدة و/أو المستكملة المقدمة في الدورة الحالية. وفي سياق عرض التقرير عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية (A/71/323)، قال إن التقرير يركز على الإصلاحات التي تم تنفيذها منذ الدورة الثالثة والستين للجمعية العامة أو يجري تنفيذها. ويسلط الضوء على التقدم المستمر المحرز في إطار مبادرة الأمين العام المعنونة "الاستثمار في الموارد البشرية" (A/61/255) ويعرض آراءه بشأن طريق المضي قدماً لإيجاد قوة عاملة أكثر عالمية ودينامية واهتماماً وقدرة على التكيف.

٣٩ - وذكر أن الأمين العام، بغية تحسين تنفيذ الولايات المسندة من الجمعية العامة فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية، طرح عدداً من المقترحات الرئيسية على الجمعية للنظر فيها وإقرارها، بما في ذلك تقليص فترة النشر القياسية المحددة بـ ٦٠ يوماً بالنسبة للشواغر الخاصة بوظائف مؤقتة محددة في التعيينات غير الميدانية إلى ٣٠ يوماً

إيجابية إلى تقارير الأمين العام ومقترحاته التي هي مترابطة وتتطلب التنفيذ ككل.

٤٨ - السيدة أرمسترونغ (مديرة مكتب الأخلاقيات): في سياق عرض تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات (A/71/334)، قالت إن مكتب الأخلاقيات استجاب، منذ إنشائه قبل ١٠ سنوات، لما يبلغ ٧٢١٧ طلباً للحصول على الخدمات، واكتشف ١٢٥٦ مسألة من مسائل تضارب المصالح عن طريق برنامج الإقرارات المالية وقام بإدارتها، وأجرى استعراضات أولية بشأن ١٥٣ من قضايا الحماية من الانتقام، تبين أن ٢١ منها قضايا ظاهرة الوجهة وتقرر فيها أن النشاط المحمي كان عاملاً أسهم في حدوث الانتقام أو التهديد بالانتقام المزعوم؛ وتبين أن خمسة من تلك القضايا تنطوي على الانتقام. ويبدو أن هذه النتائج تتفق مع نتائج الاستعراضات في المنظمات المماثلة.

٤٩ - وأفادت بأن مكتب الأخلاقيات يواصل مساعدة الأمين العام، بصفة مستقلة، على تعزيز ثقافة الأخلاقيات والشفافية والمساءلة في المنظمة. وتشمل المبادرات الرئيسية في هذا الصدد إساءة المشورة وتقديم التوجيه في مجال الأخلاقيات بشكل سري؛ وبرنامج الإقرارات المالية؛ واستعراض الدعاوى المتعلقة بالحماية من الانتقام بسبب أنشطة محمية محددة؛ وأنشطة التوعية والتدريب وجلسات الإحاطة مع المكاتب والإدارات الأخرى؛ وأنشطة دعم السياسات، مثل المشاركة في الفريق العامل التابع لإدارة الشؤون الإدارية المعني بإطار الأمانة العامة للأمم المتحدة لمكافحة الغش والفساد.

٥٠ - وذكرت أن طلبات الحصول على مشورة سرية في مجال الأخلاقيات التي بلغ عددها ٦٢٢ طلباً، مثلت أكبر عدد من طلبات الحصول على الخدمات الواردة خلال الفترة ٢٠١٥-٢٠١٦ المشمولة بالتقرير وعددها ١١٢٤ طلباً، مما يدل على التزام الموظفين بالأخلاقيات والنزاهة. وواصل المكتب أيضاً إساءة المشورة بناءً على الطلب بشأن بذل العناية الواجبة، وخطر المساس بالسمعة، وأفضل الممارسات في برامج مكافحة الفساد في مجال المشتريات.

٥١ - وأضافت أن الهدف من برنامج الإقرارات المالية هو حماية نزاهة المنظمة وتعزيز ثقة الجمهور، بالكشف عن حالات تضارب المصالح الشخصية وإدارتها ومنعها. وفي دورة إيداع الإقرارات لعام ٢٠١٥، حقق البرنامج معدلاً إجمالياً لتقديم الإقرارات يبلغ ٩٩ في المائة، وبلغ معدل الأمانة العامة للأمم المتحدة ١٠٠ في المائة. وخلال

وهي شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات السلوكية واللاسلكية (ITECNET)، في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧. ويعرض التقرير آخر المعلومات والبيانات الأولية والدروس المستفادة فيما يتعلق بتنفيذ أول عمليتين نصف سنويتين للتنقل المنظم وملء الشواغر.

