

Distr.: General
13 March 2024
Arabic
Original: English

الجمعية العامة

الدورة الثامنة والسبعون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة السابعة والعشرين

المعقودة في المقر، نيويورك، في 26 شباط/فبراير 2024، الساعة 10:00

الرئيس: السيد محمود (مصر)

نائب رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد الكميم

المحتويات

تنظيم الأعمال

البند 141 من جدول الأعمال: وحدة التفتيش المشتركة

البند 139 من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع)

البند 142 من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (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

24-03577 (A)



افتُتحت الجلسة الساعة 10:05.

تنظيم الأعمال (A/C.5/78/L.28)

المساءلة، وأنشطة سلسلة الإمداد، وتقرير وحدة التفتيش المشتركة، والنظام الموحد للأمم المتحدة. ولقد اتخذت الجمعية العامة القرار 278/77 بشأن إدارة الموارد البشرية، بعد أن عجزت لفترة طويلة عن التوصل إلى توافق في الآراء بشأن هذه المسألة. وذكر أن المجموعة مهتمة بمعرفة المزيد عن الخطوات المتخذة لتنفيذ التوجيهات الشاملة الواردة في ذلك القرار. ويجب على جميع الإدارات، دون استثناء، أن تنفذ القرار بشكل جوهري وغير انتقائي.

6 - السيد غفور (سنغافورة): تكلم باسم رابطة أمم جنوب شرق آسيا، فقال إن الرابطة تود أن تسلط الضوء على الحالة المزرية التي تعاني منها الأمم المتحدة بشأن السيولة المالية، نتيجة عدم تسديد الاشتراكات المقررة، ولا سيما من جانب إحدى الجهات المساهمة الرئيسية. وعلى الرغم من بذل اللجنة قصارى جهدها لوضع الصيغة النهائية للميزانية البرنامجية لعام 2024 في الوقت المحدد، فإن تنفيذ الولاية سيتأثر سلبا نتيجة لتشديد تدابير توفير التكاليف، بما في ذلك القيود المفروضة على التوظيف والإنفاق وتخفيض الدعم الذي تقدمه الأمانة العامة للاجتماعات التي تعقد في نيويورك وفي أماكن أخرى. وينبغي للدول الأعضاء القادرة على دفع اشتراكاتها المقررة أن تقوم بتسديدها بالكامل وفي الوقت المحدد ودون شروط. فمن دون هذه المدفوعات، لا يمكن للدول الأعضاء أن تتوقع من المنظمة أن تفي بالولايات التي أسندتها إليها، وأن تكفل في الوقت نفسه تحقيق مستويات الملاك الوظيفي ورفاه الموظفين على النحو الملائم. وتأمل الرابطة في أن تتحسن هذه الحالة قريبا، وتتطلع إلى الإحاطة التي سيقدمها المراقب المالي بشأن إدارة حالة السيولة المالية المقرر عقدها في 1 آذار/مارس 2024.

7 - وأشار إلى ضرورة أن تتطور سياسات المنظمة في مجال الموارد البشرية بالاقتران مع إصلاحات الأمم المتحدة التي يجريها الأمين العام، بما في ذلك رؤيته لمستقبل تعددية الأطراف. فهذه السياسات ينبغي أن تكفل قدرة الموظفين على التكيف واستعدادهم للمستقبل، حتى يتمكنوا من دعم عمل المنظمة في عالم معقد وأخذ في التطور. ومن الضروري أيضا مواصلة التفكير في تكوين موظفي الأمم المتحدة لضمان أن تظل المنظمة متعددة الجنسيات في طابعها وأن تستفيد من الآراء والخبرات المتنوعة.

8 - ومضى يقول إن الرابطة ستتابع عن كثب المناقشات المتعلقة ببنود جدول الأعمال المتصلة بالميزانية المعروضة على اللجنة في الجزء الحالي من الدورة المستأنفة. وثمة حاجة إلى موارد كافية لتيسير

1 - الرئيس: قال إنه، عملا بقرار الجمعية العامة 267/77، سيستمر الجزء الحالي من الدورة المستأنفة للجنة الخامسة لمدة خمسة أسابيع بدلا من أربعة، وهو تطور من شأنه أن ييسر اختتام أعمالها. وذكر أنه يُعرض على اللجنة عدد من المسائل الأساسية لتحسين أداء الأمم المتحدة من حيث الميزانية والشؤون المالية، ودعاها إلى التوصل إلى اتفاق بشأن هذه المسائل، مع التقليل إلى أدنى حد من عدد المسائل التي لا تتخذ أي إجراء بشأنها أو التي ترجى النظر فيها. وأضاف يقول إنه يعترم متابعة المناقشة غير الرسمية بشأن أساليب عمل اللجنة، التي جرت خلال الجزء الرئيسي من الدورة، عن طريق القيام، بالاستناد إلى المقترحات المقدمة من الدول الأعضاء والأمانة العامة، بتجميع ورقة غير رسمية يمكن أن تكون أساسا لتعزيز المداولات التي ستجري في الجزء الثاني من الدورة المستأنفة.

2 - تُمّ دعا اللجنة إلى النظر في برنامج العمل الأولي والمؤقت المقترح للجزء الأول من الدورة المستأنفة، الذي أُعد على أساس مذكرة الأمانة العامة بشأن حالة إعداد الوثائق (A/C.5/77/L.28).

3 - السيد أينووهيشا (أوغندا): تكلم باسم مجموعة الـ 77 والصين، فقال إن المجموعة تأمل في أن يُستخدم الأسبوع الإضافي المخصص لمداولات اللجنة، في الجزء الأول من الدورة المستأنفة، وفقا لقرار الجمعية العامة 267/77، لتمكين اللجنة من التوصل إلى استنتاجات بشأن بنود جدول الأعمال المعروضة عليها، بدلا من تبديده. وتقر المجموعة أيضا بالجهود التي تبذلها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية لتقديم توصيات تقنية شاملة وسليمة إلى اللجنة بشأن تلك البنود من جدول الأعمال.

4 - وأضاف يقول إن المجموعة تلاحظ الخطوات المتخذة لضمان تقديم التقارير إلى اللجنة وإتاحتها لها في الوقت المناسب. فإتاحة التقارير في الوقت المناسب أساسي لتمكين اللجنة من الاضطلاع بعملها خلال ساعات العمل العادية، في حدود الوقت المخصص في برنامج العمل؛ وتوفير التوجيه السليم للمنظمة؛ والتقليل إلى أدنى حد من عدد المسائل التي تتخذ بشأنها قرارات هيكلية أو التي لا تتخذ بشأنها أي إجراء على الإطلاق.

5 - وتابع يقول إن المجموعة ملتزمة بالنظر باستفاضة في جميع المسائل المعروضة على اللجنة، ولا سيما إدارة الموارد البشرية، ونظام

الأوروبي اهتماما خاصا لكفالة التمويل الكافي للتصنيفية المنظمة لبعثة الأمم المتحدة المتكاملة لتقديم المساعدة خلال الفترة الانتقالية في السودان، وتنفيذ الاتفاق المبرم في إطار اتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار بشأن حفظ التنوع البيولوجي البحري في المناطق الواقعة خارج حدود الولاية الوطنية واستخدامه على نحو مستدام، وهو اتفاق يكتسي أهمية كبيرة بالنسبة للدول الأعضاء في الرابطة وللبلدان النامية الأخرى. وتتطلع الرابطة أيضا إلى مناقشة مقترح الأمين العام الداعي إلى تزويد نظام المنسقين المقيمين بتمويل كاف ومستدام ويمكن التنبؤ به من أجل ضمان أدائه لمهامه على النحو السليم. بيد أن الرابطة تشعر بخيبة أمل لأن المسألة لن تُعرض حتى 26 آذار/مارس 2024، أي قبل يومين من اختتام الجزء الأول من الدورة المستأنفة. وحث الأمين العام واللجنة الاستشارية على التعجيل بوضع الصيغة النهائية لتقريريهما ذوي الصلة بالموضوع، من أجل ضمان إتاحة الوقت الكافي لإجراء مناقشة مستفيضة بشأن المسألة.

12 - ومضى يقول إن اللجنة ستستأنف مناقشاتها بشأن إدارة الموارد البشرية. ويمثل اتخاذ قرار الجمعية العامة 278/77، بشأن هذا الموضوع، تتويجا لسنوات من المفاوضات، ويتطلع الاتحاد الأوروبي إلى متابعة تنفيذه، مع استئناف المناقشات التي تجري كل سنتين بشأن هذا البند ذي الصلة من جدول الأعمال. ووفقا لميثاق الأمم المتحدة، ينبغي أن تجسد القوة العاملة في المنظمة أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والنزاهة، وأن تعكس في الوقت نفسه تنوع الأشخاص الذين تخدمهم، بما في ذلك من حيث الجغرافيا ونوع الجنس والعمر والمهارات. وذكر أن الأمين العام يستحق الثناء، بصفته المسؤول الإداري الأول، على جهوده الدؤوبة الرامية إلى تحديث نظام الموارد البشرية؛ فالموظفون أساسيون للوفاء بولايات الأمم المتحدة والتمسك بمبادئها والدفاع عن قيمها.

13 - وأضاف يقول إنه على الرغم من الترحيب بالتقدم المبين في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/78/569)، ينبغي للجنة أيضا أن تنتظر في أحدث المعلومات المتاحة على بوابة القوة العاملة في الأمانة العامة للأمم المتحدة، التي أطلقت في عام 2023. وأقر بالجهود التي تبذلها المنظمة لتنويع قوتها العاملة، مع الترحيب على وجه الخصوص بانخفاض عدد البلدان غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا والممثلة تمثيلا زائدا. وينبغي بذل الجهود على نطاق المنظومة لتحقيق تكافؤ الجنسين على جميع المستويات، بما في ذلك في الميدان. وقال إن إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة أساسي أيضا. ويجب استقطاب المواهب الجديدة والشابة والاحتفاظ بها من أجل تجديد شباب المنظمة. ويتسم تعدد اللغات بأهمية حاسمة، ويجب أن ينعكس التنوع اللغوي على نحو

بدء نفاذ وتنفيذ الاتفاق المبرم في إطار اتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار بشأن حفظ التنوع البيولوجي البحري في المناطق الواقعة خارج حدود الولاية الوطنية واستخدامه على نحو مستدام، وهو اتفاق يكتسي أهمية كبيرة بالنسبة للدول الأعضاء في الرابطة وللبلدان النامية الأخرى. وتتطلع الرابطة أيضا إلى مناقشة مقترح الأمين العام الداعي إلى تزويد نظام المنسقين المقيمين بتمويل كاف ومستدام ويمكن التنبؤ به من أجل ضمان أدائه لمهامه على النحو السليم. بيد أن الرابطة تشعر بخيبة أمل لأن المسألة لن تُعرض حتى 26 آذار/مارس 2024، أي قبل يومين من اختتام الجزء الأول من الدورة المستأنفة. وحث الأمين العام واللجنة الاستشارية على التعجيل بوضع الصيغة النهائية لتقريريهما ذوي الصلة بالموضوع، من أجل ضمان إتاحة الوقت الكافي لإجراء مناقشة مستفيضة بشأن المسألة.

9 - السيد كاميلي (ممثل الاتحاد الأوروبي، بصفته مراقبا): تكلم أيضا باسم البلدان المرشحة للانضمام إلى الاتحاد الأوروبي وهي ألبانيا، وأوكرانيا، والبوسنة والهرسك، وتركيا، والجبل الأسود، وجمهورية مولدوفا، وجورجيا، ومقدونيا الشمالية، بالإضافة إلى أندورا، وسان مارينو، وموناكو، فقال إن الجزء الأول من الدورة المستأنفة للجمعية العامة أنشئ لتمكين اللجنة من أن تعالج ما أرجى من الجزء الرئيسي من الدورة من المسائل غير المقيدة بحدود زمنية والتي تتسم بأهمية حاسمة بالنسبة لأداء الأمم المتحدة لعمليها بكفاءة وفعالية، وذلك دون إعاقة المداولات بشأن حفظ السلام التي تجري في الجزء الثاني من الدورة المستأنفة.

10 - وأعرب عن تأييد الاتحاد الأوروبي ودوله الأعضاء للجهود التي يبذلها الأمين العام لتحديث المنظمة وإصلاحها، ولا سيما إدارة سلسلة الإمداد، التي تعتبر أساسية للإصلاح الإداري الشامل. وقال إنها تنثني على التقدم المحرز بشأن هذه المسألة، لأنها ستؤدي إلى أمم متحدة أفضل وأكثر استجابة. غير أن القلق يساورها إزاء المحاولات المستمرة لتقويض استقلال الهيئات الإشرافية وعرقلة تحقيقاتها، ولذلك فهي ملتزمة بإطار قوي للمساءلة. فمساءلة موظفي الأمانة العامة وأصحاب المصلحة فيها، باعتبار أنها تمثل حجر الزاوية في الإصلاح الإداري وفي تقويض السلطة، ضرورية لتشجيع ثقافة قوامها الأخلاقيات والشفافية، ولمنع سوء السلوك والتصدي له.

11 - وتابع يقول إن اللجنة يجب أن تواصل توفير التمويل الكافي لجميع الولايات التي تنشئها الأجهزة التشريعية للأمم المتحدة. ومن بين مسائل الميزانية الهيكلية المعروضة على اللجنة، سيولي الاتحاد

بالكامل في الميزانية العادية وعدم قيام 140 دولة عضوا بدفع هذه الاشتراكات في الوقت المحدد يجعلها تشكك في قيمة الموافقة على الميزانيات إذا كانت الدول الأعضاء غير راغبة في تمويلها. فالموافقة على الميزانيات في ظل هذه الظروف تؤدي ببساطة إلى ضعف معدلات تنفيذ الميزانية، وعدم الوفاء بالولايات، ومن المفارقة أنها تؤدي إلى إعادة الأرصدة الدائنة إلى الدول الأعضاء، بما في ذلك الدول التي لم تسدد أنصبتها المقررة بالكامل. ومن الضروري توفير الموارد الكافية للوفاء بالولاية. وعلى الرغم من القيود المالية التي تؤثر على المنظمة، يؤدي وضع توقعات عالية دون ضمان توافر الموارد اللازمة إلى ضعف الأداء. ويجب على الدول الأعضاء أن تسدد اشتراكاتها بالكامل وفي الوقت المحدد ودون شروط.

