

Distr.: General
9 February 2009
Arabic
Original: English

الجمعية العامة

الدورة الثالثة والستون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة السابعة عشرة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الخميس، ١٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد برودي (هنغاريا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيدة ماكلورغ

المحتويات

البند ١٢٣ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية

هذا المحضر قابل للتصويب. ويجب إدراج التصويبات في نسخة من المحضر وإرسالها مذيلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني في غضون أسبوع واحد من تاريخ نشر المحضر إلى: Chief, Official Records Editing Section, room DC2-750, 2 United Nations Plaza

وستصدر التصويبات بعد انتهاء الدورة في ملزمة مستقلة لكل لجنة على حدة.



افتتحت الجلسة الساعة ١٠/١٠.

البند ١٢٣ من جدول الأعمال: إدارة الموارد البشرية

(A/61/206, A/61/694 and Add.1, A/61/806 and Add.1, A/61/822, A/61/823, A/61/957 and A/61/1029; A/62/7/Add.14, A/62/185, A/62/186, A/62/215, A/62/285, A/62/315, A/62/628 and Add.1, A/62/707 and Add.1, A/62/845 and Add.1 and A/62/890; A/C.5/62/L.9; A/63/132, A/63/189, A/63/202, A/63/204, A/63/208, A/63/221, A/63/282, A/63/285, A/63/290, A/63/298, A/63/301, A/63/310 and Add.1-3 and A/63/526; (A/C.5/63/3 and Add.1 and 2

١ - السيدة كين (وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية): ألقى بياناً بالنيابة عن نائب الأمين العام، وقالت إن الإصلاح الإداري يتصدر جدول أعمال الأمين العام. وقالت إن أحد أحجار الزاوية في هذا الإصلاح يتمثل في الطريقة التي يتم بها استخدام الموظفين وتطويرهم وإدارتهم والاستفادة منهم. فلن يكون بمقدور الأمم المتحدة أن تحقق مزيداً من الفعالية والمرونة والمساءلة إلا امتلكت إطاراً جديداً وأحدثت للموارد البشرية.

٢ - ومضت تقول إنه مثلما ذكر الأمين العام في افتتاح الدورة الحالية، فإن الوقت قد حان للاستثمار بدرجة أكبر في الموظفين. وأوضحت أن قرابة ٦٠ في المائة من موظفي الأمانة العامة يعملون في الميدان، ومع ذلك فإن الأطر الحالية لإدارة الموارد البشرية هي مصممة لبيئة عمل مستقرة إلى حد بعيد في المقر. وهذه الأطر بحاجة إلى تكييفها كي تستوعب العمليات الدينامية التي تجري في الميدان.

٣ - وأشارت إلى أن المقترحات المعروضة على اللجنة تتصل بتبسيط عقود الأمم المتحدة، واستحداث نهج قائم على القوائم في التوظيف، ومواءمة شروط خدمة موظفي الأمانة

العامّة مع موظفي وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها. وقالت إن الإصلاحات مترابطة وتهدف إلى تمكين المنظمة من الاستجابة بصورة أفضل للولايات المتزايدة في تعقيدها، بما في ذلك عمليات حفظ السلام وغيرها من العمليات التي تجري في الميدان. ومن شأن هذه الإصلاحات أن تؤدي إلى عمليات أبسط وإلى مزيد من الشفافية، وتسهيل تنقل الموظفين، وجعل معاملة الموظفين أكثر عدالة. كما ستساعد في بناء أمانة عامة عالمية ومتكاملة حقاً، وأكثر قدرة على الوفاء بالولايات المسندة إليها من الدول الأعضاء.

٤ - واستطردت تقول إن تبسيط الترتيبات التعاقدية، الذي كان محل نقاش لسنوات عديدة، كان إصلاحاً حاسماً سيؤدي إلى نظام مبسط في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين. فستكون هناك ثلاثة أنواع من التعيينات: المؤقتة والمحددة المدة والمستمرة. وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨، كانت الأمانة العامة للأمم المتحدة تضم زهاء ٤٠.٠٠٠ موظف، يعمل قرابة ٦٠ في المائة منهم في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة. والترتيبات التعاقدية الحالية وتدني وتباين شروط الخدمة لا تخدم الموظفين بصورة طيبة، كما تعطل قدرة المنظمة على اجتذاب وتعيين وإدارة واستبقاء الموظفين، وبخاصة في الميدان. ومن شأن استحداث عقد موحد للموظفين، في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين، أن يتيح للموظفين إمكانية الترقّي الوظيفي في جميع مواقع العمل دون حصرهم في مكاتب أو مشاريع بعينها، فضلاً عن أنه عنصر أساسي لبناء قوة عمل ديناميكية متنوعة المهارات.

٥ - غير أن تبسيط الترتيبات التعاقدية ليس كافياً في حد ذاته وبحد ذاته؛ فمن الضروري أيضاً مواءمة شروط الخدمة. فوجود نظام متسق وموحد للمرتبات والبدلات والاستحقاقات هو أمر بالغ الأهمية في تمكين الموظفين من

أصبح يتسم بطابع أكثر استراتيجية واستباقية، وهو ما أشار إليه الأمين العام في تقاريره عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/63/282) وعن التدابير المتخذة لمعالجة سبع مسائل عامة تتعلق بالموارد البشرية أثيرت في سياق إصلاح النظام الداخلي لإقامة العدل (A/63/132).

١٠ - ومضت تقول إن المكتب يواصل مساعدة المنظمة على موازنة قدرات مواردها البشرية مع التحديات المستجدة ومع دعم إنشاء كيانات جديدة؛ وتطوير ومواصلة البنية الأساسية لإدارة الموارد البشرية من خلال وضع السياسات وتكنولوجيا المعلومات؛ وبناء القدرات لمساعدة المديرين والموظفين على العمل بأقصى طاقتهم، مع مراقبة الأداء؛ واستحداث وتقاسم الأفكار الجديدة والممارسات الجيدة في إدارة الموارد البشرية؛ والقيام بأنشطة الدعوة في المسائل المتصلة بشروط الخدمة والأمن، بما في ذلك في مجالات من قبيل مسائل التوفيق بين العمل والحياة الخاصة، وتطوير قدرات الموظفين والفرص الوظيفية المتاحة لهم؛ وتوفير المشورة والخدمات الإدارية للإدارات والمكاتب، وللمديرين ولعموم الموظفين.

١١ - وأوضحت أن التقرير المتعلق بإصلاح إدارة الموارد البشرية (A/63/282) يرسم صورة عامة للتقدم الكبير الذي تحقّق في تكييف إطار الموارد البشرية من أجل تلبية الاحتياجات التنفيذية المتزايدة للمنظمة. ومع ذلك، لا يزال يتعين معالجة بعض الجوانب الحاسمة في الإصلاح خلال الدورة الحالية.

١٢ - وقالت إن المجالات الرئيسية ذات الأهمية فيما يتصل بالموارد البشرية معروضة في ثلاثة تقارير بصفة خاصة: المقترحات المفصلة لتبسيط الترتيبات التعاقدية في الأمم المتحدة (A/63/298)، وتعديلات النظام الأساسي للموظفين (A/63/189)، والتقرير المتعلق بالتوظيف وتوفير الموظفين في

التنقل بين مراكز العمل في الميدان، وبين المقر والميدان، وبين منظمات الأمم المتحدة، كما أن موازنة شروط الخدمة من شأنها أن تيسر تبني نهج أكثر تكاملاً إزاء إدارة شؤون الموظفين، وتجعل من الأسهل توظيف مواهبهم في المهام المناظرة لها، مع تطوير قدرات الأفراد الذين يتمتعون بالفعالية والخبرة والمهارات المتعددة بحيث يشعرون بعائد مساهمتهم.

٦ - كما أن من الضروري الحد من الوقت الذي يستغرقه توظيف الموظفين. وقد طُلب إلى الجمعية العامة أن توافق على تبني نهج يستند إلى قوائم المرشحين، بما يسمح بالموافقة المسبقة على قائمة من المرشحين المؤهلين، بحيث لا تكون هناك حاجة للإعلان عن كل وظيفة على حدة. وزيادة الاعتماد على القوائم، حيثما كان ذلك ممكناً، من شأنه أن يعجل بعملية التوظيف ويجعلها أكثر كفاءة. ويُلتزم الموافقة على خفض مدة تعميم إعلانات شواغر محددة من ٦٠ إلى ٣٠ يوماً.

٧ - وأعربت عن أملها في أن يؤدي اعتماد الجمعية العامة القرار ٦٢/٢٤٨ بشأن إدارة الموارد البشرية واستعداد الدول الأعضاء للنظر في المقترحات على وجه الاستعجال إلى الخروج بنتيجة مواتية في الدورة الحالية. وقالت إن الأمانة العامة تأمل في تنفيذ الترتيبات المنقحة في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.

٨ - ومضت تقول إن الأمين العام يشارك الدول الأعضاء رغبتها في بناء منظمة حديثة تتميز بالشفافية، وتتوجه نحو تحقيق النتائج، وتضم قوة عمل تمتلك درجة عالية من الاقتدار المهني والقدرة على القيام بمهام متعددة. وأضافت أن الإطار الجديد للموارد البشرية عنصر أساسي في بلوغ هذا الهدف.

٩ - وتكلمت بصفتها وعرضت مختلف تقارير الأمين العام عن إدارة الموارد البشرية، فقالت إن مكتب إدارة الموارد البشرية هو بؤرة الإصلاح في ذلك المجال. ونظراً لتواصل تطور الاحتياجات التنفيذية للمنظمة، فإن المكتب

بعض التوصيات التي لا تتطلب موافقة الجمعية العامة. فعلى سبيل المثال، تمت صياغة توجيه إداري جديد ينظم عملية الامتحانات التنافسية الوطنية. وحدد مكتب إدارة الموارد البشرية بالفعل الفئات المهنية والدول الأعضاء للامتحانات التنافسية الوطنية لعام ٢٠٠٩ من خلال عملية التخطيط الاستراتيجية لقوة العمل. وهناك توصيات أخرى تتوقف على عوامل خارجية. فتقليص دورة الامتحانات يتطلب موارد مالية من أجل التعجيل بتصحيح أوراق الامتحانات؛ وستتم معالجة إدارة قوائم الامتحانات التنافسية الوطنية في النظام الجديد لإدارة المواهب. كما يجري استكشاف إمكانية تقاسم القوائم مع سائر منظمات الأمم المتحدة.

١٥ - ومضت تقول إن سياسة تنقل الموظفين تمثل مجالا رئيسا آخر من مجالات التركيز. فمثلما طلبت الجمعية العامة في القرار ٢٤٤/٦١، يتضمن التقرير المتعلق بذلك الموضوع (A/63/208) وصفا للتقدم المستمر في مجال تنقل الموظفين، إلى جانب إسقاطات للمراحل المتبقية المتوخاة وتقييم للمسائل الإدارية والتنظيمية ذات الصلة، فضلا عن ملاحظات وتوصيات بشأن المضي قدما. فالعمل في ظل مجموعة جديدة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين سيعزز التنقل من خلال زيادة مرونة المنظمة وقدرتها على الاستجابة وتحسين القدرة على إنجاز البرامج والقدرة على معالجة الوجوه العديدة لعملها من خلال تكامل أعظم.

١٦ - أما تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن تنقل الموظفين في الأمم المتحدة (A/61/806) ومذكرة الأمين العام عن هذا الموضوع (A/61/806/Add.1)، فيعترفان أيضا بأهمية تنقل الموظفين. وكان الهدف يتمثل في تيسير تنقل الموظفين داخل النظام الموحد للأمم المتحدة، وهو ما لا تسمح به السياسات الحالية. كما أن التنقل فيما بين الوكالات يتأثر كذلك بتباين شروط الخدمة: فالصناديق والبرامج تعرض مجموعات تعويض

الأمم المتحدة (A/63/285)، الذي يتركز على تبني نهج يقوم على قوائم المرشحين في توفير الموظفين. ومبادرات الإصلاح المبينة في هذه التقارير توفر للمنظمة القدرة على سرعة التحرك اللازمة لبناء ومواصلة أمم متحدة أكثر قدرة على التنفيذ وخدمة العملاء، مع تبسيط العمليات التي تستجيب للولايات المعقدة المطلوبة في العالم الحديث. وقد أعدت هذه التقارير استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٤٨/٦٢، الذي أوضحت فيه الجمعية أنها ستواصل النظر في مسألة الترتيبات التعاقدية وشروط الخدمة في الجزء الرئيسي من دورتها الثالثة والستين. وهي تستفيد من مقترحات الأمين العام السابقة، وتتضمن معلومات مفصلة عن اقتراح إنشاء مجموعة جديدة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين استنادا إلى المجموعة ١٠٠ الحالية، وعقد واحد يشمل أنواع التعيينات الثلاثة، وتدابير موازنة شروط الخدمة، بما في ذلك خدمة الموظفين في الميدان.

١٣ - وأوضحت أن التقرير المتعلق بالتوظيف وتوفير الموظفين (A/63/285) قدم عملا بما طلبته الجمعية العامة، في قرارها ٢٤٤/٦١، من أن يعمل على زيادة تطوير استخدام قوائم المرشحين الذين سبق فرزهم. ويتضمن التقرير معلومات عن التقدم المحرز في المضي قدما بمقترحات الإصلاح المعروضة في تقرير الأمين العام عن الاستثمار في الموارد البشرية (A/61/255) وعن التوظيف وتوفير الموظفين (A/61/822). ويتأسس مفهوم قوائم المرشحين الذين سبق فرزهم على التخطيط الاستراتيجي لقوة العمل، واستخدام الإعلانات العامة عن الشواغر؛ وإنشاء أفرقة الخبراء في مختلف الفئات المهنية؛ والاستعانة بميثاق الاستعراض المركزية على نطاق الأمانة العامة؛ فضلا عن عملية الموافقة المسبقة.