٤٤ - وفي سياق عرض تقرير الأمين العام عن تقييم نظام النطاقات المستصوبة (A/71/323/Add.2)، قال إن التقرير يتضمن استعراضاً للنظام الحالي ويطلب إلى الجمعية العامة أن توافق على التغييرات الموصى بها وتقديم توجيهات إضافية، حسب الاقتضاء.

٤٥ - وأشار إلى أن تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الموظفون المقدمون دون مقابل والموظفون المتقاعدون والخبراء الاستشاريون وفردى المتعاقدين (A/71/360/Add.1) يقدم لمحة عامة ديمغرافية عن موظفي الأمانة العامة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦، والتعاقد مع فئات الموظفين المذكورة خلال فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥. ويهدف تلبية الحاجة إلى مزيد من تحليل الاتجاهات التي أبرزتها اللجنة الاستشارية في السنوات السابقة، دعا الأمين العام الجمعية العامة، في تقريره عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/71/360)، إلى تأييد التوصية بتغيير الفترة المشمولة بالتقرير عن تكوين الأمانة العامة لتمتد من كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر بدلاً من تموز/يوليه إلى حزيران/يونيه، لإتاحة ما يكفي من الوقت لتحليل البيانات.

٤٦ - وأخيراً، وجه انتباه اللجنة إلى تقرير الأمين العام عن التعديلات على النظامين الأساسي والإداري للموظفين (A/71/258)، الذي يحدد التعديلات التي تقتضيها مجموعة عناصر الأجر الجديدة للنظام الموحد، بما في ذلك القواعد المعدلة من النظام الإداري للموظفين الصادرة بصفة مؤقتة في ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ عملاً بقرار الجمعية العامة ٧٠/٢٤٤، وإطار التنقل المنظم الجديد الذي وافقت عليه الجمعية في قرارها ٦٨/٢٦٥. ولا بد للجمعية العامة أن توافق على التعديلات المدخلة على النظام الأساسي للموظفين وتحيط علماً بالتعديلات المدخلة على النظام الإداري للموظفين، حسب الاقتضاء، في الدورة الحالية، كي تتيح للأمانة أساساً قانونياً رسمياً للعمل.

٤٧ - واختتم بيانه بقوله إن الجمعية العامة لم تتخذ قراراً شاملاً بشأن إدارة الموارد البشرية منذ دورتها السابعة والستين. فالإصلاح عملية مستمرة ودينامية تتطلب من الدول الأعضاء مواصلة الالتزام والقيادة. ولذا، فقد أعرب عن أمله في أن تنظر الجمعية العامة نظرة

من الإطار الزمني لنصف السنة (١ آب/أغسطس إلى ٣١ تموز/يوليه) إلى دورة السنة التقويمية (١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر)، مع التقيد التام بشرط الإبلاغ سنوياً.

٥٦ - السيد روبرت ماسيو (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): في سياق عرضه لتقرير اللجنة الاستشارية ذي الصلة (A/71/557)، قال إن التقرير عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية يقدم تقييماً أوضح للتحديات التي تواجه المنظمة في إدارة الموارد البشرية فضلاً عن اقتراح نهج استراتيجي ومتكامل للتغلب عليها. وتؤكد اللجنة الاستشارية اعتراف الأمين العام أن يقدم مقترحاً مفصلاً بشأن تطور إطار الموارد البشرية في الدورة الثالثة والسبعين للجمعية العامة وترى أن الإطار ينبغي أن يتضمن تقييماً شاملاً لأثر جميع المبادرات ذات الصلة المضطلع بها خلال العقد الماضي، وينبغي أن تعالج التحديات طويلة الأجل التي تناولتها اللجنة الاستشارية مراراً في تقاريرها.

٥٧ - وذكر أن اللجنة الاستشارية توصي بالموافقة على اقتراح الأمين العام بتقليص فترة النشر القياسية بالنسبة للشواغر الخاصة بوظائف مؤقتة محددة إلى ٣٠ يوماً بالنسبة للوظائف المؤقتة في الفئة الفنية والفئات العليا، بما في ذلك الوظائف التي تشكل جزءاً من عمليات التوظيف نصف السنوية بموجب إطار التنقل الجديد. وتوصي اللجنة الاستشارية أيضاً بالموافقة على الاقتراح الداعي إلى القيام بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨، بالإلغاء التدريجي للقوائم القديمة التي كانت موجودة قبل اعتماد برنامج الفئتين الشباب، وعلى اقتراح تمديد الفترة التي يمكن أن يظل فيها المرشحون الناجحون على قائمة البرنامج. وترى اللجنة الاستشارية أن اقتراح زيادة الإيرادات المسموح بها لموظفي الأمم المتحدة السابقين المتقاعدين سيؤدي على الأرجح إلى زيادة تواتر الاستعانة بخدمات المتقاعدين، وهي ممارسة تتعارض مع الجهود الرامية إلى تحسين عملية تخطيط القوة العاملة وتجديد شباب الأمانة العامة.