17 - وأردفت تقول إن أهم رصيد لدى الأمم المتحدة يتمثل في موظفيها؛ وتحتاج المنظمة الآن أكثر من أي وقت مضى إلى قوة عاملة تتمتع بالقدرة والمرونة وقابلية التنقل حتى تفي بولاياتها المعقدة. ويجب أن يتحقق في هذه القوة العاملة تكافؤ الجنسين، وأن يتجسد فيها التنوع الجغرافي للدول الأعضاء، وأن يُشجّع فيها تجديد شباب المنظمة. والأهم من ذلك أن القوة العاملة يجب أن تعمل وفقا لأعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة. ومن المؤسف أن الأمانة العامة اضطرت، بسبب أزمة السيولة المالية، إلى اتخاذ تدابير صارمة للحفاظ على النقد من أجل منع التخلف عن السداد، بما في ذلك عن طريق فرض قيود على التوظيف في تموز/يوليه 2023. وفي حين أن هذه التدابير قد تؤدي إلى تحقيق وفورات قصيرة الأجل، فإنها تضعف أيضا القوة العاملة للمنظمة وتوق قدرتها على الوفاء، على المدى الطويل، بالولايات التي حددتها الدول الأعضاء.

18 - وتابعت تقول إن الجمعية العامة تُقدّم في قرارها 278/77 توجيهات طال انتظارها بشأن إدارة الموارد البشرية. وتتطلع أستراليا وكندا ونيوزيلندا إلى مناقشة المسائل المتصلة بإدارة الموارد البشرية والتي لا تزال معروضة على اللجنة، بما في ذلك التعديلات على النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، على النحو المبين في تقرير الأمين العام عن هذه المسألة (A/78/177). وتتطلع الوفود الثلاثة أيضا إلى النظر في تكوين الأمانة العامة، مع مراعاة أن توسيع نظام النطاقات المستصوبة قد أدى إلى زيادة عدد الدول الأعضاء ضمن النطاق المستصوب. وبالإضافة إلى ذلك، ستسعى الوفود الثلاثة إلى إيجاد أساليب دائمة لتيسير مشاركة جميع الدول الأعضاء بصورة كاملة في إعارة الأفراد العسكريين وأفراد الشرطة، مع كفالة احترام

كاف في إدارة الموارد البشرية. وقد مُدّدت فترة الجزء الأول من الدورة المستأنفة إلى خمسة أسابيع، بتكلفة باهظة تتحملها المنظمة والدول الأعضاء. ولذلك يجب تسخير الإمكانيات الكاملة للجزء الأول من الدورة.

14 - السيد النصر (قطر): تكلم باسم الدول الأعضاء في مجلس التعاون لدول الخليج العربية، فقال إن اختتام اللجنة لأعمالها في الوقت المناسب في الجزء الرئيسي من الدورة الثامنة والسبعين أمر جدير بالثناء، لأن اختتام أعمالها في الوقت المناسب على هذا النحو لم يتحقق منذ الدورة الثالثة والسبعين. وينبغي تطبيق أساليب العمل التي مكنت من تحقيق هذا الإنجاز على الجزء الأول من الدورة المستأنفة. وتتسم المسائل المعروضة على اللجنة فيما يتعلق بتعزيز فعالية الأمم المتحدة، وتحسين وضعها المالي، وتحسين إدارة الموارد البشرية بأهمية حاسمة. وإضافة إلى ذلك، تشيد الدول الأعضاء في المجلس بالجهود التي تبذلها الأمانة العامة لضمان إصدار الوثائق في الوقت المحدد لتمكين اللجنة من مناقشة جميع المسائل المعروضة عليها بفعالية.

15 - وأضاف يقول إن الدول الأعضاء في المجلس تعرب عن امتنانها لوحدة التفتيش المشتركة لما تبذله من جهود لتعزيز الرقابة من أجل تيسير استخدام الموارد على النحو الأمثل، كما يتضح من إصدارها تسعة تقارير في عام 2023. وقد سددت جميع الدول الأعضاء في المجلس اشتراكاتها بالكامل في الميزانية العادية لعام 2023، وقدم بعضها مساهمات في الميزانية العادية لعام 2024. فتسديد الأنصبة المقررة في الوقت المحدد ودون شروط أساسي لضمان استمرار عمل المنظمة. وتكتسي الشفافية أثناء المداولات أهمية بالغة، شأنها شأن الشرعية والكفاءة اللتين تتسم بهما اللجنة الخامسة بوصفها اللجنة الرئيسية الوحيدة التابعة للجمعية العامة التي أنيطت بها المسؤوليات عن مسائل الإدارة والميزانية.

16 - السيدة جونز (أستراليا): تكلمت أيضا باسم كندا ونيوزيلندا، فقالت إن اختتام اللجنة لأعمالها في الوقت المناسب في الجزء الرئيسي من الدورة قد أسفر عن إصدار رسائل الإشعار بالأنصبة المقررة واستلام المدفوعات في وقت مبكر، وهو تطور حيوي بالنظر إلى المستوى القياسي للمتأخرات والاحتياطيات النقدية المنخفضة للغاية في إطار الميزانية العادية. ومع ذلك، فإن المسؤولية عن هذه المتأخرات وهذا المستوى من الاحتياطيات النقدية تقع مباشرة على عاتق الدول الأعضاء. فعدم قيام 51 دولة عضوا، في عام 2023، بدفع اشتراكاتها

ويمثل أي إخفاق في الرد على النحو المناسب على سوء السلوك، ولا سيما التحرش الجنسي والانتهاك والاستغلال الجنسيين، اعتداء على مصداقية المنظمة. ولا مكان لهذا السلوك ولمرتكبيه في منظومة الأمم المتحدة، ويجب مكافحة الإفلات من العقاب على جميع المستويات.

23 - وأضاف يقول ثالثاً إن اللجنة ستتظر في الجزء الحالي من الدورة المستأنفة في التقديرات المنقحة لنظام المنسقين المقيمين. وأعرب عن تأييد وفد بلده لعمل المنسقين المقيمين للنهوض بتنفيذ أهداف التنمية المستدامة في الميدان. وفي هذا الصدد، يستحق التغيير المقترح من الأمين العام في هيكل الميزانية العادية من أجل ضمان توفير التمويل الكافي لنظام المنسقين المقيمين استعراضاً دقيقاً.

24 - ومضى يقول إن كوستاريكا تأمل ألا تكون هناك فجوة مدتها ست سنوات بين اتخاذ أحدث قرار شامل بشأن إدارة الموارد البشرية واتخاذ القرار التالي في هذا الشأن، كما كان الحال من قبل، وأن يصبح النجاح الذي تحقق في الدورة السابعة والسبعين هو القاعدة.

25 - السيدة جيانغ هوا (الصين): قالت إنه بالنظر إلى مختلف التحديات في جميع أنحاء العالم، يتعين على الأمم المتحدة، بوصفها المنبر المركزي للحكومة العالمية، أن تضطلع بدور بارز بصورة متزايدة. وإن الميزة وإدارة الموارد البشرية على نحو يتسم بالكفاءة والرشد أساسيان لممارسة المنظمة عملها بسلاسة. وتتطلع الصين إلى التشاور والتعاون فيما بين جميع الأطراف لضمان تحقيق نتائج إيجابية في الجزء الحالي من الدورة المستأنفة.

26 - وتابعت تقول إن الصين تولي أهمية كبيرة لإدارة الموارد البشرية وترحب باتخاذ قرار الجمعية العامة 278/77، لأنه يوفر توجيهها شاملاً لعمل الأمانة العامة في المستقبل. وترحب الصين أيضاً بتمديد فترة الجزء الأول من الدورة المستأنفة إلى خمسة أسابيع، وتأمل أن تشارك جميع الأطراف مشاركة كاملة في مناقشات متعمقة بشأن متابعة قرار الجمعية العامة 278/77. وذكرت أن وفد بلدها يولي اهتماماً خاصاً للتمثيل الجغرافي العادل ويساوره القلق إزاء وجود عدد كبير من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً. ويجب على الأمانة العامة أن تحدد، على سبيل الأولوية، تدابير ملموسة لمعالجة هذه المسألة، ولا سيما التمثيل الناقص للبلدان النامية.

27 - وأردفت تقول إن الصين ظلت تدعم دائماً عمل نظام المنسقين المقيمين لمساعدة البلدان النامية على التصدي لما تواجهه من تحديات ملحة متصلة بالتنمية وعلى التعجيل بتنفيذ خطة التنمية المستدامة

القوانين الوطنية فيما يتعلق بالأجور والاستحقاقات، وتفاذي الازدواجية في المدفوعات. وتتطلع أستراليا وكندا ونيوزيلندا أيضاً إلى مناقشة المسائل التأديبية، بما في ذلك إمكانية توسيع نطاق منصة ClearCheck، وهي قاعدة بيانات مصممة لفحص سجلات الموظفين أثناء عملية الاستقدام على أساس نزاهتهم، لتغطية جميع أنواع سوء السلوك. وعلاوة على ذلك، تتطلع الوفود الثلاثة إلى مناقشة رصد حضور الموظفين، نظراً لأهمية ضمان استجابة الأمانة العامة في الوقت المناسب لاحتياجات الدول الأعضاء.

19 - وأضافت تقول إن أستراليا وكندا ونيوزيلندا تعرب عن تقديرها للاستعراض الافتتاحي لوحدة التفتيش المشتركة بشأن سياسات وإجراءات الصحة العقلية والرفاه، حيث يواجه موظفو الأمم المتحدة بشكل غير متناسب عوامل خطر نفسية واجتماعية عالية أثناء عملهم. وذكرت أن ارتفاع عدد حالات الإعاقة وأيام الإجازات المرضية التي تؤخذ نتيجة لاعتلالات الصحة النفسية، على النحو المبين في البيانات التي جمعت من الاستعراض، مسائل تثير قلقاً بالغاً وتترتب عليها آثار كبيرة على الإنتاجية والمعنويات والموارد المالية. وتتطلع الوفود الثلاثة إلى مناقشة توصيات الوحدة لتحسين الحالة، بما في ذلك من خلال توفير المزيد من الموارد النفسية - الاجتماعية في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء.

20 - ومضت تقول إن أستراليا وكندا ونيوزيلندا تتطلع إلى النظر باستفاضة في مقترح الأمين العام الداعي إلى زيادة التمويل المقرر لنظام المنسقين المقيمين. ولذلك، من المؤسف أن تُعرض المسألة في مرحلة متأخرة من المداولات في الجزء الحالي من الدورة المستأنفة.

21 - السيد فيديتشي غيفارا (كوستاريكا): قال إن الجزء الحالي من الدورة المستأنفة، المكرس أساساً لإدارة الموارد البشرية، يتسم بأهمية خاصة بالنسبة لوفده لعدد من الأسباب. أولاً، لموظفي الأمم المتحدة أهمية حاسمة في أداء المنظمة لعملها. ولذلك سيولي وفد بلده اهتماماً خاصاً لتنفيذ الولايات المحددة في قرار الجمعية العامة 278/77، ولا سيما الولايات المتعلقة بضمان التمثيل الجغرافي العادل وتكافؤ الجنسين، وكلاهما ضروري لضمان أن يُجسّد موظفو المنظمة تنوع دولها الأعضاء.

22 - وتابع يقول ثانياً إن وفد بلده يولي أهمية كبيرة لتقرير الأمين العام عن ممارساته المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي المحتمل، الذي يغطي الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022 (A/78/603 و A/78/603/Corr.1).

المسائل المعروضة على اللجنة. وينبغي أن تكون المداولات في الجزء الحالي من الدورة المستأنفة شفافة وأن تشمل جميع أصحاب المصلحة، ويجب التقيد بدقة بأساليب عمل اللجنة.

31 - السيد ياماناكا (اليابان): قال إن الجمعية العامة قد نجحت، في دورتها السابعة والسبعين، في اتخاذ قرار بشأن إدارة الموارد البشرية بعد أكثر من ست سنوات من المفاوضات، مما يوفر توجيهها متينا لضمان منظمة أكثر فعالية وكفاءة وشمولا للجمعية. فإدارة الموارد البشرية ضرورية لنجاح أي منظمة. ويتطلع وفد بلده إلى دراسة الجهود التي يبذلها الأمين العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية، التي ينبغي أن تتماشى مع آخر توجيهات الجمعية العامة بشأن هذه المسألة، وسيتشارك في المفاوضات ذات الصلة بصورة بناءة وبأمانة. وستتطلب اليابان أيضا بعناية في المسائل الأخرى المعروضة على اللجنة، مثل التقديرات المنقحة لنظام المنسقين المقيمين، والمؤسسة المستقلة المعنية بالأشخاص المفقودين في الجمهورية العربية السورية، والمساءلة، وأنشطة سلسلة الإمداد، من أجل تمكين المنظمة من الوفاء بولاياتها.

32 - السيد يونغ (المملكة المتحدة): قال إن اللجنة اتخذت، في الجزء الأول من الدورة السابعة والسبعين المستأنفة، لأول مرة منذ سنوات عديدة، قرارا بشأن إدارة الموارد البشرية ينص، في جملة أمور، على توسيع نظام النطاقات المستصوبة اعتبارا من I كانون الثاني/يناير 2024. بيد أنه بالنظر إلى التحديات المتزايدة التي يواجهها المجتمع الدولي والأمم المتحدة منذ اتخاذ ذلك القرار، من الضروري ضمان التحسين المستمر في العمليات والإجراءات الداخلية للمنظمة فيما يتعلق بالموظفين، باعتبارهم أعظم أصولها.

33 - وتابع يقول إن الجزء الحالي من الدورة المستأنفة يتيح فرصة للجنة للتوصل إلى اتفاق بشأن المسائل التي لم تتمكن لعدة سنوات من التوصل إلى اتفاق بشأنها. وينبغي للدول الأعضاء أن تسخر قوة الدفع الناتجة عن فعالية الجزء الرئيسي من الدورة واختتام أعماله في الوقت المحدد من أجل اتخاذ قرارات بشأن مسائل مثل إدارة سلسلة الإمداد والمساءلة، وكلاهما ذو صلة بجميع جوانب عمل المنظمة.