١٤ - ورحبت بتقرير وحدة التفتيش المشتركة عن استعراض امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية بوصفها أداة للتوظيف (A/62/707/Add.1). وقد نفذت المنظمة بالفعل

٢٠ - وأضافت أنه معروض على اللجنة أيضا خمسة تقارير تتصل بتوفير الموظفين لمفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، والتدابير المتخذة للتعاون مع مكتب إدارة الموارد البشرية لمعالجة ما هو متصور من خلل في التوازن في التوزيع الجغرافي للموظفين في المفوضية (A/61/823, A/62/845 and Add.1). وقالت إن تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن الموضوع (A/62/845) يحيط علما بأوجه التحسن في تكوين المفوضية، وإن كان يظل يرى أن التوازن الجغرافي يزال يعاني من خلل خطير، رغم أنه لم يحدد حجمه. وقد أشارت مذكرة الأمين العام عن تقرير الوحدة (A/62/845/Add.1) إلى وجود أوجه للتضارب في المصطلحات والمنهجيات المستخدمة، مما أسهم في التصورات المغلوطة المحيطة بالمسألة. وأكدت أن إدارة الشؤون الإدارية تظل ملتزمة بمواصلة التنوع الجغرافي بين موظفي المفوضية وفقا للنطاقات المستصوبة التي صدرت بها تكليفات من الجمعية العامة.

٢١ - وأضافت أن موافقة الدول الأعضاء على المبادرات الرئيسية في الدورة الحالية سيعزز بدرجة كبيرة من عمل مكتب إدارة الموارد البشرية. وقد تحقق بالفعل عدد من أوجه النجاح في الشهور الأخيرة. وقد صدرت في آب/أغسطس ٢٠٠٨ نشرة منقحة من نشرات الأمين العام لتعزيز دور مراكز تنسيق شؤون المرأة في الإدارات. كما أنشئت في مكتب إدارة الموارد البشرية قدرة جديدة على القيام بأنشطة الدعوة من أجل اجتذاب موظفين على أرفع مستوى ولمواجهة حالات التقاعد المقبلة. وفيما يتعلق بإدارة الأداء، عقد الأمين العام اتفاقات مع كبار مديريه من أجل الوصول إلى نتائج محددة يمكن قياسها خلال عام واحد.

٢٢ - ومضت تقول إن الفترة الزمنية اللازمة لشغل الشواغر قد انخفضت إلى ١٦٢ يوما؛ وأن الهدف يتمثل في خفضها أكثر من ذلك إلى ١٠٠ يوم. وفيما يتعلق بالتخطيط الاستراتيجي لقوة العمل، يجري مشروع تجريبي بشأن خطط

أفضل، مما يحسن أيضا من التوازن بين العمل والحياة الخاصة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر.

١٧ - وانتقلت إلى تقارير إدارة الموارد البشرية التي تقدم إلى الجمعية العامة بصورة منتظمة، فقالت إن تقارير الأمين العام المقدمة عن تكوين الأمانة العامة (A/63/310)، وعن الأفراد المقدمين دون مقابل من الحكومات والكيانات الأخرى (A/63/310/Add.1)، وعن استخدام المتقاعدين (A/63/310/Add.2)، وعن الاستشاريين وفردى المتقاعدين (A/63/310/Add.3)، تقدم تحليلا لقوة عمل الأمانة العامة العالمية يعكس الاتجاهات السائدة في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨.

١٨ - واستطردت تقول إن التقرير المتعلق بممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية والحالات التي تنطوي على سلوك جنائي محتمل، من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ (A/63/202) يتضمن معلومات عن جميع الإجراءات المتخذة في الحالات التي ثبت فيها سوء سلوك و/أو سلوك جنائي، وما اتخذ من إجراءات تأديبية، وقانونية عند الاقتضاء، وفقا للإجراءات والأنظمة المعمول بها. كما يتضمن استعراضا عريضا للآلية الإدارية للمسائل التأديبية، وموجزا للحالات التي فرض فيها الأمين العام تدابير تأديبية، وإحصاءات عن البت في جميع الحالات التي أغلقت خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

١٩ - أما التقرير المتعلق بالتدابير الخاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي (A/62/890)، فيعرض بيانات عن ادعاءات الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي في منظومة الأمم المتحدة خلال الفترة من كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، وحالة التحقيقات في تلك الادعاءات.

٢٥ - ومضت تقول إن ٨٨ في المائة من موظفي حفظ السلام الدوليين يعملون بعقود لمدة سنة واحدة أو أقل، رغم أن متوسط مدة الموظف المدني في بعثات حفظ السلام تبلغ قرابة خمس سنوات. ويبلغ معدل الدوران بين موظفي الفئة الفنية ما يتراوح بين ٢٢ و ٣٠ في المائة سنويا، وأكثر من نصف موظفي الفئة الفنية يملكون أقل من سنتين من الخبرة في الميدان. وهناك كثير من أفراد حفظ السلام يملكون خبرة ميدانية تمتد لأكثر من عقد من الزمن، اكتسبوا من سلسلة من العقود القصيرة الأجل.

٢٦ - واستطردت تقول إن سلفها قد تحدث أمام اللجنة في آذار/مارس ٢٠٠٨ عن الطبيعة المتغيرة لبعثات حفظ السلام، التي أصبحت أكثر تعقيدا وتنوعا. وبالإضافة إلى ذلك، يزداد عدد حالات بدء البعثات والعمليات المختلطة، كما يتم إنشاء بعثات متكاملة جديدة لها مجموعات احتياجاها الجديدة. ولذلك، يصبح من الصعب أكثر فأكثر العثور على الموظفين المناسبين والاحتفاظ بهم.

٢٧ - وأضافت أن الحالة على أرض الواقع أخذت في التدهور، وأن عدد البعثات والولايات والاحتياجات من الأفراد مستمرة في الازدياد. ومع إضافة بعثة الأمم المتحدة في جمهورية أفريقيا الوسطى وتشاد والعمليات المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور، ازدادت الاحتياجات من موظفي حفظ السلام بقرابة ٢٠ في المائة في عام ٢٠٠٨. وارتفع معدل الشغور بين موظفي الفئة الفنية إلى ٣٨ في المائة، رغم أن معدل الشغور العام قد انخفض إلى ٢٧ في المائة.

٢٨ - ومضت تقول إن عمليات الاختيار تتسم بالتعقيد وتفتقر إلى الكفاءة. فكثير من عروض الوظائف تُقابل بالرفض من جانب المرشحين المختارين، كما انخفض عدد الموظفين الجدد. وأشارت إلى أن ربع الاختيارات يتصل في واقع الأمر بالتنقلات الأفقية للموظفين، فيما يعد نتيجة

توفير الموظفين وتطوير القدرات الوظيفية. وفيما يتعلق بنظام إدارة المواهب، يجري تنفيذ أداة جديدة لتكنولوجيا المعلومات لدعم مبادرات الإصلاح، بالتعاون مع أصحاب المصلحة الرئيسيين في الميدان وفي مكتب إدارة الموارد البشرية، من أجل ربط تخطيط قوة العمل بإدارة الأداء وتبسيط أساليب العمل.

٢٣ - وفيما يتعلق بالتعلم والتطوير الوظيفي، قالت إنه تمت صياغة الاحتياجات لأداة من أدوات تكنولوجيا المعلومات لدعم إدارة التعلم، وسيتم إنشاء مجلس استشاري للتعلم على مستوى رفيع لكفالة توافق التعلم مع أهداف المنظمة وأولوياتها. وأخيرا، أجريت مشاورات مع الموظفين في دورة حزيران/يونيه ٢٠٠٨ للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، التي أكدت مجددا تأييدها لمقترحات الأمين العام بشأن تبسيط العقود ومواءمة شروط الخدمة، وأحاطت علما بمختلف التوصيات بشأن تحسين نظام اختيار الموظفين وإدارة أدائهم وتنقلهم.

٢٤ - السيدة مالكورا (وكيل الأمين العام للدعم الميداني): قالت إن المنظمة لا تركز بما فيه الكفاية على الـ ٦٠ في المائة من موظفيها الذين يعملون في الميدان، ولا على الظروف التي يعملون فيها. وأضافت أن مقترحات إصلاح الموارد البشرية الرئيسية الثلاثة، وهي تبسيط العقود ومواءمة شروط الخدمة والتوظيف من قوائم المرشحين، ستترك أثرا هائلا على هؤلاء الموظفين. وأشارت إلى أن هناك حاليا ١١ نوعا مختلفا من العقود مع ١٥ مجموعة مختلفة من شروط الخدمة، وهو ما يؤدي إلى انعدام المساواة في المعاملة، وارتفاع معدلات تبدل الموظفين، والتكاليف الباهظة، والتعقيدات في الإدارة، والعقبات الذاتية التي تعترض تنقل الموظفين، وهو ما انعكس في ارتفاع معدلات الشواغر في البعثات الميدانية. وبالإضافة إلى ذلك، لا تتاح لموظفي الميدان سوى فرص قليلة للترقي الوظيفي.

مدير برنامج ما قد ينفق قدرا كبيرا من الوقت في عمليات التوظيف والاختيار التي تنتهي إما برفض المرشحين المختارين للعروض، وإما بتركهم العمل بعد قضاء فترة قصيرة مع المنظمة. وفي غضون ذلك، فإن عدد الطلبات التي لم يتم تجهيزها يستمر في الازدياد.

٣٠ - واحتتمت كلمتها بقولها إن من الصعب مطالبة الموظفين الميدانيين بالأداء على المستوى المطلوب من الامتياز بينما لا تتاح لهم أية فرص طويلة الأجل، ولا يمتلكون أي إحساس بالانتماء، ولا يتوفر لهم أي مستقبل وظيفي داخل المنظمة. فهم يستحقون ما هو أفضل من ذلك، ولا بد من اتخاذ إجراءات من أجلهم.

٣١ - السيد بنسون (مدير مكتب الأخلاقيات): عرض تقرير الأمين العام عن مكتب الأخلاقيات (A/62/285 و A/63/301)، وقال إنه تم تقديمهما عملا بقرار الجمعية العامة ٢٥٤/٦٠؛ ويغطي التقرير الأول الفترة من ١ آب/ أغسطس ٢٠٠٦ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٧، ويغطي الثاني الفترة من ١ آب/ أغسطس ٢٠٠٧ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٨. ويبين التقريران النتائج التي تحققت في كل من دوري الإبلاغ فيما يتصل بالمسؤوليات المسندة إلى المكتب، والتي تتضمن وضع المعايير المتصلة بالأخلاقيات؛ والتدريب والتثقيف والتوعية؛ وتقديم المشورة والتوجيه للموظفين في إطار من السرية في المسائل المتصلة بالأخلاقيات؛ وإدارة برنامج الكشف عن الوضع المالي؛ وإدارة سياسة الحماية من الانتقام عند الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق المأذون بها حسب الأصول.

٣٢ - وقد قام مكتب الأخلاقيات بجهود هامة في وضع وتوضيح السياسات والمعايير الأخلاقية. وكما يتبين من تقرير عام ٢٠٠٧، فقد عمل في نشرة الأمين العام (ST/SGB/2006/15) المتعلقة بقيود ما بعد الخدمة المفروضة

مباشرة للعقود "الخاصة ببعثات محددة" المستخدمة حاليا. وعلاوة على ذلك، فإن المسح الذي أجراه مؤخرا مكتب إدارة الموارد البشرية يبين أن فرص الوظائف البديلة والشواغل الأسرية هي من العوامل التي تكمن وراء قرابة نصف حالات ترك الخدمة. وفي الوقت ذاته، فإن نحو ٧٠ في المائة ممن تركوا وظائفهم قد بقوا داخل النظام الموحد للأمم المتحدة. ويبدو أن الناس يستخدمون حفظ السلام كوسيلة لدخول النظام قبل الانتقال إلى فرص أفضل. والإصلاحات التي يقترحها الأمين العام ستساعد في معالجة تلك المشكلات. وعلى وجه التحديد، وفي إطار مواءمة شروط الخدمة، سيُبدل جهد لتحقيق الاتساق في تصنيف البعثات، وسيُستحدث نهج للعمليات الخاصة لمراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة، وسيُستعاض عن إجازات الاستجمام العارضة بالسفر المدفوع الأجر للراحة والاستجمام. كما أن التوظيف على أساس القوائم سيُشمل استخدام المرشحين الذين سبق فرزهم والتخطيط الاستراتيجي لقوة العمل.

٢٩ - واستطردت تقول إن ثمة قصصا إنسانية حقيقية وراء الوقائع والأرقام. فهناك، على سبيل المثال، الموظفون المتفانون الذين قدموا سنوات طويلة من الخدمة في مراكز عمل صعبة، وضحووا بحياتهم الأسرية وأمنهم الشخصي، دون أن يتاح لهم سوى القليل من فرص الترقى الوظيفي، ودون أي التزام من جانب المنظمة بعد انتهاء عقودهم الحالية، ودون أن يحصلوا إلا على مجموعة تعويضات تقل كثيرا عن زملائهم في وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها. والأفراد المؤهلون تأهيلا عاليا ممن تم تعيينهم لشغل شواغر في بعثات محددة، وممن كان أداؤهم طيبا على مدى سنوات عديدة، يصبح مطلوبا منهم اجتياز عمليات اختيار مطولة لشغل شواغر مقابلة في بعثات أخرى، حتى رغم أنهم قد أثبتوا بالفعل قدراتهم في المجالات ذات الصلة. وفي المقابل، فإن

شارك فيها نحو ٤٠٠ موظف في المقر. كما جرى تجريب حلقة العمل في المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة وبعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية.

