الأمم المتحدة

A/C.5/73/SR.17*

الجمعية العامة

الدورة الثالثة والسبعون

Distr.: General
21 December 2018
Arabic
Original: English

الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة السابعة عشرة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الثلاثاء، ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨، الساعة ١٠:٠٠

الرئيس: السيد ليباند (نائب الرئيس) . . . . . (إستونيا)

نائب رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد سيني

المحتويات

البند ١٤٥ من جدول الأعمال: تنسيق شؤون الإدارة والميزانية بين الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية

البند ١٤١ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية *(تابع)*

* أعيد إصدارها لأسباب فنية في ٦ آذار/مارس ٢٠١٩.

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 Management Section (dms@un.org). والمحاضر المصوَّبة سيعاد إصدارها إلكترونيا في نظام الوثائق الرسمية للأمم المتحدة (http://documents.un.org).

18-19850 (A)

الرجاء إعادة استعمال الورق

افتتحت الجلسة الساعة ١٠:٠٥.

البند ١٤٥ من جدول الأعمال: تنسيق شؤون الإدارة والميزانية بين الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية (A/73/460)

١ - **السيد لالي** (أمين اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق): تحدث عبر اتصال مرئي من جنيف ليعرض مذكرة الأمين العام التي يحيل بها التقرير الإحصائي لمجلس الرؤساء التنفيذيين عن الحالة المالية والمتعلقة بالميزانية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (A/73/460)، فقال إن التقرير هو المصدر الوحيد على نطاق المنظومة للإحصاءات المالية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة المعدة استنادا إلى البيانات الرسمية الواردة في البيانات المالية المراجعة الخاصة بالمؤسسات.

٢ - وأشار إلى أن أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين عملت، استجابة للطلب الوارد في الفقرة ١٦ من قرار الجمعية العامة ٣١١/٦٣، مع إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية لإنشاء آلية واحدة لجمع البيانات ومواءمة عمليات الإبلاغ. وبالنتيجة، فإن البيانات التي جمعها مجلس الرؤساء التنفيذيين في عملية الإبلاغ الإحصائي تُستخدم أيضا كأساس لتقرير الإدارة المتعلق بالأنشطة التنفيذية من أجل التنمية، وانخفض عبء الإبلاغ في جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة انخفاضا كبيرا.

٣ - وذكر أن مشاركة المنظمات في عملية الإبلاغ، التي اكتملت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨، كانت مشاركة قوية. وأن التقرير يتضمن، بالإضافة إلى المنظمات التي شاركت في العملية السابقة، البيانات المالية لست منظمات بدأت المشاركة في عام ٢٠١٧، وتغطي البيانات الواردة فيه فترة السنوات الست من عام ٢٠١٢ إلى عام ٢٠١٧، مع التركيز بشكل خاص على الإيرادات والمصروفات لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧.

٤ - واستجابة للطلبات الواردة من الدول الأعضاء، قال إن أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين قدمت معلومات أكثر تفصيلاً عن الإيرادات المتلقاة من الجهات المانحة من غير الدول الأعضاء، بطرق منها إضافة عمود جديد بهدف قيد المساهمات الواردة من صناديق التمويل الجماعي المشتركة بين الوكالات والتابعة للأمم المتحدة، في جدول التبرعات المحددة الغرض التي ترد من بعض الجهات المانحة من غير الدول الأعضاء. وقد تحسنت أيضا بدرجة كبيرة دقة البيانات المتعلقة بالمصروفات، حيث عرض عدد أكبر من المنظمات توزيع مصروفاتها على الصعيد القطري أو الإقليمي مقارنة بالسنوات السابقة. ولاحظ الإبلاغ عن حوالي ٧٥ في المائة من المصروفات لعام ٢٠١٧ على المستوى القطري أو الإقليمي، مع توخي مزيد من الشفافية في بيان أوجه استخدام الموارد. وأشار إلى الموقع الشبكي لأمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين حيث يمكن الاطلاع على المعلومات المتعلقة بالنفقات حسب البلد والمنطقة.

٥ - وأضاف يقول إن أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين تعمل باستمرار على تعزيز شفافية البيانات وتوافرها. وستُنشّر قريبا على الموقع الشبكي لأمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين الصيغة المستكمَلة للجداول والبيانات الواردة في التقرير، إلى جانب بعض التحليلات للأرقام المعروضة وعدد من الرسوم البيانية التي تبين الاتجاهات الحديثة، حسب البلد والمنظمة ونوع الجهات المانحة، لكي تعكس بيانات عام ٢٠١٧.

