

Distr.: General
8 January 2019
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثالثة والسبعون

الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الخامسة عشرة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الخميس، ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨، الساعة ١٠:٠٠.

الرئيسة: السيدة بيرد (أستراليا)
رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد رويس ماسيو

المحتويات

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

البند ١٤٢ من جدول الأعمال: وحدة التفتيش المشتركة (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 Management Section (dms@un.org)

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



الرجاء إعادة استعمال الورق

18-19480 (A)



افتتحت الجلسة الساعة ١٠:١٠.

البند ١٤١: إدارة الموارد البشرية (تابع) (A/73/79 و A/73/79/Add.1 و A/73/372 و A/73/372/Add.1 و A/73/372/Add.3 و A/73/497)
 البند ١٤٢ من جدول الأعمال: وحدة التفتيش المشتركة (تابع) (A/73/377 و A/73/377/Corr.1 و A/73/377/Add.1)

متكاملة. وهناك حاجة إلى المنهجية في تخطيط القوة العاملة، وإدارة المواهب، وتطوير المنظمة لمواجهة التحديات العالمية المعقدة والمتزايدة. وهناك حاجة أيضاً إلى قوة عاملة تتمتع بمهارات عالية ومتنوعة تتسم بالتوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين وتمثل جميع الشعوب التي تخدمها المنظمة. وسيوفر الإطار المتكامل للموارد البشرية الذي تنص عليه الاستراتيجية توجيهاً للأمانة العامة فيما يتعلق بتحديث نموذج عمل المنظمة، وكفالة زيادة الفعالية والشفافية والمساءلة في الأمم المتحدة.

٤ - وعرضت تقرير الأمين العام عن استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة للفترة ٢٠١٧-٢٠١٨ (A/73/372/Add.1)، فقالت إنه طلب إلى اللجنة تأييد إلغاء الشرط الذي يقضي بنجاح الموظفين من فئة الخدمات العامة الذين يرغبون في التقدم لشغل وظائف في الفئة الفنية في امتحان برنامج الفنيين الشباب بوصفهم مرشحين في إطار ترتيب الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية. وستؤدي هذه الخطوة إلى تماشي الأمانة العامة مع سائر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وتمكين جميع الموظفين المؤهلين من التقدم للوظائف الشاغرة. فبدلك ستكفل الإنصاف وستنهض بمصالح المنظمة.

٥ - وأشارت إلى أن الأمين العام، بغية التعجيل باستقدام الموظفين، يقترح خفض المدة القياسية للإعلان عن الشواغر المتعلقة بوظائف معينة في الفئة الفنية والفئات العليا من ٤٥ إلى ٣٠ يوماً. وقالت إن قيمة هذا المقترح مدعومة بنتائج مبادرة أطلقت في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ من أجل تقصير مدة الإعلان عن شواغر من هذا القبيل من ٦٠ إلى ٤٥ يوماً على أساس تجريبي. ويقترح الأمين العام أيضاً زيادة الحد الأقصى للأجر الذي يتقاضاه المتقاعدون والمتقاعدات، وهو تدبير يؤدي إلى تماشي الأمانة العامة مع سائر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، ويكفل حصول المنظمة على موظفين سابقين ذوي خبرات عالية لأداء مهام محددة. وبالإضافة إلى ذلك، يقترح إلغاء اشتراط أن يتخلى الموظفون عن مركز الإقامة الدائمة في بلد غير بلد جنسيتهم.

٦ - وقالت إن التقرير يتضمن وصفاً للتقدم المحرز في تحديث وتبسيط المهام المتعلقة بالموارد البشرية في المنظمة، ويقدم معلومات مستكملة عن مبادرات إدارة المواهب، بما في ذلك في مجالات التخطيط للقوة العاملة، وعمليات إدارة الأداء، وفرص التعلم.

٧ - وتابعت قائلة إن الأمين العام يعطي أولوية عليا لمشاركة الشباب في أنشطة المنظمة. وأشارت إلى أن تقدماً كبيراً قد أحرز، منذ إطلاق برنامج الفنيين الشباب في عام ٢٠١١، في تبسيط عملية

١ - السيدة لوبيس (الأمينة العامة المساعدة لإدارة الموارد البشرية): عرضت تقرير الأمين العام عن الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية ٢٠١٩-٢٠٢١: بناء أمة متحدة أكثر فعالية وشفافية وحضوعاً للمساءلة (A/73/372)، فقالت إن الاستراتيجية تضم مجموعة من الأهداف والإجراءات الاستراتيجية الجريئة لإحداث تحول في إدارة الموارد البشرية في الأمانة العامة. وعملاً بقرار الجمعية العامة ٢٦٦٦، بُذل حالياً جهود لإعادة تشكيل الطريقة التي توفر فيها وظيفة الموارد البشرية الدعم لتنفيذ البرامج والولايات. وعلى الرغم من أن الإصلاحات السابقة في إدارة الموارد البشرية عززت ثقافة المنظمة في الأمم المتحدة في مجالات مثل تنمية قدرات الموظفين، وإدارة الأداء، والتخطيط للقوة العاملة واستقدام الموظفين، يجب إجراء مزيد من التحول والتحديث في الوظيفة الاستراتيجية للموارد البشرية في الأمانة العامة تماشياً مع رؤية الأمين العام لمنظمة أقوى وأكثر فعالية وأسرع استجابة.

٢ - ومضت قائلة إن الأمين العام يتوخى تحسين الأداء والدعم التشغيلي في الأمم المتحدة. ومراعياً لشواغل الدول الأعضاء فيما يتعلق بفعالية عمليات استقدام الموظفين، ونظم إدارة الأداء، توفر الاستراتيجية خريطة طريق منقحة وأدوات تهدف إلى كفالة أن تكون المنظمة قادرة على اجتذاب واستبقاء ونشر موظفين يتحلون بالمهارات والحوية اللازمة لمواجهة التحديات الجديدة والناشئة. والهدف العام هو تعزيز خدمة مدنية دولية متحركة ودينامية ومتعددة المواهب بالدفع قدماً إلى التغيير في إطار ثلاثة عناصر، هي: تهيئة بيئة سياسية تمكينية لإدارة الأفراد؛ وإيجاد الحوافز من أجل اجتذاب المواهب وإدراجها على نحو استباقي؛ والمساهمة في إحداث تحول في ثقافة المنظمة. ومن شأن الأهداف والإجراءات المحددة في إطار تلك العناصر أن تعيد تشكيل سياسات إدارة الموارد وممارستها على نطاق الأمانة العامة، بحيث تعكس رؤية الدول الأعضاء لإصلاح الأمم المتحدة.

٣ - وتابعت قائلة إن تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ يستلزم تحسين منظومة الأمم المتحدة لتكون قادرة على العمل بصورة

بيانات بشأن تكوين الأمانة العامة مجمعة على أساس السنة التقويمية، وهو تغيير اقترحه الأمين العام من أجل إتاحة الوقت الكافي لتحليل البيانات. بيد أن تحليلاً محدوداً قُدِّمَ بشأن اتجاهات من قبيل شيوخة موظفي الأمانة العامة وارتفاع عدد الدول الأعضاء من الفئات غير الممثلة والفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً، والأسباب الكامنة وراء هذه الاتجاهات.

١١ - وفيما يتعلق بالمقترحات الواردة في تقرير الأمين العام عن استعراض إصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة ٢٠١٧-٢٠١٨ (A/73/372/Add.1)، قال إن اللجنة الاستشارية تلاحظ مؤهلات الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، وضرورة تحسين فرص التطوير الوظيفي. وأضاف قائلاً إنه لدى وضع سياسات الموارد البشرية، ينبغي مراعاة جميع العوامل من أجل ضمان المساواة في معاملة جميع المرشحين. ولذا فإن اللجنة الاستشارية توصي بأن يعدّ الأمين العام مشروعاً تجريبياً يتضمن تحديداً واضحاً لنطاقه ومدته ويهدف إلى تحقيق تكافؤ الفرص في التعيين في الوظائف من الفئة الفنية للمبتدئين، بما في ذلك لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها.