٣٦ - وخلال الفترة التي يغطيها تقرير عام ٢٠٠٧، أنتج مكتب الأخلاقيات المنشورات المعنونة "مدخل إلى مكتب الأخلاقيات"، و "برنامج الكشف عن الوضع المالي"، و "الحماية من الانتقام"، و "تضارب المصالح". وخلال فترتي الإبلاغ، قدم المكتب إحاطات في سياق أنشطة التدريب الأخرى، مثل برنامج توجيه الموظفين الجدد، وبرنامج التدريب في مجالي الإدارة العليا للبعثات والموارد، الذي تديره إدارة عمليات حفظ السلام.

٣٧ - ويقدم مكتب الأخلاقيات المشورة في إطار من السرية فيما يتعلق بأي تضارب محتمل في المصالح، لكفالة أن يحقق الموظفون أفضل مصالح الأمم المتحدة في أدائهم لمهامهم الرسمية. وتدخل المشورة المقدمة عموماً ضمن الفئات العريضة للشواغل المتعلقة بالعمل، والهدايا والضيافة، والاستثمارات والأصول الشخصية، والأنشطة الخارجية، والقيود المفروضة بعد انتهاء الخدمة. وكانت هناك زيادة في طلبات المشورة بنسبة ١٠٠ في المائة فيما بين فترتي الإبلاغ الأولى والثانية، وهو ما قد يرجع إلى أن الدورات التدريبية قد زادت من الوعي بمسائل الأخلاقيات، ولأن الإدارة والموظفين على حد سواء أصبحوا يدركون القيمة التي ينطوي عليها طلب المشورة.

٣٨ - ومضى يقول إن الغرض من برنامج الكشف عن الوضع المالي هو كفالة إمكان تحديد أي تضارب محتمل في المصالح نتيجة لممتلكات الموظفين أو انتماءاتهم الخاصة أو أنشطتهم الخارجية، بغية إسداء المشورة بشأن كيفية معالجة الوضع. بما يحقق أفضل مصالح الأمم المتحدة. وتقوم مؤسسة برايس ووتر هاوس كوبرز Price Waterhouse Coopers حالياً

على الموظفين المشاركين في عمليات الشراء؛ كما اشترك مع مكتب إدارة الموارد البشرية ومكتب الشؤون القانونية في إنتاج كتيب بعنوان "لنعمل معاً على تطبيق الأخلاقيات". وبدأ أيضاً العمل في مدونة أخلاقيات على نطاق المنظومة، عملاً بطلب الجمعية العامة في الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥.

٣٣ - وكما يتبين من تقرير عام ٢٠٠٨، فإن لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات قد انتهت من وضع اللمسات الأخيرة على مشروع مدونة الأخلاقيات، كما قدمت دعماً فنياً من أجل وضع نشرة الأمين العام عن أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة في الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11). وعقب موافقة الأمين العام على سياسة الكشف العلني الطوعي في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، قام مكتب الأخلاقيات بتنفيذ السياسة فيما يتعلق بكبار المديرين من رتبتي وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد.

٣٤ - وفيما يتعلق بالتدريب والتثقيف والتوعية، حضر حوالي ٥٠٠٠ موظف حلقة عمل تستغرق نصف يوم بعنوان "العمل معاً: الأخلاقيات والزاهة المهنية في حياتنا اليومية" خلال فترتي الإبلاغ. ولم يقتصر تنظيم حلقة العمل على المقر، بل نُظمت أيضاً في جنيف وفيينا ونيروبي، وفي اللجنة الاقتصادية لأفريقيا واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا. وبالإضافة إلى ذلك، تم إكمال البرنامج التثقيفي الإلزامي الإلكتروني للتوعية بالنزاهة بعد بدئه عام ٢٠٠٥، حيث شارك فيه قرابة ١٢٠٠٠ موظف، منهم أكثر من ٢٠٠٠ موظف في الفترة التي يغطيها تقرير عام ٢٠٠٨.

٣٥ - ونُظمت في عام ٢٠٠٧ حلقة عمل مصممة خصيصاً بعنوان "الأخلاقيات والزاهة في عمليات الشراء"،

المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، ومنظمة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وبرنامج الأغذية العالمي، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، والأمانة العامة. وتتمثل المسؤوليات الرئيسية للجنة في وضع مجموعة موحدة من المعايير والسياسات الأخلاقية، والتشاور بشأن الحالات والمسائل الهامة والمعقدة التي تترتب عليها آثار بالنسبة لمنظومة الأمم المتحدة ككل، وكفالة اتساق تطبيق المعايير الأخلاقية في المنظمات الأعضاء. ويرأس لجنة الأخلاقيات مدير مكتب الأخلاقيات بالأمم المتحدة، ويقوم، عند الطلب، باستعراض طلبات الحماية من الأعمال الانتقامية المقدمة من موظفي الصناديق أو البرامج في الحالات التي يتخذ فيها مكتب الأخلاقيات بالصندوق أو البرنامج قراراً نهائياً، أو في الحالات التي لا يُبت فيها في الطلب رسمياً خلال ٤٥ يوماً من تقديمه.

٤٢ - وقامت لجنة الأخلاقيات بتحديد الأولويات وتعزيز تنسيق السياسات في مجالات المسؤولية الأربعة الرئيسية: وضع المعايير، والكشف عن الوضع المالي، والحماية من الأعمال الانتقامية، والتدريب في مجال الأخلاقيات. وقامت اللجنة بإعداد مشروع مدونة الأخلاقيات التي ستوضع في شكلها النهائي وتُنفذ بعد اكتمال التشاور بشأنها على نطاق المنظومة، وهو الأمر الذي يجري حالياً. كما تقوم اللجنة باستعراض شامل لسياسات الحماية من الأعمال الانتقامية في الصناديق والبرامج بغية مواءمة المعايير، فضلاً عن تنسيق التدريب على الأخلاقيات في تلك الكيانات لكفالة الاتساق بينها.

٤٣ - واستجابة لطلب إجراء استعراض شامل للأنشطة المتصلة بالأخلاقيات في الأمانة العامة الذي وجهته اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها عن الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥ (A/60/7/Add.13)

باستعراض سري لإقرارات الذمة المالية المقدمة من الموظفين. وعلى مدى السنتين الماضيتين، كان الموظفون ملزمون بتقديم إقراراتهم بصورة الكترونية. ويزداد عدد المشاركين بصورة مطردة منذ بدء البرنامج في عام ٢٠٠٦، حتى وصل إلى أكثر من ٣٠٠٠ موظف في عام ٢٠٠٨. وجاء المشاركون الجدد من عدد من هيئات ووكالات الأمم المتحدة بخلاف الأمانة العامة، ومن عمليات حفظ السلام.

٣٩ - وأشار إلى أنه رغم أن عدد المشاركين الذين لم يقدموا إقراراتهم قد ازداد فيما بين عام ٢٠٠٦، عندما كان النظام يعتمد على الأسلوب الورقي، وعام ٢٠٠٧، عندما أصبح الكترونياً تماماً، فإن العدد عاد إلى الانخفاض في دورة تقديم الإقرارات عام ٢٠٠٨. وأبلغت مؤسسة برايس ووتر هاوس كوبرز Price Waterhouse Coopers عن ازدياد معدل قبول الموظفين للبرنامج وانخفاض عدد الموظفين الذين قدموا في البداية إقرارات خالية أو غير كاملة.

٤٠ - وانتقل إلى موضوع السياسة التي تتبعها الأمانة العامة لحماية الموظفين من الانتقام، فقال إنها دخلت حيز النفاذ في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦. وقد نظر مكتب الأخلاقيات في ٥٢ شكوى من أعمال انتقامية خلال الفترة من آب/أغسطس ٢٠٠٦ إلى تموز/يوليه ٢٠٠٧، وفي ٤٥ شكوى في فترة الإبلاغ التالية. ورغم أن العدد الإجمالي للحالات قد انخفض بصورة طفيفة، فإن النسبة المئوية للحالات التي وُجد أنها تدخل في نطاق هذه السياسة قد انخفضت. وأخيراً، أوضح تقرير عام ٢٠٠٨ أن مكتب خدمات الرقابة الداخلية قد انتهى من تحقيقاته في قضيتين أحيلتا إليه في فترة الإبلاغ السابقة، وخلص إلى أن الأدلة لا تثبت حدوث أعمال انتقامية.

٤١ - ومضى يقول إن لجنة الأمم المتحدة للأخلاقيات، التي أنشئت في ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، تضم ثمانية كيانات: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم

على الأخلاقيات ومعالجته للاحتياجات المحددة لمختلف فئات الموظفين والبعثات.

٤٥ - وأخيراً، وفيما يتعلق بالتعاون المشترك بين الوكالات في مسائل الأخلاقيات، اتخذ الأمين العام تدابير لتحسين التنسيق والمواءمة داخل إطار مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق. وتشمل هذه التدابير إصدار نشرة عن تطبيق الأخلاقيات على نطاق المنظومة في الأجهزة والبرامج التي تُدار على حدة (ST/SGB/2007/11)، ومشروع مدونة أخلاقيات لموظفي الأمم المتحدة. واحتتم كلمته بقوله إن رعاية ثقافة الأخلاقيات والتزاهة في المنظمة سيعمل على تعزيز مصداقيتها، وسيظل أولوية للأمانة العامة.

٤٦ - السيدة ألينيوس (وكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية): عرضت تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن التقييم المتعمق لمكتب إدارة الموارد البشرية (A/63/221)، وقالت إن مكتب إدارة الموارد البشرية يواجه تحديات لا يستهان بها باعتباره السلطة المركزية المسؤولة عن ثلاثة مهام رئيسية: إنجاز التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية ووضع السياسات، وتفويض سلطة الموارد البشرية في أنحاء الأمانة العامة، وتقديم كثير من خدمات الموارد البشرية بصورة مباشرة. ونتيجة لذلك، لم تتحقق أهداف رئيسية. فالمكتب لا يملك سوى موارد محدودة مخصصة لوضع السياسات وتوفير التوجيه التفسيري. ومع المستوى الحالي من الموارد، والافتقار إلى التحديد الواضح للأولويات في مبادرات الموارد البشرية، وغياب السياسات التي تتسم بالشفافية التامة بالنسبة لإدارة الأمانة العامة وموظفيها، فإن المكتب يواجه تحدياً في الوفاء بولايته. وما نتج عن ذلك من عبء عمل أصبح يؤثر على موظفيه وعلى الآخرين في أنحاء الأمانة العامة ممن يضطلعون بمهام إدارة الموارد البشرية.

و Corr.1 و Corr.2)، أجرى مكتب الأخلاقيات مسحا للإدارات والمكاتب بشأن ما تم وضعه من القواعد أو المبادئ التوجيهية أو التدريب لتوعية الموظفين بكيفية أداء واجباتهم مع كفاءة ألا يستفيدوا، أو يبدو أنهم يستفيدوا، هم وأفراد أسرهم والأطراف الأخرى المرتبطة بهم، من قراراتهم أو نفوذهم أو إمكان وصولهم إلى المعلومات. وكشف المسح أن القيم المنصوص عليها في الميثاق، والنظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، ومعايير السلوك للخدمة المدنية الدولية، تظل هي المصادر الرئيسية للتوجيه؛ وأن بعض الإدارات قد وضعت أنظمة وتدريباً محددة استجابة للاحتياجات المهنية؛ وأن المنشورات والمواد التدريبية ونقاط التنسيق لا تتداخل مع أنشطة مكتب الأخلاقيات أو تحل محلها، بل هي بمثابة مصادر مكملة للتوجيه وسهولة الوصول إلى المصادر. وبوجه عام، يرى الأمين العام أن الأنظمة والمواد التدريبية المكملة تعزز الأنشطة المتصلة بالأخلاقيات في الأمانة العامة. ويلزم مزيد من الوقت لتقدير أثر تلك الأنشطة ولاستكشاف إمكانية إعادة توزيع الموارد.

٤٤ - وردا على بعض الملاحظات التي وردت في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/63/526) بشأن تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات، أشار إلى أن مكتب الأخلاقيات يعمل بصورة استباقية - من خلال جلسات الإحاطة والتدريب المنتظم للموظفين والتدريب على الأخلاقيات وغير ذلك من القنوات - لتوضيح الولايات الموكلة إليه والمهام المسندة إلى الموظفين. ونتيجة لذلك، تراجع عدد الطلبات على الخدمات التي تخرج عن نطاق ولاية المكتب. وعلاوة على ذلك، يعمل مكتب الأخلاقيات بصورة وثيقة مع مكتب إدارة الموارد البشرية لتحديث محتويات برامج التدريب على الأخلاقيات وتعميمها في البرامج العادية لتدريب الموظفين، لكفالة تنسيق التدريب

٤٩ - السيد فونتين أورتيز (رئيس وحدة التفتيش المشتركة): عرض تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن تنفيذ اتفاقات المقار التي أبرمتها المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة (A/61/694)، وأشار إلى أنه يسلب الضوء على ضرورة تشجيع العلاقات الطيبة مع البلدان المضيفة وإنشاء المتدييات السليمة للحوار. وقال إن التقرير أوصى بإنشاء آليات لكفالة التمويل لأعمال الإصلاحات الكبرى، وأكد مجددا على أهمية إصدار التأشيرات في موعدها للموظفين الذين يسافرون في مهام للأمم المتحدة، واستعرض المسائل الأمنية في سياق معايير العمل الأمنية الدنيا في المقر.