٥٨ - وأفاد بأن اللجنة الاستشارية توصي بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام إجراء مزيد من التحليل لأثر الاقتراح الداعي إلى إلغاء شرط اجتياز موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها امتحاناً لكي يكونوا مؤهلين للانتقال إلى الفئة الفنية. وفيما يتعلق بالاقتراح الداعي إلى رفع القيود المفروضة على التوظيف عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٢٦/٥١، ترى اللجنة الاستشارية فائدة في الجهود الرامية إلى تحقيق تكافؤ الفرص بين المتقدمين الداخليين والخارجيين

فترة التقرير، واصل مكتب الأخلاقيات تيسير مناقشة الفريق العامل المشترك بين الإدارات بشأن إدخال تحسينات على الإطار التنظيمي للبرنامج، وعمل مع مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على تطوير قاعدة جديدة أقوى لتكنولوجيا المعلومات في البرنامج.

٥٢ - وأشارت إلى أن المكتب شرع خلال الفترة المشمولة بالتقرير، في الاستعراض الأولي لادعاءات التعرض للانتقام التي بلغ عددها ٢٣ ادعاءً، وتبين أن ستاً من هذه الحالات ظاهرة الوجهة. ولا يزال الفريق العامل المخصص الذي أنشأته اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة لاقتراح سياسة منقحة للحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك المحتمل يواصل مداولته، مع استمرار تقديم إسهامات تقنية من المكتب.

٥٣ - واستطردت أن المكتب قام خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بتنظيم ١٢٢ جلسة إحاطة، وشهد موقعه الشبكي ١٤٠ ٠٠٠ زيارة. وسعى أيضاً إلى زيادة الكفاءة والفعالية من حيث التكلفة في مبادرات التوعية التي يقوم بها عن طريق الجمع بين المواقع المتجاورة أثناء البعثات التي يضطلع بها. وقام برصد بدء تنفيذ حوار القيادة لعام ٢٠١٥، تحت شعار "أداء رسالتنا: الاضطلاع بالمسؤولية الفردية"، وبالتعاون مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية وإدارة الشؤون الإدارية، تولى إعداد حوار القيادة لعام ٢٠١٦ تحت شعار "التوعية بالغش ومنعه: ما هو الدور المناسب لي في هذا المسعى؟"، الذي من شأنه تيسير المناقشات بشأن مختلف الآليات الرامية إلى ردع حالات الغش والفساد واكتشافها ومنعها والإبلاغ عنها والتعريف بالإطار الجديد الذي وضعته الأمانة العامة للأمم المتحدة لمكافحة الغش والفساد (ST/IC/2016/25).

٥٤ - ومضت تقول إن المكتب بادر خلال فترة التقرير، بالدعوة لإجراء استعراض لحالات تضارب المصالح المحتملة قبل التعيين في مناصب القيادة العليا وساعد في إجراء هذه الاستعراضات. وساهم أيضاً في تحقيق اتساق السياسات في منظومة الأمم المتحدة بتولي رئاسة الاجتماعات الشهرية لفريق الأخلاقيات، وشارك في الاجتماع السنوي لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف.

٥٥ - وقالت في الختام إن المكتب، عن طريق الاتصال المباشر مع الموظفين والجهات المعنية الأخرى، فيما يتعلق بقيم الأمم المتحدة، وتشجيع التقيد بأعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة، يقدم دعماً للأمين العام والدول الأعضاء. ويطلب إلى الجمعية العامة أن تحيط علماً بتقرير الأمين العام، بما في ذلك اعترافه بتعديل دورة الإبلاغ السنوية

عناصر الأجر، فقال إن اللجنة الاستشارية تؤكد من جديد المبدأ العام الذي يقضي بأن تكون اقتراحات تعديل النظامين الأساسي والإداري للموظفين تبعاً لمقررات الجمعية العامة.