١٢ - وتابع قائلاً إن اللجنة الاستشارية، في انتظار صدور قرار عن الجمعية العامة بشأن خفض الحالي المؤقت للمدة القياسية للإعلان عن الشواغر المتعلقة بوظائف معينة من ٦٠ إلى ٤٥ يوماً، توصي بعدم الموافقة على مقترح الأمين العام المتعلق بإجراء خفض إضافي لهذه الفترة من ٤٥ إلى ٣٠ يوماً. وإضافة إلى ذلك، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن المقترح لا يركز إلا على مدة الإعلان عن الشواغر، في حين أن هناك عوامل أخرى تؤثر أيضاً في الفترات الزمنية المحددة عموماً لاستقدام الموظفين.

١٣ - واسترسل قائلاً إن اللجنة الاستشارية توصي بعدم الموافقة على المقترح المتعلق بزيادة الأجر المسموح به للموظفين المتقاعدين، لأن ذلك سيؤدي إلى زيادة تواتر استقدام المتقاعدين، وهي ممارسة تتعارض والجهود الرامية إلى تجديد شباب الأمانة العامة وتحسين التخطيط للقوة العاملة. وفيما يتعلق بالمقترح المتعلق بإلغاء اشتراط أن يتخلى الموظفون عن مركز الإقامة الدائمة في بلد غير بلد جنسيتهم، توصي اللجنة الاستشارية الجمعية العامة بإعادة النظر في هذا الاشتراط.

١٤ - وفيما يتعلق بالاستراتيجية العالمية المقترحة للموارد البشرية للفترة ٢٠١٩-٢٠٢١، أشار إلى أن المنظمة نفذت عدداً من

التوظيف، وإضفاء طابع مهني على عملية استقدام الموظفين الشباب، بما في ذلك إدارة الامتحانات عبر شبكة الإنترنت، وهو ما أدى إلى ارتفاع عدد المشاركين وزيادة التنوع. وفي عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧، عُيِّنَ على التوالي ٦٠ و ٦٩ مرشحاً، نجحوا في امتحانات برنامج الفنيين الشباب في وظائف من الرتبة ف-٢ في المنظمة. وبالإضافة إلى ذلك، أدى برنامج التدريب الداخلي في الأمانة العامة، والتعاون المستمر مع الجامعات، وزيادة استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، إلى تحسين سبل الاتصال بالفنيين الشباب في جميع أنحاء العالم. وبالنظر إلى أهمية كفاءة التنوع الجغرافي للقوة العاملة، جرى تعزيز الأنشطة الرامية إلى جذب المتقدمين لشغل الوظائف من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً.

٨ - واسترسلت قائلة إن عدداً من المبادرات قد نُفذت من أجل تحسين صحة جميع موظفي الأمم المتحدة وحصولهم على الرعاية الصحية، وذلك تماشياً مع التزام الأمين العام بضمان صحة ورفاه الموظفين. فعلى سبيل المثال، أُطلقت في الآونة الأخيرة استراتيجية على نطاق المنظمة لدعم الموظفين الذين يعانون من مشاكل عقلية، وأعدت أدوات لمنع الموظفين من التعرض لأمراض أعلن عنها بوصفها حالات طوارئ في مجال الصحة العامة.

٩ - واختتمت كلامها بعرض تقارير الأمين العام بشأن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/73/79)؛ وتكوين الأمانة العامة: الموظفون المقدمون دون مقابل، والموظفون المتقاعدون، والخبراء الاستشاريون وأفراد المتعاقدين (A/73/79/Add.1)؛ وتقييم نظام النطاقات المستصوبة (A/73/372/Add.3). وقالت إن ثلث تلك التقارير يتضمن استعراضاً للنظام الحالي للنطاقات المستصوبة، وطلباً إلى الجمعية العامة للموافقة على التغييرات الموصى بها، وتقديم مزيد من التوجيهات، حسب الاقتضاء. ويتضمن التقرير أيضاً مقترحات للإبقاء على رقم الأساس الحالي لوظائف الفئة الفنية أو توسيع نطاقه بهدف إنشاء أداة أكثر فعالية لكفاءة التوزيع الجغرافي العادل داخل الأمانة العامة. وقالت إن دعم الدول الأعضاء المستمر لخطة الإصلاح التي وضعها الأمين العام أمر لازم لكفاءة تحسين استجابة المنظمة وزيادة فعاليتها.

١٠ - السيد رويس ماسيو (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرض التقرير ذا الصلة للجنة الاستشارية (A/73/497)، فقال إن تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/73/79 و A/73/79/Add.1) هما التقريران الأولان اللذان يتضمنان

وينبغي وضع نقاط مرجعية للمبادرات الرامية إلى حفز الموظفين من خلال التطوير الوظيفي، وعمليات التوظيف النزيهة والشفافة، ونظام قوي لإدارة الأداء. وينبغي تعزيز فرص التدريب والتطوير مع الهيئات الاختصاصية في مجالات مثل الطب والحاسبة والهندسة والاقتصاد. وينبغي تقديم التوجيه للموظفين على جميع المستويات لتحسين احترام عمليات الأمم المتحدة وقواعدها وأنظمتها.

١٩ - ورأى أنه ينبغي النظر في إلغاء الشرط الذي يقتضي من الخبراء الاستشاريين والمتدربين الداخليين الانتظار لمدة ستة أشهر بعد نهاية الفترة الأخيرة من خدمتهم قبل التقدم بطلب لشغل وظائف في الأمانة العامة؛ واشترط الانقطاع عن الخدمة لمدة سبعة أيام لموظفي فئة الخدمات العامة الذين ينتقلون إلى وظائف من الفئة الفنية الوطنية أو الفئات الفنية. وينبغي أيضا إلغاء شرط امتحان الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية لكي يتسنى الاعتراف بتجارب وخبرات الموظفين من فئة الخدمات العامة والخدمة الميدانية بالسماح لهم بالتقدم لوظائف في الفئة الفنية.

٢٠ - ومضى قائلاً إن ممثلي الموظفين يتطلعون إلى إجراء مناقشات موضوعية بين الموظفين والإدارة بشأن نموذج تقديم الخدمات على الصعيد العالمي، الذي تستند إليه مقترحات رئيسية أخرى لإدارة الموارد البشرية. وينبغي تعويض أي فقدان محتمل للوظائف ناجم عن ذلك النموذج من خلال حالات التقاعد، والتنقل الوظيفي والجغرافي، وانتهاء الخدمة الطوعي. وينبغي اعتماد تدابير لخفض التكاليف مثل الحد من نفقات السفر، واستخدام الهياكل الأساسية المتاحة، واحتواء تكاليف التوظيف، وذلك بغية تغطية النفقات المقررة، وينبغي اتخاذ خطوات استباقية لمعالجة أي آثار نفسية محتملة ناتجة عن تنفيذ النموذج.

٢١ - وذكر أنه على الرغم من أن وجود استراتيجية للتنقل تتيح للمرشحين مجموعة واسعة من الفرص الوظيفية يكتسب أهمية بالنسبة للموظفين، فإن المشاركين في اختبارات التقييم التي أجريت للشبكات الوظيفية ذات الصلة شككوا في مصداقية الاختبارات.