٥٠ - ومضى يقول إن المنظمة رحبت بما تضمنه التقرير من نتائج وتوصيات، وأقرت بضرورة إجراء استعراضات دورية للاتفاقات المبرمة مع البلدان المضيفة. وعلى وجه التحديد، وافقت المنظمة على التوصية الموجهة إلى الهيئات التشريعية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي تتحمل كل تكاليف أعمال الإصلاحات والتجديدات الكبرى أو جزءا منها بأن تنشئ صندوقا خاصا لكفالة الموارد المالية الكافية لهذه النفقات في ميزانيتها العادية.

٥١ - ثم عرض تقرير الوحدة عن تنقل الموظفين في الأمم المتحدة (A/61/806)، وشدد على أن سياسة تنقل الموظفين هي أداة إدارية أساسية لمنظمة مثل الأمم المتحدة. غير أن الأمانة العامة لم تعالج على نحو سليم التحديات الرئيسية التي تواجه تنفيذ تلك السياسة. وأوجه القصور تشمل: عدم وجود ثقافة تنقل على نطاق المنظمة؛ والافتقار إلى خطة استراتيجية شاملة للتنقل تتضمن أهدافا يمكن قياسها لتحديد جملة أمور منها المواقع المستهدفة، ونوع وحجم تنقلات الموظفين، وما يرتبط بذلك من مؤشرات لقياس التقدم؛ والافتقار إلى آليات لإدارة المعارف وتقاسمها لمنع احتمال ضياع الذاكرة المؤسسية نتيجة لزيادة التنقل؛ والافتقار إلى تحليل واضح لاحتياجات المنظمة وجرد لمهارات وكفاءات الموظفين في كل موقع من مواقع

٤٧ - ومضت تقول إن مكتب خدمات الرقابة الداخلية قد أثنى على مكتب إدارة الموارد البشرية لما يبذله حاليا من جهود لقيادة الأمانة العامة نحو إدارة شديدة الفعالية للموارد البشرية في بيئة مليئة بالتحديات المتعددة الوجوه وعلاقات الترابط المعقدة وخطط الإصلاح الطموحة. غير أنه خلص إلى أن النتائج المرجوة لم تتحقق تماما. فعلى سبيل المثال، ورغم أوجه التحسن، لا يزال يعتبر أن الأطر الزمنية الطويلة لاختيار الموظفين تترك أثرا سلبيا على قدرة البرامج على إنجاز الولايات المسندة إليها. كما أن عملية اختيار الموظفين تفتقر إلى المصداقية الكاملة. وعلاوة على ذلك، فإن مبادرة برنامج تنقل الموظفين لم تسفر عن النتائج المنشودة، ولا يوجد نهج متكامل للتطوير الوظيفي للموظفين. كما أن هناك حاجة لتعزيز تخطيط الموارد البشرية، ووضع السياسات والتوجيه التفسيري، والتعليمات المتعلقة بتفويض السلطة. كما يلزم توفر مزيد من الوضوح فيما يتعلق بسلطة اتخاذ القرار لدى البرامج مقابل سلطة مكتب إدارة الموارد البشرية. وعلاوة على ذلك، فإن المحدودية الشديدة لرصد الكيانات التي فوضت لها السلطة تشكل مخاطر لا يستهان بها على المنظمة.

٤٨ - وأردفت تقول إنه في حين لا توجد حلول بسيطة لتحديات إدارة الموارد البشرية التي يواجهها مكتب إدارة الموارد البشرية والمنظمة ككل، فإن مكتب خدمات الرقابة الداخلية تقدم بخمس توصيات: ينبغي أن يضع مكتب إدارة الموارد البشرية إطارا متكاملا لتعزيز عملية اختيار الموظفين، وتوفير دعم أفضل للتطوير الوظيفي، وتشجيع تنقل الموظفين؛ وتعزيز وضع السياسات وما يقابلها من التوجيهات التفسيرية؛ ووضع أولويات تنفيذ مبادرات إصلاح الموارد البشرية؛ وتوضيح وتبسيط تفويض السلطة؛ وتعزيز الرصد.

للأمم المتحدة لأنه يوفر الحماية لمصالح المنظمة وموظفيها على حد سواء. وفي آخر تقاريره عن التنقل (A/63/208)، وصف الأمين العام السياسة الحالية للتنقل بأنها منظمة. وقال إن ذلك المصطلح مضلل، لأن استحداث حدود زمنية لشغل الوظائف يجعل السياسة الحالية إلزامية.

٥٦ - ومضى يقول إن التنقل المنظم يعني وجود استراتيجية ملموسة واضحة لتلبية احتياجات المنظمة من المهارات باستخدام التنقل كأداة إدارية أساسية وكجزء من خطة التطوير الوظيفي للموظفين. فكل تنقل للموظفين يجب أن يكون مصحوبا ببيان واضح للغرض منه (أي الفوائد التي ستعود من ورائه على المنظمة وعلى الموظفين المعنيين) وللآثار التي ستترتب عليه بالنسبة للتطوير الوظيفي للموظف.

٥٧ - ولكنه أشار إلى أن تقرير الأمين العام التزم الصمت إزاء الآثار المالية المترتبة على اتباع سياسة سليمة لتنقل الموظفين؛ وقال إن ذلك يشير إلى غياب مؤسف للربط بين سياسات الموارد البشرية وسياسات الميزانية.

٥٨ - واستطرد يقول إن تقرير الوحدة عن الهيكل العمري للموارد البشرية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (A/62/628) يتناول بالتقييم الهيكل العمري للموظفين في تلك المنظومة، وتقدير الأبعاد الكلية لشيخوخة الموظفين وأثرها على سياسات إدارة الموارد البشرية. ورغم عدم وجود فروق يعتد بها في الملامح الديمغرافية بين مختلف مؤسسات الأمم المتحدة، فإن متوسط أعمار الموظفين مرتفع بوجه عام بالمقارنة بما هو موجود في المؤسسات الحكومية الوطنية، أو المنظمات الدولية، أو الشركات الخاصة المتعددة الجنسيات. كما أن متوسط العمر عند دخول الخدمة مرتفع نسبيا: فهيكّل الرتب وما يتصل به من قواعد وممارسات للتوظيف تعوق دخول الشباب إلى مؤسسات الأمم المتحدة. وفي الوقت ذاته، فإن سن التقاعد منخفض نسبيا، كما أن

العمل؛ وعدم وجود تدابير فعالة لتحسين التوازن بين العمل والحياة الخاصة في بعض مراكز العمل، وهو ما يعرقل تنفيذ سياسة تنقل الموظفين. وبالإضافة إلى ذلك، يلزم مواصلة التشاور بين الإدارة والموظفين.

٥٢ - ولذلك فقد أوصت الوحدة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام حل التحديات التي حددتها في تقريرها قبل مواصلة تنفيذ المرحلة الرابعة من سياسة تنقل الموظفين، بما يجهز المنظمة بصورة أفضل من أجل تنفيذ التنقل بالكامل في المستقبل القريب، وتقديم تقرير إلى الجمعية العامة عن التقدم المحرز في ذلك الصدد.

٥٣ - وأردف يقول إنه في الوقت الذي رحبت فيه الوحدة بقرار الأمين العام بوقف الشكل الحالي لتنقل الموظفين، وإجراء استعراض شامل للسياسة مع جميع الأطراف أصحاب المصلحة، فإنها لاحظت أنه لو كانت توصيتها قد حظيت بالقبول في حينها، لكان قد أمكن توفير عامين من جهد بلا طائل. وأعربت عن أسفها لأن الاستعراض لم يتم إلا بعد اكتمال الممارسة النهائية للموظفين في الرتبين مد-١ ومد-٢. ولما كانت الممارسة السابقة لم تكمل بالنجاح، فإنه لم يعد ثمة مبرر للاستمرار. وأضاف أنه، علاوة على ذلك، يدرك أن الأمين العام سيستحدث طرائق جديدة لتنقل الموظفين الإلزامي بين مراكز العمل.

٥٤ - وأقر بأنه ليس هناك بعد فهم واضح للغرض الرئيسي من سياسة تنقل الموظفين. فالأمين العام لم يبرز بما فيه الكفاية أن تنقل الموظفين ينبغي أن يكون أداة إدارية لتلبية الاحتياجات القصيرة الأجل والمتوسطة الأجل للمنظمة. فوجود خطة لتعاقب الموظفين، استنادا لجرد للاحتياجات والمهارات، هو شرط لازم لبدء الممارسة الجديدة للتنقل.

٥٥ - وأوضح أن هناك ثلاثة أنواع من تنقل الموظفين: الإلزامي والطوعي والمنظم. والتنقل المنظم هو الخيار الأفضل

التي حددها مجلس حقوق الإنسان، فضلاً عن رصد استخدام الأموال وتنفيذ برنامج عمل المفوضية، والتوصية بتدابير لمعالجة الاختلال في التوزيع الجغرافي للموظفين من الفئة الفنية وما فوقها داخل المفوضية.

٦٢ - ويتضمن التقرير ثماني توصيات تدعو فيها المفوضية إلى تبني نهج الإدارة القائم على النتائج في عملية الميزنة والتخطيط؛ والتماس آراء مجلس حقوق الإنسان في إعداد الإطار الاستراتيجي المقترح وما يقترن به من متطلبات مالية لأنشطة حقوق الإنسان؛ وإقامة توازن معقول بين الميزانية العادية للمفوضية وبين التبرعات؛ وإنشاء مجلس أمناء للصندوق الاستثماري لدعم أنشطة مركز حقوق الإنسان (الذي استأثر بـ ٨٠ في المائة من موارد الخارجة عن الميزانية للمفوضية عام ٢٠٠٦)؛ وزيادة الجهود المبذولة لتوسيع قاعدة الجهات المانحة والحد من الأموال المخصصة لأغراض بعينها. ولمعالجة الاختلال المستمر في التوزيع الجغرافي لموظفي الفئة الفنية، جرى حث الجمعية العامة على أن تستحدث مستوى أقصى مؤقتاً فيما يتعلق بتعيين الموظفين الجدد من الفئة الفنية في الرتب في المفوضية من المناطق المثلثة تمثيلاً زائداً.

٦٣ - وأضاف أنه رغم أنه مما يدعو إلى القلق أن أنشطة حقوق الإنسان، وهي واحدة من الولايات الأساسية للأمم المتحدة، تعتمد بصورة متزايدة على التبرعات، وأنه ليس ثمة تحسن يعتد به في التوزيع الجغرافي، فقد تحقق مع ذلك قدر من التقدم من خلال تنفيذ المفوضية لجانب من التوصيات المذكورة. ووحدة التفتيش المشتركة تشجع على متابعة تلك التوصيات ومواصلة تنفيذها.

٦٤ - أما تقرير الوحدة عن استعراض امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية بوصفها أداة للتوظيف (A/62/707)، فقد تناول بالتقييم النظام في مرحلتي الامتحان والتوظيف، بما في

القواعد والأنظمة المتعلقة بالإهاء الإلزامي للخدمة - وهو ما يرتبط ارتباطاً قوياً بسن التقاعد العادي - ليست مرنة بما فيه الكفاية. وستواجه مؤسسات الأمم المتحدة قريباً موجة من حالات التقاعد في صفوف كبار المديرين، وقد يؤدي انخفاض سن التقاعد وما يرتبط به من قواعد وأنظمة إلى الحيلولة بلا ضرورة دون استفادة المؤسسات إلى أقصى حد من الموارد البشرية ذات الخبرة.

٥٩ - كما يلقي التقرير الضوء على ضرورة توظيف الموظفين الفنيين والاحتفاظ بهم من خلال تحسين هيكل الرتب، واقترح الأخذ بالتخطيط الاستباقي لتعاقب الوظائف الذي يتجاوز مجرد شغل الشواغر، ودعا شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين إلى المشاركة في المسألة بصورة أكثر نشاطاً.

٦٠ - ووجه انتباه اللجنة إلى إحدى التوصيات بصفة خاصة: وجوب استعراض الأنظمة المتعلقة بالسن الإلزامي للتقاعد في مؤسسات الأمم المتحدة. فالتغييرات في أسواق العمل الوطنية والدولية وفي نظم المعاشات التقاعدية الوطنية، وازدياد العمر المتوقع، وزيادة كفاءة استغلال الموارد البشرية في منظومة الأمم المتحدة، تبرر كلها إجراء هذا الاستعراض. ونتيجة لتعقيد أنظمة المعاشات التقاعدية وأثرها الطويل الأجل، فإن وضع التغييرات المقترحة ودراستها بالتفصيل يستغرق وقتاً. ومن ثم، قد ترغب الجمعية العامة في الشروع في العمل في التخطيط لتعاقب الموظفين.

٦١ - ومضى يقول إن الهدف من تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن تمويل وملاك موظفي مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان (A/62/845) كان يتمثل في تحسين كفاءة وفعالية المفوضية من خلال التوصية بالآليات الملائمة لإشراك الدول الأعضاء في استعراض مشروع برنامج العمل وما يقترن به من متطلبات مالية، وذلك في ضوء الأولويات

٦٨ - السيد هيرمان (المستشار الأقدم لتنسيق سياسة إدارة المعلومات بمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في الأمم المتحدة): عرض مذكرة الأمين العام التي تحيل تعليقاته وتعليقات أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين على تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن تنفيذ اتفاقات المقر (A/61/694/Add.1)، فقال إن اتفاقات المقر تشكل حجر الزاوية في علاقة أي وكالة بالبلد الذي يستضيفها. ومثلما لوحظ في تقرير الوحدة (A/61/694)، فإن هذه الاتفاقات لا تتباين كثيرا على نطاق المنظومة، وإن المنظمات راضية بوجه عام عن الاتفاقات القائمة حاليا. وقد أفادت المنظمات أنها تقيم حوارا مباشرا مع البلدان المضيفة لها بشأن ما قد يستجد من مسائل، وتفيد أنها تتلقى، في حالات كثيرة، خدمات ممتازة، بل وسخية أحيانا.