34 - وأضاف يقول إن اللجنة ستنتظر، في الجزء الحالي من الدورة المستأنفة، في طلب لزيادة حصة تمويل نظام المنسقين المقيمين الممثلة في الاشتراكات المقررة بقدر كبير. وقال إن وفد بلده يؤيد بقوة الإصلاحات الإنمائية التي يقوم بها الأمين العام وإن الوفد ما برح يشعر بالقلق منذ أمد بعيد إزاء الأثر الذي يخلفه نقص التمويل على نظام المنسقين المقيمين. فمن الضروري توفير تمويل مستدام وكاف

لعام 2030. ولذلك تولي الصين أهمية كبيرة للجهود التي تبذلها الأمانة العامة لضمان التمويل المستقر والمستدام والذي يمكن التنبؤ به لهذا النظام. بيد أن الصين تشعر بالقلق لأن الأمانة العامة قدمت إلى اللجنة ميزانية مقترحة لنظام المنسقين المقيمين في غياب اتفاق بين الدول الأعضاء بشأن إصلاح نموذج تمويل ذلك النظام، لأن هذه الممارسة تتعارض مع مبدأ "الولاية أولا، ثم البرنامج، والميزانية في النهاية"، الذي يُسترشد به في المداولات المتعلقة بالميزانية في الجمعية العامة.

28 - ومضت تقول إن إصلاح نموذج تمويل نظام المنسقين المقيمين ينبغي ألا ينطوي على مجرد إعادة توزيع المسؤولية المالية التي تتحملها أصلا البلدان المتقدمة النمو حصرا فيما بين جميع أعضاء الأمم المتحدة، بل ينبغي بالأحرى أن يستتبع إجراء مشاورات واسعة النطاق ومدروسة، فضلا عن استكشاف خيارات متعددة لتلبية الاحتياجات المالية المعقولة لنظام المنسقين المقيمين. وفي الوقت نفسه، يلزم اتباع نهج أكثر تكاملا وشمولا من أي وقت مضى لمعالجة القيود المتزايدة التي تواجهها الأمم المتحدة من الناحية المالية ومن ناحية السيولة.

29 - السيد لابتين (الاتحاد الروسي): قال إنه على الرغم من تأثير تدابير التقشف المتخذة نتيجة للأزمة المالية في الأمم المتحدة على عمل المنظمة، فيجب إصدار جميع التقارير في الوقت المحدد باللغات الرسمية الست، دون استثناء. فعدم ضمان إصدار التقارير في الوقت المناسب بجميع اللغات الرسمية سيؤدي إلى ضرورة تأجيل النظر فيها، كما حدث في الجزء الرئيسي من الدورة الثامنة والسبعين. وطلب أن يشارك منسق شؤون تعدد اللغات في جلسة إحاطة المراقب المالي بشأن حالة السيولة المالية في المنظمة المقرر عقدها في 1 آذار/مارس 2024، من أجل تزويد الدول الأعضاء بمعلومات عن تأثير هذه الحالة وتدابير التقشف ذات الصلة على تعدد اللغات.

30 - وتابع يقول إن مداولات اللجنة في الجزء الحالي من الدورة المستأنفة ستركز، بالإضافة إلى إدارة الموارد البشرية، على مسائل حاسمة مثل تمويل نظام المنسقين المقيمين، والمساءلة، وأنشطة سلسلة الإمداد، وهي مسألة لم يتم التوصل إلى توافق في الآراء بشأنها منذ أكثر من سبع سنوات. وأعرب عن ثقة الاتحاد الروسي في أن المكتب سيتشاور في المستقبل مع الدول الأعضاء بشأن جوانب من برنامج عمل اللجنة مثل تجميع التقارير المتصلة بإدارة الموارد البشرية في مجموعات مواضيعية. وذكر أن وفد بلده سيتبع نهجا بناء إزاء جميع

38 - ومضى يقول إن نظام المنسقين المقيمين يعمل، على المستوى الهيكلي، باعتباره منسقا لعمل منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، ولا سيما في الميدان. غير أن مسألة التمويل تشكل عقبة أمام توطيد هذا النظام. ونتيجة لذلك، أعد الأمين العام تقريرا يحدد نموذجا مقترحا لكفالة تمويل نظام المنسقين المقيمين على نحو مستدام

ويمكن التنبؤ به، وذلك لكي تنتظر فيه اللجنة. وتطلع المكسيك إلى معرفة المزيد عن مقترح الأمين العام، في حين تلاحظ مع الأسف أن التقرير ذا الصلة لن يُقدّم إلا قبل يومين من اختتام الجزء الأول من الدورة المستأنفة، وهو وضع سيجعل من الصعب على الدول الأعضاء أن تنتظر بجديّة في التقرير. ونظرا لأهمية التقرير بالنسبة للمنظمة والدول الأعضاء، فينبغي تخصيص وقت كاف لتمكين اللجنة من مناقشته بالوعي اللازم واتخاذ قرار بشأن هذه المسألة. ومن المسائل الأخرى المعروضة على اللجنة والتي تهم المكسيك، بصفة خاصة، المساءلة، والمؤسسة المستقلة المعنية بالأشخاص المفقودين في الجمهورية العربية السورية، وبعثة الأمم المتحدة المتكاملة لتقديم المساعدة خلال الفترة الانتقالية في السودان، ووحدة التفتيش المشتركة.

39 - السيد سيونغ وونغ (جمهورية كوريا): قال إن تمديد فترة الجزء الأول من الدورة المستأنفة سيمكن اللجنة من إعادة النظر في أساليب عملها بغية كفالة إجراء مداوات أكثر كفاءة وفعالية. وبالنظر إلى التحديات التي تواجهها المنظمة فيما يتعلق بالسيولة المالية، فإن التمويل الكافي والمستدام لعملها أصبح أكثر أهمية من أي وقت مضى. وسيشارك وفد بلده مشاركة بناءة بغية كفالة تحقيق نتائج ناجحة بشأن جميع المسائل المعروضة على اللجنة، من أجل المساهمة في تنفيذ الولاية.

40 - وتابع يقول إن التمويل المستدام والكافي والذي يمكن التنبؤ به سيكون بالغ الأهمية لضمان الأداء السليم لنظام المنسقين المقيمين. وسيساهم وفد بلده في المناقشات المتعلقة بهذا النظام، مع التركيز بصفة خاصة على تعزيز الشفافية والمساءلة والكفاءة والفعالية في تمويل النظام. وإذ تضع جمهورية كوريا في اعتبارها أهمية نظام المنسقين المقيمين، فإنها ستدرس عن كثب السبل التي تكفل الإشراف المناسب والبناء على أي أساليب جديدة لتمويل هذا النظام. وينبغي أيضا أن تظل اللجنة على علم بنتائج المناقشات الجارية بشأن هذه المسألة في المجلس الاقتصادي والاجتماعي وغيره من المحافل ذات الصلة.

41 - وأردف يقول إن الموظفين أساسيون لتنفيذ الولاية. واستنادا إلى النتائج الناجحة التي أسفرت عنها الدورة السابعة والسبعين، فيجب

ويمكن التنبؤ به لتمكين هذا النظام من مساعدة الحكومات الوطنية في جهودها الرامية إلى تعزيز التنمية. وإن وجود منظومة أمم متحدة أكثر تكاملا وتنسيقا على الصعيد القطري يصب في مصلحة جميع الدول الأعضاء، وتتطلع المملكة المتحدة إلى العمل مع أعضاء اللجنة لتيسير إحراز تقدم بشأن هذه المسألة.

35 - وأردف يقول إنه وفقا للميثاق وقرار الجمعية العامة 248/45 باء، فإن اللجنة الخامسة هي اللجنة الرئيسية المختصة التابعة للجمعية العامة المعهود إليها بالمسؤوليات عن المسائل الإدارية ومسائل الميزانية. ولكي تضطلع اللجنة بواجباتها بفعالية، فيجب عليها أن تتقيد بالمهام الموكلة إليها وألا تسعى إلى النظر في استصواب ما تقرر وما اتخذ من قرارات في اللجان الرئيسية الأخرى أو في الجلسات العامة للجمعية العامة أو إلى إعادة النقاش بشأنها.

36 - السيد فيلاسكيز كاستيو (المكسيك): قال إن المسائل المعروضة على اللجنة في الجزء الحالي من الدورة المستأنفة تكتسي أهمية خاصة بالنسبة للمكسيك ليس لأثرها على الإصلاح الإداري الجاري فحسب، بل أيضا لدورها الهام في النهوض بإعادة تنظيم نظام المنسقين المقيمين وتوطيده باعتباره العمود الفقري لركيزة التنمية، وفي التمسك بقيمة وجود المنظمة في الأماكن البالغة الأهمية لحفظ السلام.

37 - وتابع يقول إن المكسيك ستولي اهتماما خاصا لإدارة الموارد البشرية، وفي هذا الصدد، ترحب باتخاذ قرار الجمعية العامة 278/77، لأنه يتضمن توجيهات قيمة من شأنها أن تمكن الأمانة العامة من التصدي للتحديات المتوسطة والطويلة الأجل المرتبطة بإصلاح إدارة الموارد البشرية. وتقع على عاتق الجمعية العامة مسؤولية حاسمة تتمثل في تقييم تنفيذ الولايات المحددة في ذلك القرار ونتائجها وأثرها، من أجل كفالة إحراز تقدم ملموس وفعال. وهذا ليس تحديا صغيرا، فبعد مرور عام واحد فقط على اتخاذ القرار، ولكن له ما يبرره بالنظر إلى أن الموظفين هم أهم أصول المنظمة، وهذه حقيقة لا تتعكس في عددهم المطلق فحسب، بل في النسبة المئوية التي يمثلونها من الميزانية البرنامجية السنوية، أي حوالي 75 في المائة. ومن هذا المنظور، ستدرس المكسيك تقارير الأمين العام المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، التي تتناول مسائل أساسية مثل تكوين الأمانة العامة والبيانات الديمغرافية ذات الصلة، والمسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي المحتمل، والترتيبات التي تؤدي إلى تخفيض وجود الموظفين في مكان العمل، وشروط خدمة الأفراد العسكريين.

الوفاء بالتزاماتها المالية القائمة. ومن ثم، على الرغم من الدور القيم الذي يؤديه نظام المنسقين المقيمين، فإن الحوار المطول ضروري للتوصل إلى توافق في الآراء بشأن هذه المسألة. ولذلك فإنه يشعر بالقلق لأن تقرير اللجنة الاستشارية ذا الصلة لا يُتوقع أن يصدر حتى 21 آذار/مارس 2024.

45 - السيد لو (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن قرار الجمعية العامة 278/77، الذي يتضمن تدابير لمساعدة المنظمة على تحديث قوتها العاملة وتعزيز المساءلة، يمثل إنجازا هاما، وإن كان لا يزال هناك الكثير مما ينبغي عمله. وفي الجزء الحالي من الدورة المستأنفة، ستعتمد اللجنة في التعديلات على النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة من أجل تعزيز التسهيل والتحديث والتبسيط؛ والمقترحات لمعالجة العقبات غير العادلة التي يواجهها موظفو فئة الخدمات العامة الذين يسعون إلى الانتقال إلى الفئة الفنية؛ والتعديلات على التدابير التأديبية من أجل تعزيز المساءلة؛ والمقترحات بشأن إدارة سلسلة الإمداد؛ والمؤسسة المستقلة المعنية بالأشخاص المفقودين في الجمهورية العربية السورية. وبالإضافة إلى ذلك، ستعتمد اللجنة في تنفيذ آلية مناسبة لإعارة الأفراد العسكريين وأفراد الشرطة وهم في الخدمة الفعلية. ونظرا لأهمية الخبرة المتخصصة لأولئك الأفراد، فينبغي بذل الجهود لدعم مبادئ الميثاق ولتمكين جميع الدول الأعضاء من المشاركة الكاملة والمنتظمة في إعارة الأفراد العسكريين وأفراد الشرطة وهم في الخدمة الفعلية.

46 - وتابع يقول إن اللجنة ستستفيد أيضا من التقدم المحرز في الدورة السابعة والسبعين لكفالة أن يكون لدى المنظمة قوة عاملة متنوعة وشاملة للجميع، وفقا للميثاق. وفي هذا الصدد، أعرب عن الترحيب بانتقال 15 بلدا إلى النطاق المستصوب للتمثيل في الوظائف الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي، لأنه يدل على التقدم الذي تحرزه منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بهذه الوظائف وبنظام النطاقات المستصوبة.

47 - وأردف يقول إن الولايات المتحدة هي أكبر مانح طوعي لنظام المنسقين المقيمين وهي تقدر وظيفته التنسيقية. ومع ذلك، فإن التحويل المقترح لحصة تمويل هذا النظام المتمثلة حاليا في التبرعات إلى الميزانية العادية هو إحدى أكبر عمليات التحويل من هذا القبيل في الذكرة المعاصرة. ولذلك ينبغي النظر في هذا المقترح بعناية، مع التركيز على الشفافية والمساءلة. وأعرب عن أمله في أن يؤدي تمديد فترة الجزء الحالي من الدورة المستأنفة إلى خمسة أسابيع إلى مناقشات أكثر فعالية وإلى تأجيل عدد أقل من بنود جدول الأعمال. وفي حال

على اللجنة أن تقدم التوجيه المناسب إلى الأمين العام لمساعدته في جهوده الرامية إلى تحسين سياسات المنظمة فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية. ويمكن للجنة أن تساعد على زيادة كفاءة القوة العاملة في الأمم المتحدة وقدرتها وانتقالها ونزاهتها من أجل تمكين المنظمة من التصدي للتحديات العالمية على نحو أفضل.