٢٢ - وأشار إلى لزوم اتخاذ التدابير اللازمة لمنع سوء إدارة موارد المنظمة، بما يكفل إمكانية استرداد الأصول التي ثبت سوء إدارة الموظفين لها أثناء خدمتهم في غضون فترة معقولة من الزمن بعد انتهاء خدمتهم. ومن الضروري أيضا معالجة الثغرات في إجراءات الإبلاغ عن حالات الانتقام للنظر فيها في إطار النظام القضائي، وهو أمر لا يُعترف به بوصفه نشاطا مشمولاً بالحماية من جانب

الإصلاحات في إدارة الموارد البشرية على مدى العقدين الماضيين. فينبغي أن تعكس أي استراتيجية جديدة تقييماً للأثر الشامل لتلك الإصلاحات، وينبغي أن تتصدى للتحديات الطويلة الأمد من قبيل أوجه القصور في عمليات اختيار الموظفين؛ وتحديد شباب المنظمة باستقدام موظفين من الخارج؛ والمساواة في معاملة المرشحين الداخليين والخارجيين؛ وتقييم الأداء وإدارته؛ وكمية التعيينات المؤقتة، بما في ذلك التعيينات التي تستلزم بدل وظيفة خاصاً؛ والعراقيل التي تحول دون تحقيق أهداف التوزيع الجغرافي العادل والمساواة بين الجنسين. وإضافة إلى ذلك، لا تتضمن خطة التنفيذ المقترحة للاستراتيجية الجديدة المعلومات اللازمة وتفتقر إلى الوضوح، ولذلك توصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم اقتراحاً منقحاً لتنظر فيه الجمعية العامة في دورتها الرابعة والسبعين.

١٥ - ومضى قائلاً إن اللجنة الاستشارية ليست مقتنعة بأن مفهوم التنوع الإقليمي يكمل بالضرورة هدف التمثيل الجغرافي العادل وترى أنه في الواقع قد يصرف الانتباه عن هذا الهدف. واحتتم قائلاً إن اللجنة الاستشارية، فيما يتعلق بمقترحات الأمين العام بشأن نظام النطاقات المستتوية، تؤكد رأيها مجدداً بأن القرار النهائي المتعلق بالسياسة يقع على عاتق الجمعية العامة.

١٦ - الرئيسة، عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٠١٣/٣٥، دعت رئيس اتحاد موظفي مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، للإدلاء ببيان.

١٧ - السيد نجوهيغو (رئيس اتحاد موظفي مكتب الأمم المتحدة في نيروبي): قال إن ممثلي موظفي الأمم المتحدة يعلقون أهمية كبيرة على العمل الذي يقومون به لصالح منظومة الأمم المتحدة وموظفيها. وهم يفخرون بالإسهام في تحقيق ولايات المنظمة، ويسعون إلى أن يكونوا عوامل للتغيير في إصلاح الأمم المتحدة لتعزيز أهميتها في وقت تتزايد فيه النزاعات على الصعيد العالمي.

١٨ - وتابع قائلاً إن ممثلي الموظفين ملتزمون بتنفيذ الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية للفترة ٢٠١٩-٢٠٢١، واستراتيجية الأمين العام بشأن التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظمة، وخطة عام ٢٠٣٠، وهي مبادرات لها تأثير كبير على موظفي المنظمة، الذين يمثلون أهم أصولها. وبغية كفاءة نجاح استراتيجية الموارد البشرية، ينبغي معالجة عدد من شواغلهم. أولاً، ينبغي لمقتضيات التنوع الإقليمي والجنساني ألا تقوض الجهود الرامية إلى كفاءة وأهلية المرشحين للوظائف. وينبغي اتخاذ تدابير مرنة لإتاحة ملء الشواغر داخلياً من خلال التنقل فيما بين الوكالات قبل النظر في المرشحين الخارجيين.

٢٦ - وأضاف قائلاً إن المنظمة تتطلب قوة عاملة دولية موهوبة تتسم بالتنوع الجغرافي والتوازن بين الجنسين وتمثل جميع الشعوب التي تخدمها. وعلى الرغم من أنه ما زال يتعين القيام بالمزيد، فإن المجموعة تشعر بالارتياح إزاء التقدم الذي يحرزه الأمين العام في تحسين التوازن بين الجنسين، بما في ذلك التكافؤ بين الجنسين الذي تحقق في فريق الإدارة العليا في عام ٢٠١٨ والذي لم يسبق له مثيل. ورأى أن الاحتلال المستمر في التمثيل الجغرافي داخل الأمانة العامة هو أمر يبعث على القلق، لأنه يتعارض وضرورة تعيين الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن، وفقاً للمادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة. ويجب على الأمين العام أن يكتفب جهوده الرامية إلى تعزيز التمثيل الجغرافي العادل، بما في ذلك تمثيل البلدان المساهمة بقوات وأفراد شرطة، بين موظفي الأمم المتحدة، ولا سيما في المستويات العليا.

٢٧ - وفي حين أشار إلى أن تقرير الأمين العام (A/73/372) يتضمن تحليلاً للتنوع الإقليمي لموظفي الأمانة العامة، وأن اتفاقات كبار المديرين تتضمن مؤشراً ذا صلة، قال إن المجموعة سوف تدرس كيف يمكن أن يؤدي مفهوم التنوع الإقليمي إلى تحسين التمثيل الجغرافي. فيجب وضع استراتيجية شاملة من أجل تعزيز التوزيع الجغرافي استناداً إلى تحليل متعمق للاختلالات الحالية، مشفوعة بنقاط مرجعية وجداول زمنية مفصلة من أجل معالجة الثغرات وأوجه القصور، على النحو الذي طلبته الجمعية العامة سابقاً. ولا بد أيضاً من تعزيز الشفافية فيما يتعلق بأساليب قياس التمثيل الجغرافي. وعلى وجه الخصوص، ينبغي تقديم معلومات أكثر اكتمالاً ووضوحاً عن كيفية تجسيد التكافؤ بين الجنسين والتمثيل الجغرافي في جميع وظائف الأمانة العامة البالغ عددها ٣٨ ٠٠٠ وظيفة، لا في الفئة الفرعية الأضيق فحسب التي تضم حوالي ٣ ٠٠٠ وظيفة خاضعة للتوزيع الجغرافي. وستدرس المجموعة مقترحات الأمين العام بشأن نظام النطاقات المستصوبة للتأكد من كونها تصب في خدمة المصالح الفضلى للدول الأعضاء وتضمن الحفاظ على الطابع الدولي للمنظمة.

٢٨ - ورأى أن من المسائل المثيرة للقلق زيادة متوسط سن موظفي الأمانة العامة وانخفاض عدد وظائف مستوى بدء الخدمة، لا سيما في الرتبين ف-١ وف-٢، لأن هذين الاتجاهين يتعارضان وأهداف الموارد البشرية من قبيل تجديد شباب المنظمة واستقطاب مواهب جديدة من مختلف المناطق. وهما يقوضان أيضاً أهداف برنامج الفئتين الشباب، الذي يقوم أحد مجالات تركيزه الرئيسية على توظيف

المنظمة، حيث تؤدي تلك الحالة إلى تردد بعض الموظفين في التماس الانتصاف وتثني الجهود عن الإدلاء بشهاداتهم خوفاً من العواقب.

٢٣ - وأضاف قائلاً إنه ينبغي أن يُمنح أعضاء هيئات الاستعراض المركزية وقتاً رسمياً لأداء واجباتهم، وينبغي الاعتراف بإسهاماتهم في تقييمات الأداء. وقد أدى التعاقد مع الخبراء الاستشاريين لفترات زمنية طويلة على نحو غير معقول إلى تقويض إدارة الموارد البشرية في المنظمة. وطلب إلى اللجنة دعم ممثلي الموظفين في تعاملهم مع المؤسسات المعنية من أجل كفالة توفير شروط الخدمة الملائمة للموظفين. واحتتم كلامه بالقول إنه يجب تخصيص الموارد الكافية لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين ومحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الاستئناف، حيث تمثل تلك الهيئات جزءاً من نظام الضوابط والموازن المتاح للموظفين في المنظمة، ولا سيما في معالجة الشكاوى المتعلقة بالسلوك المحدد في نشرة الأمين العام بشأن حظر التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة (ST/SGB/2008/5).