٦٩ - وقد قبلت مؤسسات المنظومة معظم توصيات الوحدة، ويجري بالفعل تنفيذ العديد منها. ولكن حتى مع ذلك، فإن بعض التوصيات أثار آراء متفاوتة. فبعض مراكز العمل التي تضم عدة منظمات، على سبيل المثال، وجدت أن المحافل المشتركة الموصى بإنشائها كانت مفيدة، في حين قررت منظمات أخرى، بعد دراسة هذا النهج، أن مثل هذه الهيئات لا تضيف قيمة كبيرة.

٧٠ - أما التوصية الرامية إلى تعزيز سلامة وأمن الموظفين، فكانت محل اهتمام خاص. وأشارت المنظمات بصفة خاصة إلى الحاجة لأن تضع إدارة السلامة والأمن إطارا شاملا لمعايير العمل الأمنية الدنيا لفئة مراكز العمل التي بها مقر.

٧١ - ثم عرض مذكرة الأمين العام التي تحيل تعليقاته وتعليقات أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين على تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن الهيكل العمري للموارد البشرية (A/62/628/Add.1)، فقال إن تلك المنظمات أعربت عن تقديرها للطبيعة الشاملة لتقرير الوحدة (A/62/628)، الذي

ذلك قواعده وأنظمتها، وتشغيله، وفعاليتها وكفاءته من حيث التكلفة، وأثره على النتائج التي تحققها المنظمة من حيث التوظيف. وأقر التقرير بالدور الإيجابي الذي تلعبه الامتحانات في تزويد الأمانة العامة للأمم المتحدة بالموظفين الفنيين المؤهلين تأهيلا عاليا وتحسين التوازن بين الجنسين والتوازن الجغرافي. ورغم خلو إدارة الامتحانات من أعمال الاحتيال وسوء الإدارة على مدار العقود السابقة، فإن التقرير حدد بعض نقاط الضعف ووضع توصيات لمعالجتها.

٦٥ - وقد أعرب الأمين العام في مذكرته، A/62/707/Add.1، عن اتفاقه مع التوصيات المقدمة، وأكد صراحة اعترامه تنفيذها. كما أفاد أنه سيلزم توفير موارد إضافية لتنفيذ التوصية المتعلقة بتقليص المدة التي تستغرقها عملية الامتحانات. ورأت الوحدة أن هذه الموارد ينبغي طلبها والتخطيط لها وميزتها من داخل إطار الميزانية البرنامجية. وقد ترغب الجمعية العامة في النظر بعين القبول في هذا الاقتراح.

٦٦ - كما أوصت الوحدة بالتعاون الأوثق في إدارة الامتحانات والقوائم فيما بين صناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها المتخصصة. فزيادة التعاون النشط في إطار مجلس الرؤساء التنفيذيين وشبكة الموارد البشرية التابعة له يمكن أن يؤدي إلى تحسين الاستفادة من المرشحين الناجحين لما فيه مصلحة الأمم المتحدة، وبما يحقق وفورات في الموارد البشرية والمالية.

٦٧ - وفي الختام، قال إن الوحدة تبذل قصارى جهدها لإعداد تقاريرها في موعدها، وشدد على أن التأخير في عرض تلك التقارير وفي تنفيذ ما تتضمنه من توصيات بعد ذلك يمكن أن يجعل منها مجرد ممارسات أكاديمية منفصلة عن الواقع نظرا للتغيرات في الظروف والإجراءات والتكنولوجيات، فضلا عن احتياجات الجمهور المستهدف.

وتكنولوجيا معلومات الموارد البشرية؛ وخدمات الرعاية الصحية؛ والعلاقات بين الموظفين والإدارة.

٧٥ - وأردفت تقول إن اللجنة الاستشارية تود بوجه عام أن تشدد على الأهمية الجوهرية لإصلاح إدارة الموارد البشرية في سياق الجهود المبذولة لتعزيز الخدمة المدنية الدولية. وبعد أن أشارت اللجنة بوجه خاص إلى العمل الذي أنجزته فرقة العمل المعنية بإدارة الموارد البشرية وفرقة العمل المعنية بتبسيط وترشيد قواعد وأساليب العمل، شجعت الأمين العام على أن يحيط الجمعية العامة علماً بأحر المستجدات عن ذلك العمل في تقريره المقبل عن إدارة الموارد البشرية.

٧٦ - ومضت تقول إن اللجنة الاستشارية شددت، في تقريرها (A/63/526)، على أهمية تبني نهج متدرج قائم على ترتيب الأولويات لتنفيذ تدابير الإصلاح، وأعربت عن قلقها إزاء ميل مكتب إدارة الموارد البشرية للشروع في مبادرات إصلاح جديدة دون أن يقيّم أولاً نتائج المبادرات التي نُفذت من قبل. وأعربت اللجنة عن تقديرها للجهود التي يبذلها المكتب للاستجابة لاحتياجات الموارد البشرية المتطورة في الأمم المتحدة؛ غير أنها أشارت إلى أن المكتب ينبغي أن ينظر فيما إذا كان يملك القدرة الكافية على تنفيذ هذه التدابير العديدة في نفس الوقت، وأن الأمين العام ينبغي أن يكفل أن تقترن مبادرات الإصلاح المقبلة بنتائج شاملة وبتقييم لأثر الإصلاحات السابقة والترتيبات القائمة.

٧٧ - وأردفت تقول إن تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/63/282) لم يبين الآثار المالية المترتبة على التدابير المتوخاة، وهو ما يصعب في غيابه على الجمعية العامة أن تكون لنفسها رأياً في التدابير الجديدة المقترحة. ولذلك، ينبغي على الأمين العام أن يوضح للجمعية الآثار المالية وغيرها من الآثار الإدارية المترتبة على اقتراحاته.

تركز على مسألة ذات أهمية متزايدة على نطاق المنظومة، كما أعربت عن اتفاقها بوجه عام مع ما ورد به من توصيات.

٧٢ - وأردف يقول إن كثيراً من المنظمات قد أوضحت أن التدابير المقترحة في التوصيات قد جرى تنفيذها بالفعل، أو هي قيد النظر حالياً. فكثير من المنظمات، على سبيل المثال، قامت بالفعل بتجميع بيانات مفصلة عن ملاك الموظفين، ولديها سياسات تعطي الأولوية للكفاءة والتفوق ومؤهلات أخرى (مثل المستوى التعليمي) قبل سنوات الخبرة عند النظر في طلبات المرشحين لكافة الوظائف. غير أن الوكالات أشارت إلى أن التوصية التي تدعو إلى استعراض سن التعاقد الإلزامية يمكن أن تترتب عليها آثار تمويلية تترك أثراً معاكساً على التوزيع العمري المقترح في التوصيات الأخرى التي يتضمنها التقرير. وبوجه عام، رحبت المنظمات بالتقريرين باعتبارهما مساهمتين قيمتين في مناقشة المسائل المتعلقة بالموارد البشرية على نطاق المنظومة.

٧٣ - السيدة ماكورغ (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): عرضت تقرير اللجنة الاستشارية (A/63/526) بشأن ١٣ تقريراً من تقارير إدارة الموارد البشرية مقدمة من الأمين العام، وقالت إن التعليقات والتوصيات الواردة فيها ينبغي قراءتها مقترنة بالتعليقات والتوصيات التي أبدتها اللجنة الاستشارية في الدورة الثانية والستين للجمعية العامة، على النحو المبين في تقريرها عن إدارة الموارد البشرية (A/62/7/Add.14).

٧٤ - وفيما يتعلق بتقرير الأمين العام الاستعراضي عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/63/282)، قالت إن تعليقات اللجنة الاستشارية وتوصياتها تركزت على مجالات تخطيط ورصد الموارد البشرية؛ وتنمية قدرات الموظفين ودعمهم؛ وتعزيز القدرات القيادية والإدارية؛ وإدارة الأداء؛

٧٨ - ومضت تقول إنه بالنسبة لمقترحات الأمين العام لتبسيط الترتيبات التعاقدية (A/63/298)، قصرت اللجنة الاستشارية تعليقاتها وتوصياتها على المسائل التي تعتبرها معلقة، أي إجراءات منح وإنهاء التعيينات المستمرة؛ وأهلية الموظفين المعينين من خلال امتحانات تنافسية وطنية للنظر في منحهم تعيينات مستمرة؛ ووضع حد أقصى لعدد التحويلات إلى التعيينات المستمرة؛ ومدفوعات نهاية الخدمة. وفي حين أحاطت اللجنة الاستشارية علما بالجهود التي يبذلها الأمين العام للاستجابة لطلبها معلومات إضافية عن الإجراءات الداخلية لمنح وإنهاء التعيينات المستمرة، فإنها رأت وجوب زيادة توضيح هذه الإجراءات. وفيما يتعلق باقتراح النظر في منح الموظفين المعينين من خلال امتحانات تنافسية وطنية تعيينات مستمرة بعد سنتين وليس خمس سنوات من الخدمة، فإن اللجنة الاستشارية تتفق في الرأي مع الأمين العام في أن من الأهمية تجنب إنشاء فئات مختلفة من الموظفين بعبءات مختلفة للنظر في منحهم تعيينات، ولذلك فإنها توصي بأن يكون كل الموظفين، بغض النظر عن طريقة تعيينهم، مؤهلين للنظر في منحهم التعيينات بعد خمس سنوات من الخدمة المستمرة. كما أوصت بعدم وضع حد أقصى لعدد التحويلات السنوية إلى التعيينات المستمرة. غير أنها كررت التأكيد على ضرورة تبني نهج يتسم بالحيادية في التحويلات، وسلطت الضوء على أهمية حماية الحقوق المكتسبة للموظف الذي يصبح مؤهلا للنظر في منحه تعيينا دائما بحلول الوقت الذي تصبح فيه الترتيبات الجديدة سارية. وقد طلبت اللجنة الاستشارية توضيحات بشأن عدد هؤلاء الموظفين، ودعت إلى تقديم هذه المعلومات إلى الجمعية العامة، أخذا في الاعتبار أن كثيرا من الموظفين، بخلاف المعينين، بموجب المجموعة

٧٩ - وفيما يتعلق بسياسة تنقل الموظفين، قالت إنه نظرا للصعوبات التي شوهت أثناء التنفيذ الأولي لبرامج إعادة الانتداب المنظم، فإن اللجنة الاستشارية تؤيد اعتزام الأمين العام تعليق البرامج في أشكالها الحالية بعد الانتهاء من العملية الأخيرة، وإجراء استعراض شامل لسياسة التنقل، بالتشاور مع الدول الأعضاء وغيرها من أصحاب المصلحة. واقترحت اللجنة الاستشارية في تقريرها عددا من العناصر التي ينبغي أخذها في الحسبان عند إجراء ذلك الاستعراض.

٨٠ - وقد تضمن تقرير اللجنة الاستشارية عددا من التعليقات والتوصيات المتعلقة بالتعيينات وتوفير الموظفين. ففي حين رحبت اللجنة بتقليص متوسط المدة الزمنية اللازمة لشغل الشواغر من ١٧٤ إلى ١٦٢ يوما، فإنها أوصت بعدم الموافقة على اقتراح الأمين العام بخفض مدة الإعلان عن فرادى الشواغر من ٦٠ إلى ٣٠ يوما، حيث يتعين أولا معالجة الاختناقات الشديدة الأخرى في نظام التعيينات وتوفير الموظفين والنظر بدرجة أكبر في تعزيز الشفافية في عملية التعيين. ولذلك، فقد أوصت، ضمن جملة أمور، بأن يواصل الأمين العام توضيح الدور المتوخى لهيئات الاستعراض المركزية في النهج المقترح لتوفير الموظفين على أساس قوائم المرشحين، كما يتعين عليه قبل الشروع في تبني هذا النهج أن يوفر معلومات أوضح وأكثر تفصيلا عن الطرائق المقترحة له، بالاستفادة من الدروس المكتسبة من استخدام قوائم المرشحين في الأمانة العامة حتى الآن.

٨١ - ومضت تقول إنه فيما يتعلق بالفقرة ٥٧ من تقريرها، تود اللجنة الاستشارية أن توضح أن مكتب إدارة الموارد البشرية قدم معلومات إضافية استجابة لطلبها بيان

١٠٠ من النظامين الإداري والأساسي للموظفين، سيكونون قد أكملوا خمس سنوات من الخدمة المستمرة بحلول ١ تموز/ يوليه ٢٠٠٩. وبالنسبة لمسألة منحة نهاية الخدمة للموظفين

٨٤ - وفيما يتعلق بإضافات الثلاثة لتقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/63/310)، وعن الموظفين المقدمين دون مقابل (A/63/310/Add.1)، وعن استخدام المتقاعدين (A/63/310/Add.2)، وعن الاستشاريين وفرادى المتقاعدين (A/63/310/Add.3)، قالت إنه ينبغي تحسين شكل التقارير الثلاثة جميعها لكي تركز على تحليل الاتجاهات أكثر مما تركز على عرض البيانات الخام.