42 - السيد ماتشادو مورينيو (أوروغواي): قال إن اللجنة توصلت، في دورتها السابعة والسبعين، إلى اتفاق عام بشأن إدارة الموارد البشرية، واستجابت أخيرا للمسائل التي جرى تناولها في تقرير الأمين العام عن الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية للفترة 2019-2021: بناء أمم متحدة أكثر فعالية وشفافية وخضوعا للمساءلة (A/73/372). وقد حددت اللجنة أهدافا وتدابير استراتيجية لتحويل العديد من جوانب إدارة الموارد البشرية في الأمانة العامة؛ ويجري الوفاء بمعظم هذه الأهداف والتدابير. غير أن عددا من المسائل، مثل حضور الموظفين وأوجه عدم التوافق بين النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة والقوانين الوطنية المتعلقة بالأفراد العسكريين وأفراد الشرطة المعارين إلى الأمانة العامة، لا يزال دون حل. وأعرب عن أمله في أن تركز المداولات في الجزء الحالي من الدورة المستأنفة على هذه المسائل المعلقة، وعلى تقييم تنفيذ الولايات القائمة، بدلا من إعادة النظر في المسائل التي تم حلها بالفعل.

43 - وأضاف يقول إن نظام المنسقين المقيمين يؤدي دورا أساسيا في تنسيق أنشطة كيانات الأمم المتحدة في الميدان، وقد اضطلع بصفة خاصة بعمل قيم في أوروغواي. وقد أظهرت أوروغواي التزاما كبيرا بعمل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي من خلال مساهمتها السنوية، التي تهدف إلى تغطية التكاليف المحلية للمكاتب القطرية، وزادت مؤخرا من قيمة هذه المساهمة زيادة كبيرة.

44 - وتابع يقول إنه مع ذلك، ينبغي للدول الأعضاء ألا تحكم مسبقا على نتائج المداولات بشأن نظام المنسقين المقيمين، لأن المداولات لا تزال جارية. وعلى وجه التحديد، ينبغي ألا يغيب عن البال، أثناء المناقشات بشأن هذه المسألة في الجزء الحالي من الدورة المستأنفة، أن أي مخصصات إضافية من جانب الدول الأعضاء في الميزانية يجب أن تكون نتيجة لقرارات سياسية، وأن هذه القرارات لم تُتخذ بعد. فستتطلب هذه القرارات مناقشة متأنية، لأنها ستؤدي إلى عبء إضافي من حيث الاشتراكات، ليس فقط بالنسبة للبلدان التي تمثل أنصبتها المقررة حصة أكبر من الميزانية، ولكن أيضا بالنسبة للبلدان النامية التي تواجه، في كثير من الحالات، صعوبة كبيرة في

جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ذات أولوية، وأن تكون متسقة مع المجالات المواضيعية الأربعة للإطار الاستراتيجي للوحدة للفترة 2020-2029. وإضافة إلى تنفيذ برنامج عملها، ستركز الوحدة على تنفيذ التوصيات المنبثقة عن عملية التقييم الذاتي لعام 2022. وسُجري أيضا تقييم منتصف المدة لإطارها الاستراتيجي للفترة 2020-2029 وستقدم تقريرا عن نتائج ذلك التقييم في عام 2024، بناء على طلب الجمعية العامة.

52 - وأضافت تقول إن مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات قد حدد مواطن الضعف في مجال الأمن السيبراني في نظام الوحدة القائم على شبكة الإنترنت لتتبع حالة قبول التوصيات وتنفيذها، واقترح تدابير تصحيحية للتصدي للمخاطر ذات الصلة، وهي من بين أهم مخاطر التشغيل التي تواجهها الوحدة. وقد تتطلب التدابير المقترحة إيقاف العمل بالنظام وسحبه من شبكة الإنترنت. ولم تتجح الجهود التي بذلتها الوحدة على مدى السنتين الماضيتين في جمع أموال خارجة عن الميزانية من أجل استبدال النظام الذي عفا عليه الزمن. ومن ثم، ونظرا للطابع الملح لهذه المسألة، تناشد الوحدة الآن الجمعية العامة أن تتبّع السابقة التي أرستها في قرارها 270/65 بدعوة المنظمات المشاركة إلى المساهمة في استبدال النظام بموجب ترتيباتها القائمة لتقاسم التكاليف.

53 - السيدة بيتراتشي (مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق): عرضت مذكرة الأمين العام بشأن تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2023 (A/78/731)، فقالت إنه وفقا للنظام الأساسي للوحدة، يؤدي الأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، مهام تدعم عمل الوحدة، ولا سيما فيما يتعلق بإعداد التقارير التي تهم أكثر من منظمة واحدة. وطوال عام 2023، عملت أمانتا المجلس والوحدة معا وأجرتا حوارا بشأن التعاون، بما في ذلك إعداد مذكرات يقدمها الأمين العام تتضمن ردودا على التقارير التي تتناول الشواغل على نطاق المنظومة في موعدها المحدد. وشاركنا أيضا في حوار لكفالة الإعداد السلس للتقارير المتعلقة بالشواغل على نطاق المنظومة. وقد قام الأمين العام، بالتشاور مع أعضاء المجلس ووفقا للنظام الأساسي للوحدة، باستعراض مؤهلات مفتش اقتُرِح تعيينه في عام 2023، إثر حدوث استقالة. والأمين العام ملتزم بالمحافظة على علاقة عمل وثيقة مع الوحدة، وهو يشجّع جميع المؤسسات على أن تستجيب لطلبات الوحدة في الوقت المناسب.

عدم تحقيق هذه النتائج، ينبغي للجنة أن تنظر في العودة إلى دورة مدتها أربعة أسابيع.

48 - الرئيس: قال إنه يعتبر أن اللجنة ترغب في الموافقة على برنامج العمل المقترح على أن يكون مفهوما أنه سيجري استعراضه وتعديله، حسب الاقتضاء، أثناء سير أعمال الجزء الأول من الدورة المستأنفة.

49 - تقرر ذلك.

البند 141 من جدول الأعمال: وحدة التفتيش المشتركة (A/78/34) و A/78/695 و A/78/695/Add.1 و A/78/731؛ (JIU/REP/2023/4)

البند 139 من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية (تابع) (A/78/569) و A/78/569/Add.1 و A/78/602 و A/78/603 و A/78/603/Corr.1 و A/78/604 و A/78/745 و A/78/745/Add.1 و A/78/756 و A/78/759 و A/78/762)

50 - السيدة فرنانديز أوبازو (رئيسة وحدة التفتيش المشتركة): عرضت تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2023 وبرنامج عملها لعام 2024 (A/78/34)، فقالت إن خطة عمل الوحدة لعام 2023 تضمنت عددا من الاستعراضات المرحلة من عام 2022، فضلا عن ثلاثة استعراضات جديدة مدرجة في برنامج عملها لعام 2023. وبالإضافة إلى ذلك، أجرت الوحدة استعراضا للحوكمة والرقابة في المجالس التنفيذية لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، بناء على طلب المجالس وبتمويل تكميلي مقدم من المنظمات المشاركة ذات الصلة.

51 - وتابعت تقول إن الوحدة قد خفضت إلى حد كبير عدد الاستعراضات المرحلة المتراكمة لديها. وفي المجموع، أصدرت الوحدة 10 منتجات في عام 2023، تتألف من ستة استعراضات على نطاق المنظومة، واستعراضين لشؤون الإدارة والتنظيم في منطمتين بعينهما، واستعراض محدود النطاق، ورسالة إدارية واحدة. وقد اختارت الوحدة خمسة استعراضات لبرنامج عملها لعام 2024، وهي أربعة استعراضات على نطاق المنظومة واستعراض واحد لمنظمة بعينها. وعند وضع الصيغة النهائية لبرنامج عملها لعام 2024، تشاورت الوحدة، كالعادة، مع المنظمات المشاركة، وكذلك مع هيئات الرقابة والتنسيق، لكفالة أن تكون مواضيع الاستعراضات المعنية ذات صلة بالموضوع، وأن تعتبرها

الموظف، عندما يكون الموظف من مواطني دولة عضو غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً وقت تقديم الطلب. وإضافة إلى ذلك، ينص المقترح على حذف عنصر "الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية" من برنامج الأمم المتحدة للفنيين الشباب، مع التركيز بدلاً من ذلك على اجتذاب المواهب الشابة من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً.

57 - وعرضت تقرير الأمين العام عن ممارساته المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي المحتمل، الذي يغطي الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022 (A/78/603 و A/78/603/Corr.1)، فقالت إنه تم تحديث هيكل التقرير، بحيث يؤدي ذلك إلى أن يجري، في متن التقرير، عرض البيانات والتحليلات المتعلقة بممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية، وتضمن المرفق الأول للتقرير موجزاً للحالات التي أُغلقت ملفاتها والتي فُرضت فيها تدابير تأديبية في عام 2022. ويتضمن المرفق الثاني للتقرير رسماً بيانياً يمثل الطريقة التي تحدد بها المنظمة ما إذا كان سوء سلوك قد حدث وتُقيّم مدى تناسب التدابير التأديبية المفروضة، من أجل إتاحة فهم أفضل للسرد الوصفي للقضايا المقدمة. ويُستكمل التقرير بخاصةً وافيةً للتدابير التأديبية، تتضمن معلومات موحدة عن القضايا التي أُغلقت ملفاتها في الفترة من 1 تموز/يوليه 2009 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022، وتتضمن وصفاً معززاً للإطار الإداري للمنظمة وعملية المساءلة فيها.

58 - وعرضت تقرير الأمين العام عن الأفراد العسكريين وأفراد الشرطة المعارين في الخدمة الفعلية (A/78/602)، فقالت إن التقرير يستند إلى تقارير الأمين العام الخمسة عن المسألة المقدمة إلى الجمعية العامة منذ عام 2013، وقد صدر استجابة للطلب الوارد في قرار الجمعية العامة 292/75 إلى الأمين العام بأن يجري تقييمًا شاملاً للأثر العملي، بما في ذلك على الدول الأعضاء، المترتب على مختلف الخيارات وتوليفات الخيارات الممكنة المبينة في تقريره إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والسبعين (A/75/646)، وأن يقدم التقييم إلى الجمعية العامة لنتظر فيه في دورتها الثامنة والسبعين. وكحل ممكن لهذه المسألة، اقترح الأمين العام تحديد الأجور أو الاستحقاقات التي تقدمها الدول الأعضاء إلى الموظفين المعارين، وتنفيذ اتفاق لتعديل شروط العمل من أجل تقادي الإزدواجية في الأجور والاستحقاقات التي تقدمها الدول الأعضاء والأمم المتحدة.

54 - السيدة لوبيز (الأمينة العامة المساعدة للموارد البشرية): عرضت تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/78/569)، فقالت إن التقرير يقدم نظرة شاملة عن موظفي الأمانة العامة في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022، بما في ذلك الخصائص الديمغرافية، وتقلات الموظفين، وحالات التقاعد المتوقعة، والموظفون الخاضعون لنظام النطاقات المستصوبة. ويعكس التقرير تحسينات مقارنة بالتقارير السابقة، بما في ذلك تحليل إضافي ونقاط بيانية إضافية استجابة للولايات المحددة في قرار الجمعية العامة 278/77 ولتوصيات اللجنة الاستشارية. ويتناول ذلك التحليل وتلك النقاط البيانية مسائل من قبيل عدد تقلات الموظفين إلى الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي اللازمة لكل دولة عضو للوصول إلى المستوى الواقع ضمن حدود النطاق المستصوب؛ والتقدم المحرز نحو تحقيق التوزيع الجغرافي العادل وتكافؤ الجنسين؛ والاستقلالات؛ وحالة شغل الوظائف في الرتبة ف-2 وما فوقها.

55 - وعرضت تقرير الأمين العام الذي يتضمن مقترحاً بشأن انتقال موظفي الأمانة العامة من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية (A/78/569/Add.1)، فقالت إن التقرير يتضمن مقترحاً بإزالة الحواجز التي يواجهها موظفو فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، وفي الرتب من خ-3 إلى خ-5 من فئة الخدمة الميدانية، في التنافس على الوظائف في الفئة الفنية. والغرض من المقترح هو تعديل قرار الجمعية العامة 143/33 لعام 1978 عن طريق الاعتراف بالطرق التي استفادت بها ممارسات التوظيف من التحسينات الهيكلية لنظام اختيار الموظفين على مدى السنوات الخمس والأربعين الماضية، من أجل ضمان المعاملة العادلة والمتساوية لجميع مقدمي الطلبات واغتنام الفرصة للنظر في جميع المواهب المؤهلة، وفقاً للميثاق.

56 - وتابعت تقول إن المقترح يتناول شواغل سبق أن أثارها الوحدة، والغرض منه، وفقاً لتوصيات اللجنة الاستشارية، مواءمة ممارسات الأمانة العامة مع ممارسات مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى. وعلى وجه التحديد، يتمثل الهدف منه في السماح للموظفين المؤهلين بالتقدم لشغل وظائف في الفئة الفنية لا تخضع لنظام النطاقات المستصوبة وتكون موجودة في مركز عمل مختلف عن مركز العمل الذي انتدب إليه الموظف، والتقدم لشغل وظائف في الرتبة ف-3 وما فوقها تخضع لنظام النطاقات المستصوبة وتكون موجودة في مركز عمل مختلف عن مركز العمل الذي انتدب إليه

ومنها التوازن بين الجنسين في بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة، والجهود المبذولة لتجديد شباب الأمانة العامة، والحاجة إلى جمع بيانات عن الاستقلالات على نحو أكثر انتظاماً. وتتطلع اللجنة الاستشارية إلى تلقي معلومات مستكملة عن التقدم المحرز في هذه المسائل وغيرها في التقارير المقبلة للأمين العام.