٢٤ - الرئيسة: وجهت الانتباه إلى مذكرة الأمين العام التي يجيل بها تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "استعراض برامج التدريب الداخلي في منظومة الأمم المتحدة" (A/73/377) و (A/73/377/Corr.1) ومذكرة الأمين العام التي يجيل بها تعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على تقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/73/377/Add.1). وسيُنشر على الموقع الشبكي للجنة الخامسة البيانان الاستهلاليان اللذان أدلت بهما وحدة التفتيش المشتركة ومجلس الرؤساء التنفيذيين.

٢٥ - السيد السيد (مصر): تكلم باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، فأعرب عن ترحيب المجموعة بالاستراتيجية العالمية المقترحة للموارد البشرية للفترة ٢٠١٩-٢٠٢١، وقال إن الإصلاحات الجارية في مجال إدارة الموارد البشرية تكتسي أهمية بالغة لنجاح الإصلاح الشامل للمنظمة. وتحيط المجموعة علماً بالتقدم المحرز في ذلك المجال، ولا سيما فيما يتعلق بالتغييرات في شروط الخدمة، وتبسيط القواعد والسياسات، والشروع في الاستعراض الشامل الأول لإطار سياسات الموارد البشرية في المنظمة. وأفاد بأن المجموعة ترحب أيضاً بالخطوات المتخذة من أجل تعزيز التدابير الداخلية لمكافحة الفساد، وكفالة توافر بيئة آمنة للموظفين الذين يبلغون عن سوء سلوك، ومنع حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي في مكان العمل والتصدي لها.

الجيدة في برامج التدريب الداخلي سيكفل تكافؤ الفرص أمام المرشحين من جميع الخلفيات الاجتماعية والاقتصادية، مع إيلاء الاعتبار الواجب للتوازن بين الجنسين والتنوع الجغرافي والأشخاص ذوي الإعاقة. وسيساعد اعتماد تلك النقاط المرجعية للتدريب الداخلي على تعزيز تكافؤ الفرص أمام الشباب من البلدان النامية.

٣٣ - السيدة نالوانغا (أوغندا): تكلمت باسم مجموعة الدول الأفريقية، فقالت إن المجموعة ترحب بالاستراتيجية العالمية للموارد البشرية للفترة ٢٠١٩-٢٠٢١، والمقترحات الأخرى الواردة في تقارير الأمين العام. وذكرت أن المجموعة ستدرس المقترحات الرامية إلى تقصير المدد الزمنية التي يستغرقها التوظيف بتقليل فترة الإعلان عن الوظائف، والبدء في تطبيق نظام المقابلات عبر الفيديو، والتقارير المبسطة للمقابلات، وتشجيع استخدام قوائم المرشحين المقبولين، من أجل كفالة عدم تأثر تلك المقترحات سلباً على الدول الأعضاء الأفريقية والبلدان النامية بوجه عام. وأعربت عن ترحيبها بإزالة العقبات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في عمليات التوظيف وعن أملها في تحقيق المزيد من التقدم في هذا الصدد.

٣٤ - وأشارت إلى أن الدول الأعضاء الأفريقية ممثلة تمثيلاً ناقصاً في معظم إدارات الأمانة العامة، وقالت إن المجموعة تؤيد الاستراتيجيات المقترحة لتحسين التمثيل الجغرافي وإثبات زيادة عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. وأضافت قائلة إن المجموعة لذلك ترحب بالمقترح المتعلق بإخضاع جميع الوظائف الدولية الممولة في إطار الميزانية العادية للتوزيع الجغرافي، وإن المجموعة تأمل في أن تُوضع نقاط مرجعية واضحة في هذا الصدد. وأردفت بقولها إن المجموعة ستدرس أيضاً الكيفية التي يمكن بها توسيع نطاق هذا المقترح بحيث لا يقتصر على وظائف الميزانية العادية وحدها.

٣٥ - وتابعت قائلة إن وضع نظام جديد للتنقل يستحق الترحيب، ولكن لا بد من كفالة حصول النساء على فرص متكافئة في الارتقاء الوظيفي، ولا سيما النساء اللاتي لديهن أطفال صغار واللاتي لا يستطعن الخدمة في مراكز العمل الشاقة نتيجةً لاضطلاعهن بدور مزدوج، موظفات وراعيات للأطفال.

٣٦ - ومضت تقول إن الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، والموظفين الفنيين الوطنيين وموظفي الخدمة الميدانية كذلك، سيشكلون جزءاً حيويًا من القوة العاملة العالمية بشكلها الجديد الذي يرسم الأمين العام معالمه. وقالت إن المجموعة ستبحث كيف يمكن أن يؤدي شطب عنصر "من فئة الخدمات العامة إلى

المرشحين من الدول الأعضاء النامية غير الممثلة والدول الأعضاء النامية الممثلة تمثيلاً ناقصاً.

٢٩ - وأعرب عن ترحيب المجموعة بتنفيذ المعايير الجديدة للاستفادة من فئة الخدمة الميدانية على النحو الذي أوصت به لجنة الخدمة المدنية الدولية وأقرته الجمعية العامة في قرارها ٢٥٥/٧٢. وأعرب أيضاً عن ترحيب المجموعة بالجهود التي تبذلها لجنة الخدمة المدنية الدولية والأمانة العامة وغيرهما من المنظمات الميدانية بهدف تحسين ظروف الخدمة للموظفين العاملين في المواقع ذات الظروف المنطوية على مشقة، حيث تحول ظروف المشقة البالغة فيها والافتقار إلى الضروريات الأساسية دون مرافقة أفراد الأسرة للموظفين الدوليين. وذكر أنه على الرغم من التقدم المحرز في معالجة المسائل المتعلقة بصحة الموظفين ورفاههم، فإن الرعاية الصحية للموظفين العاملين في مراكز العمل الميدانية هي أمر يبعث على القلق؛ فينبغي توسيع نطاق تقديم المشورة لأولئك الموظفين، كما ينبغي تحسين إدارة الإجازات المرضية.

٣٠ - ومضى قائلاً إن من الضروري أن تتسم عملية التوظيف بالكفاءة والتوقيت السليم من أجل تمكين المنظمة من احتذاب القوى العاملة المؤهلة. وفي حين تخطط المجموعة علماً بمقترح الأمين العام بشأن فترة الإعلان عن الوظائف الشاغرة، فإنها تشدد على ضرورة التحسين في كل مرحلة من مراحل عملية التوظيف وفي ممارسات إدارة قوائم المرشحين المقبولين.

٣١ - وأكد أن المهارات اللغوية عامل أساسي في اختيار الموظفين؛ فينبغي احترام المساواة بين لغتي العمل في الأمانة العامة، كما ينبغي إيلاء الاعتبار أثناء عملية التوظيف لأهمية الإلمام الجيد باللغة الرسمية في مراكز عمل محددة. وقال إن المجموعة تلاحظ مع القلق أن الجهود المبذولة للتواصل مع مرشحين محتملين من البلدان غير الممثلة والبلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً، بما في ذلك البلدان النامية، لم تُكفل بالنجاح.

٣٢ - وفيما يتعلق بتقرير وحدة التفتيش المشتركة عن استعراضها لبرامج التدريب الداخلي في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2018/1)، قال إن المجموعة ترى أن اعتماد تدابير لدعم الشباب من البلدان النامية سيكون متسقاً مع خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن الشباب ومع أهداف خطة عام ٢٠٣٠ المتعلقة بالشباب والعمل اللائق والمساواة بين الجنسين. وينبغي بذل الجهود لتنفيذ التوصيات الواردة في تقرير الوحدة السابق بشأن تلك المسألة (JIU/NOTE/2009/2)، لأن معظمها لم يُنفذ. ويقترح التقرير الحالي (JIU/REP/2018/1) إطاراً مرجعياً للممارسات

٤١ - وقالت إن تقدما مشجعاً قد أحرز، ومع ذلك، لا بد من مواصلة الجهود لتحقيق أهداف التكافؤ بين الجنسين والتوزيع الجغرافي العادل على جميع مستويات المنظمة، وخاصة المستويات العليا. وقالت إن الجمعية العامة تحتاج إلى معلومات أفضل وأدق وأيسر للفهم عن الكيفية التي يمكن بها أن تُراعى اعتبارات التكافؤ بين الجنسين والتمثيل الجغرافي والأقدمية في جميع وظائف الأمانة العامة. وأضافت قائلة إن الرابطة، من هذا المنطلق، ستشارك باهتمام خاص في المناقشات التي ستجري بشأن نظام النطاقات المستصوبة في المشاورات غير الرسمية.