٨٥ - وأشارت إلى أن القلق يساور اللجنة الاستشارية من أن الاستعانة بالمتقاعدين أصبحت أكثر انتشاراً في الأمم المتحدة. وقالت إنه من الممكن ومن الواجب تجنب تمديد خدمة الموظفين بعد السن الإلزامية لانتهاء الخدمة لحين توظيف من يحل محلهم، وذلك من خلال التخطيط الأكثر صرامة لتعاقب الموظفين وإصدار إعلانات الشواغر قبل ستة أشهر من الموعد المتوقع للتقاعد. وعلاوة على ذلك، فإن الجمعية العامة قد نهت بشدة عن استخدام المتقاعدين في مناصب صنع القرار، ويجب بالتالي ألا يتجه التفكير إلى ذلك إلا في الظروف الاستثنائية.

٨٦ - ومضت تقول إنه بالنسبة للاستشاريين وفرادى المتقاعدين، ورغم أنه يتعذر في بعض الحالات العثور داخل الأمانة العامة على المهارات والخبرات الفنية اللازمة لمشروع بعينه، فإنه ينبغي التوسع في الاستعانة بالقدرات الداخلية في عدد من المجالات التي يستعان فيها عادة بالاستشاريين. وحيث أن الجمعية العامة قد أعربت مراراً عن قلقها إزاء إدارة عملية استخدام الاستشاريين وفرادى المتقاعدين، فإنه ينبغي أن يُطلب إلى الأمين العام أن يتقيد بالمبادئ التوجيهية القائمة بشأن اختيار واستخدام الاستشاريين وفرادى المتقاعدين على نطاق الأمانة العامة، وأن يبذل قصارى جهده لاختيار الاستشاريين من أوسع قاعدة جغرافية ممكنة.

عدد الاستشاريين والأفراد الذين تمت الاستعانة بهم مبدئياً في إطار المساعدة المؤقتة العامة ثم تم تعيينهم بعد ذلك كموظفين في الأمم المتحدة. وحيث أنه لم يتوفر لها الوقت اللازم لإدراج هذه المعلومات في تقريرها، فإنها تطلب تقديم الإحصاءات ذات الصلة إلى الجمعية العامة أثناء نظرها في مسائل التعيينات وتوفير الموظفين.

٨٢ - واستطردت تقول إنه عند النظر في قيمة الامتحانات التنافسية الوطنية كأداة للتوظيف، أوصت اللجنة الاستشارية بضرورة معالجة أوجه القصور التي حددها مجلس مراجعي الحسابات ووحدة التفتيش المشتركة وأمين المظالم في تقارير كل منهم، وبأن يتخذ الأمين العام التدابير اللازمة للتعجيل بتوظيف المرشحين الذين نجحوا في الامتحان. كما ينبغي النظر في توسيع نطاق الامتحانات التنافسية الوطنية لتشمل وظائف أكثر من تلك الخاضعة للتوزيع الجغرافي؛ وفي ذلك الصدد، ينبغي أن تنظر الجمعية العامة في أن تطلب دراسة جدوى لتحديد ما إذا كانت هذه الإجراءات ستزيد من تعزيز قدرة المنظمة على إنجاز البرامج، وذلك كي تنظر فيها في دورتها الخامسة والستين.

٨٣ - وأضافت أن الجمعية العامة ينبغي أن تحيط علماً بتقرير الأمين العام عن التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي (A/62/890)، الذي تضمن تقرير اللجنة الاستشارية بشأنه العديد من التعليقات والتوصيات. كما تضمن تقرير اللجنة الاستشارية تعليقات بشأن تقرير الأمين العام عن ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية والحالات التي تنطوي على سلوك جنائي محتمل (A/63/202). وقد تناولت تعليقات اللجنة الاستشارية المسائل التأديبية بتفصيل أكبر في تقريرها المتعلق بالتحقيقات التي تجري عملاً بالقرار ٦٢/٢٤٧ (A/63/492)، وستتناول مسألة تفويض السلطة في المسائل التأديبية في الميدان في تقريرها المقبل عن إقامة العدل.

ذات أهمية حاسمة بالنسبة للموظفين والمنظمة على حد سواء هي أيضا آراء ممثلي اتحاد الموظفين الميدانيين ومجلس التنسيق لموظفي مكتب الأمم المتحدة في جنيف، وهي تعرض بموافقتهم الكاملة.

٩٠ - وأضاف أن شيئا لم يتغير منذ سنة شؤون الموظفين الأخيرة، حتى مع تغيير كبار الموظفين المتولين قيادة المنظمة. فقد ترسخت الصبغة المؤسسية التي اكتسبتها أوجه القصور في إدارة الموارد البشرية، ويبدو أن المنظمة تفتقر إلى الكفاءة الإدارية اللازمة لمواجهة التحديات العديدة الناتجة عن أوجه القصور هذه. وما زالت المصالح الخاصة المكتسبة متفشية كالوباء في عملية إصلاح إدارة الموارد البشرية. ومن بين الوثائق المعروضة حاليا على اللجنة وثيقة (A/C.5/63/3/Add.1) مقدّمة باعتبار أنها تتضمن آراء موظفي الأمانة العامة، ولكنها في واقع الأمر تتضمن آراء الإدارة وممثلي الموظفين، وبعض هؤلاء غير تابع أصلا للأمانة العامة، وهذا يتنافى مع ما هو مطلوب في قرار الجمعية العامة ٢١٣/٣٥ والمادة ٨-٢ من النظام الأساسي للموظفين. وهذا مثال لما يحيط بهذه المسألة من تلاعب.

٩١ - ومضى قائلاً إن آليات التواصل بين الموظفين والإدارة هي آليات إما فاسدة أو باطلة المفعول من جراء أعمال الإدارة. وهذا أحد الأسباب الرئيسية التي دفعت اتحاد موظفي الأمم المتحدة ومجلس التنسيق لموظفي مكتب الأمم المتحدة في جنيف إلى تعليق مشاركتهم في لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة. وقد آثر ممثلو اتحاد الموظفين، على النقيض، أن يكونوا صرحاء وموضوعيين في اضطلاعهم بالتزاماتهم كممثلين للموظفين حتى وإن خاطروا في سبيل ذلك بوظائفهم، ذلك أنهم لو غلبوا مصالحهم الشخصية وأذعنوا لقوّضوا مستقبل المنظمة. وفي هذا الصدد، تكتسب العقود الدائمة أهمية جوهرية، فعندما يكون الموظفون محصنين

٨٧ - وفيما يتعلق بتدابير تحسين التوزيع الجغرافي للموظفين في مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان (A/63/204)، قالت إنه في حين تلاحظ اللجنة الاستشارية الخطوات التي اتخذتها المفوضية للاستجابة للطلب الوارد في قرار الجمعية العامة ٢٣٦/٦٢، فإنها تعتقد أنه يلزم إحراز المزيد من التقدم.

٨٨ - وبالنسبة لأنشطة مكتب الأخلاقيات، قالت إن اللجنة الاستشارية أحاطت علما بالجهود التي يبذلها الأمين العام لتوطيد ثقافة الأخلاقيات والتزاهة في الأمانة العامة؛ ولكن نظرا للالتباس المتصور من جانب الموظفين بشأن عمل مكتب الأخلاقيات وعلاقته بالكيانات الأخرى التي تقدم المشورة والتوجيه، مثل مكتب أمين المظالم، فإنه ينبغي على الأمين العام أن يواصل، في تقريره المقبل عن الموضوع، توضيح أدوار ومسؤوليات مكتب الأخلاقيات. وفيما يتعلق بالاقتراح الوارد في تقرير الأمين العام (A/63/301) بأن الجمعية العامة قد ترغب في تشجيع الوكالات المتخصصة وغيرها من كيانات الأمم المتحدة على المشاركة بنشاط في لجنة الأخلاقيات على قاعدة عريضة ومن خلال آلية مفتوحة، فإن اللجنة الاستشارية تعتقد أنه يدخل في نطاق صلاحيات الأمين العام، باعتباره رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين، أن يطرح على أعضائه المسائل التي تتصل بالتنسيق على نطاق المنظومة. ولذلك، ينبغي أن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يناقش مع الرؤساء التنفيذيين للوكالات المتخصصة والصناديق والبرامج، في إطار مجلس الرؤساء التنفيذيين، مجالات التعاون الممكنة في المسائل المتصلة بالأخلاقيات.

٨٩ - السيد كيسامبيرا (رئيس اتحاد موظفي الأمم المتحدة): قال إنه يرحب بإتاحة الفرصة له لعرض آراء اتحاد موظفي الأمم المتحدة بشأن إدارة الموارد البشرية الواردة في التقرير الخاص بآراء ممثلي موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/C.5/63/3/Add.2). وتلك الآراء التي تتعلق بمسائل

بمذه المسؤوليات؛ غير أنه لا ينبغي مقابلة هذا الاستعداد بمزيد من الانتقاص من شروط الخدمة.

٩٤ - وأضافت أنه لكي تنجح الإصلاحات، يجب أن يكون الموظفون ملتزمين بما تمام الالتزام. وبالتالي، ينبغي للإصلاحات ذاتها ولجميع السياسات والإجراءات والممارسات الرامية إلى إعمالها أن تكون موضع حوار منسّق بين ممثلي الأمين العام وممثلي الموظفين، على أن يقوم هؤلاء بهذا العمل بروح من الشراكة، وأن يبنوا الثقة بتبادل المعلومات والتشاور والتفاوض. ويجب استعراض الآليات الهادفة إلى تعزيز ذلك الحوار، ويجب تحديد أوجه الضعف فيها وبذل الجهود لتعزيز هياكلها وأدائها لعملها بقدر كبير.

٩٥ - وتطرقت إلى الحديث عن إقامة العدل، فقالت إن ممثلي الموظفين على استعداد لتقديم الدعم المتواصل للعمل الرامي إلى إنشاء نظام جديد للعدل يعكس بأمانة المبادئ التي أرساها قرار الجمعية العامة ٢٦١/٦١، بما فيها تلك التي يرد وصفها في الفقرة ٤. وعلى ضوء تلك المبادئ، ينبغي إيضاح جميع المسائل المعلقة في أقرب وقت ممكن نظرا لاقتراب موعد بدء العمل بالنظام الجديد. وهناك بعض المسائل الرئيسية بالنسبة لأداء النظام لوظيفته لم يتم بعد تناولها تناولا وافيا، مما يزيد من المخاطر التي تتهدد النظام، ويزيد بالتالي من أهمية المناقشات المتبقية.

٩٦ - ويقر ممثلو الموظفين بمدى تعقّد المسائل التي تتناولها المفاوضات حول مشروع النظامين الأساسيين لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة. فعلى سبيل المثال، نظرا لأن مسألة نطاق القرارات الإدارية التي يجوز الطعن فيها وتعليق تنفيذها هي مسألة لم تُحسم بعد، فإن القلق يساور الموظفين إزاء احتمال أن يكون نطاق نظام العدل الجديد المقترح أضيق من نطاق النظام الحالي. وثمة قلق حاد بشكل خاص إزاء تعيين الموظفين وترقيتهم

من خطر فقدان وظائفهم، فإنهم يقوون على قول كلمتهم وعلى فعل ما فيه صالح المنظمة.

٩٢ - وفي ضوء تلك الظروف، ربما يكون الوقت قد حان لإنشاء كيان مستقل لاستعراض التدابير اللازمة لإصلاح إدارة الموارد البشرية وإسداء المشورة إلى الجمعية العامة بناء على ذلك. واتحاد الموظفين مستعد للإجابة عن أي أسئلة قد يرغب أعضاء اللجنة في طرحها بخصوص التقرير (A/C.5/63/3/Add.2).

٩٣ - السيدة أنالينا (نايبة رئيس لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة): تكلمت باسم موظفي اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي؛ واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا؛ ومكتبي الأمم المتحدة في نيروبي وفيينا؛ والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا، والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة؛ ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وجامعة الأمم المتحدة؛ فقالت إن هؤلاء الموظفين، سواء كانوا يعملون في المقر أو في الميدان، يوصلون المعونات إلى المحتاجين، ويساعدون من يعيشون في مناطق النزاع، ويدعمون من هم أقل حظا، ويكفلون مشول مرتكبي جرائم الحرب أمام العدالة، وكثيرا ما يواجهون المصاعب ويخاطرون بصحتهم وحياتهم أثناء أداء مهامهم تحت راية الأمم المتحدة. إن هؤلاء هم واجهة الأمم المتحدة أمام العالم ولا ينبغي إغفالهم. وينبغي النظر إلى إصلاح الأمم المتحدة وإصلاح نظمها لإدارة الموارد البشرية كحزمة واحدة. ويجب إعداد كل عنصر من العناصر المكوّنة بحيث يتوافق بشكل فعّال مع حزمة الإصلاحات برمتها، كما أن تنفيذ الحزمة ككل بشكل كامل وصحيح أمر ضروري لنجاح العناصر المكوّنة. وينبغي لهذه الإصلاحات أن تشمل إسناد مسؤوليات إضافية للموظفين في مجالات عديدة، وهم على استعداد للاضطلاع

العمل والحياة الخاصة. وقد أعرب الموظفون أيضا عن مخاوفهم فيما يتصل بالاستمرارية والذاكرة المؤسسية. ويستلزم النجاح في تنفيذ أي برنامج للتنقل وجود حوافز كافية، مع الربط بشكل حقيقي بين التنقل والتطور الوظيفي واعتماد نهج للتوفيق بين العمل والحياة الخاصة يكون فعالا تحت أي ظرف. وتضمنت الاقتراحات المطروحة إدخال تحسينات في اتفاقات البلدان المضيفة للسماح لشركاء الحياة بالعمل، واتخاذ خطوات لكفالة ألا يكون الانتقال إلى مراكز العمل الأقل جذبا من منظور الموظف انتقالا نهائيا، واستحداث برامج للتبادل مع المنظمات الدولية الأخرى.