٦٣ - ومضى يقول إن اللجنة الاستشارية توافق على المقترحات الداعية إلى تعديل دورات الإبلاغ بالنسبة للتقارير عن تكوين الأمانة العامة وعن أنشطة مكتب الأخلاقيات. وعلاوة على ذلك، ينبغي النظر في إعادة تنظيم ومواءمة إصدار جميع التقارير المتعلقة بالموارد البشرية، بما في ذلك التقرير السنوي عن نظام إقامة العدل، بحيث يمكن أن تنظر فيها اللجنة الاستشارية في وقت مبكر من العام ويمكن الجمعية العامة حينئذ أن تعجل نظرها فيها. وينبغي النظر إلى هذه التغييرات في السياق الأوسع للجهود الرامية إلى ترشيد برنامج عمل الجمعية العامة.

٦٤ - وفي الختام، قال إن حالات التأخير في إصدار البيانات المالية السنوية والتقارير ذات الصلة لمجلس مراجعي الحسابات قد منعت اللجنة الاستشارية من النظر في تلك التقارير في بداية دورتها الخريفية، كما تفعل عادة. وقال إنه يدرك أن برنامج عمل اللجنة الخامسة قد تأثر بذلك أيضاً. وحاولت اللجنة الاستشارية إعادة ترتيب نظرها في البنود، كي يتسنى للجمعية العامة تناول بنود جدول الأعمال الأخرى قبل ذلك؛ فالتقرير المعروض حالياً أمام اللجنة على سبيل المثال، يُعرض قبل ثلاثة أسابيع مما كان تقرير اللجنة الاستشارية بشأن الموضوع نفسه قبل عامين. وستواصل اللجنة الاستشارية جهودها لإصدار تقاريرها في الموعد المحدد.

٦٥ - السيد السقيري (وحدة التفتيش المشتركة): في سياق عرضه مذكرة الأمين العام التي يحيل بها تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن التخطيط لتعاقب الموظفين في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (A/71/393)، قال إن أهداف الاستعراض الذي أجرته الوحدة على نطاق المنظومة تتمثل في متابعة وتقييم التقدم المحرز في وضع إطار لاستراتيجية التخطيط لتعاقب الموظفين وتنفيذ السياسات ذات الصلة؛ وتحديد التحديات التي تواجه التخطيط لتعاقب الموظفين واقتراح الحلول لها؛ والوقوف على أفضل الممارسات/الممارسات الجيدة ونشرها؛ واقتراح معايير للتخطيط لتعاقب الموظفين. وأشار إلى أن الاستعراض قد كشف عن أن التخطيط لتعاقب الموظفين، على أهميته، ليس من الأولويات في أي مؤسسة تابعة لمنظومة الأمم المتحدة. ومع ذلك، فإن التركيبة الديموغرافية المثيرة للقلق في معظم المؤسسات على نطاق المنظومة تحتم على هذه المؤسسات التعجيل

لشغل الوظائف الشاغرة في الأمانة العامة. بيد أن اللجنة الاستشارية توصي، قبل التوصية بتأييد هذا المقترح، بمواصلة النظر في ما قد يترتب على رفع هذه القيود من آثار أوسع نطاقاً. واللجنة غير مقتنعة بأنه قد أُجري تحليل شامل للتكاليف والفوائد التي يحتمل أن تترتب على اقتراح تمديد فترة الانتداب لأداء مهام مؤقتة. ولذلك، توصي بإجراء التحليل الإضافي اللازم، وفي حالة ثبوت مبررات الاقتراح، إعادة تقديمه إلى الجمعية للنظر فيه.

٥٩ - وفيما يتعلق بالنظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم، قال إن الاستنتاجات الواردة في تقرير الأمين العام تعبر عن تجربة محدودة جداً، مع انخفاض مستويات التنسيب الناجم عن أول عملية للتنقل المنظم في شبكة السياسة والعمل الإنساني، وتفصيل الشواغل التي تم ملؤها في إطار النظام الجديد والتي لم يبلغ عنها بعد. كما كانت النتائج والدروس المستفادة ذات طابع أولي شديد. ولذلك، فليس بوسع اللجنة الاستشارية أن توصي بالموافقة على المقترح الداعي إلى السماح بإدراج الوظائف الشاغرة في عملية التنقل المنظم. وتشدد أيضاً على أهمية الاتفاق على خط أساس عملي يمكن بالمقارنة به قياس اتجاهات التنقل في المستقبل. وفي ضوء الصعوبات في الحصول على بيانات دقيقة ومتسقة لخط الأساس، تعترم اللجنة الاستشارية أن تطلب إلى مجلس مراجعي الحسابات التحقق من جميع البيانات المبلغ عنها بشأن عدد التنقلات الجغرافية وتكلفتها.