٤٢ - وأشادت بالمبادرات التي اتخذت لتسريع عمليات التوظيف وتحسين نظام إدارة الأداء. وقالت إن الرابطة ستدرس أثر هذه المبادرات، وخاصة أثرها على تعيين موظفين من البلدان النامية، وستستكشف كيفية وضع نقاط مرجعية موضوعية وشفافة ومتسقة لقياس هذا الأثر على نطاق المنظمة.

٤٣ - وذكرت أن الدراسة الاستقصائية عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة التي أجريت في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ أظهرت ضرورة التركيز على استمرار التعلم والتطوير بالنسبة إلى الموظفين. وأكدت أن هذه الحاجة تظل بالغة الأهمية حتى في وقت التقشف المالي. وأضافت قائلة إن الدول الأعضاء التي تطلب من الموظفين أن يقدموا المزيد وتنتظر من المنظمة أن تكون أكثر فعالية وكفاءة وحركة وابتكاراً لا بد أن تكون مستعدة لاستثمار موارد لتحقيق هذه الأهداف. واختتمت بقولها إن الأمين العام ينبغي، من هذا المنطلق، أن يضع استمرار التعلم والتطوير لدى الموظفين ضمن المجالات ذات الأولوية في عملية الإصلاح.

٤٤ - السيد شيشاير (نيوزيلندا): تكلم أيضاً باسم أستراليا وكندا، فقال إن وفد بلده يؤيد أهداف الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية للفترة ٢٠١٩-٢٠٢١، التي وُضعت من أجل تحسين استخدام موارد الأمم المتحدة دعماً لتنفيذ البرامج والولايات.

٤٥ - وقال إن الموظفين هم أثنى موارد المنظمة. فينبغي للأمم المتحدة أن تنمي مواهب موظفيها وتعترف بإسهاماتهم وتثيبتهم عليها، وأن تشجع ثقافة الأداء القوي. وأشاد بجهود الأمين العام التي ترمي إلى تحسين إمكانيات الوصول إلى المنظمة وزيادة التنوع وتحقيق التكافؤ بين الجنسين، مع احترام ميثاق الأمم المتحدة، ومواصلة السعي إلى تحقيق التمثيل الجغرافي العادل.

الفئة الفنية“ من برنامج الفنيين الشباب إلى إزالة العقبات الطويلة الأمد التي تعرقل الارتقاء الوظيفي للموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، ولا سيما الموظفون المنتمون إلى البلدان النامية. واستطردت قائلة إن المجموعة تود أن تعرف كيف يعتمزم الأمين العام تكليف القادة بالمسؤولية عن اجتذاب قوة عاملة متحركة وموجهة نحو الميدان ومتنوعة وتعكس التوازن بين الجنسين وعن تطويرها والاحتفاظ بها. وأعربت عن ترحيب المجموعة بمنبر السياسات المقرر إنشاؤه على الإنترنت لدعم المديرين في ممارسة المزيد من تفويض السلطة، وتزويد الموظفين بالمعلومات في هذا الصدد.

٣٧ - وأعربت عن ترحيب المجموعة بالسياسة الجديدة المتعلقة بالحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها حسب الأصول (ST/SGB/2017/2/Rev.1)؛ وذكرت أن المجموعة ستدرس إلى أي مدى تعكس هذه السياسة التوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن سياسات حماية المبلغين عن المخالفات (JIU/REP/2018/4).

٣٨ - وقالت إن المجموعة ستنتظر بعناية في المسائل المتعلقة بتوظيف المتقاعدين ومنح عقود مستمرة لبعض فئات الموظفين. وذكرت أيضاً أن المجموعة تؤيد استحداث منحة نهاية خدمة للموظفين الذين تُنهي خدمتهم بانتهاء مدة تعيينهم، حتى بعد أن يكونوا قد قضوا في الخدمة سنوات كثيرة. وأوضحت أن هذا التدبير ستكون له أهمية خاصة بالنسبة للموظفين المعيّنين محلياً، الذين لا يمكن أن يعاد تعيينهم أفقياً للعمل خارج مراكز عملهم.

٣٩ - وتابعت حديثها قائلة إن المجموعة ستترصد التقدم المحرز في تحسين التمثيل الجغرافي في إطار استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظمة التي بدأ تنفيذها في عام ٢٠١٧. واختتمت بقولها إن المجموعة تنظر إلى هدف تحقيق تكافؤ الجنسين بحلول عام ٢٠٢٨ على أنه يتيح وقتاً أطول من اللازم، بالنظر إلى أن هذه المسألة ينبغي أن تكون قد سبقت معالجتها على مدى العقد السابق.

٤٠ - السيدة لي (سنغافورة): تكلمت باسم رابطة أمم جنوب شرق آسيا، فقالت إن استعراض اللجنة لإدارة الموارد البشرية، في ضوء الإصلاح الطموح الذي تخضع له حالياً الركائز الثلاث لعمل المنظمة، هي والهياكل الإدارية الداعمة لها، يجب أن يأخذ في الاعتبار أن الأمم المتحدة منظمة ديناميكية تركز على الناس الذين تقدم نخدهم.

٤٦ - وتركيا، والجبل الأسود، وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة، وصربيا؛ وبلد عملية تحقيق الاستقرار والانتساب، البوسنة والهرسك؛ بالإضافة إلى جورجيا، وجمهورية مولدوفا، وأوكرانيا، فقالت إن الاتحاد الأوروبي يؤيد الجهود الرامية إلى إصلاح إدارة الموارد البشرية في الأمم المتحدة وبناء منظمة أكثر حداثة، وحركة، وتوازنا في التمثيل، واستنادا إلى الجدارة. وأعربت عن ترحيبها بالنموذج الإداري الجديد الذي أنشئ من أجل كفاءة الاستخدام الأمثل لموارد المنظمة في دعم تنفيذ البرامج والولايات بفعالية.

٥١ - وقالت إن الاتحاد الأوروبي يتطلع إلى مناقشة المقترحات الواردة في الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية للفترة ٢٠١٩-٢٠٢١، ولا سيما تلك المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة، وبتمكين المديرين الميدانيين وتسريع عمليات التوظيف والتنوع والتعددية اللغوية، وتعزيز إدارة الأداء، بغية التأكد من أن موظفي المنظمة يجسدون مبادئ المقدرّة والكفاية والنزاهة، وفقا للمادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة. وأضافت تقول إن هذه المقترحات ستساعد في تحسين اجتذاب المواهب وإدارتها، وتحويل الثقافة الإدارية للمنظمة، وضمان احترام المبادئ الأساسية للأمم المتحدة.

٥٢ - وأعربت عن ترحيب الاتحاد الأوروبي بجهود الأمين العام الرامية إلى بناء قوة عاملة متنوعة ومتوازنة جغرافيا تمثل الناس الذين تخدمهم المنظمة تمثيلا حقيقيا. وعلى الرغم من أن التكافؤ بين الجنسين تحقق على مستوى الإدارة العليا، فلا تزال هناك مشكلة في تمثيل النساء، ولا سيما في العمليات الميدانية. وأشارت إلى أن اللجنة اتفقت على ضرورة تفويض السلطة لمن يعملون في الميدان وتعزيز تدابير المساءلة. وأكدت أن الاتحاد الأوروبي يؤيد تماما أي مقترحات من شأنها أن تحقق هذه الأهداف. ورحبت بقرار استعراض السياسات المتعلقة بالتنقل، وتحقيق توعية على نطاق المنظومة بالدروس المستفادة. وفي ختام حديثها، قالت إن الاتحاد الأوروبي يتطلع إلى تلقي اقتراح منقح بشأن سياسة التنقل يدعم تشكيل قوة عاملة خفيفة الحركة وقادرة على التكيف.