٦ - وأشار إلى أن جميع المنظمات قامت بتطبيق المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، إما قبل فترة الإبلاغ ٢٠١٤-٢٠١٥ أو أثناءها، وذلك باستثناء الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، الذي أعد بياناته المالية وفقا للمعايير الدولية لإعداد التقارير المالية. وبذلك تتواءم البيانات المقدمة مع البيانات المالية لكل منظمة.

٧ - ومضى قائلا إنه تم الإبلاغ عن أربع فئات رئيسية للإيرادات هي: الأنصبة المقررة؛ والتبرعات غير المحددة؛ والتبرعات المحددة؛ والإيرادات المتأتية من الأنشطة الأخرى. وبالإضافة إلى ذلك، جرى الإبلاغ عن المصروفات وفقا لخمس فئات برنامجية رئيسية، هي المساعدة الإنمائية؛ والمساعدة الإنسانية؛ وعمليات حفظ السلام؛ والتعاون التقني؛ والأنشطة المعيارية أو المتعلقة بالمعاهدات أو بتوليد المعارف.

البند ١٤١ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية *(تابع)* (A/72/767، و A/73/372/Add.2، و A/73/569)

٨ - **السيدة لوبيس** (الأمينة العامة المساعدة لإدارة الموارد البشرية): عرضت تقريري الأمين العام عن التنقل (A/72/767 و A/73/372/Add.2)، فقالت إن التقرير المقدم لتنظر فيه الجمعية العامة في دورتها الثانية والسبعين، عملا بقرار الجمعية العامة ٢٦٥/٦٨، والذي أرجئ النظر فيه إلى الدورة الثالثة والسبعين، يقدم معلومات مستكملة سنوية عن تنفيذ إطار التنقل. وعملا بذلك

القرار أيضا، يتضمن التقرير المقدم للنظر فيه أثناء الدورة الثالثة والسبعين موجزا لنتائج الاستعراض الشامل لإطار التنقل، ويوجز الخطوات التالية المتعلقة بإجراء مشاورات بشأن اقتراح نهج جديد للتنقل، المزمع تقديمه إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والسبعين.

٩ - وأضافت تقول إن تنقل الموظفين أمر بالغ الأهمية لكفالة تقاسم المعارف والخبرات ونسخها في جميع أنحاء المنظمة، ودعم رؤية الأمين العام لمنظمة كفؤة تتسم بالمرونة والفعالية والشفافية وتخضع للمساءلة، وإن الأمين العام أوقف تنفيذ إطار التنقل من أجل إجراء الاستعراض الشامل الذي طلبته الجمعية العامة. ويلخص التقرير المقدم للنظر فيه أثناء الدورة الثالثة والسبعين المنهجية المتبعة في إجراء الاستعراض المتعلق بتنفيذ أول شبكتيْ وظائف سيتم تشغيلهما في سياق الإطار، وهما شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني، وشبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وكذلك النتائج والدروس المستفادة.

١٠ - وتابعت قائلة إن الاستعراض الشامل مكّن الأمين العام من تقييم مدى جدوى إطار التنقل وفعاليته وكفاءته في تحقيق أهداف الإطار، ومن كفالة اتساق نهج المنظمة اللاحق بشأن التنقل مع نموذج الإدارة الجديد الذي اقترحه الأمين العام ومع الهدف المتمثل في بناء قوة عاملة للمستقبل. وأشارت إلى أن الاستعراض، الذي أجري إثر مشاورات واسعة النطاق داخل الأمانة العامة، أبرز ضرورة اتباع نهج متعدد الأوجه للتنقل، بالنظر إلى تنوع برامج المنظمة وعملياتها. وارتأت أن يكون التنقل جزءاً لا يتجزأ من التطوير المهني، وأن يفيد المنظمة ككل من خلال التشجيع على التطوير المهني لكبار الموظفين بمجموعة واسعة من المهارات وبطائفة متنوعة من الخبرات. وارتأت، فضلا عن ذلك، تعزيز ثقافة التنقل بمرور الوقت في جميع أنحاء المنظمة لتشجيع الموظفين ودعمهم في الاضطلاع بمهام وتكليفات جديدة تشمل المجموعة الكاملة من ولايات الأمم المتحدة ومراكز عملها. وقالت إنه يجب توفير ما يكفي من موارد لكفالة نجاح مبادرات التنقل كما هي الحال في معظم الحكومات الوطنية والمؤسسات الدولية.