62 - ثم عرض تقرير اللجنة الاستشارية عن المقترح المتعلق بانتقال موظفي الأمانة العامة من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية (A/78/745/Add.1)، فقال إن اللجنة الاستشارية تلاحظ المؤهلات التي يمتلكها الموظفون العاملون في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، والحاجة إلى تحسين فرصهم في التطوير الوظيفي. وحتى 31 تشرين الأول/أكتوبر 2023، ومن بين 19 210 موظفين مؤهلين للانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية، وفقاً للمقترحات الواردة في تقرير الأمين العام (A/78/569/Add.1)، كانت نسبة 0,3 في المائة من الدول الأعضاء غير الممثلة، وكانت نسبة 23,6 في المائة من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً، في حين كانت نسبة 75,5 في المائة من الدول الأعضاء التي توجد ضمن النطاق المستصوب أو الممثلة تمثيلاً زائداً. وتلاحظ اللجنة الاستشارية، من البيانات التي تلقتها عند الاستفسار، وجود تفاوتات كبيرة في التوزيع الجغرافي للدول الأعضاء وتمثيلها. وفي هذا الصدد، ترى اللجنة الاستشارية أن بعض المسائل التي أشارت إليها وحدة التحليل المشتركة في أوائل السبعينيات من القرن الماضي لا تزال واردة.

63 - واستطرد قائلاً إنه، حتى 31 تشرين الأول/أكتوبر 2023، كان متوسط أعمار الموظفين في رتب الخدمات العامة من خ ع-2 إلى خ ع-7 يتراوح بين 45 و 50 عاماً، وكان متوسط أعمار الموظفين في رتب الخدمة الميدانية من خ م-3 إلى خ م-5 يتراوح بين 51 و 53 عاماً. ولذلك، ينبغي أن تتناول المقترحات المقبلة مسألة تجديد شباب المنظمة والحاجة إلى اجتذاب المواهب الشابة، لا سيما من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً وغير الممثلة. وفي هذا الصدد، ينبغي ملاحظة القيود المفروضة محلياً على توظيف مقدمي الطلبات المحتملين لشغل وظائف ثابتة ومؤقتة في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها.

64 - وتابع قائلاً إن اللجنة الاستشارية توصي بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يواصل استعراض المقترحات الواردة في تقريره (A/78/569/Add.1) في سياق السياسات العامة المتصلة بإدارة الموارد البشرية في إطار برنامج اختيار الموظفين 2,0 المتوخى،

59 - وعرضت مذكرة الأمين العام بشأن رصد حضور الموظفين (A/78/604)، فقالت إن المذكرة تقدم لمحة عامة عن أحكام وآليات السياسة العامة التي تشكل إطار الحضور والإجازات في الأمانة العامة، استجابة لدعوة الجمعية العامة، في قرارها 278/77، إلى الأمين العام أن يدعم المديرين في رصد الحضور وأن يكفل استمرار المنظمة في الاستجابة للدول الأعضاء، ومواصلة المنظمة العمل بفعالية وكفاءة، بما في ذلك من خلال مساعدة الهيئات التشريعية في أداء عملها وتنفيذ قراراتها.

60 - السيد الكيم (نائب رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرض تقرير اللجنة الاستشارية عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/78/745)، فقال إن اللجنة الاستشارية تشعر بالقلق إزاء ارتفاع عدد الوظائف الشاغرة الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي، بما في ذلك الوظائف من الرتبة ف-2، والوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي التي يشغلها مؤقتاً موظفون غير مشمولين بمبدأ التوزيع الجغرافي أو معينون تعييناً محدد المدة. وخلال الفترة بين عامي 2018 و 2022، ارتفع عدد الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً من 27 إلى 31 دولة، في حين انخفض العدد الإجمالي للدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً من 61 إلى 57 دولة. وإضافة إلى ذلك، في عام 2022، حققت ثلاثة كيانات فقط الهدف الوارد في اتفاقات كبار المديرين بشأن التعيين في الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي تحقيقاً تاماً أو تجاوزه. وأعرب عن أمل اللجنة الاستشارية في أن يقدم الأمين العام بيانات مقارنة سنوية شاملة عن الأداء قياساً إلى الأهداف الجغرافية الواردة في اتفاقات كبار المديرين، وعن التقدم المحرز قياساً إلى هدف تحقيق مكاسب تراكمية سنوية بنسبة 10 في المائة الذي تسعى الأمانة العامة إلى تحقيقه من أجل تخفيض عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً. وتأمل اللجنة الاستشارية أيضاً في أن يستفيد الأمين العام من الزيادة الأخيرة في عدد الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي في تحقيق الهدف المتوخى.

61 - وأردف قائلاً إن اللجنة الاستشارية تلاحظ أن الأهداف القابلة للقياس الكمي لا توجد إلا فيما يتعلق بنظام النطاقات المستصوبة، وتوصي بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم معلومات عن التدابير التي يمكن اتخاذها لتحسين التمثيل الجغرافي خارج نطاق نظام النطاقات المستصوبة وفقاً للمادة 101 (3) من الميثاق. ويتناول التقرير (A/78/745) أيضاً مسائل أخرى تتعلق بإدارة الموارد البشرية،

التي تقدمها الدول الأعضاء والأمم المتحدة، على النحو الذي اقترحه الأمين العام في تقريره (A/78/602).

67 - واختتم كلمته بعرض تقرير اللجنة الاستشارية عن رصد حضور الموظفين (A/78/759)، فقال إن اللجنة الاستشارية توصي بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يدرج معلومات عن رصد حضور الموظفين في التقرير المتعلق بتقييم أماكن العمل في مقر الأمم المتحدة وفي التقارير الأخرى ذات الصلة، بدلا من إدراجها في تقرير منفصل.

68 - السيدة كرونين (وحدة التفتيش المشتركة): تكلمت عن طريق وصلة فيديو لعرض تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالصحة العقلية والرفاه في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" (JIU/REP/2023/4)، الذي أُحيل إلى الجمعية العامة بواسطة مذكرة من الأمين العام (A/78/695)، فقالت إن ذلك الاستعراض قد أُجري في ختام المرحلة الأولى من استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه في مكان العمل وأُخذ في الاعتبار التعديلات التي أجرتها المؤسسات أثناء جائحة مرض فيروس كورونا (COVID-19). وقد درست وحدة التفتيش المشتركة في الاستعراض النهج المؤسسية لمعالجة الصحة العقلية لموظفي الأمم المتحدة ورفاههم، إلى جانب الاستراتيجيات والسياسات والممارسات ذات الصلة، وقيمت الهياكل والمهام المؤسسية والمبادرات المشتركة بين الوكالات.

69 - ومضت قائلة إنه في حين أن الجائحة أدت إلى تدهور الصحة العقلية للموظفين ورفاههم، كانت هناك مؤشرات على حدوث تدهور مطرد قبل الجائحة بوقت طويل، وشمل ذلك زيادة كبيرة في استخدام الخدمات النفسية الاجتماعية، وزيادة في عدد أيام الإجازات المرضية التي تؤخذ نتيجة لمشاكل الصحة العقلية، ونتائج مثيرة للقلق في استقصاءات للموظفين، ووجود نمط مقلق لحالات الأفراد الذين يتلقون استحقاقات العجز بسبب التشخيصات النفسية، وهي استحقاقات تكلف المنظومة ما يقدر بنحو 44 مليون دولار سنويا. وقد تمت الموافقة على استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه في عام 2018، مما يوفر إطارا لتكثيف معه كل مؤسسة وفقا لظروفها المحددة ونماذجها التشغيلية. غير أنه منذ الموافقة على هذه الاستراتيجية، لم تضع سوى سبع مؤسسات استراتيجيات من هذا القبيل خاصة بها. وتمكن هذه الاستراتيجيات المؤسسات من تطوير نهج قائم على البيانات ومركز على الأدلة لدعم الصحة العقلية والرفاه لدى

مع مراعاة مسائل من قبيل التوزيع والتمثيل الجغرفيين؛ واستخدام المصطلحات الواردة في المقترحات ذات الصلة ونطاقها؛ وعملية التوظيف والاختيار؛ والمرشحين الداخليين والخارجيين؛ وتجديد شباب المنظمة، وتقديم مقترح منقح إلى الجمعية، حسب الاقتضاء.

65 - ثم عرض تقرير اللجنة الاستشارية عن ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الجنائي المحتمل (A/78/756)، فقال إن اللجنة الاستشارية تلاحظ الجهود المبذولة لمنع سوء السلوك وتشدد على ضرورة مواصلة تحسين أساليب التعريف بجميع الأدوات المتاحة لمنع سوء السلوك ونشرها واستخدامها بطريقة استباقية. وتشدد اللجنة الاستشارية أيضا على ما للشفافية والتناسب ومراعاة الأصول القانونية والاتساق من أهمية في المسائل التأديبية. وفي هذا الصدد، تأمل اللجنة الاستشارية أن يواصل الأمين العام في تقاريره المقبلة عن المسائل التأديبية، وفقا لقرار الجمعية العامة 278/77، وضع المعايير والقواعد الداخلية المطبقة في تحديد سوء السلوك وفي اتخاذ التدابير التأديبية بطريقة واضحة، بما يشمل الظروف المخففة والظروف المشددة، وتحديد أنواع سوء السلوك المعاقب عليها بإنهاء الخدمة والفصل. وينبغي أيضا ضمان زيادة الشفافية بشأن سلوك المديرين، مع تعزيز المساءلة.

66 - ثم عرض تقرير اللجنة الاستشارية عن الأفراد العسكريين وأفراد الشرطة المعارين وهم في الخدمة الفعلية (A/78/762)، فقال إنه استجابة لقرار الجمعية العامة 292/75، يركز التقييم الشامل الوارد في تقرير الأمين العام الحالي عن الأفراد العسكريين وأفراد الشرطة المعارين وهم في الخدمة الفعلية (A/78/602) على الخيارات الأربعة التي عرضها الأمين العام في تقريره المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والسبعين (A/75/646)، من أجل حل الاختلاف بين النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة وبين القوانين أو الممارسات الوطنية لبعض الدول الأعضاء فيما يتعلق بالأفراد العسكريين وأفراد الشرطة المعارين إلى الأمانة العامة وهم في الخدمة الفعلية. وبينما تلاحظ اللجنة الاستشارية أن الطريق المقترح للمضي قدما يعتمد على المعلومات التي يفصح عنها الأفراد العسكريون وأفراد الشرطة المعارين وهم في الخدمة الفعلية وحكومات بلدانهم، فإنها لا تعترض، من حيث المبدأ ورهنا بنظر الجمعية العامة في المسألة وموافقتها، على تنفيذ الخيار 4، المتمثل في تحديد الأجر أو الاستحقاقات التي تقدمها الدول الأعضاء للأفراد المعارين، وتنفيذ اتفاق لتعديل شروط التوظيف لتقادي ازدواجية الأجر والاستحقاقات

أن يزيد من معدل اعتماد الاستراتيجية ومن مستوى الاهتمام بقضايا الصحة العقلية.

73 - السيدة بيتراشي (مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق): عرضت تعليقات الأمين العام ومجلس الرؤساء التنفيذيين على تقرير وحدة التفتيش المشتركة، على النحو الوارد في مذكرة الأمين العام بشأن هذه المسألة (A/78/695/Add.1)، فقالت إن مؤسسات منظومة الأمم المتحدة تنثي على وحدة التفتيش المشتركة لتقريرها المتبصر والمناسب التوقيت، ولما تبذله من جهود لفهم الصحة العقلية والسلامة النفسية لموظفي الأمم المتحدة. فالوحدة تقدم في تقريرها استعراضا شاملا للقضايا الراهنة، مدعوما بنقاط بيانية متنوعة، وتقدم توصيات معززة بالحجج.

74 - واستطردت قائلة إن المنهجية التي استخدمها المفتشون أتاحت التشاور مع مجموعة متنوعة من الجهات صاحبة المصلحة، وقد أشيد بها لما تتيحه فهم شامل للسياسات والممارسات المتصلة بالصحة العقلية. كما أعربت مؤسسات منظومة الأمم المتحدة أيضا عن تقديرها لتحليل المفتشين لأثر المخاطر النفسية في أماكن عمل الأمم المتحدة، بما في ذلك تكاليفها، واعترفت بنهجها التكاملي في التصدي للمخاطر المتصلة بالصحة العقلية والرفاه على مستوى السياسات. ومنذ نشر تقرير وحدة التفتيش المشتركة، أيدت المؤسسات استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه لعام 2024 وما بعده في الدورة السادسة والأربعين للجنة الإدارية الرفيعة المستوى، المعقودة في تشرين الأول/أكتوبر 2023، مؤكدة بذلك التزامها بضمان بيئة عمل شاملة للجميع ومستدامة، تكون فيها الاعتبارات المتعلقة بالصحة العقلية متأصلة في الثقافة المؤسسية والنظم الهيكلية. وفي حين أيدت المؤسسات إلى حد كبير التوصيات المقترحة، فقد أبرزت التحديات المحتملة والقيود الخاصة بالسياق، بما في ذلك قيود الميزانية، التي ستؤخذ في الاعتبار في مرحلة التنفيذ.

75 - الرئيس: وفقا لقرار الجمعية العامة 213/35، دعا ممثلة لموظفي الأمانة العامة، بوصفها الممثلة الوحيدة لاتحادات الموظفين، إلى الإدلاء ببيان.

76 - السيدة جونسون (ممثلة الموظفين): تكلمت عن طريق وصلة فيديو، فقالت إنها تود أن تشيد بموظفي الأمم المتحدة البالغ عددهم 158 موظفا الذين فقدوا أرواحهم في غزة، فيما أصبح أكثر النزاعات دموية في التاريخ بالنسبة لموظفي المنظمة. وأعربت عن ثقتها في أن المجتمع الدولي سيدعم اتحادات الموظفين في دعوتها إلى كفالة حماية

القوى العاملة لديها. ولذلك، ينبغي لمجالس الإدارة أن تطلب معلومات مستكملة عن حالة وضع هذه الاستراتيجيات. ويمكن لهذه الاستراتيجيات أيضا أن تكشف عن ثغرات في السياسات الرامية إلى مساعدة الموظفين الذين يعانون من اعتلالات تتعلق بالصحة العقلية، وتحديد العوائق التي تحول دون القدرة على الحصول على الخدمات، وتوجيه عملية اختيار الأولويات لترتيب المديرين.