٥٣ - السيدة نورمان شاليه (الولايات المتحدة الأمريكية): قالت إن الأمين العام حدد إدارة الموارد البشرية بوصفها أحد أشد المجالات احتياجا إلى التحسين. وقالت إنه أشار بصفة خاصة إلى الحاجة لتحسين عمليات التوظيف، وتوسيع قاعدة المتقدمين لشغل الوظائف، ووضع استراتيجية شاملة للتخطيط للقوى العاملة، وتنفيذ نظام محسن لإدارة الأداء. وأعربت عن تأييد وفد بلدها التام لما يبذله

وذكر أن تغيير ثقافة المنظمة ليس بالمهمة السهلة. وقال إن من المهم الحفاظ على الزخم الذي تولّد في العامين السابقين ودعم النهج الجديدة التي تتسق مع أفضل الممارسات، من أجل تحسين تنفيذ الولايات في الميدان. وفي الختام، قال إن الدول الأعضاء مسؤولة عن تزويد الأمانة العامة بما يلزمها من أدوات لتحقيق الامتياز في عملها.

٤٧ - السيدة باومان (سويسرا): تكلمت أيضا باسم ليختنشتاين، فقالت إن قدرة الأمم المتحدة على تنفيذ ولاياتها بفعالية تتوقف على وجود موظفين ماهرين ومتحمسين في المنظمة. وقالت إن إدارة الموارد البشرية تحتاج إلى تحديث وترشيد من أجل بناء منظمة أكثر فعالية وكفاءة ومرونة وتركيزا على النتائج. وقد تحقق تقدم كبير في بعض المجالات. فعلى سبيل المثال، تحقق تكافؤ بين الجنسين في فريق الإدارة العليا. غير أن الموارد البشرية تحتاج إلى مزيد من الإصلاح.

٤٨ - وأعربت عن ترحيب ليختنشتاين وسويسرا بالاستراتيجية العالمية للموارد البشرية للفترة ٢٠١٩-٢٠٢١، وجهود الأمين العام الرامية إلى تعزيز إدارة الموارد البشرية. وقالت إن على الإدارة العليا أن تكون قذوة يحتذى بها وأن تتعامل مع إدارة الموارد البشرية باعتبارها أولوية حقيقية. ويجب أن تُبذل جهود متسقة لاجتذاب الموظفين الذين لديهم حماس شديد للعمل وتدريبهم واستبقائهم. ومن العناصر الأساسية للاستراتيجية هيئة عمل تمكينية ومبتكرة وإدارة المواهب بطريقة استباقية. وكي تتجح جهود الإصلاح، يلزم إحداث تغيير في ثقافة المنظمة. وينبغي أن يشعر الموظفون أنهم قادرون على التعبير عن أفكارهم وآرائهم.

٤٩ - وواصلت حديثها قائلة إن وجود نظام جدير بالثقة ومنصف لإدارة الأداء يكافئ على إنجازات الموظفين ويعالج التقصير في الأداء هو شرط أساسي لكفالة إنجاز الولايات ومساءلة الموظفين. ويجب أن يعمل الموظفون والمديرون سويا من أجل وضع أهداف مهنية تعزز الأداء ورصد تلك الأهداف واستعراضها. بالإضافة إلى ذلك، ستستفيد الأمم المتحدة من تحسين التعاون على نطاق المنظومة. وفي ختام حديثها رحبت بالتقدم المحرز فيما يتعلق بتصنيف الوظائف والتحقق من الجهات المرجعية، وشجعت الأمانة العامة على مواصلة تحديد المجالات التي يمكن أن تستفيد من تطبيق نهج موحد على نطاق المنظومة.

٥٠ - السيدة ديمتريس (المراقبة عن الاتحاد الأوروبي): تكلمت أيضا باسم البلدان المرشحة للانضمام إلى الاتحاد، وهي ألبانيا،

الأخرى من أجل تعزيز مشاركة الشباب، بطرق منها برنامج الفنين الشباب.

٥٨ - وتابعت قائلة إن الإمارات العربية المتحدة ملتزمة بدعم تنمية الشباب وإعداد شبابها للعمل في المنظمات الدولية، ومنها الأمم المتحدة، كموظفين فنيين مبتدئين. وأشارت إلى تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/73/79)، وقالت الإمارات العربية المتحدة، وفقا لهذا التقرير، غير ممثلة في الأمم المتحدة. وذكرت في الختام أن حكومة بلدها وقعت على مذكرات تفاهم مع مختلف كيانات الأمم المتحدة من أجل زيادة عدد شباب الإمارات العربية المتحدة المؤهلين الذين يعملون لدى الأمم المتحدة.

٥٩ - السيد منير (باكستان): قال إن على موظفي الخدمة المدنية الدولية أن يحافظوا على أعلى مستوى من الشرف والنزاهة والعدالة ومراعاة أصول التعامل. وذكر أن تقارير الأمين العام بشأن إدارة الموارد البشرية تقدم رؤية شاملة عن حالة الأمم المتحدة، وتتضمن حججا قوية لضخ دماء شابة في المنظمة بغية تمكينها من مواجهة أعنى التحديات المعاصرة.

٦٠ - وأضاف قائلاً إنه لا يزال يتعين على الأمم المتحدة تحقيق أهداف التكافؤ بين الجنسين والتمثيل الجغرافي العادل وتمثيل البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة. وتشمل المسائل الأخرى التنقل المنظم، والاستعانة بالمتعاقدين، ونظام النطاقات المستصوبة. وقال إن وفد بلده يرحب، من ثم، بجهود الأمين العام الرامية إلى تغيير النموذج الإداري، وإعادة تنظيم المنظومة الإنمائية للأمم المتحدة، وإعادة هيكلة ركيزة السلام والأمن، بهدف جعل المنظمة أكثر مرونة، وأقدر على تحقيق الغرض المنشود منها، وأكثر فعالية، وشفافية وخضوعا للمساءلة.

٦١ - وأردف قائلاً إنه في حين سُجلت زيادة في عدد النساء اللاتي يشغلن مناصب رفيعة، لا يزال تمثيل المرأة ناقصا في الأمم المتحدة. وأشار، فيما يتعلق بتمثيل الدول الأعضاء، إلى أن عدد الدول الواقعة ضمن النطاق المستصوب انخفض من ١٢٠ دولة إلى ١٠٣ دول في الفترة من عام ٢٠١٤ إلى عام ٢٠١٧، وهو ما أدى إلى حدوث زيادة في عدد الدول غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا. وفي الوقت نفسه، زادت تعيينات المرشحين من البلدان الممثلة تمثيلا زائدا، في حين انخفض عدد المرشحين الخارجيين المعيّنين.

الأمين العام من جهود لمعالجة هذه المسائل. وقالت إن الاعتبار الأول في تعيين الموظفين ينبغي أن يظل هو ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة.

٥٤ - وتابعت حديثها قائلة إن لموظفي المنظمة أهمية محورية في كفاءة التنفيذ الناجح لرؤية الأمين العام بشأن الإصلاح. فيجب على الإدارة العليا أن تظل على اتصال بالموظفين باستمرار وفعالية. وفي الوقت نفسه، لا بد أن يخضع الموظفون للمساءلة. وينبغي الاعتراف بالأداء الجيد ومكافأته، وينبغي في الوقت نفسه المعاقبة على التقصير في الأداء.