١١ - وتمشيا مع واجب المنظمة في الحرص على الموظفين العاملين في ظروف صعبة، ارتأت أن تشجع برامج التنقل اللاحقة على زيادة تنقل الموظفين داخل مراكز العمل الشاقة وخارجها. وفي حين يتعين أن يستند إطار التنقل في المنظمة إلى سياسات ورقابة مركزية، ينبغي أن يكون متسقا أيضا مع دعوة الأمين العام إلى زيادة تفويض السلطة وأن يمكّن رؤساء الإدارات والمكاتب من تكييف مبادرات التنقل مع الاحتياجات الخاصة بكيانات كل منهم. وقالت إن الأمين العام سيقدم، استنادا إلى النتائج والدروس المستفادة من الاستعراض الشامل، وبعد إجراء مزيد من المشاورات، اقتراحا للنظر فيه أثناء الدورة الرابعة والسبعين، يتعلق بوضع إطار جديد للتنقل يتماشى مع الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية التي اقترحها ومع نهج المنظمة في التطوير الوظيفي والتعلم واختيار الموظفين.

١٢ - **السيد سيني** (نائب رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرض تقرير اللجنة الاستشارية ذا الصلة (A/73/569)، فقال إن الجمعية العامة وافقت في قرارها ٦٨/٢٦٥ على اقتراح الأمين العام المنقَّح المتعلق بوضع إطار للتنقل المنظم، والذي تم تنفيذه على مدى سنتين، بالتزامن مع تشغيل شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني في عام ٢٠١٦ وتشغيل شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عام ٢٠١٧ و ٢٠١٦. ولاحظ باسم اللجنة الاستشارية أن الأمين العام لم يقدم معلومات عن التكاليف الفعلية المباشرة وغير المباشرة الناشئة عن تنفيذ الإطار في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧، فأوصى بأن تطلب الجمعية العامة إليه إدراج هذه المعلومات في اقتراحه الجديد المزمع تقديمه للنظر فيها أثناء الدورة الرابعة والسبعين. وأعرب أيضا باسم اللجنة الاستشارية عن ثقته في أن يسترشد الأمين العام، عند إعداد ذلك الاقتراح، بقرارات الجمعية العامة ذات الصلة ويراعي الدروس المستفادة من تنفيذ إطار التنقل في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧.

١٣ - **السيد سانغ ديوك نا** (جمهورية كوريا): قال إن المنظمة يجب أن تطور موظفيها مهنيًا وتكفل استخدامهم بكفاءة، لأنهم أهم مواردها وقوة دفع لمبادرات الإصلاح الجارية التي يقوم بها الأمين العام، وإن التنقل المنظم هو أحد أكثر الطرق فعالية لبناء قوة عاملة عالمية تكون منظمة وديناميكية وقابلة للتكيف لتعكس حاجة الأمم المتحدة، لأن من شأنها تنفيذ الولايات، وإتاحة فرص التطوير المهني للموظفين؛ وشجعت على تكافؤ الفرص بين الموظفين من خلال كفالة التقاسم العادل لعبء الخدمة في مراكز العمل الصعبة، وهي أهداف ذات أهمية خاصة في وقت يتسم بالتحديات الدينامية على الصعيد العالمي.

١٤ - ورحب باسم وفد بلده بالاستراتيجية العالمية للموارد البشرية التي اقترحها الأمين العام، والتي تم بموجبها تحديد التنقل باعتباره عنصرا أساسيا في إدارة المواهب على نحو فعال. وارتأى ألا يكون نظام التنقل الجديد مجرد حجر زاوية في سياسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة، بل أيضا جزءا لا يتجزأ من الإصلاح الإداري الشامل.

ورأى ضـــرورة في أن يقدم الأمين العام إلى الجمعية العامة اقتراحا مستفيضا يتعلق بوضع إطار أقوى للتنقل، مع مراعاة النتائج والدروس المستفادة من الاستعراض الشامل. وأعرب باسم وفد بلده عن الأمل في أن يؤدي قرار الأمين العام بإيقاف تنفيذ إطار التنقل في نهاية المطاف إلى تسريع التقدم تحقيقًا لهذه الغاية.

١٥ - **السيدة فيرون** (سويسرا): تكلمت أيضا باسم ليختنشتاين، فقالت إن إطار تنقل شامل يجب أن يكون عنصرا مركزيا في النموذج الإداري الجديد للأمم المتحدة. ويجب أن يكون التنقل جزءًا لا يتجزأ من التطوير المهني والإدارة الناجحة للمواهب. واســـتنادا إلى الدروس المســـتفادة من كيانات غير تابعة للأمانة العامة داخل المنظمة ومن خارج منظومة الأمم المتحدة، قالت إن على الأمين العام أن يقدم اقتراحا جريئا لإطار جديد للتنقل كي تنظر فيه الجمعية العامة في دورتها الرابعة والسبعين.

رفعت الجلسة الساعة ١٠:٢٥.