٦٠ - وبخصوص نظام النطاقات المستصوبة، ذكر أن اللجنة الاستشارية ترى مرة أخرى، أن التعديلات التي اقترح الأمين العام إدخالها على الحدود الدنيا والعليا للنطاقات لا تستجيب بشكل كاف لطلب الجمعية العامة إجراء استعراض شامل للنظام.

٦١ - وأضاف أن اللجنة الاستشارية تلاحظ أن فترة المشاورات بشأن الأمر الإداري المنقح المتعلق بالمسائل التأديبية والتحقيقات ذات الصلة كانت طويلة جداً ولذلك، فإنها توصي بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام وضع الصيغة النهائية للأمر الإداري في موعد لا يتجاوز ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦. وكذلك، تبرز اللجنة الاستشارية، في استعراضها لأنشطة مكتب الأخلاقيات، أن السياسة المنقحة للحماية من الانتقام ما زالت قيد الإعداد منذ أكثر من عامين، وتوصي باستكمال السياسة المنقحة بحلول نهاية عام ٢٠١٦.

٦٢ - أما بشأن التعديلات المقترح إدخالها على النظامين الأساسي والإداري للموظفين والمتصلة بتنفيذ التغييرات المدخلة على مجموعة

محددة لكفالة قيام مكاتب إدارة الموارد البشرية التابعة لتلك المؤسسات باعتماد المقاييس المرجعية الواردة في التقرير ضماناً لتوافر عملية سليمة للتخطيط لتعاقب الموظفين في مؤسساتهم، وتقديم تقارير عن التقدم المحرز إلى هيئاتهم التشريعية؛ وأن يكفلوا قيام هذه المكاتب بوضع وتنفيذ الأطر المناسبة لاستراتيجيات التخطيط لتعاقب الموظفين، ووضع مبادئ توجيهية مناسبة بشأن عملية التخطيط لتعاقب الموظفين دون مزيد من التأخير، بحلول نهاية عام ٢٠١٧. وأخيراً، فإنه ينبغي للأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين، أن يكفل إعادة العمل بالتخطيط لتعاقب الموظفين باعتباره بنداً رئيسياً في برنامج عمل شبكة الموارد البشرية التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى وأن ينظر جدياً في هذا الأمر في اجتماعات الشبكة في المستقبل.

٦٩ - السيد هيرمان (مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق): في سياق عرضه مذكرة من الأمين العام يحيل بها تعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين على تقرير وحدة التنقيش المشتركة (A/71/393/Add.1)، قال إن مؤسسات منظومة الأمم المتحدة توافق على أن التخطيط لتعاقب الموظفين هو عنصر هام من عناصر الإدارة التنظيمية، ولذلك فهي ترحب بالتقرير الذي يرويه زائراً بالمعلومات ومفيداً. وأشار إلى أن المؤسسات تقدر بصفة خاصة الطابع الشامل للتقرير، الذي يلقي الضوء على الاستراتيجيات والسياسات والممارسات القائمة على نطاق منظومة الأمم المتحدة؛ وإلى أنها تؤيد النتائج التي خلص إليها التقرير، وإن كان ذلك لا يحول دون إبداء بعض التعليقات الإضافية. وقد أشار البعض إلى أن التنفيذ الكامل للتخطيط لتعاقب الموظفين يمكن أن تعوقه القواعد والأنظمة القائمة، إذ قد يكون من المطلوب إجراء مشاورات مع الهيئات التشريعية، وهو أمر قد ينطوي أيضاً على تحديات في أوقات إجراء التغييرات الكبيرة، مثلاً أثناء تعديل المسارات الاستراتيجية أو إعادة ترتيب الأولويات.

٧٠ - وذكر أن المؤسسات تؤيد التوصية ٢، التي تدعو إلى وضع وتنفيذ الأطر اللازمة لاستراتيجيات التخطيط لتعاقب الموظفين، ولكنها تلاحظ أن من شبه المؤكد أن تكون هناك حاجة إلى موارد إضافية، لا سيما في ضوء الإطار الزمني الطموح المقترح، وتقترح اللجوء إلى تنفيذ أنشطة غير رسمية كتدبير مؤقت. وفيما يتعلق بالتوصية ٣، تعترف المؤسسات بقيمة المقاييس المرجعية الواردة في التقرير، ولكن البعض يرون أن هناك حاجة إلى إجراء مزيد من

بالتخطيط لتعاقب الموظفين من أجل الحد من إمكانية فقدان الذاكرة المؤسسية وتوقف عملية نقل المعارف واستمرارية العمل في المناصب القيادية وغيرها من المهام ذات الأهمية الحاسمة.