٩٨ - وأكدت على وجوب تحقق النزاهة والشفافية في سياسة التنقل ووجوب تطبيقها على نحو متسق. وقالت إنه ينبغي أن يكون جميع الموظفين على دراية بطريقة تطبيق النظام وبما هو منتظر منهم وما يمكن أن ينتظروه من المنظمة. ويعد وجود نظام بسيط ودينامي للتعيينات يحظى فيه الموظفون الذين تنطبق عليهم سياسة التنقل بأولوية في التعيين أمرا بالغ الأهمية، وكذلك توفير القدر الكافي من برامج التدريب والتوجيه للموظفين قبل انتقالهم إلى الوظائف الجديدة. ومع التسليم بصعوبة تنفيذ هذه التدابير، فإن ثقة الموظفين في برنامج التنقل تتوقف بشدة على اتخاذ المنظمة خطوات جادة لمعالجة الجوانب السلبية للتنقل. ولم تحقق النتائج المرجوة من المحاولات الأخيرة لتطبيق نهج موحد من خلال برنامج إعادة الانتداب المنظم، حيث كانت فرصة التنقل داخل مركز العمل الواحد سانحة للموظفين العاملين في مراكز العمل الأكبر، بينما كان الموظفون العاملون في مراكز العمل الأخرى أقل قدرة على القيام بالشيء نفسه. ونظرا لأن سائر المعوقات التي تحول دون تحقق التنقل الحقيقي لم تكن قد عولجت، كان عدد حالات تنقل الموظفين بين مراكز الخدمة المختلفة محدودا. وحتى تاريخه، كان تطبيق سياسة التنقل مبعث قلق لدى المديرين والموظفين

وإنهاء خدمتهم، وتُحثُّ اللجنة بناء على ذلك على المساعدة على الحسم السريع لهذه المسائل التي حُدِّد الكثير منها كمسائل معلقة في مشروع النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات، وكذلك الحال ولكن بدرجة أقل في مشروع النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة، وإن كان مشروعا النظامين الأساسيين هذان لم يحسما كذلك بعض المسائل الهامة الأخرى. وقد يلزم أيضا زيادة التفصيل في صياغة أحكام النظامين الأساسيين، إلى جانب تعديلات النظامين الأساسي والإداري للموظفين وغير ذلك من الوثائق التنفيذية والتوجيهية؛ وهذا يسلط مزيدا من الضوء على ضرورة التعجيل بحسم جميع الجوانب المتعلقة المتبقية. ومثلو الموظفين على استعداد للمشاركة في العمل المتصل بهذا الموضوع، كأن يضطلعوا مثلا بعمل في سياق التنشيط المطلوب لفريق الاتصال المعني بإقامة العدل التابع للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة. وهم بالإضافة إلى ذلك يتطلعون إلى إتاحة الفرصة لهم للمشاركة، على النحو المتفق عليه، في صياغة تعديلات النظام الإداري للموظفين. وقالت إن مسألة تحديد الموظفين الذين يغطيهم اختصاص المحكمة هي أيضا من العناصر الأساسية لتحقيق التكافؤ في فرص التمتع بنفس معايير العدالة، وإن إدخال تحسينات في مجال الترتيبات التعاقدية لمن شأنه أن يشكّل خطوة نحو إيجاد نظام عدل نزيه ومستقل لفائدة الجميع. ولا يزال فريق الاتصال المعني بإقامة العدل التابع للجنة هو أكثر الآليات المتاحة فعالية من أجل الاضطلاع بولايات الجمعية العامة وتفعيل نظام العدل الداخلي الجديد.

٩٧ - وتطرقت إلى موضوع التنقل، فأعربت عن قلق الموظفين إزاء استمرار وجود العديد من العقبات التي تعترض التنقل، ومنها عدم توفير الدعم الكافي للموظفين الذين لديهم مسؤوليات أسرية، والصعوبات في نقل المعارف، وانعدام الحوافز المالية، وغير ذلك من المسائل المتصلة بالتوفيق بين

الخدمة، فإنهم يشيدون بجهود التواصل الرامية إلى تحديد المرشحين المناسبين من الدول الأعضاء المثلة تمثيلاً ناقصاً وبالإفاد الصارم للمبادئ التوجيهية المتعلقة بكفالة التوازن بين الجنسين. غير أنهم ما زالوا منشغلين بمسألة ضرورة إخضاع المديرين للمساءلة بخصوص تطبيق قواعد اختيار الموظفين بالشكل السليم.

١٠١ - وذكرت بأن اللجنة، وهي المنتدى الرئيسي للعلاقات بين الموظفين والإدارة، قد واجهت صعوبات كبيرة في السنوات الأخيرة. فبعد مقاطعة عامة من الموظفين امتدت خلال الفترة ما بين عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٦، عاد معظم هيئات تمثيل الموظفين إلى اللجنة لضمان إدلاء الموظفين بدلهم فيما يجرى من إصلاحات تنظيمية، وكذلك لأن تلك الهيئات تتمتع بعلاقات قائمة على الاحترام والمهنية مع الجهات النظيرة لها في الإدارة. ومع أن المناقشات لم تكن دوماً سهلة ولم تفض دوماً إلى توافق في الآراء، فإن خيار عدم المشاركة في اللجنة لا يخدم مصالح عموم الموظفين. وممثلو الموظفين في اللجنة ملتزمون بتكوين مواقفهم والدفاع عنها فيما يتصل بالمسائل الهامة من قبيل التنقل والترتيبات التعاقدية وإدارة الأداء وإقامة العدل. وهم يتفهمون، مع ذلك، الإحباط الذي يشعر به ممثلو الموظفين الذين لم يعودوا إلى اللجنة التي تعاني، كآلية للتشاور بنوايا حسنة بين الإدارة والموظفين، من العديد من أوجه القصور الخطيرة. ولذا يجب تنشيط الهياكل الخاصة بتمثيل الموظفين والعلاقات بين الموظفين والإدارة، بما فيها اللجنة. ومثلو الموظفين في اللجنة على استعداد لإبقاء الحوار مع الإدارة مفتوحاً، ولكن على ألا يكون حواراً مجرد الحوار، فلا داعي للقيام بذلك إذا لم يحرز أي تقدّم في المسائل الهامة وإذا هُتمّش الموظفون في صنع القرارات ولم يوف بالوعود. واختتمت كلمتها بقولها إن الوقت قد حان لتوسيع نطاق إصلاحات الأمم المتحدة ليشمل العلاقات بين الموظفين والإدارة، فقد عفا الزمن على

على السواء؛ ولذا يجب استعراض ذلك الأمر بعناية ومناقشته بعمق من قبل الموظفين والإدارة على السواء لإيجاد حلول حقيقية بحيث يمكن إطلاق أي سياسة جديدة بنجاح.

٩٩ - ومضت قائلة إنه إذا أرادت الأمم المتحدة النجاح في أداء مهامها الشديدة العالية التنوع والصعوبة، فلا بد وأن تكون قادرة على توظيف أكثر الأفراد موهبة من أوسع رقعة جغرافية ممكنة وعلى استبقائهم وترقيتهم. غير أنه لدى الكثير من الموظفين شواغل بشأن نزاهة نظام اختيار الموظفين، وبالأخص فيما يتصل بالدور الذي تقوم به هيئات الاستعراض المركزية وبضرورة وجود مجموعة أقوى من الضوابط والموازن. وقد اتفق الموظفون والإدارة، في إطار لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، على اتخاذ تدابير لكفالة تطبيق الإجراءات الإدارية لاختيار الموظفين على نحو متسق وشامل للمنظومة بأسرها. ومن الضروري اعتماد أفضل الممارسات على كامل نطاق المنظمة وتوفير التدريب المتعلق بهذا الأمر في جميع مراكز العمل.

١٠٠ - وبما أن الشفافية والموضوعية مبدآن رئيسيان ينبغي تحقّقهما في أي نظام حسن الأداء لاختيار الموظفين، فقد أعربت عن ترحيبها بما اتفق عليه في اللجنة بخصوص التوسّع في موافاة الموظفين بالمعلومات عن سير طلباتهم أثناء عمليات التقدّم للوظائف واختيار الموظفين. وقد اتفق أيضاً على أن وضع نظام أقوى لقوائم المرشحين وإلغاء قواعد الأهلية المعقّدة وتبسيط عملية الإعلان عن الشواغر كلها أمور قد تكون فعالة في الإسراع بعملية تنسيب الموظفين. غير أنه ينبغي لتلك الإصلاحات أن تستوفي أعلى معايير الشفافية والنزاهة تماثياً مع المبادئ الأساسية للأمم المتحدة. وفي هذا الصدد، يكرر الموظفون دعوة هيئات الاستعراض المركزية إلى القيام بدور أنشط وأهم في نظام اختيار الموظفين. وهم إذ يؤكدون على أهمية تحقيق أهداف التوزيع الجغرافي والجنساني على نطاق المنظمة بأسرها وعلى جميع مستويات

لعمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة التغلب على ما يعترضها من تحديات.

١٠٥ - ومضى قائلاً إن تحسين شروط التوظيف والتطوير الوظيفي السليم لهما المفتاح لاستبقاء الموظفين الجيدين. وأعرب عن تأييد الاتحاد الأوروبي بقوة لمبدأ التنقل وترحيبه بارتفاع مؤشر التنقل في المنظمة من ١٠,٨ في المائة في عام ٢٠٠٢ إلى ٢٧,٦ في المائة في عام ٢٠٠٧، كما ورد في تقرير الأمين العام (A/63/208). وقال إنه يتطلع إلى قيام الأمين العام بتقديم مزيد من المقترحات بشأن هذه القضية.

١٠٦ - وأعرب عن استعداد الاتحاد الأوروبي للدخول في مشاورات بناءة بشأن توصيات اللجنة الاستشارية وللشروع في تنفيذ النظام الجديد للعقود وشروط الخدمة ابتداء من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.

١٠٧ - السيد هونتي (أنغيوا وبربودا): تكلم باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، فقال إن اصطلاح الأمم المتحدة بولاياتها بكفاءة أمر يتوقف على نوعية الموظفين ومدى توافر الموارد. ولذا تؤيد المجموعة جميع تدابير الإصلاح التي تهدف إلى إيجاد قوة عاملة راضية ودينامية. وقال إنه ينبغي الوفاء بالالتزامات التي تعهدت بها الجمعية العامة منذ أمد بعيد لتحسين إدارة الموارد البشرية. لذلك، فمن المؤسف أن الجمعية العامة لم تتمكن من التوصل إلى توافق في الآراء بشأن الإصلاح خلال الدورة الثانية والستين. ورغم أن المجموعة لديها بعض التحفظات بشأن تفاصيل المقترحات المطروحة حالياً من جانب الأمين العام، فإن المجموعة تؤيد النهج العام المتمثل في خلق ظروف أفضل للعمل وآفاق أرحب للتطور الوظيفي.

١٠٨ - وتطرق إلى مسألة تبسيط الترتيبات التعاقدية، فأعرب عن اتفاق المجموعة مع الكثير من ملاحظات اللجنة الاستشارية، وخاصة فيما يتصل بالحاجة إلى معالجة مسألة

المنظم الحالية وأصبحت في حاجة إلى استعراض جاد ومحترف.

١٠٢ - السيد سوتر (فرنسا): تكلم باسم الاتحاد الأوروبي؛ والبلدان المرشحة للانضمام تركيا وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة وكرواتيا؛ وبلدان عملية الاستقرار والانتساب ألبانيا والبوسنة والهرسك والجبل الأسود وصربيا؛ وكذلك باسم أرمينيا وأوكرانيا وجمهورية مولدوفا وجورجيا، فرحب بالبيانات التي أدلى بها كل من رئيس اتحاد موظفي الأمم المتحدة ونائبة رئيس لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، وأعرب عن أمله في أن تكون هذه الإسهامات سمة دائمة لمناقشة اللجنة للموضوع.

١٠٣ - وأعرب عن تأييد الاتحاد الأوروبي الكامل لإصلاح إدارة الموارد البشرية وتطويرها في الأمم المتحدة: فالموظفون هم أهم مقومات المنظمة. والهدف من هذه الإصلاحات هو اجتذاب الأفراد الرفيعة المستوى واستبقاؤهم. وكما قال الأمين العام، ينبغي استبدال الترتيبات التعاقدية الحالية بترتيبات جديدة وتحسين شروط الخدمة. وسيقوم الاتحاد الأوروبي بدراسة جميع المقترحات التي طرحها الأمين العام، آخذاً بعين الاعتبار الإطار التعاقدية الذي حدّته لجنة الخدمة المدنية الدولية، وكذلك الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة. كما أكد أن المساواة بين الجنسين أمر في غاية الأهمية.

١٠٤ - وأكد ضرورة تبسيط الترتيبات التعاقدية لإكساب النظام مزيداً من الشفافية وتسهيل إدارته، وبالتالي رفع معنويات الموظفين. ويشكل ارتفاع معدلات الشغور وتبديل الموظفين في الميدان عقبة كبرى تحول دون سير العمل في البعثات بسلاسة، وخاصة في مراكز العمل الشاقة. وينبغي إيلاء الأولوية لمعالجة أسباب هذه المشاكل إذا ما أريد

لتقليل عدد الأيام التي يستغرقها ملء الشواغر. وبالمثل، فإن نظام امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية، بكل مزاياه، لا يخلو من بعض العيوب، وهو يبرزه تقرير وحدة التفتيش المشتركة (A/62/707). وينبغي مواصلة النظر في هذه المسألة خلال المشاورات غير الرسمية.