٥٥ - وأعربت عن ترحيبها بجهود الأمين العام الرامية إلى تحسين القدرة على اجتذاب قوة عاملة عالية الأداء وتطويرها والاحتفاظ بها. غير أنها أعربت عن قلق وفد بلدها إزاء بطء الوتيرة التي يتم بها تنفيذ نظام ملائم لإدارة الأداء يتيح تحديد العناصر ذات الأداء الرديء والاستغناء عنها، وقالت إن هذا النظام لا غنى عنه لكفالة المساءلة والفعالية في إدارة الموارد البشرية وإنجاز الولايات. وأعربت أيضا عن ترحيب الولايات المتحدة بجهود الأمين العام الرامية إلى منع ومكافحة الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي وحماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام.

٥٦ - ومضت تقول إن وفد بلدها يعترف بالجهود الحثيثة التي يبذلها أولئك الذين يخدمون المنظمة، غالبا في بيئات صعبة للغاية. وأضافت أن الأمم المتحدة تضطلع بدور بالغ الأهمية في صون السلام والأمن وحماية حقوق الإنسان. واختتمت حديثها بقولها إن الدول الأعضاء، من هذا المنطلق، تتحمل مسؤولية مشتركة عن ضمان فعالية المنظمة وكفاءتها وخضوعها للمساءلة.

٥٧ - السيدة المنصوري (الإمارات العربية المتحدة): قالت إن وفد بلدها يرحب بجهود الأمين العام الرامية إلى تعزيز إدارة الموارد البشرية. وقالت إن الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية للفترة ٢٠١٩-٢٠٢١ تهدف إلى تهيئة بيئة سياساتية تمكينية لإدارة الأفراد، والحفز على اجتذاب المواهب وإدارتها على نحو استباقي، والمساهمة في إحداث التحول المنشود في ثقافة المنظمة. وذكرت أن وفد بلدها مهتم بمعرفة المزيد عن بعض الإجراءات الاستراتيجية المحددة في الاستراتيجية، بما فيها مبادرات التوعية المبتكرة التي تهدف إلى جذب المواهب الشابة، وخاصة من الدول الأعضاء غير الممثلة. وأضافت قائلة إن الإمارات العربية المتحدة تود أيضا أن تزيد معرفتها بالدروس المستفادة من الجهود التي تبذلها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة

واحدة من عدة بلدان ممثلة تمثيلاً ناقصاً، إلى الأمين العام أن يضاعف جهوده المبذولة لكفالة التوزيع الجغرافي العادل على صعيد الأمانة العامة. وقد قدم الأمين العام عدة مقترحات من أجل استعراض نظام النطاقات المستصوبة؛ وتتطلب هذه المقترحات دراسة متأنية، بالنظر إلى التأثير الهائل الذي سيجتري على أي تغييرات.

٦٧ - السيد كومار (الهند): قال إن وفد بلده يرحب بالاستراتيجية العالمية للموارد البشرية للفترة ٢٠١٩-٢٠٢١، ويأمل أن تعالج هذه الاستراتيجية التحديات الطويلة الأمد وتساهم في تحقيق التمثيل الجغرافي العادل. وقد أثبتت استراتيجية الأمين العام لتحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة نجاحها، ولا سيما على مستوى الإدارة العليا، وكذلك استراتيجيته لتحسين نهج المنظمة المتبع على نطاق المنظومة لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لهما. وأعرب عن أمل وفد بلده أن تساعد الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية على توظيف المكاسب التي تحققت.

٦٨ - وأضاف قائلاً إن تعيين الموظفين، وفقاً لميثاق الأمم المتحدة، ينبغي أن يجري على أساس أوسع نطاق جغرافي ممكن، ومع ذلك، لا يخضع للتوزيع الجغرافي سوى ٦٠٠ ٣ وظيفة، أي أقل من ١٠ في المائة من وظائف الأمانة العامة. وقد أخذ عدد الدول المدرجة في الفئات غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً يتزايد منذ عام ٢٠١٤. وهناك أكثر من ٦٠ دولة عضواً، منها ٥٠ دولة نامية، غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً. وعلاوة على ذلك، فإن ٦٠ بلداً آخر من البلدان النامية قريب من المستوى الأدنى لنطاقها المستصوب وهي على وشك الانزلاق إلى فئة البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً.

٦٩ - وذكر أن اشتراكات كل دولة عضو في الميزانية العادية للمنظمة، في إطار النظام الحالي، تؤثر تأثيراً هائلاً على تحديد نطاقاتها المستصوبة، وهو ما يضع البلدان النامية في وضع محفوف. وقد قدم الأمين العام مقترحات تدعو إلى إجراء استعراض شامل لنظام النطاقات المستصوبة. وأعرب عن أمل وفد بلده أن يتم التوصل إلى توافق في الآراء بشأن ضرورة توسيع رقم الأساس وضرورة تعديل أوزان العوامل. وقال إن الاقتراح الداعي إلى إضافة عامل جديد استناداً إلى مساهمة الدولة العضو بقوات وبأفراد شرطة يستحق النظر فيه بجدية، لأن المساهمات الكبيرة التي تقدمها البلدان المساهمة بقوات ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار. وهذه البلدان أيضاً ممثلة تمثيلاً ضعيفاً في الوظائف الممولة من حساب دعم عمليات حفظ السلام.

٦٢ - وأعرب عن تأييد وفد بلده القوي لمبدأ التمثيل الجغرافي العادل. واحتتم كلامه بالقول إن باكستان، بوصفها إحدى البلدان الرئيسية المساهمة بقوات في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام منذ أمد طويل، تؤيد بقوة الاقتراح الداعي إلى إدراج المساهمة بقوات كعامل إضافي في حساب النطاقات المستصوبة، وهو ما سوف يساعد على الحد من أوجه التفاوت.

٦٣ - السيدة جربوي (المغرب): قالت إن وفد بلدها يؤيد تماماً اقتراح الأمين العام الداعي إلى إدراج المهام المتعلقة بالموارد البشرية في إدارتين منفصلتين، فسوف يؤدي ذلك بالفعل إلى ضمان اتباع نهج موحد، وتوزيع المهام على النحو الأمثل، وتفادي الازدواجية. ورحبت بالاستراتيجية العالمية للموارد البشرية للفترة ٢٠١٩-٢٠٢١، التي سوف تساعد الأمم المتحدة على تنفيذ الإصلاحات المقترحة، وتدعم التنفيذ الفعال للولايات.

٦٤ - وذكرت أن بعض العناصر الرئيسية للاستراتيجية هي تحسين التمثيل الجغرافي، وتعزيز التكافؤ بين الجنسين، والقضاء على الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وأعربت عن ترحيب وفد بلدها بتعيين عدد من النساء في المناصب العليا وبالجهود المبذولة لتحسين التمثيل الجغرافي في المستويات العليا، وتنفيذ التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة، وتسريع عمليات الاستقدام وتعيين موظفين أصغر سناً في المنظمة. وفي الختام، أكدت وجوب أن تكون الأمم المتحدة قادرة على اجتذاب واستبقاء المرشحين ذوي المؤهلات العالية القادرين على العمل والتنقل بين التخصصات والثقافات والقطاعات. وهي تحتاج إلى قيادات تتفق طريقة تفكيرها وتوجه "توحيد أداء الأمم المتحدة"، وتتمتع بالمهارات اللازمة لبناء شراكات قوية.

٦٥ - السيد واكاياشي (اليابان): قال إن ثروة الأمم المتحدة الأهم هي موظفوها. فيجب على المنظمة، من أجل تنفيذ ولاياتها في جميع أنحاء العالم، اكتساب واستبقاء قوة عاملة ماهرة ومتحمسة ومتنوعة. وبناء على ذلك، يتوقع وفد بلده أن يواصل الأمين العام جهوده الرامية إلى تحسين إدارة الموارد البشرية. وقال إن إدارة الأداء أمر في غاية الأهمية. وأعرب عن ترحيب وفد بلده بوضع وتنفيذ نهج جديد لإدارة الأداء، وإجراء تقييمات على نطاق ٣٦٠ درجة للإدارة العليا، وهو ما سوف يساعد على كفالة أعلى معايير الفعالية والكفاءة.