٦٦ - وأوضح أن المؤسسات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة لم تعتمد بعد أي تعريف للتخطيط لتعاقب الموظفين، سواء على المستوى التنظيمي أو على نطاق المنظومة، وليس لدى أي من هذه المؤسسات عملية رسمية قائمة للتخطيط لتعاقب الموظفين. وبالتالي، فقد رسم الاستعراض خريطة لعناصر العمليات القائمة غير الرسمية للتخطيط لتعاقب الموظفين تتماشى مع الإطار الذي اقترحه أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في عام ٢٠٠٩، استجابةً للتوصية ذات الصلة الصادرة في عام ٢٠٠٧ عن وحدة التنقيش المشتركة. وعمل الاستعراض على وجه التحديد، على تقييم التقدم المحرز في المناقشات التي بدأت في عام ٢٠٠٩ على نطاق المنظومة بشأن التخطيط لتعاقب الموظفين في إطار شبكة الموارد البشرية التابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين. وما يؤسف له أن المناقشات قد توقفت، ونتيجة لذلك، لم يحرز أي تقدم على المستوى المشترك بين الوكالات لمدة تزيد على ست سنوات. ولذلك، فإنه يوصي بأن ينظر أعضاء الشبكة في استحداث التخطيط لتعاقب خلال عام ٢٠١٧، بوصفه عنصراً جديداً لا غنى عنه في إطار لجنة الخدمة المدنية الدولية المنفتح لإدارة الموارد البشرية. ودعا أيضاً أعضاء شبكة الموارد البشرية إلى استئناف الحوار وتبادل الأفكار والممارسات الجيدة في إطار الشبكة.

٦٧ - وذكر أن الموظفين هم أهم الأصول الحيوية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة؛ وبالتالي، فإنه يتعين على هذه المؤسسات أن تعترف بأهمية أولئك الذين يقودون ويديرون موظفيها وأولئك الذين يضطلعون بالمهام الحساسة التي تؤثر على جميع الموظفين. ولسلامة تنفيذ التخطيط لتعاقب الموظفين، فإنه يقترح تطبيق خمسة مقاييس مرجعية قائمة على الممارسات الرائدة في القطاعين العام والخاص.

٦٨ - وأشار إلى أنه ينبغي للهيئات التشريعية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تمارس دورها الرقابي وتدرس أسباب عدم الأخذ بالتخطيط الرسمي لتعاقب الموظفين و/أو التأخير في وضعه موضع التطبيق، بما في ذلك مدى كفاية التمويل الحالي؛ وأن تطلب إلى الرؤساء التنفيذيين لهذه المؤسسات تطبيق التخطيط الرسمي لتعاقب الموظفين، دون مزيد من الإبطاء بحلول نهاية عام ٢٠١٧. وينبغي أن يقوم الرؤساء التنفيذيون لهذه المؤسسات باتخاذ إجراءات

يعلن عنها حالياً مرتين في السنة بدلا من أن يتم ذلك كلما كانت الشواغر متاحة، ولأن الوظائف المؤقتة الشاغرة تُستخدم على نحو متزايد لسد الثغرات. وينبغي ألا تُحجب الشواغر بموظفين مؤقتين، الذين يستحوذون بعد ذلك على تلك الوظائف.

٧٥ - وأعرب عن معارضة اتحاد الموظفين الصارمة لإدراج الوظائف الشاغرة في مراكز العمل باء وجم ودال وهاء في عملية التنقل المنظم. وفي معظم الحالات، يقصد أن يتم تنقل الموظفين عن طريق مسار الشواغر، مما يعني أن بإمكان الموظفين الترشح، أثناء فترة شغلهم لوظائفهم، للوظائف التي يختارونها، بما في ذلك الوظائف في المستويات العليا. أما بموجب نظام التنقل المنظم، فإن الموظفين الذين لا يزالون في وظائفهم عند نهاية فترة شغلهم لها سوف يُنقلون أفعياً إلى وظائف جديدة قد لا تكون من اختيارهم، الأمر الذي يشكل حافزاً على التنقل في الوقت المناسب من خلال مسار الشواغر. ومن شأن الاقتراح أن يجعل من الصعب على الموظفين الترشح لوظائف جديدة، وأن يقضي على فرص الترقية إلى الوظائف في الميدان، وأن يحد بشكل كبير من الفرص المتاحة للمرشحين الخارجيين. وعلى أي حال، فإنه ينبغي ألا يستعرض نظام التنقل المنظم إلى حين العمل به في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني لمدة سنة كاملة. كما أن لدى اتحاد الموظفين شواغل بشأن استخدام اختبارات المعلومات العامة: فهي تعطي الأفضلية بلا مبرر إلى الناطقين باللغة الإنكليزية، والأسئلة الواردة في عنصر المنطق الظرفي ليست واضحة ويدور محوراً حول الولايات المتحدة.