70 - وواصلت كلامها قائلة إن مستوى الموارد النفسية - الاجتماعية عبر المنظومة قد ارتفع بنسبة 83 في المائة منذ عام 2018. غير أن هناك تفاوتات في نسبة التغطية، بحيث يشكل مستوى التغطية في مراكز العمل الشديدة الخطورة مصدر قلق خاص. ولذلك، ينبغي للأمين العام أن يستكشف الخيارات المتاحة لكفالة وجود طبيب ممارس في مجال الصحة العقلية لدعم الموظفين في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء في جميع البلدان التي تستضيف هذا النوع من مراكز العمل، وأن يطلب إلى اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين أن تصدر تقريرا عنها. وينبغي بعد ذلك تقديم استنتاجات ذلك التقرير إلى الجمعية العامة لتتخذ فيها في دورتها الثمانين.

71 - وزادت على ذلك أن الثغرات في وظيفة إساءة المشورة هي أيضا مسألة تبعث على القلق. وقد حدد مكتب خدمات الرقابة الداخلية بعض هذه الثغرات في مراجعته لعام 2019 لإدارة الإجهاد الناجم عن الحوادث الخطيرة في الأمانة العامة، ولكن لا يزال يتعين إيجاد حل لها. فهذه الثغرات تشكل خطرا على رفاه المستشارين في الميدان وعلى رفاه الموظفين الذين يتلقون الدعم منهم. وينبغي للأمانة العامة، باعتبارها المؤسسة التي تضم أكبر نسبة من المستشارين في المنظومة، أن تعالج مسألة التجزؤ والتفكك في تقديم خدمات الدعم النفسي - الاجتماعي، وأن تتصدى، على أقل تقدير، للمخاطر المرتبطة بعدم كفالة الإشراف السليم على المستشارين.

72 - وختمت كلامها قائلة إن التوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة (JIU/REP/2023/4) قد نُظر فيها في الدورة السادسة والأربعين للجنة الإدارية الرفيعة المستوى، وأخذت في الاعتبار عند إعداد استراتيجية منظومة الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه لعام 2024 وما بعده وعند وضعها في صيغتها النهائية. ومن شأن مشاركة مجموعة أكبر من الجهات صاحبة المصلحة في تنفيذ الاستراتيجية، وكذلك توفير ملاك موظفين وتمويل مستدامين لأنشطتها،

- 81 - وواصلت كلامها قائلة إنه يمكن لتعليق بعض مشاريع البناء والتجديد خلال أزمة السيولة أن يتيح الفرصة لإعادة التفكير في مسألة التحول نحو ما يسمى بأماكن العمل المرنة، لأن هذا التحول يرقى عموماً إلى حشر المزيد من الموظفين في مساحات أصغر، مما يؤدي إلى تدهور ظروف العمل. وبالنظر إلى أن مثل هذا التحول يؤدي أيضاً إلى انخفاض الإنتاجية ويدفع الموظفين إلى الخروج من مكاتبهم، مما يجبرهم فعلياً على العمل من المنزل، فإن الوفورات المتوقع تحقيقها منه قد تكون مجرد وهم.
- 82 - وأتبع ذلك بالقول إن معاملة المنظمة للمبلغين عن المخالفات يمكن تحسينها بشكل كبير. فعلى سبيل المثال، قام الأمين العام مؤخراً بإنهاء خدمة عدد من كبار مديري الاستثمارات في مكتب إدارة الاستثمارات التابع للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، الذين نددوا بما وصفه مكتب خدمات الرقابة الداخلية فيما بعد بأنه بيئة عمل فاسدة. وشملت الأسباب المقدمة لإنهاء الخدمة أن الموظفين المعننين تحدثوا إلى ممثليهم في اتحاد الموظفين، وهي حالة تثير شواغل خطيرة بشأن قدرة المنظمة على كفالة الحماية من الانتقام. لذلك، فإن موظفي الأمم المتحدة يحتاجون إلى دعم الدول الأعضاء من أجل كفالة استمرار عمل المنظمة وتمكين الموظفين من أداء وظائفهم.
- 83 - السيد **أينوموهيشا (أوغندا)**: تكلم باسم مجموعة الـ 77 والصين، فقال إن المجموعة تدرك أن تقارير الأمين العام عن إدارة الموارد البشرية المعروضة حالياً على اللجنة هي الأولى من هذا النوع التي صدرت عقب اتخاذ قرار الجمعية العامة 278/77. ولذلك، فإن المجموعة ستدرس تلك التقارير من أجل تقييم الطرق التي تستجيب بها الأمانة العامة للطلبات الواردة في ذلك القرار.
- 84 - وفيما يتعلق بتقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/78/569)، قال إن المجموعة تلاحظ أنه خلال الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022، زاد العدد الإجمالي للموظفين من 35 762 إلى 36 791 بسبب عوامل مثل استئناف التعيين في الوظائف الممولة في إطار الميزانية العادية بعد رفع تجميد التوظيف المؤقت الذي فرض في نيسان/أبريل 2021 نتيجة لحالة السيولة في عام 2020؛ والزيادة في عدد التعيينات المؤقتة لخدمة المؤتمرات؛ والانخفاض المسجل في عدد حالات انتهاء الخدمة. وتلاحظ المجموعة أيضاً أن التعليق المؤقت للتعين قد أدى خلال الفترة نفسها إلى خفض الانتقال إلى الوظائف
- موظفي الأمم المتحدة خلال النزاعات المسلحة وعدم استهدافهم فيها أبداً.
- 77 - واستطردت قائلة إنه على الرغم من الحالة العالمية البالغة الصعوبة، فقد واصل الموظفون العمل بجد للوفاء بولايات المنظمة. وعلى الرغم من أن الموظفين تمكنوا لسنوات من إنجاز المزيد بمرور أقل، فإنهم لن يتمكنوا من فعل المزيد من لا شيء. فمن شأن استمرار أزمة السيولة الحالية أن يحول دون إنجاز أعمال حيوية، وأن يؤدي في غضون ذلك إلى إلحاق أضرار جسيمة بصحة الموظفين ورفاههم بدفعهم إلى التخلي عن الإجازات وتحمل عبء عمل الزملاء الآخرين، إذ لا يمكن استبدال الموظفين المغادرين ولا يمكن تعيين موظفين جدد. لذلك، يجب إيجاد حل دائم لمشكلة السيولة، حتى لا تظل المنظمة تعاني من الشلل عاماً بعد عام.
- 78 - وأردفت قائلة إن من شأن موافقة اللجنة على مقترح إزالة حاجز الانتقال من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية أن يرفع معنويات الموظفين إلى حد كبير. وبالإضافة إلى تصحيح الحيف الذي لم يعد مفهوماً بسبب طبيعة العمل الحديث، فإن هذه الموافقة ستحسن أيضاً من التنوع الجغرافي، بأخذ التكوين الحالي لموظفي فئة الخدمات العامة في الاعتبار.
- 79 - وتابعت قائلة إنه حالما تتمكن المنظمة من استئناف عملها المعتاد، فيمكن استخدام نظام قوائم المرشحين النهائيين لملاء الشواغل بكفاءة. وفي هذا الصدد، تلاحظ اتحادات الموظفين مع بالغ الأسف خطة الأمين العام المعلقة بشأن الوقف الفوري لجميع الموظفين المدرجين في تلك القوائم بعد مرور أربع سنوات، في حالة المرشحين من الذكور، وبعد ست سنوات، في حالة الإناث، لأن ذلك سيؤدي إلى شطب آلاف المرشحين الداخليين والخارجيين المناسبين وحرمانهم من إمكانية النظر في ترشيحهم دون أن تتاح لهم فرصة عادلة للتقدم لشغل الوظائف خلال فترات تجميد التوظيف الطويلة المتتالية المفروضة نتيجة لحالة السيولة.
- 80 - ومضت قائلة إن الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة هو أحد أهم المبادئ الأساسية لعلاقات العمل. ولذلك، ينبغي أن تكفل قواعد الأمم المتحدة حصول المرشحين الداخليين والخارجيين، الذين يتقدمون لنفس المهام ويتمتعون بمستويات متساوية من التعليم والخبرة، على أجر متساو. فكما لم يعد هناك تمييز قانوني بين المرشحين الداخليين والخارجيين من حيث الاختيار، فلا ينبغي فرض مثل هذا التمييز من حيث الأجور.

تعيينا محدد المدة. ولذلك، ينبغي للأمين العام أن يكفل شغل جميع الوظائف الخاضعة لنظام النطاقات المستصوبة وفقا لذلك، وملء الوظائف الشاغرة على وجه السرعة، وفقا لقرار الجمعية العامة 278/77. وفي هذا الصدد، يساور المجموعة القلق أيضا لأن عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا ظل راكدا تقريبا على مدى السنوات الثلاث الماضية، بحيث تراوح بين 20 و 21 وبين 37 و 36 على التوالي، في حين زاد عدد الدول الأعضاء الممثلة تمثيلا زائدا من 27 إلى 31.

89 - وأردف قائلا إنه لمن المؤسف أيضا أنه، وحتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، ومن بين الكيانات الثلاثين التي يكون فيها من المهم تطبيق التعيين في الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي، لم يكن هناك سوى 3 كيانات حققت أو تجاوزت الهدف الوارد في اتفاقات كبار المديرين بكفالة أن يكون 50 في المائة من الأفراد المعيّنين في وظائف خاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي من مواطني الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلا ناقصا. وينبغي مساءلة المديرين الذين يخفون في تحقيق هذا الهدف. ومع ذلك، فإن المجموعة تتطلع إلى استعراض جهود الأمانة العامة لتعزيز تجديد شباب المنظمة، بما في ذلك عن طريق تنفيذ برنامج الموظفين الفنيين الشباب.

90 - وأعرب في ختام كلمته عن اتفاق المجموعة مع الرأي المبين في تقرير اللجنة الاستشارية عن رصد حضور الموظفين (A/78/759)، الذي مفاده أن المديرين مسؤولون عن إدارة أداء الموظفين وإنتاجيتهم ومساءلتهم عن ذلك، وعن كفالة تنفيذ التزامات العمل والنواتج المتفق عليها. ويجب أن يظل جميع المديرين والموظفين الذين يستفيدون من ترتيبات العمل المرنة متاحين ومستجيبين لاحتياجات الدول الأعضاء في الوقت المناسب وبطريقة فعالة.

91 - السيدة لورا - سانتوس (الفلبين): تكلمت باسم رابطة أمم جنوب شرق آسيا، فقالت إن الرابطة تعترف بعمل الأمانة العامة، ولا سيما جهودها الرامية إلى تنفيذ برنامج اختيار الموظفين 2,0 منذ اعتماده خلال الجزء الأول من الدورة السابعة والسبعين المستأنفة. وتتطلع الرابطة إلى إجراء مزيد من المناقشات بشأن النهج الجديد لاختيار الموظفين الذي يمثله ذلك البرنامج، بما في ذلك ما يتعلق بخطط التنفيذ والجدول الزمنية، وما يتعلق بأي موارد إضافية مطلوبة. وتلاحظ الرابطة أيضا المعلومات المستكملة عن القوة العاملة في الأمانة العامة الواردة في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/78/569).

الممولة من الميزانية العادية بنسبة 67 في المائة، وأدى إلى تعليق التقدم المحرز نحو تحقيق التوزيع الجغرافي العادل بسبب عجز المنظمة عن ملء الوظائف الشاغرة. وفي هذا الصدد، ينبغي للأمين العام أن يتخذ خطوات للتخفيف من أثر التدابير التي يجري تنفيذها في إطار معالجة حالة السيولة الراهنة على تعيين الموظفين في المجالات ذات الأهمية.

85 - واستطرد قائلا إن مبدأي التمثيل الجغرافي العادل وتكافؤ الجنسين لهما أهمية حاسمة بالنسبة للمجموعة، وهي تتطلع إلى معرفة الخطوات العملية المتخذة من جانب الأمين العام لتحقيق التمثيل الجغرافي العادل. وإذ تلاحظ المجموعة التقدم الكبير المحرز نحو تحقيق تكافؤ الجنسين، فإنها ترى أن هناك حاجة إلى بذل جهود تكميلية لتوسيع نطاق التمثيل الجغرافي. وينبغي للأمين العام أن يضاعف جهوده لتحقيق التمثيل الجغرافي العادل وسط الموظفين، ولا سيما في الرتب العليا، حيث ظل هناك اختلال صارخ في التوازن خلال السنوات الخمس الماضية، إذ تمثل مجموعة إقليمية واحدة 49 في المائة من الموظفين في الرتبة مد-1 وما فوقها. وينبغي للأمين العام أيضا أن يولي اهتماما للمساهمة الكبيرة التي تقدمها البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة في المنظمة.

86 - وزاد على ذلك أن المجموعة تلاحظ مع القلق أوجه التفاوت الكبيرة في عمليات الاختيار والتوظيف في المنظمة، على النحو الذي أبرزته اللجنة الاستشارية في تقريرها عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/78/745). ولذلك، فإنها تتطلع إلى إجراء مناقشة متعمقة بشأن أسباب أوجه التفاوت هذه من أجل معالجتها.

87 - وأعرب عن قلق المجموعة أيضا من أن مقترح الأمين العام المتعلق بانتقال الموظفين من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية قد يُوجد عقبات أمام التمثيل الجغرافي العادل، بالنظر إلى أن 85,5 في المائة من موظفي فئة الخدمات العامة المؤهلين، والبالغ عددهم 19 210 موظفين، هم من الدول الأعضاء التي توجد ضمن النطاق المستصوب أو الممثلة تمثيلا زائدا. وستسعى المجموعة إلى الحصول على مزيد من التوضيحات بشأن المقترح، وبشأن المبررات والأساس المنطقي ذوي الصلة، خلال المشاورات غير الرسمية.