١١١ - وتطرق إلى سياسة التنقل، فقال إن من شأنها تحسين قدرة المنظمة على الاستجابة للطوارئ. وأعرب عن تأييده لاقتراح الأمين العام تعليق برامج التنقل بشكلها الحالي وإجراء استعراض شامل للسياسة بالتشاور مع الدول الأعضاء وغيرها من الأطراف أصحاب المصلحة. ولكي يكون التنقل مجدياً، ينبغي أن يوفر فرصاً كافية للتقدم الوظيفي؛ ولا ينبغي استخدامه كتدابير قسري. وينبغي أخذ آراء وحدة التفتيش المشتركة في الحسبان.

١١٢ - وأعرب عن قلقه إزاء عدم تحقيق المنظمة هدف العدالة في التوزيع الجغرافي والجنساني، وخاصة في المناصب الإدارية العليا. وقال إنه ينبغي أن تُستغل حالات التعاقد في المستقبل كفرصة لتعزيز الطابع الدولي للمنظمة. وينبغي اختيار الاستشاريين أيضاً من أوسع رقعة جغرافية ممكنة. وينبغي في الوقت ذاته تقييد الاستعانة بالاستشاريين والمتعاقدين من القطاع الخاص، وذلك من خلال التوسع في الاستعانة بالخبرات الداخلية. وتعكس الاستعانة بالمتعاقدين على نطاق واسع عدم التخطيط لتعاقب الموظفين بشكل سليم.

١١٣ - السيد راماسامي (موريشيوس): تكلم باسم مجموعة الدول الأفريقية، فأعرب عن قلقه لأن تقرير الأمين العام لم يقدم بيانات إحصائية كافية لإثبات التقدم الذي أفاد التقرير بأنه قد أحرز، كما لم يقدم أي نقاط مرجعية ليقاس عليها التقدم المحرز. وأعرب عن تأييد المجموعة التام لمسار العمل الموصى به في الفقرة ٣٤ من تقرير اللجنة الاستشارية.

التوقف عن تعيين الموظفين تعييناً دائماً وبعدم إمكانية وضع حد أقصى مصطنع لتحويل التعيينات. أما بالنسبة لمواءمة شروط الخدمة، فإن المجموعة تتفق مع اللجنة الاستشارية في الرأي القائل بأنه كان ينبغي في وقت سابق إيضاح الآثار المترتبة على مقترحات الأمين العام بشأن فئة الخدمة الميدانية، وأنه لا ينبغي تخفيض إجمالي الأجور التي يتقاضاها الموظفون العاملون بالفعل. وعلاوة على ذلك، ينبغي المساواة بين موظفي الخدمة الميدانية وموظفي الصناديق والبرامج. وينبغي لكل دولة من الدول الأعضاء أن تلتزم بالإصلاح الجوهرى للطريقة التي تدير بها الأمم المتحدة مواردها البشرية التي هي أهم مقوماتها. والمجموعة على استعداد لتحمل ما ينطوي عليه ذلك من أعباء مالية، فهي ملتزمة بإكساب المنظمة الكفاءة وتزويدها بالموظفين المهرة ذوي الإعداد الجيد. كما أنها ملتزمة بتطبيق النظام الجديد لإقامة العدل. وينبغي تطوير النظام المقترح لتخطيط الموارد في المؤسسة جنباً إلى جنب مع السياسات الجديدة للموارد البشرية.

١٠٩ - وأعرب عن قلق المجموعة من أن ٦٥ في المائة من الموظفين غير ممثلين في لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة. وأشار إلى أنه ينبغي لكلا الطرفين اتباع نهج بناء حيال العلاقات بين الموظفين والإدارة. فإن لم يحدث ذلك، سيتعذر تحقيق أي إصلاح يُعتدّ به.

١١٠ - ومضى قائلاً إن تقرير الأمين العام يُظهر أن الآليات الحالية لتقييم الأداء ليست دقيقة أو شاملة بما فيه الكفاية. ولا يزال هناك الكثير مما يتعين القيام به لكفالة التوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي العادل في عملية التوظيف. وينبغي توفير مزيد من التفاصيل عن قوائم المرشحين المقترحة التي من شأنها أن تساعد على الإسراع بتعيين الموظفين المؤهلين. وكما أشارت اللجنة الاستشارية، ليس ثمة حاجة لتقليص فترة الإعلان عن فرادى الوظائف الشاغرة، وإن كان من الممكن العثور على وسائل أخرى

الأساسية إما لا تُنفذ بصورة جيدة، وإما لا تُنفذ على الإطلاق.

١١٨ - وأكد ضرورة أن تستند مفاوضات اللجنة إلى المناقشات التي أجريت في آذار/مارس ٢٠٠٨. كما أكد أن اقتراح الأمين العام تبسيط نظام التعاقد، بحيث يكون هناك ثلاث مدد للعقود ونظام إداري واحد للموظفين، من شأنه أن يبسط الأمور ويجعلها أكثر عدلا. وهذا من شأنه أيضا أن يسهل زيادة التنقل بالتحرك من القيود المتعلقة بشتى أنواع العقود، التي هي من سمات النظام الحالي. وينبغي أن يظل التنقل من السمات الهامة لإدارة الموارد البشرية. غير أنه ينبغي للمنظمة أن تتفادى تعقيد مسألة العقود بدمجها مع أهداف أخرى ينبغي تناولها بشكل منفصل.

١١٩ - وأشار إلى أن الطابع الميداني آخذ في الهممنة على الأمم المتحدة بصورة متزايدة. ولذا ينبغي تحسين شروط الخدمة في الميدان. وينبغي وضع إطار متسق لمدد العقود وشروطها على أساس المناقشات السابقة التي أجرتها اللجنة. وأعرب عن تأييد أستراليا وكندا ونيوزيلندا بقوة لتقليص الفترة التي يستغرقها توظيف الموظفين، سواء فيما يتصل بمدة الإعلان عن وظائف شاغرة بعينها أو بغير ذلك من جوانب العملية. وحبذ استكمال المعلومات المتعلقة بالتحسينات المتصلة بتكنولوجيا المعلومات في مجال إدارة الموارد البشرية.

١٢٠ - ومضى قائلا إن هناك عددا من المسائل الصعبة التي ينبغي التعامل معها، بما في ذلك العمل الهام المتصل بإقامة العدل. وقال إن البلدان الثلاث ترى أن المقترحات المقدمة بخصوص الإصلاح عملية ومجدية، وإنه ينبغي للجنة أن تستهدف إنجاز نواتج يُعتدّ بها خلال الدورة الحالية.

١٢١ - السيد غوربر (سويسرا): تكلم أيضا باسم ليختنشتاين، فقال إنه مع تواضع التقدم المحرز في اجتماعات اللجنة في آذار/مارس ٢٠٠٨، فإن إصلاح إدارة الموارد

وأضاف أنه ينبغي انتهاج نهج شامل. وأشار إلى أن تقرير الأمين العام مقدّم في صورة مجزأة أكثر مما ينبغي.

١١٤ - وتطرق إلى موضوع التنقل، فقال إنه أمر ضروري لإيجاد قوة عاملة أكثر مرونة وخبرة. والمجموعة تحيط علما، بناء على ذلك، بمقاصد الأمين العام وترحب بتوصيات اللجنة الاستشارية.

١١٥ - ومضى قائلا إن جودة إدارة الموارد البشرية تتوقف على النظام المستخدم في اختيار الموظفين. ونظام اختيار الموظفين بصورته الحالية يفتقر إلى المصداقية، وخاصة فيما يتعلق بالتوازن الجنساني والجغرافي. كما أن امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية، التي كان يراد لها أن تكون أداة مفيدة في هذا الصدد، لم تُستخدم على نحو فعال. وينبغي لمكتب خدمات الرقابة الداخلية أن يجري دراسة استقصائية للوقوف على مدى تحقيق الامتحانات لتلك الأهداف.

١١٦ - واختتم حديثه معربا عن قلقه إزاء استمرار حالة الجمود بين الموظفين والإدارة في الأمم المتحدة. فالموظفون هم أهم مقومات المنظمة؛ ولذلك ينبغي الموازنة بين برامج الإصلاح واحتياجات الموظفين.

١١٧ - السيد تاوولا (نيوزيلندا): تكلم أيضا باسم أستراليا وكندا، فقال إنه لكي تتمكن الأمم المتحدة من توظيف الموظفين الرفيعي المستوى من مختلف أنحاء العالم واستبقائهم، فإنها بحاجة إلى نظم وممارسات حديثة في مجال الموارد البشرية. وأضاف أن النظام الحالي يفتقر إلى الكفاءة وينطوي على أعباء إدارية جمّة وتكون إخفاقاته أخطر ما تكون عندما تكون الظروف أصعب والاحتياج إليه أمسّ: أي في الميدان. ولا يُعامل موظفو الأمم المتحدة معاملة متسقة، وثمة ما ينفّرهم من العمل في المواقع الأكثر مشقة. ونتيجة لذلك، ترتفع معدلات الدوران والشغور، كما أن الولايات

١٢٥ - السيد رويز ماسيو (المكسيك): تكلم باسم مجموعة ريو، فقال إن إدارة الموارد البشرية في الأمم المتحدة بحاجة إلى نهج منظم وشامل. وسيشكل العديد من تعليقات اللجنة الاستشارية إثراء للمشاورات غير الرسمية في هذا الصدد. ومع أن بعض التقدم قد أُحرز، فإنه ينبغي تحسين السياسات المتعلقة بتنقل الموظفين وبالتقييم والتوظيف والتدريب، مع إيلاء الاعتبار الواجب لكفاءة المنظمة وشفافيتها وطابعها الدولي. وأعرب عن أسف مجموعة ريو لعدم مشاركة اتحاد الموظفين ومجلس التنسيق لموظفي مكتب الأمم المتحدة في جنيف في عمل لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة. فحري بالأطراف أن تنحي خلافاتها جانبا وأن تتعاون تعاوناً بناءً. وأشار إلى أنه ما زال هناك الكثير من العمل الذي يتعيّن الاضطلاع به لتحسين التمثيل الجغرافي وتحقيق قدر أكبر من التوازن بين الجنسين، ولا سيما في المناصب العليا.

١٢٦ - ومضى قائلاً إنه قد تم التوصل، بعد النظر في الموضوع لسنوات عديدة، إلى توافق واسع في الآراء بخصوص الحاجة إلى معالجة العيوب الأساسية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمة. وأعرب عن أسفه لعدم تمكن اللجنة من التوصل إلى قرار بشأن هذه المسألة في آذار/مارس ٢٠٠٨. وقال إنه ينبغي أن تتفق اللجنة خلال الدورة الحالية على إجراء تحسينات كبيرة في شروط الخدمة في سبيل توظيف الموظفين المؤهلين تأهيلاً عالياً وتخفيض معدلات الدوران، وبالأخص في الميدان. كما يجب أن تعكس نتيجة المشاورات احترام المجتمع الدولي وامتثانه للعمل القيم الذي يضطلع به موظفو الأمم المتحدة.

رفعت الجلسة الساعة ١٣/٠٠.

البشرية أمر بالغ الأهمية، إذ أن من شأنه أن يحسن قدرة المنظمة على الاضطلاع بولاياتها المتنوعة بفعالية. وينبغي إجراء مناقشة موضوعية بشأن تبسيط الترتيبات التعاقدية، ومواءمة شروط الخدمة، والكادر المقترح لـ ٢ ٥٠٠ من حفظة السلام المدنيين، وعملية التوظيف وتوفير الموظفين.

١٢٢ - وأضاف أن الترتيبات التعاقدية الجديدة المقترحة توفر الأمن الوظيفي وتساوي بين الموظفين في المعاملة. ويعد اقتراح إيجاد نظام إداري واحد للموظفين طريقة عقلانية لتبسيط الإطار التعاقدية، وهو ما يخفف من العبء الإداري ويعزز الشفافية. وتؤيد سويسرا وليختنشتاين، إلى حد ما، مواءمة شروط الخدمة. غير أنهما ستدرسان تفاصيل المقترحات المتصلة بهذا الموضوع بعناية. ولعله من الممكن، على الأقل، إرجاء منح بعض الاستحقاقات والامتيازات الأعلى كلفة بحيث يُتاح الوقت لتحقيق أوجه التحسن التي من المتوقع أن تنجم عن تبسيط الترتيبات التعاقدية.

١٢٣ - وتطرّق إلى مسألة التعيينات المستمرة، فقال إن سويسرا وليختنشتاين تريان ألا يكون التحويل تلقائياً. وينبغي أن تكون هناك منافسة لتقليل عدد حالات التحويل، مما من شأنه زيادة الكفاءة. وينبغي أن تكون هناك معايير واضحة ومتسقة للتحويل وعمليات لتقييم الأداء تتسم بالموضوعية وإجراءات اختيار تتسم بالنزاهة. كما أن البساطة والشفافية واليقين القانوني من الأمور الهامة أيضاً.

١٢٤ - ودعا اللجنة إلى النظر بإيجابية إلى المقترحات التي يقصد بها تقليص الفترة التي يستغرقها ملء الشواغر وضمان اختيار أفضل المرشحين. غير أنه أعرب عن بعض الشك إزاء النهج القائم على قوائم المرشحين. فقد تنطوي عملية إدارة القوائم على أعباء لا يستهان بها؛ وعلاوة على ذلك، من المشكوك فيه أن المرشحين ذوي المهارات العالية على استعداد للانتظار لشهور، بل ولسنوات، حتى يتم توظيفهم.