٧٦ - وأضاف أن اتحاد الموظفين لا يوافق على تعديل القاعدة ٩-٩، الذي لن تدفع بموجبه الإجازات السنوية المتراكمة للموظفين الذين يطردون لأسباب تتعلق بالاستغلال أو الاعتداء الجنسيين. وفي حين أن الأعمال الشنيعة التي تُرتكب خارج مكان العمل يمكن أن تشكل سبباً للطرد من الخدمة، يعرب اتحاد الموظفين وبعض أعضاء الإدارة عن شواغل قانونية بشأن خصم المنظمة لراتب مؤجل استحققه الموظفون تعاقدياً، بسبب فعل لا تترتب عليه أي آثار مالية بالنسبة للمنظمة. كما يعد هذا الإجراء تعسفياً، لأن لكل موظف مستوى مختلف من الإجازات المتراكمة. ولا يوافق اتحاد الموظفين أيضاً على تعديل القاعدة ٦-٣ من النظام الإداري للموظفين، التي يتم بموجبه تحديد بدل إعالة الزوج على أساس جميع إيرادات الزوجين، بما في ذلك المعاشات التقاعدية والإيرادات الأخرى ذات الصلة

التحليل من أجل تحسين فهم الآثار المترتبة على الموارد قبل الشروع في التنفيذ الكامل.

٧١ - الرئيس: عملاً بقرار الجمعية العامة ٢١٣/٣٥، دعا ممثلاً لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، للإدلاء ببيان.

٧٢ - السيد ريتشاردز (الممثل المعين لاتحاد موظفي الأمم المتحدة): تحدث باسم موظفي الأمانة العامة وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها، فقال إن اتحاد الموظفين يؤيد الاقتراح الداعي إلى تمكين الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها من الترشح إلى الوظائف من فئة ف-١ و ف-٢ و ف-٣ غير المخصصة لبرنامج الفنيين الشباب. فمن شأن ذلك أن يجعل الأمانة العامة للأمم المتحدة متماشية مع الوكالات والصناديق والبرامج. وأشار إلى أن الموظفين في فئة الخدمات العامة، بالمقارنة مع المرشحين الخارجيين، مستبعدون حالياً من التقدم للوظائف الفنية، بصرف النظر عن مؤهلاتهم أو خبراتهم، كما أن المسار متاح لاختبارات الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية يتسم بطابع تقييدي مفرط. وخلافاً لما كان يحدث في الماضي، فإن العديد من الموظفين من فئة الخدمات العامة اليوم لديهم شهادات الماجستير ويُطلب منهم بانتظام تولي مهام الفئة الفنية.

٧٣ - وذكر أن اتحاد الموظفين يعارض بشدة رفع الحد الأقصى لإيرادات الموظفين المتقاعدين الذين يتقاضون استحقاقات معاشات تقاعدية لتساوي المكافئ النقدي لما قد يصل إلى ١٢٥ يوم عمل في السنة التقويمية، في الرتبة التي انتهت عندها خدمتهم، ولا سيما في ضوء التقرير الممتاز لوحدة التفتيش المشتركة بشأن التخطيط لتعاقب الموظفين. فالحد الحالي البالغ ٢٢ ٠٠٠ دولار يقيد ممارسة "الكسب من ناحيتين" ويقلل إلى أدنى حد من إعادة توظيف المتقاعدين على حساب الموظفين الحاليين أو الجدد. وإضافة إلى ذلك، فإن من بين الأسباب وراء رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ عاماً، تقليص فرص إعادة توظيف المتقاعدين.