٦٦ - وقال إن مسألة بعض الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً هي مشكلة طال أمدها. وقد طلبت اليابان، بوصفها

٧٠ - ومضى يقول إن زيادة التنوع الإقليمي للموظفين الدوليين في الأمانة العامة هي أحد الإجراءات المنصوص عليها في استراتيجية الموارد البشرية. وهناك افتقار صارخ إلى التنوع الإقليمي في المستويات العليا. فعلى سبيل المثال، فإن حوالي نصف قادة القوات هم من رعايا البلدان المنتمئة إلى مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى، على الرغم من أن هذه المجموعة لا تمثل سوى ١٤ في المائة من الدول الأعضاء. وفي الوقت نفسه، فإن رعايا ٥٣ دولة عضوا من الدول التي تشكل مجموعة آسيا والمحيط الهادئ لا يمثلون سوى ١٧ في المائة من الموظفين الدوليين في الأمانة العامة. فينبغي النظر بعناية في أسباب هذه التفاوتات من أجل إيجاد سبل لتحسين الحالة.

٧١ - واختتم كلمته بالقول إن وفد بلده يخطط لعلماء بمفهوم التنوع الإقليمي باعتباره مؤشرا عاما عن التفاوت الإقليمي. غير أن الإفراط في التركيز على هذا المفهوم قد يصرف الانتباه عن الهدف الفعلي، وهو التمثيل الجغرافي العادل. ويشكل إصلاح نظام النطاقات المستصوبة أنجع وسيلة لمعالجة المسائل التي جرى تسليط الضوء عليها.

٧٢ - السيد واكس (إسرائيل): قال إن تغيير ثقافة العمل في الأمم المتحدة هو عملية تدريجية. وعلى الرغم من ضرورة تشجيع سرعة صنع القرار، يجب أن يُفهم إصلاح إدارة الموارد البشرية من خلال منظور طويل الأجل. وقال إن وفد بلده يؤيد الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية المقترحة، وأشار إلى أن بعض الخطوات الهامة قد أُخذت بالفعل.

٧٣ - وأعرب عن أمل وفده أن يعالج الإصلاح أوجه القصور المتعلقة بعمليات اختيار الموظفين، والمساواة في المعاملة بين المرشحين الخارجيين والداخليين، وإدارة الأداء، وأهداف تحقيق التوازن بين الجنسين. وتشيد إسرائيل بالتزام الأمين العام بتحقيق التكافؤ بين الجنسين في فريق الإدارة العليا، لكنها تدعو إلى زيادة الجهود الرامية إلى تحقيق أهداف التوازن بين الجنسين على نطاق الأمانة العامة. وعلى الرغم من أن تدابير قد اتخذت لمنع التحرش الجنسي في الأمم المتحدة، يتعين اتخاذ إجراءات إضافية.

٧٤ - وأردف قائلاً إن مسألة عمليات الاستقدام الطويلة هي مشكلة قائمة على جميع مستويات الأمانة العامة. فيتعين اتخاذ تدابير حاسمة لتقليص الفترات الزمنية للاستقدام، بسبل منها مواصلة تقليص فترة الإعلان عن الوظائف وتحسين كل مرحلة من مراحل عملية الاستقدام. وفي حين شكّل تخفيض فترة الإعلان عن الوظائف، الذي

حدث في عام ٢٠١٧، خطوةً إيجابية، لم يطرأ على المراحل الأخرى من العملية سوى تحسن طفيف.

٧٥ - وأعرب، في ضوء إطلاق استراتيجية الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه مؤخرًا، عن قلق وفد بلده من أن تعيين كبير موظفين لشؤون الصحة العقلية لا يزال معلقًا. وقال إن إيجاد حل لمسألة الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية قد تأخر كثيرا. وأعرب عن أمل وفد بلده أن يتسنى إحراز تقدم، وإن كان يشير إلى ضرورة التأكد من أن أي تغييرات مدخلة ستنتج الأثر المتوخى.

٧٦ - السيد شوماكوف (الاتحاد الروسي): قال إن جميع الدول الأعضاء تتطلع إلى تحسين نوعية موظفي الأمم المتحدة. وقد أعرب وفد بلده، بعد أن درس بعناية مقترحات الأمين العام، عن رغبته في تلقي معلومات تحليلية إضافية حتى يتمكن من اتخاذ قرارات مستنيرة وإيجاد حلول.

٧٧ - وأضاف قائلاً إن الاقتراح الداعي إلى تطبيق اللامركزية في إدارة الموارد البشرية يتعارض وهدف تعزيز مكتب إدارة الموارد البشرية. وسيجعل الهيكل التنظيمي أكثر تعقيدا، وسوف يؤدي إلى إضعاف المساءلة، وإلى ازدواجية المهام، كما سيؤدي إلى نظام أقل شفافية لاختيار الموظفين.

٧٨ - وأشار إلى أن بعض مقترحات الأمين العام، بما في ذلك اقتراح زيادة التنوع الإقليمي، تتعارض والمبادئ المكرسة في ميثاق الأمم المتحدة. فالمادة ١٠١ من الميثاق تنص على أهمية تعيين الموظفين على أساس أوسع نطاق جغرافي ممكن؛ ورأى أن استخدام عبارة التنوع الإقليمي سيؤدي إلى إضعاف مفهوم التمثيل الجغرافي الذي أكدته الميثاق والعديد من قرارات الجمعية العامة. ويستند نظام التوزيع الجغرافي للوظائف إلى اشتراكات كل دولة عضو في الميزانية العادية للمنظمة. ولا يعكس جدول الأنصبة المقررة أي مفهوم للمساهمات الإقليمية.

٧٩ - ومضى يقول إن الآثار المالية التي ستترب على مقترحات الأمين العام لم تُوضَّح على النحو المناسب، مع أن هذه المعلومات تشكل جزءا حيويا من مداولات الدول الأعضاء. ومن الممارسات المعتادة في اللجنة الخامسة واللجنة الاستشارية النظر في المقترحات المقدمة استنادا إلى الآثار المالية المترتبة عليها. وقال إن وفد بلده يتفق ورأي اللجنة الاستشارية بشأن ضرورة توفير معلومات أكثر تفصيلاً عن الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية للفترة ٢٠١٩-٢٠٢١. وفي

الختام، أشار إلى أن الإصلاحات السابقة لإدارة الموارد البشرية قد خفضت عدد الفرص المتاحة للمرشحين الخارجيين. ونتيجة لذلك، لا يشغل المرشحون الخارجيون في الوقت الراهن سوى ٣٠ في المائة من الوظائف الشاغرة.

٨٠ - السيد بن حميدة (ليبيا): قال إن وفده يرحب بالجهود الرامية إلى إصلاح إدارة الموارد البشرية في الأمانة العامة وإلى اجتذاب المهنيين الشباب من ذوي الكفاءات العالية مع استبقاء الموظفين ذوي الخبرة في الوقت نفسه. وعلى الرغم من التقدم المحرز، يجب أن تجري الأمم المتحدة مزيداً من الإصلاحات الداخلية. وينبغي للمنظمة أن تستحدث سياسات في مجال التدريب والتطوير الوظيفي لكفالة تمثيل رعايا الدول الأعضاء، النامية والمتقدمة النمو على حد سواء، تمثيلاً منصفاً في الملاك الوظيفي للمنظمة. وينبغي ألا تكون المناصب العليا حكراً على بعض الدول الأعضاء. وقال إن وفده يؤكد من جديد التزامه بمبدأي التوزيع الجغرافي العادل والتكافؤ بين الجنسين، اللذين يعكسان قيم الأمم المتحدة واللذين سوف يساعدان على بناء منظمة حديثة تعمل فيها قوة عاملة متنوعة. وفي الختام، أعرب عن أمل ليبيا أن تتمكن هذه الإصلاحات جميع الدول الأعضاء من المشاركة في أعمال الأمم المتحدة على نحو عادل وعلى جميع المستويات.

رُفعت الجلسة الساعة ١١:٤٠.