88 - وأضاف قائلا إن المجموعة يساورها القلق إزاء العدد الكبير من الوظائف الشاغرة الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي، بما في ذلك في الرتبة ف-2، والوظائف الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي التي يشغلها مؤقتا موظفون غير مشمولين بنظام التوزيع الجغرافي ومعينون

- 92 - ومضت قائلة إنه ينبغي أن يكون لدى الأمانة العامة قوة عاملة متنوعة تغطي مجموعة متنوعة من وجهات النظر. ولذلك، ترحب الرابطة بزيادة التنوع في تكوين الأمانة العامة، لأنه سيعزز أداء المنظمة، وتأمل في أن ترى مزيداً من التقدم المحرز في هذا الصدد. وعلى وجه الخصوص، تؤيد الرابطة تأييداً تاماً الجهود الرامية إلى كفالة التمثيل الجغرافي العادل بين موظفي الأمم المتحدة، ولا سيما بزيادة عدد الموظفين من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً. كما تعرب الرابطة عن تقديرها للجهود التي يبذلها الأمين العام لتحسين تكافؤ الجنسين على جميع المستويات في المقر وفي الميدان.
- 93 - وأردفت قائلة إن الرابطة ستسعى إلى الحصول على معلومات مستكملة عن الجهود المبذولة لتجديد شباب الأمم المتحدة، وإنها تشجع المبادرات الرامية إلى تعزيز ثقافة تنقل الموظفين والتعجيل بعملية التنقل على نطاق الأمانة العامة. ويمكن أن يكون التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة على نطاق المنظمة مفيداً لتيسير الاستجابة الفعالة للتحديات الحالية والمقبلة في جميع مراحل تعيين الموظفين والاحتفاظ بهم.
- 94 - وأفادت أن الرابطة تلاحظ مقترح الأمين العام بشأن انتقال موظفي الأمانة العامة من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية، بما في ذلك اقتراح إزالة الحواجز التي يواجهها موظفو فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها وموظفو فئة الخدمة الميدانية من الرتب خ م-3 إلى خ م-5 عند التقدم لشغل وظائف في الفئة الفنية. وتتطلع الرابطة إلى مناقشة هذا المقترح، بما في ذلك ما يتعلق ببرنامج المهنيين الشباب. ومن شأن توسيع نطاق مجموعة المواهب أن يعزز جهود الأمانة العامة الرامية إلى توسيع نطاق التمثيل الجغرافي وتعزيز تكافؤ الجنسين.
- 95 - وفيما يتعلق بالتعديلات على النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة، على النحو المبين في تقرير الأمين العام عن هذه المسألة (A/78/177)، أشارت إلى أن الرابطة تؤيد وضع إطار لسياسة الموارد البشرية يتسم بالتبسيط والترشيد ويمكن أن يسهم إسهاماً كبيراً في تعزيز كفاءة وفعالية المنظمة وموظفيها في الوفاء بالولايات. ونظراً للأهمية الحاسمة للإبلاغ عن المسائل المتصلة بإدارة الموارد البشرية، ترحب الرابطة بإنشاء بوابة القوة العاملة في الأمانة العامة للأمم المتحدة، التي تهدف إلى تزويد الدول الأعضاء بمعلومات مستكملة عن الجوانب التشغيلية للمنظمة.
- 96 - واستطردت قائلة إن الرابطة تلاحظ الجهود الجارية التي تبذلها الأمانة العامة لتعزيز ثقافة الأخلاقيات والنزاهة والشفافية والمساءلة في المنظمة، بما في ذلك عن طريق منع الأعمال الانتقامية وضمان
- الحماية منها. وتتسم المسألة بأهمية خاصة. ولذلك، ترحب الرابطة بالنهج الذي تتبعه المنظمة في التصدي لسوء السلوك، ولا سيما التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيان، وهي أفعال ينبغي تطبيق سياسة عدم التسامح إطلاقاً معها من أجل تعزيز الثقة والمساءلة في منظومة الأمم المتحدة. وفي هذا الصدد، نقر الرابطة بالمعلومات الواردة في تقرير الأمين العام ذي الصلة (A/78/603) فيما يتعلق بالتقدم المحرز في معالجة القضايا التأديبية، بما في ذلك القضايا التي أنجزت أو تم البت فيها من خلال فرض تدابير تأديبية أو من خلال تحسين إدارة القضايا. وأعربت في ختام كلمتها عن تأييد الرابطة لوضع إطار إداري بشأن المسائل التأديبية يتضمن تحليلاً للقضايا الواردة وعملية خاصة بمعالجة تلك الحالات.
- 97 - السيد النصر (قطر): تكلم باسم الدول الأعضاء في مجلس التعاون لدول الخليج العربية، فقال إن إدارة الموارد البشرية تكتسي أهمية خاصة بالنسبة لقطر وللدول الأخرى الأعضاء في المجلس. فأكبر رصيد لدى الأمم المتحدة هو موظفوها. وقد ضحى عدد من الموظفين بأرواحهم أثناء خدمتهم في الأمم المتحدة. وعلى وجه التحديد، فقد العديد من موظفي وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) أرواحهم منذ بداية النزاع في غزة. وأعرب عن تأييد المجلس للأونروا وإدانته بأشد العبارات لارتفاع عدد القتلى من موظفي الأمم المتحدة في غزة. فمن الضروري حماية جميع العاملين في المجال الإنساني وفقاً للقانون الدولي الإنساني.
- 98 - وأعرب عن ترحيب المجلس بالجهود التي يبذلها الأمين العام لإصلاح الإدارة والموارد البشرية، وفقاً للمادتين 97 و 101 من الميثاق، من أجل تعزيز التوظيف الفعال والمنصف والسريع، ولكفالة تنوع القوة العاملة في الأمانة العامة. وأضاف أن المجلس يعرب عن بالغ قلقه إزاء التكوين الديمغرافي للأمانة العامة، على النحو الوارد في تقرير الأمين العام ذي الصلة (A/78/569)، المقدم استجابة لقرار الجمعية العامة 278/77. وأضاف أن الدول الأعضاء في المجلس قد ظلت غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً لمدة 10 سنوات تقريباً. وهذه الحالة لا تتعلق فقط بعدد أو طبيعة الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي، بل بالأحرى بوجود اختلال توازن هيكل من حيث زيادة الوعي والتوظيف. ولذلك، يجب اتخاذ إجراء سريع وفعال لتنفيذ قرارات الجمعية العامة ذات الصلة. وأعرب في ختام كلمته عن تأييد المجلس لجميع مبادرات إصلاح الأمم المتحدة، ولا سيما الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية، من أجل التمكين من إعادة هيكلة إدارة الموارد

المبين في تقرير الأمين العام عن هذه المسألة (A/78/177). وفي حين يجب تحديث النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين على أساس الظروف السائدة والتغييرات في السياسة المؤسسية، فإن أي تعديلات مقترحة ينبغي ألا تدخل قيما اجتماعية مثيرة للجدل لا يوجد بشأنها توافق في الآراء بين الدول الأعضاء.

103 - وواصلت كلامها قائلة إن المجموعة تلاحظ مقترح الأمين العام بشأن انتقال موظفي الأمانة العامة من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية، وكذلك التغييرات التي أدخلت على هذا المقترح منذ أن نظرت فيه الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين. وعلى الرغم من ضرورة إزالة الحواجز الإدارية التي يواجهها موظفو فئة الخدمات العامة والخدمة الميدانية في التقدم لشغل وظائف الفئة الفنية، فإن هذا التطور لن يكون مفيدا إلا بقدر ما يساعد المنظمة على التصدي للتحديات السائدة، مثل الافتقار إلى التمثيل الجغرافي العادل. وإضافة إلى ذلك، تتوقف أهمية مقترح الأمين العام على فعالية المنظمة الحالية في كفاءة فرص التطوير الوظيفي لموظفي فئة الخدمات العامة والخدمة الميدانية. ولذلك، فإن المجموعة تكرر الإعراب عن آرائها بشأن هذه المسألة، على نحو ما أعربت عنه خلال الدورتين الحادية والسبعين والثالثة والسبعين للجمعية العامة (انظر A/C.5/71/SR.10 و A/C.5/73/SR.15). وعلى وجه التحديد، ينبغي أن يكون المقترح المتعلق بانتقال موظفي الأمانة العامة من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية مصحوبا بتوجيه سياساتي وهيكل أساسي للحكومة، تؤيده الجمعية العامة، بحيث يمكن تحليل تكاليف وفوائد ذلك المقترح وتقييم أثره تقييما كاملا وشفافا. وستقوم المجموعة بتخصيص مزايا المقترح على أساس هذه الاعتبارات، من بين أمور أخرى.

104 - وزادت على ذلك أن المجموعة ترى أنه يجب على الأمم المتحدة أن تطور قوة عاملة بقدرة أكبر على التنقل وموجهة نحو الميدان وأن تحتفظ بها، مشيرة إلى أن الجمعية العامة شددت في قرارها 278/77 على الحاجة الملحة إلى تعزيز ثقافة تنقل الموظفين وإلى التعجيل بعملية التنقل على نطاق المنظمة، ولا سيما التنقلات بين المقر ومراكز العمل الميدانية. وفي هذا الصدد، تعرب المجموعة عن القلق من أن الأمر الإداري بشأن التنقل (ST/AI/2023/3)، الذي أدخلت بموجبه الخدمة الميدانية الإلزامية للموظفين المعيّنين بعد تشريين الأول/أكتوبر 2023، سيؤدي إلى توزيع غير متوازن للموظفين وإلى عدم كفاية نشر الموظفين ذوي الخبرة في المكاتب الميدانية. وينبغي إعادة النظر في هذا الأمر الإداري في ضوء الحقوق والواجبات المتساوية

البشرية لجعل المنظمة أكثر مرونة وفعالية، ولتيسير عمل الموظفين الذين يعمل الكثير منهم في ظل ظروف صعبة.

99 - السيدة مينالي (إثيوبيا): تكلمت باسم مجموعة الدول الأفريقية، فقالت إن المجموعة تشيد بموظفي الأمم المتحدة الذين فقدوا أرواحهم خلال العام الماضي، أثناء خدمتهم في الأمم المتحدة.

100 - وأعربت عن شكر المجموعة للأمين العام على تقاريره الصادرة عملا بقرار الجمعية العامة 278/77. وأضافت أن الموارد البشرية للأمم المتحدة رصيد لا يقدر بثمن بالنسبة للمنظمة. وفي هذا الصدد، يلزم بذل جهود متواصلة وإصلاح تنظيمي لكفالة أن يعكس موظفو الأمم المتحدة مبادئ الكفاءة والنزاهة والتمثيل العادل للدول الأعضاء. وفي الجزء الحالي من الدورة المستأنفة، ستولي المجموعة اهتماما وثيقا للتمثيل الجغرافي العادل وسط الموظفين. فهناك ما مجموعه 36 دولة من الدول الأعضاء في المجموعة، البالغ عددها 54 دولة، ممثلة تمثيلا ناقصا أو غير ممثلة، أو توجد ضمن النطاق المستصوب. ولذلك، ينبغي مضاعفة الجهود الرامية إلى كفاءة التمثيل الجغرافي العادل. وفي حين أن نظام النطاقات المستصوبة قد وُضع بقصد توفير حل توفيق، فإنه لا ينبغي أن يستخدم لتفويض التمثيل العادل للدول الأعضاء أو تعيين مرشحين من الدول الأعضاء التي لديها عدد قليل من المواطنين وسط الموظفين ولكنها مع ذلك تعتبر ممثلة تمثيلا زائدا. وإضافة إلى ذلك، ووفقا لقرار الجمعية العامة 278/77، الذي تلاحظ فيه الجمعية عدم وجود سياسة توظيف منفصلة فيما يتعلق بالوظائف الممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية والوظائف الممولة من الاشتراكات المقررة، فينبغي بذل جهود معززة لكفالة أن يعكس عدد الموظفين، الممثلين على السواء بوظائف ممولة من موارد خارجة عن الميزانية وبوظائف ممولة من الميزانية العادية، التكوين الجغرافي والوطني للأعضاء في الأمم المتحدة.

101 - وتابعت قائلة إن المجموعة تؤيد استراتيجية الأمين العام الرامية إلى كفالة مشاركة المرأة على قدم المساواة في الأمم المتحدة، بما في ذلك في المناصب العليا. وفي حين تنتهي المجموعة على الخطوات المتخذة لزيادة النسبة المئوية للموظفات إلى مستواها الحالي، فينبغي تعزيز مشاركة النساء من البلدان النامية. وينبغي للأمانة العامة أن تتبّع نهجا متوازنا وقائما على السياق لتلبية احتياجات المكاتب من الموظفين، مع كفالة التكافؤ الجنساني.

102 - ومضت قائلة إن المجموعة تلاحظ التعديلات المقترحة إدخالها على النظامين الأساسيين والإداريين لموظفي الأمم المتحدة، على النحو

الإنترنت بشأن المسائل المتعلقة بإدارة الموارد البشرية تظهر وجود آثار إيجابية مبكرة لقرارات المتخذة في الدورة السابعة والسبعين.

109 - وأعربت عن ترحيب سويسرا وليختنشتاين بجهود الأمين العام لتعزيز إدارة الموارد البشرية، ولا سيما عن طريق تكيف مختلف القواعد والأنظمة، وقالت إن البلدين يتطلعان إلى عرض استراتيجية عالمية جديدة للموارد البشرية. فمن الضروري إيجاد إدارة أكثر مرونة وتنوعا ومسؤولية لتنفيذ الولايات. وفي هذا الصدد، يود الوفدان أن يريا استعراضا لمركز وشروط خدمة أمين المظالم في الأمم المتحدة والخبراء الاستشاريين العاملين كخبراء في مجال الجزاءات.

110 - واستطردت قائلة إن هناك حاجة إلى مزيد من العمل لتجديد شباب موظفي الأمم المتحدة. ولكفالة استدامة المنظمة، يجب أن يكون لدى الأمم المتحدة موظفون قادرين على تلبية احتياجات الأجيال المقبلة. ومن اللافت للنظر بشكل خاص وجود أنماط لاستقالة الشباب في الرتبين ف-2 و ف-3، وهو ما يجب معالجته بمزيد من الفعالية من خلال مقابلات نهاية الخدمة.