٧٤ - وأفاد بأن اتحاد الموظفين لا يؤيد الاقتراح الداعي إلى إلغاء التوقف المؤقت عن الخدمة لمدة ٦ أشهر بالنسبة للموظفين المؤقتين الذين ينتقلون إلى تعيينات محددة المدة في نفس الوظيفة في مجال عمليات السلام والعمليات الميدانية، إذ أن من شأن ذلك تعميم ممارسة التعيين في الوظائف الدائمة عن طريق التعيينات المؤقتة، أي بعبارة أخرى، عبر الباب الخلفي، إلى جانب الإضرار بفرص المرشحين الخارجيين. ويبدو هذا الشاغل أكثر إلحاحاً، لأن الشواغر

٨١ - واختتم بيانه بقوله إن الأمم المتحدة هي إحدى المنظمات الدولية القليلة التي لا تقدم أجراً للمتدربين الداخليين، مما يؤدي إلى حرمان من يرغب في الاستفادة من التدريب من البلدان النامية. وبما أن التدريب الداخلي هو وسيلة مفيدة لاجتذاب الموهوبين من خلفيات غير تقليدية ولزيادة التنوع الجغرافي في المنظمة، فإن اتحاد الموظفين يجدد دعوته إلى الأمين العام لإعداد تقرير عن الآثار المترتبة على تقديم أجر للمتدربين الداخليين في الأمم المتحدة.

رُفعت الجلسة الساعة ١٢:٥٥.

بالتقاعد. ويذكر التقرير أن هذا التغيير قد أوصت به لجنة الخدمة المدنية الدولية، وهو ما لم يحدث.

٧٧ - وأشار إلى أن نموذج تقديم الخدمات على الصعيد العالمي يستند إلى افتراض أن نظام أوموجا يعمل بنجاح، في حين أنه لا يزال في الواقع يعاني من مشاكل، على الرغم من كلفته التي بلغت بليون دولار، وما زال بعض الزملاء ينتظرون لعدة شهور لتلقي استحقاقاتهم وأجورهم. وعندما يستقر نظام أوموجا، ستتاح الفرصة آنذاك لمواصلة دراسة الفوائد التي يمكنه تحقيقها. ولا يوجد حالياً، سوى قدر ضئيل جداً من البيانات لتأكيد ذلك بوضوح. وعلاوة على ذلك، فإن النظام الذي سبق نموذج تقديم الخدمات على الصعيد العالمي، وهو مركز الخدمات الإقليمي في عنتيبي، كانت له سمعة سيئة فيما يتعلق بتقديم الخدمات.

٧٨ - ومضى يقول إنه لم تقدم أي أدلة عن الفوائد الإنتاجية للاستخدام المرن لأماكن العمل في الأمم المتحدة. بل على العكس من ذلك، فقد أبلغ الموظفون عن استمرار أجواء التعطيل والإلهاء التي تعوق الإنتاجية، وقد أشار بعض الوفود، إلى أنه نظراً لأن المرتبات تشكل نسبة ٧٥ في المائة من مجموع التكاليف، فإن هناك خطراً كبيراً من أن الخسائر في الإنتاجية ستفوق المكاسب التي يمكن أن تتحقق في الإيجارات. كما أن بعض الموظفين يستخدمون نفس المكتب بشكل يومي، مما يثبت عدم جدوى هذا الإجراء التجميلي الذي يُطلب من الدول الأعضاء الآن تمويله بمبلغ ٦٦ مليون دولار. ولن تكون من فوائد لهذا السعر سوى ما ستجنيه شركة الأثاث التي حصلت على العقد.

٧٩ - وأعرب عن قلق اتحاد الموظفين من رغبة المنظمة في تنقيح سياستها المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات عن طريق الحد من نطاق ما يشكل أنشطة محمية: فلن تتاح الحماية إلا للموظفين الذين يبلغون عن الانتهاكات الجسدية للميثاق أو القواعد الأخرى، بينما لا لمن يبلغون عن الانتهاكات الطفيفة. وبما أنه ليس من الواضح ما الذي يشكل انتهاكاً جسيماً أو طفيفاً، أو سبب هذا التمييز، فإن الموظفين ربما لن يبلغوا عن أي شيء على الإطلاق، الأمر الذي من شأنه أن يقوض هدف السياسة.

٨٠ - واستطرد قائلاً إن عدداً من الإجراءات التي اتخذها ممثلو الأمين العام، قد أدت إلى انخفاض ملحوظ في العلاقات بين الموظفين والإدارة. لذلك، فإن اتحاد الموظفين يطلب من الجمعية العامة أن توصي الأمين العام بأن يعيد إقامة حوار هادف بين الموظفين والإدارة.