111 - وانتقلت إلى الكلام عن تنقل الموظفين وفرص التطوير الوظيفي، فقالت إنهما أمران أساسيان لكفالة أن يكون لدى المنظمة موظفون مؤهلون ومتنوعون. ولذلك، يرحب الوفدان باقتراح الأمين العام بتمكين موظفي فئة الخدمات العامة من إمكانية التقدم لشغل وظائف في الفئة الفنية، لأن من شأن إزالة الحواجز التي يواجهها هؤلاء الموظفون أن يعزز حماسهم في العمل. وأي مقترح لإزالة هذه الحواجز يجب أن يتجنب إنشاء حواجز مصطنعة جديدة، ويجب أن يهدف إلى توفير فرص جذابة للتطوير الوظيفي لموظفي فئة الخدمات العامة.

112 - وختمت كلمتها بالتطرق إلى مسألة التدابير التأديبية، فقالت إن سويسرا وليختنشتاين ترحبان بجهود الأمين العام الرامية إلى زيادة عدد الكيانات التي تستخدم قاعدة بيانات ClearCheck، وكذلك إمكانية توسيع نطاقها. غير أن المنظمة لا يمكن أن تكون رب عمل رفيع المستوى وجذابا إلا إذا تمكنت من دفع المرتبات واستقدام أفضل الأشخاص. وخلال أزمة السيولة الحالية، فإن المسؤولية تقع على عاتق الدول الأعضاء للقيام بدورها في هذا الصدد.

113 - السيد لاجوتين (الاتحاد الروسي): قال إن قرار الجمعية العامة 278/77 حقق العديد من النتائج الناجحة، ولا سيما زيادة عدد الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي. فهناك الآن أكثر من 5 000 وظيفة تخضع لمبدأ التمثيل الجغرافي العادل، وفقا لتعليمات عديدة صادرة عن

لموظفي الأمم المتحدة في النشر والعمل من جميع مراكز العمل التي تتطلب خبرتهم، بغض النظر عن مستوى أقدمتهم. وبالنظر إلى ولاية الجمعية العامة، عملا بقرارها 278/77، المتمثلة في تقديم التوجيه بشأن إطار التنقل، تتطلع المجموعة إلى تلقي مزيد من المعلومات عن مضمون الأمر الإداري وتنفيذه.

105 - وأعربت ذلك بقولها إن المدة الحالية لعمليات التوظيف تتجاوز بكثير هدف الـ 120 يوما الذي حددته الجمعية العامة. وهناك أيضا تباين كبير فيما بين المجموعات الإقليمية بين حصة طلبات التوظيف وحصة مقدمي الطلبات الناجحين الذين تمثلهم تلك المجموعات، وهو تباين يتصل بمعايير الاختيار والتمثيل الجغرافي في أفرقة الاختيار وهيئات الاستعراض ومديري التوظيف وقوائم المرشحين النهائيين، وبالتحيز المتأصل والمنهجي لصالح المرشحين أو ضدهم. لذلك، ينبغي إيلاء اهتمام جدي لهذا التحدي ولكفالة التنفيذ الكامل لبرنامج اختيار الموظفين.

106 - وختمت كلمتها بالإعراب عن تطلع المجموعة إلى النظر في الخطوات المتخذة للتخصيص لتلبية الطلب الوارد في قرار الجمعية العامة 253/78 بأن يستعرض الأمين العام السياسات والقواعد والإجراءات المتعلقة بعمليات الاستقدام والتعيين والترقية وغير ذلك من جوانب إدارة الموارد البشرية في المنظمة، وأن يقترح تدابير لمنع حالات التحيز العنصري والتصدي لها، بما في ذلك على مستوى المديرين والوظائف العليا في الأمانة العامة. وبالإضافة إلى ذلك، تزود كل من المستشارية الخاصة المعنية بالتصدي للعنصرية في مكان العمل ومكتب الأمم المتحدة للشباب للمنظمة بالقدرة المؤسسية على التصدي للعنصرية المنهجية وتعزيز تجديد شباب القوة العاملة.

107 - السيدة شميد (سويسرا): تكلمت أيضا باسم ليختنشتاين، فقالت إن أثن ما تملكه الأمم المتحدة هو موظفوها الذين تعتمد المنظمة عليهم في عملهم اليومي للوفاء بولاياتها. ولذلك، فإن الإدارة الفعالة والمسؤولة للموارد البشرية ضرورية لكفالة وجود منظومة أمم متحدة تتسم بالحدثة والكفاءة والاستدامة.

108 - وأردفت قائلة إن اعتماد قرار الجمعية العامة 278/77 قد أظهر قدرة اللجنة على تحقيق توافق في الآراء بشأن إدارة الموارد البشرية. ولذلك، يجب على اللجنة أن تتوصل إلى توافق في الآراء بشأن هذه المسألة في الجزء الحالي من الدورة المستأنفة. وعلى الرغم من أن التقارير المتعلقة بإدارة الموارد البشرية المعروضة حاليا على اللجنة تستند إلى بيانات من عام 2022، فإن لوحات المتابعة على

116 - وأوضح قائلاً إنه بالنظر إلى تجربة السنوات السابقة، فإن الاتحاد الروسي لا يرحب بتجميع التقارير المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في مجموعات مواضيعية. ففي الجزء الأول من الدورة السابعة والسبعين المستأنفة، حققت اللجنة نجاحاً بمجرد أن بدأت النظر في جميع المسائل ذات الصلة معاً. ويبدو من غير المستصوب بصفة خاصة النظر في تقرير الأمين العام عن الأفراد العسكريين وأفراد الشرطة المعارين وهم في الخدمة الفعلية (A/78/602) بالاقتران مع تقريره عن التعديلات المدخلة على النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين (A/78/177). وختم كلمته قائلاً إن الاتحاد الروسي مستعد مع ذلك لأن يتفاعل على نحو بناء وأن يتبع النهج الذي اقترحه المكتب فيما يتعلق ببند جدول الأعمال المتعلق بإدارة الموارد البشرية. غير أنه ينبغي إجراء مشاورات مع الدول الأعضاء بشأن هذه المسائل في المستقبل.

117 - السيد **قدوري** (الجزائر): قال إن الأمين العام التزم، منذ توليه منصبه، بتنفيذ إصلاحات شاملة لجعل الأمم المتحدة أكثر تنوعاً وشفافية وتمثيلاً لدولها الأعضاء. ومنذ ذلك الحين، وضعت سياسة القوة العاملة للمنظمة في صميم أهدافها العامة، على الرغم من النكسات والتحديات التي تواجهها. وفي هذا الصدد، فإنه يشيد بموظفي الأمم المتحدة، ولا سيما موظفو الأونروا، الذين ضحوا بأرواحهم وظلوا ثابتين في التزامهم بتقديم المعونة والدعم للمتضررين من المأساة الإنسانية التي تتكشف فصولها في غزة. ويمثل عمل موظفي الأونروا وتقانيهم بصيص نور وسط الظلام بالنسبة لمئات الآلاف من المدنيين الأبرياء الذين يعيشون في غزة.

118 - وأشار إلى أن وفد بلده يلاحظ مع التقدير التقدم المحرز في عام 2022 فيما يتعلق بتكافؤ الجنسين، كما يتضح من الزيادة في تمثيل المرأة في مناصب الفئة الفنية والفئات العليا وفي الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي. غير أنه ينبغي بذل المزيد من الجهود لتحقيق التمثيل الجغرافي العادل والمتوازن. وعلى وجه التحديد، ينبغي توسيع عدد الوظائف الخاضعة لنظام النطاقات المستصوبة ليشمل جميع الوظائف في الفئة الفنية والفئات العليا الممولة من الميزانية العادية، بما في ذلك في البعثات السياسية الخاصة وعمليات حفظ السلام. وإضافة إلى ذلك، ينبغي ألا يؤدي تنفيذ سياسات تقليص الحجم إلى تقادم الاختلال القائم في التمثيل الجغرافي في الأمانة العامة.

119 - وتابع قائلاً إنه ينبغي أن يكون لدى الأمم المتحدة نظام توظيف أكثر إنصافاً وشفافية يكون قائماً على الجدارة لتمكينها من تحقيق أعلى مستوى من الكفاءة والمقدرة والنزاهة، مع تيسير استقدام

الجمعية العامة وتوصيات اللجنة الاستشارية التي أيدتها الدول الأعضاء. وكما هو مبين في تقارير الأمين العام ذات الصلة والتعليقات المعقولة للجنة الاستشارية، لم يحدث انخفاض في عدد الدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً وغير الممثلة والممثلة تمثيلاً زائداً. بل على العكس من ذلك، زاد عدد البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً من 27 إلى 31 بلداً. ومما يؤسف له الهيمنة التي طال أمدها للموظفين من دول أوروبا الغربية ودول أخرى في وظائف الرتبة ف-5 وما فوقها، وأن الأمانة العامة ليس لديها أفكار جديدة بشأن سبل معالجة هذه الحالة.

114 - وانتقل إلى مسألة نوع الجنس، فقال مستدركا إن مبادرة جديدة أخرى قد اقترحت. وأضاف أنه يجب على اللجنة الآن أن تنظر في إدخال تعديلات شاملة جنسانياً على النظامين الأساسيين والإداريين لموظفي الأمم المتحدة، على النحو المبين في تقرير الأمين العام ذي الصلة (A/78/177). ومن الواضح أن هذه التعديلات تتجاوز إطار النظام الجنساني الثنائي في سياق إدارة الموارد البشرية، وإن كانت المناقشات الموضوعية بشأن مفهوم نوع الجنس تقع خارج نطاق اختصاص اللجنة. وأعرب عن امتنان الاتحاد الروسي لمكتب الموارد البشرية لما يبذله من جهود سنوية للتنسيق مع الدول الأعضاء قبل بدء الجزء الأول من الدورة المستأنفة. وفي الاجتماع التسيقي الذي عقد قبل الجزء الحالي من الدورة المستأنفة، أوضح للدول الأعضاء أن التعديلات المقترحة ذات الصلة ذات طابع تحريري وليست موضوعية الطابع. غير أن هذه التعديلات المقترحة تنتهك مبدأ تعدد اللغات لأنه، بالنظر إلى أنها صيغت باللغة الإنكليزية، لا يمكن استساخها بالتساوي بجميع اللغات الرسمية الأخرى. ولذلك، فإن الاتحاد الروسي يعارض اعتمادها.

115 - واستطرد قائلاً إن الاتحاد الروسي يلاحظ مع الأسف أن الأمين العام لم ينفذ قرار الجمعية العامة 292/75 بشأن الأفراد العسكريين وأفراد الشرطة المعارين وهم في الخدمة الفعلية، ولم يقدم في تقريره عن هذه المسألة (A/78/602) معلومات عن الخطوات التي يجري اتخاذها للتصدي للتحديات الخارجة عن سيطرة الأفراد العسكريين وأفراد الشرطة في الخدمة الفعلية الذين تم اختيارهم للانتداب والتي تحول دون التحاقهم بالخدمة في الوقت المناسب. وسيُنظر الاتحاد الروسي في جميع المقترحات الواردة في ذلك التقرير من منظور عدم امتثال الأمانة العامة لإرادة الدول الأعضاء، على النحو الوارد في قرار الجمعية العامة 292/75. وقد طلب وفد بلده بالفعل إعادة إصدار التقرير ذي الصلة، وهو ينتظر الرد.

الموظفين على أساس أوسع نطاق جغرافي ممكن. وفيما يتعلق الخدمة المدنية الدولية، قدر الإمكان، وذلك بالنظر إلى اضطلاعها بولاية مماثلة هي إجراء التقييم والاستعراض الشاملين لنظام عناصر الأجر، وفقا لقرار الجمعية العامة 240/76. وختم كلمته قائلا إن اللجنة الاستشارية توصي بأن تحيط الجمعية العامة علما بتقرير الأمين العام.

رُفعت الجلسة الساعة 12:34.

البند 142 من جدول الأعمال: النظام الموحد للأمم المتحدة (تابع)
(A/78/600 و A/78/757)

120 - السيدة لوبيز (الأمينة العامة المساعدة للموارد البشرية): عرضت تقرير الأمين العام عن البيانات عن تكاليف عناصر الأجر على نطاق المنظومة (A/78/600)، فقالت إن التقرير قدم استجابة للطلب الوارد في قرار الجمعية العامة 240/76 بأن يقدم الأمين العام إلى الدول الأعضاء، سنويا وابتداء من الدورة الثامنة والسبعين، بيانات شاملة عن تكاليف عناصر الأجر على نطاق المنظومة بالنسبة لجميع فئات الموظفين، بما في ذلك جميع مكونات مجموعة عناصر الأجر. واستجابة لهذا الطلب، وضعت شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين، دعما للأمانة العامة، قائمة بالفئات والفئات الفرعية لعناصر الأجر، وأعدت نموذجا لجمع البيانات وفقا لتلك الفئات والفئات الفرعية. وقد عممت شبكة الموارد البشرية القائمة والنموذج على مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة، وطلبت منها استكمال النموذج ببيانات عن النفقات المتكبدة في عام 2022.

121 - وختمت كلمتها قائلة إنه، بما أن عام 2022 هو العام الأول الذي جمعت فيه هذه البيانات وصنفت من أجل النظام الموحد، فقد ظهر عدد من المشاكل المتعلقة بالتباينات في طرق الإبلاغ عن البيانات وتسجيلها. ونتيجة لهذه التباينات، لم يتسن عرض البيانات بحسب فرادى عناصر الأجر، بل قدمت بدلا من ذلك في شكل إجمالي.

122 - السيد الكيميم (نائب رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرض تقرير اللجنة الاستشارية ذا الصلة (A/78/757)، فقال إن اللجنة الاستشارية تلاحظ أن البيانات المجمعة الواردة في تقرير الأمين العام ذات فائدة تحليلية وإحصائية محدودة، وتوصي بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام، بصفته رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين، أن يبذل جهودا للتوفيق بين التعاريف ومعايير الإبلاغ ذات الصلة فيما بين مؤسسات النظام الموحد بغية تحسين الاتساق وتخطيط الميزانية والشفافية والمساءلة أمام الدول الأعضاء والجهات المانحة.

123 - وأضاف أنه عند جمع البيانات المتعلقة بتكاليف عناصر الأجر على نطاق المنظومة، ينبغي للأمانة العامة أن تتسق مع لجنة